

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ORIGINAL PAPER

Μελέτη ικανοποίησης από την εργασία των φροντιστών υγείας-νοσηλευτών παθολογικών κλινικών του Εθνικού Συστήματος Υγείας

ΣΚΟΠΟΣ Ο τομέας υγείας, ένα από τα πλέον στρεσογόνα περιβάλλοντα, συμβάλλει όχι μόνο στο χρόνιο stress αλλά και στο σύνδρομο κόπωσης, καταστάσεις που συνδέονται και προκαλούν μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία σε νοσηλευτές και άλλους επαγγελματίες υγείας. Σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν η διερεύνηση των επιπέδων ικανοποίησης των νοσηλευτών από την εργασία. **ΥΛΙΚΟ-ΜΕΘΟΔΟΣ** Χρησιμοποιήθηκε σταθμισμένο και αξιόπιστο ερευνητικό εργαλείο (ερωτηματολόγιο Job-Communication Satisfaction Importance) που διανεμήθηκε στο νοσηλευτικό προσωπικό παθολογικών κλινικών νοσοκομείων του Εθνικού Συστήματος Υγείας (ΕΣΥ) της Αθήνας. **ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ** Επιστράφηκαν συμπληρωμένα 102 ερωτηματολόγια. Υπήρξε ικανοποιητική αντιπροσώπευση των φύλων, των ηλικιακών ομάδων, καθώς και των εκπαιδευτικών βαθμίδων. Γενικά, οι συμμετέχοντες και κυρίως οι γυναίκες και οι μεγαλύτεροι σε ηλικία νοσηλευτές ανέφεραν ότι οι απαιτήσεις της εργασίας τους επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους και τις οικογένειές τους, ενώ δεν υπάρχει το αντίθετο, π.χ. τα οικογενειακά προβλήματα δεν φαίνεται ότι επηρεάζουν την εργασία τους. Η πλειοψηφία των νοσηλευτών ανέφερε ότι βιώνει υψηλά επίπεδα ικανοποίησης και επιτυχίας από την εργασία και δίνει μεγάλη σημασία σε αυτά τα θέματα. Συνολικά, το φύλο και η ηλικία, και όχι το επίπεδο εκπαίδευσης, επηρεάζει τις αντιδράσεις των νοσηλευτών. **ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ** Το νοσηλευτικό προσωπικό κινητοποιείται από την αγάπη του για το αντικείμενο εργασίας και τους δεσμούς που συνάπτει με τα άλλα μέλη της διεπιστημονικής ομάδας υγείας. Η βελτίωση των εργασιακών συνθηκών και των οικονομικών απολαβών μπορούν να συμβάλουν θετικά στον τρόπο με τον οποίο το νοσηλευτικό προσωπικό βιώνει την εργασιακή του ζωή.

Τα τελευταία χρόνια, τα θέματα επαγγελματικής ικανοποίησης, στελέχωσης και ασφάλειας τυγχάνουν αυξανόμενης προσοχής στους χώρους εργασίας. Η ικανοποίηση από την εργασία φαίνεται να συσχετίζεται άμεσα με την υγεία των εργαζομένων, τα επίπεδα άγχους, την κοινωνική και την εργασιακή συνοχή και λειτουργικότητα. Ειδικά, η ικανοποίηση των επαγγελματιών υγείας από την εργασία συσχετίζεται με την ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών υγείας, τη βιωσιμότητα των συστημάτων υγείας, καθώς και την ικανοποίηση των εν λόγω χρηστών των υπηρεσιών.

Σύμφωνα με τους Cranny et al,¹ η εργασιακή ικανοποίηση είναι άθροισμα συναισθηματικών αντιδράσεων που έχει το άτομο για την εργασία του ή η συναισθηματική διάσταση των στάσεών του, η οποία απορρέει από τη σύγκριση ανάμεσα στα οφέλη και στις επιθυμίες. Ο ορισμός αυτός είναι παραπλήσιος με εκείνον του Locke το 1969, ότι δηλαδή η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση, στην οποία περιπίπτει το άτομο όταν, έχοντας αποτιμήσει το έργο που προσφέρει στην εργασία του, βρίσκει τις συνθήκες σύμφωνες προς τα αξιακά του πρότυπα.²

ΑΡΧΕΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΙΑΤΡΙΚΗΣ 2012, 29(1):61-69
ARCHIVES OF HELLENIC MEDICINE 2012, 29(1):61-69

Μ. Κουράκος,¹
Θ. Καυκιά,²
Μ. Ρεκλείτη,³
Σ. Ζυγά,⁴
Ε. Κοτρώτσιου,⁵
Μ. Γκούβα⁶

¹Μονάδα Τεχνητού Νεφρού, Γενικό Νοσοκομείο «Ασκληπιείο» Βούλας, Αθήνα

²Αναισθησιολογικό Τμήμα, 2ο Νοσοκομείο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ Θεσσαλονίκης, Θεσσαλονίκη

³Μονάδα Εντατικής Θεραπείας, Γενικό Νοσοκομείο Κορίνθου, Κόρινθος

⁴Τμήμα Νοσηλευτικής, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Σπάρτη

⁵Τμήμα Νοσηλευτικής, Τεχνολογικό και Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Λάρισας, Λάρισα

⁶Τμήμα Νοσηλευτικής, Τεχνολογικό και Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Ηλείας, Ιωάννινα

A job satisfaction study among healthcare professionals-nurses in medical wards in the Greek National Health System

Abstract at the end of the article

Λέξεις ευρετηρίου

Διαπροσωπικές σχέσεις
Εργασιακή ικανοποίηση
Νοσηλευτικό προσωπικό
Παθολογικές κλινικές

Υποβλήθηκε 20.6.2011

Εγκρίθηκε 20.7.2011

Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση σε χώρους υγείας

Η επαγγελματική ικανοποίηση (ΕΙ) σχετίζεται με το πώς νιώθει το νοσηλευτικό προσωπικό (ΝΠ) για την εργασιακή του ζωή. Οι Weisman και Nathanson³ αναφέρουν ότι το επίπεδο ΕΙ του ΝΠ ήταν ο ισχυρότερος καθοριστικός παράγοντας για το συνολικό επίπεδο ικανοποίησης των χρηστών υπηρεσιών υγείας. Ωστόσο, είναι δύσκολο να μετρηθεί επειδή είναι στενά συνδεδεμένο με οικονομικά και κοινωνικά θέματα, τα οποία σχετίζονται με την εξασφάλιση επαρκούς εργασιακού περιβάλλοντος.

Πρόσφατες μελέτες υπέδειξαν ότι το ΝΠ προτιμά να παραμένει στον τόπο όπου έλαβε την εκπαίδευσή του,⁴ αλλά αποχωρεί εφ' όσον οι συνθήκες εργασίας δεν ανταποκρίνονται στις προσωπικές και στις επαγγελματικές του απαιτήσεις. Η έλλειψη οικονομικών κινήτρων αποτελεί ένα βασικό λόγο για μετανάστευση. Ωστόσο, μελέτες έχουν δείξει ότι στις αναπτυγμένες χώρες ο μισθός καθίσταται σημαντικό ζήτημα μόνο κατά την απουσία άλλων πηγών ικανοποίησης.³ Η ικανοποίηση του ΝΠ επηρεάζεται επίσης από γενικούς παράγοντες, όπως κυβερνητική υποστήριξη, υποστήριξη από το φορέα εργασίας και δέσμευση του εργοδότη προς τις νοσηλευτικές υπηρεσίες.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, έρευνα σχετική με το προσωπικό υπηρεσιών υγείας του Λονδίνου έδειξε ότι, όταν ζητήθηκαν υποδείξεις από τους εργαζόμενους, στοχεύοντας στη βελτίωση της επαγγελματικής κατάστασης, η «καλύτερη αμοιβή» κατείχε την τέταρτη θέση μετά από «περισσότερο προσωπικό», «καλύτερες συνθήκες εργασίας» και «καλύτερες εγκαταστάσεις». Ωστόσο, η αμοιβή βρισκόταν υψηλότερα (δεύτερη ή τρίτη θέση) στον κατάλογο των επιθυμιών των ατόμων που είχαν πρόθεση να εγκαταλείψουν το σύστημα υγείας.⁵

Οι κύριες αιτίες δυσαρέσκειας οφειλόμενης στην εργασία είναι η αμοιβή και οι προβληματικές εργασιακές συνθήκες, όπως η έλλειψη εξοπλισμού. Η ανεπαρκής εκπαίδευση και η έλλειψη προσόντων αναφέρονται, επίσης, ως σημαντικά προβλήματα. Θεσμικές ελλείψεις σε υλικό και ανθρώπινους πόρους, προμήθειες και κατάλληλη συντήρηση εξοπλισμού οδηγούν σε προοδευτική επιδείνωση των υπηρεσιών υγείας (ιδιαίτερα σε κρατικές υπηρεσίες) και δημιουργούν επαγγελματική δυσαρέσκεια. Τέτοιες συνθήκες προκάλεσαν την παραίτηση ΝΠ το 1990 σε νοσοκομεία στο Ribeirao Preto της Βραζιλίας.⁶ Σε αυτή τη μελέτη βρέθηκε ότι οι εργασιακές συνθήκες (μισθοί, οφέλη, όγκος δραστηριότητας, ωράριο) αναφέρθηκαν από τους εργαζόμενους ως κύριος λόγος παραίτησης. Παρόμοια αποτελέσματα είχε και μια άλλη μελέτη που πραγματοποιήθηκε στην Κολομβία.⁷ Τέλος, έρευνα των O'Brien-Pallas et al⁸ δείχνει ότι ο μεγάλος

φόρτος εργασίας συνεισφέρει στην εργασιακή ένταση.

Γίνεται επομένως αντιληπτό ότι η έννοια επαγγελματική ικανοποίηση δεν είναι απλή, αφού αποτελείται και επηρεάζεται από πληθώρα στοιχείων και παραγόντων. Ο Warr⁹ διαχωρίζει την επαγγελματική ικανοποίηση σε ενδογενή (αφορά στο περιεχόμενο της εργασίας και στους τρόπους διεξαγωγής της) και εξωγενή (που σχετίζεται με το εργασιακό πλαίσιο και τις συνθήκες εργασίας). Ο συγκεκριμένος διαχωρισμός φαίνεται να σχετίζεται αντίστοιχα με τη θεωρία της ιεράρχησης αναγκών του Maslow και το διαχωρισμό του Herzberg σε παράγοντες κινήτρων και παράγοντες υγιεινής.¹⁰

Μια εκτεταμένη έρευνα¹¹ σε 25.000 άτομα αποκάλυψε ότι η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζει την υγεία των εργαζομένων και ότι η έλλειψη ικανοποίησης, φυσικής και πνευματικής ευεξίας, οδηγεί την ψυχική υγεία σε αδιέξοδο.

Ως παράγοντες αύξησης της επαγγελματικής ικανοποίησης αναγνωρίζονται η επαγγελματική παρακίνηση,¹² η ανάπτυξη, η ύπαρξη ευκαιριών για επιμόρφωση και επιλογές στην καριέρα. Ως παράγοντες που μειώνουν την επαγγελματική ικανοποίηση αναγνωρίζονται η επαγγελματική εξουθένωση, η ασάφεια και η σύγκρουση ρόλων, καθώς και το οργανωτικό κλίμα στην εργασία.

Οι παράγοντες που συντελούν στην επαγγελματική ικανοποίηση κατά τον Locke¹³ είναι η ικανοποιητική αμοιβή για καλή απόδοση του εργαζόμενου, η εργασία με τη μορφή «πρόκλησης», οι ικανοποιητικές εργασιακές συνθήκες, η υποστηρικτική εποπτεία, η εργασιακή πολιτική, η προαγωγή αισθήματος ασφάλειας και σταθερότητας, ο σαφής καθορισμός του εργασιακού ρόλου, η δίκαιη μεταχείριση, καθώς και η ανάπτυξη σημαντικών διαπροσωπικών σχέσεων στο χώρο εργασίας.

Στην Ελλάδα, έρευνες δείχνουν την अपαρχαιωμένη και μη ρεαλιστική δημόσια εικόνα του επαγγέλματος, τις κακές συνθήκες άσκησης του,^{14,15} αλλά και την απογοήτευση των νοσηλευτών από τις συνθήκες εργασίας.^{16,17}

Μελέτη που διερεύνησε τις συνθήκες εργασίας του ΝΠ, καθώς και τις επιπτώσεις τους σε ασθενείς και προσωπικό, αναφέρει ότι το 56,4% του νοσηλευτικού προσωπικού χαρακτηρίζει την κατάσταση των κτηρίων από πολύ κακή έως κακή, ενώ το 78,8% θεωρεί ότι ο χώρος εργασίας δεν διαθέτει τα απαραίτητα μέσα και υλικά. Ποσοστό 92,1% εκτιμά ότι δεν υπάρχει ικανός αριθμός νοσηλευτών για την κάλυψη των αναγκών των ασθενών και ότι τα νοσηλευτικά τμήματα υποχρεώνονται να λειτουργούν χωρίς το αναγκαίο δυναμικό, τους πόρους και τα υλικά (92,7%).

Με τις παρούσες συνθήκες, το ΝΠ υποχρεώνεται να κάνει επιλογές αντίθετες με την επαγγελματική του κρίση

(60,2%) και σε προσωπικό επίπεδο υπερβαίνει καθημερινά τις αντοχές του (94,4%), δεν μπορεί να ανταποκριθεί στις κοινωνικές του υποχρεώσεις λόγω των ωραρίων εργασίας (85,4%), ενώ λόγω της κόπωσης από την εργασία δεν μπορεί να ανταποκριθεί στις οικογενειακές του υποχρεώσεις (88,9%) και τα προβλήματα της εργασίας συχνά τους απασχολούν, ακόμη και στο σπίτι τους (73,1%).¹⁸

Η σχετική απουσία ερευνητικών δεδομένων από τον ελλαδικό χώρο, που να αφορούν στη σχέση ΝΠ παθολογικών κλινικών και ικανοποίησης από την εργασία, έδωσαν το έναυσμα για το σχεδιασμό της παρούσας μελέτης. Ως εκ τούτου, σκοπός της ήταν η διερεύνηση της στάσης των ατόμων που εργάζονται στο χώρο της Παθολογικής Νοσηλευτικής απέναντι στις δυσκολίες και στις προοπτικές τους, στις αρνητικές επιδράσεις της εργασίας στην οικογένεια και, αντίστροφα, στους παράγοντες που συνδέονται με την επαγγελματική εξέλιξη και την ικανοποίηση από το αντικείμενο και τη θέση εργασίας.

ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ

Δείγμα

Για τη διεξαγωγή της παρούσας εργασίας μελετήθηκε το ΝΠ των Παθολογικών Κλινικών της Αττικής κατά το χρονικό διάστημα Σεπτεμβρίου 2009 έως το Μάρτιο του 2010. Ως κριτήριο αποκλεισμού από την έρευνα ορίστηκε η ανεπαρκής γνώση της ελληνικής γλώσσας.

Ερευνητικά εργαλεία

Για τη μελέτη των παραγόντων που ενδιέφεραν την παρούσα έρευνα, κατασκευάστηκε ένα ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς που εξετάζει τέσσερις επί μέρους τομείς στο πλαίσιο 12 θεμάτων: (α) Δείκτες δημογραφικής κατάστασης (π.χ. φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση κ.ά.), (β) δείκτες επαγγελματικής κατάστασης και επιστημονικής κατάρτισης (π.χ. τίτλοι σπουδών, θέση εργασίας κ.ά.), (γ) σχέση οικογένειας-εργασίας. Στους δύο πρώτους τομείς, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να δηλώσουν με ακρίβεια τα στοιχεία που ζητούνται (π.χ. τίτλοι σπουδών, θέση εργασίας κ.λπ.). Στον τρίτο τομέα, τους ζητήθηκε να δηλώσουν το βαθμό που τους εξέφραζε κάθε θέμα σε μια πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert και να συμπληρώσουν το Job-Communication Satisfaction Importance (JCSI) ερωτηματολόγιο,¹⁹ το οποίο μελετά την επικοινωνία στο χώρο της Νοσηλευτικής, την ικανοποίηση που μπορεί να προσφέρει το επάγγελμα στους φροντιστές υγείας και τη σπουδαιότητα του επαγγέλματος αυτού. Οι απαντήσεις του εργαλείου μπορούν να δώσουν σημαντικές πληροφορίες για την επάρκεια κατάρτισης του προσωπικού υγείας στις κοινωνικές δεξιότητες που πρέπει να κατέχουν, έτσι ώστε να επικοινωνούν αποτελεσματικά με συναδέλφους, ανώτερους και ασθενείς. Επιπρόσθετα, μελετά την ανάγκη αλλαγών στο χώρο εργασίας και την επίλυση ήδη υπαρ-

χόντων προβλημάτων, με στόχο οι φροντιστές υγείας να εργάζονται σε ένα χώρο που προσφέρει ικανοποίηση, ενώ η φροντίδα που παρέχουν να είναι άκρως αποτελεσματική και ολιστική.¹⁹ Η αξιολόγηση πραγματοποιείται σύμφωνα με την αντιπροσωπευτικότητα του περιεχομένου των προτάσεων για τον εξεταζόμενο, στη βάση επτάβαθμης κλίμακας τύπου Likert (από -1 έως +3). Το ερωτηματολόγιο έχει ήδη προσαρμοστεί στον ελληνικό πληθυσμό και παρουσιάζει επαρκή εγκυρότητα εννοιολογικής κατασκευής, καθώς και ικανοποιητική αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας και επαναληπτικών μετρήσεων.²⁰

Διαδικασία

Ο ερευνητής με τηλεφωνική επικοινωνία ενημέρωσε το ΝΠ των παθολογικών κλινικών και προέβαινε στην περιγραφή της φύσης και του σκοπού της έρευνας, διευκρινίζοντας τη δυνατότητα άρνησης συμμετοχής ή απόσυρσης κατά τη διάρκειά της. Στόχος αυτής της επικοινωνίας (διάρκειας 20 min), πέραν αυτών, ήταν και η δημιουργία ασφαλούς πλαισίου και κλίματος εμπιστοσύνης. Στην περίπτωση κατά την οποία ο νοσηλευτής δεχόταν να λάβει μέρος στην έρευνα, αναλάμβανε ο ίδιος να ορίσει τη συνάντηση με τον ερευνητή για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Κατά τη διάρκεια της συνάντησης, ο ερευνητής παρείχε σαφείς εξηγήσεις για το σύνολο της διαδικασίας.

Στοιχεία δεοντολογίας

Κατά την εκπόνηση της παρούσας έρευνας:

- Τηρήθηκε πλήρης εχεμύθεια ως προς τις πληροφορίες που αφορούσαν στους εξεταζόμενους και διαφυλάχθηκε η ασφάλεια του σχετικού υλικού
- Κατοχυρώθηκε η ανωνυμία των εξεταζομένων
- Τα αποτελέσματα που προέκυψαν, χρησιμοποιήθηκαν αποκλειστικά για τους σκοπούς της έρευνας και μόνον από την ερευνητική ομάδα
- Η καταπόνηση ή η συγκίνηση των εξεταζομένων περιορίστηκε στο ελάχιστο.

Η αξιοπιστία των πορισμάτων που προκύπτουν, διασφαλίζονται με την ακριβή και πλήρη περιγραφή των μεθόδων, του δείγματος, του υλικού και των γενικότερων συνθηκών διεξαγωγής της έρευνας.

Στατιστική επεξεργασία

Η στατιστική επεξεργασία των αποτελεσμάτων πραγματοποιήθηκε με το στατιστικό πρόγραμμα Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Κατά τη φάση της ανάλυσης, για την περιγραφή των κοινωνικο-δημογραφικών και ψυχομετρικών χαρακτηριστικών του δείγματος χρησιμοποιήθηκαν τα περιγραφικά στοιχεία των κατανομών (μέσος όρος, σταθερή απόκλιση) και ραβδογράμματα του ποσοστού των νοσηλευτών ως προς τις απαντήσεις τους σε κάθε κλίμακα και υποκλίμακα.

Κατόπιν, για σύγκριση των μέσων τιμών των δύο κατανομών, δηλαδή απαντήσεων γυναικών και ανδρών, αποφοίτων τριτοβάθ-

μιας εκπαίδευσης (ΤΕ) και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΔΕ), χρησιμοποιήθηκαν οι δοκιμασίες t-test, χ^2 και Fisher's exact test. Για τη διερεύνηση της στατιστικής συσχέτισης των ποσοτικών μεταβλητών μεταξύ διαφορετικών ομάδων χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης r του Pearson. Οι διαφορές (p) για όλους τους δείκτες που χρησιμοποιήθηκαν, θεωρήθηκαν στατιστικά σημαντικές από το επίπεδο του 5% ($p < 0,05$).

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Ο συνολικός αριθμός του ΝΠ που συμμετείχε ήταν 102 άτομα (32,4% άνδρες). Στην έρευνα δεν συμμετείχαν εργαζόμενοι σε αναρρωτική/εκπαιδευτική άδεια ή σε απόσπαση σε άλλα τμήματα. Από τους εργαζόμενους που προσεγγίστηκαν, 4 άτομα αρνήθηκαν να συμμετάσχουν στην έρευνα, για προσωπικούς λόγους.

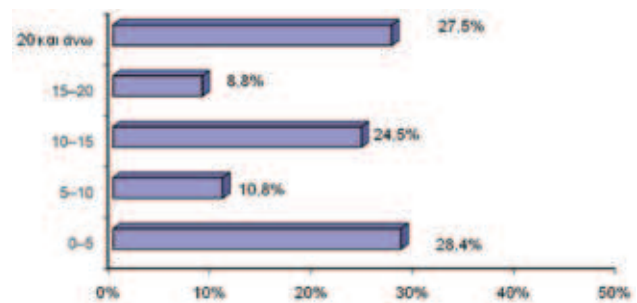
Ο μέσος όρος ηλικίας των συμμετεχόντων ήταν 37,1 ($\pm 8,15$) έτη. Δεν υπήρχε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ των ηλικιών ανδρών και γυναικών [$t(100) = -1,381$, $p = 0,170$]. Περισσότερο από τα δύο τρίτα του δείγματος (72 συμμετέχοντες) ήταν απόφοιτοι ΤΕ, το 18,6% ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης, ενώ κανένας δεν είχε διδακτορικό δίπλωμα. Το 54,9% του ΝΠ ήταν παντρεμένοι και το 52,5% γονείς (τα δύο τρίτα είχαν δύο παιδιά).

Επί πλέον, αναφορικά με την εργασιακή θέση των συμμετεχόντων, περίπου οι μισοί κατείχαν θέση νοσηλευτή, ενώ το 9,1% κατείχε θέση προϊστάμενου, το 24,3% υπεύθυνου και το 16,2% βοηθού νοσηλευτή. Τέλος, το 2% του εν λόγω δείγματος αποτελείται από φοιτητές Νοσηλευτικής που κατά το διάστημα της μελέτης πραγματοποιούσαν πρακτική άσκηση.

Στην εικόνα 1 παρουσιάζεται η κατανομή των νοσηλευτών με βάση το συνολικό χρόνο εργασίας στο συγκεκριμένο επάγγελμα [$\chi^2(4) = 18,196$, $p = 0,001$]. Τέλος, η πλειοψηφία του δείγματος (39,8%) εργαζόταν σε παθολογική κλινική έως και 5 έτη [$\chi^2(3) = 28,735$, $p < 0,001$].

Ικανοποίηση από την εργασία, αλληλεπίδραση εργασίας-οικογένειας και επαγγελματική εξέλιξη

Η διερεύνηση της «ικανοποίησης των νοσηλευτών από το αντικείμενο εργασίας τους» έδειξε ότι το 42,4% ήταν πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιημένοι. Οι υπόλοιποι βίωναν από καθόλου (6,9%) έως μέτριο βαθμό (50,5%) ικανοποίησης. Ο βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων δεν φάνηκε να επηρεάζεται από το φύλο ή το εκπαιδευτικό επίπεδο, αλλά από την ηλικία τους. Αναλυτικότερα, διαπιστώθηκε



Εικόνα 1. Συνολική νοσηλευτική προϋπηρεσία.

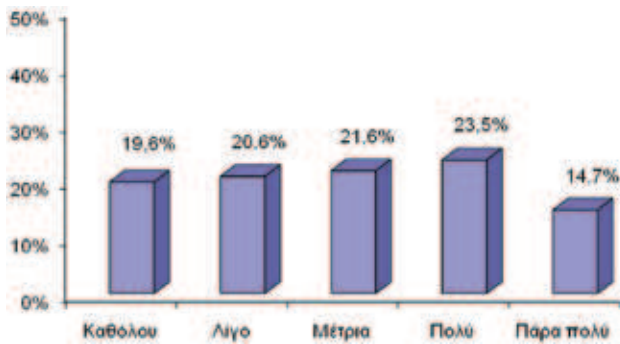
ότι όσο αυξανόταν η ηλικία των νοσηλευτών μεγεθυνόταν, αντίστοιχα, και ο βαθμός ικανοποίησης από το αντικείμενο εργασίας τους (Pearson's $r = 0,245$, $p = 0,014$).

Στην περίπτωση του βαθμού «ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τη θέση εργασίας» διαπιστώθηκαν λίγο χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης, καθώς το 35% του δείγματος βίωνε πολλή ή πάρα πολλή ικανοποίηση. Αξίζει να σημειωθεί ότι περίπου οι μισοί συμμετέχοντες δήλωσαν ότι βιώνουν μέτρια ικανοποίηση από τη θέση εργασίας τους, ενώ το 18,8% καθόλου ή λίγη. Ο παράγοντας που φάνηκε να επηρεάζει το βαθμό ικανοποίησης από τη θέση εργασίας ήταν και πάλι η ηλικία. Έτσι, όσο αυξανόταν η ηλικία τόσο μεγάλωνε και ο βαθμός ικανοποίησης από τη θέση εργασίας (Pearson's $r = 0,210$, $p = 0,036$).

Ειδικότερα, ποσοστό 42,2% των νοσηλευτών θεωρούσαν ότι οι απαιτήσεις της εργασίας τους επηρέαζαν πολύ ή πάρα πολύ αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιέρωναν στον εαυτό τους. Την άποψη αυτή φάνηκε να υιοθετούν ιδιαίτερα οι γυναίκες [$t(100) = -3,076$, $p = 0,003$], καθώς και οι μεγαλύτεροι σε ηλικία (Pearson's $r = 0,275$, $p = 0,005$). Τέλος, η εκπαίδευση δεν φάνηκε να επηρεάζει τις πεποιθήσεις των συμμετεχόντων σχετικά με το θέμα αυτό.

Το 38,2% του δείγματος θεωρούσε ότι οι απαιτήσεις της εργασίας επηρέαζαν πολύ ή πάρα πολύ αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιέρωνε στον οικογένειά του (εικ. 2). Ειδικότερα, οι γυναίκες ήταν εκείνες που είχαν περισσότερο αυτή την πεποίθηση συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους [$t(100) = -2,359$, $p = 0,020$]. Επίσης, διαπιστώθηκε μια τάση οι νοσηλευτές που είχαν μεγαλύτερη ηλικία να υιοθετούν αντίστοιχη στάση, αλλά δεν προέκυψε γι' αυτή στατιστική σημαντικότητα, πιθανόν λόγω του σχετικά μικρού μεγέθους του δείγματος (Pearson's $r = 0,175$, $p = 0,079$). Η εκπαίδευση δεν φάνηκε να επηρεάζει τις πεποιθήσεις των συμμετεχόντων ούτε σχετικά με αυτό το θέμα.

Τέλος, η πλειοψηφία των νοσηλευτών θεωρούσε ότι οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις δεν είχαν αρνητικό αντίκτυπο στην εργασία. Οι πεποιθήσεις που διατύπωσαν



Εικόνα 2. Εργασιακές απαιτήσεις και χρόνος/ενέργεια για την οικογένεια.

οι συμμετέχοντες για την πιθανή αρνητική επίδραση των οικογενειακών τους υποχρεώσεων στην εργασία τους δεν φάνηκε να σχετίζονται με το φύλο, την ηλικία ή το εκπαιδευτικό τους επίπεδο.

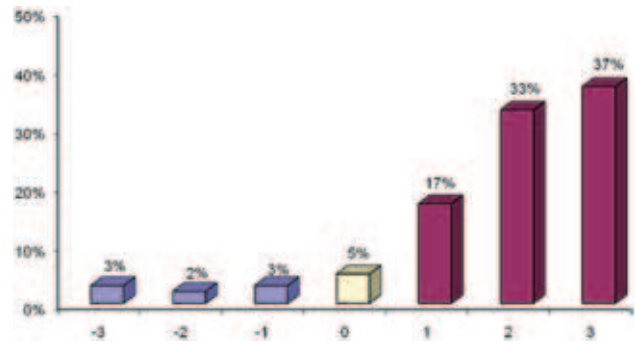
Η έρευνα ολοκληρώθηκε με τη μελέτη των παραγόντων που, κατά τους συμμετέχοντες, συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας τους. Οι απόφοιτοι ΤΕ είχαν την άποψη ότι η επαγγελματική εξέλιξη μπορεί να επηρεάζεται από την προσωπικότητα του νοσηλευτή [$t(99)=-3,014, p=0,003$] σε μεγαλύτερο βαθμό απ' ό,τι το πίστευαν οι απόφοιτοι ΔΕ.

Αξιολόγηση της ικανοποίησης από την εργασία και της συσχέτισής της με τους άλλους παράγοντες

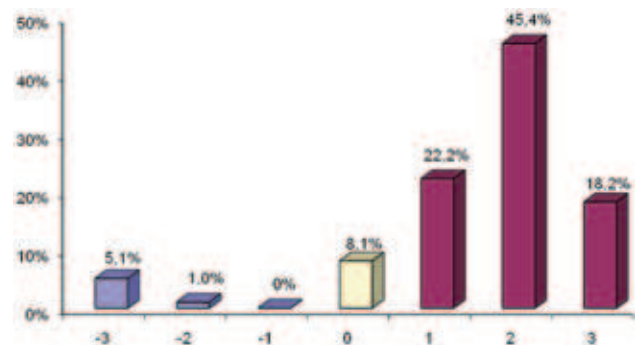
Η αξιολόγηση της ικανοποίησης των νοσηλευτών παθολογικών κλινικών από την εργασία τους πραγματοποιήθηκε με τη χορήγηση σχετικού ερωτηματολογίου ικανοποίησης. Οι ερωτήσεις που περιλαμβάνονταν στο ερωτηματολόγιο βαθμολογούνταν σε μια 7βαθμη κλίμακα Likert από το -3 (καθόλου ικανοποίηση) έως το +3 (απόλυτη ικανοποίηση). Η συνολική αξιολόγηση της ικανοποίησης του ΝΠ από την εργασία του, όπως προκύπτει από τη βασική ερώτηση του ερωτηματολογίου, ανέρχεται στο 69%.

Ο βαθμός ικανοποίησης από την εργασία δεν φάνηκε να επηρεάζεται από το φύλο, την ηλικία ή το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων. Αντίστοιχα, αξιολογήθηκε ο βαθμός σημαντικότητας της ικανοποίησης από την εργασία. Κατ' αυτόν τον τρόπο διαπιστώθηκε ότι η συντριπτική πλειοψηφία των νοσηλευτών θεωρούσαν αρκετά έως απόλυτα σημαντική την ικανοποίηση από την εργασία τους (εικ. 3). Η πεποίθηση αυτή δεν διαφοροποιήθηκε από το φύλο, το εκπαιδευτικό επίπεδο ή την ηλικία των συμμετεχόντων.

Ένας ακόμη παράγοντας που μελετήθηκε ήταν ο βαθμός στον οποίο οι συμμετέχοντες ένιωθαν επιτυχημένοι στην εργασία τους. Όπως φαίνεται στην εικόνα 4, το 85,8% των συμμετεχόντων θεωρούσε ότι ήταν αρκετά έως απόλυτα



Εικόνα 3. Αξιολόγηση βαθμού σημαντικότητας ικανοποίησης από την εργασία.



Εικόνα 4. Επιτυχία στην εργασία.

επιτυχημένο στον τομέα της εργασίας του. Η πεποίθηση αυτή δεν επηρεάστηκε σημαντικά από δημογραφικούς ή άλλους παράγοντες.

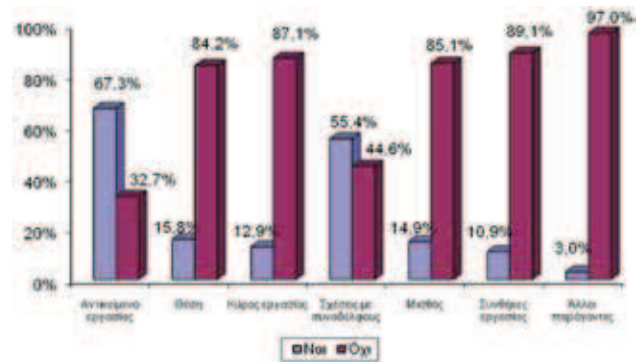
Όσον αφορά στις επί μέρους διαστάσεις ικανοποίησης από την εργασία, όπως αξιολογήθηκαν από τις υπόλοιπες ερωτήσεις του ερωτηματολογίου, στον πίνακα 1 καταγράφονται οι μέσοι όροι των απαντήσεων των συμμετεχόντων, τόσο ως προς την ικανοποίηση από το συγκεκριμένο παράγοντα όσο και από τη σημασία που του αποδίδουν. Έχοντας υπ' όψη ότι η βαθμολόγηση έγινε σε μια 7βαθμη κλίμακα Likert από το -3 (καθόλου ικανοποίηση) έως το 3 (απόλυτη ικανοποίηση) με το 0 να είναι το ουδέτερο σημείο, προκύπτει ότι οι συμμετέχοντες δήλωσαν τη μικρότερη ικανοποίηση από την πληροφόρηση και την ενημέρωση που δέχονται και την υψηλότερη από τις σχέσεις που αναπτύσσουν με τους συναδέλφους τους, ενώ αξιολογούν ως σημαντικές σε μεγάλο βαθμό όλες τις διαστάσεις της εργασιακής τους ζωής.

Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στις επί μέρους διαστάσεις ικανοποίησης από την εργασία δεν φάνηκε να επηρεάζονται από δημογραφικούς παράγοντες και συγκεκριμένα από το φύλο, το εκπαιδευτικό επίπεδο ή την ηλικία των συμμετεχόντων.

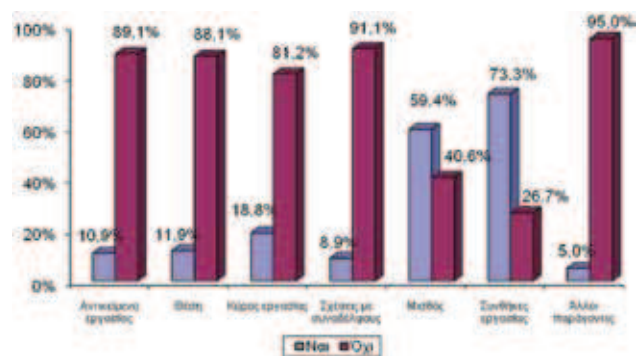
Πίνακας 1. Βαθμός ικανοποίησης και σημαντικότητας σχετικά με τις διαστάσεις ικανοποίησης.

Διάσταση ικανοποίησης	Βαθμός ικανοποίησης	Βαθμός σημαντικότητας
Ενημέρωση γενικά	-0,01	2,10
Πληροφόρηση για στόχους	-0,03	2,15
Πληροφόρηση για επιτεύγματα	0,26	2,06
Πληροφόρηση για πολιτική	-0,95	2,02
Τυπική επικοινωνία	0,89	2,22
Νόημα επιτυχίας	0,61	2,11
Προκλήσεις εργασίας	0,53	2,09
Ευχαρίστηση από εργασία	1,08	2,28
Χρήση ικανοτήτων	1,31	2,34
Παρεχόμενη εμπειρία	0,25	2,40
Σχέσεις με συναδέλφους	1,47	2,58
Βοήθεια από συναδέλφους	1,43	2,46
Φιλικότητα συναδέλφων	1,69	2,38
Αξία σχέσεων με συναδέλφους	1,29	2,04
Άτυπη επικοινωνία	0,61	1,89
Σχέση με ανώτερο	1,23	2,60
Επικοινωνία προς ανώτερο	1,26	2,58
Επικοινωνία από ανώτερο	1,12	2,57
Αναγνώριση από ανώτερο	1,21	2,50
Κατανόηση από ανώτερο	1,10	2,49
Οδηγίες από ανώτερο	0,99	2,48
Επικοινωνία με διευθυντή	0,25	2,20
Επικοινωνία μεταξύ κλινικών	0,04	2,00
Επικοινωνία με άλλες ειδικότητες	0,84	2,22
Επικοινωνία με εθελοντές	0,62	1,45

Εκτός από τους προαναφερόμενους παράγοντες, διερευνήθηκαν επίσης οι τομείς της εργασίας που προσφέρουν τη μεγαλύτερη και τη μικρότερη ικανοποίηση στους συμμετέχοντες, οι αλλαγές που θα τους έκαναν να αισθάνονται μεγαλύτερη ικανοποίηση, καθώς και η πλέον σημαντική πλευρά της εργασίας τους. Στις εικόνες 5 και 6 παρουσιάζονται οι τομείς της εργασίας που, κατά τους συμμετέχοντες, τους προσφέρουν τη μεγαλύτερη και τη μικρότερη ικανοποίηση, αντίστοιχα. Ο τομέας που πρόσφερε τη μεγαλύτερη ικανοποίηση στους νοσηλευτές ήταν το αντικείμενο εργασίας τους, ακολουθούμενο από τις σχέσεις με τους συναδέλφους τους. Αντίθετα, οι τομείς που φάνηκε να δυσαρεστούν περισσότερο τους συμμετέχοντες ήταν οι συνθήκες εργασίας και ο μισθός τους.



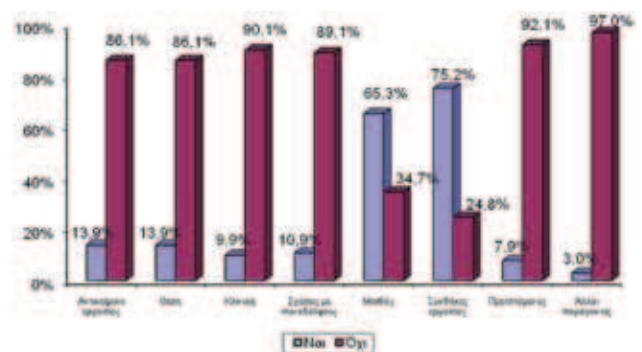
Εικόνα 5. Τομείς μεγαλύτερης εργασιακής ικανοποίησης.



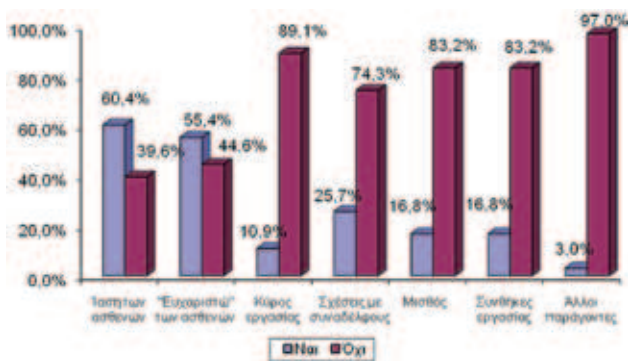
Εικόνα 6. Τομείς μεγαλύτερης εργασιακής δυσαρέσκειας.

Σε αντιστοιχία με τα προηγούμενα αποτελέσματα, οι νοσηλευτές δήλωσαν ότι οι αλλαγές που δυνητικά θα αύξαναν την ικανοποίηση από την εργασία τους θα αφορούσαν στους δύο ίδιους παράγοντες, δηλαδή στις συνθήκες εργασίας και στο μισθό τους (εικ. 7).

Τέλος, με βάση τις δηλώσεις των νοσηλευτών, ως πιο σημαντική πλευρά της εργασίας τους αναδείχθηκε η ίαση των ασθενών, καθώς και το «ευχαριστώ» που λαμβάνουν από αυτούς (εικ. 8).



Εικόνα 7. Εργασιακές αλλαγές που προσφέρουν μεγαλύτερη ικανοποίηση.



Εικόνα 8. Σημαντικότερο σημείο της εργασίας.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η παρούσα εργασία διερεύνησε τα ποσοστά ικανοποίησης από την εργασία σε ένα δείγμα 102 νοσηλευτών παθολογικών κλινικών που εργάζονταν στην Αθήνα. Υπήρχε ικανοποιητική αντιπροσώπευση των φύλων, των ηλικιών, αλλά και των εκπαιδευτικών επιπέδων στο δείγμα, ενώ για τη μέτρηση των βασικών μεταβλητών χρησιμοποιήθηκε έγκυρο και αξιόπιστο ψυχομετρικό εργαλείο. Σε γενικές γραμμές οι συμμετέχοντες, και ιδιαίτερα οι γυναίκες και οι μεγαλύτερης ηλικίας, δήλωσαν ότι οι απαιτήσεις της εργασίας τους επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους και στην οικογένειά τους, ενώ τα οικογενειακά θέματα δεν φαίνεται να επηρεάζουν την εργασία τους. Η πλειονότητα των νοσηλευτών δήλωσε ότι βιώνει υψηλά επίπεδα ικανοποίησης και επιτυχίας στην εργασία και απέδωσε μεγάλη σημασία στα θέματα αυτά. Σε γενικές γραμμές, η ικανοποίηση από την εργασία και τα «προσωπικά επιτεύγματα» συσχετίστηκαν θετικά μεταξύ τους. Συνολικά, στις απόψεις των νοσηλευτών διαδραμάτισαν ρόλο το φύλο και η ηλικία τους, αλλά όχι το επίπεδο του ιδρύματος από το οποίο αποφοίτησαν.

Ένα από τα ισχυρά σημεία αυτής της μελέτης αποτέλεσε το ερευνητικό της εργαλείο. Οι συντελεστές εσωτερικής συνέπειας Cronbach's α κυμάνθησαν στα υψηλά επίπεδα 0,7–0,9, γεγονός που καταδεικνύει ότι το εργαλείο λειτουργησε ως αξιόπιστο όργανο μέτρησης και στη συγκεκριμένη έρευνα.

Σχετικά με την αλληλεπίδραση εργασιακών και οικογενειακών ή προσωπικών θεμάτων, οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι η εργασία τους επηρεάζει αρνητικά τη φροντίδα του εαυτού και της οικογένειάς τους, αλλά όχι το αντίστροφο. Σε μια παρόμοια έρευνα βρέθηκε ότι οι συνθήκες εργασίας εμποδίζουν το προσωπικό να ανταποκριθεί στις κοινωνικές του υποχρεώσεις λόγω των ωραρίων εργασίας, καθώς επίσης η κόπωση στην εργασία το δυσχεραίνει να ανταποκριθεί στις οικογενειακές του υποχρεώσεις, ενώ τα προβλήματα

της εργασίας συχνά το απασχολούν, ακόμη και στο σπίτι.¹⁸

Σ' ό,τι αφορά στην ικανοποίηση από την εργασία, οι συμμετέχοντες στην έρευνα έδειξαν να έχουν υψηλή ικανοποίηση (69%) και αίσθηση επιτυχίας (86%) και δίνουν ιδιαίτερη σημασία (87%) στα θέματα αυτά. Το εν λόγω εύρημα έρχεται σε μερική αντίθεση με άλλες μελέτες,¹⁶ όπου οι νοσηλευτές δηλώνουν σχετικά απογοητευμένοι. Εν τούτοις, όπως είναι γνωστό, η εργασιακή ικανοποίηση είναι δύσκολο να μετρηθεί αντικειμενικά, επειδή επηρεάζεται από παράγοντες όπως ο τρόπος μέτρησης, το τρέχον κοινωνικό, οικονομικό και εργασιακό περιβάλλον, καθώς και από παραμέτρους³ που πιθανόν διαφοροποιούνται από έρευνα σε έρευνα. Ως μεγαλύτερες πηγές ικανοποίησης αναφέρθηκαν το αντικείμενο της εργασίας και οι σχέσεις με τους συναδέλφους, γεγονός που επιβεβαιώνει μερικά από τα ευρήματα του Locke,¹³ ο οποίος υποστήριξε ότι η ανάπτυξη σημαντικών διαπροσωπικών σχέσεων στο χώρο της εργασίας, καθώς και τα χαρακτηριστικά της πραγματοποιούμενης εργασίας, είναι σημαντικοί παράγοντες που συντελούν στην επαγγελματική ικανοποίηση.

Στην ερώτηση σχετικά με το ποιες αλλαγές στην εργασία τους θα τους έδιναν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση, ακόμη και εν μέσω οικονομικής κρίσης, οι συμμετέχοντες έδωσαν στο «μισθό» τη δεύτερη θέση, μετά από τις «συνθήκες εργασίας». Στην έρευνα των Person et al.,⁵ ο μισθός ιεραρχήθηκε και πάλι μετά από τις «συνθήκες εργασίας», τις «καλύτερες εγκαταστάσεις» και το «περισσότερο προσωπικό», επιλογές που δεν ήταν διαθέσιμες στο ερωτηματολόγιό μας. Ωστόσο, αποδεικνύεται και πάλι ότι στις αναπτυγμένες χώρες τα χρήματα καθίστανται σημαντικό θέμα μόνο κατά την απουσία άλλων πηγών ικανοποίησης.³

Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει κάποιος μελετώντας και τις πηγές δυσαρέσκειας των συμμετεχόντων, που ήταν ακριβώς τα δύο ίδια θέματα και μάλιστα με την ίδια σειρά σημασίας. Τα θέματα αυτά, δηλαδή η κακή αμοιβή και οι προβληματικές εργασιακές συνθήκες, όπως η έλλειψη επαρκούς εξοπλισμού, είχαν αναφερθεί ως κυριότερα και στην έρευνα των Person et al.⁵ Η άλλη σημαντική πηγή παραπόνων, δηλαδή η «ανεπαρκής εκπαίδευση και η έλλειψη προσόντων» που αναφέρθηκε στη σχετική μελέτη, δεν ήταν διαθέσιμη ως επιλογή στο ερωτηματολόγιο JCSI που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνά μας. Το γεγονός ότι οι κακές συνθήκες εργασίας αποτελούν την κυρίαρχη πηγή απογοήτευσης για το ΝΠ φαίνεται να είναι μόνιμο εύρημα στις έρευνες που έχουν διεξαχθεί στον ελλαδικό χώρο.^{16,18}

Συμπερασματικά, τα αποτελέσματα των ερευνών στο πεδίο αυτό καταδεικνύουν ότι οι νοσηλευτές εξακολουθούν να κινητοποιούνται από την αγάπη που έχουν για το αντικείμενο εργασίας τους, αλλά και από τους στενούς

διαπροσωπικούς δεσμούς που συνάπτουν με τους συναδέλφους και συλλειτουργούς τους. Η βελτίωση των εργασιακών συνθηκών και των οικονομικών απολαβών είναι οι προτεινόμενες δράσεις που μπορούν να βελτιώσουν τον τρόπο με τον οποίο οι νοσηλευτές και, γενικότερα, οι φροντιστές υγείας βιώνουν την εργασιακή τους ζωή.

Σε μια μελλοντική έρευνα, χρήσιμο είναι να εξεταστούν τα κίνητρα και η επαγγελματική ικανοποίηση σε μεγαλύτερο δείγμα νοσηλευτικού προσωπικού με ποικίλες κλίμακες μέτρησης αυτών των μεταβλητών για την εξασφάλιση της αξιοπιστίας τους.

ABSTRACT

A job satisfaction study among healthcare professionals-nurses in medical wards in the Greek National Health System

M. KOURAKOS,¹ T. KAFKIA,² M. REKLITI,³ S. ZYGA,⁴ E. KOTROTSIOU,⁵ M. GOUVA⁶

¹Hemodialysis Unit, "Asklepeion" General Hospital of Voula, Athens, ²Department of Anesthesiology, 2nd IKA-ETAM Hospital, Thessaloniki, ³Intensive Care Unit, Korinthos General Hospital, Korinthos, ⁴School of Nursing, University of Peloponnese, Sparta, ⁵School of Nursing, Technological and Educational Institute, Larisa, ⁶School of Nursing, Epirus Technological and Educational Institute, Ioannina, Greece

Archives of Hellenic Medicine 2012, 29(1):61-69

OBJECTIVE The health sector is considered to be one of the most stressful working environments, contributing to chronic stress and burn-out, which are associated with reduced job satisfaction in nurses and other healthcare professionals. The aim of this study was to investigate the level of job satisfaction among nurses in medical wards. **METHOD** A valid and reliable psychometric tool, the Job-Communication Satisfaction Importance (JCSI) questionnaire, was distributed to medical ward nurses in the National Health System hospitals in Athens, Greece. **RESULTS** The questionnaire was completed and returned by 102 nurses. There was satisfactory representation of sexes, age groups and educational levels in the responding sample. In general, all participants, but especially the women and older nurses, stated that the demands of their job have a negative influence on the time and energy that they devote to themselves and their families, while the converse does not appear to apply, i.e. their family matters do not influence their work. The majority of nurses stated that they experience high levels of satisfaction and success in their work and they attribute great importance to these issues. Overall, sex and age, but not the level of nursing education, were shown to influence the attitudes of the participating nurses. **CONCLUSIONS** Nurses are motivated by love of the job and the relationships that it creates with the other members of the multidisciplinary team. Improving working and financial conditions could improve the ways in which nurses experience their job.

Key words: Interpersonal relations, Job satisfaction, Medical wards, Nursing personnel

Βιβλιογραφία

1. CRANNY CJ, SMITH PC, STONE EF. *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. Lexington Books, New York, 1992
2. ΠΑΠΑΝΗΣ Ε. Εργασιακή ικανοποίηση. 2007. Διαθέσιμο στο: http://eparanis.blogspot.com/2007/09/blog-post_9672.html (πρόσβαση 20.12.2010)
3. WEISMAN CS, NATHANSON CA. Professional satisfaction and client outcomes: A comparative organizational analysis. *Med Care* 1985, 23:1179-1192
4. BAUMANN A, BLYTHE J, CLEVERLEY K, GRINSPUN D. *Health human resource series 2. Educated and underemployed: The paradox for nursing graduates*. Nursing Health Services Research Unit, McMaster University, Hamilton, Ontario, 2006
5. PERSON SD, ALLISON JJ, KIEFE CI, WEAVER MT, WILLIAMS OD, CENTOR RM ET AL. Nurse staffing and mortality for Medicare patients with acute myocardial infarction. *Med Care* 2004, 42:4-12
6. ANSELMINI ML, ANGERAMI EL, RIBAS GOMEZ EL. Rotatividade e condições de trabalho em enfermagem nos hospitais do Município de Ribeirão Preto (Turnover and working conditions of nursing personnel at the hospitals in the municipality of Ribeirão Preto). *Rev Bras Saúde Ocupac* 1997, 23:31-41
7. CORREA ULLOA AE, PALACIOS ML, SERNA GALEANO LE. Situación laboral de los profesionales de enfermería de instituciones de salud, de municipio de Medellín; 1999 (Employment situation of nursing professionals in health institutions in the Municipality of Medellín). *Invest Educ Enferm* 2001, 19:10-25

8. O'BRIEN-PALLAS L, THOMSON D, ALKSNIS C, BRUCE S. The economic impact of nurse staffing decisions: Time to turn down another road? *Hosp Q* 2001, 4:42–50
9. WARR PB. Decision latitude, job demands, and employee well-being. *Work & Stress* 1990, 4:285–294
10. ΚΑΝΤΑΣ Α. Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. *Ψυχολογία* 1996, 3:71–85
11. SPECTOR PE, ALLEN TD, ROELMANS SAY, LAPIERRE LM, COOPER C, O'DRISCOLL M ET AL. Cross-national differences in relationships of work demands, job satisfaction and turnover intentions with work-family conflict. *Pers Psychol* 2007, 60:805–835
12. LI-PING TANG T, GILBERT PR. Attitudes toward money as related to intrinsic and extrinsic job satisfaction, stress and work-related attitudes. *Pers Individ Differ* 1995, 19:327–332
13. LOCKE E. The nature and the causes of job satisfaction. In: Dunnett MD (ed) *Handbook of industrial and organisational psychology*. Rand McNally, Chicago, 1976
14. ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΟΥ Α. Επιδημιολογική διερεύνηση των αντιλήψεων για την ταυτότητα και το ρόλο του σύγχρονου νοσηλευτή σε σχέση με την εκπαίδευσή του. Διδακτορική Διατριβή, Ιατρική Σχολή ΑΠΘ, 2008
15. ΜΑΡΚΑΚΙΑ Α, ΑΝΤΟΝΑΚΙΣ Ν, ΦΙΛΑΛΙΘΙΣ Α, ΛΙΟΝΙΣ C. Primary health care nursing staff in Crete: An emerging profile. *Int Nurs Rev* 2006, 53:16–18
16. ΚΑΠΕΛΑ Μ, ΜΙΝΕΤΟΥ Ε, ΖΥΓΑ Σ. Μέτρηση ικανοποίησης νοσηλευτών από την εργασία τους. *Νοσηλευτική* 2002, 2:191–196
17. ΚΟΤΡΩΤΣΙΟΥ Ε, ΘΕΟΔΟΣΟΠΟΥΛΟΥ Ε, ΚΟΥΡΟΥΚΛΙΔΟΥ Ι, ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗ Π, ΜΑΤΣΟΥΚΑ Α, ΚΑΤΣΟΥΛΑΣ Θ. Το επαγγελματικό προφίλ του σύγχρονου Έλληνα νοσηλευτή. Πρακτικά 25ου Πανελληνίου Νοσηλευτικού Συνεδρίου, Ηράκλειο Κρήτης, 1998:45–50
18. ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΟΥ-ΠΑΝΤΕΚΑ Α, ΛΑΒΔΑΝΙΤΗ Μ, ΜΗΝΑΣΙΔΟΥ Ε, ΤΣΑΛΟΓΛΙΔΟΥ Α, ΚΑΥΚΙΑ Θ, ΣΑΠΟΥΝΤΖΗ-ΚΡΕΠΙΑ Δ. Οι συνθήκες εργασίας του νοσηλευτικού προσωπικού και οι επιπτώσεις τους σε ασθενείς και προσωπικό. *Το Βήμα του Ασκληπιού* 2009, 8:222–239
19. DULDT BW. Critical thinking across the curriculum project: Coaching winners: How to teach critical thinking. Available at: www/kcmetro.cc.mo.us/longview.ctac.winners.htm (retrieved from Longview Community College)
20. ΓΟΥΒΑ Μ, ΠΑΣΧΟΥ Α, ΚΑΛΤΣΟΥΔΑ Α, ΚΟΤΡΩΤΣΙΟΥ Ε. Reliability and validity of the Greek version of the Job-Communication Satisfaction-Importance (JCSI). *Interscientific Healthcare* 2010 (in press)

Corresponding author:

M. Kourakos, 17 G. Kondyli street, GR-174 55 Kalamaki, Greece
e-mail: mixkourakos@hotmail.com

.....