

## ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ORIGINAL PAPER

# Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού τριτοβάθμιου δημόσιου νοσοκομείου

**ΣΚΟΠΟΣ** Ο προσδιορισμός του επιπέδου της επαγγελματικής εξουθένωσης και της επαγγελματικής ικανοποίησης, καθώς και της σχέσης που διέπει τις δύο μεταβλητές, λαμβάνοντας υπ' όψιν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των νοσηλευτών του Γενικού Αντικαρκινικού Νοσοκομείου Πειραιά «Μεταξά». **ΥΛΙΚΟ-ΜΕΘΟΔΟΣ** Η έρευνα διεξήχθη με τη χρήση ανώνυμου, σταθμισμένου ερωτηματολογίου, με ερωτήσεις κλειστού τύπου. Το ερωτηματολόγιο διακρίνεται σε τρία τμήματα, από τα οποία το πρώτο σχετίζεται με τη συλλογή στοιχείων δημογραφικού ενδιαφέροντος, το δεύτερο περιλαμβάνει ερωτηματολόγιο εκτίμησης της επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach Burnout Inventory) και το τρίτο περιλαμβάνει ερωτηματολόγιο εκτίμησης της επαγγελματικής ικανοποίησης (Employee Satisfaction Inventory). Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 100 νοσηλευτές όλων των βαθμίδων του Αντικαρκινικού Νοσοκομείου Πειραιά «Μεταξά». Το αμφίπλευρο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας ορίστηκε ίσο με 0,05. Η ανάλυση των δεδομένων διενεργήθηκε με το λογισμικό πρόγραμμα Statistical Package for Social Sciences (IBM SPSS), έκδοση 21.0. **ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ** Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (53%) βίωναν μεγάλη συναισθηματική εξάντληση, το 38% θεωρούσε ότι είχε έντονα συμπτώματα αποπροσωποποίησης και το 43% ότι επιτύγχανε πολλά προσωπικά επιτεύγματα. Επίσης, οι περισσότεροι εργαζόμενοι δήλωσαν ότι δεν ήταν ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας, τον μισθό τους, την υπηρεσία στην οποία εργάζονταν και το επίπεδο αξιοκρατίας του οργανισμού, ενώ, αντίθετα, ήταν ευχαριστημένοι από το επάγγελμά τους, που το θεωρούσαν αξιόλογο, και από τον προϊστάμενό τους. Επιπρόσθετα, επιβεβαιώθηκε στατιστικά η αντίστροφη σχέση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης. Πιο συγκεκριμένα, η υψηλή ικανοποίηση από την εργασία σχετιζόταν με χαμηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης, η καλύτερη χρηματική ανταμοιβή σχετιζόταν με περισσότερα προσωπικά επιτεύγματα, ενώ οι καλύτερες συνθήκες εργασίας επέφεραν μικρότερη συναισθηματική εξάντληση. **ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ** Η βελτίωση των συνθηκών εργασίας, η παροχή κινήτρων, όπως η δυνατότητα συνεχιζόμενης επιμόρφωσης και κατάρτισης, και η καλύτερη οργάνωση του εργασιακού πλαισίου με σαφές καθηκοντολόγιο και διαχωρισμό των ρόλων και αρμοδιοτήτων μπορεί να συνεισφέρουν στην αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και στη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης του νοσηλευτικού προσωπικού, με τελικό αποτέλεσμα τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας.

Παρά την ταχύτατη τεχνολογική πρόοδο η οποία έχει προσφέρει πολλά στον χώρο της υγείας, η συνεισφορά του ανθρώπινου παράγοντα είναι καθοριστική για την επίτευξη των επιθυμητών στόχων του εκάστοτε οργανισμού υγείας και συμβάλλει καθοριστικά στην παροχή ποιοτικών υπηρεσιών στους ασθενείς.<sup>1</sup> Επομένως, το

επίπεδο ικανοποίησης, αλλά και εξουθένωσης των εργαζομένων των νοσοκομείων επηρεάζει σημαντικά την αποτελεσματικότερη και αποδοτικότερη διάθεση των πόρων, που οδηγεί σε εξοικονόμηση χρηματικών μονάδων χωρίς όμως να μειώνει την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.<sup>2</sup>

ΑΡΧΕΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΙΑΤΡΙΚΗΣ 2022, 39(2):236-244  
ARCHIVES OF HELLENIC MEDICINE 2022, 39(2):236-244

Α. Τσομάκου,<sup>1</sup>  
Π. Θεοδώρου,<sup>2</sup>  
Ρ. Καραγιάννη,<sup>2,3</sup>  
Π. Γαλάνης<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Γενική Γραμματεία Πολιτικής Προστασίας, Αθήνα

<sup>2</sup>Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Διοίκησης Μονάδων Υγείας, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα

<sup>3</sup>Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, Αθήνα

<sup>4</sup>Τμήμα Νοσηλευτικής, Εργαστήριο Οργάνωσης και Αξιολόγησης Υπηρεσιών Υγείας, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα

Professional burnout and work satisfaction among the nursing staff in a tertiary public hospital

Abstract at the end of the article

### Λέξεις ευρετηρίου

Δημόσιο νοσοκομείο  
Επαγγελματική εξουθένωση  
Επαγγελματική ικανοποίηση  
Νοσηλευτικό προσωπικό

Υποβλήθηκε 28.5.2021

Εγκρίθηκε 5.6.2021

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια πολυδιάστατη έννοια, για την οποία μέχρι και σήμερα δεν έχει βρεθεί ένας κοινά αποδεκτός ορισμός. Ο πληρέστερος ορισμός είναι αυτός της Christina Maslach, όπου ως επαγγελματική εξουθένωση ορίζεται «*η απώλεια ενδιαφέροντος για τους ανθρώπους με τους οποίους κάποιος εργάζεται, περιλαμβανομένης της σωματικής εξάντλησης, ενώ ταυτόχρονα χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξάντληση, όπου ο επαγγελματίας δεν έχει πλέον καθόλου θετικά αισθήματα συμπάθειας ή σεβασμού για τους πελάτες ή ασθενείς*».<sup>3</sup>

Οι εργαζόμενοι στον χώρο της υγείας και ειδικότερα οι νοσηλευτές είναι πολύ πιο πιθανό να παρουσιάσουν επαγγελματική εξουθένωση, ως απόρροια των ιδιαιτεροτήτων του επαγγέλματός τους, ενώ οι πρώτες έρευνες που έχουν εκπονηθεί για την επαγγελματική εξουθένωση αφορούσαν σε επαγγελματίες υγείας.<sup>4</sup> Έτσι, η κόπωση, σε συνδυασμό με το εξαιρετικά στρεσογόνο περιβάλλον όπου καθημερινά έρχονται αντιμέτωποι με την ασθένεια, τον πόνο και τον θάνατο, η ελλιπής εκπαίδευση του προσωπικού και η ανεπαρκής οργάνωση των νοσοκομείων, συντελούν στην παρουσία έντονων συμπτωμάτων επαγγελματικής εξουθένωσης στους νοσηλευτές.<sup>5</sup>

Ειδικά στα ογκολογικά νοσοκομεία οι επαγγελματίες υγείας έχουν μεγαλύτερο φόρτο εργασίας, αφού οι ασθενείς κατά κανόνα είναι σε βαριά κατάσταση και οι θεραπείες που ακολουθούν είναι εξαιρετικά πολύπλοκες.<sup>6</sup> Έτσι, οι νοσηλευτές ογκολογικών ασθενών εκτίθενται συχνότερα στον θάνατο και καλούνται να προσφέρουν ολιστικά τις υπηρεσίες τους, παρέχοντας ψυχολογική υποστήριξη και εκπαιδύοντας τους ασθενείς και τους συνοδούς τους, ενώ ταυτόχρονα προσφέρουν σωματική φροντίδα και διαχειρίζονται τα σωματικά τους συμπτώματα.<sup>7</sup>

Τα συμπτώματα και οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν εντοπίζονται μόνο σε ατομικό επίπεδο, καθώς πολύ έντονες είναι οι συνέπειες του συνδρόμου και στον οργανισμό παροχής υπηρεσιών υγείας, με επακόλουθο να πλήττεται και το επίπεδο παρεχόμενων υπηρεσιών. Ιδιαίτερα σημαντικά είναι τα ζητήματα ασφάλειας που προκύπτουν, αφού έχει παρατηρηθεί ότι αυξάνεται το ποσοστό θνησιμότητας χειρουργημένων ασθενών, αυξάνονται τα λάθη από τους επαγγελματίες υγείας και παρουσιάζονται περισσότερες μετεγχειρητικές επιπλοκές. Επιπρόσθετα, τίθεται θέμα παραγωγικότητας και αποτελεσματικότητας, καθώς και ελλιπούς στελέχωσης, μειωμένης αποδοτικότητας των επαγγελματιών υγείας και χαμηλής ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας.<sup>8</sup>

Μια από τις αιτίες που συντελεί στην εμφάνιση συμπτωμάτων επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η μειωμένη επαγγελματική ικανοποίηση.<sup>9</sup> Είναι γενικά αποδεκτό ότι

η ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από την άσκηση της επαγγελματικής τους δραστηριότητας επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό το επίπεδο της υγείας τους, των κοινωνικών και επαγγελματικών σχέσεων που αναπτύσσουν και γενικά της λειτουργικότητάς τους.<sup>10</sup> Ένας από τους σημαντικότερους ορισμούς που έχουν δοθεί για την ικανοποίηση από την εργασία είναι αυτός του Locke,<sup>11</sup> που ορίζει την επαγγελματική ικανοποίηση ως «*μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση, η οποία πηγάζει από την αποτίμηση κάποιου για την εργασία του ή από συγκεκριμένες εμπειρίες σε σχέση με αυτή*».

Ένας συχνός διαχωρισμός της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι σε *ενδογενή*, η οποία σχετίζεται με την ίδια την εργασία και τον τρόπο που εκτελείται, και σε *εξωγενή*, η οποία αφορά στις συνθήκες και στο γενικότερο πλαίσιο της εργασίας.<sup>12</sup> Ως εξωγενείς παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία μπορεί να θεωρηθούν το ωράριο εργασίας, η οικονομική αμοιβή, οι εργασιακές συνθήκες, οι διαπροσωπικές σχέσεις και το ηγετικό μοντέλο που ακολουθείται. Από την άλλη πλευρά, ενδογενείς παράγοντες ικανοποίησης είναι ο καταμερισμός ρόλων και αρμοδιοτήτων των εργαζομένων, η ποιότητα ανατροφοδότησης, οι προοπτικές εξέλιξης, η αποφυγή ρουτίνας, ο βαθμός υπευθυνότητας κ.ά.<sup>13</sup>

Επίσης, πρέπει να ληφθεί υπ' όψιν ότι η ικανοποίηση την οποία λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από την άσκηση της επαγγελματικής τους δραστηριότητας επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό το επίπεδο της υγείας τους, των κοινωνικών και των επαγγελματικών σχέσεων που αναπτύσσουν και γενικά της λειτουργικότητάς τους. Κατ' επέκταση, η ικανοποίηση των εργαζομένων καθορίζει σε σημαντικό βαθμό την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και επομένως την ικανοποίηση των ασθενών, που είναι και ο τελικός στόχος του οργανισμού.<sup>10</sup>

Σκοπός της συγκεκριμένης μελέτης ήταν η εκτίμηση της σχέσης μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και της επαγγελματικής ικανοποίησης του νοσηλευτικού προσωπικού του Γενικού Αντικαρκινικού Νοσοκομείου Πειραιά «Μεταξά». Επί πλέον, διερευνήθηκε εάν ορισμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού.

## ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ

Μελετώμενος πληθυσμός

Διεξήχθη μια συγχρονική μελέτη με δειγματοληψία ευκολίας και τη χρήση ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο απαρτίζεται από τρία τμήματα, όπου στο πρώτο τμήμα οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν σε ερωτήσεις δημογραφικού ενδια-

φέροντος σχετιζόμενες αφ' ενός με το εργασιακό και αφ' ετέρου με το οικονομικό προφίλ των ερωτηθέντων, το δεύτερο τμήμα περιλαμβάνει ερωτηματολόγιο εκτίμησης της επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach Burnout Inventory) και το τρίτο περιλαμβάνει ερωτηματολόγιο εκτίμησης της επαγγελματικής ικανοποίησης (Employee Satisfaction Inventory).

Η έρευνα διεξήχθη στο Γενικό Αντικαρκινικό Νοσοκομείο Πειραιά «Μεταξά», ενώ το δείγμα της έρευνας αποτέλεσε το σύνολο των εργαζομένων της νοσηλευτικής υπηρεσίας του συγκεκριμένου νοσοκομείου, ανεξαρτήτως εκπαιδευτικού επιπέδου και χωρίς κριτήρια αποκλεισμού. Συνολικά, διανεμήθηκαν 145 ερωτηματολόγια και επιστράφηκαν συμπληρωμένα τα 100 (ποσοστό ανταπόκρισης 69%). Η έρευνα έλαβε χώρα από τον Μάιο μέχρι τον Ιούνιο του 2020, ενώ για την υλοποίησή της ελήφθη γραπτή έγκριση από τη διοίκηση του Νοσοκομείου. Τα ερωτηματολόγια ήταν ανώνυμα και τηρήθηκαν όλες οι αρχές της ερευνητικής δεοντολογίας (διακήρυξη Helsinki, 1975) για την τήρηση των προσωπικών δεδομένων.

### Εργαλεία μέτρησης

Για τον προσδιορισμό του επιπέδου της επαγγελματικής εξουθένωσης των νοσηλευτών χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο "Maslach Burnout Inventory",<sup>3</sup> το οποίο έχει σταθμιστεί στα Ελληνικά, σε πληθυσμό εργαζομένων στον χώρο της υγείας.<sup>14</sup> Στο ερωτηματολόγιο αυτό εξετάζονται οι τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, οι οποίες είναι η «συναίσθηματική εξάντληση», η «αποπροσωποποίηση» και τα «μειωμένα προσωπικά επιτεύγματα». Το σύνολο των ερωτήσεων είναι 22, κλειστού τύπου και επτάβαθμης κλίμακας Likert που κυμαίνεται από 0 («ποτέ δεν μου συνέβη») έως το 7 («μου συμβαίνει καθημερινά»). Για τον έλεγχο της αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής εσωτερικής συνάφειας Cronbach's alpha, η τιμή του οποίου κυμάνθηκε από 0,7–0,83 στις τρεις διαστάσεις του, που είναι αποδεκτή, καθώς τιμές του συντελεστή >0,7 θεωρούνται αποδεκτές (πίν. 1).<sup>15</sup>

**Πίνακας 1.** Ο συντελεστής Cronbach's alpha των ερωτηματολογίων της εξουθένωσης και της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Διαστάσεις ερωτηματολογίων	Cronbach's alpha	Αριθμός στοιχείων
<i>Επαγγελματική εξουθένωση</i>		
Συναίσθηματική εξάντληση	0,83	9
Αποπροσωποποίηση	0,7	5
Προσωπικά επιτεύγματα	0,75	8
<i>Επαγγελματική ικανοποίηση</i>		
Εργασιακές συνθήκες	0,7	5
Χρηματική ανταμοιβή	0,7	4
Προαγωγή	0,7	3
Εργασία γενικά	0,73	4
Προϊστάμενος	0,9	4
Υπηρεσία/οργανισμός	0,9	4

Το τρίτο τμήμα του ερωτηματολογίου αποτελείται από 24 ερωτήσεις που σχετίζονται με το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων στη νοσηλευτική υπηρεσία. Στην περίπτωση αυτή χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο "Employee Satisfaction Inventory".<sup>16</sup> Οι ερωτήσεις είναι κλειστού τύπου και οι απαντήσεις δίνονται με πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert που κυμαίνεται από «διαφωνώ απόλυτα» (1) έως «συμφωνώ απόλυτα» (5). Το ερωτηματολόγιο αυτό εκτιμά τους εξής παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης: συνθήκες εργασίας, μισθό, προαγωγή, φύση της εργασίας, προϊστάμενο και οργανισμό. Για τον έλεγχο της αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής εσωτερικής συνάφειας Cronbach's alpha, η τιμή του οποίου κυμάνθηκε από 0,7–0,9 στις έξι διαστάσεις του (πίν. 1).

### Στατιστική ανάλυση

Στη στατιστική ανάλυση που πραγματοποιήθηκε, οι κατηγορικές ή ποιοτικές μεταβλητές παρουσιάζονται ως απόλυτες (n) και σχετικές (%) συχνότητες, ενώ οι ποσοτικές μεταβλητές παρουσιάζονται ως μέση τιμή, τυπική απόκλιση, διάμεσος, ελάχιστη τιμή και μέγιστη τιμή. Για να πραγματοποιηθεί έλεγχος της κανονικής κατανομής των ποσοτικών μεταβλητών εφαρμόστηκε ο έλεγχος των Kolmogorov-Smirnov και τα διαγράμματα κανονικότητας. Οι ανεξάρτητες μεταβλητές ήταν τα δημογραφικά και τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά, ενώ οι εξαρτημένες μεταβλητές ήταν οι βαθμολογίες στις κλίμακες εξουθένωσης και εργασιακής ικανοποίησης. Για τη διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης μεταξύ μιας ποσοτικής μεταβλητής και μιας ονομαστικής μεταβλητής χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος t (Student's t-test). Για τη διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης μεταξύ μιας ποσοτικής μεταβλητής που ακολουθεί την κανονική κατανομή και μιας διατάξιμης μεταβλητής χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης του Spearman (Spearman's correlation coefficient). Στην περίπτωση που περισσότερες από δύο ανεξάρτητες μεταβλητές προέκυψαν στατιστικά σημαντικές στο επίπεδο του 0,2 ( $p < 0,2$ ) στη διμεταβλητή ανάλυση, εφαρμόστηκε πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση (multivariate linear regression) με εξαρτημένη μεταβλητή τις βαθμολογίες. Στην εν λόγω περίπτωση, εφαρμόστηκε η μέθοδος της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με την προς τα πίσω διαγραφή των μεταβλητών (backward stepwise linear regression). Αναφορικά με την πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση, παρουσιάζονται οι συντελεστές b (coefficients' beta), τα αντίστοιχα 95% διαστήματα εμπιστοσύνης (ΔΕ) και οι τιμές p. Το αμφίπλευρο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας ορίστηκε ίσο με 0,05. Η ανάλυση των δεδομένων διενεργήθηκε με το λογισμικό πρόγραμμα Statistical Package for Social Sciences (IBM SPSS), έκδοση 21.0.

### ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων ήταν γυναίκες (93%), ηλικίας >39 ετών (71%), έγγαμοι (63%), με παιδιά (76%), με εισόδημα 1.000–1.500 € (52%), απόφοιτοι διετούς εκπαίδευσης (43%), με >14 έτη προϋπηρεσίας (61%) και μόνιμοι εργαζόμενοι (82%) (πίν. 2).

**Πίνακας 2.** Δημογραφικά χαρακτηριστικά.

Χαρακτηριστικά	n	%
<i>Φύλο</i>		
Άνδρες	7	7
Γυναίκες	93	93
<i>Ηλικία (έτη)</i>		
20–29	5	5
30–39	24	24
40–49	27	27
>49	44	44
<i>Οικογενειακή κατάσταση</i>		
Άγαμοι	21	21
Έγγαμοι	63	63
Διαζευγμένοι	13	13
Χήροι	3	3
<i>Αριθμός παιδιών</i>		
0	24	24
1	23	23
2	40	40
3	9	9
>3	4	4
<i>Εισόδημα (€)</i>		
<1.000	44	44
1.000–1.500	52	52
>1.500	4	4
<i>Επίπεδο εκπαίδευσης</i>		
ΥΕ	5	5
ΔΕ	43	43
ΤΕΙ	32	32
ΑΕΙ	3	3
Μεταπτυχιακό δίπλωμα	16	16
Διδακτορικό δίπλωμα	1	1
<i>Έτη προϋπηρεσίας</i>		
0–4	15	15
5–9	8	8
10–14	16	16
15–19	11	11
20–24	13	13
>24	37	37
<i>Σχέση εργασίας</i>		
Μόνιμος	82	82
Συμβασιούχος	18	18

ΥΕ: Υποχρεωτική εκπαίδευση, ΔΕ: Διετής εκπαίδευση, ΤΕΙ: Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα, ΑΕΙ: Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα

Τα περιγραφικά αποτελέσματα για τις κλίμακες των ερωτηματολογίων της εξουθένωσης και της επαγγελματικής ικανοποίησης παρουσιάζονται στον πίνακα 3. Το 26% (n=26) των συμμετεχόντων είχαν μικρή συναισθηματική εξάντληση, το 21% (n=21) είχε μέτρια συναισθηματική εξάντληση και το 53% (n=53) είχε μεγάλη συναισθηματική εξάντληση. Παράλληλα, το 36% (n=36) των συμμετεχόντων είχαν μικρή αποπροσωποποίηση, το 26% (n=26) είχε μέτρια αποπροσωποποίηση και το 38% (n=38) είχε μεγάλη αποπροσωποποίηση. Όσον αφορά στην ύπαρξη προσωπικών επιτευγμάτων, το 28% (n=28) των συμμετεχόντων είχαν λίγα προσωπικά επιτεύγματα, το 29% (n=29) είχε μέτρια προσωπικά επιτεύγματα και το 43% (n=43) είχε πολλά προσωπικά επιτεύγματα.

Αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση, οι περισσότεροι εργαζόμενοι δεν ήταν ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας, τον μισθό τους, την υπηρεσία στην οποία εργάζονταν και το επίπεδο αξιοκρατίας του οργανισμού, ενώ, αντίθετα, ήταν ευχαριστημένοι από το επάγγελμά τους και από τον προϊστάμενό τους.

Οι συσχετίσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης με την εξουθένωση παρουσιάζονται στον πίνακα 4. Βρέθηκε ότι η μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση συσχετιζόταν με μικρότερη εξουθένωση. Αναλυτικότερα, οι καλύτερες εργασιακές συνθήκες σχετιζόνταν με μικρότερη συναισθηματική εξάντληση, η καλύτερη χρηματική ανταμοιβή συνδεόταν με περισσότερα προσωπικά επιτεύγματα, η καλύτερη εργασία σχετιζόταν με μικρότερη συναισθηματική εξάντληση και μικρότερη αποπροσωποποίηση και η καλύτερη υπηρεσία συνδεόταν με μικρότερη συναισθηματική εξάντληση και μικρότερη αποπροσωποποίηση.

Στη συνέχεια διερευνήθηκαν οι σχέσεις μεταξύ δημογραφικών χαρακτηριστικών και εξουθένωσης και επαγγελματικής ικανοποίησης. Δεν προέκυψε κάποια στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των δημογραφικών χαρακτηριστικών και της βαθμολογίας στις κλίμακες «συναισθηματική εξάντληση», «αποπροσωποποίηση» και «προσωπικά επιτεύγματα».

Επιπρόσθετα, όσον αφορά στις διμεταβλητές συσχετίσεις μεταξύ δημογραφικών χαρακτηριστικών και των διαστάσεων του ερωτηματολογίου της επαγγελματικής ικανοποίησης, δεν προέκυψε κάποια στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των δημογραφικών χαρακτηριστικών και της βαθμολογίας στις κλίμακες «εργασιακές συνθήκες» και «χρηματική ανταμοιβή». Έπειτα από την πολυμεταβλητή ανάλυση βρέθηκε ότι η αύξηση του εκπαιδευτικού επιπέδου σχετιζόταν με καλύτερη άποψη των συμμετεχόντων αναφορικά με την προαγωγή τους ( $b=0,5$ , 95% ΔΕ=0,1–1,  $p=0,024$ ), ενώ η αύξηση της ηλικίας σχετιζόταν με καλύτερη

**Πίνακας 3.** Τα περιγραφικά αποτελέσματα για τις κλίμακες των ερωτηματολογίων της εξουθένωσης και της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Κλίμακα	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Διάμεσος	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή
<i>Εξουθένωση</i>					
Συναισθηματική εξάντληση	30,1	11,5	31	7	54
Αποπροσωποποίηση	8,6	5,6	8	0	25
Προσωπικά επιτεύγματα	36,4	7,1	37	15	48
<i>Επαγγελματική ικανοποίηση</i>					
Εργασιακές συνθήκες	11,9	3,6	12	5	19
Χρηματική ανταμοιβή	9	2,7	9	4	15
Προαγωγή	7,1	2,6	7	3	15
Εργασία γενικά	15	3,1	16	5	20
Προϊστάμενος	15,4	3,8	16	4	20
Υπηρεσία/οργανισμός	8,7	3	9	4	16

**Πίνακας 4.** Συσχετίσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης με την εξουθένωση.

Κλίμακες εξουθένωσης	Κλίμακες επαγγελματικής ικανοποίησης											
	Εργασιακές συνθήκες		Χρηματική ανταμοιβή		Προαγωγή		Εργασία		Προϊστάμενος		Υπηρεσία	
	r	Τιμή p	r	Τιμή p	r	Τιμή p	r	Τιμή p	r	Τιμή p	r	Τιμή p
Συναισθηματική εξάντληση	-0,3	0,002	-0,2	0,1	-0,1	0,3	-0,4	<0,001	-0,1	0,2	-0,4	<0,001
Αποπροσωποποίηση	-0,1	0,3	0,04	0,7	-0,2	0,06	-0,3	0,002	-0,2	0,1	-0,2	0,02
Προσωπικά επιτεύγματα	-0,1	0,2	-0,2	0,03	0,1	0,4	0,1	0,1	0,2	0,05	-0,1	0,6

r: Συντελεστής συσχέτισης Pearson

άποψη των συμμετεχόντων αναφορικά με την εργασία τους ( $b=1,3$ , 95% ΔΕ=0,7–1,9,  $p<0,001$ ). Επί πλέον, οι άγαμοι/διαζευγμένοι/χήροι είχαν καλύτερη άποψη για την εργασία σε σχέση με τους έγγαμους ( $b=1,8$ , 95% ΔΕ=0,7–3,  $p=0,002$ ), ενώ οι έγγαμοι είχαν καλύτερη άποψη για τον προϊστάμενο σε σχέση με τους άγαμους/διαζευγμένους/χήρους ( $b=1,4$ , 95% ΔΕ=0,5–2,8,  $p=0,002$ ). Τέλος, βρέθηκε ότι η αύξηση του εισοδήματος σχετιζόταν με καλύτερη άποψη των συμμετεχόντων αναφορικά με την υπηρεσία τους ( $b=1,5$ , 95% ΔΕ=0,5–2,5,  $p=0,003$ ).

## ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης, η αύξηση του εισοδήματος σχετιζόταν με καλύτερη άποψη των συμμετεχόντων αναφορικά με την υπηρεσία τους, εύρημα το οποίο συμφωνεί με τα αποτελέσματα παρόμοιων μελετών.<sup>17–21</sup> Πιο συγκεκριμένα, οι χαμηλές αμοιβές του νοσηλευτικού επαγγέλματος, οι οποίες λειτουργούν και ως ένα ενδεικτικό μέτρο αναγνώρισης της προσφοράς του εργαζόμενου και του κύρους του επαγγέλματός του,

οδηγούν σε αυξημένη δυσαρέσκεια, η οποία μερικώς μόνο αμβλύνεται από την ασφάλεια που παρέχει η εργασία στον δημόσιο τομέα λόγω μονιμότητας,<sup>17</sup> ενώ οι χαμηλές αμοιβές αποτελούν σημαντικό παράγοντα δυσαρέσκειας, ιδιαίτερα για τους νέους νοσηλευτές, κατά τη μετάβαση από τη φοιτητική στην επαγγελματική τους ζωή.<sup>18</sup>

Παράλληλα, στην παρούσα έρευνα, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (53%) είχε υψηλή συναισθηματική εξάντληση, ενώ όσον αφορά στη διάσταση της «αποπροσωποποίησης» το 36% βίωνε χαμηλό επίπεδο αποπροσωποποίησης, το 38% υψηλό, ενώ οι υπόλοιποι εργαζόμενοι ανέφεραν μέτρια επίπεδα. Τέλος, το μεγαλύτερο ποσοστό (43%) του δείγματος δήλωσε ικανοποιημένο με τα προσωπικά επιτεύγματα που επιτύχανε στην εργασία του. Σε γενικές γραμμές, διαπιστώθηκε ότι οι νοσηλευτές στην παρούσα έρευνα αντιμετώπιζαν σε σημαντικό βαθμό το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, εύρημα το οποίο συγκλίνει με τα αποτελέσματα και άλλων ερευνών που έχουν διεξαχθεί στη χώρα μας.<sup>22–25</sup> Πιο συγκεκριμένα, υψηλή συναισθηματική εξάντληση, μέτρια επίπεδα αποπροσωποποίησης και μέτρια προς χαμηλή ικανοποίηση

των προσωπικών επιτευγμάτων αναφέρεται και σε άλλη ελληνική μελέτη,<sup>24</sup> όπου ο αυξημένος φόρτος εργασίας, οι σχέσεις με προϊστάμενους και συναδέλφους, το μειωμένο εισόδημα και η αίσθηση έλλειψης ισότητας με τους άλλους επαγγελματίες υγείας συνιστούσαν παράγοντες εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης. Επιπρόσθετα, αυξημένη επαγγελματική εξουθένωση αναφέρεται και σε άλλη ελληνική μελέτη,<sup>26</sup> η οποία επίσης σχετιζόταν άμεσα με τον φόρτο εργασίας αλλά και τη βαρύτητα των περιστατικών, ενώ το ύψος των αποδοχών, οι συνθήκες εργασίας και ο φόρτος-ωράριο εργασίας συνιστούσαν σημαντικούς παράγοντες δυσαρέσκειας σε άλλη παρόμοια μελέτη.<sup>27</sup>

Επίσης, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση του δείγματος, οι συμμετέχοντες δεν ήταν ευχαριστημένοι από τις συνθήκες εργασίας τους, εκφράζοντας ιδιαίτερη ανησυχία για την επικινδυνότητα του εργασιακού περιβάλλοντος και τις επιπτώσεις του στην υγεία τους. Επίσης, οι νοσηλευτές του δείγματος δεν ήταν ικανοποιημένοι από τον μισθό τους, αφού θεωρούσαν ότι πληρώνονταν λιγότερο από όσο άξιζαν και από όσο πρόσφεραν, ενώ πίστευαν ότι δεν υπήρχαν πολλά περιθώρια για να προαχθούν και να ανελιχθούν στον χώρο εργασίας τους. Αντίθετα, διαπιστώθηκε ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την εργασία τους, που τη θεωρούσαν σε μεγάλο βαθμό αξιόλογη και ελάχιστα βαρετή και μονότονη, ενώ ήταν ικανοποιημένοι σε γενικές γραμμές από τον προϊστάμενό τους, αφού δεν τον θεωρούσαν αγενή και ενοχλητικό, αλλά αρκετά υποστηρικτικό και με κατανόηση. Τέλος, οι ερωτηθέντες έκριναν ότι η υπηρεσία τους φρόντιζε σε μέτριο βαθμό τους εργαζόμενους, ενώ ήταν έντονη η πεποίθηση ότι υπήρχε αναξιοκρατία και γίνονταν διακρίσεις.

Συνοψίζοντας, η επαγγελματική ικανοποίηση των συμμετεχόντων στην έρευνα μπορεί να θεωρηθεί ως μέτρια, εύρημα που συμφωνεί με τα αποτελέσματα αρκετών αντίστοιχων ερευνών,<sup>17,28-31</sup> ενώ υπάρχουν και έρευνες οι οποίες διαπιστώνουν ότι η ικανοποίηση των νοσηλευτών είναι πολύ χαμηλή<sup>27,32-34</sup> και, αντίθετα, άλλες που καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι οι νοσηλευτές είναι αρκετά ικανοποιημένοι.<sup>27,35-38</sup>

Η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται σε σημαντικό βαθμό και με μια σειρά δημογραφικών χαρακτηριστικών, όπως η ηλικία. Ειδικότερα, έχει παρατηρηθεί ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία νοσηλευτές δηλώνουν περισσότερο ευχαριστημένοι από την εργασία τους, συμπέρασμα στο οποίο καταλήγει η παρούσα έρευνα αλλά και άλλες παρόμοιες μελέτες,<sup>27,31,38-42</sup> πιθανόν λόγω μεγαλύτερης αυτονομίας στην άσκηση των καθηκόντων τους<sup>36</sup> ή γιατί έχουν απαλλαχθεί σε μεγάλο βαθμό από το κυκλικό ωράριο ή έχουν αναπτύξει, λόγω

της μακροχρόνιας εμπειρίας τους, αποτελεσματικότερους μηχανισμούς αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους.<sup>37</sup>

Ένα άλλο χαρακτηριστικό που έχει ερευνηθεί είναι ο βαθμός συσχέτισης της επαγγελματικής ικανοποίησης με το μορφωτικό επίπεδο του εργαζομένου. Οι έρευνες οι οποίες διεξήχθησαν κατά καιρούς είχαν αντικρουόμενα αποτελέσματα, καθώς άλλες μελέτες<sup>30,43-47</sup> κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι το υψηλό μορφωτικό επίπεδο είναι πιθανότερο να οδηγήσει σε μειωμένη επαγγελματική ικανοποίηση, ενδεχομένως λόγω των υψηλότερων προσδοκιών των κατόχων πτυχίου πανεπιστημίου, ενώ υπάρχουν έρευνες που δεν αποδίδουν κάποια συσχέτιση στο μορφωτικό επίπεδο και στην επαγγελματική ικανοποίηση.<sup>39,48</sup> Αντίθετα, στην παρούσα έρευνα διαπιστώθηκε ότι το υψηλό μορφωτικό επίπεδο σχετίζεται θετικά με την αντίληψη των συμμετεχόντων για αυξημένες πιθανότητες προαγωγής, συμπέρασμα που συμφωνεί με άλλη ελληνική μελέτη,<sup>37</sup> στην οποία τα άτομα με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο απάντησαν ότι δεν είχαν ιδιαίτερες προσδοκίες από το επάγγελμα. Το ίδιο αποτέλεσμα (συσχέτιση μεταξύ υψηλού μορφωτικού επιπέδου και αυξημένης επαγγελματικής ικανοποίησης) αναφέρεται και σε άλλες διεθνείς μελέτες.<sup>49-52</sup>

Ένα ακόμη δημογραφικό χαρακτηριστικό που έχει εξεταστεί είναι η σχέση μεταξύ οικογενειακής κατάστασης και εργασιακής ικανοποίησης. Στην παρούσα έρευνα διαπιστώθηκε ότι οι έγγαμοι είχαν καλύτερη γνώμη για τον προϊστάμενό τους και χειρότερη άποψη για την εργασία τους, έναντι των χήρων, διαζευγμένων και άγαμων, ενώ σε αρκετές έρευνες<sup>48,49</sup> οι έγγαμοι έτειναν να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους ανύπανδρους, γεγονός που δείχνει ότι η οικογένεια λειτουργεί προστατευτικά στην εμφάνιση παρόμοιων προβλημάτων.

Αναφορικά με τη σχέση μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και ικανοποίησης, προέκυψε ότι η μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση συσχετίζεται με μικρότερη επαγγελματική εξουθένωση. Ειδικότερα, τα αποτελέσματα της ανάλυσης συσχετίζουν την υψηλή ικανοποίηση από την εργασία με χαμηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης, γεγονός που συνάδει και με αποτελέσματα άλλων ερευνών,<sup>53-55</sup> ενώ οι καλύτερες συνθήκες εργασίας επιφέρουν μικρότερη συναισθηματική εξάντληση.<sup>56</sup>

Βασικός περιορισμός της παρούσας μελέτης, ήταν η δυσκολία πρόσβασης στο νοσοκομείο, αποτέλεσμα των ιδιαίτερων συνθηκών υπό τις οποίες διενεργήθηκε (αρχική περίοδος εμφάνισης κρουσμάτων COVID-19), που περιόρισαν και το τελικό μέγεθος του δείγματος. Παράλληλα, ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας ο οποίος καθόρισε το μέγεθος του δείγματος ήταν ο φόρτος εργασίας του

νοσηλευτικού προσωπικού, ακριβώς λόγω της δύσκολης κατάστασης που διαμορφώθηκε κατά την αρχή της πανδημίας, αλλά και της ιδιαίτερης φύσης των περιστατικών τα οποία νοσηλεύονται στο συγκεκριμένο νοσοκομείο. Επίσης, το γεγονός ότι τον μελετώμενο πληθυσμό αποτελούσαν νοσηλευτές ενός μόνο δημόσιου νοσοκομείου δεν επιτρέπει τη γενίκευση των αποτελεσμάτων, καθώς απαιτείται η διεξαγωγή παρόμοιων μελετών και σε άλλους πληθυσμούς, έτσι ώστε να είναι δυνατή η εξαγωγή ασφαλέστερων συμπερασμάτων.

Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας θα μπορούσαν να αποτελέσουν ένα χρήσιμο εργαλείο, καθώς εντοπίζονται οι παράγοντες ικανοποίησης, όπως η βελτίωση των συνθηκών εργασίας, που θα ήταν εφικτό να υλοποιηθούν, χωρίς ιδιαίτερο οικονομικό κόστος, ενώ, παράλληλα, θα ήταν σκόπιμο να υπάρξουν ενέργειες παροχής κινήτρων, όπως η δυνατότητα συνεχιζόμενης επιμόρφωσης και κατάρτισης, η παροχή εξατομικευμένων επιβραβεύσεων για το παρεχόμενο έργο και η ενθάρρυνση ανάληψης πρωτο-

βουλιών και συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων.<sup>57</sup> Επιπρόσθετα, η καλύτερη οργάνωση του εργασιακού πλαισίου με σαφές καθηκοντολόγιο και διαχωρισμό των ρόλων και των αρμοδιοτήτων θα αποσυμπίζε τους νοσηλευτές από το εργασιακό stress που συχνά εξελίσσεται σε εξουθένωση.<sup>58</sup>

Συνοψίζοντας, η παρουσία των νοσηλευτών στο σύστημα υγείας είναι καταλυτικής σημασίας καθώς βρίσκονται συνεχώς δίπλα στον ασθενή για να τον στηρίξουν και να του συμπαρασταθούν. Το γεγονός αυτό έχει διττή υπόσταση, αφού συνιστά τον πρωταρχικό λόγο επαγγελματικής ικανοποίησης –η πλειοψηφία των συμμετεχόντων θεωρεί αξιόλογη την εργασία του– και ταυτόχρονα βασική πηγή επαγγελματικής εξουθένωσης (παρατηρήθηκε μεγάλη συναισθηματική εξάντληση στο δείγμα). Επομένως, είναι προς όφελος όλων των εμπλεκόμενων να αυξηθεί η επαγγελματική ικανοποίηση και να μειωθεί η επαγγελματική εξουθένωση του νοσηλευτικού προσωπικού, αφού ως τελικό αποτέλεσμα θα υπάρξει βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας.

## ABSTRACT

### Professional burnout and work satisfaction among the nursing staff in a tertiary public hospital

A. TSOMAKOU,<sup>1</sup> P. THEODOROU,<sup>2</sup> R. KARAGIANNI,<sup>2,3</sup> P. GALANIS<sup>4</sup>

<sup>1</sup>General Secretariat for Civil Protection, Athens, <sup>2</sup>School of Social Sciences, Postgraduate Course – Health Care Management, Hellenic Open University, Patra, <sup>3</sup>Center of Planning and Economic Research, Athens, <sup>4</sup>Center for Health Services Management and Evaluation, Faculty of Nursing, National and Kapodistrian University of Athens, Athens, Greece

*Archives of Hellenic Medicine 2022, 39(2):236–244*

**OBJECTIVE** To determine the levels of burnout and job satisfaction and their interrelationship among employees in the nursing service of the Piraeus General Anti-Cancer Hospital “Metaxa”, taking into account demographic characteristics. **METHOD** The study sample comprised 100 nurses of all levels working at the “Metaxa” Hospital. The study was conducted using an anonymous, weighted questionnaire with closed-ended questions. The questionnaire was divided into three parts, the first of which covered demographic data, and the second and third consisted of the Maslach Burnout Inventory and the Employee Satisfaction Inventory. Data analysis was performed with the Statistical Package for Social Sciences (IBM SPSS), version 21.0, and the bilateral level of statistical significance was set at 0.05. **RESULTS** The majority of the participants (53%) reported that they experience great emotional exhaustion, and 38% recorded strong symptoms of depersonalization, but 43% reported many personal achievements. Most of the participants stated that they are not satisfied with the working conditions, their salary, the service in which they work and the level of meritocracy of the organization, but they expressed satisfaction with their profession, which they considered remarkable and with their supervisors. In addition, a statistically significant inverse relationship was confirmed between job satisfaction and burnout. Specifically, a high level of job satisfaction was associated with lower levels of emotional exhaustion and depersonalization, better monetary reward was related to personal achievement and better working conditions were related to lower levels of emotional exhaustion. **CONCLUSIONS** Improvement in working conditions, provision of incentives, such as the possibility of continuing education and training, and better organization of the work framework, with a clear task line and separation of roles and responsibilities, would all help to increase job satisfaction and reduce the burnout of nursing staff, leading ultimately to improvement of the health services provided by the hospital.

**Key words:** Burnout, Job satisfaction, Nursing staff, Public hospital

## Βιβλιογραφία

- SHANKS NH, DORE A. Management and motivation. In: Buchbinder S, Shanks NH (eds) *Introduction to health care management*. Jones & Bartlett Learning LLS, Burlington, MA, 2007:39
- ΠΕΛΕΧΑΣ Ε, ΑΝΤΩΝΙΑΔΗΣ Α. Συγκριτική μελέτη ικανοποίησης του ιατρικού και του νοσηλευτικού προσωπικού σε δύο νοσοκομεία της Ελλάδας. *Αρχ Ελλ Ιατρ* 2013, 30:325–334
- MASLACH C, JACKSON SE. The measurement of experienced burnout. *J Occup Behav* 1981, 2:99–113
- MASLACH C, PINES A. The burnout syndrome in the daycare setting. *Child Care Q* 1997, 62:100–113
- PAVLAKIS A, RAFTOPOULOS V, THEODOROU M. Burnout syndrome in Cypriot physiotherapists: A national survey. *BMC Health Serv Res* 2010, 10:63
- KASH KM, HOLLAND JC, BREITBART W, BERENSON S, DOUGHERTY J, OUELLETTE-KOBASA S ET AL. Stress and burnout in oncology. *Oncology (Williston Park)* 2000, 14:1621–1633
- ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΙΔΗΣ Θ, ΦΙΛΑΛΗΘΗΣ Α. Ο ρόλος των νοσηλευτών Ογκολογίας στη νοσηλευτική φροντίδα ογκολογικών ασθενών με προχωρημένη νόσο. *Νοσηλευτική* 2013, 52:117–130
- ΜΑΡΚΟΥ Π. Η επαγγελματική εξουθένωση στο νοσηλευτικό προσωπικό των νοσοκομείων. *Επιθεώρηση Υγείας* 2005, 16:21–25
- MASLACH C, LEITER MP. *The truth about burnout*. Jossey-Bass, San Francisco, 1997
- ΚΟΥΡΑΚΟΣ Μ, ΚΑΥΚΙΑ Θ, ΡΕΚΛΕΙΤΗ Μ, ΖΥΓΑ Σ, ΚΟΤΡΩΣΤΙΟΥ Ε, ΓΚΟΥΒΑ Μ. Μελέτη ικανοποίησης από την εργασία των φροντιστών υγείας-νοσηλευτών παθολογικών κλινικών του Εθνικού Συστήματος Υγείας. *Αρχ Ελλ Ιατρ* 2012, 29:61–69
- LOCKE EA. The nature and consequences of job satisfaction. In: Dunnette MD (ed) *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally College Pub Co, Chicago, IL, 1976:1297–1349
- WARR PB. Job characteristics and mental health. In: Warr P (ed) *Psychology at work*. Harmondsworth, Penguin Books Ltd, London, 1987
- ANTONIOU AS. “Unhealthy” relationships at work and emerging ethical. In: Antoniou AS, Cooper CL, Chrousos GP, Spielberger CD, Eysenck MW (eds) *Handbook of managerial behavior and occupational health*. Edward Elgar, Northampton, MA, 2009:157–175
- GALANAKIS M, MORAITOU M, GARIVALDIS FJ, STALIKAS A. Factorial structure and psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory (MBI) in Greek midwives. *Eur J Psychol* 2009, 5:52–70
- CORTINA JM. What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *J Appl Psychol* 1993, 78:98–104
- KOUSTELIOS AD, BAGIATIS K. The employee satisfaction inventory (ESI): Development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educ Psychol Meas* 1997, 57:469–476
- ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΠΟΥΛΟΥ Δ, ΜΑΡΝΕΡΑΣ Χ, ΤΣΙΜΗΤΡΕΑ Ε, ΧΑΡΙΣΗ Ε, ΜΟΥΧΑΚΗ Σ, ΑΡΓΥΡΟΠΟΥΛΟΥ Δ ΚΑΙ ΣΥΝ. Εκτίμηση του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης νοσηλευτών τρίτοβάθμιου νοσοκομείου και διερεύνηση της σχέσης με την πιθανότητα αποχώρησης από την εργασία. *Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας* 2013, 5:74–84
- COWIN L. The effects of nurses’ job satisfaction on retention: An Australian perspective. *J Nurs Adm* 2002, 32:283–291
- DEMEROUTI E, BEKKER AB, NACHREINER F, SCHAUFELI WB. A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *J Adv Nurs* 2000, 32:454–464
- MEERABEAU E, CORBY S, DRUKER J, WHITE G. Implementing local pay systems in nursing and midwifery. *J Adv Nurs* 2004, 47:368–376
- MALIK ME, DANISH RQ, MUNIR Y. The impact of pay and promotion on job satisfaction: Evidence from higher education institutes of Pakistan. *Am J Econ* 2012, 2:6–9
- ΣΙΟΥΡΟΥΝΗ Ε, ΘΕΟΔΩΡΟΥ Μ, ΧΟΝΔΡΟΣ Π. Διερεύνηση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης στο νοσηλευτικό προσωπικό του Ψυχιατρικού Νοσοκομείου Τρίπολης. *Επιθεώρηση Υγείας* 2006, 17:31–35
- MSAOUEL P, KERAMARIS NC, TASOULIS A, KOLOKYTHAS D, SYRMOS N, PARARAS N ET AL. Burnout and training satisfaction of medical residents in Greece: Will the European Work Time Directive make a difference? *Hum Resour Health* 2010, 8:16
- SKEFALES A, PLAKAS S, FOUKA G, ZAKKA-GONI M, VASSILIADOU M, BERGIANNAKI JD. Burnout and its association with working conditions among Greek hospital nurses in a time of financial crisis. *Open J Nurs* 2014, 4:548–563
- ΓΡΗΓΟΡΟΠΟΥΛΟΥ Μ, ΠΑΤΣΑΚΗ Α, ΚΑΤΣΑΡΗ Β, ΣΑΡΑΦΗΣ Π, ΜΠΑΜΙΔΗΣ Π, ΒΑΡΑΚΛΙΩΤΗ Α ΚΑΙ ΣΥΝ. Η επαγγελματική εξουθένωση νοσηλευτικού και διοικητικού προσωπικού και διερεύνηση της τάσης μεταπήδησης των νοσηλευτών σε διοικητικές θέσεις. *Αρχ Ελλ Ιατρ* 2018, 35:633–641
- ΤΣΙΛΙΑΣ Δ, ΜΠΙΛΑΛΗ Α, ΓΑΛΑΝΗΣ Π, ΜΠΑΚΟΥΛΑ-ΤΖΟΥΜΑΚΑ Χ, ΣΑΛΕΜΗ Γ, ΓΙΑΝΝΕΛΗΣ Α ΚΑΙ ΣΥΝ. Επαγγελματική εξουθένωση νοσηλευτών σε παιδιατρικά νοσοκομεία. *Νοσηλευτική* 2014, 53:204–212
- ΛΑΜΠΡΑΚΗ Μ, ΒΛΑΣΙΑΔΗΣ Κ, ΠΑΤΕΡΑΚΗΣ Γ, ΦΙΛΑΛΗΘΗΣ Α. Προσδοκίες και ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού από την εργασία του σε ένα δημόσιο γενικό νοσοκομείο. *Αρχ Ελλ Ιατρ* 2016, 33:472–478
- LU H, WHILE AE, BARRIBALL KL. Job satisfaction and its related factors: A questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *Int J Nurs Stud* 2007, 44:574–588
- SHARP TP. Job satisfaction among psychiatric registered nurses in New England. *J Psychiatr Ment Health Nurs* 2008, 15:374–378
- ΚΑΡΑΝΙΚΟΛΑ ΜΝΚ, ΝΥΣΤΑΖΑΚΗ Μ, ΖΑΡΤΑΛΟΥΔΗ Α, ΦΙΛΙΠΠΟΥ Α, ΓΕΩΡΓΟΥ Α, ΑΛΕΒΙΖΟΠΟΥΛΟΣ ΓΑ ΚΑΙ ΣΥΝ. Διερεύνηση του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης του νοσηλευτικού προσωπικού δημόσιων και ιδιωτικών υπηρεσιών ψυχικής υγείας στην Ελλάδα. *Νοσηλευτική* 2015, 54:175–187
- ΘΕΟΔΩΡΟΥ Μ, ΚΑΪΤΕΛΙΔΟΥ Δ. Επαγγελματική ικανοποίηση του νοσηλευτικού και παραϊατρικού προσωπικού σε ένα δημόσιο γενικό νοσοκομείο. *Νοσηλευτική* 2007, 46:537–544
- ΣΕΡΕΤΗ Ο, ΚΟΥΛΙΕΡΑΚΗΣ Γ. Κινητικότητα και επαγγελματική ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού σε δύο ελληνικά νοσοκομεία. *Νοσηλευτική* 2014, 53:289–299
- HWANG JI, LOU F, HAN SS, CAO F, KIM WO, LI P. Professionalism: The major factor influencing job satisfaction among Korean and



- Chinese nurses. *Int Nurs Rev* 2009, 56:313–318
34. LIU YE, WHILE A, LI SJ, YE WQ. Job satisfaction and work related variables in Chinese cardiac critical care nurses. *J Nurs Manag* 2015, 23:487–497
  35. ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΟΥ-ΠΑΝΤΕΚΑ Α, ΛΑΒΔΑΝΙΤΗ Μ, ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΙΔΟΥ-ΣΤΡΑΥΚΟΥ Α, ΤΡΙΑΡΙΔΗΣ Α, ΣΑΠΟΥΝΤΖΗ-ΚΡΕΠΙΑ Δ. Παράγοντες που διαμορφώνουν την επαλήθευση των προσδοκιών της επιλογής του νοσηλευτικού επαγγέλματος. *Νοσηλευτική* 2009, 48:228–237
  36. ΜΑΚΡΗΣ Μ, ΘΕΟΔΩΡΟΥ Μ, MIDDLETON Ν. Η επαγγελματική ικανοποίηση στα δημόσια γενικά νοσοκομεία της Κύπρου. *Αρχ Ελλ Ιατρ* 2011, 28:234–244
  37. SKINNER V, MADISON J, HUMPHRIES H. Job satisfaction of Australian nurses and midwives: A descriptive research study. *Aust J Adv Nurs* 2012, 29:19–27
  38. WANG L, TAO H, ELLENBECKER CH, LIU X. Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *J Adv Nurs* 2012, 68:539–549
  39. DUFFIELD C, ROCHE M, O'BRIEN-PALLAS L, CATLING-PAULL C, KING M. Staff satisfaction and retention and the role of the nursing unit manager. *Collegian* 2009, 16:11–17
  40. MOUSAZADEH S, YEKATATAB S, MOMENNASAB M, PARVIZY S. Job satisfaction and related factors among Iranian intensive care unit nurses. *BMC Res Notes* 2018, 11:823
  41. ASGHARI E, KHALEGHDOUST T, ASGARI F, KAZEMNEJAD E. Effective factors on nurses' job satisfaction. *J Holistic Nurs Midwifery* 2010, 20:1–7
  42. ZOU M. *Understanding the gender difference in job satisfaction: A work orientation perspective*. Equal Soc Midterm Conference, Berlin, 2007
  43. BADER HAM, HASHIM IHM, ZAHARIM NM. Workplace friendships among bank employees in Eastern Libya. *DOMES: Digest Middle East Studies* 2013, 22:94–116
  44. BAKKER D, CONLON M, FITCH M, GREEN E, BUTLER L, OLSON K ET AL. Canadian oncology nurse work environments: Part I. *Nurs Leadersh (Tor Ont)* 2010, 22:50–68
  45. CALLAGHAN M. Nursing morale: What is it like and why? *J Adv Nurs* 2003, 42:82–89
  46. VERNOOIJ-DASSEN MJ, FABER MJ, RIKKERT MGO, KOOPMANS RT, VAN ACHTERBERGT, BRAAT DD ET AL. Dementia care and labour market: The role of job satisfaction. *Aging Ment Health* 2009, 13:383–390
  47. ANDRIOTI D, SKITSOU A, KARLSSON LE, PANDOURIS C, KRASSIAS A, CHARALAMBOUS G. Job satisfaction of nurses in various clinical practices. *Int J Caring Sci* 2017, 10:76–87
  48. SHIELDS MA, WARD M. Improving nurse retention in the National Health Service in England: The impact of job satisfaction on intentions to quit. *J Health Econ* 2001, 20:677–701
  49. REID C, HURST C, ANDERSON D. Examination of socio-demographics and job satisfaction in Australian registered nurses. *Collegian* 2013, 20:161–169
  50. YIN JCT, YANG KPA. Nursing turnover in Taiwan: A meta-analysis of related factors. *Int J Nurs Stud* 2002, 39:573–581
  51. BJØRKIT, SAMDAL GB, HANSEN BS, TØRSTADD S, HAMILTON GA. Job satisfaction in a Norwegian population of nurses: A questionnaire survey. *Int J Nurs Stud* 2007, 44:747–757
  52. LORBER M, SAVIČ BS. Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croat Med J* 2012, 53:263–270
  53. PIKO BF. Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among Hungarian health care staff: A questionnaire survey. *Int J Nurs Stud* 2006, 43:311–318
  54. KALLIATHI T, MORRIS R. Job satisfaction among nurses: A predictor of burnout levels. *J Nurs Admin* 2002, 32:648–654
  55. ΛΙΑΚΟΠΟΥΛΟΥ Μ, ΠΑΝΑΡΕΤΑΚΙ Ι, ΠΑΠΑΔΑΚΙΣ V, ΚΑΤΣΙΚΑ Α, ΣΑΡΑΦΙΔΟΥ J, ΛΑΣΚΑΡΙ Η ET AL. Burnout, staff support, and coping in pediatric oncology. *Support Care Cancer* 2008, 16:143–150
  56. ΔΙΛΙΝΤΑΣ Α. Μελέτη του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης στο προσωπικό ενός πανεπιστημιακού νοσοκομείου. *Αρχ Ελλ Ιατρ* 2010, 27:498–508
  57. ΠΑΣΧΑΛΙΔΟΥ Ι, ΜΠΟΓΙΑΤΖΙΔΗΣ Π. Διερεύνηση της σχέσης διοικητικών τεχνικών και εργασιακής ικανοποίησης ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού σε δημόσια νοσοκομεία. *Αρχ Ελλ Ιατρ* 2018, 35:778–783
  58. ΔΗΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΣ Χ, ΦΙΛΙΠΠΟΥ Ν. Η επαγγελματική εξουθένωση στον χώρο της υγείας. *Αρχ Ελλ Ιατρ* 2008, 25:642–647
- Corresponding author:*  
P. Theodorou, 16 Egnatias street, 121 37 Athens, Greece  
e-mail: panostheodor@yahoo.gr