

## ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ORIGINAL PAPER

# Επίδραση δημογραφικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών στην εξουθένωση και στην ικανοποίηση των επαγγελματιών υγείας κατά τη διάρκεια της COVID-19

**ΣΚΟΠΟΣ** Ο προσδιορισμός του επιπέδου της επαγγελματικής εξουθένωσης και της επαγγελματικής ικανοποίησης, ο βαθμός συσχέτισής τους, καθώς και η επίδραση των δημογραφικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών των επαγγελματιών υγείας μεταξύ τριών διαφορετικών δημόσιων νοσοκομείων κατά τη χρονική περίοδο της πανδημίας της COVID-19. **ΥΛΙΚΟ-ΜΕΘΟΔΟΣ** Η έρευνα διεξήχθη με τη χρήση ανώνυμου ερωτηματολογίου, με ερωτήσεις κλειστού τύπου, το οποίο διακρίνεται σε τρία μέρη. Το πρώτο μέρος σχετιζόταν με τη συλλογή στοιχείων δημογραφικού ενδιαφέροντος, ενώ το δεύτερο και το τρίτο μέρος περιλάμβαναν το Copenhagen Burnout Inventory (CBI) ως προς τη διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και το Job Satisfaction Survey (JSS) για την εκτίμηση της επαγγελματικής ικανοποίησης, αντίστοιχα, των επαγγελματιών υγείας των τριών νοσοκομείων της έρευνας («Σισμανόγλειο» Γενικό Νοσοκομείο Κομοτηνής, Πανεπιστημιακό Νοσοκομείο Αλεξανδρούπολης, Γενικό Νοσοκομείο Αθηνών [ΓΝΑ] «Κοργιαλένιο-Μπενάκειο/Ελληνικός Ερυθρός Σταυρός (ΕΕΣ)»). Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 195/300 (ποσοστό ανταπόκρισης: 65%) επαγγελματίες υγείας (ιατροί, νοσηλευτές, τεχνολόγοι ακτινολόγοι, τεχνολόγοι εργαστηρίων και φυσικοθεραπευτές), ενώ η έρευνα διεξήχθη από τον Μάρτιο μέχρι τον Απρίλιο του 2021. Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσω του λογισμικού προγράμματος Statistical Package for Social Sciences (SPSS), έκδοση 21.0. **ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ** Ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση, τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης έδειξαν ότι θετικούς παράγοντες αυξημένης επαγγελματικής ικανοποίησης συνιστούσαν η φύση της εργασίας, η επίβλεψη και οι σχέσεις με τους συναδέλφους, ενώ αρνητικοί παράγοντες ήταν ο μισθός, οι λειτουργικές συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος και η έλλειψη πρόσθετων απολαβών, προαγωγών και επιβραβεύσεων. Οι άνδρες και όσοι εργάζονταν ως επικουρικοί εμφάνιζαν μεγαλύτερη συνολική εργασιακή ικανοποίηση. Μειωμένη συνολική ικανοποίηση βίωναν οι ιατροί, οι εργαζόμενοι σε κλειστό τμήμα, καθώς και οι εργαζόμενοι στο ΓΝΑ ΕΕΣ. Ως προς την επαγγελματική εξουθένωση και στις τρεις διαστάσεις της παρατηρήθηκε μια μέση συνολική εξουθένωση στο 46,3%, με τη μεγαλύτερη μέση εξουθένωση να αντιστοιχεί στην προσωπική εξουθένωση (47,7%) και τη μικρότερη τιμή της να αφορά στην εξουθένωση που σχετίζεται με τους ασθενείς (44,3%). Εντονότερη εξουθένωση βίωναν οι γυναίκες, οι νοσηλευτές, οι μόνιμοι εργαζόμενοι και όσοι εργάζονταν σε κλειστά τμήματα. **ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ** Η εμφάνιση της πανδημίας και οι μεγάλες αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στις νοσοκομειακές μονάδες επηρέασαν τους επαγγελματίες υγείας και κυρίως τον επαγγελματικό κλάδο των νοσηλευτών, έτσι ώστε να βιώσουν έντονη προσωπική και εργασιακή εξουθένωση με παράλληλη σημαντική μείωση της επαγγελματικής ικανοποίησής τους.

ΑΡΧΕΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΙΑΤΡΙΚΗΣ 2023, 40(3):332–340  
ARCHIVES OF HELLENIC MEDICINE 2023, 40(3):332–340

**Ν. Μολλάς,<sup>1</sup>**  
**Π. Θεοδώρου,<sup>2</sup>**  
**Δ. Πιστόλας,<sup>3</sup>**  
**Χ. Πλατής<sup>2,4</sup>**

<sup>1</sup>Γενικό Νοσοκομείο Αθηνών  
«Κοργιαλένιο-Μπενάκειο/Ελληνικός  
Ερυθρός Σταυρός (ΕΕΣ)», Αθήνα

<sup>2</sup>Σχολή Κοινωνικών Επιστημών,  
Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Διοίκησης  
Μονάδων Υγείας, Ελληνικό Ανοικτό  
Πανεπιστήμιο, Πάτρα

<sup>3</sup>Γενικό Νοσοκομείο Αθηνών «Ο  
Ευαγγελισμός – Οφθαλμιατρείο Αθηνών  
– Πολυκλινική», Αθήνα

<sup>4</sup>Κέντρο Κοστολόγησης και Τεκμηρίωσης  
Νοσοκομειακών Υπηρεσιών ΑΕ, Αθήνα

Impact of demographic and  
occupational characteristics  
on burnout and satisfaction of  
healthcare professionals during  
COVID-19

*Abstract at the end of the article*

### Λέξεις ευρητηρίου

Επαγγελματίες υγείας  
Επαγγελματική εξουθένωση  
Επαγγελματική ικανοποίηση  
COVID-19

Υποβλήθηκε 6.3.2022  
Εγκρίθηκε 7.5.2022

Η επαγγελματική εξουθένωση και η επαγγελματική ικανοποίηση συνιστούν δύο έννοιες πολύπλευρες και πολυπαραγοντικές, με στενή σχέση μεταξύ τους. Η εμφάνιση της πανδημίας COVID-19 στις αρχές του 2020 λειτούργησε ως ένας παράγοντας επηρεασμού της σχέσης αυτής, καθώς οι αρχικά ελλιπείς γνώσεις όσον αφορά στη μετάδοση, στην προστασία και στην αντιμετώπιση της νόσου, σε συνδυασμό με τις ήδη υπάρχουσες ελλείψεις σε προσωπικό και εξοπλισμό προστασίας, αύξησαν το άγχος, τον φόβο και την ανασφάλεια των επαγγελματιών υγείας αναφορικά με την εργασία τους, επηρεάζοντας άμεσα τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και της ικανοποίησης.<sup>1</sup>

Η επαγγελματική εξουθένωση συναντάται κατ' εξοχήν στους επαγγελματίες υγείας λόγω της ιδιαιτερότητας του επαγγέλματός τους και της καθημερινής επαφής τους με την ασθένεια, τον ανθρώπινο πόνο, τον θάνατο, καθώς και με τις αντίξοες συνθήκες εργασίας (υπερβολικός φόρτος εργασίας, κυκλικό ωράριο εργασίας κ.λπ.).<sup>2,3</sup> Το πρόβλημα έχει επιδεινωθεί κατά τη διάρκεια της πανδημίας, καθώς οι εργαζόμενοι στον χώρο της υγείας δηλώνουν επαγγελματικά εξουθενωμένοι λόγω της έκθεσής τους σε ασθενείς με COVID-19, του ανεπαρκούς προστατευτικού εξοπλισμού, αλλά και των συγκρούσεων μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής εξ αιτίας των αυξημένων εργασιακών τους υποχρεώσεων.<sup>4,5</sup>

Μια από τις σημαντικότερες αιτίες που συμβάλλει στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η μειωμένη επαγγελματική ικανοποίηση.<sup>6</sup> Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί ένα πολυδιάστατο σύνολο ενδογενών και εξωγενών παραγόντων, οι οποίοι τη διακρίνουν σε ενδογενή και εξωγενή ικανοποίηση. Ενδογενής ικανοποίηση θεωρείται αυτή που έχει σχέση με το περιεχόμενο και την εκτέλεση της εργασίας, όπως η ελευθερία επιλογών ως προς τον τρόπο που θα παραχθεί το έργο, ο βαθμός υπευθυνότητας, η ποικιλία των δραστηριοτήτων, η χρησιμοποίηση των δεξιοτήτων, η εποπτεία κ.λπ., ενώ εξωγενής ικανοποίηση θεωρείται αυτή που έχει σχέση με τον καθορισμό του πλαισίου μέσα στο οποίο εκτελείται η εργασία, και αφορά στις συνθήκες εργασίας, στο ωράριο, στην ασφάλεια, στις αμοιβές κ.λπ.<sup>7</sup>

Αναφορικά με τον χώρο της υγείας, η συνεχής επαφή με τη νόσο, σε συνδυασμό με παράγοντες πίεσης, όπως το εξαντλητικό ωράριο εργασίας –χωρίς πολλές φορές την ύπαρξη επαρκών διαστημάτων ανάπαυσης– καθώς επίσης το ψυχολογικό βάρος της ευθύνης αναφορικά με τη λήψη αποφάσεων που σχετίζονται με τη βελτίωση ή και τη διατήρηση της ζωής, δυσχεραίνουν τη δυνατότητα δημιουργίας συναισθημάτων ικανοποίησης για τους επαγγελματίες υγείας.<sup>8,9</sup> Οι παραπάνω λόγοι οριοθετούν και

συνδέουν την επαγγελματική ικανοποίηση με το επίπεδο παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας, λειτουργώντας παράλληλα και ως δείκτης ποιότητας των εν λόγω υπηρεσιών, καθώς η ικανοποίηση και η αφοσίωση των επαγγελματιών υγείας στα καθήκοντά τους συνδέονται με την ικανοποίηση των ασθενών από τις παρεχόμενες από αυτούς υπηρεσίες.<sup>10</sup>

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν ο προσδιορισμός της σχέσης μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και της επαγγελματικής ικανοποίησης των επαγγελματιών υγείας τριών διαφορετικών δημόσιων νοσοκομείων κατά την περίοδο της πανδημίας της COVID-19. Παράλληλα, διερευνήθηκε η επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών στον προσδιορισμό της επαγγελματικής εξουθένωσης και της ικανοποίησης των συμμετεχόντων.

## ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ

### Μελετώμενος πληθυσμός

Για την παρούσα έρευνα επιλέχθηκε η μέθοδος της συγχρονικής μελέτης, με δειγματοληψία ευκολίας και τη χρήση ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από τρία μέρη, όπου στο πρώτο μέρος οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήσεις δημογραφικού ενδιαφέροντος σχετιζόμενες με το εργασιακό και το οικονομικό τους επίπεδο, το δεύτερο μέρος περιλάμβανε ερωτηματολόγιο εκτίμησης της επαγγελματικής εξουθένωσης (Copenhagen Burnout Inventory, CBI) και το τρίτο περιλάμβανε ερωτηματολόγιο εκτίμησης της επαγγελματικής ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey, JSS).

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε τρία διαφορετικά δημόσια νοσοκομεία της ελληνικής επικράτειας («Σισμανόγλειο» Γενικό Νοσοκομείο Κομοτηνής, Πανεπιστημιακό Νοσοκομείο Αλεξανδρούπολης, Γενικό Νοσοκομείο Αθηνών «Κοργιαλένιο-Μπενάκειο ΕΕΣ») κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ του δεύτερου και του τρίτου κύματος της πανδημίας, από τον Μάρτιο έως τον Απρίλιο του 2021, ενώ για την υλοποίησή της έλαβε έγκριση από τα επιστημονικά και τα διοικητικά συμβούλια των τριών νοσοκομείων.

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσε το σύνολο των επαγγελματιών υγείας, ιατρών, νοσηλευτών, τεχνολόγων ακτινολόγων, τεχνολόγων εργαστηρίων και φυσικοθεραπευτών που εργάζονταν στα τρία προαναφερθέντα νοσοκομεία με οποιαδήποτε συνθήκη εργασίας και χωρίς κριτήρια αποκλεισμού. Διανεμήθηκαν συνολικά 300 ερωτηματολόγια, από τα οποία συλλέχθηκαν ορθώς συμπληρωμένα τα 195 (ποσοστό ανταπόκρισης: 65%). Τα ερωτηματολόγια ήταν ανώνυμα και τηρήθηκαν όλες οι αρχές της ερευνητικής δεοντολογίας (Διακήρυξη Helsinki, 1975) για την τήρηση των προσωπικών δεδομένων.

### Εργαλεία μέτρησης

Για την καταγραφή του επιπέδου της επαγγελματικής εξουθένωσης των επαγγελματιών υγείας χρησιμοποιήθηκε το CBI, το οποίο

έχει μεταφραστεί και επικαιροποιηθεί στον ελληνικό πληθυσμό.<sup>11</sup> Οι ψυχομετρικές ιδιότητες του CBI καταγράφουν τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, την «προσωπική εξουθένωση», την «εργασιακή εξουθένωση» και την «εξουθένωση που σχετίζεται με τη συναναστροφή με πελάτες», στην προκειμένη περίπτωση, ασθενείς. Περιλαμβάνει 19 ερωτήσεις κλειστού τύπου, οι οποίες δηλώνουν τον βαθμό της εξουθένωσης μέσω πεντάβαθμης κλίμακας Likert. Οι συντελεστές εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha για τις κλίμακες του ερωτηματολογίου της επαγγελματικής εξουθένωσης κυμαίνονταν από 0,82–0,87, γεγονός που δηλώνει εξαιρετική αξιοπιστία.

Ακολουθεί η καταγραφή του επιπέδου της επαγγελματικής ικανοποίησης των επαγγελματιών υγείας μέσω της χρήσης του ερωτηματολογίου καταγραφής της επαγγελματικής ικανοποίησης (JSS) (Spector, 1985), το οποίο έχει μεταφραστεί και επικαιροποιηθεί στον ελληνικό πληθυσμό.<sup>12</sup> Περιλαμβάνει 36 κλειστές ερωτήσεις, που εξετάζουν την ικανοποίηση του προσωπικού σε σχέση με εννέα πτυχές της εργασίας (αμοιβή, προαγωγή, επίβλεψη, παροχές, προσδοκώμενα οφέλη, λειτουργικές συνθήκες, συνάδελφοι, φύση εργασίας, επικοινωνία). Σε κάθε πτυχή αντιστοιχούν 4 ερωτήσεις, ενώ η συνολική βαθμολογία υπολογίζεται από το άθροισμα όλων των ερωτήσεων. Οι απαντήσεις αποτυπώνονται στην εξάβαθμη κλίμακα τύπου Likert και κυμαίνονται από το «διαφωνώ απόλυτα» μέχρι το «συμφωνώ απόλυτα». Ο συντελεστής Cronbach's alpha του ερωτηματολογίου της επαγγελματικής ικανοποίησης ήταν 0,92, γεγονός που δηλώνει πολύ καλή αξιοπιστία του ερωτηματολογίου.

### Στατιστική ανάλυση

Στη στατιστική ανάλυση που διενεργήθηκε, οι κατηγορικές μεταβλητές παρουσιάζονται ως απόλυτες και σχετικές συχνότητες, ενώ οι ποσοτικές μεταβλητές παρουσιάζονται ως μέση τιμή, τυπική απόκλιση, διάμεσος, ελάχιστη τιμή και μέγιστη τιμή. Ο έλεγχος των Kolmogorov-Smirnov χρησιμοποιήθηκε για τον έλεγχο της κανονικής κατανομής των ποσοτικών μεταβλητών, ενώ διερευνήθηκαν οι συσχετίσεις μεταξύ ικανοποίησης και εξουθένωσης χρησιμοποιώντας τον συντελεστή συσχέτισης Pearson. Οι ανεξάρτητες μεταβλητές ήταν τα δημογραφικά και τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, ενώ οι εξαρτημένες μεταβλητές ήταν οι βαθμολογίες στις κλίμακες επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικής ικανοποίησης. Για τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ μιας ποσοτικής μεταβλητής και μιας διχοτόμου μεταβλητής χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος t. Για τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ μιας ποσοτικής μεταβλητής και μιας κατηγορικής μεταβλητής με >2 κατηγορίες εφαρμόστηκε η ανάλυση διασποράς, ενώ για τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ μιας ποσοτικής μεταβλητής και μιας διατάξιμης μεταβλητής χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης του Spearman. Όταν βρέθηκε ότι >2 ανεξάρτητες μεταβλητές ήταν στατιστικά σημαντικές στη διμεταβλητή ανάλυση, εφαρμόστηκε πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση, όπου παρουσιάζονται οι συντελεστές b, τα αντίστοιχα 95% διαστήματα εμπιστοσύνης (ΔΕ) και οι τιμές p. Το αμφίπλευρο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας ορίστηκε ίσο με 0,05. Η ανάλυση των δεδομένων διενεργήθηκε με το λο-

γισμικό πρόγραμμα Statistical Package for Social Sciences (IBM SPSS), έκδοση 21.0.

### ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων ήταν γυναίκες (74,4%), ηλικίας 40–49 ετών (43,6%), έγγαμοι (71,8%), με παιδιά (70,8%), απόφοιτοι Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος/Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (ΤΕΙ/ΑΕΙ) (75,9%), με μηνιαίο εισόδημα 1.000–1.500 € (54,9%), νοσηλευτές (57,4%), με ≥15 έτη προϋπηρεσίας (56,4%), εργαζόμενοι σε παθολογικό τμήμα (23,1%), εργαζόμενοι στο Γενικό Νοσοκομείο Κομοτηνής (ΓΝΚ) (50,8%) και μόνιμοι (75,9%) (πίν. 1).

Τα περιγραφικά αποτελέσματα και ο συντελεστής εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha για τις κλίμακες του ερωτηματολογίου της επαγγελματικής εξουθένωσης παρουσιάζονται στον πίνακα 2. Οι υψηλότερες τιμές υποδηλώνουν και μεγαλύτερη επαγγελματική εξουθένωση. Παρατηρείται μια μέση συνολική εξουθένωση στο 46,3%, με τη μεγαλύτερη μέση εξουθένωση να αντιστοιχεί στην προσωπική εξουθένωση (47,7%) και τη μικρότερη τιμή της να αφορά στην εξουθένωση που σχετίζεται με τους ασθενείς (44,3%).

Στον πίνακα 3 παρουσιάζονται τα περιγραφικά αποτελέσματα για τις κλίμακες του ερωτηματολογίου της επαγγελματικής ικανοποίησης. Τονίζεται ότι η αύξηση της βαθμολογίας δηλώνει και αύξηση της ικανοποίησης. Πιο συγκεκριμένα, όταν οι μέσες τιμές είναι >16 τότε υπάρχει αυξημένη ικανοποίηση, όταν οι μέσες τιμές είναι 12–16 υπάρχει μέτρια ικανοποίηση και όταν οι μέσες τιμές είναι <12 υπάρχει μειωμένη ικανοποίηση. Άρα, αυξημένη ικανοποίηση υπήρχε αναφορικά με τη φύση της εργασίας, την επίβλεψη και τους συναδέλφους, μέτρια ικανοποίηση υπήρχε αναφορικά με την επικοινωνία, ενώ μειωμένη ικανοποίηση υπήρχε σχετικά με τον μισθό, τις λειτουργικές συνθήκες, τις πρόσθετες απολαβές, την προαγωγή και τις επιβραβεύσεις (πίν. 3). Παράλληλα, η συνολική ικανοποίηση μπορεί να λάβει τιμές από 36–216, με τις μέσες τιμές (>144) να δηλώνουν αυξημένη ικανοποίηση, τις μέσες τιμές από 108–144 να δηλώνουν μέτρια ικανοποίηση και τις τιμές που ήταν <108 να δηλώνουν μειωμένη ικανοποίηση. Στην παρούσα μελέτη, η μέση συνολική ικανοποίηση ήταν 118,3, γεγονός που υποδήλωνε μέτρια ικανοποίηση (πίν. 3).

Οι συσχετίσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης με την επαγγελματική εξουθένωση παρουσιάζονται στον πίνακα 4. Βρέθηκε ότι η μεγαλύτερη προσωπική εξουθένωση σχετιζόταν με μικρότερη ικανοποίηση από τον μισθό, τις πρόσθετες απολαβές, τις επιβραβεύσεις, τις λειτουργικές

**Πίνακας 1.** Δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων.

Χαρακτηριστικά		n	%
Φύλο	Άνδρες	50	25,6
	Γυναίκες	145	74,4
Ηλικία (έτη)	20–29	13	6,7
	30–39	35	17,9
	40–49	85	43,6
	>49	62	31,8
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμοι(ες)	37	19
	Έγγαμοι(ες)	140	71,8
	Διαζευγμένοι(ες)	16	8,2
	Χήροι(ες)	2	1
Αριθμός παιδιών	0	57	29,2
	1	41	21
	2	83	42,6
	3	9	4,6
	>3	5	2,6
Επίπεδο εκπαίδευσης	Διδακτορικό	8	4,1
	Μεταπτυχιακό	46	23,6
	ΠΕ	27	13,8
	ΤΕ	67	34,4
	ΔΕ	45	23,1
	ΥΕ	2	1
Μηνιαίο εισόδημα (€)	<1.000	60	30,8
	1.000–1.500	107	54,9
	>1.500	28	14,4
Επάγγελμα	Ιατρός	48	24,6
	Νοσηλεύτης	112	57,4
	Τεχνολόγος/ακτινολόγος	14	7,2
	Τεχνολόγος εργαστηρίων	14	7,2
	Φυσικοθεραπευτής	13	6,7
Έτη προϋπηρεσίας	0–4	39	20
	5–9	15	7,7
	10–14	31	15,9
	15–19	30	15,4
	20–24	30	15,4
	>24	50	25,6
Τμήμα εργασίας	ΤΕΠ	13	6,7
	ΜΕΘ	41	21,0
	Χειρουργικό	32	16,4
	Παθολογικό	45	23,1
	Μονάδα COVID	28	14,4
	Εργαστηριακό	36	18,5
Νοσοκομείο	Γενικό Νοσοκομείο Κομοτηνής	99	50,8
	Πανεπιστημιακό Νοσοκομείο Αλεξανδρούπολης	48	24,6
	Γενικό Νοσοκομείο Αθηνών «Κοργιαλένιο-Μπενάκειο ΕΕΣ»	48	24,6
Σχέση εργασίας	Μόνιμος(η)	148	75,9
	Συμβασιούχος	21	10,8
	Επικουρικός(ή)	26	13,3

ΠΕ: Πανεπιστημιακή εκπαίδευση, ΤΕ: Τεχνολογική εκπαίδευση, ΔΕ: Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ΥΕ: Υποχρεωτική εκπαίδευση, ΤΕΠ: Τμήμα Επειγόντων Περιστατικών, ΜΕΘ: Μονάδα Εντατικής Θεραπείας, ΕΕΣ: Ελληνικός Ερυθρός Σταυρός

**Πίνακας 2.** Τα περιγραφικά αποτελέσματα και ο συντελεστής εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha για τις κλίμακες του ερωτηματολογίου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Κλίμακα	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Διάμεσος	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή	Cronbach's alpha
Προσωπική εξουθένωση	47,7	15,8	45,8	8,3	100,0	0,87
Εργασιακή εξουθένωση	46,9	14,9	46,4	17,9	85,7	0,82
Εξουθένωση σχετικά με τους ασθενείς	44,3	18,1	45,8	4,2	100,0	0,91
Συνολική εξουθένωση	46,3	14,7	45,5	11,3	89,7	0,86

**Πίνακας 3.** Περιγραφικά αποτελέσματα για τις κλίμακες του ερωτηματολογίου της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Κλίμακα	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Διάμεσος	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή
Μισθός	8,6	3,7	9	4	20
Προαγωγή	10,3	4,1	10	4	20
Επίβλεψη	18,7	4,6	19	4	24
Πρόσθετες απολαβές	9,3	3,9	9	4	21
Επιβραβεύσεις	11,3	4,4	11	4	21
Λειτουργικές συνθήκες	11,9	4,2	12	4	23
Συναδέλφοι	16,3	3,8	16	4	24
Φύση εργασίας	18,1	4,0	18	4	24
Επικοινωνία	13,8	4,0	14	4	24
Συνολική ικανοποίηση	118,3	21,2	119	59	183

**Πίνακας 4.** Συσχετίσεις μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης.

	Προσωπική εξουθένωση	Εργασιακή εξουθένωση	Εξουθένωση σχετικά με τους ασθενείς	Συνολική εξουθένωση
Ικανοποίηση από				
Μισθό	-0,2 (0,003)	-0,2 (0,03)	-0,2 (0,004)	-0,2 (0,002)
Προαγωγή	-0,1 (0,3)	-0,1 (0,5)	-0,1 (0,2)	-0,1 (0,3)
Επίβλεψη	-0,1 (0,4)	-0,1 (0,4)	-0,1 (0,1)	-0,1 (0,2)
Πρόσθετες απολαβές	-0,2 (0,001)	-0,2 (0,05)	-0,2 (0,01)	-0,2 (0,004)
Επιβραβεύσεις	-0,3 (<0,001)	-0,2 (0,003)	-0,3 (0,001)	-0,3 (0,001)
Λειτουργικές συνθήκες	-0,2 (0,04)	-0,2 (0,004)	-0,3 (0,001)	-0,2 (0,001)
Συναδέλφους	-0,1 (0,1)	-0,2 (0,01)	-0,2 (0,001)	-0,2 (0,01)
Φύση εργασίας	-0,4 (<0,001)	-0,4 (<0,001)	-0,5 (<0,001)	-0,5 (<0,001)
Επικοινωνία	-0,2 (0,002)	-0,4 (<0,001)	-0,4 (<0,001)	-0,4 (<0,001)
Συνολική ικανοποίηση	-0,3 (<0,001)	-0,4 (<0,001)	-0,4 (<0,001)	-0,4 (<0,001)

Οι τιμές εκφράζονται ως συντελεστής συσχέτισης Pearson (τιμή p)

συνθήκες, τη φύση της εργασίας, την επικοινωνία και τη συνολική ικανοποίηση, ενώ η μεγαλύτερη εργασιακή εξουθένωση σχετιζόταν με μικρότερη ικανοποίηση από τον μισθό, τις πρόσθετες απολαβές, τις επιβραβεύσεις, τις λειτουργικές συνθήκες, τους συναδέλφους, τη φύση της

εργασίας, την επικοινωνία και τη συνολική ικανοποίηση. Παράλληλα, η μεγαλύτερη εξουθένωση όσον αφορά στους ασθενείς σχετιζόταν με μικρότερη ικανοποίηση από τον μισθό, τις πρόσθετες απολαβές, τις επιβραβεύσεις, τις λειτουργικές συνθήκες, τους συναδέλφους, τη φύση της

εργασίας, την επικοινωνία και τη συνολική ικανοποίηση. Τέλος, η μεγαλύτερη συνολική εξουθένωση σχετιζόταν με μικρότερη ικανοποίηση από τον μισθό, τις πρόσθετες απολαβές, τις επιβραβεύσεις, τις λειτουργικές συνθήκες, τους συναδέλφους, τη φύση της εργασίας, την επικοινωνία και τη συνολική ικανοποίηση.

Επιπρόσθετα, κατά τη διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ των δημογραφικών και των επαγγελματικών χαρακτηριστικών με την επαγγελματική εξουθένωση, προέκυψαν στατιστικά σημαντικές σχέσεις σε όλες τις αντίστοιχες διμεταβλητές συσχετίσεις. Πιο συγκεκριμένα, μετά την πολυμεταβλητή ανάλυση, βρέθηκε ότι οι νοσηλευτές είχαν μεγαλύτερη προσωπική ( $b=4,7$ , 95% ΔΕ=0,1–9,3,  $p=0,046$ ), εργασιακή ( $b=6,3$ , 95% ΔΕ=2,1–10,4,  $p=0,003$ ) αλλά και συνολική εξουθένωση σε σχέση με ιατρούς και τεχνολόγους ( $b=5,4$ , 95% ΔΕ=1,2–9,6,  $p=0,012$ ). Παράλληλα, οι εργαζόμενοι με περισσότερα έτη προϋπηρεσίας είχαν μεγαλύτερη προσωπική ( $b=2,1$ , 95% ΔΕ=0,9–3,2,  $p<0,001$ ), αλλά και συνολική εξουθένωση ( $b=1,5$ , 95% ΔΕ=0,4–2,6,  $p=0,009$ ). Τέλος, οι γυναίκες ( $b=5,9$ , 95% ΔΕ=0,2–11,6,  $p=0,044$ ), οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας ( $b=3,1$ , 95% ΔΕ=0,1–5,9,  $p=0,042$ ) και οι εργαζόμενοι σε κλειστό τμήμα ( $b=8,6$ , 95% ΔΕ=3,3–13,9,  $p=0,002$ ) είχαν μεγαλύτερη εξουθένωση σχετικά με τους ασθενείς, ενώ οι εργαζόμενοι χαμηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου είχαν μεγαλύτερη προσωπική εξουθένωση ( $b=2,4$ , 95% ΔΕ=0,5–4,3,  $p=0,012$ ).

Τέλος, όσον αφορά στις διμεταβλητές συσχετίσεις μεταξύ των δημογραφικών και των επαγγελματικών χαρακτηριστικών και των διαστάσεων του ερωτηματολογίου της επαγγελματικής ικανοποίησης, προέκυψαν στατιστικά σημαντικές σχέσεις με τη βαθμολογία σε όλες τις κλίμακες, εκτός από την ικανοποίηση από τους συναδέλφους. Πιο συγκεκριμένα, μετά την πολυμεταβλητή ανάλυση, βρέθηκε ότι οι εργαζόμενοι στο ΓΝΚ και στο Πανεπιστημιακό Νοσοκομείο Αλεξανδρούπολης (ΠΝΑ) είχαν μεγαλύτερη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση ( $b=12,5$ , 95% ΔΕ=5,8–19,2,  $p<0,001$ ), ενώ ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από την προαγωγή ( $b=1,7$ , 95% ΔΕ=0,3–3,4,  $p=0,02$ ), την επίβλεψη ( $b=1,5$ , 95% ΔΕ=0,03–2,9,  $p=0,046$ ), τις επιβραβεύσεις ( $b=1,7$ , 95% ΔΕ=0,3–3,1,  $p=0,021$ ), τις λειτουργικές συνθήκες ( $b=2,1$ , 95% ΔΕ=0,8–3,3,  $p=0,002$ ) και τη φύση της εργασίας ( $b=1,9$ , 95% ΔΕ=0,6–3,2,  $p=0,004$ ), σε σχέση με τους εργαζόμενους στο Γενικό Νοσοκομείο Αθηνών «Κοργιαλένιο-Μπενάκειο ΕΕΣ» (ΓΝΑ ΝΕΕΣ). Επί πλέον, οι άνδρες ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις λειτουργικές συνθήκες ( $b=1,3$ , 95% ΔΕ=0,02–2,6,  $p=0,047$ ) και την επικοινωνία ( $b=1,5$ , 95% ΔΕ=0,2–2,8,  $p=0,023$ ) σε σχέση με τις γυναίκες, ενώ οι εργαζόμενοι μικρότερης ηλικίας ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από την επίβλεψη ( $b=-0,8$ , 95% ΔΕ=-1,5 έως -0,1,  $p=0,027$ ) και τις επιβραβεύσεις ( $b=-0,9$ ,

95% ΔΕ=-1,6 έως -0,2,  $p=0,01$ ). Παράλληλα, οι επικουρικοί ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από τον μισθό σε σχέση με τους μόνιμους και τους συμβασιούχους ( $b=1,9$ , 95% ΔΕ=0,3–3,4,  $p=0,02$ ), οι εργαζόμενοι χαμηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από την επίβλεψη ( $b=0,8$ , 95% ΔΕ=0,3–1,3,  $p=0,002$ ), ενώ οι εργαζόμενοι με λιγότερα έτη προϋπηρεσίας ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις πρόσθετες απολαβές ( $b=-0,4$ , 95% ΔΕ=-0,7 έως -0,1,  $p=0,012$ ). Τέλος, παρατηρήθηκε ότι οι εργαζόμενοι σε κλειστό τμήμα ( $b=1,5$ , 95% ΔΕ=0,4–2,7,  $p=0,008$ ) και με χαμηλότερο μηνιαίο εισόδημα ( $b=-1,9$ , 95% ΔΕ=-2,7 έως -1,1,  $p<0,001$ ) ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις λειτουργικές συνθήκες, ενώ οι εργαζόμενοι σε ανοικτό τμήμα ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας ( $b=1,2$ , 95% ΔΕ=0,03–2,3,  $p=0,044$ ).

## ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Σύμφωνα με τα ευρήματα της παρούσας μελέτης, όσον αφορά στην επαγγελματική εξουθένωση και στις τρεις διαστάσεις της, αυτά συμπίπτουν με τα αποτελέσματα συναφών μελετών, καθώς διαπιστώνουν μεγαλύτερη εξουθένωση στην προσωπική και στην εργασιακή διάσταση της εξουθένωσης και μικρότερη στη διάσταση σε σχέση με τους ασθενείς,<sup>13–16</sup> ενώ το ίδιο παρατηρείται και σε μελέτες οι οποίες διερευνούν την εξουθένωση των φυσικοθεραπευτών,<sup>17</sup> αλλά και των τεχνολόγων/ακτινολόγων και των τεχνολόγων/εργαστηρίων.<sup>18,19</sup>

Αναλύοντας τη μέση συνολική εξουθένωση σε σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, ως προς το φύλο φαίνεται ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερο ποσοστό συνολικής εξουθένωσης (47,9) σε σχέση με τους άνδρες (41,9), γεγονός που αποτυπώνεται και σε άλλες παρόμοιες μελέτες.<sup>13–15,20</sup>

Ως προς το τμήμα εργασίας, φάνηκε ότι οι εργαζόμενοι σε κλειστά τμήματα (μονάδα εντατικής θεραπείας [ΜΕΘ], τμήματα επειγόντων περιστατικών και τμήματα COVID), οι οποίοι είχαν επαφή με ασθενείς θετικούς στη νόσο COVID, παρουσίασαν μεγαλύτερη συνολική εξουθένωση (48,2) έναντι εκείνων που εργάζονταν σε ανοικτό τμήμα (45). Αυτό θα μπορούσε να θεωρηθεί ως αναμενόμενο στοιχείο της έρευνας, καθώς οι εργαζόμενοι στα κλειστά τμήματα εμφάνιζαν υψηλότερα ποσοστά εξουθένωσης και πριν από την έλευση της πανδημίας, θεωρώντας ως κύριους αιτιολογικούς παράγοντες την αυξημένη πίεση που δέχονταν από το περιβάλλον εργασίας τους και την ελλιπή κοινωνική υποστήριξη και αναγνώριση.<sup>15,21,22</sup> Ωστόσο, η εμφάνιση της COVID-19 επέτεινε την κοινωνική απομόνωση, αύξησε την εργασιακή πίεση αλλά και τη σωματική δυσφορία

λόγω της παρατεταμένης χρήσης εξοπλισμού ατομικής προστασίας,<sup>23</sup> ενώ οδήγησε σε αύξηση των αισθημάτων απώλειας ελέγχου ή ευπάθειας και ανησυχίας σχετικά με τη μολυσματική εξάπλωση της COVID-19 και της υγείας των μελών των οικογενειών τους, μετά από μια πιθανή μεταφορά του ιού σε αυτούς.<sup>24</sup>

Επιπρόσθετα, οι νοσηλευτές εμφάνισαν υψηλότερα ποσοστά εξουθένωσης σε σχέση με τους ιατρούς και τους τεχνολόγους/φυσικοθεραπευτές, με τα συγκεκριμένα αποτελέσματα να συμπίπτουν με εκείνα παρόμοιων μελετών.<sup>13-15,17,18</sup>

Ως προς την εξουθένωση που εμφάνισαν οι επαγγελματίες υγείας σε σχέση με τη γεωγραφική περιοχή, καθώς και με τη δομή και τη λειτουργία του νοσοκομείου στο οποίο εργάζονταν, οι εργαζόμενοι στο ΠΝΑ εμφάνισαν υψηλότερη μέση συνολική εξουθένωση (47,9) σε σχέση με το ΓΝΑ ΝΕΕΣ (46,4) και το ΓΝΚ (43). Το εν λόγω αποτέλεσμα συμπίπτει με τα αποτελέσματα άλλης μελέτης,<sup>25</sup> σύμφωνα με την οποία ο αντίκτυπος της πανδημίας εμφανίζεται περισσότερο επιβαρυντικός στους ιατρούς και στους νοσηλευτές ενός τριτοβάθμιου νοσοκομείου.

Αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση του δείγματος, οι άνδρες σε σχέση με τις γυναίκες παρουσίασαν υψηλότερη μέση τιμή συνολικής ικανοποίησης (122,2 έναντι 117 των γυναικών), γεγονός που συμφωνεί και με άλλη αντίστοιχη μελέτη.<sup>26</sup> Σε σχέση με τον χώρο εργασίας, οι εργαζόμενοι σε κλειστό τμήμα (ΜΕΘ, μονάδα COVID) εμφάνισαν μειωμένη μέση τιμή συνολικής ικανοποίησης σε σχέση με εκείνους που εργάζονταν σε ανοικτό τμήμα, εύρημα το οποίο συμπίπτει με τα αποτελέσματα παρόμοιων μελετών.<sup>27,28</sup>

Ως προς τις διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης, ξεκινώντας από αυτή με τη χαμηλότερη τιμή, της ικανοποίησης από τον μισθό, προέκυψε ότι όλες οι κατηγορίες των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος κατέδειξαν μειωμένη ικανοποίηση, εμφανίζοντας μέση τιμή ικανοποίησης <12. Το εύρημα αυτό συμφωνεί και με άλλες παρόμοιες μελέτες, τα αποτελέσματα των οποίων έδειξαν χαμηλή ικανοποίηση σε σχέση με την αμοιβή, τα οφέλη και τις πρόσθετες αποδοχές των επαγγελματιών υγείας.<sup>29-32</sup>

Ως προς τη διάσταση της ικανοποίησης από την προαγωγή, οι κατηγορίες των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος εμφάνισαν επίσης μειωμένη μέση τιμή ικανοποίησης <12, ενώ η ανάλυση της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης έδειξε ότι οι εργαζόμενοι στο ΓΝΚ και στο ΠΝΑ ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι ως προς τη διάσταση της προαγωγής, σε σχέση με τους εργαζόμενους στο ΓΝΑ ΝΕΕΣ. Η διαφορετικότητα ως προς την ικανοποίηση που

πηγάει από τη διαδικασία προαγωγής μπορεί να οφείλεται σε οργανωτικές και διοικητικές διαδικασίες και πολιτικές. Αυτό συμπίπτει και με τα αποτελέσματα άλλων μελετών, σύμφωνα με τα οποία τα χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης που εμφανίζονται στους νοσηλευτές πηγάζουν από τις οργανωσιακές πολιτικές ενός οργανισμού,<sup>30</sup> ενώ το διοικητικό και το οργανωσιακό κλίμα σε έναν οργανισμό, καθώς και η υποστήριξη που αυτό προσφέρει στους εργαζομένους του για ανέλιξη και προαγωγή, σχετίζονται θετικά με την αυξημένη ικανοποίηση.<sup>31</sup>

Ως προς την ικανοποίηση σε σχέση με τις λειτουργικές συνθήκες, το αποτέλεσμα της μελέτης κατέδειξε μια μέτρια ικανοποίηση στους άνδρες, στους νοσηλευτές, στους τεχνολόγους/φυσικοθεραπευτές και σε εκείνους που εργάζονταν σε κλειστό τμήμα, εύρημα το οποίο συνάδει με τα αποτελέσματα άλλων μελετών.<sup>26,29</sup>

Τέλος, κατά τον έλεγχο συσχετίσεων μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικής ικανοποίησης, παρατηρήθηκε αρνητική συσχέτιση των τριών διαστάσεων της εξουθένωσης με όλες τις διαστάσεις της ικανοποίησης. Το γεγονός αυτό συσχετίζεται και με άλλες μελέτες που υποστηρίζουν την αρνητική σχέση μεταξύ εργασιακής εξουθένωσης και εργασιακής ικανοποίησης.<sup>33-35</sup>

Βασικός περιορισμός της παρούσας μελέτης ήταν το γεγονός ότι η έρευνα διεξήχθη τη χρονική περίοδο έναρξης του τρίτου κύματος της νόσου, με καθημερινή αύξηση των ημερήσιων θετικών κρουσμάτων και αύξηση των εισαγωγών στα νοσοκομεία και στις ΜΕΘ. Έτσι, καθώς το διάστημα αυτό εφαρμόστηκε το τρίτο και πιο γενικευμένο lockdown, η πρόσβαση στα δύο από τα τρία νοσοκομεία της έρευνας, του ΓΝΑ και του ΓΝΑ ΝΕΕΣ, έγινε δυσκολότερη, οδηγώντας –σε συνδυασμό με τον τεράστιο φόρτο εργασίας– στον περιορισμένο αριθμό συμμετοχής των επαγγελματιών υγείας από τα προαναφερθέντα νοσοκομεία. Παράλληλα, πολλές μελέτες αναλύουν και εξετάζουν την επαγγελματική εξουθένωση των επαγγελματιών υγείας με διαφορετικά ερευνητικά μοντέλα, τα οποία μετρούν διαφορετικές διαστάσεις απ' ό,τι το ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας. Αυτή η διαφορά συνθέτει μια δυσκολία και έναν περιορισμό ως προς την αποτελεσματικότητα των συγκρινόμενων αποτελεσμάτων μεταξύ των μελετών.

Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας θα μπορούσαν να αποτελέσουν ένα χρήσιμο εργαλείο για τις διοικήσεις των νοσοκομείων, οι οποίες με τη βοήθεια του Υπουργείου Υγείας οφείλουν να προβούν σε άμεσα μέτρα για τη μείωση της εξουθένωσης των εργαζομένων, μέσω της αύξησης της ικανοποίησης την οποία μπορούν να λάβουν από την εργασία τους.

Εκτός από τις παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο (σταδιακή απόδοση καθηκόντων, τοποθέτηση στην κατάλληλη θέση, εναλλαγή μεταξύ «θέσεων» μέσα στην εργασία, σαφής καθορισμός των ρόλων και των αρμοδιοτήτων των εργαζομένων), κρίνονται απαραίτητες και ανάλογες παρεμβάσεις στον χώρο εργασίας. Αυτές έχουν σχέση με

την οργανωτική πλευρά της εργασίας και λαμβάνονται σε επίπεδο διοίκησης, με σκοπό την αποδοτικότερη και αποτελεσματικότερη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, στοχεύοντας στην πρόληψη και στην αντιμετώπιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης και της μειωμένης επαγγελματικής ικανοποίησης.<sup>7,36</sup>

## ABSTRACT

### Impact of demographic and occupational characteristics on burnout and satisfaction of healthcare professionals during COVID-19

N. MOLLAS,<sup>1</sup> P. THEODOROU,<sup>2</sup> D. PISTOLAS,<sup>3</sup> C. PLATIS<sup>2,4</sup>

<sup>1</sup>"Korgialenio-Benakio" General Hospital, Athens, <sup>2</sup>School of Social Sciences, Postgraduate Course "Health Care Management", Hellenic Open University, Patra, <sup>3</sup>"Evangelismos – Athens Ophthalmology Clinic – Polyclinic" General Hospital, Athens, <sup>4</sup>Centre of Planning and Economic Research, Athens, Greece

*Archives of Hellenic Medicine 2023, 40(3):332–340*

**OBJECTIVE** To determine the level of burnout and job satisfaction, their degree of correlation, as well as the effect of demographic and occupational characteristics of healthcare professionals between three different public hospitals during the COVID-19 pandemic. **METHOD** The questionnaire is divided into three parts; the first is related to the collection of demographic data, the second includes the Copenhagen Burnout Inventory (CBI) and the third the Job Satisfaction Survey (JSS). The survey was conducted using an anonymous questionnaire with closed-ended questions. The research sample consisted of 195/300 (response rate: 65%) healthcare professionals from all categories such as doctors, nurses, radiologists, laboratory technologists and physiotherapists. The research was held from March to April 2021 in three public hospitals of Greece ("Sismanogleio" General Hospital of Komotini, University Hospital of Alexandroupolis, General Hospital of Athens "Korgialenio-Benakio" [GNA NEES]). The analysis of collected data was performed through the Statistical Package for Social Sciences (SPSS), version 21.0. **RESULTS** In terms of job satisfaction, the results of the present study showed that the positive factors of increased job satisfaction were nature of work, supervision and relationships with colleagues, while negative factors that lead to reduced job satisfaction, were salary, operational conditions of the working environment and lack of additional earnings, promotions and the rewards. Men and those who worked as assistants showed greater overall job satisfaction. Reduced overall satisfaction was experienced by doctors, employees in a closed department, as well as employees at GNA NEES. In terms of burnout in all three dimensions, there was an average total burnout of 46.3% with the highest average burnout corresponding to personal burnout of 47.7% and the lowest value for burnout related to patients (44.3%). Intense exhaustion was more common in women, nurses and those working in closed wards. **CONCLUSIONS** The outbreak of the pandemic and the major changes that took place in the hospital units affected health professionals and especially the professional sector of nurses, resulting in intense personal and work exhaustion, while significantly reducing their job satisfaction.

**Key words:** Burnout, COVID-19 pandemic, Health professionals, Job satisfaction

## Βιβλιογραφία

1. BAHADIRLI S, SAGALTICI E. Burnout, job satisfaction, and psychological symptoms among emergency physicians during COVID-19 outbreak: A cross-sectional study. *Psychiatr Clin Psychopharmacol* 2021, 31:67–76
2. ΚΟΥΛΙΕΡΑΚΗΣ Γ, ΜΕΤΑΛΛΗΝΟΥ Ο, ΠΑΝΤΖΟΥ Π. Κοινωνιολογική και ψυχολογική προσέγγιση των νοσοκομείων/υπηρεσιών υγείας. Τόμος Β'. Εκδόσεις ΕΑΠ, Πάτρα, 2000
3. DEMIR A, ULOSOY M, ULOSOY MF. Investigation of factors influencing burnout levels in the professional and private lives of nurses. *Int J Nurs Stud* 2003, 40:807–827
4. MORGANTINI LA, NAHA U, WANG H, FRANCAVILLA S, ACAR Ö, FLORES JM ET AL. Factors contributing to healthcare professional burnout during the COVID-19 pandemic: A rapid turnaround global survey. *PLoS One* 2020, 15:e0238217



5. GALANIS P, VRAKA I, FRAGKOU D, BILALI A, KAITELIDOU D. Nurses' burnout and associated risk factors during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *J Adv Nurs* 2021, 77:3286–3302
6. MASLACH C, LEITER MP. *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass, San Francisco, CA, 1997
7. ΚΑΝΤΑΣ Α. *Οργανωτική-βιομηχανική Ψυχολογία*. Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1998
8. LU H, BARRIBALL KL, ZHANG X, WHILE AE. Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *Int J Nurs Stud* 2012, 49:1017–1038
9. HOLMAN GT, BEASLY JW, KARSH BT, STONE JA, SMITH PD, WETTERNECK TB. The myth of standardized workflow in primary care. *J Am Med Inform Assoc* 2016, 23:29–37
10. ΚΟΥΡΑΚΟΣ Μ, ΚΑΥΚΙΑ Θ, ΠΕΚΛΕΙΤΗ Μ, ΖΥΓΑ Σ, ΚΟΤΡΩΤΣΙΟΥ Ε, ΓΚΟΥΒΑ Μ. Μελέτη ικανοποίησης από την εργασία των φροντιστών υγείας-νοσηλευτών παθολογικών κλινικών του Εθνικού Συστήματος Υγείας. *Αρχ Ελλ Ιατρ* 2012, 29:61–69
11. ΠΑΡΑΕΦΣΤΑΘΙΟΥ Ε, ΤΣΟΥΝΙΣ Α, ΜΑΛΛΙΑΡΟΥ Μ, ΣΑΡΑΦΙΣ Π. Translation and validation of the Copenhagen Burnout Inventory among Greek doctors. *Health Psychol Res* 2019, 7:76–78
12. ΤΣΟΥΝΙΣ Α, ΣΑΡΑΦΙΣ Π. Validity and reliability of the Greek translation of the Job Satisfaction Survey (JSS). *BMC Psychol* 2018, 6:27
13. ΚΗΑΣΝΕ ΡW, ΔΗΑΚΥΛΚΑΡ ΒS, ΜΑΗΑΙΑΝ ΗC, ΚΥΛΚΑΜΙ ΑΡ. Burnout among healthcare workers during COVID-19 pandemic in India: Results of a questionnaire-based survey. *Indian J Crit Care Med* 2020, 24:664–671
14. ΔΥΑΡΤΕ Ι, ΤΕΙΧΕΙΡΑ Α, ΚΑΣΤΡΟ Λ, ΜΑΡΙΝΑ S, ΡΙΒΕΙΡΟ C, ΙΑΚΟΜΕ C ET AL. Burnout among Portuguese healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *BMC Public Health* 2020, 20:1885
15. ΧΟΡ WPD, ΝΓ WΜ, ΧΕΝΓ Λ, ΣΙΤΥ W, ΧΟΝΓ ΙW, ΝΓ ΛΥΑ ET AL. Burnout amongst emergency healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A multi-center study. *Am J Emerg Med* 2021, 46:700–702
16. ΚΡΙΣΤΕΝΣΕΝ ΤS, ΒΟΡΡΙΤΖ Μ, ΒΙΛΛΑΔΣΕΝ Ε, ΧΡΙΣΤΕΝΣΕΝ ΚΒ. The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work and Stress* 2005, 19:192–207
17. ΙΑΚΟΜΕ C, ΣΕΙΧΑΣ Α, ΣΕΡΡΑΪΟ C, ΤΕΙΧΕΙΡΑ Α, ΚΑΣΤΡΟ Λ, ΔΥΑΡΤΕ Ι. Burnout in Portuguese physiotherapists during COVID-19 pandemic. *Physiother Res Int* 2021, 26:e1915
18. ΕΛΙΤ Λ, ΤΡΙΜ Κ, ΜΑΝΔ-ΒΑΙΝS ΙΗ, ΣΥSΣΜΑΝ Ι, ΓΡΥΝΦΕΛΔ Ε; SOCIETY OF GYNΕCOLOGIC ONCOLOGY CANADA. Job satisfaction, stress, and burnout among Canadian gynecologic oncologists. *Gynecol Oncol* 2004, 94:134–139
19. ΒΕΝΕΒΙΔΕS-ΡΕΡΕΙΡΑ ΑΜΤ, ΝΕΒΕS ΑΛΒΕS ΡΔ. A study on burnout syndrome in healthcare providers to people living with HIV. *AIDS Care* 2007, 19:565–571
20. ΦΕΡΡΥ ΑV, WΕΡΕSΚΙ Ρ, ΣΤΡΑΧΑΝ ΦΕ, ΜΙΛΛS ΝΛ. Predictors of UK healthcare worker burnout during the COVID-19 pandemic. *QJM* 2021, 114:374–380
21. ΧΟΥ ΛΡ, ΛΙ CΥ, ΗΥ SС. Job stress and burnout in hospital employees: Comparisons of different medical professions in a regional hospital in Taiwan. *BMJ Open* 2014, 4:e004185
22. ΑΔΡΙΑΕΝSSENS Ι, ΔΕ ΓΥΧΤV, ΜΑΕS S. Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: A systematic review of 25 years of research. *Int J Nurs Stud* 2015, 52:649–661
23. ΗΥ Δ, ΚΟΝΓ Υ, ΛΙ W, ΗΑΝ Q, ΖΗΑΝΓ Χ, ΖΗΥ ΛΧ ET AL. Frontline nurses' burnout, anxiety, depression, and fear statuses and their associated factors during the COVID19 outbreak in Wuhan, China: A large-scale cross-sectional study. *EClinicalMedicine* 2020, 24:100424
24. ΚΙΣΕΛΥ S, WΑΡΡΕΝ Ν, ΜCΜΑΗΟΝ Λ, ΔΑΛΑΙS C, ΗΕΝΡΥ Ι, SΙSΚΙΝΔ Δ. Occurrence, prevention, and management of the psychological effects of emerging virus outbreaks on healthcare workers: Rapid review and meta-analysis. *Br Med J* 2020, 369:m1642
25. ΛΑΣΑΛΒΙΑ Α, ΑΜΑΔΔΕΟ Φ, ΠΟΡΡΥ S, ΚΑΡΤΑ Α, ΤΑΡΔΙΒΟ S, ΒΟΒΟ C ET AL. Levels of burn-out among healthcare workers during the COVID-19 pandemic and their associated factors: A cross-sectional study in a tertiary hospital of a highly burdened area of north-east Italy. *BMJ Open* 2021, 11:e045127
26. ΑΚΒΑΡΙ Μ, ΒΑΓΗΕΡΙ Α, ΦΑΘΟΛΛΑΗΙ Α, ΔΑΡΒΙS Μ. Job satisfaction among nurses in Iran: does gender matter? *J Multidiscip Healthc* 2020, 13:71–78
27. ΒΑΥΤΙΣΤΑ ΙR, ΛΑΥΡΙΑ ΡΑS, ΚΟΝΤΡΕΡΑS ΜC, ΜΑΡΑΝΙΟΝ ΜΜG, ΒΙΛΑΝΥΕΒΑ ΗΗ, ΣΥΜΑΓΥΙΝΓSΙΝΓ ΡC ET AL. Specific stressors relate to nurses' job satisfaction, perceived quality of care, and turnover intention. *Int J Nurs Pract* 2020, 26:e12774
28. ΣΑΒΙΤΣΚΥ Β, ΡΑΔΟΜΙSΛΕΝΣΚΥ Ι, ΗΕΝΔΕΛ Τ. Nurses' occupational satisfaction during COVID-19 pandemic. *Appl Nurs Res* 2021, 59:151416
29. ΜΑSΥΜ ΑΚΜ, ΑΖΑΔ ΜΑΚ, ΗΟΚΥΕ ΚΕ, ΒΕΗ ΛS, WΑΝΚΕ Ρ, ΑΡSΛΑΝ Ö. Job satisfaction and intention to quit: An empirical analysis of nurses in Turkey. *Peer J* 2016, 4:e1896
30. ΥΕW SΥ, ΥΟΝΓ CС, ΤΕΥ ΝΡ, ΧΕΟΝΓ ΚC, ΝΓ SΤ. Work satisfaction among nurses in private hospital. *Int J Healthc Manag* 2020, 13:156–163
31. ΟΛΥSΕΓΥΝ ΕΑ, ΟΛΥSΟΙ ΙG. Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rejahiri Management Journal (RAMJ)* 2020, 14:71–92
32. ΓΩΓΟS ΧΒ, ΠΕΤΣΕΤΑΚΗ Ε. Διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης του νοσηλευτικού προσωπικού στο χώρο του νοσοκομείου: Η περίπτωση του Γενικού Νοσοκομείου Νάουσας. *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης* 2012, 4:15–35
33. ΥΒΕΜΑ ΙF, ΣΜΥΛΔΕΡS ΡG, ΒΟΝΓΕΡS ΡΜ. Antecedents and consequences of employee absenteeism: A longitudinal perspective on the role of job satisfaction and burnout. *Eur J Work Organ Psychol* 2010, 19:102–124
34. ΜΥΗΡΕΝ Η, ΕΚΕΒΕΡΓ Ο, ΣΤΟΚΛΑΝ Ο. Job satisfaction and burnout among intensive care unit nurses and physicians. *Crit Care Res Pract* 2013, 2013:786176
35. ΣΑΝΛΑΝ ΙΝ, ΣΤΙΛ Μ. Job satisfaction, burnout and turnover intention in occupational therapists working in mental health. *Aust Occup Ther J* 2013, 60:310–318
36. ΑΛΕΞΙΑΔΗS Α, ΣΙΓΑΛΑS Ι. *Υπηρεσίας υγείας/νοσοκομείο: Ιδιότητες και προκλήσεις*. Τόμος Δ'. Εκδόσεις ΕΑΠ, Πάτρα, 1999

Corresponding author:

P.Theodorou, 16 Egnatias street, 121 37 Athens, Greece  
e-mail: panostheodor@yahoo.gr