

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ <<ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ  
ΜΟΝΑΔΩΝ ΥΓΕΙΑΣ>>**

**ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ**

*Επαγγελματική ικανοποίηση σε Επαγγελματίες Υγείας, οι παράγοντες που το ενισχύουν και οι συνέπειες της στην ποιοτική παροχή υπηρεσιών υγείας σε Ευρωπαϊκές χώρες και μη.*

Μαρία Γεωργίου

Επιβλέπων Καθηγήτρια:  
Μαριάννα Χαραλάμπους

Ιούνιος, 2020 ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Με το τέλος της εκπόνησης της μεταπτυχιακής αυτής διατριβής θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στην καθηγήτρια κ. Μαριάννα Χαραλάμπους για τον χρόνο και την συμβολή της, που ανταποκρινόταν έγκαιρα σε κάθε μου αίτημα για βοήθεια χωρίς ποτέ κανένα δισταγμό. Οφείλω επίσης ένα μεγάλο ευχαριστώ στην οικογένεια μου, για την στήριξη και την εμπύχωση που μου παρείχαν σε όλη αυτή την μεγάλη προσπάθεια, θυμίζοντας μου κάθε φορά πως η θέληση και το πείσμα είναι η κινητήριος μας δύναμη. Στους φίλους μου που πίστεψαν από την πρώτη στιγμή στις ελάχιστες ικανότητες μου, ενθαρρύνοντας με να μην τα παρατώ ποτέ. Και τέλος σε όλους τους συνάδελφους – νοσηλευτές που καθημερινά δίνουμε το δικό μας αγώνα, έχοντας κοινό στόχο την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών υγείας κάτω από συγκεκριμένες συνθήκες και όρια.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

1. Εισαγωγή	5
1.1. Καταγραφή του προβλήματος	5
1.2. Σημασία και αναγκαιότητα της μελέτης	6
1.3. Σκοποί και στόχοι	6
1.3.1. Βασικά ερευνητικά ερωτήματα	6
1.4. Διασαφηνίσεις – προσδιορισμός και διατύπωση των κεντρικών εννοιών	7
2. Βιβλιογραφική ανασκόπηση	9
2.1. Εισαγωγή	9
2.2. Ιστορική αναδρομή	9
2.3. Θεωρητικό πλαίσιο	10
2.3.1. Οι θεωρίες της παρακίνησης των εργαζομένων	10
2.3.2. Εργασιακό άγχος	14
2.3.3. Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση σε κλάδους υγείας	15
2.4. Βιβλιογραφική ανασκόπηση	16
2.5. Συμπεράσματα	38
3. Μεθοδολογία	38
3.1. Σκοπός - Στόχοι	39
3.2. Σχεδιασμός	38
3.3. Ποιοτική έρευνα	39
4. Αποτελέσματα	40
5. Συζήτηση	58
5.2. Περιορισμοί της μελέτης	78
5.3. Μελλοντική έρευνα	78
5.4. Συμπεράσματα	78

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία είχε ως θέμα τους παράγοντες που ενισχύουν την επαγγελματική ικανοποίηση των επαγγελματιών υγείας και την σχέση της με την ποιότητα φροντίδας που παρέχεται στους ασθενείς. Η εργασία ήταν προϊόν βιβλιογραφικής ανασκόπησης. Μέσα από τις έρευνες που μελετήθηκαν φάνηκε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση έχει άμεσο αντίκτυπο στην ποιότητα φροντίδας που παρέχεται στους ασθενείς. Επίσης, οι δύσκολες συνθήκες εργασίας των επαγγελματιών υγείας και το εργασιακό περιβάλλον τους μειώνει την ικανοποίησή τους. Ο μισθός και το ωράριο τους δυσκολεύουν την απόδοση των εργαζομένων. Ακόμη, ο τρόπος που θα χειριστεί η ηγεσία του νοσοκομείου τους εργαζομένους ασκεί σημαντικό ρόλο. Η κάλυψη για αυτονομία και η συμμετοχή στην λήψη αποφάσεων αφήνουν περισσότερο ικανοποιημένους τους εργαζόμενους. Τέλος, η οργανωτική δέσμευση και εμπιστοσύνη φάνηκαν να έχουν θετικό αντίκτυπο στην επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων.

*Λέξεις κλειδιά: Επαγγελματική ικανοποίηση, Ποιότητα των υπηρεσιών υγείας, Οργανωσιακή κουλτούρα, Επαγγελματική εξουθένωση, Εργασιακό στρες, Εναλλαγή θέσεων εργασίας, Οργανωτική δέσμευση, Οργανωτική εμπιστοσύνη, Διεπαγγελματική συνεργασία, Συναισθηματική δέσμευση, Burnout, Δομική ενδυνάμωση*

## **ABSTRACT**

The present paper focused on the factors that enhance the occupational health of occupational health and its relationship to the quality of care provided to patients. The work was the product of a bibliographic review. Research has shown that job satisfaction has a direct impact on the quality of care provided to patients. Also, the difficult working conditions of health professionals and their work environment reduce their satisfaction. Their wages and working hours make it difficult for employees to perform. In addition, the way in which the hospital leadership handles employees plays an important role. Coverage for autonomy and participation in decision making leave employees more satisfied. Finally, organizational commitment and trust seemed to have a positive impact on employee job satisfaction.

**Keywords:** *Job satisfaction, Quality of health services, Organizational culture, Occupational exhaustion, Work stress, Job change, Organizational commitment, Organizational trust, Interprofessional cooperation, Emotional commitment, Burnout, Building*

## **6. Εισαγωγή**

Η ικανοποίηση από την εργασία αποτελεί έναν σημαντικό δείκτη ποιότητας ζωής, αλλά και ποιοτικό δείκτη του επαγγελματικού χώρου. Οι νοσηλευτές μέσα από το λειτούργημα τους παρέχουν θεραπεία και φροντίδα σε ασθενείς αλλά και στον οικογενειακό του περίγυρο. Το επάγγελμα του νοσοκόμου είναι ένα από τα πιο δύσκολα και απαιτητικά επαγγέλματα, γιατί ο νοσηλευτής εμπλέκεται σε μια εργασία που χρειάζεται μεγάλη προσοχή αλλά και από την οποία δέχεται μεγάλη πίεση. Επομένως οι νοσηλευτές χρειάζονται περισσότερο από άλλους εργαζόμενους την πραγμάτωση της εργασιακής τους ικανοποίησης. Οι νοσηλευτές χρειάζεται να καταβάλουν διανοητική, συναισθηματική και φυσική προσπάθεια για να καταφέρουν να φροντίσουν τον ασθενή σωματικά αλλά και ψυχολογικά.

Το εργασιακό περιβάλλον των νοσηλευτών είναι ένα μέρος όπου οι ανάγκες και οι προσδοκίες των νοσοκόμων ως άτομα εκπληρώνονται και ο στόχος τους είναι η αποκατάσταση της υγείας του ασθενή. Μόνο μέσα σε ένα υγιές χώρο οι νοσηλευτές μπορούν να αποδώσουν σωστά.

Το βαρύ πρόγραμμα και οι δύσκολες συνθήκες εργασίας τους, σε συνδυασμό με τις απαιτήσεις του επαγγέλματος τους έχουν καταστρεπτικά αποτελέσματα για τους νοσηλευτές. Οι νοσηλευτές που δεν ικανοποιούνται από την εργασία τους δεν μπορούν να αποδώσουν και δεν δίνουν την απαραίτητη φροντίδα στον ασθενή. Το άγχος που ήδη έχουν επειδή με ένα λάθος τους μπορεί να χαθεί μια ζωή επιβαρύνεται εξαιτίας των συνθηκών του νοσηλευτηρίου στο οποίο εργάζονται.

Επομένως, κύριο μέλημα των οργανισμών υγείας είναι να μειώσουν το εργασιακό άγχος που έχουν οι νοσηλευτές γιατί αυτό μπορεί να επηρεάσει την επαγγελματική τους ικανοποίηση και την οργανωτική τους δέσμευση.

### **1.1. Καταγραφή του προβλήματος**

Το επάγγελα που σχετίζονται με τον τομέα υγείας είναι πολύ σημαντικά. Μια από τις κατηγορίες των επαγγελμάτων είναι οι νοσηλευτές. Αυτοί εξασκούν λειτούργημα και όχι επάγγελμα. Ο βαθμός δυσκολίας του επαγγέλματος τους έγκειται στο ότι έχουν να κάνουν με ανθρώπινες ζωές. Ένα λάθος τους μπορεί να στερήσει μια ανθρώπινη ζωή. Στην σημερινή εποχή πολλοί παράγοντες επηρεάζουν την ικανοποίηση που νιώθουν οι

επαγγελματίες υγείας σχετικά με το επάγγελμά τους. Αυτό έχει άμεσο αντίκτυπο στην υγειονομική περίθαλψη που προσφέρουν στους ασθενείς. Η μελέτη αυτή στοχεύει να αναδείξει τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική τους ικανοποίηση και πώς αυτή επηρεάζει την ποιότητα φροντίδας των ασθενών.

### ***1.2.Σημασία και αναγκαιότητα της μελέτης***

Το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί καθοριστικό παράγοντα στην μέγιστη αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα των νοσηλευτικών οργανισμών. Ο εντοπισμός μιας θετικής επαγγελματικής δέσμευσης σε νοσηλευτικούς οργανισμούς συμβάλλει θετικά στην ποιοτική παροχή υπηρεσιών υγείας . Δεδομένης της οικονομικής κρίσης εν έτη 2019 που επικρατεί στην χώρα μας και της σημαντικής πλήξης των νοσηλευτικών μονάδων λόγω μειωμένων ή και ανύπαρκτων κονδυλίων και προϋπολογισμών παρουσιάζεται μια μεταβολή στην ικανοποίηση των Επαγγελματιών Υγείας από την εργασία τους και της αφοσίωση που δείχνουν σε αυτή, με αποτέλεσμα να περιγράφεται ένα αυξημένο ποσοστό αποχώρησης από την εργασία τους καθώς και μη αποδοτικής και αποτελεσματικής προσφοράς υπηρεσιών υγείας στον ασθενή. Έτσι κρίνεται αναγκαίο να διερευνηθεί το φαινόμενο της επαγγελματικής δέσμευσης στους Επαγγελματίες Υγείας των νοσοκομείων, να εντοπιστούν οι παράγοντες που το μεγεθύνουν και να ερευνηθεί η σχέση της με την ποιοτική παροχή υπηρεσιών υγείας.

### ***1.3. Σκοποί και στόχοι***

Η παρούσα έρευνα μέσα από μια βιβλιογραφική ανασκόπηση έχει ως σκοπό να ερευνησει τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των επαγγελματιών υγείας. Ακόμη στοχεύει στο να μελετήσει το πώς η επαγγελματική ικανοποίηση έχει αντίκτυπο στην ποιότητα υγείας που προσφέρουν στους ασθενείς.

#### ***1.3.1. Βασικά ερευνητικά ερωτήματα:***

- (α)*** Πώς η επαγγελματική ικανοποίηση περιγράφεται στο ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό;
- (β)*** Ποιοί είναι οι ενισχυτικοί παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης στο ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό;

(γ) Οι συνέπειες που προκαλεί η επαγγελματική ικανοποίηση και η σχέση της με την ποιοτική παροχή υπηρεσιών υγείας;

#### *1.4. Διασαφηνίσεις – προσδιορισμός και διατύπωση των κεντρικών εννοιών*

- **Επαγγελματική ικανοποίηση:** νοείται η υγιής ανταπόκριση ενός ατόμου προς την εργασία την οποία αναλαμβάνει να εκτελέσει με η ταυτόχρονη, όμως, εκπλήρωση των επαγγελματικών του αξιών (Locke. 1976·οπ. αναφ. στο. Τσούνης, Α., Σαράφης Π., 2016).
- **Ποιότητα των υπηρεσιών υγείας:** ορίζεται το είδος της φροντίδας που αυξάνει την καλή υγεία και ευεξία του ασθενή δεδομένου των ωφελειών αλλά και των απωλειών που προέρχονται από την ιατρική περίθαλψη σε όλους τους τομείς (Donabedian,1980·οπ. αναφ. στο Μάρκοβιτς, Γ., Μοναστηρίδου, Σ., 2011).
- **Οργανωσιακή κουλτούρα:** είναι συνδεδεμένη με τις διάφορες πτυχές των κοινών στοιχείων μεταξύ των ανθρώπων που βρίσκονται στον ίδιο οργανισμό όπως λ.χ. οι πεποιθήσεις, οι αξίες, οι κανόνες συμπεριφοράς, η ενδυμασία, η γλώσσα, ο σεβασμός κ.α. Η κουλτούρα αποτελεί τον «φακό» μέσα από τον οποίο μπορεί μια οργάνωση να κατανοηθεί και να ερμηνευτεί. Αποτελεί την «αόρατη» δύναμη πίσω από αυτά που φαίνονται και από αυτά που κρύβονται σε έναν οργανισμό. Μπορεί να παρομοιαστεί ως η προσωπικότητα του οργανισμού Κουράκος, Μ., Καυκιά, Θ., (2018).
- **Επαγγελματική εξουθένωση:** αποτελεί ένα τύπο εργασιακού άγχους. Εμφανίζεται ως απόρροια στις μεγάλου χρονικού διαστήματος συναισθηματικές και διαπροσωπικές πηγές άγχους από την εργασία του ατόμου. Είναι ένα σύνδρομο συναισθηματικής κούρασης, αποπροσωποποίησης και μειωμένης προσωπικής επίτευξης που παρουσιάζουν κυρίως οι εργαζόμενοι που η φύση της εργασίας τους σχετίζεται με ανθρώπους. Αναφέρεται στο αίσθημα που νιώθει κάποιος όταν υπερβαίνει τα όρια του εαυτού του στο συναισθηματικό τομέα και νιώθει πως δεν έχει να προσφέρει κάτι σε κάποιον που το χρειάζεται Αλεξιάς, Γ., Αναγνωστόπουλος, Φ., Πιλάτης, Ι., (2010).
- **Εργασιακό στρες:** είναι η επιβλαβής σωματική και συναισθηματική αντίδραση που βιώνει ο εργαζόμενος όταν οι απαιτήσεις της εργασίας του δεν συμβαδίζουν με τις δυνατότητές, τους πόρους ή τις ανάγκες του εργαζόμενου. Το εργασιακό άγχος μπορεί να οδηγήσει προβλήματα υγείας και ακόμη και σε τραυματισμό Bislimovska, J.K.,



Basarovska, V., Mijakoski, D., Minov, J., Stoleski, S., Angeleska, N., Atanasovska, A., (2014).

- **Εναλλαγή θέσεων εργασίας:** είναι μια μέθοδος η οποία επιτρέπει στους υπαλλήλους να μάθουν τεχνικές εργασίας από διάφορα τμήματα. Σκοπός της είναι να ξεκουράζει τους εργαζόμενους από την κούραση που προέρχεται από τα ανιαρά εργασιακά τους καθήκοντα και να ενθαρρύνει τον ενθουσιασμό και το ηθικό του εργαζομένου με αποτέλεσμα την πλήρης αποδοτικότητα του στον οργανισμό εργασίας του (Wen-Hsien Ho, Ching Sheng Chang, Ying-Ling Shih and Rong-Da Liang 2009).
- **Οργανωτική δέσμευση:** είναι η αφοσίωση που νιώθει ο εργαζόμενος σε έναν οργανισμό. Η δέσμευση σε μια εργασία γίνεται γιατί ο εργαζόμενος πιστεύει ότι το να εγκαταλείψει τον οργανισμό στον οποίο επένδυσε και θυσιάστηκε θα έχει αρνητικό αντίκτυπο και στον εαυτό του αλλά και στον οργανισμό. Ως οργανωτική δέσμευση μπορεί να χαρακτηριστεί και η αφοσίωση του εργαζόμενου στον οργανισμό (Wen-Hsien Ho, Ching Sheng Chang, Ying-Ling Shih and Rong-Da Liang 2009).
- **Οργανωτική εμπιστοσύνη:** είναι μια συναισθηματική και γνωστική αξία η οποία περιγράφεται ως η εμπιστοσύνη που έχει ένα τμήμα ενός οργανισμού σε ένα άλλο ότι δεν θα το αφήσει απροστάτευτο και θα το παρέχει την κατάλληλη βοήθεια όταν την χρειαστεί (Tekingündüz, S., Top, M., Tengilimoğlu, D., Karabulut, E., 2017).
- **Διεπαγγελματική συνεργασία:** είναι η ομαδική συνεργασία που έχουν τα μέλη μιας ομάδας. Οι εργαζόμενοι δουλεύουν έχοντας θέσει κοινούς στόχους και παρέχουν ο ένας στον άλλο βοήθεια.
- **Συναισθηματική δέσμευση:** είναι η συναισθηματική προσκόλληση, αναγνώριση και συμμετοχή του εργαζομένου σε έναν οργανισμό Tosun, N., Ulusoy, H., (2017).
- **Burnout:** είναι η συναισθηματική και ψυχολογική δυσκολία στο εργασιακό περιβάλλον, και μπορεί να προκαλέσει σωματικά και ψυχικά προβλήματα στους επαγγελματίες υγείας και να οδηγήσει σε υψηλό κύκλο εργασιών και απουσίες Tosun, N., Ulusoy, H., (2017).
- **Δομική ενδυνάμωση:** χαρακτηρίζεται από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά εργασίας: επίσημη και ανεπίσημη εξουσία, πρόσβαση στις πληροφορίες, ευκαιρίες για μάθηση και προσωπική ανάπτυξη, υποστηρικτικές σχέσεις μεταξύ ανωτέρων και υφισταμένων Bogaert, P.V., Peremans, L., Diltour, N., Heusden, D.V., (2016).

## **7. Βιβλιογραφική ανασκόπηση**

### **2.1. Εισαγωγή**

Έγινε βιβλιογραφική ανασκόπηση σε βάσεις δεδομένων PUBMED, google scholar και ebSCO με συνολικό αριθμό 63 ερευνητικών άρθρων. Από αυτά απορρίφθηκαν τα 10 γιατί δεν πληρούσαν τα κριτήρια και καταλήξαμε σε 53 ελληνικά και αγγλικά. Το δείγμα δεν αποτελείται μόνο με ιατρούς, νοσηλευτές ή φροντιστές, αλλά και από άλλες κατηγορίες επαγγελματιών υγείας και διοίκησης.

### **2.2. Ιστορική αναδρομή**

Το σημείο το οποίο ένα άτομο νιώθει ικανοποίηση από την άσκηση του επαγγέλματός του αλλά και οι συνθήκες κάτω από τις οποίες εργάζεται αποτελούν τους καθοριστικούς παράγοντες της κοινωνικής και οικογενειακής ζωής του ατόμου. Αυτοί οι παράγοντες είναι που διαμορφώνουν και την ψυχική υγεία του εργαζόμενου αλλά και των ατόμων που αποτελούν τον οικογενειακό και κοινωνικό του περίγυρο. Με βάση την σπουδαιότητα των δυο αυτών παραγόντων, η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων αποτελεί μια από τις μεταβλητές που εισάγεται στο τραπέζι των συζητήσεων και μελετών, τα τελευταία χρόνια, της Οργανωτικής/ Βιομηχανικής ψυχολογίας (Τσουνής, Α., Σαράφης Π., 2016).

Η υγεία θεωρείται ένα κοινωνικό αγαθό, έτσι στους κλάδους των υπηρεσιών υγείας η εσωτερική ποιότητα είναι άμεσα συνδεδεμένη με την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στους τομείς αυτούς. Αυτό έχει αντίκτυπο στην ποιότητα αλλά και στο κόστος των υπηρεσιών υγείας. Κύριος στόχος όλων των κλάδων που αφορούν την υγεία του ατόμου είναι η προσφορά μιας υψηλής ποιότητας υπηρεσιών υγείας σε μεγάλο ποσοστό του ανθρώπινου πληθυσμού. Για να επιτευχθεί όμως αυτό εκτός από τους κοινωνικούς και οικονομικούς πόρους που πρέπει να υπάρχουν, χρειάζεται και ένα επαρκές και ποιοτικό ανθρώπινο δυναμικό (Γώγος, Χ., Ιτσκάρα, Κ., Ιτσκάρα, Ε., 2014).

Τα άτομα σήμερα βλέπουν την εργασία ως ένα μέσο που τους παρέχει το εισόδημα που χρειάζονται για να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους μέσα στη σύγχρονη καταναλωτική κοινωνία στην οποία ζουν. Το επάγγελμα του νοσηλευτή όμως είναι ιδιαίτερο και δεν πρέπει να λειτουργεί ως βιοποριστικό μέσο αλλά ως τρόπο ζωής ο οποίος έχει σημαντικό αντίκτυπο στην κοινωνία (Πουλλής, Δ., 2015).

Οι απόψεις που έχουν διαμορφωθεί τα τελευταία χρόνια θέλουν την εργασία να ικανοποιεί τις τρεις βασικές ανάγκες του ατόμου:

- Οι σχέσεις του ατόμου με τον κοινωνικό περίγυρο μέσα από τις οποίες το άτομο αποκτά αναγνώριση και καταλαμβάνει μια κοινωνική θέση.
- Οι όροι της εργασίας να του προσφέρουν αρεστές συνθήκες απασχόλησης και μέσα από αυτήν να μπορεί να εκφράζεται προσωπικά.
- Μέσα από αυτήν να μπορεί να καλύψει οικονομικά τις βασικές του ανάγκες αλλά και να διατηρήσει το επίπεδο ζωής του στο σημείο όπου ο ψυχολογικός και ο κοινωνικός του τομέας θα καλύπτεται πλήρως (Πουλλής, Δ., 2015) .

### **2.3. Θεωρητικό πλαίσιο**

#### **2.3.1. Οι θεωρίες της παρακίνησης των εργαζομένων**

Στον επαγγελματικό τομέα η κάλυψη των βασικών αναγκών σχετίζονται με τον μισθό, τα επιδόματα και άλλα προνόμια τα οποία δεν έχουν οικονομική υπόσταση. Η ασφάλεια που παρέχει η εργασία στο άτομο προέρχεται από την σταθερότητα της εργασίας, την ασφάλιση αλλά και την υγεία στον ψυχολογικό και σωματικό τομέα. Οι κοινωνικές ανάγκες σχετίζονται με γεγονότα κοινωνικής φύσεως ενώ η ανάγκη για αυτοεκτίμηση προέρχεται μέσα από τα κατορθώματα και την επαγγελματική άνοδο. Οι ανάγκες αυτοπραγμάτωσης σχετίζονται με την επιθυμία του εργαζομένου για επαγγελματική ανάπτυξη στο τελευταίο σκαλοπάτι της εργασίας του (Κουτούζης, 1999·οπ. αναφ. στο Τσουνής, Α., Σαράφης Π., 2016).

#### **Η θεωρία του Maslow**

Με την θεωρία της ιεράρχησης των ανθρώπινων αναγκών ο Maslow υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι έχουν τις πιο κάτω ανάγκες (Μάρκοβιτς, Γ., Μοναστηρίδου, Σ., 2011):

- Φυσιολογικές (κάλυψη βιολογικών αναγκών),
- Ασφάλειας (προστασία από τους κινδύνους),
- Κοινωνικές (κοινωνικοποίηση του ατόμου),
- Αυτοεκτίμησης (ανάγκη σεβασμού στο πρόσωπο του),
- Αυτοπραγμάτωσης (η ενασχόληση του με αυτό που πραγματικά θέλει).

Βάση την ιεραρχία που τους έδωσε ο Maslow οι φυσιολογικές ανάγκες βρίσκονται στο πιο χαμηλό επίπεδο ενώ οι ανάγκες αυτοπραγμάτωσης βρίσκονται στο ψηλότερο. Οι ανάγκες αυτές αποτελούν κίνητρο από τον εργαζόμενο μόνο όταν επιθυμεί να τις ικανοποιήσει (Μάρκοβιτς, Γ., Μοναστηρίδου, Σ., 2011).

Ο Maslow μέσα από την θεωρία του διατυπώνει την άμεση ενασχόληση της διοίκησης μιας επιχείρησης με τις ανώτερες ανάγκες του εργαζόμενου που είναι η αυτονομία, η δημιουργικότητα και όχι μόνο με τις κατώτερες ανάγκες που είναι ο μισθός και τα ωράρια. Η βασική του θέση ήταν ότι με την ικανοποίηση μιας ανάγκης μειώνεται η σημασία της και γίνεται νέα εστίαση σε μια άλλη ανάγκη πιο ανώτερη (Τσουνής, Α., Σαράφης Π., 2016).

### **Η θεωρία του Alderfer**

Ο Alderfer επηρεασμένος από τον Maslow περιόρισε τις κατηγορίες αναγκών από πέντε σε τρεις:

- (α) Ύπαρξης: οι ανάγκες ασφάλειας,
- (β) Σχέσης: οι ανάγκες του ατόμου που αφορούν την κοινωνική καταξίωση,
- (γ) Ανάπτυξης: αποτελούνται από τα δυο ανώτερα επίπεδα αναγκών.

Την θεωρία του την ονόμασε ERG (Existence-Relatedness-Growth) (Alderfer, 1969 Arnolds & Boshoff, 2002·οπ. αναφ. στο Τσουνής, Α., Σαράφης Π., 2016).

### **Η θεωρία του Herzberg**

Ο Herzberg μέσα από την θεωρία του προσπάθησε να συνδέσει τα κίνητρα εργασίας με την επαγγελματική ικανοποίηση. Θεωρεί ότι η επαγγελματική ικανοποίηση προέρχεται από:

- Τα κίνητρα: που συσχετίζονται με το αντικείμενο της εργασίας αλλά και με την ίδια την φύση της. Ταυτίζονται με την επίτευξη, την αναγνώριση του έργου, την υπευθυνότητα και την εξέλιξη.
- Τα αντικίνητρα που είναι συνδεδεμένα με το εργασιακό περιβάλλον του ατόμου. Ταυτίζονται με την διοίκηση και την πολιτική της κάθε επιχείρησης, τον έλεγχο, τις συνθήκες εργασίας, τις διαπροσωπικές σχέσεις που διαμορφώνονται στον οργανισμό, τον μισθό, το κύρος, την προσωπική ζωή και την ασφάλεια στην εργασία (Tsounis, et al. 2014·οπ. αναφ. στο Τσουνής, Α., Σαράφης Π., 2016).

Ο Herzberg υποστηρίζει πως για να επέλθει η επαγγελματική ικανοποίηση πρέπει να ικανοποιηθούν τα κίνητρα γιατί με την ικανοποίηση των αντικινήτρων δεν μπορεί να επέλθει αυτόματα η επαγγελματική ικανοποίηση (Κουτούζης, 1999·οπ. αναφ. στο Τσουνής, Α., Σαράφης Π., 2016).

### **Η θεωρία του McClelland**

Ο McClelland μέσα από την θεωρία του υποστηρίζει την κάλυψη των επίκτητων αναγκών. Σύμφωνα με αυτήν υπάρχουν τρεις επίκτητες ανάγκες: επίτευξη των στόχων, δημιουργία δεσμών και η εξουσία. Ο McClelland υποστηρίζει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση προέρχεται από την κάλυψη της σημαντικότερης ανάγκης για τον κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά. Όταν οι εργαζόμενοι θέλουν να καλύψουν την ανάγκη της επίτευξης πρέπει να τους δίνεται εργασίες που αποτελούν πρόκληση. Αν οι εργαζόμενοι θέλουν να δημιουργήσουν δεσμούς τότε πρέπει να ασχολούνται με εργασίες που χρειάζεται η συνεργασία και εάν θέλουν να ικανοποιήσουν την ανάγκη για εξουσία να ασχολούνται με εργασίες με τις οποίες θα ασκούν έλεγχο και επιρροή στους άλλους (Montana & Charnov, 2008; Κουτούζης, 1999·οπ. αναφ. στο Τσουνής Α., Σαράφης Π., 2016).

### **Η θεωρία του Adams**

Σύμφωνα με την θεωρία ισοτιμίας του Adams η επαγγελματική ικανοποίηση του ατόμου σχετίζεται με το αίσθημα δικαιοσύνης που του δημιουργεί το περιβάλλον εργασίας του. Δηλαδή η ανταμοιβή του εργαζομένου σε σχέση με την προσπάθεια του να ολοκληρώσει την εργασία του συγκρίνεται με τις ανταμοιβές των υπολοίπων. Ο Adams θεωρεί πως όταν ο εργαζόμενος νιώσει αίσθημα αδικίας δεν θα είναι αποδοτικός ενώ αν δημιουργηθεί το αντίθετο αίσθημα τότε το άτομο θα γίνει περισσότερο αποδοτικό. Επομένως, η ανισότητα οδηγεί στην δυσαρέσκεια του εργαζομένου ενώ η ισότητα οδηγεί στην ικανοποίηση (Montana & Charnov, 2008·οπ. αναφ. στο Τσουνής, Α., Σαράφης Π., 2016). Ακόμη, ο Adams υποστηρίζει ότι όταν ο εργαζόμενος νιώθει ότι αδικείται τότε:

- Είναι λιγότερο παραγωγικός για να γίνει ίσος με το συγκρινόμενο άτομο,
- Προσπαθεί να κερδίσει πιο πολλά για να γίνει ίσος με το συγκρινόμενο άτομο,
- Διαστρεβλώνει γνωστικά τα δεδομένα για σταματήσει να βλέπει την αδικία,
- Αφήνει την εργασία που του προκαλεί συναισθήματα αδικίας,

- Μέσα από τις ενέργειες του οδηγεί το συγκρινόμενο άτομο στο να δίνει περισσότερα ή να λαμβάνει λιγότερα,
- Αρχίζει να αναφέρεται σε άτομα με τα οποία η σύγκριση δεν του προκαλεί συναισθήματα αδικίας (Κάντας, 1998; Montana & Charnov, 2008; Κουτούζης, 1999·οπ. αναφ. στο Τσουνής Α., Σαράφης Π., 2016).

Η θεωρία που διατύπωσε ο Adams κατέστησε σαφές την σπουδαιότητα της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων στο αποδοτικό τους έργο (Montana & Charnov, 2008·οπ. αναφ. στο Τσουνής Α., Σαράφης Π., 2016).

### **Η θεωρία του Vroom**

Ο Vroom στην θεωρία της προσδοκίας ανέφερε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση προέρχεται από το περιεχόμενο της εργασίας, τις αξίες και τις προσδοκίες που έχει το άτομο από αυτήν. Με την θεωρία του σύνδεσε τα επαγγελματικά κίνητρα με την επαγγελματική ικανοποίηση, την επαγγελματική προτίμηση και τις μεθόδους υποκίνησης των εργαζομένων (Τσουνής Α., Σαράφης Π., 2016).

Επίσης, δημιούργησε δύο επιπρόσθετα μοντέλα κινήτρων: το μοντέλο σθένους και το μοντέλο προσδοκίας. Η επιλογή που σχετίζεται με το επάγγελμα περιέχει την προσδοκία για ικανοποίηση των πιο πολλών αναγκών των ανθρώπων, αλλά το περιβάλλον εργασίας επιβάλλει τις δικές του προσδοκίες σ' αυτούς. Μόνο εάν οι προσδοκίες του εργαζομένου είναι σύμφωνες με τις προσδοκίες του εργασιακού περιβάλλοντος του τότε ο εργαζόμενος αποκτά αίσθημα ικανοποίησης. Επομένως, οι εργασιακές συνθήκες και τα προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου μπορούν να καθορίσουν την ποιότητα του έργου του (Λαμπράκη, Μ. Βλασιάδης, Κ., Πατεράκης, Γ., Φιλαλήθης, Α. (2015).

### **Η θεωρία του Locke**

Ο Locke διατύπωσε την θεωρία της στοχοθέτησης με την οποία συνδυάζεται η επαγγελματική ικανοποίηση με τους στόχους που θέτει το άτομο στην εργασία του σε συνάρτηση με το τελικό τους αποτέλεσμα, την δυσκολία τους, την βοήθεια από τον οργανισμό, τις ικανότητες του και τον μισθό του. Ο Locke υποστήριξε πως όλες οι ενέργειες του εργαζομένου πρέπει να γίνονται βάση τους στόχους και τους σκοπούς που θέτει (Κάντας, 1998; Locke & Latham 1990; Locke, 1976·οπ. αναφ. στο Τσουνής Α., Σαράφης Π., 2016).

### **2.3.2. Εργασιακό άγχος**

Σύμφωνα με την έρευνα των Κοϊνης, Α., Σαρίδη, Μ.(2014) ο εργασιακός χώρος μέσα στον οποίο ο εργαζόμενος περνάει ένα μεγάλο μέρος της ζωής του, είναι ένας χώρος στον οποίο κυριαρχεί το στρες της εργασίας και η πίεση σε ψυχολογικό τομέα. Ένεκα του γεγονότος ότι σήμερα η επαγγελματική ζωή κυριαρχεί της προσωπικής ζωής του ατόμου, το εργασιακό άγχος είναι όλο και πιο συχνό. Η έλλειψη κατάρτισης και εξειδίκευσης των εργαζομένων οδηγούν στην αύξηση του στρες αφού τα άτομα προσπαθούν με όσα εφόδια έχουν να αντεπεξέλθουν στον εργασιακό τους ρόλο διατηρώντας την επαγγελματική τους θέση. Το άγχος προέρχεται από την σχέση που έχει το άτομο με το εργασιακό του περιβάλλον ή και το αντίθετο. Καλό είναι να μην παραγκωνιστεί το γεγονός ότι το στρες και η πίεση όταν βρίσκονται σε ανεχτούς ρυθμούς μπορούν να λειτουργήσουν θετικά από δίνουν στο άτομο το έναυσμα να εργαστεί πιο αποτελεσματικά. Από την άλλη η συνεχής αίσθηση του άγχους μπορεί να φέρει τα αντίθετα αποτελέσματα αλλά και να προκαλέσει ζημιά στην υγεία του εργαζομένου αλλά και στις διαπροσωπικές του σχέσεις. Οι Κοϊνης, Α., Σαρίδη, Μ.(2014), υποστηρίζουν πως πολλά επαγγέλματα είναι από την φύση του στρεσογόνα. Ανάμεσα σ' αυτά είναι και τα επαγγέλματα υγείας αφού σχετίζονται με ανθρώπινες σχέσεις και απαιτείται η λήψη γρήγορων, σοβαρών και ίσως επικίνδυνων αποφάσεων. Βέβαια, δεν έχουν όλοι όσοι ασχολούνται με τον τομέα της υγείας τον ίδιο βαθμό άγχους ούτε και τον ίδιο βαθμό κούρασης. Οι νοσηλευτές και οι ιατροί που ανήκουν σε τμήματα εντατικής θεραπείας έχουν περισσότερο άγχος από αυτούς που εργάζονται σε παθολογικά ή χειρουργικά τμήματα. Οι τελευταίοι έχουν άγχος εξαιτίας του μεγάλου φόρτου εργασίας τους και την έλλειψη προσωπικού. Οι νοσηλευτές που εργάζονται σε ογκολογικές κλινικές και αιματολογικά τμήματα έχουν κυρίως συναισθηματικό άγχος. Στην Ελλάδα οι εργαζόμενοι σε τμήματα υγείας έχουν άγχος το οποίο προέρχεται από την επαφή που έχουν με ετοιμοθάνατους ασθενείς, από την έλλειψη νοσηλευτικού προσωπικού και επιμόρφωσης και από τα περιορισμένα μέσα που έχουν για να αντιμετωπίσουν διάφορες καταστάσεις. Σε έρευνα που έγινε στην Κίνα και στην Φινλανδία, στην Ιταλία και την Ολλανδία ο κυριότερος παράγοντας που προκαλούσε άγχος ήταν ο μεγάλος φόρτος εργασίας. Στον Καναδά οι περικοπές στον μισθός ήταν η κύρια αιτία συναισθηματικής εξάντλησης. Στην Ελλάδα ο υπερβολικός φόρτος εργασίας οφείλεται για την επαγγελματική δυσαρέσκεια των εργαζομένων.

### **2.3.3. Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση σε κλάδους υγείας**

Οι νοσηλευτές δεν ασκούν απλά ένα επάγγελμα αλλά ένα λειτούργημα. Εξου και το ότι είναι απαραίτητα κάποια ειδικά προσωπικά χαρακτηριστικά στους νοσηλευτές αλλά και εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες. Ακόμη η σωματική και η συναισθηματική δύναμη είναι απαραίτητα χαρακτηριστικά για την άσκηση του επαγγέλματος (Λαμπράκη, Μ. Βλασιάδης, Κ., Πατεράκης, Γ., Φιλαλήθης, Α. 2015).

Η επαγγελματική ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού αποτελεί τον ισχυρότερο παράγοντα ικανοποίησης των ασθενών και είναι άμεσα συνδεδεμένη με το πως αισθάνονται οι νοσηλευτές στην εργασιακή τους ζωή. Οι νοσηλευτές είναι φανερό ότι προτιμούν να εργαστούν στον χώρο όπου έλαβαν και την εκπαίδευσή τους και φεύγουν από εκεί μόνο όταν οι συνθήκες της εργασίας τους δεν είναι σύμφωνες με τις προσωπικές και επαγγελματικές τους προσδοκίες. Ένας λόγος που μπορούν να φύγουν από την χώρα τους είναι η μη ύπαρξη οικονομικών κινήτρων. Σε χώρες με μεγάλη ανάπτυξη η αμοιβή του νοσηλευτή δεν αποτελεί καθοριστικό παράγοντα εκτός αν δεν υπάρχουν άλλες πηγές ικανοποίησης. Η επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών είναι συνδεδεμένη και με την βοήθεια που παρέχει το κράτος στα νοσηλευτήρια αλλά και από την υποστήριξη που τους παρέχει ο εργοδότης τους (Κουράκος, Μ., Καυκιά, Θ., Ρεκλείτη, Μ., Ζυγά, Σ., Κοτρώτσιου, Ε., Γκούβα, Μ., 2012).

Σύμφωνα με τους Λαμπράκη, Μ. Βλασιάδης, Κ., Πατεράκης, Γ., Φιλαλήθης, Α. (2015), υπάρχουν τρεις κατηγορίες παραγόντων που οδηγούν σε επαγγελματική ικανοποίηση:

- (α) Εργασιακοί παράγοντες
- (β) Ατομικοί παράγοντες
- (γ) Οργανωτικοί παράγοντες

Οι νοσηλευτές φανερώνουν την δυσαρέσκεια προς το επάγγελμά τους εξαιτίας της αμοιβής τους και της έλλειψης κατάλληλου εξοπλισμού. Επιπρόσθετα η έλλειψη εκπαίδευσης και προσόντων αποτελούν πρόβλημα στην σωστή διεκπεραίωση της εργασίας τους. Η επαγγελματική δυσαρέσκεια και η αναστάτωση στα νοσηλευτήρια, κυρίως τα δημόσια, προέρχεται από την έλλειψη προσωπικού, υλικών και προμηθειών και από την αδυναμία συντήρησης του ιατρικού εξοπλισμού. Αυτά τα προβλήματα είχαν προκαλέσει το 1990 την μαζική παραίτηση νοσηλευτών σε νοσοκομείο της Βραζιλίας. Τα αίτια της παραίτησής τους



ήταν ο μισθός, τα οφέλη από τους εργοδότες, ο μεγάλος φόρτος εργασίας τους και το ωράριο τους. Επομένως, ο όγκος την εργασίας των νοσηλευτών προκαλεί μεγάλη εργασιακή ένταση (Κουράκος, Μ., Καυκιά, Θ., Ρεκλείτη, Μ., Ζυγά, Σ., Κοτρώτσιου, Ε., Γκούβα, Μ., 2012). Επιπρόσθετα οι Λαμπράκη, Μ. Βλασιάδης, Κ., Πατεράκης, Γ., Φιλαλήθης, Α. (2015), θεωρούν πως η νοσηλευτική θέση, η κοινωνική καταξίωση, η ηλικία, τα έτη προϋπηρεσίας και η οικογενειακή κατάσταση διαδραματίζουν μεγάλο ρόλο στην δημιουργία αισθήματος επαγγελματικής ικανοποίησης, στην αύξηση του άγχους και στην παραίτηση ή όχι από την εργασία τους.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο φαίνεται πως ο παράγοντας «μισθός» δεν είναι τόσο σημαντικός. Συγκεκριμένα το κριτήριο της αμοιβής έχει την τέταρτη θέση ανάμεσα στους παράγοντες αφού προηγούνται ο εξοπλισμός των νοσηλευτηρίων με επαρκές προσωπικό, οι συνθήκες εργασίας και οι εγκαταστάσεις των κτιρίων. Τα άτομα τα οποία είχαν σκοπό να εγκαταλείψουν τον τομέα υγείας ενδιαφέρονταν περισσότερο για τον μισθό παρά για τα υπόλοιπα (Κουράκος, Μ., Καυκιά, Θ., Ρεκλείτη, Μ., Ζυγά, Σ., Κοτρώτσιου, Ε., Γκούβα, Μ., 2012).

#### **2.4. Βιβλιογραφική ανασκόπηση**

Σύμφωνα με τον Wang (οπ. αναφ. στο Κουράκος, Μ., Καυκιά, Θ., Ρεκλείτη, Μ., Ζυγά, Σ., Κοτρώτσιου, Ε., Γκούβα, Μ., 2012), η επαγγελματική ικανοποίηση χωρίζεται σε ενδογενή η οποία σχετίζεται με το περιεχόμενο της εργασίας και τον τρόπο που πραγματοποιείται και σε εξωγενή η οποία αφορά τις συνθήκες εργασίας και το εργασιακό περιβάλλον. Έχει αντίκτυπο στην υγεία των εργαζομένων αφού η μη ύπαρξή της προκαλεί επιδείνωση της ψυχικής υγείας του ατόμου.

Οι Κουράκος, Μ., Καυκιά, Θ., Ρεκλείτη, Μ., Ζυγά, Σ., Κοτρώτσιου, Ε., Γκούβα, Μ., (2012) υποστηρίζουν ότι οι παράγοντες που προκαλούν επαγγελματική ικανοποίηση είναι:

- Η επαγγελματική παρακίνηση,
- Η ανέλιξη,
- Οι ευκαιρίες επιμόρφωσης και επιλογές στην επαγγελματική σταδιοδρομία.

Αντίθετα, παράγοντες που μειώνουν την επαγγελματική ικανοποίηση είναι:

- Η εξουθένωση,
- Η ασάφεια,

- Η σύγκρουση ρόλων,
- Το οργανωτικό κλίμα στον εργασιακό χώρο.

Σύμφωνα με τον Locke (οπ. αναφ. στο Κουράκος, Μ., Καυκιά, Θ., Ρεκλείτη, Μ., Ζυγά, Σ., Κοτρώτσιου, Ε., Γκούβα, Μ., 2012) οι παράγοντες που δημιουργούν την επαγγελματική ικανοποίηση είναι ο ικανοποιητικός μισθός για να μπορεί ο εργαζόμενος να αποδίδει καλύτερα, η πρόκληση που εισπράττει ο εργαζόμενος μέσα από την εργασία του, οι εργασιακές συνθήκες, η βοήθεια που δέχεται από το εργασιακό περιβάλλον, η ίση μεταχείριση, η δημιουργία διαπροσωπικών επαφών στο χώρο εργασίας κ.α. Στην Ελλάδα οι παράγοντες που δημιούργησαν την έλλειψη ικανοποίησης των νοσηλευτών είναι η απαρχαιωμένη και μη υπαρκτή δημόσια εικόνα για το επάγγελμα του νοσηλευτή, ο κακός τρόπος που ασκείται το επάγγελμα και οι δύσκολες συνθήκες κάτω από τις οποίες εργάζονται οι νοσηλευτές. Επίσης, υπερβαίνουν τον εαυτό τους με αποτέλεσμα σε προσωπικό επίπεδο να αισθάνονται εξουθενωμένοι. Από την άλλη τα δεδομένα αυτά τους αναγκάζουν να εργαστούν περισσότερες ώρες με αποτέλεσμα να μην διαθέτουν χρόνο για τον εαυτό τους και τις διαπροσωπικές και κοινωνικές τους σχέσεις και σε συγκρούσεις με την οικογένεια τους (Κουράκος, Μ., Καυκιά, Θ., Ρεκλείτη, Μ., Ζυγά, Σ., Κοτρώτσιου, Ε., Γκούβα, Μ., 2012).

Σύμφωνα με την μελέτη των Μαρνέρας, Χ., Θεοδωρακοπούλου, Γ., Αλμπάνη, Ε., Γκούβα, Μ., Δημοπούλου, Ε., Κοτρώτσιου, Ε., (2010), η ικανοποίηση των νοσηλευτών από το επάγγελμα τους συνδέεται άμεσα με το στρες και το εργασιακό περιβάλλον και αυτά είναι που οδήγησαν στις αυξανόμενες αποχωρήσεις τους. Ο ρόλος των νοσηλευτών είναι πολύ σημαντικός και η απόδοση των νοσηλευτηρίων εξαρτάται ως επί το πλείστον σε αυτούς. Τα νοσοκομεία αποτελούν χώρους όπου τα άτομα βιώνουν πόνους και απώλειες ενώ σε τμήματα όπως η μονάδα εντατικής θεραπείας οι νοσηλευτές κυριαρχούνται από μεγάλο άγχος αφού η ανάγκη για παροχή φροντίδας είναι πολύ μεγάλη.

Σύμφωνα με τους Λαμπράκη, Μ. Βλασιάδης, Κ., Πατεράκης, Γ., Φιλαλήθης, Α. (2015), το 2008 ήταν το έτος που έπληξε τον τομέα της υγείας στην Ελλάδα αφού οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης άρχισαν να φαίνονται. Όσοι εργάζονταν στον τομέα αυτό δέχθηκαν μεγάλες μειώσεις στους μισθούς τους και άρχισαν να εργάζονται κάτω από περιβάλλον που τους προκαλούσε πλέον ανασφάλεια. Η κούραση και τα μεγάλα επίπεδα άγχους που έχουν οι νοσηλευτές τους δημιουργούν αρκετές «επαγγελματικές» ασθένειες. Τα ποσοστά παραίτησης

των νοσηλευτών από τα νοσοκομεία, ανά το παγκόσμιο, ανέρχονται σε μεγάλα επίπεδα. Αυτό συμβαίνει γιατί τα επίπεδα της επαγγελματικής τους ικανοποίησης είναι σχεδόν ανύπαρκτα σε συνδυασμό βέβαια με την αρνητική προκατάληψη που υπάρχει γύρω από το ρόλο του νοσηλευτή και την εξωπραγματική εικόνα για το επάγγελμα.

Οι Σαρίδη, Μ., Καρρά, Α., Σουλιώτης, Κ., (2015) υποστηρίζουν και αυτοί με την σειρά τους ότι τα νοσηλευτήρια είναι μια από τις πιο επικίνδυνες βιομηχανίες αφού οι νοσηλευτές βρίσκονται αντιμέτωποι με σοβαρούς επαγγελματικούς κινδύνους. Οι νοσηλευτές εξαιτίας του ασταθές ωραρίου τους, την αντιμετώπιση τραυματικών γεγονότων, την σύγκρουση των ρόλων τους, της φύσης της εργασίας τους που απαιτεί την δημιουργία διαπροσωπικών σχέσεων με τους ασθενείς και το οικογενειακό τους περιβάλλον, βρίσκονται εκτεθειμένοι σε ψηλά ποσοστά άγχους. Το άγχος τους επιβαρύνεται με τα νέα οικονομικά δεδομένα, αφού ένεκα της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης είναι υπόχρεοι να δουλεύουν περισσότερες ώρες και να αμείβονται πολύ λιγότερα ενώ ταυτόχρονα να κρατούν στα ίδια επίπεδα την ποιότητα του περιβάλλοντος ενός ασθενή, το οποίο όμως χαρακτηρίζεται από μείωση του κόστους και έλλειψη υλικοτεχνικού εξοπλισμού και νοσηλευτικού προσωπικού.

Σύμφωνα με τους Γραμματικόπουλος, Η.Α. , Κουπίδης, Σ.Α. , Μόραλης, Δ., Σαδραζάμης, Α. , Αθηναίου, Δ., και Γκιουζέπας, Ι., (2012), η εκπλήρωση των στόχων σε θέματα υγείας επιτυγχάνεται από τις αποτελεσματικές και αποδοτικές παροχές υπηρεσίας που προσφέρουν οι νοσηλευτές. Όταν το νοσηλευτικό προσωπικό είναι επαρκές και κατανέμεται σωστά τότε η απόδοση των νοσηλευτηρίων θα είναι καλύτερη. Η μη επαρκής ύπαρξη τακτικών που θα διαχειρίζονται καλύτερα τους ανθρώπινους πόρους προκάλεσε σε πολλές χώρες αστάθειες οι οποίες χαρακτηρίζουν τα συστήματα υγείας περισσότερο από οποιοσδήποτε άλλες βιομηχανίες. Έτσι η επαγγελματική ικανοποίηση και τα κίνητρα προς τους νοσηλευτές αποτελούν σημαντικά εφόδια για την διατήρηση ενός αποτελεσματικού νοσηλευτικού προσωπικού.

Σύμφωνα με τους Μάρκοβιτς, Γ., Μοναστηρίδου, Σ., (2011), οι παράγοντες που προκαλούν την παρακίνηση των εργαζομένων πέρα από τις ανάγκες τους ποικίλουν. Ανάμεσα σ' αυτές είναι οι διαπροσωπικές σχέσεις, η τακτική που ακολουθεί ένα νοσηλευτήριο, η ίδια η προσωπικότητα του ατόμου, οι διευθυντές και η ψυχολογία που προκαλούν στους υπαλλήλους τους και η ανταμοιβή για τους κόπους τους. Δεδομένου ότι οι νοσηλευτές έχουν εξασφαλισμένες

τις βιολογικές και ανάγκες ασφαλείας τους τότε μέσα από το επάγγελμα τους θα προσπαθήσουν να υλοποιήσουν τις υπόλοιπες ανάγκες. Για αυτό η διοίκηση πρέπει να εφαρμόσει κάποιες ειδικές διοικητικές τεχνικές που αναφέρονται στα εργασιακά αντικείμενα, να αναθέσει στους νοσηλευτές κάποιες ειδικές αρμοδιότητες, να τους δώσει την ανεξαρτησία τους, να υπάρχουν εύφορες εργασιακές συνθήκες κ.ο.κ. Αυτό θα κάνει το νοσηλευτικό προσωπικό πιο αποδοτικό. Υποστηρίζουν ότι για να επέλθει η επαγγελματική ικανοποίηση στους νοσηλευτές χρειάζεται να εφαρμοστούν τα πιο κάτω:

- Επαγγελματική κατάρτιση των νοσηλευτών στα γνωστικά τους αντικείμενα.
- Η επαγγελματική επιβράβευση και η παρακίνηση για επαγγελματική ανέλιξη.
- Η θετική αξιολόγηση των νοσηλευτών που πραγματοποιούν τους στόχους τους.
- Η επικοινωνία του νοσηλευτή με τον προϊστάμενο του και η συμμετοχή του στη λήψη αποφάσεων.
- Ο δίκαιος καταμερισμός των εργασιών στο τμήμα.
- Δημιουργία κατάλληλου εργασιακού κλίματος.
- Σύσφιξη σχέσεων μεταξύ των νοσηλευτών.
- Η ανάληψη πρωτοβουλιών από τους ίδιους τους νοσηλευτές

Από τα πιο πάνω κίνητρα λείπουν τα οικονομικά κίνητρα γιατί στην Ελλάδα ο μισθός των νοσηλευτών σε ένα δημόσιο νοσοκομείο καθορίζεται από τις εθνικές συλλογικές διαπραγματεύσεις και την διοίκηση του νοσηλευτηρίου.

Οι Μάρκοβιτς, Γ., Μοναστηρίδου, Σ., (2011), υποστήριξαν ότι οι νοσηλευτές ασκούν την μεγαλύτερη επίδραση στην ποιότητα των υπηρεσιών υγείας. Σύμφωνα με τον Donabedian (1988) η ποιότητα των υπηρεσιών υγείας εξαρτάται από:

- Τη δομή (κτίρια, εξοπλισμός, χρηματοδότηση, επαρκές νοσηλευτικό προσωπικό)
- Τη διαδικασία δηλαδή τον τρόπο με τον οποίο ο ασθενής αναζητά την ιατρική του περίθαλψη αλλά και την ιατρική τεχνική που θα χρησιμοποιήσει ο ιατρός για να του παρέχει την κατάλληλη ιατρική περίθαλψη. Τα εγχειρίδια των ιατρών και των νοσηλευτών αποτελούν κύρια στοιχεία ποιοτικής βελτίωσης και μέτρησης για την ποιότητα υγείας που προσφέρεται στον ασθενή. Η παρέμβαση του νοσηλευτικού και ιατρικού προσωπικού είναι καθοριστική αφού ο εργαζόμενος πρέπει να υλοποιήσει τις τυποποιημένες διαδικασίες σύμφωνα με τα πρότυπα παροχής ποιότητας της υγείας.

- Την έκβαση δηλαδή την ιατρική περίθαλψη του ασθενή.

Στην έρευνα τους οι Μέτσιου, Μ., Τόσκα, Α., Μαλλιάρου, Μ., Σαρίδη, Μ., Σαράφης, Π., (2019) υποστήριξαν ότι οι προσδοκίες που έχουν οι εργαζόμενοι σε οργανισμούς υγείας, το εργασιακό τους περιβάλλον και οι συγκρούσεις με τις οποίες έρχονται αντιμέτωποι επηρεάζουν την επαγγελματική τους ικανοποίηση και μέσα από αυτήν επηρεάζεται και η ποιότητα παροχής υγείας στον ασθενή. Το εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την επαγγελματική ικανοποίηση του εργαζομένου αλλά και την ποιότητα ζωής του. Το κυκλικό ωράριο, ο μισθός του, ο όγκος εργασίας, η προσπάθεια για ισορρόπηση της εργασίας με την προσωπική ζωή του νοσηλευτή συσχετίζονται με την απόδοσή τους και την οργανωτική δέσμευση. Η θετική εναρμόνιση της εργασίας και της οικογενειακής ζωής φέρει ως αποτέλεσμα την υψηλή ποιότητα ζωής και επαγγελματικής ικανοποίησης και λιγότερα ποσοστά παραίτησης. Η αυτογνωσία, η συναισθηματική νοημοσύνη, οι κοινωνικές σχέσεις και το επίπεδο μόρφωσης συνδέονται σημαντικά με την επαγγελματική. Ο τρόπος συμπεριφοράς των διοικητικών λειτουργών των νοσηλευτηρίων επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση, η οποία επηρεάζεται αρνητικά από τις αλλαγές του εργασιακού χώρου και θετικά από με την απόδοση των νοσηλευτών.

Σύμφωνα με την έρευνα των Δημητριάδου, Π. Α., Λαβδανίτη, Μ., Μηνασίδου, Ε., Τσαλογλίδου, Α., Καυκιά, Θ., Σαπουντζή, Κ.Δ., (2009) το επάγγελμα των νοσηλευτών είναι ένα επάγγελμα το οποίο παρέχει στους συνανθρώπους μας φροντίδα. Οι συνθήκες εργασίας των νοσηλευτών καθορίζονται από την επαρκή στελέχωση σε προσωπικό, την κατάσταση των νοσηλευτηρίων, τον εξοπλισμό και την υλικοτεχνική υποδομή των νοσοκομείων. Η άρτια στελέχωση είναι απαραίτητη για να μπορούν οι νοσηλευτές να παρέχουν στον ασθενή μια ποιότητα φροντίδας και να ξεδιπλώσουν σε όλες τις πτυχές τον ρόλο τους ως νοσοκόμοι. Έτσι έχουν την απαραίτητη διάθεση χρόνου προς τον ασθενή. Από την άλλη το επίπεδο εκπαίδευσης των ασθενών παίζει σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική αυτογνωσία του νοσοκόμου. Ένας νοσηλευτής χρειάζεται εκπαιδευτική κατάρτισή τους για να μπορούν να παρέχουν στον ασθενή την απαραίτητη ψυχολογική και σωματική φροντίδα που χρειάζεται. Η έρευνα που έγινε σε διεθνές επίπεδο γύρω από το επάγγελμα του νοσηλευτή φανέρωσε τον τρόπο με τον οποίο οι νοσηλευτές βοηθούν στην ποιότητα παροχής υγείας των ασθενών. Σε αντίθεση με την Ελλάδα όπου ο ρόλος του νοσηλευτή δεν εκτιμάται γεγονός που δημιουργεί τις συνθήκες εργασίας, το νομικό πλαίσιο της άσκησης του επαγγέλματος και τις κοινωνικές αντιλήψεις που υπάρχουν

γύρω από την νοσηλευτική. Για να μπορέσουν οι νοσηλευτές στην Ελλάδα να αποκτήσουν επαγγελματική ικανοποίηση πρέπει να υπάρξει η κατάλληλη υλικοτεχνική υποδομή και ένας άρτιος εξοπλισμός. Με τον τρόπο αυτό οι νοσηλευτές θα γίνουν πιο αποδοτικοί και αποτελεσματικοί ενώ η επικοινωνία μεταξύ τους αλλά και με άλλα επαγγελματικά τμήματα θα βελτιωθεί. Όταν ο χώρος στον οποίο εργάζεται το νοσηλευτικό προσωπικό είναι κατάλληλος τότε οι συνθήκες εργασίας κάτω από τις οποίες εργάζονται οι νοσηλευτές, οι ιατρονοσηλευτικές διεπαγγελματικές σχέσεις και η ευχαρίστηση των ασθενών από την φροντίδα που τους παρέχεται γίνονται καλύτερες.

Η έρευνα των Κουράκος, Μ., Καυκιά, Θ., (2018), έδειξε ότι η βελτίωση της ποιότητας στις υπηρεσίες υγείας διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στην οργανωτική κουλτούρα και στον ρόλο που ασκεί η ηγετική υποστήριξη για την πραγματοποίηση αλλαγών στον τομέα υγείας. Το οργανωτικό πλαίσιο, η ομαδική εργασία και οι νέες αλλαγές βελτιώνουν την ποιότητα παροχής υγείας. Ενώ η γραφειοκρατία και η ύπαρξη ιεραρχίας ενισχύουν πολύ λιγότερο την βελτίωση της ποιότητας. Ο παράγοντας κουλτούρα έχει φανεί πως είναι άμεσα συνδεδεμένος με την αποτελεσματικότητα της υγειονομικής περίθαλψης. Το Ινστιτούτο Ιατρικής των ΗΠΑ έκανε σαφές την σημαντική σχέση μεταξύ της ασφάλειας που νιώθουν οι ασθενείς, της ευημερίας του νοσηλευτικού προσωπικού και της οργανωσιακής κουλτούρας. Η κουλτούρα των τμημάτων ενός νοσηλευτηρίου σχετίζεται με την ποιότητα των παραγόντων που καθορίζουν την επαγγελματική ζωή των νοσηλευτών και τις διαπροσωπικές τους σχέσεις. Η ηγεσία του οργανισμού είναι υπεύθυνη για την εξασφάλιση και τη δέσμευση των νοσηλευτών αφού αυτή πρέπει να τους παρέχει την υποστήριξη μέσα στην οποία οι αξίες μπορούν να διαδοθούν. Επίσης, οι οργανισμοί καλό είναι να μελετούν τις υποκουλτούρες και να τις διασταυρώνουν με την κύρια κουλτούρα για να μην μπορούν οι πρώτες να ανταγωνιστούν την κύρια. Οι νοσηλευτές που εργάζονται σε νοσηλευτήρια στα οποία υπάρχει επικοινωνιακή κουλτούρα είναι πιο πιθανόν να πετύχουν μια καλύτερη φροντίδα για τους ασθενείς τους αφού η κουλτούρα ασκεί επιρροή στις στάσεις των εργαζομένων. Η επιρροή αυτή είναι που καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονται οι ασθενείς. Οι κουλτούρες που αφορούν τις ανθρώπινες σχέσεις επηρεάζουν θετικά την επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών και την οργανωτική συμμετοχή Κουράκος, Μ., Καυκιά, Θ., (2018).

Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί ένα από τα κύρια προβλήματα που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι νοσηλευτές αλλά και όλοι όσοι ασχολούνται με επαγγέλματα υγείας. Αυτό συμβαίνει γιατί πολλές φορές πρέπει να προσφέρουν φροντίδα κάτω από πολύ συναισθηματικά φορτισμένες συνθήκες. Η επαγγελματική εξουθένωση σε ένα νοσηλευτή φαίνεται από την αποθάρρυνση πιο νιώθει εξαιτίας του μεγάλου φόρτου εργασίας και της απαιτητικής φύσης του επαγγέλματός του. Όταν ο νοσηλευτής νιώσει πως δεν εκτιμάται το έργο του, σε συνδυασμό με την επαγγελματική εξουθένωση που νιώθει τότε σταματά να έχει τις τόσο συχνές επαφές με τον ασθενή και δεν νιώθει ότι απέναντι του έχει έναν άνθρωπο – ασθενή αλλά ένα «περιστατικό». Η επαγγελματική εξουθένωση δημιουργεί στον εργαζόμενο έλλειψη αυτοσυγκέντρωσης, την τάση να ξεχνά εύκολα, να μην δίνει σημασία σε σημαντικές λεπτομέρειες, να κάνει πολλά λάθη και το κυριότερο να έχει τάσεις φυγής από την ίδια του την εργασία. Αν η εξουθένωση συνεχίσει για καιρό μπορεί να οδηγήσει στην κατάθλιψη. Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι άμεσα συνδεδεμένο με την επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών. Όσο πιο μεγάλη επαγγελματική ικανοποίηση νιώθουν οι νοσηλευτές μέσα από την εργασία τους τόσο χαμηλότερα είναι και τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης που νιώθουν. Ένεκα του γεγονότος ότι οι επαγγελματίες υγείας έρχονται σε επαφή με ασθενείς, γεγονός που οδηγεί στην επαγγελματική εξουθένωση, είναι πιο εύκολο οι νοσηλευτές να αποσύρονται από τους ασθενείς (Αλεξιάς, Γ., Αναγνωστόπουλος, Φ., Πιλάτης, Ι., 2010).

Σύμφωνα με τους Αλεξιάς, Γ., Αναγνωστόπουλος, Φ., Πιλάτης, Ι., (2010), η επαγγελματική ικανοποίηση χαρακτηρίζεται από τις πιο κάτω διαστάσεις:

- (α) Η ίδια η εργασία,
- (β) Ο μισθός,
- (γ) Η προαγωγή,
- (δ) Η επίβλεψη,
- (ε) Οι συνάδελφοι.

Επίσης, υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική εξουθένωση είναι άμεσα συνδεδεμένες. Σε ένα δείγμα από γιατρούς στην Ολλανδία φάνηκε ότι τα χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και τα μεγάλα ποσοστά άγχους προκαλούσαν την επαγγελματική εξουθένωση. Σε έρευνα που έγινε σε γιατρούς στην Ελβετία φάνηκε ότι όσο υψηλότερα ήταν τα ποσοστά της επαγγελματικής ικανοποίησης τόσο πιο αντιμετωπίσιμη ήταν η

επαγγελματική εξουθένωση. Στην έρευνα που έγινε στην Ιταλία για την επαγγελματική ικανοποίηση των γιατρών φάνηκε ότι η αυξημένη επαγγελματική ικανοποίηση και η μεγαλύτερη ηλικία σχετιζόταν με τα χαμηλά ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης. Στην Μεγάλη Βρετανία σε ένα δείγμα χειρουργών φάνηκε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση ήταν αρνητικά συνδεδεμένη με την επαγγελματική εξουθένωση. Στην Τουρκία οι γιατροί έδειξαν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται αρνητικά με την συναισθηματική κούραση και την αποπροσωποποίηση αλλά είναι θετικά συνδεδεμένη με τα προσωπικά επιτεύγματα. Επομένως, η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζονται αρνητικά.

Στην έρευνα τους οι Γώγος, Χ., Ισκάρα, Κ., Ισκάρα, Ε., (2014), έδειξαν ότι στις υπηρεσίες παροχής υγείας η εσωτερική ποιότητα είναι συνδεδεμένη με την επαγγελματική ικανοποίηση των επαγγελματιών υγείας και έχει αντίκτυπο στην ποιότητα παροχής υγείας αλλά και στο κόστος παροχής των υπηρεσιών. Στόχος των νοσηλευτηρίων είναι η παροχή υψηλού επιπέδου ποιότητας υγείας εφόσον βέβαια υπάρχουν οι κατάλληλοι κοινωνικοί, οικονομικοί και ανθρώπινοι πόροι. Την επίτευξη του στόχου ενισχύει το επαρκές και ποιοτικό ανθρώπινο προσωπικό. Επίσης, υποστηρίζουν ότι τα νοσοκομεία αποτελούν οργανισμούς που έχουν ένταση στην εργασία τους και οι ανθρώπινοι πόροι είναι οι καθοριστικοί παράγοντες της αποδοτικότητας τους. Η οργανωτική ενδυνάμωση μπορεί να περιορίσει την τάση για παραίτηση από την εργασία και να ενισχύσει την αυτονομία και την αφοσίωση του προσωπικού στο επάγγελμά του.

Οι Renée A. Scheepers & Benjamin C. M. Boerebach & Onyebuchi A. Arah & Maas Jan Heineman & Kiki M. J. M. H. Lombarts (2015), υποστηρίζουν ότι τα επαγγέλματα που σχετίζονται με τον τομέα υγείας όπως οι γιατροί και οι νοσηλευτές υποφέρουν από ψηλά επίπεδα εξάντλησης γιατί η εργασία τους γίνεται κάτω από πίεση αλλά και συναισθηματική φόρτιση. Τα επαγγέλματα αυτά πρέπει να έχουν επαγγελματική ικανοποίηση και να ευημερούν για να μπορούν να παρέχουν στον ασθενή υψηλή ποιότητα περίθαλψης. Οι γιατροί που έχουν ψηλά επίπεδα ευημερίας, δηλαδή ψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και εργασιακής δέσμευσης τότε θα υπάρχουν ψηλά επίπεδα ικανοποίησης των ασθενών και καλύτερη πρόληψη και διαχείριση των ασθενειών τους. Όταν οι γιατροί είναι πλήρως ικανοποιημένοι από την εργασία τους τότε παρέχουν καλύτερη φροντίδα στους ασθενείς. Αυτό συμβαίνει γιατί η εργασία τους παρέχει τα κίνητρα για να προσπαθούν για το καλύτερο στους ασθενείς τους. Αν οι



επαγγελματίες υγείας νιώθουν επαγγελματική ικανοποίηση τότε έχουν περισσότερη ενέργεια και συγκέντρωση με αποτέλεσμα να δίνουν μεγαλύτερη προσοχή στους ασθενείς.

Οι Asiret, D. G., Kapucu, S., Kose, K. T., Kurt, B., Ersoy, A. N., (2017), υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών επηρεάζεται από το εργασιακό τους περιβάλλον. Το εργασιακό περιβάλλον των νοσηλευτών σχετίζεται με τα επίπεδα επαγγελματικής εξάντλησης που παρουσιάζουν οι νοσηλευτές και είναι πολύ σημαντικό για την ποιότητα υγείας που προσφέρεται στον ασθενή. Δυστυχώς σήμερα το εργασιακό περιβάλλον των νοσηλευτών υστερεί με αποτέλεσμα να δημιουργούνται δύσκολες συνθήκες για τους νοσοκόμους. Ακόμη, η έλλειψη νοσηλευτικού προσωπικού έχει αρνητικό αντίκτυπο στο εργασιακό περιβάλλον των νοσηλευτών αφού ο παράγοντας αυτός εμποδίζει τα συστήματα υγείας να βρουν τις απαραίτητες λύσεις για την καλύτερη περίθαλψη των ασθενών. Το ανθυγιεινό εργασιακό περιβάλλον και οι συνθήκες εργασίας κάτω από τις οποίες δουλεύουν οι νοσοκόμοι θεωρούνται ανάμεσα στις αιτίες μείωσης του νοσηλευτικού προσωπικού και επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση. Σύμφωνα με την μελέτη αυτή οι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των νοσοκόμων είναι η ηλικία, τα συστήματα υποστήριξης των νοσοκόμων, το επίπεδο εκπαίδευσής τους, το επαρκές νοσηλευτικό προσωπικό, οι ώρες εφημερίας τους, το νοσοκομειακό σύστημα, το ωράριο εργασίας τους, η νοσηλευτική εμπειρία, η ηλικία του ασθενή και η κατάσταση της υγείας του. Σύμφωνα με την Διεθνή Οργάνωση εργασίας οι κύριοι παράγοντες που προκαλούν πίεση στους νοσηλευτές είναι οι συγκρούσεις που έχουν με την διοίκηση των νοσοκομείων, η αβεβαιότητα που νιώθουν, ο φόρτος εργασίας και το συναισθηματικό στρες που βιώνουν εξαιτίας της επαφής τους με ασθενείς που χρειάζονται εντατική θεραπεία ή είναι ετοιμοθάνατοι.

Η έρευνα των Wen-Hsien Ho, Ching Sheng Chang, Ying-Ling Shih and Rong-Da Liang (2009), υποστηρίζει ότι η εναλλαγή θέσεων εργασίας παρακινεί τους νοσηλευτές να πετύχουν τους ψηλούς στόχους τους κάνοντας επιτρεπτή την συνεχή ανάπτυξη στην εργασία, τις επεκτεινόμενες γνώσεις και ικανότητες και αυξάνοντας έτσι την κλινική φροντίδα των ασθενών με καλύτερη ποιότητα. Η εναλλαγή των θέσεων εργασίας μπορεί να βοηθήσει στην απόκτηση διαφορετικών ικανοτήτων από τους νοσηλευτές. Στο περιβάλλον του νοσοκομείου όμως υπάρχει μεγάλη συναισθηματική πίεση γιατί οι υπάρχουν έντονες διαπροσωπικές αλληλεπιδράσεις. Ειδικά οι νοσηλευτές οι οποίοι εφαρμόζουν ανεξάρτητες και επαγγελματικές νοσοκομειακές

δραστηριότητες σύμφωνα με τους ιατρούς, αλλά αναλαμβάνουν και την ευθύνη για όλες τις θεραπείες και για την ίδια την ζωή των ασθενών. Από αυτό γίνεται αντιληπτό ότι οι νοσοκόμοι είναι αναγκαίοι στους τομείς παροχής υγείας και ο ρόλος τους δεν μπορεί να αγνοηθεί. Πρέπει να βρεθούν τρόποι με τους οποίους η εναλλαγή θέσεων εργασίας να χρησιμοποιηθεί εποικοδομητικά και τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των νοσηλευτών να αυξηθούν.

Οι Sturm, H., Rieger, M.A., Martus, P., Ueding, E., Wagner, A., Holderried, M., Maschmann, J., (2019), υποστηρίζουν ότι το εργασιακό περιβάλλον στα νοσοκομεία της Γερμανίας έχει αλλάξει τα τελευταία χρόνια. Η περίθαλψη των ασθενών έχει επηρεαστεί κατά πολύ από την εισαγωγή ενός συστήματος αποζημίωσης που έχει αντίκτυπο στα οικονομικά των νοσοκομείων. Μεταξύ των ετών 2004 και 2016 τα κρεβάτια στο νοσοκομείο μειώνονται, η εισαγωγή ασθενών αυξάνεται και ο χρόνος παραμονής τους στο νοσοκομείο μειώθηκε. Η αντιστοιχία νοσηλευτών και ασθενών ήταν δυσανάλογη και έτσι ο φόρτος εργασίας των νοσηλευτών συνεχώς αυξάνεται. Ο μεγάλος όγκος εργασίας των νοσηλευτών και το εργασιακό τους περιβάλλον έχουν αντίκτυπο στην ποιότητα περίθαλψης που προσφέρεται στους ασθενείς αλλά και στην ασφάλεια που νιώθουν οι νοσοκόμοι σχετικά με την εργασία τους. Για να αποκτήσουν ασφάλεια οι νοσηλευτές χρειάζεται η κατάλληλη ηγεσία στον οργανισμό όπως και η δημιουργία κατάλληλων ψυχοκοινωνικών συνθηκών εργασίας.

Σύμφωνα με την εργασία των Tekingündüz, S., Top, M., Tengilimoğlu, D., Karabulut, E., (2017), οι τομείς υπηρεσιών υγείας αποτελούνται από προσωπικό που έχει χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης, οργανωτικής δέσμευσης και οργανωτικής εμπιστοσύνης. Οι ερευνητές υποστηρίζουν, επίσης, ότι όταν υπάρχει οργανωτική εμπιστοσύνη στα νοσηλευτήρια, η τάση για παραίτηση από τους νοσηλευτές μειώνεται και η οργανωτική δέσμευση αυξάνεται. Η οργανωτική δέσμευση και η οργανωτική εμπιστοσύνη αποτελούν συντελεστές της επαγγελματικής ικανοποίησης των επαγγελματιών υγείας. Αυτοί οι παράγοντες αν δεν ικανοποιηθούν τότε επηρεάζουν αρνητικά της ποιότητα φροντίδας που παρέχεται στους ασθενείς και την ασφάλεια τους. Όταν οι νοσηλευτές παρουσιάζουν χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση τότε δεν δίνουν την απαραίτητη προσοχή στους ασθενείς, ούτε την κατάλληλη φροντίδα και αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι ασθενείς να μην επιλέγουν το συγκεκριμένο νοσοκομείο ξανά, άρα τα κέρδη του οργανισμού μειώνονται. Επομένως, η ηγεσία των

νοσηλευτηρίων πρέπει να δίνει μεγάλη έμφαση στην ανάπτυξη επαγγελματικής ικανοποίησης σε γιατρούς και νοσοκόμους για να μπορεί ο οργανισμός τους να είναι βιώσιμος.

Οι Akdere, M., Gider, Ö., Top, M., (2012), υποστηρίζουν ότι η διεύθυνση των νοσοκομείων πρέπει να δίνει μεγάλη έμφαση στην οργανωτική δέσμευση, την οργανωτική εμπιστοσύνη και την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε αυτά γιατί έτσι αυξάνεται η αποδοτικότητα τους και τα αποτελέσματα που φέρει ο οργανισμός είναι πιο θετικά. Τα νοσηλευτήρια πρέπει να δημιουργούν ένα περιβάλλον στο οποίο θα προωθείται η δημιουργικότητα των εργαζομένων, θα ενισχύονται τα κίνητρα τους και θα υπάρχει συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων αλλά και της ηγεσίας. Όταν αυτά πραγματοποιηθούν τότε τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης θα αυξηθούν και τα αποτελέσματα του οργανισμού θα βελτιωθούν.

Στην εργασία τους οι Gyllensten, K., Andersson, G., Muller, H., (2017), υποστηρίζουν ότι στις Ευρωπαϊκές χώρες υπάρχει έλλειψη νοσηλευτικού προσωπικού, έλλειψη η οποία αναμένεται να επιδεινωθεί ένας από τους παράγοντες που συνέβαλαν στο να υπάρχουν όλο και λιγότεροι εγγεγραμμένοι νοσηλευτές είναι οι δυσλειτουργικές συνθήκες εργασίας. Οι πολλές ώρες εργασίας που έχουν οι νοσηλευτές αλλά και ο κύκλος εργασιών τους που αποτελείται από βάρδιες οδηγεί σε συγκρούσεις μεταξύ της οικογένειας των νοσοκόμων και του επαγγέλματός τους. Μελέτες που έγιναν σε ευρωπαίους νοσοκόμους έδειξαν ότι οι πολλές ώρες εργασίας τους προκαλούσε εξάντληση με αντίκτυπο στην υγεία και την ασφάλεια των νοσούντων. Η μείωση στις ώρες εργασίας τους είναι μια οργανωτική παρέμβαση που θα είχε θετικό αντίκτυπο στην επαγγελματική ικανοποίηση των νοσοκόμων και θα αποκαταστήσει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής με αποτέλεσμα την παραμονή τους στο επάγγελμα.

Οι Miedaner, F., Kuntz, L., Enke, C., Roth, B., Nitzsche, A., (2018), στην μελέτη τους αναφέρονται στην οργανωτική δέσμευση η οποία συσχετίζεται θετικά με την βελτίωση της ασφάλειας των ασθενών. Οι παράγοντες που επηρεάζουν την οργανωτική δέσμευση είναι η προσωπική ζωή του νοσηλευτή, οι εργασιακές του εμπειρίες και οι οργανωτικές δομές του οργανισμού στον οποίο εργάζεται (Meyer και Allen). Οι οργανωτικές δομές προωθούν την διεπαγγελματική συνεργασία και την επικοινωνία με αποτέλεσμα να αυξάνεται η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στα νοσηλευτήρια.

Οι Elayyan, M., Rankin, J., Chaarani, MW., (2018), υποστηρίζουν ότι οι παράγοντες που επηρεάζουν την παρουσία ενσυναίσθησης από μέρος των νοσηλευτών προς του ασθενείς ποικίλουν. Η έλλειψη οργανωτικής υποστήριξης, όπως η μειωμένη διαθεσιμότητα πόρων, η ανύπαρκτη υποστήριξη της ηγεσίας για την παροχή φροντίδας και η μη δημιουργία δεσμών μεταξύ προσωπικού και ασθενών δεν βοηθούν τους νοσηλευτές να παρουσιάσουν ενσυναίσθηση. Επίσης, οι νοσηλευτές δουλεύουν πολλές ώρες με αποτέλεσμα να μην μπορούν να δείξουν την κατανόηση που χρειάζεται ο ασθενής. Από την άλλη η εκπαίδευση που δίνεται στους νοσηλευτές τους βοηθά να εξασκούν την ενσυναίσθησή τους.

Οι Oh, Y.I., Kim, H., Kim, K.H., (2019), υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι που έχουν μεγαλύτερα ποσοστά επαγγελματική ικανοποίησης τείνουν να είναι περισσότερο αποδοτικοί και πρόθυμοι να εργαστούν, ενώ η ποιότητα ζωής τους γίνεται καλύτερη. Στην Κορέα το ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό δεν παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά επαγγελματικής ικανοποίησης. Αυτό συμβαίνει γιατί ο λαός δίνει χαμηλό ασφάλιστρο στην Εθνική Υπηρεσία Ασφάλισης Υγείας με αποτέλεσμα να δίνονται θεραπείες χαμηλού κόστους στα λίγα νοσηλευτήρια που υπάρχουν. Οι περισσότεροι κορεάτες ιατροί ανοίγουν μόνοι τους νοσοκομεία χωρίς καμιά υποστήριξη από την κυβέρνηση και με αυστηρούς ελέγχους από τις υπηρεσίες ασφάλισης. Αυτό κάνει ακόμη πιο δύσκολο την παροχή υψηλής ποιότητας θεραπείας σε ασθενείς γεγονός που έχει αρνητικό αντίκτυπο στην επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων. Η χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση που βιώνουν οι εργαζόμενοι σε τομείς υγείας φαίνεται και από την κατάταξη που έχει το επάγγελμα του ιατρού στην Κορέα, το οποίο είναι 27<sup>ο</sup> στις προτιμήσεις των μελλοντικών επαγγελματιών.

Στην εργασία τους οι Mohr, D.C., Eaton, J.L., Meterko, M., Stolzmann, K.L., Restuccia, J.D., (2018), αναφέρουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση στα ιατρικά και νοσηλευτικά επαγγέλματα αποτελεί κλειδί για την θετική απόδοση στους οργανισμούς υγείας των ΗΠΑ. Η ικανοποίηση από την εργασία εξαρτάται από τον κύκλο εργασιών και την εξάντληση που βιώνουν οι εργαζόμενοι σε υπηρεσίες υγείας και αυτό γιατί το επάγγελμα τους αποτελείται από πολλές πτυχές, όπως η κλινική περίθαλψη και η έρευνα.

Σύμφωνα με τους Thomson, K., Outram, S., Gilligan, C., Jones, T.L., (2015), σημαντικό ρόλο στην προσφορά του νοσηλευτικού προσωπικού παίζει και η αποτελεσματική επικοινωνία μεταξύ των μελών της ομάδας που αποτελούν την υγειονομική περίθαλψη. Σύμφωνα με την

θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας, ένα άτομο για να μπορεί να ταυτιστεί σαν μέλος μιας ομάδας χρειάζεται να ικανοποιήσει την ανάγκη του για αυτοεκτίμηση. Οι απόφοιτοι νοσηλευτικής θεωρούν ότι τα καθήκοντα τους είναι παρόμοια με τους ήδη εν ενεργεία νοσηλευτές και ως εκ τούτου κατηγοριοποιούνται ως μέλη της νοσηλευτικής. Οι νοσηλευτές από την άλλη που ήδη εκτελούν καθήκοντα πρέπει να εντάξουν τον εαυτό τους σε ένα ευρύτερο περιβάλλον. Ακόμη η αυτοεκτίμηση τους εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την κατάσταση στην οποία βρίσκεται η ομάδα τους. Οι εργαζόμενοι σε επαγγέλματα που σχετίζονται με την παροχή φροντίδας σε ασθενής πρέπει να έχουν ένα και μόνο στόχο, την επίτευξη των καλύτερων αποτελεσμάτων για τον ασθενή τους. Αν οι στόχοι τους έρχονται σε σύγκρουση τότε αυτό έχει αντίκτυπο στον ασθενή αλλά και μετέπειτα στο νοσηλευτήριο. Επομένως, η ομαδική συνεργασία αποτελεί παράγοντα της επαγγελματικής ικανοποιήσεως των εργαζομένων σε τομείς υγείας αλλά και παράγοντα για την επιτυχή έκβαση της υγείας των ασθενών αλλά και της αναγνωσιμότητας του νοσηλευτηρίου.

Σύμφωνα με τους Kvarnström, S., Jangland, E., Dahlgren, M.A. (2018), οι νοσηλευτές που συμμετέχουν σε διεπαγγελματικές ομαδικές εργασίες φέρουν καλύτερα αποτελέσματα στην αποκατάσταση των ασθενών. Στην Σουηδία η διεπαγγελματική ομαδική εργασία εισήχθη στο χειρουργικό τομέα. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να διατηρηθεί και να βελτιωθεί η ποιότητα φροντίδας των ασθενών, να μειωθεί ο αριθμός παραμονής τους στα νοσηλευτήρια αλλά και το κόστος της υγειονομικής τους περίθαλψης. Η διεπαγγελματική συνεργασία αποτελεί καθοριστικό παράγοντα στην βελτιωμένη παραγωγικότητα των νοσηλευτών.

Οι Kontogeorgou, I., Varounis, C., Vasilopoulos, G., Kelesi, M., Fasoí, G., Stavropoulou, A., (2017), χρονολογούν την επαγγελματική ικανοποίηση των νοσοκόμων από το 1940. Οι κύριοι λόγοι που οδηγούν τους νοσηλευτές στην επαγγελματική ικανοποίηση είναι το εισόδημα, οι συνθήκες εργασίας, η σχέση που έχουν με τους επόπτες τους, οι οικογενειακές και κοινωνικές σχέσεις τους, το ωράριο εργασίας τους, η ηλικία, οι επαγγελματικές εμπειρίες τους και οι ευκαιρίες που τους δίνονται για εξέλιξη. Ακόμη, το άγχος, η ρουτίνα, η έλλειψη επικοινωνίας με τους συναδέλφους τους αλλά και με τους γιατρούς, η μη αναγνώριση των προσπαθειών τους και οι δημιουργία ανισοτήτων μπορεί να μειώσει τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των νοσοκόμων. Αποτέλεσμα της μείωσης αυτής είναι η παραίτηση των νοσοκόμων από τα εργασιακά τους καθήκοντα. Στις ΗΠΑ οι περισσότεροι παραιτήθηκαν δηλώνοντας ότι δεν ήταν

ευχαριστημένοι από το εργασιακό τους περιβάλλον. Κάποιοι άλλοι παραιτήθηκαν γιατί ήθελαν να συνεχίσουν τις σπουδές τους έτσι ώστε να έχουν ευκαιρίες ανέλιξης, άλλοι γιατί δεν είχαν καμία υποστήριξη από τους συναδέλφους τους και άλλοι γιατί είχαν τοποθετηθεί σε μειονεκτικές θέσεις για την νοσηλευτική. Ένας άλλος λόγος που σχετίζεται με την μη επαγγελματική ικανοποίηση είναι το ανεπαρκές προσωπικό, παράγοντας ο οποίος οδηγεί σε αυξημένο φόρτο εργασίας και στην δυσαρέσκεια. Στην Ελλάδα η ικανοποίηση από την εργασία των νοσηλευτών προερχόταν από την εκπλήρωση της ανάγκης για αυτοεκτίμηση μέσα από το επάγγελμά τους, το ωράριο εργασίας τους και τις εξωτερικές ανταμοιβές τους. Ενώ η παραίτηση από το επάγγελμα τους ήταν αποτέλεσμα της έλλειψης εκπαίδευσής τους, της μη αναγνώρισής τους και των ανεπαρκών ευκαιριών εξέλιξης που είχαν. Ακόμη το άγχος, η ηθική κόπωση, η κατάθλιψη και η κακή ποιότητα ύπνου που είχαν εξαιτίας του βεβαρημένου φόρτου εργασίας οδήγησαν τους Έλληνες νοσηλευτές στην παραίτηση. Στην ελληνική πραγματικότητα η χαμηλή κοινωνική εκτίμηση και η χαμηλή δημόσια εικόνα αποτελούν σημαντικές πηγές δυσαρέσκειας μεταξύ των νοσοκόμων. Η επαγγελματική ικανοποίηση των νοσοκόμων είναι πολύ σημαντική γιατί αυτό επιφέρει καλύτερη ποιότητα φροντίδα στους ασθενείς.

O Aameri, AS. AL. (2000) θεωρεί πως η ικανοποίηση από την εργασία των νοσηλευτών αποτελεί υψίστη σημασία για τους διαχειριστές και διευθυντές υγείας και οργανώσεων εξαιτίας του ζωτικού ρόλου που διαδραματίζει στην ανάπτυξη των επιδόσεων των νοσηλευτηρίων. Οι νοσοκόμοι που είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους είναι πιο παραγωγικοί και αφοσιωμένοι στην δουλειά τους. Οι δυσαρεστημένοι παραιτούνται πιο εύκολα. Οι ευχαριστημένοι νοσηλευτές συσχετίζονται με την ικανοποίηση των ασθενών και την ποιότητα φροντίδας που τους παρέχεται. Οι παράγοντες που ενισχύουν την δυσαρέσκεια των νοσηλευτών είναι η οργανωτική πολιτική της νοσηλευτικής διοίκησης, η εποπτεία και ο μισθός.

Οι Bjørk, I.T, Samdal, G.B., Hansen, B.S., Tørstad, S., Hamilton, G.A., (2007), αναφέρθηκαν στην επαγγελματική ικανοποίηση που βιώνουν οι Νορβηγοί νοσηλευτές. Αυτή σχετιζόταν θετικά με την πρόθεσή τους για παραμονή στο εργασιακό τους περιβάλλον. Η ικανοποίηση από την εργασία τους επηρεάζει την συμπεριφορά των νοσηλευτών στην εργασία τους και τον κύκλο εργασιών τους μεταξύ των συναδέλφων τους. Η προσωπική τους ζωή και τα δημογραφικά στοιχεία φαίνεται ότι δεν συσχετίζονται άμεσα με την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Η ικανοποίηση από την εργασία τους φαίνεται να επηρεάζεται από το άγχος, την

αυτονομία, τον φόρτο εργασίας, τον τρόπο με το οποίο διοικείται το νοσηλευτήριο, οι υλικοτεχνικές δομές του κτηρίου και οι ώρες εργασίας. Οι νοσηλευτές έχουν ως κριτήριο την ευκαιρία για επαγγελματική εξέλιξη και ανέλιξη για να μπορούν να νιώθουν ικανοποίηση από την εργασία τους. Στα νοσοκομεία τα οποία δινόταν συνεχής εκπαίδευση στους νοσηλευτές, τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης ήταν πολύ ψηλά.

Σύμφωνα με τους Bislimovska, J.K., Basarovska, V., Mijakoski, D., Minov, J., Stoleski, S., Angeleska, N., Atanasovska, A., (2014), το άγχος που δημιουργείται στην εργασία προέρχεται από την υπερφόρτωση εργασιών, τον μειωμένο χρόνο, τις πιέσεις που δέχεται ο εργαζόμενος, τις βάρδιες που αναγκάζεται να δουλέψει ο νοσηλευτής και την επαφή που έχει με τον ασθενή. Σημαντικό ρόλο στην ενίσχυση ή μείωση του άγχους ασκεί η ανατροφοδότηση που θα δοθεί στον εργαζόμενο, η επιβράβευσή του, η ασφάλεια που νιώθει στον χώρο εργασίας τους αλλά και η υποστήριξη που έχει από τους επόπτες του. Οι γιατροί που βιώνουν έντονο άγχος φαίνεται ότι αποσύρονται από τους ασθενείς τους και δεν δίνουν την κατάλληλη σημασία με αποτέλεσμα τα σοβαρά λάθη στην υγεία του ασθενή αλλά και τον θάνατο του. Οι παράγοντες που συμβάλουν στην δημιουργία εργασιακού στρες είναι οι διαπροσωπικές σχέσεις, το περιεχόμενο των δραστηριοτήτων τους και το οργανωτικό κλίμα που επικρατεί στα νοσηλευτήρια. Το άγχος μπορεί να οδηγήσει στην παραίτηση των νοσηλευτών από τα νοσοκομεία, να μειώσει την αποδοτικότητα τους στον χώρο εργασίας τους και να αυξήσει τις καταγγελίες των ασθενών και τις επικίνδυνες πρακτικές εργασίας.

Οι Norman, R.M., Sjetne, I.S., (2017), υποστηρίζουν ότι υπάρχει μια τάση στα δυτικά συστήματα υγειονομικής περίθαλψης για ενίσχυση των δραστηριοτήτων των νοσηλευτών σε μη νοσοκομειακά περιβάλλοντα και μετακίνηση της υγειονομικής περίθαλψης σε νοσηλευτικές εστίες. Αυτό οφείλεται στην έλλειψη νοσηλευτών εξαιτίας των δύσκολων συνθηκών εργασίας. Τα νοσοκομεία αντιμετωπίζουν προβλήματα εξαιτίας της συρρίκνωσης στο νοσηλευτικό προσωπικό και της χαμηλής εκπαίδευσης που παρέχεται στους νοσοκόμους. Οι μελετητές θεωρούν πως τις συνθήκες εργασίας στους νοσηλευτές καθορίζονται από τους εξής παράγοντες:

- Αυτονομία του νοσηλευτή,
- Φιλοσοφία που να δίνει έμφαση στην ποιότητα φροντίδας που παρέχεται στον ασθενή,
- Συμμετοχή των νοσοκόμων στην λήψη αποφάσεων,
- Υποστήριξη από την διεύθυνση του νοσοκομείου,

- Συνεργατικές σχέσεις νοσοκόμων και γιατρών,
- Συνεργατικές σχέσεις με συνομήλικους,
- Πλήρης στελέχωση,
- Αποκέντρωση,
- Ευέλικτο ωράριο,
- Ευελιξία στην απασχολησιμότητα.

Σύμφωνα με τους Lambrou, P., Kontodimopoulos, N., Niakas, D., (2010), στον τομέα της υγειονομική περίθαλψης η επίτευξη των στόχων των εργαζομένων εξαρτάται από την παροχή αποτελεσματικής και υψηλής ποιότητας υγείας. Για να μπορεί το σύστημα υγείας να αποδώσει καλύτερα, πρέπει να το νοσηλευτικό προσωπικό να επαρκή και να είναι κατανεμημένο σωστά. Επίσης, πρέπει να δοθούν τα κατάλληλα κίνητρα για να γίνουν πιο αποδοτικοί οι νοσηλευτές. Το σύστημα υγείας της Κύπρου είναι ένα τυπικό σύστημα της Νότιας Μεσογείου, με την παροχή υπηρεσιών υγειονομικής περίθαλψης και από τον ιδιωτικό και από τον δημόσιο τομέα. Οι συνολικές δαπάνες για την υγεία αγγίζουν το 6% του ΑΕΠ της χώρας. Στο νησί η πρόσληψη και η επιλογή των νοσηλευτών γίνεται από την Επιτροπή Δημόσιας Διοίκησης. Επομένως, η διαχείριση των νοσοκομείων της Κύπρου δεν μπορεί να εξασφαλίσει κίνητρα στους νοσηλευτές λόγω έλλειψης αυτονομίας. Τα κίνητρα που έπρεπε να υπάρχουν είναι η αμοιβή, οι συνάδελφοι, τα επιτεύγματα και τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας του νοσηλευτή.

Σύμφωνα με τους Tosun, N., Ulusoy, H., (2017), η οργανωτική και συναισθηματική δέσμευση των νοσηλευτών επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση τους. Η δέσμευση των εργαζομένων προς την οργάνωση έχει αναμφισβήτητη ισχυρή επίδραση στα αποτελέσματα μιας επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι έχουν την ηθική υποχρέωση να παραμείνουν στην οργάνωση εξαιτίας της ισχυρής σχέσης που έχουν αναπτύξει με τον οργανισμό. Ακόμη, οι εργαζόμενοι με ισχυρή συναισθηματική δέσμευση διατηρούν την ιδιότητα του μέλους σε μια οργάνωση επειδή του θέλουν οι ίδιοι. Συνεχίζουν να ασκούν τα καθήκοντα τους επειδή το χρειάζονται. Τα κύρια χαρακτηριστικά που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία ήταν οι δεξιότητες, η ποικιλομορφία, η ταυτότητα της εργασίας, η σημασία της εργασίας, η αυτονομία και η ανατροφοδότηση. Αν οι εργαζόμενοι δεν είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους τότε την εγκαταλείπουν και η επαγγελματική τους ικανοποίηση αυξάνει και την οργανωτική τους



δέσμευση. Επίσης, αν οι νοσηλευτές βιώνουν το σύνδρομο Burnout τότε η ποιότητα της υγειονομική περίθαλψης που παρέχουν μειώνεται και αυτό επηρεάζει αρνητικά όσους λαμβάνουν την υγειονομική περίθαλψη. Η εξάντληση των νοσηλευτών είναι στενά συνδεδεμένη με την ικανοποίηση από τη ζωή, τα προβλήματα υγείας, την κόπωση, την χαμηλή αυτοεκτίμηση, την μειωμένη ανοχή και απόδοση στην εργασία και την μείωση της παροχής ποιοτικής υγειονομικής περίθαλψης.

Στην εργασία τους οι Serafin, L., Bjerså, K., Doboszyńska, A., (2019), ανέφεραν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών είναι απόρροια των δύο παραγόντων του Herzberg:

- Τα κίνητρα, όπως η αναγνώριση της επίτευξης, η ευθύνη, η σημασία και η πρόοδος.
- Οι παράγοντες υγιεινής όπως οι προϋποθέσεις, ο μισθός, η ασφάλεια και το καθεστώς.

Επίσης, η δυνατότητα για προσωπική ανάπτυξη και αυτοπεποίθηση είναι ακόμη ένας σημαντικός παράγοντας. Το άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των νοσηλευτών μειώνουν τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και αυτό έχει αντίκτυπο στην παροχή φροντίδας υγείας που δίνεται στους ασθενείς. Το Burnout αποτελεί πρόβλημα για την ικανοποίηση από την εργασία των νοσηλευτών. Στόχος των νοσηλευτών είναι η ικανοποίηση του ασθενή και εάν οι ίδιοι δεν είναι ικανοποιημένοι δεν μπορούν να ικανοποιήσουν ούτε τον ασθενή. Επιπρόσθετα, σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία των νοσηλευτών είναι η δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης, η επίβλεψη και η διαχείριση, οι ανταμοιβές που προσφέρονται από την εργασία, οι συνθήκες εργασίας, η προώθηση και η αυτο-ανάπτυξη. Στην Σουηδία το 77% των νοσοκόμων είναι μέτρια ή πολύ ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους. Αυτό συμβαίνει γιατί στην Σουηδία οι νοσηλευτές έχουν την κοινωνική υποστήριξη. Η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζεται από τις διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας, την ύπαρξη μιας καλής ατμόσφαιρας, την έλλειψη ευκαιρίας για αυτο-ανάπτυξη, τις ενδεχόμενες ανταμοιβές και τον χαμηλό μισθό. Στην Πολωνία οι νοσηλευτές θεωρούν την αμοιβή από την εργασία τους ως τον κυριότερο παράγοντα επαγγελματικής ικανοποίησης.

Σύμφωνα με τους Aiken, L.H., Sermeus, W., Van den Heede, K., Sloane, D.M., Busse, R., McKee, M., Bruyneel, L., Rafferty, A.M., Griffiths, P., Moreno-Casbas, M.T., Tishelman, C., Scott, A., Brzostek, T., Kinnunen, J., Schwendimann, R., Heinen, M., Zikos, D., Sjetne, I.S., Smith, H.L., Kutney-Lee, A., (2012) οι κάτω Χώρες δαπανούν μόνο το 12% του ΑΕΠ τους στον

τομέα της υγείας σε σχέση με τις ΗΠΑ που δίνουν το 17,4%. Η Φινλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο σπαταλούν λιγότερο, 9,2% και 9,8% του ΑΕΠ τους αντίστοιχα. Αυτό έχει αντίκτυπο στην αποδοτικότητα των νοσηλευτηρίων τους. Η μέση διάρκεια παραμονής του ασθενή στα νοσοκομεία έχει μειωθεί, πολλοί νοσοκόμοι αντικαταστάθηκαν από βοηθούς φροντίδας που έχουν ελάχιστη εκπαίδευση. Για να ενισχυθεί η ικανοποίηση από την εργασία των νοσηλευτών πρέπει να υπάρχει καλή σχέση μεταξύ προσωπικού και νοσοκόμων και να συμμετέχουν οι νοσηλευτές στη λήψη αποφάσεων. Η επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών ενισχύει την ικανοποίηση των ασθενών.

Οι Gabrani, A., Hoxha, A., Gabrani, J., Petrela, E., Zaimi, E., Avdullari, E., (2016) αναφέρουν ότι οι ελλείψεις νοσηλευτών σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες προκαλεί ανησυχία. Οι χώρες της Ανατολικής Ευρώπης χάνουν νοσηλευτικό προσωπικό από άλλες χώρες της Ε.Ε γιατί σε αυτές τις χώρες κερδίζουν σχεδόν τα δεκαπλάσια λεφτά. Ακόμη υπάρχει μεγάλος ανταγωνισμός στα νοσοκομεία αλλά οι πόροι συνεχίζουν να είναι μειωμένοι. Η οργανωτική δέσμευση και η ικανοποίηση από την εργασία των νοσηλευτών είναι οι σημαντικότεροι παράγοντες για την καλή απόδοσή των εργαζομένων. Οι παράγοντες αυτοί συντείνουν στην παραμονή ή όχι των εργαζομένων στον οργανισμό, στην ποιότητα που παρέχουν στον ασθενή, στην παραγωγικότητα τους αλλά και στην συνεχή εκπαίδευσή τους. Στις ευρωπαϊκές χώρες η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται με την μείωση του ωραρίου εργασίας, την υψηλότερη ευημερία και το υψηλότερο ΑΕΠ. Ανάμεσα στην Ανατολική και την Δυτική Ευρώπη υπάρχει διαφορά στην ικανοποίηση. Η διαφορά αυτή έγκειται στο εισόδημα, στην θρησκευτικότητα και σε κοινωνικοδημογραφικούς παράγοντες. Στην Αλβανία η υγειονομική περίθαλψη παραμένει ως επί το πλείστον δημόσια. Κατά την δεκαετία του '90 ο αριθμός των νοσοκόμων μειώθηκε αισθητά εξαιτίας του ότι πολλοί Αλβανοί νοσοκόμοι εγκαταλείπουν την χώρα. Η Αλβανία κατατάσσεται τέταρτη μετά τη Βουλγαρία, την Τουρκία και την Ανδόρα, όσον αφορά τη νοσηλευτική κάλυψη. Από την άλλη οι μισθοί των νοσηλευτών στην Αλβανία και την Ελλάδα υστερούν γιατί φαίνεται ότι οι ιατροί έχουν περισσότερη αναγνωσιμότητα από αυτούς.

Σύμφωνα με τους Bogaert, P.V., Peremans, L., Heusden, D.V., Verspuy, M., Kureckova, V., (2017), το εργασιακό άγχος στους νοσηλευτές προέρχεται από τον μεγάλο φόρτο εργασίας, τον έλεγχο, την ισότητα και την ανταμοιβή. Ένα ισορροπημένο, υγιές και υποστηρικτικό ψυχοκοινωνικό περιβάλλον προσφέρει καλύτερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης αλλά

και ικανοποίηση στους ασθενείς. Η συνεργασία μεταξύ των νοσηλευτών βοήθησε στην εξισορρόπηση του φόρτου εργασίας σε νοσοκομείο του Βελγίου.

Στην εργασία τους οι Platis, C., Reklitis, P., Zimeras, S., (2015), αναφέρουν τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών στην Ελλάδα. Ανάμεσα σε αυτούς είναι τα οργανωτικά χαρακτηριστικά του νοσοκομείου όπως είναι οι ελλείψεις νοσηλευτικού προσωπικού, η έλλειψη εξοπλισμού, η πρόθεση για αποχώρηση από το νοσοκομείο κ.α. Η ικανοποίηση των νοσοκόμων από την εργασία τους είναι αποτέλεσμα και της σχέσης των νοσοκόμων με την ηγεσία αλλά και τα κίνητρα που τους δίνονται για μια σωστή υγειονομική περίθαλψη. Παγκόσμια φαίνεται να υπάρχει στενή σχέση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και της απόδοσης στον τομέα της νοσηλευτικής.

Σύμφωνα με τους Bogaert, P.V., Peremans, L., Diltour, N., Heusden, D.V., (2016), ο παράγοντας ενδυνάμωση μπορεί να συντελέσει στην αύξηση της ικανοποίησης των νοσηλευτών. Στο περιβάλλον όπου ενισχύεται η δομική ενδυνάμωση των νοσηλευτών, ενισχύεται και η ψυχολογική τους κατάσταση με αποτέλεσμα να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους και να αποδίδουν πολύ καλύτερα. Η πρόσβαση σε πληροφορίες και πόρους και η στήριξη των νοσοκόμων οδήγησε στην εμπλοκή τους στην εργασία, η οποία στη συνέχεια επηρέασε την αποτελεσματικότητά τους. Στο Βέλγιο φάνηκε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της ενδυνάμωσης όπως είναι το ισορροπημένο φόρτο εργασίας, την ομαδική εργασία κ.α. με τα χαμηλά επίπεδα εξάντλησης των νοσηλευτών.

Σύμφωνα με τους Kim, B.J., Ishikawa, H., Liu, L., Ohwa, M., Sawada, Y., Lim, H.Y., Kim, H.Y., Choi, Y., Cheung, C., (2018), το προσδόκιμο ζωής στην Ιαπωνία και την Κορέα συνεχίζει να αυξάνεται γεγονός που οδήγησε στην εφαρμογή μιας δημόσιας μακροχρόνιας ασφαλιστικής περίθαλψης και οι φροντιστές είναι οι βασικοί συντελεστές στην κάλυψη των υπηρεσιών αυτής της φροντίδας. Όμως στις χώρες αυτές το ποσοστό του κύκλου εργασιών τους είναι ψηλό και η ικανοποίηση από την εργασία τους είναι χαμηλή. Ο μισθός που τους δίνεται είναι πολύ χαμηλός, γεγονός που μειώνει την αυτοεκτίμησή τους. Θεωρούν ότι δεν αμείβονται όπως το αξίζουν γιατί δεν θεωρούνται από τους υπεύθυνους ως ισότιμοι με τους νοσηλευτές. Στις χώρες αυτές οι φροντιστές αντιμετωπίζουν το σύνδρομο Burnout. Υπάρχει ανισορροπία στις απαιτήσεις της εργασίας και των πόρων που υπάρχουν για την αντιμετώπιση του

εργασιακού άγχους. Η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται με την μειωμένη αυτονομία και την σύγκρουση των ρόλων.

Οι Eker, M., Eker, S., Pala, F., (2008), υποστηρίζουν ότι πολλοί οργανισμοί για να διασφαλίσουν την δέσμευση του προσωπικού τους προβαίνουν στη βελτίωση συνθηκών εργασίας, στην διασφάλιση της επαγγελματικής ικανοποίησης και των προσωπικών αναγκών των εργαζομένων τους και αναβαθμίζουν την λειτουργική δομή του οργανισμού. Αυτοί οι παράγοντες διασφαλίζουν την ποιότητα υγείας που προσφέρεται στους ασθενείς αλλά και την καλύτερη απόδοση του νοσοκομείου. Η μείωση των εξόδων ενός νοσοκομείου επέρχεται με την απόλυση πολλών νοσηλευτών. Αυτό δημιουργεί πολλά προβλήματα στις επιχειρήσεις μακροπρόθεσμα και μειώνει την εμπιστοσύνη των εργαζομένων στην αγορά εργασίας προς αυτές τις επιχειρήσεις. Η ενδυνάμωση αποτελεί ακόμη ένα παράγοντα που μπορεί να ενισχύσει την ικανοποίηση των εργαζομένων. Οι αμοιβές και οι διαπροσωπικές σχέσεις που έχουν οι εργαζόμενοι μέσα αλλά και έξω από το νοσοκομείο ανεβάζουν το επίπεδο της επαγγελματικής τους ικανοποίησης. Όλα αυτά έχουν άμεσο αντίκτυπο στην αποδοτικότητα των νοσηλευτηρίων και στην καλύτερη περίθαλψη που προσφέρεται στους ασθενείς.

Στην έρευνα τους οι Perry, S.J., Richter, J.P., Beauvais, B., (2018), αναφέρουν τους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των νοσηλευτών από την εργασία τους. Ανάμεσα σ' αυτούς αναφέρουν την υποστηρικτική ηγεσία, την επάρκεια στο προσωπικό, την ομαδική εργασία, την πρακτική νοσηλευτικής φροντίδας και τις ευκαιρίες για ανέλιξη. Επίσης, όταν η ανάγκη για αυτονομία ικανοποιείται τότε οι νοσηλευτές έχουν κίνητρο για να εκπληρώσουν τα εργασιακά τους καθήκοντα. Όταν η ηγεσία υποστηρίζει τον νοσηλευτή αφήνοντας τον να ενεργήσει αυτόνομα τότε δημιουργείται ένα θετικό κλίμα στο οποίο ο εργαζόμενος γίνεται πιο παραγωγικός. Ακόμη, όταν η στελέχωση δεν είναι επαρκής οι νοσηλευτές αναγκάζονται να δουλέψουν περισσότερες ώρες και επιπλέον βάρδιες οδηγώντας τους στην εξάντληση και στην μείωση της ικανοποίησης. Η ομαδική εργασία δημιουργεί μια σχέση επικοινωνίας και σεβασμού μεταξύ νοσηλευτικού προσωπικού και ιατρών που οδηγεί στην καλύτερη λειτουργία του νοσοκομείου αλλά και στην ικανοποίηση από την εργασία και των δύο πλευρών. Μεγάλη είναι και η σημασία της συμμετοχής των νοσηλευτών στην κοινή λήψη αποφάσεων αφού αυτό ενισχύει την αυτονομία τους και το ηθικό τους. Τέλος οι ευκαιρίες ανέλιξης στην εργασία προσφέρει ευκαιρίες ενδυνάμωσης και συνδέονται με την ικανοποίηση.

Στην εργασία τους οι Unruh, L., Zhang, N.J., (2014), μελέτησαν τους παράγοντες που οδηγούν στην επαγγελματική ικανοποίηση. Ανέφεραν ότι η επαγγελματική θητεία του εργαζόμενου που βελτιώνεται σε διάστημα 18 μηνών μπορεί να συνεισφέρει στην ικανοποίηση. Η ολοκληρωμένη στελέχωση, ο κατάλληλος προγραμματισμός και οι σωστές εργασίες συμβάλουν επίσης. Η σωστή καθοδήγηση, ο ολοκληρωμένος προσανατολισμός και η συνεχιζόμενη εκπαίδευση βοηθούν και αυτά στην ενίσχυση της ικανοποίησης. Από την άλλη οι ανεπαρκείς πόροι, η σύγκρουση ρόλων, τα εποπτικά θέματα και ο μεγάλος φόρτος εργασίας συμβάλουν στην δυσαρέσκεια του νοσηλευτή.

Η μελέτη των Hinno, S., Partanen, P., Vehvilainen- Julkunen, K., (2012), επικεντρώθηκε στην Φινλανδία και τις Κάτω χώρες. Υποστηρίζουν ότι το εργασιακό περιβάλλον έχει σοβαρό αντίκτυπο στην ικανοποίηση των νοσηλευτών. Οι ελλείψεις σε προσωπικό στην εργασία των νοσηλευτών, οι πρακτικές που χρησιμοποιούνται, η διαχείριση του εργατικού δυναμικού έχουν αντίκτυπο στην ικανοποίηση που νιώθουν οι νοσηλευτές από την εργασία τους και στην ποιότητα περίθαλψης που παρέχεται στους ασθενείς. Μπορεί τα συστήματα υγείας των δυο χωρών να επηρεάζονται από τις οικονομικές αλλαγές εξαιτίας της κρίσης και συνεχώς ασκείται πίεση για ενίσχυση των νοσοκομείων, αναδιάρθρωσή του και μείωση των νοσηλευτών , γνωρίζουν όμως πως πρέπει να γίνει επένδυση στα νοσοκομεία για να ενισχυθεί το εργασιακό περιβάλλον.

Οι Hashempour, R., Ghahremanlou, H.H., Etemadi, S., Poursadeghiyan, M., (2018), υποστηρίζουν ότι η ευημερία του νοσηλευτικού προσωπικού αλληλεπιδρά με την υγεία των ασθενών. Εάν οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι τότε η στάση τους προς τους ασθενείς είναι διαφορετική. Η μη ικανοποίηση μπορεί να οδηγήσει σε κακή επίδοση, σε απουσία, σε χαμηλή δέσμευση και σε ακατάλληλη φροντίδα ασθενών. Στην Κίνα οι δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο τομέας υγείας , όπως η έλλειψη πόρων και έλλειψη υγειονομική περίθαλψης των εργαζομένων μπορεί να οδηγήσει στην μη επίτευξη των βιώσιμων αναπτυξιακών στόχων. Πολλοί επαγγελματίες υγείας προτιμούν να εργαστούν σε ανεπτυγμένες πόλεις με καλύτερες συνθήκες εργασίας και επαρκείς πόρους αλλά και ευκαιρίες ανέλιξης. Η έλλειψη προσωπικού οδηγεί στον μεγάλο φόρτο εργασίας και στις υπερωρίες που έχουν ως αποτέλεσμα την χαμηλότερη απόδοση, το εργασιακό άγχος και τις αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία των νοσηλευτών. Οι νοσηλευτές όταν βιώνουν τα πιο πάνω οδηγούνται σε παραίτηση ή σε μείωση της παραγωγικότητας τους και

αυτό έχει συνέπεια και στα νοσηλευτήρια αφού η ποιότητα υγείας που προσφέρεται στους ασθενείς είναι χαμηλή.

Σύμφωνα με τους Masa'deh, R., Almajali, D.A., Alrowwad, A., Obeidat, B., (2019), η διοίκηση τους νοσοκομείου πρέπει να επικεντρώνεται στην ικανοποίηση των νοσηλευτών από την εργασία τους. Αυτό παίζει σημαντικό ρόλο στην συμπεριφορά των εργαζομένων καθορίζοντας την ατομική τους απόδοση. Η ικανοποίηση είναι απαραίτητη για να μπορεί ένας οργανισμός να δουλέψει σωστά. Αν οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι τότε θα είναι πιο παραγωγικοί. Όταν οι νοσοκόμοι είναι καταθλιπτικοί και ανικανοποίητοι τότε η ποιότητα της εργασίας τους είναι χαμηλή και η παραγωγικότητα τους σχεδόν μηδαμινή. Οι ικανοποιημένοι από την δουλεία τους έχουν δείξει μεγαλύτερα επίπεδα πίστης και συνεχίζουν να εργάζονται για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα στον οργανισμό. Έχουν κίνητρα και επιτελούν καλύτερα το νοσηλευτικό τους έργο.

Οι Ho, W.H., Chang, C.S., Shih, Y.L., Liang, R.D., (2009), αναφέρονται στην εναλλαγή των θέσεων στο νοσηλευτικό χώρο. Ο παράγοντας αυτός ωθεί τους νοσηλευτές να επιτύχουν καλύτερες επιδόσεις, επιτρέποντας τη συνεχή ανάπτυξη στην εργασία και στην καλύτερη φροντίδα των ασθενών. Με τον τρόπο αυτό οι νοσηλευτές να επεκτείνουν το όραμα τους και μειώνουν το φόρτο εργασίας τους. Το εργασιακό άγχος όμως που δημιουργείται στους νοσηλευτές επηρεάζει την ικανοποίηση που νιώθουν και την οργανωτική δέσμευση με αποτέλεσμα το σύστημα εναλλαγής θέσεων εργασίας να μην αξιοποιείται θετικά.

Οι McHugh, M.D., Kutney-Lee, A., Cimiotti, J.P., Sloane, D.M., Aiken, L.H., (2011), στην έρευνα τους αναφέρθηκαν στην επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών. Οι συνθήκες εργασίας των νοσοκόμων δεν βοηθούν στον να παρέχουν μια φροντίδα που επίκεντρο της θα είναι ο ασθενής. Το επίπεδο στελέγχωσης των νοσοκόμων οδηγεί στην εξάντληση τους. Οι νοσοκόμοι αισθάνονται υπερβολικά εξαντλημένοι από τους συναισθηματικούς και σωματικούς πόρους του ατόμου και τις χρόνιες πιέσεις εργασίας με αποτέλεσμα την μείωση της ικανοποίησης από την εργασία.

Οι Turk, M., Davas, A., Tanik, F.A., Montgomery, A.J., (2014), αναφέρονται στην εργασία και στην οικογένεια. Τα θέματα εργασίας – οικογένειας παίζουν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη του άγχους. Το εργασιακό άγχος οδηγεί στις συζητήσεις στην οικογένεια με αποτέλεσμα να δημιουργείται και οικογενειακό άγχος. Οι απαιτήσεις της εργασίας τους, ο

φόρτος εργασίας τους και το ωράριο των νοσοκόμων δημιουργούν ανισορροπίες μεταξύ εργασίας και οικογένειας. Στην Τουρκία οι γυναίκες νοσηλεύτριες έχουν μεγαλύτερη ανισορροπία ανάμεσα στην οικογένεια και την εργασία σε σχέση με τους άνδρες.

### **2.5. Συμπεράσματα**

Μέσα από τις έρευνες των πιο πάνω ερευνητών φάνηκαν κάποια συμπεράσματα. Η ικανοποίηση των νοσηλευτών από την εργασία τους αποτελεί τον κύριο παράγοντα για την παραγωγικότητα και την παροχή μιας ποιοτικής υγειονομικής περίθαλψης. Τα κυριότερα στοιχεία που αποτελούν την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων είναι το ωράριο εργασίας τους, ο μισθός, οι ευκαιρίες ανέλιξης τους, η ομαδική εργασία, η κατάλληλη υποδομή του κτηρίου, το επαρκές νοσηλευτικό προσωπικό και η αυτονομία των νοσηλευτών. Επίσης η σχέση τους με τους συνάδελφους και η υποστήριξη από την διοίκηση του νοσηλευτηρίου φαίνεται να επηρεάζουν την ικανοποίησή τους.

## **8. Μεθοδολογία**

### **3.1. Σκοπός - Στόχοι**

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης στους Επαγγελματίες υγείας των νοσοκομείων. Στόχος της έρευνας είναι να εντοπιστούν οι παράγοντες που ενισχύουν την επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών και να διερευνηθεί η σχέση που έχει η επαγγελματική ικανοποίηση με την παροχή ποιοτικής υγειονομικής περίθαλψης.

### **3.2. Σχεδιασμός**

Για την επίτευξη των πιο πάνω στόχων χρησιμοποιήθηκε η βιβλιογραφική ανασκόπηση και η ποιοτική μέθοδος. Αφού έγινε επιλογή των άρθρων που σχετίζονταν με τις ερευνητικές υποθέσεις της παρούσας έρευνας τότε έγινε η μελέτη τους. Μέσα από την προσεκτική μελέτη τους επιλέγηκαν τα σημεία που αφορούσαν τον σκοπό της έρευνας. Έγινε μια κριτική αποτίμηση των βιβλιογραφικών πηγών και ξεκίνησε η διερεύνηση τους έτσι ώστε να δοθούν απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν από την αρχή της έρευνας. Επίσης, επιλέχθηκε η ποιοτική μέθοδος γιατί στόχος της μελέτης ήταν να ερευνηθεί ένα κοινωνικό φαινόμενο. Θεωρήθηκε χρησιμότερη η ποιοτική μέθοδος γιατί η έρευνα απαιτούσε να χρησιμοποιηθούν όλα τα στοιχεία που

συναντήθηκαν κατά την μελέτη των βιβλιογραφικών πηγών που επιλέχθηκαν όπως τα σχόλια που έδιναν οι ερευνητές του κάθε άρθρου που μελετήθηκε. Μέσα από την μέθοδο αυτή έγινε εμβάθυνση των κυριότερων στοιχείων που αποτελούν την μελέτη και από αυτά έγινε εξαγωγή των διαφόρων συμπερασμάτων (Κόλλια – Παρασκευοπούλου, Ε. Α., 2008).

### **3.3. Ποιοτική έρευνα**

Η ποιοτική έρευνα μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να εξερευνηθούν αρκετοί κοινωνικοί τομείς όπως είναι η ανθρώπινη συμπεριφορά και η επαγγελματική ικανοποίηση. Τομείς δηλαδή που η μελέτη τους δεν μπορεί να ποσοτικοποιηθεί αλλά είναι πολύ σημαντικοί να ερευνηθούν για να ενισχυθεί ένας οργανισμός όπως το νοσοκομείο. Λαμβάνει χώρα σε φυσικό περιβάλλον. Ορίζεται ως διερευνητική έρευνα αφού σκοπός της είναι η συλλογή, η ανάλυση και η ερμηνεία των δεδομένων που πάρθηκαν έχοντας ως βάση την παρατήρηση της ανθρώπινης συμπεριφοράς.

Στην παρούσα μελέτη χρησιμοποιήθηκε η εθνογραφία ως το εργαλείο της ποιοτικής μέθοδος. Η εθνογραφία επικεντρώνεται στην παρατήρηση της ανθρώπινης συμπεριφοράς σε διάφορους πολιτισμούς και κοινωνίες. Συγκεκριμένα χρησιμοποιήθηκε η οργανωτική εθνογραφία. Η οργανωτική εθνογραφία αποσκοπεί στο να μελετήσει την συμπεριφορά των ανθρώπων στην εργασία τους σε διάφορους πολιτισμούς με σκοπό να βελτιώσει τους οργανισμούς παίρνοντας τα κατάλληλα μέτρα. Τα αποτελέσματα της έρευνας θα βοηθήσουν τον οργανισμό να αναλάβει τις κατάλληλες ενέργειες και μέτρα για επίλυση των προβλημάτων. Κάποια από τα μέτρα που μπορεί να πάρει ο οργανισμός είναι η αύξηση του μισθού, η βελτίωση των συνθηκών εργασίας κ.α. Ο κύριος λόγος που δικαιολογεί την χρήση της εθνογραφίας (ποιοτική έρευνα) είναι το γεγονός ότι βοηθά στην επανεξέταση και βελτίωση των υφιστάμενων συστημάτων του οργανισμού (Boodhoo, R. 2009).

Σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν να μελετήσει τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών, επομένως η χρήση της ποιοτικής μεθόδου και συγκεκριμένα της οργανωτικής εθνογραφίας θεωρήθηκε ως η πιο κατάλληλη.



## 9. Αποτελέσματα

Από την έρευνα του Πουλή, Δ., (2015) φάνηκε ότι το 60% των εργαζομένων στα Ελληνικά χειρουργεία ήταν ικανοποιημένοι από την δουλειά τους ενώ το 31% ήταν απογοητευμένο. Το 53% των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα είναι ικανοποιημένοι ενώ στον ιδιωτικό τομέα το 71%. Το 78% των νοσηλευτών στον ιδιωτικό τομέα δηλώνει περήφανο για την εργασία του ενώ στο δημόσιο μόνο το 58% είναι περήφανο. Στον ιδιωτικό τομέα το 50% έχει εργασιακό άγχος ενώ στο δημόσιο τομέα το 60% παρουσιάζει εργασιακό στρες. Ως παράγοντα για τον οποίο θα άλλαζαν το επάγγελμα τους, εκτός από τον οικονομικό παράγοντα που είναι ο ίδιος και για τους δυο, στο δημόσιο τομέα το 37% θεωρεί σημαντικές τις καλύτερες εργασιακές συνθήκες ενώ στο δημόσιο τομέα μόνο το 21% το θεωρεί ως κίνητρο για αλλαγή εργασίας.

Οι Μάρκοβιτς, Γ., Μοναστηρίδου, Σ., (2011), έδειξαν ότι στη Νέα Ζηλανδία οι ασθενείς θεωρούν την αξιοπιστία, τα απτά χαρακτηριστικά, τη διασφάλιση, το ενσυναίσθημα, το φαγητό, την πρόσβαση στο σύστημα υγείας, τα αποτελέσματα από την παροχή υγειονομικών υπηρεσιών, την είσοδο και την έξοδο από το νοσοκομείο και την ανταπόκριση του νοσηλευτικού προσωπικού ως τους παράγοντες που διαμορφώνουν την ποιότητα παροχής υγείας. Στην Ελλάδα το 91,7% των νοσοκομείων δεν έχει θέσει την ποιότητα στην παροχή υγείας ως μετρήσιμο στόχο. Μόνο το 16,6% εφαρμόζει εργαλεία για να ελέγχει την ποιότητα που δίνεται. Στα δημόσια νοσοκομεία οι παράγοντες που διαμορφώνουν την ποιότητα υγείας είναι η ικανότητα και εμπιστοσύνη των γιατρών στην υγιεινή των χώρων νοσηλείας, στην μορφή ασφάλισης και στη συμπεριφορά των νοσηλευτών.

Οι Τσουνής Α., Σαράφης Π. (2016), κατέληξαν στο ότι οι πιο σημαντικές θεωρίες είναι οι οντολογικές προσεγγίσεις που αφορούν το περιεχόμενο και το είδος των ανθρώπινων κινήτρων και οι μηχανιστικές θεωρίες οι οποίες δίνουν έμφαση στις συνθήκες που προωθούν την επαγγελματική ικανοποίηση και την απόδοση των εργαζομένων. Τα δεδομένα της έρευνας δεν επιβεβαιώνουν την ευθεία συσχέτιση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και της παραγωγικότητας, του αριθμού των απουσιών και της αποχώρησης από την εργασία. Η παραγωγικότητα του εργαζόμενου πολλές φορές σχετίζεται με εξωτερικούς ως προς το άτομο παράγοντες όπως είναι η αμοιβή, η

αναγνώριση και οι συνθήκες εργασίας. Σε άλλες περιπτώσεις η αποδοτικότητα του εργαζόμενου σχετίζεται με την αποδοτικότητα των άλλων με αποτέλεσμα το άτομο να μην έχει τα δικά του πρότυπα. Άλλες φορές η αποδοτικότητα οφείλεται στον τρόπο που κατανέμεται η εργασία. Ένας άλλος λόγος είναι η θέση στην ιεραρχία και η φύση του αντικειμένου της η οποία πολλές φορές καθορίζει την σύνδεση μεταξύ απόδοσης και ικανοποίησης. Όσοι δουλεύουν σε κατώτερες ιεραρχικά θέσεις και σε αντικείμενα που τα χαρακτηρίζει η μονοτονία δεν μπορούν πάντα να ικανοποιήσουν τις εσωτερικές τους ανάγκες όπως η αυτονομία και η προσωπική εξέλιξη, ανάγκες που είναι συνδεδεμένες με την επαγγελματική ικανοποίηση. Από την άλλη η σχέση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και τον αριθμό των απουσιών, ο δείκτης συνάφειας είναι ως επί το πλείστον αρνητικός. Ακόμη, η ικανοποίηση επιδρά στην παραγωγικότητα έμμεσα, προκαλώντας στο άτομο την ανάγκη για αφοσίωση στον οργανισμό.

Η έρευνα των Κοϊνης, Α., Σαρίδη, Μ. (2014), έδειξε ότι στην Ελλάδα, μια έρευνα που έγινε σε τρία κέντρα υγείας φάνηκε ότι το 90% των εργαζομένων στα νοσοκομεία ήταν ικανοποιημένο από την διοίκηση και τις διαπροσωπικές σχέσεις με συναδέλφους και ασθενείς. Δεν νιώθουν όμως ικανοποιημένοι από τον μισθό και το περιβάλλον εργασίας. Σε έρευνα που έγινε στις ΗΠΑ και το στο Χονγκ-Κόνγκ, το αγχώδης εργασιακό περιβάλλον αποτελεί το κυριότερο πρόβλημα για τους εργαζόμενους στα νοσοκομεία. Μια άλλη έρευνα σχετικά με την ικανοποίηση που νιώθουν το μόνιμο νοσηλευτικό και παραϊατρικό προσωπικό ενός δημόσιου νοσοκομείου φάνηκε ότι το 51,1% των νοσηλευτών είναι δυσαρεστημένοι εξαιτίας της μη αναγνώρισης της προσφοράς τους και των συνθηκών εργασίας τους. Το 72% του παραϊατρικού προσωπικού είναι δυσαρεστημένο εξαιτίας των διαπροσωπικών σχέσεων τους στον χώρο εργασίας και στην έλλειψη αναγνώρισης της προσφοράς τους. Το 58,3% των νοσηλευτών δήλωσε καθόλου έως μέτρια ικανοποίηση από το αντικείμενο εργασίας ενώ το 57,5% δήλωσε καθόλου έως μέτρια ικανοποίηση από τη θέση εργασίας. Επομένως, τα ψηλά επίπεδα άγχους συνδέονται με την χαμηλή ικανοποίηση.

Οι Γώγος, Χ., Ιτσκάρα, Κ., Ιτσκάρα, Ε., (2014), έδειξαν ότι οι νοσηλευτές παρουσίαζαν μέτρια προς ψηλά επίπεδα ποιότητας και εργασιακής δέσμευσης. Οι γυναίκες ήταν αυτές που βαθμολόγησαν πιο χαμηλά τις υποδομές ως μια από τις

διαστάσεις της ποιότητας. Ο παράγοντας «ενσυναίσθηση» ήταν η πιο χαμηλή από τις διαστάσεις της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, και αυτό γιατί οι νοσηλευτές ένιωθαν μεγάλο βαθμό δυσκολίας στις αυξανόμενες απαιτήσεις της εξατομικευμένης φροντίδας. Το νοσηλευτικό προσωπικό φάνηκε να νιώθει ενθουσιασμό από την εργασία του και είχε πάντα καλή διάθεση. Αυτό οφείλεται στις σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων, την αυτονομία που είχαν, την ανατροφοδότηση και γενικά από τον τρόπο που αντιμετωπίζουν τους εργαζόμενους τους η ηγεσία τους. Επίσης, η εργασία έδειξε ότι τα οργανωτικά χαρακτηριστικά του νοσοκομείου ασκούν σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση των νοσηλευτών από την εργασία και την εργασιακή τους δέσμευση. Η εργασιακή δέσμευση είναι η ίδια και στα δυο φύλα αλλά η οικογενειακή κατάσταση έχει μεγαλύτερη επίδραση σε αυτή, με τους παντρεμένους να έχουν μεγαλύτερη εργασιακή δέσμευση από τους ελεύθερους.

Οι Κουράκος, Μ., Καυκιά, Θ., Ρεκλείτη, Μ., Ζυγά, Σ., Κοτρώτσιου, Ε., Γκούβα, Μ., (2012), έδειξαν ότι το 42,4% ήταν πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας τους. Οι υπόλοιποι βίωναν από καθόλου (6,9%) έως μέτριο βαθμό (50,5%) ικανοποίησης. Το 42,2% των νοσηλευτών υποστηρίζουν ότι οι απαιτήσεις της εργασίας τους επηρέαζαν πολύ ή πάρα πολύ αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιέρωναν στον εαυτό τους. Την άποψη αυτή έχουν περισσότερο οι γυναίκες καθώς και οι μεγαλύτεροι σε ηλικία. Η εκπαίδευση δεν φάνηκε να επηρεάζει την ικανοποίηση. Μέσα από μελέτη που διενεργήθηκε με σκοπό να μελετηθούν οι συνθήκες εργασίας του νοσηλευτικού προσωπικού, φάνηκε ότι το 56,4% των νοσηλευτών υποστηρίζουν πως η κατάσταση των κτιρίων είναι κακή, το 78,8% θεωρούν ότι δεν υπάρχουν τα απαραίτητα εργαλεία για να γίνει σωστά η δουλειά τους και το 92,1% πιστεύει ότι ο αριθμός του νοσηλευτικού προσωπικού δεν επαρκεί για να μπορούν τα νοσηλευτήρια να αποδώσουν στο μέγιστο.

Στην έρευνα των Μαρνέρας, Χ., Θεοδωρακοπούλου, Γ., Αλμπάνη, Ε., Γκούβα, Μ., Δημοπούλου, Ε., Κοτρώτσιου, Ε., (2010), το μεγαλύτερο δείγμα που συμμετείχε στην έρευνα ήταν γυναίκες. Το 58,3% των νοσοκόμων δήλωσε ότι η ικανοποίηση ήταν μέτρια ή ανύπαρκτη ενώ το 57,5% δήλωσε καθόλου έως μέτρια ικανοποίηση από τη θέση εργασίας. Το άγχος ήταν μεγαλύτερο σε αυτούς τους νοσηλευτές. Η ελλιπής

πληροφόρηση που έπαιρναν για την πολιτική που ασκούσε η ηγεσία του νοσοκομείου και αφορούσε την ομάδα τους συνέβαλε στην μείωση της επαγγελματικής τους ικανοποίησης. Το 34,2% των νοσοκόμων φάνηκε να επηρεάζεται από τις απαιτήσεις του επαγγέλματος του όσον αφορά τον χρόνο που έχουν για τον εαυτό τους. Το 35% δήλωσε ότι οι συνθήκες εργασίας επηρεάζουν και τον χρόνο που δίνουν στην οικογένεια τους. Τα επίπεδα άγχους ήταν μεγαλύτερα στους βοηθούς νοσηλευτές με διετή εκπαίδευση. Γενικά οι μισοί συμμετέχοντες απάντησαν ότι είχαν μέτρια ικανοποίηση από την εργασία και την θέση τους που είχαν στο νοσηλευτήριο. Αυτό οφείλεται στις απαιτήσεις της εργασίας τους, τα εξαντλητικά ωράρια και το εργασιακό άγχος.

Μέσα από την έρευνα των Λαμπράκη, Μ. Βλασιάδης, Κ., Πατεράκης, Γ., Φιλαλήθης, Α. (2015), φάνηκε ότι το 69,2% των νοσηλευτών ήταν ευχαριστημένοι από το επάγγελμα τους. Το 83,3% υποστηρίζει ότι η ικανοποίηση από την εργασία τους προερχόταν από την σχέση τους με τους ασθενείς, το 81,5% από την σχέση τους με άλλους επαγγελματίες υγείας, το 72,2% από την αναγνώριση της προσφοράς τους και το 75,9% από το αντικείμενο της εργασίας τους.

Η μελέτη των Γραμματικόπουλος, Η.Α. , Κουπίδης, Σ.Α. , Μόραλης, Δ., Σαδραζάμης, Α. , Αθηναίου, Δ., Γκιουζέπας, Ι., (2012), έδειξε ότι η ανταμοιβή και ο μισθός αποτελούν κίνητρο για τους επαγγελματίες σε διευθυντικές θέσεις. Οι εργασιακές ιδιότητες και η συναδελφικότητα είναι κίνητρο παρακίνησης των νοσηλευτών σε διοικητικές θέσεις. Η σημαντικότερη παράμετρος ήταν η εκπαίδευση η οποία συνδέεται θετικά με τα ψηλότερα κίνητρα. Οι παράγοντες παρακίνησης είναι τα «επιτεύγματα», η ανταμοιβή, οι εργασιακές δεξιότητες και η συναδελφικότητα. Ο παράγοντας επιτεύγματα καλύπτει την ανάγκη της υπερηφάνειας, της εκτίμησης, του σεβασμού και της κοινωνικής αποδοχής. Ο παράγοντας συναδελφικότητα ικανοποιεί το αίσθημα της αποδοχής και την δημιουργία σχέσεων σε ομάδες εργασίας. Ο παράγοντας ανταμοιβή ικανοποιεί την ανάγκη για ασφάλεια, προστασία και σταθερότητα. Τέλος, οι εργασιακές δεξιότητες ικανοποιούν το αίσθημα για ολοκλήρωση, δημιουργικότητα και ανάπτυξη.

Στην έρευνα των Σαρίδη, Μ., Καρρά, Α., Σουλιώτης, Κ., (2015), το 80,8% του δείγματος εργαζόταν σε νοσοκομείο και από αυτούς το 50,2% ήταν στην χειρουργική πτέρυγα και το 21,2% στην παθολογική. Το 57,5% υποστήριξαν πως ο κυριότερος

παράγοντας που επιφέρει εργασιακό άγχος είναι ο μεγάλος όγκος εργασιών. Το 51,9% θεωρεί τις δύσκολες εργασιακές συνθήκες ως τον φορέα στρες και το 44,5% το δύσκολο ωράριο εργασίας. Ένας στους δύο εργαζόμενους υποστήριξε ότι η οικονομική κρίση επηρεάζει την απόδοση του στην εργασία, έτσι το 48,2% υποστήριξε πως αυτή αποτελεί ιδιαίτερο στρεσογόνο παράγοντα. Επίσης, το 52,3% δήλωσε ότι η λήψη αποφάσεων κάτω από πίεση χρόνου οδηγεί στην δημιουργία άγχους, ενώ το 42% υποστήριξε ως παράγοντα την έλλειψη ενός σαφούς ρόλου.

Η εργασία των Μάρκοβιτς, Γ., Μοναστηρίδου, Σ.(2011), έδειξε ότι για την καλύτερη επίδοση αλλά και αποτελεσματικότητα των εργαζομένων σε τομείς υγείας μπορούν να διαμορφωθούν πολλά κίνητρα τα οποία όμως πρέπει να ελέγχονται από το τμήμα του δημόσιου νοσοκομείου. Τα οικονομικά και τα αρνητικά κίνητρα δεν μπορούν να εφαρμοστούν από την ηγεσία του νοσοκομείου σε μεγάλο βαθμό. Άρα τα κίνητρα που σχετίζονται με την κατάρτιση, την οργάνωση, τον συντονισμό του ανθρώπινου δυναμικού, την επικοινωνία και την ισότιμη μεταχείριση είναι τα μοναδικά κίνητρα που μπορούν να εφαρμοστούν στο χώρο του νοσοκομείου.

Μέσα από την έρευνα των Μέτσιου, Μ., Τόσκα, Α., Μαλλιαρού, Μ., Σαρίδη, Μ., Σαράφης, Π., (2019), φάνηκε ότι το 66,9% έρχονται σε συγκρούσεις με τους νοσηλευτές ενώ το 57,6% προσπαθεί να τις αποφεύγει. Οι νοσηλευτές που μπορούν να διαχειρίζονται τις συγκρούσεις παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά επαγγελματικής ικανοποίησης. Το ωράριο εργασία των νοσηλευτών φάνηκε ότι επηρεάζει την ικανοποίηση τους αφού οι εργαζόμενοι σε κυκλικό ωράριο είχαν μικρότερη ικανοποίηση από την εποπτεία – επίβλεψη, σε σχέση με αυτούς που δεν εργάζονταν σε κυκλικό ωράριο. Ακόμη φάνηκε ότι η σχέση με τους συναδέλφους και η φύση της εργασίας ψηλώνουν τα επίπεδα ικανοποίησης. Το 69,4% του δείγματος έδειξε ικανοποιημένο από την εποπτεία- επίβλεψη, το 59,8% από τους συναδέλφους τους και το 55,6% από τη φύση της εργασίας τους. Τα πιο χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης φάνηκαν στον μισθό, στην προαγωγή και στις συνθήκες λειτουργίας. Μόνο το 3,1% δήλωσε πλήρως ικανοποιημένο από την εργασία του.

Τα αποτελέσματα της εργασίας των Δημητριάδου, Π. Α., Λαβδανίτη, Μ., Μηνασίδου, Ε., Τσαλογλίδου, Α., Καυκιά, Θ., Σαπουντζή, Κ.Δ., (2009), έδειξαν ότι το

56,4% θεωρεί την κατάσταση των κτιρίων ως κακή και το 78,7% ότι δεν υπάρχουν τα κατάλληλα μέσα για να εργαστούν όπως πρέπει. Το 92,1% υποστηρίζει πως δεν υπάρχει επαρκής αριθμός νοσηλευτών για να καλυφθούν οι ανάγκες των ασθενών. Στην Ελλάδα αν και βελτιώθηκαν κάποια νοσηλευτήρια, πολλά είναι κακώς εξοπλισμένα και δεν υπάρχουν επαρκής χώροι εργασίας ούτε θάλαμοι για τους ασθενείς. Η έλλειψη πόρων αυξάνει τον φόρτο εργασίας των νοσηλευτών και τους προκαλεί επιπρόσθετο άγχος. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να υποβαθμίζει την ποιότητα υγείας που προσφέρουν στον ασθενή με αντίκτυπο στον ασθενή, στον νοσηλευτή και στο νοσοκομείο.

Μέσα από την έρευνα των Κουράκος, Μ., Καυκιά, Θ., (2018), φάνηκε ότι η οργανωτική κουλτούρα είναι πολύ σημαντική στην παροχή ποιοτικής υπηρεσίας υγείας και επηρεάζει και τους επαγγελματίες υγείας αλλά και τους ασθενείς. Φάνηκε ότι επηρεάζει την ασφάλεια των ασθενών, την ευημερία του προσωπικού, την οργανωτική δέσμευση και την επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών. Έχει συσχετιστεί με το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση.

Μέσα από την έρευνα των Αλεξιάς, Γ., Αναγνωστόπουλος, Φ., Πιλάτης, Ι., (2010), φάνηκε ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ συναισθηματικής εξάντλησης και ικανοποίησης. Όσο αυξάνεται η επαγγελματική εξουθένωση των γιατρών τόσο μειώνεται η επαγγελματική τους ικανοποίηση. Οι παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση είναι δημογραφικοί, όπως η ηλικία και επαγγελματικοί όπως τα έτη προϋπηρεσίας και ο βαθμός στην ιεραρχία. Ο μισθός κατέχει το μικρότερο ποσοστό στην επαγγελματική ικανοποίηση και αυτό οφείλεται στο ότι το μισό δείγμα ήταν ειδικευόμενοι γιατροί που γνωρίζουν ότι τελειώνοντας την ειδικεύση τους θα βρουν καλύτερες ευκαιρίες επαγγελματικής αποκατάστασης. Η σχέση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και δημογραφικούς παράγοντες, οι ιατροί πάνω από 51 ετών ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι, όπως και οι γιατροί που έχουν επαγγελματική εμπειρία 16-25 ετών και πάνω και γιατροί στα Κέντρα Υγείας.

Η έρευνα των Γώγος, Χ., Ιτσκάρα, Κ., Ιτσκάρα, Ε., (2014), έδειξε ότι το νοσηλευτικό προσωπικό είχε μέτρια προς ψηλά επίπεδα σε όλες τις διαστάσεις της ποιότητας όπως είναι οι υποδομές, η αξιοπιστία, η ανταπόκριση, η διασφάλιση και η ενσυναίσθηση. Τα ίδια αποτελέσματα φάνηκαν και για την εργασιακή δέσμευση. Επειδή

το εργαλείο που τους δόθηκε ήταν ένα ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς ο παράγοντας υποδομή σημείωσε χαμηλή βαθμολογία γιατί δεν σχετίζεται με τους νοσηλευτές αλλά με το νοσοκομείο και την διοίκηση του. Μέσα από την εργασία έχει φανεί ότι τα οργανωτικά χαρακτηριστικά του νοσοκομείου έχουν κυρίαρχο ρόλο στην ικανοποίηση των νοσηλευτών από την εργασία τους και την δέσμευση τους στο νοσοκομείο. Ο περιοριστικός χαρακτήρας του νοσοκομείου, η μη αξιοποίηση διαθέσιμων προσόντων και η έλλειψη πόρων οδηγεί στη μείωση της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Οι Renée A. Scheepers & Benjamin C. M. Boerebach & Onyebuchi A. Arah & Maas Jan Heineman & Kiki M. J. M. H. Lombarts (2015), έδειξαν ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της ικανοποίησης των γιατρών και της ικανοποίησης των ασθενών. Ακόμη η επαγγελματική δέσμευση φαίνεται ότι αυξάνει την απόδοση των εργαζομένων. Οι γιατροί με μεγαλύτερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης έχουν λιγότερο άγχος, περισσότερη ενέργεια και καλύτερη ψυχολογία για να μπορούν να δίνουν την πλήρη προσοχή τους στους ασθενείς.

Στην μελέτη των Asiret, D. G., Karucu, S., Kose, K. T., Kurt, B., Ersoy, A. N., (2017) το 89,6% των συμμετεχόντων ήταν γυναίκες, το 59,5% ήταν παντρεμένοι και το 65,4% είχε πτυχίο πανεπιστημίου. Το 73,1% δεν είχε χρόνο για τον εαυτό του εξαιτίας των συνθηκών εργασίας και το 96,6% δεν έλαβαν τον κέρδος σε σχέση με την επαγγελματική εργασία. Φάνηκε ότι το εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών. Ακόμη, οι νέοι νοσηλευτές παρουσιάζουν ψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης και αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι τώρα αρχίζουν την δουλειά τους και έχουν μεγάλο ενθουσιασμό. Αρνητική φαίνεται να είναι η σχέση του επιπέδου εκπαίδευσης των νοσηλευτών με την επαγγελματική ικανοποίηση και αυτό οφείλεται στην διαφορά μεταξύ των ατόμων που έχουν ψηλό επίπεδο εκπαιδευτικής κατάρτισης και του εργασιακού περιβάλλοντος τους. Έχει διαπιστωθεί μέσα από την έρευνα ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών είναι μέτρια. Επηρεάζεται από τα επίπεδα άγχους τα οποία προέρχονται από τον μεγάλο φόρτο εργασίας και την αβεβαιότητα των ρόλων που υπάρχουν στο νοσοκομείο. Επίσης, τα φυσικά συμπτώματα και οι τραυματισμοί που επήλθαν λόγω του επαγγέλματος οδηγούν τους νοσηλευτές σε συναισθηματικό άγχος και κόπωση.

Οι Wen-Hsien Ho, Ching Sheng Chang, Ying-Ling Shih and Rong-Da Liang (2009), υποστηρίζουν ότι ο ρόλος του άγχους ασκεί φανερά αρνητική επιρροή στην οργανωτική δέσμευση. Στην έρευνα το 48,1% ήταν κάτω των 30 και το 57,7% ήταν άγαμοι. Το 44,2% είχαν εκπαίδευση από κολλέγια. Το 30,3% είχε εργασιακή εμπειρία. Το 93,8% δεν ήταν σε διοικητικές θέσεις και το 50,8% εργάζονταν σε νοσοκομεία. Τα ευρήματα αυτής της μελέτης επίσης αποκαλύπτουν ότι ο ρόλος του άγχους ασκεί επίσης αρνητική επιρροή στην εργασιακή ικανοποίηση υποδεικνύοντας ότι ο ρόλος του άγχους ανάμεσα στους νοσοκόμους επηρεάζει αρνητικά την εργασιακή τους ικανοποίηση.

Οι Sturm, H., Rieger, M.A., Martus, P., Ueding, E., Wagner, A., Holderried, M., Maschmann, J., (2019), έδειξαν ότι η ένταση που βιώνουν οι νοσοκόμοι στον εργασιακό τους χώρο μειώνουν την ικανοποίησή τους αλλά και την καταλληλότητα του προσωπικού. Ο φόρτος εργασίας συνδέεται με το ψυχοκοινωνικό άγχος και την πίεση που βιώνει το προσωπικό στην εργασία του στο νοσοκομείο. Τα αυξημένα επίπεδα άγχους επηρεάζουν την αποδοτικότητα των επαγγελματιών υγείας και αυτό έχει αντίκτυπο στην ασφάλεια των ασθενών. Εάν βελτιωθούν οι συνθήκες εργασίας, τότε θα αυξηθεί η ικανοποίηση των νοσηλευτών και των ιατρών, άρα θα παρέχεται καλύτερη ασφάλεια και φροντίδα στους ασθενείς. Οι υπερωρίες που αναγκάζονταν οι ιατροί να δουλέψουν προκαλούσαν σύγκρουση ρόλων και συναισθηματικό άγχος. Η ομαδική εργασία μπορεί να βοηθήσει στην μείωση των υπερωριών και στην αύξηση της ικανοποίησης. Σε αντίθεση με το άγχος και την πίεση που την μειώνουν. Η ανατροφοδότηση και η υποστήριξη από την ηγεσία του νοσοκομείου βοηθούν στην ικανοποίηση.

Από την μελέτη των Tekingündüz, S., Top, M., Tengilimoğlu, D., Karabulut, E., (2017), φάνηκε ότι η οργανωτική δέσμευση σχετίζεται με την ικανοποίηση από την εργασία. Στην έρευνα το 40,7% ήταν γυναίκες και το 59,3% άνδρες. Το 54,8% ήταν μεταξύ 26 και 36 ετών και το 69,2% ήταν παντρεμένοι. Το 38,8% τελείωσαν το σχολείο, το 25% είχαν εκπαίδευση δύο χρόνων και το 21% είναι απόφοιτοι, μεταπτυχιακοί, γιατροί και απόφοιτοι Ιατρικής Σχολής. Τα επίπεδα οργανωτικής εμπιστοσύνης μπορούν να επηρεάσουν την ποιότητα φροντίδας που παρέχεται στους ασθενείς με άμεσο αντίκτυπο στα έσοδα του νοσοκομείου. Επίσης, φάνηκε ότι σε ένα περιβάλλον στο οποίο



το προσωπικό του εμπιστεύεται το εύρος γνώσεων και την επάρκεια των γνώσεων των διαχειριστών και είναι ευχαριστημένοι από αυτές, τα νοσηλευτήρια θα μπορούν να έχουν σημαντικά πλεονεκτήματα την επίτευξη και τη διατήρηση της ανταγωνιστικής υπεροχής και την προσαρμογή στις αλλαγές του περιβάλλοντος. Ακόμη, η ικανοποίηση συνδέεται με τις ευκαιρίες για εκπαίδευση, την ασφάλεια που τους παρέχει η εργασία τους και την οργανωτική δέσμευση.

Οι Akdere, M., Gider, Ö., Top, M., (2012), έδειξαν ότι υπάρχουν ισχυρές σχέσεις μεταξύ της οργανωτικής εμπιστοσύνης, της οργανωτικής δέσμευσης και της ικανοποίησης από την εργασία. Το 56% των συμμετεχόντων ήταν γυναίκες, ενώ το 33% ήταν γιατροί και το 25% ήταν νοσοκόμες. Η μέση ηλικία ήταν 35. Το 24% είχε πτυχίο ενώ το 28% είχε και άλλους τίτλους. Η οργανωτική εμπιστοσύνη και η ικανοποίηση φάνηκε ότι επηρεάζουν σημαντικά τις οργανωτικές υποχρεώσεις. Η συναισθηματική δέσμευση και η οργανωτική εμπιστοσύνη ήταν σημαντικοί ρυθμοί ικανοποίησης από την εργασία. Η οργανωτική εμπιστοσύνη και η ικανοποίηση από την εργασία ήταν σημαντικοί άμεσοι παράγοντες πρόβλεψης της δέσμευσης των εργαζομένων με τον οργανισμό. Η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται με την ηγεσία του νοσοκομείου.

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα των Gyllensten, K., Andersson, G., Muller, H., (2017), βίωσαν το μειωμένο ωράριο ως ευχάριστο κίνητρο και αυτό βοήθησε σε μια πιο βιώσιμη εργασία. Το κλίμα εργασίας είχε βελτιωθεί και οι νοσηλευτές εργάζονταν με περισσότερο ενθουσιασμό και ζήλο.

Στη μελέτη των Miedaner, F., Kuntz, L., Enke, C., Roth, B., Nitzsche, A., (2018), το 52,6% των συμμετεχόντων ήταν γυναίκες. Το 92,2% εργάστηκαν σε πλήρης εργασία και το 35,3% ήταν σε εκτελεστικές θέσεις. Το 82,3% ήταν άνω των 30 ετών. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι τα οργανωτικά χαρακτηριστικά μπορούν να εξηγήσουν τις διαφορές στη δέσμευση ενός υπαλλήλου. Οι διαφορές αυτές σχετίζονται με τα ατομικά χαρακτηριστικά και τις εργασιακές του εμπειρίες. Ακόμη, η ατομική υποστήριξη από τους ηγέτες και τους συναδέλφους τους αποδείχθηκε ότι επηρεάζει την οργανωτική δέσμευση των γιατρών. Από την άλλη η αυτονομία που τους δίνεται σχετίζεται με την οργανωτική δέσμευση των νοσοκόμων. Τα άτομα που δούλεψαν περισσότερα χρόνια και είναι μεγαλύτερα σε ηλικία παρουσιάζουν ψηλότερα επίπεδα οργανωτικής δέσμευσης.

Επίσης η δέσμευση αυξάνεται όταν υπάρχει συνεργασία μεταξύ ιατρών και νοσηλευτών. Το κλίμα γίνεται καλύτερο και η απόδοση και των δυο ειδικοτήτων μεγαλώνει.

Οι παράγοντες που καταγραφήκαν από τα αποτελέσματα της έρευνας των Elayyan, M., Rankin, J., Chaarani, MW., (2018), ήταν οι οργανωτικοί, οι προσωπικοί – διαπροσωπικοί και οι δημογραφικοί. Οι επιμέρους παράγοντες ήταν η εξάντληση, ο αυξημένος φόρτος εργασίας, η έλλειψη οργανωτικής υποστήριξης, τα εκπαιδευτικά εργαστήρια, η ασθενής συμπεριφορά, το ακατάλληλο μοντέλο ρόλων και η άτυπη βιωματική μάθηση. Η γλώσσα αποτελεί ένα από τα εμπόδια για την αντιμετώπιση των ασθενών από τους νοσηλευτές στο Κατάρ αφού πολύ πιθανόν ασθενής και νοσηλεύτης δεν μιλούν την ίδια γλώσσα.

Στην έρευνα των Oh, Y.I., Kim, H., Kim, K.H., (2019), το 83,7% των συμμετεχόντων ήταν άνδρες, το 24,9% ήταν μεταξύ 34-39 ετών, το 36,3% μεταξύ 40-49, το 27,5% ήταν 50-59 και 11,3% άνω των 60. Οι παράγοντες που φαίνεται στην έρευνα να επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των επαγγελματιών υγείας είναι οι σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους αλλά και οι σχέσεις με τους ασθενείς, το εισόδημα, οι διαθέσιμοι πόροι υγειονομικής περίθαλψης, η κοινωνική κατάσταση και η φήμη, το ωράριο εργασίας και ο φόρτος εργασίας. Επίσης, η αυτονομία και οι σχέσεις νοσηλευτών με ηγετικό προσωπικό συμβάλλουν στην αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης. Ακόμη ο χρόνος που έχουν στην διάθεση τους για να αφιερώσουν στους ασθενείς τους αυξάνει την ικανοποίηση αφού με τον τρόπο αυτό θεωρούν ότι ασκούν καλύτερα το επάγγελμα τους. Το εισόδημα των γιατρών αποτελεί ένα από τα κίνητρα για παραίτηση από την εργασία τους.

Η έρευνα των Thomson, K., Outram, S., Gilligan, C., Jones, T.L., (2015) έδειξε ότι οι νέοι αντιμετωπίζουν καλύτερα τα θέματα εργασίας τους μέσω της διεπαγγελματικής εργασίας. Ως εμπόδια στην επικοινωνία αναφέρθηκαν οι ευθύνες, ο φόρτος εργασίας και ο ρόλος που έχει ο κάθε ένας στο εργασιακό περιβάλλον. Αυτό οδηγεί σε εντάσεις μεταξύ των επαγγελματιών. Η ιεράρχηση των επαγγελματιών δεν βοηθά στην ομαδική συνεργασία αλλά διακρίνει τα επαγγέλματα με αποτέλεσμα να μην συνεργάζονται και η δουλειά που γίνεται να μην είναι ασφαλής για τον ασθενή.

Η εργασία των Kvarnström, S., Jangland, E., Dahlgren, M.A. (2018), έδειξε ότι η διεπαγγελματική ομαδική εργασία χρησιμοποιήθηκε από ασκούμενους νοσηλευτές και ήταν ένας συνδυασμός κλινικού ηγέτη που αποτελούσε τον συνάδελφο σε μια ομάδα αλλά και τον πανταχού παρόντα δάσκαλο. Μέσα από την εφαρμογή της διεπαγγελματικής εργασίας το επάγγελμα του νοσηλευτή γινόταν πιο εύκολο. Τελείωναν την δουλειά τους σε λιγότερο χρονικό διάστημα και ήταν πιο ξεκούραστοι και ενθουσιασμένοι.

Στην έρευνα των Kontogeorgou, I., Varounis, C., Vasilopoulos, G., Kelesi, M., Fasoí, G., Stavropoulou, A., (2017), το 46,36% των συμμετεχόντων ήταν παντρεμένοι και το 56,95% είχαν παιδιά. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι 97 νοσοκόμες θα άλλαζαν το επάγγελμα τους εάν τους δινόταν η ευκαιρία. Το 64,90% δήλωσαν πως χρειάζονταν μια αλλαγή στην δουλειά τους. Ακόμη και οι 151 νοσοκόμες δήλωσαν ελάχιστα ικανοποιημένες από τον μισθό τους και τις προοπτικές που τους έδινε το επάγγελμα τους. Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες παρακολουθούσαν εκπαιδευτικά προγράμματα για να διευρύνουν τις γνώσεις τους λόγω των ιδιαίτερων απαιτήσεων του επαγγέλματός τους. Το 64,24% ήθελε να αλλάξει τμήμα για να αποφύγει το άγχος που του προκαλούσε το τμήμα του. επίσης, στα 7-8 χρόνια οι νοσηλευτές των τμημάτων αυτών κουράζονταν, ήταν συναισθηματικά εξαντλημένοι με αποτέλεσμα να μειώνεται η ικανοποίηση και να παρουσιάζουν ψηλά επίπεδα παραίτησης από το επάγγελμά τους.

Τα αποτελέσματα της έρευνας των Aameri, AS. AL. (2000), έδειξαν ότι οι νοσοκόμες είναι ικανοποιημένες από το επάγγελμα τους ως ένα βαθμό γεγονός που δείχνει ότι η φύση και το περιβάλλον εργασίας στα δημόσια νοσοκομεία είναι αρκετά καλή για νοσηλευτές. Ακόμη είναι ελαφρώς αφοσιωμένοι στο νοσοκομείο τους και αυτό σημαίνει ότι ο βαθμός πίστης τους στο νοσοκομείο τους δεν είναι αρκετά ισχυρός, πράγμα που δίνει επαρκή την πεποίθηση ότι αν βρουν μια καλή προσφορά αλλού θα φύγουν από τον χώρο εργασίας τους. Ακόμη η έρευνα έδειξε θετική συσχέτιση μεταξύ ικανοποίησης και οργανωτικής δέσμευσης, αυτό σημαίνει ότι οι ικανοποιημένοι νοσηλευτές τείνουν να δείχνουν υψηλά ποσοστά δέσμευσης στα νοσοκομεία τους, ενώ οι δυσαρεστημένοι τείνουν να έχουν χαμηλό βαθμό εμπιστοσύνης. Επίσης, η ηλικία είναι ένας παράγοντας που συσχετίζεται σημαντικά με την ικανοποίηση εξαιτίας της εμπειρίας

που αποκτούν οι μεγαλύτεροι σε ηλικία νοσηλευτές. Οι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική δέσμευση των νοσηλευτών είναι η οικογενειακή τους κατάσταση και η ιθαγένεια. Οι χήρες νοσηλευτές είναι οι λιγότερο ικανοποιημένοι και δεσμεύονται στα νοσοκομεία τους, ενώ οι διαζευγμένοι είναι οι πιο ικανοποιημένοι και οι παντρεμένοι είναι οι πιο αφοσιωμένη ομάδα. Αυτό εξαρτάται από τον τρόπο ζωής τους.

Η μέση ηλικία των συμμετεχόντων στην έρευνα των Bjørk, I.T, Samdal, G.B., Hansen, B.S., Tørstad, S., Hamilton, G.A., (2007), ήταν 37,5 χρόνια. Το 79% ήταν άνδρες. Το 28% ήταν άγαμοι και το 46,8% είχαν παιδιά. Το 32,9% ήταν απόφοιτοι πανεπιστημίου και το 47,1% είχαν συνεχιζόμενη εκπαίδευση. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η αλληλεπίδραση, μαζί με την αμοιβή και την αυτονομία αποτελούσαν τους σημαντικότερους παράγοντες για τους Νορβηγούς. Επίσης, η περαιτέρω εκπαίδευση και η ευκαιρία για επαγγελματική εξέλιξη τονίζει την ικανοποίηση και την πρόθεση των νοσηλευτών να παραμείνουν στο νοσοκομείο. Το επαγγελματικό περιβάλλον και η αυτονομία επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών. Η αλληλεγγύη και η συνεργασία μεγαλώνουν τις πιθανότητες να παραμείνουν στα νοσηλευτήρια οι νοσοκόμοι.

Μέσα από την έρευνα των Bislimovska, J.K., Basarovska, V., Mijakoski, D., Minov, J., Stoleski, S., Angeleska, N., Atanasovska, A., (2014), φάνηκε ότι οι παράγοντες που προκαλούν εργασιακό άγχος είναι η έλλειψη προσωπικού και ο μεγάλος αριθμός ασθενών. Αυτά οδηγούν σε υπερφόρτωση της εργασίας με γρήγορους ρυθμούς και οι νοσηλευτές νιώθουν την πίεση του χρόνου και λειτουργούν κάτω από αυξημένες απαιτήσεις του επαγγέλματος τους. Με την σειρά τους αυτά προκαλούν εργασιακό στρες στο επαγγελματικό προσωπικό.

Τα αποτελέσματα των Norman, R.M., Sjetne, I.S., (2017), έδειξαν ότι η αυτονομία είναι ένα από τα κριτήρια που στεγάζουν το εργασιακό περιβάλλον των νοσηλευτών. Η συνεργασία μεταξύ του προσωπικού και η ευκαιρία για ανάπτυξη συμβάλλουν στον τρόπο που βλέπουν τον εργασιακό τους χώρο.

Τα κίνητρα που κατέγραψαν οι Lambrou, P., Kontodimopoulos, N., Niakas, D., (2010), ήταν τα επιτεύγματα, οι αμοιβές, η σχέση με τους συναδέλφους και τα χαρακτηριστικά της εργασίας τους. Το 68,5% των συμμετεχόντων ήταν γυναίκες και ο

μέσος όρος εργασίας τους ήταν τα 14,1 χρόνια. Οι άνδρες γιατροί ήταν το 64,2%, ενώ οι νοσοκόμες ήταν γυναίκες 78,5%. Το 12,6% ήταν κάτω των 25 ετών, το 25,9% μεταξύ 25-35, το 22,0% μεταξύ 36-45, το 29,7% μεταξύ 46-55 και 9,8% άνω των 55. Το 39,9% προήλθαν από τον ιατρικό τομέα, το 31,5% από τον χειρουργικό τομέα, 26,2% από τον τομέα εξωτερικών ασθενών. Ο παράγοντας αμοιβή φάνηκε να διαφέρει ανάλογα με το φύλο και το νοσοκομειακό τομέα. Οι γυναίκες ιατροί και νοσηλεύτριες φάνηκε να επηρεάζονται περισσότερο από τον παράγοντα αμοιβή. Το ιατρικό προσωπικό φάνηκε να είναι λιγότερο ικανοποιημένο από την εργασία του σε σχέση με το νοσηλευτικό προσωπικό. Οι νοσηλευτές που εργάζονταν στον χειρουργικό τομέα είναι περισσότερο ικανοποιημένοι σε σχέση με τους άλλους τομείς. Η ικανοποίηση από την εργασία ήταν πιο ψηλή σε νοσηλευτές που κατείχαν διευθυντικές θέσεις και ήταν μεγαλύτεροι σε ηλικία.

Στην έρευνα των Tosun, N., Ulusoy, H., (2017), το 73,8% ήταν καθηγητές, το 70,8% ήταν άνδρες, το 84,6% ήταν παντρεμένοι, το 87,7% είχαν μηνιαία εισόδημα  $\geq 1500$  \$ και 52,4% είχε εμπειρία  $\geq 16$  ετών στο επάγγελμα. Οι ερευνητικοί βοηθοί, το 66,7% ήταν 21-30 ετών, το 55,1% ήταν άνδρες. Το 87,7% είχε ένα μηνιαίο εισόδημα που κυμαινόταν μεταξύ 900-1200 \$ και το 83,3% είχε 1-5 χρόνια εμπειρίας. Το 95,6% ήταν γυναίκες, το 50,9% ήταν παντρεμένες, το 87,7% είχε μηνιαίο εισόδημα που κυμαινόταν μεταξύ \$ 550-900 \$ και το 85,1% είχε 1-5 χρόνια εμπειρίας. Φάνηκε ότι τα ποσοστά εξάντλησης και προσωπικής επίτευξης ήταν ψηλά ενώ η αποπροσωποποίηση τους ήταν σε μέτρια επίπεδα. Οι νοσηλευτές διορίστηκαν μέσα από μια εξέταση που δίνουν όσοι θέλουν να εργαστούν στο δημόσιο και οι εναλλακτικές ευκαιρίες απασχόλησης τους σε άλλους τομείς ήταν περιορισμένες. Επομένως εργάζονταν όχι με προθυμία αλλά από υποχρέωση. Τα επίπεδα οργανωτικής δέσμευσης τους φάνηκαν να είναι χαμηλά. Ο μισθός ήταν κάτι που ανησυχούσε τους εργαζόμενους και τους προκαλούσε άγχος. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να παρουσιάζουν χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης οι νοσηλευτές.

Τα αποτελέσματα της έρευνας των Serafin, L., Bjerså, K., Doboszyńska, A., (2019), έδειξαν ότι οι σουηδοί νοσηλευτές είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους Πολωνούς. Οι Σουηδοί είχαν λιγότερη εμπειρία και δούλευαν 8ωρο ενώ οι Πολωνοί δούλευαν σε σύστημα 12ωρου. Οι Πολωνοί δούλευαν πάνω από 56

ώρες την εβδομάδα και είχαν λίγο χρόνο για την οικογένεια τους σε σχέση με τους Σουηδούς. Οι παράγοντες που συντελούν στην ικανοποίηση τους σχετίζονται με τις δυνατότητες επαγγελματικής ανάπτυξης στον χώρο εργασίας τους. Ακόμη ο παράγοντας εξάντληση συσχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση. Κίνητρα και για τις δυο χώρες υπήρξαν η φύση της εργασίας τους και η ευκαιρία που τους δίνεται για επαγγελματική ανάπτυξη. Η αμοιβή και οι συνθήκες εργασίας ασκούν σημαντική επιρροή στην ικανοποίηση. Ο χαμηλός μισθός μειώνει την ικανοποίηση. Η οργανωτική πλευρά του χώρου εργασίας συσχετίζεται με την ικανοποίηση από την εργασία. Στην Πολωνία φάνηκε ότι οι νοσηλευτές εργάζονται περισσότερες υπερωρίες από τους Σουηδούς γεγονός που επηρεάζει την ποιότητα φροντίδας που παρέχουν στους ασθενείς.

Τα αποτελέσματα των Aiken, L.H., Sermeus, W., Van den Heede, K., Sloane, D.M., Busse, R., McKee, M., Bruyneel, L., Rafferty, A.M., Griffiths, P., Moreno-Casbas, M.T., Tishelman, C., Scott, A., Brzostek, T., Kinnunen, J., Schwendimann, R., Heinen, M., Zikos, D., Sjetne, I.S., Smith, H.L., Kutney-Lee, A., (2012), έδειξαν ότι το 11% των νοσηλευτών στην Ολλανδία και το 56% των Ελλήνων δήλωσαν δυσαρεστημένοι από την εργασία τους. Επίσης οι νοσηλευτές ήθελαν να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους στα νοσοκομεία με σημαντικά ποσοστά στην Ευρώπη ,19% στις Κάτω Χώρες, στις ΗΠΑ το 14% και σε Φινλανδία και Ελλάδα το 49%. Ακόμη, τα βελτιωμένα περιβάλλοντα εργασίας και οι μειωμένες αναλογίες ασθενών με νοσηλευτών συσχετίστηκαν με αυξημένη ποιότητα φροντίδας και ικανοποίηση του ασθενούς. Στα ευρωπαϊκά νοσοκομεία φάνηκε ότι οι νοσηλευτές που εργάζονται σε καλύτερα περιβάλλοντα εργασίας φρόντιζαν καλύτερα τους ασθενείς και τα επίπεδα ασφάλειας των τελευταίων ήταν υψηλά. Οι ευχαριστημένοι ασθενείς πρότειναν το νοσοκομείο σε άλλους ασθενείς.

Τα αποτελέσματα της έρευνας των Gabrani, A., Hoxha, A., Gabrani, J., Petrela, E., Zaimi, E., Avdullari, E., (2016), έδειξαν ότι η ικανοποίηση των νοσηλευτών σχετιζόταν με την φύση της εργασίας τους, τον μισθό και την ποιότητα της εποπτείας τους. Η έλλειψη ευκαιριών ανέλιξης και οι σχέσεις με τους συναδέλφους ήταν από τους παράγοντες που φάνηκε ότι μειώνουν την ικανοποίηση τους. Η ηγεσία των νοσοκομείων πρέπει να δώσει περισσότερα κίνητρα στους νοσηλευτές της για να μπορούν να

βελτιώσουν την εργασία τους. Οι ικανοποιημένοι νοσηλευτές φάνηκε ότι έχουν μεγαλύτερα επίπεδα οργανωτικής δέσμευσης με το νοσοκομείο τους.

Μέσα από την έρευνα των Platis, C., Reklitis, P., Zimeras, S., (2015), φάνηκε ότι η ικανοποίηση και απόδοση είναι έννοιες συνδεδεμένες μεταξύ τους. Το 82,6% των συμμετεχόντων ήταν γυναίκες και το 34% ήταν μεταξύ 41-45 ετών. Η έρευνα έδειξε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση στηρίζεται στην ικανοποίηση που νιώθει το προσωπικό από την ηγεσία, την αναγνώριση που έχει, τις κατάλληλες συνθήκες εργασίας, το σωστό ωράριο και την ασφάλεια που του παρέχει η εργασία του.

Μέσα από την μελέτη των Bogaert, P.V., Peremans, L., Diltour, N., Heusden, D.V., (2016), φάνηκε ότι η ενδυνάμωση και οι οργανωτικοί πόροι επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και την αποτελεσματικότητα των νοσοκόμων. Επίσης, τα ευνοϊκά περιβάλλοντα επηρεάζουν το έργο των νοσηλευτών μέσω μιας ψυχολογικής ενδυνάμωσης. Η δομική ενδυνάμωση διευκολύνει το περιβάλλον επαγγελματικής πρακτικής και αυξάνει τη δέσμευση των νοσοκόμων.

Στην έρευνα των Kim, B.J., Ishikawa, H., Liu, L., Ohwa, M., Sawada, Y., Lim, H.Y., Kim, H.Y., Choi, Y., Cheung, C., (2018), η μέση ηλικία των Ιαπώνων εργατών ήταν 39,1 και των Κορεατών 52,2. Το 65% των Ιαπώνων και το 94% των Κορεατών ήταν γυναίκες. Το 45% των Ιαπώνων και το 92% των Κορεατών ήταν παντρεμένοι. Το 38% των Ιαπώνων κατείχαν πτυχίο 2 ετών, το 36% πτυχίο γυμνασίου και το 23% κατείχαν πτυχίο κολλεγίου. Το 60% των Κορεατών είχε εκπαίδευση γυμνασίου και 16% είχε ολοκληρώσει τη μέση σχολική εκπαίδευση. Η αυτονομία στους Ιάπωνες ήταν 20,5 και στους Κορεάτες 22,2. Η ικανοποίηση των Ιαπώνων ήταν 32,6 και των Κορεατών 41,3. Η εξάντληση των Ιαπώνων ήταν στα 47 και στους Κορεάτες 38,8. Τα αποτελέσματα έδειξε ότι υπάρχει διαφορά μεταξύ των Ιαπώνων και Κορεατών φροντιστών. Οι διαφορές στηρίζονται στην ηλικία, το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, τον βαθμό εκπαίδευσης, την αυτονομία στην εργασία και την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Επίσης, φάνηκε ότι η αυτονομία στην εργασία και η ικανοποίηση είναι παράγοντες που καθορίζουν τον βαθμό εξάντλησης των νοσηλευτών. Η ηλικία και η οικογενειακή κατάσταση σχετίζονται περισσότερο με την εξάντληση των Ιαπώνων φροντιστών. Η εξάντληση των Κορεατών φροντιστών στηρίζεται κυρίων στην εκπαίδευση τους. Η ποιότητα της υγείας

που παρέχουν οι νοσηλευτές επηρεάζεται από την αυτονομία της εργασίας και την ικανοποίηση από την εργασία τους. Αυτοί οι δυο παράγοντες βοηθούν στην πρόληψη και την διαχείριση κινδύνων εξάντλησης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης, η αυτονομία της εργασίας και η ικανοποίηση από την εργασία σχετίζονται σημαντικά αρνητικά με την εξάντληση μεταξύ των φροντιστών στην Ιαπωνία και την Κορέα. Όταν το επίπεδο της αυτονομίας της εργασίας αυξάνεται, η πιθανή σύγκρουση με την πολυεπιστημονική ομάδα μπορεί να μειωθεί, έτσι και το εργασιακό άγχος. Η μελέτη αυτή διαπίστωσε επίσης ότι η ικανοποίηση από την εργασία είναι σημαντικά αρνητική σε σχέση με την εξάντληση. Οι εργαζόμενοι φροντίδας με χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία είναι πιο πιθανό να βιώσουν υψηλά επίπεδα εξάντλησης.

Οι Eker, M., Eker, S., Pala, F., (2008), έδειξαν ότι το επίπεδο ικανοποίησης από την ασφάλεια της εργασίας και κοινωνικής χρησιμότητας του νοσηλευτικού προσωπικού είναι πάνω από το μέσο επίπεδο. Από την άλλη φάνηκε ότι το επίπεδο ικανοποίησης από τις εγκαταστάσεις του κτιρίου και τις ευκαιρίες για βελτίωση της σταδιοδρομίας ήταν χαμηλό. Μέσα από την έρευνα φάνηκε ότι η ικανοποίηση και η οργανωτική δέσμευση είναι δύο σημαντικοί παράγοντες της οργανωτικής δέσμευσης. Η μελέτη αυτή υποστήριξε ότι οι τύποι ικανοποίησης όπως τα προσόντα εργασίας, η διοικητική δομή και το εργασιακό περιβάλλον, η ασφάλεια εργασίας και η κοινωνική χρησιμότητα, οι εγκαταστάσεις βελτίωσης σταδιοδρομίας και οι συνθήκες εργασίας και οι πληρωμές φέρουν σημαντικές επιπτώσεις στην οργανωτική δέσμευση αντίστοιχα σε διαφορετικό χρόνο και μορφή. Οι παράγοντες που συσχετίζονται με την οργανωτική δέσμευση διακρίνονται σε δημογραφικούς, παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης, οργανωτικοί παράγοντες, παράγοντες που σχετίζονται με τους ρόλους και τη δουλειά και ο παράγοντας εμπειρία. Ακόμη η οργανωτική δέσμευση ενισχύεται με την βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την ικανοποίηση προσωπικών αναγκών και την κάλυψη των προσδοκιών που αφορούν την λειτουργική δομή του οργανισμού.

Τα αποτελέσματα της έρευνα των Perry, S.J., Richter, J.P., Beauvais, B., (2018), έδειξαν ότι η υποστηρικτική ηγεσία, η ομαδική εργασία μεταξύ των νοσηλευτών, τα επίπεδα του προσωπικού και οι ευκαιρίες για ανέλιξη οδηγούν στην επαγγελματική



ικανοποίηση των νοσηλευτών. Τα διευθυντικά στελέχη μπορούν να βοηθήσουν στην αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία.

Η μέση ηλικία των συμμετεχόντων στην έρευνα των Unruh, L., Zhang, N.J., (2014), ήταν 35, το 91% ήταν γυναίκες, το 61% ήταν παντρεμένοι και οι μισοί είχαν παιδιά. Το 50% ήταν πτυχιούχοι. Το 12/5 θεωρεί τον προσανατολισμό τους επαρκές. Όλοι εργάστηκαν 12ωρα. Οι περισσότεροι ήταν ικανοποιημένοι. Τα αποτελέσματα της εργασίας έδειξαν ότι το εργασιακό περιβάλλον είναι άμεσα συνδεδεμένο με την ικανοποίηση των ασθενών.

Στην έρευνα των Hinno, S., Partanen, P., Vehvilainen- Julkunen, K., (2012), το 92% των Φιλανδών εργάστηκαν σε πλήρη απασχόληση και το 57% των Ολλανδών σε μερική απασχόληση. Η αναλογία νοσηλευτή-ασθενή ήταν κατά μέσο όρο 1: 8,74. Τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν ότι η υποστήριξη από την διαχείριση έχει θετική συσχέτιση με την ποιότητα φροντίδας και αρνητική με την πρόθεση τους να εγκαταλείψουν το επάγγελμα. Η ποιότητα της περίθαλψης συνδέεται άμεσα με την της επάρκειας των πόρων.

Οι Asante, J.O., Li, M.J., Liao, J., Huang, Y.X., Hao, Y.T., (2019) έδειξαν ότι το 74,6% των εργαζομένων έχει κακή ποιότητα ζωής και αυτό προκαλούσε εξάντληση. Οι νοσηλευτές με χαμηλότερα εκπαιδευτικά επίπεδα παρουσίαζαν ψηλότερα επίπεδα εξάντλησης όπως και όσοι δεν είχαν κοινωνική υποστήριξη. Ο χαμηλός μισθός ήταν ένας παράγοντας που οδηγούσε στην μείωση της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Οι Hashempour, R., Ghahremanlou, H.H., Etemadi, S., Poursadeghiyan, M., (2018), έδειξαν ότι το νοσηλευτικό προσωπικό ήταν μεταξύ 30 και 40 ετών και το 90,2% είχαν πτυχίο. Το 41,2% είχαν λίγη εργασιακή εμπειρία. Η ποιότητα εργασίας τους ήταν 89,36% και της οργανωτικής δέσμευσης 99,93%. Υπάρχει θετική σημαντική σχέση μεταξύ ποιότητας επαγγελματικής ζωής και οργανωτικής δέσμευσης. Δεν υπάρχει σχέση μεταξύ ποιότητας επαγγελματικής ζωής και προσωπικές – επαγγελματικές πληροφορίες (ηλικία, εκπαίδευση κ.α.)

Οι Masa'deh, R., Almajali, D.A., Alrowwad, A., Obeidat, B., (2019), έδειξαν ότι υπάρχουν θετικές επιπτώσεις των τεχνολογικών και πολιτιστικών υποδομών για την

ικανοποίηση. Ακόμη φάνηκε ότι όταν οι οργανισμοί επενδύουν στην τεχνολογία, επηρεάζουν τις αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με την επιχείρηση, η οποία με τη σειρά της βελτιώνει την ικανοποίηση από την εργασία τους. Η επένδυση στην τεχνολογία επιτρέπει στους εργαζόμενους να εκτελούν καλύτερα την εργασία τους, καθώς τους βοηθά να επεξεργάζονται αποτελεσματικότερες πληροφορίες.

Τα αποτελέσματα των Ho, W.H., Chang, C.S., Shih, Y.L., Liang, R.D., (2009), έδειξαν ότι η εναλλαγή θέσεων επηρεάζει θετικά την επαγγελματική ικανοποίηση και την οργανωτική δέσμευση.

Η έρευνα των McHugh, M.D., Kutney-Lee, A., Cimiotti, J.P., Sloane, D.M., Aiken, L.H., (2011) έδειξε ότι οι νοσηλευτές που ήταν εξαντλημένοι άφηναν δυσαρεστημένους τους ασθενείς τους. Οι συνθήκες εργασίας επηρεάζουν την ικανοποίηση των νοσηλευτών και την ποιότητα φροντίδας στους ασθενείς.

Μέσα από την εργασία των Turk, M., Davas, A., Tanik, F.A., Montgomery, A.J., (2014), φάνηκε ότι οι συνθήκες εργασίας σχετίζονται με την φύση της εργασίας, τον φόρτο εργασίας, το χρονοδιάγραμμα, τον ασαφή ορισμό του ρόλου, την έλλειψη προσωπικού χρόνου, τις διαπροσωπικές σχέσεις στην εργασία και την πολιτική που υπάρχει στον τομέα υγείας. Επίσης η οικογένεια και το φύλο συντελούν στο εργασιακό άγχος. Οι νοσηλευτές που εργάζονται με ψηλά επίπεδα άγχους φέρουν αρνητικά αποτελέσματα στον οργανισμό.

Τα αποτελέσματα των Mohr, D.C., Eaton, J.L., Meterko, M., Stolzmann, K.L., Restuccia, J.D., (2018), έδειξαν ότι η επάρκεια του προσωπικού αποτελεί έναν από τους κυριότερους παράγοντες για την ποιότητα φροντίδας των ασθενών και την ικανοποίηση των νοσηλευτών. Στην έρευνα φάνηκε ότι ο μέσος χρόνος που αφιερώνεται στην άμεση φροντίδα των ασθενών ήταν 63%. Η εμπειρία των ιατρών και τα χρόνια προϋπηρεσίας βοηθούν στην παραμονή στην εργασία και στην ικανοποίηση. Το ωράριο εργασίας και η υποστήριξη από την διεύθυνση βοηθούν επίσης.

Μέσα από την έρευνα των Montgomery, A., Todorova, I., Baban, A., Panagopoulou, E., (2013), φάνηκε ότι η ποιότητα της περίθαλψης, η εξουθένωση και η οργανωτική κουλτούρα είναι αλληλένδετες. Το εργασιακό περιβάλλον είναι σημαντικό στοιχείο που

βοηθά στην ικανοποίηση των εργαζομένων και στην παροχή ποιότητας φροντίδας των ασθενών

Οι Bogaert, P.V., Peremans, L., Heusden, D.V., Verspuy, M., Kureckova, V., (2017), έδειξαν ότι ο φόρτος εργασίας, η εξάντληση και η εμπλοκή των νοσηλευτών επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση. Η ομαδική εργασία, η συνεργασία και η επικοινωνία επηρεάζουν την ποιότητα φροντίδας του ασθενή.

## **10. Συζήτηση**

Σκοπός της έρευνας του Πουλλή, Δ., (2015), ήταν να ερευνήσει τις απόψεις των εργαζομένων σε ένα χειρουργείο σχετικά με την επαγγελματική τους ικανοποίηση και το άγχος που προέρχεται από την εργασία τους. Για την επίτευξη των στόχων τους έδωσαν ερωτηματολόγια σε 380 εργαζόμενους νοσηλευτές και βοηθούς σε πέντε δημόσια νοσοκομεία και τέσσερα ιδιωτικά στην Αττική. Η έρευνα αυτή έδειξε ότι η ικανοποίηση, η αυτοεκτίμηση και το εργασιακό στρες είναι εντονότερα στα δημόσια νοσοκομεία. Άρα στα δημόσια νοσοκομεία είναι πιθανόν οι συνθήκες εργασίας να οδηγούν τους εργαζόμενους σε εξουθένωση με αποτέλεσμα να μην ικανοποιούνται επαγγελματικά. Ενώ οι συνθήκες που υπάρχουν στα ιδιωτικά νοσοκομεία προκαλούν περισσότερη ικανοποίηση στους νοσηλευτές. Επίσης, από την έρευνα φάνηκε ότι η ασφάλεια της μόνιμης εργασίας και η εκτέλεση της νοσηλευτικής επιστήμης για κοινωφελείς σκοπούς που προσφέρει το δημόσιο δεν αρκούν για την αύξηση της ικανοποίηση των νοσηλευτών από την εργασία τους, ούτε μειώνουν το εργασιακό στρες γιατί το εργασιακό περιβάλλον είναι πολύ άσχημο.

Οι Μάρκοβιτς, Γ., Μοναστηρίδου, Σ., (2011), στην έρευνα τους, μέσα από την βιβλιογραφική ανασκόπηση που έκαναν, προσπάθησαν να αναλύσουν την έννοια της ποιότητας των υπηρεσιών στον τομέα υγείας, οι τρόποι και οι μέθοδοι για την βελτίωση της ποιότητας και τον ρόλο των εργαζομένων σε αυτή την βελτίωση. Θεωρούν πως μια καλή ποιότητα υγειονομικής περίθαλψης πρέπει να αποτελείται από:

- Υψηλό επίπεδο επαγγελματισμού σε όλο το προσωπικό ενός νοσοκομείου.
- Αποτελεσματική χρήση των πόρων που υπάρχουν.
- Μείωση των κινδύνων για τους ασθενείς σε όλους τους τομείς.
- Ικανοποίηση του ασθενή μέσα από τα προγράμματα παραχής φροντίδας.

Η έρευνα αυτή κατέληξε ότι οι κύριοι παράγοντες που διαμορφώνουν την ποιότητα παροχής υγείας σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό, την οργάνωση και τα αποτελέσματα των υπηρεσιών προς τους ασθενείς. Τέλος, υπάρχουν προγράμματα τα οποία μπορούν να βελτιώσουν την παροχή της ποιότητας που όμως στην Ελλάδα και στο εξωτερικό άργησαν να τα εφαρμόσουν και αυτό είχε αντίκτυπο στον οργανισμό.

Στην έρευνα τους οι Τσουνής Α., Σαράφης Π. (2016), είχαν ως στόχο να παρουσιάσουν τις κυριότερες θεωρίες γύρω από την επαγγελματική ικανοποίηση και τα αποτελέσματα που αυτή έχει στην απόδοση των εργαζομένων και την συμπεριφορά τους. Για να πετύχουν τον σκοπό τους χρησιμοποίησαν την μέθοδο της βιβλιογραφικής ανασκόπησης σε ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία. Αυτό συμβαίνει γιατί σε περιόδους που τα επίπεδα ανεργίας είναι χαμηλά τότε το άτομο θα ψάχνει εργασία με καλύτερες απολαβές και το αντίθετο. Οι εξωτερικές πιέσεις μπορούν να οδηγήσουν το άτομο σε παραίτηση. Η ικανοποίηση είναι άμεσα συνδεδεμένη με την κούραση, τις σωματικές ενοχλήσεις που βιώνει ο εργαζόμενος στην εργασία του, και τις επιπτώσεις που έχουν στην ψυχική του υγεία όπως άγχος, κατάθλιψη, μελαγχολία. Η μελέτη τους κατέληξε στο ότι καμία θεωρία δεν μπορεί από μόνη της να βοηθήσει στην κατανόηση του φαινομένου. Οι οντολογικές θεωρίες, δίνουν η κάθε μια ξεχωριστά διαφορετικά πρότυπα αναγκών. Οι θεωρίες της διεργασίας κλείνουν με διαφορετικό βάρος σε εσωτερικούς ή εξωτερικούς, ως προς το άτομο, παράγοντες τονίζοντας παράλληλα τις ατομικές διαφορές και τα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος. Ακόμη, ο υπάλληλος που είναι ικανοποιημένος από την εργασία του τείνει να είναι πιο παραγωγικός. Οι απουσίες από την εργασία και η παραίτηση, συσχετίζονται με την ικανοποίηση αλλά επηρεάζονται και από άλλους παράγοντες, όπως η οικογένεια και οι συνθήκες αγοράς στην εργασία.

Σκοπός της εργασίας των Κοϊνης, Α., Σαρίδη, Μ., (2014) ήταν η έρευνα των αιτιών εμφάνισης επαγγελματικού άγχους και την επίδραση που έχει στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των επαγγελματιών υγείας. Για να το πετύχουν αυτό πραγματοποιήθηκε μια βιβλιογραφική ανασκόπηση δημοσιευμένων άρθρων για την περίοδο 1985-2010. Μελετήθηκαν 205 έρευνες και στην μελέτη τους χρησιμοποιήθηκαν μόνο οι 48. Μέσα από την έρευνα τους φάνηκε ότι τα περιστατικά εργασιακού στρες αυξήθηκαν στους επαγγελματίες υγείας τα τελευταία δεκαπέντε χρόνια. Περισσότερο

είναι το άγχος στους νοσηλευτές και στους ειδικευόμενους ιατρούς. Ως αποτέλεσμα του άγχους είναι οι ψυχικές και σωματικές ασθένειες των επαγγελματιών υγείας. Αυτοί είναι και οι κύριοι λόγοι που οι νοσηλευτές δεν έχουν όρεξη να εργαστούν και πολλές φορές οδηγούνται στην παραίτηση. Η έρευνα τους έδειξε ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων σε τομείς υγείας συνδέεται με τις αποδοχές, τις παροχές από την εργασία, το προφίλ των συνεργατών, τον έλεγχο που ασκείται από την ηγεσία, τον εργασιακό χώρο, τις ευκαιρίες ανέλιξης, την θέση που κατέχουν στον οργανισμό και τις σχέσεις που δημιουργούνται στον επαγγελματικό χώρο. Η μη ικανοποίηση τους προκαλεί διάφορα προβλήματα στους εργαζόμενους όπως αλλεργίες, στρες, ένταση, έλκος κ.α. Αυτά έχουν ως αποτέλεσμα την μείωση της απόδοσης τους και την κακή ποιότητα ζωής τους. Στις ΗΠΑ το εργασιακό άγχος και η πλημμελής συνεργασία ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού οδήγησαν σε χαμηλή ικανοποίηση. Από την άλλη, ο παράγοντας αυτονομία συνδέεται θετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση. Στη Λιθουανία η επαγγελματική ικανοποίηση βρίσκεται σε μέτρια επίπεδα και κύρια αιτία είναι η κοινωνική θέση και ο φόρτος εργασίας. Το άγχος και το εργασιακό περιβάλλον συνδέονται με την ικανοποίηση. Η εργασία κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το εργασιακό περιβάλλον σε συνδυασμό με άλλους στρεσογόνους παράγοντες στην ζωή των επαγγελματιών υγείας οδηγεί στην αύξηση του άγχους. Οι κυριότεροι λόγοι του άγχους σχετίζονται με τον τρόπο που είναι σχεδιασμένη η εργασία και τον τρόπο με τον οποίο διοικούνται τα νοσοκομεία. Οι διοικήσεις των νοσοκομείων και οι επαγγελματίες υγείας πρέπει να αποκτήσουν τις γνώσεις για την αναγνώριση του άγχους στον εργασιακό χώρο για να αναπτύξουν τρόπους αντιμετώπισης του. Αν δεν αντιμετωπιστεί το άγχος μπορεί να επηρεάζει την ψυχική και σωματική υγεία του ατόμου μειώνοντας την εργασιακή του απόδοση. Η εργασία των νοσηλευτών επηρεάζει και την προσωπική τους ζωή, αφού στον χώρο εργασίας τους έρχονται αντιμέτωποι με τον πόνο και τον θάνατο ανθρώπων ενώ παράλληλα έχουν τα δικά τους οικογενειακά προβλήματα να αντιμετωπίσουν.

Σκοπός της εργασίας των Γώγος, Χ., Ιτσκάρα, Κ., Ιτσκάρα, Ε., (2014), ήταν η μελέτη της εσωτερικής ποιότητας ενός δημόσιου ελληνικού νοσοκομείου μέσα από τα μάτια των νοσηλευτών που εργάζονταν εκεί, και το επίπεδο της εργασιακής δέσμευσης που υπάρχει. Τα ερωτηματολόγια αποτελούνται από 15 ερωτήσεις και δόθηκαν σε 118 άτομα του νοσηλευτικού προσωπικού, με ποσοστό απαντητικότητας 80,5%. Η μελέτη

κατέληξε στο ότι η επαγγελματική ικανοποίηση και η εργασιακή δέσμευση επηρεάζει την απόδοση των νοσηλευτών και η εργασιακή δέσμευση συνδέεται με την βελτίωση της παρεχόμενης ποιότητας υγείας. Επομένως, η μέτρηση της εργασιακής δέσμευσης των νοσηλευτών παρέχει σημαντικές πληροφορίες για τον τομέα υγείας.

Η εργασία των Κουράκος, Μ., Καυκιά, Θ., Ρεκλείτη, Μ., Ζυγά, Σ., Κοτρώτσιου, Ε., Γκούβα, Μ., (2012) είχε σκοπό την έρευνα της επαγγελματικής ικανοποίησης των νοσοκόμων μέσα από την εργασία τους. Για την επίτευξη του στόχου τους δόθηκαν ερωτηματολόγια σε νοσηλευτές στα νοσοκομεία του ΕΣΥ στην Αθήνα. Μέσα από τα 102 ερωτηματολόγια που επέστρεψαν απαντημένα φάνηκε ότι ένα ποσοστό 42% και κυρίως γυναίκες και οι μεγαλύτεροι σε ηλικία νοσοκόμοι επηρεάζονται από τις απαιτήσεις που έχει το επάγγελμά τους, το οποίο δεν τους αφήνει καθόλου χρόνο να ασχοληθούν με την οικογένεια και τον εαυτό τους. Σε αντίθεση με αυτό, τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην οικογένεια τους δεν επηρεάζουν την εργασία τους. Από την άλλη οι περισσότεροι νοσηλευτές υποστήριξαν ότι βιώνουν μεγάλα ποσοστά ικανοποίησης και επιτυχίας από την εργασία τους. Το φύλο και η ηλικία φάνηκε ότι συνδέονται με τις αντιδράσεις των νοσηλευτών. Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης, δεν φάνηκε να επηρεάζεται από το φύλο ή την εκπαίδευση, αλλά από την ηλικία των εργαζομένων αφού όσο μεγαλύτεροι, τόσο περισσότερο ικανοποιημένοι ήταν. Επίσης, η έρευνα έδειξε ότι η ηλικία επηρεάζει και τα επίπεδα ικανοποίησης που νιώθουν οι νοσηλευτές για την θέση που έχουν στην εργασία τους. Ακόμη, οι νοσηλευτές φάνηκε να θεωρούν την αμοιβή ως ένα παράγοντα που ενισχύει την επαγγελματική τους ικανοποίησης.

Η εργασία των Μαρνέρας, Χ., Θεοδωρακοπούλου, Γ., Αλμπάνη, Ε., Γκούβα, Μ., Δημοπούλου, Ε., Κοτρώτσιου, Ε., (2010), είχε ως σκοπό την διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και του εργασιακού άγχους των νοσηλευτών που εργάζονται στις νεφρολογικές πτέρυγες στην Ελλάδα. Για την επιτυχία του στόχου τους έδωσαν ερωτηματολόγια σε 120 νοσηλευτές. Συμπερασματικά η επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών στις νεφρολογικές πτέρυγες είναι μέτρια. Τα επίπεδα άγχους είναι ψηλά, επομένως η ικανοποίηση είναι χαμηλή. Οι παράγοντες που συμβάλουν σε αυτό είναι οι σκληρές απαιτήσεις του επαγγέλματος τους οι οποίες επηρεάζουν τον προσωπικό χρόνο του νοσηλευτή, η θέση τους στην εργασία και η υποστήριξη από την ηγεσία τους.

Ο σκοπός της εργασίας των Λαμπράκη, Μ., Βλασιάδης, Κ., Πατεράκης, Γ., Φιλαλήθης, Α. (2015), ήταν η διερεύνηση των προσδοκιών και της επαγγελματικής ικανοποίησης του νοσηλευτή σε ένα δημόσιο νοσοκομείο της Κρήτης. Για την επίτευξη του στόχου τους χρησιμοποίησαν ερωτηματολόγιο με κλειστού τύπου ερωτήσεις. Μεγάλα ποσοστά δυσαρέσκειας προκαλούσαν ο χαμηλός μισθός, οι δύσκολες συνθήκες εργασίας και η μη ευκαιρία ανέλιξης. Μέσα από την έρευνα φάνηκε ότι οι κυριότεροι παράγοντες ικανοποίησης ήταν η σχέση των νοσηλευτών με τους ασθενείς τους και η αναγνώριση της προσφοράς τους. Επίσης, τα επίπεδα ικανοποίησης αυξάνονται όταν δίνεται στους νοσηλευτές ευκαιρία ανάληψης πρωτοβουλίας και δημιουργικότητας. Με τον τρόπο αυτό αποφεύγεται η ρουτίνα και παρέχεται πιο ποιοτική υπηρεσία υγείας στους ασθενείς. Ακόμη η ηλικία και τα χρόνια προϋπηρεσίας συσχετίζονται θετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών, γιατί με τα χρόνια οι νοσηλευτές αποκτούν μεγαλύτερη αυτονομία στην άσκηση των καθηκόντων τους. Η έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το επάγγελμα του νοσηλευτή είναι ένα από τα δυσκολότερα αφού οι νοσηλευτές βρίσκονται στον κατάλογο των επαγγελμάτων με τη μικρότερη εργασιακή ικανοποίηση. Είναι απαραίτητη η εύρεση των προβλημάτων των νοσηλευτών και η επίλυση τους από την διοίκηση.

Σκοπός της εργασίας των Γραμματικόπουλος, Η.Α. , Κουπίδης, Σ.Α. , Μόραλης, Δ., Σαδραζάμης, Α. , Αθηναίου, Δ., Γκιουζέπας, Ι., (2012), ήταν ο ήταν ο προσδιορισμός των σημαντικών παραγόντων παρακίνησης σύμφωνα με τις απόψεις των επαγγελματιών ψυχικής υγείας σε δύο ψυχιατρικά νοσοκομεία και το κατά πόσο αυτές διαφέρουν ανάμεσα σε ιατρούς, νοσηλευτές και την διοίκηση του νοσοκομείου από την πλευρά της εργασιακής απόδοσης. Στο ερωτηματολόγιο που δόθηκε συμμετείχαν επαγγελματίες υγείας από το ψυχιατρείο της Θεσσαλονίκης και της Κέρκυρας. Η έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι τα χρηματικά και τα μη χρηματικά κίνητρα είναι σημαντικά για την παρακίνηση των επαγγελματιών υγείας. Οι επαγγελματίες υγείας παρακινούνται περισσότερο από ενδογενείς παράγοντες και αυτοί πρέπει να είναι ο στόχος για την πιο αποτελεσματική κινητοποίηση των εργαζομένων, κυρίως στον δημόσιο τομέα.

Σκοπός της εργασίας των Σαρίδη, Μ., Καρρά, Α., Σουλιώτης, Κ., (2015), ήταν να μελετήσουν το εργασιακό άγχος στους επαγγελματίες υγείας στο νομό Κορινθίας κατά

την διάρκεια της οικονομικής κρίσης. Για την επίτευξη του στόχου τους έδωσαν ερωτηματολόγια σε 579 εργαζομένους. Οι μεγαλύτεροι επαγγελματίες θεωρούν το εργασιακό περιβάλλον και την οικονομική κρίση ως παράγοντες άγχους. Οι εργαζόμενοι με μεταπτυχιακό ή και διδακτορικό είχαν μεγαλύτερο βαθμό μέσης έντασης εξαιτίας των συνθηκών εργασίας, της λειτουργικότητας και του εργασιακού περιβάλλοντος. Επίσης η έρευνα έδειξε ότι στην Ελλάδα ο υπερβολικός φόρτος εργασίας οφείλεται για την επαγγελματική δυσαρέσκεια των εργαζομένων. Η εργασία κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι επαγγελματίες υγείας παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά εργασιακού άγχους και αφορούν παράγοντες που σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας, τη λειτουργικότητα, το περιβάλλον, την απόδοση και την οικονομική κρίση. Ο τομέας της υγείας είναι πολύ σημαντικός γι' αυτό η πολιτεία πρέπει να βελτιώσει τις συνθήκες και τις υποδομές για να ενισχύσει και τους εργαζόμενους.

Η εργασία των Μάρκοβιτς, Γ., Μοναστηρίδου, Σ. (2011), είχε ως σκοπό την παρουσίαση επιλεγμένων θεωριών παρακίνησης μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση και τη διαμόρφωση ενός πλαισίου ρεαλιστικών κινήτρων που μπορούν να εφαρμοστούν σε ένα δημόσιο νοσοκομείο. Για να επιτευχθεί ο σκοπός έγινε βιβλιογραφική ανασκόπηση σε Ελληνικά και ξένα άρθρα που αφορούσαν το πιο πάνω ερώτημα. Η εργασία τους κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η εφαρμογή κινήτρων μπορεί να είναι συνδυαστική ή να εξετάζεται κατά περίπτωση ανάλογα με το τμήμα στο οποίο εφαρμόζονται. Πρέπει επίσης, να λαμβάνονται υπόψη το προσωπικό που συμμετέχει, οι γνώσεις του, η εμπειρία και οι δυνατότητες του. Τέλος, οι εργασίες που πρέπει να εκτελέσει το προσωπικό και η πολιτική που θέλει να εφαρμόσει η ηγεσία για τους εργαζόμενους στα νοσοκομεία μπορούν να επηρεάζουν τα προσφερόμενα κίνητρα.

Σκοπός της εργασίας των Μέτσιου, Μ., Τόσκα, Α., Μαλλιαρού, Μ., Σαρίδη, Μ., Σαράφης, Π., (2019), ήταν η μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των επαγγελματιών υγείας στο Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο Αττικής και ο συσχετισμός της με τις συγκρούσεις που υπάρχουν σε αυτόν τον χώρο. Οι ερευνητές έδωσαν ερωτηματολόγια σε 445 επαγγελματίες υγείας. Η έρευνα κατέληξε στο ότι οι επαγγελματίες υγείας θεωρούν την επικοινωνία με τους συναδέλφους τους πιο σημαντική για την ικανοποίηση, σε σχέση με τα προνόμια, τον μισθό, της προαγωγή, τις ανταμοιβές και τις συνθήκες λειτουργίας. Δεν παραγκωνίζεται το γεγονός ότι η αμοιβή αποτελεί ένα



παράγοντα δυσαρέσκειας. Η επιλογή του τμήματος εργασίας, η επιθυμία αλλαγής τμήματος και οι ευκαιρίες ανέλιξης αυξάνουν την ικανοποίηση των εργαζομένων.

Ο σκοπός της μελέτης των Δημητριάδου, Π. Α., Λαβδανίτη, Μ., Μηνασίδου, Ε., Τσαλογλίδου, Α., Καυκιά, Θ., Σαπουντζή, Κ.Δ., (2009), ήταν η παρουσίαση των συνθηκών εργασίας των νοσηλευτών ως προς την στελέχωση υπηρεσιών, την κτιριακή και την υλικοτεχνική υποδομή και η διερεύνηση της επίδρασης των συνθηκών στους νοσηλευτές. Για την επίτευξη του στόχου τους έδωσαν ερωτηματολόγιο σε 342 νοσοκόμους και βοηθούς νοσοκόμους σε νοσηλευτήρια της Ελλάδας. Επομένως το εργασιακό περιβάλλον του νοσηλευτή αποτελεί τον κυριότερο παράγοντα για την επαγγελματική ικανοποίηση του αφού αυτός καθορίζει την παραγωγικότητα και την απόδοση του. οι υπεύθυνοι του τομέα υγείας καλό είναι να ασχοληθούν με τις κακές συνθήκες εργασίας των νοσηλευτών στην χώρα, βελτιώνοντας τα κτίρια και εξοπλίζοντας τα με το κατάλληλο προσωπικό, τα μέσα και τον εξοπλισμό.

Η εργασία των Κουράκος, Μ., Καυκιά, Θ., (2018), ασχολήθηκε με την σημασία της οργανωτικής κουλτούρας στους επαγγελματίες υγείας. Επομένως, οι ηγεσίες των νοσηλευτηρίων πρέπει να δίνουν ιδιαίτερη σημασία στην οργανωτική κουλτούρα. Οι διοικήσεις είναι καλό να γνωρίζουν τους τύπους κουλτούρας και τις υποκουλτούρες για να πετύχουν τους οργανωτικούς σκοπούς και στόχους αλλά και την παροχή μιας υψηλής ποιότητας φροντίδας στους ασθενείς , διατηρώντας παράλληλα την ευημερία των εργαζομένων.

Η έρευνα των Αλεξιάς, Γ., Αναγνωστόπουλος, Φ., Πιλάτης, Ι., (2010), είχε ως σκοπό να καταγράψει την επαγγελματική εξουθένωση και να μελετήσει την σχέση επαγγελματικής εξουθένωσης και ικανοποίησης σε ιατρικό προσωπικό του Γενικού Νοσοκομείου Αθηνών «Γ. Γεννηματάς». Η έρευνα έγινε σε ένα δείγμα από 392 γιατρούς με την χρήση ερωτηματολογίου. Κατέληξε στο ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι στενά συνδεδεμένη με την ικανοποίηση των επαγγελματιών υγείας. Όσο μεγαλύτερη κούραση βιώνουν τόσο λιγότερο ικανοποιημένοι είναι και το αντίθετο. Αυτό έχει αντίκτυπο στην ποιότητα φροντίδας που παρέχουν στους ασθενείς. Επομένως, η διεύθυνση του οργανισμού πρέπει να φροντίζει να κρατά τα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης σε χαμηλά επίπεδα για να έχει ικανοποιημένους τους εργαζόμενους.

Η εργασία των Γώγος, Χ., Ιτσκάρα, Κ., Ιτσκάρα, Ε., (2014), είχε ως στόχο την μελέτη της εσωτερικής ποιότητας ενός γενικού νοσοκομείου όπως την κατανοεί το νοσηλευτικό προσωπικό, καθώς και το επίπεδο της εργασιακής δέσμευσης που το χαρακτηρίζει. Επιπρόσθετος στόχος ήταν η μελέτη της σύνδεσης των παραγόντων της εσωτερικής ποιότητας και της εργασιακής δέσμευσης. Δόθηκε σε 118 νοσηλευτές ένα ερωτηματολόγιο που σχετιζόταν με τον πιο πάνω σκοπό. Η έρευνα κατέληξε στο ότι η θετική συσχέτιση της εργασιακής δέσμευσης και της εσωτερικής ποιότητας του εργασιακού περιβάλλοντος προκύπτει ως μια έμμεση συσχέτιση μέσω της εργασιακής αποδοτικότητας. Η εργασιακή δέσμευση των εργαζομένων σχετίζεται με την απόδοση και τη βελτίωση της φροντίδας που δίνεται στους ασθενείς. Επομένως, η μέτρηση της εργασιακής δέσμευσης του νοσηλευτικού προσωπικού αποτελεί σημαντική πληγή πληροφόρησης προς την διοίκηση των νοσηλευτηρίων.

Σκοπό στις εργασίας των Renée A. Scheepers & Benjamin C. M. Boerebach & Onyebuchi A. Arah & Maas Jan Heineman & Kiki M. J. M. H. Lombarts (2015), ήταν η μελέτη της επαγγελματικής ευημερίας των γιατρών σε σχέση με την ποιότητα περίθαλψης των ασθενών. Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε ήταν η βιβλιογραφική ανασκόπηση 18 μελετών. Η έρευνα τους κατέληξε στο ότι η μεγαλύτερη ικανοποίηση που νιώθουν οι επαγγελματίες υγείας από τους την εργασία τους συμβάλλει στην καλύτερη ικανοποίηση του ασθενή και στην παροχή ποιοτικής φροντίδας. Οι πληροφορίες αυτές μπορούν να βοηθήσουν στην δημιουργία πολιτικών που σχετίζονται με την ευεξία των ιατρών και την ποιότητα της περίθαλψης του ασθενή.

Σκοπός της εργασίας των Asiret, D. G., Kapucu, S., Kose, K. T., Kurt, B., Ersoy, A. N., (2017), ήταν να βρεθούν οι παράγοντες που επηρεάζουν το εργασιακό περιβάλλον των νοσηλευτών αλλά και το κατά πόσο το ίδιο το εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει την ικανοποίηση των νοσοκόμων στην Τουρκία. Ως εργαλείο δόθηκε ένα ερωτηματολόγιο σε 327 νοσηλευτές. Η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζεται από τις ανεπάρκειες που αντιμετωπίζουν κατά την προετοιμασία τους, τις συγκρούσεις με τους συναδέλφους, την ανεπαρκή ηγεσία και το χαμηλό επαγγελματικό επίπεδο. Η αύξηση της ικανοποίησης οδηγεί στην μειωμένη εξάντληση και πρόθεσης εγκατάλειψης του επαγγέλματος και του οργανισμού αλλά και στην καλύτερη υγειονομική περίθαλψη των ασθενών. Η εργασία συμπέρανε ότι η ικανοποίηση των νοσηλευτών όσον αφορά το

εργασιακό περιβάλλον και την επαγγελματική τους κατάσταση ήταν μέτρια. Ενώ η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και η διάρκεια εργασίας επηρεάζουν την στάση των νοσηλευτών απέναντι στο εργασιακό περιβάλλον.

Σκοπός της εργασίας των Wen-Hsien Ho, Ching Sheng Chang, Ying-Ling Shih and Rong-Da Liang (2009), ήταν να μελετηθεί το κατά πόσο το άγχος επηρεάζει την ικανοποίηση των νοσηλευτών και την οργανωτική τους δέσμευση. Για την επίτευξη του στόχου τους δόθηκε ερωτηματολόγιο σε νοσηλευτές σε νοσοκομείο στη Νότια Ταιβάν.. Η έρευνα τους κατέληξε στην προώθηση της εναλλαγής θέσεων εργασίας ανάμεσα στους νοσηλευτές τόσο για τα άτομα όσο και για το νοσοκομείο. Όταν ένας ιατρικός οργανισμός προσπαθεί να ενισχύει τη δέσμευση των νοσοκόμων στον οργανισμό, σύμφωνα με τα ευρήματα, η μείωση της ασάφειας του ρόλου του στρες έχει το καλύτερο αποτέλεσμα στην ενίσχυση της οργανωτικής δέσμευσης των νοσοκόμων. Ο τελικός στόχος είναι να αυξηθεί η εργασιακή ικανοποίηση των νοσοκόμων και η ενθάρρυνση τους να μείνουν στην καριέρα τους. Αυτό θα αποφύγει τον φαύλο κύκλο του υψηλού κύκλου εργασίας, που είναι σπατάλη των οργανισμών για το πολύτιμο ανθρώπινο δυναμικό.

Στόχος της μελέτης των Sturm, H., Rieger, M.A., Martus, P., Ueding, E., Wagner, A., Holderried, M., Maschmann, J., (2019), ήταν να ερευνηθεί η σχέση του εργασιακού άγχους και της πίεσης των νοσηλευτών με την ασφάλεια των ασθενών. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε ένα Γερμανικό νοσοκομείο στο οποίο δόθηκε ένα γραπτό ερωτηματολόγιο στο προσωπικό του. Η έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η ομαδική εργασία και οι συνθήκες που υπάρχουν στον εργασιακό χώρο των νοσηλευτών μπορούν να εξασφαλίσουν την ασφάλεια των ασθενών και την καλύτερη φροντίδα τους. Οι υπερωρίες και ο μεγάλος φόρτος εργασίας αυξάνει το άγχος και την πίεση με αρνητικό αντίκτυπο στους ίδιους, στους ασθενείς και στο νοσοκομείο. Τέλος, η διοίκηση του νοσοκομείου πρέπει να ακούει τα αιτήματα του προσωπικού για να μπορεί να βελτιώνεται και ο ίδιος ο οργανισμός.

Σκοπός της εργασίας των Tekingündüz, S., Top, M., Tengilimoğlu, D., Karabulut, E., (2017), ήταν η μελέτη της επίδρασης της οργανωτικής εμπιστοσύνης, των προσωπικών χαρακτηριστικών, της ικανοποίησης από την εργασία με την οργανωτική δέσμευση. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε νοσοκομείο στην Τουρκία και στο δείγμα

δόθηκε ερωτηματολόγιο. Τέλος η έρευνα καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η οργανωτική δέσμευση και η ικανοποίηση βοηθούν στην καλύτερη ποιότητα υγειονομικής φροντίδας των ασθενών. Εάν ο ασθενής είναι ικανοποιημένος αυτό θα έχει αντίκτυπο στο νοσηλευτήριο. Επομένως η ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού είναι κάτι που πρέπει να απασχολήσει την ηγεσία του νοσοκομείου.

Σκοπός της μελέτης των Akdere, M., Gider, Ö., Top, M., (2012), ήταν να ερευνήσει την σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης, της οργανωτικής εμπιστοσύνης και της οργανωτική δέσμευσης σε ένα νοσηλευτήριο στην Τουρκία. Η έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η ηγεσία πρέπει να δίνει προτεραιότητα στις ανάγκες του νοσηλευτικού προσωπικού. Να αυξήσει τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης, έτσι ώστε να αυξηθούν τα επίπεδα οργανωτικής δέσμευσης. Με τον τρόπο αυτό το νοσοκομείο θα έχει περισσότερο ικανοποιημένους ασθενείς, αφού η ικανοποίηση του προσωπικού του έχει αντίκτυπο στην ικανοποίηση του ασθενή.

Στόχος της μελέτης των Gyllensten, K., Andersson, G., Muller, H., (2017), ήταν να διερευνηθούν οι εμπειρίες από μειωμένες ώρες εργασίας και χωρίς μεσημεριανό διαλείμματα μεταξύ νοσηλευτών και βοηθών νοσοκόμων σε ορθοπεδική χειρουργική πτέρυγα σε νοσοκομείο της Σουηδίας. Ο μικρότερος χρόνος εργασίας στην δουλειά τους σήμαινε περισσότερο χρόνο για τον εαυτό τους και την οικογένεια τους , χωρίς να χάνουν από τον μισθό τους ή τις μελλοντικές τους συντάξεις. Επίσης, το άγχος τους μειώθηκε και η κατάσταση ζωής τους είχε βελτιωθεί. Αυτά τα συναισθήματα είχαν ως αποτέλεσμα να βελτιώσουν την παροχή υγείας των ασθενών αφού η ικανοποίησή τους από την εργασία τους βρισκόταν σε υψηλά επίπεδα. Η απαγόρευση του μεσημεριανού διαλείμματος δεν φάνηκε να έχει σοβαρό αντίκτυπο στους νοσηλευτές αφού αυτό αντικαταστάθηκε από τις λίγες ώρες εργασίας τους. Η έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι μειωμένες ώρες εργασίας των νοσηλευτών έφεραν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής ζωής και προσωπικής / οικογενειακής ζωής.

Οι Miedaner, F., Kuntz, L., Enke, C., Roth, B., Nitzsche, A., (2018), στην έρευνα τους μελετούν τον βαθμό στον οποίο τα ατομικά και οργανωτικά χαρακτηριστικά μπορούν να ενισχύσουν την συναισθηματική δέσμευση των εργαζομένων στον τομέα της εντατικής θεραπείας των νεογνών στην Γερμανία. Στόχος τους είναι να εξετάσουν τη διαφορετική προηγούμενη δέσμευσης και τις σχέσεις μεταξύ των επαγγελματικών

ομάδων νοσηλευτών και ιατρών. Συνολικά, 1486 νοσηλευτές και 540 γιατροί από 66 Μονάδες Εντατικής Θεραπείας Νεογνών συμμετείχαν στη μελέτη. Η μελέτη κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η εξειδίκευση και η ενίσχυση του προσωπικού ενισχύει την οργανωτική του δέσμευση με αντίκτυπο στην επαγγελματική του ικανοποίηση. Πρέπει η ηγεσία να ικανοποιεί τις διαφορετικές ανάγκες των ειδικοτήτων των εργαζομένων για να μπορούν μακροπρόθεσμα να ικανοποιούν τους ασθενείς και να τους παρέχουν μια καλύτερη φροντίδα υγείας.

Σκοπός της εργασίας των Elayyan, M., Rankin, J., Chaarani, MW., (2018), ήταν η εξέταση των παραγόντων που επηρεάζουν την ενσυναισθηματική συμπεριφορά των νοσοκόμων και των ιατρών προς τους ασθενείς στο Κατάρ. Η έρευνα έγινε με την μέθοδο της βιβλιογραφικής ανασκόπησης 18 μελετών. Οι γλωσσικοί φραγμοί και οι κοινωνικές ιεραρχίες που εκδηλώνονται στο Κατάρ δημιουργούν τις εντάσεις και τις απογοητεύσεις στην υγειονομική περίθαλψη και οι επαγγελματίες δεν ξέρουν με ποια μέθοδο ενσυναίσθησης πρέπει να ανταποκριθούν, αν δηλαδή πρέπει να είναι θυμωμένοι ή εχθρικοί με τους ασθενείς και μεταξύ τους. Αυτό μεγαλώνει το άγχος που βιώνουν οι επαγγελματίες υγείας με αποτέλεσμα τα επίπεδα ικανοποίησης να μειώνονται. Η ικανοποίηση επιβαρύνεται και από τον φόρτο εργασίας και τις συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος. Η έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η οργανωτική νοοτροπία συντελεί στην αναστολή της ενσυναίσθησης. Οι υπεύθυνοι για την παροχή υγείας πρέπει να δημιουργούν τις κατάλληλες συνθήκες και ένα κατάλληλα οργανωμένο περιβάλλον για να μπορούν να εξυπηρετούν καλύτερα τους ασθενείς τους.

Η έρευνα των Oh, Y.I., Kim, H., Kim, K.H., (2019), είχε στόχο να ερευνήσει το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των ιατρών στην Κορέα και τους παράγοντες που το επηρεάζουν. Η έρευνα έδειξε ότι η ικανοποίηση από την εργασία των γιατρών συνδέεται άμεσα με την εθνική υγεία, μειώνοντας τα ιατρικά έξοδα, εξασφαλίζοντας ένα σταθερό εργατικό δυναμικό και μια ποιοτική υγειονομική περίθαλψη. Έτσι, η εργασιακή ικανοποίηση των ιατρών δεν είναι μόνο ένα προσωπικό πρόβλημα αλλά πρέπει επίσης να αναγνωριστεί ως τοπικό και εθνικό πρόβλημα. Τέλος, όταν εργάζονται σε ένα επιθυμητό περιβάλλον με το κατάλληλο εισόδημα και έχουν τις κατάλληλες ώρες εργασίας με λιγότερο όγκο εργασιών τότε η ποιότητα υγείας που παρέχουν στον ασθενή είναι πολύ καλύτερη.

Στόχος της μελέτης των Thomson, K., Outram, S., Gilligan, C., Jones, T.L., (2015), ήταν να μελετήσουν τις στάσεις και τις εμπειρίες των αποφοίτων επαγγελματιών υγείας όσον αφορά την διεπαγγελματική ομαδική εργασία και την επικοινωνία που υπάρχει μέσα σε ένα κλινικό περιβάλλον. Στην έρευνα συμμετείχαν 68 πτυχιούχοι φαρμακοποιοί, νοσηλευτές και ιατροί στην Αυστραλία. Επίσης, η συμβολή των επαγγελματιών στη φροντίδα των ασθενών αυξήθηκε μετά την εργασία σε ένα διεπαγγελματικό εκπαιδευτικό θάλαμο, και όταν τα άτομα αισθάνθηκαν ότι ήταν σε θέση να συνεργαστούν, να διδάξουν και να μάθουν ο ένας από τον άλλο. Οι στόχοι των επαγγελματιών υγείας πρέπει να είναι πάντα κοινοί γιατί οι διαφορετικοί στόχοι οδηγούν στον ανταγωνισμό και στην έλλειψη φροντίδας. Η εργασία κατέληξε στο συμπέρασμα ότι σε ένα νοσοκομείο πρέπει να υπάρχει διεπαγγελματική ομαδική εργασία. Αυτή αυξάνει τα επίπεδα ικανοποίησης των επαγγελματιών υγείας και έτσι δίνεται μια ποιοτική φροντίδα στους ασθενείς.

Σκοπός της εργασίας των Kvarnström, S., Jangland, E., Dahlgren, M.A. (2018), ήταν να διερευνηθεί η εισαγωγή της διεπαγγελματικής εργασίας στα χειρουργικά τμήματα σε νοσηλευτήρια στην Σουηδία. Μέσα από αυτή την μέθοδο το νοσηλευτικό προσωπικό έμαθε να συνεργάζεται μεταξύ του και η ποιότητα υγείας που πρόσφεραν στον ασθενή ήταν πολύ πιο καλή. Επιπλέον, η οργανωτική τους δέσμευση αυξήθηκε, όπως και η ικανοποίησή τους. Η έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι νοσηλευτές μέσα από τις διεπαγγελματικές πρακτικές ομαδικής εργασίας κατάφεραν να βελτιώσουν την ποιότητα και την ροή της φροντίδας που παρείχαν σε ολόκληρο τον χειρουργικό θάλαμο.

Η εργασία των Kontogeorgou, I., Varounis, C., Vasilopoulos, G., Kelesi, M., Fasoi, G., Stavropoulou, A., (2017), αποσκοπούσε στην διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των νοσηλευτών που εργάζονται σε Μονάδες εντατικής θεραπείας και σε Τμήματα Έκτακτης Ανάγκης στην Ελλάδα. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε δίνοντας ερωτηματολόγιο σε 151 νοσοκόμες. Μέσα από την εργασία φάνηκε ότι οι παράγοντες που προκαλούν δυσαρέσκεια στο νοσηλευτικό προσωπικό ήταν ο μισθός και η κακή επαγγελματική ανάπτυξη. Το επίπεδο εκπαίδευσης, ο μεγάλος φόρτος εργασίας λόγω του κακού προσωπικού ως απόρροια της δυσαναλογίας μεταξύ της πρόσληψης νέων νοσοκόμων και παλαιών, αποτελούν επιπρόσθετους παράγοντες μείωσης της

ικανοποίησης. Η υποστήριξη που βρίσκουν οι νοσηλευτές στον χώρο εργασίας τους, η καλή συνεργασία με τους επόπτες τους, η αυτονομία που τους παρέχεται και η υποστήριξη από τους συναδέλφους τους φάνηκαν να είναι παράγοντες που αυξάνουν την ικανοποίηση των νοσηλευτών. Επιπρόσθετα τα σταθερά ωράρια συμβάλλουν στην ικανοποίηση, σε αντίθεση με τα νυκτερινά ωράρια που επηρεάζουν την ποιότητα ύπνου και οδηγούν συνήθως σε παραίτηση. Η έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι αν και οι νοσηλευτές σε γενικά επίπεδα ήταν ικανοποιημένοι, η υψηλή τάση αποχώρησης από το επάγγελμα δείχνει την ανάγκη να παρθούν μέτρα για βελτίωση των συνθηκών εργασίας και της επαγγελματικής ζωής εν γένει.

Σκοπός της εργασίας των Ameri, A.S. AL. (2000), ήταν να ανακαλύψει το βαθμό ικανοποίησης των νοσοκόμων σε δημόσια νοσοκομεία και την δέσμευση που υπάρχει. Επίσης ήθελαν να αξιολογήσουν την σχέση μεταξύ ικανοποίησης και οργανωτικής δέσμευσης και να εξετάσει την επίδραση των δημογραφικών παραγόντων των νοσοκόμων σε αυτές τις μεταβλητές. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε 200 νοσηλευτές που εργάζονταν σε δημόσια νοσοκομεία στην πόλη του Ριάντ στους οποίους δόθηκε ερωτηματολόγιο. Το δείγμα αντιπροσώπευε επίσης διαφορετικές εθνικότητες όπως Σαουδάραβες, Άραβες, Φιλιπινέζους, Ινδούς, Αμερικάνους και Ευρωπαίους. Η εθνικότητα μιας νοσοκόμας έχει επιρροή στη δέσμευσή της. Μέσα από την έρευνα φάνηκε ότι κάποιες εθνικότητες όπως οι Άραβες είναι πιο αφοσιωμένες από άλλες λ.χ. ευρωπαϊκές. Αυτό ίσως να οφείλεται σε πολιτισμικές διαφορές. Η μελέτη κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ικανοποιημένοι νοσηλευτές έχουν μεγαλύτερα ποσοστά δέσμευσης και αυτό συμβάλλει στην καλύτερη εξυπηρέτηση προς τους ασθενείς.

Στόχος της εργασίας των Bjørk, I.T, Samdal, G.B., Hansen, B.S., Tørstad, S., Hamilton, G.A., (2007), ήταν η περιγραφή την επαγγελματικής ικανοποίησης των νοσηλευτών σε νοσοκομεία στην Νορβηγία και η πρόθεση τους να παραμείνουν. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε 2095 νοσηλευτές δίνοντας τους ερωτηματολόγιο. Η έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι τα επίπεδα ικανοποίησης των νορβηγικών νοσοκόμων σχετίζονται με το εργασιακό τους περιβάλλον. Η επαγγελματική τους ικανοποίηση δεν διαφέρει από τις άλλες χώρες και αυτό σημαίνει πως οι δομές και το περιεχόμενο που καθορίζουν την κατάσταση εργασίας των νοσοκόμων είναι παρόμοια σε πολλά μέρη του κόσμου. Η ικανοποίηση δεν αυξήθηκε με την συμμετοχή σε κλινική

κλίμακα. Επίσης, η ενίσχυση στην εκπαίδευση και οι προοπτικές για ανέλιξη αύξησαν την πρόθεση των νοσηλευτών να παραμείνουν στον οργανισμό. Η ικανοποίηση συνδέεται με τον κύκλο εργασιών των νοσηλευτών και σχετίζεται με την πρόθεση παραμονής στο νοσοκομείο. Επομένως η ικανοποίηση σχετίζεται θετικά με την πρόθεση για παραμονή στον οργανισμό.

Σκοπός της εργασίας των Bislimovska, J.K., Basarovska, V., Mijakoski, D., Minov, J., Stoleski, S., Angeleska, N., Atanasovska, A., (2014), ήταν αν προσδιοριστούν οι παράγοντες που προκαλούν εργασιακό άγχος και οι παράγοντες που επηρεάζουν την ποιότητα περίθαλψης των ασθενών. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε δημόσιο νοσοκομείο στα Σκόπια. Οι νοσηλευτές θεωρούν την έλλειψη εξοπλισμού ως τον παράγοντα που μειώνει την παροχή κατάλληλης φροντίδας στους ασθενείς, την αύξηση των ιατρικών λαθών και του άγχους και την μειωμένη απόδοση του προσωπικού. Με τον τρόπο αυτοί οι επαγγελματίες υγείας ένιωσαν ότι δεν κάνουν σωστά την δουλειά τους πράγμα που τους έκανε να μην είναι ικανοποιημένοι με το επάγγελμά τους. Επίσης, οι λίγες ευκαιρίες που έχουν για επαγγελματική ανάπτυξη και η έλλειψη κατάρτισης τους μείωνε την αυτοπεποίθησή τους. Ακόμη, οι χαμηλοί μισθοί τους προκαλούν περισσότερο άγχος, αυξημένη δυσαρέσκεια και μειωμένη αυτοεκτίμηση. Τέλος, οι υψηλές απαιτήσεις της εργασίας σε συνδυασμό με την έλλειψη πόρων οδήγησαν στην έλλειψη ικανοποίησης και στην αύξηση του στρες. Η έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η εφαρμογή συγκεκριμένων οργανωτικών παρεμβάσεων στο νοσοκομείο μπορεί να οδηγήσει στην πρόληψη του άγχους και στην βελτίωση της ποιότητας φροντίδας στους ασθενείς. Τα χαμηλά επίπεδα άγχους αυξάνουν τα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης και το αντίθετο.

Σκοπός της εργασίας των Norman, R.M., Sjetne, I.S., (2017), είναι να μετρήσουν την αντίληψη που έχουν οι νοσοκόμοι για το εργασιακό τους περιβάλλον. Η έρευνα έγινε με την μέθοδο της βιβλιογραφικής ανασκόπησης μέσα από 99 άρθρα. Ένα κίνητρο για την παραμονή στην εργασία τους είναι οι σχέσεις που έχουν με τους συναδέλφους αλλά και με τους ασθενείς. Αυτός είναι και ένας παράγοντας που αυξάνει την τους ικανοποίηση. Η ομαδική εργασία σχετίζεται άμεσα με τα καλύτερα αποτελέσματα υγειονομικής φροντίδας. Τέλος η ασφάλεια που νιώθουν οι εργαζόμενοι αποτελεί έναν από τους κυριότερους παράγοντες του εργασιακού χώρου για τους νοσηλευτές.



Η εργασία των Lambrou, P., Kontodimopoulos, N., Niakas, D., (2010), είχε ως σκοπό να ερευνήσει τα κίνητρα και την ικανοποίηση από την εργασία του ιατρικού και του νοσηλευτικού προσωπικού σε ένα δημόσιο νοσοκομείο της Κύπρου. Στην έρευνα πήραν μέρος 67 ιατροί και 219 νοσηλευτές. Οι διαπροσωπικές σχέσεις και ο σεβασμός φάνηκε να επηρεάζουν την ποιότητα υγείας που προσφέρεται στους ασθενείς. Η καθιέρωση σεβασμού, εμπιστοσύνης και η επικοινωνία μεταξύ συναδέλφων φάνηκε ότι έχει καθοριστικό ρόλο στην ικανοποίηση. Όταν δεν υπάρχουν κίνητρα οι επαγγελματίες υγείας είναι δυσαρεστημένοι και δεν αποδίδουν στην εργασία τους. Αυτό έχει αντίκτυπο στο νοσοκομείο που εργάζονται. Η έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι υπεύθυνοι του τομέα υγείας πρέπει να παρέχουν κίνητρα στους εργαζόμενους τους. Με τον τρόπο αυτό αυξάνουν την παραγωγικότητα τους και την αποδοτικότητα τους. Όταν ο εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος επαγγελματικά τότε μπορεί να φροντίσει καλύτερα τον ασθενή του. Όλα αυτά έχουν άμεσο αντίκτυπο στον οργανισμό τον οποίο εργάζονται.

Σκοπός της εργασίας των Tosun, N., Ulusoy, H., (2017), ήταν να μελετήσει την σχέση της οργανωτικής δέσμευσης, της ικανοποίησης και της κούρασης σε γιατρούς και νοσηλευτές. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στην Τουρκία με την συμμετοχή 735 γιατρών και νοσοκόμων. Οι παράγοντες που φάνηκαν να επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση ήταν ο μεγάλος όγκος εργασίας, οι δύσκολες ώρες εργασίας, οι συγκρούσεις ρόλων, ο μισθός, οι περιορισμένες ευκαιρίες σταδιοδρομίας, οι συνθήκες εργασίας, η έλλειψη πόρων και η δυσαρέσκεια σχετικά με την κοινωνική θέση του επαγγέλματος. Η έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι τα ψηλά επίπεδα δέσμευσης φάνηκε ότι μειώνουν την επαγγελματική ικανοποίηση.

Η μελέτη των Aiken, L.H., Sermeus, W., Van den Heede, K., Sloane, D.M., Busse, R., McKee, M., Bruyneel, L., Rafferty, A.M., Griffiths, P., Moreno-Casbas, M.T., Tishelman, C., Scott, A., Brzostek, T., Kinnunen, J., Schwendimann, R., Heinen, M., Zikos, D., Sjetne, I.S., Smith, H.L., Kutney-Lee, A., (2012), είχε σκοπό να ερευνήσει εάν η καλή οργάνωση του νοσοκομείου, δηλαδή το βελτιωμένο νοσηλευτικό προσωπικό και το εργασιακό περιβάλλον, συμβάλλουν στην σωστή φροντίδα των ασθενών και την σταθερότητα του νοσηλευτικού δυναμικού στις ευρωπαϊκές χώρες. Στην έρευνα πήραν μέρος 33659 νοσηλευτές και 11318 ασθενείς από την Ευρώπη και 27509 νοσηλευτές και 120000 ασθενείς από τις ΗΠΑ. Σε όλες τις χώρες φάνηκε ότι η διευθυντική υποστήριξη

για την νοσηλευτική περίθαλψη, οι καλές σχέσεις γιατρού και νοσοκόμου, η συμμετοχή των νοσηλευτών στη λήψη αποφάσεων και οι οργανωτικές προτεραιότητες για την ποιότητα της φροντίδας των ασθενών συνδέονται σημαντικά με την ικανοποίηση των ασθενών, την ποιότητα και την ασφάλεια που τους παρέχεται και τα θετικά αποτελέσματα του νοσηλευτικού προσωπικού. Η σωστή στελέχωση του νοσοκομείου και το κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον είχε θετικό αντίκτυπο στους νοσηλευτές και στους ασθενείς. Στην Ελλάδα οι νοσηλευτές ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι από την δουλειά τους και αυτό οφείλεται στην οικονομική κατάσταση της χώρας και τα μέτρα λιτότητας που πήρε η κυβέρνηση. Στην Ισπανία, την Γερμανία και την Ελλάδα το νοσηλευτικό προσωπικό διαμαρτυρόταν για την έλλειψη πόρων ώστε να παρέχουν μια σωστή φροντίδα στους ασθενείς. Η έρευνα τους κατέληξε στο συμπέρασμα ότι τα ελλείμματα στην ποιότητα της νοσοκομειακής περίθαλψης ήταν κοινά σε όλες τις χώρες. Η βελτίωση των χώρων εργασίας στα νοσοκομεία μπορεί να βελτιώσει την ασφάλεια και την ποιότητα της υγειονομικής περίθαλψης στους ασθενείς. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να αυξήσει την ικανοποίηση των ασθενών.

Σκοπός της εργασίας των Platis, C., Reklitis, P., Zimeras, S., (2015), ήταν η ανάλυση της σχέσης μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της απόδοσης της εργασίας των νοσηλευτών. Η ανάλυση έγινε στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης με την συμμετοχή 246 νοσηλευτών. Οι παράμετροι που φάνηκαν ότι σχετίζονται με την απόδοση στην εργασία του ήταν το μέγεθος του όγκου εργασίας, η δυνατότητα παραγωγικότητας, η ανάληψη πρωτοβουλιών, οι ευκαιρίες για επίτευξη των στόχων τους και οι ευκαιρίες για την παροχή καλής ποιότητας εργασίας. Μέσα από την έρευνα φάνηκε ότι επαγγελματική ικανοποίηση και απόδοση είναι έννοιες συνδεδεμένες μεταξύ τους.

Ο στόχος της εργασίας των Hinno, S., Partanen, P., Vehvilainen- Julkunen, K., (2012), ήταν να μελετήσει τη σχέση του εργασιακού περιβάλλοντος με τα αποτελέσματα των νοσηλευτών στη Φινλανδία και τις Κάτω Χώρες. Τα χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος που προσδιορίστηκαν ήταν η επάρκεια των πόρων, η υποστήριξη της διαχείρισης και η διασφάλιση της ποιότητας φροντίδας μέσα από την ομαδική εργασία.

Ο σκοπός της εργασίας των Asante, J.O., Li, M.J., Liao, J., Huang, Y.X., Hao, Y.T., (2019) ήταν η διερεύνηση των ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου, άγχους,

εξάντλησης και ποιότητας της ζωής των εργαζομένων στην επαρχία Γκουανγκντογκ. Φάνηκε ότι η μείωση του εργασιακού άγχους και η βελτίωση των συνθηκών εργασίας οδηγεί στην ευημερία των νοσηλευτών και στην αύξηση της ικανοποίησης.

Ο στόχος της μελέτης των Serafin, L., Bjerså, K., Doboszyńska, A., (2019), ήταν να ερευνηθεί και να συγκρίνει την επαγγελματική ικανοποίηση μεταξύ Πολωνών και Σουηδών νοσηλευτών σε ένα χειρουργικό τμήμα. Δόθηκε ένα ερωτηματολόγιο σε 408 νοσηλευτές και στις δυο χώρες. Η εξάντληση των νοσοκόμων φάνηκε ότι προκαλείται από το ψυχολογικό άγχος που σχετίζεται με την αυτονομία και τον αριθμό ωρών εργασίας. Τα επιτεύγματα φάνηκαν ότι σχετίζονται με την ικανοποίηση και στις δυο χώρες. Η έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι και στις δυο χώρες η επαγγελματική ικανοποίηση αυξήθηκε όταν το επίπεδο εξάντλησης τους ήταν χαμηλότερο. Τα επιτεύγματα, η ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων και η ανέλιξη είναι σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση.

Ο σκοπός της μελέτης των Gabrani, A., Hoxha, A., Gabrani, J., Petrela, E., Zaimi, E., Avdullari, E., (2016), ήταν να περιγράψει την οργανωτική δέσμευση των νοσηλευτών και την επαγγελματική τους ικανοποίηση σε δημόσια νοσοκομεία στην Αλβανία. Στην έρευνα πήραν μέρος 246 νοσηλευτές από τρία δημόσια νοσοκομεία της Αλβανίας στους οποίους δόθηκε ερωτηματολόγιο. Η εργασία κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η φύση της εργασίας, η ικανοποίηση από τον μισθό και η ποιοτική εποπτεία αποτελούν τους πιο σημαντικούς προγνωστικούς παράγοντες για την οργανωτική δέσμευση που συνδέεται με την ικανοποίηση. Ωστόσο οι νοσοκόμοι αισθάνονται την έλλειψη ευκαιριών για σταδιοδρομία στα δημόσια νοσοκομεία γεγονός που μειώνει την ικανοποίησή τους. Επομένως, οι υπεύθυνοι θα πρέπει να παρέχουν στο προσωπικό καλύτερες ευκαιρίες ανάπτυξης και ένα συνδυασμό εγγενών και εξωγενών ανταμοιβών εργασίας.

Στόχος της εργασίας των Bogaert, P.V., Peremans, L., Diltour, N., Heusden, D.V., (2016), ήταν να μελετηθούν οι αντιλήψεις του νοσηλευτικού προσωπικού και οι εμπειρίες του σχετικά με την ύπαρξη της δομικής ενδυνάμωσης στο επάγγελμά τους και τον βαθμό στον οποίο αυτή προσφέρει ασφαλή ποιότητα φροντίδας στους ασθενείς. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στο Βέλγιο σε ένα νοσοκομείο το οποίο εκείνη την περίοδο ήταν υπό διαβάθμιση. Η δομική ενδυνάμωση με την κοινή λήψη αποφάσεων και την ανάληψη πρωτοβουλιών μπορούν να έχουν θετικό αντίκτυπο στην απόδοση των

νοσηλευτών και στην ικανοποίηση των ασθενών. Η έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι διευθυντές των νοσηλευτηρίων ανα τμήμα και το κλίμα μονάδας είναι σημαντικοί παράγοντες για τη διευκόλυνση επιτυχημένων πρωτοβουλιών ενδυνάμωσης. Από την άλλη η έλλειψη χρόνου και οι αντιληπτές απαιτήσεις εργασίας αποτελούν εμπόδια στην ενδυνάμωση των νοσοκόμων.

Στόχος της εργασίας των Kim, B.J., Ishikawa, H., Liu, L., Ohwa, M., Sawada, Y., Lim, H.Y., Kim, H.Y., Choi, Y., Cheung, C., (2018), ήταν να εξετάσει τις επιπτώσεις της αυτονομίας στην επαγγελματική ικανοποίηση και η εξάντληση των φροντιστών στην Ιαπωνία και τη Νότια Κορέα. Η μελέτη έγινε σε 1152 Ιάπωνες και 319 Κορεάτες φροντιστές υγείας. Η ικανοποίηση από την εργασία είναι μια έννοια που περιλαμβάνει τους μισθούς, το χρόνο εργασίας, το περιβάλλον εργασίας, τη σταθερότητα της απασχόλησης, τα οφέλη, την εκπαίδευση / κατάρτιση και η σχέση με τους ασθενείς. Οι φροντιστές λαμβάνουν χαμηλούς μισθούς επειδή τα καθήκοντα εργασίας θεωρούνται χαμηλής ικανότητας και χαρακτηρίζονται από έλλειψη απαιτούμενων επαγγελματικών γνώσεων. Τέτοιοι χαμηλοί μισθοί, ωστόσο, μπορεί να οδηγήσουν σε μια απογοητευτική αυτοπεποίθηση μεταξύ των φροντιστών και να θεωρήσουν ότι δεν αποζημιώνονται δέοντως ως παροχέας υπηρεσιών. Αυτή η αρνητική αυτο-αντίληψη μπορεί να οδηγήσει σε κακή ποιότητα υπηρεσιών, καθώς οι φροντιστές αντιμετωπίζουν υψηλό φόρτο εργασίας με μικρή ανταμοιβή, η οποία με τη σειρά της οδηγεί σε υψηλά επίπεδα στρες και τελικά στην εξάντληση. Επομένως τα χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης οδηγούν σε άγχος με αποτέλεσμα την μη απόδοση των φροντιστών. Τέλος, πρέπει να αυξηθεί η ικανοποίηση τους για βελτιωθεί και η ποσότητα περίθαλψης που προσφέρουν.

Στόχος της εργασίας των Eker, M., Eker, S., Pala, F., (2008), ήταν να διερευνηθούν οι επιπτώσεις της ικανοποίησης από την εργασία στην οργανωτική δέσμευση. Η έρευνα έγινε σε πέντε νοσοκομεία στην Τουρκία με ερωτηματολόγια που δόθηκαν στο νοσηλευτικό προσωπικό. Η έρευνα κατέληξε στο ότι η επαγγελματική ικανοποίηση συσχετίζεται με την οργανωτική δέσμευση που νιώθουν οι νοσηλευτές με τον οργανισμό τους. Προκαλεί περισσότερη επιτυχία και ορίζει στόχους για εκπλήρωση. Οι νοσηλευτές που αποκτούν οργανωτική δέσμευση παραιτούνται πιο δύσκολα από τον χώρο εργασίας τους.

Ο σκοπός της έρευνας των Perry, S.J., Richter, J.P., Beauvais, B., (2018), ήταν να εξερευνήσουν την επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών σε στρατιωτικό νοσοκομείο στις ΗΠΑ. Με την έρευνα φάνηκε ότι με την ικανοποίηση έρχεται και η οργανωτική δέσμευση. Η δυσαρέσκεια που νιώθουν οι νοσηλευτές οδηγεί σε προβλήματα το νοσηλευτήριο αφού οι ασθενείς μειώνονται και οι νοσηλευτές δεν είναι παραγωγικοί και ούτε αποδίδουν όπως πρέπει.

Σκοπός της εργασίας των Masa'deh, R., Almajali, D.A., Alrowwad, A., Obeidat, B., (2019), ήταν να εξετάσει το ρόλο της υποδομής διαχείρισης γνώσης στην αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης στην Ιορδανία. Η ομαδική εργασία συμβάλει στην ικανοποίηση. Η οργανωτική δομή επηρεάζει την ικανοποίηση επηρεάζοντας την ικανότητα των κορυφαίων και κατώτερων εργαζομένων να ανταλλάσσουν γνώση μεταξύ τους.

Σκοπός της εργασίας των Ho, W.H., Chang, C.S., Shih, Y.L., Liang, R.D., (2009), ήταν να μελετήσουν το ρόλο του άγχους στην επαγγελματική ικανοποίησης και την οργανωτική δέσμευση και πως η εναλλαγή θέσεων εργασίας μπορεί να βοηθήσει. Η έρευνα έγινε στην Ταϊβάν. Η ικανοποίηση έχει θετική επίδραση στην οργανωτική δέσμευση ενώ το άγχος έχει αρνητική επίδραση στην ικανοποίηση και στην οργανωτική δέσμευση παράλληλα.

Σκοπός της εργασίας των McHugh, M.D., Kutney-Lee, A., Cimiotti, J.P., Sloane, D.M., Aiken, L.H., (2011), ήταν να μελετήσουν την δυσαρέσκεια των νοσηλευτών στις ΗΠΑ Το υποστηρικτικό περιβάλλον συντελεί στην ικανοποίηση και στην σωστή φροντίδα. Υπάρχει διαφορά μεταξύ των φροντιστών σε γηροκομεία από τους νοσηλευτές και αυτό οφείλεται στην εκπαίδευση και τον εργασιακό τους χώρο.

Στόχος της εργασίας των Mohr, D.C., Eaton, J.L., Meterko, M., Stolzmann, K.L., Restuccia, J.D., (2018), ήταν να ερευνηθεί η σχέση μεταξύ την ποιότητας φροντίδας και της επαγγελματικής ικανοποίησης σε νοσηλευτές στις ΗΠΑ. Η επάρκεια του προσωπικού αποτελεί έναν από τους κυριότερους παράγοντες για την ποιότητα φροντίδας των ασθενών και την ικανοποίησης των νοσηλευτών. Η εμπειρία των ιατρών και τα χρόνια προϋπηρεσίας βοηθούν στην παραμονή στην εργασία και στην ικανοποίηση. Το ωράριο εργασίας και η υποστήριξη από την διεύθυνση βοηθούν επίσης.

Σκοπός της εργασίας των Hashempour, R., Ghahremanlou, H.H., Etemadi, S., Poursadeghiyan, M., (2018), ήταν να διερευνήσει την σχέση επαγγελματικής ικανοποίησης και οργανωτικής δέσμευσης σε νοσηλευτές στο Ιράν. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η ικανοποίηση συνδέεται με την οργανωτική δέσμευση. Οι νοσηλευτές που είναι ικανοποιημένοι τείνουν να παραμένουν στην εργασία τους περισσότερο καιρό. Η αμοιβή, οι ίσες ευκαιρίες και η ασφάλεια οδηγούν στην ικανοποίηση και στην δέσμευση.

Σκοπός της εργασίας των Turk, M., Davas, A., Tanik, F.A., Montgomery, A.J., (2014), ήταν να ερευνηθούν οι παράγοντες κινδύνου του νοσοκομειακού περιβάλλοντος σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση και την ποιότητα περίθαλψης στην Τουρκία. Μέσα από την εργασία φάνηκε ότι οι συνθήκες εργασίας σχετίζονται με την φύση της εργασίας, τον φόρτο εργασίας, το χρονοδιάγραμμα, τον ασαφή ορισμό του ρόλου, την έλλειψη προσωπικού χρόνου, τις διαπροσωπικές σχέσεις στην εργασία και την πολιτική που υπάρχει στον τομέα υγείας. Επίσης η οικογένεια και το φύλο συντελούν στο εργασιακό άγχος. Οι νοσηλευτές που εργάζονται με ψηλά επίπεδα άγχους φέρουν αρνητικά αποτελέσματα στον οργανισμό.

Η έρευνα των Unruh, L., Zhang, N.J., (2014), έχει σκοπό να μελετήσει τη σχέση του εργασιακού περιβάλλοντος στα νοσοκομεία με την επαγγελματική ικανοποίηση. Η έρευνα έγινε σε νοσοκομεία της Φλόριντας. Επίσης, η ικανοποίηση μπορεί να βελτιωθεί με τις αλλαγές του εργασιακού χώρου που μειώνουν τις δυσκολίες και τις απαιτήσεις της εργασίας. Η ομαδική εργασία αυξάνει τα επίπεδα της ικανοποίησης ενώ ο φόρτος εργασίας τα μειώνει. Η δυσαρέσκεια των νοσηλευτών οδηγεί στην αποχώρηση ενώ το θετικό περιβάλλον στην παραμονή.

Σκοπός της εργασίας των Bogaert, P.V., Peremans, L., Heusden, D.V., Verspuy, M., Kureckova, V., (2017), ήταν να μελετήσουν τη σχέση περιβάλλοντος, επαγγελματικής ικανοποίησης, εξουθένωση και ποιότητα φροντίδας σε νοσηλευτικό προσωπικό στο Βέλγιο. Οι θετικές συνθήκες εργασίας βοηθούν στην μείωση του άγχους και αυξάνουν την ικανοποίηση. Σε αντίθεση με την εξουθένωση που μπορεί να οδηγήσει σε παραίτηση.

Σκοπός της εργασίας των Montgomery, A., Todorova, I., Baban, A., Panagoroulou, E., (2013), ήταν να ερευνηθεί πως οι περιβαλλοντικοί παράγοντες σε Ελλάδα, Πορτογαλία, Βουλγαρία, Ρουμανία, Ιρλανδία, Τουρκία, Κροατία και

Δημοκρατία της Μακεδονίας βοηθούν στην ποιότητα φροντίδας των ασθενών.. Η οργανωτική κουλτούρα βοηθά στην παραμονή των νοσηλευτών στον οργανισμό ενώ τα επίπεδα εξουθένωσης μπορούν να οδηγήσουν σε εγκατάλειψη.

### **5.2. Περιορισμοί της μελέτης**

Η παρούσα μελέτη ερευνήσε εργασίες από διάφορες χώρες της Ευρώπης και μη. Στις περισσότερες μελέτες οι συμμετέχοντες ήταν γυναίκες. Οπότε δεν μπορούσε να διαπιστωθεί ακριβώς εάν το φύλο αποτελεί κριτήριο για την επαγγελματική ικανοποίηση. Ακόμη θα μπορούσε να μελετηθούν και έρευνες από χώρες πιο φτωχές για να μελετηθεί η ποιότητα φροντίδας και τα μέσα που παρέχονται σε τέτοιες χώρες. Δεν έγινε σύγκριση των επιπέδων εκπαίδευσης για να μελετηθεί το κατά πόσο επηρεάζει την ικανοποίηση. Τέλος, θα μπορούσε να χρησιμοποιηθούν ισότιμες ομάδες ατόμων ανά ηλικία για να εξακριβωθεί ο επακριβής της ρόλος. Η βιβλιογραφική ανασκόπηση δεν δίνει μετρήσιμα αποτελέσματα. Αυτό έχει ως συνέπεια τα αποτελέσματα να είναι θεωρητικά παρά πρακτικά.

### **5.3. Μελλοντική έρευνα**

Μια μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να δείξει καλύτερα τα αποτελέσματα που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση. Η έρευνα που θα γίνει πιο μετά είναι καλύτερα να είναι ποσοτική για να έχει μετρήσιμα αποτελέσματα. Με τον τρόπο αυτό θα μπορεί να διερευνήσει από μόνη της τους παράγοντες. Να χωρίσει τις ομάδες ανα ηλικία και εκπαίδευση. Καλό είναι το φύλο να είναι ισότιμο και να δοθεί σημασία στην οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων.

### **5.4. Συμπεράσματα**

Η παρούσα έρευνα στόχευε να μελετήσει τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών και την ποιότητα της φροντίδας που παρέχουν στους ασθενείς. Οι παράγοντες που οδηγούν σε επαγγελματική ικανοποίηση δεν φάνηκε να διαφέρουν μεταξύ της Κύπρου και των υπόλοιπων ευρωπαϊκών και μη χωρών. Η οργανωτική δέσμευση και εμπιστοσύνη που υπάρχει στους χώρους εργασίας μπορεί να βοηθήσει στην αύξηση της ικανοποίησης των επαγγελματιών υγείας. Ο εργασιακός χώρος ασκεί μεγάλη επιρροή στους εργαζόμενους. Ο μισθός και οι συνθήκες

εργασίας παρακινούν τα άτομα να δουλεύουν με μεγαλύτερο ζήλο. Η συνεχής εκπαίδευση τους προσθέτει περισσότερη ασφάλεια και η αυτονομία τους δίνει ικανοποίηση και αυτοπεποίθηση. Η ηγεσία των νοσηλευτηρίων έχει σημαντικό ρόλο στην επίτευξη της ικανοποίησης των εργαζομένων. Η μέθοδος της εναλλαγής ρόλων μεταξύ των εργαζομένων και η ομαδική εργασία πάντα έχει θετικά αποτελέσματα. Η ικανοποίηση των εργαζομένων συντελεί στην ικανοποίηση των ασθενών. Όσο περισσότερο ικανοποιημένοι είναι οι επαγγελματίες τόσο καλύτερη φροντίδα δίνουν στους ασθενείς. Τέλος, οι ικανοποιημένοι ασθενείς βοηθούν στην αναγνωσιμότητα του νοσηλευτηρίου.



## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- Αλεξιάς, Γ., Αναγνωστόπουλος, Φ., Πιλάτης, Ι., (2010). Επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση από την εργασία του ιατρικού προσωπικού δημόσιου νοσοκομείου των Αθηνών. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 131 Α', 2010, 109-136.
- Γραμματικόπουλος, Η.Α. , Κουπίδης, Σ.Α. , Μόραλης, Δ., Σαδραζάμης, Α. , Αθηναίου, Δ., Γκιουζέπας, Ι., (2012). Παράγοντες παρακίνησης εργαζομένων και κίνητρα απόδοσης ως εργαλεία αποτελεσματικής διαχείρισης. Μελέτη σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 2013, 30(1):46-58.
- Γώγος, Χ., Ιτσκάρα, Κ., Ιτσκάρα, Ε., (2014). Η εσωτερική ποιότητα και η εργασιακή δέσμευση μέσω των αντιλήψεων του νοσηλευτικού προσωπικού στο χώρο του νοσοκομείου. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 2015, 32(2):175-181.
- Δημητριάδου, Π. Α., Λαβδανίτη, Μ., Μηνασίδου, Ε., Τσαλογλίδου, Α., Καυκιά, Θ., Σαπουντζή, Κ.Δ., (2009). Οι συνθήκες εργασίας του νοσηλευτικού προσωπικού και οι επιπτώσεις τους σε ασθενείς και προσωπικό. Το βήμα του Ασκληπιού ,Τόμος 8ος, Τεύχος 3ο, Ιούλιος – Σεπτέμβριος 2009: 222-239.
- Κοϊνης, Α., Σαρίδη, Μ., (2014). Εργασιακό στρες και η επίδρασή του στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των Επαγγελματιών Υγείας. Το Βήμα του Ασκληπιού ,Τόμος 13, Τεύχος 4 (Οκτώβριος - Δεκέμβριος 2014): 301-315.
- Κόλλια – Παρασκευοπούλου, Ε. Α., (2008). Μεθοδολογία ποιοτικής έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες και συνεντεύξεις. *Open Education - The Journal for Open and Distance Education and Educational Technology*, Volume 4, Number 1, 2008.
- Κουράκος, Μ., Καυκιά, Θ., (2018). Οργανωσιακή κουλτούρα. Η σημασία της για τους παρόχους και τους λήπτες των υπηρεσιών υγείας. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής* 2019, 36(3):312-319.
- Κουράκος, Μ., Καυκιά, Θ., Ρεκλείτη, Μ., Ζυγά, Σ., Κοτρώτσιου, Ε., Γκούβα, Μ., (2012). Μελέτη ικανοποίησης από την εργασία των φροντιστών υγείας-νοσηλευτών παθολογικών κλινικών του Εθνικού Συστήματος Υγείας. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 2012, 29(1):61-69.
- Λαμπράκη, Μ. Βλασιάδης, Κ., Πατεράκης, Γ., Φιλαλήθης, Α. (2015). Προσδοκίες και ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού από την εργασία του σε ένα δημόσιο γενικό νοσοκομείο. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 2016, 33(4):472-478.
- Μάρκοβιτς, Γ., Μοναστηρίδου, Σ. (2011). Ο ρόλος των επαγγελματιών υγείας και η βελτίωση της ποιότητας υπηρεσιών στα νοσοκομεία. *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης*. Τόμος 4 - Τεύχος 1, 51-56.
- Μάρκοβιτς, Γ., Μοναστηρίδου, Σ., (2011). Παρακίνηση του νοσηλευτικού προσωπικού και πλαίσιο ρεαλιστικών κινήτρων σε ένα Δημόσιο Νοσοκομείο. Το Βήμα του Ασκληπιού, 10ος Τόμος, 4ο Τεύχος, Οκτώβριος - Δεκέμβριος 2011: 502-514.

Μαρνέρας, Χ., Θεοδωρακοπούλου, Γ., Αλμπάνη, Ε., Γκούβα, Μ., Δημοπούλου, Ε., Κοτρώτσιου, Ε., (2010). Ικανοποίηση από την Εργασία και Επίπεδα Άγχους σε Νοσηλευτές που εργάζονται σε Νεφρολογικά Κέντρα. *Νοσηλευτική* 2010, 49(1): 83–90.

Μέτσιου, Μ., Τόσκα, Α., Μαλλιαρού, Μ., Σαρίδη, Μ., Σαράφης, Π., (2019). Επαγγελματική ικανοποίηση και στάση απέναντι στις συγκρούσεις των επαγγελματιών υγείας. *Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας* (2019) Τόμος 11, Τεύχος 1, 62-74.

Πουλλής, Δ. (2015). Σύγκριση της εργασιακής ικανοποίησης και εργασιακού στρες του προσωπικού χειρουργείων σε σχέση με το φορέα απασχόλησης (Δημόσια - Ιδιωτικά). *Περιεγχειρητική νοσηλευτική*: 32-36.

Σαρίδη, Μ., Καρρά, Α., Σουλιώτης, Κ., (2015). Εργασιακό stress και επαγγελματίες υγείας σε περίοδο οικονομικής κρίσης. *Αρχαία Ελληνικής Ιατρικής*, 2016, 33(1):73-83.

Τσουνής Α., Σαράφης Π., (2016). Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης: θεωρητικές προσεγγίσεις και αποτελέσματα στην εργασιακή απόδοση. *Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας* (2016) Τόμος 8, Τεύχος 2, 36-47.

Aameri, AS. AL. (2000). Job satisfaction and organizational commitment for nurses. *Saudi Medical Journal* 2000; Vol. 21 (6): 531-536.

Aiken, L.H., Sermeus, W., Van den Heede, K., Sloane, D.M., Busse, R., McKee, M., Bruyneel, L., Rafferty, A.M., Griffiths, P., Moreno-Casbas, M.T., Tishelman, C., Scott, A., Brzostek, T., Kinnunen, J., Schwendimann, R., Heinen, M., Zikos, D., Sjetne, I.S., Smith, H.L., Kutney-Lee, A., (2012). Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. *BMJ* 2012;344:e1717 doi: 10.1136/bmj.e1717 (Published 20 March 2012).

Akdere, M., Gider, Ö., Top, M., (2012). Examining the role of employee focus in the Turkish healthcare industry. *Total Quality Management*, Vol. 23, No. 11, November 2012, 1241–1256.

Asante, J.O., Li, M.J., Liao, J., Huang, Y.X., Hao, Y.T., (2019). The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: a cross-sectional study. *Asante et al. BMC Health Services Research* (2019) 19:447.

Asiret, D. G., Kapucu, S., Kose, K. T., Kurt, B., Ersoy, A. N., (2017). Attitudes and Satisfaction of Nurses with the Work Environment in Turkey. *International Journal of Caring Sciences* May–August 2017 Volume 10 | Issue 2| 771-780.

Bislimovska, J.K., Basarovska, V., Mijakoski, D., Minov, J., Stoleski, S., Angeleska, N., Atanasovska, A., (2014). Linkages between workplace stressors and quality of care from health professionals' perspective – Macedonian experience. *British Journal of Health Psychology* (2014), 19, 425–441.

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 (2007) 747–757.

Bogaert, P.V., Peremans, L., Diltour, N., Heusden, D.V., (2016). Predictors of burnout, work engagement and nurse reported job outcomes and quality of care: a mixed method study. Van Bogaert et al. *BMC Nursing* (2017) 16:5. DOI 10.1186/s12912-016-0200-4.

Gabrani, A., Hoxha, A., Gabrani, J., Petrela, E., Zaimi, E., Avdullari, E., (2016). The Effects of Nursing Satisfaction and Turnover Cognitions on Patient Attitudes and Outcomes: A Three-Level Multisource Study. *HSR: Health Services Research* 53:6, Part I (December 2018): 4943-4970.

Gyllensten, K., Andersson, G., Muller, H., (2017). Experiences of reduced work hours for nurses and assistant nurses at a surgical department: a qualitative study. Gyllensten et al. *BMC Nursing* (2017) 16:16 DOI 10.1186/s12912-017-0210-x

Bogaert, P.V., Peremans, L., Diltour, N., Heusden, D.V., (2016). Staff Nurses' Perceptions and Experiences about Structural Empowerment: A Qualitative Phenomenological Study. *PLOS ONE* | DOI:10.1371/journal.pone.0152654 April 1, 2016.

Eker, M., Eker, S., Pala, F., (2008). The Effects of Job Satisfaction On Organizational Commitment Among Turlcish Heaitii Care Staff An Empirical Study. *Akademi k Ara\$irmala r Dergis i 2008* , Sayi 36 , Sayfalar 46-68.

Elayyan, M., Rankin, J., Chaarani, MW., (2018). Factors affecting empathetic patient care behaviour among medical doctors and nurses: an integrative literature review. *EMHJ – Vol. 24 No. 3 – 2018: 311-319.*

Hashempour, R., Ghahremanlou, H.H., Etemadi, S., Poursadeghiyan, M., (2018). Reseach Paper: The Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Iranian Emergency Nurses. *Health in Emergencies and Disasters Quarterly*. 2018: 4(1):49-54. <http://dx.doi.org/10.32598/hdq.4.1.49>.

Hinno, S., Partanen, P., Vehvilainen- Julkunen, K., (2012). The professional nursing practice environment and nurse-reported job outcomes in two European countries: a survey of nurses in Finland and the Netherlands. *Scand J Caring Sci*; 2012; 26; 133–143.

Ho, W.H., Chang, C.S., Shih, Y.L., Liang, R.D., (2009). Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health Services Research* 2009, 9:8, p.p 1-10. doi:10.1186/1472-6963-9-8. This article is available from: <http://www.biomedcentral.com/1472-6963/9/8>.

Kim, B.J., Ishikawa, H., Liu, L., Ohwa, M., Sawada, Y., Lim, H.Y., Kim, H.Y., Choi, Y., Cheung, C., (2018). The effects of job autonomy and job satisfaction on burnout among careworkers in long-term care settings: Policy and practice implications for Japan and South Korea. *Educational Gerontology* 2018, VOL. 44, NOS. 5–6, 289–300.

- Kontogeorgou, I., Varounis, C., Vasilopoulos, G., Kelesi, M., Fasoi, G., Stavropoulou, A., (2017). Job Satisfaction Among Intensive Care Unit and Emergency Department Nurses in Greece. *Περιεγχειρητική νοσηλευτική* (2017), τόμος 6, τεύχος 3: 158-171
- Kvarnström, S., Jangland, E., Dahlgren, M.A. (2018). Introducing the nurse practitioner into the surgical ward: an ethnographic study of interprofessional teamwork practice. *Scand J Caring Sci*; 2018; 32; 765–771.
- Lambrou, P., Kontodimopoulos, N., Niakas, D., (2010). Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. Lambrou et al. *Human Resources for Health* 2010, 8:26. <http://www.human-resources-health.com/content/8/1/26>.
- Masa'deh, R., Almajali, D.A., Alrowwad, A., Obeidat, B., (2019). The role of knowledge management infrastructure in enhancing job satisfaction: a developing country perspective. *Interdisciplinary Journal of information, Knowledge, and Management*. Volume14, 2019.
- McHugh, M.D., Kutney-Lee, A., Cimiotti, J.P., Sloane, D.M., Aiken, L.H., (2011). Nurses' Widespread Job Dissatisfaction, Burnout, And Frustration With Health Benefits Signal Problems For Patient Care. doi: 10.1377/hlthaff.2010.0100. *HEALTH AFFAIRS* 30, NO. 2 (2011): 202–210
- Miedaner, F., Kuntz, L., Enke, C., Roth, B., Nitzsche, A., (2018). Exploring the differential impact of individual and organizational factors on organizational commitment of physicians and nurses. Miedaner et al. *BMC Health Services Research* (2018) 18:180, <https://doi.org/10.1186/s12913-018-2977-1>.
- Mohr, D.C., Eaton, J.L., Meterko, M., Stolzmann, K.L. , Restuccia, J.D., (2018). Factors associated with internal medicine physician job attitudes in the Veterans Health Administration. Mohr et al. *BMC Health Services Research* (2018) 18:244.
- Montgomery, A., Todorova, I., Baban, A. , Panagopoulou, E., (2013). Improving quality and safety in the hospital: The link between organizational culture, burnout, and quality of care. *British Journal of Health Psychology* (2013), 18, 656–662.
- Norman, R.M., Sjetne, I.S., (2017). Measuring nurses' perception of work environment: a scoping review of questionnaires. Norman and Sjetne *BMC Nursing* (2017) 16:66. DOI 10.1186/s12912-017-0256-9.
- Oh, Y.I., Kim, H., Kim, K.H., (2019). Factors Affecting Korean Physician Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health — Open Access Journal*. 2019, 16, 2714; doi:10.3390/ijerph16152714.
- Perry, S.J., Richter, J.P., Beauvais, B., (2018). The Effects of Nursing Satisfaction and Turnover Cognitions on Patient Attitudes and Outcomes: A Three-Level Multisource Study. *HSR: Health Services Research* 53:6, Part I (December 2018): 4943-4970.

- Platis, C., Reklitis, P., Zimeras, S., (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 175 ( 2015 ) 480 – 487.
- Renée A. Scheepers & Benjamin C. M. Boerebach & Onyebuchi A. Arah & Maas Jan Heineman & Kiki M. J. M. H. Lombarts (2015). A Systematic Review of the Impact of Physicians' Occupational Well-Being on the Quality of Patient Care. *Int.J. Behav. Med.* (2015) 22:683–698, DOI 10.1007/s12529-015-9473-3.
- Serafin, L., Bjerså, K., Doboszyńska, A., (2019). Nurse job satisfaction at a surgical ward – A comparative study between Sweden and Poland. *Medycyna Pracy* 2019;70(2):155–167. <http://medpr.imp.lodz.pl/en>.
- Sturm, H., Rieger, M.A., Martus, P., Ueding, E., Wagner, A., Holderried, M., Maschmann, J., (2019). Do perceived working conditions and patient safety culture correlate with objective workload and patient outcomes: A cross-sectional explorative study from a German university hospital. *PLOS ONE* | <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0209487> January 4, 2019: 1-19.
- Tekingündüz, S., Top, M., Tengilimoğlu, D., Karabulut, E., (2017). Effect of organisational trust, job satisfaction, individual variables on the organisational commitment in healthcare services. *Total Quality Management*, 2017. Vol. 28, No. 5, 522–541, <http://dx.doi.org/10.1080/14783363.2015.1099428>.
- Thomson, K., Outram, S., Gilligan, C., Jones, T.L., (2015). Interprofessional experiences of recent healthcare graduates: A social psychology perspective on the barriers to effective communication, teamwork, and patient-centred care. *J Interprof Care*, 2015; 29(6): 634–640. DOI: 10.3109/13561820.2015.1040873.
- Tosun, N., Ulusoy, H., (2017). The relationship of organizational commitment, job satisfaction and burnout on physicians and nurses? *Journal of Economics and Management* ISSN 1732-1948 Vol. 28 (2), 2017.
- Turk, M., Davas, A., Tanik, F.A., Montgomery, A.J., (2014). Organizational stressors, work–family interface and the role of gender in the hospital: Experiences from Turkey. *British Journal of Health Psychology* (2014), 19, 442–458.
- Unruh, L., Zhang, N.J., (2014). The Hospital Work Environment And Job Satisfaction of Newly Licensed Registered Nurses. *NURSING ECONOMICS* November-December 2014/Vol. 32/No. 6: 296-311
- Wen-Hsien Ho, Ching Sheng Chang, Ying-Ling Shih and Rong-Da Liang (2009). Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health Services Research* volume 9, Article number: 8 (2009).