

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση και τον
Χρηματοοικονομικό Σχεδιασμό για στελέχη του Δημοσίου και
Ιδιωτικού Τομέα**
Executive MBA in Financial Planning



Μεταπτυχιακή Διατριβή
**Η επαγγελματική ικανοποίηση του νοσηλευτικού, ιατρικού και
διοικητικού προσωπικού στα νοσοκομεία**

ΕΛΕΝΗ ΦΟΥΣΚΑΡΗ

Επιβλέπων Καθηγητής: Γεώργιος Μαυριδόγλου

Διατριβή υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Η παρούσα διατριβή αποτελεί μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος στη Διοίκηση και τον Χρηματοοικονομικό Σχεδιασμό για στελέχη του Δημοσίου και Ιδιωτικού Τομέα

Καλαμάτα, Μάιος 2022

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση και τον
Χρηματοοικονομικό Σχεδιασμό για στελέχη του Δημοσίου και
Ιδιωτικού Τομέα**

Executive MBA in Financial Planning



Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή

Γεώργιος Μαυριδόγλου

Λέκτορας

Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.

Στέφανος Γιακουμάτος

Καθηγητής

Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου

Σωτήριος Νικολόπουλος

Επίκουρος Καθηγητής,

Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.

Η Ελένη Φούσκαρη

δηλώνω υπεύθυνα ότι:

1) Είμαι ο κάτοχος των πνευματικών δικαιωμάτων της πρωτότυπης αυτής εργασίας και από όσο γνωρίζω η εργασία μου δε συκοφαντεί πρόσωπα, ούτε προσβάλλει τα πνευματικά δικαιώματα τρίτων.

2) Αποδέχομαι ότι το Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής μπορεί, χωρίς να αλλάξει το περιεχόμενο της εργασίας μου, να τη διαθέσει σε ηλεκτρονική μορφή μέσα από τη ψηφιακή Βιβλιοθήκη του Ιδρύματος, να την αντιγράψει σε οποιοδήποτε μέσο ή/και σε οποιοδήποτε μορφότυπο καθώς και να κρατά περισσότερα από ένα αντίγραφα για λόγους συντήρησης και ασφάλειας.

Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση των μεταπτυχιακών σπουδών στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους ήταν συνοδοιπόροι μου και ας μην γνωριστήκαμε από κοντά λόγω των συνθηκών που υπήρξαν από την υγειονομική κρίση από τον Covid-19. Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κ. Μαυριδόγλου.

Ευχαριστώ, όλους τους υπαλλήλους των νοσοκομείων που συμμετείχαν στην έρευνα μου και για την πολύτιμη συνεργασία τους, από διάφορα σημεία της χώρας μας. Επιπλέον, θα ήθελα να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στην οικογένεια μου, που μου συμπαραστάθηκαν και για την υπομονή τους σε όλη την ακαδημαϊκή διάρκεια του μεταπτυχιακού προγράμματος.

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες	4
Περίληψη.....	8
Abstract	9
Πίνακας Διαγραμμάτων	10
Πίνακας Εικόνων	10
Πίνακας Πινάκων	10
Πίνακας Σχημάτων.....	11
Πίνακας Συντομεύσεων - Ακρωνύμια	11
Εισαγωγή.....	12
Θεωρητικό Μέρος	14
1. Η επαγγελματική ικανοποίηση.....	14
1.1. Θεωρητικές προσεγγίσεις.....	16
1.2. Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση.....	20
1.3. Παράγοντες που η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζει	22
1.4. Συνέπειες της επαγγελματικής ικανοποίησης	22
1.5. Μορφές επαγγελματικής ικανοποίησης.....	23
2. Η ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού.....	25
2.1. Η επίδραση της δομής της οργάνωσης στην επαγγελματική ικανοποίηση.....	25
2.2. Η ικανοποίηση των νοσηλευτών με το εργασιακό τους περιβάλλον σε σχέση με τη νοσηλευτική εμπειρία και ευημερία	27
2.2.1. Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών	29
2.2.2. Παράγοντες που σχετίζονται και που επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση.....	32
2.3. Η ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού ανά τον κόσμο	35

2.4.	Η ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού στην Ελλάδα	38
3.	Η ικανοποίηση του ιατρικού προσωπικού	40
3.1.	Οι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση του ιατρικού προσωπικού	41
3.2.	Η επαγγελματική ικανοποίηση του ιατρικού προσωπικού ανά τον κόσμο.	43
3.3.	Η επαγγελματική ικανοποίηση του ιατρικού προσωπικού στην Ελλάδα .	45
4.	Το διοικητικό προσωπικό των νοσοκομείων και η ικανοποίησή τους	46
5.	Ερωτηματολόγια εργασιακής ικανοποίησης.....	48
5.1.	Ερωτηματολόγιο: Minnesota Satisfaction Questionnaire (M.S.Q.)	48
5.2.	Ερωτηματολόγιο: Job Descriptive Index (J.D.I.)	49
5.3.	Ερωτηματολόγιο: Job Diagnostic Survey (J.D.S.).....	50
5.4.	Ερωτηματολόγιο: Job Satisfaction Survey (J.S.S).....	51
5.5.	Ερωτηματολόγιο: Job in General Scale (J.I.G.)	51
5.6.	Ερωτηματολόγιο: McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (M.M.S.).....	52
5.7.	Ερωτηματολόγιο: Faces Scale	52
	Ερευνητικό Μέρος	53
6.	Σχεδιασμός και Μεθοδολογία της Έρευνας.....	53
6.1.	Ο σκοπός της εργασίας.....	53
6.2.	Υλικό και μέθοδος της εργασίας	54
6.3.	Η χρήση των ερωτηματολογίων	55
6.3.1.	Επαγγελματική ικανοποίηση.....	55
7.	Ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας	57
7.1.	Στατιστική ανάλυση	57
7.2.	Αποτελέσματα της έρευνας	58
7.2.1.	Δημογραφικά στοιχεία	58
7.2.2.	Εργασιακή ικανοποίηση (J.S.S.).....	61

7.2.3. Συσχέτιση των βαθμολογιών ικανοποίησης από την εργασία με δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων	66
8. Σύγκριση αποτελεσμάτων με άλλες έρευνες	94
9. Συμπεράσματα	101
Βιβλιογραφία.....	103
Ελληνόγλωσση	103
Ξενόγλωσση	106
Παράρτημα.....	118
Ερωτηματολόγιο.....	118

Περίληψη

Σκοπός: Ο σκοπός αυτής της εργασίας στοχεύει στην παρουσίαση των κυριότερων θεωριών για την επαγγελματική ικανοποίηση και να διερευνήσει τον βαθμό της επαγγελματικής ικανοποίησης των ιατρών, του διοικητικού προσωπικού και των νοσηλευτών περιλαμβάνοντας τους βοηθούς νοσηλείας και μαίες-μαιευτές στα νοσοκομεία της Ελλάδος εν μέσω της πανδημίας λόγω Covid-19.

Υλικό – μέθοδος: Η μέθοδος που θα χρησιμοποιηθεί είναι η ανάκτηση πληροφοριών μέσω της ελληνικής και διεθνής βιβλιογραφίας. Θα πραγματοποιηθεί μελέτη άρθρων και μελετών από βιβλιοθήκες και ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων με την βοήθεια λέξεων-κλειδιών. Επιπλέον, θα πραγματοποιηθεί έρευνα σε δημόσια, ιδιωτικά και στρατιωτικά νοσοκομεία στην Ελλάδα. Για την αξιολόγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο Job Satisfaction Survey του Paul Spector και η ανάλυση έγινε με την βοήθεια του στατιστικού πακέτου S.P.S.S. έκδοση 22.0. Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν σε ιατρούς, νοσηλευτές, βοηθούς νοσηλείας μαίες-μαιευτές και διοικητικούς που εργάζονται σε ιδιωτικά, δημόσια και στρατιωτικά νοσοκομεία και συλλέχθηκαν σε διάστημα λίγο περισσότερο από δύο μήνες.

Αποτελέσματα: Το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από 290 εργαζόμενους από όλους τομείς. Όσον αφορά το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης το 22,2% ήταν ικανοποιημένο, δυσαρεστημένοι το 38,3% και ουδέτεροι το 39,5%. Η δυσαρέσκεια αφορούσε τις διαστάσεις του μισθού, τις συνθήκες λειτουργίας, την προαγωγή, τα προνόμια-οφέλη και την επικοινωνία. Υψηλότερη ικανοποίηση υπήρξε στις διαστάσεις που αφορούν την φύση της εργασίας και την εποπτεία – επίβλεψη.

Συμπεράσματα: Η επαγγελματική ικανοποίηση του προσωπικού είναι αρκετά χαμηλή και ένας από τους πολλούς παράγοντες που συμβάλει στην μείωση είναι ο μισθός, λόγω της μη ύπαρξης αυξήσεων από την οικονομική κρίση, των μνημονίων και της υγειονομικής κρίσης του Covid-19 που έχουν επηρεάσει την Ελλάδα. Υπάρχει ανάγκη να αντιμετωπιστεί το μισθολογικό ζήτημα, οι πρόσθετες παροχές, οι ανταμοιβές και οι συνθήκες λειτουργίας στα νοσοκομεία.

Λέξεις κλειδιά: Επαγγελματική ικανοποίηση, νοσηλευτικό, ιατρικό, διοικητικό και μαιευτικό προσωπικό, J.S.S.

Abstract

Objective: The purpose of this paper is to present the main theories for professional satisfaction and investigate the degree of job satisfaction of doctors, administrative staff and nurses, including nursing assistants and midwives in Greek hospitals in the during of the Covid-19 pandemic.

Method: The method that will be used is the retrieval of information through the Greek and international literature. There will be a study of articles and studies from libraries and electronic databases with the help of keywords. In addition, research will be conducted in public, private and military hospitals in Greece. Paul Spector's Job Satisfaction Survey questionnaire was used to assess job satisfaction and the analysis was performed using the statistical package S.P.S.S. version 22.0. The questionnaires were distributed to doctors, nurses, obstetricians and administrators working in private, public and military hospitals and were collected over a period of just over two months.

Results: The questionnaire was answered by 290 employees from all sectors. Regarding the level of professional satisfaction, 22.2% were satisfied, 38.3% dissatisfied and 39.5% neutral. The dissatisfaction concerned the subscale of the salary, the operating conditions, the chance to move into senior level position, the privileges-benefits and the communication. Higher satisfaction was in the dimensions concerning the nature of the work and the supervision - supervision.

Conclusions: The professional satisfaction of the staff is quite low and one of the many factors that contribute to the reduction is the salary, due to the lack of increases due to the financial crisis, the memoranda and the health crisis of Covid-19 that have affected Greece. There is a need to address the issue of wages, benefits, rewards and operating conditions in hospitals.

Keywords: Work satisfaction, nursing, medical, administrative and obstetric staff, J.S.S.

Πίνακας Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1	Νοσοκομεία που εργάζονται οι συμμετέχοντες	59
Διάγραμμα 2	Έτη προϋπηρεσίας	60
Διάγραμμα 3	Διαστάσεις εργασιακής ικανοποίησης	62
Διάγραμμα 4	Ικανοποίηση σε διάφορους τομείς	65
Διάγραμμα 5	Ικανοποίηση σε σχέση με τον μισθό	68
Διάγραμμα 6	Ικανοποίηση από την προαγωγή	70
Διάγραμμα 7	Ικανοποίηση από την Εποπτεία - Επίβλεψη	73
Διάγραμμα 8	Ικανοποίηση από τα Προνόμια – Οφέλη	76
Διάγραμμα 9	Ικανοποίηση από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές	79
Διάγραμμα 10	Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας	81
Διάγραμμα 11	Ικανοποίηση από τους συναδέλφους	84
Διάγραμμα 12	Ικανοποίηση από τη φύση εργασίας	87
Διάγραμμα 13	Ικανοποίηση από την επικοινωνία	90
Διάγραμμα 14	Συνολική ικανοποίηση από το επάγγελμα τους	93
Διάγραμμα 15	Σύγκριση για τον μισθό από 1001-1500€	95
Διάγραμμα 16	Σύγκριση των 9 διαστάσεων της κλίμακας J.S.S.	96
Διάγραμμα 17	Σύγκριση Συνολικής Ικανοποίησης	97
Διάγραμμα 18	Σύγκριση Ικανοποίησης στη διάσταση «Μισθός»	98
Διάγραμμα 19	Σύγκριση Συνολικής Ικανοποίησης	98

Πίνακας Εικόνων

Εικόνα 1	Job Satisfaction Scale Showing Facial Expressions	52
-----------------	---	----

Πίνακας Πινάκων

Πίνακας 1.: Κίνητρα και Αντικίνητρα	18
Πίνακας 2.: Παραγόντων	18
Πίνακας 3.: Ποσοστό νοσηλευτών σε κάθε τομέα	38
Πίνακας 4.: Αντιστοίχιση ερωτήσεων με τις 9 διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης	55
Πίνακας 5.: Δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία	58
Πίνακας 6.: Εργασιακή Ικανοποίηση	61
Πίνακας 7.: Επίπεδα Ικανοποίησης	64
Πίνακας 8.: Μισθός	66
Πίνακας 9.: Προαγωγή	69
Πίνακας 10.: Εποπτεία – Επίβλεψη	71
Πίνακας 11.: Προνόμια – Οφέλη	74
Πίνακας 12.: Ενδεχόμενες Ανταμοιβές	77
Πίνακας 13.: Συνθήκες λειτουργίας	80
Πίνακας 14.: Συναδέλφους	82
Πίνακας 15.: Φύση Εργασίας	85

Πίνακας 16.: Επικοινωνία	88
Πίνακας 17.: Συνολική Ικανοποίηση	91

Πίνακας Σχημάτων

Σχήμα 1: Αλληλένδετη σχέση	14
Σχήμα 2.: Ιεράρχηση αναγκών του Maslow	16
Σχήμα 3.: Επαγγελματική Ικανοποίηση	32
Σχήμα 4.: A conceptual model of the impact of teaching on physicians' job and career satisfaction.	42

Πίνακας Συντομεύσεων - Ακρωνύμια

Α.Ε.Ι.	Ανώτερο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
Α.Τ.Ε.Ι.	Ανώτατο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
Δ.Π.Μ.Σ.	Δαιτηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
Δ.Φ.Υ.	Δευτεροβάθμια Φροντίδα Υγείας
Γ.Ν.Α.	Γενικό Νοσοκομείο Αεροπορίας (251)
Γ.Ν.Α.	Γενικό Νοσοκομείο Αθηνών
Γ.Ν.Κ.	Γενικό Νοσοκομείο Κέρκυρας
Γ.Ν.Φ.	Γενικό Νοσοκομείο Φιλιατρών
Δ.Ε.	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
Δ.Ν.Τ.	Διεθνές Νομισματικό Ταμείο
Ε.Α.Π.	Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
Ε.Κ.Π.Α.	Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών
Ε.Σ.Υ.	Εθνικό Σύστημα Υγείας
Ι.Ε.Κ.	Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Κατάρτισης
Ι.Κ.Α.	Ίδρυμα Κοινωνικής Ασφάλισης
Μ.Α.Φ.	Μονάδα Αυξημένης Φροντίδας
Μ.Ε.Θ.	Μονάδα Εντατικής Θεραπείας
Μ.Ε.Ν.Ν.	Μονάδα Εντατικής Νοσηλείας Νεογνών
Π.Ε.	Περιφέρεια Ελλάδος
Π.Μ.Σ.	Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
Π.Φ.Υ.	Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας
J.D.I.	Job Descriptive Index
J.D.S.	Job Diagnostic Survey
J.I.G.	Job in General Scale
J.S.S.	Job Satisfaction Survey
M.M.S.	McCloskey/Mueller Satisfaction Scale
M.S.Q.	Minnesota Satisfaction Questionnaire
S.P.S.S.	Statistical Package for Social Sciences

Εισαγωγή

Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι η αξιολόγηση που κάνει ο εργαζόμενος για την εργασία του, για το εργασιακό του περιβάλλον και το πώς αισθάνονται με την επαγγελματική τους ζωή μέσα στην υγειονομική κρίση από τον Covid-19. Η επαγγελματική ικανοποίηση έχει μελετηθεί από πολλούς επιστημονικούς κλάδους μέσα στις δεκαετίες. Η ικανοποίηση του νοσηλευτικού, του ιατρικού και διοικητικού προσωπικού μέσα στις τελευταίες δεκαετίες έχει εξελιχθεί και διαφοροποιηθεί ακολουθώντας την φυσική ροή των πραγμάτων (Williams A., 2001). Παλιότερα οι επαγγελματίες υγείας ακολουθούσαν τις οδηγίες που είχαν και τις εκτελούσαν τυπικά και χωρίς συναισθηματισμούς (Pearson A., et al., 1996). Τα τελευταία έτη έχει υπάρξει μια εξέλιξη που θέλει την ανάπτυξη σχέσεων ανάμεσα στους ιατρούς – ασθενείς και νοσηλευτές - ασθενείς για την καλύτερη φροντίδα των ασθενών σε ανάγκες όπως συναισθηματικές, ψυχολογικές και κοινωνικές (Swanson K.M., 1991). Για την επίτευξη της ολιστικής θεραπείας το προσωπικό που εργάζεται στους τομείς υγείας θα πρέπει να είναι ικανοποιημένο από όλους τους παράγοντες που τον επηρεάζουν στην εργασία του.

Σημαντικό είναι να κατανοηθεί το συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον που αντιμετωπίζει το προσωπικό των νοσοκομείων αρχίζοντας με την οικονομική κρίση, μέχρι και σήμερα την υγειονομική κρίση από τον Covid-19 και ότι άλλο θα φανεί στο μέλλον. Λόγω αυτών των γεγονότων αλλαγές υπάρχουν στον ανταγωνισμό που αναπτύσσεται, τα κόστη που αυξάνονται και τα περιθώρια κέρδους που μειώνονται. Στην υγεία σημαντικό όμως είναι η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού για να υπάρξει υψηλή και ποιοτική προσφοράς υπηρεσιών υγείας. Το προσωπικό των νοσοκομείων αντιμετωπίζει διάφορα προβλήματα που θα πρέπει να λυθούν ώστε, να αυξηθεί η επαγγελματική τους ικανοποίηση.

Η ικανοποίηση ή μη ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού επηρεάζονται από διάφορους παράγοντες. Οι παράγοντες επηρεάζουν είτε αρνητικά είτε θετικά την ικανοποίηση των νοσηλευτών έχοντας σχέση με το περιβάλλον εργασίας, τη συχνότητα των βαρδιών, το άγχος, τις βάρδιες, και τις υπερωρίες που χρειάζεται να γίνουν για να υπάρχει μια αξιοπρεπή νοσηλεία των ασθενών και των οικογενειών τους που αρκετές φορές τους μοιράζονται με την εργασία τους.

Η ικανοποίηση του ιατρικού προσωπικού επηρεάζεται από τους ίδιους παράγοντες όπως και το νοσηλευτικό προσωπικό. Επιπλέον επηρεάζεται και από το περιβάλλον του νοσοκομείου αν είναι δημόσιο, ιδιωτικό ή στρατιωτικό, μικρό ή μεγάλο και αν είναι κλειστού ή ανοιχτού τύπου.

Η ικανοποίηση του διοικητικού προσωπικού είναι εξίσου σημαντική καθώς είναι εκείνο που επικοινωνεί τις πληροφορίες και αναπτύσσει σχέσεις με τους εσωτερικούς και εξωτερικούς πελάτες του νοσοκομείου. Οι παράγοντες που επηρεάζουν τους διοικητικούς υπαλλήλους είναι παρόμοιοι με τους παραπάνω.

Θεωρητικό Μέρος

1. Η επαγγελματική ικανοποίηση

Στην επαγγελματική ικανοποίηση δεν υπάρχει ένας κοινός αποδεκτός ορισμός καθώς έχει μια πολυδιάστατη και πολύπλευρη έννοια (Koustelios A, 2001). Η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να οριστεί ως η αντίληψη της αίσθησης της πληρότητας και των θετικών συναισθημάτων που έχει αναπτυχθεί με την εργασία του (Antoniou AS, Dalla M., 2011 & Durbin S, Fleetwood S.,2010). Η επαγγελματική ικανοποίηση θεωρείται ευχάριστη καθώς ο εργαζόμενος μπορεί να την αισθανθεί λόγω των εργασιακών εμπειριών που έχει (Locke E.,1976). Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι ο βαθμός με τον οποίο οι εργαζόμενοι αισθάνονται ευχαριστημένοι με την εργασία τους (Spector P.E.,1997). Η επαγγελματική ικανοποίηση έχει πολλές παραμέτρους καθώς καθορίζει τη συμπεριφορά των εργαζομένων στον επαγγελματικό χώρο (Δίκαιος K., et al, 1999 & Berelson B., et al, 1964). Η ικανοποίηση των εργαζομένων είναι το αποτέλεσμα των ατομικών πεποιθήσεων του εργαζομένου σε σχέση με το εργασιακό του ρόλο (Pinder CC.,1984). Επιπλέον η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να θεωρηθεί:

- ✓ Μέσω των ανταμοιβών (Durbin S. et al, 2010 & Statt DA.,2004)
- ✓ Η στάση και τα συναισθήματα των εργαζομένων (Armstrong M.,2006)

Επιπλέον, ορίστηκε ότι είναι τα συναισθήματα που έχει ο εργαζόμενος για την εργασία του γενικά (Smith P., et al,1975). Επίσης, καθορίστηκε ως το βαθμό στον οποίο οι αισθητές ανάγκες του εργαζομένου ικανοποιούνται από την εργασία που κάνει (Pilikington W., et al, 1986). Γενικά η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να οριστεί σαν τη διαφορά ανάμεσα στην ποσότητα των αμοιβών – επιβραβεύσεων που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι και σε αυτό που οι ίδιοι πιστεύουν ότι θα πρέπει να λάβουν (127,Ε.Κ.Π.Α.,2012). Η ικανοποίηση οδηγεί σε αίσθημα αυτάρκειας που έχει ως αποτέλεσμα τη βελτίωση της διάθεσης του εργαζομένου απέναντι στον οργανισμό κάτι που επηρεάζει την αποδοτικότητα όπως απεικονίζεται (127, Ε.Κ.Π.Α., 2012).

Κίνητρα

Επιθυμίες

Ανάγκες

Ικανοποίηση

Διαθέσεις

Παραγωγικότητα

Σχήμα 1: Αλληλένδετη σχέση
Πηγή: (127,Ε.Κ.Π.Α.,2012)

14

Η εργασιακή ικανοποίηση χωρίζεται σε (Warr P.B., 1987, Antoniou S., 2009 & Durbin S, et al, 2010):

- ✓ Εξωγενείς παράγοντες που αφορούν τις συνθήκες, το πλαίσιο της εργασίας, το ωράριο, τις οικονομικές απολαβές, την ποιότητα διοίκησης, τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και τις συναδελφικές σχέσεις που αναπτύσσονται
- ✓ Ενδογενείς παράγοντες που αφορούν το περιεχόμενο, τον τρόπο της εργασίας, το βαθμό υπευθυνότητας, το εύρος δραστηριοτήτων, τον προσδιορισμό των αρμοδιοτήτων και την ποιότητα της ανατροφοδότησης

Οι διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης μπορούν να υπολογιστούν από ελάχιστα μοντέλα και όργανα μέτρησης όπως το Job Descriptive Index (Smith P., et al,1969). Ωστόσο το Index of work satisfaction υπολογίζει έξι οργανωτικές διαστάσεις:

1. Το επαγγελματικό κύρος
2. Ο μισθός
3. Η αυτονομία
4. Οι οργανωτικές αρχές
5. Οι εργασιακές απαιτήσεις
6. Η αλληλεπίδραση ανάμεσα στους συναδέλφους

Επιπλέον υπάρχουν και άλλες τρεις διαστάσεις που είναι ο συγκεντρωτισμός, η επισημοποίηση και η ειδίκευση (Miller D., Droge C., 1986). Η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια έννοια που έχει περισσότερο εσωτερικευμένο και εσωτερικό χαρακτήρα που επηρεάζεται τόσο από εξωτερικούς όσο και από εσωτερικούς παράγοντες (Γαλανάκης, 2012).

1.1. Θεωρητικές προσεγγίσεις

Οι θεωρητικές προσεγγίσεις για την επαγγελματική ικανοποίηση χωρίζεται σε δύο κατηγορίες (Durbin S, Fleetwood S.,2010):

- ✓ Οντολογικές αναφέρονται στην εκτίμηση των κινήτρων που αναπτύχθηκαν από τους Herzberg, McGregor, Maslow και Alderfer
- ✓ Διαδικαστικές έχουν σχέση με την απόδοση και αναφέρονται από τους Porter, Vroom και Locke

Η θεωρία του Maslow αναφέρεται στην ανθρώπινη συμπεριφορά που ορίζει τις ανάγκες του ατόμου που χρειάζεται να ικανοποιήσει που κατέταξε σε πέντε κατηγορίες ιεραρχικά σύμφωνα με τη σπουδαιότητα που δίνετε υποσυνείδητα από τους ανθρώπους (Maslow A.H.,1954 και Μπουραντάς, Δ., 2002).



Σχήμα 2.:Ιεράρχηση αναγκών του Maslow

Πηγή: (Καρανάσιου Α.Κ..1994)

Σύμφωνα με τη θεωρία του Maslow κάθε ανάγκη στο κάτω μέρος της πυραμίδας έχει προτεραιότητα σε αντίθεση με μια ανάγκη που βρίσκεται ψηλότερα στην κλίμακα ιεράρχησης των αναγκών. Όταν οι ανάγκες καλύπτονται σε ένα επίπεδο τότε αναπτύσσεται η επιθυμία κάλυψης αναγκών στο επόμενο επίπεδο (Βαθής Α., et al,1999).

Η θεωρία του McGregor αναφέρεται στη συμπεριφορά του εργαζόμενου που ερμηνεύεται μέσω δύο αντίθετων θεωριών X και Ψ (Vroom V.H.,1964). Η X θεωρία αναφέρεται στις κατώτερες ανάγκες και η Ψ στις ανώτερες ανάγκες του Maslow (Durbin S., Fleetwood S.,2010). Σύμφωνα με τη θεωρία X ο εργαζόμενος δείχνει αποστροφή για την εργασία του καθώς μόνο μέσω μεθόδων τιμωρίας οδηγεί σε αύξηση της παραγωγικότητας (Vaske J.J., Grantham C.E.,1990). Σε αντίθεση με την Ψ που ο εργαζόμενος δείχνει ενδιαφέρον για την εργασία του με αφοσίωση και δημιουργικότητα ώστε το εργασιακό περιβάλλον να του εξασφαλίσει τα μέσα για να αυξήσει την προσφορά του (Vaske J.J., Grantham C.E.,1990). Ο εργαζόμενος έχει μεγαλύτερες πιθανότητες να είναι επαγγελματικά ικανοποιημένος με τη θεωρία Ψ σε σχέση με κάποιον εργαζόμενο με την θεωρία X καθώς εμφανίζει αρνητική επίδραση στην επαγγελματική ικανοποίηση (Vaske J.J., Grantham C.E.,1990).

Η θεωρία του Alderfer θεωρείται η προέκταση της θεωρίας του Maslow καθώς προστίθενται οι ανάγκες των σχέσεων και οι ανάγκες ανάπτυξης (Alderfer C.P.,1972). Η μετακύλιση των αναγκών από τα ανώτερα επίπεδα στα κατώτερα επίπεδα μπορεί να πραγματοποιηθεί ανά πάσα στιγμή καθώς μπορεί να υπάρξει η ματαίωση των αναγκών στα ανώτερα επίπεδα (Zou M.,2015, Berelson B, Steiner G.A.,1964).

Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg αναφέρεται στην ανθρώπινη συμπεριφορά που επηρεάζεται από τους εγγενείς και τους εξωγενείς παράγοντες (Herzberg F.,1966). Οι εξωγενείς αναφέρονται στο εργασιακό περιβάλλον, το μισθό και τις διαπροσωπικές σχέσεις που λειτουργούν ως αντικίνητρα ενώ οι ενδογενείς αφορούν την πρόοδο, την αναγνώριση και την υπευθυνότητα που δίνουν κίνητρα (Δίκαιος Κ, et al,1999).

Κίνητρα	Αντικίνητρα
Αντικείμενο εργασίας	Η επίβλεψη
Υπευθυνότητα	Οι συνθήκες εργασίας
Αναγνώριση προσπάθειας	Η πολιτική και η διοίκηση του οργανισμού
Επίτευξη στόχων	Το κύρος
Δυνατότητα ανάπτυξης	Η αμοιβή – μισθός
Εξέλιξη	Προσωπική ζωή
	Η ασφάλεια εργασίας
	Οι διαπροσωπικές σχέσεις με τον οργανισμό

Πίνακας 1.:Κίνητρα και Αντικίνητρα

Κατά τον Herzberg υπάρχουν δύο διακριτά είδη παραγόντων, υγιεινής ή διατήρησης και κινήτρων που αναλύονται στον πίνακα 2 (Herzberg F,1959).

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	
Υγιεινή/Διατήρησης	Κινήτρων
Συνθήκες εργασίας	Επιτεύγματα
Διαπροσωπικές σχέσεις	Αναγνώριση
Εποπτεία	Η φύση της εργασίας
Διοίκηση της επιχείρησης-πολιτικές	Ευθύνη-υπευθυνότητα
Εργασιακή ασφάλεια	Προσωπική ανέλιξη
Μισθός	

Πίνακας 2.:Παραγόντων

Η θεωρία των προσδοκιών του Vroom αναφέρεται στις πιθανότητες που έχει ο εργαζόμενος να πετύχει το αποτέλεσμα που επιθυμεί με έμφαση στα κίνητρα δίνοντάς του επαγγελματική ικανοποίηση (Vroom V.H., 1964). Στη θεωρία αναπτύσσεται η άμεση σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και στα κίνητρα που παρέχονται για την εργασία τους (Ramlall S., 2004). Το άτομο σχετικά με το αποτέλεσμα που θα έχει από την προσπάθειά του, θα επιθυμεί να επιτευχθούν οι στόχοι του και οι προσδοκίες του (Kian T.S., et al, 2014). Ο εργαζόμενος αποκτά ικανοποίηση από την εργασία του όταν πιστεύει ότι έχει τη δυνατότητα να πετύχει τους στόχους του και τη δυνατότητα να φέρει το αποτέλεσμα που επιθυμεί μέσα από την εργασία του (Kian T.S., et al, 2014). Η συγκεκριμένη

θεωρία έχει περιορισμούς επειδή επικεντρώνεται στις αμοιβές για να εξηγήσει την επαγγελματική ικανοποίηση και αγνοεί σημαντικούς παράγοντες όπως η ποιότητα εργασίας, την προσωπικότητα και τις εργασιακές σχέσεις (Kian T.S., et al, 2014). Ο Luthans υποστηρίζει ότι το μοντέλο του Vroom έχει σχεδιαστεί με τρόπο να βοηθάει τα στελέχη της διοίκησης με αποτέλεσμα να εκτιμούν την διαδικασία παρακίνησης των εργαζομένων (Luthans F., 1992). Στο συγκεκριμένο μοντέλο τίθεται ότι τα άτομα λειτουργούν ορθολογικά και μπορούν να υπολογίσουν τα αποτελέσματα των ενεργειών τους (Luthans F., 1992). Η θεωρία αν και έχει περιορισμένη ερμηνεία μπορεί να εκλογικεύσει τη διαδικασία για τη λήψη των αποφάσεων που μπορεί να επηρεαστεί από συναισθηματικές παρορμήσεις (Παπάνης Ε., 2007).

Η θεωρία της στοχοθέτησης του Locke θέτει ως σημαντικό ρόλο τη διαδικασία της παρακίνησης μέσω της εργασιακής πρόθεσης αποτελώντας πηγή κινήτρων και ικανοποίησης (Locke E.,1976). Η θεωρία της στοχοθέτησης διαφέρει από τη θεωρία των προσδοκιών επειδή θεωρεί ότι ο στόχος είναι πιο σημαντικός από την ανταμοιβή στη διαδικασία παρακίνησης (Aldag R.J.,et al,1991). Η θεωρία έχει ως στόχο ο εργαζόμενος να υποκινηθεί ώστε να έχει μια πιο αποδοτική συμπεριφορά και να του θέτονται πιο ελκυστικοί στόχοι (Aldag R.J.,et al,1991). Οι στόχοι θα πρέπει (Aldag R.J.,et al,1991):

- ✓ Να είναι συγκεκριμένες και να καθορίζονται με σαφήνεια
- ✓ Να έχουν μια δυσκολία επίτευξης ώστε η επίτευξή του να προκαλεί τον εργαζόμενο να τους πετύχει
- ✓ Να παρέχουν ενημέρωση στους εργαζόμενους ώστε να εξελιχθούν και να επιτευχθούν οι στόχοι που έχουν τεθεί
- ✓ Να είναι αποδεκτοί από τους εργαζόμενους

Η θεωρία του Porter αναφέρεται στο βαθμό ικανοποίησης του εργαζόμενου που διαμορφώνεται μέσα από τρεις λειτουργίες (Porter L.W., Lawler E.E., 1968):

- ✓ Της παρακίνησης
- ✓ Της ενίσχυσης – της προσπάθειας
- ✓ Της επίτευξης των στόχων

Επίσης, υπάρχει διαχωρισμός σε εξωτερικούς παράγοντες που περιλαμβάνουν: το κύρος, την κοινωνική θέση και τις οικονομικές απολαβές, σε εσωτερικούς παράγοντες που περιλαμβάνουν την ικανοποίηση και το αίσθημα της ολοκλήρωσης (Παπάνης Ε, Ρόντος Κ.,2005).

1.2.Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση

Σύμφωνα με τις θεωρίες που υπάρχουν εμφανίζονται πολύ παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν την ικανοποίηση την εργαζομένων. Οι παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν την επαγγελματική ικανοποίηση είναι (Allen T.,2001):

- ✓ Ο μισθός καθώς είναι εκείνος ο οποίος μπορεί να εξασφαλίσει καλύτερες συνθήκες διαβίωσης, περίθαλψη υγείας, ψυχαγωγίας αλλά και ανταμοιβής.
- ✓ Οι ώρες εργασίας

Σύμφωνα με την οικονομική θεωρία ο μισθός σχετίζεται με την επαγγελματική ικανοποίηση σε θετικό βαθμό σε αντίθεση με τις ώρες εργασίας (Durbin S., Fleetwood S., 2010). Σημαντικό είναι και το περιεχόμενο της εργασίας με το περιβάλλον εργασίας καθώς συμβάλλει στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων του εργαζόμενου με σκοπό την ανάπτυξη δεξιοτήτων που συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση (Koustelios A., et al, 2004). Ακόμη ένας παράγοντας είναι το αίσθημα ασφάλειας που έχει ο εργαζόμενος με τον οποίο μπορεί να επηρεαστεί από το εξωτερικό περιβάλλον (οικονομική κρίση, υγειονομική κρίση) δημιουργώντας άγχος και την αίσθηση ότι απειλείται το εισόδημά του μειώνοντας την επαγγελματική του ικανοποίηση (Chraif M., Anitei M., 2011). Σημαντικό ρόλο για την επαγγελματική ικανοποίηση είναι και η επικοινωνία που αναπτύσσει ο οργανισμός με τους εργαζόμενους και η συμμετοχή που έχουν οι εργαζόμενοι στη λήψη των αποφάσεων (Mohajan H.K.,2012).

Άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση θετικά είναι η συναισθηματική νοημοσύνη, οι κοινωνικές δεξιότητες, το μορφωτικό επίπεδο και η αυτογνωσία (Durbin S., Fleetwood S., 2010). Τα άτομα που διαθέτουν τα παραπάνω χαρακτηριστικά τείνουν να θέτουν στόχους πιο δύσκολους που όταν επιτευχθούν η ικανοποίησή τους είναι μεγαλύτερη (Durbin S., Fleetwood S., 2010). Υπάρχουν όμως και έρευνες που δείχνουν το αντίθετο ότι εργαζόμενοι με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο έχουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης σε αντίθεση με

εργαζόμενους που είναι χαμηλότερου μορφωτικού επίπεδου και έχουν μεγαλύτερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης (McGregor D., 1960 και Bender K.A., et al, 2005). Υπάρχουν και έρευνες που δείχνουν ότι δεν υπάρχει διαφορά ανάμεσα στους εργαζόμενους με διαφορετικό μορφωτικό επίπεδο ως προς την ικανοποίηση που έχουν για την εργασία τους (Eyogoroglu S.Z, Saner T.,2009).

Επιπλέον, σημαντικός παράγοντας μπορεί να θεωρηθεί και το οικογενειακό περιβάλλον καθώς μπορεί να υπάρχουν οικογενειακά προβλήματα που επηρεάζουν τον εργαζόμενο ως προς τις επιδόσεις του, την πρόθεση του για εργασία και την ικανοποίηση του από την εργασία (Dixon M.A., Sagas M.,2007). Ένας άλλος παράγοντας είναι το φύλο καθώς σε αρκετά επαγγέλματα δίνονται λιγότερες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης με αποτέλεσμα να έχει αρνητικό αντίκτυπο στην επαγγελματική τους ικανοποίηση (Jung C.S.,2013). Από μελέτες που υπάρχουν δεν εμφανίζονται διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα όσον αφορά την επαγγελματική τους ικανοποίηση (Hill T., 1994).

Όταν ένας εργαζόμενος πρόκειται να πιάσει δουλειά ερωτάται αν έχει ομαδικό πνεύμα και μπορεί να εργαστεί μέσα σε μια ομάδα καθώς οι εργαζόμενοι που δουλεύουν ομαδικά έχουν αυξημένη ικανοποίηση (Williams M.L., et al,2006). Εκτός από την ομαδική εργασία θετική ικανοποίηση μπορεί να έχει και η προϋπηρεσία που έχει ο εργαζόμενος αφού εκείνη που έχουν μεγαλύτερη από δέκα έτη προϋπηρεσία έχουν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης σε σχέση με εκείνους που έχουν μικρότερη (Tita A.,2011). Τα περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας δίνουν στον εργαζόμενο την ευκαιρία να εξελιχθεί και να βρεθεί πιο ψηλά στην επαγγελματική ιεραρχία αυξάνοντας το βαθμό ικανοποίησης (Reilly E, et al, 2014 και Howard W.M., Kesley M.L., 2015).

Επιπλέον παράγοντες που έχουν θετική επαγγελματική ικανοποίηση είναι (Li-ping Tang T. & Gilbert P.R.,1995):

- ✓ Η ανάπτυξη
- ✓ Η επαγγελματική παρακίνηση
- ✓ Η επιμόρφωση
- ✓ Επιλογές στην καριέρα

Ενώ αρνητικοί παράγοντες είναι (Li-ring Tang T. & Gilbert P.R.,1995):

- ✓ Η επαγγελματική εξουθένωση
- ✓ Η σύγκρουση ρόλων
- ✓ Η ασάφεια
- ✓ Το οργανωτικό κλίμα στην εργασία

1.3. Παράγοντες που η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζει

Η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζει την ποιότητα της ζωής, το κοινωνικό και οικογενειακό τομέα θετικά (Judge TA, Bono J.E.,2001). Η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να συμβάλει στην ανάπτυξη των διοικητικών συστημάτων μέσα από τη συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη των αποφάσεων (Durbin S., Fleetwood S.,2010). Όταν οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι κάνουν λιγότερα λάθη στο εργασιακό περιβάλλον (Zournatzi E., et al, 2006). Η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων μπορεί να λειτουργήσει ανασταλτικά στην παραίτηση από την εργασία (Boya F.O., et al,2008).

1.4. Συνέπειες της επαγγελματικής ικανοποίησης

Η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζει τον εργαζόμενο αν θα παραμείνει στην εργασία του, την ψυχική του και σωματική του υγεία και την αυτοεκτίμηση του (Κάντας Α., 1998). Μέσα από έρευνες που έχουν διεξαχθεί δεν επιβεβαιώνεται ότι ο εργαζόμενος όσο ικανοποιημένος είναι τόσο παραγωγικός ωστόσο, η ικανοποίηση δεν οδηγεί στην παραγωγικότητα αλλά η παραγωγικότητα στην ικανοποίηση (Böckerman P., Pmakunnas P., 2012 και Locke E. ,Latham G.P., 1990).

Η σχέση ανάμεσα στην ικανοποίηση και την εργασία σε σχέση με την κινητικότητα του προσωπικού είναι χαμηλή καθώς οι αλλαγές που εμφανίζονται στην αγορά δείχνει ότι την επηρεάζει (Spector P., 1997). Ο εργαζόμενος που είναι δυσαρεστημένος σε περίοδο ύφεσης θα παραμείνει στην εργασία του ενώ σε περιόδους ανάπτυξης θα αναζητήσει άλλη εργασία με καλύτερες συνθήκες εργασίας ή υψηλότερο μισθό (Spector P., 1997). Ένας εργαζόμενος μπορεί να προβεί σε

αλλαγή εργασίας λόγω προσωπικών θεμάτων και όχι γιατί υπάρχει πρόβλημα και δυσαρέσκεια από την ίδια την εργασία (Boyar S.L., et al., 2003). Για να προβεί ο εργαζόμενος σε αλλαγή εργασίας χρειάζεται να λάβει υπόψη του αρκετούς παράγοντες και να εκτιμήσει το αποτέλεσμα και αφού αποφασίσει θα δει πως θα δράσει (Κάντας Α., 1998). Η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζει την επαγγελματική συμπεριφορά του εργαζόμενου και επηρεάζει και την ποιότητα ζωής του (Κάντας Α., 1998).

1.5. Μορφές επαγγελματικής ικανοποίησης

Οι θεωρίες για την επαγγελματική ικανοποίηση καθόρισαν και οδήγησαν στην ταξινόμηση των μορφών ικανοποίησης σε τέσσερις κατηγορίες (Kaur A., 2013).

- ✓ Κοινωνική επαγγελματική ικανοποίηση
- ✓ Κοινωνιολογική ικανοποίηση
- ✓ Ψυχολογική ικανοποίηση
- ✓ Ικανοποίηση που απορρέει από το σύστημα ανταμοιβών και κινήτρων

Η κοινωνική επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται με την κοινωνική διάσταση και τις κοινωνικές πτυχές που έχει η εργασία με τις σχέσεις που αναπτύσσονται στο εσωτερικό του εκάστοτε οργανισμού (Miner J.B., 2005). Στο περιβάλλον της εργασίας εμφανίζεται η κοινωνική αλληλεπίδραση των εργαζομένων και η αξιολόγηση των σχέσεων που αναπτύσσονται επηρεάζουν το βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων (Miner J.B., 2005).

Στην κοινωνιολογική διάσταση γίνεται αναφορά στα κοινωνιολογικά χαρακτηριστικά της εργασίας που ο εργαζόμενος έχει αναλάβει καθώς η κάθε εργασία φέρει μια δική της κοινωνική ταυτότητα και αφορά στο πως αντιμετωπίζεται από την κοινωνία (Ghazali S.S.A., et al., 2007). Με αυτό τον τρόπο γίνεται κατανοητό ότι ο εργαζόμενος λαμβάνει ικανοποίηση από την εργασία του όταν του προσφέρει επαγγελματικό κύρος (Ghazali S.S.A., et al., 2007). Η κοινωνιολογική ικανοποίηση είναι εκείνη που επέρχεται από την κοινωνική αναγνώριση που έχει το εκάστοτε επάγγελμα στον εργαζόμενο (Ghazali S.S.A., et al., 2007).

Η ψυχολογική διάσταση αναφέρεται στον «εσωτερικό κόσμο» του εργαζόμενου καθώς η εργασία ικανοποιεί τις προσωπικές ανάγκες του εργαζόμενου (DiMatteo M.R., Leslie R.M., 2011) . Ο εργαζόμενος επιλέγει να ακολουθήσει το επάγγελμα που επιθυμεί με σκοπό να ικανοποιήσει τις ψυχολογικές του ανάγκες που έχουν σχέση με την εκτίμηση προς τον εαυτό του και ότι μπορεί να τα καταφέρει (Wright T.A., & Bonett D.G., 2007). Ο εργαζόμενος που αισθάνεται πιο ευχάριστη την εργασία του, είναι εκείνος που νιώθει ότι θα καταφέρει να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της εργασίας (Wright T.A., & Bonett D.G., 2007).

Η ικανοποίηση μέσα από το σύστημα κινήτρων – ανταμοιβών έχει σχέση με τα οφέλη που μπορεί να αποκομίσει το άτομο από την εργασία του (Stringer C., et al., 2011). Ο εργαζόμενος που νιώθει ότι θα ανταμειφθεί ή ανταμείβεται για την εργασία του παρακινείται ώστε να είναι πιο αποτελεσματικός στην εργασία του (Stringer C., et al., 2011). Όταν ο εργαζόμενος δεν είναι ικανοποιημένος από την ανταμοιβή που παίρνει δεν αισθάνεται ικανοποιημένος και για την εργασία του (Stringer C., et al., 2011).

2. Η ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού

Η επαγγελματική ικανοποίηση τονίζει τις συμπεριφορές των υπαλλήλων απέναντι στις διάφορες όψεις της δουλειάς όπως η ικανοποίηση από την επικοινωνία με τους συναδέλφους (Jackson C.J., Corr P.J., 2002). Ο πολυδιάστατος χαρακτήρας της εργασιακής ικανοποίησης γίνεται όταν προσπαθείτε να καθοριστούν οι διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης, οι πιο πολλές διαστάσεις περιορίζονται σε λίγες διαστάσεις (Adams A., Bond S., 2000). Με βάση την ανάλυση 48 ερευνών που υπολογίζουν τις διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών κατέληξαν ότι είναι οι εξής (Blegen M.A., 1993):

- ✓ Η αλληλεπίδραση με τους συνεργάτες – υπευθύνους
- ✓ Η αυτονομία
- ✓ Τα καθήκοντα ρουτίνας

2.1. Η επίδραση της δομής της οργάνωσης στην επαγγελματική ικανοποίηση

Η δομή της οργάνωσης μπορεί να επηρεάσει την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων αφού το περιβάλλον εργασίας των νοσηλευτών είναι ιδιαίτερα απαιτητικό. Σημαντικό είναι ότι έχει συνδεθεί με την παραγωγικότητα, την επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί και με την ποιότητα των υπηρεσιών που προσφέρουν στους ασθενείς και στην οικογένεια τους (Platis et al., 2015). Ωστόσο, ο συγκεντρωτισμός και η επισημοποίηση είναι τα βασικά χαρακτηριστικά που έχουν οι γραφειοκρατικές οργανώσεις τείνοντας σε χαμηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση (Finlay et al 1995). Ένας οργανισμός έχει εύκολη πρόσβαση σε πληροφορίες και πηγές καθώς και πολλές ευκαιρίες υποστήριξης, μάθησης και ανάπτυξης για τους υπαλλήλους προσφέροντας τους ενδυνάμωση και αποσυγκεντρωτισμό με στόχο τη μεγαλύτερη ικανοποίηση του προσωπικού τους (Blegen M.A., 1993). Μια οργανωτική δομή μπορεί να καθοριστεί άμεσα και έμμεσα από την επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών και συγκεκριμένα στις οργανωτικές διαστάσεις της ικανοποίησης όπως η αυτονομία, το κύρος και η αλληλεπίδραση (Blegen M.A., 1993, Flanagan N.A., Flanagan T.J., 2002).

Οι Willem et al σε έρευνα που διεξήχθη για τη σχέση της οργανωτικής δομής και της επαγγελματικής ικανοποίησης των νοσηλευτών σε τρία νοσοκομεία βρέθηκαν ότι ο συγκεντρωτισμός δεν ήταν ιδιαίτερα υψηλός αν και έγινε αντιληπτό ως αρκετά υψηλός περιορίζοντας την αυτονομία των νοσηλευτών (Willem A., et al, 2006). Ο αποσυγκεντρωτισμός σε συνδυασμό με τις ξεκάθαρες διαδικασίες και τα πρότυπα είναι καταλληλότερα στα νοσοκομεία, δίνοντας επαρκή αυτονομία στους νοσηλευτές (Kramer M., Schmalender C., 2003). Οι νοσηλευτές με περισσότερο γενικό ρόλο είναι περισσότερο πιθανό να μην μπορούν να αφιερώσουν αρκετό χρόνο στους ασθενείς και τα σημαντικά νοσηλευτικά καθήκοντα καθώς έχουν να κάνουν πολλές εργασίες και μειώνει το κύρος τους (Kramer M., Schmalender C., 2003). Η έλλειψη αυτονομίας τονίζει το χαμηλό επίπεδο κύρος του στον οργανισμό (Kramer M., Schmalender C., 2003). Σημαντικό στην ικανοποίηση των νοσηλευτών είναι και ο μισθός τους αφού ένα αποδεκτό επίπεδο μισθού επιτυγχάνονται οι διαστάσεις όπως το κύρος, την αυτονομία και τις απαιτήσεις των καθηκόντων σχετίζοντας με υψηλότερα κίνητρα που γίνονται πιο σημαντικά (Maslow A.H,1943).

2.2. Η ικανοποίηση των νοσηλευτών με το εργασιακό τους περιβάλλον σε σχέση με τη νοσηλευτική εμπειρία και ευημερία

Η νοσηλευτική μέσα στα χρόνια και τις δεκαετίες έχει αλλάξει σε αρκετούς τομείς όπως η πίεση που δέχονται από τις διοικητικές και πολιτικές αρχές που απαιτούν περισσότερη εργασία σε λιγότερο χρόνο (Modyn Tryck, 2001). Το νοσηλευτικό προσωπικό είναι εξίσου σημαντικός παράγοντας όπως οι ιατροί για την εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία του συστήματος υγείας (Θεοδώρου Μ., et al, 2001). Η εργασία των νοσηλευτών είναι αρκετά αγχώδης καθώς εργάζονται κάτω από πίεση, άγχος και κυλιόμενο ωράριο εργασίας είναι αρνητικοί παράγοντες ως προς την ικανοποίησή τους (Humpel N., Caputi P., 2001). Η στρεσογόνος φύση του νοσηλευτικού επαγγέλματος, οι μειωμένες απολαβές, οι κακές συνθήκες εργασίας και το ωράριο εργασίας αυξάνουν την επιθυμία να αλλάξουν το επάγγελμά τους (Zhang L.F., et al., 2014).

Η επαγγελματική ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού επηρεάζει την υγεία του ψυχικά και σωματικά, η έλλειψή της συνδέεται με την εμφάνιση ψυχολογικών και σωματικών συμπτωμάτων όπως καρδιαγγειακά νοσήματα (Ferri P., et al., 2016). Ενώ, όταν το νοσηλευτικό προσωπικό είναι ικανοποιημένο αναπτύσσει μια θετική στάση και μειώνει το κίνδυνο εμφάνισης των προβλημάτων (Piko B.F., 2006). Οπότε η ικανοποίηση των νοσηλευτών σχετίζεται με την ποιότητα της ζωής τους (Ioannou P., et al., 2015).

Η έλλειψη του νοσηλευτικού προσωπικού και τα υψηλά ποσοστά απόδοσης προσωπικού μέσα στο σύστημα φροντίδας υγείας συμβιβάζονται με την ικανότητα του νοσηλευτικού προσωπικού να εξασφαλίζουν επαρκής και συμπονετική φροντίδα (Hinshaw A.S., Atwood J.R., 1984). Οι νοσηλευτές έχουν καλή συνεργασία με ομάδες μαθητευόμενων στις οποίες εργάζονται (Baxter V., 2002). Η ικανοποίηση της εργασίας επηρεάζει την ποιότητα παροχής φροντίδας που εξασφαλίζεται όπως η έλλειψη εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών που επηρεάζει τη σχέση νοσηλευτή - ασθενή (Takase M., et al, 2001). Ο βαθμός ικανοποίησης του νοσηλευτικού προσωπικού συνδέεται με την ικανοποίηση των ασθενών καθώς όσο μικρότερος είναι ο βαθμός ικανοποίησης των νοσηλευτών τόσο λιγότερη είναι η φροντίδα που λαμβάνουν οι ασθενείς (McHugh M.D., et al., 2011). Επιπλέον όταν οι

νοσηλευτές δεν αισθάνονται ικανοποιημένοι έχουν την τάση να κρατούν αποστάσεις από τους ασθενείς τους, τον εαυτό τους και το νοσηλευτικό τους καθήκον (Demerouti E., et al, 2000). Οι ασθενείς που έρχονται σε επαφή με τους μη ικανοποιημένους νοσηλευτές αποφεύγουν να απευθυνθούν στη συγκεκριμένη μονάδα υγείας ή δεν προτείνουν (McHugh M.D., et al., 2011). Η έλλειψη ικανοποίησης των νοσηλευτών επιδρά αρνητικά στην απόδοση τους και αρκετές φορές εκδηλώνουν την επιθυμία να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους (Zhang L.F.,et al., 2014).

Η επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών μπορεί να επηρεάσει και τη συνεργασία με το υπόλοιπο προσωπικό στο χώρο εργασίας τους. Η συνεργασία με άλλους επαγγελματίες όπως και με τους συναδέλφους του είναι αρκετά σημαντικό ώστε να υπάρξει η επαγγελματική ανάπτυξη και η ποιότητα φροντίδας που προσφέρεται (John C.,2003).

Ο οργανισμός πραγματοποιώντας μετατροπές στην ηγεσία και στο κλινικό σύστημα της νοσηλευτικής μπορεί να διευκολύνει και να αναπτύξει βοηθώντας τους νοσηλευτές (John C. ,2003). Η συστηματική επιτήρηση μπορεί να βοηθήσει επιπλέον τους νοσηλευτές να αναλύουν, να επιλύουν τα προβλήματα, να σχεδιάζουν και να ενημερώνονται για μελλοντικές πρακτικές (Severinsson E.,2003). Τα προνόμια από το κλινικό σύστημα της νοσηλευτικής έχουν ως σκοπό να βελτιώσουν (Sloan G.,1999) :

- ✓ Τη μείωση του άγχους
- ✓ Τη φροντίδα των ασθενών
- ✓ Την αύξηση ικανοτήτων και εργασιακής ικανοποίησης

2.2.1. Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών

Μια σημαντική μελέτη που διεξήχθη από τον Nahm το 1940 αναφέρει τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών (Nahm H.,1940):

- ✓ Το εισόδημα
- ✓ Οι ώρες εργασίας
- ✓ Το ενδιαφέρον για την εργασία
- ✓ Οι σχέσεις με τους επιβλέποντες
- ✓ Τις οικογενειακές και κοινωνικές σχέσεις
- ✓ Τις ευκαιρίες για εξέλιξη – πρόοδο

Μελέτες που έγιναν στα τέλη της δεκαετίας του ' 70 και την αρχή της δεκαετίας του '80 έδειξαν ότι αυτή την περίοδο τα χαρακτηριστικά της οργάνωσης να συμβάλουν στην ικανοποίηση της εργασίας περιλαμβάνοντας το μοντέλο της συμμετοχικής διοίκησης και ένα διευθυντή που λογοδοτεί σε εκτελεστικό επίπεδο – τομέα (McClure M.L., et al, 1983).

Οι διαφορές στις σχέσεις μεταξύ της ικανοποίησης στην εργασία των πτυχιούχων νοσηλευτών, τις οργανωτικές δομές και το μοντέλο νοσηλευτικής φροντίδας (Kangas S., et al, 1999). Μέσα από αυτή την έρευνα εξετάστηκαν οι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών από 38 προγενέστερες μελέτες. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η ικανοποίηση τους σχετίζεται με το γόητρο, το επαγγελματικό κύρος, την ανεξαρτησία στη λήψη των αποφάσεων, τον έλεγχο πάνω στην εξάσκηση και την κοινωνική υποστήριξη (Kangas S., 1999). Επιπροσθέτως, οι παράγοντες του μισθού και των διαπροσωπικών σχέσεων έχουν αυξηθεί σημαντικά ενώ το άγχος της εργασίας σχετίζεται αρνητικά με την εργασιακή ικανοποίηση (Kangas S., 1999). Οι νοσηλευτές των νοσοκομείων που εργάζονται σε αστικές περιοχές ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι σε σχέση με συναδέλφους τους που εργάζονται σε αγροτικές περιοχές ή λιγότερο αστικές (Mills A., Blaesing S., 2000). Οι νοσηλευτές που στην αρχή εργάζονταν σε μικρή αστική περιοχή είχαν μεγαλύτερο επίπεδο ικανοποίησης, το εύρημα ήταν από αυτό των Mills και Blaesing (Decker F.H., 1997).

Οι περισσότερες έρευνες εστιάζουν στους παράγοντες που επηρεάζουν και ενισχύουν την αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα του έργου τους (Ioannou P., et al., 2015). Για να ικανοποιείται ο εργαζόμενος από την εργασία του χρειάζεται να καλύψει πρώτα τις βασικές του ανάγκες και έπειτα τις υπόλοιπες όπως εμφανίζονται στην ιεράρχηση του Maslow (Ioannou P., et al., 2015). Όταν ο εργαζόμενος δεν μπορεί να καλύψει τις ανάγκες του τότε έχει αρνητικά συναισθήματα με αποτέλεσμα να έχει και αρνητική συμπεριφορά για την εργασία του (Ioannou P., et al., 2015).

Ένας ακόμα σημαντικός παράγοντας είναι ο οικονομικός που επιδρά στην ικανοποίηση των νοσηλευτών από την εργασία τους όπως και η θεωρία του Vroom (Vroom V.H., 1964). Η οικονομική κρίση έχει επιφέρει σημαντικές μειώσεις μισθών στους νοσηλευτές που είναι ένας παράγοντας που έχει επηρεάσει αρνητικά την ικανοποίησή τους (Λαμπράκη Μ., και συν., 2016).

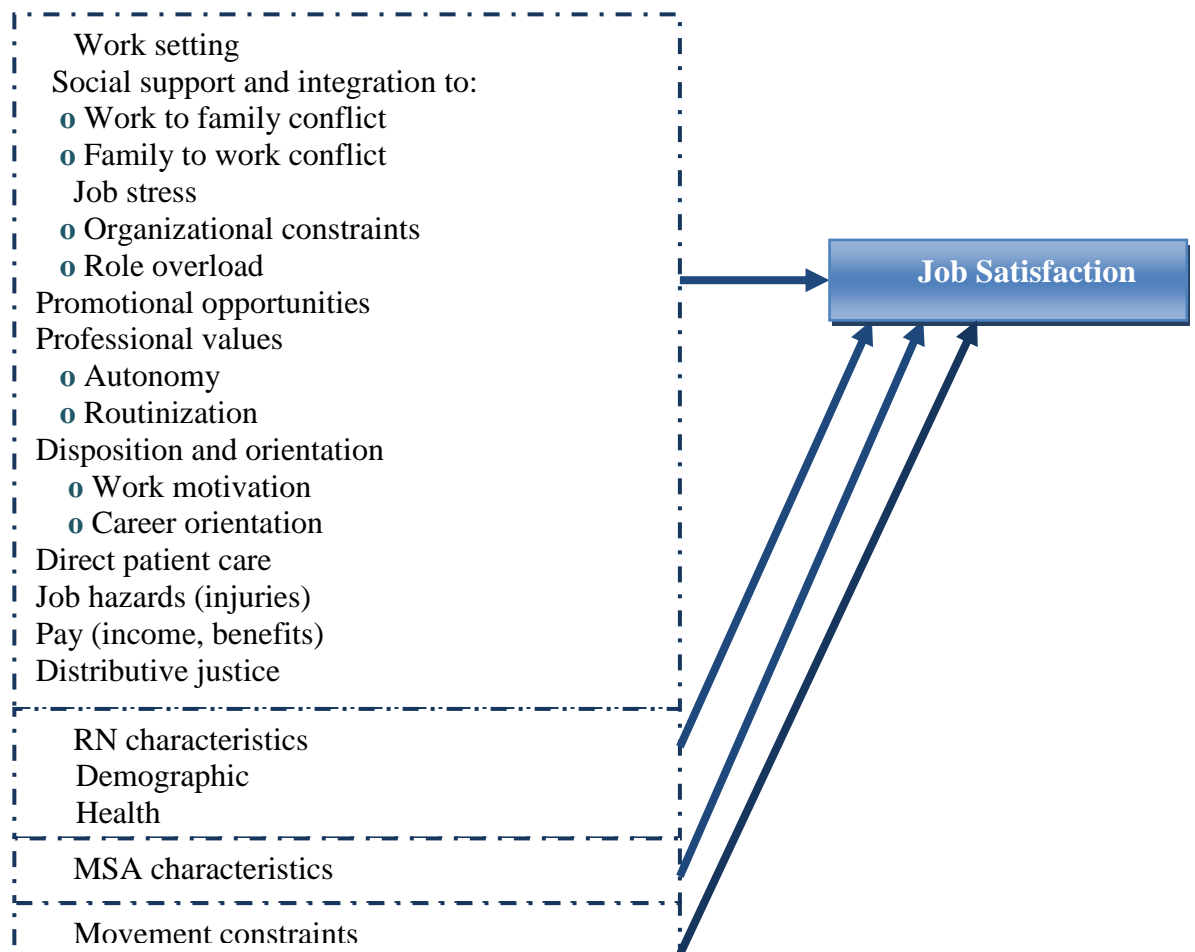
Οι διαπροσωπικές σχέσεις είναι ένας παράγοντας που αναπτύσσεται στο περιβάλλον εργασίας στην επαγγελματική ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού (Τσουνή Α., Σαράφη Π., 2016). Η αρμονία με τους συναδέλφους και οι σχέσεις μεταξύ των νοσηλευτών και των προϊσταμένων τους, η κοινωνική υποστήριξη και το κλίμα ασφαλείας επιδρούν στην ικανοποίησή τους (Τσουνή Α., Σαράφη Π., 2016). Σημαντική είναι σαφήνεια των ρόλων που έχει ο καθένας ώστε να μην υπάρχουν συγκρούσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους καθώς και ο δίκαιος καταμερισμός εργασίας (Τσουνή Α., Σαράφη Π., 2016). Η αίσθηση αυτή μπορεί να οδηγήσει και να εξασφαλίσει την παροχή καλύτερης ποιότητας φροντίδας (Τσουνή Α., Σαράφη Π., 2016). Όταν οι νοσηλευτές αισθάνονται ότι δεν έχουν δίκαιη και ίση μεταχείριση τότε μειώνεται ο βαθμός της επαγγελματικής τους ικανοποίησης (Τσουνή Α., Σαράφη Π., 2016).

Επιπλέον, σημαντικός παράγοντας είναι επίτευξη προσωπικών στόχων και φιλοδοξιών καθώς επιθυμεί να προοδεύει και να αναγνωρίζεται η προσπάθειά του (Λαμπράκη Μ., και συν., 2016). Επίσης επιθυμεί να του εξασφαλιστεί η δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών ώστε να αποφεύγεται η καθημερινή ρουτίνα (Λαμπράκη Μ., και συν., 2016). Η κάλυψη των αναγκών απόκτησης γνώσης μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω της υποκίνησης που θα δοθεί από τους προϊστάμενους ή τους ηγέτες τους για συμμετοχή σε επιμορφωτικά σεμινάρια ή προγράμματα εξειδίκευσης (Λαμπράκη Μ., και συν., 2016).

Η επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών επηρεάζεται από την ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική τους ζωή (Panagiotou N., et al., 2018). Ο νοσηλευτής αφιερώνει περισσότερο χρόνο στην εργασία του καθώς εργάζεται σε κυλιόμενο ωράριο οπότε δεν έχει το χρόνο που χρειάζεται να ανταποκριθεί σε οικογενειακές και κοινωνικές υποχρεώσεις που έχουν δίνοντας περισσότερες πιθανότητες να αισθάνεται δυσαρέσκεια για το επάγγελμα του (Panagiotou N., et al., 2018).

2.2.2. Παράγοντες που σχετίζονται και που επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση

Το 1997 εμφανίστηκε ένα ολοκληρωμένο θεωρητικό μοντέλο επαγγελματικής ικανοποίησης και εθελοντικής αναδιοργάνωσης που συνδυάζει οικονομικές, κοινωνικές και ψυχολογικές θεωρίες με εμπειρικά ευρήματα για τους καθοριστικούς παράγοντες που οδηγούν σε αυτή την πρόθεση (Gurney C.A., et al., 1997). Η ποικιλία χαρακτηριστικών του περιβάλλοντος εργασίας και των συμπεριφορών προς την εργασία σχετίζονται με την ικανοποίηση (Gurney C.A., et al., 1997). Μια τροποποίηση του μοντέλου Gurney C.A., et al., παρουσιάζεται στο σχήμα 3.



Σχήμα 3.: Επαγγελματική Ικανοποίηση
Πηγή: (Gurney C.A., et al., 1997) &(Konver C., et al, 2006)

Επιπλέον στην επαγγελματική ικανοποίηση έχουν συμβάλλει σημαντικά (Konver C., et al, 2006):

- ✓ Η υψηλή εμπειριστική δικαιοσύνη
- ✓ Η υψηλή συνοχή της ομάδας
- ✓ Η υψηλή αυτονομία
- ✓ Η μεγάλη υποστήριξη από τον προϊστάμενο
- ✓ Οι μεγάλες ευκαιρίες προαγωγής
- ✓ Ο χαμηλός διοικητικός προσδιορισμός
- ✓ Η μικρή διαμάχη εργασίας προς την οικογένεια\
- ✓ Η μεγάλη ποικιλία εργασίας

Η εργασία των νοσηλευτών συχνά είναι σωματικά και συναισθηματικά απαιτητική και όσοι αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας θεωρούν ότι το φόρτο της εργασίας είναι δύσκολο και είναι λιγότερο ικανοποιημένοι (Sheward L., et al, 2005).

Η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζει θετικά την ποιότητα της ζωής επειδή η επιτυχία επηρεάζει τομείς όπως τον κοινωνικό και οικονομικό (Judge T.A., Bono J.E., 2001). Η επαγγελματική ικανοποίηση συμβάλει στην ανάπτυξη των διοικητικών συστημάτων (Durbin S., Fleetwood S., 2010). Όταν αυξάνεται η ικανοποίηση λόγω της συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη των αποφάσεων επηρεάζοντας τον προγραμματισμό και την ανάπτυξη των διοικητικών συστημάτων (Zournatzi E., et al, 2006). Οι εργαζόμενοι θεωρούνται «εσωτερικοί πελάτες» και η ικανοποίηση έχει θετικό αντίκτυπο στην απόδοση και την αποτελεσματικότητα για την ικανοποίηση των «εξωτερικών πελατών» (Zournatzi E., et al, 2006). Ο υψηλός βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης βοηθάει στη μείωση των εργασιακών λαθών (Zournatzi E., et al, 2006).

Σημαντικοί είναι και οι παράγοντες που επηρεάζουν το ψυχοκοινωνικό περιβάλλον του νοσηλευτή όπως το εργασιακό άγχος και η ανησυχία που έδειξαν να συσχετίζονται με τις ηθικές διαμάχες (Begat I., et al, 2005). Επιπλέον παράγοντες που επηρεάζουν το ψυχοκοινωνικό περιβάλλον και την ηθική ευαισθησία του νοσηλευτικού προσωπικού (Begat I., et al, 2005):

- ✓ Σχέσεις με τους συναδέλφους
- ✓ Εργασιακό άγχος
- ✓ Συνεργασία και καλή επικοινωνία
- ✓ Απαιτήσεις της δουλειάς
- ✓ Επαγγελματική ανάπτυξη
- ✓ Εργασιακό ηθικό

Το 1980 αναγνωρίστηκαν εννέα βασικά στοιχεία πιθανού άγχους που συνδέονται με τη νοσηλευτική (Marshall J., 1980):

- ✓ Η φύση των καθηκόντων της νοσηλευτικής
- ✓ Η αβεβαιότητα
- ✓ Η ευθύνη
- ✓ Οι σχέσεις
- ✓ Ο φόρτος εργασίας
- ✓ Η σύγκρουση ρόλων
- ✓ Η εκπλήρωση προσδοκιών των άλλων για το ρόλο του νοσηλευτή
- ✓ Η ανάμειξη στη διαδικασία του θανάτου και τον ίδιο το θάνατο
- ✓ η αλληλεπίδραση οικογένειας – δουλειάς

2.3. Η ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού ανά τον κόσμο

Η ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού σε χώρες της Αφρικής είναι σημαντική καθώς έχουν υπάρξει αρκετές έρευνες. Οι νοσηλευτές που εργάζονται σε ψυχιατρικό νοσοκομείο στην Νότια Αφρική είναι συνολικά ικανοποιημένοι. Το 83,5% που συμμετείχε στην έρευνα ήταν γυναίκες. Επιπλέον, δεν υπήρξαν σημαντικές συσχετίσεις ανάμεσα στην επαγγελματική εξουθένωση ή την εργασιακή ικανοποίηση με το φύλο, το βαθμό ή τα χρόνια εμπειρίας (Payne A., et al.,2020). Σε έρευνα που διεξήχθη στο Ανατολικό Ακρωτήριο της Νότιας Αφρικής σε Μ.Ε.Θ. ιδιωτικής κλινικής οι νοσηλευτές ήταν αρκετά ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους. Ωστόσο, υπήρξαν παράγοντες που σχετίζονται με την επαγγελματική τους ικανοποίηση (Morton D., et al,2020):

- ✓ Εξωγενείς παράγοντες
 - Βελτιωμένους μισθούς
 - Κίνητρα
 - Ανάγκη για εκπαίδευση
- ✓ Εγγενείς παράγοντες
 - Λήψη αναγνώρισης εργασίας

Σε μελέτη που διεξήχθη σε μαιές στην Αντίς Αμπέμπα στην Αιθιοπία οι μισές ήταν ικανοποιημένες με τη δουλειά τους. Η ικανοποίηση που είχαν σημαντική συσχέτιση με παράγοντες όπως το φύλο, το εκπαιδευτικό επίπεδο, την οικογενειακή κατάσταση, την αλληλεπίδραση συναδέλφων, τη μονάδα εργασίας, το επίπεδο φροντίδας, το φόρτο εργασίας και την επίβλεψη. Ενώ, οι μισοί ήταν δυσαρεστημένοι με την εξωτερική ανταμοιβή που δέχονται, τον προγραμματισμό, το μισθό, την απουσία επαίνου και αναγνώρισης επαγγελματικής ευκαιρίας (Eyasu Tamru Bekru, et al,2017). Σε έρευνα που διενεργήθηκε για το περιφερειακό γραφείο υγείας της Αιθιοπίας με σκοπό τη βελτίωση των νοσηλευτών συνολικά με την εργασιακή ικανοποίηση και τα κίνητρα τα ευρήματα είχαν σχέση με την αύξηση κινήτρων και ικανοποίησης των νοσηλευτών, ενώ απαιτείται να υπάρχουν δίκαια και διαφανή πακέτα μισθών και παροχών ώστε να μειωθεί η ευαρέσκεια στην εργασία τους. Τα συγκεκριμένα ευρήματα βοήθησαν στην ανάπτυξη ενός δεκαετούς στρατηγικού

σχεδίου της κυβέρνησης να υλοποιείται από το 2016 έως το 2025 ώστε να βελτιωθεί η απόδοση των νοσηλευτών και η βελτίωση ποιότητας στη νοσηλευτική περίθαλψη (Ayalew F., et al,2019).

Οι Νιγηριανές νοσοκόμες διαφέρουν σχετικά με τις άλλες νοσοκόμες του κόσμου. Η Νιγηρία είναι ένα αναπτυσσόμενο κράτος και λόγω της κοινωνικοοικονομικής του φύσης ο μισθός και το σύστημα ανταμοιβής είναι κεντρικό. Η σταδιοδρομία και η προαγωγή υποκινούν τις Νιγηριανές νοσηλεύτριες να είναι ικανοποιημένες με την εργασίας τους, παρέχοντας ποιοτικές υπηρεσίες στους ασθενείς και τους παρευρισκόμενους στα νοσοκομεία. Αυτό συμβαίνει επειδή μια προαγωγή συνάδει με μισθολογική αύξηση (Olusegun E.A., Olusoji J.G.,2020).

Οι νοσηλευτές στην Σαουδική Αραβία εκτίθενται σε χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση λόγω υψηλής πίεσης και ανεπάρκειας εργασιακών συνθηκών και αρκετών διοικητικών πιέσεων. Η χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση έχει ως αποτέλεσμα να μειώνει την απόδοση των νοσηλευτών και να οδηγεί σε χαμηλή ποιότητα των ασθενών.(Bdair I.A., Alshloul M.N.,2021).

Στις Ασιατικές χώρες η εργασιακή ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού είναι σημαντική. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο νοσοκομείο της Καντού της Ινδονησίας η εργασιακή ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού και οι στάσεις έχουν άμεση επίδραση στην απόδοση τους (Karantow N.H., et al, 2019). Το υψηλό επίπεδο του εργασιακού άγχους στους νοσηλευτές της Ταϊβάν συνδέεται με το φόρτο εργασίας, την προσωπική ευθύνη, την εργασιακή εμπειρία και την εκπαίδευση (Lee I.,Wang H.H., 2002). Η εργασιακή εμπλοκή και η οργανωτική δέσμευση συσχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση από τους Ινδούς νοσηλευτές. Οι νοσηλευτές πιστεύουν ότι ο μισθός του είναι ανταγωνιστικός και είναι ικανοποιημένοι από την αναγνώριση που έχουν από την υπηρεσία τους. Η οργανωτική δέσμευση είναι 87,8% και η εργασιακή συμμετοχή 13,4% καθορίζει την επαγγελματική ικανοποίηση μεταξύ νοσηλευτών και ιδιωτικών νοσοκομείων. Επιπλέον, η δικονομική δικαιοσύνη βασίζεται στο εργασιακό τους περιβάλλον (Gopinath R., Kalpana R., 2019).

Οι Αυστραλοί νοσηλευτές αντιμετωπίζουν δυναμικά τη σχέση ανάμεσα στην ανάγκη για σαφήνεια του ρόλου και την ανάγκη για εργασιακή αυτονομία θέτοντας μια ιδιαίτερη πρόσκληση εντός των οργανισμών όπως η υγειονομική περίθαλψη. Η

εργασιακή ικανοποίηση είναι ιδιαίτερα σημαντική σε αγροτικές περιοχές (Giles M., et al., 2017). Σε έρευνα που έγινε στους νοσηλευτές μέσα στην πανδημία από το Covid – 19 υπήρξε συσχετισμός ανάμεσα στους οργανωτικούς παράγοντες, την συναισθηματική εξάντληση με την εργασιακή ικανοποίηση που είναι κατανοητή η συγκεκριμένη εργασιακή κατάσταση σε εξειδικευμένες νοσηλευτικές μονάδες της Αυστραλίας (Page K., Graves N., 2021).

Στη γηραιά ήπειρο έχουν υπάρξει αρκετές έρευνες που είχαν ως σκοπό να βρουν τι επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού. Οι Σουηδοί νοσηλευτές αναφέρουν ότι υποφέρουν από πόνους στη μέση κάτι που επηρεάζει την επαγγελματική τους ικανοποίηση καθώς η υγεία τους λόγω εργασίας δεν είναι καλή (Effering A., et al, 2002). Οι νοσηλευτές στη Σικελία δήλωσαν ότι η κόπωσή τους υπερσχύει από αυτή των ιατρών (Lavanco G., 1997). Η συναισθηματική εξουθένωση είναι αποτέλεσμα αγχωτικών παραγόντων που αντιμετωπίζουν οι Βέλγοι νοσηλευτές (Stordeur S., et al, 2001). Σε έρευνα που έγινε σε κλινικά νοσοκομειακά κέντρα της Κροατίας, της Σερβίας και της Σλοβενίας στα χειρουργικά τμήματα για τους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού υπήρξε συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με κοινωνικό δημογραφικούς παράγοντες καθώς και με τις συνθήκες εργασίας. Οι άνδρες νοσηλευτές βιώνουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με τις συναδέλφους τους. Οι νοσηλευτές με μεγάλη εργασιακή εμπειρία επιθυμούν να αλλάξουν δουλειά λόγω υψηλής συναισθηματικής εξάντλησης μέσα στα χρόνια. Επιπροσθέτως, ένας σημαντικός αριθμός νοσηλευτών ανέφεραν ότι ήταν μέτρια ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους (Spevan M., et al, 2020).

Στην Αμερικανική ήπειρο η επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών είναι επίσης σημαντική. Στους νοσηλευτές του Μισούρι στις Η.Π.Α. βρέθηκε ότι το επαγγελματικό άγχος συνδέεται με το φυσικό περιβάλλον και την ευθύνη (Santos S.R., et al, 2003). Ο φόρτος εργασίας, οι ανεπαρκείς πόροι, οι κακές σχέσεις με τον προϊστάμενο και η ανεπαρκής εκπαίδευση είναι συνηθισμένοι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών και αντιμετωπίζουν οι διευθυντές τους (Keith A.C., et al, 2021). Οι Βραζιλιάνοι νοσηλευτές υποδηλώνουν ότι η διοίκηση χρειάζεται να επικεντρωθεί σε ψυχοκοινωνικές και περιβαλλοντικές συνθήκες εργασίας ώστε να υπάρχουν πιθανά πλεονεκτήματα για την ευημερία τους (Assunção A.A., Pimenta A.M., 2019).

2.4. Η ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού στην Ελλάδα

Στη χώρα μας το νοσηλευτικό προσωπικό αποτελεί μια μεγάλη κατηγορία ατόμων με διαφορετική εκπαίδευση, στην οποία περιβάλλονται νοσηλευτές με τετραετή και τριετή φοίτηση, βοηθούς νοσηλείας με μονοετή και διετή φοίτηση, μαίες και πρακτικές νοσοκόμες. Οι τομείς που εργαζόταν το σύνολο του νοσηλευτικού προσωπικού το 1981 αναφέρονται στον πίνακα 3 (Θεοδώρου Μ., και συν.,2001).

Νοσηλευτικά Ιδρύματα	Νοσηλευτικό προσωπικό
Δημόσια Νοσοκομεία	79%
Ιδιωτικά Νοσοκομεία	11%
Κέντρα Υγείας	3%
Ι.Κ.Α. & Άλλα Ασφαλιστικά Ταμεία	7%

Πίνακας 3.: Ποσοστό νοσηλευτών σε κάθε τομέα

Στα παραπάνω ποσοστά δεν έχουν υπολογιστεί οι νοσηλευτές που υπηρετούν σε στρατιωτικά νοσοκομεία, ιδιωτικά ιατρεία και εκείνες που παρέχουν υπηρεσίες αποκλειστικής (Θεοδώρου Μ., και συν.,2001).

Το επάγγελμα του νοσηλευτή είναι ένα από τα πιο σημαντικά επαγγέλματα καθώς επιδρά σε πολλούς ανθρώπους είτε θετικά είτε αρνητικά ανάλογα με το πόσο καλά ασκείται. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο Αττικό νοσοκομείο και στο Υγεία Μέλαθρον η ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού προς τη διοίκηση και τους προϊστάμενους ήταν μέτριο (Πιερράκος Γ., και συν, 2005). Η ικανοποίηση τους είναι σημαντική ως προς τις ανταμοιβές σε σχέση με τα προσόντα τους και τις αρμοδιότητες ήταν θετικές για τους νοσηλευτές του Αττικού νοσοκομείου σε αντίθεση με τους συναδέλφους τους στο Υγείας Μέλαθρον (Πιερράκος Γ., και συν, 2005).

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε δύο νοσοκομεία στο Γ.Ν.Κ. και στο Γ.Ν.Φ. το νοσηλευτικό προσωπικό αντιμετωπίζει μεγάλα προβλήματα καθώς υπάρχει ένα άκαμπτο κεντρικό σύστημα που δεν τους εμπνέει εμπιστοσύνη (Πέλεχας Ε., Αντωνιάδης Α.,2013). Οι νοσηλευτές από το δημόσιο νοσοκομείο της Κρήτης η επαγγελματική ικανοποίηση είναι εστιασμένη σε παράγοντες όπως η σχέση με τους ασθενείς και το αντικείμενο εργασίας, ενώ οι παράγοντες δυσαρέσκειας ήταν

αντιμέτωποι με τις χαμηλές αποδοχές, οι δύσκολες συνθήκες εργασίας και την έλλειψη εξέλιξης (Λαμπράκη Μ., και συν.,2016).

Οι νοσηλευτές της Περιφέρειας Αχαΐας που συμμετείχαν το 87% ήταν γυναίκες και η κυρίαρχη ηλικιακή ομάδα ήταν τα 25 – 35 έτη. Η επαγγελματική ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού έχει επηρεαστεί αρνητικά καθώς το 50% θεωρεί ότι δεν έχει δίκαιη αμοιβή και το 39% δεν αισθάνεται ότι εκτιμάται η δουλειά τους. Επιπλέον, ενισχύεται το αίσθημα της συνεργασίας και της συναδελφικότητας με πιο αποδοτική επικοινωνία (Αγγελοπούλου Ζ., Τζουμανίκα Μ., 2020).

Σημαντικό είναι και το μαιευτικό προσωπικό που βοηθάει - στηρίζει τις γυναίκες από την πρώτη μέρα της εγκυμοσύνης μιας γυναίκας, στην διάρκεια του τοκετού, κατά τη διάρκεια της λοχείας και του θηλασμού. Σε έρευνα που διεξήχθη στο Γ.Ν.Α. Αλεξάνδρας έδειξε ότι οι σημαντικότεροι παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης είναι η φύση της εργασίας, η συνεργασία και οι σχέσεις με τους συνεργάτες. Το μαιευτικό προσωπικό είναι δυσαρεστημένο συνολικά (Παπαναγιώτου Ε.Θ.,2015).

3. Η ικανοποίηση του ιατρικού προσωπικού

Η ιατρική ικανοποίηση δημιουργήθηκε από ιατρικούς και κοινωνικούς επιστημονικούς ερευνητές (Lewis C.E., et al., 1991). Σε έρευνα που διενεργηθεί το 1988 σε 8.000 ιατρούς από τη Large Group Practice Physician Satisfaction Survey οι γιατροί δήλωσαν ότι τα καθημερινά θέματα άσκησης, οι σχέσεις με τους συναδέλφους και τους ασθενείς τους επηρεάζουν την ικανοποίησή τους (McMurray J.E., et al, 1997). Με την έρευνα που έγινε έδειξε τα εξής (McMurray J.E., et al, 1997):

- ✓ Η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται με συγκεκριμένες κατηγορίες ιατρών
- ✓ Τα κύρια στοιχεία της ιατρικής ικανοποίησης είναι οι σχέσεις και τα θέματα άσκησης.

Η Ομάδα Μελέτης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης έχει φανερώσει για ποιους λόγους είναι πιο σημαντική η ιατρική ικανοποίηση (Pathmon, et al, 1994 και Martinini, et al, 1994):

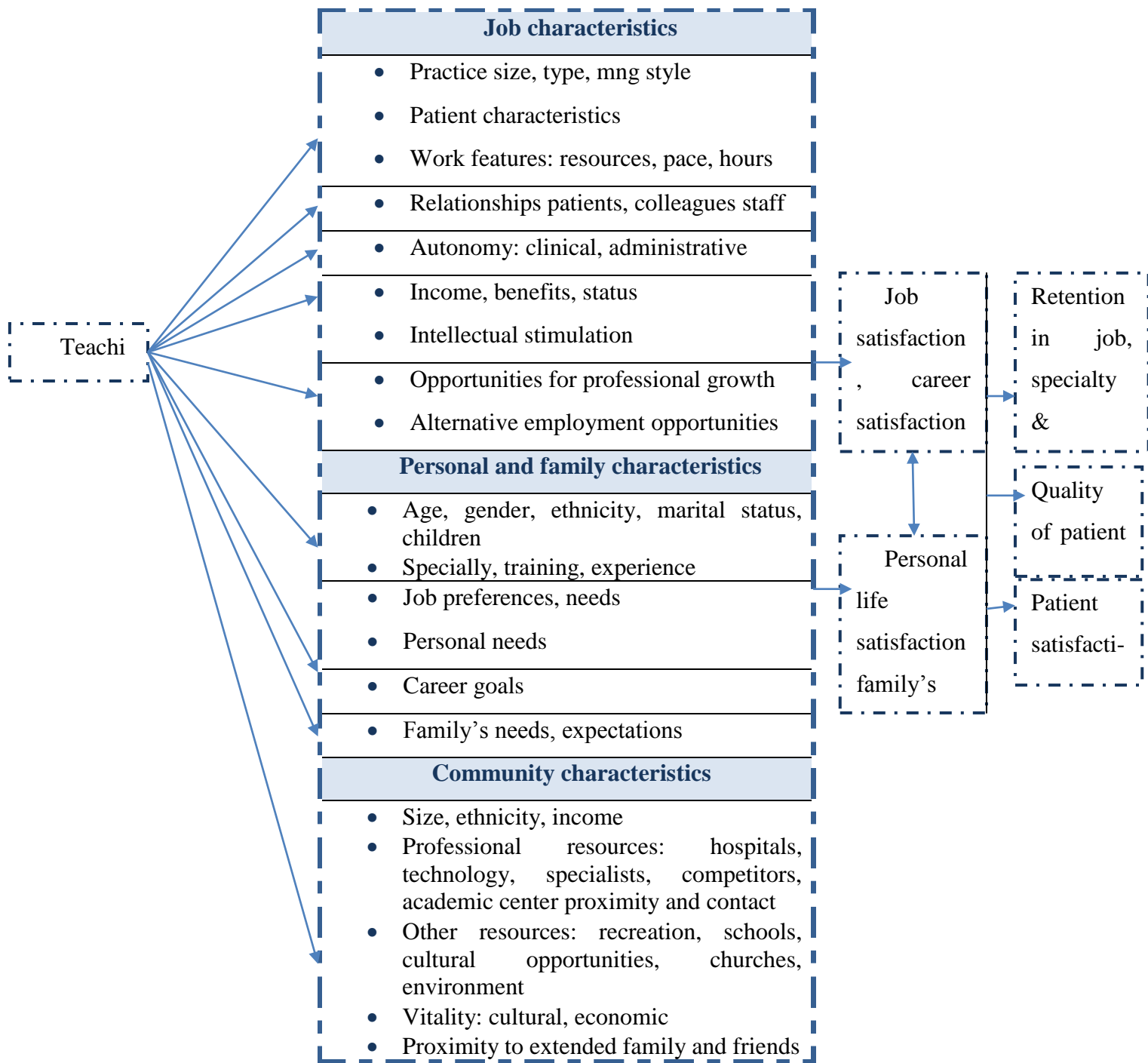
- ✓ Η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται με την άσκηση του επαγγέλματός τους ενώ η δυσαρέσκεια τους μπορεί να τους οδηγήσει στο να αφήσουν το επάγγελμα
- ✓ Η ιατρική δυσαρέσκεια αποτελεί μια ένδειξη της κακής ποιότητας των οργανισμών για την οργανωμένη περίθαλψη
- ✓ Η ιατρική δυσαρέσκεια μπορεί να συσχετιστεί με τη δυσαρέσκεια των ασθενών και να επιδρούν άσχημα ως προς την ποιότητα περίθαλψης των ασθενών

3.1. Οι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση του ιατρικού προσωπικού

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση του ιατρικού προσωπικού είναι οι εξής (Hershey, et al, 1989):

- ✓ Οι σχέσεις των ασθενών
- ✓ Η αυτονομία
- ✓ Το κύρος και ο μισθός
- ✓ Ποιότητα της περίθαλψης που παρέχεται
- ✓ Οι πόροι που απαιτούνται για την άσκηση
- ✓ Οι επαγγελματικές σχέσεις

Στο σχήμα 4 παρουσιάζεται το θεμελιώδες μοντέλο των βασικών παραγόντων που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των ιατρών (Gerrity M.S., et al,1997).



Σχήμα 4.: A conceptual model of the impact of teaching on physicians' job and career satisfaction.

3.2. Η επαγγελματική ικανοποίηση του ιατρικού προσωπικού ανά τον κόσμο

Σε έρευνα που έγινε σε έντεκα χώρες, ο φόρτος εργασίας των γενικών ιατρών συνδέεται με την επαγγελματική δυσαρέσκεια. Ο φόρτος εργασίας τους θα μπορούσε να μειωθεί με τη διαφοροποίηση των δραστηριοτήτων των ιατρών και με την ύπαρξη σωστής κατανομής των πληροφοριών (Cohidon C., et al., 2019).

Σε δημόσια νοσοκομεία στη Νιγηρία οι παράγοντες που επηρεάζουν τους ιατρούς στην επαγγελματική ικανοποίηση είναι η αμοιβή, η ανταμοιβή που αναμένουν, η επικοινωνία και η εργασιακή αυτονομία (Bello S., et al, 2018). Σε έρευνα που συμμετείχαν 450 ιατροί δευτεροβάθμιας και 523 τριτοβάθμιας περίθαλψης από την Αίγυπτο και τη Νότια Αφρική το 87% ανέφερε ότι εκτίθεται στη βία που σχετίζεται με την εργασία. Η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται σημαντικά από την ηλικία, τον αριθμό των βαρδιών ανά μήνα, την εμπειρία, το φύλο καθώς και αν το είναι έγγαμοι ή άγαμοι. Οι ιατροί της τριτοβάθμιας περίθαλψης ανέφεραν ότι είναι ικανοποιημένοι από τη σχέση στην εργασία και την επίβλεψη στην εργασία σε σύγκριση με τους ιατρούς της δευτεροβάθμιας περίθαλψης. Οι ιατροί έχουν μέτριο επίπεδο ικανοποίησης με σημαντικές διαφορές σε σχέση με το επίπεδο φροντίδας (Kabbash I.A., et al, 2020). Η δυσαρέσκεια των ιατρών με το επάγγελμα τους, στην Γκάνα και στην Κένυα έχει αυξηθεί με την πανδημία του COVID-19. Λόγω της πανδημίας αυξήθηκε το αίσθημα του άγχους και η εξουθένωση. Η κακή ικανοποίηση που από την εργασία έχει επιπτώσεις στην απόδοση, στη διατήρηση και στην ποιότητα της περίθαλψης που παρέχεται στους ασθενείς (Afulani P.A., et al, 2021).

Σε έρευνα που διεξήχθη για την ικανοποίηση των ιατρών στην Τουρκία δήλωσαν ότι η μείωση των στρεσογόνων παραγόντων, η παρακίνηση και η υποστήριξη από το εργασιακό περιβάλλον μπορούν να βοηθήσουν στην αύξηση της επαγγελματικής τους ικανοποίησης (Musaoğlu E., et al, 2019). Στην Κίνα διαπιστώθηκε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση του ιατρικού προσωπικού επηρεάζεται από τους δημογραφικούς παράγοντες και τους παράγοντες που έχουν σχέση με την εργασία και σχετίζονται σημαντικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ωστόσο δεν εντοπίστηκαν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα δυο φύλα. Για να αυξηθεί η ικανοποίηση τους χρειάζεται να βελτιωθούν οι ώρες εργασίας και το

εισόδημα που λαμβάνουν (Liu D., et al, 2021). Σε μια άλλη έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο ιατρικό προσωπικό της Δυτικής Κίνας έδειξε ότι η ικανοποίηση δεν ήταν υψηλή καθώς χρειάζεται να ληφθούν μέτρα ώστε να υπάρξει αποκέντρωση των ιδρυμάτων, εξορθολογισμός της διοίκησης, δημιουργία περισσότερων ευκαιριών για επιπλέον επαγγελματική κατάρτιση, βελτίωση της κοινωνικής τους θέσης, αύξηση εισοδήματος και βελτίωση των σχέσεων μεταξύ ιατρών και ασθενών (Zhang Z., et al, 2020). Οι ιατροί στην Δυτική Βεγγάλη στην διάρκεια της πανδημίας από τον COVID-19 εμφάνισαν υψηλό άγχος όπως οι ιατροί στην Γκάνα και την Κένυα αλλά όμως ήταν πιο ικανοποιημένοι με την δουλειά τους (Arunima C., et al, 2021).

Το ιατρικό προσωπικό στη Βραζιλία είναι ικανοποιημένο με το επάγγελμα του, η δυσαρέσκεια που εμφανίζεται έχει σχέση με τις ανεπαρκείς αμοιβές και ότι η εργασία τους εισβάλλει στον προσωπικό τους χρόνο (Oliveira Vasconcelos Filho P., et al, 2016). Οι ιατροί στην Αμερική προσπαθούν να βελτιώσουν την επαγγελματική τους ικανοποίηση βελτιώνοντας τη σχέση τους με άλλους επαγγελματίες υγείας (Corlan, B., et al, 2018).

Η επαγγελματική ικανοποίηση του ιατρικού προσωπικού τα τελευταία οχτώ χρόνια στην Σουηδία είναι αρκετά υψηλή. Ωστόσο, η επαγγελματική ικανοποίηση έχει μειωθεί καθώς επηρεάζεται από τις ώρες εργασίας, την αμοιβή, την αναγνώριση από την εργασία και να μπορούν να επιλέξουν ελεύθερα τη μέθοδο εργασίας τους (Rosta J., et al, 2019). Σε έρευνα που έχει διεξαχθεί σε Ευρωπαϊκά νοσοκομεία για την ικανοποίηση των ιατρών έχουν βρεθεί οι εξής καθοριστικοί παράγοντες (Domagała A., et al, 2018):

- ✓ Η συσχέτιση των ιατρών με την ηλικία και το φύλο είναι ασαφή
- ✓ Θετική συσχέτιση υπάρχει μεταξύ ικανοποίηση του ιατρού και κάποια περιβάλλοντα (όπως ιδιωτικά νοσοκομεία, ερευνητικές διαδικασίες, καλή διαχείριση και στρατηγικές διαχείρισης) και συνθήκες εργασίας (όπως επαγγελματική αυτονομία, πρόσβαση σε τεχνολογία και πόρους, σταθερότητα εργασίας και επαγγελματική εξέλιξη).
- ✓ Συσχέτιση της ικανοποίησης των ιατρών δημιουργείται με τις καλές σχέσεις μεταξύ συναδέλφων, ο αριθμός των συναδέλφων και ο φόρτος εργασίας.

- ✓ Το ίδιο σημαντικά είναι η ειδικότητα, η κατάσταση της υγείας, η σχέση με τους ασθενείς και η ικανοποίηση από τη ζωή, οι στρατηγικές αντιμετώπισης θεμάτων και η πρόθεση να φύγουν από αυτό που κάνουν.

3.3. Η επαγγελματική ικανοποίηση του ιατρικού προσωπικού στην Ελλάδα

Οι υπηρεσίες υγείας στην Ελλάδα χαρακτηρίζονται από ανισοροπίες όσον αφορά το ανθρώπινο δυναμικό και προσδιορίζουν την αναγκαιότητα για παρέμβαση ώστε να ενισχυθεί ο ρόλος των υπηρεσιών και να αναπτυχθεί η κοινωνική ευημερία (Πολύζος Ν., Υφαντόπουλος Ι., 2000). Στην Ελλάδα υπάρχει αύξηση του ιατρικού δυναμικού καθώς τις προηγούμενες δεκαετίες είχε επικρατήσει η αντίληψη ότι το σύστημα υγείας πρέπει να βασίζεται μόνο σε γιατρούς και για καθαρά κοινωνικοπολιτισμικούς λόγους. Σύμφωνα με αυτούς τους λόγους το ιατρικό επάγγελμα ανέβαζε κοινωνικά και οικονομικά όποιος το επέλεγε καθώς είχε επαγγελματική αποκατάσταση (Θεοδώρου Μ., και συν.,2001).

Σε έρευνα που διενεργήθηκε για την ικανοποίηση του ιατρικού προσωπικού στα ελληνικά νοσοκομεία έδειξε ότι οι ιατροί με ειδικότητα των χειρουργών έχουν υψηλό επίπεδο δυσαρέσκειας ενώ, υψηλό επίπεδο ικανοποίησης έχουν οι ιατροί που είναι μεγαλύτερης ηλικίας (Antoniou A.S., et al., 2016). Σε έρευνα που διεξήχθη στο ιατρικό προσωπικό του στρατιωτικού νοσοκομείου 251 διαπιστώθηκε ότι είχαν υψηλά ποσοστά συναισθηματικής νοημοσύνης. Ουδέτερη στάση έχει το προσωπικό ως προς τις συνθήκες εργασίας και στη φύση της εργασίας. Δυσαρέσκεια διαπιστώθηκε ως προς τις αμοιβές, την έλλειψη ανταποδοτικών ανταμοιβών είτε με χρηματικές απολαβές είτε με επαγγελματική εξέλιξη (Λυκούδη Μ., και συν.,2021). Οι ιατροί που εργάζονται στο Ε.Σ.Υ. έχουν χαμηλή ικανοποίηση λόγω μισθού, ανταμοιβών, πρόσθετων παροχών, διαφάνειας και διάδοσης των πληροφοριών (Ξενίδου Δ.,2016). Οι ιατροί σε δημόσια παιδιατρικά νοσοκομεία δήλωσαν ότι και στις πιο πάνω έρευνες που έγιναν μετέπειτα, ότι δεν είναι ικανοποιημένοι με τις αποδοχές που λαμβάνουν και συσχετίζεται με το φόρτο εργασίας που έχουν (Κοντογιάννη Α., και συν.2011).

4. Το διοικητικό προσωπικό των νοσοκομείων και η ικανοποίησή τους

Εκτός από το ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό που στελεχώνουν μια δομή υγείας όπως ένα νοσοκομείο είναι το διοικητικό προσωπικό. Στην ελληνική κοινωνία υπάρχει η αντίληψη ότι οι διοικητικοί υπάλληλοι παράγουν το λιγότερο έργο σε ιδιωτικά και δημόσια νοσοκομεία (Καραντάνη Μ., 2010). Μέσα σε μια μέρα σε ένα νοσοκομείο δημιουργούνται πολυάριθμες δραστηριότητες με αποτέλεσμα να χρειάζεται καταρτισμένα στελέχη όπως είναι το διοικητικό προσωπικό να τα διενεργούν με αποτελεσματικότητα (Σωτηροπούλου Α., 2016). Τα χαρακτηριστικά που χρειάζεται να έχουν είναι η ακεραιότητα του χαρακτήρα τους, η υπευθυνότητα, η εντιμότητα, το ενδιαφέρον για τους ανθρώπους και η ανάληψη πρωτοβουλιών (Μπουραντάς Δ., 2002).

Η ικανοποίηση του διοικητικού προσωπικού είναι εξίσου σημαντική καθώς η εργασία τους συμπεριλαμβάνει την επικοινωνία και την ανάπτυξη σχέσεων με όλο το προσωπικό ενός νοσοκομείου, με τους ασθενείς και τους συνοδούς τους. Σε έρευνα που διεξήχθη το διοικητικό προσωπικό έχει ουδέτερη στάση με το αν η διοίκηση γνωρίζει τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι. Ικανοποιημένοι είναι ως προς την εμπιστοσύνη που δείχνουν στον προϊστάμενό τους και κατά πόσο είναι ανοιχτοί σε καινούριες ιδέες. Για την επικοινωνία που είναι άτυπη και οριζόντια υπάρχει μια ουδετερότητα ενώ, ως προς την αντιμετώπιση των συγκρούσεων και την οργανωσιακή προοπτική δεν είναι ικανοποιημένοι (Μουμουλέτσα Ι.Ι., 2018). Οι διοικητικοί υπάλληλοι σε δημόσιο νοσοκομείο είναι αρκετά ικανοποιημένοι από το ωράριο εργασίας, την κατανομή ημερών αδείας, την ελαστικότητα ωραρίου την ασφάλεια που αισθάνονται, τις σχέσεις με τους συναδέλφους, από ανώτερους και κατώτερους. Μέτρια ικανοποίηση έχουν για την αμοιβή που λαμβάνουν, για τις ευκαιρίες προαγωγής, την ασφάλιση, την αναγνώριση, την αξιοποίηση ταλέντων, την εξέλιξη και την υποστήριξη για εκπαιδευτικά προγράμματα (Σπηλιοτόπουλος Κ., 2019). Οι διοικητικοί υπάλληλοι στο νοσοκομείο Ευαγγελισμό είναι αρκετά ικανοποιημένοι με τις σχέσεις που έχουν με τους συναδέλφους τους και τον προϊστάμενό τους αλλά και με τη φύση της εργασίας τους. Μικρότερη ικανοποίηση

είχαν για την επικοινωνία, τις παροχές, τις προαγωγές, την αναγνώρισή τους και τις διαδικασίες λειτουργίας (Παπαϊωάννου Α.,2020).

Οι εργασίες που κάνει ένας διοικητικός υπάλληλος σε ένα γενικό οργανισμό είναι διαφορετικές από αυτές που έχει ένας διοικητικός υπάλληλος σε ένα νοσοκομείο αφού έχει αρκετές αλληλεπιδράσεις με τους ασθενείς, με τους συνοδούς και αλληλεπίδραση με διαφορετικά επαγγέλματα όπως νοσηλευτές, ιατρούς, παραϊατρικό προσωπικό και λοιπό προσωπικό. Οι διοικητικοί υπάλληλοι είναι εξοπλισμένοι με γνώσεις όπως ιατρική ορολογία, φαρμακολογία και μπορούν να κατανοήσουν νέες τεχνολογίες και δυνατότητες. Οι διοικητικοί υπάλληλοι σε νοσοκομεία της Κορέας, η εργασιακή τους ικανοποίηση σχετίζεται με δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά (Hye-Sook K.,2013). Σε μια άλλη έρευνα στην Κορέα τα κίνητρα που δίνονται στους διοικητικούς υπαλλήλους επηρεάζουν θετικά την επαγγελματική ικανοποίηση. Επιπλέον, οι συνθήκες εργασίας, εσωτερική και η εξωτερική επικοινωνία αυξάνουν την επαγγελματική ικανοποίηση (Kyoung-II H., et al, 2014). Σε διοικητικούς υπαλλήλους που εργάζονται σε νοσοκομεία του Πακιστάν η εργασιακή τους ικανοποίηση επηρεάζεται από τους εξής παράγοντες (Khan A.H., et al, 2012):

- ✓ Την αμοιβή
- ✓ Την ασφάλεια
- ✓ Τις συνθήκες εργασίας
- ✓ Την αυτονομία εργασίας
- ✓ Τη σχέση με τους συναδέλφους
- ✓ Τη σχέση με τον προϊστάμενο
- ✓ Την προαγωγή
- ✓ Την ασφάλεια στην εργασία
- ✓ Τη φύση της εργασίας

5. Ερωτηματολόγια εργασιακής ικανοποίησης

Στα παραπάνω κεφάλαια δόθηκαν οι ορισμοί της εργασιακής ικανοποίησης, καθώς και αναλύθηκε η εργασιακή ικανοποίηση του νοσηλευτικού, ιατρικού και διοικητικού προσωπικού στα νοσοκομεία σε διάφορες χώρες του κόσμου και στην Ελλάδα. Για να αναλυθεί η ικανοποίηση του προσωπικού στα νοσοκομεία έχουν αναπτυχθεί διάφορα ερωτηματολόγια.

5.1. Ερωτηματολόγιο: Minnesota Satisfaction Questionnaire (M.S.Q.)

Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε από τον Weissetal το 1966 για μετρήσει την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων έχοντας δύο μορφές του ερωτηματολογίου (Vaske J.J., Grantham C.E., 1990). Η μια μορφή του είναι εκτενής καθώς αποτελείται από εκατό ερωτήσεις και η δεύτερη πιο σύντομη καθώς αποτελείται από είκοσι ερωτήσεις (Vaske J.J., Grantham C.E., 1990). Η δεύτερη μορφή του είναι πιο διαδεδομένη και οι είκοσι διαστάσεις που εξετάζει είναι οι κάτωθι (Vaske J.J., Grantham C.E., 1990):

1. Ανάπτυξη και αξιοποίηση ικανοτήτων
2. Ο βαθμός ικανοποίησης από τα επιτεύγματα που έχει καταφέρει
3. Δραστηριότητα
4. Εξέλιξη
5. Εξουσία
6. Συνθήκες οργάνωσης
7. Σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων
8. Δημιουργικότητα
9. Χρηματικές απολαβές
10. Αυτονομία
11. Ηθικές αξίες
12. Υπευθυνότητα
13. Αναγνώριση

14. Ασφάλεια
15. Κοινωνική θέση
16. Κοινωνικές υπηρεσίες
17. Επίβλεψη
18. Εποπτεία
19. Ποικιλία αρμοδιοτήτων του εργαζομένου
20. Συνθήκες εργασίας

5.2. Ερωτηματολόγιο: Job Descriptive Index (J.D.I.)

Το 1969 αναπτύχθηκε από τον Smithetal το ερωτηματολόγιο που διερευνά την επαγγελματική ικανοποίηση (Stanton et al., 2001). Οι διαστάσεις που αναλύονται είναι πέντε και περιλαμβάνει 72 ερωτήσεις έχοντας τρεις επιλογές (ναι, όχι, δεν είμαι σίγουρος), (Stanton et al., 2001):

- ✓ Ο μισθός
- ✓ Η φύση εργασίας
- ✓ Η εξέλιξη
- ✓ Οι συναδελφικές σχέσεις
- ✓ Η επίβλεψη

Είναι από τις πιο διαδεδομένες μεθόδους μέτρησης της ικανοποίησης, έχει μεταφραστεί σε εννέα γλώσσες και χρησιμοποιηθεί σε 17 χώρες.

5.3. Ερωτηματολόγιο: Job Diagnostic Survey (J.D.S.)

Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε από τους Hackman και Oldman το 1974 και αναφέρεται στο βαθμό ικανοποίησης και με τις συνθήκες εργασίας (Hackman JR, et al, 1974). Οι συνθήκες εργασίας εκτιμώνται μέσα από οχτώ κατηγορίες ερωτήσεων που αφορούν (Hackman JR, et al, 1974):

- ✓ Την αναγνώριση του ρόλου εργασίας που αναφέρεται στην αναγνώριση της δουλειάς και στον κόπο του εργαζόμενου που υπάρχει από το εσωτερικό και από το εξωτερικό περιβάλλον.
- ✓ Την ανατροφοδότηση από την ίδια την εργασία αναφέρεται στην γνωστοποίηση της απόδοσης και των αποτελεσμάτων του εργαζόμενου από την εργασία του.
- ✓ Την αυτονομία εργασίας που αναφέρεται στον βαθμό ελευθερίας που νοιώθει ο εργαζόμενος ώστε να διεκπεραιώσει τα καθήκοντά του.
- ✓ Τον βαθμό ικανοτήτων που έχει ο εργαζόμενος ώστε να διεκπεραιώσει τα καθήκοντα του
- ✓ Την ανατροφοδότηση από τους προϊστάμενους αφορά τον βαθμό που οι προϊστάμενοι έχουν ενημερωθεί για την απόδοση των υφισταμένων του
- ✓ Τα καθήκοντα είναι οι αρμοδιότητες και οι υποχρεώσεις που έχει ο κάθε εργαζόμενος και είναι ξεκάθαρες
- ✓ Την συνεργασία ως προς το βαθμό της ομαδικής συνεργασίας για διεκπεραιωθεί η εργασία που τους δίνετε.

Η επαγγελματική ικανοποίηση αξιολογείται από πέντε κατηγορίες (Hackman JR, et al, 1974):

- ✓ Τον μισθό
- ✓ Την εξέλιξη
- ✓ Την επίβλεψη
- ✓ Την ασφάλεια
- ✓ Τις κοινωνικές σχέσεις

Οι απαντήσεις σε κάθε ερώτηση δίνεται μέσω μιας επταβάθμιας κλίμακας Likert.

5.4. Ερωτηματολόγιο: Job Satisfaction Survey (J.S.S)

Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε από τον Paul Spector το 1985 (Spector PE., 1985). Στο ερωτηματολόγιο αναπτύσσονται εννέα διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης (Spector PE., 1985). Οι διαστάσεις είναι οι κάτωθι:

- ✓ Ο μισθός
- ✓ Η επαγγελματική εξέλιξη
- ✓ Τα προνόμια
- ✓ Οι εργασιακές ανταμοιβές
- ✓ Οι συνθήκες εργασίας
- ✓ Η φύση της εργασίας
- ✓ Οι σχέσεις με τους συναδέλφους
- ✓ Η επικοινωνία

Η κάθε διάσταση αξιολογείται με τέσσερις ερωτήσεις και το ερωτηματολόγιο αποτελείται από τριάντα έξι ερωτήσεις. Η απάντηση της κάθε ερώτησης αποτελείται από μια εξαβάθμια κλίμακα Likert αρχίζοντας από το «Διαφωνώ πάρα πολύ» έως το «Συμφωνώ πάρα πολύ».

5.5. Ερωτηματολόγιο: Job in General Scale (J.I.G.)

Το ερωτηματολόγιο είναι εξέλιξη του J.D.I. που αναπτύχθηκε από τον Irrosnetal το 1989 (Porter L.W., Lawler E.E., 1968 και Vaske J.J., Grantham C.E., 1990). Το καινούργιο στοιχείο που έχει να συνεισφέρει στο ερωτηματολόγιο είναι τα συναισθήματα των ερωτώμενων για την εργασίας τους. Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου είναι δεκαοχτώ και οι απαντήσεις είναι όπως και στο ερωτηματολόγιο J.D.I..

5.6. Ερωτηματολόγιο: McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (M.M.S.)

Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο έχει σχεδιαστεί για να εκτιμάει το βαθμό της επαγγελματικής ικανοποίησης του νοσηλευτικού προσωπικού. Αναπτύσσονται οχτώ διαστάσεις (Van-Saane N, et al, 2003):

- ✓ Ο μισθός
- ✓ Οι σχέσεις με τους συναδέλφους
- ✓ Η αναγνώριση
- ✓ Η εξέλιξη
- ✓ Η αυτονομία
- ✓ Η φύση της εργασίας
- ✓ Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 31 ερωτήσεις και οι απαντήσεις του είναι σε μια πενταβάθμια κλίμακα Likert και κυμαίνεται από το «Πολύ δυσαρεστημένος» έως το «Πολύ ικανοποιημένος».

5.7. Ερωτηματολόγιο: Faces Scale

Το ερωτηματολόγιο χρησιμοποιεί έξι εκφράσεις προσώπου για να εκτιμήσει την επαγγελματική ικανοποίηση χρειάζεται να επιλέγει μια έκφραση (Vaske J.J., Grantham C.E., 1990).



Εικόνα 1.: Job Satisfaction Scale Showing Facial Expressions

Ερευνητικό Μέρος

6. Σχεδιασμός και Μεθοδολογία της Έρευνας

Η έρευνα είναι σημαντικό να γνωρίζουμε για πιο σκοπό γίνεται, πιο υλικό και μέθοδος χρησιμοποιήθηκε. Σημαντικό για την πραγματοποίηση της έρευνας είναι ποια ερωτηματολόγια χρησιμοποιήθηκαν για την ικανοποίηση του νοσηλευτικού, ιατρικού και διοικητικού προσωπικού στα νοσοκομεία της Ελλάδας.

6.1. Ο σκοπός της εργασίας

Ο σκοπός της εργασίας είναι η διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης του ιατρικού, του νοσηλευτικού (νοσηλευτικό, μαιευτικό προσωπικό και βοηθοί νοσηλείας) και διοικητικού προσωπικού στα νοσοκομεία της χώρας μας (δημόσια, ιδιωτικά και στρατιωτικά). Η έρευνα αφορά την μέτρηση των επιπέδων της επαγγελματικής ικανοποίησης του διοικητικού, ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού μέσα στην πανδημία από τον Covid-19. Στην έρευνα μελετείται και η ικανοποίηση του διοικητικού προσωπικού καθώς δεν έχουν υπάρξει πολλές έρευνες σε αυτόν τομέα. Το διοικητικό προσωπικό είναι σημαντικό για την εύρυθμη λειτουργία των κλινικών, των μονάδων νοσηλείας, των χειρουργείων, των εξωτερικών ιατρείων καθώς και των τμημάτων όπως το λογιστήριο, του ανθρώπινου δυναμικού, των προμηθειών και άλλων τμημάτων που βοηθούν στη λειτουργία ενός νοσοκομείου.

6.2. Υλικό και μέθοδος της εργασίας

Η έρευνα δεν πραγματοποιήθηκε σε ένα συγκεκριμένο νοσοκομείο, ούτε σε ένα συγκεκριμένο τμήμα, στόχος της ήταν να μοιραστούν ερωτηματολόγια σε εργαζόμενους από διάφορα νοσοκομεία ώστε να καταγραφεί η γενική ικανοποίηση σε αυτούς τους τρεις τομείς μέσα στην πανδημία από τον Covid -19 που πλήττει και την χώρα μας.

Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε μέσω της εφαρμογής Google και διανεμηθεί μέσα από τις πλατφόρμες του Facebook, του Viber, του Messenger, του Linkedin και του email σε ηλεκτρονική μορφή. Επιπλέον, τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν και σε έντυπη μορφή.

Η διανομή και η συλλογή των ερωτηματολογίων διήρκησε λίγο περισσότερο από δύο μήνες, από 29 Ιανουαρίου του 2022 έως 04 Απριλίου του 2022. Τα ερωτηματολόγια που συλλέχθηκαν ήταν 290 και περάστηκαν στο SPSS ώστε να γίνει στατιστική τους ανάλυση και να διεξαχθούν τα αποτελέσματα. Από τα 290 ερωτηματολόγια τα 140 απαντήθηκαν μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής.

6.3. Η χρήση των ερωτηματολογίων

Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνεται από 44 ερωτήσεις. Οι ερωτήσεις από 1 – 8 αναφέρονται στα δημογραφικά στοιχεία. Οι ερωτήσεις από 8 – 44 αναφέρονται στην εργασιακή ικανοποίηση. Ο απαιτούμενος χρόνος για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου κυμαινόταν από 5 έως 10 λεπτά.

6.3.1. Επαγγελματική ικανοποίηση

Για την επαγγελματική ικανοποίηση χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα Job Satisfaction Survey (J.S.S.). χρησιμοποιήθηκε η ελληνική έκδοση που έχει προσαρμοστεί στον ελληνικό πληθυσμό από τον Τσουνή και τον Σαράφη το 2018. Υπήρξε επικοινωνία με τον κ. Σαράφη για να δοθεί η έγκριση για την χρήση του ερωτηματολογίου.

Το ερωτηματολόγιο της επαγγελματικής ικανοποίησης αποτελείται από εννέα διαστάσεις που η κάθε διάσταση έχει τέσσερις ερωτήσεις. Η αντιστοιχία των ερωτήσεων με την κάθε διάσταση εμφανίζεται στον πίνακα 4.

ΔΙΑΣΤΑΣΗ	ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΙΣΗ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ
Μισθός	9,18,27,36
Προαγωγή	10,19,28,41
Εποπτεία - Επίβλεψη	11,20,29,37
Προνόμια – Οφέλη	12,21,30,37
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	13,22,31,40
Συνθήκες Λειτουργίας	14,23,32,29
Συνάδελφοι	15,24,33,42
Φύση εργασίας	16,25,35,43
Επικοινωνία	17,26,34,44

Πίνακας 4.: Αντιστοίχιση ερωτήσεων με τις 9 διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης

Οι ερωτήσεις επαναλαμβάνονται έχοντας είτε θετική είτε αρνητική διατύπωση. Οι ερωτήσεις που έχουν αρνητική διατύπωση είναι οι μισές από τις 36 του ερωτηματολογίου. Συγκεκριμένα αρνητική διατύπωση έχουν οι κάτωθι ερωτήσεις: (10,12,14,16,18,20,22,24,26,27,29,31,34,37,39,40,42,44). Σε κάθε διάσταση το σκορ είναι από 4 έως 24 ενώ για τη συνολική ικανοποίηση είναι από 36 έως 216 (Ο' Connor E.J., et al, 1978 και Spector P.E., 1985).

Από τον δημιουργό του ερωτηματολογίου τον Spector η ερμηνεία του ερωτηματολογίου μπορεί να γίνει με δύο τρόπους (Spector P.E., 1985):

- ✓ Απόλυτη ερμηνεία γίνεται μέσω των βαθμολογιών που αντιπροσωπεύουν την επαγγελματική ικανοποίηση. Στις ερωτήσεις που έχουν αρνητική διατύπωση χρειάζεται να γίνει αντιστροφή της βαθμολογίας. Οι βαθμολογίες που είναι:
 - Μικρότερο του 3 αντιπροσωπεύουν την δυσαρέσκεια, το σκορ σε αυτή την περίπτωση κυμαίνεται από 4–12, οπότε στη συνολική βαθμολογία θα είναι 36 – 108.
 - Ανάμεσα στο 3 με το 4 είναι οι ουδέτερες, το σκορ σε αυτή την περίπτωση κυμαίνεται από 12 – 16, οπότε στη συνολική βαθμολογία θα είναι 108 – 144.
 - Μεγαλύτερο του 4 αντιπροσωπεύουν την ικανοποίηση, το σκορ σε αυτή την περίπτωση κυμαίνεται από 16 – 24, οπότε στη συνολική βαθμολογία θα είναι 144 – 216.
- ✓ Σχετική σύγκριση λαμβάνει υπόψη της τα αποτελέσματα από προηγούμενες έρευνες δημιουργώντας συγκρίσεις

7. Ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας

7.1. Στατιστική ανάλυση

Οι μέσες τιμές (mean) και οι τυπικές αποκλίσεις (Standard Deviation=SD) χρησιμοποιήθηκαν για την περιγραφή των ποσοτικών μεταβλητών. Οι απόλυτες (N) και οι σχετικές (%) συχνότητες χρησιμοποιήθηκαν για την περιγραφή των ποιοτικών μεταβλητών. Για τη σύγκριση της ικανοποίησης των συμμετεχόντων μεταξύ των διαφόρων τομέων χρησιμοποιήθηκε το paired t-test. Η ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης (linear regression analysis) χρησιμοποιήθηκε για την εύρεση ανεξάρτητων παραγόντων που σχετίζονται με τις κλίμακες ικανοποίησης από την οποία προέκυψαν συντελεστές εξάρτησης (β) και τα τυπικά σφάλματά τους (standard errors =SE). Σαν ανεξάρτητες μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν τα δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων. Τα επίπεδα σημαντικότητας είναι αμφίπλευρα και η στατιστική σημαντικότητα τέθηκε στο 0,05. Για την ανάλυση χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα S.P.S.S. 22.0.

7.2. Αποτελέσματα της έρευνας

7.2.1. Δημογραφικά στοιχεία

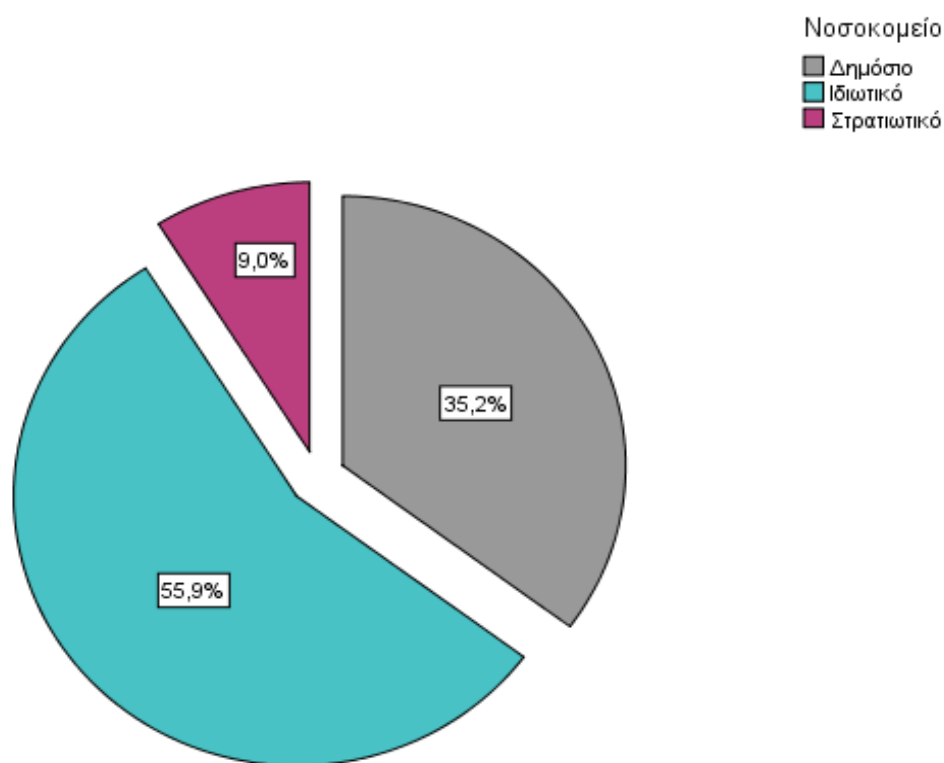
Το δείγμα αποτελείται από 290 άτομα, τα δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των οποίων δίνονται στον πίνακα που ακολουθεί.

		N	%
Φύλο	Άντρες	58	20,0
	Γυναίκες	232	80,0
Ηλικία	18-25	26	9,0
	26-35	110	37,9
	36-45	96	33,1
	46-55	46	15,9
	56 και άνω	12	4,1
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμοι	121	42,0
	Έγγαμοι	148	51,4
	Άλλο	19	6,6
Εκπαίδευση	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	16	5,5
	Γ.Ε.Κ.	18	6,2
	Α.Τ.Ε.Ι.	89	30,7
	Α.Ε.Ι.	70	24,1
	Μεταπτυχιακό	88	30,3
	Διδακτορικό	9	3,1
Επάγγελμα	Βοηθός Νοσηλείας	28	9,7
	Διοικητικό Προσωπικό	68	23,4
	Ιατρός	31	10,7
	Μαία – Μαιευτής	40	13,8
	Νοσηλεύτης /-τρια	123	42,4
Νοσοκομείο	Δημόσιο	102	35,2
	Ιδιωτικό	162	55,9
	Στρατιωτικό	26	9,0
Έτη προϋπηρεσίας	Μέχρι 5	87	30,6
	6 – 10	49	17,3
	11 – 15	67	23,6
	16 – 20	39	13,7
	21 & άνω	42	14,8
Οικονομική κατάσταση	Μέχρι 500€	6	2,1
	501€ - 1000€	139	48,6
	1001€ - 1500€	100	35,0
	1501€ - 2000€	23	8,0
	Μεγαλύτερο των 2001€	18	6,3

Πίνακας 5.: Δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία

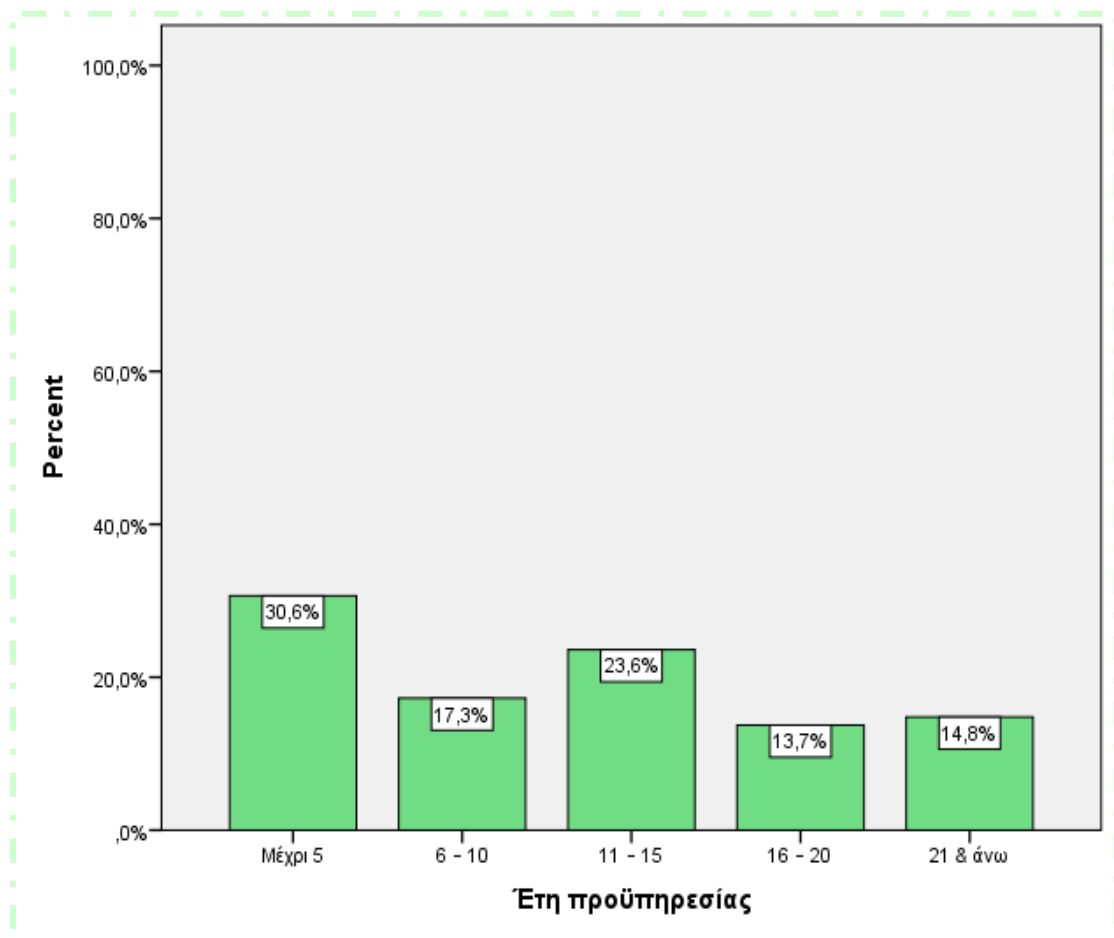
Το 80,0% των συμμετεχόντων ήταν γυναίκες. Επίσης, το 37,9% των συμμετεχόντων ήταν 26-35 ετών και το 51,4% ήταν έγγαμοι. Απόφοιτοι Α.Τ.Ε.Ι. ήταν το 30,7% και κάτοχοι μεταπτυχιακού το 30,3%. Ακόμα, το 42,4% των συμμετεχόντων ήταν νοσηλευτές και το 55,9% εργαζόταν σε ιδιωτικό νοσοκομείο. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων εργαζόταν το πολύ 5 έτη, με το ποσοστό να είναι 30,6% και το 48,6% είχε εισόδημα 501-1000 ευρώ μηνιαίως.

Το νοσοκομείο που εργάζονταν οι συμμετέχοντες δίνεται στο γράφημα που ακολουθεί.



Διάγραμμα 1.: Νοσοκομεία που εργάζονται οι συμμετέχοντες

Τα έτη προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων δίνονται στο γράφημα που ακολουθεί.



Διάγραμμα 2.: Έτη προϋπηρεσίας

7.2.2. Εργασιακή ικανοποίηση (J.S.S.)

Στον πίνακα που ακολουθεί δίνονται οι βαθμολογίες των συμμετεχόντων στις διαστάσεις στην κλίμακα J.S.S. καθώς και η συνολική τους βαθμολογία. Οι βαθμολογίες στις διαστάσεις μπορούν να κυμανθούν από 4 έως 24 ενώ η συνολική βαθμολογία από 36 έως 216 μονάδες. Υψηλότερες τιμές υποδηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση.

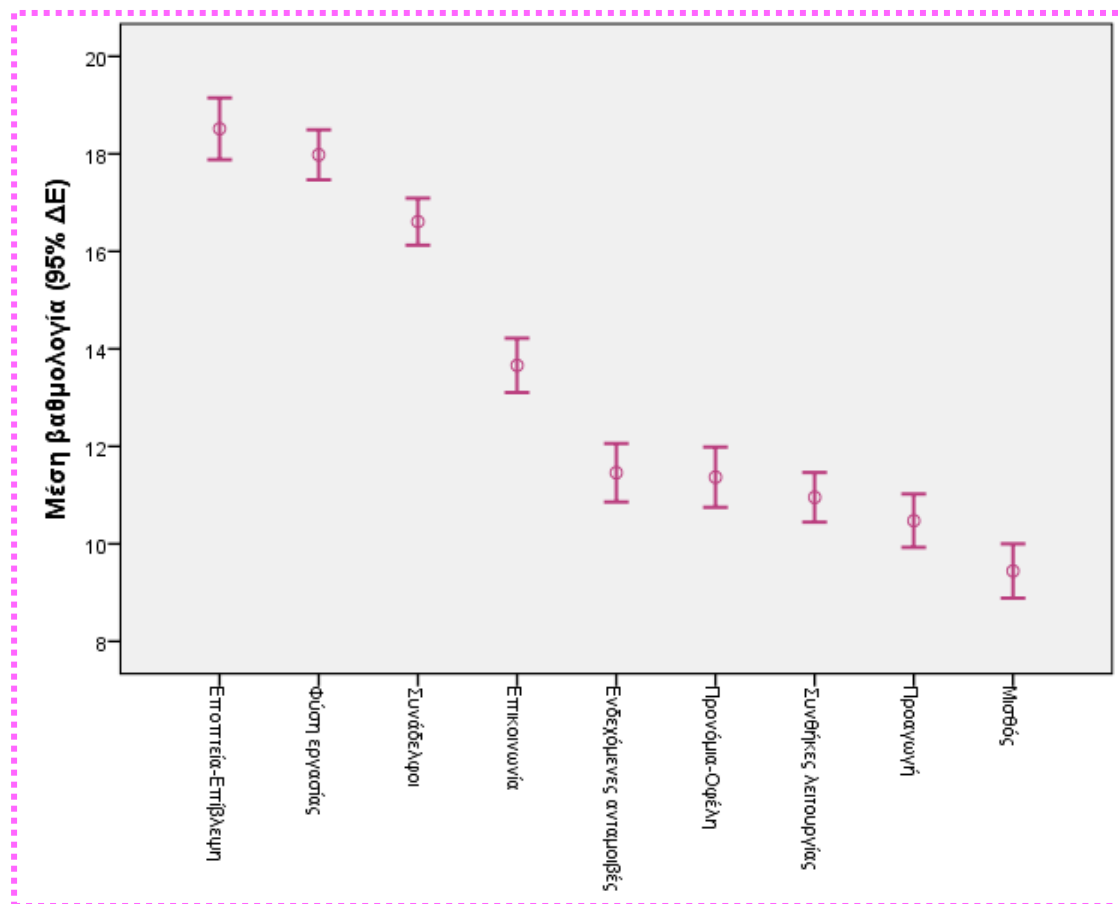
	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή	Μέση τιμή	SD
Μισθός	4,00	21,00	9,54	4,61
Προαγωγή	4,00	23,00	10,64	4,60
Εποπτεία-Επίβλεψη	4,00	24,00	18,71	5,19
Προνόμια-Οφέλη	4,00	24,00	11,49	5,09
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	4,00	24,00	11,63	5,05
Συνθήκες λειτουργίας	4,00	24,00	10,96	4,16
Συνάδελφοι	7,00	24,00	16,67	3,95
Φύση εργασίας	5,00	24,00	17,94	4,31
Επικοινωνία	4,00	24,00	13,70	4,63
Συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία	54,00	206,00	120,47	30,06

Πίνακας 6.: Εργασιακή Ικανοποίηση

Η βαθμολογία στη διάσταση «Μισθός» κυμαινόταν από 4 έως 21 μονάδες με μέση τιμή 9,54 μονάδες (SD=4.61 μονάδες), στη διάσταση «Προαγωγή» κυμαινόταν από 4 έως 23 μονάδες με μέση τιμή 10,64 μονάδες (SD=4,60 μονάδες) και στη διάσταση «Εποπτεία – Επίβλεψη» κυμαινόταν από 4 έως 24 μονάδες με μέση τιμή 18,71 μονάδες (SD=5,19 μονάδες). Η βαθμολογία στη διάσταση «Προνόμια – Οφέλη» κυμαινόταν από 4 έως 24 μονάδες με μέση τιμή 11,49 μονάδες (SD=5,09 μονάδες), στη διάσταση «Ενδεχόμενες ανταμοιβές» κυμαινόταν από 4 έως 24 μονάδες με μέση τιμή 11,63 μονάδες (SD=5,05 μονάδες) και στη διάσταση «Συνθήκες λειτουργίας» κυμαινόταν από 4 έως 24 μονάδες με μέση τιμή 10,96 μονάδες (SD=4,16 μονάδες). Η βαθμολογία στη διάσταση «Συνάδελφοι» κυμαινόταν από 7 έως 24 μονάδες με μέση τιμή 16,67 μονάδες (SD=3,95 μονάδες), στη διάσταση «Φύση εργασίας» κυμαινόταν από 5 έως 24 μονάδες με μέση τιμή 17,94 μονάδες (SD=4,31 μονάδες) και στη διάσταση «Επικοινωνία» κυμαινόταν από 4 έως 24 μονάδες με μέση τιμή 13,70

μονάδες (SD=4,63 μονάδες). Η συνολική βαθμολογία κυμαινόταν από 54 έως 206 μονάδες με τη μέση τιμή να είναι 120,47 μονάδες (SD=30,06 μονάδες).

Στο γράφημα που ακολουθεί δίνονται οι βαθμολογίες στις διαστάσεις ικανοποίησης των συμμετεχόντων με φθίνουσα σειρά.



Διάγραμμα 3.: Διαστάσεις εργασιακής ικανοποίησης

Η ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την «Εποπτεία – επίβλεψη» ήταν σημαντικά υψηλότερη σε σύγκριση με την ικανοποίηση από όλους τους υπόλοιπους τομείς ($p=0,041$ για τη σύγκριση με τη διάσταση «φύση εργασίας» και $p<0,001$ για όλες τις συγκρίσεις). Η ικανοποίηση από τη φύση εργασίας ήταν σημαντικά υψηλότερη σε σύγκριση με την ικανοποίηση από τους συναδέλφους, την επικοινωνία, τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, τα προνόμια/οφέλη, τις συνθήκες λειτουργίας, την προαγωγή και το μισθό ($p<0,001$ για όλες τις συγκρίσεις). Ομοίως, η ικανοποίηση από τους συναδέλφους ήταν σημαντικά υψηλότερη σε σύγκριση με την ικανοποίηση από την επικοινωνία, τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, τα προνόμια/οφέλη, τις συνθήκες

λειτουργίας, την προαγωγή και το μισθό ($p < 0,001$ για όλες τις συγκρίσεις). Η ικανοποίηση από την επικοινωνία ήταν σημαντικά υψηλότερη σε σύγκριση με την ικανοποίηση από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, τα προνόμια / οφέλη, τις συνθήκες λειτουργίας, την προαγωγή και το μισθό ($p < 0,001$ για όλες τις συγκρίσεις). Η ικανοποίηση από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές ήταν σημαντικά υψηλότερη σε σύγκριση με την ικανοποίηση από τις συνθήκες λειτουργίας ($p = 0,034$), την προαγωγή ($p < 0,001$) και το μισθό ($p < 0,001$), ενώ δεν διέφερε σημαντικά από την ικανοποίηση από τα προνόμια/οφέλη ($p = 0,701$). Η ικανοποίηση από τα προνόμια/οφέλη ήταν σημαντικά υψηλότερη σε σύγκριση με την ικανοποίηση από την προαγωγή ($p = 0,001$) και το μισθό ($p < 0,001$), ενώ δεν διέφερε σημαντικά από την ικανοποίηση από τις συνθήκες λειτουργίας ($p = 0,129$). Η ικανοποίηση από τις συνθήκες λειτουργίας ήταν σημαντικά υψηλότερη σε σύγκριση με την ικανοποίηση από το μισθό ($p < 0,001$), ενώ δεν διέφερε σημαντικά από την ικανοποίηση από την προαγωγή ($p = 0,246$). Τέλος, η ικανοποίηση από την προαγωγή ήταν σημαντικά υψηλότερη σε σύγκριση με την ικανοποίηση από το μισθό ($p < 0,001$).

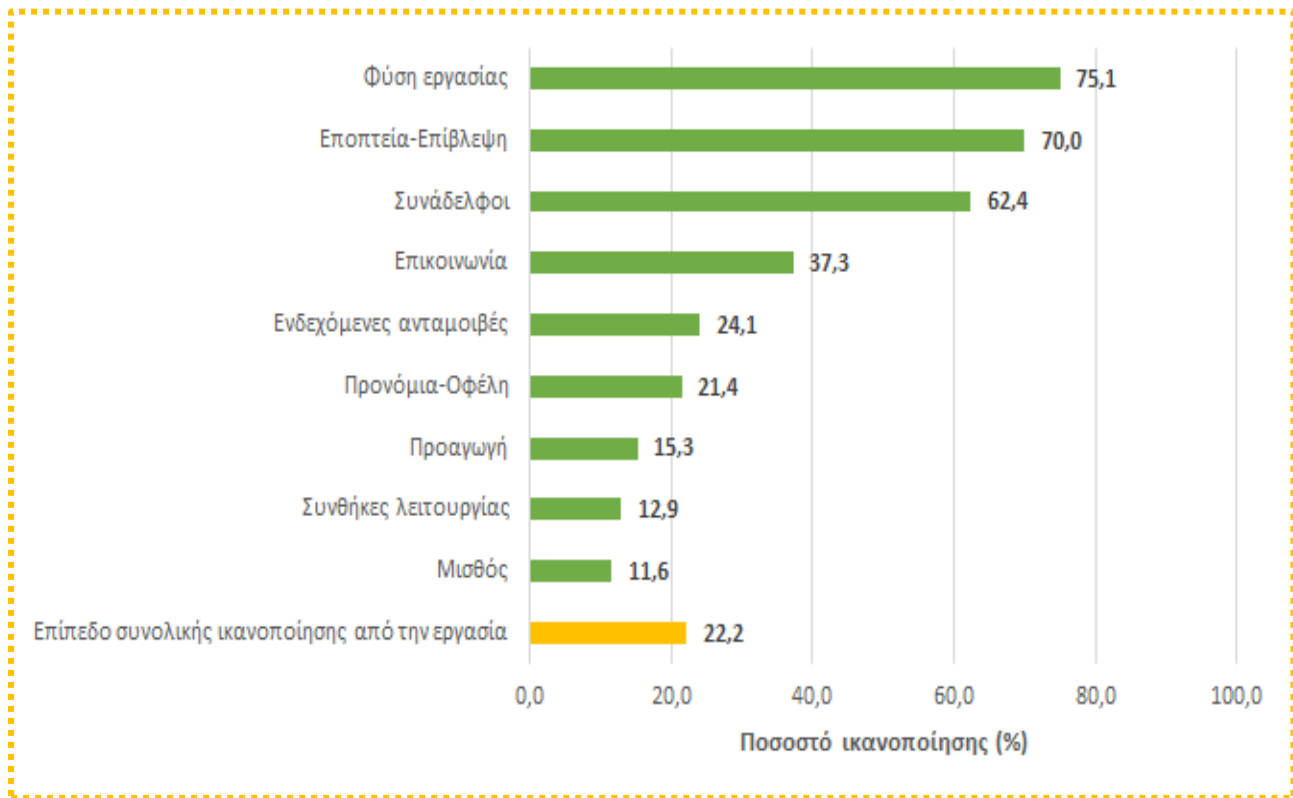
Τα επίπεδα ικανοποίησης των συμμετεχόντων ανά τομέα αλλά και συνολικά δίνονται στον πίνακα που ακολουθεί.

	Δυσανεστημένοι	Ούτε δυσανεστημένοι, ούτε ικανοποιημένοι	Ικανοποιημένοι
	N (%)	N (%)	N (%)
Μισθός	197 (69,1)	55 (19,3)	33 (11,6)
Προαγωγή	188 (65,3)	56 (19,4)	44 (15,3)
Εποπτεία-Επίβλεψη	37 (12,9)	49 (17,1)	201 (70)
Προνόμια-Οφέλη	165 (57,9)	59 (20,7)	61 (21,4)
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	174 (60,8)	43 (15)	69 (24,1)
Συνθήκες λειτουργίας	197 (68,9)	52 (18,2)	37 (12,9)
Συναδέλφους	45 (15,7)	63 (22)	179 (62,4)
Φύση εργασίας	32 (11,2)	39 (13,7)	214 (75,1)
Επικοινωνία	129 (45,4)	49 (17,3)	106 (37,3)
Επίπεδο συνολικής ικανοποίησης από την εργασία	102 (38,3)	105 (39,5)	59 (22,2)

Πίνακας 7.: Επίπεδα Ικανοποίησης

Το 70% των συμμετεχόντων ήταν ικανοποιημένοι από την εποπτεία-επίβλεψη, το 62,4% από τους συναδέλφους τους και το 75,1% από τη φύση της εργασίας τους. Τα χαμηλότερα ποσοστά ικανοποίησης σημειώθηκαν στις συνθήκες λειτουργίας και στον μισθό όπου ήταν 11,6% και 12,9% αντίστοιχα. Συνολικά, το 22,2% ήταν ικανοποιημένο από την εργασία τους.

Στο γράφημα που ακολουθεί δίνονται τα ποσοστά των συμμετεχόντων που ήταν ικανοποιημένοι από τους διάφορους τομείς της εργασίας τους, με φθίνουσα σειρά, αλλά και συνολικά από την εργασία τους.



Διάγραμμα 4.: Ικανοποίηση σε διάφορους τομείς

7.2.3. Συσχέτιση των βαθμολογιών ικανοποίησης από την εργασία με δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων

Προκειμένου να βρεθούν ποιοι παράγοντες σχετίζονται με την ικανοποίηση από την εργασία έγιναν αναλύσεις πολυπαραγοντικής γραμμικής παλινδρόμησης έχοντας σαν εξαρτημένες μεταβλητές τις βαθμολογίες ικανοποίησης στους διάφορους τομείς της εργασίας των συμμετεχόντων αλλά και συνολικά. Σαν ανεξάρτητες μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν τα δημογραφικά και εργασιακά τους στοιχεία. Τα αποτελέσματα των αναλύσεων δίνονται παρακάτω.

- ✓ Έχοντας σαν εξαρτημένη τη βαθμολογία στη διάσταση «Μισθός»:

		$\beta+$	SE++	P
Φύλο	Άντρες (αναφορά)			
	Γυναίκες	0,41	0,70	0,560
Ηλικία	18-35 (αναφορά)			
	36-45	0,40	0,88	0,649
	46 και άνω	0,72	1,19	0,547
Έγγαμοι	Όχι (αναφορά)			
	Ναι	0,02	0,61	0,970
Εκπαίδευση	Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό (αναφορά)			
	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση / Ι.Ε.Κ.	0,35	1,40	0,803
	A.T.E.I.	0,85	0,69	0,220
	A.E.I.	-0,57	0,76	0,457
Επάγγελμα	Ιατρός (αναφορά)			
	Βοηθός Νοσηλείας	-2,27	1,80	0,209
	Διοικητικό Προσωπικό	-2,82	1,23	0,022
	Μαία – Μαιευτής	-2,96	1,45	0,042
	Νοσηλεύτης /-τρια	-2,50	1,20	0,038
Νοσοκομείο	Ιδιωτικό (αναφορά)			
	Δημόσιο	-1,87	0,59	0,002
	Στρατιωτικό	0,07	1,05	0,948
Έτη προϋπηρεσίας	Μέχρι 10 (αναφορά)			
	11 – 15	-2,71	0,86	0,002
	16 & άνω	-3,25	1,09	0,003
Οικονομική κατάσταση	Μέχρι 1000€ (αναφορά)			
	1001€ - 1500€	1,37	0,74	0,064
	Μεγαλύτερο των 1501€	3,06	1,15	0,008

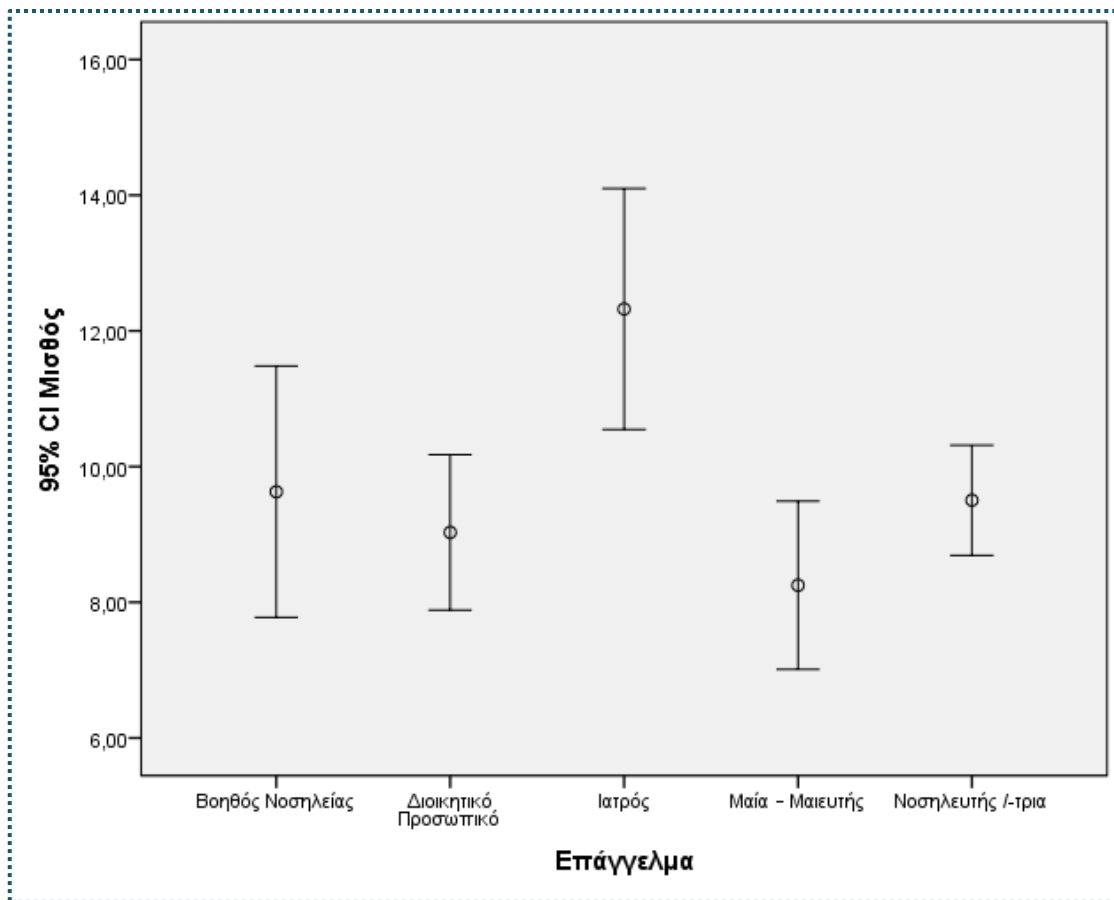
⁺ συντελεστής εξάρτησης ⁺⁺ τυπικό σφάλμα συντελεστή εξάρτησης

Πίνακας 8.: Μισθός

Το επάγγελμα, το είδος νοσοκομείου, τα έτη προϋπηρεσίας και η οικονομική κατάσταση βρέθηκαν να σχετίζονται ανεξάρτητα με την ικανοποίηση των συμμετεχόντων από το μισθό. Συγκεκριμένα:

- ✓ Το διοικητικό προσωπικό είχε κατά 2,82 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία, υποδηλώνοντας λιγότερη ικανοποίηση στον συγκεκριμένο τομέα, σε σύγκριση με τους ιατρούς.
- ✓ Οι μαιές/μαιευτές είχαν κατά 2,96 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους ιατρούς.
- ✓ Οι νοσηλευτές είχαν κατά 2,50 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους ιατρούς.
- ✓ Οι εργαζόμενοι σε δημόσιο νοσοκομείο είχαν κατά 1,87 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους εργαζόμενους σε ιδιωτικό νοσοκομείο.
- ✓ Οι συμμετέχοντες με προϋπηρεσία 11-15 χρόνια είχαν κατά 2,71 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες με προϋπηρεσία το πολύ 10 χρόνια.
- ✓ Οι συμμετέχοντες με προϋπηρεσία 16 και άνω χρόνια είχαν κατά 3,25 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες με προϋπηρεσία το πολύ 10 χρόνια.
- ✓ Οι συμμετέχοντες με μηνιαίο εισόδημα άνω των 1501 ευρώ είχαν κατά 3,06 μονάδες υψηλότερη βαθμολογία, υποδηλώνοντας περισσότερη ικανοποίηση στον συγκεκριμένο τομέα, σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες με μηνιαίο εισόδημα μέχρι 1000 ευρώ.

Η ικανοποίηση των συμμετεχόντων από το μισθό ανάλογα με το επάγγελμά τους δίνεται στο ακόλουθο γράφημα.



Διάγραμμα 5.: Ικανοποίηση σε σχέση με τον μισθό

- ✓ Έχοντας σαν εξαρτημένη τη βαθμολογία στη διάσταση «Προαγωγή»:

		β+	SE++	P
Φύλο	Άντρες (αναφορά)			
	Γυναίκες	0,93	0,68	0,173
Ηλικία	18-35 (αναφορά)			
	36-45	-0,80	0,85	0,349
	46 και άνω	0,40	1,15	0,730
Έγγαμοι	Όχι (αναφορά)			
	Ναι	-0,28	0,59	0,631
Εκπαίδευση	Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό (αναφορά)			
	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση / Ι.Ε.Κ.	1,99	1,37	0,147
	Α.Τ.Ε.Ι.	1,23	0,67	0,069
	Α.Ε.Ι.	0,86	0,75	0,247
Επάγγελμα	Ιατρός (αναφορά)			
	Βοηθός Νοσηλείας	-3,56	1,75	0,043
	Διοικητικό Προσωπικό	-3,10	1,20	0,010
	Μαία – Μαιευτής	-1,96	1,41	0,166
	Νοσηλεύτης /-τρια	-2,27	1,17	0,050
Νοσοκομείο	Ιδιωτικό (αναφορά)			
	Δημόσιο	-3,08	0,58	<0,001
	Στρατιωτικό	-2,13	1,01	0,036
Έτη προϋπηρεσίας	Μέχρι 10 (αναφορά)			
	11 – 15	-0,56	0,83	0,496
	16 & άνω	-0,32	1,05	0,762
Οικονομική κατάσταση	Μέχρι 1000€ (αναφορά)			
	1001€ - 1500€	-0,33	0,72	0,647
	Μεγαλύτερο των 1501€	-0,10	1,12	0,931

⁺ συντελεστής εξάρτησης ⁺⁺ τυπικό σφάλμα συντελεστή εξάρτησης

Πίνακας 9.: Προαγωγή

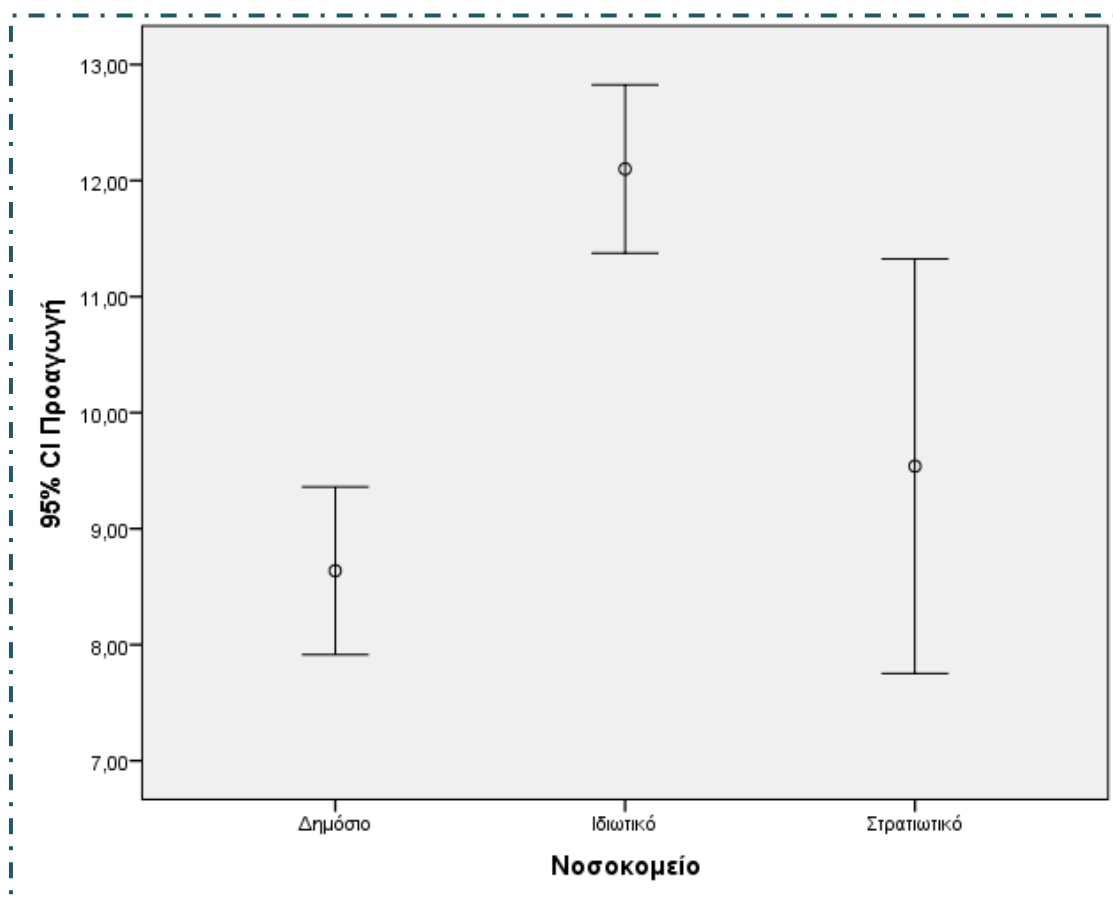
Το επάγγελμα και το είδος νοσοκομείου βρέθηκαν να σχετίζονται ανεξάρτητα με την ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την προαγωγή. Συγκεκριμένα:

- ✓ Το διοικητικό προσωπικό είχε κατά 3,10 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία, υποδηλώνοντας λιγότερη ικανοποίηση στον συγκεκριμένο τομέα, σε σύγκριση με τους ιατρούς.

- ✓ Οι βοηθοί νοσηλείας είχαν κατά 3,56 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους ιατρούς.

- ✓ Οι νοσηλευτές είχαν κατά 2,27 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους ιατρούς.
- ✓ Οι εργαζόμενοι σε δημόσιο νοσοκομείο είχαν κατά 3,08 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους εργαζόμενους σε ιδιωτικό νοσοκομείο.
- ✓ Οι εργαζόμενοι σε στρατιωτικό νοσοκομείο είχαν κατά 2,13 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους εργαζόμενους σε ιδιωτικό νοσοκομείο.

Η ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την προαγωγή ανάλογα με το είδος νοσοκομείου δίνεται στο ακόλουθο γράφημα.



Διάγραμμα 6.: Ικανοποίηση από την προαγωγή

- ✓ Έχοντας σαν εξαρτημένη τη βαθμολογία στη διάσταση «Εποπτεία-Επίβλεψη»:

		β+	SE++	P
Φύλο	Άντρες (αναφορά)			
	Γυναίκες	0,20	0,75	0,795
Ηλικία	18-35 (αναφορά)			
	36-45	-0,67	0,93	0,473
	46 και άνω	-0,43	1,27	0,735
Έγγαμοι	Όχι (αναφορά)			
	Ναι	-0,04	0,65	0,946
Εκπαίδευση	Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό (αναφορά)			
	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση / Ι.Ε.Κ.	2,55	1,50	0,091
	Α.Τ.Ε.Ι.	2,22	0,74	0,003
	Α.Ε.Ι.	2,05	0,82	0,013
Επάγγελμα	Ιατρός (αναφορά)			
	Βοηθός Νοσηλείας	-4,55	1,93	0,019
	Διοικητικό Προσωπικό	-3,16	1,33	0,018
	Μαία – Μαιευτής	-3,26	1,56	0,038
	Νοσηλεύτης /-τρια	-3,82	1,30	0,004
Νοσοκομείο	Ιδιωτικό (αναφορά)			
	Δημόσιο	-3,67	0,64	<0,001
	Στρατιωτικό	-0,88	1,11	0,428
Έτη προϋπηρεσίας	Μέχρι 10 (αναφορά)			
	11 – 15	-0,71	0,91	0,440
	16 & άνω	-1,62	1,16	0,163
Οικονομική κατάσταση	Μέχρι 1000€ (αναφορά)			
	1001€ - 1500€	-0,22	0,79	0,781
	Μεγαλύτερο των 1501€	-1,80	1,24	0,147

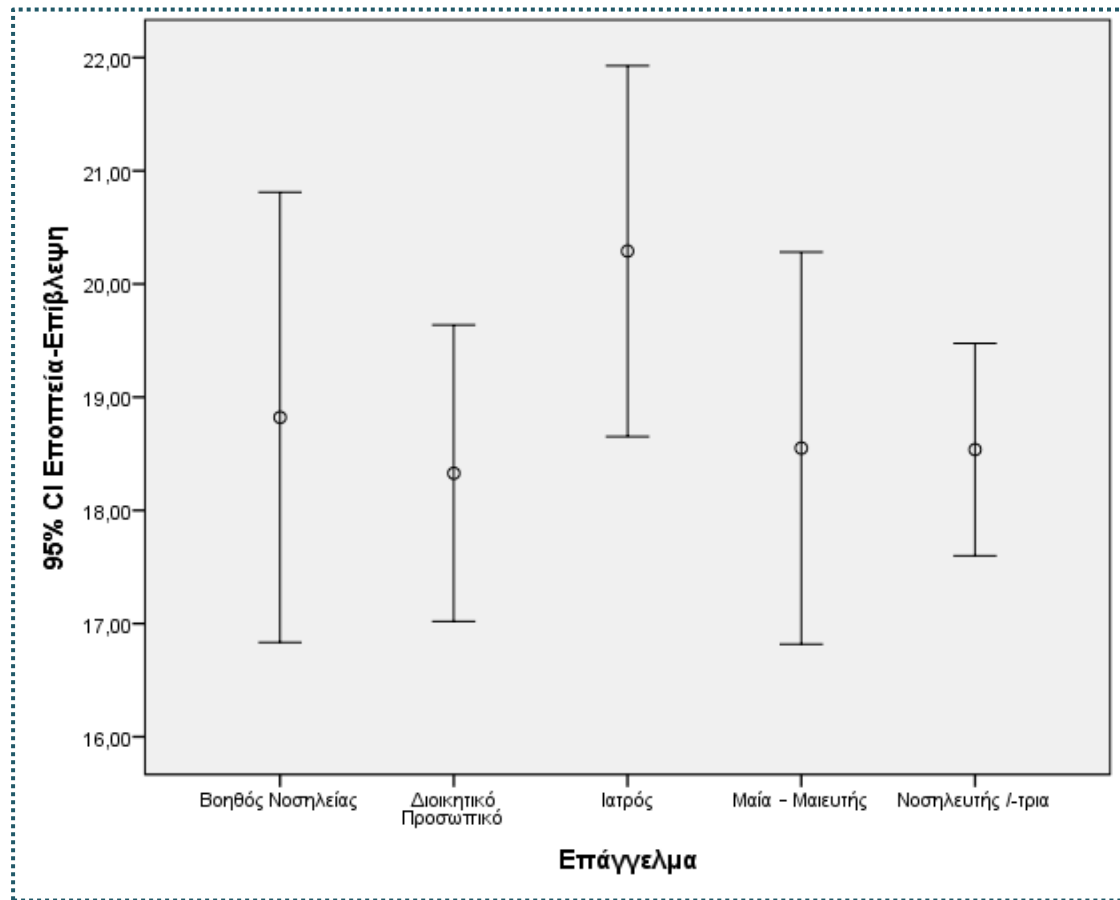
⁺ συντελεστής εξάρτησης ⁺⁺ τυπικό σφάλμα συντελεστή εξάρτησης

Πίνακας 10.: Εποπτεία – Επίβλεψη

Το εκπαιδευτικό επίπεδο, το επάγγελμα και το είδος νοσοκομείου βρέθηκαν να σχετίζονται ανεξάρτητα με την ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την Εποπτεία-Επίβλεψη. Συγκεκριμένα:

- ✓ Οι πτυχιούχοι Α.Τ.Ε.Ι. είχαν κατά 2,22 μονάδες υψηλότερη βαθμολογία, υποδηλώνοντας περισσότερη ικανοποίηση στον συγκεκριμένο τομέα, σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες με μεταπτυχιακό/ διδακτορικό.
- ✓ Οι πτυχιούχοι Α.Ε.Ι. είχαν κατά 2,05 μονάδες υψηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες με μεταπτυχιακό/ διδακτορικό.
- ✓ Οι βοηθοί νοσηλείας είχαν κατά 4,55 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία, υποδηλώνοντας λιγότερη ικανοποίηση στον συγκεκριμένο τομέα, σε σύγκριση με τους ιατρούς.
- ✓ Το διοικητικό προσωπικό είχε κατά 3,16 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους ιατρούς.
- ✓ Οι μαίες/μαιευτές είχαν κατά 3,26 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους ιατρούς.
- ✓ Οι νοσηλευτές είχαν κατά 3,82 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους ιατρούς.
- ✓ Οι εργαζόμενοι σε δημόσιο νοσοκομείο είχαν κατά 3,67 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους εργαζόμενους σε ιδιωτικό νοσοκομείο.

Η ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την Εποπτεία – Επίβλεψη ανάλογα με το επάγγελμά τους δίνεται στο ακόλουθο γράφημα.



Διάγραμμα 7.: Ικανοποίηση από την Εποπτεία - Επίβλεψη

✓ Έχοντας σαν εξαρτημένη τη βαθμολογία στη διάσταση «Προνόμια-Οφέλη»:

		$\beta+$	SE++	P
Φύλο	Άντρες (αναφορά)			
	Γυναίκες	-0,83	0,76	0,279
Ηλικία	18-35 (αναφορά)			
	36-45	0,39	0,95	0,682
	46 και άνω	1,57	1,28	0,222
Έγγαμοι	Όχι (αναφορά)			
	Ναι	-0,30	0,65	0,647
Εκπαίδευση	Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό (αναφορά)			
	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση / Ι.Ε.Κ.	1,05	1,52	0,488
	Α.Τ.Ε.Ι.	0,75	0,75	0,320
	Α.Ε.Ι.	0,68	0,84	0,417
Επάγγελμα	Ιατρός (αναφορά)			
	Βοηθός Νοσηλείας	-0,29	1,96	0,882
	Διοικητικό Προσωπικό	-0,72	1,36	0,594
	Μαία – Μαιευτής	-0,88	1,59	0,582
	Νοσηλεύτης /-τρια	-0,56	1,32	0,670
Νοσοκομείο	Ιδιωτικό (αναφορά)			
	Δημόσιο	-3,37	0,65	<0,001
	Στρατιωτικό	-2,38	1,12	0,035
Έτη προϋπηρεσίας	Μέχρι 10 (αναφορά)			
	11 – 15	-1,68	0,93	0,070
	16 & άνω	-1,31	1,17	0,265
Οικονομική κατάσταση	Μέχρι 1000€ (αναφορά)			
	1001€ - 1500€	-1,69	0,80	0,035
	Μεγαλύτερο των 1501€	-1,16	1,26	0,358

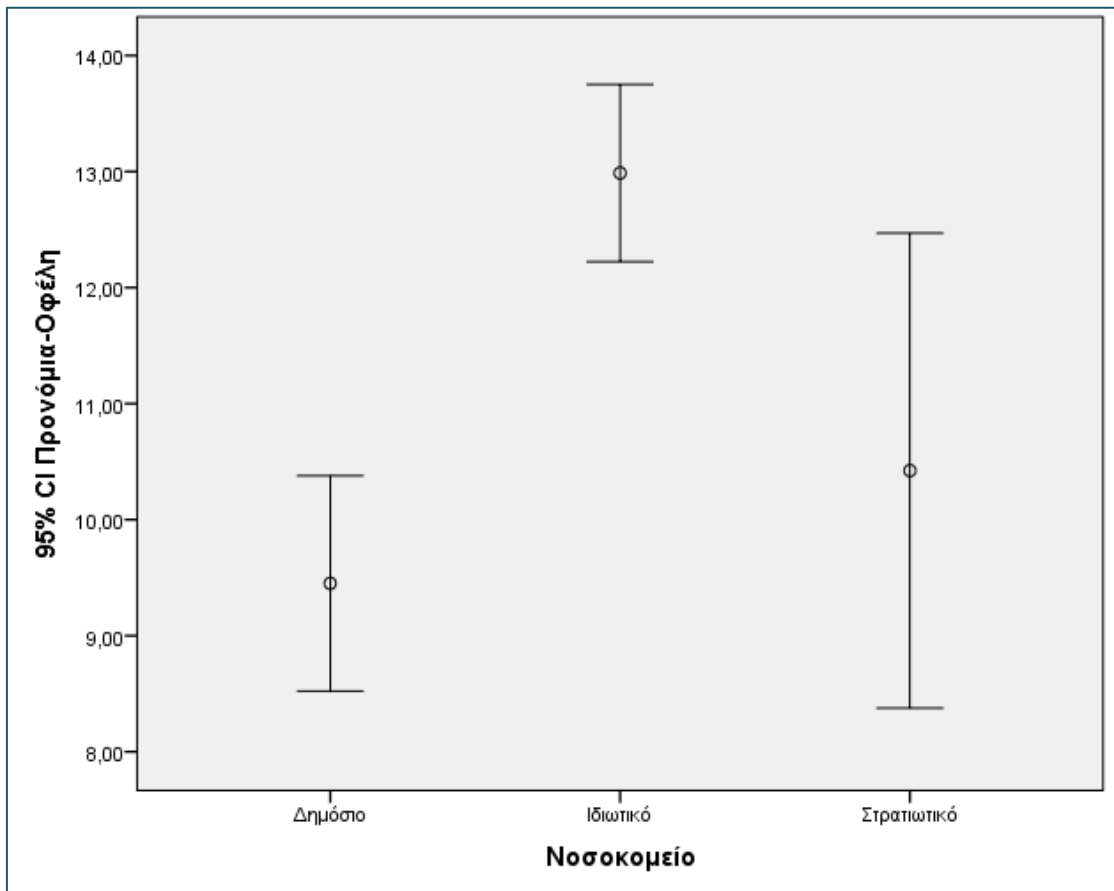
⁺ συντελεστής εξάρτησης ⁺⁺ τυπικό σφάλμα συντελεστή εξάρτησης

Πίνακας 11.: Прονόμια – Οφέλη

Το είδος νοσοκομείου και η οικονομική κατάσταση βρέθηκαν να σχετίζονται ανεξάρτητα με την ικανοποίηση των συμμετεχόντων από τα Προνόμια-Οφέλη. Συγκεκριμένα:

- ✓ Οι εργαζόμενοι σε δημόσιο νοσοκομείο είχαν κατά 3,37 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία, υποδηλώνοντας λιγότερη ικανοποίηση στον συγκεκριμένο τομέα, σε σύγκριση με τους εργαζόμενους σε ιδιωτικό νοσοκομείο.
- ✓ Οι εργαζόμενοι σε στρατιωτικό νοσοκομείο είχαν κατά 2,38 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους εργαζόμενους σε ιδιωτικό νοσοκομείο.
- ✓ Οι συμμετέχοντες με μηνιαίο εισόδημα 1001-1500 ευρώ είχαν κατά 1,69 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες με μηνιαίο εισόδημα μέχρι 1000 ευρώ.

Η ικανοποίηση των συμμετεχόντων από τα Προνόμια-Οφέλη ανάλογα με το είδος νοσοκομείου δίνεται στο ακόλουθο γράφημα.



Διάγραμμα 8.: Ικανοποίηση από τα Προνόμια – Οφέλη

- ✓ Έχοντας σαν εξαρτημένη τη βαθμολογία στη διάσταση «Ενδεχόμενες ανταμοιβές»:

		$\beta+$	SE++	P
Φύλο	Άντρες (αναφορά)			
	Γυναίκες	-0,29	0,76	0,699
Ηλικία	18-35 (αναφορά)			
	36-45	1,04	0,94	0,271
	46 και άνω	1,88	1,29	0,144
Έγγαμοι	Όχι (αναφορά)			
	Ναι	-0,81	0,65	0,218
Εκπαίδευση	Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό (αναφορά)			
	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση / Ι.Ε.Κ.	0,92	1,52	0,544
	A.T.E.I.	0,75	0,75	0,315
	A.E.I.	0,29	0,84	0,733
Επάγγελμα	Ιατρός (αναφορά)			
	Βοηθός Νοσηλείας	-3,54	1,95	0,072
	Διοικητικό Προσωπικό	-2,34	1,34	0,082
	Μαία – Μαιευτής	-2,99	1,59	0,062
	Νοσηλεύτης /-τρια	-2,90	1,31	0,028
Νοσοκομείο	Ιδιωτικό (αναφορά)			
	Δημόσιο	-2,60	0,64	<0,001
	Στρατιωτικό	-0,16	1,13	0,890
Έτη προϋπηρεσίας	Μέχρι 10 (αναφορά)			
	11 – 15	-2,89	0,93	0,002
	16 & άνω	-3,43	1,18	0,004
Οικονομική κατάσταση	Μέχρι 1000€ (αναφορά)			
	1001€ - 1500€	-0,45	0,80	0,576
	Μεγαλύτερο των 1501€	0,65	1,24	0,602

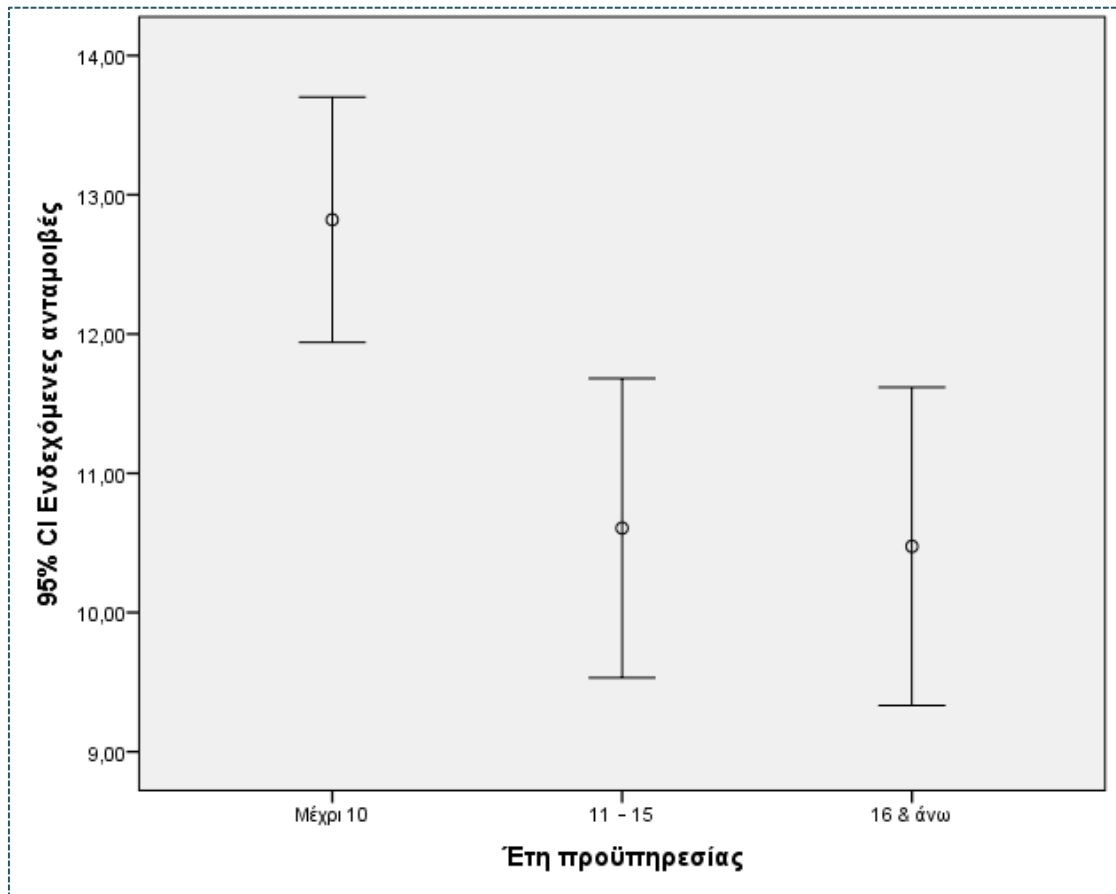
⁺ συντελεστής εξάρτησης ⁺⁺ τυπικό σφάλμα συντελεστή εξάρτησης

Πίνακας 12.: Ενδεχόμενες Ανταμοιβές

Το επάγγελμα, το είδος νοσοκομείου και τα έτη προϋπηρεσίας βρέθηκαν να σχετίζονται ανεξάρτητα με την ικανοποίηση των συμμετεχόντων από τις Ενδεχόμενες ανταμοιβές. Συγκεκριμένα:

- ✓ Οι νοσηλευτές είχαν κατά 2,90 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία, υποδηλώνοντας λιγότερη ικανοποίηση στον συγκεκριμένο τομέα, σε σύγκριση με τους ιατρούς.
- ✓ Οι εργαζόμενοι σε δημόσιο νοσοκομείο είχαν κατά 2,60 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους εργαζόμενους σε ιδιωτικό νοσοκομείο.
- ✓ Οι συμμετέχοντες με προϋπηρεσία 11-15 χρόνια είχαν κατά 2,89 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες με προϋπηρεσία το πολύ 10 χρόνια.
- ✓ Οι συμμετέχοντες με προϋπηρεσία 16 και άνω χρόνια είχαν κατά 3,43 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες με προϋπηρεσία το πολύ 10 χρόνια.

Η ικανοποίηση των συμμετεχόντων από τις Ενδεχόμενες ανταμοιβές ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας τους δίνεται στο ακόλουθο γράφημα.



Διάγραμμα 9.: Ικανοποίηση από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές

- ✓ Έχοντας σαν εξαρτημένη τη βαθμολογία στη διάσταση «Συνθήκες λειτουργίας»:

		$\beta+$	SE++	P
Φύλο	Άντρες (αναφορά)			
	Γυναίκες	-0,41	0,62	0,512
Ηλικία	18-35 (αναφορά)			
	36-45	0,79	0,78	0,312
	46 και άνω	1,92	1,05	0,069
Έγγαμοι	Όχι (αναφορά)			
	Ναι	-0,71	0,54	0,187
Εκπαίδευση	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό (αναφορά)			
	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση / I.E.K.	1,78	1,25	0,156
	A.T.E.I.	0,33	0,61	0,597
	A.E.I.	1,03	0,69	0,133
Επάγγελμα	Ιατρός (αναφορά)			
	Βοηθός Νοσηλείας	-2,41	1,60	0,133
	Διοικητικό Προσωπικό	-3,21	1,10	0,004
	Μαία – Μαιευτής	-2,52	1,29	0,050
	Νοσηλεύτης /-τρια	-2,84	1,07	0,008
Νοσοκομείο	Ιδιωτικό (αναφορά)			
	Δημόσιο	-1,75	0,53	0,001
	Στρατιωτικό	-1,21	0,92	0,190
Έτη προϋπηρεσίας	Μέχρι 10 (αναφορά)			
	11 – 15	-1,40	0,77	0,069
	16 & άνω	-1,48	0,97	0,126
Οικονομική κατάσταση	Μέχρι 1000€ (αναφορά)			
	1001€ - 1500€	0,09	0,66	0,888
	Μεγαλύτερο των 1501€	-0,87	1,02	0,396

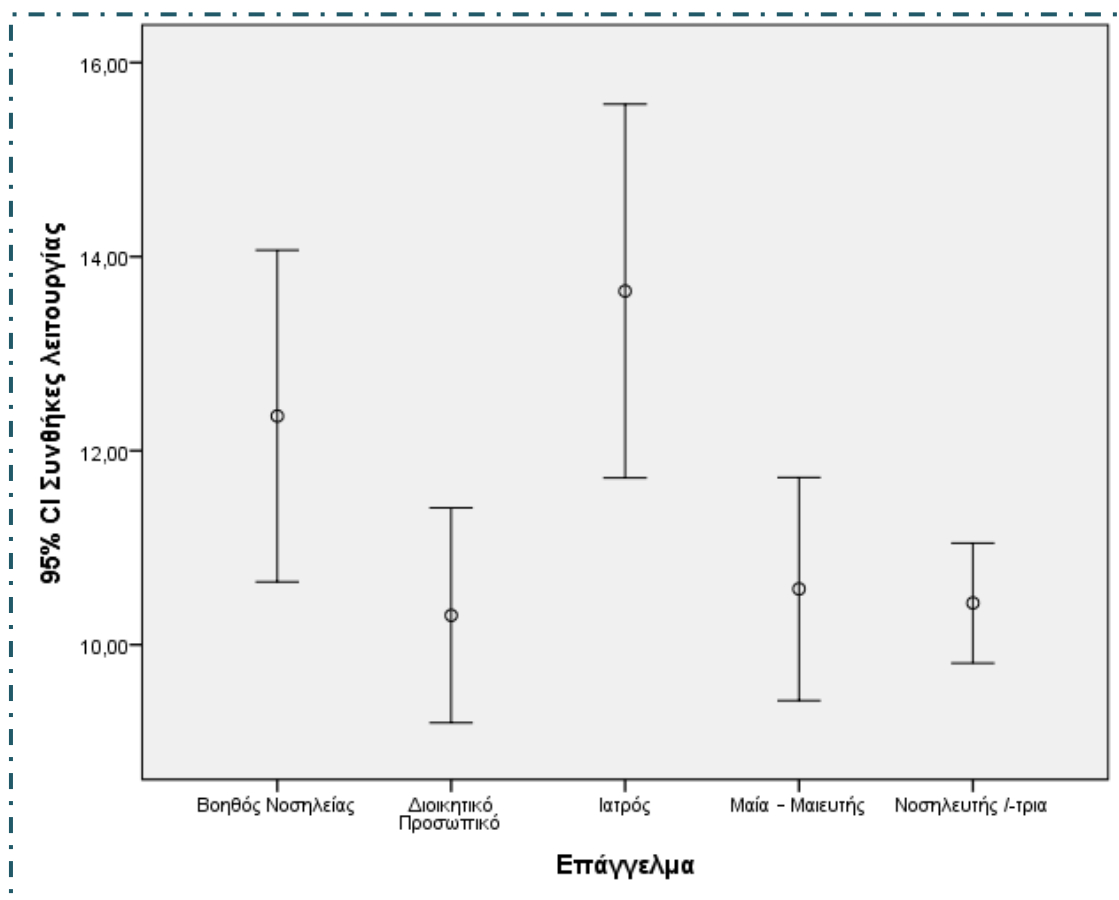
⁺ συντελεστής εξάρτησης ⁺⁺ τυπικό σφάλμα συντελεστή εξάρτησης

Πίνακας 13.: Συνθήκες λειτουργίας

Το επάγγελμα και το είδος νοσοκομείου βρέθηκαν να σχετίζονται ανεξάρτητα με την ικανοποίηση των συμμετεχόντων από τις συνθήκες λειτουργίας. Συγκεκριμένα:

- ✓ Το διοικητικό προσωπικό είχε κατά 3,21 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία, υποδηλώνοντας λιγότερη ικανοποίηση στον συγκεκριμένο τομέα, σε σύγκριση με τους ιατρούς.
- ✓ Οι μαίες/ μαιευτές είχαν κατά 2,52 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους ιατρούς.
- ✓ Οι νοσηλευτές είχαν κατά 2,84 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους ιατρούς.
- ✓ Οι εργαζόμενοι σε δημόσιο νοσοκομείο είχαν κατά 1,75 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους εργαζόμενους σε ιδιωτικό νοσοκομείο.

Η ικανοποίηση των συμμετεχόντων από τις συνθήκες λειτουργίας ανάλογα με το επάγγελμά τους δίνεται στο ακόλουθο γράφημα.



Διάγραμμα 10.: Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας

✓ Έχοντας σαν εξαρτημένη τη βαθμολογία στη διάσταση «Συνάδελφοι»:

		$\beta+$	SE++	P
Φύλο	Άντρες (αναφορά)			
	Γυναίκες	0,19	0,57	0,743
Ηλικία	18-35 (αναφορά)			
	36-45	1,50	0,71	0,036
	46 και άνω	1,75	0,96	0,070
Έγγαμοι	Όχι (αναφορά)			
	Ναι	-0,33	0,49	0,502
Εκπαίδευση	Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό (αναφορά)			
	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση / Ι.Ε.Κ.	1,83	1,17	0,118
	A.T.E.I.	0,09	0,56	0,869
	A.E.I.	0,12	0,62	0,842
Επάγγελμα	Ιατρός (αναφορά)			
	Βοηθός Νοσηλείας	-3,40	1,51	0,025
	Διοικητικό Προσωπικό	-3,08	1,00	0,002
	Μαία – Μαιευτής	-2,13	1,18	0,071
	Νοσηλεύτης /-τρια	-2,82	0,97	0,004
Νοσοκομείο	Ιδιωτικό (αναφορά)			
	Δημόσιο	-3,21	0,48	<0,001
	Στρατιωτικό	-1,52	0,84	0,073
Έτη προϋπηρεσίας	Μέχρι 10 (αναφορά)			
	11 – 15	-1,91	0,70	0,006
	16 & άνω	-1,40	0,89	0,116
Οικονομική κατάσταση	Μέχρι 1000€ (αναφορά)			
	1001€ - 1500€	-0,88	0,60	0,146
	Μεγαλύτερο των 1501€	-1,71	0,93	0,067

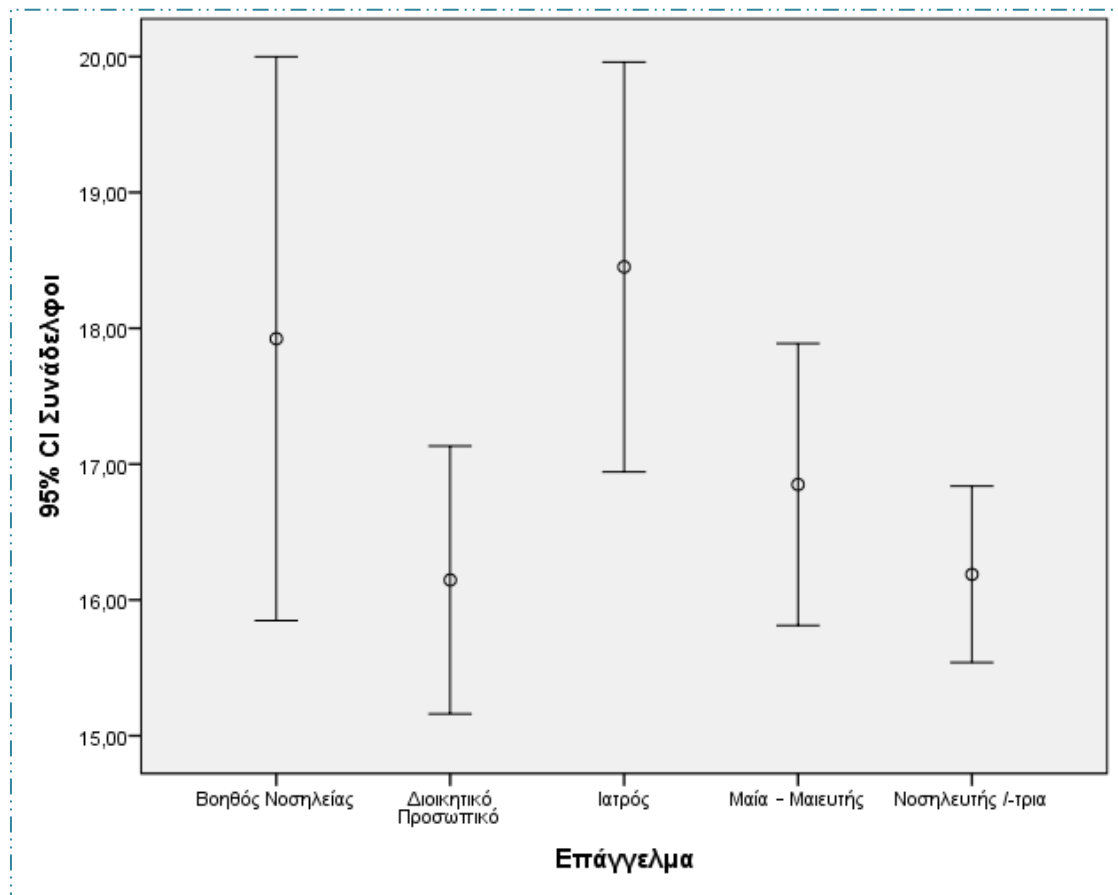
⁺ συντελεστής εξάρτησης ⁺⁺ τυπικό σφάλμα συντελεστή εξάρτησης

Πίνακας 14.: Συνάδελφοι

Η ηλικία, το επάγγελμα, το είδος νοσοκομείου και τα έτη προϋπηρεσίας βρέθηκαν να σχετίζονται ανεξάρτητα με την ικανοποίηση των συμμετεχόντων από τους συναδέλφους. Συγκεκριμένα:

- ✓ Οι συμμετέχοντες που ήταν 36-45 ετών είχαν κατά 1,50 μονάδες υψηλότερη βαθμολογία, υποδηλώνοντας περισσότερη ικανοποίηση στον συγκεκριμένο τομέα, σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που ήταν 18-35 ετών.
- ✓ Οι βοηθοί νοσηλείας είχαν κατά 3,40 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία, υποδηλώνοντας λιγότερη ικανοποίηση στον συγκεκριμένο τομέα, σε σύγκριση με τους ιατρούς.
- ✓ Το διοικητικό προσωπικό είχε κατά 3,08 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους ιατρούς.
- ✓ Οι νοσηλευτές είχαν κατά 2,82 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους ιατρούς.
- ✓ Οι εργαζόμενοι σε δημόσιο νοσοκομείο είχαν κατά 3,21 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους εργαζόμενους σε ιδιωτικό νοσοκομείο.
- ✓ Οι συμμετέχοντες με προϋπηρεσία 11-15 χρόνια είχαν κατά 1,91 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες με προϋπηρεσία το πολύ 10 χρόνια.

Η ικανοποίηση των συμμετεχόντων από τους συναδέλφους ανάλογα με το επάγγελμά τους δίνεται στο ακόλουθο γράφημα.



Διάγραμμα 11.: Ικανοποίηση από τους συναδέλφους

✓ Έχοντας σαν εξαρτημένη τη βαθμολογία στη διάσταση «Φύση εργασίας»:

		$\beta+$	SE++	P
Φύλο	Άντρες (αναφορά)			
	Γυναίκες	-0,51	0,65	0,430
Ηλικία	18-35 (αναφορά)			
	36-45	-0,30	0,82	0,713
	46 και άνω	2,08	1,10	0,060
Έγγαμοι	Όχι (αναφορά)			
	Ναι	0,07	0,56	0,901
Εκπαίδευση	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό (αναφορά)			
	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση/ I.E.K.	2,84	1,30	0,030
	A.T.E.I.	0,49	0,65	0,453
	A.E.I.	-0,19	0,71	0,790
Επάγγελμα	Ιατρός (αναφορά)			
	Βοηθός Νοσηλείας	-3,79	1,67	0,024
	Διοικητικό Προσωπικό	-3,41	1,14	0,003
	Μαία – Μαιευτής	-0,80	1,35	0,553
	Νοσηλεύτης /-τρια	-1,74	1,11	0,120
Νοσοκομείο	Ιδιωτικό (αναφορά)			
	Δημόσιο	-0,98	0,55	0,076
	Στρατιωτικό	-0,70	0,96	0,467
Έτη προϋπηρεσίας	Μέχρι 10 (αναφορά)			
	11 – 15	-2,17	0,80	0,007
	16 & άνω	-2,82	1,02	0,006
Οικονομική κατάσταση	Μέχρι 1000€ (αναφορά)			
	1001€ - 1500€	-0,24	0,69	0,730
	Μεγαλύτερο των 1501€	0,89	1,07	0,405

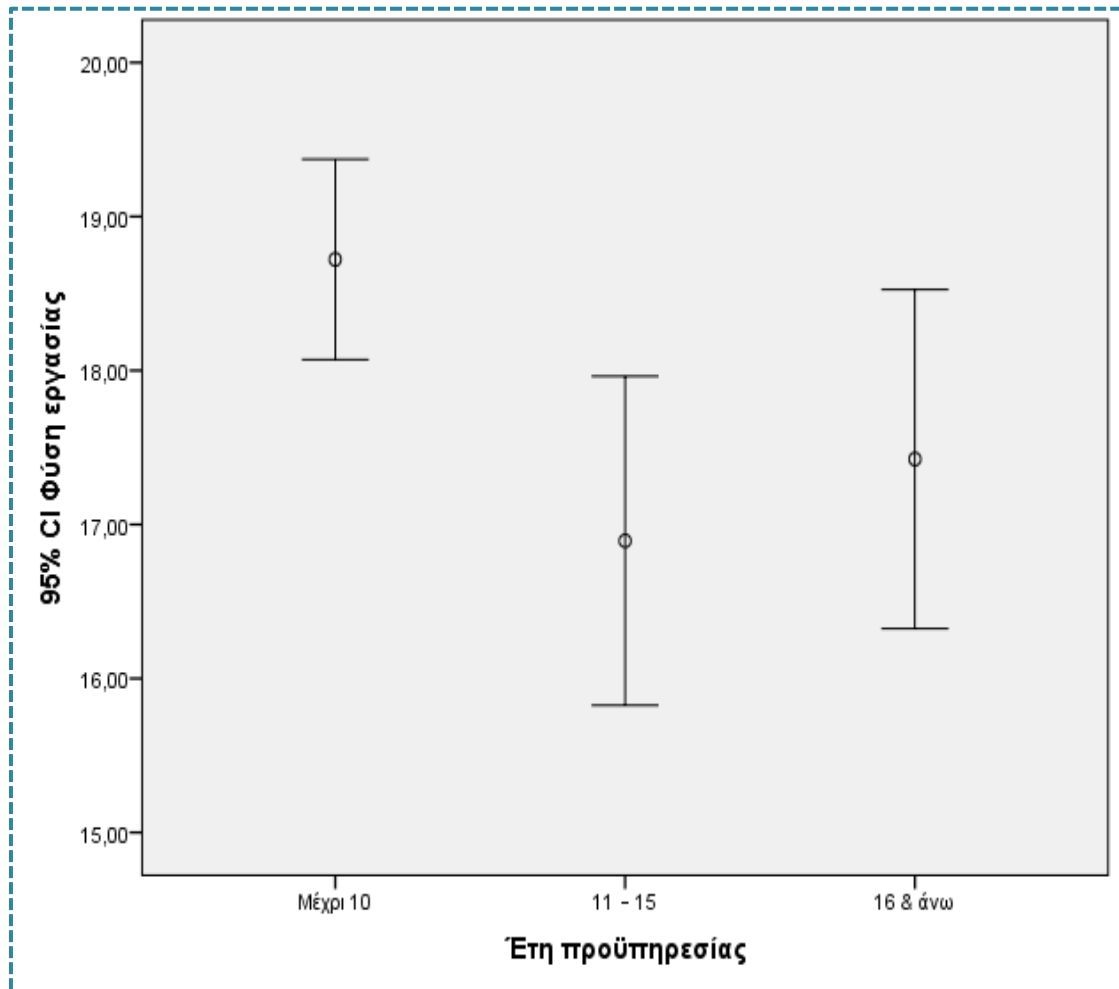
⁺ συντελεστής εξάρτησης ⁺⁺ τυπικό σφάλμα συντελεστή εξάρτησης

Πίνακας 15.: Φύση Εργασίας

Το εκπαιδευτικό επίπεδο, το επάγγελμα και τα έτη προϋπηρεσίας βρέθηκαν να σχετίζονται ανεξάρτητα με την ικανοποίηση των συμμετεχόντων από τη Φύση εργασίας. Συγκεκριμένα:

- ✓ Οι απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης / Ι.Ε.Κ. είχαν κατά 2,84 μονάδες υψηλότερη βαθμολογία, υποδηλώνοντας περισσότερη ικανοποίηση στον συγκεκριμένο τομέα, σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες με μεταπτυχιακό/ διδακτορικό.
- ✓ Οι βοηθοί νοσηλείας είχαν κατά 3,79 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία, υποδηλώνοντας λιγότερη ικανοποίηση στον συγκεκριμένο τομέα, σε σύγκριση με τους ιατρούς.
- ✓ Το διοικητικό προσωπικό είχε κατά 3,41 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους ιατρούς.
- ✓ Οι συμμετέχοντες με προϋπηρεσία 11-15 χρόνια είχαν κατά 2,17 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες με προϋπηρεσία το πολύ 10 χρόνια.
- ✓ Οι συμμετέχοντες με προϋπηρεσία 16 και άνω χρόνια είχαν κατά 2,82 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες με προϋπηρεσία το πολύ 10 χρόνια.

Η ικανοποίηση των συμμετεχόντων από τη Φύση εργασίας ανάλογα με τα έτη εργασίας τους δίνεται στο ακόλουθο γράφημα.



Διάγραμμα 12.: Ικανοποίηση από τη φύση εργασίας

✓ Έχοντας σαν εξαρτημένη τη βαθμολογία στη διάσταση «Επικοινωνία»:

		β+	SE++	P
Φύλο	Άντρες (αναφορά)			
	Γυναίκες	0,66	0,69	0,335
Ηλικία	18-35 (αναφορά)			
	36-45	0,72	0,85	0,396
	46 και άνω	2,07	1,15	0,072
Έγγαμοι	Όχι (αναφορά)			
	Ναι	-0,83	0,59	0,161
Εκπαίδευση	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό (αναφορά)			
	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση / Ι.Ε.Κ.	1,69	1,35	0,210
	A.T.E.I.	0,88	0,66	0,184
	A.E.I.	1,60	0,73	0,030
Επάγγελμα	Ιατρός (αναφορά)			
	Βοηθός Νοσηλείας	-2,19	1,74	0,210
	Διοικητικό Προσωπικό	-3,55	1,19	0,003
	Μαία – Μαιευτής	-1,80	1,40	0,199
	Νοσηλεύτης /-τρια	-3,40	1,16	0,004
Νοσοκομείο	Ιδιωτικό (αναφορά)			
	Δημόσιο	-3,08	0,58	<0,001
	Στρατιωτικό	-0,38	1,00	0,700
Έτη προϋπηρεσίας	Μέχρι 10 (αναφορά)			
	11 – 15	-1,04	0,82	0,207
	16 & άνω	-1,63	1,06	0,125
Οικονομική κατάσταση	Μέχρι 1000€ (αναφορά)			
	1001€ - 1500€	-1,06	0,72	0,143
	Μεγαλύτερο των 1501€	-1,27	1,12	0,258

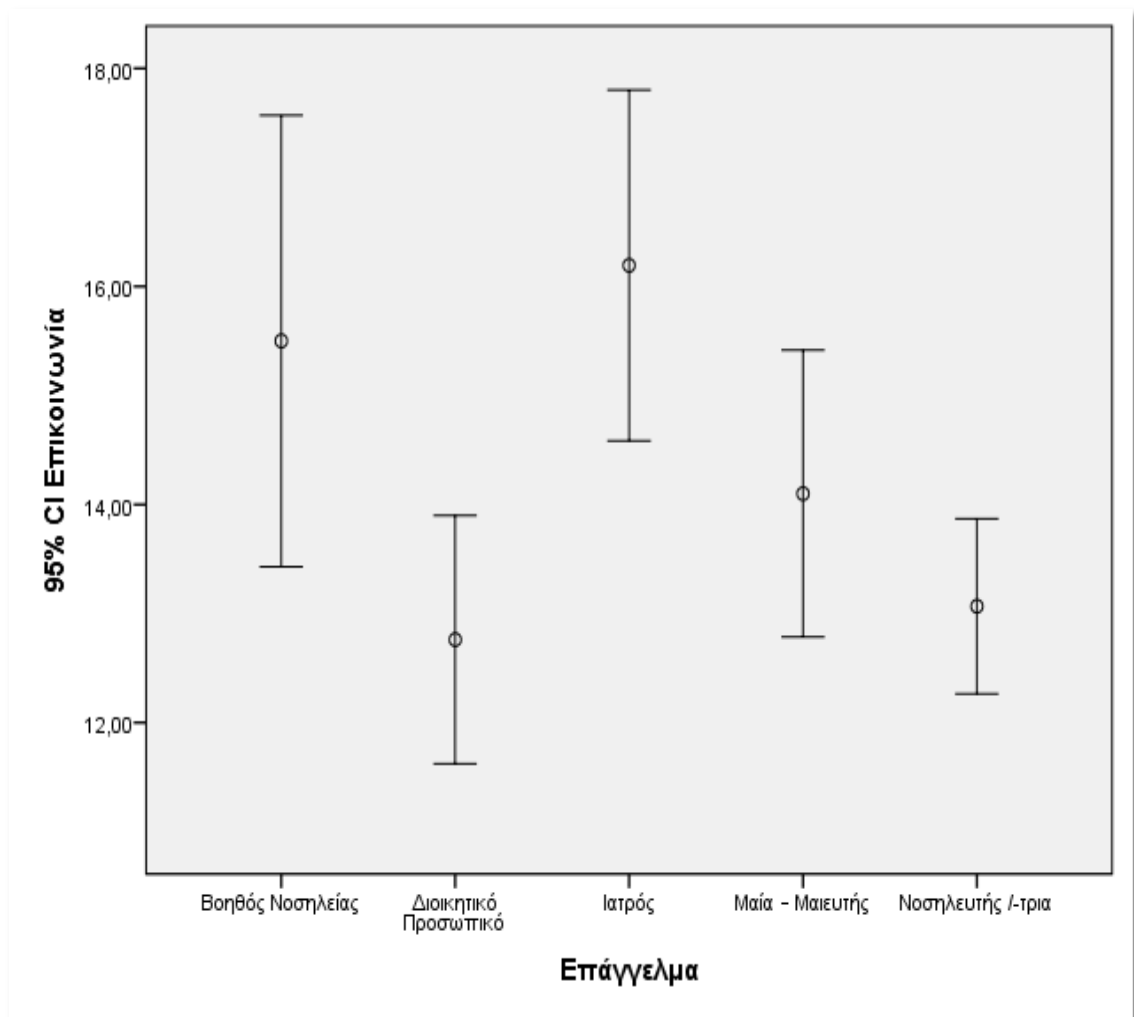
⁺ συντελεστής εξάρτησης ⁺⁺ τυπικό σφάλμα συντελεστή εξάρτησης

Πίνακας 16.: Επικοινωνία

Το εκπαιδευτικό επίπεδο, το επάγγελμα και το είδος νοσοκομείου βρέθηκαν να σχετίζονται ανεξάρτητα με την ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την επικοινωνία. Συγκεκριμένα:

- ✓ Οι πτυχιούχοι ΑΕΙ είχαν κατά 1,60 μονάδες υψηλότερη βαθμολογία, υποδηλώνοντας περισσότερη ικανοποίηση στον συγκεκριμένο τομέα, σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες με μεταπτυχιακό/ διδακτορικό.
- ✓ Το διοικητικό προσωπικό είχε κατά 3,55 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία, υποδηλώνοντας λιγότερη ικανοποίηση στον συγκεκριμένο τομέα, σε σύγκριση με τους ιατρούς.
- ✓ Οι νοσηλευτές είχαν κατά 3,40 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους ιατρούς.
- ✓ Οι εργαζόμενοι σε δημόσιο νοσοκομείο είχαν κατά 3,08 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους εργαζόμενους σε ιδιωτικό νοσοκομείο.

Η ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την επικοινωνία ανάλογα με το επάγγελμά τους δίνεται στο ακόλουθο γράφημα.



Διάγραμμα 13.: Ικανοποίηση από την επικοινωνία

✓ Έχοντας σαν εξαρτημένη τη συνολική βαθμολογία ικανοποίησης:

		$\beta+$	SE++	P
Φύλο	Άντρες (αναφορά)			
	Γυναίκες	1,48	4,43	0,738
Ηλικία	18-35 (αναφορά)			
	36-45	3,74	5,53	0,500
	46 και άνω	12,98	7,51	0,085
Έγγαμοι	Όχι (αναφορά)			
	Ναι	-2,42	3,83	0,528
Εκπαίδευση	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό (αναφορά)			
	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση/Ι.Ε.Κ.	13,45	8,81	0,128
	A.T.E.I.	8,21	4,34	0,060
	A.E.I.	6,67	4,80	0,166
Επάγγελμα	Ιατρός (αναφορά)			
	Βοηθός Νοσηλείας	-27,21	11,48	0,019
	Διοικητικό Προσωπικό	-26,70	7,79	0,001
	Μαία – Μαιευτής	-20,72	9,19	0,025
	Νοσηλεύτης /-τρια	-24,75	7,62	0,001
Νοσοκομείο	Ιδιωτικό (αναφορά)			
	Δημόσιο	-23,61	3,73	<0,001
	Στρατιωτικό	-8,28	6,41	0,198
Έτη προϋπηρεσίας	Μέχρι 10 (αναφορά)			
	11 – 15	-14,15	5,46	0,010
	16 & άνω	-16,05	6,93	0,021
Οικονομική κατάσταση	Μέχρι 1000€ (αναφορά)			
	1001€ - 1500€	-4,91	4,66	0,293
	Μεγαλύτερο των 1501€	-6,22	7,33	0,397

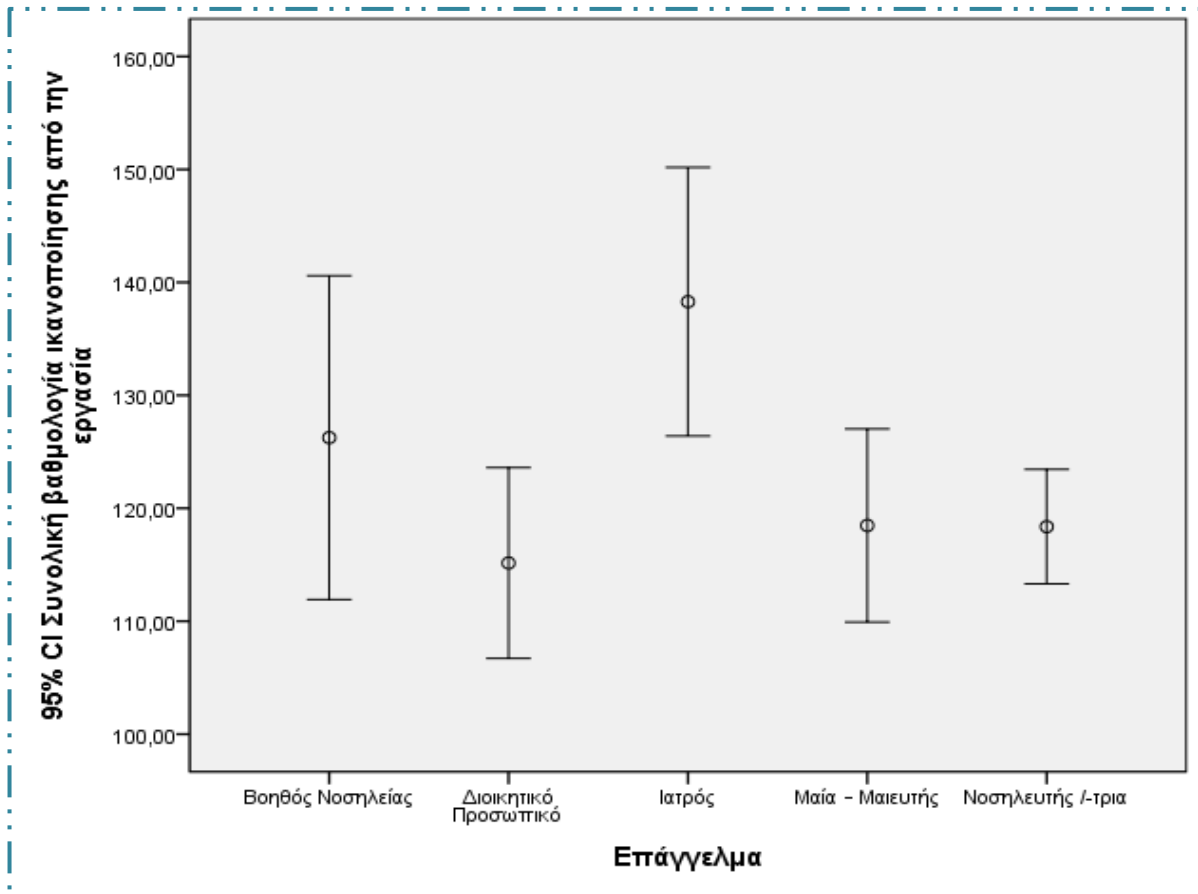
⁺ συντελεστής εξάρτησης ⁺⁺ τυπικό σφάλμα συντελεστή εξάρτησης

Πίνακας 17.: Συνολική Ικανοποίηση

Το επάγγελμα, το είδος νοσοκομείου και τα έτη προϋπηρεσίας βρέθηκαν να σχετίζονται ανεξάρτητα με τη συνολική ικανοποίηση των συμμετεχόντων. Συγκεκριμένα:

- ✓ Οι βοηθοί νοσηλείας είχαν κατά 27,21 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία, υποδηλώνοντας λιγότερη ικανοποίηση στον συγκεκριμένο τομέα, σε σύγκριση με τους ιατρούς.
- ✓ Το διοικητικό προσωπικό είχε κατά 26,70 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους ιατρούς.
- ✓ Οι μαίες/μαιευτές είχαν κατά 20,72 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους ιατρούς.
- ✓ Οι νοσηλευτές είχαν κατά 24,75 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους ιατρούς.
- ✓ Οι εργαζόμενοι σε δημόσιο νοσοκομείο είχαν κατά 23,61 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους εργαζόμενους σε ιδιωτικό νοσοκομείο.
- ✓ Οι συμμετέχοντες με προϋπηρεσία 11-15 χρόνια είχαν κατά 14,15 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες με προϋπηρεσία το πολύ 10 χρόνια.
- ✓ Οι συμμετέχοντες με προϋπηρεσία άνω των 16 ετών είχαν κατά 16,05 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες με προϋπηρεσία το πολύ 10 χρόνια.

Η συνολική ικανοποίηση των συμμετεχόντων ανάλογα με το επάγγελμά τους δίνεται στο ακόλουθο γράφημα.



Διάγραμμα 14.:Συνολική ικανοποίηση από το επάγγελμα τους

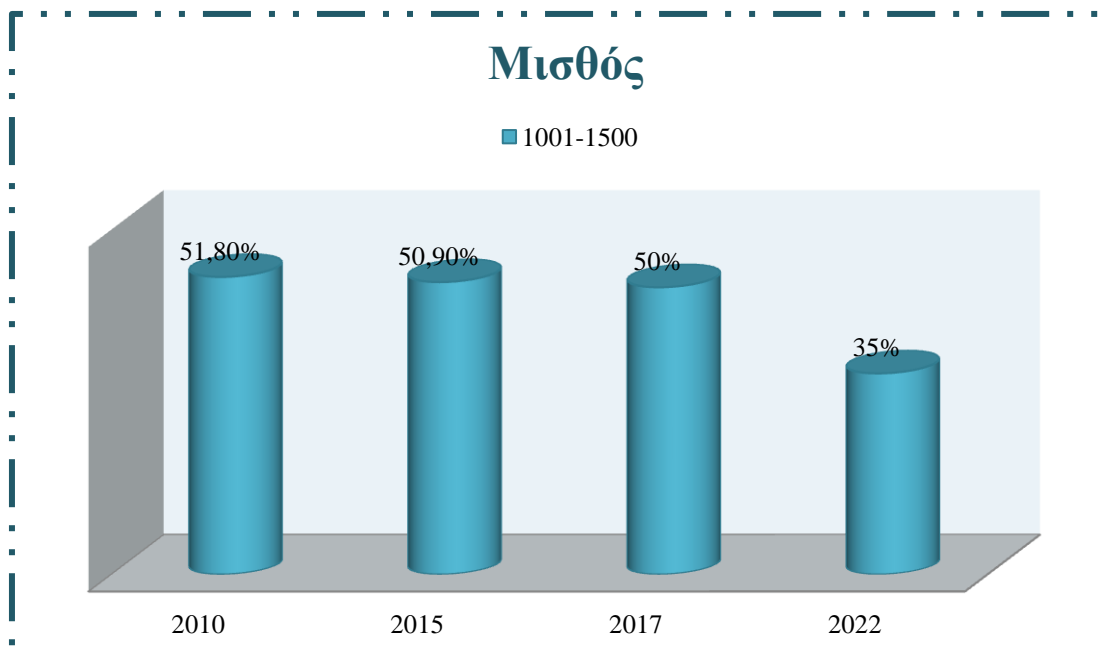
8. Σύγκριση αποτελεσμάτων με άλλες έρευνες

Η συνολική ικανοποίηση των εργαζομένων στα νοσοκομεία της χώρας είναι 22,2%, είναι ένα αρκετά χαμηλό ποσοστό ικανοποίησης. Σε έρευνα που έγινε στο προσωπικό του 251 Γ.Ν.Α. είναι 20% και είναι σχεδόν ίδιο με αυτό της έρευνας (Λυκούδη Μ., και συν, 2021). Η χαμηλή ικανοποίηση των εργαζομένων μπορεί να οφείλεται στην πανδημία λόγω του Covid – 19 που ξεκίνησε το 2020 και συνεχίζεται, καθώς οι εργαζόμενοι χρειάστηκε να εργαστούν σε πρωτοφανείς συνθήκες καθώς τους ασκήθηκε μεγάλη ψυχολογική, συναισθηματική και σωματική πίεση – κόπωση. Το ίδιο έδειξε και έρευνα που διεξήχθη σε εργαζόμενους του Ε.Σ.Υ. το 2016 που ήταν μια περίοδος που δεν είχε εμφανιστεί η πανδημία, αλλά την περίοδο εκείνη το Ε.Σ.Υ. ήταν υποστελεχωμένο λόγω της οικονομικής κρίσης, το Δ.Ν.Τ. είχε βάλει περιορισμούς στις προσλήψεις στον δημόσιο τομέα (Ξενίδου Δ., 2016).

Υψηλότερη από τις άλλες οχτώ διαστάσεις είναι η «Εποπτεία – Επίβλεψη» και η αμέσως επόμενη ήταν η «Φύση Εργασίας». Ενώ η χαμηλότερη ικανοποίηση εμφανίστηκε ως προς τον «Μισθό» και στη συνέχεια είναι η «Προαγωγή». Επίσης δυσαρεστημένοι είναι και από τις «Συνθήκες Λειτουργίας». Οι εργαζόμενοι του 251 είναι ικανοποιημένοι ως προς την «Εποπτεία – Επίβλεψη», ενώ είναι και εκείνοι δυσαρεστημένοι ως προς τον «Μισθό» και την «Προαγωγή» (Λυκούδη Μ., και συν, 2021). Ο μισθός είναι ο χαμηλότερος από τις εννέα διαστάσεις με 11.6 % ικανοποίηση και είναι ο πιο σημαντικός παράγοντας στη ζωή του ανθρώπου καθώς τον χρησιμοποιεί για να ικανοποιήσει τις όλες τις ανάγκες του (Νιάκας, 1994). Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι δεν κατανέμεται με δίκαιο τρόπο τότε είναι δυσαρεστημένοι όπως και στην συγκεκριμένη περίπτωση (Νιάκας, 1994). Χαμηλή ικανοποίηση εμφανίζεται στον μισθό, στην προαγωγή, συνθήκες εργασίας, στα προνόμια-οφέλη και τις ενδεχόμενες ανταμοιβές που αποτελούν τις σημαντικότερες διαστάσεις που δεν ικανοποιούνται και προκαλούν την εργασιακή δυσαρέσκεια το ίδιο υπάρχει και στην έρευνα του Σέκουρη (Σεκούρης Ν., 2020).

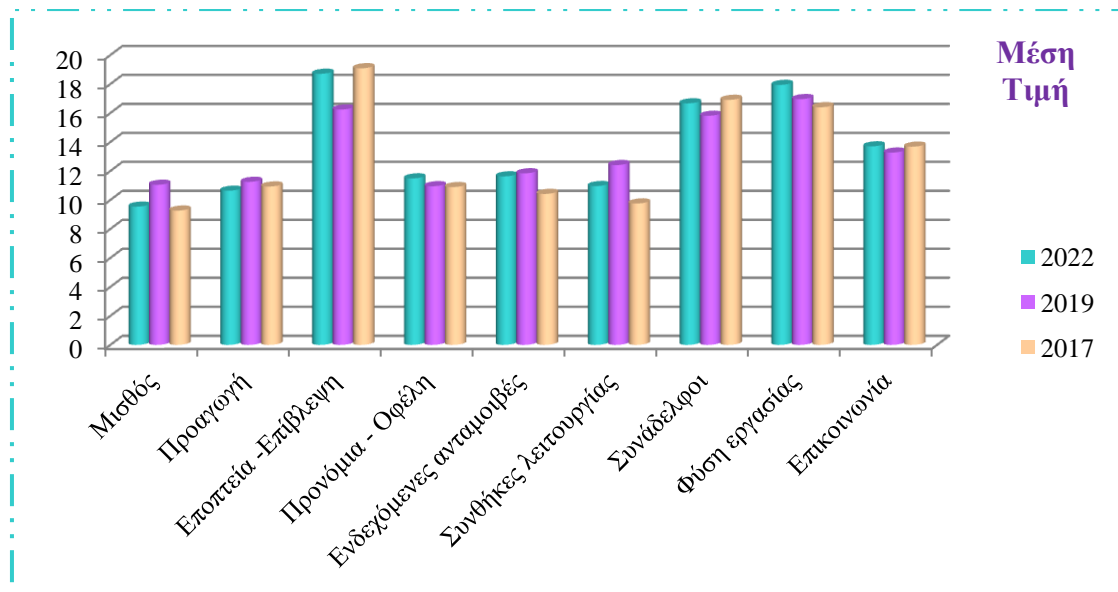
Οι γυναίκες που συμμετείχαν ήταν το 80% του δείγματος, σε αντίστοιχες έρευνες η συμμετοχή των γυναικών ήταν στο 75,8% (Σεκούρης Ν., 2020) και στο 75% (Χαραλαμποπούλου Ε.Μ. και συν. 2017) που είναι αρκετά κοντά με το 80% δείχνοντας ότι στα νοσοκομεία το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων είναι γυναίκες. Η πλειοψηφία του προσωπικού με 48,6% αμείβεται από 500 – 1000 €, σε

αντίθεση με έρευνες που η πλειοψηφία είχε μισθό από 1001 – 1500€ σε ποσοστό 50% (Χαραλαμποπούλου Ε.Μ. και συν., 2017), 51,8% (Κρεμέτη Μ., 2010) και 50,9% (Ματαπά Ε., 2015). Παρατηρώντας τα ποσοστά μέσα στα χρόνια φαίνεται ότι πέφτουν, με αποτέλεσμα να φτάσει το ποσοστό στην τωρινή έρευνα το 35%.



Διάγραμμα 15.: Συγκριση για τον μισθό από 1001-1500€

Στο διάγραμμα 16 εμφανίζονται οι εννέα διαστάσεις από την κλίμακα J.S.S. της έρευνας που συγκρίνονται με τα αποτελέσματα από την έρευνα της Παπαζαφειροπούλου που διενεργήθηκε το 2017 και την έρευνα του Παπαδάτου-Μπολούκου που διενεργήθηκε το 2019 (Παπαζαφειροπούλου Μ., 2017 & Παπαδάτος-Μπουλούκος Τ., 2019).



Διάγραμμα 16.:Σύγκριση των 9 διαστάσεων της κλίμακας J.S.S.

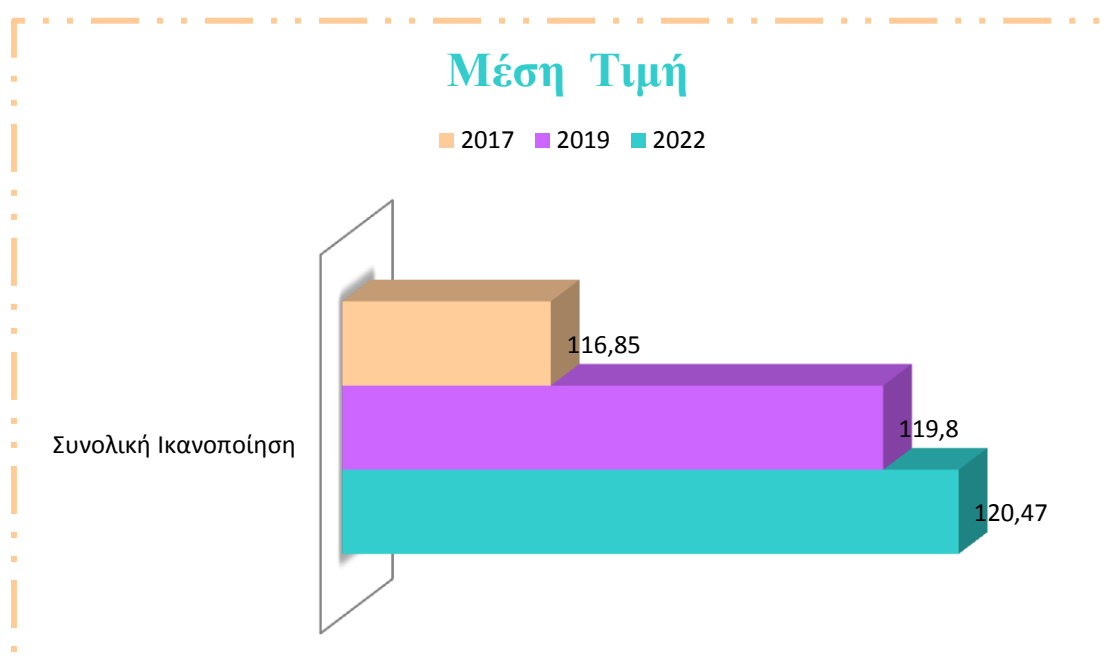
Τα αποτελέσματα της έρευνας που έγινε το 2017 αφορούσαν την ικανοποίηση του προσωπικού που εργαζόταν σε στρατιωτικό νοσοκομείο και τα αποτελέσματα της έρευνας που διενεργήθηκε το 2019 αφορούσε την ικανοποίηση του προσωπικού σε πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμιας περίθαλψης στην περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας. Παρατηρώντας το διάγραμμα 15 η μεγαλύτερη μέση τιμή ικανοποίησης εμφανίζεται στην «Εποπτεία – Επίβλεψη» με την ικανοποίηση στη συγκεκριμένη έρευνα να είναι 19,09 το 2017 και αμέσως μετά 18,71 το 2022 που και οι δυο τιμές είναι αρκετά κοντά αφού η διαφορά τους είναι 0,38 μονάδες. Η μικρότερη μέση τιμή εμφανίζεται στη διάσταση που έχει να κάνει με τον Μισθό καθώς είναι 9,54 και 9,27 μονάδες το 2022 και το 2017 αντίστοιχα που δείχνει τη δυσαρέσκεια του προσωπικού. Σε 3 διαστάσεις η τωρινή έρευνα δείχνει ότι είναι πιο ικανοποιημένοι από τους συναδέλφους τους το 2019 και 2017, οι διαστάσεις είναι οι εξής:

- ✓ Προνόμια- Οφέλη
- ✓ Επικοινωνία
- ✓ Φύση εργασίας

Στην 1^η διάσταση η διαφορά είναι περίπου στις 0,5-0,6 μονάδες, στην 2^η διάσταση η διαφορά είναι ακόμα πιο μικρή καθώς του 2017 και του 2022 η διαφορά είναι στις 0,02 μονάδες ενώ με την έρευνα του 2019 στις 0,43 μονάδες. Στη διάσταση που αναφέρεται στη φύση της εργασίας παρατηρείται η μεγαλύτερη διαφορά στις 1,54 μονάδες από το 2017 και στις 0,98 μονάδες από το 2019. Οι διαστάσεις που δείχνουν ότι το προσωπικό των στρατιωτικών νοσοκομείων ήταν πιο ικανοποιημένοι

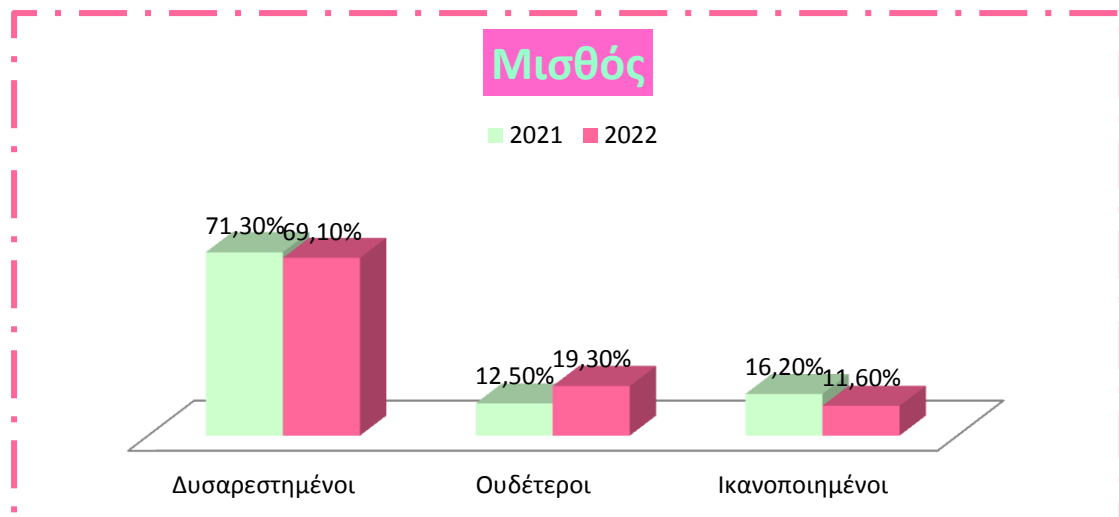
στις διαστάσεις της «Εποπτείας – Επίβλεψη» και των «Συναδέλφων» με 0,38 και 0,24 μονάδες. Ενώ, η διάσταση που δείχνει μεγαλύτερη ικανοποίηση για τους εργαζόμενους στην Π.Φ.Υ. και Δ.Φ.Υ. είναι οι «Ενδεχόμενες ανταμοιβές» με 0,21 μονάδες.

Στο διάγραμμα 17 πραγματοποιείται η σύγκριση των τριών ερευνών στη μέση συνολική ικανοποίηση των εργαζομένων με μεγαλύτερη ικανοποίηση να εμφανίζεται στην τωρινή έρευνα και την μικρότερη στην έρευνα του 2017 (Παπαζαφειροπούλου Μ.,2017 & Παπαδάτος-Μπουλούκος Τ.,2019). Η μέση συνολική ικανοποίηση του 2019 είναι αρκετά κοντά με την τωρινή καθώς η διαφορά τους είναι στις 0,67 μονάδες.



Διάγραμμα 17.:Σύγκριση Συνολικής Ικανοποίησης

Οι διαστάσεις για τη «Φύση εργασίας» και για την «Εποπτεία – Επίβλεψη» παρουσιάζουν υψηλό βαθμό ικανοποίησης όπως και στην έρευνα του Παπαδάτου – Μπουλούκου. Η χαμηλότερη ικανοποίηση εμφανίζεται στη διάσταση που αναφέρεται στο «Μισθό» το ίδιο είναι και στην έρευνα του 2019 (Παπαδάτος-Μπουλούκος Τ.,2019). Η δυσαρέσκεια στη διασταση που αναφέρεται στο «Μισθό» εμφανίζεται και στην έρευνα που έγινε το 2021 από τους Λυκούδη, Νάτσης, Υφαντόπουλος και Γούλα και παρατηρείται στο διάγραμμα 18 (Λυκούδη Μ. και συν.2021).



Διάγραμμα 18.:Σύγκριση Ικανοποίησης στη διάσταση «Μισθός»

Στο διάγραμμα 19 παρατηρείται η σύγκριση της ικανοποίησης συνολικά από τις εννέα διαστάσεις, μέσα από έρευνες τα τελευταία 3 χρόνια. Στην έρευνα του Σέκουρη το 2020 το προσωπικό εμφανίζει τη μεγαλύτερη ικανοποίηση με ποσοστό 29,8% ενώ στην τωρινή έρευνα είναι 22,2% (Σεκούρης Ν., 2020). Στην έρευνα του 2021 από τους Λυκούδη, Νάτσης, Υφαντόπουλος και Γούλα εμφανίζεται το προσωπικό να έχει μια ουδέτερη στάση σε ποσοστό 51,3% ενώ, τώρα είναι 39,5% (Λυκούδη Μ. και συν.2021). Το μεγαλύτερο ποσοστό δυσαρεστημένων εργαζόμενων εμφανίζεται στην έρευνα του 2020 με ποσοστό 47,6% και το αμέσως επόμενο είναι στην τωρινή με ποσοστό 38,3% (Σεκούρης Ν., 2020).



Διάγραμμα 19.:Σύγκριση Συνολικής Ικανοποίησης

Οι νοσηλευτές έχουν δυσαρέσκεια ως προς τον μισθό, προαγωγή και τις συνθήκες εργασίας που είναι ακόμα πιο δύσκολες τώρα λόγω της πανδημίας Covid-19. Η ίδια δυσαρέσκεια υπήρξε και στους νοσηλευτές στο δημόσιο νοσοκομείο της Κρήτης (Λαμπράκη Μ., και συν., 2016). Επίσης, οι νοσηλευτές από την Περιφέρεια Αχαΐας εκφράζουν δυσαρέσκεια ως προς το μισθό καθώς θεωρούν ότι δεν έχουν δίκαιη αμοιβή (Αγγελοπούλου Ζ., Τζουμανίκα Μ., 2020). Ενώ, ικανοποίηση ως προς τον μισθό εμφανίζουν οι βοηθοί νοσηλείας.

Παρατηρώντας τις έρευνες που έχουν γίνει ανά τον κόσμο σε νοσηλευτές υπάρχουν σημαντικές διαφορές με την τωρινή στην Ελλάδα. Σε έρευνα που έγινε σε Κροάτες, Σλοβένους και Σέρβους εμφανίζεται μέτρια ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας σε αντίθεση με τους Έλληνες νοσηλευτές και τις Νιγηριανές νοσηλεύτριες που αισθάνονται ικανοποιημένοι. (Sprevan M., et al, 2020 και Olusegun E.A., Olusoji J.G., 2020). Σε αντίθεση με τους Έλληνες βοηθούς νοσηλείας που δεν είναι ικανοποιημένοι με τη φύση της εργασίας τους. Οι Ινδοί νοσηλευτές πιστεύουν ότι ο μισθός τους είναι αρκετά ανταγωνιστικός σε αντίθεση με τους Έλληνες νοσηλευτές.

Οι Ελληνίδες μαίες όπως και οι μαίες από την Αντίς Αμπέμπα στην Αιθιοπία είναι ικανοποιημένες από την φύση της εργασίας τους (Eyasu Tamru Bekru, et al, 2017). Ως προς τον μισθό υπάρχει δυσαρέσκεια στις μαίες από την Ελλάδα και την Αιθιοπία (Eyasu Tamru Bekru, et al, 2017). Σε αντίστοιχη έρευνα που έγινε το 2013 στο μαιευτικό προσωπικό του Γ.Ν.Α. Αλεξάνδρας και της τωρινής έρευνας σημαντικός παράγοντας ικανοποίησης είναι η φύση της εργασίας. Οι μαιευτές όμως είναι δυσαρεστημένοι συνολικά (Παπαναγιώτου Ε.Θ., 2015).

Μέσα σε ένα νοσοκομείο σημαντικό είναι και το διοικητικό προσωπικό που μπορεί να είναι στο γραφείο προσωπικού, στο λογιστήριο ασθενών, στο γραφείο κίνησης, στην αποθήκη υλικού και ως γραμματείς νοσηλευτικών, απεικονιστικών, μαιευτικών τμημάτων, μονάδων εντατικής θεραπείας νεογνών, παιδών, ενηλίκων και χειρουργείων. Δυσαρέσκεια υπάρχει για το μισθό, τις ευκαιρίες προαγωγής, την επικοινωνία και την φύση της εργασίας από τους διοικητικούς υπαλλήλους των νοσοκομείων. Για την αμοιβή και τις ευκαιρίες προαγωγής υπάρχει μια μέτρια ικανοποίηση από του διοικητικούς υπαλλήλους σε έρευνα που διεξήχθη το 2019 (Σπηλιοτόπουλος Κ., 2019). Οι διοικητικοί υπάλληλοι του νοσοκομείου Ευαγγελισμού εμφανίζουν μικρή ικανοποίηση με την επικοινωνία και την προαγωγή

(Παπαϊωάννου Α., 2020). Σε αντίθεση έρχεται η ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας (Παπαϊωάννου Α., 2020).

Κυρίαρχη θέση σε ένα νοσοκομείο έχουν ιατροί καθώς είναι εκείνοι που δίνουν οδηγίες για τη θεραπεία των ασθενών αφού τους εξετάσουν και δουν την κλινική τους εικόνα ή χρειαστεί να χειρουργήσουν ή να νοσηλεύσουν στις Μ.Α.Φ., Μ.Ε.Θ και Μ.Ε.Ν.Ν.. Η συνολική τους ικανοποίηση είναι μεγαλύτερη από τις άλλες ειδικότητες. Οι ιατροί που εργάζονται στην Γκανά της Κένυας εμφανίζουν δυσαρέσκεια από το επάγγελμα τους, αφού η εργασία τους έχει αυξηθεί λόγω της πανδημίας από τον Covid -19 (Afulani P.A., et al, 2021). Ενώ, οι ιατροί στην Δυτική Βεγγάλη κατά την διάρκεια της πανδημίας ήταν πιο ικανοποιημένοι (Arunima C., et al, 2021). Οι ιατροί ως προς την αμοιβή είναι πιο ικανοποιημένοι από τους νοσηλευτές, μαίες/μαιευτές και το διοικητικό προσωπικό. Οι στρατιωτικοί ιατροί σε έρευνα του 2021 έχουν δυσαρέσκεια ως τις αμοιβές τους, το ίδιο έχουν οι ιατροί που εργάζονται στο Ε.Σ.Υ. και σε δημόσια παιδιατρικά νοσοκομεία σε έρευνες του 2016 και του 2011 (Λυκούδη Μ., και συν., 2021, Ξενίδου Δ., 2016 και Κοντογιάννη Α. και συν., 2011).

9. Συμπεράσματα

Η ικανοποίηση του προσωπικού είναι μια από τις βασικότερες προϋποθέσεις επιτυχίας για κάθε οργανισμό. Η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες. Από τα δημογραφικά στοιχεία αυτά που φαίνεται να μην επηρεάζουν την ικανοποίηση του προσωπικού είναι το φύλο και η οικογενειακή κατάσταση. Ένας δημογραφικός παράγοντας που επηρεάζει την ικανοποίηση του προσωπικού είναι η ηλικία σε σχέση με την διάσταση «Συνάδελφοι». Οι συμμετέχοντες που ήταν 36-45 ετών ήταν πιο ικανοποιημένοι από τους συμμετέχοντες με ηλικία 18-35 ετών. Ανάλογα με ποια είναι η εκπαίδευση του προσωπικού επηρεάζεται η ικανοποίησή τους στις διαστάσεις Εποπτεία-Επίβλεψη, Φύση εργασίας και Επικοινωνία. Η ικανοποίηση του προσωπικού σε σχέση με το επάγγελμα φαίνεται να μην επηρεάζεται από την διάσταση «Προνόμια – Οφέλη».

Το είδος του νοσοκομείου που εργάζεται το προσωπικό δεν επηρεάζεται από την φύση της εργασίας. Το προσωπικό που εργάζεται σε ιδιωτικό νοσοκομείο φαίνεται να έχει μεγαλύτερη ικανοποίηση από το προσωπικό που εργάζεται σε δημόσιο νοσοκομείο στις διαστάσεις Μισθός, Προαγωγή, Εποπτεία – Επίβλεψη, Προνόμια – Οφέλη, Ενδεχόμενες ανταμοιβές, Συνθήκες λειτουργίας, Συνάδελφοι, Επικοινωνία και στη συνολική ικανοποίηση. Μεγαλύτερη ικανοποίηση είχαν οι εργαζόμενοι σε ιδιωτικό νοσοκομείο σε σχέση με τους εργαζόμενους στα στρατιωτικά νοσοκομεία στις διαστάσεις Προαγωγή και Προνόμια – Οφέλη. Το προσωπικό που έχει λιγότερα από 10 έτη προϋπηρεσίας είναι πιο ικανοποιημένο συνολικά σε σχέση με τους συναδέλφους που εργάζονται περισσότερα χρόνια. Το ίδιο συμβαίνει και στις διαστάσεις που έχουν σχέση με τον μισθό, τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, τη φύση της εργασίας αλλά και τη συναδελφικότητα.

Η οικονομική κατάσταση των εργαζομένων είναι αυτή που επηρεάζει την ικανοποίησή τους ως προς το μισθό και τα προνόμια – οφέλη που λαμβάνουν. Οι εργαζόμενοι που έχουν μισθό μεγαλύτερο των 1501€ είναι πιο ικανοποιημένοι από τους υπόλοιπους που αμείβονται χαμηλότερα σε σχέση με τον μισθό. Ενώ οι εργαζόμενοι που αμείβονται από 1000€ - 1500€ έχουν χαμηλότερη ικανοποίηση ως προς τα προνόμια – οφέλη που λαμβάνουν σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους.

Η επαγγελματική ικανοποίηση του προσωπικού είναι αρκετά χαμηλή και ένας από τους σημαντικούς παράγοντες που φαίνεται να επηρεάζεται είναι ο μισθός με ποσοστό 11,6% ικανοποίησης, λόγω της μη ύπαρξης αυξήσεων λόγω της οικονομικής κρίσης, των μνημονίων και της υγειονομικής κρίσης λόγω Covid-19 που έχουν επηρεάσει την Ελλάδα. Υπάρχει ανάγκη να αντιμετωπισθεί το μισθολογικό ζήτημα, οι πρόσθετες παροχές, οι ανταμοιβές και οι συνθήκες λειτουργίας στα νοσοκομεία. Η συνολική ικανοποίηση είναι αρκετά χαμηλή έχοντας ποσοστό 22,2%. Ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό ικανοποίησης σχετίζεται με τη φύση της εργασίας με 75,1% και με την εποπτεία – επίβλεψη σε ποσοστό 70%.

Οι παραπάνω παράγοντες επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και χρειάζεται να ληφθούν υπόψη στρατηγικές εκσυγχρονισμού για την λειτουργία των νοσοκομείων. Όμως, λόγω της πανδημίας τα δημόσια νοσοκομεία που ήταν υποστελεχωμένα και είχαν ελλιπή εξοπλισμό άρχισαν να αναδιαμορφώνονται. Λόγω όμως της αύξησης προσωπικού στα δημόσια νοσοκομεία από ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό παρατηρήθηκε η υποστελέχωση των ιδιωτικών νοσοκομείων. Λόγω αυτής αλλαγής στελέχωσης και υποστελέχωσης προσωπικού παρατηρήθηκε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό (30,6%) εργαζομένων είχαν μέχρι πέντε χρόνια προϋπηρεσία στα νοσοκομεία. Χρειάζεται να δοθεί προτεραιότητα στις οικονομικές απολαβές του προσωπικού, στην ανάπτυξη της επικοινωνίας μεταξύ συναδέλφων ώστε όλες οι ειδικότητες να εργάζονται ως ομάδα για τον κοινό σκοπό που δεν είναι άλλος από την θεραπεία των ασθενών. Σημαντική είναι η αναγνώριση και η επαγγελματική εξέλιξη του προσωπικού είτε οικονομικά είτε ηθικά. Απαραίτητη είναι και η πρόσληψη προσωπικού ώστε να μειωθεί ο φόρτος εργασίας στο ήδη υπάρχον προσωπικό που κατά τη διάρκεια της υγειονομικής κρίσης, λόγω του Covid-19, χρειάστηκε να κάνουν συνεχόμενες διπλοβάρδιες θέτοντας σε κίνδυνο την προσωπική τους υγεία αλλά και των ασθενών τους.

Τα ερωτηματολόγια είναι ένα χρήσιμο εργαλείο καθώς μέσα από αυτό αποτυπώνεται η ικανοποίηση του προσωπικού και εντοπίζει το μεγαλύτερο πρόβλημα, αφού ικανοποίηση του προσωπικού είναι πολύ μικρότερη ώστε να επιλυθεί. Τα ερωτηματολόγια θα μπορούσαν να βοηθήσουν το κάθε νοσοκομείο ξεχωριστά. Η ενσωμάτωση του ερωτηματολογίου στην αξιολόγηση θα ήταν βοηθητικό, αφού θα συμπληρώνονται από όλους τους εργαζόμενους και θα ωφελούσε την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

- ✓ Αγγελοπούλου Ζ., Τζουμανίκα Μ., (2020), Εργασιακή ικανοποίηση προσωπικού υπηρεσιών υγείας κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης στην Περιφέρεια Αχαΐας, Ερευνητικά Άρθρα, Τόμος 13 – Τεύχος 2
- ✓ Βαθής Α., Μπουραντάς Δ., Παπακωνσταντίνου Χ., Ρεκλείτης Π., (1999), Αρχές Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων και Υπηρεσιών, Ο.Ε.Δ.Β., Αθήνα
- ✓ Γαλανάκης, Μ. (2012). Εργασιακή ψυχολογία: νέες προσεγγίσεις και πρακτικές παρεμβάσεις. Αθήνα: Σταμούλης
- ✓ Δίκαιος Κ., Κουτουζής Μ., Πολύζος Ν., Σιγάλας Ι., Χλέτσος Μ., (1999), Βασικές Αρχές Διοίκησης Διαχείρισης Υπηρεσιών Υγείας. σ.1.: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
- ✓ Θεοδώρου Μ., Σαρρής Μ., Σούλης Σ., (2001), Συστήματα υγείας, εκδόσεις Παπαζήση,
- ✓ Κάντας, Α. (1998) Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα
- ✓ Καρανάσιου Α.Κ., (1994), Αρχές διοίκησης επιχειρήσεων. Εκδόσεις Κ. Ντούζγος & Σια Ο.Ε., Αθήνα
- ✓ Καρανάνη Μ., (2010), Η εργασιακή ικανοποίηση προσωπικού υπηρεσιών υγείας. Μελέτη πανεπιστημιακού νοσοκομείου Ρίου, Διοίκηση της Υγείας, Πανεπιστήμιο Πειραιώς και Τ.Ε.Ι. Πειραιά
- ✓ Κοντογιάννη Α., Γαλάνης Π., Σίσκου Ο., Τσαβαλιάς Κ., Κούλη Ε., Ματζιου Β., Καϊτελίδου Δ., (2011), Διαχείριση Συγκρούσεων στο Ιατρονοσηλευτικό Προσωπικό Παιδιατρικών Τμημάτων, ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ, 50(3), 320-331
- ✓ Κρεμέτη Μ., (2010), Ικανοποίηση των εργαζομένων στο γενικό πανεπιστημιακό νοσοκομείο Λάρισας, Δ.Π.Μ.Σ. Διοίκηση Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
- ✓ Λαμπράκη Μ., Βλασιάδης Κ., Πατεράκης Γ., Φιλαλήθης Α., (2016), Προσδοκίες και ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού από την εργασία του σε ένα δημόσιο γενικό νοσοκομείο. Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής, 33(4), 472-478

- ✓ Λυκούδη Μ., Νάτσης Χ., Υφαντόπουλος Ν., Γούλα Α., (2021), Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης στην επαγγελματική ικανοποίηση του προσωπικού του 251 Γενικού Νοσοκομείου Αεροπορίας, Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής, 38(6):771-778
- ✓ Ματαπά Ε., (2015), Η επίδραση της οικονομικής κρίσης στην ικανοποίηση του ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού του Ιπποκράτειου γενικού νοσοκομείου Θεσσαλονίκης, Π.Μ.Σ., Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
- ✓ Μουμουλέτσα Ι.Ι.,(2018), Η επίδραση της επικοινωνίας μεταξύ ιατρικού, νοσηλευτικού και διοικητικού προσωπικού, στην ικανοποίηση τους, Π.Μ.Σ. Στη διοίκηση υπηρεσιών υγείας, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
- ✓ Μπουραντάς, Δ., (2002), Μάνατζμεντ, Εκδόσεις Μπένου, Αθήνα
- ✓ Νιάκας (1994), Η αγορά εργασίας του νοσηλευτικού επαγγέλματος στην Ελλάδα: Η νοσηλευτική στην Ελλάδα, οι εξελίξεις και προοπτικές, Ακαδημία Επαγγελματιών Υγείας, σελ. 25-40
- ✓ Ξενίδου Δ., (2016), Εργασιακή ικανοποίηση του ιατρικού και του νοσηλευτικού προσωπικού των εργαζομένων στο Ε.Σ.Υ., Πολιτική Υγείας και Σχεδιασμός Υπηρεσιών Υγείας, Ανοιχτό Πανεπιστήμιο Κύπρου
- ✓ Παπαδάτος-Μπουλουκος Τ., (2019), Συγκριτική μελέτη και αξιολόγηση επαγγελματικής ικανοποίησης μεταξύ 3 κέντρων υγείας Π.Ε. Δυτικής Ελλάδος, παιδιατρικού νοσοκομείου και γενικού νοσοκομείου Π.Ε. Δυτικής Ελλάδος, Μ.Π.Σ. Διοίκηση Μονάδων Υγείας, Ε.Α.Π.
- ✓ Παπαζαφειροπούλου Μ., (2017), Η επαγγελματική ικανοποίηση και αξιολόγηση του ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού στα στρατιωτικά νοσοκομεία της Αθήνας, Μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης στα Οικονομικά και Διοίκηση της Υγείας, Πανεπιστήμιο Πειραιώς
- ✓ Παπαϊωάννου Α.,(2020), Διερεύνηση της Επαγγελματικής Ικανοποίησης και η επίδραση της στην Οργανωσιακή Δέσμευση του Διοικητικού Προσωπικού ενός Δημόσιου Νοσοκομείου, Διοίκηση Μονάδων Υγείας, Ελληνικό Ανοιχτό Πανεπιστήμιο
- ✓ Παπαναγιώτου Ε.Θ.,(2015), Η εργασιακή ικανοποίηση των μαιών/μαιευτών στο Γ.Ν.Α. "Αλεξάνδρα", Semantic Scholar
- ✓ Παπάνης Ε, Ρόντος Κ., (2005), Ψυχολογία-Κοινωνιολογία της Εργασίας και Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού "Θεωρία και Εμπειρική Έρευνα. Αθήνα: Σιδέρης

- ✓ Παπάνης, Ε., (2007), Θεωρίες για τα κίνητρα της εργασίας, Ελληνική Κοινωνική Έρευνα
- ✓ Πέλεχας Ε., Αντωνιάδης Α.,(2013), Συγκριτική μελέτη ικανοποίησης του ιατρικού και του νοσηλευτικού προσωπικού σε δύο νοσοκομεία της Ελλάδας, Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής, 30(3):325-334
- ✓ Πιερράκος Γ., Υφαντόπουλος Ι., Πολύζος Ν., Βαρέλης Δ., Σκαρπέλος Ν., Πούλου Κ., (2005), Προβλήματα εργαζομένων στο νοσοκομείο: Έρευνα σε δυο νοσοκομεία για νοσηλευτές και διοικητικούς υπαλλήλους, Νοσηλευτική 44(1), σελ. 98-105
- ✓ Πολύζος Ν., Υφαντόπουλος Ι., (2000), Η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στην υγεία και η στελέχωση των υπηρεσιών Εθνικού Συστήματος Υγείας, Αρχ. Ελλ. Ιατρ. 17
- ✓ Πρόγραμμα συμπληρωματικής εκπαίδευσης εξ'αποστάσεως, 127- Ψυχολογία κινήτρων και υποκίνηση, Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα, Ιούνιος 2011-Ιανουάριος 2012
- ✓ Σεκούρης Ν., (2020), Εργασιακός εκφοβισμός και επαγγελματική ικανοποίηση ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού σε δημόσιο νοσοκομείο του λεκανοπεδίου Αττικής, Ε.Α.Π.
- ✓ Σπηλιοτόπουλος Κ., (2019), Εργασιακή ικανοποίηση: Μελέτη περίπτωσης ενός δημόσιου νοσοκομείου, Οικονομικά και Διοίκηση της Υγείας, Πανεπιστήμιο Πειραιώς
- ✓ Σωτηροπούλου, Α. (2016). Ο ρόλος της Διοίκησης και της Ηγεσίας στη διαμόρφωση του εργασιακού περιβάλλοντος στο Δημόσιο Νοσοκομείο: Η περίπτωση του Γενικού Νοσοκομείου Κορίνθου (Διπλωματική εργασία), Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου
- ✓ Τσουνής Α., Σαράφης Π. (2016). Η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε οργανισμούς αντιμετώπισης της τοξικοεξάρτησης. Αρχεία ελληνικής ιατρικής, 33(2):180-188
- ✓ Χαραλαμποπούλου Ε.Μ., Δραμούσκας Α.Θ., Δόρλης Β., (2017), Μελέτη ικανοποίησης σε μονάδες εντατικής θεραπείας στην Ελλάδα της κρίσης, Τ.Ε.Ι. Κρήτης

Ξενογλώσση

- ✓ Adams A., Bond S., (2000), Hospital nurses job satisfaction individual and organizational characteristics *Journal of advanced nursing* 32
- ✓ Afulani P.A., Nutor J.J., Agbadi P., Gyamerah A.O., Musana J., Aborigo R.A., Odiase O., Getahun M., Ongeru L., Malechi H., Madadi O.M., Arhinful B., Kelly A.M., Awoonor-Williams J.K., (2021), Job satisfaction among healthcare workers in Ghana and Kenya during the COVID-19 pandemic: Role of perceived preparedness, stress, and burnout *PLOS Global Public Health* 1(10): e0000022
- ✓ Aldag, R.J., Stearns, T.M., Portefield, J.D., (1991), *Management*, Thomson South, U.S.A.
- ✓ Alderfer C.P., (1972), *Existence, Relatedness, and Growth*. New York : Free Press,
- ✓ Allen T., (2001), Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. 3, s.l.: *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 58, pp. 414-435
- ✓ Antoniou S., (2009), "Unhealthy" Relationships at Work and Emerging Ethical. *Handbook of Managerial Behavior and Occupational Health*. Northampton USA: Edward Elgar,
- ✓ Antoniou A.S.,(2011), Dalla M. *Mental Health and Unemployment: the Coping Perspective*. [book auth.] Cooper A. *New Directions in Organizational Psychology and Behavioral Medicine*. Burlington : Gower, pp. 329-351
- ✓ Antoniou, A.S., Cooper, C.L., Davidson, M.J.(2016). "Levels of job dissatisfaction and work-related stressors experienced by medical doctors in Greek hospitals". *Journal of Compassionate Health Care* , 3(4): 1-9
- ✓ Armstrong M., (2006), *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London : Kogan Page Publishing,
- ✓ Arunima C., Suhrita P., Tanushree M., Ayan G.,(2021), A Study of Perceived Stress, Burnout, and Job Satisfaction of Doctors and Nonmedical Staff in a Medical College of West Bengal during COVID-19 Pandemic, *Medical Journal of Dr. D.Y. Patil Vidyapeeth*
- ✓ Assunção A.A., Pimenta A.M., (2019), Job satisfaction of nursing staff in the public health network in a Brazilian capital city *Ciênc. saúde coletiva* 25 (1)

- ✓ Ayalew F., Kibwana S., Shawula S., Misganaw E., Abosse Z., Roosmalen J., Stekelenburg J., Kim Y.M., Teshome M., and Wolde D.M., (2019), Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: a cross-sectional study, *BMC Nursing* 18:46
- ✓ Baxter V., (2002), Nurses; perceptions of their role and skills in medium secluded unit, *British journal of nursing* 11
- ✓ Bdair I.A., Alshloul M.N., (2021), Job Satisfaction among Nurses in Saudi Arabia, *International Journal of Advances in Nursing Management.* 9(2)
- ✓ Begat I., Ellefsen B., Severinsson E., (2005), Nurses satisfaction with their work environment and the outcomes of clinical nursing supervision on nurses experiences of well being a Norwegian study *Journal of nursing management* 13(3):221-30
- ✓ Bello S, Ajayi DT1, Asuzu MC2,2018, Determinants of Job Satisfaction among Physicians in Public Hospitals in Calabar, Nigeria, *Journal of Community Medicine and Primary Health Care.* 30 (1) 19-33
- ✓ Bender K.A., Donohue S.M., Heywood J.S., (2005), Job Satisfaction and Gender Segregation. s.l.: Oxford Economic Papers, Vol. 57, pp. 479-496
- ✓ Berelson B, Steiner G.A., (1964), *Human Behavior: An Inventory of Scientific Findings.* New York : Harcourt, Brace and World
- ✓ Blegen M.A., (1993), Nurses job satisfaction: a meta analysis of related variables. *Nursing research* 42
- ✓ Böckerman, P., Ilmakunnas, P. (2012), The job satisfaction productivity nexus:A study using matched survey and register data. *Industrial & Labor Relations Review*, 65(2): 244-262
- ✓ Boya F.O., Demiral Y., Ergor A., Akvardar Y., (2008), Witte H., Effects of Perceived Job Insecurity on Perceived Anxiety and Depression in Nurses. s.l.: *Industrial Health*, Vol. 46, pp. 613-619
- ✓ Boyar S.L., Maertz Jr C.P., Pearson A.W., Keough S., (2003), Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*, 15(2) 175-190.
- ✓ Chraif M., Anitei M., (2011), The Impact of Economic Crisis on Occupational Stress and Counterproductive Behavior in a Food and Beverage Restaurant Chain from Romania. s.l.: *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 30, pp. 2644-2650

- ✓ Cohidon C., Wild P., Senn N.,(2019), Practice Organization Characteristics Related to Job Satisfaction Among General Practitioners in 11 Countries, *The Annals of Family Medicine*, 17 (6) 510-517
- ✓ Coplan, B., McCall T. C., Smith, N.; Gellert V.L., Essary A.C., (2018), Burnout, job satisfaction, and stress levels of Pas, *JAAPA*,2018 Sep;31(9):42-46.
- ✓ Decker F.H., (1997), Occupational and non occupational factors in job satisfaction and psychological distress among nurses.. *Res nursing health* 20
- ✓ Demerouti E., Bakker A.B., Nachreiner F., Schaufeki W.B., (2000), A model of burnout and life satisfaction among nurses, *Journal of advanced nursing* 30(1).
- ✓ DiMatteo M.R., Leslie R.M., (2011) Εισαγωγή στην ψυχολογία της υγείας, εκδόσεις ΠΕΔΙΟ, ISBN: 978-960-9552-11-0
- ✓ Dixon M.A., Sagas M., The Relationship between Organizational Support, Work-Family Conflict, and the Job-Life Satisfaction of University Coaches. 3, s.l.: Research Quarterly for Exercise and Sport, 2007, Vol. 78, pp. 236-247
- ✓ Domagała A., Bała M.M., Storman D., Peña-Sánchez J.N., Swierz M.J.,Kaczmarczyk M., Storman M., (2018), Factors Associated with Satisfaction of Hospital Physicians: A Systematic Review on European Data, *International Journal of Environmental Research Public Health*
- ✓ Dunham R.B., Pierce J.L., (1989), *Management*. s.l. : Scott, Foresman and Company
- ✓ Durbin S., Fleetwood S., (2010), Gender inequality in employment: Editors' introduction. 3, *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Vol. 29, pp. 221-238
- ✓ Effering A., Grender S., Semmer N.K., Gerder H., (2002), Time control catecholamines and back pain among young nurses. *Scandinavian Journal of working and environmental health* 28
- ✓ Eyasu Tamru Bekru¹, Amsale Cherie², Antehun Alemayehu Anjulo,(2017), Job satisfaction and determinant factors among midwives working at health facilities in Addis Ababa city, Ethiopia, *PLOS ONE* DOI:10.1371/journal.pone.017239
- ✓ Eyopoglu S.Z, Saner T., The Relationship between Job Satisfaction and Academic Rank: A Study of Academicians in Northern Cyprus. 1, s.l.: *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2009, Vol.1, pp.686-691

- ✓ Ferri, P., Guadi, M., Marcheselli, L., Balduzzi, S., Magnani, D., & Di Lorenzo, R., (2016), The impact of shift work on the psychological and physical health of nurses in a general hospital: a comparison between rotating night shifts and day shifts. *Risk Management and Healthcare Policy*, 9, 203
- ✓ Finlay W., Martin J.K., Blum T.C., (1995), Organizational structure and job satisfaction. Do bureaucratic organizations produce more satisfied employees? *Administration and society* 27
- ✓ Flanagan N.A., Flanagan T.J.,(2002), An analysis of the relationship between job satisfaction and job stress in correctional nurses., *Research in nursing and health*, 25, 282-94
- ✓ Gerrity M.S., Pathman D.E., Linzer M., Steiner B.D., Winterbottom L.M., Sharp M.C., Skochelak S.E., (1997), Career satisfaction and clinician – educators the rewards and challenges, *For the society of general internal medicine career satisfaction* 17
- ✓ Ghazali, S.S.A., Shah, I.A., Zaidi, S.A.A., Tahir, M.H. (2007). Job satisfaction among doctors working at teaching hospital of Bahawalpur, Pakistan .*Journal of Ayub Medical College Abbottabad*, 19(3), 42-45
- ✓ Giles M., Parker V., Mitchell R. and Conway J., (2017), How do nurse consultant job characteristics impact on job satisfaction? An Australian quantitative study Giles et al. *BMC Nursing* 16:51
- ✓ Gopinath R., Kalpana R., (2019), Employees job satisfaction working at hospitals in perambalur district, *Jetir*, Volume 6, Issue 4, ISSN-2349-5162
- ✓ Gurney C.A., Mueller C.W., Price J.L., (1997), Job satisfaction and organizational attachment of nurses holding doctoral degrees. *Nursing research* 46
- ✓ Hackman J.R, Oldham G.R, Janson R, Purdy K., (1974), A New Strategy for Job Enrichment. Technical Report No 3. Yale: Department of Administrative Sciences, Yale University
- ✓ Herzberg F, Mausner B., Snyderman B.,(1959), *The motivation to work.*, New York, John Wiley and Sons Inc
- ✓ Herzberg F., (1966), *Work and the Nature of MAn.* Cleveland : World Publishing Companyam
- ✓ Hershey C.O., McAloon M.H., Bertram D.A., (1989), The new medical practice environment: internists view of the future. *Arch Intern Med.* 149

- ✓ Hill T., (1994), Primary Headteachers: Their Job Satisfaction and Future Career Aspirations.3,s.l.:Educational Research, Vol. 36, pp. 223-235
- ✓ Hinshaw A.S., Atwood J.R., (1984), Nursing staff turnover, stress and satisfaction: models, measures and management. Annual review of nursing research
- ✓ Howard WM., Kesley M.L., (2015), Job Satisfaction. [book auth.] Wright JD. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences. Orlando : University of Central Florida
- ✓ Humpel N., Caputi P., (2001), Exploring the relationship between work, stress, years of experience and emotional competency using a sample of Australian mental health nurses. Journal of psychiatric and mental health nursing 8
- ✓ Hye-Sook K., (2013), The Comparison of job satisfaction and turnover intention of administrative employees by the scale of medical institutes, Korea Journal of Hospital Management Volume 18 Issue 3 Pages.62-82
- ✓ Ioannou, P., Katsikavali, V., Galanis, P., Velonakis, E., Papadatou, D., & Sourtzi, P.,(2015). Impact of Job satisfaction on Greek nurses' Health-related Quality of life. Safety and Health at Work, 6(4), 324-328
- ✓ Jackson C.J., Corr P.J., (2002), Global job satisfaction and facet description: The moderating role of facet importance. European journal of psychological assessment 18
- ✓ John C., (2003), Clinical nursing supervision as model for clinical leadership. Journal of nursing management 11
- ✓ Judge T.A., Bono J.E., (2001), Relationship of Core Self-evaluations Traits-Self-esteem, Generalized Self-efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability-with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-analysis. 1,s.l.: Journal of Applied Psychology, Vol. 86, pp. 80-92
- ✓ Jung C.S., (2013), Organizational Goal Ambiguity and Job Satisfaction in the Public Sector. 4,s.l.:Journal of Public Administration Research and Job Satisfaction in the Public Sector, Vol.24, pp. 955-981
- ✓ Kabbash I.A., El-Sallamy R.M., El-Fatah Abdo S.A., Atalla A.O., (2020), Job satisfaction among physicians in secondary and tertiary medical care levels Environmental Science and Pollution Research volume 27, pages 37565–37571

- ✓ Khan A.H., Nawaz M.M., Aleem M., Hamed W.,(2012), Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan, *African Journal of Business Management*, Vol.6(7), pp. 2697-2705
- ✓ Kangas S., Kee C.C., McKee-Waddle R., (1999), Organizational factors, nurses job satisfaction and patient satisfaction with nursing care. *Journal nursing administration* 29.
- ✓ Kangas S.,(1999),The new health care environment: A research synthesis of impact on nurses job satisfaction “dissertation” Atlanta Ga: Georgia State University
- ✓ Kapantow N.H., Luddin M. R., and Kambey D.C., (2019), The Effect of Job Motivation, Job Satisfaction, and Attitude towards Profession on Nurse Performance in Outpatient Clinic of Prof. Dr.R.D. Kandou Hospital, IC-HEDS International Conference on Humanities, Education, and Social Sciences
- ✓ Kaur, A. (2013). Maslow’s need hierarchy theory: Applications and criticisms. *Global Journal of Management and Business Studies*.
- ✓ Keith A.C., Warshawsky N., Neff D., Loerzel V., Parchment J., (2021), Factors that influence nurse manager job satisfaction: An integrated literature review *Journal nursing management* Volume29, Issue3 Pages 373-384
- ✓ Kian, T. S., Yusoff, W. F. W., & Rajah, S. (2014). Job satisfaction and motivation: What are the differences among these two? *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(2), 94-102
- ✓ Konver C., Brewer C., Yow-Wu Wu, Ying Cheng Suzuki M., (2006), Factors associated with work satisfaction of registered nurses. *Journal of nursing scholarship*
- ✓ Koustelios A., (2001), Personal Characteristics and Job Satisfaction of Greek Teachers. 7, s.l. : *The International Journal of Educational Management*, Vol. 15, pp. 354-358.
- ✓ Koustelios A., Theodorakis .N, Goulimanis D., (2004), Role Ambiguity, Role Conflict and Job Satisfaction among Physical Education Teachers in Greece. 2, *The International Journal of Educational Management*, Vol. 18, pp. 87-92
- ✓ Kramer M., Schmalender C., (2003), Magnet hospital nurses describe control over nursing practice. *Western Journal of nursing research* 25

- ✓ Kyoung-II H., Il-Hyun L., Hyun-Sill R.,(2014), The Influence on Metropolitan University Hospital Administrative Staff Job Satisfaction, The Journal of the Korea Contents Association Volume 14 Issue 10Pages.639-648
- ✓ Lavanco G., (1997), Burnout syndrome ant type a behavior in nurses and teachers in Sicily, Psychological reports 81
- ✓ Lee I.,Wang H.H., (2002), Received occupational stress and related factors in community nurses. Journal of nursing research 10
- ✓ Lewis C.E., Prout D.M., Leake B., (1991), How satisfying is the practice of internal medicine? Ann Intern Med
- ✓ Li-ping Tang, T., Gilbert, P.R. (1995), Attitudes toward money as related to intrinsic and extrinsic job satisfaction, stress and work-related attitudes. Pers Indiv Differ, 19:327-332
- ✓ Liu D., Wu Y., Jiang F., Wang M., Liu Y., Tang YL.,(2021), Gender Differences in Job Satisfaction and Work-Life Balance Among Chinese Physicians in Tertiary Public Hospitals Frontiers in Public Health,
- ✓ Locke E., (1969), What is job satisfaction? Organ behave hum performance,
- ✓ Locke E., (1976), The Nature and Causes of Job Satisfaction. [book auth.] Dunette MD. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago : Rand McNally, pp. 1297-1349
- ✓ Locke, E.A., Latham, G.P. (1990) Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. Psychological science, 1(4): 240-246
- ✓ Luthans, F., (1992), Organizational behavior, McGraw-Hill Book Co, Management in Public Service: Paradoxes, Processes and Problems, Sage Publications, New York
- ✓ Marshall J., (1980), Stress among nurses. White collar and professional stress. Willey Chichester UK
- ✓ Martinini C.J.M., Veloski J.J., Baransky B., Xu G., Fields S.K., Medical school and student characteristics that influence choosing a generalist career., JAMA 272
- ✓ Maslow A.H., (1943), A theory of human motivation. Psychological review
- ✓ Maslow A.H., (1954),Motivation and Personality. New York: Harper and Row
- ✓ McClure M.L., Poulin M.A., Sovie M.D., (1983), Magnet hospital: Attration and retention of professional nurses, Kansas city, MO: American nurse association

- ✓ McGregor D., (1960), *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw-Hill
- ✓ McHugh, M.D., Kutney-Lee, A., Cimiotti, J.P., Sloane, D.M., & Aiken, L.H.(2011)., Nurses' widespread job dissatisfaction, burnout, and frustration with health benefits signal problems for patient care. *Health Affairs*, 30(2), 202-210
- ✓ McMurray J.E., Williams E., Scwartz M.D., Douglas J., Kirk J.V., Konrad T.R., Gerrity M., Bigby J.A., Linzer M., (1997), Physician job satisfaction: developing a model using qualitative data, SGIM career satisfaction study group., *Journal Gen. Intern. Med.*, Nov;12(11):711-4
- ✓ Miller D., Droge C., (1986), Psychological and traditional determinants of structure, *Administrative science quarterly* 31
- ✓ Mills A., Blaesing S., (2000), A lesson from the last nursing shortage. *Journal nursing administration* 30
- ✓ Miner J.B. (2005), *Organizational behavior 1: Essential theories of motivation and leadership*. Armonk, NY: M.E. Sharpe
- ✓ Modyn Tryck, (2001), *The national Swedish board and welfare*, The Swedish Public Health Report, Stockholm Sweden
- ✓ Mohajan H.K., (2012), The Occupational Stress and Risk of it Among the Employees. 2, s.l.: *International Journal of Mainstream Social Science*, Vol. 2, pp. 17-34.
- ✓ Morton D., Bowers C., Wessels L., Koen A., Tobias J., (2020), Job satisfaction of registered nurses in a private critical care unit in the Eastern Cape: A pilot study, *Health SA Gesondheid*, ISSN: (Online) 2071-9736, (Print) 1025-9848
- ✓ Musaoğlu E., Doğan B., Yıldırım A., Arslan T., Şahin H., (2019), The association of occupational profile with job satisfaction, burnout, and depression in physicians from three different hospitals in Turkey (eng), *Turkish Journal Clinical Psychiatry.*; 22(2): 148-156
- ✓ Nahm H., (1940), Job satisfaction in nursing. *Am journal nursing* 40
- ✓ O' Connor E.J., Peters L.H., Gordon S.M.. (1978), *The Measurement of Job Satisfaction: Current Practices and Future Considerations*. s.l.: *Journal Management*, Vol. 4, pp. 17-26

- ✓ Oliveira Vasconcelos Filho P., Souza M.R., Mangeon Elias P.E., Ávila Viana A.L., (2016), Physicians' job satisfaction and motivation in a public academic hospital, *Human Resources for Health* volume 14, Article number: 75
- ✓ Olusegun E.A. and Olusoji J. G., (2020), Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria, Department of Business Administration, Faculty of Management Sciences, University of Lagos, Akoka, Lagos, Nigeria 71-91
- ✓ Page K., Graves N., (2021), A cross sectional study of organizational factors and their impact on job satisfaction and emotional burnout in a group of Australian nurses: infection control practitioners, *BMC Health Services Research* 21:441
- ✓ Panagiotou, N., Prezerakos, P., Dreliozi, A., Kourakos, M., Krepia, V., Sapountzi Krepia, D. (2018). Nursing staff's job satisfaction at a public general hospital in Cyprus. *International Journal of Scientific Research*, 7(4):446-449
- ✓ Pathman D.E., Konrad T.R., Ricketts T.C., (1994), The national health service corps experience (McMurray J.E., et al, 1997). or rural physicians in the late 1980s, *JAMA* 272
- ✓ Payne A., Koen L., Niehaus D.J.H., Smit I.M., (2020), Burnout and job satisfaction of nursing staff in a South African acute mental health setting, *South African Journal of Psychiatry* ISSN: (Online) 2078-6786, (Print) 1608-9685
- ✓ Pearson A., Vaughan B, Fitzgerald M., (1996), *Nursing models for practice*. 2nd ed. Butterworth-Heinemann, Oxford
- ✓ Piko, B.F., (2006), Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among Hungarian health care staff: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43(3), 311-318
- ✓ Pilikington W., Wood J., (1986), Job satisfaction, role conflict and role ambiguity – a study of hospital nurses. *Aust journal adv nurse*, 1986
- ✓ Pinder C.C., (1984), *Work Motivation: Theory, Issues and Applications*. s.l.: Foresman and Company
- ✓ Platis, C., Reklitis, P., Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175,480-487
- ✓ Porter L.W., Lawler E.E., (1968), *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood: Dorsey Press and Richard D. Irwin

- ✓ Ramlall, S. (2004). A review of employee motivation theories and their implications for employee retention within organizations. *Journal of American Academy of Business*, 5(1/2), 52-63
- ✓ Reilly E., Dhingra K., Boduszek D., (2014), Teachers' Self-efficacy Beliefs, and Job Stress as Determinants of Job Satisfaction. 4, s.l.: *International Journal of Educational Management*, Vol. 28, pp. 365-378
- ✓ Rosta J., Aasland O.G., Nylenna M.,(2019), Changes in job satisfaction among doctors in Norway from 2010 to 2017: a study based on repeated surveys, *BMJ Open* 9:e027891
- ✓ Santos S.R., Carroll C.A., Cox K.S., Teasley S.L., Simon S.D., Bainbridge L., Cunningham M., Ott L.,(2003), Baby boomer nurses bearing the burden of care: a four-site study of stress, strain and coping for inpatient registered nurses. *Journal of nursing administration* 33
- ✓ Severinsson E.,(2003), Moral stress and burnout: qualitative content analysis. *Nursing and health sciences*
- ✓ Sheward L., Hunt J., Hagen S., Macleod M., Ball J., (2005), The relationship between UK hospital nurse staffing and emotional exhaustion and job dissatisfaction. *Journal nursing management*. 13(1):51-60
- ✓ Sloan G., (1999), Understanding clinical supervision from a nursing perspective. *British journal of nursing* 8
- ✓ Smith P., Kendall L.M., C.L. H., (1969), The measurement of satisfaction in work and retirement, Rand McNally, Skokie,
- ✓ Smith P., Kendall L.M., Hulin C.L., (1975), The measurement of satisfaction in work and retirement, Chicago Rand McNally
- ✓ Spector P.E., (1985), Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey.. s.l.: *American Journal of Community Psychology*, Vol. 13, pp. 693-713.
- ✓ Spector P.E., (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. USA : Sage Publications Inc.
- ✓ Spector, P.E., (1997) *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and consequences*. Sage: Thousand Oaks, CA.
- ✓ Spevan M., Kvas A., Bošković S., (2020), Job satisfaction of nurses in Croatia, Slovenia and Serbia: a cross-sectional study, *Central European Journal Nursing& Midwifery* 2020;11(4):154–162)

- ✓ Stanton et al. 2001, Development of a compact measure of job satisfaction: The Abridged Job Descriptive Index. s.l. : Sage Publications
- ✓ Statt D.A. (2004), The Routledge Dictionary of Business Management. Detroit: Routledge Publishing
- ✓ Stordeur S., Dhoore W., Vandenberghe C., (2001), Leadership, organizational stress and emotional exhaustion among hospital nursing staff. Journal of advanced nursing 35
- ✓ Stringer C., Didham J., The ivanantampillai P., (2011). Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employees. Qualitative Research in Accounting & Management, 8(2), 161-179
- ✓ Swanson K.M., (1991), Empirical development of a middle range theory of caring. Nurs Res, 40:161–166
- ✓ Takase M., Kershaw E., Burt I., (2001), Experience before and throughout the nursing career. Nurse – environment misfit and nursing practice. Journal advanced nursing 32
- ✓ Tita A., (2011), Job Satisfaction: Investigating the Role of Experience & Education. 2, s.l : Indian Journal of Applied Research, Vol. 3, pp. 41-43
- ✓ Van-Saane N, Sluiter JK, Verbeek J, Frings-Dresen MHW, (2003), Reliability and Validity of Instruments Measuring Job Satisfaction - A Systematic Review. 3, s.l. : Occup Med, Vol. 53, pp. 191-200
- ✓ Vaske J.J., Grantham C.E., (1990), Socializing the Human - Computer Environment. s.l. : Intellect Books
- ✓ Vroom V.H., (1964), Work and Motivation. New York : John Wiley and Sons,
- ✓ Warr P.B., (1987), Job Characteristics and Mental Health. [book auth.] Warr P. Psychology at Work. Harmonds worth: Penguin
- ✓ Willem A., Buelens M., Iwew De Joghe, (2006), Impact of organizational structure on nurses job satisfaction: A questionnaire survey, International journal of nursing studies
- ✓ Williams A., (2001), A literature review on the concept of intimacy in nursing. J Adv Nurs , Vol.33, pp.60–667
- ✓ Williams M.L., McDanieal M.A, Nguyen N.T. (2006), A Meta-analysis of the antecedents and Consequences of Pay Level Satisfaction. s.l. : J Appl Psychol, Vol. 91, pp. 392-413

- ✓ Wright T. A., & Bonett D. G., (2007). Job satisfaction and psychological well-being as non additive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*,33(2),141-160
- ✓ Zhang L.F., You L.M., Liu K., Zheng J., Fang J.B., Lu, M.M., & Wu X.,(2014), The association of Chinese hospital work environment with nurse burnout, job satisfaction, and intention to leave. *Nursing outlook*, 62(2), 128-137
- ✓ Zhang Z., Shi G., Li L., Bian Y., (2020), Job satisfaction among primary care physicians in western China, *BMC Family Practice* volume 21, Article number: 219
- ✓ Zou M., (2015), Gender, work orientations and job satisfaction. 1, *Employment and Society*, Vol.29, pp.3-22
- ✓ Zournatzi E, Tsigilis N, Koustelios A, Pintzopoulou E., (2006) Job Satisfaction of Physical Education Teachers of Primary and Secondary Education. 2, s.l.: *Management of Sport and Leisure*, Vol. 3, pp. 18-28

Παράρτημα

Ερωτηματολόγιο

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Σας παρακαλώ να συμπληρώσετε το παρακάτω ερωτηματολόγιο, για τη διεξαγωγή της έρευνας, που πραγματοποιείται στα πλαίσια της διπλωματικής μου εργασίας με θέμα: «**Η επαγγελματική ικανοποίηση του νοσηλευτικού, ιατρικού και διοικητικού προσωπικού στα νοσοκομεία**» του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών «**Δίοικηση και Χρηματοοικονομικός Σχεδιασμός για Στελέχη του Δημοσίου και Ιδιωτικού Τομέα (Executive MBA in Financial Planning)**» του Πανεπιστήμιου Πελοποννήσου του Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστήμιου Πελοποννήσου.

- ✓ Παρακαλώ, να προσπαθήσετε να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις
- ✓ Δώστε την 1^η απάντηση που σας έρχεται
- ✓ Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι **ανώνυμη**
- ✓ Τα αποτελέσματα θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τη συγκεκριμένη έρευνα

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

A/A	ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ	ΕΠΙΛΟΓΗ
1	ΦΥΛΟ	Άνδρας	
		Γυναίκα	
2	ΗΛΙΚΙΑ	18 – 25	
		26 – 35	
		36 – 45	
		46 – 55	
		56 & άνω	
3	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Άγαμος	
		Έγγαμος	
		Άλλο	
4	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	
		Ι.Ε.Κ.	
		Α.Τ.Ε.Ι.	
		Α.Ε.Ι.	
		Μεταπτυχιακό Διδακτορικό	
5	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ	Βοηθός Νοσηλείας	
		Διοικητικό Προσωπικό	
		Ιατρός	
		Μαία – Μαιευτής	
		Νοσηλεύτης /-τρια	
6	ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ	Δημόσιο	

		Ιδιωτικό	
		Στρατιωτικό	
7	ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	Μέχρι 5	
		6 – 10	
		11 – 15	
		16 – 20	
		21 & άνω	
8	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Μέχρι 500€	
		501€ - 1000€	
		1001€ - 1500€	
		1501€ - 2000€	
		Μεγαλύτερο των 2001€	

ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Paul E. Spector

Τμήμα Ψυχολογίας

Πανεπιστήμιο της Νοτίου Φλόριντας

Copyright Paul E. Spector 1994, All rights reserved.

ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΚΥΚΛΩΣΤΕ ΓΙΑ ΚΑΘΕ ΕΡΩΤΗΣΗ ΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΠΟΥ
ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΕΙ ΚΑΛΥΤΕΡΑ ΤΗΝ ΑΠΟΨΗ ΣΑΣ ΓΙΑ ΑΥΤΗΝΔιαφωνώ
απόλυτα
Διαφωνώ
μετρίως
Διαφωνώ
λίγο
Συμφωνώ
λίγο
Συμφωνώ
μετρίως
Συμφωνώ
απόλυτα

1	Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω	1	2	3	4	5	6
2	Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου	1	2	3	4	5	6
3	Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της.	1	2	3	4	5	6
4	Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες μετ' αποδοχών, συνταξιοδοτικές προοπτικές) που λαμβάνω, πέραν του μισθού	1	2	3	4	5	6
5	Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε.	1	2	3	4	5	6
6	Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά	1	2	3	4	5	6
7	Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω	1	2	3	4	5	6
8	Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα	1	2	3	4	5	6
9	Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή	1	2	3	4	5	6
10	Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ σπάνιες	1	2	3	4	5	6
11	Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής	1	2	3	4	5	6
12	Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου	1	2	3	4	5	6
13	Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί	1	2	3	4	5	6
14	Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται	1	2	3	4	5	6
15	Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία	1	2	3	4	5	6
16	Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου	1	2	3	4	5	6

	ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΚΥΚΛΩΣΤΕ ΓΙΑ ΚΑΘΕ ΕΡΩΤΗΣΗ ΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΠΟΥ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΕΙ ΚΑΛΥΤΕΡΑ ΤΗΝ ΑΠΟΨΗ ΣΑΣ ΓΙΑ ΑΥΤΗΝ	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ μετρίως	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ μετρίως	Συμφωνώ απόλυτα
17	Μου αρέσει να κάνω τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου.	1	2	3	4	5	6
18	Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι	1	2	3	4	5	6
19	Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου από τον οργανισμό	1	2	3	4	5	6
20	Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές	1	2	3	4	5	6
21	Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του	1	2	3	4	5	6
22	Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο	1	2	3	4	5	6
23	Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ	1	2	3	4	5	6
24	Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ότι θα έπρεπε	1	2	3	4	5	6
25	Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου	1	2	3	4	5	6
26	Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι	1	2	3	4	5	6
27	Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω.	1	2	3	4	5	6
28	Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται.	1	2	3	4	5	6
29	Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει	1	2	3	4	5	6
30	Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου	1	2	3	4	5	6
31	Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ότι θα 'πρεπε	1	2	3	4	5	6
32	Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα 'πρεπε	1	2	3	4	5	6
33	Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται	1	2	3	4	5	6

ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΚΥΚΛΩΣΤΕ ΓΙΑ ΚΑΘΕ ΕΡΩΤΗΣΗ ΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΠΟΥ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΕΙ ΚΑΛΥΤΕΡΑ ΤΗΝ ΑΠΟΨΗ ΣΑΣ ΓΙΑ ΑΥΤΗΝ

Διαφωνώ απόλυτα
 Διαφωνώ μετρίως
 Διαφωνώ λίγο
 Συμφωνώ λίγο
 Συμφωνώ μετρίως
 Συμφωνώ απόλυτα

34	Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά	1	2	3	4	5	6
35	Η εργασία μου είναι ευχάριστη	1	2	3	4	5	6
36	Τα εργασιακά καθήκοντα ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως.	1	2	3	4	5	6