



Τεχνολογικό
Πανεπιστήμιο
Κύπρου

Σχολή Επιστημών Υγείας

Μεταπτυχιακή διατριβή

**Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΜΑΙΩΝ
ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ**

Ιωάννα Παπαϊωάννου

Λεμεσός, Μάϊος 2022

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ

Μεταπτυχιακή διατριβή

Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΜΑΙΩΝ ΣΤΗΝ
ΚΥΠΡΟ

της

Ιωάννας Παπαϊωάννου

Λεμεσός, Μάϊος 2022

Έντυπο έγκρισης

Μεταπτυχιακή διατριβή

Η επαγγελματική ικανοποίηση των μαιών στην Κύπρο

Παρουσιάστηκε από

Ιωάννα Παπαϊωάννου

Επιβλέπων καθηγητής: Δρ. Αναστάσιος Μερκούρης, Αναπληρωτής Καθηγητής, Τμήμα Νοσηλευτικής, Σχολή Επιστημών Υγείας, Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Υπογραφή _____

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Δρ. Έλενα Ρούσου, Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό, Τμήμα Νοσηλευτικής, Σχολή Επιστημών Υγείας, Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Υπογραφή _____

Μέλος επιτροπής: Δρ. Ελένη Χατζηγεωργίου, Επίκουρη Καθηγήτρια και Συντονίστρια Μεταπτυχιακού Μαιευτικής, Τμήμα Νοσηλευτικής, Σχολή Επιστημών Υγείας, Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Υπογραφή _____

Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Λεμεσός, Μάϊος 2022

Πνευματικά δικαιώματα

Copyright © Ιωάννα Παπαϊωάννου, 2022

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. Allrightsreserved.

Η έγκριση της μεταπτυχιακής διατριβής από το Τμήμα Νοσηλευτικής του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Τμήματος.

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερα και να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στα άτομα που συνέβαλαν με το δικό τους τρόπο στη διεκπεραίωση αυτής της μελέτης. Πρώτα απ' όλα, τις ιδιαίτερες μου ευχαριστίες θα ήθελα να εκφράσω στους επιβλέποντες καθηγητές μου, Δρ. Αναστάσιο Μερκούρη και Δρ. Έλενα Ρούσου, για τις συμβουλές τους, την καθοδήγηση τους και την υποστήριξη τους προς το πρόσωπο μου. Επίσης, τις ευχαριστίες μου θα ήθελα να απευθύνω προς τους γονείς μου, οι οποίοι ήταν δίπλα μου καθ' όλη τη διάρκεια και με υποστήριζαν ψυχολογικά, έτσι ώστε καθημερινά να αποδίδω στον βέλτιστο βαθμό.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή: Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί ένα πολυδιάστατο φαινόμενο, το οποίο έχει μελετηθεί αρκετά εκτεταμένα από διάφορες επιστήμες και έχει σημαντικό αντίκτυπο στην ψυχολογική ευημερία των εργαζομένων, επηρεάζοντας πολλές πτυχές της καθημερινής τους ζωής. Η μαιευτική αποτελεί ένα στρεσογόνο επάγγελμα υγείας, το οποίο είναι εκ φύσεως απαιτητικό και είναι η κύρια πηγή φροντίδας και υποστήριξης για τις μητέρες και τα νεογέννητα τους, στην πιο ευάλωτη στιγμή της ζωής τους. Ως εκ τούτου, η επαγγελματική ικανοποίηση των μαιών πρέπει να αποτελεί την πρωταρχική ανησυχία των οργανισμών υπηρεσιών υγείας, αφού είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την παροχή ποιοτικής φροντίδας στις μητέρες και τα νεογέννητα τους.

Σκοπός: Η αξιολόγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο και η διερεύνηση πιθανής συσχέτισης της με δημογραφικά και άλλα οργανωτικά χαρακτηριστικά.

Υλικό και Μέθοδος: Χρησιμοποιήθηκε περιγραφικός σχεδιασμός συσχέτισης. Το δείγμα της μελέτης αποτέλεσαν 175 μαιές από τέσσερα Δημόσια Γενικά Νοσοκομεία και έντεκα Ιδιωτικά μαιευτήρια της Κύπρου, που επιλέχθηκαν με δειγματοληψία ευκολίας σε επίπεδο τμημάτων/οργανισμών. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τη χρήση της ελληνικής έκδοσης του αυτοσυμπληρούμενου ερωτηματολογίου «Job Satisfaction Survey». Η στατιστική ανάλυση διεξήχθη με μεθόδους περιγραφικής στατιστικής και με την χρήση παραμετρικών στατιστικών δοκιμασιών.

Αποτελέσματα: Η επαγγελματική ικανοποίηση των μαιών στα τέσσερα Δημόσια Γενικά Νοσοκομεία και στα έντεκα Ιδιωτικά μαιευτήρια της Κύπρου κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα. Η πλειοψηφία του δείγματος των μαιών παρουσίασε επαγγελματική ουδετερότητα, σχεδόν μια στις τέσσερις μαιές ήταν επαγγελματικά δυσαρεστημένη και μόνο μια στις πέντε μαιές ήταν ικανοποιημένη από την εργασία της. Περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους βρέθηκαν οι μαιές που ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα των 25-30 ετών, ήταν άγαμες, δεν είχαν παιδιά, εργάζονταν στον ιδιωτικό τομέα και είχαν προϋπηρεσία στον οργανισμό και μαιευτική προϋπηρεσία 1-10 έτη. Τέλος, φάνηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών και της ηλικίας, της οικογενειακής κατάστασης, του εάν έχει/δεν έχει παιδιά, του επαγγελματικού τομέα, της επαγγελματικής ικανοποίησης στο

τμήμα/κλινική που εργάζονταν ως μαίες και της επιθυμίας αλλαγής τμήματος/οργανισμού/επαγγέλματος.

Συμπεράσματα: Οι μαίες στα τέσσερα Δημόσια Γενικά Νοσοκομεία και στα έντεκα Ιδιωτικά μαιευτήρια της Κύπρου, παρουσιάζουν μέτρια επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης. Οι διευθύνσεις των οργανισμών και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής θα πρέπει να δώσουν μεγαλύτερη προσοχή στους εργασιακούς παράγοντες που αποτελούν πηγές πρόκλησης επαγγελματικής δυσαρέσκειας και να εφαρμόσουν στοχευμένες παρεμβάσεις για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας των μαιών στην Κύπρο και κατά συνέπεια της επαγγελματικής τους ικανοποίησης. Η μελέτη αυτή αναμένεται να δώσει το έναυσμα για περαιτέρω μελέτη του πολυδιάστατου φαινομένου της επαγγελματικής ικανοποίησης στον πληθυσμό των μαιών της Κύπρου.

Λέξεις κλειδιά: Επαγγελματική ικανοποίηση, Μαίες, Κύπρος, Δημόσια Νοσοκομεία, Ιδιωτικά μαιευτήρια

ABSTRACT

Introduction: Job satisfaction is usually referred as multidimensional, has been studied extensively and has a significant impact on the psychological well-being of employees, affecting many aspects of their daily lives. Midwifery is a stressful health profession that is demanding and is the main source of care and support for mothers and their newborns, in the most vulnerable moment of their lives. Therefore, the job satisfaction of midwives should be the primary concern of health care organizations, as it is a prerequisite for providing high quality care to mothers and their newborns.

Purpose: The evaluation of the job satisfaction of midwives in Cyprus and the investigation of its possible correlation with demographic and other organizational characteristics.

Material and Method: A descriptive correlation design was used for the research conducting. The study sample was consisted of 175 midwives, working in four Public hospitals and eleven Private maternity hospitals in Cyprus. The method of the convenience sampling was used for the sample collection. The data collection was carried out using the Greek version of the "Job Satisfaction Survey". Statistical analysis was also performed by descriptive statistical methods and using parametric statistical tests.

Results: The job satisfaction of midwives in the four public hospitals and in the eleven private maternity hospitals in Cyprus is characterized as “moderate”. The majority of the midwives showed job neutrality, almost one in four midwives were professionally dissatisfied and only one in five midwives was satisfied with their job. The midwives who belonged to the age group of 25-30 years, were unmarried, had no children, worked in the private sector and had experience 1 to 10 years in the maternity service and the organization, were more satisfied. Finally, there was a statistically significant correlation between midwives' job satisfaction, their age, marital status, having or not having children, professional sector, job satisfaction in the midwifery department/clinic, and their desire to change department/organization/ profession.

Conclusions: The midwives who work in the four Public hospitals and in the eleven Private maternity hospitals in Cyprus, show moderate levels of job satisfaction. The health care organization's management and policy- makers should give close and

thoughtful attention to the working factors, which are sources of job dissatisfaction. Moreover, they should implement targeted interventions to improve the working conditions of the midwives in Cyprus and consequently their job satisfaction. This study is expected to be the impetus for further studies, investigating the job satisfaction in the Cypriot midwifery population.

Keywords: Job satisfaction, Midwives, Cyprus, Public hospitals, Private maternity hospitals

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	vi
ABSTRACT.....	viii
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	x
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	xiii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	xiv
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	xv
ΑΠΟΔΟΣΗ ΟΡΩΝ	xvi
1 Γενικό Μέρος.....	1
1.1 Εισαγωγή.....	1
1.2 Εννοιολογικό και Θεωρητικό πλαίσιο	4
1.2.1 Εννοιολογικό πλαίσιο	4
1.2.2 Θεωρητικό πλαίσιο	7
1.3 Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση	13
1.4 Εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης	19
1.5 Ιστορική αναδρομή της φροντίδας μητρότητας στην Κύπρο	25
1.6 Η εκπαίδευση των μαιών στην Κύπρο.....	29
1.7 Βιβλιογραφική ανασκόπηση	32
1.7.1 Βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών.....	33
1.7.2 Σχέση της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών με δημογραφικά/οργανωτικά χαρακτηριστικά	35
1.7.3 Οργανωτικοί παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των μαιών.....	37
1.7.4 Επιπτώσεις της έλλειψης επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών	39
2 Ειδικό Μέρος.....	41
2.1 Σκοπός.....	41

2.2	Υλικό και Μέθοδος.....	42
2.2.1	Ερευνητικός Σχεδιασμός	42
2.2.2	Δείγμα	42
2.2.3	Εργαλεία μέτρησης και συλλογής δεδομένων.....	44
2.2.3.1	Πρωτότυπη αγγλική έκδοση του ερωτηματολογίου JSS	45
2.2.3.2	Ελληνική έκδοση του ερωτηματολογίου JSS.....	49
2.2.4	Διαδικασία συλλογής δεδομένων	49
2.2.5	Στατιστική ανάλυση.....	51
2.3	Αποτελέσματα.....	52
2.3.1	Δημογραφικά και οργανωτικά χαρακτηριστικά δείγματος	52
2.3.2	Αξιοπιστία του ερωτηματολογίου	55
2.3.3	Συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των μαιών στην Κύπρο	56
2.3.4	Διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο ..	57
2.3.5	Επαγγελματική ικανοποίηση των μαιών στην Κύπρο ανά επαγγελματικό τομέα.....	62
2.3.6	Διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο ανά επαγγελματικό τομέα	65
2.3.7	Συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με τα δημογραφικά/οργανωτικά χαρακτηριστικά του δείγματος	67
2.3.7.1	Συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με την ηλικία	68
2.3.7.2	Συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με την οικογενειακή κατάσταση	68
2.3.7.3	Συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με το εάν έχει/δεν έχει παιδιά.....	68
2.3.7.4	Συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με τον επαγγελματικό τομέα	69

2.3.7.5	Συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με τα έτη προϋπηρεσίας στον οργανισμό.....	69
2.3.7.6	Συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με τα έτη προϋπηρεσίας ως μαία.....	69
2.3.7.7	Συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με την επαγγελματική ικανοποίηση στο τμήμα/κλινική	70
2.3.7.8	Συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με την επιθυμία αλλαγής τμήματος.....	70
2.3.7.9	Συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με την επιθυμία αλλαγής οργανισμού	70
2.3.7.10	Συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με την επιθυμία αλλαγής επαγγέλματος.....	71
2.4	Συζήτηση.....	73
2.4.1	Περιορισμοί μελέτης.....	82
2.5	Συμπεράσματα	85
2.5.1	Εισηγήσεις	86
2.6	Βιβλιογραφία.....	89
3	Παραρτήματα.....	98

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Αριθμός εγγεγραμμένων μαιών/μαιευτών, νοσηλευτριών/μαιών ανά επαρχία και ανά επαγγελματικό τομέα.....	43
Πίνακας 2: Διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης σε αντιστοιχία με τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου JSS.....	45
Πίνακας 3: Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (n=175).....	53
Πίνακας 4: Οργανωτικά χαρακτηριστικά του δείγματος (n=175).....	54
Πίνακας 5: Αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής του ερωτηματολογίου.....	55
Πίνακας 6: Αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής των διαστάσεων του ερωτηματολογίου...	56
Πίνακας 7: Περιγραφική στατιστική ερωτήσεων του ερωτηματολογίου JSS (n=175)..	60
Πίνακας 8: Διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο ανά επαγγελματικό τομέα.....	67
Πίνακας 9: Συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με τα δημογραφικά/οργανωτικά χαρακτηριστικά του δείγματος	71

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1: Συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των μαιών στην Κύπρο	57
Διάγραμμα 2: Διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο .	58
Διάγραμμα 3: Επαγγελματική ικανοποίηση των μαιών στην Κύπρο ανά επαγγελματικό τομέα.....	64
Διάγραμμα 4: Θηκόγραμμα επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο ανά επαγγελματικό τομέα	64

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΕΙ:	Επαγγελματική Ικανοποίηση
ΑΣΧ:	Αναπτυξιακός Στόχος Χιλιετίας
ΓεΣΥ:	Γενικό Σύστημα Υγείας
Κ/Τ:	Καισαρική Τομή

ΑΠΟΛΟΣΗ ΟΡΩΝ

- CI: Confidence Intervals
- JSS: Job Satisfaction Survey
- MSQ: Minnesota Satisfaction Questionnaire
- JDI: Job Descriptive Index
- JIG: Job in General Scale
- JDS: Job Diagnostic Survey
- ESI: Employee Satisfaction Inventory
- MMSS: McCloskey/Mueller Satisfaction Scale
- NSS: Nurse Satisfaction Scale
- AOR: Adjusted Odds Ratio
- OR: Odds Ratio

1 Γενικό Μέρος

1.1 Εισαγωγή

Η επαγγελματική ικανοποίηση (ΕΙ) αποτελεί μια από τις πιο συχνά μελετώμενες μεταβλητές της οργανωτικής/βιομηχανικής ψυχολογίας και συνδέεται με πολυάριθμες διαφορετικές πτυχές, τόσο της λειτουργίας των οργανισμών, όσο και του κάθε ατόμου ξεχωριστά (Tsounis & Sarafis, 2016). Πρόκειται για ένα πολυδιάστατο φαινόμενο, το οποίο έχει μελετηθεί αρκετά εκτεταμένα από διάφορες επιστήμες, όπως αυτή της Διοίκησης, της Ψυχολογίας, των Οικονομικών, των Ανθρώπινων Πόρων, καθώς και της Νοσηλευτικής (Pelechas & Antoniadis, 2013). Αυτό οφείλεται στο ότι η πλειοψηφία των ανθρώπων περνούν περίπου τον μισό τους χρόνο στο χώρο εργασίας τους, οπότε η ΕΙ έχει σημαντικό αντίκτυπο στην ψυχολογική ευημερία των εργαζομένων στο σπίτι, επηρεάζοντας όμως και πολλές πτυχές της καθημερινής τους ζωής (Tsounis & Sarafis, 2018). Επίσης, οφείλεται στο ότι η ΕΙ έχει να κάνει και με το ενδιαφέρον των επιχειρήσεων για υψηλή αποδοτικότητα σε συνδυασμό με μόνιμο, σταθερό και ικανοποιημένο προσωπικό (Makris et al., 2011).

Οι επαγγελματίες υγείας αποτελούν την ραχοκοκαλιά κάθε συστήματος ή οργανισμού υγείας και λειτουργούν ως κινητήρας στην παροχή ποιοτικών υπηρεσιών υγείας (Abate & Mekonnen, 2021). Επομένως, η παραγωγικότητα και η αποδοτικότητα των συστημάτων υγείας, η ποιότητα της φροντίδας που παρέχεται και η ικανοποίηση των ασθενών επηρεάζονται κατά πολύ μεγάλο βαθμό από την ΕΙ των επαγγελματιών υγείας, η οποία θα έπρεπε να βρίσκεται σε προτεραιότητα. Όχι μόνο από μισθολογικής άποψης, αλλά κυρίως από θέμα στελέχωσης και οργάνωσης για την καλύτερη λειτουργία των οργανισμών, αφού η ευημερία των επαγγελματιών υγείας δεν εξασφαλίζει μόνο την αποδοτική και αποτελεσματική χρήση των πόρων, αλλά και την εύρυθμη λειτουργία του οργανισμού (Pelechas & Antoniadis, 2013).

Σύμφωνα με την έκθεση του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας, προβλέπεται ότι μέσα στις επόμενες δεκαετίες, γύρω στο 40,0% των επαγγελματιών υγείας σε ολόκληρο τον κόσμο θα εγκαταλείψουν την εργασία τους, λόγω των ελάχιστων κινήτρων και των χαμηλών αποδοχών, γεγονός που προκαλεί σοβαρές επιπτώσεις στον παγκόσμιο πληθυσμό. Γι' αυτό και η ΕΙ έχει πλέον αναγνωριστεί ως απαραίτητη προϋπόθεση για τη παραμονή των επαγγελματιών υγείας στο χώρο εργασίας τους (Abate & Mekonnen, 2021).

Ένας από τους κυριότερους λόγους που οι επαγγελματίες υγείας εγκαταλείπουν την εργασία τους, είναι η απουσία της ΕΙ (Λαμπράκη et al., 2016). Αυτό τους οδηγεί στο να χάνουν το ενδιαφέρον προς το επάγγελμά τους, προς την προσφορά στο συνάνθρωπο τους και τα συναισθήματα τους για τους ασθενείς. Ως αποτέλεσμα, μειώνεται η απόδοση τους και/ή δημιουργούν αρνητική εικόνα για τον εαυτό τους (Maslach, 1982).

Η ΕΙ των επαγγελματιών υγείας έχει κυρίως μελετηθεί σε νοσηλευτές. Την τελευταία δεκαετία, έχουν δημοσιευτεί περισσότερες μελέτες για την ΕΙ των μαιών. Η μαιευτική αποτελεί ένα στρεσογόνο επάγγελμα υγείας, το οποίο είναι εκ φύσεως απαιτητικό και απαιτεί αξιοσημείωτη συγκέντρωση και δεξιότητες, καθώς και πολλή επαγγελματική προσπάθεια και δραστηριότητα (Nedvėdová et al., 2017). Οι μαιές είναι οι επαγγελματίες υγείας που έχουν ουσιαστικό ρόλο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, του τοκετού, της λοχείας αλλά και των πρώτων ημερών ζωής του νεογέννητου. Είναι η κύρια πηγή φροντίδας και υποστήριξης για τις μητέρες και τα νεογέννητα τους, στην πιο ευάλωτη στιγμή της ζωής τους. Επιπρόσθετα, παίζουν καθοριστικό ρόλο στη μείωση της μητρικής και νεογνικής νοσηρότητας και θνησιμότητας, όπως επίσης είναι και οι επαγγελματίες υγείας – κλειδί για την επίτευξη των Αναπτυξιακών Στόχων της Χιλιετίας: (ΑΣΧ4) - Μείωση της παιδικής θνησιμότητας και (ΑΣΧ5) - Βελτίωση της υγείας των μητέρων (Bekru et al., 2017).

Επομένως, η ΕΙ των μαιών πρέπει να αποτελεί την πρωταρχική ανησυχία των οργανισμών υπηρεσιών υγείας, αφού είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την παροχή ποιοτικής φροντίδας στις μητέρες και τα νεογέννητα τους (Bekru et al., 2017). Αντίθετα όμως, παρατηρείται ότι οι μαιές συχνά εγκαταλείπουν το επάγγελμά τους με στόχο να βρουν καλύτερες συνθήκες διαβίωσης για τις ίδιες, επακολούθως και των οικογενειών τους. Αντιλαμβάνονται αρνητικά την ανισορροπία μεταξύ της οικογενειακής και της επαγγελματικής τους ζωής και αναζητούν καλύτερες επαγγελματίες ευκαιρίες, λόγω του αυξανόμενου φόρτου εργασίας. Ως αποτέλεσμα, ο αυξημένος φόρτος εργασίας σε συνδυασμό με την έλλειψη υποστήριξης από το σύστημα υγείας οδηγεί στην επαγγελματική δυσαρέσκεια των μαιών. Έτσι, οι μαιές συχνά παρουσιάζουν σημάδια εχθρότητας, κόπωσης, εξάντλησης, κατάθλιψης, διαταραχών ύπνου και πολλές φορές αποτελούν θύματα τροχαίων ατυχημάτων κατά την επιστροφή τους από την εργασία στο σπίτι. Όλα αυτά αντανakλούν αρνητικά στην επαγγελματική τους ικανοποίηση (Nedvėdová et al., 2017).

Το έναυσμα για την επιστημονική διερεύνηση της ΕΙ των μαιών στην Κύπρο, έδωσε η μελέτη των Raftopoulos et al., (2011), της οποίας σκοπός ήταν η διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την ασφαλή στάση και το ομαδικό κλίμα εργασίας των μονάδων μητρότητας και των μαιών της Κύπρου. Ανεξάρτητα από τον σκοπό, η συγκεκριμένη μελέτη εξήγαγε και κάποια αποτελέσματα σχετικά με την ΕΙ των μαιών της Κύπρου.

Από τότε μέχρι και σήμερα, δεν έχει διενεργηθεί μελέτη με σκοπό την αξιολόγηση της ΕΙ των μαιών στην Κύπρο και σε σύγκριση με τις άλλες χώρες είναι πιθανό να υπάρχουν διαφορές σχετικά με την κουλτούρα. Επίσης, ιδιαίτερα αυτή την περίοδο που διανύουμε απαιτείται επαναξιολόγηση του θέματος για δύο λόγους. Πρώτον, λόγω της εφαρμογής του Γενικού Συστήματος Υγείας (ΓεΣΥ) στην Κύπρο, όπου υπάρχουν όπως είναι αναμενόμενο αντιδράσεις από το προσωπικό υπηρεσιών υγείας σε αυτή την μεγάλη αλλαγή και δημιουργούνται πολλά ερωτηματικά σε σχέση με την ΕΙ των μαιών. Δεύτερον, λόγω της πανδημίας Covid-19 η οποία διαμόρφωσε μια πρωτόγνωρη κατάσταση και δημιούργησε ένταση στον χώρο της υγείας.

Η διερεύνηση της ΕΙ των μαιών στην Κύπρο είναι πάρα πολύ σημαντική, έτσι ώστε να παρουσιαστεί μια ολοκληρωμένη και εμπειριστατωμένη εικόνα του επαγγέλματος της μαιίας στη κυπριακή επαγγελματική πραγματικότητα. Η χρησιμότητα για παρέμβαση έγκειται κυρίως στο ότι μπορεί να γίνει αναγνώριση συγκεκριμένων χαρακτηριστικών ή ομάδων ή χώρων που σχετίζονται με χαμηλή ΕΙ και έτσι να δοθεί η δυνατότητα για στοχευμένες παρεμβάσεις. Επιπρόσθετα, τα αποτελέσματα της μελέτης αυτής μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την βελτίωση των εργασιακών συνθηκών των μαιών, αφού δίνοντας προσοχή στο επάγγελμα των μαιών διατηρείται ένα υγιές και παρακινημένο μαιευτικό εργατικό δυναμικό, το οποίο θα συνεχίσει να εξυπηρετεί τις γυναίκες και τις οικογένειές τους. Διότι, όπως όλοι γνωρίζουμε, καμία επιχείρηση δεν μπορεί να λειτουργήσει χωρίς ικανοποιημένους εργαζόμενους και κανένας εργαζόμενος δεν μπορεί να μεγιστοποιήσει τη συμβολή του χωρίς να είναι ικανοποιημένος από την εργασία του.

1.2 Εννοιολογικό και Θεωρητικό πλαίσιο

1.2.1 Εννοιολογικό πλαίσιο

Η ΕΙ είναι μια από τις πλέον συζητημένες και μελετώμενες μεταβλητές στο πεδίο της Βιομηχανικής/Οργανωτικής Ψυχολογίας. Όμως, παρόλο το εύρος της μελέτης του φαινομένου αυτού, δεν υπάρχει μέχρι σήμερα ένας κοινά αποδεκτός ορισμός του (Tsounis & Sarafis, 2016).

Ως μια πρώτη αναφορά, ο Frederick Winslow Taylor, ο οποίος θεωρείται ο «πατέρας της επιστημονικής διοίκησης», ασχολήθηκε το 1912 με την παραγωγικότητα και την ικανοποίηση του εργατικού δυναμικού, καθώς και με την αποτελεσματικότητα του, όταν αυξάνεται η μισθολογική του αποζημίωση (Pelechas & Antoniadis, 2013). Μέσα στα επόμενα χρόνια, η έννοια της ΕΙ μελετήθηκε πιο εκτεταμένα μέσα από την επιστήμη της Ψυχολογίας, όπου ο Αμερικανός καθηγητής Gordon Allport υποστήριξε ότι η ΕΙ αποτελεί τη συνολική στάση που έχει το άτομο απέναντι στην εργασία του. Η στάση αυτή διαμορφώνεται μέσα από τις εμπειρίες τις οποίες βιώνει και αποκτά το άτομο, οι οποίες τείνουν να επηρεάζουν τη συμπεριφορά, αλλά και την αντίδραση του ατόμου απέναντι σε πρόσωπα και καταστάσεις (Allport, 1954).

Σύμφωνα με τον κλασικό ορισμό του Locke, ως ΕΙ ορίζεται «η θετική συναισθηματική απόκριση προς συγκεκριμένο έργο, η οποία πηγάζει από την εκτίμηση ότι το έργο αυτό εκπληρώνει τις εργασιακές αξίες του ατόμου». Ακολούθως, ο Locke υποστήριξε ότι οι κύριοι παράγοντες, οι οποίοι συμβάλλουν σε αυτή την θετική συναισθηματική απόκριση, είναι: η ικανοποιητική αμοιβή, η εργασία υπο την μορφή «πρόκλησης», η υποστηρικτική εποπτεία, οι ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας, η πολιτική της εργασίας, ο καθορισμός του ρόλου εργασίας, η ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων στο χώρο εργασίας, η δίκαιη μεταχείριση των εργαζομένων και η προαγωγή του αισθήματος ασφάλειας και σταθερότητας. Ακόμη, το 1976, στο βιβλίο του με τίτλο «Handbook of Industrial Psychology» καθιέρωσε τρεις γενικές περιοχές της ΕΙ και έδωσε έμφαση στην αξιολόγηση των εμπειριών που αποκόμιζε ο εργαζόμενος από την εργασία του. Οι τρεις περιοχές της ΕΙ ήταν οι εξής: α) οι αξίες του ατόμου, β) η αντίληψη του ατόμου σχετικά με το πως η επιχείρηση στην οποία εργάζεται ικανοποιεί τις αξίες του και γ) η σημασία των αξιών για το άτομο (Locke, 1976).

Στη συνέχεια, οι Smith et al., (1969) υποστήριξαν ότι «η ικανοποίηση σε διάφορες πτυχές της εργασίας προέρχεται από μια γνωστική διαδικασία σύγκρισης της υπάρχουσας θέσης εργασίας με το πλαίσιο αναφοράς ενός ατόμου». Κατά τους Wanous & Lawler (1972), η ΕΙ επέρχεται όταν τα χαρακτηριστικά της εργασίας και οι ανάγκες του ατόμου συμπίπτουν (Tsounis & Sarafis, 2016). Την ίδια χρονική περίοδο, ο Pestonjee (1973) υποστήριξε ότι η ΕΙ μπορεί να θεωρηθεί ως το άθροισμα των συναισθημάτων του εργαζομένου για: α) τις ώρες και τη φύση της εργασίας, τις ευκαιρίες και τις προοπτικές για ανάπτυξη και προαγωγή, τους συναδέλφους, το περιβάλλον, τα εργαλεία, τα μηχανήματα και τους κανονισμούς για τις υπερωρίες, β) την εποπτεία και τη διοίκηση, τη συμμετοχή, τις τιμωρίες και τις ανταμοιβές, τις κατηγορίες και τις επαίνους, την ευνοιοκρατία και την πολιτική αδειών, γ) τις κοινωνικές σχέσεις και τη συμμετοχή σε κοινωνικές δραστηριότητες και δ) την υγεία και την προσωπική προσαρμογή (Pestonjee, 1973).

Μια δεκαετία αργότερα, οι Landy (1989) και Warr (1987) υποστήριξαν ότι η ΕΙ δεν είναι κάτι σταθερό και δεν υφίσταται απόλυτη ΕΙ στον εργαζόμενο, διότι ακόμα και εάν υπάρχει, υπάρχει το ενδεχόμενο να αναστραφεί άμεσα, λόγω των πολλών και διαφορετικών παραγόντων που την προσδιορίζουν. Συγκεκριμένα, ο Warr (1987) θεωρεί ότι η ΕΙ δεν είναι μια απλή έννοια, καθώς συνίσταται από διάφορα επιμέρους στοιχεία, γι' αυτό και την διαχώρισε σε εξωγενή και εσωγενή ικανοποίηση. Η εσωγενής ικανοποίηση σχετίζεται με το περιεχόμενο της εργασίας, ενώ η εξωγενής ικανοποίηση με το πλαίσιο μέσα στο οποίο εκτελείται η εργασία (Κάντας, 1998).

Σύμφωνα με τους Granny, Smith και Stone (1992), η ΕΙ είναι το άθροισμα των συναισθηματικών αντιδράσεων που έχει το άτομο για την εργασία του ή η συναισθηματική διάσταση των στάσεων του ατόμου για αυτήν, η οποία διαμορφώνεται μέσα από τη σύγκριση που κάνει ανάμεσα στα οφέλη που θα επιθυμούσε να έχει και σε αυτά που αποκομίζει από την εργασία του (Granny et al., 1992). Ακόμη, υποστήριξαν ότι η ΕΙ ταυτίζεται με την επαγγελματική συμπεριφορά (Παπάνης & Ρόντος, 2005).

Μια άλλη προσέγγιση είναι αυτή της Holland (1996), κατά την οποία η επαγγελματική εξέλιξη και η ικανοποίηση αποτελούν συνάρτηση του βαθμού σύμπτωσης του εργασιακού περιβάλλοντος ενός ατόμου και της προσωπικότητάς του. Στη συνέχεια, ο Spector (1997), κατέληξε σε έναν πιο απλοποιημένο αλλά περιεκτικό ορισμό, σύμφωνα με τον οποίο η ΕΙ σχετίζεται με τα θετικά συναισθήματα που έχει το άτομο για την

εργασία του, «είναι ο βαθμός στον οποίο οι άνθρωποι αγαπούν ή δεν αγαπούν την εργασία τους (...) ή απλά το πως αισθάνονται για την εργασία τους και τις διάφορες πτυχές της» (Tsounis & Sarafis, 2016). Σύμφωνα με τον Spector, ένας εργαζόμενος μπορεί να δηλώνει ικανοποιημένος από έναν ή περισσότερους τομείς, αλλά ταυτόχρονα να δηλώνει και δυσαρεστημένος από έναν άλλον ή περισσότερους τομείς (Spector, 2000).

Μια άλλη προσέγγιση της ΕΙ είναι αυτή των Schultz και Schultz (1998), η οποία αναφέρεται στα θετικά και στα αρνητικά συναισθήματα, στις συμπεριφορές ή στάσεις των ατόμων που σχετίζονται με την εργασία. Υποστήριξαν ότι η ΕΙ εξαρτάται από αρκετούς παράγοντες και αποτελείται από ένα μεγάλο εύρος περιπτώσεων, το οποίο περιλαμβάνει ποικίλα θέματα σχετικά με την εργασία. Για παράδειγμα, η ΕΙ μπορεί να προέλθει από μια προσωπική θέση παρκαρίσματος του αυτοκινήτου του εργαζόμενου στο χώρο στάθμευσης του προσωπικού του οργανισμού, μέχρι το αίσθημα ολοκλήρωσης που μπορεί να αισθανθεί ο εργαζόμενος μέσω της εκπλήρωσης των καθημερινών του υποχρεώσεων στην εργασία του (Schultz & Schultz, 1998).

Λίγα χρόνια μετά, ο Howard M. Weiss (2002), κατέληξε στο ότι η ΕΙ είναι «η θετική ή αρνητική κρίση που διαμορφώνει κάποιος για την εργασία του ή για τις συνθήκες εργασίας του» (Weiss, 2002). Ακόμη, ο Μπουραντάς (2002) υποστήριξε ότι «η ΕΙ αποτελεί το συγκινησιακό στοιχείο της στάσης του ατόμου ως προς την εργασία του». Ειδικότερα, ανέφερε ότι η ΕΙ συμπεριλαμβάνει την ικανοποίηση που αισθάνεται το άτομο από α) τις συνθήκες εργασίας, β) τη φύση της εργασίας, γ) την οικονομική αμοιβή, δ) τις σχέσεις με τους συναδέλφους, ε) τις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης και προαγωγών και ζ) τις πολιτικές και τις διαδικασίες του οργανισμού. Στη συνέχεια, πρόσθεσε ότι η ΕΙ του ατόμου εξαρτάται από τις ανάγκες του και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του (Μπουραντάς, 2002). Ακολούθως, σύμφωνα με τους Davis και Wright (2003), η ΕΙ είναι ο τρόπος με τον οποίο το άτομο αξιολογεί αυτά που επιζητεί από την εργασία του και αυτά που λαμβάνει τελικά από αυτήν (Wright & Davis, 2003).

Όλοι οι παραπάνω ορισμοί παρά τις επιμέρους διαφοροποιήσεις που έχουν, συμφωνούν στο ότι η ΕΙ αποτελεί σε γενικές γραμμές τη στάση του εργαζόμενου και τον θετικό προσανατολισμό απέναντι στην εργασία του. Παράλληλα, μέσα από αυτούς τους ορισμούς αναδεικνύεται το γεγονός ότι, η ΕΙ ως εννοιολογική κατασκευή απαρτίζεται από πολλά επιμέρους στοιχεία τα οποία δημιουργούν ένα περίπλοκο σύνολο στάσεων απέναντι σε διάφορες πλευρές της εργασίας. Οι στάσεις αυτές προκύπτουν τόσο από τις

προσωπικές εμπειρίες του ατόμου στο συγκεκριμένο πεδίο, όσο και από τις προσδοκίες του γύρω από την εργασία (Tsounis & Sarafis, 2016).

1.2.2 Θεωρητικό πλαίσιο

Η ΕΙ σε θεωρητικό επίπεδο σχετίζεται με τις αξίες των εργαζομένων, με τις στάσεις των εργαζομένων και με τα κίνητρα γύρω από την εργασία. Οι θεωρίες που σχετίζονται με τα κίνητρα αποτελούν τον θεμέλιο λίθο της θεωρητικής προσέγγισης του φαινομένου της ΕΙ και μπορούν να διαχωριστούν σε δύο μεγάλες κατηγορίες (Tsounis & Sarafis, 2016). Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει τις θεωρίες περιεχομένου ή οντολογικές θεωρίες, οι οποίες εστιάζονται στην ερμηνεία του περιεχομένου της εργασίας και του είδους των αναγκών και των κινήτρων. Ενώ, η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει τις διαδικαστικές ή μηχανιστικές θεωρίες, οι οποίες εστιάζονται στις συνθήκες εργασίας και τις συμπεριφορές που ενθαρρύνουν, είτε αποθαρρύνουν τους εργαζόμενους (Παπάνης & Ρόντος, 2005). Στη συνέχεια, παρουσιάζονται οι πιο βασικές από τις παραπάνω θεωρητικές προσεγγίσεις (Tsounis & Sarafis, 2016).

Θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών του Maslow

Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, οι ανθρώπινες ανάγκες ταξινομούνται ιεραρχικά σε βασικές ανάγκες, οι οποίες περιλαμβάνουν τις σωματικές (φυσιολογικές) ανάγκες και ακολουθούν οι ανάγκες ασφάλειας, οι κοινωνικές ανάγκες, οι ανάγκες αυτοεκτίμησης και τέλος οι ανάγκες για αυτοπραγμάτωση. Σε περίπτωση που ικανοποιηθεί μια ομάδα αναγκών, το άτομο προχωρά στην ικανοποίηση ιεραρχικά ανώτερων αναγκών. Το άτομο σε αντίθετη περίπτωση, επηρεάζεται από τις ανικανοποίητες ανάγκες του, οι οποίες καθοδηγούν την συμπεριφορά του (Μερκούρης, 2008).

Στον εργασιακό χώρο, οι φυσιολογικές ανάγκες αντιστοιχούν στις βασικές ανάγκες γύρω από την εργασία, όπως τα επιδόματα, την αμοιβή ή άλλες μη οικονομικού χαρακτήρα παροχές. Οι ανάγκες ασφάλειας περιλαμβάνουν την επιθυμία για ψυχική και σωματική ευεξία, καθώς και για σταθερή εργασία. Οι κοινωνικές ανάγκες σχετίζονται με τα θέματα κοινωνικής φύσης και αλληλεπίδρασης. Οι ανάγκες αυτοεκτίμησης συνδέονται με την επαγγελματική καταξίωση και τα επιτεύγματα, καθώς κάποια παραδείγματα κινήτρων αυτού του επιπέδου αναγκών είναι οι τίτλοι, η ανάθεση αρμοδιοτήτων, οι προαγωγές και η χρήση των ικανοτήτων και των ταλέντων. Τέλος, οι ανάγκες για αυτοπραγμάτωση

αναφέρονται στην επιθυμία για επαγγελματική πρόοδο και ανάπτυξη στο υψηλότερο επίπεδο (Tsounis & Sarafis, 2016).

Θεωρία του Alderfer

Βασίστηκε στη θεωρία του Maslow και πρότεινε ένα πιο ελαστικό θεωρητικό πλαίσιο με τρεις κατηγορίες αναγκών: τις ανάγκες ύπαρξης, τις ανάγκες δημιουργίας σχέσεων και τις ανάγκες ανάπτυξης (Μερκούρης, 2008). Οι ανάγκες ύπαρξης αντιστοιχούν στις φυσιολογικές ανάγκες και στις ανάγκες ασφάλειας, οι ανάγκες δημιουργίας σχέσεων ταυτίζονται με τις κοινωνικές, ενώ στις ανάγκες ανάπτυξης εντάσσονται τα δύο ανώτερα επίπεδα αναγκών, δηλαδή οι ανάγκες αυτοεκτίμησης και αυτοπραγμάτωσης (Tsounis & Sarafis, 2016).

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, όταν δεν ικανοποιούνται οι ανώτερες ανάγκες, τότε δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στις κατώτερες ανάγκες. Ακόμη, υπάρχει η δυνατότητα να είναι ενεργοποιημένες πολλές ανάγκες ταυτόχρονα σε μια χρονική στιγμή. Το πλεονέκτημα αυτής της θεωρίας είναι ότι εξηγεί τη διαφορετικότητα και λαμβάνει υπόψη άλλους παράγοντες, όπως το μορφωτικό επίπεδο, την οικογενειακή κατάσταση και το περιβάλλον (Μερκούρης, 2008).

Θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg

Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, η ικανοποίηση των εργαζομένων βασίζεται σε δύο κατηγορίες παραγόντων. Με βάση τις δύο κατηγορίες παραγόντων, ο Herzberg πρότεινε ότι το αντίθετο της ικανοποίησης δεν είναι η δυσαρέσκεια, αλλά η μη ικανοποίηση και το αντίθετο της δυσαρέσκειας δεν είναι η ικανοποίηση, αλλά η μη δυσαρέσκεια. Δηλαδή, οι παράγοντες ικανοποίησης και δυσαρέσκειας δεν αποτελούν τα αντίθετα άκρα της ίδιας γραμμής, αλλά αποτελούν εντελώς ξεχωριστές και μη συσχετιζόμενες κατηγορίες παραγόντων (Μερκούρης, 2008).

Με βάση λοιπόν τα παραπάνω, η πρώτη κατηγορία παραγόντων, τους οποίους ονόμασε παράγοντες δυσαρέσκειας ή υγιεινής, αφορά σε εξωτερικούς παράγοντες του εργαζόμενου (όπως επίβλεψη, πολιτική διοίκησης, συνθήκες εργασίας, σχέσεις με συναδέλφους, μισθός, ασφάλεια). Όταν οι παράγοντες δυσαρέσκειας ικανοποιηθούν, σημαίνει ότι οι άνθρωποι δεν είναι δυσαρεστημένοι από την εργασία τους (δεν σημαίνει όμως ότι είναι ικανοποιημένοι) και όταν δεν ικανοποιηθούν, σημαίνει ότι οι άνθρωποι είναι δυσαρεστημένοι από την εργασία τους. Η δεύτερη κατηγορία παραγόντων, τους

οποίους ονόμασε παράγοντες ικανοποίησης ή παρακίνησης, αφορά σε εσωτερικούς παράγοντες του εργαζόμενου (όπως αναγνώριση, επίτευξη στόχων, εξέλιξη, υπευθυνότητα, ανάπτυξη). Εάν αυτοί οι παράγοντες ικανοποιηθούν, τότε οδηγούν σε εργασιακή ικανοποίηση και αν δεν ικανοποιηθούν, τότε σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι δεν είναι ικανοποιημένοι, δεν σημαίνει όμως ότι είναι δυσαρεστημένοι (Μερκούρης, 2008).

Θεωρία του Douglas McGregor, X και Y

Αυτή η θεωρία περιγράφει δύο υποθέσεις για τη φύση του ανθρώπου και τη συμπεριφορά του μέσα στην οργάνωση. Σύμφωνα με αυτή την θεωρία, υπάρχουν δύο είδη θεώρησης των ανθρώπων, μια θετική και μια αρνητική. Η θεωρία X βασίζεται στην υπόθεση ότι ο άνθρωπος έχει από την φύση του την τάση να αποφεύγει τις ευθύνες, να εργάζεται λιγότερο και να ενδιαφέρεται μόνο για την ασφάλεια του. Άρα, αυτός ο άνθρωπος πρέπει να ελέγχεται, να επιβλέπεται και αναλόγως να αμείβεται ή να τιμωρείται. Αντίθετα, η θεωρία Y βασίζεται στην υπόθεση ότι ο άνθρωπος βλέπει την εργασία του ως κάτι ευχάριστο και φυσικό, αποδέχεται ή και αναζητάει ευθύνες και κάτω από τις κατάλληλες συνθήκες καταβάλλει προσπάθεια για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων. Άρα, σε αυτή την περίπτωση, οι προσωπικοί στόχοι του ατόμου πρέπει να ενσωματώνονται στους στόχους του οργανισμού (Μερκούρης, 2008).

Θεωρία των αναγκών του McClelland

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, για κάθε άνθρωπο αναγνωρίζονται τρεις σημαντικές ανάγκες συμπεριφοράς: της δημιουργίας διαπροσωπικών σχέσεων, της άσκησης εξουσίας και της επίτευξης στόχων. Όμως, ο κάθε άνθρωπος δίνει διαφορετική έμφαση στις ανάγκες αυτές. Ο McClelland παρατήρησε ότι οι εργαζόμενοι που θέτουν και προσπαθούν να πετύχουν κάποιους στόχους, έχουν την επιθυμία να κάνουν τα πράγματα σωστά, προτιμούν μια εργασία που προσφέρει προκλήσεις, τους δίνει ανατροφοδότηση και έχουν την μεγαλύτερη απόδοση όταν θεωρήσουν ότι οι πιθανότητες επίτευξης των στόχων τους είναι 50,0%. Επίσης, παρατήρησε ότι στους εργαζόμενους που επιθυμούν εξουσία, αρέσει να αναλαμβάνουν ευθύνες, να επηρεάζουν, αλλά και να ανταγωνίζονται τους άλλους. Έχουν γενικότερα μια επιθυμία για οτιδήποτε τους προσδίδει κύρος, ενώ δεν τους ενδιαφέρει τόσο η απόδοση. Τέλος, συμπέρανε ότι όσοι εργαζόμενοι έχουν μεγάλη ανάγκη για διαπροσωπικές σχέσεις, αποδίδουν σε περιβάλλοντα συνεργασίας όπου κυριαρχεί η αμοιβαία κατανόηση και δίνουν μεγάλη έμφαση στην ανάπτυξη φιλικών σχέσεων (Μερκούρης, 2008).

Θεωρία της γνωστικής αξιολόγησης

Η θεωρία αυτή βασίζεται στην αρχή ότι τα εσωτερικά κίνητρα επηρεάζονται από τα εξωτερικά κίνητρα. Ειδικότερα, σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, όταν εισάγονται ή ενισχύονται τα εξωτερικά κίνητρα (όπως περιβάλλον, χρήματα, προαγωγή) σε μια εργασία, η οποία προηγουμένως ανταμειβόταν με εσωτερικά κίνητρα κυρίως (όπως αυτονομία, υπευθυνότητα, αναγνώριση), ως αποτέλεσμα μειώνεται στο σύνολο της η κινητοποίηση. Εάν αυτή η θεωρία ισχύει, τότε δεν θα πρέπει να συνδέεται (τουλάχιστον σε σταθερή βάση) η απόδοση με τις οικονομικές απολαβές, ειδικά στα επαγγέλματα που επικρατούν τα εσωτερικά κίνητρα (Μερκούρης, 2008).

Θεωρία της διαμόρφωσης ή του καθορισμού στόχων

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, δύσκολοι και συγκεκριμένοι στόχοι οδηγούν το άτομο στο να καταβάλει μεγαλύτερη προσπάθεια και απόδοση, όταν η απόδοση των στόχων και η ικανότητα θεωρούνται δεδομένες. Οι παράγοντες που επηρεάζουν την καταβολή της προσπάθειας είναι: η σωστή εκτίμηση για τη δυνατότητα επίτευξης των στόχων (αυτογνωσία για τις ικανότητες), η συμμετοχή του εργαζόμενου στη διαμόρφωση των στόχων και η ανατροφοδότηση. Η διοίκηση με αντικειμενικούς στόχους αποτελεί την εφαρμογή αυτής της θεωρίας στον εργασιακό χώρο (Μερκούρης, 2008).

Θεωρία της δικαιοσύνης

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, κάθε άτομο συγκρίνει αυτά τα οποία δίνει και αυτά τα οποία παίρνει από την εργασία του με τους άλλους, μέσα και έξω από τον ίδιο χώρο, στην ίδια ή διαφορετική θέση. Ακολούθως, το άτομο με σκοπό να μειώσει τις ανισότητες, όπου αυτό αντιληφθεί ότι υπάρχουν, είναι πιθανό: α) να τροποποιήσει αυτά που δίνει, προσπαθώντας πιο πολύ, β) να τροποποιήσει αυτά που παίρνει, διεκδικώντας πιο πολλά, γ) να τροποποιήσει τα άτομα με τα οποία έκανε τις συγκρίσεις, δ) να τροποποιήσει την αντίληψη του τόσο για τον εαυτό του όσο και για τους άλλους ή ε) να εγκαταλείψει τη θέση του. Επίσης, σύμφωνα με την θεωρία της δικαιοσύνης, διατυπώνονται συγκεκριμένες προτάσεις για τη σχέση ανάμεσα στο μέγεθος της αμοιβής (εξωτερικός παράγοντας), την ποσότητα και την ποιότητα της εργασίας (Μερκούρης, 2008).

Θεωρία της ενίσχυσης

Αυτή η θεωρία βασίζεται στην κλασική εργασία του Skinner (1953) και υποστηρίζει ότι η συμπεριφορά του ατόμου εξαρτάται από τις συνέπειες που έχει για το άτομο αυτή η

συμπεριφορά. Η ενίσχυση μπορεί να είναι διαλείπουσα (μπορεί να είναι με μεταβαλλόμενο ή σταθερό χρονικό διάστημα, με βάση μεταβαλλόμενη ή σταθερή συχνότητα και είναι προτιμότερη για συχνά ή σταθερά συμβάντα) ή συνεχής (ενδείκνυται για σπάνια συμβάντα ή νέους εργαζόμενους). Σε αυτή την θεωρία δεν αναγνωρίζονται καθόλου τα εσωτερικά κίνητρα, το οποίο όμως δεν μειώνει τη χρησιμότητα και τη σημασία της θεωρίας αυτής, σε συγκεκριμένες περιπτώσεις (Μερκούρης, 2008).

Θεωρία της προσδοκίας του Vroom

Η θεωρία αυτή αναγνωρίζει τρεις παραμέτρους: α) την προσδοκία αποτελέσματος, β) την αξία αποτελέσματος (ανταμοιβής) και γ) την προσδοκία επίτευξης στόχου. Στη συνέχεια, βασίζεται σε τέσσερις υποθέσεις: α) το άτομο παίρνει αποφάσεις για τη συμπεριφορά του, β) η συμπεριφορά του ατόμου κατευθύνεται από δυνάμεις που επιδρούν τόσο στο άτομο, όσο και στο περιβάλλον του, γ) τα άτομα έχουν διαφορετικές επιθυμίες, ανάγκες και στόχους και δ) η μορφή της συμπεριφοράς που τελικά επιλέγει το άτομο εξαρτάται από τη δύναμη της προσδοκίας ότι θα ακολουθήσει τη δράση αυτή ένα αποτέλεσμα και από τη σπουδαιότητα που το αποτέλεσμα αυτό έχει για το ίδιο το άτομο (Μερκούρης, 2008).

Τέλος, με βάση αυτή τη θεωρία, ο προϊστάμενος θα πρέπει: α) να βεβαιωθεί ότι τα άτομα είναι ικανά να φτάσουν το επιθυμητό επίπεδο επίδοσης με την κατάλληλη υποστήριξη, β) να βρει τις ανταμοιβές εκείνες που κάθε άτομο θεωρεί σημαντικές και γ) να διαβεβαιώσει τα άτομα ότι η ανταμοιβή θα δοθεί (Μερκούρης, 2008).

Θεωρία της προσδοκίας των Porter & Lawler

Η θεωρία αυτή αποτελεί μια σημαντική παραλλαγή της θεωρίας της προσδοκίας του Vroom. Σε αυτή την προσέγγιση η ΕΙ δεν αποτελεί μόνο προϊόν της κινητοποίησης και της επίδοσης με στόχο την αύξηση της επίδοσης, αλλά και προσδιοριστικό τους παράγοντα. Ειδικότερα, η κοινή επίδραση της αξίας της οποίας αποδίδει το άτομο σε κάποια αποτελέσματα και ο βαθμός στον οποίο πιστεύει ότι πράγματι η προσπάθεια του θα οδηγήσει στην επίτευξη αυτών των αποτελεσμάτων, καθορίζουν την προσπάθεια την οποία καταβάλλει ένα άτομο στην εργασία του. Ακόμη, το μοντέλο των Lawler & Porter περιλαμβάνει και μερικές επιμέρους μεταβλητές. Η προσπάθεια την οποία θα καταβάλλει ένα άτομο οδηγεί σε χαμηλή ή υψηλή απόδοση. Στη σχέση απόδοσης – προσπάθειας διαμεσολαβούν άλλες δύο μεταβλητές, τα ψυχολογικά χαρακτηριστικά και οι ικανότητες.

Στη συνέχεια, η υψηλή απόδοση οδηγεί σε δύο είδη αμοιβών, στις εξωγενείς αμοιβές (δίνονται για την επίτευξη ενός έργου, όπως είναι τα χρήματα) και στις εσωγενείς αμοιβές (ικανοποιούν τις ανώτερες ανάγκες ενός ατόμου). Εάν οι αμοιβές ανταποκρίνονται πράγματι στις προσδοκίες του ατόμου, τότε θεωρούνται δίκαιες και το άτομο θα είναι ικανοποιημένο από την εργασία του. Τέλος, ο βαθμός στον οποίο το άτομο θα νιώσει ικανοποίηση, θα επηρεάσει την αξία που θα έχουν μελλοντικά οι παρεχόμενες αμοιβές για αυτόν (Tsounis & Sarafis, 2016).

Θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας

Η θεωρία αυτή βασίζεται στην αρχή ότι οι εργασίες διαφέρουν και κάποιες είναι περισσότερο ενδιαφέρουσες από άλλες. Στη συνέχεια, αναγνωρίστηκαν τα πέντε κύρια χαρακτηριστικά που καθιστούν μια εργασία ενδιαφέρουσα, τα οποία είναι: α) η ποικιλία δεξιοτήτων, β) η ταυτότητα των καθηκόντων, γ) η σημαντικότητα των καθηκόντων, δ) η αυτονομία και ε) η ανατροφοδότηση. Η ποικιλία δεξιοτήτων, η ταυτότητα και η σημαντικότητα των καθηκόντων δίνουν νόημα στην εργασία, η αυτονομία δίνει την αίσθηση της υπευθυνότητας, ενώ η ανατροφοδότηση δίνει τη γνώση για τα αποτελέσματα. Όλα τα παραπάνω συνδυαζόμενα οδηγούν σε εσωτερική παρακίνηση, ανάπτυξη του ατόμου, ικανοποίηση από την εργασία, υψηλότερη απόδοση και μείωση της φυγής από την εργασία και των απουσιών (Μερκούρης, 2008).

Η ανάπτυξη του ερωτηματολογίου Job Satisfaction Survey (JSS) βασίστηκε στη θεωρητική θέση ότι η επαγγελματική ικανοποίηση αντιπροσωπεύει μια συναισθηματική ή συμπεριφορική αντίδραση σε μια εργασία. Στη συνέχεια, ο Paul Spector διεξήγαγε βιβλιογραφική ανασκόπηση των υπάρχοντων μελετών, οι οποίες ήταν σχετικές με τις διαστάσεις της ΕΙ. Πολλές από αυτές τις μελέτες ήταν αναλύσεις των υφιστάμενων παραγόντων ή εργαλεία για τον προσδιορισμό των υποκείμενων διαστάσεων της ΕΙ και άλλες ήταν εννοιολογικές αναλύσεις των πτυχών της ΕΙ. Από κάθε μελέτη δημιουργήθηκε μια λίστα με τις διαστάσεις της ΕΙ, από τις οποίες επιλέχθηκαν για το ερωτηματολόγιο JSS οι εννέα πιο κοινές και εννοιολογικά σημαντικές για τον ίδιο τον συγγραφέα (Spector, 1985). Οπότε, το ερωτηματολόγιο JSS δεν καλύπτεται από μια συγκεκριμένη θεωρία, αλλά βασίστηκε στο θεωρητικό και εννοιολογικό υπόβαθρο που υπήρχε μέχρι εκείνη την χρονική στιγμή.

1.3 Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση

Η ΕΙ δεν αποτελεί μια απλή έννοια και συνίσταται από πολλά επιμέρους στοιχεία, οπότε επηρεάζεται και από ένα πλήθος παραγόντων (κοινωνικών, ατομικών, πολιτισμικών, οργανωτικών, ψυχολογικών, δημογραφικών κ.α.). Επομένως, η προσέγγιση των προσδιοριστικών παραγόντων της ΕΙ είναι πολύπλευρη (Saari & Judge, 2004).

Ο Herzberg και οι συνεργάτες του κατέληξαν στους ακόλουθους δέκα κύριους μετρήσιμους και αξιολογήσιμους παράγοντες της ΕΙ:

1. Οι εσωτερικές πτυχές της εργασίας
2. Οι συνθήκες της εργασίας
3. Η επιτήρηση
4. Ο μισθός
5. Η ασφάλεια
6. Οι δυνατότητες ανέλιξης
7. Η επικοινωνία
8. Η διοίκηση και η επιχείρηση
9. Οι κοινωνικές πτυχές της εργασίας
10. Τα οφέλη της εργασίας

(Herzberg et al., 1957)

Στη συνέχεια, ο Spector (2008) ταξινόμησε τους παράγοντες της ΕΙ σε δύο μεγάλες κατηγορίες:

1. Στους περιβαλλοντικούς παράγοντες, οι οποίοι σχετίζονται με το περιβάλλον εργασίας και τους υπόλοιπους παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία, όπως είναι τα καθήκοντα εργασίας, οι σχέσεις στον εργασιακό χώρο, η αντιμετώπιση του εργαζόμενου από τον οργανισμό και οι αμοιβές.
2. Στους προσωπικούς παράγοντες, οι οποίοι σχετίζονται με τη προσωπικότητα του εργαζόμενου, την ηλικία, το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, τις προηγούμενες εμπειρίες του εργαζόμενου τόσο από τη ζωή του, όσο και από την εργασία του, όπου αυτοί οι παράγοντες καθορίζουν το πόσο, το πως και το γιατί αγαπάει κάποιος την εργασία του.

(Spector, 2008)

Όσον αφορά τους περιβαλλοντικούς παράγοντες που επηρεάζουν την ΕΙ, οι Hackman και Oldham στη γνωστή ως «Θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας», μίλησαν για την πολυπλοκότητα της εργασίας και αναφέρθηκαν σε πέντε παράγοντες, έτσι ώστε να την περιγράψουν:

1. Ποικιλία των δεξιοτήτων (το σύνολο των δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση μιας εργασίας)
2. Ταυτότητα των καθηκόντων (αφορά το μέρος της εργασίας που επιτελεί ο εργαζόμενος)
3. Σπουδαιότητα των καθηκόντων (ο κοινωνικός αντίκτυπος)
4. Αυτονομία (η ελευθερία που έχει ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας)
5. Ανατροφοδότηση (η αντίληψη του κατά πόσο η εργασία τους εκτελείται σωστά)

(Spector, 2000)

Όσον αφορά τους προσωπικούς παράγοντες που επηρεάζουν την ΕΙ, ο βαθμός ικανοποίησης του εργαζόμενου μέσα από το πρίσμα της προσωπικότητας του αξιολογήθηκε χρησιμοποιώντας το «Μοντέλο των πέντε παραγόντων». Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, υπάρχουν πέντε τύποι ατόμων που εκδηλώνουν διαφορετική συμπεριφορά όσον αφορά την ΕΙ:

1. Νευρωτικός τύπος: το άτομο που είναι πιθανό να εμπλακεί σε δυσάρεστες καταστάσεις και να βιώσει δυσάρεστα συναισθήματα για την εργασία του, οπότε ως αποτέλεσμα εμφανίζει μειωμένη ΕΙ.
2. Εξωστρεφής τύπος: το άτομο που αγαπάει να κάνει φίλιες, αγαπάει την επικοινωνία, είναι ευγενικό, οπότε ως αποτέλεσμα είναι αποδεκτό και εμφανίζει αυξημένη ΕΙ.
3. «Ανοικτός» σε εμπειρίες τύπος: το άτομο που έχει φαντασία, είναι δημιουργικό και διαθέτει ένα ευρύ φάσμα ενδιαφερόντων, όμως αυτή του η στάση δεν σχετίζεται σημαντικά με την ΕΙ.
4. Δεκτικός τύπος: το άτομο που είναι πιθανό να έχει θετικά χαρακτηριστικά, όπως να είναι καλός συνεργάτης, να είναι συμπαθής στον εργασιακό χώρο και να έχει πάθος για την εργασία του, όμως είναι πιθανό να εκδηλώνει και κάποιες αρνητικές συμπεριφορές, όπως εγωκεντρισμό. Αυτός ο τύπος ατόμου σχετίζεται σε μικρό βαθμό με την ΕΙ.

5. Ευσυνείδητος τύπος: το άτομο που είναι εργατικό, φιλόδοξο, υπεύθυνο, με αυτοέλεγχο και αυτή του η συμπεριφορά σχετίζεται θετικά με την ΕΙ.

(Judge et al., 2002)

Η ΕΙ των επαγγελματιών υγείας έχει μελετηθεί κυρίως σε νοσηλευτές. Την τελευταία δεκαετία όμως, έχουν δημοσιευθεί περισσότερες μελέτες για την ΕΙ των μαιών, η οποία φαίνεται να επηρεάζεται από πολλούς και μεταβαλλόμενους παράγοντες. Συγκεκριμένα, η ΕΙ των μαιών επηρεάζεται από την έλλειψη υποστήριξης από τη διοίκηση των οργανισμών υγειονομικής περίθαλψης, την χαμηλή αμοιβή, την υποστελέχωση, τον ανεπαρκή χρόνο για επαγγελματικές δραστηριότητες, την ανισορροπία μεταξύ εργασίας - οικογένειας, τον υψηλό φόρτο εργασίας, τις σωματικές απαιτήσεις, την ανεπαρκή επαγγελματική ανάπτυξη, το εργασιακό περιβάλλον, το άγχος και την χαμηλή αυτονομία στην εργασία. Όλα αυτά μπορούν να οδηγήσουν σε επαγγελματική δυσαρέσκεια και κατά συνέπεια σε εξάντληση, κόπωση, εχθρότητα και κατάθλιψη τα οποία συμβάλλουν στην αλλαγή εργασίας (Nedvėdoná et al., 2017).

Η ΕΙ των μαιών επηρεάζεται θετικά και αρνητικά από πολλούς παράγοντες. Υπάρχει ισχυρή θετική συσχέτιση μεταξύ της ΕΙ των μαιών και της αυτονομίας στον χώρο εργασίας τους, της εποπτείας και της αμοιβής. Όταν ικανοποιούνται αυτοί οι παράγοντες, οι μαιές έχουν υψηλά επίπεδα ΕΙ τα οποία φαίνονται από το γεγονός ότι νοιώθουν πως η εργασία που κάνουν τους ταιριάζει, απολαμβάνουν τη φύση της εργασίας τους και δεν θέλουν να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους. Άλλοι παράγοντες οι οποίοι συμβάλλουν στην ΕΙ των μαιών είναι η αλληλεπίδραση με τις έγκυες γυναίκες, η θετική ανατροφοδότηση, η ένδειξη εκτίμησης από τις γυναίκες στις οποίες παρείχαν φροντίδα και η φύση της εργασίας. Από την άλλη πλευρά, η έλλειψη υποστήριξης από τη διοίκηση οδηγεί σε ανεπαρκή επαγγελματική ανάπτυξη των μαιών, όπως αυτή αντικατοπτρίζεται από την ΕΙ και στη συνέχεια, την πρόθεση τους να εγκαταλείψουν το επάγγελμα. Οι εργασιακές σχέσεις και η υποστελέχωση έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην ΕΙ των μαιών. Παράλληλα, ο φόρτος εργασίας και τα επίπεδα υποστήριξης από την εποπτεία, έχουν σημαντικό αντίκτυπο και επηρεάζουν την υποκείμενη ευημερία των μαιών και τις στάσεις τους απέναντι στην εργασία (Nedvėdoná et al., 2017).

Η αμοιβή αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα ο οποίος επηρεάζει την ΕΙ των μαιών, αφού βρέθηκε ότι επηρεάζει ανάλογα με το ύψος της τα επίπεδα ΕΙ των μαιών (Bekru, et al., 2017; Khavayet et al., 2018; Kim & Kang, 2020; Meselu et al., 2020; Muluneh et al.,

2021; Rahimparvar et al., 2017). Όταν οι μαιές θεωρούν ότι η αμοιβή που λαμβάνουν σε σχέση με τις υπερωρίες και τις απαιτήσεις της εργασίας τους δεν είναι δίκαιη, τότε επηρεάζεται αρνητικά η επαγγελματική τους ικανοποίηση (Bekru, et al., 2017). Επίσης, σημαντικό είναι το αν λαμβάνουν επίδομα για τα μεταφορικά, αφού φάνηκε ότι οι μαιές που λάμβαναν κάποιο επίδομα είχαν υψηλότερα επίπεδα ΕΙ από εκείνες που δεν λάμβαναν (Alnuaimi et al., 2020).

Η ΕΙ των μαιών επηρεάζεται αρνητικά από την έλλειψη ευκαιριών για επαγγελματική ανάπτυξη και προαγωγή (Bekru et al., 2017; Khavayet et al., 2018; Muluneh et al., 2021; Rahimparvar et al., 2017). Αντίστοιχα, η ΕΙ των μαιών συσχετίζεται θετικά με τις ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη, ανεξαρτήτως του χώρου εργασίας των μαιών (Cronie et al., 2019). Από την άλλη, σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει αρνητικά την επαγγελματική τους ικανοποίηση, είναι η απουσία ευκαιριών για περαιτέρω επιμόρφωση και εκπαίδευση (Meselu et al., 2020).

Η εποπτεία επηρεάζει την ΕΙ των μαιών αφού φαίνεται ότι οι μαιές που θεωρούν ότι η εποπτεία είναι καλή και δίκαιη, έχουν περισσότερες πιθανότητες να αισθάνονται επαγγελματικά ικανοποιημένες (Bekru et al., 2017; Khavayet et al., 2018; Matthews et al., 2021; Meselu et al., 2020). Ακόμη, η ΕΙ συσχετίζεται θετικά με την αυτονομία στον χώρο εργασίας και την ενδυνάμωση των μαιών (Cronie et al., 2019; Kim & Kang, 2020; Mharapara et al., 2021; Muluneh et al., 2021; Rahimparvar et al., 2017).

Όσον αφορά τις ηθικές αμοιβές (όπως είναι ο έπαινος και η αναγνώριση της προσφοράς των μαιών), η ΕΙ των μαιών συσχετίζεται θετικά με αυτές (Bekru et al., 2017; Khavayet et al., 2018; Meselu et al., 2020). Σημαντικός παράγοντας της ΕΙ των μαιών είναι να αισθάνονται ότι προσφέρουν υψηλό επίπεδο φροντίδας στις γυναίκες. Επιπρόσθετα, η απουσία αναγνώρισης της εργασίας των μαιών, τις οδηγεί στο να αισθάνονται λιγότερο ικανοποιημένες επαγγελματικά (Matthews et al., 2021). Οπότε, η επαγγελματική αναγνώριση των μαιών διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην αύξηση της επαγγελματικής τους ικανοποίησης (Mharapara et al., 2021).

Άλλοι παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν την ΕΙ των μαιών είναι οι συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού, ο τομέας εργασίας και το περιβάλλον εργασίας (Jarosova et al., 2017). Ακόμη, οι συνθήκες εργασίας και η ύπαρξη πόρων είναι δύο σημαντικοί παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν είτε θετικά, είτε αρνητικά την ΕΙ των μαιών (Meselu et al., 2020; Muluneh et al., 2021). Υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στην ΕΙ των μαιών και στις

καλές σχέσεις με τους συναδέλφους, αλλά και στις ευκαιρίες για αλληλεπίδραση με αυτούς (Bekru et al., 2017). Η ΕΙ των μαιών αυξάνεται όταν υπάρχει κοινωνική υποστήριξη από τους συναδέλφους τους (Cronie et al., 2019) και όταν οι συνάδελφοι με τους οποίους εργάζονται έχουν ηθικές αξίες, όπως και εκείνες. Άλλος σημαντικός παράγοντας είναι η παροχή ανατροφοδότησης και στήριξης των μαιών, έτσι ώστε να διεκπεραιώνουν την εργασία τους (Matthews et al., 2021). Από την άλλη πλευρά, η ΕΙ των μαιών επηρεάζεται αρνητικά όταν υπάρχουν προβλήματα με τους συναδέλφους τους στο περιβάλλον εργασίας τους (Meselu et al., 2020; Pinar et al., 2017).

Η φύση της εργασίας και ο φόρτος εργασίας είναι δύο παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν την ΕΙ των μαιών. Η εργασία με μερικό ωράριο βρέθηκε να σχετίζεται με υψηλότερα επίπεδα ΕΙ των μαιών, από ότι η εργασία με πλήρες ωράριο (Alnuaimi et al., 2020). Ακόμη, φαίνεται ότι οι μαιές που αισθάνονται ότι ο φόρτος εργασίας τους είναι δίκαιος έχουν περισσότερες πιθανότητες να είναι επαγγελματικά ικανοποιημένες (Bekru et al., 2017). Κατά ανάλογο τρόπο, η ΕΙ των μαιών μειώνεται όταν αυξάνονται οι επαγγελματικές απαιτήσεις και τα καθήκοντα, ενώ η ΕΙ μειώνεται καθώς αυξάνονται οι ώρες εργασίας (Cronie et al., 2019).

Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας που μειώνει την ΕΙ των μαιών είναι ο αυξημένος φόρτος εργασίας. Η ΕΙ επηρεάζει με τη σειρά της το εργασιακό άγχος, με αποτέλεσμα αυτή η μείωση της ΕΙ λόγω του αυξημένου φόρτου εργασίας, να οδηγεί τελικά σε αυξημένο εργασιακό άγχος (Jasiński et al., 2021). Αντίθετα, ένας παράγοντας που μπορεί να επηρεάσει θετικά την ΕΙ είναι η μονιμότητα της εργασίας, η οποία αυξάνει την ΕΙ των μαιών (Rahimparvar et al., 2017). Επιπλέον, σημαντικός παράγοντας για την ΕΙ των μαιών είναι η ύπαρξη επικοινωνίας στον χώρο εργασίας (Khavayet et al., 2018; Muluneh et al., 2021).

Στη συνέχεια, όσον αφορά τους εργαζόμενους γενικότερα, το φυσικό περιβάλλον εργασίας έχει σημαντική επίδραση στα επίπεδα της επαγγελματικής τους ικανοποίησης. Η παρουσία ακραίων συνθηκών εργασίας, όπως είναι ο μη ικανοποιητικός φωτισμός, τα υψηλά επίπεδα θορύβου, οι διάφορες οσμές, η έλλειψη καθαριότητας, η κακή αρχιτεκτονική διαρρύθμιση του χώρου και ο ανεπαρκής εξαερισμός, έχει επίδραση στην ψυχολογία του ατόμου και στην απόδοσή του στην εργασία του (Jex & Britt, 2014; Lewis et al., 2001). Επίσης, στο περιβάλλον εργασίας εμπεριέχεται η αμοιβή, το ωράριο, το

μοντέλο ηγεσίας, η ασφάλεια, οι συνθήκες επίβλεψης και οι διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους (Saari & Judge, 2004; Warr, 1990).

Οι δυνατότητες ικανοποίησης των κοινωνικών και των ψυχολογικών αναγκών των εργαζομένων είναι περιορισμένες, όταν οι εργασίες έχουν μειωμένες απαιτήσεις σε προσόντα και ικανότητες, καθώς και όταν έχουν χαμηλό κύρος (Lunenburg, 2011). Συγχρόνως, η έντονη σωματική κόπωση αλλά κυρίως η ψυχολογική κόπωση, μπορούν να οδηγήσουν τους εργαζόμενους στο να αναπτύξουν συναισθήματα αδιαφορίας και απογοήτευσης, αυξάνοντας με αυτό τον τρόπο τα επίπεδα επαγγελματικής δυσαρέσκειας (Jex & Britt, 2014; Robbins et al., 2013).

Ένας από τους βασικούς παράγοντες της ΕΙ είναι η χρηματική αμοιβή, της οποίας η ικανοποίηση έχει πολλαπλές προεκτάσεις (Williams et al., 2006). Σχετίζεται τόσο με την αντίληψη που έχει ο εργαζόμενος σχετικά με το εάν είναι επαρκής ως προς το έργο που επιτελεί, όσο και με το εάν θεωρεί δίκαιη την χρηματική του αμοιβή σε σύγκριση με τους άλλους εργαζόμενους (Κουτούζης, 1999). Επίσης, σημαντική παράμετρο αποτελεί και η δυνατότητα του εργαζόμενου να ασκεί προσωπικό έλεγχο, στοιχείο που σχετίζεται με τη δυνατότητα του εργαζόμενου να συμμετέχει στη λήψη αποφάσεων, τη δυνατότητα ελευθερίας κινήσεων, αυτονομίας και αυτοπροσδιορισμού (Greenberger et al., 1989).

Σημαντικό ρόλο στην ΕΙ παίζει ο προϊστάμενος στο χώρο εργασίας (Lo & Ramayah, 2011). Η παραχώρηση ευθυνών από τον προϊστάμενο και τη διοίκηση, οι θέσεις οι οποίες χαρακτηρίζονται από υψηλή υπευθυνότητα, από προοπτικές προόδου και εξέλιξης επιδρούν θετικά στην ΕΙ, ενώ όταν οι προοπτικές προσωπικής ανάπτυξης είναι περιορισμένες, τότε δεν είναι εφικτή η κατάκτηση υψηλών επιπέδων ΕΙ (Graham & Messner, 1998).

Ακόμη, φαίνεται να υπάρχει μια ισχυρή συσχέτιση μεταξύ της οργανωσιακής κουλτούρας και της ΕΙ (Girma, 2016). Όταν οι οργανισμοί χαρακτηρίζονται από γραφειοκρατικές οργανωτικές δομές επιδρούν αρνητικά στην ΕΙ, ενώ όταν χαρακτηρίζονται από πολιτικές που υποστηρίζουν το έργο του εργαζόμενου και καινοτόμες πολιτικές επιδρούν θετικά στην ΕΙ (Bigliardi et al., 2012). Επομένως, εάν οι εργαζόμενοι αποδεχθούν την οργανωσιακή κουλτούρα και ταυτιστούν με αυτήν, νιώθοντας τον εαυτό τους ως κομμάτι του οργανισμού, τότε βιώνουν υψηλά επίπεδα ΕΙ. Σε περίπτωση όμως που ισχύει το αντίθετο, οι εργαζόμενοι θα περιθωριοποιηθούν με

αποτέλεσμα να έχουν χαμηλή απόδοση, συγκρούσεις και στο τέλος να εγκαταλείψουν την εργασία τους (Lund, 2003).

Επιπρόσθετα, το επαγγελματικό άγχος φαίνεται να έχει μια ισχυρή, αλλά αρνητική συσχέτιση με την EI (Kreitner & Kinicki, 1998), το οποίο εκφράζει την αδυναμία του εργαζόμενου να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της εργασίας του (Rollinson et al., 1997). Ένας άλλος παράγοντας ο οποίος επηρεάζει την EI είναι η καλή επικοινωνία, η ποιότητα των σχέσεων μεταξύ των συναδέλφων και η απουσία συγκρούσεων, όπου όλα αυτά συμβάλλουν στο αίσθημα ασφάλειας στο χώρο εργασίας, αλλά παράλληλα βελτιώνουν και την αποδοτικότητα (Brewer & Clippard, 2002).

Άλλοι παράγοντες που σχετίζονται με την EI ή με την έλλειψη της, είναι το κυκλικό ωράριο, ο φόρτος εργασίας, η εργασιακή θέση, ο μισθός, η κοινωνική καταξίωση, οι συνθήκες εργασίας, η διαρκής εκπαίδευση, η ηλικία, τα έτη εκπαίδευσης, η οικογενειακή κατάσταση, τα έτη προϋπηρεσίας, η σχέση με τους ασθενείς, το επίπεδο εκπαίδευσης και ο ασαφής ρόλος που συνήθως έχουν οι επαγγελματίες υγείας (Λαμπράκη et al., 2016).

Συνοψίζοντας, οι πιο σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν την EI των εργαζομένων είναι αυτοί οι οποίοι σχετίζονται με το αίσθημα δικαιοσύνης, την αυτονομία στη λήψη αποφάσεων, την ποιότητα των ανθρώπινων σχέσεων, την υποστήριξη από τη διοίκηση και τους προϊσταμένους, όπως επίσης και την αξία που αποδίδεται στην εργασία (Broome et al., 2009; Gallon et al., 2003; Knudsen et al., 2003; Knudsen et al., 2006; Michalakoukos et al., 2011). Αντίθετα, ο πιο συνήθης λόγος επαγγελματικής δυσαρέσκειας αφορά στις ελάχιστες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης (Evans & Hohenshil, 1997; Knudsen et al., 2003; Knudsen et al., 2008; Michalakoukos et al., 2011).

1.4 Εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης

Η EI έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης για πάνω από 40 χρόνια και έχουν αναπτυχθεί για αυτήν διάφοροι τύποι εργαλείων, όπως για παράδειγμα παγκόσμια ή πολυδιάστατα εργαλεία, εργαλεία πολλαπλών ή μεμονωμένων στοιχείων, εργαλεία τα οποία σχεδιάστηκαν για την εργασία γενικά ή για ένα συγκεκριμένο εργατικό δυναμικό (Van Saane et al., 2003). Η EI μπορεί να ερμηνευτεί με διαφορετικούς τρόπους (Van Saane et al., 2003) και λόγω των πολλών προσδιοριστικών παραγόντων που έχει είναι δύσκολο να μετρηθεί με ακρίβεια (Evans & Hohenshil, 1997).

Ορισμένοι ερευνητές έχουν διατυπώσει θεωρίες για περισσότερο ή λιγότερο συγκεκριμένους παράγοντες που σχετίζονται με την ΕΙ. Ωστόσο, δεν υπάρχει «χρυσός κανόνας» ο οποίος να υποδεικνύει ποιες πτυχές της εργασίας πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, όταν μετριέται η ΕΙ (Van Saane et al., 2003). Για την μέτρηση της χρησιμοποιούνται τόσο ποσοτικές, όσο και ποιοτικές μέθοδοι. Οι ποσοτικές μέθοδοι όμως, είναι αυτές οι οποίες είναι πιο διαδεδομένες και χρησιμοποιούν επιστημονικά ανεπτυγμένα εργαλεία μέτρησης υπο τη μορφή ερωτηματολογίου (Spector, 2000).

Τα πιο γνωστά εργαλεία, σε παγκόσμιο επίπεδο, τα οποία χρησιμοποιούνται στις μελέτες για την μέτρηση της ΕΙ είναι:

1. Το *Job Satisfaction Survey – JSS*, κατασκευάστηκε από τον Paul Spector, καθηγητή Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου της Νότιας Φλόριντα. Πρόκειται για ένα πολυδιάστατο εργαλείο μέτρησης, το οποίο αρχικά είχε κατασκευαστεί για τον κλάδο των κοινωνικών υπηρεσιών, όμως υποστηρίζεται από τον δημιουργό του ότι μπορεί να χρησιμοποιηθεί και από άλλους διάφορους κλάδους. Είναι ένα από τα πιο συχνά χρησιμοποιούμενα εργαλεία επαγγελματικής ικανοποίησης και μέχρι σήμερα έχουν πραγματοποιηθεί πολλές μελέτες για τα ψυχομετρικά του χαρακτηριστικά. Επιπλέον, μια μελέτη η οποία ανασκόπησε την ψυχομετρική ποιότητα, την αξιοπιστία και την εγκυρότητα του εργαλείου αποκάλυψε ότι από ένα σύνολο 29 εργαλείων επαγγελματικής ικανοποίησης, το JSS ήταν ένα από τα επτά εργαλεία που πληρούσαν τα καθορισμένα κριτήρια και τα κριτήρια εγκυρότητας (Tsounis & Sarafis, 2018). Έχει μεταφραστεί σε πάνω από τριάντα γλώσσες, είναι ευρέως διαδεδομένο και έχει χρησιμοποιηθεί σε πολλές μελέτες, οπότε ελέγχθηκε επανειλημμένα η αξιοπιστία του μέσω του δείκτη Cronbach Alpha. Επιπρόσθετα, έχει χρησιμοποιηθεί σε μελέτες με πληθυσμό μαιών (Bagheri et al., 2013; Cuesta & Bloom, 1998; Moisoglou et al., 2021). Το ερωτηματολόγιο αποτελείται συνολικά από τριάντα έξι (36) ερωτήσεις, που κατηγοριοποιούνται ανά τέσσερις (4), σε εννέα (9) διαστάσεις της ΕΙ: αμοιβές, εποπτεία, προαγωγή, ενδεχόμενες ανταμοιβές, πρόσθετες αμοιβές/προνόμια, συνάδελφοι, επικοινωνία, φύση της εργασίας και συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού. Οι απαντήσεις του ερωτηματολογίου δίνονται βασισμένες στην εξαβάθμια κλίμακα Likert, αρχίζοντας από το 1 – «Διαφωνώ πάρα πολύ» και καταλήγοντας στο 6 – «Συμφωνώ πάρα πολύ» (Spector, 1985).

2. Το *Minnesota Satisfaction Questionnaire – MSQ*, κατασκευάστηκε από τον Weiss και τους συνεργάτες του και πρόκειται για ένα ερωτηματολόγιο το οποίο δίνει πληροφορίες σχετικά με τις απόψεις που έχουν οι εργαζόμενοι για τα στοιχεία της εργασίας τους που θεωρούν ικανοποιητικά (Weiss et al., 1967). Έχει χρησιμοποιηθεί για περισσότερα από 30 χρόνια σε ένα ευρύ φάσμα επαγγελμάτων, οπότε έχει ελεγχθεί επανειλημμένα η αξιοπιστία του μέσω του δείκτη Cronbach Alpha (Gagné & Houliort, 2015). Σε μελέτη εγκυρότητας και αξιοπιστίας που διεξήχθη από τον Baycan (1985) στην Τουρκία, ο συντελεστής Cronbach Alpha ήταν 0,88 για τη συνολική κλίμακα του ερωτηματολογίου (Pinar et al., 2019). Το εύρημα αυτό επιβεβαιώθηκε από τους Pinar et al., (2019), οι οποίοι επίσης βρήκαν τον συντελεστή Cronbach Alpha στο 0,88 για τη συνολική κλίμακα του ερωτηματολογίου MSQ. Επιπλέον, έχει χρησιμοποιηθεί σε μελέτες με πληθυσμό μαιών (Altıparmak & Yılmaz, 2021; Rahimparvar et al., 2017; Pinar et al., 2019). Το ερωτηματολόγιο αυτό έχει δύο μορφές. Η μεγάλη μορφή αποτελείται από εκατό (100) ερωτήσεις, ενώ η μικρή μορφή από είκοσι (20) ερωτήσεις. Και οι δύο όμως λαμβάνουν υπόψη είκοσι (20) διαφορετικές διαστάσεις της ΕΙ: αξιοποίηση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων του προσωπικού, επιτεύγματα, δραστηριότητα, προαγωγή, εξουσία, πολιτικές και πρακτικές του οργανισμού, αμοιβή, συνάδελφοι, δημιουργικότητα, αυτονομία, ηθικές αξίες, αναγνώριση, υπευθυνότητα, ασφάλεια, κοινωνικές υπηρεσίες, κοινωνική κατάσταση, εποπτεία (ανθρώπινες σχέσεις), εποπτεία (τεχνική), ποικιλία εργασιών και συνθήκες εργασίας. Οι απαντήσεις του ερωτηματολογίου δίνονται βασισμένες στην πενταβάθμια κλίμακα Likert, αρχίζοντας από το 1 – «Πολύ δυσαρεστημένος» και καταλήγοντας στο 5 – «Πολύ ικανοποιημένος» (Weiss et al., 1967).
3. Το *Job Descriptive Index – JDI*, κατασκευάστηκε από τον Smith και τους συνεργάτες του και πρόκειται για ένα εργαλείο το οποίο έχει μεταφραστεί σε εννέα (9) διαφορετικές γλώσσες και έχει χρησιμοποιηθεί σε περισσότερες από δεκαεπτά (17) χώρες (Stanton et al., 2002). Πρόκειται για ένα από τα πιο διαδεδομένα και δημοφιλή ερωτηματολόγια μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης (Tasios & Giannouli, 2011). Επίσης, είναι ένα από τα πιο έγκυρα ερωτηματολόγια, αφού έχει χρησιμοποιηθεί σε ένα ευρύ φάσμα επαγγελμάτων

και έχει διαπιστωθεί ότι έχει αποδεκτή αξιοπιστία με τον συντελεστή Cronbach Alpha να κυμαίνεται μεταξύ 0,80 και 0,88 (Gagné & Houliort, 2015). Το JDI διαθέτει επαρκή αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής, η οποία αξιολογήθηκε μέσω του συντελεστή Cronbach Alpha και στην επαναληπτική μέτρηση αξιοπιστίας βρέθηκε ότι, οι μέσες τιμές των συντελεστών Cronbach Alpha ήταν αρκετά μικρότερες (Kinicki et al., 2002). Ακόμη, έχει χρησιμοποιηθεί σε ελάχιστες μελέτες με πληθυσμό μαιών (Ghorbani et al., 2014; Nour et al., 2016; Rostami et al., 2021). Το ερωτηματολόγιο αυτό αποτελείται συνολικά από εβδομήντα δύο (72) ερωτήσεις, όπου η καθεμία αποτελεί μια μικρή φράση, η οποία περιγράφει την εργασία. Αξιολογεί πέντε (5) διαστάσεις της ΕΙ: την αμοιβή, την εργασία, την προαγωγή, την εποπτεία και τους συναδέλφους. Στη συνέχεια, για κάθε διάσταση δίνεται μια σύντομη επεξήγηση και μετά ακολουθούν οι ερωτήσεις, οι οποίες την αφορούν. Οι απαντήσεις του ερωτηματολογίου δίνονται με «Ναι», «Δεν είμαι σίγουρος/η» ή «Όχι» (Smith et al., 1969).

4. Το *Job in General Scale – JIG*, κατασκευάστηκε από τον Ironson και τους συνεργάτες του και στηρίχθηκε στο ερωτηματολόγιο Job Descriptive Index (JDI). Είναι μια παγκόσμια κλίμακα, η οποία έχει χρησιμοποιηθεί σε διάφορους κλάδους και σύμφωνα με την βιβλιογραφία περιέχει ερωτήσεις (λέξεις), οι οποίες έχουν μεγαλύτερη αξιοπιστία ως προγνωστικοί παράγοντες συμπεριφοράς (Tasios & Giannouli, 2011). Επιπλέον, έχει χρησιμοποιηθεί σε πολλές μελέτες και σε ένα ευρύ φάσμα επαγγελματιών (Lopes et al., 2015; Parks & Parra, 2016; Tran et al., 2010). Όσον αφορά την αξιοπιστία του JIG, αξιολογήθηκε η αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής μέσω του συντελεστή Cronbach Alpha, ο οποίος κυμαίνεται μεταξύ 0,91 και 0,95 για τη συνολική κλίμακα του ερωτηματολογίου. Όσον αφορά την εγκυρότητα του JIG, η συγκεντρωτική εγκυρότητα κυμαινόταν από το 0,66 έως το 0,80 (Van Saane et al., 2003). Πρόκειται για μια κλίμακα μέτρησης της συνολικής ΕΙ μέσα από συνολικά δεκαοκτώ (18) ερωτήσεις, οι οποίες έχουν είτε τη μορφή επιθέτων, είτε τη μορφή σύντομων φράσεων για την εργασία. Βασίζεται στα συναισθήματα των εργαζομένων για την εργασία τους, σε αντίθεση με το Job Descriptive Index (JDI), το οποίο βασίζεται στις περιγραφές των θέσεων εργασίας τους. Οι απαντήσεις του ερωτηματολογίου δίνονται με «Ναι», «Δεν είμαι σίγουρος/η» ή «Όχι» (Ironson et al., 1989).

5. Το *Job Diagnostic Survey – JDS*, κατασκευάστηκε από τους Hackman και Oldman και πρόκειται για ένα ερωτηματολόγιο, το οποίο έχει ως στόχο να μετρήσει την ΕΙ και να αντλήσει πληροφορίες σχετικά με τα συναισθήματα και τις εμπειρίες του εργαζόμενου τόσο για την προηγούμενη, όσο και για την παρούσα θέση εργασίας του. Στη μελέτη εγκυρότητας και αξιοπιστίας που διεξήχθη από τους κατασκευαστές του JDS, ο συντελεστής Cronbach Alpha κυμαινόταν μεταξύ 0,56 και 0,88 για τη συνολική κλίμακα του ερωτηματολογίου. Γενικά, τα ευρήματα υποδεικνύουν ότι τόσο η αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής των κλιμάκων, όσο και η διακριτική εγκυρότητα των στοιχείων του ερωτηματολογίου, είναι ικανοποιητικές. Έχει χρησιμοποιηθεί σε μελέτες με διάφορους πληθυσμούς, αλλά κυρίως σε μελέτες που αφορούν το νοσηλευτικό προσωπικό (Güteryüz et al., 2008; Wenwen et al., 2018; Yuxiu et al., 2011). Μέσα από τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου μετριοούνται οι επτά (7) κύριες διαστάσεις της ΕΙ, σύμφωνα με τους κατασκευαστές, οι οποίες είναι οι εξής: η ποικιλία δεξιοτήτων, η ταυτότητα της εργασίας, η σημαντικότητα της εργασίας, η αυτονομία, η ανατροφοδότηση από την ίδια την εργασία, οι κοινωνικές σχέσεις και η ανατροφοδότηση από τους συναδέλφους και τους προϊστάμενους. Οι απαντήσεις του ερωτηματολογίου δίνονται βασισμένες στην επταβάθμια κλίμακα Likert (Hackman & Oldham, 1975).
6. Το *Employee Satisfaction Inventory – ESI*, κατασκευάστηκε από τους Κουστέλιο και Μπαγιάτη και πρόκειται για ένα ελληνικό ερευνητικό εργαλείο μέτρησης της ΕΙ των Ελλήνων εργαζομένων. Αναπτύχθηκε και δοκιμάστηκε στο ελληνικό πολιτιστικό πλαίσιο σε ποικίλα επαγγέλματα (Togia et al., 2004). Έχει χρησιμοποιηθεί σε κάποιες μελέτες, κυρίως σε ελληνικό πληθυσμό (Belias et al., 2015; Theofilou et al., 2021; Togia et al., 2004; Tsigilis et al., 2004). Παρά το γεγονός ότι το ESI δημιουργήθηκε το 1997, δεν έχει αξιολογηθεί για την εγκυρότητα του και όσον αφορά την αξιοπιστία του ο συντελεστής Cronbach Alpha είναι αρκετά χαμηλός για ορισμένες ερωτήσεις (Tasios & Giannouli, 2011). Αποτελείται συνολικά από είκοσι τέσσερις (24) ερωτήσεις, μέσα από τις οποίες μετριοούνται οι ακόλουθες έξι (6) διαστάσεις της ΕΙ: αμοιβή, συνθήκες εργασίας, προαγωγή, εποπτεία, φύση της εργασίας και οργανισμός σαν ολότητα. Οι απαντήσεις του ερωτηματολογίου δίνονται βασισμένες στην πενταβάθμια

κλίμακα Likert, αρχίζοντας από το 1 – «Διαφωνώ απόλυτα» και καταλήγοντας στο 5 – «Συμφωνώ απόλυτα» (Koustelios & Bagiatis, 1997).

Σε αυτό το σημείο, αξίζει να αναφερθεί ότι υπάρχουν και ερωτηματολόγια τα οποία σχεδιάστηκαν για τον χώρο της Υγείας, όπως είναι:

1. Το *McCloskey/Mueller Satisfaction Scale – MMSS*, κατασκευάστηκε από τους McCloskey και Mueller και πρόκειται για ένα πολυδιάστατο ερωτηματολόγιο μέτρησης της EI, το οποίο σχεδιάστηκε για το νοσηλευτικό προσωπικό των νοσοκομείων (Mueller & McCloskey, 1990). Χρησιμοποιείται εκτενώς στην έρευνα και την πρακτική και αποτελεί ένα συχνά χρησιμοποιούμενο εργαλείο για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των νοσηλευτών (Tourangeau et al., 2006). Όμως, παρόλο που έχει σχεδιαστεί για το νοσηλευτικό προσωπικό, έχει χρησιμοποιηθεί και σε μελέτες με πληθυσμό μαιών (Alnuaimi et al., 2020; Bekru et al., 2017; Jarosova et al., 2017). Όσον αφορά την αξιοπιστία του ερωτηματολογίου, αξιολογήθηκε από τους κατασκευαστές η αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής μέσω του συντελεστή Cronbach Alpha, ο οποίος ήταν 0,89. Παρομοίως, στη μελέτη των Misener et al., (1996) ο συντελεστής Cronbach Alpha του MMSS ήταν 0,90. Οι δύο αυτές μελέτες έδειξαν ότι το ερωτηματολόγιο διαθέτει επαρκή αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής. Όσον αφορά την εγκυρότητα του MMSS, η συγκεντρωτική εγκυρότητα κυμαινόταν από το 0,53 έως το 0,75 (Van Saane et al., 2003). Αποτελείται συνολικά από τριάντα μια (31) ερωτήσεις και μετράει οκτώ (8) διαστάσεις της εργασίας: εξωτερικές αμοιβές, ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ικανοποίηση από το σχεδιασμό της εργασίας, συνάδελφοι, αλληλεπιδράσεις, αναγνώριση/έπαινος, υπευθυνότητα/έλεγχος και επαγγελματικές ευκαιρίες. Οι απαντήσεις του ερωτηματολογίου δίνονται βασισμένες στην πενταβάθμια κλίμακα Likert, αρχίζοντας από το 1 – «Πολύ δυσαρεστημένος» και καταλήγοντας στο 5 – «Πολύ ικανοποιημένος» (Mueller & McCloskey, 1990).
2. Το *Nurse Satisfaction Scale – NSS*, κατασκευάστηκε από τον Ng και πρόκειται για ένα ερωτηματολόγιο μέτρησης της EI των νοσηλευτών/τριών. Παρόλο που το NSS θεωρήθηκε ότι ήταν ένα έγκυρο εργαλείο αξιολόγησης για τις μελέτες παρέμβασης, δεν υπάρχουν ερευνητικά δεδομένα που να υποστηρίζουν αυτή την υπόθεση (Van Saane et al., 2003). Ακόμη, όσον αφορά την αξιοπιστία του

ερωτηματολογίου, αξιολογήθηκε από τον κατασκευαστή του η αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής μέσω του συντελεστή Cronbach Alpha, ο οποίος ήταν 0,85 για τη συνολική κλίμακα. Το NSS αποτελείται συνολικά από είκοσι τέσσερις (24) ερωτήσεις και μετράει επτά (7) διαστάσεις της ΕΙ: συνάδελφοι, διοίκηση, καριέρα, σχέσεις με την εποπτεία – προϊστάμενους, φροντίδα ασθενών, επικοινωνία και νοσηλευτική εκπαίδευση. Οι απαντήσεις του ερωτηματολογίου δίνονται βασισμένες στην επταβάθμια κλίμακα Likert (Ng, 1993).

1.5 Ιστορική αναδρομή της φροντίδας μητρότητας στην Κύπρο

Η φροντίδα μητρότητας σχετίζεται με την ανθρώπινη ζωή και πηγάζει από την αρχαιότητα. Στην Κύπρο, δεν εντοπίστηκε κάποιο ειδικό σύγγραμμα που να εξετάζει την ιστορική αναδρομή της φροντίδας μητρότητας, αν και υπάρχουν αρκετά αρχαιολογικά ευρήματα διαφόρων εποχών που τεκμηριώνουν ότι το επάγγελμα της μαίας ανάγεται από την αρχαιότητα (Hadjigeorgiou, 2013).

Σε πολλά αρχαία αγάλματα προβάλλεται η μαία να φροντίζει την έγκυο και την επίτοκο. Στις περισσότερες αναπαραστάσεις είναι φανερή η σύνδεση που έχει ο πολιτισμός της Κύπρου με αυτόν της Αρχαίας Ελλάδας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι ότι η Αριάδνη λατρεύεται ως προστάτιδα των τοκετών και θεά της μαιευτικής στην Κύπρο. Η Αριάδνη ήταν σύζυγος του Θησέα και κόρη του Μίνωα, η οποία πέθανε στην Αμαθούντα κατά τη διάρκεια του τοκετού της. Η παρουσία της Αριάδνης στην Κύπρο τεκμηριώνεται, αφού ανακαλύφθηκαν ψηφιδωτά στη Πάφο, αγαλματίδια στην Αμαθούντα και τρεις μαιευτικές παραστάσεις του 6^{ου} αιώνα π.Χ. στη Λάπηθο. Τα αγαλματίδια αυτά παρουσιάζουν ευκρινώς τους χειρισμούς που έκανε η μαία και η βοηθός μαία κατά την διάρκεια του τοκετού, καθώς και τις διαφορετικές θέσεις που έπαιρνε η γυναίκα κατά την διάρκεια του τοκετού της (Hadjigeorgiou, 2013).

Κατά την Βυζαντινή περίοδο, είχαν βελτιωθεί οι συνθήκες διαβίωσης στην Κύπρο, διότι είχε επικρατήσει ο Χριστιανισμός. Η βελτίωση αυτή του βιοτικού επιπέδου οδήγησε με την σειρά της στη βελτίωση της φροντίδας των επιτόκων, των εγκύων και των λεχωίδων. Εκείνη την εποχή, οι άνθρωποι ασχολήθηκαν με την φροντίδα των συνανθρώπων τους και την αγαθοεργία, με αποτέλεσμα να μειωθεί η ανισότητα μεταξύ των ανθρώπων. Αυτή η ευημερία όμως των Κυπρίων κατοίκων τερματίστηκε, επειδή τους κατέλαβαν πολλοί κατακτητές, οι οποίοι καταπατούσαν τα δικαιώματά τους (Hadjigeorgiou, 2013).

Οι χειρότεροι από όλους τους κατακτητές ήταν οι Οθωμανοί, οι οποίοι εισέβαλαν στην Κύπρο το 1571. Οδήγησαν την Κύπρο στην εξαθλίωση και την μαιευτική φροντίδα στα χειρότερα επίπεδα όλων των εποχών. Η περιγεννητική φροντίδα κατά την Οθωμανική επικράτεια ήταν ανύπαρκτη και δεν υπήρχε πρόνοια για την ιδιωτική και δημόσια υγιεινή. Γίνεται αναφορά όμως, για το ότι οι φτωχές γυναίκες στις αρχές του 19^{ου} αιώνα γεννούσαν τα παιδιά τους στα νοσοκομεία μέσα σε άθλιες συνθήκες και ως αποτέλεσμα πέθαιναν χιλιάδες λεχωίδες λόγω επιλόχειας λοίμωξης (Hadjigeorgiou, 2013).

Στη συνέχεια, το 1878, οι Οθωμανοί πούλησαν την Κύπρο στους Άγγλους, οι οποίοι βελτίωσαν σημαντικά την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και την υγεία. Αυτό αποδεικνύεται από την ίδρυση νοσοκομείων και την διοργάνωση και στελέχωση των υπηρεσιών υγείας. Για να διοργανώσουν οι Άγγλοι τις υπηρεσίες υγείας, έφεραν τις δικές τους μαίες και νοσηλεύτριες, οι οποίες ανέλαβαν τις ανώτερες θέσεις των νοσοκομείων και χρησιμοποίησαν ως βοηθούς τις κύπριες μαίες. Το Γενικό Νοσοκομείο Λευκωσίας, ήταν το πρώτο νοσοκομείο το οποίο δημιουργήθηκε με μαιευτικά τμήματα. Το 1931 υπήρχαν πέντε κρατικά νοσοκομεία με πλήρη κυβερνητική επιχορήγηση: το νοσοκομείο Λευκωσίας, Λάρνακας, Πάφου, Λεμεσού και Αμμοχώστου. Στην ετήσια του έκθεση το Υπουργείο Υγείας, ανέφερε ότι το 1957 υπήρχαν 420 μαίες στην Κύπρο. Εκείνη την εποχή, οι μαίες διορίζονταν στο δημόσιο σε θέσεις μαίας, είχαν κοινωνική και επαγγελματική καταξίωση και ασκούσαν αυτόνομα την μαιευτική σε χωριά, νοσοκομεία και πόλεις. Ακόμη, υπήρχαν κάποιες μαίες, οι οποίες είχαν επιλέξει να εργάζονται στη κοινότητα ως αυτοεργοδοτούμενες (Hadjigeorgiou, 2013).

Το 1960 με την ανεξαρτησία της Κύπρου, όλα τα αγροτικά κέντρα και κρατικά νοσοκομεία παρέιχαν δωρεάν περίθαλψη και συνέχισαν την λειτουργία τους υπό την ευθύνη της Κυπριακής Κυβέρνησης. Αργότερα, η Κυπριακή Δημοκρατία είχε προσπαθήσει να δημιουργήσει ένα λειτουργικό σύστημα υγείας. Συγκεκριμένα, όσον αφορά την φροντίδα μητρότητας, αναφέρεται ότι το 1974 μετά την Τουρκική εισβολή οι τοκετοί μεταφέρθηκαν από την κοινότητα στα νοσοκομεία, επειδή τέθηκε σε εφαρμογή η πολιτική της συγκέντρωσης. Ακολούθως, οι μαίες εργοδοτήθηκαν στα δημόσια νοσοκομεία, οπότε σταδιακά επηρεάστηκε η αυτονομία τους, επειδή οι μαίες μέσα στο νοσοκομείο ως δημόσιοι υπάλληλοι έπρεπε να εκτελούν συγκεκριμένα καθήκοντα και να εργάζονται με συγκεκριμένο ωράριο. Με το πέρασμα του χρόνου, οι τοκετοί στην κοινότητα σταμάτησαν να διεκπεραιώνονται από τις μαίες και σταμάτησε να παρέχεται

η κοινοτική μαιευτική. Υπήρχαν κάποια αγροτικά υγειονομικά κέντρα τα οποία είχαν συνεχίσει να στελεχώνονται από μαιείς μέχρι το 1980-1990, όμως οι μαιείς εκείνες εκτελούσαν νοσηλευτικά καθήκοντα (Hadjigeorgiou, 2013).

Οι μαιευτήρες στην Κύπρο εργάζονται στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα, παρακολουθώντας όλες τις γυναίκες χαμηλού και υψηλού κινδύνου κατά την εγκυμοσύνη, κατά τον τοκετό και τη λοχεία. Οι πιο πολλοί μαιευτήρες είτε είναι μέτοχοι σε μεγάλα ιδιωτικά νοσοκομεία, είτε δημιούργησαν τις δικές τους ιδιωτικές μαιευτικές κλινικές. Κανένα ιδιωτικό μαιευτικό τμήμα δεν στελεχώνεται με το ανάλογο ανθρώπινο δυναμικό και ειδικότερα με μαιείς. Αυτό φάνηκε από το ότι αναβλήθηκε ο νόμος για τις ιδιωτικές κλινικές, ο οποίος ανέφερε «να παραταθεί η αναστολή της ισχύος των διατάξεων που καθορίζουν τις απαιτήσεις για στελέχωση των εν λόγω νοσηλευτηρίων με εγγεγραμμένες μαιείς, η οποία λήγει την 31^η Δεκεμβρίου 2010, μέχρι την 31^η Δεκεμβρίου 2015» (Hadjigeorgiou, 2013).

Κατά το 2014-2015, η Επιτροπή Μαιών διοργάνωσε μια εκστρατεία προώθησης του φυσιολογικού τοκετού. Στη συνέχεια, το 2017, ο μη κυβερνητικός οργανισμός Birth Forward Cyprus, διοργάνωσε μια εκστρατεία ευαισθητοποίησης απέναντι στη καισαρική τομή (Κ/Τ). Αυτές οι εκστρατείες οφείλονταν στο γεγονός ότι οι Κ/Τ αντιπροσώπευαν το 56,9% των ζωντανών γεννήσεων στην Κύπρο κατά την περίοδο 2014-2015, καθιστώντας την Κύπρο τη χώρα με το υψηλότερο ποσοστό Κ/Τ στην Ευρώπη (Hadjigeorgiou et al., 2018).

Το 2018, υπήρξαν 9406 ζωντανές γεννήσεις και 29 εμβρυϊκοί θάνατοι στην Κύπρο, δίνοντας ένα ποσοστό εμβρυϊκής θνησιμότητας ίσο με 3,1 ανά 1000 συνολικές γεννήσεις. Τα τελευταία στοιχεία δείχνουν ότι το 2018, η Κύπρος είχε το υψηλότερο ποσοστό Κ/Τ μέσα από 31 Ευρωπαϊκές χώρες, με το 53,6% των μωρών να γεννήθηκε με τον τρόπο αυτό. Επίσης, φάνηκε ότι οι Κ/Τ ήταν ελαφρώς πιο συχνές στον ιδιωτικό τομέα (54,9%) συγκριτικά με τα δημόσια νοσοκομεία (51,1%) (Hadjigeorgiou et al., 2021).

Μέχρι τον Ιούνιο του 2019, όπου εισήχθη το Γενικό Σύστημα Υγείας (ΓεΣΥ) στην Κύπρο, τα δημόσια νοσοκομεία χρηματοδοτούνταν από την κυβέρνηση και ήταν προσβάσιμα σε άτομα που πληρούσαν τα κριτήρια συγκεκριμένου κοινωνικοοικονομικού υπόβαθρου. Στον ιδιωτικό τομέα, οι ασθενείς έπρεπε να πληρώσουν οι ίδιοι ή να καλύπτονται από ιδιωτική ασφάλιση υγείας (Hadjigeorgiou et al., 2021). Η περιγεννητική φροντίδα προσφερόταν σε πέντε δημόσια νοσοκομεία και

είκοσι οκτώ ιδιωτικές κλινικές (Hadjigeorgiou et al., 2018). Οι κύριοι παροχείς της περιγεννητικής φροντίδας στην Κύπρο είναι οι γυναικολόγοι/μαιευτήρες και οι μαίες (Hadjigeorgiou et al., 2021). Μόνο στο δημόσιο τομέα οι μαίες είναι αυτόνομες επαγγελματίες όσον αφορά την παροχή περιγεννητικής φροντίδας. Ο ιδιωτικός τομέας παρέχει φροντίδα υπό την καθοδήγηση του μαιευτήρα, επομένως οι μαίες στον ιδιωτικό τομέα δεν είναι αυτόνομες επαγγελματίες, αλλά περισσότερο υπάλληλοι των μαιευτήρων που διευθύνουν τις ιδιωτικές μαιευτικές κλινικές (Hadjigeorgiou et al., 2018). Ακόμη, η Κοινοτική μαιευτική δεν είναι διαθέσιμη στην Κύπρο, αφού οι τοκετοί στο σπίτι απαγορεύονται από τον νόμο (Hadjigeorgiou et al., 2021).

Το Γενικό Σύστημα Υγείας (ΓεΣΥ) στην Κύπρο λειτούργησε την 1η Ιουνίου 2019 με την παροχή εξωνοσοκομειακής φροντίδας, καλύπτοντας υπηρεσίες από προσωπικούς ιατρούς, ειδικούς ιατρούς, φάρμακα και εργαστηριακές εξετάσεις. Από την 1η Ιουνίου 2020 έχουν εισαχθεί οι υπηρεσίες ενδονοσοκομειακής φροντίδας υγείας. Η εισαγωγή του ΓεΣΥ αποτελεί μια τεράστια και πολυδιάστατη μεταρρύθμιση στον νευραλγικό τομέα της υγείας, εφόσον άλλαξε ουσιαστικά τον τρόπο πρόσβασης και παροχής των υπηρεσιών υγείας για ολόκληρο τον πληθυσμό. Παράλληλα, η εφαρμογή του ΓεΣΥ σήμανε και την έναρξη της ηλεκτρονικής υγείας στην Κύπρο, εφόσον όλες οι διεργασίες στα πλαίσια του ΓεΣΥ τόσο από τους δικαιούχους, όσο και από τους παροχείς, γίνονται ηλεκτρονικά (Οργανισμός Ασφάλισης Υγείας, 2020).

Σύμφωνα με το νέο Γενικό Σύστημα Υγείας (ΓεΣΥ), το οποίο στοχεύει στη παροχή οικονομικά προσιτής και αποτελεσματικής ιατρικής περίθαλψης σε όλους τους κάτοικους της Κύπρου, οι γυναίκες έχουν το δικαίωμα να επιλέξουν οποιονδήποτε μαιευτήρα σχετίζεται με το ΓεΣΥ. Οι μαίες συμμετέχουν στο σύστημα ως ανεξάρτητες παροχείς υγειονομικής περίθαλψης και οι έγκυες γυναίκες/μητέρες μπορούν να έχουν άμεση επικοινωνία με τις μαίες έως και έξι φορές (Hadjigeorgiou et al., 2021).

Τέλος, η έλλειψη μαιών είναι ένα φαινόμενο το οποίο παρατηρείται στις πιο πολλές χώρες του κόσμου και σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας υπάρχει διεθνώς έλλειψη 350,000 μαιών. Όπως στις περισσότερες χώρες του κόσμου, παρουσιάζεται και στην Κύπρο έλλειψη μαιών στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα, οπότε θα ακολουθήσει μια σύντομη ιστορική αναδρομή σχετικά με την εκπαίδευση των μαιών στην Κύπρο, για κατανόηση της δημιουργίας του συγκεκριμένου φαινομένου (Hadjigeorgiou, 2013).

1.6 Η εκπαίδευση των μαιών στην Κύπρο

Η εκπαίδευση των μαιών στην Κύπρο σύμφωνα με κάποια εκπαιδευτικά πιστοποιητικά που ανευρέθηκαν, ξεκίνησε το 1932. Εκείνη την περίοδο δημιουργήθηκαν και κριτήρια τόσο για την εκπαίδευση, όσο και για την άσκηση της μαιευτικής. Οι πρώτες μαιές με επαγγελματική κατάρτιση στην Κύπρο αποφοίτησαν το 1933. Οι επαγγελματικά καταρτισμένες μαιές είχαν την ευθύνη για τους τοκετούς των αγροτικών υγειονομικών κέντρων, των νοσοκομείων και της υπαίθρου. Το 1945, οι προϊστάμενες των μαιευτηρίων είχαν αρχίσει να κάνουν μαιευτικές διαλέξεις στις μαιές, όμως το αναλυτικό πρόγραμμα, δεν ήταν εγκεκριμένο. Οι μαιευτικές διαλέξεις γίνονταν στον εργασιακό χώρο των μαιών και κάποιες φορές κατά την εργασία. Το 1950, Κύπριες οι οποίες αποφοίτησαν από το γυμνάσιο, συνέχισαν τις σπουδές τους στην Αγγλία και παρακολούθησαν πρόγραμμα μαιευτικής (Hadjigeorgiou, 2013).

Η Μαιευτική Σχολή το 1951, δέχτηκε απόφοιτες του δημοτικού ως φοιτήτριες και ταυτόχρονα δημιουργήθηκαν αυτόνομα τμήματα μαιευτικής στα νοσοκομεία. Το πρόγραμμα της μαιευτικής διαρκούσε δύο έτη με 18 μήνες μαιευτική και 6 μήνες γενική νοσηλευτική και προγραμματιζόταν ανάλογα με τις ανάγκες που είχε η κοινωνία της Κύπρου, με αρκετές όμως δυσκολίες. Οι κύριες δυσκολίες ήταν το γεγονός ότι οι μαιές παρακολουθούσαν μετά από νυκτερινή βάρδια τα μαθήματα, τα οποία πραγματοποιούνταν σε πρόχειρες αίθουσες (Hadjigeorgiou, 2013). Οπότε, από το 1933 έως το 1951, οι μαιές μπορούσαν να παρακολουθήσουν μαιευτικές διαλέξεις, όμως δεν υπήρχε διαθέσιμο ένα πλήρες εκπαιδευτικό πρόγραμμα μαιευτικής μέχρι το 1960 (Hadjigeorgiou & Coxon, 2014).

Από το 1960 έως το 1980, η Μαιευτική και Νοσηλευτική Σχολή ανέλαβε την εκπαίδευση των μαιών. Το πρόγραμμα μαιευτικής διαρκούσε δύο έτη και αυτές που δικαιούνταν να συμμετέχουν σε αυτό, έπρεπε να πληρούν κάποια κριτήρια. Τα κριτήρια αυτά ήταν να είχαν επιτύχει στις εισαγωγικές εξετάσεις και να είχαν τελειώσει τουλάχιστον τις τρεις πρώτες τάξεις του γυμνασίου. Το 1970, πολλές νέες Κύπριες, έχοντας αποφοιτήσει από την δευτεροβάθμια εκπαίδευση, άρχισαν να ταξιδεύουν στην Αγγλία για να ασκήσουν την μαιευτική και μετά την επιστροφή τους στην Κύπρο προσλήφθηκαν ως προϊστάμενες (Hadjigeorgiou & Christofi, 2019). Το 1974, τροποποιήθηκαν οι κανονισμοί και αυτές που δικαιούνταν να συμμετέχουν στο πρόγραμμα μαιευτικής έπρεπε να ήταν απόφοιτες

Λυκείου. Το 1980, σταμάτησε η εκπαίδευση των μαιών που διαρκούσε δύο έτη και συνέχισε για δώδεκα μήνες η μεταβασική εκπαίδευση στην αγγλική έως το 1988. Αυτές οι μαιές είχαν βασική νοσηλευτική εκπαίδευση και προορίζονταν για υπεύθυνες των τμημάτων μαιευτικής. Στη συνέχεια, το 1993, δημιουργήθηκε στην ελληνική γλώσσα ακόμη μια ομάδα (Hadjigeorgiou, 2013).

Από το 1988, η μαιευτική εκπαίδευση προσφερόταν ως μεταβασικό πρόγραμμα, το οποίο διαρκούσε δεκαοκτώ μήνες ή τρεις χιλιάδες ώρες, στην ελληνική και στη συνέχεια του προγράμματος υπήρχε ένας χρόνος πιστοποιημένης μαιευτικής άσκησης (Hadjigeorgiou, 2013). Από το 1998, η μαιευτική εκπαίδευση βρισκόταν σε συμφωνία με τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και οι δραστηριότητες της μαιίας όπως ορίζονταν από τον νόμο (Hadjigeorgiou & Christofi, 2019). Το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου, το 2007, ίδρυσε τη Σχολή Επιστημών Υγείας και το τμήμα Νοσηλευτικής (Hadjigeorgiou, 2013). Τον ίδιο χρόνο, η Νοσηλευτική και Μαιευτική Σχολή έκλεισε και το μεταπτυχιακό πρόγραμμα 18 μηνών παρεχόταν κατά καιρούς από το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου. Η διακεκομμένη προσφορά του προγράμματος προκάλεσε πολλά προβλήματα και ως αποτέλεσμα, οδήγησε σε έλλειμμα μαιών (Hadjigeorgiou & Christofi, 2019). Στην Κύπρο, το 2013, υπήρχαν 155 μαιευτήρες και 200 μαιές για την παροχή φροντίδας μητρότητας σε έναν πληθυσμό 862,011 ανθρώπων με περίπου 9,622 γεννήσεις κάθε χρόνο (Hadjigeorgiou & Coxon, 2014).

Εκείνα τα χρόνια, οι μαιές εργάζονταν στα νοσοκομεία χωρίς να έχουν τον επαγγελματικό τίτλο της μαιίας, αλλά αυτόν της νοσηλευτικού λειτουργού. Αυτό συνέβαινε επειδή, το 1998, ο κλάδος των νοσηλευτών της Παγκύπριας Συντεχνίας Δημοσίων Υπαλλήλων συμφώνησε με το Υπουργείο Υγείας την διαγραφή της οργανικής θέσης της μαιίας και του σχεδίου υπηρεσίας των μαιών, επειδή ήταν εμπόδιο για την ανέλιξη των μαιών. Η οργανική θέση της μαιίας καταργήθηκε και μετονομάστηκε σε «Νοσοκόμο» με εγκύκλιο του Υπουργείου Υγείας. Αυτή η μετονομασία ίσχυσε για τις μαιές που είχαν διετή εκπαίδευση, αφού οι μαιές της μετανοσηλευτικής εκπαίδευσης ήταν διορισμένες ήδη ως «Νοσηλευτικοί λειτουργοί». Το να αποκτούσαν πιστοποιητικό στη μαιευτική τους έδινε την ευκαιρία προαγωγής στην ιεραρχία της νοσηλευτικής. Επίσης, στις μαιές που είχαν την διετή εκπαίδευση είχαν προσφερθεί «μαθήματα αναβάθμισης στην γενική νοσηλευτική», με σκοπό την προαγωγή στη νοσηλευτική, την ομοιομορφία και τις ίσες ευκαιρίες. Οι περισσότερες μαιές πήραν επίσημα τον τίτλο της

Νοσηλευτικού λειτουργού, αφού παρακολούθησαν τα μαθήματα αυτά (Hadjigeorgiou, 2013).

Μέσα από αυτά που περιγράφηκαν παραπάνω, είναι φανερό ότι οι μαίες δεν διεκδίκησαν ακαδημαϊκή, οργανωμένη και συνεχιζόμενη εκπαίδευση στη μαιευτική. Αντιθέτως, για αρκετά χρόνια οι μαίες δεν στήριζαν την παρεχόμενη φροντίδα τους σε επιστημονική γνώση, αλλά στην εμπειρία. Αυτό οδήγησε τις μαίες στο να μην έχουν την κατάλληλη κοινωνική και επαγγελματική αναγνώριση και με το πέρασμα του χρόνου άρχισαν να χάνουν και αρκετά από τα δικαιώματά τους. Από την άλλη πλευρά, οι μαιευτήρες με την πολυετή και ακαδημαϊκή τους εκπαίδευση κατάφεραν λόγω της γνωσιολογικής τους επάρκειας, να κερδίσουν την εμπιστοσύνη του κοινωνικού συνόλου και των γυναικών. Παράλληλα, ξεκίνησαν να φροντίζουν τις πιο πολλές γυναίκες κατά την εγκυμοσύνη, τον τοκετό και τη λοχεία (Hadjigeorgiou, 2013).

Ένας σημαντικός παράγοντας ο οποίος συνέβαλε στην αλλαγή της μαιευτικής στην Κύπρο, ήταν τα δεδομένα της μελέτης που πραγματοποιήθηκε από τις Hadjigeorgiou και Coxon (2013), οι οποίες διερεύνησαν τις αντιλήψεις των μαιών σχετικά με τον ρόλο τους ως συνήγοροι του φυσιολογικού τοκετού. Τα κύρια θέματα που προέκυψαν ήταν οι ελλείψεις των μαιών στη βασική και συνεχιζόμενη εκπαίδευση και η έλλειψη επαγγελματικής αναγνώρισης των μαιών. Ορισμένες μαίες θεωρούσαν ότι αυτό που προσφερόταν στις γυναίκες ήταν ιατροκοποιημένη φροντίδα μητρότητας, ενώ άλλες ανησυχούσαν ότι παρά την προσπάθειά τους, δεν μπορούσαν να υποστηρίξουν τον φυσιολογικό τοκετό. Επίσης, υποστήριζαν ότι η βασική τους εκπαίδευση δεν κάλυπτε επαρκώς θέματα αυτονομίας, ενδυνάμωσης και υπεράσπισης και ότι δεν υπήρχαν εκπαιδευτικά προγράμματα και προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης για την αντιμετώπιση αυτής της ανεπάρκειας (Hadjigeorgiou & Christofi, 2019).

Τα σχόλια των μαιών που συμμετείχαν στην παραπάνω μελέτη, έδειξαν ξεκάθαρα ότι χρειαζόταν μια αλλαγή για τη βελτίωση της μαιευτικής εκπαίδευσης και της μαιευτικής φροντίδας στην Κύπρο. Οπότε, τα δεδομένα της μελέτης διανεμήθηκαν στην Επιτροπή Μαιών, προκειμένου να βρεθούν τρόποι βελτίωσης. Στη συνέχεια, η Επιτροπή Μαιών έλαβε υπόψη τις αντιλήψεις των μαιών και αποφάσισε ότι η βελτίωση της μαιευτικής εκπαίδευσης θα επιφέρει βελτίωση της μαιευτικής πρακτικής. Έτσι, το 2014, το Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο ξεκίνησε το πρώτο πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών στη Μαιευτική και το 2016 το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου ξεκίνησε επίσης

μεταπτυχιακό στη Μαιευτική. Το νέο πρόγραμμα σπουδών για το μεταπτυχιακό εκπαιδευτικό πρόγραμμα βασίζεται στα Παγκόσμια Πρότυπα για τη Μαιευτική Εκπαίδευση του 2010 (Hadjigeorgiou & Christofi, 2019).

Το μεταπτυχιακό πρόγραμμα στη μαιευτική παρέχει στους φοιτητές/τριες ερευνητικές δεξιότητες, επιτρέποντας τους να επεκτείνουν περαιτέρω την επιστημονικά τεκμηριωμένη φροντίδα στη μαιευτική τους πρακτική. Έχουν την ευκαιρία να εμπλακούν σε ερευνητικά προγράμματα και μελέτες, συμβάλλοντας έτσι στην πρόοδο του μαιευτικού επαγγέλματος. Αυτό δημιουργεί μια κουλτούρα συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης, η οποία δίνει τη δυνατότητα αξιολόγησης και ανάπτυξης καινοτόμων παρεμβάσεων στη μαιευτική φροντίδα. Ακόμη, τα περιεχόμενα του προγράμματος σπουδών και οι διδακτικές προσεγγίσεις του μεταπτυχιακού προγράμματος έχουν σχεδιαστεί με τέτοιο τρόπο, έτσι ώστε να υπάρχουν ισχυροί και αποτελεσματικοί δεσμοί μεταξύ της θεωρίας και της πρακτικής της μαιευτικής. Διότι, αυτό θα εξασφαλίσει στο ότι οι απόφοιτοι/ες του προγράμματος θα μπορούν να ασχολούνται με επαγγελματικές δραστηριότητες που απαιτούν σημαντική αυτονομία (Hadjigeorgiou & Christofi, 2019).

Η μαιευτική εκπαίδευση στην Κύπρο έχει «επανα-εφευρεθεί», όπως η νέα πεταλούδα από μια χρυσαλλίδα, για να συναντήσει και να προσαρμοστεί στον εξωτερικό μεταβαλλόμενο κόσμο (Hadjigeorgiou & Christofi, 2019).

1.7 Βιβλιογραφική ανασκόπηση

Ο σκοπός της παρούσας βιβλιογραφικής ανασκόπησης είναι η διερεύνηση των ευρημάτων άλλων ερευνητών σχετικά με την ΕΙ των μαιών. Στην βιβλιογραφική ανασκόπηση αυτή, συμπεριλήφθηκαν συνολικά 14 μελέτες οι οποίες έχουν δημοσιευθεί από το 2017 μέχρι το 2021.

Οι μαιές είναι η κύρια πηγή φροντίδας και υποστήριξης για τις μητέρες και τα νεογνά, στην πιο ευάλωτη στιγμή της ζωής τους. Παίζουν καθοριστικό ρόλο στη φροντίδα των εγκύων, από την πρώτη προγεννητική τους επίσκεψη μέχρι τον τοκετό και την περίοδο μετά τον τοκετό. Οπότε, η ΕΙ των μαιών αποτελεί πρωταρχική ανησυχία των οργανισμών υπηρεσιών υγείας τόσο στις ανεπτυγμένες όσο και στις αναπτυσσόμενες χώρες. Η χαμηλή ΕΙ μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη επιθυμία αλλαγής τμήματος/οργανισμού/επαγγέλματος, απουσίες, παράπονα, ανεπιθύμητη επαγγελματική

απόδοση, κακή ποιότητα φροντίδας και όλα αυτά μπορούν να επηρεάσουν το σύστημα υγειονομικής περίθαλψης, κάνοντας το αδύναμο και πολυδάπανο (Bekru et al., 2017).

1.7.1 Βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών

Με αφορμή την παρατήρηση για έλλειψη μαιών ως ένα παγκόσμιο πρόβλημα, οι Alnuaimi et al., (2020) διεξήγαγαν περιγραφική μελέτη συσχέτισης στην Ιορδανία, θεωρώντας ότι η δυσκολία να παραμείνουν οι μαιές στο επάγγελμα σχετίζεται με μειωμένη ΕΙ. Στην μελέτη αυτή συμμετείχαν 413 μαιές, οι οποίες εργάζονταν σε 12 δημόσια, 2 πανεπιστημιακά νοσοκομεία και σε 8 κέντρα υγείας. Οι συμμετέχουσες συμπλήρωσαν ερωτηματολόγιο, το οποίο περιείχε τις κλίμακες McCloskey Mueller Satisfaction Scale (MMSS), Practice Environment Scale και McCain's Intent to Stay Scale. Με βάση τις στατιστικές αναλύσεις, βρέθηκε ότι οι συμμετέχουσες αισθάνονταν μέτρια ΕΙ (Μέση Τιμή = 3,03, Τυπική Απόκλιση = 0,60, σε πενταβάθμια κλίμακα). Στα ίδια επίπεδα κυμαινόταν η ΕΙ και των 125 μαιών από το Ιράν, οι οποίες συμμετείχαν στην περιγραφική μελέτη παρατήρησης των Rahimparvar et al., (2017). Τα δεδομένα συγκεντρώθηκαν με την κλίμακα Minnesota Satisfaction Questionnaire.

Επίσης, μέτρια ΕΙ ένιωθαν και οι μαιές που συμμετείχαν στην έρευνα των Altıparmak & Yılmaz, (2021), οι οποίοι επικεντρώθηκαν στη διερεύνηση της σχέσης της ΕΙ με τα επίπεδα κατάθλιψης των μαιών που εργάζονταν σε διάφορα νοσοκομεία της ανατολικής Τουρκίας. Στην μελέτη αυτή συμμετείχαν 322 μαιές, οι οποίες συμπλήρωσαν ερωτηματολόγιο με τις κλίμακες Beck Depression Inventory (BDI), Maslach Burnout Inventory (MBI), και Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MJSQ) Short Form. Όπως βρέθηκε με βάση τις στατιστικές αναλύσεις, κατά μέσο όρο οι μαιές ένιωθαν μέτρια ικανοποιημένες από το επάγγελμά τους, το οποίο όμως άρεσε στις περισσότερες μαιές (89,1%), ενώ για τα δύο τρίτα των μαιών (67,7%) αποτελούσε μια συνειδητή επιλογή επαγγέλματος. Κατά τον ίδιο τρόπο, μέτρια επαγγελματική ικανοποίηση αισθάνονταν και οι 100 μαιές από το Ιράν που συμμετείχαν στην μελέτη παρατήρησης των Khavayet et al., (2018). Τα δεδομένα είχαν συγκεντρωθεί με την κλίμακα Herzberg's Job Satisfaction Questionnaire.

Μέτρια επίπεδα ΕΙ αισθάνονταν κατά μέσο όρο και οι συμμετέχουσες στην μελέτη παρατήρησης των Jarosova et al., (2017), η οποία έγινε με 1190 μαιές από 45 νοσοκομεία σε επτά χώρες (Τσεχία, Ιταλία, Πολωνία, Πορτογαλία, Σιγκαπούρη, Σλοβακία και Βόρειο

Κορέα). Ο μέσος όρος ηλικίας των συμμετεχουσών ήταν τα 40 έτη. Οι συμμετέχουσες συμπλήρωσαν ερωτηματολόγιο, το οποίο περιείχε την κλίμακα McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (MMSS). Η υψηλότερη ΕΙ σημειώθηκε στη Σιγκαπούρη και η χαμηλότερη στην Πορτογαλία. Επίσης, μέτρια επίπεδα ΕΙ των μαιών σημειώθηκαν και στη διαχρονική μελέτη των Jasiński et al., (2021), η οποία έγινε στην Πολωνία με 133 συμμετέχουσες στην πρώτη φάση, πριν την πανδημία Covid-19 και 92 συμμετέχουσες στη δεύτερη φάση, κατά την πανδημία Covid-19. Οι συμμετέχουσες συμπλήρωσαν ερωτηματολόγιο με τις κλίμακες Quantitative Workload Inventory (QWI), Satisfaction With Job Scale (SWJS) και Perceived Stress Scale (PSS-10). Στόχος των ερευνητών ήταν να δουν αν υπήρχαν αλλαγές ανάμεσα στις δύο φάσεις, χωρίς όμως να εντοπιστούν στατιστικά σημαντικές διαφορές στα επίπεδα ΕΙ των μαιών μεταξύ των φάσεων πριν και κατά την πανδημία Covid-19.

Σε παρόμοια μέτρια επίπεδα ΕΙ βρίσκονταν και πάνω από τις μισές μαιές που συμμετείχαν στη συγχρονική μελέτη των Bekru et al., (2017), ενώ μια στις τρεις μαιές αισθανόταν χαμηλή ΕΙ. Η μελέτη έγινε σε 84 κέντρα υγείας και 8 δημόσια νοσοκομεία της Αιθιοπίας, με τυχαίο δείγμα από 234 μαιές, οι οποίες συμπλήρωσαν την κλίμακα McCloskey/Mueller Satisfaction Scale. Χαμηλή ΕΙ είχαν ακόμα λιγότερες από τις συμμετέχουσες (15,0%) στην μελέτη των Matthews et al., (2021), ενώ οι περισσότερες συμμετέχουσες (85,0%) αισθάνονταν μέτρια ή υψηλή ΕΙ. Η μελέτη έγινε στην Αυστραλία με 302 μαιές, οι οποίες απάντησαν ερωτηματολόγιο που περιείχε ερωτήσεις ανοικτού τύπου, καθώς και την κλίμακα Midwifery Process Questionnaire (MPQ). Από την άλλη, οι περισσότερες συμμετέχουσες στην μελέτη παρατήρησης των Pinar et al., (2017), η οποία έγινε στην Τουρκία με δείγμα από 97 μαιές που εργάζονταν σε ένα κέντρο υγείας για την οικογένεια, αισθάνονταν χαμηλή ΕΙ. Για τη συλλογή των δεδομένων στη μελέτη αυτή χρησιμοποιήθηκαν οι κλίμακες Minnesota Satisfaction Scale και Motivation Sources Inventory.

Κατά παρόμοιο τρόπο, οι περισσότερες συμμετέχουσες (56,4%) σε μεικτή μελέτη των Meselu et al., (2020), η οποία έγινε στην Αιθιοπία, αισθάνονταν έλλειψη ικανοποίησης από την εργασία τους. Στο ποσοτικό μέρος της μελέτης αυτής συμμετείχαν 140 μαιές, ενώ στις ημιδομημένες συνεντεύξεις πήραν μέρος 7 μαιές. Τα ευρήματα αυτά επιβεβαιώθηκαν από τους Muluneh et al., (2021), οι οποίοι διεξήγαγαν μεικτή μελέτη, επίσης στην Αιθιοπία. Στη μελέτη αυτή συμμετείχαν 107 μαιές που εργάζονταν σε 26

οργανισμούς υγείας της χώρας αυτής, εκ των οποίων το 55,0% αισθανόταν έλλειψη ικανοποίησης από την εργασία τους. Τα δεδομένα συγκεντρώθηκαν με ερωτηματολόγιο και ημιδομημένες συνεντεύξεις. Αντίθετα, στη μελέτη παρατήρησης των Mharapara et al., (2021), η οποία έγινε με 705 μαιές από τη Νέα Ζηλανδία, σημειώθηκαν υψηλά επίπεδα ΕΙ. Η μελέτη έγινε ηλεκτρονικά και περιείχε τις κλίμακες μέτρησης της ΕΙ των Brayfield και Rothe, μέτρησης της αυτόνομης λήψης αποφάσεων των Morgeson και Humphrey και Perceptions of Empowerment in Midwifery Scale – Revised (PEMS-R). Στόχος των ερευνητών ήταν να εξετάσουν τη σχέση της ΕΙ με την αυτόνομη λήψη αποφάσεων, την ενδυνάμωση και την επαγγελματική αναγνώριση.

Με παρόμοιο τρόπο, στην έρευνα παρατήρησης των Cronie et al., (2019) σημειώθηκαν αρκετά υψηλά επίπεδα ΕΙ, με μέσο όρο το 3,13 (95% CI: 2,9–3,16) σε τεταρτοβάθμια κλίμακα μέτρησης της ΕΙ. Η μελέτη έγινε ηλεκτρονικά, με ερωτηματολόγιο που περιείχε την κλίμακα Leiden quality of work questionnaire (LQWLQ), το οποίο απαντήθηκε από 508 μαιές που εργάζονταν σε νοσοκομεία της Ολλανδίας. Στόχος των ερευνητών ήταν να εξετάσουν κατά πόσον υπήρχε διαφορά στα επίπεδα της ΕΙ των μαιών σε σχέση με τον χώρο εργασίας τους, αν ήταν δηλαδή νοσοκομείο ή μονάδα πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας, χωρίς όμως να βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο οργανισμών. Αντίθετα, στη μελέτη παρατήρησης των Kim & Kang, (2020) βρέθηκαν διαφορές ανάμεσα στις μαιές που εργάζονταν σε νοσοκομεία και σε εκείνες που εργάζονταν σε μαιευτήρια, με τις δεύτερες να αισθάνονται μεγαλύτερη ΕΙ από ότι οι πρώτες. Στη μελέτη αυτή συμμετείχαν 72 μαιές, οι οποίες συμπλήρωσαν ερωτηματολόγιο με τις κλίμακες Professionalism Inventory Scale και Job Satisfaction Scale.

1.7.2 Σχέση της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών με δημογραφικά/οργανωτικά χαρακτηριστικά

Αρχικά, όσον αφορά το φύλο, στην μελέτη των Bekru et al., (2017), βρέθηκε ότι οι γυναίκες μαιές είχαν περισσότερες πιθανότητες να είναι πιο ικανοποιημένες από την εργασία τους σε σχέση με τους άντρες [AOR = 4,70 (95% CI: 1,36–12,37)]. Στη συνέχεια, η ηλικία φαίνεται να αποτελεί ένα ασαφή παράγοντα που επηρεάζει τα επίπεδα της ΕΙ των μαιών, αφού σύμφωνα με τα ευρήματα των Cronie et al., (2019) στην μελέτη τους, η μικρότερη ηλικία σχετίζεται με μεγαλύτερη ΕΙ για τις μαιές που εργάζονταν σε

νοσοκομείο, ενώ για εκείνες που εργάζονταν στην πρωτοβάθμια φροντίδα υγείας η ΕΙ σχετίζεται με την μεγαλύτερη ηλικία.

Όπως βρέθηκε στις μελέτες των Cronie et al., (2019) και Bekru et al., (2017), η ΕΙ σχετίζεται θετικά με την ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, με αποτέλεσμα να αυξάνεται η ΕΙ των μαιών όταν δεν υπάρχει σύγκρουση μεταξύ των οικογενειακών και επαγγελματικών τους υποχρεώσεων. Στην μελέτη των Bekru et al., (2017) βρέθηκε επίσης ότι οι παντρεμένες είχαν περισσότερες πιθανότητες να είναι πιο ικανοποιημένες από την εργασία τους σε σχέση με τις ελεύθερες [AOR = 3,48 (95% CI: 1,01 – 11,97)]. Με τα ευρήματα αυτά διαφωνούν οι Kim και Kang (2020), οι οποίες στην μελέτη τους βρήκαν ότι τα υψηλότερα επίπεδα ΕΙ, σε σχέση με τις ελεύθερες μαιές, έχουν οι διαζευγμένες, είτε αυτές εργάζονταν σε νοσοκομεία είτε σε μαιευτήρια. Από την άλλη, για τις συμμετέχουσες στην μελέτη των Muluneh et al., (2021) η ΕΙ μπορεί να προβλεφθεί από το μέγεθος της οικογένειας, με τις μαιές που είχαν πιο μεγάλες οικογένειες να έχουν αυξημένες πιθανότητες για χαμηλότερη ΕΙ, σε σχέση με εκείνες που είχαν μικρότερες οικογένειες [OR=0,39 (95% CI: 0,17 – 0,91)].

Ακόμη, όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης, στη μελέτη των Bekru et al., (2017), βρέθηκε ότι οι μαιές που ήταν κάτοχοι πτυχίου είχαν περισσότερες πιθανότητες να είναι πιο ικανοποιημένες από την εργασία τους, σε σχέση με εκείνες που ήταν κάτοχοι διπλώματος [AOR = 5,74 (95% CI: 1,48 – 40,47)]. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τα ευρήματα των Cronie et al., (2019) τα λιγότερα χρόνια υπηρεσίας σχετίζονται με μεγαλύτερη ΕΙ. Το ίδιο ισχύει και για τις συμμετέχουσες στην μελέτη των Pinar et al., (2017), όπου η μεγαλύτερη ΕΙ σημειώθηκε για τις μαιές που είχαν μέχρι 5 χρόνια προϋπηρεσίας, ενώ η μικρότερη ΕΙ σημειώθηκε στις μαιές με 6-10 χρόνια προϋπηρεσίας.

Τέλος, σχετικά με την συναισθηματική κατάσταση των μαιών, η μελέτη των Altıparmak & Yılmaz, (2021) διαπίστωσε ότι η ΕΙ επηρεαζόταν αρνητικά αν οι μαιές είχαν κατάθλιψη, την οποία βρήκαν ότι βίωνε περίπου μια στις δέκα μαιές (9,6%). Αντίθετα, στη μελέτη των Jarosova et al., (2017), βρέθηκε ότι η ΕΙ των μαιών αυξάνεται, καθώς αυξάνεται η ικανοποίηση από τη ζωή και η υποκειμενική ευημερία των μαιών.

1.7.3 Οργανωτικοί παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των μαιών

Αμοιβή

Η αμοιβή αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα για τη βελτίωση της ΕΙ των μαιών, η οποία βρέθηκε να επηρεάζει ανάλογα με το ύψος της τα επίπεδα ΕΙ των συμμετεχουσών στις μελέτες των Bekru et al., (2017), Kim & Kang (2020), Meselu et al., (2020), Rahimparvar et al., (2017), Muluneh et al., (2021) και Khavayet et al., (2018). Μάλιστα, στην μελέτη των Bekru et al., (2017) βρέθηκε ότι πάνω από τις μισές συμμετέχουσες (53,4%) θεωρούν ότι ο μισθός που παίρνουν σε σχέση με τις υπερωρίες και τις απαιτήσεις της εργασίας τους δεν είναι δίκαιος, πράγμα που επηρεάζει αρνητικά την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Για τις μαιές που συμμετείχαν στην μελέτη των Alnuaimi et al., (2020), σημαντικό ήταν το επίδομα που έπαιρναν για μεταφορικά, με εκείνες που έπαιρναν κάποιο επίδομα να είναι πιο ικανοποιημένες επαγγελματικά από εκείνες που δεν έπαιρναν.

Ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη και προαγωγή

Όπως βρέθηκε στις μελέτες των Khavayet et al., (2018), Rahimparvar et al., (2017), Muluneh et al., (2021) και Bekru et al., (2017), η ΕΙ επηρεάζεται αρνητικά από την έλλειψη ευκαιριών για επαγγελματική ανέλιξη. Κατά ανάλογο τρόπο, για τις συμμετέχουσες στη μελέτη των Cronie et al., (2019) η ΕΙ των μαιών συσχετιζόταν θετικά με τις ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη, ανεξαρτήτως του χώρου εργασίας τους. Από την άλλη, για τις συμμετέχουσες στην μελέτη των Meselu et al., (2020), σημαντικός παράγοντας που επηρέαζε αρνητικά την επαγγελματική τους ικανοποίηση ήταν η απουσία ευκαιριών για περαιτέρω επιμόρφωση και εκπαίδευση.

Εποπτεία

Στη μελέτη των Bekru et al., (2017), βρέθηκε ότι μεγαλύτερη πιθανότητα να αισθάνονται επαγγελματικά ικανοποιημένες έχουν οι μαιές που θεωρούν ότι η εποπτεία είναι δίκαιη [AOR = 4,33 (95% CI: 1,53 – 20,22)]. Η καλή εποπτεία ήταν σημαντική και για τις συμμετέχουσες στην μελέτη των Khavayet et al., (2018), καθώς και για τις συμμετέχουσες στις μελέτες των Matthews et al., (2021) και Meselu et al., (2020). Αντίθετα, για τις συμμετέχουσες στην μελέτη των Cronie et al., (2019) που εργάζονταν σε νοσοκομείο, η ΕΙ συσχετιζόταν θετικά με την αυτονομία στην εργασία, εύρημα με το

οποίο συμφωνούν και οι Kim & Kang (2020), οι Muluneh et al., (2021), οι Rahimparvar et al., (2017), καθώς και οι Mharapara et al., (2021), οι οποίοι προσθέτουν και τη θετική συσχέτιση της ΕΙ με την ενδυνάμωση των μαιών.

Ηθικές αμοιβές

Στις μελέτες των Khavayet et al., (2018), Meselu et al., (2020) και Bekru et al., (2017), βρέθηκε ότι η ΕΙ των μαιών σχετίζεται θετικά με τις ηθικές αμοιβές, όπως είναι ο έπαινος και η αναγνώριση της προσφοράς των μαιών. Για τις συμμετέχουσες στη μελέτη των Matthews et al., (2021) σημαντικός παράγοντας ΕΙ είναι να αισθάνονται ότι προσφέρουν υψηλό επίπεδο φροντίδας στις γυναίκες. Επίσης, οι περισσότερες συμμετέχουσες στην ίδια μελέτη (65,0%) ανέφεραν ότι η απουσία αναγνώρισης της εργασίας τους, τις οδηγούσε στο να αισθάνονται λιγότερο ικανοποιημένες επαγγελματικά. Τον σημαντικό ρόλο της επαγγελματικής αναγνώρισης στην αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης, τονίζουν και οι Mharapara et al., (2021) στην δική τους μελέτη.

Λειτουργία οργανισμού και περιβάλλον εργασίας

Για τις συμμετέχουσες στη μελέτη των Jarosova et al., (2017), η ΕΙ των μαιών σχετίζεται με τον τομέα εργασίας τους, με τις μαιές που εργάζονται στην αίθουσα τοκετών να αισθάνονται λιγότερη ΕΙ από εκείνες που εργάζονται σε άλλους χώρους. Από την άλλη, για τις συμμετέχουσες στις μελέτες των Khavayet et al., (2018), Muluneh et al., (2021) και Meselu et al., (2020) σημαντικός παράγοντας για την ΕΙ των μαιών ήταν οι συνθήκες εργασίας, ενώ για τις δύο τελευταίες μελέτες επίσης σημαντική ήταν και η ύπαρξη πόρων.

Συναδέλφους

Στη μελέτη των Bekru et al., (2017), βρέθηκε ότι η ΕΙ των μαιών σχετίζεται θετικά με τις καλές σχέσεις με τους συναδέλφους και τις ευκαιρίες για αλληλεπίδραση με αυτούς. Για τις συμμετέχουσες στην μελέτη των Cronie et al., (2019) που εργάζονταν σε νοσοκομείο, η ΕΙ αυξάνεται όταν υπάρχει κοινωνική στήριξη από τους συναδέλφους τους, όπως και για τις συμμετέχουσες που εργάζονταν στην πρωτοβάθμια φροντίδα υγείας. Στη συνέχεια, για τις συμμετέχουσες στη μελέτη των Matthews et al., (2021) σημαντικός παράγοντας της ΕΙ των μαιών είναι να εργάζονται με συναδέλφους που έχουν ηθικές αξίες, όπως και αυτές. Επίσης, θεωρούν σημαντική την παροχή ανατροφοδότησης και στήριξης για να διεκπεραιώσουν την εργασία τους. Από την άλλη, για τις συμμετέχουσες στις μελέτες των Meselu et al., (2020) και Pinar et al., (2017), η ΕΙ των μαιών επηρεάζεται

αρνητικά όταν υπάρχουν προβλήματα με τους συναδέλφους τους στο περιβάλλον εργασίας τους.

Φύση και φόρτος εργασίας

Όπως βρέθηκε στην μελέτη των Alnuaimi et al., (2020), η εργασία με μερικό ωράριο βρέθηκε να σχετίζεται με μεγαλύτερη ΕΙ των μαιών, απ' ότι η εργασία με πλήρες ωράριο. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι, στην μελέτη των Bekru et al., (2017) βρέθηκε ότι οι μαιές που αισθάνονταν ότι ο φόρτος εργασίας τους είναι δίκαιος είχαν περισσότερες πιθανότητες να είναι επαγγελματικά ικανοποιημένες [AOR 8,94 (95% CI: 2,37 – 22,65)]. Κατά ανάλογο τρόπο, για τις συμμετέχουσες στην μελέτη των Cronie et al., (2019) που εργάζονταν στην πρωτοβάθμια φροντίδα υγείας, η ΕΙ μειώνεται όταν αυξάνονται οι επαγγελματικές απαιτήσεις και τα καθήκοντα, ενώ για τις εργαζόμενες μαιές σε νοσοκομεία η ΕΙ μειώνεται καθώς αυξάνονται οι ώρες εργασίας.

Αρνητική συσχέτιση μεταξύ του φόρτου εργασίας και της ΕΙ των μαιών βρέθηκε και στη μελέτη των Jasiński et al., (2021), η οποία επηρέαζε με τη σειρά της το εργασιακό άγχος, με αποτέλεσμα η μείωση της ΕΙ λόγω του φόρτου εργασίας, να οδηγεί τελικά σε αυξημένο εργασιακό άγχος. Στην ίδια μελέτη, βρέθηκε ότι η συσχέτιση αυτή ήταν πιο έντονη για τις μαιές που εργάζονταν τον καιρό της πανδημίας, παρά για εκείνες που εργάζονταν πριν την πανδημία. Κατά ανάλογο τρόπο, για τις συμμετέχουσες στις μελέτες των Matthews et al., (2021), Muluneh et al., (2021) και Meselu et al., (2020) σημαντικός παράγοντας που μειώνει την ΕΙ των μαιών είναι ο αυξημένος φόρτος εργασίας. Αντίθετα, για τις συμμετέχουσες στην μελέτη των Rahimparvar et al., (2017) ο παράγοντας που μπορεί να επηρεάσει θετικά την ΕΙ είναι η μονιμότητα της εργασίας, η οποία αυξάνει την ΕΙ των μαιών.

Επικοινωνία

Για τις συμμετέχουσες στις μελέτες των Muluneh et al., (2021) και Khavayet et al., (2018), σημαντικός παράγοντας για την ΕΙ των μαιών είναι η ύπαρξη επικοινωνίας στον χώρο εργασίας.

1.7.4 Επιπτώσεις της έλλειψης επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών

Στις μελέτες των Alnuaimi et al., (2020) και Cronie et al., (2019) βρέθηκε ότι η έλλειψη ΕΙ των μαιών μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις τόσο για τις μαιές, όσο και για τους

οργανισμούς υγείας. Έτσι, στη μελέτη των Alnuaimi et al., (2020) βρέθηκε ότι η έλλειψη EI των μαιών σχετίζεται με την πρόθεση των μαιών για παραίτηση και κατ' επέκταση υποστελέχωση του οργανισμού υγείας. Στη συνέχεια, σύμφωνα με τους ίδιους ερευνητές, η παραίτηση των μαιών μπορεί να προληφθεί με τη βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας, αφού το θετικό εργασιακό περιβάλλον βρέθηκε να σχετίζεται με αυξημένη EI, αλλά και με μειωμένη πρόθεση για παραίτηση. Από την άλλη, για τις συμμετέχουσες στη μελέτη των Cronie et al., (2019), η EI των μαιών συσχετιζόταν θετικά με τις ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη, ενώ οι λιγότερες ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη σχετιζόνταν με αυξημένη επαγγελματική εξουθένωση, οδηγώντας έτσι τις μαιές που αισθάνονταν μειωμένη EI να είναι παράλληλα και εξουθενωμένες επαγγελματικά.

2 Ειδικό Μέρος

2.1 Σκοπός

Ο σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η αξιολόγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο, καθώς επίσης και η διερεύνηση πιθανής συσχέτισης της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με δημογραφικά (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση και αριθμός παιδιών) και άλλα οργανωτικά χαρακτηριστικά (επαγγελματικός τομέας, έτη προϋπηρεσίας στον οργανισμό, έτη προϋπηρεσίας ως μαιά, επαγγελματική ικανοποίηση στο τμήμα/κλινική και επιθυμία αλλαγής τμήματος/οργανισμού/ επαγγέλματος).

2.2 Υλικό και Μέθοδος

2.2.1 Ερευνητικός Σχεδιασμός

Για την υλοποίηση της μελέτης χρησιμοποιήθηκε περιγραφικός σχεδιασμός συσχέτισης, οπότε πρόκειται για μια περιγραφική μελέτη συσχέτισης. Στην παρούσα μελέτη, η εξαρτημένη μεταβλητή είναι η επαγγελματική ικανοποίηση των μαιών, ενώ τις ανεξάρτητες μεταβλητές αποτελούν τα δημογραφικά (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση και αριθμός τέκνων) και τα οργανωτικά χαρακτηριστικά (επαγγελματικός τομέας, έτη προϋπηρεσίας στον οργανισμό, έτη προϋπηρεσίας ως μαία, επαγγελματική ικανοποίηση στο τμήμα/κλινική και επιθυμία αλλαγής τμήματος/οργανισμού/επαγγέλματος).

2.2.2 Δείγμα

Ο πληθυσμός αναφοράς της μελέτης ήταν το σύνολο των εγγεγραμμένων μαιών/μαιευτών, νοσηλευτριών/μαιών – εργαζόμενων στα τέσσερα δημόσια γενικά νοσοκομεία (Λάρνακας, Λευκωσίας, Λεμεσού και Αμμοχώστου) και σε έντεκα ιδιωτικά μαιευτήρια της Κύπρου (στην επαρχία Λάρνακας, Λευκωσίας και Λεμεσού), κατά την περίοδο Φεβρουαρίου 2021 – Νοεμβρίου 2021. Η μη συμμετοχή της επαρχίας Πάφου στην μελέτη, ήταν λόγω δυσκολίας πρόσβασης και έλλειψης διαθέσιμου χρόνου.

Για τη συλλογή των δεδομένων της μελέτης χρησιμοποιήθηκε δειγματοληψία ευκολίας σε επίπεδο τμημάτων/οργανισμών και το δείγμα της μελέτης αποτέλεσαν 175 μαίες που εργάζονταν στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα της Κύπρου. Σημαντικό ρόλο στο μέγεθος του δείγματος διαδραμάτισε η έλλειψη πρόσβασης σε όλες τις μαίες του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, καθώς και η δυσκολία πρόσβασης στα τμήματα/οργανισμούς, λόγω της πανδημίας Covid-19. Τα κριτήρια εισόδου τα οποία αναμένονταν να πληρούν οι συμμετέχοντες στη μελέτη ήταν:

1. Εγγεγραμμένες/οι μαίες/μαιευτές στο Μητρώο μαιών.
2. Τουλάχιστον ένα έτος προϋπηρεσίας ως μαία/μαιευτής.

Για τους σκοπούς της παρούσας μελέτης, παρατίθεται πίνακας αφ' ενός ως προς το σύνολο των εγγεγραμμένων μαιών/μαιευτών, νοσηλευτριών/μαιών που εργοδοτούνται στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα της Κύπρου και αφ' ετέρου για την κάθε επαρχία

ξεχωριστά, με σκοπό την καλύτερη κατανόηση των αποτελεσμάτων (Πίνακας 1). Τα στοιχεία αυτά πάρθηκαν από την Προϊστάμενη Νοσηλευτική Λειτουργό – Μαία της Διεύθυνσης Νοσηλευτικών Υπηρεσιών του Υπουργείου Υγείας και την Επιθεωρήτρια Ιδιωτικών Νοσηλευτηρίων των Ιατρικών Υπηρεσιών και των Υπηρεσιών Δημόσιας Υγείας.

Πίνακας 1: Αριθμός εγγεγραμμένων μαιών/μαιευτών, νοσηλευτριών/μαιών ανά επαρχία και ανά επαγγελματικό τομέα

Επαρχία	Δημόσιος Τομέας	Ιδιωτικός Τομέας
Λάρνακα	Μαίες/Μαιευτές: 29	Νοσηλεύτριες/Μαίες: 7 και Μαίες: 16
Λευκωσία	Μαίες/Μαιευτές: 85	Νοσηλεύτριες/Μαίες: 28 και Μαίες: 30
Λεμεσός	Μαίες/Μαιευτές: 42	Νοσηλεύτριες/Μαίες: 15 και Μαίες: 31
Πάφος	Μαίες/Μαιευτές: 25	Νοσηλεύτριες/Μαίες: 1 και Μαίες: 11
Αμμόχωστος	Μαίες/Μαιευτές: 21	Νοσηλεύτριες/Μαίες: 3 και Μαίες: 4
Σύνολο	Μαίες/Μαιευτές: 202	Νοσηλεύτριες/Μαίες: 54 και Μαίες: 92

Πηγή: Εικονικά δεδομένα, μόνο για σκοπούς απεικόνισης της παρούσας μελέτης

Συνολικά, επιστράφησαν 175 ερωτηματολόγια από μαιές που εργάζονταν στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα της Κύπρου, όπου το 56,0% (n=97) προήλθε από τον δημόσιο τομέα και το υπόλοιπο 44,0% (n=78) από τον ιδιωτικό τομέα. Σημαντικά χαρακτηριστικά του δείγματος των μαιών αυτών είναι το γεγονός ότι το δείγμα της μελέτης αποτέλεσαν μόνο γυναίκες (n=175) από τις οποίες, το 37,1% (n=65) άνηκε στην ηλικιακή ομάδα των 25-30 ετών, το 57,1% (n=100) ήταν έγγαμη – σε συμβίωση, το 41,1% (n=72) δεν είχε

παιδί, το 60,0% (n=105) είχε προϋπηρεσία στον οργανισμό 1-10 έτη και τέλος το 58,8% (n=103) είχε προϋπηρεσία ως μαία 1-10 έτη.

2.2.3 Εργαλεία μέτρησης και συλλογής δεδομένων

Ως εργαλείο συλλογής και μέτρησης των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το δομημένο αυτοσυμπληρούμενο ερωτηματολόγιο Job Satisfaction Survey (JSS), το οποίο έχει κατασκευαστεί από τον καθηγητή Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου της Νότιας Φλόριντα, Paul Spector και βρίσκεται σε ελεύθερη χρήση διαδικτυακά για τη διερεύνηση της φύσης της EI (Παράρτημα I) (Spector, 1985). Έχει χρησιμοποιηθεί σε ανάλογη μελέτη στην Ελλάδα με τίτλο «Συγκριτική μελέτη ικανοποίησης του ιατρικού και του νοσηλευτικού προσωπικού σε δύο νοσοκομεία της Ελλάδας» (Pelechas & Antoniadis, 2013). Για την επίτευξη του σκοπού της παρούσας μελέτης, χρησιμοποιήθηκε η ελληνική έκδοση του JSS, η οποία μεταφράστηκε και αναθεωρήθηκε στη μελέτη με τίτλο «Validity and reliability of the Greek translation of the Job Satisfaction Survey (JSS)» (Παράρτημα II) (Tsounis & Sarafis, 2018).

Ακόμη, για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε μια δεύτερη ενότητα την οποία αποτελούσε το δημογραφικό μέρος, το οποίο επιλέχθηκε να υπάρχει ως δεύτερη ενότητα, έτσι ώστε να μην κουράζει τον συμμετέχοντα. Το μέρος αυτό περιελάμβανε συνολικά 8 ερωτήσεις, από τις οποίες οι τέσσερις ερωτήσεις αφορούσαν δημογραφικά χαρακτηριστικά (ηλικία, φύλο, οικογενειακή κατάσταση και αριθμός παιδιών) και οι υπόλοιπες τέσσερις ερωτήσεις αφορούσαν οργανωτικά χαρακτηριστικά (έτη προϋπηρεσίας στον οργανισμό, έτη προϋπηρεσίας ως μαία, επαγγελματική ικανοποίηση στο τμήμα/κλινική και επιθυμία αλλαγής τμήματος/οργανισμού/ επαγγέλματος) (Παράρτημα III).

Επιπρόσθετα, χρησιμοποιήθηκε το έντυπο πληροφορημένης συγκατάθεσης, το οποίο ενημέρωνε γραπτώς τους συμμετέχοντες για τον σκοπό και την σημαντικότητα της παρούσας μελέτης, παρείχε οδηγίες ως προς τον τρόπο απάντησης των ερωτήσεων και προέτρεπε τους συμμετέχοντες να είναι όσο το δυνατόν πιο ειλικρινείς και να δίνουν την πρώτη απάντηση που τους ερχόταν στο μυαλό. Τέλος, επισήμαινε ότι απαιτούνται περίπου δέκα λεπτά για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου και τονίζόταν η τήρηση της απόλυτης εμπιστευτικότητας, ανωνυμίας και εχεμύθειας κατά την επεξεργασία των δεδομένων της μελέτης (Παράρτημα IV).

2.2.3.1 Πρωτότυπη αγγλική έκδοση του ερωτηματολογίου JSS

Το ερωτηματολόγιο JSS αρχικά αναπτύχθηκε για να καλύψει την ανάγκη ενός εργαλείου για οργανισμούς κοινωνικών υπηρεσιών, πλέον όμως είναι εφαρμόσιμο σε όλους τους οργανισμούς. Η ανάπτυξη του βασίστηκε στη θεωρητική άποψη ότι η ΕΙ αντιπροσωπεύει μια συναισθηματική ή συμπεριφορική αντίδραση σε μια εργασία και ένα σύμπλεγμα συναισθημάτων που αξιολογούν την εργασία. Το πρώτο βήμα ήταν ο ορισμός του τομέα ενδιαφέροντος και για να επιτευχθεί αυτό πραγματοποιήθηκε βιβλιογραφική ανασκόπηση των υπάρχοντων μελετών σχετικών με τις διαστάσεις της ΕΙ. Πολλές από αυτές τις μελέτες ήταν αναλύσεις των υφιστάμενων παραγόντων ή εργαλεία για τον προσδιορισμό των υποκείμενων διαστάσεων της ΕΙ και άλλες ήταν εννοιολογικές αναλύσεις των πτυχών της ΕΙ. Από κάθε μελέτη δημιουργήθηκε μια λίστα με τις διαστάσεις της ΕΙ, από τις οποίες επιλέχθηκαν για το ερωτηματολόγιο JSS οι εννέα πιο κοινές και εννοιολογικά σημαντικές για τον ίδιο τον ερευνητή (Spector, 1985).

Πρόκειται για ένα δομημένο αυτοσυμπληρούμενο ερωτηματολόγιο, το οποίο μετράει τις κύριες διαστάσεις της ΕΙ και αποτελείται από 36 ερωτήσεις κλειστού τύπου, οι οποίες χωρίζονται ανά τέσσερις ομαδοποιημένες ερωτήσεις σε εννέα διαστάσεις, οι οποίες αντιπροσωπεύουν τον τομέα της ΕΙ (Πίνακας 2). Οι εννέα αυτές διαστάσεις είναι οι αμοιβές, η προαγωγή, η εποπτεία, οι πρόσθετες αμοιβές/ προνόμια, οι ενδεχόμενες ανταμοιβές, οι συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού, οι συνάδελφοι, η φύση της εργασίας και η επικοινωνία (κάθετη και οριζόντια) (Spector, 1985).

Πίνακας 2: Διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης σε αντιστοιχία με τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου JSS

<i>Διάσταση 1: Αμοιβές</i>	
Ερώτηση 1	Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω
Ερώτηση 10	Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ σπάνιες
Ερώτηση 19	Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου από τον οργανισμό
Ερώτηση 28	Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται
<i>Διάσταση 2: Προαγωγή</i>	
Ερώτηση 2	Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου
Ερώτηση 11	Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής

Ερώτηση 20	Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές
Ερώτηση 33	Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται
<i>Διάσταση 3: Εποπτεία</i>	
Ερώτηση 3	Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της
Ερώτηση 12	Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου
Ερώτηση 21	Ο/Η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του
Ερώτηση 30	Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου
<i>Διάσταση 4: Πρόσθετες αμοιβές/προνόμια</i>	
Ερώτηση 4	Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες μετ' αποδοχών, συνταξιοδοτικές προοπτικές) που λαμβάνω πέραν του μισθού
Ερώτηση 13	Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί
Ερώτηση 22	Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο
Ερώτηση 29	Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει
<i>Διάσταση 5: Ενδεχόμενες ανταμοιβές</i>	
Ερώτηση 5	Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε
Ερώτηση 14	Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται
Ερώτηση 23	Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ
Ερώτηση 32	Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα έπρεπε
<i>Διάσταση 6: Συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού</i>	
Ερώτηση 6	Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά
Ερώτηση 15	Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία
Ερώτηση 24	Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ότι θα έπρεπε
Ερώτηση 31	Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά απ' ότι θα έπρεπε
<i>Διάσταση 7: Συνάδελφοι</i>	
Ερώτηση 7	Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω
Ερώτηση 16	Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου
Ερώτηση 25	Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου
Ερώτηση 34	Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά
<i>Διάσταση 8: Φύση της εργασίας</i>	
Ερώτηση 8	Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα

Ερώτηση 17	Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου
Ερώτηση 27	Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω
Ερώτηση 35	Η εργασία μου είναι ευχάριστη
<i>Διάσταση 9: Επικοινωνία (οριζόντια & κάθετη)</i>	
Ερώτηση 9	Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή
Ερώτηση 18	Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι
Ερώτηση 26	Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι
Ερώτηση 36	Τα εργασιακά καθήκοντα ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως.

Πηγή: Tsounis, A., & Sarafis, P. (2018). Validity and reliability of the Greek translation of the Job Satisfaction Survey (JSS). *BMC Psychology*, 6(1), 7–12.

Το ερωτηματολόγιο JSS είναι ένα από τα πιο συχνά χρησιμοποιούμενα εργαλεία επαγγελματικής ικανοποίησης και μέχρι σήμερα έχουν πραγματοποιηθεί πολλές μελέτες για τα ψυχομετρικά του χαρακτηριστικά. Επιπλέον, μια μελέτη η οποία ανασκόπησε την ψυχομετρική ποιότητα, την αξιοπιστία και την εγκυρότητα του εργαλείου αποκάλυψε ότι από ένα σύνολο 29 εργαλείων επαγγελματικής ικανοποίησης, το JSS ήταν ένα από τα επτά εργαλεία που πληρούσαν τα καθορισμένα κριτήρια και τα κριτήρια εγκυρότητας (Tsounis & Sarafis, 2018). Έχει μεταφραστεί σε πάνω από τριάντα γλώσσες, είναι ευρέως διαδεδομένο και έχει χρησιμοποιηθεί σε πολλές μελέτες, οπότε ελέγχθηκε επανειλημμένα η αξιοπιστία του μέσω του δείκτη Cronbach Alpha. Συγκεκριμένα, στην μελέτη του Paul Spector όπου αναπτύχθηκε το ερωτηματολόγιο JSS, ο συντελεστής Cronbach Alpha κυμαινόταν για κάθε διάσταση από το 0,71 έως το 0,82, εκτός από τις διαστάσεις «Συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού» και «Συνάδελφοι», όπου ο Cronbach Alpha ήταν στο 0,62 και 0,60 αντίστοιχα. Συνολικά, η εκτίμηση της αξιοπιστίας για τη συνολική κλίμακα των τριάντα έξι στοιχείων ήταν στο 0,91 και στην επαναληπτική μέτρηση από ένα σχετικά μικρό δείγμα ήταν στο 0,71 (Spector, 1985). Όσον αφορά την εγκυρότητα του JSS, η συγκλίνουσα εγκυρότητα κυμαινόταν από το 0,61 έως το 0,80 και η αποκλίνουσα εγκυρότητα κυμαινόταν από το 0,19 έως το 0,59 (Van Saane et al., 2003).

Το JSS περιλαμβάνει ερωτήσεις οι οποίες είναι γραμμένες είτε προς την θετική, είτε προς την αρνητική κατεύθυνση. Σύμφωνα με τις οδηγίες του δημιουργού του JSS - καθηγητή Paul Spector, η κάθε ερώτηση βαθμολογείται από το 1 έως το 6, οπότε η βαθμολογία της

κάθε διάσταση, η οποία συμπεριλαμβάνει 4 ερωτήσεις, μπορεί να κυμαίνεται από το 4 έως το 24, ενώ η βαθμολογία για την συνολική EI η οποία βασίζεται στο άθροισμα και των 36 ερωτήσεων, μπορεί να κυμαίνεται από το 36 έως το 216. Οι υψηλές βαθμολογίες στην κλίμακα Likert αντιπροσωπεύουν την EI, επομένως οι βαθμολογίες στις αρνητικά διατυπωμένες ερωτήσεις πρέπει να αντιστραφούν πριν να αθροιστούν με τις θετικά διατυπωμένες ερωτήσεις, για την βαθμολόγηση είτε της κάθε διάστασης του ερωτηματολογίου, είτε της συνολικής EI. Η βαθμολογία 6 στην κλίμακα Likert η οποία αντιπροσωπεύει την απάντηση «Συμφωνώ πάρα πολύ», σε μια αρνητικά διατυπωμένη ερώτηση ισοδυναμεί με την βαθμολογία 1, η οποία αντιπροσωπεύει την απάντηση «Διαφωνώ πάρα πολύ» σε μια θετικά διατυπωμένη ερώτηση, επιτρέποντας τους με αυτό τον τρόπο να συνδυαστούν με νόημα (Spector, 1985).

Οι απαντήσεις του ερωτηματολογίου δίνονται χρησιμοποιώντας την κλίμακα τύπου Likert έξι σημείων η οποία εκτείνεται από το (1) «Διαφωνώ πάρα πολύ» μέχρι το (6) «Συμφωνώ πάρα πολύ». Οι αρνητικά διατυπωμένες ερωτήσεις πρέπει να βαθμολογούνται αντίστροφα ως εξής: το 1 γίνεται 6, το 2 γίνεται 5, το 3 γίνεται 4, το 4 γίνεται 3, το 5 γίνεται 2 και το 6 γίνεται 1. Οι αρνητικά διατυπωμένες ερωτήσεις είναι οι εξής: 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34 και 36 (Spector, 1985).

Σύμφωνα με τον Spector, δεν υπάρχουν συγκεκριμένες βαθμολογίες που να καθορίζουν εάν ένα άτομο είναι ικανοποιημένο ή δυσαρεστημένο, με άλλα λόγια, δεν μπορούμε με βεβαιότητα να συμπεράνουμε ότι υπάρχει μια συγκεκριμένη βαθμολογία, η οποία είναι η διαχωριστική γραμμή μεταξύ της ικανοποίησης και της δυσαρέσκειας. Οπότε, σύμφωνα με οδηγίες του ίδιου, η συμφωνία με θετικά διατυπωμένες ερωτήσεις και η διαφωνία με αρνητικά διατυπωμένες ερωτήσεις αντιπροσωπεύουν την ικανοποίηση, ενώ η διαφωνία με θετικά διατυπωμένες ερωτήσεις και η συμφωνία με αρνητικά διατυπωμένες ερωτήσεις αντιπροσωπεύουν την δυσαρέσκεια. Μετά την αντίστροφη βαθμολόγηση των αρνητικά διατυπωμένων ερωτήσεων, η αθροιστική βαθμολογία για τις υποκλίμακες των 4 ερωτήσεων έχει εύρος από το 4 έως το 24, όπου οι βαθμολογίες από το 4 έως το 12 αντιπροσωπεύουν την δυσαρέσκεια, από το 12 έως το 16 αντιπροσωπεύουν την ουδετερότητα και από το 16 έως το 24 αντιπροσωπεύουν την ικανοποίηση. Τέλος, η αθροιστική βαθμολογία για τη συνολική κλίμακα των 36 ερωτήσεων μπορεί να κυμαίνεται από το 36 έως το 216, όπου οι βαθμολογίες από το 36 έως το 108 αντιπροσωπεύουν την δυσαρέσκεια, από το 108 έως το 144 αντιπροσωπεύουν

την ουδετερότητα και από το 144 έως το 216 αντιπροσωπεύουν την ικανοποίηση (Spector, 1985).

2.2.3.2 Ελληνική έκδοση του ερωτηματολογίου JSS

Το 2018, οι Tsounis και Sarafis προχώρησαν στην μετάφραση του ερωτηματολογίου JSS στην ελληνική γλώσσα, όπως επίσης και στον έλεγχο των ψυχομετρικών του ιδιοτήτων και της αξιοπιστίας του. Πραγματοποιήθηκε διπλή μετάφραση, όπου το πρώτο βήμα της διαδικασίας αφορούσε στην μετάφραση του πρωτότυπου αγγλικού ερωτηματολογίου στην ελληνική γλώσσα από δύο έμπειρους μεταφραστές. Στη συνέχεια, το δεύτερο βήμα περιλάμβανε εκ νέου μετάφραση του συμφωνηθέντος ελληνικού κειμένου πίσω στην αγγλική γλώσσα, από ερευνητή ο οποίος δεν είχε δει προηγουμένως την πρωτότυπη έκδοση. Η εκ νέου μετάφραση συγκρίθηκε με την πρωτότυπη έκδοση και αξιολογήθηκε για ανακρίβειες από δύο άλλους ερευνητές. Οι διαφορές που προέκυψαν ελέγχθηκαν τελικά από άλλον ερευνητή ο οποίος έκανε και τις απαραίτητες προσαρμογές. Η τελική έκδοση του ερωτηματολογίου δόθηκε σε 12 εθελοντές συμμετέχοντες (5 άνδρες και 7 γυναίκες) για πιλοτική δοκιμή. Σε κάθε συμμετέχοντα έγινε μια σύντομη εισαγωγή και μετά του ζητήθηκε να συμπληρώσει την ελληνική έκδοση του ερωτηματολογίου. Στη συνέχεια, πάρθηκε συνέντευξη από τον καθένα ξεχωριστά για τη σαφήνεια και την κατανόηση του ερωτηματολογίου, στην οποία οι συμμετέχοντες επιβεβαίωσαν ότι η ελληνική έκδοση του JSS είχε συνοχή και ήταν εύκολη στο να συμπληρωθεί (Tsounis & Sarafis, 2018).

Όσον αφορά την αξιοπιστία της ελληνικής έκδοσης του ερωτηματολογίου JSS, ο συντελεστής Cronbach Alpha κυμαινόταν για κάθε διάσταση από το 0,62 έως το 0,87 εκτός από την διάσταση «Συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού» ο οποίος ήταν στο 0,48. Συνολικά, η εκτίμηση της αξιοπιστίας για τη συνολική κλίμακα ήταν στο 0,87 για τα τριάντα έξι στοιχεία της προσαρμοσμένης κλίμακας (Tsounis & Sarafis, 2018).

2.2.4 Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Για την πραγματοποίηση της μελέτης ζητήθηκε και δόθηκε σχετική άδεια από την Επιτροπή Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων Σπουδών του Τμήματος Νοσηλευτικής του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου και από την Εθνική Επιτροπή Βιοηθικής Κύπρου (Παράρτημα V). Στη συνέχεια, οι διοικήσεις των γενικών νοσοκομείων και των

ιδιωτικών κλινικών που θα συμμετείχαν στην παρούσα μελέτη, ενημερώθηκαν προφορικά και πάρθηκε η ανάλογη άδεια πρόσβασης από το κάθε νοσοκομείο και την κάθε κλινική. Στις 15 Φεβρουαρίου 2021 άρχισε η διανομή του ερωτηματολογίου, η οποία έγινε στα τέσσερα δημόσια γενικά νοσοκομεία (Λάρνακας, Λευκωσίας, Λεμεσού και Αμμοχώστου) και σε έντεκα ιδιωτικά μαιευτήρια της Κύπρου (στην επαρχία Λάρνακας, Λευκωσίας και Λεμεσού). Η επιλογή αυτών των επαρχιών και η μη συμμετοχή της επαρχίας Πάφου στην μελέτη, οφειλόταν στη δυσκολία πρόσβασης και στην έλλειψη διαθέσιμου χρόνου της ερευνήτριας.

Τα ερωτηματολόγια και τα έντυπα πληροφορημένης συγκατάθεσης βρίσκονταν μέσα σε ξεχωριστούς φακέλους, οι οποίοι δίνονταν από την ερευνήτρια στο μαιευτικό τμήμα του κάθε νοσοκομείου/κλινικής μετά από άδεια του προϊστάμενου/ης της βάρδιας. Στη συνέχεια, γινόταν προφορική ενημέρωση για τον σκοπό και την σημαντικότητα της μελέτης από την ερευνήτρια και τονιζόταν ότι ο μέσος χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ήταν περίπου δέκα λεπτά. Επίσης, σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων των συμμετεχόντων, τονιζόταν η τήρηση της απόλυτης εμπιστευτικότητας, ανωνυμίας και εχεμύθειας κατά την επεξεργασία των δεδομένων τους. Ακόμη, ενημερώνονταν για τη διαφύλαξη του απορρήτου των πληροφοριών τους, όπου πρόσβαση θα είχε μόνο η ερευνητική ομάδα και για το δικαίωμα τους σχετικά με την άρνηση ή διακοπή της συμμετοχής τους οποιαδήποτε στιγμή. Αυτά για τα οποία ενημερώνονταν προφορικά είχαν την δυνατότητα να τα δουν και γραπτώς στο έντυπο πληροφορημένης συγκατάθεσης.

Ακολούθως, οι συμμετέχοντες καλούνταν να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο, σε ώρα που διευκόλυνε τους ίδιους, να το τοποθετήσουν πίσω στο φάκελο που τους είχε δοθεί και στη συνέχεια να το αφήσουν στο κουτί το οποίο βρισκόταν εντός του μαιευτικού τμήματος, σε εύκολα προσπελάσιμο και γνωστό σημείο. Ακόμη, κατά την διάρκεια της μελέτης, με στόχο την αύξηση του ποσοστού ανταπόκρισης, είχε γίνει σε κάθε νοσοκομείο/κλινική μια τηλεφωνική υπενθύμιση – προτροπή για τη συμπλήρωση και την παράδοση του ερωτηματολογίου.

Η διαδικασία συλλογής των δεδομένων ολοκληρώθηκε στις 15 Νοεμβρίου 2021. Συνολικά, διανεμήθηκαν 220 ερωτηματολόγια και επιστράφησαν 175: Εκατό τριάντα τέσσερα ερωτηματολόγια δόθηκαν στα τέσσερα δημόσια γενικά νοσοκομεία (Λάρνακας, Λευκωσίας, Λεμεσού και Αμμοχώστου) και επιστράφησαν συμπληρωμένα τα 98,

δηλαδή το ποσοστό ανταπόκρισης ανήλθε στο 73,1%. Επίσης, στα έντεκα ιδιωτικά μαιευτήρια της Κύπρου (στην επαρχία Λάρνακας, Λευκωσίας και Λεμεσού), δόθηκαν 86 ερωτηματολόγια και επιστράφησαν συμπληρωμένα τα 77, δηλαδή το ποσοστό ανταπόκρισης ανήλθε στο 89,5%. Το συνολικό ποσοστό ανταπόκρισης ανήλθε στο 79,5% και από τα 175 ερωτηματολόγια που συλλέχθηκαν, το 56,0% (n=97) προήλθε από τον δημόσιο τομέα και το υπόλοιπο 44,0% (n=78) από τον ιδιωτικό τομέα.

2.2.5 Στατιστική ανάλυση

Η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων περιελάμβανε μεθόδους περιγραφικής στατιστικής, μέσα από την οποία παρουσιάζονται τα δεδομένα σε μορφή κειμένου, πινάκων και διαγραμμάτων. Στη συνέχεια, για τη διερεύνηση πιθανών συσχετίσεων μεταξύ της συνολικής ΕΙ και των δημογραφικών/ οργανωτικών χαρακτηριστικών του δείγματος χρησιμοποιήθηκαν οι παραμετρικές στατιστικές δοκιμασίες: t-test, anova και έλεγχοι συσχέτισης. Παρόλο που ο έλεγχος Kolmogorov – Smirnov απορρίπτει την κανονικότητα (p-value=0,001), οι παραμετρικές στατιστικές δοκιμασίες θεωρήθηκαν κατάλληλες λόγω του μεγάλου συνολικού μεγέθους του δείγματος (n=175), αλλά και του ικανοποιητικού δείγματος σε κάθε υποκατηγορία (n>15). Επίσης, πραγματοποιήθηκαν και οι μη-παραμετρικές στατιστικές δοκιμασίες Mann-Whitney και Kruskal-Wallis, οι οποίες έδωσαν αντίστοιχα αποτελέσματα με τις παραμετρικές στατιστικές δοκιμασίες και για το λόγο αυτό δεν παρουσιάζονται. Ακόμη, για τη διερεύνηση της αξιοπιστίας της εσωτερικής συνοχής του ερωτηματολογίου και της κάθε διάστασης του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής Cronbach Alpha. Για όλους τους στατιστικούς ελέγχους το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας ορίστηκε στο $\alpha=0,05$. Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τη βοήθεια του στατιστικού προγράμματος Statistical Package for Social Sciences (SPSS) - έκδοση 26 και ολοκληρώθηκε τον Φεβρουάριο του 2022.

2.3 Αποτελέσματα

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα τα οποία προέκυψαν από την επεξεργασία των δεδομένων. Συγκεκριμένα, τα αποτελέσματα τα οποία παρουσιάζονται στη συνέχεια αφορούν α) τα δημογραφικά και οργανωτικά χαρακτηριστικά του δείγματος, β) την αξιοπιστία του ερωτηματολογίου και των διαστάσεων του ερωτηματολογίου, γ) την συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των μαιών στην Κύπρο και ανά επαγγελματικό τομέα, δ) τις διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο και ανά επαγγελματικό τομέα, ε) τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου και στ) την συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με τα δημογραφικά/οργανωτικά χαρακτηριστικά του δείγματος.

2.3.1 Δημογραφικά και οργανωτικά χαρακτηριστικά δείγματος

Το δείγμα της παρούσας μελέτης αποτελείται μόνο από γυναίκες (100,0%). Ηλικιακά, η ομάδα που επικράτησε στο δείγμα ήταν αυτή των 25-30 ετών (37,1%), σχεδόν μια στις τρεις μαιές (32,0%) ήταν >40 ετών, ενώ το υπόλοιπο 30,9% αφορούσε την ηλικιακή ομάδα των 31-40 ετών. Περίπου 6 στις 10 (57,1%) ήταν έγγαμες – σε συμβίωση και μητέρες (58,8%) από τις οποίες σχεδόν μια στις τέσσερις (23,4%) είχε δύο παιδιά, ενώ τέσσερα παιδιά και άνω είχε μόνο το 3,4% του δείγματος (Πίνακας 3). Στη συνέχεια, πάνω από τις μισές μαιές (56,0%) εργάζονταν στον δημόσιο τομέα, ενώ το υπόλοιπο 44,0% στον ιδιωτικό τομέα. Σε ότι αφορά στην προϋπηρεσία, οι συμμετέχουσες στη μελέτη είχαν κατά μέσο όρο 11,3 έτη προϋπηρεσίας στον οργανισμό στον οποίον εργάζονταν και 10,2 έτη προϋπηρεσίας ως μαιές. Γι' αυτό, η κατηγορία των δύο προαναφερθέντων οργανωτικών χαρακτηριστικών που επικράτησε στο δείγμα ήταν αυτή των 1-10 ετών, με 60,0% και 58,8% αντίστοιχα. Για την ΕΙ στο τμήμα/κλινική που εργάζονταν, μια στις τρεις μαιές (36,0%) δήλωσε ότι ήταν αρκετά ικανοποιημένη, το 29,1% δήλωσε πολύ ικανοποιημένο από την εργασία του, μια στις πέντε μαιές (20,6%) δήλωσε ότι ήταν πάρα πολύ ικανοποιημένη, ενώ το υπόλοιπο 14,3% δήλωσε ότι ήταν λίγο ικανοποιημένο από την εργασία του στο τμήμα/κλινική που εργαζόταν. Η πλειοψηφία του δείγματος (85,1%) δεν επιθυμούσε να αλλάξει το τμήμα στο οποίο εργαζόταν, ούτε να αλλάξει επάγγελμα (82,3%). Τέλος, πάνω από τις μισές μαιές (53,7%) δεν επιθυμούσαν να αλλάξουν τον οργανισμό στον οποίο εργάζονταν αν τους δινόταν η ευκαιρία (Πίνακας 4).

Πίνακας 3: Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (n=175)

Μεταβλητή	n (%)
<i>Φύλο</i>	
Γυναίκα	175 (100)
<i>Ηλικία</i>	
25-30 ετών	65 (37,1)
31-40 ετών	54 (30,9)
>40 ετών	56 (32,0)
<i>Οικογενειακή κατάσταση</i>	
Άγαμοι	64 (36,6)
Έγγαμοι – Σε συμβίωση	100 (57,1)
Σε διάσταση/Διαζευγμένοι/Χήροι	11 (6,3)
<i>Αριθμός παιδιών</i>	
Κανένα	72 (41,1)
Ένα	31 (17,7)
Δύο	41 (23,4)
Τρία	25 (14,3)
Τέσσερα και άνω	6 (3,4)

Πηγή: Εικονικά δεδομένα, μόνο για σκοπούς απεικόνισης της παρούσας μελέτης

Πίνακας 4: Οργανωτικά χαρακτηριστικά του δείγματος (n=175)

Μεταβλητή	n (%)
<i>Επαγγελματικός τομέας</i>	
Δημόσιος	98 (56,0)
Ιδιωτικός	77 (44,0)
<i>Έτη προϋπηρεσίας στον οργανισμό</i>	
1-10	105 (60,0)
11-20	33 (18,9)
>20	37 (21,1)
<i>Έτη προϋπηρεσίας ως μαία</i>	
1-10	103 (58,8)
11-20	53 (30,3)
>20	19 (10,9)
<i>ΕΙ στο τμήμα/κλινική</i>	
Λίγο	25 (14,3)
Αρκετά	63 (36,0)
Πολύ	51 (29,1)
Πάρα πολύ	36 (20,6)
<i>Επιθυμία αλλαγής τμήματος</i>	
Ναι	26 (14,9)
Όχι	149 (85,1)
<i>Επιθυμία αλλαγής οργανισμού</i>	
Ναι	81 (46,3)
Όχι	94 (53,7)
<i>Επιθυμία αλλαγής επαγγέλματος</i>	
Ναι	31 (17,7)
Όχι	144 (82,3)

Πηγή: Εικονικά δεδομένα, μόνο για σκοπούς απεικόνισης της παρούσας μελέτης

2.3.2 Αξιοπιστία του ερωτηματολογίου

Στην παρούσα μελέτη, συγκεντρώθηκαν συνολικά 175 ερωτηματολόγια από τέσσερα Δημόσια Γενικά Νοσοκομεία (Λάρνακας, Λευκωσίας, Λεμεσού και Αμμοχώστου) και έντεκα Ιδιωτικά μαιευτήρια της Κύπρου (στην επαρχία Λάρνακας, Λευκωσίας και Λεμεσού). Η αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής του ερωτηματολογίου και των διαστάσεων του έχει αξιολογηθεί με την χρήση του δείκτη Cronbach Alpha. Για να χαρακτηριστεί ένα ερωτηματολόγιο αξιόπιστο θα πρέπει ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach Alpha να είναι μεγαλύτερος του 0,70, αλλά για την εξαγωγή σημαντικών συμπερασμάτων θα πρέπει να είναι τουλάχιστον 0,90 (Tavakol & Dennick, 2011).

Αρχικά, για το σύνολο των 36 στοιχείων του ερωτηματολογίου ο δείκτης Cronbach Alpha ανήλθε στο 0,92 (Πίνακας 5). Τιμή η οποία κρίνεται ικανοποιητική, αφού είναι μεγαλύτερη του 0,70 και αποδεκτή για την εξαγωγή σημαντικών συμπερασμάτων αφού είναι μεγαλύτερη του 0,90. Ακολούθως, το ερωτηματολόγιο αποτελείτο από 9 διαστάσεις, όπου η κάθε διάσταση περιείχε 4 στοιχεία. Ο δείκτης Cronbach Alpha για τις διαστάσεις του ερωτηματολογίου ήταν: αμοιβές ($\alpha=0,82$), προαγωγή ($\alpha=0,74$), εποπτεία ($\alpha=0,79$), πρόσθετες αμοιβές – προνόμια ($\alpha=0,60$), ενδεχόμενες ανταμοιβές ($\alpha=0,79$), συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού ($\alpha=0,45$), συνάδελφοι ($\alpha=0,67$), φύση της εργασίας ($\alpha=0,63$) και επικοινωνία ($\alpha=0,70$). Η χαμηλότερη τιμή βρέθηκε στη διάσταση – συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού, ενώ η υψηλότερη τιμή στη διάσταση - αμοιβές (Πίνακας 6). Ακόμη, αξιολογήθηκε εάν η αφαίρεση κάποιας διάστασης του ερωτηματολογίου αναμενόταν να οδηγήσει σε βελτίωση της τιμής του δείκτη Cronbach Alpha, όπου παρατηρήθηκε ότι σε καμία περίπτωση δεν αναμενόταν να βελτιωθεί σημαντικά η συνολική αξιοπιστία του ερωτηματολογίου με την αφαίρεση κάποιας διάστασης. Επομένως, παρέμειναν όλες οι διαστάσεις του ερωτηματολογίου.

Πίνακας 5: Αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής του ερωτηματολογίου

Cronbach Alpha	Αριθμός στοιχείων (n)
0,92	36

Πηγή: Εικονικά δεδομένα, μόνο για σκοπούς απεικόνισης της παρούσας μελέτης

Πίνακας 6: Αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής των διαστάσεων του ερωτηματολογίου

Διάσταση ερωτηματολογίου	Cronbach Alpha	Αριθμός στοιχείων (n)
Αμοιβές	0,82	4
Προαγωγή	0,74	4
Εποπτεία	0,79	4
Πρόσθετες αμοιβές – προνόμια	0,60	4
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	0,79	4
Συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού	0,45	4
Συνάδελφοι	0,67	4
Φύση της εργασίας	0,63	4
Επικοινωνία	0,70	4

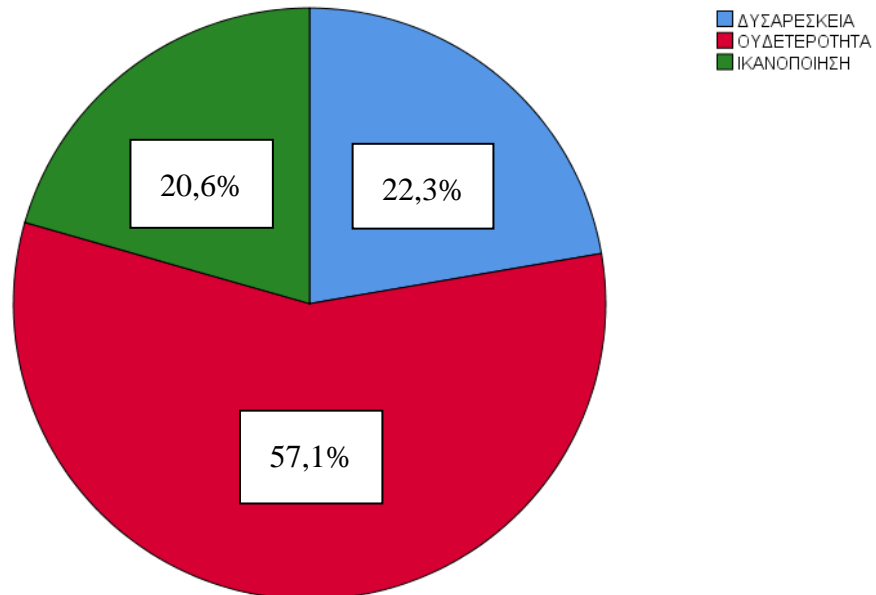
Πηγή: Εικονικά δεδομένα, μόνο για σκοπούς απεικόνισης της παρούσας μελέτης

2.3.3 Συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των μαιών στην Κύπρο

Η μέση τιμή της συνολικής EI των μαιών στην Κύπρο ανήλθε στο 128,04 (95% CI: 124,22 – 131,86 και Τυπική Απόκλιση: 25,63), όπου σύμφωνα με την ερμηνεία των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου JSS (Spector, 1985), δηλώνει επαγγελματική ουδετερότητα. Σύμφωνα με τις οδηγίες του Spector, η επαγγελματική δυσαρέσκεια αφορά τις τιμές από 36 έως 108, η επαγγελματική ουδετερότητα τις τιμές από 108 έως 144 και η επαγγελματική ικανοποίηση τις τιμές από 144 έως 216 (Spector, 1985). Η χαμηλότερη τιμή της συνολικής EI ήταν 69, η οποία δηλώνει επαγγελματική δυσαρέσκεια, ενώ η υψηλότερη τιμή ήταν 207 η οποία δηλώνει επαγγελματική ικανοποίηση.

Πάνω από το μισό του δείγματος και συγκεκριμένα το 57,1% δήλωσε επαγγελματική ουδετερότητα. Στη συνέχεια, το 22,3% του δείγματος δήλωσε επαγγελματική

δυσαρέσκεια, ενώ μόνο μια στις πέντε μαίες (20,6%) δήλωσε επαγγελματική ικανοποίηση (Διάγραμμα 1). Επιπρόσθετα, η διάμεσος τιμή της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης ήταν ίση με 128 (επαγγελματική ουδετερότητα), ενώ το 50% των μαιών ήταν μεταξύ των τιμών 109 και 139, δηλαδή δήλωσαν επαγγελματική ουδετερότητα.



Διάγραμμα 1: Συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των μαιών στην Κύπρο

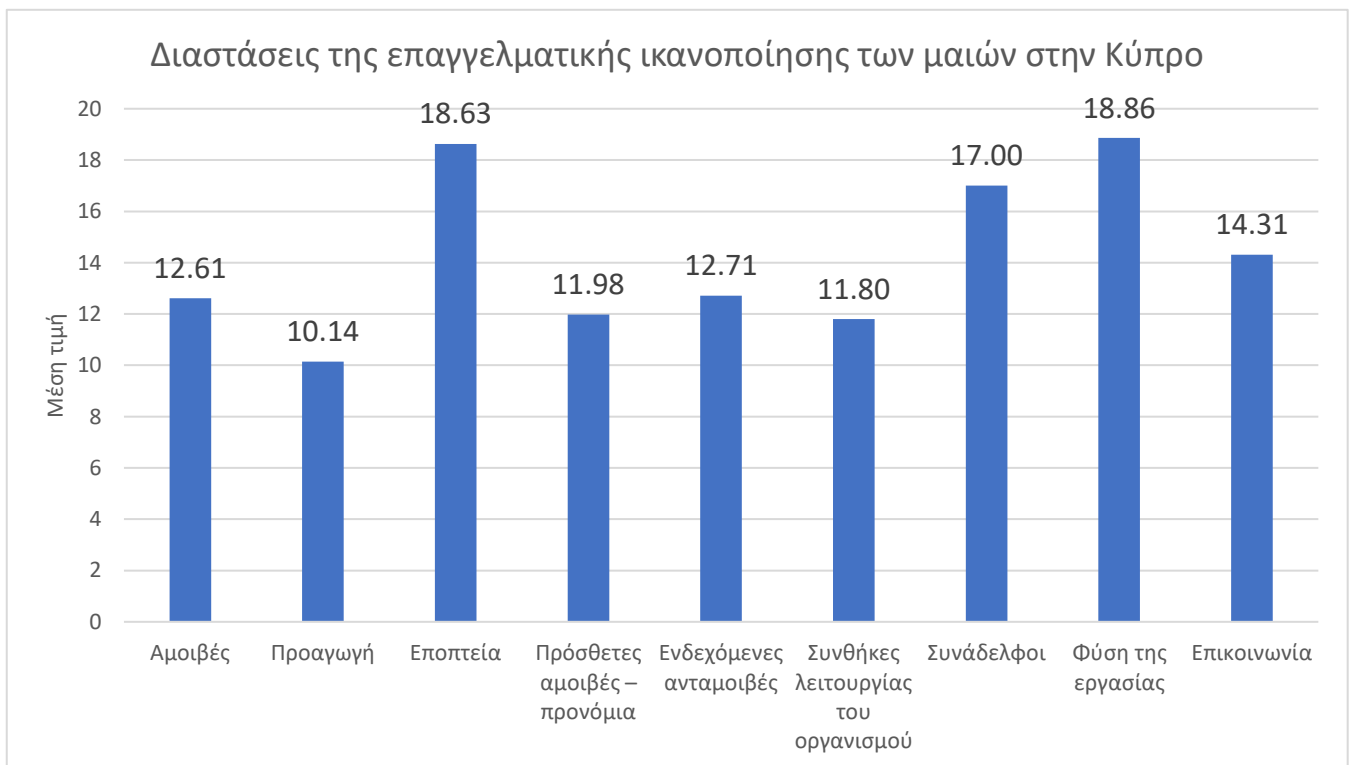
2.3.4 Διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο

Ο καθηγητής Paul Spector, ο οποίος δημιούργησε το ερωτηματολόγιο JSS που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα μελέτη, έχει καθορίσει εννέα διαστάσεις της ΕΙ. Σύμφωνα με τις οδηγίες του, η βαθμολογία της κάθε διάστασης, η οποία συμπεριλαμβάνει 4 ερωτήσεις, μπορεί να κυμαίνεται από το 4 έως το 24 και ερμηνεύεται ως εξής: δυσαρέσκεια για τις τιμές από 4 έως 12, ουδετερότητα από 12 έως 16 και ικανοποίηση από 16 έως 24 (Spector, 1985).

Αρχικά, με βάση τις οδηγίες ερμηνείας των αποτελεσμάτων του καθηγητή Paul Spector, οι διαστάσεις της ΕΙ οι οποίες ερμηνεύτηκαν ως δυσαρέσκεια ήταν: η προαγωγή (Μέση τιμή: 10,14), οι πρόσθετες αμοιβές – προνόμια (Μέση τιμή: 11,98) και οι συνθήκες

λειτουργίας του οργανισμού (Μέση τιμή: 11,80). Ακολούθως, οι διαστάσεις οι οποίες ερμηνεύτηκαν ως ουδετερότητα ήταν: οι αμοιβές (Μέση τιμή: 12,61), οι ενδεχόμενες ανταμοιβές (Μέση τιμή: 12,71) και η επικοινωνία (Μέση τιμή: 14,31). Στη συνέχεια, οι διαστάσεις οι οποίες ερμηνεύτηκαν ως ικανοποίηση ήταν: η εποπτεία (Μέση τιμή: 18,63), οι συνάδελφοι (Μέση τιμή: 17,00) και η φύση της εργασίας (Μέση τιμή: 18,86). Επομένως, από τις εννέα διαστάσεις της EI, οι τρεις δήλωσαν δυσαρέσκεια (προαγωγή, πρόσθετες αμοιβές – προνόμια και συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού), οι τρεις δήλωσαν ουδετερότητα (αμοιβές, ενδεχόμενες ανταμοιβές και επικοινωνία) και οι υπόλοιπες τρεις διαστάσεις δήλωσαν ικανοποίηση (εποπτεία, συνάδελφοι και φύση της εργασίας).

Η προαγωγή ήταν η διάσταση της EI η οποία είχε την χαμηλότερη μέση τιμή (Μέση τιμή: 10,14) και κατά συνέπεια δήλωνε την μεγαλύτερη δυσαρέσκεια. Ενώ, η φύση της εργασίας είχε την υψηλότερη μέση τιμή (Μέση τιμή: 18,86) και κατά συνέπεια ήταν η διάσταση της EI που δήλωνε την μεγαλύτερη ικανοποίηση. Όμως, πολύ κοντά στην υψηλότερη μέση τιμή βρισκόταν και η διάσταση – εποπτεία με μέση τιμή 18,63. Οπότε, μπορούν να θεωρηθούν ως οι δύο διαστάσεις της EI που δήλωναν την μεγαλύτερη ικανοποίηση (Διάγραμμα 2).



Διάγραμμα 2: Διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο

Στον Πίνακα 7, παρουσιάζεται η μέση τιμή και η τυπική απόκλιση των τριάντα έξι ερωτήσεων του ερωτηματολογίου, καθώς και το ποσοστό του δείγματος που δήλωσε δυσαρέσκεια/ουδετερότητα/ικανοποίηση στην καθεμία από αυτές τις ερωτήσεις. Παρατηρήθηκε ότι η ερώτηση με την χαμηλότερη μέση τιμή (Μέση τιμή: 2,31) ήταν η εξής «Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές», η οποία ανήκει στην διάσταση – προαγωγή που όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, δήλωνε την μεγαλύτερη δυσαρέσκεια ως διάσταση του ερωτηματολογίου. Ακολούθως, η επόμενη χαμηλότερη σε μέση τιμή ερώτηση (Μέση τιμή: 2,50) ήταν η εξής «Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ότι θα έπρεπε», η οποία ανήκει στην διάσταση – συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού, που βρισκόταν και αυτή στις διαστάσεις του ερωτηματολογίου που δήλωναν δυσαρέσκεια. Ενώ, η τρίτη χαμηλότερη σε μέση τιμή ερώτηση (Μέση τιμή: 2,77) ήταν η εξής «Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα έπρεπε», η οποία ανήκει στην διάσταση - ενδεχόμενες ανταμοιβές, που βρισκόταν στις διαστάσεις της ΕΙ που δήλωναν ουδετερότητα.

Στη συνέχεια, οι δύο ερωτήσεις με την υψηλότερη μέση τιμή ήταν οι εξής «Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου» (Μέση τιμή: 5,18) και «Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω» (Μέση τιμή: 5,17), οι οποίες ανήκουν στην διάσταση – συνάδελφοι, που όπως αναφέρθηκε προηγουμένως βρισκόταν στις διαστάσεις του ερωτηματολογίου που δήλωναν ικανοποίηση. Οι επόμενες δύο υψηλότερες σε μέση τιμή ερωτήσεις ήταν οι εξής «Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου» (Μέση τιμή: 5,05) και «Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου» (Μέση τιμή: 5,03), οι οποίες ανήκουν στην διάσταση – εποπτεία και στην διάσταση – φύση της εργασίας αντίστοιχα, που ήταν οι δυο διαστάσεις του ερωτηματολογίου που δήλωναν την μεγαλύτερη ικανοποίηση (Πίνακας 7).

Πίνακας 7: Περιγραφική στατιστική ερωτήσεων του ερωτηματολογίου JSS (n=175)

	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Δυσαρέσκεια (%)	Ουδετερότητα (%)	Ικανοποίηση (%)
<i>Αμοιβές</i>					
Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω	3,41	1,59	34,3%	31,4%	34,3%
Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ σπάνιες	3,02	1,54	42,3%	38,3%	19,4%
Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου από τον οργανισμό	2,97	1,51	43,4%	38,3%	18,3%
Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται	3,21	1,49	36,6%	42,8%	20,6%
Σύνολο	12,61	4,93			
<i>Προαγωγή</i>					
Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου	2,50	1,33	58,3%	30,9%	10,8%
Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής	2,53	1,54	61,7%	23,4%	14,9%
Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές	2,31	1,28	65,1%	28,0%	6,9%
Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται	2,80	1,52	46,3%	39,4%	14,3%
Σύνολο	10,14	4,27			
<i>Εποπτεία</i>					
Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της	4,94	1,20	6,9%	19,4%	73,7%
Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου	4,58	1,46	10,3%	29,1%	60,6%
Ο/Η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του	4,07	1,66	22,3%	28,6%	49,1%
Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου	5,05	1,13	4,0%	21,1%	74,9%
Σύνολο	18,63	4,32			
<i>Ενδεχόμενες ανταμοιβές</i>					
Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε	3,56	1,44	29,1%	41,2%	29,7%
Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται	3,29	1,56	39,4%	35,5%	25,1%
Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ	3,09	1,41	38,9%	43,4%	17,7%
Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα έπρεπε	2,77	1,52	49,7%	36,0%	14,3%
Σύνολο	12,71	4,66			

<i>Πρόσθετες αμοιβές – προνόμια</i>					
Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες μετ' αποδοχών, συνταξιοδοτικές προοπτικές) που λαμβάνω, πέραν του μισθού	3,17	1,51	39,4%	38,9%	21,7%
Οι πρόσθετες παροχές - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί	2,93	1,53	44,6%	37,1%	18,3%
Το πακέτο πρόσθετων παροχών – πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο	2,98	1,48	44,6%	37,1%	18,3%
Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει	2,90	1,67	49,7%	30,9%	19,4%
Σύνολο	11,98	4,17			
<i>Συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού</i>					
Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά	2,95	1,25	41,7%	44,6%	13,7%
Οι προσπάθειες μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία	3,51	1,62	32,6%	37,1%	30,3%
Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ό,τι θα έπρεπε	2,84	1,40	49,7%	38,3%	12,0%
Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά απ' ό,τι θα έπρεπε	2,50	1,47	62,3%	23,4%	14,3%
Σύνολο	11,80	3,55			
<i>Συναδέλφои</i>					
Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω	5,17	0,72	0,6%	13,1%	86,3%
Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου	3,49	1,49	26,9%	47,4%	25,7%
Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου	5,18	0,76	0,6%	15,4%	84,0%
Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά	3,15	1,27	30,3%	52,0%	17,7%
Σύνολο	17,00	3,14			

<i>Φύση της εργασίας</i>					
Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα	4,18	1,62	20,0%	30,3%	49,7%
Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου	5,03	0,95	2,3%	21,1%	76,6%
Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω	4,88	1,25	6,9%	20,5%	72,6%
Η εργασία μου είναι ευχάριστη	4,76	1,04	4,0%	29,1%	66,9%
Σύνολο	18,86	3,42			
<i>Επικοινωνία</i>					
Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή	3,63	1,42	26,3%	41,7%	32,0%
Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι	3,57	1,51	31,4%	35,5%	33,1%
Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι	3,34	1,48	29,7%	46,3%	24,0%
Τα εργασιακά καθήκοντα ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως	3,78	1,43	20,6%	44,0%	35,4%
Σύνολο	14,31	4,25			

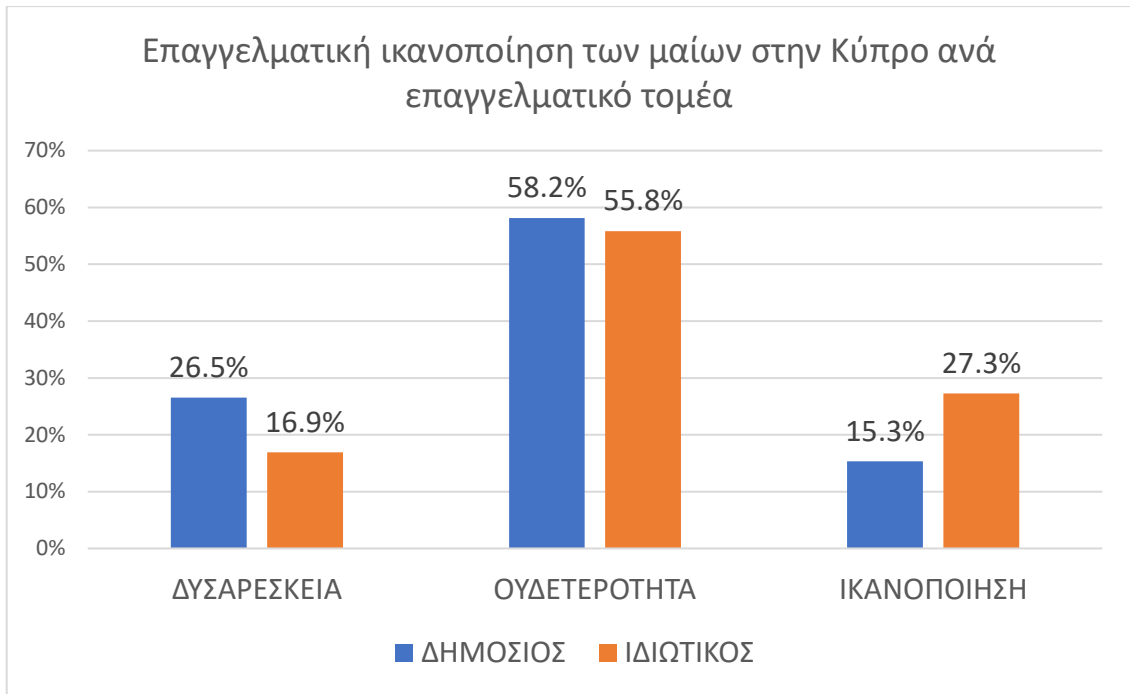
Πηγή: Εικονικά δεδομένα, μόνο για σκοπούς απεικόνισης της παρούσας μελέτης

2.3.5 Επαγγελματική ικανοποίηση των μαιών στην Κύπρο ανά επαγγελματικό τομέα

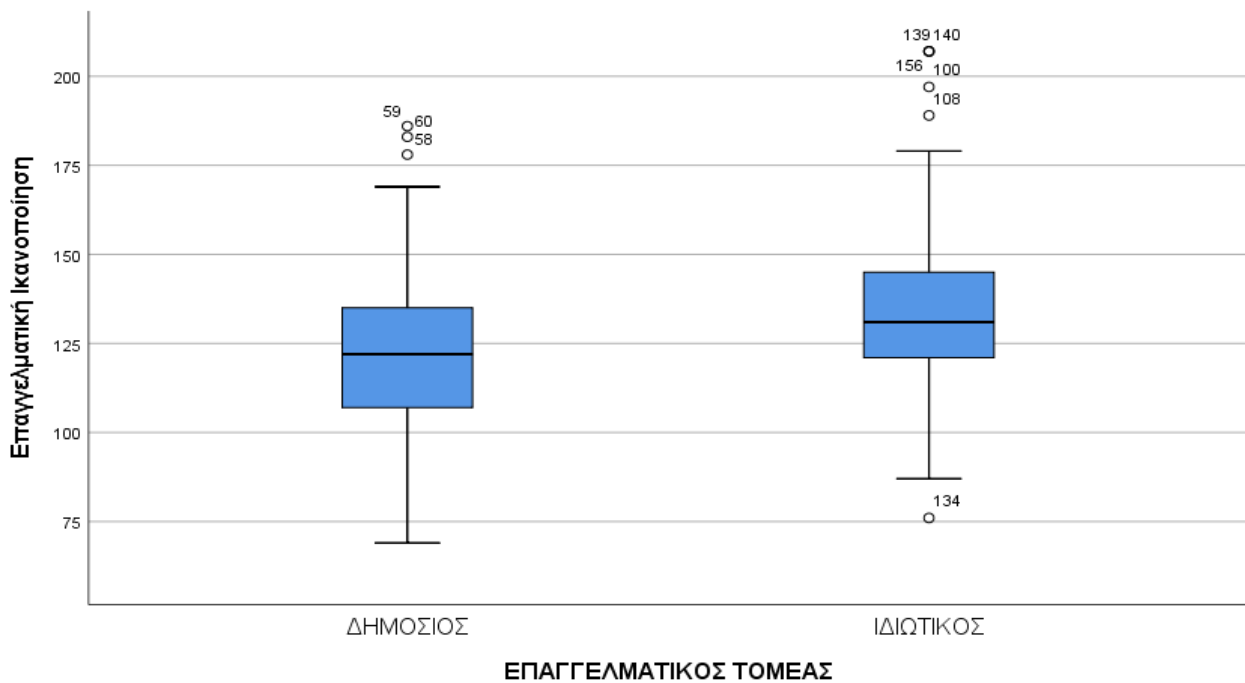
Η μέση τιμή της EI των μαιών του δημόσιου τομέα της Κύπρου ανήλθε στο 122,57 (95% CI: 118,12 – 127,02 και Τυπική Απόκλιση: 22,20), όπου σύμφωνα με την ερμηνεία των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου JSS (Spector, 1985), δηλώνει επαγγελματική ουδετερότητα. Η χαμηλότερη τιμή της EI ήταν 69, η οποία δηλώνει επαγγελματική δυσαρέσκεια, ενώ η υψηλότερη τιμή ήταν 186, η οποία δηλώνει επαγγελματική ικανοποίηση. Σε αυτό το σημείο, φαίνεται ότι η χαμηλότερη τιμή της συνολικής EI των μαιών στην Κύπρο, η οποία ερμηνεύτηκε ως επαγγελματική δυσαρέσκεια άνηκε στο δείγμα του δημόσιου τομέα. Ακόμη, πάνω από το μισό του δείγματος και συγκεκριμένα το 58,2% δήλωσε επαγγελματική ουδετερότητα, μια στις τέσσερις μαίες (26,5%) δήλωσε επαγγελματική δυσαρέσκεια, ενώ μόνο το 15,3% του δείγματος δήλωσε επαγγελματική ικανοποίηση (Διάγραμμα 3).

Στη συνέχεια, η μέση τιμή της EI των μαιών του ιδιωτικού τομέα της Κύπρου ανήλθε στο 135,00 (95% CI: 128,63 – 141,37 και Τυπική Απόκλιση: 28,05), όπου σύμφωνα με την ερμηνεία των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου JSS (Spector, 1985), δηλώνει επαγγελματική ουδετερότητα. Όμως, σε αντίθεση με την μέση τιμή του δημόσιου τομέα (Μέση τιμή: 122,57), είναι μια τιμή η οποία προσεγγίζει την επαγγελματική ικανοποίηση, αφού σύμφωνα με τις οδηγίες του Spector, η επαγγελματική ουδετερότητα αφορά τις τιμές από 108 έως 144 και η επαγγελματική ικανοποίηση τις τιμές από 144 έως 216 (Spector, 1985). Η χαμηλότερη τιμή της EI ήταν 76, η οποία δηλώνει επαγγελματική δυσαρέσκεια, ενώ η υψηλότερη τιμή ήταν 207, η οποία δηλώνει επαγγελματική ικανοποίηση. Σε αυτό το σημείο, φαίνεται ότι η υψηλότερη τιμή της συνολικής EI των μαιών στην Κύπρο, η οποία ερμηνεύτηκε ως επαγγελματική ικανοποίηση άνηκε στο δείγμα του ιδιωτικού τομέα. Όπως και στον δημόσιο τομέα, πάνω από το μισό του δείγματος και συγκεκριμένα το 55,8% δήλωσε επαγγελματική ουδετερότητα. Στη συνέχεια, το 16,9% του δείγματος δήλωσε επαγγελματική δυσαρέσκεια, ενώ σε αντίθεση με τον δημόσιο τομέα, μια στις τέσσερις μαίες (27,3%) δήλωσε επαγγελματική ικανοποίηση (Διάγραμμα 3).

Ακόμη, η διάμεσος τιμή της επαγγελματικής ικανοποίησης στον ιδιωτικό τομέα (131,00) ήταν υψηλότερη από αυτήν του δημόσιου τομέα (122,00), υποδεικνύοντας με αυτό τον τρόπο την μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση των μαιών του ιδιωτικού τομέα. Επίσης, το 50% των μαιών του ιδιωτικού τομέα ήταν μεταξύ των τιμών 121 και 145, ενώ το 50% των μαιών του δημόσιου τομέα ήταν μεταξύ των τιμών 107 και 135. Η διαφορά αυτή φαίνεται γραφικά στο Διάγραμμα 4.



Διάγραμμα 3: Επαγγελματική ικανοποίηση των μαίων στην Κύπρο ανά επαγγελματικό τομέα



Διάγραμμα 4: Θηκόγραμμα επαγγελματικής ικανοποίησης των μαίων στην Κύπρο ανά επαγγελματικό τομέα

2.3.6 Διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο ανά επαγγελματικό τομέα

Σύμφωνα με τις οδηγίες του Paul Spector, η βαθμολογία της κάθε διάστασης, η οποία συμπεριλαμβάνει 4 ερωτήσεις, μπορεί να κυμαίνεται από το 4 έως το 24 και ερμηνεύεται ως εξής: δυσαρέσκεια για τις τιμές από 4 έως 12, ουδετερότητα από 12 έως 16 και ικανοποίηση από 16 έως 24 (Spector, 1985).

Αρχικά, όσον αφορά τον δημόσιο τομέα, οι διαστάσεις της EI οι οποίες με βάση τις οδηγίες ερμηνείας των αποτελεσμάτων του καθηγητή Paul Spector, ερμηνεύτηκαν ως δυσαρέσκεια ήταν: η προαγωγή (Μέση τιμή: 8,87), οι πρόσθετες αμοιβές – προνόμια (Μέση τιμή: 11,37) και οι συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού (Μέση τιμή: 10,78). Ακολούθως, οι διαστάσεις οι οποίες ερμηνεύτηκαν ως ουδετερότητα ήταν: οι αμοιβές (Μέση τιμή: 12,69), οι ενδεχόμενες ανταμοιβές (Μέση τιμή: 12,33) και η επικοινωνία (Μέση τιμή: 13,10). Στη συνέχεια, οι διαστάσεις οι οποίες ερμηνεύτηκαν ως ικανοποίηση ήταν: η εποπτεία (Μέση τιμή: 18,46), οι συνάδελφοι (Μέση τιμή: 16,48) και η φύση της εργασίας (Μέση τιμή: 18,50). Επομένως, από τις εννέα διαστάσεις της EI, οι τρεις δήλωσαν δυσαρέσκεια (προαγωγή, πρόσθετες αμοιβές – προνόμια και συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού), οι τρεις δήλωσαν ουδετερότητα (αμοιβές, ενδεχόμενες ανταμοιβές και επικοινωνία) και οι υπόλοιπες τρεις διαστάσεις δήλωσαν ικανοποίηση (εποπτεία, συνάδελφοι και φύση της εργασίας).

Η προαγωγή ήταν η διάσταση της EI η οποία είχε την χαμηλότερη μέση τιμή (Μέση τιμή: 8,87) και κατά συνέπεια δήλωνε την μεγαλύτερη δυσαρέσκεια. Ενώ, η φύση της εργασίας είχε την υψηλότερη μέση τιμή (Μέση τιμή: 18,50) και κατά συνέπεια ήταν η διάσταση της EI που δήλωνε την μεγαλύτερη ικανοποίηση. Όμως, πολύ κοντά στην υψηλότερη μέση τιμή βρισκόταν και η διάσταση – εποπτεία με μέση τιμή 18,46. Οπότε, μπορούν να θεωρηθούν ως οι δύο διαστάσεις της EI που δήλωναν την μεγαλύτερη ικανοποίηση.

Στη συνέχεια, όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα, η προαγωγή ήταν η διάσταση της EI που με βάση τις οδηγίες ερμηνείας των αποτελεσμάτων του καθηγητή Paul Spector, ερμηνεύτηκε ως δυσαρέσκεια (Μέση τιμή: 11,77). Ακολούθως, οι διαστάσεις οι οποίες ερμηνεύτηκαν ως ουδετερότητα ήταν: οι αμοιβές (Μέση τιμή: 12,51), οι ενδεχόμενες ανταμοιβές (Μέση τιμή: 13,19), οι πρόσθετες αμοιβές – προνόμια (Μέση τιμή: 12,77), οι συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού (Μέση τιμή: 13,10) και η επικοινωνία (Μέση τιμή:

15,84). Στη συνέχεια, οι διαστάσεις οι οποίες ερμηνεύτηκαν ως ικανοποίηση ήταν: η εποπτεία (Μέση τιμή: 18,84), οι συνάδελφοι (Μέση τιμή: 17,66) και η φύση της εργασίας (Μέση τιμή: 19,31). Επομένως, από τις εννέα διαστάσεις της ΕΙ, η μία δήλωσε δυσαρέσκεια (προαγωγή), οι πέντε δήλωσαν ουδετερότητα (αμοιβές, ενδεχόμενες ανταμοιβές, πρόσθετες αμοιβές – προνόμια, συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού και επικοινωνία) και οι υπόλοιπες τρεις διαστάσεις δήλωσαν ικανοποίηση (εποπτεία, συνάδελφοι και φύση της εργασίας).

Η προαγωγή ήταν η διάσταση της ΕΙ η οποία είχε την χαμηλότερη μέση τιμή (Μέση τιμή: 11,77) και κατά συνέπεια δήλωνε την μεγαλύτερη δυσαρέσκεια, αφού ήταν και η μόνη διάσταση της ΕΙ που δήλωσε δυσαρέσκεια, όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα. Ενώ, η φύση της εργασίας είχε την υψηλότερη μέση τιμή (Μέση τιμή: 19,31) και κατά συνέπεια ήταν η διάσταση της ΕΙ που δήλωνε την μεγαλύτερη ικανοποίηση.

Ακόμη, βρέθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του επαγγελματικού τομέα και των ακόλουθων διαστάσεων επαγγελματικής ικανοποίησης: προαγωγή (p-value =0,00, p-value <0,05), πρόσθετες αμοιβές – προνόμια (p-value =0,04, p-value <0,05), συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού (p-value =0,00, p-value <0,05), συνάδελφοι (p-value =0,01, p-value <0,05) και επικοινωνία (p-value =0,00, p-value <0,05) (Πίνακας 8).

Πίνακας 8: Διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο ανά επαγγελματικό τομέα

Διαστάσεις επαγγελματικής ικανοποίησης	Δημόσιος τομέας Μέση τιμή (Τυπική απόκλιση)	Ιδιωτικός τομέας Μέση τιμή (Τυπική απόκλιση)	P-value (T-test)
Αμοιβές	12,69 (4,60)	12,51 (5,35)	0,80
Προαγωγή	8,87 (3,51)	11,77 (4,58)	0,00
Εποπτεία	18,46 (4,23)	18,84 (4,44)	0,56
Πρόσθετες αμοιβές - προνόμια	11,37 (3,19)	12,77 (5,08)	0,04
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	12,33 (4,27)	13,19 (5,09)	0,22
Συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού	10,78 (3,04)	13,10 (3,73)	0,00
Συνάδελφοι	16,48 (3,08)	17,66 (3,11)	0,01
Φύση της εργασίας	18,50 (3,47)	19,31 (3,33)	0,12
Επικοινωνία	13,10 (3,86)	15,84 (4,25)	0,00

Πηγή: Εικονικά δεδομένα, μόνο για σκοπούς απεικόνισης της παρούσας μελέτης

2.3.7 Συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με τα δημογραφικά/οργανωτικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Για την διερεύνηση των πιθανών συσχετίσεων μεταξύ της συνολικής ΕΙ των μαιών στη Κύπρο και των δημογραφικών/οργανωτικών χαρακτηριστικών του δείγματος, έγιναν ομαδοποιήσεις σε κάποιες μεταβλητές των οποίων οι απαντήσεις ήταν πολύ λίγες, έτσι ώστε να εξαχθούν πιο σαφή αποτελέσματα. Πιο συγκεκριμένα, στην μεταβλητή της ηλικίας έγινε ομαδοποίηση των ηλικιακών ομάδων 41-50, 51-60 και >60 σε μια κατηγορία >40 ετών. Επίσης, η μεταβλητή που αφορούσε τον αριθμό των παιδιών ομαδοποιήθηκε στις δύο κατηγορίες έχει/δεν έχει παιδιά. Επιπλέον, οι μεταβλητές που αφορούσαν τα έτη προϋπηρεσίας στον οργανισμό και τα έτη προϋπηρεσίας ως μαιά,

ομαδοποιήθηκαν στις κατηγορίες 1-10 έτη, 11-20 έτη και >20 έτη προϋπηρεσίας (Πίνακας 9).

2.3.7.1 Συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με την ηλικία

Φάνηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της συνολικής EI ($p\text{-value} = 0,001$, $p\text{-value} < 0,05$). Χρησιμοποιώντας την μέθοδο των πολλαπλών συγκρίσεων Tukey, παρατηρήθηκε ότι αυτή η στατιστικά σημαντική διαφορά στην συνολική EI, οφειλόταν στις ηλικιακές ομάδες 25-30 ετών και 31-40 ετών ($p\text{-value} = 0,002$). Επίσης, παρατηρήθηκε ότι οι μαιές που ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα των 25-30 ετών ήταν περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους (Μέση τιμή: 135,68), ενώ εκείνες που ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα των 31-40 ετών ήταν λιγότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους (Μέση τιμή: 118,37).

2.3.7.2 Συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με την οικογενειακή κατάσταση

Βρέθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης και της συνολικής EI ($p\text{-value} = 0,05$). Χρησιμοποιώντας την μέθοδο των πολλαπλών συγκρίσεων Tukey, δεν διαφάνηκε που οφειλόταν αυτή η στατιστικά σημαντική διαφορά στην συνολική EI, οπότε χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος LSD. Η μέθοδος αυτή έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ($p\text{-value} = 0,049$, $p\text{-value} < 0,05$) ανάμεσα στις άγαμες και στις έγγαμες – σε συμβίωση, αλλά και ανάμεσα στις άγαμες και στις εν διάσταση/διαζευγμένες/χήρες ($p\text{-value} = 0,048$, $p\text{-value} < 0,05$). Ενώ, δεν φάνηκε να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις έγγαμες – σε συμβίωση και στις εν διάσταση/διαζευγμένες/χήρες ($p\text{-value} = 0,29$, $p\text{-value} > 0,05$). Επιπλέον, παρατηρήθηκε ότι οι άγαμες μαιές ήταν περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους (Μέση τιμή: 133,67), ενώ οι εν διάσταση/διαζευγμένες/χήρες ήταν λιγότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους (Μέση τιμή: 117,18).

2.3.7.3 Συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με το εάν έχει/δεν έχει παιδιά

Με τον στατιστικό έλεγχο Levene, φάνηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του εάν έχει/δεν έχει παιδιά και της συνολικής EI ($p\text{-value} = 0,003$, $p\text{-value}$

<0,05). Ακόμη, παρατηρήθηκε ότι οι μαίες που δεν είχαν παιδιά ήταν περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους (Μέση τιμή: 134,92), ενώ εκείνες που είχαν παιδιά ήταν λιγότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους (Μέση τιμή: 123,23).

2.3.7.4 Συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με τον επαγγελματικό τομέα

Ο στατιστικός έλεγχος Ανονα έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του επαγγελματικού τομέα και της συνολικής EI (p-value = 0,001, p-value <0,05). Επίσης, παρατηρήθηκε ότι οι μαίες που εργάζονταν στον ιδιωτικό τομέα ήταν περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους (Μέση τιμή: 135,00), ενώ εκείνες που εργάζονταν στον δημόσιο τομέα ήταν λιγότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους (Μέση τιμή: 122,57).

2.3.7.5 Συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με τα έτη προϋπηρεσίας στον οργανισμό

Παρατηρήθηκε ότι οι μαίες που είχαν προϋπηρεσία στον οργανισμό 1-10 έτη ήταν περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους (Μέση τιμή: 131,17), ενώ εκείνες που είχαν προϋπηρεσία 11-20 έτη ήταν λιγότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους (Μέση τιμή: 119,09). Στη συνέχεια, σύμφωνα με τον στατιστικό έλεγχο Ανονα, δεν φάνηκε να υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των ετών προϋπηρεσίας στον οργανισμό και της συνολικής EI (p-value = 0,06, p-value >0,05).

2.3.7.6 Συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με τα έτη προϋπηρεσίας ως μαία

Παρατηρήθηκε ότι οι μαίες με μαιευτική προϋπηρεσία 1-10 έτη ήταν περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους (Μέση τιμή: 130,49), ενώ εκείνες που είχαν προϋπηρεσία 11-20 έτη ήταν λιγότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους (Μέση τιμή: 123,49). Ακολούθως, σύμφωνα με τον στατιστικό έλεγχο Ανονα, δεν φάνηκε να υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των ετών μαιευτικής προϋπηρεσίας και της συνολικής EI (p-value = 0,27, p-value >0,05).

2.3.7.7 Συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με την επαγγελματική ικανοποίηση στο τμήμα/κλινική

Φάνηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ερώτησης που υπήρχε στο δημογραφικό μέρος του ερωτηματολογίου για την ΕΙ στο τμήμα/κλινική που εργάζονταν οι μαιές και της συνολικής ΕΙ των μαιών (p -value = 0,00, p -value <0,05). Χρησιμοποιώντας την μέθοδο των πολλαπλών συγκρίσεων Tukey, παρατηρήθηκε ότι αυτή η στατιστικά σημαντική διαφορά στην συνολική ΕΙ των μαιών, οφειλόταν σε όλες τις κατηγορίες. Ακόμη, διαπιστώθηκε ότι μια στις τρεις μαιές (36,0%) δήλωσε ότι ήταν αρκετά ικανοποιημένη, το 29,1% δήλωσε πολύ ικανοποιημένο από την εργασία του, μια στις πέντε μαιές (20,6%) δήλωσε ότι ήταν πάρα πολύ ικανοποιημένη, ενώ το υπόλοιπο 14,3% δήλωσε ότι ήταν λίγο ικανοποιημένο από την εργασία του στο τμήμα/κλινική που εργαζόταν. Επίσης, παρατηρήθηκε ότι οι μαιές που δήλωσαν πάρα πολύ ικανοποιημένες από την εργασία τους στο τμήμα/κλινική που εργάζονταν ήταν περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους (Μέση τιμή: 152,33), ενώ εκείνες που δήλωσαν λίγο ικανοποιημένες από την εργασία τους στο τμήμα/κλινική που εργαζόταν ήταν λιγότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους (Μέση τιμή: 105,16).

2.3.7.8 Συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με την επιθυμία αλλαγής τμήματος

Μέσα από τον στατιστικό έλεγχο T-test, βρέθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της επιθυμίας αλλαγής τμήματος και της συνολικής ΕΙ (p -value = 0,00, p -value <0,05). Επιπρόσθετα, παρατηρήθηκε ότι οι μαιές που απάντησαν αρνητικά στην επιθυμία αλλαγής τμήματος ήταν περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους (Μέση τιμή: 131,30), ενώ εκείνες που απάντησαν θετικά ήταν λιγότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους (Μέση τιμή: 109,38).

2.3.7.9 Συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με την επιθυμία αλλαγής οργανισμού

Βρέθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της επιθυμίας αλλαγής οργανισμού και της συνολικής ΕΙ (p -value = 0,00, p -value <0,05). Επιπλέον, παρατηρήθηκε ότι οι μαιές που απάντησαν αρνητικά στην επιθυμία αλλαγής οργανισμού ήταν περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους (Μέση τιμή: 136,46), ενώ εκείνες που απάντησαν θετικά ήταν λιγότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους (Μέση τιμή: 118,27).

2.3.7.10 Συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με την επιθυμία αλλαγής επαγγέλματος

Η συνολική ΕΙ βρέθηκε ότι έχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την επιθυμία αλλαγής επαγγέλματος (p -value = 0,00, p -value <0,05). Φάνηκε ότι οι μαιές που απάντησαν αρνητικά στην επιθυμία αλλαγής επαγγέλματος ήταν περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους (Μέση τιμή: 131,28), ενώ εκείνες που απάντησαν θετικά ήταν λιγότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους (Μέση τιμή: 112,97).

Πίνακας 9: Συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με τα δημογραφικά/οργανωτικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Μεταβλητή	Συνολική ΕΙ (Μέση τιμή ± τυπικό σφάλμα)	P – value ¹
Ηλικία		0,001*
25-30 ετών	135,68 ± 3,28	
31-40 ετών	118,37 ± 2,86	
>40 ετών	128,50 ± 3,48	
Οικογενειακή κατάσταση		0,05*
Άγαμοι	133,67 ± 3,41	
Έγγαμοι – Σε συμβίωση	125,63 ± 2,40	
Σε διάσταση/διαζευγμένοι/χήροι	117,18 ± 7,73	
Έχει παιδιά		0,003*
Ναι	123,23 ± 2,38	
Όχι	134,92 ± 3,09	
ΕΙ στο τμήμα/κλινική		0,00*
Λίγο	105.16 ± 3.763	
Αρκετά	120.41 ± 2.240	
Πολύ	131.53 ± 2.486	
Πάρα πολύ	152.33 ± 5.026	
Επαγγελματικός τομέας		0,001*
Δημόσιος	122,57 ± 2,24	
Ιδιωτικός	135,00 ± 3,20	

Μεταβλητή	Συνολική ΕΙ (Μέση τιμή ± τυπικό σφάλμα)	P – value ¹
Έτη προϋπηρεσίας στον οργανισμό		0,06
1-10	131,17 ± 2,67	
11-20	119,09 ± 3,60	
>20	127,14 ± 3,80	
Έτη προϋπηρεσίας ως μαία		0,27
1-10	130,49 ± 2,63	
11-20	123,49 ± 3,21	
>20	127,47 ± 5,73	
Επιθυμία αλλαγής τμήματος		0,00*
Ναι	109,38 ± 3,98	
Όχι	131,30 ± 2,06	
Επιθυμία αλλαγής οργανισμού		0,00*
Ναι	118,27 ± 2,34	
Όχι	136,46 ± 2,71	
Επιθυμία αλλαγής επαγγέλματος		0,00*
Ναι	112,97 ± 3,41	
Όχι	131,28 ± 2,15	
¹ Όπου το p – value < 0,05 υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση * Στατιστικά σημαντική συσχέτιση		

Πηγή: Εικονικά δεδομένα, μόνο για σκοπούς απεικόνισης της παρούσας μελέτης

2.4 Συζήτηση

Ο σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν η αξιολόγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο, καθώς επίσης και η διερεύνηση πιθανής συσχέτισης της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο με δημογραφικά (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση και αριθμός παιδιών) και άλλα οργανωτικά χαρακτηριστικά (επαγγελματικός τομέας, έτη προϋπηρεσίας στον οργανισμό, έτη προϋπηρεσίας ως μαία, επαγγελματική ικανοποίηση στο τμήμα/κλινική και επιθυμία αλλαγής τμήματος/οργανισμού/επαγγέλματος).

Στην παρούσα μελέτη, συμμετείχαν 175 μαίες οι οποίες εργάζονταν στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα της Κύπρου, όπου πάνω από τις μισές μαίες (56,0%) προήλθαν από τον δημόσιο τομέα και το υπόλοιπο 44,0% από τον ιδιωτικό τομέα. Σημαντικό δημογραφικό χαρακτηριστικό του δείγματος των μαιών αυτών, ήταν το γεγονός ότι το δείγμα της μελέτης αποτέλεσαν μόνο γυναίκες (100,0%), το οποίο προφανώς οφειλόταν στη συντριπτική αριθμητική υπεροχή του γυναικείου φύλου στο μαιευτικό επάγγελμα. Από το δείγμα των μαιών που συμμετείχε στην παρούσα μελέτη, η ηλικιακή ομάδα που επικράτησε ήταν αυτή των 25-30 ετών (37,1%), περίπου 6 στις 10 (57,1%) ήταν έγγαμες – σε συμβίωση και μητέρες (58,8%), από τις οποίες σχεδόν μία στις τέσσερις (23,4%) είχε δύο παιδιά. Όσον αφορά τα οργανωτικά χαρακτηριστικά, το 60,0% του δείγματος των μαιών είχε προϋπηρεσία στον οργανισμό 1-10 έτη και το 58,8% είχε προϋπηρεσία ως μαία 1-10 έτη. Για την ΕΙ στο τμήμα/κλινική που εργάζονταν ως μαίες, μια στις τρεις μαίες (36,0%) δήλωσε ότι ήταν αρκετά ικανοποιημένη από την εργασία της και πάνω από τις μισές μαίες (53,7%) δεν επιθυμούσαν να αλλάξουν τον οργανισμό στον οποίο εργάζονταν, αν τους δινόταν η ευκαιρία. Ακόμη, η πλειοψηφία του δείγματος των μαιών δεν επιθυμούσε να αλλάξει το τμήμα στο οποίο εργαζόταν (85,1%), ούτε να αλλάξει επάγγελμα (82,3%).

Από τα ευρήματα της παρούσας μελέτης διαπιστώθηκε ότι, η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των μαιών στα τέσσερα Δημόσια Γενικά Νοσοκομεία (Λάρνακας, Λευκωσίας, Λεμεσού και Αμμοχώστου) και στα έντεκα Ιδιωτικά μαιευτήρια της Κύπρου (στην επαρχία Λάρνακας, Λευκωσίας και Λεμεσού) κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα. Αυτό φαίνεται από το ότι, η μέση τιμή της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης ανήλθε στο 128,04 (95% CI: 124,22 – 131,86), το οποίο σύμφωνα με την ερμηνεία των

αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου JSS (Spector, 1985), δηλώνει επαγγελματική ουδετερότητα. Η πλειοψηφία του δείγματος των μαιών και συγκεκριμένα το 57,1% είχε επαγγελματική ουδετερότητα, το 22,3% ήταν δυσαρεστημένο από την εργασία του, ενώ μόνο μια στις πέντε μαιές (20,6%) δήλωσε ικανοποιημένη από την εργασία της.

Συγκριτικά με την παρούσα μελέτη, όπου μόνο μια στις πέντε μαιές (20,6%) δήλωσε ικανοποιημένη από την εργασία της, η μελέτη των Raftopoulos et al., (2011) η οποία διεξήχθη στην Κύπρο πριν την εφαρμογή του ΓεΣΥ, καθώς και πριν την πανδημία Covid-19, κατέληξε στο ότι τέσσερις στις πέντε μαιές (80,4%) ήταν ικανοποιημένη από την εργασία της. Επομένως, παρατηρήθηκε ότι το ποσοστό των μαιών που ήταν ικανοποιημένο από την εργασία του μειώθηκε κατά 75%, μετά από τις αλλαγές που συνέβησαν στον χώρο της υγείας της Κύπρου.

Στη συνέχεια, τα ευρήματα της παρούσας μελέτης συμφωνούν με την μελέτη των Alnuaimi et al., (2020), η οποία διεξήχθη στην Ιορδανία και διαπίστωσε ότι οι μαιές που συμμετείχαν στη μελέτη αισθάνονταν μέτρια επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης. Στα ίδια επίπεδα κυμαινόταν και η ΕΙ των μαιών από το Ιράν, οι οποίες συμμετείχαν στην περιγραφική μελέτη παρατήρησης των Rahimparvar et al., (2017). Σε παρόμοια μέτρια επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης, βρίσκονταν και πάνω από τις μισές μαιές που συμμετείχαν στη συγχρονική μελέτη των Bekru et al., (2017) στην Αιθιοπία. Επίσης, σύμφωνες είναι και οι μελέτες που διεξήχθησαν στη Τουρκία από τους Altıparmak & Yılmaz (2021) και στο Ιράν από τους Khavayet et al., (2018), οι οποίοι διαπίστωσαν ότι κατά μέσο όρο οι μαιές ένιωθαν μέτρια ικανοποιημένες από την εργασία τους. Στη συνέχεια, μέτρια επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης αισθάνονταν κατά μέσο όρο και οι μαιές στην μελέτη παρατήρησης των Jarosova et al., (2017), η οποία έγινε σε επτά χώρες (Τσεχία, Ιταλία, Πολωνία, Πορτογαλία, Σιγκαπούρη, Σλοβακία και Βόρειο Κορέα), καθώς και οι μαιές στη διαχρονική μελέτη των Jasiński et al., (2021), η οποία διεξήχθη στην Πολωνία.

Αντίθετα, σε τρεις μελέτες οι οποίες είχαν διεξαχθεί στη Τουρκία από τους Pinar et al., (2017) και στην Αιθιοπία από τους Meselu et al., (2020) και τους Muluneh et al., (2021), διαπιστώθηκε ότι η πλειοψηφία των μαιών που συμμετείχε στις μελέτες αυτές αισθανόταν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και παρουσίαζε έλλειψη ικανοποίησης από την εργασία της. Σε αντίθετα ευρήματα από την παρούσα μελέτη κατέληξε και η μελέτη παρατήρησης των Mharapara et al., (2021), η οποία διεξήχθη στη

Νέα Ζηλανδία και στην οποία οι μαίες παρουσίασαν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης. Με παρόμοιο τρόπο, στη μελέτη παρατήρησης των Cronie et al., (2019) που διεξήχθη στην Ολλανδία, οι μαίες παρουσίασαν αρκετά υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης.

Ακολούθως, μέσα από την ανάλυση της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο ανά επαγγελματικό τομέα, φάνηκε ότι οι μαίες που εργάζονται στον δημόσιο τομέα έχουν μέτρια επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης [Μέση τιμή: 122,57 (95% CI: 118,12 – 127,02)], όπως επίσης και οι μαίες που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα [Μέση τιμή: 135,00 (95% CI: 128,63 – 141,37)], αφού σύμφωνα με την ερμηνεία των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου JSS (Spector, 1985), οι τιμές αυτές δηλώνουν επαγγελματική ουδετερότητα. Είναι όμως σημαντικό να αναφερθεί ότι, η χαμηλότερη τιμή της συνολικής EI των μαιών στην Κύπρο, η οποία ερμηνεύτηκε ως επαγγελματική δυσαρέσκεια άνηκε στο δείγμα του δημόσιου τομέα. Στον αντίποδα, η υψηλότερη τιμή η οποία ερμηνεύτηκε ως επαγγελματική ικανοποίηση, άνηκε στο δείγμα του ιδιωτικού τομέα. Ακόμη, στον δημόσιο τομέα, πάνω από το μισό του δείγματος και συγκεκριμένα το 58,2% δήλωσε επαγγελματική ουδετερότητα, ενώ μόνο το 15,3% ήταν ικανοποιημένο από την εργασία του. Στον ιδιωτικό τομέα, πάνω από το μισό του δείγματος και συγκεκριμένα το 55,8% δήλωσε επαγγελματική ουδετερότητα, ενώ μια στις τέσσερις μαίες (27,3%) ήταν ικανοποιημένη από την εργασία της. Ακολούθως, είναι ενδιαφέρον και πρέπει να αναφερθεί ότι, σε αντίθεση με την μέση τιμή του δημόσιου τομέα (Μέση τιμή: 122,57), η μέση τιμή του ιδιωτικού τομέα (Μέση τιμή: 135,00) προσεγγίζει την επαγγελματική ικανοποίηση, αφού σύμφωνα με τις οδηγίες του Spector, η επαγγελματική ουδετερότητα αφορά τις τιμές από 108 έως 144 και η επαγγελματική ικανοποίηση τις τιμές από 144 έως 216 (Spector, 1985).

Στη συνέχεια, οι σημαντικότεροι παράγοντες από τους οποίους οι μαίες στην Κύπρο αντλούν επαγγελματική ικανοποίηση, αφορούν σε θέματα που αναφέρονται κυρίως στις ανθρώπινες σχέσεις, τις στάσεις και τις συμπεριφορές. Συγκεκριμένα, στην παρούσα μελέτη αναφέρονται στην εποπτεία, τους συναδέλφους και την φύση της εργασίας. Η διάσταση της EI που δηλώνει την μεγαλύτερη ικανοποίηση είναι η φύση της εργασίας, όμως, πολύ κοντά βρισκόταν και η διάσταση – εποπτεία. Οπότε, μπορούν να θεωρηθούν ως οι δύο διαστάσεις της EI που δηλώνουν την μεγαλύτερη ικανοποίηση των μαιών στην Κύπρο.

Τα ευρήματα που τοποθετούν την φύση της εργασίας ως μια από τις δύο διαστάσεις της ΕΙ που δηλώνουν την μεγαλύτερη ικανοποίηση των μαιών στην Κύπρο, συμφωνούν με την μελέτη των Bekru et al., (2017), η οποία διαπίστωσε ότι οι μαιές που αισθάνονταν ότι η εργασία τους ήταν ευχάριστη και είχε νόημα, είχαν περισσότερες πιθανότητες να είναι ικανοποιημένες από την εργασία τους. Αντίθετα, στη μελέτη των Jasiński et al., (2021) φάνηκε ότι ο φόρτος εργασίας των μαιών επηρεάζει με τη σειρά του το εργασιακό άγχος, με αποτέλεσμα η μείωση της ΕΙ λόγω του αυξημένου φόρτου εργασίας, να οδηγεί τελικά σε αυξημένο εργασιακό άγχος. Κατά ανάλογο τρόπο, για τις μαιές που συμμετείχαν στις μελέτες των Matthews et al., (2021), Muluneh et al., (2021) και Meselu et al., (2020), σημαντικός παράγοντας που μειώνει την ΕΙ των μαιών είναι ο αυξημένος φόρτος εργασίας.

Στη συνέχεια, τα ευρήματα που τοποθετούν την εποπτεία ως την άλλη διάσταση της ΕΙ που δηλώνει την μεγαλύτερη ικανοποίηση των μαιών στην Κύπρο, συμφωνούν με την μελέτη των Bekru et al., (2017), η οποία διαπίστωσε ότι υπάρχει μεγαλύτερη πιθανότητα οι μαιές να αισθάνονται επαγγελματικά ικανοποιημένες, όταν θεωρούν ότι η εποπτεία είναι δίκαιη. Επίσης, η καλή εποπτεία ήταν πολύ σημαντική και για τις μαιές στην μελέτη των Khavayet et al., (2018), καθώς και για τις μαιές στις μελέτες των Matthews et al., (2021) και Meselu et al., (2020). Αντίθετα, για τις μαιές στην μελέτη των Cronie et al., (2019) η ΕΙ συσχετιζόταν θετικά με την αυτονομία στην εργασία, εύρημα με το οποίο συμφωνούν οι Kim & Kang (2020), οι Muluneh et al., (2021), οι Rahimparvar et al., (2017), καθώς και οι Mharapara et al., (2021).

Ακόμη, με τα ευρήματα της παρούσας μελέτης που τοποθετούν τις σχέσεις με τους συναδέλφους, ως έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες από τους οποίους οι μαιές αντλούν επαγγελματική ικανοποίηση, συμφωνεί η μελέτη των Bekru et al., (2017), η οποία διαπίστωσε ότι η ΕΙ των μαιών σχετίζεται θετικά με τις καλές σχέσεις με τους συναδέλφους και τις ευκαιρίες αλληλεπίδρασης με αυτούς. Σε συμφωνία βρίσκεται και η μελέτη των Cronie et al., (2019), η οποία εντόπισε ότι η ΕΙ των μαιών αυξάνεται όταν υπάρχει κοινωνική στήριξη από τους συναδέλφους τους. Από την άλλη πλευρά, οι μελέτες των Meselu et al., (2020) και Pinar et al., (2017) κατέληξαν στο ότι η ΕΙ των μαιών επηρεάζεται αρνητικά, όταν υπάρχουν προβλήματα με τους συναδέλφους τους στο εργασιακό τους περιβάλλον.

Από την άλλη πλευρά, οι παράγοντες δυσαρέσκειας αφορούν κυρίως σε θέματα οργάνωσης και περιβάλλοντος εργασίας. Συγκεκριμένα, στην παρούσα μελέτη αναφέρονται στην προαγωγή, τις πρόσθετες αμοιβές – προνόμια και στις συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού. Όμως, η διάσταση της ΕΙ η οποία δηλώνει την μεγαλύτερη δυσαρέσκεια των μαιών στην Κύπρο είναι η προαγωγή. Το εύρημα αυτό συμφωνεί με τις μελέτες των Khavayet et al., (2018), Rahimparvar et al., (2017), Muluneh et al., (2021) και Bekru et al., (2017), οι οποίες διαπίστωσαν ότι η ΕΙ των μαιών επηρεάζεται αρνητικά από την έλλειψη ευκαιριών για επαγγελματική ανέλιξη και προαγωγή. Σε συμφωνία βρίσκονται και οι μελέτες των Evans & Hohenshil, (1997), Knudsen et al., (2003), Knudsen et al., (2008) και Michalakoukos et al., (2011), οι οποίες κατέληξαν στο ότι ο πιο συνήθης λόγος επαγγελματικής δυσαρέσκειας αφορά στις ελάχιστες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης. Με παρόμοιο τρόπο, η μελέτη των Cronie et al., (2019) κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η ΕΙ των μαιών συσχετιζόταν θετικά με τις ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη και προαγωγή, ανεξαρτήτως του χώρου εργασίας τους. Αυτά τα ευρήματα παραπέμπουν στη γνωστή θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg, σύμφωνα με την οποία η ύπαρξη μερικών παραγόντων στο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να μην οδηγεί σε ικανοποίηση, η απουσία τους όμως είναι αντικίνητρο και οδηγεί τους εργαζόμενους σε δυσαρέσκεια (Makris et al., 2011).

Ακολούθως, στη παρούσα μελέτη, οι διαστάσεις της ΕΙ οι οποίες ερμηνεύονται ως ουδετερότητα είναι οι αμοιβές, οι ενδεχόμενες ανταμοιβές και η επικοινωνία. Σε αντίθεση με τα ευρήματα αυτά, οι μελέτες των Bekru et al., (2017), Kim & Kang, (2020), Meselu et al., (2020), Rahimparvar et al., (2017), Muluneh et al., (2021) και Khavayet et al., (2018), διαπίστωσαν ότι η αμοιβή αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα για τη βελτίωση της ΕΙ των μαιών, η οποία βρέθηκε να επηρεάζει ανάλογα με το ύψος της τα επίπεδα ΕΙ των μαιών που συμμετείχαν στις μελέτες. Συγκεκριμένα, στην μελέτη των Bekru et al., (2017) βρέθηκε ότι πάνω από τις μισές μαιές που συμμετείχαν στην μελέτη, θεωρούσαν ότι η αμοιβή που παίρνουν σε σχέση με τις υπερωρίες και τις απαιτήσεις της εργασίας τους δεν είναι δίκαιη, γεγονός που επηρέασε αρνητικά την επαγγελματική τους ικανοποίηση.

Στη συνέχεια, όσον αφορά τις ενδεχόμενες ανταμοιβές και την επικοινωνία, τα ευρήματα της παρούσας μελέτης έρχονται σε αντίθεση με τα ευρήματα των Khavayet et al., (2018), Meselu et al., (2020) και Bekru et al., (2017), οι οποίοι διαπίστωσαν ότι η ΕΙ των μαιών

σχετίζεται θετικά με τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, όπως είναι ο έπαινος και η αναγνώριση της προσφοράς των μαιών. Επίσης, για τις μαίες που συμμετείχαν στη μελέτη των Matthews et al., (2021), σημαντικός παράγοντας ΕΙ ήταν να αισθάνονται ότι προσφέρουν υψηλό επίπεδο φροντίδας στις γυναίκες και οι περισσότερες ανέφεραν ότι η απουσία αναγνώρισης της εργασίας τους, τις οδηγούσε στο να αισθάνονται λιγότερο ικανοποιημένες επαγγελματικά. Τον σημαντικό ρόλο που διαδραματίζει η επαγγελματική αναγνώριση στην αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών, τονίζουν και οι Mharapara et al., (2021) στην δική τους μελέτη. Ακόμη, οι μελέτες των Muluneh et al., (2021) και Khavayet et al., (2018) διαπίστωσαν ότι η ύπαρξη επικοινωνίας στον εργασιακό χώρο είναι ένας σημαντικός παράγοντας για την ΕΙ των μαιών.

Άξιο προσοχής είναι το γεγονός ότι, τα κύρια ευρήματα που εξήχθησαν από την ανάλυση των διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών ανά επαγγελματικό τομέα, βρίσκονται σχεδόν σε απόλυτη αντιστοιχία με αυτά των διαστάσεων της συνολικής ΕΙ των μαιών στην Κύπρο. Πιο συγκεκριμένα, η προαγωγή είναι η διάσταση της ΕΙ η οποία δηλώνει την μεγαλύτερη επαγγελματική δυσαρέσκεια των μαιών που εργάζονται τόσο στον δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό τομέα της Κύπρου. Ενώ, οι σημαντικότεροι παράγοντες από τους οποίους οι μαίες αντλούν την μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση είναι: η φύση της εργασίας, οι συνάδελφοι και η εποπτεία. Ακόμη, στον δημόσιο τομέα, οι διαστάσεις της ΕΙ οι οποίες ερμηνεύονται ως ουδετερότητα είναι: οι αμοιβές, οι ενδεχόμενες ανταμοιβές και η επικοινωνία. Εύρημα το οποίο βρίσκεται σε συμφωνία με την ανάλυση των διαστάσεων της συνολικής ΕΙ των μαιών στην Κύπρο. Η μοναδική διαφορά στα ευρήματα, είναι ότι όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα, οι διαστάσεις της ΕΙ οι οποίες ερμηνεύονται ως ουδετερότητα είναι: οι αμοιβές, οι ενδεχόμενες ανταμοιβές, οι πρόσθετες αμοιβές – προνόμια, οι συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού και η επικοινωνία.

Επιπρόσθετα, μέσα από την ανάλυση των διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών ανά επαγγελματικό τομέα, φάνηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του επαγγελματικού τομέα και της προαγωγής ($p\text{-value} = 0,00$, $p\text{-value} < 0,05$), των πρόσθετων αμοιβών – προνομίων ($p\text{-value} = 0,04$, $p\text{-value} < 0,05$), των συνθηκών λειτουργίας του οργανισμού ($p\text{-value} = 0,00$, $p\text{-value} < 0,05$), των συναδέλφων ($p\text{-value} = 0,01$, $p\text{-value} < 0,05$) και της επικοινωνίας ($p\text{-value} = 0,00$, $p\text{-value} < 0,05$).

Στα ευρήματα που αφορούν τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου JSS, παρατηρήθηκε ότι η ερώτηση με την χαμηλότερη μέση τιμή είναι η εξής «Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές» και ανήκει στην διάσταση – προαγωγή, που όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, δηλώνει την μεγαλύτερη δυσαρέσκεια ως διάσταση του ερωτηματολογίου. Στη συνέχεια, οι δύο ερωτήσεις με την υψηλότερη μέση τιμή ήταν οι εξής «Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου» και «Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω», οι οποίες ανήκουν στην διάσταση – συνάδελφοι, που όπως προαναφέρθηκε βρίσκεται στις διαστάσεις του ερωτηματολογίου που δηλώνουν επαγγελματική ικανοποίηση. Οι επόμενες δύο υψηλότερες σε μέση τιμή ερωτήσεις ήταν οι εξής «Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου» και «Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου», οι οποίες ανήκουν στην διάσταση – εποπτεία και στην διάσταση – φύση της εργασίας αντίστοιχα, οι οποίες είναι οι δυο διαστάσεις του ερωτηματολογίου που δηλώνουν την μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση.

Στη συνέχεια, στη παρούσα μελέτη δεν διερευνήθηκε πιθανή συσχέτιση του φύλου με την συνολική ΕΙ των μαιών, λόγω του ότι το δείγμα της μελέτης αποτελείτο μόνο από γυναίκες. Όμως, σε μία μελέτη των Bekru et al., (2017) βρέθηκε ότι οι γυναίκες μαιές είχαν περισσότερες πιθανότητες να είναι πιο ικανοποιημένες από την εργασία τους, σε σχέση με τους άντρες μαιευτές.

Επιπρόσθετα, φάνηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της συνολικής ΕΙ των μαιών και παρατηρήθηκε ότι οι μαιές που ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα των 25-30 ετών ήταν περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους, ενώ εκείνες που ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα των 31-40 ετών ήταν λιγότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους. Το εύρημα αυτό βρίσκεται σε συμφωνία με τα ευρήματα των Cronie et al., (2019), οι οποίοι διαπίστωσαν ότι η ηλικία αποτελεί έναν παράγοντα που επηρεάζει τα επίπεδα της ΕΙ των μαιών και ότι η μικρότερη ηλικία σχετίζεται με μεγαλύτερη ΕΙ. Επίσης, μια άλλη μελέτη η οποία συμφωνεί είναι αυτή των Papoutsis et al., (2014), οι οποίοι διαπίστωσαν ότι οι νεότερες ηλικιακά μαιές που μόλις είχαν αρχίσει να ασκούν το μαιευτικό επάγγελμα ήταν πιο ικανοποιημένες από την εργασία τους, από εκείνες που ήταν μεγαλύτερες ηλικιακά. Μια πιθανή εξήγηση για το εύρημα αυτό είναι το γεγονός ότι, σε νεότερη ηλικία η ΕΙ είναι αυξημένη, διότι επικρατεί ακόμη μια ονειρική πραγματικότητα και με το πέρασμα των χρόνων μειώνεται, καθώς αρχίζουν να παρουσιάζονται ασυμφωνίες μεταξύ πραγματικότητας και ιδανικών, όσον

αφορά την εργασία. Επίσης, οι ηλικιακά μεγαλύτερες μαιές αναμένουν ευκαιρίες για προαγωγή (Cronie et al., 2019). Όμως, στην παρούσα μελέτη, φάνηκε ότι η προαγωγή είναι η διάσταση της ΕΙ η οποία δηλώνει την μεγαλύτερη δυσαρέσκεια των μαιών στην Κύπρο. Οπότε, αυτή η έλλειψη ευκαιριών για προαγωγή, ίσως να επηρέασε αρνητικά την ΕΙ των μαιών που ήταν ηλικιακά μεγαλύτερες. Αντίθετα, στην μελέτη των Raftopoulos et al., (2011), φάνηκε ότι η ΕΙ ήταν εντονότερη στις μαιές με μεγαλύτερη ηλικία.

Παράλληλα, βρέθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης και της συνολικής ΕΙ των μαιών, εύρημα το οποίο υποστηρίζουν και οι μελέτες των Cronie et al., (2019) και Bekru et al., (2017). Επιπλέον, παρατηρήθηκε ότι οι άγαμες μαιές ήταν περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους, ενώ οι εν διάσταση/διαζευγμένες/χήρες ήταν λιγότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους. Το εύρημα αυτό ίσως να οφείλεται στο γεγονός ότι, η ΕΙ σχετίζεται θετικά με την ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, με αποτέλεσμα να μειώθηκε η ΕΙ των εν διάσταση/διαζευγμένων/χέρων μαιών, λόγω της ανισορροπίας που υπάρχει μεταξύ της οικογενειακής και της επαγγελματικής τους ζωής (Bekru et al., 2017; Cronie et al., 2019). Με το εύρημα αυτό διαφωνεί η μελέτη των Bekru et al., (2017), η οποία εντόπισε ότι οι παντρεμένες μαιές είχαν περισσότερες πιθανότητες να είναι πιο ικανοποιημένες από την εργασία τους, σε σχέση με τις ελεύθερες. Αντίθετα, οι Kim & Kang (2020) βρήκαν ότι οι διαζευγμένες μαιές είχαν τα υψηλότερα επίπεδα ΕΙ, σε σχέση με τις ελεύθερες.

Επίσης, φάνηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του εάν έχει/δεν έχει παιδιά και της συνολικής ΕΙ των μαιών και παρατηρήθηκε ότι οι μαιές που δεν είχαν παιδιά ήταν περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους, ενώ εκείνες που είχαν παιδιά ήταν λιγότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους. Σε συμφωνία βρίσκονται τα ευρήματα της μελέτης των Muluneh et al., (2021), οι οποίοι κατέληξαν στο ότι η ΕΙ μπορεί να προβλεφθεί από το μέγεθος της οικογένειας, αφού οι μαιές που είχαν πιο μεγάλες οικογένειες, είχαν αυξημένες πιθανότητες να είναι λιγότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους, σε σχέση με εκείνες που είχαν μικρότερες οικογένειες.

Έπειτα, φάνηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ΕΙ στο τμήμα/κλινική που εργάζονταν ως μαιές και της συνολικής ΕΙ των μαιών. Διαπιστώθηκε ότι, μια στις τρεις μαιές (36,0%) δήλωσε ότι ήταν αρκετά ικανοποιημένη, το 29,1% δήλωσε πολύ ικανοποιημένο από την εργασία του, μια στις πέντε μαιές (20,6%) δήλωσε

ότι ήταν πάρα πολύ ικανοποιημένη, ενώ το υπόλοιπο 14,3% δήλωσε ότι ήταν λίγο ικανοποιημένο από την εργασία του στο τμήμα/κλινική που εργαζόταν.

Ακολούθως, στη παρούσα μελέτη διερευνήθηκε η πιθανή συσχέτιση της συνολικής ΕΙ των μαιών με τον επαγγελματικό τομέα και βρέθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ τους. Επιπρόσθετα, παρατηρήθηκε ότι οι μαιές που εργάζονταν στον ιδιωτικό τομέα ήταν περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους, ενώ εκείνες που εργάζονταν στον δημόσιο τομέα ήταν λιγότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους. Το εύρημα αυτό ίσως να οφείλεται στο γεγονός ότι, βρέθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του επαγγελματικού τομέα και των ακόλουθων διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης: προαγωγή, πρόσθετες αμοιβές – προνόμια και συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού. Πέρα από αυτό, όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα, η μόνη διάσταση της ΕΙ που δήλωσε δυσαρέσκεια ήταν η προαγωγή, ενώ στον δημόσιο τομέα, οι τρεις διαστάσεις της ΕΙ που δήλωσαν δυσαρέσκεια ήταν: η προαγωγή, οι πρόσθετες αμοιβές – προνόμια και οι συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού. Επομένως, αποτέλεσμα αυτού του γεγονότος είναι τα χαμηλότερα επίπεδα ΕΙ στον δημόσιο τομέα. Με το εύρημα αυτό διαφωνεί η μελέτη των Papoutsis et al., (2014), η οποία κατέληξε στο ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των μαιών ήταν παρόμοια μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα.

Ακολούθως, δεν φάνηκε να υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των ετών προϋπηρεσίας στον οργανισμό και της συνολικής ΕΙ των μαιών, όμως παρατηρήθηκε ότι οι μαιές που είχαν προϋπηρεσία στον οργανισμό 1-10 έτη ήταν περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους, ενώ εκείνες που είχαν προϋπηρεσία 11-20 έτη ήταν λιγότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους. Μια πιθανή ερμηνεία αυτού του ευρήματος είναι το γεγονός ότι, οι ηλικιακά μεγαλύτερες μαιές αναμένουν ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη και προαγωγή (Cronie et al., 2019). Όμως, στην παρούσα μελέτη, η προαγωγή βρέθηκε ότι είναι η διάσταση της ΕΙ, η οποία δηλώνει την μεγαλύτερη δυσαρέσκεια των μαιών στην Κύπρο. Οπότε, αυτή η έλλειψη ευκαιριών για επαγγελματική ανέλιξη και προαγωγή, ίσως να επηρέασε αρνητικά την ΕΙ των μαιών που είχαν μεγαλύτερη προϋπηρεσία στον οργανισμό. Με το εύρημα της παρούσας μελέτης, συμφωνεί η μελέτη των Cronie et al., (2019), η οποία διαπίστωσε ότι τα λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας στον οργανισμό σχετίζονται με μεγαλύτερη ΕΙ των μαιών. Ωστόσο, στην

μελέτη των Pinar et al., (2017), η μεγαλύτερη EI σημειώθηκε στις μαίες που είχαν μέχρι 5 έτη προϋπηρεσία, ενώ η μικρότερη EI στις μαίες που είχαν προϋπηρεσία 6-10 έτη.

Όσον αφορά την διερεύνηση πιθανής συσχέτισης μεταξύ της συνολικής EI των μαιών και των ετών προϋπηρεσίας ως μαία, δεν φάνηκε να υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ τους. Όμως, παρατηρήθηκε ότι οι μαίες με μαιευτική προϋπηρεσία 1-10 έτη ήταν περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους, ενώ εκείνες που είχαν προϋπηρεσία 11-20 έτη ήταν λιγότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους. Με το εύρημα αυτό συμφωνεί η μελέτη των Papoutsis et al., (2014), η οποία διαπίστωσε ότι οι μαίες που μόλις είχαν αρχίσει να ασκούν το μαιευτικό επάγγελμα και ήταν σχετικά νέες στο επάγγελμα, ήταν πιο ικανοποιημένες από την εργασία τους, από εκείνες που εργάζονταν περισσότερα έτη ως μαίες. Αντίθετα, στην μελέτη των Raftoroulos et al., (2011) φάνηκε ότι η EI ήταν εντονότερη στις μαίες με μεγαλύτερη επαγγελματική - μαιευτική εμπειρία και σε εκείνες που δούλευαν περισσότερα έτη σε μαιευτικές κλινικές. Τέλος, βρέθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της συνολικής EI των μαιών και της επιθυμίας αλλαγής τμήματος/οργανισμού/επαγγέλματος και παρατηρήθηκε ότι οι μαίες που απάντησαν αρνητικά στην επιθυμία αλλαγής τμήματος/οργανισμού/επαγγέλματος ήταν περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους, ενώ εκείνες που απάντησαν θετικά ήταν λιγότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους. Τα ευρήματα αυτά υποστηρίζει και η μελέτη των Alnuaimi et al., (2020), η οποία διαπίστωσε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ της EI των μαιών και της επιθυμίας/πρόθεσης τους για παραμονή στην εργασία και συμπέρανε ότι η έλλειψη EI των μαιών σχετίζεται με την πρόθεση των μαιών για παραίτηση. Ακόμη, οι Muluneh et al., (2021) κατέληξαν στο ότι η επιθυμία/πρόθεση των μαιών να εγκαταλείψουν την τρέχουσα θέση εργασίας τους, επηρεάζεται αρνητικά από την επαγγελματική τους ικανοποίηση.

2.4.1 Περιορισμοί μελέτης

Η παρούσα μελέτη πραγματοποιήθηκε σε μια ιδιαίτερα κρίσιμη καμπή του κυπριακού συστήματος υγείας με την εφαρμογή του ΓεΣΥ, αλλά διεξήχθη και κατά την διάρκεια της πανδημίας Covid-19, η οποία διαμόρφωσε μια πρωτόγνωρη κατάσταση και δημιούργησε ένταση στον χώρο της υγείας. Οι δύο αυτοί εξωγενείς παράγοντες ίσως να επηρέασαν έμμεσα την επαγγελματική ικανοποίηση των μαιών, αφού οδήγησαν σε αύξηση των

απαιτήσεων του συστήματος υγείας, σε αλλαγή των συνθηκών εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Ως αποτέλεσμα, οι μαιές εκείνη την χρονική περίοδο πιθανό να βίωναν στρες, κόπωση, εξουθένωση, ψυχική και σωματική επιβάρυνση.

Ακόμη, η χρονική περίοδος συλλογής των δεδομένων συνέπεσε με τα διατάγματα περιορισμών του Υπουργείου Υγείας λόγω της πανδημίας Covid-19, με επακόλουθο την έλλειψη πρόσβασης σε όλες τις μαιές του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, καθώς και την δυσκολία πρόσβασης στα τμήματα/οργανισμούς. Συνεπώς, αυτό δημιούργησε δυσκολίες στη συλλογή των δεδομένων και στην υλοποίηση της μελέτης, αλλά διαδραμάτισε σίγουρα και σημαντικό ρόλο στο χαμηλό ποσοστό ανταπόκρισης του πληθυσμού.

Στη συνέχεια, για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε δειγματοληψία ευκολίας σε επίπεδο τμημάτων/οργανισμών και στη μελέτη δεν συμπεριλήφθηκε η επαρχία της Πάφου, λόγω δυσκολίας πρόσβασης και έλλειψης διαθέσιμου χρόνου. Επίσης, η εθελοντική συμμετοχή στη μελέτη είναι πιθανό να οδήγησε σε συστηματικό σφάλμα επιλογής, διότι οι μαιές που ενδιαφέρονταν περισσότερο για το θέμα και ανταποκρίθηκαν με την συμμετοχή τους στη μελέτη, πιθανό να διέφεραν ως προς την συμπεριφορά τους, από όσες δεν ανταποκρίθηκαν και δεν συμμετείχαν στη μελέτη. Κατά συνέπεια, υπάρχει περιορισμός στη γενίκευση των αποτελεσμάτων, αφού τα ευρήματα της μελέτης δεν είναι αντιπροσωπευτικά ως προς τον συνολικό πληθυσμό των μαιών της Κύπρου.

Επιπρόσθετα, λόγω του μικρού μεγέθους του πληθυσμού των μαιών στην Κύπρο, υπάρχει η περίπτωση να μην αρκούσε το δείγμα της μελέτης για να δείξει κάποιες διαφορές ή κάποιες συσχετίσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών με τα δημογραφικά/οργανωτικά χαρακτηριστικά του δείγματος. Ακόμη, η χρήση ερωτηματολογίου αυτο-αναφοράς, η οποία εξαρτάται από την ειλικρίνεια των συμμετεχόντων μπορεί να οδήγησε σε συστηματικό σφάλμα μέτρησης. Τέλος, αν και η χρήση του ερωτηματολογίου JSS κρίνεται ως η κατάλληλη για την πρώτη απεικόνιση της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο, μια ποιοτική μελέτη θα μπορούσε να αναδείξει άλλες πτυχές του ζητήματος και να συμβάλει στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων.

Αδιαμφισβήτητα, η παρούσα μελέτη προσφέρει σημαντική επιστημονική γνώση για τα κυπριακά δρώμενα της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών, αφού δεν έχει διενεργηθεί προηγουμένως παρόμοια μελέτη στην Κύπρο. Υπάρχουν όμως και ορισμένοι περιορισμοί, οι οποίοι αναφέρονται πιο πάνω με σκοπό να αποφευχθούν σε μελλοντικές μελέτες.

2.5 Συμπεράσματα

Η παρούσα μελέτη διαπίστωσε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των μαιών στα τέσσερα Δημόσια Γενικά Νοσοκομεία (Λάρνακας, Λευκωσίας, Λεμεσού και Αμμοχώστου) και στα έντεκα Ιδιωτικά μαιευτήρια της Κύπρου (στην επαρχία Λάρνακας, Λευκωσίας και Λεμεσού) κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα. Παράλληλα, διαπιστώθηκε ότι σχεδόν μια στις τέσσερις μαιές που συμμετείχαν στη μελέτη ήταν επαγγελματικά δυσαρεστημένη, ενώ μόνο μια στις πέντε μαιές ήταν ικανοποιημένη από την εργασία της.

Ακολούθως, η επαγγελματική ικανοποίηση των μαιών στην Κύπρο φάνηκε να έχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με αρκετά δημογραφικά και οργανωτικά χαρακτηριστικά. Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών και της ηλικίας, της οικογενειακής κατάστασης, του εάν έχει/δεν έχει παιδιά, του επαγγελματικού τομέα, της επαγγελματικής ικανοποίησης στο τμήμα/κλινική που εργάζονταν ως μαιές και της επιθυμίας αλλαγής τμήματος/οργανισμού/επαγγέλματος. Ακόμη, περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους βρέθηκαν οι μαιές που ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα των 25-30 ετών, ήταν άγαμες, δεν είχαν παιδιά, εργάζονταν στον ιδιωτικό τομέα και είχαν προϋπηρεσία στον οργανισμό και μαιευτική προϋπηρεσία 1-10 έτη.

Στη συνέχεια, είναι ενδιαφέρον να αναφερθεί ότι στον ιδιωτικό τομέα υπήρχε μεγαλύτερο ποσοστό μαιών, το οποίο ήταν ικανοποιημένο από την εργασία του, συγκριτικά με αυτό στον δημόσιο τομέα. Επιπρόσθετα, φάνηκε ότι οι μαιές που εργάζονταν στον δημόσιο τομέα είχαν μέτρια επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης, όπως επίσης και οι μαιές που εργάζονταν στον ιδιωτικό τομέα. Όμως, σε αντίθεση με την μέση τιμή του δημόσιου τομέα (Μέση τιμή: 122,57), η μέση τιμή του ιδιωτικού τομέα (Μέση τιμή: 135,00) προσεγγίζει την επαγγελματική ικανοποίηση, αφού σύμφωνα με τις οδηγίες του Spector, η επαγγελματική ουδετερότητα αφορά τις τιμές από 108 έως 144 και η επαγγελματική ικανοποίηση τις τιμές από 144 έως 216.

Οι σημαντικότεροι παράγοντες από τους οποίους οι μαιές στην Κύπρο αντλούν επαγγελματική ικανοποίηση είναι η εποπτεία, οι συνάδελφοι και η φύση της εργασίας. Όμως, την μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση την αντλούν από την φύση της εργασίας και την εποπτεία. Από την άλλη πλευρά, οι παράγοντες επαγγελματικής δυσαρέσκειας είναι η προαγωγή, οι πρόσθετες αμοιβές – προνόμια και οι συνθήκες

λειτουργίας του οργανισμού. Όμως, η προαγωγή αποτελεί τον κύριο λόγο που οι μαιές οδηγούνται στην επαγγελματική δυσαρέσκεια. Ακόμη, αξίζει να επισημανθεί το γεγονός ότι, φάνηκε να υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του επαγγελματικού τομέα που εργάζονται οι μαιές και των ακόλουθων διαστάσεων της ΕΙ: προαγωγή, πρόσθετες αμοιβές – προνόμια, συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού, συνάδελφοι και επικοινωνία.

Εν κατακλείδι, η παρούσα μελέτη προσφέρει σημαντική επιστημονική γνώση για τα κυπριακά δρώμενα, αφού είναι η πρώτη μελέτη που διεξήχθη στην Κύπρο με σκοπό την αξιολόγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο και την διερεύνηση πιθανής συσχέτισης της με δημογραφικά και άλλα οργανωτικά χαρακτηριστικά. Εντούτοις, λαμβάνοντας υπόψη τους περιορισμούς και τα πιθανά συστηματικά σφάλματα της μελέτης αυτής, τα αποτελέσματα θα πρέπει να ερμηνεύονται με προσοχή.

2.5.1 Εισηγήσεις

Όταν οι μαιές είναι ικανοποιημένες από την εργασία τους, προσεγγίζουν με ευχάριστη και θετική διάθεση τις γυναίκες, τα νεογνά και τις οικογένειες τους, συνεργάζονται ομαλά με τους προϊστάμενους και τους συναδέλφους τους. Έτσι, σχηματίζουν ομάδες υψηλής παραγωγικότητας και αποδοτικότητας, οι οποίες συνεισφέρουν στην εύρυθμη λειτουργία του οργανισμού, στην αύξηση της ικανοποίησης των γυναικών και των οικογενειών τους, καθώς και στην παροχή ποιοτικών υπηρεσιών υγείας.

Η επαγγελματική ικανοποίηση των μαιών επηρεάστηκε από αρκετούς παράγοντες, επομένως οι διευθύνσεις των οργανισμών και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής θα πρέπει να δώσουν μεγαλύτερη προσοχή στους παράγοντες της εργασίας που αποτελούν πηγές πρόκλησης επαγγελματικής δυσαρέσκειας, έτσι ώστε να διατηρηθεί ένα υγιές και παρακινημένο μαιευτικό εργατικό δυναμικό. Διότι, όπως όλοι γνωρίζουμε, καμία επιχείρηση δεν μπορεί να λειτουργήσει χωρίς ικανοποιημένους εργαζόμενους και κανένας εργαζόμενος δεν μπορεί να μεγιστοποιήσει τη συμβολή του, χωρίς να είναι ικανοποιημένος από την εργασία του.

Οπότε, λαμβάνοντας υπόψη τα μέτρια επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών σε αυτή τη μελέτη, αλλά και τους κυριότερους παράγοντες επαγγελματικής δυσαρέσκειας (προαγωγή, πρόσθετες αμοιβές – προνόμια και συνθήκες λειτουργίας του

οργανισμού) που διαπιστώθηκαν, μπορούν να γίνουν στοχευμένες παρεμβάσεις για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας των μαιών στην Κύπρο και κατά συνέπεια της επαγγελματικής τους ικανοποίησης.

Μια παρέμβαση για να μετριαστεί η επαγγελματική δυσαρέσκεια των μαιών ως προς τις δυνατότητες προαγωγής, θα μπορούσε να είναι η ανάθεση περισσότερων αρμοδιοτήτων και πρωτοβουλιών εκ μέρους της εποπτείας, στις μαιές που ξεχωρίζουν στον εργασιακό χώρο, λόγω της εργατικότητας τους, της παραγωγικότητας τους, της αποδοτικότητας τους, της επιστημονικής τους κατάρτισης και της αφοσίωσης τους. Ακόμη, η παροχή ευκαιριών για περαιτέρω επιμόρφωση και εκπαίδευση, εκ μέρους της διοίκησης του οργανισμού, θα ήταν μια καλή παρέμβαση. Διότι, μέσω αυτών των ενεργειών οι μαιές θα καλλιεργήσουν αυξημένο αίσθημα υπευθυνότητας, το οποίο αποτελεί σημαντικό κίνητρο που μπορεί να βελτιώσει με την σειρά του την επαγγελματική τους ικανοποίηση.

Στη συνέχεια, για τον μετριασμό της επαγγελματικής δυσαρέσκειας των μαιών ως προς τις δυνατότητες πρόσθετων αμοιβών – προνομίων, θα μπορούσαν να γίνουν ορισμένες ενέργειες για την αξιολόγηση της αποδοτικότητας των μαιών και την ανταμοιβή τους με βάση αυτήν. Η ανταμοιβή αυτή πέραν του μισθού, μπορεί να είναι είτε «υλική» με την χορήγηση ασφαλιστικής κάλυψης, επιπλέον ημερών άδειας, αδειών μετ' αποδοχών, πακέτων παροχών και συνταξιοδοτικών προοπτικών, είτε «ηθική» με την λεκτική επιβράβευση, τον έπαινο και την αναγνώριση της προσφοράς και του έργου των μαιών, εκ μέρους της εποπτείας, ενώπιον των υπόλοιπων συναδέλφων. Αφού, η επαγγελματική αναγνώριση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών.

Στις συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού συμπεριλαμβάνονται το περιβάλλον, η ατμόσφαιρα, η κουλτούρα, ο φόρτος εργασίας, οι κανόνες και οι διαδικασίες που ακολουθούνται και γενικότερα ο τρόπος λειτουργίας του οργανισμού. Η βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος μέσω της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας, ενδέχεται να επιδράσει θετικά στην εργασία και την απόδοση των μαιών, μειώνοντας με αυτό τον τρόπο την επιθυμία τους για αλλαγή τμήματος/οργανισμού/επαγγέλματος. Επομένως, κάποιες παρεμβάσεις που θα μπορούσαν να γίνουν είναι: η ανακαίνιση του εργασιακού χώρου, η βελτίωση του υλικοτεχνικού εξοπλισμού και η θέσπιση πρωτοκόλλων για τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό, έτσι ώστε να επιτευχθεί καλός συντονισμός μεταξύ των επαγγελματιών υγείας μέσα στον εργασιακό χώρο και να μην

δυσχεραίνεται η εργασία των μαιών. Ακόμη, η μείωση του φόρτου εργασίας των μαιών και η μείωση της γραφειοκρατικής τους δουλειάς, μέσω της εφαρμογής της ηλεκτρονικής υγείας, όπου όλες οι διεργασίες θα γίνονται ηλεκτρονικά, είναι κάποιες ενέργειες οι οποίες μπορούν να αυξήσουν την επαγγελματική ικανοποίηση των μαιών.

Αδιαμφισβήτητα, λόγω των αλλαγών που συνέβησαν στον χώρο της υγείας της Κύπρου, την περίοδο διεξαγωγής της μελέτης (Πανδημία Covid-19 και εφαρμογή του ΓεΣΥ), θα ήταν καλό να διερευνηθεί το συγκεκριμένο θέμα σε μετέπειτα στάδιο με ποιοτική προσέγγιση. Με αυτό τον τρόπο, θα επιτευχθεί εις βάθος κατανόηση των εμπειριών των μαιών εκείνη την χρονική περίοδο, του βαθμού στον οποίο επηρεάστηκε η επαγγελματική τους ικανοποίηση και των παραγόντων που την επηρέασαν. Οπότε, η παρούσα μελέτη αναμένεται να δώσει το έναυσμα για περαιτέρω μελέτη του πολυδιάστατου αυτού φαινομένου που ονομάζεται επαγγελματική ικανοποίηση στον πληθυσμό των μαιών της Κύπρου.

2.6 Βιβλιογραφία

- Abate, H. K., & Mekonnen, C. K. (2021). Job satisfaction and associated factors among health care professionals working in public health facilities in ethiopia: A systematic review. *Journal of Multidisciplinary Healthcare, 14*, 821–830.
- Allport, G. W. (1955). *The nature of prejudice*. Cambridge, Mass: Addison-Wesley Pub. Co.
- Alnuaimi, K., Ali, R., & Al-Younis, N. (2020). Job satisfaction, work environment and intent to stay of Jordanian midwives. *International Nursing Review, 67*(3), 403-410.
- Altiparmak, S., & Yilmaz, A. N. (2021). The effect depression levels in midwives have on burnout and their level of job satisfaction. *European Journal of Midwifery, 5*, 1-24.
- Bagheri, S., Janati, A., Kousha, A., Sadeghi-Bazargani, H., Asghari-Jafarabadi, M., & Farahbakhsh, M. (2013). Job Satisfaction Differences between Primary Health Care and Treatment Sectors: An Experience from Iran. *Health Promotion Perspectives, 3*(1), 90–101.
- Bekru, E. T., Cherie, A., & Anjulo, A. A. (2017). Job satisfaction and determinant factors among midwives working at health facilities in Addis Ababa city, Ethiopia. *PLoS ONE, 12*(2), 1–16.
- Belias, D., Koustelios, A., Vairaktarakis, G., & Sdrolas, L. (2015). Organizational Culture and Job Satisfaction of Greek Banking Institutions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 175*, 314–323.
- Bigliardi, B., Dormio, A. I., Galati, F., & Schiuma, G. (2012). The impact of organizational culture on the job satisfaction of knowledge workers. *Vine, 42*(1), 36–51.
- Brewer, E. W., & Clippard, L. F. (2002). Burnout and job satisfaction among student support services personnel. *Human Resource Development Quarterly, 13*(2), 169–186.

- Broome, K., Knight, D., Edwards, J., & Flynn, P. (2009). Leadership, burnout, and job satisfaction in outpatient drug-free treatment programs. *J Subst Abuse Treat*, *37*(2), 160–170.
- Cronie, D., Perdok, H., Verhoeven, C., Jans, S., Hermus, M., De Vries, R., & Rijnders, M. (2019). Are midwives in the Netherlands satisfied with their jobs? A systematic examination of satisfaction levels among hospital and primary-care midwives in the Netherlands. *BMC Health Services Research*, *19*(1), 1-10.
- Evans, W., & Hohenshil, T. (1997). Job satisfaction of substance abuse counselors. *Alcoholism Treatment Quarterly*, *15*(2), 1–13.
- Gagné, M., & Houliort, N. (2015). Validation of the satisfaction with work scale. *ASAC Journal*, *2*(3), 1–14.
- Gallon, S. L., Gabriel, R. M., & Knudsen, J. R. W. (2003). The toughest job you'll ever love: A Pacific Northwest Treatment Workforce Survey. *Journal of Substance Abuse Treatment*, *24*(3), 183–196.
- Girma, S. (2016). The relationship between leadership style, job satisfaction and culture of the organization. *International Journal of Applied Research*, *2*(4), 35–48.
- Graham, M. W., & Messner, P. E. (1998). Principals and job satisfaction. *International Journal of Educational Management*, *12*(5), 196–202.
- Granny, C., Smith, P., & Stone, E. (1992). *Job satisfaction: advances in research and application*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Greenberger, D. B., Strasser, S., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). The impact of personal control on performance and satisfaction. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *43*(1), 29–51.
- Güteryüz, G., Güney, S., Aydin, E. M., & Aşan, Ö. (2008). The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organisational commitment of nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, *45*(11), 1625–1635.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, *60*(2), 159–170.

- Hadjigeorgiou, E. (2013). World Chronology of maternity care. *Cyprus Nursing Chronicles, 14*(1), 16–23.
- Hadjigeorgiou, E., & Christofi, M. D. (2019). How midwifery education in cyprus has evolved: In response to the demands of a complex and changing world. *Practising Midwife, 22*(8), 39–42.
- Hadjigeorgiou, E., & Coxon, K. (2014). In Cyprus, “midwifery is dying.”. A qualitative exploration of midwives’ perceptions of their role as advocates for normal childbirth. *Midwifery, 30*(9), 983–990.
- Hadjigeorgiou, E., Katsie, C., Papadopoulou, M., Christofi, M. D., & Christoforou, A. (2021). Women’s experiences of VBAC in Cyprus: a qualitative study. *BMC Pregnancy and Childbirth, 21*(1), 1–12.
- Hadjigeorgiou, E., Spyridou, A., Christoforou, A., Iannuzzi, L., Giovinale, S., Canepa, M. M., Morano, S., Jonsdottir, S. S., Karlsdottir, S. I., & Downe, S. (2018). Variation in caesarean section rates in Cyprus, Italy and Iceland: An analysis of the role of the media. *Minerva Ginecologica, 70*(6), 676–686.
- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R., & Capwell, D. (1957). *Job attitudes: Review of research and opinion*. Pittsburg: Psychological Service of Pittsburg.
- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). Construction of a Job in General Scale: A Comparison of Global, Composite, and Specific Measures. *Journal of Applied Psychology, 74*(2), 193–200.
- Jarsova, D., Gurkova, E., Ziakova, K., Nedvedova, D., Palese, A., Godeas, G., & Fras, M. (2017). Job satisfaction and subjective well-being among midwives: analysis of a multinational cross-sectional survey. *Journal of Midwifery & Women's Health, 62*(2), 180-189.
- Jasiński, A. M., Derbis, R., & Walczak, R. (2021). Workload, job satisfaction and occupational stress in Polish midwives before and during the COVID-19 pandemic. *Medycyna Pracy, 72*(6), 623-632.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. John Wiley & Sons (3rd Edition).

- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 530–541.
- Ghorbani, K. H., Zadeh, N. A., Sedighi, S. M., Mousavi, M. H., Mahdavi, F. M. (2014). Midwives' Satisfaction with family physician plan in Rasht. *J Holist Nurs Midwifery, 24*(2), 33–39.
- Khavayet, F., Tahery, N., Alizadeh Ahvazi, M., & Tabnak, A. (2018). A survey of job satisfaction among midwives working in hospitals. *Journal of Midwifery and Reproductive Health, 6*(1), 1186-1192.
- Kim, B., & Kang, S. J. (2020). Comparison of professionalism and job satisfaction between Korean midwives in birthing centers and midwives in hospitals. *Korean Journal of Women Health Nursing, 26*(3), 222-230.
- Kinicki, A. J., Mckee-Ryan, F. M., Schriesheim, C. A., & Carson, K. P. (2002). Assessing the construct validity of the job descriptive index: a review and meta-analysis. *The Journal of Applied Psychology, 87*(1), 14–32.
- Knudsen, H., Ducharme, L. & Roman, P. (2008). Clinical supervision, emotional exhaustion, and turnover intention: A study of substance abuse treatment counselors in NIDA's Clinical Trials Network. *J Subst Abuse Treat, 35*(4), 387–395.
- Knudsen, H. K., Ducharme, L. J., & Roman, P. M. (2006). Counselor emotional exhaustion and turnover intention in therapeutic communities. *Journal of Substance Abuse Treatment, 31*(2), 173–180.
- Knudsen, H. K., Johnson, J. A., & Roman, P. M. (2003). Retaining counseling staff at substance abuse treatment centers: Effects of management practices. *Journal of Substance Abuse Treatment, 24*(2), 129–135.
- Koustelios, A. D., & Bagiatis, K. (1997). The Employee Satisfaction Inventory (ESI): Development of a Scale to Measure Satisfaction of Greek Employees. *Educational and Psychological Measurement, 57*(3), 469-476.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (1998). *Organizational Behavior*. USA: Irwin/McGraw-Hill.
- Lewis, D., Brazil, K., Krueger, P., Lohfeld, L., & Tjam, E. (2001). Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life. *Leadership in Health Services, 14*(2), 9–15.

- Lo, M. C., & Ramayah, T. (2011). Mentoring and job satisfaction in Malaysian SMEs. *Journal of Management Development*, 30(4), 427–440.
- Lopes, S., Chambel, M. J., Castanheira, F., & Oliveira-Cruz, F. (2015). Measuring job satisfaction in Portuguese military sergeants and officers: Validation of the job descriptive index and the job in general scale. *Military Psychology*, 27(1), 52–63.
- Lund, D. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 18(3), 219 – 236.
- Lunenburg, F. C. (2011). Motivating by Enriching Jobs to Make Them More Interesting and Challenging. *International Journal of Business and Management*, 15(1), 1–11.
- Makris, M., Theodorou, M., & Middleton, N. (2011). Job satisfaction in the public general hospitals in Cyprus. *Archives of Hellenic Medicine*, 28(2), 234–244.
- Nour, M. H., Nahidi, F., Zahrani, K. S. (2016). Midwives' job satisfaction and related factors at teaching and social security hospitals in Tehran. *Payesh Journal*, 15(3), 313–323.
- Matthews, R., Hyde, R., Llewelyn, F., Shafiei, T., Newton, M., & Forster, D. A. (2021). Factors associated with midwives' job satisfaction and experience of work: a cross-sectional survey of midwives in a tertiary maternity hospital in Melbourne, Australia. *Women and Birth*, 35(2), 153-162.
- Meselu, B. T., Wondie, A. T., Shedie, T. A., & Tibebe, M. A. (2020). Job Satisfaction and Associated Factors Among Midwives Working in Health Centers of Central Zone, Ethiopia. *Research Square*, 3, 1-22.
- Mharapara, T. L., Staniland, N., Stadler, M., Clemons, J. H., & Dixon, L. (2021). Drivers of job satisfaction in midwifery – A work design approach. *Women and Birth*, 1-8.
- Michalakoukos, I., Kostagiolas, P., Alexias, G., & Niakas, D. (2011). Job satisfaction in substance abuse treatment organisations: empirical evidence from KETHEA in Greece. *International Journal Of Behavioural And Healthcare Research*, 2(3), 247-264.
- Moisoglou, I., Meimeti, E., Arvanitidou, E., Galanis, P., Ntavoni, G., & Zavras, D. (2021). Job Satisfaction in Primary Health Care in Athens, Greece: A Pilot Study. *International Journal of Caring Sciences*, 14(1), 166–173.

- Mueller, C. W., & McCloskey, J. C. (1990). Nurses' Job Satisfaction: A Proposed Measure. *Nursing Research*, 39(2), 113-117.
- Muluneh, M. D., Moges, G., Abebe, S., Hailu, Y., Makonnen, M., & Stulz, V. (2021). Midwives' job satisfaction and intention to leave their current position in developing regions of Ethiopia. *Women and Birth*, 35, 38-47.
- Nedvěďová, D., Dušová, B., & Jarošová, D. (2017). Job satisfaction of midwives: A literature review. *Central European Journal of Nursing and Midwifery*, 8(2), 650–656.
- Ng, S. (1993). A job satisfaction scale for nurses. *New Zealand Journal of Psychology*, 22(1), 46–53.
- Parks, J. B., & Parra, L. F. (2016). Job Satisfaction of Sport Management Alumnae/i. *Journal of Sport Management*, 8(1), 49–56.
- Pelechas, E., & Antoniadis, A. (2013). A comparative study of job satisfaction of the medical and nursing staff in two regional hospitals in Greece. *Archives of Hellenic Medicine*, 30(3), 325–334.
- Pestonjee, D. M. (1973). *Organizational structures and job attitudes*. Calcutta: Minerva Associates.
- Pinar, E. S., Uçuk, S., Aksoy, D. Ö., Yurtsal, Z., Cesur, B., & Yel, I. H. (2017). Job Satisfaction and Motivation Levels of Midwives/Nurses Working in Family Health Centres: A Survey from Turkey. *International Journal of Caring Sciences*, 10(2), 802-813.
- Rahimparvar, S. F. V., Nasiriani, L., Khoda, T. F., Azimi, K., & Bahrani, N. (2017). Job satisfaction and some of its related factors in midwives of Tehran health centers. *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 19(3), 1-6.
- Robbins, S., Judge, T., Millett, B. & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour* (7th edition). Pearson Higher Education.
- Rollinson, D., Handley, J., Hook, C., & Foot, M. (1997). The disciplinary experience and its effects on behaviour: an exploratory study. *Work, Employment and Society*, 11(2), 283–311.

- Rostami, F., Babaei-Pouya, A., Teimori-Boghsani, G., Jahangirimehr, A., Mehri, Z., & Feiz-Arefi, M. (2021). Mental Workload and Job Satisfaction in Healthcare Workers: The Moderating Role of Job Control. *Frontiers in Public Health, 9*, 1–11.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management, 43*(4), 395–407.
- Schultz, P. D., & Schultz, S. E. (1998). *Theories of personality*. USA, Florida: Brooks/Cole Pub (6th Edition).
- Smith, P. C., Kendall, L., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology, 13*(6), 693–713.
- Spector, P. E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. New York: John Wiley & Sons (2nd Edition).
- Spector, P. E. (2000). Introduction: job analysis: accuracy versus consequential validity. *Journal of Organizational Behavior, 21*(7).
- Spector, P. E. (2008). *Industrial and Organizational Behavior*. New Jersey: John Wiley & Sons (5th Edition).
- Stanton, J. M., Sinar, E. F., Balzer, W. K., Julian, A. L., Thoresen, P., Aziz, S., Fisher, G. G., & Smith, P. C. (2002). Development of a compact measure of job satisfaction: The abridged Job Descriptive Index. *Educational and Psychological Measurement, 62*(1), 173–191.
- Tasios, T., & Giannouli, V. (2011). Job Descriptive Index (JDI): Reliability and validity study in Greece. *Archives of Assessment Psychology, 7*(1), 31–61.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education, 2*, 53–55.
- Theofilou, P., Zyga, S., Economou, C., David, L., & Foteini, T. (2021). Investigation of Organizational Commitment and Job Satisfaction among Employess in Pharmaceutical Industry: The Effect of Fatigue. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies, 9*(1), 1–9.

- Togia, A., Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2004). Job satisfaction among Greek academic librarians. *Library and Information Science Research*, 26(3), 373–383.
- Tran, D. T., Johnson, M., Fernandez, R., & Jones, S. (2010). A shared care model vs. a patient allocation model of nursing care delivery: Comparing nursing staff satisfaction and stress outcomes. *International Journal of Nursing Practice*, 16(2), 148–158.
- Tsigilis, N., Koustelios, A., & Togia, A. (2004). Multivariate relationship and discriminant validity between job satisfaction and burnout. *Journal of Managerial Psychology*, 19(7), 666–675.
- Tsounis, A., & Sarafis, P. (2016). The term of the job satisfaction: theoretical approaches and consequences in the job performance. *Interscientific Health Care*, 8(2), 36–47.
- Tsounis, A., & Sarafis, P. (2018). Validity and reliability of the Greek translation of the Job Satisfaction Survey (JSS). *BMC Psychology*, 6(1), 7–12.
- Van Saane, N., Sluiter, J. K., Verbeek, J. H. A. M., & Frings-Dresen, M. H. W. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction - A systematic review. *Occupational Medicine*, 53(3), 191–200.
- Warr, P. B. (1990). Decision latitude, job demands, and employee well-being. *Work and Stress*, 4(4), 285–294.
- Weiss, D. J., Dawis, R., England, G., & Lofquist, L. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 10–12.
- Wenwen, Z., Xiaoyan, W., Yufang, Z., Lifeng, C., & Congcong, S. (2018). Moral distress and its influencing factors: A cross-sectional study in China. *Nursing Ethics*, 25(4), 470–480.
- Williams, M. L., McDaniel, M. A., & Nguyen, N. T. (2006). A meta-analysis of the antecedents and Consequences of pay level satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 392–413.
- Yuxiu, P., Kunaviktikul, W., & Thungjaroenkul, P. (2011). Job characteristics and job performance among professional nurses in the university hospitals of people's Republic of China. *Chiang Mai University Journal of Natural Sciences*, 10(2), 171–180.

- Κάντας, Α. (1998). *Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Κουτούζης, Μ. (1999). *Γενικές Αρχές Μάνατζμεντ*. Πάτρα: Εκδόσεις Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Λαμπράκη, Μ., Βλασιάδης, Κ., Πατεράκης, Γ., & Φιλαλήθης, Α. (2016). Προσδοκίες Και Ικανοποίηση Του Νοσηλευτικού Προσωπικού Από Την Εργασία Του Σε Ένα Δημόσιο Γενικό Νοσοκομείο. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 33(4), 472–478.
- Μερκούρης, Α. Β. (2008). *Διοίκηση Νοσηλευτικών Υπηρεσιών*. Αθήνα: Εκδόσεις “ΕΛΛΗΝ” (1^η Έκδοση).
- Μπουραντάς, Δ. (2002). *Μάνατζμεντ: Θεωρητικό υπόβαθρο – σύγχρονες πρακτικές*. Αθήνα: Εκδόσεις Μπένου.
- Οργανισμός Ασφάλισης Υγείας - Το Σχέδιο Υγείας της Κύπρου σε Εφαρμογή. (2020). Retrieved 10 February 2022, from [https://www.moh.gov.cy/moh/moh.nsf/E8765DF6DF924BDCC2257864003AC43F/\\$file/27.08.19%20Strategic%20Plan%202020-2022%20MoH%20tota%20rev%20sent.pdf](https://www.moh.gov.cy/moh/moh.nsf/E8765DF6DF924BDCC2257864003AC43F/$file/27.08.19%20Strategic%20Plan%202020-2022%20MoH%20tota%20rev%20sent.pdf)
- Παπάνης, Ε., & Ρόντος, Κ. (2005). *Ψυχολογία – Κοινωνιολογία της εργασίας και διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού: Θεωρία και εμπειρική έρευνα*. Αθήνα: Εκδόσεις Σιδέρης.

3 Παραρτήματα

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι: Πρωτότυπη αγγλική έκδοση του ερωτηματολογίου JSS

<p align="center">JOB SATISFACTION SURVEY Paul E. Spector Department of Psychology University of South Florida Copyright Paul E. Spector 1994, All rights reserved.</p>							
<p align="center">PLEASE CIRCLE THE ONE NUMBER FOR EACH QUESTION THAT COMES CLOSEST TO REFLECTING YOUR OPINION ABOUT IT.</p>		Disagree very much	Disagree moderately	Disagree slightly	Agree slightly	Agree moderately	Agree very much
1	I feel I am being paid a fair amount for the work I do.	1	2	3	4	5	6
2	There is really too little chance for promotion on my job.	1	2	3	4	5	6
3	My supervisor is quite competent in doing his/her job.	1	2	3	4	5	6
4	I am not satisfied with the benefits I receive.	1	2	3	4	5	6
5	When I do a good job, I receive the recognition for it that I should receive.	1	2	3	4	5	6
6	Many of our rules and procedures make doing a good job difficult.	1	2	3	4	5	6
7	I like the people I work with.	1	2	3	4	5	6
8	I sometimes feel my job is meaningless.	1	2	3	4	5	6
9	Communications seem good within this organization.	1	2	3	4	5	6
10	Raises are too few and far between.	1	2	3	4	5	6
11	Those who do well on the job stand a fair chance of being promoted.	1	2	3	4	5	6
12	My supervisor is unfair to me.	1	2	3	4	5	6
13	The benefits we receive are as good as most other organizations offer.	1	2	3	4	5	6
14	I do not feel that the work I do is appreciated.	1	2	3	4	5	6
15	My efforts to do a good job are seldom blocked by red tape.	1	2	3	4	5	6
16	I find I have to work harder at my job because of the incompetence of people I work with.	1	2	3	4	5	6
17	I like doing the things I do at work.	1	2	3	4	5	6
18	The goals of this organization are not clear to me.	1	2	3	4	5	6

	PLEASE CIRCLE THE ONE NUMBER FOR EACH QUESTION THAT COMES CLOSEST TO REFLECTING YOUR OPINION ABOUT IT. Copyright Paul E. Spector 1994, All rights reserved.	Disagree very much	Disagree moderately	Disagree slightly	Agree slightly	Agree moderately	Agree very much
19	I feel unappreciated by the organization when I think about what they pay me.	1	2	3	4	5	6
20	People get ahead as fast here as they do in other places.	1	2	3	4	5	6
21	My supervisor shows too little interest in the feelings of subordinates.	1	2	3	4	5	6
22	The benefit package we have is equitable.	1	2	3	4	5	6
23	There are few rewards for those who work here.	1	2	3	4	5	6
24	I have too much to do at work.	1	2	3	4	5	6
25	I enjoy my coworkers.	1	2	3	4	5	6
26	I often feel that I do not know what is going on with the organization.	1	2	3	4	5	6
27	I feel a sense of pride in doing my job.	1	2	3	4	5	6
28	I feel satisfied with my chances for salary increases.	1	2	3	4	5	6
29	There are benefits we do not have which we should have.	1	2	3	4	5	6
30	I like my supervisor.	1	2	3	4	5	6
31	I have too much paperwork.	1	2	3	4	5	6
32	I don't feel my efforts are rewarded the way they should be.	1	2	3	4	5	6
33	I am satisfied with my chances for promotion.	1	2	3	4	5	6
34	There is too much bickering and fighting at work.	1	2	3	4	5	6
35	My job is enjoyable.	1	2	3	4	5	6
36	Work assignments are not fully explained.	1	2	3	4	5	6

The JSS is copyright © 1994, Paul E. Spector, All rights reserved.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ: Ελληνική έκδοση του ερωτηματολογίου JSS

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ							
	Ακολουθούν 36 ερωτήσεις που αφορούν στο επίπεδο ικανοποίησης σας από διαφορετικές πτυχές της εργασίας σας. Κάθε ερώτηση ακολουθείται από μια κλίμακα με έξι διαβαθμίσεις (1=Διαφωνώ πάρα πολύ, 2=Διαφωνώ αρκετά, 3=Διαφωνώ ελάχιστα, 4=Συμφωνώ ελάχιστα, 5=Συμφωνώ αρκετά, 6=Συμφωνώ πάρα πολύ). Παρακαλώ κυκλώστε ένα αριθμό για κάθε δήλωση ο οποίος σας αντιπροσωπεύει περισσότερο.	Διαφωνώ πάρα πολύ	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ πάρα πολύ
1	Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω	1	2	3	4	5	6
2	Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου	1	2	3	4	5	6
3	Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της.	1	2	3	4	5	6
4	Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες μετ' αποδοχών, συνταξιοδοτικές προοπτικές) που λαμβάνω, πέραν του μισθού	1	2	3	4	5	6
5	Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε	1	2	3	4	5	6
6	Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά	1	2	3	4	5	6
7	Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω	1	2	3	4	5	6
8	Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα	1	2	3	4	5	6
9	Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή	1	2	3	4	5	6
10	Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ σπάνιες	1	2	3	4	5	6
11	Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής	1	2	3	4	5	6
12	Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου	1	2	3	4	5	6
13	Οι πρόσθετες παροχές - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί	1	2	3	4	5	6
14	Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται	1	2	3	4	5	6
15	Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία	1	2	3	4	5	6
16	Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου	1	2	3	4	5	6
17	Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6
18	Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι	1	2	3	4	5	6

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ							
	Ακολουθούν 36 ερωτήσεις που αφορούν στο επίπεδο ικανοποίησης σας από διαφορετικές πτυχές της εργασίας σας. Κάθε ερώτηση ακολουθείται από μια κλίμακα με έξι διαβαθμίσεις (1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ αρκετά, 3=Διαφωνώ ελάχιστα, 4=Συμφωνώ ελάχιστα, 5=Συμφωνώ αρκετά, 6=Συμφωνώ απόλυτα). Παρακαλώ κυκλώστε ένα αριθμό για κάθε δήλωση ο οποίος σας αντιπροσωπεύει περισσότερο.	Διαφωνώ πάρα πολύ	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ ελάχιστα	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ πάρα πολύ
19	Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου από τον οργανισμό	1	2	3	4	5	6
20	Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές	1	2	3	4	5	6
21	Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του	1	2	3	4	5	6
22	Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο	1	2	3	4	5	6
23	Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ	1	2	3	4	5	6
24	Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ό,τι θα έπρεπε	1	2	3	4	5	6
25	Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου	1	2	3	4	5	6
26	Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι	1	2	3	4	5	6
27	Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω	1	2	3	4	5	6
28	Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται	1	2	3	4	5	6
29	Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει	1	2	3	4	5	6
30	Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου	1	2	3	4	5	6
31	Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ό,τι θα έπρεπε	1	2	3	4	5	6
32	Θεωρώ ότι οι προσπάθειες μου δεν ανταμείβονται όπως θα έπρεπε	1	2	3	4	5	6
33	Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται	1	2	3	4	5	6
34	Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά	1	2	3	4	5	6
35	Η εργασία μου είναι ευχάριστη	1	2	3	4	5	6
36	Τα εργασιακά καθήκοντα ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως	1	2	3	4	5	6

The JSS is copyright © 1994, Paul E. Spector, All rights reserved.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ: Δημογραφικό μέρος του ερωτηματολογίου

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο: Άνδρας Γυναίκα
2. Ηλικία: 25-30 31-40 41-50 51-60 >60
3. Οικογενειακή κατάσταση:
- Άγαμος/η Έγγαμος/η - σε συμβίωση Εν διαστάση/ Διαζευγμένος/η Χήρος/α
4. Αριθμός παιδιών: _____
5. Έτη προϋπηρεσίας στον Οργανισμό: _____ έτη
6. Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας ως Μαία: _____ έτη
7. Πόσο ικανοποιημένος/η είσαι από την εργασία σου σε αυτό το τμήμα/κλινική;
- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Καθόλου | Λίγο | Αρκετά | Πολύ | Πάρα πολύ |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
8. Αν σου δινόταν η ευκαιρία και λαμβάνοντας υπόψη τα οφέληματα και τις υποχρεώσεις σου (τι παίρνεις και τι δίνεις στην εργασία σου) θα επιθυμούσες να αλλάξεις:
- α) Τμήμα Ναι Όχι
- β) Οργανισμό Ναι Όχι
- γ) Επάγγελμα Ναι Όχι

Ευχαριστώ πολύ για τη συμμετοχή σας!

Η βοήθεια σας είναι ανεκτίμητη!

Η επαγγελματική ικανοποίηση των μαιών στην Κύπρο

Έντυπο πληροφορημένης συγκατάθεσης

Η παρούσα μελέτη αποτελεί μέρος της μεταπτυχιακής διατριβής στη Μαιευτική της φοιτήτριας Ιωάννας Παπαϊωάννου του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου, με επιβλέποντες καθηγητές τον Δρ. Αναστάσιο Μερκούρη και την Δρ. Έλενα Ρούσου.

Ο σκοπός της μελέτης είναι η αξιολόγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των μαιών στην Κύπρο, καθώς επίσης και η διερεύνηση πιθανής συσχέτισης της με δημογραφικά και άλλα οργανωτικά χαρακτηριστικά. Το θέμα είναι σημαντικό και ιδιαίτερα αυτή την περίοδο που διανύουμε απαιτείται επαναξιολόγηση του θέματος για δύο λόγους. Πρώτον, λόγω της εφαρμογής του Γενικού Συστήματος Υγείας (ΓεΣΥ), όπου υπάρχουν όπως είναι αναμενόμενο αντιδράσεις από το προσωπικό υπηρεσιών υγείας σε αυτή την μεγάλη αλλαγή και δημιουργούνται πολλά ερωτηματικά σε σχέση με την ΕΙ των μαιών. Δεύτερον, λόγω της πανδημίας Covid-19 η οποία διαμόρφωσε μια πρωτόγνωρη κατάσταση και δημιούργησε ένταση στον χώρο της υγείας. Ακόμη, τα αποτελέσματα της μελέτης μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την βελτίωση των εργασιακών συνθηκών των μαιών στην Κύπρο.

Θα σας δοθεί ένα ερωτηματολόγιο, όπου αρχικά θα συναντήσετε το εργαλείο για την επαγγελματική ικανοποίηση του καθηγητή του Πανεπιστημίου της Νότιας Φλόριντα, Dr. Paul E. Spector, το οποίο αποτελείται από 36 ερωτήσεις κλειστού τύπου. Στη συνέχεια, θα σας ζητηθεί να υποβάλετε πληροφορίες για τα δημογραφικά σας στοιχεία.

Δώστε την πρώτη απάντηση που σας έρχεται στο μυαλό και προσπαθήστε να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις με ειλικρίνεια. Η διαδικασία αυτή θα διαρκέσει περίπου 10 λεπτά.

Τα δημογραφικά σας στοιχεία και οι απαντήσεις σας θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς και θα έχουν πρόσβαση σ' αυτά μόνο η ερευνήτρια και οι επιβλέποντες καθηγητές. Μετά την ανάλυση των δεδομένων και με την υλοποίηση της έρευνας τα στοιχεία θα καταστραφούν.

Η συμμετοχή σας είναι εθελοντική και ανώνυμη και θα τηρηθούν όλοι οι κανόνες εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας. Μπορείτε να διακόψετε όποτε εσείς το θελήσετε.

Ημερομηνία:

Υπογραφή συμμετέχοντα:

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V: Έγκριση από Εθνική Επιτροπή Βιοηθικής Κύπρου



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



ΕΘΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΒΙΟΗΘΙΚΗΣ ΚΥΠΡΟΥ

Αρ. Φακ.: ΕΕΒΚ ΕΠ 2021.01.26
Αρ. Τηλ.: 22809038/039
Αρ. Φαξ: 22353878

08 Φεβρουαρίου, 2021

Κυρία Ιωάννα Παπαϊωάννου
Επτακώμης 3^Α
Αραδίπτου
7100 Λάρνακα

Αγαπητή κυρία Παπαϊωάννου,

Αίτηση γνωμοδότησης για την πρόταση με τίτλο:
«Η επαγγελματική ικανοποίηση των μαιών στην Κύπρο»

Αναφέρομαι στην αίτηση σας ημερομηνίας 19 Ιανουαρίου και 07 Φεβρουαρίου 2021 για το πιο πάνω θέμα, και επιθυμώ να σας πληροφορήσω ότι από τη μελέτη του περιεχομένου των εγγράφων που έχετε καταθέσει, που αφορούν την πιο πάνω έρευνα, η Εθνική Επιτροπή Βιοηθικής Κύπρου (ΕΕΒΚ) **γνωμοδοτεί θετικά υπέρ της διεξαγωγής της εν λόγω έρευνας.**

2. Η Επιτροπή επιθυμεί να τονίσει ότι παραμένει ευθύνη δική σας η διεξαγωγή της έρευνας με τρόπο που να τηρούνται οι πρόνοιες του νέου Ευρωπαϊκού Γενικού Κανονισμού Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (2016/679) και του περί της Προστασίας των Φυσικών Προσώπων Έναντι της Επεξεργασίας των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα και της Ελεύθερης Κυκλοφορίας των Δεδομένων αυτών Νόμος του 2018 (Ν. 125(I) /2018), ως αυτός εκάστοτε τροποποιείται.

3. Σας ενημερώνουμε ότι για σκοπούς καλύτερου συντονισμού και αποφυγής επανάληψης ερευνών με το ίδιο θέμα ή/και υπό εξέταση πληθυσμό μέσα σε σύντομο σχετικά χρονικό διάστημα, η ΕΕΒΚ δημοσιεύει στην ιστοσελίδα της το θέμα της έρευνας, τον φορέα και τον υπό εξέταση πληθυσμό.

4. Κατά τη διάρκεια εκπόνησης της έρευνας, ο συντονιστής / επιστημονικός υπεύθυνος θα ενημερώνει την ΕΕΒΚ για κάθε τροποποίηση των αρχικά κατατεθειμένων εγγράφων (πρωτόκολλο ή άλλα ερευνητικά έγγραφα) και θα υποβάλλει τις απαιτούμενες έντυπες τροποποιήσεις στην Επιτροπή.

5. Σε περίπτωση διακοπής της έρευνας, ο συντονιστής/ επιστημονικός υπεύθυνος θα ενημερώσει γραπτώς την Επιτροπή κάνοντας αναφορά και στους λόγους διακοπής της έρευνας.

.../2

6. Ο συντονιστής/ επιστημονικός υπεύθυνος θα ενημερώσει την Επιτροπή σε περίπτωση αδυναμίας να συνεχίσει ως συντονιστής και θα υποβάλει τα στοιχεία επικοινωνίας του αντικαταστάτη του.

7. Με το πέρας της ερευνητικής πρότασης, ο συντονιστής / επιστημονικός υπεύθυνος θα ενημερώσει εγγράφως την Επιτροπή ότι το υπό αναφορά ερευνητικό πρωτόκολλο ολοκληρώθηκε.

8. Σας ευχόμαστε κάθε επιτυχία στη διεξαγωγή της έρευνάς σας.

Με εκτίμηση,

K N. Φελλάς

Καθ. Κωνσταντίνος Ν. Φελλάς
Πρόεδρος
Εθνικής Επιτροπής Βιοηθικής Κύπρου