

2016-09

$\beta \pm \hat{A}^{-3} \zeta \frac{1}{2} \ddot{A} \mu \hat{A} \hat{A} \zeta \hat{A} \tilde{A} \hat{A} \frac{1}{4} 2^{-1} \gg \gg \zeta \hat{A} \frac{1}{2}$   
 $\beta \mu \hat{A} \pm 3^3 \mu \gg \frac{1}{4} \pm \ddot{A}^{10} \textcircled{R} 1^0 \pm \frac{1}{2} \zeta \hat{A} \zeta^{-} \cdot \tilde{A} \cdot \ddot{A}$   
 $\beta \frac{1}{2} \zeta \tilde{A} \cdot \gg \mu \hat{A} \ddot{A} \hat{1} \frac{1}{2} \tilde{A} \ddot{A} \zeta \frac{1}{2} 0 \gg 1 \frac{1}{2} 1^0 \hat{1} \zeta \hat{A}$

$\beta \check{s} \pm \hat{A}^{-1} \frac{1}{2}, \bullet \gg - \frac{1}{2} \cdot \hat{1}$

$\beta \hat{A}^3 \hat{A} \pm \frac{1}{4} \frac{1}{4} \pm \cdot \frac{1}{4} \hat{1} \tilde{A} \pm \hat{A} \cdot \hat{1} \zeta^{-0} \cdot \tilde{A} \cdot \hat{A}, \text{€} \zeta \gg \textcircled{R} \ddot{Y}^{10} \zeta \frac{1}{2} \zeta \frac{1}{4} 1^0 \hat{1} \frac{1}{2} \cdot \hat{A}^1 \tilde{A} \ddot{A} \cdot \frac{1}{4} \hat{1} \frac{1}{2} 0 \pm 1 \cdot \hat{1} \zeta^{-0}$   
 $\beta \pm \frac{1}{2} \mu \hat{A}^1 \tilde{A} \ddot{A} \textcircled{R} \frac{1}{4} \hat{1} \zeta \cdot \mu \hat{A} \zeta \gg \hat{A}^{-1} \hat{A} \zeta \hat{A}$

<http://hdl.handle.net/11728/8812>

Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository



**ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ**

**ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΥΜΒΑΛΛΟΥΝ ΣΤΗΝ  
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ  
ΣΤΟΝ ΚΛΙΝΙΚΟ ΧΩΡΟ**

**ΕΛΕΝΗ Ρ. ΚΑΡΙΑΝ**

**ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ, 2016**



**ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΥΜΒΑΛΛΟΥΝ ΣΤΗΝ  
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ  
ΣΤΟΝ ΚΛΙΝΙΚΟ ΧΩΡΟ**

**της**

**ΕΛΕΝΗΣ ΚΑΡΙΑΝ**

Μεταπτυχιακό Δημόσια Διοίκηση Σεπτέμβριος

Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφου

Πάφος, Κύπρος

2016

Υποβληθείσα στη Σχολή Διοίκησης  
σε μερική εκπλήρωση  
των απαιτήσεων για την απόκτηση του  
**MASTER OF PUBLIC  
ADMINISTRATION**

## **Πνευματικά δικαιώματα**

Copyright © Ελένη Καριάν [2016]

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

**ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΥΜΒΑΛΛΟΥΝ ΣΤΗΝ  
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ  
ΣΤΟΝ ΚΛΙΝΙΚΟ ΧΩΡΟ**

Μεταπτυχιακή Διατριβή

*Επιβλέπων*

Δρ. Σ. Βλιάμος

## **Ευχαριστίες**

**Οφείλω τις θερμές μου ευχαριστίες στον επιβλέπων καθηγητή της μεταπτυχιακής εργασίας Δρ. Σ. Βλιάμο για την έξοχη καθοδήγηση και τις ουσιαστικές παρεμβάσεις του.**

**Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου και τους φίλους μου για την αγάπη, την υπομονή, την κατανόηση και τη στήριξή τους καθ' όλη την διάρκεια των μεταπτυχιακών μου σπουδών.**

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

**Εισαγωγή:** Η ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού από την εργασία του, έχει αποτελέσει τις τελευταίες δεκαετίες αντικείμενο μελέτης στη διεθνή βιβλιογραφία. Η μέτρηση της ικανοποίησης των εργαζομένων αποτελεί ένα από τα βασικά θέματα που θα πρέπει να απασχολούν τις διοικήσεις των νοσοκομείων. Αυτό επιβάλλεται για λόγους τόσο οργανωτικούς όσο και ανθρωπιστικούς, καθώς η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων συνδέεται άμεσα με την καλή σωματική και ψυχική τους υγεία.

**Σκοπός:** Σκοπός της παρούσας κριτικής βιβλιογραφικής ανασκόπησης υπήρξε η διερεύνηση των παραγόντων που συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών στον κλινικό χώρο.

**Υλικό και μέθοδος:** Το υλικό της παρούσας κριτικής βιβλιογραφικής ανασκόπησης το αποτέλεσαν οι ερευνητικές μελέτες που εντοπίστηκαν σε βάσεις δεδομένων EMBASE, MEDLINE, CINAHL, COCHRANE, SCOPUS και GOOGLE Scholar. Η αναζήτηση κατέληξε σε 17 ερευνητικά άρθρα από το 2006-2016.

**Αποτελέσματα:** Μέσα από την αναζήτηση της βιβλιογραφίας διαπιστώθηκε ότι οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών στον κλινικό χώρο είναι οι εξής: Μισθός-απολαβές, Ευκαιρίες ανέλιξης, Επίπεδο μόρφωσης, Θέση εργασίας (πόστο), Αναγνώριση προσφοράς, Συνθήκες εργασίας, Συναδελφικότητα, Αυτονομία, Ευθύνη, Ωφελήματα, Μεγάλη προϋπηρεσία, Νοσηλευτική οργάνωση/σύστημα, Ωράριο εργασίας, Αυξημένο άγχος, Αντικείμενο εργασίας, Ελεύθερος χρόνος, Φόρτος εργασίας, Φύλο, Παροχή κινήτρων, Συναισθηματική εξάντληση, Έλλειψη προσωπικού, Έπαινος – Επιβράβευση, Σχέση με ανώτερους, Απόκτηση νέων δεξιοτήτων, Σχέση με ασθενείς και Επαγγελματισμός.

**Συμπεράσματα:** Η επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών/τριών φαίνεται να είναι 'πολύπαραγοντική', οφείλεται σε ατομικούς, οργανωτικούς-διοικητικούς περιβαλλοντικούς, αλλά και εργασιακούς παράγοντες. Οι παράγοντες ΕΙ των

νοσηλευτών/τριών φαίνεται ότι οφείλονται έντονα σε εσωτερικούς παράγοντες και στη φύση του επαγγέλματος. Η οικονομική ανταμοιβή των εργαζομένων βρέθηκε ότι αποτελεί σημαντικό παράγοντα ΕΙ αφού ο μισθός και τα ωφέληματα σε αρκετές μελέτες πρωτοπορούν μαζί με τις ευκαιρίες ανέλιξης.

**Λέξεις κλειδιά:** επαγγελματική, ικανοποίηση, παράγοντες και νοσηλευτές.

## **ABSTRACT**

**Background:** The job satisfaction of nursing staff's work has become in recent decades studied in the literature. Measuring employee satisfaction is one of the key issues that should concern the administration of hospitals. This is essential for both logistical and humanitarian, as the job satisfaction of employees is directly linked to good physical and mental health.

**Aim:** The aim of this critical literature review was to investigate the factors contributing to job satisfaction of nurses in the clinical setting.

**Sample and method:** The sample in this critical literature review of the research studies were identified in databases EMBASE, MEDLINE, CINAHL, COCHRANE, SCOPUS and GOOGLE Scholar. The search resulted in 17 research articles from 2006-2016.

**Results:** Through a search of the literature found that factors in job satisfaction of nurses in the clinical setting are as follows: salary-earnings, advancement opportunities, level of education, site-department (post), recognition bid, working conditions, collegiality, autonomy, responsibility, benefits, great experience, nursing organization/system, working hours, increased anxiety, object job, leisure, workload, sex, emotional exhaustion, lack of staff, praise - reward, relationship with senior, acquisition of new skills, relationship with patients and professionalism.



**Conclusion:** Job satisfaction of nurses seems to be 'multifactorial', due to individual, organizational, administrative, and environmental and job factors. These factors of job satisfaction nurses seem sharply due to internal factors and the nature of the occupation. The financial rewards for employees found to be an important factor of job satisfaction since wages and benefits in several pioneering studies with opportunities for advancement.

**Keywords:** job satisfaction, factors and nurse.

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

	Σελ.
Ευχαριστίες .....	v
ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....	vi
ABSTRACT.....	vii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ .....	x
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ .....	xi
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ .....	xii
ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	1
1. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ .....	4
2. ΣΚΟΠΟΣ .....	9
3. ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ.....	10
4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ .....	13
5. ΣΥΖΗΤΗΣΗ .....	28
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ .....	34
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	36

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Συγκεντρωτικός πίνακας αποτελεσμάτων.....	24
Πίνακας 2: Παράγοντες που συμβάλλουν στην ΕΙ ανά μελέτη.....	33

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1: Διαδικασία επιλογής των άρθρων.....	11
--	----

## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

EI	Επαγγελματική Ικανοποίηση
ΗΠΑ	Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής
ΜΟΗ	Μέσος Όρος Ηλικίας
ΠΑ	Ποσοστό Ανταπόκρισης
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
WQI	Work Quality Index Scale
OMCQ	Olson Moral Climate Questionnaire
WSI	Work Satisfaction Index
MJSQ	Minnesota Job Satisfaction questionnaire
MBI	Maslach burnout inventory
MSQ	Minnesota satisfaction questionnaire
WHO	World Health Organization
ICN	International Council of Nurses

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού από την εργασία του, έχει αποτελέσει τις τελευταίες δεκαετίες αντικείμενο μελέτης στη διεθνή βιβλιογραφία. Επαγγελματική Ικανοποίηση (ΕΙ) σημαίνει πώς οι άνθρωποι αισθάνονται σε σχέση με την εργασία τους, δηλαδή αν είναι ικανοποιημένοι ή δυσαρεστημένοι από τις συνθήκες εργασίας τους. Η ΕΙ είναι μια πολυδιάστατη έννοια, η οποία αντιπροσωπεύει μια ολική στάση του ατόμου και τα συναισθήματά του για συγκεκριμένες πτυχές του επαγγέλματός του (Kohler, 1988; Utriainen & Kynga, 2009; Hayes, 2010; Lu et al., 2012).

Το νοσηλευτικό προσωπικό είναι επιφορτισμένο με σημαντικότερους ρόλους και η συμβολή του στην αποδοτικότητα των νοσοκομείων είναι τεράστια. Η γνώση της ανθρώπινης συμπεριφοράς στο χώρο της εργασίας, καθώς και των κινήτρων ή αντικινήτρων που τη διαμορφώνουν και τη μεταβάλλουν, είναι καθοριστική για την επίτευξη των στόχων κάθε οργανισμού. Ειδικότερα, η μέτρηση της ικανοποίησης των εργαζομένων αποτελεί ένα από τα βασικά θέματα που θα πρέπει να απασχολούν τις διοικήσεις των οργανισμών. Αυτό επιβάλλεται για λόγους τόσο οργανωτικούς όσο και ανθρωπιστικούς, καθώς η ΕΙ των εργαζομένων συνδέεται άμεσα με την καλή σωματική και ψυχική τους υγεία (Ποζουκίδου και συν., 2007).

Σε ανθρωπιστικό επίπεδο, η υψηλή ΕΙ συνδέεται θετικά με την καλή σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων, καθώς και με την ποιότητα της εργασιακής τους ζωής. Το αντίθετο συμβαίνει όταν οι εργαζόμενοι δεν είναι ευχαριστημένοι από την εργασία τους. Το χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης αυξάνει τις πιθανότητες εμφάνισης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης και συνδέεται με τη μείωση του αισθήματος αυτοεκτίμησης, το αυξημένο άγχος και την κατάθλιψη (Crohan et al., 1989).

Συνάμα το επίπεδο ΕΙ του νοσηλευτικού προσωπικού είναι καθοριστικός παράγοντας για το συνολικό επίπεδο ικανοποίησης των χρηστών των υπηρεσιών υγείας (Weisman & Nathanson, 1985). Η απόδοση του προσωπικού εξαρτάται από το επίπεδο κινήτρων. Ωστόσο, τα κίνητρα επηρεάζουν μόνο τις πτυχές της απόδοσης, οι οποίες μπορούν να

ελεγχθούν από τους εργαζόμενους προσωπικά. Η απόδοση όμως εξαρτάται και από τη δομή του οργανισμού και από το περιβάλλον.

Η ΕΙ αποτελεί μια παράμετρο με μεγάλο ενδιαφέρον τόσο για επιχειρήσεις και οργανισμούς, όσο και για τα σύγχρονα συστήματα υγείας, λόγω οικονομικού, διοικητικού, ανθρωπιστικού αλλά και ερευνητικού ενδιαφέροντος. Σχετίζεται με το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης και με την κινητικότητα στα διάφορα επαγγέλματα. Ειδικά στα επαγγέλματα υγείας, η επαγγελματική ικανοποίηση έχει συσχετιστεί τόσο με τις αποχωρήσεις νοσηλευτικού προσωπικού, όσο και με την ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών και αποτελεί ζήτημα εντατικής έρευνας τα τελευταία χρόνια σε ολόκληρο τον κόσμο (Sibbald et al., 2003; Zangaro & Soeken, 2007; Grissom, 2009). Η μελέτη των παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης των νοσηλευτών αναμένεται να βοηθήσει στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και της παρεχόμενης ποιότητας της φροντίδας υγείας.

Οι νοσηλευτές αποτελούν τη μεγαλύτερη ομάδα εργατικού δυναμικού στα περισσότερα εάν όχι σε όλα τα συστήματα υγειονομικής περίθαλψης (WHO, 2007) . Γι' αυτό το λόγο, προσέλκυση και η διατήρηση του νοσηλευτικού προσωπικού αποτελεί ζήτημα μεγάλης σπουδαιότητας για τα συστήματα υγειονομικής περίθαλψης σε όλες τις ώρες. Αυτό είναι αναγκαίο προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι τους, οι οποίοι αφορούν στην βελτίωση της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών υγειονομικής περίθαλψης και στην βελτίωση της επαγγελματικής ζωής των επαγγελματιών υγείας (ICN, 2006). Διάφορες μελέτες (Aiken et al., 2001; Baumann et al., 2001; McGills & Hall, 2005) και εκθέσεις (ICN, 2006, 2007) επισημαίνουν την αναγκαιότητα βελτίωσης των συνθηκών εργασίας των νοσηλευτών και σημειώνουν ότι το δύσκολο, στρεσογόνο και πολλές φορές επικίνδυνο περιβάλλον εργασίας τους φαίνεται να συμβάλλει στην απόφαση των νοσηλευτών να παραμείνουν ή να φύγουν από το επάγγελμα.

Η σύγχρονη κοινωνία αποδίδει μεγάλη σημασία στις συνθήκες εργασίας και στην ικανοποίηση που αντλεί ο εργαζόμενος από αυτή. Αναφέρεται χαρακτηριστικά η ύπαρξη του «Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας», του οποίου οι έρευνες διεξάγονται ανά πενταετία και παρέχουν μια εικόνα της ποιότητας και των συνθηκών εργασίας, αλλά και της ΕΙ από το 1991 και μετά (Eurofound, 2010).

Σ' αυτό το πλαίσιο και ειδικότερα στο χώρο της διοίκησης, το θέμα της ΕΙ έχει αποτελέσει το ερευνητικό ενδιαφέρον σε αρκετούς ερευνητές. Σ' αυτό το γεγονός επέδρασε σημαντικά η έγκαιρη αναγνώριση της ΕΙ με την ευρύτερη έννοια της αποτελεσματικότητας, της παραγωγικότητας αλλά και της εργασιακής ευημερίας των εργαζομένων. Έχοντας υπόψη αυτό τον παράγοντα, είναι πολύ σημαντικό να διερευνηθούν οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών στον κλινικό χώρο. Είναι κατανοητό ότι με την αποφυγή των παραγόντων που σχετίζονται αρνητικά με την εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών, τότε αυτό θα συμβάλει στην αποφυγή άλλων αρνητικών καταστάσεων, όπως είναι η εγκατάλειψη του νοσηλευτικού επαγγέλματος, η επαγγελματική εξουθένωση και η μειωμένη αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα. Συνάμα, με την ενθάρρυνση και προαγωγή των παραγόντων που σχετίζονται θετικά, τότε αυτό θα συμβάλει θετικά στην επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών.

Η παρούσα μελέτη αποτελείται από την εισαγωγή, πέντε κεφάλαια, τα συμπεράσματα προτάσεις και τη βιβλιογραφία. Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μια επισκόπηση της βιβλιογραφίας σχετικά με την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης. Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζεται ο σκοπός της μελέτης. Στο τρίτο κεφάλαιο αναφέρεται το υλικό και μέθοδος που εφαρμόστηκε για την εκπόνηση της παρούσας μελέτης. Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της κριτικής βιβλιογραφικής ανασκόπησης. Ακολούθως, στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται συζήτηση των αποτελεσμάτων των ερευνών. Τέλος, παρουσιάζονται τα συμπεράσματα της μελέτης και οι προτάσεις, οι οποίες απορρέουν τόσο από τις διαπιστώσεις των ερευνών, όσο και από τα αποτελέσματα της μελέτης. Η μελέτη ολοκληρώνεται με την παράθεση της βιβλιογραφίας που χρησιμοποιήθηκε.



## 1. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Ο ορισμός της επαγγελματικής ικανοποίησης ποικίλλει από άτομο σε άτομο και από μία χρονική περίοδο σε άλλη (Ma et al., 2003). Η εργασιακή ικανοποίηση έχει μελετηθεί και έχει συζητηθεί ευρέως στο πλαίσιο πολλών επιστημονικών ειδικοτήτων, συμπεριλαμβανομένων, της Νοσηλευτικής, της Ψυχολογίας, της Κοινωνιολογίας, των Ανθρώπινων Πόρων, των Οικονομικών καθώς και του Management (Zeytinoglu, 2007). Η ικανοποίηση από την εργασία είναι η στάση που οι άνθρωποι έχουν για τις θέσεις εργασίας τους και τους οργανισμούς όπου ασκούν το επάγγελμά τους.

Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί ένα από τα σημαντικά ζητήματα της οργανωτικής ψυχολογίας, κυρίως γιατί θεωρείται ότι συνδέεται άρρηκτα τόσο με την ψυχική υγεία των εργαζομένων, όσο και με το ενδιαφέρον των οργανισμών να έχουν υψηλή αποδοτικότητα και σε πολλές περιπτώσεις ικανοποιημένο προσωπικό. Άλλωστε, η επαγγελματική ικανοποίηση είναι πολύ βασική για το αυτοσυναίσθημα του ατόμου, ιδιαίτερα αν αναλογιστούμε το χρόνο που αναλώνει στην εργασία κατά τη διάρκεια της ζωής του. Μάλιστα, ο Haldane (1981) υποστηρίζει ότι «για έναν πολύ μεγάλο αριθμό ατόμων, η εργασία είναι ένας τρόπος για να δηλώσουν την ύπαρξή τους».

Ο πιο πολυχρησιμοποιημένος ερευνητικός ορισμός για την επαγγελματική ικανοποίηση προέρχεται από τον Locke (1976), ο οποίος την προσδιορίζει ως «μία ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση, η οποία προέρχεται από την αποτίμηση της εργασίας ή των εργασιακών εμπειριών κάποιου» (Locke, 1984). Με τον ορισμό του Locke αναδεικνύεται η σημασία τόσο του συναισθήματος όσο και της γνώσης (της σκέψης). Όταν σκεφτόμαστε, έχουμε συναισθήματα γι' αυτά που σκεφτόμαστε. Αντιστρόφως, όταν το άτομο αισθάνεται κάτι, σκέφτεται αυτό που νιώθει. Γνώση και συναίσθημα, λοιπόν, συνδέονται άρρηκτα μεταξύ τους. Για αυτό το λόγο όταν αξιολογείται η εργασία του ατόμου, όπως και κάθε τι σημαντικό για αυτό, ενεργοποιούνται τόσο οι συναισθηματικοί όσο και οι γνωστικοί μηχανισμοί. Περαιτέρω, ο Locke (1976, 1984) συνδέει την ικανοποίηση και τη δυσαρέσκεια από την εργασία με το σύστημα αξιών του ατόμου: «Επαγγελματική ικανοποίηση είναι μία θετική συναισθηματική απόκριση προς το συγκεκριμένο έργο που

πηγάζει από την εκτίμηση ότι αυτό παρέχει πλήρωση ή επιτρέπει την πλήρωση των εργασιακών αξιών του ατόμου» (Locke, 1984).

Αντίθετα, η επαγγελματική δυσαρέσκεια πηγάζει από τη ματαίωση των εργασιακών αξιών του ατόμου. Στην ουσία πρόκειται για την ίδια προσέγγιση με αυτή του Vroom, όμως ο Locke ανάγει το όλο θέμα όχι στο επίπεδο των αμοιβών, αλλά στο ανώτερο επίπεδο των αξιών από το οποίο και πηγάζουν οι στάσεις του ατόμου. Ομοίως, σύμφωνα με τους Granny, Smith & Stone (1992) η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται με τη στάση του ατόμου απέναντι στην εργασία του, που προέρχεται από τη σύγκριση που κάνει ανάμεσα στα οφέλη που αποκομίζει και σε αυτά που θα επιθυμούσε να έχει.

Η ΕΙ διακρίνεται σε δύο κατηγορίες, στην εσωγενή και στην εξωγενή επαγγελματική ικανοποίηση. Η εσωγενής επαγγελματική ικανοποίηση έχει σχέση με το περιεχόμενο της εργασίας. Αναφέρεται στις όψεις της εργασίας που έχουν να κάνουν με αυτή καθ' αυτή την διεξαγωγή της, π.χ. ελευθερία επιλογών ως προς τον τρόπο επιτέλεσης του έργου, βαθμός υπευθυνότητας, ποικιλία δραστηριοτήτων, χρήση δεξιοτήτων και εποπτεία. Η εξωγενής επαγγελματική ικανοποίηση έχει σχέση με το πλαίσιο μέσα στο οποίο πραγματοποιείται η εργασία. Αναφέρεται στις συνθήκες εργασίας, το ωράριο, την ασφάλεια και τις αμοιβές (Καντάς, 1998).

Αξίζει να σημειωθεί ότι υπάρχει μια ποικιλία ατομικών, κοινωνικών, πολιτιστικών, οργανωσιακών και περιβαλλοντικών παραγόντων που μπορούν να επηρεάσουν το επίπεδο ικανοποίησης του ατόμου από την εργασία και τη δέσμευσή του σε αυτή. Οι ατομικοί παράγοντες περιλαμβάνουν την ηλικία, το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, την προσωπικότητα, το επίπεδο εκπαίδευσης, τη διάρκεια επαγγελματικής εμπειρίας, την ευφυΐα και τις ικανότητες. Οι κοινωνικοί παράγοντες περιλαμβάνουν τις σχέσεις με τους συναδέλφους, τις ομάδες εργασίας και τους κανόνες τους και τις ευκαιρίες για αλληλεπίδραση. Οι πολιτιστικοί παράγοντες περιλαμβάνουν τις στάσεις, τις πεποιθήσεις και τις αξίες. Οι οργανωσιακοί παράγοντες περιλαμβάνουν την οργανωτική δομή, τις πολιτικές και τις διαδικασίες, την εποπτεία και τις μορφές της ηγεσίας, τα συστήματα διοίκησης και τις συνθήκες εργασίας. Τέλος, οι περιβαλλοντικοί παράγοντες περιλαμβάνουν οικονομικές, κοινωνικές, τεχνικές, πολιτικές και κυβερνητικές επιρροές (Mosadeghrad et al., 2008).

Γενικότερα, η επαγγελματική ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια, είναι το αποτέλεσμα της σχέσης ανάμεσα στις προσδοκίες που έχουν τα άτομα για την εργασία τους και στο τι πραγματικά μπορούν να πάρουν από αυτή (Abu-Bader, 2000). Τα τελευταία χρόνια η επαγγελματική ικανοποίηση έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης ενός μεγάλου αριθμού εμπειρικών και θεωρητικών άρθρων και δημοσιεύσεων, λόγω οικονομικού, διοικητικού, ανθρωπιστικού αλλά και ερευνητικού ενδιαφέροντος (Utriainen & Kynga, 2009; Hayes, 2010; Lu et al., 2012).

Ειδικότερα, τα τελευταία χρόνια, τα θέματα επαγγελματικής ικανοποίησης, στελέχωσης και ασφάλειας τυγχάνουν αυξανόμενης προσοχής στους χώρους εργασίας. Η ικανοποίηση από την εργασία φαίνεται να συσχετίζεται άμεσα με την υγεία των εργαζομένων, τα επίπεδα άγχους, την κοινωνική και την εργασιακή συνοχή και λειτουργικότητα. Επίσης, συσχετίζεται με την ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών υγείας, τη βιωσιμότητα των συστημάτων υγείας, καθώς και την ικανοποίηση των εν λόγω χρηστών των υπηρεσιών υγείας (Utriainen & Kynga, 2009; Hayes, 2010; Lu et al., 2012).

Η σημερινή έλλειψη νοσηλευτικού προσωπικού και τα υψηλά ποσοστά εκούσιας αποχώρησης (turn over) των νοσηλευτών από το επάγγελμα, αποτελεί μεγάλο προβληματισμό και ανησυχία σε πολλές χώρες. Αυτό συμβαίνει λόγω των επιπτώσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης στην απόδοση και την αποτελεσματικότητα του κάθε συστήματος παροχής υγειονομικής περίθαλψης. Η διατήρηση των νοσηλευτών στις θέσεις εργασίας τους είναι ένα θέμα που συνδέεται άμεσα με την ικανοποίησή τους από την εργασία (Guleryuz et al., 2008; Lu et al., 2012).

Συνάμα, η ΕΙ θεωρείται μια από τους μείζονες δείκτες ποιότητας στα συστήματα φροντίδας υγείας. Έχει μακράν διαπιστωθεί ότι η ΕΙ σχετίζεται κατευθείαν με την ποιότητα της υγείας που εξασφαλίζεται (Larson et al., 1984). Έρευνα δείχνει ότι η βελτιωμένη ικανοποίηση των νοσηλευτών οδηγεί σε μια καλή κλινική κατάληξη και μειώνει την διάρκεια παραμονής στις νοσηλευτικές μονάδες που είναι στενά συνδεδεμένη με την παρεχόμενη ποιότητα φροντίδα υγείας (Bryan et al., 1998).

Επιπλέον, η ποιότητα της φροντίδας υγείας φαίνεται να βελτιώνεται όταν οι νοσηλευτές αποκτούν αυτονομία και αναμένεται να λειτουργήσουν στο επίπεδο για το οποίο έχουν

προετοιμαστεί. Οι μεταβιβάσεις αυτονομίας και υπευθυνότητας αναφέρονται ως απόψεις που επηρεάζουν τα επίπεδα EI των νοσηλευτών. Αυτές οι απόψεις συχνά συμπεριλαμβάνονται στις κλίμακες καταμέτρησης που ερευνούν την ικανοποίηση των νοσηλευτών με την ποιότητα εργασίας τους και το εργασιακό περιβάλλον (Whitley & Putzier, 1994).

Η επαγγελματική ικανοποίηση, ιδιαίτερα των νοσηλευτών, είναι μια κρίσιμη πρόκληση για τους οργανισμούς υγειονομικής περίθαλψης, καθώς το κόστος εργασίας είναι υψηλό και οι ελλείψεις σημαντικές. Έτσι, καθώς η ζήτηση για νοσηλευτές αυξάνεται η προσφορά δεν επαρκεί για να ικανοποιήσει τη ζήτηση αυτή (Zangaro & Soeken, 2007). Οι οργανισμοί δαπανούν τεράστια ποσά για την πρόσληψη νοσηλευτών, αλλά μόλις εκείνοι προσλαμβάνονται η διατήρησή τους είναι δύσκολη. Οι νοσηλευτές παρέχουν ζωτικής σημασίας υπηρεσίες και υποστήριξη σε όλη τη διάρθρωση των οργανισμών παροχής ιατρικής φροντίδας, επομένως είναι ουσιαστική η παραμονή τους σε έναν οργανισμό (Zangaro & Soeken, 2007; Utriainen & Kynga, 2009; Hayes, 2010; Lu et al., 2012).

Κάθε προσπάθεια προώθησης και βελτίωσης του νοσηλευτικού έργου οφείλει να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των νοσηλευτών και τους παράγοντες που ενδέχεται να αναστέλλουν ή να μειώνουν την αποδοτικότητα τους ή αντίθετα που ευνοούν στην άσκηση του νοσηλευτικού έργου (Μακρυδημήτρης & Υφαντόπουλος, 2004; Dieleman et al., 2006; Lambrou et al., 2010). Ιδιαίτερα η κατανόηση των παραγόντων που συμβάλλουν στην ικανοποίηση των νοσηλευτών κρίνεται σημαντική στην επιδίωξη ενός αποδοτικού υγειονομικού συστήματος. Κατά τους Kvist et al. (2013), σύμφωνα με βιβλιογραφική ανασκόπηση τους, η επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών είναι αποτέλεσμα πολλών αλληλένδετων παραγόντων.

Για τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών είναι σημαντική η ενίσχυση της αφοσίωσης των νοσηλευτών στους ασθενείς τους. Επίσης, είναι κρίσιμο να βελτιωθεί η παρακίνησή τους ώστε να συνεισφέρουν στα νοσοκομεία όπου εργάζονται. Αν οι νοσηλευτές δεν παρακινούνται από τους εργοδότες τους το πιο πιθανό είναι ότι θα αποφασίσουν να αναζητήσουν εργασία σε κάποιον άλλο οργανισμό (Kudo et al., 2010). Δεδομένου ότι τα νοσοκομεία αποτελούν τον κύριο πυλώνα ενός αποτελεσματικού συστήματος υγείας και ότι οι νοσηλευτές παρέχουν κρίσιμη περίθαλψη μέσα σε αυτά,

παραμένει ένα κρίσιμο ζήτημα της έρευνας η προσέλκυση και διατήρηση των νοσηλευτών στο περιβάλλον του νοσοκομείου (Guleryuz et al., 2008).

## **2. ΣΚΟΠΟΣ**

Ο σκοπός της παρούσας κριτικής βιβλιογραφικής ανασκόπησης υπήρξε η διερεύνηση των παραγόντων που συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών στον κλινικό χώρο.

### 3. ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ

Εφαρμόστηκε κριτική ανασκόπηση της ερευνητικής βιβλιογραφίας. Το υλικό το αποτέλεσαν οι ερευνητικές μελέτες που εντοπίστηκαν σε βάσεις δεδομένων EMBASE, MEDLINE, CINAHL, COCHRANE, SCOPUS και GOOGLE Scholar, με τις λέξεις κλειδιά job satisfaction-επαγγελματική ικανοποίηση και nurse-νοσηλευτές. Η αναζήτηση έγινε με τη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή on-line, με συγκεκριμένα κριτήρια ένταξης και αποκλεισμού. περιορίζεται σε γλώσσα. Τα κριτήρια ένταξης ήταν ερευνητικά άρθρα γραμμένα στην αγγλική ή ελληνική και έρευνες που επικεντρώθηκαν στους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης των νοσηλευτών που εργάζονταν στον κλινικό χώρο (νοσοκομεία) και έχουν άμεσο ενδιαφέρον για τη νοσηλευτική πρακτική.

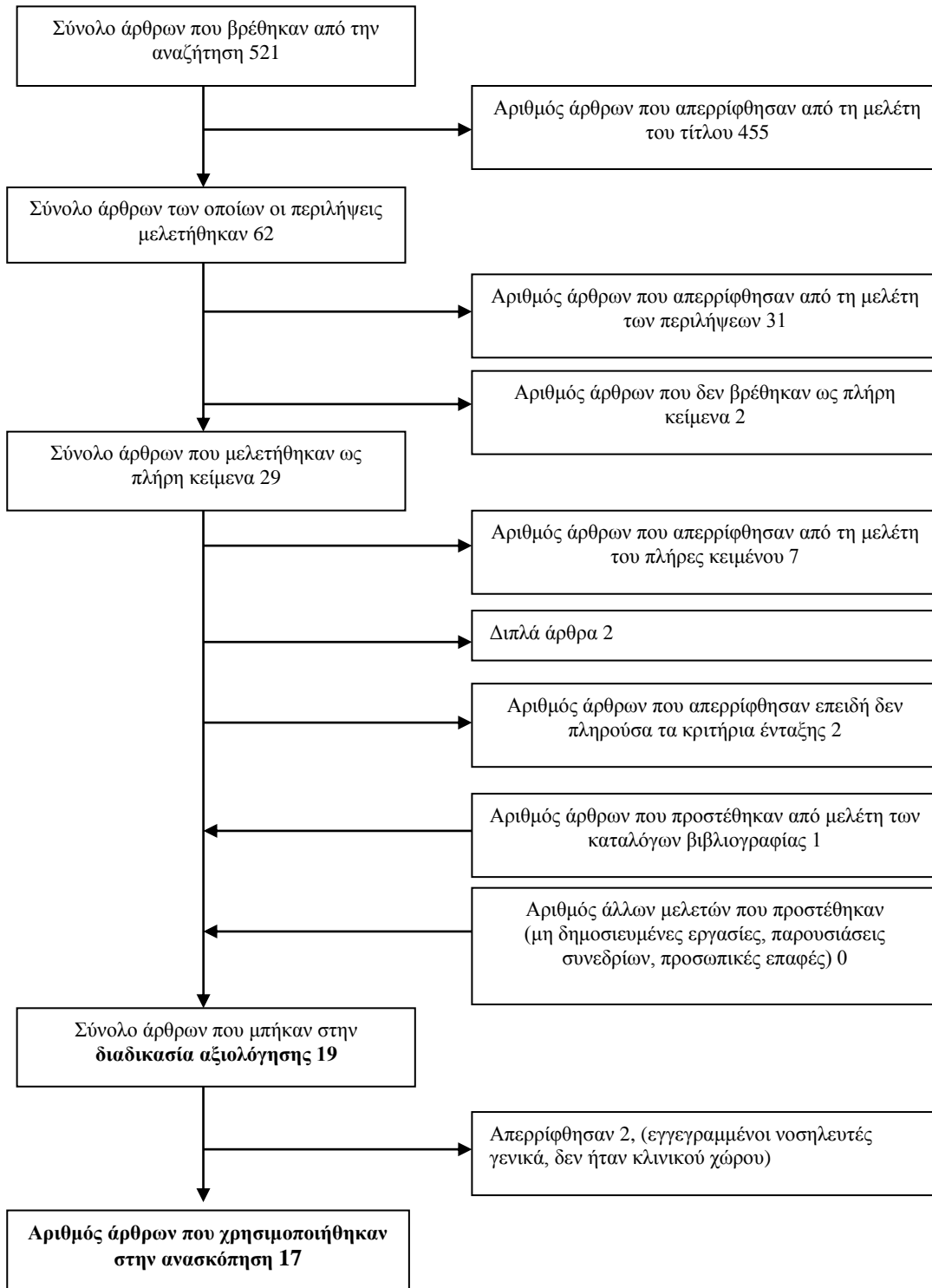
Προκειμένου να συμπεριληφθεί ένα άρθρο στην παρούσα ανασκόπηση έπρεπε να πληροί συγκεκριμένα κριτήρια εισδοχής και αποκλεισμού όπως:

Κριτήρια εισδοχής:

- ✚ Ερευνητικές εργασίες
- ✚ Όλα τα είδη ερευνητικών μεθοδολογιών
- ✚ Άρθρα μόνο στην αγγλική ή στην ελληνική γλώσσα
- ✚ Τα άρθρα να ήταν της τελευταίας δεκαετίας (2006-2016)
- ✚ Νοσηλευτές/τριες που εργάζονται σε γενικά νοσοκομεία

Κριτήρια αποκλεισμού:

- ✚ Τα άρθρα που δεν αναφύονταν ως πλήρη κείμενα
- ✚ Τα άρθρα που ερευνούσαν μόνο ένα τμήμα
- ✚ Τα άρθρα που δεν αποτελούσαν προϊόν πρωτογενούς έρευνας
- ✚ Τα άρθρα με συγγραφή πριν την δεκαετία 2006-2016



Διάγραμμα 1: Διαδικασία επιλογής των άρθρων



Η αναζήτηση είχε αποδώσει 521 ερευνητικές μελέτες συνολικά, απ' όλες τις ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων και με όλες τις λέξεις κλειδιά σε όλους τους δυνατούς συνδυασμούς. Από τη μελέτη του τίτλου αυτών και με κριτήριο να είναι της τελευταίας δεκαετίας απερρίφθησαν 455. Μετά από μελέτη των περιλήψεων των υπόλοιπων 62 απερρίφθησαν οι 31. Στη συνέχεια από αυτές απερρίφθησαν άλλες 2 διότι δεν αναφύονταν ως πλήρη κείμενα. Τελικά είχαν μελετηθεί 29 πλήρη άρθρα εκ των οποίων απερρίφθησαν 7 από τη μελέτη του πλήρες κειμένου και 2 διότι δεν πληρούσαν τα κριτήρια ένταξης τα οποία ήταν: η γλώσσα συγγραφής να ήταν στα ελληνικά ή στα αγγλικά, ο πληθυσμός της μελέτης να ήταν μόνο νοσηλευτές/τριες όλων των ηλικιών και να ερευνούν την επαγγελματική ικανοποίηση στον κλινικό χώρο. Όμως μέσα από τη βιβλιογραφία των ερευνητικών μελετών βρέθηκε ακόμη 1 ερευνητική μελέτη η οποία πληρούσε τα κριτήρια. Τελικά είχαν συμπεριληφθεί στην διαδικασία της αξιολόγησης 19 πλήρη άρθρα εκ των οποίων απερρίφθησαν 2, γιατί στο δείγμα ήταν εγγεγραμμένοι νοσηλευτές γενικά, δεν ήταν μόνο του κλινικού χώρου. Η διαδικασία της αναζήτησης συνοψίζεται στο πιο πάνω διάγραμμα 1. Τα άρθρα αυτά εκτιμήθηκαν για τη συνάφεια, τη μεθοδολογία, την αξιοπιστία, και μόνο τα άρθρα με σημαντικά ευρήματα είχαν συμπεριληφθεί.

#### 4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Σε παγκόσμιο επίπεδο, διαπιστώνεται μια αυξανόμενη τάση από τους νοσηλευτές να εγκαταλείπουν τις θέσεις εργασίας στα νοσηλευτικά ιδρύματα. Σε μια συγχρονική μελέτη παρατήρησης οι Λαμπράκη και συν. (2016) διερεύνησαν τις προσδοκίες και τους παράγοντες ικανοποίησης του νοσηλευτικού προσωπικού από την εργασία του σε ένα δημόσιο γενικό νοσοκομείο της Κρήτης. Τον πληθυσμό της μελέτης αποτέλεσε το νοσηλευτικό προσωπικό (n=104) όλων των βαθμίδων που εργάζονταν στο Γενικό Νοσοκομείο Αγίου Νικολάου Κρήτης. Το τελικό δείγμα το αποτέλεσαν n=78 νοσηλευτές (ποσοστό ανταπόκρισης 75%) με μέσο όρο ηλικίας (ΜΟΗ) 43 έτη (42,9±5,9) και το 90,4% ήταν γυναίκες. Η συλλογή των δεδομένων έγινε με την χρήση σταθμισμένου ερωτηματολογίου, με δύο ενότητες κλειστών ερωτήσεων. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου ήταν ανώνυμη και πριν τη χρήση πάρθηκε άδεια των κατασκευαστών του. Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων έγινε με τη χρήση του λογισμικού πακέτου Statistical Package for Social Sciences (SPSS, έκδοση 21.0) και εφαρμόστηκαν παραμετρικοί και μη παραμετρικοί έλεγχοι με επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας  $p < 0,5\%$ . Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης η επαγγελματική ικανοποίηση των συμμετεχόντων ήταν στο 69,2%. Οι παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης αναφέρθηκαν η σχέση με τους ασθενείς (83,3%, n=45), η σχέση των νοσηλευτών με άλλους επαγγελματίες υγείας (81,5%, n=44), η αναγνώριση της προσφοράς (72,2%, n=39), καθώς και το ιδιαίτερο αντικείμενο της εργασίας (75,9%, n=41). Ως παράγοντες δυσαρέσκειας αναδείχθηκαν το ύψος των αποδοχών και οι δύσκολες συνθήκες εργασίας (83,3%, n=20), η μη αναγνώριση της προσφοράς (62,5%, n=15) και η έλλειψη προοπτικών εξέλιξης στο νοσοκομείο (58,3%, n=14).

Αρκετοί ερευνητές πιστεύουν ότι η προώθηση της ηθικής στον χώρο της εργασίας δίνει την δυνατότητα στους εργαζομένους να αντιμετωπίσουν καλύτερα θέματα δεοντολογίας, στρες, και άλλες αιτίες που οδηγούν στην μείωση της επαγγελματικής ικανοποίησης. Οι Joolae et al. (2013) σε μια ποσοτική μελέτη συσχέτισης διερεύνησαν την σχέση μεταξύ του εργασιακού κλίματος και της ΕΙ των νοσηλευτών, σε ένα πανεπιστημιακό νοσοκομείο στην

Τεχεράνη του Ιράν. Αναλυτικότερα, μελέτησαν το επίπεδο της ΕΙ, την επίδραση των προσωπικών χαρακτηριστικών και του εργασιακού κλίματος στην εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών. Το δείγμα της μελέτης το αποτέλεσαν n=210 νοσηλευτές/τριες μετά από στρωματοποιημένη δειγματοληψία με αναλογική κατανομή. Το δείγμα των νοσηλευτών, οι οποίοι εργάζονταν στα επείγοντα, σε χειρουργικούς και καρδιολογικούς θαλάμους και σε μονάδες εντατικής θεραπείας επιλέχθηκε τυχαία. Όλοι οι συμμετέχοντες ήταν κάτοχοι πτυχίου ή και μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Η συλλογή των δεδομένων έγινε με την χρήση 2 ερωτηματολογίων, του Olson Moral Climate Questionnaire και του Minnesota Job Satisfaction questionnaire. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης βρέθηκε μια σημαντική συσχέτιση μεταξύ του εργασιακού κλίματος και του επιπέδου επαγγελματικής ικανοποίησης μεταξύ των νοσηλευτών. Μεταξύ των δημογραφικών μεταβλητών φάνηκε ότι οι βάρδιες, το ύψος εισοδήματος και το είδος των καθηκόντων είχαν επίσης σημαντική συσχέτιση με την ΕΙ.

Η επαγγελματική ικανοποίηση μεταξύ των νοσηλευτών είναι υψίστης σημασίας για τους οργανισμούς υγειονομικής περίθαλψης, επειδή οι ικανοποιημένοι νοσηλευτές είναι πιο πιθανό να επιθυμούν να εργάζονται στο ίδιο νοσηλευτήριο ίδρυμα. Σε μια συγχρονική μελέτη οι Kaddourah et al. (2013) διερεύνησαν το επίπεδο ΕΙ και την επίδραση των προσωπικών χαρακτηριστικών στο εργασιακό περιβάλλον των νοσηλευτών. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στον Λίβανο τον Οκτώβριο του 2010 και το δείγμα αποτέλεσαν n=178 νοσηλευτές/τριες (67,9% γυναίκες), άνω των 21 ετών, με τουλάχιστο ένα έτος εργασιακής εμπειρίας. Η συλλογή των δεδομένων έγινε με την χρήση ερωτηματολογίου το οποίο διαμορφώθηκε με βάση την Work Quality Index Scale (WQI) των Whitney and Putzier. Το εργαλείο αυτό μετρούσε την εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών, την ποιότητα της εργασίας τους και τα χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος της εργασίας τους. Το ποσοστό ανταπόκρισης ήταν 78,7% (140 νοσηλευτές). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης οι 111 νοσηλευτές ήταν σημαντικά ικανοποιημένοι με τις θέσεις εργασίας τους. Οι 65 νοσηλευτές δεν ήταν ικανοποιημένοι με τους μισθούς τους και σχεδόν οι μισοί από τους νοσηλευτές δεν ήταν ευχαριστημένοι με την αναλογία νοσηλευτή ανά αριθμό ασθενών, την αυτονομία και με τον ελεύθερο χρόνο που είχαν στην διάθεση τους για την συζήτηση προβλημάτων με συναδέλφους. Επιπλέον, η πλειοψηφία δήλωσε ότι οι παράγοντες που

ελαττώνουν την επαγγελματική ικανοποίηση πιθανό να οδηγήσουν τους νοσηλευτές στην αλλαγή εργασίας.

Η επαγγελματική ικανοποίηση έχει περιγραφεί ως ο βαθμός στον οποίο αρέσει στους εργαζόμενους η εργασία τους. Σε μια ποσοτική μελέτη συσχέτισης οι Kvist et al. (2012) αξιολόγησαν την εργασιακή ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού με την χρήση μιας ειδικής κλίμακας. Συνάμα, στόχος ήταν και ο εντοπισμός των διαφορών στην εργασιακή ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού σε συσχέτιση με τις δημογραφικές μεταβλητές. Η έρευνα έγινε στην Φινλανδία το 2007 και τη πρώτη φάση της έρευνας αποτέλεσε η δημιουργία κλίμακας ικανοποίησης από την εργασία μέσω συστηματικής ανασκόπησης της βιβλιογραφίας. Η εγκυρότητα και η αξιοπιστία της κλίμακας αξιολογήθηκε βάση διάφορων ψυχομετρικών χαρακτηριστικών. Ακολούθησε μια πιλοτική μελέτη με την χρήση της συγκεκριμένης κλίμακας η οποία περιλάμβανε 53 στοιχεία για την εργασιακή ικανοποίηση καθώς και δημογραφικά στοιχεία. Η μελέτη ολοκληρώθηκε με την συμμετοχή  $n=2,708$  νοσηλευτών (2386 γυναίκες) από 4 μεγάλα νοσοκομεία στην Φινλανδία. Η συλλογή των δεδομένων έγινε με την χρήση ανώνυμου ερωτηματολογίου. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης  $n=172$  άτομα δεν ήταν ικανοποιημένα από την εργασία τους. Το νοσηλευτικό προσωπικό είχε σχετικά ψηλά ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης. Η μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση προερχόταν από την παροχή κινήτρων για την εργασία και λιγότερο από της απαιτήσεις της εργασίας. Η κλίμακα εργασιακής ικανοποίησης φάνηκε να είναι ένα αξιόπιστο και έγκυρο εργαλείο για την μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία.

Η επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών δεν επηρεάζει μόνο την ποιότητα της νοσηλευτικής φροντίδας αλλά και την ικανοποίηση των ασθενών, κατά συνέπεια το επίπεδο ικανοποίησης των νοσηλευτών σε ιδρύματα υγειονομικής περίθαλψης είναι πολύ σημαντικό. Οι Lorber & Skela-Savic (2012) διενέργησαν μια ποσοτική περιγραφική μελέτη με σκοπό να καθορίσουν το επίπεδο ικανοποίησης των νοσηλευτών σε νοσοκομεία στην Σλοβενία και να διερευνήσουν τους παράγοντες που επηρεάζουν την εν λόγω ικανοποίηση. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το 2009 σε 4 μεγάλα νοσοκομεία και το δείγμα αποτέλεσαν  $n=750$  εργαζόμενοι. Η συλλογή των δεδομένων έγινε με την χρήση ανώνυμου ερωτηματολογίου, το οποίο διαμορφώθηκε από τους ίδιους τους ερευνητές. Το

ερωτηματολόγιο περιλάμβανε μεταβλητές, όπως ηλικία, έτη υπηρεσίας, συμπεριφορά και ικανότητες των δικαστικών νοσηλευτικών στελεχών, καθώς και μεταβλητές όπως η ικανοποίηση από την εργασία, τους συναδέλφους και τον μισθό. Αναλυτικότερα, 110 ανώνυμα ερωτηματολόγια στάλθηκαν σε ανώτερα νοσηλευτικά στελέχη τα οποία ήταν επικεφαλείς σε τμήματα, μονάδες ή κλινικές, ενώ τα υπόλοιπα 640 στάλθηκαν στους υπόλοιπους νοσηλευτές. Από τα 750 ερωτηματολόγια επιστράφηκε το 68,8%, 14 ημέρες αργότερα πλήρως συμπληρωμένα. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης βρέθηκε ότι ανώτερα νοσηλευτικά στελέχη είχαν σημαντικά ψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τους υπόλοιπους νοσηλευτές. Οι συμμετέχοντες σημείωσαν ως σημαντικότερους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης τις καλές συνθήκες εργασίας, τις καλές εργασιακές σχέσεις, τον μισθό, τον έπαινο από τους ανώτερους, την ευθύνη της εργασίας, την αυτονομία και τον ελεύθερο χρόνο.

Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να οδηγήσει σε ελάττωση της εργασιακής ικανοποιήσεως και μπορεί να συμβεί σε άτομα σε άτομα που εργάζονται εντατικά με πλήθος άλλων ατόμων υπό την πίεση του χρόνου. Οι Σταυριανόπουλος και συν. (2011) σε μια ποσοτική περιγραφική μελέτη διερεύνησαν τους παράγοντες που συντελούν την πρόκληση του άγχους και της κόπωσης, της ικανοποίησης και της αυτοεκτίμησης που βιώνει το νοσηλευτικό προσωπικό κατά την άσκηση του επαγγέλματος του. Η μελέτη πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα μεταξύ Μάιο και Οκτώβριο του 2008. Το δείγμα αποτέλεσαν n=167 νοσηλευτές και βοηθοί νοσηλευτές ηλικίας 20-60 ετών από 3 μεγάλα νοσοκομεία στην Ελλάδα. Ως εργαλείο μέτρησης χρησιμοποιήθηκε ανώνυμο δομημένο ερωτηματολόγιο αποτελούμενο από 63 ερωτήσεις. Για τον έλεγχο της συναισθηματικής κατάστασης του δήγματος όσο αφορά το επίπεδο άγχους, κόπωσης, αυτοεκτίμησης και ικανοποίησης δημιουργήθηκε μια παράγωγος παράμετρος, η εκτίμηση της συναισθηματικής κατάστασης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης το 56% (94 νοσηλευτές) είχαν μέτρια συναισθηματική κατάσταση και το 41,9% (70 νοσηλευτές) είχαν καλή έως πολύ καλή συναισθηματική κατάσταση. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι γυναίκες ανέφεραν σε μεγαλύτερο ποσοστό ‘καλή έως πολύ καλή’ συναισθηματική κατάσταση σε σύγκριση με τους άνδρες. Επιπλέον, βρέθηκε ότι όσο περισσότερα τα χρόνια υπηρεσίας των ερωτηθέντων τόσο περισσότερο αυτοί δηλώσαν ότι κουράζονται στη διάρκεια της βάρδιας τους. Ως κυριότερη αιτία κόπωσης αναφέρθηκε η έλλειψη προσωπικού. Οι άνδρες

νοσηλευτές δηλώσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους έναντι των γυναικών. Σε πολύ υψηλότερο ποσοστό (50,0%) οι άνδρες ερωτηθέντες είναι ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους 'συχνά' και 'πολύ συχνά' έναντι των γυναικών που είναι ικανοποιημένες από το επάγγελμά τους 'συχνά' και 'πολύ συχνά' σε ποσοστό 31,1%.

Οι Al-Doski & Ariz (2010) σε μια περιγραφική ποσοτική μελέτη διερεύνησαν την εργασιακή ικανοποίηση και των παραγόντων που την επηρέαζαν σε νοσηλευτές/τριες που εργάζονταν σε 4 δημόσια νοσοκομεία στην πόλη Erbil στο Iraq. Το τυχαίο δείγμα το αποτέλεσαν 200 νοσηλευτές/τριες (62,5% γυναίκες) ηλικίας <30 ετών 31%, 30-39 ετών 45,5%, 40-49 ετών 17,5%, 50-59 ετών 6% που εργάζονταν σε 4 γενικά νοσοκομεία στην Erbil, από το Φεβρουάριο του 2009 έως τα μέσα του Σεπτεμβρίου 2009. Η συλλογή των δεδομένων έγινε με τη χρήση ερωτηματολόγιο το οποίο συντάχθηκε από τους ίδιους τους ερευνητές και απαντήθηκε σε προσωπική συνέντευξη. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης συσχετίστηκαν θετικά με την μειωμένη ΕΙ δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως το μορφωτικό επίπεδο και τα χρόνια υπηρεσίας. Νοσηλευτές/τριες με περισσότερα χρόνια υπηρεσίας και με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο βρέθηκε να είχαν υψηλότερο δείκτη ΕΙ. Το φύλο δεν βρέθηκε να συσχετίζεται θετικά ή αρνητικά ενώ η οικογενειακή κατάσταση βρέθηκε να συσχετίζεται αρνητικά στους/στις ανύπαντρους/ες.

Υπό το πρίσμα της τρέχουσας ανησυχίας για έλλειψη προσωπικού, η πρόθεση των νοσηλευτών για έξοδο από το επάγγελμα είναι ένα θέμα υψίστης σημασίας. Σε μια συγχρονική μελέτη οι Kalisch et al. (2010) διερεύνησαν την επίδραση των χαρακτηριστικών του τμήματος, τα χαρακτηριστικά του προσωπικού και την ομαδική εργασία σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση. Η έρευνα έγινε το 2009 στις ΗΠΑ και το δείγμα αποτέλεσαν n=3,675 νοσηλευτές από 5 νοσοκομεία και 80 μονάδες φροντίδας. Η συλλογή των δεδομένων έγινε με την χρήση ερωτηματολογίου 33 ερωτήσεων, το οποίο περιλάμβανε ερωτήσεις σχετικά με τα χαρακτηριστικά του προσωπικού (εκπαίδευση, εμπειρία, φύλο), και προγράμματα εργασίας (βάρδιες, ώρες εργασίας). Επίσης, μετρούσε τις αντιλήψεις σχετικά με την στελέχωση του τμήματος, την ικανοποίηση από την τρέχουσα θέση του κάθε συμμετέχοντα καθώς και την γενική ικανοποίηση για το νοσηλευτικό επάγγελμα. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης βρέθηκε ότι στην ομάδα των νοσηλευτών που εργάζονταν σε εντατικές μονάδες υγείας, η συνεργασία του

προσωπικού αλλά και η επαρκής στελέχωση οδηγεί σε υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης. Επιπλέον, η εκπαίδευση, το φύλο και ο τίτλος φάνηκε να επηρεάζει επίσης την επαγγελματική ικανοποίηση.

Σε μια ποσοτική μελέτη συσχέτισης οι Μαρνέρας και συν. (2010) είχαν διερευνήσει την εργασιακή ικανοποίηση καθώς και το παροδικό και ιδιοσυγκρασιακό άγχος των νοσηλευτών/τριών που εργάζονταν στο χώρο των νεφρολογικών κέντρων σε νοσοκομεία της 6<sup>ης</sup> Υγειονομικής Περιφέρειας στην Ελλάδα. Το αρχικό δείγμα το αποτέλεσαν 160 νοσηλευτές/τριες (82.4% γυναίκες) με ποσοστό ανταπόκρισης 75% (n=120), ηλικίας <35 ετών 30.8%, 35-40 ετών 35,8%, >40 ετών 33,3% και με μέσος όρος ηλικίας (ΜΟΗ) 37,6 ετών, που εργάζονταν σε μονάδες τεχνητού νεφρού και νεφρολογικές κλινικές από τον 1 έως τον 6/2008. Η συλλογή των δεδομένων έγινε με ερωτηματολόγιο βασισμένο στη κλίμακα τύπου Likert (πενταβάθμια κλίμακα: καθόλου, λίγο, μέτρια, πολύ και πάρα πολύ). Το άγχος των νοσηλευτών αξιολογήθηκε με τη χρήση της κλίμακας State-Trait Anxiety Inventory (STAI) που κατασκευάστηκε από τον Spielberger το 1970 (αποτελείται από 40 προτάσεις, οι οποίες αναφέρονται σε δύο υποκλίμακες), που μεταφράστηκε στα ελληνικά και ελέγχθηκε ως προς την αξιοπιστία του. Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων έγινε με τη χρήση του στατιστικού πακέτου SPSS (έκδοσης 13.0). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης το 34,2% του νοσηλευτικού προσωπικού δήλωσε ότι οι απαιτήσεις του συγκεκριμένου χώρου επηρεάζουν από πολύ έως πάρα πολύ αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους, ενώ το 35% των νοσηλευτών/τριών δήλωσε ότι οι απαιτήσεις της εργασίας τους επηρεάζουν από πολύ έως πάρα πολύ αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην οικογένειά τους. Επίσης βρέθηκε ότι το 49,2% των νοσηλευτών/τριών έχουν μέτρια ικανοποίηση από το αντικείμενο εργασίας, το 2,5% καθόλου, το 6,7% λίγο, το 30% πολύ και το 11,7% πάρα πολύ. Σχετικά με την ικανοποίηση από τη θέση εργασίας το 45% των νοσηλευτών/τριών δήλωσαν μέτρια, το 5,8% καθόλου, το 6,7% λίγο, το 34,2% πολύ και το 8,3% πάρα πολύ. Συνάμα τα επίπεδα περιστασιακού άγχους βρέθηκαν σημαντικά υψηλότερα στους νοσηλευτές που ήταν καθόλου έως μέτρια ικανοποιημένοι συγκριτικά με αυτούς που ήταν πολύ έως πάρα πολύ ικανοποιημένοι τόσο από το αντικείμενο της εργασίας τους (p=0,048) όσο και από τη θέση στην εργασία τους (p=0,012). Μικρότερη ικανοποίηση φάνηκε να υπάρχει από την πληροφόρηση που ελάμβαναν οι νοσηλευτές/τριες για την πολιτική που εφάρμοζε η διοίκηση του

νοσοκομείου και αφορούσε στην εργασιακή ομάδα τους (μέση τιμή=-0,55) ενώ ακολουθούσε η ενημέρωση που ελάμβαναν από τον προϊστάμενό τους (μέση τιμή=0,19).

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση και την υγεία των εργαζομένων στα επαγγέλματα υγείας έχει καθοριστική σημασία για την επιτυχία ενός συστήματος υγείας Σε μια ποσοτική μελέτη συσχέτισης οι Μπόρου και συν. (2010) διερεύνησαν τους παράγοντες που επηρεάζουν την ΕΙ των εργαζομένων στα επαγγέλματα υγείας στην Ελλάδα. Το αρχικό δείγμα της μελέτης το αποτέλεσαν 500 επαγγελματίες υγείας, που εργάζονταν διανεμήθηκε έναν ερωτηματολόγιο στα 2 νομαρχιακά γενικά νοσοκομεία της Λαμίας και στο Περιφερειακό Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο Λάρισας. Το τελικό δείγμα ήταν n=386 επαρκώς συμπληρωμένα ερωτηματολόγια από άτομα, 20-65 ετών, 24,1% άνδρες και 75,4% γυναίκες. Η συλλογή των δεδομένων της μελέτης έγινε με τη χρήση του τροποποιημένου ανώνυμου ερωτηματολογίου των Muller & McCloskey (MMSS) Price & Muller για την αξιολόγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης, με κλειστού τύπου ερωτήσεις και βασισμένο σε κλίμακα Likert. Για τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS (έκδοσης 15.0) και επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας  $P\text{-value}<0,05$ . Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης οι παράγοντες στους οποίους οι νοσηλευτές εμφανίζουν μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση είναι ο εργασιακός φόρτος, οι ευκαιρίες εξέλιξης και η συναδελφικότητα.

Στη ποσοτική περιγραφική-συσχέτισης μελέτη τους οι Abushaikha and Saca-Hazboun (2009) διερεύνησαν την ΕΙ σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση σε νοσηλευτές που εργάζονταν σε 5 νοσοκομεία στη Παλαιστίνη. Το τυχαίο τελικό δείγμα το αποτέλεσαν 152 νοσηλευτές/τριες (73.7% γυναίκες) από τους/τις 255 που ήταν αρχικά, με ποσοστό ανταπόκρισης 59.6% ηλικίας 24-58 ετών με ΜΗ=30.9, το 61.8% ήταν παντρεμένοι/ες, το 52% είχαν πιστοποιητικό, το 21% δίπλωμα και το 27% πτυχίο. Η συλλογή των δεδομένων έγινε την περίοδο 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου έως 31<sup>η</sup> Μαρτίου του 2000 με τη χρήση των ερωτηματολογίων Maslach burnout inventory (MBI) και του Minnesota satisfaction questionnaire (MSQ). Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων έγινε με τη χρήση του στατιστικού προγράμματος SAS (έκδοσης 6.03). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης οι ερωτηθέντες ανέφεραν μέτρια επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία (84.2%) και μέτρια επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Ως σημαντικοί παράγοντες ΕΙ βρέθηκε



να ήταν οι ηθικές αξίες και οι κοινωνικές υπηρεσίες, ενώ οι προϊστάμενοι (85.5%), οι ευθύνες (78.3%), η επαγγελματική ανέλιξη (41.4%) και η πολιτική του νοσοκομείου βρέθηκε να ήταν παράγοντες που οδηγούσαν σε μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία.

Σε μια άλλη ποσοτική μελέτη συσχέτισης οι Al-Elzei et al. (2009) διερεύνησαν τους παράγοντες που σχετίζονταν με την ΕΙ των νοσηλευτών που εργάζονταν σε 5 δημόσια νοσοκομεία στο Κουβέιτ. Το αρχικό δείγμα της μελέτης το αποτέλεσαν 500 νοσηλευτές/τριες από 35 διαφορετικές χώρες και με μόνο το 12% να ήταν ντόπιοι από το σύνολο των 3032 νοσηλευτών/τριών. Το τελικό δείγμα ήταν 436 νοσηλευτές/τριες (83.7% γυναίκες) ηλικίας <30 ετών 29.6% και >30 ετών 70.4%, με ποσοστό ανταπόκρισης 87.2% αφού ήταν αυτοί/ές που είχαν απαντήσει και επιστρέψει το ερωτηματολόγιο, το 65.1% των νοσηλευτών/τριών κατείχαν δίπλωμα και το 34.9% πτυχίο, το 74.5% ήταν ανύπαντροι/ες και το 67.2% είχαν επαγγελματική εμπειρία και σε άλλες χώρες. Η συλλογή των δεδομένων έγινε με τη χρήση του ερωτηματολογίου McCloskey-Mueller (MMSS) στη κλίμακα Likert. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης βρέθηκαν πέντε παράγοντες που επηρέασαν την ΕΙ των νοσηλευτών/τριών. Οι επαγγελματικές ευκαιρίες και η επιβράβευση από εξωτερικούς παράγοντες συσχετίστηκαν αρνητικά με την ΕΙ ενώ η αναγνώριση της εργασίας, το ωράριο εργασίας και η αυτονομία συσχετίστηκαν θετικά παρόλο που τα επίπεδα ικανοποίησης δεν ήταν υψηλά. Η σχέση της ΕΙ με την εθνικότητα και την οικογενειακή κατάσταση βρέθηκε να ήταν θετική, ωστόσο το υψηλότερο επίπεδο μόρφωσης βρέθηκε να είχε αντίστροφη σχέση με την ΕΙ.

Σε μια άλλη περιγραφική μελέτη συσχέτισης οι Ho et al. (2009) διερεύνησαν τις επιδράσεις της εναλλαγής θέσης/τμήμα (rotation) και το ρόλο του άγχους μεταξύ των νοσηλευτών, σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και την οργανωτική δέσμευση. Ειδικότερα, εξέτασαν κατά πόσο το στρες θα μπορούσε να επηρεάσει την επαγγελματική ικανοποίηση και κατά πόσο το σύστημα εναλλαγής θέσης/τμήμα (rotation) θα μπορούσε να ενθαρρύνει τους νοσηλευτές να κατανοήσουν το όραμα του οργανισμού που εργάζονται και να συσχετιστούν με αυτό αυξάνοντας έτσι την εργασιακή τους ικανοποίηση. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στην Ταιβάν την περίοδο μεταξύ Οκτώβριου και Δεκεμβρίου 2006. Το δείγμα της μελέτης το αποτέλεσαν n=650 νοσηλευτές οι οποίοι είχαν εναλλαγή θέσης/τμήματος (rotation), από 2 μεγάλα νοσοκομεία. Στους υποψήφιους στάλθηκε ένα

ειδικά διαμορφωμένο ανώνυμο ερωτηματολόγιο και το οποίο επέστρεψαν πλήρως συμπληρωμένο το 81,8% (532 νοσηλευτές) 2 μήνες αργότερα. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης βρέθηκε ότι το σύστημα εναλλαγής θέσης μεταξύ των νοσηλευτών έχει θετική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών. Το σύστημα εναλλαγής θέσης έχει επιπτώσεις στην οργανωτική δέσμευση, και η εργασιακή ικανοποίηση έχει θετική επίδραση στην οργανωτική δέσμευση. Ωστόσο, το στρες παίζει αρνητικό ρόλο στην εργασιακή ικανοποίηση και στην οργανωτική δέσμευση.

Οι Hwang et al. (2009) σε μια συγχρονική μελέτη σύγκριναν τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών της Κορέας και της Κίνας. Το συνολικό δείγμα της μελέτης το αποτέλεσαν n=1286 νοσηλευτές. Οι 693 νοσηλευτές ήταν από 3 νοσοκομεία της Κίνας και οι 593 νοσηλευτές ήταν από 2 νοσοκομεία της Κορέας. Το ποσοστό ανταπόκρισης ήταν 97,1% και 99% για το δείγμα από την Κορέα και την Κίνα αντίστοιχα. Ο μέσος όρος ηλικίας του δείγματος ήταν 32,0 και 28,6 έτη για τους νοσηλευτές από την Κορέα και την Κίνα αντίστοιχα. Η μέση κλινική εμπειρία ήταν 9,1 και 8,2 έτη για τους νοσηλευτές από την Κορέα και την Κίνα αντίστοιχα. Οι συμμετέχοντες είχαν θετική στάση απέναντι στον επαγγελματισμό. Η συλλογή των δεδομένων έγινε με τη χρήση ενός ειδικού ερωτηματολογίου, με κλειστού τύπου ερωτήσεις στη κλίμακα Likert. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης ο επαγγελματισμός ήταν κοινός παράγοντας που επηρέασε σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση. Συνάμα, ανάμεσα στους κορεάτες νοσηλευτές η ηλικία, η θέση και το τμήμα/τομέας εργασίας επηρεάζουν εξίσου σημαντικά την εργασιακή ικανοποίησή τους. Οι κινέζοι νοσηλευτές παρουσίασαν μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση που συσχετίστηκε με το μορφωτικό επίπεδο και το τμήμα/τομέας εργασίας. Σε γενικές γραμμές, οι νοσηλευτές και στις δύο ομάδες ήταν ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους, με τιμές 3,83 και 3,17 από την 5-βάθμια κλίμακα Likert, για την Κορέα και την Κίνα αντίστοιχα.

Οι Saifuddin et al. (2008) σε μια συγχρονική περιγραφική μελέτη διερεύνησαν την ΕΙ των νοσηλευτών στην Ινδονησία σε σχέση με τους κοινωνικο-δημογραφικούς παράγοντες. Το τυχαίο δείγμα το αποτέλεσαν 215 νοσηλευτές/τριες που εργάζονταν σε 21 τμήματα δημόσιων νοσοκομείων στην Ινδονησία με την πλειοψηφία (68.37%) αυτών να ήταν γυναίκες, οι περισσότεροι/ες ήταν 29 ετών, το 60% ήταν νεαροί/ες, το 67.91% ήταν

παντρεμένοι/ες και το 60% κατείχαν πτυχίο νοσηλευτικής. Η συλλογή των δεδομένων έγινε τον Ιανουάριο του 2008 με τη χρήση ερωτηματολογίου βασισμένο στη θεωρία του Herzberg (Herzberg's Dual Factors Motivation Theory) αφού είχε συνταχθεί στα αγγλικά είχε μεταφραστεί στα ινδονησιακά και είχε προηγουμένως ελεγχθεί ως προς την εγκυρότητα και την αξιοπιστία του. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης η ΕΙ των νοσηλευτών/τριών ήταν σε μέτρια επίπεδα (49.3%). Συνάμα βρέθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου, της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της διάρκειας αυτής, της επαγγελματικής αναγνώρισης, του μισθού και των ωφελημάτων, τις συνθήκες εργασίας και του ελεύθερου χρόνου για ταξίδια ψυχαγωγίας.

Σε μια ποσοτική συγχρονική περιγραφική μελέτη οι Zaghoul et al. (2008) διερεύνησαν την ΕΙ σε σχέση με τον προβλεπόμενο κύκλο εργασιών των νοσηλευτών/τριών στο πανεπιστημιακό νοσοκομείο στη Σαουδική Αραβία. Το δείγμα το αποτέλεσαν 276 νοσηλευτές/τριες (241 γυναίκες) από το σύνολο των 499 που εργάζονταν σε διάφορα τμήματα του King Faisal University's Hospital στη Al-Khobar της Σαουδικής Αραβίας, με ποσοστό ανταπόκρισης 55.3%, ηλικίας >20 ετών 63 άτομα, >30 103, >40 64 και >50 46, οι 209 ήταν παντρεμένοι/ες, οι 150 κατείχαν δίπλωμα νοσηλευτικής και οι 126 κατείχαν πτυχίο. Η συλλογή των δεδομένων έγινε τον Φεβρουάριο-Μάρτιο του 2007 με τη χρήση ερωτηματολογίου βασισμένο στη κλίμακα τύπου Likert (πενταβάθμια κλίμακα). Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων έγινε με τη χρήση του στατιστικού πακέτου SPSS (έκδοσης 10.0). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης οι νοσηλευτές/τριες ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι/ες με τις μεταβλητές του έμμεσου περιβάλλοντος, του μισθού και της προαγωγής. Επίσης ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι/ες με τα ωφελήματα, την πολιτική του νοσοκομείου και την αναγνώριση της προσφοράς. Το μοντέλο ηγεσίας και οι νέες ευκαιρίες αποτέλεσαν τους κύριους παράγοντες για τη παραμονή των νοσηλευτών/τριών στο επάγγελμα.

Σε μια ποσοτική μελέτη συσχέτισης οι Bjork et al. (2007) περιέγραψαν τους παράγοντες που συμβάλουν στην εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών/τριών και διερεύνησαν τη σχέση μεταξύ των παραγόντων ΕΙ των νοσηλευτών/τριών και τη συμμετοχή σε προγράμματα κλινικής άσκησης σε 4 νοσοκομεία στη Νορβηγία. Το αρχικό δείγμα της μελέτης το αποτέλεσαν 4650 νοσηλευτές/τριες και το τελικό δείγμα το αποτέλεσαν 2095

νοσηλευτές/τριες (91% γυναίκες), με ποσοστό ανταπόκρισης 45.5%, με ΜΗ= 37.5 έτη ηλικίας 21-72 ετών, οι 1281 (72%) ήταν παντρεμένοι/ες, το 47.1% είχε κάποιο είδος συνεχιζόμενης εκπαίδευσης. Η συλλογή των δεδομένων έγινε με τη χρήση του ερωτηματολογίου IWS (Stamps and Piedmonte, 1986) και η στατιστική ανάλυση των δεδομένων έγινε με τη χρήση του στατιστικού πακέτου SPSS (έκδοσης 12.0). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης η αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους και ακολούθως ο μισθός και η αυτονομία στην άσκηση καθηκόντων κατατάχθηκαν στους πιο σημαντικούς παράγοντες που επηρεάζουν την ΕΙ των Νορβηγών νοσηλευτών/τριών. Ενώ αντίθετα οι απαιτήσεις τις εργασίας, το επαγγελματικό κύρος και η οργανωσιακή πολιτική δεν θεωρήθηκαν εξίσου σημαντικοί παράγοντες. Επίσης δεν υπήρξε σημαντική διαφορά στο βαθμό ΕΙ μεταξύ των συμμετεχόντων και των μη συμμετεχόντων σε προγράμματα κλινικής άσκησης. Η περαιτέρω εκπαίδευση και η ευκαιρία για επαγγελματική ανέλιξη συσχετίστηκε με την αυξημένη πρόθεση των νοσηλευτών/τριών να παραμείνουν στον οργανισμό.

**Πίνακας 1: Συγκεντρωτικός πίνακας αποτελεσμάτων**

Μελέτη/Χώρα	Σκοπός	Σχεδιασμός	Δείγμα, μέθοδος	Εργαλείο/α	Αποτελέσματα
1) Λαμπράκη και συν. (2016) Ελλάδα	Να διερευνηθούν οι προσδοκίες και οι παράγοντες ικανοποίησης του νοσηλευτικού προσωπικού από την εργασία του σε ένα δημόσιο γενικό νοσοκομείο	Συγχρονική μελέτη παρατήρησης	n=78 νοσηλευτές/τριες με ΜΟΗ 43 έτη 90,4% γυναίκες, ΠΑ=75%	Σταθμισμένο Ερωτηματολόγιο Ανάλυση με SPSS p<0,5%. <u>Αξιοπιστία:</u> Ναι <u>Εγκυρότητα:</u> Ναι	Η ΕΙ των συμμετεχόντων ήταν στο 69,2%. Οι παράγοντες ΕΙ ήταν η σχέση με τους ασθενείς (83,3%), η σχέση των νοσηλευτών με άλλους επαγγελματίες υγείας (81,5%), η αναγνώριση της προσφοράς (72,2%) και το ιδιαίτερο αντικείμενο της εργασίας (75,9%, n=41). Οι παράγοντες δυσαρέσκειας ήταν το ύψος των αποδοχών και οι δύσκολες συνθήκες εργασίας (83,3%), η μη αναγνώριση της προσφοράς (62,5%) και η έλλειψη προοπτικών εξέλιξης
2) Joolae et al. (2013) Ιράν	Να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ του εργασιακού κλίματος και της ΕΙ των νοσηλευτών, σε ένα πανεπιστημιακό νοσοκομείο στην Τεχεράνη	Ποσοτική μελέτη συσχέτισης	n=210 νοσηλευτές/τριες στρωματοποιημένη δειγματοληψία	Ερωτηματολόγιο Olson Moral Climate και Minnesota Job Satisfaction <u>Αξιοπιστία:</u> Ναι <u>Εγκυρότητα:</u> Ναι	Βρέθηκε μια σημαντική συσχέτιση μεταξύ του εργασιακού κλίματος και του επιπέδου ΕΙ μεταξύ των νοσηλευτών. Οι βάρδιες, το ύψος εισοδήματος και το είδος των καθηκόντων είχαν επίσης σημαντική συσχέτιση με την ΕΙ.
3) Kaddourah et al. (2013) Λίβανο	Να διερευνηθεί το επίπεδο ΕΙ και η επίδραση των προσωπικών χαρακτηριστικών στο εργασιακό περιβάλλον των νοσηλευτών	Συγχρονική μελέτη	n=178 νοσηλευτές/τριες, 67, 99% γυναίκες, >21 ετών, με τουλάχιστο ένα έτος εργασιακής εμπειρίας ΠΑ=78,7%	Ερωτηματολόγιο Work Quality Index Scale (WQI) <u>Αξιοπιστία:</u> Ναι <u>Εγκυρότητα:</u> Ναι	Οι 111 νοσηλευτές ήταν ικανοποιημένοι με τις θέσεις εργασίας τους. Οι 65 νοσηλευτές δεν ήταν ικανοποιημένοι με τους μισθούς τους και σχεδόν οι μισοί από τους νοσηλευτές δεν ήταν ευχαριστημένοι με την αναλογία νοσηλευτή ανά αριθμό ασθενών, την αυτονομία και με τον ελεύθερο χρόνο που είχαν στην διάθεση τους για την συζήτηση προβλημάτων με συναδέλφους.
4) Kvist et al. (2012) Φινλανδία	Να αξιολογηθεί η ΕΙ του νοσηλευτικού προσωπικού με την χρήση μιας ειδικής κλίμακας	Ποσοτική μελέτη συσχέτισης	n=2.708 νοσηλευτών (2386 γυναίκες) από 4 μεγάλα νοσοκομεία	Ανώνυμο ερωτηματολόγιο, με 53 στοιχεία <u>Αξιοπιστία:</u> Ναι <u>Εγκυρότητα:</u> Ναι	Τα n=172 άτομα (από 2708) δεν ήταν ικανοποιημένα από την εργασία τους. Το νοσηλευτικό προσωπικό είχε σχετικά ψηλά ποσοστά ΕΙ. Η μεγαλύτερη ΕΙ προερχόταν από την παροχή κινήτρων για την εργασία και λιγότερο από της απαιτήσεις της εργασίας.
5) Lorber & Skela-Savic (2012) Σλοβενία	Να καθοριστεί το επίπεδο ΕΙ των νοσηλευτών σε νοσοκομεία και να	Ποσοτική περιγραφική μελέτη	n=750 νοσηλευτές 4 μεγάλα νοσοκομεία 110 ανώτερα νοσηλ. στελέχη	Ανώνυμο ερωτηματολόγιο, από τους ίδιους τους ερευνητές	Τα ανώτερα νοσηλευτικά στελέχη είχαν σημαντικά ψηλότερα επίπεδα ΕΙ από τους υπόλοιπους νοσηλευτές. Οι σημαντικότεροι παράγοντες ΕΙ ήταν οι καλές συνθήκες εργασίας, καλές εργασιακές σχέσεις,

	διερευνηθούν οι παράγοντες EI		640 νοσηλευτές ΠΑ=68,8%	<u>Αξιοπιστία:</u> Ναι <u>Εγκυρότητα:</u> Ναι	ο μισθός, ο έπαινος από ανωτέρους, η ευθύνη της εργασίας, η αυτονομία και ο ελεύθερος χρόνος.
6) Σταυριανό-πouλος και συν. (2011) Ελλάδα	Να διερευνηθούν οι παράγοντες που συντελούν την πρόκληση άγχους και κόπωσης, EI και αυτοεκτίμησης που βιώνει το νοσηλευτικό προσωπικό κατά την άσκηση του επαγγέλματός του	Ποσοτική περιγραφική μελέτη	n=167 νοσηλευτές ηλικίας 20-60 ετών από 3 μεγάλα νοσοκομεία	Ανώνυμο δομημένο ερωτηματολόγιο αποτελούμενο από 63 ερωτήσεις  <u>Αξιοπιστία:</u> Ναι <u>Εγκυρότητα:</u> Ναι	Το 56% των νοσηλευτών είχαν μέτρια συναισθητική κατάσταση και το 41,9% καλή-πολύ καλή συναισθηματική κατάσταση. Οι γυναίκες ανέφεραν σε μεγαλύτερο ποσοστό “καλή-πολύ καλή” συναισθηματική κατάσταση σε σύγκριση με τους άνδρες. Όσο περισσότερα ήταν τα χρόνια υπηρεσίας των ερωτηθέντων τόσο περισσότερο δηλώσαν ότι κουράζονται στη διάρκεια της βάρδιας τους. Κυριότερη αιτία κόπωσης αναφέρθηκε η έλλειψη προσωπικού. Οι άνδρες νοσηλευτές δηλώσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από το επάγγελμα τους έναντι των γυναικών.
7) Μαρνέρας και συν. (2010) Ελλάδα	Να διερευνηθεί η EI καθώς και το παροδικό και ιδιοσυγκρασιακό άγχος των νοσηλευτών/τριών	Ποσοτική μελέτη συσχέτισης	n=120 νοσηλευτές νεφρολογικών κέντρων σε νοσοκομεία της 6 <sup>ης</sup> Υγειονομικής Περιφέρειας, ΠΑ=75%	Ερωτηματολόγιο Likert και STAI Στατιστικό πακέτο SPSS  <u>Αξιοπιστία:</u> Ναι <u>Εγκυρότητα:</u> Ναι	Το 34,2% των νοσηλευτών δήλωσε ότι οι απαιτήσεις του συγκεκριμένου χώρου επηρεάζουν από πολύ έως πάρα πολύ αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους, ενώ το 35% δήλωσε ότι οι απαιτήσεις της εργασίας τους επηρεάζουν από πολύ έως πάρα πολύ αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην οικογένειά τους. Το 49,2% βρέθηκε να έχουν μέτρια ικανοποίηση από το αντικείμενο εργασίας, το 30% πολύ και το 11,7% πάρα πολύ. Σχετικά με την ικανοποίηση από τη θέση εργασίας το 45% των νοσηλευτών δήλωσαν μέτρια, το 34,2% πολύ και το 8,3% πάρα πολύ. Μικρότερη ικανοποίηση φάνηκε να υπάρχει από την πληροφόρηση που ελάμβαναν οι νοσηλευτές για την πολιτική που εφάρμοζε η διοίκηση του νοσοκομείου.
8) Al-Doski & Ariz (2010) Ιράκ	Να διερευνηθεί η EI των νοσηλευτών και οι παράγοντες που την επηρεάζουν	Ποσοτική περιγραφική	n=200 νοσηλευτές 4 δημόσιων νοσοκομείων, ΠΑ=75%	Ερωτηματολόγιο που συντάχθηκε από τους ίδιους τους ερευνητές  <u>Αξιοπιστία:</u> Ναι <u>Εγκυρότητα:</u> Ναι	Συσχετίστηκαν θετικά με την μειωμένη EI δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως το μορφωτικό επίπεδο και τα χρόνια υπηρεσίας. Νοσηλευτές/τριες με περισσότερα χρόνια υπηρεσίας και με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο βρέθηκε να είχαν υψηλότερο δείκτη EI. Το φύλο δεν βρέθηκε να συσχετίζεται θετικά ή αρνητικά ενώ η οικογενειακή κατάσταση βρέθηκε να συσχετίζεται αρνητικά στους/στις ανύπαντρους/ες.
9) Kalisch et al. (2010) ΗΠΑ	Να διερευνηθεί η επίδραση των	Συγχρονική μελέτη	n=3,675 νοσηλευτές από 5 νοσοκομεία	Ανώνυμο ερωτηματολόγιο	Βρέθηκε ότι στην ομάδα των νοσηλευτών που εργάζονταν σε εντατικές μονάδες υγείας, η

	χαρακτηριστικών του τμήματος και του προσωπικού και της ομαδικής εργασίας σε σχέση με την ΕΙ		και 80 νοσηλευτικές μονάδες ΠΑ=55,7%	33 ερωτήσεων <u>Αξιοπιστία:</u> Ναι <u>Εγκυρότητα:</u> Ναι	συνεργασία του προσωπικού αλλά και η επαρκής στελέχωση οδηγεί σε ψηλότερα επίπεδα ΕΙ. Επιπλέον η εκπαίδευση, το φύλο και ο τίτλος (βαθμός) βρέθηκε να επηρεάζει την ΕΙ.
10) Μπόρου και συν. (2010) Ελλάδα	Να διερευνηθούν οι παράγοντες που επηρεάζουν την ΕΙ των εργαζομένων στα επαγγέλματα υγείας	Ποσοτική μελέτη συσχέτισης	n=386 άτομα, 20-65 ετών, 24,1% άνδρες και 75,4% γυναίκες, από 3 γενικά νοσοκομεία	Τροποποιημένο ερωτηματολόγιο των Muller & McCloskey (MMSS) <u>Αξιοπιστία:</u> Ναι <u>Εγκυρότητα:</u> Ναι	Οι παράγοντες στους οποίους οι νοσηλευτές εμφανίζουν μειωμένη ΕΙ είναι ο εργασιακός φόρτος, οι ευκαιρίες εξέλιξης και η συναδελφικότητα.
11) Abushaikha & Saca-Hazboun (2009) Παλαιστίνη	Να διερευνηθεί η ΕΙ των νοσηλευτών σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση	Ποσοτική περιγραφική συσχέτισης	n=152 νοσηλευτές από 5 νοσοκομεία, ΠΑ=59.6% Στατιστικό πρόγραμμα SAS	Ερωτηματολόγιο MBI και MSQ <u>Αξιοπιστία:</u> Παραπομπή <u>Εγκυρότητα:</u> Παραπομπή	Οι ερωτηθέντες ανέφεραν μέτρια επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία (84.2%). Ως σημαντικοί παράγοντες ΕΙ βρέθηκε να ήταν οι ηθικές αξίες και οι κοινωνικές υπηρεσίες, ενώ οι προϊστάμενοι (85.5%), οι ευθύνες (78.3%), η επαγγελματική ανέλιξη (41.4%) και η πολιτική του νοσοκομείου βρέθηκε να ήταν παράγοντες που οδηγούσαν σε μειωμένη ΕΙ.
12) Al-Elezi et al. (2009) Κουβέιτ	Να διερευνηθούν οι παράγοντες που σχετίζονται με την ΕΙ των νοσηλευτών	Ποσοτική μελέτη συσχέτισης	n=436 νοσηλευτές από 5 δημόσια νοσοκομεία	Ερωτηματολόγιο MMSS σε κλίμακα Likert <u>Αξιοπιστία:</u> Ναι <u>Εγκυρότητα:</u> Ναι	Οι επαγγελματικές ευκαιρίες και η επιβράβευση από εξωτερικούς παράγοντες συσχετίστηκαν αρνητικά με την ΕΙ ενώ η αναγνώριση της εργασίας, το ωράριο εργασίας και η αυτονομία συσχετίστηκαν θετικά παρόλο που τα επίπεδα ΕΙ δεν ήταν υψηλά. Η σχέση της ΕΙ με την εθνικότητα και την οικογενειακή κατάσταση βρέθηκε να ήταν θετική, ωστόσο το ψηλότερο επίπεδο μόρφωσης βρέθηκε να είχε αντίστροφη σχέση με την ΕΙ.
13) Ho et al. (2009) Ταϊβάν	Να διερευνηθούν οι επιδράσεις της εναλλαγής τμήμα (rotation) και ο ρόλος του άγχους σε νοσηλευτές, σχετικά με την ΕΙ και την οργανωτική δέσμευση	Ποσοτική περιγραφική συσχέτισης	n=532 νοσηλευτές οι οποίοι είχαν εναλλαγή θέσης/τμήματος (rotation), από 2 μεγάλα νοσοκομεία, ΠΑ= 81,8%	Ειδικά διαμορφωμένο ανώνυμο ερωτηματολόγιο <u>Αξιοπιστία:</u> Ναι <u>Εγκυρότητα:</u> Ναι	Το σύστημα εναλλαγής θέσης μεταξύ των νοσηλευτών έχει θετική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών. Το σύστημα εναλλαγής θέσης έχει επιπτώσεις στην οργανωτική δέσμευση, και η εργασιακή ικανοποίηση έχει θετική επίδραση στην οργανωτική δέσμευση. Ωστόσο, το στρες παίζει αρνητικό ρόλο στην εργασιακή ικανοποίηση και στην οργανωτική δέσμευση.
14) Hwang et al. (2009) Κορέα & Κίνα	Να συγκρίνουν τους παράγοντες που επηρεάζουν την ΕΙ	Συγχρονική μελέτη	n=1286 νοσηλευτές, 693 από 3 νοσοκομεία της	Ειδικό ερωτηματολόγιο, με κλειστού	Ο επαγγελματισμός ήταν κοινός παράγοντας που επηρέασε σημαντικά την ΕΙ. Ανάμεσα στους κορεάτες νοσηλευτές η ηλικία, η θέση και το τμήμα/τομέας

	μεταξύ των νοσηλευτών της Κορέας και της Κίνας		Κίνας με MOH=28,6 έτη ΠΑ=97,1% 593 νοσηλευτές από 2 νοσοκομεία της Κορέας με MOH=32,0 έτη ΠΑ=99%	τύπου ερωτήσεις στη κλίμακα Likert <u>Αξιοπιστία:</u> Παραπομπή <u>Εγκυρότητα:</u> Παραπομπή	εργασίας επηρεάζουν εξίσου σημαντικά την ΕΙ. Οι κινέζοι νοσηλευτές παρουσίασαν μειωμένη ΕΙ που συσχετίστηκε με το μορφωτικό επίπεδο και το τμήμα/τομέας εργασίας. Οι νοσηλευτές και στις δύο ομάδες ήταν ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους, με τιμές 3,83 και 3,17 από την 5-βάθμια κλίμακα Likert, για την Κορέα και την Κίνα αντίστοιχα.
15) Saifuddin et al. (2008) Ινδονησία	Να διερευνηθεί η ΕΙ των νοσηλευτών σε σχέση με τους κοινωνικο-δημογραφικούς παράγοντες	Συγχρονική περιγραφική μελέτη	n=215 νοσηλευτές από 21 τμήματα δημόσιων νοσοκομείων	Ερωτηματολόγιο βασισμένο στη θεωρία Herzberg  <u>Αξιοπιστία:</u> Ναι <u>Εγκυρότητα:</u> Ναι	Η ΕΙ των νοσηλευτών/τριών ήταν σε μέτρια επίπεδα (49.3%). Σημειώθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου, της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της διάρκειας αυτής, της επαγγελματικής αναγνώρισης, του μισθού και των ωφελημάτων, τις συνθήκες εργασίας και του ελεύθερου χρόνου για ταξίδια ψυχαγωγίας.
16) Zaghoul et al. (2008) Σαουδική Αραβία	Να διερευνηθεί η ΕΙ των νοσηλευτών σε σχέση με τον προβλεπόμενο κύκλο εργασιών	Ποσοτική συγχρονική περιγραφική μελέτη	n=276 νοσηλευτές από πανεπιστημιακό νοσοκομείο, ΠΑ=55.3%	Ερωτηματολόγιο στη κλίμακα Likert Στατιστικό πακέτο SPSS <u>Αξιοπιστία:</u> Ναι <u>Εγκυρότητα:</u> Ναι	Οι νοσηλευτές ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι/ες με τις μεταβλητές του έμμεσου περιβάλλοντος, του μισθού και της προαγωγής. Επίσης ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι/ες με τα ωφελήματα, την πολιτική του νοσοκομείου και την αναγνώριση της προσφοράς. Το μοντέλο ηγεσίας και οι νέες ευκαιρίες αποτέλεσαν τους κύριους παράγοντες για τη παραμονή των νοσηλευτών στο επάγγελμα.
17) Bjork et al. (2007) Νορβηγία	Να περιγραφούν οι παράγοντες που συμβάλουν στην ΕΙ των νοσηλευτών και να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ των παραγόντων ΕΙ των νοσηλευτών/τριών και της συμμετοχής σε προγράμματα κλινικής άσκησης	Ποσοτική μελέτη συσχέτισης	n=2095 νοσηλευτές από 4 νοσοκομεία, ΠΑ=45.5%	Ερωτηματολόγιο IWS Στατιστικό πακέτο SPSS <u>Αξιοπιστία:</u> Ναι <u>Εγκυρότητα:</u> Ναι	Η αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους και ακολούθως ο μισθός και η αυτονομία στην άσκηση καθηκόντων κατατάχθηκαν στους πιο σημαντικούς παράγοντες που επηρεάζουν την ΕΙ των Νορβηγών νοσηλευτών/τριών. Ενώ αντίθετα οι απαιτήσεις τις εργασίας, το επαγγελματικό κύρος και η οργανωσιακή πολιτική δεν θεωρήθηκαν σημαντικοί παράγοντες. Επίσης δεν υπήρξε σημαντική διαφορά στο βαθμό ΕΙ μεταξύ των συμμετεχόντων και των μη συμμετεχόντων σε προγράμματα κλινικής άσκησης. Η περαιτέρω εκπαίδευση και η ευκαιρία για επαγγελματική ανέλιξη συσχετίστηκε με την αυξημένη πρόθεση των νοσηλευτών/τριών να παραμείνουν στον οργανισμό.



## 5. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση είχε αποδώσει 17 συνολικά μελέτες από τις οποίες απαντήθηκε το ερώτημα ποιοί είναι οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών στον κλινικό χώρο. Από τα αποτελέσματα βρέθηκαν 19 σημαντικότεροι παράγοντες που συμβάλλουν στην ΕΙ των νοσηλευτών στον κλινικό χώρο (πίνακας 2) και οι οποίοι είναι οι εξής: Μισθός-απολαβές, Ευκαιρίες ανέλιξης, Επίπεδο μόρφωσης, Θέση εργασίας (πόστο), Αναγνώριση προσφοράς, Συνθήκες εργασίας, Συναδελφικότητα, Αυτονομία, Ευθύνη, Ωφελήματα, Μεγάλη προϋπηρεσία, Νοσηλευτική οργάνωση/σύστημα, Ωράριο εργασίας, Αυξημένο άγχος, Αντικείμενο εργασίας, Ελεύθερος χρόνος, Φόρτος εργασίας, Φύλο, Παροχή κινήτρων, Συναισθηματική εξάντληση, Έλλειψη προσωπικού, Έπαινος – Επιβράβευση, Σχέση με ανώτερους, Απόκτηση νέων δεξιοτήτων, Σχέση με ασθενείς και Επαγγελματισμός.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα από τις 17 μελέτες οι 9 είχαν διεξαχθεί σε χώρες της ανατολής και οι υπόλοιπες 8 σε χώρες ανεπτυγμένες, του δυτικού πολιτισμού. Στην Ελλάδα τέσσερις, στην Ευρώπη συνολικά 3 και στις Η.Π.Α. μία. Σε 3 μελέτες οι ερευνητές ήταν μόνο δύο και στις υπόλοιπες 15 περισσότεροι από δύο. Σύμφωνα με τις μελέτες στις αναπτυσσόμενες χώρες έμφαση δίνεται στις υποδομές και στις συνθήκες εργασίας, ενώ ο φόρτος εργασίας απασχολεί ιδιαίτερα τους εργαζομένους στις χώρες της ανατολής. Κοινός τόπος η περιορισμένη ΕΙ των νοσηλευτών/τριών που στην πενταβάθμια κλίμακα Likkert κυμαίνεται διεθνώς στο 3, ακολουθώντας φθίνουσα πορεία στην πορεία των ετών. Σχετικά με το δείγμα στις έντεκα ήταν λιγότερο από 500 άτομα, στις δύο 500-1000 άτομα, μία 1286 άτομα, ενώ οι άλλες τρεις ήταν με περισσότερο από 2000 άτομα. Στις έξι μελέτες δεν δηλώθηκε ποσοστό ανταπόκρισης, ενώ στις υπόλοιπες που δηλώθηκε στις δέκα ήταν πάνω από 50% και σε μία κάτω από 50% (στη μελέτη των Bjork et al. 2007). Το ποσοστό ανταπόκρισης με λιγότερο από 50% στη μελέτη των Bjork et al. (2007) ίσως να οφείλεται στο γεγονός ότι ήταν μεγάλο το αρχικό δείγμα (4650 νοσηλευτές/τριες), συγκριτικά με τις υπόλοιπες μελέτες όπου το αρχικό δείγμα ήταν μικρότερο.

Συγκριτικά με τα αποτελέσματα της κάθε μελέτης ξεχωριστά και στο σύνολο των μελετών δεν υπάρχει καθολική ομοιότητα στα αποτελέσματα, υπάρχουν ομοιότητες αλλά και διαφορές σχετικά με τους παράγοντες ΕΙ των νοσηλευτών/τριών στο κλινικό χώρο. Δεν βρέθηκε κανένας από τους παράγοντας ΕΙ να συνυπάρχει σε όλες τις μελέτες. Αυτό ίσως να οφείλεται στη μεθοδολογία της κάθε μελέτης, το δείγμα και την κουλτούρα αυτού, αλλά και το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε σε κάθε μελέτη.

Όλες οι μελέτες είναι ποσοτικές και οκτώ εξ αυτών είναι συσχέτισης, έξι συγχρονικές και οι άλλες τρεις περιγραφικές, κατά συνέπεια υπάρχει ανάγκη το συγκεκριμένο θέμα να διερευνηθεί και με τη χρήση ποιοτικών μεθόδων και να παραχθούν μελέτες με βαθύτερη κατανόηση. Από τις προαναφερόμενες μελέτες, συμπερασματικά οι κυριότεροι δύο παράγοντες που συμβάλλουν στην ΕΙ είναι ο μισθός-απολαβές και οι ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης, αν και δεν είναι καθολικό αφού περίπου στις μισές μελέτες διαπιστώθηκαν αυτοί οι δυο παράγοντες.

Μερικές από τις μελέτες είχαν αντικείμενο μελέτης μεταξύ άλλων την διερεύνηση των παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών που εργάζονται σε γενικά νοσοκομεία που σχετίζονται με την εναλλαγής θέσης/τμήμα (rotation) (Ho et al., 2009) και το ρόλο του άγχους (Ho et al., 2009; Μαρνέρας και συν., 2010), την επαγγελματική εξουθένωση (Abushaikh & Saca-Hazboun, 2009) και τα προσωπικά χαρακτηριστικά των νοσηλευτών (Kaddourah et al. 2013). Όλες οι υπόλοιπες μελέτες είχαν αντικείμενο μελέτης γενικά τους παράγοντες ΕΙ. Ως προς το σκοπό τους όμως όλες οι μελέτες τον είχαν διατυπώσει με σαφήνεια και τον ακολούθησαν στο ερευνητικό στάδιο.

Σε όλες τις μελέτες χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο, όμως από το σύνολο των μελετών που αναφέρονται στην παρούσα ανασκόπηση, στις εννέα χρησιμοποιήθηκε ειδικό ερωτηματολόγιο που κατασκευάστηκε και διαμορφώθηκε από τους ίδιους τους ερευνητές για να ανταποκρίνεται στις ανάγκες του δείγματος και στις άλλες οκτώ τα ερωτηματολόγια STAI, MMSS, MBI, MSQ, WQI και το IWS. Τα αποτελέσματα των μελετών δεν διαφοροποιούνται μεταξύ των μελετών που χρησιμοποίησαν ειδικό ερωτηματολόγιο και το αυθεντικό ερωτηματολόγιο, ωστόσο δεν είναι και τα ίδια μεταξύ τους.

Ως προς το περιβάλλον διεξαγωγής των μελετών όλες πραγματοποιήθηκαν σε νοσηλευτές που εργάζονταν σε γενικά νοσοκομεία. Σε επτά από τις μελέτες το δείγμα το αποτελούσαν νοσηλευτές/τριες από 4 τουλάχιστο νοσοκομεία, ενώ στις υπόλοιπες μελέτες το αποτελούσαν λιγότερα από 4 νοσοκομεία. Συγκριτικά τα αποτελέσματα των μελετών με δείγμα μόνο από ένα νοσοκομείο, μεταξύ τους υπάρχουν ομοιότητες και διαφορές, όπως επίσης και μεταξύ της πρώτης ομάδας σε σύγκριση με τη δεύτερη. Σχετικά με την ηλικία του δείγματος σε όλες τις μελέτες ήταν νοσηλευτές άνω των 21 ετών και των δύο φύλων.

Σχετικά με την ανάλυση των δεδομένων στις οκτώ χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο SPSS, σε μία το στατιστικό πρόγραμμα SAS και στις υπόλοιπες δεν αναφέρεται κατά πόσο χρησιμοποιήθηκε κάποιο στατιστικό πρόγραμμα. Στις μελέτες όπου χρησιμοποιήθηκε στατιστικό πρόγραμμα υπάρχει στατιστική σημαντικότητα των αποτελεσμάτων, ενώ στις υπόλοιπες δεν υπάρχει έλεγχος των αποτελεσμάτων σχετικά με την στατιστική σημαντικότητα των αποτελεσμάτων που έχουν σημειωθεί.

Εκτός από τις ομοιότητες και τις διαφορές που σημειώθηκαν μεταξύ των μελετών υπάρχουν και αντιφατικά αποτελέσματα. Στη μελέτη των Μαρνέρας και συν. (2010) οι απαιτήσεις της εργασίας βρέθηκε να ήταν παράγοντας EI ενώ στη μελέτη των Bjork et al. (2007) δεν θεωρήθηκε σημαντικός παράγοντας. Συνάμα στη μελέτη των Al-Elezi et al. (2009) η εθνικότητα και η οικογενειακή κατάσταση βρέθηκε να ήταν παράγοντες EI ενώ δεν βρέθηκε να ήταν στατιστικά σημαντικά και δεν παρατηρήθηκαν διαφορές στη συνολική EI σε κάποια άλλη μελέτη. Επίσης, στις μελέτες των Σταυριανόπουλος και συν. (2011) και των Kalisch et al. (2010) το φύλο βρέθηκε να ήταν παράγοντας EI ενώ στη μελέτη των Al-Doski & Ariz (2010) δεν βρέθηκε να σχετίζεται θετικά ή αρνητικά με την EI. Συνάμα, στις μελέτες των Al-Elezi et al. (2009) και των Al-Doski & Ariz (2010) η οικογενειακή κατάσταση βρέθηκε να ήταν παράγοντες EI, ενώ αντίθετα στη μελέτη των Joolae et al. (2013) δεν βρέθηκε να ήταν στατιστικά σημαντικά και δεν παρατηρήθηκαν διαφορές στη συνολική EI.

Όσον αφορά στη χώρα εργασίας, στη μελέτη των Bjork et al. (2007), που πραγματοποιήθηκε στη Νορβηγία, βρέθηκε ότι η αυτονομία στην άσκηση των καθηκόντων

και η συναδελφικότητα, όπως και η εκτίμηση που χαίρει η εργασία τους είναι οι βασικοί παράγοντες που καθορίζουν την ΕΙ των νοσηλευτών/τριών και αναδεικνύονται σε παράγοντες με μεγαλύτερη βαρύτητα σε σχέση με τις μισθολογικές απολαβές.

Σε γενικές γραμμές, η ΕΙ των νοσηλευτών/τριών φαίνεται να είναι 'πολύπαραγοντική', οφείλεται σε ατομικούς, οργανωτικούς-διοικητικούς, περιβαλλοντικούς, αλλά και εργασιακούς παράγοντες. Οι παράγοντες ΕΙ των νοσηλευτών/τριών φαίνεται ότι οφείλονται έντονα σε εσωτερικούς παράγοντες και στη φύση του επαγγέλματος. Ο μισθός/απολαβές (οικονομική ανταμοιβή) των εργαζομένων βρέθηκε ότι αποτελεί σημαντικό παράγοντα ΕΙ, αφού ο μισθός και τα ωφελήματα σε αρκετές μελέτες πρωτοπορούν μαζί με τις ευκαιρίες ανέλιξης.

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι κυρίαρχοι παράγοντες από τους οποίους το νοσηλευτικό προσωπικό αντλεί ψηλά ποσοστά ΕΙ, σε σχέση με τους υπόλοιπους παράγοντες είναι οι σχέσεις του με τους ασθενείς και το αντικείμενο της επαγγελματικής του δραστηριότητας. Οι ίδιοι παράγοντες δεν αποτελούν στην ουσία πηγές δυσαρέσκειας όσων δηλώνουν δυσαρεστημένοι. Αυτό υποδηλώνει σαφώς ότι η επιλογή να ασκήσουν το νοσηλευτικό επάγγελμα είναι συνειδητή. Ακόμη, ο παράγοντας αναγνώριση προσφοράς και η θέση εργασίας-πόστο εμφανίζονται στις πρώτες θέσεις (πίνακας 2) και ως πηγή ικανοποίησης, αλλά και ως πηγή δυσαρέσκειας, γεγονός που υποδηλώνει τη διαφορετικότητα των προϊσταμένων στον τρόπο αντιμετώπισης των υφισταμένων τους.

Στην παρούσα ανασκόπηση οι παράγοντες μισθός-απολαβές, ευκαιρίες ανέλιξης και ωφελήματα αναδεικνύονται ως η «αχίλλειος πτέρνα» των νοσηλευτών/τριών που εργάζονται στον κλινικό χώρο. Οι λεγόμενες δομικές μεταβλητές, όπως είναι ο φόρτος εργασίας, η υποστήριξη από τον προϊστάμενο, αλλά και η ρουτίνα της δουλειάς, καθώς και περιβαλλοντικές μεταβλητές, αλλά και οι υποδομές παίζουν σημαντικό ρόλο στην ΕΙ των νοσηλευτών/τριων. Το έμμεσο περιβάλλον εργασίας, όπως αυτό εκφράζεται μέσα από την πολιτική του νοσοκομείου, τις ηθικές και οικονομικές απολαβές, τις διακοπές και τις δυνατότητες προαγωγής, θεωρείται βασικός παράγοντας ΕΙ για τους/τις νοσηλευτές/τριες

και είναι ακριβώς το σημείο εκείνο στο οποίο οι νοσηλευτές/τριες εμφανίζονται δυσαρεστημένοι/ες.

Διεθνώς οι νοσηλευτές/τριες αναδεικνύονται ως η ομάδα επαγγελματιών υγείας με μέτρια επίπεδα ΕΙ. Το γεγονός αυτό ενοχοποιείται για τις αποχωρήσεις και την επαγγελματική κινητικότητα των νοσηλευτών/τριών, οι οποίοι/ες είτε εξολοκλήρου εγκαταλείπουν το νοσηλευτικό επάγγελμα, είτε αναζητούν αλλαγή τμήματος και εργασιακού περιβάλλοντος (Kaddourah et al., 2013). Η συνέχιση της διερεύνησης της επαγγελματικής ικανοποίησης κρίνεται απαραίτητη. Οι διοικήσεις των νοσοκομείων οφείλουν να αξιοποιήσουν τα αποτελέσματα τόσο της παρούσας μελέτης όσο και ερευνητικών μελετών, για την επαγγελματική ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού και την αναβάθμιση των οργανισμών υγείας.

**Πίνακας 2: Παράγοντες που συμβάλλουν στην ΕΙ ανά μελέτη**

Παράγοντας \ Μελέτη	Λαμπράκη και συν. (2016)	Joolae et al. (2013)	Kaddourah et al. (2013)	Kvist et al. (2012)	Lorber & Skela-Savic	Σταυριανό-πουλος και	Μαρνέρας και συν.	Al-Doski & Ariz (2010)	Kalisch et al. (2010)	Μπόρου και συν. (2010)	Abushaikha and Saca-	Al-Elezi et al. (2009)	Ho et al. (2009)	Hwang et al. (2009)	Saifuddin et al. (2008)	Zaghoul et al. (2008)	Bjork et al. (2007)
Μισθός-απολαβές	*	*	*		*										*	*	*
Ευκαιρίες ανέλιξης	*									*	*	*				*	*
Επίπεδο μόρφωσης								*	*			*		*	*		
Θέση εργασίας (πόστο)			*		*		*		*					*			
Αναγνώριση προσφοράς	*										*	*			*	*	
Συνθήκες εργασίας	*	*			*										*		
Συναδελφικότητα	*								*	*							*
Αυτονομία			*		*							*					*
Ευθύνη		*		*	*						*						
Ωφελήματα											*				*	*	
Μεγάλη προϋπηρεσία						*		*						*			
Νοσηλευτική οργάνωση/σύστημα							*				*					*	
Ωράριο εργασίας		*										*	*				
Αυξημένο άγχος							*		*				*				
Αντικείμενο εργασίας	*						*										
Ελεύθερος χρόνος			*		*												
Φόρτος εργασίας			*							*							
Φύλο						*			*								
Παροχή κινήτρων				*													
Συναισθηματική εξάντληση											*						
Έλλειψη προσωπικού						*											
Έπαινος - Επιβράβευση												*					
Σχέση με ανώτερους											*						
Απόκτηση νέων δεξιοτήτων															*		
Σχέση με ασθενείς	*																
Επαγγελματισμός														*			

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Οι παράγοντες που συμβάλλουν στην ΕΙ των νοσηλευτών στον κλινικό χώρο είναι: ο Μισθός-απολαβές, οι Ευκαιρίες ανέλιξης, το Επίπεδο μόρφωσης, η Θέση εργασίας (πόστο), η Αναγνώριση προσφοράς, οι Συνθήκες εργασίας, η Συναδελφικότητα, η Αυτονομία, η Ευθύνη, τα Ωφελήματα, η Μεγάλη προϋπηρεσία, η Νοσηλευτική οργάνωση/σύστημα, το Ωράριο εργασίας, το Αυξημένο άγχος, το Αντικείμενο εργασίας, ο Ελεύθερος χρόνος, ο Φόρτος εργασίας, το Φύλο, η Παροχή κινήτρων, η Συναισθηματική εξάντληση, η Έλλειψη προσωπικού, ο Έπαινος – Επιβράβευση, η Σχέση με ανώτερους, η Απόκτηση νέων δεξιοτήτων, η Σχέση με ασθενείς και ο Επαγγελματισμός.

Οι κυριότεροι παράγοντες ΕΙ είναι ο Μισθός-απολαβές, οι Ευκαιρίες ανέλιξης, το Επίπεδο μόρφωσης, η Θέση εργασίας (πόστο) και η Αναγνώριση προσφοράς, αν και δεν είναι καθολικό. Οι αμέσως επόμενοι παράγοντες ΕΙ είναι οι Συνθήκες εργασίας, η Συναδελφικότητα, η Αυτονομία και η Ευθύνη.

Η μη αναγνώριση της προσφοράς, η αυτονομία και οι συνθήκες εργασίας (κτηριακές υποδομές, εξοπλισμός) αποτελούν παράγοντες που προκαλούν δυσαρέσκεια στους νοσηλευτές/τριες, ενώ αντιθέτως η συναδελφικότητα ικανοποίηση. Στην περίπτωση αυτή, η διοίκηση του νοσοκομείου θα πρέπει να μεριμνήσει για τη λήψη μέτρων που να αμβλύνουν την αίσθηση της μη αναγνώρισης της προσφοράς και ασφαλώς να επιταχύνει τις διαδικασίες για τη βελτίωση της υλικοτεχνικής υποδομής και αύξηση του βαθμού αυτονομίας. Παράλληλα, πρέπει να προωθεί και να προάγει τη συναδελφικότητα.

Η διοίκηση του εκάστοτε νοσοκομείου πρέπει να γνωρίζει, αλλά συνάμα και να ερευνά ποιοι είναι οι παράγοντες ΕΙ του νοσηλευτικού προσωπικού, έτσι ώστε να προβαίνει στις απαραίτητες ενέργειες, ρυθμίσεις και συμπεριφορές. Η διοίκηση γνωρίζοντας τους παράγοντες ΕΙ των νοσηλευτών μπορεί να ενεργεί για την θετική ενίσχυση των παραγόντων που επηρεάζουν θετικά την ΕΙ, και ταυτόχρονα για την αρνητική ενίσχυση των παραγόντων που την επηρεάζουν αρνητικά. Οι προϊστάμενοι μπορεί επίσης να προωθήσουν ένα κλίμα όπου αποτιμώνται οι εργασιακές σχέσεις και την αλληλεπίδραση μεταξύ των εργαζομένων.

Είναι αξιοσημείωτο ότι η ΕΙ αποτελεί ισχυρό προγνωστικό παράγοντα των νοσηλευτών σε σχέση με την πρόθεσή τους να παραμείνουν στο επάγγελμα (Tourangeau & Cranley, 2006). Σύμφωνα τους Tourangeau και Cranley (2006), η προσοχή θα πρέπει να είναι ιδιαίτερα στραμμένη σε στρατηγικές που προωθούν την ικανοποίηση σε σημαντικούς τομείς, όπως είναι οι απολαβές, η αναγνώριση, οι σχέσεις με τους συναδέλφους και οι ευκαιρίες για κοινωνική αλληλεπίδραση.

Οι παράγοντες ΕΙ των νοσηλευτών/τριων που εργάζονται στον κλινικό χώρο είναι πάρα πολλοί. Ωστόσο, πάρα πολλοί από αυτούς συμβάλλουν αρνητικά στην ΕΙ των νοσηλευτών, με δυσμενείς συνέπειες για τους ίδιους, αλλά και γενικότερα για το νοσηλευτικό επάγγελμα. Κατά συνέπεια η μείωση των παραγόντων που συμβάλλουν αρνητικά στην ΕΙ των νοσηλευτών είναι μια πρόκληση για την επαγγελματική κοινότητα των νοσηλευτών και ειδικότερα για τη διοίκηση των νοσοκομείων. Γενικά σε όλες τις μελέτες βρέθηκαν και διαφορετικά αποτελέσματα στο σύνολο των παραγόντων (θετικών και αρνητικών) ΕΙ των νοσηλευτών/τριών, αλλά και στα ποσοστά που εμφανίζει ο κάθε παράγοντας. Αυτό μπορεί να συμβαίνει λόγω της νοοτροπίας των εργαζομένων σε κάθε οργανισμό και της πολιτικής που εφαρμόζεται από τους νοσηλευτές και τη διοίκηση σε κάθε οργανισμό, Ίσως εάν η διοίκηση των οργανισμών υγείας έδινε περισσότερη έμφαση στην ΕΙ των εργαζομένων, τότε τα ποσοστά ΕΙ να ήταν υψηλότερα.

Εν κατακλείδι, προτεραιότητα πρέπει να δοθεί στην οργάνωση των υπηρεσιών υγείας και στο ανθρώπινο κεφάλαιο. Οι παράγοντες που σχετίζονται με την ΕΙ και την υγεία γενικότερα των νοσηλευτών/τριών πρέπει να απασχολήσουν εντατικά τα νοσηλευτικά ιδρύματα στην Κύπρο και διεθνώς. Διαφορετικά ο νοσηλευτικός χώρος κινδυνεύει να απογυμνωθεί από ότι πολυτιμότερο διαθέτει, τα ίδια τα στελέχη του. Συγκεκριμένα, για τον κυπριακό αλλά και διεθνή χώρο, απαιτούνται περισσότερες μελέτες που θα διερευνήσουν ενδελεχώς τα αίτια της δυσαρέσκειας αλλά και ευαρέσκειας των νοσηλευτών, ανάλογα με τον τομέα εργασίας τους, ώστε στη συνέχεια να ληφθούν στοχευμένα ανά τομέα τα απαραίτητα μέτρα για τη βελτίωση της κατάστασης.



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Ξένη

Abushaikha L.F., Saca-Hazboun H. (2009) Job satisfaction and burnout among Palestinian nurses. *Eastern Mediterranean Health Journal* 15 (No.1 ).

Aiken L., Clarke S., Sloane D., Sochalski J., Busse R., Clarke H., et al. (2001) Nurses' reports on hospital care in five countries. *Health Affairs* 20: 43–53.

Al-Ahmadi H.A. (2002) Job satisfaction of nurses in Ministry of Health Hospitals in Riyadh, Saudi Arabia. *Saudi Med Journal*, 23 (6): 645-650.

Al-Doski, S.N.A., Aziz, K.F., (2010). Job satisfaction among nurses in Iraq-Erbil city. *International Journal of Academic Research*, 2 (5), 86-89.

Al-Enezi N., Chowdhury R.I., Shah M.A., Al-Otabi M. (2009) Job satisfaction of nurses with multicultural backgrounds: a questionnaire survey in Kuwait. *Applied Nursing Research*, 22 (2): 94-100.

Bjørk I.T., Samdal G.B., Hansen B.S., Tørstad S., Hamilton G.A. (2007) Job satisfaction in a Norwegian population of nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 44 (5): 747-757.

Cavanagh S.J. (1992) Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, 17: 704-711.

Cortez GC., Colombo L., Ghislieri C. (2010) Determinants of nurses job satisfaction: the role of work–family conflict, job demand, emotional charge and social support *Journal of Nursing Management*, 18, 35–43.

Crohan SE, Antonucci TC, Adelman PK, Coleman LM. (1989) Job characteristics and well-being at midlife: Ethnic and gender comparisons. *Psychol Women Q*, 13:223–235.

- DeMato D.S. (2004) Job satisfaction of elementary school counselors:A new look. *Professional school counseling*, 7 (4): 236-245.
- Fred J. (1989) Attitudes and job satisfaction in organizational behavior. McGraw-Hill Book Company, New York.
- Grissom N. (2009) Model for consideration: retaining the experienced aging workforce in home care. *Home Healthcare Nurse* 27: 60-3.
- Güleryüz G., Güney S., Aydın E.M. & Aşan Ö. (2008) The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organisational commitment of nurses: A questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 45 (11): 1625-1635.
- Herzberg F., Mauser B., Syderman B. (1967) The motivation to work. Willey, New York.
- <http://www.eurofound.europa.eu/about/index.htm> Διαθέσιμο στις 08/01/10.
- Ho WH., Chang CC., Shih YL., Liang RD. (2009) Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health Services Research*, 9 (8): 1-10.
- Hwang J.I., Lou F., Han S.S., Cao F., Kim W.O., Li P. (2009) Professionalism: the major factor influencing job satisfaction among Korean and Chinese nurses. *International Nursing Review*, 56 (3): 313-318.
- Joolae S., Reza H., Jalili hr., Rafii F., Hajibabae F., Haghani H. (2013) The relationship between ethical climate at work and job satisfaction among nurses in Tehran Indian. *Journal of Medical Ethics*, 10(4): 238-242.
- Kaddourah TB, Khalidi A., Abu-Shaheen AK., Al-Tannir AM. (2013) Factors impacting job satisfaction among nurses from a tertiary care centre. *Journal of Clinical Nursing*, 22, 3153–3159.
- Kohler L. (1988). Job satisfaction and corporate business managers: An organizational behavior approach to sport management. *J Sport Manag*, 2:100–105.

- Kornhouse A. (1977). Job satisfaction in relation to mental health. Management and motivation. Edition Victor Vroom, Penguin books.
- Kreitner R., Kinicki A. (1998) Organizational behaviour. Irwin/McCraw-Hill, International edition.
- Kvist T.,1 Mantynen R., Partanen P., Turunen H., Miettinen M., Vehvilainen-Julkunen K. (2012) The Job Satisfaction of Finnish Nursing Staff: The Development of a Job Satisfaction Scale and Survey Results. *Nursing Research and Practice*, 1-11.
- Locke E. (1976) The nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette, M. (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology. Rand McNally, Chicago, pp. 1297-1349.
- Lorber M. & Skela-Savič B. (2012) Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croat Med J*, 53:263-70.
- Lu H., Barriball KL., Zhang X., While EA. (2012) Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 49:1017–1038.
- Ma C.C., Samuels M.E., Alexander J.W. (2003) Factors that influence nurses' job satisfaction. *Journal of Nursing Administration*, 33 (5): 293-299.
- McNeese-Smith D.K. (1999) A content analysis of staff nurse descriptions of job satisfaction and dissatisfaction. *Journal of Advanced Nursing* 2.
- Miller J.T. & Monge P.R. (1986) Participation, satisfaction and productivity: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 29: 727-753.
- Mitchell T.R. & Larson J.P. (1987) People in organizations: An introduction to organizational behavior. McGraw Hill, New York.
- Mrayyan M.T. (2006) Jordanian nurses' job satisfaction, patients' satisfaction and quality of nursing care. *International Nursing Review*, 53: 224-230.
- Plaff J. (1987) Factors related to satisfaction/dissatisfaction of registered nurses in long term care facilities. *Nursing Management*, 15: 51-55.

- Saifuddin A.R., Hongkralert N., Sermsri S. (2008) Job Satisfaction Among Nurses In Aceh Timur District Nanggroe Ache Darussalam Province Indonesia. *Journal of Public Health and Development*, 6 (1): 153-162.
- Shader K., Broom M.E., Broom C.D., West M.E., Nash M. (2001) Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center. *Journal of Nursing Administration*, 31: 210-216.
- Sibbald B., Bojke C., Gravelle H. (2003) National survey of job satisfaction and retirement intentions among general practitioners in England. *BMJ*, 326:22.
- Slocum J.W. (1971) Motivation in managerial levels: Relationship of need satisfaction to job performance. *Journal of Applied Psychology*, 55: 312-316.
- Smith H.L., Hood J.N., Waldman J.D., Smith V.L. (2005) Creating a favorable practice environment for nurses. *Journal of Nursing Administration*, 35: 525–532.
- Spector P. (1997) *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences* Thousand Oaks, Sage.
- Tourangeau A.E. & Cranley L.A. (2006). Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing*, 55: 497–509.
- Zaghloul A.A., Al-Hussaini M.F., Al-Bassam N.K. (2008) Intention to stay and nurses' satisfaction dimensions. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 1: 51-58.
- Zangaro G., Soeken K. (2007) A meta-Analysis of studies of nurses' job satisfaction. *Researching Nursing and Health*, 30: 455-458.

## **Ελληνική**

- Κάντας Α. (1998) *Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία*, μέρος 1<sup>ο</sup>, ΙΓ΄ Έκδοση, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.

- Λαμπράκη Μ., Βλασιάδης Κ., Πατεράκης Γ., Φιλαλήθης Α. (2016) Προσδοκίες και ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού από την εργασία του σε ένα δημόσιο γενικό νοσοκομείο. *Αρχαία Ελληνικής Ιατρικής*, 33(4):472-478.
- Μαρνέρας Χ., Θεοδωρακοπούλου Γ., Αλπάνη Ε., Γκούβα Μ., Δημοπούπου Ε., Κοτρώτσιου Ε., (2010) Ικανοποίηση από την Εργασία και Επίπεδα Άγχους σε Νοσηλευτές που εργάζονται σε Νεφρολογικά Κέντρα, *Νοσηλευτική* 49(1): 83–90.
- Ποζουκίδου Α.Β., Θεοδώρου Μ.Μ, Καϊτελίδου Δ. (2007) Επαγγελματική ικανοποίηση του νοσηλευτικού και παραϊατρικού προσωπικού σε ένα δημόσιο γενικό νοσοκομείο. *Νοσηλευτική* 46 (4): 537-544.
- Σταυριανόπουλος Θ., Σταμάτη Σ., Γκεβρέκη Ε., Γκουρβέλου Ο., Παπαδημητρίου Μ. (2011) Επίπεδα άγχους, κόπωσης, ικανοποίησης και αυτοεκτίμησης νοσηλευτικού προσωπικού στα δημόσια νοσοκομεία της Ηλείας. *Το Βήμα του Ασκληπιού*, 10 (1): 118-133.