



«Σχολή Κοινωνικών Επιστημών»

«Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών – Διοίκηση
Μονάδων Υγείας»

Διπλωματική Εργασία

«Διερεύνηση και αποτύπωση της εργασιακής ικανοποίησης των
νοσηλευτών στον ιδιωτικό τομέα»

Μαργαρίτα Κωτσαντή

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Αθηνά Πατελάρου

Πάτρα, Ιούνιος 2026

Η παρούσα εργασία αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία του/της φοιτητή/φοιτήτριας («συγγραφέας/δημιουργός») που την εκπόνησε. Στο πλαίσιο της πολιτικής ανοικτής πρόσβασης ο συγγραφέας/δημιουργός εκχωρεί στο ΕΑΠ, μη αποκλειστική άδεια χρήσης του δικαιώματος αναπαραγωγής, προσαρμογής, δημόσιου δανεισμού, παρουσίασης στο κοινό και ψηφιακής διάχυσής τους διεθνώς, σε ηλεκτρονική μορφή και σε οποιοδήποτε μέσο, για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, άνευ ανταλλάγματος και για όλο το χρόνο διάρκειας των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας. Η ανοικτή πρόσβαση στο πλήρες κείμενο για μελέτη και ανάγνωση δεν σημαίνει καθ' οιονδήποτε τρόπο παραχώρηση δικαιωμάτων διανοητικής ιδιοκτησίας του συγγραφέα/δημιουργού ούτε επιτρέπει την αναπαραγωγή, αναδημοσίευση, αντιγραφή, αποθήκευση, πώληση, εμπορική χρήση, μετάδοση, διανομή, έκδοση, εκτέλεση, «μεταφόρτωση» (downloading), «ανάρτηση» (uploading), μετάφραση, τροποποίηση με οποιονδήποτε τρόπο, τμηματικά ή περιληπτικά της εργασίας, χωρίς τη ρητή προηγούμενη έγγραφη συναίνεση του συγγραφέα/δημιουργού. Ο συγγραφέας/δημιουργός διατηρεί το σύνολο των ηθικών και περιουσιακών του δικαιωμάτων.

«Διερεύνηση και αποτύπωση της εργασιακής ικανοποίησης των
νοσηλευτών στον ιδιωτικό τομέα»

Μαργαρίτα Κωτσαντή

Επιτροπή Επίβλεψης Διπλωματικής Εργασίας

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια:

Αθηνά Πατελάρου

Μέλος ΣΕΠ - ΕΑΠ

Συν-Επιβλέπουσα Καθηγήτρια:

Μαρία Τσιρώνη

Μέλος ΣΕΠ - ΕΑΠ

Πάτρα, Ιούνιος 2026

Για την εκπόνηση της διπλωματικής εργασίας μου θα ήθελα να ευχαριστήσω

- *Τις επιβλέπουσες καθηγήτριές μου για την καθοδήγηση και ενίσχυσή τους*
- *Τα μέλη της οικογένειάς μου για την αμέριστη συναισθηματική και ψυχολογική
υποστήριξή τους*

Περίληψη

Εισαγωγή: Οι νοσηλευτές στις ιδιωτικές μονάδες υγείας αντιμετωπίζουν σημαντικές προκλήσεις αναφορικά με την τέλεση των καθηκόντων τους, καθώς υπάρχει μεγαλύτερη πίεση προς την πλευρά τους λόγω του ανταγωνιστικού περιβάλλοντος εργασίας τους και των αυξημένων αναγκών για φροντίδα υγείας από τον πληθυσμό. Ως εκ τούτου λοιπόν έχει ιδιαίτερη σημασία η εργασιακή ικανοποίησή τους, ώστε να έχουν την βέλτιστη δυνατή εργασιακή παρουσία.

Σκοπός: Ο σκοπός της παρούσας έρευνας αντιστοιχεί στη διερεύνηση και αποτύπωση του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών στις ιδιωτικές μονάδες υγείας, καθώς επίσης και των κυριότερων παραγόντων που επιδρούν σε αυτήν.

Μεθοδολογία: Στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας εφαρμόστηκε ποσοτική μελέτη συγχρονικού σχεδιασμού και υιοθετήθηκε η μέθοδος της δειγματοληψίας ευκολίας. Ειδικότερα λοιπόν, στην έρευνα συμμετείχαν 114 νοσηλευτές, οι οποίοι απασχολούνται στο ιδιωτικό Νοσοκομείο Metropolitan General στην Αθήνα, κατά την περίοδο 15/04/2026 – 30/04/2026. Στους συμμετέχοντες της έρευνας διανεμήθηκε σχετικό ερωτηματολόγιο, το οποίο αποτελούταν από ερωτήσεις για τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτώμενων καθώς επίσης και από ερωτήσεις σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση (με βάση την κλίμακα JSS). Οι κανόνες ηθικής και δεοντολογίας τηρήθηκαν κατά την παρούσα έρευνα, καθώς οι συμμετέχοντες έλαβαν μέρος σε αυτή με τη θέλησή τους και έχοντας ενημερωθεί για το σκοπό έρευνας, ενώ παράλληλα διασφαλίστηκε και η ανωνυμία τους. Για την επεξεργασία και ανάλυση των απαντήσεων χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα στατιστικής ανάλυσης SPSS, καθώς εφαρμόστηκαν μέθοδοι περιγραφικής και επαγωγικής στατιστικής ανάλυσης.

Αποτελέσματα: Η μέση τιμή της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης για τους συμμετέχοντες της έρευνας ήταν $124,47 \pm 28,30$, που παραπέμπει σε ελαφριά εργασιακή ικανοποίηση. Οι παράγοντες, που επέφεραν την μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση, ήταν η εποπτεία – επίβλεψη (μέση τιμή $19,94 \pm 3,08$), οι συνάδελφοι (μέση τιμή $17 \pm 3,53$) και η φύση εργασίας (μέση τιμή $16,55 \pm 4,80$). Αντίθετα, οι

παράγοντες με την μικρότερη εργασιακή ικανοποίηση ήταν η προαγωγή (μέση τιμή $10,24 \pm 4,33$) και ο μισθός (μέση τιμή $9,24 \pm 4,58$). Οι παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης, που σχετίζονται περισσότερο μεταξύ τους, είναι ο μισθός με την προαγωγή (συντελεστής συσχέτισης 0,755), ο μισθός με τις ενδεχόμενες ανταμοιβές (συντελεστής συσχέτισης 0,679), η προαγωγή με τις ενδεχόμενες ανταμοιβές (συντελεστής συσχέτισης 0,656) και τα προνόμια – οφέλη με τις ενδεχόμενες ανταμοιβές (συντελεστής συσχέτισης 0,656). Ακόμα, προέκυψε ότι η συνολική εργασιακή ικανοποίηση των συμμετεχόντων της έρευνας διαφοροποιείται ως προς το ωράριο εργασίας (sig. = $0,008 < 0,05$), την ηλικία (sig. = $0,004 < 0,05$), την οικογενειακή κατάσταση (sig. = $0,024 < 0,05$), τον αριθμό παιδιών (sig. = $0,000 < 0,05$), το εκπαιδευτικό επίπεδο (sig. = $0,030 < 0,05$) και τα έτη προϋπηρεσίας στην παρούσα θέση εργασίας (sig. = $0,000 < 0,05$).

Συμπεράσματα: Για την ενίσχυση της εργασιακής ικανοποίησης των συμμετεχόντων της έρευνας χρειάζεται καταρχάς να αυξηθούν οι μισθολογικές απολαβές τους και να διαμορφωθεί κατάλληλο και αξιοκρατικό σύστημα εργασιακών προαγωγών. Επιπρόσθετα, είναι χρήσιμο να εφαρμόζονται κατάλληλες ενέργειες για τη διατήρηση και στήριξη της εποπτείας – επίβλεψης, των συναδελφικών σχέσεων και της φύσης εργασίας. Ακόμα, απαιτείται να υπάρχουν κατάλληλες υποστηρικτικές ενέργειες προς τους νοσηλευτές μικρότερης ηλικίας, με κυκλικό ωράριο εργασίας και λίγα έτη υπηρεσίας στην παρούσα θέση εργασίας τους, μιας και έχουν μικρότερη εργασιακή ικανοποίηση κατά μέσο όρο. Η παρούσα έρευνα μπορεί να αποτελέσει την βάση για τη διεξαγωγή εκτενέστερων ερευνών με μεγαλύτερο δείγμα συμμετεχόντων και για περισσότερες ιδιωτικές και δημόσιες μονάδες υγείας.

Λέξεις – Κλειδιά: νοσηλευτές, εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή δυσарέσκεια, ιδιωτικές μονάδες υγείας

«Investigation and mapping of job satisfaction of nurses in private sector»

«Margarita Kotsanti»

Abstract

Introduction: Nurses in private health units face significant challenges in performing their duties, as there is greater pressure on their side due to their competitive work environment and the increased needs for health care from the population. Therefore, their job satisfaction is of particular importance, so that they have the best possible work presence.

Purpose: The purpose of the present study corresponds to the investigation and recording of the level of job satisfaction of nurses in private health units, as well as the main factors that influence it.

Methodology: In the context of this research, a quantitative cross-sectional design study and the convenience sampling method were applied. Specifically, 114 nurses, who are employed at the private Metropolitan General Hospital in Athens, participated in the research during the period 15/04/2026 – 30/04/2026. A relevant questionnaire was distributed to the participants of the study, which consisted of questions on the demographic data of the respondents as well as questions on job satisfaction (based on the JSS scale). The rules of ethics and deontology were observed during this study, as the participants took part in it of their own free will and were informed about the purpose of the study, while at the same time their anonymity was ensured. The SPSS statistical analysis program was used to process and analyze the research data, as descriptive and inductive statistical analysis methods were applied.

Results: The mean value of overall job satisfaction for the participants of the study was 124.47 ± 28.30 , which refers to slightly moderate job satisfaction. The factors that brought the greatest job satisfaction were supervision (mean value 19.94 ± 3.08), colleagues (mean value 17 ± 3.53) and nature of work (mean value 16.55 ± 4.80). Conversely, the factors with the least job satisfaction were promotion (mean value 10.24 ± 4.33) and salary (mean value 9.24 ± 4.58). The job satisfaction factors that are most related to each other are salary with promotion (correlation coefficient 0.755), salary with contingent rewards (correlation coefficient 0.679), promotion with contingent rewards (correlation coefficient 0.656) and privileges - benefits with contingent rewards (correlation coefficient 0.656). Furthermore, it emerged that the overall job satisfaction of the research participants varies in terms of working hours (sig. = $0.008 < 0.05$), age (sig. = $0.004 < 0.05$), marital status (sig. = $0.024 < 0.05$), number of children (sig. = $0.000 < 0.05$), educational level (sig. = $0.030 < 0.05$) and years of experience in the current job (sig. = $0.000 < 0.05$).

Conclusions: In order to enhance the job satisfaction of the research participants, it is firstly necessary to increase their salaries and to establish an appropriate and merit-based system of job promotions. Additionally, it is useful to implement appropriate actions to maintain and support supervision, peer relationships and the nature of work. Furthermore, there is a need for appropriate supportive actions for younger nurses, with rotating work hours and few years of service in their current job, since they have lower job satisfaction on average. This research can be the basis for conducting more extensive research with a larger sample of participants and for more private and public health units.

Keywords: nurses, job satisfaction, job dissatisfaction, private health units

Περιεχόμενα

Περίληψη	v
Abstract	vii
Περιεχόμενα	ix
Κατάλογος Εικόνων	xi
Κατάλογος Διαγραμμάτων	xii
Κατάλογος Πινάκων	xiii
1. Εισαγωγή	1
2. Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης	3
2.1 Ορισμός και εννοιολογική προσέγγιση της εργασιακής ικανοποίησης	3
2.2 Παράγοντες – στοιχεία εργασίας που επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση ...	4
2.3 Εργαλεία μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης	7
3. Θεωρητικά μοντέλα για την εργασιακή ικανοποίηση	10
3.1 Θεωρητικό μοντέλο της ιεράρχησης αναγκών του Maslow	10
3.2 Θεωρητικό μοντέλο δυο παραγόντων του Herzberg	11
3.3 Θεωρητικό μοντέλο ERG του Alderfer	12
3.4 Θεωρητικό μοντέλο αναγκών του McClelland	13
3.5 Θεωρητικό μοντέλο της δικαιοσύνης – ισότητας του Adams	14
3.6 Θεωρητικό μοντέλο προσδοκιών του Vroom	15
4. Αποτελέσματα	17
4.1 Αποτελέσματα της εργασιακής ικανοποίησης για τους εργαζόμενους	17
4.2 Αποτελέσματα της εργασιακής ικανοποίησης για τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις	18
4.3 Αναγκαιότητα της εργασιακής ικανοποίησης στο χώρο της υγείας	20
4.4 Διαφορές μεταξύ ιδιωτικών και δημόσιων μονάδων υγείας	22
4.5 Επιπτώσεις της εργασιακής ικανοποίησης στους εργαζόμενους στο χώρο της υγείας	25
5. Ειδικό μέρος	27
5.1 Σκοπός, στόχοι και ερευνητικά ερωτήματα	27
5.2 Υλικό και μεθοδολογία διεξαγωγής έρευνας	28
5.3 Ερευνητικό εργαλείο	29
5.4 Ηθική και δεοντολογία έρευνας	30
6. Αποτελέσματα	32
6.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά συμμετεχόντων	32
6.2 Αποτύπωση των κυριότερων παραγόντων σχετικά με το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των συμμετεχόντων στην έρευνα	39
6.3 Διερεύνηση των συσχετίσεων μεταξύ των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης	43
6.4 Διερεύνηση της διαφοροποίησης της εργασιακής ικανοποίησης των συμμετεχόντων της έρευνας ως προς δημογραφικά στοιχεία τους	46
7. Συζήτηση	57
8. Συμπεράσματα	63
8.1 Ερευνητικά συμπεράσματα	63
8.2 Ερευνητικές προτάσεις	64
Βιβλιογραφικές αναφορές	65
Παράρτημα Α: Ερωτηματολόγιο έρευνας	74

Παράρτημα Β: Έντυπο συναίνεσης – συγκατάθεσης των συμμετεχόντων στην έρευνα	77
Παράρτημα Γ: Άδεια διεξαγωγής έρευνας	78

Κατάλογος Εικόνων

Εικόνα 1: Ιεράρχηση αναγκών κατά Maslow	11
Εικόνα 2: Θεωρία δικαιοσύνης – ισότητας του Adams.....	15

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1: Στοιχεία σχετικά με το φύλο των συμμετεχόντων στην έρευνα.....	32
Διάγραμμα 2: Στοιχεία σχετικά με την ηλικία των συμμετεχόντων στην έρευνα.....	33
Διάγραμμα 3: Στοιχεία σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων στην έρευνα.....	34
Διάγραμμα 4: Αριθμός παιδιών για τους συμμετέχοντες στην έρευνα	35
Διάγραμμα 5: Εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων στην έρευνα	36
Διάγραμμα 6: Έτη προϋπηρεσίας στην παρούσα θέση εργασίας για τους συμμετέχοντες στην έρευνα.....	37
Διάγραμμα 7: Έτη συνολικής υπηρεσίας για τους συμμετέχοντες στην έρευνα.....	37
Διάγραμμα 8: Στοιχεία σχετικά με το ωράριο για τους συμμετέχοντες στην έρευνα	38
Διάγραμμα 9: Στοιχεία σχετικά με τον επηρεασμό των συνθηκών εργασίας των συμμετεχόντων στην έρευνα λόγω της πανδημίας Covid 19	39

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1: Αντιστοίχιση των παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης με τις ερωτήσεις της κλίμακας JSS	40
Πίνακας 2: Αποτελέσματα για τους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης και τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση των συμμετεχόντων στην έρευνα	41
Πίνακας 3: Ποσοστά των συμμετεχόντων της έρευνας ως προς το επίπεδο ικανοποίησης για τον κάθε παράγοντα εργασιακής ικανοποίησης και τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση	42
Πίνακας 4: Έλεγχος συσχετίσεων μεταξύ των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης.....	43
Πίνακας 5: Έλεγχος διαφοροποίησης των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ως προς το φύλο	46
Πίνακας 6: Έλεγχος διαφοροποίησης των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ως προς το ωράριο εργασίας	47
Πίνακας 7: Έλεγχος διαφοροποίησης των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ως προς την ηλικία	48
Πίνακας 8: Έλεγχος διαφοροποίησης των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ως προς την οικογενειακή κατάσταση	49
Πίνακας 9: Έλεγχος διαφοροποίησης των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ως προς τον αριθμό παιδιών.....	50
Πίνακας 10: Έλεγχος διαφοροποίησης των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο	52
Πίνακας 11: Έλεγχος διαφοροποίησης των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ως προς τα έτη προϋπηρεσίας στην παρούσα θέση εργασίας.....	53
Πίνακας 12: Έλεγχος διαφοροποίησης των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ως προς τα έτη συνολικής υπηρεσίας..	55

1. Εισαγωγή

Οι νοσηλευτές αντιμετωπίζουν διάφορες προκλήσεις στη σημερινή εποχή, όσον αφορά την εργασία τους και την τέλεση των καθηκόντων τους. Οι κυριότερες από τις προκλήσεις αυτές σχετίζονται με την ελλιπή οργάνωση και τις δομικές δυσλειτουργίες των μονάδων υγείας, όπου εργάζονται οι νοσηλευτές, καθώς επίσης και με τον αυξανόμενο φόρτο εργασίας τους, μιας και οι ανάγκες των πολιτών για φροντίδα υγείας έχουν γίνει περισσότερες τα τελευταία χρόνια (Gimenes and Faleiros, 2014). Ενδεικτικά άλλωστε κατά το πρόσφατο παρελθόν η πανδημία COVID-19 κατέστησε ιδιαίτερα ορατές τις εργασιακές δυσκολίες και προκλήσεις του νοσηλευτικού προσωπικού, καθότι οι νοσηλευτές κλήθηκαν σε άμεσο χρονικό διάστημα να παρέχουν φροντίδα υγείας σε μεγάλο αριθμό ασθενών, κάτι που επιβάρυνε την ψυχολογική και συναισθηματική κατάστασή τους αλλά και την κατάσταση υγείας τους (Πούρου και συν., 2022).

Οι παραπάνω προκλήσεις και η επιβάρυνση των νοσηλευτών κατά την παροχή φροντίδας υγείας επιδρούν στην εργασιακή παρουσία τους, καθώς επίσης και στο επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησής τους. Ειδικότερα, οι εργασιακές συνθήκες και το εργασιακό περιβάλλον στις μονάδες υγείας αποτελούν σημαντικούς παράγοντες, οι οποίοι επηρεάζουν την εργασιακή αποτελεσματικότητα και την εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών. Έτσι λοιπόν ο αυξημένος φόρτος εργασίας των νοσηλευτών λόγω ανεπαρκούς οργάνωσης και ελλείψεων σε νοσηλευτικό προσωπικό στις μονάδες υγείας, η ψυχολογική και συναισθηματική επιβάρυνσή τους καθώς έρχονται σε επαφή με δυσάρεστες καταστάσεις στο πλαίσιο της φροντίδας ασθενών, όπως επίσης και η δυσφορία τους από ενδεχόμενες δυσλειτουργίες σε διάφορες διαδικασίες των μονάδων υγείας κατά την παροχή υπηρεσιών υγείας μπορούν ενδεικτικά να επιδράσουν αρνητικά στην εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών (Αγγελοπούλου και Τζουμανίκα, 2020).

Συνεπώς, έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον και σημασία η ανάλυση και χαρτογράφηση της εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών στις μονάδες υγείας, καθώς ενδεικτικά η χαμηλή εργασιακή ικανοποίησή τους μπορεί να οδηγήσει σε καταστάσεις όπως η παροχή χαμηλού επιπέδου υπηρεσιών υγείας προς τους ασθενείς, η εργασιακή

εξουθένωση των νοσηλευτών, η αποχώρησή τους από τις μονάδες υγείας κ.α. (Li et al., 2024). Βέβαια, τόσο σε διεθνές επίπεδο όσο και σε ελληνικό επίπεδο έχει εξεταστεί και αναλυθεί σε μεγαλύτερο βαθμό το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών στις δημόσιες μονάδες υγείας. Αντίθετα, δεν υπάρχει εκτενής διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών που απασχολούνται σε ιδιωτικές μονάδες υγείας, παρόλο που οι απαιτήσεις εργασίας είναι ιδιαίτερες και πιο έντονες λόγω του μοντέλου λειτουργίας τους και την έμφαση που δίνεται στην αποτελεσματικότητα, αποδοτικότητα και ανταγωνιστικότητα κατά την παροχή υπηρεσιών υγείας από την πλευρά τους (Σπυρόπουλος, 2015). Ως εκ τούτου λοιπόν, έχει αξία και σημασία το αντικείμενο της παρούσας διπλωματικής εργασίας αναφορικά με τη διερεύνηση και αποτύπωση της εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών στις ιδιωτικές μονάδες υγείας, ούτως ώστε να αναπτυχθούν στοχευμένες προτάσεις και δράσεις για την συνολική βελτίωση της εργασιακής παρουσίας τους.

Η δομή της διπλωματικής εργασίας είναι συγκεκριμένη, καθότι καταρχήν στο πλαίσιο της βιβλιογραφικής ανασκόπησης εξετάζεται η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης, αναφέρονται διάφορες θεωρίες σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση, αναλύεται η εργασιακή ικανοποίηση στο χώρο της υγείας και επισημαίνεται η επίδρασή της στην λειτουργία των μονάδων υγείας και στην παρεχόμενη φροντίδα υγείας. Στη συνέχεια αναφέρονται ο βασικός ερευνητικός στόχος και τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας εργασίας, ενώ επίσης παρουσιάζεται η ερευνητική μεθοδολογία που ακολουθείται και το εργαλείο έρευνας (εν προκειμένω το ερωτηματολόγιο) που χρησιμοποιείται. Μετέπειτα, παρουσιάζονται τα βασικότερα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας στο πλαίσιο της στατιστικής ανάλυσης που εφαρμόζεται με τη χρήση του προγράμματος SPSS. Τέλος, αναφέρονται τα κυριότερα συμπεράσματα και διαπιστώσεις της παρούσας έρευνας, όπως επίσης και βασικοί περιορισμοί έρευνας και προτάσεις για ενδεχόμενη μελλοντική έρευνα.

2. Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης

2.1 Ορισμός και εννοιολογική προσέγγιση της εργασιακής ικανοποίησης

Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί ένα από τα αντικείμενα που έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον και μελετώνται στο πλαίσιο της διοίκησης ανθρώπινων πόρων και της οργανωσιακής συμπεριφοράς, καθώς σχετίζεται με την παρουσία και απόδοση των εργαζομένων, που είναι ένας από τους βασικότερους πόρους των επιχειρήσεων και οργανισμών, όπως επίσης και με το επίπεδο των εργασιών που εκτελούν. Έτσι λοιπόν είναι σημαντικό να υπάρχει κατάλληλη ανάλυση και αποσαφήνιση της έννοιας της εργασιακής ικανοποίησης στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς.

Ένας από τους συνηθέστερους ορισμούς αναφορικά με την εργασιακή ικανοποίηση είναι αυτός που έχει αναπτυχθεί από τον Locke. Συγκεκριμένα λοιπόν, η εργασιακή ικανοποίηση προσδιορίζεται από τον Locke (1976) ως μια θετική ή/και ευχάριστη ψυχολογική και συναισθηματική κατάσταση που βιώνει ένα άτομο λόγω της εργασίας του και των συνθηκών και εμπειριών που διαμορφώνονται σε αυτό κατά την τέλεση της εργασίας του. Ουσιαστικά, το άτομο αξιολογεί τις καταστάσεις και εμπειρίες που βιώνει στο πλαίσιο της εργασίας του, ούτως ώστε να διαμορφωθεί η εργασιακή ικανοποίησή του.

Ένας άλλος χρήσιμος ορισμός για την εργασιακή ικανοποίηση έχει αναπτυχθεί από τον Spector. Ειδικότερα, με βάση τον Spector (1997), η εργασιακή ικανοποίηση αντιστοιχεί στα θετικά συναισθήματα που έχει ένα άτομο λόγω της ευχαρίστησης που αποκομίζει από την εργασία του. Συνεπώς η εργασιακή ικανοποίηση εκφράζει το κατά πόσο ένα άτομο αισθάνεται θετικά για την εργασία του, τόσο σε συνολικό επίπεδο όσο και με βάση διάφορες επιμέρους διαστάσεις και στοιχεία της εργασίας του. Ανάλογα του βαθμού της εργασιακής ικανοποίησης ενός ατόμου διαμορφώνεται η στάση και συμπεριφορά του σε ζητήματα που σχετίζονται με την εργασία του.

Μια άλλη προσέγγιση σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση ενός ατόμου αφορά όχι μόνο τις συνθήκες και απαιτήσεις εργασίας του, αλλά επίσης και τις προσδοκίες και επιδιώξεις που έχει από την εργασία του. Στο πλαίσιο αυτό λοιπόν η εργασιακή

ικανοποίηση ενός ατόμου σχετίζεται με το βαθμό που θεωρεί ότι καλύπτονται οι προσδοκίες του αναφορικά με την εκτέλεση των καθηκόντων του, το αντικείμενο της εργασίας του, τις εργασιακές σχέσεις του με άλλα άτομα κ.α. (Iddrisu, 2024).

Ουσιαστικά λοιπόν η εργασιακή ικανοποίηση ενός ατόμου αντιστοιχεί στη θετική διάθεση σχετικά με την εργασία του και κατ' επέκταση στη θετική στάση και συμπεριφορά του σε εργασιακό επίπεδο. Ένα άτομο, που έχει εργασιακή ικανοποίηση, αναπτύσσει θετικά και ευχάριστα συναισθήματα σχετικά με την εργασία του, κάτι που αποτυπώνεται σε θετική συναισθηματική αντίδραση στο περιβάλλον της εργασίας του (Βακόλα και Νικολάου, 2019).

2.2 Παράγοντες – στοιχεία εργασίας που επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση

Η εργασιακή ικανοποίηση ενός ατόμου καθορίζεται με βάση διάφορους παράγοντες, οι οποίοι αντιστοιχούν τόσο στο εξωτερικό πλαίσιο της εργασίας των ατόμων (εξωγενείς παράγοντες) όσο και στην αντίληψη και στάση των ατόμων αναφορικά με διάφορες πτυχές της εργασίας τους (ενδογενείς - ατομικοί παράγοντες). Οι παράγοντες αυτοί αλληλεπιδρούν, ούτως ώστε να προκύψει εν τέλει η εργασιακή ικανοποίηση ενός ατόμου.

Ειδικότερα λοιπόν, κάποιοι βασικοί εξωγενείς παράγοντες εργασίας που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση, είναι οι εξής:

- **Επίπεδο μισθολογικών απολαβών:** Οι μισθολογικές απολαβές αποτελούν βασικό παράγοντα σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση ενός ατόμου, καθότι άλλωστε μπορεί να επιδρά σε αυτήν ποικιλοτρόπως. Συγκεκριμένα, οι μισθολογικές απολαβές αντιστοιχούν στην ανταμοιβή ενός ατόμου για την εργασία που επιτελεί και η σημασία τους έγκειται στο γεγονός ότι αποτελούν ως επί το πλείστον την κύρια πηγή εσόδων για έναν εργαζόμενο, ώστε να αντεπεξέρχεται στις καθημερινές υποχρεώσεις και δραστηριότητές του. Έτσι λοιπόν ένα κατάλληλο επίπεδο μισθολογικών απολαβών για έναν εργαζόμενο πρόκειται να συμβάλλει θετικά στην εργασιακή ικανοποίησή του, μιας και θα μπορεί να καλύπτει τις υποχρεώσεις του. Επιπροσθέτως, οι μισθολογικές

απολαβές ενός εργαζόμενου μπορεί να αποτυπώνουν έμμεσα την αναγνώριση και επιβράβευση της εργασιακής προσπάθειας και απόδοσής του, κάτι που ενισχύει θετικά την εργασιακή ικανοποίησή του (Judge et al., 2010).

- Δυνατότητες και προοπτικές επιμόρφωσης και εργασιακής ανέλιξης: Η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζόμενων επηρεάζεται θετικά από την ύπαρξη προοπτικών και δυνατοτήτων επιμόρφωσης και ανέλιξης στον εργασιακό χώρο τους, καθώς με αυτόν τον τρόπο θεωρούν ότι ενισχύονται εργασιακά και ότι μπορούν να προαχθούν σε ανώτερες διοικητικά θέσεις (Kosteas, 2011).
- Βαθμός συμμετοχής των εργαζόμενων στις οργανωσιακές διαδικασίες: Η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζόμενων, που έχουν πιο ενεργό και ουσιαστικό ρόλο στις οργανωσιακές διαδικασίες και στη λήψη αποφάσεων κατά την εργασία τους, ενισχύεται θετικά, μιας και αντιλαμβάνονται ότι θεωρούνται πιο σημαντικοί στο εργασιακό περιβάλλον τους. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι με μικρότερο βαθμό συμμετοχής στις οργανωσιακές διαδικασίες είναι πιο πιθανό να αισθανθούν πιο βαριεστημένοι με την εργασία τους και ότι έχει διαδικαστικό χαρακτήρα για αυτούς (Noah, 2008).
- Συνθήκες του περιβάλλοντος εργασίας: Αφορούν τις απαιτούμενες υποδομές και τον υλικοτεχνικό εξοπλισμό στο χώρο της εργασίας, ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να εκτελούν απρόσκοπτα τα εργασιακά καθήκοντά τους. Η λειτουργικότητα του περιβάλλοντος εργασίας επιδρά θετικά στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων, καθότι υπάρχουν οι κατάλληλες προδιαγραφές και προϋποθέσεις για να πραγματοποιούν την εργασία τους (Agha, 2025).

Αντίστοιχα, κάποιοι βασικοί ενδογενείς – ατομικοί παράγοντες σχετικά με την εργασία, που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων, αναφέρονται παρακάτω ως εξής:

- Προσωπικότητα των εργαζομένων: Οι εργαζόμενοι, που έχουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση για την επαγγελματική επάρκεια και τις δεξιότητές τους, είναι πιο πιθανό να θεωρούν ότι μπορούν να αντεπεξέλθουν στις εργασιακές απαιτήσεις και να διαμορφώσουν υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση από ότι

οι εργαζόμενοι με χαμηλότερη αυτοπεποίθηση και ανασφάλεια σχετικά με το εργασιακό επίπεδό τους (Zhang et al., 2014).

- Αντίληψη για το εργασιακό αντικείμενο: Οι εργαζόμενοι, που θεωρούν ως ενδιαφέρον και σημαντικό το εργασιακό αντικείμενό τους, είναι πιθανότερο να αισθάνονται μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση, καθότι έρχονται αντιμέτωποι με διάφορες προκλήσεις κατά την εργασία τους. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι με μικρότερο ενδιαφέρον για το εργασιακό αντικείμενό τους είναι πιο πιθανό να δείχνουν μικρότερη προθυμία και διάθεση για την εργασία και συνεπώς να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους (Sarathipriyan and Santhosh-Kumar, 2024).
- Επίπεδο εργασιακών σχέσεων με συναδέλφους και προϊστάμενους: Οι εργασιακές σχέσεις, που συνάπτει ένας εργαζόμενος με τους συναδέλφους και προϊσταμένους του, επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίησή του. Ειδικότερα, οι θετικές εργασιακές σχέσεις ενός εργαζόμενου ενισχύουν την επικοινωνία και τη συνεννόησή του με τα άλλα άτομα στο εργασιακό περιβάλλον του, κάτι που επηρεάζει θετικά τη συναισθηματική και ψυχολογική κατάστασή του σχετικά με την εργασία του, οδηγώντας κατ' επέκταση σε ενίσχυση της εργασιακής ικανοποίησής του (Shabane et al., 2022).
- Αντίληψη σχετικά με την αναγνώριση της εργασιακής προσπάθειας και αποτελεσματικότητας: Η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζόμενων αυξάνεται όταν αντιλαμβάνονται ότι η εργασιακή προσπάθεια και τα εργασιακά αποτελέσματά τους αναγνωρίζονται και επιβραβεύονται. Με αυτόν τον τρόπο μάλιστα μπορεί να ενισχυθεί η εργασιακή υποκίνησή τους και η δέσμευσή τους προς τον οργανισμό / επιχείρηση όπου απασχολούνται (Χυτήρης, 2017).

Συνεπώς η εργασιακή ικανοποίηση ενός ατόμου είναι μια πολυδιάστατη έννοια, καθώς διαμορφώνεται και καθορίζεται με βάση διάφορους παράγοντες. Αυτοί αφορούν τόσο το εργασιακό περιβάλλον ενός ατόμου, όπως επίσης και την αντίληψη που έχει το άτομο αναφορικά με διάφορα ζητήματα της εργασίας του.

2.3 Εργαλεία μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης

Όπως ήδη έχει αναφερθεί και στην προηγούμενη υποενότητα, η εργασιακή ικανοποίηση ενός ατόμου είναι μια πολυσύνθετη έννοια, στην οποία επιδρούν διάφοροι παράγοντες σχετικά με την εργασία του. Έτσι λοιπόν έχουν αναπτυχθεί και χρησιμοποιούνται διάφορες μέθοδοι και εργαλεία για την κατάλληλη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης ενός ατόμου, κάποιες από τις οποίες αναφέρονται και παρακάτω.

Μια γνωστή κλίμακα μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης είναι η Job Descriptive Index (JDI), που έχει αναπτυχθεί από τους Smith et al. (1969). Στο πλαίσιο της κλίμακας JDI η εργασιακή ικανοποίηση μετριέται με βάση 5 συγκεκριμένες διαστάσεις – παράγοντες, που είναι οι οικονομικές αποδοχές, το εργασιακό αντικείμενο, το σύστημα προαγωγών, το καθεστώς επίβλεψης και οι σχέσεις με τους συναδέλφους. Συνολικά η κλίμακα JDI περιέχει 72 ερωτήσεις με 9 ή 18 ερωτήσεις για την κάθε υποκλίμακα ερωτήσεων. Οι απαντήσεις στις ερωτήσεις αντιστοιχούν σε «ναι», «όχι» και «δεν είμαι σίγουρος».

Η κλίμακα JDI έχει αποτελέσει την βάση, ώστε να αναπτυχθούν και διάφορες άλλες κλίμακες μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης. Μια από αυτές είναι η κλίμακα Job in General Scale (JGS), που έχει αναπτυχθεί από τους Ironson et al. (1989) και χρησιμοποιείται για την εκτίμηση και αποτύπωση της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ενός ατόμου. Περιέχει και αυτή 18 ερωτήσεις – προτάσεις, οι οποίες αφορούν τα συναισθήματα, τη στάση και αντίληψη των εργαζομένων σχετικά με την εργασία τους, καθώς αντιστοιχούν σε στοιχεία όπως γενικότερη απόλαυση από την εργασία, ικανοποίηση με καθημερινά εργασιακά καθήκοντα, αντιλαμβανόμενη αξία από την εργασία κ.α. Με αυτόν τον τρόπο μπορεί να υπάρχει καλύτερη ανάλυση και αποτύπωση της αντίληψης και στάσης των εργαζομένων ως προς την ποιότητα και το επίπεδο της εργασίας τους.

Μια άλλη χρήσιμη κλίμακα για την μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης είναι η Job Diagnostic Survey (JDS), που έχει αναπτυχθεί από τους Hackman and Oldman (1974), ώστε να μελετηθεί και να αναλυθεί ο τρόπος που διάφορα χαρακτηριστικά – διαστάσεις της εργασίας επηρεάζουν τους εργαζόμενους. Τα γενικότερα αυτά

στοιχεία είναι η σημαντικότητα της εργασίας, ο βαθμός αυτονομίας κατά την εργασία, η διαδικασία ανατροφοδότησης στην εργασία, η ταυτότητα της εργασίας και η ποικιλία του εργασιακού αντικειμένου, που αντιστοιχίζονται σε 15 ερωτήσεις – προτάσεις. Οι απαντήσεις σε αυτές τις προτάσεις αντιστοιχούν σε 7βάθμια κλίμακα Likert, όπου η τιμή 1 αντιστοιχεί στην απάντηση «τελείως ανακριβής» και η τιμή 7 αντιστοιχεί στην απάντηση «τελείως ακριβής».

Ενδιαφέρον έχει και η κλίμακα Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) με βάση το αντίστοιχο ερωτηματολόγιο που έχει αναπτυχθεί από τους Weiss et al. (1967). Η κλίμακα αυτή αποτελείται από 100 ερωτήσεις, που σχετίζονται με διάφορους παράγοντες – στοιχεία της εργασίας, ούτως ώστε να αποτυπωθεί το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης του ερωτώμενου. Με βάση λοιπόν τις απαντήσεις που έχουν δοθεί μπορεί να προσδιοριστεί η εργασιακή ικανοποίηση ενός ατόμου σχετικά με το εργασιακό αντικείμενό του, καθώς επίσης και σε σχέση με τις διαδικασίες που προκύπτουν κατά την τέλεση των καθηκόντων του και τις σχέσεις που αναπτύσσει στο εργασιακό περιβάλλον του.

Ένα άλλο χρήσιμο εργαλείο για την μέτρηση και ανάλυση της εργασιακής ικανοποίησης είναι η κλίμακα Kuopio University Hospital Job Satisfaction Scale (KUJSS), που έχει αναπτυχθεί από το πανεπιστήμιο στην περιοχή Kuopio της Φινλανδίας, ώστε να αναλύεται και να προσδιορίζεται η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων που απασχολούνται στο χώρο της υγείας. Ειδικότερα, με βάση την κλίμακα αυτή η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στην υγεία εκτιμάται στο πλαίσιο τεσσάρων παραγόντων, που είναι η ηγεσία των ανώτερων διοικητικά στελεχών, τα κίνητρα που παρακινούν τους εργαζόμενους, οι σχέσεις και το κλίμα επικοινωνίας και συνεργασίας στον εργασιακό χώρο τους, καθώς επίσης και οι εργασιακές συνθήκες που βιώνουν κατά την εργασία τους. Η συγκεκριμένη κλίμακα είναι κατάλληλη προς χρήση και για τον πληθυσμό στην Ελλάδα, μιας και έχουν γίνει μετάφραση στα ελληνικά και έλεγχος της αξιοπιστίας και εγκυρότητας στον ελληνικό πληθυσμό με βάση τη σχετική μελέτη των Sapountzi – Krepi et al. (2017).

Ιδιαίτερα διαδεδομένη για την μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης είναι και η κλίμακα Job Satisfaction Survey (JSS), που έχει αναπτυχθεί από τον Spector (1985). Η κλίμακα αυτή εμπεριέχει 36 ερωτήσεις – προτάσεις και αντιστοιχούν σε 9

διαστάσεις – πτυχές της εργασίας, που είναι οι αμοιβές, το σύστημα προαγωγών, το καθεστώς επίβλεψης, οι γενικότερες παροχές εργασίας, τα προσδοκώμενα οφέλη εργασίας, οι συνθήκες λειτουργίας – εκτέλεσης των εργασιακών καθηκόντων, οι εργασιακές σχέσεις με τους συναδέλφους, η φύση της εργασίας – εργασιακό αντικείμενο και η επικοινωνία στο χώρο εργασίας, με βάση τις οποίες προσδιορίζεται το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων. Οι απαντήσεις των ερωτήσεων στην κλίμακα JSS αντιστοιχούν σε 6βαθμια κλίμακα Likert, όπου η τιμή 1 αντιστοιχεί στην απάντηση «διαφωνώ απόλυτα» και η τιμή 6 αντιστοιχεί στην απάντηση «συμφωνώ απόλυτα».

Ως εκ τούτου λοιπόν υπάρχουν διάφορα εργαλεία για μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης, κάποια από τα οποία αναφέρονται ενδεικτικά στην παρούσα υποενότητα. Οι ερευνητές και μελετητές στο πεδίο της εργασιακής ικανοποίησης μπορούν να χρησιμοποιήσουν το εργαλείο που θεωρούν πιο κατάλληλο για την ερευνητική διαδικασία τους. Στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας χρησιμοποιείται η κλίμακα JSS και θα αναλυθεί εκτενέστερα σε συγκεκριμένη ενότητα.

3. Θεωρητικά μοντέλα για την εργασιακή ικανοποίηση

Η εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον στο χώρο της διοίκησης επιχειρήσεων και οργανισμών, καθότι συνδέεται με την εργασιακή παρουσία και απόδοση των εργαζομένων. Ως εκ τούτου λοιπόν έχουν αναπτυχθεί διάφορα θεωρητικά μοντέλα αναφορικά με τον τρόπο που διαμορφώνεται η εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με βάση διάφορες πτυχές και διαστάσεις της εργασίας, με κάποια από τα κυριότερα από αυτά να παρουσιάζονται παρακάτω.

3.1 Θεωρητικό μοντέλο της ιεράρχησης αναγκών του Maslow

Το μοντέλο ιεράρχησης αναγκών του Maslow αποτελεί μια από τις πιο διαδεδομένες θεωρίες σχετικά με τα κίνητρα ενός ατόμου για να διαμορφώσει μια συμπεριφορά και τον τρόπο που προκύπτει η ικανοποίησή του. Ειδικότερα λοιπόν, ένα άτομο ενεργεί και δραστηριοποιείται, ώστε να καλύψει συγκεκριμένες ανάγκες με ιεραρχικό τρόπο. Οι ανάγκες αυτές ταξινομούνται σε 5 κατηγορίες και αντιστοιχούν στις βασικές – βιολογικές ανάγκες (π.χ. φαγητό, νερό, αναπνοή, σεξ κ.α.), στις ανάγκες ασφάλειας (π.χ. στέγαση, διαμόρφωση σίγουρου και ασφαλούς οικιακού περιβάλλοντος κ.α.), στις κοινωνικές ανάγκες (ώστε να είναι μέλος ομάδας και να έχει κοινωνικές και φιλικές σχέσεις), στις ανάγκες αυτοεκτίμησης (καθώς το άτομο αντιλαμβάνεται ότι αναγνωρίζονται και επιβραβεύονται η προσπάθεια και τα αποτελέσματά του), καθώς επίσης και στις ανάγκες αυτοολοκλήρωσης (καθώς το άτομο εκπληρώνει και καλύπτει διάφορες προσωπικές φιλοδοξίες και επιδιώξεις του). Η κάλυψη των παραπάνω αναγκών οδηγεί ένα άτομο, ώστε να ικανοποιείται, αλλά αυτό γίνεται ιεραρχικά, μιας και το άτομο επιδιώκει πρώτα να ικανοποιήσει τις βιολογικές ανάγκες, στη συνέχεια τις ανάγκες ασφάλειας, μετέπειτα τις κοινωνικές ανάγκες και στο τέλος τις ανάγκες αυτοεκτίμησης και αυτοολοκλήρωσης (Δικαίος και συν., 1999).

Η ιεράρχηση της κάλυψης αναγκών από ένα άτομο στο πλαίσιο της θεωρίας αναγκών του Maslow αποτυπώνεται και στην εικόνα 1 που ακολουθεί παρακάτω.



Εικόνα 1: Ιεράρχηση αναγκών κατά Maslow (Πηγή: Wikipedia, 2024)

Η ικανοποίηση λοιπόν ενός ατόμου στις διάφορες συμπεριφορές και δραστηριότητές του (μεταξύ των οποίων και η ικανοποίηση κατά την εργασία του) διαμορφώνεται ανάλογα με τον βαθμό κάλυψης των παραπάνω αναγκών, ξεκινώντας ιεραρχικά από τις βασικές – βιολογικές ανάγκες και καταλήγοντας στις ανάγκες αυτοολοκλήρωσης. Εάν λοιπόν ένα άτομο καλύπτει με επάρκεια τις βασικές ανάγκες του, τότε αναζητάει τρόπους και εφαρμόζει ενέργειες ώστε να ικανοποιηθεί από την κάλυψη της επομένης κατηγορίας αναγκών στην ιεραρχία (που είναι οι ανάγκες ασφάλειας) και ούτω καθεξής. Συνεπώς με βάση τη θεωρία ιεράρχησης αναγκών του Maslow είναι σημαντικό για έναν εργαζόμενο να προσδιορίζονται οι ανάγκες, τις οποίες επιδιώκει να καλύψει ως επί το πλείστον, καθώς η εργασιακή ικανοποίησή του θα σχετίζεται με το βαθμό κάλυψης των εν λόγω αναγκών από την εργασία του και ευρύτερα το εργασιακό περιβάλλον του (Μπουραντάς, 2002).

3.2 Θεωρητικό μοντέλο δυο παραγόντων του Herzberg

Μια άλλη θεωρία, που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την ανάλυση και αποσαφήνιση της εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων, είναι το μοντέλο δυο παραγόντων του Herzberg. Συγκεκριμένα, στο πλαίσιο της θεωρίας αυτής υπάρχουν δυο κατηγορίες παραγόντων, που συνδέονται με την εργασιακή παρακίνηση και ικανοποίηση ενός ατόμου, και είναι οι παράγοντες υγιεινής ή διατήρησης και οι παράγοντες

παρακίνησης. Στους παράγοντες υγιεινής ή διατήρησης εντάσσονται στοιχεία της εργασίας όπως ο μισθός, οι εργασιακές συνθήκες, το καθεστώς επίβλεψης – εποπτείας, το στυλ διοίκησης, η πολιτική λειτουργίας του οργανισμού – επιχείρησης κ.α. Αντίστοιχα στους παράγοντες παρακίνησης εντάσσονται στοιχεία της εργασίας όπως το καθεστώς προαγωγών, η αναγνώριση και επιβράβευση της εργασιακής προσπάθειας, το εργασιακό αντικείμενο, η δυνατότητα ανάληψης εργασιακών ευθυνών, το εύρος των εργασιακών πρωτοβουλιών κ.α. (Κάτου, 2017).

Όσον αφορά λοιπόν τους παράγοντες υγιεινής ή διατήρησης της εργασίας, προκύπτει ότι αυτοί χρειάζεται να καλύπτονται σε επαρκές επίπεδο κατά την εργασία ενός ατόμου, ούτως ώστε να μην προκύπτει δυσaréσκεια στο άτομο εξαιτίας της εργασίας του. Από την άλλη πλευρά οι παράγοντες παρακίνησης της εργασίας χρειάζεται να καλύπτονται για ένα άτομο, έτσι ώστε να ενισχύεται η εργασιακή ικανοποίησή του. Συνεπώς η ανάπτυξη και ενίσχυση της εργασιακής ικανοποίησης ενός ατόμου προϋποθέτει καταρχάς την κάλυψη των παραγόντων υγιεινής ή διατήρησης, ώστε να μην συντρέχουν λόγοι για να αισθάνεται το άτομο δυσaréσκεια από την εργασία του. Στη συνέχεια είναι σημαντικό να καλύπτονται οι παράγοντες παρακίνησης για το άτομο, ώστε να διαμορφώνεται η βέλτιστη εργασιακή ικανοποίηση από την εργασία του (Griffin and Phillips, 2025).

3.3 Θεωρητικό μοντέλο ERG του Alderfer

Ένα άλλο χρήσιμο θεωρητικό μοντέλο για την ανάλυση και εξήγηση της εργασιακής ικανοποίησης ενός ατόμου είναι η θεωρία ERG του Alderfer. Συγκεκριμένα λοιπόν, στο πλαίσιο της θεωρίας αυτής προκύπτουν τρεις κατηγορίες αναγκών, τις οποίες οι άνθρωποι επιδιώκουν να καλύπτουν και σχετίζονται με την ικανοποίησή τους. Οι κατηγορίες αυτές αναφέρονται παρακάτω ως εξής (Μπουραντάς, 2002):

- **Ανάγκες ύπαρξης:** Αφορούν τις ανάγκες σχετικά την επιβίωση και την ασφάλεια ενός ατόμου, όπως αυτές αποτυπώνονται στις υλικές και φυσιολογικές επιδιώξεις και επιθυμίες του.
- **Ανάγκες σχέσεων:** Αντιστοιχούν στις ανάγκες σχετικά με την επικοινωνία ενός ατόμου, την ανάπτυξη διαπροσωπικών και κοινωνικών σχέσεων, καθώς

επίσης και την αποδοχή του από άτομα του περίγυρού του και ευρύτερα του κοινωνικού συνόλου.

- **Ανάγκες ανάπτυξης:** Σχετίζονται με τις ανάγκες ενός ατόμου να εκπληρώνει στόχους και προκλήσεις, καθώς επίσης και να προχωράει την ολοκλήρωση και αυτοπραγμάτωσή του.

Η ονομασία της θεωρίας ERG του Alderfer αποτελεί αρκτικόλεξο των παραπάνω κατηγοριών αναγκών στα αγγλικά (ανάγκες ύπαρξης – existence needs, ανάγκες σχέσεων – relatedness needs, ανάγκες ανάπτυξης – growth needs). Με βάση λοιπόν το συγκεκριμένο θεωρητικό μοντέλο ένα άτομο δραστηριοποιείται στο χώρο της εργασίας του (αλλά και ευρύτερα), ώστε να καλύψει ταυτόχρονα τις παραπάνω ανάγκες και να ικανοποιηθεί. Ως εκ τούτου λοιπόν δεν υπάρχει ιεράρχηση των αναγκών για ένα άτομο, κάποιες από τις οποίες θα πρέπει να καλύψει πρώτα ώστε στη συνέχεια να προχωρήσει στην κάλυψη των επόμενων αναγκών (όπως ισχύει στη θεωρία ιεράρχησης αναγκών του Maslow). Παράλληλα ένα άτομο επιδιώκει να καλύψει τις παραπάνω κατηγορίες αναγκών ανάλογα με τις σχετικές ευκαιρίες και δυνατότητες που έχει, χωρίς να εστιάζει στο κατά πόσο έχει καλύψει τις ανάγκες αυτές και το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης που διαμορφώνει (Bateman et al., 2019).

3.4 Θεωρητικό μοντέλο αναγκών του McClelland

Το θεωρητικό μοντέλο αναγκών του McClelland μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί, ούτως ώστε να αναλυθεί και να αποσαφηνιστεί η εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων. Με βάση τη θεωρία αυτή ένα άτομο δραστηριοποιείται και διαμορφώνει την ικανοποίησή του σχετικά με την εργασία του αλλά και ευρύτερα καθώς επιδιώκει να καλύψει τρεις κατηγορίες αναγκών. Αυτές οι κατηγορίες είναι οι ανάγκες για επίτευξη, οι ανάγκες για εξουσία και οι ανάγκες για ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων και δεσμών. Έτσι λοιπόν, ένα άτομο εφαρμόζει κατάλληλες δράσεις και αναπτύσσει κατάλληλες συμπεριφορές στο εργασιακό περιβάλλον του, ώστε να καλύψει τις εν λόγω ανάγκες του, διαμορφώνοντας ανάλογα το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησής του (Robbins and Judge, 2018).

Οι κατηγορίες αναγκών στο πλαίσιο της θεωρίας του McClelland, που ένα άτομο επιδιώκει να ικανοποιήσει, είναι οι εξής (Robbins and Judge, 2018):

- **Ανάγκες για επίτευξη:** Σχετίζονται με τις ανάγκες που έχουν τα άτομα, ώστε να πετυχαίνουν στόχους με βάση προσωπικές επιδιώξεις, πρότυπα απόδοσης, απαιτήσεις των οργανισμών – επιχειρήσεων όπου βρίσκονται κ.α.
- **Ανάγκες για εξουσία:** Αφορούν στις ανάγκες που έχουν τα άτομα στον εργασιακό χώρο τους, ώστε να κάνουν άλλα άτομα να συμπεριφέρονται με συγκεκριμένο τρόπο που δεν θα το επέλεγαν υπό άλλες συνθήκες. Ουσιαστικά οι ανάγκες αυτές αποτυπώνουν την επιδίωξη των ατόμων να ασκούν επιρροή σε άλλα άτομα λόγω της θέσης που κατέχουν, της προσωπικής ισχύος και των δυνατοτήτων τους κ.α.
- **Ανάγκες για ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων και δεσμών:** Αντιστοιχούν στις ανάγκες που έχουν τα άτομα στον εργασιακό χώρο τους, ώστε να διαμορφώνουν κατάλληλη επικοινωνία και να αναπτύσσουν θετικές διαπροσωπικές και κοινωνικές σχέσεις με άλλα άτομα στον εργασιακό περίγυρό τους.

3.5 Θεωρητικό μοντέλο της δικαιοσύνης – ισότητας του Adams

Η θεωρία δικαιοσύνης – ισότητας του Adams αποτελεί επίσης ένα χρήσιμο εννοιολογικό πλαίσιο για την οριοθέτηση της εργασιακής ικανοποίησης ενός ατόμου. Ειδικότερα λοιπόν, ένα άτομο ικανοποιείται από την εργασία του όταν θεωρεί πως υπάρχουν όροι δικαιοσύνης και ισότητας στον εργασιακό χώρο του, καθώς συγκρίνει την εργασιακή προσπάθεια και τις απολαβές σε σχέση με την προσπάθεια και τις απολαβές άλλων εργαζόμενων και συναδέλφων του. Ουσιαστικά, ένα άτομο ικανοποιείται από την εργασία του όταν αντιλαμβάνεται πως υπάρχει ισότητα μεταξύ του λόγου της προσωπικής εργασιακής συνεισφοράς του προς τις προσωπικές εργασιακές απολαβές και του λόγου της εργασιακής συνεισφοράς προς τις εργασιακές απολαβές των άλλων ατόμων (Πετρίδου, 2011).

Η σχέση αυτή αποτυπώνεται και στην εικόνα 2 που ακολουθεί παρακάτω.

Θεωρία δικαιοσύνης – ισότητας του Adams

$$\frac{\text{εργασιακή συνεισφορά ατόμου}}{\text{εργασιακές απολαβές ατόμου}} = \frac{\text{εργασιακή συνεισφορά άλλων ατόμων}}{\text{εργασιακές απολαβές άλλων ατόμων}}$$

Εικόνα 2: Θεωρία δικαιοσύνης – ισότητας του Adams (Πηγή: Πετρίδου, 2011)

Οι εργασιακές συνεισφορές και οι εργασιακές απολαβές ενός ατόμου περιλαμβάνουν διάφορα στοιχεία, κάτι που σημαίνει ότι ένα άτομο λαμβάνει υπόψη του διάφορους παράγοντες ώστε να θεωρήσει ότι υπάρχει δικαιοσύνη και ισότητα σχετικά με την εργασία του. Ειδικότερα λοιπόν, όσον αφορά την εργασιακή συνεισφορά ενός ατόμου, αυτή σχετίζεται με τα εργασιακά αποτελέσματα, την εργασιακή προσπάθεια, τα τυπικά προσόντα και την εργασιακή τεχνογνωσία, τη συμπεριφορά που διαμορφώνει κατά την εργασία του κ.α. Αντίστοιχα οι εργασιακές απολαβές ενός ατόμου σχετίζονται με την αμοιβή του, το περιεχόμενο εργασίας, τις εργασιακές συνθήκες, το καθεστώς επιμόρφωσης και προαγωγής, το εργασιακό κύρος κ.α. (Πετρίδου, 2011).

3.6 Θεωρητικό μοντέλο προσδοκιών του Vroom

Η θεωρία προσδοκιών του Vroom μπορεί να συμβάλλει στην αποσαφήνιση της εργασιακής ικανοποίησης ενός ατόμου, καθώς αναφέρει ότι ένα άτομο δραστηριοποιείται και ικανοποιείται από την προσδοκία που έχει ότι οι ενέργειές του θα επιφέρουν κάποια συγκεκριμένα αποτελέσματα, καθώς επίσης και από το επίπεδο ελκυστικότητας των αποτελεσμάτων αυτών για το άτομο. Συγκεκριμένα λοιπόν, το θεωρητικό μοντέλο προσδοκιών του Vroom διαμορφώνεται στο πλαίσιο τριών σχέσεων – διαστάσεων ως εξής (McShane and Von Glinow, 2022):

- Σχέση εργασιακής προσπάθειας – εργασιακών αποτελεσμάτων: Το άτομο θεωρεί ότι η εργασιακή προσπάθεια που θα καταβάλλει, θα οδηγήσει σε θετικά εργασιακά αποτελέσματα.

- Σχέση εργασιακών αποτελεσμάτων – ανταμοιβής: Το άτομο θεωρεί ότι τα εργασιακά αποτελέσματα θα οδηγήσουν σε κατάλληλες ανταμοιβές.
- Σχέση ανταμοιβής – προσωπικών στόχων: Το άτομο θεωρεί ότι οι εργασιακές ανταμοιβές του μπορούν να συμβάλλουν στην κάλυψη προσωπικών στόχων και επιδιώξεων αναφορικά με την εργασία του.

Έτσι λοιπόν με βάση τη θεωρία προσδοκιών του Vroom ένα άτομο ικανοποιείται από την εργασία του όταν πιστεύει καταρχάς ότι η εργασιακή προσπάθειά του θα επιφέρει κατάλληλα εργασιακά αποτελέσματα. Στη συνέχεια θα πρέπει να θεωρεί ως κατάλληλη την εργασιακή ανταμοιβή του ανάλογα τα εργασιακά αποτελέσματα που επιφέρει, ενώ τέλος η εργασιακή ανταμοιβή του θα πρέπει να συμβαδίζει με τους προσωπικούς στόχους και επιδιώξεις του. Στο πλαίσιο αυτό συνεπώς η διαμόρφωση παρεμφερών ανταμοιβών προς τους εργαζόμενους μπορεί να μην επιφέρει το ίδιο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης από την πλευρά τους. Αντίθετα είναι σημαντικό να προσδιορίζονται οι εργασιακές δυνατότητες και επιδιώξεις των εργαζόμενων, ώστε ανάλογα να διαμορφώνονται και οι εργασιακές ανταμοιβές τους και έτσι να υπάρχουν οι προϋποθέσεις για την επίτευξη της βέλτιστης δυνατής ικανοποίησης από την εργασία τους (McShane and Von Glinow, 2022).

4. Αποτελέσματα

4.1 Αποτελέσματα της εργασιακής ικανοποίησης για τους εργαζόμενους

Η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων επιφέρει διάφορα θετικά αποτελέσματα για αυτούς για την εργασία τους, αλλά και ευρύτερα, τα οποία είναι χρήσιμο να αναφερθούν. Η κύρια θετική επίπτωση λοιπόν της εργασιακής ικανοποίησης για τους εργαζόμενους είναι ότι μπορεί να οδηγήσει στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητάς τους και στη διαμόρφωση καλύτερης παρουσίας στον εργασιακό χώρο τους. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ικανοποιημένοι από την εργασία τους, είναι πιο πιθανό να παρακινηθούν ώστε να καταβάλλουν μεγαλύτερη προσπάθεια για να φέρουν εις πέρας όσα απαιτούνται κατά την εργασία τους. Παράλληλα οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι νιώθουν πιο σίγουροι ότι μπορούν να τα καταφέρουν στην εργασία τους και έχουν μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στα προσόντα αλλά και στις δυνατότητές τους. Ουσιαστικά η εργασιακή ικανοποίηση ενός ατόμου μπορεί να αποτελέσει κομβικό παράγοντα για αυτόν, ώστε να προσπαθεί παραπάνω στην εργασία του και να έχει καλύτερη εργασιακή απόδοση, κάτι που συμβάλλει ώστε να είναι πιο αποτελεσματικός σχετικά με την τέλεση της εργασίας του (Singh and Kumar, 2021).

Επιπρόσθετα, οι εργαζόμενοι με μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση έχουν πιο ευχάριστα συναισθήματα κατά την τέλεση των καθηκόντων τους, όπως αυτό αποτυπώνεται στην θετικότερη ψυχολογική και συναισθηματική διάθεσή τους. Ως εκ τούτου λοιπόν οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι αναπτύσσουν πιο θετική στάση για την εργασία τους, υιοθετούν πιο ευχάριστη συμπεριφορά και είναι λιγότερο πιθανό να αντιμετωπίσουν περιπτώσεις εργασιακού στρες και εργασιακής ανασφάλειας, οι οποίες μπορεί να υπονομεύσουν την ψυχολογική και συναισθηματική κατάσταση της υγείας τους στο χώρο της εργασίας (Berliana et al., 2018).

Παράλληλα, η εργασιακή ικανοποίηση για τους εργαζόμενους συμβάλλει θετικά και στη γενικότερη ικανοποίηση που έχουν από τη ζωή, καθώς άλλωστε η εργασία λογίζεται ως ένα από τα βασικότερα στοιχεία στην καθημερινότητα των ανθρώπων.

Έτσι λοιπόν, τα άτομα που έχουν μεγάλη εργασιακή ικανοποίηση, θεωρούν ότι αντεπεξέρχονται στις επαγγελματικές απαιτήσεις τους και ότι τα έχουν καταφέρει σχετικά με την εργασία τους, κάτι που τους κάνει να αισθάνονται πιο ευχάριστοι και ολοκληρωμένοι και να έχουν θετικότερη στάση συνολικά για την καθημερινότητα και τη ζωή τους. Ουσιαστικά, η εργασιακή ικανοποίηση ενός ατόμου υποδηλώνει ότι απασχολείται σε μια εργασία, η οποία ενισχύει τη δημιουργικότητα, την προσφορά και την αυτοπεποίθησή του σε επαγγελματικό επίπεδο, κάτι που σημαίνει ότι ο παράγοντας της εργασίας συμβάλλει θετικά στην γενικότερη ικανοποίησή του από τη ζωή, μιας και εργάζεται κάπου όπου καλύπτονται οι διάφορες ανάγκες και επιδιώξεις του (Filiz, 2014).

4.2 Αποτελέσματα της εργασιακής ικανοποίησης για τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις

Η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων επιφέρει θετικά αποτελέσματα όχι μόνο σε αυτούς, αλλά επίσης και στους οργανισμούς και στις επιχειρήσεις όπου απασχολούνται. Μια βασική επίπτωση της εργασιακής ικανοποίησης στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς είναι ότι ενισχύεται η συνολική αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα κατά την λειτουργία τους, καθώς στελεχώνονται από εργαζόμενους με μεγάλη εργασιακή ικανοποίηση οι οποίοι έχουν μεγαλύτερη όρεξη και διάθεση, ώστε να προσπαθούν περισσότερο για να επιτευχθούν οι εκάστοτε οργανωσιακοί στόχοι. Ουσιαστικά λοιπόν, στο πλαίσιο της εργασιακής ικανοποίησης οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να αποδίδουν περισσότερο, κάτι που σημαίνει ότι αυξάνονται οι πιθανότητες ώστε οι επιχειρήσεις και οργανισμοί να γίνονται πιο αποδοτικοί και να πετυχαίνουν σε μεγαλύτερο βαθμό τις επιδιώξεις και τους στόχους που έχουν θέσει (Nurhasanah et al., 2025).

Επίσης η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων συμβάλλει θετικά στην ενίσχυση των σχέσεων μεταξύ των ανθρώπων των επιχειρήσεων και οργανισμών και στη διαμόρφωση θετικού οργανωσιακού κλίματος, καθώς επίσης και στην επικοινωνία των επιχειρήσεων και οργανισμών με συνεργάτες και εμπλεκόμενους φορείς στο εξωτερικό περιβάλλον τους. Σε εσωτερικό οργανωσιακό επίπεδο οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων αλλά και προϊστάμενων καθίστανται πιο ομαλές και εύρυθμες, όταν

η εργασιακή ικανοποίησή τους είναι μεγάλη και ως εκ τούτου διαμορφώνουν θετική και ευχάριστη διάθεση και συμπεριφορά κατά την εργασία τους. Ουσιαστικά λοιπόν, το κλίμα σε οργανισμούς και επιχειρήσεις με ικανοποιημένους εργαζόμενους είναι πιο ευχάριστο και θετικό, μιας και επικοινωνούν και συνεργάζονται άτομα με ευχάριστη διάθεση, κάτι που σημαίνει ότι περιορίζονται οι περιπτώσεις εργασιακών συγκρούσεων και αποχωρήσεων, οι οποίες μπορεί να υπονομεύσουν σημαντικά τη λειτουργία και δραστηριοποίηση των επιχειρήσεων και οργανισμών (Shabane et al., 2022). Αντίστοιχα, σε εξωτερικό οργανωσιακό επίπεδο μπορεί να αναφερθεί ότι οι εργαζόμενοι με μεγάλη εργασιακή ικανοποίηση ενισχύουν την επικοινωνία με εξωτερικούς εμπλεκόμενους φορείς των οργανισμών, λόγω της θετικής διάθεσής τους καθώς καλούνται να συνεννοηθούν με τους εν λόγω φορείς. Έτσι λοιπόν οι οργανισμοί μπορούν να αναπτύξουν μεταξύ άλλων καλύτερη εξυπηρέτηση προς τους πελάτες τους (οι οποίοι αποτελούν βασικούς εξωτερικούς εμπλεκόμενους φορείς των επιχειρήσεων και οργανισμών), κάτι που σημαίνει ότι μπορεί να ενισχυθεί η πιστότητα των πελατών προς την πλευρά τους καθώς διαμορφώνονται πιο θετικές και ουσιαστικές σχέσεις με την πελατειακή βάση τους (Pantounakis and Bouranta, 2013).

Ακόμα η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την ενίσχυση της οργανωσιακής συνοχής και της δέσμευσής τους προς τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις όπου απασχολούνται, καθώς επίσης και για την ενδυνάμωση της οργανωσιακής κουλτούρας. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι με μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση είναι πιο πιθανό να αναπτύξουν μεγαλύτερη αφοσίωση ως προς το σκοπό λειτουργίας και τους επιμέρους στόχους των οργανισμών όπου εργάζονται. Παράλληλα, οι εργαζόμενοι αυτοί είναι πιθανότερο να προσπαθούν περισσότερο για να επιτευχθούν οι στόχοι των οργανισμών και επιχειρήσεων όπου απασχολούνται και να αναφέρονται με θετικά σχόλια για το εργασιακό περιβάλλον τους, κάτι που σημαίνει ότι προωθείται η εργασιακή δέσμευσή τους μέσω της ικανοποίησης που έχουν λόγω της εργασίας τους και των θετικών συναισθημάτων που αναπτύσσουν σχετικά με τις εργασιακές συνθήκες τους και το εργασιακό αντικείμενό τους (Azmy and Wiadi, 2022). Επιπλέον, μπορεί να αναφερθεί ότι οι εργαζόμενοι με μεγάλη εργασιακή ικανοποίηση είναι πιο πιθανό να έχουν μεγαλύτερη διάθεση, ώστε να αποδέχονται τις αρχές και αξίες των οργανισμών και επιχειρήσεων όπου απασχολούνται, καθώς άλλωστε αισθάνονται ευχαρίστηση

λόγω της εργασίας τους. Έτσι λοιπόν οι εν λόγω εργαζόμενοι πρόκειται να συμβάλλουν σε μεγαλύτερο βαθμό, ώστε να διαμορφώνεται πιο ευχάριστο εργασιακό κλίμα στους οργανισμούς και στις επιχειρήσεις όπου βρίσκονται, καθώς θα προωθούν την εφαρμογή και περαιτέρω ενίσχυση των οργανωσιακών αρχών και αξιών, κάτι που καθιστά πιο ισχυρή την οργανωσιακή κουλτούρα των εκάστοτε οργανισμών και επιχειρήσεων (Belias and Koustelios, 2014).

4.3 Αναγκαιότητα της εργασιακής ικανοποίησης στο χώρο της υγείας

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι ιδιαίτερα σημαντική στο χώρο της υγείας, λόγω των σημαντικών προκλήσεων και απαιτήσεων με τις οποίες έρχονται αντιμέτωποι οι επαγγελματίες υγείας. Συγκεκριμένα λοιπόν, οι νοσηλευτές και γενικότερα οι επαγγελματίες υγείας καλούνται να παρέχουν υψηλής ποιότητας υπηρεσίες φροντίδας υγείας, καθώς άλλωστε οι ανάγκες υγείας των πολιτών είναι αυξημένες στη σημερινή εποχή. Ως εκ τούτου λοιπόν στο χώρο της υγείας διαμορφώνονται συχνά συνθήκες αυξημένης πίεσης και άγχους για το ανθρώπινο δυναμικό, στις οποίες καλούνται να ανταπεξέρχονται αποτελεσματικά, με τη διαμόρφωση υψηλής εργασιακής ικανοποίησης να αποτελεί κομβικό παράγοντα προς την κατεύθυνση αυτή (Αγγελοπούλου και Τζουμανίκα, 2020).

Επιπρόσθετα, οι επαγγελματίες υγείας και οι νοσηλευτές υφίστανται σημαντική ψυχολογική επιβάρυνση και πίεση, καθώς σε αρκετές περιπτώσεις έρχονται αντιμέτωποι με καταστάσεις ενοχλήσεων, πόνου και ανημποριάς των ασθενών τους, κάτι που μπορεί να τους φθείρει συναισθηματικά και ψυχολογικά. Παράλληλα, η διαμόρφωση κατάλληλου πλάνου θεραπείας και παροχής φροντίδας υγείας δεν είναι μια εύκολη διαδικασία για τους επαγγελματίες υγείας, μιας και καλούνται να λαμβάνουν κρίσιμες αποφάσεις για την κατάσταση υγείας των ασθενών τους, φέροντας και τη σχετική ευθύνη. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχουν αντικειμενικές δυσκολίες στο χώρο της υγείας για τους εργαζόμενους, όσον αφορά τη διαχείριση των ασθενών, οι οποίες μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησής τους και κατ' επέκταση το επίπεδο ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας προς τους ασθενείς (Bhore and Dhanawade, 2025).

Συνεπώς οι εργαζόμενοι στο χώρο της υγείας αντιμετωπίζουν διάφορους παράγοντες, οι οποίοι επιφέρουν σημαντική πίεση στην εργασία τους. Οι κυριότεροι από αυτούς σχετίζονται με τις συναισθηματικές και ψυχολογικές απαιτήσεις του αντικείμενου εργασίας τους, όπως αυτό αποτυπώνεται στην καθημερινή επαφή με καταστάσεις πόνων και ενοχλήσεων των ασθενών και τραυματιών που φροντίζουν, στις οποίες καλούνται να αντεπεξέρχονται με στωικότητα, ψυχραιμία και θετική διάθεση (Reyes – Rodriguez et al., 2024). Επιπλέον, λόγω της γήρανσης του πληθυσμού έχουν αυξηθεί οι ανάγκες υγείας του πληθυσμού ιδιαίτερα όσον αφορά την μακροχρόνια φροντίδα υγείας και την αντιμετώπιση διάφορων χρόνιων νοσημάτων. Έτσι λοιπόν τα τελευταία χρόνια υπάρχει σημαντική εργασιακή επιβάρυνση για τους εργαζόμενους στις μονάδες υγείας, μιας και απαιτείται από την πλευρά τους να παρέχονται ποιοτικές υπηρεσίες φροντίδας υγείας για μεγαλύτερο αριθμό ατόμων (Πάσχος και συν., 2016). Ως εκ τούτου λοιπόν είναι σημαντικό να διαμορφώνεται υψηλή εργασιακή ικανοποίηση στους εργαζόμενους στο χώρο της υγείας, ώστε να μπορούν να ανταποκρίνονται κατάλληλα στις παραπάνω δυσκολίες και αντιξοότητες του εργασιακού περιβάλλοντός τους.

Οι ιδιαιτερότητες του εργασιακού αντικείμενου και περιβάλλοντος των επαγγελματιών υγείας καθιστούν επομένως σημαντική την εφαρμογή κατάλληλων ενεργειών και δράσεων, ώστε να διατηρείται και να ενισχύεται η εργασιακή ικανοποίησή τους και να προωθείται η παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών φροντίδας υγείας. Προς την κατεύθυνση αυτή λοιπόν είναι απαραίτητο να περιορίζονται οι οργανωτικές δυσλειτουργίες και στρεβλώσεις των μονάδων υγείας, ώστε να καθίστανται πιο ευοίωνες οι συνθήκες εργασίας των επαγγελματιών υγείας, να ενισχύεται η επικοινωνία, η ευελιξία και η ανάληψη πρωτοβουλιών για τους εργαζόμενους στο χώρο της υγείας, ώστε να γίνεται πιο ενδιαφέρουσα η εργασία τους, καθώς επίσης και να υπάρχει κατάλληλη υποστήριξη από τους προϊστάμενους και τα ανώτερα στελέχη στο χώρο της υγείας, ώστε να ξεπερνιούνται οι συναισθηματικές και ψυχολογικές πιέσεις των επαγγελματιών υγείας (Gkliati and Saiti, 2016).

4.4 Διαφορές μεταξύ ιδιωτικών και δημόσιων μονάδων υγείας

Οι εργαζόμενοι στο χώρο της υγείας απασχολούνται είτε σε δημόσιες μονάδες υγείας είτε σε ιδιωτικές μονάδες, με τις συνθήκες εργασίας τους να διαφοροποιούνται λόγω του διαφορετικού οργανωτικού πλαισίου μεταξύ του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Ως εκ τούτου λοιπόν επηρεάζεται με διαφορετικό τρόπο το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων στις δημόσιες και στις ιδιωτικές ομάδες υγείας, παρόλο που το εργασιακό αντικείμενό τους είναι ίδιο και σχετίζεται με την παροχή φροντίδας υγείας σε όσους την χρειάζονται.

Μια βασική διαφοροποίηση των δημόσιων και ιδιωτικών μονάδων υγείας είναι ο σκοπός και το πλαίσιο λειτουργίας τους. Συγκεκριμένα λοιπόν, σκοπός των δημόσιων μονάδων υγείας είναι η παροχή υπηρεσιών φροντίδας υγείας προς όλους τους πολίτες, ώστε να υπάρχει καθολική πρόσβαση του πληθυσμού στην φροντίδα υγείας. Από την άλλη πλευρά, σκοπός των ιδιωτικών μονάδων υγείας είναι η μεγιστοποίηση των κερδών τους καθώς λειτουργούν ως επιχειρηματικές οντότητες. Συνεπώς το πλαίσιο λειτουργίας των δημόσιων μονάδων υγείας βασίζεται στις αρχές της κοινωνικής δικαιοσύνης, της λογοδοσίας και της προάσπισης του δημόσιου συμφέροντος. Αντίθετα το πλαίσιο λειτουργίας των ιδιωτικών μονάδων υγείας βασίζεται στις αρχές της ανταγωνιστικότητας και αποδοτικότητας, με τον πρωταρχικό ρόλο να έχουν οι ιδιοκτήτες και διοικήσεις των εν λόγω οργανισμών καθώς επιδιώκουν να καλύπτουν τις απαιτήσεις και επιδιώξεις των πελατών – ασθενών όπου απευθύνονται (Πολύζος, 2014).

Όσον αφορά την οργάνωση και τον προγραμματισμό των δημόσιων μονάδων υγείας, προκύπτει ότι σε αυτές υπάρχει πιο αυστηρό πλαίσιο ιεραρχικής οργάνωσης, με τις στρατηγικές αποφάσεις να λαμβάνονται και να καθορίζονται από το αρμόδιο Υπουργείο και τις κατά τόπου Περιφερειακές Διευθύνσεις. Ως επακόλουθο της τήρησης της ιεραρχίας στο δημόσιο τομέα υγείας υπάρχει μεγαλύτερη υιοθέτηση γραφειοκρατικών διαδικασιών σχετικά με την οργάνωση της λειτουργίας των δημόσιων μονάδων υγείας. Από την άλλη πλευρά στις ιδιωτικές μονάδες υγείας η οργάνωση της λειτουργίας τους καθορίζεται από τη διοίκηση και τους ιδιοκτήτες – μετόχους τους, ενώ υιοθετούνται πιο ευέλικτες οργανωτικές διαδικασίες με

μεγαλύτερη έμφαση στην αποτελεσματικότητα και στην ικανοποίηση των πελατών – ασθενών (Σωκράτους και Χαραλάμπους, 2006).

Η στόχευση των ιδιωτικών μονάδων υγείας στην μεγιστοποίηση του κέρδους και η λειτουργία τους με όρους ελεύθερης αγοράς ενισχύει τις απαιτήσεις και την επιβάρυνση των εργαζομένων που απασχολούνται σε αυτές, καθώς καλούνται να αντεπεξέρχονται στις πιέσεις που αντιμετωπίζουν από άλλες ανταγωνίστριες μονάδες υγείας. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι των ιδιωτικών μονάδων υγείας απασχολούνται σε απαιτητικό περιβάλλον εργασίας, όπου η απόδοσή τους αξιολογείται διαρκώς καθώς καλούνται να συμβάλλουν στην επίτευξη των ανταγωνιστικών στόχων λειτουργίας των μονάδων υγείας όπου απασχολούνται. Αντίστοιχα οι εργαζόμενοι στις δημόσιες μονάδες υγείας απασχολούνται σε ένα πιο σταθερό και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον, όπου όμως η ποιότητα και επάρκεια της εργασίας τους δοκιμάζεται από τις οργανωτικές δυσλειτουργίες και στρεβλώσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα στην υγεία. Μάλιστα, το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια στις δημόσιες μονάδες υγείας υιοθετούνται όλο και περισσότερο πρακτικές και διαδικασίες με στόχο την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητάς τους (στο πλαίσιο του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ) σημαίνει ότι διαμορφώνεται μεγαλύτερη πίεση και φόρτος εργασίας για τους εργαζόμενους στις δημόσιες μονάδες υγείας, σε συνδυασμό με τις αυξανόμενες ανάγκες υγείας των πολιτών και την υποστελέχωση αρκετών δημόσιων μονάδων υγείας (Ναούμ, 2020).

Έτσι λοιπόν προκύπτουν σημαντικές διαφορές στην οργάνωση της λειτουργίας των δημόσιων και ιδιωτικών μονάδων υγείας, οι οποίες επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στο χώρο της υγείας ποικιλοτρόπως. Συγκεκριμένα λοιπόν, μπορεί να αναφερθεί ότι οι εργαζόμενοι στις ιδιωτικές μονάδες υγείας ικανοποιούνται περισσότερο από το γεγονός ότι στην εργασιακή καθημερινότητά τους εφαρμόζονται διαδικασίες διαχείρισης και παρακίνησης ανθρώπινου δυναμικού με πιο συστηματικό και οργανωμένο τρόπο. Από την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι στις δημόσιες μονάδες υγείας ικανοποιούνται περισσότερο από την ύπαρξη πιο σταθερού και ασφαλούς εργασιακού πλαισίου κατά την τέλεση των καθηκόντων τους (Isrot, 2022).

Επιπρόσθετα στον ιδιωτικό τομέα υγείας οι εργαζόμενοι ενδέχεται να ικανοποιούνται περισσότερο από το γεγονός ότι υπάρχει μεγαλύτερη οργανωσιακή δικαιοσύνη στις ιδιωτικές μονάδες υγείας, καθώς είναι πιο εύκολο να ανελιχθούν επαγγελματικά αν είναι αποδοτικοί κατά την εργασία τους και συνεισφέρουν στην επίτευξη των στόχων λειτουργίας των οργανισμών όπου απασχολούνται. Αντίθετα η μειωμένη οργανωτική ευελιξία και η τήρηση της ιεραρχίας στις δημόσιες μονάδες υγείας σημαίνει ότι οι προαγωγές μπορεί να πραγματοποιούνται με βάση κριτήρια αρχαιότητας και όχι με βάση κριτήρια αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας, προκαλώντας δυσαρέσκεια σε όσους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα υγείας προσπαθούν και αποδίδουν, αλλά δεν καταλαμβάνουν ανώτερη διοικητικά θέση (Heroniemi et al., 2011). Βέβαια στις δημόσιες μονάδες υγείας μπορεί να διαμορφώνεται μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση για τους εργαζόμενους, καθώς συμβάλλουν στην προαγωγή της υγείας του πληθυσμού συνολικά καθώς παρέχουν υπηρεσίες υγείας προς όλους ανεξαιρέτως τους πολίτες. Έτσι λοιπόν οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα υγείας μπορεί να ικανοποιούνται περισσότερο από το γεγονός ότι συνεισφέρουν στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο, μιας και απασχολούνται ώστε να προωθείται η ισότιμη πρόσβαση όλων των πολιτών στις υπηρεσίες φροντίδας υγείας (Adamopoulos, 2022).

Συνεπώς η οργανωτική δομή και η λειτουργία των δημόσιων και ιδιωτικών μονάδων υγείας διαφέρουν αρκετά μεταξύ τους, κάτι που σημαίνει ότι διαμορφώνονται διαφορετικές εργασιακές συνθήκες για τους εργαζόμενους στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα υγείας, επηρεάζοντας και την εργασιακή ικανοποίησή τους. Αυτό σημαίνει ότι οι προϊστάμενοι και διοικήσεις των δημόσιων και ιδιωτικών μονάδων υγείας καλούνται να λαμβάνουν υπόψη τις εκάστοτε οργανωτικές και λειτουργικές ιδιαιτερότητες των οργανισμών αυτών και να εφαρμόζουν κατάλληλες ενέργειες για τους εργαζόμενούς τους, ώστε να ενισχύεται η εργασιακή ικανοποίησή τους ανάλογα το εργασιακό περιβάλλον όπου βρίσκονται και να προάγεται η παροχή ποιοτικών υπηρεσιών υγείας προς τους πολίτες.

4.5 Επιπτώσεις της εργασιακής ικανοποίησης στους εργαζόμενους στο χώρο της υγείας

Η εργασιακή ικανοποίηση στους εργαζόμενους στο χώρο της υγείας είναι δύσκολο να διατηρηθεί και να ενισχυθεί, λόγω των ιδιαιτεροτήτων και προκλήσεων σχετικά με την παροχή φροντίδας υγείας. Όμως η διαμόρφωση υψηλής εργασιακής ικανοποίησης στους εργαζόμενους αυτούς είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς επιφέρει σημαντικές θετικές επιπτώσεις, οι οποίες και αναφέρονται παρακάτω.

Μια σημαντική θετική επίπτωση της εργασιακής ικανοποίησης στους εργαζόμενους στο χώρο της υγείας είναι ότι έχουν περισσότερα κίνητρα, ώστε να καταβάλλουν μεγαλύτερη προσπάθεια για να επιφέρουν καλύτερα αποτελέσματα κατά την εργασία τους. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι στο χώρο της υγείας με υψηλή εργασιακή ικανοποίηση έχουν μεγαλύτερη δέσμευση και αφοσίωση στο σκοπό και στις αρχές λειτουργίας των μονάδων υγείας όπου απασχολούνται, μιας και αισθάνονται μεγαλύτερη ευχαρίστηση με το εργασιακό αντικείμενό τους και την παροχή φροντίδας υγείας προς ασθενείς και τραυματίες. Έτσι λοιπόν οι εργαζόμενοι στο χώρο της υγείας, που αισθάνονται ικανοποιημένοι από την εργασία τους, έχουν μεγαλύτερη όρεξη και διάθεση ώστε να παρέχουν κατάλληλες και ποιοτικές υπηρεσίες υγείας σε όσους τις χρειάζονται (Kelesi et al., 2016).

Επιπρόσθετα η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στο χώρο της υγείας, τους καθιστά πιο ανθεκτικούς ώστε να αντεπεξέρχονται στις αυξημένες απαιτήσεις και δυσκολίες του εργασιακού περιβάλλοντός τους. Με αυτόν τον τρόπο μειώνονται οι πιθανότητες για εμφάνιση δυσαρέσκειας και επαγγελματικής εξουθένωσης από την πλευρά τους, παράγοντες που συνδέονται με συγκρούσεις στο χώρο της εργασίας, αυξημένο άγχος και πίεση κατά την εργασία τους, αυξημένα λάθη κατά την παροχή υπηρεσιών υγείας και αυξημένες παραιτήσεις και αποχωρήσεις από τις μονάδες υγείας όπου απασχολούνται. Ουσιαστικά λοιπόν η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να συμβάλλει θετικά για τους εργαζόμενους στο χώρο της υγείας, ώστε να μην εγκαταλείπουν την εργασία τους και να διαχειρίζονται αποτελεσματικά την αυξανόμενη πίεση και τις διάφορες προκλήσεις σε επαγγελματικό επίπεδο (Τσάρας και συν., 2018).

Παράλληλα, η εργασιακή ικανοποίηση στους εργαζόμενους στο χώρο της υγείας μπορεί να οδηγήσει στην ενίσχυση της ενσυναίσθησής τους. Ειδικότερα λοιπόν, οι εργαζόμενοι στις μονάδες υγείας, που είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους, αισθάνονται μεγαλύτερη ευθύνη και είναι περισσότερο συνειδητοποιημένοι για την σπουδαιότητα της εργασίας τους και την ανάγκη να κατανοούν τις δυσκολίες και την δυσάρεστη συναισθηματική και ψυχολογική κατάσταση των ασθενών τους. Ως εκ τούτου, αυξάνονται οι πιθανότητες να διαμορφωθούν πιο στενές σχέσεις και επικοινωνία μεταξύ ασθενών και επαγγελματιών υγείας, μιας και οι τελευταίοι είναι περισσότερο πρόθυμοι και διατεθειμένοι να κατανοούν τις ανάγκες και δυσκολίες των ασθενών και να συμπάσχουν μαζί τους λόγω και της μεγαλύτερης εργασιακής ικανοποίησής τους, η οποία τους οδηγεί στο να αλληλεπιδρούν πιο ουσιαστικά με τους ασθενείς τους (Ανδριανοπούλου και συν., 2020).

Συνεπώς, οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι στο χώρο της υγείας ενδιαφέρονται πιο πολύ για την εργασία τους και έχουν μεγαλύτερη προθυμία, ώστε να ασχολούνται πιο επισταμένα με τις διάφορες πτυχές των καθηκόντων τους σχετικά με την παροχή φροντίδας υγείας προς τους ασθενείς. Η μεγαλύτερη όρεξη και διάθεσή τους στην εργασία λόγω της εργασιακής ικανοποίησής τους δεν αποτυπώνεται μόνο στην προσπάθειά τους να παρέχουν ποιοτικές υπηρεσίες υγείας, αλλά επίσης έχουν περισσότερα κίνητρα ώστε να επιμορφώνονται σχετικά με το εργασιακό αντικείμενό τους. Επίσης οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι στις μονάδες υγείας είναι περισσότερο πρόθυμοι να επισημαίνουν σημεία στο εργασιακό περιβάλλον τους, τα οποία χρειάζονται αλλαγή ή/και βελτίωση, και να διατυπώνουν σχετικές διορθωτικές προτάσεις ώστε να καλυτερεύουν οι συνθήκες εργασίας τους και να υπάρχουν κατάλληλες προϋποθέσεις για την παροχή ποιοτικής φροντίδας υγείας προς τους ασθενείς (Δημητριάδου – Παντέκα και συν., 2009).

5. Ειδικό μέρος

5.1 Σκοπός, στόχοι και ερευνητικά ερωτήματα

Ένα από τα βασικά στοιχεία μιας έρευνας στο χώρο των επιστημών υγείας, αλλά και γενικότερα σε οποιοδήποτε επιστημονικό πεδίο, είναι ο καθορισμός του ερευνητικού σκοπού, των ερευνητικών στόχων και των ερευνητικών ερωτημάτων, που πρόκειται να εξεταστούν. Η σημασία του ερευνητικού σκοπού, των ερευνητικών στόχων και των ερευνητικών ερωτημάτων έγκειται στο ότι αποτυπώνουν ουσιαστικά το λόγο για τον οποίο διεξάγεται η εκάστοτε έρευνα, ενώ επίσης δίνουν σαφή κατεύθυνση για την ερευνητική προσέγγιση που πρόκειται να υιοθετήσει ο ερευνητής, ώστε να προκύψουν κατάλληλα ερευνητικά αποτελέσματα και διαπιστώσεις (Γαλάνης, 2022).

Αναφορικά λοιπόν με την παρούσα έρευνα, ο ερευνητικός σκοπός της είναι να είναι να διερευνηθεί και να αποτυπωθεί το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών, οι οποίοι εργάζονται σε ιδιωτικές μονάδες υγείας. Με βάση τον σκοπό αυτόν κάποιοι επιμέρους ερευνητικοί στόχοι προσδιορίζονται ως εξής:

- Διερεύνηση του επιπέδου (βαθμού) εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών στις ιδιωτικές μονάδες υγείας.
- Αποτύπωση των κυριότερων παραγόντων που επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών στις ιδιωτικές μονάδες υγείας.
- Αποτύπωση της συσχέτισης των δημογραφικών στοιχείων και του εργασιακού περιβάλλοντος των νοσηλευτών στις ιδιωτικές μονάδες υγείας με το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησής τους.

Όσον αφορά τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας έρευνας, αυτά αναφέρονται παρακάτω ως εξής:

- Ποιοι είναι οι κυριότεροι παράγοντες που επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών στις ιδιωτικές μονάδες υγείας;
- Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των παραγόντων που επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών στις ιδιωτικές μονάδες υγείας;

- Υπάρχει διαφοροποίηση του επιπέδου ικανοποίησης των νοσηλευτών στις ιδιωτικές μονάδες υγείας ως προς δημογραφικά στοιχεία τους;

5.2 Υλικό και μεθοδολογία διεξαγωγής έρευνας

Η μεθοδολογία έρευνας, που ακολουθείται σε κάθε επιστημονική έρευνα, έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθότι σχετίζεται με τις διαδικασίες, τις τεχνικές και τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται από τον ερευνητή κατά τη διεξαγωγή της έρευνας. Με αυτόν τον τρόπο ο ερευνητής επιδιώκει να καταλήξει σε κατάλληλα ερευνητικά αποτελέσματα με βάση τον ερευνητικό στόχο και τα ερευνητικά ερωτήματα που έχει θέσει εκ των προτέρων (Λιαργκόβας και συν., 2022).

Βασικά στοιχεία αναφορικά με την μεθοδολογία έρευνας είναι ο πληθυσμός έρευνας, η μέθοδος δειγματοληψίας που ακολουθείται, το δείγμα της έρευνας, καθώς επίσης και το είδος μελέτης που υιοθετείται. Ειδικότερα λοιπόν για την παρούσα έρευνα προκύπτει ότι ο ερευνητικός πληθυσμός αντιστοιχεί σε νοσηλευτές, οι οποίοι απασχολούνται σε ιδιωτικές μονάδες υγείας. Αντίστοιχα για την μέθοδο δειγματοληψίας που ακολουθήθηκε, προκύπτει ότι αυτή αντιστοιχεί σε δειγματοληψία ευκολίας από νοσηλευτές, οι οποίοι εργάζονται σε συγκεκριμένη ιδιωτική μονάδα υγείας. Με αυτόν τον τρόπο διασφαλίστηκε ότι θα υπάρχουν κατάλληλοι συμμετέχοντες στην έρευνα, ώστε να αυξηθούν οι πιθανότητες τα ερευνητικά αποτελέσματα να καλύπτουν τον ερευνητικό σκοπό και τα ερευνητικά ερωτήματα (Δαμιανού, 2007). Ακόμα, όσον αφορά το δείγμα της παρούσας έρευνας, προκύπτει ότι οι συμμετέχοντες στην έρευνα είναι 114 άτομα, που εργάζονται ως νοσηλευτές σε συγκεκριμένη ιδιωτική μονάδα υγείας, που είναι το Νοσοκομείο Metropolitan General στην Αθήνα. Στην έρευνα συμμετείχαν νοσηλευτές από το Νοσοκομείο αυτό, ανεξάρτητα από το φύλο τους, την οικογενειακή κατάστασή τους, το επίπεδο σπουδών, την οικογενειακή κατάστασή τους, την ηλικία τους και άλλα δημογραφικά στοιχεία.

Η συγκομιδή των απαντήσεων από τους συμμετέχοντες στην έρευνα έγινε μέσω σχετικού ερωτηματολογίου, το οποίο περιγράφεται εκτενέστερα στην επόμενη υποενότητα της εργασίας. Η διανομή του ερωτηματολογίου έγινε προς τους

συμμετέχοντες στην έρευνα με φυσικό τρόπο, ούτως ώστε να καλύπτονται πιο άμεσα τυχόν ασάφειες και προβληματισμοί τους σχετικά με το ερωτηματολόγιο της έρευνας και έτσι να μην μένουν αναπάντητες διάφορες ερωτήσεις, κάτι που θα καθιστούσε πιο δύσκολη την εξαγωγή χρήσιμων και αξιόπιστων ερευνητικών αποτελεσμάτων.

Τέλος, το είδος της μελέτης που υιοθετήθηκε κατά την παρούσα έρευνα είναι ποσοτική μελέτη συγχρονικού σχεδιασμού, μιας και αυτή διεξήχθη σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο (Γαλάνης, 2017). Συγκεκριμένα, η χρονική περίοδος κατά την οποία διανεμήθηκαν και απαντήθηκαν τα ερωτηματολόγια για την παρούσα έρευνα, ήταν το δεύτερο δεκαπενθήμερο του Απριλίου 2026, δηλαδή από 15/04/2026 έως 30/04/2026.

5.3 Ερευνητικό εργαλείο

Το ερευνητικό εργαλείο, που χρησιμοποιήθηκε κατά την παρούσα έρευνα, αντιστοιχεί σε ερωτηματολόγιο που έχει διαμορφωθεί κατάλληλα και το οποίο επισυνάπτεται στο παράρτημα της εργασίας. Συγκεκριμένα λοιπόν, το ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας περιλαμβάνει δυο ξεχωριστές ομάδες ερωτήσεων, που είναι ερωτήσεις για τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα και ερωτήσεις σχετικά με το επίπεδο ικανοποίησης της εργασίας τους.

Οι ερωτήσεις δημογραφικού χαρακτήρα για τους συμμετέχοντες στην έρευνα σχετίζονται με το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, τον αριθμό παιδιών, το επίπεδο εκπαίδευσης, τα έτη προϋπηρεσίας στην παρούσα θέση εργασίας, τα έτη συνολικής υπηρεσίας, το είδος της μονάδας υγείας όπου απασχολούνται, το ωράριό τους και αν έχουν επηρεαστεί οι συνθήκες εργασίας τους από την πρόσφατη πανδημία COVID-19. Οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν για τις ερωτήσεις αυτές επιλέγοντας μεταξύ προκαθορισμένων απαντήσεων, ούτως ώστε να είναι πιο ομαλή η εξαγωγή κατάλληλων αποτελεσμάτων για τα δημογραφικά στοιχεία και την επαγγελματική κατάσταση των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Αντίστοιχα, οι ερωτήσεις για το επίπεδο ικανοποίησης της εργασίας των συμμετεχόντων στην έρευνα αντιστοιχούν στο ερωτηματολόγιο για την εργασιακή ικανοποίηση Job Satisfaction Survey – JSS, που αναπτύχθηκε από τον Spector (1985) και έχει σταθμιστεί στον ελληνικό πληθυσμό και έχει μεταφραστεί στην ελληνική

γλώσσα από τους Tsounis and Sarafis (2018). Ειδικότερα λοιπόν, το ερωτηματολόγιο JSS αποτελείται από 36 κλειστές ερωτήσεις σχετικά με την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους, όπου οι απαντήσεις αντιστοιχούν σε 6-βαθμια κλίμακα Likert από την τιμή 1 (διαφωνώ απόλυτα) έως την τιμή 6 (συμφωνώ απόλυτα). Με βάση το JSS εξετάζεται η εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων σε σχέση με συγκεκριμένους παράγοντες της εργασίας τους, που είναι το επίπεδο αμοιβών τους, οι συνθήκες εργασιακής προαγωγής, το καθεστώς επίβλεψης εργασίας, οι γενικότερες παροχές εργασίας, τα προσδοκώμενα εργασιακά οφέλη, οι λειτουργικές συνθήκες σε επίπεδο εργασίας, οι συναδελφικές σχέσεις, η φύση της εργασίας και η εργασιακή επικοινωνία. Όπως ήδη έχει αναφερθεί, το ερωτηματολόγιο JSS έχει μεταφραστεί στην ελληνική γλώσσα και έχει εξεταστεί η εγκυρότητά του με βάση και τη σχετική μελέτη των Tsounis and Sarafis (2018), κάτι που σημαίνει ότι είναι κατάλληλο προς χρήση για τον ελληνικό πληθυσμό. Το ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας επισυνάπτεται στο παράρτημα Α της εργασίας.

5.4 Ηθική και δεοντολογία έρευνας

Η τήρηση της ερευνητικής ηθικής και δεοντολογίας κατά τη διεξαγωγή οποιασδήποτε επιστημονικής έρευνας είναι ιδιαίτερα σημαντική και χρειάζεται να δίνεται ιδιαίτερη μέριμνα από την πλευρά του ερευνητή προς την κατεύθυνση αυτή. Συγκεκριμένα λοιπόν, χρειάζεται να διασφαλίζεται κατά την έρευνα ότι τα ερευνητικά αποτελέσματα έχουν προκύψει με ηθικό, δίκαιο και αξιοκρατικό τρόπο, καθώς τα άτομα έχουν συμμετάσχει στην εκάστοτε έρευνα με την θέλησή τους, ούτως ώστε η επιστημονική γνώση να προωθείται με τη χρήση θεμιτών μέσων (Σαββάκης, 2023).

Όσον αφορά την παρούσα έρευνα λοιπόν, προκύπτει ότι χρησιμοποιήθηκε έντυπο συναίνεσης – συγκατάθεσης των συμμετεχόντων στην παρούσα έρευνα, όπου ενημερώθηκαν για το σκοπό που αυτή διεξάγεται, για το ότι η συμμετοχή τους είναι προαιρετική και για το ότι οι απαντήσεις τους θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τον σκοπό της έρευνας. Το εν λόγω έντυπο επισυνάπτεται στο παράρτημα Β της εργασίας. Παράλληλα, τηρήθηκε η ανωνυμία και η εμπιστευτικότητα των ερευνητικών δεδομένων, καθώς πρόσβαση στην βάση δεδομένων είχε μόνο η βασική ερευνήτρια. Επίσης, η έρευνα διεξήχθη μετά από έγκριση του ερευνητικού

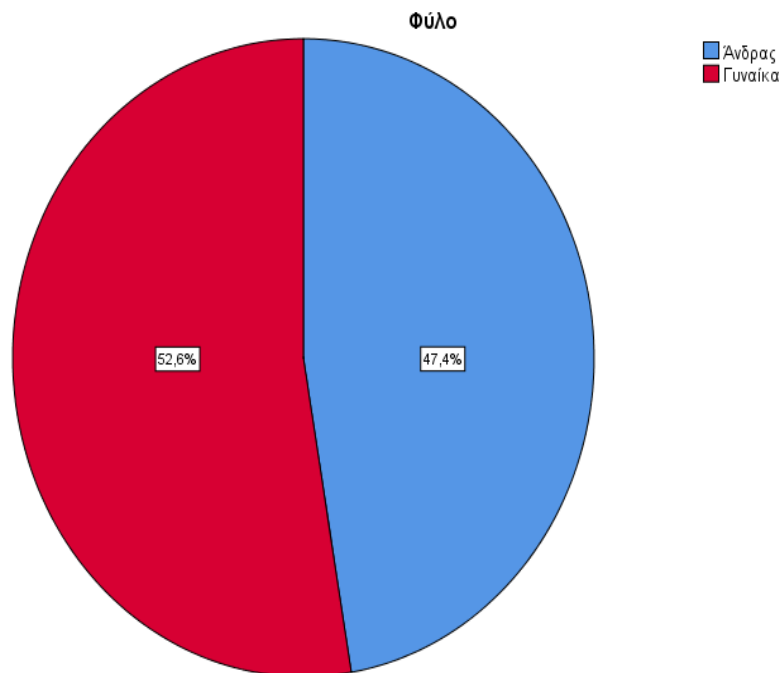
πρωτόκολλου από το Επιστημονικό Συμβούλιο του Νοσοκομείου. Μάλιστα, στο παράρτημα Γ της εργασίας επισυνάπτεται η σχετική άδεια που χορηγήθηκε για τη διεξαγωγή της έρευνας. Ως εκ τούτου λοιπόν τηρήθηκαν οι αρχές ερευνητικής δεοντολογίας και προστασίας προσωπικών δεδομένων με βάση τον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία των Δεδομένων 2016/679 (Κανονισμός GDPR).

Ακόμα, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι η αποθήκευση και επεξεργασία των ερευνητικών δεδομένων και αποτελεσμάτων έγινε με τη χρήση των υπολογιστικών προγραμμάτων EXCEL και SPSS. Τα εν λόγω προγράμματα παρέχουν τη δυνατότητα κωδικοποίησης των απαντήσεων των ερωτηματολογίων με τη μορφή αριθμών, κάτι που σημαίνει ότι διασφαλίζεται η ανωνυμία των συμμετεχόντων στην έρευνα σχετικά με τις απαντήσεις που έδωσαν σε όλη τη διάρκεια της διεξαγωγής έρευνας και της ανάλυσης και επεξεργασίας των ερευνητικών δεδομένων (Τσακιρίδου και συν., 2022).

6. Αποτελέσματα

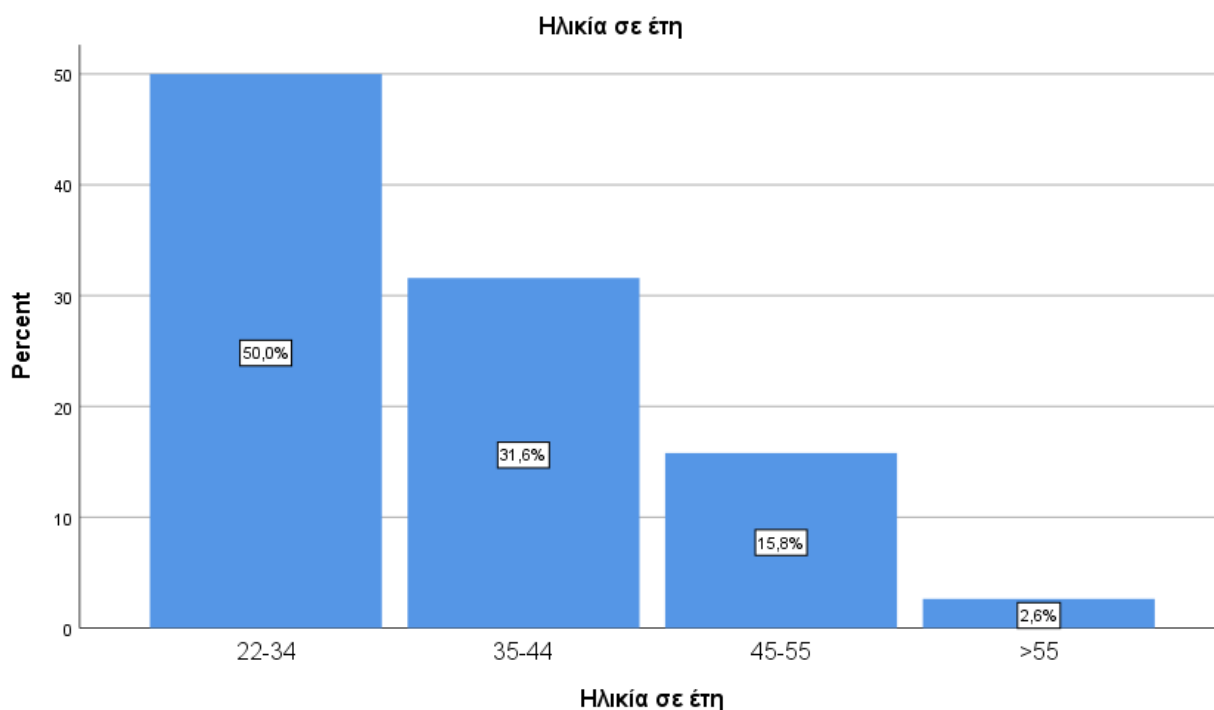
6.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά συμμετεχόντων

Αναφορικά με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας παρουσιάζονται πρώτα τα δημογραφικά στοιχεία για τους ερωτώμενούς της, τα οποία προέκυψαν μέσω της εφαρμογής σχετικών μεθόδων περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης. Σχετικά λοιπόν με το φύλο των 114 συμμετεχόντων στην έρευνα προκύπτει ότι ποσοστό 47,4% είναι άνδρες, ενώ αντίστοιχα ποσοστό 52,6% είναι γυναίκες. Τα στοιχεία αυτά απεικονίζονται και στο διάγραμμα 1 παρακάτω.



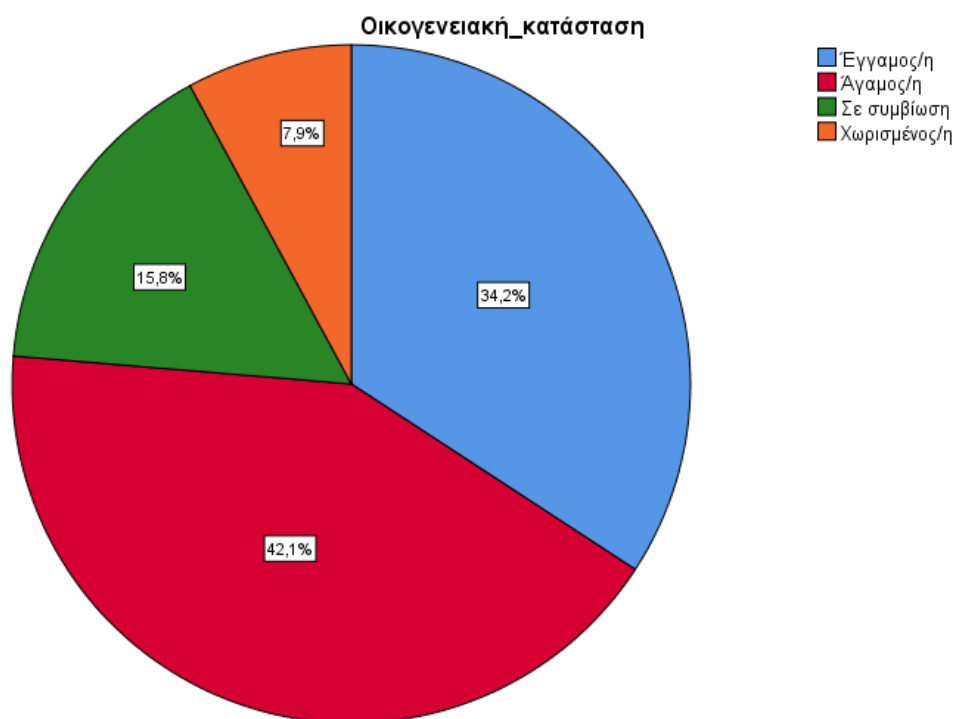
Διάγραμμα 1: Στοιχεία σχετικά με το φύλο των συμμετεχόντων στην έρευνα

Όσον αφορά την ηλικία των συμμετεχόντων στην έρευνα, προκύπτει ότι οι μισοί από αυτούς (ποσοστό 50%) είναι ηλικίας 22-34 ετών. Αντίστοιχα, ποσοστό 31,6% είναι ηλικίας 35-44 ετών, ποσοστό 15,8% είναι ηλικίας 45-55 ετών, ενώ τέλος ποσοστό 2,6% είναι ηλικίας μεγαλύτερης από 55 έτη. Τα εν λόγω στοιχεία παρουσιάζονται και στο ακόλουθο διάγραμμα 2.



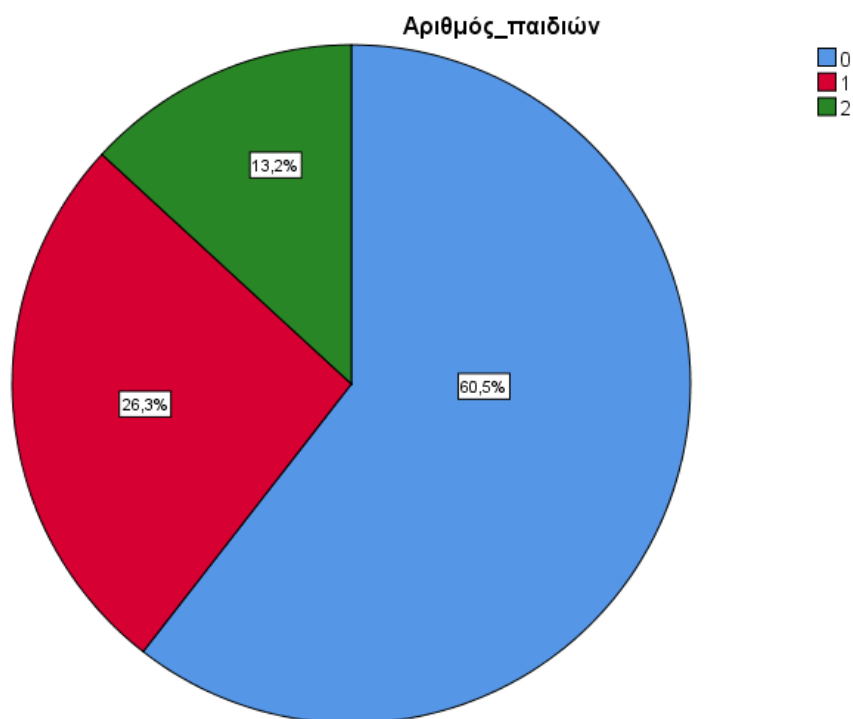
Διάγραμμα 2: Στοιχεία σχετικά με την ηλικία των συμμετεχόντων στην έρευνα

Επίσης, σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα, προκύπτει ότι ποσοστό 42,1% είναι άγαμοι, ενώ ποσοστό 34,2% είναι έγγαμοι. Ακόμα, ποσοστό 15,8% είναι σε καθεστώς συμβίωσης με το αγαπημένο πρόσωπό τους, ενώ τέλος ποσοστό 7,9% είναι χωρισμένοι. Τα στοιχεία αυτά απεικονίζονται και στο διάγραμμα 3 παρακάτω.



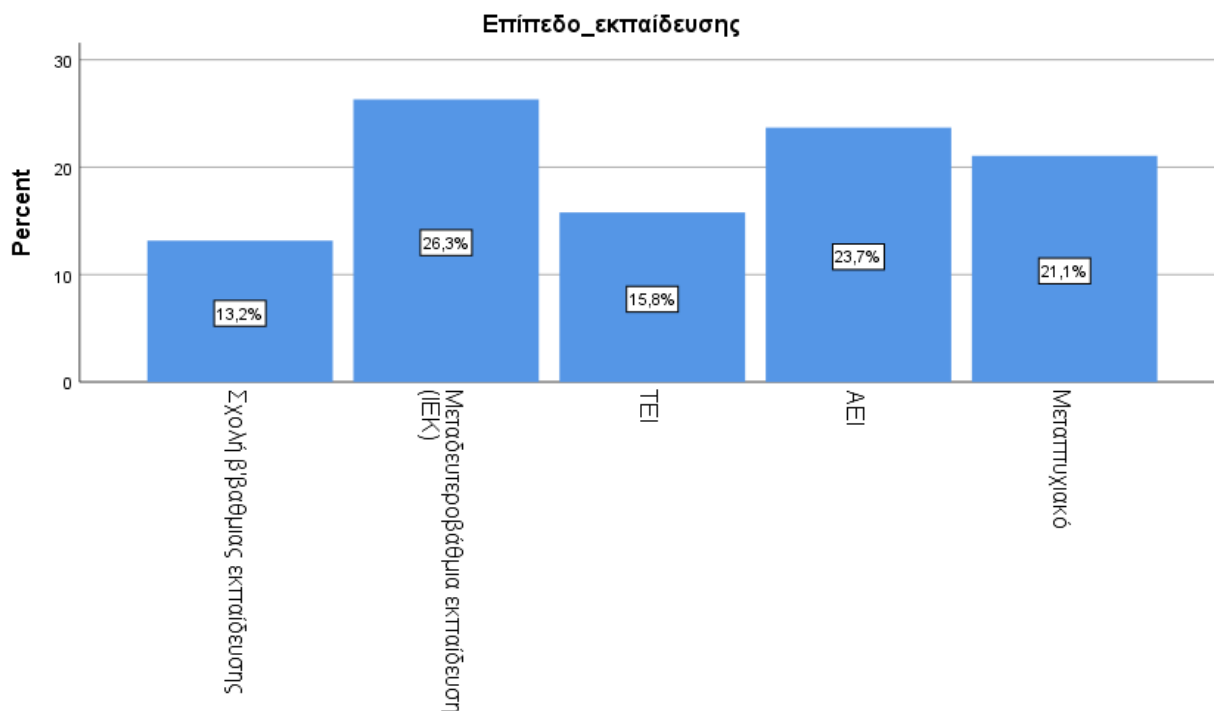
Διάγραμμα 3: Στοιχεία σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων στην έρευνα

Σχετικά με τον αριθμό των παιδιών για τους συμμετέχοντες στην έρευνα προκύπτει ότι η σημαντική πλειονότητα αυτών (ποσοστό 60,5%) δεν έχουν κανένα παιδί, με ποσοστό 26,3% να έχουν 1 παιδί και ποσοστό 13,2% να έχουν 2 παιδιά. Τα στοιχεία αυτά παρουσιάζονται και στο διάγραμμα 4 που ακολουθεί παρακάτω.



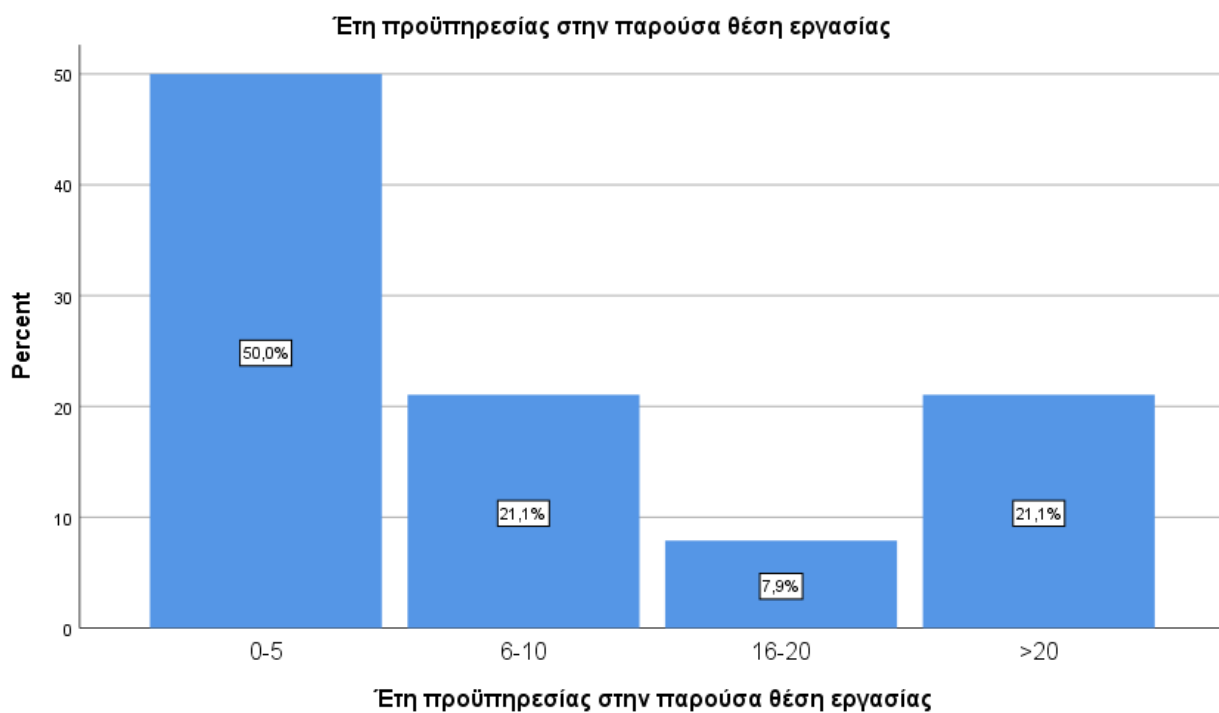
Διάγραμμα 4: Αριθμός παιδιών για τους συμμετέχοντες στην έρευνα

Για το εκπαιδευτικό επίπεδο των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα προκύπτει ότι οι περισσότεροι από αυτούς (ποσοστό 26,3%) είναι απόφοιτοι μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΙΕΚ), ενώ ποσοστό 23,7% είναι απόφοιτοι ΑΕΙ και ποσοστό 21,1% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού. Τέλος, ποσοστό 15,8% είναι απόφοιτοι ΤΕΙ και ποσοστό 13,2% είναι απόφοιτοι σχολών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Τα στοιχεία αυτά παρουσιάζονται στο διάγραμμα 5 που ακολουθεί παρακάτω.

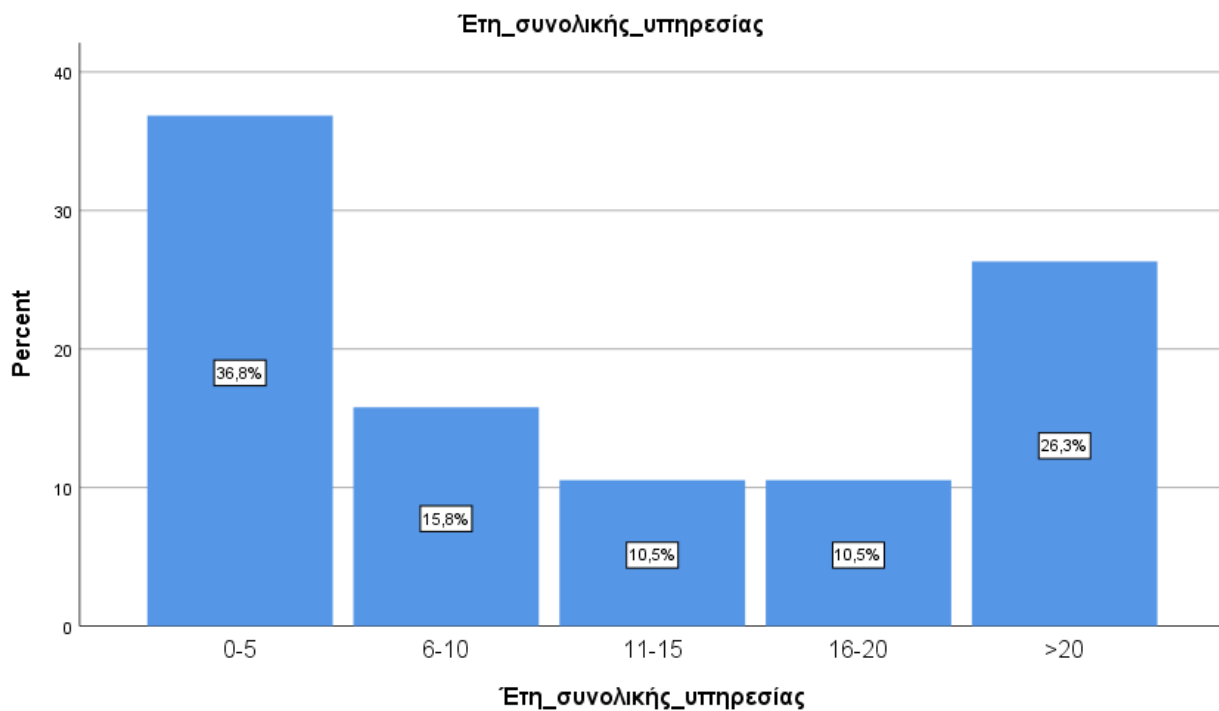


Διάγραμμα 5: Εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων στην έρευνα

Αναφορικά με τα έτη προϋπηρεσίας στην παρούσα θέση εργασίας για τους ερωτώμενους της έρευνας προκύπτει ότι οι μισοί από αυτούς (ποσοστό 50%) ανήκουν στην κατηγορία 0-5 έτη. Επίσης, για τις κατηγορίες 6-10 έτη και περισσότερο από 20 έτη είναι ποσοστό 21,1% των συμμετεχόντων στην έρευνα. Ακόμα, ποσοστό 7,9% των ερωτώμενων της έρευνας ανήκουν στην κατηγορία 16- 20 έτη. Αντίστοιχα, για τα έτη συνολικής υπηρεσίας των συμμετεχόντων στην έρευνα προκύπτει ότι ποσοστό 36,8% ανήκουν στην κατηγορία 0-5 έτη, ενώ ποσοστό 15,8% ανήκουν στην κατηγορία 6-10 έτη. Ακόμα, ποσοστό 10,% ανήκουν στην κατηγορία 11-15 έτη όπως επίσης και στην κατηγορία 16-20 έτη. Τέλος, ποσοστό 26,3% ανήκουν στην κατηγορία περισσότερο από 20 έτη. Τα στοιχεία για την προϋπηρεσία των ερωτώμενων στην παρούσα θέση εργασίας τους, καθώς επίσης και για τη συνολική υπηρεσία τους, απεικονίζονται στα ακόλουθα διαγράμματα 6 και 7.



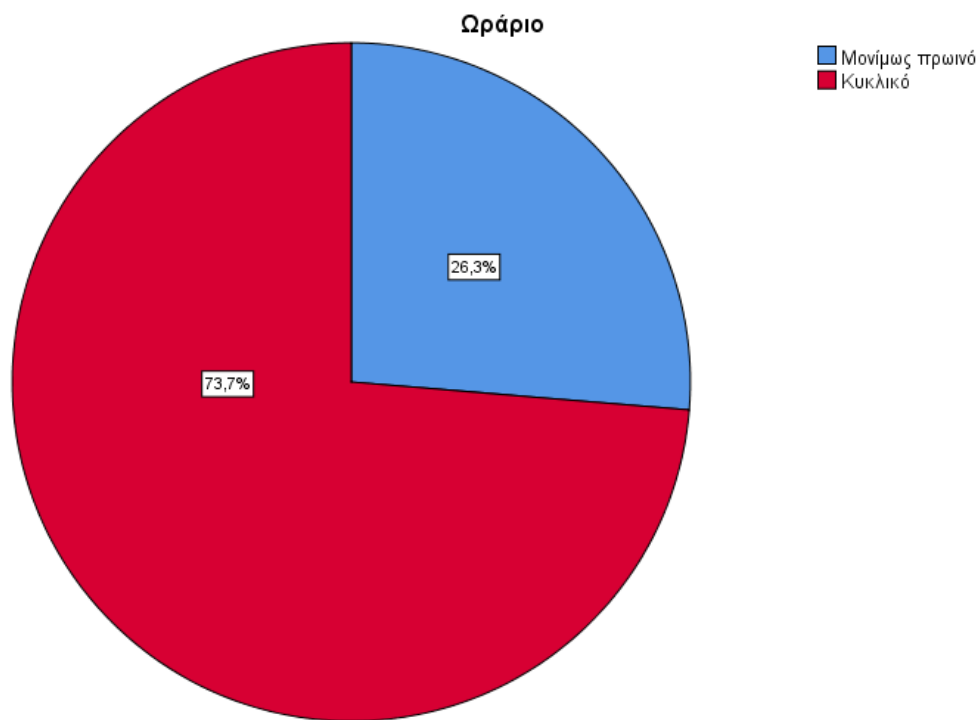
Διάγραμμα 6: Έτη προϋπηρεσίας στην παρούσα θέση εργασίας για τους συμμετέχοντες στην έρευνα



Διάγραμμα 7: Έτη συνολικής υπηρεσίας για τους συμμετέχοντες στην έρευνα

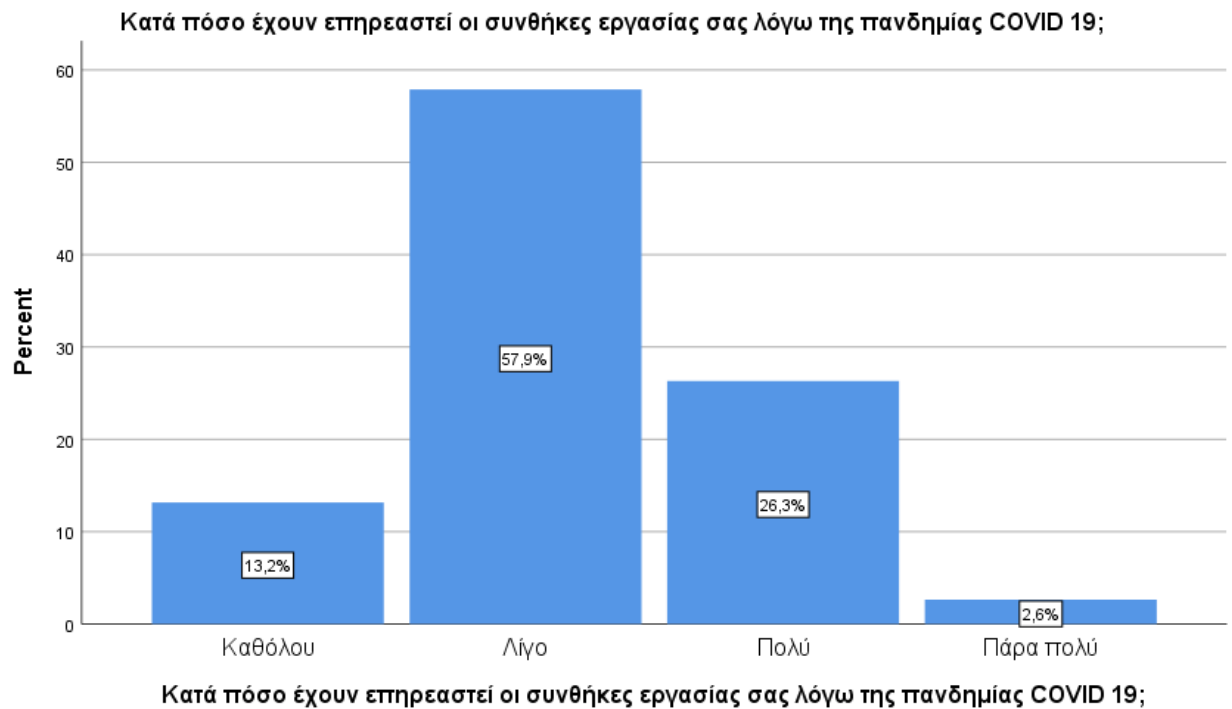
Όσον αφορά το ωράριο των συμμετεχόντων στην έρευνα, προκύπτει ότι η πλειονότητά τους (ποσοστό 73,7%) απασχολούνται σε καθεστώς κυκλικού ωραρίου,

ενώ οι υπόλοιποι (ποσοστό 26,3%) απασχολούνται σε καθεστώς πρωινού ωραρίου.
Τα στοιχεία αυτά απεικονίζονται στο διάγραμμα 8 που ακολουθεί παρακάτω.



Διάγραμμα 8: Στοιχεία σχετικά με το ωράριο για τους συμμετέχοντες στην έρευνα

Ακόμα, αναφορικά με το κατά πόσο έχουν επηρεαστεί οι συνθήκες εργασίας των συμμετεχόντων στην έρευνα λόγω της πρόσφατης πανδημίας COVID-19, προκύπτει ότι για τους περισσότερους (ποσοστό 57,9%) έχουν επηρεαστεί λίγο οι συνθήκες εργασίας τους, ενώ για αρκετούς (ποσοστό 26,3%) έχουν επηρεαστεί πολύ οι συνθήκες εργασίας τους. Για ποσοστό 13,2% των συμμετεχόντων στην έρευνα οι συνθήκες εργασίας τους δεν έχουν επηρεαστεί καθόλου από την πανδημία COVID-19, ενώ για λίγους (ποσοστό 2,6%) οι συνθήκες εργασίας τους έχουν επηρεαστεί πάρα πολύ από την πανδημία COVID-19. Τα στοιχεία αυτά απεικονίζονται στο διάγραμμα 9 που ακολουθεί παρακάτω.



Διάγραμμα 9: Στοιχεία σχετικά με τον επηρεασμό των συνθηκών εργασίας των συμμετεχόντων στην έρευνα λόγω της πανδημίας COVID-19

6.2 Αποτύπωση των κυριότερων παραγόντων σχετικά με το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των συμμετεχόντων στην έρευνα

Ο προσδιορισμός των κυριότερων παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα προκύπτει με βάση την κλίμακα JSS. Ειδικότερα λοιπόν, οι 36 ερωτήσεις της κλίμακας JSS αντιστοιχούν σε 9 συγκεκριμένους παράγοντες της εργασίας, που είναι το επίπεδο αμοιβών, οι συνθήκες εργασιακής προαγωγής, το καθεστώς επίβλεψης εργασίας, οι γενικότερες παροχές εργασίας, τα προσδοκώμενα εργασιακά οφέλη, οι λειτουργικές συνθήκες σε επίπεδο εργασίας, οι συναδελφικές σχέσεις, η φύση της εργασίας και η εργασιακή επικοινωνία, με τον κάθε παράγοντα να περιέχει 4 ερωτήσεις. Επιπρόσθετα, απαιτείται η ανακωδικοποίηση συγκεκριμένων ερωτήσεων της κλίμακας JSS με αρνητικό περιεχόμενο, ώστε να προκύψει έγκυρη βαθμολογία για τους επιμέρους παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης αλλά και για τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση. Έτσι λοιπόν, οι ερωτήσεις 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34 και 36 της κλίμακας JSS ανακωδικοποιήθηκαν κατάλληλα, ώστε στις απαντήσεις η αρχική τιμή 1 να αντιστοιχεί στη νέα τιμή 6, η αρχική τιμή 2 να

αντιστοιχεί στη νέα τιμή 5, η αρχική τιμή 3 να αντιστοιχεί στη νέα τιμή 4 και αντίστροφα. Με βάση λοιπόν το περιεχόμενο των ερωτήσεων της κλίμακας JSS και την ανακωδικοποίηση για όσες ερωτήσεις απαιτείται, προκύπτει παρακάτω στον πίνακα 1 η αντιστοίχιση των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης με τις ερωτήσεις της κλίμακας JSS (Spector, 1985):

Πίνακας 1: Αντιστοίχιση των παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης με τις ερωτήσεις της κλίμακας JSS

Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης	Ερωτήσεις στην κλίμακα JSS
Μισθός	1, 10, 19, 28
Προαγωγή	2, 11, 20, 33
Εποπτεία - επίβλεψη	3, 12, 21, 30
Προνόμια - οφέλη	4, 13, 22, 29
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	5, 14, 23, 32
Συνθήκες λειτουργίας	6, 15, 24, 31
Συνάδελφοι	7, 16, 25, 34
Φύση εργασίας	8, 17, 27, 35
Επικοινωνία	9, 18, 26, 36

Όπως ήδη έχει αναφερθεί στην ανάλυση του ερευνητικού εργαλείου της παρούσας έρευνας, οι τιμές των απαντήσεων στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου JSS αντιστοιχούν σε 6βαθμια κλίμακα Likert από το 1 (ελάχιστο) έως το 6 (μέγιστο). Ως εκ τούτου λοιπόν, κάθε παράγοντας της εργασιακής ικανοποίησης μπορεί να έχει βαθμολογία από το 4 έως το 24 μιας και αποτελείται από 4 ερωτήσεις του ερωτηματολογίου JSS. Επίσης, η συνολική εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να λάβει τιμές από 36 έως 216, μιας και το JSS αποτελείται από 36 ερωτήσεις. Όσο πιο κοντά στην μέγιστη τιμή είναι η βαθμολογία για τον κάθε παράγοντα της εργασιακής ικανοποίησης, αλλά και για τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση, τόσο μεγαλύτερη είναι η ικανοποίηση που προκύπτει για τους συμμετέχοντες στην έρευνα (Spector, 1985).

Αφού έχουν εφαρμοστεί οι κατάλληλες μέθοδοι περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης μέσω του προγράμματος SPSS, προκύπτουν τα παρακάτω αποτελέσματα στον πίνακα 2 αναφορικά με τους παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης αλλά και τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση για τους ερωτώμενους της έρευνας.

Πίνακας 2: Αποτελέσματα για τους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης και τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση των συμμετεχόντων στην έρευνα

	Πλήθος	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Μισθός	114	4,00	20,00	9,24	4,58
Προαγωγή	114	4,00	21,00	10,24	4,33
Εποπτεία_επίβλεψη	114	12,00	24,00	19,94	3,08
Προνόμια_οφέλη	114	4,00	20,00	11,92	4,81
Ενδεχόμενες_ανταμοιβές	114	4,00	18,00	11,21	4,34
Συνθήκες_λειτουργίας	114	4,00	22,00	13,76	4,55
Συνάδελφοι	114	10,00	24,00	17,00	3,53
Φύση_εργασίας	114	4,00	24,00	16,55	4,80
Επικοινωνία	114	4,00	24,00	14,60	4,97
Συνολικός_βαθμός	114	71,00	192,00	124,47	28,30
Valid N (listwise)	114				

Από τον παραπάνω πίνακα 2 προκύπτει ότι οι παράγοντες, που επιφέρουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση είναι η εποπτεία – επίβλεψη (μέση τιμή $19,94 \pm 3,08$), οι συνάδελφοι (μέση τιμή $17 \pm 3,53$) και η φύση εργασίας (μέση τιμή $16,55 \pm 4,80$). Μάλιστα, σε επίπεδο 6βαθμιας κλίμακας Likert οι συγκεκριμένες τιμές για τους εν λόγω παράγοντες εργασίας παραπέμπουν μεταξύ των τιμών 4 και 5, κάτι που σημαίνει ότι επιφέρουν σημαντικά υψηλή ικανοποίηση στους συμμετέχοντες της έρευνας. Στη συνέχεια ακολουθούν η επικοινωνία (μέση τιμή $14,60 \pm 4,97$), οι συνθήκες λειτουργίας (μέση τιμή $13,76 \pm 4,55$), τα προνόμια – οφέλη (μέση τιμή $11,92 \pm 4,81$) και οι ενδεχόμενες ανταμοιβές (μέση τιμή $11,21 \pm 4,24$). Στις τελευταίες θέσεις βρίσκονται η προαγωγή (μέση τιμή $10,24 \pm 4,33$) και ο μισθός (μέση τιμή $9,24 \pm 4,58$), που αποτελούν και τους παράγοντες εκείνους με την μικρότερη εργασιακή ικανοποίηση για τους συμμετέχοντες στην έρευνα.

Παράλληλα, όσον αφορά τη βαθμολογία της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης για τους συμμετέχοντες στην έρευνα, προκύπτει ότι αυτή έχει μέση τιμή 124,47 με τυπική απόκλιση 28,30. Αντιστοιχίζοντας αυτή την μέση τιμή σε επίπεδο 6βαθμιας κλίμακας Likert, προκύπτει ότι βρίσκεται μεταξύ των τιμών 3 και 4. Έτσι λοιπόν μπορεί να αναφερθεί ότι οι συμμετέχοντες της έρευνας είναι κατά μέσο όρο ελαφρώς ικανοποιημένοι από την εργασία τους, αποτυπώνοντας έτσι το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησής τους.

Επίσης, αντιστοιχίζοντας τις τιμές 1 και 2 της 6βαθμιας κλίμακας Likert στη δυσαρέσκεια – ελαφριά δυσαρέσκεια, τις τιμές 3 και 4 στην ελαφριά ικανοποίηση και τις τιμές 5 και 6 στην έντονη ικανοποίηση προκύπτει ο ακόλουθος πίνακας 3 ως προς τα ποσοστά των συμμετεχόντων της έρευνας και το επίπεδο ικανοποίησης τους για τον κάθε παράγοντα εργασιακής ικανοποίησης και τη συνολική εργασιακή ικανοποίησή τους.

Πίνακας 3: Ποσοστά των συμμετεχόντων της έρευνας ως προς το επίπεδο ικανοποίησης για τον κάθε παράγοντα εργασιακής ικανοποίησης και τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση

	Ποσοστό συμμετεχόντων στην έρευνα		
	1-2 (δυσαρέσκεια – ελαφριά δυσαρέσκεια)	3-4 (ελαφριά ικανοποίηση)	5-6 (έντονη ικανοποίηση)
Μισθός	44,7%	47,4%	7,9%
Προαγωγή	39,5%	49%	11,5%
Εποπτεία_επίβλεψη	0%	18,4%	71,6%
Προνόμια_οφέλη	26,3%	57,9%	15,8%
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	26,3%	57,9%	15,8%
Συνθήκες λειτουργίας	10,5%	65,8%	23,7%
Συνάδελφοι	0%	47,4%	52,6%
Φύση εργασίας	7,9%	39,5%	52,6%
Επικοινωνία	18,4%	47,4%	34,2%
Συνολικός βαθμός	5,3%	86,8%	7,9%

Με βάση τον πίνακα 3 παραπάνω προκύπτει ότι η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων της έρευνας (ποσοστό 86,8%) αισθάνονται ελαφρώς ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Οι παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης, για τους οποίους αισθάνονται έντονη ικανοποίηση οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες της έρευνας, είναι η εποπτεία επίβλεψη (ποσοστό 71,6%), καθώς επίσης και οι συνάδελφοι και η φύση εργασίας (ποσοστό 52,6%). Αντίθετα ο μισθός και η προαγωγή αποτελούν τους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης, για τους οποίους μεγάλο μέρος των συμμετεχόντων της έρευνας αισθάνονται δυσαρέσκεια, με το ποσοστό για τον μισθό να είναι στο 44,7% και για την προαγωγή στο 39,5%.

Συνεπώς, οι κυριότεροι παράγοντες που επιδρούν θετικά στην εργασιακή ικανοποίηση των συμμετεχόντων στην έρευνα είναι η εποπτεία – επίβλεψη, οι σχέσεις με τους συναδέλφους τους και η φύση της εργασίας τους. Αντίστοιχα, οι βασικοί παράγοντες που επιφέρουν μικρότερη εργασιακή ικανοποίηση (ή μεγαλύτερη εργασιακή δυσaréσκεια) στους συμμετέχοντες της έρευνας είναι η προαγωγή και ο μισθός. Με αυτόν τον τρόπο απαντάται ουσιαστικά το πρώτο ερευνητικό ερώτημα της παρούσας εργασίας.

6.3 Διερεύνηση των συσχετίσεων μεταξύ των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης

Οι συσχετίσεις μεταξύ των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης αποτυπώνονται στον πίνακα 4 που ακολουθεί παρακάτω.

Πίνακας 4: Έλεγχος συσχετίσεων μεταξύ των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης

		Correlations								
		Μισθός	Προαγωγή	Εποπτεία_επίβλεψη	Προνόμια_οφέλη	Ενδεχόμενες_ανταμοιβές	Συνθήκες_λειτουργίας	Συναδέλφους	Φύση_εργασίας	Επικοινωνία
Μισθός	Pearson Correlation	1	,755**	,264**	,586**	,679**	,412**	,235*	,516**	,550**
	Sig. (2-tailed)		,000	,005	,000	,000	,000	,012	,000	,000
Προαγωγή	Pearson Correlation	,755**	1	,162	,444**	,656**	,360**	,300**	,458**	,486**
	Sig. (2-tailed)	,000		,085	,000	,000	,000	,001	,000	,000
Εποπτεία_επίβλεψη	Pearson Correlation	,264**	,162	1	,404**	,386**	,325**	,497**	,409**	,414**
	Sig. (2-tailed)	,005	,085		,000	,000	,000	,000	,000	,000

Προνόμια_οφέλη	Pearson Correlation	,586**	,444**	,404**	1	,656**	,572**	,031	,467**	,564**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,742	,000	,000
Ενδεχόμενες_ανταμοιβές	Pearson Correlation	,679**	,656**	,386**	,656**	1	,492**	,201*	,628**	,534**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,032	,000	,000
Συνθήκες_λειτουργίας	Pearson Correlation	,412**	,360**	,325**	,572**	,492**	1	,228*	,498**	,554**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,015	,000	,000
Συνάδελφοι	Pearson Correlation	,235*	,300**	,497**	,031	,201*	,228*	1	,527**	,429**
	Sig. (2-tailed)	,012	,001	,000	,742	,032	,015		,000	,000
Φύση_εργασίας	Pearson Correlation	,516**	,458**	,409**	,467**	,628**	,498**	,527**	1	,502**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
Επικοινωνία	Pearson Correlation	,550**	,486**	,414**	,564**	,534**	,554**	,429**	,502**	1
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Όπως προκύπτει και από τον πίνακα 4 παραπάνω, διαπιστώνεται η ύπαρξη στατιστικά σημαντικής σχέσης του μισθού με τους υπόλοιπους εργασιακούς παράγοντες σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01, καθώς οι αντίστοιχες τιμές sig. είναι μικρότερες από 0,01. Μόνο μεταξύ του μισθού και των συναδέλφων προκύπτει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ τους σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05, καθώς η αντίστοιχη τιμή sig. είναι $0,012 < 0,05$. Βέβαια για τον μισθό προκύπτει εντονότερη θετική συσχέτιση με την προαγωγή, καθώς ο αντίστοιχος συντελεστής συσχέτισης είναι 0,755, και στη συνέχεια ακολουθεί ο παράγοντας των ενδεχόμενων ανταμοιβών (συντελεστής συσχέτισης 0,679).

Αναφορικά με την προαγωγή προκύπτει ότι εμφανίζει υψηλή θετική συσχέτιση με τις ενδεχόμενες ανταμοιβές (συντελεστής συσχέτισης 0,656), πέρα βέβαια από τον μισθό. Η σχέση μεταξύ της προαγωγής και των ενδεχόμενων ανταμοιβών είναι στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01, καθότι άλλωστε η αντίστοιχη τιμή sig. είναι μικρότερη από 0,01. Αντίστοιχα για την εποπτεία – επίβλεψη προκύπτει στατιστικά σημαντική σχέση (τιμή sig. $< 0,01$) και μέτρια θετική συσχέτιση με τους συναδέλφους (συντελεστής συσχέτισης 0,497). Επίσης για τα προνόμια – οφέλη προκύπτει στατιστικά σημαντική σχέση (τιμή sig. $< 0,01$) και αρκετά έντονη θετική συσχέτιση με τις ενδεχόμενες ανταμοιβές (συντελεστής συσχέτισης 0,656). Ακόμα για τις ενδεχόμενες ανταμοιβές διαπιστώνεται η ύπαρξη στατιστικά σημαντικής σχέσης (τιμή sig. $< 0,01$) και αρκετά έντονης θετικής συσχέτισης με τη φύση εργασίας (συντελεστής συσχέτισης 0,628). Παράλληλα για τους συναδέλφους διαπιστώνεται η ύπαρξη στατιστικά σημαντικής σχέσης (τιμή sig. $< 0,010$) και μέτριας θετικής συσχέτισης με τη φύση εργασίας (συντελεστής συσχέτισης 0,527).

Ως εκ τούτου λοιπόν, προκύπτει ότι οι παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης που συσχετίζονται περισσότερο μεταξύ τους (αρκετά έντονη θετική συσχέτιση) είναι ο μισθός με την προαγωγή, ο μισθός με τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, η προαγωγή με τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, τα προνόμια – οφέλη με τις ενδεχόμενες ανταμοιβές και οι ενδεχόμενες ανταμοιβές με τη φύση εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο απαντάται το δεύτερο ερώτημα της παρούσας έρευνας.

6.4 Διερεύνηση της διαφοροποίησης της εργασιακής ικανοποίησης των συμμετεχόντων της έρευνας ως προς δημογραφικά στοιχεία τους

Οι παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης, όπως επίσης και η συνολική εργασιακή ικανοποίηση, εξετάστηκαν κατά πόσο διαφοροποιούνται ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων της έρευνας. Συγκεκριμένα λοιπόν διαμορφώθηκαν οι παρακάτω εναλλακτικές υποθέσεις:

- Υπόθεση H_0 (μηδενική υπόθεση H_0): Οι παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης και η συνολική εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα δεν διαφοροποιούνται ως προς τα δημογραφικά στοιχεία τους.
- Υπόθεση H_1 (εναλλακτική υπόθεση H_1): Οι παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης και η συνολική εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα διαφοροποιούνται ως προς τα δημογραφικά στοιχεία τους.

Ξεκινώντας με το φύλο και εφαρμόζοντας τον σχετικό στατιστικό έλεγχο t-test, μιας και για το φύλο προκύπτουν δυο τιμές (άνδρας και γυναίκα), διαπιστώνεται η ύπαρξη σημαντικότητας στο Levene's Test for Equality of Variances, μιας και οι αντίστοιχες τιμές sig. είναι μεγαλύτερες από 0,05. Συνεπώς μπορεί να προχωρήσει η ερμηνεία του εν λόγω t-test και προκύπτει ο πίνακας 5 παρακάτω:

Πίνακας 5: Έλεγχος διαφοροποίησης των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ως προς το φύλο

Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης	Κατηγορίες φύλου	Μέση τιμή $\pm$ τυπική απόκλιση	Τιμή sig.
Μισθός	54 άνδρες	8,77 $\pm$ 4,47	0,312>0,05
	60 γυναίκες	9,65 $\pm$ 4,67	
Προαγωγή	54 άνδρες	10,44 $\pm$ 4,37	0,629>0,05
	60 γυναίκες	10,05 $\pm$ 4,31	
Εποπτεία - επίβλεψη	54 άνδρες	19,94 $\pm$ 3,28	0,992>0,05
	60 γυναίκες	19,95 $\pm$ 2,91	
Προνόμια - οφέλη	54 άνδρες	11,77 $\pm$ 4,39	0,765>0,05
	60 γυναίκες	12,05 $\pm$ 5,19	
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	54 άνδρες	11,33 $\pm$ 4,71	0,776>0,05
	60 γυναίκες	11,1 $\pm$ 4,01	
Συνθήκες λειτουργίας	54 άνδρες	14,88 $\pm$ 4,05	0,012<0,05
	60 γυναίκες	12,75 $\pm$ 4,76	
Συνάδελφοι	54 άνδρες	17,22 $\pm$ 3,47	0,526>0,05

	60 γυναίκες	16,8±3,6	
Φύση εργασίας	54 άνδρες	17,11±4,38	0,241>0,05
	60 γυναίκες	16,05±5,13	
Επικοινωνία	54 άνδρες	14,61±4,52	0,991>0,05
	60 γυναίκες	14,6±5,37	
Συνολική ικανοποίηση	54 άνδρες	126,11±25,17	0,560>0,05
	60 γυναίκες	123±30,99	

Με βάση όσα αναφέρονται στον πίνακα 5 παραπάνω, διαπιστώνεται ότι μόνο οι συνθήκες λειτουργίας διαφοροποιούνται ως προς το φύλο των συμμετεχόντων της έρευνας (τιμή sig. = 0,012<0,05), με τους άνδρες να εμφανίζουν υψηλότερη μέση τιμή σε σχέση με τις γυναίκες. Οι υπόλοιποι παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης, όπως επίσης και η συνολική εργασιακή ικανοποίηση, δεν διαφοροποιούνται ως προς το φύλο.

Αντίστοιχα για την μεταβλητή ωράριο εργασίας, η οποία παίρνει δύο τιμές για τους συμμετέχοντες στην έρευνα (μονίμως πρωινό και κυκλικό), εφαρμόζεται ο σχετικός στατιστικός έλεγχος t-test και δεν προκύπτει η ύπαρξη σημαντικότητας στο Levene's Test for Equality of Variances, μιας και οι αντίστοιχες τιμές sig. είναι μικρότερες από 0,05. Έτσι λοιπόν δεν μπορεί να προχωρήσει η ερμηνεία του εν λόγω t-test και ως εκ τούτου εφαρμόστηκε ο μη παραμετρικός έλεγχος Mann – Whitney U test και προκύπτει ο παρακάτω πίνακας 6.

Πίνακας 6: Έλεγχος διαφοροποίησης των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ως προς το ωράριο εργασίας

Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης	Κατηγορίες ωραρίου	Μέση τιμή ± τυπική απόκλιση	Τιμή sig.
Μισθός	Μονίμως πρωινό 30	10,1±4,82	0,210>0,05
	Κυκλικό 84	8,92±4,48	
Προαγωγή	Μονίμως πρωινό 30	9,6±4,31	0,399>0,05
	Κυκλικό 84	10,46±4,33	
Εποπτεία - επίβλεψη	Μονίμως πρωινό 30	20,7±1,29	0,501>0,05
	Κυκλικό 84	19,67±3,47	
Προνόμια - οφέλη	Μονίμως πρωινό 30	12,6±4,75	0,399>0,05
	Κυκλικό 84	11,67±4,84	
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	Μονίμως πρωινό 30	12,2±3,51	0,103>0,05
	Κυκλικό 84	10,85±4,56	
Συνθήκες λειτουργίας	Μονίμως πρωινό 30	15,5±4,22	0,029<0,05
	Κυκλικό 84	13,14±4,52	
Συνάδελφοι	Μονίμως πρωινό 30	17,5±3,73	0,171>0,05
	Κυκλικό 84	16,82±3,46	
Φύση εργασίας	Μονίμως πρωινό 30	18,9±3,84	0,001<0,05
	Κυκλικό 84	15,71±4,85	
Επικοινωνία	Μονίμως πρωινό 30	16,2±3,9	0,006<0,05
	Κυκλικό 84	14,03±5,2	

Συνολική ικανοποίηση	Μονίμως πρωινό 30	133,3±20,41	0,008<0,05
	Κυκλικό 84	121,32±30,11	

Με βάση τα στοιχεία από τον παραπάνω πίνακα 6 προκύπτει ότι οι συνθήκες λειτουργίας, η φύση εργασίας, η επικοινωνία και η συνολικής εργασιακή ικανοποίηση διαφοροποιούνται ως προς το ωράριο εργασίας, με τα άτομα που εργάζονται με μονίμως πρωινό ωράριο να εμφανίζουν υψηλότερη μέση τιμή σε σχέση με τα άτομα που εργάζονται με κυκλικό ωράριο. Οι υπόλοιποι παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης δεν διαφοροποιούνται ως προς το ωράριο εργασίας για τους συμμετέχοντες της έρευνας.

Όσον αφορά τη διερεύνηση της διαφοροποίησης των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης αλλά και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης των συμμετεχόντων της έρευνας ως προς την ηλικία τους, πραγματοποιήθηκε ο μη παραμετρικός έλεγχος Kruskal Wallis και προέκυψε ο σχετικός πίνακας 7 παρακάτω ως εξής:

Πίνακας 7: Έλεγχος διαφοροποίησης των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ως προς την ηλικία

Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης	Κατηγορίες ηλικίας	Μέση τιμή ± τυπική απόκλιση	Τιμή sig.
Μισθός	22-34 ετών 57 άτομα	7,36±2,76	0,001 < 0,05
	35-44 ετών 36 άτομα	11,5±4,44	
	45-55 ετών 18 άτομα	10,83±6,93	
	>55 ετών 3 άτομα	8±0	
Προαγωγή	22-34 ετών 57 άτομα	8,31±3,58	0,000 < 0,05
	35-44 ετών 36 άτομα	12,5±3,93	
	45-55 ετών 18 άτομα	11,66±4,99	
	>55 ετών 3 άτομα	11±0	
Εποπτεία - επίβλεψη	22-34 ετών 57 άτομα	18,84±3,39	0,000 < 0,05
	35-44 ετών 36 άτομα	20,33±2,24	
	45-55 ετών 18 άτομα	22,66±1,64	
	>55 ετών 3 άτομα	20±0	
Προνόμια - οφέλη	22-34 ετών 57 άτομα	12,26±4,74	0,297 > 0,05
	35-44 ετών 36 άτομα	11,58±4,95	
	45-55 ετών 18 άτομα	12,16±5,09	
	>55 ετών 3 άτομα	8±0	
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	22-34 ετών 57 άτομα	10,1±3,75	0,029 < 0,05
	35-44 ετών 36 άτομα	12±5,31	
	45-55 ετών 18 άτομα	12,66±3,39	
	>55 ετών 3 άτομα	14±0	
Συνθήκες λειτουργίας	22-34 ετών 57 άτομα	13,36±3,86	0,007 < 0,05
	35-44 ετών 36 άτομα	13,16±4,47	
	45-55 ετών 18 άτομα	16,66±5,96	
	>55 ετών 3 άτομα	11±0	
Συνάδελφοι	22-34 ετών 57 άτομα	16±3,12	0,000 < 0,05

	35-44 ετών 36 άτομα	16,41±3,37	
	45-55 ετών 18 άτομα	21±2,37	
	>55 ετών 3 άτομα	19±0	
Φύση εργασίας	22-34 ετών 57 άτομα	15,52±3,79	0,001 < 0,05
	35-44 ετών 36 άτομα	15,83±5,65	
	45-55 ετών 18 άτομα	20,66±3,92	
	>55 ετών 3 άτομα	20±0	
Επικοινωνία	22-34 ετών 57 άτομα	14,1±3,67	0,002 < 0,05
	35-44 ετών 36 άτομα	13,41±5,45	
	45-55 ετών 18 άτομα	17,83±6,35	
	>55 ετών 3 άτομα	19±0	
Συνολική ικανοποίηση	22-34 ετών 57 άτομα	115,89±18,78	0,004 < 0,05
	35-44 ετών 36 άτομα	126,75±33,01	
	45-55 ετών 18 άτομα	146,16±34,01	
	>55 ετών 3 άτομα	130±0	

Με βάση όσα αναφέρονται στον πίνακα 7 παραπάνω, προκύπτει η ύπαρξη στατιστικά σημαντικής διαφοροποίησης για όλους τους παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης (εκτός από τα προνόμια – οφέλη) και τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση ως προς την ηλικία των συμμετεχόντων της έρευνας. Σε γενικές γραμμές οι συμμετέχοντες της έρευνας, που ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία 22-34 ετών, εμφανίζουν χαμηλότερη ικανοποίηση ως προς τους επιμέρους παράγοντες αλλά και σε συνολικό επίπεδο.

Σχετικά με τη διερεύνηση της διαφοροποίησης των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ως προς την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων της έρευνας πραγματοποιήθηκε ο μη παραμετρικός έλεγχος Kruskal Wallis και προέκυψε ο ακόλουθος πίνακας 8.

Πίνακας 8: Έλεγχος διαφοροποίησης των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ως προς την οικογενειακή κατάσταση

Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης	Κατηγορίες οικογενειακής κατάστασης	Μέση τιμή ± τυπική απόκλιση	Τιμή sig.
Μισθός	Έγγαμος/η 39	9,46±3,82	0,065 > 0,05
	Άγαμος/η 48	7,93±3,68	
	Σε συμβίωση 18	9,5±4,31	
	Χωρισμένος/η 9	14,66±8	
Προαγωγή	Έγγαμος/η 39	11±3,07	0,005 < 0,05
	Άγαμος/η 48	8,81±4,27	
	Σε συμβίωση 18	10,83±4,17	
	Χωρισμένος/η 9	13,33±7	
Εποπτεία - επίβλεψη	Έγγαμος/η 39	20,76±2,18	0,000 < 0,05
	Άγαμος/η 48	19,25±3,49	
	Σε συμβίωση 18	18,5±2,77	
	Χωρισμένος/η 9	23±1,5	

Προνόμια - οφέλη	Έγγαμος/η 39	10,76±3,64	0,037 < 0,05
	Άγαμος/η 48	12,75±5,02	
	Σε συμβίωση 18	11,16±4,5	
	Χωρισμένος/η 9	14±7,5	
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	Έγγαμος/η 39	12,46±4	0,025 < 0,05
	Άγαμος/η 48	9,81±3,55	
	Σε συμβίωση 18	11,5±4,92	
	Χωρισμένος/η 9	12,66±6,5	
Συνθήκες λειτουργίας	Έγγαμος/η 39	13,76±4,37	0,096 > 0,05
	Άγαμος/η 48	13,93±3,9	
	Σε συμβίωση 18	11,5±4,14	
	Χωρισμένος/η 9	17,33±7	
Συνάδελφοι	Έγγαμος/η 39	17,23±2,81	0,000 < 0,05
	Άγαμος/η 48	15,75±2,97	
	Σε συμβίωση 18	16,5±3,5	
	Χωρισμένος/η 9	23,66±0,5	
Φύση εργασίας	Έγγαμος/η 39	17,15±3,86	0,008 < 0,05
	Άγαμος/η 48	15,31±4,82	
	Σε συμβίωση 18	16±5,5	
	Χωρισμένος/η 9	21,66±3,5	
Επικοινωνία	Έγγαμος/η 39	14,38±4,28	0,029 < 0,05
	Άγαμος/η 48	13,75±5,05	
	Σε συμβίωση 18	14,33±4,35	
	Χωρισμένος/η 9	20,66±5	
Συνολική ικανοποίηση	Έγγαμος/η 39	127±17,63	0,024 < 0,05
	Άγαμος/η 48	117,31±26,68	
	Σε συμβίωση 18	119,83±27,49	
	Χωρισμένος/η 9	161±46,5	

Με βάση τον παραπάνω πίνακα 8 προκύπτει η ύπαρξη στατιστικά σημαντικής διαφοροποίησης για τους περισσότερους παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης (εκτός από τον μισθό και τις συνθήκες λειτουργίας) και τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση ως προς την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων της έρευνας. Σε γενικές γραμμές οι έγγαμοι συμμετέχοντες της έρευνας εμφανίζονται κατά μέσο όρο περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

Όσον αφορά τη διερεύνηση της διαφοροποίησης των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ως προς τον αριθμό παιδιών των συμμετεχόντων της έρευνας πραγματοποιήθηκε ο μη παραμετρικός έλεγχος Kruskal Wallis και προέκυψε ο ακόλουθος πίνακας 9 ως εξής:

Πίνακας 9: Έλεγχος διαφοροποίησης των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ως προς τον αριθμό παιδιών

Παράγοντες εργασιακής	Κατηγορίες	αριθμού	Μέση τιμή ±	Τιμή sig.
-----------------------	------------	---------	-------------	-----------

ικανοποίησης	παιδιών	τυπική απόκλιση	
Μισθός	0 παιδιά 69 άτομα	7,82±3,43	0,001 < 0,05
	1 παιδί 30 άτομα	11,4±5,77	
	2 παιδιά 15 άτομα	11,4±4,27	
Προαγωγή	0 παιδιά 69 άτομα	9,08±4,30	0,000 < 0,05
	1 παιδί 30 άτομα	12±4,11	
	2 παιδιά 15 άτομα	12±3,13	
Εποπτεία - επίβλεψη	0 παιδιά 69 άτομα	18,95±3,36	0,000 < 0,05
	1 παιδί 30 άτομα	21,5±1,65	
	2 παιδιά 15 άτομα	21,4±1,91	
Προνόμια - οφέλη	0 παιδιά 69 άτομα	11,78±5,08	0,848 > 0,05
	1 παιδί 30 άτομα	12,3±4,81	
	2 παιδιά 15 άτομα	11,8±3,6	
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	0 παιδιά 69 άτομα	9,69±4	0,000 < 0,05
	1 παιδί 30 άτομα	13,3±4,29	
	2 παιδιά 15 άτομα	14±2,69	
Συνθήκες λειτουργίας	0 παιδιά 69 άτομα	12,91±4,09	0,000 < 0,05
	1 παιδί 30 άτομα	16,8±3,68	
	2 παιδιά 15 άτομα	11,6±5,38	
Συνάδελφοι	0 παιδιά 69 άτομα	15,91±3,05	0,000 < 0,05
	1 παιδί 30 άτομα	19,3±4,01	
	2 παιδιά 15 άτομα	17,4±2,13	
Φύση εργασίας	0 παιδιά 69 άτομα	15,21±4,62	0,008 < 0,05
	1 παιδί 30 άτομα	18,9±4,6	
	2 παιδιά 15 άτομα	18±3,98	
Επικοινωνία	0 παιδιά 69 άτομα	13,73±4,69	0,087 > 0,05
	1 παιδί 30 άτομα	15,8±5,96	
	2 παιδιά 15 άτομα	16,2±3,02	
Συνολική ικανοποίηση	0 παιδιά 69 άτομα	115,13±24,84	0,000 < 0,05
	1 παιδί 30 άτομα	141,3±29,7	
	2 παιδιά 15 άτομα	133,8±22,59	

Από τον παραπάνω πίνακα 9 προκύπτει η ύπαρξη στατιστικά σημαντικής διαφοροποίησης για τους περισσότερους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης (εκτός από τα προνόμια – οφέλη και την επικοινωνία) και τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση ως προς τον αριθμό παιδιών των συμμετεχόντων της έρευνας. Σε γενικές γραμμές οι συμμετέχοντες της έρευνας με 0 αριθμό παιδιών εμφανίζουν χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση κατά μέσο όρο.

Αναφορικά με τη διερεύνηση της διαφοροποίησης των παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων της έρευνας πραγματοποιήθηκε ο μη παραμετρικός έλεγχος Kruskal Wallis και προέκυψε ο ακόλουθος πίνακας 10 ως εξής:

Πίνακας 10: Έλεγχος διαφοροποίησης των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο

Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης	Κατηγορίες εκπαιδευτικού επιπέδου	Μέση τιμή $\pm$ τυπική απόκλιση	Τιμή sig.
Μισθός	Σχολή β' βαθμιας εκπαίδευσης 15	13,2 $\pm$ 5,97	0,001 < 0,05
	IEK 30	8,7 $\pm$ 4,31	
	TEI 18	10,16 $\pm$ 3,77	
	AEI 27	6,55 $\pm$ 2,25	
	Μεταπτυχιακό 24	9,75 $\pm$ 4,64	
Προαγωγή	Σχολή β' βαθμιας εκπαίδευσης 15	13,6 $\pm$ 4,22	0,000 < 0,05
	IEK 30	11,5 $\pm$ 4,43	
	TEI 18	11,83 $\pm$ 3,72	
	AEI 27	6,55 $\pm$ 2,25	
	Μεταπτυχιακό 24	7,75 $\pm$ 4,01	
Εποπτεία - επίβλεψη	Σχολή β' βαθμιας εκπαίδευσης 15	20,8 $\pm$ 3,42	0,241 > 0,05
	IEK 30	19,2 $\pm$ 4,26	
	TEI 18	19,5 $\pm$ 3,45	
	AEI 27	20,77 $\pm$ 1,71	
	Μεταπτυχιακό 24	19,75 $\pm$ 1,51	
Προνόμια - οφέλη	Σχολή β' βαθμιας εκπαίδευσης 15	14,2 $\pm$ 4,69	0,016 < 0,05
	IEK 30	11,1 $\pm$ 4,32	
	TEI 18	12 $\pm$ 4,78	
	AEI 27	13,33 $\pm$ 4,5	
	Μεταπτυχιακό 24	9,87 $\pm$ 5,09	
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	Σχολή β' βαθμιας εκπαίδευσης 15	12,6 $\pm$ 3,85	0,012 < 0,05
	IEK 30	11,4 $\pm$ 5,22	
	TEI 18	13,33 $\pm$ 4,51	
	AEI 27	10,22 $\pm$ 3,52	
	Μεταπτυχιακό 24	9,62 $\pm$ 3,38	
Συνθήκες λειτουργίας	Σχολή β' βαθμιας εκπαίδευσης 15	18,6 $\pm$ 3,5	0,001 < 0,05
	IEK 30	12,9 $\pm$ 4,58	
	TEI 18	13,66 $\pm$ 5,09	
	AEI 27	13,44 $\pm$ 4,45	
	Μεταπτυχιακό 24	12,25 $\pm$ 2,69	
Συνάδελφοι	Σχολή β' βαθμιας εκπαίδευσης 15	19,4 $\pm$ 4,74	0,032 < 0,05
	IEK 30	15,9 $\pm$ 3,47	
	TEI 18	18 $\pm$ 1,02	
	AEI 27	16,22 $\pm$ 1,09	
	Μεταπτυχιακό 24	17 $\pm$ 4,53	
Φύση εργασίας	Σχολή β' βαθμιας εκπαίδευσης 15	20 $\pm$ 5,11	0,173 > 0,05
	IEK 30	16,3 $\pm$ 4,92	
	TEI 18	17 $\pm$ 4,2	

	ΑΕΙ 27	15,22±4,52	
	Μεταπτυχιακό 24	15,87±4,49	
Επικοινωνία	Σχολή β' βαθμιας εκπαίδευσης 15	18,8±5,12	0,001 < 0,05
	ΙΕΚ 30	12,5±5,38	
	ΤΕΙ 18	16±4,2	
	ΑΕΙ 27	12,77±4,75	
	Μεταπτυχιακό 24	15,62±2,55	
Συνολική ικανοποίηση	Σχολή β' βαθμιας εκπαίδευσης 15	151,2±35,24	0,03 < 0,05
	ΙΕΚ 30	119,5±28,43	
	ΤΕΙ 18	131,5±30,9	
	ΑΕΙ 27	116,66±18,42	
	Μεταπτυχιακό 24	117,5±20,27	

Λαμβάνοντας υπόψη όσα αναφέρονται στον πίνακα 10 παραπάνω, προκύπτει η ύπαρξη στατιστικά σημαντικής διαφοροποίησης για τους περισσότερους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης (εκτός από την εποπτεία – επίβλεψη και τη φύση εργασίας) αλλά και για τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων της έρευνας. Ειδικότερα, οι συμμετέχοντες στην έρευνα με την υψηλότερη μέση τιμή εργασιακής ικανοποίησης είναι οι απόφοιτοι σχολών β' βαθμιας εκπαίδευσης και στη συνέχεια οι απόφοιτοι ΤΕΙ.

Σχετικά με τη διερεύνηση της διαφοροποίησης των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης αλλά και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ως προς τα έτη προϋπηρεσίας στην παρούσα θέση εργασίας για τους συμμετέχοντες στην έρευνα πραγματοποιήθηκε ο μη παραμετρικός έλεγχος Kruskal Wallis και προέκυψε ο ακόλουθος πίνακας 11 ως εξής:

Πίνακας 11: Έλεγχος διαφοροποίησης των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ως προς τα έτη προϋπηρεσίας στην παρούσα θέση εργασίας

Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης	Κατηγορίες ετών προϋπηρεσίας στην παρούσα θέση εργασίας	Μέση τιμή ± τυπική απόκλιση	Τιμή sig.
Μισθός	0-5 έτη 57 άτομα	8,36±3,9	0,032 < 0,05
	6-10 έτη 24 άτομα	8,37±3,3	
	16-20 έτη 9 άτομα	8±3,12	
	>20 έτη 24 άτομα	12,62±6,04	
Προαγωγή	0-5 έτη 57 άτομα	9,26±3,55	0,001 < 0,05
	6-10 έτη 24 άτομα	8,5±3,71	
	16-20 έτη 9 άτομα	11±2,29	
	>20 έτη 24 άτομα	14±5,03	
Εποπτεία - επίβλεψη	0-5 έτη 57 άτομα	19,36±3,05	0,001 < 0,05

	6-10 έτη 24 άτομα	19,37±3,06	
	16-20 έτη 9 άτομα	19±3	
	>20 έτη 24 άτομα	22,25±2,09	
Προνόμια - οφέλη	0-5 έτη 57 άτομα	12±4,64	0,259 > 0,05
	6-10 έτη 24 άτομα	11,25±3,98	
	16-20 έτη 9 άτομα	9,66±4,76	
	>20 έτη 24 άτομα	13,25±5,77	
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	0-5 έτη 57 άτομα	10,57±3,86	0,009 < 0,05
	6-10 έτη 24 άτομα	12±4,84	
	16-20 έτη 9 άτομα	8±2,59	
	>20 έτη 24 άτομα	13,12±4,58	
Συνθήκες λειτουργίας	0-5 έτη 57 άτομα	13,68±3,73	0,155 > 0,05
	6-10 έτη 24 άτομα	12,5±3,5	
	16-20 έτη 9 άτομα	15±3	
	>20 έτη 24 άτομα	14,75±6,99	
Συνάδελφοι	0-5 έτη 57 άτομα	15,89±3,67	0,000 < 0,05
	6-10 έτη 24 άτομα	16,87±1,39	
	16-20 έτη 9 άτομα	16,33±3,6	
	>20 έτη 24 άτομα	20±3,06	
Φύση εργασίας	0-5 έτη 57 άτομα	15,89±4,24	0,000 < 0,05
	6-10 έτη 24 άτομα	14,87±4,6	
	16-20 έτη 9 άτομα	13,66±1	
	>20 έτη 24 άτομα	20,87±4,6	
Επικοινωνία	0-5 έτη 57 άτομα	13,63±3,98	0,000 < 0,05
	6-10 έτη 24 άτομα	13,75±4,38	
	16-20 έτη 9 άτομα	11±3	
	>20 έτη 24 άτομα	19,12±5,55	
Συνολική ικανοποίηση	0-5 έτη 57 άτομα	118,68±20,4	0,000 < 0,05
	6-10 έτη 24 άτομα	117,5±21,18	
	16-20 έτη 9 άτομα	111,66±12,55	
	>20 έτη 24 άτομα	150±39,25	

Με βάση τα στοιχεία του πίνακα 11 προκύπτει η ύπαρξη στατιστικά σημαντικής διαφοροποίησης για τους περισσότερους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης (εκτός από τα προνόμια – οφέλη και τις συνθήκες λειτουργίας) και τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση ως προς τα έτη προϋπηρεσίας στην παρούσα θέση εργασίας για τους συμμετέχοντες στην έρευνα. Μάλιστα, οι ερωτώμενοι με περισσότερα από 20 έτη στην παρούσα θέση εργασίας εμφανίζουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση κατά μέσο όρο.

Ακόμα, όσον αφορά τη διερεύνηση της διαφοροποίησης των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης, καθώς επίσης και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ως προς τα έτη συνολικής υπηρεσίας για τους ερωτώμενους της έρευνας, πραγματοποιήθηκε ο μη παραμετρικός έλεγχος Kruskal Wallis και προέκυψε ο παρακάτω πίνακας 12 ως εξής:

Πίνακας 12: Έλεγχος διαφοροποίησης των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ως προς τα έτη συνολικής υπηρεσίας

Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης	Κατηγορίες ετών συνολικής υπηρεσίας	Μέση τιμή	Τιμή sig.
Μισθός	0-5 έτη 42 άτομα	7,35±3,05	0,013 < 0,05
	6-10 έτη 18 άτομα	8,16±2,4	
	11-15 έτη 12 άτομα	11,25±5,08	
	16-20 έτη 12 άτομα	11,25±2,37	
	>20 έτη 30 άτομα	10,9±6,42	
Προαγωγή	0-5 έτη 42 άτομα	8,42±3,54	0,002 < 0,05
	6-10 έτη 18 άτομα	9,16±3,82	
	11-15 έτη 12 άτομα	11±3,54	
	16-20 έτη 12 άτομα	11,5±1,56	
	>20 έτη 30 άτομα	12,6±5,38	
Εποπτεία - επίβλεψη	0-5 έτη 42 άτομα	18,85±3,33	0,000 < 0,05
	6-10 έτη 18 άτομα	20,66±1,94	
	11-15 έτη 12 άτομα	17,5±2,71	
	16-20 έτη 12 άτομα	19,5±2,71	
	>20 έτη 30 άτομα	22,2±1,91	
Προνόμια - οφέλη	0-5 έτη 42 άτομα	12,71±4,59	0,466 > 0,05
	6-10 έτη 18 άτομα	11,33±4,66	
	11-15 έτη 12 άτομα	11,25±4,39	
	16-20 έτη 12 άτομα	10,5±3	
	>20 έτη 30 άτομα	12±5,89	
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	0-5 έτη 42 άτομα	10,35±3,7	0,197 > 0,05
	6-10 έτη 18 άτομα	11,5±5,53	
	11-15 έτη 12 άτομα	12±4,84	
	16-20 έτη 12 άτομα	10,25±2	
	>20 έτη 30 άτομα	12,3±4,77	
Συνθήκες λειτουργίας	0-5 έτη 42 άτομα	13,5±3,85	0,151 > 0,05
	6-10 έτη 18 άτομα	13,16±3,22	
	11-15 έτη 12 άτομα	11,75±3,64	
	16-20 έτη 12 άτομα	14,5±3,08	
	>20 έτη 30 άτομα	15±6,4	
Συνάδελφοι	0-5 έτη 42 άτομα	15,28±3,45	0,000 < 0,05
	6-10 έτη 18 άτομα	16±1,97	
	11-15 έτη 12 άτομα	18,75±2,7	
	16-20 έτη 12 άτομα	15,5±2,81	
	>20 έτη 30 άτομα	19,9±2,82	
Φύση εργασίας	0-5 έτη 42 άτομα	16±3,17	0,000 < 0,05
	6-10 έτη 18 άτομα	13±6,14	
	11-15 έτη 12 άτομα	16±4,49	
	16-20 έτη 12 άτομα	15,5±1,88	
	>20 έτη 30 άτομα	20,1±4,75	
Επικοινωνία	0-5 έτη 42 άτομα	13,5±3,21	0,044 < 0,05
	6-10 έτη 18 άτομα	14,83±5,42	
	11-15 έτη 12 άτομα	13,75±3,57	
	16-20 έτη 12 άτομα	14±2,44	
	>20 έτη 30 άτομα	16,6±7,13	
Συνολική ικανοποίηση	0-5 έτη 42 άτομα	116±14,16	0,061 > 0,05
	6-10 έτη 18 άτομα	117,83±28,4	

	11-15 έτη 12 άτομα	123,25±31,37	
	16-20 έτη 12 άτομα	122,5±6,37	
	>20 έτη 30 άτομα	141,6±39,23	

Με βάση τον πίνακα 12 προκύπτει η ύπαρξη στατιστικά σημαντικής διαφοροποίησης για τους περισσότερους παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης (εκτός από τα προνόμια – οφέλη, τις ενδεχόμενες ανταμοιβές και τις συνθήκες λειτουργίας) ως προς τα έτη συνολικής υπηρεσίας για τους συμμετέχοντες στην έρευνα. Βέβαια, η συνολική εργασιακή ικανοποίηση των ερωτώμενων της έρευνας δεν διαφοροποιείται ως προς τα έτη συνολικής υπηρεσίας.

Ως εκ τούτου λοιπόν με την πραγματοποίηση κατάλληλων ελέγχων t – test, Mann Whitney U test και Kruskal Wallis διερευνήθηκε κατά πόσο διαφοροποιούνται οι παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης, όπως επίσης και η συνολική εργασιακή ικανοποίηση των συμμετεχόντων στην έρευνα σε σχέση με τα δημογραφικά στοιχεία τους. Με αυτόν τον τρόπο απαντάται το τρίτο ερώτημα της παρούσας έρευνας.

7. Συζήτηση

Κατά την διεξαγωγή της παρούσας έρευνας διερευνήθηκε και αναλύθηκε το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών στον ιδιωτικό τομέα υγείας με βάση την κλίμακα JSS. Παράλληλα, αποτυπώθηκαν οι κυριότεροι παράγοντες, που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση των συμμετεχόντων στην έρευνα, όπως επίσης και ο βαθμός διαφοροποίησης των παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ως προς διάφορα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους.

Σχετικά με το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των συμμετεχόντων στην έρευνα προέκυψε ότι η μέση τιμή της είναι $124,47 \pm 28,30$, κάτι που παραπέμπει σε ελαφριά εργασιακή ικανοποίηση από την πλευρά τους. Επίσης, οι παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης με τις υψηλότερες μέσες τιμές για τους συμμετέχοντες στην έρευνα ήταν η εποπτεία – επίβλεψη ($19,94 \pm 3,08$), οι συνάδελφοι ($17 \pm 3,53$) και η φύση εργασίας ($16,55 \pm 4,80$), ενώ αντίστοιχα οι παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης με τις χαμηλότερες μέσες τιμές ήταν ο μισθός ($9,24 \pm 4,58$) και η προαγωγή ($10,24 \pm 4,33$).

Κάποια από τα αποτελέσματα αυτά βρίσκονται στην ίδια κατεύθυνση με τα αποτελέσματα από την έρευνα των Βασιλοπούλου και συν. (2023) για τη συσχέτιση της εργασιακής ικανοποίησης του νοσηλευτικού προσωπικού με την ηγεσία που ασκείται προς την πλευρά του. Ειδικότερα λοιπόν στην έρευνα αυτή συμμετείχαν 100 νοσηλευτές από στρατιωτικό νοσοκομείο των Αθηνών και ως παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης με την μεγαλύτερη μέση τιμή για τους συμμετέχοντες στην έρευνα προέκυψαν η εποπτεία – επίβλεψη ($17,05 \pm 4,58$), οι συνάδελφοι ($15,61 \pm 3,45$) και η φύση εργασίας ($15,51 \pm 4,85$), ενώ αντίστοιχα ως παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης με την μικρότερη μέση τιμή για τους συμμετέχοντες στην έρευνα προέκυψαν ο μισθός ($8,20 \pm 3,48$) και η προαγωγή (μέση τιμή $9,62 \pm 3,62$). Ωστόσο η μέση τιμή της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης για τους ερωτώμενους της εν λόγω έρευνας ήταν $108,5 \pm 22,69$, κάτι που παραπέμπει σε χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση και εργασιακή δυσαρέσκεια. Ακόμα, στην μελέτη των Καρανικόλα και συν. (2015) για τη διερεύνηση του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης του νοσηλευτικού προσωπικού σε δημόσιες και ιδιωτικές μονάδες ψυχικής υγείας, όπου συμμετείχαν 192 άτομα, διαπιστώθηκε μέτρια επαγγελματική ικανοποίηση για τους συμμετέχοντες στην έρευνα με τη χρήση της κλίμακας Index of Work Satisfaction – IWS.

Παράλληλα, προέκυψε ότι ο παράγοντας που επιφέρει μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση είναι οι διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας, ενώ αυτός με την μικρότερη επαγγελματική ικανοποίηση είναι οι μισθολογικές απολαβές. Επιπλέον στην μελέτη των Merlo and Podbregar (2026) για την εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών σε μονάδες υγείας στη Σλοβενία, όπου συμμετείχαν 736 άτομα, διαπιστώθηκε ότι οι παράγοντες που επιφέρουν την μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση είναι η φύση εργασίας, οι σχέσεις με τους συναδέλφους και η εποπτεία – επίβλεψη. Αντίθετα οι παράγοντες, που επιφέρουν την μικρότερη εργασιακή ικανοποίηση στην εν λόγω μελέτη, είναι οι αμοιβές, οι συνθήκες προαγωγής και τα προσδοκώμενα οφέλη από την εργασία.

Επίσης, στην μελέτη των Jahrami et al. (2011) για την εργασιακή ικανοποίηση των επαγγελματιών υγείας σε ψυχιατρικό νοσοκομείο στο Μπαχρέιν, όπου συμμετείχαν 153 άτομα, προέκυψε με βάση την κλίμακα JSS ότι η συνολική εργασιακή ικανοποίησή τους είχε μέση τιμή $130 \pm 22,6$, που παραπέμπει σε ελαφριά εργασιακή ικανοποίηση. Αντίστοιχα, οι παράγοντες που επέφεραν την μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση στους συμμετέχοντες της έρευνας ήταν η φύση εργασίας (μέση τιμή $19,3 \pm 3,3$), η εποπτεία – επίβλεψη (μέση τιμή $18,7 \pm 4,6$) και οι συνάδελφοι (μέση τιμή $17,7 \pm 3,4$). Ακόμα, στην έρευνα των Skitsou et al. (2015) για την εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών σε ψυχιατρικό νοσοκομείο στην Κύπρο, όπου συμμετείχαν 98 άτομα, διαπιστώθηκε ότι οι συμμετέχοντες στην έρευνα ικανοποιούνταν σημαντικά μόνο από τους παράγοντες «συνάδελφοι» και «φύση εργασίας», ενώ ο παράγοντας με την μικρότερη ικανοποίηση ήταν τα προνόμια – οφέλη. Επιπλέον, στην μελέτη των Grochowska and Kořpa (2023) για την εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών σε συγκεκριμένη μονάδα υγείας στην Πολωνία, όπου συμμετείχαν 435 άτομα, διαπιστώθηκε ότι περισσότεροι από τους μισούς (ποσοστό 59,7%) ήταν ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Οι κυριότεροι παράγοντες, που συνέβαλλαν σε χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση, ήταν οι μισθολογικές απολαβές τους και οι συνθήκες πίεσης κατά την τέλεση των καθηκόντων τους. Παράλληλα, στην μελέτη των Haile et al. (2016) για την εργασιακή ικανοποίηση νοσηλευτών σε νοσοκομεία της Αιθιοπίας, στην οποία και συμμετείχαν 178 άτομα, διαπιστώθηκε ότι η μέση εργασιακή ικανοποίησή τους αντιστοιχούσε σε μέτριο επίπεδο. Επίσης, ο παράγοντας που επέφερε την μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση ήταν η φύση εργασίας, ενώ αυτός που επέφερε την μικρότερη εργασιακή ικανοποίηση ήταν η προαγωγή.

Όσον αφορά τις συσχετίσεις μεταξύ των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης για τους συμμετέχοντες στην παρούσα έρευνα, προέκυψε η ύπαρξη στατιστικά σημαντικής και αρκετά έντονης θετικής συσχέτισης ανάμεσα στον μισθό και στην προαγωγή (συντελεστής συσχέτισης 0,755), στον μισθό και στις ενδεχόμενες ανταμοιβές (συντελεστής συσχέτισης 0,679), στην προαγωγή και στις ενδεχόμενες ανταμοιβές (συντελεστής συσχέτισης 0,656), στα προνόμια - οφέλη και στις ενδεχόμενες ανταμοιβές (συντελεστής συσχέτισης 0,656), καθώς επίσης και ανάμεσα στις ενδεχόμενες ανταμοιβές και στη φύση εργασίας (συντελεστής συσχέτισης 0,628). Αντίστοιχα στην έρευνα της Τσιαντή (2024) για τους προσδιοριστικούς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης του νοσηλευτικού προσωπικού σε δημόσιες μονάδες υγείας, όπου συμμετείχαν 110 άτομα, προέκυψε η εντονότερη θετική συσχέτιση ανάμεσα στους παράγοντες μισθός και προνόμια – οφέλη (συντελεστής συσχέτισης 0,728), ενδεχόμενες ανταμοιβές και συνάδελφοι (συντελεστής συσχέτισης 0,712) και προνόμια – οφέλη και συνάδελφοι (συντελεστής συσχέτισης 0,667). Επίσης, στην μελέτη των Μακρής και συν. (2011) για την επαγγελματική ικανοποίηση στα δημόσια γενικά νοσοκομεία της Κύπρου, όπου συμμετείχαν 770 επαγγελματίες υγείας, διαπιστώθηκε ότι οι παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης που έχουν εντονότερη θετική συσχέτιση μεταξύ τους, είναι ο μισθός, οι σχέσεις στο χώρο εργασίας και η αναγνώριση της εργασιακής προσπάθειας και συνεισφοράς τους. Ακόμα, στην έρευνα της Μιχαλοπούλου (2020) για το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων σε δημόσιο νοσοκομείο, όπου συμμετείχαν 80 άτομα, διαπιστώθηκε ότι οι παράγοντες «εποπτεία – επίβλεψη» και «φύση εργασίας» σχετίζονται θετικά μεταξύ τους, καθώς άλλωστε είναι οι μόνοι παράγοντες που επιφέρουν σημαντική εργασιακή ικανοποίηση στους συμμετέχοντες της εν λόγω έρευνας. Επίσης, στην έρευνα των Qian and Lim (2008) για το επίπεδο ικανοποίησης των επαγγελματιών υγείας σε μονάδες υγείας στη Σιγκαπούρη, όπου συμμετείχαν 380 άτομα, διαπιστώθηκε ότι υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στους παράγοντες της αναγνώρισης της εργασιακής προσπάθειας και της συμμετοχής στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των συμμετεχόντων στην έρευνα και την οργανωσιακή δέσμευσή τους.

Ακόμα, σχετικά με τη διαφοροποίηση των παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης των συμμετεχόντων της έρευνας ως προς δημογραφικά χαρακτηριστικά τους προκύπτει ότι μόνο οι συνθήκες λειτουργίας διαφοροποιούνται ως προς το φύλο, ενώ η συνολική εργασιακή ικανοποίηση διαφοροποιείται ως προς το ωράριο εργασίας των ερωτώμενων.

Συγκεκριμένα, η συνολική εργασιακή ικανοποίηση των συμμετεχόντων της έρευνας διαφοροποιείται ως προς τα περισσότερα δημογραφικά στοιχεία τους (εκτός από τα συνολικά έτη υπηρεσίας), ενώ και οι περισσότεροι παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης διαφοροποιούνται ως προς αρκετά από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους.

Η προϋπηρεσία των νοσηλευτών αποτελεί παράγοντα, που επιδρά στην επαγγελματική ικανοποίησή τους, και μάλιστα στην έρευνα του Al Maqbali (2015) για τους παράγοντες που επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού προκύπτει ότι οι νοσηλευτές με περισσότερα από 5 έτη υπηρεσίας εμφανίζουν μεγαλύτερη μέση τιμή εργασιακής ικανοποίησης. Αντίθετα, στην μελέτη των Ρεθυμνιωτάκη και συν. (2025) για την επαγγελματική ικανοποίηση και την επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων σε τμήματα αιμοδοσίας προκύπτει οι εργαζόμενοι με λιγότερα από 5 έτη υπηρεσίας είναι πιο πιθανό να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Ακόμα, στην μελέτη των Κρίκκη και συν. (2026) για την εργασιακή ικανοποίηση και την ποιότητα ζωής των εργαζομένων σε δομές ψυχικής υγείας, όπου συμμετείχαν 147 άτομα, διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες ήταν περισσότερο ικανοποιημένες από την εποπτεία – επίβλεψη και τη φύση εργασίας σε σύγκριση με τους άνδρες, ενώ επίσης οι εργαζόμενοι ηλικίας 46 ετών και άνω εμφάνιζαν μεγαλύτερη ικανοποίηση στις συνθήκες λειτουργίας. Επίσης, στην μελέτη των Incarbone et al. (2021) για την επίδραση της εργασιακής ικανοποίησης στην εναλλαγή εργασίας στο νοσηλευτικό προσωπικό, όπου συμμετείχαν 133 νοσηλευτές από νοσοκομειακή μονάδα στη Ρώμη, προέκυψε διαφοροποίηση της εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών ως προς τον τομέα εργασίας τους. Ειδικότερα λοιπόν, διαπιστώθηκε ότι οι νοσηλευτές στον τομέα των επειγόντων περιστατικών ήταν κατά μέσο όρο περισσότερο ικανοποιημένοι από ότι οι νοσηλευτές στον χειρουργικό τομέα.

Επιπρόσθετα, στην μελέτη των Κοντογιάννης και συν. (2021) για τη διεπαγγελματική συνεργασία και την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων του OKANA, όπου συμμετείχαν 97 άτομα, διαπιστώθηκε ότι η συνολική εργασιακή ικανοποίηση διαφοροποιείται ως προς την ειδικότητα των εργαζομένων, με τους ιατρούς να εμφανίζουν σημαντικά μικρότερη ικανοποίηση από το υπόλοιπο προσωπικό. Παράλληλα, στην έρευνα της Παπαδοπούλου (2022) για την επαγγελματική ικανοποίηση του ιατρονοσηλευτικού προσωπικού στο Νοσοκομείο Γεώργιος Γεννηματάς, στην οποία συμμετείχαν 297 άτομα, δεν προέκυψαν ιδιαίτερες διαφοροποιήσεις της συνολικής

εργασιακής ικανοποίησής τους ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους. Αντίστοιχα, στην μελέτη της Γούση (2019) για την επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών στο Γενικό Νοσοκομείο Πρέβεζας, όπου συμμετείχαν 122 νοσηλευτές, διαπιστώθηκε ότι οι νοσηλευτές που εργάζονται με απογευματινό ωράριο είναι περισσότερο ικανοποιημένοι. Επίσης, διαφοροποίηση στην εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών στην εν λόγω έρευνα προέκυψε ως προς τον αριθμό παιδιών και την οικογενειακή κατάστασή τους. Ακόμα, στην μελέτη των Jaradat et al. (2018) για το επίπεδο ικανοποίησης Παλαιστίνιων νοσηλευτών που εργάζονταν σε βάρδιες, όπου και συμμετείχαν 309 άτομα, διαπιστώθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση της εργασιακής ικανοποίησής τους ως προς το ωράριο εργασίας τους. Ειδικότερα λοιπόν, οι νοσηλευτές που απασχολούνταν με βάρδιες, εμφάνιζαν κατά μέσο όρο χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση από αυτούς που απασχολούνταν με σταθερό ωράριο εργασίας.

Παράλληλα, στην μελέτη της Theofilou (2023) για την εργασιακή ικανοποίηση στο νοσηλευτικό προσωπικό, όπου συμμετείχαν 152 άτομα, διαπιστώθηκε ότι δεν διαφοροποιείται η συνολική εργασιακή ικανοποίηση των συμμετεχόντων στην έρευνα ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους. Ακόμα, στην μελέτη των Teruya et al. (2019) για την εργασιακή ικανοποίηση νοσηλευτικού προσωπικού στην πρωτοβάθμια φροντίδα υγείας στην Βραζιλία, όπου συμμετείχαν 163 νοσηλευτές, διαπιστώθηκε ότι οι άνδρες συμμετέχοντες ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις γυναίκες όσον αφορά τον παράγοντα της φύσης εργασίας. Η διαπίστωση αυτή δεν προέκυψε στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας.

Ένας σημαντικός περιορισμός της παρούσας έρευνας σχετίζεται με το δείγμα της έρευνας και το είδος της μελέτης που υιοθετήθηκε. Συγκεκριμένα λοιπόν, στην έρευνα συμμετείχαν 114 νοσηλευτές από το νοσοκομείο Metropolitan στην Αθήνα, ενώ επίσης αυτή πραγματοποιήθηκε σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο (15/04/2026 – 30/04/2026), καθώς εφαρμόστηκε ποσοτική μελέτη συγχρονικού σχεδιασμού. Το γεγονός αυτό καθιστά ιδιαίτερα δύσκολη την γενίκευση των ερευνητικών αποτελεσμάτων και συμπερασμάτων στον πληθυσμό της έρευνας. Συνεπώς, τα αποτελέσματα και συμπεράσματα της παρούσας έρευνας δεν μπορούν να εκφράζουν με αξιοπιστία το συνολικό ερευνητικό πληθυσμό.

Ακόμα, ένας άλλος ερευνητικός περιορισμός έγκειται στην χρήση συγκεκριμένων (μικρού αριθμού) μεθόδων στατιστικής ανάλυσης και κατ' επέκταση στην εξαγωγή μικρότερου εύρους ερευνητικών αποτελεσμάτων, λόγω χρονικής πίεσης και δυσκολιών κατά τη διανομή των ερωτηματολογίων και συγκέντρωσης και επεξεργασίας των απαντήσεων. Ειδικότερα λοιπόν, η φυσική διανομή των ερωτηματολογίων οδήγησε σε πιο χρονοβόρες διαδικασίες σχετικά με τη συγκέντρωση των απαιτούμενων απαντήσεων και την ηλεκτρονική επεξεργασία τους, κάτι που επηρέασε την εφαρμογή των διάφορων μεθόδων στατιστικής ανάλυσης.

Επίσης, το ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας ήταν αυτοσυμπληρούμενο, κάτι που σημαίνει ότι οι ερωτώμενοι απάντησαν με βάση την υποκειμενική αντίληψή τους και ενδεχομένως αυτό να επηρέασε την ποιότητα των απαντήσεων και κατ' επέκταση των αποτελεσμάτων έρευνας. Βέβαια, από την πλευρά της ερευνήτριας υπήρχε συνεχής καθοδήγηση και υποστήριξη προς τους συμμετέχοντες της έρευνας, ώστε να ξεπεραστούν τυχόν προβληματισμοί και αμφιβολίες τους κατά τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

8. Συμπεράσματα

8.1 Ερευνητικά συμπεράσματα

Στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας προέκυψαν διάφορα χρήσιμα συμπεράσματα και διαπιστώσεις για την εργασιακή ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού, τα οποία και αναφέρονται παρακάτω. Ειδικότερα λοιπόν, διαπιστώθηκε για τους συμμετέχοντες νοσηλευτές στην έρευνα ότι έχουν ελαφριά εργασιακή ικανοποίηση, κάτι που σημαίνει ότι υπάρχουν κατάλληλα εχέγγυα κατά την τέλεση των καθηκόντων τους ώστε να έχουν ευχάριστη διάθεση και να αποδίδουν αποτελεσματικά σε εργασιακό επίπεδο. Βέβαια, χρειάζεται να εφαρμοστούν διάφορες ενέργειες στο εργασιακό περιβάλλον των νοσηλευτών της έρευνας, ούτως ώστε να ενισχύεται η εργασιακή ικανοποίησή τους και κατ' επέκταση η εργασιακή παρουσία τους.

Ένα βασικό συμπέρασμα της παρούσας έρευνας λοιπόν είναι ότι χρειάζεται να υπάρχει αύξηση των μισθολογικών απολαβών των συμμετεχόντων της έρευνας. Επίσης, είναι σημαντικό να διαμορφωθεί κατάλληλο, δίκαιο και αξιοκρατικό σύστημα εργασιακών προαγωγών, ώστε να αυξηθεί η εργασιακή ικανοποίησή τους, μιας και οι παράγοντες αυτοί (μισθός και προαγωγή) επιφέρουν την μικρότερη εργασιακή ικανοποίηση στους συμμετέχοντες της έρευνας. Επιπρόσθετα, είναι χρήσιμο να εφαρμόζονται κατάλληλες ενέργειες για τη διατήρηση και στήριξη της εποπτείας – επίβλεψης, των συναδελφικών σχέσεων και της φύσης εργασίας, καθώς άλλωστε οι παράγοντες αυτοί επιφέρουν την μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση στους συμμετέχοντες της έρευνας.

Παράλληλα, είναι σημαντικό να εφαρμόζονται κατάλληλες συνδυαστικές ενέργειες για την όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ενίσχυση της εργασιακής ικανοποίησης του νοσηλευτικού προσωπικού. Στο πλαίσιο αυτό λοιπόν οι ενέργειες για αύξηση του μισθού θα πρέπει να συνδυαστούν με ενέργειες ενίσχυσης της προαγωγής, ενώ επίσης οι ενέργειες για ενίσχυση των ενδεχόμενων ανταμοιβών θα πρέπει να συνδυαστούν με ενέργειες ενίσχυσης της προαγωγής, των προνομίων – οφελών και της φύσης εργασίας.

Ακόμα, είναι χρήσιμο να υπάρχουν κατάλληλες υποστηρικτικές ενέργειες προς τους νοσηλευτές μικρότερης ηλικίας, με κυκλικό ωράριο εργασίας και λίγα έτη υπηρεσίας στην παρούσα θέση εργασίας τους, ώστε να ενισχυθεί περαιτέρω η εργασιακή ικανοποίησή

τους. Συγκεκριμένα, οι κατηγορίες των νοσηλευτών αυτών στην έρευνα εμφανίζουν μικρότερη εργασιακή ικανοποίηση, κάτι που σημαίνει ότι χρειάζεται να έχουν κατάλληλη καθοδήγηση και επικοινωνία από τους συναδέλφους και προϊσταμένους τους, ώστε να μην πτοούνται κατά την τέλεση των καθηκόντων τους.

8.2 Ερευνητικές προτάσεις

Η παρούσα έρευνα, παρά τους περιορισμούς της, έχει συμβάλει στη διαμόρφωση κατάλληλου ερευνητικού πλαισίου, που μπορεί να αποτελέσει την βάση για τη διεξαγωγή παρεμφερών και πιο ολοκληρωμένων ερευνών σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού. Ως εκ τούτου λοιπόν, μπορούν να εφαρμοστούν σχετικές έρευνες με μεγαλύτερο δείγμα συμμετεχόντων και για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, ούτως ώστε τα ερευνητικά αποτελέσματα που θα προκύψουν να μπορούν να εκφράζουν το συνολικό πληθυσμό έρευνας.

Επίσης, μια άλλη ερευνητική πρόταση σχετίζεται με τη διεξαγωγή σχετικών μελετών σε άλλες περιοχές της Ελλάδας ή/και με τη διεξαγωγή ερευνών, όπου οι συμμετέχοντες νοσηλευτές θα προέρχονται από δημόσιες και ιδιωτικές μονάδες υγείας. Με αυτόν τον τρόπο θα είναι εφικτή η συγκριτική ανάλυση του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών σε άλλες περιοχές της Ελλάδας ή/και σε άλλες μονάδες υγείας.

Ακόμα το πλαίσιο της παρούσας έρευνας μπορεί να χρησιμοποιηθεί από θεσμικούς οργανισμούς και φορείς στο χώρο της Υγείας (π.χ. Υπουργείο Υγείας), ώστε να διεξαχθούν πιο ολοκληρωμένες και λεπτομερείς έρευνες σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών. Μέσω των ερευνών αυτών θα είναι δυνατή η υιοθέτηση κατάλληλων ενεργειών για την υποστήριξη των νοσηλευτών, ώστε να αισθάνονται πιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους και κατ' επέκταση να είναι πιο αποτελεσματικοί στην παροχή φροντίδας υγείας προς τους πολίτες.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

Αγγελοπούλου, Ζ. και Τζουμανίκα, Μ., 2020. Εργασιακή ικανοποίηση προσωπικού υπηρεσιών υγείας κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης στην Περιφέρεια Αχαΐας. *Ελληνικό Περιοδικό Νοσηλευτικής Επιστήμης*, 13(2), 31-39.

Ανδριανοπούλου, Μ., Μάνος, Α., Δαλαμάγκα, Δ. και Χάρος, Δ., 2020. Ο ρόλος της ενσυναίσθησης στην αλληλεπίδραση της σχέσης ασθενών – ιατρών και άλλων επαγγελματιών υγείας. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 37(5), 625-630.

Βακόλα, Μ. και Νικολάου, Ι., 2019. *Οργανωσιακή Ψυχολογία & Συμπεριφορά*. Αθήνα: Rosili.

Βασιλοπούλου, Γ., Τσάτσου, Ι., Κωνσταντινίδης, Θ. και Ρόκα, Β., 2023. Συσχέτιση της εργασιακής ικανοποίησης του νοσηλευτικού προσωπικού και της ηγεσίας που στηρίζει και προωθεί την πρακτική βασισμένη σε ενδείξεις. *Νοσηλευτική*, 62(1), 105-116.

Γαλάνης, Π., 2017. Μεθοδολογία σχεδιασμού των μελετών. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 34(4), 559 – 566.

Γαλάνης, Π., 2022. *Μεθοδολογία της έρευνας στις επιστήμες υγείας – 2η Έκδοση*. Αθήνα: Κριτική.

Γούση, Γ., 2019. *Η επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών του Γενικού Νοσοκομείου Πρέβεζας. Η διερεύνηση των παραγόντων που την επηρεάζουν* (Διπλωματική Εργασία). Πάτρα: ΕΑΠ.

Δαμιανού, Χ., 2007. *Μεθοδολογία δειγματοληψίας: Τεχνικές και εφαρμογές*. Θεσσαλονίκη: Σοφία.

Δημητριάδου – Παντέκα, Α., Λαβδανίτη, Μ., Μηνασίδου, Ε., Τσαλογλίδου, Α., Καυκιά, Θ. και Σαπουντζή – Κρέπια, Δ., 2009. Οι συνθήκες εργασίας του νοσηλευτικού

προσωπικού και οι επιπτώσεις τους σε ασθενείς και προσωπικό. *Το Βήμα του Ασκληπιού*, 8(3), 222 – 239.

Δικαίος, Κ., Κουτούζης, Μ., Πολύζος, Ν., Σιγάλας, Ι. & Χλέτσος, Μ., 1999. *Βασικές Αρχές Διοίκησης Διαχείρισης (Management) Υπηρεσιών Υγείας*. Πάτρα: ΕΑΠ.

Κάτου, Α., 2017. *Οργανωσιακή Συμπεριφορά – Β' Έκδοση*. Θεσσαλονίκη: Ζυγός.

Καρανικόλα, Μ., Νυσταζάκη, Μ., Ζαρταλούδη, Α., Φιλίππου, Α., Γεώργου, Α., Αλεβιζόπουλος, Α.Γ. και Παπαθανάσογλου, Δ.Ε., 2015. Διερεύνηση του Βαθμού Επαγγελματικής Ικανοποίησης του Νοσηλευτικού Προσωπικού Δημόσιων και Ιδιωτικών Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας στην Ελλάδα. *Νοσηλευτική*, 54(2), 175-187.

Κρίκκη, Δ., Χατζίκου, Μ. και Θεοδώρου, Π., 2026. Διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης και της ποιότητας ζωής των εργαζομένων σε μονάδες ψυχικής υγείας και αποκατάστασης. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 43(2), 249 – 257.

Λιαργκόβας, Π., Δερμάτης, Ζ. και Κομνηνός, Δ., 2022. *Μεθοδολογία της έρευνας και συγγραφή επιστημονικών εργασιών – 2η έκδοση*. Θεσσαλονίκη: Τζιόλας.

Μακρής, Μ., Θεοδώρου, Μ. και Middleton, Ν., 2011. Η επαγγελματική ικανοποίηση στα δημόσια γενικά νοσοκομεία της Κύπρου. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 28(2), 234-244.

Μιχαλοπούλου, Α., 2020. *Η ικανοποίηση των εργαζομένων σε δημόσιο νοσοκομείο (Διπλωματική Εργασία)*. Πειραιάς: Πανεπιστήμιο Πειραιώς.

Μπουραντάς, Δ., 2002. *Μάνατζμεντ: Θεωρητικό Υπόβαθρο, Σύγχρονες Πρακτικές*. Αθήνα: Μπένου.

Ναούμ, Σ., 2020. Το δίλημμα μεταξύ ιδιωτικών-δημόσιων νοσοκομείων και ο ρόλος της Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας. *Επιστημονικά Χρονικά*, 25(3), 505 – 519.

Παπαδοπούλου, Σ., 2022. *Η επαγγελματική ικανοποίηση του ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού μεταξύ «κλειστών» και «ανοικτών» τμημάτων του νοσοκομείου σε σχέση με τις εργασιακές απαιτήσεις, την εργασιακή εξουθένωση και το εργασιακό στρες που αντιμετωπίζουν. Μελέτη περίπτωσης: Γ. Ν. Θ. Γεώργιος Γεννηματάς (Διπλωματική Εργασία)*. Πάτρα: ΕΑΠ.

Πάσχος, Κ., Μαλλιαρού, Μ. και Μπαμίδης, Π., 2016. Η γήρανση του πληθυσμού πρόκληση για τα συστήματα υγείας και κοινωνικής πρόνοιας - Μέθοδοι υποστήριξης της ενεργού γήρανσης. *Επιστημονικά Χρονικά*, 21(1), 11 – 25.

Πετρίδου, Ε., 2011. *Διοίκηση – Management: Μια εισαγωγική προσέγγιση (3η έκδοση)*. Θεσσαλονίκη: Σοφία.

Πολύζος, Ν.Μ., 2014. *Διοίκηση και Οργάνωση Υπηρεσιών Υγείας*. Αθήνα: Κριτική.

Πούρου, Μ., Μανομενίδης, Γ., Καραγκούνης, Χ. και Μπελλάλη, Θ., 2022. Ανθεκτικότητα και αυτοφροντίδα νοσηλευτών στην εποχή της πανδημίας COVID-19: μια πιλοτική μελέτη. *Ελληνικό Περιοδικό Νοσηλευτικής Επιστήμης*, 15(4), 25-34.

Ρεθυμνωτάκη, Μ., Τσάτσου, Ι., Συγγελάκης, Α., Τζαγκαράκη, Ε., Βογιατζάκη, Μ., Παντελάκη, Μ., Πανάγου, Ε. και Κωνσταντινίδης, Θ., 2025. Διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και της επαγγελματικής εξουθένωσης σε επαγγελματίες υγείας που εργάζονται σε τμήματα αιμοδοσίας. *Νοσηλευτική*, 64(2), 91 – 103.

Σαββάκης, Μ., 2023. Ζητήματα ηθικής και δεοντολογίας στην κοινωνική έρευνα. *Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών*, 77, 94 – 112.

Σπυρόπουλος, Β., 2015. *Το Σύγχρονο Νοσοκομείο*. Αθήνα: ΣΕΑΒ.

Σωκράτους, Σ. και Χαραλάμπους, Α., 2006. Δημόσιο Νοσοκομείο Vs Ιδιωτικό Νοσοκομείο - Συγκριτική μελέτη για τον προγραμματισμό και την οργάνωση τους. *Κυπριακά Νοσηλευτικά Χρονικά*, 7(3), 14 – 23.

Τσακνίδου, Ε., Σαριαννίδης, Ν. και Κοντέος, Γ., 2022. *Μεθοδολογία Έρευνας και Εφαρμοσμένης Στατιστικής με τη Χρήση του Excel και του SPSS*. Θεσσαλονίκη: Αλέξανδρος ΙΚΕ.

Τσάρας, Κ., Παπαγιάννη, Μ., Παραλίκας, Θ., Φραδέλος, Ε., Λαχανά, Ε. και Παπαθανασίου, Ι., 2018. Σχέση επαγγελματικής ικανοποίησης και ψυχικής υγείας των εργαζομένων σε υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης και κοινωνικής πρόνοιας. *Ελληνικό Περιοδικό Νοσηλευτικής Επιστήμης*, 11(4), 38-47.

Τσιαντή, Β., 2024. Διερεύνηση των προσδιοριστικών παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης του νοσηλευτικού προσωπικού στις δημόσιες μονάδες υγείας (Διπλωματική Εργασία). Πάτρα: ΕΑΠ.

Χυτήρης, Λ., 2017. Οργανωσιακή Συμπεριφορά. Αθήνα: Μπένου.

- Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Adamopoulos, I.P., 2022. Job Satisfaction in Public Health Care Sector, Measures Scales and Theoretical Background. *European Journal of Environment and Public Health*, 6(2), em0116.

Agna, M., 2025. Employees' Work Environment and Job Satisfaction: Basis for Policy Recommendation. *International Journal on Science and Technology (IJSAT)*, 16(1), 1-13.

Al Maqbali, M. A., 2015. Factors that influence nurses' job satisfaction: a literature review. *Nursing management*, 22(2), 30 – 37.

Azmy, A. and Wiadi, I., 2022. The effect of job satisfaction and organizational culture on employee performance in autofinance business: the mediating role of organizational commitment. *Management*, 26(2), 63 – 96.

Bateman, T.S., Snell, S.A. and Konopaske, R., 2019. Διοίκηση Επιχειρήσεων: Ηγεσία & Συνεργασία σε έναν ανταγωνιστικό κόσμο – 13η Έκδοση (Επιμ: Σαρρή, Κ., Δελιάς, Π. και Κωστόπουλος, Κ.). Θεσσαλονίκη: Τζιόλας.

Belias, D. and Koustelios, A., 2014. Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review. *International Review of Management and Marketing*, 4(2), 132 – 149.

Berliana, M., Siregar, N. and Gustian, H. D., 2018. The Model of Job Satisfaction and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 41–46.

Bhore, N. R. and Dhanawade, A. R., 2025. Emotional Intelligence and Job Satisfaction among Staff Nurses: A Descriptive Survey. *Cureus*, 17(4), e81810.

- Filiz, Z., 2014. An Analysis of the Levels of Job Satisfaction and Life Satisfaction of the Academic Staff. *Social Indicators Research*, 116(3), 793 – 808.
- Gimenes, F.R.E. and Faleiros, F., 2014. Nursing Challenges for the 21st Century. *Journal of Nursing and Care*, 3(1), 1-3.
- Gkliati, A. and Saiti, A., 2016. Job satisfaction in the health care sector: Empirical evidence from medical care in Greece. *European Journal of Economics and Business Studies*, 2(2), 7-14.
- Griffin, R.W. and Phillips, J.M., 2025. *Οργανωσιακή Συμπεριφορά: Διοικώντας Ανθρώπους και Οργανισμούς – 14η Έκδοση* (Επιμ: Διαμαντίδης, Α., Θερίου, Γ. και Σιάχου, Ε.). Θεσσαλονίκη: Τζιόλας.
- Grochowska, A. and Kołpa, M., 2023. Job Satisfaction among nurses in the Podkarpackie Voivodeship in Poland. *Health Problems of Civilization*, 17(3), 277–288.
- Haile, D., Gualu, T., Zeleke, H. and Dessalegn, B. 2017. Job Satisfaction and Associated Factors among Nurses in East Gojjam Zone Public Hospitals Northwest Ethiopia, 2016. *Journal of Nursing and Care*, 6(3), 1000398.
- Heponiemi, T., Kuusio, H., Sinervo, T. and Elovainio, M., 2011. Job attitudes and well-being among public vs. private physicians: organizational justice and job control as mediators. *European Journal of Public Health*, 21(4), 520–525.
- Iddrisu, S., 2024. The Effect of Job Satisfaction on Organizational Performance: The Mediating Role of Managerial Values Congruence. *Journal of Human Resource Management – HR Advances and Developments*, 27(2), 183-200.
- Incarbone, E., Latina, R., Mitello, L. and Marti, F., 2021. Impact of job satisfaction on nursing turnover: a mixed method study. *Professioni infermieristiche*, 74(3), 139–145.
- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M. and Paul, K. B., 1989. Construction of a Job in General scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 193-200.

- Isrot, A., 2022. Job Satisfaction of Public and Private Healthcare Centers in Rangpur City Corporation Area: A Comparative Study. *Asian Business Review*, 12(1), 17 – 24.
- Jahrami, H., AlShuwaikh, Z. and Saif, Z., 2011. Job Satisfaction Survey of Healthcare Workers in the Psychiatric Hospital. *Bahrain Medical Bulletin*, 33(4), 1 - 8.
- Judge, T.A., Piccolo, R.F., Podsakoff, N.P., Shaw, J.C. and Rich, B.L., 2010. The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 157 – 167.
- Jaradat, Y., Birkeland Nielsen, M., Kristensen, P. and Bast-Pettersen, R., 2018. Job satisfaction and mental health of Palestinian nurses with shift work: a cross-sectional study. *Lancet*, 391 Suppl 2, S50.
- Kelesi, M., Fasoi, G., Papageorgiou, E.D., Tsaras, K., Kaba, E., Stavropoulou, A., Polykandriotis, T. and Vlachou, E., 2016. An Investigation of Factors Determining the Level of Job Satisfaction among Nurses in Six General Public Hospitals in Greece. *International Journal of Medical Science and Clinical Inventions*, 3, 1705-1716.
- Kosteas, V. D., 2011. Job satisfaction and promotions. *Industrial Relations: A Journal of Economy & Society*, 50(1), 174–194.
- Li, L. Z., Yang, P., Singer, S. J., Pfeffer, J., Mathur, M. B., & Shanafelt, T., 2024. Nurse Burnout and Patient Safety, Satisfaction, and Quality of Care: A Systematic Review and Meta-Analysis. *JAMA network open*, 7(11), e2443059.
- Locke, E.A., 1976. The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, (p.p. 1297-1343). Chicago: Rand McNally.
- McShane, S.L. and Von Glinow, M.A., 2022. *Οργανωσιακή Συμπεριφορά* (Επιμ: Μπέλλου, Β.). Λευκωσία: Broken Hill Publishers.
- Merlo, S. and Podbregar, I., 2026. Job Satisfaction Among Nursing Staff: A Cross-Sectional Study in Slovenian Healthcare Settings. *Nursing Reports*, 16(4), 112.

- Noah, Y., 2008. A Study of Worker Participation in Management Decision Making Within Selected Establishments in Lagos, Nigeria. *Journal of Social Sciences*, 17(1), 31–39.
- Nurhasanah, N., Sarah, S. and SK, P., 2025. The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1411–1420.
- Pantouvakis, A. and Bouranta, N., 2013. The interrelationship between service features, job satisfaction and customer satisfaction. *The TQM Journal*, 25(2), 186 – 201.
- Qian, F. and Lim, M. K., 2008. Professional satisfaction among Singapore physicians. *Health policy*, 85(3), 363–371.
- Reyes-Rodriguez, G., Cuellar-Pompa, L. and Rodríguez-Gómez, J. Á., 2024. Psycho-emotional status related to working conditions among nurses: A scoping review. *Journal of Nursing Reports in Clinical Practice*, 3(1), 58-68.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A., 2018. *Οργανωσιακή Συμπεριφορά: Βασικές Έννοιες και Σύγχρονες Προσεγγίσεις – 2η Έκδοση* (Επιμ: Σαχινίδης, Α.). Αθήνα: Κριτική.
- Sapountzi-Krepia, D., Zyga, S., Prezerakos, P., Malliarou, M., Efstathiou, C., Christodoulou, K. and Charalambous, G., 2017. Kuopio University Hospital Job Satisfaction Scale (KUHJSS): its validation in the Greek language. *Journal of nursing management*, 25(1), 13–21.
- Sarathipriyan, T. and Santhosh – Kumar, S., 2024. To Analyze The Relationship Between Job Description And Job Satisfaction Towards Candidate Attraction With Reference To Hashone Careers. *International Journal of Humanities Social Science and Management (IJHSSM)*, 4(3), 467 – 473.
- Shabane, Z. W., Schultz, C., Lessing, K. F. and Van Hoek, C. E., 2022. Influence of Job Satisfaction on Employee Relations and Work Engagement. *African Journal of Employee Relations*, 46, 1-25.

Singh, O.P. and Kumar, K., 2021. The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study. *ACCST Research Journal*, XXIII, 2, 9–21.

Skitsou, A., Anastasiou, M., Charalambous, G. and Andrioti, D., 2015. Job Satisfaction of Nurses in a Psychiatric Hospital, in Cyprus. *International Journal of Caring Sciences*, 8(3), 683 – 697.

Smith, P.E., Kendall, L. and Hulin, C.L., 1969. *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.

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., 1997. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. California: Sage Publications.

Teruya, K. Y., Costa, A. C. S. and Guirardello, E. B., 2019. Job satisfaction of the nursing team in intensive care units. *Revista latino-americana de enfermagem*, 27, e3182.

Theofilou, P., 2023. Work Satisfaction in Nursing Staff: The Influence of Age, Marital Status, Gender and Education. *EC Nursing and Healthcare*, 5(1), 5-18.

Tsounis, A. and Sarafis, P., 2018. Validity and reliability of the Greek translation of the Job Satisfaction Survey (JSS). *BMC Psychology*, 6(1), 27.

Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. and Lofquist, L.H., 1967. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Vol. 22, *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.

Zhang, J., Wu, Q., Miao, D., Yan, X. and Peng, J., 2014. The Impact of Core Self-evaluations on Job Satisfaction: The Mediator Role of Career Commitment. *Social Indicators Research*, 116(3), 809–822.

- Διαδικτυακές πηγές

Wikipedia, 2024. *Ιεράρχηση αναγκών κατά Μάσλοου*. Διαθέσιμο στο
https://el.wikipedia.org/wiki/Ιεράρχηση_αναγκών_κατά_Μάσλοου [Πρόσβαση
24/01/2026]

Παράρτημα Α: Ερωτηματολόγιο έρευνας

Αγαπητές/οι Κυρίες/οι,

Το παρόν ερωτηματολόγιο διανέμεται στο πλαίσιο της Διπλωματικής Εργασίας μου για το Πρόγραμμα Διοίκησης Μονάδων Υγείας με τίτλο «Διερεύνηση και αποτύπωση της εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών στις δημόσιες και ιδιωτικές μονάδες υγείας». Θα ήθελα να αφιερώσετε λίγο από το χρόνο σας για να συμπληρώσετε το ερωτηματολόγιο. Οι απαντήσεις σας είναι ανώνυμες και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για το σκοπό της παρούσας έρευνας.

Με εκτίμηση,

Κωτσαντή Μαργαρίτα

[Α] ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Παρακαλώ σημειώστε με **X** την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει.

1. **Φύλο:** Άνδρας ☐ Γυναίκα ☐
2. **Ηλικία σε έτη:** 22-34 ☐ 35-44 ☐ 45-55 ☐ >55 ☐
3. **Οικογενειακή Κατάσταση:**
Έγγαμος/η ☐ Άγαμος/η ☐ Σε συμβίωση ☐ Χωρισμένος/η ☐ Χήρος/α ☐
4. **Αριθμός Παιδιών:**
0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ >3 ☐
5. **Επίπεδο Εκπαίδευσης:**
Σχολή β'βάθμιας εκπαίδευσης ☐ ΤΕΙ ☐ Μεταπτυχιακό ☐
Μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση (πχ ΙΕΚ) ☐ ΑΕΙ ☐ Διδακτορικό ☐
6. **Έτη προϋπηρεσίας στην παρούσα θέση εργασίας:**
0-5 ☐ 6-10 ☐
11-15 ☐ 16-20 ☐ >20 ☐
7. **Έτη συνολικής υπηρεσίας:**
0-5 ☐ 6-10 ☐
11-15 ☐ 16-20 ☐ >20 ☐
8. **Σε τι είδους μονάδα υγείας απασχολείστε;**
Δημόσια μονάδα υγείας ☐ Ιδιωτική μονάδα υγείας ☐
9. **Ωράριο:** Μονίμως πρωινό ☐ Μονίμως απογευματινό ☐
Μονίμως νυχτερινό ☐ Κυκλικό ☐
10. **Κατά πόσο έχουν επηρεαστεί οι συνθήκες εργασίας σας λόγω της πανδημίας COVID 19;**
Καθόλου ☐ Λίγο ☐ Πολύ ☐ Πάρα πολύ ☐

[B] ΕΠΙΠΕΔΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Παρακαλώ κυκλώστε ένα αριθμό για κάθε δήλωση η οποία σας αντιπροσωπεύει
περισσότερο.**

Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ Αρκετά	Διαφωνώ Ελάχιστα	Συμφωνώ Ελάχιστα	Συμφωνώ Αρκετά	Συμφωνώ Απόλυτα
1	2	3	4	5	6

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

19.	Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου από τον οργανισμό	1 2 3 4 5 6
20.	Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές	1 2 3 4 5 6
21.	Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του	1 2 3 4 5 6
22.	Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο	1 2 3 4 5 6
23.	Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ	1 2 3 4 5 6
24.	Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ότι θα έπρεπε	1 2 3 4 5 6
25.	Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου	1 2 3 4 5 6
26.	Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι	1 2 3 4 5 6
27.	Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω	1 2 3 4 5 6
28.	Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται	1 2 3 4 5 6
29.	Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει	1 2 3 4 5 6
30.	Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου	1 2 3 4 5 6
31.	Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ότι θα έπρεπε	1 2 3 4 5 6
32.	Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα έπρεπε	1 2 3 4 5 6
33.	Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται	1 2 3 4 5 6
34.	Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά	1 2 3 4 5 6
35.	Η εργασία μου είναι ευχάριστη	1 2 3 4 5 6
36.	Τα εργασιακά καθήκοντα ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως.	1 2 3 4 5 6

Παράρτημα Β: Έντυπο συναίνεσης – συγκατάθεσης των συμμετεχόντων στην έρευνα



ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΜΟΝΑΔΩΝ ΥΓΕΙΑΣ (ΔΜΥ)

ΕΝΤΥΠΟ ΣΥΝΑΙΝΕΣΗΣ
ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΑ ΣΕ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ

Αγαπητοί συμμετέχοντες στα πλαίσια της ολοκλήρωσης των μεταπτυχιακών μου σπουδών και για τη συγγραφή της διπλωματικής μου εργασίας καλούμαι να διεξάγω έρευνα με τίτλο: «Διερεύνηση και αποτύπωση της εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών στις δημόσιες και ιδιωτικές μονάδες υγείας», όπου ο σκοπός είναι να διερευνηθούν και να καταγραφούν οι παράγοντες που επηρεάζουν το επίπεδο της εργασιακής ευημερίας.

Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι σημαντική, προαιρετική και θα τηρηθούν όλες οι προβλεπόμενες ενέργειες διασφάλισης της ανωνυμίας και των προσωπικών σας δεδομένων. Οι απαντήσεις θα χρησιμοποιηθούν μόνο για τους ακαδημαϊκούς σκοπούς της έρευνας. Οποιοσδήποτε επιθυμεί να ενημερωθεί για τα αποτελέσματα της έρευνας μπορεί να με ενημερώσει μέσω e-mail, στο std158136@ac.eap.gr ώστε να του αποσταλούν.

Κατανοώ τον σκοπό της μελέτης και **Συναινώ** στην συμπλήρωση του ερωτηματολογίου

Ναι ☐

ΟΧΙ ☐

Ευχαριστώ πολύ για την συμμετοχή και τον χρόνο σας

Κωτσαντή Μαργαρίτα

Παράρτημα Γ: Άδεια διεξαγωγής έρευνας



Χολαργός, 26 Μαρτίου 2026
Αρ. Πρωτ.: 193

Προς κα Μ. Κωτσάντη,

Αγαπητή κα Κωτσάντη,

Σας πληροφορούμε ότι κατά τη συνεδρίαση του Επιστημονικού Συμβουλίου της 16^{ης} Μαρτίου 2026 τα μέλη ενέκριναν την διεξαγωγή του ερευνητικού πρωτοκόλλου διπλωματικής εργασίας με τίτλο: «Διερεύνηση και αποτύπωση της εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών στις δημόσιες και ιδιωτικές μονάδες υγείας».



Με εκτίμηση,

Αναστάσιος Μαχαίρας

Πρόεδρος Επιστημονικού Συμβουλίου

Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα:

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν.1599/1986, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής μου εργασίας, 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.