



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΥΓΕΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Η ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ ΤΟΥ
ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΕΝ ΜΕΣΩ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ»**

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΜΑΡΙΑ-ΕΛΕΝΗ ΒΟΥΡΛΗ

ΕΠΟΠΤΕΥΟΥΣΑ

ΜΠΡΕΝΤΑ ΓΕΩΡΓΙΑ

ΠΑΤΡΑ, 2022

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η ποιότητα της εργασιακής ζωής (QWL) είναι μια πολύπλευρη μεταβλητή που δείχνει το συναίσθημα ενός εργαζομένου για διάφορες διαστάσεις σε σχέση με τη δουλειά του/της. Το νοσηλευτικό προσωπικό πρώτης γραμμής που εκτίθεται στη νέα νόσο του κορονοϊού (COVID-19) θα μπορούσε να είναι ψυχολογικά και ψυχικά εξαντλημένο. Οι νοσηλευτές αντιμετωπίζουν συχνά τεράστια ψυχολογική πίεση λόγω του συντριπτικού φόρτου εργασίας, των πολλών ωρών, των βαρδιών και της εργασίας σε περιβάλλον με γρήγορο ρυθμό και υψηλού κινδύνου. Οι νοσηλευτές που εργάζονται σε μια τέτοια σωματικά και συναισθηματικά δύσκολη κατάσταση βιώνουν συχνά κόπωση, εξάντληση, ψυχική εξάντληση και συναισθηματική αποστασιοποίηση. Μέσα από αυτά θεωρήθηκε σημαντική η μελέτη του συγκεκριμένου ζητήματος.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή: Με τον αντίκτυπο της πανδημίας της νόσου του κορονοϊού του 2019 (Covid-19), οι νοσηλευτές είναι εκτεθειμένοι στον ιό, και είναι πιθανό να βιώσουν αυξημένο άγχος, το οποίο επίσης αναφέρεται σε καθυστερημένη ανάπτυξη, και κατά συνέπεια έχει αρνητικό αντίκτυπο στην απόδοσή τους.

Σκοπός: Ο σκοπός αυτής της μελέτης ήταν να περιγράψει την κατάσταση της ποιότητας της επαγγελματικής ζωής του νοσηλευτικού προσωπικού κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19.

Μέθοδος: Με σκοπό να πραγματοποιηθεί η συλλογή δεδομένων δημιουργήθηκε ένα ερωτηματολόγιο αποτελούμενο από την κλίμακα Επαγγελματικής Ποιότητας Ζωής - 5 (ProQOL)

Αποτελέσματα: Το 54,7% του δείγματος απάντησε πως είναι ευτυχισμένο από συχνά έως πολύ συχνά, 7 στους 10 συμμετέχοντες της μελέτης απάντησαν πως από συχνά έως πολύ συχνά έχουν ευχάριστες σκέψεις συναισθήματα γι' αυτούς που υποστηρίζουν. Το 76,5% του δείγματος απάντησε πως θεωρεί ότι από συχνά έως πολύ συχνά είναι υπερήφανο για το τι μπορεί να κάνει για να βοηθήσει ενώ το Επαγγελματική Εξουθένωση συσχετίζεται μέτρια και αρνητικά με την Επαγγελματική Ικανοποίηση και μέτρια και θετικά με το Δευτερογενές τραυματικό στρες. Τέλος από την έρευνα προέκυψε πως υπάρχει υπάρχει ασθενής αρνητική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και του δευτερογενούς τραυματικού στρες του δείγματος. Παράλληλα παρατηρήθηκε πως το Επαγγελματική Εξουθένωση συσχετίζεται μέτρια και αρνητικά με την Επαγγελματική Ικανοποίηση και μέτρια και θετικά με το Δευτερογενές τραυματικό στρες..

Συμπεράσματα: Οι νοσηλευτές κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19 παρουσιάζουν μέτρια επαγγελματική ικανοποίηση, μέτρια επαγγελματική εξουθένωση και μέτριο δευτερεύον τραυματικό άγχος. Ουσιαστικά με τις απαντήσεις τους χαρακτηρίζουν την ποιότητα της εργασιακή τους ζωής μέτρια. Πρέπει να γίνει προσπάθεια δημιουργίας ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος που θα στοχεύει στη βελτίωση της απόδοσης του οργανισμού ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια της πανδημίας.

Λέξεις-κλειδιά: ποιότητα εργασιακής ζωής, νοσηλευτικό προσωπικό, πανδημία Covid-19

SUMMARY

Introduction: With the impact of the 2019 coronavirus disease pandemic (Covid-19), nurses are exposed to the virus, and are more likely to experience increased stress, which also refers to stunted growth, and therefore has a negative impact on their performance.

Purpose: The purpose of this study was to describe the state of quality of professional life of nursing staff during the COVID-19 pandemic.

Method: In order to collect the data, a questionnaire consisting of the Professional Quality of Life Scale - 5 (ProQOL) was created.

Results: 54.7% of the sample answered that they are happy from often to very often, 7 out of 10 participants in the study answered that from often to very often they have pleasant thoughts and feelings for those who support them. 76.5% of the sample answered that from time to time they often are proud of what they can do to help while Επαγγελματική Εξουθένωση correlates moderately and negatively with Compassion Satisfaction and moderately and positively with Secondary Traumatic Stress. The study showed that there is a weak correlation between age and secondary traumatic stress of the sample. At the same time, it was observed that Επαγγελματική Εξουθένωση correlates moderately and negatively with Compassion Satisfaction and moderately and positively with Secondary Traumatic Stress.

Conclusions: Nurses during the Covid-19 pandemic show moderate job satisfaction, moderate burnout, and moderate secondary traumatic stress. Essentially with their answers they characterize the quality of their working life as mediocre. Efforts must be made to create a positive work environment that aims to improve the organization's performance, especially during a pandemic.

Keywords: quality of working life, nursing staff, Covid-19 pandemic

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	1
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	2
SUMMARY	3
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο	7
ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ	7
1.1 Ορισμός.....	7
1.2 Διαστάσεις της ποιότητας της εργασιακής ζωής	9
1.3 Αρχές ποιότητας εργασιακής ζωής.....	10
1.4 Πεδίο εφαρμογής ποιότητας εργασιακής ζωής.....	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο	12
ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ ΤΟΥ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	12
2.1 Ποιότητα εργασιακής ζωής και νοσηλευτικό προσωπικό.....	12
2.2 Εργασιακή ποιότητα ζωής και πανδημία COVID-19.....	14
2.3 Επιδράσεις στην ψυχική υγεία.....	14
2.4 Επιπολασμός της κατάθλιψης κατά τη διάρκεια της πανδημίας.....	15
2.5 Δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων εργαζομένων σε μονάδες COVID-19	16
ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο	18
ΕΡΕΥΝΑ	18
3.1 Σκοπός της έρευνας.....	18
3.2 Ερευνητικά ερωτήματα	18
3.3.1 Δείγμα.....	18
3.3.2 Δειγματοληψία	19
3.3.3 Εργαλείο της έρευνας.....	19
3.3.4 Εσωτερική αξιοπιστία ερωτηματολογίου.....	20
3.4 Στατιστική ανάλυση	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ^ο	23

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	23
4.1 Δημογραφικά	23
4.2 Ερωτηματολόγιο ProQOL-5	28
4.3 Συσχετίσεις	58
4.3.1 Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία	58
4.3.2 Συσχέτιση με την ηλικία του δείγματος	58
4.3.3 Συσχέτιση με το φύλο του δείγματος	60
4.3.4 Συσχέτιση με οικογενειακή κατάσταση, εκπαίδευση και προϋπηρεσία του δείγματος	61
4.4 Συζήτηση αποτελεσμάτων	62
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	65
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	67
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	70
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ	70

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Ποιότητα εργασιακής ζωής είναι η αντίληψη του εργαζομένου για την εργασία, τον οργανισμό και τον εργοδότη του, ενώ η ποιότητα της νοσηλευτικής επαγγελματικής ζωής (QNWL) είναι ο βαθμός στον οποίο οι εγγεγραμμένοι νοσηλευτές μπορούν να ικανοποιήσουν τις προσωπικές τους ανάγκες μέσω εμπειριών στον εργασιακό οργανισμό επιτυγχάνοντας παράλληλα τους στόχους του οργανισμού. Το επίπεδο ποιότητας της επαγγελματικής ζωής των νοσηλευτικών εξακολουθούσε να είναι ποικίλο, από χαμηλό, μέτριο και υψηλό (Nayak et al, 2018).

Οι νοσηλευτές έχουν γίνει σημαντικά πρόσωπα πρώτης γραμμής στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης και η απόδοσή τους και η ικανοποίησή τους είναι καθοριστικής σημασίας για την επιτυχία του νοσοκομείου. Με τον αντίκτυπο της πανδημίας της νόσου του κορονοϊού του 2019 (Covid-19), οι νοσηλευτές είναι εκτεθειμένοι στον ιό, και είναι πιθανό να βιώσουν αυξημένο άγχος, το οποίο επίσης αναφέρεται σε καθυστερημένη ανάπτυξη, και κατά συνέπεια έχει αρνητικό αντίκτυπο στην απόδοσή τους. Η δυσκολία χειρισμού του άγχους θα έχει επίσης αντίκτυπο στην υγεία, την προσωπική και επαγγελματική τους ζωή (Ashwini & Anand, 2014).

Τα νοσοκομεία θα συνεχίσουν να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις της ζήτησης και της προσφοράς από ασθενείς που αλλάζουν συνεχώς, ειδικά κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Προκειμένου το νοσοκομείο να προσαρμοστεί στον αυστηρό ανταγωνισμό και να διατηρήσει καλά τους υπαλλήλους, απαιτεί οργανωτικά μέλη που είναι εσωτερικά αφοσιωμένα και με το περιορισμένο εργατικό δυναμικό των νοσηλευτών που πληρούν τα κυβερνητικά κριτήρια, τα νοσοκομεία πρέπει να βελτιώσουν βέλτιστα τους νοσηλευτές». δέσμευση και απόδοση για την παροχή καλών υπηρεσιών (Kaleel et al., 2018).

Προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος της συνεχούς βελτίωσης της ποιότητας των υπηρεσιών, οι οργανισμοί στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης πρέπει να συνεχίσουν να παρακολουθούν και να προάγουν την υγεία και την ικανοποίηση όλων των ατόμων που εμπλέκονται στη διαδικασία φροντίδας.

ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο
ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ

1.1 Ορισμός

Ο όρος Ποιότητα Εργασιακής Ζωής (QWL) στοχεύει στην αλλαγή ολόκληρου του οργανωτικού κλίματος εξανθρωπίζοντας την εργασία, εξατομικεύοντας τους οργανισμούς και αλλάζοντας τα δομικά και διαχειριστικά συστήματα. Λαμβάνει υπόψη τις κοινωνικο-ψυχολογικές ανάγκες των εργαζομένων. Επιδιώκει να δημιουργήσει μια τέτοια κουλτούρα εργασιακής δέσμευσης στους οργανισμούς που θα εξασφαλίσει υψηλότερη παραγωγικότητα και μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση για τους εργαζόμενους (Eren & Hisar, 2016).

Η ποιότητα της επαγγελματικής ζωής αναφέρεται στο ευνοϊκό ή δυσμενές περιβάλλον εργασίας ενός οργανισμού για τους υπαλλήλους του. Είναι γενικός όρος που καλύπτει τα συναισθήματα ενός ατόμου για κάθε διάσταση της εργασίας του π.χ. οικονομικά κίνητρα και ανταμοιβές, ασφάλεια εργασίας, συνθήκες εργασίας, οργανωτικές και διαπροσωπικές σχέσεις κ.λπ. Ο όρος QWL έχει διαφορετικές σημασίες για διαφορετικούς ανθρώπους (Nayak et al., 2018).

Μερικοί σημαντικοί ορισμοί της Ποιότητας Εργασιακής Ζωής (QWL) είναι οι εξής: Ποιότητα εργασιακής ζωής είναι ο βαθμός στον οποίο η εργασία σε έναν οργανισμό συμβάλλει στην υλική και ψυχολογική ευημερία των μελών του. Επίσης, αφορά μια διαδικασία κοινής λήψης αποφάσεων, συνεργασιών και οικοδόμησης αμοιβαίου σεβασμού μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων. Η Ποιότητα Εργασιακής Ζωής είναι μια διαδικασία οργάνωσης της εργασίας που επιτρέπει στα μέλη της σε όλα τα επίπεδα να συμμετέχουν ενεργά και αποτελεσματικά στη διαμόρφωση του περιβάλλοντος, των μεθόδων και των αποτελεσμάτων των οργανισμών. Είναι μια διαδικασία που βασίζεται στην αξία και στοχεύει στην επίτευξη των διπλών στόχων της ενισχυμένης αποτελεσματικότητας του οργανισμού και της βελτίωσης της ποιότητας ζωής στην εργασία για τους εργαζομένους (Kaleel et al., 2018).

Η ποιότητα της εργασιακής ζωής επηρεάζει την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Οι ερευνητές έχουν αποδείξει ότι η καλή QWL οδηγεί σε ψυχολογικά και σωματικά υγιέστερους υπαλλήλους με θετικά συναισθήματα.

Τα κριτήρια για τη μέτρηση της QWL περιλαμβάνουν:

- **Επαρκής και δίκαιη αποζημίωση:** Υπάρχουν διαφορετικές απόψεις σχετικά με την επαρκή αποζημίωση. Η επιτροπή για τους δίκαιους μισθούς όρισε τον δίκαιο μισθό ως ". . . ο μισθός που είναι πάνω από τον κατώτατο μισθό, αλλά κάτω από το ημερομίσθιο διαβίωσης (Kaleel et al., 2018).
- **Ασφαλείς και υγιεινές συνθήκες εργασίας:** Οι περισσότεροι από τους οργανισμούς παρέχουν ασφαλείς και υγιεινές συνθήκες εργασίας λόγω ανθρωπιστικών απαιτήσεων ή/και νομικών απαιτήσεων. Στην πραγματικότητα, αυτές οι συνθήκες είναι θέμα ή φωτισμένο συμφέρον (Nayak et al., 2018).
- **Ευκαιρία χρήσης και ανάπτυξης ανθρώπινων ικανοτήτων:** Σε αντίθεση με τις παραδοσιακές παραδοχές, η QWL βελτιώνεται... «στο βαθμό που ο εργαζόμενος μπορεί να ασκήσει περισσότερο έλεγχο στην εργασία του και στον βαθμό στον οποίο η δουλειά αγκαλιάζει και ολοκληρώνει τη σημαντική εργασία» ... αλλά όχι ένα μέρος του. Επιπλέον, η QWL παρέχει ευκαιρίες όπως η αυτονομία στην εργασία και η συμμετοχή στον προγραμματισμό προκειμένου να χρησιμοποιηθούν οι ανθρώπινες ικανότητες.
- **Ευκαιρία για ανάπτυξη σταδιοδρομίας:** Οι ευκαιρίες για προαγωγές είναι περιορισμένες σε όλες τις κατηγορίες εργαζομένων είτε λόγω εκπαιδευτικών φραγμών είτε λόγω περιορισμένων ανοιγμάτων στο υψηλότερο επίπεδο. Το QWL παρέχει μελλοντικές ευκαιρίες για συνεχή ανάπτυξη και ασφάλεια διευρύνοντας τις ικανότητες, τις γνώσεις και τα προσόντα κάποιου.
- **Κοινωνική ένταξη στο εργατικό δυναμικό:** Η κοινωνική ενσωμάτωση στο εργατικό δυναμικό μπορεί να εδραιωθεί με τη δημιουργία ελευθερίας από προκαταλήψεις, την υποστήριξη των πρωταρχικών ομάδων εργασίας, την αίσθηση της κοινότητας και του διαπροσωπικού ανοίγματος, τη νομιμότητα και την ανοδική κινητικότητα (Kaleel et al., 2018).
- **Συνταγματική προστασία:** Η QWL παρέχει συνταγματική προστασία στους εργαζόμενους μόνο στο επίπεδο της επιθυμίας, καθώς εμποδίζει τους εργαζόμενους. Συμβαίνει επειδή η δράση της διοίκησης αμφισβητείται σε κάθε ενέργεια και πρέπει να ακολουθούνται γραφειοκρατικές διαδικασίες σε αυτό το επίπεδο. Η συνταγματική προστασία παρέχεται στους εργαζόμενους σε θέματα όπως το απόρρητο, η ελευθερία του λόγου, η ισότητα και η δίκαιη διαδικασία (Nayak et al., 2018).

- **Εργασία και ποιότητα ζωής:** Η QWL παρέχει την ισορροπημένη σχέση μεταξύ εργασιακών, μη εργασιακών και οικογενειακών πτυχών της ζωής. Με άλλα λόγια, η οικογενειακή ζωή και η κοινωνική ζωή δεν πρέπει να επιβαρύνονται από τις ώρες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών, της εργασίας σε άβολες ώρες, των επαγγελματικών ταξιδιών, των μεταφορών, των διακοπών κ.λπ.
- **Κοινωνική συνάφεια της εργασίας:** Η QWL ενδιαφέρεται για την καθιέρωση κοινωνικής συνάφειας με την εργασία με κοινωνικά επωφελή τρόπο. Η αυτοεκτίμηση των εργαζομένων θα ήταν υψηλή αν η δουλειά του είναι χρήσιμη για την κοινωνία και το αντίστροφο ισχύει επίσης (Alqarni, 2016).

Συνοψίζοντας, η ποιότητα της εργασιακής ζωής είναι ο βαθμός στον οποίο οι εργαζόμενοι ενός οργανισμού είναι σε θέση να ικανοποιήσουν τις προσωπικές τους ανάγκες μέσω της εμπειρίας στον οργανισμό. Κύριος στόχος του είναι η δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου οι εργαζόμενοι εργάζονται σε συνεργασία μεταξύ τους και συμβάλλουν στην επίτευξη των οργανωτικών στόχων (Nayak et al., 2018).

1.2 Διαστάσεις της ποιότητας της εργασιακής ζωής

Η ποιότητα της εργασιακής ζωής μετρείται από έξι διαστάσεις, δηλαδή την ικανοποίηση από την εργασία και την καριέρα, τη γενική ευημερία, τη διεπαφή με τις εργασίες για το σπίτι, το άγχος στην εργασία, τον έλεγχο στην εργασία και τις συνθήκες εργασίας. Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει εκπονήσει διαφορετικές οδηγίες (π.χ. Ευρώπη 2020) που αποσκοπούν στην προώθηση θέσεων εργασίας υψηλής ποιότητας και στην προώθηση ενός ειδικευμένου και υγιούς εργατικού δυναμικού που μπορεί να αντιμετωπίσει αυτές τις νέες προκλήσεις της αγοράς εργασίας. Για την παρακολούθηση αυτών των αλλαγών στην αγορά εργασίας και των επιπτώσεών τους στις συνθήκες εργασίας και την ευημερία των εργαζομένων και για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών παρεμβάσεων, είναι απαραίτητο να αναπτυχθούν δείκτες ποιότητας εργασίας που να περιέχουν επίσης δείκτες ψυχοκοινωνικών συνθηκών εργασίας (Kaleel et al., 2018).

Καθώς οι πρόσφατοι δείκτες ποιότητας της εργασίας επικεντρώθηκαν κυρίως σε οικονομικές πτυχές, υπάρχει ανάγκη για μια νέα προσέγγιση για την ποιότητα της εργασίας. Για να αποτυπωθεί η ποιότητα της εργασίας είναι απαραίτητη μια πολυδιάστατη προσέγγιση. Υπάρχει μια πλειάδα αντιλήψεων και προσεγγίσεων για τη

μέτρηση της ποιότητας της εργασίας. Ωστόσο, μέχρι σήμερα δεν υπάρχει ακόμη γενική συμφωνία σχετικά με τις διαστάσεις ή τη μέτρηση των μεμονωμένων διαστάσεων της ποιότητας της εργασίας (Alqarni, 2016).

1.3 Αρχές ποιότητας εργασιακής ζωής

Υπάρχουν τέσσερις βασικές αρχές, οι οποίες θα εξανθρωπίσουν την εργασία και θα βελτιώσουν την ποιότητα της εργασιακής ζωής:

- **Η Αρχή της Ασφάλειας** : Η ποιότητα της εργασίας δεν μπορεί να βελτιωθεί έως ότου οι εργαζόμενοι απαλλαγούν από το άγχος, τον φόβο και την απώλεια της μελλοντικής απασχόλησης. Οι συνθήκες εργασίας πρέπει να είναι ασφαλείς και ο φόβος της οικονομικής έλλειψης πρέπει να εξαλειφθεί. Η ασφάλεια της εργασίας και η ασφάλεια έναντι των επαγγελματικών κινδύνων είναι βασική προϋπόθεση για τον εξανθρωπισμό της εργασίας (Kaleel et al., 2018).
- **Η Αρχή της Ισότητας** : Θα πρέπει να υπάρχει μια άμεση και θετική σχέση μεταξύ προσπάθειας και ανταμοιβής. Όλα τα είδη διακρίσεων μεταξύ ατόμων που κάνουν παρόμοια εργασία και με ίδιο επίπεδο απόδοσης πρέπει να εξαλειφθούν. Τα ίδια κεφάλαια απαιτούν επίσης τη διανομή των κερδών του οργανισμού (Alqarni, 2016).
- **Η αρχή του ατομικισμού** : Οι εργαζόμενοι διαφέρουν ως προς τις στάσεις, τις δεξιότητες, τις δυνατότητές τους κ.λπ. Επομένως, σε κάθε άτομο θα πρέπει να παρέχονται οι ευκαιρίες για ανάπτυξη της προσωπικότητας και των δυνατοτήτων του. Ο εξανθρωπισμός της εργασίας απαιτεί οι εργαζόμενοι να είναι σε θέση να αποφασίζουν τον δικό τους ρυθμό δραστηριοτήτων και τον σχεδιασμό των εργασιακών λειτουργιών τους.
- **Η Αρχή της Δημοκρατίας** : Αυτό σημαίνει μεγαλύτερη εξουσία και ευθύνη στους εργαζόμενους. Η ουσιαστική συμμετοχή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων βελτιώνει την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής (Eren & Hisar, 2016).

1.4 Πεδίο εφαρμογής ποιότητας εργασιακής ζωής

Η ποιότητα της επαγγελματικής ζωής είναι μια πολυδιάστατη πτυχή. Οι εργαζόμενοι αναμένουν να εκπληρωθούν οι ακόλουθες ανάγκες από τους οργανισμούς:

- Αποζημίωση : Η ανταμοιβή για την εργασία θα πρέπει να είναι πάνω από ένα ελάχιστο επίπεδο ζωής και θα πρέπει επίσης να είναι δίκαιη. Θα πρέπει να υπάρχει μια δίκαιη ισορροπία μεταξύ της προσπάθειας και της ανταμοιβής.
- Υγεία και Ασφάλεια : Το εργασιακό περιβάλλον πρέπει να είναι απαλλαγμένο από όλους τους κινδύνους που βλάπτουν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Τα κύρια στοιχεία ενός καλού φυσικού περιβάλλοντος για εργασία θα πρέπει να είναι οι λογικές ώρες εργασίας, η καθαριότητα, η ατμόσφαιρα χωρίς ρύπανση, η εργασία χωρίς κινδύνους κ.λπ.
- Ασφάλεια εργασίας : Ο οργανισμός πρέπει να προσφέρει ασφάλεια απασχόλησης. Οι εργαζόμενοι δεν θα πρέπει να εργάζονται υπό συνεχή ανησυχία για τη μελλοντική σταθερότητα της εργασίας και του εισοδήματός τους.
- Σχεδιασμός Εργασίας : Ο σχεδιασμός των θέσεων εργασίας πρέπει να είναι τέτοιος που να μπορεί να καλύψει τις ανάγκες του οργανισμού για παραγωγή και του ατόμου για ικανοποιητική και ενδιαφέρουσα εργασία. Η ποιότητα της επαγγελματικής ζωής μπορεί να βελτιωθεί εάν η εργασία επιτρέπει επαρκή αυτονομία και έλεγχο, παρέχει έγκαιρη ανατροφοδότηση για την απόδοση και χρησιμοποιεί ένα ευρύ φάσμα δεξιοτήτων.
- Κοινωνική ένταξη : Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να μπορούν να αισθάνονται μια αίσθηση ταυτότητας με τον οργανισμό και να αναπτύσσουν ένα αίσθημα αυτοεκτίμησης. Αυτό περιλαμβάνει την εξάλειψη των διακρίσεων και του ατομικισμού, ενώ ενθαρρύνει τη δημιουργία ομάδων και κοινωνικών ομάδων.
- Κοινωνική συνάφεια της εργασίας : Η εργασία δεν πρέπει να είναι μόνο πηγή υλικής και ψυχολογικής ικανοποίησης, αλλά και μέσο κοινωνικής ευημερίας. Ένας οργανισμός που ενδιαφέρεται περισσότερο για κοινωνικούς λόγους μπορεί να βελτιώσει την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής.
- Πεδίο για καλύτερες ευκαιρίες σταδιοδρομίας : Η διοίκηση θα πρέπει να παρέχει διευκολύνσεις στους υπαλλήλους για τη βελτίωση των δεξιοτήτων τους τόσο ακαδημαϊκές όσο και μη. Η διοίκηση θα πρέπει πάντα να σκέφτεται την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού για την επέκταση και ανάπτυξη των οργανισμών (Alqarni, 2016).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ ΤΟΥ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

2.1 Ποιότητα εργασιακής ζωής και νοσηλευτικό προσωπικό

Η φροντίδα είναι ο πυρήνας του νοσηλευτικού επαγγέλματος και θεωρείται η καρδιά της ανθρωπιστικής κλινικής νοσηλευτικής πρακτικής, διακρίνοντας τους νοσηλευτές από άλλους επαγγελματίες υγείας. Οι νοσηλευτές ενθαρρύνονται να παρέχουν το υψηλότερο δυνατό επίπεδο φροντίδας για τη βελτίωση της ποιότητας της υγειονομικής περίθαλψης.

Η Θεωρία της Ανθρώπινης Φροντίδας του Watson παρέχει σε βάθος εξήγηση της φροντίδας ως τη δύναμη της σύνδεσης νοσηλευτή-ασθενούς, με στόχο να βοηθήσει τον αποδέκτη της φροντίδας να διατηρήσει την αξιοπρέπεια και να επιτύχει ολιστική υγεία. Οι νοσηλευτές καλλιεργούν γνήσιες διαπροσωπικές σχέσεις φροντίδας κατά τη διάρκεια της διαδικασίας, βοηθώντας τους ανθρώπους να δώσουν νόημα στην ύπαρξή τους, τα βήματα και τη δυσαρμονία τους. Η φροντίδα βασίζεται στην αυθεντική σχέση μεταξύ των νοσηλευτών, των ασθενών και των οικογενειών, που λέγεται ότι επηρεάζεται από τα προσωπικά χαρακτηριστικά και τις αντιλήψεις των κλινικών νοσηλευτών για την επαγγελματική ζωή (Kang et al, 2020).

Η επαγγελματική ποιότητα ζωής ορίζεται ως τα αρνητικά και θετικά συναισθήματα των ατόμων σε σχέση με το έργο τους να βοηθήσουν άλλους που βιώνουν ταλαιπωρία ή τραύμα, που αποτελείται από δύο συστατικά, συμπεριλαμβανομένης της ικανοποίησης από συμπόνια (CS) και της κόπωσης με συμπόνια (CF). Η επαγγελματική ποιότητα ζωής περιλαμβάνει δύο μέρη: την εξάντληση (BO), που αφορά την εξάντληση, την απογοήτευση, τον θυμό και την κατάθλιψη και το δευτερογενές τραυματικό στρες (STS), το οποίο είναι ένα αρνητικό συναίσθημα που προκαλείται από το φόβο και το τραύμα που σχετίζεται με την εργασία (Lai et al, 2020). Η επαγγελματική ποιότητα ζωής στη νοσηλευτική επινοήθηκε για πρώτη φορά από τον Joinson (1992) αναφέρεται στο επίμονο άγχος και τα αρνητικά συναισθήματα όπως ο θυμός και το αίσθημα ανικανότητας που βιώνει το νοσηλευτικό προσωπικό, σε συνδυασμό με τη φροντίδα του ασθενούς. Λίγες εμπειρικές μελέτες έχουν προσπαθήσει να αναλύσουν τη συμπόνια μεταξύ των νοσηλευτών σε κλινικές συνθήκες. Αν και μερικές φορές λείπουν πολλά συστήματα υγειονομικής περίθαλψης,

οι συμπονετικοί νοσηλευτές παρέχουν ανθρωπιστική φροντίδα με στόχο την αντιμετώπιση των μοναδικών αναγκών ασθενών με ορισμένες ιατρικές παθήσεις. Μια συγχρονική μελέτη νοσηλευτών νοσοκομείων αποκάλυψε μέτρια συνολική ποιότητα της νοσηλευτικής επαγγελματικής ζωής με σημαντική συσχέτιση με παράγοντες όπως η εθνικότητα, η μεγαλύτερη ηλικία, η μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία, η έγγαμη κατάσταση, η πλήρης απασχόληση, η εκ περιτροπής βάρδια και οι μονάδες ειδικότητας που συμβάλλουν σε υψηλότερες βαθμολογίες ($p < 0,05$) (Kang et al, 2020).

Η ποιότητα της επαγγελματικής ζωής των νοσηλευτών επηρεάζεται από τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους, το περιθώριο λήψης αποφάσεων, το στυλ ηγεσίας και διαχείρισης, τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, τους μισθούς και τα οφέλη, τις βάρδιες και τον φόρτο εργασίας. Οι Akter et al. (2018) αναφέρουν ότι ο καλύτερος προγνωστικός παράγοντας για την ποιότητα της νοσηλευτικής επαγγελματικής ζωής είναι το μηνιαίο εισόδημα, ακολουθούμενο από το εργασιακό περιβάλλον, την οργανωτική δέσμευση και το εργασιακό άγχος. Η ποιότητα της εργασιακής ζωής της νοσηλευτικής έχει αρκετές επιπτώσεις στους νοσηλευτές, στις νοσηλευτικές υπηρεσίες και στους οργανισμούς. Αρκετές μελέτες αποκάλυψαν ότι η ποιότητα της νοσηλευτικής επαγγελματικής ζωής σχετιζόταν με την ποιότητα της νοσηλευτικής φροντίδας, την παραγωγικότητα της εργασίας, την επαγγελματική εξουθένωση, την εργασιακή ικανοποίηση, τα εμπόδια απόδοσης, την οριζόντια βία, τη θρησκευτική αντιμετώπιση, την οργανωτική αποτελεσματικότητα και την οργανωτική δέσμευση (Ahmad et al., 2018). Οι Brooks et al. (2010) δηλώνουν ότι όταν οι οργανισμοί αξιολογούν τη νοσηλευτική επαγγελματική ζωή, μπορεί να τους βοηθήσει να κατανοήσουν πώς ο σχεδιασμός της εργασίας, τα περιβάλλοντα εργασίας, οι κοινωνικές επιρροές και η ισορροπία της επαγγελματικής και της οικιακής ζωής επηρεάζουν τους νοσηλευτές και συνεπώς την οργανωτική παραγωγικότητα. Επιπλέον, αξιολογώντας την ποιότητα της νοσηλευτικής επαγγελματικής ζωής, οι οργανισμοί θα γνωρίζουν ποιοι τομείς της επαγγελματικής ζωής πρέπει να βελτιωθούν.

Συνιστάται πολύ βελτίωση της ποιότητας της νοσηλευτικής επαγγελματικής ζωής. Ωστόσο, δεν διευκρίνισαν ποια βήματα πρέπει να ληφθούν. Οι Lee et al. (2017) προτείνουν οι διευθυντές νοσηλευτών να παρέχουν αποτελεσματικές παρεμβάσεις για να βελτιώσουν τις πτυχές του σεβασμού και της αυτονομίας της ποιότητας ζωής της νοσηλευτικής εργασίας. Επίσης, οι Faraji et al. (2017) προτείνουν την εφαρμογή μιας αποτελεσματικής στρατηγικής δημιουργώντας ένα ευνοϊκό εργασιακό περιβάλλον για τη βελτίωση του ποιοτικού επιπέδου της νοσηλευτικής επαγγελματικής ζωής.

2.2 Εργασιακή ποιότητα ζωής και πανδημία COVID-19

Οι νοσηλευτές βρίσκονται τους τελευταίους μήνες στην πρώτη γραμμή της μάχης ενάντια στην πανδημία COVID-19. Ο Amin (2020) διαπίστωσε ότι το ιατρονοσηλευτικό προσωπικό των νοσοκομείων που εμπλέκεται ενεργά στη φροντίδα ασθενών με COVID-19, παρουσιάζει αυξημένες ενοχλήσεις ψυχολογικής φύσεως και μειωμένα επίπεδα ευεξίας.

Όσον αφορά το επάγγελμα του νοσηλευτή, πολλές μελέτες που διερεύνησαν τον αντίκτυπο των εστιών/πανδημίας έδειξαν ότι όσο περισσότεροι νοσηλευτές αντιλαμβάνονταν κινδύνους για την υγεία τους, τόσο περισσότερο άφηναν τη δουλειά τους. Επιπλέον, όσοι δεν έφυγαν εκτέθηκαν σε υψηλότερα επίπεδα αγωνίας, αυξημένο φόρτο εργασίας, συναισθηματική επιβάρυνση, συγκρούσεις στο χώρο εργασίας, αυξημένο κίνδυνο κατάθλιψης και αυτοκτονικές τάσεις. Σε μια πρόσφατη βιβλιογραφική ανασκόπηση που διερευνά την επίδραση της αναπνευστικής πανδημίας στους νοσηλευτές, οι Fernandez et al. ανέφερε ότι οι νοσηλευτές αντιμετώπισαν φόβο, ανησυχίες για την προσωπική και οικογενειακή ασφάλεια, την αδυναμία, τις αυξημένες εργασιακές απαιτήσεις, το άγχος και το στρες. Επιπλέον, η αντιληπτή οργανωτική ετοιμότητα και ασφάλεια ήταν κρίσιμες.

Υπό αυτή την έννοια, η διατήρηση της ψυχικής υγείας των νοσηλευτών κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19 είναι μια πολύ σημαντική παγκόσμια πρόκληση. Οι νοσηλευτές αντιμετωπίζουν υπερβολικό φόρτο εργασίας και συναισθηματική επιβάρυνση σε πολλές λειτουργικές πραγματικότητες πρώτης γραμμής, ακόμη και σε σύγκριση με τους πραγματικούς διαθέσιμους πόρους. Στην Ιταλία, τους πρώτους μήνες της πανδημίας, περισσότεροι από είκοσι πέντε χιλιάδες εργαζόμενοι στον τομέα της υγείας μολύνθηκαν από τον ιό Covid-19, συμπεριλαμβανομένων περισσότερων από δώδεκα χιλιάδων νοσηλευτών. Από τους ογδόντα εργάτες που πέθαναν, σαράντα εννέα από αυτούς ήταν νοσοκόμες, τέσσερις από τους οποίους αυτοκτόνησαν. Από όσο γνωρίζουμε, δεν υπάρχει μελέτη που να δείχνει ότι οι Ιταλοί νοσηλευτές έχουν αρνητική αντίδραση στην πανδημία COVID-19 (Galletta et al., 2021).

2.3 Επιδράσεις στην ψυχική υγεία

Η ψυχική υγεία των ατόμων που εργάζονται σε θαλάμους Covid-19 (νοσηλευτές, γιατροί κ.λπ.) μπορεί να τεθεί σε κίνδυνο λόγω των ειδικών συνθηκών του χώρου εργασίας και των ασθενών. Η ποιότητα της επαγγελματικής ζωής μπορεί να

οριστεί τόσο από αντικειμενική όσο και από υποκειμενική σκοπιά (Pfefferbaum & North, 2020). Αντικειμενικά: Ένα σύνολο πραγματικών συνθηκών εργασίας σε έναν οργανισμό, όπως μισθοί και επιδόματα, εγκαταστάσεις πρόνοιας, υγεία και ασφάλεια, συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, δημοκρατία, εποπτεία, ποικιλομορφία και πλούτος θέσεων εργασίας. Υποκειμενικά: Η αντίληψη και η στάση ενός ατόμου, ειδικότερα, σχετικά με την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής. Αν και οι νοσηλευτές αντιπροσωπεύουν τη μεγαλύτερη ομάδα εργασίας στα νοσοκομεία και ως διευκολυντές νοσοκομειακής περίθαλψης, λίγες μελέτες έχουν ασχοληθεί με τη φύση της νοσηλευτικής εργασίας και την ποιότητα της εργασιακής ζωής των νοσηλευτών. Μία από αυτές τις μελέτες δείχνει ότι μόνο το 1,5% των νοσηλευτών είναι ικανοποιημένοι με την ποιότητα της επαγγελματικής τους ζωής. Τα αποτελέσματα μιας μελέτης που διεξήχθη στην Τεχεράνη δείχνουν επίσης ότι τα δύο τρίτα των νοσηλευτών είναι δυσαρεστημένοι με την ποιότητα της επαγγελματικής τους ζωής και είναι δυσαρεστημένοι με τις περισσότερες πτυχές της επαγγελματικής τους ζωής (Liang et al, 2020).

2.4 Επιπολασμός της κατάθλιψης κατά τη διάρκεια της πανδημίας

Το νοσηλευτικό προσωπικό πρώτης γραμμής που εκτίθεται στη νέα νόσο του κορονοϊού (COVID-19) θα μπορούσε να είναι ψυχολογικά και ψυχικά εξαντλημένο. Οι νοσηλευτές αντιμετωπίζουν συχνά τεράστια ψυχολογική πίεση λόγω του συντριπτικού φόρτου εργασίας, των πολλών ωρών, των βαρδιών και της εργασίας σε περιβάλλον με γρήγορο ρυθμό και υψηλού κινδύνου. Οι νοσηλευτές που εργάζονται σε μια τέτοια σωματικά και συναισθηματικά δύσκολη κατάσταση βιώνουν συχνά κόπωση, εξάντληση, ψυχική εξάντληση και συναισθηματική αποστασιοποίηση. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, οι κλινικοί πρώτης γραμμής, συμπεριλαμβανομένων των νοσηλευτών, ειδικά εκείνοι που έχουν στενές επαφές με μολυσμένους ασθενείς, εμφάνισαν τακτικά συμπτώματα άγχους και κατάθλιψης, συναισθηματική κατάρρευση και διαταραχές ύπνου λόγω της περιορισμένης κλινικής γνώσης του νέου ιού και της ανεπαρκούς παροχής προστατευτικών εργαλείων και άλλων ιατρικών προμηθειών, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε κακό ηθικό στην εργασία, απουσία, απάθεια και κακή απόδοση εργασίας που οδηγεί σε δυσαρέσκεια των ασθενών (Kang et al, 2020).

Από το ξέσπασμα του COVID-19, ορισμένες μελέτες έχουν εξετάσει την επιδημιολογία των ψυχιατρικών προβλημάτων σε κλινικούς νοσηλευτές πρώτης γραμμής. Για παράδειγμα, μια πρόσφατη συγχρονική μελέτη ανέφερε ότι ο επιπολασμός των συμπτωμάτων κατάθλιψης, άγχους, αϋπνίας και μη ειδικών συμπτωμάτων δυσφορίας ήταν 50,4%, 44,6%, 34,0% και 71,5%, αντίστοιχα σε κλινικούς πρώτης γραμμής, συμπεριλαμβανομένων των νοσηλευτών (Adams & Walls, 2020). Ωστόσο, η υπάρχουσα έρευνα έχει σπάνια διερευνήσει ψυχικές διαταραχές μεταξύ νοσηλευτών πρώτης γραμμής που εργάζονται σε διαφορετικά τμήματα κατά τη διάρκεια της επιδημίας του COVID-19, αν και οι εκτιμήσεις επιπολασμού σε διαφορετικά τμήματα είναι σημαντικά στοιχεία για τις υγειονομικές αρχές για την ανάπτυξη προληπτικών στρατηγικών και αποτελεσματικών τρόπων θεραπείας για την ανακούφιση των αρνητικών εκβάσεων (Cai et al, 2020).

2.5 Δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων εργαζομένων σε μονάδες COVID-19

Οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης, οι οποίοι βρίσκονται στην πρώτη γραμμή των υπηρεσιών για την καταπολέμηση της πανδημίας, αναμένεται να αντιμετωπίσουν έναν εξαιρετικό φόρτο εργασίας λόγω των παγκόσμιων υγειονομικών μέτρων και κανονισμών. Είναι προφανές ότι οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγείας θα επηρεαστούν σωματικά και ψυχικά από την πανδημία, όπως και άλλα άτομα της κοινωνίας, λόγω αυτής της συνεχιζόμενης και προκλητικής κρίσης, όπως σε όλα τα απροσδόκητα γεγονότα. Οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγείας στη Γουχάν εκτέθηκαν σε υψηλό κίνδυνο μόλυνσης και μόλυνσης, υπερφόρτωσης εργασίας, απογοήτευσης, διακρίσεων, απομόνωσης και εξουθένωσης κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19. Παρατηρήθηκε ότι οι συνεχιζόμενες καταστάσεις οδήγησαν σε προβλήματα ψυχικής υγείας όπως στρες, άγχος, συμπτώματα κατάθλιψης, αϋπνία, άρνηση, θυμό και φόβο. Το στρες και το άγχος των γιατρών, των νοσηλευτών και του βοηθού προσωπικού υγειονομικής περίθαλψης, σε άμεση επαφή με τους ασθενείς, θα μπορούσαν να επηρεάσουν τόσο την εργασιακή απόδοση όσο και την κατάσταση της υγείας τους και να μειώσουν την ποιότητα ζωής τους. Το άγχος των εργαζομένων στον τομέα της υγείας, κατά τη διάρκεια ή λόγω της παρέμβασης στην κρίση μπορεί να διαταράξει τη νοητική ικανότητα του συλλογισμού και της αφηρημένης σκέψης και να οδηγήσει σε έλλειψη προσοχής και συντονισμού. Πολλά συναισθήματα όπως ο φόβος

και το άγχος θα μπορούσαν να επηρεάσουν την απόδοση επίλυσης προβλημάτων. Η μείωση της ικανότητας επίλυσης προβλημάτων θα μπορούσε να οδηγήσει σε μειωμένη αποτελεσματικότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών για την προστασία της υγείας των ατόμων και της υγείας της κοινότητας και για τη διευκόλυνση των συνθηκών διαβίωσης (Liang et al, 2020).

ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΕΡΕΥΝΑ

3.1 Σκοπός της έρευνας

Ο σκοπός αυτής της μελέτης ήταν να προσδιοριστεί το επίπεδο της ποιότητας εργασιακής ζωής του νοσηλευτικού ανθρώπινου δυναμικού κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19.

3.2 Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας μελέτης είναι:

- Σε ποιο βαθμό βρίσκεται η ποιότητα εργασιακής ζωής του νοσηλευτικού ανθρώπινου δυναμικού.
- Σε ποιο βαθμό το νοσηλευτικό ανθρώπινο δυναμικό παρουσιάζει επαγγελματική ικανοποίηση.
- Σε ποιο βαθμό το νοσηλευτικό ανθρώπινο δυναμικό παρουσιάζει επαγγελματική εξουθένωση.
- Σε ποιο βαθμό το νοσηλευτικό ανθρώπινο δυναμικό παρουσιάζει δευτερεύον τραυματικό άγχος.
- Αν η πανδημία του κορονοϊού έχει επηρεάσει την ποιότητα εργασιακής ζωής του νοσηλευτικού ανθρώπινου δυναμικού.

3.3 Μεθοδολογία της έρευνας

3.3.1 Δείγμα

Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 106 άτομα. Αναλυτικότερα αποτελείται κατά 17% από άνδρες ενώ το 83% του δείγματος αποτελούταν από γυναίκες. Σχετικά με την ηλικία του δείγματος προέκυψε ότι το δείγμα κατά 43,4% αποτελούταν από άτομα που ήταν από 20 έως 29 ετών, παράλληλα το 34% του δείγματος αποτελείται από άτομα που ήταν από 30 έως 39 ετών. Ταυτόχρονα το 15,1% του δείγματος αποτελούταν από άτομα που ήταν από 40 έως 49 ετών, ενώ το υπόλοιπο 7,5% του δείγματος απάντησε πως ήταν από 50 έως 59 ετών. Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων παρατηρήθηκε πως το 54,7% του δείγματος ήταν άγαμο,

ενώ το 40,6% του δείγματος αποτελείται από έγγαμα άτομα, τέλος το 4,7% του δείγματος αποτελούνταν από διαζευγμένα άτομα.

Αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης του δείγματος παρατηρήθηκε πως το δείγμα κατά 5,7% αποτελείται από απόφοιτους λυκείου, ενώ το 41,5% του δείγματος αποτελούνταν από απόφοιτους ΑΤΕΙ. Επιπλέον το 20,8% του δείγματος αποτελούνταν από κατόχους τίτλου ΑΕΙ, ενώ το 31,1% του δείγματος ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, το 0,9% του δείγματος διέθετε και κάποιο Διδακτορικό τίτλο σπουδών. Σχετικά με την προϋπηρεσία του δείγματος προέκυψε ότι το δείγμα κατά 55,7% αποτελούνταν από άτομα που είχαν προϋπηρεσία έως 5 έτη, παράλληλα το 9,4% του δείγματος αποτελείται από άτομα που είχαν προϋπηρεσία από 6 έως 10 έτη. Επιπροσθέτως το 14,2% του δείγματος αποτελούνταν από άτομα που είχαν προϋπηρεσία από 11 έως 15 έτη, ενώ το 9,4% του δείγματος απάντησε πως είχε προϋπηρεσία από 16 έως 20 έτη. Επίσης το δείγμα σε δύο περιπτώσεις αποτελούνταν κατά 5,7% η κάθε μια, διέθεταν προϋπηρεσία από 21 έως 25 έτη και από 26 έτη και άνω.

3.3.2 Δειγματοληψία

Για τη συλλογή του δείγματος δημιουργήθηκε ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο μέσα από τις φόρμες της Google το οποίο διαμοιράστηκε σε ομάδες νοσηλευτικού προσωπικού στα Social Media.

3.3.3 Εργαλείο της έρευνας

Με σκοπό να πραγματοποιηθεί η συλλογή δεδομένων δημιουργήθηκε ένα ερωτηματολόγιο. Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου περιελάμβανε ερωτήσεις που αφορούσαν τα δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων της έρευνας δηλαδή το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης και τα έτη προϋπηρεσίας.

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου αποτελείται από το ερωτηματολόγιο ProQOL - Κλίμακα Επαγγελματικής Ποιότητας Ζωής (5^η έκδοση) της Beth Stamm (2009). Το ProQOL-5 απευθύνεται σε επαγγελματίες παροχής βοήθειας σε διάφορους τομείς όπως η υγεία, η εκπαίδευση κ.α. Το ερωτηματολόγιο έχει μεταφραστεί στα ελληνικά από την ιδιοκτήτρια εταιρεία και μπορεί να αντιγραφεί ελεύθερα και να χρησιμοποιηθεί σύμφωνα με τις υποδείξεις της δημιουργού με την προϋπόθεση να

αναφέρεται το όνομα της ίδιας και να μην γίνουν αλλαγές στις ερωτήσεις, για τις οποίες τηρήθηκε απόλυτος σεβασμός.

Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αποτελείται από 30 κλειστού τύπου ερωτήσεις δηλώσεις που εξετάζουν την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής μέσα από τις τρεις διαστάσεις της, την επαγγελματική ικανοποίηση (ικανοποίηση συμπόνοιας), την επαγγελματική εξουθένωση και το δευτερεύον τραυματικό άγχος. Ο κάθε ερωτώμενος απαντά σε πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert με διαβαθμίσεις ποτέ, σπάνια, μερικές φορές, συχνά, πολύ συχνά.

- Επαγγελματική ικανοποίηση: περιλαμβάνει τις ερωτήσεις 3,6,12,16,18,20,22,24,27 και 30.
- Επαγγελματική εξουθένωση: περιλαμβάνει τις ερωτήσεις 1,4,8,10,15,17,19,21,26 και 29.
- Δευτερεύον τραυματικό άγχος: περιλαμβάνει τις ερωτήσεις 2,5,7,9,11,13,14,23,25 και 28.

Στο τέλος προστίθεται η βαθμολογία και σημειώνεται το συνολικό σκορ που αφορά κάθε διάσταση. Η υψηλή βαθμολογία σε κάθε διάσταση αντιστοιχεί σε υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης, εξουθένωσης και δευτερεύοντος τραυματικού άγχους. Ειδικότερα η τελικά βαθμολογία για κάθε διάσταση που είναι μικρότερη ή ίση με 22 υποδηλώνει χαμηλό επίπεδο, βαθμολογία μεταξύ του 23 και 41 δείχνει μέτριο επίπεδο και βαθμολογία μεγαλύτερη ή ίση του 42 υποδηλώνει υψηλό επίπεδο. Η δημιουργός δε δίνει όρια για το σύνολο των ερωτήσεων αλλά για κάθε διάσταση ξεχωριστά.

3.3.4 Εσωτερική αξιοπιστία ερωτηματολογίου

Παρατηρώντας το δείκτη αξιοπιστίας της κλίμακας του δευτερεύοντος τραυματικού άγχους προκύπτει ότι είναι αξιόπιστος αφού είναι μεγαλύτερος από το 0,6 που ορίζεται ως όριο αξιοπιστίας σε πλήθος ερευνών.

Δευτερεύον τραυματικό στρες

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	10

Σχετικά με το δείκτη αξιοπιστίας της κλίμακας της επαγγελματικής εξουθένωσης προκύπτει ότι είναι και αυτός αξιόπιστος αφού είναι μεγαλύτερος από το 0,6 που ορίζεται ως όριο αξιοπιστίας σε πλήθος ερευνών.

**Επαγγελματική
Εξουθένωση**

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items

Τέλος και ο δείκτης αξιοπιστίας της κλίμακας επαγγελματικής ικανοποίησης προκύπτει ότι είναι αξιόπιστος αφού είναι μεγαλύτερος από το 0,6.

Επαγγελματική ικανοποίηση

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,886	10

3.4 Στατιστική ανάλυση

Τα δεδομένα της παρούσας μελέτης αναλύθηκαν με τη χρήση του στατιστικού πακέτου SPSS version 24. Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν επεξεργάστηκαν και μετά την ανάλυση των συχνοτήτων πραγματοποιήθηκε η δημιουργία των score των τριών κατηγοριών που αποτελούν την Κλίμακα Επαγγελματικής Ποιότητας Ζωής - 5 (ProQOL). Η ανάλυση των δεδομένων ακολούθησε τη χρήση συχνοτήτων, συσχετίσεων και περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης όπως σε παρόμοιες έρευνες με τη χρήση της κλίμακας Επαγγελματικής Ποιότητας Ζωής - 5 (ProQOL).

3.5 Περιορισμοί της έρευνας

1. **Κατανόηση των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου:** Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου έγινε από τους ίδιους τους συμμετέχοντες. Η μέθοδος αυτή αποτρέπει κάθε πιθανότητα προδιάθεσης και εξασφαλίζει την ανωνυμία, ωστόσο

εμπεριέχει ένα βασικό μειονέκτημα, σε περίπτωση που το υπό εξέταση θέμα απαιτεί διευκρινιστικές επισημάνσεις. Στην παρούσα έρευνα τέτοιας φύσης προβλήματα δεν κατέστη δυνατό να αντιμετωπιστούν καθώς το ερωτηματολόγιο στάλθηκε ηλεκτρονικά και δεν υπήρχε η δυνατότητα παροχής επεξηγήσεων από τον διεξάγοντα.

2. **Ποσοστό ανταπόκρισης** : Παρατηρήθηκε ένα μέτριο ποσοστό ανταπόκρισης στην έρευνα, το οποίο μπορεί να οφείλεται στον εθελοντικό χαρακτήρα της έρευνας, αλλά και σε άλλους παράγοντες όπως το κυκλικό ωράριο εργασίας, οι κανονικές άδειες του προσωπικού, καθώς επίσης και το υψηλό φόρτο εργασίας.

3. **Ανάλυση δεδομένων** Εφόσον οι ερωτήσεις έχουν απαντηθεί χρησιμοποιώντας την κλίμακα Likert, οι μεταβλητές είναι διακριτές, καθώς μπορούν να πάρουν τιμές {1,2,3,4,5}. Κατά συνέπεια, οι μέσες τιμές που προκύπτουν κατά την ανάλυση των δεδομένων δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα, καθώς δεν μπορούν να εμφανιστούν ενδιάμεσες τιμές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

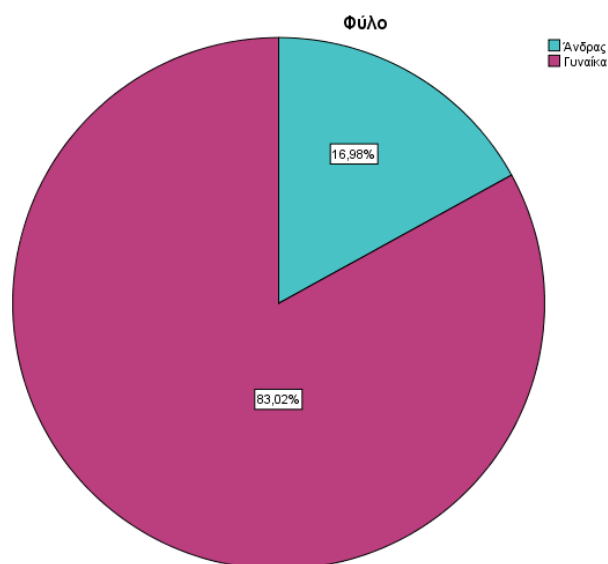
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Δημογραφικά

➤ Φύλο

		Frequency	Percent
Valid	Ανδρας	18	17,0
	Γυναίκα	88	83,0
	Total	106	100,0

Πίνακας 1: Φύλο



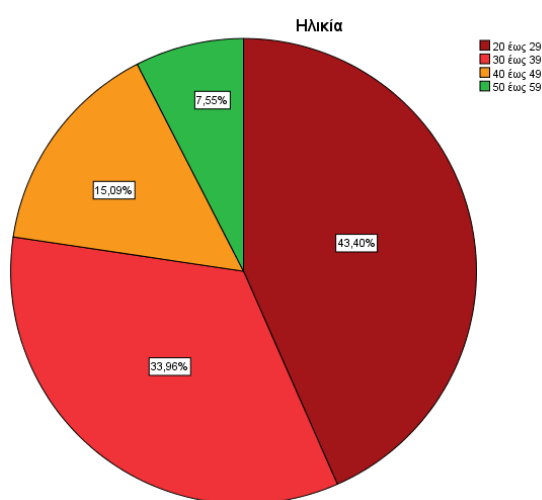
Γράφημα 1: Φύλο.

Αναφορικά με το φύλο του δείγματος παρατηρήθηκε πως το 17% αποτελείται από άνδρες (18 άτομα), ενώ το 83% αποτελούνταν από γυναίκες (88 άτομα).

➤ Ηλικία

		Frequency	Percent
Valid	20 έως 29	46	43,4
	30 έως 39	36	34,0
	40 έως 49	16	15,1
	50 έως 59	8	7,5
Total		106	100,0

Πίνακας 2: Ηλικία



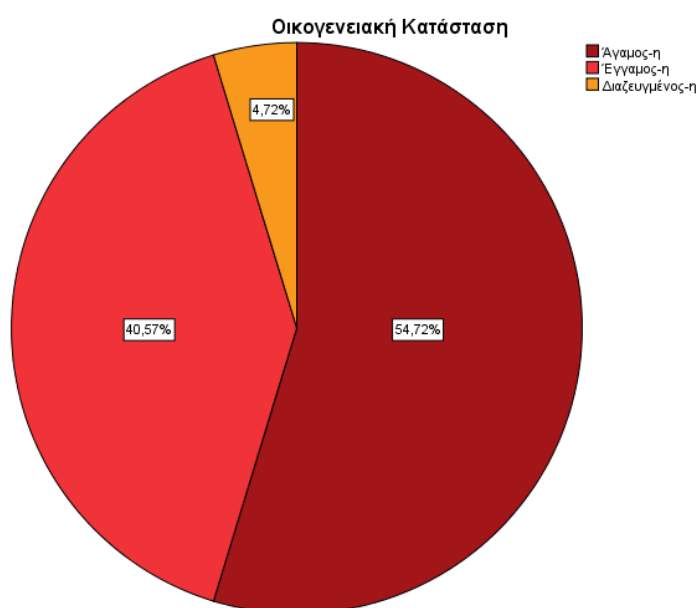
Γράφημα 2: Ηλικία

Σχετικά με την ηλικία του δείγματος προέκυψε ότι το δείγμα κατά 43,4% αποτελούταν από άτομα που ήταν από 20 έως 29 ετών (46 άτομα), παράλληλα το 34% του δείγματος αποτελείται από άτομα που ήταν από 30 έως 39 ετών (36 άτομα). Επιπροσθέτως το 15,1% του δείγματος αποτελούταν από άτομα που ήταν από 40 έως 49 ετών (16 άτομα), ενώ το υπόλοιπο 7,5% του δείγματος απάντησε πως ήταν από 50 έως 59 ετών (8 άτομα).

➤ Οικογενειακή Κατάσταση

		Frequency	Percent
Valid	Άγαμος-η	58	54,7
	Έγγαμος-η	43	40,6
	Διαζευγμένος-η	5	4,7
Total		106	100,0

Πίνακας 1: Οικογενειακή Κατάσταση



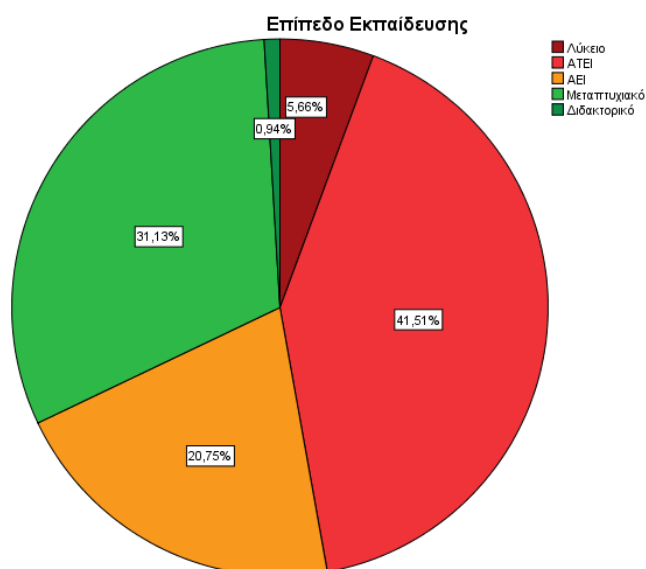
Γράφημα 3: Οικογενειακή κατάσταση

Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων παρατηρήθηκε πως το 54,7% του δείγματος ήταν άγαμο (58 άτομα), ενώ το 40,6% του δείγματος αποτελείται από έγγαμα άτομα (43 άτομα), τέλος το 4,7% του δείγματος αποτελούταν από διαζευγμένα άτομα (5 άτομα).

➤ Επίπεδο Εκπαίδευσης

		Frequency	Percent
Valid	Λύκειο	6	5,7
	ΑΤΕΙ	44	41,5
	ΑΕΙ	22	20,8
	Μεταπτυχιακό	33	31,1
	Διδακτορικό	1	,9
Total		106	100,0

Πίνακας 2: Επίπεδο Εκπαίδευσης



Γράφημα 1: Επίπεδο εκπαίδευσης

Αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης του δείγματος παρατηρήθηκε πως το δείγμα κατά 5,7% αποτελείται από απόφοιτους λυκείου (6 άτομα), ενώ το 41,5% του δείγματος αποτελούταν από απόφοιτους ΑΤΕΙ (44 άτομα). Επιπλέον το 20,8% του δείγματος αποτελούταν από κατόχους τίτλου ΑΕΙ (22 άτομα), ενώ το 31,1% του δείγματος ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών (33 άτομα), εδώ παρατηρήθηκε και ότι το 0,9% του δείγματος διέθετε και κάποιο Διδακτορικό τίτλο σπουδών (1 άτομο).

➤ Χρόνος συνολικής προϋπηρεσίας

		Frequency	Percent
Valid	έως 5 έτη	59	55,7
	6 έως 10 έτη	10	9,4
	11 έως 15 έτη	15	14,2
	16 έως 20 έτη	10	9,4
	21 έως 25 έτη	6	5,7
	26 έτη και άνω	6	5,7
	Total		106

Πίνακας 3: Χρόνος συνολικής προϋπηρεσίας



Γράφημα 5: Συνολική προϋπηρεσία του δείγματος.

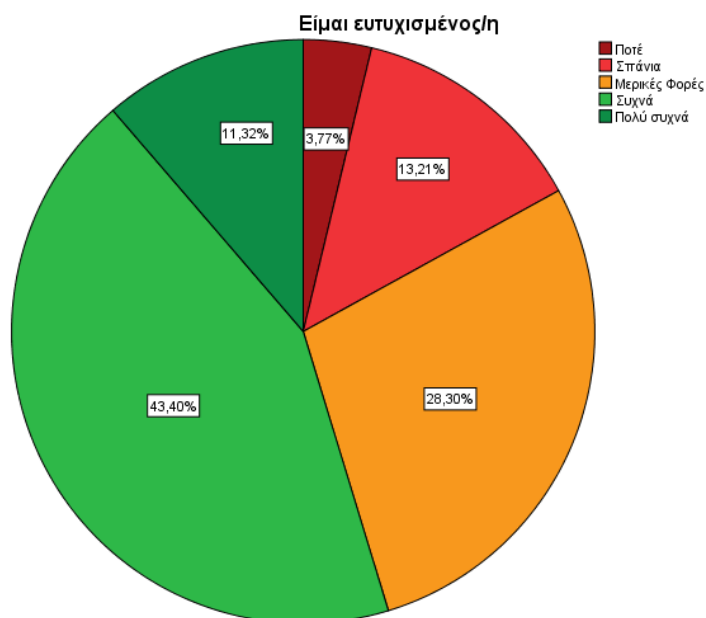
Σχετικά με την προϋπηρεσία του δείγματος προέκυψε ότι το δείγμα κατά 55,7% αποτελούταν από άτομα που είχαν προϋπηρεσία έως 5 έτη (59 άτομα), παράλληλα το 9,4% του δείγματος αποτελείται από άτομα που είχαν προϋπηρεσία από 6 έως 10 έτη (10 άτομα). Επιπροσθέτως το 14,2% του δείγματος αποτελούταν από άτομα που είχαν προϋπηρεσία από 11 έως 15 έτη (15 άτομα), ενώ το 9,4% του δείγματος απάντησε πως είχε προϋπηρεσία από 16 έως 20 έτη (10 άτομα). Επίσης το δείγμα σε δύο περιπτώσεις αποτελούταν κατά 5,7% η κάθε μια, διέθεταν προϋπηρεσία από 21 έως 25 έτη και από 26 έτη και άνω (6 άτομα κάθε φορά).

4.2 Ερωτηματολόγιο ProQOL-5

➤ Είμαι ευτυχισμένος/η

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	4	3,8
	Σπάνια	14	13,2
	Μερικές Φορές	30	28,3
	Συχνά	46	43,4
	Πολύ συχνά	12	11,3
	Total		106

Πίνακας 6: Είμαι ευτυχισμένος/η



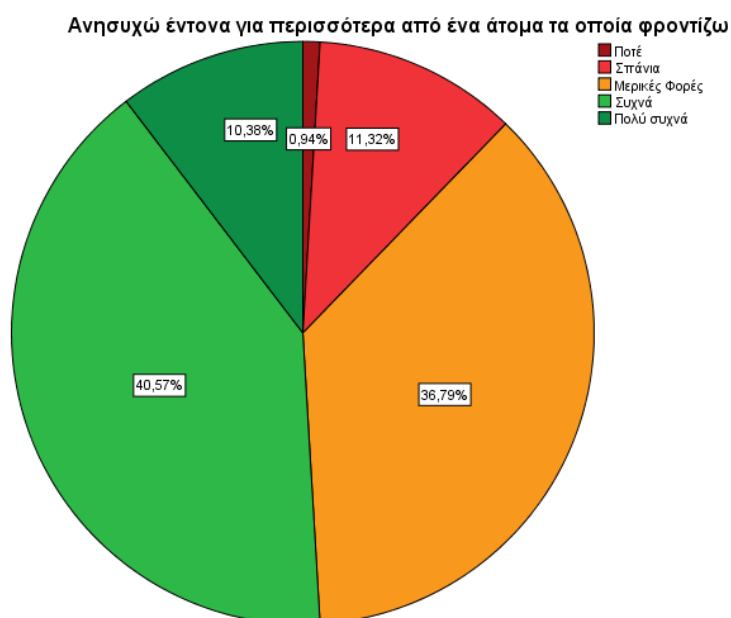
Γράφημα 6: Είμαι ευτυχισμένος/η

Σχετικά με το πόσο συχνά το δείγμα είναι ευτυχισμένο παρατηρήθηκε πως το 17% του δείγματος ήταν από ποτέ έως σπάνια ευτυχισμένο (18 άτομα), ενώ το 28,3% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές ήταν ευτυχισμένο (30 άτομα), τέλος το 54,7% του δείγματος απάντησε πως είναι ευτυχισμένο από συχνά έως πολύ συχνά (58 άτομα).

➤ Ανησυχώ έντονα για περισσότερα από ένα άτομα τα οποία φροντίζω

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	1	,9
	Σπάνια	12	11,3
	Μερικές Φορές	39	36,8
	Συχνά	43	40,6
	Πολύ συχνά	11	10,4
	Total	106	100,0

Πίνακας 7: Ανησυχώ έντονα για περισσότερα από ένα άτομα τα οποία φροντίζω



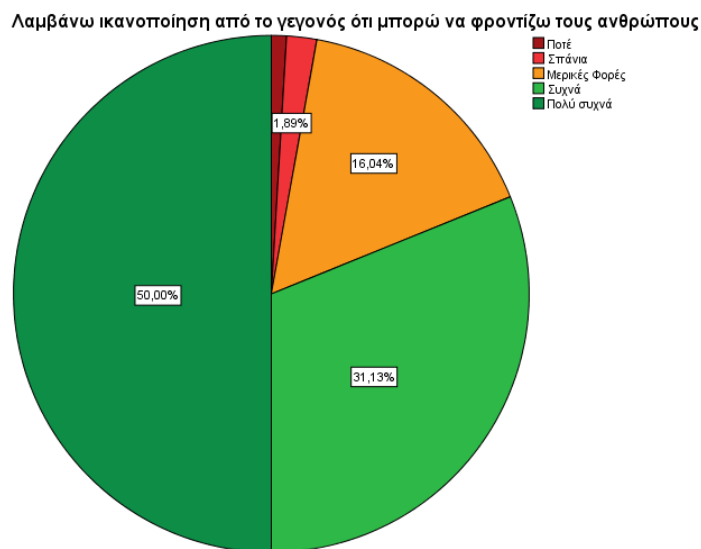
Γράφημα 7: Ανησυχώ έντονα για περισσότερα από ένα άτομα τα οποία φροντίζω

Διερευνώντας τη συχνότητα που το δείγμα ανησυχεί έντονα για περισσότερα από ένα άτομα τα οποία φροντίζει παρατηρήθηκε πως το 12,2% του δείγματος απάντησε πως από ποτέ έως σπάνια συμβαίνει αυτό (13 άτομα), ενώ το 36,8% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές συνέβαινε το προαναφερθέν (39 άτομα). Ακόμη παρατηρήθηκε πως το 51% του δείγματος απάντησε πως από συχνά έως πολύ συχνά ανησυχεί έντονα για περισσότερα από ένα άτομα τα οποία φροντίζει (54 άτομα).

➤ Λαμβάνω ικανοποίηση από το γεγονός ότι μπορώ να φροντίζω τους ανθρώπους

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	1	,9
	Σπάνια	2	1,9
	Μερικές Φορές	17	16,0
	Συχνά	33	31,1
	Πολύ συχνά	53	50,0
	Total	106	100,0

Πίνακας 8: Λαμβάνω ικανοποίηση από το γεγονός ότι μπορώ να φροντίζω τους ανθρώπους



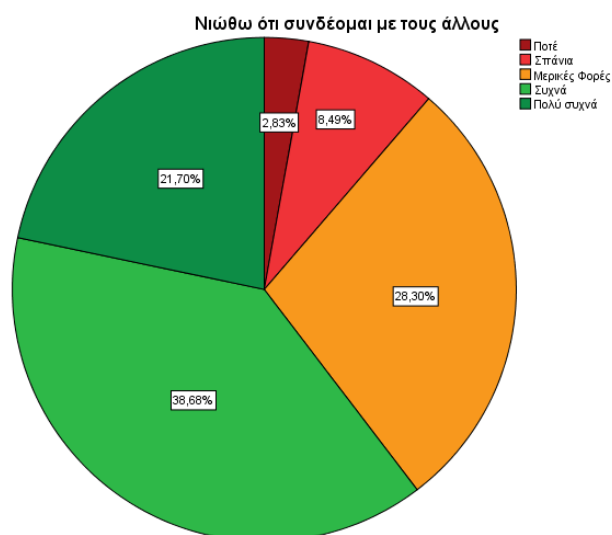
Γράφημα 8: Λαμβάνω ικανοποίηση από το γεγονός ότι μπορώ να φροντίζω τους ανθρώπους

Όσον αφορά το πόσο συχνά το δείγμα λαμβάνει ικανοποίηση από το γεγονός ότι μπορεί να φροντίζει τους ανθρώπους παρατηρήθηκε πως το 2,8% του δείγματος λάμβανε από ποτέ έως σπάνια ικανοποίηση από το γεγονός ότι μπορεί να φροντίζει τους ανθρώπους (3 άτομα), ενώ το 16% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές συνέβαινε κάτι τέτοιο (17 άτομα). Επιπλέον παρατηρήθηκε πως το 81,1% του δείγματος απάντησε πως από συχνά έως πολύ συχνά λαμβάνει ικανοποίηση από το γεγονός ότι μπορεί να φροντίζει τους ανθρώπους (86 άτομα).

➤ Νιώθω ότι συνδέομαι με τους άλλους

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	3	2,8
	Σπάνια	9	8,5
	Μερικές Φορές	30	28,3
	Συχνά	41	38,7
	Πολύ συχνά	23	21,7
Total		106	100,0

Πίνακας 9: Νιώθω ότι συνδέομαι με τους άλλους



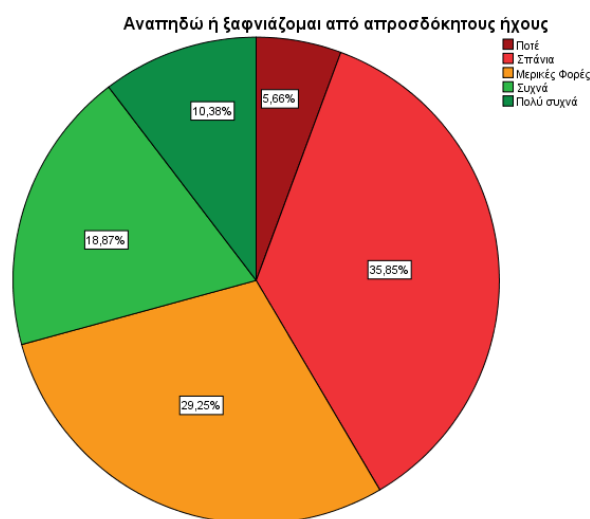
Γράφημα 9: Νιώθω ότι συνδέομαι με τους άλλους

Σχετικά με το πόσο συχνά το δείγμα νιώθει ότι συνδέεται με τους άλλους παρατηρήθηκε πως το 11,3% του δείγματος ένιωθε από ποτέ έως σπάνια ότι συνδέεται με τους άλλους (12 άτομα), ενώ το 28,3% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές συμβαίνει κάτι τέτοιο (30 άτομα), τέλος το 60,4% του δείγματος απάντησε πως νιώθει ότι συνδέεται με τους άλλους από συχνά έως πολύ συχνά (64 άτομα).

➤ Αναπηδών ή ξαφνιάζομαι από απροσδόκητους ήχους

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	6	5,7
	Σπάνια	38	35,8
	Μερικές Φορές	31	29,2
	Συχνά	20	18,9
	Πολύ συχνά	11	10,4
	Total		106

Πίνακας 10: Αναπηδών ή ξαφνιάζομαι από απροσδόκητους ήχους



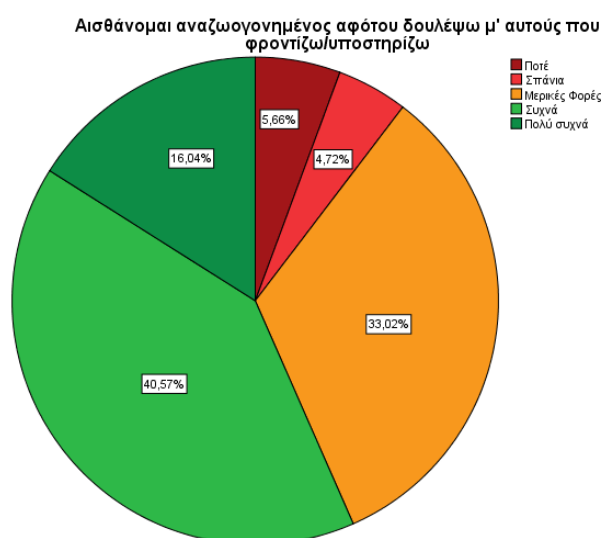
Γράφημα 10: Αναπηδών ή ξαφνιάζομαι από απροσδόκητους ήχους

Διερευνώντας τη συχνότητα που το δείγμα αναπηδά ή ξαφνιάζεται από απροσδόκητους ήχους παρατηρήθηκε πως το 41,5% του δείγματος απάντησε πως από ποτέ έως σπάνια αναπηδά ή ξαφνιάζεται από απροσδόκητους ήχους (44 άτομα), ενώ το 29,2% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές συνέβαινε το προαναφερθέν (31 άτομα). Παράλληλα παρατηρήθηκε πως το 29,3% του δείγματος απάντησε πως από συχνά έως πολύ συχνά αναπηδά ή ξαφνιάζεται από απροσδόκητους ήχους (31 άτομα).

➤ Αισθάνομαι αναζωογονημένος αφότου δουλέψω μ' αυτούς που φροντίζω/υποστηρίζω

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	6	5,7
	Σπάνια	5	4,7
	Μερικές Φορές	35	33,0
	Συχνά	43	40,6
	Πολύ συχνά	17	16,0
Total		106	100,0

Πίνακας 11: Αισθάνομαι αναζωογονημένος αφότου δουλέψω μ' αυτούς που φροντίζω/υποστηρίζω



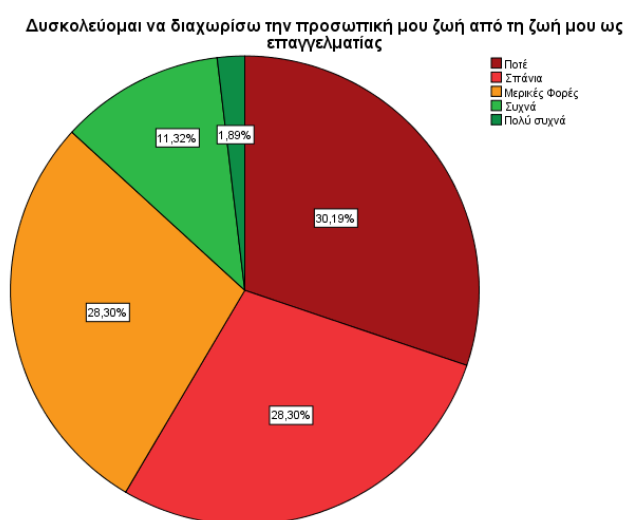
Γράφημα 11: Αισθάνομαι αναζωογονημένος αφότου δουλέψω μ' αυτούς που φροντίζω/υποστηρίζω

Όσον αφορά το πόσο συχνά το δείγμα αισθάνεται αναζωογονημένο αφότου δουλέψει μ' αυτούς που φροντίζει/υποστηρίζει παρατηρήθηκε πως το 10,4% του δείγματος αισθανόταν από ποτέ έως σπάνια κάτι τέτοιο (11 άτομα), ενώ το 33% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές συνέβαινε κάτι τέτοιο (35 άτομα). Επιπλέον παρατηρήθηκε πως το 56,6% του δείγματος απάντησε πως από συχνά έως πολύ συχνά αισθάνεται αναζωογονημένο αφότου δουλέψει μ' αυτούς που φροντίζει/υποστηρίζει (60 άτομα).

➤ Δυσκολεύομαι να διαχωρίσω την προσωπική μου ζωή από τη ζωή μου ως επαγγελματία

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	32	30,2
	Σπάνια	30	28,3
	Μερικές Φορές	30	28,3
	Συχνά	12	11,3
	Πολύ συχνά	2	1,9
	Total		106

Πίνακας 4: Δυσκολεύομαι να διαχωρίσω την προσωπική μου ζωή από τη ζωή μου ως επαγγελματία



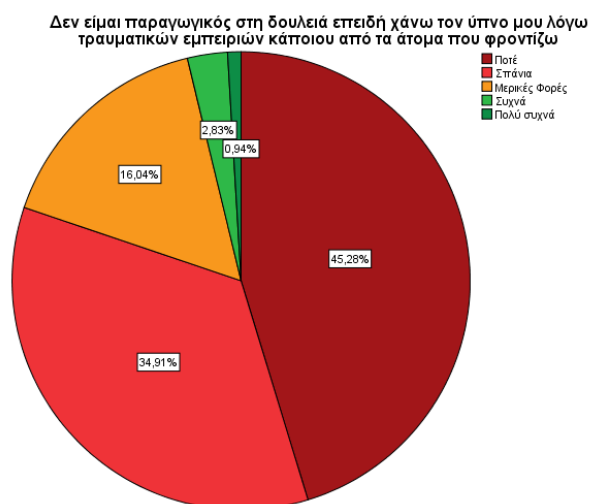
Γράφημα 12: Δυσκολεύομαι να διαχωρίσω την προσωπική μου ζωή από τη ζωή μου ως επαγγελματία

Σχετικά με το πόσο συχνά το δείγμα δυσκολεύεται να διαχωρίσει την προσωπική του ζωή από τη ζωή του ως επαγγελματία παρατηρήθηκε πως το 58,5% του δείγματος ένιωσε πως από ποτέ έως σπάνια δυσκολεύεται να διαχωρίσει την προσωπική του ζωή από τη ζωή του ως επαγγελματία (62 άτομα), ενώ το 28,3% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές συμβαίνει κάτι τέτοιο (30 άτομα), τέλος το 13,2% του δείγματος απάντησε πως δυσκολεύεται να διαχωρίσει την προσωπική του ζωή από τη ζωή του ως επαγγελματία από συχνά έως πολύ συχνά (14 άτομα).

➤ Δεν είμαι παραγωγικός στη δουλειά επειδή χάνω τον ύπνο μου λόγω τραυματικών εμπειριών κάποιου από τα άτομα που φροντίζω

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	48	45,3
	Σπάνια	37	34,9
	Μερικές Φορές	17	16,0
	Συχνά	3	2,8
	Πολύ συχνά	1	,9
	Total	106	100,0

Πίνακας 13: Δεν είμαι παραγωγικός στη δουλειά επειδή χάνω τον ύπνο μου λόγω τραυματικών εμπειριών κάποιου από τα άτομα που φροντίζω



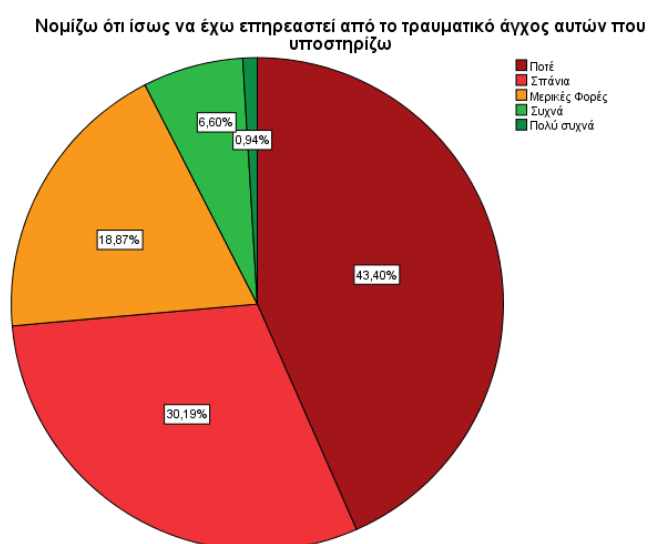
Γράφημα 13: Δεν είμαι παραγωγικός στη δουλειά επειδή χάνω τον ύπνο μου λόγω τραυματικών εμπειριών κάποιου από τα άτομα που φροντίζω

Το 80,2% του δείγματος απάντησε πως από ποτέ έως σπάνια δεν είναι παραγωγικό στη δουλειά επειδή χάνει τον ύπνο του λόγω τραυματικών εμπειριών κάποιου από τα άτομα που φροντίζει (85 άτομα). Το 16% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές συνέβαινε το προαναφερθέν (17 άτομα). Το 3,7% του δείγματος απάντησε πως από συχνά έως πολύ συχνά δεν είναι παραγωγικό στη δουλειά επειδή χάνει τον ύπνο του λόγω τραυματικών εμπειριών κάποιου από τα άτομα που φροντίζει (4 άτομα).

➤ Νομίζω ότι ίσως να έχω επηρεαστεί από το τραυματικό άγχος αυτών που υποστηρίζω

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	46	43,4
	Σπάνια	32	30,2
	Μερικές Φορές	20	18,9
	Συχνά	7	6,6
	Πολύ συχνά	1	,9
	Total	106	100,0

Πίνακας 5: Νομίζω ότι ίσως να έχω επηρεαστεί από το τραυματικό άγχος αυτών που υποστηρίζω



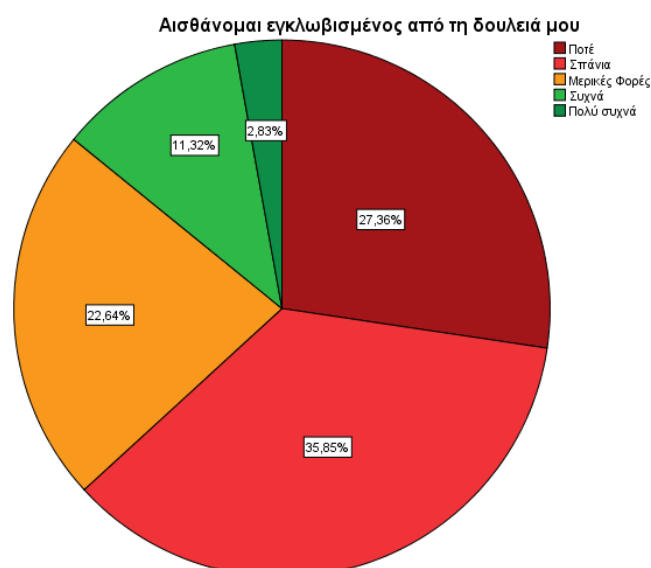
Γράφημα 14: Νομίζω ότι ίσως να έχω επηρεαστεί από το τραυματικό άγχος αυτών που υποστηρίζω

Όσον αφορά το πόσο συχνά το δείγμα νομίζει ότι ίσως να έχει επηρεαστεί από το τραυματικό άγχος αυτών που υποστηρίζει παρατηρήθηκε πως το 73,6% του δείγματος απάντησε πως από ποτέ έως σπάνια νομίζει ότι ίσως να έχει επηρεαστεί από το τραυματικό άγχος αυτών που υποστηρίζει (78 άτομα), ενώ το 18,9% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές συνέβαινε κάτι τέτοιο (20 άτομα). Το 7,5% του δείγματος απάντησε πως από συχνά έως πολύ συχνά νομίζει ότι ίσως να έχει επηρεαστεί από το τραυματικό άγχος αυτών που υποστηρίζει (8 άτομα).

➤ Αισθάνομαι εγκλωβισμένος από τη δουλειά μου

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	29	27,4
	Σπάνια	38	35,8
	Μερικές Φορές	24	22,6
	Συχνά	12	11,3
	Πολύ συχνά	3	2,8
Total		106	100,0

Πίνακας 15: Αισθάνομαι εγκλωβισμένος από τη δουλειά μου



Γράφημα 2: Αισθάνομαι εγκλωβισμένος από τη δουλειά μου

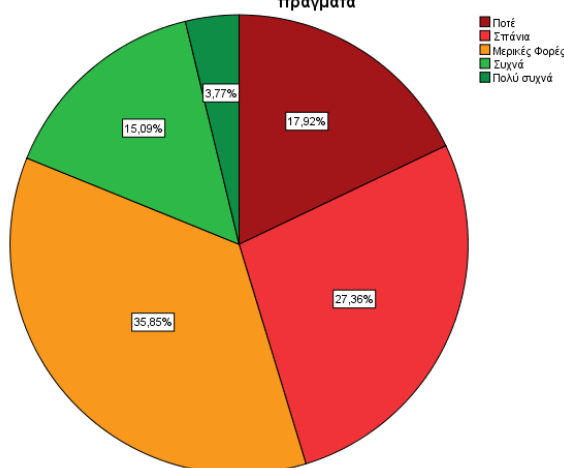
Σχετικά με το πόσο συχνά το δείγμα αισθάνεται εγκλωβισμένο από τη δουλειά του παρατηρήθηκε πως το 64,2% του δείγματος ένιωθε από ποτέ έως σπάνια εγκλωβισμένο από τη δουλειά του (67 άτομα), ενώ το 22,6% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές συμβαίνει κάτι τέτοιο (24 άτομα), τέλος το 14,1% του δείγματος απάντησε πως αισθάνεται εγκλωβισμένο από τη δουλειά του από συχνά έως πολύ συχνά (14 άτομα).

➤ Λόγω της βοήθειας που παρέχω, έχω αισθανθεί εκνευρισμένος για διάφορα πράγματα

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	19	17,9
	Σπάνια	29	27,4
	Μερικές Φορές	38	35,8
	Συχνά	16	15,1
	Πολύ συχνά	4	3,8
	Total		106

Πίνακας 6: Λόγω της βοήθειας που παρέχω, έχω αισθανθεί εκνευρισμένος για διάφορα πράγματα

Λόγω της βοήθειας που παρέχω, έχω αισθανθεί εκνευρισμένος για διάφορα πράγματα



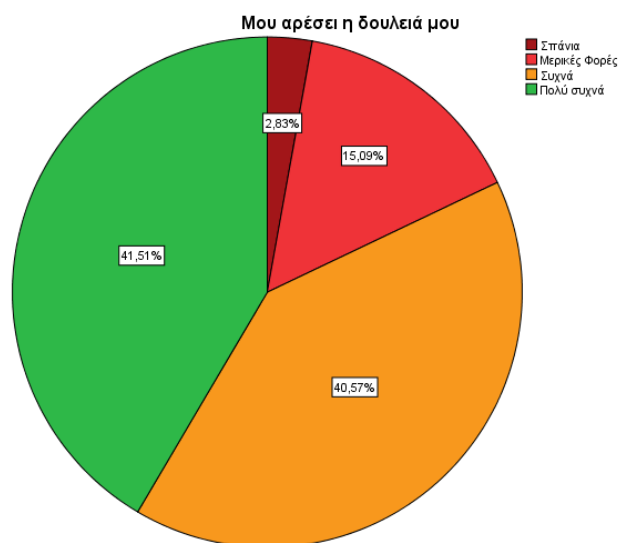
Γράφημα 16: Λόγω της βοήθειας που παρέχω, έχω αισθανθεί εκνευρισμένος για διάφορα πράγματα

Διερευνώντας τη συχνότητα που το δείγμα λόγω της βοήθειας που παρέχει, έχει αισθανθεί εκνευρισμένο για διάφορα πράγματα παρατηρήθηκε πως το 45,3% του δείγματος απάντησε πως από ποτέ έως σπάνια λόγω της βοήθειας που παρέχει, έχει αισθανθεί εκνευρισμένο για διάφορα πράγματα (48 άτομα), ενώ το 35,8% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές συνέβαινε κάτι τέτοιο (38 άτομα). Παράλληλα παρατηρήθηκε πως το 18,9% του δείγματος απάντησε πως από συχνά έως πολύ συχνά λόγω της βοήθειας που παρέχει, έχει αισθανθεί εκνευρισμένο για διάφορα πράγματα (20 άτομα).

➤ Μου αρέσει η δουλειά μου

		Frequency	Percent
Valid	Σπάνια	3	2,8
	Μερικές Φορές	16	15,1
	Συχνά	43	40,6
	Πολύ συχνά	44	41,5
	Total	106	100,0

Πίνακας 17: Μου αρέσει η δουλειά μου



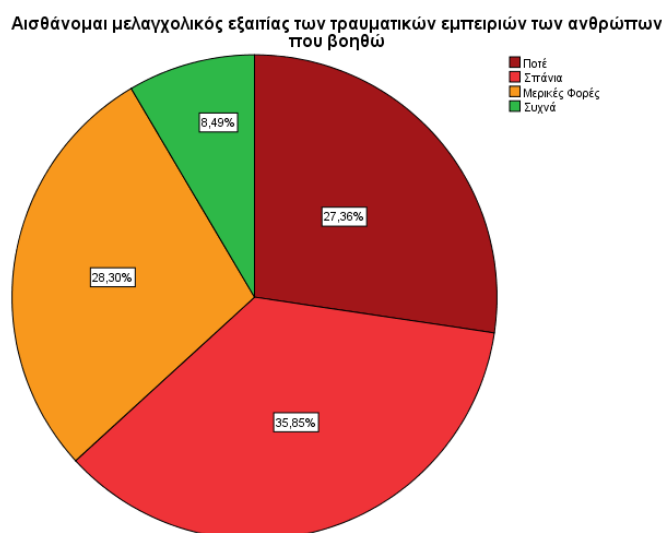
Γράφημα 17: Μου αρέσει η δουλειά μου

Όσον αφορά το πόσο συχνά το δείγμα θεωρεί πως του αρέσει η δουλειά του παρατηρήθηκε πως το 2,8% του δείγματος απάντησε πως σπάνια του αρέσει η δουλειά του (3 άτομα), ενώ το 15,1% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές συνέβαινε κάτι τέτοιο (16 άτομα). Επιπλέον παρατηρήθηκε πως το 82,1% του δείγματος απάντησε πως από συχνά έως πολύ συχνά του αρέσει η δουλειά του (87 άτομα).

➤ Αισθάνομαι μελαγχολικός εξαιτίας των τραυματικών εμπειριών των ανθρώπων που βοηθώ

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	29	27,4
	Σπάνια	38	35,8
	Μερικές Φορές	30	28,3
	Συχνά	9	8,5
	Total	106	100,0

Πίνακας 18: Αισθάνομαι μελαγχολικός εξαιτίας των τραυματικών εμπειριών των ανθρώπων που βοηθώ



Γράφημα 18: Αισθάνομαι μελαγχολικός εξαιτίας των τραυματικών εμπειριών των ανθρώπων που βοηθώ

Σχετικά με το πόσο συχνά το δείγμα αισθάνεται μελαγχολικό εξαιτίας των τραυματικών εμπειριών των ανθρώπων που βοηθά παρατηρήθηκε πως το 63,2% του δείγματος ένιωθε από ποτέ έως σπάνια εγκλωβισμένο από τη δουλειά του (67 άτομα), ενώ το 28,3% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές συμβαίνει κάτι τέτοιο (30 άτομα), τέλος το 8,5% του δείγματος απάντησε πως αισθάνεται συχνά μελαγχολικό εξαιτίας των τραυματικών εμπειριών των ανθρώπων που βοηθά (9 άτομα).

➤ Αισθάνομαι σαν να βιώνω το τραύμα κάποιου που έχω βοηθήσει

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	37	34,9
	Σπάνια	38	35,8
	Μερικές Φορές	15	14,2
	Συχνά	12	11,3
	Πολύ συχνά	4	3,8
	Total	106	100,0

Πίνακας 19: Αισθάνομαι σαν να βιώνω το τραύμα κάποιου που έχω βοηθήσει



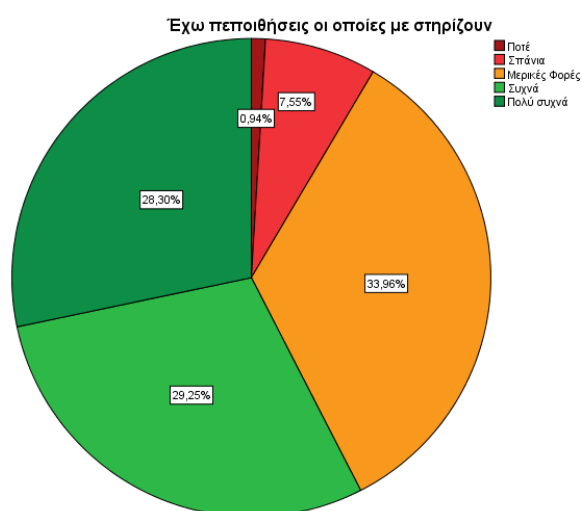
Γράφημα 19: Αισθάνομαι σαν να βιώνω το τραύμα κάποιου που έχω βοηθήσει

Διερευνώντας τη συχνότητα που το δείγμα αισθάνεται σαν να βιώνει το τραύμα κάποιου που έχει βοηθήσει παρατηρήθηκε πως το 71,7% του δείγματος απάντησε πως αισθάνεται από ποτέ έως σπάνια σαν να βιώνει το τραύμα κάποιου που έχει βοηθήσει (75 άτομα), ενώ το 14,2% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές συνέβαινε κάτι τέτοιο (15 άτομα). Παράλληλα παρατηρήθηκε πως το 14,1% του δείγματος απάντησε πως αισθάνεται από συχνά έως πολύ συχνά σαν να βιώνει το τραύμα κάποιου που έχει βοηθήσει (16 άτομα).

➤ Έχω πεποιθήσεις οι οποίες με στηρίζουν

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	1	,9
	Σπάνια	8	7,5
	Μερικές Φορές	36	34,0
	Συχνά	31	29,2
	Πολύ συχνά	30	28,3
	Total	106	100,0

Πίνακας 20: Έχω πεποιθήσεις οι οποίες με στηρίζουν



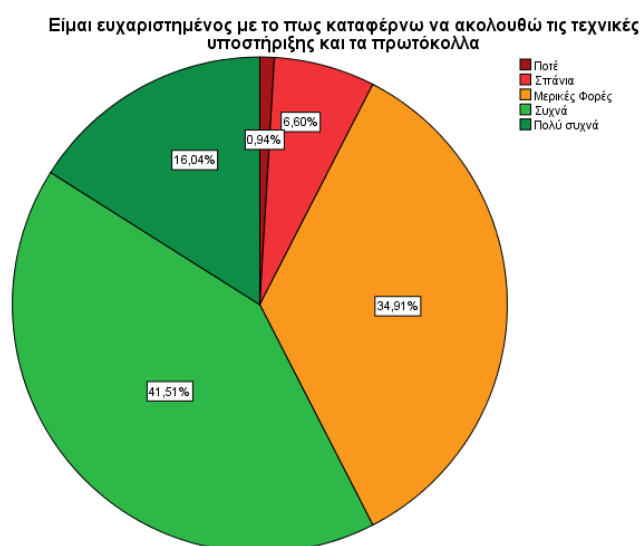
Γράφημα 20: Έχω πεποιθήσεις οι οποίες με στηρίζουν

Όσον αφορά το πόσο συχνά το δείγμα έχει πεποιθήσεις οι οποίες το στηρίζουν παρατηρήθηκε πως το 8,4% του δείγματος απάντησε πως από ποτέ έως σπάνια έχει πεποιθήσεις οι οποίες το στηρίζουν (9 άτομα), ενώ το 34% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές συνέβαινε κάτι τέτοιο (36 άτομα). Επιπλέον παρατηρήθηκε πως το 57,3% του δείγματος απάντησε πως από συχνά έως πολύ συχνά έχει πεποιθήσεις οι οποίες το στηρίζουν (61 άτομα).

➤ Είμαι ευχαριστημένος με το πως καταφέρνω να ακολουθώ τις τεχνικές υποστήριξης και τα πρωτόκολλα

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	1	,9
	Σπάνια	7	6,6
	Μερικές Φορές	37	34,9
	Συχνά	44	41,5
	Πολύ συχνά	17	16,0
	Total	106	100,0

Πίνακας 21: Είμαι ευχαριστημένος με το πως καταφέρνω να ακολουθώ τις τεχνικές υποστήριξης και τα πρωτόκολλα



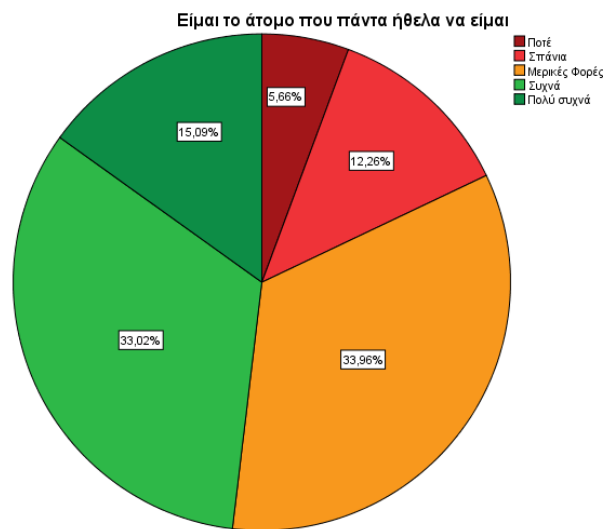
Γράφημα 21: Είμαι ευχαριστημένος με το πως καταφέρνω να ακολουθώ τις τεχνικές υποστήριξης και τα πρωτόκολλα

Σχετικά με το πόσο συχνά το δείγμα είναι ευχαριστημένο με το πως καταφέρνει να ακολουθεί τις τεχνικές υποστήριξης και τα πρωτόκολλα. Το 7,5% του δείγματος ένιωθε από ποτέ έως σπάνια πως είναι ευχαριστημένο με το πως καταφέρνει να ακολουθεί τις τεχνικές υποστήριξης και τα πρωτόκολλα (8 άτομα). Το 34,9% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές συμβαίνει κάτι τέτοιο (37 άτομα). Τέλος το 56,5% του δείγματος είναι ευχαριστημένο με το πως καταφέρνει να ακολουθεί τις τεχνικές υποστήριξης και τα πρωτόκολλα από συχνά έως πολύ συχνά (61 άτομα).

➤ Είμαι το άτομο που πάντα ήθελα να είμαι

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	6	5,7
	Σπάνια	13	12,3
	Μερικές Φορές	36	34,0
	Συχνά	35	33,0
	Πολύ συχνά	16	15,1
Total		106	100,0

Πίνακας 22: Είμαι το άτομο που πάντα ήθελα να είμαι



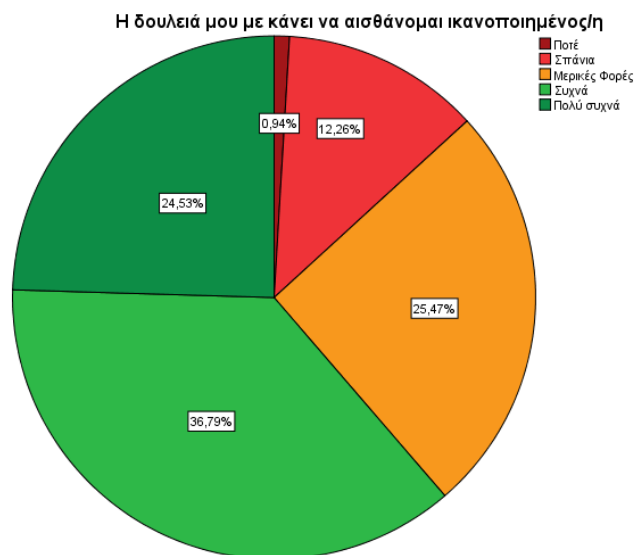
Γράφημα 22: Είμαι το άτομο που πάντα ήθελα να είμαι

Διερευνώντας τη συχνότητα που το δείγμα κρίνει ότι είναι τα άτομα που πάντα ήθελαν να είναι παρατηρήθηκε πως το 17,9% του δείγματος απάντησε πως κρίνει ότι από ποτέ έως σπάνια είναι τα άτομα που πάντα ήθελαν να είναι (19 άτομα), ενώ το 34% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές συνέβαινε κάτι τέτοιο (36 άτομα). Παράλληλα παρατηρήθηκε πως το 48,1% του δείγματος απάντησε πως αισθάνεται από συχνά έως πολύ συχνά ότι είναι τα άτομα που πάντα ήθελαν να είναι (51 άτομα).

➤ Η δουλειά μου με κάνει να αισθάνομαι ικανοποιημένος/η

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	1	,9
	Σπάνια	13	12,3
	Μερικές Φορές	27	25,5
	Συχνά	39	36,8
	Πολύ συχνά	26	24,5
	Total	106	100,0

Πίνακας 23: Η δουλειά μου με κάνει να αισθάνομαι ικανοποιημένος/η



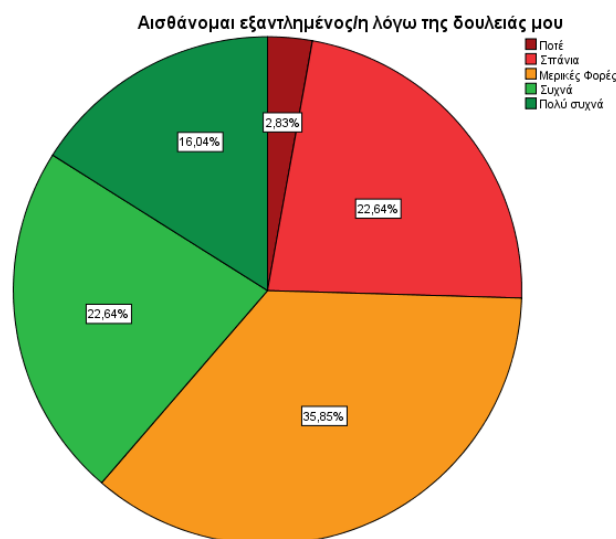
Γράφημα 23: Η δουλειά μου με κάνει να αισθάνομαι ικανοποιημένος/η

Όσον αφορά το πόσο συχνά το δείγμα θεωρεί ότι η δουλειά του το κάνει να αισθάνεται ικανοποιημένο παρατηρήθηκε πως το 14% του δείγματος απάντησε πως θεωρεί ότι από ποτέ έως σπάνια η δουλειά του το κάνει να αισθάνεται ικανοποιημένο (14 άτομα), ενώ το 25,5% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές συνέβαινε κάτι τέτοιο (27 άτομα). Επιπλέον παρατηρήθηκε πως το 61,3% του δείγματος απάντησε πως θεωρεί ότι από συχνά έως πολύ συχνά η δουλειά του το κάνει να αισθάνεται ικανοποιημένο (61 άτομα)

➤ Αισθάνομαι εξαντλημένος/η λόγω της δουλειάς μου

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	3	2,8
	Σπάνια	24	22,6
	Μερικές Φορές	38	35,8
	Συχνά	24	22,6
	Πολύ συχνά	17	16,0
	Total	106	100,0

Πίνακας 24: Αισθάνομαι εξαντλημένος/η λόγω της δουλειάς μου



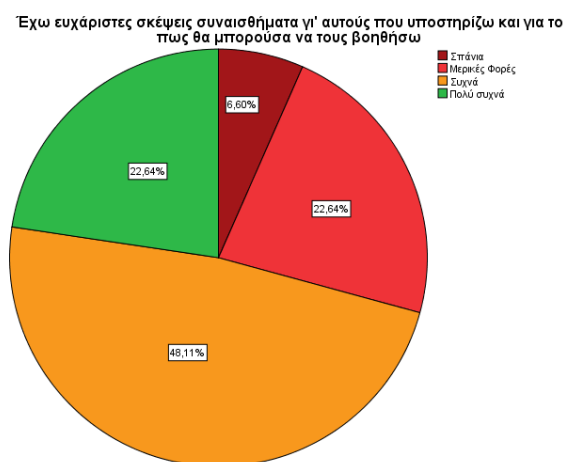
Γράφημα 24: Αισθάνομαι εξαντλημένος/η λόγω της δουλειάς μου

Σχετικά με το πόσο συχνά το δείγμα αισθάνεται εξαντλημένο λόγω της δουλειάς του παρατηρήθηκε πως το 23,4% του δείγματος ένιωθε από ποτέ έως σπάνια εξαντλημένο λόγω της δουλειάς του (27 άτομα), ενώ το 35,8% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές συμβαίνει κάτι τέτοιο (38 άτομα). Τέλος το 36,6% του δείγματος απάντησε πως αισθάνεται εξαντλημένο λόγω της δουλειάς του από συχνά έως πολύ συχνά (61 άτομα).

➤ Έχω ευχάριστες σκέψεις συναισθήματα γι' αυτούς που υποστηρίζω και για το πως θα μπορούσα να τους βοηθήσω

		Frequency	Percent
Valid	Σπάνια	7	6,6
	Μερικές Φορές	24	22,6
	Συχνά	51	48,1
	Πολύ συχνά	24	22,6
Total		106	100,0

Πίνακας 25: Έχω ευχάριστες σκέψεις συναισθήματα γι' αυτούς που υποστηρίζω και για το πως θα μπορούσα να τους βοηθήσω



Γράφημα 25: Έχω ευχάριστες σκέψεις συναισθήματα γι' αυτούς που υποστηρίζω και για το πως θα μπορούσα να τους βοηθήσω

Διερευνώντας τη συχνότητα που το δείγμα έχει ευχάριστες σκέψεις συναισθήματα γι' αυτούς που υποστηρίζει και για το πως θα μπορούσε να τους βοηθήσει παρατηρήθηκε πως το 6,6% του δείγματος απάντησε πως κρίνει ότι σπάνια συμβαίνει κάτι τέτοιο (7 άτομα), ενώ το 24% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές συνέβαινε κάτι τέτοιο (24 άτομα). Παράλληλα παρατηρήθηκε πως το 70,7% του δείγματος απάντησε πως από συχνά έως πολύ συχνά έχει ευχάριστες σκέψεις συναισθήματα γι' αυτούς που υποστηρίζει και για το πως θα μπορούσε να τους βοηθήσει (75 άτομα).

➤ Αισθάνομαι καταβεβλημένος/η επειδή ο φόρτος εργασίας μου φαίνεται ατελείωτος

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	14	13,2
	Σπάνια	24	22,6
	Μερικές Φορές	39	36,8
	Συχνά	20	18,9
	Πολύ συχνά	9	8,5
Total		106	100,0

Πίνακας 26: Αισθάνομαι καταβεβλημένος/η επειδή ο φόρτος εργασίας μου φαίνεται ατελείωτος



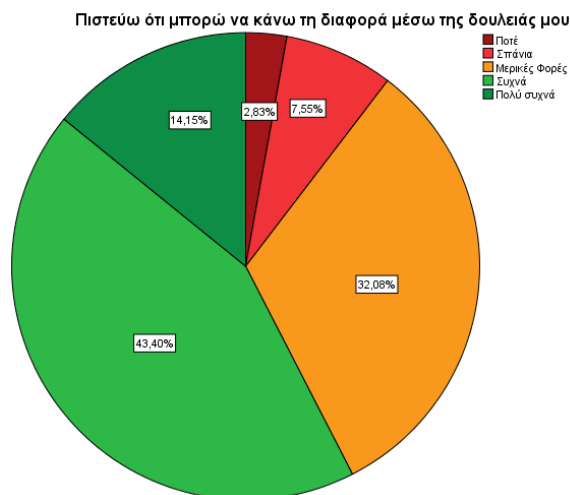
Γράφημα 26: Αισθάνομαι καταβεβλημένος/η επειδή ο φόρτος εργασίας μου φαίνεται ατελείωτος

Όσον αφορά το πόσο συχνά το δείγμα αισθάνεται καταβεβλημένο επειδή ο φόρτος εργασίας του φαίνεται ατελείωτος παρατηρήθηκε πως το 35,8% του δείγματος απάντησε πως από ποτέ έως σπάνια συνέβαινε κάτι τέτοιο (38 άτομα), ενώ το 36,8% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές αισθάνεται καταβεβλημένο επειδή ο φόρτος εργασίας του φαίνεται ατελείωτος (39 άτομα). Επιπλέον παρατηρήθηκε πως το 27,4% του δείγματος απάντησε πως θεωρεί ότι από συχνά έως πολύ συχνά ότι αισθάνεται καταβεβλημένο επειδή ο φόρτος εργασίας του φαίνεται ατελείωτος (29 άτομα).

➤ Πιστεύω ότι μπορώ να κάνω τη διαφορά μέσω της δουλειάς μου

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	3	2,8
	Σπάνια	8	7,5
	Μερικές Φορές	34	32,1
	Συχνά	46	43,4
	Πολύ συχνά	15	14,2
Total		106	100,0

Πίνακας 27: Πιστεύω ότι μπορώ να κάνω τη διαφορά μέσω της δουλειάς μου



Γράφημα 27: Πιστεύω ότι μπορώ να κάνω τη διαφορά μέσω της δουλειάς μου\

Σχετικά με το πόσο συχνά το δείγμα πιστεύει ότι μπορεί να κάνει τη διαφορά μέσω της δουλειάς του, παρατηρήθηκε πως το 10,3% του δείγματος πιστεύει από ποτέ έως σπάνια ότι μπορεί να κάνει τη διαφορά μέσω της δουλειάς του (11 άτομα), ενώ το 32,1% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές συμβαίνει κάτι τέτοιο (34 άτομα). Τέλος το 57,6% του δείγματος απάντησε πως πιστεύει ότι μπορεί να κάνει τη διαφορά μέσω της δουλειάς του από συχνά έως πολύ συχνά (61 άτομα).

➤ Αποφεύγω συγκεκριμένες δραστηριότητες ή καταστάσεις επειδή μου θυμίζουν τρομακτικές εμπειρίες των ανθρώπων που υποστηρίζω

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	45	42,5
	Σπάνια	27	25,5
	Μερικές Φορές	27	25,5
	Συχνά	7	6,6
	Total	106	100,0

Πίνακας 28: Αποφεύγω συγκεκριμένες δραστηριότητες ή καταστάσεις επειδή μου θυμίζουν τρομακτικές εμπειρίες των ανθρώπων που υποστηρίζω



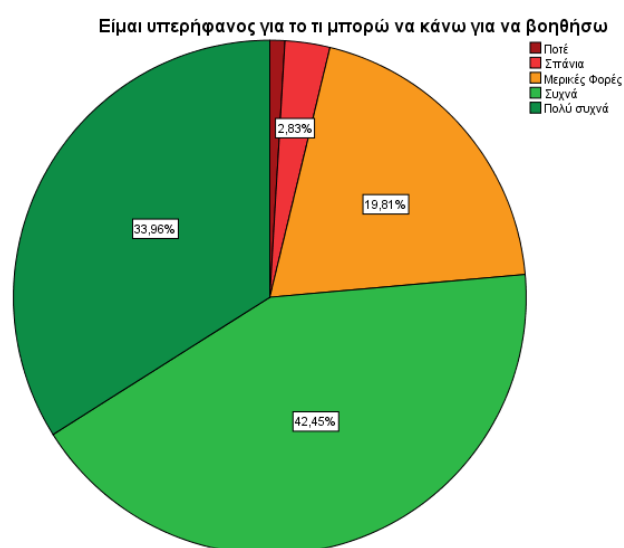
Γράφημα 28: Αποφεύγω συγκεκριμένες δραστηριότητες ή καταστάσεις επειδή μου θυμίζουν τρομακτικές εμπειρίες των ανθρώπων που υποστηρίζω

Το 68% του δείγματος απάντησε πως αποφεύγει από ποτέ έως σπάνια συγκεκριμένες δραστηριότητες ή καταστάσεις επειδή του θυμίζουν τρομακτικές εμπειρίες των ανθρώπων που υποστηρίζει (72 άτομα). Το 25,5% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές συνέβαινε κάτι τέτοιο (27 άτομα). Το 6,6% του δείγματος απάντησε πως συχνά αποφεύγει συγκεκριμένες δραστηριότητες ή καταστάσεις επειδή του θυμίζουν τρομακτικές εμπειρίες των ανθρώπων που υποστηρίζει (7 άτομα).

➤ Είμαι υπερήφανος για το τι μπορώ να κάνω για να βοηθήσω

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	1	,9
	Σπάνια	3	2,8
	Μερικές Φορές	21	19,8
	Συχνά	45	42,5
	Πολύ συχνά	36	34,0
	Total	106	100,0

Πίνακας 7: Είμαι υπερήφανος για το τι μπορώ να κάνω για να βοηθήσω



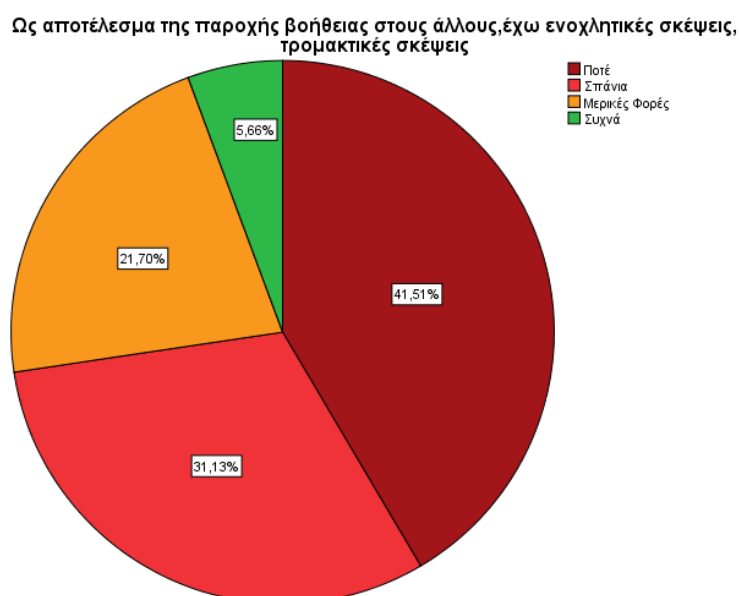
Γράφημα 29: Είμαι υπερήφανος για το τι μπορώ να κάνω για να βοηθήσω

Όσον αφορά το πόσο συχνά το δείγμα είναι υπερήφανο για το τι μπορεί να κάνει για να βοηθήσει παρατηρήθηκε πως το 3,7% του δείγματος απάντησε πως από ποτέ έως σπάνια συνέβαινε κάτι τέτοιο (4 άτομα), ενώ το 19,8% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές είναι υπερήφανο για το τι μπορεί να κάνει για να βοηθήσει (21 άτομα). Επιπλέον παρατηρήθηκε πως το 76,5% του δείγματος απάντησε πως θεωρεί ότι από συχνά έως πολύ συχνά είναι υπερήφανο για το τι μπορεί να κάνει για να βοηθήσει (81 άτομα).

➤ Ως αποτέλεσμα της παροχής βοήθειας στους άλλους, έχω ενοχλητικές σκέψεις, τρομακτικές σκέψεις

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	44	41,5
	Σπάνια	33	31,1
	Μερικές Φορές	23	21,7
	Συχνά	6	5,7
	Total	106	100,0

Πίνακας 30: Ως αποτέλεσμα της παροχής βοήθειας στους άλλους, έχω ενοχλητικές σκέψεις, τρομακτικές σκέψεις



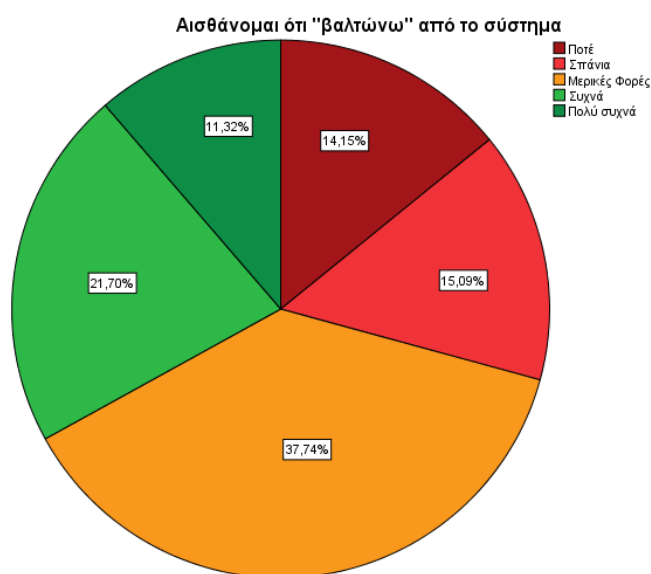
Γράφημα 30: Ως αποτέλεσμα της παροχής βοήθειας στους άλλους, έχω ενοχλητικές σκέψεις, τρομακτικές σκέψεις

Σχετικά με το πόσο συχνά το δείγμα ως αποτέλεσμα της παροχής βοήθειας στους άλλους, έχει ενοχλητικές σκέψεις, τρομακτικές σκέψεις, παρατηρήθηκε πως το 72,6% του δείγματος πιστεύει από ποτέ έως σπάνια ότι ως αποτέλεσμα της παροχής βοήθειας στους άλλους, έχει ενοχλητικές σκέψεις, τρομακτικές σκέψεις (77 άτομα), ενώ το 21,7% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές συμβαίνει κάτι τέτοιο (23 άτομα). Τέλος το 5,7% του δείγματος απάντησε πως ως αποτέλεσμα της παροχής βοήθειας στους άλλους, έχει συχνά ενοχλητικές σκέψεις, τρομακτικές σκέψεις (6 άτομα).

➤ Αισθάνομαι ότι "βαλτώνω" από το σύστημα

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	15	14,2
	Σπάνια	16	15,1
	Μερικές Φορές	40	37,7
	Συχνά	23	21,7
	Πολύ συχνά	12	11,3
	Total		106

Πίνακας 31: Αισθάνομαι ότι "βαλτώνω" από το σύστημα



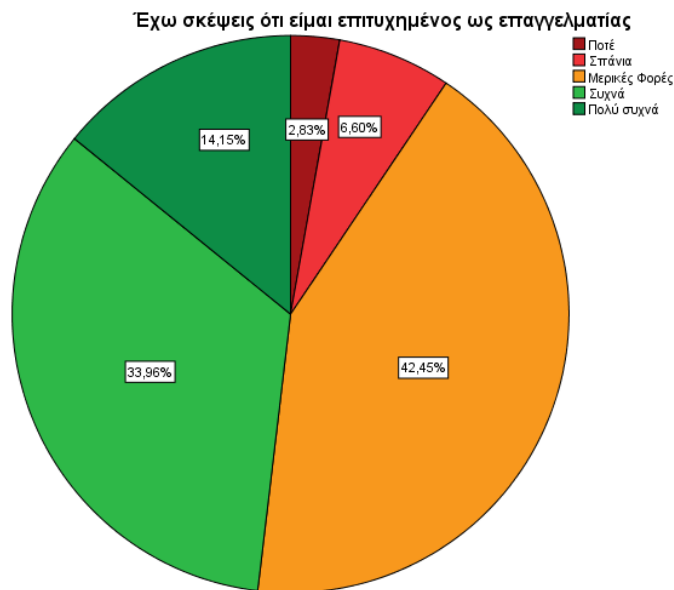
Γράφημα 31: Αισθάνομαι ότι "βαλτώνω" από το σύστημα

Διερευνώντας τη συχνότητα που το δείγμα αισθάνεται ότι "βαλτώνει" από το σύστημα παρατηρήθηκε πως το 29,3% του δείγματος απάντησε πως αισθάνεται ότι από ποτέ έως σπάνια ότι "βαλτώνει" από το σύστημα (31 άτομα), ενώ το 37,7% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές αισθάνεται ότι "βαλτώνει" από το σύστημα (40 άτομα). Παράλληλα παρατηρήθηκε πως το 33% του δείγματος απάντησε πως αισθάνεται από συχνά έως πολύ συχνά "βαλτώνει" από το σύστημα (35 άτομα).

➤ Έχω σκέψεις ότι είμαι επιτυχημένος ως επαγγελματίας

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	3	2,8
	Σπάνια	7	6,6
	Μερικές Φορές	45	42,5
	Συχνά	36	34,0
	Πολύ συχνά	15	14,2
	Total	106	100,0

Πίνακας 32: Έχω σκέψεις ότι είμαι επιτυχημένος ως επαγγελματίας



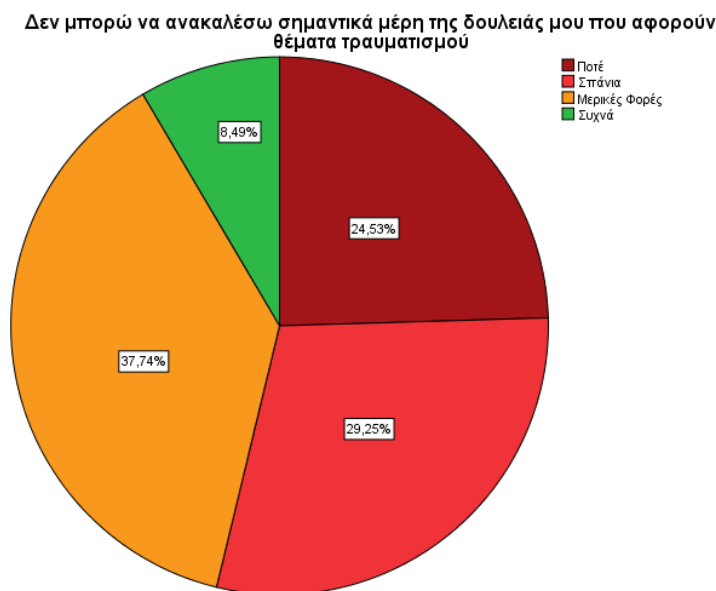
Γράφημα 32: Έχω σκέψεις ότι είμαι επιτυχημένος ως επαγγελματίας

Σχετικά με το πόσο συχνά το δείγμα έχει σκέψεις ότι είναι επιτυχημένο ως επαγγελματίας, παρατηρήθηκε πως το 9,4% του δείγματος από ποτέ έως σπάνια έχει σκέψεις ότι είναι επιτυχημένο ως επαγγελματίας (10 άτομα), ενώ το 42,5% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές συμβαίνει κάτι τέτοιο (45 άτομα). Τέλος το 46,2% του δείγματος απάντησε πως πιστεύει ότι είναι επιτυχημένο ως επαγγελματίας από συχνά έως πολύ συχνά (61 άτομα).

➤ Δεν μπορώ να ανακαλέσω σημαντικά μέρη της δουλειάς μου που αφορούν θέματα τραυματισμού

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	26	24,5
	Σπάνια	31	29,2
	Μερικές Φορές	40	37,7
	Συχνά	9	8,5
	Total	106	100,0

Πίνακας 33: Δεν μπορώ να ανακαλέσω σημαντικά μέρη της δουλειάς μου που αφορούν θέματα τραυματισμού



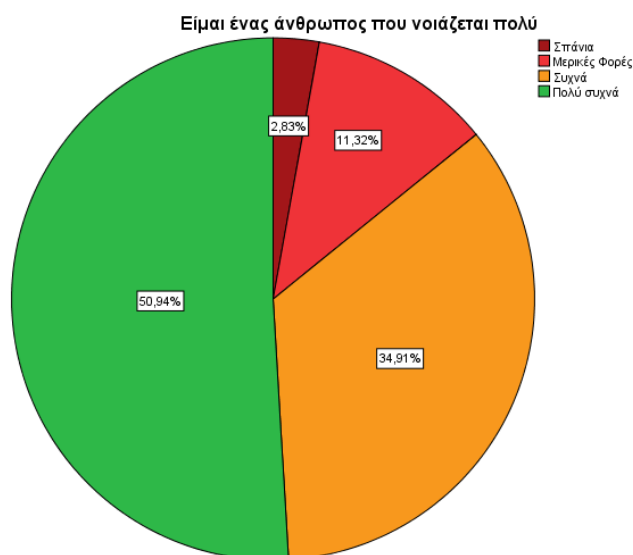
Γράφημα 33: Δεν μπορώ να ανακαλέσω σημαντικά μέρη της δουλειάς μου που αφορούν θέματα τραυματισμού

Όσον αφορά το πόσο συχνά το δείγμα δεν μπορεί να ανακαλέσει σημαντικά μέρη της δουλειάς του που αφορούν θέματα τραυματισμού παρατηρήθηκε πως το 53,7% του δείγματος απάντησε πως από ποτέ έως σπάνια δεν μπορεί να ανακαλέσει σημαντικά μέρη της δουλειάς του που αφορούν θέματα τραυματισμού (57 άτομα), ενώ το 37,7% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές συμβαίνει κάτι τέτοιο (40 άτομα). Επιπλέον παρατηρήθηκε πως το 8,5% του δείγματος απάντησε πως θεωρεί ότι συχνά δεν μπορεί να ανακαλέσει σημαντικά μέρη της δουλειάς του που αφορούν θέματα τραυματισμού (9 άτομα).

➤ Είμαι ένας άνθρωπος που νοιάζεται πολύ

		Frequency	Percent
Valid	Σπάνια	3	2,8
	Μερικές Φορές	12	11,3
	Συχνά	37	34,9
	Πολύ συχνά	54	50,9
	Total	106	100,0

Πίνακας 34: Είμαι ένας άνθρωπος που νοιάζεται πολύ



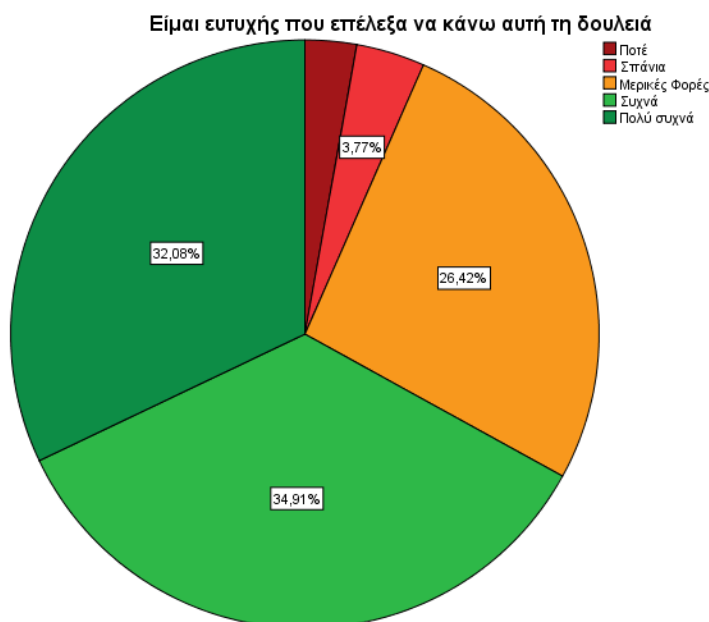
Γράφημα 34: Είμαι ένας άνθρωπος που νοιάζεται πολύ

Διερευνώντας τη συχνότητα που το δείγμα κρίνει πως ως άνθρωποι νοιάζονται πολύ παρατηρήθηκε πως το 2,8% του δείγματος απάντησε πως αισθάνεται σπάνια έτσι (12 άτομα), ενώ το 11,3% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές αισθάνεται έτσι (40 άτομα). Παράλληλα παρατηρήθηκε πως το 85,8% του δείγματος απάντησε πως αισθάνεται από συχνά έως πολύ συχνά ως άνθρωπος που νοιάζεται πολύ (81 άτομα).

➤ Είμαι ευτυχής που επέλεξα να κάνω αυτή τη δουλειά

		Frequency	Percent
Valid	Ποτέ	3	2,8
	Σπάνια	4	3,8
	Μερικές Φορές	28	26,4
	Συχνά	37	34,9
	Πολύ συχνά	34	32,1
Total		106	100,0

Πίνακας 35: Είμαι ευτυχής που επέλεξα να κάνω αυτή τη δουλειά



Γράφημα 35: Είμαι ευτυχής που επέλεξα να κάνω αυτή τη δουλειά

Σχετικά με το πόσο συχνά το δείγμα είναι ευτυχές που επέλεξε να κάνει αυτή τη δουλειά, παρατηρήθηκε πως το 6,6% του δείγματος από ποτέ έως σπάνια είναι ευτυχές που επέλεξε να κάνει αυτή τη δουλειά (7 άτομα), ενώ το 26,4% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές συμβαίνει κάτι τέτοιο (28 άτομα). Τέλος το 67% του δείγματος απάντησε πως είναι ευτυχές που επέλεξε να κάνει αυτή τη δουλειά από συχνά έως πολύ συχνά (71 άτομα).

4.3 Συσχετίσεις

4.3.1 Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Επαγγελματική εξουθένωση	106	12,00	37,00	24,5660	5,05780
Επαγγελματική Ικανοποίηση	106	18,00	50,00	38,3208	6,40022
Δευτερογενές τραυματικό στρες	106	12,00	42,00	23,6698	6,46267
Valid N (listwise)	106				

Πίνακας 8: Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία

Όπως είναι εμφανές στο δείγμα η μέγιστη τιμή του δείκτη επαγγελματικής εξουθένωσης ήταν ίση με 37 και η ελάχιστη με 12, με μέση τιμή 24,5 και τυπική απόκλιση 5. Παράλληλα η μέγιστη τιμή του δείκτη επαγγελματικής ικανοποίησης ήταν ίση με 50 και η ελάχιστη με 18, με μέση τιμή 38,3 και τυπική απόκλιση 6,4. Ενώ τέλος η μέγιστη τιμή του δείκτη Δευτερογενούς τραυματικού στρες ήταν ίση με 42 και η ελάχιστη με 12, με μέση τιμή 23,6 και τυπική απόκλιση 6,4.

4.3.2 Συσχέτιση με την ηλικία του δείγματος

		Ηλικία	Επαγγελματική εξουθένωση	Επαγγελματική ικανοποίηση	Δευτερογενές τραυματικό στρες
Ηλικία	Pearson Correlation	1	-,048	-,009	-,300**
	Sig. (2-tailed)		,622	,929	,002
	N	106	106	106	106
Επαγγελματική εξουθένωση	Pearson Correlation	-,048	1	-,515**	,583**
	Sig. (2-tailed)	,622		,000	,000
	N	106	106	106	106
Επαγγελματική ικανοποίηση	Pearson Correlation	-,009	-,515**	1	-,055
	Sig. (2-tailed)	,929	,000		,572
	N	106	106	106	106
Δευτερογενές τραυματικό στρες	Pearson Correlation	-,300**	,583**	-,055	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,572	
	N	106	106	106	106

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

Πίνακας 37: Συσχέτιση με την ηλικία του δείγματος

Από την στατιστική επεξεργασία των μεταβλητών της μελέτης προέκυψε πως υπάρχει ασθενής αρνητική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και του δευτερογενούς τραυματικού στρες του δείγματος. Παράλληλα παρατηρήθηκε πως το Επαγγελματική Εξουθένωση συσχετίζεται μέτρια και αρνητικά με την Επαγγελματική ικανοποίηση και

μέτρια και θετικά με το Δευτερογενές τραυματικό στρες. Επιπλέον παρατηρήθηκε πως δεν υπήρξε κάποια άλλη συσχέτιση.

Μέσω της ανάλυσης των πινάκων που ακολουθούν προκύπτει πως υπάρχει μοναδική διαφορά μέσω των τιμών του δευτερογενούς τραυματικού στρες στα άτομα από 20 έως 29 και στα άτομα από 50 έως 59 ετών.

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Επαγγελματική εξουθένωση	Between Groups	14,152	3	4,717	,180	,910
	Within Groups	2671,886	102	26,195		
	Total	2686,038	105			
Επαγγελματική ικανοποίηση	Between Groups	21,847	3	7,282	,174	,914
	Within Groups	4279,248	102	41,953		
	Total	4301,094	105			
Δευτερογενές τραυματικό στρες	Between Groups	472,121	3	157,374	4,102	,009
	Within Groups	3913,323	102	38,366		
	Total	4385,443	105			

Πίνακας 38: Συγκρίσεις μέσω τιμών των μεταβλητών

Multiple Comparisons							
Tukey HSD							
Dependent Variable	(I) Ηλικία	(J) Ηλικία	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Επαγγελματική εξουθένωση	20 έως 29	30 έως 39	,54227	1,13890	,964	-2,4324	3,5170
		40 έως 49	,03533	1,48548	1,000	-3,8446	3,9152
		50 έως 59	1,22283	1,96057	,924	-3,8980	6,3436
	30 έως 39	20 έως 29	-,54227	1,13890	,964	-3,5170	2,4324
		40 έως 49	-,50694	1,53780	,988	-4,5235	3,5096
		50 έως 59	,68056	2,00050	,986	-4,5445	5,9057
	40 έως 49	20 έως 29	-,03533	1,48548	1,000	-3,9152	3,8446
		30 έως 39	,50694	1,53780	,988	-3,5096	4,5235
		50 έως 59	1,18750	2,21620	,950	-4,6010	6,9760
	50 έως 59	20 έως 29	-1,22283	1,96057	,924	-6,3436	3,8980
		30 έως 39	-,68056	2,00050	,986	-5,9057	4,5445
		40 έως 49	-1,18750	2,21620	,950	-6,9760	4,6010
Επαγγελματική Ικανοποίηση	20 έως 29	30 έως 39	-,38164	1,44132	,993	-4,1462	3,3829
		40 έως 49	-,70109	1,87993	,982	-5,6113	4,2091
		50 έως 59	1,17391	2,48117	,965	-5,3066	7,6545
	30 έως 39	20 έως 29	,38164	1,44132	,993	-3,3829	4,1462
		40 έως 49	-,31944	1,94614	,998	-5,4026	4,7637
		50 έως 59	1,55556	2,53171	,927	-5,0570	8,1681
	40 έως 49	20 έως 29	,70109	1,87993	,982	-4,2091	5,6113
		30 έως 39	,31944	1,94614	,998	-4,7637	5,4026
		50 έως 59	1,87500	2,80469	,909	-5,4505	9,2005
	50 έως 59	20 έως 29	-1,17391	2,48117	,965	-7,6545	5,3066
		30 έως 39	-1,55556	2,53171	,927	-8,1681	5,0570
		40 έως 49	-1,87500	2,80469	,909	-9,2005	5,4505
Δευτερογενές τραυματικό στρες	20 έως 29	30 έως 39	2,42874	1,37832	,298	-1,1713	6,0288
		40 έως 49	2,39402	1,79775	,545	-2,3015	7,0896
		50 έως 59	7,95652*	2,37272	,006	1,7592	14,1538
	30 έως 39	20 έως 29	-2,42874	1,37832	,298	-6,0288	1,1713
		40 έως 49	-,03472	1,86107	1,000	-4,8956	4,8262
		50 έως 59	5,52778	2,42104	,109	-,7957	11,8513
	40 έως 49	20 έως 29	-2,39402	1,79775	,545	-7,0896	2,3015
		30 έως 39	,03472	1,86107	1,000	-4,8262	4,8956
		50 έως 59	5,56250	2,68209	,169	-1,4428	12,5678

	50 έως 59	20 έως 29	-7,95652*	2,37272	,006	-14,1538	-1,7592
		30 έως 39	-5,52778	2,42104	,109	-11,8513	,7957
		40 έως 49	-5,56250	2,68209	,169	-12,5678	1,4428

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Πίνακας 39: Συγκρίσεις μέσω τιμών των μεταβλητών

4.3.3 Συσχέτιση με το φύλο του δείγματος

Group Statistics					
	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Επαγγελματική Εξουθένωση	Ανδρας	18	25,0556	5,68250	1,33938
	Γυναίκα	88	24,4659	4,95021	,52769
Επαγγελματική Ικανοποίηση	Ανδρας	18	35,3333	7,12906	1,68034
	Γυναίκα	88	38,9318	6,10595	,65090
Δευτερογενές τραυματικό στρες	Ανδρας	18	23,6111	7,29334	1,71906
	Γυναίκα	88	23,6818	6,32555	,67431

Πίνακας 40: Συσχέτιση με το φύλο του δείγματος

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Επαγγελματική εξουθένωση	Equal variances assumed	,270	,604	,449	104	,654	,58965	1,31339	-2,01486	3,19415
	Equal variances not assumed			,410	22,581	,686	,58965	1,43958	-2,39142	3,57071
Επαγγελματική Ικανοποίηση	Equal variances assumed	,179	,673	-2,213	104	,029	-3,59848	1,62574	-6,82240	-,37457
	Equal variances not assumed			-1,997	22,386	,058	-3,59848	1,80200	-7,33187	,13490
Δευτερογενές τραυματικό στρες	Equal variances assumed	,782	,379	-,042	104	,967	-,07071	1,67982	-3,40185	3,26043
	Equal variances not assumed			-,038	22,530	,970	-,07071	1,84658	-3,89506	3,75365

Πίνακας 41: Συγκρίσεις μέσω τιμών των μεταβλητών

Όπως είναι εμφανές από τους πίνακες 40 και 41, δεν υπάρχει στατιστική διαφορά στις μέσες τιμές ως προς το φύλο λαμβάνοντας υπόψη πως οι τιμές των sig είναι μεγαλύτερες από 0,05.

4.3.4 Συσχέτιση με οικογενειακή κατάσταση, εκπαίδευση και προϋπηρεσία του δείγματος

Από την ανάλυση των πινάκων που ακολουθεί προκύπτει πως δεν υπάρχει διαφορά στις μέσες τιμές των υποκλιμακίων.

ANOVA (Οικογενειακή κατάσταση)						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Επαγγελματική εξουθένωση	Between Groups	17,868	2	8,934	,345	,709
	Within Groups	2668,170	103	25,905		
	Total	2686,038	105			
Επαγγελματική εξουθένωση	Between Groups	19,227	2	9,614	,231	,794
	Within Groups	4281,867	103	41,572		
	Total	4301,094	105			
Δευτερογενές τραυματικό στρες	Between Groups	276,747	2	138,374	3,469	,350
	Within Groups	4108,696	103	39,890		
	Total	4385,443	105			

Πίνακας 42: Συσχέτιση με την οικογενειακή κατάσταση του δείγματος

ANOVA (Εκπαίδευση)						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Επαγγελματική εξουθένωση	Between Groups	18,091	4	4,523	,171	,953
	Within Groups	2667,947	101	26,415		
	Total	2686,038	105			
Επαγγελματική εξουθένωση	Between Groups	182,852	4	45,713	1,121	,351
	Within Groups	4118,242	101	40,775		
	Total	4301,094	105			
Δευτερογενές τραυματικό στρες	Between Groups	36,481	4	9,120	,212	,931
	Within Groups	4348,962	101	43,059		
	Total	4385,443	105			

Πίνακας 43: Συσχέτιση με την εκπαίδευση του δείγματος

ANOVA (προϋπηρεσία)						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Επαγγελματική εξουθένωση	Between Groups	204,641	5	40,928	1,649	,154
	Within Groups	2481,397	100	24,814		
	Total	2686,038	105			
Επαγγελματική εξουθένωση	Between Groups	235,008	5	47,002	1,156	,336
	Within Groups	4066,086	100	40,661		
	Total	4301,094	105			
Δευτερογενές τραυματικό στρες	Between Groups	304,939	5	60,988	1,495	,198
	Within Groups	4080,504	100	40,805		
	Total	4385,443	105			

Πίνακας 44: Συσχέτιση με την προϋπηρεσία του δείγματος

4.4 Συζήτηση αποτελεσμάτων

Έπειτα από την ανάλυση όλων των δεδομένων της μελέτης προέκυψε πως το 54,7% του δείγματος απάντησε πως είναι ευτυχισμένο από συχνά έως πολύ συχνά, ενώ το 51% του δείγματος απάντησε πως από συχνά έως πολύ συχνά ανησυχεί έντονα για περισσότερα από ένα άτομα τα οποία φροντίζει. Ακόμη παρατηρήθηκε πως το 81,1% του δείγματος απάντησε πως από συχνά έως πολύ συχνά λαμβάνει ικανοποίηση από το γεγονός ότι μπορεί να φροντίζει τους ανθρώπους ενώ το 60,4% του δείγματος απάντησε πως νιώθει ότι συνδέεται με τους άλλους από συχνά έως πολύ συχνά.

Παράλληλα παρατηρήθηκε πως το 41,5% του δείγματος απάντησε πως από ποτέ έως σπάνια αναπηδά ή ξαφνιάζεται από απροσδόκητους ήχους, ενώ το 56,6% του δείγματος απάντησε πως από συχνά έως πολύ συχνά αισθάνεται αναζωογονημένο αφότου δουλέψει μ' αυτούς που φροντίζει/υποστηρίζει. Σημαντικό είναι πως το 58,5% του δείγματος ένιωθε πως από ποτέ έως σπάνια δυσκολεύεται να διαχωρίσει την προσωπική του ζωή από τη ζωή του ως επαγγελματία. Επιπλέον παρατηρήθηκε πως 8 στους 10 συμμετέχοντες στη μελέτη απάντησαν πως από ποτέ έως σπάνια δεν είναι παραγωγικοί στη δουλειά επειδή χάνουν τον ύπνο τους λόγω τραυματικών εμπειριών κάποιου από τα άτομα που φροντίζουν, ενώ το 73,6% του δείγματος απάντησε πως νομίζει ότι ίσως να έχει επηρεαστεί από το τραυματικό άγχος αυτών που υποστηρίζει από ποτέ έως σπάνια.

Την ίδια στιγμή προέκυψε ότι το 64,2% του δείγματος ένιωθε από ποτέ έως σπάνια εγκλωβισμένο από τη δουλειά του ενώ το 45,3% του δείγματος απάντησε πως από ποτέ έως σπάνια λόγω της βοήθειας που παρέχει, έχει αισθανθεί εκνευρισμένο για διάφορα πράγματα. Επιπλέον παρατηρήθηκε πως το 82,1% του δείγματος απάντησε πως από συχνά έως πολύ συχνά του αρέσει η δουλειά του με το 63,2% του δείγματος να απαντά πως ένιωθε εγκλωβισμένο από τη δουλειά του από ποτέ έως σπάνια.

Παράλληλα παρατηρήθηκε πως το 71,7% του δείγματος απάντησε πως αισθάνεται σαν να βιώνει το τραύμα κάποιου που έχει βοηθήσει από ποτέ έως σπάνια, ενώ εν αντιθέσει το 57,3% του δείγματος απάντησε πως από συχνά έως πολύ συχνά έχει πεποιθήσεις οι οποίες το στηρίζουν. Την ίδια στιγμή παρατηρήθηκε πως το 56,5% του δείγματος απάντησε πως είναι ευχαριστημένο με το πως καταφέρνει να ακολουθεί τις τεχνικές υποστήριξης και τα πρωτόκολλα από συχνά έως πολύ συχνά, ενώ το 48,1% του δείγματος απάντησε πως αισθάνεται από συχνά έως πολύ συχνά ότι είναι τα άτομα που πάντα ήθελαν να είναι. Επιπλέον παρατηρήθηκε πως το 61,3% του δείγματος

απάντησε πως θεωρεί ότι από συχνά έως πολύ συχνά η δουλειά του το κάνει να αισθάνεται ικανοποιημένο ενώ το 36,6% του δείγματος απάντησε πως αισθάνεται εξαντλημένο λόγω της δουλειάς του από συχνά έως πολύ συχνά.

Εδώ να σημειωθεί πως 7 στους 10 συμμετέχοντες της μελέτης απάντησαν πως από συχνά έως πολύ συχνά έχουν ευχάριστες σκέψεις συναισθήματα γι' αυτούς που υποστηρίζουν και για το πως θα μπορούσαν να τους βοηθήσουν. Επιπλέον παρατηρήθηκε ότι το 36,8% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές αισθάνεται καταβεβλημένο επειδή ο φόρτος εργασίας του φαίνεται ατελείωτος. Παράλληλα παρατηρήθηκε πως το 57,6% του δείγματος απάντησε πως πιστεύει ότι μπορεί να κάνει τη διαφορά μέσω της δουλειάς του από συχνά έως πολύ συχνά ενώ το 68% του δείγματος απάντησε πως αποφεύγει από ποτέ έως σπάνια συγκεκριμένες δραστηριότητες ή καταστάσεις επειδή του θυμίζουν τρομακτικές εμπειρίες των ανθρώπων που υποστηρίζει. Επιπλέον παρατηρήθηκε πως το 76,5% του δείγματος απάντησε πως θεωρεί ότι από συχνά έως πολύ συχνά είναι υπερήφανο για το τι μπορεί να κάνει για να βοηθήσει ενώ το 72,6% του δείγματος των νοσηλευτών πιστεύει πως ότι ως αποτέλεσμα της παροχής βοήθειας στους άλλους, έχει ενοχλητικές σκέψεις, τρομακτικές σκέψεις από ποτέ έως σπάνια. Ταυτόχρονα παρατηρήθηκε πως το 53,7% του δείγματος απάντησε πως από ποτέ έως σπάνια δεν μπορεί να ανακαλέσει σημαντικά μέρη της δουλειάς του που αφορούν θέματα τραυματισμού.

Μέσα από τα αποτελέσματα της μελέτης παρατηρείται ότι κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19 και σχετικά με τις συσχετίσεις των μεταβλητών της μελέτης προέκυψε πως υπάρχει ασθενής αρνητική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και του δευτερογενούς τραυματικού στρες του δείγματος. Παράλληλα παρατηρήθηκε πως η Επαγγελματική Εξουθένωση στους νοσηλευτές κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19 συσχετίζεται μέτρια και αρνητικά με την Επαγγελματική ικανοποίηση και μέτρια και θετικά με το Δευτερογενές τραυματικό στρες. Επιπλέον παρατηρήθηκε πως δεν υπήρξε κάποια άλλη συσχέτιση.

Η παρούσα έρευνα είχε ως σκοπό να μελετήσει την εργασιακή ποιότητα ζωής των νοσηλευτών κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Μέσα από τα αποτελέσματα παρατηρείται η μέτρια επαγγελματική ικανοποίηση, μέτρια επαγγελματική εξουθένωση και μέτριο δευτερεύον τραυματικό άγχος κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19. Μέσα από αυτά παρατηρείται ότι η ποιότητα από την εργασιακή τους ζωής χαρακτηρίζεται μέτρια. Τα αποτελέσματα φαίνεται να συμφωνούν με τον Ali, et al., (2019) ο οποίος αξιολόγησε την ποιότητα εργασιακής ζωής και αποκάλυψε ότι η

πλειονότητα των νοσηλευτών που μελετήθηκαν είχαν μέτρια επίπεδα. Επίσης συμφωνούν με τους Morsy & Sabra, 2015 οι οποίοι ανέφεραν ότι οι μέσες βαθμολογίες ποιότητας εργασιακής ζωής σχετίζονταν με τη διάσταση της ικανοποίησης συμπόνοιας. Μιλώντας για τη συνολική βαθμολογία της ποιότητας της επαγγελματικής ζωής κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19 σημειώθηκε ότι περισσότεροι από τους μισούς νοσηλευτές του προσωπικού είχαν μέτριο επίπεδο ως προς τη συνολική ποιότητα εργασιακής ζωής κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19. Οι νοσηλευτές έχουν επίπεδο ικανοποίησης ότι η ποιότητα της εργασιακής ζωής στο εργασιακό τους περιβάλλον είναι καλή και αποδεκτή, αλλά χρειάζεται ακόμη περισσότερη βελτίωση καθώς ανέφεραν ότι τα εκ περιτροπής ωράρια επηρεάζουν αρνητικά τη ζωή τους και είναι σημαντικό για ένα νοσοκομείο να προσφέρει στους εργαζομένους επιτόπου φύλαξη για ηλικιωμένους γονείς. Επίσης, ανέφεραν ότι ο φόρτος εργασίας είναι πολύ μεγάλος και χρειάζονται περισσότερη υποστήριξη από το προσωπικό της διοικητικής αρχής

Τα ευρήματα αυτής της μελέτης συμβαδίζουν με μια μελέτη που διεξήχθη στην Τεχεράνη από τους Nayeri et al. (2011) που μελέτησαν την Ποιότητα εργασιακής ζωής και ανέφεραν από τα ευρήματά τους ότι η ποιότητα εργασιακής ζωής ήταν σε μέτριο επίπεδο μεταξύ των συμμετεχόντων νοσηλευτών. Επίσης αυτό το αποτέλεσμα υποστηρίζεται από τους Moradi et al., (2014) οι οποίοι μελέτησαν την «Ποιότητα εργασιακής ζωής των νοσηλευτών και τους σχετικούς παράγοντες» και ανέφεραν ότι λιγότεροι από τους μισούς νοσηλευτές που μελετήθηκαν ανέφεραν ότι είχαν μέτριο επίπεδο ποιότητας.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η παρούσα έρευνα είχε ως σκοπό να μελετήσει την εργασιακή ποιότητα ζωής των νοσηλευτών κατά τη διάρκεια της πανδημίας.

Η ποιότητα της επαγγελματικής ζωής είναι ένα υποκειμενικό φαινόμενο που επηρεάζεται από προσωπικές αντιλήψεις και συναισθήματα. Μέσα από τα αποτελέσματα παρατηρείται η μέτρια επαγγελματική ικανοποίηση, μέτρια επαγγελματική εξουθένωση και μέτριο δευτερεύον τραυματικό άγχος κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19. Η στάση απέναντι στην εργασία και τη γενική ικανοποίηση από την επαγγελματική ζωή και τα συναισθήματα της εκτίμησης και του σεβασμού μέσα στον οργανισμό έχουν πολύ μεγάλη σημασία στην ποιότητα εργασιακής ζωής των νοσηλευτών. Μέσα από τα αποτελέσματα της μελέτης παρατηρήθηκε ότι οι νοσηλευτές σε ορισμένες περιπτώσεις δεν είναι παραγωγικοί στη δουλειά επειδή χάνουν τον ύπνο τους λόγω τραυματικών εμπειριών κάποιου από τα άτομα που φροντίζουν. Αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να υπάρχει ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον ενώ η ικανοποίηση των αναγκών του προσωπικού οδηγεί στη διατήρηση των σημερινών εργαζομένων και στη βελτίωση της απόδοσης του οργανισμού ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια της πανδημίας.

Ως εκ τούτου, οι οργανισμοί θα πρέπει να συνειδητοποιήσουν «τι απαιτείται» για να διατηρήσουν ειδικευμένους νοσηλευτές και να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον που υποστηρίζει την ικανή απόδοση της νοσηλευτικής φροντίδας καθώς όπως παρατηρήθηκε και στα αποτελέσματα το μεγαλύτερο μέρος των νοσηλευτών είναι υπερήφανο για το τι μπορεί να κάνει για να βοηθήσει.

Ο τρόπος με τον οποίο έχουν επηρεαστεί οι νοσηλευτές στην ποιότητα εργασιακής ζωής τους είναι ότι αισθάνονται ικανοποίηση από την δουλειά που κάνουν. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, όπως παρατηρήθηκε στη μελέτη οι στάσεις και οι πρακτικές των νοσηλευτών έχουν επηρεάσει σε γενικές γραμμές την ποιότητα της επαγγελματικής τους ζωής. Συναισθήματα όπως ο φόβος και το άγχος επηρεάζουν την απόδοσή τους και έχουν στρες. Η μείωση της ικανότητας επίλυσης προβλημάτων θα μπορούσε να οδηγήσει σε μειωμένη αποτελεσματικότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών για την προστασία της υγείας των ατόμων και της υγείας της κοινότητας και για τη διευκόλυνση των συνθηκών διαβίωσης. Σε γενικές γραμμές υπάρχει έλλειψη μελετών σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η πανδημία COVID-19

επηρεάζει την επαγγελματική και προσωπική ζωή των ανθρώπων και συμπεριλαμβανομένης της ποιότητας ζωής των εργαζομένων στον τομέα της υγείας και γι' αυτό το λόγο θα πρέπει να πραγματοποιηθούν περαιτέρω μελέτες.

BIBΛIOΓΡΑΦΙΑ

- Adams, J. G., & Walls, R. M. (2020). Supporting the health care workforce during the COVID-19 global epidemic. *JAMA*, 323(15), 1439– 1440.
- Ahmad W., Soliman E.S., Shazly. M.M. (2018). Staff nurses' performance obstacles and quality of work life at Benha University Hospital. *IOSR J Nurs Health Sci*, 7, 65-71
- Akter N., Akkadechanunt T., Chontawan R., Klunklin A.. (2018). Factors predicting quality of work life among nurses in tertiary-level hospitals. *Bangladesh. Int Nurs Rev*, 65, 182-189
- Ali, H.M., Abood, S.A. & Thabet, M. (2020). Relation between Leadership Styles and Behaviors of Nurse Managers' and Organizational Commitment of Staff Nurses. *Minia Scientific Nursing Journal*; 7(1); 54-62.
- Alqarni S.A.Y. (2016). Quality of work life as a predictor of work engagement among the teaching faculty at king abdulaziz university. *Int. J. Humanit. Soc. Sci.*, 6 (8),. 118-135
- Ashwini J., Anand D. (2014). Quality of work life evaluation among service sector employees. *IOSR J. Bus. Manage.*, 16 (9)
- Brooks B., Anderson. M.A. (2010). Defining quality of nursing work life. *Nurs Econ*, 23, 319-326
- Cai, H., Tu, B., Ma, J., Chen, L., Fu, L., Jiang, Y., & Zhuang, Q. (2020). Psychological impact and coping strategies of frontline medical staff in hunan between January and March 2020 during the outbreak of coronavirus disease 2019 (COVID-19) in Hubei, China. *Medical Science Monitor*, 26, e924171– e924171
- Eren H., Hisar F. (2016). Quality of work life perceived by nurses and their organizational commitment level. *Int. J. Hum. Sci.*, 13 (1), 1123
- Faraji O., Salehnejad G., Gahramani S., Valiee S. (2017). The relation between nurses' quality of work life with intention to leave their job. *Nurs Pr Today*, 4, 103-111
- Kaleel M., Risla F., Gany A., Mohamed I. (2018). The impact of quality of work life on organizational commitment with special reference to department of community based corrections. *Global J. Manag. Bus.*, 18 (1)

Kaleel M., Risla F., Gany A., Mohamed I. (2018). The impact of quality of work life on organizational commitment with special reference to department of community based corrections. *Global J. Manag. Bus.*, 18 (1)

Kang, L., Ma, S., Chen, M., Yang, J., Wang, Y., Li, R., Liu, Z. (2020). Impact on mental health and perceptions of psychological care among medical and nursing staff in Wuhan during the 2019 novel coronavirus disease outbreak: A cross-sectional study. *Brain, Behavior, and Immunity*, 87, 11– 17.

Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., Hu, S. (2020). Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to Coronavirus Disease 2019. *JAMA Network Open*, 3(3), e203976.

Lee Y.W., Dai Y.T., Chang M.Y., Chang Y.C., Yao K.G., Liu M.C. (2017). Quality of work life nurses' intention to leave the profession, and nurses leaving the profession: a one-year prospective survey. *J Nurs Scholarsh*, 49, 438-444

Liang, Y., Chen, M., Zheng, X., & Liu, J. (2020). Screening for Chinese medical staff mental health by SDS and SAS during the outbreak of COVID-19. *Journal of Psychosomatic Research*, 133, 110102

Moradi T., Maghaminejad, F. & Azizi-Fini, I. (2014). Quality of Working Life of Nurses and its Related Factors. *Nurs Midwifery Stud*; 3(2): e19450.

Morsy, S. M., & Sabra, H. E. (2015). Relation between quality of work life and nurses job satisfaction at Assiut university hospitals. *Al-Azhar Assiut Medical Journal*, 13(1), 163-171.

Nayak T., Sahoo C.K., Mohanty P.K. (2018). Workplace empowerment, quality of work life and employee commitment: a study on Indian healthcare sector. *J. Asia Bus. Stud.*, 12 (2), 117-136

Nayeri, N.D, Salehi, T., & Asadi, A.A. (2011). Quality of work life and productivity among Iranian nurses. *Contemporary nurse*, 39(1), 106-118.

Pfefferbaum, B., & North, C. S. (2020). Mental health and the Covid-19 pandemic. *New England Journal of Medicine*, 383(6), 510– 512.

Stamm, B.H. (2009). *The Concise ProQOL Manual, 2nd Ed.* Pocatello, ID: ProQOL.org.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η Κλίμακα Επαγγελματικής Ποιότητας Ζωής - 5 (ProQOL)

Όταν υποστηρίζεις ανθρώπους, έχεις άμεση επαφή με τις ζωές τους. Όπως ίσως έχετε διαπιστώσει η συμπόνια σας για αυτούς που βοηθάτε μπορεί να σας επηρεάσει με θετικούς και αρνητικούς τρόπους. Παρακάτω υπάρχουν κάποιες ερωτήσεις σχετικά με τις εμπειρίες σας, θετικές και αρνητικές, ως επαγγελματίας. Σκεφτείτε την κάθε μία από τις ακόλουθες ερωτήσεις σε σχέση με σας και την τρέχουσα εργασιακή σας κατάσταση. Επιλέξτε τον αριθμό που ειλικρινά αντικατοπτρίζει το πόσο συχνά βιώσατε αυτά τα πράγματα τις τελευταίες 30 μέρες.

Φύλο *

Ανδρας
Γυναίκα

Ηλικία *

20 έως 29
30 έως 39
40 έως 49
50 έως 59
60 και άνω

Οικογενειακή Κατάσταση *

Άγαμος-η
Έγγαμος-η
Διαζευγμένος-η
Χήρος-α
Άλλο:

Επίπεδο Εκπαίδευσης *

Λύκειο
ΑΤΕΙ
ΑΕΙ
Μεταπτυχιακό
Διδακτορικό

Χρόνος συνολικής προϋπηρεσίας *

0 έως 5 έτη
6 έως 10 έτη
11 έως 15 έτη
16 έως 20 έτη
21 έως 25 έτη
26 έτη και άνω

Πόσο συχνά βιώσατε αυτά τα συναισθήματα τις τελευταίες 30 μέρες; *

Ποτέ
Σπάνια
Μερικές Φορές
Συχνά
Πολύ συχνά

Είμαι ευτυχισμένος/η
Ανησυχώ έντονα για περισσότερα από ένα άτομα τα οποία φροντίζω
Λαμβάνω ικανοποίηση από το γεγονός ότι μπορώ να φροντίζω τους ανθρώπους
Νιώθω ότι συνδέομαι με τους άλλους
Αναπηδώ ή ξαφνιάζομαι από απροσδόκητους ήχους
Αισθάνομαι αναζωογονημένος αφότου δουλέψω μ' αυτούς που φροντίζω/υποστηρίζω
Δυσκολεύομαι να διαχωρίσω την προσωπική μου ζωή από τη ζωή μου ως επαγγελματίας
Δεν είμαι παραγωγικός στη δουλειά επειδή χάνω τον ύπνο μου λόγω τραυματικών εμπειριών κάποιου από τα άτομα που φροντίζω
Νομίζω ότι ίσως να έχω επηρεαστεί από το τραυματικό άγχος αυτών που υποστηρίζω
Αισθάνομαι εγκλωβισμένος από τη δουλειά μου
Λόγω της βοήθειας που παρέχω, έχω αισθανθεί εκνευρισμένος για διάφορα πράγματα
Μου αρέσει η δουλειά μου
Αισθάνομαι μελαγχολικός εξαιτίας των τραυματικών εμπειριών των ανθρώπων που βοηθώ
Αισθάνομαι σαν να βιώνω το τραύμα κάποιου που έχω βοηθήσει
Έχω πεπειθήσεις οι οποίες με στηρίζουν
Είμαι ευχαριστημένος με το πως καταφέρνω να ακολουθώ τις τεχνικές υποστήριξης και τα πρωτόκολλα
Είμαι το άτομο που πάντα ήθελα να είμαι
Η δουλειά μου με κάνει να αισθάνομαι ικανοποιημένος/η
Αισθάνομαι εξαντλημένος/η λόγω της δουλειάς μου
Έχω ευχάριστες σκέψεις συναισθήματα γι' αυτούς που υποστηρίζω και για το πως θα μπορούσα να τους βοηθήσω
Αισθάνομαι καταβεβλημένος/η επειδή ο φόρτος εργασίας μου φαίνεται ατελείωτος
Πιστεύω ότι μπορώ να κάνω τη διαφορά μέσω της δουλειάς μου
Αποφεύγω συγκεκριμένες δραστηριότητες ή καταστάσεις επειδή μου θυμίζουν τρομακτικές εμπειρίες των ανθρώπων που υποστηρίζω
Είμαι υπερήφανος για το τι μπορώ να κάνω για να βοηθήσω
Ως αποτέλεσμα της παροχής βοήθειας στους άλλους, έχω ενοχλητικές σκέψεις, τρομακτικές σκέψεις

Αισθάνομαι ότι "βαλτώνω" από το σύστημα
Έχω σκέψεις ότι είμαι επιτυχημένος ως επαγγελματίας
Δεν μπορώ να ανακαλέσω σημαντικά μέρη της δουλειάς μου που αφορούν θέματα τραυματισμού
Είμαι ένας άνθρωπος που νοιάζεται πολύ
Είμαι ευτυχής που επέλεξα να κάνω αυτή τη δουλειά
Είμαι ευτυχισμένος/η
Ανησυχώ έντονα για περισσότερα από ένα άτομα τα οποία φροντίζω
Λαμβάνω ικανοποίηση από το γεγονός ότι μπορώ να φροντίζω τους ανθρώπους
Νιώθω ότι συνδέομαι με τους άλλους
Αναπηδών ή ξαφνιάζομαι από απροσδόκητους ήχους
Αισθάνομαι αναζωογονημένος αφότου δουλέψω μ' αυτούς που φροντίζω/υποστηρίζω
Δυσκολεύομαι να διαχωρίσω την προσωπική μου ζωή από τη ζωή μου ως επαγγελματίας
Δεν είμαι παραγωγικός στη δουλειά επειδή χάνω τον ύπνο μου λόγω τραυματικών εμπειριών κάποιου από τα άτομα που φροντίζω
Νομίζω ότι ίσως να έχω επηρεαστεί από το τραυματικό άγχος αυτών που υποστηρίζω
Αισθάνομαι εγκλωβισμένος από τη δουλειά μου
Λόγω της βοήθειας που παρέχω, έχω αισθανθεί εκνευρισμένος για διάφορα πράγματα
Μου αρέσει η δουλειά μου
Αισθάνομαι μελαγχολικός εξαιτίας των τραυματικών εμπειριών των ανθρώπων που βοηθώ
Αισθάνομαι σαν να βιώνω το τραύμα κάποιου που έχω βοηθήσει
Έχω πεπειθήσεις οι οποίες με στηρίζουν
Είμαι ευχαριστημένος με το πως καταφέρνω να ακολουθώ τις τεχνικές υποστήριξης και τα πρωτόκολλα
Είμαι το άτομο που πάντα ήθελα να είμαι
Η δουλειά μου με κάνει να αισθάνομαι ικανοποιημένος/η
Αισθάνομαι εξαντλημένος/η λόγω της δουλειάς μου
Έχω ευχάριστες σκέψεις συναισθήματα γι' αυτούς που υποστηρίζω και για το πως θα μπορούσα να τους βοηθήσω
Αισθάνομαι καταβεβλημένος/η επειδή ο φόρτος εργασίας μου φαίνεται ατελείωτος
Πιστεύω ότι μπορώ να κάνω τη διαφορά μέσω της δουλειάς μου
Αποφεύγω συγκεκριμένες δραστηριότητες ή καταστάσεις επειδή μου θυμίζουν τρομακτικές εμπειρίες των ανθρώπων που υποστηρίζω
Είμαι υπερήφανος για το τι μπορώ να κάνω για να βοηθήσω
Ως αποτέλεσμα της παροχής βοήθειας στους άλλους, έχω ενοχλητικές σκέψεις, τρομακτικές σκέψεις
Αισθάνομαι ότι "βαλτώνω" από το σύστημα
Έχω σκέψεις ότι είμαι επιτυχημένος ως επαγγελματίας
Δεν μπορώ να ανακαλέσω σημαντικά μέρη της δουλειάς μου που αφορούν θέματα τραυματισμού
Είμαι ένας άνθρωπος που νοιάζεται πολύ
Είμαι ευτυχής που επέλεξα να κάνω αυτή τη δουλειά

Υποβολή

