

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ**

**ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ**



*Πτυχιακή εργασία*

**ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ  
ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΣΕ ΓΕΝΙΚΑ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ**

**Σοφία Αναστασίου Α.Φ.Τ.: 2010867275**

**Λεμεσός, 2014**

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ**

**ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ**

*Πτυχιακή εργασία*

**ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ  
ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΣΕ ΓΕΝΙΚΑ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ**

**Σοφία Αναστασίου Α.Φ.Τ.: 2010867275**

**Επιβλέπων καθηγητής: Δρ. Αναστάσιος Μερκούρης**

**Λεμεσός, 2014**

## **Πνευματικά δικαιώματα**

Copyright © Σοφία Αναστασίου [2014]

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

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

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά και να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου σε όσους με βοήθησαν και μου συμπαραστάθηκαν στην εκπόνηση αυτής της πτυχιακής εργασίας.

Ιδιαίτερα το Δρ. Αναστάσιο Μερκούρη για την έξοχη καθοδήγηση και τις ουσιαστικές παρεμβάσεις.

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

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

**Εισαγωγή:** Η σημερινή έλλειψη νοσηλευτικού προσωπικού και τα υψηλά ποσοστά εκούσιας αποχώρησης (turn over) των νοσηλευτών από το επάγγελμα, αποτελεί μεγάλο προβληματισμό και ανησυχία σε πολλές χώρες. Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί μια παράμετρο με μεγάλο ενδιαφέρον τόσο για επιχειρήσεις και οργανισμούς, όσο και για τα σύγχρονα συστήματα υγείας, λόγω οικονομικού, διοικητικού, ανθρωπιστικού αλλά και ερευνητικού ενδιαφέροντος.

**Σκοπός:** Σκοπός της παρούσας βιβλιογραφικής ανασκόπησης υπήρξε η διερεύνηση των παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών που εργάζονται σε γενικά νοσοκομεία.

**Υλικό και μέθοδος:** Το αποτέλεσαν τα ερευνητικά άρθρα που εντοπίστηκαν σε βάσεις δεδομένων Cinahl, Cochrane, Embase, Google Scholar, Medline και Iatrotek. Η αναζήτηση κατέληξε σε 13 πλήρη άρθρα από το 2009-2013.

**Αποτελέσματα:** Οι κυριότεροι παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών/τριων που εργάζονται σε γενικά νοσοκομεία είναι η εκπαίδευση – μορφωτικό επίπεδο, η ευθύνη - απαιτήσεις της εργασίας και η θέση εργασίας, αν και δεν είναι καθολικό. Οι αμέσως επόμενοι παράγοντες εργασιακή ικανοποίηση είναι η αυτονομία, οι ευκαιρίες ανέλιξης – εξέλιξης, ο μισθός, τα χρόνια υπηρεσίας και ωράριο εργασίας – βάρδιες.

**Συμπεράσματα:** Η εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών/τριών φαίνεται να είναι πολυπαραγοντική, οφείλεται σε ατομικούς, οργανωτικούς-διοικητικούς αλλά και εργασιακούς παράγοντες. Η εκπαίδευση – μορφωτικό επίπεδο, η ευθύνη - απαιτήσεις της εργασίας και η θέση εργασίας των νοσηλευτών βρέθηκε ότι αποτελούν τους σημαντικότερους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης αφού πρωτοπορούν σε αρκετές μελέτες.

**Λέξεις κλειδιά:** εργασιακή, ικανοποίηση, παράγοντες και νοσηλευτής.

## **ABSTRACT**

**Background:** The current shortage of nursing staff and the high turnover of nurses by profession are a major concern and concern in many countries. The job satisfaction is a parameter of great interest both for companies and organizations, and for modern health systems due to economic, administrative, humanitarian and research interest.

**Aim:** The aim of this literature review was to investigate the factors of job satisfaction of nurses working in general hospitals.

**Sample and method:** The research articles were identified in databases Cinahl, Cochrane, Embase, Google Scholar, Medline and Iatrotek. The search resulted in 13 articles from 2009-2013.

**Results:** The main factors job satisfaction of nurses working in general hospitals is education - education level, responsibility - work demands and job, although it is not universal. The next job satisfaction factors are autonomy, opportunities advancement - development, salary, years of service and working hours - shifts.

**Conclusion:** The job satisfaction of nurses seems to be multifactorial, due to individual, organizational-administrative and labor factors. Education - education level, responsibility - work requirements and the job of nurses found that they are the most important factors as job satisfaction lead in several studies.

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

# ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

	Σελ.
<b>ΠΕΡΙΛΗΨΗ</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ</b> .....	vi
<b>ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ</b> .....	vii
<b>ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ</b> .....	viii
<b>ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ</b> .....	ix
<b>1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b> .....	2
1.2. Η εργασιακή ικανοποίηση ως έννοια .....	4
<b>2. ΣΚΟΠΟΣ</b> .....	7
<b>3. ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ</b> .....	8
<b>4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ</b> .....	11
<b>5. ΣΥΖΗΤΗΣΗ</b> .....	24
5.1. Περιορισμοί μελέτης .....	28
<b>6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ</b> .....	30
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b> .....	31
Ελληνική .....	31
Ξένη .....	31

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Συγκεντρωτικός πίνακας αποτελεσμάτων .....	19
Πίνακας 2: Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης νοσηλευτών που εργάζονται σε γενικά νοσοκομεία ανά μελέτη .....	29



## **ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ**

Διάγραμμα 1: Διαδικασία επιλογής των άρθρων.....	9
--------------------------------------------------	---

## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΕΙ	Εργασιακή Ικανοποίηση
ΗΠΑ	Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής
ΜΟΗ	Μέσος Όρος Ηλικίας
ΠΑ	Ποσοστό Ανταπόκρισης
ΤΕΠΑΚ	Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
WQI	Work Quality Index Scale
OMCQ	Olson Moral Climate Questionnaire
WSI	Work Satisfaction Index
MJSQ	Minnesota Job Satisfaction questionnaire
MBI	Maslach burnout inventory
MSQ	Minnesota satisfaction questionnaire

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

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

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

Η ΕΙ είναι μια πολυδιάστατη έννοια, η οποία αντιπροσωπεύει μια ολική στάση του ατόμου και τα συναισθήματά του για συγκεκριμένες πτυχές του επαγγέλματός του (Kohler, 1988). Σύμφωνα με τον Spector (1997), εργασιακή ικανοποίηση σημαίνει πώς οι άνθρωποι αισθάνονται σε σχέση με την εργασία τους, δηλαδή αν οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι ή δυσαρεστημένοι από την εργασία τους. Αναλυτικότερα, η επαγγελματική ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια είναι το αποτέλεσμα της σχέσης ανάμεσα στις προσδοκίες που έχουν τα άτομα για την εργασία τους και στο τι πραγματικά μπορούν να πάρουν από αυτή (Abu-Bader, 2000).

Το νοσηλευτικό προσωπικό είναι επιφορτισμένο με σημαντικότερους ρόλους και η συμβολή του στην αποδοτικότητα των νοσοκομείων είναι τεράστια. Η γνώση της ανθρώπινης συμπεριφοράς στο χώρο της εργασίας, καθώς και των κινήτρων ή

αντικινήτρων που τη διαμορφώνουν και τη μεταβάλλουν, είναι καθοριστική για την επίτευξη των στόχων κάθε οργανισμού. Ειδικότερα, η μέτρηση της ικανοποίησης των εργαζομένων αποτελεί ένα από τα βασικά θέματα που θα πρέπει να απασχολούν τις διοικήσεις των οργανισμών. Αυτό επιβάλλεται για λόγους τόσο οργανωτικούς όσο και ανθρωπιστικούς, καθώς η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων συνδέεται άμεσα με την καλή σωματική και ψυχική τους υγεία (Ποζουκίδου, και συν., 2007).

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

Συνάμα το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης του νοσηλευτικού προσωπικού είναι καθοριστικός παράγοντας για το συνολικό επίπεδο ικανοποίησης των χρηστών των υπηρεσιών υγείας (Weisman & Nathanson, 1985). Η απόδοση του προσωπικού εξαρτάται από το επίπεδο κινήτρων. Ωστόσο, τα κίνητρα επηρεάζουν μόνο τις πτυχές της απόδοσης, οι οποίες μπορούν να ελεγχθούν από τους εργαζόμενους προσωπικά. Η απόδοση όμως εξαρτάται και από τη δομή του οργανισμού και από το περιβάλλον.

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

Η ΕΙ, ιδιαίτερα στον τομέα των νοσηλευτών, είναι μια κρίσιμη πρόκληση για τους οργανισμούς υγειονομικής περίθαλψης, καθώς το κόστος εργασίας είναι υψηλό και οι ελλείψεις σημαντικές. Έτσι, καθώς η ζήτηση για νοσηλευτές αυξάνεται η προσφορά δεν

επαρκεί για να ικανοποιήσει τη ζήτηση αυτή. Οι οργανισμοί δαπανούν τεράστια ποσά για την πρόσληψη νοσηλευτών, αλλά μόλις εκείνοι προσλαμβάνονται η διατήρησή τους είναι δύσκολη. Οι νοσηλευτές παρέχουν ζωτικής σημασίας υπηρεσίες και υποστήριξη σε όλη τη διάρκεια των οργανισμών παροχής ιατρικής φροντίδας, επομένως είναι ουσιαστική η παραμονή τους σε έναν οργανισμό (Zangaro & Soeken, 2007).

Ο παράγοντας που επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση είναι αυτό που κάνει τους εργαζόμενους να αισθάνονται ικανοποιημένοι από την εργασία τους και που τους ωθεί σε συγκεκριμένη στάση. Ο Spector (2008) αναφέρει ότι έχουν γίνει αρκετές έρευνες πάνω στο θέμα αυτό, κάποιες από αυτές σχετίζουν το περιβάλλον (environment) με την ικανοποίηση, άλλες επικεντρώνονται στην προσωπικότητα (personality) δηλαδή ότι συγκεκριμένοι τύποι ανθρώπων έχουν την τάση και την προδιάθεση να αγαπούν ή όχι την εργασία τους και τέλος άλλες έρευνες θεωρούν ότι υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ περιβάλλοντος, προσωπικότητας και εργασιακής ικανοποίησης.

Η μελέτη της ΕΙ έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον γιατί σχετίζεται με την οργανωσιακή δέσμευση, την εργασιακή απόδοση, την συχνή εναλλαγή εργασίας (turnover), τις απουσίες, την υγεία και την ευημερία και την ικανοποίηση από τη ζωή (Spector, 2008). Εργαζόμενοι με υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης είναι δυσκολότερο να αναζητήσουν αλλού εργασία ή να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους. Είναι πολύ πιθανό εργαζόμενοι που δεν είναι ικανοποιημένοι με την παρούσα εργασία τους να αναζητήσουν αλλού εργασία.

Ωστόσο, είναι λίγη η γνώση σχετικά με τους θετικούς παράγοντες που παραπέμπουν στην ΕΙ μεταξύ των νοσηλευτών και αρκετή η γνώση σχετικά με τους αρνητικούς παράγοντες όπως το άγχος, η επαγγελματική εξουθένωση και η δυσαρέσκεια. Έτσι, είναι επιτακτική ανάγκη η μελέτη όλων των παραγόντων ΕΙ, με στόχο να προαχθούν οι θετικοί παράγοντες και να μηδενιστούν, μειωθούν ή και να αποφευχθούν οι αρνητικοί.

## **1.2. Η εργασιακή ικανοποίηση ως έννοια**

Η εργασιακή ικανοποίηση έχει μελετηθεί και έχει συζητηθεί ευρέως στο πλαίσιο πολλών επιστημονικών ειδικοτήτων, συμπεριλαμβανομένων, της Νοσηλευτικής, της Ψυχολογίας, της Κοινωνιολογίας, των Ανθρώπινων Πόρων, των Οικονομικών καθώς και του Management (Zeytinoglu, 2007). Ο ορισμός της παραπάνω έννοιας ποικίλλει από άτομο σε άτομο και από μία χρονική περίοδο σε άλλη (Ma, et al., 2003). Η ικανοποίηση

από την εργασία είναι η στάση που οι άνθρωποι έχουν για τις θέσεις εργασίας τους και τους οργανισμούς όπου ασκούν το επάγγελμά τους.

Σύμφωνα με τον Spector (1997) ως ΕΙ ορίζεται «ο βαθμός στον οποίο αρέσει ή όχι στα άτομα η θέση εργασίας τους». Ένας άλλος ευρύτατα αποδεκτός ορισμός της ΕΙ διατυπώθηκε από τον Locke ο οποίος την ορίζει ως μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική ανταπόκριση του ατόμου προς το συγκεκριμένο έργο που ασκεί, εφόσον εκπληρώνονται οι επαγγελματικές του αξίες, δηλαδή ο τρόπος δράσης του με στόχο να αποκτήσει ή να διατηρήσει κάτι το ίδιο το άτομο (Locke, 1976). Η ικανοποίηση των εργαζομένων πηγάζει από τις αντιλήψεις του ατόμου ότι η εργασία του πληροί ή επιτρέπει την ικανοποίηση των σημαντικών αξιών της θέσης απασχόλησης. Θεώρησε δηλαδή την ΕΙ ως την αξιολόγηση που κάνει ο εργαζόμενος για τις διάφορες διαστάσεις της εργασίας του και για το περιβάλλον της δουλειάς του (Locke, 1969). Οι Smith et al. (2005) όρισαν την εργασιακή ικανοποίηση ως τα συναισθήματα που ένας εργαζόμενος έχει για τη δουλειά του γενικότερα.

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

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

Επιπλέον, η ποιότητα της φροντίδας υγείας φαίνεται να βελτιώνεται όταν οι νοσηλευτές αποκτούν αυτονομία και αναμένεται να λειτουργήσουν στο επίπεδο για το οποίο έχουν προετοιμαστεί. Οι μεταβιβάσεις αυτονομίας και υπευθυνότητας αναφέρονται ως απόψεις που επηρεάζουν τα επίπεδα ΕΙ των νοσηλευτών. Αυτές οι απόψεις συχνά συμπεριλαμβάνονται στις κλίμακες καταμέτρησης που ερευνούν την ικανοποίηση των νοσηλευτών με την ποιότητα εργασίας τους και το εργασιακό περιβάλλον (Whitley & Putzier, 1994).

Για τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών είναι σημαντική η ενίσχυση της αφοσίωσης των νοσηλευτών στους ασθενείς τους. Επίσης, είναι κρίσιμο να βελτιωθεί η παρακίνησή τους ώστε να συνεισφέρουν στα νοσοκομεία όπου εργάζονται. Αν οι νοσηλευτές δεν παρακινούνται από τους εργοδότες τους το πιο πιθανό είναι ότι θα αποφασίσουν να αναζητήσουν εργασία σε κάποιον άλλο οργανισμό (Kudo, et al., 2010). Δεδομένου ότι τα νοσοκομεία αποτελούν τον κύριο πυλώνα ενός αποτελεσματικού συστήματος υγείας και ότι οι νοσηλευτές παρέχουν κρίσιμη περίθαλψη μέσα σε αυτά, παραμένει ένα κρίσιμο ζήτημα της έρευνας η προσέλκυση και διατήρηση των νοσηλευτών στο περιβάλλον του νοσοκομείου (Guleryuz, et al., 2008).

## **2. ΣΚΟΠΟΣ**

Ο σκοπός της παρούσας βιβλιογραφικής ανασκόπησης είναι η διερεύνηση των παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών που εργάζονται σε γενικά νοσοκομεία.



### 3. ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ

Εφαρμόστηκε συστηματική ανασκόπηση της ερευνητικής βιβλιογραφίας και έγινε αναζήτηση στη βιβλιοθήκη του ΤΕΠΑΚ, με τη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή on-line, της σχετικής διεθνούς βιβλιογραφίας στις επιστημονικές διεθνείς βάσεις δεδομένων Cinahl, Cochrane, Embase, Google Scholar και Medline για τα έτη 2009-2013. Η αναζήτηση έγινε σ' αυτές τις βάσεις δεδομένων λόγω του θέματος και οι οποίες σύμφωνα με την Μπελλάλη (2011) είναι μερικές από τις βάσεις δεδομένων που χρησιμοποιούνται συχνότερα στη νοσηλευτική επιστήμη. Η αναζήτηση έγινε χρησιμοποιώντας τις ακόλουθες λέξεις κλειδιά: job satisfaction, factors και nurse σε συνδυασμό. Επίσης, αναζήτηση έγινε στην ελληνική βάση δεδομένων Iatrotek, στα ελληνικά επιστημονικά περιοδικά «Αρχαία Ελληνικής Ιατρικής», «Κυπριακά Νοσηλευτικά Χρονικά», και «Νοσηλευτική» με τις λέξεις κλειδιά: εργασιακή, ικανοποίηση, παράγοντες και νοσηλευτής.

Βασικές ιδέες και διευκρινήσεις σχετικά με τη μεθοδολογία εντοπίστηκαν από την ανάγνωση σχετικών άρθρων για το θέμα. Η αναζήτηση αυτή περιορίζεται σε ερευνητικά άρθρα γραμμένα στην αγγλική ή ελληνική γλώσσα. Τα κριτήρια ένταξης ήταν έρευνες που επικεντρώθηκαν στους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών που εργάζονταν σε γενικά νοσοκομεία και έχουν άμεσο ενδιαφέρον για τη νοσηλευτική πρακτική.

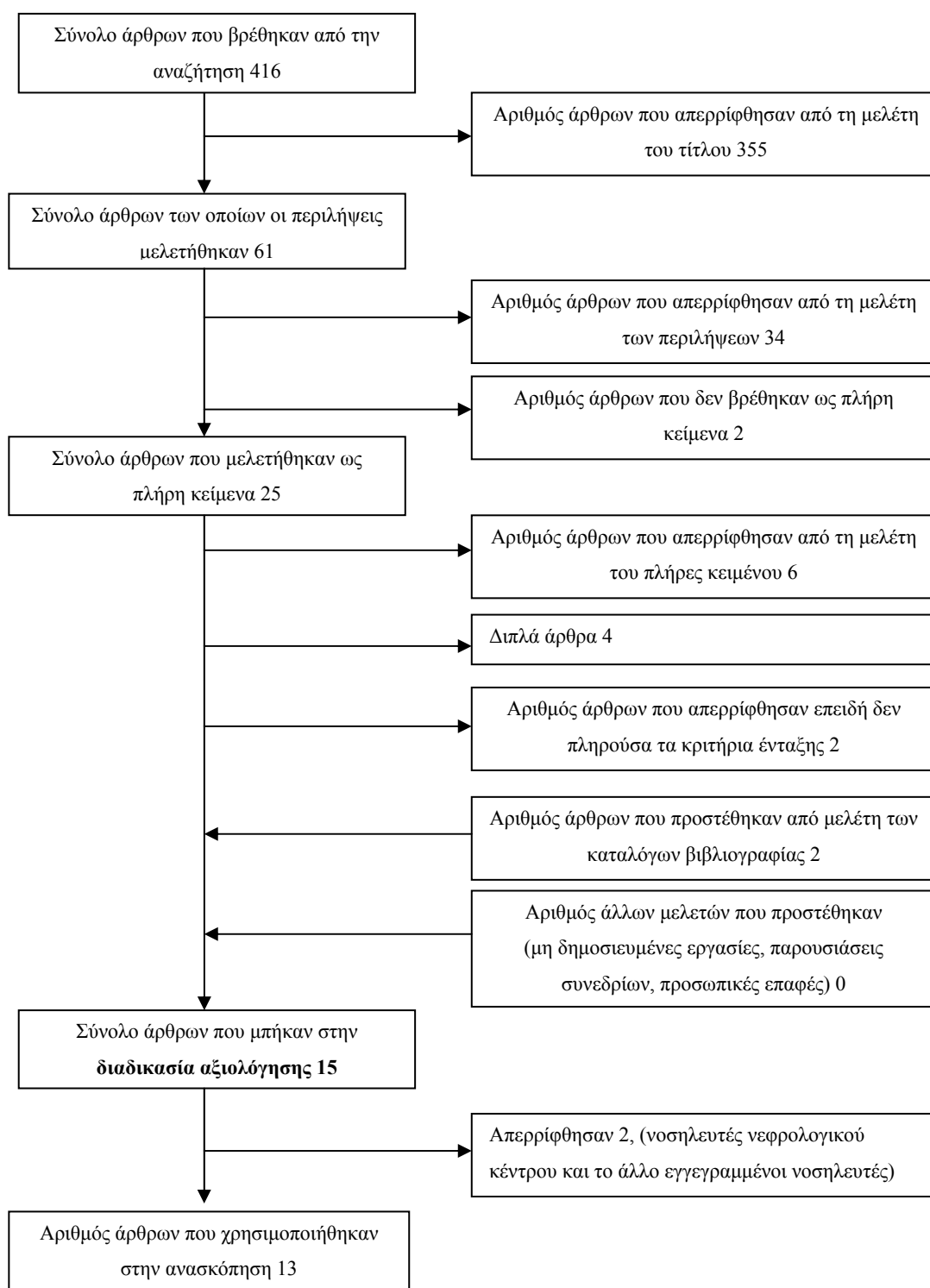
Προκειμένου να συμπεριληφθεί ένα άρθρο στην παρούσα ανασκόπηση έπρεπε να πληροί συγκεκριμένα κριτήρια εισδοχής και αποκλεισμού όπως:

Κριτήρια εισδοχής:

- Ερευνητικές εργασίες
- Όλα τα είδη ερευνητικών μεθοδολογιών
- Άρθρα μόνο στην αγγλική ή στην ελληνική γλώσσα
- Τα άρθρα να ήταν της τελευταίας δεκαετίας (2009-2013)
- Νοσηλευτές/τριες που εργάζονται σε γενικά νοσοκομεία

Κριτήρια αποκλεισμού:

- Τα άρθρα που δεν αναφύονταν ως πλήρη κείμενα
- Τα άρθρα που ερευνούσαν μόνο ένα τμήμα
- Τα άρθρα που δεν αποτελούσαν προϊόν πρωτογενούς έρευνας
- Τα άρθρα με συγγραφή πριν την πενταετία (2009-2013)



Διάγραμμα 1: Διαδικασία επιλογής των άρθρων

Αρχικά η αναζήτηση είχε αποδώσει 416 ερευνητικές μελέτες συνολικά, απ' όλες τις ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων και με όλες τις λέξεις κλειδιά σε όλους τους δυνατούς συνδυασμούς. Από τη μελέτη του τίτλου αυτών και με κριτήριο να είναι της τελευταίας

πενταετίας απερρίφθησαν 355 άρθρα. Μετά από μελέτη των περιλήψεων των υπόλοιπων 61 άρθρων απερρίφθησαν τα 34 άρθρα σύμφωνα με τα πιο πάνω κριτήρια εισδοχής και αποκλεισμού. Το πλήρες κείμενο για 2 άρθρα δεν ήταν διαθέσιμο και ούτε με διαδανεισμό από τη βιβλιοθήκη έγινε εφικτή η πρόσβαση στο πλήρες κείμενο. Στη συνέχεια μελετήθηκαν ως πλήρη κείμενα 25 άρθρα και από αυτά απερρίφθησαν 6 άρθρα από τη μελέτη τους ως πλήρη κείμενα, κατόπι απερρίφθησαν 4 άρθρα ως διπλά άρθρα και 2 άρθρα απερρίφθησαν σύμφωνα με τα πιο πάνω κριτήρια. Προστέθηκαν 2 άρθρα από μελέτη των καταλόγων βιβλιογραφίας. Τελικά είχαν συμπεριληφθεί στην διαδικασία της αξιολόγησης 15 πλήρη άρθρα εκ των οποίων απερρίφθησαν 2, γιατί στο ένα άρθρο ως δείγμα ήταν νοσηλευτές νεφρολογικού κέντρου, και στο άλλο ήταν εγγεγραμμένοι νοσηλευτές. Ο τελικός αριθμός των άρθρων της ανασκόπησης είναι 13 ποσοτικές μελέτες ειδικά επιλεγμένες για να αποσαφηνίσουν τους παράγοντες που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών που εργάζονται σε γενικά νοσοκομεία. Η διαδικασία της αναζήτησης συνοψίζεται στο πιο πάνω διάγραμμα 1. Τα άρθρα αυτά εκτιμήθηκαν για τη συνάφεια, τη μεθοδολογία, την αξιοπιστία, και μόνο τα άρθρα με σημαντικά ευρήματα είχαν συμπεριληφθεί.

#### 4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Όλες οι μελέτες ήταν ποσοτικές. Ως προς το είδος του ερευνητικού σχεδιασμού οι 4 ήταν συσχέτισης, 3 συγχρονικές, 3 περιγραφικές και 3 περιγραφικές συσχέτισης. Στις περισσότερες αναφέρετε ότι έτυχαν έγκρισης από κάποιο φορέα ή επιτροπή ηθικής και δεοντολογίας. Συνάμα στις μελέτες που δεν αναφέρετε ότι πάρθηκε έγκριση από κάποια επιτροπή να παραβίασαν ηθικές αρχές είναι μηδαμινή αφού όλες οι έρευνες είχαν ως τελικούς χρήστες ή χρηματοδότες πανεπιστήμια και όλες δημοσιεύθηκαν σε έγκυρα επιστημονικά περιοδικά.

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

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

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

Η εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών δεν επηρεάζει μόνο την ποιότητα της νοσηλευτικής φροντίδας αλλά και την ικανοποίηση των ασθενών, κατά συνέπεια το επίπεδο ικανοποίησης των νοσηλευτών σε ιδρύματα υγειονομικής περίθαλψης είναι πολύ σημαντικό. Οι Lorber & Skela-Savic (2012) διενέργησαν μια ποσοτική περιγραφική μελέτη με σκοπό να καθορίσουν το επίπεδο ικανοποίησης των νοσηλευτών σε νοσοκομεία στην Σλοβενία και να διερευνήσουν τους παράγοντες που επηρεάζουν την εν λόγω ικανοποίηση. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στην Σλοβενία το 2009 σε 4 μεγάλα νοσοκομεία και το δείγμα αποτέλεσαν n=750 εργαζόμενοι. Η συλλογή των δεδομένων έγινε με την χρήση ανώνυμου ερωτηματολογίου, το οποίο διαμορφώθηκε από τους ίδιους τους ερευνητές. Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε μεταβλητές, όπως ηλικία, έτη υπηρεσίας, συμπεριφορά και ικανότητες των δικαστικών νοσηλευτικών στελεχών, καθώς και μεταβλητές όπως η ικανοποίηση από την εργασία, τους συναδέλφους και τον μισθό. Αναλυτικότερα, 110 ανώνυμα ερωτηματολόγια στάλθηκαν σε ανώτερα νοσηλευτικά στελέχη τα οποία ήταν επικεφαλείς σε τμήματα, μονάδες ή κλινικές, ενώ τα υπόλοιπα 640 στάλθηκαν στους υπόλοιπους νοσηλευτές. Από τα 750 ερωτηματολόγια επιστράφηκε το 68,8% 14 ημέρες αργότερα πλήρως συμπληρωμένα. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης βρέθηκε ότι ανώτερα νοσηλευτικά στελέχη είχαν σημαντικά ψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τους υπόλοιπους νοσηλευτές. Οι συμμετέχοντες σημείωσαν ως σημαντικότερους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης τις καλές συνθήκες εργασίας,

τις καλές εργασιακές σχέσεις, τον μισθό, τον έπαινο από τους ανώτερους, την ευθύνη της εργασίας, την αυτονομία και τον ελεύθερο χρόνο.

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

Η εργασιακή εξουθένωση μπορεί να οδηγήσει σε ελάττωση της εργασιακής ικανοποιήσεως και μπορεί να συμβεί σε άτομα σε άτομα που εργάζονται εντατικά με πλήθος άλλων ατόμων υπό την πίεση του χρόνου. Οι Σταυριανόπουλος και συν. (2011) σε μια ποσοτική περιγραφική μελέτη διερεύνησαν τους παράγοντες που συντελούν την πρόκληση του άγχους και της κόπωσης, της ικανοποίησης και της αυτοεκτίμησης που βιώνει το νοσηλευτικό προσωπικό κατά την άσκηση του επαγγέλματος του. Η μελέτη πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα μεταξύ Μάιο και Οκτώβριο του 2008. Το δείγμα αποτέλεσαν  $n=167$  νοσηλευτές και βοηθοί νοσηλευτές ηλικίας 20-60 ετών από 3 μεγάλα νοσοκομεία στην Ελλάδα. Ως εργαλείο μέτρησης χρησιμοποιήθηκε ανώνυμο δομημένο ερωτηματολόγιο αποτελούμενο από 63 ερωτήσεις. Για τον έλεγχο της συναισθηματικής κατάστασης του δήγματος όσο αφορά το επίπεδο άγχους, κόπωσης, αυτοεκτίμησης και ικανοποίησης δημιουργήθηκε μια παράγωγος παράμετρος, η εκτίμηση της συναισθηματικής κατάστασης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης το 56% (94

νοσηλευτές) είχαν μέτρια συναισθητική κατάσταση και το 41,9% (70 νοσηλευτές) είχαν καλή έως πολύ καλή συναισθηματική κατάσταση. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι γυναίκες ανέφεραν σε μεγαλύτερο ποσοστό ‘καλή έως πολύ καλή’ συναισθηματική κατάσταση σε σύγκριση με τους άνδρες. Επιπλέον, βρέθηκε ότι όσο περισσότερα τα χρόνια υπηρεσίας των ερωτηθέντων τόσο περισσότερο αυτοί δηλώναν ότι κουράζονται στη διάρκεια της βάρδιας τους. Ως κυριότερη αιτία κόπωσης αναφέρθηκε η έλλειψη προσωπικού. Οι άνδρες νοσηλευτές δηλώναν περισσότερο ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους έναντι των γυναικών. Σε πολύ υψηλότερο ποσοστό (50,0%) οι άνδρες ερωτηθέντες είναι ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους ‘συχνά’ και ‘πολύ συχνά’ έναντι των γυναικών που είναι ικανοποιημένες από το επάγγελμά τους ‘συχνά’ και ‘πολύ συχνά’ σε ποσοστό 31,1%.

Σύμφωνα με την βιβλιογραφία το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης μπορεί να καθοριστεί και από παράγοντες εκτός του χώρου εργασίας. Οι Cortese et al. (2010) διενέργησαν μια ποσοτική περιγραφική μελέτη συσχέτισης με σκοπό να αναπτύξουν ένα ερευνητικό μοντέλο το οποίο να εξηγεί την αιτιώδη σχέση μεταξύ συναισθηματικής φόρτισης στην εργασία, της υποστήριξης από τους προϊστάμενους, των συγκρούσεων στην δουλειά και στην οικογένεια (work family conflict, WFC) και της εργασιακής ικανοποίησης. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στην Ιταλία το 2008 και το δείγμα αποτέλεσαν n=397 νοσηλευτές. Το ερωτηματολόγιο επέστρεψαν πλήρως συμπληρωμένο 351 νοσηλευτές, με ποσοστό ανταπόκρισης 88,4%. Η συλλογή των δεδομένων έγινε με την χρήση ανώνυμου ερωτηματολογίου, το οποίο διαμορφώθηκε από τους ίδιους τους ερευνητές και μετρούσε τις συγκρούσεις στην δουλειά και την οικογένεια, την εργασιακή ικανοποίηση, τον βαθμό της συναισθηματικής φόρτισης, και τον βαθμό υποστήριξης από τους ανώτερους και τον βαθμό υποστήριξης από τους συναδέλφους. Στη διαμόρφωση του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε το Work Satisfaction Index για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης, με κλειστού τύπου ερωτήσεις και βασισμένο σε επταβάθμια κλίμακα Likert. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης βρέθηκε συσχέτιση μεταξύ των συγκρούσεων στην εργασία και την οικογένεια και την εργασιακή ικανοποίηση. Επίσης η συναισθηματική φόρτιση και οι απαιτήσεις της δουλειάς φάνηκαν να συνδέονται με τις εργο-οικογενειακές συγκρούσεις αλλά και με την εργασιακή ικανοποίηση.

Υπό το πρίσμα της τρέχουσας ανησυχίας για έλλειψη προσωπικού, η πρόθεση των νοσηλευτών για έξοδο από το επάγγελμα είναι ένα θέμα υψίστης σημασίας. Σε μια συγχρονική μελέτη οι Kalisch et al. (2010) διερεύνησαν την επίδραση των χαρακτηριστικών του τμήματος, τα χαρακτηριστικά του προσωπικού και την ομαδική εργασία σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση. Η έρευνα έγινε το 2009 στις ΗΠΑ και

το δείγμα αποτέλεσαν  $n=3,675$  νοσηλευτές από 5 νοσοκομεία και 80 μονάδες φροντίδας. Η συλλογή των δεδομένων έγινε με την χρήση ερωτηματολογίου 33 ερωτήσεων, το οποίο περιλάμβανε ερωτήσεις σχετικά με τα χαρακτηριστικά του προσωπικού (εκπαίδευση, εμπειρία, φύλο), και προγράμματα εργασίας (βάρδιες, ώρες εργασίας). Επίσης, μετρούσε τις αντιλήψεις σχετικά με την στελέχωση του τμήματος, την ικανοποίηση από την τρέχουσα θέση του κάθε συμμετέχοντα καθώς και την γενική ικανοποίηση για το νοσηλευτικό επάγγελμα. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης βρέθηκε ότι στην ομάδα των νοσηλευτών που εργάζονταν σε εντατικές μονάδες υγείας, η συνεργασία του προσωπικού αλλά και η επαρκής στελέχωση οδηγεί σε ψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Επιπλέον η εκπαίδευση, το φύλο και ο τίτλος φάνηκε να επηρεάζει επίσης την εργασιακή ικανοποίηση.

Οι Al-Doski & Ariz (2010) σε μια ποσοτική περιγραφική μελέτη διερεύνησαν την εργασιακή ικανοποίηση και τους παράγοντες που την επηρεάζουν σε νοσηλευτές/τριες που εργάζονταν σε 4 δημόσια νοσοκομεία στην πόλη Erbil στο Iraq. Το τυχαίο δείγμα το αποτέλεσαν  $n=200$  νοσηλευτές/τριες (62.5% γυναίκες) ηλικίας <30 ετών 31%, 30-39 ετών 45.5%, 40-49 ετών 17.5%, 50-59 ετών 6% που εργάζονταν σε 4 γενικά νοσοκομεία στην Erbil, από το Φεβρουάριο του 2009 έως τα μέσα του Σεπτεμβρίου 2009. Η συλλογή των δεδομένων έγινε με τη χρήση ερωτηματολόγιο το οποίο συντάχθηκε από τους ίδιους τους ερευνητές και απαντήθηκε σε προσωπική συνέντευξη. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης συσχετίστηκαν θετικά με την μειωμένη ΕΙ δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως το μορφωτικό επίπεδο και τα χρόνια υπηρεσίας. Οι νοσηλευτές/τριες με περισσότερα χρόνια υπηρεσίας και με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο βρέθηκε να είχαν υψηλότερο δείκτη ΕΙ. Το φύλο δεν βρέθηκε να συσχετίζεται θετικά ή αρνητικά ενώ η οικογενειακή κατάσταση βρέθηκε να συσχετίζεται αρνητικά στους/στις ανύπαντρους/ες.

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση και την υγεία των εργαζομένων στα επαγγέλματα υγείας έχει καθοριστική σημασία για την επιτυχία ενός συστήματος υγείας Σε μια ποσοτική μελέτη συσχέτισης οι Μπόρου και συν. (2010) διερεύνησαν τους παράγοντες που επηρεάζουν την ΕΙ των εργαζομένων στα επαγγέλματα υγείας στην Ελλάδα. Το αρχικό δείγμα της μελέτης το αποτέλεσαν 500 επαγγελματίες υγείας, που εργάζονταν διανεμήθηκε έναν ερωτηματολόγιο στα 2 νομαρχιακά γενικά νοσοκομεία της Λαμίας και στο Περιφερειακό Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο Λάρισας. Το τελικό δείγμα ήταν  $n=386$  επαρκώς συμπληρωμένα ερωτηματολόγια από άτομα, 20-65 ετών, 24,1% άνδρες και 75,4% γυναίκες. Η συλλογή των δεδομένων της μελέτης έγινε με τη χρήση του τροποποιημένου ανώνυμου ερωτηματολογίου των Muller & McCloskey



(MMSS) Price & Muller για την αξιολόγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης, με κλειστού τύπου ερωτήσεις και βασισμένο σε κλίμακα Likert. Για τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS (έκδοσης 15.0) και επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας  $P\text{-value} < 0,05$ . Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης οι παράγοντες στους οποίους οι νοσηλευτές εμφανίζουν μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση είναι ο εργασιακός φόρτος, οι ευκαιρίες εξέλιξης και η συναδελφικότητα.

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

Οι Abushaikha and Saca-Hazboun (2009) σε μια περιγραφική μελέτη συσχέτισης διερεύνησαν την ΕΙ σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση σε νοσηλευτές που εργάζονταν σε 5 νοσοκομεία στη Παλαιστίνη. Το τυχαίο τελικό δείγμα το αποτέλεσαν  $n=152$  νοσηλευτές/τριες (73,7% γυναίκες) από τους/τις 255 που ήταν αρχικά, με ποσοστό ανταπόκρισης 59,6%, ηλικίας 24-58 ετών και με μέσο όρο ηλικίας 30,9 έτη, το 61,8% ήταν παντρεμένοι/ες. Η συλλογή των δεδομένων έγινε την περίοδο 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου έως 31<sup>η</sup> Μαρτίου του 2000 με τη χρήση των ερωτηματολογίων Maslach burnout inventory (MBI) και του Minnesota satisfaction questionnaire (MSQ). Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων έγινε με τη χρήση του στατιστικού προγράμματος SAS (έκδοσης 6.03). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης οι ερωτηθέντες ανέφεραν μέτρια επίπεδα

ικανοποίησης από την εργασία (84,2%) και μέτρια επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Ως σημαντικοί παράγοντες ΕΙ βρέθηκε να ήταν οι ηθικές αξίες και οι κοινωνικές υπηρεσίες, ενώ οι προϊστάμενοι (85,5%), οι ευθύνες (78,3%), η επαγγελματική ανέλιξη (41,4%) και η πολιτική του νοσοκομείου βρέθηκε να ήταν παράγοντες που οδηγούσαν σε μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία.

Σε μια άλλη περιγραφική μελέτη συσχέτισης οι Ho et al. (2009) διερεύνησαν τις επιδράσεις της εναλλαγής θέσης/τμήμα (rotation) και το ρόλο του άγχους μεταξύ των νοσηλευτών, σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και την οργανωτική δέσμευση. Ειδικότερα, εξέτασαν κατά πόσο το στρες θα μπορούσε να επηρεάσει την επαγγελματική ικανοποίηση και κατά πόσο το σύστημα εναλλαγής θέσης/τμήμα (rotation) θα μπορούσε να ενθαρρύνει τους νοσηλευτές να κατανοήσουν το όραμα του οργανισμού που εργάζονται και να συσχετιστούν με αυτό αυξάνοντας έτσι την εργασιακή τους ικανοποίηση. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στην Ταιβάν την περίοδο μεταξύ Οκτώβριου και Δεκεμβρίου 2006. Το δείγμα της μελέτης το αποτέλεσαν n=650 νοσηλευτές οι οποίοι είχαν εναλλαγή θέσης/τμήματος (rotation), από 2 μεγάλα νοσοκομεία. Στους υποψήφιους στάλθηκε ένα ειδικά διαμορφωμένο ανώνυμο ερωτηματολόγιο και το οποίο επέστρεψαν πλήρως συμπληρωμένο το 81,8% (532 νοσηλευτές) 2 μήνες αργότερα. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης βρέθηκε ότι το σύστημα εναλλαγής θέσης μεταξύ των νοσηλευτών έχει θετική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών. Το σύστημα εναλλαγής θέσης έχει επιπτώσεις στην οργανωτική δέσμευση, και η εργασιακή ικανοποίηση έχει θετική επίδραση στην οργανωτική δέσμευση. Ωστόσο, το στρες παίζει αρνητικό ρόλο στην εργασιακή ικανοποίηση και στην οργανωτική δέσμευση.

Οι Hwang et al. (2009) σε μια συγχρονική μελέτη σύγκριναν τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών της Κορέας και της Κίνας. Το συνολικό δείγμα της μελέτης το αποτέλεσαν n=1286 νοσηλευτές. Οι 693 νοσηλευτές ήταν από 3 νοσοκομεία της Κίνας και οι 593 νοσηλευτές ήταν από 2 νοσοκομεία της Κορέας. Το ποσοστό ανταπόκρισης ήταν 97,1% και 99% για το δείγμα από την Κορέα και την Κίνα αντίστοιχα. Ο μέσος όρος ηλικίας του δείγματος ήταν 32,0 και 28,6 έτη για τους νοσηλευτές από την Κορέα και την Κίνα αντίστοιχα. Η μέση κλινική εμπειρία ήταν 9,1 και 8,2 έτη για τους νοσηλευτές από την Κορέα και την Κίνα αντίστοιχα. Οι συμμετέχοντες είχαν θετική στάση απέναντι στον επαγγελματισμό. Η συλλογή των δεδομένων έγινε με τη χρήση ενός ειδικού ερωτηματολογίου, με κλειστού τύπου ερωτήσεις στη κλίμακα Likert. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης ο επαγγελματισμός ήταν κοινός παράγοντας που επηρέασε σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση. Συνάμα, ανάμεσα στους κορεάτες

νοσηλευτές η ηλικία, η θέση και το τμήμα/τομέας εργασίας επηρεάζουν εξίσου σημαντικά την εργασιακή ικανοποίησή τους. Οι κινέζοι νοσηλευτές παρουσίασαν μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση που συσχετίστηκε με το μορφωτικό επίπεδο και το τμήμα/τομέας εργασίας. Σε γενικές γραμμές, οι νοσηλευτές και στις δύο ομάδες ήταν ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους, με τιμές 3,83 και 3,17 από την 5-βάθμια κλίμακα Likert, για την Κορέα και την Κίνα αντίστοιχα.

**Πίνακας 1: Συγκεντρωτικός πίνακας αποτελεσμάτων**

Μελέτη/Χώρα	Σκοπός	Σχεδιασμός	Δείγμα, μέθοδος	Εργαλείο/α	Αποτελέσματα
1) Kaddourah et al. (2013) Λίβανο	Να διερευνηθεί το επίπεδο EI και η επίδραση των προσωπικών χαρακτηριστικών στο εργασιακό περιβάλλον των νοσηλευτών	Συγχρονική μελέτη	n=178 νοσηλευτές/τριες, 67, 99% γυναίκες, άνω των 21 ετών, με τουλάχιστο ένα έτος εργασιακής εμπειρίας ΠΑ=78,7%	Ερωτηματολογίου  Work Quality Index Scale (WQI)  <u>Αξιοπιστία:</u> Ναι <u>Εγκυρότητα:</u> Ναι	Οι 111 νοσηλευτές ήταν ικανοποιημένοι με τις θέσεις εργασίας τους. Οι 65 νοσηλευτές δεν ήταν ικανοποιημένοι με τους μισθούς τους και σχεδόν οι μισοί από τους νοσηλευτές δεν ήταν ευχαριστημένοι με την αναλογία νοσηλευτή ανά αριθμό ασθενών, την αυτονομία και με τον ελεύθερο χρόνο που είχαν στην διάθεση τους για την συζήτηση προβλημάτων με συναδέλφους. Η πλειοψηφία δήλωσε ότι οι παράγοντες που ελαττώνουν την EI πιθανό να οδηγήσουν τους νοσηλευτές στην αλλαγή εργασίας.
2) Joolae et al. (2013) Ιράν	Να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ του εργασιακού κλίματος και της EI των νοσηλευτών, σε ένα πανεπιστημιακό νοσοκομείο στην Τεχεράνη	Ποσοτική μελέτη συσχέτισης	n=210 νοσηλευτές/τριες μετά από στραματοποιημένη δειγματοληψία Το δείγμα επιλέχθηκε τυχαία από τα διάφορα τμήματα	Ερωτηματολόγια το Olson Moral Climate Questionnaire και το Minnesota Job Satisfaction questionnaire  <u>Αξιοπιστία:</u> Ναι <u>Εγκυρότητα:</u> Ναι	Βρέθηκε μια σημαντική συσχέτιση μεταξύ του εργασιακού κλίματος και του επιπέδου EI μεταξύ των νοσηλευτών. Μεταξύ των δημογραφικών μεταβλητών φάνηκε ότι οι βάρδιες, το ύψος εισοδήματος και το είδος των καθηκόντων είχαν επίσης σημαντική συσχέτιση με την EI.
3) Lorber & Skela-Savic (2012) Σλοβενία	Να καθοριστεί το επίπεδο EI των νοσηλευτών σε νοσοκομεία στην Σλοβενία και να	Ποσοτική περιγραφική μελέτη	n=750 νοσηλευτές από 4 μεγάλα νοσοκομεία 110 ανώτερα νοσηλ. στελέχη	Ανώνυμο ερωτηματολόγιο, διαμορφώθηκε από τους ίδιους τους ερευνητές	Τα ανώτερα νοσηλευτικά στελέχη είχαν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα EI από τους υπόλοιπους νοσηλευτές. Οι συμμετέχοντες σημείωσαν ως σημαντικότερους παράγοντες EI τις καλές συνθήκες εργασίας, τις καλές εργασιακές σχέσεις, τον μισθό, τον έπαινο από τους

	διερευνηθούν οι παράγοντες EI		640 νοσηλευτές ΠΑ=68,8%	<u>Αξιοπιστία:</u> Ναι <u>Εγκυρότητα:</u> Ναι	ανώτερους, την ευθύνη της εργασίας, την αυτονομία και τον ελεύθερο χρόνο.
4) Kvist et al. (2012) Φινλανδία	Να αξιολογηθεί η EI του νοσηλευτικού προσωπικού με την χρήση μιας ειδικής κλίμακας	Ποσοτική μελέτη συσχέτισης	n=2,708 νοσηλευτών (2386 γυναίκες) από 4 μεγάλα νοσοκομεία	Ανώνυμο ερωτηματολόγιο, κλίμακας με 53 στοιχεία <u>Αξιοπιστία:</u> Ναι <u>Εγκυρότητα:</u> Ναι	Τα n=172 άτομα δεν ήταν ικανοποιημένα από την εργασία τους. Το νοσηλευτικό προσωπικό είχε σχετικά ψηλά ποσοστά EI. Η μεγαλύτερη EI προερχόταν από την παροχή κινήτρων για την εργασία και λιγότερο από τις απαιτήσεις της εργασίας. Η κλίμακα EI φάνηκε να είναι ένα αξιόπιστο και έγκυρο εργαλείο για την μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία.
5) Σταυριανόπουλος και συν. (2011) Ελλάδα	Να διερευνηθούν οι παράγοντες που συντελούν την πρόκληση άγχους και κόπωσης, EI και αυτοεκτίμησης που βιώνει το νοσηλευτικό προσωπικό κατά την άσκηση του επαγγέλματός του	Ποσοτική περιγραφική μελέτη	n=167 νοσηλευτές ηλικίας 20-60 ετών από 3 μεγάλα νοσοκομεία	Ανώνυμο δομημένο ερωτηματολόγιο αποτελούμενο από 63 ερωτήσεις <u>Αξιοπιστία:</u> Ναι <u>Εγκυρότητα:</u> Ναι	Το 56% (94 νοσηλευτές) είχαν μέτρια συναισθητική κατάσταση και το 41,9% (70 νοσηλευτές) είχαν καλή έως πολύ καλή συναισθηματική κατάσταση. Οι γυναίκες ανέφεραν σε μεγαλύτερο ποσοστό ‘καλή έως πολύ καλή’ συναισθηματική κατάσταση σε σύγκριση με τους άνδρες. Όσο περισσότερα ήταν τα χρόνια υπηρεσίας των ερωτηθέντων τόσο περισσότερο αυτοί δηλώσαν ότι κουράζονται στη διάρκεια της βάρδιας τους. Κυριότερη αιτία κόπωσης αναφέρθηκε η έλλειψη προσωπικού. Οι άνδρες νοσηλευτές δηλώσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από το επάγγελμα τους έναντι των γυναικών.
6) Cortese et al. (2010) Ιταλία	Να αναπτυχθεί ένα ερευνητικό μοντέλο το οποίο να εξηγεί την αιτιώδη σχέση μεταξύ συναισθηματικής φόρτισης στην εργασία,	Ποσοτική περιγραφική συσχέτισης	n=351 νοσηλευτές, με ποσοστό ανταπόκρισης 88,4%.	Ανώνυμο ερωτηματολόγιο, διαμορφώθηκε από τους ίδιους τους ερευνητές με τη χρήση του	Βρέθηκε συσχέτιση μεταξύ των συγκρούσεων στην εργασία και την οικογένεια και την εργασιακή ικανοποίηση. Επίσης η συναισθηματική φόρτιση και οι απαιτήσεις της δουλειάς φάνηκαν να συνδέονται με τις εργο-οικογενειακές συγκρούσεις αλλά και με την εργασιακή ικανοποίηση.

	της υποστήριξης από τους προϊστάμενους, των συγκρούσεων και της EI			Work Satisfaction Index, <u>Αξιοπιστία:</u> Παραπομπή <u>Εγκυρότητα:</u> Παραπομπή	
7) Kalisch et al. (2010) ΗΠΑ	Να διερευνηθεί η επίδραση των χαρακτηριστικών του τμήματος, τα χαρακτηριστικά του προσωπικού και την ομαδική εργασία σε σχέση με την EI	Συγχρονική μελέτη	n=3,675 νοσηλευτές από 5 νοσοκομεία και 80 νοσηλευτικές μονάδες ΠΑ=55,7%	Ανώνυμο ερωτηματολόγιο 33 ερωτήσεων <u>Αξιοπιστία:</u> Ναι <u>Εγκυρότητα:</u> Ναι	Βρέθηκε ότι στην ομάδα των νοσηλευτών που εργάζονταν σε εντατικές μονάδες υγείας, η συνεργασία του προσωπικού αλλά και η επαρκής στελέχωση οδηγεί σε υψηλότερα επίπεδα EI. Επιπλέον η εκπαίδευση, το φύλο και ο τίτλος (βαθμός) βρέθηκε να επηρεάζει την EI.
8) Al-Doski & Ariz (2010) Ιράκ	Να διερευνηθεί η EI των νοσηλευτών και οι παράγοντες που την επηρεάζουν	Ποσοτική περιγραφική	N=200 νοσηλευτές 4 δημόσιων νοσοκομείων, ΠΑ=75%	Ερωτηματολόγιο που συντάχθηκε από τους ίδιους τους ερευνητές <u>Αξιοπιστία:</u> Ναι <u>Εγκυρότητα:</u> Ναι	Συσχετίστηκαν θετικά με την μειωμένη EI δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως το μορφωτικό επίπεδο και τα χρόνια υπηρεσίας. Νοσηλευτές/τριες με περισσότερα χρόνια υπηρεσίας και με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο βρέθηκε να είχαν υψηλότερο δείκτη EI. Το φύλο δεν βρέθηκε να συσχετίζεται θετικά ή αρνητικά ενώ η οικογενειακή κατάσταση βρέθηκε να συσχετίζεται αρνητικά στους/στις ανύπαντρους/ες.

9) Μπόρου και συν. (2010) Ελλάδα	Να διερευνηθούν οι παράγοντες που επηρεάζουν την ΕΙ των εργαζομένων στα επαγγέλματα υγείας	Ποσοτική μελέτη συσχέτισης	n=386 άτομα, 20-65 ετών, 24,1% άνδρες και 75,4% γυναίκες, από 3 γενικά νοσοκομεία	Τροποποιημένο ερωτηματολόγιο των Muller & McCloskey (MMSS) <u>Αξιοπιστία:</u> Ναι <u>Εγκυρότητα:</u> Ναι	Οι παράγοντες στους οποίους οι νοσηλευτές εμφανίζουν μειωμένη ΕΙ είναι ο εργασιακός φόρτος, οι ευκαιρίες εξέλιξης και η συναδελφικότητα.
10) Al-Elezi et al. (2009) Κουβέιτ	Να διερευνηθούν οι παράγοντες που σχετίζονται με την ΕΙ των νοσηλευτών	Ποσοτική μελέτη συσχέτισης	N=436 νοσηλευτές από 5 δημόσια νοσοκομεία	Ερωτηματολόγιο MMSS σε κλίμακα Likert <u>Αξιοπιστία:</u> Ναι <u>Εγκυρότητα:</u> Ναι	Οι επαγγελματικές ευκαιρίες και η επιβράβευση από εξωτερικούς παράγοντες συσχετίστηκαν αρνητικά με την ΕΙ ενώ η αναγνώριση της εργασίας, το ωράριο εργασίας και η αυτονομία συσχετίστηκαν θετικά παρόλο που τα επίπεδα ΕΙ δεν ήταν υψηλά. Η σχέση της ΕΙ με την εθνικότητα και την οικογενειακή κατάσταση βρέθηκε να ήταν θετική, ωστόσο το ψηλότερο επίπεδο μόρφωσης βρέθηκε να είχε αντίστροφη σχέση με την ΕΙ.
11) Abushaikha & Saca-Hazboun (2009) Παλαιστίνη	Να διερευνηθεί η ΕΙ των νοσηλευτών σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση	Ποσοτική περιγραφική συσχέτισης	N=152 νοσηλευτές από 5 νοσοκομεία, ΠΑ=59.6% Στατιστικό πρόγραμμα SAS	Ερωτηματολόγιο MBI και MSQ <u>Αξιοπιστία:</u> Παραπομπή <u>Εγκυρότητα:</u> Παραπομπή	Οι ερωτηθέντες ανέφεραν μέτρια επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία (84.2%). Ως σημαντικοί παράγοντες ΕΙ βρέθηκε να ήταν οι ηθικές αξίες και οι κοινωνικές υπηρεσίες, ενώ οι προϊστάμενοι (85.5%), οι ευθύνες (78.3%), η επαγγελματική ανέλιξη (41.4%) και η πολιτική του νοσοκομείου βρέθηκε να ήταν παράγοντες που οδηγούσαν σε μειωμένη ΕΙ.
12) Ho et al. (2009) Ταϊβάν	Να διερευνηθούν οι επιδράσεις της εναλλαγής τμήμα (rotation) και το ρόλο	Ποσοτική περιγραφική συσχέτισης	n=532 νοσηλευτές οι οποίοι είχαν εναλλαγή θέσης/τμήματος (rotation), από 2	Ειδικά διαμορφωμένο ανώνυμο ερωτηματολόγιο	Το σύστημα εναλλαγής θέσης μεταξύ των νοσηλευτών έχει θετική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών. Το σύστημα εναλλαγής θέσης έχει επιπτώσεις στην οργανωτική δέσμευση, και η εργασιακή

	του άγχους σε νοσηλευτές, σχετικά με την EI και την οργανωτική δέσμευση		μεγάλα νοσοκομεία, ΠΑ= 81,8%	<u>Αξιοπιστία:</u> Ναι <u>Εγκυρότητα:</u> Ναι	ικανοποίηση έχει θετική επίδραση στην οργανωτική δέσμευση. Ωστόσο, το στρες παίζει αρνητικό ρόλο στην εργασιακή ικανοποίηση και στην οργανωτική δέσμευση.
13) Hwang et al. (2009) Κορέα & Κίνα	Να συγκρίνουν τους παράγοντες που επηρεάζουν την EI μεταξύ των νοσηλευτών της Κορέας και της Κίνας	Συγχρονική μελέτη	n=1286 νοσηλευτές, 693 από 3 νοσοκομεία της Κίνας με ΜΟΗ=28,6 έτη ΠΑ=97,1% 593 νοσηλευτές από 2 νοσοκομεία της Κορέας με ΜΟΗ=32,0 έτη ΠΑ=99%	Ειδικό ερωτηματολόγιο, με κλειστού τύπου ερωτήσεις στη κλίμακα Likert <u>Αξιοπιστία:</u> Παραπομπή <u>Εγκυρότητα:</u> Παραπομπή	Ο επαγγελματισμός ήταν κοινός παράγοντας που επηρέασε σημαντικά την EI. Ανάμεσα στους κορεάτες νοσηλευτές η ηλικία, η θέση και το τμήμα/τομέας εργασίας επηρεάζουν εξίσου σημαντικά την EI. Οι κινέζοι νοσηλευτές παρουσίασαν μειωμένη EI που συσχετίστηκε με το μορφωτικό επίπεδο και το τμήμα/τομέας εργασίας. Οι νοσηλευτές και στις δύο ομάδες ήταν ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους, με τιμές 3,83 και 3,17 από την 5-βάθμια κλίμακα Likert, για την Κορέα και την Κίνα αντίστοιχα.



## 5. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Στην παρούσα βιβλιογραφική ανασκόπηση έγινε προσπάθεια ανάδειξης των παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών/τριων που εργάζονται σε γενικά νοσοκομεία. Ο πίνακας 1 συνοψίζει τις 13 έρευνες οι οποίες συμπεριλήφθηκαν στην παρούσα ανασκόπηση. Τα χαρακτηριστικά των ερευνητικών άρθρων που περιλήφθηκαν στην ανασκόπηση κρίνεται σημαντικό να αναφερθούν. Όλες οι έρευνες είχαν αντικείμενο μελέτης τους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών που εργάζονται σε γενικά νοσοκομεία, όμως με διαφοροποίηση ως προς τη διερεύνηση.

Από τα αποτελέσματα βρέθηκαν συνολικά 26 παράγοντες ΕΙ των νοσηλευτών/τριων που εργάζονται σε γενικά νοσοκομεία (πίνακας 2) και είναι οι εξής: Εκπαίδευση – μορφωτικό επίπεδο, Ευθύνη - Απαιτήσεις της εργασίας, Θέση εργασίας, Αυτονομία, Ευκαιρίες ανέλιξης – εξέλιξης, Μισθός, Χρόνια υπηρεσίας, Ωράριο εργασίας – Βάρδιες, Αναγνώριση της εργασίας, Ελεύθερος χρόνος, Έλλειψη προσωπικού - επαρκής στελέχωση, Έπαινος – Επιβράβευση, Εργασιακό κλίμα, Οικογενειακή κατάσταση, Συνεργασία του προσωπικού – Συναδελφικότητα, Φύλο, Άγχος, Αναλογία νοσηλευτή ανά αριθμό ασθενών, Είδος καθηκόντων, Επαγγελματισμός, Παροχή κινήτρων, Προϊστάμενος/η/οι, Συγκρούσεις, Συναισθηματική φόρτιση, Συνθήκες εργασίας, Φόρτος εργασίας.

Από τις προαναφερόμενες μελέτες, συμπερασματικά 3 είναι οι κυριότεροι παράγοντες ΕΙ, γιατί βρέθηκαν σε 4 μελέτες, και ήταν η εκπαίδευση – μορφωτικό επίπεδο, η ευθύνη - απαιτήσεις της εργασίας και η θέση εργασίας, αν και δεν είναι καθολικό αφού μόνο στο ένα τρίτο των μελετών διαπιστώθηκαν αυτοί οι 3 παράγοντες. Οι αμέσως επόμενοι παράγοντες ΕΙ βρέθηκε ότι είναι η αυτονομία, οι ευκαιρίες ανέλιξης – εξέλιξης, ο μισθός, τα χρόνια υπηρεσίας και ωράριο εργασίας – βάρδιες, γιατί βρέθηκαν σε 3 μελέτες (πίνακας 2).

Τα άρθρα που συμπεριλήφθησαν στην παρούσα ανασκόπηση είχαν δημοσιευτεί από το 2009 μέχρι το 2013. Σε 2 μελέτες οι ερευνητές ήταν δύο και στις υπόλοιπες 11 ήταν περισσότεροι από δύο. Από το σύνολο των 13 μελετών έχουν διεξαχθεί 2 στην Ελλάδα και από μία στις ΗΠΑ, το Λίβανο, το Ιράν, την Σλοβενία, την Φινλανδία, την Ιταλία, το Ιράκ το Κουβέιτ, την Παλαιστίνη, τη Ταϊβάν και την Κορέα & Κίνα. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα οι μελέτες είχαν διεξαχθεί σε αναπτυσσόμενες χώρες, και ανεπτυγμένες χώρες, του δυτικού και του ανατολικού πολιτισμού. Στην Κύπρο δεν βρέθηκαν μελέτες

από την αναζήτηση. Από τις χώρες διεξαγωγής των μελετών φαίνεται ότι τα αποτελέσματα δείχνουν μια γενικευμένη εικόνα των παραγόντων ΕΙ των νοσηλευτών που εργάζονται σε γενικά νοσοκομεία, απ' όλο τον κόσμο και από διαφορετικούς πολιτισμούς, κατ' επέκταση τα αποτελέσματα πολύ πιθανό να ισχύουν για τον πληθυσμό όλων των χωρών.

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

Όπως προαναφέρθηκε όλες οι μελέτες ήταν ποσοτικές. Ως προς το είδος του ερευνητικού σχεδιασμού οι 4 ήταν συσχέτισης, 3 συγχρονικές, 3 περιγραφικές και 3 περιγραφικές συσχέτισης. Σχετικά με το σκοπός της κάθε μελέτης χρησιμοποιήθηκε και διαφορετική μεθοδολογία συλλογής των ερευνητικών δεδομένων. Σε όλες τις μελέτες χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο (13 από τις 13) που διαμορφώθηκε από τους ίδιους τους ερευνητές ή που είχαν χρησιμοποιήσει ερωτηματολόγια από άλλους ερευνητές.

Οι ερευνητές δίνουν αρκετές πληροφορίες για τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποίησαν. Από το σύνολο των μελετών που αναφέρονται στην παρούσα ανασκόπηση, στις 3 χρησιμοποιήθηκε ειδικό ερωτηματολόγιο που κατασκευάστηκε για να ανταποκρίνεται στις ανάγκες του δείγματος και στις υπόλοιπες 10, τα ερωτηματολόγια MJSQ, WSQ, MMSS, MBI, MSQ, OMCQ και το WQI. Τα αποτελέσματα των μελετών δεν διαφοροποιούνται μεταξύ των μελετών που χρησιμοποίησαν ειδικό ερωτηματολόγιο και το αυθεντικό ερωτηματολόγιο ωστόσο δεν είναι και τα ίδια μεταξύ τους. Σε δύο από τις μελέτες το δείγμα το αποτελούσαν νοσηλευτές/τριες από ένα πανεπιστημιακό νοσοκομείο ενώ στις υπόλοιπες μελέτες το αποτελούσαν από έως και 5 νοσοκομεία. Συγκριτικά τα αποτελέσματα των μελετών με δείγμα μόνο από ένα νοσοκομείο, μεταξύ τους υπάρχουν ομοιότητες και διαφορές, όπως επίσης και μεταξύ της πρώτης ομάδας σε σύγκριση με τη δεύτερη.

Ως προς το περιβάλλον διεξαγωγής των μελετών όλες πραγματοποιήθηκαν σε νοσηλευτές που εργάζονταν σε γενικά νοσοκομεία. Το μέγεθος του δείγματος σε μία μελέτη ήταν πολύ μεγάλο 3675 (Kalisch, et al., 2010), όμως με το χαμηλότερο ΠΑ (55,7%) συγκριτικά με τις μελέτες που αναφέρετε το ΠΑ. Το δείγμα σε μία ήταν 2708

(Kvist, et al., 2009) και σε μια άλλη 1286 (Hwang, et al., 2009), στις υπόλοιπες δέκα μελέτες το δείγμα ήταν λιγότερο από χίλια και περισσότερο από 150 άτομα. Στις 5 μελέτες δεν δηλώθηκε ΠΑ ενώ στις υπόλοιπες που δηλώθηκε ήταν άνω του 50%. Σε μία ήταν πολύ ψηλό 99% και στις άλλες 5 από 55,7-88,4%. Σχετικά με την ηλικία του δείγματος σε όλες τις μελέτες ήταν νοσηλευτές άνω των 21 ετών και των δύο φύλων.

Σε σχέση με την παρουσίαση των ευρημάτων σε όλες τις μελέτες παρουσιάζονται τα αποτελέσματα με ξεκάθαρο τρόπο και κριτικό πνεύμα, συζητώντας τα αλλά συνάμα συγκρίνοντάς τα πάντοτε με άλλες παρόμοιες έγκυρες έρευνες που προηγήθηκαν με παρόμοια ή με διαφορετικά αποτελέσματα. Ορισμένες από τις μελέτες καταλήγοντας προτείνουν νέα πεδία διερεύνησης για το θέμα και σε μερικές φορές νέα μεθοδολογία αλλά και ως προς τα εργαλεία μέτρησης και το δείγμα.

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

Εκτός από τις ομοιότητες και τις διαφορές που σημειώθηκαν μεταξύ των μελετών υπάρχουν και αντιφατικά αποτελέσματα. στις μελέτες των Σταυριανόπουλος και συν. (2011) και των Kalisch et al. (2010) το φύλο βρέθηκε να ήταν παράγοντας ΕΙ ενώ στη μελέτη των Al-Doski & Ariz (2010) δεν βρέθηκε να σχετίζεται θετικά ή αρνητικά με την ΕΙ. Συνάμα, στις μελέτες των Al-Elezi et al. (2009) και των Al-Doski & Ariz (2010) η οικογενειακή κατάσταση βρέθηκε να ήταν παράγοντες ΕΙ, ενώ αντίθετα στη μελέτη των Joolae et al. (2013) δεν βρέθηκε να ήταν στατιστικά σημαντικά και δεν παρατηρήθηκαν διαφορές στη συνολική ΕΙ.

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

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι κυρίαρχοι παράγοντες από τους οποίους το νοσηλευτικό προσωπικό αντλεί την ΕΙ είναι οι σχέσεις του με τους ασθενείς και το αντικείμενο της επαγγελματικής του δραστηριότητας. Συνάμα, δεν αποτελούν πηγές δυσαρέσκειας οι ίδιοι παράγοντες όσων δηλώνουν δυσαρεστημένοι. Αυτό υποδηλώνει σαφώς ότι η επιλογή να ασκήσουν το νοσηλευτικό επάγγελμα είναι συνειδητή. Ακόμη, ο παράγοντας θέση εργασίας εμφανίζεται στις πρώτες θέσεις και ως πηγή ικανοποίησης, αλλά και ως πηγή δυσαρέσκειας, γεγονός που υποδηλώνει τη διαφορετικότητα μεταξύ των θέσεων εργασίας και των νοσηλευτών.

Διεθνώς οι νοσηλευτές/τριες αναδεικνύονται ως η ομάδα επαγγελματιών υγείας με μέτρια επίπεδα ΕΙ. Το γεγονός αυτό ενοχοποιείται για τις αποχωρήσεις και την επαγγελματική κινητικότητα των νοσηλευτών/τριών, οι οποίοι/ες είτε εξολοκλήρου εγκαταλείπουν το νοσηλευτικό επάγγελμα, είτε αναζητούν αλλαγή τμήματος και εργασιακού περιβάλλοντος.

Στην παρούσα ανασκόπηση οι παράγοντες Εκπαίδευση – μορφωτικό επίπεδο, Ευθύνη – και Απαιτήσεις της εργασίας, Θέση εργασίας αναδεικνύονται ως η «αχίλλειος πτέρνα» των νοσηλευτών/τριών που εργάζονται σε γενικά νοσοκομεία. Οι λεγόμενες δομικές μεταβλητές, όπως είναι ο φόρτος εργασίας, η υποστήριξη από τον προϊστάμενο, αλλά και η ρουτίνα της δουλειάς, καθώς και περιβαλλοντικές μεταβλητές, αλλά και οι υποδομές παίζουν σημαντικό ρόλο στην ΕΙ των νοσηλευτών/τριών. Το έμμεσο περιβάλλον εργασίας, όπως αυτό εκφράζεται μέσα από την πολιτική του νοσοκομείου, τις ηθικές και οικονομικές απολαβές και τις δυνατότητες προαγωγής, θεωρείται βασικός παράγοντας ΕΙ για τους/τις νοσηλευτές/τριες και είναι ακριβώς το σημείο εκείνο στο οποίο οι νοσηλευτές/τριες εμφανίζονται δυσαρεστημένοι/ες.

Οι παράγοντες ΕΙ των νοσηλευτών/τριών που εργάζονται σε γενικά νοσοκομεία είναι πάρα πολλοί. Ωστόσο, πάρα πολλοί από αυτούς συμβάλλουν αρνητικά στην ΕΙ των νοσηλευτών, με δυσμενείς συνέπειες για τους ίδιους, αλλά και γενικότερα για το νοσηλευτικό επάγγελμα. Κατά συνέπεια η μείωση των παραγόντων που συμβάλλουν αρνητικά στην ΕΙ των νοσηλευτών είναι μια πρόκληση για την επαγγελματική κοινότητα των νοσηλευτών και ειδικότερα για τη διοίκηση των νοσοκομείων.

Γενικά σε όλες τις μελέτες βρέθηκαν και διαφορετικά αποτελέσματα στο σύνολο των παραγόντων (θετικών και αρνητικών) ΕΙ των νοσηλευτών/τριών που εργάζονται σε γενικά νοσοκομεία, αλλά και στα ποσοστά που εμφανίζει ο κάθε παράγοντας. Αυτά μπορεί να συμβαίνουν λόγω νοοτροπίας των εργαζομένων σε κάθε οργανισμό και της πολιτικής που εφαρμόζεται από τους νοσηλευτές και τη διοίκηση σε κάθε οργανισμό, Ίσως εάν η

διοίκηση των νοσοκομείων έδινε περισσότερη έμφαση στην ΕΙ των εργαζομένων, τότε τα ποσοστά ΕΙ να ήταν περισσότερα.

### **5.1. Περιορισμοί μελέτης**

Η παρούσα κριτική βιβλιογραφική ανασκόπηση έγινε με κάποιους περιορισμούς όπως η γλώσσα. Τα ερευνητικά άρθρα που ανεβρέθηκαν ήταν γραμμένα στην αγγλική γλώσσα και μόνο δύο στην ελληνική, αν δεν υπήρχε ο περιορισμός αυτός, ίσως η ηλεκτρονική αναζήτηση να απόδιδε περισσότερα δημοσιευμένα σε άλλες γλώσσες. Σύμφωνα και με το θέμα της παρούσας εργασίας τέθηκε και ο περιορισμός στο περιβάλλον εργασίας των νοσηλευτών, το οποίο έπρεπε να ήταν γενικά νοσοκομεία και να διερευνούσαν την ΕΙ. Συνάμα μέσα από τις ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων υπήρξε περιορισμός στα άρθρα τα οποία έπρεπε αναφέρονταν ολόκληρα και όχι μόνο η περίληψη. Ένας άλλος περιορισμός ήταν το εύρος στη χρονολογία εκπόνησης των ερευνών, το οποίο ήταν από το 2009-2013.

**Πίνακας 2: Παράγοντες ΕΙ νοσηλευτών που εργάζονται σε γενικά νοσοκομεία ανά μελέτη**

Μελέτη	Κaddourah et al. (2013)	Joolae et al. (2013)	Lorber & Skela-Savic (2012)	Kvist et al. (2012)	Σταυριανόπουλος και συν. (2011)	Cortese et al. (2010)	Kalisch et al. (2010)	Al-Doski & Aziz (2010)	Μιτόπου και συν. (2010)	Al-Elezi et al. (2009)	Abushaikha & Saca-Hazboun (2009)	Ho et al. (2009)	Hwang et al. (2009)
Εκπαίδευση – μορφωτικό επίπεδο							■	■		■			■
Ευθύνη - Απαιτήσεις της εργασίας			■	■		■					■		
Θέση εργασίας	■		■				■						■
Αυτονομία	■		■							■			
Ευκαιρίες ανέλιξης – εξέλιξης									■	■	■		
Μισθός	■	■	■										
Χρόνια υπηρεσίας					■			■					■
Ωράριο εργασίας - Βάρδιες		■								■		■	
Αναγνώριση της εργασίας										■	■		
Ελεύθερος χρόνος	■		■										
Έλλειψη προσωπικού - επαρκής στελέχωση					■		■						
Έπαινος - Επιβράβευση			■							■			
Εργασιακό κλίμα		■	■										
Οικογενειακή κατάσταση								■		■			
Συνεργασία του προσωπικού - Συναδελφικότητα							■		■				
Φύλο					■		■						
Άγχος												■	
Αναλογία νοσηλευτή ανά αριθμό ασθενών	■												
Είδος καθηκόντων		■											
Επαγγελματισμός													■
Παροχή κινήτρων				■									
Προϊστάμενος/η/οι											■		
Συγκρούσεις						■							
Συναισθηματική φόρτιση						■							
Συνθήκες εργασίας			■										
Φόρτος εργασίας									■				

## 6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Οι παράγοντες που ΕΙ των νοσηλευτών/τριών που εργάζονται σε γενικά νοσοκομεία είναι η Εκπαίδευση – μορφωτικό επίπεδο, η Ευθύνη - Απαιτήσεις της εργασίας, η Θέση εργασίας, η Αυτονομία, οι Ευκαιρίες ανέλιξης – εξέλιξης, ο Μισθός, τα Χρόνια υπηρεσίας, το Ωράριο εργασίας – Βάρδιες, η Αναγνώριση της εργασίας, ο Ελεύθερος χρόνος, η Έλλειψη προσωπικού - επαρκής στελέχωση, ο Έπαινος – Επιβράβευση, το Εργασιακό κλίμα, η Οικογενειακή κατάσταση, η Συνεργασία του προσωπικού – Συναδελφικότητα, το Φύλο, το Άγχος, η Αναλογία νοσηλευτή ανά αριθμό ασθενών, το Είδος καθηκόντων, ο Επαγγελματισμός, η Παροχή κινήτρων, ο/η/οι Προϊστάμενος/η/οι, οι Συγκρούσεις, η Συναισθηματική φόρτιση, οι Συνθήκες εργασίας και ο Φόρτος εργασίας.

Οι κυριότεροι παράγοντες ΕΙ, είναι η εκπαίδευση – μορφωτικό επίπεδο, η ευθύνη - απαιτήσεις της εργασίας και η θέση εργασίας, αν και δεν είναι καθολικό. Οι αμέσως επόμενοι παράγοντες ΕΙ είναι η αυτονομία, οι ευκαιρίες ανέλιξης – εξέλιξης, ο μισθός, τα χρόνια υπηρεσίας και ωράριο εργασίας – βάρδιες.

Η διοίκηση του εκάστοτε νοσοκομείου πρέπει να γνωρίζει, αλλά συνάμα και να ερευνά ποιοι είναι οι παράγοντες ΕΙ του προσωπικού ώστε να προβαίνει στις απαραίτητες ενέργειες και συμπεριφορές. Οι προϊστάμενοι μπορεί επίσης να προωθήσουν ένα κλίμα όπου αποτιμώνται οι εργασιακές σχέσεις και την αλληλεπίδραση μεταξύ των εργαζομένων. Είναι αξιοσημείωτο ότι η ΕΙ αποτελεί ισχυρό προγνωστικό παράγοντα των νοσηλευτών σε σχέση με την πρόθεσή τους να παραμείνουν στο επάγγελμα (Lu, et al., 2012).

Τέλος τα ευρήματα της παρούσας εργασίας μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως μια πλατφόρμα για τους ερευνητές, τους ακαδημαϊκούς, τη διοίκηση των νοσοκομείων, υπουργεία, αλλά και όλους τους επαγγελματίες υγείας, με στόχο την ψηλότερη ΕΙ των νοσηλευτών. Αυτό μπορεί να συμβεί αφού πρώτα αναγνωριστούν όλοι οι πιθανοί παράγοντες ΕΙ και μηδενιστούν ή να εξαλειφτούν οι αρνητικοί παράγοντες ΕΙ, και συνάμα αυξηθούν οι θετικοί παράγοντες. Μέσα από οργανωμένα προγράμματα και συνεχή εκπαίδευση όλων των εμπλεκόμενων η ΕΙ των νοσηλευτών μπορεί να αυξηθεί σε υψηλότερο επίπεδο. Επίσης μπορούν να σχεδιαστούν ειδικά διοικητικά προγράμματα ως εργαλεία διαχείρισης της ΕΙ.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

### **Ελληνική**

- Κάντας Α. (1998). Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία, μέρος 1ο, ΙΓ΄ Έκδοση, Ελληνικά Γράμματα.
- Ποζουκίδου Α.Β., Θεοδώρου Μ.Μ, Καϊτελίδου Δ. (2007) Επαγγελματική ικανοποίηση του νοσηλευτικού και παραϊατρικού προσωπικού σε ένα δημόσιο γενικό νοσοκομείο. Νοσηλευτική 46 (4): 537-544.
- Σταυριανόπουλος Θ., Σταμάτη Σ., Γκεβρέκη Ε., Γκουρβέλου Ο., Παπαδημητρίου Μ. (2011) Επίπεδα άγχους, κόπωσης, ικανοποίησης και αυτοεκτίμησης νοσηλευτικού προσωπικού στα δημόσια νοσοκομεία της Ηλείας. Το Βήμα του Ασκληπιού, 10 (1): 118-133.

### **Ξένη**

- Abushaikha L.F., Saca-Hazboun H. (2009) Job satisfaction and burnout among Palestinian nurses. Eastern Mediterranean Health Journal 15 (No.1 ).
- Aiken L., Clarke S., Sloane D., Sochalski J., Busse R., Clarke H., et al. (2001) Nurses' reports on hospital care in five countries. Health Affairs 20: 43–53.
- Al-Ahmadi H.A. (2002) Job satisfaction of nurses in Ministry of Health Hospitals in Riyadh, Saudi Arabia. Saudi Med Journal 23 (6): 645-650.
- Al-Doski, S.N.A., Aziz, K.F., 2010. Job satisfaction among nurses in Iraq-Erbil city. International Journal of Academic Research 2 (5), 86-89.
- Al-Enezi N., Chowdhury R.I., Shah M.A., Al-Otabi M. (2009) Job satisfaction of nurses with multicultural backgrounds: a questionnaire survey in Kuwait. Applied Nursing Research 22 (2): 94-100.
- Bjørk I.T., Samdal G.B., Hansen B.S., Tørstad S., Hamilton G.A. (2007) Job satisfaction in a Norwegian population of nurses: A questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies 44 (5): 747-757.



- Cavanagh S.J. (1992) Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. *Journal of Advanced Nursing* 17: 704-711.
- Cortez GC., Colombo L., Ghislieri C. (2010) Determinants of nurses job satisfaction: the role of work–family conflict, job demand, emotional charge and social support *Journal of Nursing Management*, 18, 35–43.
- Crohan SE, Antonucci TC, Adelman PK, Coleman LM. (1989) Job characteristics and well-being at midlife: Ethnic and gender comparisons. *Psychol Women Q*, 13:223–235.
- DeMato D.S. (2004) Job satisfaction of elementary school counselors:A new look. *Professional school counseling* 7 (4): 236-245.
- Fred J. (1989) *Attitudes and job satisfaction in organizational behavior*. McGraw-Hill Book Company, New York.
- Grissom N. (2009) Model for consideration: retaining the experienced aging workforce in home care. *Home Healthc Nurse* 27: 60-3.
- Güteryüz G., Güney S., Aydın E.M. & Aşan Ö. (2008) The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organisational commitment of nurses: A questionnaire survey. *International journal of nursing studies* 45 (11): 1625-1635.
- Herzberg F., Mauser B., Syderman B. (1967) *The motivation to work*. Willey, New York.
- Ho WH., Chang CC., Shih YL., Liang RD. (2009) Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health Services Research*, 9 (8): 1-10.
- Hwang J.I., Lou F., Han S.S., Cao F., Kim W.O., Li P. (2009) Professionalism: the major factor influencing job satisfaction among Korean and Chinese nurses. *International Nursing Review* 56 (3): 313-318.
- Joolae S., Reza H., Jalili hr., Rafii F., Hajibabae F., Haghani H. (2013) The relationship between ethical climate at work and job satisfaction among nurses in Tehran *Indian Journal of Medical Ethics*, 10(4): 238-242.

- Kaddourah TB, Khalidi A., Abu-Shaheen AK., Al-Tannir AM. (2013) Factors impacting job satisfaction among nurses from a tertiary care centre. *Journal of Clinical Nursing*, 22, 3153–3159.
- Kohler L. (1988). Job satisfaction and corporate business managers: An organizational behavior approach to sport management. *J Sport Manag* 2:100–105.
- Kornhouse A. (1977). Job satisfaction in relation to mental health. Management and motivation. Edition Victor Vroom, Penguin books.
- Kreitner R., Kinicki A. (1998) Organizational behaviour. Irwin/McCraw-Hill, International edition.
- Kvist T.,<sup>1</sup> Mantynen R., Partanen P., Turunen H., Miettinen M., Vehvilainen-Julkunen K. (2012) The Job Satisfaction of Finnish Nursing Staff: The Development of a Job Satisfaction Scale and Survey Results. *Nursing Research and Practice*, 1-11.
- Locke E. (1976) The nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette, M. (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally, Chicago, pp. 1297-1349.
- Lorber M. & Skela-Savič B. (2012) Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croat Med J*, 53:263-70.
- Lu H., Barriball KL., Zhang X., While EA. (2012) Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies* 49:1017–1038.
- Ma C.C., Samuels M.E., Alexander J.W. (2003) Factors that influence nurses' job satisfaction. *Journal of Nursing Administration* 33 (5): 293-299.
- McNeese-Smith D.K. (1999) A content analysis of staff nurse descriptions of job satisfaction and dissatisfaction. *Journal of Advanced Nursing* 2.
- Miller J.T. & Monge P.R. (1986) Participation, satisfaction and productivity: A meta-analysis. *Academy of Management Journal* 29: 727-753.
- Mitchell T.R. & Larson J.P. (1987) *People in organizations: An introduction to organizational behavior*. McGraw Hill, New York.

- Mrayyan M.T. (2006) Jordanian nurses' job satisfaction, patients' satisfaction and quality of nursing care. *International Nursing Review* 53: 224-230.
- Plaff J. (1987) Factors related to satisfaction/dissatisfaction of registered nurses in long term care facilities. *Nursing Management* 15: 51-55.
- Price M. (2002) Job satisfaction of registered nurses working in an acute hospital. *British Journal of Nursing* 11 (4): 275-280.
- Saifuddin A.R., Hongkralert N., Sermsri S. (2008) Job Satisfaction Among Nurses In Aceh Timur District Nanggroe Ache Darussalam Province Indonesia. *Journal of Public Health and Development* 6 (1): 153-162.
- Shader K., Broom M.E., Broom C.D., West M.E., Nash M. (2001) Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center. *Journal of Nursing Administration* 31: 210-216.
- Sibbald B., Bojke C., Gravelle H. (2003) National survey of job satisfaction and retirement intentions among general practitioners in England. *BMJ* 326:22.
- Slocum J.W. (1971) Motivation in managerial levels: Relationship of need satisfaction to job performance. *Journal of Applied Psychology* 55: 312-316.
- Smith H.L., Hood J.N., Waldman J.D., Smith V.L. (2005) Creating a favorable practice environment for nurses. *Journal of Nursing Administration* 35: 525–532.
- Spector P. (1997) *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences* Thousand Oaks, Sage.
- Tourangeau A.E. & Cranley L.A. (2006). Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing* 55: 497–509.
- Zaghloul A.A., Al-Hussaini M.F., Al-Bassam N.K. (2008) Intention to stay and nurses' satisfaction dimensions. *Journal of Multidisciplinary Healthcare* 1: 51-58.
- Zangaro G., Soeken K. (2007) A meta-Analysis of studies of nurses' job satisfaction. *Research in Nursing and Health* 30: 455-458.