



## शासकीय आणि संघटीत रुग्णालयातील परिचारिकांची कर्तव्ये आणि जबाबदारी : एक अध्ययन

कु. वैशाली गणेश नाचनकर  
संशोधिका

डॉ. अनुराधा एम. खाडे

मार्गदर्शिका, एम.ए., एम. फिल., पीएच.डी. (समाजशास्त्र)  
स्व. निर्धन पाटील वाघाये महाविद्यालय लाखनी, जि.भंडारा.

### सारांश

शासकीय आणि संघटीत रुग्णालयातील परिचारिकांची कर्तव्ये आणि जबाबदारी हा विषय आरोग्य सेवा व्यवस्थापन, परिचारिका व्यवसाय आणि संघटनात्मक वर्तन या तिन्ही क्षेत्रांच्या दृष्टीने अत्यंत महत्त्वपूर्ण आहे. रुग्णालयांमध्ये परिचारिका या आरोग्यसेवेचा महत्त्वाचा घटक असून त्यांच्या संघटनात्मक वर्तनाचा रुग्णसेवा, कार्यक्षमता, कार्यसमाधान आणि रुग्णालयाच्या एकूण कार्यप्रदर्शनावर थेट परिणाम होत असतो.

शासकीय आणि संघटित रुग्णालयांमध्ये कार्यरत परिचारिकांच्या कार्यवर्तन, संस्थात्मक बांधिलकी, संवाद कौशल्य, नेतृत्व स्वीकारण्याची क्षमता, सहकार्याची भावना, प्रेरणा आणि कार्यसमाधान यांविषयी सखोल माहिती प्राप्त होते. तसेच कार्यस्थळी उद्भवणाऱ्या समस्या, तणाव, कामाचा वाढता भार आणि त्याचा संघटनात्मक वर्तनावर होणारा परिणाम समजून घेण्यास मदत होते.

परिचारिका शिक्षण क्षेत्रासाठी देखील महत्त्वाचा आहे. परिचारिका प्रशिक्षण अभ्यासक्रमामध्ये संघटनात्मक वर्तन, नेतृत्व विकास, संवाद कौशल्य आणि तणाव व्यवस्थापन यांसारख्या बाबींना अधिक महत्त्व देण्याची आवश्यकता अधोरेखित होते. तसेच भविष्यातील संशोधकांना संघटनात्मक वर्तनाशी संबंधित विविध पैलूवर अधिक सखोल संशोधन करण्यासाठी हा अभ्यास मार्गदर्शक ठरू शकतो.



### प्रस्तावना

आरोग्य सेवा क्षेत्र हा समाजाचा एक आधारशिला आहे, जे अत्यावश्यक सेवा प्रदान करते जे व्यक्ती आणि समुदायाच्या कल्याणासाठी योगदान देते. या क्षेत्रामध्ये, उच्च-गुणवत्तेची रुग्ण सेवा देण्यात परिचारिका मध्यवर्ती भूमिका बजावतात अग्रभागी काळजीवाहक म्हणून कार्य करतात आणि रुग्णांच्या आरोग्य आणि सुरक्षिततेसाठी समर्थन करतात. रुग्णालये आणि दवाखाने यासोबत आरोग्य सेवा संस्थांमधील संघटनात्मक वर्तन सेवा वितरणाची एकूण परिणामकारकता आणि कार्यक्षमतेला आकार देण्यात महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावते.

संघटनात्मक वर्तनामध्ये व्यक्ती समूह आणि संरचना संस्थेमध्ये कशा प्रकारे संवाद साधतात वर्तन, दृष्टीकोन आणि कार्यप्रदर्शन प्रभावित करतात याचा अध्ययन समाविष्ट असते. आरोग्यसेवेच्या संदर्भात, जिथे संघकार्य संवाद आणि सहयोग हे सर्वोपरि आहेत सकारात्मक कार्याच्या वातावरणाला प्रोत्साहन देण्यासाठी आणि रुग्णांच्या परिणामांना अनुकूल करण्यासाठी संघटनात्मक वर्तनाची गतिशीलता समजून घेणे महत्त्वाचे आहे.

परिचारिका, आरोग्यसेवा वितरणामधील प्रमुख भागधारक म्हणून त्या ज्या संघटनात्मक संदर्भात कार्य करतात त्याचा खोलवर परिणाम होतो. परिचारिकांचे वर्तन त्यांच्या नोकरीतील समाधानाचे स्तर, संस्थेशी बांधिलकी आणि संप्रेषण पद्धती यांचा थेट परिणाम रुग्ण

सेवेच्या गुणवत्तेवर कर्मचाऱ्यांचे मनोबल आणि रुग्णालयाच्या एकूण कामगिरीवर होतो. म्हणून परिचारिकांच्या संघटनात्मक वर्तनाचा शोध घेणे हे सुधारणेचे क्षेत्र ओळखण्यासाठी आणि कार्याचे वातावरण आणि रुग्णांची काळजी घेण्यासाठी धोरणे अंमलात आणण्यासाठी आवश्यक आहे.

शासकीय रुग्णालये आणि खाजगी व गैर-नफा संस्थांसोबत संघटित रुग्णालये आरोग्यसेवा क्षेत्रातील दोन वेगळ्या संघटनात्मक संदर्भांचे प्रतिनिधित्व करतात. शासकीय रुग्णालये सहसा नोकरशाही संरचनांमध्ये कार्यरत असतात यात औपचारिक नियम, केंद्रीकृत निर्णय घेणे आणि कर्मचाऱ्यांसाठी मर्यादित स्वायत्तता असते. दुसरीकडे संघटित रुग्णालये अधिक लवचिकता, नाविन्यपूर्णता आणि रुग्ण-केंद्रित आरोग्य सेवेवर भर देऊ शकतात बाजारातील स्पर्धा आणि ग्राहकांच्या समाधानाकडे लक्ष देतात.

शासकीय आणि संघटित रुग्णालयात कार्यरत परिचारिकांमधील संघटनात्मक वर्तनातील फरक समजून घेणे प्रत्येक क्षेत्रामधील अद्वितीय आव्हाने आणि संधी ओळखण्यासाठी महत्त्वपूर्ण आहे. नेतृत्व शैलीसंप्रेषण माध्यम, संसाधन वाटप आणि संघटनात्मक संस्कृती यासारखे घटक या भिन्न वातावरणातील परिचारिकांच्या वर्तनावर आणि कर्ष समाधानावर लक्षणीय परिणाम करू शकतात.

शासकीय आणि संघटित रुग्णालयांमधील परिचारिकांच्या संघटनात्मक वर्तनाचा अध्ययन करून या संशोधनाचे आरोग्य सेवा व्यवस्थापन आणि संघटनात्मक वर्तन यावरील ज्ञानाच्या मुख्य भागामध्ये योगदान देण्याचे उद्दिष्ट आहे. या अध्ययनातून मिळालेली अंतर्दृष्टी धोरणनिर्माते, रुग्णालय प्रशासक आणि आरोग्यसेवा नेत्यांना कार्याचे वातावरण सुधारण्यासाठी कर्मचारी टिकवून ठेवण्यासाठी आणि शेवटी, रुग्णांच्या सेवेची गुणवत्ता सुधारण्यासाठी धोरणे विकसित करण्यासाठी मदत करू शकते.

### सारणी क्रमांक १ : शासकीय आणि संघटित क्षेत्रातील रुग्णालयांमध्ये कार्यरत असलेल्या परिचारिकांमधील 'नागरिक सद्गुण' विषयक माहिती

नागरी सद्गुण	शासकीय		संघटित	
	मध्यमान	मा. वि.	मध्यमान	मा. वि.
रुग्णालयातील अधिकाऱ्यांनी आयोजित केलेल्या सर्व बैठकांना मी सक्रियपणे उपस्थित राहते.	३.९	०.९	४.१	०.७
मी विधायक सूचना करते ज्यामुळे रुग्णालयाच्या कामकाजात सुधारणा होऊ शकते	३.२	०.४	३.५	०.५
वरिष्ठांनी दिलेले काम मी नाकारत नाही.	४.१	०.२	३.९	०.३
मी कनिष्ठांना माझे वैयक्तिक काम करण्यास सांगत नाही.	४.३	०.३	३.९	०.९
पुढील मदतीसाठी मी माझ्या वारिष्ठांशी संपर्क साधण्यास अजिबात संकोच करत नाही.	३.९	१.१	४.२	०.६
मी शिपायाला त्रास न देता दिवे आणि पंखे बंद करते आणि चालू असलेले नळ बंद करते.	२.८	०.८	३.१	०.९
रुग्णांना भेटण्यासाठी मी वक्तशीर आहे.	४.५	०.५	४.२	१.१
माझे कनिष्ठ जेव्हा आपल्या कार्यात सुधारणा दर्शवितात तेव्हा मी त्यांचे कौतुक करते	३.९	०.७	३.५	०.५
उपचारात सहकारी करणाऱ्या रुग्णाचे मी कौतुक करते	४.२	०.६	३.९	०.३
तीव्र व्याधीने ग्रस्त रुग्णांचे मी सांत्वन करते व त्यांना धीर देते.	४.२	०.७	४.४	०.८
मला रुग्णांकडून चांगले सहकार्य प्राप्त होते	३.२	१.१	३.५	०.२
रुग्णांसोबत असलेले माझे संबंध चांगल्या प्रकारचे आहे	४.१	०.९	४.३	१.१
एकूण	३.८६	०.७	३.८८	०.७

उपरोक्त सारणी क्रमांक १ मध्ये शासकीय आणि संघटित क्षेत्रातील रुग्णालयांमध्ये कार्यरत असलेल्या परिचारिकांमधील 'नागरिक सद्गुण दर्शविणारे सरासरी गुण आणि प्रमाण विचलन यांची माहिती सादर करतो. 'नागरिक सद्गुण म्हणजे कर्मचाऱ्यांचा त्यांच्या नियमित कर्तव्यांव्यतिरिक्त संस्थेच्या उपक्रमांमधील जबाबदार आणि विधायक सहभाग होय. यामध्ये बैठकांमधील सहभाग,संस्थात्मक धोरणांचे पालन, संस्थेच्या हिताची काळजी, सहकारी व रुग्ण यांच्याशी सहकार्य आणि संस्थेच्या संसाधनांचा जबाबदार वापर या गोष्टींचा समावेश होतो. या अभ्यासातून असे दिसून येते की, दोन्ही क्षेत्रांतील परिचारिकांमध्ये नागरिक सद्गुणांचे प्रमाण उच्च पातळीवर आहे;तथापि, शासकीय रुग्णालयातील परिचारिकांच्या (सरासरी = ३.८६, प्रमाण विचलन = ०.६८) तुलनेत संघटित क्षेत्रातील रुग्णालयातील परिचारिकांचा एकूण सरासरी गुण (सरासरी = ३.८८, प्रमाण विचलन = ०.६६) किंचित अधिक असल्याचे आढळले आहे.

शासकीय रुग्णालयातील परिचारिकांमध्ये, "मी रुग्णांची सेवा करताना वेळेचे काटेकोर पालन करते" या बाबीसाठी सर्वाधिक सरासरी गुण (सरासरी = ४.५, प्र वि = ०.५) दिसून आले, जे रुग्णांच्या काळजीबाबतची त्यांची तीव्र जबाबदारीची जाणीव दर्शवते. तसेच, हाताखालील कर्मचाऱ्यांकडून वैयक्तिक कामे करून न घेणे (सरासरी = ४.३, प्र वि = ०.३), गंभीर आजाराने त्रस्त असलेल्या रुग्णांना दिलासा व आधार देणे (सरासरी = ४.२, प्र वि = ०.७) आणि उपचारांना सहकार्य करणाऱ्या रुग्णांचे कौतुक करणे (सरासरी = ४.२, प्र वि = ०.६) या बाबींसाठीही उच्च सरासरी गुण नोंदवले गेले. या निष्कर्षांवरून असे दिसून येते की, शासकीय रुग्णालयातील परिचारिका व्यावसायिकता, नैतिक आचरण आणि रुग्णांच्या कल्याणाप्रती असलेली निष्ठा दर्शवतात. तथापि, संसाधनांची बचत करण्यासाठी दिवे,पंखे आणि नळ बंद करणे (सरासरी = २.८, प्र वि = ०.८) या बाबींसाठी सर्वात कमी सरासरी गुण आढळले, जे संसाधन संवर्धनाच्या पद्धतीकडे तुलनेने कमी लक्ष दिले जात असल्याचे दर्शवते.

संघटित क्षेत्रातील रुग्णालयातील परिचारिकांमध्ये, "मी गंभीर आजारांनी त्रस्त रुग्णांना दिलासा आणि आश्वस्त करतो (सरासरी = ४.४, प्र वि = ०.८), त्यानंतर रुग्णांशी चांगले संबंध राखून सरासरी = ४.३, प्र वि = १.१) आणि रुग्णांना भेटण्यात वक्तशीर असणे (सरासरी = ४.२, प्र वि = २.१). परिचारिकांनी देखील मीटिंग्जमध्ये उपस्थित राहण्याबाबत सकारात्मक दृष्टिकोन नोंदवला (सरासरी = ४.१, प्र वि = ०.७) आणि आवश्यकतेनुसार वरिष्ठांकडून मदत मागितली (सरासरी = ४.२, प्र वि = ०.६). शासकीय रुग्णालयातील परिचारिकां प्रमाणेच, दिवे, पंखे आणि नळ बंद करणे (सरासरी = ३.१, प्र वि = ०.९) यांसारख्या संसाधन संवर्धन क्रियाकलापांसाठी सर्वात कमी सरासरी गुण नोंदवले गेले, जरी ते शासकीय रुग्णालयातील परिचारिकांपेक्षा किंचित जास्त होते.

एकूण निकालांवरून असे दिसून येते की, शासकीय आणि संघटित क्षेत्रातील दोन्ही रुग्णालयांमधील परिचारिकांमध्ये नागरी सद्गुणांची प्रबळ भावना आहे, जी संस्थात्मक कार्यात सक्रिय सहभाग, रुग्णांशी सकारात्मक संबंध, नैतिक आचरण, वक्तशीरपणा आणि संस्थात्मक कल्याणासाठी वचनबद्धता यांद्वारे दर्शविली जाते. संघटित क्षेत्रातील रुग्णालयांमधील परिचारिकांचे एकूण गुण किंचित जास्त असले तरी, दोन्ही गटांमधील फरक नगण्य आहे. या परिणामावरून असे सूचित होते की, दोन्ही क्षेत्रांतील परिचारिकांमध्ये नागरी सद्गुण चांगल्या प्रकारे विकसित झाले आहेत आणि ते संस्थात्मक परिणामकारकता, रुग्ण समाधान, सांघिक कार्य आणि आरोग्यसेवांच्या एकूण गुणवत्तेमध्ये सकारात्मक योगदान देतात.

## निष्कर्ष

सरकारी आणि संघटित क्षेत्रातील दोन्ही रुग्णालयांमध्ये काम करणाऱ्या परिचारिकांमध्ये अभ्यासलेल्या सर्व आयामांमध्ये सकारात्मक संघटनात्मक वर्तन आढळते. जरी सरकारी रुग्णालयातील परिचारिकांनी बहुतेक बाबींमध्ये किंचित जास्त गुण मिळवले असले तरी, केवळ मदत करण्याच्या वर्तनामध्येच सांख्यिकीयदृष्ट्या लक्षणीय फरक दिसून आला. खिलाडूवृत्ती, संघटनात्मक निष्ठा, संस्थात्मक अनुपालन, आत्म-विकास, नागरिक सद्गुण आणि एकूण संघटनात्मक वर्तन यांमध्ये दोन्ही गटांमध्ये कोणताही लक्षणीय फरक आढळला नाही. यावरून असे सूचित होते की, दोन्ही रुग्णालय क्षेत्रांतील परिचारिका संघटनात्मक बांधिलकी, व्यावसायिक जबाबदारी, सांघिक कार्य आणि कार्यस्थळावरील नागरिकत्व वर्तन यांमध्ये तुलनीय पातळी दर्शवतात.

## संदर्भ:

- 1) Davidson, Harriet, Folcarelli, Patricia H, Crawford, Sybil, Duprat, Laura J, Clifford, Joyce C (1997), "The Effects of Health Care Reforms on Job Satisfaction and Voluntary Turnover Among Hospital-Based Nurses", *Medical Care*, June 1997; Vol. 35, (issue 6 ) pp 634-645

- 2) Donna K. McNeese-Smith (1999), "The Relationship between Managerial Motivation, Leadership, Nurse Outcomes and Patient Satisfaction", *Journal of Organizational Behavior*, March 1999; Vol. 20, No.2, pp. 243-259
- 3) Elizabeth J. Tovey and Ann E. Adams (1999), "The changing nature of nurses' job satisfaction: an exploration of sources of satisfaction in the 1990s", *Journal of Advanced Nursing*, July 1999; Vol.30, (issue 1), pp. 150-158
- 4) Ying,Liu L, Kunaviktikul, Wipada W,Tonmukayakal, Ouyporn O(2007), "Nursing Competency and organizational climate as perceived by staff nurses in a Chinese university hospital", *Journal of Nursing and Health Sciences*, September 2007;Vol.9(issue 3), pp. 221-227.
- 5) Wang,X, Chontawan.R and Nantsupawat.R (2011), "Transformational leadership: effect on the job satisfaction of Registered Nurses in a hospital in China", *Journal of Advanced Nursing*, July 2011.
- 6) Vera Meeusen C.H, Karen van Dam, Chris Brown-Mahoney, Andre van Zundert A.J and Hans Knape T.A (2010) "Work Climate Related to Job Satisfaction among Dutch Nurse Anesthetists" *AANA Journal*, February 2011, Vol. 79, No. 1, pp.63-70
- 7) Ying,Liu L, Kunaviktikul, Wipada W,Tonmukayakal, Ouyporn O(2007), "Nursing Competency and organizational climate as perceived by staff nurses in a Chinese university hospital", *Journal of Nursing and Health Sciences*, September 2007;Vol.9(issue 3), pp. 221-227.
- 8) Majd Tawfeeq Mrayyan (2005). "Nurse job satisfaction and retention: comparing public to private hospitals in Jordan", *Journal of Nursing Management*, January 2005,Vol.13,No.1,pp. 40-50
- 9) Mahmoud AL-Hussami(2008), "A Study of Nurses' Job Satisfaction: The Relationship to Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Level of Education", *European Journal of Scientific Research*, 2008;Vol.22, No.2, pp.286-295
- 10) Liu Ying, Wipada Kunaviktikul, Ouyporn Tonmukayakal (2007), "Nursing competency and organizational climate as perceived by staff nurses in a Chinese university hospital", *Nursing and Health Sciences*, 2007, Vol.9, pp.221-227
- 11) Latham, Christine L, Hogan, Mikel M; Ringl,Karen K(2008), "Nurses Supporting nurses: Creating a mentoring program for staff nurses to improve the workforce environment", *Nursing Administration Quarterly*, Jan-Mar 2008; Vol 32 (issue 1) , pp. 27-39
- 12) Antigonis, fountouki, orania pediaditaki, & theofanidis dimitrios (2011) nursing staff under heavy stress : focuse on Greece international. *Journal of carring science* Jan- April vol 4(1) pp n 11-20.
- 13) Anderson J. and Kimber K. (1991) Meeting the continuing education needs of nurses in rural Settings. *Journal of Continuing Education in Nursing* 22, 29- 34.
- 14) Aiken, L.H., Clarke, S.P., Sloane, D.M., Lake, E.T., Cheney, T.(2008). Effects of hospital care environment on patient mortality and nurse outcomes. *Journal of Nursing Administration*. 38,223–229.
- 15) Brooks, K. L., & Shepherd, J. M. (1990). The relationship between clinical decisionmaking skills in nursing and general critical thinking abilities of senior nursing students in four types of nursing programs. *Journal of Nursing Education*. 29, 391- 399
- 16) Curtin,L.L.(2003).An integrated analysis of nurse staffing and related variables: Effects on patient outcomes. *Online Journal of Issues in Nursing*, 8, 5.

- 17) Decker FH.(1997). *Occupational and nonoccupational factors in job satisfaction and psychological distress among nurses. Research in Nursing and Health, 20,453-64.*
- 18) Del Bueno. D. J. (1983). *Doing the right thing: Nurses' ability to make clinical decisions.Nurse Educator. 8. 7-11.*
- 19) DeLucia, P. R., Ott, T. E., & Palmieri, P. A. (2009). *Performance in nursing. In F. Durso (Ed.), Reviews of Human Factors and Ergonomics, 5, 1-40.*
- 20) Dodd-McCue, D. , Tartaglia, A., Veazey, K., and Streetman, P.(2005). *The Impact of Protocol on Nurses' Role Stress: A Longitudinal Perspective, Journal of Nursing Administration, 35,205-216.*
- 21) Dorgham ,S.R. & Mahmoud ,S.A. (2013). *Leadership Styles and Clinical Decision Making Autonomy among Critical Care Nurses: A Comparative Study. Journal of Nursing and Health Science,1,71-83.*
- 22) Luthans, F. (2002). *The need for and meaning of positive organizational behavior. Journal of Organizational Behavior, 23, 695-706.*
- 23) Luthans, F. (2002b). *Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. Academy of Management Executive, 16, 57-75.*
- 24) Wright, T. A. (2003). *Positive organizational behavior: an idea whose time has truly come, Journal of Organizational Behavior, 24, 437-442.*