

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ORIGINAL PAPER

Διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και της τάσης αλλαγής καθηκόντων των ογκολογικών νοσηλευτών

ΣΚΟΠΟΣ Η μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των ογκολογικών νοσηλευτών και η διερεύνηση των αιτιών της επαγγελματικής τους δυσαρέσκειας. Επίσης, μελετήθηκε η τάση των νοσηλευτών προς αλλαγή εργασιακών καθηκόντων σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση. ΥΛΙΚΟ-ΜΕΘΟΔΟΣ Διεξήχθη έρευνα με δομημένο ερωτηματολόγιο σε δείγμα ογκολογικών νοσηλευτών (n=278), σε ένα γενικό και τρία ειδικά νοσοκομεία του Εθνικού Συστήματος Υγείας (ΕΣΥ) στην περιφέρεια Αττικής. Τα δεδομένα αναλύθηκαν με το λογισμικό πρόγραμμα Statistical Package for Social Sciences (SPSS), έκδοση 24.0, με χρήση περιγραφικής και επαγωγικής στατιστικής, και ιδιαίτερα με χρήση παραγοντικής ανάλυσης και ανάλυσης κυρίων συνιστωσών. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ Παρατηρήθηκε μέτριος βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των ογκολογικών νοσηλευτών. Συσχέτιση με την εργασιακή ικανοποίηση παρουσίασαν οι παράγοντες ασφάλειας στην εργασία, άνεσης στο επαγγελματικό περιβάλλον και ισότιμης κατανομής του φόρτου εργασίας. Οι μισθολογικές απολαβές αποτέλεσαν την κυριότερη παράμετρο δυσαρέσκειας των νοσηλευτών του δείγματος, ενώ η πρόθεσή τους για παραμονή στο τμήμα σχετιζόταν με την ικανοποίησή τους από την εργασία. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ Για τους ογκολογικούς νοσηλευτές, η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί θέμα μείζονος σημασίας και διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην ορθολογική λειτουργία των ογκολογικών τμημάτων και στην παροχή υπηρεσιών υγείας υψηλής ποιότητας. Σχετίζεται άμεσα με τον βαθμό επαγγελματικής απόδοσης και αφοσίωσης των εργαζομένων και επηρεάζει αρχικά την παραμονή τους στο συγκεκριμένο τμήμα και κατ'επέκταση στο επάγγελμα. Οι τρόποι παρακίνησης των ογκολογικών νοσηλευτών προς αντιμετώπιση του φαινομένου της τάσης αλλαγής καθηκόντων εστιάζονται στην αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και στην ενίσχυση της ελκυστικότητας του συγκεκριμένου εργασιακού τομέα.

Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης και η εφαρμογή της στον κλάδο των νοσηλευτών έχει μελετηθεί από τις αρχές του 20ού αιώνα, από σημαντικούς μελετητές του κλάδου της Κοινωνιολογίας και της Οργανωτικής Ψυχολογίας. Η επαγγελματική ικανοποίηση ορίζεται με διάφορους τρόπους, όπως «η θετική ανταπόκριση του εργαζόμενου απέναντι στην απασχόλησή του, έχοντας ως γνώμονα την ολοκλήρωση των αξιών του εκάστοτε ατόμου»,^{1,2} ενώ αναφέρεται ότι «για την επίτευξη της επαγγελματικής ικανοποίησης, τα εργασιακά χαρακτηριστικά θα πρέπει να συμπίπτουν με τις επαγγελματικές ανάγκες του εκάστοτε ατόμου». ^{2,3} Σημαντικοί ερευνητές έχουν μελετήσει περαιτέρω και έχουν δώσει ορισμούς της επαγγελματικής ικανοποίησης.⁴⁻⁶

Παράλληλα με τη μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης, αναπτύχθηκαν θεωρητικά μοντέλα σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση. Ένα από τα πλέον βασικά μοντέλα είναι η θεωρία της ιεράρχησης αναγκών,⁷ όπου οι ανθρώπινες ανάγκες χωρίζονται σε πέντε κατηγορίες. Η τελευταία κατηγορία ονομάζεται και ως υπέρτατη ανάγκη, ως ανάγκη της ανθρώπινης ολοκλήρωσης. Άλλο θεωρητικό μοντέλο⁸ αναφέρεται και αυτό στις ανθρώπινες ανάγκες, όμως τις κατηγοριοποιεί σε τρεις ομάδες που μπορούν να ικανοποιούνται παράλληλα και χωρίς αυστηρή σειρά. Σημαντικά θεωρούνται δύο ακόμη θεωρητικά μοντέλα.^{4,9} Στο πρώτο, κεντρικός άξονας είναι η δίκαιη και ίση μεταχείριση των εργαζομένων,⁹ ενώ στο δεύτερο περιλαμβάνεται η θεω-

ΑΡΧΕΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΙΑΤΡΙΚΗΣ 2021, 38(3):351-359
ARCHIVES OF HELLENIC MEDICINE 2021, 38(3):351-359

Χ. Πλατής,¹
Ν. Παπαδοπούλου,¹
Α.Ε. Ράπτης,²
Π. Θεοφίλου,³
Γ. Ίντας,⁴
Α. Βοζίκης⁵

¹Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα
²Τμήμα Οικονομικών Επιστημών, Σχολή Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα
³Γενική Διεύθυνση Υγείας, Υπουργείο Υγείας, Αθήνα
⁴Γενικό Νοσοκομείο Νίκαιας «Ο Άγιος Παντελεήμων», Πειραιάς
⁵Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Πειραιάς

The relationship between job satisfaction and the intention of oncology nurses to leave their profession

Abstract at the end of the article

Λέξεις ευρετηρίου

Επαγγελματική εξουθένωση
Επαγγελματική ικανοποίηση
Ογκολογικοί νοσηλευτές
Παραίτηση νοσηλευτών

Υποβλήθηκε 30.5.2020
Εγκρίθηκε 3.9.2020

ρία της προσδοκίας, κατά την οποία τον σημαντικότερο ρόλο διαδραματίζουν οι εργασιακές προσδοκίες των ατόμων.⁴

Καθώς η έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης συνιστά έναν από τους βασικότερους λόγους εγκατάλειψης της εργασιακής θέσης των νοσηλευτών,¹⁰⁻¹⁴ αναλύονται περαιτέρω οι παράγοντες που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωσή της. Ιδιαίτερα για τους ογκολογικούς νοσηλευτές, όπου το εργασιακό αντικείμενο είναι επιφορτισμένο, η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σχετίζεται άμεσα με την αποδοτικότητα και την παροχή ποιοτικής φροντίδας.¹²⁻¹⁴

Σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική ικανοποίηση διαδραματίζει η αίσθηση της εξουθένωσης και οι συναδελφικές συγκρούσεις,¹¹ ενώ άλλη έρευνα¹² εστιάζει στη μακρόχρονη έκθεση των νοσηλευτών σε στρεσογόνες καταστάσεις. Άλλοι ερευνητές¹³ αναφέρονται στις χαμηλές οικονομικές απολαβές, ενώ αναλύουν τόσο την έλλειψη προοπτικών εξέλιξης όσο και την αναγνώριση της προσφοράς των εργαζομένων.¹⁴ Οι παράγοντες που έχουν αρνητική επίδραση στην επαγγελματική ικανοποίηση των ογκολογικών νοσηλευτών μπορούν να χωριστούν σε δύο κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν οι εργασιακές συνθήκες των ογκολογικών νοσηλευτών, οι χαμηλές οικονομικές απολαβές, η υποστελέχωση των ογκολογικών τμημάτων, η έλλειψη συνθηκών ασφάλειας και η ελλιπής εκπαίδευση και ενημέρωση των ογκολογικών νοσηλευτών. Στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν οι παράγοντες που σχετίζονται με τον συναισθηματικό κόσμο των ογκολογικών νοσηλευτών και περιλαμβάνει την έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout syndrome), την έννοια της ενσυναίσθησης, το αίσθημα απομόνωσης των νέων νοσηλευτών και την έλλειψη καθοδήγησης αυτών, καθώς και το αίσθημα αποτυχίας των νοσηλευτών σε ασθενείς τελικού σταδίου.

Η ψυχολογική φόρτιση, η αδυναμία σύναψης συναδελφικών δεσμών και ομαδικού πνεύματος, καθώς και η εξουθένωση των εργαζομένων, τους οδηγούν συχνά στη λήψη της δραστηρικής απόφασης εγκατάλειψης του τμήματος ή και του νοσηλευτικού κλάδου γενικότερα.¹²

Η αδυναμία επαρκούς κρατικής χρηματοδότησης για τη δημόσια υγεία αύξησε τους αρνητικούς παράγοντες, την υποστελέχωση και την αδυναμία κάλυψης των επιθυμητών μισθολογικών προσδοκιών των ογκολογικών νοσηλευτών, οι οποίοι παρουσιάζουν σημεία γήρανσης, απογοήτευσης και εξουθένωσης.¹⁴

ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ

Συμμετέχοντες

Οι συμμετέχοντες της έρευνας ήταν νοσηλευτικό προσωπικό

από τρία ειδικά (ογκολογικά) νοσοκομεία και ένα γενικό νοσοκομείο στην περιφέρεια Αττικής. Διανεμήθηκαν 300 ερωτηματολόγια και συλλέχθηκαν 278 (ποσοστό ανταπόκρισης 92,7%). Συγκεκριμένα, 18 (6,47%) ερωτηματολόγια από το γενικό νοσοκομείο, 135 (48,56%) ερωτηματολόγια από το ειδικό νοσοκομείο Ι, 47 (16,90%) ερωτηματολόγια από το ειδικό νοσοκομείο ΙΙ και, τέλος, 78 (28,05%) ερωτηματολόγια από το ειδικό νοσοκομείο ΙΙΙ. Η έρευνα διεξήχθη σε ένα στάδιο και διήρκεσε περίπου 3 μήνες, από αρχές Μαρτίου μέχρι τέλη Μαΐου 2019.

Το εργαλείο μέτρησης

Για τη διεξαγωγή της έρευνας χρησιμοποιήθηκε, κατόπιν αδειοδότησης, το αξιόπιστο εργαλείο μέτρησης Kuorio University Hospital Job Satisfaction (KUHJSS),¹⁵ ένα αυτοσυμπληρούμενο ανώνυμο ερωτηματολόγιο μέτρησης επαγγελματικής ικανοποίησης. Το συγκεκριμένο εργαλείο μέτρησης έχει αξιολογηθεί ως προς την αξιοπιστία και την εγκυρότητα για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης νοσηλευτών στην Ελλάδα και στην Κύπρο.¹⁵

Το εν λόγω ερωτηματολόγιο αποτελείται από 10 ερωτήσεις δημογραφικού και επαγγελματικού περιεχομένου και 27 ερωτήσεις τύπου Likert (δυνατότητες απάντησης από το 1-5, με 1: «Διαφωνώ απολύτως», 2: «διαφωνώ μερικώς», 3: «δεν ξέρω – δεν απαντώ», 4: «συμφωνώ μερικώς», 5: «συμφωνώ απολύτως»), χωρισμένες σε τέσσερις υποομάδες: «Ηγεσία», «εργασιακό περιβάλλον», «παρακίνηση», «ομαδικό πνεύμα».

Δεοντολογία (ηθικά ζητήματα)

Για τη διεξαγωγή της έρευνας ζητήθηκε και χορηγήθηκε άδεια από το διοικητικό και το επιστημονικό συμβούλιο της κάθε νοσηλευτικής μονάδας. Η συμμετοχή στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου ήταν εθελοντική και ανώνυμη και τα ευρήματα των ερωτηματολογίων χρησιμοποιήθηκαν μόνο για τον σκοπό της παρούσας εργασίας.

Στατιστική ανάλυση

Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν από τα ερωτηματολόγια, αφού κωδικοποιήθηκαν κατάλληλα, εισήχθησαν σε βάση δεδομένων του λογισμικού προγράμματος Statistical Package for Social Sciences (SPSS), έκδοση 24.0 για στατιστική ανάλυση. Για την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων και την επίτευξη του ερευνητικού στόχου χρησιμοποιήθηκε περιγραφική και επαγωγική στατιστική. Ως δείκτες υπολογίστηκαν απόλυτες και σχετικές συχνότητες, μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις, ενώ ως γραφήματα χρησιμοποιήθηκαν ραβδογράμματα, θηκογράμματα και γραφήματα πίτας. Για τον έλεγχο μέσων τιμών χρησιμοποιήθηκαν οι έλεγχοι t-test και ANOVA, ενώ για τον έλεγχο συσχέτισης ο συντελεστής Pearson's r.¹⁶ Επίσης, εφαρμόστηκε η ανάλυση κυρίων συνιστωσών (principal component analysis, PCA) και η παραγοντική ανάλυση (factor analysis).¹⁷

Περιορισμοί

Αναφορικά με τους περιορισμούς, ο κυριότερος από αυτούς

ήταν η προκατάληψη και οι αναστολές των συμμετεχόντων προς τους προϊστάμενους τους, με συνέπεια να υπάρχει επιφυλακτικότητα στις απαντήσεις που αφορούσαν στον προϊστάμενο, για να μην ταυτοποιηθούν, παρ’ όλο που η συμμετοχή ήταν ανώνυμη. Ένας άλλος περιορισμός ήταν η πίεση του χρόνου προκειμένου να συμπληρωθούν τα ερωτηματολόγια, καθώς ο φόρτος εργασίας στα τμήματα ήταν αρκετά μεγάλος, με συνέπεια να μην απαντηθούν όλες οι ερωτήσεις και να μη συμπεριληφθούν τα εν λόγω ερωτηματολόγια (n=22) στην έρευνα.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

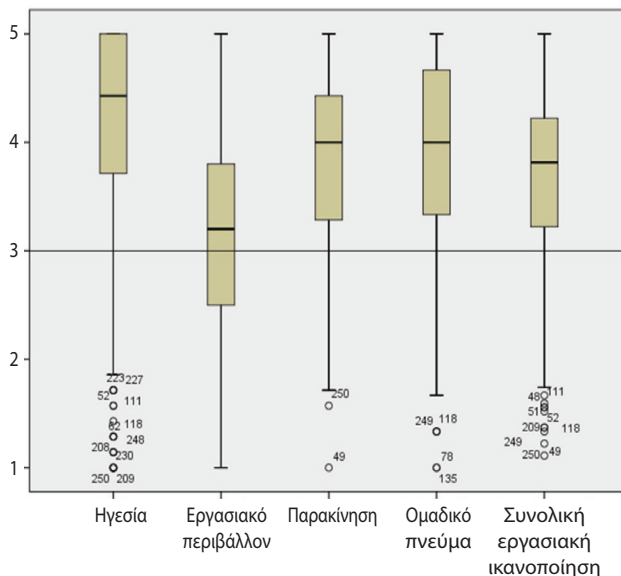
Όσον αφορά στην εφαρμογή της παραγοντικής ανάλυσης και της ανάλυσης κυρίων συνιστωσών, ο δείκτης ολικής επάρκειας της δειγματοληψίας (sampling adequacy) των Kaiser-Meyer-Olkin¹⁷ είχε τιμή 0,93, η οποία θεωρείται εξαιρετική. Επίσης, η δοκιμασία Bartlett’s για τη σφαιρικότητα των δεδομένων ήταν στατιστικά σημαντική ($\chi^2(666)=6.732,9, p<0,001$). Χρησιμοποιώντας το διάγραμμα κρημνού (scree plot) και τις ιδιοτιμές¹⁷ (eigen values >1), η ανάλυση ανέδειξε επτά παράγοντες οι οποίοι εξηγούν το 66,9% της διακύμανσης. Υπολογίστηκε ο συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach’s alpha¹⁶ της κλίμακας εργασιακής ικανοποίησης.

Αναφορικά με το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης του δείγματος, στον πίνακα 1 παρουσιάζονται οι μέσοι όροι, οι τυπικές αποκλίσεις και οι τιμές του δείκτη αξιοπιστίας των διαστάσεων της κλίμακας εργασιακής ικανοποίησης. Στην εικόνα 1 παρουσιάζονται με τη μορφή θηκογράμματος οι κατανομές της κλίμακας εργασιακής ικανοποίησης και των διαστάσεών της. Ένας στους 4 εργαζόμενους ήταν συνολικά μη ικανοποιημένος από την εργασία του, ενώ η μέση τιμή συνολικής ικανοποίησης ήταν 3,62, με τυπική απόκλιση 3,79, και χαρακτηρίστηκε ως μια θετική τιμή.

Προκειμένου να εντοπιστούν οι παράγοντες οι οποίοι επιδρούν στο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης, χρησιμοποιήθηκαν οι έλεγχοι Pearson’s r, t-test, ANOVA και Pearson’s X.² Ειδικότερα, από τον έλεγχο συσχέτισης του

Πίνακας 1. Μέσοι όροι (ΜΟ), τυπικές αποκλίσεις (ΤΑ) και τιμές του δείκτη αξιοπιστίας για τις διαστάσεις της κλίμακας εργασιακής ικανοποίησης.

Κλίμακα	Πλήθος ερωτήσεων	Cronbach α	ΜΟ	ΤΑ
Ηγεσία	7	0,973	4,04	1,12
Εργασιακό περιβάλλον	10	0,913	3,13	0,92
Παρακίνηση	7	0,847	3,78	0,82
Ομαδικό πνεύμα	3	0,890	3,95	1,01
Συνολική εργασιακή ικανοποίηση	27	0,956	3,62	0,81



Εικόνα 1. Θηκογράμματα κατανομών της κλίμακας εργασιακής ικανοποίησης και των τεσσάρων διαστάσεών της.

Pearson προέκυψε στατιστικά σημαντική συσχέτιση για το ζεύγος συνολικής εμπειρίας και εργασιακού περιβάλλοντος (Pearson’s r=0,170, τιμή p<0,01). Από τον έλεγχο t-test για την επίδραση της θέσης εργασίας προέκυψε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση όσον αφορά στους παράγοντες «ηγεσία» και «παρακίνηση» και οριακά στατιστική σημαντικότητα αναφορικά με τους παράγοντες «ομαδικό πνεύμα» και «συνολική εργασιακή ικανοποίηση» (πίν. 2). Οι εργαζόμενοι σε χειρουργικά τμήματα είχαν συστηματικά μικρότερες τιμές εργασιακής ικανοποίησης από τους εργαζόμενους σε παθολογικά τμήματα.

Πίνακας 2. Αποτελέσματα του ελέγχου t-test για την επίδραση της σχέσης εργασίας στην κλίμακα εργασιακής ικανοποίησης.

Κλίμακα	Είδος εργασίας	ΜΟ	ΤΑ	Τιμή p
Ηγεσία	Μόνιμη εργασία	3,97	1,17	0,001
	Προσωρινή εργασία	4,59	0,48	
Εργασιακό περιβάλλον	Μόνιμη εργασία	3,13	0,95	0,882
	Προσωρινή εργασία	3,15	0,80	
Παρακίνηση	Μόνιμη εργασία	3,76	0,85	0,258
	Προσωρινή εργασία	3,92	0,67	
Ομαδικό πνεύμα	Μόνιμη εργασία	3,90	1,04	0,016
	Προσωρινή εργασία	4,32	0,81	
Συνολική εργασιακή ικανοποίηση	Μόνιμη εργασία	3,59	0,84	0,063
	Προσωρινή εργασία	3,85	0,57	

ΜΟ: Μέσος όρος, ΤΑ: Τυπική απόκλιση

Όσον αφορά στον έλεγχο t-test για την επίδραση της μόνιμης ή της προσωρινής εργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση, τα άτομα που εργάζονταν με σύμβαση προσωρινής εργασίας σημείωσαν μεγαλύτερες μέσες τιμές ικανοποίησης από την ηγεσία και μεγαλύτερες μέσες τιμές όσον αφορά στο ομαδικό πνεύμα στον χώρο εργασίας (πίν. 3).

Αναφορικά με τον έλεγχο ανάλυσης διακύμανσης για διερεύνηση διαφοροποιήσεων στην επαγγελματική ικανοποίηση μεταξύ των τεσσάρων νοσοκομείων, δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση σχετικά με τον παράγοντα «ηγεσία», ενώ διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις όσον αφορά στο «εργασιακό περιβάλλον», στην «παρακίνηση», στο «ομαδικό πνεύμα» και, τελικά, στη συνολική εργασιακή ικανοποίηση. Συστηματικά, οι χαμηλότερες τιμές εργασιακής ικανοποίησης αποτυπώθηκαν στο τρίτο νοσοκομείο, το γενικό νοσοκομείο (πίν. 3). Από τον έλεγχο ανάλυσης διακύμανσης, στον παράγοντα «θέση εργασίας» προέκυψαν διαφοροποιήσεις στο «εργασιακό περιβάλλον», στην «παρακίνηση», στο «ομαδικό πνεύμα» και στη συνολική εργασιακή ικανοποίηση. Φάνηκε ότι σε

Πίνακας 3. Αποτελέσματα του ελέγχου ANOVA για την επίδραση της νοσοκομειακής μονάδας στην κλίμακα εργασιακής ικανοποίησης.

Κλίμακα	Μονάδα	ΜΟ	ΤΑ	Τιμή p
Ηγεσία	Άγιος Σάββας	4,12	1,14	0,678
	Οι Άγιοι Ανάργυροι	4,02	1,07	
	Γ. Γεννηματάς	3,79	1,10	
	Έλενας Βενιζέλου	4,00	1,18	
Εργασιακό περιβάλλον	Άγιος Σάββας	3,34	0,92	0,001
	Οι Άγιοι Ανάργυροι	3,19	0,85	
	Γ. Γεννηματάς	2,29	0,82	
	Έλενας Βενιζέλου	2,75	0,82	
Παρακίνηση	Άγιος Σάββας	3,85	0,83	0,010
	Οι Άγιοι Ανάργυροι	3,77	0,74	
	Γ. Γεννηματάς	3,17	0,78	
	Έλενας Βενιζέλου	3,86	0,85	
Ομαδικό πνεύμα	Άγιος Σάββας	3,97	1,02	0,065
	Οι Άγιοι Ανάργυροι	4,00	0,99	
	Γ. Γεννηματάς	3,35	1,15	
	Έλενας Βενιζέλου	4,08	0,94	
Συνολική εργασιακή ικανοποίηση	Άγιος Σάββας	3,74	0,80	0,003
	Οι Άγιοι Ανάργυροι	3,64	0,77	
	Γ. Γεννηματάς	3,03	0,81	
	Έλενας Βενιζέλου	3,51	0,83	
	Σύνολο	3,63	0,81	

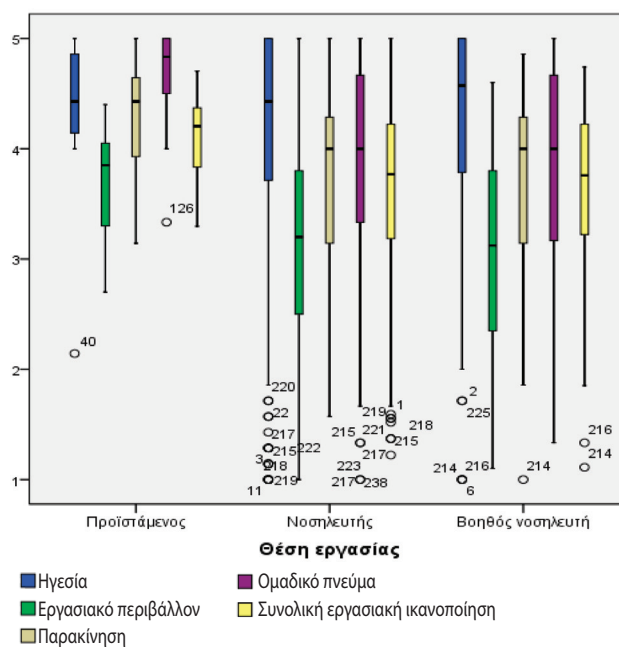
ΜΟ: Μέσος όρος, ΤΑ: Τυπική απόκλιση

κάθε περίπτωση οι νοσηλευτές και οι βοηθοί νοσηλευτών είχαν σημαντικά χαμηλότερες τιμές εργασιακής ικανοποίησης από τον προϊστάμενο, ενώ μεταξύ τους οι νοσηλευτές και οι βοηθοί νοσηλευτών δεν διαφοροποιήθηκαν όσον αφορά στην εργασιακή ικανοποίηση, οι προϊστάμενοι σημείωσαν πολύ υψηλές τιμές εργασιακής ικανοποίησης σε όλους τους παράγοντες, με τη χαμηλότερη τιμή να αφορά στο «εργασιακό περιβάλλον». Οι νοσηλευτές και οι βοηθοί νοσηλευτών κάλυψαν όλο το φάσμα τιμών (εικ. 2).

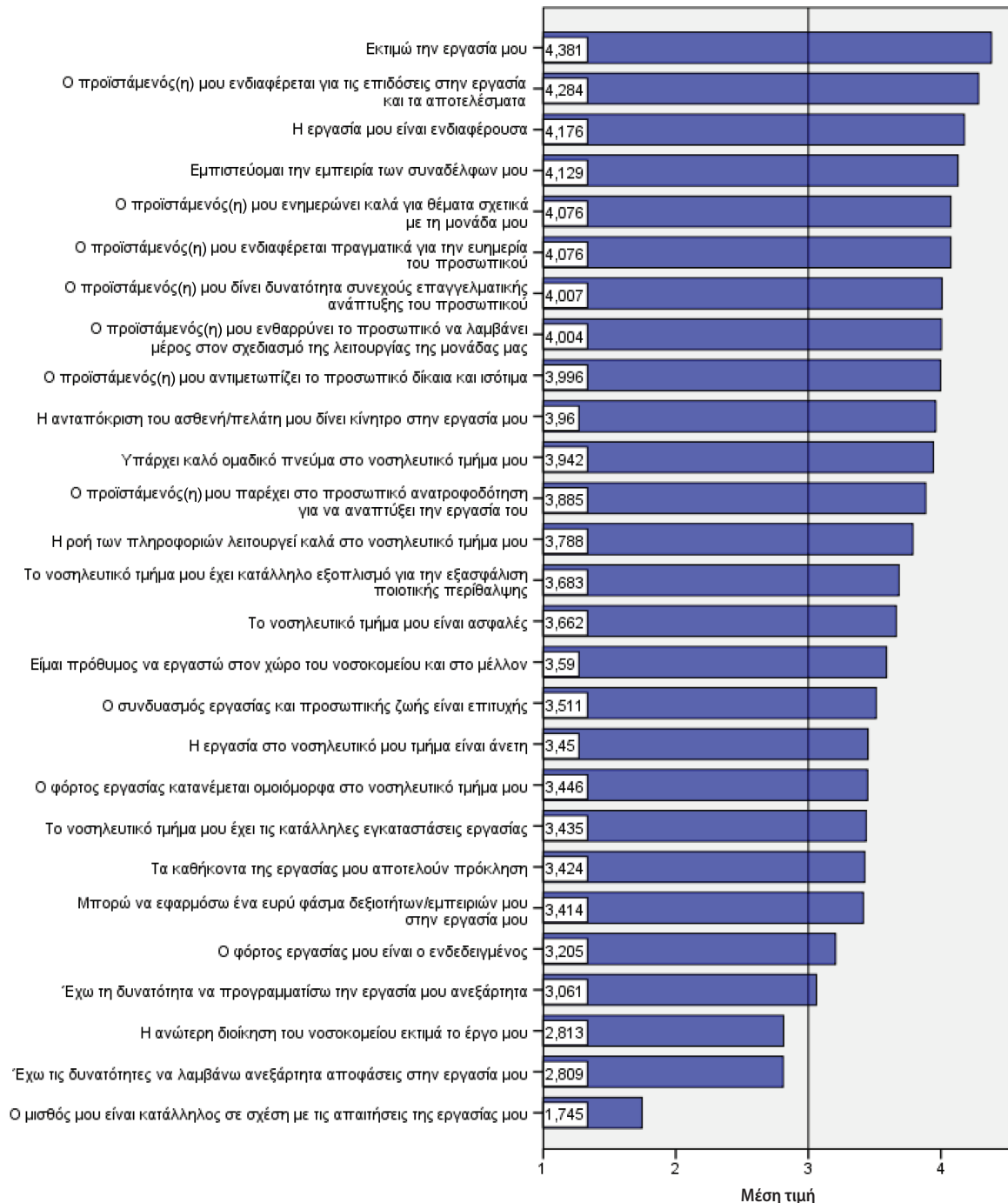
Εκτιμήθηκαν οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις 27 συνολικά ερωτήσεις της κλίμακας εργασιακής ικανοποίησης και κατατάχθηκαν ως προς τη μέση τιμή τους με φθίνουσα σειρά (εικ. 3).

Για τον εντοπισμό των παραγόντων που επιδρούν στην τάση φυγής των νοσηλευτών από το νοσοκομείο έγινε χρήση των δοκιμασιών χ^2 , t-test και ANOVA. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα 4 και αναπαρίστανται και στην εικόνα 4, από τα οποία προκύπτει ότι όσοι επιθυμούσαν να αποχωρήσουν από το νοσοκομείο είχαν σημαντικά χαμηλότερες τιμές εργασιακής ικανοποίησης.

Εξετάζοντας τους παράγοντες οι οποίοι σχετίζονται με την παρεχόμενη ποιότητα φροντίδας υγείας, παρατηρήθηκε ότι αυτή συσχετίζεται θετικά και με τις τέσσερις διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης, όπως και με τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση, με τιμές του δείκτη συσχέτισης να λαμβάνουν στο διάστημα από 0,43–0,58 (εικ. 5).



Εικόνα 2. Θηκογράμματα κατανομών της κλίμακας εργασιακής ικανοποίησης ανά θέση εργασίας.



Εικόνα 3. Ραβδόγραμμα μέσων τιμών, σε φθίνουσα διάταξη, των ερωτήσεων της κλίμακας εργασιακής ικανοποίησης.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Από τη συνολική αξιολόγηση των απαντήσεων των ογκολογικών νοσηλευτών παρατηρήθηκε μέτριος βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης. Οι ερωτήσεις που αφορούσαν στις εργασιακές συνθήκες ήταν εκείνες με τις λιγότερο ικανοποιητικές απαντήσεις. Συνολικά, εκτιμάται ότι περίπου

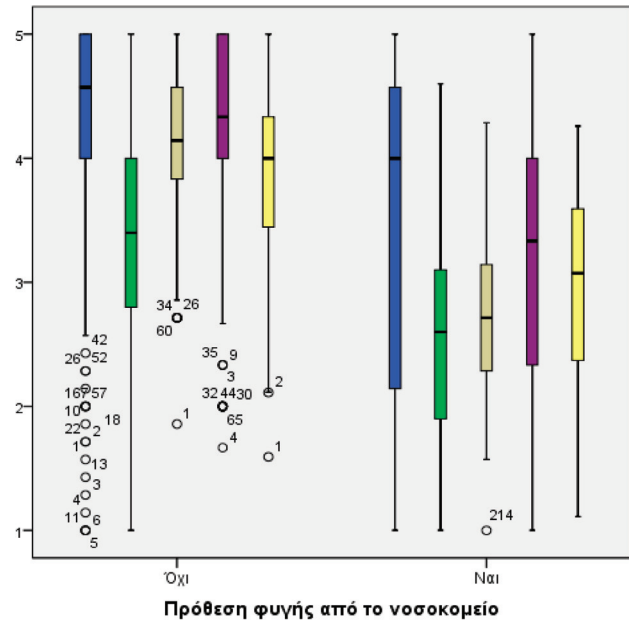
έναν στους 4 εργαζόμενους είχε έντονη πρόθεση φυγής από το νοσοκομείο. Η ικανοποίηση από την εργασία σε όλες τις διαστάσεις της σχετίζεται, αλλά και επιδρά άμεσα στην πρόθεση παραμονής του νοσηλευτή στο νοσοκομείο. Αντίστοιχα, παρατηρήθηκε ότι οι νοσηλευτές που επιθυμούσαν να αποχωρήσουν από το ογκολογικό νοσοκομείο και τα ογκολογικά τμήματα σημείωσαν συστηματικά στατιστικώς

Πίνακας 4. Αποτελέσματα του ελέγχου t-test για την επίδραση της κλίμακας εργασιακής ικανοποίησης στην πρόθεση φυγής.

Κλίμακα	Πρόθεση φυγής από το νοσοκομείο	ΜΟ	ΤΑ	Τιμή p
Ηγεσία	Ναι	3,46	1,37	0,001
	Όχι	4,23	0,98	
Εργασιακό περιβάλλον	Ναι	2,52	0,98	0,001
	Όχι	3,32	0,82	
Παρακίνηση	Ναι	2,75	0,68	0,001
	Όχι	4,10	0,56	
Ομαδικό πνεύμα	Ναι	3,25	1,09	0,001
	Όχι	4,17	0,89	
Συνολική εργασιακή ικανοποίηση	Ναι	2,91	0,86	0,001
	Όχι	3,85	0,66	

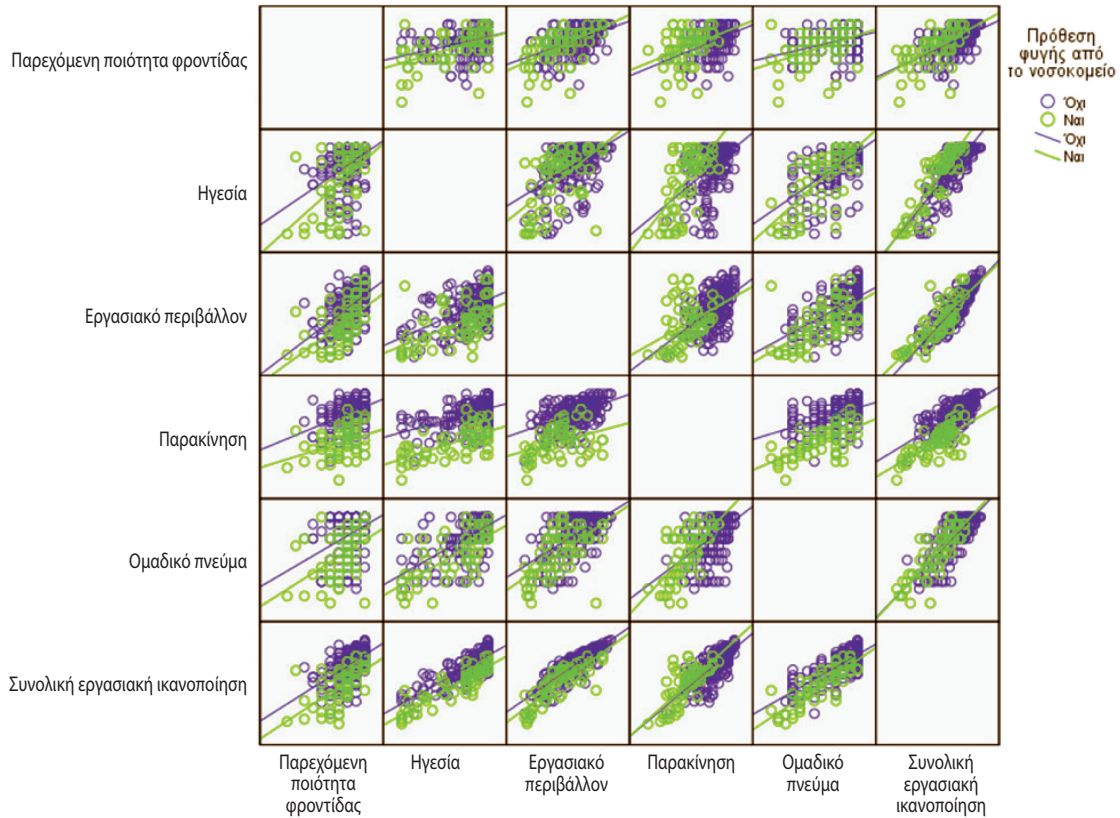
ΜΟ: Μέσος όρος, ΤΑ: Τυπική απόκλιση

σημαντικά χαμηλότερες τιμές εργασιακής ικανοποίησης. Από τα αποτελέσματα της έρευνας επίσης προέκυψε ότι η κυριότερη παράμετρος δυσαρέσκειας ήταν οι μισθολογικές



Εικόνα 4. Ομαδοποιημένα θηκογράμματα κατανομών της κλίμακας εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με την πρόθεση φυγής από το νοσοκομείο.

Ηγεσία
Εργασιακό περιβάλλον
Παρακίνηση
Ομαδικό πνεύμα
Συνολική εργασιακή ικανοποίηση



Εικόνα 5. Πολλαπλά γραφήματα σκέδασης (scatter graph matrix) από τον έλεγχο συσχέτισης της ποιότητας παρεχόμενης φροντίδας υγείας με την εργασιακή ικανοποίηση.

απολαβές των νοσηλευτών. Σημαντική στατιστική συσχέτιση παρουσίασαν οι παράγοντες εργασιακής ασφάλειας με την άνεση στην εργασία και την ισότιμη κατανομή του φόρτου εργασίας. Οι παράγοντες που συμβάλλουν στην εργασιακή δυσαρέσκεια των ογκολογικών νοσηλευτών επαληθεύονται και από την αναφερόμενη βιβλιογραφία στο θεωρητικό σκέλος, καθώς και από μελέτες παρόμοιου περιεχομένου.

Αξίζει να αναφερθεί ότι σε καμιά ερώτηση –εκτός αυτής με τον μισθολογικό παράγοντα– δεν έδειξαν οι συμμετέχοντες τάση ολικής διαφωνίας. Οι ερωτηθέντες έτειναν να απαντούν θετικά, εμφανίζοντας μια θετική κατάσταση επαγγελματικής ικανοποίησης –που επιδέχεται σημαντικών βελτιώσεων– γεγονός που συμφωνεί και με άλλες παρόμοιες μελέτες.^{18,19} Η ικανοποίηση από το εργασιακό περιβάλλον των νοσηλευτών φάνηκε να έχει θετική συσχέτιση με τα συνολικά έτη προϋπηρεσίας και τα έτη υπηρεσίας τους στο τμήμα. Το συμπέρασμα αυτό έρχεται σε συμφωνία και με άλλες μελέτες,¹⁴ καθώς και με μια έρευνα²⁰ η οποία έδειξε ότι όσο αυξάνονται τα έτη προϋπηρεσίας του εργαζόμενου τόσο αυξάνεται και η επαγγελματική ικανοποίηση. Από τη μελέτη του παράγοντα «ηγεσία» προκύπτει ότι οι ηγετικές τακτικές και οι στρατηγικές διαχείρισης του τμήματος που εφαρμόζει ο προϊστάμενος επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και το κλίμα συνεργασίας μέσα στο τμήμα. Στο ίδιο αποτέλεσμα καταλήγει και άλλη έρευνα.²² Οι βελτιώσεις οι οποίες απαιτούνται για την αύξηση του αισθήματος της επαγγελματικής ικανοποίησης των ογκολογικών νοσηλευτών προκύπτουν από εκείνες τις παραμέτρους εργασιακής ικανοποίησης που παρουσίασαν τη χαμηλότερη βαθμολογία από τους συμμετέχοντες. Οι εν λόγω παράμετροι ανήκουν στην πλειοψηφία τους στις ερωτήσεις τις σχετικές με τον παράγοντα «εργασιακό περιβάλλον».

Όπως προκύπτει από τη μελέτη, η ασφάλεια και η άνεση στην εργασία μέσα στο νοσηλευτικό τμήμα εξαρτώνται από την ισότιμη κατανομή του φόρτου εργασίας από τον προϊστάμενο και τον κατάλληλο εξοπλισμό που διαθέτει η νοσηλευτική μονάδα. Καθίσταται σαφές ότι η ισότιμη κατανομή με τον ενδεδειγμένο φόρτο εργασίας για κάθε νοσηλευτή τον θωρακίζει απέναντι στο φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ, παράλληλα, ενισχύει την επαγγελματική του ικανοποίηση. Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ισότιμης κατανομής του φόρτου εργασίας με το θετικό, ομαδικό πνεύμα και την καλή ροή πληροφοριών στη νοσηλευτική

μονάδα. Αυτό το αποτέλεσμα αποδεικνύει ότι, μέσω της εργασίας των νοσηλευτών υπό ορθολογικές, μη εξουθενωτικές συνθήκες, ευνοείται το καλό συναδελφικό κλίμα και η σωστή ροή πληροφοριών μέσα στη νοσηλευτική μονάδα. Η ανεξαρτησία λήψης αποφάσεων στην εργασία εμφανίζει συσχέτιση με την εκτίμηση από την πλευρά της ανώτερης διοίκησης, τη δυνατότητα ανεξάρτητου προγραμματισμού της εργασίας και την ανεξάρτητη λήψη αποφάσεων στην εργασία, υποδεικνύοντας ότι οι προαναφερθέντες αποτελούν κρίσιμους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης. Όσον αφορά στις μισθολογικές απολαβές των νοσηλευτών, οι 232 από τους 278 ερωτηθέντες δήλωσαν ότι ο μισθός που λάμβαναν δεν ήταν κατάλληλος σε σχέση με την εργασία τους. Η πλειοψηφία των ερευνών αναφορικά με το θέμα των μισθολογικών αποδοχών των νοσηλευτών καταλήγουν στο ίδιο συμπέρασμα, και όχι μόνο στην Ελλάδα.

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (76,6%) επιθυμούσαν να παραμείνουν στον χώρο εργασίας τους και να μην αλλάξουν καθήκοντα. Σε πρόσφατη έρευνα,²⁰ το 77,1% των συμμετεχόντων δήλωσαν άρνηση σχετικά με τη μετάβασή τους σε κάποια άλλη θέση με νοσηλευτικά καθήκοντα, δήλωσαν όμως θετική προτίμηση για την τοποθέτησή τους σε θέση με διοικητικά καθήκοντα.

Οι βασικοί παράγοντες παρακίνησης των νοσηλευτών του δείγματος ήταν το ενδιαφέρον και η εκτίμησή τους προς το επάγγελμά τους. Ένα ακόμη κίνητρο για να παραμείνουν οι ογκολογικοί νοσηλευτές στις νοσηλευτικές μονάδες που ανήκουν, ήταν η ανταπόκριση του ασθενούς στο έργο τους. Η ανταπόκριση του ασθενούς στο έργο τους και γενικότερα η κοινωνική αναγνώριση του νοσηλευτικού επαγγέλματος συνιστά σημαντικό παράγοντα που μειώνει την τάση αλλαγής καθηκόντων και παραίτησης από το επάγγελμα,²³ γεγονός που συμφωνεί και με διεθνή έρευνα,²⁴ η οποία τονίζει τη σημαντικότητα της κοινωνικής αναγνώρισης στην απόφαση των νοσηλευτών να παραμείνουν ή όχι στο επάγγελμα. Όμοια αποτελέσματα προέκυψαν και σε έρευνα,¹⁸ στην οποία το 51,1% του νοσηλευτικού προσωπικού εκφράζει επαγγελματική δυσαρέσκεια, αποδίδοντάς την στη μη αναγνώριση του έργου τους και στις συνθήκες εργασίας τους. Τέλος, ο συνδυασμός εργασίας και προσωπικής ζωής είναι παράγοντας κρίσιμος τόσο για την ψυχική όσο και για τη σωματική υγεία των νοσηλευτών, καθώς επηρεάζει αφ' ενός την πρόθεση παραμονής στο νοσοκομείο και αφ' ετέρου την εργασιακή τους ικανοποίηση.¹⁰

ABSTRACT

The relationship between job satisfaction and the intention of oncology nurses to leave their professionC. PLATIS,¹ N. PAPADOPOULOU,¹ A.E. RAPTIS,² P. THEOFILOU,³ G. INTAS,⁴ A. BOZIKIS⁵¹*School of Social Sciences, Hellenic Open University, Patra*, ²*Department of Economics, School of Economics and Political Sciences, National and Kapodistrian University of Athens, Athens*, ³*General Direction of Health, Ministry of Health, Athens*, ⁴*“Agios Panteleimon” General State Hospital of Nikaia, Pireus*,⁵*Department of Economics, University of Pireus, Pireus, Greece**Archives of Hellenic Medicine 2021, 38(3):351–359*

OBJECTIVE To measure the job satisfaction of oncology nurses, and to investigate the causes of job dissatisfaction, such as burnout syndrome and employee exhaustion and the intention of the nurses to leave the profession. **METHOD** A survey was conducted with a population of oncology nurses (n=278) working in one general and three specialized hospitals of the Greek National Health System in the region of Attica. The data were collected using a structured questionnaire, and analyzed with the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) software, v. 24.0, using descriptive and inductive statistics, factor analysis and principal component analysis. **RESULTS** A moderate degree of job satisfaction was recorded, with a positive correlation with working conditions. Significant statistical correlation was demonstrated of job satisfaction with occupational safety, comfort in the professional environment and equal distribution of workload, while the salary was shown to be the main parameter of dissatisfaction. **CONCLUSIONS** In the nursing profession, and especially for the oncology nurses, the job satisfaction index is a matter of major importance, which plays an important role in the rational functioning of oncology departments and the provision of high quality health services. This index is directly related to the degree of efficiency and dedication of the nurses and affects their staying in the profession and in the oncology department.

Key words: Burnout syndrome, Intention to leave the profession, Job satisfaction, Oncology nurses

Βιβλιογραφία

- LOCKE EA. The nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette MD, Hough LM (eds) *Handbook of industrial and organizational psychology*. Volume 1. 2nd ed. Consulting Psychologists Press, Palo Alto, California, CA, 1990:1297–1343
- WANOUS JP, LAWLER EE. Measurement and meaning of job satisfaction. *J Appl Psychol* 1972, 56:95–105
- ΤΣΟΥΝΗΣ Α, ΣΑΡΑΦΗΣ Π. Η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε οργανισμούς αντιμετώπισης της τοξικοεξάρτησης. *Αρχ Ελλ Ιατρ* 2016, 33:180–188
- VROOM VH. *Work and motivation*. John Wiley & Sons, New York, 1994
- WARR P. *Work, unemployment, and mental health*. Clarendon Press, Oxford, 1987
- SPECTOR PE. *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications, Thousand Oaks, 1997
- MASLOW AH. A theory of human motivation. *Psychol Rev* 1943, 50:370–396
- ALDERFER CP. An empirical test of a new theory of human needs. *Organ Behav Hum Perf* 1969, 4:142–175
- ADAMS JS. Toward an understanding of inequity. *J Abnorm Psychol* 1963, 67:422–436
- ΙΩΑΝΝΟΥ ΠΣ. Η επίδραση της επαγγελματικής ικανοποίησης στην υγεία και ποιότητα ζωής των νοσηλευτών. Διδακτορική Διατριβή. Τμήμα Νοσηλευτικής, Σχολή Επιστημών Υγείας, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα, 2011
- ΚΟΥΤΕΛΕΚΟΣ Ι, ΠΟΛΥΚΑΝΔΡΙΩΤΗ Μ. Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης των νοσηλευτών (burnout syndrome). *Το Βήμα του Ασκληπιού* 2007, 6:1–7
- ΡΟΥΠΑ Ζ, ΡΑΦΤΟΠΟΥΛΟΣ Β, ΤΖΑΒΕΛΑΣ Γ, ΣΑΠΟΥΝΤΖΗ-ΚΡΕΠΙΑ Δ, ΚΟΤΡΩΤΣΙΟΥ Ε. Σχέση επαγγελματικής εξουθένωσης και ικανοποίησης από τη ζωή σε νοσηλευτές που εργάζονται σε ογκολογικά τμήματα. *Νοσηλευτική* 2008, 47:247–255
- ΓΩΓΟΣ Χ, ΠΕΤΣΕΤΑΚΗ Ε. Διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης του νοσηλευτικού προσωπικού στο χώρο του νοσοκομείου. Η περίπτωση του Γενικού Νοσοκομείου Νάουσας. *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης* 2011, 4:15–34
- ΛΑΜΠΡΑΚΗ Μ, ΒΛΑΣΙΑΔΗΣ Κ, ΠΑΤΕΡΑΚΗΣ Γ, ΦΙΛΑΛΗΘΗΣ Α. Προσδοκίες και ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού από την εργασία του σε ένα δημόσιο νοσοκομείο. *Αρχ Ελλ Ιατρ* 2016, 33:472–478
- ΣΑΠΟΥΝΤΖΙ-ΚΡΕΠΙΑ Δ, ΖΥΓΑ Σ, ΠΡΕΖΕΡΑΚΟΣ Ρ, ΜΑΛΛΙΑΡΟΥ Μ, ΕΦΣΤΑΘΙΟΥ C, ΧΡΗΣΤΟΔΟΥΛΟΥ Κ ET AL. Kuopio University Hospital Job Satisfaction Scale (KUJSS): Its validation in the Greek language. *J Nurs Manag* 2017, 25:13–21
- FIELD AP. *Discovering statistics using SPSS*. 3rd ed. SAGE Publications, London, 2009
- BARTHOLOMEW DJ, STEELE F, MOUSTAKI I, GALBRAITH JI. *Analysis*

- of multivariate social science data*. 2nd ed. Chapman & Hall/CRC Press, London, 2008
18. ΠΟΖΟΥΚΙΔΟΥ ΑΒ, ΘΕΟΔΩΡΟΥ ΜΜ, ΚΑΪΤΕΛΙΔΟΥ Δ. Επαγγελματική ικανοποίηση του νοσηλευτικού και παραϊατρικού προσωπικού σε ένα δημόσιο γενικό νοσοκομείο. *Νοσηλευτική* 2007, 46:537–544
 19. 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
 20. 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
 21. ΜΠΕΛΛΑΛΗ Θ, ΚΟΝΤΟΔΗΜΟΠΟΥΛΟΣ Ν, ΚΑΛΑΦΑΤΗ Μ, ΝΙΑΚΑΣ Δ. Διερευνώντας την επίδραση της επαγγελματικής εξουθένωσης στη σχετιζόμενη με την υγεία ποιότητα ζωής των Ελλήνων νοσηλευτών. *Αρχ Ελλ Ιατρ* 2007, 24(Συμπλ 1):75–84
 22. ΜΠΟΥΓΙΑΤΙΩΤΗ Χ. Ηγετική συμπεριφορά στη νοσηλευτική υπηρεσία και επαγγελματική ικανοποίηση του υφιστάμενου νοσηλευτικού προσωπικού. Διπλωματική εργασία. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα, 2017
 23. ΜΟΥΣΤΑΚΑ Ε, ΖΑΝΤΖΟΣ ΕΙ, ΣΑΡΑΦΗΣ Π, ΜΑΛΛΙΑΡΟΥ Μ, ΚΟΥΒΕΛΑ ΘΟ. Η χαμηλή κοινωνική αναγνώριση του νοσηλευτικού επαγγέλματος ως παράγοντας εργασιακού στρες του νοσηλευτικού προσωπικού. *Υγεία και Εργασία* 2010, 1:65–76
 24. LAWRENCE JA, WEARING AJ, DODDS AE. Nurses' representations of the positive and negative features of nursing. *J Adv Nurs* 1996, 24:375–384
- Corresponding author:*
C. Platis, 211 Pireus street, 177 78 Tavros, Attica, Greece
e-mail: charisplatis@gmail.com
-