



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΥΓΕΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΝΟΣΗΛΕΥΤΗ**



**ΣΥΝΤΑΚΤΕΣ:
ΜΑΥΡΟΝΑΣΙΟΥ ΒΑΣΙΛΙΚΗ
ΙΩΣΑΡΗ ΜΑΡΙΑ**

**ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ:
ΗΓΟΥΜΕΝΙΔΗΣ ΜΙΧΑΗΛ**

ΠΑΤΡΑ-2019

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή: Η ικανοποίηση από την εργασία των επαγγελματιών στον τομέα της υγείας αποτελεί θέμα παγκόσμιας εμβέλειας για μεγάλο χρονικό διάστημα. Οι κυριότεροι λόγοι που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία, όπως συχνά αναφέρεται στις βιβλιογραφίες, είναι ο μεγάλος φόρτος εργασίας και η ανεπαρκής στήριξη

Σκοπός: Να διερευνηθεί ο ρόλος της διοίκησης στην εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών

Μεθοδολογία: Ως εργαλείο συλλογής δεδομένων έγινε χρήση ενός ερωτηματολογίου το οποίο αποτελούταν από 27 ερωτήσεις. Το μέγεθος του δείγματος της μελέτης ισούταν με 120 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες και η ανάλυση έγινε με το στατιστικό πρόγραμμα SPSS 22^η έκδοση.

Συμπεράσματα: Η πλειοψηφία του δείγματος δεν θεωρούσε το σημερινό μισθό του ικανοποιητικό και δεν ήταν ευχαριστημένη με τις αποδοχές τους. Η πλειοψηφία του δείγματος θεωρεί ότι η Νοσηλευτική αναγνωρίζεται ευρέως ως ένα σημαντικό και επιστημονικό επάγγελμα ενώ το δείγμα όπως και η υποομάδα των εργαζόμενων στο δημόσιο τομέα θεωρούσε πως τα άτομα του νοσηλευτικού προσωπικού στη δομή που εργάζονται προσπαθούν να βοηθήσουν ο ένας τον άλλο (55,8%), όμως η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα διατήρησε μια ουδέτερη στάση σε αυτό.

Λέξεις κλειδιά: ικανοποίηση, διοίκηση, νοσηλευτές, νοσοκομείο, υγειονομική περίθαλψη

SUMMARY

Introduction: Satisfaction with the work of health professionals has been a global issue for a long time. The main reasons that affect job satisfaction, as often referred to in the literature, are overwork and inadequate support.

Purpose: To investigate the role of management in nursing job satisfaction

Methodology: A questionnaire consisting of 27 questions was used as a data collection tool. The sample size of the study was 120 nurses and the analysis was done with SPSS statistical software 22nd edition.

Conclusions: The majority of the sample did not consider their current salary satisfactory and were not happy with their earnings. The majority of the sample believed that Nursing was widely recognized as an important and scientific profession, while the sample, as well as the sub-group of the public sector workers, believed that the nursing staff in the structure they were working to help each other (55.8 %), but the majority of private sector workers maintained a neutral attitude.

Keywords: satisfaction, administration, nurses, hospital, healthcare

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	2
SUMMARY	3
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	6
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ.....	6
1.1 Η ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΗ ΜΟΝΑΔΑ	6
1.2 ΔΟΜΗ ΤΩΝ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ	7
1.3 Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	8
1.4 ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΗΓΕΣΙΑΣ ΚΑΙ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	11
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.....	11
2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ	11
2.2 ΣΗΜΑΣΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	11
2.3 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ.....	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	15
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ-ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	15
3.1 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ.....	15
3.2 ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	15
3.3 ΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ.....	16
3.4 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	16
3.5 ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ	17
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	71
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	74
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	76
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	76

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι καθοριστικός παράγοντας για την απόδοση στο χώρο εργασίας. Μελέτες έχουν δείξει ότι η δυσαρέσκεια εργασίας μπορεί να εντείνει τη συναισθηματική εξάντληση και αυτό μπορεί να επηρεάσει τους νοσηλευτές να αντιληφθούν την εργασία τους ως ενοχλητική και οδηγώντας σε απογοήτευση και αποθάρρυνση.

Το θέμα εξακολουθεί να είναι σημαντικό επειδή επηρεάζει την απόδοση των θέσεων εργασίας των εργαζομένων (επαγγελματίες) και, στη συνέχεια, την ποιότητα των υπηρεσιών νοσοκομείων και υγειονομικής περίθαλψης. (Willem et al., 2007)

Η ικανοποίηση από την εργασία και το άγχος τονίζονται από νοσηλευτές, για τις οποίες η ικανοποίηση από την εργασία είναι σημαντική και σχετίζεται αρνητικά με το άγχος και την πρόθεση να εγκαταλείψει την απασχόληση και να επηρεάσει τον κύκλο εργασιών στο νοσηλευτικό επάγγελμα. . Μελέτες έδειξαν επίσης ότι οι επιπτώσεις του κακού οργανωτικού κλίματος, της αυτονομίας και του μισθού είναι παράγοντες που σχετίζονται με την επακόλουθη ικανοποίηση της εργασίας των νοσηλευτών. (Willem et al., 2007)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ

ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

1.1 Η ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΗ ΜΟΝΑΔΑ

Το νοσοκομείο αποτελεί ένα ίδρυμα υγειονομικής περίθαλψης που παρέχει θεραπεία σε ασθενείς με εξειδικευμένο ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό και ιατρικό εξοπλισμό. Ο πιο γνωστός τύπος νοσοκομείου είναι το γενικό νοσοκομείο, το οποίο συνήθως διαθέτει τμήμα επειγόντων. Ένα περιφερειακό νοσοκομείο είναι συνήθως το μεγαλύτερο κέντρο υγειονομικής περίθαλψης στην περιοχή του, με πολλά κρεβάτια για εντατική περιποίηση και επιπλέον κρεβάτια για ασθενείς που χρειάζονται μακροχρόνια περίθαλψη (Μεγαλακάκη, Χατζηπούλου, 2001).

Εξειδικευμένα νοσοκομεία περιλαμβάνουν κέντρα τραύματος, νοσοκομεία αποκατάστασης, παιδικά νοσοκομεία, νοσοκομεία ηλικιωμένων (γηριατρικά) και νοσοκομεία για την αντιμετώπιση συγκεκριμένων ιατρικών αναγκών όπως η ψυχιατρική περίθαλψη και ορισμένες κατηγορίες ασθενειών. Τα εξειδικευμένα νοσοκομεία μπορούν να βοηθήσουν στη μείωση του κόστους υγειονομικής περίθαλψης σε σχέση με τα γενικά νοσοκομεία (Τούντας, 2006).

Το πανεπιστημιακό νοσοκομείο συνδυάζει τη διδασκαλία σε φοιτητές ιατρικής και νοσηλευτές. Τα νοσοκομεία διαθέτουν μια σειρά από τμήματα (π.χ. χειρουργική επέμβαση και επείγουσα περίθαλψη) και ειδικές μονάδες όπως η καρδιολογία. Ορισμένα νοσοκομεία διαθέτουν τμήματα εξωτερικών ασθενών και ορισμένα έχουν μονάδες χρόνιας θεραπείας. Οι κοινές μονάδες υποστήριξης περιλαμβάνουν φαρμακείο, παθολογία και ακτινολογία (Μεγαλακάκη, Χατζηπούλου, 2001).

Τα νοσοκομεία συνήθως χρηματοδοτούνται από τον δημόσιο τομέα, τις οργανώσεις υγείας (για κερδοσκοπικούς ή μη κερδοσκοπικούς σκοπούς), τις φιλανθρωπικές οργανώσεις, συμπεριλαμβανομένων των άμεσων φιλανθρωπικών δωρεών. Τα νοσοκομεία είναι σε μεγάλο βαθμό στελεχωμένα από επαγγελματίες γιατρούς, χειρουργούς, νοσοκόμους και συμμαχικούς ιατρούς, ενώ στο παρελθόν οι εργασίες αυτές εκτελούνται συνήθως από μέλη θρησκευτικών τάξεων ή από εθελοντές (Τούντας, 2006).

1.2 ΔΟΜΗ ΤΩΝ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

Ο γενικός διευθυντής είναι ο ανώτερος υπεύθυνος για όλα όσα συμβαίνουν σε ένα νοσοκομείο. Ωστόσο, τα νοσοκομεία έχουν συνήθως επικεφαλής νοσηλευτές, επικεφαλής ιατρούς, επικεφαλής υπεύθυνους πληροφόρησης, επικεφαλής οικονομικούς λειτουργούς. Αυτή η ομάδα κορυφαίων στελεχών αποτελεί την κεντρική διαχείριση του νοσοκομείου (Μεγαλακάκη, Χατζηπούλου, 2001).

Οι ανώτατοι διευθυντές κάθε νοσοκομειακού τμήματος αναφέρουν στην κεντρική διεύθυνση. Αυτοί οι άνθρωποι είναι υπεύθυνοι για ένα είδος ιατρικής ή επιχειρησιακής υπηρεσίας. Τα περισσότερα τμήματα είναι χώροι φροντίδας ασθενών όπως η ορθοπαιδική, η εργασία και η παράδοση ή το τμήμα έκτακτης ανάγκης. Υπάρχουν επίσης τμήματα μη φροντίδας ασθενών, όπως οι υπηρεσίες τροφίμων και η χρέωση (Τούντας, 2006).

Τα κλινικά τμήματα συνήθως διαθέτουν μεγάλο προσωπικό, σημαντικές ανάγκες προμήθειας και αγοράς και πολυάριθμους κανονισμούς με τους οποίους πρέπει να συμμορφώνονται. Επομένως, οι διαχειριστές έχουν συχνά βοηθούς διαχειριστές που τους βοηθούν να εποπτεύουν τις πολύπλευρες λειτουργίες τους (Τούντας, 2006).

Μέσα σε ένα τμήμα υπάρχουν άνθρωποι που εποπτεύουν άμεσα τη φροντίδα των ασθενών. Οι διαχειριστές νοσοκόμων, οι διευθυντές των υπηρεσιών αποκατάστασης και οι ιατροί παρακολούθησης έχουν ανθρώπους κάτω από αυτούς που προσφέρουν φροντίδα των ασθενών. Αυτό το επίπεδο διοίκησης εξασφαλίζει ότι τα μέλη του προσωπικού ενεργούν κατάλληλα, δίνουν την καλύτερη φροντίδα, ασχολούνται με όλα τα καθήκοντά τους, συμμορφώνονται με τις νοσοκομειακές και νομικές απαιτήσεις και, για τους νοσηλευτές και τους συναφείς εργαζόμενους στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης, κατόπιν εντολής ιατρού. Σε περίπτωση λάθους με έναν ασθενή ή έναν γιατρό, αυτοί οι άνθρωποι χειρίζονται το πρόβλημα. Συνήθως επιβλέπουν επίσης τα προγράμματα και τις βασικές λειτουργίες ανθρώπινων πόρων για τους υπαλλήλους τους (Τούντας, 2006).

Το μεγαλύτερο μέρος ενός νοσοκομείου αποτελείται από προσωπικό παροχής υπηρεσιών. Αυτοί οι άνθρωποι έχουν πολύ συγκεκριμένες περιγραφές καθηκόντων και καθήκοντα, τα οποία τα νοσοκομεία χρειάζονται για να λειτουργούν πολύ καλά

για να εξασφαλίσουν την ασφάλεια και την υγεία των ασθενών (Μεγαλακάκη, Χατζηπούλου, 2001).

1.3 Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Χάρη στην ανάπτυξη της ιατρικής επιστήμης και της τεχνολογίας και στις μεταβαλλόμενες ανάγκες του πληθυσμού, η οικονομική κρίση του 2008 θα ενίσχυε πιθανώς τις διαρθρωτικές αλλαγές που ξεκίνησαν στο σύστημα υγειονομικής περίθαλψης σε όλους τους τομείς. Τα νοσοκομεία ως δομές είναι αρκετά ευέλικτα στις αλλαγές αλλά η σημερινή αλλαγή επηρεάζει ιδιαίτερα τα νοσοκομεία που λειτουργούν με προηγμένη τεχνολογία και εκπαιδευμένους ανθρώπινους πόρους (Szentes et al., 2016).

Το σύστημα διοίκησης των μονάδων υγείας της χώρας παρουσίασε διαφορετική μεταβολή κατά τη διάρκεια της πορείας της από το σχηματισμό του ελληνικού κράτους μέχρι σήμερα. Πιο συγκεκριμένα παρατηρείται ότι:

α) Κατά την πρώτη περίοδο, η διαχείριση των λίγων νοσοκομείων στη χώρα ασκείται από πολύπλοκα και πολυμορφικά συστήματα. Επιπλέον, ορισμένα νοσοκομεία διοικούνταν από μια αδελφοσύνη, άλλα από μια επιτροπή, άλλα από μια διοικητική επιτροπή και, τέλος, από ένα διοικητικό συμβούλιο.

Τα μέλη αυτών των συλλογικών τομέων είναι μέλη του κράτους όπως δήμαρχοι, επικεφαλής της κοινότητας, απλώς ιδιώτες πολίτες, ή πολίτες με μεγάλη χαρά που συμμετείχαν στη δημιουργία και τη λειτουργία ορισμένων νοσοκομείων ως ευεργετών. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, το κράτος εποπτεύει μόνο τα λίγα νοσοκομεία, τα δημόσια καλοπροαίρετα και κρατικά νοσοκομεία. (Alexiadis, 2004).

β) Η δεύτερη περίοδος από τη μεταρρύθμιση του υποχρεωτικού νόμου 965/1937 έως το 1983 χαρακτηρίζεται από δύο ουσιαστικές νομοθετικές πράξεις, οι οποίες άλλαξαν ριζικά τα σύνορα της οργάνωσης και διαχείρισης μονάδων υγείας. Πρώτον, ο υποχρεωτικός Νόμος 965/1937 καθιερώνει επίσημα τα διοικητικά συμβούλια των διευθυντών, καθώς το ίδρυμα κάλυπτε αρχικά τα δημόσια νοσοκομεία της χώρας και εν τω μεταξύ τα νοσοκομεία των υπόλοιπων κατηγοριών. Επίσης, ιδρύθηκε για πρώτη φορά μαζί με το ίδρυμα αυτό, το ίδρυμα του κυβερνητικού διαχειριστή. Η δεύτερη νομοθετική πράξη της περιόδου αυτής είναι το Νόμο 2592/1953, μέσω του οποίου η δημόσια υγεία τίθεται σε νέα βάση σύμφωνα με τις απαιτήσεις της περιόδου αυτής. Το διοικητικό σύστημα των δημόσιων νοσοκομείων παραμένει το ίδιο χωρίς ιδιαίτερες αλλαγές σε αυτό. (Alexiadis, 2004).

γ) Την τρίτη περίοδο από την ίδρυση του Εθνικού Συστήματος Υγείας - Νόμο 1397/1983 μέχρι σήμερα. Η περίοδος αυτή χαρακτηρίζεται από δύο σπουδαία γεγονότα: (Alexiadis, 2004).

1. Ίδρυση του Εθνικού Συστήματος Υγείας [Ν. 1397/1983]. Είναι ένα ιστορικό γεγονός για την υγεία στην Ελλάδα. Το σύστημα υγείας έχει για πρώτη φορά εντελώς δημόσια χαρακτηριστικά και ο πολιτικός απολαμβάνει το κοινωνικό καλό της υγείας χωρίς κανένα κόστος. Ωστόσο, το διοικητικό σύστημα της υγείας διατηρεί από την ίδρυση του κράτους μέχρι σήμερα τον κεντρικό χαρακτήρα του. (Alexiadis, 2004).

2. Η αναμόρφωση του Νόμος 2889/2001. Αυτό οδηγεί στη ριζική αλλαγή του έγκυρου διοικητικού συστήματος μετά από 175 χρόνια κρατικής λειτουργίας. Η χώρα χωρίζεται σε περιοχές υγείας, όπου σε κάθε ένα δημιουργείται το περιφερειακό σύστημα υγείας. Διαχειρίζεται ένα διοικητικό συμβούλιο, στο οποίο δίνονται ουσιαστικές αρχές για πρώτη φορά στην ιστορία του ελληνικού τομέα υγείας. Συνεπώς, σήμερα υπάρχει ένα αποκεντρωμένο σύστημα διαχείρισης της υγείας, το οποίο εφαρμόζεται από τα δεκαεπτά (17) περιφερειακά συστήματα υγείας στην Ελλάδα. Αυτό οδηγεί στη ριζική αλλαγή του έγκυρου διοικητικού συστήματος μετά από 175 χρόνια κρατικής λειτουργίας. Η χώρα χωρίζεται σε περιοχές υγείας, όπου σε κάθε ένα δημιουργείται το περιφερειακό σύστημα υγείας. Διαχειρίζεται ένα διοικητικό συμβούλιο, στο οποίο δίνονται ουσιαστικές αρχές για πρώτη φορά στην ιστορία του ελληνικού τομέα υγείας (Alexiadis, 2004).

1.4 ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΗΓΕΣΙΑΣ ΚΑΙ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ

Οι υπεύθυνοι της υγειονομικής περίθαλψης έχουν νομική και ηθική υποχρέωση να εξασφαλίζουν υψηλή ποιότητα φροντίδας των ασθενών και να προσπαθούν να βελτιώσουν τη φροντίδα τους καθώς επίσης και να φροντίζουν για τη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων και την ικανοποίηση του ανθρωπίνου δυναμικού. Αυτοί οι διαχειριστές βρίσκονται σε προνομιακή θέση για να καθορίσουν πολιτική, συστήματα, διαδικασίες και οργανωτικά κλίματα. Κατά συνέπεια, πολλοί ισχυρίστηκαν ότι είναι προφανές ότι οι διαχειριστές της υγειονομικής περίθαλψης κατέχουν σημαντικό και προφανή ρόλο στην ποιότητα της περίθαλψης και την ασφάλεια των ασθενών και ότι είναι μία από τις υψηλότερες προτεραιότητες των διαχειριστών της υγειονομικής περίθαλψης. Σύμφωνα με αυτό, έχουν ζητηθεί τα τμήματα να αναλάβουν την ευθύνη για τα ποιοτικά και ασφαλή αποτελέσματα (Szentes et al., 2016).

Η ανάγκη για αναδιάρθρωση των συστημάτων ηγεσίας υγειονομικής περίθαλψης απαιτεί τη διενέργεια κάποιων διεργασιών οι οποίες έχουν επεκταθεί πέρα από τη διοικητική ιεραρχία των μονάδων. Η πρώτη πρόκληση που καλείται να αντιμετωπίσει η ηγεσία στα συστήματα υγειονομικής περίθαλψης αφορά την απαίτηση από τους κλινικούς γιατρούς να επαναπροσδιορίσουν τις αλλαγές που απαιτούνται στο πλαίσιο της φροντίδας υγείας. Θα πρέπει να τεθούν σαφείς προϋποθέσεις οι οποίες θα βελτιώνουν τα νέα μοντέλα ηγεσίας. Μια άλλη διάσταση στην εφαρμογή κλινικής διακυβέρνησης και ηγεσίας είναι η πρόκληση αποδυνάμωσης του νοσηλευτικού επαγγέλματος. Η νοσηλευτική επιστήμη κερδίζει το σεβασμό όλων των επαγγελματιών του κλάδου όμως η παρερχόμενη εκπαιδευτική κουλτούρα αδυνατεί να μετασχηματίσει το νοσηλευτή σε κλινικό ηγέτη λόγω της προσκόλλησης στην παραδοσιακή φροντίδα. (Leggat et al., 2013)

Σχετική έρευνα που αφορά τις απαραίτητες μεταρρυθμίσεις της υγειονομικής περίθαλψης διαπιστώνει ότι το πλήθος των ειδικοτήτων ενός νοσοκομείου (ιατροί, νοσηλευτές, νοσοκόμοι κλπ) αντιμετωπίζουν επιφυλακτικά την έννοια της πρωτοβουλίας ως μέσο για τη δημιουργία αξίας της ομάδας εργασίας. Μια δεύτερη έρευνα στις ίδιες ομάδες του νοσοκομείου κατέδειξε ότι τα τελευταία πέντε χρόνια υπάρχουν αυξημένες συγκρούσεις των ομάδων εργασίας εντός του νοσοκομείου ως προς τη λήψη αποφάσεων και την ιατρική αυτονομία. Προφανώς η κλινική ηγεσία δεν μπορεί εύκολα να εφαρμοστεί και να γίνει αποδεκτή από το σύνολο των ατόμων που εργάζονται στο νοσοκομείο όμως το ζητούμενο για τη λήψη πρωτοβουλίας με σκοπό την ασφαλή βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών αποτελεί το ζητούμενο που πρέπει να χαρακτηί με σαφή πολιτική δράση. (Szentcs et al., 2016).

Σημαντικός τομέας στην αντιμετώπιση των τρεχουσών προκλήσεων ηγεσίας παρουσιάζεται η καινοτομία και η πλήρης ενσωμάτωση της στον τομέα της υγείας. Παρουσιάζεται σαν το μέσο θα επαναπροσδιοριστούν οι ρόλοι και οι στρατηγικές λήψης αποφάσεων χωρίς να παραγκωνίζεται η υποκείμενη αυθεντική δομή του συστήματος. Το ουσιώδες ερώτημα είναι το πώς μεταβαίνει η ηγεσία στους κόλπους της ιεραρχίας του οργανισμού υγειονομικής περίθαλψης. Η κάθε μορφή ηγεσίας θα πρέπει να σέβεται την κλινική αξία της οικονομικής πολυπλοκότητας, να επιμερίζει τις επιχειρηματικές διαδικασίες της μονάδας και να υπάρχει άρρηκτη σχέση μεταξύ των διοικητικών στελεχών για την αντιμετώπιση των ζητημάτων του συστήματος μέσα από διαρθρωτικές αλλαγές. (Leggat et al., 2013)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ

Η ικανοποίηση από την εργασία των νοσηλευτών ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο απολαμβάνουν τη δουλειά που κάνουν. Η ικανοποίηση από την εργασία είναι σημαντική στις οργανώσεις υγειονομικής περίθαλψης, διότι αποτελεί ένδειξη των σωματικών και ψυχολογικών καταστάσεων των εργαζομένων. Η στάση που κρατά ο νοσηλευτής προς τους ασθενείς και την κατάσταση της κακής υγείας καθορίζει σε μεγάλο βαθμό την ποιότητα και την έκταση της συναισθηματικής, σωματικής και ψυχολογικής βοήθεια στους ασθενείς. (Al-Dossary et al., 2012)

Διαπιστώνεται ότι η βέλτιστη και παρηγορητική νοσηλευτική φροντίδα επηρεάζεται αρνητικά, μεταξύ άλλων, από τις κρίσιμες ελλείψεις προσωπικού, το μεγάλο φόρτο εργασίας, τους χαμηλόμισθους μισθούς, την έλλειψη υποστήριξης και σεβασμού από τη διοίκηση, τις διαπροσωπικές συγκρούσεις και την κακή ποιότητα εξοπλισμού και υλικών. Τέτοιες προκλήσεις ενδέχεται να προδιαθέσουν το νοσηλευτικό προσωπικό σε αρνητικές συμπεριφορές και αντιεπαγγελματική συμπεριφορά. (Al-Dossary et al., 2012)

2.2 ΣΗΜΑΣΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι ο βαθμός στον οποίο ένας υπάλληλος αρέσει ή απολαμβάνει τις δουλειές του. Μπορεί να αναφέρεται σε γενική στάση ή αντιλήψεις του ατόμου απέναντι στην εργασία. Το επίπεδο της ικανοποίησης από την εργασία μπορεί να βασιστεί στο επίπεδο σπουδαιότητας που έχει ο εργαζόμενος για τις ανταμοιβές ή / και τα οφέλη στην απασχόλησή του. Οι εργαζόμενοι θα είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους εάν παρέχουν μια πολύ σημαντική ανταμοιβή. Ένας υπάλληλος δείχνει μια ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση που

προκύπτει από τα οφέλη της δουλειάς του και έχουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση. Ως εκ τούτου, η ικανοποίηση από την εργασία των νοσοκόμων είναι ένα από τα σημαντικά θέματα που σχετίζονται με το προσωπικό όσον αφορά την πρόσληψη και τη διατήρηση του νοσηλευτικού προσωπικού στα νοσοκομεία. (Utriainen, 2009)

Η έλλειψη εργατικού δυναμικού νοσηλευτικής είναι ένα παγκόσμιο πρόβλημα που επηρεάζει την προσβασιμότητα των υπηρεσιών υγειονομικής περίθαλψης, την ποιότητα της περίθαλψης των ασθενών και τη συνολική διαχείριση των πόρων του συστήματος υγειονομικής περίθαλψης. Η ικανοποίηση από την εργασία των νοσοκόμων είναι ένας κρίσιμος παράγοντας για την κατανόηση του αντίκτυπου της συνεχιζόμενης έλλειψης νοσηλείας. Η αρνητική στάση των νοσηλευτών προς το έργο τους θα αυξήσει την πρόθεση των νοσοκόμων να εγκαταλείψουν, οι οποίες μπορούν να θεωρηθούν οι παράγοντες «ώθησης» στο ρυθμό κύκλο εργασιών τους. (Ning et al., 2009)

Επιπλέον, το υψηλό επίπεδο του άγχους εργασίας των νοσηλευτών συνδέεται με την κακή ικανοποίηση από την εργασία τους, την αύξηση απουσιών, ο κύκλος εργασιών και νοσηλευτικό έλλειψη, και την περαιτέρω αύξηση το κόστος παραγωγικότητας και αστάθεια και μείωση της ποιότητας της περίθαλψης στον τομέα της υγείας εμπλεκόμενη οργάνωση. (Ning et al., 2009)

Οι Siu et al. (2002) έδειξαν ότι η ικανοποίηση από την εργασία είναι ένας σημαντικός παράγοντας πρόβλεψης για την απουσία. Διακοπεί το χρονοδιάγραμμα, δημιουργεί την ανάγκη για υπερβολική στελέχωση και αυξάνει το οργανωτικό κόστος. Ο κύκλος εργασιών είναι ακόμη πιο δαπανηρός ως αποτέλεσμα της πρόσληψης και της κατάρτισης των εργαζομένων αντικατάστασης. Ως εκ τούτου, ικανοποίηση από την εργασία είναι ένας από τους κύριους παράγοντες «έλξης» εναντίον του κύκλου εργασιών των νοσηλευτών. Οι νοσηλευτές που είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από το εργασιακό περιβάλλον, τα οφέλη και η κατάστασή τους είναι λιγότερο πιθανό να εγκαταλείψουν το χώρο εργασίας.

Η ικανοποίηση από την εργασία έχει θετική επίδραση στην ποιότητα της φροντίδας και στα αποτελέσματα των ασθενών. Η καλύτερη ποιότητα φροντίδας πραγματοποιείται όταν το νοσηλευτικό προσωπικό εκτιμά ιδιαίτερα την ικανοποίηση από την εργασία. Τα νοσοκομεία με υψηλές βαθμολογίες ικανοποίησης από την

εργασία έχουν αναφερθεί ότι έχουν επίσης υψηλή ποιότητα φροντίδας και ευνοϊκά αποτελέσματα ασθενών. (Mateja, 2012)

2.3 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι εξαιρετικά σημαντική στον τομέα της νοσηλευτικής όπου το ομαδικό πνεύμα και η συνεργασία μεταξύ των μελών της ομάδας είναι βασικά στοιχεία για την παροχή ποιοτικής και συνεχούς φροντίδας των ασθενών. Μελέτες έδειξαν ότι η ικανοποίηση από την εργασία θα ενισχύσει τη δημιουργία αισιόδοξη στάση, η οποία δημιουργεί την ταύτιση μεταξύ νοσηλευτικό προσωπικό, αυξάνει τις αλληλεπιδράσεις των συμμαθητών τους και μεταξύ νοσηλευτών και ασθενών, και ενισχύει την εμπιστοσύνη των επιμέρους νοσηλευτών. Στη συνέχεια, η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να βελτιώσει την ομαδική εργασία και, ως εκ τούτου, να αυξήσει την ικανοποίηση των ασθενών με φροντίδα μέσω συνεργατικής και συνεργαζόμενης φροντίδας ασθενών. Ωστόσο, οι πηγές ικανοποίησης από την εργασία ποικίλλουν μεταξύ διαφορετικών ρυθμίσεων και χωρών, οι οποίες αξίζουν να διερευνηθούν και να συγκριθούν. (Ning et al., 2009; Ferlise et al., 2009)

Οι ερευνητές προσπάθησαν να εντοπίσουν τα στοιχεία της ικανοποίησης από την εργασία. και οι διάφοροι παράγοντες όπως η διαπροσωπική σχέση και η επικοινωνία, ο επαγγελματισμός και η εξέλιξη της σταδιοδρομίας, η πολιτική οργάνωσης, η αυτονομία και η αμοιβή βρίσκονται συνήθως. Οι περισσότερες μελέτες ανέφεραν θετική σχέση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία των νοσοκόμων με την αμοιβή και την ωφέλεια. Εκτός αυτού, οι μελέτες αποκάλυψαν επίσης τη σημασία του επαγγελματισμού και της επαγγελματικής ανάπτυξης για ικανοποίηση από την εργασία.

Οι Bratt et al. (2000) τόνισαν επίσης ότι οι ευκαιρίες προώθησης θα έχουν μεγάλο αντίκτυπο στην ικανοποίηση. Το στρες που σχετίζεται με την εργασία θεωρείται σημαντικό στοιχείο για την ικανοποίηση από την εργασία. Μελέτες έχουν εντοπίσει τις πηγές άγχους στο νοσηλευτικό προσωπικό ως φόρτο εργασίας, ηγεσία ή ανεπάρκεια διαχείρισης, επαγγελματικές συγκρούσεις και συναισθηματικές απαιτήσεις της φροντίδας.

Το άγχος που δέχονται οι νοσηλευτές θα μειώσουν την ικανοποίηση από την εργασία, επηρεάζοντας τις επιδόσεις τους, συμβάλλοντας στην αναποτελεσματική αγορά εργασίας θα θεωρούνταν ένας παράγοντας «ώθησης» προς τους κύκλους εργασιών. Έτσι, αρκετές μελέτες υποστήριξαν ότι η μείωση του φόρτου εργασίας θα μείωνε το άγχος της εργασίας, με αποτέλεσμα την αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία. (Kovner et al., 2009)

Άλλοι συναφείς παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων των επιμέρους χαρακτηριστικών προδιάθεσης όπως η ηλικία, η πείρα και το μορφωτικό επίπεδο, έχουν συσχετισμούς ή επιπτώσεις στην ικανοποίηση από την εργασία των νοσηλευτών. (Kovner et al., 2009)

Σε μελέτη που χρησιμοποίησε 1.973 νοσηλευτές του προσωπικού, υπήρξαν αντιφατικά αποτελέσματα και διαπίστωσε ότι ο βαθμός ικανοποίησης από τη νοσηλευτική εργασία δεν διαφέρει μεταξύ των ηλικιακών ομάδων, των επιπέδων εκπαίδευσης ή των ετών κλινικής εμπειρίας. (Kovner et al., 2009)

Οι McGilton et al. (2007) ανέφεραν ότι τα χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία είναι πιο συνηθισμένα στις γυναίκες λόγω του υψηλότερου άγχους που σχετίζεται με την εργασία και της λιγότερης συλλογικής υποστήριξης που λαμβάνουν.

Έχει βρεθεί ότι η ικανοποίηση από την εργασία σχετίζεται με τις πεποιθήσεις και τα συναισθήματα που έχουν τα άτομα για το έργο τους και τη δουλειά τους. Έχει περιγραφεί ως στάση με ένα συναισθηματικό και γνωστικό συστατικό. Κατά τον καθορισμό του επιπέδου ικανοποίησης από την εργασία, θα πρέπει να εστιάζεται στον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αισθάνονται για το έργο τους και τις προσωπικές τους σχέσεις στο χώρο εργασίας και για το πώς οι ηγέτες επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζομένων. Χωρίς αμφιβολία, ικανοποιημένοι υπάλληλοι είναι ο τελικός στόχος κάθε ηγέτη. (Lu et al., 2005)

Από την άλλη πλευρά, ο στόχος κάθε εργαζόμενου είναι να βρει το είδος της δουλειάς που ταιριάζει όσο το δυνατόν περισσότερο με τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντά του, τους δίνει τη δυνατότητα επιτυχίας και τους παρέχει ευκαιρίες προώθησης. Οι ικανοποιημένοι υπάλληλοι τείνουν να είναι πιο παραγωγικοί και αφοσιωμένοι στους εργοδότες τους και έχει αποδειχθεί άμεση συσχέτιση μεταξύ της ικανοποίησης του προσωπικού και της ικανοποίησης των ασθενών στους οργανισμούς υγειονομικής περίθαλψης. (Mateja, 2012)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ-ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

3.1 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

Προκειμένου να διερευνηθεί ο ρόλος της διοίκησης στην εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών πραγματοποιήθηκε η παρούσα έρευνα. Έτσι διερευνώντας τα βασικά ερευνητικά ερωτήματα έγινε μια γενίκευση των ευρημάτων. Ερευνητικά ερωτήματα σχετίζονταν με :

- την ικανοποίηση από το μισθό
- την σημαντικότητα του επαγγέλματος
- την ικανοποίηση από τη συνεργασία του νοσηλευτικού προσωπικού και των ιατρών
- την ικανοποίηση των νοσηλευτών από τον τρόπο διοίκησης

3.2 ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ως εργαλείο συλλογής δεδομένων έγινε χρήση ενός ερωτηματολογίου το οποίο αποτελούταν από 27 ερωτήσεις. Οι ερωτήσεις χωρίζονταν σε τέσσερις κατηγορίες:

Διερεύνηση δημογραφικών χαρακτηριστικών (6 ερωτήσεις)

Ικανοποίηση από το μισθό (6 ερωτήσεις)

Σημαντικότητα του επαγγέλματος (4 ερωτήσεις)

Ικανοποίηση από τη συνεργασία του νοσηλευτικού προσωπικού και των ιατρών (5 ερωτήσεις)

Ικανοποίηση των νοσηλευτών από τον τρόπο διοίκησης (6 ερωτήσεις)

Το ερωτηματολόγιο αναρτήθηκε σε ιστότοπους κοινωνικής δικτύωσης καθώς και σε σελίδες – ομάδες νοσηλευτών σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης προκειμένου να συλλεχθούν απαντήσεις. Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε έπειτα από

βιβλιογραφική ανασκόπηση παρόμοιων ερευνών, με σεβασμό στην τήρηση των κανόνων γύρω από τα προσωπικά δεδομένα και την ανωνυμία.

3.3 ΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Το μέγεθος του δείγματος της μελέτης ισούταν με 120 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες, ενώ το δείγμα αναφορικά με την ηλικία του, διαχωρίζεται σε 16 άνδρες (13,3%) και 104 γυναίκες (86,7%). Στο δείγμα την ίδια στιγμή υπήρχαν 54 άγαμα άτομα (45%) και ισάριθμα έγγαμα επιπλέον 12 άτομα ήταν διαζευγμένα (10%), ενώ έλαβαν μέρος στην έρευνα 4 απόφοιτοι ΑΕΙ (3,3%) και 53 απόφοιτοι ΤΕΙ (44,2%). Επιπλέον 46 άτομα ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού (38,3%) ενώ 17 άτομα είχαν νοσηλευτική εξειδίκευση (14,2%).

Ως προς το ωράριο εργασίας του το δείγμα διαχωριζόταν σε 34 εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης (28,3%) και 6 εργαζόμενους μειωμένου ωραρίου απασχόλησης (5%), επιπλέον 22 άτομα εργάζονταν σε πρωινό ωράριο (18,3%) και 58 άτομα σε κυκλικό ωράριο (48,3%). Ακόμη ως προς την βαθμίδα θέσης εργασίας του δείγματος, παρατηρήθηκε ότι αποτελούταν από 10 βοηθούς νοσηλευτές (8,3%) και 93 νοσηλευτές (77,5%), 7 άτομα ήταν υπεύθυνοι τμημάτων (5,8%) και 10 άτομα ήταν προϊστάμενοι (8,3%). Τέλος στο δείγμα έλαβαν μέρος 82 άτομα που εργάζονταν στον δημόσιο τομέα (68,3%) και 38 στον ιδιωτικό (31,7%).

3.4 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Αναφορικά με τη στατιστική ανάλυση πρέπει να σημειωθεί πως έγινε περιγραφική ανάλυση των δεδομένων. Δηλαδή από το ειδικό έγινε προσπάθεια να ληφθούν συμπεράσματα για το γενικό. Η ανάλυση έγινε με το στατιστικό πρόγραμμα SPSS 22^η έκδοση. Τα δημογραφικά στοιχεία αναλύθηκαν μόνο με τη μέθοδο των συχνοτήτων και παρουσιάζονται με πίνακες, γραφήματα ράβδων και πίτες. Αναφορικά με τα λοιπά δεδομένα της μελέτης έγινε χρήση της τεχνικής διασταύρωσης απαντήσεων η οποία διαχωρίζει τις απαντήσεις με τη χρήση μιας μεταβλητής φίλτρου που στην προκειμένη περίπτωση ήταν ο τομέας εργασίας ώστε να παρατηρηθούν διάφορες διαφορές ανάμεσα στις απαντήσεις.

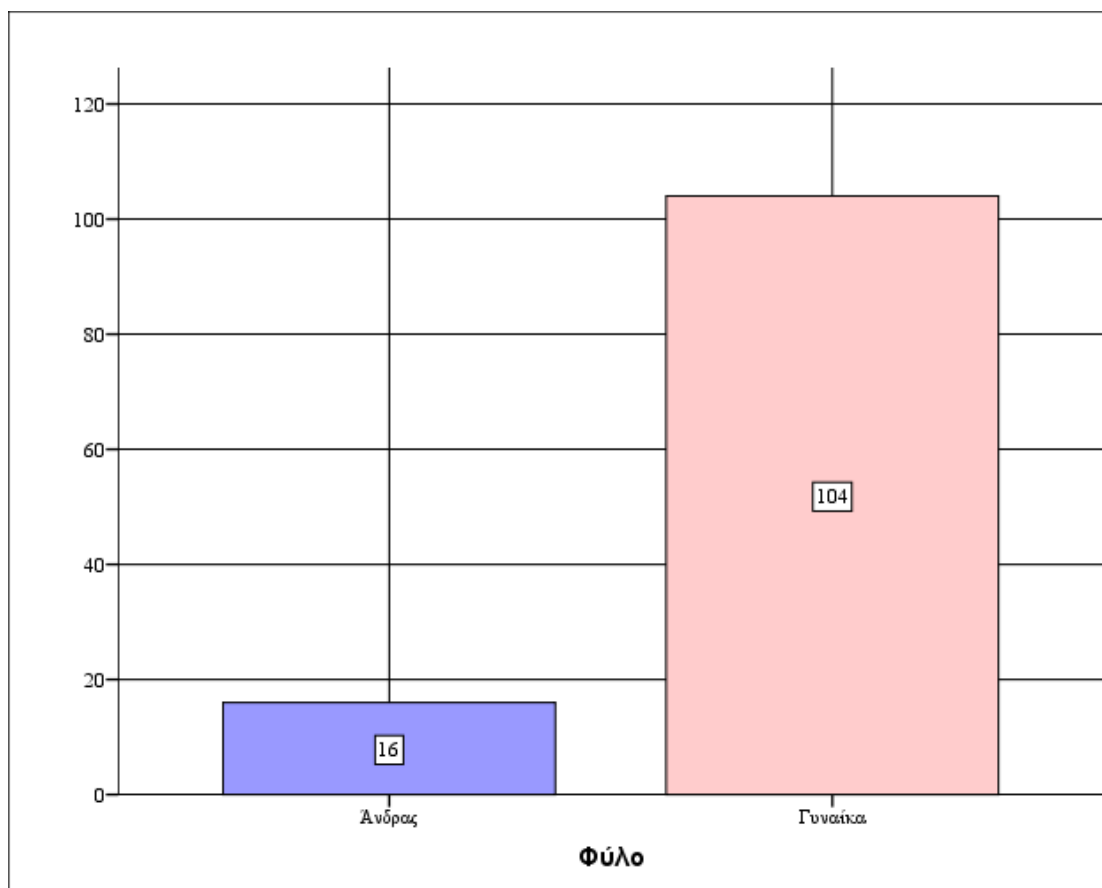
3.5 ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ερώτηση Ένα. Φύλο

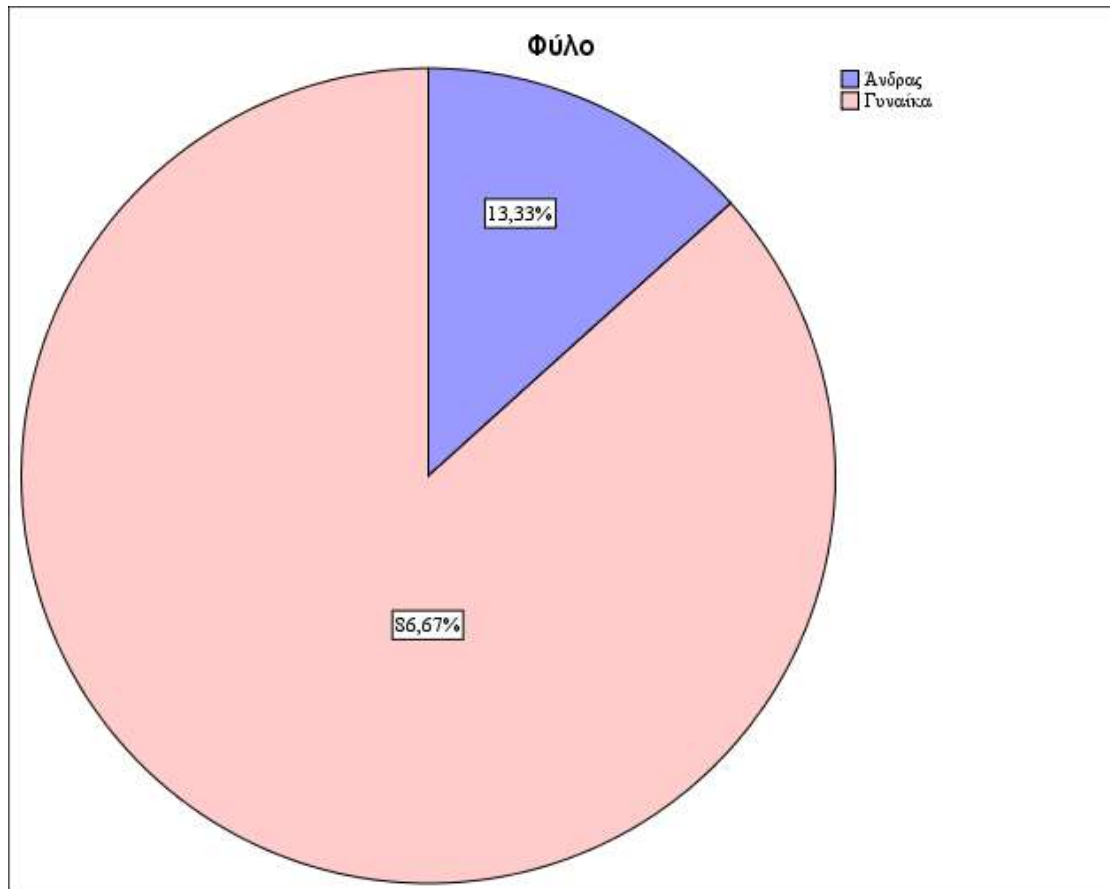
Το δείγμα των ερωτηθέντων αναφορικά με την ηλικία του, παρατηρήθηκε να διαχωρίζεται σε 16 άνδρες (13,3%) και 104 γυναίκες (86,7%).

Φύλο			
		Frequency	Percent
Valid	Άνδρας	16	13,3
	Γυναίκα	104	86,7
Total		120	100,0

Πίνακας 1: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με το φύλο του, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων 1: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το φύλο τους, με τη χρήση συχνοτήτων.



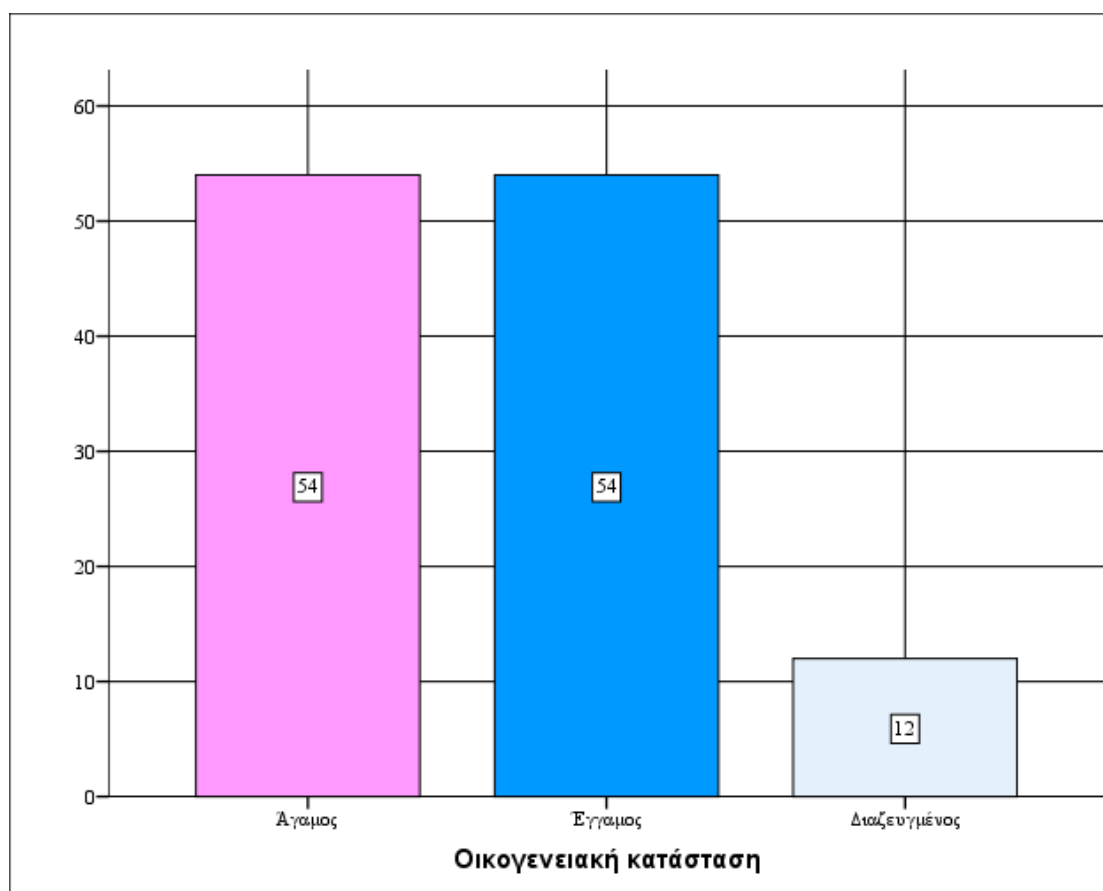
Γράφημα πίτας 1: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το φύλο τους, με τη χρήση εκατοστιαίων συχνοτήτων.

Ερώτηση Δύο. Οικογενειακή κατάσταση

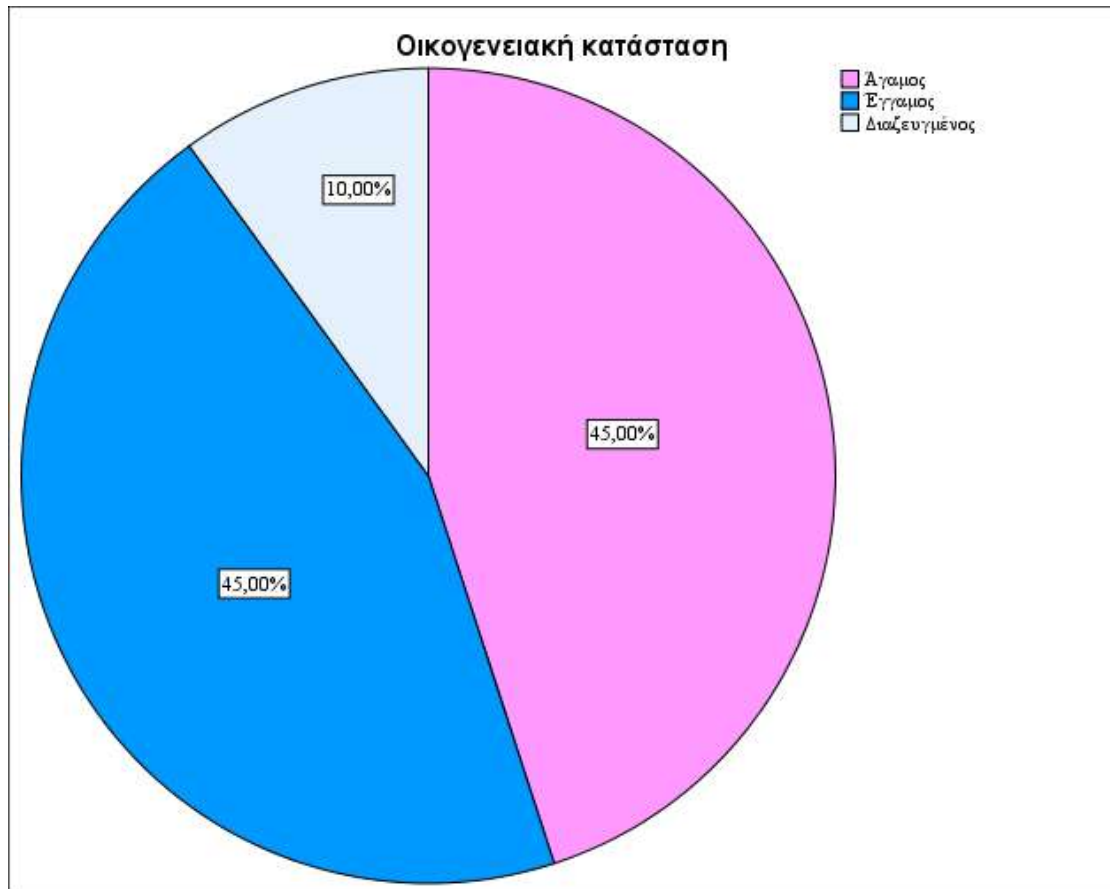
Αναφορικά με την οικογενειακή του κατάσταση το δείγμα των ερωτηθέντων, παρατηρήθηκε ότι αποτελούνταν από 54 άγαμα άτομα (45%) και ισάριθμα έγγαμα επιπλέον 12 άτομα ήταν διαζευγμένα (10%).

Οικογενειακή κατάσταση			
		Frequency	Percent
Valid	Άγαμος	54	45,0
	Έγγαμος	54	45,0
	Διαζευγμένος	12	10,0
Total		120	100,0

Πίνακας 2: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με την οικογενειακή κατάστασή τους, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων 2: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με την οικογενειακή κατάστασή τους, με τη χρήση συχνοτήτων.



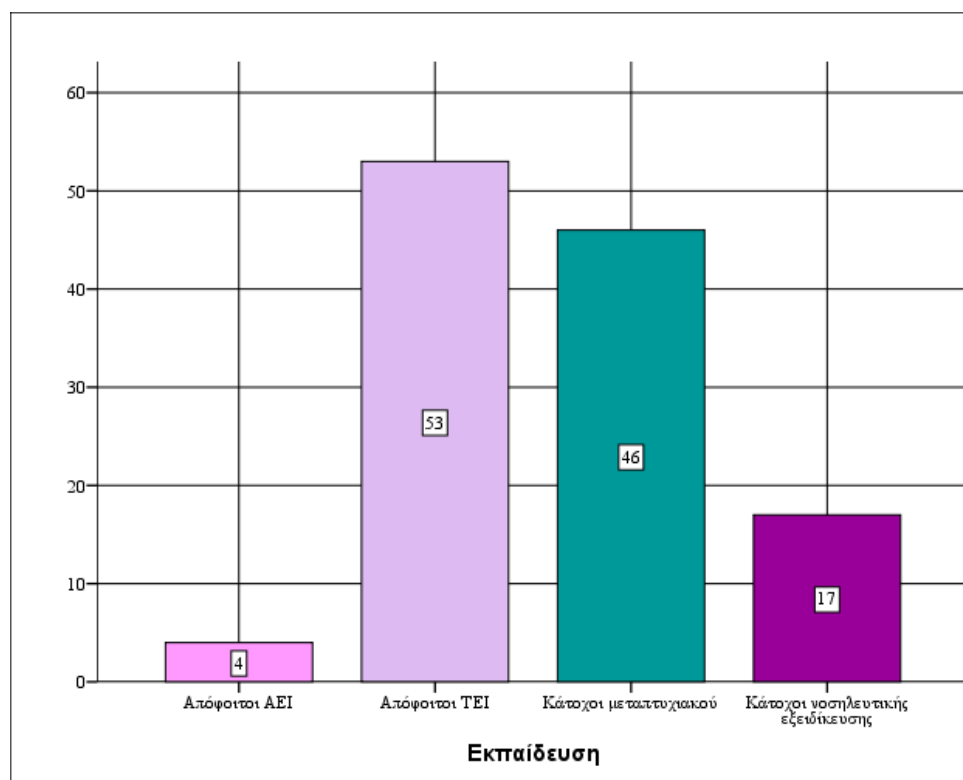
Γράφημα πίτας 2: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με την οικογενειακή κατάστασή τους, με τη χρήση εκατοστιαίων συχνοτήτων.

Ερώτηση Τρία. Εκπαίδευση

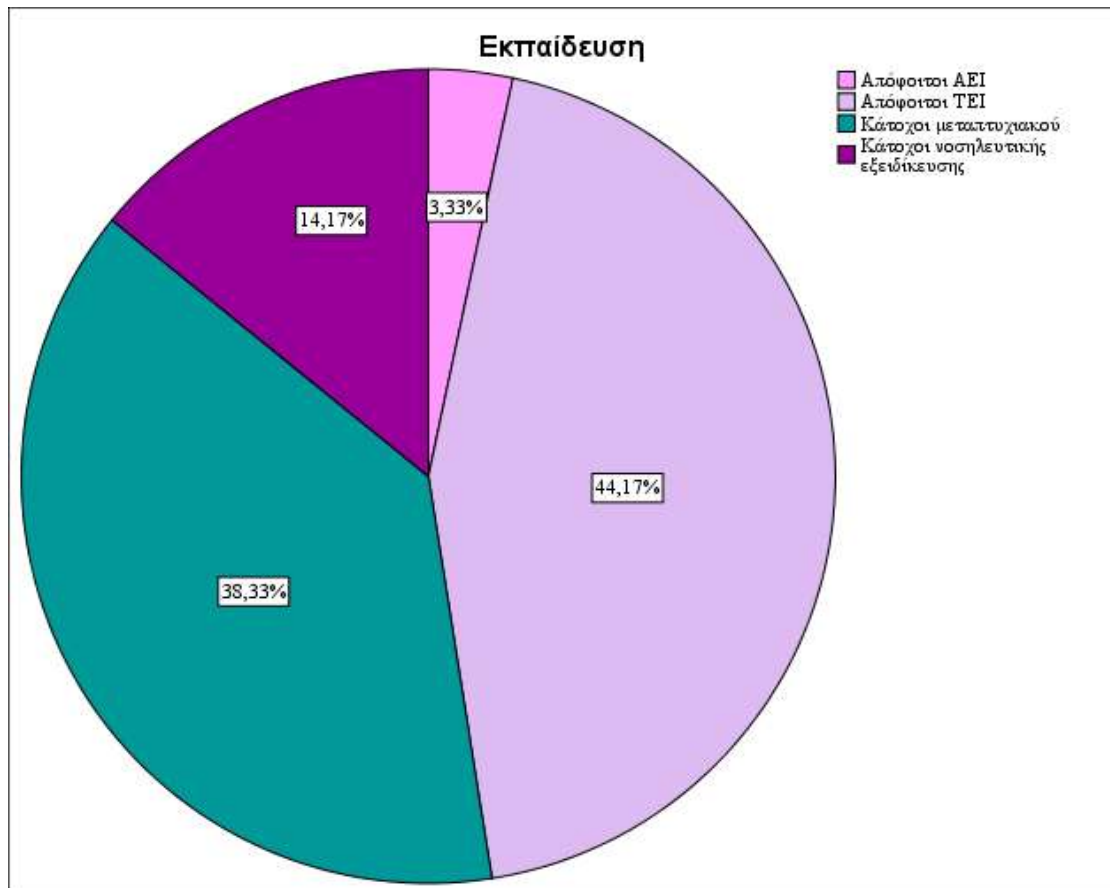
Διερευνώντας την εκπαίδευση του δείγματος των ερωτηθέντων, παρατηρήθηκε ότι αποτελούνται από 4 απόφοιτους ΑΕΙ (3,3%) και 53 απόφοιτους ΤΕΙ (44,2%). Επιπλέον 46 άτομα ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού (38,3%) ενώ 17 άτομα είχαν νοσηλευτική εξειδίκευση (14,2%).

Εκπαίδευση		Frequency	Percent
Valid	Απόφοιτοι ΑΕΙ	4	3,3
	Απόφοιτοι ΤΕΙ	53	44,2
	Κάτοχοι μεταπτυχιακού	46	38,3
	Κάτοχοι νοσηλευτικής εξειδίκευσης	17	14,2
	Total	120	100,0

Πίνακας 3: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με την εκπαίδευσή τους, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων 3: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με την εκπαίδευσή τους, με τη χρήση συχνοτήτων.



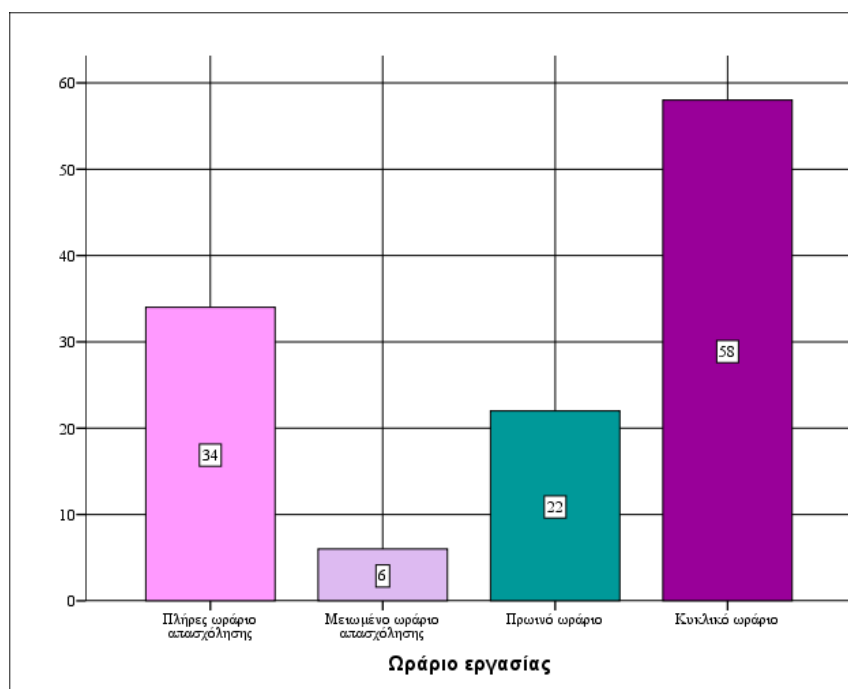
Γράφημα πίτας 3: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με την εκπαίδευσή τους, με τη χρήση εκατοστιαίων συχνοτήτων.

Ερώτηση Τέσσερα. Ωράριο εργασίας

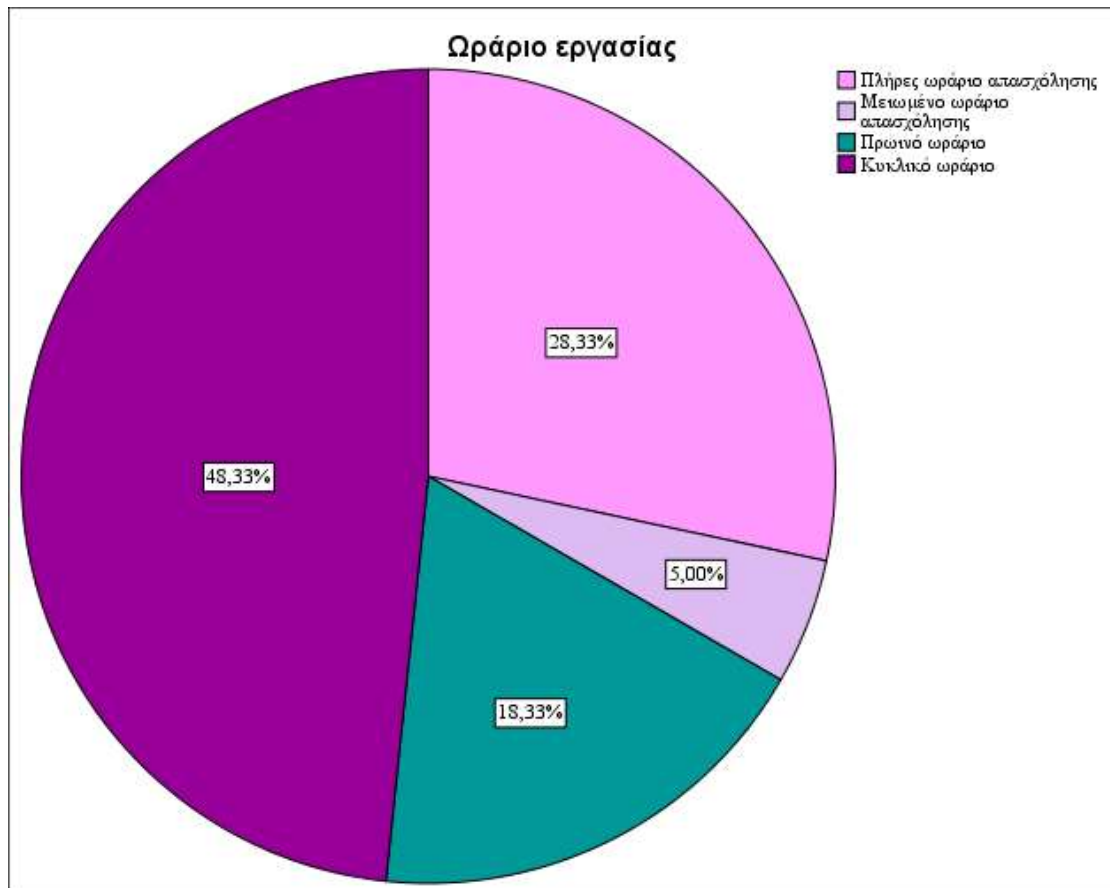
Αναφορικά με το ωράριο εργασίας του το δείγμα των ερωτηθέντων, παρατηρήθηκε ότι αποτελούνται από 34 εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης (28,3%) και 6 εργαζόμενους μειωμένου ωραρίου απασχόλησης (5%). Ταυτόχρονα 22 άτομα εργάζονταν σε πρωινό ωράριο (18,3%) και 58 άτομα εργάζονταν σε κυκλικό ωράριο (48,3%).

Ωράριο εργασίας		Frequency	Percent
Valid	Πλήρες ωράριο απασχόλησης	34	28,3
	Μειωμένο ωράριο απασχόλησης	6	5,0
	Πρωινό ωράριο	22	18,3
	Κυκλικό ωράριο	58	48,3
	Total	120	100,0

Πίνακας 4: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με το ωράριο εργασίας οικογενειακή κατάστασή τους, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων 4: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το ωράριο εργασίας οικογενειακή κατάστασή τους, με τη χρήση συχνοτήτων.



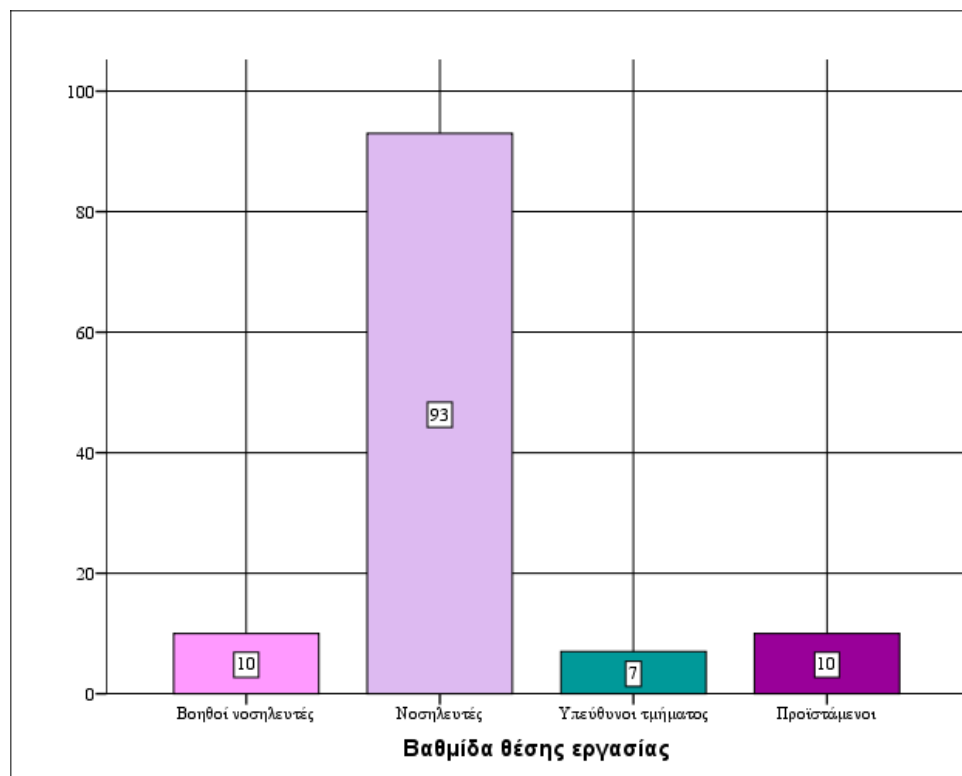
Γράφημα πίτας 4: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το ωράριο εργασίας οικογενειακή κατάστασή τους, με τη χρήση εκατοστιαίων συχνοτήτων.

Ερώτηση Πέντε. Βαθμίδα θέσης εργασίας

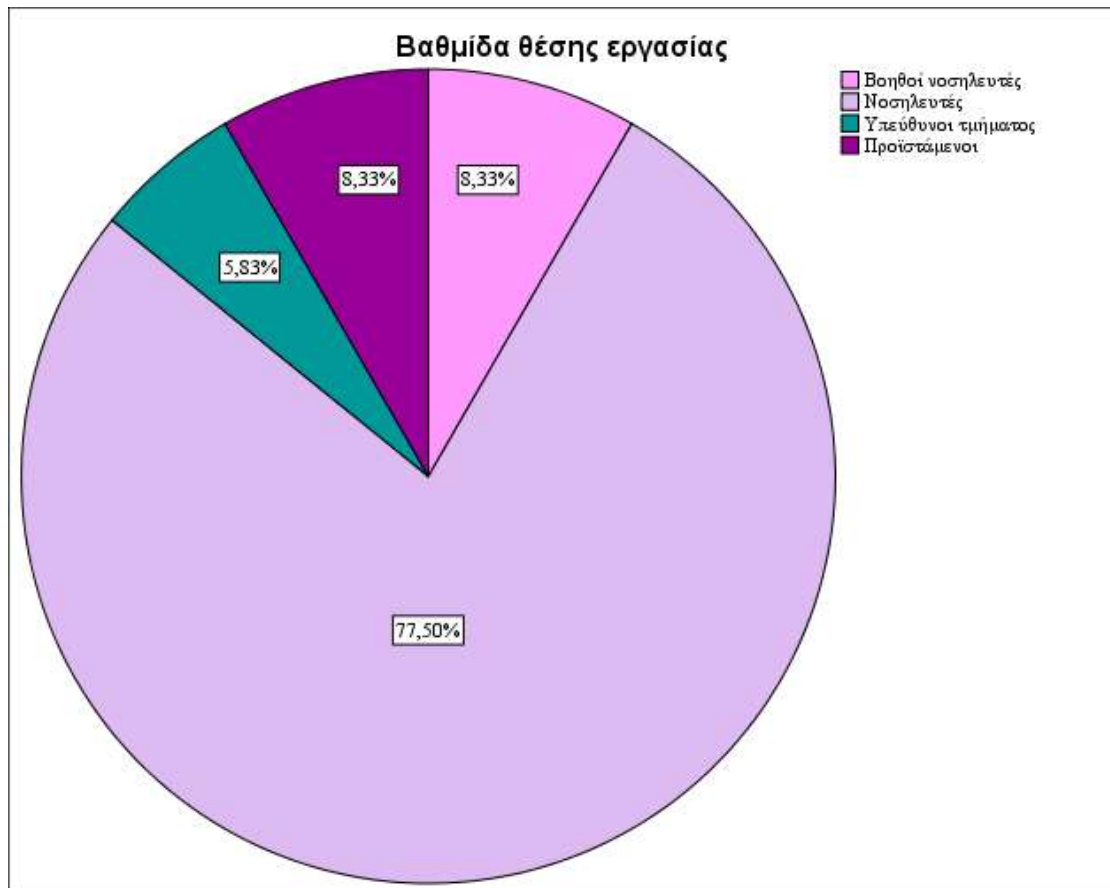
Διερευνώντας την βαθμίδα θέσης εργασίας του δείγματος των ερωτηθέντων, παρατηρήθηκε ότι αποτελούνται από 10 βοηθούς νοσηλευτές (8,3%) και 93 νοσηλευτές (77,5%). Επιπλέον 7 άτομα ήταν υπεύθυνοι τμημάτων (5,8%) ενώ 10 άτομα ήταν προϊστάμενοι (8,3%).

Βαθμίδα θέσης εργασίας			
		Frequency	Percent
Valid	Βοηθοί νοσηλευτές	10	8,3
	Νοσηλευτές	93	77,5
	Υπεύθυνοι τμήματος	7	5,8
	Προϊστάμενοι	10	8,3
	Total	120	100,0

Πίνακας 5: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με την βαθμίδα θέσης εργασίας τους, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων 5: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με την βαθμίδα θέσης εργασίας τους, με τη χρήση συχνοτήτων.



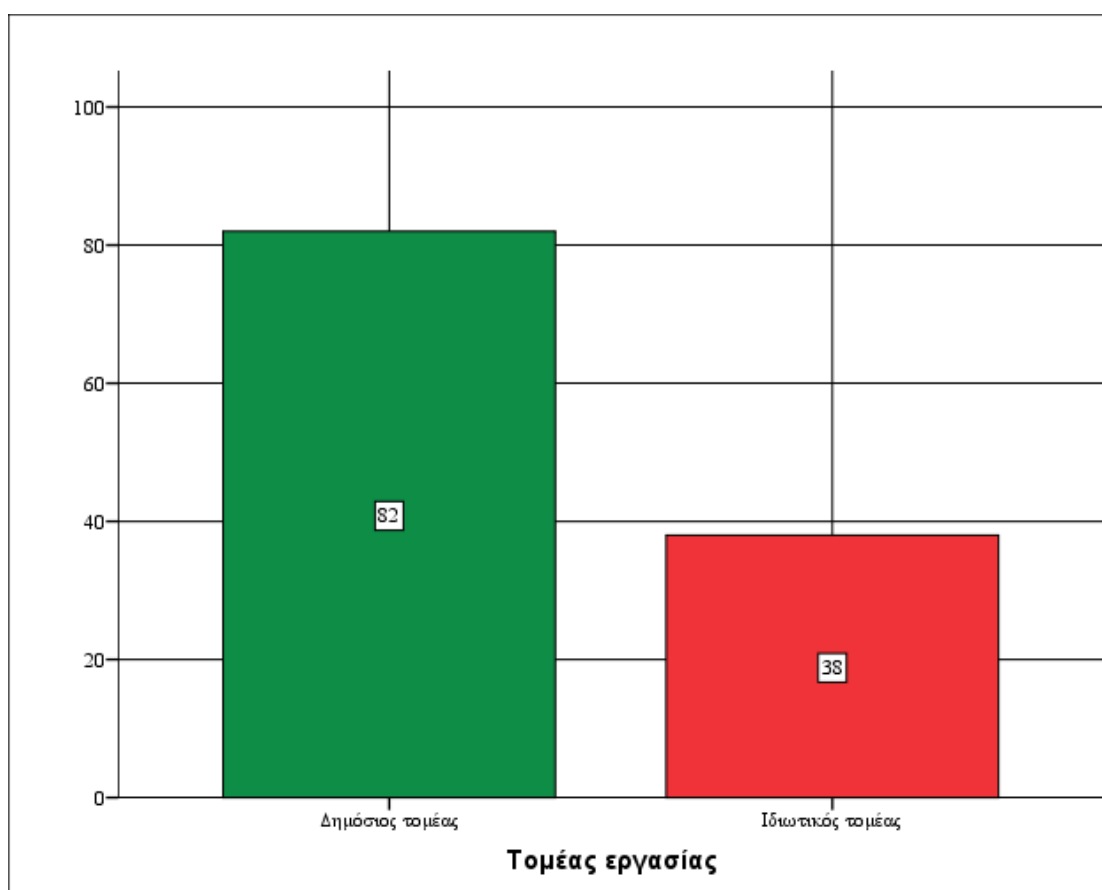
Γράφημα πίτας 5: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με την βαθμίδα θέσης εργασίας τους, με τη χρήση εκατοστιαίων συχνοτήτων.

Ερώτηση Έξι. Τομέας εργασίας

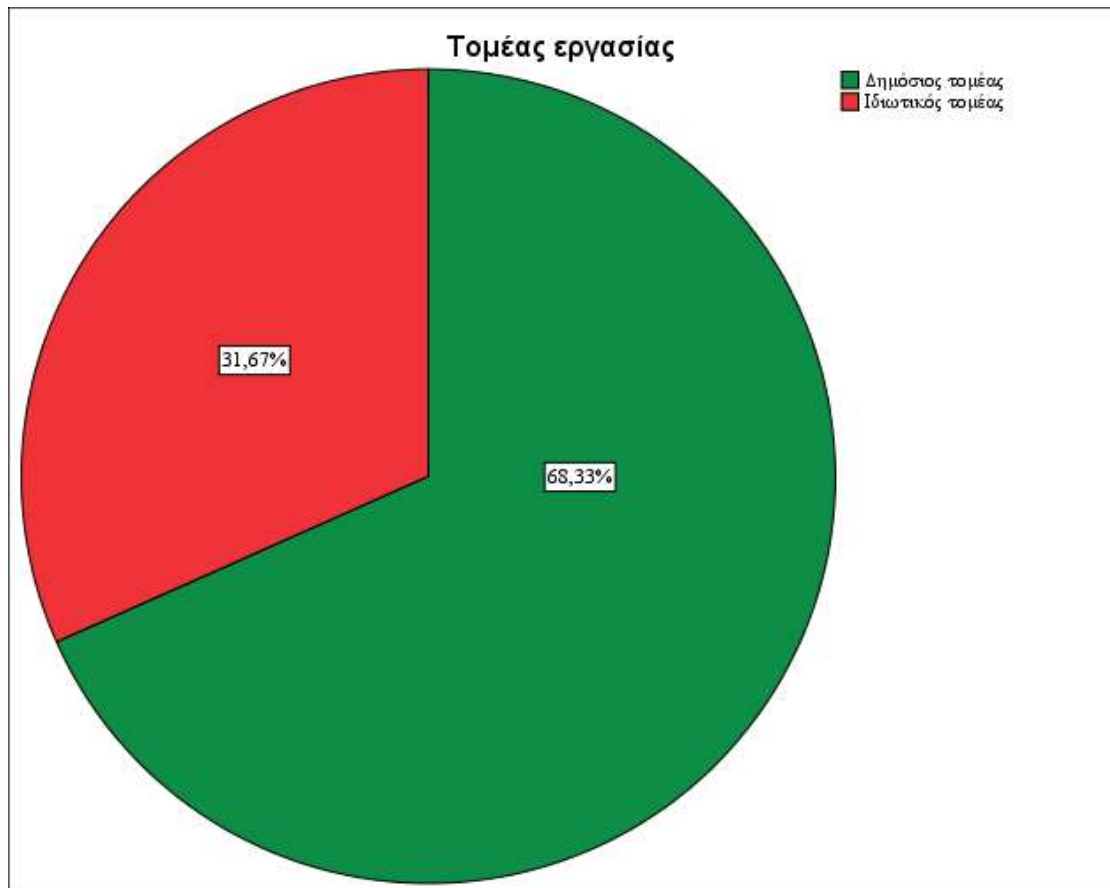
Διερευνώντας τον τομέα εργασίας του δείγματος των ερωτηθέντων, παρατηρήθηκε ότι 82 άτομα εργάζονταν στον δημόσιο τομέα (68,3%) και 38 στον ιδιωτικό (31,7%).

Τομέας εργασίας			
		Frequency	Percent
Valid	Δημόσιος τομέας	82	68,3
	Ιδιωτικός τομέας	38	31,7
	Total	120	100,0

Πίνακας 6: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με τον τομέα εργασίας τους, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων 6: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με τον τομέα εργασίας τους, με τη χρήση συχνοτήτων.



Γράφημα πίτας 6: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με τον τομέα εργασίας τους, με τη χρήση εκατοστιαίων συχνοτήτων.

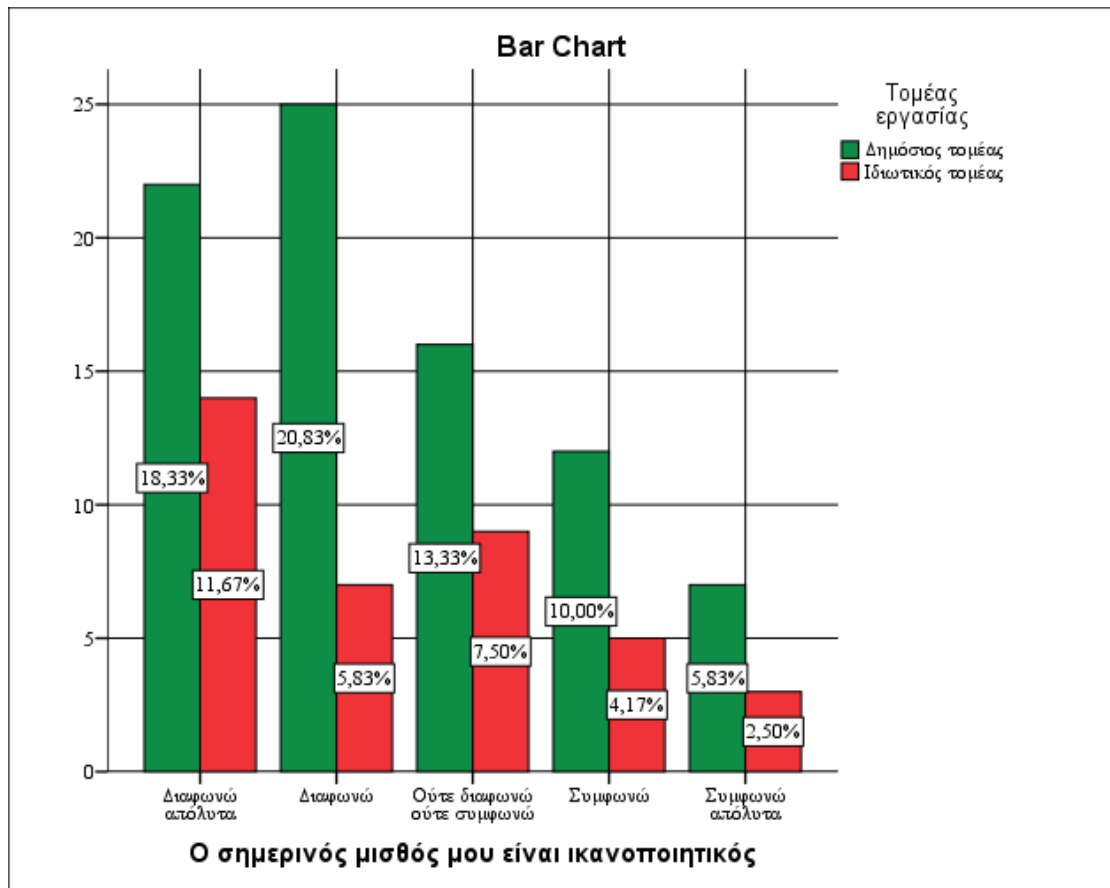
Ερώτηση Επτά. Ο σημερινός μισθός μου είναι ικανοποιητικός

Διερευνώντας το επίπεδο συμφωνίας του δείγματος γύρω από το ότι ο σημερινός μισθός τους είναι ικανοποιητικός, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία όλων των ερωτηθέντων διαφώνησε (56,7%). Ταυτόχρονα και η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα (57,1%) και των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα (55,2%) διαφώνησαν και αυτοί με το ότι ο σημερινός τους μισθός είναι ικανοποιητικός.

Τομέας εργασίας / Ο σημερινός μισθός μου είναι ικανοποιητικός

			Ο σημερινός μισθός μου είναι ικανοποιητικός					
			Ούτε					
			Διαφωνώ	Διαφω	διαφωνώ ούτε	Συμφω	Συμφωνώ	Total
			απόλυτα	νώ	συμφωνώ	νώ	απόλυτα	
Τομέας εργασίας	Δημόσιος τομέας	Count	22	25	16	12	7	82
		% Τομέας εργασίας	26,8%	30,5%	19,5%	14,6%	8,5%	100,0 %
	Ιδιωτικός τομέας	Count	14	7	9	5	3	38
		% Τομέας εργασίας	36,8%	18,4%	23,7%	13,2%	7,9%	100,0 %
Total		Count	36	32	25	17	10	120
		% Τομέας εργασίας	30,0%	26,7%	20,8%	14,2%	8,3%	100,0 %

Πίνακας 7: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι ο σημερινός μισθός τους είναι ικανοποιητικός, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων Crosstabs 1: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι ο σημερινός μισθός τους είναι ικανοποιητικός, αναλύόμενα με τον τομέα εργασίας τους, με τη χρήση ποσοστών επί τοις εκατό.

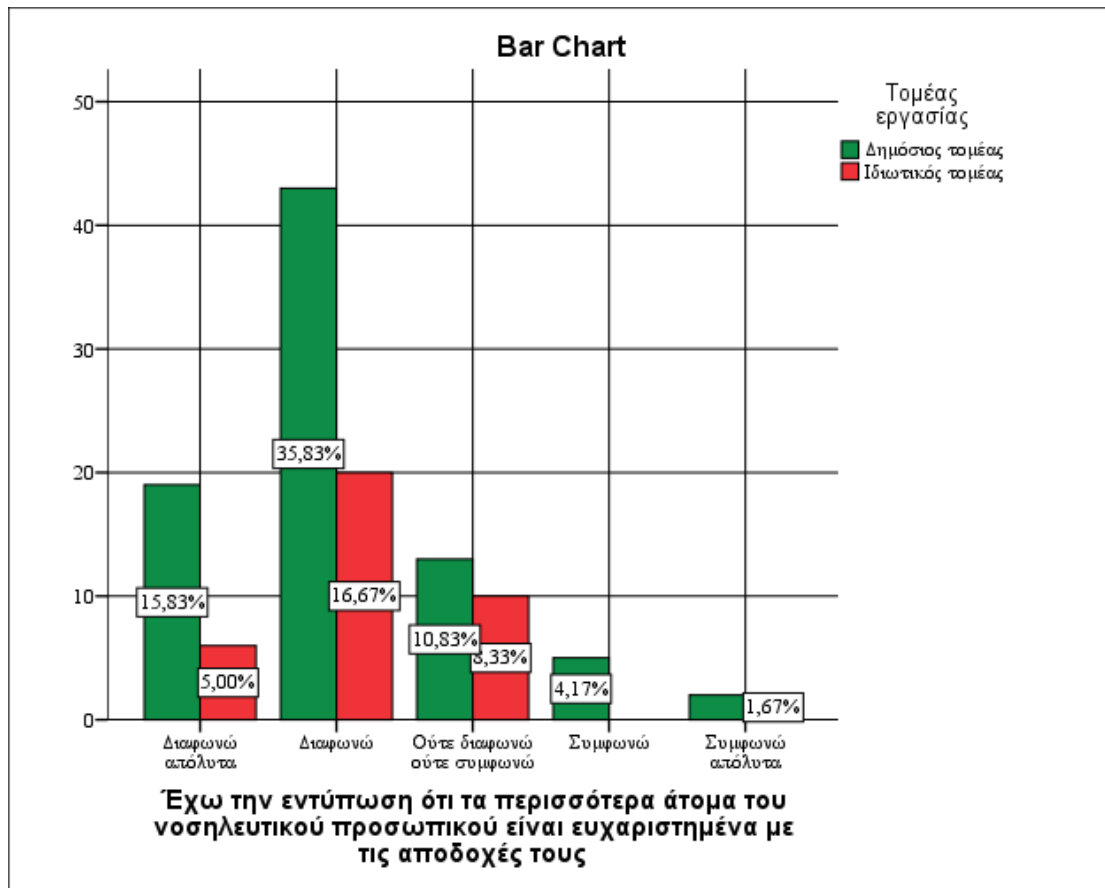
Ερώτηση Οκτώ. Έχω την εντύπωση ότι τα περισσότερα άτομα του νοσηλευτικού προσωπικού είναι ευχαριστημένα με τις αποδοχές τους

Διερευνώντας το επίπεδο συμφωνίας του δείγματος γύρω από το ότι θεωρούν πως τα περισσότερα άτομα του νοσηλευτικού προσωπικού είναι ευχαριστημένα με τις αποδοχές τους, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία όλων των ερωτηθέντων διαφώνησε (73,3%). Επιπλέον και η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα (75,6%) και των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα (68,4%) διαφώνησαν και αυτοί με το ότι θεωρούν πως τα περισσότερα άτομα του νοσηλευτικού προσωπικού είναι ευχαριστημένα με τις αποδοχές τους.

Τομέας εργασίας / Έχω την εντύπωση ότι τα περισσότερα άτομα του νοσηλευτικού προσωπικού είναι ευχαριστημένα με τις αποδοχές τους

		Έχω την εντύπωση ότι τα περισσότερα άτομα του νοσηλευτικού προσωπικού είναι ευχαριστημένα με τις αποδοχές τους						
		Διαφωνώ απόλυτα		Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα		Tot al
Τομέας	εργασίας	Count	Διαφωνώ	συμφωνώ	Συμφωνώ	απόλυτα		
Δημόσι	οι	19	43	13	5	2	82	
	% Τομέας	23,2%	52,4%	15,9%	6,1%	2,4%	100,	0%
Ιδιωτικό	οι	6	20	10	0	2	38	
	% Τομέας	15,8%	52,6%	26,3%	0,0%	5,3%	100,	0%
Total	Count	25	63	23	5	4	120	
	% Τομέας	20,8%	52,5%	19,2%	4,2%	3,3%	100,	0%

Πίνακας 8: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι τα περισσότερα άτομα του νοσηλευτικού προσωπικού είναι ευχαριστημένα με τις αποδοχές τους, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων Crosstabs 2: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι τα περισσότερα άτομα του νοσηλευτικού προσωπικού είναι ευχαριστημένα με τις αποδοχές τους, αναλύόμενα με τον τομέα εργασίας τους, με τη χρήση ποσοστών επί τοις εκατό.

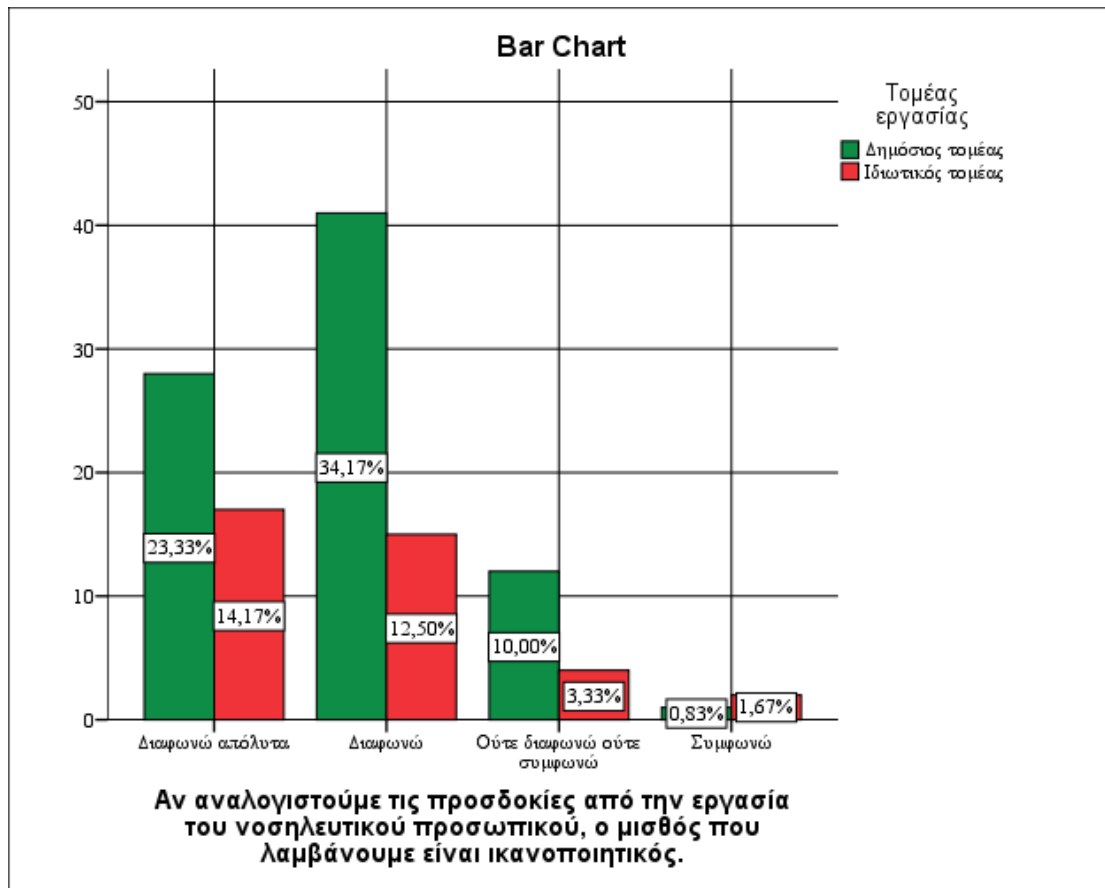
Ερώτηση Εννέα. Αν αναλογιστούμε τις προσδοκίες από την εργασία του νοσηλευτικού προσωπικού, ο μισθός που λαμβάνουμε είναι ικανοποιητικός

Διερευνώντας το επίπεδο συμφωνίας του δείγματος γύρω από το ότι αναλογιζόμενοι τις προσδοκίες από την εργασία του νοσηλευτικού προσωπικού, ο μισθός που λαμβάνουν είναι ικανοποιητικός, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία όλων των ερωτηθέντων διαφώνησε (84,2%). Την ίδια στιγμή και η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα (84,1%) και των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα (84,2%) διαφώνησαν και αυτοί με το ότι αναλογιζόμενοι τις προσδοκίες από την εργασία του νοσηλευτικού προσωπικού, ο μισθός που λαμβάνουν είναι ικανοποιητικός.

Τομέας εργασίας / Αν αναλογιστούμε τις προσδοκίες από την εργασία του νοσηλευτικού προσωπικού, ο μισθός που λαμβάνουμε είναι ικανοποιητικός

		Αν αναλογιστούμε τις προσδοκίες από την εργασία του νοσηλευτικού προσωπικού, ο μισθός που λαμβάνουμε είναι ικανοποιητικός.				Total
		Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	
Τομέας εργασίας	Δημόσιος τομέας	Count 28	41	12	1	82
	% Τομέας εργασίας	34,1%	50,0%	14,6%	1,2%	100, 0%
Ιδιωτικός τομέας	Count	17	15	4	2	38
	% Τομέας εργασίας	44,7%	39,5%	10,5%	5,3%	100, 0%
Total	Count	45	56	16	3	120
	% Τομέας εργασίας	37,5%	46,7%	13,3%	2,5%	100, 0%

Πίνακας 9: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι αναλογιζόμενοι τις προσδοκίες από την εργασία του νοσηλευτικού προσωπικού, ο μισθός που λαμβάνουν είναι ικανοποιητικός, αναλύόμενα με τον τομέα εργασίας τους, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων Crosstabs 3: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι αναλογιζόμενοι τις προσδοκίες από την εργασία του νοσηλευτικού προσωπικού, ο μισθός που λαμβάνουν είναι ικανοποιητικός, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, με τη χρήση ποσοστών επί τοις εκατό.

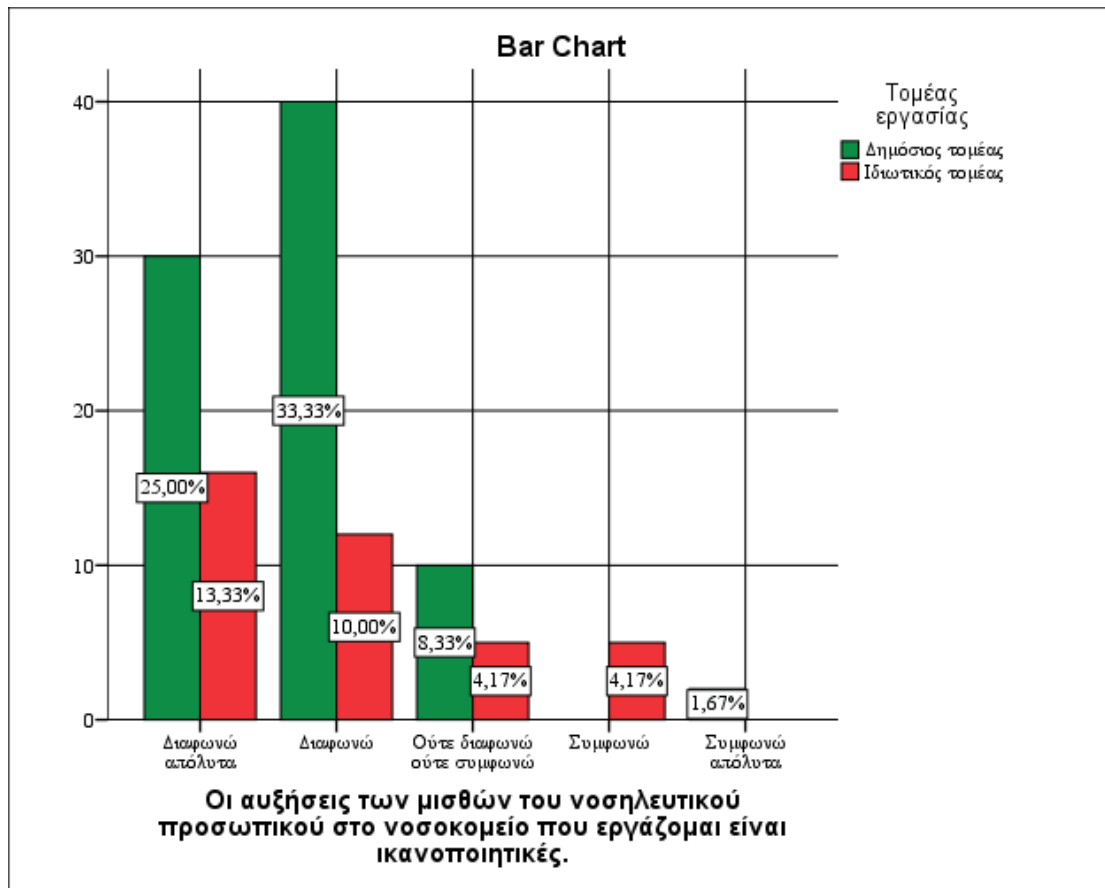
Ερώτηση Δέκα. Οι αυξήσεις των μισθών του νοσηλευτικού προσωπικού στο νοσοκομείο που εργάζονται είναι ικανοποιητικές

Σχετικά με το επίπεδο συμφωνίας του δείγματος γύρω από το ότι οι αυξήσεις των μισθών του νοσηλευτικού προσωπικού στο νοσοκομείο που εργάζονται είναι ικανοποιητικές, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία όλων των ερωτηθέντων διαφώνησε (81,6%). Επιπλέον και η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα (85,4%) και των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα (73,7%) διαφώνησαν και αυτοί με το ότι οι αυξήσεις των μισθών του νοσηλευτικού προσωπικού στο νοσοκομείο που εργάζονται είναι ικανοποιητικές.

Τομέας εργασίας / Οι αυξήσεις των μισθών του νοσηλευτικού προσωπικού στο νοσοκομείο που εργάζομαι είναι ικανοποιητικές.

			Οι αυξήσεις των μισθών του νοσηλευτικού προσωπικού στο νοσοκομείο που εργάζομαι είναι ικανοποιητικές.					
			Διαφωνώ		Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ		Συμφωνώ	Total
			απόλυτα	Διαφωνώ	συμφωνώ	Συμφωνώ	απόλυτα	1
Τομέας	Δημόσιο	Count	30	40	10	0	2	82
εργασίας	ς τομέας	% Τομέας εργασίας	36,6%	48,8%	12,2%	0,0%	2,4%	100,0%
	Ιδιωτικός	Count	16	12	5	5	0	38
	τομέας	% Τομέας εργασίας	42,1%	31,6%	13,2%	13,2%	0,0%	100,0%
Total		Count	46	52	15	5	2	120
		% Τομέας εργασίας	38,3%	43,3%	12,5%	4,2%	1,7%	100,0%

Πίνακας 10: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι οι αυξήσεις των μισθών του νοσηλευτικού προσωπικού στο νοσοκομείο που εργάζονται είναι ικανοποιητικές, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων Crosstabs 4: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι οι αυξήσεις των μισθών του νοσηλευτικού προσωπικού στο νοσοκομείο που εργάζονται είναι ικανοποιητικές, αναλύόμενα με τον τομέα εργασίας τους, με τη χρήση ποσοστών επί τοις εκατό.

Ερώτηση Ένδεκα. Συγκριτικά με τους νοσηλευτές σε άλλες δομές υγείας, νομίζω ότι το νοσηλευτικό προσωπικό στο νοσοκομείο αυτό αμείβεται δίκαια

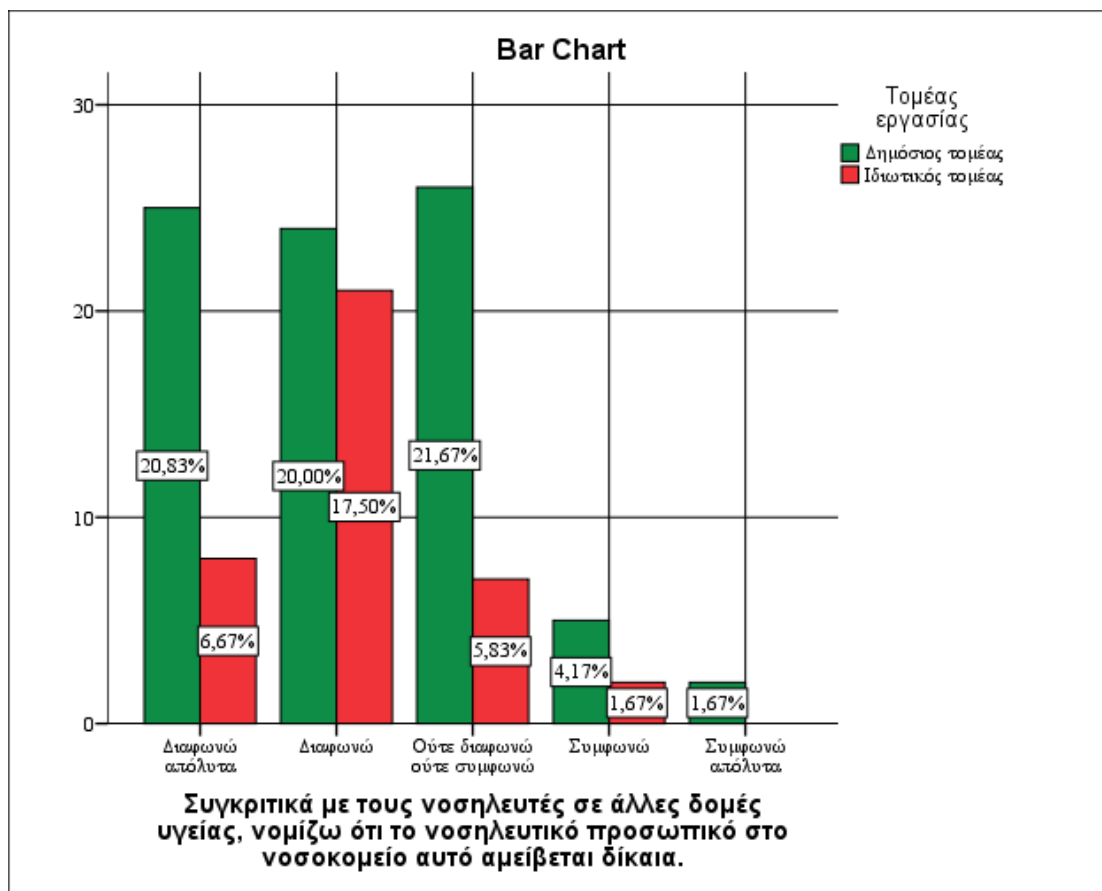
Σχετικά με το επίπεδο συμφωνίας του δείγματος γύρω από το ότι συγκριτικά με τους νοσηλευτές σε άλλες δομές υγείας, θεωρούν ότι το νοσηλευτικό προσωπικό στο νοσοκομείο τους αμείβεται δίκαια, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία όλων των ερωτηθέντων διαφώνησε (65%). Ταυτόχρονα και η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα (59,8%) και των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα (76,4%) διαφώνησαν και αυτοί με το ότι συγκριτικά με τους νοσηλευτές σε άλλες δομές υγείας, θεωρούν ότι το νοσηλευτικό προσωπικό στο νοσοκομείο τους αμείβεται δίκαια.

Τομέας εργασίας / Συγκριτικά με τους νοσηλευτές σε άλλες δομές υγείας, νομίζω ότι το νοσηλευτικό προσωπικό στο νοσοκομείο αυτό αμείβεται δίκαια.

			Συγκριτικά με τους νοσηλευτές σε άλλες δομές υγείας, νομίζω ότι το νοσηλευτικό προσωπικό στο νοσοκομείο αυτό αμείβεται δίκαια.					
			Διαφωνώ		Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ		Συμφωνώ	Total
			απόλυτα	Διαφωνώ	συμφωνώ	Συμφωνώ	απόλυτα	1
Τομέας	Δημόσιο	Count	25	24	26	5	2	82
εργασίας	ς τομέας	% within	30,5%	29,3%	31,7%	6,1%	2,4%	100,0%
	Τομέας	εργασίας						
	Ιδιωτικός	Count	8	21	7	2	0	38
	τομέας	% within	21,1%	55,3%	18,4%	5,3%	0,0%	100,0%
	Τομέας	εργασίας						
Total		Count	33	45	33	7	2	120
		% within	27,5%	37,5%	27,5%	5,8%	1,7%	100,0%
	Τομέας	εργασίας						

Πίνακας 11: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι συγκριτικά με τους νοσηλευτές σε άλλες δομές υγείας, θεωρούν ότι το νοσηλευτικό προσωπικό

στο νοσοκομείο τους αμείβεται δίκαια, αναλύόμενα με τον τομέα εργασίας τους, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων Crosstabs 5: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι συγκριτικά με τους νοσηλευτές σε άλλες δομές υγείας, θεωρούν ότι το νοσηλευτικό προσωπικό στο νοσοκομείο τους αμείβεται δίκαια, αναλύόμενα με τον τομέα εργασίας τους, με τη χρήση ποσοστών επί τοις εκατό.

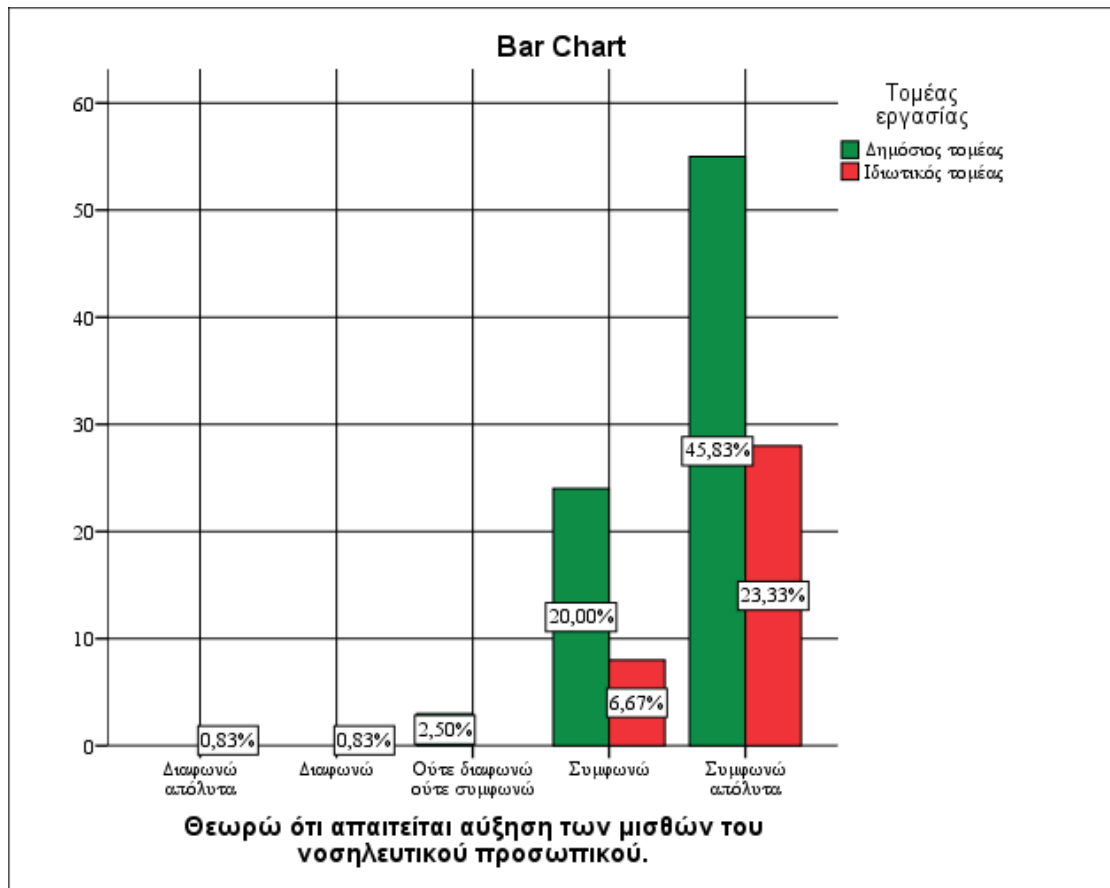
Ερώτηση Δώδεκα. Θεωρώ ότι απαιτείται αύξηση των μισθών του νοσηλευτικού προσωπικού

Σχετικά με το επίπεδο συμφωνίας του δείγματος γύρω από το ότι απαιτείται αύξηση των μισθών του νοσηλευτικού προσωπικού, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία όλων των ερωτηθέντων συμφώνησε (95,9%). Ταυτόχρονα και η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα (96,3%) και των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα (94,8%) συμφώνησαν και αυτοί με το ότι απαιτείται αύξηση των μισθών του νοσηλευτικού προσωπικού.

Τομέας εργασίας * Θεωρώ ότι απαιτείται αύξηση των μισθών του νοσηλευτικού προσωπικού. Crosstabulation

		Θεωρώ ότι απαιτείται αύξηση των μισθών του νοσηλευτικού προσωπικού.						
		Διαφωνώ απόλυτα		Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα		
Τομέας εργασίας	Δημόσιος τομέας	Count	0	0	3	24	55	Total
	% Τομέας εργασίας		0,0%	0,0%	3,7%	29,3%	67,1%	100,0%
	Ιδιωτικός τομέας	Count	1	1	0	8	28	38
	% Τομέας εργασίας		2,6%	2,6%	0,0%	21,1%	73,7%	100,0%
Total	Count		1	1	3	32	83	120
	% Τομέας εργασίας		0,8%	0,8%	2,5%	26,7%	69,2%	100,0%

Πίνακας 12: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι απαιτείται αύξηση των μισθών του νοσηλευτικού προσωπικού, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων Crosstabs 6: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι απαιτείται αύξηση των μισθών του νοσηλευτικού προσωπικού, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, με τη χρήση ποσοστών επί τοις εκατό.

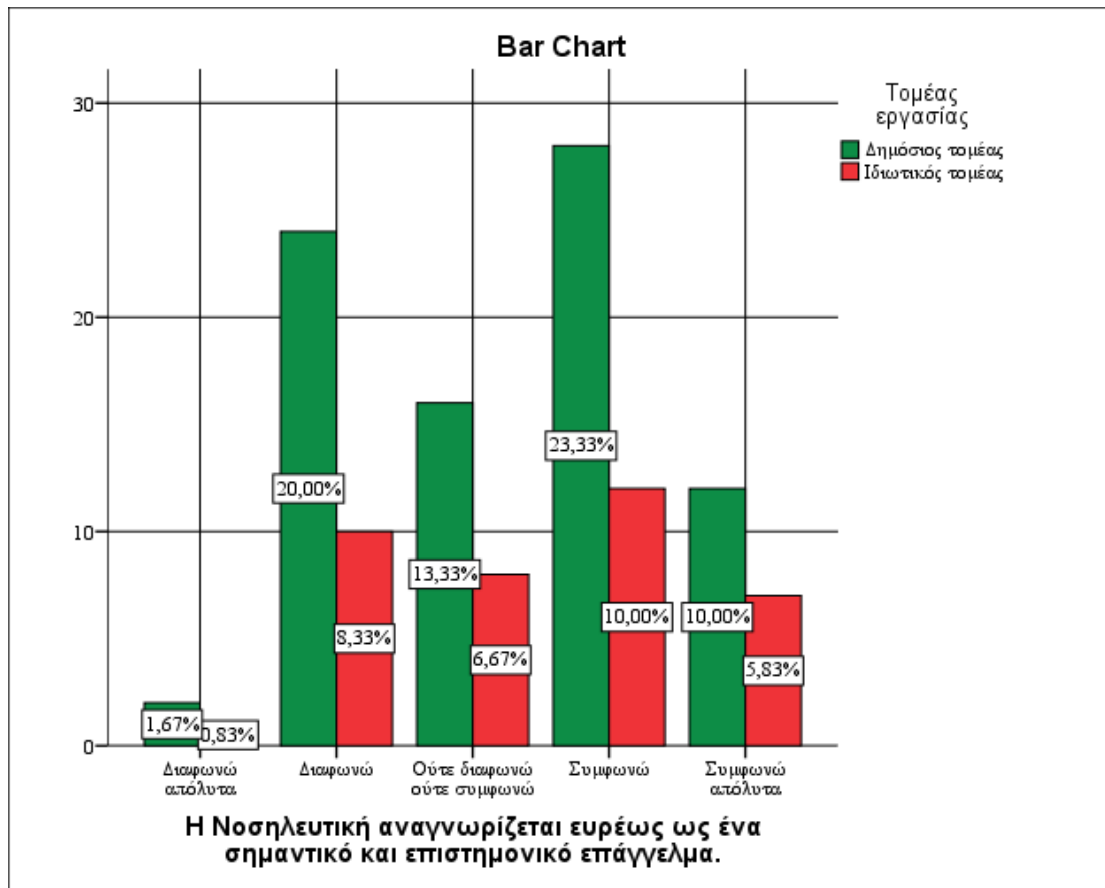
Ερώτηση Δεκατρία. Η Νοσηλευτική αναγνωρίζεται ευρέως ως ένα σημαντικό και επιστημονικό επάγγελμα

Αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας του δείγματος γύρω από το ότι η Νοσηλευτική αναγνωρίζεται ευρέως ως ένα σημαντικό και επιστημονικό επάγγελμα, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία όλων των ερωτηθέντων συμφώνησε (49,1%). Επιπλέον και η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα (48,7%) και των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα (50%) συμφώνησαν και αυτοί με το ότι η Νοσηλευτική αναγνωρίζεται ευρέως ως ένα σημαντικό και επιστημονικό επάγγελμα.

Τομέας εργασίας / Η Νοσηλευτική αναγνωρίζεται ευρέως ως ένα σημαντικό και επιστημονικό επάγγελμα.

			Η Νοσηλευτική αναγνωρίζεται ευρέως ως ένα σημαντικό και επιστημονικό επάγγελμα.					
			Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	Tot al
Τομέας εργασίας	Δημόσιος τομέας	Count	2	24	16	28	12	82
		% Τομέας εργασίας	2,4%	29,3%	19,5%	34,1%	14,6%	100,0%
Ιδιωτικός τομέας		Count	1	10	8	12	7	38
		% Τομέας εργασίας	2,6%	26,3%	21,1%	31,6%	18,4%	100,0%
Total		Count	3	34	24	40	19	120
		% Τομέας εργασίας	2,5%	28,3%	20,0%	33,3%	15,8%	100,0%

Πίνακας 13: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι η Νοσηλευτική αναγνωρίζεται ευρέως ως ένα σημαντικό και επιστημονικό επάγγελμα, αναλύόμενα με τον τομέα εργασίας τους, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων Crosstabs 7: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι η Νοσηλευτική αναγνωρίζεται ευρέως ως ένα σημαντικό και επιστημονικό επάγγελμα, αναλύόμενα με τον τομέα εργασίας τους, με τη χρήση ποσοστών επί τοις εκατό.

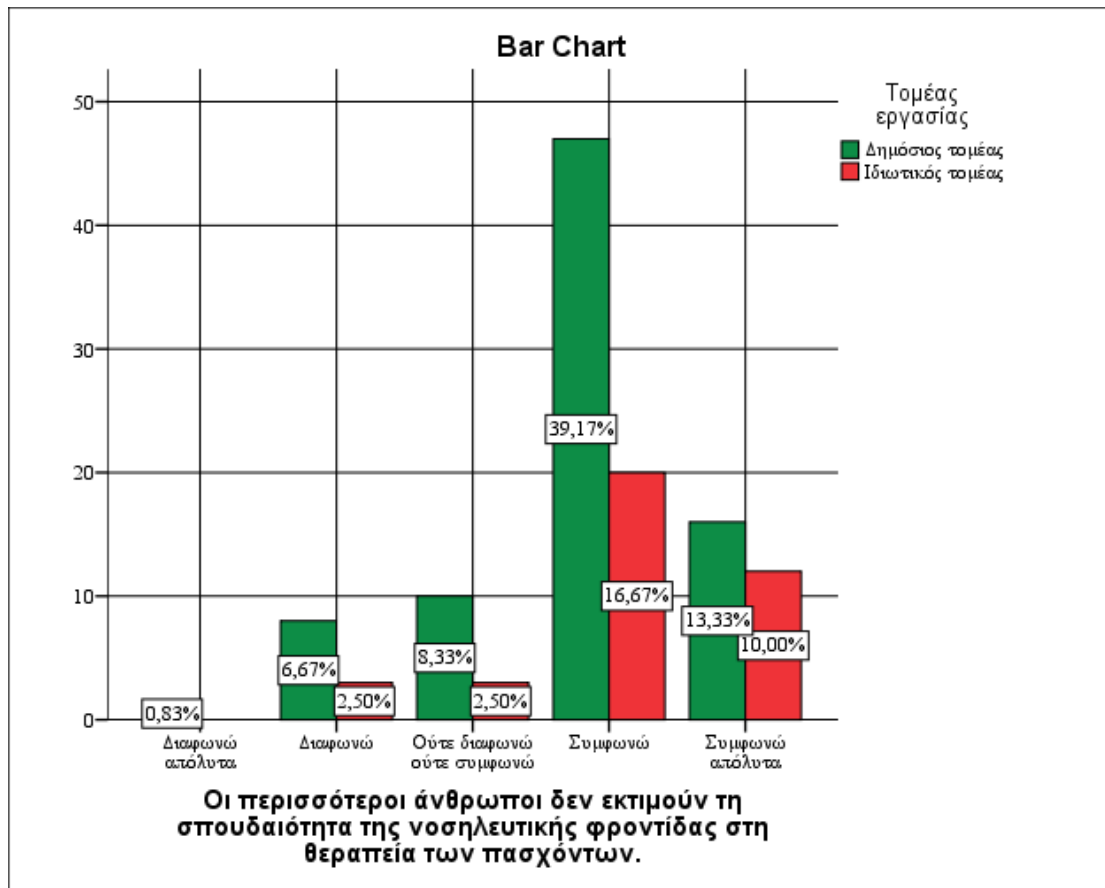
Ερώτηση Δεκατέσσερα. Οι περισσότεροι άνθρωποι δεν εκτιμούν τη σπουδαιότητα της νοσηλευτικής φροντίδας στη θεραπεία των πασχόντων

Σχετικά με το επίπεδο συμφωνίας του δείγματος γύρω από το ότι οι περισσότεροι άνθρωποι δεν εκτιμούν τη σπουδαιότητα της νοσηλευτικής φροντίδας στη θεραπεία των πασχόντων, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία όλων των ερωτηθέντων συμφώνησε (79,1%). Ταυτόχρονα και η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα (76,8%) και των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα (84,2%) συμφώνησαν και αυτοί με το ότι οι περισσότεροι άνθρωποι δεν εκτιμούν τη σπουδαιότητα της νοσηλευτικής φροντίδας στη θεραπεία των πασχόντων.

Τομέας εργασίας / Οι περισσότεροι άνθρωποι δεν εκτιμούν τη σπουδαιότητα της νοσηλευτικής φροντίδας στη θεραπεία των πασχόντων.

		Οι περισσότεροι άνθρωποι δεν εκτιμούν τη σπουδαιότητα της νοσηλευτικής φροντίδας στη θεραπεία των πασχόντων.						
		Διαφωνώ		Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ		Συμφωνώ		Tot
		απόλυτα	Διαφωνώ	συμφωνώ	Συμφωνώ	απόλυτα	al	
Τομέας εργασίας	Δημόσιος τομέας	Count	1	8	10	47	16	82
	% Τομέας εργασίας		1,2%	9,8%	12,2%	57,3%	19,5%	100,0%
Ιδιωτικό τομέας	Count	0	3	3	20	12	38	
	% Τομέας εργασίας		0,0%	7,9%	7,9%	52,6%	31,6%	100,0%
Total	Count	1	11	13	67	28	120	
	% Τομέας εργασίας		0,8%	9,2%	10,8%	55,8%	23,3%	100,0%

Πίνακας 14: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι οι περισσότεροι άνθρωποι δεν εκτιμούν τη σπουδαιότητα της νοσηλευτικής φροντίδας στη θεραπεία των πασχόντων, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων Crosstabs 8: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι οι περισσότεροι άνθρωποι δεν εκτιμούν τη σπουδαιότητα της νοσηλευτικής φροντίδας στη θεραπεία των πασχόντων, αναλύόμενα με τον τομέα εργασίας τους, με τη χρήση ποσοστών επί τοις εκατό.

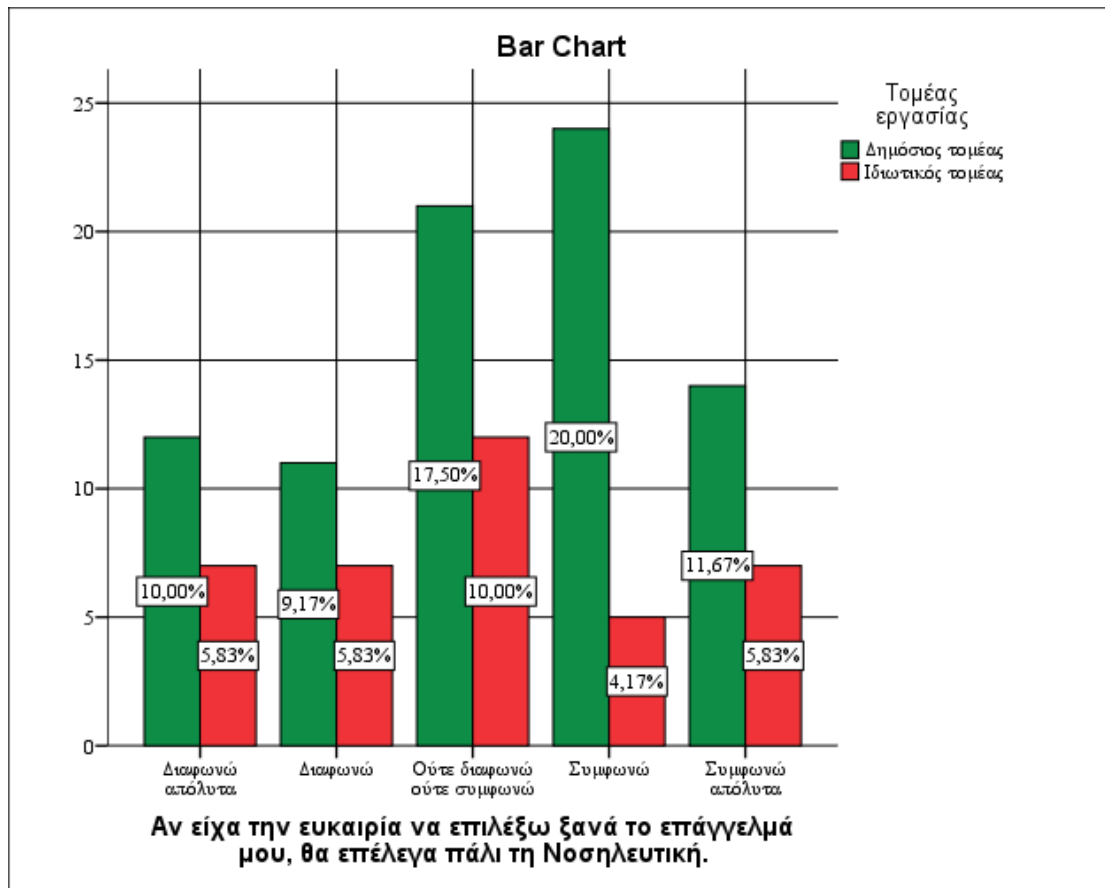
Ερώτηση Δεκαπέντε. Αν είχα την ευκαιρία να επιλέξω ξανά το επάγγελμά μου, θα επέλεγα πάλι τη Νοσηλευτική.

Σχετικά με το επίπεδο συμφωνίας του δείγματος γύρω από το ότι αν μπορούσαν να επιλέξουν ξανά το επάγγελμά τους, θα επέλεγαν πάλι τη Νοσηλευτική, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία όλων των ερωτηθέντων συμφώνησε (41,7%). Την ίδια στιγμή και η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα (46,4%) συμφώνησαν μα η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα (36,8%) διαφώνησαν με το ότι αν μπορούσαν να επιλέξουν ξανά το επάγγελμά τους, θα επέλεγαν πάλι τη Νοσηλευτική.

Τομέας εργασίας / Αν είχα την ευκαιρία να επιλέξω ξανά το επάγγελμά μου, θα επέλεγα πάλι τη Νοσηλευτική.

		Αν είχα την ευκαιρία να επιλέξω ξανά το επάγγελμά μου, θα επέλεγα πάλι τη Νοσηλευτική.					
		Ούτε διαφωνώ			Συμφωνώ		
		Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	Tot al
Τομέας εργασίας	Δημόσιος τομέας	Count 12	11	21	24	14	82
	% within Τομέας εργασίας	14,6%	13,4%	25,6%	29,3%	17,1%	100, 0%
Ιδιωτικό τομέας	Count	7	7	12	5	7	38
	% within Τομέας εργασίας	18,4%	18,4%	31,6%	13,2%	18,4%	100, 0%
Total	Count	19	18	33	29	21	120
	% within Τομέας εργασίας	15,8%	15,0%	27,5%	24,2%	17,5%	100, 0%

Πίνακας 15: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι αν μπορούσαν να επιλέξουν ξανά το επάγγελμά τους, θα επέλεγαν πάλι τη Νοσηλευτική, αναλύόμενα με τον τομέα εργασίας τους, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων Crosstabs 9: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι αν μπορούσαν να επιλέξουν ξανά το επάγγελμά τους, θα επέλεγαν πάλι τη Νοσηλευτική, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, με τη χρήση ποσοστών επί τοις εκατό.

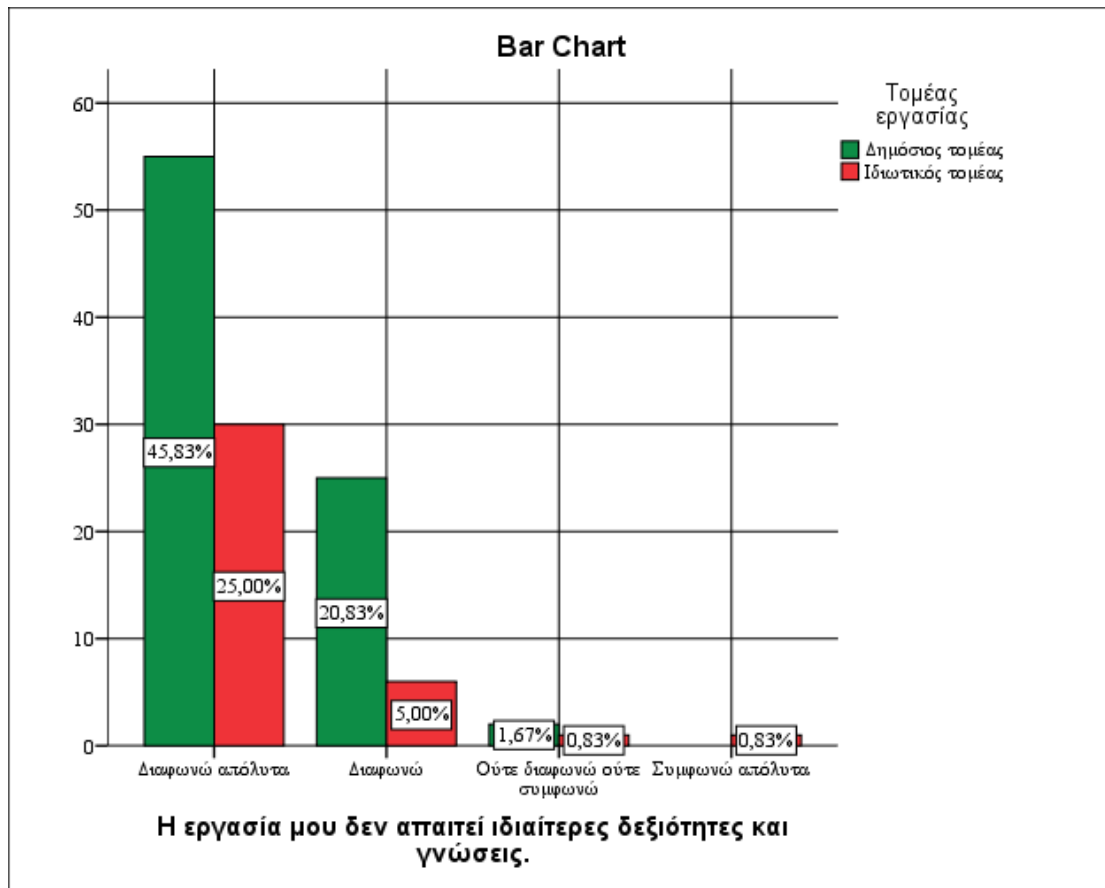
Ερώτηση Δεκαέξι. Η εργασία μου δεν απαιτεί ιδιαίτερες δεξιότητες και γνώσεις .

Αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας του δείγματος γύρω από το ότι η εργασία τους δεν απαιτεί ιδιαίτερες δεξιότητες και γνώσεις, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία όλων των ερωτηθέντων διαφώνησε (96,6%). Επιπλέον και η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα (97,6%) και των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα (95,7%) διαφώνησαν και αυτοί με το ότι η εργασία τους δεν απαιτεί ιδιαίτερες δεξιότητες και γνώσεις.

Τομέας εργασίας / Η εργασία μου δεν απαιτεί ιδιαίτερες δεξιότητες και γνώσεις.

		Η εργασία μου δεν απαιτεί ιδιαίτερες δεξιότητες και γνώσεις.					
		Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ			Συμφωνώ	Total	
		Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	ούτε συμφωνώ	απόλυτα	1	
Τομέας εργασίας	Δημόσιος τομέας	Count	55	25	2	0	82
		% within Τομέας εργασίας	67,1%	30,5%	2,4%	0,0%	100,0%
Τομέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count	30	6	1	1	38
		% within Τομέας εργασίας	78,9%	15,8%	2,6%	2,6%	100,0%
Total		Count	85	31	3	1	120
		% within Τομέας εργασίας	70,8%	25,8%	2,5%	0,8%	100,0%

Πίνακας 16: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι η εργασία τους δεν απαιτεί ιδιαίτερες δεξιότητες και γνώσεις, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων Crosstabs 10: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι η εργασία τους δεν απαιτεί ιδιαίτερες δεξιότητες και γνώσεις, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, με τη χρήση ποσοστών επί τοις εκατό.

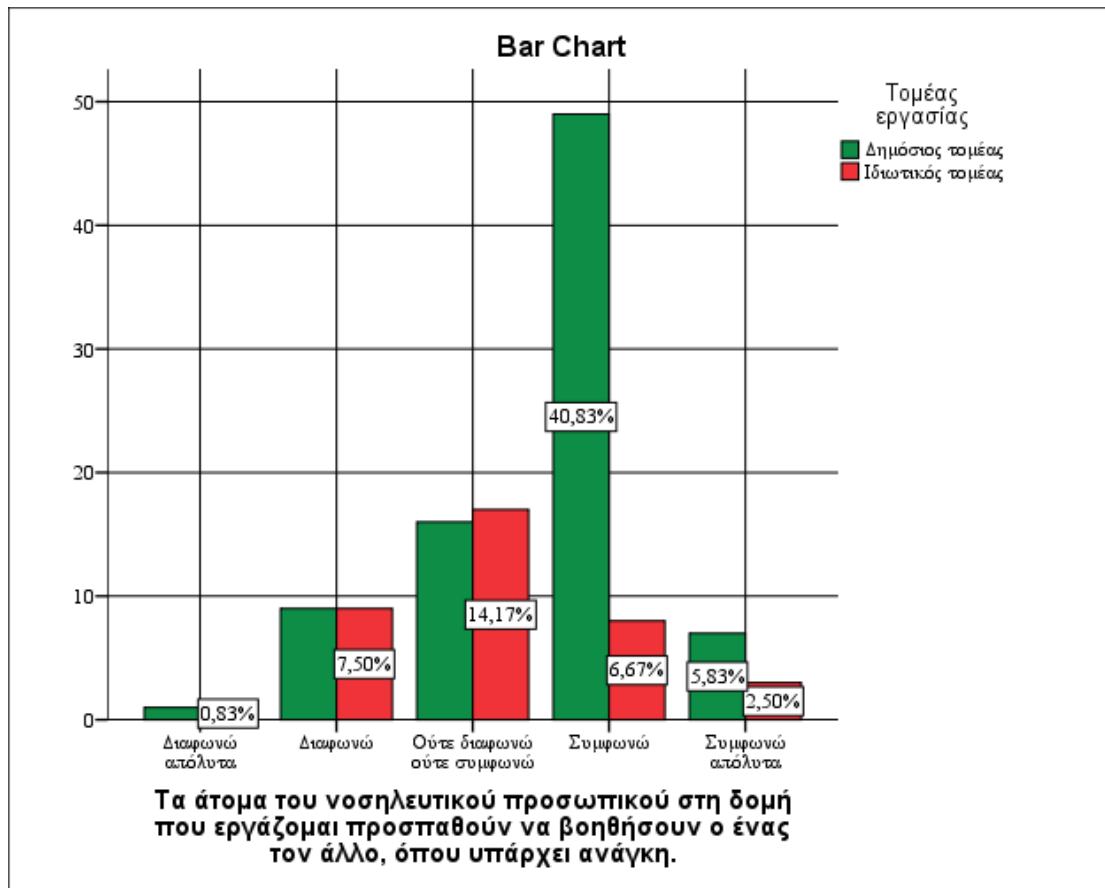
Ερώτηση Δεκαεπτά. Τα άτομα του νοσηλευτικού προσωπικού στη δομή που εργαζόμαστε προσπαθούν να βοηθήσουν ο ένας τον άλλο, όπου υπάρχει ανάγκη.

Σχετικά με το επίπεδο συμφωνίας του δείγματος γύρω από το ότι τα άτομα του νοσηλευτικού προσωπικού στη δομή που εργαζόμαστε προσπαθούν να βοηθήσουν ο ένας τον άλλο, όπου υπάρχει ανάγκη, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία όλων των ερωτηθέντων συμφώνησε (55,8%). Ταυτόχρονα και η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα (69,3%) συμφώνησε όμως η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα (44,7%) διατήρησε μια ουδέτερη στάση στο ότι τα άτομα του νοσηλευτικού προσωπικού στη δομή που εργαζόμαστε προσπαθούν να βοηθήσουν ο ένας τον άλλο, όπου υπάρχει ανάγκη.

Τομέας εργασίας / Τα άτομα του νοσηλευτικού προσωπικού στη δομή που εργαζόμαστε προσπαθούν να βοηθήσουν ο ένας τον άλλο, όπου υπάρχει ανάγκη.

			Τα άτομα του νοσηλευτικού προσωπικού στη δομή που εργαζόμαστε προσπαθούν να βοηθήσουν ο ένας τον άλλο, όπου υπάρχει ανάγκη.					
			Διαφωνώ		Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ		Συμφωνώ	Total
			απόλυτα	Διαφωνώ	συμφωνώ	Συμφωνώ	απόλυτα	1
Τομέας εργασίας	Δημόσιος τομέας	Count	1	9	16	49	7	82
		% Τομέας εργασίας	1,2%	11,0%	19,5%	59,8%	8,5%	100,0%
Τομέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count	1	9	17	8	3	38
		% Τομέας εργασίας	2,6%	23,7%	44,7%	21,1%	7,9%	100,0%
Total		Count	2	18	33	57	10	120
		% Τομέας εργασίας	1,7%	15,0%	27,5%	47,5%	8,3%	100,0%

Πίνακας 17: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι τα άτομα του νοσηλευτικού προσωπικού στη δομή που εργαζόμαστε προσπαθούν να βοηθήσουν ο ένας τον άλλο, όπου υπάρχει ανάγκη, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων Crosstabs 11: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι τα άτομα του νοσηλευτικού προσωπικού στη δομή που εργάζονται προσπαθούν να βοηθήσουν ο ένας τον άλλο, όπου υπάρχει ανάγκη, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, με τη χρήση ποσοστών επί τοις εκατό.

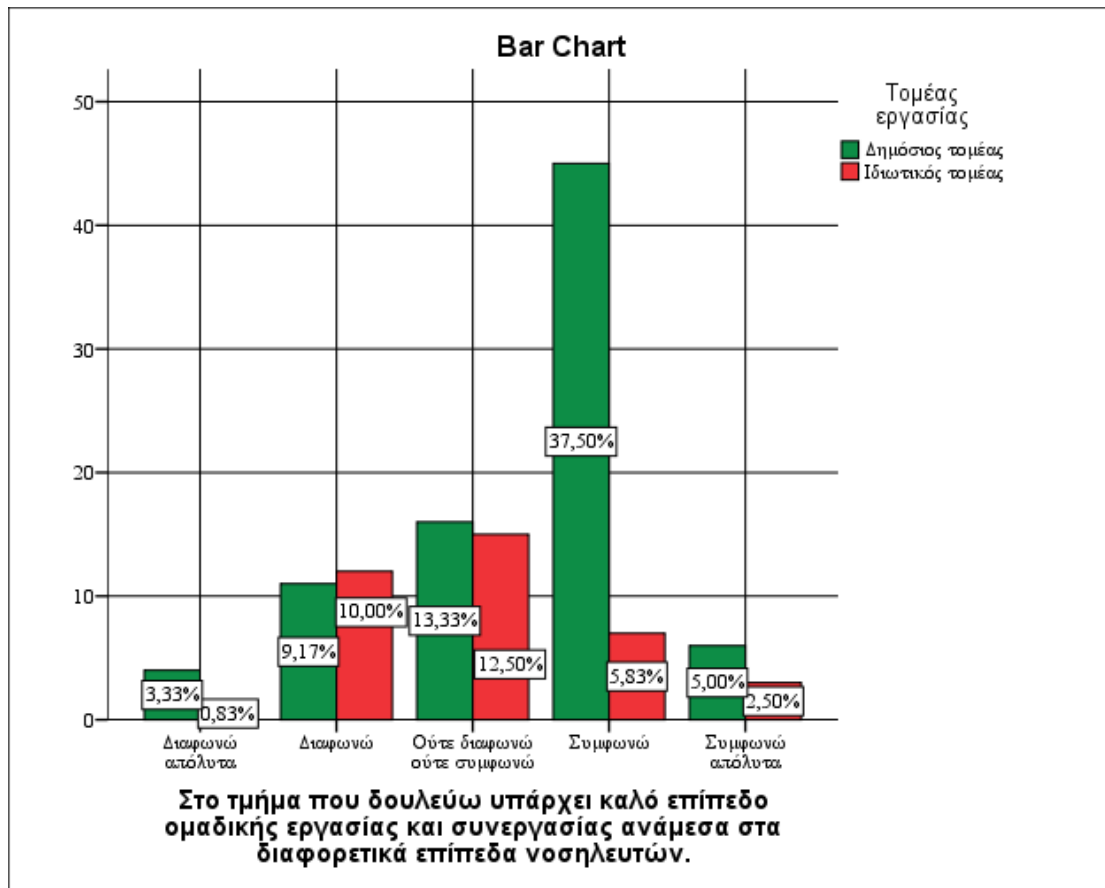
Ερώτηση Δεκαοκτώ. Στο τμήμα που δουλεύω υπάρχει καλό επίπεδο ομαδικής εργασίας και συνεργασίας ανάμεσα στα διαφορετικά επίπεδα νοσηλευτών.

Αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας του δείγματος γύρω από το ότι στο τμήμα εργασίας τους υπάρχει καλό επίπεδο ομαδικής εργασίας και συνεργασίας ανάμεσα στα διαφορετικά επίπεδα νοσηλευτών, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία όλων των ερωτηθέντων συμφώνησε (50,8%). Επιπλέον και η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα (62,2%) συμφώνησαν με η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα (39,5%) διατήρησαν μια ουδέτερη στάση με το ότι στο τμήμα εργασίας τους υπάρχει καλό επίπεδο ομαδικής εργασίας και συνεργασίας ανάμεσα στα διαφορετικά επίπεδα νοσηλευτών.

Τομέας εργασίας / Στο τμήμα που δουλεύω υπάρχει καλό επίπεδο ομαδικής εργασίας και συνεργασίας ανάμεσα στα διαφορετικά επίπεδα νοσηλευτών.

			Στο τμήμα που δουλεύω υπάρχει καλό επίπεδο ομαδικής εργασίας και συνεργασίας ανάμεσα στα διαφορετικά επίπεδα νοσηλευτών.				Total	
			Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε	Συμφωνώ		
			απόλυτα	Διαφωνώ	συμφωνώ	Συμφωνώ	απόλυτα	
Τομέας	Δημόσι	Count	4	11	16	45	6	82
εργασία	ος	Τομέας	4,9%	13,4%	19,5%	54,9%	7,3%	100,0%
ς	τομέας	εργασίας						
	Ιδιωτικό	Count	1	12	15	7	3	38
	ς τομέας	Τομέας	2,6%	31,6%	39,5%	18,4%	7,9%	100,0%
	εργασίας	εργασίας						
Total		Count	5	23	31	52	9	120
		Τομέας	4,2%	19,2%	25,8%	43,3%	7,5%	100,0%
		εργασίας						

Πίνακας 18: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι στο τμήμα που δουλεύουν υπάρχει καλό επίπεδο ομαδικής εργασίας και συνεργασίας ανάμεσα στα διαφορετικά επίπεδα νοσηλευτών, αναλύόμενα με τον τομέα εργασίας τους, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων Crosstabs 12: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι στο τμήμα που δουλεύουν υπάρχει καλό επίπεδο ομαδικής εργασίας και συνεργασίας ανάμεσα στα διαφορετικά επίπεδα νοσηλευτών, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, με τη χρήση ποσοστών επί τοις εκατό.

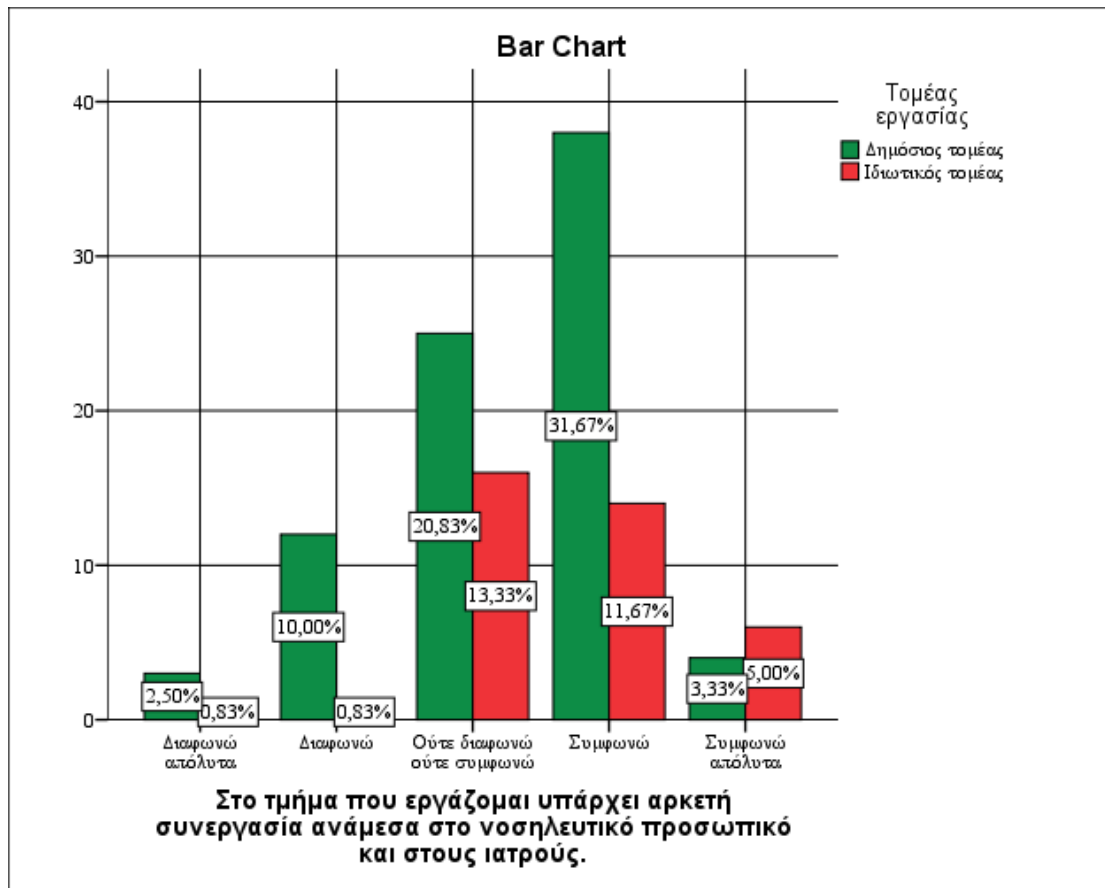
Ερώτηση Δεκαεννέα. Στο τμήμα που εργάζομαι υπάρχει αρκετή συνεργασία ανάμεσα στο νοσηλευτικό προσωπικό και στους ιατρούς.

Σε σχέση με το επίπεδο συμφωνίας του δείγματος γύρω από το ότι στο τμήμα εργασίας τους υπάρχει αρκετή συνεργασία ανάμεσα στο νοσηλευτικό προσωπικό και στους ιατρούς, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία όλων των ερωτηθέντων συμφώνησε (51,6%). Επιπλέον και η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα (51,2%) και των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα (52,6%) συμφώνησαν και αυτοί με το ότι στο τμήμα εργασίας τους υπάρχει αρκετή συνεργασία ανάμεσα στο νοσηλευτικό προσωπικό και στους ιατρούς.

Τομέας εργασίας / Στο τμήμα που εργάζομαι υπάρχει αρκετή συνεργασία ανάμεσα στο νοσηλευτικό προσωπικό και στους ιατρούς.

			Στο τμήμα που εργάζομαι υπάρχει αρκετή συνεργασία ανάμεσα στο νοσηλευτικό προσωπικό και στους ιατρούς.					
			Ούτε διαφωνώ		Ούτε συμφωνώ		Συμφωνώ	Tot al
			Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	συμφωνώ	ώ	Συμφωνώ απόλυτα	
Τομέας εργασίας	Δημόσι οι τομέας	Count Τομέας εργασίας	3 3,7%	12 14,6%	25 30,5%	38 46,3%	4 4,9%	82 100, 0%
	Ιδιωτικό ς τομέας	Count Τομέας εργασίας	1 2,6%	1 2,6%	16 42,1%	14 36,8%	6 15,8%	38 100, 0%
Total		Count Τομέας εργασίας	4 3,3%	13 10,8%	41 34,2%	52 43,3%	10 8,3%	120 100, 0%

Πίνακας 19: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι στο τμήμα εργασίας τους υπάρχει αρκετή συνεργασία ανάμεσα στο νοσηλευτικό προσωπικό και στους ιατρούς, αναλύόμενα με τον τομέα εργασίας τους, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων Crosstabs 13: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι στο τμήμα εργασίας τους υπάρχει αρκετή συνεργασία ανάμεσα στο νοσηλευτικό προσωπικό και στους ιατρούς, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, με τη χρήση ποσοστών επί τοις εκατό.

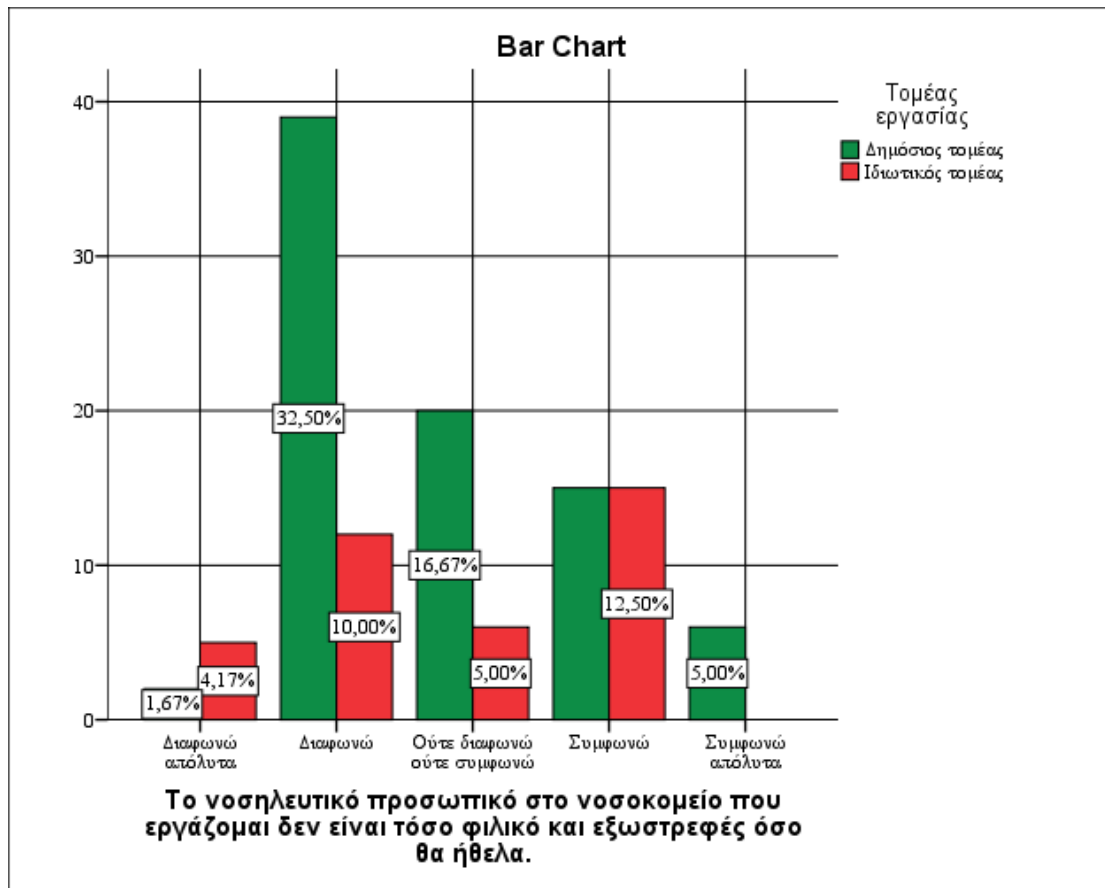
Ερώτηση Είκοσι. Το νοσηλευτικό προσωπικό στο νοσοκομείο που εργάζομαι δεν είναι τόσο φιλικό και εξωστρεφές όσο θα ήθελα.

Σχετικά με το επίπεδο συμφωνίας του δείγματος γύρω από το ότι το νοσηλευτικό προσωπικό στο νοσοκομείο που εργάζονται δεν είναι τόσο φιλικό και εξωστρεφές όσο θα ήθελαν, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία όλων των ερωτηθέντων διαφώνησε (48,3%). Επιπλέον και η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα (50%) και των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα (44,8%) διαφώνησαν και αυτοί με το ότι το νοσηλευτικό προσωπικό στο νοσοκομείο που εργάζονται δεν είναι τόσο φιλικό και εξωστρεφές όσο θα ήθελαν.

Τομέας εργασίας / Το νοσηλευτικό προσωπικό στο νοσοκομείο που εργάζομαι δεν είναι τόσο φιλικό και εξωστρεφές όσο θα ήθελα.

		Το νοσηλευτικό προσωπικό στο νοσοκομείο που εργάζομαι δεν είναι τόσο φιλικό και εξωστρεφές όσο θα ήθελα.						
		Διαφωνώ		Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ		Συμφωνώ		Total
		απόλυτα	Διαφωνώ	συμφωνώ	Συμφωνώ	απόλυτα	1	
Τομέας εργασίας	Δημόσιος τομέας	Count	2	39	20	15	6	82
		% Τομέας εργασίας	2,4%	47,6%	24,4%	18,3%	7,3%	100,0%
	Ιδιωτικός τομέας	Count	5	12	6	15	0	38
		% Τομέας εργασίας	13,2%	31,6%	15,8%	39,5%	0,0%	100,0%
Total		Count	7	51	26	30	6	120
		% Τομέας εργασίας	5,8%	42,5%	21,7%	25,0%	5,0%	100,0%

Πίνακας 20: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι το νοσηλευτικό προσωπικό στο νοσοκομείο που εργάζονται δεν είναι τόσο φιλικό και εξωστρεφές όσο θα ήθελαν, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων Crosstabs 14: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι το νοσηλευτικό προσωπικό στο νοσοκομείο που εργάζονται δεν είναι τόσο φιλικό και εξωστρεφές όσο θα ήθελαν, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, με τη χρήση ποσοστών επί τοις εκατό.

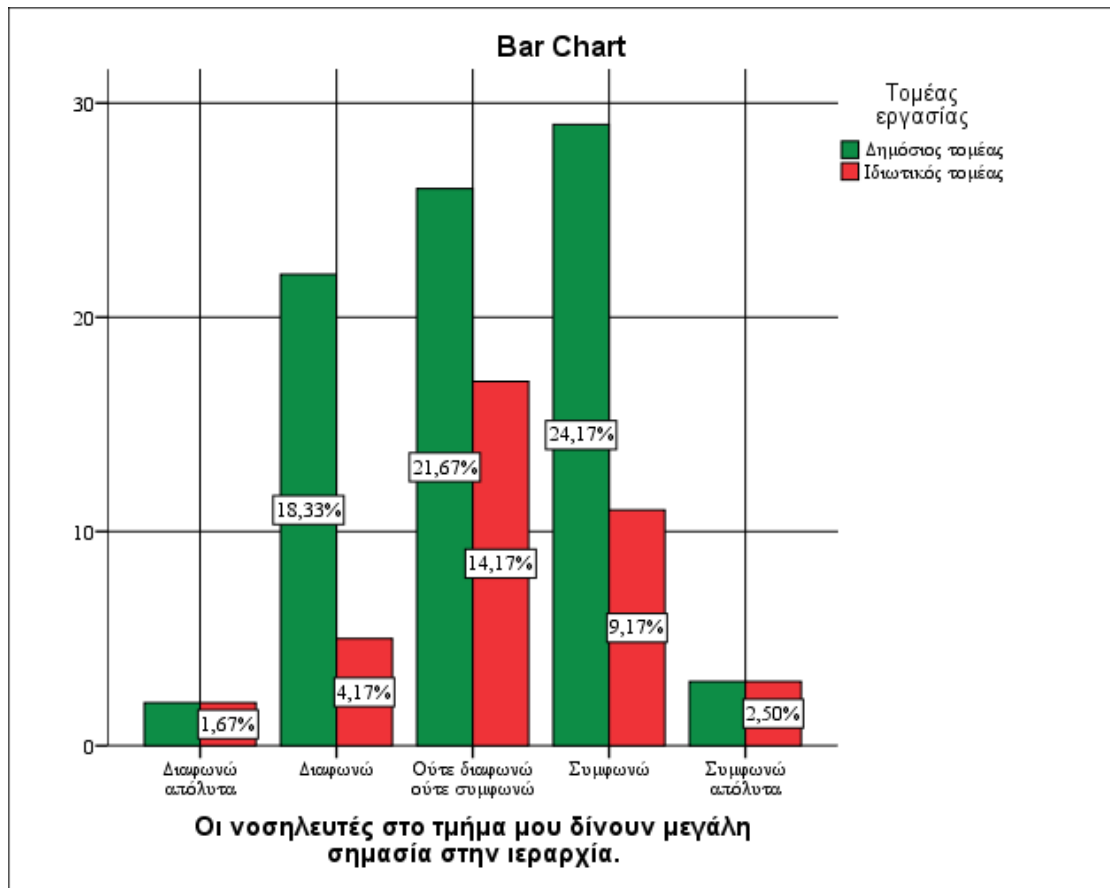
Ερώτηση Είκοσι ένα. Οι νοσηλευτές στο τμήμα μου δίνουν μεγάλη σημασία στην ιεραρχία.

Όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας του δείγματος γύρω από το ότι οι νοσηλευτές στο τμήμα τους δίνουν μεγάλη σημασία στην ιεραρχία, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία όλων των ερωτηθέντων συμφώνησε (38,3%). Επιπλέον και η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα συμφώνησε (39,1%) με την πλειοψηφία των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα (44,7%) να διατηρεί ουδέτερη στάση με το ότι οι νοσηλευτές στο τμήμα τους δίνουν μεγάλη σημασία στην ιεραρχία.

Τομέας εργασίας / Οι νοσηλευτές στο τμήμα μου δίνουν μεγάλη σημασία στην ιεραρχία.

			Οι νοσηλευτές στο τμήμα μου δίνουν μεγάλη σημασία στην ιεραρχία.					
			Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ			Συμφωνώ	Συμφωνώ	
			Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	Total
Τομέας εργασίας	Δημόσιος τομέας	Count	2	22	26	29	3	82
		% Τομέας εργασίας	2,4%	26,8%	31,7%	35,4%	3,7%	100,0%
	Ιδιωτικός τομέας	Count	2	5	17	11	3	38
		% Τομέας εργασίας	5,3%	13,2%	44,7%	28,9%	7,9%	100,0%
Total		Count	4	27	43	40	6	120
		% Τομέας εργασίας	3,3%	22,5%	35,8%	33,3%	5,0%	100,0%

Πίνακας 21: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι οι νοσηλευτές στο τμήμα τους δίνουν μεγάλη σημασία στην ιεραρχία, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων Crosstabs 15: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι οι νοσηλευτές στο τμήμα τους δίνουν μεγάλη σημασία στην ιεραρχία, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, με τη χρήση ποσοστών επί τοις εκατό.

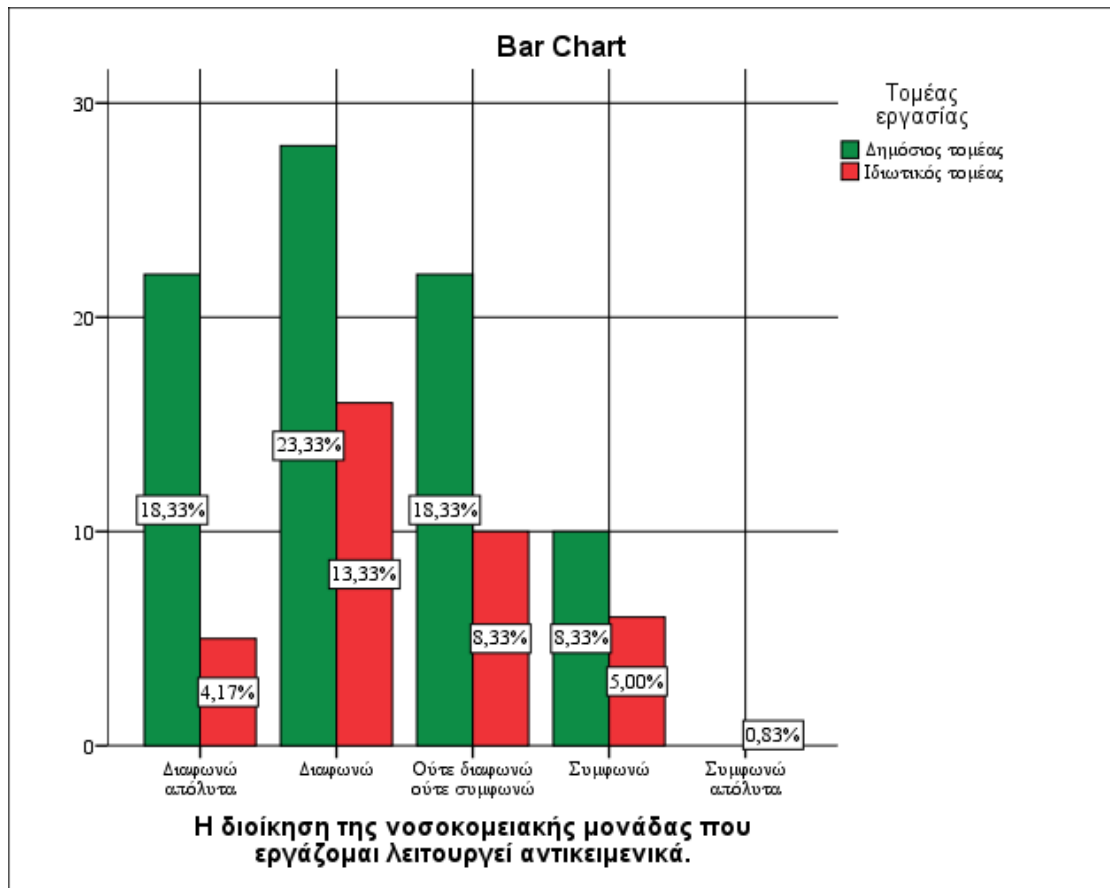
Ερώτηση Είκοσι δύο. Η διοίκηση της νοσοκομειακής μονάδας που εργάζομαι λειτουργεί αντικειμενικά.

Όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας του δείγματος γύρω από το ότι η διοίκηση της νοσοκομειακής μονάδας που εργάζονται λειτουργεί αντικειμενικά, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία όλων των ερωτηθέντων διαφώνησε (59,2%). Επιπλέον και η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα (60,9%) και των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα (55,3%) διαφώνησε με το ότι η διοίκηση της νοσοκομειακής μονάδας που εργάζονται λειτουργεί αντικειμενικά.

Τομέας εργασίας / Η διοίκηση της νοσοκομειακής μονάδας που εργάζομαι λειτουργεί αντικειμενικά.

			Η διοίκηση της νοσοκομειακής μονάδας που εργάζομαι λειτουργεί αντικειμενικά.					
			Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	Tota l
Τομέας εργασίας	Δημόσιο ς τομέας	Count	22	28	22	10	0	82
		% Τομέας εργασίας	26,8%	34,1%	26,8%	12,2%	0,0%	100, 0%
Ιδιωτικό ς τομέας		Count	5	16	10	6	1	38
		% Τομέας εργασίας	13,2%	42,1%	26,3%	15,8%	2,6%	100, 0%
Total		Count	27	44	32	16	1	120
		% Τομέας εργασίας	22,5%	36,7%	26,7%	13,3%	0,8%	100, 0%

Πίνακας 22: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι η διοίκηση της νοσοκομειακής μονάδας που εργάζονται λειτουργεί αντικειμενικά, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων Crosstabs 16: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι η διοίκηση της νοσοκομειακής μονάδας που εργαζονται λειτουργεί αντικειμενικά, αναλύόμενα με τον τομέα εργασίας τους, με τη χρήση ποσοστών επί τοις εκατό.

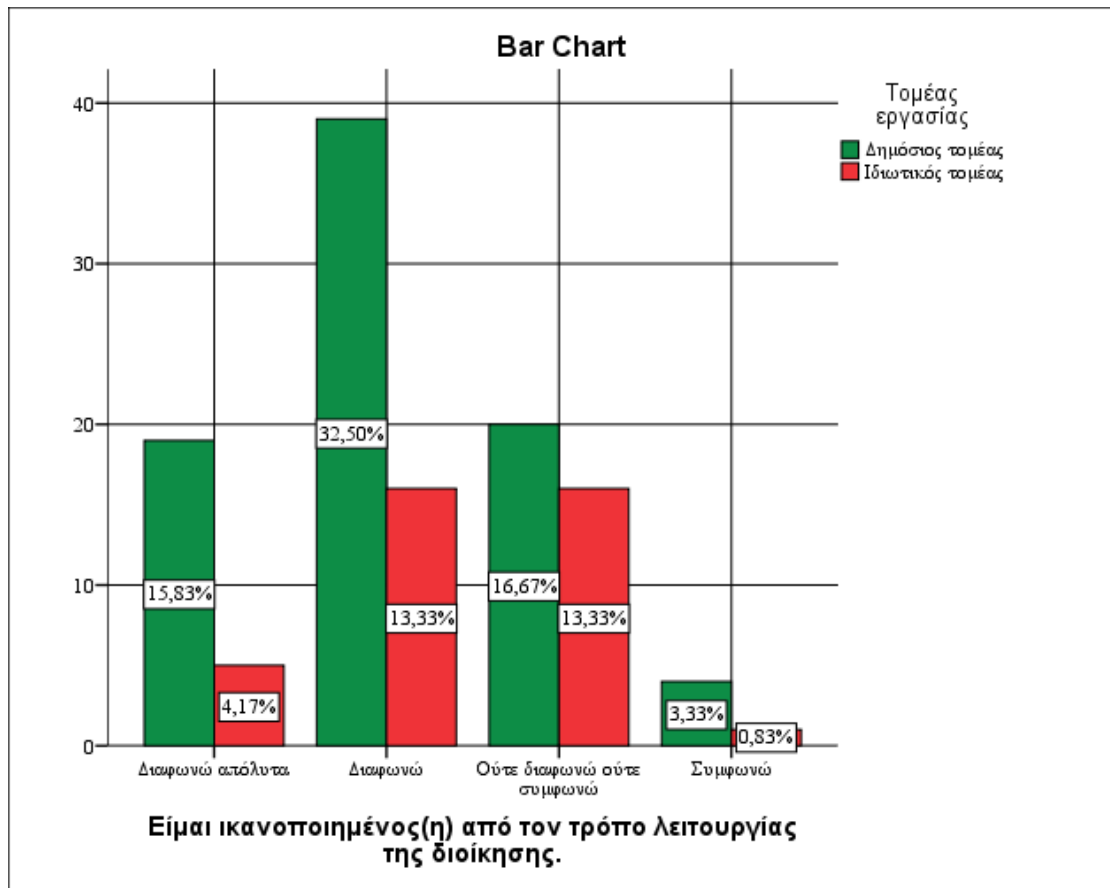
Ερώτηση Είκοσι τρία. Είμαι ικανοποιημένος(η) από τον τρόπο λειτουργίας της διοίκησης.

Όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας του δείγματος γύρω από το ότι είναι ικανοποιημένοι από τον τρόπο λειτουργίας της διοίκησης, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία όλων των ερωτηθέντων διαφώνησε (65,8%). Επιπλέον και η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα (70,8%) και των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα (55,3%) διαφώνησε με το ότι είναι ικανοποιημένοι από τον τρόπο λειτουργίας της διοίκησης.

Τομέας εργασίας / Είμαι ικανοποιημένος(η) από τον τρόπο λειτουργίας της διοίκησης.

		Είμαι ικανοποιημένος(η) από τον τρόπο λειτουργίας της διοίκησης.					
		Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Total	
Τομέας εργασίας	Δημόσιος τομέας	Count 19	39	20	4	82	
	% Τομέας εργασίας	23,2%	47,6%	24,4%	4,9%	100,0%	
Ιδιωτικός τομέας	Count	5	16	16	1	38	
	% Τομέας εργασίας	13,2%	42,1%	42,1%	2,6%	100,0%	
Total	Count	24	55	36	5	120	
	% Τομέας εργασίας	20,0%	45,8%	30,0%	4,2%	100,0%	

Πίνακας 23: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι είναι ικανοποιημένοι από τον τρόπο λειτουργίας της διοίκησης, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων Crosstabs 17: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι είναι ικανοποιημένοι από τον τρόπο λειτουργίας της διοίκησης, αναλύόμενα με τον τομέα εργασίας τους, με τη χρήση ποσοστών επί τοις εκατό.

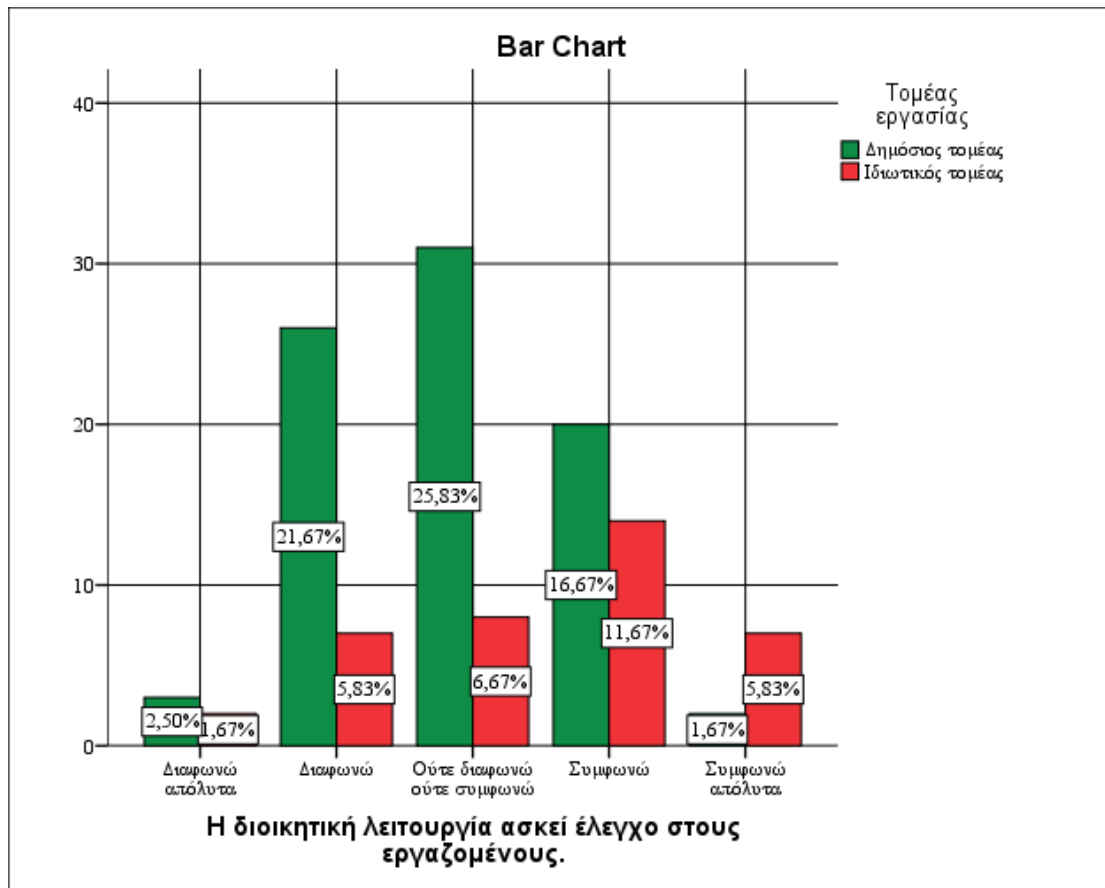
Ερώτηση Είκοσι τέσσερα. Η διοικητική λειτουργία ασκεί έλεγχο στους εργαζομένους.

Όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας του δείγματος γύρω από το ότι η διοικητική λειτουργία ασκεί έλεγχο στους εργαζομένους, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία όλων των ερωτηθέντων συμφώνησε (35,8%). Επιπλέον η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα (37,8%) διατήρησε ουδέτερη στάση ενώ η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα (55,2%) συμφώνησε με το ότι η διοικητική λειτουργία ασκεί έλεγχο στους εργαζομένους.

Τομέας εργασίας / Η διοικητική λειτουργία ασκεί έλεγχο στους εργαζομένους.

			Η διοικητική λειτουργία ασκεί έλεγχο στους εργαζομένους.					
			Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ			Συμφωνώ	Συμφωνώ	Total
			Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	ούτε συμφωνώ	ωνώ	απόλυτα	
Τομέας εργασίας	Δημόσιος τομέας	Count	3	26	31	20	2	82
		% Τομέας εργασίας	3,7%	31,7%	37,8%	24,4%	2,4%	100,0%
Τομέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count	2	7	8	14	7	38
		% Τομέας εργασίας	5,3%	18,4%	21,1%	36,8%	18,4%	100,0%
Total		Count	5	33	39	34	9	120
		% Τομέας εργασίας	4,2%	27,5%	32,5%	28,3%	7,5%	100,0%

Πίνακας 24: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι η διοικητική λειτουργία ασκεί έλεγχο στους εργαζομένους, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων Crosstabs 18: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι η διοικητική λειτουργία ασκεί έλεγχο στους εργαζομένους, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, με τη χρήση ποσοστών επί τοις εκατό.

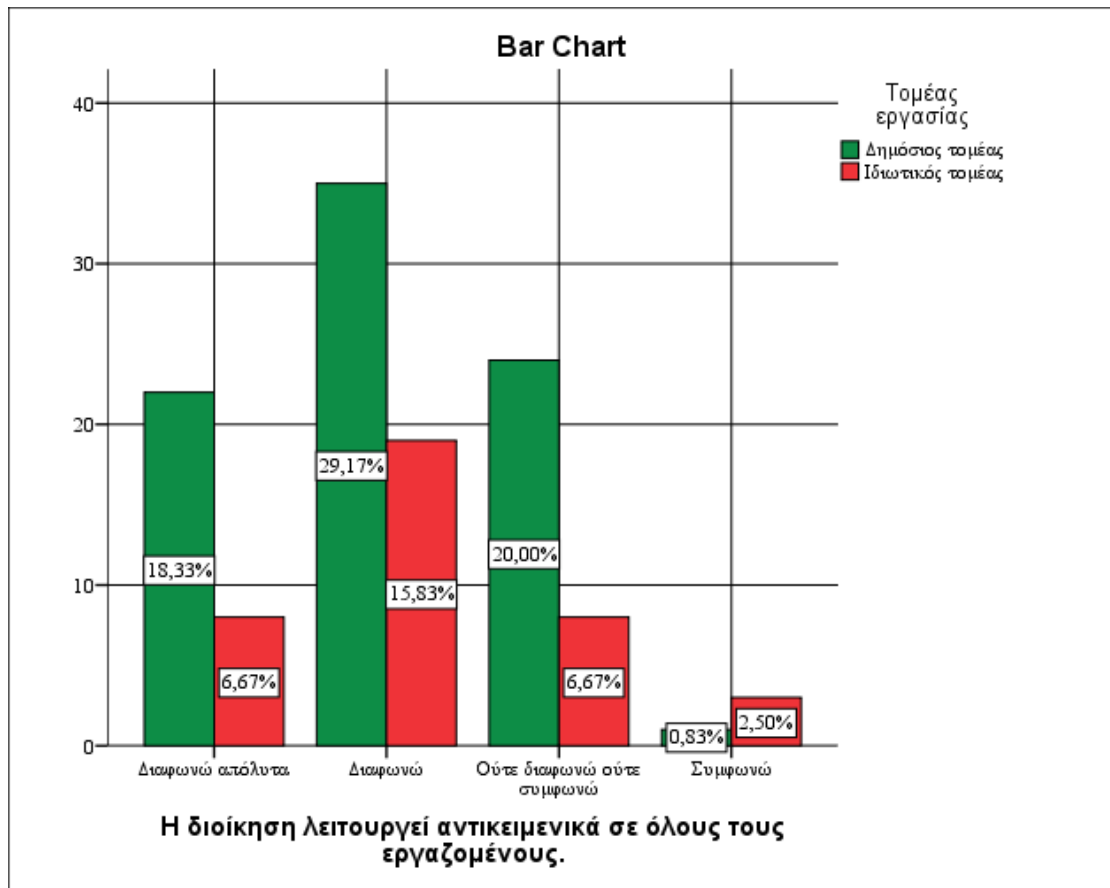
Ερώτηση Είκοσι πέντε. Η διοίκηση λειτουργεί αντικειμενικά σε όλους τους εργαζομένους.

Όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας του δείγματος γύρω από το ότι η διοίκηση λειτουργεί αντικειμενικά σε όλους τους εργαζομένους, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία όλων των ερωτηθέντων διαφώνησε (70%). Επιπλέον και η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα (69,5%) και στον ιδιωτικό τομέα (71,1%) διαφώνησε με το ότι η διοίκηση λειτουργεί αντικειμενικά σε όλους τους εργαζομένους.

Τομέας εργασίας / Η διοίκηση λειτουργεί αντικειμενικά σε όλους τους εργαζομένους.

			Η διοίκηση λειτουργεί αντικειμενικά σε όλους τους εργαζομένους.				
			Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Total
Τομέας εργασίας	Δημόσιος τομέας	Count	22	35	24	1	82
		% Τομέας εργασίας	26,8%	42,7%	29,3%	1,2%	100,0%
	Ιδιωτικός τομέας	Count	8	19	8	3	38
		% Τομέας εργασίας	21,1%	50,0%	21,1%	7,9%	100,0%
Total		Count	30	54	32	4	120
		% Τομέας εργασίας	25,0%	45,0%	26,7%	3,3%	100,0%

Πίνακας 25: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι η διοίκηση λειτουργεί αντικειμενικά σε όλους τους εργαζομένους, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, μέσω συχνότητων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων Crosstabs 19: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι η διοίκηση λειτουργεί αντικειμενικά σε όλους τους εργαζομένους, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, με τη χρήση ποσοστών επί τοις εκατό.

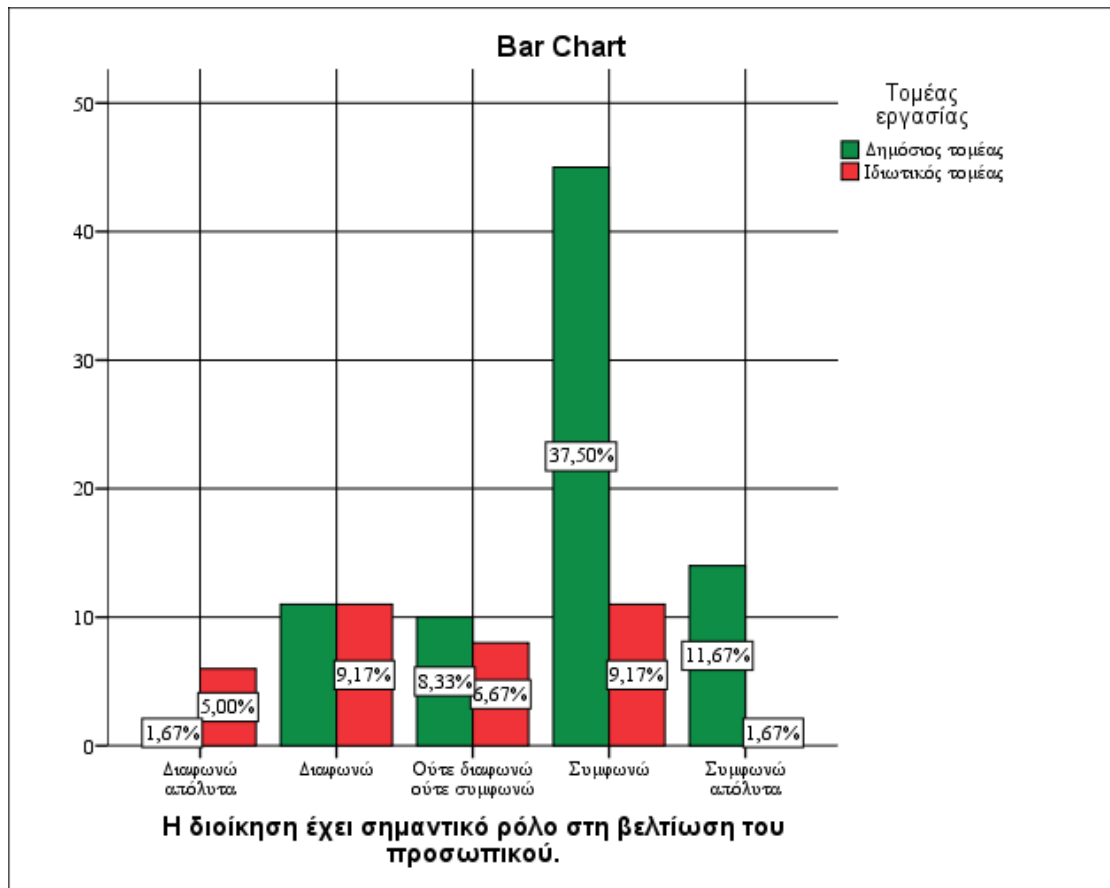
Ερώτηση Είκοσι έξι. Η διοίκηση έχει σημαντικό ρόλο στη βελτίωση του προσωπικού.

Σχετικά με το επίπεδο συμφωνίας του δείγματος γύρω από το ότι η διοίκηση έχει σημαντικό ρόλο στη βελτίωση του προσωπικού, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία όλων των ερωτηθέντων συμφώνησε (60%). Επιπλέον και η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα (72%) παρόλα αυτά η πλειοψηφία των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα (44,7%) διαφώνησε με το ότι η διοίκηση έχει σημαντικό ρόλο στη βελτίωση του προσωπικού.

Τομέας εργασίας / Η διοίκηση έχει σημαντικό ρόλο στη βελτίωση του προσωπικού.

			Η διοίκηση έχει σημαντικό ρόλο στη βελτίωση του προσωπικού.					
			Ούτε διαφωνώ					
			Διαφωνώ	Διαφ	ούτε	Συμφ	Συμφωνώ	Tota
			απόλυτα	ωνώ	συμφωνώ	ωνώ	απόλυτα	l
Τομέας εργασίας	Δημόσιο	Count	2	11	10	45	14	82
	ς τομέας	% Τομέας εργασίας	2,4%	13,4%	12,2%	54,9%	17,1%	100,0%
Ιδιωτικός τομέας		Count	6	11	8	11	2	38
		% Τομέας εργασίας	15,8%	28,9%	21,1%	28,9%	5,3%	100,0%
Total		Count	8	22	18	56	16	120
		% Τομέας εργασίας	6,7%	18,3%	15,0%	46,7%	13,3%	100,0%

Πίνακας 26: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι η διοίκηση έχει σημαντικό ρόλο στη βελτίωση του προσωπικού, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων Crosstabs 20: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι η διοίκηση έχει σημαντικό ρόλο στη βελτίωση του προσωπικού, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, με τη χρήση ποσοστών επί τοις εκατό.

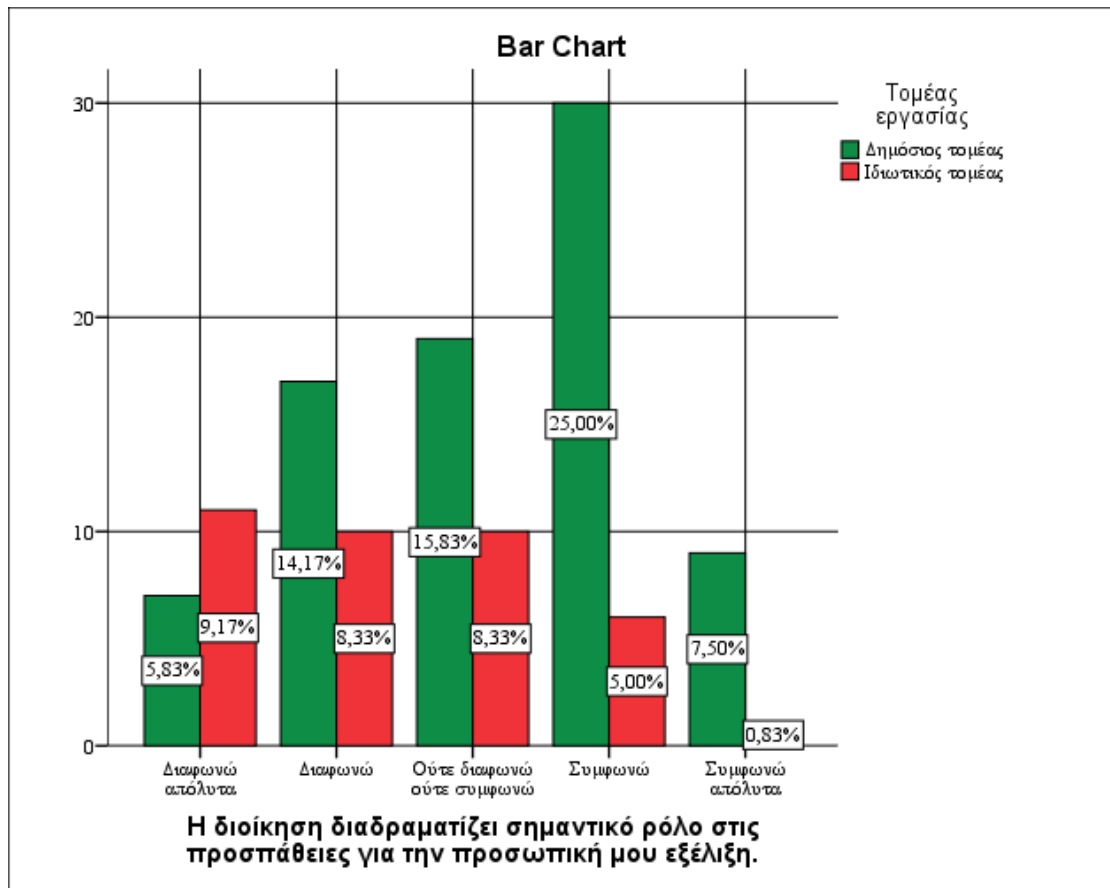
Ερώτηση Είκοσι επτά. Η διοίκηση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στις προσπάθειες για την προσωπική μου εξέλιξη.

Σχετικά με το επίπεδο συμφωνίας του δείγματος γύρω από το ότι η διοίκηση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στις προσπάθειες για την προσωπική μου εξέλιξη, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία όλων των ερωτηθέντων συμφώνησε (38,3%). Επιπλέον και η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα συμφώνησε (47,6%) όμως η πλειοψηφία των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα (55,2%) διαφώνησε με το ότι η διοίκηση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στις προσπάθειες για την προσωπική μου εξέλιξη.

Τομέας εργασίας / Η διοίκηση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στις προσπάθειες για την προσωπική μου εξέλιξη.

		Η διοίκηση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στις προσπάθειες για την προσωπική μου εξέλιξη.						
		Διαφωνώ απόλυτα		Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα		Total
		Count	Count	Count	Count	Count	Count	
Τομέας εργασίας	Δημόσιος τομέας	7	17	19	30	9	82	
	% Τομέας εργασίας	8,5%	20,7%	23,2%	36,6%	11,0%	100,0%	
Ιδιωτικός τομέας	Count	11	10	10	6	1	38	
	% Τομέας εργασίας	28,9%	26,3%	26,3%	15,8%	2,6%	100,0%	
Total	Count	18	27	29	36	10	120	
	% Τομέας εργασίας	15,0%	22,5%	24,2%	30,0%	8,3%	100,0%	

Πίνακας 27: παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι η διοίκηση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στις προσπάθειες για την προσωπική μου εξέλιξη, αναλυόμενα με τον τομέα εργασίας τους, μέσω συχνοτήτων και ποσοστών επί τοις εκατό.



Γράφημα ράβδων Crosstabs 21: παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι η διοίκηση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στις προσπάθειες για την προσωπική μου εξέλιξη, αναλόγως με τον τομέα εργασίας τους, με τη χρήση ποσοστών επί τοις εκατό.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Διερευνώντας την ικανοποίηση των ερωτηθέντων από το μισθό τους κατέστη εμφανές ότι αρχικά η πλειοψηφία του δείγματος δεν θεωρούσε το σημερινό μισθό του ικανοποιητικό (56,7%) με τους εργαζομένους στους δύο τομείς να έχουν ίδια τοποθέτηση με το γενικό δείγμα. Επιπλέον η πλειοψηφία των νοσηλευτών δεν ήταν ευχαριστημένη με τις αποδοχές τους (73,3%) με τις δύο υποομάδες να μην φαίνονται ευχαριστημένες, ακόμη οι νοσηλευτές κατά κύριο λόγο δεν θεωρούν το μισθό που λαμβάνουν ικανοποιητικό (84,2%) με τους εργαζομένους σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα να συμφωνούν με το γενικό δείγμα. Αναφορικά με την ικανοποίηση από τις αυξήσεις των μισθών τος οι ερωτηθέντες φάνηκε να είναι δυσαρεστημένοι κατά κύριο λόγο (81,6%) στο γενικό και στα ειδικά σύνολα τους, ενώ την ίδια στιγμή η πλειοψηφία του δείγματος φάνηκε να μη θεωρεί πως το νοσηλευτικό προσωπικό στο νοσοκομείο τους αμείβεται δίκαια, συγκριτικά με τους νοσηλευτές σε άλλες δομές υγείας (65%). Τέλος όσον αφορά την ικανοποίηση από το μισθό παρατηρήθηκε πως η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος και των δύο υποκατηγοριών του συμφώνησε με το ότι απαιτείται αύξηση των μισθών του νοσηλευτικού προσωπικού (95,9%).

Αναφορικά με την σημαντικότητα που θεωρεί το δείγμα ότι έχει το επάγγελμα του νοσηλευτή παρατηρήθηκε πως η πλειοψηφία του δείγματος θεωρεί ότι η Νοσηλευτική αναγνωρίζεται ευρέως ως ένα σημαντικό και επιστημονικό επάγγελμα (49,1%), με ταυτόχρονη συμφωνία και των εργαζόμενων σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Επιπροσθέτως παρατηρήθηκε πως σύμφωνο ήταν το δείγμα γενικά και ειδικά με το ότι οι περισσότεροι άνθρωποι δεν εκτιμούν τη σπουδαιότητα της νοσηλευτικής φροντίδας στη θεραπεία των πασχόντων (79,1%), ενώ σύμφωνο ήταν και το γενικό δείγμα (41,7%) μαζί με τους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα με το ότι θα επέλεγαν πάλι το επάγγελμα του Νοσηλευτή, εδώ παρατηρήθηκε όμως ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα δεν θα έκαναν κάτι τέτοιο πάλι. Τέλος αναφορικά με τη σημαντικότητα του επαγγέλματος παρατηρήθηκε πως η πλειοψηφία όλων των νοσηλευτών θεωρεί πως το επάγγελμα τους απαιτεί ιδιαίτερες δεξιότητες και γνώσεις (96,6%).

Σχετικά με την ικανοποίηση γύρω από τη συνεργασία του νοσηλευτικού προσωπικού και των ιατρών παρατηρήθηκε πως κατά κύριο λόγο το δείγμα όπως και η υποομάδα των εργαζόμενων στο δημόσιο τομέα θεωρούσε πως τα άτομα του νοσηλευτικού προσωπικού στη δομή που εργάζονται προσπαθούν να βοηθήσουν ο

έναν τον άλλο (55,8%), όμως η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα διατήρησε μια ουδέτερη στάση σε αυτό. Ταυτόχρονα κατέστη εμφανές πως κατά κύριο λόγο το γενικό δείγμα και οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα θεωρούσαν πως στο τμήμα εργασίας τους υπάρχει καλό επίπεδο ομαδικής εργασίας και συνεργασίας ανάμεσα στα διαφορετικά επίπεδα νοσηλευτών (50,8%), με τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα (39,5%) να διατηρούν μια ουδέτερη στάση με το προαναφερθέν. Ακόμη παρατηρήθηκε η πλειοψηφία του δείγματος να είναι σύμφωνη με το ότι στο τμήμα εργασίας τους υπάρχει αρκετή συνεργασία ανάμεσα στο νοσηλευτικό προσωπικό και στους ιατρούς (51,6%), ακόμη το δείγμα κατά κύριο λόγο θεωρούσε το νοσηλευτικό προσωπικό στο νοσοκομείο που εργάζονται τόσο φιλικό και εξωστρεφές όσο θα ήθελε (48,3%). Το τελευταίο εύρημα που σχετίζεται με την ικανοποίηση γύρω από τη συνεργασία του νοσηλευτικού προσωπικού αφορούσε την βαρύτητα που δίνεται στη σημασία της ιεραρχίας από τους νοσηλευτές στο τμήμα εργασίας τους, εδώ το γενικό δείγμα και οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα συμφώνησαν με οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα διατήρησαν μια ουδέτερη στάση.

Ο τελευταίος παράγοντας ικανοποίησης του νοσηλευτικού προσωπικού ήταν η ικανοποίηση από τον τρόπο διοίκησης, εδώ παρατηρήθηκε πως κατά κύριο λόγο το δείγμα θεωρεί πως η διοίκηση της νοσοκομειακής μονάδας που εργάζονται δεν λειτουργεί αντικειμενικά (59,2%) και αυτό παρατηρήθηκε και στους δύο φορείς εργασίας. Επιπλέον κατέστη εμφανές πως η πλειοψηφία του δείγματος και των δύο υποκατηγοριών του δεν είναι ικανοποιημένοι από τον τρόπο λειτουργίας της διοίκησης (65,8%), ενώ κατά κύριο λόγο το δείγμα και οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα θεωρούν πως η διοικητική λειτουργία ασκεί έλεγχο στους εργαζομένους (35,8%), με την πλειοψηφία των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα να διατηρεί ουδέτερη στάση. Επιπλέον κατά κύριο λόγο οι νοσηλευτές δεν θεωρούν πως η διοίκηση λειτουργεί αντικειμενικά σε όλους τους εργαζομένους (70%) ενώ σημαντικό είναι πως κατά κύριο λόγο το γενικό δείγμα και οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα θεωρούν ότι η διοίκηση έχει σημαντικό ρόλο στη βελτίωση του προσωπικού (60%), με την πλειοψηφία των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα να διαφωνεί. Τέλος παρατηρήθηκε πως το μεγαλύτερο μέρος των νοσηλευτών και η πλειοψηφία των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα θεωρούν ότι η διοίκηση διαδραματίζει σημαντικό

ρόλο στις προσπάθειες για την προσωπική μου εξέλιξη (38,3%), όμως η πλειοψηφία των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα διαφώνησε με το προαναφερθέν.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Willem A, Buelens M, De Jonghe I. (2007). Impact of organizational structure on nurses' job satisfaction: a questionnaire survey. *Int J Nurs Stud.* Aug; 44(6):1011-20.

Utriainen K. (2009). Hospital nurses' job satisfaction: a literature review. *J Nurs Manag.* 17(8):1002-10.

Ning S, Zhong H, Libo W, Qiujie L. (2009). The impact of nurse empowerment on job satisfaction. *J Adv Nurs.* 65(12):2642-8.

Siu O. (2002). Predictors of job satisfaction and absenteeism in two samples of Hong Kong nurses. *J Adv Nurs.* 40(2):218-29.

Ferlise P, Baggot D. (2009). Improving staff nurse satisfaction and nurse turnover: use of a closed-unit staffing model. *J Nurs Adm.* Jul-Aug; 39(7-8):318-20

Bratt MM, Broome M, Kelber S, Lostocco L. (2000). Influence of stress and nursing leadership on job satisfaction of pediatric intensive care unit nurses. *Am J Crit Care.* 9(5):307-17.

Kovner CT, Brewer CS, Greene W, Fairchild S. (2009). Understanding new registered nurses' intent to stay at their jobs. *Nurs Econ.* 27(2):81-98.

McGilton KS, Hall LM, Wodchis WP, Petroz U. (2007). Supervisory support, job stress, and job satisfaction among long-term care nursing staff. *J Nurs Adm.* Jul-Aug; 37(7-8):366-72.

Al-Dossary R, Vail J, Macfarlane F. (2012). Job satisfaction of nurses in a Saudi Arabian university teaching hospital: a cross-sectional study. *Int Nurs Rev.* Sep; 59(3):424-30.

Lu H, While AE, Barriball KL. (2005) Job satisfaction among nurses: a literature review. *Int J Nurs Stud.* 42(2):211-27.

Mateja L., Brigita S. (2012). Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croat Med J.* 53(3): 263–270.

Szentes T., Kovács L., Óváry C. (2016). New hospital structure in the twenty-first century: the position of level III (tertiary) neurological and stroke care in a changing healthcare system. *Springerplus.*; 5(1): 2039.

Μεγαλακάκη Α., Χατζηπούλου Μ. (2001). Διοίκηση Ολικής Ποιότητας στις Υπηρεσίες Υγείας. *Νοσηλευτική*, 40(1):34-40.

Τούντας Γ. (2006). Ο σχεδιασμός των υπηρεσιών υγείας.» *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής.* 23(1):72-83.

Alexiadis A. (2004). The evolution of the management system of hospitals in Greece. *J Health Hum Serv Adm.* 27(3):331-46.

Leggat SG, Balding C. (2013). Achieving organisational competence for clinical leadership: the role of high performance work systems. *J Health Organ Manag.*; 27(3):312-29.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ
ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ

* *Απαιτείται*

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Φύλο *

- Άνδρας
- Γυναίκα

Οικογενειακή κατάσταση *

- Άγαμος
- Έγγαμος
- Διαζευγμένος

Εκπαίδευση *

- Απόφοιτοι ΑΕΙ
- Απόφοιτοι ΤΕΙ
- Κάτοχοι μεταπτυχιακού
- Κάτοχοι νοσηλευτικής εξειδίκευσης

Ωράριο εργασίας *

- Πλήρες ωράριο απασχόλησης
- Μειωμένο ωράριο απασχόλησης
- (μητρότητας)
- Πρωινό ωράριο
- Απογευματινό ωράριο
- Νυκτερινό ωράριο
- Κυκλικό ωράριο

Βαθμίδα θέσης εργασίας *

- Βοηθοί νοσηλευτές
- Νοσηλευτές
- Υπεύθυνοι τμήματος
- Προϊστάμενοι

Τομέας εργασίας *

- Δημόσιος τομέας
- Ιδιωτικός τομέας

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Ο σημερινός μισθός μου είναι ικανοποιητικός *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Έχω την εντύπωση ότι τα περισσότερα άτομα του νοσηλευτικού προσωπικού είναι
ευχαριστημένα με τις αποδοχές τους *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ

- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Αν αναλογιστούμε τις προσδοκίες από την εργασία του νοσηλευτικού προσωπικού, ο μισθός που λαμβάνουμε είναι ικανοποιητικός. *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Οι αυξήσεις των μισθών του νοσηλευτικού προσωπικού στο νοσοκομείο που εργάζομαι είναι ικανοποιητικές. *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Συγκριτικά με τους νοσηλευτές σε άλλες δομές υγείας, νομίζω ότι το νοσηλευτικό προσωπικό στο νοσοκομείο αυτό αμείβεται δίκαια. *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Θεωρώ ότι απαιτείται αύξηση των μισθών του νοσηλευτικού προσωπικού. *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

Η Νοσηλευτική αναγνωρίζεται ευρέως ως ένα σημαντικό και επιστημονικό επάγγελμα. *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Οι περισσότεροι άνθρωποι δεν εκτιμούν τη σπουδαιότητα της νοσηλευτικής φροντίδας στη θεραπεία των πασχόντων. *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Αν είχα την ευκαιρία να επιλέξω ξανά το επάγγελμά μου, θα επέλεγα πάλι τη Νοσηλευτική. *

- Διαφωνώ απόλυτα

- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Η εργασία μου δεν απαιτεί ιδιαίτερες δεξιότητες και γνώσεις. *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΤΟΥ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΙΑΤΡΩΝ

Τα άτομα του νοσηλευτικού προσωπικού στη δομή που εργάζομαι προσπαθούν να βοηθήσουν ο ένας τον άλλο, όπου υπάρχει ανάγκη. *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Στο τμήμα που δουλεύω υπάρχει καλό επίπεδο ομαδικής εργασίας και συνεργασίας ανάμεσα στα διαφορετικά επίπεδα νοσηλευτών. *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Στο τμήμα που εργάζομαι υπάρχει αρκετή συνεργασία ανάμεσα στο νοσηλευτικό προσωπικό και στους ιατρούς. *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Το νοσηλευτικό προσωπικό στο νοσοκομείο που εργάζομαι δεν είναι τόσο φιλικό και εξωστρεφές όσο θα ήθελα. *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Οι νοσηλευτές στο τμήμα μου δίνουν μεγάλη σημασία στην ιεραρχία. *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ ΣΤΟΝ ΤΡΟΠΟ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Η διοίκηση της νοσοκομειακής μονάδας που εργάζομαι λειτουργεί αντικειμενικά. *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Είμαι ικανοποιημένος(η) από τον τρόπο λειτουργίας της διοίκησης. *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Η διοικητική λειτουργία ασκεί έλεγχο στους εργαζομένους. *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Η διοίκηση λειτουργεί αντικειμενικά σε όλους τους εργαζομένους. *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Η διοίκηση έχει σημαντικό ρόλο στη βελτίωση του προσωπικού. *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Η διοίκηση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στις προσπάθειες για την προσωπική μου εξέλιξη. *

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

ΥΠΟΒΟΛΗ