



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ**

**ΠΜΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΓΙΑ ΣΤΕΛΕΧΗ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Εργασιακή Ικανοποίηση σε Δομές Υγείας

ΧΑΡΕΛΟΣ ΧΡΗΣΤΟΣ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΑΓΟΡΑΚΗ ΜΑΡΙΑ-ΕΛΕΝΗ

ΚΑΛΑΜΑΤΑ, 2022

Περίληψη

Στον ιδιαίτερα απαιτητικό εργασιακό τομέα της υγείας, παρατηρείται τα τελευταία έτη η αποχώρηση εργαζομένων σε συνεχή βάση, ιδιαίτερα από τον δημόσιο τομέα, και η μεταφορά αυτών είτε προς αντίστοιχες μονάδες του ιδιωτικού τομέα είτε προς εργασία σε άλλους τομείς. Βασικοί λόγοι για το φαινόμενο αυτό αποτελούν οι αυξανόμενες απαιτήσεις της εργασίας, παράγοντας που εντάθηκε με την έλευση της πανδημίας COVID-19, το burnt-out και τη μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία. Ιδιαίτερα ο τελευταίος παράγοντας έχει αποδειχθεί σε σειρά εμπειρικών ερευνών στην βιβλιογραφία ως κύριος λόγος αποχώρησης από την εργασία σε σειρά τομέων και όχι μόνο αυτόν της υγείας. Είναι σαφές ότι η εξέταση των επιπέδων ικανοποίησης από την εργασία, στο πολύπαθο τομέα της υγείας στην Ελλάδα, είναι κρίσιμης σημασίας ιδιαίτερα την τελευταία περίοδο. Η παρούσα εργασία εξετάζει το ζήτημα αυτό μέσω του σχεδιασμού και της διενέργειας ποσοτικής έρευνας μεταξύ των επαγγελματιών υγείας (n=83) στην Ελλάδα. Το εργαλείο συγκέντρωσης δεδομένων ήταν η ελληνική έκδοση του Job Satisfaction Survey (JSS). Τα αποτελέσματα της ανάλυσης των δεδομένων έδειξαν ικανοποιητικά επίπεδα ικανοποίησης στην εργασία μεταξύ του δείγματος.

Λέξεις Κλειδιά: Ικανοποίηση από την Εργασία, JSS, Επαγγελματίες υγείας

Abstract

In the particularly demanding work sector of health, in recent years it has been observed the departure of employees on a continuous basis, especially from the public sector, and their transfer either to corresponding units in the private sector or to work in other sectors. The main reasons for this phenomenon are the increasing demands of work, a factor that intensified with the advent of the COVID-19 pandemic, burn-out and reduced job satisfaction. Especially the last factor has been shown in a series of empirical studies in the literature to be the main reason for leaving work in a number of sectors and not only that of health. It is therefore clear that the examination of job satisfaction levels, in the long-suffering health sector in Greece, is of critical importance, especially in the last period. This paper examines this issue by designing and conducting a quantitative survey among health professionals (n=83) in Greece. The data collection tool was the Greek version of the Job Satisfaction Survey (JSS). The results of the data analysis showed satisfactory levels of job satisfaction among the sample.

Keywords: Job Satisfaction, JSS, Health Professionals

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1: Οι ανάγκες της επαγγελματικής ικανοποίησης του Schaffer (1953)	15
Πίνακας 2: Σύνοψη των διαθέσιμων συσχετισμών της εργασιακής ικανοποίησης	18
Πίνακας 3: Κατανομή του δείγματος με βάση το φύλο	48
Πίνακας 4: Κατανομή του δείγματος με βάση την ηλικία	49
Πίνακας 5: Κατανομή του δείγματος με βάση την οικογενειακή κατάσταση.....	50
Πίνακας 6: Κατανομή του δείγματος με βάση το επίπεδο σπουδών	52
Πίνακας 7: Κατανομή του δείγματος με βάση τη προϋπηρεσία.....	53
Πίνακας 8: Κατανομή του δείγματος με βάση τη θέση εργασίας.....	54
Πίνακας 9: Κατανομή του δείγματος με βάση το καθαρό μηνιαίο εισόδημα	55
Πίνακας 10: Κατανομή του δείγματος με βάση τη σχέση εργασίας	56
Πίνακας 11: Κατανομή του δείγματος με βάση τη δομή εργασίας	57
Πίνακας 12: Υπολογισμός δείκτη Cronbach's alpha	59
Πίνακας 13: Εξέταση μεταβολής τιμής του δείκτη Cronbach's alpha στην περίπτωση αφαίρεσης ερωτήματος	59
Πίνακας 14: Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης του πρώτου άξονα του εργαλείου έρευνας.....	62
Πίνακας 15: Ανάλυση συσχετίσεων βαθμολογιών στον πρώτο άξονα του εργαλείου έρευνας και δημογραφικών δεδομένων	63
Πίνακας 16: Αποτελέσματα δοκιμής ANOVA σε σχέση με τον άξονα αμοιβή και την μεταβλητή προϋπηρεσία	63
Πίνακας 17: Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης του δεύτερου άξονα του εργαλείου έρευνας.....	64
Πίνακας 18: Ανάλυση συσχετίσεων βαθμολογιών στον δεύτερο άξονα του εργαλείου έρευνας και δημογραφικών δεδομένων	65
Πίνακας 19: Αποτελέσματα δοκιμής ANOVA σε σχέση με τον άξονα προαγωγή και την μεταβλητή θέση εργασίας	66
Πίνακας 20: Αποτελέσματα δοκιμής independent sample t-test σε σχέση με τον άξονα προαγωγή και την μεταβλητή σχέση εργασίας.....	68
Πίνακας 21: Απεικόνιση βαθμολογιών του άξονα προαγωγή από τις κατηγορίες της μεταβλητής σχέση εργασίας	68
Πίνακας 22: Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης του τρίτου άξονα του εργαλείου έρευνας.....	69
Πίνακας 23: Ανάλυση συσχετίσεων βαθμολογιών στον τρίτο άξονα του εργαλείου έρευνας και δημογραφικών δεδομένων	70
Πίνακας 24: Αποτελέσματα δοκιμής ANOVA σε σχέση με τον άξονα πρόσθετα οφέλη και την μεταβλητή οικογενειακή κατάσταση.....	70
Πίνακας 25: Αποτελέσματα δοκιμής ANOVA σε σχέση με τον άξονα πρόσθετα οφέλη και την μεταβλητή μέσο μηνιαίο εισόδημα.....	71
Πίνακας 26: Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης του τέταρτου άξονα του εργαλείου έρευνας.....	72

Πίνακας 27: Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης του πέμπτου άξονα του εργαλείου έρευνας.....	74
Πίνακας 28: Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης του έκτου άξονα του εργαλείου έρευνας.....	75
Πίνακας 29: Ανάλυση συσχετίσεων βαθμολογιών στον έκτο άξονα του εργαλείου έρευνας και δημογραφικών δεδομένων	76
Πίνακας 30: Αποτελέσματα δοκιμής independent sample t-test σε σχέση με τον άξονα Διαδικασίες και την μεταβλητή φύλο	76
Πίνακας 31: Απεικόνιση βαθμολογιών του άξονα Διεργασίες από τις κατηγορίες της μεταβλητής φύλο	77
Πίνακας 32: Αποτελέσματα δοκιμής independent sample t-test σε σχέση με τον άξονα προαγωγή και την μεταβλητή δομή εργασίας	77
Πίνακας 33: Απεικόνιση βαθμολογιών του άξονα προαγωγή από τις κατηγορίες της μεταβλητής δομή εργασίας	77
Πίνακας 34: Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης του έβδομου άξονα του εργαλείου έρευνας.....	78
Πίνακας 35: Ανάλυση συσχετίσεων βαθμολογιών στον έβδομο άξονα του εργαλείου έρευνας και δημογραφικών δεδομένων	79
Πίνακας 36: Αποτελέσματα δοκιμής independent sample t-test σε σχέση με τον άξονα Φύση εργασίας και την μεταβλητή φύλο.....	79
Πίνακας 37: Απεικόνιση βαθμολογιών του άξονα Φύση εργασίας από τις κατηγορίες της μεταβλητής φύλο.....	80
Πίνακας 38: Αποτελέσματα δοκιμής ANOVA σε σχέση με τον άξονα φύση εργασίας και την μεταβλητή ηλικία	80
Πίνακας 39: Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης του όγδοου άξονα του εργαλείου έρευνας.....	81
Πίνακας 40: Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης του ένατου άξονα του εργαλείου έρευνας.....	82

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1: Κατανομή του δείγματος με βάση το φύλο	49
Διάγραμμα 2: Κατανομή του δείγματος με βάση την ηλικία	50
Διάγραμμα 3: Κατανομή του δείγματος με βάση την οικογενειακή κατάσταση.....	51
Διάγραμμα 4: Κατανομή του δείγματος με βάση το επίπεδο σπουδών	52
Διάγραμμα 5: Κατανομή του δείγματος με βάση τη προϋπηρεσία.....	53
Διάγραμμα 6: Κατανομή του δείγματος με βάση τη θέση εργασίας.....	55
Διάγραμμα 7: Κατανομή του δείγματος με βάση το καθαρό μηνιαίο εισόδημα	56
Διάγραμμα 8: Κατανομή του δείγματος με βάση τη σχέση εργασίας	57
Διάγραμμα 9: Κατανομή του δείγματος με βάση τη δομή εργασίας	58
Διάγραμμα 10: Ιστόγραμμα βαθμολογιών στον πρώτο άξονα του εργαλείου έρευνας	62
Διάγραμμα 11: Μέσοι όροι βαθμολογιών σχετικά με τον πρώτο άξονα του εργαλείου έρευνας των κατηγοριών της μεταβλητής προϋπηρεσία.....	64
Διάγραμμα 12: Ιστόγραμμα βαθμολογιών στον δεύτερο άξονα του εργαλείου έρευνας	65
Διάγραμμα 13: Μέσοι όροι βαθμολογιών σχετικά με τον δεύτερο άξονα του εργαλείου έρευνας των κατηγοριών της μεταβλητής θέση εργασίας	67
Διάγραμμα 14: Ιστόγραμμα βαθμολογιών στον τρίτο άξονα του εργαλείου έρευνας	69
Διάγραμμα 15: Μέσοι όροι βαθμολογιών σχετικά με τον τρίτο άξονα του εργαλείου έρευνας των κατηγοριών της μεταβλητής θέση οικογενειακή κατάσταση	71
Διάγραμμα 16: Μέσοι όροι βαθμολογιών σχετικά με τον τρίτο άξονα του εργαλείου έρευνας των κατηγοριών της μεταβλητής θέση μέσο μηνιαίο εισόδημα	72
Διάγραμμα 17: Ιστόγραμμα βαθμολογιών στον τέταρτο άξονα του εργαλείου έρευνας.....	73
Διάγραμμα 18: Ιστόγραμμα βαθμολογιών στον πέμπτο άξονα του εργαλείου έρευνας.....	74
Διάγραμμα 19: Ιστόγραμμα βαθμολογιών στον έκτο άξονα του εργαλείου έρευνας	75
Διάγραμμα 20: Ιστόγραμμα βαθμολογιών στον έβδομο άξονα του εργαλείου έρευνας	78
Διάγραμμα 21: Μέσοι όροι βαθμολογιών σχετικά με τον έβδομο άξονα του εργαλείου έρευνας των κατηγοριών της μεταβλητής ηλικία.....	80
Διάγραμμα 22: Ιστόγραμμα βαθμολογιών στον όγδοο άξονα του εργαλείου έρευνας	81
Διάγραμμα 23: Ιστόγραμμα βαθμολογιών στον ένατο άξονα του εργαλείου έρευνας	83

Περιεχόμενα

Περίληψη	2
Abstract.....	3
Κατάλογος Πινάκων	4
Κατάλογος Διαγραμμάτων.....	6
Περιεχόμενα	7
1. Εισαγωγή.....	9
2. Εργασιακή ικανοποίηση	13
2.1 Θεωρίες εργασιακής ικανοποίησης	13
2.1.1 Θεωρίες Εκπλήρωσης Ανάγκης.....	13
2.1.2 Θεωρίες σχεδιασμού εργασίας	15
2.1.3 Διαθετική προσέγγιση	17
2.2 Οι βασικοί παράγοντες που αφορούν στην εργασιακή ικανοποίηση	20
2.2.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά	20
2.2.2 Παράγοντες που σχετίζονται με τη θεσμική διακυβέρνηση	22
2.2.3 Παράγοντες που σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον.....	23
2.2.4 Παράγοντες που σχετίζονται με το επάγγελμα.....	28
3. Η μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης.....	31
3.1 Ολική εργασιακή ικανοποίηση και εργασιακή ικανοποίηση ανά επίπεδο.....	31
3.2 Αξιολόγηση μεμονωμένων έναντι πολλών στοιχείων.....	34
3.3 Όψεις εργασιακής ικανοποίησης/συνθηκών εργασίας/εργασιακού περιβάλλοντος.....	35
3.4 Εργαλεία μέτρησης.....	36
4. Σχεδιασμός και Μεθοδολογία Έρευνας	41
4.1 Ερευνητικά ερωτήματα	41
4.2 Πληθυσμός στόχος και μεθοδολογία συγκέντρωσης δεδομένων	42
4.3 Εργαλείο έρευνας	42
4.5 Ηθική και δεοντολογία έρευνας.....	46
4.6 Μέθοδοι επεξεργασίας δεδομένων	46
5. Αποτελέσματα ανάλυσης δεδομένων έρευνας.....	48
5.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος.....	48
5.1.1 Φύλο	48

5.1.2	Ηλικία.....	49
5.1.3	Οικογενειακή κατάσταση	50
5.1.4	Επίπεδο σπουδών.....	51
5.1.5	Χρόνια προϋπηρεσίας	52
5.1.6	Θέση εργασίας.....	54
5.1.7	Μηνιαίο εισόδημα.....	55
5.1.8	Σχέση εργασίας.....	56
5.1.9	Δομή εργασίας.....	57
5.2	Στατιστική ανάλυση αξόνων εργαλείου JSS	58
5.2.1	Διερεύνηση εσωτερικής αξιοπιστίας δεδομένων	58
5.2.2	1 ^{ος} άξονας του εργαλείου έρευνας: Αμοιβή.....	62
5.2.3	2 ^{ος} Άξονας του εργαλείου έρευνας: Προαγωγή	64
5.2.3	3 ^{ος} άξονας εργαλείου έρευνας: Πρόσθετα οφέλη.....	68
5.2.5	4 ^{ος} άξονας εργαλείου έρευνας: Επίβλεψη.....	72
5.2.6	5 ^{ος} άξονας εργαλείου έρευνας: Επιπλέον αμοιβές	73
5.2.7	6 ^{ος} άξονας εργαλείου έρευνας: Διαδικασίες.....	75
5.2.8	7 ^{ος} άξονας εργαλείου έρευνας: Φύση εργασίας	78
5.2.9	8 ^{ος} άξονας εργαλείου έρευνας: Συνάδελφοι.....	81
5.2.10	9 ^{ος} άξονας εργαλείου έρευνας: Επικοινωνία.....	82
6.	Συζήτηση.....	84
7.	Συμπεράσματα.....	87
7.1	Περιορισμοί έρευνας.....	88
7.2	Προτάσεις βελτίωσης των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων στην υγεία	88
	88	
	Βιβλιογραφία.....	90
	ΠαράρτημαΑ: Εργαλείοέρευνας.....	99

1. Εισαγωγή

Ο οργανισμός χαρακτηρίζεται ως μια δομική διαδικασία κατά την οποία τα άτομα συνδέονται μεταξύ τους σε μια επίσημη σχέση και αλληλεπιδρούν για την επίτευξη ορισμένων κοινών στόχων. Η επιτυχία οποιουδήποτε οργανισμού εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την αποτελεσματικότητα, την απόδοση ρόλων και την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων του. Η αξιολόγηση της εργασιακής ικανοποίησης είναι υψίστης σημασίας παγκοσμίως για οργανισμούς που δραστηριοποιούνται σε κάθε επίπεδο και πεδίο. Ως εργασιακή ικανοποίηση λογίζεται ο βαθμός ευχαρίστησης των ανθρώπων από τη δουλειά τους, ενώ μπορεί και να θεωρηθεί ως μια πτυχή της ικανοποίησης εν γένει από τη ζωή. Ειδικότερα, η εργασιακή ικανοποίηση δύναται να συσχετιστεί με τα θετικά συναισθήματα που έχει ένα άτομο αναφορικά με τη δουλειά του και κατ'επέκταση με την παραγωγικότητα, αλλά και την υγεία των εργαζομένων. Με άλλα λόγια, όσο πιο ευτυχισμένοι είναι οι άνθρωποι από τη δουλειά τους, τόσο πιο ικανοποιημένοι λέγεται ότι είναι.

Οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι τείνουν να είναι πιο παραγωγικοί, δημιουργικοί και αφοσιωμένοι στους εργοδότες τους. Η ώθηση για κατανόηση και εξήγηση της εργασιακής ικανοποίησης έχει υποκινηθεί από χρηστικούς λόγους (π. οργανωτική αποτελεσματικότητα) καθώς και ανθρωπιστικά συμφέροντα (δηλαδή, η αντίληψη ότι οι εργαζόμενοι αξίζουν να αντιμετωπίζονται με σεβασμό και να μεγιστοποιείται η ψυχολογική και σωματική τους ευεξία). Οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι τείνουν να συμμετέχουν σε συμπεριφορές «*οργανωσιακής ιθαγένειας*», ήτοι αλτρουιστικές συμπεριφορές που υπερβαίνουν τις τυπικές απαιτήσεις μιας θέσης εργασίας.

Οι δυσαρεστημένοι εργαζόμενοι συχνά παρουσιάζουν μια αναξιόπιστη εργασιακή ηθική, συμπεριλαμβανομένης της απουσίας, της λήψης μη προγραμματισμένων ημερών άδειας και της καθυστέρησης. Επίσης, μπορεί να παρουσιάσουν αυξημένη τάση για αντιπαραγωγικές συμπεριφορές, συμπεριλαμβανομένης της απόσυρσης, της επαγγελματικής εξουθένωσης και της επιθετικότητας στο χώρο εργασίας.⁵ Μελέτες έχουν δείξει συσχέτιση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και αποχώρησης ή/και πρόθεσης για αποχώρηση από την εργασία. Οι θεωρίες για την προσέγγιση ενδιαφερόμενων υποψηφίων προς εργασία σε κάποιο οργανισμό, αναφέρουν ότι

οι παράγοντες που προάγουν την εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να είναι σημαντικοί για την προσέλκυσή τους στον οργανισμό.

Μία από τις πιο σημαντικές δραστηριότητες που απασχολούν τον χρόνο των περισσότερων ανθρώπων είναι η εργασία. Οι πιέσεις και οι καταπονήσεις εντός του χώρου εργασίας έχουν αναγνωριστεί ως πιθανοί παράγοντες κακής υγείας. Οι επιδημιολόγοι γνώριζαν από καιρό ότι δυσμενείς κοινωνικοί και περιβαλλοντικοί παράγοντες συμβάλλουν σημαντικά στην εμφάνιση κακής υγείας στους ανθρώπους. Σε ευνοϊκές συνθήκες, αυτοί οι παράγοντες θα μπορούσαν να προάγουν επίσης την υγεία και την ευημερία. Υπάρχουν στοιχεία για συσχέτιση της μακροχρόνιας αναρρωτικής άδειας με αρνητικές τάσεις στις συνθήκες εργασίας. Η έρευνα έχει καταλήξει ότι η ικανοποίηση από τον τόπο εργασίας και το επάγγελμά του ατόμου είναι σημαντικοί προγνωστικοί παράγοντες καλής υγείας.

Οι περισσότερες προσπάθειες για την εξήγηση της ικανοποίησης από την εργασία έχουν κυριαρχηθεί από το παράδειγμα προσαρμογής ατόμου-περιβάλλοντος. Με απλά λόγια, όσο περισσότερο το εργασιακό περιβάλλον ενός ατόμου ικανοποιεί τις ανάγκες, τις αξίες ή τα προσωπικά του χαρακτηριστικά, τόσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός εργασιακής ικανοποίησης. Το παραδοσιακό μοντέλο εργασιακής ικανοποίησης εστιάζει σε όλα τα συναισθήματα που έχει ένα άτομο για τη δουλειά του. Ωστόσο, ο βαθμός εργασιακής ικανοποίησης δεν εξαρτάται μόνο από τη φύση της εργασίας αλλά και από τις προσδοκίες που έχουν τα άτομα για το τι προσφέρει η εργασία τους.

Υπάρχουν αυξανόμενες ενδείξεις ότι οι τρέχουσες τάσεις στις συνθήκες απασχόλησης μπορεί να διαβρώνουν τα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία και να βλάπτουν άμεσα τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Οι νέες εργασιακές πρακτικές και οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις αλλάζουν τη φύση πολλών θέσεων εργασίας. Οι εργαζόμενοι καλούνται τακτικά να εργάζονται πολύ πέρα από τις συμβατικές τους ώρες, συχνά απρόθυμα, καθώς οι οργανισμοί αγωνίζονται να τηρήσουν αυστηρές προθεσμίες και στόχους. Οι εργασιακές πρακτικές γίνονται όλο και πιο αυτοματοποιημένες και άκαμπτες, αφήνοντας τους εργαζόμενους με όλο και λιγότερο έλεγχο του φόρτου εργασίας τους.

Πολλοί οργανισμοί μειώνουν το μόνιμο εργατικό δυναμικό τους και μετατρέπονται σε μια κουλτούρα βραχυπρόθεσμων συμβάσεων αυξάνοντας έτσι το αίσθημα εργασιακής ανασφάλειας.

Η οικονομική/παγκόσμια κατάρρευση έχει επίσης αναγκάσει πολλούς οργανισμούς να συρρικνωθούν. Στην Ελλάδα αυτό ισχύει τόσο για τον ιδιωτικό όσο και τον Δημόσιο τομέα, ο οποίος βρέθηκε μεταξύ σφύρας και άκμονος κατά την περίοδο της βίαιης δημοσιοοικονομικής προσαρμογής που κρίθηκε απαραίτητη την δεκαετία 2010-2020 κατά την οικονομική κρίση.

Ένας από τους τομείς που υπέστησαν έντονες προσαρμογές στην περίοδο αυτή ήταν αυτός της υγείας. Ωστόσο, ο τομέας δέχθηκε πρόσφατα, κατά την διάρκεια της πανδημίας COVID-19, αυξημένες πιέσεις, ιδιαίτερα όσον αφορά στο προσωπικό και στην εργασία τους (αυξημένα ωράρια, μόνιμος κίνδυνος μόλυνσης, μειωμένο προσωπικό λόγω αποχωρήσεων ή/και ασθενείας κ.α.). Κατά συνέπεια, η εργασιακή ικανοποίηση και η μέτρηση αυτής σε έναν τόσο ευαίσθητο χώρο έχει δεσπόζουσα σημασία.

Η παρούσα εργασία εξετάζει την εργασιακή ικανοποίηση στον τομέα της υγείας. Για τον σκοπό αυτό σχεδιάστηκε και έλαβε χώρα πρωτογενής ποσοτική έρευνα σε εργαζόμενους στον τομέα αυτό.

Βασικό στόχο της έρευνας αποτελεί η διερεύνηση του επιπέδου της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων στο τομέα της υγείας με εστίαση στο νοσοκομείο-στόχο. Παράλληλα, επιμέρους στόχοι αποτελούν η διερεύνηση συσχετίσεων αυτών των επιπέδων σε σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Επιπλέον, στόχο αποτελεί και η διατύπωση προτάσεων στην περίπτωση που διαπιστωθούν ελλείψεις όσον αφορά στην επαγγελματική ικανοποίηση του προσωπικού στο χώρο της υγείας.

Το ερευνητικό μέρος της εργασίας έχει σαν σκοπό την συγκέντρωση δεδομένων, τόσο δημογραφικών όσο και δεδομένων που θα επιτρέψουν την μέτρηση της επαγγελματικής/εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων στο τομέα υγείας βάση του επιλεγμένου εργαλείου έρευνας. Ο βασικός σκοπός ωστόσο, αφορά στην στατιστική ανάλυση των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν και την ανάλυση των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν ώστε να δύναται να δοθούν απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα που έχουν τεθεί.

Με δεδομένους τους στόχους της έρευνας καθώς και τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τη βιβλιογραφική επισκόπηση, τα ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας συνοψίζονται στα κάτωθι:

1. Ποιο είναι το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων στο τομέα της υγείας;
2. Ποιοι τομείς της επαγγελματικής ικανοποίησης δείχνουν υψηλότερες τιμές και ποιοι χαμηλότερες;
3. Υφίστανται δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων στο χώρο τη υγείας που δρουν ως παράγοντες επηρεασμού σε σχέση με την επαγγελματική τους ικανοποίηση;

Σε σχέση με την δομή της εργασίας, αυτή, πέραν του παρόντος εισαγωγικού κεφαλαίου έχει ως εξής. Το δεύτερο κεφάλαιο της εργασίας, παρουσιάζει, μέσω κατάλληλης βιβλιογραφικής ανασκόπησης, το θεωρητικό υπόβαθρο που αφορά στην εργασιακή ικανοποίηση, αναλύοντας τις υφιστάμενες θεωρίες και τους βασικούς παράγοντες που αφορούν σε αυτή. Το τρίτο κεφάλαιο της εργασίας εστιάζει, μέσω αντίστοιχα στοχευμένης βιβλιογραφικής ανασκόπησης, στην παρουσίαση των μεθόδων και διαθέσιμων εργαλείων για την μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης. Το τέταρτο κεφάλαιο, παρουσιάζει τον σχεδιασμό και την μεθοδολογία της έρευνας που έλαβε χώρα στα πλαίσια της εργασίας, μέσω της παρουσίασης των ερευνητικών ερωτημάτων και του εργαλείου έρευνας που αξιοποιήθηκε. Στο πέμπτο κεφάλαιο της εργασίας παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης (παραγοντικής και επαγωγικής) των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν από την έρευνα που διεξήχθη. Το έκτο κεφάλαιο παρουσιάζει την συζήτηση που ακολουθεί την παρουσίαση της ανάλυσης των δεδομένων, όπου παρατίθενται οι απαντήσεις των ερευνητικών ερωτημάτων που τέθηκαν σε αντιπαραβολή με αποτελέσματα αντίστοιχων ερευνών στην συναφή βιβλιογραφία. Η εργασία κλείνει με την παρουσίαση των απαντήσεων στα ερευνητικά ερωτήματα και των τελικών συμπερασμάτων και προτάσεων της.

2. Εργασιακή ικανοποίηση

Το θέμα της εργασιακής ικανοποίησης κυριαρχεί στη βιβλιογραφία της βιομηχανικής και οργανωτικής ψυχολογίας για δεκαετίες. Στην πραγματικότητα, έχει προταθεί ότι η εργασιακή ικανοποίηση έχει μελετηθεί περισσότερο από οποιαδήποτε άλλη δομή στον οργανωτικό τομέα (Spector, 1997). Ορισμένη από τον Locke (1976) ως «...*μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την αξιολόγηση της δουλειάς ή των εργασιακών εμπειριών κάποιου*» (σελ. 1304), πολυάριθμες μελέτες έχουν εξετάσει τα προηγούμενα, τις συσχετίσεις και τις συνέπειες της ικανοποίησης από την εργασία. Αν και η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να φαίνεται σαν ένα κάπως ξεπερασμένο θέμα σε μερικούς, τα άρθρα που προέρχονται από τον εφαρμοσμένο τομέα φαίνεται να υποδηλώνουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία συνεχίζει να καταλαμβάνει έναν σχετικό χώρο στο χώρο εργασίας.

2.1 Θεωρίες εργασιακής ικανοποίησης

Με τα χρόνια, έχουν διατυπωθεί αρκετές θεωρίες για να εξηγήσουν την εργασιακή ικανοποίηση και τον αντίκτυπό της στις συμπεριφορές στο χώρο εργασίας. Κάθε μία από αυτές τις θεωρίες διαφέρει στον τρόπο με τον οποίο εννοείται η ικανοποίηση από την εργασία, κάτι που έχει σημαντικές επιπτώσεις στη μέτρηση. Αυτό που ακολουθεί είναι μια ανασκόπηση τριών σημαντικών κατηγοριών θεωριών ικανοποίησης από την εργασία: εκπλήρωση αναγκών, σχεδιασμός εργασίας και διάθεση. Σε κάθε κατηγορία, εξετάζονται θεωρίες που έχουν προωθήσει την κατανόησή μας για το πεδίο, που έχουν ενημερώσει τη δημιουργία δημοφιλών δεικτών της μέτρησης της ικανοποίησης από την εργασία ή για τις οποίες υπάρχει σημαντική εμπειρική υποστήριξη. Αν και δεν είναι μια εξαντλητική λίστα, αυτή η συζήτηση έχει σκοπό να συνοψίσει βασικές θεωρίες που είχαν αντίκτυπο στη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης.

2.1.1 Θεωρίες Εκπλήρωσης Ανάγκης

Μερικές από τις πρώτες θεωρίες της ικανοποίησης από την εργασία επικεντρώθηκαν στην έννοια της ικανοποίησης ως αποτέλεσμα της εκπλήρωσης των αναγκών. Διαισθητικά, αυτή η ιδέα φαίνεται λογική – εξ ορισμού η ικανοποίηση και η ανάγκη είναι αλληλένδετες, όπως

σημειώνει ο Dawis (2004), «δεν υπάρχει ικανοποίηση αν δεν υπήρχε προηγούμενη ανάγκη» (σ.473). Η παλαιότερη σύλληψη της ικανοποίησης από την εργασία ως εκπλήρωσης της ανάγκης μπορεί να εντοπιστεί στον Schaffer (1953).

Στη θεμελιώδη εργασία του το 1953, ο Schaffer περιέγραψε τη θεωρία του για την ικανοποίηση από την εργασία ως σχετιζόμενη με την ικανοποίηση της ανάγκης. Ο Schaffer υποστήριξε ότι οι ψυχολογικοί μηχανισμοί που οδηγούν σε ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια ήταν συνεπείς σε διαφορετικούς τομείς της ζωής ενός ατόμου. Η ικανοποίηση από τη δουλειά, υποστήριξε, δεν ήταν μια μοναδική εμπειρία. Μάλλον, οι μηχανισμοί που οδήγησαν τα άτομα να είναι ικανοποιημένα με άλλους τομείς της ζωής τους ήταν οι ίδιοι που οδήγησαν σε ικανοποίηση στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, ο Schaffer υποστήριξε ότι η δυσαρέσκεια εμφανιζόταν όταν ένα άτομο δεν ήταν σε θέση να ικανοποιήσει ορισμένες ανάγκες και το μέγεθος της δυσαρέσκειας καθοριζόταν από την ένταση της ανάγκης και τον βαθμό στον οποίο η ανάγκη μπορούσε να εκπληρωθεί. Επίσης, η θεωρία του Schaffer πρότεινε ότι:

«Η συνολική εργασιακή ικανοποίηση θα ποικίλλει άμεσα ανάλογα με τον βαθμό στον οποίο ικανοποιούνται πραγματικά εκείνες οι ανάγκες ενός ατόμου που μπορούν να ικανοποιηθούν σε μια εργασία. Όσο ισχυρότερη είναι η ανάγκη, τόσο περισσότερο θα εξαρτάται η ικανοποίηση από την εργασία από την εκπλήρωσή της». (σελ. 3)

Δεδομένου ότι ο Schaffer (1953) υποστήριξε ότι η ικανοποίηση από την εργασία δεν πρέπει να διαφέρει από την ικανοποίηση με άλλους τομείς της ζωής κάποιου, στήριξε τις ανάγκες του στο χώρο εργασίας του στο σύστημα αναγκών του Murray (1938). Οι 12 ανάγκες που προσδιορίστηκαν από τον Schaffer παρουσιάζονται στον Πίνακα 1. Το ερωτηματολόγιο ικανοποίησης της Minnesota (MSQ) που αναπτύχθηκε από τους Weiss et al. (1967) βασίστηκε, σε μεγάλο βαθμό, στη θεωρία ικανοποίησης του Schaffer. Το MSQ συνεχίζει να είναι ένας από τους πιο δημοφιλείς δείκτες επιπέδου ικανοποίησης από την εργασία, με περισσότερες από 3.500 αναφορές μέχρι σήμερα.

Ανάγκη	Ορισμός
Αναγνώριση και Έγκριση	Ανάγκη ο εαυτός και η δουλειά κάποιου να γίνονται αντιληπτοί και να εγκρίνονται από τους άλλους
Στοργή και Διαπροσωπικές Σχέσεις Μαεστρία και Επίτευγμα	Ανάγκη για αποδοχή και ανήκειν Ανάγκη να λειτουργεί σύμφωνα με τα δικά του πρότυπα
Επικράτηση Κοινωνική πρόνοια Αυτοέκφραση	Ανάγκη για εξουσία και έλεγχο των άλλων Ανάγκη να βοηθάς τους άλλους Ανάγκη για συμφωνία μεταξύ της ταυτότητας του εαυτού και της συμπεριφοράς κάποιου
Κοινωνικοοικονομική κατάσταση	Ανάγκη οικονομικής στήριξης του εαυτού και της οικογένειάς τους
Σχέδιο Ηθικής Αξίας	Ανάγκη για συνέπεια μεταξύ της συμπεριφοράς κάποιου και του ηθικού κώδικα
Εξάρτηση Δημιουργικότητα και Αλλαγή	Ανάγκη να ελέγχεται από άλλους Ανάγκη για ευκαιρίες για επίλυση προβλημάτων και παραγωγή πρωτότυπων και καινοτόμων ιδεών
Οικονομική Ασφάλεια Ανεξαρτησία	Ανάγκη διασφάλισης συνεχούς εισοδήματος Ανάγκη για ευκαιρία να κατευθύνει τη δική του συμπεριφορά

2.1.2 Θεωρίες σχεδιασμού εργασίας

Ενώ οι θεωρίες εκπλήρωσης της ανάγκης για την ικανοποίηση από την εργασία επικεντρώνονται στον τρόπο με τον οποίο οι ατομικές διαφορές επηρεάζουν τη στάση των εργαζομένων, οι θεωρίες σχεδιασμού εργασίας υπογραμμίζουν τη σημασία των χαρακτηριστικών της εργασίας και τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζουν την ικανοποίηση. Συμπίπτοντας με τη γνωστική εποχή της ψυχολογίας, οι πρώιμες θεωρίες σχεδιασμού εργασίας προσπάθησαν να εντοπίσουν ποσοτικοποιήσιμες πτυχές της δουλειάς κάποιου που ήταν πιθανό να σχετίζονται με υψηλότερη ικανοποίηση (Judge et al 2017). Αυτές οι θεωρίες, που ονομάστηκαν υπολογιστική προοπτική από τους Judge et al, υποστήριξαν ότι τα άτομα καθόριζαν την ικανοποίησή τους μέσω μιας ορθολογικής, γνωστικής διαδικασίας. Δηλαδή, τα χαρακτηριστικά της δουλειάς κάποιου θεωρήθηκε ότι συνεισφέρουν στην ικανοποίηση στο βαθμό που ήταν παρόντα και έβαζαν αξία σε αυτό το συγκεκριμένο χαρακτηριστικό (Locke, 1969). Εναλλακτικά, οι Wanous και Lawler

(1972) πρότειναν ότι η αξιολόγηση μπορούσε να γίνει συγκρίνοντας την πραγματική δουλειά κάποιου με κάποια ιδανική εκδοχή της δουλειάς που κατείχαν.

Οι Herzberg, Mausner και Snyderman εισήγαγαν μια από τις πρώτες δημοφιλείς θεωρίες ικανοποίησης σχεδιασμού εργασίας το 1959 με τη Θεωρία των δύο παραγόντων της ικανοποίησης. Οι Herzberg et al (1959), υποστήριξαν ότι η ικανοποίηση και η δυσαρέσκεια ήταν δύο ξεχωριστές και ανεξάρτητες δομές, καθεμία προβλεπόμενη από μια μοναδική ομάδα παραγόντων – παρακίνησης και υγιεινής. Όταν υπάρχουν, τα κίνητρα θεωρούνταν ότι συμβάλλουν στην ικανοποίηση, αλλά όταν απουσιάζουν, οδηγούν σε μια ουδέτερη στάση απέναντι στη δουλειά. Αντίθετα, η παρουσία παραγόντων υγιεινής κρίθηκε απαραίτητη για την αποφυγή δυσαρέσκειας.

Δυστυχώς, υπήρξε μικρή εμπειρική υποστήριξη για τη Θεωρία των δύο παραγόντων (Riggio, 1990), και οι ερευνητές αγωνίστηκαν να αναπαράγουν δύο διαφορετικούς παράγοντες (Schneider & Locke, 1971). Ωστόσο, υπάρχουν στοιχεία που υποδηλώνουν ότι το θετικό και το αρνητικό συναίσθημα μπορεί να έχουν διακριτές επιρροές στις στάσεις, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν τον βαθμό στον οποίο τα άτομα προσεγγίζουν ή αποφεύγουν ορισμένες συμπεριφορές (DeShon & Gillespie, 2005; Tellegen et al., 1999). Στην 100ετή επισκόπηση της βιβλιογραφίας για τις εργασιακές στάσεις, οι Judge et al. (2017) ζήτησαν περισσότερη έρευνα σχετικά με αυτά τα συστήματα στάσεων και πώς μπορούν να βοηθήσουν στην ενημέρωση των θεωρητικών και εμπειρικών βάσεων της Θεωρίας των δύο παραγόντων.

Εν ολίγοις, η Θεωρία των δύο παραγόντων των Herzberg et al. (1959) έθεσε τα θεμέλια για μεταγενέστερες θεωρίες ικανοποίησης σχεδιασμού εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του Μοντέλου Χαρακτηριστικών Εργασίας (Job Characteristics Model- JCM). Το JCM, το οποίο εισήχθη για πρώτη φορά από τους Hackman και Oldham το 1976, δηλώνει ότι ορισμένα χαρακτηριστικά μιας εργασίας μπορούν να παρακινήσουν τα άτομα εμπλουτίζοντας το περιβάλλον έτσι ώστε η εργασία να γίνει εγγενώς παρακινητική. Στη συνέχεια, όταν ο εργαζόμενος αισθάνεται εγγενώς παρακινημένος, είναι πιο πιθανό να βιώσει υψηλή εργασιακή ικανοποίηση.

Το JCM αναφέρει ότι τρεις ψυχολογικές καταστάσεις είναι απαραίτητες για να έχουν τα άτομα κίνητρα: πρέπει να αισθάνονται ότι η εργασία τους έχει νόημα, πρέπει να έχουν αίσθημα

ευθύνης για την εργασία τους και να έχουν κάποια γνώση για το αποτέλεσμα της εργασίας τους. Το JCM περιγράφει επίσης πέντε βασικά χαρακτηριστικά εργασίας που επηρεάζουν αυτές τις ψυχολογικές καταστάσεις: ποικιλία δεξιοτήτων, ταυτότητα εργασίας, σημασία εργασίας, αυτονομία και ανατροφοδότηση.

Οι Hackman και Oldham (1976) υπέθεσαν επίσης ότι ορισμένες μεταβλητές μπορεί να μετριάσουν αυτή τη διαδικασία. Βασιζόμενοι στη βιβλιογραφία για την εκπλήρωση των αναγκών, εντόπισαν μεμονωμένες διαφορές ως προς την ισχύ των αναγκών ανάπτυξης που έχουν σημαντικό αντίκτυπο στο JCM. Όπως υποδηλώνεται από το όνομα, η δύναμη της ανάγκης ανάπτυξης αναφέρεται στην ανάγκη και την επιθυμία ενός ατόμου για προσωπική ανάπτυξη μέσα στη δουλειά τους (Hackman&Oldham, 1975). Ως εκ τούτου, οι Hackman και Oldham (1976) υποστήριξαν ότι η βελτίωση των πέντε βασικών χαρακτηριστικών της εργασίας θα έχει μια κινητήρια επίδραση στους εργαζόμενους μόνο εάν έχουν υψηλή ανάπτυξη χρειάζονται δύναμη. Όσοι έχουν χαμηλή ανάπτυξη δεν χρειάζονται δύναμη και δεν αναμένεται να παρακινηθούν από αυξημένη αυτονομία και υπευθυνότητα.

Το JCM παρέμεινε μια από τις πιο μελετημένες θεωρίες της εργασιακής ικανοποίησης. Πράγματι, αρκετές μετα-αναλυτικές μελέτες έχουν βρει υποστήριξη για το μοντέλο των τριών καταστάσεων (Behson, et al, 2000; Fried&Ferris, 1987), καθώς και το μετριάστικό αποτέλεσμα της ανάγκης για ανάπτυξη (Loher, et al, 1985· Spector, 1985b). Συλλογικά, οι θεωρίες σχεδιασμού εργασίας υπογραμμίζουν τη σημασία της μελέτης μεμονωμένων πτυχών της ικανοποίησης.

2.1.3 Διαθετική προσέγγιση

Η τελική κατηγορία των θεωριών ικανοποίησης από την εργασία προέκυψε καθώς η εμπειρική έρευνα βρήκε σχετικά υψηλή σταθερότητα στις αξιολογήσεις της εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων με την πάροδο του χρόνου (Levin&Stokes, 1989; Pulakos&Schmitt, 1983; Staw&Ross, 1985). Για παράδειγμα, μια μετα-ανάλυση από τους Dorman και Zapf (2001) βρήκε διορθωμένο συντελεστή συσχέτισης 0,50 μεταξύ των βαθμολογιών ικανοποίησης από την εργασία που μετρήθηκε κατά μέσο όρο με διαφορά τριών ετών μεταξύ τους. Επιπλέον, συμπεριφορικές μελέτες έχουν βρει στοιχεία «κληρονομικότητας» της εργασιακής ικανοποίησης, αναφέροντας

ότι περίπου το 30% της διακύμανσης στη γενική εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να αποδοθεί σε γενετικούς παράγοντες (Arvey, et al 1989· Arvey, et al 1994). Τέτοια ευρήματα οδήγησαν αρκετούς ερευνητές να υποθέσουν ότι η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί, εν μέρει, να οφείλεται σε σταθερούς παράγοντες διάθεσης (Staw&Ross, 1985). Πολλά χαρακτηριστικά έχουν μελετηθεί σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση, τα πιο σημαντικά από τα οποία είναι αυτά που ορίζονται από το Μοντέλο Πέντε Παραγόντων (FFM) της προσωπικότητας (Costa&McCrae, 1992) και οι βασικές αυτοαξιολογήσεις (Judge, et al, 1997). Κάθε ένα από αυτά τα μοντέλα έχει λάβει σημαντική εμπειρική υποστήριξη, η οποία συνοψίζεται στον Πίνακα 2.

Πίνακας 2: Σύνοψη των διαθέσιμων συσχετισμών της εργασιακής ικανοποίησης

Χαρακτηριστικό	Αιτιολόγηση	Βιβλιογραφική αναφορά
Μοντέλο πέντε παραγόντων		
Νευρωτισμός¹	όταν είναι υψηλό, τείνει να ερμηνεύει αρνητικά τα διαφορούμενα ερεθίσματα	Judge, Heller, & Mount (2002)
Εξωστρέφεια	όταν είναι υψηλό, τείνει να βιώνει θετικά γεγονότα της ζωής και να βρίσκει τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις (όπως αυτές στη δουλειά) πιο ικανοποιητικές	Judge, Heller, & Mount (2002)
Ευσυνειδησία	όταν είναι υψηλό, σχετίζεται θετικά με τις γενικές εργασιακές τάσεις και την απόδοση	Judge, Heller, & Mount (2002)
Τερπνότητα	όταν είναι υψηλό, τείνει να έχει υψηλά κίνητρα για να δημιουργήσει σχέσεις καλής λειτουργίας, οι οποίες μπορεί να οδηγήσουν σε μεγαλύτερη ευτυχία και ευημερία γενικά, επομένως αναμένεται ασθενέστερη σχέση	Judge, Heller, & Mount (2002)
Δεκτικότητα εμπειρία	στην όταν είναι υψηλό, τείνουν να βιώνουν τόσο θετικά όσο και αρνητικά συναισθήματα πιο έντονα, επομένως δεν αναμένεται σημαντική σχέση	Judge, Heller, & Mount (2002)
Βασικές Αυτοαξιολογήσεις Αυτοεκτίμηση	όταν είναι υψηλό, μια κινητήρια δύναμη πίσω από το θετικό συναίσθημα, το οποίο συνδέεται με τα θετικά συναισθήματα γενικά, και επομένως είναι πιο πιθανό να	Judge & Bono (2001)

¹Ο νευρωτισμός περιλαμβάνεται τόσο στα μοντέλα Πέντε Παραγόντων όσο και στα Μοντέλα Βασικής Αυτοαξιολόγησης

Γενικευμένη Αυτοαποτελεσματικότητα	βιώσει την ευτυχία στην εργασία όταν κάποιος είναι υψηλός, είναι πιο πιθανό να αισθάνεται σίγουρος για τις ικανότητές του στην εργασία, καθώς και για την ικανότητά του να αντιμετωπίσει διάφορες εμπειρίες ζωής	Judge & Bono (2001)
Σημείο ελέγχου	Όταν κάποιος αισθάνεται ότι έχει τον έλεγχο των γεγονότων της ζωής του, είναι πιο πιθανό να βιώσει υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης επειδή αισθάνεται υπεύθυνος για τη δική του ευτυχία. Παρομοίως, εάν ένα άτομο δεν είναι ικανοποιημένο με τη δουλειά του, θα είναι πιο πιθανό να λάβει μέτρα για να αλλάξει την κατάσταση εάν έχει έναν εσωτερικό τόπο ελέγχου	Judge & Bono (2001)

Αν και πολλές μετα-αναλύσεις έχουν βρει ενδείξεις διαθέσιμων πηγών ικανοποίησης από την εργασία, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι οι υποστηρικτές αυτής της προσέγγισης ήταν προσεκτικοί να μην υποτιμήσουν τη σημασία του εργασιακού περιβάλλοντος (Steel&Rentsch, 1997). Λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι οι Dormann και Zapft (2001) βρήκαν ότι οι εκτιμήσεις σταθερότητας της ικανοποίησης ήταν χαμηλότερες για εκείνα τα άτομα που άλλαξαν δουλειά ($r = 0,35$) από ότι για εκείνα που παρέμειναν στην ίδια θέση ($r = 0,48$), υπάρχουν σίγουρα στοιχεία που πρότειναν ότι οι περιβαλλοντικοί παράγοντες επηρεάζουν επίσης την ικανοποίηση.

Είναι σαφές ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια πολύπλοκη, πολύπλευρη κατασκευή που επηρεάζεται τόσο από ατομικές διαφορές όσο και από περιβαλλοντικά στοιχεία. Ως αποτέλεσμα, οι ερευνητές πρέπει να είναι προσεκτικοί ώστε να λαμβάνουν υπόψη και τα δύο σύνολα παραγόντων, καθώς και την αλληλεπίδραση μεταξύ των δύο, κατά την εξέταση αυτής της σημαντικής στάσης στο χώρο εργασίας. Στη συνέχεια, συζητούνται βασικά ευρήματα στη βιβλιογραφία για την ικανοποίηση από την εργασία για να δοθεί μια επισκόπηση του νομολογικού δικτύου.

2.2 Οι βασικοί παράγοντες που αφορούν στην εργασιακή ικανοποίηση

Ένας αριθμός ερευνών έχει αποκαλύψει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να επηρεαστεί από διάφορες μεταβλητές. Αυτοί οι παράγοντες κυμαίνονται από λογικό μισθό, κατάλληλο αριθμό εργαζομένων, ικανοποιητικό εργασιακό περιβάλλον, προοπτικές ατομικής και επαγγελματικής εξέλιξης, λογικό όγκο εργασίας, διοίκηση, εκτίμηση, ενθαρρυντική πρόοδο των ασθενών, ισχυρές σχέσεις με συναδέλφους, αυτάρκεια στην εργασία, ασφάλεια της δουλειάς κάποιου, επαγγελματική ανάπτυξη σε ενδεχόμενες ανταμοιβές (Khamlub et al., 2013). Ωστόσο, αυτοί οι παράγοντες δεν ισχύουν σε κάθε εργασία ή σε κάθε περιβάλλον. Μερικοί υπάλληλοι αμείβονται καλά, δίνονται ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη, ισχυρές σχέσεις με συναδέλφους, όμως δεν είναι ικανοποιημένοι. Οι βαθύτεροι λόγοι δυσαρέσκειας δεν θα μπορούσαν να έχουν καμία σχέση με την ίδια τη δουλειά. Οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να ποικίλλουν ανάλογα με το μέγεθος από το ένα ίδρυμα στο άλλο και από το ένα άτομο στο άλλο. Ωστόσο, αξίζει να μελετηθούν οι διατομεακοί παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση στην περιοχή μελέτης και να διερευνηθούν πιθανές παρεμβάσεις.

2.2.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Υπήρξαν ερωτήματα για το εάν οι δημογραφικές μεταβλητές επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία ή όχι. Διαφορετικές έρευνες για το ίδιο θέμα έχουν καταλήξει σε διαφορετικά ευρήματα. Ορισμένες μελέτες έχουν αποκαλύψει ότι η συμβολή των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην εργασιακή ικανοποίηση ήταν στατιστικά σημαντική, ενώ άλλες μελέτες έχουν καταλήξει σε αποτελέσματα που έδειξαν ότι η επίδραση των δημογραφικών μεταβλητών στην ικανοποίηση από την εργασία δεν ήταν στατιστικά σημαντική. Σε μια μελέτη που έγινε στην Ινδία από τους Suresh et al., (2015), δημογραφικές μεταβλητές όπως η ηλικία και το φύλο έδειξαν αξιοσημείωτη σχέση με το ποσοστό ικανοποίησης ενώ οι δεξιότητες, ο τίτλος και η οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων στον τομέα της υγείας δεν έδειξαν καμία ουσιαστική σχέση. Αυτή η μελέτη αποκάλυψε ότι στην κατηγορία ηλικιών που κυμαίνεται μεταξύ 26 και 30 ετών 44,4% δήλωσαν πολύ ευχαριστημένοι, το 35% των γιατρών στην ηλικιακή ομάδα 31- (vanSanne et al, 2003) ετών ήταν πολύ ευχαριστημένοι, στην ηλικιακή ομάδα 41-45 ετών το

25% των ιατρών ήταν ιδιαίτερα ικανοποιημένοι και το 66,7% των γιατρών άνω των 46 ετών ήταν εξαιρετικά ικανοποιημένοι. Αυτή η διαφορά στο ποσοστό των σε συνδυασμό με την ηλικία παρατηρήθηκε ως στατιστικά σημαντική.

Κατά τον ίδιο τρόπο, η ηλικία και το φύλο του ιατρικού προσωπικού είχαν σχέση με το ποσοστό ικανοποίησης. Η μελέτη έδειξε ότι το 55,6% των ανδρών γιατρών ήταν πολύ ικανοποιημένοι ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών συναδέλφων τους ήταν 26,3%. Επομένως, οι άνδρες ήταν ουσιαστικά περισσότερο ικανοποιημένοι από τις γυναίκες. Ωστόσο, εκτός από την ηλικία και το φύλο, οι άλλες μεταβλητές όπως η οικογενειακή κατάσταση, η διάρκεια εργασίας και ο τίτλος δεν είχαν ουσιαστική σχέση με το επίπεδο ικανοποίησης. Μια παρόμοια μελέτη που διεξήχθη στο Ιράν από τους Tabatabaei et al., (2013) διαπίστωσε ότι υπήρχε συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων και ορισμένων δημογραφικών μεταβλητών όπως το φύλο, η ηλικία και η εκπαίδευση. Ομοίως, μια μελέτη που διεξήχθη στη Νιγηρία από τους Ayodele et al., (2014) αποκάλυψε ότι η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση και το επαγγελματικό προφίλ που θεωρήθηκαν ως μία ομάδα οδήγησαν σε 20,8% διαφορά στην εργασιακή ικανοποίηση. Ωστόσο, το ποσοστό αυτό δεν ήταν στατιστικά σημαντικό. Επομένως, οι αριθμοί υποδηλώνουν ότι δεν υπάρχει σημαντική συγκριτική επιρροή κάθε ανεξάρτητης μεταβλητής (ηλικία, συζυγική κατάσταση και επαγγελματικό προφίλ) στην εξαρτημένη μεταβλητή (Ικανοποίηση από την εργασία).

Μια άλλη μελέτη που διεξήχθη στη Σλοβακία (Kozuchova et al., 2015) με στόχο νοσηλευτές εξέτασε δύο δημογραφικές μεταβλητές, δηλαδή την ηλικία και το φύλο. Τα ευρήματα έδειξαν ότι η συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών και της εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών ήταν στατιστικά ασήμαντη. Η συσχέτιση μεταξύ των δημογραφικών μεταβλητών και της εργασιακής ικανοποίησης εξετάστηκε έτσι ώστε να εξακριβωθεί η επιρροή τους και να ενημερωθούν οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής και οι υπεύθυνοι υγείας για το εάν θα υπήρχαν στρατηγικές που θα χρησιμοποιούνται για τη βελτίωση της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων.

2.2.2 Παράγοντες που σχετίζονται με τη θεσμική διακυβέρνηση

Η αντιληπτή οργανωτική υποστήριξη θεωρείται ότι συμβάλλει σημαντικά στην εργασιακή ικανοποίηση. Η Αντιληπτή Οργανωτική Υποστήριξη (Perceived Organizational Support- POS) υποδηλώνει την κατανόηση των εργαζομένων σχετικά με το επίπεδο στο οποίο το ίδρυμα εκτιμά την υποστήριξή τους και μεριμνά για τη γενική ευημερία τους (Kurtessis et al., 2017). Γενικά, οι οργανισμοί θεωρούνται ότι νοιάζονται όταν είναι αφοσιωμένοι στη φροντίδα των κοινωνικών και ψυχολογικών βασικών στοιχείων των εργαζομένων. παροχή της απαραίτητης βοήθειας όταν απαιτείται και εντατικοποίηση των προσδοκιών παραγωγικότητας-ανταμοιβής. Οι τρόποι με τους οποίους ο εργοδότης ενδιαφέρεται για τη γενική ευημερία του εργαζομένου γίνονται το θεμελιώδες ερώτημα. Η POS περιλαμβάνει την αντίληψη των εργαζομένων ότι η ευγνωμοσύνη εκφράζεται μέσω της ανταμοιβής, της βελτίωσης της εργασίας, της αναγνώρισης και άλλων μέσων υποστήριξης. Η γενική ευημερία των εργαζομένων αντανακλάται επίσης μέσω θεσμικών κανονισμών και όπως προετοιμάζεται και εφαρμόζεται από τη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στη διαδικασία εξεύρεσης ισορροπίας μεταξύ των απαιτήσεων εργασίας και των αναγκών εκτός του εργασιακού περιβάλλοντος (Worley et al., 2009). Οι Woods και Weasmer (2004) υποστηρίζουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να επιτευχθεί όταν το προσωπικό ταυτίζεται με τον οργανισμό και έτσι εκτελεί τους ρόλους και τις ευθύνες του στο υψηλότερο επίπεδο των ικανοτήτων του που αποδεικνύεται στην αφοσίωσή του στην εργασία. Ωστόσο, το να γίνει το άτομο ένα με τον οργανισμό είναι μια διαδικασία, όχι απλώς ένα γεγονός. Διαφορετικοί συναφείς παράγοντες συνδέονται με το φαινόμενο του να γίνει ένα με τον οργανισμό, το οποίο οδηγεί στην πραγματοποίηση της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων.

Η εργασιακή ικανοποίηση και η παραγωγικότητα συνδέονται άμεσα με τις ανταμοιβές. Οι Kreitner et al., (2002) επεσήμαναν διαφορετικούς παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση αναφέροντας την υποχρέωση της διοίκησης να καλλιεργεί μια ατμόσφαιρα που διαιωνίζει τη συμμετοχή του προσωπικού και διαχειρίζεται το άγχος στο χώρο εργασίας. Εάν ο οργανισμός λαμβάνει υπόψη ή όχι τους παράγοντες αυτούς, θα φανεί με τον τρόπο που χειρίζονται θέματα τα οποία αφορούν τις αποδοχές και την επαγγελματική εξέλιξη, μέσω περαιτέρω πρακτικών και πολιτικών που στοχεύουν στην προώθηση της γενικής ευημερίας του

προσωπικού. Οι Riggle et al., (2009) προτείνουν δύο πιθανούς τρόπους που περιγράφουν τις αξίες της συσχέτισης μεταξύ POS και ικανοποίησης από την εργασία. Καταρχήν, σε περίπτωση που η POS είναι εξαιρετική και οι απαιτήσεις του προσωπικού πραγματοποιηθούν και είναι ικανοποιημένοι από το εργασιακό τους περιβάλλον, αυτό θα μπορούσε να βελτιώσει τις προσδοκίες για την καριέρα τους. Στη συνέχεια, όταν το προσωπικό έχει διαβεβαιωθεί ή του προσφέρεται το είδος της υποστήριξης που πιστεύει ότι χρειάζεται, αυξάνει την πιθανότητα δέσμευσης ως μέσο επιστροφής. Ως εκ τούτου, η προσφορά σε αντάλλαγμα μπορεί να έρθει με τη μορφή ικανοποίησης από την εργασία, η οποία είναι μια νοοτροπία που περιλαμβάνει αλλαγή συμπεριφοράς που επηρεάζει θετικά την παραγωγικότητα στο χώρο εργασίας. Η δέσμευση των εργαζομένων στη δουλειά τους γίνεται τρόπος ζωής που σε αντάλλαγμα αυξάνει τη θεσμική παραγωγικότητα.

Μια μελέτη που συνέκρινε την ικανοποίηση από την εργασία και την επιθυμία να παραιτηθεί από το εργατικό δυναμικό της υγείας διεξήχθη στην Τανζανία, το Μαλάουι και τη Νότια Αφρική. Τα ευρήματα έδειξαν ότι το 82,3% των συμμετεχόντων στην Τανζανία ήταν ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους, το ίδιο το 71,0% στο Μαλάουι και το 52,1% στη Νότια Αφρική. Αυτές οι αποκλίσεις ήταν στατιστικά σημαντικές. Οι μέσες βαθμολογίες για κάθε ερώτηση παρομοιάστηκαν για να αξιολογήσουν την ικανοποίηση με διάφορα χαρακτηριστικά εργασίας (Blaauw et al., 2013). Η οργανωτική υποστήριξη είναι ένα ζωτικό στοιχείο των στάσεων και συμπεριφορών των εργαζομένων (Lund, 2003). Αποτελεί αντικείμενο μεγάλης προσοχής μεταξύ των εργοδοτών και των ερευνητών για πολλά χρόνια. Μελέτες έχουν δείξει ότι η εργασιακή ικανοποίηση και η οργανωτική υποστήριξη τείνουν να επηρεάζουν η μία την άλλη. Το προσωπικό που είναι ικανοποιημένο με τη σταδιοδρομία του θα είναι συνήθως αφοσιωμένο στον οργανισμό. Επίσης, τα άτομα που είναι εύλογα αφοσιωμένα σε ένα ίδρυμα έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να είναι ικανοποιημένα με την καριέρα τους (Robbins et al., 2008). Το ποσό της υποστήριξης που παρέχεται από τον οργανισμό στους εργαζόμενους συμβάλλει σημαντικά στην απόδοσή τους.

2.2.3 Παράγοντες που σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον

Η κοινωνική υποστήριξη περιγράφεται ως η κατηγορία της υποστήριξης, που παρέχεται με όρους εργαλειακής και ψυχολογικής υποστήριξης. Η ενόργανη φροντίδα αναφέρεται στο είδος

της διευκόλυνσης που παρέχεται στους υπαλλήλους για να μπορέσουν να εκπληρώσουν τις εργασιακές τους ευθύνες, επιτρέποντάς τους να αποκτήσουν μια αίσθηση ελέγχου της κατάστασης των πραγμάτων. Από την άλλη πλευρά, η ψυχολογική ενδυνάμωση είναι υπεύθυνη για το είδος της συναισθηματικής βοήθειας (τόσο προφορική όσο και απτή) που τους παρέχεται για να τους εμφυσήσει την αίσθηση της αξίας και του ανήκειν (Yarker et al., 2007).

Οι διευθυντές είναι σε καλύτερη θέση για την προσφορά συναισθηματικής βοήθειας, μαζί με ποιοτική οργανική υποστήριξη από το συνάδελφο προσωπικό, μια κατάσταση που οδήγησε ορισμένους να ισχυριστούν ότι η σχέση επόπτη-προσωπικού έχει βαθύτερο νόημα και πιθανώς επηρεάζει τα οργανωτικά αποτελέσματα από τις σχέσεις με τους συναδέλφους (Leiter, & Maslach, 1988). Ως εκ τούτου, οι ηγετικές δεξιότητες είναι ζωτικής σημασίας για τη βέλτιστη απόδοση των προϊσταμένων.

Ο τρόπος με τον οποίο τα διευθυντικά στελέχη συμπεριφέρονται στους υπαλλήλους τους δίνει ενδείξεις για το βαθμό στον οποίο ο οργανισμός τους νοιάζεται για αυτούς. Η εργασία των Lee και Cummings (2008) έδειξε ότι η οργανωτική υποστήριξη που ενσωμάτωσε την εποπτική βοήθεια είναι ένας από τους σημαντικούς τύπους εργασιακής ικανοποίησης στο νοσηλευτικό προσωπικό. Ο διευθυντής υγείας μπορεί να βελτιώσει την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων, προσφέροντας θετική ανατροφοδότηση που κάνει τους εργαζόμενους να αισθάνονται ότι τους σέβονται και έχουν σημαντική συνεισφορά στον οργανισμό. Έχει παρατηρηθεί ότι η υποστηρικτική εποπτεία μπορεί να βελτιώσει τα χαρακτηριστικά της εργασιακής ατμόσφαιρας με στόχο την ενίσχυση της εργασιακής ικανοποίησης. Αυτό γίνεται εφικτό μέσω της βελτίωσης της εργασιακής ανεξαρτησίας, του ομαδικού πνεύματος και της ενότητας της ομάδας, συμπεριλαμβανομένης της μείωσης της εργασιακής αβεβαιότητας. Ο Savery (1987) επισημαίνει την επιρροή των υποκινητών της εργασιακής ικανοποίησης. Η έρευνά του προσδιόρισε το άγχος ως μια από τις κύριες αιτίες έλλειψης ικανοποίησης των εργαζομένων. Επομένως, πρέπει να καταβληθούν προσπάθειες για τη μείωση του άγχους ή την εξάλειψή του με σκοπό την αύξηση των επιπέδων ικανοποίησης. Ο άμεσος ανώτερος είναι ο αρχηγός που παίζει σημαντικό ρόλο στην εργασιακή ικανοποίηση. Ο ρόλος του επόπτη είναι να προσφέρει εγγενή κίνητρα, όπως η ενεργοποίηση και η παρακίνηση εργασίας στο προσωπικό, που με τη σειρά του βελτιώνουν την εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ τους καθώς είναι ενθουσιασμένοι με την καθημερινή τους επιχείρηση.

Οι συνάδελφοι στο χώρο εργασίας είναι τα κατάλληλα άτομα που έχουν καλύτερη θέση στην παροχή ψυχολογικής και οργανικής υποστήριξης. Επομένως, υπάρχει ρεαλιστική τεκμηρίωση που επιβεβαιώνει ότι η επικοινωνιακή σχέση με τους συναδέλφους είναι μια ουσιαστική μεταβλητή που επηρεάζει την ικανοποίηση από την εργασία στο χώρο εργασίας (Ge et al., 2011). Μελέτες έχουν αποδείξει ότι στοιχεία της κοινωνικής υποστήριξης, όπως η καλή εργασιακή συντροφικότητα, η ψυχολογική υποστήριξη και η τακτική επικοινωνία με τους συναδέλφους ήταν βασικές μεταβλητές που συμβάλλουν στην ικανοποίηση από την εργασία. Επιπλέον, οι κοινωνικές παράμετροι θεωρήθηκαν ότι είναι πιο ζωτικής σημασίας για την ικανοποίηση στην εργασία από το εργασιακό περιβάλλον. Αυτό υποδηλώνει ότι οι εργοδότες μπορούν να καταβάλουν περισσότερες προσπάθειες για τη βελτίωση της κοινωνικής υποστήριξης των εργαζομένων ως υποκατάστατο άλλων παραμέτρων όπως η αυτονομία της εργασίας, ο ανταγωνιστικός μισθός ή ο έλεγχος της επαγγελματικής εξέλιξης και με αυτόν τον τρόπο εξακολουθούν να επιτυγχάνουν την πιθανότητα εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ των εργαζομένων (Morgeson & Humphrey, 2006). Οι άνθρωποι που μένουν μαζί πολλές ώρες ως συνάδελφοι στο χώρο εργασίας πρέπει να συνδέονται καλά και να έχουν θετικές σχέσεις. Εάν δημιουργείται αρμονία τόσο από τους προϊστάμενους όσο και από τους συναδέλφους στο χώρο εργασίας, παρέχεται αυτό το είδος κοινωνικής υποστήριξης που χρειάζεται πολύ από όλους τους εργαζόμενους, ώστε να αυξηθεί η εργασιακή τους ικανοποίηση.

Η ικανοποίηση από την αμοιβή των εργαζομένων έχει συχνά συνδεθεί ως μια επικοινωνιακή σχέση με την ικανοποίηση από την εργασία. Ωστόσο, η συσχέτιση δεν είναι εκ των προτέρων, καθώς η αμοιβή συνήθως συσχετίζεται έντονα με άλλα χαρακτηριστικά του σταθμού εργασίας, όπως η κατάταξη, τα κέρδη και η ηλικία που επηρεάζουν επίσης την ικανοποίηση από την εργασία. Ωστόσο, η συσχέτιση μεταξύ μισθού και ικανοποίησης από την εργασία δεν βασίζεται μόνο στον μισθό των εργαζομένων. Στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι έμαθαν τη διαφορά μεταξύ των δικών τους εισοδημάτων σε σύγκριση με το εισόδημα των συνομηλίκων τους, εκείνοι που αμείβονταν λιγότερο από τον μέσο μισθό του ισοδύναμου επιπέδου τους εξέφρασαν χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση (Card et al., 2012). Η εργασιακή ατμόσφαιρα είναι το κύριο χαρακτηριστικό στην ικανοποίηση για την εργασία. Οι καλύτερες συνθήκες εργασίας έχουν ως αποτέλεσμα την ικανοποίηση από την εργασία, βελτιώνοντας παράλληλα την απόδοση, την αποτελεσματικότητα, την ικανοποίηση των πελατών καθώς και τη διατήρηση του προσωπικού.

Οι εργαζόμενοι που είναι ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους συμβάλλουν καθοριστικό ρόλο στις πτυχές της φροντίδας των πελατών, καθώς αυτοί είναι οι άνθρωποι που εργάζονται μαζί με τους πελάτες σε τακτική βάση (Singh & Jain, 2013). Υπάρχουν χαρακτηριστικά που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών που εργάζονται στο νοσοκομειακό περιβάλλον. Σύμφωνα με τους Garon και Ringl (2004), αυτά τα χαρακτηριστικά είναι συνθήκες εργασίας που ενσωματώνουν μεταβλητές όπως ο όγκος της εργασίας, η πρόσληψη προσωπικού, η ανάπτυξη ικανοτήτων των εργαζομένων, η αυτάρκεια, η δημοκρατική ηγεσία και ο επαγγελματισμός. Άλλα είναι οι αμοιβές, τα μη χρηματικά κίνητρα και η εκπαιδευτική ενδυνάμωση. Μια συγχρονική μελέτη που διεξήχθη στην Αντίς Αμπέμπα στην οποία συμμετείχαν επαγγελματίες υγείας όλων των κατηγοριών έδειξε ότι το 65,1% του εργατικού δυναμικού στον τομέα της υγείας δεν ήταν ικανοποιημένο με την καριέρα του. Οι κύριοι παράγοντες που συνέβαλαν στην ολοκλήρωση της σταδιοδρομίας ήταν οι απαιτήσεις χρόνου, οι προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης και οι εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων. Οι διαχειριστές και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής πρέπει να σκεφτούν πώς μπορούν να αυξήσουν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων, ώστε να συνειδητοποιήσουν τα εθνικά αποτελέσματα για την υγεία (Tadese et al., 2015). Η βελτίωση των σχέσεων με το προσωπικό είναι μια οριζόντια ατζέντα, διότι έχει τη δυνατότητα να χρησιμεύσει ως κοινωνική υποστήριξη για τους εργαζομένους, αλλά βελτιώνει επίσης τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων όταν κάθε μεμονωμένο προσωπικό είναι στην ευχάριστη θέση να εργάζεται με ομαδικό πνεύμα εργασίας.

Σε μια μελέτη που διεξήχθη στην Τανζανία στο Εθνικό Νοσοκομείο Muhimbili, σχεδόν το πενήντα τοις εκατό τόσο των γιατρών όσο και των νοσηλευτών ήταν δυσαρεστημένοι με την καριέρα τους, ενώ από την πλευρά του επικουρικού κλινικού προσωπικού ήταν 67% και για το βοηθητικό προσωπικό ήταν 39%. Αυτή η κατάσταση ήταν αποτέλεσμα διαφόρων λόγων. Οι παράγοντες που διαπιστώθηκε ότι επηρεάζουν αυτά τα ευρήματα ήταν η έλλειψη ανταγωνιστικών αποδοχών, η τακτική έλλειψη σημαντικών εργαλείων και αναλώσιμων για την εξασφάλιση ποιοτικών υπηρεσιών στους πελάτες, ακανόνιστη αξιολόγηση απόδοσης, έλλειψη ισχυρών καναλιών επικοινωνίας σε διάφορα θεσμικά τμήματα και μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης, κακή συμμετοχή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και αδιαφορία που συνδέεται με τη γενική ευημερία των εργαζομένων από τη διοίκηση του νοσοκομείου (Leshabari et al., 2008). Αυτά τα ευρήματα δείχνουν ότι η εργασιακή δυσαρέσκεια μπορεί να είναι αποτέλεσμα

διαφορετικών παραγόντων, όπως αποδεικνύεται από τη μελέτη στο Muhimbili. Οι διευθυντές υγείας είναι απαραίτητο να εργάζονται για κάθε συγκεκριμένο παράγοντα με βάση τη βαρύτητα του, ο οποίος συνολικά βελτιώνει την εργασιακή ικανοποίηση του γενικού πληθυσμού των εργαζομένων.

Μια άλλη μελέτη που διεξήχθη στην Τανζανία στη Περιφέρεια Morogoro διαπίστωσε ότι οι κοινοτικοί εργαζόμενοι στον τομέα της υγείας ήταν ικανοποιημένοι από τις συσχετίσεις με τους συναδέλφους τους, τη διευκόλυνση εργασίας και την ικανότητα να προσφέρουν υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης στους πελάτες τους. Η μελέτη διαπίστωσε επίσης ότι το ίδιο προσωπικό δεν ήταν ικανοποιημένο με τη δουλειά του λόγω κακής διευκόλυνσης των μεταφορών, έλλειψη συσκευών επικοινωνίας και περιορισμένα μέσα κινήτρων για να μπορέσουν να εκπληρώσουν τις ευθύνες τους στην καλύτερη περίπτωση (Mrembeni et al., 2015). Προκειμένου να αυξηθεί η ικανοποίηση των εργαζομένων στον τομέα της υγείας, το εργασιακό περιβάλλον θα πρέπει να βελτιωθεί. Αναμένεται ότι η βέλτιστη απόδοση του συστήματος υγειονομικής περίθαλψης θα επιτευχθεί όταν οι πάροχοι υγειονομικής περίθαλψης είναι ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους.

Σε μια μελέτη που διεξήχθη στη Νότια Αφρική, στην οποία συμμετείχαν επόπτες κοινοτικών παρόχων υγειονομικής περίθαλψης σε περιθωριοποιημένες κοινότητες, διαπιστώθηκε ότι οι εργαζόμενοι εμπνέονταν από εγγενείς μεταβλητές όπως το να αγγίζουν τις ζωές των ανθρώπων μέσω της υπηρεσίας τους και τον τρόπο με τον οποίο η αντίστοιχη κοινότητα κατέγραψε ευγνωμοσύνη, μη οικονομικά κίνητρα όπως προαγωγή, υποστήριξη για επαγγελματική ανάπτυξη, όπως η αμοιβή, το πρόσθετο επίδομα και οι ιατρικές αποζημιώσεις. Οι παράγοντες υγιεινής που λειτουργούν με σκοπό την πρόληψη της έλλειψης ικανοποίησης είναι η αμοιβή, τα ιατρικά και επαγγελματικά οφέλη που συνδέονται με την υποστηρικτική επίβλεψη (Akintola & Chikoko, 2016). Μια άλλη μελέτη που διεξήχθη στη Δυτική Αιθιοπία διαπίστωσε ότι η αμοιβή και τα κίνητρα, η αναγνώριση από τη διοίκηση, οι προοπτικές επαγγελματικής ανάπτυξης και η εκτίμηση των ασθενών ήταν οι κύριοι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση (Deriba et al., 2017). Τα μη χρηματικά κίνητρα, όπως η αναγνώριση από τη διοίκηση και η εκτίμηση των ασθενών, είναι προσβάσιμα τόσο από τη διοίκηση του νοσοκομείου όσο και από τους ασθενείς αντίστοιχα. Πρέπει να καταβληθούν προσπάθειες για τη βελτίωση τέτοιων

μεταβλητών, δεδομένου ότι είναι χωρίς κόστος, αλλά βοηθούν στην ενίσχυση της ικανοποίησης από την καριέρα.

2.2.4 Παράγοντες που σχετίζονται με το επάγγελμα

Η ικανοποίηση από την εργασία θεωρείται βασικός παράγοντας που συμβάλλει στην παραγωγικότητα του προσωπικού και των ιδρυμάτων. Οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγείας που δεν είναι ικανοποιημένοι έχουν ανεπιθύμητη έκβαση θεσμικής παραγωγικότητας. Πιο συγκεκριμένα, η ικανοποίηση των εργαζομένων στον τομέα της υγείας επηρεάζει την ικανοποίηση των ασθενών (Janicijenic et al., 2013). Η απόδοση των παρόχων υγειονομικής περίθαλψης διακυβεύεται όταν υπηρετούν με ένα αίσθημα δυσαρέσκειας για την εργασία που αναλαμβάνουν, η οποία με τη σειρά της επηρεάζει την υπηρεσία που παρέχεται στους ασθενείς.

Υπάρχει μια εποικοδομητική συσχέτιση όταν συγκρίνονται η εργασιακή ικανοποίηση και η υγεία των εργαζομένων. Τα δύο είναι άμεσα ανάλογα μεταξύ τους, δηλαδή όταν αυξάνεται η ικανοποίηση από την εργασία, θα αυξάνεται και η υγεία του προσωπικού (Faragher et al., 2005). Ο Spector (1997) υποστηρίζει ότι τα άτομα που δεν τους αρέσει η καριέρα τους μπορεί να αντιμετωπίσουν δυσμενή αποτελέσματα υγείας που θα μπορούσαν να είναι ψυχολογικά ή σωματικά. Από την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι που έχουν υψηλότερο ποσοστό εργασιακής ικανοποίησης συνήθως είναι πιθανό να βιώσουν βελτιωμένη ψυχική και σωματική υγεία. Αυτό είναι ένα σημαντικό αποτέλεσμα, καθώς ενισχύει την παροχή υπηρεσιών στους ασθενείς όταν ο πάροχος είναι σε καλύτερη κατάσταση υγείας. Η ικανοποίηση από την εργασία ελαχιστοποιεί το άγχος που μπορεί να επηρεάσει την εργασιακή απόδοση των εργαζομένων, τη συναισθηματική υγεία καθώς και τη σωματική υγεία. Όταν ένας εργαζόμενος βρίσκεται υπό πίεση, μπορεί επίσης να επηρεάσει την ικανότητά του να λαμβάνει σωστές αποφάσεις, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε αποφάσεις που δεν είναι ηθικές αλλά και δεν έχουν προτεραιότητα για το ίδρυμα. Από την άλλη πλευρά, οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι διατηρούν μια μάλλον εποικοδομητική προσέγγιση στη δουλειά τους. Είναι αυτό το εποικοδομητικό που συχνά επηρεάζει το άλλο προσωπικό και μπορεί να οδηγήσει σε βελτιωμένη απόδοση ολόκληρης της ομάδας των εργαζομένων (Reyes et al, 2019).

Μια μελέτη που διεξήχθη στην Κροατία έδειξε ότι υπάρχει επικαιρότητα της ικανοποίησης των εργαζομένων στην εργασία και της θεσμικής παραγωγικότητας προς τις δύο κατευθύνσεις. Η κριτική ανάλυση διαπίστωσε ότι η σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της θεσμικής απόδοσης είναι πολύ πιο ισχυρή από τη σχέση μεταξύ της οργανωτικής παραγωγικότητας και της ικανοποίησης από την εργασία. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί ότι η εργασιακή ικανοποίηση καθορίζει την οργανωτική απόδοση και όχι το αντίστροφο (Bakotic, 2016). Για να πραγματοποιηθούν τα αποτελέσματα οποιουδήποτε οργανισμού, μια σημαντική προϋπόθεση είναι να υπάρχουν ικανοποιημένοι εργαζόμενοι. Το προσωπικό που είναι ικανοποιημένο έχει μεγαλύτερες πιθανότητες απόδοσης και αυτό έχει σημαντικό αντίκτυπο στην ανάπτυξη του οργανισμού τους. Αντίθετα, το προσωπικό που είναι δυσαρεστημένο έχει μικρές πιθανότητες να αποδώσει σύμφωνα με τις προσδοκίες του εργοδότη και μπορεί να αποτελέσει εμπόδιο στην οργανωτική ανάπτυξη (Shmailan, 2016). Ωστόσο, ο Luthans (1989) υποστηρίζει ότι οι εργοδότες δεν πρέπει να εξισώνουν την ικανοποίηση με την απόδοση, καθώς μπορεί να μην συμβαίνει πάντα, δεδομένου ότι εμπλέκονται και άλλες παράμετροι. Επιπλέον, οι Robbins et al., (2003) υποστηρίζουν ότι σε θεσμικό επίπεδο, υπάρχει μια ισχυρή συσχέτιση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και της παραγωγής που μπορεί να συμβαίνει όταν μετράται για έναν συγκεκριμένο εργοδότη.

Η ικανοποίηση από την εργασία έχει την πιθανότητα να επηρεάσει το επίπεδο αφοσίωσης του ατόμου στο ίδρυμα που απεικονίζεται στη μη προσέλευση κάποιου και την τάση των εργαζομένων να παραιτηθούν. Υπάρχει πιθανότητα να επηρεάσει επίσης τα επίπεδα παραγωγικότητας του οργανισμού, την ετοιμότητα των εργαζομένων να εμπλακούν στη διαχείριση προβλημάτων που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένου του βαθμού ενέργειας που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι για να χειριστούν ευθύνες πέρα από το πεδίο αρμοδιότητας της εργασίας τους. Όταν οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι με την καριέρα τους, είναι συνήθως ενεργοποιημένοι και ενθουσιασμένοι για να κάνουν τη δουλειά καθώς έχουν θετική στάση απέναντί της. Οι εργαζόμενοι που είναι ικανοποιημένοι με την καριέρα τους χαίρονται να εκτελούν τις καθημερινές τους ευθύνες και αυτοί είναι που είναι πιθανό να αποφέρουν το καλύτερο από αυτές (Reyes et al., 2019).

Η πρόθεση κύκλου εργασιών είναι ένα άλλο οργανωτικό αποτέλεσμα της εργασιακής δυσαρέσκειας. Σε τέτοιες περιόδους που η ατμόσφαιρα στην εργασία γίνεται απογοητευτική,

ένας τρόπος με τον οποίο κάποιο πρόσωπο θα προσπαθήσει να αντιμετωπίσει αυτή τη δυσάρεστη εμπειρία είναι να εξετάσει τις πιθανότητες διακοπής της εργασίας, κάτι που τελικά αυξάνει το ποσοστό εναλλαγής προσωπικού. Έτσι, όπως υποστηρίζουν οι Murrells et al., (2008), υπάρχουν προφανή στοιχεία που υποστηρίζουν ότι η έλλειψη ικανοποίησης από την εργασία είναι συνήθως ένας ουσιαστικός παράγοντας που ωθεί την πρόθεση των εργαζομένων να εγκαταλείψουν την τρέχουσα εργασία τους.

Εν γένει προκύπτει ότι, οι εργαζόμενοι που σκέφτονται τη δυνατότητα να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους είναι συνήθως αυτοί με χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία από εκείνους που εμπνέονται από την καριέρα τους.

3. Η μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης

Τις τελευταίες δεκαετίες, η κατανόησή μας για την εργασιακή ικανοποίηση, τους παράγοντες που την επηρεάζουν και τον αντίκτυπό της σε διάφορες πτυχές της εργασίας έχει επεκταθεί πολύ. Στα επόμενα, ακολουθεί μια αναφορά σημαντικών παραμέτρων στη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης, με μια επισκόπηση ορισμένων από τις πιο δημοφιλείς αξιολογήσεις μέχρι σήμερα.

3.1 Ολική εργασιακή ικανοποίηση και εργασιακή ικανοποίηση ανά επίπεδο

Οι ολικές αξιολογήσεις της εργασιακής ικανοποίησης παρέχουν μια εκτίμηση των συνολικών συναισθημάτων του ατόμου για τη δουλειά του, ενώ οι μετρήσεις σε επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης προσπαθούν να διακρίνουν τις διαφορετικές πτυχές της εργασιακής ικανοποίησης με τη χρήση ομοιογενών υποκλιμάκων (Ironson et al., 1989). Αν και υπάρχει κάποια συζήτηση μεταξύ των ερευνητών σχετικά με το ποιο επίπεδο αξιολόγησης είναι καλύτερο (Roznowski, 1989), συχνά προτείνεται ότι η βέλτιστη εννοιολόγηση εξαρτάται από τον τρόπο με τον οποίο θα χρησιμοποιηθεί η αξιολόγηση (Ironson et al.). Δηλαδή, οι ολικές αντιλήψεις είναι χρήσιμες για ευρεία εστίαση και για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής που μπορεί να επιθυμούν να εξετάσουν τις διαχρονικές τάσεις, ενώ οι πτυχές ή επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης μπορεί να είναι χρήσιμες για τον εντοπισμό περιοχών όπου ένας οργανισμός θα μπορούσε να βελτιώσει την ικανοποίηση ή θα ήθελε να εξηγήσει τους λόγους για τυχόν θέματα στον κύκλο εργασιών (Scarpello & Campbell, 1983).

Η ικανοποίηση σε επίπεδο εργασίας συχνά μετριέται με παραδοσιακές αξιολογήσεις που βασίζονται στη στάση. Παραδείγματα και λεπτομερείς περιγραφές τέτοιων αξιολογήσεων παρέχονται παρακάτω. Ωστόσο, η ολική ικανοποίηση από την εργασία έχει μετρηθεί τυπικά με δύο διαφορετικούς τρόπους. Μπορεί να ζητηθεί από τους πρώτους ερωτηθέντες να δώσουν μια συνολική εντύπωση της εργασιακής τους ικανοποίησης και συχνά τους δίνεται μια προτροπή για «*λαμβάνοντας υπόψιν όλα τα δεδομένα...*» ή κάποια παρόμοια μορφή. Αυτές οι σφαιρικές στάσεις μπορούν να αξιολογηθούν με μια ανάλυση ενός στοιχείου όπως η κλίμακα Faces (Kunin, 1955) ή με μια μέτρηση πολλών στοιχείων όπως η Jobs in General Scale (Ironson et al.,

1989). Τα πλεονεκτήματα των αξιολογήσεων ενός έναντι πολλών στοιχείων θα συζητηθούν αργότερα σε αυτήν την ανασκόπηση.

Ο δεύτερος τρόπος με τον οποίο η ολική εργασιακή ικανοποίηση μετριέται συχνά στη βιβλιογραφία είναι μέσω της χρήσης της συνάθροισης σε επιμέρους κλίμακες για να καταλήξουμε σε ένα σύνθετο μέτρο ικανοποίησης. Αυτή η προσέγγιση προτάθηκε για πρώτη φορά από τον Locke (1969) ο οποίος όρισε τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση ως «...*το άθροισμα των αξιολογήσεων των διακρίσιμων στοιχείων από τα οποία αποτελείται η εργασία*». (σελ.330). Ο Περιγραφικός Δείκτης Εργασίας (JobDescriptiveIndex - JDI) (Smith et al., 1969) είναι αναμφισβήτητα το πιο δημοφιλές μέτρο της ικανοποίησης σε επίπεδο εργασίας και παρόλο που αναπτύχθηκε για να αξιολογήσει πέντε διαφορετικές πτυχές της ικανοποίησης (εργασία, αμοιβή, προαγωγή, επίβλεψη και συνάδελφοι), πολλοί ερευνητές συγκεντρώνουν βαθμολογίες σε κάθε μία από αυτές τις πτυχές για να υπολογίσουν μια γενική ή συνολική βαθμολογία (Spector, 1997). Παρόμοια μέθοδος βαθμολόγησης έχει επίσης αναφερθεί για άλλες μετρήσεις πτυχών, όπως το MSQ (Weiss et al., 1967) και το JobSatisfactionSurvey (JSS) (Spector, 1985a) με την μόνη διαφορά ότι στο τελευταίο η ολική εργασιακή ικανοποίηση προσδιορίζεται ποιοτικά από τους επιμέρους δείκτες και όχι σε μορφή σκορ.

Το σκεπτικό για τη δημιουργία μιας σύνθετης βαθμονόμησης της ικανοποίησης από αξιολογήσεις ανά επίπεδο πηγάζει από το γεγονός ότι οι πτυχές συσχετίζονται συχνά μεταξύ τους και με γενικές μετρήσεις ικανοποίησης (Scarpello & Campbell, 1983). Ωστόσο, όπως σημειώνεται από τους Ironson et al. (1989), αυτό μπορεί να μην είναι αρκετό για να δικαιολογήσει τηνάθροιση των επιμέρους δεικτών. Για παράδειγμα, αν και οι κλίμακες του MSQ έχουν βρεθεί να συσχετίζονται σε μεγάλο βαθμό (Gillet&Schwab, 1975), οι υποκλίμακες JDI συσχετίζονται μόνο μέτρια (Smith et al., 1969). Επομένως, αν και το MSQ μπορεί να θεωρηθεί σχετικά μονοδιάστατο, το JDI μπορεί να μην είναι. Ως εκ τούτου, η συγκέντρωση των πτυχών JDI σε μια σύνθετη βαθμολογία ικανοποίησης θα ήταν ακατάλληλη.

Πέρα από αυτόν τον στατιστικό περιορισμό, υπάρχουν αρκετές θεωρητικές παραδοχές που πρέπει να γίνουν προκειμένου να συνδυαστούν οι μετρήσεις πτυχών σε μια συνολική βαθμολογία. Πρώτον, η έγκυρη άθροιση τω επιμέρους δεικτών σε ένα συνολικό προϋποθέτει ότι οι πτυχές που συνδυάζονται είναι αντιπροσωπευτικές όλων των πιθανών πτυχών της ικανοποίησης από την εργασία. Εάν λείπουν οποιεσδήποτε διαστάσεις ικανοποίησης από τις

μετρούμενες όψεις, τότε ο προκύπτων σύνθετος δείκτης δεν θα ήταν μια ακριβής αναπαράσταση της κατασκευής (Spector, 1997). Σε μια προσπάθεια να προσδιορίσουν εάν υπήρχαν πτυχές ικανοποίησης που δεν αποτυπώθηκαν από το MSQ, οι Scarpello και Campbell (1983) διεξήγαγαν μια σειρά ημιδομημένων συνεντεύξεων και βρήκαν πέντε μοναδικές πτυχές ικανοποίησης που δεν αξιολογήθηκαν από το MSQ (ευελιξία ωρών, κατάλληλα εργαλεία και εξοπλισμό, επαρκή χώρο εργασίας, συναδέλφους διευκολυντές της εργασίας και ευχάριστη αλληλεπίδραση με τους ανθρώπους στην εργασία).

Οι Highhouse και Becker (1993) βρήκαν παρομοίως στοιχεία ότι τα μέτρα επιπέδων δεν περιείχαν όλα τα στοιχεία της ολικής ικανοποίησης. Αυτά τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι η συνάθροιση των επιμέρους δεικτών μπορεί να μην είναι κατάλληλη λόγω έλλειψης κάλυψης της ευρύτερης κατασκευής.

Επιπλέον, ορισμένοι ερευνητές αμφισβήτησαν επίσης τον σχετικά απλό τρόπο με τον οποίο συγκεντρώνονται οι βαθμολογίες των επιπέδων. Ένας γραμμικός συνδυασμός κλιμάκων υποδηλώνει ότι κάθε πτυχή συμβάλλει εξίσου στην εργασιακή ικανοποίηση (Ironson et al., 1989; Spector, 1997). Αν και οι Aldag και Brief (1978) βρήκαν ότι τα γραμμικά μοντέλα προέβλεπαν τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση, βρήκαν επίσης ότι οι μη γραμμικές εναλλακτικές προέβλεπαν την ικανοποίηση με σχετικά την ίδια ακρίβεια. Ένα παρόμοιο αποτέλεσμα λήφθηκε από τον Ferratt (1981), ο οποίος βρήκε επίσης ότι οι γραμμικοί συνδυασμοί όψεων αντιπροσωπεύουν λιγότερο από το 50% της διακύμανσης στη συνολική βαθμολογία ικανοποίησης. Επιπλέον, οι Jackson και Corr (2002) ανέφεραν έλλειψη υποστήριξης για ένα γραμμικό μοντέλο υπολογισμού ενός σύνθετου δείκτη.

Συνολικά, αυτά τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι οι ερευνητές πρέπει να είναι προσεκτικοί σχετικά με τη συγκέντρωση μετρήσεων ικανοποίησης και ότι ίσως είναι καλύτερο να χρησιμοποιούνται διακριτές κλίμακες για έρευνες σε ολικό επίπεδο όσο και σε επίπεδα. Επιπλέον, εάν οι ερευνητές επιλέξουν να χορηγήσουν ξεχωριστές κλίμακες για να αξιολογήσουν την ικανοποίηση σε παγκόσμιο επίπεδο και σε επίπεδο πτυχής, πρέπει να δοθεί σημαντική προσοχή στη σειρά με την οποία χορηγούνται αυτές οι κλίμακες. Έρευνα σχετικά με τα αποτελέσματα της σειράς ερωτήσεων έχει δείξει ότι όταν ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να παρέχουν αξιολογήσεις για συγκεκριμένο τομέα πριν από τις γενικές αξιολογήσεις, οι απαντήσεις συσχετίστηκαν σε μεγάλο βαθμό ($r = 0,55$), αντίθετα η συσχέτιση μειώθηκε

δραματικά ($r = 0,16$) όταν οι ερωτηθέντες παρείχαν γενικές αξιολογήσεις πρώτα και συγκεκριμένες βαθμολογίες έπειτα (Strack, Martin, & Schwarz, 1988).

Οι Strack et al. (1988) υποστήριξαν ότι τα πρότυπα συνομιλίας θα υποδείκνυαν ότι οι συμμετέχοντες θα απέφευγαν να παρουσιάζουν περιττές πληροφορίες στον ερευνητή με βάση όσα είχαν ήδη μάθει από προηγούμενες απαντήσεις. Ως εκ τούτου, συγκεκριμένες ερωτήσεις που ακολουθούν μια γενική βαθμολογία επιτρέπουν στους συμμετέχοντες να παρέχουν νέες πληροφορίες και να δίνουν πλαίσιο στις γενικές αξιολογήσεις τους. Αντίθετα, η αντίστροφη σειρά των ερωτήσεων οδηγεί στην αφομοίωση, η οποία ορίζεται ως «... μια συνέπεια της εκκίνησης πληροφοριών [όπου] η απάντηση στη γενική ερώτηση μοιάζει περισσότερο με την απάντηση στην προηγούμενη συγκεκριμένη ερώτηση» (Strack et al., 1988, σελ. 438). Αυτή η υπόθεση αναφέρεται επίσημα ως το δεδομένο-νέο συμβόλαιο και έχει αποδειχθεί σε μια σειρά θεμάτων (Jelley&Goffin, 2001· Schwarz, Strack, & Mai, 1991). Κατά συνέπεια, οι ερευνητές που αξιολογούν την ικανοποίηση από την εργασία τόσο σε παγκόσμιο όσο και σε επίπεδο πτυχής μπορεί να επιθυμούν πρώτα να διαχειριστούν παγκόσμιες κλίμακες προκειμένου να ελαχιστοποιήσουν τα αποτελέσματα της αφομοίωσης.

3.2 Αξιολόγηση μεμονωμένων έναντι πολλών στοιχείων

Θεωρείται γενικά κοινή πρακτική οι αξιολογήσεις ψυχολογικών δομών μέσω αυτοαναφοράς να μετρώνται με αποθέματα πολλών στοιχείων. Ωστόσο, οι Sackett και Larson (1990) υποστήριξαν ότι τα μέτρα ενός στοιχείου μπορεί να είναι κατάλληλα υπό ορισμένες συνθήκες, ειδικά όταν η δομή είναι στενή και σχετικά ξεκάθαρη για τον ερωτώμενο. Η εργασιακή ικανοποίηση φαίνεται να βρίσκεται κάπου ανάμεσα σε αυτούς τους δύο πόλους. Παρά τις ενδείξεις ότι η ικανοποίηση από την εργασία είναι μια πολύπλευρη κατασκευή, υπάρχει μακρά ιστορία μέτρησής της με αποθέματα μεμονωμένων στοιχείων (Kunin, 1955). Αυτό οδήγησε τους ερευνητές να αναρωτηθούν ποια μέθοδος αξιολόγησης είναι ανώτερη (Wanous, Reichers, & Hudy, 1997).

Οι Wanous et al. (1997) διεξήγαγαν μια μετα-ανάλυση μετρήσεων μεμονωμένων στοιχείων της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης για να προσδιορίσει τη σύγκλισή τους με αξιολογήσεις πολλαπλών στοιχείων της παγκόσμιας ικανοποίησης. Οι ερευνητές ανέφεραν μια μέση διορθωμένη συσχέτιση 0,67 μεταξύ δοκιμών ενός και πολλαπλών στοιχείων. Αυτό φαίνεται να

υποδηλώνει ότι τα μέτρα συνολικής ικανοποίησης ενός στοιχείου μπορεί να είναι επαρκή. Ωστόσο, οι Wanous et al. προειδοποίησαν ότι σύμφωνα με αυτό το εύρημα δεν θα πρέπει να ερμηνευθεί ότι τα μέτρα πολλαπλών σημείων δεν είναι απαραίτητα. Στην πραγματικότητα, παρατήρησαν ότι οι καλά κατασκευασμένες κλίμακες πολλαπλών στοιχείων ήταν προτιμότερες όταν οι συνθήκες της έρευνας το επέτρεπαν, επειδή προσέφεραν πρόσθετη ψυχομετρική εγκυρότητα (δηλαδή, αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας). Οι Wanous et al. ανέφεραν ότι όταν περιορισμοί όπως ο χρόνος ή το κόστος απαγορεύουν τη χρήση κλιμάκων πολλαπλών στοιχείων, οι αξιολογήσεις ενός στοιχείου προσφέρουν μια αποδεκτή εναλλακτική λύση και δεν πρέπει να θεωρούνται «μοιραία ελαττωματικές και την διαδικασία αναθεώρησης» (σελ. 251).

Η μετα-ανάλυση των Wanous et al. (1997) επικεντρώθηκε αποκλειστικά στην ολική εργασιακή ικανοποίηση. Σημαντικά λιγότερη έρευνα έχει διεξαχθεί σχετικά με την αξιολόγηση ενός και πολλαπλών στοιχείων της ικανοποίησης σε επίπεδα αυτής. Μια τέτοια μελέτη διεξήχθη από τον Nagy (2002) ο οποίος εξέτασε τη συσχέτιση μεταξύ των βαθμολογιών JDI των εργαζομένων και της ανταπόκρισής τους σε μετρήσεις μεμονωμένων στοιχείων για κάθε μία από τις υποκλίμακες JDI. Παρόμοια με τα αποτελέσματα που παρουσίασαν οι Wanous et al., ο Nagy ανέφερε συσχετίσεις που κυμαίνονται από 0,60 έως 0,72 μεταξύ των αξιολογήσεων ενός και πολλαπλών στοιχείων.

3.3 Όψεις εργασιακής ικανοποίησης/συνθηκών εργασίας/εργασιακού περιβάλλοντος

Υπάρχουν έντεκα τυπικοί παράγοντες εργασίας που χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση διαφόρων πτυχών της εργασιακής ικανοποίησης (vanSanneet al, 2003). Αυτοί οι παράγοντες εργασίας χρησιμοποιούνται για τον προσδιορισμό της εγκυρότητας περιεχομένου 29 μέσων που είναι διαθέσιμα για τη μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία σε μια συστηματική ανασκόπηση (vanSanneet al, 2003). Αυτοί οι παράγοντες/όψεις εργασίας περιλαμβάνουν (vanSanneet al, 2003):

- αυτονομία (ατομική ευθύνη για την εργασία, έλεγχος των εργασιακών αποφάσεων),
- περιεχόμενο εργασίας (ποικιλία στις δεξιότητες, πολυπλοκότητα μιας εργασίας ή πρόκληση σε μια δουλειά, ασάφεια ρόλου, ρουτίνα),
- επικοινωνία (ευκαιρίες παροχής συμβουλών, ανατροφοδότηση),

- οικονομικές ανταμοιβές (μισθός, πρόσθετες παροχές ή παροχές εργαζομένων),
- ανάπτυξη(προσωπική ανάπτυξη, κατάρτιση ή εκπαίδευση), προαγωγή (δυνατότητα εξέλιξης σταδιοδρομίας ή επίπεδο εργασίας),
- συναδέλφους (επαγγελματικές σχέσεις με συναδέλφους ή επάρκεια συναδέλφων),
- σημασία/εποπτεία/ανατροφοδότηση/αναγνώριση (υποστήριξη του επόπτη, αναγνώριση επόπτη ή αντιμετώπισή του με δικαιοσύνη),
- φόρτος εργασίας (υποκειμενικά αντιληπτή πίεση χρόνου, κούραση, κοινωνικά προβλήματα, διαπροσωπικές συγκρούσεις ή άγχος),
- εργασιακές απαιτήσεις (ακούσια επιπλέον εργασία ή διαδικασίες, δομική πολυπλοκότητα, ανασφάλεια της εργασιακής κατάστασης ή συναισθηματική δέσμευση).

Ωστόσο, οι περισσότερες μελέτες έχουν μελετήσει είτε τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση είτε την ικανοποίηση σε συγκεκριμένο τομέα εργασίας εξετάζοντας μικρότερο αριθμό παραγόντων. Για παράδειγμα, σε μια μελέτη από τον Castleet al (2006), μελετήθηκαν μόνο οι τομείς αμοιβής, ευκαιριών προώθησης και εποπτών. Ο Munch-Hansen et al (2008) χρησιμοποίησαν έξι τομείς στη μελέτη τους: διακριτικότητα δεξιοτήτων, επαγγελματισμός, διαχείριση, εξουσία λήψης αποφάσεων, φόρτος εργασίας και συνεργασία.

3.4 Εργαλεία μέτρησης

Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα σχετικά με τη μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία, φαίνεται απίθανο να υπάρχει βέλτιστος τρόπος μέτρησης του ζητήματος, αν και φαίνεται να υπάρχει συναίνεση ότι οι ερωτήσεις πολλαπλών στοιχείων που κατηγοριοποιούν την ικανοποίηση από την εργασία σε διάφορες πτυχές είναι πιο εμπειριστατωμένες – και πλουσιότερες σε αναλυτικούς όρους - από τις ερωτήσεις ικανοποίησης από την εργασία ενός στοιχείου (Jorge et al, 2006). Ωστόσο, υπάρχουν αντικρουόμενες ενδείξεις ότι η εγκυρότητα κατασκευής ενός μέτρου ενός στοιχείου μπορεί να είναι υψηλότερη από εκείνη ενός μέτρου πολλαπλών στοιχείων (Scarpello & Campbell 1983) χωρίς σοβαρή απώλεια αξιοπιστίας στη μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία (Wanous et al, 1997). Επιπροσθέτως, η Brief (1988) έχει παράσχει στοιχεία ότι η μέτρηση του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης σε διάφορες πτυχές δεν ισοδυναμούσε με τη μέτρηση της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης, έγκυρη

ανάλυση όπως έγινε από τους Castillo και Cano (2004) σε μια μελέτη για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ των μελών ΔΕΠ στο Πανεπιστήμιο του Οχάιο.

Η γενική εργασιακή ικανοποίηση περιλαμβάνει τη μέτρηση του συνολικού επιπέδου ικανοποίησης από την εργασία, ενώ η μερική ικανοποίηση από την εργασία περιλαμβάνει τη μέτρηση της ικανοποίησης των ατόμων με διαφορετικές πτυχές της δουλειάς τους (για παράδειγμα, συνθήκες εργασίας, ώρες εργασίας και εισόδημα) (Jorge et al., 2006). Έχουν σχεδιαστεί και χρησιμοποιηθεί έως και 29 διαφορετικά εργαλεία για την εκτίμηση της εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ των εργαζομένων (van Sanneet et al., 2003). Τα εργαλεία μπορούν να χωριστούν σε δύο ομάδες: αυτά που χρησιμοποιούν συνολικά μέτρα (μέτρηση ενός στοιχείου) και αυτά που χρησιμοποιούν σύνθετα μέτρα (μέτρηση πολλών στοιχείων) (Faragher et al., 2005).

Το μέτρο ενός στοιχείου μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την εκτίμηση της απλής ψυχολογικής κατασκευής. π.χ., μέτρο απόδοσης στη θεωρία προσδοκίας, ενώ για σύνθετη ψυχολογική κατασκευή, όπως η προσωπικότητα, απαιτείται μέτρο πολλών στοιχείων. Το ενδιαμέσο κατασκεύασμα όπως η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να μετρηθεί είτε με ένα όργανο είτε με όργανο πολλαπλών στοιχείων (Wanous et al., 1997). Τα ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς, πολλών στοιχείων περιλαμβάνουν το ερωτηματολόγιο ικανοποίησης από την εργασία Warr, τον δείκτη επαγγελματικού στρες, το ερωτηματολόγιο οργανωτικής αξιολόγησης του Michigan, τη διαγνωστική έρευνα εργασίας, τον Job Descriptive Index, το The Minnesota Satisfaction Questionnaire και το Brayfield-Rothe Questionnaire (Faragher et al., 2005).

Ο Job Descriptive Index θεωρείται γενικά ως το πιο συχνά χρησιμοποιούμενο εργαλείο ικανοποίησης από την εργασία στην οργανωτική βιβλιογραφία. Το JDI θεωρήθηκε πλεονεκτικό επειδή αποτελείται από σχετικά λίγες ερωτήσεις, ωστόσο αντιμετωπίζει μια μεγάλη ποικιλία τομέων (5) και χρησιμοποιεί μια κλίμακα 7 βαθμών: 1-διαφωνώ απόλυτα, 2-κάπως διαφωνώ, 3-διαφωνώ, 4-ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ, 5-κάπως συμφωνώ, 6-συμφωνώ, 7-συμφωνώ απόλυτα.

Η παραδοσιακή τεχνική εκτίμησης προϋποθέτει μια συνέχεια μεταξύ των απαντήσεων στις κλίμακες Likert αναλύοντας δεδομένα ανά διαστήματα, ενώ το μοντέλο της κλίμακας αξιολόγησης Rasch θεωρεί τις απαντήσεις στις κλίμακες Likert ως κατηγορικά δεδομένα.

(Brentarietal, 2008qHardiganetal, 2007). Οι διχοτομικές κλίμακες μπορούν να καθορίσουν την ικανοποίηση και τη δυσαρέσκεια αλλά όχι πόσο ικανοποιημένοι ή δυσαρεστημένοι είναι οι αποκρινόμενοι. (Castle et al, 2006) Επτά εργαλεία που αξιοποιούνται συχνά στην σχετική έρευνα συζητούνται παρακάτω.

Η Κλίμακα Επαγγελματικής Ικανοποίησης Ιατρών Επειγόντων (EPJS²), αποτελεί ένα πολυδιάστατο όργανο σχεδιασμένο για γιατρούς που εργάζονται σε τμήμα επειγόντων περιστατικών. Το ερωτηματολόγιο έχει 79 στοιχεία, συμπεριλαμβανομένης μιας ολικής κλίμακας επαγγελματικής ικανοποίησης με 11 στοιχεία. Οι απαντήσεις δίνονται αξιοποιώντας μια κλίμακα Likert επτά βαθμών, που κυμαίνεται από «διαφωνώ απόλυτα (-3) έως «συμφωνώ απόλυτα (3)». Η κλίμακα μετρά έξι παράγοντες εργασίας: διοικητική αυτονομία, κλινική αυτονομία, πόρους, κοινωνικές σχέσεις, τρόπο ζωής (ισορροπία εργασίας/ιδιωτικής ζωής) και προκλήσεις.(vanSanne et al, 2003).

Ένα άλλο εργαλείο μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι η κλίμακα ικανοποίησης McCloskey/Mueller(MMSS³). Πρόκειται για ένα πολυδιάστατο ερωτηματολόγιο που έχει σχεδιαστεί για νοσηλευτές νοσοκομειακού προσωπικού. Υπάρχουν 31 αντικείμενα. η μορφή απάντησης είναι μια κλίμακα Likert πέντε βαθμών που κυμαίνεται από «πολύ δυσαρεστημένος» (1) έως «πολύ ικανοποιημένος» (5). Το MMSS μετρά οκτώ παράγοντες εργασίας: εξωτερικές ανταμοιβές (μισθός, διακοπές), ικανοποίηση προγραμματισμού (π.χ. ευέλικτο ωράριο εργασίας), ισορροπία οικογένειας/εργασίας, συναδέλφους, αλληλεπίδραση, επαγγελματικές ευκαιρίες (π.χ. σύνταξη και δημοσίευση, συμμετοχή σε έρευνα), έπαινος/αναγνώριση και έλεγχος/ευθύνη.(vanSanne et al, 2003). Το MMSS αναπτύχθηκε για χρήση με νοσηλευτές νοσοκομείων στις ΗΠΑ, αλλά έκτοτε έχει χρησιμοποιηθεί σε διάφορες χώρες, όπως η Αγγλία (Price, 2002), ο Καναδάς (Wilson, et al, 2008), Σλοβακία και Τσεχική Δημοκρατία (Gurková et al., 2013) και Παλαιστίνη (AbuAjamieh et al., 1996). Έχει επίσης χρησιμοποιηθεί σε ποικίλα αστικά και αγροτικά περιβάλλοντα και με νοσηλευτές δημόσιας υγείας, υγείας στο σπίτι και μακροχρόνιας φροντίδας (Tourangeau, et al, 2006). Ωστόσο, ορισμένοι από τους ερευνητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι υπάρχει ανάγκη για περαιτέρω ψυχομετρικές δοκιμές και τελειοποίηση του MMSS με μη Αμερικανούς πληθυσμούς νοσηλευτών.

²Emergency Physician Job Satisfaction

³Mueller and McCloskey Satisfaction Scale

Μια ακόμα κλίμακα μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι το Μέτρο Ικανοποίησης Εργασίας (MJS⁴). Αυτό είναι ένα πολυδιάστατο όργανο σχεδιασμένο για χρήση στον τομέα των κοινοτικών νοσηλευτών. Διαθέτει 38 αντικείμενα. Η βασική ερώτηση είναι «*πόσο ικανοποιημένος είστε με αυτήν την πτυχή της δουλειάς;*» Οι ερωτηθέντες καλούνται να βαθμολογήσουν τον βαθμό της εργασιακής τους ικανοποίησης σε μια κλίμακα Likert πέντε βαθμών, που κυμαίνεται από «πολύ ικανοποιημένος» έως «πολύ δυσαρεστημένος», συμπεριλαμβανομένης μιας ουδέτερης επιλογής απάντησης. Το MJS μετρά πέντε παράγοντες εργασίας: ικανοποίηση προσωπικού, φόρτο εργασίας, επαγγελματική υποστήριξη, μισθός, προοπτικές και κατάρτιση. Στην υποκλίμακα της ικανοποίησης του προσωπικού περιλαμβάνονται στοιχεία που αναφέρονται σε παραλλαγή, πρόκληση και ικανοποίηση. Και οι 11 τυπικοί συντελεστές εργασίας αντιπροσωπεύονται στο όργανο.(vanSanne et al, 2003).

Η κλίμακα TheJobinGeneralScale (JIG), αποτελεί ένα ακόμα εργαλείο μέτρησης της ικανοποίησης από την εργασία και αποτελεί μέρος του JobDescriptive Index. Το JIG έχει 18 αντικείμενα. Οι απαντήσεις προέρχονται από επιλογή σε κλίμακα τριών αποκρίσεων. ένα άτομο συμφωνεί (ναι), ένα άτομο δεν είναι σίγουρο (;), ή ένα άτομο δεν συμφωνεί (όχι).(vanSanne et al, 2003). Η γενική κλίμακα εργασίας (JIG) που προτάθηκε από τους Ironson et al., (1989) περιλαμβάνει 18 στοιχεία για τη μέτρηση της παγκόσμιας εργασιακής ικανοποίησης ανεξάρτητα από την ικανοποίηση με πτυχές, με αξιοπιστία που κυμαίνεται από 0,82 έως 0,94 (Wanberg, 1995). Οι ερωτηθέντες δίνουν μια απάντηση «ναι» ή «όχι» που σχετίζεται με τη δουλειά του/της γενικά. Τα στοιχεία είναι: ευχάριστο; κακό (R); ιδανικός; χάσιμο χρόνου (R); καλό, ανεπιθύμητο (R); που αξίζει τον κόπο; χειρότερο από τα περισσότερα (R). δεκτός; ανώτερος; καλύτερα από τα περισσότερα? δυσάρεστο (R); με κάνει ικανοποιημένο? ανεπαρκής (R); έξοχος; σάπιο (R); απολαυστικός; κακή (R), όπου το «R» υποδηλώνει αντίστροφη βαθμολογία. Η παγκόσμια εργασιακή ικανοποίηση συσχετίζεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και άλλους παράγοντες) Cropanzano et al., 1993; Konovsky&Cropanzano, 1991; Major et al., 1995)

Τέλος μια ακόμα σημαντική κλίμακα που προτείνεται στην συναφή βιβλιογραφία για την μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης είναι η JobSatisfactionSurvey (JSS). Το JobSatisfactionSurvey, είναι μια κλίμακα 36 στοιχείων, εννέα πτυχών για την αξιολόγηση της στάσης των εργαζομένων σχετικά με την εργασία και τις πτυχές της εργασίας. Κάθε πτυχή

⁴ Measure for Job Satisfaction

αξιολογείται με τέσσερα στοιχεία και η συνολική βαθμολογία υπολογίζεται από όλα τα στοιχεία. Χρησιμοποιείται μια μορφή αθροιστικής κλίμακας αξιολόγησης, με μια σειρά επιλογών ανά στοιχείο όπου οι διαθέσιμες απαντήσεις δίνονται σε μια εξαβάθμια κλίμακα τύπου Likert, η οποία έχει εύρος από το «διαφωνώ απόλυτα» (1) έως το «συμφωνώ απόλυτα» (2). Τα περιεχόμενα στοιχεία (ερωτήματα) έχουν κατά το ήμισυ θετικό και κατά το υπόλοιπο ήμισυ αρνητικό πρόσημο, επομένως περίπου τα μισά πρέπει να βαθμολογηθούν αντίστροφα. Οι εννέα πτυχές που εξετάζονται είναι η αμοιβή, η προώθηση, η επίβλεψη, τα δευτερεύοντα οφέλη, οι ενδεχόμενες ανταμοιβές (ανταμοιβές βάσει απόδοσης), οι λειτουργικές διαδικασίες (απαιτούμενοι κανόνες και διαδικασίες), οι συνάδελφοι, η φύση της εργασίας και η επικοινωνία (Inoyatona, 2021). Αν και το JSS αναπτύχθηκε αρχικά για χρήση σε οργανισμούς παροχής υπηρεσιών, η συνεχής του χρήση στην έρευνα σε διάφορα πεδία το έχει καταστήσει πλήρως σταθμισμένο και αξιόπιστο(Inoyatona, 2021), και δεδομένου αυτού, καθώς και του σχετικά μικρού του μεγέθους, αποτελεί το όργανο που επιλέχθηκε για την έρευνα που σχεδιάστηκε και έλαβε χώρα στην παρούσα εργασία.

4. Σχεδιασμός και Μεθοδολογία Έρευνας

Από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας, κατέστη φανερό ότι η εργασιακή ικανοποίηση σε κάθε τομέα εργασίας, αποτελεί βασικό παράγοντα για τα επίπεδα διατήρησης των εργαζομένων όσο και αποδοτικότητας τους στην εργασία. Είναι σαφές ότι η διεύθυνση κάθε οργανισμού και επιχείρησης, καλείται να αναλάβει δράσεις και να θέσει σε λειτουργία στρατηγικές που θα αυξάνουν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων τους. Ο τομέας της υγείας, δεδομένης της εξαιρετικά ευαίσθητης και υψηλής σημασίας θέσης του, δεν αποτελεί εξαίρεση αλλά αντιθέτως, καθιστά απαιτητή την υψηλή εργασιακή ικανοποίηση των εργαζόμενων σε αυτόν. Εν γένει, η συναφής διεθνής αλλά και ελληνική βιβλιογραφία έχει ασχοληθεί και εξετάσει σε σημαντικό βαθμό το ζήτημα αυτό. Αυτό που διαφοροποιεί την παρούσα εργασία και την έρευνα που εκτελέστηκε στα πλαίσια της, είναι το χρονικό σημείο. Τα δεδομένα της έρευνας συγκεντρώθηκαν στο χρονικό σημείο της εξόδου από την υγειονομική κρίση της πανδημίας COVID-19, μια περίοδο ιδιαίτερα υψηλής πίεσης στο σύστημα υγείας και τους εργαζόμενους σε αυτό, για το οποίο δεν υφίστανται ακόμα αρκετές έρευνες στο αντίστοιχο πεδίο. Η συνεισφορά συνεπώς της παρούσης είναι η εξέταση της εργασιακής ικανοποίησης στον τομέα της υγείας στο συγκεκριμένο χρονικό σημείο, ώστε να προκύψουν τα κατάλληλα συμπεράσματα. Για τον σκοπό αυτό, στην παρούσα εργασία σχεδιάστηκε και έλαβε χώρα πρωτογενής ποσοτική έρευνα σε εργαζόμενους στον τομέα υγείας.

Βασικό στόχο της έρευνας αποτελεί η διερεύνηση του επιπέδου της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων στο τομέα της υγείας με εστίαση στο νοσοκομείο-στόχο. Παράλληλα, επιμέρους στόχοι αποτελούν η διερεύνηση συσχετίσεων αυτών των επιπέδων σε σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Επιπλέον, στόχο αποτελεί και η διατύπωση προτάσεων στην περίπτωση που διαπιστωθούν ελλείψεις όσον αφορά στην επαγγελματική ικανοποίηση του προσωπικού στο χώρο της υγείας.

4.1 Ερευνητικά ερωτήματα

Με δεδομένους τους στόχους της έρευνας καθώς και τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τη βιβλιογραφική επισκόπηση, τα ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας συνοψίζονται στα κάτωθι:

- 1. Ποιο είναι το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων στο τομέα της υγείας;**
- 2. Ποιοι τομείς της επαγγελματικής ικανοποίησης δείχνουν υψηλότερες τιμές και ποιοι χαμηλότερες;**
- 3. Υφίστανται δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων στο χώρο τη υγείας που δρουν ως παράγοντες επηρεασμού σε σχέση με την επαγγελματική τους ικανοποίηση;**

4.2 Πληθυσμός στόχος και μεθοδολογία συγκέντρωσης δεδομένων

Ο πληθυσμός στόχος της έρευνας ήταν εργαζόμενοι/εργαζόμενες στον τομέα της υγείας, ανεξαρτήτως ειδικότητας ή βαθμίδας. Το εργαλείο έρευνας κατασκευάστηκε στην ηλεκτρονική πλατφόρμα Google Forms και μοιράστηκε μέσω αποστολής ηλεκτρονικού συνδέσμου σε μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στους/στις πιθανούς συμμετέχοντες/ουσες. Το εργαλείο συνοδευόταν από κατάλληλο ενημερωτικό/ευχαριστήριο σημείωμα, που εξηγούσε τους σκοπούς της έρευνας, έδινε οδηγίες για την συμπλήρωση του και παράλληλα ενημέρωνε για τον τρόπο διαχείρισης των δεδομένων και την εξασφάλιση της διαφύλαξης των προσωπικών δεδομένων των συμμετεχόντων/ουσών. Το σύνολο των δεδομένων, συγκεντρώθηκε με την μέθοδο του καταρράκτη, παρακινώντας τον/την κάθε συμμετέχον/ουσα να προωθήσει το εργαλείο συγκέντρωσης δεδομένων σε δικές του/τις επαφές.

4.3 Εργαλείο έρευνας

Το εργαλείο έρευνας κατασκευάστηκε για τις ανάγκες της εργασίας και αποτελείτο από δύο μέρη

Το πρώτο μέρος αφορούσε στην συγκέντρωση των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων/ουσών, ήτοι φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, επίπεδο σπουδών, προϋπηρεσία, θέση εργασίας στο ίδρυμα, μηνιαίο εισόδημα και σχέση εργασίας.

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου αποτελούταν από την ελληνική έκδοση του εργαλείου JobSatisfactionSurvey (JSS), όπως υφίστανται στην σχετική βιβλιογραφία, σε μετάφραση των Lavidaset al, (2019). Το ερευνητικό εργαλείο αναπτύχθηκε αρχικά από τον PaulSpector (JSS;

Spector, 1985). Το όργανο παρέχει επαρκή αξιοπιστία και εγκυρότητα και είναι διαθέσιμο για ερευνητές δωρεάν για μη εμπορικούς σκοπούς (Spector, 1997). Αν και αρχικά αναπτύχθηκε για τον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών, υποστηρίζει ότι μπορεί να χρησιμοποιηθεί και για άλλους τομείς (Spector, 1985, 1997). Είναι ένα από τα πιο συχνά χρησιμοποιούμενα εργαλεία ικανοποίησης από την εργασία, ενώ πολλές μελέτες σχετικά με τα ψυχομετρικά χαρακτηριστικά του έχουν διεξαχθεί μέχρι σήμερα. Επιπλέον, σε μια μελέτη, που αναθεώρησε την ψυχομετρική ποιότητα, την αξιοπιστία, την εγκυρότητα και αποκάλυψε την ανταπόκριση 29 εργαλείων ικανοποίησης από την εργασία, το JSS ήταν ένα από τα επτά εργαλεία που πληρούσαν τα καθορισμένα κριτήρια και τα κριτήρια εγκυρότητας (VanSaane, 2003).

Το JSS αξιολογεί εννέα διαστάσεις που περιλαμβάνουν αμοιβή, προαγωγή, επίβλεψη, πρόσθετα οφέλη, ενδεχόμενες ανταμοιβές, συνθήκες λειτουργίας, συναδέλφους, φύση εργασία και επικοινωνία. Κάθε μία από τις διαστάσεις αποτελείται από δύο (αμοιβές), τρία (πρόσθετα οφέλη), τέσσερα στοιχεία (όλοι οι άξονες πλην τω προηγούμενων και των συναδέλφων) και επτά στοιχεία (συνάδελφοι). Κάθε στοιχείο είναι μια δήλωση που αξιολογείται σε μια κλίμακα από το 1 (Διαφωνώ πολύ) έως το 6 (Συμφωνώ πάρα πολύ) επισημαίνοντας την επιλογή που πλησιάζει περισσότερο στο να αντικατοπτρίζει τη γνώμη του ερωτώμενου για αυτό. Ορισμένα από τα στοιχεία είναι στοιχεία με αρνητική διατύπωση. Τα στοιχεία με αρνητική διατύπωση πρέπει να αντιστραφούν: η βαθμολογία 6 πρέπει να αλλάξει σε 1, 5 σε 2, κ.λπ. (Spector, 1985, 1997). Η συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία υπολογίζεται προσθέτοντας συνολικά 36 στοιχεία.

Τα 36 στοιχεία (ερωτήματα) του εργαλείου ανά άξονα είναι τα ακόλουθα:

- Μισθός/Αμοιβή
 - Είμαι ικανοποιημένος/η από τον μισθό που παίρνω
 - Η αμοιβή μου είναι δίκαιη για την δουλειά που προσφέρω
- Προαγωγή
 - Υπάρχουν αρκετές ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου
 - Ασκώ σε μεγάλο βαθμό ανεξάρτητη δράση και πρωτοβουλία στην δουλειά μου
 - Δεν νιώθω ασφάλεια όσον αφορά το μέλλον μου στο συγκεκριμένο νοσοκομείο(Αρνητική διατύπωση)
 - Η δυνατότητα που μου δίνεται ώστε να λαμβάνω μέρος στις αποφάσεις

- Πρόσθετα οφέλη
 - Δεν είμαι ικανοποιημένος/η από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες μετ' αποδοχών, συνταξιοδοτικές προοπτικές) που λαμβάνω, πέραν του μισθού (Αρνητική διατύπωση)
 - Η εργασία σας επηρεάζει αρνητικά την κοινωνική σας ζωή(Αρνητική διατύπωση)
 - Θεωρείτε πως σε περίοδο κρίσης ο μόνος τρόπος παρακίνησης είναι τα οικονομικά κίνητρα
- Επίβλεψη
 - Ο/η προϊστάμενος/η σας είναι ικανός/η στην εκτέλεση της εργασίας του
 - Θεωρείτε πως η αξιολόγησή σας από τον/την προϊστάμενο/η σας είναι αντικειμενική
 - Ο/η προϊστάμενος/η ενδιαφέρεται ελάχιστα για τα αισθήματα των υφισταμένων του.(Αρνητική διατύπωση)
 - Λαμβάνω σε μεγάλο βαθμό σεβασμό και δίκαιη μεταχείριση από τον/την προϊστάμενο/η μου.
- Επιπλέον αμοιβές
 - Όταν κάνω καλά την δουλειά μου αναγνωρίζεται όπως πρέπει από τον/την προϊστάμενο/η μου
 - Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η από αυτό που έχω καταφέρει στην δουλειά μου όταν επιστρέφω σπίτι.
 - Νιώθω πως λαμβάνω προσωπική ανάπτυξη από την δουλειά μου.
 - Δέχεστε συχνά φιλοφρονήσεις και επαίνους από τον/την προϊστάμενο/η σας.
- Διαδικασίες
 - Πολλές από τις διαδικασίες που ακολουθώ στην δουλειά, μου κάνουν την διεκπεραίωσή της πιο δύσκολη(Αρνητική διατύπωση)
 - Θεωρείτε πως υπάρχει έλλειψη προσωπικού στο τμήμα που εργάζεστε (Αρνητική διατύπωση)
 - Αισθάνομαι συχνά πως δεν γνωρίζω τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθήσω στο τμήμα μου(Αρνητική διατύπωση)

- Δυσκολεύομαι στην δουλειά μου λόγω των γραφειοκρατικών διαδικασιών που ακολουθώ τακτικά(Αρνητική διατύπωση).
- Φύση εργασίας
 - Μερικές φορές αισθάνομαι πως η εργασία μου δεν έχει νόημα(Αρνητική διατύπωση)
 - Στα πλαίσια της εργασίας μερικές φορές θεωρείτε πως σας έχει ανατεθεί μεγάλος φόρτος εργασίας(Αρνητική διατύπωση)
 - Θεωρώ πως η δουλειά μου είναι ενδιαφέρουσα
 - . Θεωρείτε πως εργάζεστε σε ευχάριστο περιβάλλον
- Συνάδελφοι
 - Πιστεύετε πως δουλεύεται παραπάνω στο τμήμα σας εξαιτίας της ανικανότητας κάποιων συναδέλφων σας (Αρνητική διατύπωση)
 - Στο τμήμα σας υπάρχει συνεργασία και ομαδικό πνεύμα μεταξύ των συναδέλφων
 - Υπάρχει εύκολη συνεργασία μεταξύ συναδέλφων διαφορετικών τμημάτων.
 - Οι συνάδελφοί σας από την προηγούμενη βάρδια σας επιβαρύνουν με εργασία που θα έπρεπε κανονικά οι ίδιοι να έχουν ολοκληρώσει κατά την δική τους βάρδιας (Αρνητική διατύπωση)
 - Συμπαθώ τους ανθρώπους με τους οποίους δουλεύω μαζί.
 - Έχω συνεχή υποστήριξη από συναδέλφους μου στην δουλειά
 - Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στην δουλειά σας (Αρνητική διατύπωση).
- Επικοινωνία
 - Υπήρξε κατάλληλη εκμάθηση και υπόδειξη των διαδικασιών που ακολουθώ στην εργασία μου πριν αναλάβω καθήκοντα
 - Συχνά τις δουλειές που μου αναθέτουν, δεν μου τις επεξηγούν πλήρως(Αρνητική διατύπωση)
 - Ο τρόπος με τον οποίο λειτουργεί η διοίκηση του νοσοκομείου σας παρακινεί
 - Αισθάνεστε πως το επίπεδο της ατομικής σας παρακίνησης από την διοίκηση του νοσοκομείου είναι χαμηλό (Αρνητική διατύπωση)

Εν γένει οι άξονες του ερωτηματολογίου αντιστοιχούν σε σημαντικούς παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση, όπως αναφέρθηκε και στην βιβλιογραφική

ανασκόπηση (Smith et al., 1969, Spector, 1997, Weiss et al., 1967, Scarpello & Campbell, 1983, Gillet & Schwab, 1975). Αυτό το γεγονός αποτέλεσε σημαντικό παράγοντα στην επιλογή του εργαλείου αυτού για την πραγματοποίηση της έρευνας της παρούσας εργασίας. Επιπλέον το εν λόγω εργαλείο έχει αξιοποιηθεί σε αρκετές αντίστοιχες έρευνες που αφορούν στο ιατρικό προσωπικό και στους επαγγελματίες υγείας, γεγονός που επίσης ενίσχυσε την επιλογή του ως το καταλληλότερο για την συλλογή δεδομένων για την παρούσα έρευνα ώστε να απαντηθούν με τον βέλτιστο δυνατό τρόπο τα αντίστοιχα ερευνητικά ερωτήματα (Gholami Fesharaki et al., 2012, Thai et al., 2021, Akbari, 2016, Rabiei et al., 2018, Magnavita et al., 2007).

4.5 Ηθική και δεοντολογία έρευνας

Όσον αφορά στην Ηθική Δεοντολογία της έρευνας, αυτή εξασφαλίστηκε από την πλήρη ανωνυμία των συμμετεχόντων στα ερωτηματολόγια που μοιράστηκαν. Με αυτόν το τρόπο δεν προέκυψαν ζητήματα δεοντολογίας στην χρήση των δεδομένων, και συνεπώς δεν απαιτήθηκε η υπογραφή φόρμας συναίνεσης.

Σε κάθε συμμετέχοντα/ουσα εξηγήθηκε με εισαγωγικό σημείωμα ο σκοπός της έρευνας, ο τρόπος που θα χρησιμοποιηθούν τα δεδομένα που αυτός θα έδινε με την συμμετοχή του και την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου έλαβε χώρα απρόσκοπτα, χωρίς την παρουσία της υπογράφουσας πλησίον των συμμετεχόντων ώστε να μην υπάρξει καμία αίσθηση επηρεασμού.

Τυχόν απορίες στο ερωτηματολόγιο απαντήθηκαν κατά την αντίστοιχη υποβολή ερωτημάτων από μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου από τους συμμετέχοντες.

4.6 Μέθοδοι επεξεργασίας δεδομένων

Τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν από την ανάπτυξη της έρευνας, αναλύθηκαν στατιστικά με την χρήση της πλατφόρμας IBM SPSS v.23.0. Η ανάλυση αφορούσε τόσο στην περιγραφική στατιστική (συχνότητες, μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις), όσο και στην επαγωγική στατιστική ανάλυση τους. Η επαγωγική στατιστική ανάλυση περιελάμβανε σειρά στατιστικών δοκιμών, όπως ανάλυση διακύμανσης (ANOVA), σύγκριση μέσων όρων (Independent sample t-

test), έλεγχο συσχετίσεων καθώς και έλεγχο εσωτερικής αξιοπιστίας σε κάθε τμήμα του εργαλείου έρευνας μέσω του υπολογισμού του δείκτη Cronbach's α .

5. Αποτελέσματα ανάλυσης δεδομένων έρευνας

5.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος

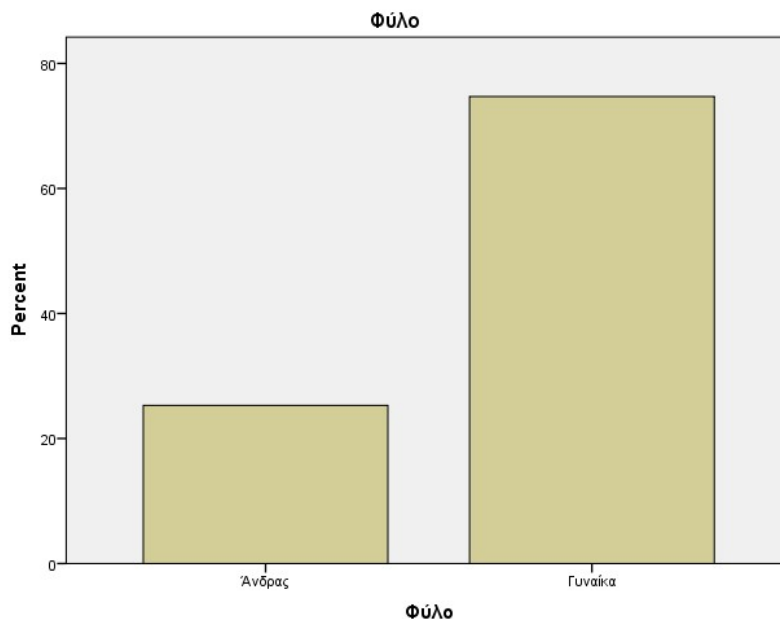
Συνολικά το δείγμα αποτελείται από 83 εργαζομένους στο χώρο της Υγείας. Ακολουθεί η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης των δεδομένων της έρευνας.

5.1.1 Φύλο

Σε σχέση με το φύλο το δείγμα αποτελείται κατά κύριο λόγο από γυναίκες (63 αναφορές ήτοι 74,7% του συνόλου), με τους άνδρες να αποτελούν το 25,3% του συνόλου (21 αναφορές). Τα σχετικά στοιχεία παρουσιάζονται στον πίνακα 3 και γραφικά στο διάγραμμα 1.

Πίνακας 3: Κατανομή του δείγματος με βάση το φύλο

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Άνδρας	21	25.3	25.3
Γυναίκα	62	74.7	100.0
Total	83	100.0	



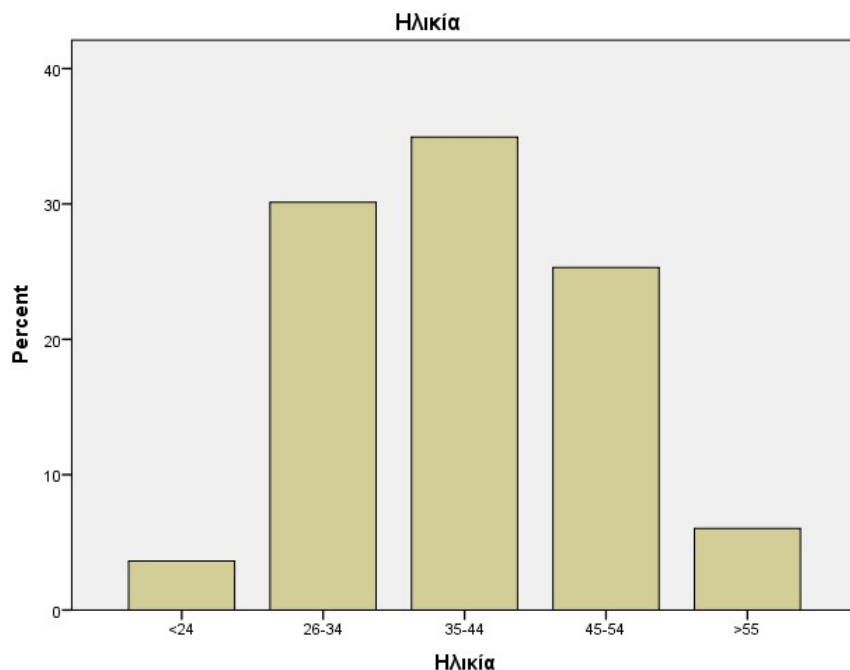
Διάγραμμα 1: Κατανομή του δείγματος με βάση το φύλο

5.1.2 Ηλικία

Σε σχέση με την ηλικία, η πλειοψηφία του δείγματος βρίσκεται στο εύρος μεταξύ 26 και 54 ετών, όπου οι τρεις ηλικιακές ομάδες εντός αυτού αποτελούν κατά σειρά το 34,9% η ομάδα μεταξύ 35-44 ετών (29 αναφορές), το 30,1% η ομάδα μεταξύ 26-34 ετών (25 αναφορές) και το 25,3% η ομάδα μεταξύ 45-54 ετών (21 αναφορές). Η ομάδα των κάτω των 25 ετών αναφέρθηκε 3 φορές (3,6% του συνόλου) και η ομάδα άνω των 55 ετών αναφέρθηκε 5 φορές (6% του συνόλου). Τα σχετικά στοιχεία παρουσιάζονται στον πίνακα 4 και γραφικά στο διάγραμμα 2.

Πίνακας 4: Κατανομή του δείγματος με βάση την ηλικία

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
<24	3	3.6	3.6
26-34	25	30.1	33.7
35-44	29	34.9	68.7
45-54	21	25.3	94.0
>55	5	6.0	100.0
Total	83	100.0	



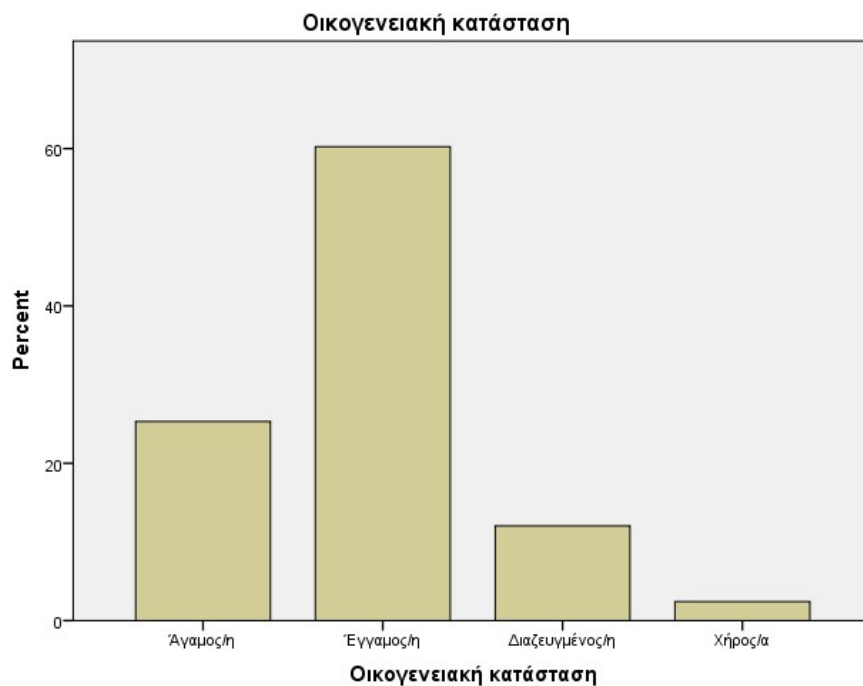
Διάγραμμα 2: Κατανομή του δείγματος με βάση την ηλικία

5.1.3 Οικογενειακή κατάσταση

Σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση, η πλειοψηφία του δείγματος δηλώνουν έγγαμοι/ες (50 αναφορές ήτοι 60,2% του συνόλου). Η αμέσως επόμενη συχνότερα αναφερόμενη κατάσταση είναι οι άγαμοι/ες (21 αναφορές ήτοι 25,3% του συνόλου) ενώ διαζευγμένοι/ες αναφέρουν ότι είναι 10 άτομα (12% του συνόλου) και χήροι/ες 2 άτομα (2,4% του συνόλου). Τα σχετικά στοιχεία παρουσιάζονται στον πίνακα 5 και γραφικά στο διάγραμμα 3.

Πίνακας 5: Κατανομή του δείγματος με βάση την οικογενειακή κατάσταση

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Άγαμος/η	21	25.3	25.3
Έγγαμος/η	50	60.2	85.5
Διαζευγμένος/η	10	12.0	97.6
Χήρος/α	2	2.4	100.0
Total	83	100.0	



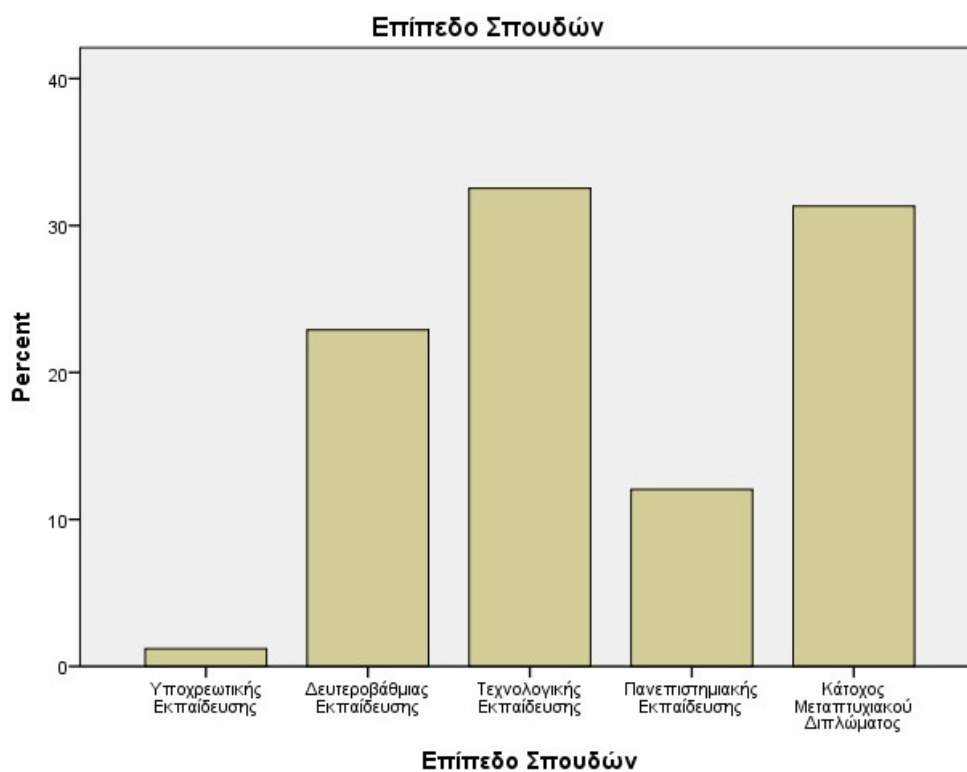
Διάγραμμα 3: Κατανομή του δείγματος με βάση την οικογενειακή κατάσταση

5.1.4 Επίπεδο σπουδών

Σε σχέση με το επίπεδο σπουδών δύο ομάδες συγκεντρώνουν τις περισσότερες αναφορές, οι κάτοχοι τίτλου από τεχνολογική εκπαίδευση (πρώην ΑΤΕΙ) (27 αναφορές ήτοι 32,5% του συνόλου) και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος (26 αναφορές ήτοι 31,3% του συνόλου). Κάτοχοι τίτλου πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (ΑΕΙ) ανέφεραν 10 άτομα (12% του συνόλου), κάτοχοι τίτλου δευτεροβάθμιας ανέφεραν 19 άτομα (ήτοι 22,9% του συνόλου) και ένα άτομο ανέφερε ότι έχει τίτλο υποχρεωτικής εκπαίδευσης (1,2% του συνόλου). Τα σχετικά στοιχεία παρουσιάζονται στον πίνακα 6 και γραφικά στο διάγραμμα 4.

Πίνακας 6: Κατανομή του δείγματος με βάση το επίπεδο σπουδών

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης	1	1.2	1.2
Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης	19	22.9	24.1
Τεχνολογικής Εκπαίδευσης	27	32.5	56.6
Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης	10	12.0	68.7
Κάτοχος Μεταπτυχιακού Διπλώματος	26	31.3	100.0
Total	83	100.0	



Διάγραμμα 4: Κατανομή του δείγματος με βάση το επίπεδο σπουδών

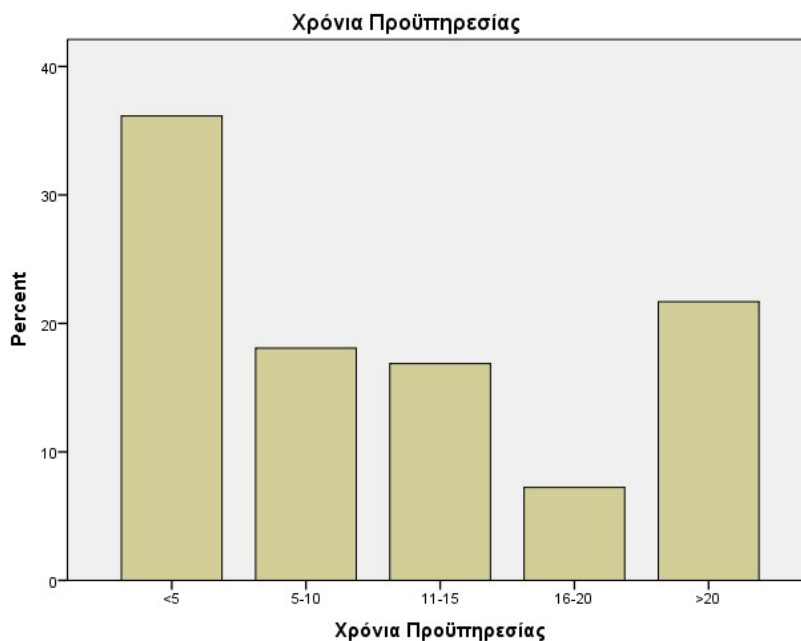
5.1.5 Χρόνια προϋπηρεσίας

Σε σχέση με την προϋπηρεσία, σημαντικό μέρος του δείγματος ανέφερε ιδιαίτερα μικρή προϋπηρεσία στον χώρο, καθώς η ομάδα των κάτω των 5 ετών προϋπηρεσίας επιλέχθηκε 30 φορές (36,1% του συνόλου). Αντίστοιχα, προϋπηρεσία μεταξύ 5 και 10 ετών στην υγεία

ανέφεραν 15 άτομα (18,1% του συνόλου), μεταξύ 11 και 15 ετών 14 άτομα (16,9% του συνόλου) και μεταξύ 16 και 20 ετών 6 άτομα (7,2% του συνόλου). Σημαντικός ήταν ο αριθμός επίσης των εχόντων άνω των 20 ετών προϋπηρεσία (18 αναφορές ήτοι 21,7% του συνόλου). Τα σχετικά στοιχεία παρουσιάζονται στον πίνακα 7 και γραφικά στο διάγραμμα 5.

Πίνακας 7: Κατανομή του δείγματος με βάση τη προϋπηρεσία

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
<5	30	36.1	36.1
5-10	15	18.1	54.2
11-15	14	16.9	71.1
16-20	6	7.2	78.3
>20	18	21.7	100.0
Total	83	100.0	



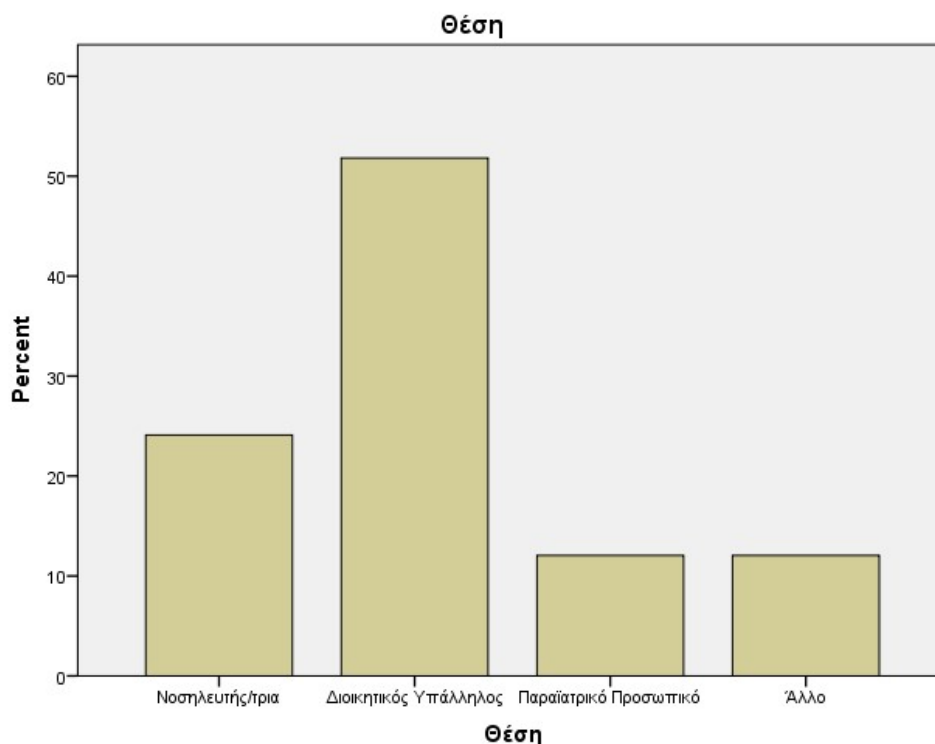
Διάγραμμα 5: Κατανομή του δείγματος με βάση τη προϋπηρεσία

5.1.6 Θέση εργασίας

Όσον αφορά στην θέση εργασίας σημειώνεται ότι στην έρευνα δεν έλαβε μέρος κάποιος/α που να έχει θέση ιατρού. Αντίθετα, η πλειοψηφία του δείγματος ανέφεραν ότι είναι διοικητικοί υπάλληλοι (43 αναφορές ήτοι 51,8% του συνόλου), ενώ νοσηλευτές/τριες ανέφεραν ότι είναι 20 άτομα (24,1% του συνόλου). Εργασία ως παραϊατρικό προσωπικό ανέφεραν 10 άτομα (12% του συνόλου) όπως και άλλο είδος εργασίας που σχετίζεται με την υγεία ανέφεραν επίσης 10 άτομα (12% του συνόλου). Τα σχετικά στοιχεία παρουσιάζονται στον πίνακα 8 και γραφικά στο διάγραμμα 6.

Πίνακας 8: Κατανομή του δείγματος με βάση τη θέση εργασίας

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Νοσηλεύτης/τρια	20	24.1	24.1
Διοικητικός Υπάλληλος	43	51.8	75.9
Παραϊατρικό Προσωπικό	10	12.0	88.0
Άλλο	10	12.0	100.0
Total	83	100.0	



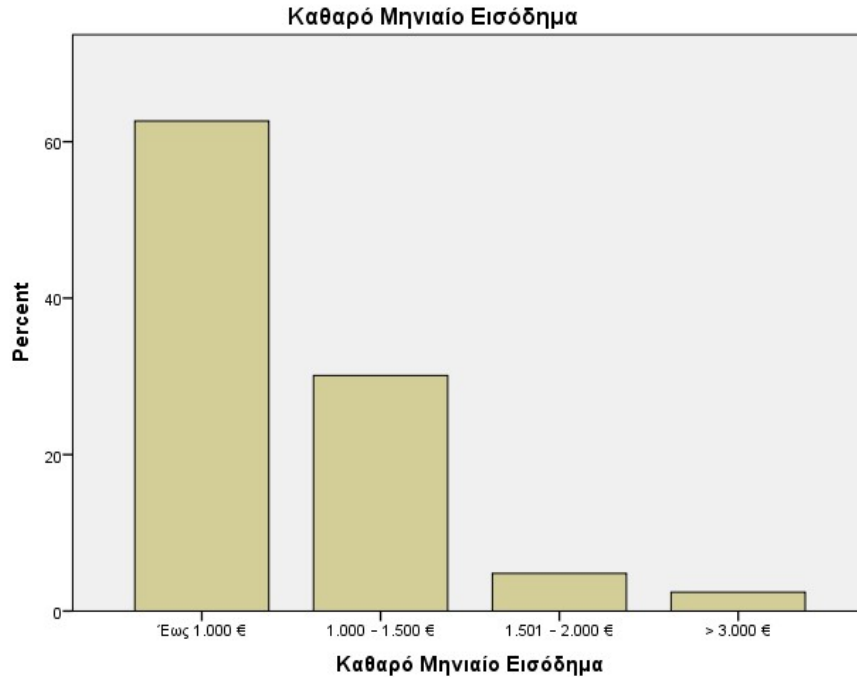
Διάγραμμα 6: Κατανομή του δείγματος με βάση τη θέση εργασίας

5.1.7 Μηνιαίο εισόδημα

Σε σχέση με το καθαρό μηνιαίο εισόδημα, η πλειοψηφία του δείγματος αναφέρει ότι αμοιβεται με μισθούς έως 1000€ (52 αναφορές ήτοι 62,7% του συνόλου). Αντίστοιχα 25 άτομα ανέφεραν αμοιβές ύψους 1000 έως 1500€ (ήτοι 30,1% του συνόλου) και τέσσερα άτομα αμοιβές μεταξύ 1500-2000€ (ήτοι 4,8% του συνόλου). Δύο άτομα ανέφεραν καθαρές απολαβές άνω των 3000€ (2,4% του συνόλου). Τα σχετικά στοιχεία παρουσιάζονται στον πίνακα 9 και γραφικά στο διάγραμμα 7.

Πίνακας 9: Κατανομή του δείγματος με βάση το καθαρό μηνιαίο εισόδημα

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έως 1.000 €	52	62.7	62.7
1.000 – 1.500 €	25	30.1	92.8
1.501 – 2.000 €	4	4.8	97.6
> 3.000 €	2	2.4	100.0
Total	83	100.0	



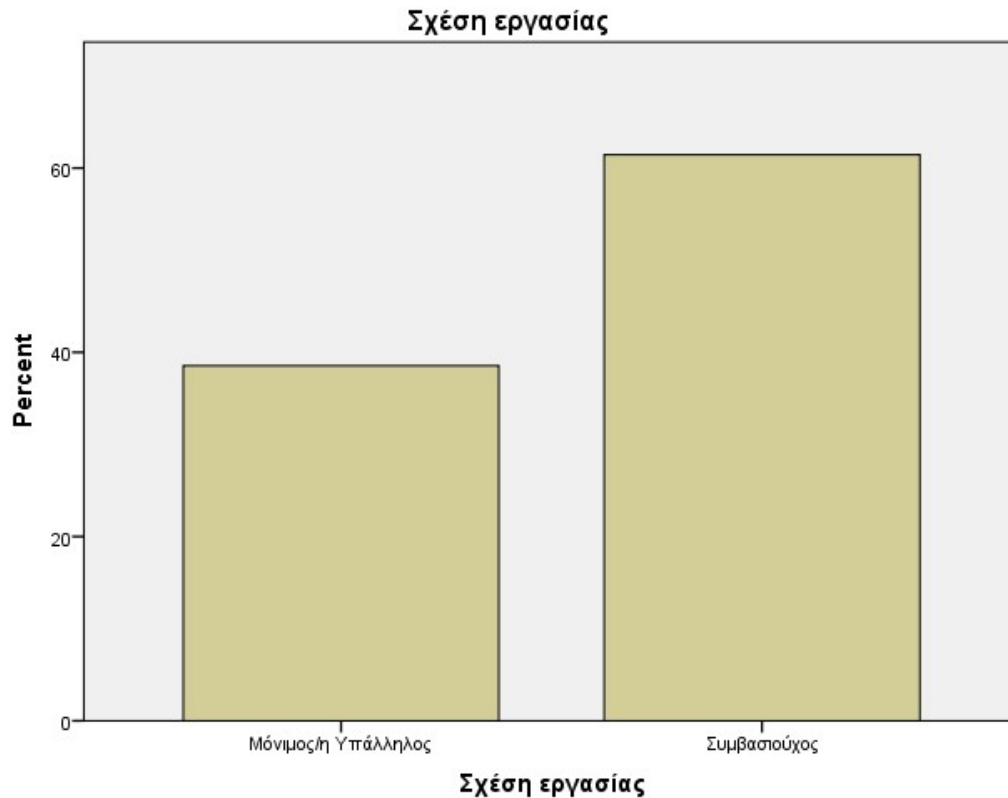
Διάγραμμα 7: Κατανομή του δείγματος με βάση το καθαρό μηνιαίο εισόδημα

5.1.8 Σχέση εργασίας

Όσον αφορά στην σχέση εργασία η πλειονότητα των συμμετεχόντων/ουσών δηλώνουν απασχόληση ως συμβασιούχοι (51 αναφορές ήτοι το 61,4% του συνόλου), ενώ ως μόνιμο προσωπικό αναφέρουν 32 άτομα (ήτοι 38,6% του συνόλου). Τα σχετικά στοιχεία παρουσιάζονται στον πίνακα 10 και γραφικά στο διάγραμμα 8.

Πίνακας 10: Κατανομή του δείγματος με βάση τη σχέση εργασίας

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Μόνιμος/η Υπάλληλος	32	38.6	38.6
Συμβασιούχος	51	61.4	100.0
Total	83	100.0	



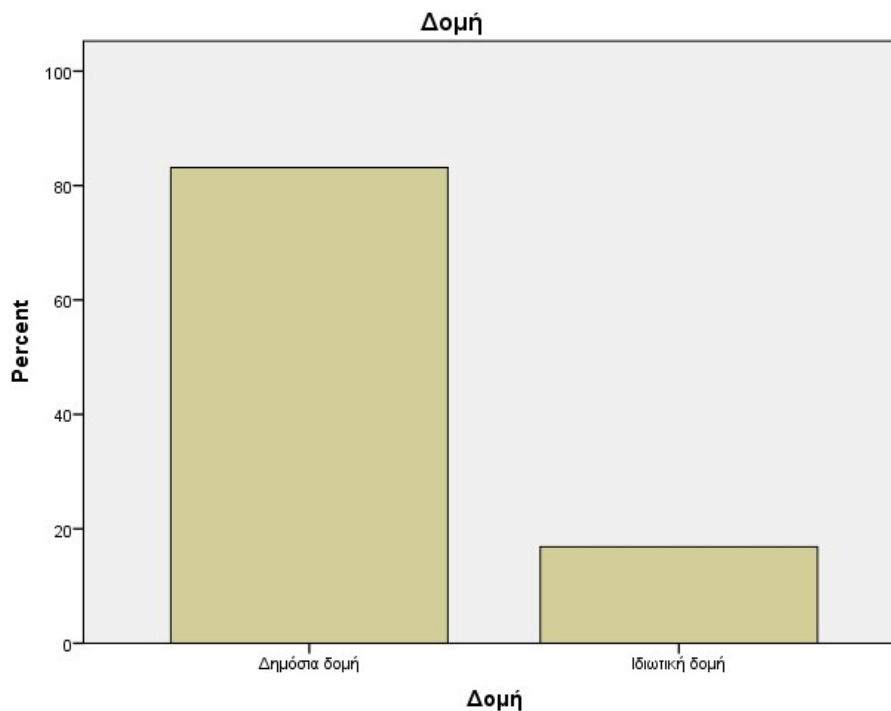
Διάγραμμα 8: Κατανομή του δείγματος με βάση τη σχέση εργασίας

5.1.9 Δομή εργασίας

Όσον αφορά στην δομή που εργάζεται το δείγμα η πλειονότητα των συμμετεχόντων/ουσών δηλώνουν εργασία σε δημόσια δομή (69 αναφορές ήτοι το 83,1% του συνόλου), ενώ εργασία σε ιδιωτική δομή αναφέρουν 14 άτομα (ήτοι 16,9% του συνόλου). Τα σχετικά στοιχεία παρουσιάζονται στον πίνακα 11 και γραφικά στο διάγραμμα 9.

Πίνακας 11: Κατανομή του δείγματος με βάση τη δομή εργασίας

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Δημόσια δομή	69	83.1	83.1
Ιδιωτική δομή	14	16.9	100.0
Total	83	100.0	



Διάγραμμα 9: Κατανομή του δείγματος με βάση τη δομή εργασίας

5.2 Στατιστική ανάλυση αξόνων εργαλείου JSS

5.2.1 Διερεύνηση εσωτερικής αξιοπιστίας δεδομένων

Παρόλο που το εργαλείο JSS έχει σταθμιστεί τόσο διεθνώς όσο και στην Ελλάδα (για την Ελληνική του μετάφραση), κρίθηκε σκόπιμο να εξεταστεί η εσωτερική αξιοπιστία των δεδομένων της έρευνας ώστε να προκύψουν συμπεράσματα για την συνολική της αξιοπιστία. Η δοκιμή έλαβε χώρα με τον υπολογισμό του δείκτη Cronbach's alpha για τα δεδομένα των 36 σημείων του εργαλείου. Τα σχετικά αποτελέσματα παρουσιάζονται στους πίνακες 12 και 13.

Πίνακας 12: Υπολογισμός δείκτη Cronbach's alpha

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	36

Πίνακας 13: Εξέταση μεταβολής τιμής του δείκτη Cronbach's alpha στην περίπτωση αφαίρεσης ερωτήματος

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Είμαι ικανοποιημένος/η από τον μισθό που παίρνω.	128.9157	397.907	.130	.806
Δεν είμαι ικανοποιημένος/η από τις πρόσθετες παροχές που λαμβάνω, πέραν του μισθού.	128.2771	392.813	.221	.803
Η αμοιβή μου είναι δίκαιη για την δουλειά που προσφέρω.	129.2892	400.476	.104	.806
Υπάρχουν αρκετές ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου	129.2169	394.465	.198	.803
Ο/η προϊστάμενος/η σας είναι ικανός/η στην εκτέλεση της εργασίας του	128.1807	383.735	.365	.797
Θεωρείτε πως η αξιολόγησή σας από τον/την προϊστάμενο/η σας είναι αντικειμενική	127.9880	374.793	.517	.792
Όταν κάνω καλά την δουλειά μου αναγνωρίζεται όπως πρέπει από τον/την προϊστάμενο/η μου	128.3976	377.511	.454	.794
Ο/η προϊστάμενος/η ενδιαφέρεται ελάχιστα για τα αισθήματα των υφισταμένων του	128.6988	391.018	.230	.802
Πολλές από τις διαδικασίες που ακολουθώ στην δουλειά, μου κάνουν την διεκπεραίωσή της πιο δύσκολη	128.1566	388.500	.307	.800
Μερικές φορές αισθάνομαι πως η εργασία μου δεν έχει νόημα.	129.0000	394.561	.183	.804
Θεωρείτε πως υπάρχει έλλειψη προσωπικού στο τμήμα που εργάζεστε	127.7470	379.167	.371	.797
Στα πλαίσια της εργασίας μερικές	127.5783	388.710	.294	.800

φορές θεωρείτε πως σας έχει ανατεθεί μεγάλος φόρτος εργασίας				
Πιστεύετε πως δουλεύετε παραπάνω στο τμήμα σας εξαιτίας της ανικανότητας κάποιων συναδέλφων σας	128.3012	391.237	.216	.803
Η εργασία σας επηρεάζει αρνητικά την κοινωνική σας ζωή.	128.8313	400.800	.074	.808
Στο τμήμα σας υπάρχει συνεργασία και ομαδικό πνεύμα μεταξύ των συναδέλφων	128.1807	380.052	.446	.795
Υπάρχει εύκολη συνεργασία μεταξύ συναδέλφων διαφορετικών τμημάτων	128.3133	387.364	.354	.798
Οι συνάδελφοί σας από την προηγούμενη βάρδια σας επιβαρύνουν με εργασία που θα έπρεπε να έχουν ολοκληρώσει κατά την δική τους βάρδια	129.2530	401.752	.079	.807
Αισθάνομαι συχνά πως δεν γνωρίζω τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθήσω στο τμήμα μου	129.2289	401.057	.083	.807
Δυσκολεύομαι στην δουλειά μου λόγω των γραφειοκρατικών διαδικασιών που ακολουθώ τακτικά	128.7349	385.831	.308	.799
Υπήρξε κατάλληλη εκμάθηση και υπόδειξη των διαδικασιών που ακολουθώ στην εργασία μου πριν αναλάβω καθήκοντα	129.0000	392.488	.214	.803
Λαμβάνω σε μεγάλο βαθμό σεβασμό και δίκαιη μεταχείριση από τον/την προϊστάμενο/η μου	128.0602	380.984	.416	.796
Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η από αυτό που έχω καταφέρει στην δουλειά μου όταν επιστρέφω σπίτι	127.5181	383.984	.431	.796
Συμπαθώ τους ανθρώπους με τους οποίους δουλεύω μαζί	127.4096	390.147	.370	.798
Νιώθω πως λαμβάνω προσωπική ανάπτυξη από την δουλειά μου	128.0120	384.256	.393	.797
Θεωρώ πως η δουλειά μου είναι ενδιαφέρουσα	127.5542	385.323	.369	.797

Έχω συνεχή υποστήριξη από συναδέλφους μου στην δουλειά	127.8916	383.537	.414	.796
Ασκώ σε μεγάλο βαθμό ανεξάρτητη δράση και πρωτοβουλία στην δουλειά μου	127.9880	377.646	.473	.794
Συχνά τις δουλειές που μου αναθέτουν, δεν μου τις επεξηγούν πλήρως.	128.4096	388.611	.275	.801
Δεν νιώθω ασφάλεια όσον αφορά το μέλλον μου στο συγκεκριμένο νοσοκομείο.	127.8434	392.451	.171	.805
Ο τρόπος με τον οποίο λειτουργεί η διοίκηση του νοσοκομείου σας παρακινεί ώστε να γίνεται πιο αποδοτικός/ή	128.9398	385.033	.307	.799
Η δυνατότητα που μου δίνεται ώστε να λαμβάνω μέρος στις αποφάσεις του τμήματος μου είναι υψηλή.	128.5542	381.274	.414	.796
Αισθάνεστε πως το επίπεδο της ατομικής σας παρακίνησης από την διοίκηση του νοσοκομείου είναι χαμηλό.	128.0361	396.279	.157	.805
Θεωρείτε πως σε περίοδο κρίσης ο μόνος τρόπος παρακίνησης είναι τα οικονομικά κίνητρα.	127.9398	387.448	.288	.800
Θεωρείτε πως εργάζεστε σε ευχάριστο περιβάλλον.	128.1807	384.784	.371	.797
Δέχεστε συχνά φιλοφρονήσεις και επαίνους από τον/την προϊστάμενο/η σας.	128.4699	379.886	.431	.795
Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στην δουλειά σας.	128.7470	399.947	.083	.808

Όπως είναι εμφανές αρχικά από τον πίνακα 12, η τιμή του δείκτη(0,885) υποδηλώνει ένα ικανοποιητικό επίπεδο εσωτερική αξιοπιστίας στα δεδομένα. Παράλληλα, όπως επίσης είναι εμφανές από την τελευταία στήλη του πίνακα 13, η αφαίρεση ερωτημάτων, όχι μόνο δεν αυξάνει την τιμή του δείκτη, αλλά την μειώνει δραστικά και κατά συνέπεια μειώνει την αξιοπιστία των δεδομένων. Αυτό υποδηλώνει ισχυρά επίπεδα στάθμισης στον πληθυσμό του δείγματος.

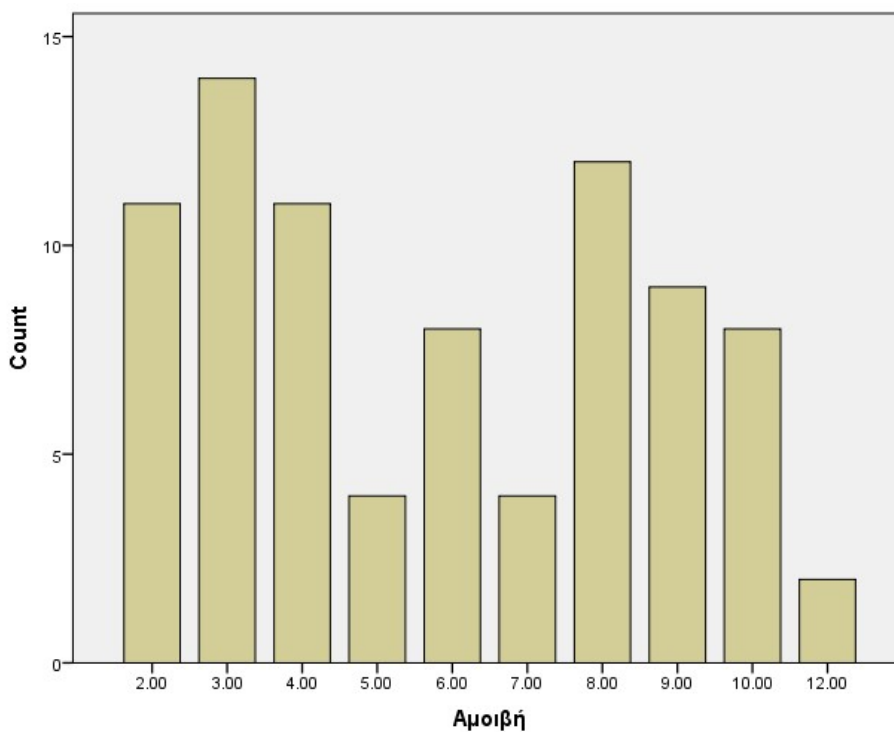
5.2.2 1^{ος} άξονας του εργαλείου έρευνας: Αμοιβή

Με δεδομένο ότι τα δύο ερωτήματα που αφορούν στην αμοιβή έχουν θετικό χαρακτήρα, η μέγιστη βαθμολογία που μπορεί να προκύψει είναι 12. Εντούτοις, το δείγμα παρουσιάζεται αρκετά αρνητικό ως προς τις αμοιβές τους από την εργασία τους, καθώς ο μέσος όρος των βαθμολογιών προέκυψε 5,84 (Πίνακας 14)

Πίνακας 14: Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης του πρώτου άξονα του εργαλείου έρευνας

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
<i>Αμοιβή</i>	83	2.00	12.00	5.8434	2.88174
<i>Valid N (listwise)</i>	83				

Το δείγμα ωστόσο παρουσιάζει μια σχετική διακύμανση όπως φαίνεται από την τιμή της τυπικής απόκλισης (Τ.Α. 2,88), η οποία είναι εμφανής και στο αντίστοιχο ιστόγραμμα (Διάγραμμα 10)



Διάγραμμα 10: Ιστόγραμμα βαθμολογιών στον πρώτο άξονα του εργαλείου έρευνας

Η ανάλυση συσχετίσεων με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά κατέδειξε μια αρνητική συσχέτιση των βαθμολογιών σε σχέση με την προϋπηρεσία (Spearman's rho=-0.264, p=0.016<0.05) (Πίνακας 15).

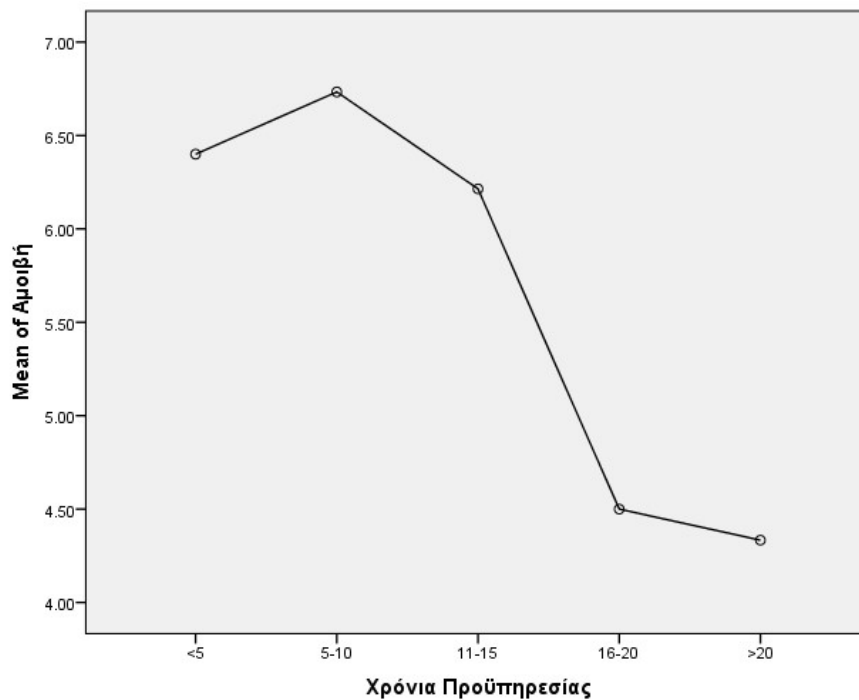
Πίνακας 15: Ανάλυση συσχετίσεων βαθμολογιών στον πρώτο άξονα του εργαλείου έρευνας και δημογραφικών δεδομένων

		Χρόνια Προϋπηρεσίας	
ο	Αμοιβή	Spearman's rho	-.264*
		Sig. (2-tailed)	.016
		N	83

Εξετάζοντας περαιτέρω την συσχέτιση αυτή, με την εφαρμογή του κριτηρίου διακύμανσης (One way ANOVA) προέκυψε ότι όντως υφίσταται στατιστική σημαντική διαφοροποίηση των απαντήσεων των διαφόρων κατηγοριών της προϋπηρεσίας (F(p)=2.413 (0.046<0.05), Πίνακας 16), καθώς οι δηλώνοντες μεγάλη προϋπηρεσία απαντούν σχεδόν εν τω συνόλω τους με πολύ αρνητική τάση (Διάγραμμα 11).

Πίνακας 16: Αποτελέσματα δοκιμής ANOVA σε σχέση με τον άξονα αμοιβή και την μεταβλητή προϋπηρεσία

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	74.973	4	16.554	2.413	.046
Within Groups	605.990	78	6.241		
Total	680.964	82			



Διάγραμμα 11: Μέσοι όροι βαθμολογιών σχετικά με τον πρώτο άξονα του εργαλείου έρευνας των κατηγοριών της μεταβλητής προϋπηρεσία

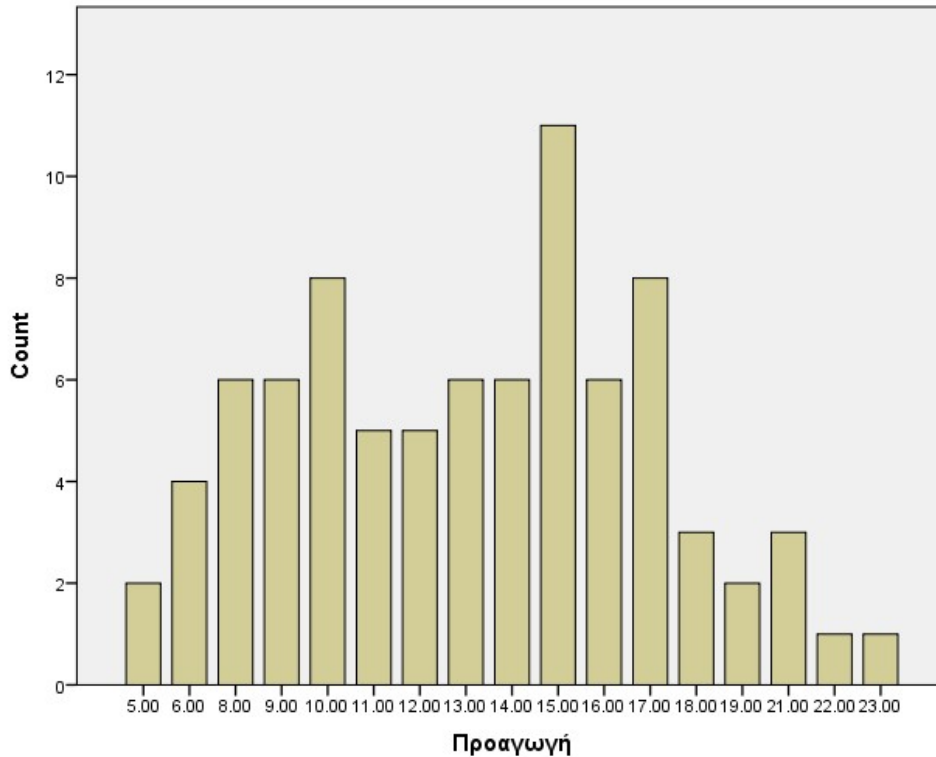
5.2.3 2^{ος} Άξονας του εργαλείου έρευνας: Προαγωγή

Με δεδομένο ότι τα τέσσερα ερωτήματα που αφορούν στην αμοιβή έχουν τα τρία θετικό χαρακτήρα και το ένα αρνητικό, η μέγιστη βαθμολογία που μπορεί να προκύψει είναι 24, ενώ η μέγιστη θετική βαθμολογία είναι το 19 (βαθμός 6 στην ερώτηση με αντίθετη φορά άρα 1). Στην περίπτωση αυτή, το δείγμα παρουσιάζεται σχετικά θετικό ως προς τις δυνατότητες προαγωγής του στην εργασία τους, καθώς ο μέσος όρος των βαθμολογιών προέκυψε 13,13 (Πίνακας 17)

Πίνακας 17: Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης του δεύτερου άξονα του εργαλείου έρευνας

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Προαγωγή	83	5.00	23.00	13.1325	4.15778
Valid N (listwise)	83				

Το δείγμα ωστόσο παρουσιάζει διακύμανση όπως φαίνεται από την τιμή της τυπικής απόκλισης (Τ.Α. 4,16), η οποία είναι εμφανής και στο αντίστοιχο ιστόγραμμα (Διάγραμμα 12)



Διάγραμμα 12: Ιστόγραμμα βαθμολογιών στον δεύτερο άξονα του εργαλείου έρευνας

Η ανάλυση συσχετίσεων με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά κατέδειξε μια θετική συσχέτιση των βαθμολογιών σε σχέση με την θέση εργασίας (Spearman's $\rho=0.242$, $p=0.028<0.05$) και μια αρνητική συσχέτιση σε σχέση με την σχέση εργασίας (Spearman's $\rho=-0.228$, $p=0.038<0.05$) (Πίνακας 18).

Πίνακας 18: Ανάλυση συσχετίσεων βαθμολογιών στον δευτερο άξονα του εργαλείου έρευνας και δημογραφικών δεδομένων

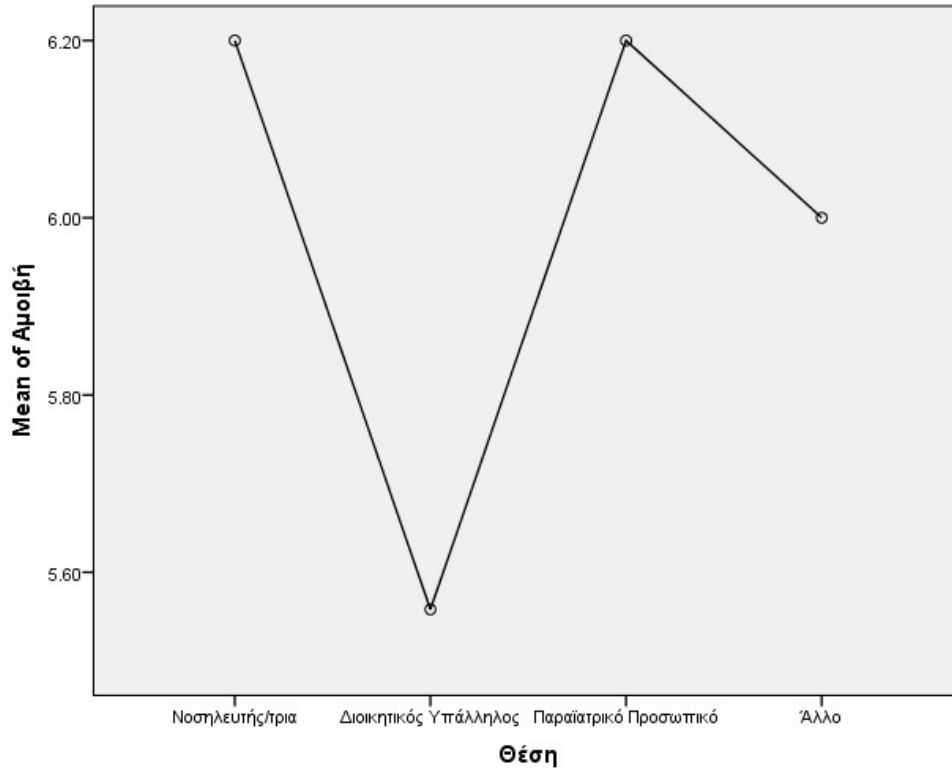
Θέση	Σχέσηεργασίας
------	---------------

Προαγωγή	Spearman's rho	.242 [*]	-.228 [*]
	Sig. (2-tailed)	.028	.038
	N	83	83

Εξετάζοντας περαιτέρω την πρώτη συσχέτιση, με την εφαρμογή του κριτηρίου διακύμανσης προέκυψε ότι όντως υφίσταται στατιστική σημαντική διαφοροποίηση των απαντήσεων των εργαζόμενων, λόγω εκείνων που εργάζονται σε διοικητική θέση που απαντούν σχεδόν εν τω συνόλω τους με πολύ αρνητική τάση ($F(p)=2.813$ ($0.036 < 0.05$), (Πίνακας 19), (Διάγραμμα 13).

Πίνακας 19: Αποτελέσματα δοκιμής ANOVA σε σχέση με τον άξονα προαγωγή και την μεταβλητή θέση εργασίας

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	76.953	4	17.319	2.813	.036
Within Groups	602.590	78	8.165		
Total	679.944	82			



Διάγραμμα 13: Μέσοι όροι βαθμολογιών σχετικά με τον δεύτερο άξονα του εργαλείου έρευνας των κατηγοριών της μεταβλητής θέση εργασίας

Αντίστοιχα, εξετάζοντας την δεύτερη συσχέτιση με την χρήση της δοκιμής independent sample t-test δεδομένου ότι η μεταβλητή σχέση εργασίας είναι δικατηγορική, προέκυψε ότι όντως υφίσταται στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση του τρόπου που οι δύο κατηγορίες της δημογραφικής μεταβλητής βαθμολογούν τον άξονα (($t(p)=2.266(0.026<0.05)$). Συγκεκριμένα οι έχοντες/ουσες μόνιμη θέση, θεωρούν ότι οι πιθανότητες προαγωγής είναι μεγαλύτερες (πίνακες 20,21).

Πίνακας 20: Αποτελέσματα δοκιμής independent sample t-test σε σχέση με τον άξονα προαγωγή και την μεταβλητή σχέση εργασίας

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Προαγωγή	Equal variances assumed	.236	.629	2.266	81	.026	2.07292	.91487	.25261	3.89322
	Equal variances not assumed			2.268	66.193	.027	2.07292	.91404	.24807	3.89776

Πίνακας 21: Απεικόνιση βαθμολογιών του άξονα προαγωγή από τις κατηγορίες της μεταβλητής σχέση εργασίας

Σχέση εργασίας		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Προαγωγή	Μόνιμος/η Υπάλληλος	32	14.4063	4.04698	.71541
	Συμβασιούχος	51	12.3333	4.06284	.56891

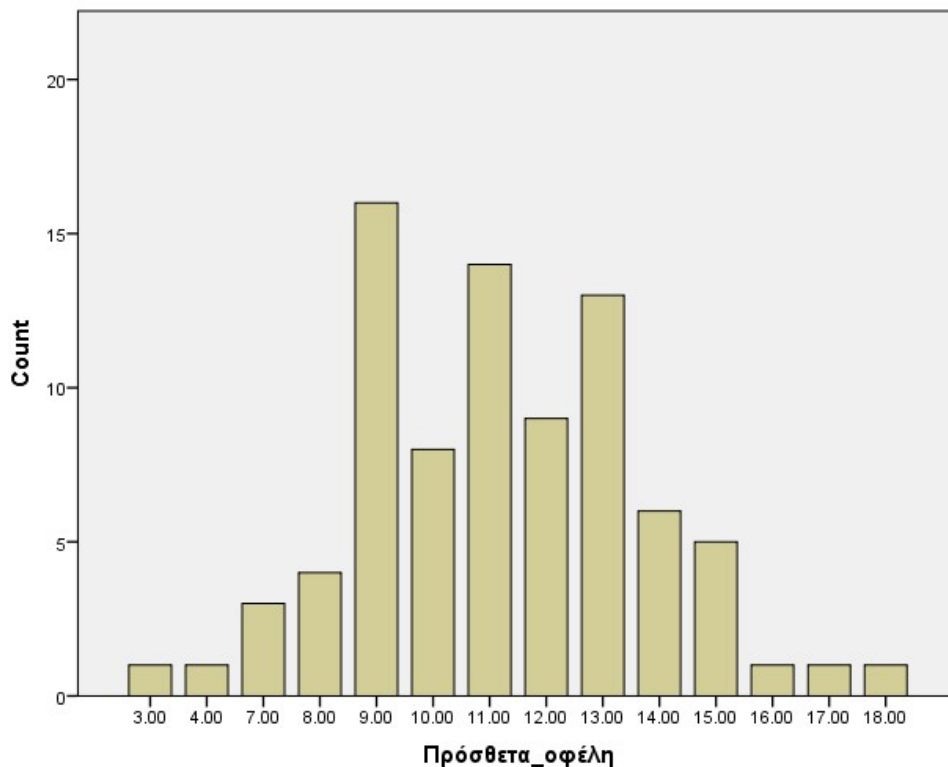
5.2.3 3^{ος} άξονας εργαλείου έρευνας: Πρόσθετα οφέλη

Με δεδομένο ότι τα τρία ερωτήματα που αφορούν στην αμοιβή έχουν τα δύο αρνητικό χαρακτήρα και το ένα θετικό, η μέγιστη βαθμολογία που μπορεί να προκύψει είναι 18 ενώ η μέγιστη θετική βαθμολογία είναι το 8 (βαθμός 6 στα ερωτήματα με αντίθετη φορά άρα 1). Στην περίπτωση αυτή, το δείγμα παρουσιάζεται ιδιαίτερα θετικό ως προς τα παρεχόμενα πρόσθετα οφέλη από την εργασία τους, καθώς ο μέσος όρος των βαθμολογιών προέκυψε 11,15 (Πίνακας 22)

Πίνακας 22: Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης του τρίτου άξονα του εργαλείου έρευνας

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Πρόσθετα_οφέλη	83	3.00	18.00	11.1446	2.64175
Valid N (listwise)	83				

Το δείγμα ωστόσο παρουσιάζει σχετική διακύμανση όπως φαίνεται από την τιμή της τυπικής απόκλισης (T.A. 2,64), η οποία είναι εμφανής και στο αντίστοιχο ιστόγραμμα (Διάγραμμα 14)



Διάγραμμα 14: Ιστόγραμμα βαθμολογιών στον τρίτο άξονα του εργαλείου έρευνας

Η ανάλυση συσχετίσεων με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά κατέδειξε μια θετική συσχέτιση των βαθμολογιών σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση (Spearman's $\rho=0.218$, $p=0.047<0.05$) και σε σχέση με το καθαρό μηνιαίο εισόδημα (Spearman's $\rho=0.218$, $p=0.047<0.05$) (Πίνακας 23).

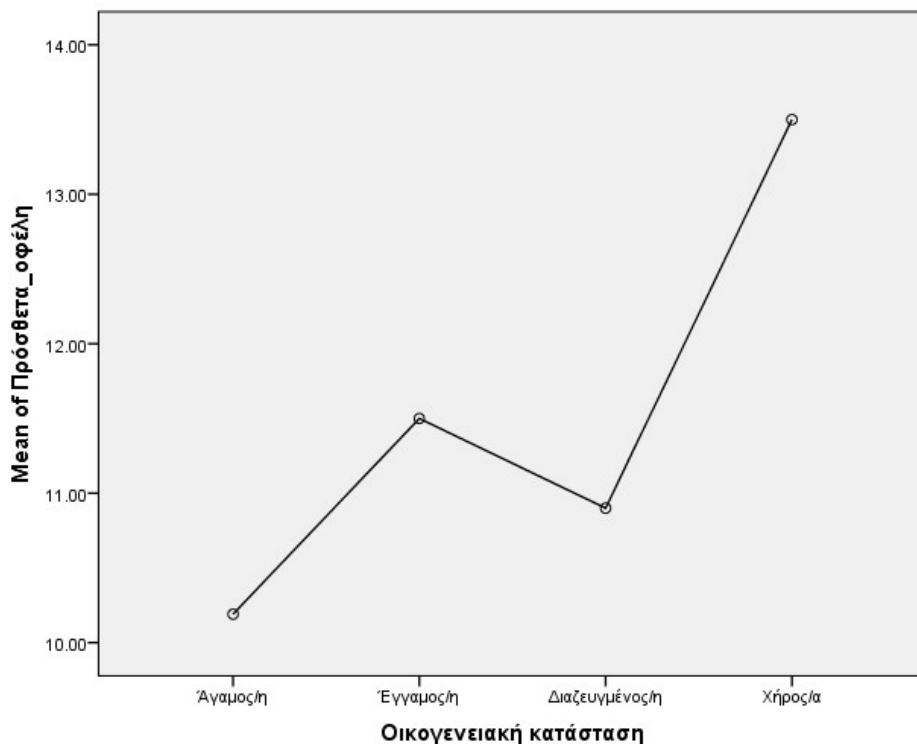
Πίνακας 23: Ανάλυση συσχετίσεων βαθμολογιών στον τρίτο άξονα του εργαλείου έρευνας και δημογραφικών δεδομένων

		Οικογενειακή κατάσταση	Καθαρό Μηνιαίο Εισόδημα
Πρόσθετα φέλη	Spearman's rho	.218	.219
	Sig. (2-tailed)	.047	.047
	N	83	83

Εξετάζοντας περαιτέρω την πρώτη συσχέτιση, με την εφαρμογή του κριτηρίου διακύμανσης προέκυψε ότι όντως υφίσταται στατιστική σημαντική διαφοροποίηση των απαντήσεων των εργαζόμενων ($F(p)=2.797$ ($0.049 < 0.05$), Πίνακας 24), κυρίως λόγω των εγγάμων που έχουν μια θετικότερη στάση (Διάγραμμα 15). Η πολύ θετική τάση των έχοντες δηλώνει ότι χηρεύουν, δεν έχει σημαντική επίδραση, λόγω του πολύ μικρού μεγέθους της αντίστοιχης ομάδας.

Πίνακας 24: Αποτελέσματα δοκιμής ANOVA σε σχέση με τον άξονα πρόσθετα οφέλη και την μεταβλητή οικογενειακή κατάσταση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	76.141	3	15.312	2.797	.049
Within Groups	60.212	78	6.998		
Total	678.552	82			

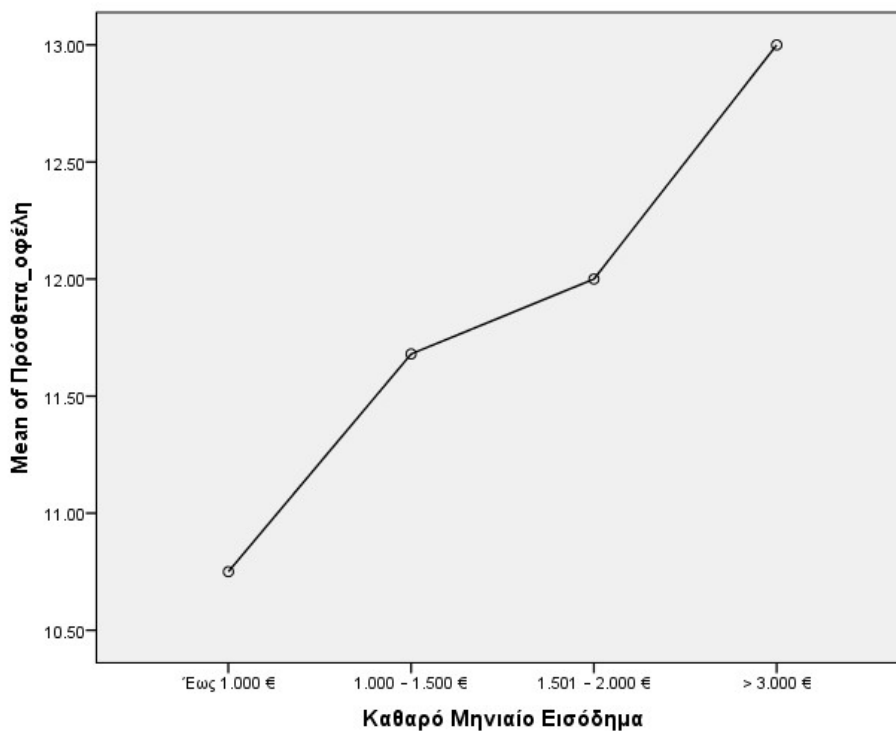


Διάγραμμα 15: Μέσοι όροι βαθμολογιών σχετικά με τον τρίτο άξονα του εργαλείου έρευνας των κατηγοριών της μεταβλητής θέση οικογενειακή κατάσταση

Εξετάζοντας περαιτέρω την δεύτερη συσχέτιση, με την εφαρμογή του κριτηρίου διακύμανσης προέκυψε ότι όντως υφίσταται στατιστική σημαντική διαφοροποίηση των απαντήσεων των εργαζόμενων ($F(p)=2.207$ ($0.048 < 0.05$), Πίνακας 25), κυρίως λόγω της εν γένει θετικότερης στάσης που έχουν οι συμμετέχοντες/ουσες όσο αυξάνει το μηνιαίο εισόδημα τους (Διάγραμμα 16).

Πίνακας 25: Αποτελέσματα δοκιμής ANOVA σε σχέση με τον άξονα πρόσθετα οφέλη και την μεταβλητή μέσο μηνιαίο εισόδημα

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	75.241	3	16.312	2.207	.048
Within Groups	63.124	78	7.005		
Total	678.552	82			



Διάγραμμα 16: Μέσοι όροι βαθμολογιών σχετικά με τον τρίτο άξονα του εργαλείου έρευνας των κατηγοριών της μεταβλητής θέση μέσο μηνιαίο εισόδημα

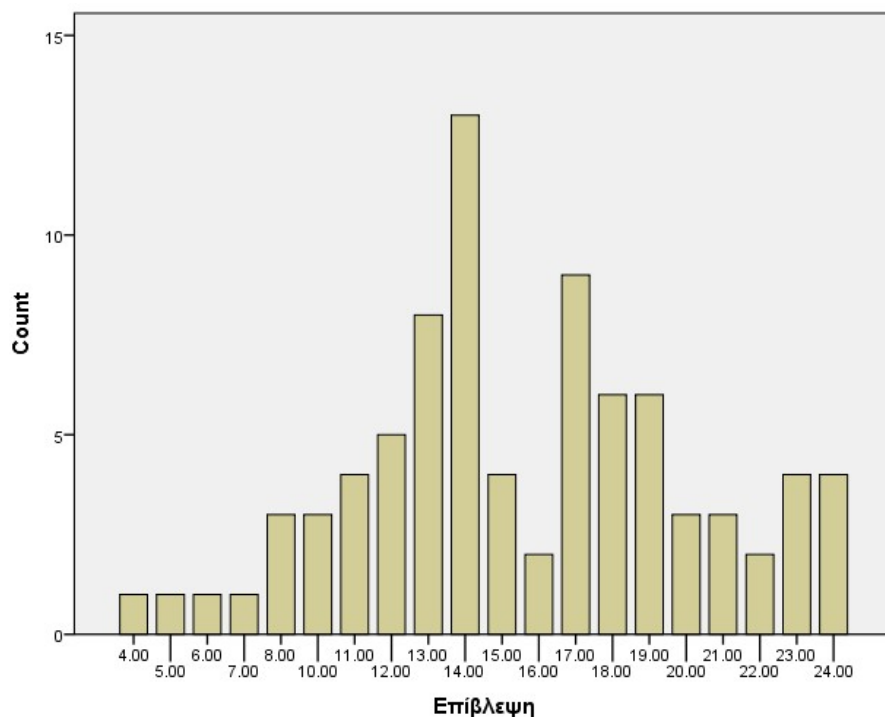
5.2.5 4^{ος} άξονας εργαλείου έρευνας: Επίβλεψη

Με δεδομένο ότι τα τέσσερα ερωτήματα που αφορούν στην επίβλεψη έχουν τα τρία θετικό χαρακτήρα και το ένα αρνητικό, η μέγιστη βαθμολογία που μπορεί να προκύψει είναι 24, ενώ η μέγιστη θετική βαθμολογία είναι το 19 (βαθμός 6 στην ερώτηση με αντίθετη φορά άρα 1). Στην περίπτωση αυτή, το δείγμα παρουσιάζεται σχετικά θετικό ως προς την επίβλεψη στην εργασία τους, καθώς ο μέσος όρος των βαθμολογιών προέκυψε 15,52 (Πίνακας 26)

Πίνακας 26: Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης του τέταρτου άξονα του εργαλείου έρευνας

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
<i>Επίβλεψη</i>	83	4.00	24.00	15.5181	4.64433
<i>Valid N (listwise)</i>	83				

Το δείγμα ωστόσο παρουσιάζει σχετική διακύμανση όπως φαίνεται από την τιμή της τυπικής απόκλισης (Τ.Α. 4,65), η οποία είναι εμφανής και στο αντίστοιχο ιστόγραμμα (Διάγραμμα 17)



Διάγραμμα 17: Ιστόγραμμα βαθμολογιών στον τέταρτο άξονα του εργαλείου έρευνας

Η ανάλυση συσχετίσεων δεν απέδωσε κάποια στατιστικά σημαντική συσχέτιση των βαθμολογιών της επίβλεψης σε σχέση με τις δημογραφικές μεταβλητές. Η έλλειψη συσχετίσεων αποτελεί κατά βάθος και αυτή σημαντικό εύρημα, καθώς υποδηλώνει οι ανεξαρτήτως χαρακτηριστικών το δείγμα απαντά κατ' ουσία με τον ίδιο τρόπο. Κατά συνέπεια προκύπτει ότι σε σχέση με την επίβλεψη το δείγμα είναι αρκετά ικανοποιημένο στο χώρο εργασίας του.

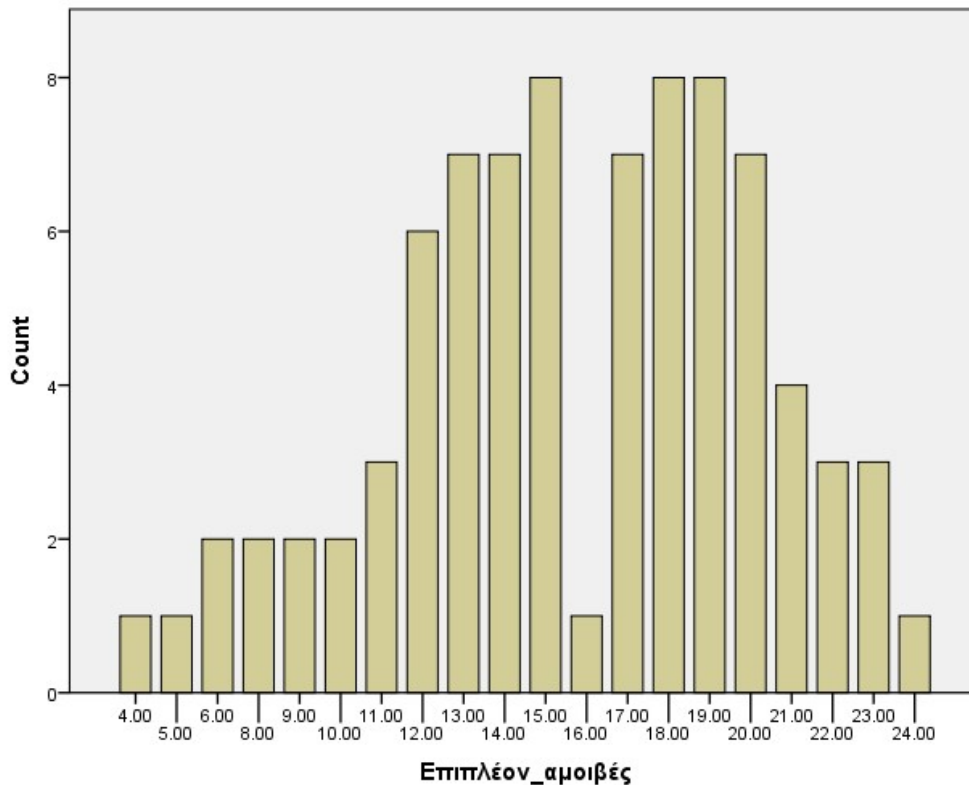
5.2.6 5^{ος} άξονας εργαλείου έρευνας: Επιπλέον αμοιβές

Με δεδομένο ότι και τα τέσσερα ερωτήματα που αφορούν στις επιπλέον αμοιβές έχουν θετικό χαρακτήρα, η μέγιστη βαθμολογία που μπορεί να προκύψει είναι 24. Στην περίπτωση αυτή, το δείγμα παρουσιάζεται ελαφρώς θετικό ως προς τις επιπλέον αμοιβές από την εργασία τους, καθώς ο μέσος όρος των βαθμολογιών προέκυψε 15,70 (Πίνακας 27)

Πίνακας 27: Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης του πέμπτου άξονα του εργαλείου έρευνας

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Επιπλέον_αμοιβές	83	4.00	24.00	15.6988	4.50943
Valid N (listwise)	83				

Το δείγμα ωστόσο παρουσιάζει σχετική διακύμανση όπως φαίνεται από την τιμή της τυπικής απόκλισης (T.A. 4,51), η οποία είναι εμφανής και στο αντίστοιχο ιστόγραμμα (Διάγραμμα 18)



Διάγραμμα 18: Ιστόγραμμα βαθμολογιών στον πέμπτο άξονα του εργαλείου έρευνας

Η ανάλυση συσχετίσεων δεν απέδωσε κάποια στατιστικά σημαντική συσχέτιση των βαθμολογιών της επίβλεψης σε σχέση με τις δημογραφικές μεταβλητές. Η έλλειψη συσχετίσεων αποτελεί κατά βάθος και αυτή σημαντικό εύρημα, καθώς υποδηλώνει οι ανεξαρτήτως χαρακτηριστικών το δείγμα απαντά κατ' ουσία με τον ίδιο τρόπο. Κατά συνέπεια προκύπτει ότι σε σχέση με τις επιπλέον αμοιβές, ήτοι αυτές που ικανοποιούν εσωτερικές ανάγκες όπως η αναγνώριση και θετική αξιολόγηση της εργασίας του, το δείγμα είναι αρκετά ικανοποιημένο στο χώρο εργασίας του.

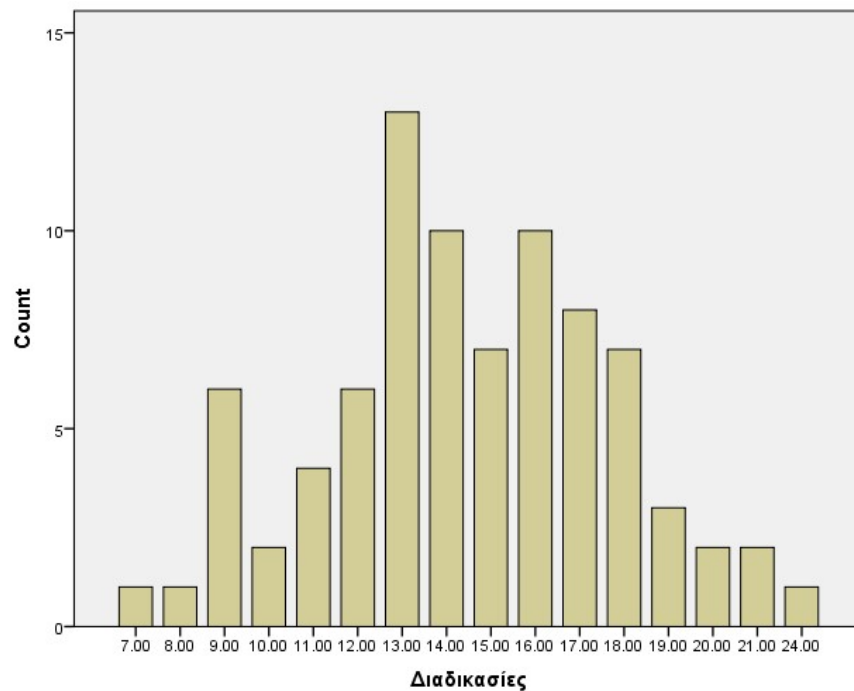
5.2.7 6^{ος} άξονας εργαλείου έρευνας: Διαδικασίες

Με δεδομένο ότι τα τέσσερα ερωτήματα που αφορούν στις διαδικασίες έχουν τα τρία αρνητικό χαρακτήρα και το ένα θετικό, η μέγιστη βαθμολογία που μπορεί να προκύψει είναι 24, ενώ η μέγιστη πλήρως θετική βαθμολογία προκύπτει ίση με 9. Στην περίπτωση αυτή, το δείγμα παρουσιάζεται αρνητικά διακείμενο ως προς τις διαδικασίες (π.χ. γραφειοκρατία) που χρησιμοποιούνται στην εργασία τους, καθώς ο μέσος όρος των βαθμολογιών προέκυψε 14,51 (Πίνακας 28)

Πίνακας 28: Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης του έκτου άξονα του εργαλείου έρευνας

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
<i>Διαδικασίες</i>	83	7.00	24.00	14.5060	3.30326
<i>Valid N (listwise)</i>	83				

Το δείγμα ωστόσο παρουσιάζει σχετική διακύμανση όπως φαίνεται από την τιμή της τυπικής απόκλισης (Τ.Α. 3,30), η οποία είναι εμφανής και στο αντίστοιχο ιστόγραμμα (Διάγραμμα 19)



Διάγραμμα 19: Ιστόγραμμα βαθμολογιών στον έκτο άξονα του εργαλείου έρευνας

Η ανάλυση συσχετίσεων με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά κατέδειξε μια θετική συσχέτιση των βαθμολογιών σε σχέση με το φύλο (Spearman's rho=0.283, p=0.009<0.05) και σε σχέση με την δομή εργασίας (Spearman's rho=-0.327, p=0.003<0.05) (Πίνακας 18).

Πίνακας 29: Ανάλυση συσχετίσεων βαθμολογιών στον έκτο άξονα του εργαλείου έρευνας και δημογραφικών δεδομένων

		Φύλο	Δομή
Διαδικασίες	Spearman's rho	.283**	.327**
	Sig. (2-tailed)	.009	0.003
	N	83	83

Εξετάζοντας την πρώτη συσχέτιση με την χρήση της δοκιμής independent sample t-test δεδομένου ότι η μεταβλητή φύλο είναι δικατηγορική, προέκυψε ότι όντως υφίσταται στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση του τρόπου που οι δύο κατηγορίες της δημογραφικής μεταβλητής βαθμολογούν τον άξονα ((t(p)=2.838(0.006<0.05)). Συγκεκριμένα οι γυναίκες, θεωρούν σε υψηλότερο βαθμό ότι οι διαδικασίες στην εργασία δυσχεραίνουν σημαντικά αυτήν και μειώνουν την εργασιακή ικανοποίηση (πίνακες 30,31).

Πίνακας 30: Αποτελέσματα δοκιμής independent sample t-test σε σχέση με τον άξονα Διαδικασίες και την μεταβλητή φύλο

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Διαδικασίες	Equal variances assumed	.180	.673	-2.838	81	.006	-2.2711	.80031	-3.86349	-.67875
	Equal variances not assumed			-2.764	33.052	.009	-2.2711	.82157	-3.94252	-.59972

Πίνακας 31: Απεικόνιση βαθμολογιών του άξονα Διεργασίες από τις κατηγορίες της μεταβλητής φύλο

	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Διαδικασίες	Ανδρας	21	12.8095	3.29574	.71919
	Γυναίκα	62	15.0806	3.12734	.39717

Αντίστοιχα, εξετάζοντας την δεύτερη συσχέτιση με την χρήση της δοκιμής independent sample t-test δεδομένου ότι η μεταβλητή δομή εργασίας είναι δικατηγορική, προέκυψε ότι όντως υφίσταται στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση του τρόπου που οι δύο κατηγορίες της δημογραφικής μεταβλητής βαθμολογούν τον άξονα ((t(p)=3,067(0.003<0.05)). Συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι σε δημόσια δομή θεωρούν ότι οι διεργασίες που αξιοποιούνται στην εργασία βοηθούν και κατά συνέπεια αυξάνουν την σχετική εργασιακή ικανοποίηση (πίνακες 32.33).

Πίνακας 32: Αποτελέσματα δοκιμής independent sample t-test σε σχέση με τον άξονα προαγωγή και την μεταβλητή δομή εργασίας

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Διαδικασίες	Equal variances assumed	1.700	.196	-3.067	81	.003	-2.82816	.92215	-4.66295	-.99337
	Equal variances not assumed			-2.451	15.777	.026	-2.82816	1.15380	-5.27692	-.37940

Πίνακας 33: Απεικόνιση βαθμολογιών του άξονα προαγωγή από τις κατηγορίες της μεταβλητής δομή εργασίας

	Δομή	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Διαδικασίες	Δημόσια δομή	69	14.0290	2.92540	.35218
	Ιδιωτική δομή	14	16.8571	4.11109	1.09874

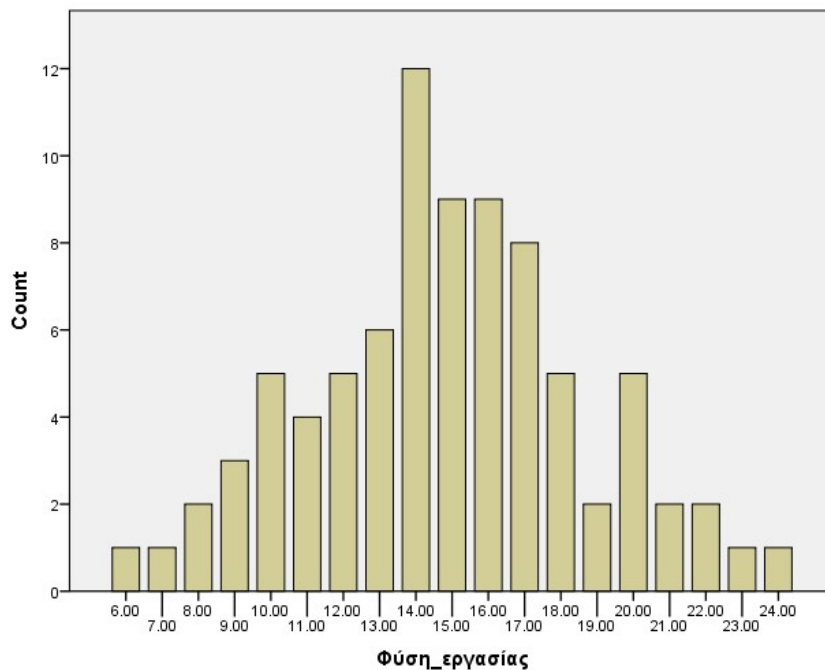
5.2.8 7^{ος} άξονας εργαλείου έρευνας: Φύση εργασίας

Με δεδομένο ότι τα τέσσερα ερωτήματα που αφορούν στην φύση της εργασίας παρουσιάζουν τα δύο αρνητικό χαρακτήρα και τα έτερα δύο θετικό, η μέγιστη βαθμολογία που μπορεί να προκύψει είναι 24, ενώ η μέγιστη πλήρως θετική βαθμολογία προκύπτει ίση με 14. Στην περίπτωση αυτή, το δείγμα παρουσιάζεται εξαιρετικώς θετικά διακείμενο ως προς την φύση της εργασίας τους, καθώς ο μέσος όρος των βαθμολογιών προέκυψε 14,84 (Πίνακας 34)

Πίνακας 34: Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης του έβδομου άξονα του εργαλείου έρευνας

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Φύση_εργασίας	83	6.00	24.00	14.8434	3.78856
Valid N (listwise)	83				

Το δείγμα ωστόσο παρουσιάζει σχετική διακύμανση όπως φαίνεται από την τιμή της τυπικής απόκλισης (T.A. 3,79), η οποία είναι εμφανής και στο αντίστοιχο ιστόγραμμα (Διάγραμμα 20)



Διάγραμμα 20: Ιστόγραμμα βαθμολογιών στον έβδομο άξονα του εργαλείου έρευνας

Η ανάλυση συσχετίσεων με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά κατέδειξε μια θετική συσχέτιση των βαθμολογιών σε σχέση με το φύλο (Spearman's rho=0.236, p=0.031<0.05) και σε σχέση με την ηλικία (Spearman's rho=0.286, p=0.009<0.05) (Πίνακας 35).

Πίνακας 35: Ανάλυση συσχετίσεων βαθμολογιών στον έβδομο άξονα του εργαλείου έρευνας και δημογραφικών δεδομένων

		Φύλο	Ηλικία
Φύσηεργασίας	Spearman's rho	.236*	.286**
	Sig. (2-tailed)	.031	.009
	N	83	83

Εξετάζοντας την πρώτη συσχέτιση με την χρήση της δοκιμής independent sample t-test δεδομένου ότι η μεταβλητή φύλο είναι δικατηγορική, προέκυψε ότι όντως υφίσταται στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση του τρόπου που οι δύο κατηγορίες της δημογραφικής μεταβλητής βαθμολογούν τον άξονα ((t(p)=2.232(0.028<0.05)). Συγκεκριμένα οι γυναίκες, παρουσιάζουν μια ελαφρώς πιο αρνητική στάση απέναντι στην φύση της εργασίας από τους άνδρες και κατά συνέπεια ελαφρώς μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση που σχετίζεται με αυτή (πίνακες 36.37).

Πίνακας 36: Αποτελέσματα δοκιμής independent sample t-test σε σχέση με τον άξονα Φύση εργασίας και την μεταβλητή φύλο

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Φύσηεργασίας	Equal variances assumed	.055	.815	-2.232	81	.028	-2.08525	.93413	-3.94388	-.22662
	Equal variances not assumed			-2.305	36.581	.027	-2.08525	.90481	-3.91927	-.25123

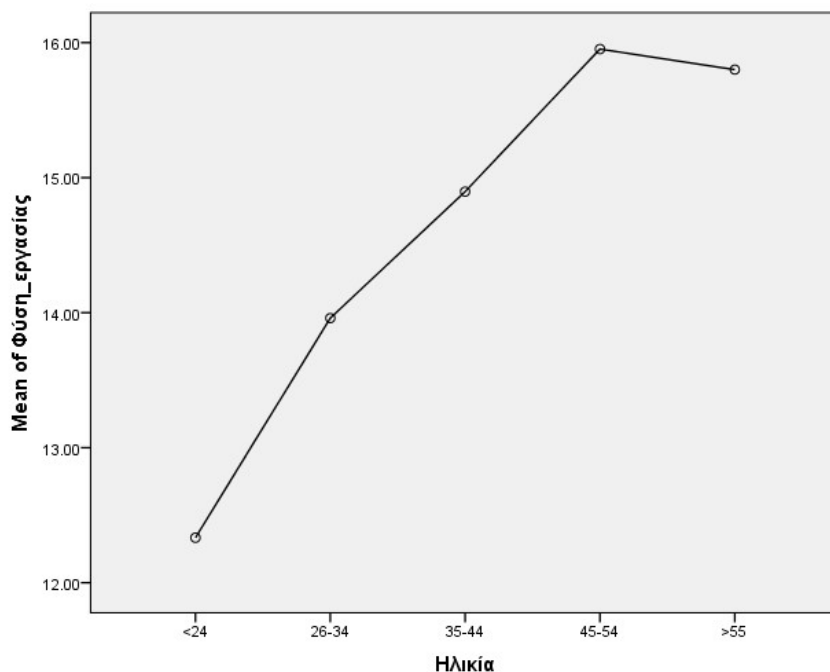
Πίνακας 37: Απεικόνιση βαθμολογιών του άξονα Φύση εργασίας από τις κατηγορίες της μεταβλητής φύλο

	Φύλο	N	Mean	Std.	Std. Error
				Deviation	Mean
Φύσηεργασίας	Άνδρας	21	13.2857	3.52339	.76887
	Γυναίκα	62	15.3710	3.75580	.47699

Εξετάζοντας περαιτέρω την δεύτερη συσχέτιση, με την εφαρμογή του κριτηρίου διακύμανσης προέκυψε ότι όντως υφίσταται στατιστική σημαντική διαφοροποίηση των απαντήσεων των εργαζόμενων ($F(p)=2.212$ ($0.048 < 0.05$), Πίνακας 38), γεγονός που οφείλεται στην αυξανόμενη θετική στάση του δείγματος όσο αυξάνει η ηλικία (Διάγραμμα 21).

Πίνακας 38: Αποτελέσματα δοκιμής ANOVA σε σχέση με τον άξονα φύση εργασίας και την μεταβλητή ηλικία

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	75.987	4	14.385	2.212	.048
Within Groups	61.547	78	7.108		
Total	681.345	82			



Διάγραμμα 21: Μέσοι όροι βαθμολογιών σχετικά με τον έβδομο άξονα του εργαλείου έρευνας των κατηγοριών της μεταβλητής ηλικία

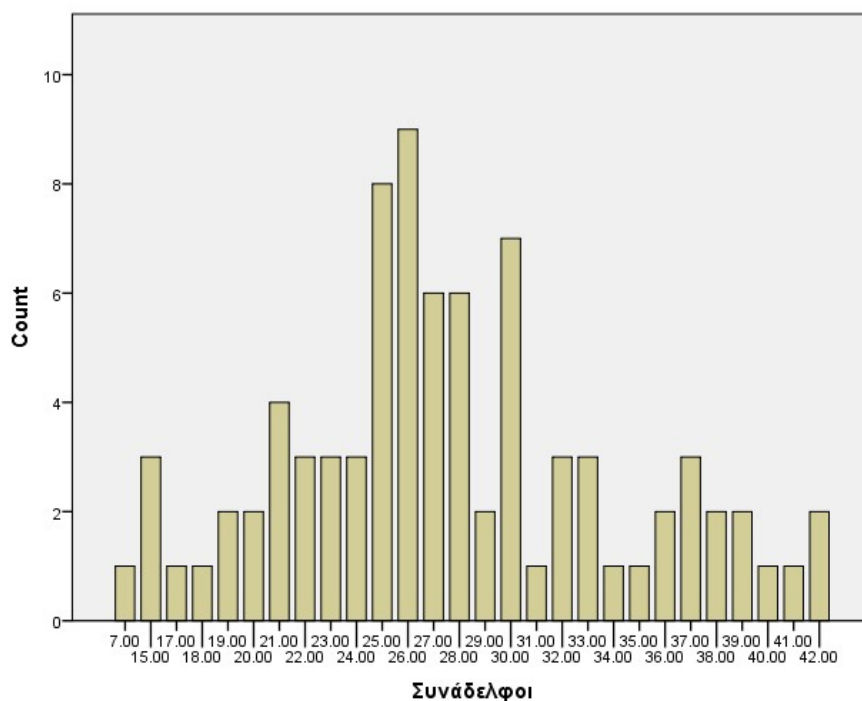
5.2.9 8^{ος} άξονας εργαλείου έρευνας: Συνάδελφοι

Με δεδομένο ότι τα επτά ερωτήματα που αφορούν στους συναδέλφους παρουσιάζουν τέσσερα με θετικό χαρακτήρα και τα έτερα τρία αρνητικό, η μέγιστη βαθμολογία που μπορεί να προκύψει είναι 42, ενώ η μέγιστη πλήρως θετική βαθμολογία προκύπτει ίση με 27. Στην περίπτωση αυτή, το δείγμα παρουσιάζεται εξαιρετικώς θετικά διακείμενο ως προς την συνεργασία και την σχέση με τους συναδέλφους τους, καθώς ο μέσος όρος των βαθμολογιών προέκυψε 27,53 (Πίνακας 39)

Πίνακας 39: Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης του όγδοου άξονα του εργαλείου έρευνας

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Συνάδελφοι	83	7.00	42.00	27.5301	6.75952
Valid N (listwise)	83				

Το δείγμα ωστόσο παρουσιάζει διακύμανση όπως φαίνεται από την τιμή της τυπικής απόκλισης (T.A 6,75), η οποία είναι εμφανής και στο αντίστοιχο ιστόγραμμα (Διάγραμμα 22)



Διάγραμμα 22: Ιστόγραμμα βαθμολογιών στον όγδοο άξονα του εργαλείου έρευνας

Η ανάλυση συσχετίσεων δεν απέδωσε κάποια στατιστικά σημαντική συσχέτιση των βαθμολογιών της επίβλεψης σε σχέση με τις δημογραφικές μεταβλητές. Η έλλειψη συσχετίσεων αποτελεί κατά βάθος και αυτή σημαντικό εύρημα, καθώς υποδηλώνει οι ανεξαρτήτως χαρακτηριστικών το δείγμα απαντά κατ' ουσία με τον ίδιο τρόπο. Κατά συνέπεια προκύπτει ότι σε σχέση τους/τις συναδέλφους τους, το δείγμα διατηρεί άριστες και εποικοδομητικές σχέσεις στην εργασία και κατά συνέπεια αποτελεί παράγοντα βελτίωσης της εργασιακής ικανοποίησης.

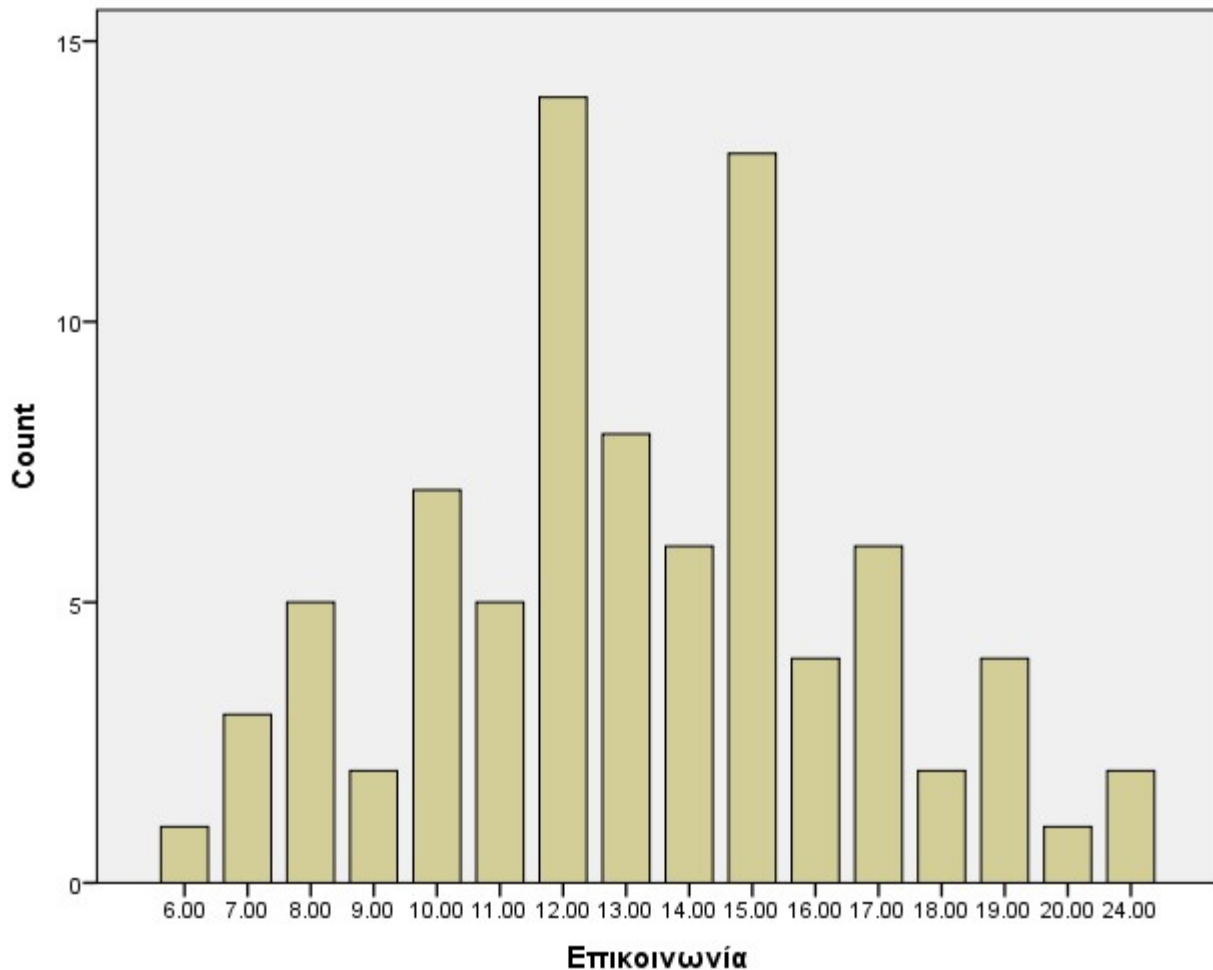
5.2.10 9^{ος} άξονας εργαλείου έρευνας: Επικοινωνία

Με δεδομένο ότι τα τέσσερα ερωτήματα που αφορούν στην επικοινωνία στην εργασία παρουσιάζουν τρία με αρνητικό χαρακτήρα και ένα με θετικό, η μέγιστη βαθμολογία που μπορεί να προκύψει είναι 24, ενώ η μέγιστη πλήρως θετική βαθμολογία προκύπτει ίση με 9. Στην περίπτωση αυτή, το δείγμα παρουσιάζει σχετικά θετική στάση ως προς την επικοινωνία στην εργασία, καθώς ο μέσος όρος των βαθμολογιών προέκυψε 13,34 (Πίνακας 40)

Πίνακας 40: Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης του ένατου άξονα του εργαλείου έρευνας

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
<i>Επικοινωνία</i>	83	6.00	24.00	13.3373	3.62336
<i>Valid N (listwise)</i>	83				

Το δείγμα ωστόσο παρουσιάζει διακύμανση όπως φαίνεται από την τιμή της τυπικής απόκλισης (T.A 3,62), η οποία είναι εμφανής και στο αντίστοιχο ιστόγραμμα (Διάγραμμα 25)



Διάγραμμα 23: Ιστόγραμμα βαθμολογιών στον ένατο άξονα του εργαλείου έρευνας

Η ανάλυση συσχετίσεων δεν απέδωσε κάποια στατιστικά σημαντική συσχέτιση των βαθμολογιών της επίβλεψης σε σχέση με τις δημογραφικές μεταβλητές. Η έλλειψη συσχετίσεων αποτελεί κατά βάθος και αυτή σημαντικό εύρημα, καθώς υποδηλώνει οι ανεξαρτήτως χαρακτηριστικών το δείγμα απαντά κατ' ουσία με τον ίδιο τρόπο. Κατά συνέπεια προκύπτει ότι σε σχέση με την επικοινωνία στην εργασία, το δείγμα προκύπτει ελαφρώς ικανοποιημένο.

6. Συζήτηση

Το ζήτημα της εργασιακής ικανοποίησης του ιατρικού προσωπικού που πραγματεύεται και διερευνά η παρούσα εργασία έχει εξεταστεί σε σειρά εργασιών τόσο στην Ελλάδα όσο και παγκοσμίως. Στο κεφάλαιο αυτό, μετά την παρουσίαση των αποτελεσμάτων της ανάλυσης των δεδομένων της έρευνας, παρουσιάζεται η συζήτηση που αφορά στην απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων, με αντιπαραβολή αντίστοιχων από την συναφή βιβλιογραφία.

Το κύριο ερευνητικό ερώτημα που τέθηκε στην εργασία αφορά στο επίπεδο της εργασιακής/επαγγελματικής ικανοποίησης που βιώνουν οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγείας στην Ελλάδα. Στην παρούσα έρευνα, βάση των αποτελεσμάτων της ανάλυσης των δεδομένων προέκυψε ένα ικανοποιητικό επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης του δείγματος εν γένει. Το δείγμα της έρευνας (ιατρικό προσωπικό), παρουσιάζει αρκετά υψηλές τιμές στους περισσότερους από τους επιμέρους δείκτες επαγγελματικής ικανοποίησης που αφορούν σε συγκεκριμένες πτυχές της εργασίας τους, και κατά συνέπεια το συνολικό σκορ, ή ο συνολικός βαθμός ικανοποίησης είναι επίσης αρκετά υψηλός ώστε να διαπιστώνεται ότι δεν υπάρχει δυσαρέσκεια, κόπωση ή απογοήτευση είτε από μεμονωμένες πτυχές είτε εν το σύνολω. Αντίστοιχα στοιχεία από έρευνες στην Ελλάδα από την συναφή βιβλιογραφία ως προς αυτό, αποδίδουν ωστόσο αντικρουόμενα ευρήματα σε σχέση με το κύριο εύρημα της παρούσας εργασίας. Φερ' ειπείν στην έρευνα της για την εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ του ιατρικού προσωπικού στο νοσοκομείο Υγεία, η Μητροπούλου (2016), κατέληξε σε αντίστοιχα σχετικά υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, τα οποία τα σύνδεσε με την ηγεσία στον χώρο εργασίας, κάτι που δεν εξετάστηκε ωστόσο στην παρούσα έρευνα. Ομοίως, ο Χλέτσος (2021) στην έρευνα του μεταξύ επαγγελματικών υγείας κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι συμμετέχοντες/ουσες επέδειξαν αρκετά υψηλά επίπεδα ικανοποίησης. Απεναντίας, ο Κώτσης (2015) σε αντίστοιχη έρευνα στο νοσοκομείο της Άρτας, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης στο εν λόγω ίδρυμα ήταν ιδιαίτερα χαμηλά. Σε αντίστοιχο συμπέρασμα κατέληξε και η Κολιούλη (2018) στην μελέτη της στο Γ.Ο.Ν.Κ. Μέτρια επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης αναφέρει η Δούνια (2017) στην δική της έρευνα μεταξύ του ιατρικού προσωπικού του Γενικού Νοσοκομείου Λακωνίας. Μέτρια σχετικά επίπεδα

επαγγελματικής ικανοποίησης των επαγγελματιών υγείας διέκρινε επίσης στην δική του έρευνα ο Βούζος (2017).

Είναι εμφανές ότι στα αποτελέσματα και στα ευρήματα που εμφανίζονται στην συναφή βιβλιογραφία και ιδιαίτερα σε σχέση με την Ελλάδα, τα αποτελέσματα εμφανίζουν σημαντική διακύμανση. Ως προς αυτό μπορούν να αποδοθούν διάφοροι λόγοι. Αφενός ένας βασικός λόγος αφορά στο χρόνο που έλαβε χώρα η έρευνα και τις συνθήκες που ενδεχόμενα να επικρατούσαν. Είναι γνωστό, και έχει καταγραφεί σε πλήθος άρθρων στην συναφή βιβλιογραφία ότι η περίοδος 2019-2021 αποτέλεσε μια περίοδο ιδιαίτερα υψηλής εργασιακής και ψυχολογικής πίεσης για το ιατρικό εργατικό δυναμικό εν γένει λόγω των απαιτήσεων που είχαν τεθεί σε εκείνους/ες εξαιτίας της κρίσης της πανδημίας COVID-19. Κατά συνέπεια, έρευνες στο διάστημα αυτό ενδεχόμενα να παρουσίαζαν επηρεασμό λόγω των συνθηκών. Αντίστοιχα, θα αναμενόταν επηρεασμός των ευρημάτων κατά τα έτη της οικονομικής κρίσης όπου η πίεση στο ιατρικό προσωπικό προερχόταν από έξωθεν παράγοντες, που είχαν να κάνουν με τον μισθό και την ασφάλεια στην εργασία, λόγω της δημοσιονομικής προσαρμογής που έλαβε χώρα την περίοδο αυτή.

Έτερος παράγοντας που ενδεχόμενα να οδηγεί σε διαφορετικά αποτελέσματα αποτελεί και το εργαλείο που έχει επιλεγεί για χρήση στην κάθε έρευνα. Όπως παρουσιάστηκε και στην ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, τα υπάρχοντα εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι αρκετά, ωστόσο η θεωρητική τους βάση διαφέρει και κατά συνέπεια υπάρχει η πιθανότητα να επιδείξουν διαφορετικά αποτελέσματα ακόμα και μεταξύ του ίδιου πληθυσμού (Inoyatona, 2021). Τέλος άλλος ένας παράγοντας που ενδεχόμενα να επηρεάζει την έρευνα και να αποδίδει διαφορετικά χαρακτηριστικά αφορά και στον τόπο ή στην εστίαση σε συγκεκριμένο πληθυσμό. Έρευνες που εν γένει επικεντρώνονται σε συγκεκριμένα ιδρύματα φαίνεται να αποδίδουν μικρότερα επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με έρευνες που είναι εν γένει πιο γενικές. Αντίστοιχα υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ των ευρημάτων στην περίπτωση που υπάρχει εστίαση σε συγκεκριμένα νοσηλευτικά ιδρύματα που όμως είναι είτε ιδιωτικά είτε δημόσια.

Είναι συνεπώς σαφές, ότι δεν μπορεί να προκύψει ένα σαφές συμπέρασμα του κατά πόσο είναι αναμενόμενα χαμηλά, μέτρια ή υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης του προσωπικού υγείας, αλλά αυτά εν γένει εξαρτώνται από τον τύπο της έρευνας, το εργαλείο της έρευνας, τον σχεδιασμό, το χρόνο και τον τόπο που λαμβάνει χώρα η έρευνα. Κατά συνέπεια, τα ευρήματα

της παρούσας εργασίας έρχονται να προστεθούν στην υπάρχουσα βιβλιογραφία, πλαισιώνοντας και αυξάνοντας αυτή. Ωστόσο, σημειώνεται εδώ και μια πρόταση για μελλοντική έρευνα, θα ήταν άξια προσοχής μια μετά ανάλυση των υφιστάμενων δεδομένων (συμπεριλαμβανομένων των παρόντων) ώστε να διευκρινιστεί καλύτερα, ο αριθμός και η φύση των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση του ιατρικού προσωπικού στην Ελλάδα.

Σε σχέση με τις πτυχές στην εργασία που παρατηρείται το μεγαλύτερο και το μικρότερο επίπεδο ικανοποίησης ωστόσο, παρατηρείται εν γένει μια σύμπνοια μεταξύ των υπαρχόντων ερευνών καθώς και της παρούσας εργασίας. Οι σχέσεις με τους συναδέλφους, η περηφάνεια για την φύση και το αποτέλεσμα της εργασίας (και συνεπώς η ίδια η εργασία και το περιεχόμενο της), οι σχέσεις με το διοικητικό προσωπικό και τα πρόσθετα οφέλη από την εργασία, αναφέρονται σε όλες τις συναφείς έρευνες ως βασικοί παράγοντες που προάγουν την επαγγελματική ικανοποίηση, ενώ οι διαδικασίες, η γραφειοκρατία, ο μισθός (απολαβές) και γενικότερα η οργάνωση της εργασίας αναφέρονται ως παράγοντες που μειώνουν την εργασιακή ικανοποίηση (Μητροπούλου (2016, Χλέτσος, 2021, Κώτσης, 2015, Κολιούλη, 2018, Δούνια, 2017, Βούζος, 2017). Ως προς το στοιχείο αυτό, τα ευρήματα που παρουσιάστηκαν συμφωνούν σε σημαντικό βαθμό με τα αναφερόμενα στην βιβλιογραφία, καθιστώντας με αυτό το τρόπο ιδιαίτερα αξιόπιστη την παρούσα έρευνα.

Αντίστοιχα, υφίσταται συμφωνία της παρούσης με τις εξεταζόμενες έρευνες από την βιβλιογραφία και σε σχέση με την επίδραση των δημογραφικών μεταβλητών όπου εν γένει σε κάθε πτυχή που εξετάστηκε καθώς και εν τω συνόλω σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση, δεν διαπιστώθηκαν ιδιαίτερα σημαντικές μεταβολές σε σχέση με τα δημογραφικά του στοιχεία, γεγονός που υποδηλώνει ότι δεν υπάρχει σημαντική συγκριτική επιρροή κάθε ανεξάρτητης μεταβλητής (ηλικία, συζυγική κατάσταση και επαγγελματικό προφίλ) στην εξαρτημένη μεταβλητή (Ικανοποίηση από την εργασία).

7. Συμπεράσματα

Αρχικά και σε σχέση με το συνολικό επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης στον χώρο της υγείας στην Ελλάδα, βάση των αποτελεσμάτων της ανάλυσης των δεδομένων της έρευνας όπως παρουσιάστηκαν, προκύπτει αρκετά ικανοποιητική. Εν αντιθέσει με την λογική υπόθεση ότι η εργασιακή ικανοποίηση αναμένεται να είναι χαμηλή μεταξύ των εργαζομένων στο χώρο, αφενός λόγω των γενικών προβλημάτων ιδιαίτερα στις δημόσιες δομές (υποστελέχωση, μειωμένοι πόροι κλπ) και αφετέρου λόγω της πίεσης εξαιτίας αυτών των δομικών προβλημάτων και της πρόσφατης πανδημίας, η κατάσταση σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση φαίνεται ότι είναι ικανοποιητική. Τα παραπάνω προβλήματα και δομικές δυσκολίες έχουν συσχετιστεί στην σχετική βιβλιογραφία με υψηλά επίπεδα κούρασης και φαινομένου burn-out (Huoetal, 2021, Khosravietal, 2021, Dimitriuetal, 2020, Pappaetal, 2021), παράγοντες που εν γένει θεωρούνται πρόδρομοι της μειωμένης εργασιακής ικανοποίησης.

Ωστόσο στην περίπτωση του δείγματος της παρούσης, αυτό δεν είναι εμφανές. Παρόλο που υφίστανται σαφή περιθώρια βελτίωσης, προκύπτει ότι υπάρχουν συγκεκριμένοι παράγοντες, όπως π.χ. η συναδελφική σχέση που βελτιώνουν τις συνθήκες και την εργασία και διατηρούν σε ικανοποιητικό επίπεδο τα επίπεδα ικανοποίησης από αυτή. Είναι φανερό, ότι το προσωπικό που έλαβε μέρος στην έρευνα θεωρεί ότι η εργασία του το ικανοποιεί σε αρκετό βαθμό ώστε αφενός να παραμείνει σε αυτή και αφετέρου να διατηρεί σταθερά υψηλά επίπεδα απόδοσης που είναι απαιτητά σε έναν τόσο ευαίσθητο τομέα.

Από την άλλη πλευρά, το αποτέλεσμα των δομικών προβλημάτων του τομέα της υγείας, ειδικά σε σχέση με την δημόσια υγεία αποτελούν εμφανείς παράγοντες μείωσης της εργασιακής ικανοποίησης. Είναι χαρακτηριστικό, ότι ο άξονας των διεργασιών στην εργασία, που αφορά κατ' ουσία τις γραφειοκρατικές και μη συνδεδεμένες με το κύριο μέλημα που είναι οι υγεία διαδικασίες, έχουν βαθμολογηθεί πιο αρνητικά από κάθε άλλο άξονα. Είναι σαφές ότι το προσωπικό θεωρεί ότι οι διεργασίες αυτές αφαιρούν σημαντικό μέρος της εργασιακής τους ικανοποίησης και το απασχολούν από τα πραγματικά του καθήκοντα.

Αντίστοιχα, επίσης σχετιζόμενο με τις εν γένει δομικές δυσκολίες στο τομέα της υγείας, είναι και η αξιολόγηση του μισθού. Με δεδομένο ότι η πλειοψηφία του δείγματος βρίσκεται εντός

ενός εύρους από 0-1500€, σε έναν τόσο ευαίσθητο τομέα, με τις επιβαλλόμενες ευθύνες και απαιτήσεις από την εργασία και με τις συνθήκες εργασίας που είναι ακρίτως κουραστικές (όπως αναφέρθηκε παραπάνω ως συμπέρασμα στηριζόμενο και από την συναφή βιβλιογραφία), το εύρημα αυτό δεν αποτελεί κατ' ουσία έκπληξη.

7.1 Περιορισμοί έρευνας

Όπως όλες οι αντίστοιχες έρευνες που διεξάγονται, ανεξαρτήτως πλαισίου, έτσι και η παρούσα παρουσιάζει μια σειρά από περιορισμούς. Βασικό περιορισμός είναι το σχετικά μικρό μέγεθος του δείγματος (83 συμμετέχοντες/ουσες) που δεν επιτρέπει την εκ του ασφαλούς και σε υψηλά επίπεδα εμπιστοσύνης προβολή των ευρημάτων της εργασίας στον γενικό πληθυσμό στόχο. Το ιατρικό προσωπικό στην χώρα αριθμοί σε εκατοντάδες χιλιάδες άτομα διαφόρων ειδικοτήτων και συνεπώς το δείγμα δεν μπορεί να θεωρηθεί ως ακρίτως αντιπροσωπευτικό. Τα συμπεράσματα που προκύπτουν είναι σαφή και αξιοποιήσιμα, αλλά μια έρευνα που θα μπορούσε να θεωρηθεί ως κατάλληλη για αξιόπιστη προβολή των αποτελεσμάτων της θα έπρεπε να αριθμεί σε ιδιαίτερα υψηλό αριθμό ατόμων που συμμετέχουν.

Έτερος βασικός περιορισμός της παρούσας έρευνας είναι ότι διενεργήθηκε για λόγους ευκολίας εκ νέου σε σχέση με προηγούμενες. Θα ήταν χρήσιμο και ίσως σκόπιμο, η εκτέλεση μιας έρευνας του πεδίου αυτό να διενεργηθεί μεταξύ ατόμων που είχαν λάβει μέρος σε προηγούμενες έρευνες καθώς πέραν των δεδομένων για την απάντηση των συγκεκριμένων ερωτημάτων που τέθηκαν θα μπορούσε να δώσει και στοιχεία ή ενδείξεις για την μεταβολή των απόψεων των συμμετεχόντων/ουσών και την επίδραση της κατάστασης που επικρατεί εν γένει.

7.2 Προτάσεις βελτίωσης των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων στην υγεία

Από τα παραπάνω συμπεράσματα, είναι σαφές ότι δύο είναι τα βασικά πεδία στα οποία όποιες αλλαγές προταθούν πρέπει να εστιάσουν: η αμοιβές και οι διαδικασίες.

Ως προς το πρώτο σημείο, η προτεινόμενη αλλαγή είναι εν ολίγοις αυτονόητη. Είναι σημαντικό να εξορθολογιστούν οι αμοιβές των εργαζόμενων στην υγεία, ώστε να αντικατοπτρίζουν με τον βέλτιστο δυνατό τρόπο την συνεισφορά τους στην κοινωνία και το έργο τους. Ο τομέας είναι

ούτως ή άλλως νευραλγικός και είναι σαφές ότι υπάρχει σχετική αιμορραγία προσωπικού, τόσο στον ιδιωτικό όσο και τον δημόσιο τομέα προς το εξωτερικό σε αναζήτηση καλύτερων συνθηκών εργασίας και κυριότερα αμοιβής.

Σε σχέση με το δεύτερο σημείο, προτείνεται η απλοποίηση και ψηφιοποίηση των αντίστοιχων απαραίτητων διεργασιών. Η ψηφιοποίηση στην Ελλάδα αποτελεί βασική ανάγκη όσο και απαίτηση τόσο εργαζομένων όσο και πολιτών, διότι μπορεί να μειώσει το φόρτο της γραφειοκρατίας, να διευκολύνει και να επισπεύσει σημαντικές διεργασίες και διαδικασίες καθώς ο τομέας της υγείας δεν εξαιρείται αυτής της απαίτησης.

Βιβλιογραφία

- Akbari, H., Akbari, H., & Mohammadian, M. (2016). Nurse job satisfaction compared with healthcare personnel: A cause cross sectional study. *Health Research Journal*, 1(1), 33-41
- Akintola, O & Chikoko, G. (2016). Factors influencing motivation and job satisfaction among supervisors of community health workers in marginalized communities in South Africa. *Human Resources for Health*, 14(54), 112-125
- Arvey, R., Bouchard, T. J., Segal, N., & Abraham, L. (1989). Job satisfaction: Environmental and genetic components. *Journal of Applied Psychology*, 74, 187- 192. doi:10.1037/0021-9010.74.2.187
- Arvey, R., McCall, B., Bouchard, T. J., Taubman, P., & Cavanaugh, M. (1994). Genetic influences on job satisfaction and work values. *Personality and Individual Differences*, 17, 21-33. doi:10.1016/0191-8869(94)90258-5
- Ayodele, A.O., Lucy, A., & Babatunde, B.O. (2014). Age, Marital Status and Educational Background as Determinants of Job Satisfaction: A Case Study of Nigeria Workers. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 2(2), 2956-2992.
- Behson, S., Eddy, E., & Loresnzet, S. (2000). The importance of the critical psychological states in the Job Characteristics Model: A meta-analysis and structural equations modeling examination. *Current Research in Social Psychology*, 5, 170-189
- Blaauw, D., Maseko, D.P., Chirwa, M., Mwisongo, A., Bidwell, P., Thomas, S., & Normand, C. (2013). Comparing the job satisfaction and intention to leave of different categories of health workers in Tanzania, Malawi, and South Africa. *Global Health Journal* 6(10), 127-137.
- Brentari E, Golia S. (2008) Measuring job satisfaction in the social services sector with the Rasch Model. *Journal of Applied Measurement*, 9(1): 45-56.
- Brief AP, Weiss HM (1998) Organizational behavior: affect in workplace. *Annual Review of Psychology*; 53: 279-307

- Card, D., Mas, A., Moretti, E. & Saez, E. (2012). Inequality at Work: The Effect of Peer Salaries on Job Satisfaction. *American Economic Review* 102(6), 2981- 3003. DOI:10.1257/aer.102.6.298
- Castillo JX, Cano J. (2004) Factors explaining job satisfaction among faculty. *Journal of Agricultural Education*, 45(3): 65-74
- Castle NG, Degenholtz H, Rosen J. (2006), Determinants of staff job satisfaction of caregivers in two nursing homes in Pennsylvania. *BMC Health Services Research*, 6: 60
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). NEO-PI-R Professional Manual-Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI). Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources
- Dawis, R. (2004). *Comprehensive handbook of psychological assessment (Vol. 4)*. (M. Hersen, Ed.) Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc
- Deriba, B.K., Sinke, S.O., Ereso, B.M., & Badacho, A.S. (2017). Health professionals' job satisfaction and associated factors at public health centers in West Ethiopia in *Human Resources for Health*. 15(36), 1-7.
- DeShon, R.P., & Gillespie, J.Z. (2005). A motivated action theory account of goal orientation. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1096-1127. doi: 10.1037/0021-9010.90.06.1096
- Dimitriu, M. C., Pantea-Stoian, A., Smaranda, A. C., Nica, A. A., Carap, A. C., Constantin, V. D., ... & Socea, B. (2020). Burnout syndrome in Romanian medical residents in time of the COVID-19 pandemic. *Medical hypotheses*, 144, 109972
- Dorman, C., & Zapf, D. (2001). Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483-504. doi:10.1002/job.098
- Faragher EB, Cass M, Cooper CL. (2005) The relationship between job satisfaction and health: a meta analysis. *Occup Environ Med*, 62: 105-112.
- Garon, M., & Ringl, K. (2004). Job satisfaction for hospital based Registered Nurses. *Journal of Clinical Innovation*, 7(2), 1-45 <https://www.researchgate.net/publication/257736533>

Ge, C., Fuji, Chang, Y., & Wang, L. (2011) 'Factors associated with job satisfaction among Chinese community health workers: A cross-sectional study. PubMed, 11(884), 1-13. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-884>

GholamiFesharaki, M., Talebiyan, D., Aghamiri, Z., & Mohammadian, M. (2012). Reliability and validity of " Job Satisfaction Survey" questionnaire in military health care workers. *Journal of Military Medicine*, 13(4), 241-246.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170. doi:10.1037/h0076546

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279. doi:10.1016/0030-5073(76)90016-7

Hardigan PC, Carvajal MJ. (2007) Job satisfaction among practicing pharmacist: a Rasch analysis. *The Internet Journal of Allied Health Sciences and Practice*, 5(4); 1-9.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.

Huo, L., Zhou, Y., Li, S., Ning, Y., Zeng, L., Liu, Z., ... & Zhang, X. Y. (2021). Burnout and its relationship with depressive symptoms in medical staff during the COVID-19 epidemic in China. *Frontiers in psychology*, 12, 544.

Inoyatova, S. (2021). The Job Satisfaction: A Review of Widely Used Measures & Indexes. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(2), 456-464.

Jorge C, Heloisa P. (2006) *Measuring job satisfaction in surveys – comparative analytical report*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, ef0671: 7-24.

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. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92. doi:10.1037//0021-9010.86.1.80

Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541. doi:10.1037//0021-9010.87.3.530

Judge, T. A., Weiss, H.M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102, 356-374. doi:10.1037/ap10000181

Khamlub, S., Sarker, M.A.B., Hirosawa, T., Outavong, P., & Sakamoto, J. (2013). Job satisfaction of health-care workers at health centers in Vientiane capital and Bolikhamsai Province. *Nagoya Journal of Medical Science*. 75(3- 4),233–241. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24640179>

Khosravi, M., Ghiasi, Z., & Ganjali, A. (2021). Burnout in hospital medical staff during the COVID-19 pandemic: Diagnosis, treatment, and prevention. *Journal of Natural Remedies*, 21(12 (1)), 36-44.

Kožuchová, M., Magerčiaková, M., & Vargová, A. (2015). Analysis of selected demographic factors of nurses' job satisfaction in Slovakia. *Medical and Biological Sciences*, 29(2), 57-61

Kreitner, R., Kinicki, A., & Buelens, M. (2002). *Organizational Behaviour*. (2 nd ed.) McGraw-Hill

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R. Ford, M. T. Buffardi, L. C. Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>

Lavidas, K., Dimitriadou, S., Dalapa, M., & Athanasopoulos, S. (2019). Four dimensions of secondary education teachers' job satisfaction: An exploratory factor analysis based on a Greek sample. *Preschool and Primary Education*, 7(2), 102-115

Lee, H., & Cummings, G.G. (2008). Factors influencing job satisfaction of front line nurse managers: A systematic review. *Journal of Nursing Management*, 16(7), 768-783. doi: 10.1111/j.1365-2834.2008.00879.x

- Leiter, M.P., & Maslach, C. (1988), The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behaviour*. 9(4), 297-308. <https://doi.org/10.1002/job.4030090402>
- Leshabari, M., Muhondwa, E., Mwangi, M.A., & Mbembati, N.A.A. (2008). Motivation of Health Care Workers In Tanzania: A Case Study Of Muhimbili National Hospital. *East African Journal of Public Health*, 5 (1), 32-37. DOI: 10.4314/eajph.v5i1.38974
- Levin, I., & Stokes, J. P. (1989). Dispositional approach to job satisfaction: Role of negative affectivity. *Journal of Applied Psychology*, 74, 752-758. doi:10.1037/0021-9010.74.4.75
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336. doi:10.1016/0030-5073(69)90013-0
- Locke, E. A. (1976). *Handbook of industrial and organizational psychology*. (M. Dunnette, Ed.) Chicago: Rand McNally
- Lund, D. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of Business & Industrial Marketing*. 18(3), 219-236. DOI: 10.1108/0885862031047313
- Magnavita, N., Fileni, A., Magnavita, L., Mammi, F., Roccia, K., De Matteis, B., ... & Vitale, M. V. (2007). Job satisfaction. Use of the job satisfaction scale (JSS). *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 29(3 Suppl), 655-657.
- Morgeson, F.P., & Humphrey, S.P. (2006). The Work Design Questionnaire: Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 1321-1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Mpembeni, R.N., Bhatnagar, A., LeFevre, A., Chitama, D., Urassa, D.P., Kilewo, C., Mdee, R.M., Semu, H., Winch, P.J., Killewo, J., Baqui, A.H & George, A. (2015). Motivation and satisfaction among community health workers in Morogoro Region, Tanzania: nuanced needs and varied ambitions. *Human Resource for health Journal*, 13(44). <http://doi.org/10.1186/s12960-015-0035-1>

Munch-Hansen T, Wieclaw J, Agerbo E, Westerguard-Nielson N, Bond JP. (2008) Global measure of satisfaction with psychosocial work conditions in explaining sickness absence. *BMC Public Health*, 8: 270

Murray, H. (1938). *Explorations in personality*. New York, NY: Oxford University Press

Pappa, S., Athanasiou, N., Sakkas, N., Patrinos, S., Sakka, E., Barmparessou, Z., ... &Katsaounou, P. (2021). From recession to depression? prevalence and correlates of depression, anxiety, traumatic stress and burnout in healthcare workers during the COVID-19 pandemic in Greece: A multi-center, cross-sectional study. *International journal of environmental research and public health*, 18(5), 2390

Pulakos, E. D., & Schmitt, N. (1983). A longitudinal study of a valence model approach for the prediction of job satisfaction of new employees. *Journal of Applied Psychology*, 68, 307-312. doi:10.1037/0021-9010.68.2.307

Rabiei, N., GholamiFesharaki, M., Maleki, S., &Mohamadian, M. (2018). Relationship between burnout, job satisfaction and demographic factors with the level of patient safety culture in military healthcare staff. *Journal Mil Med*, 19(6), 571-578.

Riggio, R. (1990). *Introduction to industrial/organization psychology*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company

Riggle, R.J., Edmondson, D.R., & Hansen, J.D (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027-1030. <https://econpapers.repec.org/article/eejbrese/>

Robbins, S., Judge, T.A., & Sangh, S. (2008). *Organizational Behaviour* (13th ed). Prentice-Hall International

Savery, L.K, (1987). Effect of Motivators on Job Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 2(3), 28 -31. <http://dx.doi.org/10.18533/ijbsr.v4i5.493>

Schaffer, R. (1953). Job satisfaction as related to need satisfaction at work. *Psychological Monographs: General and Applied*, 67(14), 1-29. doi:10.1037/h0093658

Schneider, J., & Locke, E. (1971). A critique of Herzberg's incident classification system and a suggested revision. *Organizational Behavior and Human Performance*, 441-457. doi:10.1016/0030-5073(71)90027-4

Singh, J.K., & Jain, M. (2013). A Study of Employees' Job Satisfaction and its impact on their Performance. *Journal of Indian Research*, 1(4), 105-111
mujournal.mewaruniversity.in/JIR%201-4/13

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693–713.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Thousand Oaks, CA: Sage Publications

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Staw, B. M., & Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70, 469-480. doi:10.1037/0021-9010.70.3.469

Steel, R. P., & Rentsch, J. R. (1997). The dispositional model of job attitudes revisited: Findings of a 10-year study. *Journal of Applied Psychology*, 82, 873-879. doi:10.1037/0021-9010.82.6.873

Suresh, S., Kodikal, R., & Kar, S. (2015). Measuring job satisfaction and impact of demographic characteristics among Doctors of Teaching Hospitals. *International Multispecialty Journal of Health*, 1(9), 29-38. <https://www.researchgate.net/publication/318393554>

Tabatabaei, S., Ghaneh, S., Mohaddes, H., Khansari, M.M. (2013). Relationship of Job Satisfaction and Demographic Variables in pars ceram Factory Employees in Iran. *Social and Behavioral Sciences Journal*. 84(2013), 1795 – 1800.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.07.036>

Tadese, T., Mohamed, A., & Mengistie, A. (2015) Assessment of factors influencing job satisfaction among health care providers, federal police referral hospital, Addis Ababa. *Ethiopian*

Journal of Health Development, 29(2), 119-126.
<https://www.ejhd.org/index.php/ejhd/article/view/151>

Tellegen, A., Watson, D., & Clark, L.A. (1999). On the dimensional and hierarchical structure of affect. *Psychological Science*, 10, 297-303. doi: 10.1111/1467- 9280.00157

Thai, T. T., Le, T. A. T., Truong, L. T. T., Le, N. H., Huynh, Q. N. H., Van Nguyen, T., & Tran, H. G. N. (2021). Care for the carers: An evaluation of job satisfaction of community healthcare workers in charge of infectious disease prevention and control in Vietnam. *Risk Management and Healthcare Policy*, 14, 2831

Van Saane, N., Sluiter, J. K., Verbeek, J. H. A. M., & Frings-Dresen, M. H. W. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction—a systematic review. *Occupational medicine*, 53(3), 191-200.

van Sanne N, Sluiter JK, Verbeek JHAM, Frings-Dresen MHW, (2003) Reliability and ity of instruments measuring job satisfaction – a systematic review. *Occupational Medicine*,; 53: 191-200.

Wanous, J., & Lawler, E. (1972). Measurement and meaning of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 56, 95-105. doi:10.1037/h0032664

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire [Technical Manual]*. Minnesota: The Vocational Rehabilitation Administratio

Woods, A.M & Weasmer, J (2004). Maintaining Job Satisfaction: Engaging Professionals as Active Participants, *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 77(3), 118-121.

Worley, J. A., Fuqua, D. R., & Hellman, C. M. (2009). The survey of perceived organizational support: Which measure should we use? *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 112–116.

Yarker, J., Donaldson-Feilder, E., Lewis, R., & Flaxman, P.E (2007). Management competencies for preventing and reducing stress at work: Identifying and developing the management

behaviours necessary to implement the HSE Management Standards.
HealthandSafetyExecutivePublishers

Βούζας Φ., (2017), *Η εργασιακή ικανοποίηση προσωπικού υπηρεσιών υγείας*, Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

Δούνια Π., (2017), *Εργασιακή Ικανοποίηση Των Επαγγελματιών Υγείας Και Η Επίπτωση Της Οικονομικής Κρίσης. Η Περίπτωση Του Γενικού Νοσοκομείου Λακωνίας*, Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

Κολιούλη Π, (2018), *Η ικανοποίηση των επαγγελματιών υγείας σε σχέση με το εργασιακό άγχος και τις επιπτώσεις του στην επαγγελματική και στην οικογενειακή ζωή: η περίπτωση του Γ.Ο.Ν.Κ.*, Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

Κώτσης Δ., (2015), *Εργασιακή Ικανοποίηση Στο Χώρο Της Υγείας: Η Περίπτωση Του Νοσοκομείου Της Άρτας*, Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Μητροπούλου Δ., (2016), *Εργασιακή Ικανοποίηση Του Προσωπικού Του Νοσοκομείου Υγείας*, Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Χλέτσος Μ.-Θ., (2021), *Οι επιπτώσεις της πανδημίας στην εργασιακή ικανοποίηση των επαγγελματιών υγείας*, Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

Ενημερωτικό Σημείωμα

Αγαπητέ Κύριε/ Αγαπητή Κυρία

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελεί το μέσον συγκέντρωσης δεδομένων για την έρευνα που διεξάγω στα πλαίσια της Μεταπτυχιακής μου Διατριβής, στα πλαίσια της ολοκλήρωσης των μεταπτυχιακών μου σπουδών στο **στη Διοίκηση και Χρηματοοικονομικό σχεδιασμό για Στελέχη Δημοσίου και Ιδιωτικού Τομέα του Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου**. Στόχος της έρευνας είναι η διερεύνηση της υφιστάμενης κατάστασης σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία των εργαζομένων στον τομέα της Υγείας στην Ελλάδα. Η συμπλήρωση των ερωτημάτων που περιλαμβάνει θα συνδράμει σημαντικά στην ολοκλήρωση του ανωτέρου στόχου και θα ήμουν ευγνώμων για την πολύτιμη βοήθειά σας. Περαιτέρω, σας ενημερώνω ότι τα ερωτηματολόγια είναι απολύτως ανώνυμα ενώ, μετά την συλλογή των δεδομένων, θα αποθηκευτούν σε ηλεκτρονικό μέσο στο οποίο θα έχω μόνο εγώ πρόσβαση, και, μετά την επεξεργασία τους, θα σβηστούν. Για οποιαδήποτε απορία σχετικά με την έρευνα και το ερωτηματολόγιο, μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μου στην διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου:

Σας ευχαριστώ θερμά εκ των
προτέρων,

Ον/μο

Μέρος Α: Δημογραφικά Στοιχεία

1. Φύλο :

Άντρας

Γυναίκα

2. Ηλικία:

< 25

25 – 34

35 – 44

45 – 54

> 55

3. Οικογενειακή Κατάσταση:

Άγαμος/η

Έγγαμος/η

Διαζευγμένος/η

Χήρος/α

4. Επίπεδο Σπουδών:

Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης

- Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
- Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
- Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης
- Κάτοχος Μεταπτυχιακού Διπλώματος
- Κάτοχος Διδακτορικού Διπλώματος

5. Χρόνια Προϋπηρεσίας:

- < 5
- 5 – 10
- 11 – 15
- 16 – 20
- > 20

6. Θέση Εργασίας:

- Ιατρός
- Νοσηλεύτης/τρια
- Διοικητικός Υπάλληλος
- Παραϊατρικό Προσωπικό
- Άλλο

7. Καθαρό Μηνιαίο Εισόδημα(μετά φόρων και κρατήσεων):

Έως 1.000 €

1.000 – 1.500 €

1.501 – 2.000 €

2.001 – 2.500 €

2.501 – 3.000 €

> 3.000 €

8. Εργάζεστε ως:

Μόνιμος Υπάλληλος

Συμβασιούχος

9. Εργάζεστε σε:

Δημόσια δομή

Ιδιωτική δομή

Μέρος Β: Εργασιακή Ικανοποίηση

	Διαφωνώ Απόλυτα (1)	Διαφωνώ Αρκετά (2)	Διαφωνώ Ελάχιστα (3)	Συμφωνώ Ελάχιστα (4)	Συμφωνώ Αρκετά (5)	Συμφωνώ Απόλυτα (6)
1. Είμαι ικανοποιημένος/η από τον μισθό που παίρνω.	Pay +					
2. Δεν είμαι ικανοποιημένος/η από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες μετ' αποδοχών, συνταξιοδοτικές προοπτικές) που λαμβάνω, πέραν του μισθού.	Benefits -					
3. Η αμοιβή μου είναι δίκαιη για την δουλειά που προσφέρω.	Pay +					
4. Υπάρχουν αρκετές ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου.	Promotion +					
5. Ο/η προϊστάμενος/	Supervision +					

η σας είναι ικανός/η στην εκτέλεση της εργασίας του.						
6. Θεωρείτε πως η αξιολόγησή σας από τον/την προϊστάμενο/η σας είναι αντικειμενική.	Supervision +					
7. Όταν κάνω καλά την δουλειά μου αναγνωρίζεται όπως πρέπει από τον/την προϊστάμενο /η μου.	Contigent rewards +					
8. Ο/η προϊστάμενος /η ενδιαφέρεται ελάχιστα για τα αισθήματα των υφισταμένων του.	Supervision -					
9. Πολλές από τις διαδικασίες που ακολουθώ στην δουλειά, μου κάνουν την διεκπεραίωσή της πιο δύσκολη.	Operating procedures +					
10. Μερικές φορές αισθάνομαι πως η	Nature of work-					

εργασία μου δεν έχει νόημα.						
11. Θεωρείτε πως υπάρχει έλλειψη προσωπικού στο τμήμα που εργάζεστε.	Operating procedures-					
12. Στα πλαίσια της εργασίας μερικές φορές θεωρείτε πως σας έχει ανατεθεί μεγάλος φόρτος εργασίας.	Nature of work-					
13. Πιστεύετε πως δουλεύεται παραπάνω στο τμήμα σας εξαιτίας της ανικανότητας κάποιων συναδέλφων σας.	Co-workers -					
14. Η εργασία σας επηρεάζει αρνητικά την κοινωνική σας ζωή.	Benefits -					
15. Στο τμήμα σας υπάρχει συνεργασία και ομαδικό πνεύμα	Co-workers+					

μεταξύ των συναδέλφω ν.						
16. Υπάρχει εύκολη συνεργασία μεταξύ συναδέλφω ν διαφορετικώ ν τμημάτων.	Co-workers+					
17. Οι συνάδελφοί σας από την προηγούμενη βάρδια σας επιβαρύνουν με εργασία που θα έπρεπε κανονικά οι ίδιοι να έχουν ολοκληρώσει κατά την δική τους βάρδια.	Co-workers-					
18. Αισθάνομαι συχνά πως δεν γνωρίζω τις διαδικασίες. Που πρέπει να ακολουθήσω στο τμήμα μου.	Operating procedures-					
19. Δυσκολεύομαι στην δουλειά μου λόγω των γραφειοκρατικών διαδικασιών που ακολουθώ τακτικά.	Operating procedures-					

<p>20. Υπήρξε κατάλληλη εκμάθηση και υπόδειξη των διαδικασιών που ακολουθώ στην εργασία μου πριν αναλάβω καθήκοντα.</p>	<p>Communication +</p>					
<p>21. Λαμβάνω σε μεγάλο βαθμό σεβασμό και Δίκαιη μεταχείριση από τον/την προϊστάμενο/η μου.</p>	<p>Supervision +</p>					
<p>22. Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η από αυτό που έχω καταφέρει στην δουλειά μου όταν επιστρέφω σπίτι.</p>	<p>Contigent rewards +</p>					
<p>23. Συμπαθώ τους ανθρώπους με τους οποίους δουλεύω μαζί.</p>	<p>Co-workers+</p>					
<p>24. Νιώθω πως λαμβάνω προσωπική ανάπτυξη από την δουλειά μου.</p>	<p>Contigent rewards +</p>					

25. Θεωρώ πως η δουλειά μου είναι ενδιαφέρουσα.	Nature of work+					
26. Έχω συνεχή υποστήριξη από συναδέλφους μου στην δουλειά.	Co-workers+					
27. Ασκώ σεμεγάλο βαθμό ανεξάρτητη δράση και πρωτοβουλία στην δουλειά μου.	- Promotion +					
28. Συχνά τις δουλειές που μου αναθέτουν, δεν μου τις επεξηγούν πλήρως.	Communication -					
29. Δεν νιώθω ασφάλεια όσον αφορά το μέλλον μου στο συγκεκριμένο νοσοκομείο.	Promotion -					
30. Ο τρόπος με τον οποίο λειτουργεί η διοίκηση του νοσοκομείου σας παρακινεί	Communication -					

31. Η δυνατότητα που μου δίνεται ώστε να λαμβάνω μέρος στις αποφάσεις	Promotion +					
32. Αισθάνεστε πως το επίπεδο της ατομικής σας παρακίνησης από την διοίκηση του νοσοκομείου είναι χαμηλό.	Communication -					
33. Θεωρείτε πως σε περίοδο κρίσης ο μόνος τρόπος παρακίνησης είναι τα οικονομικά κίνητρα.	Benefits +					
34. Θεωρείτε πως εργάζεστε σε ευχάριστο περιβάλλον.	Nature of work+					
35. Δέχετε συχνά φιλοφρονήσεις και επαίνους από τον/την προϊστάμενο/η σας.	Contigent rewards +					

36. Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στην δουλειά σας.	Co-workers-					
--	-------------	--	--	--	--	--

Σας ευχαριστώ πολύ για τον χρόνο και τη συμμετοχή σας !!!