



www.uom.gr

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ



Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ

Ματζιάρη Ασπασία

Επιβλέπων Καθηγητής: Anthony Jude Montgomery

Εποπτεία Εργασίας: Ευθύμιος Βαλκάνος, Βασιλική Καραβάκου

Θεσσαλονίκη
2014

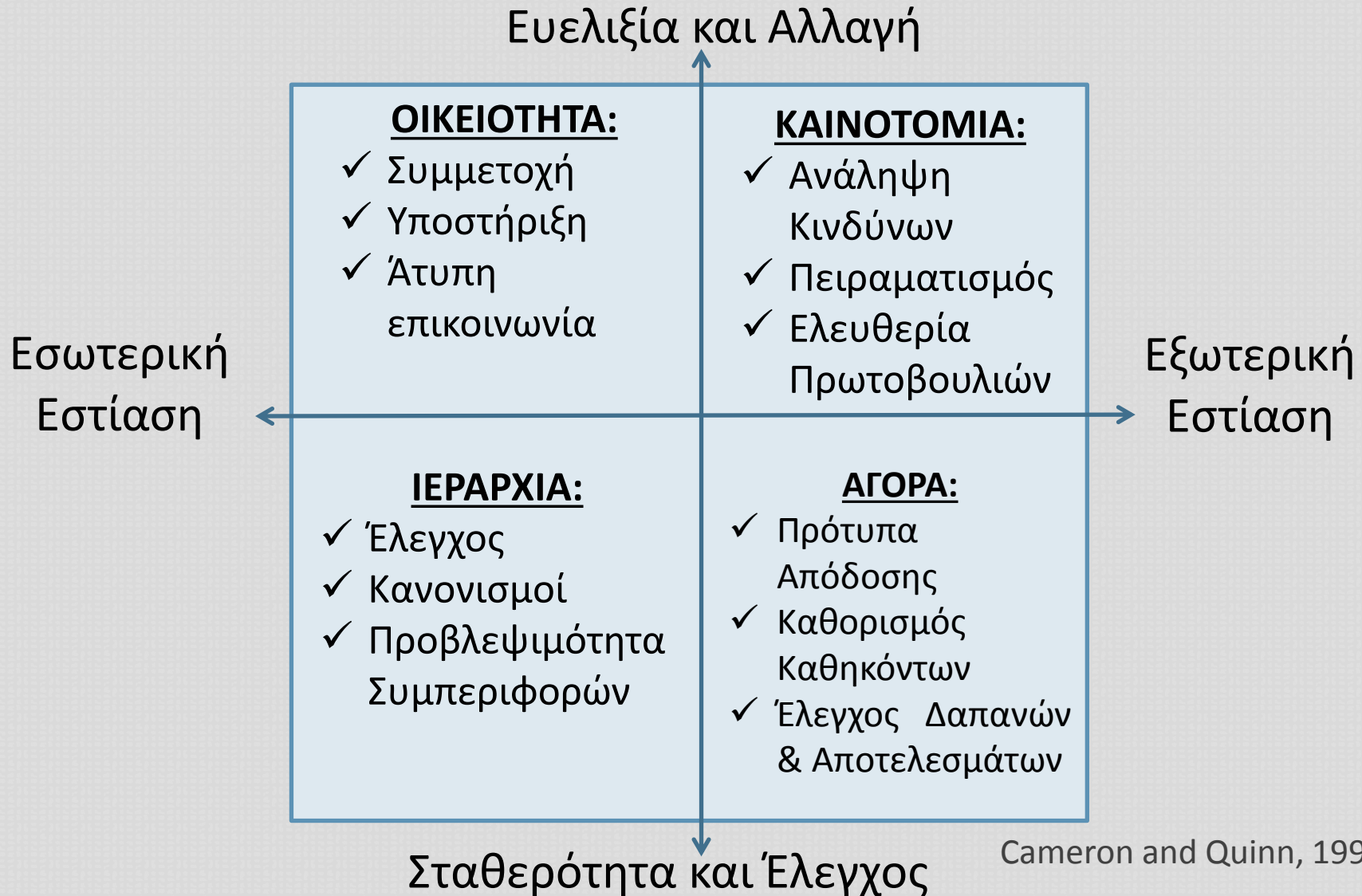
Σκοπός της έρευνας

- Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να διερευνήσει την επίδραση της Οργανωσιακής Κουλτούρας στην Επαγγελματική Εξουθένωση και Εργασιακή Δέσμευση νοσηλευτικού προσωπικού.
- Είναι από τις πρώτες έρευνες που μελετούν την Οργανωσιακή Κουλτούρα σε συνδυασμό με την Επαγγελματική Εξουθένωση και την Εργασιακή Δέσμευση.
- Είναι η πρώτη έρευνα στην Ελλάδα που συνδυάζει το ερωτηματολόγιο FOCUS με το MBI και το UWES.

Ορισμός Οργανωσιακής Κουλτούρας

- Είναι οι κοινά αποδεκτές αξίες μιας ομάδας ανθρώπων σχετικά με το ποιες συμπεριφορές είναι αποδεκτές. Οι αξίες αυτές προκύπτουν ανεξάρτητα από το αν το επιθυμούν τα μέλη ή όχι. (Kotter, 1992)
- Η Οργανωσιακή Κουλτούρα βοηθά τα άτομα να καταλάβουν τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί ένας οργανισμός γιατί παρέχει τους κανόνες συμπεριφοράς που είναι αποδεκτοί μέσα σε αυτόν. (Deshponde & Webster, 1989)

Τυπολογία των Ανταγωνιζόμενων Αξιών του Quinn



Έρευνες για την Οργανωσιακή Κουλτούρα

- Η κουλτούρα ενός οργανισμού συνδέεται με την δέσμευση, την αφοσίωση και την εργασιακή ικανοποίηση του προσωπικού του. (Lok και Crawford, 1994)

Τα Ελληνικά Δημόσια Νοσοκομεία:

- Χαρακτηρίζονται από Ιεραρχικές κουλτούρες και κουλτούρες Οικειότητας. (Παπαγεωργίου και Χονδροκούκης, 2010)
- Δίνουν λίγη έμφαση σε πειραματισμούς και ανάληψη ρίσκου. (Bellou, 2010)
- Δίνουν ιδιαίτερη σημασία στην ακρίβεια και στους κανόνες. (Bellou, 2008)

ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

Περιγράφεται ως:

‘μία κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και πνευματικής εξάντλησης που προκαλείται από μακροχρόνια έκθεση σε καταστάσεις που απαιτούν συναισθηματική εμπλοκή.’

(Maslach, 1999)

ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

1. Συναισθηματική Εξάντληση: Αίσθηση ότι έχουν εξαντληθεί τα συναισθηματικά αποθέματα του ατόμου.
2. Αποπροσωποποίηση: έλλειψη ευαισθησίας απέναντι στους χρήστες των υπηρεσιών.
3. Προσωπικά Επιτεύγματα: Αίσθημα ανεπάρκειας σχετικά με την ικανότητα να συνδεθούν με τους ασθενείς και αίσθημα χαμηλής απόδοσης.

(Maslach & Jackson, 1986)

Έρευνες για την Επαγγελματική Εξουθένωση 1/2

- ❑ Στους άνδρες παρατηρείται συχνότερα στάση αποπροσωποποίησης ενώ στις γυναίκες συναισθηματική εξάντληση. (Heim, 1992)
- ❑ Η επαγγελματική εξουθένωση είναι μεγαλύτερη μεταξύ των νεότερων εργαζομένων. (Campbell et al., 2001; Gabbe et al., 2002)
- ❑ Οι ανύπαντροι και οι διαζευγμένοι εμφανίζουν συχνότερα επαγγελματική εξουθένωση από τους παντρεμένους. (Yaktin, Azoury & Doumit, 2003)
- ❑ Οι επαγγελματίες υγείας με χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. (Antonίου, 1999)

Έρευνες για την Επαγγελματική Εξουθένωση 2/2

- ❑ Το ωράριο και ο φόρτος εργασίας αυξάνουν τις πιθανότητες εμφάνισης του συνδρόμου στους επαγγελματίες υγείας. (Isikahn, Comez & Danis, 2004)
- ❑ Η σύγκρουση και ασάφεια ρόλου συνδυάζεται με αυξημένα επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης. (Tunc & Kutanis, 2009)
- ❑ Μεγαλύτερος βαθμός υποστήριξης από τους συναδέλφους σχετίζεται με χαμηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης (Jenkins και Elliot, 2004) και αποπροσωποποίησης (Corrigan et al., 1994).
- ❑ Η επαναλαμβανόμενη εργασία μπορεί να κάνει τον εργαζόμενο επιρρεπή στην επαγγελματική εξουθένωση. (Freudenberger, 1974)

ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΔΕΣΜΕΥΣΗΣ

Περιγράφεται ως:

‘μία θετική κατάσταση του νου, σχετική με την εργασία, που προσφέρει ικανοποίηση στον εργαζόμενο και χαρακτηρίζεται από σφρίγος, αφοσίωση και απορρόφηση’ (Schaufeli & Bakker, 2010)

ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΔΕΣΜΕΥΣΗΣ

1. Σφρίγος: υψηλά επίπεδα ενέργειας και ψυχικής ανθεκτικότητας
2. Αφοσίωση: αίσθηση ενθουσιασμού, σημαντικότητας και υπερηφάνιας για την εργασία
3. Απορρόφηση: πλήρης συγκέντρωση και ενασχόληση του ατόμου με την εργασία του

(Schaufeli et al.,2006)

Έρευνες για την Εργασιακή Δέσμευση 1/2

- ❑ Οι γυναίκες τείνουν να δεσμεύονται περισσότερο από τους άντρες. (Μπελιάς και συν., 2013)
- ❑ Παρατηρείται υψηλότερη εργασιακή δέσμευση σε άτομα μεγαλύτερης ηλικίας και με μεγαλύτερη προϋπηρεσία. (Gowri & Mariammal, 2012; Meesala, 2011)
- ❑ Οι ανύπαντροι εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα Εργασιακής Δέσμευσης από τους παντρεμένους. (Ying Kong, 2009)
- ❑ Η έλλειψη φόρτου εργασίας και η απουσία μεγάλου όγκου καθηκόντων επιδρούν θετικά στην ανάπτυξη Εργασιακής Δέσμευσης. (Freeney & Tiernan, 2009)

Έρευνες για την Εργασιακή Δέσμευση 2/2

- ❑ Η Εργασιακή Δέσμευση μπορεί να προβλεφθεί μεταξύ άλλων από την υποστήριξη των προϊστάμενων και την εναλλαγή καθηκόντων. (Adriaenssens και συν., 2011)
- ❑ Η υποστήριξη από τους συναδέλφους σχετίζεται θετικά με τις διαστάσεις του σφρίγγους και της αφοσίωσης. (Schaufeli και Bakker, 2004)
- ❑ Η αξιολόγηση της επίδοσης συσχετίζεται θετικά με την Εργασιακή Δέσμευση. (Schaufeli & Bakker, 2004; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006)

Στόχοι της Έρευνας

1. Κατά πόσο ορισμένοι δημογραφικοί παράγοντες ευθύνονται για την ύπαρξη ατομικών διαφορών.
2. Διερεύνηση της επίδρασης των τεσσάρων προσανατολισμών της Οργανωσιακής Κουλτούρας στις διαστάσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και Εργασιακής Δέσμευσης των νοσηλευτών.
3. Διερεύνηση των Οργανωσιακών Πρακτικών και Αξιών για την ανάδειξη του σημαντικότερου προβλεπτικού παράγοντα των διαστάσεων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και της Εργασιακής Δέσμευσης.

Διαδικασία

- Συλλογή Ερωτηματολογίων: Ιούνιος – Αύγουστος 2013.
- Από τα 300 ερωτηματολόγια που δόθηκαν, συλλέχθηκαν 214 συμπληρωμένα.
Response rate: 71.33%
- Τα ερωτηματολόγια διακινήθηκαν σε όλα τα τμήματα του Νοσοκομείου Σερρών και στη συνέχεια συλλέχθηκαν συμπληρωμένα.
- Χρόνος Συμπλήρωσης: 12-15 λεπτά.
- Αρχές: προαιρετικότητα συμμετοχής, ανωνυμία και αυστηρά εμπιστευτικό των απαντήσεων.

Ερευνητικά Εργαλεία 1/3

A. Ερωτηματολόγιο Δημογραφικών Στοιχείων.

B. Ερωτηματολόγιο Οργανωσιακής Κουλτούρας FOCUS.

(van Muijen και συν., 1999)

- Οργανωσιακές Πρακτικές (40 ερωτήσεις)
- Οργανωσιακές Αξίες (35 ερωτήσεις)

Ερευνητικά Εργαλεία 2/3

Γ. Ερωτηματολόγιο Εργασιακής Δέσμευσης: Utrecht Work Engagement Scale (UWES). (Schaufeli et al., 2002)

- Στην παρούσα έρευνα αποτελείται από 11 ερωτήσεις που μετρούν τις δύο από τις τρεις διαστάσεις της Δέσμευσης.
- 7βάθμια κλίμακα Likert
 - 6 ερωτήματα μετρούν το Σφρίγος
 - 5 ερωτήματα μετρούν την Αφοσίωση

Ερευνητικά Εργαλεία 3/3

Δ. Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης: Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach και Jackson, 1986)

- Στην παρούσα έρευνα αποτελείται από 14 δηλώσεις που αναφέρονται στις δύο από τις τρεις διαστάσεις του Συνδρόμου.
- 7βάθμια κλίμακα Likert
 - 9 δηλώσεις αφορούν τη Συναισθηματική Εξάντληση
 - 5 δηλώσεις αφορούν την Αποπροσωποποίηση.

Αποτελέσματα:

Περιγραφή Δείγματος 1/2

Μεταβλητή	Ποσοστά	
Φύλο	Άνδρας	19.3%
	Γυναίκα	80.7%
Ηλικία	<30	5.4%
	31-40	31.4%
	41-50	54.6%
	51-60	7%
	>61	1.6%
Οικογενειακή Κατάσταση	Άγαμος/η	15.1%
	Διαζευγμένος/η	9%
	Έγγαμος/η	72.6%
	Σε διάσταση	1.9%
	Χήρος/α	1.4%

Περιγραφή Δείγματος 2/2

Μεταβλητή		Ποσοστά
Εκπαίδευση	Γυμνάσιο	5.7%
	Λύκειο	35.4%
	Τ.Ε.Ι.	43.4%
	Α.Ε.Ι.	12.3%
	Μεταπτυχιακό Δίπλωμα	3.3%
Χρόνια Εργασίας στο Νοσοκομείο	<10	44.6%
	11-20	23.5%
	21-30	30.5%
	31-40	1.5%
Χρόνια Εργασίας στη Κλινική	<10	66.8%
	11-20	16.8%
	≥21	16.3%

Δείκτες Αξιοπιστίας 1/2

Ερωτηματολόγιο MBI

	Δείκτης Αξιοπιστίας Cronbach alpha	Αριθμός Ερωτημάτων
Συναισθηματική Εξάντληση	.86	9
Αποπροσωποποίηση	.84	5
Συνολική Εξουθένωση	.72	14

Ερωτηματολόγιο UWES

Σφρίγος	.87	6
Αφοσίωση	.88	5
Συνολική Δέσμευση	.91	11

Δείκτες Αξιοπιστίας 2/2

Ερωτηματολόγιο FOCUS

	Δείκτης Αξιοπιστίας Cronbach alpha	Αριθμός Ερωτημάτων
Πρακτικές Υποστήριξης	.87	10
Πρακτικές Καινοτομίας	.82	11
Πρακτικές Κανόνων	.81	7
Πρακτικές Στόχων	.90	12
Συνολικές Πρακτικές	.92	40
Αξίες Υποστήριξης	.88	10
Αξίες Καινοτομίας	.80	7
Αξίες Κανόνων	.92	10
Αξίες Στόχων	.88	8
Συνολικές Αξίες	.92	35

Ανάλυση Διακύμανσης κατά έναν παράγοντα

	Εξαρτημένη Μεταβλητή	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Κλινική	Συναισθηματική Εξάντληση	5053	21	240.61	1.69	.037*
	Αποπροσωποποίηση	1423.77	21	67.79	1.76	.028*
	Πρακτικές Υποστήριξης	4364.69	21	207.84	2.04	.007**
	Πρακτικές Στόχων	5884.49	21	280.21	1.70	.035*
	Αξίες Υποστήριξης	4177.8	21	198.94	2.09	.006**
	Αξίες Κανόνων	4213.29	21	200.63	1.94	.011*
	Αξίες Στόχων	1823.11	21	86.81	1.67	.039*

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Σημείωση: Τα στοιχεία που αναφέρονται αφορούν τις διαφορές μεταξύ των ομάδων.

T-test για ανεξάρτητα δείγματα των νοσηλευτών που εργάζονται εντός και εκτός του Νοσοκομείου

	Νοσηλευτές σε τμήματα εντός του Νοσοκομείου		Νοσηλευτές σε τμήματα εκτός του Νοσοκομείου		t	p
	M.O	T.A.	M.O.	T.A.		
Συναισθηματική Εξάντληση	33.46	11.46	27.40	13.56	-3.07	.002**
Αποπροσωποποίηση	12.55	6.52	9.06	5.77	-3.27	.001**
Αφοσίωση	25.91	6.67	28.24	6.02	2.25	.026*
Πρακτικές Κανόνων	23.65	7.04	26.64	8.28	2.38	.019*
Πρακτικές Στόχων	32.7	11.85	38.7	15.25	2.66	.009**

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

Ανάλυση Διακύμανσης κατά έναν παράγοντα

	Εξαρτημένη Μεταβλητή	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Οικογενειακή Κατάσταση	Συναισθηματική Εξάντληση	2489.61	4	622.40	4.27	.002

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Σημείωση: Τα στοιχεία που αναφέρονται αφορούν τις διαφορές μεταξύ των ομάδων.

Ανάλυση Διακύμανσης κατά έναν παράγοντα με διόρθωση Bonferroni

Συγκρίσεις	MD	Std. E.	Sig.
Άγαμοι vs Χήροι	-25.87	8.82	.038*
Διαζευγμένοι vs Έγγαμοι	8.59	2.95	.040*
Έγγαμοι vs Χήροι	-24.99	8.59	.041*

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Ατομικές Διαφορές 1/2

Επίδραση της Κλινικής

- Οι νοσηλευτές που εργάζονται σε τμήματα εντός του Νοσοκομείου Σερρών εμφανίζουν μεγαλύτερα επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης και χαμηλότερα επίπεδα Αφοσίωσης σε σχέση με αυτούς που εργάζονται σε τμήματα εκτός του Νοσοκομείου.
- Οι νοσηλευτές που εργάζονται σε τμήματα εκτός Νοσοκομείου εμφάνισαν μεγαλύτερο Μέσο Όρο στις Οργανωσιακές Πρακτικές με προσανατολισμό στους κανόνες αλλά και στους στόχους, σε σχέση με το νοσηλευτικό προσωπικό που εργάζεται σε κλινικές εντός του Νοσοκομείου Σερρών.

Ατομικές Διαφορές 2/2

Επίδραση της Οικογενειακής Κατάστασης

- Η οικογενειακή κατάσταση βρέθηκε να επηρεάζει την συναισθηματική εξάντληση και διαφέρουν στατιστικά σημαντικά οι άγαμοι με τους χήρους, οι διαζευγμένοι με τους έγγαμους και οι έγγαμοι με τους χήρους.

Δείκτες Συσχέτισης	Επαγγελματική Εξουθένωση	
Μεταβλητές	Συναισθηματική Εξάντληση	Αποπροσωποποίηση
Πρακτικές Υποστήριξης	-.342***	-.332***
Πρακτικές Καινοτομίας	-.222**	-.179*
Πρακτικές Κανόνων	-.287***	-.268***
Πρακτικές Στόχων	-.321***	-.210**
Αξίες Υποστήριξης	-.363***	-.298***
Αξίες Καινοτομίας	-.289***	-.316***
Αξίες Κανόνων	-.247***	-.272***
Αξίες Στόχων	-.364***	-.322***

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

Δείκτες Συσχέτισης

Εργασιακή Δέσμευση

Μεταβλητές	Σφρίγος	Αφοσίωση
Πρακτικές Υποστήριξης	.321***	.361***
Πρακτικές Καινοτομίας	.199*	.286***
Πρακτικές Κανόνων	.279***	.345***
Πρακτικές Στόχων	.228**	.330***
Αξίες Υποστήριξης	.329***	.370***
Αξίες Καινοτομίας	.270***	.353***
Αξίες Κανόνων	.270***	.376***
Αξίες Στόχων	.304***	.403***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Πρακτικές και Αξίες με προσανατολισμό στην Υποστήριξη μειώνουν τον κίνδυνο εμφάνισης του Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης και αυξάνουν την Εργασιακή Δέσμευση των νοσηλευτών.

- Μεγαλύτερος βαθμός υποστήριξης από τους συναδέλφους σχετίζεται με χαμηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης (Jenkins & Elliot, 2004) και αποπροσωποποίησης (Corrigan et al., 1994).
- Η υποστήριξη από τους συναδέλφους σχετίζεται θετικά με τις διαστάσεις του σφρίγγου και της αφοσίωσης (Schaufeli & Bakker, 2004; Montgomery, Peeters, Schaufeli & Den Ouden, 2003).

Πρακτικές και Αξίες με προσανατολισμό
στους Κανόνες μειώνουν τον κίνδυνο
εμφάνισης του Συνδρόμου
Επαγγελματικής Εξουθένωσης και
αυξάνουν την Εργασιακή Δέσμευση των
νοσηλευτών.

- Η βελτίωση της σαφήνειας του ρόλου του εργαζόμενου, είναι παράγοντας που εμποδίζει την εμφάνιση του Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Kalimo και συν., 2003).

Πρακτικές και Αξίες με προσανατολισμό στους Στόχους μειώνουν τον κίνδυνο εμφάνισης του Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης και αυξάνουν την Εργασιακή Δέσμευση των νοσηλευτών.

- Η έλλειψη επιβράβευσης είναι παράγοντας που οδηγεί σε Επαγγελματική Εξουθένωση (Kalimo et al., 2003).
- Υπάρχει ισχυρή θετική συσχέτιση μεταξύ της αξιολόγησης της επίδοσης και της Εργασιακής Δέσμευσης (Schaufeli & Bakker, 2004; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006).

Πρακτικές και Αξίες με προσανατολισμό στην Καινοτομία μειώνουν την εμφάνιση του Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης και αυξάνουν την Εργασιακή Δέσμευση των νοσηλευτών.

- Όταν κάθε μέρα εργασίας συνίσταται από την ίδια δραστηριότητα, χωρίς ποικιλία, οι εργαζόμενοι δεν αντλούν πλέον ευχαρίστηση από το αντικείμενό τους. Αντίθετα λειτουργούν μηχανικά και χωρίς δημιουργικότητα με αποτέλεσμα να αλλοτριώνονται απέναντι στην εργασία τους και δεν βρίσκουν νόημα σε αυτή (Κουτελέκος και Πολυκανδριώτη, 2007).

Ανάλυση Παλινδρόμησης για τις μεταβλητές που προβλέπουν την Συναισθηματική Εξάντληση

Προβλεπτικός Παράγοντας	R	R ²	β	t	p value
Μοντέλο 1:	.366	.134			
Οργανωσιακές Αξίες			-.36	-4.49	.000***
Μοντέλο 2:	.369	.136			
Οργανωσιακές Αξίες			-.36	-2.27	.025*
Οργανωσιακές Πρακτικές			-.07	-.58	.557

Ανάλυση Παλινδρόμησης για τις μεταβλητές που προβλέπουν την Αποπροσωποποίηση

Προβλεπτικός Παράγοντας	R	R ²	β	t	p value
Μοντέλο 1:	.304	.093			
Οργανωσιακές Αξίες			-.30	-3.52	.001***
Μοντέλο 2:	.312	.097			
Οργανωσιακές Αξίες			-.21	-1.51	.133
Οργανωσιακές Πρακτικές			-.11	-.80	.424

***p<.001 **p<.01 *p<.05

Ανάλυση Παλινδρόμησης για τις μεταβλητές που προβλέπουν το Σφρίγος

Προβλεπτικός Παράγοντας	R	R ²	β	t	p value
Μοντέλο 1:	.275	.076			
Οργανωσιακές Αξίες			-.27	3.27	.001***
Μοντέλο 2:	.276	.076			
Οργανωσιακές Αξίες			-.23	1.76	.08
Οργανωσιακές Πρακτικές			-.04	0.35	.724

Ανάλυση Παλινδρόμησης για τις μεταβλητές που προβλέπουν την Αφοσίωση

Προβλεπτικός Παράγοντας	R	R ²	β	t	p value
Μοντέλο 1:	.371	.138			
Οργανωσιακές Αξίες			.37	4.52	.000***
Μοντέλο 2:	.374	.140			
Οργανωσιακές Αξίες			.31	2.41	.017*
Οργανωσιακές Πρακτικές			.06	.52	.599

***p<.001 **p<.01 *p<.05

Οι Οργανωσιακές Αξίες αποτελούν σημαντικότερο προβλεπτικό παράγοντα από τις Οργανωσιακές Πρακτικές για την Συναισθηματική Εξάντληση και την Αφοσίωση.

- Οργανωσιακές αξίες : Αρχές πίσω από τις συμπεριφορές
- Συναισθηματική Εξάντληση
Αφοσίωση } Συναισθηματικές Διεργασίες
- Αποπροσωποποίηση
Σφρίγγος } Συμπεριφορές

Συζήτηση (1)

Εργασιακή Δέσμευση

Υποστήριξη
Σαφείς Κανόνες
Ξεκάθαροι Στόχοι
Εναλλαγή Καθηκόντων

Επαγγελματική Εξουθένωση

Συζήτηση (2)

- ❑ Οι Αξίες ενός οργανισμού υγείας φαίνεται να αποτελούν σημαντικότερο προβλεπτικό παράγοντα από τις Πρακτικές του σχετικά με τη Συναισθηματική Εξάντληση και την Αφοσίωση του νοσηλευτικού προσωπικού.
- ❑ Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας επιβεβαιώνουν την άποψη ότι τόσο η Επαγγελματική Εξουθένωση όσο και η Εργασιακή Δέσμευση οφείλονται κυρίως σε εργασιακούς παράγοντες.

Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα

- Χρήση του ερωτηματολογίου Οργανωσιακής Κουλτούρας FOCUS σε συνδυασμό με άλλες μεταβλητές όπως η ασάφεια ρόλου, η επαγγελματική ικανοποίηση κ.ά.
- Περαιτέρω μελέτη της Εργασιακής Δέσμευσης νοσηλευτικού και ιατρικού προσωπικού και των τρόπων με τους οποίους μπορούμε να την αυξήσουμε.
- Διεξαγωγή της ίδιας έρευνας σε ιατρικό προσωπικό αλλά και σε άλλους επαγγελματικούς κλάδους.

Ευχαριστώ για την προσοχή σας