



Διερεύνηση της σχέσης μεταξύ Επαγγελματικής Ικανοποίησης και Εθισμού στην Εργασία για τους Επαγγελματίες Υγείας στη Δευτεροβάθμια και στην Πρωτοβάθμια Περίθαλψη στις Κυκλάδες

Πρωτοπαπά Θεοδώρα

Οικονομολόγος, MSc Διοίκηση Μονάδων Υγείας, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, MSc Μάρκετινγκ και Επικοινωνία, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή: Οι επαγγελματίες υγείας παρουσιάζουν την τάση να εθίζονται με την εργασία τους πολλές φορές εις βάρος των δικών τους αναγκών. Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι η θετική συναισθηματική ανταπόκριση που δημιουργείται στο άτομο από την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Σκοπός: Σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν η διερεύνηση της σχέσης του επαγγελματικού εθισμού με την εργασιακή ικανοποίηση στους επαγγελματίες υγείας των Κυκλάδων.

Υλικό και Μέθοδος: Στη μελέτη, που πραγματοποιήθηκε τον Ιανουάριο έως Απρίλιο του 2020, συμμετείχαν 172 επαγγελματίες υγείας κέντρων υγείας και νοσοκομειακών μονάδων των Κυκλάδων της χώρας. Το δείγμα περιλάμβανε ειδικευμένους γιατρούς, γιατρούς ειδικευόμενους, νοσηλευτές, βοηθούς νοσηλευτών, διοικητικό και τεχνικό προσωπικό. Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο αποτελούμενο από τρία μέρη. Το πρώτο μέρος περιλάμβανε τα δημογραφικά, οικογενειακά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων. Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου πραγματευόταν τον επαγγελματικό εθισμό. Το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου είχε ως θέμα την επαγγελματική ικανοποίηση. Η ανάλυση των δεδομένων έγινε με τη χρήση του SPSS version 24.

Αποτελέσματα: Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος παρουσίασε χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση και ως προς τους 9 παράγοντες που εξετάστηκαν (προαγωγή, μισθό, σχέση με προϊστάμενους, αναγνώριση, φύση εργασίας, επικοινωνία, πρόνοια, λειτουργία οργανισμού). Επιπρόσθετα περισσότεροι από τους μισούς επαγγελματίες υγείας εμφάνισαν χαμηλό επίπεδο εργασιακού εθισμού.

Συμπεράσματα: Η εισαγωγή προγραμμάτων εκπαίδευσης για την διαχείριση των εργασιακών σχέσεων και την αντιμετώπιση του υπερβολικού όγκου εργασίας μπορούν να ενισχύσουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων. Η παροχή ψυχολογικής υποστήριξης κρίνεται αναγκαία λόγω του απαιτητικού και στρεσογόνου εργασιακού χώρου τους.

Λέξεις Κλειδιά: Επαγγελματικός εθισμός, επαγγελματική ικανοποίηση, Κυκλάδες.

Υπεύθυνος αλληλογραφίας: Πρωτοπαπά Θεοδώρα, Νάξος, Τηλέφωνο: 6972121228, e-mail: doraprotopara@gmail.com

Rostrum of Asclepius® - "To Vima tou Asklepiou" Journal

Volume 20, Issue 4 (October - December 2021)

ORIGINAL PAPER

Examination of the relationship between Job Satisfaction and Workaholism amongst professionals of Primary and Secondary Healthcare in Cyclades Islands

Protopapa Theodora

Economist, MSc in Health Management, Hellenic Open University, MSc in Marketing and Communications, Athens University of Economics and Business, Greece

ABSTRACT

Background: Healthcare workers tend to get addicted with work and to ignore their personal needs. The job satisfaction is defined as the positive response derived from implementing tasks at work. **Purpose:** The purpose of the current study is to investigate the relationship between the workaholism and the job satisfaction for the healthcare workers in the Cyclades Islands, Greece.

Methodology: The participants in this study which took place between January 2020 and April 2020, were in total 172.

The selected sample of the healthcare workers are from medical centres and hospitals in the Cyclades islands. The sample consists of resident doctors, consultant doctors, nurses, nurse assistants, administration and technical employees. Data were collected through electronic self-completion surveys and analysed through the SPSS software, version 24. The survey consists of three parts. The first part includes the demographic questions with regards to the location, family and employment. The second part presents questions about the workaholism. The third part includes questions for the job satisfaction.

Results: The overall results show that the employees' level of job satisfaction is low. This result holds for all the 8 types of job satisfaction. Also, more than the half of the participants expressed low levels of workaholism.

Discussion: Relevant actions include to provide more attractive packages as motivation for work (e.g. benefits) and more promotions evaluations. It is suggested that hospital and medical centers introduce initiatives to educate the healthcare workers, to improve the employee relation management, and to decrease the workload overload. The suggested initiatives aim to increase the overall job satisfaction. It is suggested the psychology support of healthcare workers.

Key Words: Workaholism, job satisfaction, Cyclades Islands.

Corresponding Author: *Protoppa Theodora, Naxos, 6972121228, e-mail: doraprotopapa@gmail.com*

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σύμφωνα με τον Locke¹, ως επαγγελματική ικανοποίηση νοείται η συναισθηματική ανταπόκριση του ατόμου απέναντί σε ένα συγκεκριμένο έργο που υλοποιεί ενώ ταυτόχρονα εκπληρώνονται οι επαγγελματικές του αξίες. Ο επαγγελματικός εθισμός, όπως διατύπωσε ο Oater², είναι η αδιάκοπη ανάγκη ενός εργαζόμενου για να δουλεύει. Αποτελεί μια ψυχαναγκαστική διαταραχή, όπως ανέφερε ο Fassel³ στην οποία ο εργαζόμενος αναγκάζει τον εαυτό του να δουλεύει απρόσκοπτα καθώς και να προσέχει και να ασχολείται με την ακρίβεια και την λεπτομέρεια. Η σημαντικότητα της επαγγελματικής ικανοποίησης των επαγγελματιών υγείας όπως τόνισαν ο Λαμπράκης και συν.⁴ είναι υψηλή, δεδομένου ότι η απουσία της αποτελεί έναν από τους κυριότερους λόγους παραίτησης ιατρών και νοσηλευτών. Ο επαγγελματικός εθισμός, σύμφωνα με την

Beiler-May et al.,⁵ οδηγεί τους επαγγελματίες υγείας σε έντονο άγχος, εξάντληση καθώς και σε διάφορα άλλα προβλήματα υγείας. Σε έρευνα των Τσουνή και Σαράφη⁶ ως σημαντικότεροι παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης παρουσιάζονται η αυτονομία και η δυνατότητα λήψης αποφάσεων, οι ανθρώπινες σχέσεις και οι σχέσεις με προϊσταμένους. Σύμφωνα με τους Θεοδώρου και Καϊτελίδου,⁷ η μη επαγγελματική ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού οφείλεται κατά κύριο λόγο στην έλλειψη αναγνώρισης και στις εργασιακές συνθήκες ενώ του παραϊατρικού προσωπικού στην σχέση με τους συναδέλφους και στην αναγνώριση. Σύμφωνα με έρευνα των Guglielmi et al.,⁸ η υψηλή εργασιακή ικανοποίηση οδηγεί σε μεγαλύτερο δέσιμο με τον οργανισμό. Αυτό με την σειρά του συνεπάγεται μεγαλύτερη δέσμευση του



εργαζομένου στα εργασιακά καθήκοντα του και κατ'έπекταση καλύτερη εργασιακή απόδοση. Σε έρευνα των Rougnet et al.,⁹ που διεξήχθη σε 162 ιατρούς, κίνδυνος επαγγελματικού εθισμού εμφανίστηκε στο 48% των συμμετεχόντων εκ των οποίων το 17% είναι υψηλού κινδύνου ενώ το υπόλοιπο μετρίου. Τα αποτελέσματα της έρευνας διεπίστωσαν ότι υπάρχει σχέση μεταξύ του επαγγελματικού εθισμού και της έλλειψης αναλογικότητας μεταξύ ανταμοιβών και προσπάθειας του ιατρικού προσωπικού. Σύμφωνα με έρευνα των Dordoni et al.,¹⁰ που διεξήχθη σε 750 επαγγελματίες υγείας η επαγγελματική εξουθένωση συσχετίζεται τόσο με το βαρύ φόρτο εργασίας όσο και με την συναισθηματική εξάντληση. Παρόλες τις θετικές παροχές της εργασίας, ορισμένα άτομα λόγω εσωτερικών και εξωτερικών δυνάμεων εθίζονται στην δουλειά τους και πολλές φορές δεν λαμβάνουν ικανοποίηση από αυτήν. Αυτός είναι και ο λόγος που η ικανοποίηση και ο εθισμός αποτελούν δυο φαινόμενα που έχουν μελετηθεί σχολαστικά στον εργασιακό χώρο, όπως ανέφεραν οι Schaufeli και Van Rhenen¹¹ Η υποστελέχωση των Μονάδων Υγείας στις νησιωτικές περιοχές αποτελεί ένα ουσιαστικό παράγοντα ανάδειξης της σημασίας της επαγγελματικής ικανοποίησης. Ιδίως όταν αυτή ενισχύεται θεσμικά και με τα κατάλληλα κίνητρα.

ΣΚΟΠΟΣ

Ως αντικείμενο μελέτης η παρούσα εργασία πραγματεύεται την διερεύνηση της σχέσης της επαγγελματικής ικανοποίησης και του επαγγελματικού εθισμού για τους προαναφερθέντες επαγγελματίες υγείας σε νησιά των Κυκλάδων.

ΥΛΙΚΟ-ΜΕΘΟΔΟΣ

Για τον σκοπό της έρευνας διεξήχθη ποσοτική έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίων. Σε όλα τα Νοσοκομεία και τα Κέντρα Υγείας η διανομή των ερωτηματολογίων έγινε ηλεκτρονικά εκτός του ΓΝ-ΚΥ Νάξου που έγινε δια ζώσης. Η διανομή των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε το χρονικό διάστημα Ιανουάριος 2020 με Απρίλιος 2020. Τον πληθυσμό της έρευνας αποτέλεσαν το ιατρικό, το νοσηλευτικό, το τεχνικό και το διοικητικό προσωπικό καθώς και οι επισκέπτες υγείας των Κέντρων Υγείας και των Νοσοκομείων των Κυκλάδων. Το δείγμα που συμμετείχε στην μελέτη εργαζόταν στο Νοσοκομείο Σύρου, στο ΓΝ-ΚΥ Νάξου, στο Κέντρο Υγείας Πάρου, το Κέντρο Υγείας Μήλου, στο Κέντρο Υγείας Ίου, στο Κέντρο Υγείας Φολεγάνδρου, στο Κέντρο Υγείας Ανάφης, στο Κέντρο Υγείας Σίκινου και στο Κέντρο Υγείας Άνδρου.

Ερευνητικά Εργαλεία

Το ερωτηματολόγιο που δόθηκε στους επαγγελματίες υγείας απαρτίζεται από τρία μέρη. Το πρώτο μέρος αποτελούν τα

δημογραφικά, επαγγελματικά και οικογενειακά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων. Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει ερωτήσεις για τον εργασιακό εθισμό. Οι ερωτήσεις αυτές προσαρμόστηκαν στα ελληνικά από το αντίστοιχο ερωτηματολόγιο των Andreassen et al.¹² Περιλαμβάνει 7 ερωτήσεις που η καθεμία πραγματεύεται ένα από τα 7 βασικά στοιχεία του εργασιακού εθισμού, όπως σημείωσε ο Griffiths¹⁴ (Τροποποίηση διάθεσης, Υποτροπή, Ανεκτικότητα, Διακριτότητα, Απόσυρση, Σύγκρουση, Προβλήματα). Το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει 36 ερωτήσεις σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση, το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey) του Spector¹³ σχετικά τους παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης (την προαγωγή, την σχέση με προϊσταμένους, τον μισθό, την αναγνώριση, την σχέση με συναδέλφους, την φύση της εργασίας, την επικοινωνία μες στον οργανισμό, τα προνόμια και την λειτουργία του οργανισμού).

Οι κανόνες δεοντολογίας που ακολουθήθηκαν είναι η λήψη των σχετικών αδειών από τους αρμόδιους φορείς για την διεκπεραίωση της έρευνας και τη χρήση των ερωτηματολογίων. Τηρήθηκε η αρχή της ανωνυμίας και η εθελοντική συμμετοχή των εργαζομένων. Παράλληλα, συμφωνήθηκε ότι δεν θα γίνει δημοσίευση καμίας μεμονωμένης

πληροφορίας των Κέντρων Υγείας και των Νοσοκομείων, με τρόπο ώστε να χαρακτηρίζει τη Μονάδα ή / και εργαζόμενους, ατομικά ή / και συλλογικά.

Πεδίο Μελέτης

Το ερωτηματολόγιο αυτό διανεμήθηκε στις παρακάτω Μονάδες Υγείας.

- Γενικό Νοσοκομείο Σύρου "Βαρδάκειο και Πρώιο"
- Γενικό Νοσοκομείο- Κέντρο Υγείας Νάξου
- Κέντρο Υγείας Μήλου
- Κέντρο Υγείας Πάρου
- Κέντρο Υγείας Ίου
- Κέντρο Υγείας Άνδρου
- Κέντρο Υγείας Ανάφης
- Κέντρο Υγείας Σίκινου
- Κέντρο Υγείας Φολεγάνδρου

Συλλογή Δεδομένων

Η διανομή του έγινε δια ζώσης στο Γενικό Νοσοκομείο Νάξου και στα υπόλοιπα ταχυδρομικά και ηλεκτρονικά. Δόθηκαν 200 ερωτηματολόγια από τα οποία απαντήθηκαν τα 182 (απόκριση 91%). Συλλέχτηκαν 182 ερωτηματολόγια εκ των οποίων τα 172 ήταν έγκυρα.

Ηθική και δεοντολογία

Για την διεξαγωγή της μελέτης ζητήθηκε η απαραίτητη έγκριση από το Επιστημονικό και Διοικητικό Συμβούλιο των Νοσοκομείων Σύρου "Βαρδάκειο και Πρώιο" και Νάξου.

Επιπρόσθετα, ζητήθηκε αδειοδότηση από το Ερευνητικό και Διοικητικό Συμβούλιο της 2ης ΥΠΕ. Παράλληλα, αποσαφηνίστηκε στις διευθύνσεις των Κέντρων Υγείας και των Νοσοκομείων ότι η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου από τους εργαζομένους δεν θα παρεμποδίσει τη ομαλή λειτουργία των τμημάτων. Μόλις πάρθηκαν οι απαραίτητες εγκρίσεις ξεκίνησε η διανομή του ερωτηματολογίου. Στην αρχή του ερωτηματολογίου παρατίθενται πληροφορίες για τον σκοπό της έρευνας. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου ήταν εθελοντική και ανώνυμη. Υπήρχε έντυπο συγκατάθεσης στην αρχή του ερωτηματολογίου στο οποίο ο συμμετέχων ενημερωνόταν ότι οι απαντήσεις είναι απόλυτα εμπιστευτικές και μόνο η ερευνήτρια θα έχει πρόσβαση σε αυτές. Επίσης αποσαφηνιζόταν ότι θα τηρηθεί η αρχή της ανωνυμίας και ότι η συμμετοχή στην έρευνα είναι εθελοντική και όχι αναγκαία καθώς και ότι δεν θα γίνει δημοσίευση καμίας μεμονωμένης πληροφορίας των Κέντρων Υγείας και των Νοσοκομείων, με τρόπο ώστε να χαρακτηρίζει τη Μονάδα ή / και εργαζόμενους, ατομικά ή / και συλλογικά.

Στατιστική ανάλυση

Για την στατιστική ανάλυση και επεξεργασία των δεδομένων, χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο Ανάλυσης Κοινωνικών Επιστημών (Statistical Package for Social Sciences, SPSS) version 24. Όλες οι

μεταβλητές περιεγράφηκαν με τη χρήση μεθόδων περιγραφικής στατιστικής. Οι μεταβλητές ελέγχθηκαν με τα κριτήρια της κανονικής κατανομής του Pallant¹⁵ και Field¹⁶.

Για την διερεύνηση του εργασιακού εθισμού ως προς τα δημογραφικά και επαγγελματικά στοιχεία χρησιμοποιήθηκε ο παραμετρικοί έλεγχοι: independent t-test και One-way ANOVA.

Για την διερεύνηση του της ικανοποίησης εργασίας ως προς τα δημογραφικά και επαγγελματικά στοιχεία χρησιμοποιήθηκαν οι παραμετρικοί independent t-test και One-way ANOVA και μη οι παραμετρικοί έλεγχοι Mann-Whitney και KruskalWallis. Καθώς η ικανοποίηση εργασίας αποτελείται από 7 διαφορετικούς τύπους εργασιακής ικανοποίησης, οι στατιστικές αναλύσεις αποφασίστηκαν με βάση την κανονική και μη κατανομή των δεδομένων για την κάθε μια από τις επτά μεταβλητές.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Από τα 172 άτομα που συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια, οι 123 είναι γυναίκες (71,5% του συνόλου δείγματος) και οι 49 είναι άντρες (28,% του συνολικού δείγματος). Το 37,8% του δείγματος είναι μεταξύ 36 με 45 ετών. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων είναι άγαμοι (52,9%), ενώ οι παντρεμένοι είναι το 34,9%. Επίσης, το 60,5% του δείγματος έχει παιδιά. Το 29,7% του δείγματος ήταν

νοσηλευτές, το 16,9% ήταν βοηθοί νοσηλευτών, το 15,1% ήταν ιατροί ειδικομένοι και το 9,9% ιατροί ειδικομένοι. Τέλος, το 23,8% ήταν διοικητικοί υπάλληλοι και μόλις το 4.7% ήταν τεχνικοί υπάλληλοι, όπως φαίνεται και στον Πίνακα 1. Το 30% των ερωτηθέντων δούλευαν στα επείγοντα και το 13.4% στο παθολογικό όπως αποτυπώνεται και στο παρακάτω γράφημα. Το 23,3 % του δείγματος είχε από 1 έως 5 έτη προϋπηρεσία ενώ το 22,1% από 16 έως 20 έτη.

Από τα αποτελέσματα της έρευνας διεξήχθη ότι υπάρχει πολύ χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση στους επαγγελματίες υγείας των Κυκλάδων καθώς η πλειοψηφία δήλωσε δυσαρέσκεια και για τους 9 παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης όπως αυτό προέκυψε από το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου. Τα αποτελέσματα που δόθηκαν για την επαγγελματική ικανοποίηση φαίνονται στον πίνακα 2. Ως προς τον παράγοντα αμοιβή, υπάρχει έντονη δυσαρέσκεια τόσο για τον μισθό, όσο και από τις αυξήσεις αλλά και από τις πρόσθετες παροχές που λαμβάνουν. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (56.4%) διαφωνούν απόλυτα πως ανταμείβονται δίκαια για την εργασία που κάνουν. Το 68.6% διαφωνεί αρκετά με το ότι είναι ικανοποιημένο από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες μετ'αποδοχών) που λαμβάνει πέραν του μισθού. Το 57% των ερωτηθέντων όταν

σκέφτονται την αμοιβή τους δεν αισθάνονται ότι εκτιμάται η εργασία τους από τον οργανισμό. Το 65.7% δεν αισθάνεται ικανοποιημένο από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που παρέχονται. Τέλος η πλειοψηφία (55.8%) υποστηρίζει πως οι προσπάθειες τους δεν ανταμείβονται όπως θα έπρεπε (διαφωνώ απόλυτα). Ως προς τον παράγοντα προαγωγή, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (75%) δήλωσε πως δεν υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή και ότι υπάρχουν περισσότερες ευκαιρίες σε άλλες. Μόνο το 40.1% συμφωνεί αρκετά με το ότι ο/η προϊστάμενος/η τους είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της ενώ μόνο το 27.9% θεωρεί πως ο προϊστάμενος/η τους είναι δίκαιος/η μαζί τους. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (62.2%) θεωρεί πως δεν έχει λογικό φόρτο εργασίας. Το 60.5% υποστηρίζει πως υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στην δουλειά τους. Ως προς τον παράγοντα αναγνώριση μόλις το 30.2% συμφωνεί ελάχιστα με το ότι όταν κάνει καλά τη δουλειά του, λαμβάνει την αναγνώριση που θα έπρεπε ενώ η κατηγορία των ειδικομένων και ειδικομένων ιατρών σημείωσε την υψηλότερη αναγνώριση. Το 66.3% υποστηρίζει αρκετά πως έχει μεγαλύτερη γραφειοκρατική δουλειά από ότι θα έπρεπε. Το 55.2% των συμμετεχόντων πιστεύουν ότι οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζονται δεν είναι ξεκάθαροι. Οι



εργαζόμενοι που είχαν 16-20έτη προϋπηρεσίας παρουσίασαν μεγαλύτερη ικανοποίηση από τους υπόλοιπους. Όλα αυτά τα αποτελέσματα απεικονίζονται στο παρακάτω γράφημα.

Ο επαγγελματικός εθισμός, όπως μελετήθηκε στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου, κυμάνθηκε σε χαμηλό επίπεδο για την πλειοψηφία των εργαζομένων ενώ δεν σημειώθηκε καθόλου υψηλός επαγγελματικός εθισμός. Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων για τον επαγγελματικό εθισμό αποτυπώνονται στον Πίνακα 3. Το 26.7% των ερωτηθέντων δεν σκέφτηκαν ποτέ, πώς θα μπορούσαν να εξοικονομήσουν επιπλέον χρόνο από τις ασχολίες του, για να εργαστούν ενώ το 24.4% δήλωσε πως σπάνια το έχει σκεφτεί. Το 36.6% των συμμετεχόντων απάντησαν πως μερικές φορές έχει ξοδέψει πολύ περισσότερο χρόνο δουλεύοντας, από αυτόν που αρχικά είχε σκοπό. Η πλειοψηφία του πληθυσμού (43.6%) ποτέ δεν εργάστηκε για να μειώσει συναισθήματα ενοχής, άγχους, απελπισίας ή κατάθλιψης. Το 39% ποτέ δεν είχε δεχτεί συμβουλή για να περιορίσει το χρόνο της εργασίας του, ενώ το 20.9% είχε δεχτεί. Το 28.5% σπάνια είχε βάλει σε δεύτερη μοίρα το χόμπι τους λόγω της εργασίας, ενώ το 25.6% το είχε κάνει. Το 39.5% απάντησε πως ποτέ δεν είχε εργαστεί σε σημείο ώστε να επηρεαστεί αρνητικά η υγεία τους. Ωστόσο το 20.9% δηλώνει πως αυτό τους είχε συμβεί

μερικές φορές ενώ το άλλο 20.9% πως τους έχει συμβεί συχνά.

Ο χαμηλός επαγγελματικός εθισμός σχετίζεται θετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση και τα στοιχεία που αφορούν την σχέση με τους προϊσταμένους, την φύση της εργασίας και την αναγνώριση ενώ δεν βρέθηκε συσχετισμός μεταξύ του επαγγελματικού εθισμού και των στοιχείων της επαγγελματικής ικανοποίησης που αφορούν στη λειτουργία του οργανισμού και την στη επικοινωνία.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η πλειοψηφία των επαγγελματιών υγείας που συμμετείχαν στην έρευνα δήλωσε ότι δεν είναι ικανοποιημένοι επαγγελματικά. Αναλυτικότερα, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι από την αμοιβή τους, τις πρόσθετες αποδοχές και τις μισθολογικές αυξήσεις τους ενώ παράλληλα δεν θεωρούν ότι αμείβονται και δίκαια. Τα άτομα με πτυχίο Πανεπιστήμιο/ΤΕΙ παρουσίασαν μεγαλύτερη ικανοποίηση ως προς την αμοιβή εργασίας. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δήλωσε ότι δεν είναι ικανοποιημένοι από τις ευκαιρίες προαγωγής που τους παρέχονται. Τα άτομα με 16-20 έτη προϋπηρεσίας παρουσιάζουν μεγαλύτερη ικανοποίηση ως προς την προαγωγή. Ως προς την επικοινωνία και τις εργασιακές σχέσεις, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δεν ήταν ικανοποιημένη.

Αυτό έρχεται σε αντίθεση με την έρευνα των Arandjelovic et al ¹⁷ , όπου οι επαγγελματίες υγείας είχαν δηλώσει ικανοποιημένοι από τους συναδέλφους και τις εργασιακές σχέσεις. Αναμενόμενο ήταν το αποτέλεσμα ότι οι ειδικευμένοι και οι ειδικευόμενοι ιατροί λαμβάνουν την μεγαλύτερη ικανοποίηση από την αναγνώριση. Αυτό συμφωνεί με την έρευνα των Μπακερτζή και συν¹⁸ , στην οποία το ιατρικό προσωπικό ήταν πιο ικανοποιημένο από την αναγνώριση που λαμβάνει παρ'ότι οι νοσηλευτές. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες εξέφρασαν δυσαρέσκεια για την γραφειοκρατία και την κωλυσιεργία που τους προκαλεί στην δουλειά τους. Αυτό συγκλίνει με το αποτέλεσμα της έρευνας των Arandjelovic et al ¹⁷. Δυσaréσκεια χαρακτηρίζει την πλειοψηφία των συμμετεχόντων και για την σημαντικότητα του έργου τους και για το νόημα της εργασίας τους.

Η πλειοψηφία του δείγματος παρατηρήθηκε ότι έχει χαμηλό επαγγελματικό εθισμό (63,4%) ενώ το 36,6% έχει μέτριο και δεν παρουσιάστηκε υψηλό επαγγελματικού εθισμού στα Νοσοκομεία και Κέντρα Υγείας των Κυκλάδων. Το αποτέλεσμα αυτό έρχεται σε αντίθεση με το συμπέρασμα των Cortese et al.,¹⁹ όπου είχαν σημειωθεί υψηλά επίπεδα επαγγελματικού εθισμού και επαγγελματικής εξουθένωσης στους επαγγελματίες υγείας.

Από τα αποτελέσματα της έρευνας, εξάγεται το συμπέρασμα ότι ο επαγγελματικός εθισμός

σχετίζεται με την επαγγελματική ικανοποίηση ως προς όλα τα στοιχεία της εκτός από την λειτουργία των Νοσοκομείων / κέντρων Υγείας και την επικοινωνία. Τα άτομα με μέτριο επαγγελματικό εθισμό παρουσίασαν υψηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση για την αμοιβή και για την προαγωγή. Αντίθετα τα άτομα με χαμηλό επαγγελματικό εθισμό ήταν περισσότερα ικανοποιημένα ως προς τις εργασιακές σχέσεις, τη φύση της εργασίας και την αναγνώριση. Η έρευνα των Burke et al.,²⁰ κατέληξε στο συμπέρασμα της ύπαρξης αρνητικής σχέσης μεταξύ επαγγελματικού εθισμού και επαγγελματικής ικανοποίησης. Στην παρούσα μελέτη η μη ύπαρξη υψηλού επαγγελματικού εθισμού και υψηλής επαγγελματικής ικανοποίησης για τους επαγγελματίες υγείας στις Κυκλάδες δεν βοηθάει στην διεξαγωγή τέτοιου συμπεράσματος.

Παρόλες τις θετικές παροχές της εργασίας, ορισμένα άτομα λόγω εσωτερικών και εξωτερικών δυνάμεων εθίζονται στην δουλειά τους και πολλές φορές δεν λαμβάνουν ικανοποίηση από αυτήν. Αυτός είναι και ο λόγος που η ικανοποίηση και ο εθισμός αποτελούν δυο φαινόμενα που έχουν μελετηθεί σχολαστικά στον εργασιακό χώρο.¹¹

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ



Από την έρευνα που διεξήχθη συμπεραίνουμε ότι οι επαγγελματίες υγείας παρουσιάζουν επαγγελματικό εθισμό σε χαμηλό επίπεδο. Οι επαγγελματίες υγείας παρουσιάζουν χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση. Η λειτουργία των Νοσοκομείων και των Κέντρων Υγείας και η επικοινωνία αποτελούν στοιχεία της επαγγελματικής ικανοποίησης που δεν σχετίζονται με τον εθισμό. Ο χαμηλός επαγγελματικός εθισμός δημιουργεί υψηλή επαγγελματική ικανοποίηση ως προς τις εργασιακές σχέσεις, τη φύση της εργασίας και την αναγνώριση που λαμβάνουν οι επαγγελματίες υγείας. Οι επαγγελματίες υγείας με μέτριο επαγγελματικό εθισμό είναι περισσότερο ικανοποιημένοι ως προς την αμοιβή και την δυνατότητα προαγωγής. Τα αποτελέσματα της μελέτης αναδεικνύουν την ανάγκη για μεταρρυθμίσεις και αλλαγές που θα συνδράμουν στην επαγγελματική ικανοποίηση του προσωπικού. Τέτοιου είδους αλλαγές θα μπορούσαν να αποτελέσουν η παροχή ψυχολογικής υποστήριξης στους επαγγελματίες υγείας. Η δημιουργία περισσότερων οικονομικών κινήτρων και αμοιβών. Η δημιουργία καλύτερων κριτηρίων και δυνατοτήτων για προαγωγή. Η ανάγκη για εκπαίδευση και παρακολούθηση ειδικών σεμιναρίων για εργασιακές σχέσεις ώστε να βελτιωθεί το εργασιακό κλίμα. Τέλος ολοκληρωμένη επαγγελματική κατάρτιση, όσο και η συνεχής εκπαίδευση όλων των επαγγελματιών υγείας κρίνονται

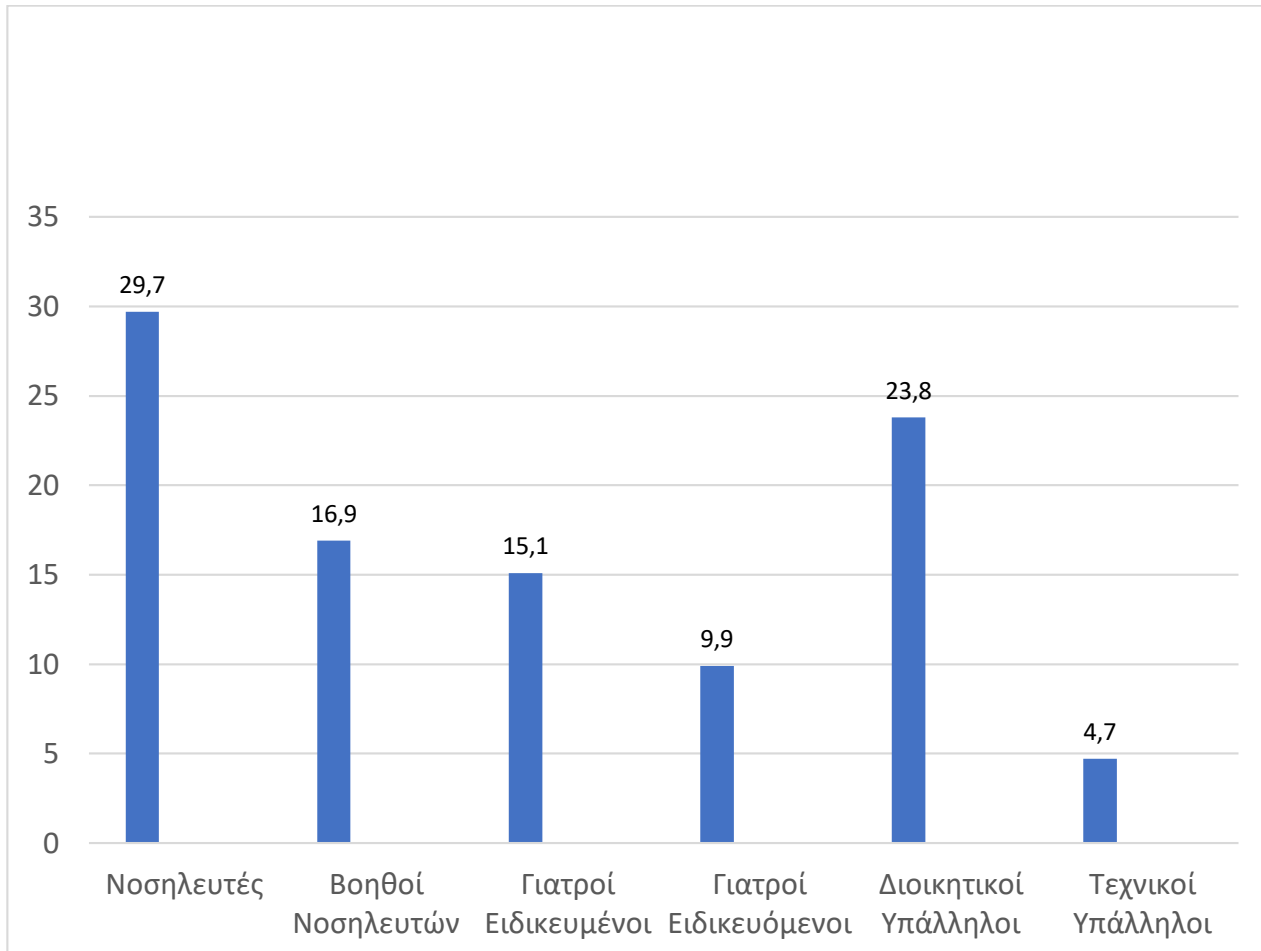
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Locke E. The nature and consequences of job satisfaction. In: Dunnette MD (ed) Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally Inc; 1976.
2. Oates W.E. Confessions of a workaholic: The facts about work addiction. New York: World; 1971.
3. Fassel D. Working ourselves to death: The high costs of workaholism and the rewards of recovery. London, UK: Thorsons; 1992.
4. Labraki M, Vlasiadis K, Paterakis G, Filalithis A. Ambition and satisfaction of nurses in a public hospital. Mednet 2016; 33(4);472-482.
5. Beiler-May A.A., Carlson D, Clark M, Hunter E. An examination of daily workaholism: Causes and consequences. Society for Industrial and Organizational Psychology, Philadelphia; 2015.
6. Sarafis P, Tsounis A. Job satisfaction in drug treatment organizations. Mednet 2016; 33(2):180-188.
7. Theodorou M, Kaitelidou D. Job satisfaction of health employees in a public general hospital. Hellenic Journal of Nursing 2007;4:46.

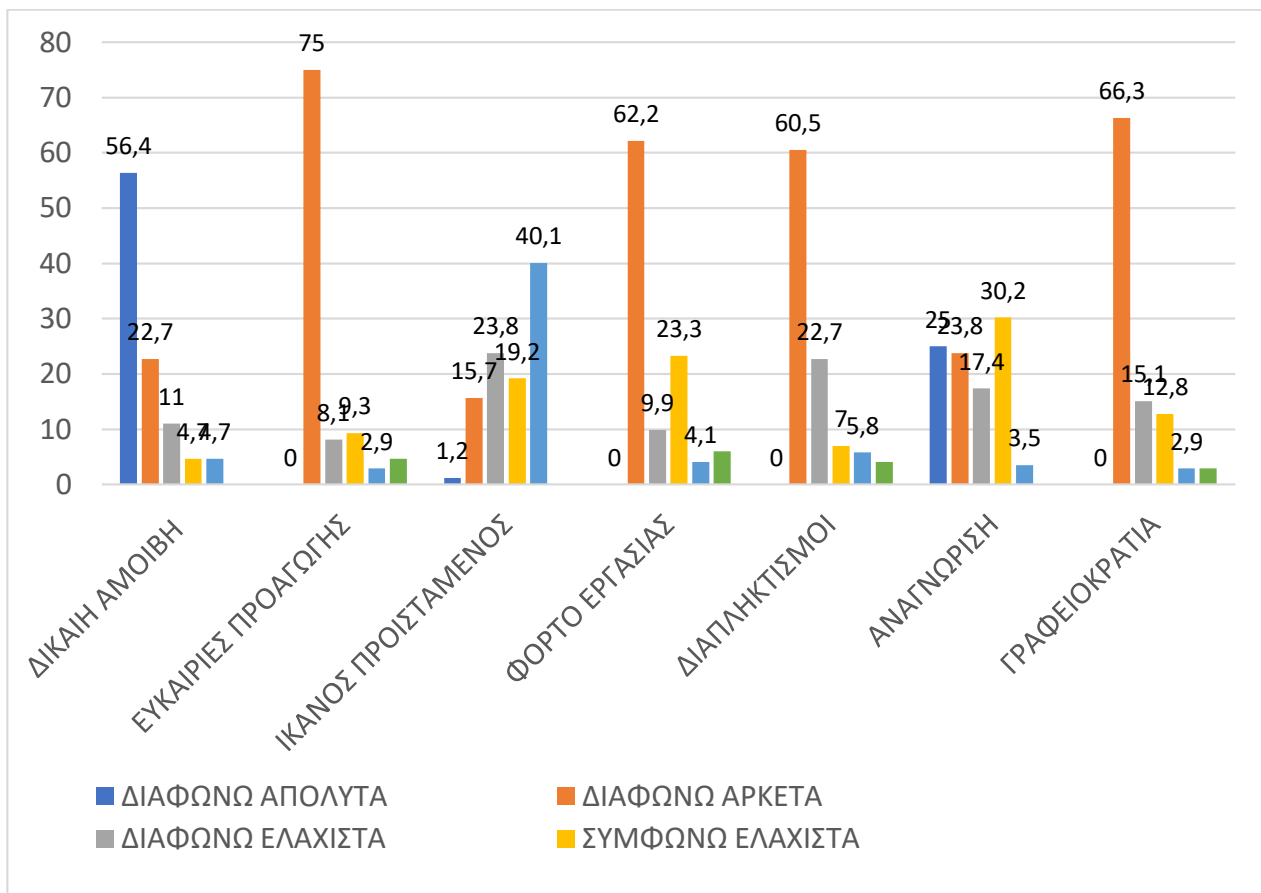
8. Guglielmi D, Avanzi L, Chiesa R, Mariani MG, Bruni I, Depolo M. Positive Aging in Demanding Workplaces: The Gain Cycle between Job Satisfaction and Work Engagement. *Front Psychol* 2016;7:1224.
9. Pougnet R, Pougnet L, Saliou P, Le Menn A, Dewitt J, Lodde B, Bodenez P. Risk of workaholism among hospital medical staff: an epidemiological study. *Occupational and Environmental Medicine* 2018;75:A605.
10. Dordoni P, Kraus – Hoogeveen S, Van der Heijden B, Peter P, Setti I, Fleban E. Live to work or work to live? An age-moderate mediation model on the simultaneous mechanism prompted by workaholism among Healthcare professionals. *Front Psychol* 2019;10:868.
11. Schaufeli W, Taris & van Rhenen W. Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review* 2002;57:173–203.
12. Andreassen C, Griffiths M, Hetland J, Pallesen S. Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology* 2012;53:265–272.
13. Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks, CA. Sage Publications. Sage: Thousand Oaks, CA 1997; 23-70.
14. Griffiths M. A 'components' model of addiction within a biopsychosocial framework. *Journal of Substance Use* 2005; 10(4):191–197.
15. Pallant J. *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS Program*. 6th Edition. London UK :McGraw-Hill Education;2016.
16. Field A. P. *Discovering statistics using SPSS*. SAGE Publications LTD. London;2009
17. Arandjelovic M, Nikic, D, Nikic M., Stankovic A. Job satisfaction in health care workers. *Acta Medica Medianae* 2008; 47(4):9-12
18. Bakertzis, E, Myloni, B. Profession as a major drive of work engagement and its effects on job performance among healthcare employees in Greece. A comparative analysis among doctors, nurses and administrative staff. *Health Services Management Research*, 2020; 1-12
19. Nonnis M, Massida D, Cuccu S, Cortese C, . The impact of workaholism on nurses burnout and disillusion. *The Open Psychology Journal* 2018; 11:77-88
20. Burke R, Macdermid G. Are workaholics job satisfied and successful in their careers? *Career Development International* 1999; 4(5):277-282.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1. Ποσοστά συμμετεχόντων ανά ειδικότητα



ΠΙΝΑΚΑΣ 2. Αποτελέσματα Επαγγελματικής Ικανοποίησης



ΠΙΝΑΚΑΣ 3. Αποτελέσματα Επαγγελματικού Εθισμού

