



ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΜΟΝΑΔΩΝ ΥΓΕΙΑΣ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19

ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ ΤΣΙΚΑ
ΑΜ 130864

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΠΙΒΛΕΨΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Α' ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ
ΝΙΚΟΛΑΪΔΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

Β' ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ
ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ
ΦΩΤΙΟΣ

ΠΑΤΡΑ
Μάιος, 2023

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

Αφιερώσεις

Στον πατέρα μου και την μητέρα μου για τη συναισθηματική και πνευματική τους παρακαταθήκη.

Στον σύζυγό μου Στάθη και τις κόρες μου Κατερίνα και Δέσποινα για την αγάπη και υποστήριξή τους.

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τους διδάσκοντες στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα της Διοίκησης Μονάδων Υγείας του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου για την υψηλού επιπέδου γνώση που μου παρείχε.

Επιπλέον, θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερα τους επιβλέποντες καθηγητές κ. Γεώργιο Νικολαΐδη και κ. Φώτιο Αναγνωστόπουλο για την καθοδήγηση και τις συμβουλές τους που συνέβαλαν στην ολοκλήρωση την διπλωματικής μου εργασίας.

Τέλος, ευχαριστώ θερμά τους συναδέλφους που αφιέρωσαν χρόνο για την συμπλήρωση των ερωτηματολογίων γεγονός καθοριστικό για τη συλλογή των ερευνητικών δεδομένων.

Περίληψη

Ο SARS-CoV-2 που αναφέρεται ως Covid-19, χαρακτηρίστηκε ως πανδημία από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας τον Μάρτιο του 2020 και έχει έκτοτε επιφέρει εκατομμύρια κρούσματα και θανάτους παγκόσμια. Οι εργαζόμενοι στον κλάδο της υγείας και της περίθαλψης, ιδιαίτερα όσοι εργάζονται στις Μονάδες Εντατικής Θεραπείας (ΜΕΘ), δέχτηκαν έντονο πλήγμα από την πανδημία, έχοντας να αντιμετωπίσουν πολλά και σοβαρά περιστατικά, όπως επιπρόσθετο φόρτο εργασίας, ψυχολογικό φόρτο και αυξημένο φόβο μόλυνσης, κάτι που επιβάρυνε τα τυχόν προϋπάρχοντα συμπτώματα εξουθένωσης και την εργασιακή τους ικανοποίηση. Η παρούσα εργασία μελετά το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης, μέσα από τις διαστάσεις της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και των προσωπικών επιτευγμάτων, όπως επίσης και της εργασιακής ικανοποίησης ιατρών και νοσηλευτών, υπό το πρίσμα της νόσου Covid-19. Στα πλαίσια της εργασίας, διεξήχθη ποσοτική διαδικτυακή συγχρονική έρευνα σε δείγμα (N=78) ιατρών και νοσηλευτών δημόσιων νοσοκομείων που εργάζονται σε ΜΕΘ. Ο σκοπός της έρευνας είναι να εκτιμήσει το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης και της εργασιακής ικανοποίησης και της μεταξύ τους συσχέτισης σε εργαζόμενους ιατρούς και νοσηλευτές/τριες που εργάζονται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας (ΜΕΘ) Δημόσιων Νοσοκομείων στην Ελλάδα. Η έρευνα έγινε με δομημένο ερωτηματολόγιο που περιλάμβανε την κλίμακα της επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach Burnout Inventory MBI), το ερωτηματολόγιο εργασιακής ικανοποίησης (Job Satisfaction Scale, JSS) και δημογραφικά στοιχεία. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν χαμηλό επίπεδο συνολικής εργασιακής ικανοποίησης, χαμηλή ικανοποίηση από τις αμοιβές, τις προαγωγές, και τα οφέλη, μέτρια προς χαμηλή ικανοποίηση από τις ανταμοιβές και τις συνθήκες εργασίας, μέτρια ικανοποίηση από τους συνεργάτες και τη φύση της εργασίας, ενώ η μεγαλύτερη βαθμολογία ήταν για την ικανοποίηση από τον/την προϊστάμενο. Η επαγγελματική εξουθένωση του δείγματος ήταν σε υψηλά επίπεδα με περίπου έναν στους δύο να σημειώνει υψηλή συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση, και δύο τους τρεις χαμηλά επιτεύγματα. Μεταξύ ιατρών και νοσηλευτών δεν σημειώθηκαν σημαντικές διαφορές στα παραπάνω ψυχομετρικά χαρακτηριστικά, όπως επίσης δεν σημειώθηκαν διαφορές ως προς την εργασία σε μονάδα Covid ή όχι. Η επαγγελματική εξουθένωση βρέθηκε ότι έχει στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση με την εργασιακή ικανοποίηση. Στην ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης για την συναισθηματική εξάντληση ο αριθμός των εφημεριών ανά μήνα αναδείχτηκε ως σημαντικός αρνητικός προβλεπτικός παράγοντας, ενώ η ικανοποίηση από τη

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

φύση της εργασίας, θετικός. Για τα προσωπικά επιτεύγματα το ανδρικό φύλο και η εργασιακή ικανοποίηση από της συνθήκες λειτουργίας και τις διαδικασίες των νοσοκομείων και η ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας αναδείχτηκαν ως σημαντικοί θετικοί προβλεπτικοί παράγοντες.

Λέξεις κλειδιά: Επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακή ικανοποίηση, MBI, JSS, MEΘ, Covid-19.

Abstract

SARS-CoV-2, referred to as Covid-19, was declared to be a pandemic by the World Health Organization in March 2020 and has since caused millions of cases and deaths worldwide. Healthcare professionals, especially those working in Intensive Care Units (ICUs), have been hit intensively by the pandemic, having to deal with increased and serious cases, as well as additional workload, psychological burden and increased fear of infection, factors which burdened their burnout symptoms and job satisfaction. This dissertation studies the phenomenon of burnout, through the dimensions of emotional exhaustion, depersonalization and personal achievements, as well as the job satisfaction of doctors and nurses, in the light of the Covid-19 disease. As part of the dissertation, a quantitative online cross-sectional survey was conducted on a sample (N=78) of public hospital doctors and nurses working in ICUs. The purpose of the research was to assess the level of burnout and job satisfaction and the correlation between those two, in doctors and nurses working in Intensive Care Units (ICU) of Public Hospitals, in Greece. The research was done with a structured questionnaire which included the Maslach Burnout Inventory (MBI), the Job Satisfaction Scale (JSS) and demographic data. The results of the survey showed low level of overall job satisfaction, low satisfaction with pay, promotion and benefits, moderate to low satisfaction with rewards and working conditions, moderate satisfaction with colleagues and the nature of work, while the highest satisfaction score was for supervisor. The sample's burnout level was high with about one in two reporting high emotional exhaustion and depersonalization and two in three low achievements. Between doctors and nurses, no significant differences were found for the above characteristics, as well as no differences were identified in terms of working in a Covid unit or not. Burnout was found to have a statistically significant negative correlation with job satisfaction. In the multiple regression analysis for emotional exhaustion, the number of shifts per month emerged as a significant negative predictor, while satisfaction with the nature of work, a positive one. For personal achievements, male gender and job satisfaction with hospital operating conditions and procedures and satisfaction with the nature of work emerged as significant positive predictors.

Key words: Burnout, job satisfaction, MBI, JSS, Intense Care Unit, Covid-19.

Πίνακας περιεχομένων

Περίληψη.....	4
Abstract	6
Εισαγωγή - Διατύπωση του προβλήματος	8
Κεφάλαιο 1. Επισκόπηση της βιβλιογραφίας.....	12
1.1. Η νόσος Covid-19 και οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγείας.....	12
1.2. Επαγγελματική εξουθένωση επαγγελματιών υγείας	14
1.3. Εργασιακή ικανοποίηση.....	16
1.4. Εργασία σε ΜΕΘ.....	17
1.5. Επισκόπηση ερευνών με αντικείμενο την εργασιακή εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση επαγγελματιών υγείας	18
Κεφάλαιο 2. Υποθέσεις έρευνας – σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα	25
Κεφάλαιο 3. Μεθοδολογία της έρευνας.....	28
3.1. Είδος έρευνας	28
3.2. Ερευνητική διαδικασία.....	28
3.3. Μέσο συλλογής δεδομένων.....	29
3.4. Συμμετέχοντες.....	32
3.5. Παρουσίαση των μεθόδων και των τεχνικών επεξεργασίας των δεδομένων	33
Κεφάλαιο 4. Αποτελέσματα της έρευνας.....	35
4.1. Περιγραφή του δείγματος.....	35
4.2. Ανάλυση αξιοπιστίας των κλιμάκων.....	38
4.3. Περιγραφική ανάλυση των ερωτήσεων των κλιμάκων	38
4.4. Αποτελέσματα ανά επαγγελματική ομάδα.....	41
4.5. Αποτελέσματα ανάλογα με αν εργάζονται σε μονάδα Covid	44
4.6. Αποτελέσματα ανάλογα με το πλήθος των εφημεριών ανά μήνα	45
4.7. Αποτελέσματα ανάλογα με το αν φροντίζουν ασθενείς με Covid	47
4.8. Συσχέτιση Επαγγελματικής εξουθένωσης με εργασιακή ικανοποίηση.....	48
4.9. Ανάλυση παλινδρόμησης πρόβλεψης της Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	51
Κεφάλαιο 5. Συμπεράσματα και περιορισμοί της έρευνας.	54
5.1. Συμπεράσματα της έρευνας και συζήτηση.....	54
5.2. Περιορισμοί της έρευνας.....	57
5.3. Δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων	58
5.4. Προτάσεις.....	58
Βιβλιογραφία.....	60
Παράρτημα Α.....	70
Παράρτημα Β	76
Παράρτημα Γ.....	81
Παράρτημα Δ	83

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

Εισαγωγή - Διατύπωση του προβλήματος.

Η πανδημία της νόσου COVID-19 είναι παρούσα στον πλανήτη για σχεδόν τρία χρόνια και έχει επηρεάσει σημαντικά τις ζωές των περισσότερων ανθρώπων, με τον ένα ή τον άλλο τρόπο. Ο ιός που πήρε το όνομα Covid-19 ανευρέθηκε αρχικά το Δεκέμβριο του 2019 στην πόλη Wuhan, της επαρχίας Hubei, στην Κίνα. Στη συνέχεια, ο ιός COVID-19 -εξαπλώθηκε με ταχείς ρυθμούς σε όλο τον κόσμο και πλέον έχει πάρει διαστάσεις πανδημίας επηρεάζοντας όλες τις ηπείρους. Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ – WHO World Health Organization) κήρυξε το ξέσπασμα του ιού ως κατάσταση έκτακτης ανάγκης για τη δημόσια υγεία ήδη από τις 30 Ιανουαρίου 2020 και στις 11 Μαρτίου 2020 η επιδημία με βάση την εξάπλωσή της κηρύχθηκε από τον ΠΟΥ ως πανδημία (Π.Ο.Υ., 2020).

Οι επαγγελματίες υγείας, όπως οι ιατροί και οι νοσηλευτές, θεωρούνται τα πιο σημαντικά μέλη κάθε συστήματος υγειονομικής περίθαλψης, ειδικά στον αγώνα κατά της COVID-19. Στην παρούσα συγκυρία, η ομάδα αυτή των εργαζομένων βρέθηκε στο επίκεντρο της μάχης κατά της πανδημίας και ως εκ τούτου, ως επαγγελματίες δέχτηκαν ένα έναν επιπλέον φόρτο εργασίας, αυξημένες ευθύνες και εργασιακή εξάντληση που προήλθε από τις αυξημένες απαιτήσεις της πανδημίας. Η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ο υψηλός ρυθμός εργασίας, οι βάρδιες, η έλλειψη ύπνου, οι περιορισμένοι πόροι και οι παράγοντες επαγγελματικού κινδύνου συμβάλλουν γενικότερα, στις αρνητικές ψυχολογικές συνέπειες του να είναι κάποιος επαγγελματίας υγείας, ιδιαίτερα σε μια τέτοια υγειονομική κρίση, όπως είναι η πανδημία (Ulbrichtova et al., 2022).

Ακόμα και πριν την πανδημία, σειρά μελετών αναφέρουν ότι τα δυσμενή χαρακτηριστικά της εργασίας στα επαγγέλματα υγείας όπως είναι υψηλός φόρτος εργασίας, ελλιπές προσωπικό, μεγάλες βάρδιες, μικρή δυνατότητα ελέγχου της εργασίας των εργαζομένων και μικρή δυνατότητα ευελιξίας στο πρόγραμμα εργασίας, πίεση χρόνου, υψηλές ψυχολογικές απαιτήσεις, κακή υποστήριξη από τους επόπτες ή τους προϊσταμένους, οι κατά περίπτωση αρνητικές σχέσεις με τους συναδέλφους και η εργασιακή ανασφάλεια είναι παράγοντες που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση των επαγγελματιών του κλάδου (Dall’Ora et al., 2020). Οι δυσκολίες αυτές αυξήθηκαν σε μεγάλο βαθμό κατά της πανδημίας COVID-19. Οι εργαζόμενοι πρώτης γραμμής που εργάστηκαν σε μονάδες COVID-19 εμπλέκονται άμεσα στη διάγνωση και τη διαχείριση της νόσου και για το λόγο αυτό εκτίθενται περισσότερο σε

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

αυξημένο άγχος λόγω της επικινδυνότητας της εργασίας τους, αλλά και ηθικών διλημμάτων, με τα οποία ήρθαν αντιμέτωποι (The Lancet, 2020).

Μελέτες αναφέρουν ότι μεταξύ των παραγόντων που έκαναν την εργασία των επαγγελματιών υγείας δυσχερέστερη κατά το χρονικό διάστημα που ήταν σε έξαρση η πανδημία, περιλαμβάνεται η αυξημένη πίεση λόγω των αποφάσεων που έπρεπε να πάρουν επαγγελματίες υγείας για θέματα ζωής και θανάτου γρήγορα και πολλές φορές, χωρίς σαφή πρωτόκολλα και οδηγίες. Επίσης, οι επίπονες εμπειρίες λόγω απώλειας ασθενών ή συναδέλφων, ο υψηλός κίνδυνος μόλυνσης και ο φόβος επαφής με τις οικογένειες των εργαζομένων επέτειναν τη δυσκολία της (Dincer, Inangil, 2021, González-Gil et al., 2021, Ruiz-Fernández et al., 2022).

Η παρούσα εργασία αποσκοπεί στην μελέτη του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης των επαγγελματιών στο χώρο της υγείας και την επαγγελματική τους ικανοποίηση στις συνεχιζόμενες συνθήκες που έχει επιφέρει η πανδημία.

Στην 11η έκδοση της Διεθνούς Ταξινόμησης Νοσημάτων (ICD-11), η επαγγελματική εξάντληση (αίσθημα κόπωσης και απογοήτευσης από την επαγγελματική δραστηριότητα) περιλαμβάνεται στη λίστα των ασθενειών και δεν έχει ταξινομηθεί ως ιατρική κατάσταση. Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σύνολο συμπτωμάτων που θεωρείται ότι προκαλούνται από την παρουσία συνεχούς στρες στον χώρο εργασίας και δεν έχουν αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά (WHO, 2019). Πρόκειται για ένα ψυχολογικό σύνδρομο που προκύπτει από μια μακροχρόνια απόκριση σε χρόνιους στρεσογόνους παράγοντες στην εργασία που προκαλούν συναισθηματική εξάντληση (emotional exhaustion EE), αποπροσωποποίηση (depersonalization DP) και μια αίσθηση μειωμένης προσωπικής επιτυχίας (personal accomplishment PA) (Maslach & Leiter, 2016). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί ένα σημαίνον ζήτημα στα σύγχρονα περιβάλλοντα εργασίας, με ολοένα αυξανόμενο επιπολασμό, ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19. Συμπτώματα του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης που έχουν παρατηρηθεί περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων συναισθηματικά προβλήματα (άγχος και κατάθλιψη), ψυχοσωματικά προβλήματα (αδυναμία και αϋπνία), προβλήματα συμπεριφοράς (επιθετικότητα, ευερεθιστότητα και απομόνωση), προβλήματα στάσης (απάθεια και δυσπιστία) (Barello, Palamenghi, Graffigna, 2020).

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια έννοια η οποία έχει μελετηθεί ευρέως στα πεδία της ψυχολογίας, της κοινωνιολογίας, της διοίκησης επιχειρήσεων, σε διάφορους κλάδους,

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

συμπεριλαμβανομένου του νοσηλευτικού επαγγέλματος. Η έννοια του όρου εργασιακή ικανοποίηση αφορά στην αποτίμηση που κάνουν οι εργαζόμενοι για την εργασία τους (Weiss, 2002). Είναι στην ουσία ο βαθμός στον οποίο αρέσει στους εργαζόμενους η εργασία τους (Stamps, 1997, Stamps & Piedmonte, 1986). Ο Locke, (1976) ανέφερε ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια θετική συναισθηματική κατάσταση η οποία προκύπτει ως απόρροια των αποτιμήσεων που κάνουν οι εργαζόμενοι για την εργασία τους. Επιπλέον, σύμφωνα με τον Mullins, (2005) η ικανοποίηση από την εργασία είναι μια πολύπλευρη έννοια και εκφράζεται ως μια στάση του εργαζομένου που μπορεί να κατηγοριοποιηθεί σε πέντε ομάδες παραγόντων που περιλαμβάνουν κοινωνικούς, πολιτισμικούς, οργανωτικούς, περιβαλλοντικούς και μεμονωμένους παράγοντες (Mullins, 2005). Έρευνες έχουν δείξει ότι μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με την τάση των εργαζομένων να επιθυμούν να αποχωρήσουν από την εργασία τους, όπως επίσης και με την ψυχική τους υγεία (Nadinloyi et al. 2013). Επιπλέον, έρευνες (Nadinloyi et al. 2013) έχουν συσχετίσει την εργασιακή ικανοποίηση με την εξουθένωση από την εργασία. Οι εργαζόμενοι που είναι πολύ ικανοποιημένοι με τη εργασία τους έχει αναφερθεί ότι είναι πιο παραγωγικοί, δημιουργικοί και παραμένουν εντός του οργανισμού εργασίας για μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα (Tang et al. 2000). Πέρα από τους παράγοντες που αναφέρθηκαν προηγουμένως, η ικανοποίηση από την εργασία στα ιατρικά επαγγέλματα έχει βρεθεί ότι έχει σημαντικό αντίκτυπο στην ικανοποίηση των ασθενών (Tang et al. 2000).

Δεδομένων των συνθηκών που δημιουργήθηκαν από το ξέσπασμα και την εξάπλωση της πανδημίας COVID-19, οι επαγγελματίες που απασχολούνται στο χώρο της υγείας, και ιδιαίτερα εκείνοι που ήταν στην πρώτη γραμμή, όπως το ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό των εντατικών μονάδων COVID υπήρξαν από τις ομάδες εργαζομένων που επλήγησαν περισσότερο. Πρόσφατες μελέτες έχουν δείξει ότι οι εργαζόμενοι σε ΜΕΘ παρουσίασαν υψηλά επίπεδα ψυχολογικής και σωματικής επιβάρυνσης κατά τη διάρκεια της πανδημίας (Buselli et al., 2020, Liu et al., 2020). Οι Zhang και συνεργάτες (Zhang, et al., 2020) μελέτησαν τη διαδικασία των ψυχολογικών αλλαγών των νοσηλευτών πρώτης γραμμής και κατέδειξαν φαινόμενα αμφιθυμίας και συναισθηματικής εξάντλησης. Κάτω από αυτό το πρίσμα, ο βασικός σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης και την εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατρούς και νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας (ΜΕΘ) στις συνθήκες της πανδημίας COVID 19. Πιο συγκεκριμένα, επιδιώκεται να εξεταστεί το επίπεδο της

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

επαγγελματικής εξουθένωσης και της εργασιακής ικανοποίησης και η μεταξύ τους σχέση σε ιατρούς και νοσηλευτές που εργάζονται σε ΜΕΘ.

Στα κεφάλαια που ακολουθούν αναπτύσσεται το θέμα σε θεωρητικό-βιβλιογραφικό και εμπειρικό-ερευνητικό επίπεδο. Το πρώτο κεφάλαιο της εργασίας παρουσιάζει μια βιβλιογραφική ανασκόπηση για το φαινόμενο της εργασιακής εξουθένωσης και για την επαγγελματική ικανοποίηση και τη σχέση των δύο. Το δεύτερο κεφάλαιο παραθέτει το σκοπό της εργασίας και τα ερευνητικά ερωτήματα. Το τρίτο κεφάλαιο περιγράφει το μεθοδολογικό σχεδιασμό που ακολουθήθηκε για μια έρευνα που διενεργήθηκε σε νοσηλευτικό και ιατρικό προσωπικό με αντικείμενο την διερεύνηση της εργασιακής τους εξουθένωσης και της επαγγελματικής τους ικανοποίησης. Το τέταρτο κεφάλαιο περιλαμβάνει τα αποτελέσματα της εν λόγω έρευνας και το πέμπτο και τελευταίο κεφάλαιο τα συμπεράσματα.

Κεφάλαιο 1. Επισκόπηση της βιβλιογραφίας,

1.1. Η νόσος Covid-19 και οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγείας

Η ανθρωπότητα έχει έρθει αντιμέτωπη με διάφορες επιδημίες ανά τους αιώνες. Οι πιο γνωστές, που έχουν στοιχίσει τον μεγαλύτερο αριθμό ζώων είναι η πανώλη, η χολέρα και η γρίπη. Τον Δεκέμβριο του 2019, καταγράφηκαν πολλές περιπτώσεις πνευμονίας με άγνωστη προέλευση και παρόμοια συμπτωματολογία, στην πόλη Wuhan, στην επαρχία Hubei της Κίνας. Οι προσπάθειες των επιστημόνων να εντοπίσουν την αιτιολογία των περιστατικών έφεραν στο φως ότι ο κοινός παρονομαστής σε αυτά τα περιστατικά ήταν ένας νέος μονόκλωνος ιός RNA (Rabi et al., 2020). Ο ιός ονομάστηκε από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας «Κορωνοϊός Σοβαρού Οξέος Αναπνευστικού Συνδρόμου-2» (*Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 ή SARS-CoV-2*). Στη συνέχεια, η οξεία αυτή αναπνευστική νόσος αναφέρθηκε ως Νόσος Coronavirus 2019 ή COVID-19. Λόγω της ευρείας και γρήγορης εξάπλωσης του COVID-19 σε παγκόσμια κλίμακα, ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας την ανακήρυξε τον Μάρτιο του 2020 σε παγκόσμια πανδημία (Π.Ο.Υ., 2020). Η πανδημία COVID-19 έχει επιφέρει εκατομμύρια θανάτους και κρούσματα σε όλον τον κόσμο.

Στα περισσότερα κράτη του κόσμου, όπως και στην Ελλάδα, οι αρχές έλαβαν προστατευτικά μέτρα κατά της εξάπλωσης του νέου ιού, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής αποστασιοποίησης, της καραντίνας, της χρήση μάσκας, της αναστολής της λειτουργίας των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων όλων των βαθμίδων και στη συνέχεια της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, της εφαρμογής της εξ αποστάσεως εργασίας όπου αυτό ήταν δυνατόν. Σε σχέση με τις μονάδες υγείας, τα μέτρα που ελήφθησαν περιλάμβαναν μετατροπή κλινικών νοσοκομείων σε μονάδες Covid, λειτουργία κάποιων κέντρων υγείας αποκλειστικά για περιστατικά Covid, περιορισμό των συνοδών ασθενών στα νοσοκομεία, ανακατανομή προσωπικού ανάλογα με τις ανάγκες του συστήματος, αύξηση βαρδιών και εφημεριών των εργαζομένων στα νοσοκομεία κ.α.

Χωρίς αμφιβολία, οι εργαζόμενοι στον κλάδο της υγείας και της περίθαλψης ήταν από τις ομάδες που δέχτηκαν τα μεγαλύτερα πλήγματα από την πανδημία. Ούτως ή άλλως όσοι απασχολούνται σε αυτόν τον κλάδο αντιμετωπίζουν πολλαπλούς κινδύνους που επηρεάζουν

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

την σωματική, ψυχική και κοινωνική τους ευημερία (WHO, 2021). Τα επαγγέλματα υγείας έχουν καταγραφεί ότι έχουν υψηλότερο κίνδυνο μόλυνσης από τον Covid-19 σε σχέση με τον γενικό πληθυσμό (Nguyen, Drew, Graham, 2020). Επιπλέον πέρα από τον κίνδυνο για τη σωματική υγεία, η πανδημία έχει πολλαπλό αντίκτυπο στους επαγγελματίες υγείας σε ότι αφορά την ψυχική τους υγεία και γενικότερα την ευημερία τους (WHO, 2021). Τούτο διότι, οι ιατροί και οι νοσηλευτές, ήταν οι άνθρωποι που έπρεπε να φροντίσουν ασθενείς που είχαν μολυνθεί από τον νέο ιό από τις πρώτες μέρες της πανδημίας, κάτι που άλλαξε την εργασία τους, αλλά είχε αντίκτυπο γενικότερα στη επαγγελματική και προσωπική τους ζωή. Οι συνθήκες εργασίας άλλαξαν, πολλοί επαγγελματίες υγείας έπρεπε να αλλάξουν θέσεις εργασίας, ή ακόμα και νοσοκομείο, τέθηκαν σε εφαρμογή αυστηρά πρωτόκολλα και υπήρξε πρόβλεψη για χρήση πρόσθετου ατομικού προστατευτικού εξοπλισμού σε πολλές περιπτώσεις.

Επίσης, οι επαγγελματίες υγείας είχαν να αντιμετωπίσουν σε καθημερινή βάση τον κίνδυνο μόλυνσης, όχι μόνο των ίδιων, αλλά και της οικογένειάς τους και των αγαπημένων τους προσώπων. Το ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό ανησυχούσε για την υγεία τους και της οικογένειάς τους. Είχαν πλήρη επίγνωση ότι θα μπορούσαν να αποτελέσουν πιθανή πηγή μόλυνσης για τα μέλη της οικογένειάς τους. Σε αρκετές περιπτώσεις, για να προστατέψουν τα αγαπημένα τους πρόσωπα άλλαξαν διαμονή ή απέφευγαν να έρθουν σε επαφή με τα μέλη της οικογένειάς τους (Makowicz et al., 2022). Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι σε πολλές περιπτώσεις οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγείας ήρθαν αντιμέτωποι με τον στιγματισμό από άλλα μέλη της κοινωνίας, (Makowicz et al, 2022).

Ο ψυχολογικός φόρτος των ιατρών και των νοσηλευτών σε νοσοκομεία με ασθενείς Covid κατά την περίοδο της πανδημίας ήταν σημαντικά αυξημένος, καθώς έπρεπε να έρθουν αντιμέτωποι καθημερινά με τη νόσο και τον θάνατο ατόμων που είχαν μολυνθεί από τον ιό. Λόγω αυτών των καταστάσεων, οι εργαζόμενοι βίωναν συχνά φόβο, διαταραχές της διάθεσης, άγχος, αισθήματα μοναξιάς και διαταραχές ύπνου (Ahn et al., 2021, An et al., 2020, Lai et al., 2020). Αυτή η αυξημένη φόρτιση των ιατρών και νοσηλευτών, η συνεχιζόμενη κόπωση και ο φόβος είχαν ως αποτέλεσμα τη μείωση της εργασιακής τους ικανοποίησης, κάτι που αναφέρουν έρευνες που έγιναν σε διάφορες χώρες (Hosgör, Yaman, 2022, Ohue et al., 2021, Pourteimour, Yaghmaei, Babamohamadi, 2021, Said, El-Shafei, 2021).

1.2. Επαγγελματική εξουθένωση επαγγελματιών υγείας

Η επαγγελματική εξουθένωση αναφέρεται σε ένα ψυχολογικό σύνδρομο το οποίο απαρτίζεται από τρεις συνιστώσες: συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και αίσθημα μειωμένων προσωπικών επιτευγμάτων σε σχέση με την εργασία. Η συναισθηματική εξάντληση αφορά ένα αίσθημα υπερέντασης στην εργασία και μια κατάσταση αυξημένης κούρασης και αποθάρρυνσης συνοδευόμενη από αδυναμία. Η αποπροσωποποίηση αφορά αποστασιοποιημένα και απρόσωπα συναισθήματα στο χώρο της εργασίας και μια αποστασιοποίηση του ατόμου. Η έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων είναι συνδεδεμένη με συναισθήματα μειωμένης αυτο-επίτευξης και έλλειψη ικανοτήτων που σχετίζονται με την εργασία (Maslach et al. 1986).

Πολλές μελέτες πριν την πανδημία έχουν αναφέρει την ομάδα των επαγγελματιών υγείας – για διάφορες ειδικότητες - ως μια επαγγελματική ομάδα που είναι ευάλωτη στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (βλ. ενδεικτικά Lee, Medford & Halim, 2015; Martin, 2018; Riethof et al., 2019).

Σε ένα ήδη επιβαρυνόμενο, λοιπόν, κλάδο, στην περίοδο της πανδημίας, ήρθαν να προστεθούν μια σειρά από κοινωνικούς και επαγγελματικούς παράγοντες που ενέτειναν τα συμπτώματα εξουθένωσης των εργαζομένων στην υγεία. Η διεθνής βιβλιογραφία, αναφέρει ως κοινωνικούς παράγοντες τη μειωμένη κοινωνική υποστήριξη (García & Calvo, 2020), τις ενεχόμενες διαγνώσεις συγγενών και φίλων με τη νόσο (Aydin Sayilan et al., 2020), την σχετική αδυναμία της οικογένειας και των συνεργατών να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά την Covid -19 (Hu et al., 2020), την αυξημένη αντιληπτή απειλή που επέφερε η νόσος Covid-19 (García & Calvo, 2020) και τους αυξημένους χρόνους εργασίας (Zhang et al., 2020).

Οι επαγγελματικοί παράγοντες συμπεριλαμβάνουν τον υψηλό κίνδυνο στα νοσοκομεία και τις μονάδες εντατικής Covid -19 (Aydin Sayilan et al., 2020; Chen et al., 2020), την ανεπάρκεια υλικού και ανθρώπινου δυναμικού (García & Calvo, 2020), το επίπεδο εξειδίκευσης που δεν ήταν πάντα επαρκές για την αντιμετώπιση του νέου ιού, την εργασιακή εμπειρία και την αυτοπεποίθηση των εργαζομένων για την ικανότητά τους να φροντίσουν ασθενείς με Covid -19 (Hu et al., 2020; Zhang et al., 2020). Όλοι οι προαναφερθέντες παράγοντες έχουν συσχετιστεί με την εμφάνιση του συνδρόμου της εργασιακής εξουθένωσης του ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού την περίοδο της πανδημίας Covid-19 (García & Calvo, 2020; Hu et al., 2020; Zhang et al., 2020).

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

Το εργασιακό περιβάλλον, ως εργασιακός παράγοντας, είναι βασικό στοιχείο που επιδρά στην ψυχολογική υγεία των επαγγελματιών υγείας (Sigsbee & Bernat 2014). Το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι στα νοσοκομεία και γενικότερα στις μονάδες υγείας δεν είχαν (τουλάχιστον στην αρχή) επαρκή εξοπλισμό ατομικής προστασίας, ο καθορισμός πολιτικών πρόληψης και η διαχείριση και εξισορρόπηση του φόρτου εργασίας είναι παράγοντες που μπορούν να καθορίσουν πολλές πτυχές στην εργασία των επαγγελματιών υγείας, όπως την εργασιακή πίεση και τα φαινόμενα εξουθένωσης (Tolomiczenko et al. 2005).

Οι ιατροί και οι νοσηλευτές έρχονται συνεχώς αντιμέτωποι με καθήκοντα και στρεσογόνες καταστάσεις που είναι δυνατόν να επιφέρουν συναισθηματική εξάντληση ενώ αναλαμβάνουν να διαχειριστούν περίπλοκες διαδικασίες φροντίδας των ασθενών. Επιπλέον, με βάση τα ερευνητικά δεδομένα, αναφέρεται ότι η εργασία για παρατεταμένες χρονικές περιόδους σε ένα εργασιακό περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από υψηλό επίπεδο άγχους και αβεβαιότητας, όπως επίσης και ο ολοένα και μεγαλύτερος φόρτος εργασίας προκαλούν στους εργαζομένους στον τομέα της υγείας καταστάσεις που τους κάνουν να βιώνουν την επαγγελματική εξουθένωση πιο γρήγορα (Drennan & Ross, 2019; Murat, Köse, Savaşer, 2020). Ένας ακόμα παράγοντας που θα πρέπει να ληφθεί υπόψη, είναι ότι οι ιδανικές προσδοκίες που έχουν οι επαγγελματίες υγείας στην εργασία τους δεν είναι πάντα συμβατές με τις καταστάσεις που αντιμετωπίζουν στην πραγματικότητα, κάτι που τους επιβαρύνει ακόμα περισσότερο (Woo et al. 2020). Οι επαγγελματίες υγείας που βιώνουν εξουθένωση μπορεί να εμφανίζουν καταθλιπτικά και στρεσογόνα συμπτώματα, αϋπνία και προβλήματα συγκέντρωσης και μνήμης (Pradas-Hernández et al. 2018).

Η πανδημία COVID-19 έχει αυξήσει τον φόρτο εργασίας των εργαζομένων στο χώρο της υγειονομικής περίθαλψης λόγω της αύξησης των σωματικών και ψυχολογικών προσπαθειών των εργαζομένων προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις νέες αυξημένες απαιτήσεις της εργασίας τους (Du, Hu, 2021, Hoogendoorn et al., 2021). Από το ξέσπασμα της πανδημίας, έρευνες έχουν αναφέρει ότι οι εργαζόμενοι στην υγεία βιώνουν ποικίλες διαταραχές όπως αυξημένη ευερεθιστότητα, άγχος, διαταραχές ύπνου, μυϊκή ένταση, εφιάλτες, νευρικές κρίσεις και άλλα αρνητικά ψυχοσωματικά συμπτώματα (Barello, Palamenghi, Graffigna, 2020, Nadeem al., 2021). Όπως αναφέρουν σχετικές μελέτες, κατά τη διάρκεια της πανδημίας, το ιατρικό προσωπικό και ιδιαίτερα οι νοσηλευτές και οι νοσηλεύτριες βρέθηκαν στη δυσάρεστη θέση, πέρα από το παρατεταμένο εργασιακό άγχος, να είναι αποδέκτες διακρίσεων και κοινωνικής απομόνωσης, λόγω της εργασίας τους. Η απομόνωση από μέλη της οικογένειας και τα

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

αγαπημένα πρόσωπα (από τα οποία οι εργαζόμενοι στην υγεία φρόντιζαν να κρατούν αποστάσεις), η εργασία σε περιοχές υψηλού κινδύνου και η παροχή φροντίδας σε άτομα που είχαν μολυνθεί από τον κορονοϊό είχαν μεγάλη πιθανότητα να προκαλέσουν τραυματικές επιπτώσεις στους εργαζόμενους στην υγεία (Kang et al. 2020, 2020b).

Όλα τα παραπάνω στοιχεία και επιπλέον, η συνεχής έκθεση των εργαζομένων στο χώρο της υγείας σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης αντιπροσωπεύει μια μορφή παρατεταμένου εργασιακού άγχους, το οποίο οδηγεί τους εργαζόμενους στον τομέα της υγείας να υποφέρουν σωματικά, συναισθηματικά, και ψυχική κόπωση, συγκεκριμένα, σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (García & Calvo, 2020). Οι συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι δυσχερείς για τους εργαζομένους στον τομέα της υγείας, όπως είναι το ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό, καθώς μπορεί να έχει αντίκτυπο στους ίδιους, στους ασθενείς, όπως και στη μονάδα υγείας ή τον οργανισμό που εργάζονται. Η εξουθένωση είναι, ως εκ τούτου, δυνατόν να υποβαθμίσει την ποιότητα της περίθαλψης ή τις υπηρεσίες που παρέχονται από το υγειονομικό σύστημα.

1.3. Εργασιακή ικανοποίηση

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι η αντίληψη του εργαζομένου για το βαθμό στον οποίο η εργασία του ικανοποιεί τις ανάγκες του (Kong et al., 2018) και συνδέεται με τη συναισθηματική κατάσταση του σχετικά με τον ρόλο του στο χώρο εργασίας του (Locke, 1969, 1976). Όπως αναφέρεται από τον Herzberg στην θεωρία των δύο παραγόντων, η εργασιακή ικανοποίηση διαφοροποιείται από την εργασιακή δυσαρέσκεια σε σημαντικό βαθμό. Η ικανοποίηση μπορεί να επιτευχθεί βάσει παραγόντων κινήτρων που αποτελούν στοιχεία της εργασίας, όπως οι ευκαιρίες για ανάπτυξη, ενώ η έλλειψη των στοιχείων αυτών προκαλεί την απουσία ικανοποίησης. Από την άλλη πλευρά, η δυσαρέσκεια είναι δυνατόν να αποτραπεί με την παρουσία παραγόντων στην εργασία, όπως ο μισθός, αλλά αυτοί οι παράγοντες αυτοί δεν είναι ικανοί από μόνοι τους να επιφέρουν ικανοποίηση (Herzberg, 1959),.

Το φαινόμενο της ικανοποίησης από την εργασία μελετήθηκε και από τον Frederick Herzberg στη θεωρία του των δύο παραγόντων (Two Factor) (Herzberg et al., 1959), η οποία αφορά την υποκίνηση στην εργασία. Στη θεωρία του αναφέρει ότι υπάρχουν δύο τύποι παραγόντων που

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

επιηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία. Από τη μια πλευρά, υπάρχουν παράγοντες υγιεινής (εξωτερικοί παράγοντες ή παράγοντες συντήρησης), όπως η ασφάλεια της εργασίας, ο μισθός, τα πρόσθετα επιδόματα και οι συνθήκες εργασίας οι οποίοι εμποδίζουν την έλλειψη ικανοποίησης από την εργασία. Αφ' ετέρου, υπάρχουν κίνητρα, όπως τα υψηλά προσόντα που απαιτεί η δουλειά, η αναγνώριση για καλύτερη απόδοση, οι ευθύνες, η αυτονομία, το νόημα στην εργασία, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και η οργανωσιακή δέσμευση οι οποίοι συντείνουν στην αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία. Επομένως, η εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των νοσηλευτών μπορεί να επηρεαστεί από ένα σύνολο εξωγενών και εγγενών παραγόντων ενώ με βάση την θεωρία αυτή οι παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά και εκείνοι που επηρεάζουν θετικά είναι διαφορετικοί μεταξύ τους.

Η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων είναι σημαντική καθώς επηρεάζει την τάση των εργαζομένων να παραμείνουν στην εργασία ή να αποχωρήσουν από αυτήν, την οργανωτική δέσμευση και την ατομική απόδοση (Dorta-Afonso et al., 2021; Kong et al., 2018) και επομένως είναι ένας κύριος καθοριστικός παράγοντας της απόδοσης των εργαζόμενων σε έναν οργανισμό (Chi και Gursoy, 2009; Wood et al., 2012). Επιπλέον, η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στον τομέα της υγείας έχει άμεση επίδραση στην ποιότητα των υπηρεσιών, την ικανοποίηση των ασθενών και την ανάπτυξη του φορέα παροχής υπηρεσιών υγείας στον οποίο εργάζονται (Lu, Zhao & While, 2019).

1.4. Εργασία σε ΜΕΘ

Η εργασία στη Μονάδα Εντατικής Θεραπείας (ΜΕΘ) είναι ήδη πηγή άγχους υπό κανονικές συνθήκες, πολλώ δε μάλλον με την επιβάρυνση της πανδημίας. Ερευνητικά δεδομένα πριν την πανδημία Covid-19 δείχνουν ότι σημαντικά ποσοστά επαγγελματιών υγείας παρουσίαζαν διάφορες διαταραχές όπως άγχος, κατάθλιψη και διαταραχή μετατραυματικού στρες (Colville et al., 2017., Costa, D.K.; Moss, M. 2018). Οι Mealer et al., (2009) επίσης αναφέρουν ότι ο κίνδυνος εμφάνισης ψυχολογικών διαταραχών, όπως μετατραυματικό στρες είναι μεγαλύτερος για επαγγελματίες υγείας που εργάζονται σε ΜΕΘ από ό,τι σε άλλα τμήματα νοσοκομείου.

Έρευνα της Στεργιοπούλου, (2017), αναφέρει ότι οι εργαζόμενοι σε ΜΕΘ εκδηλώνουν συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης, με υψηλό επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης,

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

που είναι αυξημένο σε σχέση με άλλα (Μονάδες Εντατικής Νοσηλείας Νεογνών MENN). Επίσης, μια ανασκόπηση που διεξήχθη πριν από την πανδημία (Chuang et al., 2016), διαπίστωσε ότι το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης (μεταξύ άλλων παραγόντων όπως ηλικία, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, χαρακτηριστικά της προσωπικότητας), σχετιζόταν με εργασία σε ΜΕΘ, λόγω του φόρτου εργασίας και ηθικών ζητημάτων που αφορούσαν λήψη αποφάσεων για ασθενείς που ήταν στο τέλος της ζωής τους.

Όλα τα προαναφερόμενα δεδομένα καταγράφηκαν πριν το ξέσπασμα της πανδημίας. Κατά την διάρκεια της πανδημίας COVID-19 η εξάπλωση και η συχνότητα εμφάνισης της νόσου ανάγκασε ένα μεγάλο μέρος των χωρών του κόσμου να λάβουν δραστικά μέτρα υγείας για την προστασία πληθυσμών και συστημάτων υγείας, τα οποία κατακλύστηκαν από ασθενείς. Μεταξύ αυτών των μέτρων ήταν και η μετατροπή άλλων τμημάτων νοσοκομείων σε πτέρυγες ΜΕΘ Covid. Οι εργαζόμενοι υγειονομικοί στις ΜΕΘ διαχειρίζονται βαριά περιστατικά με COVID-19 ή με άλλες παθήσεις, με υψηλά ποσοστά θνησιμότητας και εκτίθενται σε αυξημένο ψυχολογικό φόρτο. Επιπλέον, κατά τη διάρκεια της πανδημίας αντιμετώπιζαν μεγαλύτερο φόβο για ενδεχόμενη μόλυνση για τον εαυτό τους, πιθανή μεταφορά στην οικογένειά τους και τους συναδέλφους τους. Το ξέσπασμα της πανδημίας, είχε ως αποτέλεσμα, τόσο σωματική, όσο και πνευματική κόπωση μεταξύ των γιατρών και των νοσηλευτών. Κατά την διάρκεια της πανδημίας παρατηρήθηκαν άγχος, ευερεθιστότητα, αϋπνία, φόβος και αγωνία, πιθανώς σχετιζόμενα με εξαιρετικά μεγάλο φόρτο εργασίας και τη συχνή έλλειψη ατομικού προστατευτικού εξοπλισμού (Da Silva, Barbosa, 2020). Ειδικότερα, το επίπεδο φόβου των εργαζομένων στη ΜΕΘ (νοσηλευτές και γιατροί) ήταν υψηλότερο από αυτό των συναδέλφων τους σε άλλα τμήματα του νοσοκομείου (Saracoglu et al., 2020).

Όλα τα παραπάνω ερευνητικά δεδομένα καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η πανδημία COVID-19 ενέτεινε την ήδη βεβαρυμμένη εργασία των ιατρών και των νοσηλευτών σε μονάδες ΜΕΘ. Οι συνθήκες που δημιούργησε είχαν επιβαρυντικό αντίκτυπο στην ψυχική υγεία και την ψυχολογική ευημερία των εργαζομένων στο χώρο της υγείας, ιδιαίτερα στους εργαζόμενους εκείνους που βρίσκονταν σε στενή επαφή με ασθενείς με COVID-19 στις ΜΕΘ, στους οποίους η παρατεταμένη έκθεση σε ασθενείς με COVID-19 επιφέρει ψυχολογική επιβάρυνση.

1.5. Επισκόπηση ερευνών με αντικείμενο την εργασιακή εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση επαγγελματιών υγείας

Στην ελληνική βιβλιογραφία αναφορικά με την μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης και της επαγγελματικής εξουθένωσης επαγγελματιών υγείας σε νοσοκομείο, στην έρευνα των Τσομάκου, Θεοδώρου, Καραγιάννη και Γαλάνη (2022) σκοπός ήταν να προσδιοριστεί το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης και της επαγγελματικής ικανοποίησης, και της σχέσης μεταξύ τους, σε νοσηλευτές/τριες του Γενικού Αντικαρκινικού Νοσοκομείου Πειραιά «Μεταξιά». Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με ανώνυμο ερωτηματολόγιο απαρτιζόμενο από την κλίμακα MBI, το ερωτηματολόγιο Employee Satisfaction Inventory για τη διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης και δημογραφικά στοιχεία. σε δείγμα 100 νοσηλευτών/τριών. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν υψηλό επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης για την πλειονότητα των ερωτώμενων, μέτριο επίπεδο αποπροσωποποίησης, ενώ τα υψηλά επιτεύγματα εξέφρασαν περίπου οι μισοί συμμετέχοντες. Σε ότι αφορά την εργασιακή ικανοποίηση, το μεγαλύτερο μέρος των ερωτώμενων φάνηκε ότι δεν ήταν ικανοποιημένο από ποικίλες συνιστώσες, συμπεριλαμβανομένων των συνθηκών εργασίας, του μισθού, την υπηρεσία τους και από τις αξιοκρατικές διαδικασίες. Από την άλλη πλευρά, οι συμμετέχοντες εξέφρασαν ικανοποίηση από τον προϊστάμενο και το αντικείμενο της εργασίας τους. Μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και την επαγγελματικής εξουθένωσης βρέθηκε σημαντική αρνητική συσχέτιση, με την υψηλή ικανοποίηση από την εργασία να είναι σε συνάφεια με χαμηλή συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση, τις καλύτερες αμοιβές με υψηλότερα προσωπικά επιτεύγματα και τις καλύτερες συνθήκες εργασίας με χαμηλότερο επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης. Τα συμπεράσματα της έρευνας αναδεικνύουν την ανάγκη για βελτίωση των συνθηκών εργασίας, της καλύτερης οργάνωσης και επιμόρφωση των νοσηλευτών προς την κατεύθυνση βελτίωσης της ικανοποίησης από την εργασία τους και τη μείωση της επαγγελματικής τους εξουθένωσης.

Σε άλλες συναφείς ελληνικές έρευνες που μελετούν την εργασιακή ικανοποίηση ή και την εξουθένωση των εργαζομένων στην υγεία την περίοδο της πανδημίας, οι οποίες έχουν διεξαχθεί στα πλαίσια μεταπτυχιακών εργασιών, τα αποτελέσματα δείχνουν ποικίλα ευρήματα. Στην έρευνα της Ανυφαντάκη (2022) που μελετούσε την εργασιακή ικανοποίηση και την ψυχική ανθεκτικότητα σε δείγμα νοσηλευτών, αναφέρεται ότι οι γυναίκες κατέγραψαν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με τους άνδρες και η ψυχική ανθεκτικότητα των νοσηλευτών ήταν υψηλή σε περίπου τους μισούς συμμετέχοντες.

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

Σε έρευνα που έγινε από την Διαμαντοπούλου, (2021), σε 170 νοσηλευτές/τριες που εργάζονται σε ΜΕΘ, εξετάστηκε η ενδεχόμενη σχέση του ομαδικού κλίματος με την ικανοποίηση από την εργασία των νοσηλευτών, μέσω των κλιμάκων JSS Team Climate Inventory (TCI). Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν μέτριο ομαδικό κλίμα, όπως επίσης και μέτρια επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Υψηλό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης εκφράστηκε για την εποπτεία-προϊστάμενο, τη φύση της εργασίας και την επικοινωνία, ενώ χαμηλό επίπεδο για τις αμοιβές, τις παροχές και τις προαγωγές.

Στην έρευνα της Φυσικοπούλου (2020), εξετάστηκε η εργασιακή ικανοποίηση νοσηλευτών στο Γενικό Νοσοκομείο Τρικάλων και η υποκίνησή τους. Η έρευνα έγινε σε 89 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η ικανοποίηση των νοσηλευτών ήταν μέτρια προς υψηλή για τους προϊστάμενους και την εποπτεία, διάσταση για την οποία εξέφρασαν το υψηλότερο βαθμό ικανοποίησης από τις άλλες διαστάσεις. Μέτριο βαθμό ικανοποίησης εξέφρασαν ως προς τη φύση της εργασίας και τους συναδέλφους, ενώ μέτριο προς χαμηλό ως προς την επικοινωνία και χαμηλό ως προς τις συνθήκες λειτουργίας τις ανταμοιβές και τις προαγωγές. Τα χαμηλότερα επίπεδα, που δηλώνουν δυσαρέσκεια καταγράφηκαν ως προς τα προνόμια-οφέλη και το μισθό. Επίσης, η έρευνα ανέδειξε η φύση της εργασίας και η επικοινωνία διαφοροποιούνται ως προς την ηλικία, με τους συμμετέχοντες 35-39 ετών να εκφράζουν υψηλότερη ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας και τους συμμετέχοντες 25-34 ετών να εκφράζουν υψηλότερο βαθμό ικανοποίησης από την επικοινωνία.

Στην έρευνα της Κάργα (2021), διερευνήθηκε η επαγγελματική εξουθένωση ιατρών και νοσηλευτών/τριών στο Γενικό Νοσοκομείο Κέντρο Υγείας Κύμης, μέσω του MBI και της επίπτωσης της πανδημίας Covid-19 στην εξουθένωση. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι η πανδημία επιβαρύνει την επαγγελματική εξουθένωση των ιατρών και νοσηλευτών. Επίσης, η έρευνα έδειξε ότι τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης δεν διαφοροποιούνται σημαντικά μεταξύ ιατρών και νοσηλευτών. Από την άλλη πλευρά, το αν η εργασία περιλάμβανε φροντίδα ασθενών με Covid-19 διαφοροποιούσε το επίπεδο της συναισθηματικής εξάντλησης των ιατρών, με τους ιατρούς που είχαν την ευθύνη να φροντίζουν ασθενείς με τη νόσο να παρουσιάζουν σημαντικά μεγαλύτερα ποσοστά υψηλής συναισθηματικής εξάντλησης. Στο δείγμα των νοσηλευτών, σημαντική διαφοροποίηση παρουσιάστηκε στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης (οι νοσηλευτές με φροντίδα ασθενών Covid είχαν μεγαλύτερα ποσοστά υψηλής συναισθηματικής εξάντλησης) και της αποπροσωποποίησης (οι νοσηλευτές με φροντίδα ασθενών Covid είχαν μεγαλύτερα ποσοστά υψηλής αποπροσωποποίησης).

Ευαγγελία Τσίγκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

Η έρευνα της Τσίγκα (2021) εξέτασε την επαγγελματική εξουθένωση νοσηλευτών στο Αρεταίειο Νοσοκομείο και την τάση τους να μετακινηθούν σε διοικητικές θέσεις, σε δείγμα 124 νοσηλευτών. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δύο στους τρεις ερωτώμενους ήταν ικανοποιημένοι από την θέση τους, ενώ περισσότεροι από τους μισούς εξέφρασαν την πρόθεση να μετακινηθούν σε διοικητική θέση. Βασικοί λόγοι της πρόθεσης ήταν το ύψος των αμοιβών, τα ωράρια, η σωματική καταπόνηση, προσωπικοί λόγοι, συναισθηματική εξάντληση, ενώ χαμηλότερα καταταχτήκαν οι ευκαιρίες ανέλιξης, το κύρος-αναγνώριση και η συνεργασία με τους συναδέλφους. Η έρευνα επίσης έδειξε σημαντική αρνητική σχέση μεταξύ ικανοποίησης από το επάγγελμα και αποπροσωποποίησης και προσωπικών επιτευγμάτων.

Ανάλογα ήταν και τα διεθνή ερευνητικά δεδομένα σε μελέτες που εξέτασαν την εργασιακή ικανοποίηση και την επαγγελματική εξουθένωση ιατρών και νοσηλευτών, σε διαφορετικές χώρες, τα οποία δείχνουν μια ένταση των φαινομένων κατά την διάρκεια της πανδημίας COVID-19. Έρευνα που έγινε στην Κίνα, χώρα όπου εκδηλώθηκε αρχικά η πανδημία, (Jin, 2022), είχε σκοπό τη διερεύνηση της κατάστασης της εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών ψυχιατρικού τμήματος, της επαγγελματικής εξουθένωσης και της μετριαστικής επίδρασης της οικογενειακής υποστήριξης. Η έρευνα διεξήχθη μέσω διαδικτυακών ερωτηματολογίων αυτοαναφοράς, με τη συμμετοχή 212 νοσηλευτών και νοσηλευτριών ψυχιατρικών κλινικών. Τα αποτελέσματα έδειξαν χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση, η οποία είχε σημαντική αρνητική επίδραση στην επαγγελματική εξουθένωση. Επιπλέον, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η οικογενειακή υποστήριξη σημαντικό μετριαστικό ρόλο μεταξύ των δύο μεταβλητών. Τα συμπεράσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι νοσηλευτές/τριες κατά την περίοδο της πανδημίας δέχτηκαν αρνητικές επιπτώσεις στην επαγγελματική εξουθένωση και την εργασιακή ικανοποίηση.

Παρόμοια, σε έρευνα των Heidari και συνεργατών (2022) στο Ιράν, με σκοπό τον προσδιορισμό του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης και τη σχέση της με την επαγγελματική εξουθένωση συμμετείχαν 251 νοσηλευτές/τριες που εργάζονταν σε τμήματα COVID-19, συμπληρώνοντας το ερωτηματολόγιο ικανοποίησης της Μινεσότα (MSQ) και την κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης (MBI). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η πλειοψηφία των νοσηλευτών (75,7%) είχε χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία, το 40,6% των νοσηλευτών είχε υψηλό επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης, το 41,8% είχε ένα μέτριο επίπεδο επιτευγμάτων και το 50,2% είχαν υψηλό επίπεδο αποπροσωποποίησης. Επιπλέον, περισσότεροι από τους μισούς νοσηλευτές (55,8%) παρουσίασαν μειωμένη προσωπική

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

επίδοση και το 27,5% είχε ένα μέτριο επίπεδο της ίδιας μεταβλητής. Τα ευρήματα της μελέτης επίσης αναφέρουν ότι διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της συνιστώσας της συναισθηματικής εξάντλησης, όπως επίσης μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και προσωπικών επιτευγμάτων. Από την άλλη πλευρά, δεν εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και αποπροσωποποίησης.

Σε ανάλογη έρευνα στην Ισπανία (Soto-Rubio, Giménez-Espert & Prado-Gascó, 2020) εξετάστηκε το αν και πως επιδρούν οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες και η συναισθηματική νοημοσύνη στην υγεία, την ευημερία και τελικά, στην εξουθένωση και την εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών κατά την άνοδο και την κύρια κορύφωση της COVID-19. Η έρευνα διεξήχθη σε δείγμα 125 Ισπανών νοσηλευτών/τριών. Τα αποτελέσματα έδειξαν αρνητική επίπτωση της εξουθένωσης στην εργασιακή ικανοποίηση και μια προστατευτική επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης σε αυτές τις αρνητικές επιπτώσεις.

Σε έρευνα που έγινε στην Πολωνία (Dymecka et al., 2021) διερευνήθηκε η σχέση μεταξύ του φόβου για τον COVID-19, του άγχους και της εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ Πολωνών γιατρών κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ο φόβος του COVID-19 και το αντιληπτό άγχος σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση. Όσο ισχυρότερο είναι το αντιληπτό άγχος και όσο μεγαλύτερος ο φόβος, τόσο χαμηλότερη είναι η εργασιακή ικανοποίηση. Το αντιληπτό άγχος και ο φόβος για τη νόσο COVID-19 ως προγνωστικοί παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης αποδείχθηκαν στατιστικά σημαντικά και εξηγούσαν το 15,7% της διακύμανσης της εργασιακής ικανοποίησης.

Η συγχρονική μελέτη των Chaudhuri και συνεργατών (2021) είχε ως σκοπό να διερευνήσει τα επίπεδα στρες, εξουθένωσης και η εργασιακής ικανοποίησης ιατρών και μη ιατρικού προσωπικού σε ιατρικό κολέγιο της Δυτικής Βεγγάλης κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19. Στην έρευνα συμμετείχαν 105 ιατροί και 64 άτομα μη ιατρικού προσωπικού, μέσω ημιδομημένων ερωτηματολογίων, απαρτιζόμενων από την κλίμακα ικανοποίησης από την εργασία, την κλίμακα αντιληπτού στρες (PSS) και τη σύντομη έκδοση του Maslach Burnout Inventory. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπήρχε σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο ομάδων στη βαθμολογία του αντιληπτού στρες, ούτε στην εργασιακή ικανοποίηση, αλλά και οι δύο ομάδες έδειξαν υψηλό στρες. Το στρες έδειξε αρνητική συσχέτιση με την ικανοποίηση από την εργασία με τη σχέση αυτή να είναι εντονότερη για την ομάδα των ιατρών. Τα

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

αποτελέσματα για την επαγγελματική εξουθένωση έδειξαν ότι οι βαθμολογίες και για τις τρεις υποκλίμακες δεν ήταν ανησυχητικές.

Σε παρόμοια κατεύθυνση, η έρευνα των Jihn, Kim και Kim (2021) στη Νότια Κορέα, εξέτασε τους παράγοντες που επηρέαζαν τις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης σε δείγμα εργαζομένων σε νοσοκομεία, συμπεριλαμβανομένων γιατρών και νοσηλευτών/τριών, στο χρονικό διάστημα που ήταν παρούσα η πανδημία COVID-19. Το ερωτηματολόγιο της έρευνας περιλάμβανε ερωτήματα που σχετίζονταν με την εξουθένωση αναφορικά με την COVID-19 και τους παράγοντες που την επηρεάζουν και η ανάλυση έγινε μέσω πολλαπλής παλινδρόμησης για τις τρεις διαστάσεις. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, ο φόρτος εργασίας της θεραπείας ασθενών με COVID-19, ο φόβος της μόλυνσης από COVID-19, το άγχος και η κατάθλιψη προέβλεπαν την συναισθηματικής εξάντληση. Οι προγνωστικοί παράγοντες της αποπροσωποποίησης ήταν το είδος της εργασίας, οι συνεχόμενοι μήνες εργασίας στο τρέχον τμήμα, η ικανοποίηση που προέρχονταν από το περιβάλλον εργασίας, το άγχος και η κατάθλιψη. Οι προγνωστικοί παράγοντες της υποκλίμακας των προσωπικών επιτευγμάτων ήταν ο φόρτος εργασίας η άμεση αλληλεπίδραση με τους ασθενείς, η κοινωνικοοικονομική κατάσταση και το άγχος. Η επαγγελματική εξουθένωση βρέθηκε να είναι σοβαρότερη στους γιατρούς και τους νοσηλευτές από ό,τι σε άλλους εργαζόμενους στον τομέα της υγείας, σε ό,τι αφορά τις συνιστώσες της εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης. Επιπλέον, η επαγγελματική εξουθένωση ήταν χειρότερη μεταξύ των νοσηλευτών παρά σε σύγκριση με τους γιατρούς και στις τρεις πτυχές της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Σε έρευνα των Makowicz και συνεργατών (2022) που έγινε σε πέντε ευρωπαϊκές χώρες (Πολωνία, Γερμανία, Ιταλία, Μεγάλη Βρετανία και Σουηδία) εξετάστηκε ο αντίκτυπος της πανδημίας COVID-19 στην εργασιακή ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικό. Η συγχρονική διαδικτυακή έρευνα διεξήχθη χρησιμοποιώντας την Κλίμακα Ικανοποίησης από την Εργασία (SSP) και πρωτότυπες ερωτήσεις σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση σε δείγμα 1.012 επαγγελματικά ενεργών νοσηλευτών οι οποίοι αξιολόγησαν την εργασιακή τους ικανοποίηση πριν (αναδρομικά) και κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Τα αποτελέσματα έδειξαν σημαντική μείωση της ικανοποίησης από την εργασία λόγω της ανάγκης να εργάζονται στις συνθήκες της πανδημίας. Σε 8 από τις 10 εξετασθείσες παραμέτρους της εργασιακής ικανοποίησης, παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική μείωση της εργασιακής ικανοποίησης. Μεταξύ των εξετασθέντων παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση, η μεγαλύτερη μείωση καταγράφηκε με βάση την εκτίμηση των συνθηκών εργασίας.

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

Συμπερασματικά, τα ελληνικά και διεθνή δεδομένα από την επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας δείχνουν ότι η πανδημία έχει επηρεάσει την επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων στο χώρο της υγείας και την ικανοποίησή τους από την εργασία. Η εργασιακή ικανοποίηση βρέθηκε σε αρκετές από τις έρευνες που μελετήθηκαν ότι είναι σε συνάφεια με την επαγγελματική εξουθένωση και η σχέση τους είναι αρνητική. Στις έρευνες που έγιναν στην Ελλάδα τα χαρακτηριστικά της εργασίας για τα οποία οι συμμετέχοντες εκφράζουν υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση είναι ο προϊστάμενος και το αντικείμενο/φύση της εργασίας (Διαμαντοπούλου, 2021, Τσομάκου, και συν., 2022 . Φυσικοπούλου, 2020), ενώ οι συνθήκες εργασίας και οι αμοιβές ήταν από τα στοιχεία για τα οποία οι έρευνες έδειξαν χαμηλότερο επίπεδο ικανοποίησης.

Κεφάλαιο 2. Υποθέσεις έρευνας – σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Όπως αναφέρθηκε στο κεφάλαιο της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, ο ψυχολογικός φόρτος που επιβαρύνει τους εργαζόμενους στην υγεία, ιδιαίτερα υπό το βάρος της πανδημίας Covid-19 είναι αυξημένος, κάτι που έχει συνέπειες στην ψυχική τους ηρεμία (Ahn et al., 2021, An et al., 2020 . Lai et al., 2020,. Τσομάκου και συν., 2022) και την ικανοποίηση που έχουν από την εργασία τους (Hosgör, Yaman, 2022, Makowicz et al., 2022, Ohue et al., 2021, Pourteimour, Yaghmaei, Babamohamadi, 2021, Said, El-Shafei, 2021).

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι σημαντική, για τους ίδιους τους εργαζόμενους, καθώς μπορεί να αποτελέσει μια ένδειξη ψυχολογικής και συναισθηματικής υγείας και ευημερίας των εργαζομένων (Spector, 1997). Από την άλλη πλευρά, η μείωσή της έχει αρνητικές επιπτώσεις στον ίδιο τον εργαζόμενο, αλλά επίσης, μπορεί να έχει σημαντικό αντίκτυπο στο επίπεδο της φροντίδας που παρέχεται στους ασθενείς, καθώς η υψηλής ποιότητας νοσηλευτική φροντίδα συνήθως συσχετίζεται με υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία. Η χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση συμβάλλει στην παράλειψη ορισμένων δραστηριοτήτων στη φροντίδα των ασθενών, που μπορεί να προκαλέσουν ανεπιθύμητα συμβάντα και γενική μείωση της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχονται από το νοσηλευτικό (Mousazadeh et al., 2019, Plevoná et al., 2021).

Η επαγγελματική εξουθένωση και η ικανοποίηση από την εργασία είναι θέματα που έγιναν ιδιαίτερα επίκαιρα στο χώρο της υγείας λόγω των αυξημένων απαιτήσεων της εργασίας σε ένα περιβάλλον στο οποίο κυριαρχούσε η πανδημία COVID-19. Κάτω από αυτές τις συνθήκες, υπάρχουν φορές που οι ιατροί και οι νοσηλευτές αντιμετωπίζουν αυξημένο στρες και άγχος, που δυσχεραίνουν την εργασία και μειώνουν τον ενθουσιασμό για αυτήν. Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι μπορεί να εξαντληθούν, να νιώσουν ότι μειώνεται ο ενθουσιασμός τους για την εργασία και η ικανοποίησή τους από αυτήν, κάτι που δυσκολεύει σε μεγάλο βαθμό το επάγγελμά τους. Η πανδημία και όλες οι ιδιαίτερες συνθήκες που δημιουργήθηκαν λόγω της έλευσής της, οδήγησαν τους ιατρούς και τους νοσηλευτές να διαδραματίσουν ιδιαίτερα σημαντικό κεντρικό ρόλο στον έλεγχο του ιού και να επιφορτιστούν με αυξημένες ευθύνες και φόρτο εργασίας. Ο Talaei (2020) αναφέρει ότι αρκετοί εργαζόμενοι στο χώρο της υγείας, οι οποίοι σχετιζόταν με φροντίδα σε ασθενείς με COVID-19 παρουσίασαν άγχος και εξουθένωση. Περαιτέρω, η επαγγελματική εξουθένωση είναι δυνατόν να οδηγήσει πολλές φορές σε εμφάνιση δυσμενών επιπτώσεων που αφορούν τη σωματική, αλλά και την ψυχική υγεία των εργαζομένων.

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

Συνεπακόλουθα, μειώνεται η αποτελεσματικότητα, αλλά και η ποιότητας των υπηρεσιών υγείας αύξηση του νοσοκομειακού κόστους (Du & Qin, 2015). Σύμφωνα με τον Dall' Ora (2020), το μη επαρκές προσωπικό και οι παρατεταμένες βάρδιες επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων σε δομές περίθαλψης.

Με βάση αυτές τις παρατηρήσεις, διαμορφώνεται ο σκοπός της παρούσας έρευνας, ο οποίος είναι η εκτίμηση του επιπέδου της επαγγελματικής εξουθένωσης και της εργασιακής ικανοποίησης και της μεταξύ τους σχέσης σε εργαζόμενους ιατρούς και νοσηλευτές/τριες που εργάζονται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας (ΜΕΘ) Δημόσιων Νοσοκομείων. Οι επιμέρους στόχοι της έρευνας είναι:

- Η καταγραφή της συχνότητας της επαγγελματικής εξουθένωσης,
- Η διερεύνηση του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης και των παραγόντων που την απαρτίζουν,
- Η συσχέτιση του βαθμού επαγγελματικής εξουθένωσης και βαθμού εργασιακής ικανοποίησης των ιατρών και νοσηλευτών
- Η διερεύνηση ενδεχομένων διαφορών στα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης και της εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ ιατρών και νοσηλευτών/τριών,
- Η διερεύνηση ενδεχομένων διαφορών στα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης και της εργασιακής ικανοποίησης ως προς το αν εργάζονται σε μονάδα Covid.
- Η διερεύνηση ενδεχομένων διαφορών στα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης και της εργασιακής ικανοποίησης ως προς το πλήθος των εφημεριών ανά μήνα.

Με βάση τον σκοπό και τους επιμέρους στόχους, διαμορφώνονται τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

- Ποιο είναι το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης των ιατρών και νοσηλευτών/τριών που εργάζονται σε μονάδες ΜΕΘ υπό το πρίσμα της πανδημίας Covid-19 σε ότι αφορά την συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και τα προσωπικά επιτεύγματα;
- Ποιο είναι το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των ιατρών και νοσηλευτών/τριών που εργάζονται σε μονάδες ΜΕΘ υπό το πρίσμα της πανδημίας Covid-19, για ποιους από τους παράγοντες (αμοιβές, προαγωγές, προϊστάμενος, οφέλη, ανταμοιβές-αναγνώριση, συνθήκες λειτουργίας, συνεργάτες, φύση της εργασίας, επικοινωνία) οι εργαζόμενοι εκφράζουν υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση και για ποιους χαμηλότερη;

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

- Υπάρχει σημαντική συσχέτιση μεταξύ των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπικά επιτεύγματα) με τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση και τις διαστάσεις της, και αν υπάρχει είναι θετική ή αρνητική;
- Υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ ιατρών και νοσηλευτών/τριών;
- Υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ εργαζομένων σε μονάδα Covid και σε άλλα τμήματα;
- Υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ εργαζομένων με μεγαλύτερο και μικρότερο αριθμό εφημεριών ανά μήνα;

Κεφάλαιο 3. Μεθοδολογία της έρευνας

3.1. Είδος έρευνας

Για τη διερεύνηση των σκοπών της εργασίας σχεδιάστηκε και διεξήχθη μια εμπειρική έρευνα. Η μεθοδολογία που επιλέχτηκε για τις ανάγκες της έρευνας είναι αυτή της ποσοτικής έρευνας. Συγκεκριμένα, είναι μια συγχρονική περιγραφική έρευνα, μέσω διαδικτυακού ερωτηματολογίου, που αποσκοπεί να καταγράψει την υπάρχουσα κατάσταση σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση και την εργασιακή ικανοποίηση συμβατικού (ευκαιριακού) δείγματος εργαζομένων (ιατρών και νοσηλευτών/τριών), οι οποίοι εργάζονται σε μονάδες εντατικής θεραπείας νοσοκομείων. Ο ποσοτικός χαρακτήρας της έρευνας και η χρήση αυτοσυμπληρούμενου διαδικτυακού ερωτηματολογίου συμβάλλει στο να διεξαχθεί με αμερόληπτο τρόπο (Bryman, 2011). Σύμφωνα με τον σχεδιασμό της έρευνας, αυτή εμπίπτει στην εφαρμοσμένη έρευνα, καθότι έχει ένα υπαρκτό πεδίο και στόχο και τα ευρήματά της θα μπορέσουν να λειτουργήσουν ως πηγές πληροφόρησης για το θέμα της εξουθένωσης και της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων στο χώρο της υγείας, στην παρούσα χρονική περίοδο, που η νόσος Covid-19 είναι ακόμα υπαρκτή.

Σε μία ποσοτική έρευνα, τα δεδομένα που συλλέγονται αποτυπώνονται με ποσοτικούς όρους και η επεξεργασία τους πραγματοποιείται με μαθηματικές και στατιστικές μεθόδους (Bryman, 2011, Creswell & Creswell, 2018). Για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας η επιλογή της ποσοτικής μεθόδου έγινε, διότι ο στόχος ήταν να υπάρχει αντικειμενικότητα και αμεροληψία αναφορικά με τα δεδομένα που συλλέγονται με τρόπο ώστε τα αποτελέσματα της έρευνας να απεικονίζουν τις απαντήσεις των ερωτώμενων και μέσα από αυτές τη δική τους οπτική, όπως επίσης να δίνει τη δυνατότητα διερεύνησης συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών που συμπεριλαμβάνονται στην έρευνα (Johnson, 1994).

3.2. Ερευνητική διαδικασία

Σε εναρμόνιση με τους στόχους της έρευνας δημιουργήθηκε το ερωτηματολόγιο της έρευνας, η περιγραφή του οποίου παρατίθεται σε ακόλουθη ενότητα. Το ερωτηματολόγιο προσαρμόστηκε σε ηλεκτρονική διαδικτυακή φόρμα (Google Forms), ο σύνδεσμος της φόρμας απεστάλη στους συμμετέχοντες μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και στη συνέχεια οι

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

συμμετέχοντες το συμπλήρωσαν διαδικτυακά. Για την αποστολή του ερωτηματολογίου στους εργαζομένους του Ιπποκράτειου Νοσοκομείου ελήφθη άδεια από το επιστημονικό συμβούλιο του νοσοκομείου (βλ. παράρτημα). Εκτός από τους εργαζόμενους στο Ιπποκράτειο νοσοκομείο, το ερωτηματολόγιο εστάλη σε επιπρόσθετους ιατρούς-νοσηλευτές μονάδων εντατικής θεραπείας Covid άλλων νοσοκομείων, από τον κοινωνικό κύκλο της ερευνήτριας (δείγμα ευκολίας). Για αυτόν τον λόγο δεν ελήφθησαν άδειες για το δείγμα εκτός των εργαζομένων στο Ιπποκράτειο (άλλωστε οι συμμετέχοντες όντας ενήλικες και επαγγελματίες – εργαζόμενοι δύνανται να αποφασίζουν αφ' εαυτού τους περί της συμμετοχής τους ή μη σε οποιοδήποτε ερευνητικό εγχείρημα).

Μπαίνοντας στη φόρμα οι συμμετέχοντες μπορούσαν να δουν ένα συνοδευτικό κείμενο το οποίο τους ενημέρωνε για τους σκοπούς της έρευνας και περιλάμβανε σύντομες οδηγίες για τη συμπλήρωση, καθώς τη διαβεβαίωση για το ότι η έρευνα είναι εθελοντική και ανώνυμη, ζητώντας τη συγκατάθεσή τους για να συμμετάσχουν σε αυτήν. Στην συνέχεια, αν συναινούσαν προχωρούσαν στην απάντηση των ερωτήσεων, για την οποία υπολογίστηκε ότι χρειάζονται περίπου 10 λεπτά. Κατόπιν, τα δεδομένα μεταφορτώθηκαν από τις φόρμες σε αρχείο υπολογιστικού φύλλου και στη συνέχεια το στατιστικό πακέτο SPSS, όπου έγινε και η στατιστική τους επεξεργασία.

3.3. Μέσο συλλογής δεδομένων

Η μέθοδος συλλογής δεδομένων που επιλέχτηκε είναι αυτή του ερωτηματολογίου. Η χρήση του ερωτηματολογίου ως μέσου συλλογής δεδομένων είναι μια μέθοδος που μπορεί να συλλέξει μεγάλο όγκο δεδομένων σε σχετικά μικρό χρόνο και με χαμηλό ή καθόλου κόστος. Το ερωτηματολόγιο της έρευνας είναι ένα διαδικτυακό ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις κλειστού τύπου. Αποτελείται από τρία μέρη, το πρώτο εκ των οποίων συλλέγει δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, κ.λπ.) και πληροφορίες σχετικές με την εργασία των συμμετεχόντων (έτη προϋπηρεσίας, αν εργάζονται σε τμήμα Covid, αν φροντίζουν ασθενείς με Covid, το πλήθος των εφημεριών, των Σαββατοκύριακων, κ.λπ.).

Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει την κλίμακα της επαγγελματικής εξουθένωσης των Maslach και Jackson (1986) (Maslach Burnout Inventory MBI). Η κλίμακα αυτή είναι το πλέον

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

διαδεδομένο εργαλείο για την εκτίμηση του επιπέδου της επαγγελματικής εξουθένωσης, τόσο σε εργαζόμενους σε ιατρικά επαγγέλματα, όσο και σε άλλους τομείς, όπως σε επαγγέλματα εκπαίδευσης, υπηρεσιών, επιχειρήσεων και κυβερνήσεων. Το ερωτηματολόγιο σταθμίστηκε στα Ελληνικά από τους Αναγνωστόπουλο και Παπαδάτου (1992), οι οποίοι ανέφεραν ότι έχει ικανοποιητική εσωτερική συνάφεια και εγκυρότητα. Επιπλέον, έχει χρησιμοποιηθεί ευρέως, όπως προκύπτει από την ελληνική και παγκόσμια βιβλιογραφία, για την εκτίμηση της επαγγελματικής εξουθένωσης γενικά σε επαγγελματίες υγείας και όχι μόνο σε νοσηλευτές. Για τη χρήση του εν λόγω ερωτηματολογίου ελήφθη άδεια χρήσης από τους δημιουργούς του (βλ. παράρτημα Δ).

Το MBI περιλαμβάνει 22 προτάσεις/ερωτήσεις, κλειστού τύπου με απαντήσεις που μπορούν να δοθούν σε μια 7-βάθμια κλίμακα, αναπαριστώντας τη συχνότητα με την οποία οι συμμετέχοντες βιώνουν τα αναφερόμενα στην κάθε πρόταση/ερώτηση, ως εξής: 0=δεν συμβαίνει ποτέ, 1=μερικές φορές το χρόνο, 2=μία φορά το μήνα, 3=μερικές φορές το μήνα, 4=μία φορά την εβδομάδα, 5=μερικές φορές την εβδομάδα και 6=κάθε μέρα. Η συνολική κλίμακα απαρτίζεται από τρεις υποκλίμακες οι οποίες εξετάζουν τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, κατά τους Maslach et al., (1996), ήτοι, την συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και τα προσωπικά επιτεύγματα. Η διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης περιλαμβάνει τις ερωτήσεις/προτάσεις 1,2,3,6,8,13,14,16,20. αυτή της αποπροσωποποίησης τις ερωτήσεις 5,10,11,15,22 και των προσωπικών επιτευγμάτων τις ερωτήσεις 4,7,9,12, 17,18,19,21). Για κάθε μια διάσταση δημιουργείται μια συνολική βαθμολογία, ως το άθροισμα των απαντήσεων των επιμέρους ερωτήσεων. Για τις διαστάσεις της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης μεγαλύτερες βαθμολογίες αντιστοιχούν σε υψηλότερο επίπεδο εξουθένωσης. Για την κλίμακα των προσωπικών επιτευγμάτων υψηλότερες βαθμολογίες αντιστοιχούν σε χαμηλότερο επίπεδο εξουθένωσης (Maslach et al., 1996). Οι συμμετέχοντες σε μια έρευνα με τη χρήση του εργαλείου MBI κατατάσσονται για την κάθε μια διάσταση σε μια από τις κατηγορίες χαμηλή, μέτρια και υψηλή εξουθένωση. Στον Πίνακα 1, που ακολουθεί, παρουσιάζονται οι οριακές τιμές για αυτήν την ταξινόμηση. Οι τιμές αυτές προέρχονται από την ερευνητική εργασία των Αναγνωστόπουλος και Παπαδάτου, (1992), για δείγμα νοσηλευτών σε δημόσια νοσοκομεία της Αττικής. Στην επικαιροποιημένη έκδοση MBI του 2016 η αποπροσωποποίηση αναφέρεται ως κυνισμός και η προσωπική επίτευξη ως αποτελεσματικότητα

Πίνακας 1. Κατηγορίες επαγγελματικής εξουθένωσης ανά διάσταση

Διαστάσεις επαγγελματικής εξουθένωσης	Χαμηλή	Μέτρια	Υψηλή
Συναισθηματική εξάντληση	≤20	21-30	≥31
Αποπροσωποποίηση (κυνισμός)	≤5	6-10	≥11
Προσωπικά επιτεύγματα (αποτελεσματικότητα)	≥42	41-36	≤35

Στην παρούσα μελέτη η αξιοπιστία των υποκλιμάκων του MBI που αναπαριστούν τα ψυχομετρικά χαρακτηριστικά που μελετώνται εκτιμήθηκε μέσω του δείκτη Cronbach's alpha και βρέθηκε για την κλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης $\alpha=0,889$, της αποπροσωποποίησης $\alpha=0,674$ και των προσωπικών επιτευγμάτων $\alpha=0,751$. Ως ικανοποιητικό επίπεδο για τον δείκτη αξιοπιστίας λαμβάνεται το 0,7, επομένως, για τις κλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης και των προσωπικών επιτευγμάτων το επίπεδο αξιοπιστίας είναι ικανοποιητικό, ενώ για την κλίμακα της αποπροσωποποίησης ($\alpha=0,674$) ο δείκτης προσεγγίζει μόνο το 0,7.

Το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου αποτελείται από την κλίμακα εργασιακής ικανοποίησης Job Satisfaction Scale (JSS) ο οποία αναπτύχθηκε από τον Spector (1985). Είναι μια κλίμακα που περιλαμβάνει 36 ερωτήσεις που αναφέρονται σε 9 διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης (Πίνακας 2) και έχει χρησιμοποιηθεί σε πλήθος ερευνών, καθώς παρέχει τη δυνατότητα να μελετηθούν διαφορετικές συνιστώσες της εργασιακής ικανοποίησης, με συγκρίσιμο τρόπο.

Πίνακας 2. Διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης στο JSS

Υποκλίμακα	Αριθμοί ερωτήσεων
ΑΜΟΙΒΕΣ	1, 10, 19, 28
ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ	2, 11, 20, 33
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ-ΕΠΙΒΛΕΨΗ	3, 12, 21, 30

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΟΦΕΛΗ	4, 13, 22, 29
ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ και ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ	5, 14, 23, 32
ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ- ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ	6, 15, 24, 31
ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ	7, 16, 25, 34
ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΑΣΙΑΣ (ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ)	8, 17, 27, 35
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	9, 18, 26, 36
ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	1-36

Η κάθε ερώτηση στο ερωτηματολόγιο μπορεί να απαντηθεί σε μια κλίμακα 6 βαθμίδων με το 1 να είναι δυσαρέσκεια και το 6 να είναι μεγάλη ικανοποίηση. Επομένως υψηλότερε βαθμολογίες στις απαντήσεις δείχνουν υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης. Από τις 36 συνολικά ερωτήσεις του JSS οι ερωτήσεις 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34, 36 αντιστρέφονται, προκειμένου να έχουν την ίδια φορά με τις υπόλοιπες (να εκφράζουν ικανοποίηση). Για την κάθε διάσταση, οι τιμές των απαντήσεων αθροίζονται, ώστε να δημιουργηθεί μια συνολική βαθμολογία για τη διάσταση. Συνεπώς, για την κάθε διάσταση οι δυνατές τιμές της βαθμολογίας είναι από 4 έως 24, με βαθμολογίες μεταξύ 4 – 12 να δείχνουν δυσαρέσκεια, 12 – 16 αμφιλεγόμενη ικανοποίηση και 16 – 24 υψηλή ικανοποίηση. Η βαθμολογία για τη συνολική κλίμακα των 36 ερωτήσεων μπορεί να πάρει τιμές από 36 έως 216, με τιμές στο διάστημα 3 – 108 να δηλώνουν δυσαρέσκεια, στο διάστημα 108 – 144 μέτρια/αμφιλεγόμενη ικανοποίηση και τιμές στο διάστημα 144 – 216 υψηλή εργασιακή ικανοποίηση. Σύμφωνα με τον Spector (1985), ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach's alpha κυμαίνεται από 0,60 έως 0,91. Στην παρούσα έρευνα ο δείκτης Cronbach's alpha για το ερωτηματολόγιο εκτιμήθηκε σε $\alpha=0,910$, που θεωρείται πολύ καλό επίπεδο αξιοπιστίας.

3.4. Συμμετέχοντες

Στην έρευνα συμμετείχαν 78 άτομα, εργαζόμενοι σε νοσοκομεία της Αθήνας. Σαράντα επτά (47, ποσοστό 60,3%) άτομα από το δείγμα είναι γυναίκες και 28 άτομα (ποσοστό 35,9% είναι

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

άνδρες). Από τους συμμετέχοντες 37 είναι νοσηλευτές και νοσηλεύτριες και επίσης 37 είναι ιατροί ενώ 4 συμμετέχοντες δεν δήλωσαν το επάγγελμα).

Η μέθοδος δειγματοληψίας ήταν δείγμα ευκολίας. Το ερωτηματολόγιο απεστάλη στο σύνολο των ιατρών και νοσηλευτών (N=63) της μονάδας Covid του Ιπποκράτειου Νοσοκομείου Αθηνών, όπου εργάζεται η ερευνήτρια (24 ιατροί και 39 νοσηλευτές). Από το σύνολο των εργαζομένων ελήφθησαν 23 απαντήσεις από 12 ιατρούς και 11 νοσηλευτές/τριες (Ποσοστό συμμετοχής - Response Rate 36,5%). Επίσης, το ερωτηματολόγιο εστάλη και σε εργαζόμενους μονάδας Covid άλλων νοσοκομείων (Σισμανόγλειο, ΕΑΝΠ ΜΕΤΑΞΑ, ΓΝΝΘΑ " Η Σωτηρία", ΓΝ ΑΣΚΛΗΠΕΙΟ ΒΟΥΛΑΣ, ΓΝΑ ΕΥΑΓΓΕΛΙΣΜΟΣ, ΓΝΑ Γεννηματάς, ΑΤΤΙΚΟ ΓΝ, ΓΝΕ "ΘΡΙΑΣΙΟ", ΓΝΑ ΤΖΑΝΕΙΟ, ΠΑΝΑΡΚΑΔΙΚΟ-ΤΡΙΠΟΛΗ, ΚΑΤ) από τα οποία συλλέχθηκαν 55 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια.

Εκτιμάται ότι το μέγεθος του δείγματος είναι περιορισμένο, όπως και η αντιπροσωπευτικότητα, λόγω του μικρού ποσοστού απόκρισης από το σκοπούμενο δείγμα, της μεθόδου δειγματοληψίας που είναι ευκαιριακή δειγματοληψία, στοιχεία που φέρουν περιορισμούς στην έρευνα, σε ότι αφορά τη δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων.

3.5. Παρουσίαση των μεθόδων και των τεχνικών επεξεργασίας των δεδομένων

Τα δεδομένα επεξεργάστηκαν με το στατιστικό πακέτο SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Για την περιγραφική στατιστική ανάλυση χρησιμοποιήθηκαν κατανομές συχνοτήτων και σχετικών συχνοτήτων, καθώς και μέτρα θέσης και διασποράς (μέση τιμή και τυπική απόκλιση). Για τον έλεγχο της κανονικότητας των κατανομών χρησιμοποιήθηκε το κριτήριο Shapiro-Wilk. Για τον έλεγχο των υποθέσεων έγινε χρήση μεθόδων επαγωγικής στατιστικής. Συγκεκριμένα, για τον έλεγχο συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών έγινε χρήση του συντελεστή Pearson και του συντελεστή Spearman's rho (μη παραμετρικός έλεγχος συσχέτισης για μη κανονικά κατανομημένες). Για τον έλεγχο διαφοράς μεταξύ ανεξάρτητων δειγμάτων έγινε χρήση του t-test για ανεξάρτητα δείγματα και του αντίστοιχου μη παραμετρικού ελέγχου Mann Whitney U test, για τις μη κανονικές κατανομές. Για διερεύνηση σημαντικών διαφορών μεταξύ διαφορετικών (>2) επιπέδων μεταβλητών χρησιμοποιήθηκε

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

ανάλυση διακύμανσης (one-way-ANOVA) και ο έλεγχος Kruskal Wallis. Για όλους τους στατιστικούς ελέγχους το επίπεδο σημαντικότητας ήταν 95% ($\alpha=0,05$).

Κεφάλαιο 4. Αποτελέσματα της έρευνας

4.1. Περιγραφή του δείγματος

Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 78 άτομα, με μέση ηλικία 41,7 έτη (Τ.Α.=9,6 έτη), από τα οποία 28 είναι άνδρες (35,9%) και 47 είναι γυναίκες (60,3%). Όλοι οι συμμετέχοντες εργάζονται σε Μονάδα Εντατικής Θεραπείας (ΜΕΘ), ενώ μια συμμετοχή εργαζόμενου σε Τμήμα Επειγόντων Περιστατικών (ΤΕΠ) δεν συμπεριλήφθηκε στη μελέτη. Σχετικά με την εργασία τους στο νοσοκομείο το δείγμα είναι μοιρασμένοι ανάμεσα σε ιατρούς και νοσηλευτές (47,4% ιατροί και το ίδιο ποσοστό νοσηλευτές, ενώ 4 άτομα δεν απάντησαν), με μέσο χρόνο επαγγελματικής εμπειρίας 15,1 έτη (Τ.Α.=9,5). Αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση, 41 συμμετέχοντες (52,6%) είναι παντρεμένοι/ες, 9 συμμετέχοντες (11,5%) απάντησαν ότι συζούν, 24 (30,8%) είναι ανύπανδροι, 1 άτομο απάντησε ότι είναι διαζευγμένο και 3 άτομα δεν απάντησαν. Οι συμμετέχοντες έχουν από 0 έως 3 παιδιά, με τον επικρατέστερο αριθμό παιδιών μεταξύ τους να είναι 2 (26 άτομα, 33,3%). Αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης, 32 έχουν ολοκληρώσει ανώτατη εκπαίδευση (41%), 28 συμμετέχοντες είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου (35,9%), 11 άτομα (14,1%) είναι κάτοχοι διδακτορικού, ενώ 7 δεν απάντησαν. Η επικρατέστερη απάντηση για το μηνιαίο εισόδημα είναι μεταξύ 1001 και 1500 Ευρώ (26 άτομα, 33,3%), ενώ 15 άτομα (19,2%) απάντησαν ότι είναι 500-1000 Ευρώ, 12 άτομα (15,4%) μεταξύ 1501 και 2000 Ευρώ, 18 άτομα (23,1%) μεταξύ 2001 και 250 Ευρώ και 4 άτομα (5,1%) 201-3000 Ευρώ.

Σχετικά με τα στοιχεία της εργασίας τους, σε ότι αφορά τον αριθμό των εφημεριών 7 άτομα (9%) έχουν κατά μέσο όρο μέχρι 4 εφημερίες το μήνα, 43 άτομα έχουν μεταξύ 5 και 10 εφημεριών το μήνα (55,1%), και 2 συμμετέχοντες απάντησαν ότι έχουν περισσότερες από 10 εφημερίες το μήνα (2,6%), ενώ 26 άτομα δεν απάντησαν για τον αριθμό των εφημεριών. Σε ότι αφορά τα Σαββατοκύριακα που εργάζονται ανά μήνα κατά μέσο όρο, η επικρατέστερη απάντηση 2 Σαββατοκύριακα (42,3%) και στη συνέχεια 3 Σαββατοκύριακα (34,6%), ενώ υπάρχουν συμμετέχοντες με περισσότερα Σαββατοκύριακα (7 άτομα 4 Σαββατοκύριακα και 1 άτομο 5). Σχετικά με το χρόνο απασχόλησης σε μονάδα Covid-19 13 άτομα (16,7%) εργάζονται έως τρεις μήνες, 12 άτομα (15,4%) 4-8 μήνες, 20 άτομα (25,6%) 9-12 μήνες και 21 άτομα (15,4%) μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Από αυτά τα στοιχεία προκύπτει ότι συνολικά 66 άτομα (ποσοστό 84,6%) εργάστηκαν για κάποιο διάστημα σε Μονάδα Covid-19, ενώ οι

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

συμμετέχοντες που δεν απάντησαν για το χρόνο απασχόλησης σε μονάδα Covid-19 είναι 12 άτομα (15,4%). Επιπλέον, 42 άτομα (53,8%) εργάζονται κατά τη διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας σε Μονάδα Covid-19 (συν 5 άτομα που δεν απάντησαν επομένως δεν γνωρίζουμε αν εργάζονταν σε μονάδα Covid) και 71 άτομα (91%) παρέχουν φροντίδα σε ασθενείς με Covid-19 (Πίνακας 2).

Πίνακας 2. Δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά του δείγματος

		N	%
Φύλο	Άρρεν	28	35,9%
	Θήλυ	47	60,3%
	Δεν απάντησαν	3	3,8%
Επάγγελμα	Ιατρός	37	47,4%
	Νοσηλεύτης/τρια	37	47,4%
	Δεν απάντησαν	4	5,1%
Οικογενειακή κατάσταση	Παντρεμένος/η	41	52,6%
	Συζώ	9	11,5%
	Ανύπαντρος/η	24	30,8%
	Διαζευγμένος/η	1	1,3%
	Δεν απάντησαν	3	3,8%
Αριθμός παιδιών	0	16	20,5%
	1	13	16,7%
	2	26	33,3%
	3	2	2,6%
	Δεν απάντησαν	21	26,9%
	Εκπαίδευση	Ανώτατη	32
Κάτοχος μεταπτυχιακού		28	35,9%
Κάτοχος Διδακτορικού		11	14,1%
Δεν απάντησαν		7	9,0%
Μηνιαίο εισόδημα	500-1000	15	19,2%
	1001-1500	26	33,3%
	1501-2000	12	15,4%
	2001-2500	18	23,1%
	2501-3000	4	5,1%
	Δεν απάντησαν	3	3,8%
Αριθμός εφημεριών ανά μήνα	Μέχρι 4	7	13,7%
	5-8	26	51,0%
	9-10	16	31,4%
	>10	2	3,9%
Σαββατοκύριακα ανά μήνα	0	3	3,8%
	1	2	2,6%
	2	33	42,3%
	3	27	34,6%
	4	7	9,0%
	5	1	1,3%

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

	Δεν απάντησαν	5	6,4%
Χρόνος απασχό- λησης σε Μονάδα Covid	0-3 μήνες	13	16,7%
	4-8 μήνες	12	15,4%
	9-12 μήνες	20	25,6%
	13+	21	26,9%
	Δεν απάντησαν	12	15,4%
Εργασία σε Μο- νάδα Covid (τώρα)	Όχι	31	39,7%
	Ναι	42	53,8%
	Δεν απάντησαν	5	6,4%
Φροντίδα ασθε- νών με Covid 19	Όχι	4	5,1%
	Ναι	71	91,0%
	Δεν απάντησαν	3	3,8%

Αναφορικά με την ειδικότητα των συμμετεχόντων, η κατανομή μόνο για τους ιατρούς, απεικονίζεται στον Πίνακα 3. Η ειδικότητα με τους/τις περισσότερους ιατρούς είναι η καρδιολογία (11 άτομα, 29,7%) και ακολουθεί η ειδικότητα του εντατικολόγου (8 άτομα, 21,6%).

Πίνακας 4. Κατανομή ανά ειδικότητα των ιατρών

Ειδικότητα	N	%
ΑΝΑΙΣΘΗΣΙΟΛΟΓΟΣ	3	8,1%
ΧΕΙΡΟΥΡΓΟΣ	3	8,1%
ΕΝΤΑΤΙΚΟΛΟΓΟΣ	8	21,6%
ΚΑΡΔΙΟΛΟΓΟΣ	11	29,7%
ΝΕΥΡΟΛΟΓΟΣ	1	2,7%
ΝΕΦΡΟΛΟΓΟΣ	1	2,7%
ΠΝΕΥΜΟΝΟΛΟΓΟΣ	5	13,5%
ΠΑΘΟΛΟΓΟΣ	5	13,5%

4.2. Ανάλυση αξιοπιστίας των κλιμάκων

Η αξιοπιστία των κλιμάκων εξετάστηκε μέσω του δείκτη Cronbach's alpha, για την κλίμακα της εργασιακής ικανοποίησης και την κλίμακα της εργασιακής εξουθένωσης συνολικά και τις επιμέρους υποκλίμακες, προκειμένου να εκτιμηθεί η εσωτερική συνάφεια των ερωτήσεων που απαρτίζουν καθένα από τα ψυχομετρικά χαρακτηριστικά του δείγματος. Η τιμή του δείκτη Cronbach's alpha για την κλίμακα της εργασιακής ικανοποίησης είναι $\alpha=0,910$ και για την κλίμακα της εργασιακής εξουθένωσης είναι $\alpha=0,700$ που είναι αποδεκτά επίπεδα αξιοπιστίας. Για τις επιμέρους διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης η τιμή του δείκτη είναι $\alpha=0,889$ για την συναισθηματική εξάντληση, $\alpha=0,751$ για τα προσωπικά επιτεύγματα και $\alpha=0,674$ για την κλίμακα της αποπροσωποποίησης. Με εξαίρεση το δείκτη αξιοπιστίας για την κλίμακα της αποπροσωποποίησης, ο οποίος προσεγγίζει ένα ικανοποιητικό επίπεδο, οι δείκτες για την κλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης και των προσωπικών επιτευγμάτων έχουν ένα ικανοποιητικό επίπεδο και ο δείκτης για το ερωτηματολόγιο της εργασιακής ικανοποίησης ένα πολύ καλό επίπεδο.

4.3. Περιγραφική ανάλυση των ερωτήσεων των κλιμάκων

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης των κλιμάκων για την εργασιακή ικανοποίηση και την επαγγελματική εξουθένωση. Για τις κλίμακες αυτές υπολογίστηκε η μέση τιμή της βαθμολογίας ανά διάσταση, και για τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης οι συμμετέχοντες κατατάχτηκαν ανάλογα με τον βαθμό της εξουθένωσης σε χαμηλή, μέτρια και υψηλή, σύμφωνα με τις οδηγίες χρήσης του συγκεκριμένου εργαλείου μέτρησης (Maslach και Jackson, 1986, Αναγνωστόπουλος και Παπαδάτου, 1992).

Εργασιακή ικανοποίηση

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

Η βαθμολογία για την κάθε διάσταση της εργασιακής ικανοποίησης υπολογίστηκε ως το άθροισμα των επιμέρους ερωτήσεων (Spector, 1985), όπως επίσης και συνολικά. Τα αποτελέσματα απεικονίζονται στον Πίνακα 4. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι συμμετέχοντες εξέφρασαν ένα μέτριο προς χαμηλό επίπεδο συνολικής εργασιακής ικανοποίησης (M=110,31, T.A.=17,70). Σχετικά με τις επιμέρους διαστάσεις, η ικανοποίηση από τις αμοιβές είναι η χαμηλότερη (M=9,01, T.A.=2,59), όπως επίσης χαμηλή είναι η ικανοποίηση από τις προαγωγές (M=9,36, T.A.=2,73) και τα απτά οφέλη (M=9,60, T.A.=2,78).

Πίνακας 4. Περιγραφικά μέτρα για τις διαστάσεις της κλίμακας εργασιακής ικανοποίησης JSS

	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέσος	T.A.
ΑΜΟΙΒΕΣ	6	14	9,01	2,59
ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ	5	14	9,36	2,73
ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ	6	22	15,64	3,69
ΟΦΕΛΗ	6	16	9,60	2,78
ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ-ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ	7	21	11,69	3,25
ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ-ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ	7	21	11,77	3,06
ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ	6	22	14,74	3,03
ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	5	21	14,27	3,03
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	7	21	14,42	3,16
Συνολική Εργασιακή Ικανοποίηση	67,00	154,00	110,31	17,70

Σε ελαφρώς υψηλότερα επίπεδα επίσης χαμηλότερα από το μέσο της κλίμακας (οι βαθμολογίες έχουν δυνατό εύρος 4-24) εκφράστηκε η ικανοποίηση από τις ανταμοιβές και την αναγνώριση (M=11,69, T.A.=3,25) και τις διαδικασίες της εργασίας – συνθήκες εργασίας (M=11,77, T.A.=3,06). Σε μέτρια επίπεδα εκτιμήθηκε η ικανοποίηση από τους συνεργάτες (M=14,74, T.A.=3,03), τη φύση και το αντικείμενο της εργασίας (M=14,27, T.A.=3,03) και την επικοινωνία (M=14,42, T.A.=3,16), ενώ η ικανοποίηση από τον προϊστάμενο ήταν η διάσταση για την οποία οι συμμετέχοντες εξέφρασαν την υψηλότερη ικανοποίηση (M=15,64, T.A.=3,69). Σύμφωνα με τον δημιουργό της κλίμακας (Spector, 1985), τιμές άνω του 16 σε μία διάσταση δείχνουν ότι ο ερωτώμενος είναι ικανοποιημένος, συνεπώς, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι δεν υπάρχει ικανοποίηση σε καμία από τις διαστάσεις.

Επιπρόσθετα στην γενικότερη ερώτηση «Πόσο πιστεύετε ότι έχει επηρεάσει αρνητικά η πανδημία Sars-Cov2 την ικανοποίησή σας από την εργασία σας», η επικρατέστερη απάντηση ήταν «Αρκετά» (31 συμμετέχοντες, ποσοστό 39,7%), ενώ 2 συμμετέχοντες (2,6%) απάντησαν

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

«καθόλου», 11 συμμετέχοντες (14,1%) απάντησαν «λίγο», 16 (20,5%) απάντησαν «μέτρια» και 15 (19,2%) απάντησαν «πολύ» (Πίνακας 5).

Πίνακας 9. Απαντήσεις στην ερώτηση για το πόσο η πανδημία επηρέασε την εργασιακή ικανοποίηση

	N	%
Καθόλου	2	2,6%
Λίγο	11	14,1%
Μέτρια	16	20,5%
Αρκετά	31	39,7%
Πολύ	15	19,2%
Δεν απάντησαν	3	3,8%

Επαγγελματική εξουθένωση

Για την κλίμακα της επαγγελματικής εξουθένωσης, υπολογίστηκαν τα περιγραφικά μέτρα ανά διάσταση και έγινε κατάταξη των συμμετεχόντων, ανάλογα με το αν η εξουθένωση σε κάθε διάσταση είναι χαμηλή, μέτρια ή υψηλή. Στον Πίνακα 6 παρουσιάζεται η ταξινόμηση ως προς την ένταση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα αποτελέσματα δείχνουν μεγάλη εξουθένωση του προσωπικού, καθώς στις επιμέρους διαστάσεις περίπου οι μισοί ή περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες εξέφρασαν υψηλό επίπεδο εξουθένωσης. Συγκεκριμένα, για τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, 15 συμμετέχοντες (19,2%) εμφανίζονται με χαμηλό επίπεδο εξουθένωσης, 27 άτομα (34,6%) με μέτριο και 36 άτομα (46,2%) με υψηλό. Στη διάσταση της αποπροσωποποίησης 21 άτομα (26,9%) σημείωσαν χαμηλό επίπεδο εξάντλησης, 18 άτομα (23,1%) μέτριο και 39 άτομα (50%) υψηλό. Σε ότι αφορά τη διάσταση των προσωπικών επιτευγμάτων, 5 άτομα (6,4%) σημείωσαν χαμηλό επίπεδο εξουθένωσης (υψηλά επιτεύγματα), 16 άτομα (20,5%) μέτριο και 57 άτομα (73,1%) υψηλό (χαμηλά επιτεύγματα). Στο παράρτημα Β παρουσιάζονται οι απαντήσεις ανά ερώτηση της κλίμακας.

Πίνακας 6. Κατανομή των συμμετεχόντων ως προς το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης ανά διάσταση

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

Διάσταση Επαγγελματικής εξουθένωσης		N	%
Επίπεδο Συναισθηματικής εξάντλησης	Χαμηλό (≤ 20)	15	19,2%
	Μέτριο (21-30)	27	34,6%
	Υψηλό (≥ 31)	36	46,2%
Επίπεδο αποπροσωποποίησης	Χαμηλό (≤ 5)	21	26,9%
	Μέτριο (6-10)	18	23,1%
	Υψηλό (≥ 11)	39	50,0%
Επίπεδο - Προσωπικών Επιτευγμάτων	Χαμηλό (≥ 42)	5	6,4%
	Μέτριο (41-36)	16	20,5%
	Υψηλό (≤ 35)	57	73,1%

4.4. Αποτελέσματα ανά επαγγελματική ομάδα

Στην παρούσα ενότητα γίνεται ανάλυση των περιγραφικών χαρακτηριστικών και των βαθμολογιών των κλιμάκων ανά επαγγελματική ομάδα (Πίνακας 7). Το επίπεδο σημαντικότητας που χρησιμοποιήθηκε είναι 95% ($\alpha=0,05$). Για την ύπαρξη σημαντικών διαφορών στις κατηγορικές μεταβλητές έγινε χρήση του ελέγχου X^2 (chi square), ενώ για τον έλεγχο διαφορών στην ηλικία χρησιμοποιήθηκε το t-test ανεξάρτητων δειγμάτων και για τον έλεγχο σημαντικότητας των διαφορών στα έτη εμπειρίας το μη παραμετρικό τεστ Mann Whitney. Τούτο, καθώς η ηλικία κατανέμεται κανονικά (Shapiro-Wilk $p=0,674$) ενώ η συνολική εμπειρία όχι (Shapiro-Wilk $p=0,032$). Η ανάλυση έγινε προκειμένου να διαπιστωθεί αν παρατηρούνται σημαντικές διαφορές μεταξύ ιατρών και νοσηλευτών/τριών.

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

Πίνακας 7. Χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων ανά επαγγελματική ομάδα

		Επάγγελμα				
		Ια- τρός		Νοσηλευ- τής/τρια		p
		N	%	N	%	
Φύλο	Άρρεν	18	48,6%	10	27,0%	0,055
	Θήλυ	19	51,4%	27	73,0%	
Οικογενειακή κα- τάσταση	Παντρεμένος/η	27	73,0%	14	37,8%	0,006
	Συζώ	4	10,8%	5	13,5%	
	Ανύπαντρος/η	5	13,5%	18	48,6%	
	Διαζευγμένος/η	1	2,7%	0	0,0%	
Εκπαίδευση	Ανώτατη	12	32,4%	20	60,6%	0,002
	Μεταπτυχιακό	14	37,8%	13	39,4%	
	Διδακτορικό	11	29,7%	0	0,0%	
Μηνιαίο εισόδημα	500-1000	0	0,0%	15	40,5%	0,000
	1001-1500	4	10,8%	22	59,5%	
	1501-2000	11	29,7%	0	0,0%	
	2001-2500	18	48,6%	0	0,0%	
	2501-3000	4	10,8%	0	0,0%	
Αριθμός εφημε- ριών ανά μήνα	Μέχρι 4	2	5,6%	5	33,3%	0,002
	5-8	23	63,9%	3	20,0%	
	9-10	11	30,6%	5	33,3%	
	>10	0	0,0%	2	13,3%	
Σαββατοκύριακα εργασίας ανά μήνα	0	1	2,9%	2	5,4%	0,000
	1	2	5,7%	0	0,0%	
	2	28	80,0%	4	10,8%	
	3	4	11,4%	23	62,2%	
	4	0	0,0%	7	18,9%	
	5	0	0,0%	1	2,7%	
Χρόνος απασχό- λησης σε Μο- νάδα Covid	0-3 μήνες	6	18,2%	7	21,9%	0,262
	4-8 μήνες	8	24,2%	4	12,5%	
	9-12 μήνες	12	36,4%	8	25,0%	
	13+	7	21,2%	13	40,6%	
Εργάζεστε επί του παρόντος σε Μο- νάδα Covid	Όχι	20	57,1%	11	29,7%	0,019
	Ναι	15	42,9%	26	70,3%	
Φροντίδα ασθενών με Covid 19	Όχι	2	5,4%	2	5,4%	1,000
	Ναι	35	94,6%	35	94,6%	
Ηλικία	μέσος, (Τ.Α)	46,11	(7,99)	37,24	(9,15)	<0,001
Εμπειρία (έτη προϋπηρεσίας)	μέσος, (Τ.Α)	17,60	(8,73)	12,72	(9,86)	0,012

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην κατανομή των δύο επαγγελματικών ομάδων σε ότι αφορά την οικογενειακή κατάσταση ($p=0,006$), με τους ιατρούς να έχουν περισσότερους/ες παντρεμένους/ες. Το μηνιαίο εισόδημα ($p=0,000$) παρουσιάζει σημαντικές διαφορές, με τους ιατρούς, όπως είναι αναμενόμενο να έχουν υψηλότερα εισοδήματα. Επίσης, σημαντικές διαφορές παρατηρούνται στην εκπαίδευση ($p=0,002$), καθώς μεταξύ των ιατρών υπάρχουν συμμετέχοντες με διδακτορικό δίπλωμα, όχι όμως μεταξύ των νοσηλευτών. Περαιτέρω, εντοπίζονται σημαντικές διαφορές στον αριθμό των εφημεριών ανά μήνα ($p=0,002$) με τους νοσηλευτές να έχουν μια μεγαλύτερη ισοκατανομή ενώ οι ιατροί παρουσιάζουν συγκέντρωση σε 5-8 εφημερίες το μήνα, στα Σαββατοκύριακα εργασίας ανά μήνα ($p=0,000$) με τους ιατρούς να παρουσιάζουν μεγαλύτερη συγκέντρωση σε 2 Σαββατοκύριακα, ενώ οι νοσηλευτές/τριες σε 3. Σημαντική διαφορά παρουσιάζεται για το αν εργάζονται επί του παρόντος σε Μονάδα Covid ($p=0,019$), με τους ιατρούς να καταγράφουν μεγαλύτερο ποσοστό σε μονάδες Covid. Τέλος, οι ιατροί έχουν στατιστικά σημαντική ($p<0,001$) μεγαλύτερη μέση ηλικία από τους/τις νοσηλευτές/τριες και σημαντικά ($p=0,012$) έτη προϋπηρεσίας.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των μετρήσεων των δυο ψυχομετρικών εργαλείων, για κάθε διάσταση, ανά επαγγελματική ομάδα – ιατρών και νοσηλευτών/τριών (Πίνακας 8). Αρχικά εξετάστηκαν οι υποκλίμακες για το αν κατανέμονται κανονικά (βλ Πίνακας B2 του παραρτήματος), μέσω του κριτηρίου Shapiro-Wilk και διαπιστώθηκε ότι οι μεταβλητές της Συναισθηματική εξάντλησης, της Επίτευξης, της ικανοποίησης από τους προϊστάμενους, τους συνεργάτες, τη φύση της εργασίας, την επικοινωνία και η Συνολική Εργασιακή Ικανοποίηση έχουν κανονική κατανομή σε σημαντικό βαθμό ($p>0,05$), ενώ οι υποκλίμακες της Αποπροσωποποίησης, της ικανοποίησης από τις αμοιβές, τις προαγωγές, τα οφέλη, τις ανταμοιβές και τις συνθήκες λειτουργίας-διαδικασίες δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή ($p<0,05$). Για τις κανονικές κατανομές χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος t-test για ανεξάρτητα δείγματα, ενώ για τις μη κανονικές κατανομές ο έλεγχος Mann Whitney U test.

Τα αποτελέσματα των αναλύσεων (Πίνακας 8) έδειξαν ότι για τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης (Συναισθηματική εξάντληση, Προσωπική Επίτευξη και Αποπροσωποποίηση) δεν σημειώνονται στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο επαγγελματικών ομάδων ($p>0,05$). Επίσης, σε ότι αφορά τις διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης, στατιστικά σημαντικές διαφορές εντοπίστηκαν για τη διάσταση των προαγωγών

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

($p=0,014$) και τις διαδικασίες – λειτουργία του οργανισμού ($p<0,001$). Για τη διάσταση που εκφράζει τις προαγωγές, η ομάδα των ιατρών εξέφρασε υψηλότερο μέσο βαθμό ικανοποίησης ($M=10,03$, $T.A.=2,61$) από την ομάδα των νοσηλευτών/τριών ($M=8,49$, $T.A.=2,66$). Για τη διάσταση που εκφράζει τις διαδικασίες και τις συνθήκες λειτουργίας του νοσοκομείου η ομάδα των νοσηλευτών/τριών ($M=12,95$, $T.A.=2,90$) εξέφρασε σημαντικά υψηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης σε σύγκριση με την ομάδα των ιατρών ($M=10,68$, $T.A.=2,95$).

Πίνακας 8. Περιγραφικά μέτρα κλιμάκων ανά επαγγελματική ομάδα

Κλίμακες	Ιατροί		Νοσηλευ- τές/τριες		p
	M	T.A.	M	T.A.	
Επαγγελματική Εξουθένωση					
Συναισθηματική εξάντληση	29,43	10,329	29,65	11,858	0,934
Επίτευξη	30,78	6,642	32,65	6,330	0,220
Αποπροσωποποίηση	10,95	4,702	9,73	6,911	0,150
Εργασιακή ικανοποίηση					
ΑΜΟΙΒΕΣ	9,27	2,715	8,81	2,559	0,466
ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ	10,03	2,609	8,49	2,663	0,014
ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ	15,22	3,244	15,95	4,236	0,415
ΟΦΕΛΗ	9,51	2,642	9,65	3,066	0,974
ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ-ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ	11,59	3,032	11,43	3,460	0,704
ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ- ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ	10,68	2,954	12,95	2,905	<,001
ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ	14,05	2,999	15,30	3,081	0,083
ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	13,65	3,120	14,81	3,008	0,107
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	14,57	3,167	14,19	3,222	0,612
Συνολική Εργασιακή Ικανοποίηση	108,16	16,572	111,57	19,059	0,415

4.5. Αποτελέσματα ανάλογα με αν εργάζονται σε μονάδα Covid

Σε αυτήν την ενότητα διερευνάται αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις συνολικές βαθμολογίες όλων των διαστάσεων των ψυχομετρικών εργαλείων της επαγγελματικής εξουθένωσης και της εργασιακής ικανοποίησης, ανάμεσα στους συμμετέχοντες που εργάζονται σε μονάδες Covid και εκείνους που εργάζονται σε άλλες μονάδες (Πίνακας 9). Όπως και στην

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

προηγούμενη ανάλυση, χρησιμοποιήθηκαν παραμετρικοί (t-test) και μη παραμετρικοί (Mann Whitney) έλεγχοι, ανάλογα με το αν η κάθε υποκλίμακα κατανέμεται σύμφωνα με την κανονική κατανομή. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν σημειώνονται στατιστικά σημαντικές διαφορές ($p > 0,05$ για όλες τις υποκλίμακες) μεταξύ των συμμετεχόντων που εργάζονται σε ΜΕΘ Covid και εκείνων που εργάζονται σε άλλες ΜΕΘ.

Πίνακας 9. Περιγραφικά μέτρα κλιμάκων ως προς το αν εργάζονται σε τμήμα Covid

Κλίμακες	Εργασία σε τμήμα Covid				
	Όχι		Ναι		P
	M	T.A.	M	T.A.	
Επαγγελματική Εξουθένωση					
Συναισθηματική εξάντληση	28,97	10,359	30,48	11,234	0,560
Επίτευξη	32,10	6,209	31,33	6,709	0,622
Αποπροσωποποίηση	11,10	6,862	9,90	5,089	0,397
Εργασιακή ικανοποίηση					
ΑΜΟΙΒΕΣ	9,10	2,948	8,86	2,354	0,910
ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ	9,39	2,654	9,00	2,687	0,571
ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ	15,13	2,825	15,86	4,331	0,389
ΟΦΕΛΗ	9,35	2,615	9,69	3,032	0,723
ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ-ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ	11,10	3,026	11,86	3,368	0,272
ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ-ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ	11,39	3,169	12,14	3,097	0,151
ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ	14,35	2,511	15,10	3,392	0,309
ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	13,74	2,756	14,64	3,019	0,195
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	9,10	2,948	8,86	2,354	0,312
Συνολική Εργασιακή Ικανοποίηση	9,39	2,654	9,00	2,687	0,313

4.6. Αποτελέσματα ανάλογα με το πλήθος των εφημεριών ανά μήνα

Στη συνέχεια διερευνήθηκε αν το επίπεδο εξουθένωσης και εργασιακής ικανοποίησης διαφοροποιείται ανάλογα με το πλήθος των εφημεριών που έχουν οι συμμετέχοντες. Για τις μεταβλητές με κανονική κατανομή (αυτές της Συναισθηματική εξάντλησης, της Επίτευξης, της ικανοποίησης από τους προϊστάμενους, τους συνεργάτες, τη φύση της εργασίας, την

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

επικοινωνία και η Συνολική Εργασιακή Ικανοποίηση) ο έλεγχος διενεργήθηκε με ανάλυση διακύμανσης one-way-ANOVA, ενώ για τις μεταβλητές που δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή (αυτές της Αποπροσωποποίησης, της ικανοποίησης από τις αμοιβές, τις προαγωγές, τα οφέλη, τις ανταμοιβές και τις συνθήκες λειτουργίας-διαδικασίες) διενεργήθηκε έλεγχος μέσω του κριτηρίου Kruskal Wallis. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 10. Από αυτά παρατηρείται ότι αν και υπάρχουν διαφορές μεταξύ των ομάδων με διαφορετικό πλήθος εφημεριών, οι διαφορές αυτές δεν είναι στατιστικά σημαντικές ($p > 0,05$).

Πίνακας 10. Περιγραφικά μέτρα κλιμάκων ως προς το πλήθος των εφημεριών ανά μήνα

Υποκλίμακες	Αριθμός εφημεριών	M	T.A.	p
Συναισθηματική εξάντληση	0-4	26,29	12,500	0,093
	5-7	28,59	8,210	
	8-10	30,75	12,157	
	>10	46,50	3,536	
Επίτευξη	0-4	32,14	6,388	0,152
	5-7	30,07	6,044	
	8-10	31,81	7,530	
	>10	41,00	4,243	
Αποπροσωποποίηση	0-4	7,86	4,562	0,645
	5-7	10,70	4,479	
	8-10	9,81	6,145	
	>10	9,50	4,950	
ΑΜΟΙΒΕΣ	0-4	8,86	2,410	0,078
	5-7	9,63	2,589	
	8-10	7,81	2,428	
	>10	7,00	1,414	
ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ	0-4	9,29	3,302	0,325
	5-7	9,59	2,406	
	8-10	9,69	2,701	
	>10	6,00	1,414	
ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ	0-4	16,43	4,077	0,078
	5-7	15,59	2,925	
	8-10	15,31	4,270	
	>10	9,00	1,414	
ΟΦΕΛΗ	0-4	9,86	3,532	0,143
	5-7	9,96	2,504	
	8-10	8,88	2,964	
	>10	6,00	0,000	

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ-ΑΝΑΓΝΩ- ΡΙΣΗ	0-4	9,71	2,138	0,057
	5-7	12,15	3,207	
	8-10	11,44	3,386	
	>10	7,00	0,000	
ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ- ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ	0-4	12,71	2,752	0,286
	5-7	10,74	2,903	
	8-10	11,19	2,880	
	>10	12,00	1,414	
ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ	0-4	15,86	2,854	0,155
	5-7	14,33	3,211	
	8-10	14,94	3,172	
	>10	10,00	5,657	
ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	0-4	13,43	2,699	0,967
	5-7	14,00	2,948	
	8-10	14,13	3,304	
	>10	14,00	4,243	
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	0-4	14,43	2,440	0,250
	5-7	13,96	3,044	
	8-10	15,50	3,327	
	>10	11,50	4,950	
Συνολική Εργασιακή Ικανο- ποίηση	0-4	110,57	13,782	0,176
	5-7	109,96	16,531	
	8-10	108,88	18,561	
	>10	82,50	2,121	

4.7. Αποτελέσματα ανάλογα με το αν φροντίζουν ασθενείς με Covid

Ο τελευταίος παράγοντας που εξετάζεται για το αν διαφοροποιεί τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης και της εργασιακής ικανοποίησης είναι το αν είχαν οι ερωτώμενοι υπό την φροντίδα τους ασθενείς με Covid 19. Για την ανάλυση χρησιμοποιήθηκε ο παραμετρικός έλεγχος t-test για ανεξάρτητα δείγματα και ο μη παραμετρικός έλεγχος Mann Whitney (όπως ανωτέρω). Τα αποτελέσματα (Πίνακας 11) έδειξαν ότι το μόνο ψυχομετρικό χαρακτηριστικό που διαφοροποιείται ανάλογα με το αν φρόντιζαν ασθενείς με Covid είναι η Συναισθηματική εξάντληση ($p=0,043$). Συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι

Πίνακας 11. Περιγραφικά μέτρα κλιμάκων ως προς το αν φροντίζουν ασθενείς με Covid

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

	Είχατε στη μονάδα σας ασθενείς με Covid;				p
	Όχι		Ναι		
	M	T.A.	M	T.A.	
Επαγγελματική Εξουθένωση					
Συναισθηματική εξάντληση	18,75	9,215	30,14	10,796	0,043
Επίτευξη	36,25	8,995	31,32	6,385	0,145
Αποπροσωποποίηση	9,00	11,460	10,42	5,531	0,315
Εργασιακή Ικανοποίηση					
ΑΜΟΙΒΕΣ	9,50	4,041	9,00	2,552	0,924
ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ	9,00	2,160	9,30	2,759	0,776
ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ	16,50	3,697	15,53	3,768	0,617
ΟΦΕΛΗ	9,25	2,754	9,58	2,852	0,840
ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ-ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ	11,00	3,559	11,58	3,228	0,722
ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ-ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ	15,00	4,690	11,62	2,939	0,099
ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ	16,00	1,414	14,62	3,123	0,385
ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	14,75	3,862	14,21	3,061	0,736
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	14,00	3,162	14,37	3,190	0,824
Συνολική Εργασιακή Ικανοποίηση	115,00	25,073	109,58	17,395	0,555

4.8. Συσχέτιση Επαγγελματικής εξουθένωσης με εργασιακή ικανοποίηση

Στην ενότητα αυτή εξετάζεται αν η εργασιακή ικανοποίηση (σε κάθε διάστασή της) σημειώνει σημαντική συσχέτιση με τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ο έλεγχος έγινε μέσω του συντελεστή συσχέτισης του Pearson (που χρησιμοποιείται για τις μεταβλητές με κανονική κατανομή), και του συντελεστή Spearman rho (για τις μεταβλητές που δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή). Στον Πίνακα 12 που ακολουθεί στο άνω μέρος παρατίθενται τα αποτελέσματα του ελέγχου Spearman rho και κάτω της κύριας διαγώνιου τα αποτελέσματα του Pearson. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η συναισθηματική εξάντληση συσχετίζεται σημαντικά αρνητικά με όλες τις διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης, η βαθμολογία των προσωπικών επιτευγμάτων συσχετίζεται θετικά σημαντικά με την εργασιακή ικανοποίηση που αφορά τον/την προϊστάμενο/η, την φύση της εργασίας/αντικείμενο, την επικοινωνία και τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση. Η αποπροσωποποίηση παρουσιάζει στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση με τις περισσότερες πτυχές της εργασιακής ικανοποίησης, συγκεκριμένα με την ικανοποίηση από τις αμοιβές, τον/την προϊστάμενο/η, τις ανταμοιβές-και-αναγνώριση, τις συνθήκες λειτουργίας-διαδικασίες του νοσοκομείου. την

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

φύση της εργασίας-αντικείμενο, την επικοινωνία και τη Συνολική Εργασιακή Ικανοποίηση (ενώ δεν παρουσιάζει σημαντική συσχέτιση με την ικανοποίηση από τις προαγωγές, τα οφέλη και τους συνεργάτες).

Πίνακας 12. Συσχέτιση μεταξύ διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης και της εργασιακής ικανοποίησης

Pearson's r / Spearman		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Συναισθηματική εξάντληση	r	1	-,270*	,409**	-,391**	-,391**	-,394**	-,295**	-,404**	-,387**	-,262*	-,608**	-,297**	-,554**
	p		0,017	0,000	0,000	0,000	0,000	0,009	0,000	0,000	0,020	0,000	0,008	0,000
2. Επίτευξη	r	-,353**	1	-,434**	0,144	0,120	,384**	-0,080	0,123	0,215	0,204	,533**	,331**	,322**
	p	0,002		0,000	0,210	0,295	0,001	0,484	0,283	0,058	0,074	0,000	0,003	0,004
3. Αποπροσωποποίηση	r	,428**	-,443**	1	-0,199	-0,156	-,249*	-0,157	-,294**	-,264*	-0,201	-,405**	-,342**	-,367**
	p	0,000	0,000		0,081	0,174	0,029	0,169	0,009	0,019	0,077	0,000	0,002	0,001
4. ΑΜΟΙΒΕΣ	r	-,388**	0,164	-,224*	1	,410**	,330**	,604**	,634**	,453**	,241*	,240*	,297**	,698**
	p	0,000	0,151	0,049		0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,034	0,034	0,008	0,000
5. ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ	r	-,407**	0,133	-0,161	,404**	1	,325**	,395**	,550**	0,086	0,182	,319**	,306**	,580**
	p	0,000	0,245	0,160	0,000		0,004	0,000	0,000	0,456	0,111	0,004	0,006	0,000
6. ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ	r	-,448**	,373**	-,251*	,323**	,357**	1	,225*	,506**	,226*	,372**	,421**	,413**	,651**
	p	0,000	0,001	0,028	0,004	0,001		0,049	0,000	0,048	0,001	0,000	0,000	0,000
7. ΟΦΕΛΗ	r	-,301**	-0,032	-0,169	,598**	,386**	,225*	1	,601**	,302**	0,115	0,126	0,136	,584**
	p	0,008	0,781	0,140	0,000	0,000	0,049		0,000	0,007	0,316	0,273	0,235	0,000
8. ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ-ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ	r	-,427**	0,206	-,338**	,630**	,515**	,547**	,577**	1	,360**	,303**	,366**	,365**	,809**
	p	0,000	0,070	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000		0,001	0,007	0,001	0,001	0,000
9. ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ-ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ	r	-,388**	0,210	-,264*	,455**	0,094	0,190	,308**	,386**	1	,515**	,233*	,393**	,594**
	p	0,000	0,066	0,020	0,000	0,414	0,098	0,006	0,000		0,000	0,040	0,000	0,000
10. ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ	r	-,305**	0,181	-0,167	0,211	0,209	,384**	0,143	,336**	,500**	1	,231*	,478**	,602**
	p	0,007	0,113	0,144	0,064	0,067	0,001	0,211	0,003	0,000		0,041	0,000	0,000
11. ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	r	-,630**	,615**	-,411**	,224*	,312**	,434**	0,139	,387**	,228*	,287*	1	,402**	,542**
	p	0,000	0,000	0,000	0,049	0,005	0,000	0,225	0,000	0,045	0,011		0,000	0,000
12. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	r	-,294**	,327**	-,340**	,264*	,311**	,412**	0,130	,383**	,356**	,456**	,421**	1	,659**
	p	0,009	0,003	0,002	0,020	0,006	0,000	0,257	0,001	0,001	0,000	0,000		0,000
13. Συνολική Εργασιακή Ικανοποίηση	r	-,593**	,374**	-,391**	,682**	,583**	,687**	,588**	,827**	,596**	,622**	,575**	,631**	1
	p	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

4.9. Ανάλυση παλινδρόμησης πρόβλεψης της Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Σε αυτήν την ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα ανάλυσης πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή καθεμιά από τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης (τρία μοντέλα) και ανεξάρτητες μεταβλητές το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση την επαγγελματική ομάδα του δείγματος(ιατροί – νοσηλευτές), τον αριθμό των εφημεριών ανά μήνα και τις συνιστώσες της εργασιακής ικανοποίησης. Για τις κατηγορικές ανεξάρτητες μεταβλητές (φύλο, οικογενειακή κατάσταση, επαγγελματική ομάδα), δημιουργήθηκαν ψευδομεταβλητές για την ένταξή τους στο μοντέλο.

Η ανάλυση παλινδρόμησης για την Συναισθηματική εξάντληση ανέδειξε ένα σημαντικό μοντέλο ($F(16,35)= 3,479, p=0,001$) το οποίο ερμηνεύει το 43,7% ($R^2=0,37$) της διακύμανσης της εξαρτημένης μεταβλητής.

Πίνακας 13. Συντελεστές παλινδρόμησης της Συναισθηματικής Εξάντλησης

Εξαρτημένη μεταβλητή:	Μη		<i>t</i>	<i>p</i>
	τυποποιημένοι συντελεστές	Τυποποιημένοι συντελεστές		
Συναισθηματική εξάντληση	<i>B</i>	<i>β</i>		
(Σταθερά)	64,022		4,357	<,001
Ηλικία	-,048	-,037	-,240	,812
Αριθμός εφημεριών ανά μήνα	1,309	,307	2,280	,029
Φύλο-Άνδρας	-1,677	-,079	-,616	,542
Οικογενειακή κατάσταση Συζώ	-2,210	-,057	-,465	,645
Οικογενειακή κατάσταση	-2,449	-,099	-,664	,511
Ανύπανδρος/η				
Οικογενειακή κατάσταση	6,045	,080	,636	,529
Διαξευγμένος/η				
Επάγγελμα - Ιατρός	-4,368	-,194	-1,281	,209
ΑΜΟΙΒΕΣ	-,334	-,082	-,511	,612
ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ	,157	,039	,285	,777
ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ	-,263	-,092	-,624	,536
ΟΦΕΛΗ	,240	,065	,431	,669
ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ-ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ	-,067	-,021	-,121	,904
ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ-ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ	-,751	-,204	-1,221	,230
ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ	-,170	-,054	-,285	,777
ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	-2,178	-,619	-4,881	<,001
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	,595	,179	1,273	,212

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

Οι μεταβλητές που αναδείχθηκαν ως σημαντικοί προβλεπτικοί παράγοντες (Πίνακας 13) είναι ο αριθμός των εφημεριών ανά μήνα ($B=1,309$, $t=2,280$, $p=0,029$) δείχνοντας ότι μια επιπλέον εφημερία το μήνα επιφέρει αύξηση της εξάντλησης κατά 1,31 μονάδες της κλίμακας και η εργασιακή ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας ($B=-2,178$, $t=-4,881$, $p<0,001$), εκφράζοντας ότι η αύξηση κατά μια μονάδα της εργασιακής ικανοποίησης από τη φύση της εργασίας επιφέρει μείωση της εξάντλησης κατά 2,19 μονάδες της κλίμακας.

Πίνακας 14. Συντελεστές παλινδρόμησης των Προσωπικών Επιτευγμάτων

Εξαρτημένη μεταβλητή: Συναισθηματική εξάντληση	Μη		<i>t</i>	<i>p</i>
	τυποποιημένοι συντελεστές	Τυποποιημένοι συντελεστές		
	<i>B</i>	β		
(Σταθερά)	-3,563		-,425	,674
Ηλικία	,102	,123	,896	,376
Αριθμός εφημεριών ανά μήνα	,601	,220	1,835	,075
Φύλο-Άνδρας	3,338	,244	2,149	,039
Οικογενειακή κατάσταση Συζώ	-3,305	-,132	-1,218	,231
Οικογενειακή κατάσταση	-1,940	-,123	-,921	,363
Ανύπανδρος/η				
Οικογενειακή κατάσταση	3,473	,072	,640	,526
Διαξευγμένος/η				
Επάγγελμα - Ιατρός	,143	,010	,074	,942
ΑΜΟΙΒΕΣ	,345	,133	,926	,361
ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ	,030	,012	,094	,926
ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ	,224	,123	,932	,358
ΟΦΕΛΗ	-,286	-,120	-,900	,374
ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ-ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ	-,588	-,285	-1,855	,072
ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ- ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ	1,091	,463	3,105	,004
ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ	-,139	-,068	-,408	,686
ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1,582	,703	6,212	<,001
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	-,279	-,131	-1,048	,302

Η ανάλυση παλινδρόμησης για τη διάσταση των Επιτευγμάτων (Πίνακας 14) ανέδειξε ένα επίσης σημαντικό μοντέλο ($F(16,35)= 4,940$, $p<0,001$) το οποίο ερμηνεύει το 55,3% ($R^2=0,553$) της διακύμανσης των επιτευγμάτων. Οι σημαντικές μεταβλητές του μοντέλου είναι το φύλο ($B=3,338$, $t=2,149$, $p=0,039$), που σημαίνει ότι οι άνδρες εκφράζουν μεγαλύτερη

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

αίσθηση προσωπικών επιτευγμάτων κατά 3,34 μονάδες της κλίμακας, η εργασιακή ικανοποίηση από της συνθήκες λειτουργίας και τις διαδικασίες ($B=1,091$, $t=3,105$, $p=0,004$) δηλώνοντας ότι αύξηση κατά μια μονάδα της εργασιακής ικανοποίησης από τις διαδικασίες του νοσοκομείου επιφέρει αύξηση της αίσθησης των προσωπικών επιτευγμάτων κατά 1,09 μονάδες και η εργασιακή ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας ($B=1,582$, $t=6,212$, $p<0,001$), με την έννοια ότι μια μονάδα αύξησης της ικανοποίησης από τη φύση της εργασίας επιφέρει 1,58 μονάδες αύξησης της αίσθησης επιτεύγματος.

Τέλος, η ανάλυση για τη διάσταση της αποπροσωποποίησης δεν ανέδειξε σημαντικό μοντέλο ($F(16,35)= 1,737$, $p<0,085$), δείχνοντας ότι η διάσταση αυτή δεν μπορεί να προβλεφθεί σε σημαντικό βαθμό από τις ανεξάρτητες μεταβλητές.

Κεφάλαιο 5. Συμπεράσματα και περιορισμοί της έρευνας.

5.1. Συμπεράσματα της έρευνας και συζήτηση

Η έρευνα που έγινε στα πλαίσια τη παρούσας εργασίας είχε ως βασικό σκοπό να εξετάσει τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και εργασιακής ικανοποίησης και τη σχέση μεταξύ τους, σε εργαζόμενους (ιατρούς και νοσηλευτές) σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας νοσοκομείων. Στο δείγμα συμμετείχαν 78 εργαζόμενοι, 28 άνδρες, 47 γυναίκες, και 3 άτομα που δεν δήλωσαν φύλο, μεταξύ των οποίων ήταν 37 ιατροί, 37 νοσηλευτές και 4 άτομα που δεν δήλωσαν επάγγελμα. Επίσης, μεταξύ των σκοπών της έρευνας ήταν να διερευνηθεί αν υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ ιατρών και νοσηλευτών αναφορικά με το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης και εργασιακής ικανοποίησης, και αν στοιχεία της εργασίας τους, όπως το πλήθος των εφημεριών και αν φρόντιζαν ασθενείς με Covid διαφοροποιεί τις παραπάνω ψυχομετρικές μεταβλητές.

Με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα, το πρώτο βασικό συμπέρασμα της έρευνας είναι ότι οι εργαζόμενοι του δείγματος εμφάνισαν σε μεγάλο ποσοστό που σχεδόν φτάνει στο ήμισυ του δείγματος υψηλή συναισθηματική εξάντληση. Σε παρόμοια κατεύθυνση, μισοί από τους συμμετέχοντες εκδήλωσαν υψηλό επίπεδο αποπροσωποποίησης. Η επαγγελματική εξουθένωση που σχετίζεται με την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων είναι σε υψηλότερα επίπεδα, καθώς τρεις στους τέσσερις εξέφρασαν υψηλό επίπεδο εξουθένωσης για αυτήν τη διάσταση. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν υψηλή επαγγελματική εξουθένωση σε όλες τις διαστάσεις της κλίμακας MBI, η οποία είναι ενδεικτική του πόσο έχει επηρεάσει τους εργαζόμενους ο φόρτος εργασίας και η σωματική και ψυχολογική πίεση, τρία σχεδόν έτη μετά το ξέσπασμα της πανδημίας.

Τα αποτελέσματα αυτά εμφανίζουν διαφορές από αντίστοιχα προηγούμενων πρόσφατων μελετών στην Ελλάδα, όπως για παράδειγμα από την έρευνα των Τσομάκου και συν (2022), που σε δείγμα εργαζομένων στο νοσοκομείο «Μεταξά» έδειξαν υψηλό επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης για την πλειονότητα των ερωτώμενων, μέτριο επίπεδο αποπροσωποποίησης, και υψηλά επιτεύγματα. Παρόμοια, η έρευνα της Κάργα (2021) σε ιατρούς και νοσηλευτές στο Γενικό Νοσοκομείο Κέντρο Υγείας Κύμης έδειξε ότι περίπου το ένα τρίτο των ερωτώμενων εξέφρασαν υψηλή συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίησης, ενώ οι μισοί ερωτώμενοι έδειξαν υψηλή εξουθένωση σε σχέση με τα

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

προσωπικά επιτεύγματα. Συγκριτικά, τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας δείχνουν υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης σε όλες τις διαστάσεις της από τις προαναφερόμενες έρευνας που έγιναν στο ίδιο περίπου χρονικό διάστημα, μετά το ξέσπασμα της πανδημίας. Ενδεχομένως, η διαφορά αυτή να έγκειται στο ότι η παρούσα έρευνα έγινε σε δείγμα εργαζομένων σε ΜΕΘ, μια συνθήκη που δεν ίσχυε στις προαναφερόμενες έρευνες. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, η ήδη δύσκολη εργασία των ιατρών και των νοσηλευτών σε ΜΕΘ επιβαρύνθηκε ακόμα περισσότερο. Προηγούμενες μελέτες σε εργαζόμενους σε ΜΕΘ (Da Silva, Barbosa, 2020, Saracoglu et al., 2020) δείχνουν επίσης σε αυτήν την κατεύθυνση υποδεικνύοντας ότι τα δύσκολα περιστατικά, οι συχνότεροι θάνατοι των ασθενών, ο φόβος της μόλυνσης και ο αυξημένος φόρτος εργασίας των εργαζομένων στις ΜΕΘ στην περίοδο της πανδημίας είναι από τους παράγοντες που συνετέλεσαν στην εξουθένωση των εργαζομένων. Τα στοιχεία αυτά της βιβλιογραφίας μπορούν να παρέχουν και μια ερμηνεία για τα ευρήματα σχετικά που προέκυψαν από τη συγκριτική ανάλυση της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εργαζομένων σε ΜΕΘ Covid-19 και εκείνων που εργάζονται σε άλλες ΜΕΘ. Η εργασία σε ΜΕΘ έχει αναδειχτεί ως παράγοντας εργασιακής εξουθένωσης, λόγω των δυσκολιών που ενέχει (Barbosa, 2020), επομένως, το γεγονός ότι ένας επαγγελματίας υγείας εργάζεται σε ΜΕΘ, ανεξάρτητα αν είναι Covid ή μη, επιφέρει εξουθένωση. Οι Butera et al., (2021) συγκρίνοντας το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης εργαζομένων σε ΜΕΘ Covid-19 και εργαζομένων σε τμήμα επειγόντων περιστατικών, δεν διαπίστωσαν σημαντικές διαφορές. Ένα βήμα πιο πέρα, οι Guttormson et al., (2022) και οι και Kagan et al. (2022), αναφέρουν ότι υπάρχουν και κάποιες θετικές πτυχές που αναφέρθηκαν από νοσηλευτές ΜΕΘ οι οποίες μπορεί να αποτρέπουν τον κίνδυνο εξουθένωση. Μεταξύ αυτών, οι νοσηλευτές της ΜΕΘ ανέφεραν νέες εργασιακές προκλήσεις, τη θεραπεία ορισμένων ασθενών, την εκτίμηση από τους ασθενείς, τις οικογένειές τους και την κοινότητα και την αναγνώριση των της προσφοράς τους, η οποία απέκτησε συλλογική σημασία. Οι παράγοντες αυτοί θα μπορούσαν να ερμηνεύσουν την απουσία σημαντικών διαφορών μεταξύ των εργαζομένων σε ΜΕΘ Covid και σε άλλες μονάδες.

Σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι συμμετέχοντες εξέφρασαν ένα μέτριο προς χαμηλό επίπεδο συνολικής βαθμολογίας της κλίμακας. Αναφορικά με τις επιμέρους διαστάσεις, η ικανοποίηση από τις αμοιβές είναι η χαμηλότερη, όπως επίσης χαμηλή είναι η ικανοποίηση από τις προαγωγές και τα απτά οφέλη

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

Σε ελαφρώς υψηλότερα επίπεδα, που όμως είναι κάτω του μέσου της κλίμακας αποτυπώθηκε η ικανοποίηση από τις ανταμοιβές και την αναγνώριση, όπως επίσης και από τις συνθήκες εργασίας. Σε μέτρια επίπεδα καταγράφηκε η ικανοποίηση από τους συνεργάτες, την φύση και το αντικείμενο της εργασίας και την επικοινωνία, ενώ η ικανοποίηση από τον προϊστάμενο ήταν η διάσταση για την οποία οι συμμετέχοντες εξέφρασαν την υψηλότερη ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα αυτά συμφωνούν σε μεγάλο βαθμό με προγενέστερες έρευνες στην Ελλάδα και το εξωτερικό, (Διαμαντοπούλου, 2021, Τσομάκου και συνεργατών, 2022, Φυσικοπούλου 2020, Makowicz et al., 2022), στις οποίες επίσης καταγράφεται χαμηλό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης από τις συνθήκες εργασίας και τις αμοιβές και υψηλότερο από τη φύση και το αντικείμενο της εργασίας και τους προϊσταμένους. Η σταθερότητα των ευρημάτων αυτών σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση των εμπλεκομένων από τον/την προϊστάμενο δείχνουν την στήριξη που αντιλαμβάνονται ότι εισπράττουν οι εργαζόμενοι και την αναγνώριση της επάρκειας και της συνεργατικότητας από πλευράς των ανωτέρων τους. Πράγματι, σε δύσκολες συνθήκες κρίσεων, τα στοιχεία αυτά είναι σημαντικά και μπορούν να συνδράμουν στην εργασιακή ευημερία και την ικανοποίηση των εργαζομένων.

Στη διερεύνηση που έγινε για την ύπαρξη σημαντικών διαφορών στην επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ ιατρών και νοσηλευτών, δεν διαπιστώθηκαν σημαντικές διαφορές. Επιπλέον, σχετικά με τις διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης, βρέθηκε σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο ομάδων, μόνο για τη διάσταση της ικανοποίησης που αφορά τις συνθήκες λειτουργίας και τις διαδικασίες του νοσοκομείου, με τους νοσηλευτές να παρουσιάζουν υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης από τους ιατρούς και την διάσταση των προαγωγών με τους ιατρούς να παρουσιάζουν υψηλότερη ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα αυτά, χωρίς σημαντικές διαφορές στην εξουθένωση μεταξύ των δύο ομάδων δείχνουν ότι η κατάσταση που έχει διαμορφωθεί στις ΜΕΘ από την έλευση της πανδημίας έχει επηρεάσει το επίπεδο εξουθένωσης όλων των εργαζομένων, ανεξάρτητα από τη θέση τους. Παρόμοια, η μη εύρεση σημαντικών διαφορών για το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης στις περισσότερες διαστάσεις της, οδηγεί στο ίδιο συμπέρασμα, δείχνοντας ότι η πλειονότητα των παραγόντων που απαρτίζουν την εργασιακή ικανοποίηση δρα με παρόμοιο τρόπο σε όλους τους εργαζόμενους.

Παρόλα αυτά, η ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης για την πρόβλεψη του επιπέδου της συναισθηματικής εξάντλησης και των προσωπικών επιτευγμάτων έδειξε ότι όταν δημογραφικές και εργασιακές μεταβλητές εξετάζονται από κοινού για το πόσο επιδρούν στην

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

επαγγελματική εξουθένωση, κάποιες από αυτές τις μεταβλητές μπορούν να την επηρεάσουν σημαντικά. Συγκεκριμένα, μεγαλύτερος αριθμός των εφημεριών ανά μήνα επιφέρει αύξηση της εξάντλησης, ενώ από την άλλη πλευρά, υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τη φύση της εργασίας επιφέρουν μείωση. Επιπλέον, σε ότι αφορά τα προσωπικά επιτεύγματα, το φύλο επιδρά σε αυτήν την διάσταση, με τους άνδρες να εκφράζουν μεγαλύτερη αίσθηση προσωπικών επιτευγμάτων. Επίσης σημαντική θετική επίδραση στα επιτεύγματα έχει η εργασιακή ικανοποίηση από της συνθήκες λειτουργίας και τις διαδικασίες των νοσοκομείων και η ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας.

Ένα σημαντικό συμπέρασμα που προέκυψε από την ανάλυση των δεδομένων είναι η αρνητική σημαντική σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και επαγγελματικής εξουθένωσης, όπως αυτή εκδηλώνεται μέσω της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και των προσωπικών επιτευγμάτων. Αυτή η αρνητική σχέση δείχνει ότι υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης συνδέονται με χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης. Αυτό είναι ένα αναμενόμενο αποτέλεσμα που έχει καταγραφεί επίσης σε προηγούμενες έρευνες (Τσίγκα, 2021, Τσομάκου και συν. 2022, Chaudhuri et al., 2021, Heidari et al., 2022).

5.2. Περιορισμοί της έρευνας

Η έρευνα που διεξήχθη είναι μια συγχρονική έρευνα, με αποτέλεσμα να μην μπορεί να δώσει συγκριτικά διαχρονικά συμπεράσματα. Για μια αποτίμηση της επίδρασης της πανδημίας Covid-19 στις μεταβλητές που μελετήθηκαν μια διαχρονική έρευνα θα μπορούσε να φωτίσει το μέγεθος και τις πτυχές αυτής της επίδρασης, κάτι τέτοιο ήταν, πέρα από το πεδίο έρευνας. Επίσης, ένας ακόμα περιορισμός που αναγνωρίζεται στην έρευνα είναι το μέγεθος του δείγματος (N=78). Το τελικό δείγμα ήταν σε αυτά τα επίπεδα, καθώς πολλές από τις συμμετοχές ήταν ελλιπείς αφήνοντας χωρίς απάντηση πολλές από τις ερωτήσεις που αναφέρονταν στις κλίμακες μελέτης. Για αυτόν τον λόγο και δεδομένου ότι οι αναπάντητες ερωτήσεις ήταν πολλαπλές, δεν έγινε κάποιου είδους στάθμιση, αλλά τα ερωτηματολόγια με τις ελλιπείς απαντήσεις δεν συμπεριλήφθηκαν στην ανάλυση. Εκτιμάται ότι μεγαλύτερο και πιο αντιπροσωπευτικό δείγμα θα μπορούσε να δώσει περισσότερο αξιόπιστα και γενικεύσιμα αποτελέσματα.

5.3. Δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων

Όπως αναφέρθηκε στην προηγούμενη ενότητα, προκειμένου να έχουμε γενικεύσιμα αποτελέσματα ένα μεγαλύτερο δείγμα θα μπορούσε να είχε δώσει αυτή τη δυνατότητα. Δεδομένου του μεγέθους του δείγματος, αλλά και της μεθόδου δειγματοληψίας (ευκαιριακή δειγματοληψία, που δεν εξασφαλίζει αντιπροσωπευτικό δείγμα), τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης εκτιμάται ότι δεν μπορούν να γενικευτούν, μπορούν μόνο ενδεικτικά να παρέχουν πληροφόρηση για την επαγγελματική εξουθένωση και την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας (ΜΕΘ) στις συνθήκες της πανδημίας COVID 19.

5.4. Προτάσεις

Από ερευνητικής πλευράς, προτείνεται περαιτέρω διερεύνηση του θέματος, προκειμένου να υπάρξουν συγκρίσιμα στοιχεία, αλλά και η συγκέντρωση μεγαλύτερου δείγματος. Από πλευράς πρακτικής εφαρμογής των συμπερασμάτων της έρευνας είναι χρήσιμο να επισημανθούν τα ευρήματα που αναφέρονται στις εργασιακές συνθήκες, τις αμοιβές και τις ευκαιρίες εξέλιξης και προαγωγής των εργαζομένων, καθώς τα στοιχεία αυτά αποτέλεσαν τα αρνητικά σημεία στην εκτίμηση της εργασιακής ικανοποίησης. Βελτίωση από πλευράς των οργανισμών των νοσοκομείων και κεντρικής ηγεσίας της υγείας στα ζητήματα αυτά θεωρείται ότι μπορεί να βελτιώσει την εργασιακή ικανοποίηση των ιατρών και νοσηλευτών, κάτι που αναμένεται να έχει θετικές επιπτώσεις την απόδοση των νοσοκομείων, την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας και την ικανοποίηση των ασθενών. Το γεγονός ότι δεν βρέθηκαν σημαντικές διαφορές μεταξύ ιατρών και νοσηλευτών σε ότι αφορά τις μεταβλητές που εξετάστηκαν δείχνει ότι το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι γενικό στις ΜΕΘ και ανεξάρτητο από τη θέση εργασίας. Τα πορίσματα αυτά υπογραμμίζουν την ανάγκη για ουσιαστικά μέτρα πρόληψης και παρέμβασης του φαινομένου της εξουθένωσης. Ενδεικτικά μέτρα μπορούν να παρθούν είναι μια καλύτερη ρύθμιση του ωραρίου, ανορθολογισμός του αριθμού των εφημεριών και των Σαββατοκύριακων εργασίας, στην καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και προσωπικού/οικογενειακού χρόνου. Επίσης, προγράμματα ενδυνάμωσης και στήριξης των επαγγελματιών υγείας από τα ίδια τα νοσοκομεία θα μπορούσαν να λειτουργήσουν θετικά σε αυτήν την κατεύθυνση, υποστηρίζοντας τους

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

εργαζόμενους να αναπτύξουν την ανθεκτικότητά τους, ώστε να μπορούν να διαχειριστούν τις προκλήσεις (Huffman et al., 2021).

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

Βιβλιογραφία

Ελληνική

- Αναγνωστόπουλος, Φ. και Παπαδάτου, Δ., (1992) ‘Παραγοντική σύνθεση και εσωτερική συνοχή του ερωτηματολογίου καταγραφής επαγγελματικής εξουθένωσης σε δείγμα νοσηλευτριών’, *Ψυχολογικά Θέματα*, 5(3), σ. 183-202.
- Ανυφαντάκη, Κ. (2022) *Εργασιακή Ικανοποίηση και Ψυχική Ανθεκτικότητα του Νοσηλευτικού Προσωπικού κατά την περίοδο της Πανδημίας Covid-19*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική εργασία, Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο.
- Διαμαντοπούλου, Χ. (2021) *Οργάνωση και διοίκηση μονάδων εντατικής θεραπείας, συσχέτιση του ομαδικού κλίματος με την εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών στις ΜΕΘ*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
- Κάργα, Α. (2021) *Εκτίμηση του βαθμού επαγγελματικής εξουθένωσης των νοσηλευτών και ιατρών κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
- Π.Ο.Υ., (2020) *Coronavirus disease (COVID-19) pandemic*. Διαθέσιμο στο <https://www.who.int/europe/emergencies/situations/covid-19>, Πρόσβαση 29-10-2022.
- Στεργιοπούλου, Φ. (2017) *Επαγγελματική εξουθένωση εργαζομένων στις Μονάδες Εντατικής Θεραπείας του νοσοκομείου ΙΑΣΩ*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Τσίκα, Ε.Α. (2021) *Η επαγγελματική εξουθένωση του νοσηλευτικού προσωπικού και διερεύνηση της τάσης μεταπήδησης των νοσηλευτών σε διοικητικές θέσεις*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής.

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

Τσομάκου, Α., Θεοδώρου, Π., Καραγιάννη, Ρ. και Γαλάνης, Π. (2022) Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού τριτοβάθμιου δημόσιου νοσοκομείου. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 39(2), 236-244.

Φυσικοπούλου, Δ. (2020) *Εργασιακή ικανοποίηση νοσηλευτικού προσωπικού σε ένα Δημόσιο Γενικό Νοσοκομείο και υποκίνηση. Η περίπτωση του Γενικού Νοσοκομείου Τρικάλων. Μεταπτυχιακή Διπλωματική εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο*

Ξενόγλωσση

Ahn, M.H. et al. (2021) ‘High work-related stress and anxiety as a response to COVID-19 among health care workers in South Korea: cross-sectional online survey study’, *JMIR Public Health Surveill.* 7:25489. DOI: 10.2196/25489

An, Y. et al. (2020) ‘Prevalence of depression and its impact on quality of life among frontline nurses in emergency departments during the COVID-19 outbreak’, *J Affect Disord.* 276:312– 5. DOI: 10.1016/j.jad.2020.06.047

Aydin Sayilan, A. , Kulakaç, N. and Uzun, S. (2020) ‘Burnout levels and sleep quality of COVID-19 heroes’, *Perspectives in Psychiatric Care*, DOI:10.1111/ppc.12678

Barello, S., Palamenghi, L. and Graffigna, G. (2020) ‘Burnout and somatic symptoms among frontline healthcare professionals at the peak of the Italian COVID-19 pandemic’, *Psychiatry Research*, 290, 113129

Buonomo, I. et al. (2022) ‘Buffering the Effects of Burnout on Healthcare Professionals’ Health—The Mediating Role of Compassionate Relationships at Work in the COVID Era’, *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, 19, 8966. <https://doi.org/10.3390/ijerph19158966>

Buselli R et al. (2020) ‘Professional quality of life and mental health outcomes among health care workers exposed to Sars-Cov-2 (Covid-19)’, *Int J Environ Res Publ Health*;17:6180.

Butera, S., Brasseur, N., Filion, N., Bruyneel, A., & Smith, P. (2021). Prevalence and associated factors of burnout risk among intensive care and emergency nurses before and during the

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

- COVID-19 pandemic: A cross-sectional study in Belgium. *Journal of Emergency Nursing*. doi:10.1016/j.jen.2021.08.007.
- Chaudhuri, A. et al. (2021) ‘A study of perceived stress, burnout, and job satisfaction of doctors and nonmedical staff in a medical college of West Bengal during COVID-19 pandemic’, *Medical Journal of Dr. D.Y. Patil Vidyapeeth*, 14 (6), pp. 617-622. DOI: 10.4103/mjdrdypu.mjdrdypu_414_20
- Chen, R. et al. (2020) ‘A large-scale survey on trauma, burnout, and posttraumatic growth among nurses during the COVID-19 pandemic’, *International Journal of Mental Health Nursing*, 30(1), 102–116. 10.1111/inm.12796
- Chi, C.G. and Gursoy, D. (2009) ‘Employee satisfaction, customer satisfaction, and financial performance: an empirical examination’, *Int. J. Hosp. Manag.* 28 (2), 245–253.
- Colville, G.A. et al. (2017) ‘Coping with staff burnout and work-related posttraumatic stress in intensive care’, *Pediatr. Crit. Care Med.*, 18, e267–e273.
- Costa, D.K. and Moss, M. (2018) ‘The cost of caring: Emotion, burnout, and psychological distress in critical care clinicians’, *Ann. Am. Thorac. Soc.* 15, 787–790
- Creswell, J. W. and Creswell, J. D. (2018) *Research design* (5th ed.). SAGE Publications
- Da Silva, F.C.T. and Barbosa, C.P. (2020) ‘The impact of the COVID-19 pandemic in an intensive care unit (ICU): Psychiatric symptoms in healthcare professionals- a systematic review’, *Journal of Psychiatric Res.* 110.
- Dall’Ora, C.; Ball, J.; Reinius, M. and Griffiths, P. (2020) ‘Burnout in nursing: A theoretical review’, *Human Resource Health*, 18, 41.
- Dincer, B. and Inangil, D. (2021) ‘The effect of Emotional Freedom Techniques on nurses’ stress, anxiety, and burnout levels during the COVID-19 pandemic: A randomized controlled trial’, *Explore*, 17, 109–114.
- Dorta-Afonso, D. et al. (2021) ‘Effects of high-performance work systems (HPWS) on hospitality employees’ outcomes through their organizational commitment, motivation, and job satisfaction’, *Sustainability* 13 (6), 3226.

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

- Drennan, V. M. and Ross, F. (2019) ‘Global nurse shortages-the facts, the impact and action for change’, *British Medical Bulletin*, 130 (1), 25–37.
- Du, M. and Hu, K. (2021) ‘Frontline health care workers’ mental workload during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study’, *Asia Pac J Public Health* 33(2-3), pp.303-305. doi: 10.1177/1010539521997257.
- Dymecka, J., Filipkowski, J. and Machnik-Czerwik, A. (2021) ‘Fear of COVID-19: Stress and job satisfaction among Polish doctors during the pandemic’, *Postepy Psychiatrii i Neurologii*, 30 (4), pp. 243-250. DOI: 10.5114/PPN.2021.111935
- García, M. and Calvo, A. (2020) ‘The threat of COVID-19 and its influence on nursing staff burnout’, *Journal of Advanced Nursing*, 77(2), 832–844. 10.1111/jan.14642
- González-Gil, M.T. et al. (2021) ‘Nurses’ perceptions and demands regarding COVID-19 care delivery in critical care units and hospital emergency services’, *Intensive Crit. Care Nurs.* 62, 102966.
- Guttormson, J.L., Calkin, K., McAndrew, N., Fitzgerald, J., Losurdo, H., Loonsfoot, D., Calkins, K., McAndrew, N., J., Losurdo H., et al. (2022). Critical Care Nurses’ Experiences During the Covid-19 Pandemic: A Us National Survey. *Am. J. Crit. Care.* 2022;31:96–103. doi: 10.4037/ajcc2022312.
- Heidari, S. et al. (2022) ‘Job satisfaction and its relationship with burnout among nurses working in COVID-19 wards: A descriptive correlational study’, *Annals of Medicine and Surgery*, 82, DOI: 10.1016/j.amsu.2022.104591.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959) *The motivation to work (2nd ed.)*. New York: John Wiley & Sons.
- Hoogendoorn, M.E. et al. (2021) ‘The impact of COVID-19 on nursing workload and planning of nursing staff on the Intensive Care: A prospective descriptive multicenter study’, *Int. J. Nurs. Stud.* 121, 104005.
- Hosgör, H. and Yaman, M. (2022) ‘Investigation of the relationship between psychological resilience and job performance in Turkish nurses during the Covid-19 pandemic in

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

terms of descriptive characteristics’, *Jurnal of Nursing Manag.* 30:44– 52. doi: 10.1111/jonm.13477

Hou, T. et al. (2020) ‘Social support and mental health among health care workers during Coronavirus Disease 2019 outbreak: A moderated mediation model’, *PLoS One*, 15(5), DOI:e0233831. 10.1371/journal.pone.0233831

Huffman, E.M. et al., (2021) ‘How resilient is your team? Exploring healthcare providers’ wellbeing during the COVID-19 pandemic’, *The American Journal of Surgery* 221(2), 277–284. <https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2020.09.005>

Jihn, C.-H., Kim, B. and Kim, K.S. (2021) ,Predictors of burnout in hospital health workers during the covid-19 outbreak in South Korea’, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (21), art. no. 11720, DOI: 10.3390/ijerph182111720

Jin, R.(2022) ‘Job satisfaction and burnout of psychiatric nurses during the COVID-19 pandemic in China—the moderation of family support’, *Frontiers in Psychology*, 13, DOI: 10.3389/fpsyg.2022.1006518

Kagan, I., Lancman, N., Weisbord, I. (2022). Experiences and psychosocial predictors of professional function among intensive care nurses under the shadow of COVID-19: A mixed-methods study. *J. Nurs. Scholarsh.* doi: 10.1111/jnu.12796.

Kong, H., et al. (2018) ‘Job satisfaction research in the field of hospitality and tourism’, *International Journal of Contemporary Hospitality Management.* 30, DOI: 10.1108/IJCHM-09-2016-0525

Lai, C.C. et al. (2020) ‘Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (SARS-CoV-2) and coronavirus disease-2019 (COVID19): the epidemic and the challenges’, *Int J Antimicrob Agents.* 55:105924. doi: 10.1016/j.ijantimicag.2020.105924

Lee, Y., Medford, A., & Halim, A. (2015) ‘Burnout in physicians’, *Journal of the Royal College of Physicians of Edinburgh*, 45(2), 104–107. doi:10.4997/jrcpe.2015.203

Liu, Q. et al. (2020) ‘The experiences of health-care providers during the COVID-19 crisis in China: A qualitative study’, *Lancet Glob Health.* 8(6), p.e790-e798. DOI: 10.1016/S2214-109X(20)30204-7.;8:e790-e798.

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

- Locke, E. A. (1976) 'The nature and causes of job satisfaction', In M. Dunette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chigago: Rand-McNally, pp. 1297-1349.
- Locke, E.A. (1969) 'What is job satisfaction?', *Organ. Behav. Hum. Perform.* 4 (4), 309–336
- Lu, H., Zhao, Y. an, While, A. (2019) 'Job satisfaction among hospital nurses: A literature review', *Int. J. Nurs. Stud.* 2019, 94, 21–31
- Makowicz, D. et al. (2022) 'The impact of the COVID-19 pandemic on job satisfaction among professionally active nurses in five European countries', *Frontiers in Public Health*. 10. 1006049. 10.3389/fpubh.2022.1006049.
- Martin, M. (2018) 'Physician Well-Being: Physician Burnout', *FP Essentials*, 471:11-15. PMID: 30107104.
- Maslach, C. et al. (1986) *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
- Maslach, C. and Leiter, M.P. (2016) 'Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry', *World Psychiatry*, 15, p. 103–111.
- Mealer, M. et al. (2009) 'The prevalence and impact of post traumatic stress disorder and burnout syndrome in nurses', *Depress Anxiety*, 26, 1118–1126.
- Mousazadeh, S. et al. (2019) 'Job satisfaction challenges of nurses in the intensive care unit: a qualitative study', *Risk Manag Healthcare Policy*. 12:233–42. DOI: 10.2147/RMHP.S218112
- Mullins, J.L. (2005) *Management and organizational behavior* (7th ed). Essex: Pearson Education Limited, p. 700.
- Murat, M., Köse, S. and Savaşer S. (2020) 'Determination of stress, depression and burnout levels of front-line nurses during the COVID-19 pandemic. *Int J Ment Health Nurs*. 2021 Apr;30(2):533-543. doi: 10.1111/inm.12818. PMID: 33222350; PMCID: PMC7753629.

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

- Nadeem, F. et al. (2021) ‘Depression, anxiety, and stress among nurses during the Covid-19 wave iii: Results of a cross-sectional assessment’, *J. Multidiscip. Healthc*, 14, 3093–3101.
- Nadinloyi, K.B., Sadeghi, H. and Hajloo, N. (2013) ‘Relationship between job satisfaction and employees mental health’, *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 84, 293–297.
- Nguyen, L.H., Drew, D.A. and Graham, M.S. (2020) ‘Risk of COVID-19 among front-line health-care workers and the general community: a prospective cohort study’, *The Lancet Public Health*. 5(9):475-483. doi: 10.1016/S2468- 2667(20)30164-X. PMID: 32745512; PMCID: PMC7491202
- Ohue, T. et al. (2021) ‘Mental health of nurses involved with COVID-19 patients in Japan, intention to resign, and influencing factors’, *Medicine*. 100:26828. DOI: 10.1097/MD.00000000000026828
- Plevová, I. et al. (2021) ‘The relationship between nurse’s job satisfaction and missed nursing care’, *Med Pr*. 72:231– 7. doi: 10.13075/mp.5893.01035
- Pourteimour, S., Yaghmaei, S. and Babamohamadi, H. (2021) ‘The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: a cross-sectional study’, *J Nurs Manag*. 29:1723– 32. DOI: 10.1111/jonm.13305
- Pradas-Hernández, L. et al. (2018) ‘Prevalence of burnout in paediatric nurses: A systematic review and meta-analysis’, *PLoS One*, 13 (4), e0195039.
- Rabi, F.A. et al. (2020) ‘Sars-cov-2 and coronavirus disease 2019: what we know so far’, *Pathogens*, 9:231.
- Riethof, N. et al. (2019) ‘Burnout Syndrome, Mental Splitting and Depression in Female Health Care Professionals’, *Medical Science Monitor*, 25, 5237–5240. DOI:10.12659/msm.915360
- Ruiz-Fernández, M.D., et al. (2022) ‘Burnout in Specialized Care Nurses during the First COVID-19 Outbreak in Spain’, *Healthcare* 10, 1282.

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

- Said, R.M. and El-Shafei, D.A. (2021) ‘Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt’, *ESPR*. 28:8791–801. doi: 10.1007/s11356-020-11235-8
- Saracoglu, K.T. et al. (2020) ‘The psychological impact of COVID-19 disease is more severe on intensive care unit healthcare providers: A cross-sectional study’, *Clin. Psychopharmacol. Neurosci.*, 18, 607–615
- Sigsbee, B. and Bernat, J. L. (2014) ‘Physician burnout: A neurologic crisis’, *Neurology*, 83, 2302–2306.
- Soto-Rubio, A., Giménez-Espert, M.C. and Prado-Gascó, V. (2020) ‘Effect of emotional intelligence and psychosocial risks on burnout, job satisfaction, and nurses’ health during the covid-19 pandemic’, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (21), , pp. 1-14. DOI: 10.3390/ijerph17217998
- Spector, P. E. (1985) ‘Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey’, *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713
- Spector, P.E. (1997) *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications
- Stamps, P. L. (1997) *Nurses and work satisfaction: An index for measurement*. Chicago, IL: Health Administration Press.
- Stamps, P.L. and Piedmonte, E.B. (1986) *Nurses and Work Satisfaction: An Index for Measurement*. Health Administration Press, Michigan.
- Stocchetti, N. et al. (2021) ‘Burnout in Intensive Care Unit Workers during the Second Wave of the COVID-19 Pandemic: A Single Center Cross-Sectional Italian Study’, *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18(11), 6102; DOI:10.3390/ijerph18116102
- Tang, T.L.P., Kim, J.W. and Tang, D.S.H. (2000) ‘Does attitude toward money moderate the relationship between intrinsic job satisfaction and voluntary turnover?’, *Human Relations*, 53 (2), 213–245

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

Taranu, S.M. (2022) ‘ Factors Associated with Burnout in Healthcare Professionals’, *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 14701. DOI:10.3390/ ijerph192214701

The Lancet, (2020). COVID-19: Protecting health-care workers. *Lancet* 2020, 395, 922, διαθέσιμο στο [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30644-9/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30644-9/fulltext).

Tolomiczenko, et al. (2005) ‘SARS: coping with the impact at a community hospital’, *Journal of Advanced Nursing*, 50, 101–110.

Ulbrichtova, R. et al. (2022) ‘Prevalence of Burnout Syndrome in COVID-19 and Non-COVID-19 Units in University Hospital: A Cross-Sectional Study’, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 12664. DOI:10.3390/ijerph191912664

Weiss, H. M. (2002) ‘Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences’, *Human Resource Management Review*, 12(2), 173- 194.

WHO, (2019). World Health Organization (WHO). *Burn-Out an “Occupational Phenomenon”*: *International Classification of Diseases. 2019*. Διαθέσιμο στο: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-internationalclassification-of-diseases> Πρόσβαση 15-10-2022.

WHO, (2021). *The impact of COVID-19 on health and care workers: a closer look at deaths*. Working paper 1. World Health Organization.

Woo, T. et al. (2020) ‘Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis’, *Journal of Psychiatric Research*, 123, 9–20.

Wood, S. et al. (2012) ‘Enriched job design, high involvement management and organizational performance: the mediating roles of job satisfaction and well-being’, *Hum. Relat.* 65 (4), 419–445

Zhang, Y. et al. (2020) ‘The psychological change process of frontline nurses caring for patients with COVID-19 during Its outbreak’, *Issues Ment Health Nurs.*41, p.525-530.

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

Zhang, Y. et al. (2020) ‘Stress, burnout, and coping strategies of frontline nurses during the COVID-19 epidemic in Wuhan and Shanghai, China’, *Frontiers in Psychiatry*, 11, DOI:10.3389/fpsyt.2020.565520

Παράρτημα Α

Ερωτηματολόγιο 1

Δημογραφικά Στοιχεία

• Νοσοκομείο Εργασίας

• Τμήμα.....

• Επάγγελμα.....

• Φύλο

A. Άνδρας B. Γυναίκα

• Ηλικία

• Οικογενειακή κατάσταση

• Παντρεμένος/η

• Ανύπαντρος/η

• Συζώ

• Διαζευγμένος/η

• Χήρος/α

• Αριθμός παιδιών

• Εκπαίδευση

• Ανώτατη

• Κάτοχος μεταπτυχιακού

• Κάτοχος Διδακτορικού

• Ειδικότητα

• Επαγγελματική εμπειρία|

Συνολικά έτη εργασίας

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

• Το μηνιαίο εισόδημα σας κυμαίνεται περίπου :

- 500-1000 ευρώ
- 1001-1500 ευρώ
- 1500-2000 ευρώ
- > 2000 ευρώ

• Αριθμός εφημεριών ανά μήνα

• Σαββατοκύριακα που εργάζεστε ανά μήνα (κατά μέσο όρο).....

Χρόνος απασχόλησης σε Μονάδα Covid:|

.....

Εργάζεστε επί του παρόντος σε Μονάδα Covid

ΝΑΙ _____ ΟΧΙ _____

Είχατε υπό την φροντίδα σας ασθενείς με Covid19

ΝΑΙ _____ ΟΧΙ _____

• Πόσο πιστεύετε ότι έχει επηρεάσει αρνητικά η πανδημία Sars-Cov2 την ικανοποίησή σας από την εργασία σας;

1 2 3 4 5

Καθόλου _____ Λίγο _____ Μέτρια _____ Αρκετά _____ Πολύ _____

Ερωτηματολόγιο 2

Maslach Burnout Inventory (MBI)

Οι παρακάτω ερωτήσεις αφορούν τη στάση απέναντι σε θέματα της εργασίας και του επαγγέλματος. Αφού διαβάσετε προσεκτικά κάθε πρόταση αποφασίστε εάν έχετε νιώσει τέτοια συναισθήματα στο χώρο εργασίας σας. Εάν δεν έχετε νιώσει ποτέ τέτοια συναισθήματα, τοποθετείστε τον αριθμό μηδέν (0). Εάν όμως έχετε νιώσει κάποιο συγκεκριμένο συναίσθημα, διευκρινίστε πόσο συχνά το αισθάνεστε. Επιλέξτε την απάντηση που ταιριάζει στην κάθε περίπτωση, βαθμολογώντας από το 0 έως το 6 εκφράζοντας τη συχνότητα. Ακολουθεί η κλίμακα αντιστοιχίας των αριθμών με τη συχνότητα :

Πόσο συχνά σας συμβαίνει αυτό που λέει η πρόταση ;

0	1	2	3	4	5	6
Ποτέ δε μου συμβαίνει	Λίγες φορές το χρόνο	1 φορά το μήνα ή λιγότερο	2-3 φορές το μήνα	1 φορά την εβδομάδα	Αρκετές φορές στην εβδομάδα	Κάθε μέρα μου συμβαίνει

Σημειώνετε τον αριθμό 0 1 2 3 4 5 6

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

1. ___ Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου.
2. ___ Νιώθω άδειος / α , σα να μην έχει μείνει τίποτα μέσα μου, την ώρα που σχολάζω από τη δουλειά μου.
3. ___ Νιώθω κουρασμένος / η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμη μια μέρα στη δουλειά.
4. ___ Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν οι ασθενείς για όσα τους συμβαίνουν.
5. ___ Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς ασθενείς , σαν να ήταν αντικείμενα.
6. ___ Μου είναι πολύ κουραστικό να δουλεύω με ανθρώπους όλη μέρα.
7. ___ Κανονίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των ασθενών.
8. ___ Νιώθω εξουθενωμένος / η από τη δουλειά μου.
9. ___ Νιώθω ότι επηρεάζω θετικά τη ζωή των ασθενών μέσα από τη δουλειά μου.
10. ___ Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/ η προς τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά.
11. ___ Με προβληματίζει ότι σιγά - σιγά αυτή η δουλειά με κάνει συναισθηματικά πιο σκληρό/ή.
12. ___ Νιώθω γεμάτος / η δύναμη και ενεργητικότητα.
13. ___ Νιώθω απογοητευμένος από τη δουλειά μου.
14. ___ Πιστεύω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου.
15. ___ Στην ουσία, δε μ' απασχολεί τι συμβαίνει με μερικούς ασθενείς.
16. ___ Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση το να βρίσκομαι σε άμεση επαφή με άλλους ανθρώπους.
17. ___ Μπορώ να δημιουργώ μια άνετη ατμόσφαιρα με τους ασθενείς μου.
18. ___ Στο τέλος της ημέρας , έχω καλή διάθεση που δούλεψα στενά με τους ασθενείς μου.
19. ___ Νιώθω ότι έχω καταφέρει πολύ αξιόλογα πράγματα σ' αυτήν τη δουλειά.
20. ___ Νιώθω ότι δεν αντέχω άλλο πια, ... νιώθω πως «έφτασε ο κόμπος στο χτένι».
21. ___ Αντιμετωπίζω πολύ ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου.
22. ___ Νομίζω ότι οι ασθενείς επιρρίπτουν σε μένα ευθύνες για μερικά από τα προβλήματά τους.

Ερωτηματολόγιο 3

Ελληνική εκδοχή του JSS (Job Satisfaction Survey) ερωτηματολογίου

Συμπληρώνω δίπλα στην ερώτηση τον αντίστοιχο αριθμό σύμφωνα με τον πίνακα:

1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

1. Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω ____
2. Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου ____
3. Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ κανός/η στη δουλειά του/της. ____
4. Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες μετ' αποδοχών, συνταξοδοτικές προοπτικές) που λαμβάνω, πέραν του μισθού ____
5. Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε ____
6. Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά ____
7. Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω ____
8. Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα ____
9. Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή ____
10. Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ σπάνιες ____
11. Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής ____
12. Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου ____
13. Οι πρόσθετες παροχές-πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί ____
14. Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται ____
15. Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία ____
16. Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου ____

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

17. Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου ____
18. Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι ____
19. Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου από τον οργανισμό ____
20. Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές ____
21. Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του ____
22. Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο ____
23. Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ ____
24. Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ό,τι θα έπρεπε ____
25. Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου ____
26. Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι ____
27. Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω ____
28. Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μαθηλογικών αυξήσεων που μου παρέχονται ____
29. Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει ____
30. Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου ____
31. Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ό,τι θα 'πρεπε ____
32. Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα 'πρεπε ____
33. Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται ____
34. Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά ____
35. Η εργασία μου είναι ευχάριστη ____
36. Τα εργασιακά καθήκοντα ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως. ____

Παράρτημα Β

Πίνακες Στατιστικής Ανάλυσης

Πίνακας Β1. Απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο επαγγελματικής εξουθένωσης

Ερώτηση	Συχνότητα	N	%
1. ΣΕ. Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου.	Ποτέ δεν μου συμβαίνει	1	1,3%
	Μερικές φορές το χρόνο	8	10,3%
	Μια φορά το μήνα	10	12,8%
	Μερικές φορές το μήνα	7	9,0%
	Μια φορά την εβδομάδα	18	23,1%
	Μερικές φορές την εβδομάδα	23	29,5%
	Κάθε μέρα	10	12,8%
	Δεν απάντησαν	1	1,3%
2. ΣΕ. Νιώθω άδειος / α , σα να μην έχει μείνει τίποτα μέσα μου, την ώρα που σχολάζω από τη δουλειά μου.	Ποτέ δεν μου συμβαίνει	8	10,3%
	Μερικές φορές το χρόνο	8	10,3%
	Μια φορά το μήνα	11	14,1%
	Μερικές φορές το μήνα	18	23,1%
	Μια φορά την εβδομάδα	15	19,2%
	Μερικές φορές την εβδομάδα	14	17,9%
	Κάθε μέρα	4	5,1%
3. ΣΕ. Νιώθω κουρασμένος / η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμη μια μέρα στη δουλειά.	Ποτέ δεν μου συμβαίνει	3	3,8%
	Μερικές φορές το χρόνο	6	7,7%
	Μια φορά το μήνα	7	9,0%
	Μερικές φορές το μήνα	7	9,0%
	Μια φορά την εβδομάδα	18	23,1%
	Μερικές φορές την εβδομάδα	24	30,8%
	Κάθε μέρα	13	16,7%
6. ΣΕ. Μου είναι πολύ κουραστικό να δουλεύω με ανθρώπους όλη μέρα.	Ποτέ δεν μου συμβαίνει	16	20,5%
	Μερικές φορές το χρόνο	27	34,6%
	Μια φορά το μήνα	9	11,5%
	Μερικές φορές το μήνα	11	14,1%
	Μια φορά την εβδομάδα	11	14,1%
	Μερικές φορές την εβδομάδα	3	3,8%
	Κάθε μέρα	1	1,3%
8. ΣΕ. Νιώθω εξουθενωμένος / η από τη δουλειά μου.	Μερικές φορές το χρόνο	9	11,5%
	Μια φορά το μήνα	7	9,0%

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

	Μερικές φορές το μήνα	12	15,4%
	Μια φορά την εβδομάδα	16	20,5%
	Μερικές φορές την εβδομάδα	19	24,4%
	Κάθε μέρα	15	19,2%
13. ΣΕ. Νιώθω απογοητευμένος από τη δουλειά μου.	Ποτέ δεν μου συμβαίνει	7	9,0%
	Μερικές φορές το χρόνο	10	12,8%
	Μια φορά το μήνα	13	16,7%
	Μερικές φορές το μήνα	12	15,4%
	Μια φορά την εβδομάδα	13	16,7%
	Μερικές φορές την εβδομάδα	11	14,1%
	Κάθε μέρα	11	14,1%
	Δεν απάντησαν	1	1,3%
14. ΣΕ. Πιστεύω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου.	Ποτέ δεν μου συμβαίνει	1	1,3%
	Μερικές φορές το χρόνο	2	2,6%
	Μια φορά το μήνα	2	2,6%
	Μερικές φορές το μήνα	9	11,5%
	Μια φορά την εβδομάδα	12	15,4%
	Μερικές φορές την εβδομάδα	22	28,2%
	Κάθε μέρα	29	37,2%
	Δεν απάντησαν	1	1,3%
16. ΣΕ. Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση το να βρίσκομαι σε άμεση επαφή με άλλους ανθρώπους.	Ποτέ δεν μου συμβαίνει	17	21,8%
	Μερικές φορές το χρόνο	18	23,1%
	Μια φορά το μήνα	12	15,4%
	Μερικές φορές το μήνα	19	24,4%
	Μια φορά την εβδομάδα	6	7,7%
	Μερικές φορές την εβδομάδα	2	2,6%
	Κάθε μέρα	2	2,6%
	Δεν απάντησαν	2	2,6%
20. ΣΕ. Νιώθω ότι δεν αντέχω άλλο πια , ... νιώθω πως «έφτασε ο κόμπος στο χτένι».	Ποτέ δεν μου συμβαίνει	10	12,8%
	Μερικές φορές το χρόνο	11	14,1%
	Μια φορά το μήνα	9	11,5%
	Μερικές φορές το μήνα	10	12,8%
	Μια φορά την εβδομάδα	13	16,7%
	Μερικές φορές την εβδομάδα	14	17,9%
	Κάθε μέρα	10	12,8%
	Δεν απάντησαν	1	1,3%
	Ποτέ δεν μου συμβαίνει	1	1,3%
	Μερικές φορές το χρόνο	2	2,6%

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

4. ΕΠ. Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν οι ασθενείς για όσα τους συμβαίνουν.	Μια φορά το μήνα	1	1,3%
	Μερικές φορές το μήνα	8	10,3%
	Μια φορά την εβδομάδα	17	21,8%
	Μερικές φορές την εβδομάδα	27	34,6%
	Κάθε μέρα	21	26,9%
	Δεν απάντησαν	1	1,3%
7. ΕΠ. Κανονίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των ασθενών.	Μερικές φορές το χρόνο	1	1,3%
	Μια φορά το μήνα	1	1,3%
	Μερικές φορές το μήνα	15	19,2%
	Μια φορά την εβδομάδα	16	20,5%
	Μερικές φορές την εβδομάδα	33	42,3%
	Κάθε μέρα	12	15,4%
9. ΕΠ. Νιώθω ότι επηρεάζω θετικά τη ζωή των ασθενών μέσα από τη δουλειά μου.	Ποτέ δεν μου συμβαίνει	2	2,6%
	Μερικές φορές το χρόνο	1	1,3%
	Μια φορά το μήνα	2	2,6%
	Μερικές φορές το μήνα	12	15,4%
	Μια φορά την εβδομάδα	23	29,5%
	Μερικές φορές την εβδομάδα	29	37,2%
	Κάθε μέρα	9	11,5%
12. ΕΠ. Νιώθω γεμάτος / η δύναμη και ενεργητικότητα	Ποτέ δεν μου συμβαίνει	5	6,4%
	Μερικές φορές το χρόνο	11	14,1%
	Μια φορά το μήνα	16	20,5%
	Μερικές φορές το μήνα	21	26,9%
	Μια φορά την εβδομάδα	12	15,4%
	Μερικές φορές την εβδομάδα	11	14,1%
	Κάθε μέρα	2	2,6%
17. ΕΠ. Μπορώ να δημιουργώ μια άνετη ατμόσφαιρα με τους ασθενείς μου.	Ποτέ δεν μου συμβαίνει	3	3,8%
	Μερικές φορές το χρόνο	1	1,3%
	Μια φορά το μήνα	1	1,3%
	Μερικές φορές το μήνα	16	20,5%
	Μια φορά την εβδομάδα	26	33,3%
	Μερικές φορές την εβδομάδα	21	26,9%
	Κάθε μέρα	8	10,3%
	Δεν απάντησαν	2	2,6%
18. ΕΠ. Στο τέλος της ημέρας, έχω καλή διάθεση που δούλεψα στενά με τους ασθενείς μου.	Ποτέ δεν μου συμβαίνει	1	1,3%
	Μερικές φορές το χρόνο	5	6,4%
	Μια φορά το μήνα	11	14,1%
	Μερικές φορές το μήνα	15	19,2%

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

	Μια φορά την εβδομάδα	23	29,5%
	Μερικές φορές την εβδομάδα	13	16,7%
	Κάθε μέρα	9	11,5%
	Δεν απάντησαν	1	1,3%
19. ΕΠ. Νιώθω ότι έχω καταφέρει πολύ αξιόλογα πράγματα σ' αυτήν τη δουλειά.	Ποτέ δεν μου συμβαίνει	2	2,6%
	Μερικές φορές το χρόνο	3	3,8%
	Μια φορά το μήνα	5	6,4%
	Μερικές φορές το μήνα	20	25,6%
	Μια φορά την εβδομάδα	16	20,5%
	Μερικές φορές την εβδομάδα	24	30,8%
	Κάθε μέρα	7	9,0%
	Δεν απάντησαν	1	1,3%
21. ΕΠ. Αντιμετωπίζω πολύ ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου.	Ποτέ δεν μου συμβαίνει	1	1,3%
	Μερικές φορές το χρόνο	5	6,4%
	Μια φορά το μήνα	8	10,3%
	Μερικές φορές το μήνα	13	16,7%
	Μια φορά την εβδομάδα	21	26,9%
	Μερικές φορές την εβδομάδα	22	28,2%
	Κάθε μέρα	8	10,3%
5. ΑΠ. Νιώθω ότι συμπεριφερόμαι απρόσωπα σε μερικούς ασθενείς, σαν να ήταν αντικείμενα.	Ποτέ δεν μου συμβαίνει	19	24,4%
	Μερικές φορές το χρόνο	16	20,5%
	Μια φορά το μήνα	8	10,3%
	Μερικές φορές το μήνα	11	14,1%
	Μια φορά την εβδομάδα	13	16,7%
	Μερικές φορές την εβδομάδα	7	9,0%
	Κάθε μέρα	4	5,1%
10. ΑΠ. Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/ η προς τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά.	Ποτέ δεν μου συμβαίνει	15	19,2%
	Μερικές φορές το χρόνο	22	28,2%
	Μια φορά το μήνα	4	5,1%
	Μερικές φορές το μήνα	12	15,4%
	Μια φορά την εβδομάδα	14	17,9%
	Μερικές φορές την εβδομάδα	7	9,0%
	Κάθε μέρα	4	5,1%
11. ΑΠ. Με προβληματίζει ότι σιγά - σιγά αυτή η δουλειά με κάνει συναισθηματικά πιο σκληρό/ή.	Ποτέ δεν μου συμβαίνει	9	11,5%
	Μερικές φορές το χρόνο	22	28,2%
	Μια φορά το μήνα	5	6,4%
	Μερικές φορές το μήνα	12	15,4%
	Μια φορά την εβδομάδα	16	20,5%

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

	Μερικές φορές την εβδομάδα	8	10,3%
	Κάθε μέρα	5	6,4%
	Δεν απάντησαν	1	1,3%
15. ΑΠ. Στην ουσία, δε μ' απασχολεί τι συμβαίνει με μερικούς ασθενείς.	Ποτέ δεν μου συμβαίνει	34	43,6%
	Μερικές φορές το χρόνο	17	21,8%
	Μια φορά το μήνα	9	11,5%
	Μερικές φορές το μήνα	7	9,0%
	Μια φορά την εβδομάδα	5	6,4%
	Μερικές φορές την εβδομάδα	3	3,8%
	Κάθε μέρα	1	1,3%
	Δεν απάντησαν	2	2,6%
22. ΑΠ. Νομίζω ότι οι ασθενείς επιρρίπτουν σε μένα ευθύνες για μερικά από τα προβλήματά τους.	Ποτέ δεν μου συμβαίνει	24	30,8%
	Μερικές φορές το χρόνο	17	21,8%
	Μια φορά το μήνα	11	14,1%
	Μερικές φορές το μήνα	14	17,9%
	Μια φορά την εβδομάδα	5	6,4%
	Μερικές φορές την εβδομάδα	7	9,0%

Πίνακας Β2. Έλεγχος κανονικότητας Shapiro-Wilk κατανομών των υποκλιμάκων των ψυχομετρικών εργαλείων

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	p.
Συναισθηματική εξάντληση	,985	77	,475
Επίτευξη	,982	77	,364
Αποπροσωποποίηση	,968	77	,049
ΑΜΟΙΒΕΣ	,897	77	<,001
ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ	,940	77	,001
ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ	,969	77	,056
ΟΦΕΛΗ	,934	77	<,001
ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ-ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ	,956	77	,009
ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ-ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ	,957	77	,010
ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ	,981	77	,299
ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	,978	77	,206
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	,979	77	,225
Συνολική Εργασιακή Ικανοποίηση	,992	77	,909

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

Παράρτημα Γ

Έγκριση διεξαγωγής της έρευνας


ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
1^η Υ.ΠΕ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΓΕΝ.ΝΟΣ/ΜΕΙΟ ΑΘΗΝΑΣ
«ΙΠΠΟΚΡΑΤΕΙΟ»

Ε.Σ. 66^ο/25-11-2021

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

ΠΡΑΚΤΙΚΟ 66^ο/25-11-2021

Της έκτακτης Συνεδρίασης του Επιστημονικού Συμβουλίου του Γ.Ν.Α. «ΙΠΠΟΚΡΑΤΕΙΟ» στις 25/11/2021, ημέρα Πέμπτη και ώρα έναρξης 11.30 π.μ.

Μετά από τηλεφωνική πρόσκληση του Προέδρου του Επιστημονικού Συμβουλίου κ. Δημητρίου Πετρά, κλήθηκαν και παρέστησαν στη Συνεδρίαση οι κ.κ.

1. Πετράς Δημήτριος
Δ/ντής Νεφρολογικού Τμήματος
2. Πηρουνάκη Μαρία
Δ/ντρια Παθολογίας
3. Γαλιατσάτος Νικόλαος
Βιοχημικός πρ. Προϊστάμενος Βιοχημικού Τμ.
4. Κάπελλα Μαρία
Δ/ντρια Νοσηλευτικής Υπηρεσίας
5. Παύλου Ευθυμία
Τεχνολόγος ΤΕ Προϊσταμένη Ιατρικών Εργ/ρίων

Επίσης παρέστη η κα Ζέλκα Ευθυμία, ως Γραμματέας.

Μετά τη διαπίστωση της νόμιμης απαρτίας, ο Πρόεδρος του Επιστημονικού Συμβουλίου κηρύσσει την έναρξη της 66^{ης} έκτακτης Συνεδρίασης, με τα παρακάτω θέματα:

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Υ.ΠΕ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΓΕΝ. ΝΟΣ/ΜΕΙΟ ΑΘΗΝΑΣ
«ΙΠΠΟΚΡΑΤΕΙΟ»

Ε.Σ. 66°/25-11-2021

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

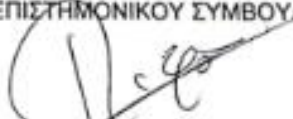
12° Έγκριση εκπόνησης Διπλωματικής Εργασίας με διανομή ερωτηματολογίων και θέμα: "Επαγγελματική εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, Νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19", στην Καρδιολόγο ΤΣΙΚΑ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ, στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού της.

Μετά από τη θετική εισήγηση της Επιτροπής Έρευνας κ' Πρωτοκόλλων, υπό την Προεδρία του Καθηγητή κ. Ιωάννη Κοσκίνα

Ομόφωνα εγκρίνει

Την εκπόνηση της Διπλωματικής Εργασίας με διανομή ερωτηματολογίων και θέμα: "Επαγγελματική εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, Νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19", στην Καρδιολόγο ΤΣΙΚΑ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ, στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού της.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ


ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΠΕΤΡΑΣ

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

Παράρτημα Δ

Άδεια χρήσης του ερωτηματολογίου (License to Administer) Maslach Burnout Inventory

TM

For use by EVANGELIA TSIKA only. Received from Mind Garden, Inc. on April 24, 2023
Permission for EVANGELIA TSIKA to administer 100 copies
within three years of April 24, 2023

Maslach Burnout Inventory™
MBI Forms and Scoring Keys:
Human Services - MBI-HSS
Medical Personnel - MBI-HSS (MP)
Educators - MBI-ES
General - MBI-GS
Students - MBI-GS (S)

License to Administer

By Christina Maslach, Susan E. Jackson, Michael P. Leiter,
Wilmar B. Schaufeli & Richard L. Schwab

Published by Mind Garden, Inc.
www.mindgarden.com

Important Note to Licensee

It is your legal responsibility to compensate the copyright holder of this work — via payment to Mind Garden — for reproduction or administration in any physical or digital medium, including online survey, handheld survey devices, etc.

You agree to track the number of reproductions or administrations, and to compensate Mind Garden for any usage in excess of the quantity purchased.

This license is valid for three years from the date of purchase.

This instrument, and any use thereof, is covered by U.S. and International copyright laws. For any further use or reproduction of the instrument, in whole or in part, contact Mind Garden, Inc.

MBI-Human Services Survey: Copyright ©1997, Christina Maslach & Susan E. Jackson.
MBI-Human Services Survey for Medical Personnel: Copyright ©1997, 2019 Christina Maslach & Susan E. Jackson.
MBI-Educators Survey: Copyright ©1996 Christina Maslach, Susan E. Jackson & Richard L. Schwab.
MBI-General Survey: Copyright ©1996 Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach & Susan E. Jackson.
MBI-General Survey for Students: Copyright ©1996, 2019 Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach & Susan E. Jackson.
All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

For use by EVANGELIA TSIKA only. Received from Mind Garden, Inc. on April 24, 2023

Permission Letter



www.mindgarden.com

To Whom It May Concern,

The above-named person has made a license purchase from Mind Garden, Inc. and has permission to administer the following copyrighted instrument up to that quantity purchased:

Maslach Burnout Inventory forms: Human Services Survey, Human Services Survey for Medical Personnel, Educators Survey, General Survey, or General Survey for Students.

The license holder has permission to administer the complete instrument in their research, however, only three sample items from this instrument as specified below may be included in the research write-up, thesis, or dissertation. Any other use must receive prior written permission from Mind Garden. The entire instrument form may not be included or reproduced at any time in any other published material. Please understand that disclosing more than we have authorized will compromise the integrity and value of the test.

Citation of the instrument must include the applicable copyright statement listed below.

Sample items:

MBI - Human Services Survey - MBI-HSS:

I feel emotionally drained from my work.
I have accomplished many worthwhile things in this job.
I don't really care what happens to some recipients.

Copyright ©1981 Christina Maslach & Susan E. Jackson. All rights reserved in all media.
Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com

MBI - Human Services Survey for Medical Personnel - MBI-HSS (MP):

I feel emotionally drained from my work.
I have accomplished many worthwhile things in this job.
I don't really care what happens to some patients.

Copyright ©1981, 2016 by Christina Maslach & Susan E. Jackson. All rights reserved in all media.
Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com

MBI - Educators Survey - MBI-E8:

I feel emotionally drained from my work.
I have accomplished many worthwhile things in this job.
I don't really care what happens to some students.

Copyright ©1986 Christina Maslach, Susan E. Jackson & Richard L. Schwab. All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com

Cont'd on next page

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

For use by EVANGELIA TSIKA only. Received from Mind Garden, Inc. on April 24, 2023

MBI - General Survey - MBI-G 8:

I feel emotionally drained from my work.
In my opinion, I am good at my job.
I doubt the significance of my work.

Copyright ©1996 Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach & Susan E. Jackson. All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com

MBI - General Survey for Students - MBI-G 8 (S):

I feel emotionally drained by my studies.
In my opinion, I am a good student.
I doubt the significance of my studies.

Copyright ©1996, 2016 Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach & Susan E. Jackson. All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com

Sincerely,



Robert Most
Mind Garden, Inc.
www.mindgarden.com

Ευαγγελία Τσίκα «Επαγγελματική Εξουθένωση και εργασιακή ικανοποίηση σε επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές) που απασχολούνται σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID 19»

«Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 1599/1986 η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής εργασίας και δεν προσβάλλει κάθε μορφής δικαιώματα διανοητικής ιδιοκτησίας, προσωπικότητας και προσωπικών δεδομένων τρίτων, δεν περιέχει έργα/εισφορές τρίτων για τα οποία απαιτείται άδεια των δημιουργών/ δικαιούχων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον και πληρούν τους κανόνες της επιστημονικής παράθεσης.»