ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΨΗ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

του

ΑΝΤΩΝΗ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥ

Studentid: 1133308336

Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφου

Πάφος, Κύπρος

2016

Υποβληθείσα

σε μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων

για την απόκτηση του αυτοτελούς MPA(master in publicadministration)

©Αντώνης Αλεξάνδρου, 2016

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ
ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΨΗ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

Πτυχιακή διατριβή

Επιβλέπων Καθηγητής
ΧριστόφοροςΑκρίβος

Εξεταστική Επιτροπή
.....

Κοσμήτορας/Διευθυντής Προγράμματος
ΣπύροςΒλιάμος

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή:Οι επαγγελματίες υγείας και ιδιαίτερα το νοσηλευτικό προσωπικό λόγω της μακροχρόνιας έκθεσης σε συνθήκες άγχους ανήκουν στην ομάδα υψηλού κινδύνου για την εμφάνιση συνδρόμων απογοήτευσης και μη ικανοποίησης της εργασίας τους. Στον χώρο της υγείας οι νοσηλευτές συχνά περνούν από το στάδιο της σωματικής και της ψυχολογικής εξάντλησης. Σε ενδεχόμενο μιας τέτοιας εξάντλησης ο εργαζόμενος χάνει το ενδιαφέρον του για τους αρρώστους του, σταματά να είναι ικανοποιημένος από τη δουλειά του και σχηματίζει αρνητική εικόνα για τον εαυτό του. Στην παρούσα μελέτη θα καταγραφούν οι σημαντικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των νοσηλευτών ως προς την εργασία τους σε βαθμό που κάποτε τους επηρεάζει στον να την αφήσουν και να αποχωρήσουν από τη δουλειά τους.

Σκοπός:Ο βασικός σκοπός εκπόνησης της συγκεκριμένης εργασίας είναι η διερεύνηση των κυριότερων παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης των νοσηλευτών οι οποίοι επηρεάζουν την ικανοποίησή τους ως προς την εργασία τους καθώς και τη συσχέτισή της ως προς την αποχώρηση από την εργασία τους. Επιμέρους στόχοι της μελέτης είναι να διαφανεί κατά πόσο οι παράγοντες κινδύνου μιας πιθανής επαγγελματικής εξουθένωσης είναι εμφανείς και κατά πόσο οι νοσηλευτές μπορούν να αντιμετωπίσουν εύκολα ένα τέτοιο ενδεχόμενο εξουθένωσης.

Υλικό και μέθοδος:Για την εκπόνηση και την ολοκλήρωση της συγκεκριμένης συστηματικής ανασκόπησης χρησιμοποιήθηκαν ερευνητικές μελέτες, επιστημονικά συγγράμματα, επιστημονικά περιοδικά και άρθρα που σχετίζονται με το θέμα της εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών στην εργασία τους. Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για την επιτυχημένη και την ευρύτερη ανασκόπηση για την εργασία αυτή, ήταν η αναζήτηση της σχετικής ελληνικής και διεθνούς βιβλιογραφίας σε βάσεις δεδομένων (PMC, GoogleScholar και PubMed). Η αναζήτηση της βιβλιογραφίας στις βάσεις δεδομένων έγινε όπως προαναφέρθηκε με απλό και σύνθετο και συνδυασμένο τρόπο χρησιμοποιώντας τους όρους και, ή, όχι στα ελληνικά αλλά και στα αγγλικά (AND, OR, NOT).

Οι λέξεις κλειδιά που χρησιμοποιήθηκαν για την εύρεση των άρθρων είναι: εξουθένωση, σύνδρομο κούρασης, εργασιακή ικανοποίηση, αποχώρηση, παράγοντες κοπωσης, νοσηλευτική, ανάγκες νοσηλευτών (burnout, fatiguesyndrome, jobsatisfaction, withdrawal, fatiguefactors, nursing, nursingneeds) σε όλους τους δυνατούς συνδυασμούς χρησιμοποιώντας τις λέξεις ή όρους «και, ή, όχι» (AND, OR, NOT).

Από την πρώτη αναζήτηση προέκυψαν 387 άρθρα. Από την πρώτη έρευνα αποκλείστηκαν τα 113 λόγω του ότι ήταν βιβλιογραφικές ανασκοπήσεις, με αποτέλεσμα να παραμείνουν 274 για περαιτέρω αξιολόγηση. Έπειτα από προσεκτική ανάγνωση του τίτλου απορρίφθηκαν άλλες 72 έρευνες και έτσι προέκυψαν 202 μελέτες για περαιτέρω αξιολόγηση. Μετά από ορθολογική προσέγγιση των κριτηρίων εισόδου και αποκλεισμού της μελέτης παρέμειναν 18 άρθρα τα οποία αναλύονται σε επόμενο στάδιο που αφορά τα αποτελέσματα της μελέτης μου.

Αποτελέσματα: μέσα από τα άρθρα της ανασκόπησης καταγράφηκαν σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της εργασίας τους στα νοσηλευτήρια. Ανάμεσα σε άλλους οι σημαντικότεροι παράγοντες αφορούντην αξιοποίηση των ικανοτήτων, τη δυνατότητα συνεργασίας, την προαγωγή του κοινωνικού συνόλου και την προαγωγή του κοινωνικού συνόλου, το ωράριο, το βαθμό ικανοποίησης από την εργασίαεπαγγέλματος, το περιβάλλον εργασίας, την επαγγελματική εξουθένωση και την κούραση, στις σχέσεις με συναδέλφους και εμπεριέχει τις σχέσεις με τους συναδέλφους, τον ανταγωνισμό αλλά και τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων από τον προϊστάμενο, αλλά και τη ρουτίνα της δουλειάς και τις απολαβές, καθώς και περιβαλλοντικές μεταβλητές, όπως οι ευκαιρίες εξέλιξης, αλλά και οι υποδομές παίζουν σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση των νοσηλευτών. Επίσης, οι αμοιβές, η έλλειψη προσωπικού, η μη εφαρμογήκαθηκοντολογίου και το πρόγραμμα εργασίας αναφέρθηκαν ως κυριότερα προβλήματα από τους συμμετέχοντες.

Συμπεράσματα:Οι περισσότερες μελέτες έδειξαν ότι το σύνδρομο εργασιακής ικανοποίησης, σε συνδυασμό με άλλους παράγοντες, όπως η προσωπικότητα των

νοσηλευτών, η βαρύτητα της κατάστασης των νοσηλευόμενων, η οργάνωση της Διοίκησης και οι σχέσεις με το υπόλοιπο προσωπικό ήταν αιτιολογικοί παράγοντες για τη μη ικανοποίηση των νοσηλευτών ή για την ικανοποίησή τους.

Με τη διεκπεραίωση της μελέτης η χρησιμότητά της θα είναι πολύ μεγάλη καθώς θα αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο για διάφορους ερευνητές που ασχολούνται με το θέμα αυτό. Τα διάφορα συμπεράσματα που εξάγονται πρόκειται να γίνουν με βάση την ερευνητική μεθοδολογία έτσι που να είναι έγκυρα και αξιόπιστα προς χρησιμοποίησή τους.

ABSTRACT

Introduction: Health professionals, especially nurses because of long-term exposure to stress conditions are at high risk for the occurrence of syndromes frustration and dissatisfaction of their work. In health nurses often go through the stage of physical and psychological exhaustion. In the eventuality of a worker such exhaustion loses his interest of the sick, stop being satisfied with his work and forming a negative image of himself. In this study they will list the most important factors influencing satisfaction of nurses in their work to an extent that once their influences on to leave and to leave their jobs.

Purpose: The key of this dissertation aim is to investigate the main factors of burnout of nurses who influence their satisfaction in their work and the correlation with respect to the withdrawal of their work. Specific objectives of the study is to indicate whether the risk factors of a possible burnout is obvious and whether nurses can easily cope with such an eventuality burnout.

Material and Methods: For the preparation and completion of this systematic review of research studies were used, scientific papers, journals and articles related to the topic of job satisfaction of nurses at work. The method used for the successful and the wider review of this work was to search for the relevant Greek and international literature databases (PMC, Google Scholar and PubMed). The literature search in the databases was performed as above with simple and complex and combined manner using terms and, or, not in Greek but also in English (AND, OR, NOT).

The keywords used to find the articles are: exhaustion, fatigue syndrome, job satisfaction, withdrawal, fatigue factors, nursing, nursing needs (burnout, fatigue syndrome, job satisfaction, withdrawal, fatigue factors, nursing, nursing needs) to all possible combinations using words or words' and, or, not »(aND, oR, nOT).

From the first search encountered 387 articles. On the first study were excluded 113 because it was literature reviews, thus stay 274 for further evaluation. After a careful reading of Title rejected other 72 inquiries so emerged 202 studies for further evaluation. After rational approach of the input and the study exclusion criteria remained 18 articles, which are analyzed in the next stage of the results of my study.

Results: through the articles of the review recorded significant factors influencing employee satisfaction during their work in hospitals. Among others the most important factors related to the utilization of capacity, the possibility of cooperation, the promotion of the community and the promotion of the community, working hours, the degree of satisfaction with the professional work, work environment, burnout and fatigue, in relations with colleagues and involve relationships with colleagues, the competition, and involvement in decision making by the head, and the routine of work and earnings, and environmental variables, such as development opportunities and infrastructures play important role in the satisfaction of nurses. Also wages, lack of personnel, non-implementation kathikontologiou and work program were cited as main concerns of the participants.

Conclusions: Most studies show that job satisfaction syndrome, combined with other factors such as the personality of nurses, the gravity of the situation of hospitalized, the organization of management and relations with the rest of the staff were causative factors for not allowing nurses or their satisfaction.

With the completion of the study, the utility will be very large as it is an important tool for a number of researchers involved in this issue. The various conclusions drawn are to be made based on the research methodology so that it is valid and reliable to use.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή: 10
ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ
Κεφάλαιο 1ο: Θεωρητικό υπόβαθρο 12
1.1. Εννοιολογικοί ορισμοί 12
1.1.1. Επαγγελματική εξουθένωση 12
1.1.2. Εργασιακό άγχος 12
1.1.3. Εργασιακή ικανοποίηση 13
1.2. Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών 14
1.3. Διαδικασία εμφάνισης στρες στον τομέα της εργασίας 15
1.4. Συνέπειες εργασιακού άγχους 15
1.5. Παράγοντες που συντελούν στη δημιουργία εργασιακής ικανοποίησης. 16
ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ
Κεφάλαιο 2ο:Ερευνητική μεθοδολογία 18
2.1. Κριτήρια εισόδου ερευνητικής διαδικασίας 18
2.2. Κριτήρια αποκλεισμού – περιορισμού μελετών 18
2.3. Διάγραμμα ερευνητικής εργασίας 20
Κεφάλαιο 3ο: Αποτελέσματα 21
Κεφάλαιο 4ο: Συζήτηση 44
Κεφάλαιο 5ο: Συμπεράσματα 46
Κεφάλαιο 6ο: Βιβλιογραφία 47

Εισαγωγή

Η επαγγελματική ικανοποίησηείναι το συνολικό συναίσθημα ενός εργαζομένου για την εργασία του ή για πλευρές της εργασίας του και οι παράγοντες που το διαμορφώνουν και προκύπτουν από το εργασιακό περιβάλλον και τις προσδοκίες του ατόμου. Τετοιοι παράγοντες είναι οι προσωπικές σχέσεις των εργαζομένων νοσηλευτών με τους συναδέλφους και τους διοικούντες τους, οι ηθικές αμοιβές από τους ασθενείς αλλά και οι οικονομικές αμοιβές, η φύση της εργασίας στην οποία βρίσκονται, η δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, η αναγνώριση, το αίσθημα ασφάλειας, η αξιοκρατία σε προαγωγές και γενικότερα οι συνθήκες εργασίας.

Για την καλύτερη κατανόηση του όρου επαγγελματική ικανοποίηση είναι αναγκαία η αναφορά στο τι ακριβώς είναι με βάση τη διεθνή ερευνητική εμπειρία. Παράλληλα, είναι δυνατό να συνδυαστεί και με επιγραμματική αναφορά στο burnout και το stress που προκαλεί η εργασία γενικότερα και ειδικότερα σε χώρους ψυχικής υγείας με στόχο την καλύτερη κατανόηση των ιδιαίτερων συνθηκών δουλειάς σε αυτούς τους χώρους.

Ο βασικός σκοπός εκπόνησης της συγκεκριμένης εργασίας είναι η διερεύνηση των κυριότερων παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης των νοσηλευτών οι οποίοι επηρεάζουν την ικανοποίησή τους ως προς την εργασία τους καθώς και τη συσχέτισή της ως προς την αποχώρηση από την εργασία τους. Επιμέρους στόχοι της μελέτης είναι να διαφανεί κατά πόσο οι παράγοντες κινδύνου μιας πιθανής επαγγελματικής εξουθένωσης είναι εμφανείς και κατά πόσο οι νοσηλευτές μπορούν να αντιμετωπίσουν εύκολα ένα τέτοιο ενδεχόμενο εξουθένωσης.

Προς ολοκλήρωση της ερευνητικής διαδικασίας ο ερευνητής έθεσε ως σημαντικά κριτήρια εισόδου κάποιες αρχές για να μπορέσει να περιοριστεί στο εύρος των

άρθρων που επρόκειτο να χρησιμοποιηθούν. Τα σημαντικότερα κριτήρια εισόδου προς την ερευνητική διαδικασία είναι τα εξής:

- Η ολόκληρη πρόσβαση στο περιεχόμενο των άρθρων είναι μία πολύ σημαντική πτυχή για χρησιμοποίηση των άρθρων καθώς έτσι θα υπάρχει ενδελεχής πρόσβαση στη διαδικασία.
- Επίσης, επιβάλλεται τα άρθρα να είναι στην Ελληνική και στην αγγλική γλώσσα για να είναι πιο οικεία και να μπορούν να αναλυθούν ευκολότερα.
- Η χρονολογία τους δεν πρέπει να είναι παλαιότερη του 2000 για να είναι πρόσφατη η βιβλιογραφία και τα όσα γράφονται να είναι πιο κοντά στην τελειοποίηση της μελέτης.
- Να μην είναι βιβλιογραφικές ανασκοπήσεις ώστε να φαίνονται καθαρά τα ερευνητικά αποτελέσματα που θα χρησιμοποιηθούν

Χρησιμοποιήθηκαν ερευνητικές μελέτες, επιστημονικά συγγράμματα, επιστημονικά περιοδικά και άρθρα που σχετίζονται με το θέμα της εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών στην εργασία τους

Με τη διεκπεραίωση της μελέτης η χρησιμότητά της θα είναι πολύ μεγάλη καθώς θα αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο για διάφορους ερευνητές που ασχολούνται με το θέμα αυτό. Τα διάφορα συμπεράσματα που εξάγονται πρόκειται να γίνουν με βάση την ερευνητική μεθοδολογία έτσι που να είναι έγκυρα και αξιόπιστα προς χρησιμοποίησή τους.

Στη συγκεκριμένη μελέτη γίνεται αναφορά στους σημαντικότερους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών καθώς και την παραμονή τους ή όχι στο συγκεκριμένο επάγγελμα. Τα πιο πάνω θα προκύψουν μέσα από τη βιβλιογραφική συστηματική ανασκόπηση καθώς και τη διερεύνηση μέσα απο τα πρωτογενή άρθρα που χρησιμοποιούνται στο κύριο μέρος της μελέτης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1Ο: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

1.1. Εννοιολογικοί ορισμοί

1.1.1. Επαγγελματική εξουθένωση

Επαγγελματική εξουθένωση ορίζεται η κατάσταση στην οποία ο άνθρωπος νιώθει ιδιαίτερο στρες και βρίσκεται σε στάδιο που δεν μπορεί να αντιμετωπίσει τα προβλήματα που έχει μπροστά του. Αυτή τη διάκριση προσπάθησε να κάνει ο WalterCannonto 1990, αρχές, ο οποίος και ονόμασε κρίσιμο στρες την αντίδραση σε έναστρεσσογόνο ερέθισμα και προσδιόρισε την διάσημη αντίδραση μάχης ή φυγής, σύμφωνα με την οποία ο ανθρώπινος οργανισμός τίθεται σε κατάσταση ετοιμότητας και συναγερμού και προετοιμάζεται έτσι ώστε να δώσει μάχη ή να τραπεί σε φυγή όταν βρίσκεται σε κίνδυνο.Το γενικότερο πρόβλημα με τον άνθρωπο είναι ότι στις σημερινές συνθήκες διαβίωσης, τις περισσότερες φορές, δεν μπορεί να προσφύγει στους φυσιολογικούς μηχανισμούς μείωσης του στρες, με φυγή, επίθεση ή έλεγχο της στρεσσογόνου κατάστασης, εφόσον οι περισσότερες πηγές στρες βρίσκονται έξω από τον έλεγχό μας ή η αντιμετώπισή τους συνεπάγεται τη δημιουργία νέων στρεσσογόνων καταστάσεων, λόγω των κανόνων που ρυθμίζουν την κοινωνική μας ζωή (Αντωνίου, 2002).

1.1.2. Εργασιακό άγχος

Το εργασιακό άγχος είναι η αντίδραση, που έχουν πολλοί άνθρωποι όταν υφίστανται πιέσεις στο χώρο εργασίας τους για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Πολλοί άνθρωποι παρακινούνται από τις προκλήσεις και τις δυσκολίες που προκύπτουν από τις απαιτήσεις της εργασίας τους. Η ικανοποίηση των απαιτήσεων αυτών οδηγεί στην ικανοποίηση. Ωστόσο, όταν η πίεση στο χώρο εργασίας φτάνει σε υπερβολικά επίπεδα και διαρκεί για πολύ χρόνο, οι άνθρωποι διαπιστώνουν την ύπαρξη μιας απειλής για την ευημερία ή τα συμφέροντά τους και στη συνέχεια βιώνουν συναισθήματα όπως φόβο, θυμό ή άγχος.

Ταυτόχρονα μπορεί να καθοριστεί ως μια βλαβερή σωματική και συναισθηματική αντίδραση, που παρατηρείται όταν οι εργασιακές απαιτήσεις δεν ταιριάζουν με τισικανότητες, τους πόρους ή τις ανάγκες του εργαζομένου. Το εργασιακό άγχος μπορεί να οδηγήσει σε ασθένειες ή ακόμα και τραυματισμούς. Είναι μια αρνητική και δυσάρεστη κατάσταση, η οποία παρατηρείται όταν ένα άτομο αντιληφθεί ότι δεν μπορεί να ικανοποιήσει τις απαιτήσεις ή τις πιέσεις που του έχουν επιβληθεί. Μη αποδεκτά επίπεδα άγχους μπορεί να συνδέονται με μια σειρά αρνητικών συνεπειών σωματικών και ψυχολογικών. (Βασιλάκη και συν., 2011).

1.1.3. Εργασιακή ικανοποίηση

Οι Καντάς (1998) αναφέρουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση θεωρείται ως μια συγκεκριμένη στάση απέναντι σε συγκεκριμένη εργασία. Είναι δηλαδή η προδιάθεση του εργαζόμενου να αντιδράσει κατά ένα ορισμένο τρόπο στις ιδιαίτερες μορφές της εργασίας και ο τρόπος με τον οποίο βλέπει ο ίδιος την εργασία του και την αντιμετωπίζει σύμφωνα με τις ανάγκες του, τις προσδοκίες, τις ικανότητες του και τις απαιτήσεις που έχει από την συγκεκριμένη εργασία. Από τη γενικότερη αυτή στάση του ανθρώπου προς την εργασία απορρέει και η ικανοποίηση του από αυτή. Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί ένα από τα κύρια θεωρητικά ζητήματα του συγχρόνου management που ενδιαφέρεται για τη βελτίωση του ρυθμού αύξησης της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας του εργαζόμενου μέσω της ικανοποίησης που λαμβάνει από την παραγωγική του δραστηριότητα.

Στον τομέα τις υγείας λίγοι είναι οι οργανισμοί εκείνοι που έχουν αντιληφθεί πως η ικανοποίηση από την εργασία αποτελεί ύψιστη προτεραιότητα. Ο Taylor ήδη από το 1912, είχε υποθέσει ότι ο εργαζόμενος, ο οποίος αποδεχόταν τη φιλοσοφία της επιστημονικής διοίκησης (scientificmanagement) καιλάμβανε τις υψηλότερες δυνατές αμοιβές καταβάλλοντας το λιγότερο κόπο, θα ήταν ικανοποιημένος και παραγωγικός. (Zontek et al., 2009).

1.2. Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών

Σύμφωνα με τις θεωρίες του Maslow δυο παράγοντες επηρεάζουν την ανθρώπινη συμπεριφορά, η ικανοποίηση και η δυσαρέσκεια όσον αφορά τον τομέα της εργασίας τους.

Αρχικά η ικανοποίηση σχετίζεται με τα κίνητρα ή εσωτερικούς παράγοντες στους οποίους υπάγονται παράγοντες υποκίνησης οι οποίοι περιλαμβάνουν τη θέση εργασίας, τις ευκαιρίες για προαγωγή, την αναγνώριση, τις προκλήσεις της εργασίας και την αίσθηση της προσωπικής καλλιέργειας μέσα από την εργασία. Στην περίπτωση που οι παράγοντες αυτοί δεν υφίστανται σε ικανοποιητικό επίπεδο δεν υπάρχει ικανοποίηση αλλά ταυτόχρονα δεν προκαλούν δυσαρέσκεια.
Από την άλλη η δυσαρέσκεια μετέπειτα σχετίζεται με τους εξωτερικούς παράγοντες οι οποίοι περιλαμβάνουν, τη γενικότερη πολιτική και τη διοίκηση της εταιρείας, τους μισθούς και τα bonus, την ποιότητα των διαπροσωπικών σχέσεων, τις εργασιακές συνθήκες, το αίσθημα της ασφάλειας στην εργασία.

Η θεωρία των δυο παραγόντων υπερασπίζεται την ιδέα ότι ο άνθρωπος έχει τη δυνατότητα να πραγματωθεί μέσα, από την εργασία. Ο τρόπος που μπορεί να γίνει είναι ο εργαζόμενος από τη θέση που κατέχει να κατορθώσει να συνδυάσει την προσωπική επιτυχία και παράλληλα να επιτύχει τους στόχους της επιχείρησης (Herzberg, 1957).

Άλλοι παράγοντες σημαντικοί που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση είναι οι Υπαρξιακές ανάγκες (φυσιολογικές ανάγκες και ανάγκες ασφάλειας που σχετίζονται με την επιβίωση), οι ανάγκες ένταξης σε ένα σύνολο και κοινωνικής αναγνώρισης, οι Αναπτυξιακές ανάγκες (αντιστοιχούν στις ανάγκες αυτοπραγμάτωσης). Ο Goguelin (1989) υπογράμμισε αυτή τη διάκριση, όπως προαναφέρθηκε καθώς, οι υπαρξιακές ανάγκες όταν ικανοποιούνται, δεν εκδηλώνονται εκ νέου (π.χ. η πείνα σταματάει) ενώ οι αναπτυξιακές ανάγκες είναι αστείρευτες.

Επιπλέον, οι φυσικές συνθήκες εργασίας, η διαρρύθμιση του χώρου ακόμα και ο αερισμός επηρεάζουν τη στάση των εργαζομένων απέναντι στον οργανισμό. Σημαντικό είναι η φύση της εργασίας να αποτελεί για τον εργαζόμενο μια δημιουργική πρόκληση, καθώς στην περίπτωση που είναι κουραστική και ανιαρή, τον αποτρέπει συναισθηματικά από την πραγματοποίησή της.Επίσης, σημαντικός είναι ο έλεγχος του βαθμού της σαφήνειας των ρόλων στην επιχείρηση, αφού τα σωστά καθορισμένα όρια συμβάλλουν σημαντικά στην επαγγελματική ικανοποίηση του εργαζομένου. (Αντωνίου, 2002). Η ασάφεια ρόλου εμφανίζεται όταν δεν είναι απόλυτα ξεκαθαρισμένα στον εργαζόμενο τα όρια των εργασιακών καθηκόντων και ευθυνών του και όταν δεν έχει σαφή εικόνα των στόχων της εργασίας του και των προσδοκιών των ανωτέρων και των συναδέλφων του. Η ασάφεια μπορεί να οδηγήσει σε σύγκρουση όταν ο εργαζόμενος αισθάνεται ότι πρέπει να ικανοποιήσει διαφορετικών ειδών απαιτήσεις και προσδοκίες ή όταν η συμμόρφωση με ορισμένες απαιτήσεις κάνει δύσκολη ή αδύνατη τη συμμόρφωση με κάποιες άλλες πλευρές του ρόλου του (Fisher, 2000).

1.3. Διαδικασία εμφάνισης στρες στον τομέα της εργασίας

Η αντίληψη για το στρες εξαρτάται από μια διαδικασία γνωστικής αξιολόγησης κατά την οποία το άτομο προβαίνει σε μια εκτίμηση της σημασίας των γεγονότων και των αποθεμάτων που έχει στη διάθεσή του για να τα αντιμετωπίσει. Η διαδικασία λοιπόν αξιολόγησης ενός δυνητικά στρεσσογόνου ερεθίσματος περιλαμβάνει δύο φάσεις. Στη φάση της πρωτογενούς αξιολόγησης το άτομο προσδιορίζει αν ένα γεγονός το αφορά και ενδέχεται να έχει κάποιες επιπτώσεις απειλητικές γι' αυτό. Στη φάση της δευτερογενούς αξιολόγησης το άτομο προσδιορίζει αν οι ικανότητες και τα αποθέματά του επαρκούν έτσι ώστε να αντιμετωπίσει τη στρεσσογόνοκατάσταση (Βασιλάκη και συν., 2001).

1.4. Συνέπειες εργασιακού άγχους

Κάθε άνθρωπος βιώνει το άγχος με διαφορετικό τρόπο. Το άγχος μπορεί να προκαλέσει πολλά προβλήματα σε προσωπικό επίπεδο. Για παράδειγμα, μπορεί να προκαλέσει ασυνήθιστες και ενοχλητικές συμπεριφορές στο χώρο εργασίας και ναβλάψει τη σωματική και πνευματική υγεία. Το εργασιακό άγχος έχει επίσηςσωματικές και συναισθηματικές συνέπειες. Σωματικές επιπτώσεις είναι αυξημένη αρτηριακή πίεση, πόνοι, ναυτία και χαμηλή αντίσταση σε μικροασθένειες.Όταν επηρεάζονται από το εργασιακό άγχος

οι άνθρωποι μπορείνα χάνουν την αυτοσυγκέντρωσή τους, να ξεχνούν καινα έχουν μαθησιακές δυσκολίες, να δυσκολεύονται να σκεφτούν λογικά και να πάρουν αποφάσεις (Αντωνίου, 2003).

1.5. Παράγοντες που συντελούν στη δημιουργία εργασιακής ικανοποίησης

Η προσπάθεια να διερευνηθεί η εργασιακή ικανοποίηση ως εξαρτημένη μεταβλητή ως το αποτέλεσμα δηλαδή των διεργασιών και συνθηκών που επικρατούν στο χώρο εργασίας και ο εντοπισμός με αυτόν τον τρόπο των παραγόντων εκείνων που συντελούν σε αυτήν δυσχεραίνεται από το γεγονός ότι δεν υπάρχει γενικά αποδεκτός ορισμός ή τρόπος μέτρησής της. (Μπελλάλη και συν., 2007)

Η εργασιακή ικανοποίηση δεν αποτελεί μια απλή έννοια, αλλά συνίσταται από πολλά επιμέρους σημεία και μπορεί να διαχωριστεί στην εσωγενή και στην εξωγενή ικανοποίηση. Ενδεικτικό των δύο παραπάνω, της απουσίας δηλαδή ενός γενικού τρόπου μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης και της πολυπλοκότητας της, είναι το γεγονός ότι στην άμεση ερώτηση αν είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους, οι περισσότεροι εργαζόμενοι φέρονται να δηλώνουν ικανοποίηση όπως τουλάχιστον δείχνουν τα στοιχεία μιας πρόσφατης αμερικάνικης δημοσκόπησης.

Ο Locke, χωρίς να προτείνει ένα συγκεκριμένο όργανο μέτρησης της εργασιακήςικανοποίησης πιστεύει ότι οι παρακάτω παράγοντες είναι σημαντικοί στη διαμόρφωσή της. Πρώτα από όλα η εργασία να αποτελεί πρόκληση για τον εργαζόμενο και να μην είναι κουραστική και ανιαρή. Η καλή απόδοση να αμείβεται και να υπάρχει σαφής σχέση ανάμεσα σε απόδοση και αμοιβή. Ως αμοιβή πρέπει να θεωρείται κάθε είδους παροχή προς τον εργαζόμενο. Να δίνεται στον εργαζόμενο θετική ενίσχυση για το επιτυχές έργο, δηλαδή λεκτική αναγνώριση, έπαινος και άλλες επιπρόσθετες μη χρηματικές αμοιβές. Να υπάρχουν καλές συνθήκες εργασίας ως προς το περιβάλλον και τη διαμόρφωση του χώρου. Να υπάρχει σωστή εποπτεία που να χαρακτηρίζεται από ενδιαφέρον για τουςεργαζομένους και βοήθεια προς αυτούς κατά την επιτέλεση του έργου τους.

Να υπάρχουν θετικές διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας μεταξύ συναδέλφων και μεταξύ εποπτών και εργαζόμενων. Να υπάρχει αποτελεσματική πολιτική από την πλευρά της επιχείρησης που να επιδιώκει την υποβοήθηση των εργαζομένων στο έργο τους. Να υπάρχει διασφάλιση της εργασίας και να καλλιεργείται στους εργαζομένους το αίσθημα ότι δεν κινδυνεύουν να χάσουν τη δουλειά τους. Να καλλιεργείται το αίσθημα ότι οι χρηματικές αμοιβές μοιράζονται δίκαια.

ΕΙΔΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ^{Ο}: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

2.1. Κριτήρια εισόδου ερευνητικής διαδικασίας:

Προς ολοκλήρωση της ερευνητικής διαδικασίας ο ερευνητής έθεσε ως σημαντικά κριτήρια εισόδου κάποιες αρχές για να μπορέσει να περιοριστεί στο εύρος των άρθρων που επρόκειτο να χρησιμοποιηθούν. Τα σημαντικότερα κριτήρια εισόδου προς την ερευνητική διαδικασία είναι τα εξής:

- Η ολόκληρη πρόσβαση στο περιεχόμενο των άρθρων είναι μία πολύ σημαντική πτυχή για χρησιμοποίηση των άρθρων καθώς έτσι θα υπάρχει ενδελεχής πρόσβαση στη διαδικασία.
- Επίσης, επιβάλλεται τα άρθρα να είναι στην Ελληνική και στην αγγλική γλώσσα για να είναι πιο οικεία και να μπορούν να αναλυθούν ευκολότερα.
- Η χρονολογία τους δεν πρέπει να είναι παλαιότερη του 2000 για να είναι πρόσφατη η βιβλιογραφία και τα όσα γράφονται να είναι πιο κοντά στην τελειοποίηση της μελέτης.
- Να μην είναι βιβλιογραφικές ανασκοπήσεις ώστε να φαίνονται καθαρά τα ερευνητικά αποτελέσματα που θα χρησιμοποιηθούν.

2.2. Κριτήρια αποκλεισμού – περιορισμού μελετών

Τα πιο πάνω κριτήρια εισόδου της μελέτης είναι και η βάση προς τον περιορισμό των μελετών καθώς εννοείται πως ότι δεν ισχύει για τα πιο πάνω δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί. Επιπλέον στοιχεία αποκλεισμού αποτελούν και όσες μελέτες είναι ήδη βιβλιογραφικές ανασκοπήσεις γεγονός που δεν θα βοηθήσει στην ανάλυση των άρθρων με στατιστικά δεδομένα.

Η έρευνα των άρθρων ως προς τη συστηματική ανασκόπηση της βιβλιογραφίας πραγματοποιήθηκε κατά το χρονικό διάστημα Μαίου, Ιουνίου και Ιουλίου 2016.

Για την εκπόνηση και την ολοκλήρωση της συγκεκριμένης συστηματικής ανασκόπησης χρησιμοποιήθηκαν ερευνητικές μελέτες, επιστημονικά συγγράμματα, επιστημονικά περιοδικά και άρθρα που σχετίζονται με το θέμα της εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών στην εργασία τους. Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για την επιτυχημένη και την ευρύτερη ανασκόπηση για την εργασία αυτή, ήταν η αναζήτηση της σχετικής ελληνικής και διεθνούς βιβλιογραφίας σε βάσεις δεδομένων (PMC, Google Scholar καιPubMed). Η αναζήτηση της βιβλιογραφίας στις βάσεις δεδομένων έγινε όπως προαναφέρθηκε με απλό και σύνθετο και συνδυασμένο τρόπο χρησιμοποιώντας τους όρους και, ή, όχι στα ελληνικά αλλά και στα αγγλικά (AND, OR, NOT).

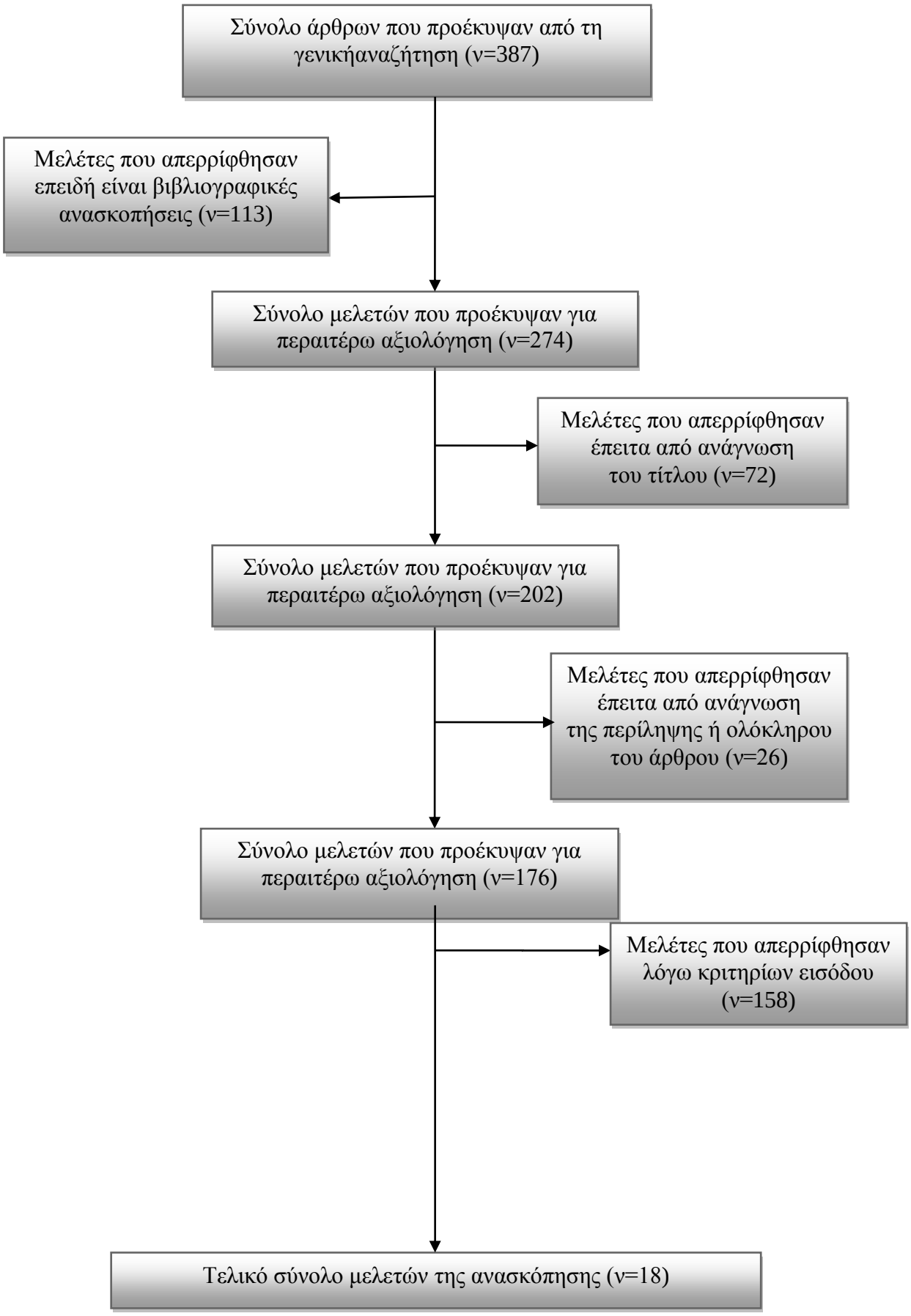
Οι λέξεις κλειδιά που χρησιμοποιήθηκαν για την εύρεση των άρθρων είναι: εξουθένωση, σύνδρομο κούρασης, εργασιακή ικανοποίηση, αποχώρηση, παράγοντες κοπωσης, νοσηλευτική, ανάγκες νοσηλευτών (burnout, fatiguesyndrome, jobsatisfaction, withdrawal, fatiguefactors, nursing, nursingneeds) σε όλους τους δυνατούς συνδυασμούς χρησιμοποιώντας τις λέξεις ή όρους «και, ή, όχι» (AND, OR, NOT).

Από την πρώτη αναζήτηση προέκυψαν 387 άρθρα. Από την πρώτη έρευνα αποκλείστηκαν τα 113 λόγω του ότι ήταν βιβλιογραφικές ανασκοπήσεις, με αποτέλεσμα να παραμείνουν 274 για περαιτέρω αξιολόγηση. Έπειτα από προσεκτική ανάγνωση του τίτλου απορρίφθηκαν άλλες 72 έρευνες και έτσι προέκυψαν 202 μελέτες για περαιτέρω αξιολόγηση. Μετά από ορθολογική προσέγγιση των κριτηρίων εισόδου και αποκλεισμού της μελέτης παρέμειναν 18 άρθρα τα οποία αναλύονται σε επόμενο στάδιο που αφορά τα αποτελέσματα της μελέτης μου.

Στο διάγραμμα έρευνας που ακολουθεί παρουσιάζεται η απεικόνιση των βημάτων της συστηματικής ανασκόπησης που ακολουθήθηκαν από την αρχική αναζήτηση

της βιβλιογραφίας μέχρι τα τελικά άρθρα που συμπεριλήφθηκαν στην ανασκόπηση.

2.3. Διάγραμμα ερευνητικής διαδικασίας



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΩΝ

3.1. Πίνακας ερευνών

Ερευνητές και χρονολογία	**Σκοπός**	**Μέθοδος**	**Αποτελέσματα**
Μακρής και συν., (2011)	η καταγραφή του επιπέδου επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων - επαγγελματιών υγείας στα δημόσια νοσοκομεία της Κύπρου, τη διερεύνηση θεμάτων που σχετίζονται με αυτή, καθώς και τη συγκριτική ανάλυση ανά νοσοκομείο και επαγγελματική κατηγορία.	770 επαγγελματίες υγείας από τα τέσσερα δημόσια νοσοκομεία της Κύπρου,	Τέτοιες παράμετροι ήταν η αναγνώριση και η προώθηση της προσωπικής ανάπτυξης, η εξασφάλιση αντικειμενικότητας στις προαγωγές, η αναγνώριση και η επιβράβευση θετικών προσπαθειών, η παροχή κινήτρων και η οργάνωση, καθώς και η διεύθυνση του νοσοκομείου. Η ικανοποίηση των λοιπών επαγγελματιών υγείας υστερούσε έναντι των ιατρών και ιδιαίτερα των νοσηλευτών σε 12 από τις 16 παραμέτρους/συνισταμένες της εργασίας.
(Πέλεχας και συν., 2013).	η σύγκριση της εργασιακής ικανοποίησης του ιατρικού και του νοσηλευτικού προσωπικού μεταξύ δύο περιφερειακών νοσοκομείων της χώρας με διαφορετική δυναμικότητα αντιμετώπισης ασθενών (Γενικό Νοσοκομείο Κέρκυρας, Γενικό Νοσοκομείο	Η συλλογή των δεδομένων επιτεύχθηκε με τη χρήση του ερωτηματολογίου μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης Job Satisfaction Survey (JSS). Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου χωρίστηκαν σε εννέα κατηγορίες, που αφορούσαν στην επίβλεψη, στις ανταμοιβές, στις διαδικασίες, στην προαγωγή,	Από τα αποτελέσματα βρέθηκε ότι το ιατρικό και το νοσηλευτικό προσωπικό και στα δύο νοσοκομεία αντιμετωπίζει τεράστια προβλήματα, σε ένα άκαμπτο κεντρικό σύστημα, το οποίο δεν εμπνέει την εμπιστοσύνη των εργαζομένων, και θα πρέπει να ληφθούν μέτρα για την αντιμετώπισή τους.

	Φιλιατών).	στις παροχές, στους μισθούς, στους συνεργάτες, στη φύση της εργασίας και στην επικοινωνία.	
Μπόρου και συν., (2010)	η διερεύνηση της ύπαρξης ή μη συσχετίσεων μεταξύ των δημογραφικών και εργασιακών δεδομένων των επαγγελματιών υγείας και της εργασιακής ικανοποίησης και των παραγόντων που τη συνθέτουν.	Το δείγμα της μελέτης αποτέλεσαν επαγγελματίες υγείας όλων των βαθμίδων που εργάζονταν στα προαναφερθέντα νοσοκομεία και κέντρα υγείας. Χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολογίου με κλειστού τύπου ερωτήσεις.	Στην παρούσα μελέτη οι παράγοντες συναδελφικότητα, εργασιακός φόρτος και ευκαιρίες εξέλιξης αναδεικνύονται ως η « αχίλλειος πτέρνα» των νοσηλευτών, αλλά και των επαγγελματιών υγείας που εργάζονται στα νοσοκομεία, συγκριτικά με εκείνους που υπηρετούν στα κέντρα υγείας. Οι λεγόμενες δομικές μεταβλητές, όπως είναι ο φόρτος εργασίας, η υποστήριξη από τον προϊστάμενο, αλλά και η ρουτίνα της δουλειάς και οι απολαβές, καθώς και περιβαλλοντικές μεταβλητές, όπως οι ευκαιρίες εξέλιξης, αλλά και οι υποδομές παίζουν σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση των νοσηλευτών
Παναϊρλή και συν., (2013).	η εκτίμηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των νοσηλευτών και των παραγόντων που την καθορίζουν και η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και πρόθεσης αποχώρησης.	Το δείγμα της μελέτης αποτέλεσαν 140 νοσηλευτές ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, που επιλέχθηκαν με την μέθοδο της αναλογικής στρωματοποίησης βάσει της κατανομής τους στα τμήματα. Αποτελέσματα: Η μέση βαθμολογία επαγγελματικής ικανοποίησης	Οι αμοιβές, η έλλειψη προσωπικού, η μη εφαρμογή καθηκοντολογίου και το πρόγραμμα εργασίας αναφέρθηκαν ως κυριότερα προβλήματα από τους συμμετέχοντες. Συμπεράσματα: Η έρευνα ανέδειξε υψηλά ποσοστά επαγγελματικής δυσαρέσκειας, η οποία σχετίζεται θετικά με την πρόθεση αποχώρησης

		ήταν 2,77 στην 5βαθμη κλίμακα Likert.	και οφείλεται σε πολλαπλά εργασιακά προβλήματα και στην έλλειψη ευκαιριών εκπαίδευσης, ανάπτυξης και αναγνώρισης
Chien et al., (2016).	να διερευνήσουν την ικανοποίηση από την εργασία, το εργασιακό άγχος και την πρόθεση να σταματήσουν την εργασία τους οι νοσηλευτές σε ένα ιδιωτικό νοσοκομείο.	Με τη χρήση στρωματοποιημένης τυχαίας δειγματοληψίας από την άποψη της φύσης των θαλάμων / και τις μονάδες και τάξεις εργασίας, 139 πλήρους απασχόλησης νοσηλευτών που εργάζονταν για τουλάχιστον 6 μήνες σε συγκεκριμένο νοσοκομείο.	Με ένα ποσοστό ανταπόκρισης 74,3%, τα αποτελέσματα των 139 ερωτηθέντων έδειξαν ότι οι νοσηλευτές στον ιδιωτικό νοσοκομείο είχαν μια συνολικά μέτρια παρουσία ικανοποίησης από την εργασία τους και βαθμολόγησαν το επαγγελματικό καθεστώς, όπως το υψηλότερο του τομέα.
Masum et al., (2016)	να προσδιορίσει τις πτυχές που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία και την πρόθεση αποχώρησης των νοσηλευτών που απασχολούνται στην Τουρκία.	Χρησιμοποιώντας μια τεχνική δειγματοληψίας μη πιθανότητας, 417 νοσηλευτές από έξι μεγάλα ιδιωτικά νοσοκομεία ρωτήθηκαν από το Μάρτιο 2014 έως Ιουνίου 2014.	Η μελέτη αποκάλυψε μια αρνητική σχέση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και την πρόθεση να εγκαταλείψουν την υπάρχουσα απασχόληση. Επιπλέον, η ικανοποίηση με την υποστήριξη του επόπτη ήταν η μόνη πτυχή που εξηγεί σημαντικά την πρόθεση του κύκλου εργασιών κατά τον έλεγχο για το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την εκπαίδευση και την εμπειρία
Asegid, et al., (2014).	ήταν να διαπιστωθούν οι παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία	διεξήχθη σε 278 νοσηλευτές, χρησιμοποιώντας τόσο ποιοτικές όσο και ποσοτικές	Ικανοποιήσεις με το περιβάλλον της εργασίας και τη συνοχή της ομάδας (AOR: 0,25 [95% CI: 0,12, 0,51]), και μόνο για τη συνοχή

	και την πρόθεση του κύκλου εργασιών μεταξύ των νοσηλευτών στη ζώνη Sidama σε εγκαταστάσεις για τη δημόσια υγεία, στη νότια Αιθιοπία.	μεθόδους συλλογής στοιχείων από τις 12 Μαΐου μέχρι 05 Ιουνίου 2010.	(AOR: 2,56 [95% CI: 1,27, 5,13]), και εργασία στο νοσοκομείο (AOR: 2,19 [95% CI: 1,12, 4,30]) ήταν η τελευταία σημαντική πρόβλεψης του αναμενόμενης κύκλου εργασιών των νοσηλευτών της Sidama.
Jayasuriya, et al., 2012).	εξέτασε διαπροσωπικούς, ενδο-προσωπικούς και εξω-προσωπικούς παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία μεταξύ των αγροτικών νοσηλευτών της πρωτοβάθμιας φροντίδας σε μια χαμηλή και μεσαία χώρα Εισοδήματος (ΧΧΜΕ), στην Παπούα Νέα Γουινέα.	Τα δεδομένα συλλέχθηκαν με τη χρήση ερωτηματολογίου από τους αγροτικούς νοσηλευτές που συμμετείχαν σε πρόγραμμα κατάρτισης σε 15 από τις 20 επαρχίες	. Οι παράγοντες που συμβάλλουν περισσότερο είναι το κλίμα εργασίας (17%) και οι εποπτικές υποστηρίξεις (10%). Αυτή η μελέτη παρέχει εμπειρικές ενδείξεις ότι οι διαπροσωπικές σχέσεις, το κλίμα εργασίας και η υποστηρικτική εποπτεία είναι οι πιο σημαντικές επιρροές της ικανοποίησης από την εργασία για τους επαγγελματίες νοσηλευτές σε ΧΧΜΕ.
Lorber et al., 2012).	να καθοριστεί το επίπεδο της ικανοποίησης από την εργασία των επαγγελματιών νοσοκόμων στα σλοβενικά νοσοκομεία και οι παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία στον τομέα της νοσηλείας.	Η μελέτη περιελάμβανε 4 νοσοκομεία που επιλέχθηκαν από τον κατάλογο του νοσοκομείου και περιλάμβαναν 26 νοσοκομεία στη Σλοβενία.	. Η ανάλυση παραγόντων απέδωσε τέσσερις παράγοντες που εξηγούν το 64% τη συνολική διακύμανση της ικανοποίησης από την εργασία. Ικανοποιημένοι εργαζόμενοι διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην επιτυχία ενός οργανισμού, τόσο οι οργανώσεις υγειονομικής περίθαλψης θα πρέπει να γνωρίζουν τη σημασία της ικανοποίησης από την εργασία των εργαζομένων.

Pillay, 2009).	εργασία παρουσιάζει μια εθνική μελέτη που συγκρίνει και αντιπαραβάλλει τα επίπεδα ικανοποίησης των νοσηλευτών τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.	Ένα σύνολο από 569 επαγγελματίες νοσηλευτές συμμετείχαν στη μελέτη	Οι νοσηλευτές του ιδιωτικού τομέα ήταν γενικά ικανοποιημένοι, ενώ οι νοσηλευτές στον δημόσιο τομέα ήταν γενικά δυσαρεστημένοι. Οι νοσηλευτές δημόσιου τομέα ήταν πιο δυσαρεστημένοι με την αμοιβή τους, το φόρτο εργασίας και των διαθέσιμων πόρων τους. Ήταν ικανοποιημένοι μόνο με το κοινωνικό πλαίσιο του έργου. Οι νοσηλευτές του ιδιωτικού τομέα ήταν δυσαρεστημένοι μόνο με την αμοιβή και την εξέλιξη των ευκαιριών της σταδιοδρομίας τους.
(Torres et al., 2012)	ήταν η γνωριμία με την υπάρχουσα σχέση μεταξύ των διαστάσεων του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης και ικανοποίησης από την εργασία, από τη μία πλευρά, και τα καταθλιπτικά συναισθήματα από την άλλη μέσω της δημιουργίας ενός δομικού μοντέλου με στόχο την όσον αφορά όλες αυτές τις έννοιες σε ένα δείγμα της ισπανικής νοσηλείας.	Ο σχεδιασμός της μελέτης όσον αφορά το αρχικό δείγμα περιελάμβανε 284 άτομα, που αντιπροσώπευαν το 20% των μελών της Ισπανικής Εταιρείας Περιοδοντολογίας και Έρευνας (www.SEPA.es).	Μια θετική σχέση παρατηρήθηκε μεταξύ συναισθηματικής κόπωσης και αποπροσωποποίησης και της κατάθλιψης. Ωστόσο, η διάσταση αυτή συσχετίζεται αρνητικά με την ικανοποίηση από την εργασία και την αυτοπραγμάτωση
Lee et al., 2014).	Για να εξετάσει κατά πόσον το περιβάλλον της νοσηλευτικής	Μεταξύ των 11 731 νοσηλευτών που συμμετείχαν στην Κορέα Υγεία	Το ευνοϊκά περιβάλλον της νοσηλευτικής πρακτικής που σχετίζεται με

	πρακτικής στο νοσοκομείο επίπεδο επηρεάζει την ικανοποίηση από την εργασία και την πρόθεση του κύκλου εργασιών των νοσοκομειακών νοσοκόμων πραγματοποιήθηκε συγκεκριμένη μελέτη.	και το εκπαιδευτικό πρόγραμμα της Ένωσης Ιατρικής των εργαζομένων, το 5654 ανταποκρίθηκαν στην έρευνα αυτή.	ικανοποίηση από την εργασία μεταξύ των νοσηλευτών και ειδικότερα, έχει μια τυποποιημένη διαδικασία της νοσηλευτικής, επαρκή στελέχωση νοσοκόμα, και καλή σχέση γιατρού-νοσοκόμα βρέθηκαν να επηρεάζουν θετικά την εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών.
Bonenberger, et al., (2014)	διερεύνησε τις επιδράσεις των κινήτρων και της ικανοποίησης από την εργασία σχετικά με την πρόθεσή του κύκλου εργασιών και πώς τα κίνητρα ως προς την ικανοποίηση μπορεί να βελτιωθούν από τους διαχειριστές της υγείας, προκειμένου να αυξήσει την κατακράτηση των εργαζομένων για την υγεία.	συνεντεύξεις 256 εργαζομένων στην υγεία από διάφορες κατηγορίες προσωπικού (γιατρών, επαγγελματιών νοσοκόμων, συμμαχικές εργαζομένων για την υγεία και τους φαρμακοποιούς) για τις προθέσεις τους να εγκαταλείψουν τις τρέχουσες εγκαταστάσεις υγείας τους, καθώς και τις αντιλήψεις σχετικά με διάφορες πτυχές των κινήτρων και της ικανοποίησης από την εργασία.	. Συνολικά, το 69% των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι έχουν τις προθέσεις του κύκλου εργασιών. Κίνητρα (OR = 0,74, 95% CI: 0,60 - 0,92) και ικανοποίηση από την εργασία (OR = 0,74, 95% CI: 0,57 - 0,96) ήταν σημαντικά και σχετίζονταν με την πρόθεση του κύκλου εργασιών και τα υψηλότερα επίπεδα ως προς τη μείωση του κινδύνου στον τομέα της υγείας που έχει αυτή την πρόθεση. Οι διαστάσεις των κινήτρων και η ικανοποίηση από την εργασία σχετίζεται σημαντικά με την πρόθεση του κύκλου εργασιών που περιλάμβαναν εξέλιξη της σταδιοδρομίας
Ho et al., 2009).	να διερευνήσει τον τρόπο με τον οποίο το στρες μεταξύ των νοσηλευτών θα μπορούσε να επηρεάσει την ικανοποίηση από την εργασία	650 αντίγραφα του ερωτηματολογίου σε δύο μεγάλα νοσοκομεία στη νότια Ταϊβάν	οι διαπιστώσεις είναι οι εξής: (1) εκ περιτροπής απασχόληση μεταξύ των νοσηλευτών θα μπορούσε να έχει επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία τους (2) εκ περιτροπής

	τους και την οργανωτική δέσμευση, και κατά πόσον το σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης θα μπορούσε να ενθαρρύνει τους νοσηλευτές να κατανοήσουν, και να μοιραστούν το όραμα του οργανισμού, κατά συνέπεια, την αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία τους και τόνωση της να παραμείνουν πρόθυμα στις θέσεις εργασίας τους και να δεσμευθούν για την οργάνωση.		απασχόληση θα μπορούσε να έχει επιπτώσεις στην οργανωτική δέσμευση (3) ικανοποίηση από την εργασία θα μπορούσε να έχει θετική επίδραση στην οργανωτική δέσμευση (4) ο ρόλος του στρες στους νοσηλευτές θα μπορούσε να έχει αρνητική επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία τους και (5) ο ρόλος του στρες θα μπορούσε να έχει αρνητική επίδραση στην οργανωτική δέσμευσή τους.
Seo et al., (2016)	εξέτασαν την ικανοποίηση από την εργασία, την ενδυνάμωση, το εργασιακό άγχος και την εξουθένωση στους νοσηλευτές.	Αυτή ήταν μια συγχρονική τα στοιχεία της έρευνας της μελέτης ανάλυσης που συλλέγονταν από 249 νοσηλευτές και 57 γιατρούς σε 105 κέντρα δημόσιας υγείας.	Οι νοσηλευτές ανέφεραν περισσότερο άγχος εργασίας και επαγγελματική εξουθένωση από ό, τι οι γιατροί σε δημόσια ιδρύματα υγειονομικής περίθαλψης στην Κορέα
Korner et al., 2015).	ήταν να εξετάσει τη σχέση μεταξύ των τριών αυτών πτυχών χρησιμοποιώντας δομική ανάλυση	έρευνα 272 εργαζόμενων διεξήχθη σε δεκαπέντε κλινικές αποκατάστασης με διαφορετικά πεδία ένδειξης στη Γερμανία.	Η σύγκριση αυτής της πρόβλεψης (οργανωσιακή κουλτούρα (I), η διεπαγγελματική ομαδική εργασία (P), ικανοποίηση από την εργασία (O)) και το μοντέλο πρόβλεψης IO (οργανωσιακή κουλτούρα (I), ικανοποίηση από την εργασία (O)) έδειξαν ότι

			η επίδραση της οργανωτικής κουλτούρας διαμεσολαβείται από τη διεπαγγελματική ομαδική εργασία.
(Li et al., 2014).	ήταν να εξετάσει τα επίπεδα του εργασιακού άγχους και τα κίνητρα και τη συμβολή τους στην ικανοποίηση από την εργασία μεταξύ των εργαζομένων της κοινότητας υγείας στην επαρχία Heilongjiang, Κίνα. Η μελέτη ήταν μια συγχρονική έρευνα.	Οι συμμετέχοντες ήταν 930 εργαζόμενοι στην κοινότητα για την υγεία από έξι πόλεις στην επαρχία Heilongjiang.	Οι κύριοι παράγοντες που καθορίζουν την ικανοποίηση από την εργασία ήταν το επάγγελμα, ηλικία, τίτλος, εισόδημα, η εξέλιξη της σταδιοδρομίας, καθώς και τους μισθούς και τα οφέλη υποκλίμακες του εργασιακού άγχους και την αναγνώριση, την ευθύνη και την οικονομική υποκλίμακες των κινήτρων εργασίας.
Αναγνωστοπούλου και συν., (2013)	ήταν η εκτίμηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των νοσηλευτών και των παραγόντων που την καθορίζουν και η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και πρόθεσης αποχώρησης.	Το δείγμα της μελέτης αποτέλεσαν 140 νοσηλευτές ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, που επιλέχθηκαν με την μέθοδο της αναλογικής στρωματοποίησης βάσει της κατανομής τους στα τμήματα.	Η μέση βαθμολογία επαγγελματικής ικανοποίησης ήταν 2,77 στην 5βαθμη κλίμακα Likert. Το 59,3% του δείγματος κάνει σκέψεις αποχώρησης από την θέση εργασίας, γεγονός που συσχετίστηκε θετικά με χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση. Στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις της πρόθεσης αποχώρησης βρέθηκαν με το πρόγραμμα εργασίας, τις ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης, το φόρτο εργασίας, την ισορροπία οικογένειας-εργασίας, τη συνολική ικανοποίηση, την εκτίμηση – υπευθυνότητα και τους συνεργάτες.

3.2. Ανάλυση αποτελεσμάτων

Οι Μακρής και συν., (2011) πραγματοποίησαν μελέτη με σκοπό την καταγραφή του επιπέδου επαγγελματικής ικανοποίησης τωνεργαζομένων-επαγγελματιών υγείας στα δημόσια νοσοκομεία της Κύπρου, τη διερεύνηση θεμάτων που σχετίζονται με αυτή, καθώς και τη συγκριτικήανάλυση ανά νοσοκομείο και επαγγελματική κατηγορία. Όσον αφορά το υλικό και τη μέθοδο διεκπεραίωσης της μελέτης τοδείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 770 επαγγελματίες υγείας από τα τέσσεραδημόσια νοσοκομεία της Κύπρου, που επιλέχθηκαν με τυχαία στρωματοποιημένη δειγματοληψία, κατά νοσοκομείο και κατηγορία προσωπικού. Η συλλογήτων στοιχείων έγινε με τη χρήση αυτοσυμπληρούμενου ερωτηματολογίουκαι κάλπης. Η στατιστική ανάλυση διεξήχθη με μεθόδους περιγραφικής καιεπαγωγικής στατιστικής, ενώ η συγκριτική ανάλυση των απαντήσεων ανάνοσοκομείο και επαγγελματική ομάδα έγινε με το λόγο συμπληρωματικώνπιθανοτήτων (odds ratio) σε διατάξιμες κατηγορίες πεντάβαθμης κλίμακαςLikert. Τα πρώτα αποτελέσματα έδειξαν ότι οκτώ στους δέκαεργαζόμενους δήλωσαν ικανοποιημένοι ή πολύ ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους. Περισσότερο ικανοποιημένοι βρέθηκαν οι εργαζόμενοι στο νοσοκομείο Πάφου και λιγότεροικανοποιημένοι αυτοί στο νοσοκομείο Λεμεσού. Η ικανοποίηση αντλείταικυρίως από το ιδιαίτερο αντικείμενο της επαγγελματικής δραστηριότητας– ιδιαίτερα για ιατρούς και λοιπούς επαγγελματίες– και από τη σχέση με τουςασθενείς, ενώ για τους νοσηλευτές καθοριστικός ήταν και ο παράγοντας τωναποδοχών. Παρά τα υψηλά ποσοστά συνολικής ικανοποίησης, για κάποιες επίμέρους παραμέτρους/συνισταμένες της εργασίας, ο μέσος βαθμός δυσαρέσκειας ήταν ιδιαίτερα αυξημένος. Τέτοιες παράμετροι ήταν η αναγνώριση καιη προώθηση της προσωπικής ανάπτυξης, η εξασφάλιση αντικειμενικότηταςστις προαγωγές, η αναγνώριση και η επιβράβευση θετικών προσπαθειών, ηπαροχή κινήτρων και η οργάνωση, καθώς και η διεύθυνση του νοσοκομείου.Η ικανοποίηση των λοιπών επαγγελματιών υγείας υστερούσε έναντι των ιατρώνκαι ιδιαίτερα των νοσηλευτών σε 12 από τις 16 παραμέτρους/συνισταμένες τηςεργασίας. Τέλος, το νοσοκομείο της Πάφου παρουσίαζε σημαντικά καλύτερααποτελέσματα έναντι των άλλων τριών νοσοκομείων στις 14 από τις 16 παραμέτρους. Τα ευρήματα της έρευνας κινούνταν στην ίδιακατεύθυνση με εκείνα δύο ερευνών ικανοποίησης ασθενών (εσωτερικώνκαι εξωτερικών), που διεξήχθησαν πρόσφατα από το Ανοικτό ΠανεπιστήμιοΚύπρου στα ίδια νοσοκομεία για λογαριασμό του Υπουργείου Υγείας τηςΚύπρου, γεγονός που δηλώνει ότι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι είναι και ικανοποιημένοι χρήστες-ασθενείς. Με αυτές τις τρεις έρευνες, τα νοσοκομεία

τηςΛευκωσίας και της Πάφου κατατάσσονται στην ομάδα των «καλών», ενώ τανοσοκομεία της Λεμεσού και της Λάρνακας στην ομάδα των «λιγότερο καλών».Η λήψη μέτρων εκ μέρους του Υπουργείου πρωτίστως πρέπει να γίνει στα δύοεν λόγω νοσοκομεία και μάλιστα σε επί μέρους παραμέτρους/συνισταμένεςτης εργασίας, οι οποίες θεωρούνται από τους εργαζόμενους, αλλά και απότους ασθενείς, ως προβληματικές και πηγές πρόκλησης δυσαρέσκειας. (Μακρής και συν., 2011)

Σκοπός άλλης μελέτης ήταν η σύγκριση της εργασιακής ικανοποίησης του ιατρικού και του νοσηλευτικού προσωπικού μεταξύ δύο περιφερειακών νοσοκομείων της χώρας με διαφορετική δυναμικότητα αντιμετώπισης ασθενών (Γενικό Νοσοκομείο Κέρκυρας, Γενικό Νοσοκομείο Φιλιατών). Επίσης, εκτός από τη μεταξύ τους σύγκριση, αποκομίστηκαν, ενδεικτικά, και γενικότερα αποτελέσματα σχετικά με την εργασιακή ικανοποίησητου ιατρικού και του νοσηλευτικού προσωπικού στα δημόσια νοσοκομεία της Ελλάδας. Η έρευνα διεξήχθη από το μήνα Ιανουάριο του 2012 έως το μήνα Ιούνιο του ίδιου έτους και σ’ αυτή συμμετείχαν οι ιατροί και οι νοσηλευτές των δύο νοσοκομείων. Η συλλογή των δεδομένων επιτεύχθηκε με τη χρήση του ερωτηματολογίου μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης JobSatisfactionSurvey (JSS). Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου χωρίστηκαν σε εννέα κατηγορίες, που αφορούσαν στην επίβλεψη, στις ανταμοιβές, στις διαδικασίες, στην προαγωγή, στις παροχές, στους μισθούς, στους συνεργάτες, στη φύση της εργασίας και στην επικοινωνία. Προστέθηκαν επί πλέον ερωτήσεις για την κάλυψη δημογραφικών, γεωγραφικών και κοινωνικοοικονομικών ιδιαιτεροτήτων των εργαζομένων στα συγκεκριμένα νοσοκομεία. Τα δεδομένα αποθηκεύτηκαν και επεξεργάστηκαν με τη βοήθεια των προγραμμάτων Microsoft Excel, StatPlus (AnalystSoft 2009) και StatisticalPackage for Social Sciences (SPSS), 20ή έκδοση της IBM. Από τα 135 ερωτηματολόγια που συλλέχθηκαν, το 60% (n=81) προήλθε από το Γενικό Νοσοκομείο της Κέρκυρας και το υπόλοιπο 40% (n=54) από το ΓενικόΝοσοκομείο Φιλιατών. Το εργατικό δυναμικό των νοσοκομείων, την περίοδο που εκπονήθηκε η μελέτη, αντιστοιχούσε σε 87 ιατρούς και 314 νοσηλευτές για το Γενικό Νοσοκομείο της Κέρκυρας, ενώ στο Γενικό Νοσοκομείο Φιλιατώνυπήρχαν 50 ιατροί και 77 νοσηλευτές. Οι ενεργείς κλίνες ήταν 231 για το πρώτο νοσοκομείο και 84 για το δεύτερο. Η συνολική εργασιακή ικανοποίηση και στα δύο νοσοκομεία ήταν χαμηλή, δίχως να υπάρχει σημαντική στατιστική απόδειξη για διαφορά μεταξύ των ιατρών (p=0,14) και των νοσηλευτών (p=0,36). Το Γενικό Νοσοκομείο Φιλιατών παρουσίαζε γενικότερα ελαφρώς καλύτερες τιμές εργασιακής ικανοποίησης σχεδόν σε όλες τις κατηγορίες ερωτήσεων. Η

κατηγορία με τη χαμηλότερη τιμή εργασιακής ικανοποίησης, και για τα δύο νοσοκομεία, ήταν αυτή που περιείχε τις ερωτήσεις για τους μισθούς. Αντίθετα, η κατηγορία με την υψηλότερη τιμή εργασιακής ικανοποίησης ήταν αυτή που περιείχε τις ερωτήσεις σχετικά με τους συνεργάτες. Από τα αποτελέσματα βρέθηκε ότι το ιατρικό και το νοσηλευτικό προσωπικό και στα δύο νοσοκομεία αντιμετωπίζει τεράστια προβλήματα, σε ένα άκαμπτο κεντρικό σύστημα, το οποίο δεν εμπνέει την εμπιστοσύνη των εργαζομένων, και θα πρέπει να ληφθούν μέτρα για την αντιμετώπισή τους. (Πέλεχας και συν., 2013).

Οι Μπόρου και συν., (2010) πραγματοποίησαν μελέτη με σκοπό να μελετήσουν τη διερεύνηση της ικανοποίησης των επαγγελματιών υγείας από την εργασία τους και το επιπέδου της ψυχικής τους υγείας στα διάφορα επίπεδα φροντίδας υγείας. Στόχος ήταν η διερεύνηση της ύπαρξης ή μη συσχετίσεων μεταξύ των δημογραφικών και εργασιακών δεδομένων των επαγγελματιών υγείας και της εργασιακής ικανοποίησης και των παραγόντων που τη συνθέτουν. Το δείγμα της μελέτης αποτέλεσαν επαγγελματίες υγείας όλων των βαθμίδων που εργάζονταν στα προαναφερθέντα νοσοκομεία και κέντρα υγείας. Χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολογίου με κλειστού τύπου ερωτήσεις. Το ερωτηματολόγιο βάση του οποίου μετρήθηκε η ικανοποίηση των εργαζομένων αποτελείται συνολικά από σαράντα δύο ερωτήσεις που αφορούσαν: α) στα δημογραφικά και επαγγελματικά στοιχεία των εργαζομένων (δεκατρείς ερωτήσεις) και β) είκοσι πέντε ερωτήσεις κλειστού τύπου όπου οι απαντήσεις δίνονται με διαβάθμιση πέντε σημείων της κλίμακας Likert, και μετρούν την επαγγελματική ικανοποίηση και γ) από τέσσερις ανοικτές ερωτήσεις αναφορικά με τη γενικότερη στάση των επαγγελματιών υγείας έναντι του επαγγέλματος. Η κλίμακα μέτρησης της ικανοποίησης βασίζεται στα ερωτηματολόγια των Mueller και McCloskey, και Price and Mueller που τροποποιήθηκαν ώστε να ανταποκρίνονται στην ελληνική πραγματικότητα. Τα άτομα καλούνταν να επιλέξουν μια απάντηση που τους εκφράζει για καθεμία από τις προτάσεις σύμφωνα με την 5βάθμια κλίμακα Likert. Οι απαντήσεις βαθμολογήθηκαν ως εξής: 1=διαφωνώ απόλυτα, 2=μάλλον διαφωνώ, 3=ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ, 4=μάλλον συμφωνώ και 5=συμφωνώ απόλυτα. Συνολικά διανεμήθηκαν 500 ερωτηματολόγια. Επαρκώς συμπληρωμένατα οποία και τελικά αξιολογήθηκαν, ήταν 386. Οσον αφορά στις ειδικότητες των ερωτώμενων, η πλειονότητα εξ αυτών (223, 57,8% επί του συνόλου του δείγματος) ανήκε στο νοσηλευτικό προσωπικό, 81 ήταν ιατροί (21,0%), 14 επισκέπτες υγείας (3,6%), 24 φυσιοθεραπευτές (6,2%), 17 μαίες (4,4%) και οι υπόλοιποι 27 ήταν Τεχνολόγοι-Παρασκευαστές (7,0%). Το 84,5% των ερωτηματολογίων προέρχονται από εργαζόμενους σε νοσοκομεία και το υπόλοιπο 15,5%

από εργαζόμενους σε κέντρα υγείας. Οι προτάσεις που συνιστούν τον πρώτο παράγοντα εξηγούντο15,0%της συνολικής διακύμανσης, ο δεύτερος παράγοντας εξηγεί το 12,4%, ο τρίτος εξηγεί το 11,4%, ο τέταρτοςτο10,4%,οπέμπτοςτο7,0% τηςσυνολικής διακύμανσης. Και οι πέντε παράγοντες συνολικά εξηγούν το 61,3% της συνολικής διακύμανσης των προτάσεων του ερωτηματολογίου που αναφέρονται στη στάση σε θέματα επαγγελματικής ικανοποίησης.Στην παρούσα μελέτη οι παράγοντες συναδελφικότητα, εργασιακός φόρτος και ευκαιρίες εξέλιξης αναδεικνύονται ως η « αχίλλειος πτέρνα» των νοσηλευτών, αλλά καιτων επαγγελματιών υγείας που εργάζονται στα νοσοκομεία, συγκριτικά με εκείνους που υπηρετούν στα κέντρα υγείας. Οι λεγόμενες δομικές μεταβλητές, όπως είναι ο φόρτος εργασίας, η υποστήριξη από τον προϊστάμενο,αλλά και η ρουτίνα της δουλειάς και οι απολαβές, καθώς και περιβαλλοντικές μεταβλητές, όπως οι ευκαιρίεςεξέλιξης, αλλά και οι υποδομές παίζουν σημαντικό ρόλοστην ικανοποίηση των νοσηλευτών (Μπόρου και συν., 2010).

Παγκοσμίως διαπιστώνεται μιααυξανόμενη τάση του νοσηλευτικού προσωπικού να εγκαταλείπει τις νοσηλευτικές θέσεις εργασίας στα νοσοκομεία και οι έρευνες δείχνουν ως κυριότερο λόγο για τη χαμηλήελκυστικότητα του επαγγέλματος την έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης. Με αυτό το σκεπτικό πραγματοποίησαν μελέτη οι Παναϊρλή και συν., (2013). Σκοπός της μελέτης ήταν η εκτίμηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των νοσηλευτών και των παραγόντων που την καθορίζουν και η διερεύνηση τηςσχέσης μεταξύεπαγγελματικής ικανοποίησης και πρόθεσης αποχώρησης. Η έρευνα διενεργήθηκε τον Απρίλιο του 2009 με την μέθοδο της καταμέτρησης βάσει δομημένουερωτηματολόγιου που σχημάτιζε 9 αθροιστικές κλίμακες και μετρούσε αντίστοιχους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης. Ο συντελεστής αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου ήταν Cronbach’s a=0,95. Το δείγμα της μελέτης αποτέλεσαν 140 νοσηλευτές ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, που επιλέχθηκαν με την μέθοδο της αναλογικής στρωματοποίησης βάσει της κατανομήςτους στα τμήματα. Αποτελέσματα: Η μέσηβαθμολογίαεπαγγελματικήςικανοποίησης ήταν 2,77 στην 5βαθμη κλίμακαLikert. Το 59,3% του δείγματος κάνει σκέψεις αποχώρησης από την θέση εργασίας, γεγονός που συσχετίστηκε θετικά με χαμηλήεπαγγελματική ικανοποίηση. Στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις της πρόθεσης αποχώρησης βρέθηκαν με το πρόγραμμα εργασίας, τις ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης, το φόρτο εργασίας, τη ισορροπία οικογένειας-εργασίας, τη συνολική ικανοποίηση, την εκτίμηση –υπευθυνότητα και τους συνεργάτες. Οι αμοιβές, η έλλειψη προσωπικού, η μη εφαρμογήκαθηκοντολογίου και το πρόγραμμα

εργασίας αναφέρθηκαν ως κυριότερα προβλήματα από τους συμμετέχοντες. Συμπεράσματα: Η έρευνα ανέδειξε υψηλά ποσοστά επαγγελματικής δυσαρέσκειας, η οποία σχετίζεται θετικά με την πρόθεση αποχώρησης και οφείλεται σε πολλαπλά εργασιακά προβλήματα και στην έλλειψη ευκαιριών εκπαίδευσης, ανάπτυξης και αναγνώρισης (Παναϊρλή και συν., 2013).

Μελέτη για τη νοσηλευτική ικανοποίηση πραγματοποίησαν οι Chien et al., (2016). Η ικανοποίηση από την εργασία και το εργασιακό άγχος είναι σημαντικά ζητήματα που αφορούν τους κύκλους εργασιών των νοσηλευτών. Ενώ υπάρχουν κάποιες πρόσφατες περιγραφικές μελέτες για την ικανοποίηση από την εργασία στα δημόσια νοσοκομεία, πολύ περιορισμένη έρευνα διαπιστώθηκε για το θέμα αυτό σε ιδιωτικά νοσοκομεία. Αξίζει να εξεταστεί η ικανοποίηση από την εργασία των νοσηλευτών σε ένα τέτοιο ειδικό πλαίσιο νοσοκομείο στο Χονγκ Κονγκ, με την οποία τα ευρήματα μπορούν να συγκριθούν με εκείνα στα δημόσια νοσοκομεία, καθώς και σε όλες τις χώρες. Στόχος της μελέτης ήταν για να διερευνήσουν την ικανοποίηση από την εργασία, το εργασιακό άγχος και την πρόθεση να σταματήσουν την εργασία τους οι νοσηλευτές σε ένα ιδιωτικό νοσοκομείο. Μια συγχρονική, περιγραφική μελέτη έρευνα διεξήχθη.Με τη χρήση στρωματοποιημένης τυχαίας δειγματοληψίας από την άποψη της φύσης των θαλάμων / και τις μονάδες και τάξεις εργασίας, 139 πλήρους απασχόλησης νοσηλευτών που εργάζονταν για τουλάχιστον 6 μήνες σε συγκεκριμένο νοσοκομείο. Τα δεδομένα συλλέχθηκαν με τη χρήση ενός συνόλου αυτοδιοικούμενων δομημένων ερωτηματολογίων, που αποτελείται από τον δείκτη της ικανοποίησης από την εργασία (ικανοποίηση από την εργασία), Άγχος-Στρες Ερωτηματολόγιο (εργασιακό άγχος) και κοινωνικο-δημογραφικά δεδομένα. Με ένα ποσοστό ανταπόκρισης 74,3%, τα αποτελέσματα των 139 ερωτηθέντων έδειξαν ότι οι νοσηλευτές στον ιδιωτικό νοσοκομείο είχαν μια συνολικά μέτρια παρουσία ικανοποίησης από την εργασία τους και βαθμολόγησαν το επαγγελματικό καθεστώς, όπως το υψηλότερο του τομέα. Οι νοσηλευτές ανέφεραν επίσης μέτρια επίπεδα άγχους στη δουλειά και την πρόθεση να σταματήσουν από την εργασία τους. Οι νοσοκόμες που ήταν μεγαλύτερες σε ηλικία και είχαν περισσότερη εμπειρία μετά την καταχώριση ή / και εργασιακή εμπειρία στον ιδιωτικό νοσοκομείο ανέγραψαν τα υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία, ιδιαίτερα με την «αμοιβή» και «Αυτονομία». (Chien et al., 2016)

Ο σκοπός της μελέτης των Masumetal., (2016) ήταν να προσδιορίσει τις πτυχές που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία και την πρόθεση αποχώρησης των

νοσηλευτών που απασχολούνται στην Τουρκία. Χρησιμοποιώντας μια τεχνική δειγματοληψίας μη πιθανότητας, 417 νοσηλευτές από έξι μεγάλα ιδιωτικά νοσοκομεία ρωτήθηκαν από το Μάρτιο 2014 έως Ιουνίου 2014. Στη μελέτη λήφθηκαν υπόψη τα δημογραφικά στοιχεία των νοσηλευτών, η δουλειά που σχετίζεται με την ικανοποίηση και τον κύκλο εργασιών, οι προθέσεις τους που καταγράφηκαν μέσα από ένα αυτοδιοικούμενο ερωτηματολόγιο. Σε αυτή τη μελέτη, αναλύσεις χρησιμοποιήθηκαν για να εξερευνήσουν τα δεδομένα, και πολυπαραγοντική ανάλυση πραγματοποιήθηκε με τη χρήση λογιστικής παλινδρόμησης. Η ικανοποίηση από την εργασία των νοσηλευτών βρέθηκε σε ένα μέτριο επίπεδο με το 61% των νοσηλευτών που προορίζονταν να σταματήσουν την εργασία τους. Παρ 'όλα αυτά, οι νοσηλευτές ανέφεραν υψηλό επίπεδο ικανοποίησης με το περιβάλλον εργασίας, υποστήριξη του επόπτη, και τους συναδέλφους μεταξύ των επιλεγμένων εννέα πτυχών της ικανοποίησης από την εργασία. Ανέφεραν επίσης ένα χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης από ενδεχόμενη ανταμοιβή, πρόσθετες παροχές και αμοιβές. Η μελέτη αποκάλυψε μια αρνητική σχέση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και την πρόθεση να εγκαταλείψουν την υπάρχουσα απασχόληση. Επιπλέον, η ικανοποίηση με την υποστήριξη του επόπτη ήταν η μόνη πτυχή που εξηγεί σημαντικά την πρόθεση του κύκλου εργασιών κατά τον έλεγχο για το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την εκπαίδευση και την εμπειρία (Masum et al., 2016)

Άλλη μελέτη έγινε από τους Asegid, et al., (2014). Σκοπός της μελέτης ήταν να διαπιστωθούν οι παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία και την πρόθεση του κύκλου εργασιών μεταξύ των νοσηλευτών στη ζώνη Sidama σε εγκαταστάσεις για τη δημόσια υγεία, στη νότια Αιθιοπία. Η μέθοδος πραγματοποιήθηκε μέσω μιας διατομής σχεδιασμού μελέτης που διεξήχθη σε 278 νοσηλευτές, χρησιμοποιώντας τόσο ποιοτικές όσο και ποσοτικές μεθόδους συλλογής στοιχείων από τις 12 Μαΐου μέχρι 05 Ιουνίου 2010. Ένα σύνολο από 242 νοσηλευτές ερωτήθηκαν δίνοντας ένα ποσοστό ανταπόκρισης 87%. Σχεδόν τα δύο τρίτα (68,6%) των συμμετεχόντων ήταν γυναίκες και η μέση ηλικία ήταν 28 (± 6,27) έτη για τα δύο φύλα. Η υποκλίμακα ικανοποίησης από την εργασία εκτός από το επίδομα και τον μισθό ήταν σημαντικοί προγνωστικοί παράγοντες της συνολικής ικανοποίησης από την εργασία. Ικανοποιήσεις με το περιβάλλον της εργασίας και τη συνοχή της ομάδας (AOR: 0,25 [95% CI: 0,12, 0,51]), και μόνο για τη συνοχή (AOR: 2,56 [95% CI: 1,27, 5,13]), και εργασία στο νοσοκομείο (AOR: 2,19 [95% CI: 1,12, 4,30]) ήταν η τελευταία σημαντική πρόβλεψης τουαναμενόμενης κύκλου εργασιών των νοσηλευτών της Sidama. (Asegid, et al., 2014).

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι μια σημαντική κομβική στάση απέναντι στην εργασία. Οι παράγοντες που σχετίζονται με την ικανοποίηση από την εργασία αφορούν την κατανόηση που επιτρέπει παρεμβάσεις που πρέπει να αναπτυχθούν για τη βελτίωση και την απόδοση της εργασίας. Οι περισσότερες έρευνες σχετικά με ικανοποίηση από την εργασία μεταξύ των νοσηλευτών έχουν διεξαχθεί σε συνθήκες εντατικής παρακολούθησης στις βιομηχανικές χώρες. Παράγοντες που σχετίζονται με την αγροτική νοσηλευτή είναι διαφορετικοί. Αυτή η μελέτη εξέτασε διαπροσωπικούς, ενδο-προσωπικούς και εξω-προσωπικούς παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία μεταξύ των αγροτικών νοσηλευτών της πρωτοβάθμιας φροντίδας σε μια χαμηλή και μεσαία χώρα Εισοδήματος (ΧΧΜΕ), στην Παπούα Νέα Γουινέα.Τα δεδομένα συλλέχθηκαν με τη χρήση ερωτηματολογίου από τους αγροτικούς νοσηλευτές που συμμετείχαν σε πρόγραμμα κατάρτισης σε 15 από τις 20 επαρχίες. Αποτελέσματα από ένα σύνολο 344 νοσοκόμων ήταν διαθέσιμα για ανάλυση. Ένα μέτρο της συνολικής ικανοποίησης από την εργασία και τα μέτρα για τις πτυχές της ικανοποίησης από την εργασία αναπτύχθηκε στο πλαίσιο της μελέτης και βασιζόταν στη βιβλιογραφία και μια ποιοτική μελέτη. Η ανάλυση πολλαπλών περιγραφικών χρησιμοποιήθηκε για τη δοκιμή μοντέλων πρόβλεψης.Υπήρχε σημαντική διαφορά στο επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία με την ηλικία και τα χρόνια στο επάγγελμα. Υψηλότερα επίπεδα συνολικής ικανοποίησης από την εργασία και την εγγενή ικανοποίηση παρατηρήθηκαν σε νοσηλευτές που απασχολούνται από τις εγκαταστάσεις. Οι παράγοντες που συμβάλλουν περισσότερο είναι το κλίμα εργασίας (17%) και οι εποπτικές υποστηρίξεις (10%). Αυτή η μελέτη παρέχει εμπειρικές ενδείξεις ότι οι διαπροσωπικές σχέσεις, το κλίμα εργασίας και η υποστηρικτική εποπτεία είναι οι πιο σημαντικές επιρροές της ικανοποίησης από την εργασία για τους επαγγελματίες νοσηλευτές σε ΧΧΜΕ. Τα ευρήματα αυτά υπογραμμίζουν ότι η παροχή ενός ευνοϊκού περιβάλλοντος απαιτεί την προσοχή στις πτυχές των ανθρώπινων σχέσεων.(Jayasuriya, et al., 2012).

Σκοπός άλλης μελέτης ήταν να καθοριστεί το επίπεδο της ικανοποίησης από την εργασία των επαγγελματιών νοσοκόμων στα σλοβενικά νοσοκομεία και οι παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία στον τομέα της νοσηλείας.Η μελέτη περιελάμβανε 4 νοσοκομεία που επιλέχθηκαν από τον κατάλογο του νοσοκομείου και περιλάμβαναν 26 νοσοκομεία στη Σλοβενία. Οι εργαζόμενοι αυτών των νοσοκομείων αντιπροσωπεύουν το 29,8% και 509 υπάλληλοι περιλαμβάνονται στη μελέτη

αντιπροσωπεύουν το 6% του συνόλου των εργαζομένων στον τομέα της νοσηλείας στα σλοβενικά νοσοκομεία. Ένα δομημένο ερωτηματολόγιο χορηγήθηκε στους ηγέτες και το άλλο για τους εργαζομένους, τόσο που αποτελείται από 154 αντικείμενα που αξιολογούνται σε 5 σημεία κλίμακας τύπου Likert. Εξετάστηκε επίσηςη συσχέτιση μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών (ηλικία, αριθμός ετών απασχόλησης, τη συμπεριφορά των ηγετών, προσωπικά χαρακτηριστικά των ηγετών, και διοικητικές ικανότητες των ηγετών) και η εξαρτημένη μεταβλητή (ικανοποίηση από την εργασία - ικανοποίηση με την εργασία, τους συναδέλφους, τη διαχείριση, την αμοιβή, κλπ), εφαρμόζοντας την ανάλυση συσχέτισης και πολυπαραγοντική ανάλυση παλινδρόμησης. Επιπλέον, η ανάλυση χρησιμοποιήθηκε ως παράγοντας για να καθιερώσει χαρακτηριστικά συστατικά των μεταβλητών μετρήθηκαν.Βρέθηκεένα μέσο επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία και στουςδύο ηγέτες (3,49 ± 0,5) και οι εργαζόμενοι (3,19 ± 0,6), παρουσίασαν σημαντική διαφορά μεταξύ των εκτιμήσεων τους (t = 3.237? P = <0,001). Η ικανοποίηση από την εργασία αυτή εξηγείται από την ηλικία (P <0,05? β = 0,091), τα έτη απασχόλησης (P <0,05? β = 0,193), τα προσωπικά χαρακτηριστικά των ηγετών (P <0,001? β = 0,158), και τις διοικητικές ικανότητες των ηγετών (P <0.000? β = 0,634) σε 46% των περιπτώσεων. Η ανάλυση παραγόντων απέδωσε τέσσερις παράγοντες που εξηγούν το 64% τη συνολική διακύμανση της ικανοποίησης από την εργασία.Ικανοποιημένοι εργαζόμενοι διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην επιτυχία ενός οργανισμού, τόσο οι οργανώσεις υγειονομικής περίθαλψης θα πρέπει να γνωρίζουν τη σημασία της ικανοποίησης από την εργασία των εργαζομένων. = Συνιστάται να παρακολουθούνται τα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία των εργαζομένων σε ετήσια βάση. (Lorber et al., 2012).

Η ικανοποίηση από την εργασία των νοσηλευτών είναι σημαντική, δεδομένου ότι δεν υπάρχουν επαρκή εμπειρικά στοιχεία για να αποδείξουν ότι υπάρχει η τάση να επηρεάζουν ατομικές, οργανωτικές δομές και μεγαλύτερα για την υγεία και την κοινωνία αποτελέσματα. Αν και έχουν υπάρξει πολλές μελέτες ικανοποίησης από την εργασία μεταξύ των νοσηλευτών στη Νότια Αφρική, αυτές είναι περιορισμένες διότι αφορούν μελέτες των μεμονωμένων οργανισμών ή περιοχές που χρησιμοποιούν μικρά δείγματα ή ημερομηνία. Αυτή η εργασία παρουσιάζει μια εθνική μελέτη που συγκρίνει και αντιπαραβάλλει τα επίπεδα ικανοποίησης των νοσηλευτών τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.Αυτή ήταν μια συγχρονική έρευνα των επαγγελματιών νοσηλευτών που πραγματοποιούνται σε όλη τη Νότια Αφρική, χρησιμοποιώντας ένα προελεγμένο αυτο-ερωτηματολόγιο. Μονοπαραγοντικά και διμεταβλητά στατιστικά μοντέλα που

χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση των επιπέδων ικανοποίησης με διάφορες πτυχές της εργασίας και για την απόσπαση των διαφόρων επιπέδων ικανοποίησης μεταξύ των διαφόρων ομάδων των νοσηλευτών. Ένα σύνολο από 569 επαγγελματίες νοσηλευτές συμμετείχαν στη μελέτη. Οι νοσηλευτές του ιδιωτικού τομέα ήταν γενικά ικανοποιημένοι, ενώ οι νοσηλευτές στον δημόσιο τομέα ήταν γενικά δυσαρεστημένοι. Οι νοσηλευτές δημόσιου τομέα ήταν πιο δυσαρεστημένοι με την αμοιβή τους, το φόρτο εργασίας και των διαθέσιμων πόρων τους. Ήταν ικανοποιημένοι μόνο με το κοινωνικό πλαίσιο του έργου. Οι νοσηλευτές του ιδιωτικού τομέα ήταν δυσαρεστημένοι μόνο με την αμοιβή και την εξέλιξη των ευκαιριών της σταδιοδρομίας τους. Η μελέτη αυτή κατέδειξε τη γενική δυσαρέσκεια μεταξύ των νοσηλευτών της Νότιας Αφρικής και επιβεβαίωσε τη διαφορά μεταξύ των επιπέδων ικανοποίησης από την εργασία μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Οι διαχειριστές της υγείας θα πρέπει να αντιμετωπίσουν τους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία, και ως εκ τούτου τη διατήρηση, των νοσηλευτών στη Νότια Αφρική. Βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας, έτσι ώστε να παρέχει ένα πλαίσιο σύμφωνες με τις προσδοκίες και τις αξίες στα συστήματα των νοσοκόμων είναι πιο πιθανό να αυξήσουν την ικανοποίηση των νοσηλευτών και, συνεπώς, να έχουν θετική επίδραση (Pillay, 2009).

Στόχος της μελέτης των Torres et al., (2012) ήταν η γνωριμία με την υπάρχουσα σχέση μεταξύ των διαστάσεων του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης και ικανοποίησης από την εργασία, από τη μία πλευρά, και τα καταθλιπτικά συναισθήματα από την άλλη μέσω της δημιουργίας ενός δομικού μοντέλου με στόχο την όσον αφορά όλες αυτές τις έννοιες σε ένα δείγμα της ισπανικής νοσηλείας. Ο σχεδιασμός της μελέτης όσον αφορά το αρχικό δείγμα περιελάμβανε 284 άτομα, που αντιπροσώπευαν το 20% των μελών της Ισπανικής Εταιρείας Περιοδοντολογίας και Έρευνας (www.SEPA.es). Τα άτομα αυτά επιλέχθηκαν τυχαία μέσω στρωματοποιημένης δειγματοληψίας με ανάλογη επίθεση με αυτόνομη κοινότητα. Όλες οι απαντήσεις από τους συμμετέχοντες είχαν αποσταλεί ταχυδρομικώς το MBI, CET και τα ερωτηματολόγια για την ικανοποίηση στην εργασία. Το πακέτο λογισμικού που χρησιμοποιείται για την ανάλυση των δεδομένων ήταν LISREL ελέγχοντας τα μοντέλα δομικών εξισώσεων έτσι ώστε να αποδείξει την προσαρμογή του προτεινόμενου μοντέλου. Ο συνολικός αριθμός των ερωτηματολογίων ήταν 170 (59,85%). Μια θετική σχέση παρατηρήθηκε μεταξύ συναισθηματικής κόπωσης και αποπροσωποποίησης και της κατάθλιψης. Ωστόσο, η διάσταση αυτή συσχετίζεται αρνητικά με την ικανοποίηση από την εργασία και την αυτοπραγμάτωση. Τα ληφθέντα

αποτελέσματα δείχνουν ότι, σε αυτό το δείγμα του periodontists, η εργασιακή ικανοποίηση δρα ως ρυθμιστής κατά τη μετάβαση από τη συναισθηματική κούραση στην κατάθλιψη. (Torres et al., 2012)

Για να εξετάσει κατά πόσον το περιβάλλον της νοσηλευτικής πρακτικής στο νοσοκομείο επίπεδο επηρεάζει την ικανοποίηση από την εργασία και την πρόθεση του κύκλου εργασιών των νοσοκομειακών νοσοκόμων πραγματοποιήθηκε συγκεκριμένη μελέτη. Μεταξύ των 11 731 νοσηλευτών που συμμετείχαν στην Κορέα Υγεία και το εκπαιδευτικό πρόγραμμα της Ένωσης Ιατρικής των εργαζομένων, το 5654 ανταποκρίθηκαν στην έρευνα αυτή. Δεδομένα από 3096 νοσηλευτές που εργάζονται σε 185 γενικά θαλάμους νοσηλείας σε 60 νοσοκομεία αναλύθηκαν χρησιμοποιώντας πολυεπίπεδη λογιστικής μοντέλων παλινδρόμησης.Έχοντας μια τυποποιημένη διαδικασία της νοσηλευτικής (λόγος πιθανοτήτων [OR], 4,21? P <0,001), η επαρκής νοσοκομιακή στελέχωση (Ή, 4,21? P <0,01), και η καλή σχέση γιατρού-νοσοκόμας (OR, 4.15? P <0,01), οι οποίες είναι μεταβλητές επιπέδου με βάση την κορεατική Γενική Νοσηλευτική Μονάδα εργασίας Δείκτη (kgU-NWI), ήταν σημαντικά και σχετίζονται με την ικανοποίηση από την εργασία των νοσηλευτών. Το ευνοϊκά περιβάλλον της νοσηλευτικής πρακτικής που σχετίζεται με ικανοποίηση από την εργασία μεταξύ των νοσηλευτών και ειδικότερα, έχει μια τυποποιημένη διαδικασία της νοσηλευτικής, επαρκή στελέχωση νοσοκόμα, και καλή σχέση γιατρού-νοσοκόμα βρέθηκαν να επηρεάζουν θετικά την εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών. Ωστόσο, το περιβάλλον νοσηλευτικής πρακτικής δεν είχε σχέση με την πρόθεση του κύκλου εργασιών των νοσηλευτών. (Lee et al., 2014).

Οι Bonenberger, etal., (2014) ανέφεραν ότι τα κίνητρα και η ικανοποίηση από την εργασία έχουν προσδιοριστεί ως βασικοί παράγοντες για τη διατήρηση και τον κύκλο εργασιών των εργαζομένων της υγείας σε χαμηλού και μεσαίου εισοδήματος χώρες. Η μελέτη διερεύνησε τις επιδράσεις των κινήτρων και της ικανοποίησης από την εργασία σχετικά με την πρόθεσή του κύκλου εργασιών και πώς τα κίνητρα ως προς την ικανοποίηση μπορεί να βελτιωθούν από τους διαχειριστές της υγείας, προκειμένου να αυξήσει την κατακράτηση των εργαζομένων για την υγεία.Πραγματοποιήθηκε μια συγχρονική έρευνα σε τρεις συνοικίες της Ανατολικής Περιφέρειας στην Γκάνα και συνεντεύξεις 256 εργαζομένωνστην υγεία από διάφορες κατηγορίες προσωπικού (γιατρών, επαγγελματιών νοσοκόμων, συμμαχικές εργαζομένων για την υγεία και τους φαρμακοποιούς) για τις προθέσεις τους να εγκαταλείψουν τις τρέχουσες εγκαταστάσεις υγείας τους, καθώς και τις αντιλήψεις σχετικά με διάφορες πτυχές των κινήτρων και της ικανοποίησης από την

εργασία. Οι επιπτώσεις των κινήτρων και της ικανοποίησης από την εργασία σχετικά με την πρόθεσή του κύκλου εργασιών διερευνήθηκαν μέσω της ανάλυσης λογιστικής παλινδρόμησης.Συνολικά, το 69% των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι έχουν τις προθέσεις του κύκλου εργασιών. Κίνητρα (OR = 0,74, 95% CI: 0,60 - 0,92) και ικανοποίηση από την εργασία (OR = 0,74, 95% CI: 0,57 - 0,96) ήταν σημαντικά και σχετίζονταν με την πρόθεση του κύκλου εργασιών και τα υψηλότερα επίπεδα ως προς τη μείωση του κινδύνου στον τομέα της υγείας που έχει αυτή την πρόθεση. Οι διαστάσεις των κινήτρων και η ικανοποίηση από την εργασία σχετίζεται σημαντικά με την πρόθεση του κύκλου εργασιών που περιλάμβαναν εξέλιξη της σταδιοδρομίας (OR = 0,56, 95% CI: 0,36 - 0,86), ο φόρτος εργασίας (OR = 0,58, 95% CI: 0,34 - 0,99), τη διαχείριση (OR = 0,51. 95% CI: 0,30 - 0,84), οργανωτική δέσμευση (OR = 0,36, 95% CI: 0,19 - 0,66), και εξουθένωση (OR = 0,59, 95% CI: 0,39 - 0,91).Τα ευρήματα της μελέτης δείχνουν ότι αποτελεσματικές πρακτικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού σε περιοχές επιρροής των κινήτρων των εργαζομένων για την υγεία και την ικανοποίηση από την εργασία, μειώνοντας έτσι την πιθανότητα για τον κύκλο εργασιών. Ως εκ τούτου, αξίζει την ενίσχυση των δεξιοτήτων διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού σε περιφερειακό επίπεδο και την υποστήριξη των διαχειριστών της υγείας περιοχή να εφαρμόσουν στρατηγικές διατήρησης.(Bonenberger, et al., 2014).

Το κίνητρο για αυτή τη μελέτη ήταν να διερευνήσει τον τρόπο με τον οποίοτο στρες μεταξύ των νοσηλευτών θα μπορούσε να επηρεάσει την ικανοποίηση από την εργασία τους και την οργανωτική δέσμευση, και κατά πόσον το σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης θα μπορούσε να ενθαρρύνει τους νοσηλευτές να κατανοήσουν, και να μοιραστούν το όραμα του οργανισμού, κατά συνέπεια, την αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία τους και τόνωση της να παραμείνουν πρόθυμα στις θέσεις εργασίας τους και να δεσμευθούν για την οργάνωση. Παρά το γεγονός ότι υπήρξαν πολλές μελέτες για την ικανοποίηση από την εργασία, καμία δεν απευθυνόταν ειδικά για να ενσωματώσει το σχεσιακό μοντέλο της εκ περιτροπής εργασίας, τον ρόλο του στρες, την ικανοποίηση από την εργασία, και την οργανωτική δέσμευση μεταξύ των νοσηλευτών.Με τη συγκατάθεσή κορυφαίων διευθυντικών στελεχών της διοίκησης του νοσοκομείου, τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν μόνο σε εκείνους τους νοσηλευτές οι οποίοι είχαν εμπειρία εναλλαγής θέσεων εργασίας. 650 αντίγραφα του ερωτηματολογίου σε δύο μεγάλα νοσοκομεία στη νότια Ταϊβάν διανεμήθηκαν, μεταξύ των οποίων 532 έγκυρα αντίγραφα ανακτήθηκαν με ποσοστό ανταπόκρισης 81,8%. Τέλος, το SPSS 11.0 και LISREL 8.54 (Γραμμικό δομική

σχέση Model) στατιστικά πακέτα λογισμικού χρησιμοποιήθηκαν για την ανάλυση και την επεξεργασία των δεδομένων.Σύμφωνα με τις απόψεις των νοσηλευτών, οι διαπιστώσεις είναι οι εξής: (1) εκ περιτροπής απασχόληση μεταξύ των νοσηλευτών θα μπορούσε να έχει επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία τους (2) εκ περιτροπής απασχόληση θα μπορούσε να έχει επιπτώσεις στην οργανωτική δέσμευση (3) ικανοποίηση από την εργασία θα μπορούσε να έχει θετική επίδραση στην οργανωτική δέσμευση (4) ο ρόλος του στρες στους νοσηλευτές θα μπορούσε να έχει αρνητική επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία τους και (5) ο ρόλος του στρες θα μπορούσε να έχει αρνητική επίδραση στην οργανωτική δέσμευσή τους.Ως πρακτικό και εξαιρετική στρατηγική για την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, ένα νοσοκομείο θα μπορούσε να προωθήσει τα οφέλη της εκ περιτροπής εργασίας τόσο για τους ιδιώτες και το νοσοκομείο κατά την εφαρμογή εκ περιτροπής εργασίας περιοδικά και δίκαια. Και όταν μια ιατρική οργάνωση προσπαθεί να ενισχύσει την οργάνωση, τα ευρήματα αυτά υποδηλώνουν ότι η μείωση του ρόλου ασάφειας στο ρόλο του στρες έχει το καλύτερο αποτέλεσμα για την ενίσχυση των νοσηλευτών οργανωτικών δεσμεύσεων (Ho et al., 2009).

Οι Seo et al., (2016) εξέτασαν την ικανοποίηση από την εργασία, την ενδυνάμωση, το εργασιακό άγχος και την εξουθένωση στους νοσηλευτές. Αυτή ήταν μια συγχρονική τα στοιχεία της έρευνας της μελέτης ανάλυσης που συλλέγονταν από 249 νοσηλευτές και 57 γιατρούς σε 105 κέντρα δημόσιας υγείας. Το ερωτηματολόγιο της έρευνας αποτελείται από γενικά χαρακτηριστικά, τα χαρακτηριστικά σχετίζονται με την εργασία, και τέσσερις κλίμακες δείκτη (ικανοποίηση από την εργασία, ενδυνάμωση, εργασιακό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση). Το t-test δύο δειγμάτων χρησιμοποιήθηκε για να υπολογιστούν οι μέσες διαφορές στις τέσσερις κλίμακες δείκτη. Η ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης χρησιμοποιήθηκε για να καθοριστεί εάν τα γενικά και συνδέονται με την εργασία χαρακτηριστικά επηρέασε τις τέσσερις κλίμακες δείκτη.Οι βαθμολογίες ικανοποίησης από την εργασία και την ενδυνάμωση των νοσηλευτών ήταν χαμηλότερες από εκείνες των γιατρών. Οι νοσηλευτές ανέφεραν περισσότερο άγχος εργασίας και επαγγελματική εξουθένωση από ό, τι οι γιατροί σε δημόσια ιδρύματα υγειονομικής περίθαλψης στην Κορέα. Ειδικότερα, η επαγγελματική εξουθένωση αναφέρθηκε από νοσοκόμες ήταν σημαντικά υψηλότερο από εκείνο που αναφέρεται από τους γιατρούς στο Εθνικό Ιατρικό Κέντρο. Συνολικά, οι νοσοκόμες ήταν πιο ευάλωτες στο στρες εργασίας και την επαγγελματική εξουθένωση από τους γιατρούς. Η μείωση του φόρτου εργασίας των νοσηλευτών διασφαλίζοντας την παρουσία επαρκούς νοσηλευτικού προσωπικού και

εξοπλισμού, καθώς και από τον εξοπλισμό εγκαταστάσεων για την πρόληψη της φυματίωσης, θα πρέπει να θεωρούνται προτεραιότητες. (Seo et al., 2016).

Οι Korner et al., (2015) πραγματοποίησαν μελέτη για να διερευνήσουν τη σχέση μεταξύ της οργανωτικής κουλτούρας (input = I), τις διεπαγγελματικές ομαδικέςεργασίες (διαδικασία = P) και την ικανοποίηση από την εργασία (έξοδος = O). Ο σκοπός αυτής της μελέτης ήταν να εξετάσει τη σχέση μεταξύ των τριών αυτών πτυχών χρησιμοποιώντας δομική ανάλυση.Μια πολυκεντρική μελέτη διατομής με μια έρευνα 272 εργαζόμενων διεξήχθη σε δεκαπέντε κλινικές αποκατάστασης με διαφορετικά πεδία ένδειξης στη Γερμανία. Η μοντελοποίηση των διαρθρωτικών εξισώσεων (SEM) πραγματοποιήθηκε με τη χρήση AMOS έκδοσης λογισμικού 20.0 (μέθοδος μέγιστης πιθανότητας). Από τα 661 ερωτηματολόγια που στάληκανστα μέλη των ομάδων φροντίδας υγείας στις ιατρικές κλινικές αποκατάστασης, τα 275 επεστράφησαν (41,6%). Τρία ερωτηματολόγια αποκλείστηκαν (δεδομένα που λείπουν μεγαλύτερη από 30%), δίδοντας ένα σύνολο 272 εργαζομένων που θα μπορούσαν να αναλυθούν. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το 35% της ικανοποίησης από την εργασία προβλέπεται από ένα μοντέλο δομική εξίσωση που περιλαμβάνει τόσο την οργανωτική κουλτούρα και την ομαδική εργασία. Η σύγκριση αυτής της πρόβλεψης (οργανωσιακή κουλτούρα (I), η διεπαγγελματική ομαδική εργασία (P), ικανοποίηση από την εργασία (O)) και το μοντέλο πρόβλεψης IO (οργανωσιακή κουλτούρα (I), ικανοποίηση από την εργασία (O)) έδειξαν ότι η επίδραση της οργανωτικής κουλτούρας διαμεσολαβείται από τη διεπαγγελματική ομαδική εργασία. Οι παγκόσμιοι δείκτες τακτοποίησης είναι λίγο καλύτεροι για το μοντέλο IO (TLI: 0.967, CFI: 0.972, RMSEA 0.052) από ό, τι για το μοντέλο IPO (TLI: 0.934, CFI: 0.943, RMSEA: 0,61), αλλά η πρόβλεψη της ικανοποίησης από την εργασία είναι καλύτερη στο μοντέλο IPO (R2 = 35%) από ό, τι στο μοντέλο IO (R2 = 24%). Τα αποτελέσματα της μελέτης υποστηρίζουν τη σημασία των διεπαγγελματικών ομαδικών εργασιών σε οργανισμούς υγειονομικής περίθαλψης. (Korner et al., 2015).

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι ένας σημαντικός προγνωστικός παράγοντας για την πρόθεση ενός ατόμου να φύγει από τον χώρο εργασίας. Χρησιμοποιείται όλο και περισσότερο για να εξετάσει τη διατήρηση της υγείας στις χώρες χαμηλού εισοδήματος. Ωστόσο, οι καθοριστικοί παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία ποικίλουν σε διαφορετικά περιβάλλοντα, και είναι σημαντικό να χρησιμοποιούν τις μεθόδους μέτρησης που είναι συμφραζόμενα κατάλληλα. Έχουν εντοπιστεί εργαλεία μέτρησης που

αναπτύχθηκε από τον Paul Spector, και να χρησιμοποιούν μικτές μέθοδους για την αξιολόγηση και την εγκυρότητα και την αξιοπιστία του στη μέτρηση ικανοποίησης από την εργασία μεταξύ της μητέρας και του νεογέννητου επαγγελματίες υγείας (MNHWs) σε κρατικές υπηρεσίες στις αγροτικές Νεπάλ.Τα αποτελέσματα από τις εσωτερικές δοκιμές της συνοχής προσφέρουν ενθαρρυντικά στοιχεία για την εγκυρότητα, την αξιοπιστία και την ευαισθησία του εργαλείου. Συνολικά, οι δείκτες ικανοποίησης από την εργασία αντικατοπτρίζονται τα ποιοτικά δεδομένα. Τα εργαλεία ήταν σε θέση να διακρίνουν τα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία μεταξύ MNHWs. Ωστόσο, οι εργασίες του περιβάλλοντος και η προώθηση διαστάσεων του εργαλείου δεν αντικατοπτρίζουν επαρκώς τις τοπικές συνθήκες (Batura et al., 2016).

Είναι καλά τεκμηριωμένο ότι τόσο το εργασιακό άγχος και τα κίνητρα εργασίας αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία. Ο σκοπός αυτής της μελέτης ήταν να εξετάσει τα επίπεδα του εργασιακού άγχους και τα κίνητρα και τη συμβολή τους στην ικανοποίηση από την εργασία μεταξύ των εργαζομένων της κοινότητας υγείας στην επαρχία Heilongjiang, Κίνα. Η μελέτη ήταν μια συγχρονική έρευνα.Οι συμμετέχοντες ήταν 930 εργαζόμενοι στην κοινότητα για την υγεία από έξι πόλεις στην επαρχία Heilongjiang.Πολυσταδιακές διαδικασίες δειγματοληψίας χρησιμοποιήθηκαν για τη μέτρηση των κοινωνικοοικονομικών και δημογραφικών καταστάσεων, το άγχος στην εργασία, τα κίνητρα εργασίας και ικανοποίηση από την εργασία. Η ανάλυση λογιστικής παλινδρόμησης διεξήχθη για να εκτιμήσει καθοριστικούς παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία.Υπήρχαν σημαντικές διαφορές σε ορισμένες υποκλίμακες του εργασιακού άγχους και των κινήτρων εργασίας από μερικά από τα κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά. Τα επίπεδα της συνολικής αντίληψης του άγχους και οι βαθμολογίες σε όλες τις πέντε υποκλίμακες του εργασιακού άγχους ήταν υψηλότερες σε δυσαρεστημένους εργάτες σε σχέση με την ικανοποίηση των εργαζομένων. Ωστόσο, τα επίπεδα της συνολικής αντίληψης και οι βαθμολογίες για τις υποκλίμακες ως προς την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, την υπευθυνότητα και το κίνητρο της αναγνώρισης ήταν υψηλότερες σε ικανοποιημένοι ερωτηθέντων σε σχέση με δυσαρεστημένοι ερωτηθέντων. Οι κύριοι παράγοντες που καθορίζουν την ικανοποίηση από την εργασία ήταν το επάγγελμα, ηλικία, τίτλος, εισόδημα, η εξέλιξη της σταδιοδρομίας, καθώς και τους μισθούς και τα οφέλη υποκλίμακες του εργασιακού άγχους και την αναγνώριση, την ευθύνη και την οικονομική υποκλίμακες των κινήτρων εργασίας.Τα ευρήματα έδειξαν σημαντικά περιθώρια βελτίωσης στην ικανοποίηση από την εργασία μεταξύ των

εργαζομένων της κοινότητας υγείας στην επαρχία Heilongjiang στην Κίνα. (Li et al., 2014).

Οι Αναγνωστοπούλου και συν., (2013) διαπίστωσαν ότι παγκοσμίως υπάρχει μια αυξανόμενη τάση του νοσηλευτικού προσωπικού να εγκαταλείπει τιςνοσηλευτικές θέσεις εργασίας στα νοσοκομεία και οι έρευνες δείχνουν ως κυριότερο λόγο για τη χαμηλήελκυστικότητα του επαγγέλματος την έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης (Ε.Ικ.) Σκοπός της μελέτης τους ήταν η εκτίμηση τηςεπαγγελματικής ικανοποίησης των νοσηλευτών και των παραγόντων που την καθορίζουν και η διερεύνηση τηςσχέσης μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και πρόθεσης αποχώρησης. Η έρευναδιενεργήθηκε τον Απρίλιο του 2009 με την μέθοδο της καταμέτρησης βάσει δομημένου ερωτηματολόγιου πουσχημάτιζε 9 αθροιστικές κλίμακες και μετρούσε αντίστοιχους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης. Οσυντελεστή αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου ήταν Cronbach's a=0,95. Το δείγμα της μελέτης αποτέλεσαν 140νοσηλευτές ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, που επιλέχθηκαν με την μέθοδο της αναλογικής στρωματοποίησης βάσει της κατανομήςτους στα τμήματα. Αποτελέσματα: Η μέση βαθμολογία επαγγελματικής ικανοποίησης ήταν 2,77 στην 5βαθμηκλίμακα Likert. Το 59,3% του δείγματος κάνει σκέψεις αποχώρησης από την θέση εργασίας, γεγονός πουσυσχετίστηκε θετικά με χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση. Στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις της πρόθεσηςαποχώρησης βρέθηκαν με το πρόγραμμα εργασίας, τις ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης, το φόρτο εργασίας, την ισορροπία οικογένειας-εργασίας, τη συνολική ικανοποίηση, την εκτίμηση –υπευθυνότητα και τους συνεργάτες. Οιαμοιβές, η έλλειψη προσωπικού, η μη εφαρμογή καθηκοντολογίου και το πρόγραμμα εργασίας αναφέρθηκαν ωςκυριότερα προβλήματα από τους συμμετέχοντες. Η έρευνα ανέδειξε υψηλά ποσοστάεπαγγελματικής δυσαρέσκειας, η οποία σχετίζεται θετικά με την πρόθεση αποχώρησης και οφείλεται σε πολλαπλάεργασιακά προβλήματα και στην έλλειψη ευκαιριών εκπαίδευσης, ανάπτυξης και αναγνώρισης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^{Ο}: ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Οι παράγοντες που συντελούν στην ικανοποίηση από την εργασία ανήκουν σε τρεις μεγάλες κατηγορίες: α) τους ατομικούς,β) τους οργανωτικούς και γ) τους εργασιακούς. Σε μια μετα-ανάλυση των δεδομένων 18 ερευνών σχετικά με την ικανοποίηση των νοσηλευτών από την εργασία τους έχουν προσδιοριστεί οι πιο κάτω παράγοντες ως οι πιο σημαντικοί που να επηρεάζουν την ικανοποίηση των νοσηλευτών ούτως ώστε να μην αποφεύγουν να τελούν το λειτούργημά τους.

Αρχικά ένας σημαντικός παράγοντας αφορά στη δυνατότητα εξέλιξης σε προαγωγές και μισθολογικά και εμπεριέχει την επίτευξη των στόχων (Μπόρου και συν., 2010/ Chienetal., 2016 / Leeetal., 2014), την ικανοποιητική αμοιβή (Μπόρου και συν., 2010 / Αναγνωστοπούλου και συν., 2013), την αξιοκρατία στις προαγωγές και το σύστημα των προσλήψεων (Παναϊρλή και συν., 2013 / Αναγνωστοπούλου και συν., 2013).

Ο δεύτερος παράγοντας αφορά στα χαρακτηριστικά της εργασίας και εμπεριέχει την αξιοποίηση των ικανοτήτων, τη δυνατότητα συνεργασίας, την προαγωγή του κοινωνικού συνόλου και την προαγωγή του κοινωνικού συνόλου, το ωράριο, το βαθμό ικανοποίησης από την εργασία (Pillay, 2009 / Torresetal., 2012 / Hoetal., 2009 / Lietal., 2014).

Ο τρίτος παράγοντας αφορά στο περιβάλλον εργασίας και εμπεριέχει τη συνάφεια ηθικών αρχών και επαγγέλματος, το περιβάλλον εργασίας, την επαγγελματική εξουθένωση και την κούραση (Μακρής και συν., 2011 / Pillay, 2009 / Bonenberger, etal., 2014 / Αναγνωστοπούλου και συν., 2013).

Σημαντικός επίσης παράγοντας είναι και αυτός που αφορά στις σχέσεις με συναδέλφους και εμπεριέχει τις σχέσεις με τους συναδέλφους, τον ανταγωνισμό αλλά και τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων (Lorberetal., 2012 / Leeetal., 2014 / Hoetal., 2009).

Συνοπτικά τα πιο σημαντικά δεδομένα αφορούν τον φόρτο εργασίας, την υποστήριξη από τον προϊστάμενο, αλλά και τη ρουτίνα της δουλειάς και τις

απολαβές, καθώς και περιβαλλοντικές μεταβλητές, όπως οι ευκαιρίες εξέλιξης, αλλά και οι υποδομές παίζουν σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση των νοσηλευτών. (Μπόρου και συν., 2010 / Παναϊρλή και συν., 2013). Επίσης, οι αμοιβές, η έλλειψη προσωπικού, η μη εφαρμογήκαθηκοντολογίου και το πρόγραμμα εργασίας αναφέρθηκαν ως κυριότερα προβλήματα από τους συμμετέχοντες. Πέραν των πιο πάνω η ηλικία ήταν ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό για την ικανοποίηση των νοσηλευτών. Οι γυναίκες νοσηλεύτριες ικανοποιούνταν πιο εύκολα από τους άντρες, ενώ οι γυναίκες που είχαν περισσότερη εμπειρία πάλι έδειχναν θετικά στοιχεία. (Chienetal., 2016 / Masumetal., 2016 / Jayasuriya, etal., 2012 / Lorberetal., 2012).

Οι πιέσεις που δέχονται οι νοσηλευτές κατά την άσκηση του επαγγέλματος επηρεάζει την ικανοποίησή τους.Πολλές φορές το στρες, η κόπωση και η πίεση που βιώνουν οι νοσηλευτές είναι τόσο έντονα, που μπορεί να οδηγήσουν επακόλουθα σε κατάθλιψη ή εγκατάλειψη της εργασίας τους.

Βελτίωση των συνθηκών εργασίας των νοσηλευτών μπορεί να βελτιώσουν τόσο την ικανοποίηση των νοσηλευτών και των ασθενών καθώς και την ποιότητα της περίθαλψης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^{Ο}: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Όπως προαναφέρθηκε σκοπός εκπόνησης της συγκεκριμένης εργασίας είναι η διερεύνηση των κυριότερων παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης των νοσηλευτών οι οποίοι επηρεάζουν την ικανοποίησή τους ως προς την εργασία τους καθώς και τη συσχέτισή της ως προς την αποχώρηση από την εργασία τους. Επιμέρους στόχοι της μελέτης είναι να διαφανεί κατά πόσο οι παράγοντες κινδύνου μιας πιθανής επαγγελματικής εξουθένωσης είναι εμφανείς και κατά πόσο οι νοσηλευτές μπορούν να αντιμετωπίσουν εύκολα ένα τέτοιο ενδεχόμενο εξουθένωσης.

Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί παράμετρο με μεγάλο ενδιαφέρον για τα σύγχρονα συστήματα υγείας. Σχετίζεται με το σύνδρομοεπαγγελματικής εξουθένωσης των νοσηλευτών και με την κινητικότητα στο νοσηλευτικό επάγγελμα. Η χαμηλή ικανοποίηση από την εργασία ευθύνεται εν μέρει και για την έλλειψη νοσηλευτών που παρατηρείται παγκοσμίως. Κυριότερος λόγος, όπως προκύπτει από πλειάδα ερευνών είναι οι συνθήκες άσκησης της νοσηλευτικής. Αυτές σχετίζονται πολύ λιγότερο με τη φύση της εργασίας και πολύ περισσότερο με οργανωτικά ζητήματα που αντανακλούν τη δομή και προβλήματα των συστημάτων υγείας. Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί ζήτημα υψίστης προτεραιότητας που πρέπει να απασχολήσει έντονα τα νοσηλευτικά ιδρύματα ανά τον κόσμο. Διαφορετικά το ποσοστό των αποχωρήσεων θα μεγαλώνει με επακόλουθο την ακόμα μεγαλύτερη έλλειψη σε νοσηλευτικό προσωπικό.

Οι περισσότερες μελέτες έδειξαν ότι το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης, σε συνδυασμό με άλλους παράγοντες, όπως η προσωπικότητα των νοσηλευτών, η βαρύτητα της κατάστασης των νοσηλευόμενων, η οργάνωση της Διοίκησης και οι σχέσεις με το υπόλοιπο προσωπικό ήταν αιτιολογικοί παράγοντες πρόκλησης της μη ικανοποίησης των νοσηλευτών κατά την εργασία τους. Η πρώιμη αναγνώριση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης συνεισφέρει στην καλύτερη επαγγελματική συμπεριφορά και στην παροχή νοσηλευτικής φροντίδας υψηλής ποιότητας στους ασθενείς. Οι επαγγελματίες υγείας χρειάζονται γνώσεις και εκπαίδευση για να αντιμετωπίσουν το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^{Ο}: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξένη βιβλιογραφία

Asegid A, Belachew T., Yimam E., (2014). FactorsInfluencingJobSatisfaction and AnticipatedTurnoveramongNurses in SidamaZonePublic Health Facilities, SouthEthiopia.

Batura N., Worrall S., Thapa R., Morrisson J., (2016). Is the JobSatisfactionSurvey a goodtooltomeasurejobsatisfactionamongsthealthworkers in Nepal? Results of a validationanalysis. 16: 308.

Bonenberger M., Aikins M., Akweongo P., Wyss K., (2014). The effects of healthworkermotivation and jobsatisfaction on turnoverintention in Ghana: a cross-sectionalstudy. 12: 43.

Chien W., Yick S., (2016). AnInvestigation of Nurses' JobSatisfaction in a PrivateHospital and ItsCorrelates. OpenNurs J.; 10: 99–112.

Ho W., Chang C., Shih Y., Liang R., (2009). Effects of jobrotation and rolestressamongnurses on jobsatisfaction and organizationalcommitment. 9: 8.

Jayasuriya R., Halim G., Marineau T., (2012). Ruralhealthworkers and theirworkenvironment: the role of inter-personalfactors on jobsatisfaction of nurses in ruralPapuaNewGuinea. 12: 156.

Korner M. Bengel J., Goritz A., (2015). Relationship of organizationalculture, teamwork and jobsatisfaction in interprofessionalteams. 15: 243.

Lee S., Kim C., Kang H., Yoon T., Kim C., (2014). Influence of the NursingPracticeEnvironment on JobSatisfaction and TurnoverIntention.

Li L., Hu H., Zhou H., He C., Fan L., Liu X., Li H., (2014). Workstress, workmotivation and theireffects on jobsatisfaction in communityhealthworkers: a cross-sectionalsurvey in China.
Lorber M., Savic S., (2012). Jobsatisfaction of nurses and identifyingfactors of jobsatisfaction in SlovenianHospitals. Jun; 53(3): 263–270.

Masum A., Azad M., Hoquw S., Wanke P, Arslan O., Valle R., (2016). Jobsatisfaction and intentiontoquit: anempiricalanalysis of nurses in Turkey.

Pillay R., (2009). Worksatisfaction of professionalnurses in South Africa: a comparativeanalysis of the public and privatesectors; 7: 15.

Seo H., Kim H., Hwang S., Hong S., Lee H., (2016). Predictors of jobsatisfaction and burnoutamongtuberculosismanagementnurses and physicians. Sep; 47(5): 258–265.

Taylor FW (1911). The Principles of Scientific Management. NewYork and London: Harper&Brothers.

Torres M., Santos J., Jimenez A., Climent H., Bullon P., (2012). Jobsatisfaction and depression in the Spanish Society of Periodontology and Research (SEPA) members, and theirrelationto the burnoutsyndrome. Creation of a structuralmodel. 17(5): e821–e824.

Zontek TL, DuVernois CC, Ogle BR (2009). Jobsatisfaction and issuesrelatedto the retention of environmentalhealthprofessionals in North Carolina. J Environ Health; 72:10-5.

Ελληνική βιβλιογραφία

Αναγνωστοπούλου Δ., Μαρνέρας Χρ., Τσιμητρέα Ε., Χαρίση Ε., ΜουχάκηΣτ., Αργυροπούλου Δ., Παναϊρλή Β., (2013). Εκτίμηση του βαθμούεπαγγελματικής ικανοποίησης νοσηλευτών τριτοβάθμιουνοσοκομείου και διερεύνηση της σχέσης με την πιθανότητα αποχώρησης από την εργασία. Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας, Τόμος 5,Τεύχος 2, 74-84.

Αντωνίου, Σ. (2002). Πηγές εργασιακού στρες, Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας. Αθήνα.

Αντωνίου, Σ. (2003). Σύγχρονα θεωρητικά μοντέλα στρες και ενδεχόμενες συνέπειες εργασιακών στρεσσογόνων παραγόντων. Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας Τεύχος 13.

Ασημακοπούλου, Μ. (2004). Η Εργασιακή Εξουθένωση, η Εργασιακή Ικανοποίηση και η Εμπλοκή στην Εργασία στον Δημόσιο Τομέα, Πτυχιακή Εργασία, Πανεπιστήμιο Πατρών, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πάτρα.

Βασιλάκη Ε, Τριλιβά Σ., (2001). Το στρες , το άγχος και η αντιμετώπισή του. Ελληνικά Γράμματα. Αθήνα.

Γούλα Ασπασία (2007). Διοίκηση και Διαχείριση Νοσοκομείου, Β΄ έκδοση. Παπαζήση Αθήνα.

Καραδήμας, Ε.Χ. (1999). Ο ρόλος των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας ως ρυθμιστικού παράγοντα στη σχέση μεταξύ στρες και ψυχοσωματικής ασθένειας.

Μακρής Μ., Θεοδώρου Μ.,Middleton Ν., (2011). Η επαγγελματική ικανοποίηση στα δημόσια γενικά νοσοκομεία της Κύπρου. Αρχεία ελληνικής ιατρικής, 28(2):234-244 Λευκωσία. Κύπρος.

Μπελλάλη, Θ., Κοντοδημόπουλος, Ν., Καλαφάτη, Μ., Νιάκας, Δ. (2007). Διερευνώντας την επίδραση της επαγγελματικής εξουθένωσης στη σχετιζόμενη με την υγεία ποιότητα ζωής των Ελλήνων νοσηλευτών. Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής, 24

Μπόρου Α., ΒόσνιακΓκ., Υφαντής Α., Τηνιακού Ι., Μαχαιράς Ν., Τσικλιτάρα Α., Παπαδημητρίου Β., Σαπουντζή-Κρέπια Δ., Μουζάς Ο., (2010). Επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στις υπηρεσίες υγείας. Η ειδική περίπτωση των

νοσηλευτών Ιατρικά χρονικά βορειοδυτικής Ελλάδος. Τόμος 6, τεύχος 1, Θεσσαλονίκη Ελλάδα.
Πανταζοπούλου-Φωτεινέα, Α. (2003). Εργασιακό περιβάλλον και ψυχικές επιπτώσεις συνδέονται με τον τρόπο ζωής (Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία) προσέγγιση από το χώρο της ιατρικής της εργασίας. Πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, Αλεξανδρούπολη.

Πέλεχας Ε., Αντωνιάδης Α., (2013). Συγκριτική μελέτη ικανοποίησης του ιατρικού και του νοσηλευτικού προσωπικού σε δύο νοσοκομεία της Ελλάδας, 30(3):325-334 Λευκωσία Κύπρος.