



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ**

ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΜΑΙΕΥΤΙΚΗΣ

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ**

**«ΠΡΟΗΓΜΕΝΗ ΚΑΙ ΤΕΚΜΗΡΙΩΜΕΝΗ ΜΑΙΕΥΤΙΚΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑ»**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Ευημερία και ποιότητα επαγγελματικής ζωής των  
μαιών/μαιευτών που εργάζονται σε δομές υγείας του βορείου  
Αιγαίου**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ: Τζήκα Αργυρώ**

**ΑΜ: 20064**

**ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: Άννα Δελτσίδου, Καθηγήτρια**

**Αθήνα, Μάιος, 2023**



**UNIVERSITY OF WEST ATTICA**  
**SCHOOL OF HEALTH AND CARE SCIENCES**  
**DEPARTMENT OF MIDWIFERY**  
**ADVANCED AND EVIDENCE BASED MIDWIFERY CARE**

**Diploma Thesis**

**Title**

**Well-being and quality of professional life of  
midwives/obstetricians working in northern Aegean health  
care settings**

**Student name and surname: Argyro Tzika**

**Registration Number: 20064**

**Supervisor name and surname: Anna Deltsidou, Professor**

**Athens, May, 2023**



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗ  
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΜΑΙΕΥΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΗΓΜΕΝΗ ΚΑΙ ΤΕΚΜΗΡΙΩΜΕΝΗ ΜΑΙΕΥΤΙΚΗ  
ΦΡΟΝΤΙΔΑ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Ενημερία και ποιότητα επαγγελματικής ζωής των  
μαιών/μαιευτών που εργάζονται σε δομές υγείας του βορείου  
Αιγαίου**

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής συμπεριλαμβανομένου του Εισηγητή

Η διπλωματική εργασία εξετάστηκε επιτυχώς από τη κάτωθι εξεταστική επιτροπή

| <b>α/α</b> | <b>ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ</b> | <b>ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ</b> | <b>ΨΗΦΙΑΚΗ<br/>ΥΠΟΓΡΑΦΗ</b> |
|------------|----------------------|-------------------------|-----------------------------|
| 1          | Δελτσίδου Άννα       |                         |                             |
| 2          | Κύρκου Γιαννούλα     |                         |                             |
| 3          | Νάνου Χριστίνα       |                         |                             |

## ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Τζήκα Αργυρώ του Νικολάου, με αριθμό μητρώου 20064 φοιτήτρια του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής της Σχολής Επιστημών Υγείας και Πρόνοιας του Τμήματος Μαιευτικής, δηλώνω υπεύθυνα ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της πτυχιακής/διπλωματικής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι 1 έτος και έπειτα από αίτησή μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή.

Η Επιβλέπουσα Καθηγήτρια

Η Δηλούσα



Άννα Δελτσίδου, Καθηγήτρια

Τζήκα Αργυρώ

## Περίληψη

**Εισαγωγή:** Οι επαγγελματίες μαίες / μαιευτές συχνά απαιτείται να παρέχουν υψηλό επίπεδο φροντίδας στις ασθενείς τους με την πάροδο του χρόνου με αποτέλεσμα να παρουσιάζουν σωματικά και ψυχολογικά συμπτώματα που συχνά αναφέρονται ως κόπωση συμπόνιας και επηρεάζουν την ποιότητα της επαγγελματικής τους ζωής.

**Σκοπός:** Σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν η μελέτη της σχέσης μεταξύ της ποιότητας επαγγελματικής ζωής, της εργασιακής ικανοποίησης και της εργασίας και ευημερίας των μαιών-μαιευτών που υπηρετούν σε νοσοκομειακές μονάδες του Βορείου Αιγαίου και της σχέσης τους με κοινωνικοδημογραφικά στοιχεία.

**Υλικά και μέθοδος:** Το δείγμα της έρευνας αποτελούνταν από 104 μαίες- μαιευτές εκ των οποίων 2 ήταν άνδρες και 102 ήταν γυναίκες που εργάζονταν σε μαιευτήρια ή δομές υγείας στο Βόρειο Αιγαίο. Η έρευνα είναι ποσοτική και η συλλογή των δεδομένων έγινε με ανώνυμο ερωτηματολόγιο το οποίο διανεμήθηκε διαδικτυακά. Το ερωτηματολόγιο αποτελούνταν από τέσσερα μέρη. Πιο συγκεκριμένα το πρώτο μέρος περιλάμβανε ερωτήσεις που σχετίζονταν με τα Κοινωνικά και Δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχουσών, το δεύτερο μέρος περιλάμβανε ερωτήσεις σχετικές με την ποιότητα επαγγελματικής ζωής (Κλίμακα ποιότητας επαγγελματικής ζωής), το τρίτο μέρος περιλάμβανε δηλώσεις σχετικές με την ευημερία των εργαζομένων (Κλίμακα Εργασίας και Ευημερίας) και το τέταρτο μέρος περιλάμβανε την κλίμακα JSS (Job Satisfaction Scale) που αποτελεί ένα από το πιο ευρέως χρησιμοποιούμενο ερευνητικό εργαλείο για την αξιολόγηση του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης. Για την ανάλυση χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS 22.0.

**Αποτελέσματα:** Η συνολική εργασιακή ικανοποίηση του δείγματος κυμάνθηκε σε μέτρια επίπεδα (M.T.=128,29, T.A.=27,98), με τα χαμηλότερα ποσοστά ικανοποίησης να αφορούν τον μισθό (17,3%) και την προαγωγή (18,3%). Οι συμμετέχοντες παρουσίασαν σε μέτριο βαθμό σφρίγος (M.T.=4,52, T.A.=1,09), αφοσίωση (M.T.=5,10, T.A.=1,13) και απορρόφηση (M.T.=4,29, T.A.=1,05) και τα επίπεδα της εργασιακής τους ευημερίας, ήταν συνολικά μέτρια (M.T.=4,63, T.A.=1,01). Το δείγμα παρουσίασε σε μέτριο βαθμό ικανοποίηση συμπόνιας (M.T.=38,69, T.A.=6,50), δευτερεύον τραυματικό άγχος (M.T.=24,88, T.A.=5,45) και επαγγελματική εξουθένωση (M.T.=24,96, T.A.=4,98). Μελετώντας τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, παρατηρήθηκε ότι η θέση εργασίας ( $p<0,001$ ), το πλήθος των μαιών/μαιευτών που εργάζονται στο τμήμα των συμμετεχόντων ( $p=0,016$ ) και τα έτη προϋπηρεσίας ( $p=0,045$ ), συσχετίζονται με τη

συνολική εργασιακή ικανοποίηση του δείγματος. Ακόμα, η ηλικία ( $p=0,033$ ) και το εκπαιδευτικό επίπεδο ( $p=0,029$ ), επηρέασαν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των ατόμων, ενώ το πλήθος των μαιών/μαιευτών που εργάζονται στο τμήμα των συμμετεχόντων, συσχετίστηκε με την επαγγελματική εξουθένωση και το δευτερεύον τραυματικό άγχος ( $p=0,050$ ). Η θέση εργασίας συσχετίστηκε με την απορρόφηση των μαιών/ μαιευτών ( $p=0,043$ ). Η εργασιακή ικανοποίηση συσχετίστηκε θετικά με την προσωπική ευημερία ( $r=0,55$ ,  $p<0,001$ ), το σφρίγος ( $r=0,55$ ,  $p<0,001$ ), την απορρόφηση ( $r=0,47$ ,  $p<0,001$ ), την αφοσίωση ( $r=0,51$ ,  $p<0,001$ ) και την ικανοποίηση συμπόνιας ( $r=0,48$ ,  $p<0,001$ ), και αρνητικά με το δευτερεύον τραυματικό άγχος ( $r=-0,33$ ,  $p=0,001$ ) και την επαγγελματική εξουθένωση ( $r=-0,59$ ,  $p<0,001$ ).

**Συμπεράσματα:** Η ποιότητα της επαγγελματικής ζωής των συμμετεχόντων κυμάνθηκε σε μέτρια επίπεδα, καθώς διαπιστώθηκαν μέτρια επίπεδα ικανοποίησης συμπόνιας, δευτερεύοντος τραυματικού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης. Η εργασιακή ικανοποίηση των μαιών/ μαιευτών κυμάνθηκε σε μέτρια επίπεδα και φάνηκε να συσχετίζεται με πληθώρα κοινωνικοδημογραφικών παραγόντων. Η ποιότητα επαγγελματικής ζωής των μαιών/ μαιευτών είναι άμεση συνάρτηση των επιπέδων εργασιακής τους ικανοποίησης και των επιπέδων ευημερίας τους.

**Λέξεις-Κλειδιά:** Μαίες, κόπωση συμπόνιας, εξουθένωση, εργασιακή ικανοποίηση, ποιότητας επαγγελματικής ζωής, ευημερία.

## Abstract

**Introduction:** Professional midwives are often required to provide a high quality of care to their patients over time resulting in physical and psychological symptoms often referred to as compassion fatigue.

**Purpose:** The purpose of this study was the study of the relationship between quality of working life, job satisfaction and work and well-being of midwives serving in hospitals in the North Aegean and their relationship with demographics such as pre-service of respondents.

**Materials and method:** The sample consisted of 104 midwives of whom 2 were men and 102 were women working in maternity hospitals or health facilities in the North Aegean. The research is quantitative and was conducted by using an anonymous questionnaire. The questionnaire consisted of four parts. More specifically, part A included 9 questions related to the Social and Demographic characteristics of the participants, the second part included 30 questions related to the quality of professional life (Quality of Professional Life Scale), the third part included 17 statements related to the well-being of employees (Work and Well-Being Scale) and the fourth part included the JSS scale (Job Satisfaction Scale) which is one of the most widely used research tool to assess the level of job satisfaction. Finally, the statistical analysis was performed by using the statistical package SPSS 22.0.

**Results:** The overall job satisfaction of the sample varied at moderate levels (Mean=128.29, SD=27.98), with the lowest percentages of satisfaction regarding salary (17.3%) and promotion (18.3%). Participants showed a moderate degree of vigor (Mean=4.52, SD=1.09), commitment (Mean=5.10, SD=1.13) and absorption (Mean=4.29, SD=1.05) and their levels of occupational well-being were overall moderate (Mean=4.63, SD=1.01). The sample showed a moderate degree of compassion satisfaction (Mean=38.69, SD=6.50), secondary traumatic stress (Mean =24.88, SD=5, 45) and occupational burnout (Mean =24.96, SD=4.98). Studying the role of demographic characteristics, it was observed that the job position ( $p<0.001$ ), the number of midwives/midwives working in the participants' department ( $p=0.016$ ) and the working years ( $p=0.045$ ) are related to the overall job satisfaction of the sample. In addition, age ( $p=0.033$ ) and educational level ( $p=0.029$ ) influenced the job burnout levels of individuals, while the number of midwives working in the participants' department was

related to job burnout and secondary traumatic stress ( $p=0.050$ ). Job position was associated with the absorption of midwives ( $p=0.043$ ). Job satisfaction was positively related to personal well-being ( $r=0.55$ ,  $p<0.001$ ), vigor ( $r=0.55$ ,  $p<0.001$ ), absorption ( $r=0.47$ ,  $p<0.001$ ), commitment ( $r=0.51$ ,  $p<0.001$ ) and compassion satisfaction ( $r=0.48$ ,  $p<0.001$ ) and negatively with secondary traumatic stress ( $r=-0.33$ ,  $p=0.001$ ) and burnout ( $r=-0.59$ ,  $p<0.001$ ).

**Conclusions:** Participants' quality of working life ranged at moderate levels, with moderate levels of compassion satisfaction, secondary traumatic stress and burnout identified. Midwives' job satisfaction varied at moderate levels and was related to a variety of socio-demographic factors. The quality of professional life of midwives is a direct function of their levels of job satisfaction and well-being.

**Key words:** Midwives, compassion fatigue, burnout, Job Satisfaction, Quality of professional life, well-being



## Περιεχόμενα

|   |    |
|---|----|
| Περίληψη.....   | 4  |
| Abstract.....   | 6  |
| Εισαγωγή.....   | 14 |
| Κεφάλαιο 1: Ανασκόπηση Ποιότητας Επαγγελματικής Ζωής-Εργασιακής Ικανοποίησης .....  | 16 |
| 1.1 Ποιότητα επαγγελματικής ζωής και εργασιακή ικανοποίηση.....   | 16 |
| 1.2 Εργασιακή ικανοποίηση και σχετικοί παράγοντες.....  | 18 |
| 1.4 Το πρόβλημα.....  | 20 |
| Κεφάλαιο 2. Μεθοδολογία- Συλλογή Δεδομένων.....   | 22 |
| 2.1 Σκοπός της έρευνας.....   | 22 |
| 2.2 Ερευνητικά ερωτήματα.....   | 22 |
| 2.3 Μεθοδολογία και Ερευνητικά Εργαλεία.....  | 23 |
| 2.3.1 Μέθοδος.....  | 23 |
| 2.3.2 Συμμετέχοντες.....  | 23 |
| 2.4 Θέματα Ηθικής και Δεοντολογίας.....   | 24 |
| 2.5 Εργαλείο συλλογής δεδομένων.....  | 24 |
| 2.6 Ανάλυση δεδομένων.....  | 26 |
| 2.7 Αποτελέσματα.....   | 27 |
| 2.7.1 Ικανοποίηση από την εργασία (JSS).....  | 29 |
| 2.7.2 Συσχέτιση της ικανοποίησης από την εργασία με δημογραφικά-εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων.....   | 33 |
| 2.7.3 Κλίμακα Εργασίας και Ευημερίας (UWES).....  | 41 |
| 2.7.4 Συσχέτιση της εργασίας και της ευημερίας με την ικανοποίηση από την εργασία και με τα δημογραφικά-εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων..... | 42 |
| 2.7.5 Κλίμακα ποιότητας επαγγελματικής ζωής (ProQoL).....   | 48 |

|   |    |
|---|----|
| 2.7.6 Συσχέτιση της ποιότητας επαγγελματικής ζωής με την εργασία και ευημερία, με την ικανοποίηση από την εργασία και με τα δημογραφικά-εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων..... | 50 |
| Κεφάλαιο 3. Συζήτηση – Συμπεράσματα .....   | 58 |
| Αναφορές.....   | 63 |
| Ενημερωτικό σημείωμα/Συγκατάθεση Συμμετεχόντων .....  | 69 |
| Ερωτηματολόγιο .....  | 71 |
| Έγκριση Διπλωματικής Εργασίας .....   | 78 |

## Κατάλογος Γραφημάτων

|   |    |
|---|----|
| Γράφημα 1. Εργασιακή κατάσταση συμμετεχόντων.....   | 28 |
| Γράφημα 2.Θέση των συμμετεχόντων στη μελέτη στο συγκεκριμένο τμήμα που εργάζονται.....  | 28 |
| Γράφημα 3. Πλήθος των μαιών/μαιευτών που εργάζονται στο τμήμα των συμμετεχόντων.<br>.....   | 29 |
| Γράφημα 4. Βαθμολογίες στις διαστάσεις ικανοποίησης των συμμετεχόντων απο την εργασία τους με φθίνουσα σειρά.....   | 31 |
| Γράφημα 5. Ποσοστά ικανοποίησης των συμμετεχόντων απο τους διάφορους τομείς της εργασίας τους, με φθίνουσα σειρά, αλλά και η συνολική ικανοποίηση από την εργασία τους..... | 33 |
| Γράφημα 6. Βαθμολογία ικανοποίησης των συμμετεχόντων από το μισθό ανάλογα με τη θέση τους.....  | 35 |
| Γράφημα 7. Βαθμολογία ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τα προνόμια-οφέλη στην εργασία τους ανάλογα τα έτη προϋπηρεσίας τους ως μαιές/μαιευτές.....                        | 37 |
| Γράφημα 8. Συνολική βαθμολογία ικανοποίησης των συμμετεχόντων από την εργασία τους ανάλογα με τη θέση στην οποία εργάζονται.....  | 41 |
| Γράφημα 9. Βαθμολογία στη διάσταση «Σφρίγος» ανάλογα με τη «Συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία».....  | 44 |
| Γράφημα 10. Βαθμολογία στην διάσταση «Αφοσίωση» ανάλογα με τη «Συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία».....   | 44 |
| Γράφημα 11. Βαθμολογία στη διάσταση «Απορρόφηση» ανάλογα με τη «Συνολική βαθμολογία ικανοποίησης απο την εργασία».....  | 45 |
| Γράφημα 12. Βαθμολογία στη διάσταση «Συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας» ανάλογα ε τη «Συνολική βαθμολογία ικανοποίησης απο την εργασία».....                       | 45 |
| Γράφημα 13. επίπεδα ικανοποίησης συμπόνιας, δευτερεύοντος τραυματικού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης των συμμετεχόντων.....  | 50 |
| Γράφημα 14. Βαθμολογία στη διάσταση «Ικανοποίηση συμπόνιας» ανάλογα με τη συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας.....   | 52 |
| Γράφημα 15. Βαθμολογία στη διάσταση «Δεύτερον τραυματικό άγχος» ανάλογα με τη συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας.....   | 52 |
| Γράφημα 16. Βαθμολογία στη διάσταση «Επαγγελματική εξουθένωση» ανάλογα με τη συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία.....  | 53 |

|  |    |
|--|----|
| Γράφημα 17. Βαθμολογία των συμμετεχόντων στη διάσταση «Ικανοποίηση συμπόνιας» ανάλογα με την εργασιακή του κατάσταση ..... | 55 |
|--|----|

## Κατάλογος Πινάκων

|  |    |
|--|----|
| Πίνακας 1. Κοινωνικοδημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων .....   | 27 |
| Πίνακας 2. Βαθμολογίες των συμμετεχόντων στις διαστάσεις στην κλίμακα JSS καθώς και η συνολική τους βαθμολογία.....  | 30 |
| Πίνακας 3. Επίπεδα ικανοποίησης των συμμετεχόντων ανά τομέα αλλά και συνολικά..  | 32 |
| Πίνακας 4. Πολυπαραγοντική παλινδρόμηση με εξαρτημένες μεταβλητές τις βαθμολογίες στις «Μισθός» και «Προαγωγή» και ανεξάρτητες τα δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων .....   | 34 |
| Πίνακας 5. Πολυπαραγοντική παλινδρόμηση με εξαρτημένες μεταβλητές τις βαθμολογίες στις διαστάσεις «Εποπτεία-Επίβλεψη» και «Πρόνοια-Οφέλη» και ανεξάρτητες τα δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων .....                                      | 36 |
| Πίνακας 6. Πολυπαραγοντική παλινδρόμηση με εξαρτημένες μεταβλητές τις βαθμολογίες στις διαστάσεις «Ενδεχόμενες ανταμοιβές» και «Συνθήκες λειτουργίας» και ανεξάρτητες τα δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων.....                           | 37 |
| Πίνακας 7. Πολυπαραγοντική παλινδρόμηση με εξαρτημένες μεταβλητές τις βαθμολογίες στις διαστάσεις «Συνάδελφοι» και «Φύση εργασίας» και ανεξάρτητες τα δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων.....  | 38 |
| Πίνακας 8. Πολυπαραγοντική παλινδρόμηση με εξαρτημένες μεταβλητές τις βαθμολογίες στις διαστάσεις «Επικοινωνία» και «Επίπεδο συνολικής ικανοποίησης απο την εργασία» και ανεξάρτητες τα δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων .....           | 39 |
| Πίνακας 9. Βαθμολογίες των συμμετεχόντων στις διαστάσεις καθώς και η συνολική τους βαθμολογία στην κλίμακα UWES.....   | 41 |
| Πίνακας 10. Συντελεστές συσχέτισης του Pearson των βαθμολογιών των συμμετεχόντων στην κλίμακα εργασίας και ευημερίας με τις βαθμολογίες ικανοποίησης στους διάφορους τομείς της εργασίας τους αλλά και συνολικά.....   | 43 |
| Πίνακας 11. Γραμμική πολυπαραγοντική παλινδρόμηση με εξαρτημένες μεταβλητές τις βαθμολογίες στις «Σφρίγγος» και «Αφοσίωση» και ανεξάρτητες τη συνολική βαθμολογία ικανοποίησης των συμμετεχόντων από την εργασία και τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά..... | 46 |
| Πίνακας 12. Γραμμική πολυπαραγοντική παλινδρόμηση με εξαρτημένες μεταβλητές τις βαθμολογίες στις διαστάσεις «Απορρόφηση» και τη «Εργασία και Ευημερία» και   |    |

|   |    |
|---|----|
| ανεξάρτητες τη συν. βαθμ. ικανοποίησης των συμμετεχόντων. απο την εργασία και τα δημογραφικά-εργασιακά τους χαρακτηριστικά .....  | 47 |
| Πίνακας 13. Βαθμολογίες των συμμετεχόντων στις διαστάσεις της κλίμακας ποιότητας επαγγελματικής ζωής. ....  | 48 |
| Πίνακας 14. Επίπεδα ικανοποίησης συμπόνοιας, δευτερεύοντος τραυματικού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης των συμμετεχόντων .....  | 49 |
| Πίνακας 15. Συντελεστές συσχέτισης του Pearson των Βαθμολογιών των συμμετεχόντων στις διαστάσεις ποιότητας επαγγελματικής ζωής με τη βαθμολογία στις διαστάσεις και στη συνολική βαθμολογία στην κλίμακα εργασίας και ευημερίας και τις βαθμολογίες ικανοποίησης στους διάφορους τομείς της εργασίας τους αλλά και συνολικά ..... | 51 |
| Πίνακας 16. Γραμμική πολυπαραγοντική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη διάσταση «Ικανοποίηση συμπόνοιας» και ανεξάρτητες τη συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας, τη συνολική βαθμολογία ικανοποίησης απο την εργασία και τα δημογραφικά-εργασιακά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων.....                              | 54 |
| Πίνακας 17. Γραμμική πολυπαραγοντική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη διάσταση «Δευτερεύον τραυματικό άγχος» και ανεξάρτητες τη συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας, τη συνολική βαθμολογία ικανοποίησης απο την εργασία και τα δημογραφικά-εργασιακά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων.....                         | 55 |
| Πίνακας 18. Γραμμική πολυπαραγοντική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη διάσταση «Επαγγελματική εξουθένωση» και ανεξάρτητες τη συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας, τη συνολική βαθμολογία ικανοποίησης απο την εργασία και τα δημογραφικά-εργασιακά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων.....                            | 56 |

## Εισαγωγή

Η ευημερία και η ποιότητα επαγγελματικής ζωής αναφέρεται στο επίπεδο στο οποίο τα άτομα μπορούν να ικανοποιήσουν τις προσωπικές τους ανάγκες ως εργαζόμενοι. Καλύπτει τα συναισθήματα του ατόμου για κάθε πτυχή της εργασίας του, συμπεριλαμβανομένου του μισθού, των παροχών, της ασφάλειας, των συνθηκών εργασίας, της παροχής ανάπτυξης, της λήψης αποφάσεων και των διαπροσωπικών σχέσεων που παίζουν σημαντικό ρόλο στη ζωή ενός ατόμου (Walton, 1973).

Ειδικότερα η υποκειμενική ευημερία αποτελεί μια πολυδιάστατη έννοια καθώς εμπεριέχει τις έννοιες της συναισθηματικής όσο και της γνωστικής ευεξίας. Η συναισθηματική ευεξία εστιάζει στη συχνότητα των συναισθηματικών αντιδράσεων στα γεγονότα της ζωής. Ενώ η γνωστική διάσταση της ευημερίας δεν είναι τίποτα άλλο από την ικανοποίηση από τη ζωή και η οποία περιλαμβάνει διάφορους τύπους αξιολόγησής της που έχουν κάνουν με το πώς οι άνθρωποι περνούν στη ζωή τους ή πόσο επιτυχημένοι είναι σε συγκεκριμένους τομείς της ζωής τους. Επίσης αξίζει να αναφερθεί ότι η υποκειμενική ευημερία ενός ατόμου στην εργασία καθορίζεται από τα εκάστοτε προσωπικά του χαρακτηριστικά και τα χαρακτηριστικά του χώρου εργασίας όπως είναι για παράδειγμα η εργασιακή ικανοποίηση, οι εργασιακές απαιτήσεις και το περιβάλλον εργασίας (Jarosova et al., 2016)

Σε ότι αφορά το μαιευτικό προσωπικό η ευημερία και η ποιότητα επαγγελματικής ζωής περιλαμβάνει δύο πτυχές. Η πρώτη αναφέρεται στην ικανοποίηση που λαμβάνει ένα άτομο από τη φροντίδα για τους άλλους, που ονομάζεται ικανοποίηση συμπόνιας. Η δεύτερη, είναι η κόπωση συμπόνιας που αναφέρεται στην κόπωση που προκύπτει από την συνεχή φροντίδα των άλλων (Figley & Figley, 2017).

Η έννοια της ικανοποίησης συμπόνιας (compassion satisfaction, CS) αναφέρεται στο αίσθημα της θετικότητας που αισθάνεται κάποιος όταν φροντίζει άλλους και είναι δυνατόν να μετρηθεί μέσω της κλίμακας Ικανοποίησης και Ικανοποίησης από συμπόνια (Stamm, 2005). Με απλά λόγια όπως αναφέρει και ο Simon εκφράζει 'την δυνατότητα να λαμβάνει κανείς ικανοποίηση μέσω της παροχής φροντίδας' (Simon, 2006). Αντίστοιχα η έννοια της κόπωσης συμπόνιας (compassion fatigue) χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από την Joinson (1992) η οποία μελετούσε την σχέση των εμπειριών των νοσηλευτών με την εξουθένωση (Joinson, 1992). Λίγα χρόνια μετά ο Figley (2001) 'επεξεργάστηκε' τον όρο περαιτέρω καθώς εισήγαγε το

μοντέλο στρες συμπόνοιας /κόπωσης (Figley, 2001). Στις περισσότερες περιπτώσεις, η πράξη του να είναι κανείς συμπονετικός μπορεί να οδηγήσει κατά τον ίδιο (Figley) στη εμφάνιση της κόπωσης συμπόνοιας. Ειδικότερα η κόπωση συμπόνοιας ορίζεται ως μια κατάσταση έντασης και ενασχόλησης με τραυματισμένους ασθενείς μέσω επανάληψης της εμπειρίας τραυματικών γεγονότων ή υπενθυμίσεων αυτών (Figley, 2002)

Επιπρόσθετα η μαιευτική συμπεριλαμβάνεται στα κοινωνικά επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται από την άμεση και συνεχή ανθρώπινη επαφή της μαιέας / του μαιευτή με τις ασθενείς τους και την συνακόλουθη συναισθηματική εμπλοκή του μαιευτικού προσωπικού με την ασθενή υπό την φροντίδα του. Μελέτες υποδεικνύουν ότι πολλοί παράγοντες, όπως οι χαμηλές αμοιβές, η έλλειψη ισοδυναμίας μεταξύ της θεωρητικής κατάρτισης των μαιών / μαιευτών και της καθημερινής πρακτικής τους κατά την εξάσκηση των καθηκόντων τους σε πραγματικά περιβάλλοντα, η ελλιπής επιμόρφωση, η έλλειψη δυνατότητας επαγγελματικής ανέλιξης στον φορέα εργασίας τους και άλλες μη ευνοϊκές συνθήκες εργασίας, επηρεάζουν σημαντικά την επαγγελματική ικανοποίηση και ως εκ τούτου την ευημερία και την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής των μαιών / μαιευτών.

Μάλιστα το μαιευτικό προσωπικό εκτίθεται σε υψηλές απαιτήσεις εργασίας, ένταση στην παροχή φροντίδας και έντονη επαγγελματική εξουθένωση (Ray et al., 2013; Rice et al., 2014; Arulmozhi & Manjula, 2015; Δελτσίδου & Πρέτσι, 2017).



# Κεφάλαιο 1: Ανασκόπηση Ποιότητας Επαγγελματικής Ζωής-Εργασιακής Ικανοποίησης

## 1.1 Ποιότητα επαγγελματικής ζωής και εργασιακή ικανοποίηση

Η ποιότητα της επαγγελματικής ζωής είναι μια έννοια που περιλαμβάνει στοιχεία που αφορούν τη σωματική και ψυχολογική υγεία, την οικονομική κατάσταση, τις προσωπικές πεποιθήσεις και την αλληλεπίδραση με το περιβάλλον. Στη σύγχρονη διοίκηση, η έννοια της ποιότητας της εργασιακής ζωής έχει μετατραπεί σε κοινωνικό ζήτημα, τις περασμένες δεκαετίες με έμφαση κυρίως στην προσωπική ζωή. Το νόημα της ποιότητας της εργασιακής ζωής είναι ο υποκειμενικός αυτοπροσδιορισμός και η αντίληψη του προσωπικού ενός οργανισμού σχετικά με τη σωματική και ψυχολογική ευημερία του εργασιακού περιβάλλοντος και των εργασιακών συνθηκών (Cross & Daniel, 2019; Sabonete et al., 2021).

Ο Walton (1973) όρισε την ποιότητα της εργασιακής ζωής ως «την αντίδραση του προσωπικού στην εργασία, ειδικά το αποτέλεσμά της σε σχέση με την ικανοποίηση των εργασιακών αναγκών και ψυχολογικής υγείας». Σύμφωνα με αυτόν τον ορισμό, με την έννοια της ποιότητας της επαγγελματικής ζωής, γίνεται εστίαση στα προσωπικά αποτελέσματα, στις εργασιακές εμπειρίες και στον τρόπο βελτίωσης της εργασίας προκειμένου να ικανοποιηθούν οι προσωπικές ανάγκες. Ο Walton παρουσίασε ένα θεωρητικό μοντέλο για την ερμηνεία της ποιότητας της επαγγελματικής ζωής που συνίσταται στην παρουσία κάποιων απαραίτητων προϋποθέσεων: μια επαρκή και δίκαιη αμοιβή, ένα ασφαλές και υγιές περιβάλλον, ισότιμη και δίκαιη αντιμετώπιση των εργαζομένων στα πλαίσια του οργανισμού, προετοιμασία για επαγγελματικές ευκαιρίες για συνεχή ανάπτυξη και ασφάλεια, κοινωνική ένταξη, ανάπτυξη δυνατοτήτων των εργαζομένων και προστασία της προσωπικής / οικογενειακής ζωής του εργαζόμενου (Walton, 1973; Sabonete et al., 2021).

Από την δεκαετία του 1980, έχουν γίνει πολλές έρευνες σχετικά με την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής και τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχει θετική σχέση μεταξύ της ποιότητας της εργασιακής ζωής και ορισμένων μεταβλητών στον οργανισμό, όπως η εργασιακή ικανοποίηση. Η εργασιακή ικανοποίηση έχει οριστεί ως η ιδέα, η αντίληψη και οι θετικές στάσεις και τα συναισθήματα των ατόμων για το επάγγελμα, που επηρεάζονται από ορισμένους παράγοντες όπως το εργασιακό περιβάλλον, το σύστημα οργάνωσης, τη σχέση εργασιακού περιβάλλοντος και των κοινωνικο-δημογραφικών

παραγόντων (Armstrong & Taylor, 2020). Μάλιστα οι πιο βασικοί καθοριστικοί παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης είναι:

α) η φύση της εργασίας διότι με την τοποθέτηση ατόμων με συγκεκριμένες ικανότητες στις κατάλληλες θέσεις εργασίας, υπάρχουν μεγάλες πιθανότητες να είναι ικανοποιημένοι και χαρούμενοι

β) οι Συνθήκες Εργασίας καθώς οι εργαζόμενοι περνούν το περισσότερο χρόνο της ζωής τους στο χώρο εργασίας, οπότε ο εκάστοτε οργανισμός καλείται να βελτιστοποιήσει τις συνθήκες εργασίας

γ) ο ισορροπημένος τρόπος ζωής διότι από την στιγμή που ο φόρτος εργασίας και το άγχος αρχίζουν να "καταναλώνουν" χρόνο από τη προσωπική ζωή των εργαζομένων, τότε αυτοί φεύγουν από την εργασία τους ψυχικά εξαντλημένοι. Συνεπώς θα πρέπει να παρέχονται ευκολίες για την εξισορρόπηση της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή

δ) χώρος για εξέλιξη καθώς οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι αν γνωρίζουν πως ο οργανισμός απασχόλησης δίνει την δυνατότητα για επαγγελματική εξέλιξη και συνάμα υψηλές απολαβές

ε) Η αμοιβή αφού οι περισσότεροι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται για το πώς ο εκάστοτε οργανισμός εκτιμά την συνεισφορά τους στην εν γένει πορεία του. Οπότε ανάλογα με τις απολαβές που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι έχουν και το αντίστοιχο κίνητρο να εργαστούν περισσότερο

στ) Η φύση της εργασίας επειδή η ύπαρξη καλών σχέσεων μεταξύ των προϊσταμένων με των υφισταμένων οδηγεί σε υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και αντίστροφα

ζ) Το ηθικό των εργαζομένων αφού σε περίπτωση που αυτό είναι υψηλό οδηγεί υψηλή εργασιακή ικανοποίηση (Parvathy & Subash, 2019)

Τέλος σε ότι αφορά την θετική συσχέτιση μεταξύ τη ποιότητας της επαγγελματικής ζωής με την εργασιακή ικανοποίηση έχουν πραγματοποιηθεί αρκετές μελέτες που το επιβεβαιώνουν. Χαρακτηριστικές περιπτώσεις είναι η έρευνα των (Golkar, 2013; Bhatnagar & Harvinder, 2015; Jahanbani et al., 2018)

## 1.2 Εργασιακή ικανοποίηση και σχετικοί παράγοντες

Η εργασιακή ικανοποίηση ορίζεται ως όλα τα συναισθήματα που έχει ένα άτομο για τη εργασία του (Spector, 1997). Μελέτες αναφορικά με την εργασιακή ικανοποίηση υποδεικνύουν ότι υπάρχει θετική σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της ποιότητας της επαγγελματικής ζωής (Tabassum, 2012).

Οι ερευνητές προσπάθησαν να προσδιορίσουν τις διάφορες συνιστώσες της εργασιακής ικανοποίησης, να μετρήσουν τη σχετική σημασία κάθε στοιχείου της εργασιακής ικανοποίησης και να εξετάσουν ποιες επιπτώσεις έχουν αυτά τα στοιχεία στην παραγωγικότητα των εργαζομένων (Lu et al., 2005). Μια σειρά ευρημάτων που προέρχονται από ποσοτικές αλλά και ποιοτικές μελέτες έχουν αναφερθεί στη βιβλιογραφία αναφέρονται στους παράγοντες που συντελούν στην επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών. Αυτοί οι παράγοντες περιλαμβάνουν τις συνθήκες εργασίας (Nolan et al., 1995) και τις αλληλεπιδράσεις με ασθενείς/συνεργάτες/διευθυντές (Aiken et al., 2001). Άλλοι σημαντικοί παράγοντες που συμβάλουν στην εργασιακή ικανοποίηση είναι η αμοιβή και η ευθύνη (Price, 2002), η αυτοανάπτυξη και επαγγελματική ανέλιξη (Tzeng, 2002), ο έπαινος, η αναγνώριση, και η αίσθηση της ασφάλειας στην εργασία (Nolan et al., 1995) και τέλος το στυλ ηγεσίας και οι οργανωσιακές πολιτικές (Tzeng, 2002).

Ειδικότερα, η εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των νοσηλευτών έχει αναγνωριστεί ως βασικός παράγοντας στην παραμονή των νοσηλευτών στον ίδιο οργανισμό για μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα με την εμπειρική βιβλιογραφία να υποδεικνύει ότι σχετίζεται με μια σειρά από οργανωτικές, επαγγελματικές και προσωπικές μεταβλητές (Lu et al., 2005). Η οργανωσιακή δέσμευση αναφέρεται στην ταύτιση με τον οργανισμό και την αφοσίωση στον οργανισμό και τους στόχους του (Blau & Boal, 1987). Η οργανωσιακή δέσμευση έχει διαπιστωθεί ότι συσχετίζεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών και θα μπορούσε να εξηγήσει το 41% της διακύμανσης στην εργασιακή ικανοποίησης (Knoor, 1995).

Η επαγγελματική δέσμευση είναι η εμπλοκή, η δέσμευση ή η αποφασιστικότητα ενός ατόμου προς το επάγγελμά του (Fang, 2001). Έχει μια σταδιακή επίδραση στην πρόθεση ενός ατόμου να εγκαταλείψει τον οργανισμό και συνδέεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών. Το επαγγελματικό άγχος έχει επίσης βρεθεί ότι είναι ένας

σημαντικός παράγοντας που συσχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών (Blegen, 1993).

Συνεπώς, η ποιότητα της επαγγελματικής ζωής μπορεί να προβλεφθεί από την εργασιακή ικανοποίηση και έτσι, η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να βελτιωθεί μέσω της αλλαγής και της χειραγώγησης των στοιχείων της ποιότητας της επαγγελματικής ζωής. Οι οργανισμοί μπορούν να αυξήσουν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων τους με την παρακίνηση του προσωπικού υιοθετώντας πρακτικές, όπως οι χρηματικές και μη χρηματικές ανταμοιβές, η δημιουργία ευκαιριών για βέλτιστη χρήση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων του προσωπικού, η σύνδεση της αμοιβής με την ποιοτική και ποσοτική απόδοση του εργαζομένου, οι υποτροφίες και η δημιουργία ευκαιριών για συμμετοχή του προσωπικού στη λήψη αποφάσεων (Kabak et al., 2014; Omar et al., 2017). Μάλιστα σε ότι αφορά το μαιευτικό προσωπικό υπάρχουν μελέτες που καταδεικνύουν την ανάγκη της υποστήριξης του από τη διοίκηση του οργανισμού παροχής φροντίδας υγείας προκειμένου να μπορέσει να βελτιώσει την επαγγελματική του απόδοση (Hadizadeh et al., 2014). Επίσης, στη ίδια κατεύθυνση είναι και η μελέτη της ομάδας του Adegoke στη Νιγηρία που συστήνει τη βελτίωση των οικονομικών συνθηκών, των συστημάτων Υγείας και την εν γένει υποστηρικτική εποπτεία (Adegoke et al., 2015)

### 1.3 Μέθοδοι αξιολόγησης της εργασιακής ικανοποίησης

Ο δείκτης JDI<sup>1</sup> υπολογίζεται από αυτοσυμπληρούμενα ερωτηματολόγια που αξιολογούν την εργασιακή ικανοποίηση (Greenberk & Baron, 2013). Ο δείκτης JDI μετρά την εργασιακή ικανοποίηση σε σχέση με διαφορετικές πτυχές της εργασίας, όπως ο μισθός, η προαγωγή, η επίβλεψη και οι συνάδελφοι. Ο JIG<sup>2</sup> (αναθεωρημένη έκδοση του JDI) μετρά την εργασιακή ικανοποίηση γενικά. Η αναθεώρηση του JDI έγινε το 1980 όταν προστέθηκε και το JIG στο JDI. Τόσο το JDI όσο και το JIG περιλαμβάνουν ομάδες λέξεων που περιγράφουν διαφορετικές πτυχές της εργασίας ή της εργασίας γενικά. Ως εκ τούτου, η αναθεωρημένη έκδοση του JDI, μεταφράστηκε στα Ελληνικά και θα χρησιμοποιηθεί στην προτεινόμενη μελέτη. Το JDI έχει το πλεονέκτημα να μετράει συγκεκριμένες πτυχές της εργασίας και όχι τη γενική εργασιακή ικανοποίηση. Οι λέξεις που περιγράφουν καταστάσεις είναι αρκετά απλές, επομένως δεν χρειάζεται υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης. Μια άλλη θετική πτυχή του JDI είναι ότι δεν ρωτά απευθείας τον εργαζόμενο πόσο ικανοποιημένος/η είναι με τη δουλειά του/της, αλλά του ζητά έμμεσα να την περιγράψει. Με αυτόν τον τρόπο, ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται ότι οι ερωτήσεις επικεντρώνονται στην εργασία του και όχι στον εαυτό του. Τέλος, σε σχέση με τα χαρακτηριστικά του εργαλείου (αξιοπιστία και εγκυρότητα) οι βαθμολογίες είναι υψηλές (Michelle, 2009).

### 1.4 Το πρόβλημα

Η επαγγελματική δέσμευση είναι η εμπλοκή ενός ατόμου με το επάγγελμά του. Έχει μια σταδιακή επίδραση στην πρόθεση ενός ατόμου να εγκαταλείψει τον οργανισμό που υπηρετεί και συνδέεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση του/της. Το επαγγελματικό άγχος έχει επίσης βρεθεί ότι είναι ένας σημαντικός παράγοντας που σχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση (Blegen, 1993).

Η εκτεταμένη έλλειψη Μαιών-Μαιευτών είναι ανησυχητική στο Βόρειο Αιγαίο και παγκοσμίως. Δεν υπάρχουν επαρκείς επενδύσεις στο εργατικό δυναμικό των μαιών στον τομέα της υγείας, παρά τα πρόσφατα δεδομένα της Lancet Global Health που δείχνουν ότι οι μαιές έχουν τεράστιο αντίκτυπο στη βελτίωση της υγείας και στην πρόληψη του θανάτου (World Health Organization, 2017). Συγκεκριμένα, η έκθεση State of the World 's Midwifery 2021 υπολογίζει μια παγκόσμια έλλειψη 900.000

---

<sup>1</sup> Job Description Index

<sup>2</sup> Job Index General

μαιών, η οποία προβλέπεται να μειωθεί σε 750.000 έως το 2030 εάν όλες οι χώρες συνεχίσουν την τρέχουσα τροχιά τους (United Nations Population Fund, 2021).

Η συνεχόμενη φροντίδα από τη μαία παράγει πρόσθετα οφέλη. Μια συστηματική ανασκόπηση 15 μελετών στις οποίες συμμετείχαν 17.674 μητέρες και νεογνά από τέσσερις χώρες υψηλού εισοδήματος έδειξε οφέλη όσον αφορά τα αποτελέσματα, την ικανοποίηση και την πιθανή εξοικονόμηση κόστους (Sandall et al., 2016). Μια άλλη συστηματική ανασκόπηση έδειξε ότι οι οργανωτικές μεταρρυθμίσεις στις υπηρεσίες μητρότητας που προωθούν τη συνέχιση της φροντίδας από τη μαία μειώνουν τα ποσοστά καισαρικής τομής (Charman, 2019).

Η πρόσληψη και η διατήρηση των Μαιών-Μαιευτών στο Βόρειο Αιγαίο είναι δυο επίμονα προβλήματα που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση. Υπάρχει επομένως επείγουσα ανάγκη για έρευνα σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία και τους σχετικούς παράγοντες για την ενημέρωση της ανάπτυξης καλών στρατηγικών απασχόλησης των Μαιών-Μαιευτών. Ως εκ τούτου, αξίζει να δοθεί προσοχή στους παράγοντες που ενισχύουν την εργασιακή ικανοποίηση των Μαιών-Μαιευτών.

## Κεφάλαιο 2. Μεθοδολογία- Συλλογή Δεδομένων

### 2.1 Σκοπός της έρευνας

Σκοπός της μελέτης είναι η διερεύνηση της ικανοποίησης, ευημερίας και ποιότητας της επαγγελματικής ζωής των Μαιών-Μαιευτών που απασχολούνται σε δομές υγείας του Βορείου Αιγαίου.

### 2.2 Ερευνητικά ερωτήματα

1. Ποιο είναι το αυτοπροσδιοριζόμενο επίπεδο ποιότητας της επαγγελματικής ζωής των Μαιών και Μαιευτών που εργάζονται στο Βόρειο Αιγαίο;
2. Ποιο είναι το αυτοπροσδιοριζόμενο επίπεδο ποιότητας της ευημερίας των Μαιών και Μαιευτών που εργάζονται στο Βόρειο Αιγαίο;
3. Ποιο είναι το αυτοπροσδιοριζόμενο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των Μαιών και Μαιευτών που εργάζονται στο Βόρειο Αιγαίο;
4. Πως συσχετίζονται τα αυτοπροσδιοριζόμενα επίπεδα ευημερίας, ποιότητας επαγγελματικής ζωής και εργασιακής ικανοποίησης με τα κοινωνικά – δημογραφικά στοιχεία των Μαιών και Μαιευτών που εργάζονται στο Βόρειο Αιγαίο;
5. Πως συσχετίζεται η ποιότητα επαγγελματικής ζωής με την ευημερία και την εργασιακή ικανοποίηση των Μαιών και Μαιευτών που εργάζονται στο Βόρειο Αιγαίο;

## 2.3 Μεθοδολογία και Ερευνητικά Εργαλεία

Επιλέχθηκε ο συγχρονικός σχεδιασμός έρευνας με συμμετοχή 104 Μαιών-Μαιευτών που εργάζονται στο Βόρειο Αιγαίο με εργαλείο συλλογής δεδομένων την συμπλήρωση ερωτηματολογίων.

### 2.3.1 Μέθοδος

Για να απαντηθούν τα παραπάνω ερευνητικά ερωτήματα, θεωρήθηκε ότι το πιο κατάλληλο είδος έρευνας ήταν η ποσοτική έρευνα, η οποία χρησιμοποιείται συχνά, ειδικά όταν στόχος του ερευνητή είναι η συγκέντρωση απόψεων γύρω από ένα θέμα. Παράλληλα, προτιμήθηκε να διεξαχθεί συγχρονική ποσοτική έρευνα, αφού πρόκειται για μια ερευνητική μέθοδο που χαρακτηρίζεται από ευχρηστία και ευκολία συλλογής όγκου ερευνητικών δεδομένων, συνήθως αριθμητικών, σε μικρό χρονικό διάστημα, σε αντίθεση με την ποιοτική έρευνα η οποία είναι περισσότερο χρονοβόρα και πιο περίπλοκη στη διεξαγωγή της (Cohen et al., 2012). Επιπρόσθετα, η ποσοτική έρευνα εξυπηρετεί σκοπούς γενικευσιμότητας, ενώ συνδέεται με την εξαγωγή περιγραφικών και επαγωγικών αποτελεσμάτων, τα οποία μπορούν να δώσουν χρήσιμες πληροφορίες για τις στάσεις και τις απόψεις ενός συγκεκριμένου πληθυσμού (Κωστή, 2014).

### 2.3.2 Συμμετέχοντες

#### 2.3.2.1 Πληθυσμός-στόχος

Πληθυσμός – στόχος της έρευνας είναι οι μαίες / μαιευτές που εργάζονται στο ελληνικό σύστημα υγείας στο Βόρειο Αιγαίο.

#### 2.3.2.2 Κριτήρια επιλογής δείγματος

Κριτήρια επιλογής του δείγματος αποτέλεσαν μαίες που:

- εκδήλωσαν επιθυμία συμμετοχής στη μελέτη
- κατανοούσαν την ελληνική γλώσσα
- απασχολούνται σε κάποια δομή υγείας του Β. Αιγαίου

#### 2.3.2.3 Δείγμα

Οι συμμετέχοντες είναι 104 μαίες / μαιευτές που εργάζονται σε μαιευτήρια ή δομές υγείας στο Βόρειο Αιγαίο.



#### 2.3.2.4 Σχέδιο συλλογής δεδομένων

Η δειγματοληψία ήταν δειγματοληψία ευκολίας και χιονόμπαλας. Ειδικότερα, η δειγματοληψία πραγματοποιήθηκε μέσω ανάρτησης πρόσκλησης συμμετοχής στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (Facebook), σε διαδικτυακές κλειστές ομάδες στις οποίες συμμετέχουν πτυχιούχες/οι μαίες/μαιευτές και μέσα από το προσωπικό δίκτυο επικοινωνίας της ερευνήτριας, με αποστολή e-mail σε συναδέλφους της. Η σύνταξη του ερωτηματολογίου έγινε σε μορφή Google Forms και οι μαίες- μαιευτές που επιθυμούσαν να συμμετάσχουν στη μελέτη συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο σε ώρα της δικής τους επιλογής.

Τόσο στην πρόσκληση συμμετοχής, όσο και στο μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, συμπεριλήφθηκε σύνδεσμος (link), με ανακατεύθυνση σε συγκεκριμένη πλατφόρμα με το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Κατά τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, δεν ήταν εφικτή η ταυτοποίηση των συμμετεχόντων, μέσω των e-mail ή των IP addresses.

#### 2.4 Θέματα Ηθικής και Δεοντολογίας

Η μελέτη αναπτύχθηκε σύμφωνα με τις αρχές που περιλαμβάνονται στη Διακήρυξη του Ελσίνκι για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν με κείμενο που προηγούνταν της συμπλήρωσης του on-line ερωτηματολογίου. Για την υλοποίηση της μελέτης ελήφθη έγκριση της Επιτροπής Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής.

#### 2.5 Εργαλείο συλλογής δεδομένων

Το εργαλείο συλλογής δεδομένων είναι ένα ερωτηματολόγιο που δομείται ως εξής: Το Α' μέρος (Κοινωνικά – Δημογραφικά χαρακτηριστικά) περιλαμβάνει 9 ερωτήσεις σχετικές με τα Κοινωνικά και Δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχουσών / συμμετεχόντων. Το Β' μέρος (Β' Κλίμακα ποιότητας επαγγελματικής ζωής) περιλαμβάνει 30 απόψεις με τις οποίες οι συμμετέχουσες / συμμετέχοντες κλήθηκαν να δηλώσουν κατά πόσο συχνά νιώθουν ότι τους εκφράζουν. Οι επιλογές απόκρισης περιλαμβάνουν συνδυασμό πολλαπλών επιλογών μιας πεντάβαθμης κλίμακας τύπου Likert, - από Ποτέ (1) έως Πολύ Συχνά (5) (Stamm, 2010).

Το Γ' μέρος (ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΕΥΗΜΕΡΙΑ) περιλαμβάνει 17 δηλώσεις εξάβαθμης κλίμακας Likert σχετικές με την ευημερία που νιώθουν κατά την εργασία τους που οι συμμετέχουσες κλήθηκαν να δηλώσουν πόσο συχνά τις εκφράζουν— από Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο (1) έως Κάθε μέρα (6) (Shaufeli & Bakker, 2004).

Το τέταρτο μέρος του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει την κλίμακα JSS (Job Satisfaction Scale), το οποίο είναι ένα ευρέως χρησιμοποιούμενο ερευνητικό εργαλείο για την αξιολόγηση του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης που αναπτύχθηκε από τον (Spector, 1985). Η κλίμακα του Spector αποτελείται από συνολικά 36 στοιχεία που αφορούν 9 διαφορετικές διαστάσεις της εργασίας και σκοπό έχει τη εκτίμηση της στάσης των εργαζομένων σε ότι αφορά τις εννέα διαστάσεις αυτής. Ειδικότερα η κάθε μια διάσταση περιέχει συνολικά 4 ερωτήσεις και η συνολική βαθμολογία είναι αθροιστική. Εύκολα κανείς παρατηρεί πως οι μισές ερωτήσεις είναι διατυπωμένες με θετικό τρόπο και οι υπόλοιπες με αρνητικό. Τέλος οι εννέα διαστάσεις σύμφωνα με τον Spector είναι:

- Η αμοιβή που περιλαμβάνει την ικανοποίηση από τις απολαβές και τις αυξήσεις αυτών (ερωτήσεις 1, 10, 19, 28),
- Η προαγωγή που αφορά την δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης (προαγωγής) (ερωτήσεις 2, 11, 20, 33),
- Η επίβλεψη που αφορά την ικανοποίηση του προϊσταμένου και της διοίκησης προς τους εργαζομένους (ερωτήσεις 3, 12, 2, 30),
- Οι Παροχές και τα προνόμια που σχετίζονται με την ικανοποίηση από τα οικονομικά και τα μη οικονομικά οφέλη (ερωτήσεις 4, 13, 22, 29),
- Οι ενδεχόμενες ανταμοιβές που σχετίζονται με την ικανοποίηση και την εκτίμηση.
- Η αναγνώριση και οι ανταμοιβές βάσει επιδόσεων (ερωτήσεις 5, 14, 23, 32),
- Οι συνθήκες λειτουργίας και η εν γένει ικανοποίηση από τις επιχειρησιακές πολιτικές και διαδικασίες (ερωτήσεις 6, 15, 24, 31),
- Οι Συνεργάτες και η ικανοποίηση από τους συναδέλφους (ερωτήσεις 7, 16, 25, 34),
- Η Φύση της εργασίας και η ικανοποίηση από το είδος των εργασιών που εκτελούνται (ερωτήσεις 8, 17, 27, 35),

- Η Επικοινωνία και η ικανοποίηση από την συνολική επικοινωνία μέσα στον οργανισμό (ερωτήσεις 9, 18, 26, 36). Το JSS χρησιμοποιεί την 6-βάθμια κλίμακα τύπου Likert.

## 2.6 Ανάλυση δεδομένων

Οι μέσες τιμές (mean), οι τυπικές αποκλίσεις (Standard Deviation=SD) και οι διάμεσοι (median) και τα ενδοτεταρτημοριακά εύρη (interquartile range) χρησιμοποιήθηκαν για την περιγραφή των ποσοτικών μεταβλητών. Οι απόλυτες (N) και οι σχετικές (%) συχνότητες χρησιμοποιήθηκαν για την περιγραφή των ποιοτικών μεταβλητών. Για τον έλεγχο της κανονικότητας των κατανομών χρησιμοποιήθηκε το Kolmogorov Smirnov test. Για τον έλεγχο της σχέσης δυο ποσοτικών μεταβλητών χρησιμοποιήθηκε ο παραμετρικός συντελεστής συσχέτισης του Pearson (r). Η συσχέτιση θεωρείται χαμηλή όταν ο συντελεστής συσχέτισης (r) κυμαίνεται από 0,1 έως 0,3, μέτρια όταν ο συντελεστής συσχέτισης κυμαίνεται από 0,31 έως 0,5 και υψηλή όταν ο συντελεστής είναι μεγαλύτερος από 0,5. Η ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης (linear regression analysis) χρησιμοποιήθηκε για την εύρεση ανεξάρτητων παραγόντων που σχετίζονται με την *Κλίμακα ικανοποίησης από την εργασία (JSS)*, την *Κλίμακα Εργασίας και Ευημερίας (UWES)* και την *Κλίμακα ποιότητας επαγγελματικής ζωής (ProQoL)* από την οποία προέκυψαν συντελεστές εξάρτησης ( $\beta$ ) και τα τυπικά σφάλματά τους (standard errors=SE). Τα επίπεδα σημαντικότητας είναι αμφίπλευρα και η στατιστική σημαντικότητα τέθηκε στο 0,05. Για την ανάλυση χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS 22.0.

## 2.7 Αποτελέσματα

Deleted: Πίνακας 1

Το δείγμα αποτέλεσαν 104 άτομα τα δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά των οποίων δίνονται στον πίνακα που ακολουθεί (Πίνακας 1).

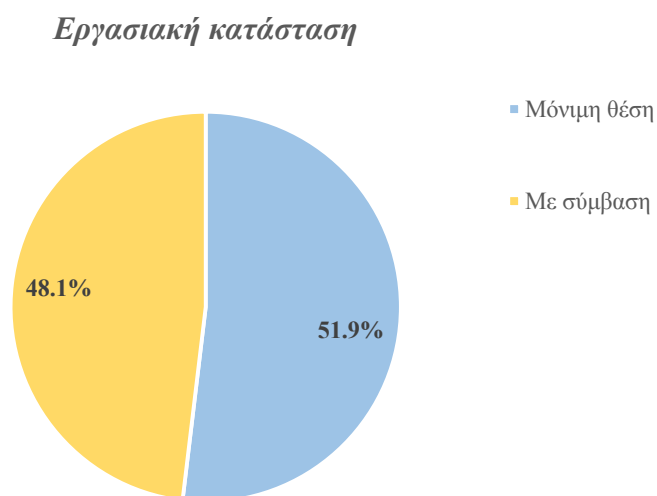
Forma

Πίνακας 1. Κοινωνικοδημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων

|   |  | N         | %          |
|---|--|-----------|------------|
| <b>Φύλο</b>   | Ανδρας                                   | 2         | 1,9        |
|   | Γυναίκα                                  | 102       | 98,1       |
| <b>Ηλικία (έτη), Μέση τιμή (SD)</b>   |  | 39,5(8,9) |            |
| <b>Οικογενειακή κατάσταση</b>   | Άγαμος/η                                 | 41        | 39,4       |
|   | Έγγαμος/η                                | 17        | 16,3       |
|   | Έγγαμος/η με παιδιά                      | 37        | 35,6       |
|   | Σε συμβίωση                              | 7         | 6,7        |
|   | Διαζευγμένος/η                           | 2         | 1,9        |
| <b>Εργασιακή κατάσταση</b>  | Μόνιμη θέση                              | 54        | 51,9       |
|   | Με σύμβαση                               | 50        | 48,1       |
| <b>Εκπαιδευτικό επίπεδο</b>   | ΤΕΙ                                      | 77        | 74         |
|   | ΑΕΙ                                      | 3         | 2,9        |
|   | Μεταπτυχιακό                             | 24        | 23,1       |
|   | Διδακτορικό                              | 0         | 0          |
| <b>Έτη προϋπηρεσίας ως Μαία/Μαιευτής, Μέση τιμή (SD) Διάμεσος (ενδ. εύρος)</b>              |  | 13,3(9,2) | 11,5(6-20) |
| <b>Θέση συγκεκριμένο τμήμα</b>  | Μαία/τής                                 | 89        | 85,6       |
|   | Θέση υπευθύνου (α/α) τμήματος (Μαία/τής) | 9         | 8,7        |
|   | Προϊστάμενος/η του τμήματος (Μαία/τής)   | 6         | 5,8        |
| <b>Πόσες Μαίες /Μαιευτές εργάζονται στο τμήμα σας, Μέση τιμή (SD) Διάμεσος (ενδ. εύρος)</b> |  | 8,1(6,4)  | 6(2-13)    |

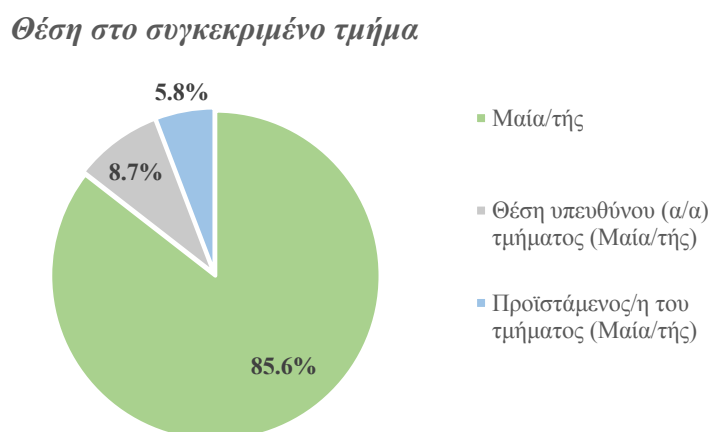
Το 98,1% των συμμετεχόντων είναι γυναίκες, η μέση ηλικία είναι τα 39,5 έτη (SD=8,9 έτη), το 35,6% είναι έγγαμοι με παιδιά και το 74% είναι απόφοιτοι ΤΕΙ. Επίσης το 51,9% έχουν μόνιμη θέση εργασίας, το 85,6% εργάζονται ως μαίες/μαιευτές και η μέση διάρκεια προϋπηρεσίας είναι τα 13,3 έτη (SD=9,2 έτη).

Στο Γράφημα 1 που ακολουθεί δίνεται η εργασιακή κατάσταση των συμμετεχόντων.



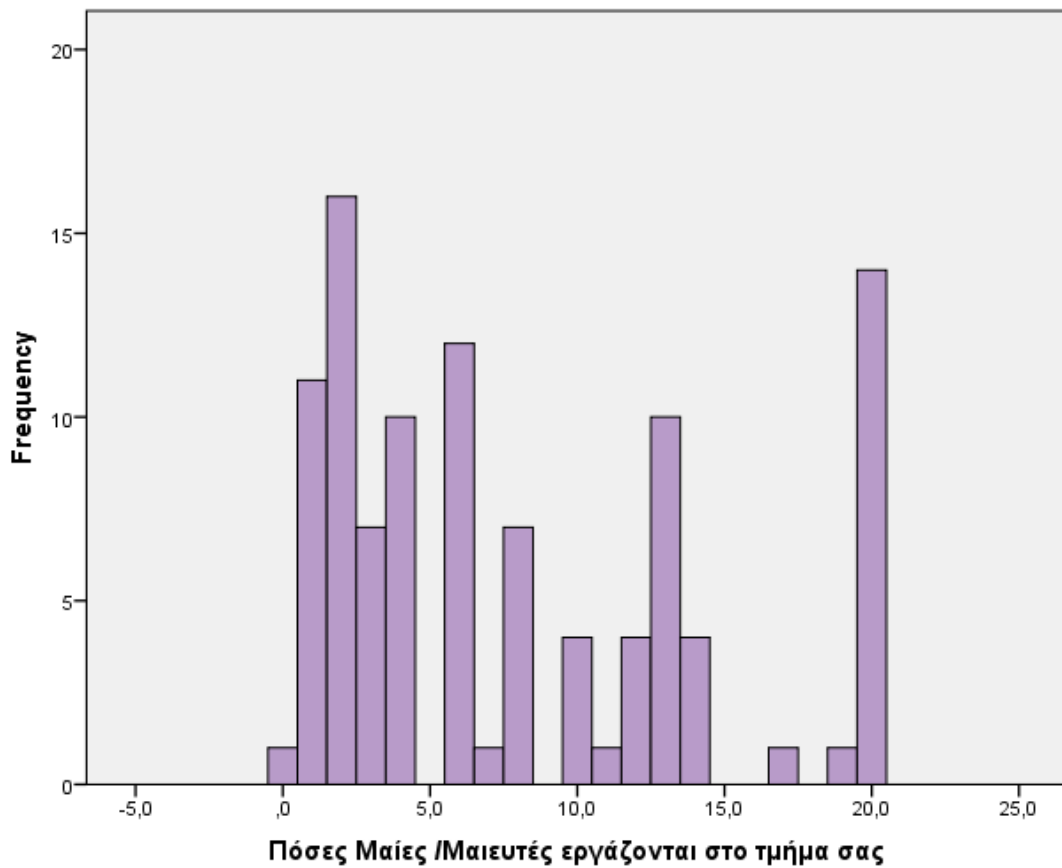
Γράφημα 1. Εργασιακή κατάσταση συμμετεχόντων

Στο Γράφημα 2 που ακολουθεί δίνεται η θέση των συμμετεχόντων στο συγκεκριμένο τμήμα που εργάζονται.



Γράφημα 2. Θέση των συμμετεχόντων στη μελέτη στο συγκεκριμένο τμήμα που εργάζονται

Στο Γράφημα 3 που ακολουθεί δίνεται το πλήθος των μαιών/μαιευτών που εργάζονται στο τμήμα των συμμετεχόντων.



Γράφημα 3. Πλήθος των μαιών/μαιευτών που εργάζονται στο τμήμα των συμμετεχόντων

### 2.7.1 Ικανοποίηση από την εργασία (JSS)

Στον Πίνακα 2 που ακολουθεί δίνονται οι βαθμολογίες των συμμετεχόντων στις διαστάσεις στην κλίμακα JSS καθώς και η συνολική τους βαθμολογία. Οι βαθμολογίες στις διαστάσεις μπορούν να κυμανθούν από 4 έως 24 μονάδες ενώ η συνολική βαθμολογία από 36 έως 216 μονάδες. Υψηλότερες τιμές υποδηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση.

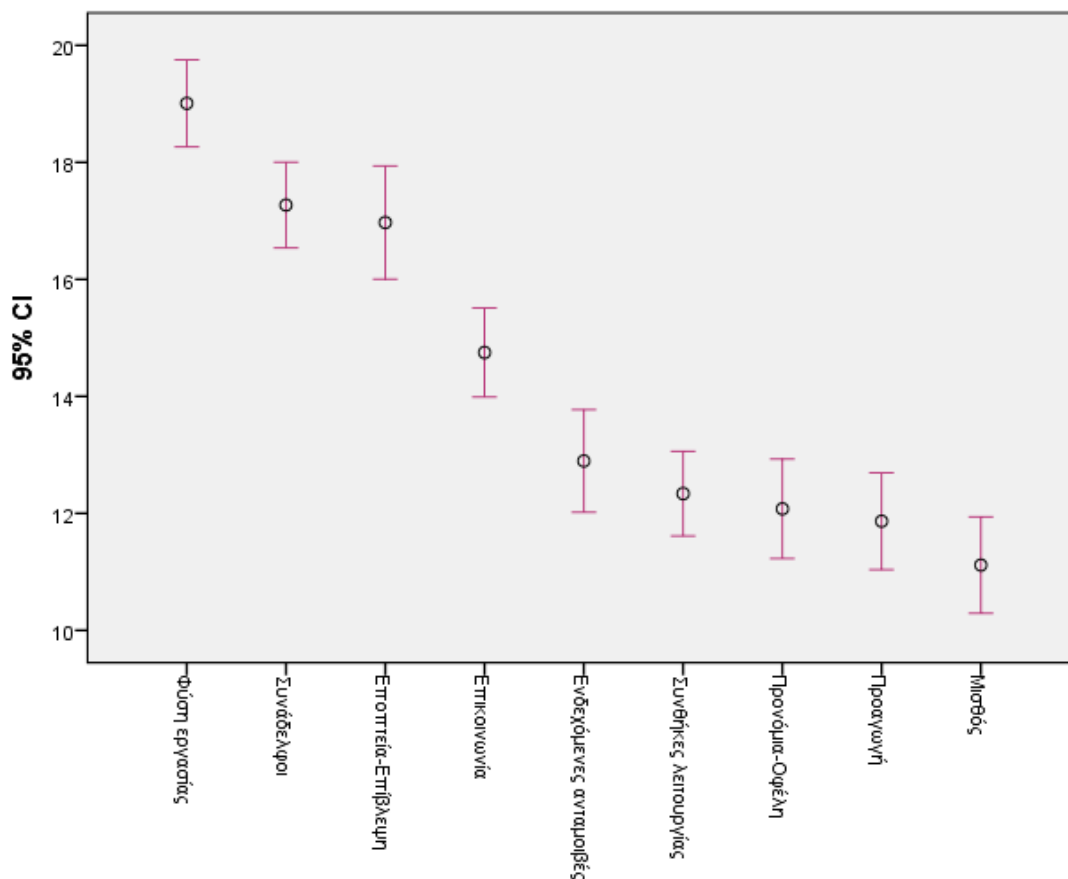
Πίνακας 2. Βαθμολογίες των συμμετεχόντων στις διαστάσεις στην κλίμακα JSS καθώς και η συνολική τους βαθμολογία

|  | Ελάχιστη τιμή | Μέγιστη τιμή | Μέση τιμή | SD    | Cronbach's a |
|--|---------------|--------------|-----------|-------|--------------|
| Μισθός   | 4,00          | 20,00        | 11,12     | 4,24  | 0,82         |
| Προαγωγή   | 4,00          | 21,00        | 11,87     | 4,25  | 0,74         |
| Εποπτεία-Επίβλεψη                                | 4,00          | 24,00        | 16,97     | 4,98  | 0,87         |
| Προνόμια-Οφέλη                                   | 4,00          | 21,00        | 12,08     | 4,37  | 0,80         |
| Ενδεχόμενες ανταμοιβές                           | 4,00          | 22,00        | 12,89     | 4,51  | 0,84         |
| Συνθήκες λειτουργίας                             | 4,00          | 22,00        | 12,34     | 3,72  | 0,72         |
| Συνάδελφοι                                       | 7,00          | 24,00        | 17,27     | 3,77  | 0,74         |
| Φύση εργασίας                                    | 7,00          | 24,00        | 19,01     | 3,83  | 0,83         |
| Επικοινωνία                                      | 5,00          | 24,00        | 14,75     | 3,92  | 0,73         |
| Συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία | 61,00         | 193,00       | 128,29    | 27,98 | 0,94         |

Η βαθμολογία στη διάσταση «Μισθός» κυμαινόταν από 4 έως 20 μονάδες με μέση τιμή 11,12 μονάδες (SD=4,24 μονάδες), στη διάσταση «Προαγωγή» κυμαινόταν από 4 έως 21 μονάδες με μέση τιμή 11,87 μονάδες (SD=4,25 μονάδες) και στη διάσταση «Εποπτεία-Επίβλεψη» κυμαινόταν από 4 έως 24 μονάδες με μέση τιμή 16,97 μονάδες (SD=4,98 μονάδες). Η βαθμολογία στη διάσταση «Προνόμια-Οφέλη» κυμαινόταν από 4 έως 21 μονάδες με μέση τιμή 12,08 μονάδες (SD=4,37 μονάδες), στη διάσταση «Ενδεχόμενες ανταμοιβές» κυμαινόταν από 4 έως 22 μονάδες με μέση τιμή 12,89 μονάδες (SD=4,51 μονάδες) και στη διάσταση «Συνθήκες λειτουργίας» κυμαινόταν από 4 έως 22 μονάδες με μέση τιμή 12,34 μονάδες (SD=3,72 μονάδες). Η βαθμολογία στη διάσταση «Συνάδελφοι» κυμαινόταν από 7 έως 24 μονάδες με μέση τιμή 17,27 μονάδες (SD=3,77 μονάδες), στη διάσταση «Φύση εργασίας» κυμαινόταν από 7 έως 24 μονάδες με μέση τιμή 19,01 μονάδες (SD=3,83 μονάδες) και στη διάσταση «Επικοινωνία» κυμαινόταν από 5 έως 24 μονάδες με μέση τιμή 14,75 μονάδες (SD=3,92 μονάδες). Η συνολική βαθμολογία κυμαινόταν από 61 έως 193 μονάδες με τη μέση τιμή να είναι 128,29 μονάδες (SD=27,98 μονάδες).

Οι συντελεστές αξιοπιστίας  $\alpha$  του Cronbach ήταν άνω του αποδεκτού ορίου (0,7), συνεπώς η κλίμακα θεωρείται αξιόπιστη.

Στο Γράφημα 4 που ακολουθεί δίνονται οι βαθμολογίες στις διαστάσεις ικανοποίησης των συμμετεχόντων από την εργασία τους με φθίνουσα σειρά.



Γράφημα 4. Βαθμολογίες στις διαστάσεις ικανοποίησης των συμμετεχόντων από την εργασία τους με φθίνουσα σειρά

Η ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την «Φύση εργασίας» ήταν σημαντικά υψηλότερη σε σύγκριση με την ικανοποίηση από όλους τους υπόλοιπους τομείς ( $p < 0,001$  για όλες τις συγκρίσεις). Η ικανοποίηση από τους συναδέλφους ήταν σημαντικά υψηλότερη σε σύγκριση με την ικανοποίηση από την επικοινωνία, τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, τις συνθήκες λειτουργίας, τα προνόμια/οφέλη, την προαγωγή και το μισθό ( $p < 0,001$  για όλες τις συγκρίσεις), ενώ δεν διέφερε σημαντικά από την ικανοποίηση από την εποπτεία-επίβλεψη ( $p = 0,383$ ). Η ικανοποίηση από την εποπτεία-επίβλεψη ήταν σημαντικά υψηλότερη σε σύγκριση με την ικανοποίηση από την επικοινωνία, τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, τις συνθήκες λειτουργίας, τα προνόμια/οφέλη, την προαγωγή και το μισθό ( $p < 0,001$  για όλες τις συγκρίσεις). Ομοίως η ικανοποίηση από την επικοινωνία ήταν σημαντικά υψηλότερη σε σύγκριση με την ικανοποίηση από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, τις συνθήκες λειτουργίας, τα προνόμια/οφέλη, την προαγωγή και το μισθό ( $p < 0,001$  για όλες τις συγκρίσεις). Η ικανοποίηση από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές ήταν σημαντικά υψηλότερη σε σύγκριση με την ικανοποίηση



από τα προνόμια/οφέλη ( $p=0,008$ ), την προαγωγή ( $p=0,014$ ) και το μισθό ( $p<0,001$ ), ενώ δεν διέφερε σημαντικά από την ικανοποίηση από τις συνθήκες λειτουργίας ( $p=0,108$ ). Η ικανοποίηση από τις συνθήκες λειτουργίας ήταν σημαντικά υψηλότερη σε σύγκριση με την ικανοποίηση από το μισθό ( $p=0,001$ ), ενώ δεν διέφερε σημαντικά από την ικανοποίηση από τα προνόμια-οφέλη ( $p=0,522$ ) ούτε από την ικανοποίηση από την προαγωγή ( $p=0,281$ ). Η ικανοποίηση από τα προνόμια-οφέλη ήταν σημαντικά υψηλότερη σε σύγκριση με την ικανοποίηση από το μισθό ( $p<0,001$ ), ενώ δεν διέφερε σημαντικά από την ικανοποίηση από την προαγωγή ( $p=0,625$ ). Τέλος η ικανοποίηση από την προαγωγή δεν διέφερε σημαντικά από την ικανοποίηση από το μισθό ( $p=0,061$ ).

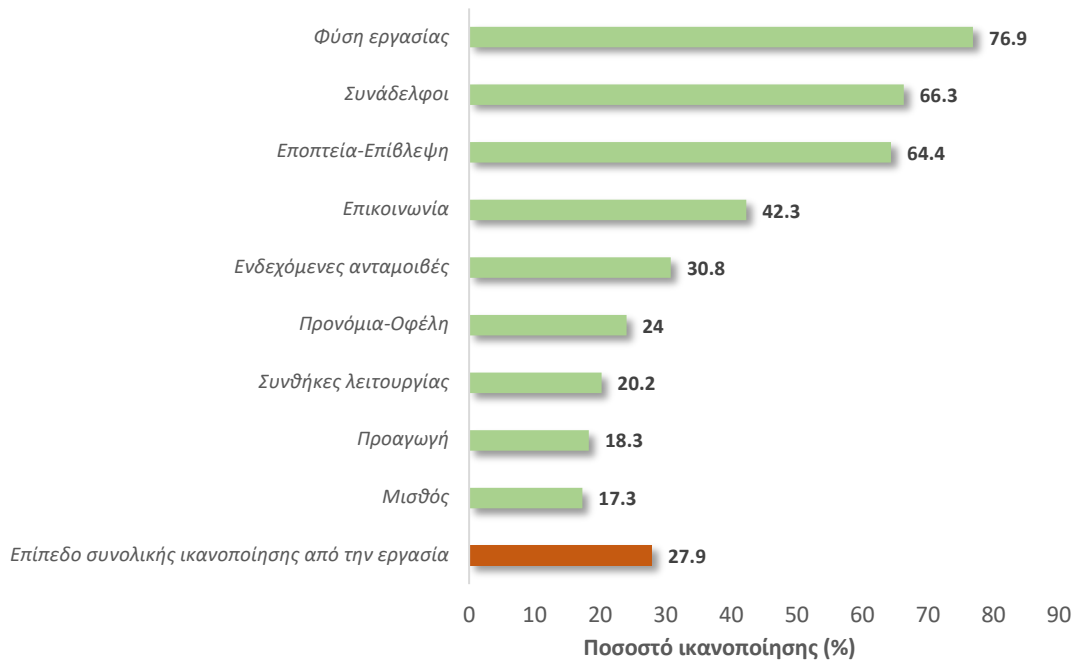
Τα επίπεδα ικανοποίησης των συμμετεχόντων ανά τομέα αλλά και συνολικά δίνονται στον Πίνακα 3 που ακολουθεί.

*Πίνακας 3. Επίπεδα ικανοποίησης των συμμετεχόντων ανά τομέα αλλά και συνολικά*

|   | Δυσανεστημένοι | Ούτε<br>δυσανεστημένοι, ούτε<br>ικανοποιημένοι | Ικανοποιημένοι |
|---|----------------|--|----------------|
|   | N(%)           | N(%)   | N(%)           |
| <b>Μισθός</b>   | 66 (63,5)      | 20 (19,2)                                      | 18 (17,3)      |
| <b>Προαγωγή</b>                                       | 58 (55,8)      | 27 (26)  | 19 (18,3)      |
| <b>Εποπτεία-Επίβλεψη</b>                              | 18 (17,3)      | 19 (18,3)                                      | 67 (64,4)      |
| <b>Προνόμια-Οφέλη</b>                                 | 53 (51)        | 26 (25)  | 25 (24)        |
| <b>Ενδεχόμενες ανταμοιβές</b>                         | 44 (42,3)      | 28 (26,9)                                      | 32 (30,8)      |
| <b>Συνθήκες λειτουργίας</b>                           | 53 (51)        | 30 (28,8)                                      | 21 (20,2)      |
| <b>Συναδέλφους</b>                                    | 11 (10,6)      | 24 (23,1)                                      | 69 (66,3)      |
| <b>Φύση εργασίας</b>                                  | 7 (6,7)        | 17 (16,3)                                      | 80 (76,9)      |
| <b>Επικοινωνία</b>                                    | 31 (29,8)      | 29 (27,9)                                      | 44 (42,3)      |
| <b>Επίπεδο συνολικής ικανοποίησης από την εργασία</b> | 25 (24)        | 50 (48,1)                                      | 29 (27,9)      |

Το 76,9% των συμμετεχόντων ήταν ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας, το 66,3% από τους συναδέλφους τους και το 64,4% από την εποπτεία-επίβλεψη. Τα χαμηλότερα ποσοστά ικανοποίησης σημειώθηκαν στο μισθό και στην προαγωγή όπου ήταν 17,3% και 18,3% αντίστοιχα. Συνολικά, το 27,9% ήταν ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

Στο Γράφημα 5 που ακολουθεί δίνονται τα ποσοστά ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τους διάφορους τομείς της εργασίας τους, με φθίνουσα σειρά, αλλά και η συνολική ικανοποίηση από την εργασία τους.



Γράφημα 5. Ποσοστά ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τους διάφορους τομείς της εργασίας τους, με φθίνουσα σειρά, αλλά και η συνολική ικανοποίηση από την εργασία τους

### 2.7.2 Συσχέτιση της ικανοποίησης από την εργασία με δημογραφικά-εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων.

Στη συνέχεια έγιναν γραμμικές πολυπαραγοντικές παλινδρομήσεις με εξαρτημένες μεταβλητές τις βαθμολογίες ικανοποίησης στους διάφορους τομείς της εργασίας των συμμετεχόντων αλλά και συνολικά και ανεξάρτητες τα δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων. Τα αποτελέσματα των αναλύσεων δίνονται στους πίνακες που ακολουθούν (Πίνακας 4, Πίνακας 5, Πίνακας 6, Πίνακας 7, Πίνακας 8).

- Με εξαρτημένες μεταβλητές τις βαθμολογίες στις διαστάσεις «Μισθός» και «Προαγωγή» έχουμε τα ακόλουθα αποτελέσματα.

Πίνακας 4. Πολυπαραγοντική παλινδρόμηση με εξαρτημένες μεταβλητές τις βαθμολογίες στις «Μισθός» και «Προαγωγή» και ανεξάρτητες τα δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων

|  |  | Μισθός    |                  |                  | Προαγωγή  |                  |                  |
|--|--|-----------|------------------|------------------|-----------|------------------|------------------|
|  |  | $\beta^+$ | SE <sup>++</sup> | P                | $\beta^+$ | SE <sup>++</sup> | P                |
| Ηλικία   |  | 0,11      | 0,10             | 0,249            | 0,09      | 0,10             | 0,408            |
| Έγγαμος/η                                      | Όχι (αναφορά)  |           |                  |                  |           |                  |                  |
|  | Ναι  | -0,31     | 0,97             | 0,750            | -0,75     | 1,01             | 0,461            |
| Εργασιακή κατάσταση                            | Μόνιμη θέση (αναφορά)  |           |                  |                  |           |                  |                  |
|  | Με σύμβαση   | 0,26      | 1,10             | 0,814            | -0,67     | 1,15             | 0,566            |
| Εκπαιδευτικό επίπεδο                           | ΤΕΙ/ΑΕΙ (αναφορά)  |           |                  |                  |           |                  |                  |
|  | Μεταπτυχιακό   | -0,53     | 0,91             | 0,562            | 0,58      | 0,96             | 0,543            |
| Έτη προϋπηρεσίας ως Μαία/Μαιευτής:             |  | -0,17     | 0,09             | 0,052            | -0,20     | 0,09             | <b>0,034</b>     |
| Θέση στο συγκεκριμένο τμήμα                    | Μαία/τής (αναφορά)   |           |                  |                  |           |                  |                  |
|  | Θέση υπευθύνου (α/α) τμήματος/Προϊστάμενος/η του τμήματος (Μαία/τής) | 5,31      | 1,24             | <b>&lt;0,001</b> | 4,99      | 1,30             | <b>&lt;0,001</b> |
| Πόσες Μαίες /Μαιευτές εργάζονται στο τμήμα σας |  | -0,16     | 0,07             | <b>0,020</b>     | 0,06      | 0,07             | 0,430            |

<sup>+</sup>συντελεστής εξάρτησης <sup>++</sup>τυπικό σφάλμα συντελεστή

Η θέση εργασίας των συμμετεχόντων και το πλήθος των μαιών/μαιευτών που εργάζονται στο τμήμα τους βρέθηκαν να συσχετίζονται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία στη διάσταση «Μισθός». Συγκεκριμένα:

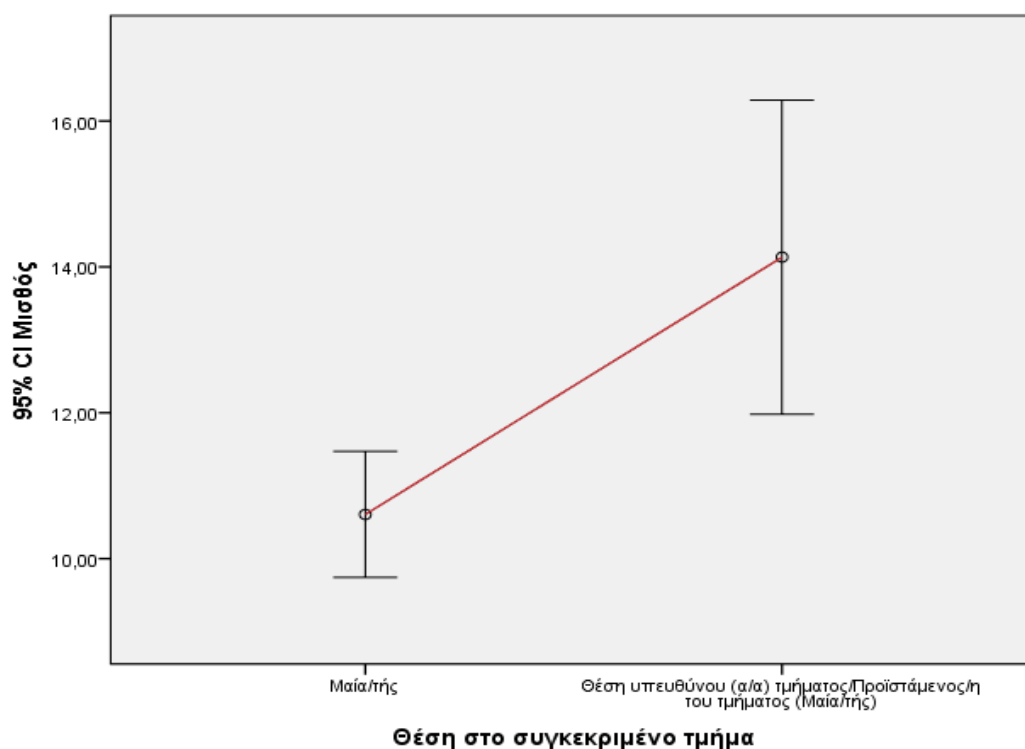
- Οι συμμετέχοντες που εργάζονται ως υπεύθυνοι ή προϊστάμενοι τμήματος έχουν κατά 5,31 μονάδες υψηλότερη βαθμολογία ικανοποίησης από το μισθό σε σχέση με όσους εργάζονται ως μαίες/μαιευτές.
- Όσο περισσότερες/οι μαίες/μαιευτές εργάζονται στο τμήμα των συμμετεχόντων τόσο λιγότερη είναι η ικανοποίηση τους από τον μισθό.

Η θέση εργασίας των συμμετεχόντων και τα έτη προϋπηρεσίας τους βρέθηκαν να συσχετίζονται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία στη διάσταση «Προαγωγή». Συγκεκριμένα:

- Όσο περισσότερα χρόνια εργάζονται οι συμμετέχοντες ως μαίες/μαιευτές τόσο λιγότερη είναι η ικανοποίησή τους από τον τομέα της προαγωγής.

- Οι συμμετέχοντες που εργάζονται ως υπεύθυνοι ή προϊστάμενοι τμήματος έχουν κατά 4,99 μονάδες υψηλότερη βαθμολογία ικανοποίησης από την προαγωγή σε σχέση με όσους εργάζονται ως μαίες/μαιευτές.

Στο Γράφημα 6 **Error! Reference source not found.** που ακολουθεί δίνεται η βαθμολογία ικανοποίησης των συμμετεχόντων από το μισθό ανάλογα με τη θέση εργασίας τους.



Γράφημα 6. Βαθμολογία ικανοποίησης των συμμετεχόντων από το μισθό ανάλογα με τη θέση τους

- Με εξαρτημένες μεταβλητές τις βαθμολογίες στις διαστάσεις «Εποπτεία-Επίβλεψη» και «Προνόμια-Οφέλη» έχουμε τα ακόλουθα αποτελέσματα.

Πίνακας 5. Πολυπαραγοντική παλινδρόμηση με εξαρτημένες μεταβλητές τις βαθμολογίες στις διαστάσεις «Εποπτεία-Επίβλεψη» και «Πρόνοια-Οφέλη» και ανεξάρτητες τα δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων

|   |  | Εποπτεία-Επίβλεψη |                  |              | Πρόνοια-Οφέλη |                  |                  |
|---|--|-------------------|------------------|--------------|---------------|------------------|------------------|
|   |  | $\beta^+$         | SE <sup>++</sup> | P            | $\beta^+$     | SE <sup>++</sup> | P                |
| <b>Ηλικία</b>   |  | 0,08              | 0,13             | 0,540        | 0,07          | 0,10             | 0,491            |
| <b>Έγγαμος/η</b>                                      | Όχι (αναφορά)  |                   |                  |              |               |                  |                  |
|   | Ναι  | -0,83             | 1,23             | 0,501        | -1,00         | 0,98             | 0,308            |
| <b>Εργασιακή κατάσταση</b>                            | Μόνιμη θέση (αναφορά)  |                   |                  |              |               |                  |                  |
|   | Με σύμβαση   | -2,93             | 1,40             | <b>0,038</b> | -0,50         | 1,11             | 0,655            |
| <b>Εκπαιδευτικό επίπεδο</b>                           | TEI/AEI (αναφορά)  |                   |                  |              |               |                  |                  |
|   | Μεταπτυχιακό   | 0,84              | 1,16             | 0,469        | 0,17          | 0,92             | 0,855            |
| <b>Έτη προϋπηρεσίας ως Μαία/Μαιευτής:</b>             |  | -0,16             | 0,11             | 0,164        | -0,18         | 0,09             | <b>0,050</b>     |
| <b>Θέση στο συγκεκριμένο τμήμα</b>                    | Μαία/τής (αναφορά)   |                   |                  |              |               |                  |                  |
|   | Θέση υπευθύνου (α/α) τμήματος/Προϊστάμενος/η του τμήματος (Μαία/τής) | 1,80              | 1,58             | 0,256        | 5,29          | 1,26             | <b>&lt;0,001</b> |
| <b>Πόσες Μαίες /Μαιευτές εργάζονται στο τμήμα σας</b> |  | -0,16             | 0,09             | 0,080        | -0,20         | 0,07             | <b>0,006</b>     |

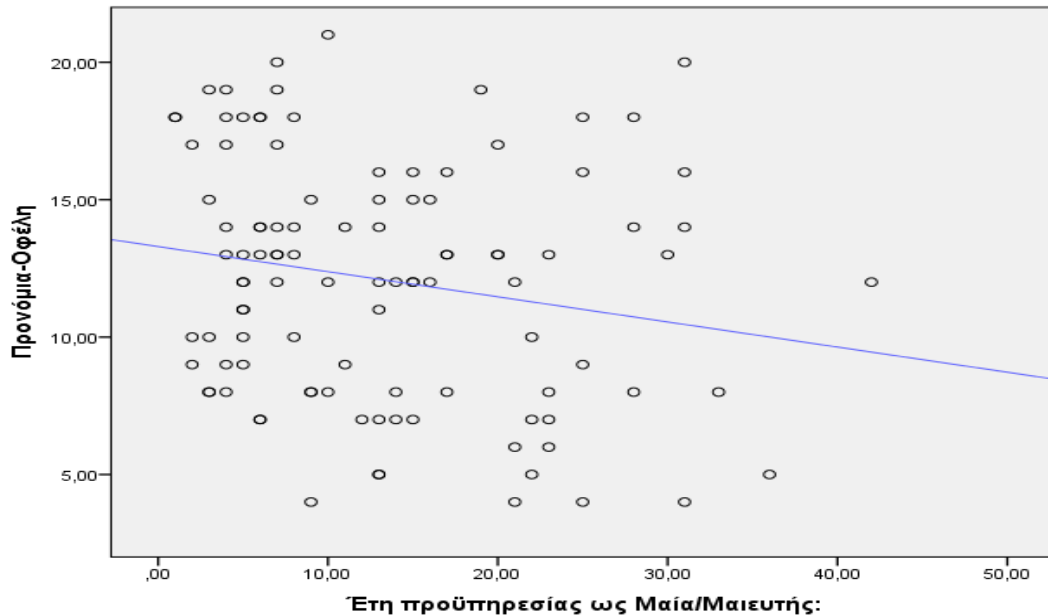
<sup>+</sup>συντελεστής εξάρτησης <sup>++</sup>τυπικό σφάλμα συντελεστή

Μόνο η εργασιακή κατάσταση των συμμετεχόντων βρέθηκε να συσχετίζεται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία στη διάσταση «Εποπτεία-Επίβλεψη» και συγκεκριμένα όσοι εργάζονται με σύμβαση έχουν κατά 2,93 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία ικανοποίησης στον τομέα της εποπτείας-επίβλεψης σε σχέση με όσους έχουν μόνιμη θέση εργασίας.

Τα έτη προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων, η θέση εργασίας τους και το πλήθος των μαιών/μαιευτών που εργάζονται στο τμήμα τους βρέθηκαν να συσχετίζονται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία στη διάσταση «Πρόνοια-Οφέλη». Συγκεκριμένα:

- Όσο περισσότερα χρόνια εργάζονται οι συμμετέχοντες ως μαίες/μαιευτές τόσο λιγότερη είναι η ικανοποίησή τους από τα προνόμια-οφέλη στην εργασία τους.
- Οι συμμετέχοντες που εργάζονται ως υπεύθυνοι ή προϊστάμενοι τμήματος έχουν κατά 5,29 μονάδες υψηλότερη βαθμολογία ικανοποίησης από τα προνόμια-οφέλη σε σχέση με όσους εργάζονται ως μαίες/μαιευτές.
- Όσο περισσότερες/οι μαίες/μαιευτές εργάζονται στο τμήμα των συμμετεχόντων τόσο λιγότερη είναι η ικανοποίησή τους από τα προνόμια-οφέλη στην εργασία τους.

Στο Γράφημα 7 που ακολουθεί δίνεται η βαθμολογία ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τα προνόμια-οφέλη στην εργασία τους ανάλογα τα έτη προϋπηρεσίας τους ως μαίες/μαιευτές.



Γράφημα 7. Βαθμολογία ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τα προνόμια-οφέλη στην εργασία τους ανάλογα τα έτη προϋπηρεσίας τους ως μαίες/μαιευτές

- Με εξαρτημένες μεταβλητές τις βαθμολογίες στις διαστάσεις «Ενδεχόμενες ανταμοιβές» και «Συνθήκες λειτουργίας» έχουμε τα ακόλουθα αποτελέσματα.

Πίνακας 6. Πολυπαραγοντική παλινδρόμηση με εξαρτημένες μεταβλητές τις βαθμολογίες στις διαστάσεις «Ενδεχόμενες ανταμοιβές» και «Συνθήκες λειτουργίας» και ανεξάρτητες τα δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων

|   |  | Ενδεχόμενες ανταμοιβές |                  |        | Συνθήκες λειτουργίας |                  |              |
|---|--|------------------------|------------------|--------|----------------------|------------------|--------------|
|   |  | $\beta^+$              | SE <sup>++</sup> | P      | $\beta^+$            | SE <sup>++</sup> | P            |
| <b>Ηλικία</b>   |  | 0,00                   | 0,11             | 0,973  | 0,01                 | 0,09             | 0,950        |
| <b>Έγγαμος/η</b>                                      | Όχι (αναφορά)  |                        |                  |        |                      |                  |              |
|   | Ναι  | -1,21                  | 1,03             | 0,244  | -0,59                | 0,85             | 0,493        |
| <b>Εργασιακή κατάσταση</b>                            | Μόνιμη θέση (αναφορά)  |                        |                  |        |                      |                  |              |
|   | Με σύμβαση   | -0,40                  | 1,17             | 0,737  | 0,16                 | 0,97             | 0,869        |
| <b>Εκπαιδευτικό επίπεδο</b>                           | ΤΕΙ/ΑΕΙ (αναφορά)  |                        |                  |        |                      |                  |              |
|   | Μεταπτυχιακό   | -0,45                  | 0,97             | 0,642  | 0,05                 | 0,80             | 0,953        |
| <b>Έτη προϋπηρεσίας ως Μαία/Μαιευτής:</b>             |  | -0,14                  | 0,10             | 0,146  | -0,13                | 0,08             | 0,113        |
| <b>Θέση στο συγκεκριμένο τμήμα</b>                    | Μαία/τής (αναφορά)   |                        |                  |        |                      |                  |              |
|   | Θέση υπευθύνου (α/α) τμήματος/Προϊστάμενος/η του τμήματος (Μαία/τής) | 5,36                   | 1,32             | <0,001 | 2,14                 | 1,09             | 0,063        |
| <b>Πόσες Μαίες /Μαιευτές εργάζονται στο τμήμα σας</b> |  | -0,13                  | 0,07             | 0,087  | -0,14                | 0,06             | <b>0,023</b> |

<sup>+</sup> συντελεστής εξάρτησης <sup>++</sup> τυπικό σφάλμα συντελεστή

Μόνο η θέση εργασίας των συμμετεχόντων βρέθηκε να συσχετίζεται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία στη διάσταση «Ενδεχόμενες ανταμοιβές» και συγκεκριμένα οι συμμετέχοντες που εργάζονται ως υπεύθυνοι ή προϊστάμενοι τμήματος έχουν κατά 5,36 μονάδες υψηλότερη βαθμολογία ικανοποίησης από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές στην εργασία τους σε σχέση με όσους εργάζονται ως μαίες/μαιευτές.

Μόνο το πλήθος των μαιών/μαιευτών που εργάζονται στο τμήμα εργασίας των συμμετεχόντων βρέθηκε να συσχετίζεται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία στη διάσταση «Συνθήκες λειτουργίας» και συγκεκριμένα όσο περισσότερες/οι μαίες/μαιευτές εργάζονται στο τμήμα εργασίας των συμμετεχόντων τόσο λιγότερη είναι η ικανοποίησή τους από τις συνθήκες λειτουργίας στην εργασία τους.

- Με εξαρτημένες μεταβλητές τις βαθμολογίες στις διαστάσεις «Συνάδελφοι» και «Φύση εργασίας» έχουμε τα ακόλουθα αποτελέσματα.

*Πίνακας 7. Πολυπαραγοντική παλινδρόμηση με εξαρτημένες μεταβλητές τις βαθμολογίες στις διαστάσεις «Συνάδελφοι» και «Φύση εργασίας» και ανεξάρτητες τα δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων*

|   |  | <i>Συνάδελφοι</i> |                  |              | <i>Φύση εργασίας</i> |                  |       |
|---|--|-------------------|------------------|--------------|----------------------|------------------|-------|
|   |  | $\beta^+$         | SE <sup>++</sup> | P            | $\beta^+$            | SE <sup>++</sup> | P     |
| <b>Ηλικία</b>   |  | -0,03             | 0,09             | 0,764        | 0,01                 | 0,10             | 0,995 |
| <b>Έγγαμος/η</b>                                      | Όχι (αναφορά)  |                   |                  |              |                      |                  |       |
|   | Ναι  | -0,30             | 0,92             | 0,743        | 0,15                 | 0,96             | 0,876 |
| <b>Εργασιακή κατάσταση</b>                            | Μόνιμη θέση (αναφορά)  |                   |                  |              |                      |                  |       |
|   | Με σύμβαση   | -1,09             | 1,04             | 0,297        | -1,48                | 1,09             | 0,177 |
| <b>Εκπαιδευτικό επίπεδο</b>                           | ΤΕΙ/ΑΕΙ (αναφορά)  |                   |                  |              |                      |                  |       |
|   | Μεταπτυχιακό   | 0,23              | 0,86             | 0,793        | -0,25                | 0,90             | 0,781 |
| <b>Έτη προϋπηρεσίας ως Μαία/Μαιευτής:</b>             |  | -0,07             | 0,08             | 0,420        | -0,03                | 0,09             | 0,727 |
| <b>Θέση στο συγκεκριμένο τμήμα</b>                    | Μαία/τής (αναφορά)   |                   |                  |              |                      |                  |       |
|   | Θέση υπευθύνου (α/α) τμήματος/Προϊστάμενος/η του τμήματος (Μαία/τής) | 1,82              | 1,18             | 0,125        | 2,22                 | 1,23             | 0,074 |
| <b>Πόσες Μαίες /Μαιευτές εργάζονται στο τμήμα σας</b> |  | -0,16             | 0,07             | <b>0,015</b> | -0,07                | 0,07             | 0,289 |

<sup>+</sup>συντελεστής εξάρτησης <sup>++</sup>τυπικό σφάλμα συντελεστή

Μόνο το πλήθος των μαιών/μαιευτών που εργάζονται στο τμήμα εργασίας των συμμετεχόντων βρέθηκε να συσχετίζεται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία στη διάσταση «Συναδέλφους» και συγκεκριμένα όσο περισσότερες/οι μαίες/μαιευτές εργάζονται στο τμήμα εργασίας των συμμετεχόντων τόσο λιγότερη είναι η ικανοποίησή τους από τους συναδέλφους στην εργασία τους.

Κανένα από τα στοιχεία του παραπάνω πίνακα δε βρέθηκε να συσχετίζεται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία στη διάσταση «Φύση εργασίας».

- Με εξαρτημένες μεταβλητές τις βαθμολογίες στις διαστάσεις «Επικοινωνία» και «Επίπεδο συνολικής ικανοποίησης από την εργασία» έχουμε τα ακόλουθα αποτελέσματα.

Πίνακας 8. Πολυπαραγοντική παλινδρόμηση με εξαρτημένες μεταβλητές τις βαθμολογίες στις διαστάσεις «Επικοινωνία» και «Επίπεδο συνολικής ικανοποίησης από την εργασία» και ανεξάρτητες τα δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων

|   |  | Επικοινωνία |      |                  | Συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία |      |                  |
|---|--|-------------|------|------------------|--|------|------------------|
|   |  | β+          | SE++ | P                | β+   | SE++ | P                |
| <b>Ηλικία</b>   |  | 0,04        | 0,09 | 0,672            | 0,36   | 0,65 | 0,581            |
| <b>Έγγαμος/η</b>                                      | Όχι (αναφορά)  |             |      |                  |  |      |                  |
|   | Ναι  | -0,08       | 0,91 | 0,935            | -4,91  | 6,38 | 0,443            |
| <b>Εργασιακή κατάσταση</b>                            | Μόνιμη θέση (αναφορά)  |             |      |                  |  |      |                  |
|   | Με σύμβαση   | -0,34       | 1,04 | 0,742            | -6,99  | 7,26 | 0,339            |
| <b>Εκπαιδευτικό επίπεδο</b>                           | ΤΕΙ/AEI (αναφορά)  |             |      |                  |  |      |                  |
|   | Μεταπτυχιακό   | 0,81        | 0,86 | 0,346            | 1,45   | 6,02 | 0,811            |
| <b>Έτη προϋπηρεσίας ως Μαία/Μαιευτής:</b>             |  | -0,12       | 0,08 | 0,159            | -1,19  | 0,59 | <b>0,045</b>     |
| <b>Θέση στο συγκεκριμένο τμήμα</b>                    | Μαία/τής (αναφορά)   |             |      |                  |  |      |                  |
|   | Θέση υπευθύνου (α/α) τμήματος/Προϊστάμενος/η του τμήματος (Μαία/τής) | 4,47        | 1,17 | <b>&lt;0,001</b> | 33,40  | 8,19 | <b>&lt;0,001</b> |
| <b>Πόσες Μαίες /Μαιευτές εργάζονται στο τμήμα σας</b> |  | -0,16       | 0,07 | <b>0,017</b>     | -1,12  | 0,46 | <b>0,016</b>     |

<sup>+</sup>συντελεστής εξάρτησης <sup>++</sup>τυπικό σφάλμα συντελεστή



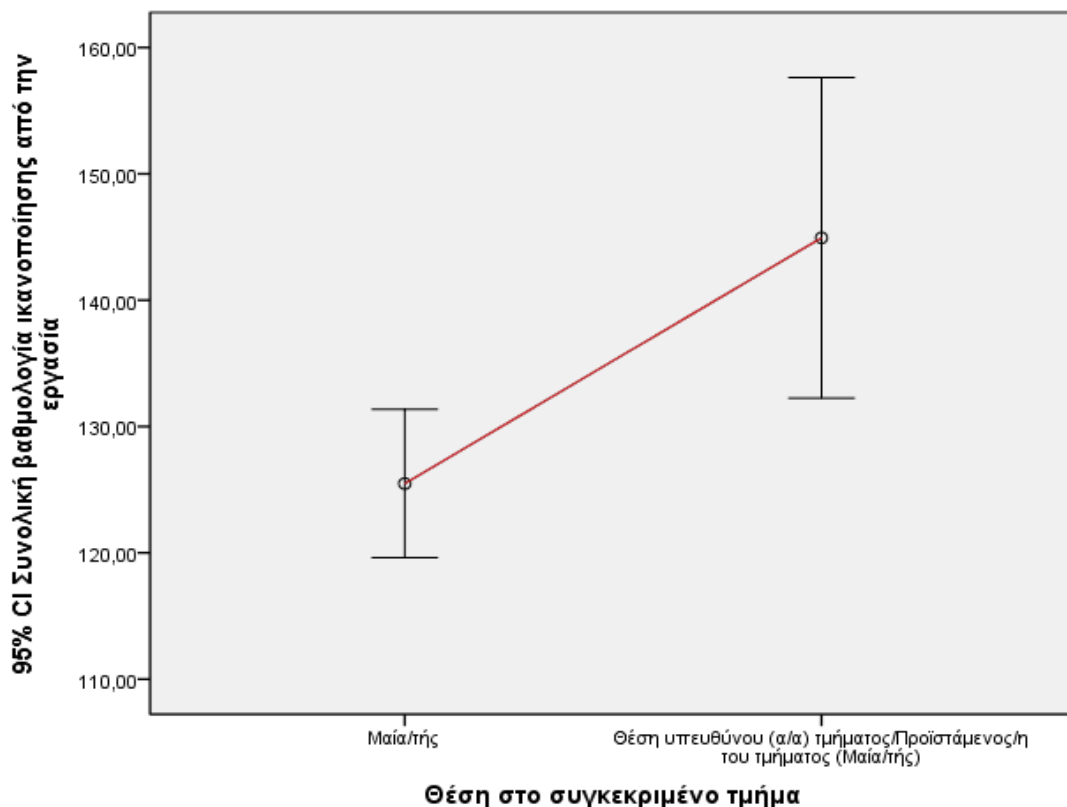
Η θέση εργασίας των συμμετεχόντων και το πλήθος των μαιών/μαιευτών που εργάζονται στο τμήμα τους βρέθηκαν να συσχετίζονται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία στη διάσταση «Επικοινωνία». Συγκεκριμένα:

- Οι συμμετέχοντες που εργάζονται ως υπεύθυνοι ή προϊστάμενοι τμήματος έχουν κατά 4,47 μονάδες υψηλότερη βαθμολογία ικανοποίησης από την επικοινωνία στην εργασία τους σε σχέση με όσους εργάζονται ως μαίες/μαιευτές.
- Όσο περισσότερες/οι μαίες/μαιευτές εργάζονται στο τμήμα των συμμετεχόντων τόσο λιγότερη είναι η ικανοποίησή τους από την επικοινωνία στην εργασία τους.

Η θέση εργασίας των συμμετεχόντων, τα έτη προϋπηρεσίας τους και το πλήθος των μαιών/μαιευτών που εργάζονται στο τμήμα τους βρέθηκαν να συσχετίζονται ανεξάρτητα με τη «Συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία». Συγκεκριμένα:

- Όσο περισσότερα χρόνια εργάζονται οι συμμετέχοντες ως μαίες/μαιευτές τόσο λιγότερη είναι η συνολική ικανοποίηση από την εργασία τους.
- Οι συμμετέχοντες που εργάζονται ως υπεύθυνοι ή προϊστάμενοι τμήματος έχουν κατά 33,40 μονάδες υψηλότερη βαθμολογία συνολικής ικανοποίησης από την εργασία τους σε σχέση με όσους εργάζονται ως μαίες/μαιευτές.
- Όσο περισσότερες/οι μαίες/μαιευτές εργάζονται στο τμήμα των συμμετεχόντων τόσο λιγότερη είναι η συνολική ικανοποίηση από την εργασία τους.

Στο Γράφημα 8 που ακολουθεί δίνεται η συνολική βαθμολογία ικανοποίησης των συμμετεχόντων από την εργασία τους ανάλογα με τη θέση στην οποία εργάζονται.



Γράφημα 8. Συνολική βαθμολογία ικανοποίησης των συμμετεχόντων από την εργασία τους ανάλογα με τη θέση στην οποία εργάζονται

### 2.7.3 Κλίμακα Εργασίας και Ευημερίας (UWES)

Στον Πίνακα 9 που ακολουθεί δίνονται οι βαθμολογίες των συμμετεχόντων στις διαστάσεις καθώς και η συνολική τους βαθμολογία στην κλίμακα UWES. Όλες οι βαθμολογίες μπορούν να κυμανθούν από 1 έως 7 μονάδες με υψηλότερες τιμές να υποδηλώνουν περισσότερη ευημερία στην εργασία.

Πίνακας 9. Βαθμολογίες των συμμετεχόντων στις διαστάσεις καθώς και η συνολική τους βαθμολογία στην κλίμακα UWES

|   | Ελάχιστη τιμή | Μέγιστη τιμή | Μέση τιμή   | SD          | Cronbach's a |
|---|---------------|--------------|-------------|-------------|--------------|
| Σφρίγος   | 2,67          | 7,00         | 4,52        | 1,09        | 0,90         |
| Αφοσίωση  | 2,20          | 7,00         | 5,10        | 1,13        | 0,89         |
| Απορρόφηση  | 2,40          | 6,80         | 4,29        | 1,05        | 0,85         |
| <b>Συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας</b> | <b>2,81</b>   | <b>6,81</b>  | <b>4,63</b> | <b>1,01</b> | <b>0,95</b>  |

Η βαθμολογία στη διάσταση «Σφρίγος» κυμαινόταν από 2,67 έως 7 μονάδες με μέση τιμή 4,52 μονάδες (SD=1,09 μονάδες).

Η βαθμολογία στη διάσταση «Αφοσίωση» κυμαινόταν από 2,2 έως 7 μονάδες με μέση τιμή 5,10 μονάδες (SD=1,13 μονάδες).

Η βαθμολογία στη διάσταση «Απορρόφηση» κυμαινόταν από 2,4 έως 6,8 μονάδες με μέση τιμή 4,29 μονάδες (SD=1,05 μονάδες).

Η «Συνολική βαθμολογία UWES» κυμαινόταν από 2,81 έως 6,81 μονάδες με μέση τιμή 4,63 μονάδες (SD=1,01 μονάδες).

*Οι συντελεστές αξιοπιστίας  $\alpha$  του Cronbach ήταν άνω του αποδεκτού ορίου (0,7), συνεπώς η κλίμακα θεωρείται αξιόπιστη.*

#### 2.7.4 Συσχέτιση της εργασίας και της ευημερίας με την ικανοποίηση από την εργασία και με τα δημογραφικά-εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων

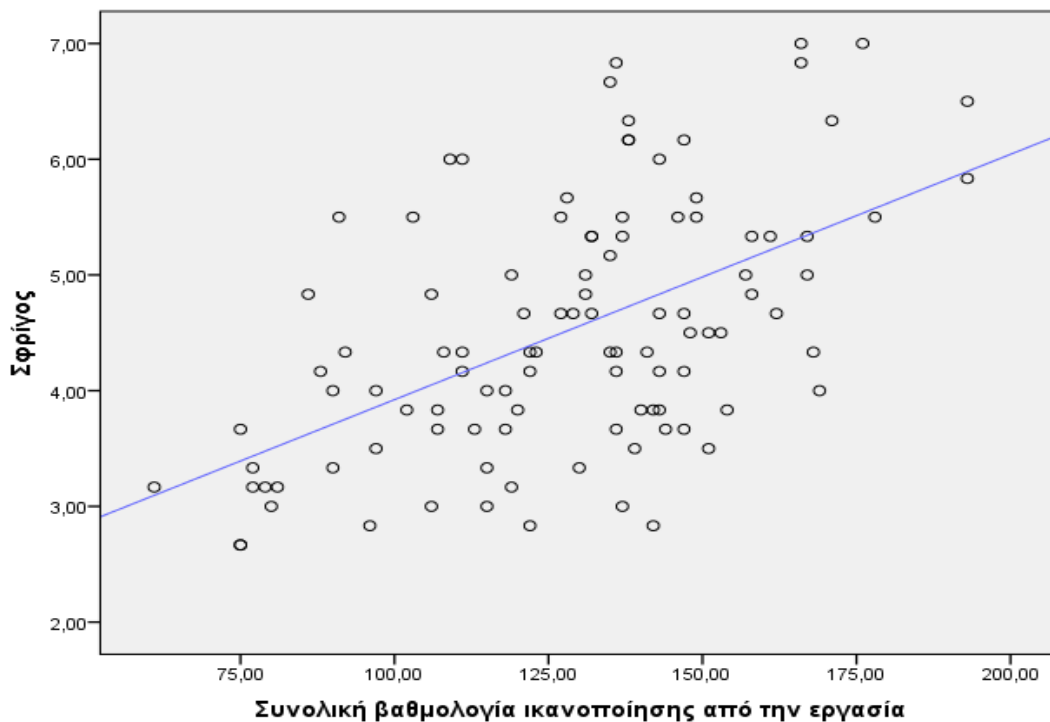
Στον Πίνακα 10 που ακολουθεί δίνονται οι συντελεστές συσχέτισης του *Pearson* των βαθμολογιών των συμμετεχόντων στην κλίμακα εργασίας και ευημερίας με τις βαθμολογίες ικανοποίησης στους διάφορους τομείς της εργασίας τους αλλά και συνολικά.

Πίνακας 10. Συντελεστές συσχέτισης του Pearson των βαθμολογιών των συμμετεχόντων στην κλίμακα εργασίας και ευημερίας με τις βαθμολογίες ικανοποίησης στους διάφορους τομείς της εργασίας τους αλλά και συνολικά

|  |   | Σφρίγος | Αφοσίωση | Απορρόφηση | Συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας |
|--|---|---------|----------|------------|--|
| Μισθός   | r | 0,35    | 0,24     | 0,28       | 0,31                                       |
|  | P | <0,001  | 0,016    | 0,004      | 0,001                                      |
| Προαγωγή   | r | 0,32    | 0,32     | 0,34       | 0,35                                       |
|  | P | 0,001   | 0,001    | 0,001      | <0,001                                     |
| Εποπτεία-Επίβλεψη                                | r | 0,58    | 0,58     | 0,47       | 0,59                                       |
|  | P | <0,001  | <0,001   | <0,001     | <0,001                                     |
| Προνόμια-Οφέλη                                   | r | 0,18    | 0,05     | 0,17       | 0,14                                       |
|  | P | 0,063   | 0,646    | 0,092      | 0,145                                      |
| Ενδεχόμενες ανταμοιβές                           | r | 0,36    | 0,29     | 0,32       | 0,35                                       |
|  | P | <0,001  | 0,003    | 0,001      | <0,001                                     |
| Συνθήκες λειτουργίας                             | r | 0,26    | 0,22     | 0,27       | 0,25                                       |
|  | P | 0,007   | 0,048    | 0,007      | 0,009                                      |
| Συνάδελφοι                                       | r | 0,52    | 0,53     | 0,42       | 0,53                                       |
|  | P | <0,001  | <0,001   | <0,001     | <0,001                                     |
| Φύση εργασίας                                    | r | 0,64    | 0,82     | 0,53       | 0,72                                       |
|  | P | <0,001  | <0,001   | <0,001     | <0,001                                     |
| Επικοινωνία                                      | r | 0,41    | 0,46     | 0,37       | 0,45                                       |
|  | P | <0,001  | <0,001   | <0,001     | <0,001                                     |
| Συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία | r | 0,54    | 0,51     | 0,47       | 0,55                                       |
|  | P | <0,001  | <0,001   | <0,001     | <0,001                                     |

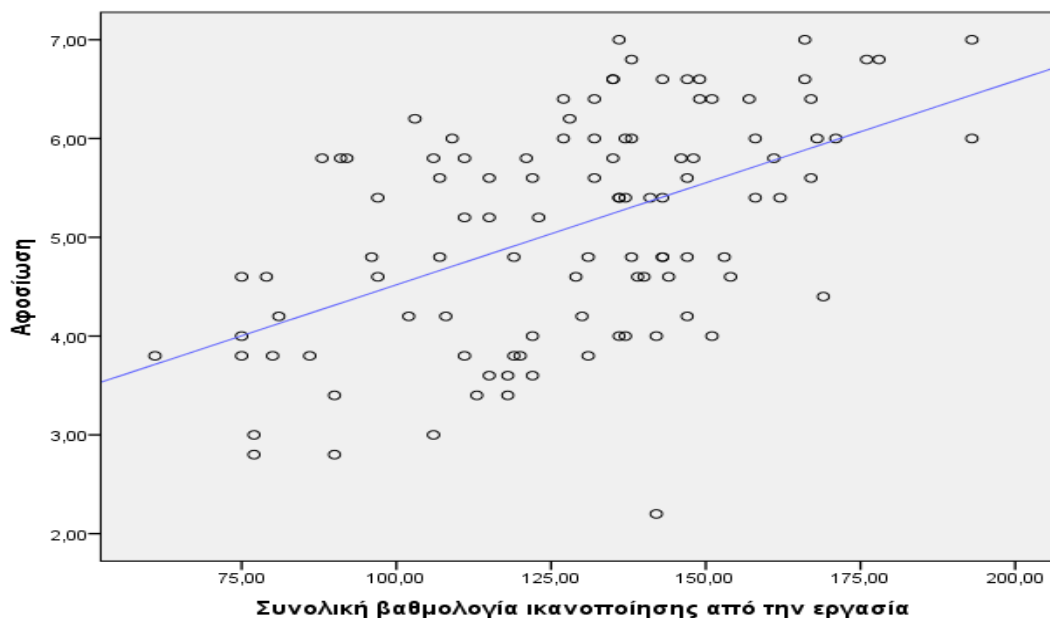
Σημαντικές θετικές συσχετίσεις βρέθηκαν μεταξύ των βαθμολογιών στις διαστάσεις αλλά και της συνολικής βαθμολογίας στην κλίμακα UWES με τις βαθμολογίες ικανοποίησης στους διάφορους τομείς της εργασίας τους αλλά και συνολικά, με εξαίρεση τη διάσταση «Προνόμια-Οφέλη». Συνεπώς όσο περισσότερη είναι η ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την εργασία τους τόσο περισσότερη είναι και η προσωπική ευημερία που αποκομίζουν από αυτήν.

Στο Γράφημα 9 που ακολουθεί δίνεται η βαθμολογία στη διάσταση «Σφρίγος» ανάλογα με τη «Συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία».



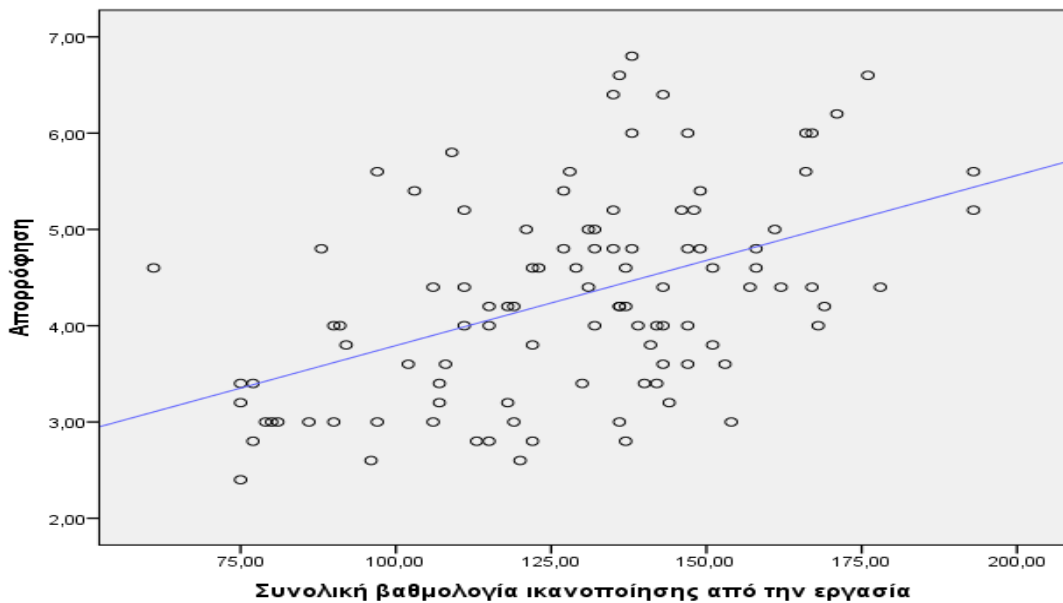
*Γράφημα 9. Βαθμολογία στη διάσταση «Σφρίγγος» ανάλογα με τη «Συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία»*

Στο Γράφημα 10 που ακολουθεί δίνεται η βαθμολογία στη διάσταση «Αφοσίωση» ανάλογα με τη «Συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία».



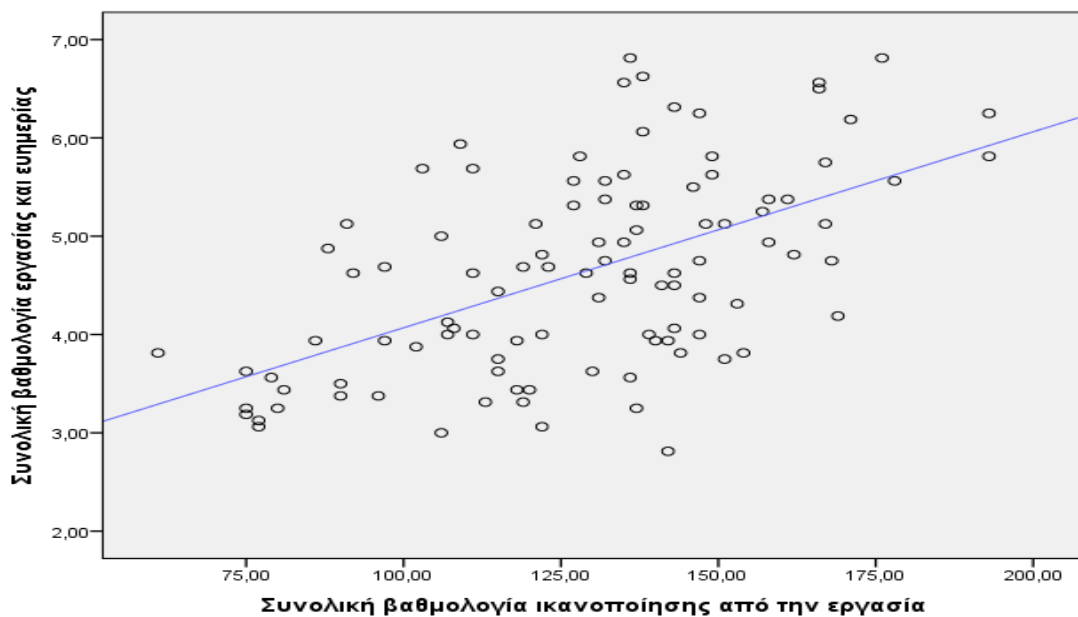
*Γράφημα 10. Βαθμολογία στην διάσταση «Αφοσίωση» ανάλογα με τη «Συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία»*

Στο Γράφημα 11 που ακολουθεί δίνεται η βαθμολογία στη διάσταση «Απορρόφηση» ανάλογα με τη «Συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία».



Γράφημα 11. Βαθμολογία στη διάσταση «Απορρόφηση» ανάλογα με τη «Συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία»

Στο [Error! Reference source not found.](#) Γράφημα 12 που ακολουθεί δίνεται η «Συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας» ανάλογα με τη «Συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία».



Γράφημα 12. Βαθμολογία στη διάσταση «Συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας» ανάλογα με τη «Συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία»

Deleted  
found.

Στη συνέχεια έγιναν γραμμικές πολυπαραγοντικές παλινδρομήσεις με εξαρτημένες μεταβλητές τις βαθμολογίες στις διαστάσεις αλλά και τη συνολική βαθμολογία στην κλίμακα εργασίας και ευημερίας και ανεξάρτητες τη συνολική βαθμολογία ικανοποίησης των συμμετεχόντων από την εργασία και τα δημογραφικά-εργασιακά τους χαρακτηριστικά. Τα αποτελέσματα των αναλύσεων δίνονται στους πίνακες που ακολουθούν (Πίνακας 11, Πίνακας 12).

- Με εξαρτημένες μεταβλητές τις βαθμολογίες στις διαστάσεις «Σφρίγος» και «Αφοσίωση» έχουμε τα ακόλουθα αποτελέσματα.

Πίνακας 11. Γραμμική πολυπαραγοντική παλινδρόμηση με εξαρτημένες μεταβλητές τις βαθμολογίες στις «Σφρίγος» και «Αφοσίωση» και ανεξάρτητες τη συνολική βαθμολογία ικανοποίησης των συμμετεχόντων από την εργασία και τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά

|   |  | <i>Σφρίγος</i> |                  |                  | <i>Αφοσίωση</i> |                  |                  |
|---|--|----------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|------------------|
|   |  | $\beta^+$      | SE <sup>++</sup> | P                | $\beta^+$       | SE <sup>++</sup> | P                |
| <b>Ηλικία</b>   |  | 0,02           | 0,02             | 0,449            | 0,01            | 0,02             | 0,990            |
| <b>Έγγαμος/η</b>  | Όχι (αναφορά)  |                |                  |                  |                 |                  |                  |
|   | Ναι  | -0,08          | 0,23             | 0,742            | -0,08           | 0,24             | 0,732            |
| <b>Εργασιακή κατάσταση</b>                              | Μόνιμη θέση (αναφορά)  |                |                  |                  |                 |                  |                  |
|   | Με σύμβαση   | -0,40          | 0,26             | 0,131            | -0,32           | 0,27             | 0,238            |
| <b>Εκπαιδευτικό επίπεδο</b>                             | ΤΕΙ/ΑΕΙ (αναφορά)  |                |                  |                  |                 |                  |                  |
|   | Μεταπτυχιακό   | -0,25          | 0,22             | 0,254            | -0,32           | 0,23             | 0,165            |
| <b>Έτη προϋπηρεσίας ως Μαία/Μαιευτής:</b>               |  | -0,03          | 0,02             | 0,173            | 0,00            | 0,02             | 0,876            |
| <b>Θέση στο συγκεκριμένο τμήμα</b>                      | Μαία/τής (αναφορά)   |                |                  |                  |                 |                  |                  |
|   | Θέση υπευθύνου (α/α) τμήματος/Προϊστάμενος/η του τμήματος (Μαία/τής) | 0,01           | 0,32             | 0,978            | -0,09           | 0,33             | 0,786            |
| <b>Πόσες Μαίες /Μαιευτές εργάζονται στο τμήμα σας</b>   |  | 0,02           | 0,02             | 0,212            | 0,04            | 0,02             | 0,057            |
| <b>Συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία</b> |  | 0,02           | 0,01             | <b>&lt;0,001</b> | 0,02            | 0,01             | <b>&lt;0,001</b> |

<sup>+</sup>συντελεστής εξάρτησης <sup>++</sup>τυπικό σφάλμα συντελεστή

Μόνο η συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία βρέθηκε να συσχετίζεται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία στη διάσταση «Σφρίγος», συνεπώς όσο πιο ικανοποιημένοι αισθάνονται συνολικά οι συμμετέχοντες από την εργασία τους τόσο περισσότερο είναι και το σφρίγος που αισθάνονται όταν εργάζονται.

Μόνο η συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία βρέθηκε να συσχετίζεται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία στη διάσταση «Αφοσίωση», συνεπώς όσο πιο ικανοποιημένοι αισθάνονται συνολικά οι συμμετέχοντες από την εργασία τους τόσο περισσότερη είναι και η αφοσίωση τους σε αυτήν.

- Με εξαρτημένες μεταβλητές τη βαθμολογία στη διάσταση «Απορρόφηση» και τη «Συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας» έχουμε τα ακόλουθα αποτελέσματα.

*Πίνακας 12. Γραμμική πολυπαραγοντική παλινδρόμηση με εξαρτημένες μεταβλητές τις βαθμολογίες στις διαστάσεις «Απορρόφηση» και τη «Εργασία και Ευημερία» και ανεξάρτητες τη συνολική βαθμολογία ικανοποίησης των συμμετεχόντων από την εργασία και τα δημογραφικά-εργασιακά τους χαρακτηριστικά*

|  |  | Απορρόφηση |                  |                  | Συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας |                  |                  |
|--|--|------------|------------------|------------------|--|------------------|------------------|
|  |  | $\beta^+$  | SE <sup>++</sup> | P                | $\beta^+$                                  | SE <sup>++</sup> | P                |
| Ηλικία   |  | 0,02       | 0,02             | 0,391            | 0,01                                       | 0,02             | 0,548            |
| Έγγαμος/η  | Όχι (αναφορά)  |            |                  |                  |  |                  |                  |
|  | Ναι  | -0,26      | 0,23             | 0,256            | -0,14                                      | 0,21             | 0,518            |
| Εργασιακή κατάσταση                              | Μόνιμη θέση (αναφορά)  |            |                  |                  |  |                  |                  |
|  | Με σύμβαση   | -0,05      | 0,26             | 0,846            | -0,27                                      | 0,24             | 0,265            |
| Εκπαιδευτικό επίπεδο                             | ΤΕΙ/AEI (αναφορά)  |            |                  |                  |  |                  |                  |
|  | Μεταπτυχιακό   | -0,35      | 0,22             | 0,105            | -0,30                                      | 0,20             | 0,128            |
| Έτη προϋπηρεσίας ως Μαία/Μαιευτής:               |  | -0,03      | 0,02             | 0,251            | -0,02                                      | 0,02             | 0,368            |
| Θέση στο συγκεκριμένο τμήμα                      | Μαία/τής (αναφορά)   |            |                  |                  |  |                  |                  |
|  | Θέση υπευθύνου (α/α) τμήματος/Προϊστάμενος/η του τμήματος (Μαία/τής) | 0,59       | 0,29             | <b>0,043</b>     | 0,08                                       | 0,29             | 0,782            |
| Πόσες Μαίες /Μαιευτές εργάζονται στο τμήμα σας   |  | 0,04       | 0,02             | 0,055            | 0,03                                       | 0,02             | 0,080            |
| Συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία |  | 0,02       | 0,00             | <b>&lt;0,001</b> | 0,02                                       | 0,01             | <b>&lt;0,001</b> |

<sup>+</sup>συντελεστής εξάρτησης <sup>++</sup>τυπικό σφάλμα συντελεστή



Η θέση εργασίας των συμμετεχόντων και συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία τους βρέθηκαν να συσχετίζονται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία στη διάσταση «Απορρόφηση». Συγκεκριμένα:

- Οι συμμετέχοντες που εργάζονται ως υπεύθυνοι ή προϊστάμενοι τμήματος έχουν κατά 0,59 μονάδες υψηλότερη βαθμολογία απορρόφησης από την εργασία τους σε σχέση με όσους εργάζονται ως μαίες/μαιευτές.
- Όσο πιο ικανοποιημένοι αισθάνονται συνολικά οι συμμετέχοντες από την εργασία τους τόσο περισσότερη είναι και η απορρόφησή τους από αυτήν.

Μόνο η συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία βρέθηκε να συσχετίζεται ανεξάρτητα με τη «Συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας», συνεπώς όσο πιο ικανοποιημένοι αισθάνονται συνολικά οι συμμετέχοντες από την εργασία τους τόσο περισσότερη είναι και η προσωπική ευημερία που αποκομίζουν συνολικά από αυτήν.

### 2.7.5 Κλίμακα ποιότητας επαγγελματικής ζωής (ProQoL)

Στον Πίνακα 13 που ακολουθεί δίνονται οι βαθμολογίες των συμμετεχόντων στις διαστάσεις της κλίμακας ποιότητας επαγγελματικής ζωής (ProQoL). Οι βαθμολογίες σε όλες τις διαστάσεις μπορούν να κυμανθούν από 10 έως 50 μονάδες και υψηλότερες τιμές υποδηλώνουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης συμπόνιας, εξουθένωσης και δευτερογενούς τραυματικού στρες αντίστοιχα.

*Πίνακας 13. Βαθμολογίες των συμμετεχόντων στις διαστάσεις της κλίμακας ποιότητας επαγγελματικής ζωής*

|                                    | <b>Ελάχιστη τιμή</b> | <b>Μέγιστη τιμή</b> | <b>Μέση τιμή</b> | <b>SD</b> | <b>Cronbach's a</b> |
|------------------------------------|----------------------|---------------------|------------------|-----------|---------------------|
| <b>Ικανοποίηση συμπόνιας</b>       | 18                   | 50                  | 38,69            | 6,50      | 0,90                |
| <b>Δευτερεύον τραυματικό άγχος</b> | 13                   | 41                  | 24,88            | 5,45      | 0,76                |
| <b>Επαγγελματική εξουθένωση</b>    | 13                   | 40                  | 24,96            | 4,98      | 0,77                |

Οι τιμές στη διάσταση «Ικανοποίηση συμπόνιας» κυμαινόταν από 18 έως 50 μονάδες, με μέση τιμή 38,69 (SD=6,50). Οι τιμές στη διάσταση «Δευτερεύον τραυματικό άγχος»

κυμαινόταν από 13 έως 41 μονάδες, με μέση τιμή 24,88 (SD=5,45). Ακόμα, οι τιμές στη διάσταση «Επαγγελματική εξουθένωση» κυμαινόταν από 13 έως 40 μονάδες, με μέση τιμή 24,96 (SD=4,98).

*Οι συντελεστές αξιοπιστίας  $\alpha$  του Cronbach ήταν άνω του αποδεκτού ορίου (0,7), συνεπώς η κλίμακα θεωρείται αξιόπιστη.*

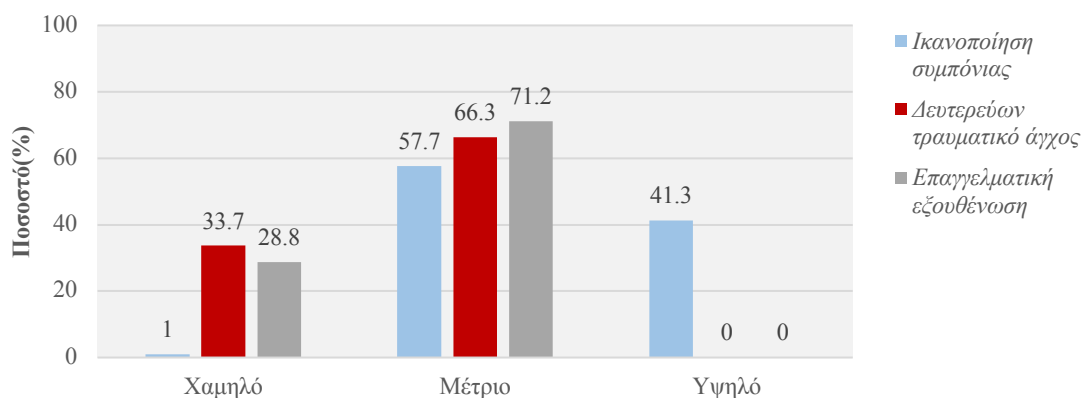
Στον Πίνακα 14 που ακολουθεί δίνονται τα επίπεδα ικανοποίησης συμπόνιας, δευτερεύοντος τραυματικού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης των συμμετεχόντων.

*Πίνακας 14. Επίπεδα ικανοποίησης συμπόνιας, δευτερεύοντος τραυματικού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης των συμμετεχόντων*

|                                    |        | <b>N</b> | <b>%</b> |
|------------------------------------|--------|----------|----------|
| <b>Ικανοποίηση συμπόνιας</b>       | Χαμηλό | 1        | 1        |
|                                    | Μέτριο | 60       | 57,7     |
|                                    | Υψηλό  | 43       | 41,3     |
| <b>Δευτερεύον τραυματικό άγχος</b> | Χαμηλό | 35       | 33,7     |
|                                    | Μέτριο | 69       | 66,3     |
|                                    | Υψηλό  | 0        | 0        |
| <b>Επαγγελματική εξουθένωση</b>    | Χαμηλό | 30       | 28,8     |
|                                    | Μέτριο | 74       | 71,2     |
|                                    | Υψηλό  | 0        | 0        |

Μόνο 1 από τους συμμετέχοντες δήλωσε χαμηλή ικανοποίηση συμπόνιας, το 33,7% χαμηλά επίπεδα δευτερεύοντος τραυματικού άγχους και το 28,8% χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Επίσης το 41,3% δήλωσαν υψηλή ικανοποίηση συμπόνιας ενώ κανένας συμμετέχοντας δεν είχε υψηλά επίπεδα ούτε δευτερεύοντος τραυματικού άγχους ούτε και επαγγελματικής εξουθένωσης.

Στο Γράφημα 13 που ακολουθεί δίνονται τα επίπεδα ικανοποίησης συμπόνιας, δευτερεύοντος τραυματικού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης των συμμετεχόντων.



Γράφημα 13. επίπεδα ικανοποίησης συμπόνιας, δευτερεύοντος τραυματικού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης των συμμετεχόντων

### 2.7.6 Συσχέτιση της ποιότητας επαγγελματικής ζωής με την εργασία και ευημερία, με την ικανοποίηση από την εργασία και με τα δημογραφικά-εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων

Στον Πίνακα 15 που ακολουθεί δίνονται οι συντελεστές συσχέτισης του Pearson των βαθμολογιών των συμμετεχόντων στις διαστάσεις ποιότητας επαγγελματικής ζωής με τη βαθμολογία στις διαστάσεις και τη συνολική βαθμολογία στην κλίμακα εργασίας και ευημερίας και με τις βαθμολογίες ικανοποίησης στους διάφορους τομείς της εργασίας τους αλλά και συνολικά.

Σημαντικές θετικές συσχετίσεις βρέθηκαν μεταξύ της διάστασης «Ικανοποίηση συμπόνιας» με την κλίμακα εργασίας και ευημερίας και την κλίμακα ικανοποίησης από την εργασία με εξαίρεση τη διάσταση «Προνόμια-Οφέλη», συνεπώς όσο περισσότερη είναι η προσωπική ευημερία και η ικανοποίηση που αποκομίζουν από την εργασία τους τόσο μεγαλύτερη είναι η ικανοποίηση συμπόνιας τους.

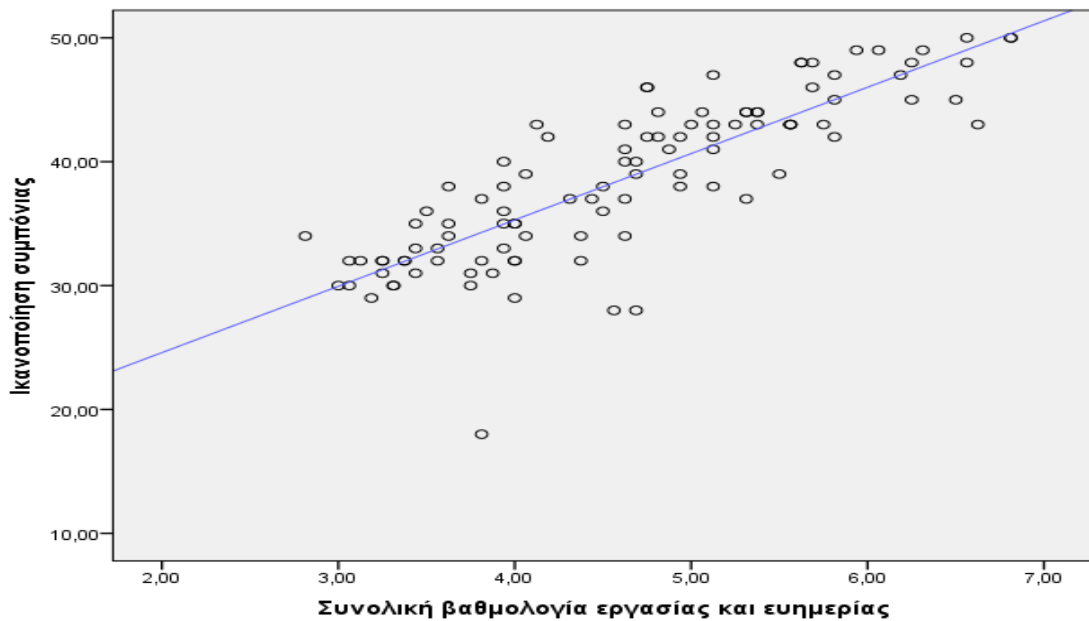
Σημαντικές αρνητικές συσχετίσεις βρέθηκαν μεταξύ της διάστασης «Δευτερεύον τραυματικό άγχος» και της κλίμακας εργασίας και ευημερίας με εξαίρεση τη διάσταση «Απορρόφηση» και της κλίμακας ικανοποίησης από την εργασία με εξαίρεση τις διαστάσεις «Μισθός», «Προαγωγή» και «Προνόμια-Οφέλη». Συνεπώς όσο περισσότερη είναι η προσωπική ευημερία και η ικανοποίηση που αποκομίζουν από την εργασία τους τόσο λιγότερο είναι το δευτερεύον τραυματικό άγχος τους.

Επίσης σημαντικές αρνητικές συσχετίσεις βρέθηκαν μεταξύ της διάστασης «Επαγγελματική εξουθένωση» και των κλιμάκων εργασίας και ευημερίας και ικανοποίησης από την εργασία *συνεπώς όσο περισσότερη είναι η προσωπική ευημερία και η ικανοποίηση που αποκομίζουν από την εργασία τους τόσο λιγότερη είναι η επαγγελματική τους εξουθένωση.*

*Πίνακας 15. Συντελεστές συσχέτισης του Pearson των Βαθμολογιών των συμμετεχόντων στις διαστάσεις ποιότητας επαγγελματικής ζωής με τη βαθμολογία στις διαστάσεις και στη συνολική βαθμολογία στην κλίμακα εργασίας και ευημερίας και τις βαθμολογίες ικανοποίησης στους διάφορους τομείς της εργασίας τους αλλά και συνολικά*

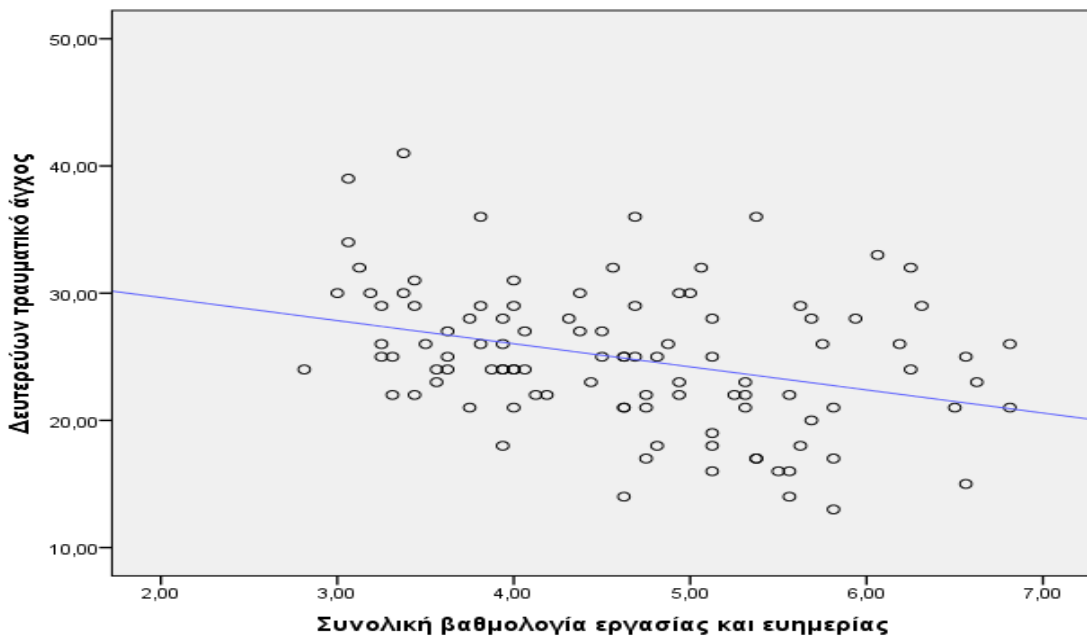
|  |   | Ικανοποίηση<br>συμπόνιας | Δευτερεύον τραυματικό<br>άγχος | Επαγγελματική<br>εξουθένωση |
|--|---|--------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| Σφρίγγος   | r | 0,81                     | -0,33                          | -0,74                       |
|  | P | <b>&lt;0,001</b>         | <b>0,001</b>                   | <b>&lt;0,001</b>            |
| Αφοσίωση   | r | 0,80                     | -0,43                          | -0,72                       |
|  | P | <b>&lt;0,001</b>         | <b>&lt;0,001</b>               | <b>&lt;0,001</b>            |
| Απορρόφηση   | r | 0,70                     | -0,16                          | -0,61                       |
|  | P | <b>&lt;0,001</b>         | 0,096                          | <b>&lt;0,001</b>            |
| Συνολική βαθμολογία<br>εργασίας και ευημερίας          | r | 0,834                    | -0,34                          | -0,747                      |
|  | P | <b>&lt;0,001</b>         | <b>&lt;0,001</b>               | <b>&lt;0,001</b>            |
| Μισθός   | r | 0,22                     | -0,07                          | -0,31                       |
|  | P | <b>0,023</b>             | 0,513                          | <b>0,001</b>                |
| Προαγωγή   | r | 0,29                     | -0,13                          | -0,31                       |
|  | P | <b>0,003</b>             | 0,191                          | <b>0,001</b>                |
| Εποπτεία-Επίβλεψη                                      | r | 0,54                     | -0,38                          | -0,58                       |
|  | P | <b>&lt;0,001</b>         | <b>&lt;0,001</b>               | <b>&lt;0,001</b>            |
| Προνόμια-Οφέλη   | r | 0,08                     | 0,01                           | -0,22                       |
|  | P | 0,421                    | 0,938                          | <b>0,025</b>                |
| Ενδεχόμενες<br>ανταμοιβές                              | r | 0,27                     | -0,23                          | -0,43                       |
|  | P | <b>0,006</b>             | <b>0,020</b>                   | <b>&lt;0,001</b>            |
| Συνθήκες λειτουργίας                                   | r | 0,26                     | -0,20                          | -0,38                       |
|  | P | <b>0,007</b>             | <b>0,039</b>                   | <b>&lt;0,001</b>            |
| Συνάδελφοι   | r | 0,46                     | -0,42                          | -0,54                       |
|  | P | <b>&lt;0,001</b>         | <b>&lt;0,001</b>               | <b>&lt;0,001</b>            |
| Φύση εργασίας  | r | 0,72                     | -0,46                          | -0,69                       |
|  | P | <b>&lt;0,001</b>         | <b>&lt;0,001</b>               | <b>&lt;0,001</b>            |
| Επικοινωνία  | r | 0,38                     | -0,40                          | -0,53                       |
|  | P | <b>&lt;0,001</b>         | <b>&lt;0,001</b>               | <b>&lt;0,001</b>            |
| Συνολική βαθμολογία<br>ικανοποίησης από την<br>εργασία | r | 0,48                     | -0,33                          | -0,59                       |
|  | P | <b>&lt;0,001</b>         | <b>0,001</b>                   | <b>&lt;0,001</b>            |

Στο Γράφημα 14 που ακολουθεί δίνεται η βαθμολογία στη διάσταση «Ικανοποίηση συμπόνιας» ανάλογα με τη συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας.



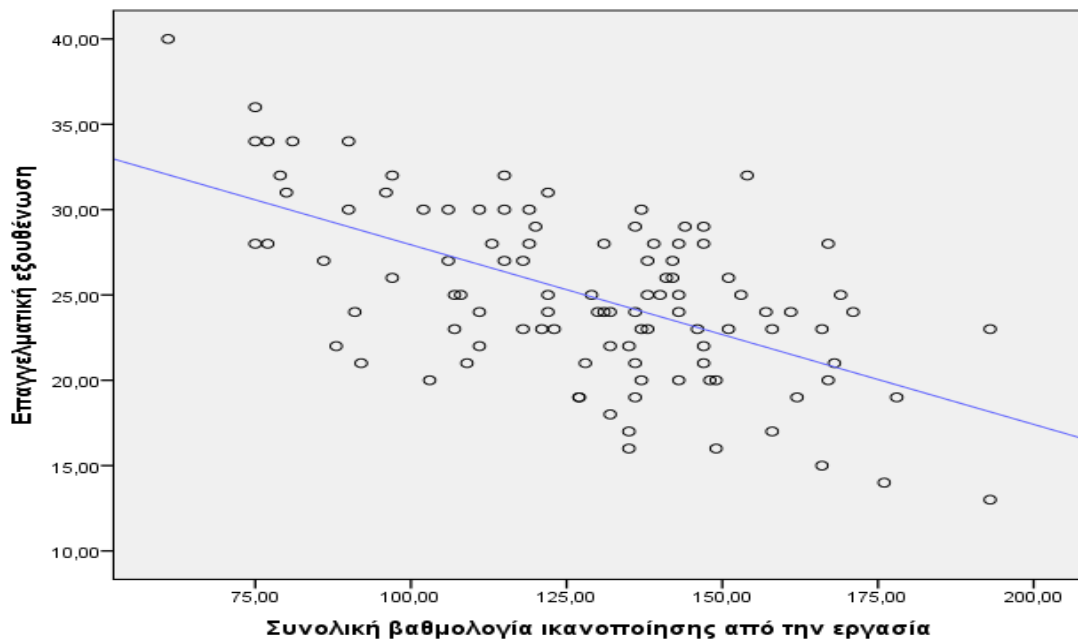
*Γράφημα 14. Βαθμολογία στη διάσταση «Ικανοποίηση συμπόνιας» ανάλογα με τη συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας*

Στο Γράφημα 15 που ακολουθεί δίνεται η βαθμολογία στη διάσταση «Δευτερεύον τραυματικό άγχος» ανάλογα με τη συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας.



*Γράφημα 15. Βαθμολογία στη διάσταση «Δεύτερον τραυματικό άγχος» ανάλογα με τη συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας*

Στο Γράφημα 16 που ακολουθεί δίνεται η βαθμολογία στη διάσταση «Επαγγελματική εξουθένωση» ανάλογα με τη συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία.



*Γράφημα 16. Βαθμολογία στη διάσταση «Επαγγελματική εξουθένωση» ανάλογα με τη συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία*

Στη συνέχεια έγιναν γραμμικές πολυπαραγοντικές παλινδρομήσεις με εξαρτημένες μεταβλητές τις διαστάσεις ποιότητας επαγγελματικής ζωής και ανεξάρτητες τη συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας, τη συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία και τα δημογραφικά-εργασιακά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων. Τα αποτελέσματα των αναλύσεων δίνονται στους πίνακες που ακολουθούν (Πίνακας 16, Πίνακας 17, Πίνακας 18).

- *Με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη διάσταση «Ικανοποίηση συμπόνιας» έχουμε τα ακόλουθα αποτελέσματα.*

Πίνακας 16. Γραμμική πολυπαραγοντική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη διάσταση «Ικανοποίηση συμπόνιας» και ανεξάρτητες τη συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας, τη συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία και τα δημογραφικά-εργασιακά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων

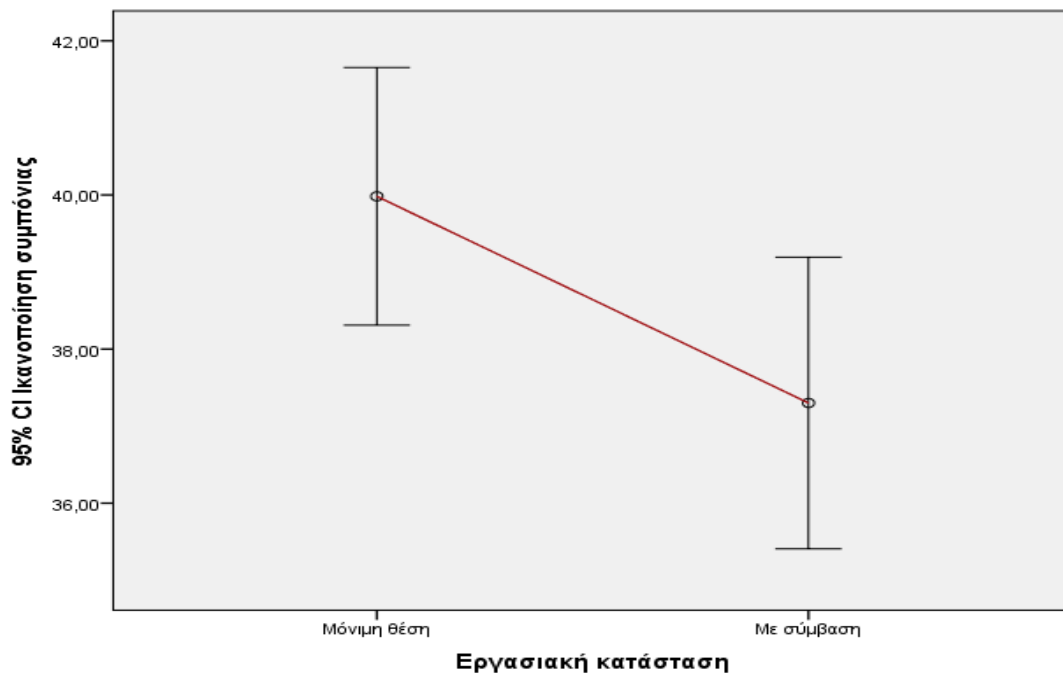
|   |  | $\beta^+$ | SE <sup>++</sup> | P                |
|---|--|-----------|------------------|------------------|
| <b>Ηλικία</b>   |  | -0,05     | 0,09             | 0,602            |
| <b>Έγγαμος/η</b>  | Όχι (αναφορά)  |           |                  |                  |
|   | Ναι  | 1,46      | 0,88             | 0,100            |
| <b>Εργασιακή κατάσταση</b>                              | Μόνιμη θέση (αναφορά)  |           |                  |                  |
|   | Με σύμβαση   | -2,69     | 1,26             | <b>0,036</b>     |
| <b>Εκπαιδευτικό επίπεδο</b>                             | ΤΕΙ/ΑΕΙ (αναφορά)  |           |                  |                  |
|   | Μεταπτυχιακό   | 1,31      | 0,84             | 0,122            |
| <b>Έτη προϋπηρεσίας ως Μαία/Μαιευτής:</b>               |  | 0,05      | 0,08             | 0,573            |
| <b>Θέση στο συγκεκριμένο τμήμα</b>                      | Μαία/τής (αναφορά)   |           |                  |                  |
|   | Θέση υπευθύνου (α/α) τμήματος/Προϊστάμενος/η του τμήματος (Μαία/τής) | -1,47     | 1,22             | 0,230            |
| <b>Πόσες Μαίες /Μαιευτές εργάζονται στο τμήμα σας</b>   |  | -0,12     | 0,07             | 0,070            |
| <b>Συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία</b> |  | 0,01      | 0,02             | 0,716            |
| <b>Συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας</b>       |  | 5,40      | 0,43             | <b>&lt;0,001</b> |

<sup>+</sup>συντελεστής εξάρτησης <sup>++</sup>τυπικό σφάλμα συντελεστή

Η εργασιακή κατάσταση των συμμετεχόντων και η συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας βρέθηκαν να συσχετίζονται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία στη διάσταση «Ικανοποίηση συμπόνιας». Συγκεκριμένα:

- Οι συμμετέχοντες που εργάζονται με σύμβαση έχουν κατά 2,69 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία ικανοποίησης συμπόνιας σε σχέση με όσους έχουν μόνιμη θέση εργασίας.
- Όσο περισσότερη είναι η προσωπική ευημερία που αποκομίζουν συνολικά από την εργασία τους τόσο μεγαλύτερη είναι η ικανοποίηση συμπόνιας τους.

Στο Γράφημα 17 που ακολουθεί δίνεται η βαθμολογία των συμμετεχόντων στη διάσταση «Ικανοποίηση συμπόνιας» ανάλογα με την εργασιακή τους κατάσταση.



Γράφημα 17. Βαθμολογία των συμμετεχόντων στη διάσταση «Ικανοποίηση συμπόνιας» ανάλογα με την εργασιακή του κατάσταση

- Με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη διάσταση «Δευτερεύον τραυματικό άγχος» έχουμε τα ακόλουθα αποτελέσματα.

Πίνακας 17. Γραμμική πολυπαραγοντική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη διάσταση «Δευτερεύον τραυματικό άγχος» και ανεξάρτητες τη συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας, τη συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία και τα δημογραφικά-εργασιακά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων

|   |  | $\beta^+$ | SE <sup>++</sup> | P            |
|---|--|-----------|------------------|--------------|
| <b>Ηλικία</b>   |  | 0,03      | 0,13             | 0,834        |
| <b>Έγγαμος/η</b>  | Όχι (αναφορά)  |           |                  |              |
|   | Ναι  | -0,68     | 1,28             | 0,598        |
| <b>Εργασιακή κατάσταση</b>                              | Μόνιμη θέση (αναφορά)  |           |                  |              |
|   | Με σύμβαση   | -0,57     | 1,47             | 0,696        |
| <b>Εκπαιδευτικό επίπεδο</b>                             | ΤΕΙ/ΑΕΙ (αναφορά)  |           |                  |              |
|   | Μεταπτυχιακό   | -1,97     | 1,22             | 0,110        |
| <b>Έτη προϋπηρεσίας ως Μαία/Μαιευτής:</b>               |  | -0,13     | 0,12             | 0,280        |
| <b>Θέση στο συγκεκριμένο τμήμα</b>                      | Μαία/τής (αναφορά)   |           |                  |              |
|   | Θέση υπευθύνου (α/α) τμήματος/Προϊστάμενος/η του τμήματος (Μαία/τής) | 0,84      | 1,77             | 0,637        |
| <b>Πόσες Μαίες /Μαιευτές εργάζονται στο τμήμα σας</b>   |  | 0,19      | 0,10             | <b>0,050</b> |
| <b>Συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία</b> |  | -0,03     | 0,02             | 0,225        |
| <b>Συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας</b>       |  | -1,62     | 0,63             | <b>0,011</b> |

<sup>+</sup>συντελεστής εξάρτησης <sup>++</sup>τυπικό σφάλμα συντελεστή



Το πλήθος των μαίων/μαιευτών που εργάζονται στο τμήμα εργασίας των συμμετεχόντων και η συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας βρέθηκαν να συσχετίζονται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία στη διάσταση «Δευτερεύον τραυματικό άγχος». Συγκεκριμένα:

- Όσο περισσότερες/οι μαίες/μαιευτές εργάζονται στο τμήμα των συμμετεχόντων τόσο περισσότερο είναι το δευτερεύον τραυματικό τους άγχος.
  - Αντίθετα όσο περισσότερη είναι η προσωπική ευημερία που αποκομίζουν συνολικά από την εργασία τους τόσο λιγότερο είναι το δευτερεύον τραυματικό τους άγχος.
- Με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη διάσταση «Επαγγελματική εξουθένωση» έχουμε τα ακόλουθα αποτελέσματα.

*Πίνακας 18. Γραμμική πολυπαραγοντική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη διάσταση «Επαγγελματική εξουθένωση» και ανεξάρτητες τη συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας, τη συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία και τα δημογραφικά-εργασιακά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων*

|   |  | $\beta^+$ | SE <sup>++</sup> | P                |
|---|--|-----------|------------------|------------------|
| <b>Ηλικία</b>   |  | 0,16      | 0,08             | <b>0,033</b>     |
| <b>Έγγαμος/η</b>  | Όχι (αναφορά)  |           |                  |                  |
|   | Ναι  | -1,16     | 0,75             | 0,122            |
| <b>Εργασιακή κατάσταση</b>                              | Μόνιμη θέση (αναφορά)  |           |                  |                  |
|   | Με σύμβαση   | 0,79      | 0,85             | 0,356            |
| <b>Εκπαιδευτικό επίπεδο</b>                             | ΤΕΙ/ΑΕΙ (αναφορά)  |           |                  |                  |
|   | Μεταπτυχιακό   | -1,57     | 0,71             | <b>0,029</b>     |
| <b>Έτη προϋπηρεσίας ως Μαία/Μαιευτής:</b>               |  | -0,14     | 0,08             | <b>0,080</b>     |
| <b>Θέση στο συγκεκριμένο τμήμα</b>                      | Μαία/τής (αναφορά)   |           |                  |                  |
|   | Θέση υπευθύνου (α/α) τμήματος/Προϊστάμενος/η του τμήματος (Μαία/τής) | 1,93      | 1,03             | 0,064            |
| <b>Πόσες Μαίες /Μαιευτές εργάζονται στο τμήμα σας</b>   |  | 0,13      | 0,06             | <b>0,019</b>     |
| <b>Συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία</b> |  | -0,04     | 0,01             | <b>0,006</b>     |
| <b>Συνολική βαθμολογία εργασίας και ευημερίας</b>       |  | -3,37     | 0,37             | <b>&lt;0,001</b> |

<sup>+</sup>συντελεστής εξάρτησης <sup>++</sup>τυπικό σφάλμα συντελεστή

Η ηλικία των συμμετεχόντων, το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, το πλήθος των μαίων/μαιευτών που εργάζονται στο τμήμα εργασίας των συμμετεχόντων, η συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία και η συνολική βαθμολογία εργασίας και

ευημερίας βρέθηκαν να συσχετίζονται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία στη διάσταση «Επαγγελματική εξουθένωση». Συγκεκριμένα:

- Όσο μεγαλύτεροι είναι οι συμμετέχοντες τόσο περισσότερη είναι η επαγγελματική τους εξουθένωση.
- Οι συμμετέχοντες που είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού έχουν κατά 1,57 μονάδες χαμηλότερη βαθμολογία επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με όσους είναι απόφοιτοι ΤΕΙ/ΑΕΙ.
- Όσο περισσότερες/οι μαίες/μαιευτές εργάζονται στο τμήμα των συμμετεχόντων τόσο περισσότερη είναι η επαγγελματική τους εξουθένωση.
- Αντίθετα όσο περισσότερη είναι η συνολική ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την εργασία τους τόσο λιγότερη είναι η επαγγελματική τους εξουθένωση.
- Επίσης όσο περισσότερη είναι η προσωπική ευημερία που αποκομίζουν συνολικά από την εργασία τους τόσο λιγότερη είναι η επαγγελματική τους εξουθένωση.

### Κεφάλαιο 3. Συζήτηση – Συμπεράσματα

Αναντίρρητα, το μαιευτικό προσωπικό εκτίθεται σε υψηλές απαιτήσεις εργασίας και στρεσογόνες εργασιακές συνθήκες, γεγονότα που οδηγούν σε υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και άγχους, και χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Ray et al., 2013; Rice et al., 2014; Arulmozhi & Manjula, 2015; Δελτσίδου & Πρέτσι, 2017).

Σκοπός της μελέτης ήταν η διερεύνηση της ικανοποίησης, ευημερίας και ποιότητας της επαγγελματικής ζωής των μαιών/ μαιευτών που απασχολούνται σε δομές υγείας του Βορείου Αιγαίου. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 104 μαιές/ μαιευτές, με την πλειοψηφία αυτών να είναι γυναίκες, με μέση ηλικία 39,5 έτη, έγγαμες με παιδιά, απόφοιτοι ΤΕΙ, με μόνιμη θέση εργασίας, εργαζόμενες ως μαιές και με μέση διάρκεια προϋπηρεσίας 13,3 έτη.

Αρχικά, διερευνήθηκαν τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης του δείγματος. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι συμμετέχοντες αισθάνονται σε μέτριο βαθμό ικανοποίηση από τον μισθό που λαμβάνουν, το ενδεχόμενο προαγωγής, τα προνόμια – οφέλη, τις συνθήκες λειτουργίας και τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, ενώ σε μέτριο προς υψηλό βαθμό, φάνηκε να είναι ικανοποιημένοι από την επικοινωνία. Επίσης, διαφάνηκε ότι είναι ικανοποιημένοι σε σημαντικό βαθμό από την εποπτεία – επίβλεψη, τη σχέση με τους συναδέλφους και σε εξαιρετικά υψηλό βαθμό από τη φύση της εργασίας. Συνολικά, οι συμμετέχοντες ήταν ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε μέτριο βαθμό. Σε ανάλογα συμπέρασμα κατέληξε και η έρευνα των Babiarczyk et al., οι οποίοι εντόπισαν μέτρια επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε μαιές/ μαιευτές (Babiarczyk et al., 2014).

Εν συνεχεία, εξετάστηκαν τα επίπεδα ευημερίας στην εργασία των συμμετεχόντων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι συμμετέχοντες παρουσιάζουν σε μέτριο βαθμό σφρίγος, αφοσίωση και απορρόφηση. Συνολικά, τα επίπεδα της εργασιακής τους ευημερίας ήταν μέτρια. Ωστόσο, στην έρευνα των Kawauchi, Inoue & Ohashi παρατηρήθηκε ότι οι μαιές/μαιευτές παρουσίασαν χαμηλά επίπεδα σφρίγους και απορρόφησης, και μέτρια επίπεδα αφοσίωσης, καθώς επίσης, τα συνολικά επίπεδα ευημερίας τους, ήταν χαμηλά προς μέτρια (Kawauchi et al., 2017).

Επίσης, διερευνήθηκε η ποιότητα της επαγγελματικής ζωής του υπό μελέτη δείγματος. Διαπιστώθηκε ότι η πλειοψηφία του δείγματος παρουσιάζει σε μέτριο βαθμό

ικανοποίηση συμπόνιας, δευτερεύον τραυματικό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση. Ομοίως, στην έρευνα των Bak-Sosnowska, Gruszczyńska & Tokarz, ανευρέθηκαν μέτρια επίπεδα ικανοποίησης συμπόνιας, δευτερεύοντος τραυματικού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης σε μαίες/ μαιευτές. Αντιστοίχως, στην έρευνα των Paul et al. (2022) παρατηρήθηκε ότι οι μαίες/ μαιευτές παρουσίασαν μέτρια προς υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (Bak-Sosnowska 2021; Paul, 2022).

Ακολούθως, εξετάστηκε εάν τα αυτοπροσδιοριζόμενα επίπεδα ευημερίας, ποιότητας επαγγελματικής ζωής και εργασιακής ικανοποίησης σχετίζονται με τα κοινωνικά – δημογραφικά στοιχεία των μαιών/ μαιευτών που εργάζονται στο Βόρειο Αιγαίο. Πιο αναλυτικά, παρατηρήθηκε ότι η θέση εργασίας των συμμετεχόντων σχετίζεται με την ικανοποίηση από τον μισθό, την προαγωγή, την επικοινωνία τα προνόμια – οφέλη και τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, αλλά και τη συνολική ικανοποίηση. Ειδικότερα, φάνηκε ότι οι συμμετέχοντες που εργάζονται ως υπεύθυνοι ή προϊστάμενοι τμήματος, ήταν πιο ικανοποιημένοι από τον μισθό, την προαγωγή, την επικοινωνία, τα προνόμια – οφέλη και τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, καθώς επίσης και συνολικά, σε σχέση με όσους εργάζονται ως μαίες/μαιευτές. Παρόμοια αποτελέσματα εντοπίστηκαν και στην έρευνα του Muhammadi, στην οποία βρέθηκε ότι τα άτομα που εργάζονται ως υπεύθυνοι ή προϊστάμενοι τμήματος, παρουσίαζαν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, απ' ό,τι οι συμμετέχοντες που εργάζονται ως μαίες/ μαιευτές (Muhammadani, 2015). Ακόμα, παρατηρήθηκε ότι οι συμμετέχοντες που εργάζονται ως υπεύθυνοι ή προϊστάμενοι τμήματος, είχαν πιο αυξημένη βαθμολογία απορρόφησης από την εργασία τους, εν συγκρίσει με εκείνους που εργάζονται ως μαίες/μαιευτές, εύρημα που έρχεται σε συμφωνία με τα ευρήματα της έρευνας των Kawauchi, Inoue & Ohashi (Kawauchi et al., 2017).

Εν συνεχεία, το πλήθος των μαιών/μαιευτών που εργάζονται στο τμήμα των συμμετεχόντων, βρέθηκε να σχετίζεται με την ικανοποίηση από τον μισθό, την επικοινωνία, τις συνθήκες λειτουργίας, τα προνόμια – οφέλη και τους συναδέλφους. Όσο περισσότερες/οι μαίες/μαιευτές εργάζονται στο τμήμα των συμμετεχόντων, τόσο χαμηλότερη φαίνεται να είναι η ικανοποίησή τους από τον μισθό, την επικοινωνία, τις συνθήκες λειτουργίας, τα προνόμια – οφέλη και τους συναδέλφους. Επιπροσθέτως, όσο περισσότερες/οι μαίες/μαιευτές εργάζονται στο τμήμα των συμμετεχόντων, τόσο υψηλότερα φαίνεται να είναι τα επίπεδα δευτερεύοντος τραυματικού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης.

Τα έτη προϋπηρεσίας του δείγματος φάνηκε ότι σχετίζονται με την ικανοποίηση από την προαγωγή, τα προνόμια – οφέλη, αλλά και τη συνολική ικανοποίηση. Ειδικότερα, διαπιστώθηκε ότι όσο περισσότερα χρόνια εργάζονται οι συμμετέχοντες ως μαιές/μαιευτές, τόσο λιγότερη είναι η ικανοποίησή τους από τον τομέα της προαγωγής και των προνομίων - οφελών, αλλά και συνολικά. Ωστόσο, στην έρευνα των Muluneh et al. δεν ανευρέθηκε στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των ετών εργασίας των μαιών/μαιευτών και της επαγγελματικής τους ικανοποίησης (Muluneh et al., 2022).

Επιπρόσθετα, διαφάνηκε ότι η εργασιακή κατάσταση του δείγματος σχετίζεται με την ικανοποίηση από την εποπτεία – επίβλεψη, με τους εργαζομένους με σύμβαση να έχουν χαμηλότερη βαθμολογία ικανοποίησης, απ' ότι οι εργαζόμενοι με μόνιμη θέση εργασίας. Επίσης, παρατηρήθηκε ότι οι συμμετέχοντες που εργάζονται με σύμβαση, είχαν χαμηλότερη βαθμολογία ικανοποίησης συμπόνιας, σε σχέση με όσους έχουν μόνιμη θέση εργασίας. Το εν λόγω αποτέλεσμα μπορεί να αποδοθεί στο γεγονός ότι οι μαιές/μαιευτές με σύμβαση, αισθάνονται συνεχή ανασφάλεια σχετικά με την εργασία τους, γεγονός που έχει άμεση επίδραση στον βαθμό ικανοποίησής τους από αυτή, αλλά και στην ικανοποίηση συμπόνιας.

Ακόμα, διαπιστώθηκε ότι η ηλικία και το εκπαιδευτικό επίπεδο του δείγματος, σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση. Ειδικότερα, φάνηκε ότι όσο μεγαλύτεροι ηλικιακά είναι οι συμμετέχοντες, τόσο υψηλότερα είναι τα επίπεδα της επαγγελματικής τους εξουθένωσης. Επίσης, οι συμμετέχοντες που ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού, είχαν μειωμένα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, σε σύγκριση με τους απόφοιτους ΤΕΙ/ΑΕΙ. Εν τούτοις, στην έρευνα των Paul et al. δεν εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της ηλικίας ή του μορφωτικού επιπέδου των μαιών/μαιευτών και των επιπέδων επαγγελματικής τους εξουθένωσης. Παράλληλα, στην παρούσα έρευνα δεν ανευρέθηκε στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της ηλικίας ή του μορφωτικού επιπέδου των μαιών/μαιευτών και της επαγγελματικής τους ικανοποίησης, εύρημα που έρχεται σε συμφωνία με τα αποτελέσματα της έρευνας των Muluneh et al. (Paul, 2022; Muluneh, 2022).

Τέλος, εξετάστηκε εάν η ποιότητα επαγγελματικής ζωής συσχετίζεται με την ευημερία και την εργασιακή ικανοποίηση των μαιών/μαιευτών που εργάζονται στο Βόρειο Αιγαίο. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι όσο περισσότερη είναι η ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την εργασία τους, τόσο περισσότερη είναι και η προσωπική ευημερία που

αποκομίζουν από αυτήν. Επιπλέον, φάνηκε ότι όσο πιο ικανοποιημένοι αισθάνονται συνολικά οι συμμετέχοντες από την εργασία τους, τόσο περισσότερο είναι το σφρίγος που αισθάνονται όταν εργάζονται και τόσο περισσότερη είναι η αφοσίωσή τους σε αυτήν και η απορρόφησή τους από αυτήν. Ομοίως, στην έρευνα των Babiarczyk et al. ανευρέθηκε ισχυρή συσχέτιση μεταξύ των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης και των επιπέδων ευημερίας σε μαιείς/ μαιευτές (Babiarczyk, 2014).

Επιπροσθέτως, διαπιστώθηκε ότι όσο υψηλότερη είναι η προσωπική ευημερία και η ικανοποίηση που αποκομίζουν από την εργασία τους οι συμμετέχοντες, τόσο υψηλότερη είναι η ικανοποίηση συμπόνιας τους, και τόσο χαμηλότερα επίπεδα δευτερεύοντος τραυματικού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης παρουσιάζουν. Σε ανάλογα συμπεράσματα κατέληξε και η έρευνα των Uchmanowicz et al. διαφάνηκε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των μαιών/μαιευτών σχετιζόταν αρνητικά με τη συναισθηματική εξάντληση, μια διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Παράλληλα, προγενέστερες έρευνες έχουν αναδείξει την ύπαρξη θετικής συσχέτισης μεταξύ της ποιότητας της επαγγελματικής ζωής με την εργασιακή ικανοποίηση (Uchmanowicz et al., 2019; Golkar, 2013; Bhatnagar & Harvinder, 2015; Jahanbani et al., 2018).

Ακολούθως, κρίνεται απαραίτητο να αναφερθούν οι περιορισμοί της παρούσας έρευνας. Αρχικά, το δείγμα αποτελεί περιορισμό αυτής καθώς είναι μικρό σε μέγεθος και ήταν αποτέλεσμα της χρήσης μη πιθανοτικών μεθόδων δειγματοληψίας. Έτσι, τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας δεν μπορούν να γενικευθούν στον ευρύτερο πληθυσμό των μαιών/ μαιευτών.

Ακόμα, περιορισμό της έρευνας συνιστά η αποκλειστική χρήση ερωτηματολογίων αυτοαναφοράς για τη μελέτη της σχέσης των υπό μελέτη μεταβλητών. Ειδικότερα, καθώς η εξαγωγή συμπερασμάτων με τη χρήση ερωτηματολογίων αυτοαναφοράς βασίζεται στην υποκειμενική κρίση του εκάστοτε ερωτώμενου, ελλοχεύει ο κίνδυνος τα αποτελέσματα να μην απόλυτα αξιόπιστα, αφού ενδέχεται το άτομο να μην μπορεί να αξιολογήσει με αντικειμενικότητα το πως βιώνει μια κατάσταση.

Συνοψίζοντας, λαμβάνοντας υπόψη την υπάρχουσα βιβλιογραφία και τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, καθίσταται σαφές ότι η ανάγκη υποστήριξης του μαιευτικού προσωπικού από τη διοίκηση του οργανισμού παροχής φροντίδας υγείας, κρίνεται

υψίστης σημασίας, ούτως ώστε να βελτιωθεί η επαγγελματική του απόδοση (Hadizade et al., 2014).

Αν και τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας δεν μπορούν να γενικευθούν, αναδεικνύουν την ανάγκη ενίσχυσης της εργασιακής ικανοποίησης, αλλά και βελτίωσης της ποιότητας της εργασίας των μαιών/ μαιευτών, οι οποίες/οι βιώνουν καθημερινά έντονο στρες και επαγγελματική εξουθένωση. Ως εκ τούτου, η ανάγκη εντοπισμού τρόπων αντιμετώπισης ή πρόληψης του στρες και της εξουθένωσης, κρίνεται υψίστης σημασίας, έτσι ώστε οι μαιές/ μαιευτές να μπορούν να ασκούν το επάγγελμά τους όσο πιο αποτελεσματικά γίνεται.

Έτσι, λοιπόν, προτείνεται η ίδρυση οργανωτικών υποστηρικτικών προγραμμάτων που θα συνδράμουν στη συναισθηματική αποφόρτιση των μαιών/ μαιευτών, μέσω είτε ασκήσεων φυσικής κατάστασης, είτε μέσω παροχής ψυχολογικής υποστήριξης, έτσι ώστε να αντιμετωπιστεί ή να προληφθεί η εμφάνιση άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης. Ακόμα, η αξιολόγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης, αλλά και των επιπέδων άγχους πριν την παρακολούθηση των εν λόγω προγραμμάτων και έπειτα από ένα χρονικό διάστημα συστηματικής τους παρακολούθησης, θα παρείχε σημαντικά συμπεράσματα σχετικά με την αποτελεσματικότητά τους, έτσι ώστε να εντοπιστούν τρόποι βελτίωσής τους.

Επιπρόσθετα, προτείνεται η ολιστική έρευνα του εν λόγω θέματος μέσω μικτής έρευνας έτσι ώστε να δοθεί η ευκαιρία στις/ στους μαιές/ μαιευτές να εκφράσουν τις απόψεις τους σχετικά με τους παράγοντες που μειώνουν την ικανοποίησή τους από την εργασία και υποβαθμίζουν την ποιότητα της επαγγελματικής τους ζωής, οδηγώντας στην εμφάνιση αρνητικών, για την ψυχική τους υγεία, συμπτωμάτων. Έτσι, εκτιμάται ότι θα εντοπιστούν παράγοντες, που ενδεχομένως δεν ήταν εμφανείς έως σήμερα, λόγω των συνεχώς μεταβαλλόμενων κοινωνικών και εργασιακών συνθηκών.

Ολοκληρώνοντας, η περαιτέρω διερεύνηση των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης, της ποιότητας της εργασίας και της ευημερίας των μαιών/ μαιευτών, σε διάφορες περιοχές της Ελλάδας, μέσω ενός μεγάλου δείγματος που θα επιλεγεί μέσω πιθανοτικής δειγματοληψίας, θα παρείχε πιο αξιόπιστα συμπεράσματα για το υπό μελέτη θέμα.

## Αναφορές

- Adegoke, A., Atiyaye, F., Abubakar, A., Auta, A., & Aboda, A. (2015, October). Job satisfaction and retention of midwives in rural Nigeria. *Midwifery*, 946-956.
- Aiken, L., Clarke, S., Sloane, D., Sochalski, J., & Shamian, J. (2001). Nurses' reports on hospital care in five countries. *Health Affairs*, 20(3), 43-53.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *A handbook of human resource management practice* (15η εκδ.). Kogan Page Publishing.
- Arulmozhi, S., & Manjula, V. (2015). A Study on Measures to Improve Quality of Worklife. *IRJBM*, 7(4), 19-22.
- Babiarczyk, B., Malgorzata, F., Ulman-Wlodarz, I., & Jarasova, D. (2014). The level of job satisfaction and its relation to midwives; subjective quality of life. *Medycyna Pracy*, σσ. 99-108.
- Bak-Sosnowska, M., Gruszczynska, M., & Tokarz, A. (2021). Well-being of nurses and working conditions-Are Polish nurses different from doctors and midwives in terms of professional quality of life? *Nursing Open*, 87-95.
- Bhatnagar, T., & Harvinder, S. (2015, March). Impact of Quality of work life on Job satisfaction of School Teachers in Udaipur city. *IOSR Journal of Business and Management*, 10-14.
- Blau, G., & Boal, K. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12, 288-300.
- Blegen, M. (1993). Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables. *Nursing research*, 42(1), 36-41.
- Chapman. (2019). Maternity service organisational interventions that aim to reduce caesarean section: a systematic review and metaanalysis. *BMC Pregnancy Childbirth*, 19(1), 206.



- Cohen, L., Manio, L., & Morrison, K. (2012). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*. Μεταίχμιο.
- Cross, O., & Daniel, C. (2019, Φεβρουάριος). Analysis of Quality Work Life on Employees Performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(2), 60-65.
- Fang, Y. (2001). Turnover propensity and its causes among Singapore nurses: an empirical study. *International Journal of Human Resource Management*, 12(5), 859-871.
- Figley, C. R. (2001). In C. R. Figley (Ed.), *Compassion fatigue as secondary traumatic stress: An overview. Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder (2nd edition)*, 1-20.
- Figley, C. R. (2002). Compassion fatigue: Psychotherapists' chronic lack of self care. *Journal of Clinical Psychology/In Session*, 1433-1441.
- Figley, C. R., & Figley, K. R. (2017). Compassion Fatigue Resilience. Στο E. M. Seppälä, E. Simon-Thomas, S. L. Brown, M. C. Worline, C. Cameron, & J. R. Doty (Επιμ.), *The Oxford Handbook of Compassion Science* (pp. 1-21). Oxford: Oxford University Press.
- Golkar, H. (2013, December). The relationship between QWL and Job satisfaction: A survey of human resource managers in Iran. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5, 8.
- Greenberk, J., & Baron, R. A. (2013). *Behavior in organizations* (9η εκδ.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hadizadeh, Z., Nourani, S., & Taghi, M. (2014, April). The Relationship between Job Satisfaction and Job Performance among Midwives Working in Healthcare Centers of Mashhad, Iran. *Journal of Midwifery & Reproductive Health*, 157-164.
- Jahanbani, E., Mohammadi, M., Noruzi, N., & Bahrami, F. (2018, January 1). Quality of Work Life and Job Satisfaction Among Employees of Health Centers in Ahvaz, Iran. *Jundishapur Journal Health Sciences, In Press (In Press)*, 37-44.

- Jarosova, D., Gurkova, E., & Ziakova, K. (2016). Job Satisfaction and Subjective Well-Being Among Midwives. *Journal of Midwifery & Women's Health*, 10.
- Joinson, C. (1992). Coping with compassion fatigue. *Nursing*, 116-122.
- Kabak, K., Şen, A., Göçer, K., Küçüksöylemez, S., & Tuncer, G. (2014). Strategies for Employee Job Satisfaction: A Case of Service Sector. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1167-1176.
- Kawauchi, E., Inoue, R., & Ohashi, K. (2017). Relationship of High Work Engagment among Staff Midwives with their Immediate Superiors Burnout on Maternity and Labor Wards in Japan. *Open Journal of Nursing*.
- Knoop, R. (1995). Relationships among job involvement, job satisfaction and organizational commitment for nurses. *The Journal of Psychology*, 129(6), 643-647.
- Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, 140, σσ. 1-55.
- Lu, H., While, A., & Barriball, L. (2005). Job satisfaction among nurses: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 42, 211-227.
- Michelle, e. a. (2009). *The job descriptive index and job in general revision quick reference guide*. Bowling Green, OH: Bowling Green State University.
- Muhammadani, B. (2015). Job Satisfaction of MIDwives Working in labor ward of the lady Dufferin Hospital: A cross-sectional study. *International Scholarly and Scientific Reearch & Innovation*.
- Muluneh, M., Moges, G., Abebe, S., Hailu, Y., Makonnen, M., & Stulz, V. (2022). Midwives' job satisfaction and intention to leave their current position in developing regions of Ethiopia. *Women and Birth*, 38-47.
- Nolan, M., Nolan, J., & Grant, G. (1995). Maintaining nurses' job satisfaction and morale. *British Journal of Nursing*, 4(19), 1148-1154.
- Omar, A., Salessi, S., & Urtega, F. (2017). Impact of management practices on job satisfaction. *Revista de Administração Mackenzie*, 18(5), 92-115.

- Parvathy, R., & Subash, T. (2019, February). Quality of Work Life and Job Satisfaction: A Comparative Study. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 15-21.
- Paul, N., M., L.-H., Eichenauer, J., Scheichenbauer, C., Barninghausen, T., & Kohler, S. (2022). Burnout among midwives and attitude toward midwife: A cross-sectional study from Baden-Württemberg, Germany. *European Journal of Midwifery*, 46.
- Price, M. (2002). Job satisfaction of registered nurses working in an acute hospital. *British Journal of Nursing*, 11(4), 275-280.
- Ray, S., Wong, C., White, D., & Heaslip, K. (2013). Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue, Work Life Conditions, and Burn out Among Frontline Mental Health Care Professionals. *Traumatology*, 19(4), 255-267.
- Rice, V., Glass, N., Ogle, K., & Parsian, N. (2014). Exploring physical health perceptions, fatigue and stress among health care professionals. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 7, 155-161.
- Sabonete, S., Lopes, H. S., Rosado, D. P., & Reis, J. C. (2021). Quality of Work Life According to Walton's Model: Case Study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique. *Social Sciences*, 10(244), 1-14 .
- Sandall, J., Soltani, H., Gates, S., Shennan, A., & Devane, D. (2016). Midwife-led continuity models versus other models of care for childbearing women. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2016(4), CD004667.
- Shaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale preliminary manual*. Utrecht University.
- Simon, C. E. (2006). Secondary traumatic stress and oncology social work: Protecting compassion from fatigue and compromising the worker's worldview. *Journal of Psychosocial Oncology*, 1-14.
- Spector, P. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal Of Community Psychology*, 13, 693-713.

- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Λονδίνο: SAGE Publications.
- Stamm, B. H. (2005). *The ProQOL manual. The professional quality of life scale: Compassion Satisfaction, Burnout & Compassion Fatigue/secondary trauma scales*. Ανάκτηση από [www.compassionfatigue.org/pages/ProQOLManualOct05.pdf](http://www.compassionfatigue.org/pages/ProQOLManualOct05.pdf).
- Stamm, B. H. (2010). *The Concise ProQOL Manual*. Ανάκτηση από <https://img1.wsimg.com/blobby/go/dfc1e1a0-a1db-4456-9391-18746725179b/downloads/ProQOL%20Manual.pdf?ver=1622839353725>.
- Tabassum, A. (2012). Interrelations between Quality of Work Life Dimensions and Faculty Member Job Satisfaction in the Private Universities of Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 78-89.
- Tzeng, H. (2002). The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: an empirical investigation in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies*, 39, 867-878.
- Uchmanowicz, I., Manulik, S., Lomper, K., Rozensztrauch, A., Zborowska, A., Kolasinska, J., . . . Kleberger, A. (2019). Life satisfactions, job satisfaction, life orientation and occupational burnout among nurses and midwives in medical institutionw in Poland. *BMJ Open*, 1-9.
- United Nations Population Fund. (2021). *THE STATE OF THE WORLD'S MIDWIFERY 2021*. Γενεύη: UNFPA.
- Walton, R. (1973). Quality of Working Life: What is it? *Sloan Management Review*, 15, 11-21.
- World Health Organization. (2017). *Report of the Seventh Global Forum for Government Chief Nurses and Midwives: the future of nursing and midwifery workforce in the context of the Sustainable Development Goals and universal health coverage*. World Health Organization. Γενεύη: World Health Organization.
- Δελτσίδου, Α., & Πρέτσι, Ν. Π. (2017, 18 Ιουλίου). *Επιθεώρηση Κλινικής Φαρμακολογίας και Φαρμακοκινητικής* 35. 111-122, 35, 111-122. Ανάκτηση 2022

Κωστή, Κ. (2014). *Ερευνώντας στη Σχολική Τάξη: Μεθοδολογικές Επιλογές*.  
[https://eclass.uop.gr/modules/document/file.php/TS163/History\\_Kosti\\_2.pdf](https://eclass.uop.gr/modules/document/file.php/TS163/History_Kosti_2.pdf).

## Ενημερωτικό σημείωμα/Συγκατάθεση Συμμετεχόντων

Αγαπητέ/ή συνάδελφε,

Η παρούσα έρευνα διεξάγεται στο πλαίσιο εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας για το Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών "*Προηγμένη και Τεκμηριωμένη Μαιευτική Φροντίδα*", του Τμήματος Μαιευτικής, του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, **με επιβλέπουσα** την Καθηγήτρια κ. **Άννα Δελτσίδου**. Η έρευνα απευθύνεται σε μαιείς/μαιευτές που ασκούν τη μαιευτική σε δομές υγείας του Β. Αιγαίου. Σκοπός της μελέτης είναι η διερεύνηση της ικανοποίησης, ευημερίας και ποιότητας της επαγγελματικής ζωής των Μαιών-Μαιευτών που απασχολούνται σε δομές υγείας του Βορείου Αιγαίου. Αρχικά, θα σας ζητηθεί να συμπληρώσετε κάποια δημογραφικά στοιχεία και στη συνέχεια, να χρειαστεί να απαντήσετε σε μια σειρά ερωτήσεων.

Πριν αποφασίσετε να λάβετε μέρος, παρακαλούμε να διαβάσετε προσεκτικά τις ακόλουθες πληροφορίες.

- Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο, εμπιστευτικό και τα αποτελέσματα θα χρησιμοποιηθούν αυστηρά και μόνο στα πλαίσια της συγκεκριμένης έρευνας.
- Η συμμετοχή σας είναι **εθελοντική** και οι απαντήσεις σας **ανώνυμες**.
- Η απόφασή σας να μη συμμετάσχετε ή να διακόψετε την συμμετοχή σας είναι εφικτή ανά πάσα στιγμή χωρίς καμία συνέπεια.
- Ο χρόνος για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι περίπου **15 λεπτά**.
- Η επεξεργασία των δεδομένων θα γίνει με ειδικό στατιστικό πρόγραμμα.
- Η έρευνα έχει εγκριθεί από την Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής. (Αρ. Πρωτ. 7571/04/02/22)
- Η έρευνα έχει εγκριθεί από την Επιτροπή του Μεταπτυχιακού προγράμματος (Αρ. Πρωτ. 217/11-10-2021)

Όλα τα δεδομένα που θα προκύψουν, θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για επιστημονικούς σκοπούς, για πιθανό μελλοντικό σχεδιασμό παρεμβάσεων και πιθανόν η έρευνα να δημοσιευτεί σε κάποιο επιστημονικό περιοδικό ή συνέδριο. Για περαιτέρω πληροφορίες ή διευκρινήσεις σχετικά με την έρευνα, παρακαλώ επικοινωνήστε μαζί μας: Τζήκα Αργυρώ, Μαία, τηλ.:6932376389, e-mail: [argyrw2886@gmail.com](mailto:argyrw2886@gmail.com), Άννα Δελτσίδου, Καθηγήτρια, e-mail: [adeltsidou@uniwa.gr](mailto:adeltsidou@uniwa.gr)

Για οποιαδήποτε καταγγελία σχετικά με τη διεξαγωγή της έρευνας μπορείτε να απευθυνθείτε στην Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής ([ethics@uniwa.gr](mailto:ethics@uniwa.gr)).

Για οποιαδήποτε καταγγελία σχετικά με τη διαχείριση των προσωπικών σας δεδομένων μπορείτε να απευθυνθείτε και στον Υπεύθυνο Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, κ. Αγιοπερίτη Ιωάννη ([agiop@uniwa.gr](mailto:agiop@uniwa.gr)). Σε περίπτωση μη επίλυσης του προβλήματός σας μπορείτε να απευθυνθείτε στην Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, συμπληρώνοντας το σχετικό έντυπο που βρίσκεται στην ιστοσελίδα αυτής ([complaints@dpa.gr](mailto:complaints@dpa.gr)).

Κατανοώ και συναινώ για την συμμετοχή μου

Είμαι πτυχιούχος μαία/μαιευτής

## Ερωτηματολόγιο

### A. ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ – ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

1. Πόσων ετών είστε; .....

2. Οικογενειακή κατάσταση

<sub>1</sub> Έγγαμος /η

<sub>2</sub> Έγγαμος/η με παιδιά

<sub>3</sub> Διαζευγμένη/ος

<sub>4</sub> Σε συμβίωση

<sub>5</sub> Άγαμος/η

3. Φύλο:

<sub>1</sub> Άνδρας

<sub>2</sub> Γυναίκα

<sub>3</sub> Άλλο

4. Τόπος εργασίας και νοσοκομείο- φορέας στο οποίο εργάζεσθε:

.....

5. Εκπαιδευτικό επίπεδο: (Σημειώστε το ανώτερο επίπεδο σπουδών)

<sub>1</sub> ΤΕΙ

<sub>2</sub> ΑΕΙ

<sub>3</sub> Μεταπτυχιακό

<sub>4</sub> Διδακτορικό

6. Θέση στο συγκεκριμένο τμήμα:

<sub>1</sub> Προϊστάμενος/η (μαία/τής)

<sub>2</sub> Θέση υπευθύνου τμήματος

<sub>3</sub> Μαία/τής

7. Έτη προϋπηρεσίας στο συγκεκριμένο τμήμα:.....

8. έτη προϋπηρεσίας ως Μαία/Μαιευτής:.....

9. Πόσες Μαίες/Μαιευτές εργάζονται στο τμήμα σας (μαζί με εσάς) : .....

10.Εργασιακή κατάσταση:

<sub>1</sub> Μόνιμη Θέση

<sub>2</sub> Με Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου

### B' ΚΛΙΜΑΚΑ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ 5<sup>η</sup> Έκδοση (2009)

Όταν βοηθάτε ανθρώπους έχετε άμεση επαφή με τις ζωές τους. Όπως θα έχετε διαπιστώσει, η συμπόνια για αυτούς που βοηθάτε μπορεί να σας επηρεάσει με θετικό ή



αρνητικό τρόπο. Παρακάτω υπάρχουν μερικές ερωτήσεις σχετικά με τις εμπειρίες σας, τόσο θετικές όσο και αρνητικές, επαγγελματίας. Λάβετε υπόψιν κάθε μια από τις παρακάτω ερωτήσεις σχετικά με εσάς και την τρέχουσα κατάσταση της εργασίας σας. Επιλέξτε τον αριθμό που αντανακλά ειλικρινά στο πόσο συχνά έχετε βιώσει αυτά τα πράγματα τις τελευταίες 30 ημέρες.

| α/α | Απόψεις  | Ποτέ | Σπάνια | Μερικές φορές | Συχνά | Πολύ συχνά |
|-----|--|------|--------|---------------|-------|------------|
| 1   | Είμαι ευτυχισμένος/η   | 1    | 2      | 3             | 4     | 5          |
| 2   | Ανησυχώ έντονα για περισσότερους από ένα άτομα τα οποία υποστηρίζω   | 1    | 2      | 3             | 4     | 5          |
| 3   | <b>Λαμβάνω ικανοποίηση από το γεγονός ότι μπορώ να υποστηρίξω ανθρώπους</b>  | 1    | 2      | 3             | 4     | 5          |
| 4   | Νοιώθω ότι συνδέομαι με τους άλλους  | 1    | 2      | 3             | 4     | 5          |
| 5   | Ξαφνιάζομαι από απροσδόκητους ήχους  | 1    | 2      | 3             | 4     | 5          |
| 6   | Αισθάνομαι αναζωογονημένος/η αφότου δουλέψω με αυτούς που υποστηρίζω   | 1    | 2      | 3             | 4     | 5          |
| 7   | Δυσκολεύομαι να διαχωρίσω την προσωπική μου ζωή από τη ζωή μου ως επαγγελματίας  | 1    | 2      | 3             | 4     | 5          |
| 8   | Δεν είμαι τόσο παραγωγικός στη δουλειά επειδή χάνω τον ύπνο μου λόγω τραυματικών εμπειριών κάποιου από τα άτομα που φροντίζω/ υποστηρίζω | 1    | 2      | 3             | 4     | 5          |
| 9   | <b>Νομίζω ότι ίσως να έχω επηρεαστεί από το τραυματικό άγχος αυτών που υποστηρίζω</b>  | 1    | 2      | 3             | 4     | 5          |
| 10  | <b>Αισθάνομαι εγκλωβισμένος/η από τη δουλειά μου.</b>  | 1    | 2      | 3             | 4     | 5          |
| 11  | <b>Λόγω της βοήθειας που παρέχω, έχω αισθανθεί εκνευρισμένος/η για διάφορα πράγματα</b>  | 1    | 2      | 3             | 4     | 5          |
| 12  | <b>Μου αρέσει η δουλειά μου</b>  | 1    | 2      | 3             | 4     | 5          |
| 13  | <b>Αισθάνομαι μελαγχολικός/ή εξαιτίας των τραυματικών εμπειριών των ανθρώπων που βοηθώ</b>   | 1    | 2      | 3             | 4     | 5          |
| 14  | Αισθάνομαι σαν να βιώνω το τραύμα κάποιου που έχω βοηθήσει   | 1    | 2      | 3             | 4     | 5          |
| 15  | <b>Έχω πεποιθήσεις οι οποίες με στηρίζουν</b>  | 1    | 2      | 3             | 4     | 5          |
| 16  | Είμαι ευχαριστημένος/η με το πώς τα καταφέρνω να ακολουθώ τις τεχνικές και τα πρωτόκολλα   | 1    | 2      | 3             | 4     | 5          |
| 17  | <b>Είμαι το άτομο που πάντα ήθελα</b>  | 1    | 2      | 3             | 4     | 5          |

|    |  |          |          |          |          |          |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|
|    | <b>να είμαι</b>  |          |          |          |          |          |
| 18 | Η δουλειά μου με κάνει να αισθάνομαι ικανοποιημένος/η  | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        |
| 19 | <b>Αισθάνομαι εξαντλημένος/η λόγω της δουλειάς μου</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 20 | Έχω ευχάριστες σκέψεις και συναισθήματα για αυτούς που φροντίζω και για το πώς θα μπορούσα να τους βοηθήσω               | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        |
| 21 | Αισθάνομαι καταβεβλημένος/η επειδή ο φόρτος εργασίας μου φαίνεται ατελείωτος.  | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        |
| 22 | <b>Πιστεύω ότι μπορώ να κάνω τη διαφορά μέσω της δουλειάς μου</b>  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 23 | Αποφεύγω συγκεκριμένες δραστηριότητες ή καταστάσεις γιατί μου θυμίζουν τρομακτικές εμπειρίες των ανθρώπων που υποστηρίζω | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        |
| 24 | <b>Είμαι περήφανος/η για το τι μπορώ να κάνω για να βοηθήσω</b>  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 25 | Ως αποτέλεσμα της παροχής βοήθειας στους άλλους έχω ενοχλητικές, τρομακτικές σκέψεις                                     | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        |
| 26 | Αισθάνομαι ότι “βαλτώνω” από το σύστημα  | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        |
| 27 | Έχω σκέψεις ότι είμαι “επιτυχημένος/η” ως επαγγελματίας  | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        |
| 28 | <b>Δεν μπορώ να ανακαλέσω στη μνήμη μου σημαντικά μέρη της δουλειάς μου που αφορούν θύματα τραυματισμού</b>              | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 29 | <b>Είμαι ένας άνθρωπος που νοιάζεται πολύ για τους άλλους</b>  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 30 | <b>Είμαι ευτυχής που επέλεξα να κάνω αυτήν την δουλειά</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |

## Γ' ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΕΥΗΜΕΡΙΑ

Σημειώστε με ένα κύκλο πόσο συχνά ισχύει για σας το περιεχόμενο της κάθε δήλωσης ακολουθώντας την εξής διαβάθμιση:

| Ποτέ | Σχεδόν ποτέ                       | Μερικές φορές               | Τακτικά               | Συχνά                        | Πολύ συχνά                 | Πάντα            |
|------|-----------------------------------|-----------------------------|-----------------------|------------------------------|----------------------------|------------------|
| 0    | 1                                 | 2                           | 3                     | 4                            | 5                          | 6                |
| Ποτέ | Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο | Μια φορά το μήνα ή λιγότερο | Μερικές φορές το μήνα | <b>Μια φορά την εβδομάδα</b> | Μερικές φορές την εβδομάδα | <b>Κάθε μέρα</b> |

1. \_\_\_\_\_ Στη δουλειά μου αισθάνομαι να πλημμυρίζω από ενεργητικότητα.
2. \_\_\_\_\_ Η εργασία που κάνω είναι χρήσιμη και γεμάτη νόημα.
3. \_\_\_\_\_ Ο χρόνος κυλάει γρήγορα όταν εργάζομαι.
4. \_\_\_\_\_ Νιώθω γεμάτος/η ζωντάνια και δύναμη όταν εργάζομαι.
5. \_\_\_\_\_ Είμαι ενθουσιασμένος/η με τη δουλειά μου.
6. \_\_\_\_\_ Όταν εργάζομαι ξεχνώ τα πάντα γύρω μου.
7. \_\_\_\_\_ Η εργασία μου με εμπνέει.
8. \_\_\_\_\_ Όταν σηκώνομαι το πρωί έχω διάθεση να πάω στη δουλειά μου.
9. \_\_\_\_\_ Νιώθω ευτυχισμένος/η όταν εργάζομαι με εντατικούς ρυθμούς.
10. \_\_\_\_\_ Νιώθω υπερήφανος/η για τη δουλειά που κάνω.
11. \_\_\_\_\_ Είμαι τελείως απορροφημένος/η από την εργασία μου.
12. \_\_\_\_\_ Όταν εργάζομαι είμαι ικανός να συνεχίσω τη δουλειά μου για πολλή ώρα.
13. \_\_\_\_\_ Η δουλειά μου αποτελεί πρόκληση για μένα.
14. \_\_\_\_\_ Η δουλειά μου με συναρπάζει.
15. \_\_\_\_\_ Στην δουλειά μου έχω μεγάλη πνευματική αντοχή.
16. \_\_\_\_\_ Μου είναι δύσκολο να αποσπάσω τον εαυτό μου από τη δουλειά μου.
17. \_\_\_\_\_ Δείχνω πάντοτε επιμονή στη δουλειά μου, ακόμα κι όταν τα πράγματα δεν πάνε καλά.

## Δ' ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Ακολουθούν 36 ερωτήσεις που αφορούν στο επίπεδο ικανοποίησής σας από διαφορετικές πτυχές της εργασίας σας. Κάθε ερώτηση ακολουθείται από μια κλίμακα με έξι βαθμίδες (1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ αρκετά, 3=Διαφωνώ ελάχιστα, 4=Συμφωνώ ελάχιστα, 5=Συμφωνώ αρκετά, 6=Συμφωνώ απόλυτα). Παρακαλώ κυκλώστε ένα αριθμό για κάθε δήλωση η οποία σας αντιπροσωπεύει περισσότερο.

| Άποψη  | Διαφωνώ Απόλυτα | Διαφωνώ Αρκετά | Διαφωνώ Ελάχιστα | Συμφωνώ Ελάχιστα | Συμφωνώ Αρκετά | Συμφωνώ Απόλυτα |
|--|-----------------|----------------|------------------|------------------|----------------|-----------------|
| <b>1. Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω</b>  | 1               | 2              | 3                | 4                | 5              | 6               |
| <b>2. Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου</b>  | 1               | 2              | 3                | 4                | 5              | 6               |
| 3. Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της.   | 1               | 2              | 3                | 4                | 5              | 6               |
| 4. Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες μετ' αποδοχών, συνταξιοδοτικές προοπτικές) που λαμβάνω, πέραν του μισθού | 1               | 2              | 3                | 4                | 5              | 6               |
| 5. Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε   | 1               | 2              | 3                | 4                | 5              | 6               |
| 6. Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά                            | 1               | 2              | 3                | 4                | 5              | 6               |
| 7. Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω   | 1               | 2              | 3                | 4                | 5              | 6               |
| 8. Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα   | 1               | 2              | 3                | 4                | 5              | 6               |
| 9. Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή  | 1               | 2              | 3                | 4                | 5              | 6               |
| 10. Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ σπάνιες  | 1               | 2              | 3                | 4                | 5              | 6               |
| 11. Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής   | 1               | 2              | 3                | 4                | 5              | 6               |
| 12. Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου   | 1               | 2              | 3                | 4                | 5              | 6               |
| 13. Οι πρόσθετες παροχές-  | 1               | 2              | 3                | 4                | 5              | 6               |

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί |   |   |   |   |   |   |
| 14. Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 15. Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 16. Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 17. Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 18. Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 19. Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου από τον οργανισμό              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 20. Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 21. Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 22. Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 23. Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 24. Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ό τι θα έπρεπε   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 25. Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 26. Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 27. Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 28. Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| αυξήσεων που μου παρέχονται   |   |   |   |   |   |   |
| 29. Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 30. Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 31. Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ότι θα 'πρεπε  |   | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 32. Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα 'πρεπε                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 33. Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 34. Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 35. Η εργασία μου είναι ευχάριστη   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 36. Τα εργασιακά καθήκοντα ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως.                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

# Έγκριση Διπλωματικής Εργασίας

ΠΑ.Δ.Α. - ΑΡ.ΠΡΩΤ: 7571 - 04/02/2022 Αιγάλεω



## ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΗΘΙΚΗΣ ΚΑΙ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

### ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

#### ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥΠΟΛΗ ΑΛΣΟΥΣ ΑΙΓΑΛΕΩ

Ταχ. Δ/ση: Αγ. Σπυρίδωνος, Αιγάλεω ΤΚ 12243

Τηλέφωνο: 2105387294

e-mail: [ethics@uniwa.gr](mailto:ethics@uniwa.gr)

Πληροφορίες: Ευαγγελία Καπουτσή

Αιγάλεω: 04/02/2022

**ΘΕΜΑ:** Απάντηση σε αίτησή σας

**ΠΡΟΣ:** κ. Δελτσίδου Άννα

**ΚΟΙΝ:** κ. Τζήκα Αργυρώ

#### Έγκριση της πρότασης

Σας γνωρίζουμε ότι η Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας (Ε.Η.Δ.Ε.) του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής (ΠΑ.Δ.Α.), στην 5<sup>η</sup>/03-02-2022 συνεδρίασή της, μέσω τηλεδιάσκεψης, εξέτασε το περιεχόμενο του ερευνητικού πρωτοκόλλου με τίτλο «**Ευημερία και ποιότητα επαγγελματικής ζωής των μαιών/μιαυτών που εργάζονται σε δομές υγείας του Βορείου Αιγαίου**», με αριθμό πρωτοκόλλου 3725/21-01-2022 και Επιστημονικά Υπεύθυνη την κ. Δελτσίδου Άννα.

Λαμβάνοντας υπόψη:

1. Το έντυπο υποβολής της αίτησης
2. Το ερευνητικό πρωτόκολλο
3. Το έντυπο συγκατάθεσης των συμμετεχόντων στην έρευνα

Η Επιτροπή έκρινε ότι δεν αντιβαίνει στην κείμενη νομοθεσία και συνάδει με γενικά παραδεδομένους κανόνες ηθικής και δεοντολογίας της έρευνας και ερευνητικής ακεραιότητας ως προς το περιεχόμενο και τον τρόπο διεξαγωγής του ερευνητικού έργου.

Επισημαίνεται ότι σε περίπτωση που προκύψει οποιαδήποτε τροποποίηση στο πρωτόκολλο της μελέτης θα πρέπει να επανυποβληθεί στην ΕΗΔΕ για επικαιροποίηση της έγκρισης.

Η Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Ηθικής  
και Δεοντολογίας της Έρευνας

Δρ Αναστασία Μπαρμπούνη  
Καθηγήτρια