



Τμήμα Ιατρικής, Σχολή Επιστήμων Υγείας  
Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων



Τμήμα Νοσηλευτικής  
Σχολή Επαγγελματών Υγείας & Πρόνοιας  
ΤΕΙ Ηπείρου

## **ΔΙΑ-ΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ <<ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ ΠΑΘΟΛΟΓΙΑ>>**

### **ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

***Ο ρόλος των Επαγγελματικών Σχέσεων στην  
Ικανοποίηση των Νοσηλευτών από το  
Εργασιακό Περιβάλλον της ΜΕΘ***

**ΕΛΕΑΝΑ ΚΩΣΤΑ**

**ΝΟΣΗΛΕΥΤΡΙΑ Τ.Ε**

**ΙΩΑΝΝΙΝΑ, 2017**



Τμήμα Ιατρικής, Σχολή Επιστημών Υγείας  
Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων

Δια-τμηματικό Πρόγραμμα  
Μεταπτυχιακών Σπουδών

**ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ ΠΑΘΟΛΟΓΙΑ**



Τμήμα Νοσηλευτικής  
Σχολή Επαγγελματών Υγείας & Πρόνοιας  
ΤΕΙ Ηπείρου

## **ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ**

**Μαίρη Γκούβα**

**Αναπληρώτρια Καθηγήτρια του Τμήματος Νοσηλευτικής  
του ΤΕΙ Ηπείρου, (Επιβλέπουσα)**

**Στέφανος Μαντζούκας**

**Αναπληρωτής Καθηγητής του Τμήματος Νοσηλευτικής του  
ΤΕΙ Ηπείρου (μέλος Τριμελούς Συμβουλευτικής Επιτροπής)**

**Πέτρος Πετρίκης**

**Πετρίδης Επίκουρος Καθηγητής Ψυχιατρικής Τμήματος  
Ιατρικής Σχολής Επιστημών Υγείας Πανεπιστημίου Ιωαννίνων,  
(μέλος Τριμελούς Συμβουλευτικής Επιτροπής)**

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή: Η επαγγελματική ικανοποίηση και εξουθένωση των νοσηλευτών έχει αποτελέσει υλικό για έρευνες σε παγκόσμιο επίπεδο. Οι νοσηλευτές ανήκουν στην ομάδα υψηλού κινδύνου για την εμφάνιση του συνδρόμου αυτού.

Σκοπός: η διερεύνηση της στάσης των ατόμων που εργάζονται στο χώρο της ΜΕΘ απέναντι στις δυσκολίες και τις προοπτικές τους, στις αρνητικές επιδράσεις της εργασίας στην οικογένεια και αντίστροφα, καθώς και στους παράγοντες που συνδέονται με την επαγγελματική εξέλιξη. Επιπλέον, θα διερευνηθεί η ικανοποίηση από το αντικείμενο και τη θέση εργασίας, καθώς και την επαγγελματική εξουθένωση.

Υλικό και μέθοδος: Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 44 νοσηλευτές και γιατροί των Μ.Ε.Θ του Π.Γ.Ν.Ιωαννίνων και του Γ.Ν Άρτας. Η συλλογή δεδομένων έγινε με την συμπλήρωση ειδικά διαμορφωμένου ερωτηματολογίου που αφορούσε την εργασιακή ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση. Η στατιστική επεξεργασία έγινε με το πρόγραμμα Statistical Package for Social Sciences(SPSS)21.0.

Αποτελέσματα: Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων είναι γυναίκες. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων νιώθει εξουθενωμένο από την εργασία του μερικές φορές την εβδομάδα και απογοήτευση από τη δουλειά του μερικές φορές το μήνα. Δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι από την ενημέρωση που λαμβάνουν τόσο από τον διευθυντή το αλλά και από τη διοίκηση , αλλά είναι ικανοποιημένοι από την επικοινωνία που έχουν με τον άμεσα ανώτερό τους και την αναγνώριση της εργασίας τους από αυτόν. Είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους και αντλούν την μεγαλύτερη ικανοποίηση από το αντικείμενο αυτής και τις σχέσεις με το υπόλοιπο προσωπικό, ενώ είναι δυσαρεστημένοι με τις συνθήκες εργασίας και τις οικονομικές απολαβές του.

Συμπέρασμα: Η εξουθένωση των νοσηλευτών κυμαίνεται σε υψηλά επίπεδα, ενώ αντίθετα είναι ικανοποιημένοι από την συνεργασία με τους συναδέλφους τους και με τον άμεσα ανώτερό τους στη δουλειά.

Λέξεις κλειδιά: : διεπαγγελματική συνεργασία, Μ.Ε.Θ., ιατρός, νοσηλεύτης, επικοινωνία, σύγκρουση, σχέσεις νοσηλεύτη- γιατρού, επαγγελματική ικανοποίηση, επαγγελματική εξουθένωση.

## **ASSTRACT**

**Introduction:** Job Satisfaction and Nurse's burnout have become the subjects of research at an international level. Nurses are at high risk of suffering from this syndrome.

**Aim:** The aim of this research paper is to investigate the attitudes of the staff working in the Intensive Care Unit (ICU) towards hardship and prospective solutions, the negative effects of work on family and vice versa, as well as the factors which are associated with professional development. Satisfaction from their subject matter and their post and job fatigue will also be examined.

**Material and Methods:** The sample of this research consists of 44 nurses and doctors working in the ICU Units of the University Hospital of Ioannina, Greece and the General Hospital of Arta, Greece. The data was collected through the completion of a specially designed questionnaire concerning job satisfaction and job fatigue. Statistical analysis was carried out using the programme Statistical Package for Social Sciences(SPSS)21.0.

**Results:** The majority of the participants are women. To begin with, most of them feel exhausted after work several times a week and disappointed with their job several times a month. Furthermore, they are not at all satisfied with the notification they receive either from the ICU Director or the staff of the Hospital Administration, whereas they are satisfied with the contact they have with their supervisor and the recognition of their work. Finally, they are pleased with their job and they derive ultimate satisfaction from their subject matter as well as their interpersonal relationships with the rest of the staff, while they are displeased with the working conditions and their earnings.

**Conclusion:** Nurse is high, whereas they are content with the cooperation with their colleagues and their supervisor at work.

**Key words:** Interprofessional cooperation, Intensive Care Unit (ICU), doctor, nurse, contact, conflict, nurse-doctor relationships, job satisfaction, burnout.

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την επιβλέποντα καθηγήτριά μου κα. Γκούβα, για την καθοδήγηση, την υποστήριξη που μου προσέφερε και την ευγενική της ανταπόκριση στις απορίες μου.

Τέλος, οφείλω ένα μεγάλο ευχαριστώ στην οικογένειά μου και στους φίλους μου για την ηθική και οικονομική συμπαράσταση όχι μόνο κατά την διάρκεια της εκπόνησης της πτυχιακής εργασίας μου, αλλά και καθ' όλη την διάρκεια των σπουδών μου.

## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

Εξώφυλλο:.....	1
Περίληψη:.....	3
Ευχαριστίες:.....	6
Περιεχόμενα:.....	7
Κεφάλαιο 1	
Εισαγωγή:.....	10
Κεφάλαιο 2	
2.1.Ερευνητική ερώτηση:.....	11
2.2. Αιτιολόγηση/σκεπτικό της έρευνας.....	11
2.3. Αναστοχασμός.....	12
.	
Κεφάλαιο 3	
3.1. Το υπόβαθρο του θέματος.....	13
3.2. Συστηματική βιβλιογραφική ανασκόπηση.....	16
3.3.Κριτική ανάλυση της βιβλιογραφίας.....	16
3.4. Το ερευνητικό κενό.....	17
Κεφάλαιο 4	
4.1.Επιστημολογία.....	18
4.2. Μεθοδολογία.....	19

4.3. Δειγματοληπτική τεχνική.....	21
4.4. Κριτήρια αποδοχής και αποκλεισμού δείγματος.....	26
4.5. Περιγραφή δείγματος.....	26
4.6. Περιγραφή του χώρου.....	27
4.7. Μέθοδος συλλογής δεδομένων.....	27
4.8. Ηθική έρευνας.....	27
4.9. Μέθοδος ανάλυσης δεδομένων.....	28

## Κεφάλαιο 5

5.1. Παρουσίαση των θεματικών ενοτήτων και ανάλυση δεδομένων.....	30
5.2. Περίληψη των αποτελεσμάτων.....	75

## Κεφάλαιο 6

6.1. Συζήτηση των αποτελεσμάτων.....	79
6.2. Αξιολόγηση της ερευνητικής διαδικασίας.....	82
6.3. Προτάσεις και εφαρμογή των αποτελεσμάτων της έρευνας.....	82

## Κεφάλαιο 7

Συμπεράσματα.....	83
Βιβλιογραφία.....	86
Ερωτηματολόγιο.....	90
Ενήμερη συγκατάθεση συμμετοχής σε ερευνητική εργασία.....	99
Άδεια πραγματοποίησης έρευνας από το Π.Γ.Ν. Ιωαννίνων.....	101
Άδεια πραγματοποίησης της έρευνας από το Γ.Ν. Άρτας.....	103





## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

---

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η διπλωματική αυτή εργασία με τίτλο << Ο ρόλος των Επαγγελματικών Σχέσεων στην Ικανοποίηση των Νοσηλευτών από το Εργασιακό Περιβάλλον της ΜΕΘ» έχει στόχο να μελετήσει την ικανοποίηση από το αντικείμενο και τη θέση εργασίας, καθώς και την επαγγελματική εξουθένωση του προσωπικού της Μ.Ε.Θ. Το πρώτο κεφάλαιο της εργασίας περιλαμβάνει την εισαγωγή και το δεύτερο κεφάλαιο περιλαμβάνει τον σκοπό και τον στόχο της έρευνας. Περιλαμβάνει τις ερευνητικές υποθέσεις, το σκεπτικό της έρευνας και τον αναστοχασμό.

Το τρίτο κεφάλαιο αποτελεί την βιβλιογραφική ανασκόπηση. Σε αυτό το κεφάλαιο αναλύεται το υπόβαθρο του θέματος, γίνεται η κριτική ανάλυση της βιβλιογραφίας και ανακαλύπτεται το ερευνητικό κενό, το οποίο θα καλύψει η δική μας έρευνα.

Το τέταρτο κεφάλαιο περιλαμβάνει τον σχεδιασμό της έρευνας, την μεθοδολογία, τη δειγματολογική τεχνική, την περιγραφή του δείγματος, την περιγραφή του χώρου, την μέθοδο συλλογής των δεδομένων, την ηθική της έρευνας και την μέθοδο ανάλυσης των δεδομένων.

Το πέμπτο κεφάλαιο περιλαμβάνει την παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας και τέλος το έκτο κεφάλαιο περιλαμβάνει την συζήτηση των αποτελεσμάτων και τις προτάσεις για την εφαρμογή των αποτελεσμάτων της έρευνας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

---

---

### ΣΤΟΧΟΣ ΚΑΙ ΣΚΟΠΟΙ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### **2.1 Ερευνητική ερώτηση**

Η Μονάδα Εντατικής Θεραπείας (Μ.Ε.Θ.) αποτελεί ένα ιδιαίτερο τμήμα του νοσοκομείου καθώς είναι χώρος περίθαλψης βαρέων πασχόντων και ασθενών με απειλητικές για τη ζωή τους διαταραχές. Γιατροί και νοσηλευτές έρχονται καθημερινά αντιμέτωποι με τον θάνατο και την θλίψη. Η έκβαση των ασθενών εξαρτάται τόσο από την ικανότητα των γιατρών στη διάγνωση και στη θεραπεία αλλά και στην ικανότητα των νοσηλευτών να αξιολογούν άμεσα εξειδικευμένες πληροφορίες και ανεπαίσθητες αλλαγές στην κατάσταση των ασθενών και να δρουν άμεσα είτε λειτουργώντας αυτόνομα ή με το μεταφέρουν τις κατάλληλες πληροφορίες στους κατάλληλους συνεργάτες. Η αρμονική συνεργασία και η αποτελεσματική συνεργασία ιατρού – νοσηλευτή θεωρείται ζωτικής σημασίας για την παροχή υψηλής ποιότητας νοσηλευτικής φροντίδας. Σε παγκόσμιο επίπεδο οι νοσηλευτές εμφανίζουν συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης από τα πρώτα κιόλας χρόνια της επαγγελματικής τους πορείας ( Γκεβρέκη και συν, 2001), ενώ πλήθος ερευνών έχει ασχοληθεί με την επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών η οποία έχει συνδεθεί με τον δείκτη της ποιότητα των νοσηλευτικών υπηρεσιών (Αργυροπούλου και συν ,2012)

#### **2.2 Αιτιολόγηση/ σκεπτικό της έρευνας**

Ως εκ τούτου, σκοπός της είναι η διερεύνηση της στάσης των ατόμων που εργάζονται στο χώρο της ΜΕΘ απέναντι στις δυσκολίες και τις προοπτικές τους, στις αρνητικές επιδράσεις της εργασίας στην οικογένεια και αντίστροφα, καθώς και στους

παράγοντες που συνδέονται με την επαγγελματική εξέλιξη. Επιπλέον, θα διερευνηθεί η ικανοποίηση από το αντικείμενο και τη θέση εργασίας, καθώς και την επαγγελματική εξουθένωση.

### **2.3 Αναστοχασμός**

Είναι μεγάλη χαρά για μένα να δουλεύω τα τελευταία 6 χρόνια σε τμήμα της Μ.Ε.Θ δύο μεγάλων νοσοκομείων της χώρας μου. Η Μ.Ε.Θ είναι ένα ιδιαίτερο τμήμα του νοσοκομείου και απαιτεί εξειδικευμένες γνώσεις, δεξιότητες και τεχνικές. Είναι ένα πολύ απαιτητικό τμήμα καθώς πολλές φορές έρχεσαι αντιμέτωπος με δύσκολες καταστάσεις όπως η απώλεια ασθενών και η καθημερινή επαφή με τον ανθρώπινο πόνο του ασθενή και του οικογενειακού του περιβάλλοντος. Επιπρόσθετα τα τελευταία χρόνια η δυσμενής οικονομική κατάσταση της χώρας μας, έχει οδηγήσει σε μείωση του ανθρώπινου δυναμικού, με συνέπεια την αύξηση του φόρτου εργασίας. Βέβαια όλο αυτό αντισταθμίζεται με την ικανοποίηση που λαμβάνει ο νοσηλευτής με την επιτυχή έκβαση των ασθενών του. Όλα τα παραπάνω μου έδωσαν το έναυσμα για την εκπόνηση της παρούσης έρευνας.

### ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

#### **3.1 Το υπόβαθρο του θέματος**

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (Π.Ο.Υ) στη φροντίδα του ασθενή ο νοσηλευτής συνεργάζεται με άλλα μέλη της ομάδας φροντίδας υγείας. Ο νοσηλευτής συνεργάζεται στενά με τον γιατρό, καθώς και με άλλους νοσηλευτές, φυσιοθεραπευτές και τυχόν άλλους επαγγελματίες που εμπλέκονται στην φροντίδα του ασθενούς. Σε πολλά νοσοκομεία σήμερα τα μέλη της ομάδας μαζί, σχεδιάζουν την φροντίδα του ασθενή.’’ (W.H.O,1997).

Αν και η υγειονομική περίθαλψη ποικίλλει από χώρα σε χώρα απεικονίζοντας τις διαφορές στην τεχνολογία, τους πόρους και τον πολιτισμό, η ουσία παραμένει η ίδια, πως η ιατρική και η νοσηλευτική συνδέονται αμετάκλητα για την φροντίδα και την θεραπεία των ασθενών.( Σταθοπούλου,2006).

Ο ορισμός της επαγγελματικής ικανοποίησης σχετίζεται με το κατά πόσο το άτομο βλέπει το επάγγελμά του σαν κάτι το σημαντικό και παράλληλα αν αισθάνεται ότι αυτό που προσφέρει μέσω του επαγγέλματος του και τα επιτεύγματα του είναι σημαντικά η όχι (Καρανικόλα,2006).

Παγκόσμια, παρατηρείται μία αύξηση του ποσοστού των νοσηλευτών που μετακινούνται ή παραιτούνται των θέσεων τους. Ο κυριότερος λόγος φαίνεται να είναι η έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης (Λαμπράκη και συν, 2016). Στα δημόσια νοσοκομεία της χώρας μας η κινητικότητα εκδηλώνεται κατά κύριο λόγο με αποσπάσεις εκτός νοσοκομείων ή μετατάξεις σε άλλες θέσεις εργασίας και όχι τόσο με παραιτήσεις (Νιάκας, 1994).

Σε έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί παγκοσμίως έχει αποδειχθεί η σύνδεση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και χαμηλής ποιότητας νοσηλευτικών υπηρεσιών καθώς και της αρνητικής έκβασης των ασθενών (Adams and Bond, 2003).

Ορισμένοι από τους παράγοντες που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση είναι οι διαπροσωπικές σχέσεις, το κύρος της εργασίας, οι οικονομικές απολαβές, οι δυνατότητες εξέλιξης, η διοίκηση νοσηλευτικής υπηρεσίας, η ρουτίνα και η επαγγελματική εξουθένωση (Καρανικόλα, 2006). Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί μία πολύ σημαντική μεταβλητή, η οποία συνδέεται άμεσα με την επαγγελματική ικανοποίηση (Λεωνίδου, 2016).

Η σωστή λειτουργία ενός οργανισμού συνδέεται απόλυτα με την ευμάρεια του προσωπικού του (Μπαλτζή και συν, 2012). Ο όρος επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζεται για πρώτη φορά το 1974. (Αναγνωστόπουλος και συν, 2008) και ορίζεται ως η όχι μόνο σωματική αλλά και ψυχική εξάντληση με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να μη έχει πλέον σταθερή απόδοση στην εργασία του, να παύει να ενδιαφέρεται για τους ασθενείς του και να σχηματίζει αρνητική εικόνα για αυτούς, να εμφανίζει ψυχοσωματικά προβλήματα και τέλος να διαμορφώνει αρνητική εικόνα για τον εαυτό του. (Καρανικόλα, 2006). Σε μελέτες που πραγματοποιήθηκαν στην Ευρωπαϊκή Ένωση τα επίπεδα της συναισθηματικής εξάντλησης των νοσηλευτών κυμαίνονται από 15%-50%. (Αναγνωστόπουλος και συν, 2008). Όσο αφορά τους παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση, οι κυριότεροι φαίνονται να είναι οι εξής: οι αμοιβές, το ωράριο εργασίας, η ισορροπία μεταξύ οικογένειας και εργασίας, η σχέση με τον προϊστάμενο και τους συναδέλφους και τους συγγενείς των ασθενών, οι ευκαιρίες για επαγγελματική αναρρίχηση, η αναγνώριση της εργασίας, η αυτονομία και η επάρκεια του προσωπικού. (Χαραλαμπίδου, 1996).

Σχετικά με τις επιπτώσεις στην παροχή υψηλής ποιότητας νοσηλευτικής φροντίδας, μελέτες δείχνουν ότι ασθενείς τμημάτων των οποίων οι νοσηλευτές ένιωθαν περισσότερο εξαντλημένοι ήταν λιγότερο ευχαριστημένοι, ενώ όσο αφορά την έκβαση των ασθενών μελέτες δείχνουν ότι << η αποπροσωποποίηση και τα προσωπικά επιτεύγματα του προσωπικού σχετίζονται με την έκβαση της υγείας των ασθενών >>. (Αναγνωστόπουλος και συν, 2008).

Η επαγγελματική εξουθένωση ισούται με τη έλλειψη ενδιαφέροντος για την εργασία, η οποία έχει σαν αποτέλεσμα την διαταραχή των σχέσεων με τους ασθενείς (Κουτελέκος και Πολυκανδριώτου, 2007).

Η Ελλάδα κατέχει την τελευταία θέση ανάμεσα στις ευρωπαϊκές χώρες όσο αφορά την αναλογία νοσηλευτών ανά κάτοικο. Ο αριθμός των Ελλήνων νοσηλευτών

είναι περίπου 10.700, που έχει σαν αποτέλεσμα 1,79 νοσηλευτές ανά 1000 κατοίκους (Κυριακόπουλος και συν, 2012).

Οι νοσηλευτές που εργάζονται στο χώρο της Μ.Ε.Θ βιώνουν συχνότερα το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αυτό διαφαίνεται και στην έρευνα των Poncet et al, (2007), όπου το 1/3 των νοσηλευτών που εργάζονται σε Μ.Ε.Θ των νοσοκομείων της Γαλλίας έχει βιώσει το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες: σωματικά, ψυχολογικά και συμπεριφορικά (Γκεβρέκη, 2011), ενώ έρευνες δείχνουν ότι κάποιες φορές ο βαθμός της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι τόσο έντονος και μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα ακόμα και την κατάθλιψη ή και την απόπειρα αυτοκτονίας (Girardi et al, 2006).

Σημαντικό είναι επίσης η επικοινωνία μεταξύ των επαγγελματιών υγείας, η οποία πρέπει να είναι ειλικρινής. Η δημιουργία ασφαλούς ατμόσφαιρας κάνει τα μέλη της ομάδας να αισθάνονται ότι μπορούν να μιλήσουν χωρίς να έχουν οποιαδήποτε ανησυχία για την ασφάλεια ή θέματα σχετικά με την ποιότητα της φροντίδας που παρέχεται στον ασθενή. Αυτή η ατμόσφαιρα μπορεί να δημιουργηθεί μέσω της ηγεσίας της ομάδας, η οποία δείχνει προθυμία να ακούσει τους προβληματισμούς των μελών της ομάδας και να αναγνωρίσει τους ανθρώπινους περιορισμούς.

Γίνεται λοιπόν αντιληπτή η σημαντικότητα του ρόλου του προϊστάμενου στην επίλυση των συγκρούσεων στο χώρο της Μ.Ε.Θ (Σταθοπούλου,2006).

Το κλειδί για μία αποτελεσματική συνεργασία είναι η επικοινωνία. Συγκρούσεις είναι λιγότερο πιθανόν να εμφανιστούν σε μία μονάδα στην οποία πραγματοποιούνται συχνές συναντήσεις μεταξύ του προσωπικού (Benbenishty& Hartog, 2015).

### 3.2 Συστηματική βιβλιογραφική ανασκόπηση

Για να πραγματοποιηθεί η συγκεκριμένη εργασία πραγματοποιήθηκε μία έρευνα αρχικά στο διαδίκτυο χρησιμοποιώντας τη μηχανή αναζήτησης στο Google scholar. Οι λέξεις κλειδιά που χρησιμοποιήθηκαν σε αυτές τις μηχανές αναζήτησης είναι: διεπαγγελματική συνεργασία, Μ.Ε.Θ., ιατρός, νοσηλευτής, επικοινωνία, σύγκρουση, σχέσεις νοσηλευτή- γιατρού, συγκρούσεις στις ΜΕΘ, επαγγελματική ικανοποίηση, επαγγελματική εξουθένωση. Οι τελεστές Boolean που χρησιμοποιήθηκαν στην συγκεκριμένη αναζήτηση είναι οι τελεστές «or» και «and». Συνολικά με την αναζήτηση βρέθηκαν 58 άρθρα που αφορούσαν τις λέξεις κλειδιά που χρησιμοποιήθηκαν. Από αυτά τα άρθρα τελικά χρησιμοποιήθηκαν 22. Τα υπόλοιπα άρθρα αποκλείστηκαν επειδή κάποια δεν αφορούσαν τις συγκρούσεις, κάποια αφορούσαν τις συγκρούσεις γιατρών- ασθενών ή νοσηλευτών – ασθενών και κάποια άλλα αφορούσαν τα καθήκοντα που έχουν οι νοσηλευτές και οι γιατροί.

### 3.3 Κριτική ανάλυση της βιβλιογραφίας

Τα κριτήρια της επιλογής μου είναι διάφορα και είναι βασισμένα τόσο στην προσωπική μου εμπειρία όσο και στην βιβλιογραφία.

Αρχικά διάβασα τον τίτλο των άρθρων και βάση αυτού διάλεξα τα άρθρα που πίστευα ότι πρέπει να διαβάσω και την περίληψη τους(Γαλάνης,2013). Έπειτα έκρινα την δομή των ερευνητικών άρθρων και είδα ότι είναι βασισμένη στη δομή που έχει υιοθετήσει η πλειοψηφία των ερευνητικών περιοδικών και σύμφωνα με την οποία τα ερευνητικά άρθρα πρέπει να αποτελούνται από τα παρακάτω τμήματα: α) εισαγωγή β)μέθοδοι γ)αποτελέσματα δ)συζήτηση. Επίσης ένα ερευνητικό άρθρο πρέπει να περιλαμβάνει τον τίτλο , τους συγγραφείς με λεπτομέρειες για τις ιδιότητές τους, το όνομα του συγγραφέα που είναι υπεύθυνος για την επικοινωνία-αλληλογραφία, περίληψη, τις λέξεις κλειδιά, εισαγωγή, μέθοδοι, τα αποτελέσματα, έπειτα να ακολουθεί η συζήτηση και τέλος οι βιβλιογραφικές παραπομπές(Γαλάνης,2014).Όλα τα άρθρα που επέλεξα ήταν γραμμένα σύμφωνα με την συγκεκριμένη δομή και έτσι αυτό ήταν κάτι που συνηγόρησε υπέρ του να διαλέξω τα συγκεκριμένα άρθρα.



Βασικό επίσης για μένα ήταν και οι συγγραφείς των άρθρων να είναι σχετικοί με το θέμα και να υπάρχουν συγγραφείς όχι μόνο από τον εκπαιδευτικό τομέα π.χ. καθηγητές Τ.Ε.Ι ή πανεπιστημίου αλλά και νοσηλευτές οι οποίοι έχουν νοσηλευτική εμπειρία και είναι σε θέση να γνωρίζουν την πραγματικότητα που επικρατεί στα Ελληνικά νοσοκομεία.

Επίσης σημαντικό ρόλο έπαιξαν και τα περιοδικά-site για τα οποία είχε γίνει η συγγραφή των άρθρων. Όλα τα άρθρα που επέλεξα δημοσιεύτηκαν σε έγκυρα και αναγνωρισμένα ιατρικά και νοσηλευτικά περιοδικά, πανελλαδικώς και διεθνώς αναγνωρισμένα για την αξιοπιστία τους και τον έλεγχο των άρθρων τους μέσω συστημάτων κριτών. Όλα τα άρθρα επίσης είχαν μοναδικό περιεχόμενο ,είναι δηλαδή άρθρα που έχουν γραφτεί αποκλειστικά για τα συγκεκριμένα περιοδικά-site.

Σημαντικό ήταν επίσης για μένα και τα άρθρα να είναι γραμμένα τα τελευταία χρόνια.

Τέλος ο αριθμός των λέξεων των άρθρων ήταν ικανοποιητικός, σε λογικά πλαίσια, και δεν ήταν κουραστικός για τους αναγνώστες( Γαλάνης,2014).

Συνοψίζοντας, αυτά ήταν τα βασικά μου κριτήρια για την επιλογή των άρθρων που θα χρησιμοποιούσα στην εργασία, βασισμένα τόσο στην βιβλιογραφία σχετικά με τις βασικές αρχές συγγραφής επιλογής άρθρων αλλά και στην προσωπική μου εμπειρία και γνώση.

### **3.4 Το ερευνητικό κενό**

Η σχετική απουσία ερευνητικών δεδομένων από τον Ελλαδικό χώρο, τα οποία να αφορούν τη σχέση Νοσηλευτή/τριας ΜΕΘ, επαγγελματικής εξουθένωσης, και ικανοποίηση από την εργασία, καθώς και η απουσία ερευνητικών δεδομένων διεθνώς αναφορικά με την αξιολόγηση των εν λόγω μεταβλητών στα δύο φύλα έδωσαν το έναυσμα για το σχεδιασμό της παρούσας μελέτης.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

---

### ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

#### **4.1 Επιστημολογία**

Ως οντολογία ορίζεται << η θεωρία των πιο γενικών χαρακτηριστικών της πραγματικότητας και ασχολείται με τη δομή, τη λειτουργία και το μετασχηματισμό της πραγματικότητας>>. Αντικείμενο της επιστημολογίας είναι η διερεύνηση της επιστήμης, <<ελέγχει τις λογικές δομές της επιστήμης καθώς και την εγκυρότητα της παραγόμενης γνώσης>>( Ρουμελιώτης,2011).

Υπάρχουν δύο είδη ερευνών. Συνοπτικά η ποιοτική έρευνα έχει επηρεαστεί από το θετικιστικό παράδειγμα, το ερμηνευτικό, το κριτικό, το μεταμοντερνισμό και το ρεαλισμό (Κυριαζή,1999), ενώ κατά κανόνα η ποσοτική θεμελιώνεται στο θετικισμό και μεταθετιστικό παράδειγμα .

Η θετικιστική προσέγγιση:

<<Ο θετικισμός είναι ένα επιστημονικό φιλοσοφικό δόγμα, το οποίο υποστηρίζει πως μία πρόταση ένας φυσικός νόμος είναι αληθής μόνο όταν είναι λογικά επαληθεύσιμη. Η επαλήθευση θα πρέπει να είναι κατ' ανάγκη έμμεση, δηλαδή μία πρόταση είναι πλήρης μόνο όταν αν συνδυαζόμενη με κάποια άλλη αληθή πρόταση, δίνει αληθή συμπεράσματα. Απορρίπτει κάθε τι υπερβατό, απόκρυφες δυνάμεις που θεωρεί ανύπαρκτες και ασύλληπτες από τη νόηση>>. Ιδρυτής του είναι ο Γάλλος φιλόσοφος August Comte.

Οι βασικές αρχές του θετικισμού είναι: α) η πραγματικότητα μπορεί να αποκαλυφθεί με τη βοήθεια κατάλληλων μέσων και εργαλείων β)υπάρχει σαφής διαχωρισμός μεταξύ παρατηρητή και παρατηρούμενου κόσμου γ)<< η επιστημονική έρευνα μπορεί και πρέπει να είναι απαλλαγμένη αξιών και στόχος της είναι η

αποκάλυψη αιτιατών νόμων, που υπερβαίνουν χώρο-χρονικά πλαίσια δ)οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται στις φυσικές επιστήμες μπορούν να μεταφέρουν και στις κοινωνικές και τέλος η ερμηνεία ενός γεγονότος γίνεται σε τέτοιο βαθμό ώστε να μπορεί να δεχθεί ότι το γεγονός αυτό αποτελεί περίπτωση ενός νόμου .

Εδώ ο ερευνητής << μελετά το αντικείμενο της έρευνας με τέτοιο τρόπο ώστε να μην επηρεάζεται από αυτό αλλά και να μην το επηρεάζει.>> σε αντίθεση με τον μεταθετιστικό όπου ο ερευνητής και οι γνώσεις και θεωρίες αυτού, επηρεάζουν το αντικείμενο της έρευνας. Στο θετικισμό η πραγματικότητα, μπορεί να ανακαλυφθεί, σε αντίθεση με το μεταθετικισμό όπου η πραγματικότητα δεν δύναται να γίνει γνωστή 100% εξαιτίας των ορίων που θέτει ο ερευνητής(Τσιώλης,2014).

Σύμφωνα με τα παραπάνω η έρευνα μου θα είναι επηρεασμένη από το θετικιστικό παράδειγμα καθώς στόχος μου είναι η μελέτη του αντικείμενου της έρευνας χωρίς να επηρεαστώ από αυτό αλλά και να μην το επηρεάσω. Στο θετικισμό υπάρχει μία παρατηρήσιμη πραγματικότητα η οποία με τη βοήθεια των κατάλληλων μέτρων μπορεί να ανακαλυφθεί (Τσιώλης,2014) και αυτό ακριβώς σκοπεύω να κάνω στην ερευνά μου.

## **4.2 Μεθοδολογία**

Στη νοσηλευτική και αλλά και γενικότερα στο κοινωνικό και υγειονομικό τομέα, δύο είναι οι μέθοδοι της έρευνας: η ποιοτική και η ποσοτική (Μαντζούκας, 2007). Η αύξηση του ενδιαφέροντος για τις ποσοτικές μελέτες στις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα, είχε ως αποτέλεσμα την επιβράδυνση της συγκρότησης της μεθοδολογίας στην ποιοτική έρευνα. Έως σήμερα η ποιοτική και η ποσοτική έρευνα χαρακτηρίζονται ως δύο ασυμφιλίωτα στρατόπεδα.

Η ποιοτική έρευνα σχετίζεται με την συλλογή και ανάλυση δεδομένων σχετικά με το κοινωνικό γίνεσθαι και τις προσωπικές συμπεριφορές , χρησιμοποιούνται όλο και περισσότερο στον τομέα της υγείας και δίνουν την δυνατότητα στον ερευνητή να αναπτύξει νέες θεωρίες, να διευρύνει ή να απορρίψει υπάρχουσες και να μελετήσει συμπεριφορές και φαινόμενα. <<Η ποιοτική έρευνα παρέχει τη δυνατότητα καταγραφής, ανάλυσης και ερμηνείας χαρακτηριστικών,

φαινομένων, καταστάσεων, συμπεριφορών, στάσεων και αντιλήψεων οι οποίες κάποιες φορές, αφενός δεν μπορούν να ποσοτικοποιηθούν αφετέρου είναι εξαιρετικώς ετερογενείς λόγω της συνεχούς αλληλεπίδρασης μεταξύ των ατόμων και του περιβάλλοντος του, δύο παράγοντες οι οποίοι συχνά μεταβάλλονται >> .

Τα είδη της ποιοτικής έρευνας είναι τα εξής:

- Συνέντευξη βάθους
- Παρατήρηση
- Πειραματική έρευνα
- Εθνογραφική έρευνα
- Έρευνα επισκόπησης
- Ανάλυση ποιοτικών στοιχείων

Η συνέντευξη βάθους χαρακτηρίζεται ως το κυρίαρχο εργαλείο της ποιοτικής έρευνας (Δαρβίρη, 2009).

Στην ποσοτική έρευνα ο ερευνητής κάνει αντικειμενική συλλογή των δεδομένων και στη συνέχεια ακολουθεί μετατροπή αυτών σε αριθμητική ή στατιστικά στοιχεία (Μαντζούκας,2007) και στη συνέχεια με συγκεκριμένες στατιστικές διαδικασίες εξηγούνται τα υπό μελέτη φαινόμενα( Δαρβίρη,2009).

Στην ποσοτική έρευνα, αφού τεθεί το ερώτημα της έρευνας, τίθενται οι στόχοι και οι σκοποί, καθορίζουμε σε ποιους θα απευθυνθεί η έρευνα, γίνεται σχεδιασμός του ερωτηματολογίου και αποφασίζουμε τι είδους ανάλυση θα κάνουμε.

Το βασικό στοιχείο της ποσοτικής έρευνας είναι το ερωτηματολόγιο και ο σχεδιασμός αυτού είναι υψίστης σημασίας.

Οι σημαντικότερες διαφορές των δύο ερευνών είναι οι εξής: η δομή, καθώς η ποσοτική έχει μία σταθερή και δύσκαμπτη δομή και επιδέχεται ελάχιστες αλλαγές μετά την έναρξη της, ενώ η ποιοτική επιτρέπει αλλαγές και εμπλουτισμό μετά το ξεκίνημα της.

Η ποσοτική έρευνα θεωρείται συμπερασματική ενώ η ποιοτική χαρακτηρίζεται ως επαγωγική καθώς οι γνώσεις προκύπτουν σταδιακά κατά την διάρκεια της έρευνας. Βασικός σκοπός της ποιοτικής είναι η δημιουργία νέας θεωρίας, ενώ η ποσοτική επιβεβαιώνει ή απορρίπτει μία θεωρία. Η ποσοτική απαντά σε ερωτήματα “ ποιος, που, πότε και πόσο” ενώ η ποιοτική στο “πως και γιατί”. Επίσης η ποιοτική έρευνα επιτρέπει την έρευνα κάποιων ευαίσθητων θεμάτων που είναι δύσκολο να προσεγγίσουν μέσω της ποσοτικής. Βασική διαφοροποίηση υπάρχει και στο μέγεθος του δείγματος, με την ποσοτική να απαιτεί μεγάλο μέγεθος αυτού. Τέλος ο ρόλος του ερευνητή αποτελεί σημαντική διαφορά, καθώς στη ποιοτική ο ερευνητής αλληλεπιδρά με τους συμμετέχοντες, κάτι που ενισχύει την υποκειμενικότητα της έρευνας, σε αντίθεση με την ποσοτική. (Δαρβίρη,2009).

Προσωπικά θα χρησιμοποιήσω την ποσοτική έρευνα και την χρήση ερωτηματολογίου καθώς θεωρείται η πλέον αντικειμενική μορφή έρευνας, χάρη κυρίως στις αυστηρώς ελεγχόμενες συνθήκες κάτω από τις οποίες διεξάγεται τόσο η συλλογή των δεδομένων όσο και η ανάλυση αυτών.

Επίσης μέσω της ερευνάς μου δεν θέλω να αναπτύξω μία καινούργια θεωρία, αλλά να επιβεβαιώσω μία και θέλω τα δεδομένα μου να είναι ανεπηρέαστα και να μην έχω ενεργό συμμετοχή σε αυτή, έτσι ώστε να μην επηρεάσω με κανέναν τρόπο τους συμμετέχοντες.

Για τη συλλογή δεδομένων θα χρησιμοποιηθεί ερωτηματολόγιο αποτελούμενο από δημογραφικά, ατομικά και επαγγελματικά στοιχεία, το οποίο βασίστηκε στη ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία.

### **4.3 Δειγματοληπτική τεχνική**

Οι μέθοδοι δειγματοληψίας μπορεί να χωριστούν σε μέθοδο πιθανότητας ή μη πιθανότητας.

- Απλή τυχαία δειγματοληψία, στην οποία κάθε μέλη του πλήθους έχει την ίδια πιθανότητα να επιλεγεί βάση της θεωρίας των πιθανοτήτων . (Δημητρόπουλος,1994).

- Συστηματική δειγματοληψία. <<Συχνά είναι ταχύτερη και ευκολότερη η επιλογή των μονάδων του πληθυσμού ,και αυτή γίνεται από κάποιο κατάλογο ξεκινώντας από κάποιο τυχαίο αρχικό σημείο και επιλέγοντας μία μονάδα κάθε  $k$  ( $k > 0$ ) μονάδες μέχρι να κατασκευαστεί το δείγμα με το δοθέν μέγεθος .Έχει την πιο ομοιόμορφη κατανομή δείγματος συγκριτικά με την απλή τυχαία.
- Στρωματοποιημένη δειγματοληψία. Ο πληθυσμός διαιρείται σε στρώματα και πραγματοποιείται από κάθε στρώμα δειγματοληψία με την βοήθεια της απλής τυχαίας δειγματοληψίας ή της συστηματικής.
- Δειγματοληψία συστάδα. Χρησιμοποιείται όταν ο πληθυσμός καλύπτει ευρεία γεωγραφική περιοχή. Γίνεται διαίρεση σε συστάδες της περιοχής έρευνας. <<Μία τυχαία δειγματοληψία σχεδιάζεται και συμμετέχουν άτομα εντός των συστάδων>>.

Μέθοδοι των μη πιθανοτήτων:

- Δειγματοληψία ευκολίας. Όπου απλά χρησιμοποιείται δείγμα που είναι <<βολικό>>. Παρόμοια μέθοδος θεωρείται και περιστασιακή δειγματοληψία στην οποία ο ερευνητής παίρνει συνέντευξη από οποιονδήποτε αποκρινόμενο που κρίνει ότι έχει σημαντικές πληροφορίες για την μελέτη.
- Δειγματοληψία κατευθυνόμενη ή σκόπιμη. Αφορά την σκόπιμα μη τυχαία δειγματοληψία και αποτελεί επέκταση της δειγματοληψίας ευκολίας. Βασίζεται στην κρίση του ερευνητή για το τι έχει ενδιαφέρον και τι πρέπει να συμπεριληφθεί στην έρευνα.
- Δειγματοληψία χιονοστιβάδας. Εδώ η αρχική ομάδα των αποκριθέντων προτείνουν άλλους συμμετέχοντες. Ο ερευνητής στη συνέχεια τους εντοπίζει και τους ρωτάει αν θα ήθελαν να συμμετάσχουν στην έρευνα και αν γνωρίζουν και άλλα άτομα που θα το επιθυμούσαν. (Bowling,2009).

Ο τύπος δειγματοληψίας που θα χρησιμοποιήσω στη έρευνα μου θα είναι η στρωματοποιημένη δειγματοληψία. Αρχικά ο πληθυσμός θα διαιρεθεί σε δύο

στρώματα, γιατρούς και νοσηλευτές και στη συνέχεια θα γίνει δειγματοληψία με την βοήθεια της απλής τυχαίας δειγματοληψίας. Θα προτιμήσω αυτή τη μέθοδο καθώς έτσι εκμηδενίζονται οι πιθανότητες να συμπεριλάβουμε στο δείγμα περιπτώσεις που δεν είναι αντιπροσωπευτικές ολόκληρου του πληθυσμού (πχ άτομα του ίδιου φύλου).

Οι συνηθέστεροι τρόποι συλλογής δεδομένων στην ποσοτική έρευνα είναι η χρήση αυτό χορηγούμενων ερωτηματολογίων και η συνέντευξη.

Η συνέντευξη είναι η συλλογή δεδομένων μέσω της συνομιλίας με τους συνεντευξιζόμενους και η καταγραφή των απαντήσεων τους. Μπορεί να γίνει πρόσωπο με πρόσωπο ή τηλεφωνικά.

A) *Συνεντεύξεις πρόσωπο με πρόσωπο :*

#### **Πλεονεκτήματα:**

- Ελαχιστοποίηση των ασαφειών καθώς ο ερευνητής έχει τη δυνατότητα να εξιχνιάσει πλήρως τις απαντήσεις.
- Δίνεται η δυνατότητα υποβολής πολλαπλών ερωτήσεων
- Το εύρος των πληροφοριών που λαμβάνονται είναι μεγαλύτερο (Bowling,2009)
- Οι συνεντευξιζόμενοι δεν είναι απαραίτητο να γνωρίζουν γραφή και ανάγνωση
- Τα ποσοστά ανταπόκρισης είναι μεγαλύτερα καθώς η άμεση επαφή βοηθά τον συνεντευξιζόμενο να μιλήσει περισσότερη ώρα συγκριτικά με τη τηλεφωνική συνέντευξη.
- Συνεντεύξεις μακράς διάρκειας γίνονται ευκολότερα αποδεκτές. (Αργυρίου και Κάσσου, 2014).

#### **Μειονεκτήματα**

- Ο χρόνος, καθώς τέτοιες συνεντεύξεις είναι χρονοβόρες (Bowling,2009)
- Μπορεί να είναι πολυέξοδες καθώς πραγματοποιούνται σε χώρους εργασίας ή γραφεία και το κόστος μετακίνησης μπορεί να είναι δαπανηρό (Αργυρίου και Κάσσου, 2014)

B)*Τηλεφωνικές συνεντεύξεις:*

### **Πλεονεκτήματα:**

- Μία από τις οικονομικότερες μεθόδους (Αργυρίου και Κάσσου, 2014) καθώς δεν απαιτούνται μεταφορικά μέσα
- Λιγότερο χρονοβόρα καθώς ο ερευνητής δεν χρειάζεται να πάει στον συνεντευξιαζόμενο (Bowling, 2009).

### **Μειονεκτήματα:**

- Κατάλληλη για χρήση μόνο σύντομων ερωτηματολογίων και μη ευαίσθητων θεμάτων.

Γ) Ταχυδρομικές συνεντεύξεις:

### **Πλεονεκτήματα:**

- Μπορεί να υπάρχουν εικόνες στο ερωτηματολόγιο
- Από τις οικονομικότερες μεθόδους
- Ο συνεντευξιαζόμενος έχει άπλετο χρόνο για να απαντήσει

### **Μειονεκτήματα:**

- Ο χρόνος καθώς μπορεί να περάσουν εβδομάδες μέχρι τα ερωτηματολόγια να σταλούν στον ερευνητή
- Η ανταπόκριση που στην πλειοψηφία είναι αρκετά χαμηλή, κυρίως σε πληθυσμούς με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο

Δ) Έρευνες μέσω e-mail:

### **Πλεονεκτήματα:**

- Ταχύτατη και οικονομική μέθοδος
- Δυνατότητα επισύναψης εικόνας και βίντεο
- Μηδενικό κόστος



- Μεγάλη ανταπόκριση

### **Μειονεκτήματα**

- Εξαιρείται το κομμάτι του πληθυσμού που δεν έχει καλή σχέση με το internet (Αργυρίου και Κάσσου, 2014).

### **ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ**

Η συχνότερη μέθοδος συλλογής δεδομένων είναι τα ερωτηματολόγια και ο σχεδιασμός αυτών αποτελεί το <<θεμέλιο λίθο>> της έρευνας (Αργυρίου και Κάσσου, 2014). Ο σχεδιασμός και η πιλοτική εφαρμογή είναι τα δύο σημαντικότερα ζητήματα κατά την έναρξη κατάρτισης του ερωτηματολογίου. Αρχικά ερευνούμε αν υπάρχει ήδη κάποιο ερωτηματολόγιο στην βιβλιογραφία που θα μπορούσαμε να χρησιμοποιήσουμε αλλιώς σχεδιάζουμε ένα νέο. Θα πρέπει να είναι απλό και σύντομο, γιατί π.χ. αν είναι 20 σελίδων οι περισσότεροι θα αποχωρήσουν πριν καν ξεκινήσουν. Ξεκινάμε με την εισαγωγή ή ένα μήνυμα χαιρετισμού και θα πρέπει ξεκάθαρα να αναφέρεται ποιο είμαστε και γιατί χρειαζόμαστε τις πληροφορίες (Αργυρίου και Κάσσου, 2014). Θα πρέπει οι ερωτήσεις να είναι μικρές, η γλώσσα απλή και κατανοητή, να αποφεύγονται οι ερωτήσεις που προκαλούν προκαθορισμένες απαντήσεις ή χρειάζονται ειδικές γνώσεις. Θα πρέπει επίσης να αποφεύγονται ρωτήσεις που κάνουν αναφορά σε ονόματα ή σύμβολα και ερωτήσεις για μη αποδεκτές συμπεριφορές ενώ πρέπει πάντα να εμπεριέχονται οι επιλογές <<δεν γνωρίζω>> ή <<δεν απαντώ>> (Αργυρίου και Κάσσου, 2014).

Η συμπλήρωση μπορεί να είναι είτε α) αυτό-συμπληρώμενο, όπου ο ερευνητής τα διανέμει σε συγκεκριμένους χώρους ή ομάδας και τα παραλαμβάνει συμπληρωμένα, β) με προσωπική συνέντευξη όπου ο ερευνητής ρωτάει τον ερωτώμενο και σημειώνει τις απαντήσεις και γ) με τηλεφωνική συνέντευξη. Οι ερωτήσεις μπορεί να είναι α) ανοιχτές ή κλειστές β) πολλαπλών επιλογών και γ) κλίμακες. (Ιωαννίδη, n.d)

Τα ερωτηματολόγια πρέπει πρώτα να δοκιμάζονται σε συναδέρφους (Bowling,2009). Έτσι θα εντοπιστούν τυχόν ασάφειες και μη κατανοητοί όροι. Μετά τη πιλοτική έρευνα γίνεται οριστικοποίηση του ερωτηματολογίου.

Στη έρευνα μου θα γίνει χρήση ερωτηματολογίου τα όποια θα συμπληρωθούν με τον αυτό-συμπληρωμένο τρόπο καθώς είναι μία μέθοδος που μεγάλος αριθμός αυτών μπορεί να συμπληρωθεί σε μικρό χρονικό διάστημα και ο ερωτώμενος είναι απαλλαγμένος από το άγχος ότι κάποιος, ακόμη και άγνωστος, γνωρίζει τις απαντήσεις του και έτσι μπορεί να εκφράσει ελεύθερα τη γνώμη του.

#### **4.4 Κριτήρια αποδοχής και αποκλεισμού του δείγματος**

Ως κριτήρια αποκλεισμού από την έρευνα ορίστηκαν τα κάτωθι:

1. Ανεπαρκής γνώση της Ελληνικής γλώσσας, γεγονός που θα συνεπάγονταν σημαντική δυσκολία στην κατανόηση των ερωτήσεων των ψυχομετρικών εργαλείων.

Η απόφαση για το αν πληρούνταν οι προϋποθέσεις για τη συμμετοχή στην έρευνα θα λαμβάνονταν από τον Επιστημονικά Υπεύθυνο της παρούσας μελέτης σε συνεργασία με την ερευνήτρια.

#### **4.5 Περιγραφή του δείγματος**

Η παρούσα μελέτη θα πραγματοποιηθεί στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού προγράμματος <<Νοσηλευτική Παθολογία>> του τμήματος Ιατρικής του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων και θα διεξαχθεί μετά από έγκριση της διοίκησης του νοσοκομείου. Για τη διεξαγωγή της παρούσας μελέτης, ορίστηκε η αξιολόγηση όλων Νοσηλευτών και γιατρών που εργάζονται σε ΜΕΘ της Περιφέρειας Ηπείρου κατά το χρονικό διάστημα Σεπτέμβριος 2016 – Νοέμβριος 2016, θα τηρηθεί ανωνυμία και οι πληροφορίες που θα συλλεχθούν θα είναι εμπιστευτικές.

## **4.6 Περιγραφή του χώρου**

Ο χώρος στον οποίο θα διεξαχθεί η έρευνα είναι το νοσοκομείο των Ιωαννίνων και στο νοσοκομείο της Άρτας. Το ερωτηματολόγιο θα μοιραστεί στους γιατρούς και στους νοσηλευτές στον χώρο εργασίας τους.

## **4.7 Μέθοδος συλλογής δεδομένων**

Η μέθοδος συλλογής δεδομένων που χρησιμοποιήθηκε στην συγκεκριμένη έρευνα ήταν η ποσοτική έρευνα. Σκοπός της ποσοτικής έρευνας είναι η εύρεση σχέσεων μεταξύ διαφόρων παραγόντων. Η ποσοτική έρευνα αναφέρεται στη συστηματική διερεύνηση φαινομένων με στατιστικές μεθόδους, μαθηματικά μοντέλα και αριθμητικά δεδομένα. Χρησιμοποιείται συνήθως αντιπροσωπευτικό δείγμα παρατηρήσεων και επιδιώκεται γενίκευση σε ένα ευρύτερο πληθυσμό. Η συλλογή δεδομένων γίνεται με δομημένα πρωτόκολλα, όπως ερωτηματολόγια, κλίμακες και δοκίμια επιτευγμάτων.

Στην έρευνα αυτή χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο γιατί το δείγμα των συμμετεχόντων ήταν μεγάλο και ο χρόνος που θα χρειαζόταν να αφιερώσουν οι γιατροί και οι νοσηλευτές για κάποια άλλη μέθοδο συλλογής δεδομένων θα ήταν πολύ μεγάλος, επομένως, θα ήταν δύσκολη η πραγματοποίηση της έρευνας.

## **4.8 Ηθική της έρευνας**

Η παρούσα ερευνητική μελέτη ανταποκρίνεται στις θεμελιώδεις δεοντολογικές αρχές, οι οποίες διέπουν τη διεξαγωγή ψυχολογικής έρευνας. Ειδικότερα:

- Θα τηρηθεί πλήρης εχεμύθεια ως προς τις πληροφορίες που αφορούν τους εξεταζόμενους και θα διαφυλαχθεί η ασφάλεια του σχετικού υλικού.

- Θα κατοχυρωθεί η ανωνυμία των εξεταζόμενων.
- Τα αποτελέσματα που θα προκύψουν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνον για τους σκοπούς της συγκεκριμένης έρευνας και αποκλειστικά και μόνον από τη συγκεκριμένη ερευνητική ομάδα.
- Η καταπόνηση ή η συγκίνηση των εξεταζόμενων θα περιοριστεί στο ελάχιστο.

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

#### **4.9 Μέθοδος ανάλυσης δεδομένων**

Η στατιστική επεξεργασία των αποτελεσμάτων θα πραγματοποιηθεί με το στατιστικό πακέτο S.P.S.S.

Κατά την φάση της ανάλυσης, για την περιγραφή των κοινωνικοδημογραφικών και ψυχομετρικών χαρακτηριστικών του δείγματος, θα χρησιμοποιηθούν τα περιγραφικά στοιχεία των κατανομών (μέσος όρος, διάμεσος, σταθερή απόκλιση, τυπικό σφάλμα μέσης τιμής) και ιστογράμματα του ποσοστού των Νοσηλευτών ως προς τις απαντήσεις τους σε κάθε κλίμακα και υποκλίμακα.

Κατόπιν θα γίνει σύγκριση των μέσων τιμών των αποτελεσμάτων των διαφόρων παραμέτρων ανάμεσα στις ομάδες. Για τη σύγκριση των μέσων τιμών των δύο κατανομών (δηλ. απαντήσεις γυναικών και ανδρών, αποφοίτων ΤΕ και ΔΕ, καθώς και ηλικίας μικρότερης και μεγαλύτερης), που αφορούν τις ποσοτικές μεταβλητές Θα χρησιμοποιηθεί η δοκιμασία t test, αν οι σταθερές αποκλίσεις των δύο τούτων κατανομών δεν είναι εξαιρετικώς άνισες (καμία σταθερή απόκλιση της μιας κατανομής δεν είναι διπλάσια της σταθερής απόκλισης της άλλης) και επίσης καμία από τις δύο συγκρινόμενες κατανομές δεν είναι σαφώς ασύμμετρη. Στις περιπτώσεις σύγκρισης κατηγορικών δεδομένων θα χρησιμοποιηθεί η δοκιμασία  $\chi^2$  και το Fisher's Exact Test. Συγκεκριμένα, θα χρησιμοποιηθούν:

- το  $X^2$  του Pearson για πίνακες 3x2 στις περιπτώσεις που λιγότερο από το 25% των αναμενόμενων τιμών είναι <5, καμία από τις αναμενόμενες τιμές δεν είναι <1 και το σύνολο των παρατηρήσεων είναι >24.
- το  $X^2$  του Pearson<sup>2</sup> για πίνακες 2x2 στις περιπτώσεις που όλες οι αναμενόμενες τιμές είναι >10.
- το  $X^2$  του Yates<sup>2</sup> για πίνακες 2x2 στις περιπτώσεις που έστω και μία από τις αναμενόμενες τιμές είναι μεταξύ του 5 και 10.
- Στις περιπτώσεις που έστω και μία από τις αναμενόμενες τιμές είναι <1 ή δεν πληρούνται οι προϋποθέσεις για την εφαρμογή του  $\chi^2$  θα χρησιμοποιηθεί η ακριβής δοκιμασία κατά Fisher (Fisher's Exact Test). Οι υπολογιστικοί τύποι της δοκιμασίας αυτής είναι πολύπλοκοι, αλλά η δοκιμασία είναι εύκολο να εφαρμοστεί σε στατιστικά προγράμματα λογισμικού.

Για τη διερεύνηση της στατιστικής συσχέτισης των ποσοτικών μεταβλητών μεταξύ των διαφορετικών ομάδων, θα χρησιμοποιηθεί ο συντελεστής συσχέτισης (correlation coefficient)  $r$  του Pearson, αν η κατανομή συχνοτήτων των τιμών τους είναι κανονική.

Συγκεκριμένα, με το συντελεστή συσχέτισης  $r$  του Pearson θα προσδιοριστούν:

- η στατιστική συσχέτιση όλων των ποσοτικών μεταβλητών ανά δύο τόσο για την ομάδα των γυναικών, των ανδρών όσο και για το σύνολο του δείγματος (Άνδρες και Γυναίκες Νοσηλευτές).

Οι διαφορές (P) για όλους τους δείκτες που θα χρησιμοποιηθούν θα θεωρηθούν στατιστικά σημαντικές από το επίπεδο του 5% ( $p < 0,05$ ).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

---

### ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

#### **5.1 Παρουσίαση των αποτελεσμάτων**

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στο νοσοκομείο των Ιωαννίνων και στο νοσοκομείο της Άρτας. Στο νοσοκομείο των Ιωαννίνων μοιράστηκαν 30 ερωτηματολόγια σε 8 άτομα του ιατρικού προσωπικού και σε 22 άτομα του νοσηλευτικού προσωπικού και 14 ερωτηματολόγια σε 3 άτομα του ιατρικού προσωπικού και 11 άτομα του νοσηλευτικού προσωπικού στο νοσοκομείο της Άρτας. Στην έρευνα συμμετείχαν 13 άντρες, 6 του ιατρικού προσωπικού και 7 του νοσηλευτικού προσωπικού και 30 γυναίκες, 5 του ιατρικού προσωπικού και 25 του νοσηλευτικού προσωπικού.

Από τα 13 άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα και είναι απόφοιτοι ΑΕΙ, οι 11 ανήκουν στο ιατρικό προσωπικό και τα 2 στο νοσηλευτικό προσωπικό, τα 20 άτομα του νοσηλευτικού προσωπικού είναι απόφοιτοι ΤΕΙ και τα 10 άτομα του νοσηλευτικού προσωπικού είναι απόφοιτοι ΔΕ. Τα 2 άτομα του ιατρικού προσωπικού και τα 6 άτομα του νοσηλευτικού προσωπικού έχουν μάστερ και τα 7 άτομα του ιατρικού προσωπικού έχουν διδακτορικό. Οι 35 συμμετέχοντες είναι έγγαμοι, οι 8 είναι άγαμοι και ένας είναι διαζευγμένος.

**Πίνακας 1: Χρόνια εργασίας στο χώρο της ΜΕΘ**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
0-5	3	12	15
6-10	2	10	12
11-15	4	3	7
16-20	1	4	5
Πάνω από 20	1	4	5
Total	11	33	44

Τα 15 άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα έχουν μέχρι 5 χρόνια εργασίας στο χώρο της ΜΕΘ, τα 12 άτομα έχουν εμπειρία από 6 μέχρι 10 έτη, τα 7 άτομα έχουν εμπειρία από 11 μέχρι 15 έτη, τα 5 άτομα έχουν εμπειρία 16 με 20 έτη και τα 5 άτομα έχουν εμπειρία πάνω από 20 έτη.

**Πίνακας 2: Βαθμός ικανοποίησης από το αντικείμενο εργασίας**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Καθόλου	0	1	1
Λίγο	0	3	3
Μέτρια	5	10	15
Πολύ	5	10	15
Πάρα πολύ	1	9	10
Total	11	33	44

Ένα άτομο από το νοσηλευτικό προσωπικό δήλωσε ότι δεν είναι ικανοποιημένο από το αντικείμενο εργασίας του και 3 άτομα δήλωσαν ότι είναι λίγο ικανοποιημένα από το αντικείμενο εργασίας τους. Από το σύνολο του προσωπικού οι 15 είναι μέτρια ικανοποιημένοι, οι 15 πολύ ικανοποιημένοι και οι 10 είναι πάρα πολύ ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας τους

**Πίνακας 2: Βαθμός ικανοποίησης από τη θέση εργασίας**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Βαθμός ικανοποίησης από τη θέση εργασίας	Καθόλου	0	1	1
	Λίγο	0	5	5
	Μέτρια	6	10	16
	Πολύ	5	13	18
	Πάρα πολύ	0	4	4
Total		11	33	44

Ένα άτομο από το νοσηλευτικό προσωπικό δήλωσε ότι δεν είναι ικανοποιημένο από τη θέση εργασίας του και 5 άτομα δήλωσαν ότι είναι λίγο ικανοποιημένα από τη θέση της εργασίας τους. Από το σύνολο του προσωπικού οι 16 είναι μέτρια ικανοποιημένοι, οι 18 πολύ ικανοποιημένοι και οι 4 είναι πάρα πολύ ικανοποιημένοι από τη θέση εργασίας τους.

**Πίνακας 3: Οι απαιτήσεις της δουλειάς επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνω στον εαυτό μου**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Οι απαιτήσεις της δουλειάς επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνω στον εαυτό μου	Καθόλου	0	2	2
	Λίγο	4	8	12
	Μέτρια	3	8	11
	Πολύ	4	10	14
	Πάρα πολύ	0	5	5
Total		11	33	44

Δύο άτομα από το νοσηλευτικό προσωπικό δήλωσαν ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους. Από το σύνολο του προσωπικού οι 12 δηλώνουν ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς επηρεάζουν λίγο αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους, οι 11 ότι τον επηρεάζουν μέτρια, οι 14 ότι τον επηρεάζουν πολύ και οι 5 ότι τον επηρεάζουν πάρα πολύ.

**Πίνακας 4: Οι απαιτήσεις της δουλειάς επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνω στην οικογένειά μου**



		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Οι απαιτήσεις της δουλειάς	Καθόλου	1	5	6
επηρεάζουν αρνητικά το	Λίγο	1	4	5
χρόνο και την ενέργεια που	Μέτρια	4	8	12
αφιερώνω στην οικογένειά	Πολύ	4	13	17
μου	Πάρα πολύ	1	3	4
Total		11	33	44

Από το σύνολο του προσωπικού οι 6 δηλώνουν ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς τους επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην οικογένειά τους, οι 5 ότι τον επηρεάζουν λίγο, οι 12 ότι τον επηρεάζουν μέτρια, οι 17 ότι τον επηρεάζουν πολύ και οι 4 ότι τον επηρεάζουν πάρα πολύ.

**Πίνακας 5: Οι απαιτήσεις της δουλειάς επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνω στην εργασία μου**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Οι απαιτήσεις της δουλειάς	Καθόλου	3	14	17
επηρεάζουν αρνητικά το	Λίγο	5	9	14
χρόνο και την ενέργεια που	Μέτρια	1	6	7
αφιερώνω στην εργασία μου	Πολύ	2	2	4
	Πάρα πολύ	0	2	2
Total		11	33	44

Από το σύνολο του προσωπικού οι 17 δηλώνουν ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς τους επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία τους, οι 14 ότι τον επηρεάζουν λίγο, οι 7 ότι τον επηρεάζουν μέτρια, οι 4 ότι τον επηρεάζουν πολύ και οι 2 ότι τον επηρεάζουν πάρα πολύ.

**Πίνακας 7: Το φύλο συμβάλει στην επαγγελματική εξέλιξη στον χώρο εργασίας**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Το φύλο συμβάλει στην	NAI	1	2	3
επαγγελματική εξέλιξη στον	OXI	10	31	41
χώρο εργασίας				
Total		11	33	44

Τα τρία άτομα που συμμετείχαν στο ερωτηματολόγιο δηλώνουν ότι το φύλο συμβάλει στην επαγγελματική εξέλιξη στον χώρο της εργασίας τους και οι 41 ότι δεν συμβάλει.

**Πίνακας 6: Το επίπεδο εκπαίδευσης συμβάλει στην επαγγελματική εξέλιξη στον χώρο εργασίας**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Το επίπεδο εκπαίδευσης	NAI	8	24	32
συμβάλει στην				
επαγγελματική εξέλιξη στον	OXI	3	9	12
χώρο εργασίας				
Total		11	33	44

Τα 32 άτομα που συμμετείχαν στο ερωτηματολόγιο δηλώνουν ότι το επίπεδο εκπαίδευσης συμβάλει στην επαγγελματική εξέλιξη στον χώρο της εργασίας τους και οι 12 ότι δεν συμβάλει.

**Πίνακας 7: Η ηλικία συμβάλει στην επαγγελματική εξέλιξη στον χώρο εργασίας**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Η ηλικία συμβάλει στην	NAI	4	9	13
επαγγελματική εξέλιξη στον				
χώρο εργασίας	OXI	7	24	31
Total		11	33	44

Τα 13 άτομα που συμμετείχαν στο ερωτηματολόγιο δηλώνουν ότι η ηλικία συμβάλει στην επαγγελματική εξέλιξη στον χώρο της εργασίας τους και οι 31 ότι δεν συμβάλει.

**Πίνακας 8: Η προσωπικότητα συμβάλει στην επαγγελματική εξέλιξη στον χώρο εργασίας**

	Επαγγελματική θέση		Total	
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό		
Η προσωπικότητα συμβάλει στην επαγγελματική εξέλιξη στον χώρο εργασίας	NAI	5	10	15
	OXI	6	23	29
Total		11	33	44

Τα 15 άτομα που συμμετείχαν στο ερωτηματολόγιο δηλώνουν ότι η προσωπικότητα συμβάλει στην επαγγελματική εξέλιξη στον χώρο της εργασίας τους και οι 29 ότι δεν συμβάλει.

**Πίνακας 11: Αδέρφια**

	Επαγγελματική θέση		Total	
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό		
Αδέρφια	NAI	9	30	39
	OXI	2	3	5
Total		11	33	44

Οι 39 από το προσωπικό του νοσοκομείου που συμμετείχαν στην έρευνα έχουν αδέρφια και οι 5 δεν έχουν.

**Πίνακας 12: Παιδιά**

	Επαγγελματική θέση		Total	
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό		
Παιδιά	NAI	7	22	29
	OXI	4	10	14
Total		11	32	43

Οι 29 από το προσωπικό του νοσοκομείου που συμμετείχαν στην έρευνα έχουν παιδιά και οι 14 δεν έχουν.

**Πίνακας 13: Σας κουράζουν περισσότερο οι σχέσεις με τους ασθενείς**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Σας κουράζουν περισσότερο NAI οι σχέσεις με τους ασθενείς OXI	0	2	2
Total	11	33	44

Οι 2 από το προσωπικό του νοσοκομείου που συμμετείχαν στην έρευνα δηλώνουν ότι τους κουράζουν περισσότερο οι σχέσεις με τους ασθενείς και οι 42 ότι δεν τους κουράζουν.

**Πίνακας 14: Σας κουράζουν περισσότερο οι σχέσεις με τους συγγενείς των ασθενών**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Σας κουράζουν περισσότερο NAI οι σχέσεις με τους συγγενείς των ασθενών OXI	7	12	19
Total	11	33	44

Οι 19 από το προσωπικό του νοσοκομείου που συμμετείχαν στην έρευνα δηλώνουν ότι τους κουράζουν περισσότερο οι σχέσεις με τους συγγενείς των ασθενών και οι 25 ότι δεν τους κουράζουν.

**Πίνακας 15: Σας κουράζουν περισσότερο οι σχέσεις με τους συναδέλφους**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Σας κουράζουν περισσότερο NAI οι σχέσεις με τους συναδέλφους OXI	6	17	23
Total	11	31	42

Οι 23 από το προσωπικό του νοσοκομείου που συμμετείχαν στην έρευνα δηλώνουν ότι τους κουράζουν περισσότερο οι σχέσεις με τους συναδέλφους και οι 19 ότι δεν τους κουράζουν.

**Πίνακας 16: Νιώθω συναισθηματικά άδειος / α από τη δουλειά**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Νιώθω συναισθηματικά άδειος / α από τη δουλειά	Ποτέ	1	10	11
	Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	4	7	11
	Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	4	6	10
	Μερικές φορές το μήνα	0	5	5
	Μία φορά την εβδομάδα	2	0	2
	Μερικές φορές την εβδομάδα	0	3	3
Total		11	31	42

Οι 11 από αυτούς που απάντησαν το ερωτηματολόγιο δηλώνουν ότι δεν νιώθουν συναισθηματικά άδειοι από τη δουλειά, οι 11 ότι νιώθουν μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο, οι 10 ότι νιώθουν μία φορά το μήνα ή λιγότερο, οι 5 ότι νιώθουν μερικές φορές το μήνα, οι 2 ότι νιώθουν μία φορά την εβδομάδα και οι 3 ότι νιώθουν συναισθηματικά άδειοι μερικές φορές την εβδομάδα.

**Πίνακας 17: Νιώθω εξαντλημένος / η στο τέλος μιας εργάσιμη μέρας**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Νιώθω εξαντλημένος / η στο τέλος μιας εργάσιμη μέρας	Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	1	1	2
	Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	1	4	5
	Μερικές φορές το μήνα	4	8	12
	Μία φορά την εβδομάδα	3	1	4
	Μερικές φορές την εβδομάδα	2	15	17
	Κάθε μέρα	0	2	2
Total		11	31	42

Οι 2 από αυτούς που απάντησαν το ερωτηματολόγιο δηλώνουν ότι νιώθουν εξαντλημένοι στο τέλος μιας εργάσιμης μέρας μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο, οι 5 ότι νιώθουν μία φορά το μήνα ή λιγότερο, οι 12 ότι νιώθουν μερικές φορές το μήνα, οι 4 ότι νιώθουν μία φορά την εβδομάδα και οι 17 μερικές φορές την εβδομάδα και οι 2 νιώθουν εξαντλημένοι κάθε μέρα.

**Πίνακας 18: Νιώθω κούραση όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω μπροστά μου μια ακόμα μέρα δουλειάς**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποτέ	1	2	3
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	3	8	11
Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	4	3	7
Μερικές φορές το μήνα	1	3	4
Μία φορά την εβδομάδα	0	4	4
Μερικές φορές την εβδομάδα	1	10	11
Κάθε μέρα	1	1	2
Total	11	31	42

Οι 3 από αυτούς που απάντησαν το ερωτηματολόγιο δηλώνουν ότι δεν νιώθουν κούραση όταν σηκώνονται το πρωί και έχουν μπροστά τους μία ακόμα μέρα δουλειάς, οι 11 ότι νιώθουν μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο, οι 7 ότι νιώθουν μία φορά το μήνα ή λιγότερο, οι 4 ότι νιώθουν μερικές φορές το μήνα, οι 4 ότι νιώθουν μία φορά την εβδομάδα, οι 11 ότι νιώθουν μερικές φορές την εβδομάδα και οι 2 ότι νιώθουν κούραση όταν σηκώνονται το πρωί και έχουν μπροστά τους μία ακόμα μέρα δουλειάς κάθε μέρα.

**Πίνακας 19: Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν γενικά οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς)**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	0	1	1
Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν γενικά οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς)	2	3	5
Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	1	4	5
Μερικές φορές το μήνα	2	4	6
Μία φορά την εβδομάδα	1	5	6
Μερικές φορές την εβδομάδα	5	14	19
Κάθε μέρα	11	31	42
Total			

Ένας από το προσωπικό του νοσοκομείου πιστεύει ότι μπορεί εύκολα να καταλάβει τι νιώθουν γενικά οι ασθενείς του μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο, 5 ότι μπορούν να το καταλάβουν μία φορά το μήνα ή λιγότερο, 5 ότι μπορούν μερικές φορές το μήνα, 6 ότι μπορούν μία φορά την εβδομάδα, 6 ότι μπορούν μερικές φορές την εβδομάδα και 19 κάθε μέρα.

**Πίνακας 20: Νιώθω ότι μεταχειρίζομαι μερικούς από τους αποδέκτες των υπηρεσιών (ασθενείς) σαν να ήταν απρόσωπα αντικείμενα**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποτέ	2	6	8
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	1	7	8
Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	3	4	7
Μερικές φορές το μήνα	5	6	11
Μία φορά την εβδομάδα	0	5	5
Μερικές φορές την εβδομάδα	0	3	3
Κάθε μέρα	0	1	1
Total	11	32	43

Οι 8 από το προσωπικό του νοσοκομείου νιώθουν ότι δεν μεταχειρίζονται μερικούς από τους αποδέκτες των υπηρεσιών σαν να ήταν απρόσωπα αντικείμενα, οι

8 ότι το νιώθουν μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο, οι 7 ότι το νιώθουν μία φορά το μήνα ή λιγότερο, οι 11 ότι το νιώθουν μερικές φορές το μήνα, οι 5 ότι το νιώθουν μία φορά την εβδομάδα, οι 3 ότι το νιώθουν μερικές φορές την εβδομάδα και ο ένας ότι το νιώθει κάθε μέρα.

**Πίνακας 21: Αποτελεί πραγματικά φορτίο για μένα ότι πρέπει όλη την ημέρα να ασχολούμαι και να εργάζομαι με ανθρώπους**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Αποτελεί πραγματικά φορτίο για μένα ότι πρέπει όλη την ημέρα να ασχολούμαι και να εργάζομαι με ανθρώπους	Ποτέ	5	12	17
	Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	4	10	14
	Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	1	2	3
	Μερικές φορές το μήνα	1	3	4
	Μία φορά την εβδομάδα	0	2	2
	Κάθε μέρα	0	2	2
Total		11	31	42

Οι 17 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν ποτέ ότι αποτελεί πραγματικά φορτίο για αυτούς ότι πρέπει όλη την ημέρα να ασχολούνται και να εργάζονται με ανθρώπους, οι 14 το νιώθουν μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο, οι 3 ότι το νιώθουν μία φορά το μήνα ή λιγότερο, οι 4 ότι το νιώθουν μερικές φορές το μήνα, οι 2 ότι το νιώθουν μία φορά την εβδομάδα και οι 2 ότι το νιώθουν κάθε μέρα.

**Πίνακας 22: Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα που έχουν οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς)**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα που έχουν οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς)	Ποτέ	1	0	1
	Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	0	1	1
	Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	0	2	2
	Μερικές φορές το μήνα	2	1	3
	Μία φορά την εβδομάδα	2	4	6



	Μερικές φορές την εβδομάδα	2	13	15
	Κάθε μέρα	4	10	14
Total		11	31	42

Ένας από το προσωπικό του νοσοκομείου νιώθει ότι δεν αντιμετωπίζει ποτέ πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα που έχουν οι ασθενείς του, ένας το νιώθει μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο, οι 2 το νιώθουν μία φορά το μήνα ή λιγότερο, οι 3 το νιώθουν μερικές φορές το μήνα, οι 6 το νιώθουν μία φορά την εβδομάδα, οι 15 το νιώθουν μερικές φορές την εβδομάδα και οι 14 το νιώθουν κάθε μέρα.

**Πίνακας 23: Νιώθω εξουθενωμένος / η από τη δουλειά μου**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Νιώθω εξουθενωμένος / η από τη δουλειά μου	Ποτέ	0	1	1
	Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	5	3	8
	Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	1	4	5
	Μερικές φορές το μήνα	1	7	8
	Μία φορά την εβδομάδα	2	2	4
	Μερικές φορές την εβδομάδα	2	12	14
	Κάθε μέρα	0	2	2
	Total	11	31	42

Ένας από το προσωπικό του νοσοκομείου νιώθει πάντα εξουθενωμένος από τη δουλειά του, οι 8 το νιώθουν μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο, οι 5 το νιώθουν μία φορά το μήνα ή λιγότερο, οι 8 το νιώθουν μερικές φορές το μήνα, οι 4 το νιώθουν μία φορά την εβδομάδα, οι 14 το νιώθουν μερικές φορές την εβδομάδα και οι 2 το νιώθουν κάθε μέρα.

**Πίνακας 24: Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τη ζωή άλλων ανθρώπων**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποτέ	0	1	1
Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	0	3	3
Μερικές φορές το μήνα	5	4	9
Μία φορά την εβδομάδα	1	7	8
Μερικές φορές την εβδομάδα	1	5	6
Κάθε μέρα	4	11	15
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>31</b>	<b>42</b>

Ένας από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθει ποτέ ότι με την εργασία του επηρεάζει θετικά τη ζωή των άλλων ανθρώπων, οι 3 το νιώθουν μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο, οι 9 το νιώθουν μία φορά το μήνα ή λιγότερο, οι 8 το νιώθουν μερικές φορές το μήνα, οι 6 το νιώθουν μία φορά την εβδομάδα και οι 15 το νιώθουν κάθε μέρα.

**Πίνακας 25: Έχω γίνει πιο σκληρός απέναντι στους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποτέ	2	7	9
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	1	5	6
Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	2	1	3
Μερικές φορές το μήνα	1	5	6
Μία φορά την εβδομάδα	1	4	5
Μερικές φορές την εβδομάδα	2	3	5
Κάθε μέρα	2	6	8
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>31</b>	<b>42</b>

Οι 9 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν ποτέ ότι έχουν γίνει πιο σκληροί απέναντι στους ανθρώπους από τότε που άρχισαν αυτή τη δουλειά, οι 6 το νιώθουν μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο, οι 3 το νιώθουν μία φορά το μήνα ή

λιγότερο, οι 6 το νιώθουν μερικές φορές το μήνα, οι 5 το νιώθουν μία φορά την εβδομάδα και οι 8 το νιώθουν κάθε μέρα.

**Πίνακας 26: Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει και δείχνω συναισθηματική σκληρότητα**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει και δείχνω συναισθηματική σκληρότητα	Ποτέ	4	4	8
	Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	1	7	8
	Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	1	1	2
	Μερικές φορές το μήνα	2	4	6
	Μία φορά την εβδομάδα	1	5	6
	Μερικές φορές την εβδομάδα	1	3	4
	Κάθε μέρα	1	7	8
Total		11	31	42

Οι 8 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν ανησυχούν ποτέ μήπως αυτή η δουλειά τους έχει κάνει και δείχνουν πιο συναισθηματική σκληρότητα, οι 8 ανησυχούν μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο, οι 2 ανησυχούν μία φορά το μήνα ή λιγότερο, οι 6 ανησυχούν μερικές φορές το μήνα, οι 6 ανησυχούν μία φορά την εβδομάδα, οι 4 ανησυχούν μερικές φορές την εβδομάδα και οι 8 ανησυχούν κάθε μέρα.

**Πίνακας 27: Νιώθω μεγάλη ενεργητικότητα**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Νιώθω μεγάλη ενεργητικότητα	Ποτέ	1	0	1
	Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	0	3	3
	Μερικές φορές το μήνα	3	7	10
	Μία φορά την εβδομάδα	2	2	4
	Μερικές φορές την εβδομάδα	4	13	17
	Κάθε μέρα	1	6	7
Total		11	31	42

Ο ένας από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθει ποτέ μεγάλη ενεργητικότητα, οι 3 νιώθουν μία φορά το μήνα ή λιγότερο, οι 10 νιώθουν μερικές φορές το μήνα, οι 4 νιώθουν μία φορά την εβδομάδα, οι 17 νιώθουν μερικές φορές την εβδομάδα και οι 7 νιώθουν μεγάλη ενεργητικότητα κάθε μέρα.

**Πίνακας 28: Νιώθω απογοήτευση από τη δουλειά μου**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποτέ	0	4	4
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	3	7	10
Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	2	3	5
Μερικές φορές το μήνα	5	8	13
Μία φορά την εβδομάδα	1	3	4
Μερικές φορές την εβδομάδα	0	4	4
Κάθε μέρα	0	2	2
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>31</b>	<b>42</b>

Οι 4 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν ποτέ απογοήτευση από τη δουλειά τους, οι 10 νιώθουν μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο, οι 5 νιώθουν μία φορά το μήνα ή λιγότερο, οι 13 νιώθουν μερικές φορές το μήνα, οι 4 νιώθουν μία φορά την εβδομάδα, οι 4 νιώθουν μερικές φορές την εβδομάδα και οι 2 νιώθουν απογοήτευση από τη δουλειά τους κάθε μέρα.

**Πίνακας 29: Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά σ' αυτή τη δουλειά**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	0	1	1
Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	0	1	1
Μερικές φορές το μήνα	2	2	4

	Μία φορά την εβδομάδα	3	2	5
	Μερικές φορές την εβδομάδα	5	14	19
	Κάθε μέρα	1	11	12
Total		11	31	42

Ο ένας από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθει ποτέ ότι εργάζεται πολύ σκληρά σε αυτή τη δουλειά, ο ένας το νιώθει μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο, οι 4 το νιώθουν μία φορά το μήνα ή λιγότερο, οι 5 το νιώθουν μερικές φορές το μήνα, οι 19 το νιώθουν μία φορά την εβδομάδα και οι 12 το νιώθουν κάθε μέρα.

**Πίνακας 30: Στην πραγματικότητα δε νοιάζομαι πολύ για το τι συμβαίνει σε μερικούς από τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Στην πραγματικότητα δε νοιάζομαι πολύ για το τι συμβαίνει σε μερικούς από τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου	Ποτέ	5	15	20
	Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	2	7	9
	Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	2	3	5
	Μερικές φορές το μήνα	1	1	2
	Μία φορά την εβδομάδα	0	3	3
	Μερικές φορές την εβδομάδα	1	2	3
	Total	11	31	42

Οι 20 από το προσωπικό του νοσοκομείου στην πραγματικότητα δεν νοιάζονται πολύ για το τι συμβαίνει σε μερικούς από τους ασθενείς τους, οι 9 δεν νοιάζονται μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο, οι 5 δεν νοιάζονται μία φορά το μήνα ή λιγότερο, οι 2 δεν νοιάζονται μερικές φορές το μήνα, οι 3 δεν νοιάζονται μία φορά την εβδομάδα και οι 3 δεν νοιάζονται μερικές φορές την εβδομάδα.

**Πίνακας 31: Το γεγονός ότι στη δουλειά μου έχω άμεση σχέση με ανθρώπους με κάνει και νιώθω υπερβολική ένταση (στρες)**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Το γεγονός ότι στη δουλειά μου έχω άμεση σχέση με ανθρώπους με κάνει και νιώθω υπερβολική ένταση (στρες)	Ποτέ	0	3	3
	Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	1	6	7
	Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	2	4	6
	Μερικές φορές το μήνα	4	7	11
	Μία φορά την εβδομάδα	3	2	5
	Μερικές φορές την εβδομάδα	1	3	4
	Κάθε μέρα	0	6	6
Total	11	31	42	

Οι 3 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν ποτέ υπερβολική ένταση επειδή στη δουλειά τους έχουν άμεση σχέση με ανθρώπους, οι 7 νιώθουν μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο, οι 6 νιώθουν μία φορά το μήνα ή λιγότερο, οι 11 νιώθουν μερικές φορές το μήνα, οι 5 νιώθουν μία φορά την εβδομάδα, οι 4 νιώθουν μερικές φορές την εβδομάδα και οι 6 νιώθουν τους κάθε μέρα.

**Πίνακας 32: Μπορώ εύκολα να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς)**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Μπορώ εύκολα να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς)	Ποτέ	1	1	2
	Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	1	3	4
	Μερικές φορές το μήνα	2	7	9
	Μία φορά την εβδομάδα	2	3	5
	Μερικές φορές την εβδομάδα	2	10	12
	Κάθε μέρα	3	7	10
Total	11	31	42	

Οι 2 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν ποτέ ότι μπορούν να δημιουργήσουν μία άνετη ατμόσφαιρα με τους ασθενείς τους, οι 4 το νιώθουν μία φορά το μήνα ή λιγότερο, οι 9 το νιώθουν μερικές φορές το μήνα, οι 5 το νιώθουν μία

φορά την εβδομάδα, οι 12 το νιώθουν μερικές φορές την εβδομάδα και οι 10 το νιώθουν κάθε μέρα.

**Πίνακας 33: Νιώθω αναζωογονημένος / η όταν έχω δουλέψει σε στενή επαφή με τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς)**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποτέ	1	1	2
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	0	2	2
Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	1	5	6
Μερικές φορές το μήνα	3	3	6
Μία φορά την εβδομάδα	3	6	9
Μερικές φορές την εβδομάδα	1	10	11
Κάθε μέρα	2	4	6
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>31</b>	<b>42</b>

Οι 2 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν ποτέ αναζωογονημένοι όταν έχουν δουλέψει σε στενή επαφή με τους ασθενείς τους, οι 2 νιώθουν μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο, οι 6 νιώθουν μία φορά το μήνα ή λιγότερο, οι 6 νιώθουν μερικές φορές το μήνα, οι 9 νιώθουν μία φορά την εβδομάδα, οι 11 νιώθουν μερικές φορές την εβδομάδα και οι 6 νιώθουν αναζωογονημένοι κάθε μέρα.

**Πίνακας 34: Έχω κατορθώσει αρκετά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά αυτή**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	1	4	5
Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	1	3	4
Μερικές φορές το μήνα	2	6	8
Μία φορά την εβδομάδα	4	4	8
Μερικές φορές την εβδομάδα	2	11	13
Κάθε μέρα	1	3	4

Total	11	31	42
-------	----	----	----

Οι 5 από το προσωπικό του νοσοκομείου νιώθουν ότι έχουν κατορθώσει αρκετά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά αυτή μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο, οι 4 το νιώθουν μία φορά το μήνα ή λιγότερο, οι 8 το νιώθουν μερικές φορές το μήνα, οι 8 το νιώθουν μία φορά την εβδομάδα, οι 13 το νιώθουν μερικές φορές την εβδομάδα και οι 4 το νιώθουν κάθε μέρα.

**Πίνακας 35: Νιώθω ότι έχω φτάσει στα όρια της αντοχής μου**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποτέ	2	1	3
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	3	7	10
Νιώθω ότι έχω φτάσει στα όρια της αντοχής μου	0	5	5
Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	5	3	8
Μερικές φορές το μήνα	0	6	6
Μία φορά την εβδομάδα	1	9	10
Μερικές φορές την εβδομάδα			
Total	11	31	42

Οι 3 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν ποτέ ότι έχουν φτάσει στα όρια της αντοχής τους, οι 10 το νιώθουν μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο, οι 5 το νιώθουν μία φορά το μήνα ή λιγότερο, οι 8 το νιώθουν μερικές φορές το μήνα, οι 6 το νιώθουν μία φορά την εβδομάδα και οι 10 το νιώθουν μερικές φορές την εβδομάδα.

**Πίνακας 36: Αντιμετωπίζω με ηρεμία τις συναισθηματικές φορτίσεις στη δουλειά μου**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Αντιμετωπίζω με ηρεμία τις	0	1	1
Ποτέ			



συναισθηματικές φορτίσεις στη δουλειά μου	Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	1	1	2
	Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	2	1	3
	Μερικές φορές το μήνα	1	8	9
	Μία φορά την εβδομάδα	2	3	5
	Μερικές φορές την εβδομάδα	3	11	14
	Κάθε μέρα	2	7	9
Total		11	32	43

Ο ένας από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν αντιμετωπίζει ποτέ με ηρεμία τις συναισθηματικές φορτίσεις στη δουλειά του, οι 2 τις αντιμετωπίζουν μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο, οι 3 τις αντιμετωπίζουν μία φορά το μήνα ή λιγότερο, οι 9 τις αντιμετωπίζουν μερικές φορές το μήνα, οι 5 τις αντιμετωπίζουν μία φορά την εβδομάδα, οι 14 τις αντιμετωπίζουν μερικές φορές την εβδομάδα και οι 9 τις αντιμετωπίζουν με ηρεμία κάθε μέρα.

**Πίνακας 37: Αισθάνομαι ότι οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς) κατακρίνουν εμένα για μερικά από τα προβλήματα που έχουν**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
	Ποτέ	3	11	14
Αισθάνομαι ότι οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς) κατακρίνουν εμένα για μερικά από τα προβλήματα που έχουν	Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	4	4	8
	Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	1	7	8
	Μερικές φορές το μήνα	1	1	2
	Μία φορά την εβδομάδα	1	6	7
	Μερικές φορές την εβδομάδα	1	2	3
	Total		11	31

Οι 14 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν αισθάνονται ποτέ ότι οι ασθενείς τους κατακρίνουν για μερικά από τα προβλήματα που έχουν, οι 8 το αισθάνονται μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο, οι 8 το αισθάνονται μία φορά το μήνα ή λιγότερο, οι 2 το αισθάνονται μερικές φορές το μήνα, οι 7 το αισθάνονται μία φορά την εβδομάδα και οι 3 το αισθάνονται μερικές φορές την εβδομάδα.

**Πίνακας 38: Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τη δουλειά;**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
-1	1	2	3
-2	1	1	2
-3	0	2	2
0	1	2	3
1	3	9	12
2	4	12	16
3	0	5	5
Total	10	33	43

Οι 10 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους, οι 3 είναι ούτε πολύ ούτε λίγο ικανοποιημένοι, οι 12 είναι λίγο ικανοποιημένοι, οι 16 είναι αρκετά ικανοποιημένοι και οι 5 είναι πολύ ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους στο νοσοκομείο.

**Πίνακας 39: Πόσο σημαντική είναι η ικανοποίηση που αντλείτε από τη δουλειά**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
-1	0	1	1
0	0	3	3
1	3	5	8
2	2	8	10
3	5	16	21
Total	10	33	43

Ο ένας από το προσωπικό του νοσοκομείου δηλώνει ότι δεν είναι σημαντική η ικανοποίηση που αντλεί από τη δουλειά του, οι 3 ότι είναι ούτε πολύ ούτε λίγο σημαντική, οι 8 είναι λίγο σημαντική, οι 10 είναι αρκετά σημαντική και οι 21 είναι πολύ σημαντική η ικανοποίηση που αντλούν από τη δουλειά τους.

**Πίνακας 40: Πόσο επιτυχημένος/η νομίζετε ότι είστε στη δουλειά**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
	-1	0	1	1
	-2	0	3	3
Πόσο επιτυχημένος/η	-3	0	1	1
νομίζετε ότι είστε στη	0	0	3	3
δουλειά	1	6	7	13
	2	4	8	12
	3	0	10	10
Total		10	33	43

Οι 5 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν πιστεύουν ότι είναι επιτυχημένοι στη δουλειά τους, οι 3 πιστεύουν ότι είναι ούτε πολύ ούτε λίγο επιτυχημένοι, οι 13 είναι λίγο επιτυχημένοι, οι 12 ότι είναι αρκετά επιτυχημένοι και οι 10 ότι είναι πολύ επιτυχημένοι στη δουλειά τους στο νοσοκομείο.

**Πίνακας 41: Πώς νιώθετε σε σχέση με την ενημέρωση που λαμβάνετε από το διευθυντή σας, για ό,τι συμβαίνει στο χώρο εργασίας σας γενικά**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
	-1	0	3	3
Πώς νιώθετε σε σχέση με	-2	0	5	5
την ενημέρωση που	-3	0	10	10
λαμβάνετε από το διευθυντή	0	2	3	5
σας, για ό,τι συμβαίνει στο	1	5	7	12
χώρο εργασίας σας γενικά	2	3	2	5
	3	1	2	3
Total		11	32	43

Οι 18 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν καλά με την ενημέρωση που λαμβάνουν από τον διευθυντή τους για ό,τι συμβαίνει στο χώρο εργασίας γενικά, οι 5 δεν νιώθουν ούτε πολύ ούτε λίγο καλά, οι 12 νιώθουν καλά, οι 5 νιώθουν αρκετά καλά και οι 3 νιώθουν πολύ καλά.

**Πίνακας 42: Πώς νιώθετε σε σχέση με την πληροφόρηση που λαμβάνετε για τους στόχους και τα σχέδια της κλινικής, όπου εργάζεστε**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
	-1	4	5	9
Πώς νιώθετε σε σχέση με	-2	0	5	5
την πληροφόρηση που	-3	0	9	9
λαμβάνετε για τους στόχους	0	0	4	4
και τα σχέδια της κλινικής,	1	4	6	10
όπου εργάζεστε	2	3	3	6
Total		11	32	43

Οι 23 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν καλά με την ενημέρωση που λαμβάνουν για τους στόχους και τα σχέδια της κλινικής όπου εργάζονται, οι 4 δεν νιώθουν ούτε πολύ ούτε λίγο καλά, οι 10 νιώθουν καλά και οι 6 νιώθουν αρκετά καλά.

**Πίνακας 44: Πώς νιώθετε σε σχέση με την πληροφόρηση που λαμβάνετε για τα επιτεύγματα του προσωπικού στο χώρο εργασίας**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
	-1	1	6	7
Πώς νιώθετε σε σχέση με	-2	1	6	7
την πληροφόρηση που	-3	0	6	6
λαμβάνετε για τα	0	1	7	8
επιτεύγματα του	1	6	4	10
προσωπικού στο χώρο	2	2	2	4
εργασίας	3	0	1	1
Total		11	32	43

Οι 20 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν καλά με την πληροφόρηση που λαμβάνουν για τα επιτεύγματα του προσωπικού στο χώρο εργασίας, οι 8 δεν νιώθουν ούτε πολύ ούτε λίγο καλά, οι 10 νιώθουν καλά, οι 4 νιώθουν αρκετά καλά και ο 1 νιώθει πολύ καλά.

**Πίνακας 45: Πώς νιώθετε σε σχέση με την πληροφόρηση που λαμβάνετε για την πολιτική που ακολουθεί η διοίκηση του νοσοκομείου και αφορά την ομάδα σας**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Πώς νιώθετε σε σχέση με	-1	1	3	4
την πληροφόρηση που	-2	0	4	4
λαμβάνετε για την πολιτική	-3	5	17	22
που ακολουθεί η διοίκηση	0	3	1	4
του νοσοκομείου και αφορά	1	1	5	6
την ομάδα σας	2	1	2	3
Total		11	32	43

Οι 30 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν καλά με την πληροφόρηση που λαμβάνουν για την πολιτική που ακολουθεί η διοίκηση του νοσοκομείου και αφορά την ομάδα τους, οι 4 δεν νιώθουν ούτε πολύ ούτε λίγο καλά, οι 6 νιώθουν καλά και οι 3 νιώθουν αρκετά καλά.

**Πίνακας 47: Πώς νιώθετε σε σχέση με τους 'τυπικούς' τρόπους επικοινωνίας (π.χ. λογοδοσία, γραπτή πληροφόρηση, επίσκεψη, κλπ.) μεταξύ του προσωπικού**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Πώς νιώθετε σε σχέση με	-1	1	2	3
τους 'τυπικούς' τρόπους	-2	3	2	5
επικοινωνίας (π.χ.	-3	1	5	6
λογοδοσία, γραπτή	0	0	7	7
πληροφόρηση, επίσκεψη,	1	5	8	13
κλπ.) μεταξύ του	2	1	4	5
προσωπικού	3	0	5	5
Total		11	33	44

Οι 14 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν καλά σε σχέση με τους «τυπικούς» τρόπους επικοινωνίας μεταξύ του προσωπικού, οι 7 δεν νιώθουν ούτε πολύ ούτε λίγο καλά, οι 13 νιώθουν καλά, οι 5 νιώθουν αρκετά καλά και οι 5 νιώθουν πολύ καλά.

**Πίνακας 48: Πώς νιώθετε σε σχέση με το νόημα που δίνεται στην ‘επιτυχία’ στο χώρο εργασίας.**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
-1	2	2	4
-2	2	1	3
-3	0	5	5
0	1	5	6
1	5	11	16
2	0	6	6
3	1	1	2
Total	11	31	42

Οι 12 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν καλά σε σχέση με το νόημα που δίνουν στην «επιτυχία» στον χώρο εργασίας, οι 6 δεν νιώθουν ούτε πολύ ούτε λίγο καλά, οι 16 νιώθουν καλά, οι 6 νιώθουν αρκετά καλά και οι 2 νιώθουν πολύ καλά.

**Πίνακας 49: Πώς νιώθετε σε σχέση με τις προκλήσεις που προσφέρει η δουλειά**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
-1	1	3	4
-2	0	2	2
-3	0	7	7
0	0	5	5
1	3	4	7
2	6	6	12
3	1	5	6
Total	11	32	43

Οι 13 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν καλά σε σχέση με τις προκλήσεις που προσφέρει η δουλειά, οι 5 δεν νιώθουν ούτε πολύ ούτε λίγο καλά, οι 7 νιώθουν καλά, οι 12 νιώθουν αρκετά καλά και οι 6 νιώθουν πολύ καλά

**Πίνακας 50: Πώς νιώθετε σε σχέση με το πόσο πολύ σας αρέσει η δουλειά**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
-1	0	2	2
-2	0	3	3
Πώς νιώθετε σε σχέση με το πόσο πολύ σας αρέσει η δουλειά	0	2	2
0	1	0	1
1	2	5	7
2	6	15	21
3	2	6	8
Total	11	33	44

Οι 7 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν καλά σε σχέση με το πόσο πολύ τους άρεσε η δουλειά, ο ένας δεν νιώθει ούτε πολύ ούτε λίγο καλά, οι 7 νιώθουν καλά, οι 21 νιώθουν αρκετά καλά και οι 8 νιώθουν πολύ καλά.

**Πίνακας 51: Πώς νιώθετε σε σχέση με το βαθμό που χρησιμοποιείτε τις ικανότητές σας στο χώρο εργασίας**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
-1	1	1	2
-2	1	2	3
Πώς νιώθετε σε σχέση με το βαθμό που χρησιμοποιείτε τις ικανότητές σας στο χώρο εργασίας	0	1	1
0	1	3	4
1	4	7	11
2	4	11	15
3	0	8	8
Total	11	33	44

Οι 6 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν καλά σε σχέση με το βαθμό που χρησιμοποιούν τις ικανότητές τους στο χώρο εργασίας, οι 4 δεν νιώθουν

ούτε πολύ ούτε λίγο καλά, οι 11 νιώθουν καλά, οι 15 νιώθουν αρκετά καλά και οι 8 νιώθουν πολύ καλά.

**Πίνακας 52: Πώς νιώθετε σε σχέση με την εκπαίδευση και την εμπειρία που σας παρέχει η δουλειά**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
	-1	0	1	1
	-2	1	4	5
	-3	0	3	3
Πώς νιώθετε σε σχέση με την εκπαίδευση και την εμπειρία που σας παρέχει η δουλειά	0	5	2	7
	1	2	8	10
	2	3	5	8
	3	0	10	10
	Total	11	33	44

Οι 9 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν καλά σε σχέση με την εκπαίδευση και την εμπειρία που τους παρέχει η δουλειά, οι 7 δεν νιώθουν ούτε πολύ ούτε λίγο καλά, οι 10 νιώθουν καλά, οι 8 νιώθουν αρκετά καλά και οι 10 νιώθουν πολύ καλά.

**Πίνακας 53: Πώς νιώθετε για τις σχέσεις με τους συναδέλφους στην κλινική, όπου εργάζεστε**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
	-1	0	3	3
	-2	2	1	3
	-3	0	1	1
Πώς νιώθετε για τις σχέσεις με τους συναδέλφους στην κλινική, όπου εργάζεστε	0	2	5	7
	1	4	8	12
	2	3	12	15
	3	0	3	3
	Total	11	33	44



Οι 7 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν καλά για τις σχέσεις με τους συναδέλφους τους στην κλινική όπου εργάζονται, οι 7 δεν νιώθουν ούτε πολύ ούτε λίγο καλά, οι 12 νιώθουν καλά, οι 15 νιώθουν αρκετά καλά και οι 3 νιώθουν πολύ καλά.

**Πίνακας 54: Πώς νιώθετε σε σχέση με τη βοήθεια που προσφέρεται στη δουλειά από τους συναδέλφους**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
	-2	1	1	2
	0	1	1	2
	1	3	11	14
	2	5	14	19
	3	1	4	5
Total		11	31	42

Οι 2 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν καλά σε σχέση με τη βοήθεια που προσφέρεται στη δουλειά τους από τους συναδέλφους τους, οι 2 δεν νιώθουν ούτε πολύ ούτε λίγο καλά, οι 14 νιώθουν καλά, οι 19 νιώθουν αρκετά καλά και οι 5 νιώθουν πολύ καλά.

**Πίνακας 55: Πώς νιώθετε σε σχέση με τη φιλικότητα των συναδέλφων σας στη δουλειά**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
	-1	2	0	2
	-2	0	1	1
	-3	0	1	1
	0	0	5	5
	1	4	8	12
	2	5	14	19
	3	0	4	4
Total		11	33	44

Οι 4 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν καλά σε σχέση με τη φιλικότητα των συναδέλφων τους στη δουλειά, οι 5 δεν νιώθουν ούτε πολύ ούτε λίγο καλά, οι 12 νιώθουν καλά, οι 19 νιώθουν αρκετά καλά και οι 4 νιώθουν πολύ καλά.

**Πίνακας 56: Πώς νιώθετε για την αξία του να σχετίζεστε με τους συναδέλφους σας και με την υπηρεσία γενικά**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
-1	1	0	1
Πώς νιώθετε για την αξία του να σχετίζεστε με τους συναδέλφους σας και με την υπηρεσία γενικά	0	1	1
0	1	7	8
1	5	7	12
2	3	14	17
3	1	3	4
Total	11	32	43

Οι 2 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν καλά για την αξία τους να σχετίζονται με τους συναδέλφους τους και με την υπηρεσία γενικά, οι 8 δεν νιώθουν ούτε πολύ ούτε λίγο καλά, οι 12 νιώθουν καλά, οι 17 νιώθουν αρκετά καλά και οι 4 νιώθουν πολύ καλά.

**Πίνακας 57: Πώς νιώθετε για τους 'άτυπους' τρόπους επικοινωνίας (π.χ. προφορικές οδηγίες) μεταξύ του προσωπικού στο χώρο εργασίας**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
-1	2	4	6
Πώς νιώθετε για τους 'άτυπους' τρόπους επικοινωνίας (π.χ. προφορικές οδηγίες) μεταξύ του προσωπικού στο χώρο εργασίας	1	0	1
-2	1	1	2
-3	0	1	1
0	2	4	6
1	2	16	18
2	3	5	8
3	1	2	3
Total	11	32	43

Οι 8 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν καλά για τους «άτυπους» τρόπους επικοινωνίας μεταξύ του προσωπικού στο χώρο εργασίας τους, οι 6 δεν νιώθουν ούτε πολύ ούτε λίγο καλά, οι 18 νιώθουν καλά, οι 8 νιώθουν αρκετά καλά και οι 3 νιώθουν πολύ καλά.

**Πίνακας 58: Πώς νιώθετε για τη σχέση σας με τον άμεσα ανώτερό σας στη δουλειά**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
-3	0	1	1
Πώς νιώθετε για τη σχέση σας με τον άμεσα ανώτερό σας στη δουλειά	0	5	8
1	3	7	10
2	4	11	15
3	1	8	9
Total	11	32	43

Ο ένας από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθει καλά για τη σχέση του με τον άμεσα ανώτερο του στη δουλειά, οι 8 δεν νιώθουν ούτε πολύ ούτε λίγο καλά, οι 10 νιώθουν καλά, οι 15 νιώθουν αρκετά καλά και οι 9 νιώθουν πολύ καλά.

**Πίνακας 59: Πώς νιώθετε για την επικοινωνία που έχετε με τον άμεσα ανώτερό σας στη δουλειά**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
-3	0	1	1
Πώς νιώθετε για τη σχέση σας με τον άμεσα ανώτερό σας στη δουλειά	0	5	8
1	3	7	10
2	4	11	15
3	1	8	9
Total	11	32	43

Οι 3 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν καλά για την επικοινωνία που έχουν με τον άμεσα ανώτερο τους στη δουλειά, οι 8 δεν νιώθουν

ούτε πολύ ούτε λίγο καλά, οι 13 νιώθουν καλά, οι 8 νιώθουν αρκετά καλά και οι 11 νιώθουν πολύ καλά.

**Πίνακας 60: Πώς νιώθετε για την επικοινωνία που έχει ο άμεσα ανώτερός σας μαζί σας στη δουλειά**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
-1	1	2	3
-2	1	1	2
-3	0	1	1
0	2	3	5
1	5	9	14
2	1	9	10
3	1	6	7
Total	11	31	42

Οι 6 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν καλά για την επικοινωνία που έχει ο άμεσα ανώτερός τους μαζί τους στη δουλειά, οι 5 δεν νιώθουν ούτε πολύ ούτε λίγο καλά, οι 14 νιώθουν καλά, οι 10 νιώθουν αρκετά καλά και οι 7 νιώθουν πολύ καλά.

**Πίνακας 61: Πώς νιώθετε σε σχέση με την αναγνώριση της δουλειά σας από τον άμεσα ανώτερό σας**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
-1	0	2	2
-2	0	1	1
-3	1	2	3
0	4	6	10
1	2	3	5
2	3	12	15
3	1	7	8
Total	11	33	44

Οι 6 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν καλά σε σχέση με την αναγνώριση της δουλειάς τους από τον άμεσα ανώτερο τους, οι 10 δεν νιώθουν ούτε πολύ ούτε λίγο καλά, οι 5 νιώθουν καλά, οι 15 νιώθουν αρκετά καλά και οι 8 νιώθουν πολύ καλά.

**Πίνακας 62: Πώς νιώθετε σε σχέση με το βαθμό που ο άμεσα ανώτερός σας δείχνει να σας ακούει και να σας καταλαβαίνει**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
-1	0	3	3
Πώς νιώθετε σε σχέση με το βαθμό που ο άμεσα ανώτερός σας δείχνει να σας ακούει και να σας καταλαβαίνει	1	0	1
-2	0	3	3
0	3	3	6
1	5	10	15
2	1	8	9
3	1	6	7
Total	11	33	44

Οι 7 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν καλά σε σχέση με το βαθμό που ο άμεσα ανώτερός τους δείχνει να ακούει και να τους καταλαβαίνει, οι 6 δεν νιώθουν ούτε πολύ ούτε λίγο καλά, οι 15 νιώθουν καλά, οι 9 νιώθουν αρκετά καλά και οι 7 νιώθουν πολύ καλά.

**Πίνακας 63: Πώς νιώθετε για τον τρόπο που ο άμεσα ανώτερός σας, σας δίνει οδηγίες και σας κατευθύνει στη δουλειά σας**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
-1	1	2	3
-2	0	3	3
Πώς νιώθετε για τον τρόπο που ο άμεσα ανώτερός σας, σας δίνει οδηγίες και σας κατευθύνει στη δουλειά σας	0	2	2
0	4	3	7
1	5	12	17
2	1	7	8
3	0	4	4
Total	11	33	44

Οι 8 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν καλά για τον τρόπο που ο άμεσα ανώτερος τους, τους δίνει οδηγίες και τους κατευθύνει στην δουλειά τους, οι 7 δεν νιώθουν ούτε πολύ ούτε λίγο καλά, οι 17 νιώθουν καλά, οι 8 νιώθουν αρκετά καλά και οι 4 νιώθουν πολύ καλά.

**Πίνακας 64: Πώς νιώθετε σε σχέση με την επικοινωνία που έχετε με το διευθυντή της υπηρεσίας, όπου εργάζεστε**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
-1	1	3	4
-2	0	3	3
-3	0	10	10
0	3	5	8
1	6	1	7
2	1	8	9
3	0	3	3
Total	11	33	44

Οι 17 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν καλά σε σχέση με την επικοινωνία που έχουν με το διευθυντή της υπηρεσίας όπου εργάζονται, οι 8 δεν νιώθουν ούτε πολύ ούτε λίγο καλά, οι 7 νιώθουν καλά, οι 9 νιώθουν αρκετά καλά και οι 3 νιώθουν πολύ καλά.

**Πίνακας 65: Πώς νιώθετε σε σχέση με την επικοινωνία που υπάρχει μεταξύ των κλινικών ή και των τμημάτων του νοσοκομείου, όπου εργάζεστε**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
-1	1	3	4
-2	3	10	13
-3	3	5	8
0	3	10	13
1	1	2	3
2	0	2	2
Total	11	32	43

Οι 25 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν καλά σε σχέση με την επικοινωνία που υπάρχει μεταξύ των κλινικών ή και των τμημάτων του νοσοκομείου όπου εργάζονται, οι 13 δεν νιώθουν ούτε πολύ ούτε λίγο καλά, οι 3 νιώθουν καλά και οι 2 νιώθουν αρκετά καλά.

**Πίνακας 66: Πώς νιώθετε σε σχέση με την επικοινωνία που έχετε με συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων (π.χ. ιατροί, νοσηλευτές, ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί, κ.α.)**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
	-1	3	4	7
Πώς νιώθετε σε σχέση με	-2	2	5	7
την επικοινωνία που έχετε με	-3	1	5	6
συναδέλφους άλλων	0	1	6	7
ειδικοτήτων (π.χ. ιατροί,	1	1	5	6
νοσηλευτές, ψυχολόγοι,	2	3	5	8
κοινωνικοί λειτουργοί, κ.α.)	3	0	1	1
Total		11	31	42

Οι 20 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν καλά για την επικοινωνία που έχουν με συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων, οι 7 δεν νιώθουν ούτε πολύ ούτε λίγο καλά, οι 6 νιώθουν καλά, οι 8 νιώθουν αρκετά καλά και οι 1 νιώθουν πολύ καλά.

**Πίνακας 67: Πώς νιώθετε σε σχέση με την επικοινωνία που υπάρχει με τους κατά καιρούς εθελοντές**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
	-1	1	3	4
	-2	0	1	1
Πώς νιώθετε σε σχέση με	-3	1	2	3
την επικοινωνία που υπάρχει	0	5	11	16
με τους κατά καιρούς	1	2	6	8
εθελοντές	2	2	4	6
	3	0	2	2

Total	11	29	40
-------	----	----	----

Οι 8 από το προσωπικό του νοσοκομείου δεν νιώθουν καλά με την επικοινωνία που υπάρχει με τους κατά καιρούς εθελοντές, οι 16 δεν νιώθουν ούτε πολύ ούτε λίγο καλά, οι 8 νιώθουν καλά, οι 6 νιώθουν αρκετά καλά και οι 2 νιώθουν πολύ καλά.

**Πίνακας 68: Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας προσφέρουν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση: το αντικείμενο της δουλειάς**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας προσφέρουν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση: το αντικείμενο της δουλειάς	ΝΑΙ	11	24	35
	ΟΧΙ	0	9	9
Total		11	33	44

Οι 35 από το προσωπικό των νοσοκομείων πιστεύουν ότι το αντικείμενο της δουλειάς τους είναι αυτό που τους προσφέρει την μεγαλύτερη ικανοποίηση και οι 9 δεν θεωρούν ότι το αντικείμενο της δουλειάς τους είναι αυτό που τους προσφέρει τη μεγαλύτερη ικανοποίηση.

**Πίνακας 69: Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας προσφέρουν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση: το κύρος της δουλειάς**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας προσφέρουν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση: το κύρος της δουλειάς	ΝΑΙ	6	3	9
	ΟΧΙ	5	30	35
Total		11	33	44



Οι 9 από το προσωπικό των νοσοκομείων πιστεύουν ότι το κύρος της δουλειάς τους είναι αυτό που τους προσφέρει την μεγαλύτερη ικανοποίηση και οι 35 δεν θεωρούν ότι το κύρος της δουλειάς τους είναι αυτό που τους προσφέρει τη μεγαλύτερη ικανοποίηση.

**Πίνακας 70: Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας προσφέρουν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση: οι σχέσεις με το υπόλοιπο προσωπικό**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας προσφέρουν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση: οι σχέσεις με το υπόλοιπο προσωπικό	ΝΑΙ	6	12	18
	ΟΧΙ	5	21	26
Total		11	33	44

Οι 18 από το προσωπικό των νοσοκομείων πιστεύουν ότι οι σχέσεις με το υπόλοιπο προσωπικό της δουλειάς τους είναι αυτό που τους προσφέρει την μεγαλύτερη ικανοποίηση και οι 26 δεν θεωρούν ότι οι σχέσεις με το υπόλοιπο προσωπικό της δουλειάς τους είναι αυτό που τους προσφέρει τη μεγαλύτερη ικανοποίηση.

**Πίνακας 71: Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας προσφέρουν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση: ο μισθός**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας προσφέρουν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση: ο μισθός	ΝΑΙ	1	6	7
	ΟΧΙ	10	27	37
Total		11	33	44

Οι 7 από το προσωπικό των νοσοκομείων πιστεύουν ότι ο μισθός είναι αυτό που τους προσφέρει την μεγαλύτερη ικανοποίηση και οι 37 δεν θεωρούν ότι ο μισθός τους είναι αυτό που τους προσφέρει τη μεγαλύτερη ικανοποίηση.

**Πίνακας 72: Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας προσφέρουν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση: οι συνθήκες εργασίας**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας προσφέρουν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση: οι συνθήκες εργασίας	ΝΑΙ	1	3	4
	ΟΧΙ	10	30	40
Total		11	33	44

Οι 4 από το προσωπικό των νοσοκομείων πιστεύουν ότι οι συνθήκες εργασίας είναι αυτό που τους προσφέρει την μεγαλύτερη ικανοποίηση και οι 37 δεν θεωρούν ότι οι συνθήκες εργασίας είναι αυτό που τους προσφέρει τη μεγαλύτερη ικανοποίηση.

**Πίνακας 74: Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας δυσαρεστούν περισσότερο: το αντικείμενο της δουλειάς**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας δυσαρεστούν περισσότερο: το αντικείμενο της δουλειάς	ΝΑΙ	0	4	4
	ΟΧΙ	11	29	40
Total		11	33	44

Οι 4 από το προσωπικό των νοσοκομείων πιστεύουν ότι το αντικείμενο της δουλειάς τους είναι αυτό που τους προσφέρει την μεγαλύτερη δυσαρέσκεια και οι 40 δεν θεωρούν ότι το αντικείμενο της δουλειάς τους είναι αυτό που τους προσφέρει τη μεγαλύτερη δυσαρέσκεια.

**Πίνακας 75: Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας δυσαρεστούν περισσότερο: η θέση που κατέχω**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας δυσαρεστούν περισσότερο: η θέση που κατέχω	OXI	11	33
Total	11	33	44

Οι 44 από το προσωπικό των νοσοκομείων δεν θεωρούν ότι η θέση που κατέχουν είναι αυτή που τους προσφέρει τη μεγαλύτερη δυσαρέσκεια.

**Πίνακας 76: Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας δυσαρεστούν περισσότερο: το κύρος της δουλειάς**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας δυσαρεστούν περισσότερο: το κύρος της δουλειάς	NAI	0	7
	OXI	11	26
Total	11	33	44

Οι 7 από το προσωπικό των νοσοκομείων πιστεύουν ότι το κύρος της δουλειάς τους είναι αυτό που τους προσφέρει την μεγαλύτερη δυσαρέσκεια και οι 37 δεν θεωρούν ότι ο το κύρος της δουλειάς τους είναι αυτό που τους προσφέρει τη μεγαλύτερη δυσαρέσκεια.

**Πίνακας 77: Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας δυσαρεστούν περισσότερο: οι σχέσεις με το υπόλοιπο προσωπικό**

	Επαγγελματική θέση		Total
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	

Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας δυσαρεστούν περισσότερο:	ΝΑΙ	3	7	10
οι σχέσεις με το υπόλοιπο προσωπικό	ΟΧΙ	8	26	34
Total		11	33	44

Οι 10 από το προσωπικό των νοσοκομείων πιστεύουν ότι οι σχέσεις με το υπόλοιπο προσωπικό είναι αυτές που τους προσφέρουν την μεγαλύτερη δυσαρέσκεια και οι 34 δεν θεωρούν ότι οι σχέσεις με το υπόλοιπο προσωπικό είναι αυτές που τους προσφέρουν τη μεγαλύτερη δυσαρέσκεια.

**Πίνακας 78: Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας δυσαρεστούν περισσότερο: ο μισθός**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας δυσαρεστούν περισσότερο:	ΝΑΙ	6	14	20
ο μισθός	ΟΧΙ	5	19	24
Total		11	33	44

Οι 20 από το προσωπικό των νοσοκομείων πιστεύουν ότι ο μισθός είναι αυτό που τους προσφέρει την μεγαλύτερη δυσαρέσκεια και οι 24 δεν θεωρούν ότι ο μισθός είναι αυτός που τους προσφέρει τη μεγαλύτερη δυσαρέσκεια.

**Πίνακας 79: Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας δυσαρεστούν περισσότερο: οι συνθήκες εργασίας**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας δυσαρεστούν περισσότερο:	ΝΑΙ	9	24	33
οι συνθήκες εργασίας	ΟΧΙ	2	9	11
Total		11	33	44

Οι 33 από το προσωπικό των νοσοκομείων πιστεύουν ότι οι συνθήκες εργασίας τους είναι αυτό που τους προσφέρει την μεγαλύτερη δυσαρέσκεια και οι 11 δεν θεωρούν ότι οι συνθήκες εργασίας τους είναι αυτό που τους προσφέρει τη μεγαλύτερη δυσαρέσκεια.

**Πίνακας 81: Ποια νομίζετε ότι είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς σας: η ίαση των ασθενών**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποια νομίζετε ότι είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς σας: η ίαση των ασθενών	ΝΑΙ	8	25	33
	ΟΧΙ	3	8	11
Total		11	33	44

Οι 33 από το προσωπικό των νοσοκομείων πιστεύουν ότι η ίαση των ασθενών είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς και οι 11 δεν θεωρούν ότι η ίαση των ασθενών είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς τους.

**Πίνακας 82: Ποια νομίζετε ότι είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς σας: το "ευχαριστώ" των ασθενών**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποια νομίζετε ότι είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς σας: το "ευχαριστώ" των ασθενών	ΝΑΙ	6	19	25
	ΟΧΙ	5	14	19
Total		11	33	44

Οι 25 από το προσωπικό των νοσοκομείων πιστεύουν ότι το «ευχαριστώ» των ασθενών είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς και οι 19 δεν θεωρούν ότι το «ευχαριστώ» των ασθενών είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς τους.

**Πίνακας 83: Ποια νομίζετε ότι είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς σας: το κύρος της δουλειάς**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποια νομίζετε ότι είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς σας: το κύρος της δουλειάς	ΝΑΙ	2	2	4
	ΟΧΙ	9	31	40
Total		11	33	44

Οι 4 από το προσωπικό των νοσοκομείων πιστεύουν ότι το κύρος της δουλειάς τους είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς και οι 40 δεν θεωρούν ότι το κύρος της δουλειάς τους είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς τους.

**Πίνακας 84: Ποια νομίζετε ότι είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς σας: οι σχέσεις με το υπόλοιπο προσωπικό**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποια νομίζετε ότι είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς σας: οι σχέσεις με το υπόλοιπο προσωπικό	ΝΑΙ	4	3	7
	ΟΧΙ	7	30	37
Total		11	33	44

Οι 7 από το προσωπικό των νοσοκομείων πιστεύουν ότι οι σχέσεις με το υπόλοιπο προσωπικό είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς και οι 37 δεν θεωρούν ότι οι σχέσεις με το υπόλοιπο προσωπικό είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς τους.

**Πίνακας 85: Ποια νομίζετε ότι είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς σας: ο μισθός**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποια νομίζετε ότι είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς σας: ο μισθός	ΝΑΙ	3	3	6
	ΟΧΙ	8	30	38
Total		11	33	44

Οι 6 από το προσωπικό των νοσοκομείων πιστεύουν ότι ο μισθός είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς και οι 38 δεν θεωρούν ότι ο μισθός είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς τους.

**Πίνακας 86: Ποια νομίζετε ότι είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς σας: οι συνθήκες εργασίας**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποια νομίζετε ότι είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς σας: οι συνθήκες εργασίας	ΝΑΙ	3	2	5
	ΟΧΙ	8	31	39
Total		11	33	44

Οι 5 από το προσωπικό των νοσοκομείων πιστεύουν ότι οι συνθήκες εργασίας είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς και οι 39 δεν θεωρούν ότι οι συνθήκες εργασίας είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς τους.

**Πίνακας 88: Ποια αλλαγή στη δουλειά σας νομίζετε ότι θα σας έκανε να νιώθετε μεγαλύτερη ικανοποίηση: Το αντικείμενο της δουλειάς μου**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποια αλλαγή στη δουλειά σας νομίζετε ότι θα σας έκανε να νιώθετε μεγαλύτερη ικανοποίηση: Το αντικείμενο της δουλειάς μου	ΝΑΙ	3	1	4
	ΟΧΙ	8	32	40
Total		11	33	44

Οι 4 από το προσωπικό των νοσοκομείων πιστεύουν ότι η αλλαγή στο αντικείμενο της δουλειάς τους θα τους πρόσφερε μεγαλύτερη ικανοποίηση και οι 40 δεν θεωρούν ότι η αλλαγή στο αντικείμενο της δουλειάς τους θα τους πρόσφερε μεγαλύτερη ικανοποίηση.

**Πίνακας 89: Ποια αλλαγή στη δουλειά σας νομίζετε ότι θα σας έκανε να νιώθετε μεγαλύτερη ικανοποίηση: Η θέση που κατέχω**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποια αλλαγή στη δουλειά σας νομίζετε ότι θα σας έκανε να νιώθετε μεγαλύτερη ικανοποίηση: Η θέση που κατέχω	ΝΑΙ	1	2	3
	ΟΧΙ	10	31	41
Total		11	33	44

Οι 3 από το προσωπικό των νοσοκομείων πιστεύουν ότι η αλλαγή στη θέση που κατέχουν θα τους πρόσφερε μεγαλύτερη ικανοποίηση και οι 41 δεν θεωρούν ότι η αλλαγή στη θέση που κατέχουν θα τους πρόσφερε μεγαλύτερη ικανοποίηση.

**Πίνακας 90: Ποια αλλαγή στη δουλειά σας νομίζετε ότι θα σας έκανε να νιώθετε μεγαλύτερη ικανοποίηση: Η κλινική όπου εργάζομαι**



		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποια αλλαγή στη δουλειά σας νομίζετε ότι θα σας έκανε να νιώθετε μεγαλύτερη ικανοποίηση: Η κλινική όπου εργάζομαι	ΝΑΙ	3	6	9
	ΟΧΙ	8	27	35
Total		11	33	44

Οι 9 από το προσωπικό των νοσοκομείων πιστεύουν ότι η αλλαγή στην κλινική όπου εργάζονται θα τους πρόσφερε μεγαλύτερη ικανοποίηση και οι 35 δεν θεωρούν η αλλαγή στην κλινική όπου εργάζονται θα τους πρόσφερε μεγαλύτερη ικανοποίηση.

**Πίνακας 91: Ποια αλλαγή στη δουλειά σας νομίζετε ότι θα σας έκανε να νιώθετε μεγαλύτερη ικανοποίηση: Οι σχέσεις μου με το υπόλοιπο προσωπικό**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποια αλλαγή στη δουλειά σας νομίζετε ότι θα σας έκανε να νιώθετε μεγαλύτερη ικανοποίηση: Οι σχέσεις μου με το υπόλοιπο προσωπικό	ΝΑΙ	3	6	9
	ΟΧΙ	8	27	35
Total		11	33	44

Οι 9 από το προσωπικό των νοσοκομείων πιστεύουν ότι η αλλαγή στις σχέσεις με το υπόλοιπο προσωπικό θα τους πρόσφερε μεγαλύτερη ικανοποίηση και οι 35 δεν θεωρούν ότι η αλλαγή στις σχέσεις με το υπόλοιπο προσωπικό θα τους πρόσφερε μεγαλύτερη ικανοποίηση.

**Πίνακας 92: Ποια αλλαγή στη δουλειά σας νομίζετε ότι θα σας έκανε να νιώθετε μεγαλύτερη ικανοποίηση: Ο μισθός μου**

	Επαγγελματική θέση		Total	
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό		
Ποια αλλαγή στη δουλειά σας νομίζετε ότι θα σας έκανε να νιώθετε μεγαλύτερη ικανοποίηση: Ο μισθός μου	NAI	5	18	23
	OXI	6	15	21
Total		11	33	44

Οι 23 από το προσωπικό των νοσοκομείων πιστεύουν ότι η αλλαγή στον μισθό τους θα τους πρόσφερε μεγαλύτερη ικανοποίηση και οι 21 δεν θεωρούν ότι η αλλαγή στο μισθό τους θα τους πρόσφερε μεγαλύτερη ικανοποίηση.

**Πίνακας 93: Ποια αλλαγή στη δουλειά σας νομίζετε ότι θα σας έκανε να νιώθετε μεγαλύτερη ικανοποίηση: Οι συνθήκες εργασίας**

	Επαγγελματική θέση		Total	
	Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό		
Ποια αλλαγή στη δουλειά σας νομίζετε ότι θα σας έκανε να νιώθετε μεγαλύτερη ικανοποίηση: Οι συνθήκες εργασίας	NAI	10	23	33
	OXI	1	10	11
Total		11	33	44

Οι 33 από το προσωπικό των νοσοκομείων πιστεύουν ότι η αλλαγή στις συνθήκες εργασίας τους θα τους πρόσφερε μεγαλύτερη ικανοποίηση και οι 11 δεν θεωρούν ότι η αλλαγή στις συνθήκες εργασίας τους θα τους πρόσφερε μεγαλύτερη ικανοποίηση.

**Πίνακας 94: Ποια αλλαγή στη δουλειά σας νομίζετε ότι θα σας έκανε να νιώθετε μεγαλύτερη ικανοποίηση: Ο προϊστάμενός μου**

		Επαγγελματική θέση		Total
		Ιατρικό προσωπικό	Νοσηλευτικό προσωπικό	
Ποια αλλαγή στη δουλειά σας νομίζετε ότι θα σας έκανε να νιώθετε μεγαλύτερη ικανοποίηση: Ο προϊστάμενός μου	ΝΑΙ	2	4	6
	ΟΧΙ	9	29	38
Total		11	33	44

Οι 6 από το προσωπικό των νοσοκομείων πιστεύουν ότι η αλλαγή του προϊσταμένου τους θα τους πρόσφερε μεγαλύτερη ικανοποίηση και οι 38 δεν θεωρούν ότι η αλλαγή του προϊσταμένου τους θα τους πρόσφερε μεγαλύτερη ικανοποίηση.

## 5.2 Περίληψη των αποτελεσμάτων

Τα περισσότερα ερωτηματολόγια όπως είναι φυσικό απαντήθηκαν από το νοσηλευτικό προσωπικό των νοσοκομείων. Το επίπεδο εκπαίδευσης του νοσηλευτικού προσωπικού είναι απόφοιτοι ΤΕΙ και τα περισσότερα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα έχουν εμπειρία μέχρι 5 έτη. Από το προσωπικό των νοσοκομείων οι περισσότεροι δηλώνουν ότι είναι μέτρια μέχρι πολύ ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας τους και από τη θέση της εργασίας τους. Αυτό δείχνει ότι το αντικείμενο της εργασίας τους είναι καλό γι' αυτούς.

Παρόλα αυτά, οι περισσότεροι θεωρούν ότι οι απαιτήσεις τις δουλειάς τους επηρεάζουν αρνητικά τον χρόνο και ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους και στην οικογένειά τους αλλά δεν επηρεάζουν αρνητικά τον χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στη δουλειά τους.

Οι περισσότεροι από τους ερωτώμενους θεωρούν ότι το φύλο, η ηλικία και η προσωπικότητα δεν συμβάλει στον επαγγελματική εξέλιξη στον χώρο της εργασίας τους αλλά το επίπεδο εκπαίδευσης του προσωπικού συμβάλει.

Το προσωπικό των νοσοκομείων δηλώνει ότι δεν κουράζεται από τις σχέσεις με τους ασθενείς τους, ούτε και με τις σχέσεις με τους συγγενείς των ασθενών τους αλλά παρόλα αυτά κουράζονται από τις σχέσεις με τους συναδέλφους τους.

Οι περισσότεροι από το ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό των νοσοκομείων δεν νιώθουν συναισθηματικά άδειοι από τη δουλειά τους αλλά νιώθουν εξαντλημένοι μερικές φορές την εβδομάδα. Οι περισσότεροι από αυτούς μπορούν να καταλάβουν σχεδόν καθημερινά πως νιώθουν οι ασθενείς τους και συνήθως δεν τους μεταχειρίζονται σαν να ήταν απρόσωπα αντικείμενα. Επίσης, δεν κουράζονται επειδή πρέπει όλη μέρα να ασχολούνται και να εργάζονται με ανθρώπους. Οι περισσότεροι από το προσωπικό των νοσοκομείων θεωρούν ότι αντιμετωπίζουν πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα που έχουν οι ασθενείς τους σχεδόν κάθε μέρα.

Το προσωπικό του νοσοκομείου κατά πλειοψηφία νιώθει εξουθενωμένο από τη δουλειά του μερικές φορές την εβδομάδα αλλά νιώθει επίσης κάθε μέρα ότι με την εργασία του επηρεάζει θετικά τη ζωή των άλλων ανθρώπων.

Οι περισσότεροι από το προσωπικό των νοσοκομείων νιώθουν μεγάλη ενεργητικότητα μερικές φορές την εβδομάδα ενώ μερικές φορές το μήνα νιώθουν απογοήτευση από τη δουλειά τους. Οι περισσότεροι επίσης νιώθουν μερικές φορές την εβδομάδα ότι εργάζονται πολύ σκληρά σε αυτή τη δουλειά. Οι περισσότεροι δηλώνουν ότι πάντα νοιάζονται πραγματικά για το τι συμβαίνει στους ασθενείς τους.

Το γεγονός ότι στην δουλειά τους έχουν άμεση σχέση με ανθρώπους τους κάνει να νιώθουν υπερβολική ένταση μερικές φορές το μήνα αλλά παρόλα αυτά μπορούν σχεδόν καθημερινά να δημιουργούν μια άνετη ατμόσφαιρα με τους ασθενείς τους. Επίσης, μερικές φορές την εβδομάδα νιώθουν αναζωογονημένοι όταν έχουν δουλέψει σε στενή επαφή με τους ασθενείς τους.

Οι περισσότεροι από προσωπικό του νοσοκομείου νιώθουν μερικές φορές την εβδομάδα ότι έχουν κατορθώσει αρκετά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά τους και κάποιες άλλες φορές ότι έχουν φτάσει στα όρια της αντοχής τους. Τις περισσότερες

φορές την εβδομάδα αντιμετωπίζουν με ηρεμία τις συναισθηματικές φορτίσεις στη δουλειά τους. Το προσωπικό των νοσοκομείων δεν νιώθουν συνήθως ότι οι ασθενείς τους, τους κατακρίνουν για μερικά από τα προβλήματα που έχουν.

Οι περισσότεροι από το ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό των νοσοκομείων νιώθουν αρκετά ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους και η ικανοποίηση που αντλούν από τη δουλειά τους είναι πολύ σημαντική. Οι περισσότεροι σε γενικές γραμμές νομίζουν ότι είναι ευτυχισμένοι από τη δουλειά τους.

Οι περισσότεροι δεν νιώθουν καλά σε σχέση με την ενημέρωση που λαμβάνουν από τον διευθυντή τους για ότι συμβαίνει στο χώρο εργασίας γενικά και με την ενημέρωση που λαμβάνουν για τους στόχους και τα σχέδια της κλινικής όπου εργάζονται. Επίσης, οι περισσότεροι δεν νιώθουν καλά με την πληροφόρηση που λαμβάνουν για τα επιτεύγματα του προσωπικού στο χώρο εργασίας, καθώς επίσης και με την πληροφόρηση που λαμβάνουν για την πολιτική που ακολουθεί η διοίκηση του νοσοκομείου και αφορά την ομάδα τους.

Οι περισσότεροι νιώθουν αρκετά καλά σε σχέση με τους «τυπικούς» τρόπους επικοινωνίας μεταξύ του προσωπικού και σε σχέση με το νόημα που δίνουν στην «επιτυχία» στον χώρο εργασίας. Οι περισσότεροι νιώθουν αρκετά καλά σε σχέση με τις προκλήσεις που προσφέρει η δουλειά και σε σχέση με το πόσο πολύ τους άρεσε η δουλειά. Επίσης, οι περισσότεροι νιώθουν πολύ καλά σε σχέση με το βαθμό που χρησιμοποιούν τις ικανότητές τους στο χώρο εργασίας και σε σχέση με την εκπαίδευση και την εμπειρία που τους παρέχει η δουλειά.

Οι περισσότεροι νιώθουν αρκετά καλά για τις σχέσεις με τους συναδέλφους τους στην κλινική όπου εργάζονται και με τη βοήθεια που προσφέρεται στη δουλειά τους από τους συναδέλφους τους. Επίσης, οι περισσότεροι νιώθουν πολύ καλά σε σχέση με τη φιλικότητα των συναδέλφων τους στη δουλειά και για την αξία τους να σχετίζονται με τους συναδέλφους τους και με την υπηρεσία γενικά.

Οι περισσότεροι νιώθουν αρκετά καλά με τους «άτυπους» τρόπους επικοινωνίας μεταξύ του προσωπικού στο χώρο εργασίας τους και για τη σχέση και την επικοινωνία με τον άμεσα ανώτερο τους στη δουλειά τους. Οι περισσότεροι νιώθουν καλά σε σχέση με την αναγνώριση της δουλειάς τους από τον άμεσα ανώτερο τους και για τον τρόπο που ο άμεσα ανώτερος τους, τους δίνει οδηγίες και

τους κατευθύνει στην δουλειά τους. Οι περισσότεροι από αυτούς δεν νιώθουν καλά σε σχέση με την επικοινωνία που έχουν με το διευθυντή της υπηρεσίας όπου εργάζονται, ούτε με την επικοινωνία που υπάρχει μεταξύ των κλινικών ή και των τμημάτων του νοσοκομείου όπου εργάζονται.

Οι περισσότεροι που απάντησαν το ερωτηματολόγιο δηλώνουν ότι το αντικείμενο της δουλειάς τους είναι αυτό που τους προσφέρει την μεγαλύτερη ικανοποίηση σε αντίθεση με το κύρος της δουλειάς τους, το μισθό τους, τις συνθήκες εργασίας τους και με τις σχέσεις με το υπόλοιπο προσωπικό. Η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς τους είναι η ίαση των ασθενών και το «ευχαριστώ» των ασθενών αλλά όχι το κύρος της δουλειάς, ο μισθός, οι συνθήκες εργασίας τους, το αντικείμενο της δουλειάς τους, η θέση που κατέχουν και οι σχέσεις με το υπόλοιπο προσωπικό. Η αλλαγή στο μισθό και στις συνθήκες εργασίας θα έκανε το προσωπικό να νιώθει μεγαλύτερη ικανοποίηση.

### ΣΥΖΗΤΗΣΗ

#### 6.1 Συζήτηση των αποτελεσμάτων

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων είναι μέτρια ή πολύ ικανοποιημένοι από το αντικείμενο και τη θέση της εργασίας. Τα αποτελέσματα αυτά έρχονται σε αντίθεση με την έρευνα των Μαρνέρας και συν (2010), σύμφωνα με την οποία το προσωπικό δηλώνει καθόλου έως μέτρια ικανοποιημένο από το αντικείμενο και τη θέση εργασίας. Σε αυτό συμφωνεί και η έρευνα των Μητρούση και συν (2015) όπου περίπου το 50% των συμμετεχόντων δηλώνει καθόλου ευχαριστημένο από το αντικείμενο της εργασίας του. Με την έρευνα μας όμως συμφωνεί η έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους Λαμπράκη και συν (2015), όπου το 69,2% των ερωτηθέντων δηλώνει ευχαριστημένο από την εργασία του. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε προσωπικό νοσοκομείων της Αυστραλίας, το μεγαλύτερο ποσοστό αυτού είναι ικανοποιημένο από την εργασία του (Dunn et al, 2005).

Οι απαιτήσεις της δουλειά επηρεάζουν αρνητικά τον χρόνο που αφιερώνουν οι συμμετέχοντες στην οικογένεια τους ή στην εργασία τους. Εδώ τα αποτελέσματα της έρευνας είναι σύμφωνα με αυτά της Μητρούση και συν,(2015), όπου περίπου το 30% των συμμετεχόντων επηρεάζονται μέτρια ή πολύ από την εργασία τους.

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δεν ένιωθαν ποτέ ή μόνο μερικές φορές το χρόνο συναισθηματικά άδειοι , σε αντίθεση με την έρευνα του Διλιντά, Α.(2005), όπου το 74,5 % των ερωτηθέντων αισθάνονται υψηλή συναισθηματική εξάντληση.

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε από την Αδαλή, Ε.(1996), οι νοσηλευτές της Μ.Ε.Θ. ένιωθαν μέτρια επαγγελματική εξουθένωση. Στην ερευνά μας η πλειοψηφία των ερωτηθέντων απάντησε πως αισθάνεται εξαντλημένο στο τέλος μιας

εργάσιμης μέρας μερικές φορές την εβδομάδα ενώ σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στη Γαλλία το 1/3 του νοσηλευτικού προσωπικού της Μ.Ε.Θ. βιώνει το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης.( Poncet et al,2007). Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο Γενικό Νοσοκομείο Λάρνακας της Κύπρου, οι νοσηλευτές της Μ.Ε.Θ. παρουσίαζαν μέτρια ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης (Μπαλτζή και συν, 2012).

Σε έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί έχει αποδειχθεί η συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης και της παρεχόμενης νοσηλευτικής φροντίδας (Καρανικόλα,2006), καθώς και της επαγγελματικής αξίας με την παροχή νοσηλευτικής φροντίδας, καθώς σύμφωνα με τον Benner(1984), όσο μεγαλύτερη είναι η επαγγελματική αξία, τόσο αυτό επιδρά θετικά στην παροχή νοσηλευτικής φροντίδας. Στην ερευνά μας η πλειοψηφία των νοσηλευτών αισθάνεται επιτυχημένο στην εργασία του , λαμβάνει σημαντική ικανοποίηση από την εργασία του και αισθάνεται ότι αντιμετωπίζει καθημερινά αποτελεσματικά τα προβλήματα των ασθενών και νιώθουν σε μεγάλο ποσοστό ότι μπορούν να δημιουργήσουν μία άνετη ατμόσφαιρα με αυτούς.

Οι τομείς της δουλειάς που προσφέρουν μεγαλύτερη ικανοποίηση στην ερευνά μας είναι το αντικείμενο της δουλειάς και οι σχέσεις με το υπόλοιπο προσωπικό ενώ η μεγαλύτερη δυσαρέσκεια αντλείται από το μισθό και τις συνθήκες εργασίας, ενώ η αλλαγή η οποία θα έφερε τη μεγαλύτερη ικανοποίηση θα ήταν αυτή του μισθού και των συνθηκών εργασίας. Τα αποτελέσματα αυτά έρχονται σε πλήρη συμφωνία με τα αποτελέσματα του Λαμπράκη και συν (2015).

Οι οικονομικές απολαβές φαίνεται να είναι από τους κυριότερους παράγοντες δυσαρέσκειας του προσωπικού( Καραθάνου, Α.(2007), Κρεμετή, Μ.(2010), Αναγνωστοπούλου, Δ., (2012) ).

Η ίαση και το “ευχαριστώ” των ασθενών είναι οι δύο σημαντικότερες πλευρές στη δουλειά των ερωτηθέντων της έρευνας και έρχονται σε συμφωνία με την έρευνα των Λαμπράκη και συν,(2015), σε αντίθεση έρχονται όμως τα αποτελέσματα σχετικά με την εκπαίδευση που παρέχεται στη δουλειά μας. Στην ερευνά μας σημαντικό ποσοστό νιώθει καλά ή πολύ καλά για την εκπαίδευση που παρέχεται στη δουλειά σε αντίθεση με την έρευνα των Λαμπράκη και συν, (2015), όπου η συντριπτική πλειοψηφία αισθάνεται δυσαρεστημένη.



Σύμφωνα με την έρευνά μας, η πλειοψηφία είναι αρκετά ικανοποιημένη με την φιλικότητα και την βοήθεια που προσφέρεται στη δουλειά από τους συναδέλφους και τις σχέσεις με αυτούς. Τα αποτελέσματα αυτά έρχονται σε συμφωνία με τα αποτελέσματα της Dimitriadou et al.,(2008), όπου το 87,8% δηλώνει πως είναι ευχαριστημένο με την συνεργασία του με τους συναδέλφους του και με αυτά της Χαραλαμπίδου, Ε.(1996), όπου το 36,4% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο από τις σχέσεις με τους συναδέλφους. Τέλος και στην έρευνα της Κρεμετή (2010), η πλειοψηφία δηλώνει ευχαριστημένη από τη συνύπαρξη και τη συνεργασία με τους συναδέλφους.

Η σημαντική πλειοψηφία δεν είναι ικανοποιημένη από την ενημέρωση που λαμβάνει από τον διευθυντή και γενικότερα για την πληροφόρηση για τα σχέδια της κλινικής.

Εντυπωσιακά είναι τα αποτελέσματα σχετικά με την ενημέρωση που έχει το προσωπικό για την πολιτική που ακολουθεί η διοίκηση του νοσοκομείου. Η συντριπτική πλειοψηφία δηλώνει καθόλου ικανοποιημένη από αυτήν ενώ παράλληλα είναι ικανοποιημένο με την επικοινωνία και την συνεργασία με τον άμεσα ανώτερό τους στη δουλειά. Σε αυτό συμφωνεί και η έρευνα που έχει διεξαχθεί από τους Μαρνέρα και συν (2010), σε νεφρολογικά κέντρα της 6<sup>ης</sup> Υ.Π.Ε καθώς και με την έρευνα της Χαραλαμπίδου, Ε.(1996), όπου το 50,5% δηλώνει ευχαριστημένο από τον προϊστάμενο του τμήματος. Ο προϊστάμενος έχει πολύ μεγάλη σημασία για τους νοσηλευτές καθώς είναι υπεύθυνος για τον καθορισμό αρμοδιοτήτων του νοσηλευτικού προσωπικού, καθώς και για την εκπαίδευση του, λειτουργεί ως πρότυπο για τους νοσηλευτές και είναι υπεύθυνος για τις συνθήκες εργασίας (Μπαμπάτσικου και Γερογιάννη, 2012).

Το μεγαλύτερο ποσοστό νιώθει αρκετά καλά με το βαθμό χρησιμοποίησης των ικανοτήτων του στο χώρο εργασίας, σε αντίθεση με την έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε δημόσιο νοσοκομείο της Κρήτης, σύμφωνα με την οποία το 54,8% υποστηρίζει ότι δεν του δίνεται η δυνατότητα να αξιοποιήσει τις δυνατότητές του (Μεταβιτσιάδη, 2015).

## **6.2 Αξιολόγηση της ερευνητικής διαδικασίας**

Σχετικά με τους περιορισμούς της έρευνας , πρέπει να σημειωθεί ότι αφορούσε ένα ποσοστό εργαζομένων σε δημόσια νοσοκομεία, πιθανών αν η έρευνα συμπεριελάμβανε και άτομα από τον ιδιωτικό τομέα τα αποτελέσματα να ήταν διαφορετικά , καθώς έχουν παρατηρηθεί διαφορετικά ποσοστά άγχους και ικανοποίησης μεταξύ νοσηλευτών στον δημόσιο και ιδιωτικό φορέα.. Επιπλέον εξαιτίας της μεθόδου δειγματοληψίας , όπου αφορούσε την περιοχή της Ηπείρου , τα συμπεράσματα δεν μπορούν να γενικευτούν για όλη την Ελλάδα. Τέλος το πλήθος των ατόμων που έλαβαν μέρος θεωρείται μικρό και κρίνεται αναγκαία η εκτενέστερη διερεύνηση του φαινομένου και σε άλλα νοσοκομεία της Ελλάδας.

## **6.3 Προτάσεις για εφαρμογή**

Η ενημέρωση του προσωπικού για τους στόχους και τα σχέδια της κλινικής καθώς και η καλύτερη ενημέρωση εκ μέρους της διοίκησης θα εξασφάλιζαν μία ομαλότερη λειτουργία της μονάδας. Όσο αφορά τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των επαγγελματιών υγείας, η καλύτερη αξιολόγηση των επιπέδων αυτών και η προσπάθεια αντιμετώπισης των αιτιών τους, θεωρείτε βέβαιο ότι θα οδηγούσε σε ομαλότερη λειτουργία των νοσηλευτικών ιδρυμάτων της χώρας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

---

### ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η Μονάδα Εντατικής Θεραπείας (Μ.Ε.Θ.) θεωρείται ένα από τα σημαντικότερα τμήματα μιας νοσηλευτικής μονάδας γιατί αποτελεί τον χώρο περίθαλψης βαρέων πασχόντων και ασθενών με απειλητικές για τη ζωή τους διαταραχές. Η έκβαση των ασθενών εξαρτάται τόσο από την ικανότητα των γιατρών στη διάγνωση και στη θεραπεία αλλά και στην ικανότητα των νοσηλευτών να αξιολογούν άμεσα εξειδικευμένες πληροφορίες και ανεπαίσθητες αλλαγές στην κατάσταση των ασθενών και να δρουν άμεσα είτε λειτουργώντας αυτόνομα ή με το μεταφέρουν τις κατάλληλες πληροφορίες στους κατάλληλους συνεργάτες. Γι' αυτό το λόγο απαιτείται μια αποτελεσματική συνεργασία ιατρού και νοσηλευτή.

Η ερευνητική διαδικασία πραγματοποιήθηκε σε γιατρούς και νοσηλευτές της ΜΕΘ. Οι απαντήσεις των γιατρών και των νοσηλευτών ήταν αντιπροσωπευτικές γιατί εργάζονταν την ΜΕΘ για τουλάχιστον 6 μήνες και έτσι μπορούσαν να κατανοήσουν τη σπουδαιότητα των σχέσεων που αναπτύσσονται μεταξύ των γιατρών και των νοσηλευτών.

Το μεγαλύτερο μέρος του προσωπικού του νοσοκομείου δεν κουράζεται ούτε από τις σχέσεις τους με τους ασθενείς, ούτε με τις σχέσεις τους με τους συγγενείς των ασθενών, ούτε με τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους.

Οι περισσότεροι από αυτούς κατανοούν το τι αισθάνονται οι ασθενείς τους και δεν τους μεταχειρίζονται σαν απρόσωπα αντικείμενα. Θεωρούν επίσης, ότι αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τα προβλήματα που έχουν οι ασθενείς κάθε μέρα και δεν συνήθως δεν κουράζονται από τη δουλειά τους.

Το ιατρικό και το νοσηλευτικό προσωπικό του νοσοκομείου κατά πλειοψηφία νιώθει εξουθενωμένο από τη δουλειά του μερικές φορές την εβδομάδα αλλά νιώθει

επίσης κάθε μέρα ότι με την εργασία του επηρεάζει θετικά τη ζωή των άλλων ανθρώπων.

Μπορεί μερικές φορές την εβδομάδα να νιώθουν απογοήτευση από τη δουλειά τους και να νιώθουν ότι εργάζονται πολύ σκληρά αλλά πάντα νιώθουν ότι νοιάζονται πραγματικά για το τι συμβαίνει στους ασθενείς τους. Το περισσότερο προσωπικό νιώθει αναζωογονημένο όταν έχουν δουλέψει σε στενή επαφή με τους ασθενείς τους και μπορούν σχεδόν καθημερινά να δημιουργούν μια άνετη ατμόσφαιρα με τους ασθενείς τους.

Οι περισσότεροι από προσωπικό του νοσοκομείου νιώθουν μερικές φορές την εβδομάδα ότι έχουν κατορθώσει αρκετά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά τους και κάποιες άλλες φορές ότι έχουν φτάσει στα όρια της αντοχής τους. Οι περισσότεροι από το ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό των νοσοκομείων νιώθουν αρκετά ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους και η ικανοποίηση που αντλούν από τη δουλειά τους είναι πολύ σημαντική. Οι περισσότεροι σε γενικές γραμμές νομίζουν ότι είναι ευτυχημένοι από τη δουλειά τους.

Το ιατρικό και το νοσηλευτικό προσωπικό του νοσοκομείου είναι αρκετά καλά με την ενημέρωση που λαμβάνουν για τους στόχους και τα σχέδια της κλινικής όπου εργάζονται ενώ δεν νιώθουν καλά με την πληροφόρηση που λαμβάνουν για την πολιτική που ακολουθεί η διοίκηση του νοσοκομείου και αφορά την ομάδα τους. Οι περισσότεροι νιώθουν αρκετά καλά σε σχέση με τους «τυπικούς» τρόπους επικοινωνίας μεταξύ του προσωπικού και σε σχέση με το νόημα που δίνουν στην «επιτυχία» στον χώρο εργασίας.

Οι περισσότεροι νιώθουν πολύ καλά σε σχέση με τη φιλικότητα των συναδέλφων τους στη δουλειά και για την αξία τους να σχετίζονται με τους συναδέλφους τους και με την υπηρεσία γενικά. Οι περισσότεροι νιώθουν αρκετά καλά με τους «άτυπους» τρόπους επικοινωνίας μεταξύ του προσωπικού στο χώρο εργασίας τους και για τη σχέση και την επικοινωνία με τον άμεσα ανώτερο τους στη δουλειά τους.

Η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς τους είναι η ίαση των ασθενών και το «ευχαριστώ» των ασθενών αλλά όχι το κύρος της δουλειάς, ο μισθός, οι συνθήκες

εργασίας τους, το αντικείμενο της δουλειάς τους, η θέση που κατέχουν και οι σχέσεις με το υπόλοιπο προσωπικό.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ**

1. Adams, A. & Bonds, S. (August, 2003). Staffing in acute hospital ward :part 1. The relationship between number of nurses and ward organizational environment. *Journal of nursing management*. 11(5):287-292.
2. Benbenishty, J. & Hartog, C., 2015. Understanding nurse- physician conflicts in the ICU. *Intensive Care Medicine*, Issue 41, pp. 331-333.
3. Benner, F.(1984). From novice to expert . Menlo park, C.A: Addison-Wesley Publishing Company
4. Bowling, A., 2009. *Research Methods in Health Investigating health and health services*. Μεταφρασμένο από Αγγλικά από: Σαμπατάκου-Κάντζολα, Β.& Αβραμιώτης, Ν. Κύπρος: Εκδόσεις Open University Press
5. Dimitriadou, A., Lavdaniti, M., Theofanidis, D., Psychogiou, M., Minasidou, Eu., Konstantinidou-Straukou, A.& Sapountzi-Krepia D.(September-December 2008). Interprofessional collaboration and collaboration among nursing staff members in Northern Greece. *International Journal of Caring Sciences*. 1(3):140-146.
6. Dunn, S., Wilson, B.& Esterman, A. (2005). Perceptions of working as a nurse in an acute care setting. *Journal of nursing management*, 13(1):22-31.
7. Giraldi, P., Lester, D., Pompili, M.& Rinaldi, G.(2006). Hopelessness and suicide risk emerge in psychiatric nurses suffering from burnout and using specific defense mechanisms. *Archives of Psychiatric Nursing*. 20(3):135-143.
8. Poncet MC., Toullic P., Papazian L., Kentish-Barnes N., Timsit JF., Pochard F., et al. Burnout Syndrome in Critical Care Nursing Staff. *Am J Respir Crit Care Med*. 2007 Apr 1;175(7):698-704.
9. WHO, 1997. Nursing care of the sick: a guide or nurses working in small rural hospitals. *Western Pacific education in Action*

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΗ**

1. Αδαλή,Ε.,1999.*Συγκριτική μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης των νοσηλευτών σε παθολογικά τμήματα Μ.Ε.Θ και τμήματα επειγουσών περιστάσεων*. Αδημοσίευτη διατριβή, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών.
2. Αναγνωστόπουλος, Φ., Παππά, Ε.Α. & Νιάκας, Δ.(Ιανουάριος-Φεβρουάριος 2008). Επαγγελματική εξουθένωση ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού και οι επιπτώσεις της στο επίπεδο των παρεχομένων υπηρεσιών υγείας *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*. 2008, 25(1):94-101.
3. Αναγνωστοπούλου, Δ., Τσιμητρέα, Ε., Χαρίση, Ε., Μουχάκη, Σ., Αργυροπούλου, Δ., Μαρνέρας, Χ.& Παναϊρή, Β.(Οκτώβριος- Δεκέμβριος 2012). Εργασιακό περιβάλλον και επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών σε τριτοβάθμιο νοσοκομείο *Διεπιστημονική φροντίδα υγείας*.4(4):151-165.
4. Αργυρίου, Γ. & Κάσσου, Β., 2014. *Θεωρητική ανάλυση στα είδη έρευνας: ποιοτική και ποσοτική*. Αδημοσίευτη πτυχιακή, ΤΕΙ Πειραιά.
5. Γαλάνης,Π.,2013. Γράφοντας τον τίτλο και την περίληψη ενός ερευνητικού άρθρου. *αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*,[internet]Νοέμβριος-Δεκέμβριος. Διαθέσιμο από: <http://www.mednet.gr/archives/2013-6/pdf/734.pdf> (Ανακτήθηκε 04 Ιανουαρίου 2017).
6. Γαλάνης,Π.,2014. Βασικές αρχές συγγραφής ερευνητικών άρθρων. *αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*,[internet]Ιανουάριος-Φεβρουάριος. Διαθέσιμο από: <http://www.mednet.gr/archives/2014-1/pdf/97.pdf>( Ανακτήθηκε 04 Ιανουαρίου 2017).
7. Γκαρτζέλης, Θ., Θεοφανίδης, Δ., Πάντας, Δ. & Φουντούκη, Α., 2009. Η διεπαγγελματική συνεργασία του νοσηλευτή στο εργασιακό περιβάλλον ενός επαρχιακού νοσοκομείου. *Το Βήμα του Ασκληπιού*, 8(4):336-352.
8. Γκεβρέκη,Ε.,Γκουρβέλου,Ο.,Παπαδημητρίου,Μ.,Σταμάτη,Σ.,&Σταυριανόπουλος,Θ.( Ιανουάριος-Μάρτιος 2012). Ε πίπεδα άγχους, κόπωσης, ικανοποίησης και αυτοεκτίμησης νοσηλευτικού προσωπικού στα δημόσια νοσοκομεία της Ηλείας. *Το Βήμα του Ασκληπιού*.10(1):118-133.
9. Δάγλας, Α., Κυριόπουλος, Γ., Σκρουμπέλος, Α.&Σκουτέλης, Δ.(2012).Το νοσηλευτικό προσωπικό στην Ελλάδα: Παρούσα κατάσταση και τρέχουσες προκλήσεις. Διαθέσιμο από:[http://www.nsph.gr/files/009\\_Oikonomikon\\_Ygeias/](http://www.nsph.gr/files/009_Oikonomikon_Ygeias/). ( Ανακτήθηκε 5 Ιανουαρίου, 2017).
10. Δαρβίρη, Χ., 2009. *Μεθοδολογία Έρευνας στο Χώρο της Υγείας*. Αθήνα: Εκδόσεις Πασχαλίδης.
11. Δημητρόπουλος, Ε., 1994. *Εισαγωγή στη μεθοδολογία της επιστημονικής έρευνας*. Αθήνα: Έλλην.
12. Δημητριάδου-Παντέκα, Α., Φουντούκη, Α., Θεοφανίδης, Δ. & Ντίο, Ε.(Ιανουάριος-Μάρτιος 2010).Διερεύνηση νοσηλευτικού εργασιακού κλίματος με χρήση δεικτών ομοιο- και ετερό- επαγγελματικής συνεργασίας. *Νοσηλευτική*.49(1):91-100.
13. Δημητριάδου, Χ.,2015.*Η επαγγελματική εξουθένωση των Ελλήνων νοσηλευτών και η σχέση της με την σωματική και ψυχική τους υγεία*. Αδημοσίευτη διατριβή, Πανεπιστήμιο Πειραιώς.
14. Δημητρόπουλος, Ε.,1994. *Εισαγωγή στη μεθοδολογία της επιστημονικής έρευνας*. Αθήνα: Εκδόσεις Έλλην.

15. Διλιντάς, Α.(Μάιος –Ιούνιος, 2010). Μελέτη του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης στο προσωπικό ενός πανεπιστημιακού νοσοκομείου. *Αρχείο Ελληνικής Ιατρικής*. 27(3):498-508.
16. Ιωαννίδη-Καπόλου, Ε. *Σημειώσεις μαθήματος: Η κοινωνιολογική έρευνα*. Αθήνα: Εθνική Σχολή Δημόσιας Υγείας.
17. Καραθάνου,Α.(2007). *Μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία του νοσηλευτικού προσωπικού του Π.Γ.Ν Θεσσαλονίκης ΑΧΕΠΑ*. Αδημοσίευτη διατριβή, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας,
18. Καρανικόλα,Μ.,2006.*Αυτοεκτίμηση και επαγγελματική ικανοποίηση των Ελλήνων νοσηλευτών* .Αδημοσίευτη διατριβή, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών.
19. Κοντογιάννη, Α., Γαλάνης, Π., Σίσκου, Ο., Τσαβαλιάς, Κ&Κούλη, Ε.(Ιούλιος-Σεπτέμβριος 2011). Διαχείριση συγκρούσεων στο ιατρονοσηλευτικό προσωπικό παιδιατρικών τμημάτων. *Νοσηλευτική*, 50(3): 320-331.
20. Κούρτη, Μ., Κατοστάρας, Θ., Φίλντισης, Γ., Καλλέργης,Γ., Χριστοφίλου, Ε.&Φλώρος,Ι.(Ιούλιος-Αύγουστος, 2011. Οι συγκρούσεις μέσα στο χώρο της μονάδας εντατικής θεραπείας. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 28(4):555-560.
21. Κουτελάκος, Ι. & Πολυκανδριώτη, Μ. (Ιανουάριος- Μάρτιος 2007). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης των νοσηλευτών.(BURN OUT SYNDROME). *Αρχείο Ελληνικής Ιατρικής*.6(1):1-7.
22. Κρεμετή, Μ.,2010. *Ικανοποίηση των εργαζομένων στο γενικό πανεπιστημιακό νοσοκομείο Λάρισας*. Αδημοσίευτη διατριβή, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
23. Κυριαζή, Ν.,1999. *Η κοινωνιολογική έρευνα. Κριτική Επισκόπηση των Μεθόδων και Τεχνικών*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
24. Λαμπράκη, Μ., Βλασιάδης, Κ., Πατεράκης, Γ. &Φιλαλήθης, Α. ( Ιούλιος-Αύγουστος 2016). Προσδοκίες και ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού από την εργασία του σε ένα δημόσιο γενικό νοσοκομείο. *Αρχείο Ελληνικής Ιατρικής*. 33(4):472-478.
25. Λεωνίδου, Μ., 2016. Η διερεύνηση των παραγόντων που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών στη Μ.Ε.Θ. Αδημοσίευτη διατριβή, Πανεπιστήμιο Πάφου, Κύπρος.
26. Μαντζούκας, Σ.,2007. Ποιοτική έρευνα σε έξι εύκολα βήματα. Η επιστημολογία, οι μέθοδοι και η παρουσίαση. *Νοσηλευτική*, 46(1):88-98.
27. Μαρνέρας, Χ., Θεοδωρακοπούλου, Γ.,Αλμπάνη, Ε., Γκούβα, Μ., Δημοπούλου, Ε.&Κοτρώτσιου, Ε.(Ιανουάριος-Μάρτιος,2010). Ικανοποίηση από την εργασία και επίπεδα άγχους σε νοσηλευτές που εργάζονται σε νεφρολογικά τμήματα.*Νοσηλευτική*.49(1):83-90.
28. Μάτζιου, Β.,Βλαχιώτη,Ε., Περδικάρης, Π., Κλέτσιου, Ε.&Μάτζιου,Θ.(Ιανουάριος-Μάρτιος, 2012). Διερεύνηση των Απόψεων των Νοσηλευτών σχετικά με την Επικοινωνία και τη Διεπιστημονική Συνεργασία. Πιλοτική Μελέτη. *Νοσηλευτική*, 51(1):83-92.
29. Μεταβιτσιάδη, Μ.,2015. Διερεύνηση της σχέσης μεταξύ υποκίνησης και οργανωσιακής δέσμευσης του νοσηλευτικού προσωπικού σε δημόσιο νοσοκομείο της νήσου Κρήτης. Αδημοσίευτη διατριβή, Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου.
30. Μητρούση, Σ.(*Επίδραση του άγχους στη σωματική και ψυχική υγεία των νοσηλευτών*. Αδημοσίευτη διατριβή, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.
31. Μπαλτζή, Ε., Χαρή-Παπαιωάννου, Φ., Πολυκανδριώτη, Μ., Γουρνή, Μ. & Χαραλάμπους, Γ. (Οκτώβριος- Δεκέμβριος 2012). Διερεύνηση της επαγγελματικής



- εξουθένωσης των νοσηλευτών του γενικού νοσοκομείου Λάρνακας Κύπρου. *Αρχείο Ελληνικής Ιατρικής*.11(4):531-548.
32. Μπαμπάσικου, Φ. & Γερογιάννη, Γ.(Ιανουάριος-Μάρτιος 2012). Νοσηλευτικό τμήμα- Κριτήρια δημιουργίας ενός επιτυχημένου μοντέλου. . *Αρχείο Ελληνικής Ιατρικής*.11(1):17-27.
  33. Νιάκας Δ. (1994) Η αγορά εργασίας του νοσηλευτικού επαγγέλματος στην Ελλάδα, στο Σαπουντζή Δ. & Λεμονίδου Χ. Η νοσηλευτική στην Ελλάδα. Εξελιξείς και προοπτικές, Ακαδημία Επαγγελματών Υγείας, σελ. 25- 40.
  34. Πύλλη, Μ., Γιαννακοπούλου, Μ., Θηραίος, Ε. & Παπαθανάσογλου, Ε., 2005. Μελέτη της διεπαγγελματικής συνεργασίας σε ελληνικά κέντρα Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας. *Νοσηλευτική*, 3(44): 347-354.
  35. Ρουμελιώτης, Σ.,2011. *Η εφαρμογή του λογικού θετικισμού στα πλαίσια των κοινωνικών επιστημών. Αδημοσίευτη πτυχιακή*. Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
  36. Σταθοπούλου, Χ., 2006. Επίλυση συγκρούσεων σε νοσοκομειακό περιβάλλον. *Νοσηλευτική*, 45(1).
  37. Τζαβέλλα, Φ., 2010. Δεοντολογικά προβλήματα στη κλινική έρευνα. Το έντυπο συγκατάθεσης. *Αρχείο Ελληνικής Ιατρικής*, 2(27): 230-238.
  38. Τσιώλης, Γ., 2014. *Μέθοδοι και τεχνικές ανάλυσης στην ποιοτική κοινωνική έρευνα*. Αθήνα: Κριτική.
  39. Χαραλαμπίδου,Ε.,1996.*Επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών στο χώρο του νοσοκομείου*. Αδημοσίευτη διατριβή, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Μελέτη της Σχέσης Επιπέδων Αντιλαμβανόμενου Άγχους, Επαγγελματικής  
Εξουθένωσης και Ικανοποίησης από την Εργασία σε Επαγγελματίες Εργαζομένους

σε ΜΕΘ

**Αγαπητοί συνάδελφοι,**

Η ανωτέρω μελέτη αφορά στην διερεύνηση του άγχους και του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν οι εργαζόμενοι, και στην ικανοποίηση που αυτοί λαμβάνουν από την εργασία τους στο χώρο υγείας.

Για να καταστεί δυνατή η υλοποίηση της παρούσας μελέτης είναι απαραίτητη η μέτρηση των αντιλαμβανόμενων επιπέδων άγχους των εργαζομένων, η μέτρηση των παραμέτρων σχετικών με την επαγγελματική εξουθένωση καθώς και η αξιολόγηση στοιχείων σχετικών με την ικανοποίηση από την εργασία.

Η συμμετοχή και η υποστήριξη σας στην συγκεκριμένη μελέτη είναι εξαιρετικά σημαντική.

Τα στοιχεία και οι απαντήσεις των ερωτηματολογίων είναι αυστηρά ανώνυμα και εμπιστευτικά και τα αποτελέσματα που θα προκύψουν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο από την συγκεκριμένη ερευνητική ομάδα και για τους σκοπούς της συγκεκριμένης μελέτης.

**Σας ευχαριστώ για την βοήθεια και συμμετοχή σας**

**ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ**

**ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:** ...../...../2016

**ΗΛΙΚΙΑ:** .....

**ΦΥΛΟ:** ΑΝΔΡΑΣ

ΓΥΝΑΙΚΑ

**1. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ:** ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ/Η ΑΕΙ \_\_\_\_\_

ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ/Η ΤΕΙ \_\_\_\_\_

ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ/Η ΔΕ \_\_\_\_\_

**2. ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ:**

ΜΑΣΤΕΡ \_\_\_\_\_

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ \_\_\_\_\_

**3. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ:** ΑΓΑΜΟΣ/Η \_\_\_\_\_

ΕΓΓΑΜΟΣ/Η \_\_\_\_\_

ΔΙΕΖΕΥΓΜΕΝΟΣ/Η \_\_\_\_\_

ΧΗΡΟΣ/Α \_\_\_\_\_

**4. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΘΕΣΗ:** \_\_\_\_\_

ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΤΕ .....

ΠΟΙΑ ΘΕΣΗ ΚΑΤΕΧΕΤΕ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ (π.χ. προϊστάμενος, υπεύθυνος, κ.α.);

.....

.

**5. ΠΟΣΑ ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΜΕΘ;**

5 \_\_\_\_\_

10 \_\_\_\_\_

15 \_\_\_\_\_

20 \_\_\_\_\_

20 \_\_\_\_\_

0-

5-

10-

15-

ΠΑΝΩ

ΑΠΟ

**6. ΕΙΣΤΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΙ ΑΠΟ**

**Α) ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ:**

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

**Β) ΤΗ ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ:**

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

--	--	--	--	--

**7. ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ ΟΙ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ ΣΑΣ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΤΟ ΧΡΟΝΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΝΕΡΓΕΙΑ ΠΟΥ ΑΦΙΕΡΩΝΕΤΕ**

**Α) ΣΤΟΝ ΕΑΥΤΟ ΣΑΣ:**

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

**Β) ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΣΑΣ:**

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

**8. ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ ΟΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΣΑΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΤΟ ΧΡΟΝΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΝΕΡΓΕΙΑ ΠΟΥ ΑΦΙΕΡΩΝΕΤΕ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ;**

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

**9. ΠΟΙΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ;**

Α) ΦΥΛΟ \_\_\_\_\_

Β) ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΠΟΥΔΩΝ \_\_\_\_\_

Γ) ΗΛΙΚΙΑ \_\_\_\_\_

Δ) ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ \_\_\_\_\_

Ε) ΑΛΛΟΙ

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ: .....

**10. ΕΧΕΤΕ ΑΔΕΛΦΙΑ; ΚΑΙ ΤΟ ΦΥΛΟ ΤΟΥΣ;**

ΝΑΙ \_\_\_\_\_

ΑΝ ΝΑΙ, ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ Η ΧΡΟΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ

ΟΧΙ \_\_\_\_\_

1. .... 2.

3. .... 4.

.....

**11. ΕΧΕΤΕ ΠΑΙΔΙΑ;**

ΝΑΙ \_\_\_\_\_

ΟΧΙ \_\_\_\_\_

**12. Αν σας δινόταν η ευκαιρία θα αλλάζατε εργασιακό περιβάλλον;**

ΟΧΙ \_\_\_\_\_

ΝΑΙ \_\_\_\_\_

13. Σας κουράζουν περισσότερο οι σχέσεις, με: α) τους ασθενείς σας; ΝΑΙ \_\_\_\_\_   
 ΟΧΙ \_\_\_\_\_

β) τους συγγενείς τους; ΝΑΙ \_\_\_\_\_  ΟΧΙ \_\_\_\_\_  γ) τους συναδέλφους σας;  
 ΝΑΙ \_\_\_\_\_  ΟΧΙ \_\_\_\_\_

14. Αν είχατε τη δυνατότητα, τι θα αλλάζατε στη ΜΕΘ που εργάζεστε;

---



---



---

**Προτάσεις Αξιολόγησης Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Maslach Burnout Inventory – MBI)**

Οι 22 προτάσεις που ακολουθούν αναφέρονται στα αισθήματά σας σχετικά με τη δουλειά σας. Σημειώστε δίπλα σε κάθε πρόταση τον **αριθμό** που εκφράζει καλύτερα το **πόσο συχνά** νοιώθετε το συναίσθημα της κάθε πρότασης.

**ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ**

Αισθάνομαι κατάθλιψη στη δουλειά μου -----0 (ΠΟΤΕ)-----



**ΠΟΣΟ ΣΥΧΝΑ:**

0	1	2	3	4	5	6
Ποτέ	Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	Μερικές φορές το μήνα	Μία φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ						ΠΟΣΟ ΣΥΧΝΑ
1. Νιώθω συναισθηματικά άδειος / α από τη δουλειά μου.						
2. Νιώθω εξαντλημένος / η στο τέλος μιας εργάσιμη μέρας.						
3. Νιώθω κούραση όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω μπροστά μου μια ακόμα μέρα δουλειάς.						
4. Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν γενικά οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς).						
5. Νιώθω ότι μεταχειρίζομαι μερικούς από τους αποδέκτες των υπηρεσιών (ασθενείς) σαν να ήταν απρόσωπα αντικείμενα						
6. Αποτελεί πραγματικά φορτίο για μένα ότι πρέπει όλη την ημέρα να ασχολούμαι και να εργάζομαι με ανθρώπους.						
7. Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα που έχουν οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς).						
8. Νιώθω εξουθενωμένος / η από τη δουλειά μου.						

9. Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τη ζωή άλλων ανθρώπων.	
10. Έχω γίνει πιο σκληρός απέναντι στους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά.	
11. Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει και δείχνω συναισθηματική σκληρότητα.	
12. Νιώθω μεγάλη ενεργητικότητα.	
13. Νιώθω απογοήτευση από τη δουλειά μου.	
14. Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά σ' αυτή τη δουλειά.	
15. Στην πραγματικότητα δε νοιάζομαι πολύ για το τι συμβαίνει σε μερικούς από τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου.	
16. Το γεγονός ότι στη δουλειά μου έχω άμεση σχέση με ανθρώπους με κάνει και νιώθω υπερβολική ένταση (στρες).	
17. Μπορώ εύκολα να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς).	
18. Νιώθω αναζωογονημένος / η όταν έχω δουλέψει σε στενή επαφή με τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς).	
19. Έχω κατορθώσει αρκετά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά αυτή.	
20. Νιώθω ότι έχω φτάσει στα όρια της αντοχής μου.	
21. Αντιμετωπίζω με ηρεμία τις συναισθηματικές φορτίσεις στη δουλειά μου.	
22. Αισθάνομαι ότι οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς) κατακρίνουν εμένα για μερικά από τα προβλήματα που έχουν.	

### **Εργαλείο μέτρησης – αξιολόγησης της ικανοποίησης από την εργασία : Job – Communication Satisfaction Importance (JCSI)**

#### **ΟΔΗΓΙΕΣ**

Οι ερωτήσεις που θα συναντήσετε στη συνέχεια αφορούν την ικανοποίηση που αντλούμε και τη σπουδαιότητα που αποδίδουμε σε διάφορους τομείς της εργασίας μας. Κάτω από κάθε πρόταση υπάρχει μια βαθμολογία από το -3 έως το +3.

Παρακαλούμε, βάλετε σε κύκλο τον αριθμό που αντιστοιχεί στην απάντησή σας.

---

**1. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τη δουλειά σας;**

---

Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
<b>2. Πόσο σημαντική είναι για εσάς η ικανοποίηση που αντλείτε από τη δουλειά σας;</b>								
Καθόλου σημαντική	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντική
<b>3. Πόσο επιτυχημένος/η νομίζετε ότι είστε στη δουλειά σας;</b>								
Καθόλου επιτυχημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως επιτυχημένος/η

Παρακαλούμε, βάλετε σε κύκλο τον αριθμό που αντιστοιχεί στο βαθμό τόσο της **ικανοποίησης** που νιώθετε όσο και της **σπουδαιότητας** που αποδίδετε στο θέμα που περιγράφει κάθε ερώτηση.

<b>4. Πώς νιώθετε σε σχέση με την ενημέρωση που λαμβάνετε από το διευθυντή σας, για ό,τι συμβαίνει στο χώρο εργασίας σας γενικά;</b>								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
<b>5. Πώς νιώθετε σε σχέση με την πληροφόρηση που λαμβάνετε για τους στόχους και τα σχέδια της κλινικής, όπου εργάζεστε;</b>								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
<b>6. Πώς νιώθετε σε σχέση με την πληροφόρηση που λαμβάνετε για τα επιτεύγματα του προσωπικού στο χώρο εργασίας σας;</b>								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
<b>7. Πώς νιώθετε σε σχέση με την πληροφόρηση που λαμβάνετε για την πολιτική που ακολουθεί η διοίκηση του νοσοκομείου και αφορά την ομάδα σας;</b>								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
<b>8. Πώς νιώθετε σε σχέση με τους 'τυπικούς' τρόπους επικοινωνίας (π.χ. λογοδοσία, γραπτή πληροφόρηση, επίσκεψη, κλπ.) μεταξύ του προσωπικού;</b>								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
<b>9. Πώς νιώθετε σε σχέση με το νόημα που δίνεται στην 'επιτυχία' στο χώρο εργασίας σας;</b>								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
<b>10. Πώς νιώθετε σε σχέση με τις προκλήσεις που προσφέρει η δουλειά σας;</b>								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
<b>11. Πώς νιώθετε σε σχέση με το πόσο πολύ σας αρέσει η δουλειά σας;</b>								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η

	Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
<b>12.</b>	<b>Πώς νιώθετε σε σχέση με το βαθμό που χρησιμοποιείτε τις ικανότητές σας στο χώρο εργασίας σας;</b>								
	Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
	Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
<b>13.</b>	<b>Πώς νιώθετε σε σχέση με την εκπαίδευση και την εμπειρία που σας παρέχει η δουλειά σας;</b>								
	Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
	Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
<b>14.</b>	<b>Πώς νιώθετε για τις σχέσεις με τους συναδέλφους στην κλινική, όπου εργάζεστε;</b>								
	Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
	Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
<b>15.</b>	<b>Πώς νιώθετε σε σχέση με τη βοήθεια που προσφέρεται στη δουλειά από τους συναδέλφους σας;</b>								
	Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
	Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
<b>16.</b>	<b>Πώς νιώθετε σε σχέση με τη φιλικότητα των συναδέλφων σας στη δουλειά;</b>								
	Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
	Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
<b>17.</b>	<b>Πώς νιώθετε για την αξία του να σχετίζεστε με τους συναδέλφους σας και με την υπηρεσία γενικά;</b>								
	Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
	Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
<b>18.</b>	<b>Πώς νιώθετε για τους 'άτυπους' τρόπους επικοινωνίας (π.χ. προφορικές οδηγίες) μεταξύ του προσωπικού στο χώρο εργασίας σας;</b>								
	Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
	Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
<b>19.</b>	<b>Πώς νιώθετε για τη σχέση σας με τον άμεσα ανώτερό σας στη δουλειά;</b>								
	Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
	Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
<b>20.</b>	<b>Πώς νιώθετε για την επικοινωνία που έχετε με τον άμεσα ανώτερό σας στη δουλειά;</b>								
	Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
	Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
<b>21.</b>	<b>Πώς νιώθετε για την επικοινωνία που έχει ο άμεσα ανώτερός σας μαζί σας στη δουλειά;</b>								
	Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
	Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
<b>22.</b>	<b>Πώς νιώθετε σε σχέση με την αναγνώριση της δουλειά σας από τον άμεσα ανώτερό σας;</b>								
	Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
	Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
<b>23.</b>	<b>Πώς νιώθετε σε σχέση με το βαθμό που ο άμεσα ανώτερός σας δείχνει να σας ακούει και να σας καταλαβαίνει;</b>								
	Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
	Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό
<b>24.</b>	<b>Πώς νιώθετε για τον τρόπο που ο άμεσα ανώτερός σας, σας δίνει οδηγίες και σας κατευθύνει στη δουλειά σας;</b>								
	Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η
	Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό



<b>25. Πώς νιώθετε σε σχέση με την επικοινωνία που έχετε με το διευθυντή της υπηρεσίας, όπου εργάζεστε;</b>									
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η	
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό	
<b>26. Πώς νιώθετε σε σχέση με την επικοινωνία που υπάρχει μεταξύ των κλινικών ή και των τμημάτων του νοσοκομείου, όπου εργάζεστε;</b>									
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η	
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό	
<b>27. Πώς νιώθετε σε σχέση με την επικοινωνία που έχετε με συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων (π.χ. ιατροί, νοσηλεύτες, ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί, κ.α.);</b>									
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η	
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό	
<b>28. Πώς νιώθετε σε σχέση με την επικοινωνία που υπάρχει με τους κατά καιρούς εθελοντές;</b>									
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως ικανοποιημένος/η	
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	Απολύτως σημαντικό	

Παρακαλούμε, απαντήσετε στις ερωτήσεις που ακολουθούν, βάζοντας σε κύκλο **μια ή περισσότερες** από τις απαντήσεις που δίνονται.

**29. Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας προσφέρουν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση;**

- |  |                                  |
|--|----------------------------------|
| A) Το αντικείμενο της δουλειάς μου προσωπικό | Δ) Οι σχέσεις μου με το υπόλοιπο |
| B) Η θέση που κατέχω                         | Ε) Ο μισθός μου                  |
| Γ) Το κύρος της δουλειάς μου                 | ΣΤ) Οι συνθήκες εργασίας         |
| Z) Άλλο:                                     |                                  |
| .....  |                                  |
| .....  |                                  |

**30. Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας δυσαρεστούν περισσότερο;**

- |  |                                  |
|--|----------------------------------|
| A) Το αντικείμενο της δουλειάς μου προσωπικό | Δ) Οι σχέσεις μου με το υπόλοιπο |
| B) Η θέση που κατέχω                         | Ε) Ο μισθός μου                  |
| Γ) Το κύρος της δουλειάς μου                 | ΣΤ) Οι συνθήκες εργασίας         |
| Z) Άλλο:                                     |                                  |
| .....  |                                  |
| .....  |                                  |

**31. Ποια νομίζετε ότι είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς σας;**

- |                                    |                                  |
|------------------------------------|----------------------------------|
| A) Η ίαση των ασθενών<br>προσωπικό | Δ) Οι σχέσεις μου με το υπόλοιπο |
| B) Το `ευχαριστώ' των ασθενών      | E) Ο μισθός μου                  |
| Γ) Το κύρος της δουλειάς μου       | ΣΤ) Οι συνθήκες εργασίας         |
| Z) Άλλο:                           |                                  |
| .....                              |                                  |
| .....                              |                                  |

**32. Ποια αλλαγή στη δουλειά σας νομίζετε ότι θα σας έκανε να νιώθετε μεγαλύτερη ικανοποίηση;**

- |  |                          |
|--|--------------------------|
| A) Το αντικείμενο της δουλειάς μου         | E) Ο μισθός μου          |
| B) Η θέση που κατέχω                       | ΣΤ) Οι συνθήκες εργασίας |
| Γ) Η κλινική, όπου εργάζομαι               | Z) Ο προϊστάμενός μου    |
| Δ) Οι σχέσεις μου με το υπόλοιπο προσωπικό |                          |
| H) Άλλο:                                   |                          |
| .....                                      |                          |
| .....                                      |                          |

**ΒΕΒΑΙΩΘΕΙΤΕ ΟΤΙ ΕΧΕΤΕ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ**



Τμήμα Νοσηλευτικής  
Σχολή Επαγγελματιών Υγείας & Πρόνοιας  
ΤΕΙ Ηπείρου



Τμήμα Ιατρικής,  
Σχολή Επιστημών Υγείας  
Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων

## ΕΝΗΜΕΡΗ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗ ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Τίτλος της έρευνας:

Όνομα Μεταπτυχιακού/ής Φοιτητή/τριας- ερευνητή/τριας:

Παρακαλώ  
σημαδέψτε

1. Βεβαιώνω ότι έχω διαβάσει και κατανοήσει τις γραπτές πληροφορίες αναφορικά με την παραπάνω έρευνα που μου έδωσε ο παραπάνω ερευνητής. Επίσης, βεβαιώνω ότι είχα την ευκαιρία να μελετήσω αυτές τις πληροφορίες, να ρωτήσω οποιαδήποτε απορία είχα και όλες οι απορίες μου έχουν επαρκώς απαντηθεί.
2. Κατανοώ ότι η συμμετοχή μου στην παραπάνω έρευνα είναι εθελούσια και ότι είμαι ελεύθερος/η να αποχωρήσω από αυτή οποιαδήποτε στιγμή, δίχως να λογοδοτήσω και δίχως να έχω καμία συνέπεια στα δικαιώματά μου.
3. Κατανοώ ότι μπορώ σε οποιαδήποτε στιγμή να ζητήσω να έχω πρόσβαση σε όποιες πληροφορίες παράσχω και μπορώ να απαιτήσω την καταστροφή των πληροφοριών που έχω παράσχει αν το επιθυμώ.
4. Κατανοώ ότι η ταυτότητα μου δεν θα γίνει φανερή ή δεν θα είμαι αναγνωρίσιμος/η σε κανένα κείμενο που θα προκύψει από την παραπάνω έρευνα και θα παραχθεί από τον παραπάνω ερευνητή.
5. Αποδέχομαι ότι η συμμετοχή μου στην παραπάνω έρευνα είναι εθελούσια και βεβαιώνω ότι οποιοδήποτε ρίσκο το οποίο συνδέεται με την παραπάνω έρευνα έχει πλήρως επεξηγηθεί σε μένα.
6. Συμφωνώ να συμμετέχω στην παραπάνω έρευνα.
7. Συμφωνώ να καταγραφούν οι απαντήσεις μου και να χρησιμοποιηθούν στην παραπάνω έρευνα.

Όνοματεπώνυμο Συμμετέχοντα στην έρευνα: \_\_\_\_\_ Ημ/νια: \_\_\_\_\_

Υπογραφή:  
\_\_\_\_\_

Όνοματεπώνυμο Ερευνητή: \_\_\_\_\_ Ημ/νια: \_\_\_\_\_

Υπογραφή:  
\_\_\_\_\_

ΑΠΟΣΠΑΣΜΑ ΤΟΥ ΑΡΙΘ.

2/18-1-2017

ΑΝΑΡΤΗΤΕΑ ΣΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟΥ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ  
(Θ. 17) ΠΡΑΚΤΙΚΟΥ ΤΟΥ Δ.Σ.**ΘΕΜΑ 17: «Έγκριση άδειας συλλογής ερευνητικών δεδομένων στα πλαίσια εκπόνησης μεταπτυχιακού της κ. Κώστα Ελεάνας»**

Τίθεται υπόψη του Δ.Σ. η προφορική εισήγηση του Προέδρου του Δ.Σ. και Διοικητή του ΠΓΝΙ κ. Φωτίου Βάββα, που έχει ως εξής:

Σας θέτω υπόψη το αριθμ. πρωτ. 53/2-1-2017 έγγραφο του Επιστημονικού Συμβουλίου του Νοσοκομείου που έχει ως εξής:

**ΣΧΕΤ:** Η από 7-12-2016 αίτηση της Κώστα Ελεάνας Νοσηλεύτριας ΤΕ με την επισυναπτόμενη αλληλογραφία

Σας θέτουμε υπόψη το παραπάνω σχετικό έγγραφο και σας κάνουμε γνωστό ότι το Ε.Σ. με την αριθμ. 21/15-12-2016 (θ.20) απόφασή του και αφού έλαβε υπόψη τη σύμφωνη γνώμη της Επιστημονικής Επιτροπής Έρευνας, εγκρίνει την συλλογή ερευνητικών δεδομένων, μέσω ερωτηματολογίου, από την κ.Κώστα Ελεάνα Μεταπτυχιακή φοιτήτρια του Τμήματος Νοσηλευτικής του ΤΕΙ Ηπείρου.

Η μελέτη έχει τίτλο : «Επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού των ΜΕΘ της Ηπείρου» και θα πραγματοποιηθεί στα πλαίσια της Μεταπτυχιακής Διπλωματικής Εργασίας της κ. Κώστα υπό την επίβλεψη της κ. Γκούβα Μαίρης Αναπληρώτριας Καθηγήτριας του Τμήματος Νοσηλευτικής του ΤΕΙ Ηπείρου.

Σκοπός της μελέτης η διερεύνηση της στάσης των ατόμων που εργάζονται στο χώρο της ΜΕΘ απέναντι στις δυσκολίες και τις προοπτικές τους, στις αρνητικές επιδράσεις της εργασίας στην οικογένεια και αντίστροφα, και στους παράγοντες που συνδέονται με την επαγγελματική εξέλιξη καθώς επίσης και η ικανοποίηση από το αντικείμενο και τη θέση εργασίας.

Εξετάστηκαν και εγκρίνονται:

1. Το Πρωτόκολλο της μελέτης
2. Το Έντυπο Συγκατάθεσης για συμμετοχή σε ερευνητική εργασία
3. Το Ερωτηματολόγιο της μελέτης

Το Νοσοκομείο μας δεν θα επιβαρυνθεί οικονομικά από την διεξαγωγή της μελέτης.

Το ως άνω πρωτόκολλο είναι πλήρες και καλύπτει τους κανόνες ηθικής και δεοντολογίας. Το Επιστημονικό Συμβούλιο του Νοσοκομείου μας αποφασίζει για την διενέργεια κλινικών μελετών λαμβάνοντας υπόψη τις ισχύουσες αρχές διακήρυξης του Ελσίνκι και της Ορθής Κλινικής πρακτικής (GCP) και η σύνθεσή του καλύπτει τις απαιτήσεις της Ορθής κλινικής πρακτικής. Το Ερευνητικό πρωτόκολλο θα πρέπει να πραγματοποιηθεί σύμφωνα με τα όσα ορίζονται στην αριθμ. ΔΥΓ3(α) οικ. 18910/19-2-2013 (ΦΕΚ 390/τΒ/21-2-2013) Υπουργική απόφαση.

Στην συνεδρίαση του Επιστημονικού Συμβουλίου έλαβαν μέρος:

Πρόεδρος: Κυρίτσος Αθανάσιος Καθηγητής Νευρολογίας

Μέλη: Γιαννόπουλος Σωτήριος Αναπληρωτής Καθηγητής Νευρολογίας, Μηλιώνης Χαράλαμπος Αναπληρωτής Καθηγητής Παθολογίας, Μαρκούλα Σοφία Επιμελήτρια Α ΕΣΥ Νευρολογίας, Χασιώτης Γεώργιος ΠΕ Χημείας-Βιοχημείας-Βιολογίας, Αλεξίου Δήμητρα ΤΕ Κοινωνικής Εργασίας, Σκαμνέλος Αλέξανδρος Ειδικευόμενος Γαστρεντερολογίας και Υφαντή Ελένη ΤΕ Νοσηλευτικής.

**Το Δ.Σ. μετά από διαλογική συζήτηση  
Αποφασίζει ομόφωνα**

Εγκρίνει την συλλογή ερευνητικών δεδομένων, μέσω ερωτηματολογίου, από την κ.Κώστα Ελεάνα Μεταπτυχιακή φοιτήτρια του Τμήματος Νοσηλευτικής του ΤΕΙ Ηπείρου της μελέτης που έχει τίτλο : «Επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού των ΜΕΘ της Ηπείρου», σύμφωνα με τα διαλαμβανόμενα στην ανωτέρω απόφαση του Επιστημονικού Συμβουλίου του Νοσοκομείου μας και την αριθμ. ΔΥΓ3(α) οικ. 18910/19-2-2013 υπουργική απόφαση, (ΦΕΚ 390/21-2-2013).

**Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ  
ΦΩΤΙΟΣ ΒΑΒΒΑΣ**

**Η ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ  
ΣΤΕΛΛΑ ΠΑΠΑΦΩΤΗ**

**ΤΑ ΜΕΛΗ  
Η. ΓΚΕΣΟΥΛΗΣ  
Γ. ΦΛΟΥΔΑΣ  
Χ. ΓΙΩΤΙΤΣΑΣ  
Ν. ΤΖΑΜΠΟΥΡΑΣ  
Β. ΓΙΑΠΡΟΣ  
Δ. ΣΟΥΛΙΩΤΗΣ**

Ακριβές απόσπασμα  
Η Γραμματέας Δ.Σ.

ΣΤΕΛΛΑ ΠΑΠΑΦΩΤΗ





ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
6<sup>η</sup> Υ.Π.Ε.  
ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΑΡΤΑΣ  
ΓΡΑΦΕΙΟ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ  
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Άρτα 16-1-2017

Αριθμ. πρωτ. : 22139

Πληροφορίες : ΚΑΛΑΜΠΟΚΗΣ Κ  
Τηλέφωνο : 2681361141  
FAX : 2681024814  
Διεύθυνση : Λόφος Περάνθης  
47 100 -ΑΡΤΑ

ΠΡΟΣ:  
→

ΚΩΣΤΑ ΕΛΕΑΝΑ

**ΘΕΜΑ :** Απάντηση σε αίτησή σας.

**ΣΧΕΤ.:** Η αριθ. 22139/30-12-2016 αίτησή σας.

Σε απάντηση της ανωτέρω σχετικής αίτησης, σας γνωρίζουμε ότι σας επιτρέπουμε να διανείμετε ερωτηματολόγια στη ΜΕΘ του νοσοκομείου μας προκειμένου να τα χρησιμοποιήσετε στο μεταπτυχιακό σας.

Ο ΣΥΝ. Δ/ΝΤΗΣ ΜΕΘ

ΝΑΘΑΝΑΗ ΧΡΙΣΤΟΔΟΥΛΟΣ



Ο ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ

ΕΥΣΤΑΘΙΟΣ ΚΟΚΛΑΣ  
ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ