



**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ  
ΕΛΛΑΔΑΣ**

**ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ & ΠΡΟΝΟΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**«ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ ΣΤΑ  
ΔΗΜΟΣΙΑ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΑ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ»**

**«INVESTIGATION OF SATISFACTION OF NURSES IN PUBLIC AND  
PRIVATE HOSPITALS»**



**ΚΟΤΣΩΝΗ ΝΙΚΟΛΕΤΤΑ- ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ**

**ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ: ΠΕΡΙΚΛΗΣ ΡΟΜΠΟΛΑΣ**

**ΠΑΤΡΑ, 2018**

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

**Εισαγωγή:** Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι ένα σημαντικό στοιχείο της ζωής των νοσηλευτών που μπορεί να έχει επιπτώσεις στην ασφάλεια των ασθενών, στο ηθικό του προσωπικού, στην παραγωγικότητα και την απόδοση, στην ποιότητα της περίθαλψης, στη διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού και στη δέσμευση στους οργανωσιακούς στόχους.

**Σκοπός:** Η παρούσα έρευνα μελετά τις απόψεις των ελλήνων νοσηλευτών σχετικά με την ικανοποίησή τους από τα δημόσια και ιδιωτικά νοσοκομεία της χώρας.

**Μεθοδολογία:** Για την υλοποίηση της έρευνας χρησιμοποιήθηκε δομημένο ερωτηματολόγιο το οποίο αναρτήθηκε σε σελίδες κοινωνικής δικτύωσης νοσηλευτών με σκοπό την επαγωγική και περιγραφική ανάλυση των αποτελεσμάτων

**Αποτελέσματα:** Τα άτομα που διαφωνούν με το γεγονός ότι η εργασία που κάνουν αναγνωρίζεται από το χώρο εργασίας τους εργάζονται στον δημόσιο τομέα ενώ τα άτομα που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα συμφώνησαν ότι η εργασία που κάνουν αναγνωρίζεται από το χώρο εργασίας τους εργάζονται σε μεγαλύτερο βαθμό. Πάνω από τους μισούς νοσηλευτές και νοσηλεύτριες που έλαβαν μέρος στην εργασία θεωρούν ότι στη εργασία τους δίνονται ευκαιρίες να εξελιχθούν ( 53,4%). Τα άτομα που διαφωνούν με το γεγονός ότι η γραφειοκρατία εμποδίζει τη εργασία τους εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα παρ' όλα αυτά το μεγαλύτερο τμήμα των νοσηλευτών που εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα διατήρησε μια ουδέτερη στάση αναφορικά με το ζήτημα της γραφειοκρατίας πάνω από τους μισούς ερωτηθέντες απάντησαν πως αισθάνονται ότι τα καταφέρνουν

**Συμπεράσματα:** Το μεγαλύτερο τμήμα των νοσηλευτών φανερώνει θετική στάση ως προς τα περιθώρια εξέλιξης της εργασίας τους άσχετα από τον φορέα στον οποίο εργάζονται όμως στον ιδιωτικό τομέα φαίνεται να αναγνωρίζεται περισσότερο η εργασία τους. Σε κάθε περίπτωση η νοσηλευτική θα πρέπει να ακολουθεί τα πρότυπα της παγκόσμιας εξάλειψης του επαγγέλματος και οι ίδιοι οι νοσηλευτές να ακολουθούν την εξελικτική πορεία της γνώσης επάνω στην επιστήμη τους.

**Λέξεις – Κλειδιά:** ιδιωτικό νοσοκομείο, δημόσιο νοσοκομείο, νοσηλευτής, θεωρεία ικανοποίησης

**Σύνολο λέξεων:283**

## ABSTRACT

**Introduction:** Professional satisfaction is an important element in nursing care that can affect patient safety, staff morale, productivity and performance, quality of care, maintaining human resources, and commitment to organizational goals .

**Purpose:** This research studies the views of Greek nurses on their satisfaction with the public and private hospitals in the country.

**Methodology:** A structured questionnaire was used to implement the survey, which was posted on social networking pages for nurses aiming at the inductive and descriptive analysis of the results

**Results:.** People who disagree with the fact that their work is recognized by their workplace are working in the public sector, while those working in the private sector have agreed that their work is recognized by their workplace to a greater extent. More than half of nurses and nurses who took part in the work consider that their job is given opportunities to evolve (53.4%). People who disagree with the fact that bureaucracy hinders their work are working in the private sector; however, most of the nurses working in the private sector maintained a neutral stance on bureaucracy, over half of respondents said they felt that they do it

**Conclusions:** The majority of nurses show a positive attitude towards the margins of their work, irrespective of the body in which they work, but their work seems to be more recognized in the private sector. In any case, nursing should follow the standards of global eradication of the profession and nurses themselves follow the evolutionary course of knowledge on their science.

**Key words:** private hospital, public hospital, nurse, satisfaction test

**Word Count:** 283

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....	2
ABSTRACT.....	3
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 .....	6
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ .....	6
1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ.....	6
1.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ .....	7
1.3 ΘΕΩΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ.....	9
1.3.1 ΘΕΩΡΙΕΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ .....	9
1.3.2 Η ΘΕΩΡΙΑ ΙΕΡΑΡΧΗΣΗΣ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΟΥ MASLOW .....	10
1.3.3 ΘΕΩΡΙΑ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ ΤΟΥ HERZBERG (ΘΕΩΡΙΑ ΔΥΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ) .....	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 .....	12
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ.....	12
2.1 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ .....	12
2.2 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ.....	13
2.3 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗ ΜΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ .....	14
2.4 Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ .....	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 .....	16
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	16
3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	16
3.2 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	16
3.3 ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	16
3.4 ΤΟ ΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	17
3.5 ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ.....	18
3.6 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΠΟΥ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΘΗΚΑΝ.....	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 .....	19
ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	19
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....	5279
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	82
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	83
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	83

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το επάγγελμα του Νοσηλευτή καλύπτει ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων, που εκτείνεται από τη νοσηλεία του αρρώστου ως την έρευνα και την εφαρμογή προγραμμάτων υγείας. Στο πλαίσιο των καθημερινών του δραστηριοτήτων ο Νοσηλευτής: φροντίζει για την τήρηση της θεραπευτικής και φαρμακευτικής αγωγής που έχουν ορίσει οι γιατροί για τον κάθε ασθενή, παρακολουθεί και καταγράφει τη θερμοκρασία και τους σφυγμούς, κάνει ενέσεις, αλλάζει επιδέσμους, χορηγεί τα φάρμακα. Επίσης, συνοδεύει και βοηθάει τους γιατρούς κατά τις επισκέψεις τους στους θαλάμους.

Σε περιπτώσεις ανάγκης προσφέρει πρώτες βοήθειες μέχρι να επέμβει ο γιατρός. Επιπλέον, προετοιμάζει τους ασθενείς που πρόκειται να προβούν σε εξετάσεις ή σε κάποιου είδους επέμβαση, αποστειρώνει και τοποθετεί στις κατάλληλες θέσεις τα όργανα και τις συσκευές που χειρίζονται οι γιατροί (χειρουργικά εργαλεία, μηχανήματα). Τέλος, φροντίζει για την εύρυθμη λειτουργία της κλινικής, την προμήθεια των φαρμάκων και συσκευών.

Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης των νοσηλευτών είναι πολυδιάστατη, αναφέρεται στο σύνολο των στάσεων του ατόμου απέναντι στις διαφορετικές όψεις της εργασίας και είναι συνυφασμένη με τα αισθήματα τα οποία απορρέουν από τη σύγκριση που κάνει ο εργαζόμενος ανάμεσα σε αυτά τα οποία θα επιθυμούσε να έχει και σε αυτά που τελικά αποκομίζει. Εμφανίζεται ως ένας καθοριστικός παράγοντας για το συνολικό επίπεδο ικανοποίησης των χρηστών των υπηρεσιών υγείας.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1**

### **ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ**

#### **1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ**

Επαγγελματική ικανοποίηση (EI), σύμφωνα με τον κλασικό ορισμό του Locke,<sup>1</sup> είναι «η θετική συναισθηματική απόκριση προς συγκεκριμένο έργο, που πηγάζει από την εκτίμηση ότι αυτό εκπληρώνει τις εργασιακές αξίες του ατόμου». Αποτελεί ένα από τα περισσότερο μελετημένα θέματα στην οργανωτική/βιομηχανική ψυχολογία.

Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια πολυδιάστατη έννοια, η οποία αντιπροσωπεύει μια ολική στάση του ατόμου και τα συναισθήματά του για συγκεκριμένες πτυχές του επαγγέλματός του.

1 Σε ανθρωπιστικό επίπεδο, η υψηλή επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται θετικά με την καλή σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων, καθώς και με την ποιότητα της εργασιακής τους ζωής.

2 Το αντίθετο συμβαίνει όταν οι εργαζόμενοι δεν είναι ευχαριστημένοι από την εργασία τους. Το χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης αυξάνει τις πιθανότητες εμφάνισης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης και συνδέεται με τη μείωση του αισθήματος αυτοεκτίμησης, το αυξημένο άγχος και την κατάθλιψη. Οι απασχολούμενοι σε εργασίες ρουτίνας έχουν χαμηλούς δείκτες πνευματικής υγείας σε σχέση με τους εργαζόμενους σε εργασίες με ποικιλία καθηκόντων και περιεχομένου, οι οποίοι εμφανίζουν υψηλό δείκτη πνευματικής υγείας.

Από πλευράς οργάνωσης, η υψηλή ικανοποίηση συνδέεται με χαμηλούς δείκτες απουσιών από την εργασία και κινητικότητας των εργαζομένων, με μείωση της μη κανονικής προσέλευσης στην εργασία και της συχνότητας των ατυχημάτων, ενώ θεωρείται αιτία ορισμένων θετικών συμπεριφορών, όπως της συνεργασίας και της ποιότητας παροχής υπηρεσιών.

Η υψηλή επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται με το ενδιαφέρον των εργαζομένων για την εταιρεία και με ισχυρή δέσμευση και ταύτιση με τους στόχους της, ενώ σχετίζεται αρνητικά με τη συμμετοχή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και θετικά με την απόδοση.

Έρευνες των Herzberg et al έδειξαν ότι η ικανοποίηση είναι υψηλή στα πρώτα χρόνια της εργασίας του προσωπικού. Στη συνέχεια μειώνεται, με αποκορύφωμα τα 20 χρόνια εργασίας, ενώ κοντά στα 30 χρόνια και μέχρι το τέλος της υπηρεσίας του

αυξάνεται και πάλι. Σήμερα, οι αλλαγές στον εργασιακό χώρο είναι πολλές και απρόβλεπτες, με πολλές θετικές και αρνητικές επιπτώσεις. Τα νέα κοινωνικά δεδομένα, η εντατικοποίηση και οι ευέλικτες μορφές εργασίας, οι νέες τεχνολογίες και η μοναχική εργασία αλλάζουν τη μορφή πολλών επαγγελμάτων. Οι σύγχρονες αυτές τάσεις που παρατηρούνται στις συνθήκες εργασίας είναι πιθανόν να μειώσουν το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων. Παράλληλα, προκαλούν καταστάσεις μεγάλης πίεσης, με αποτέλεσμα την εμφάνιση των λεγόμενων «επαγγελματικών ασθενειών» του εργασιακού άγχους, της χρόνιας κόπωσης και της ψυχολογικής εξουθένωσης.

## **1.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ**

Οι εργαζόμενοι που βιώνουν ικανοποίηση από την εργασία είναι πιο πιθανό να είναι παραγωγικοί και να παραμείνουν σε αυτή. Η δυσαρέσκεια από την εργασία έχει βρεθεί να είναι ένας ισχυρός και συνεκτικός παράγοντας πρόβλεψης της πρόθεσης για αποχώρηση από την εργασία καθώς και για τις μεταβολές του εργατικού δυναμικού. Επίσης ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων έχει βρεθεί ότι συνδέεται θετικά με το βαθμό ικανοποίησης των ασθενών από τη λαμβανόμενη υγειονομική περίθαλψη (Morana, 1987). Η δέσμευση των εργαζομένων αποτελεί ένα πολύτιμο περιουσιακό στοιχείο σε έναν οργανισμό. Η έρευνα έχει δείξει ότι η αυξημένη δέσμευση και αφοσίωση βελτιώνει την ικανοποίηση από την εργασία, τα κίνητρα, τις επιδόσεις και την παραγωγικότητα, τη δημιουργικότητα, τη μείωση των απουσιών και τις μετακινήσεις των εργαζομένων (Herzberg, 1966 Maslow, 1970 Tett & Meyer, 1993). Οι Mowday et al. (1979) θεωρούν ότι η αφοσίωση αποτελείται από τρία στοιχεία: S Από την ισχυρή πίστη και αποδοχή των στόχων και των αξιών του οργανισμού ■S Από την προθυμία να ασκήσει ο εργαζόμενος σημαντικές προσπάθειες για την επίτευξη των στόχων αυτών, και S Από την ισχυρή επιθυμία να διατηρηθεί η ιδιότητα του μέλους στον οργανισμό. Η επαναλαμβανόμενη εργασία μειώνει την ικανοποίηση από την εργασία, ενώ η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων που αφορούν την εργασία, η συνεχής ενημέρωση για θέματα που σχετίζονται με τη εργασία, η στενή φιλική σχέση με τους συναδέλφους, οι δίκαιες οικονομικές απολαβές μαζί με την ευκαιρία απόκτησης μιας καλύτερης θέσης εργασίας στον

οργανισμό λειτουργούν υπέρ της αύξησης της ικανοποίησης από την εργασία. Και όσο αυτή αυξάνεται τόσο περισσότερο οι εργαζόμενοι προτίθενται να παραμείνουν στον νοσοκομειακό οργανισμό. Οι πιο συνηθισμένοι τομείς της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι:

- Ικανοποίηση από την οργανισμό και τη διοίκηση
- Ικανοποίηση από τους προϊσταμένους
- Ικανοποίηση από τους συναδέλφους
- Ικανοποίηση από την αμοιβή
- Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας
- Ικανοποίηση από το αντικείμενο εργασίας
- Ικανοποίηση από τις δυνατότητες προαγωγής και το status.

Για έναν νοσοκομειακό οργανισμό, είναι ιδιαίτερα σημαντικό να γνωρίζει ποιοι εργαζόμενοι και σε ποιους τομείς είναι ευχαριστημένοι από την εργασία τους και ποιοι. Υπάρχουν ατομικοί, κοινωνικοί, πολιτιστικοί, οργανωσιακοί και περιβαλλοντικοί παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν το επίπεδο ικανοποίησης του ατόμου από την εργασία και τη δέσμευσή του σε αυτή.

■ Οι ατομικοί παράγοντες περιλαμβάνουν την ηλικία, το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, την προσωπικότητα, το επίπεδο εκπαίδευσης, τη διάρκεια επαγγελματικής εμπειρίας, την ευφυΐα και τις ικανότητες.

■ Οι κοινωνικοί παράγοντες περιλαμβάνουν τις σχέσεις με τους συναδέλφους, τις ομάδες εργασίας και τους κανόνες τους και τις ευκαιρίες για αλληλεπίδραση.

■ Οι πολιτιστικοί παράγοντες περιλαμβάνουν τις στάσεις, τις πεποιθήσεις και τις αξίες.

■ Οι οργανωσιακοί παράγοντες περιλαμβάνουν την οργανωτική δομή, τις πολιτικές και τις διαδικασίες, την εποπτεία και τις μορφές της ηγεσίας, τα συστήματα διοίκησης και τις συνθήκες εργασίας.

■ Οι περιβαλλοντικοί παράγοντες περιλαμβάνουν οικονομικές, κοινωνικές, τεχνικές, πολιτικές και κυβερνητικές επιρροές



## **1.3 ΘΕΩΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ**

Υπάρχουν διαφορετικές κατηγορίες θεωριών σχετικές με την ικανοποίηση από την εργασία όπως:

- θεωρίες απόκλισης, όπου εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο ικανοποιούνται τα θέλω και οι ανάγκες των εργαζομένων εντός του χώρου εργασίας,

- θεωρίες δικαιοσύνης, όπου υπογραμμίζονται οι κοινωνικές συγκρίσεις όσον αφορά στην αξιολόγηση των ανταμοιβών των θέσεων εργασίας, και

- θεωρίες προσδοκιών, οι οποίες επικεντρώνονται στην παρακίνηση των εργαζομένων (Adams & Bond, 2000). Η επαγγελματική ικανοποίηση θεωρείται ως το γενικό σύνολο ή ως το άθροισμα των επιμέρους διαστάσεων των χαρακτηριστικών της θέσης εργασίας. Παρά τις διάφορες προσεγγίσεις υπάρχει ομοφωνία ότι η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να οριστεί ως ο βαθμός θετικής επιρροής προς μια θέση εργασίας ή των συστατικών της. Αυτό καθορίζεται από τα χαρακτηριστικά τόσο του ατόμου όσο και της εργασίας, και συγκεκριμένα από τον τρόπο με τον οποίο ασκούνται τα καθημερινά καθήκοντα στα πλαίσια του εταιρικού περιβάλλοντος εργασίας.

### **1.3.1 ΘΕΩΡΙΕΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ**

Οι θεωρίες παρακίνησης μπορούν να χωριστούν σε θεωρίες περιεχομένου (content) και σε θεωρίες διαδικασίας (process). Οι πρώτες υποθέτουν ότι όλα τα άτομα διαθέτουν το ίδιο σύνολο των αναγκών και επομένως καθορίζουν τα χαρακτηριστικά που πρέπει να υπάρχουν στις θέσεις εργασίας, ενώ οι δεύτερες τονίζουν τη διαφορά στις ανάγκες των ανθρώπων και επικεντρώνονται στη γνωστική διαδικασία που δημιουργεί αυτές τις διαφορές. Οι θεωρίες του Maslow και του Herzberg είναι δύο από τις πιο γνωστές θεωρίες περιεχομένου. Πέντε βασικές προσεγγίσεις έχουν οδηγήσει στην καλύτερη κατανόηση της παρακίνησης: η θεωρία ιεράρχησης αναγκών του Maslow (1970), η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg (1959), η θεωρία των προσδοκιών του Vroom(1964), η θεωρία δικαίου του Adams (1965), και η θεωρία ενίσχυσης του Skinner (1953), με τις τρεις πρώτες να είναι οι κυριότερες.

### **1.3.2 Η ΘΕΩΡΙΑ ΙΕΡΑΡΧΗΣΗΣ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΟΥ MASLOW**

Σύμφωνα με τον Maslow (1970) οι ανθρώπινες ανάγκες, επομένως και οι ανάγκες των εργαζομένων, ιεραρχούνται σε πέντε επίπεδα: φυσιολογικές, ασφάλειας, κοινωνικές, αυτοεκτίμησης και αυτοπραγμάτωσης. Η θεωρία υποστηρίζει ότι πρέπει να ικανοποιηθούν οι ανάγκες του ενός επιπέδου πριν θεωρηθεί κάποια ανάγκη ανώτερου επιπέδου ως νέο κίνητρο. Δηλαδή, μόλις τα άτομα έχουν ικανοποιήσει μια ανάγκη στην ιεραρχία, αυτή παύει να παρακινεί τη συμπεριφορά τους, και έχουν πλέον ως κίνητρο την ανάγκη στο επόμενο επίπεδο της ιεραρχίας. Βάσει αυτής της θεωρίας, οι εργαζόμενοι θα επιδιώξουν να εκπληρώσουν τις ανάγκες αυτοπραγμάτωσης κάθε φορά που οι ανάγκες τους στα χαμηλότερα επίπεδα έχουν επιτευχθεί, για παράδειγμα όταν θα έχει εξασφαλιστεί μια σταθερή εργασία και θα έχει ικανοποιηθεί το αίσθημα της ασφάλειας

### **1.3.3 ΘΕΩΡΙΑ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ ΤΟΥ HERZBERG (ΘΕΩΡΙΑ ΔΥΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ)**

Η θεωρία του Herzberg αναπτύχθηκε το 1959 και είναι προσανατολισμένη στους παράγοντες που δύνανται να προκαλέσουν υψηλότερες αποδόσεις από τους εργαζομένους, δηλαδή να αποτελέσουν παράγοντες παρακίνησης. Σύμφωνα με τον Herzberg, οι παράγοντες που υποκινούν και αποτελούν κίνητρο αύξησης της απόδοσης αντιστοιχούν στα δυο τελευταία επίπεδα της πυραμίδας του Maslow, δηλαδή στην αυτοεκτίμηση και στην αυτοπραγμάτωση. Από την άλλη πλευρά, τα δύο πρώτα επίπεδα αναγκών του Maslow, δηλαδή οι βιολογικές και ανάγκες ασφάλειας, υποστηρίζει ότι δεν αποτελούν παράγοντες υποκίνησης αλλά παράγοντες συντήρησης. Με τον όρο «συντήρηση» εννοεί, ότι οι εργαζόμενοι θεωρούν δεδομένη την κάλυψη αυτών των δυο επιπέδων αναγκών, γι' αυτό και δεν αποτελούν κίνητρο, η έλλειψη τους όμως προκαλεί απλά δυσαρέσκεια. Το τρίτο επίπεδο του Maslow, οι κοινωνικές ανάγκες δηλαδή, μπορούν να θεωρηθούν είτε παράγοντες παρακίνησης, είτε παράγοντες συντήρησης ή υγιεινής.

Παρακάτω παρατίθενται τα κίνητρα και αντικίνητρα στον εργασιακό χώρο όπως τα όρισε ο Herzberg, :

Κίνητρα/παράγοντες υποκίνησης:

- Αντικείμενο της εργασίας.
- Ευθύνη.
- Επίτευξη στόχων.
- Αναγνωσιμότητα.
- Προοπτικές εξέλιξης.
- Βελτίωση και πρόοδος.

Αντικίνητρα/παράγοντες υγιεινής:

- Αποδοχές.
- Εργασιακές σχέσεις (με τους προϊστάμενους, υφιστάμενους, και συναδέλφους του ίδιου επιπέδου).
- Έλεγχος.
- Ιδιωτική ζωή.
- Γόητρο/ κύρος.
- Σταθερότητα/ μονιμότητα εργασίας
- Πολιτική και τρόπος διοίκησης της επιχείρησης.
- Εργασιακό περιβάλλον και συνθήκες εργασίας

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2**

### **ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ**

#### **2.1 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**

Είναι γνωστό ότι οι γιατροί σήμερα αντιμετωπίζουν καθημερινά αμέτρητες προκλήσεις και αλλαγές. Η δυσαρέσκεια των γιατρών από την εργασία τους έχει βρεθεί να σχετίζεται με το στρες, τα ιατρικά λάθη, την επαγγελματική εξουθένωση, την επιθυμία αποχώρησης από την εργασία, τη μείωση της ποιότητας και την αύξηση του κόστους της παρεχόμενης φροντίδας, τη μειωμένη συμμόρφωση του ασθενή με τις ιατρικές οδηγίες.

Η δυσαρέσκεια αυτή είναι ένα επίκαιρο θέμα προς συζήτηση στα ιατρικά περιοδικά, και φαίνεται να υπάρχει μια γενική ομολογία, τουλάχιστον στους κόλπους του ίδιου του κλάδου, ότι η ικανοποίηση από την εργασία μεταξύ των γιατρών μειώνεται διαχρονικά. Σήμερα, η ικανοποίηση των γιατρών θεωρείται συχνά ως ένας από τους τέσσερις κρίσιμους δείκτες της ποιότητας της παρεχόμενης υγειονομικής περίθαλψης, μαζί με την κατάσταση της υγείας, την ικανοποίηση των ασθενών και το κόστος. Σε μια εποχή σημαντικών αναδιοργανώσεων των συστημάτων υγειονομικής περίθαλψης και τεράστιας πίεσης στους επαγγελματίες υγείας είναι σημαντικό να γνωστοποιηθούν τα στοιχεία που επηρεάζουν την εργασιακή τους ικανοποίηση για τους ίδιους, τους ιατρικούς συλλόγους καθώς και για τους ασθενείς γενικότερα.

Και αυτό διότι η ικανοποίηση των γιατρών δεν συνδέεται μόνο με την υγεία και την ευημερία τους, αλλά και με την πολιτική συνταγογράφησης που ακολουθούν, την πειθαρχία των ασθενών σε σχέση με τη φαρμακευτική τους αγωγή, την ικανοποίηση των ασθενών, το ηθικό των εργαζομένων στον τομέα της υγείας καθώς και την ποιότητα της περίθαλψης. Θα ήταν αδύνατον να υπάρχει η αντίληψη των προβλημάτων της υγειονομικής περίθαλψης χωρίς την κατανόηση της συμπεριφοράς των γιατρών, ώστε να πραγματοποιηθούν σημαντικές αλλαγές στον τομέα της ιατρικής.

## 2.2 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ

Η έρευνα της ικανοποίησης των νοσηλευτών από την εργασία τους έχει μακρά ιστορία, με πρώτο τον Nahm στο Πανεπιστήμιο της Μινεσότα το 1940, ο οποίος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία περιλαμβάνουν το εισόδημα, τις ώρες εργασίας, τις σχέσεις με τους ανωτέρους, το ενδιαφέρον για την εργασία, την οικογένεια, τις κοινωνικές σχέσεις, καθώς και τις ευκαιρίες για πρόοδο.

Χαρακτηρίζεται από δυναμικότητα και μπορεί να ποικίλει ανάλογα με τα ατομικά χαρακτηριστικά, τις προσδοκίες, το στυλ του management, τις αλλαγές στην πολιτική των οργανισμών και τις προσωπικές επιλογές. Στους νοσηλευτές το εργασιακό άγχος και φαινόμενα όπως οι συχνές απουσίες και μετακινήσεις των εργαζομένων είναι συνδεδεμένα με χαμηλή ικανοποίηση από την εργασία (Volker, 2010).

Τα χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης των νοσηλευτών από την εργασία τους σχετίζονται με συχνές αλλαγές στη σύνθεση του δυναμικού ενός νοσοκομείου καθώς και με ελλείψεις σε νοσηλευτικό προσωπικό. Προηγούμενες έρευνες για τους νοσηλευτές έδειξαν ότι οι απαιτήσεις αλλά και οι πόροι της εργασίας είναι σημαντικοί παράγοντες για την ικανοποίηση από αυτή. Οι μελέτες τονίζουν ότι οι απαιτήσεις μπορούν να μειώσουν την ικανοποίηση από την εργασία ενώ οι πόροι (π.χ. υποστήριξη από τους συναδέλφους) μπορούν να την αυξήσουν (Mâche et al., 2009). Η επαγγελματική ικανοποίηση, ιδιαίτερα στον τομέα των νοσηλευτών, είναι μια κρίσιμη πρόκληση για τους οργανισμούς υγειονομικής περίθαλψης, καθώς το κόστος εργασίας είναι υψηλό και οι ελλείψεις σημαντικές. Έτσι, καθώς η ζήτηση για νοσηλευτές αυξάνεται η προσφορά δεν επαρκεί για να ικανοποιήσει τη ζήτηση αυτή. Οι οργανισμοί δαπανούν τεράστια ποσά για την πρόσληψη νοσηλευτών, αλλά μόλις εκείνοι προσλαμβάνονται η διατήρησή τους είναι δύσκολη. Οι νοσηλευτές παρέχουν ζωτικής σημασίας υπηρεσίες και υποστήριξη σε όλη τη διάρθρωση των οργανισμών παροχής ιατρικής φροντίδας, επομένως είναι ουσιαστική η παραμονή τους σε έναν οργανισμό (Zangaro & Soeken, 2007).

Για τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών είναι σημαντική η ενίσχυση της αφοσίωσης των νοσηλευτών στους ασθενείς τους. Επίσης, είναι κρίσιμο να βελτιωθεί η παρακίνησή τους ώστε να συνεισφέρουν στα νοσοκομεία όπου εργάζονται. Αν οι νοσηλευτές δεν παρακινούνται από τους εργοδότες τους το πιο

πιθανό είναι ότι θα αποφασίσουν να αναζητήσουν εργασία σε κάποιον άλλο νοσοκομειακό οργανισμό, γιατί τα νοσοκομεία αποτελούν τον κύριο πυλώνα ενός αποτελεσματικού συστήματος υγείας και οι νοσηλευτές παρέχουν κρίσιμη περίθαλψη μέσα σε αυτά.

### **2.3 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗ ΜΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ**

Έρευνα απέδειξε ότι το νοσηλευτικό και ιατρικό προσωπικό των νοσοκομειακών οργανισμών, στην πλειοψηφία του είναι λίγο έως καθόλου ευχαριστημένο από τον τρόπο λειτουργίας των νοσοκομείων στα ανάλογα τμήματα. Συγκεκριμένα τα ποσοστά δυσαρέσκειας του ιατρικού προσωπικού ανέρχονται στο 45% , με αποτέλεσμα να παρατηρείται το φαινόμενο των αυξημένων απουσιών από την εργασία, όπως επίσης το ίδιο φαινόμενο παρατηρείται και για το νοσηλευτικό προσωπικό με ποσοστό 40%.

Τα κύρια αίτια της κατάστασης αυτής που έχει δημιουργηθεί είναι:

1) Το χαμηλό κοινωνικό γόητρο που επηρεάζει σε μεγαλύτερο βαθμό το νοσηλευτικό προσωπικό των νοσοκομείων.

2) Η έλλειψη αναγνώρισης προσφοράς των ιατρών και των νοσηλευτών μέσα στο νοσοκομείο, όπου αυτό συνεπάγεται την εξασθένηση της ψυχολογίας του εργαζόμενου για καλύτερη απόδοση κατά την διάρκεια εργασίας του και φυσικά την μη ποιοτική παροχή υπηρεσιών προς τους ασθενείς όπου αυτό δημιουργεί πολλές φορές έντονα προβλήματα στην λειτουργία του νοσοκομείου.

3) Οι αντίξοες συνθήκες που υπάρχουν μέσα στα νοσοκομεία λόγω έλλειψης ανάλογου προσωπικού για την κάλυψη θέσεων. Αυτό έχει ως συνέπεια την εξάντληση του προσωπικού και την μη αποδοτική εργασία των εργαζομένων μέσα στο νοσοκομείο.

4) Οι χαμηλές απολαβές σχετικά με τα ωράρια στα οποία καλούνται να ανταποκριθούν οι ιατροί, και οι νοσηλευτές του νοσοκομείου αποτελούν ένα από τα σοβαρότερα προβλήματα, διότι αυτό προκαλεί αυξημένες εντάσεις κατά την διάρκεια της εργασίας και σίγουρα την μείωση της αποδοτικότητας του προσωπικού.

5) Η απουσία καθηκοντολογιών αφήνει πολλές φορές αιχμές ανάμεσα στο προσωπικό και ειδικά σε ότι αφορά το νοσηλευτικό προσωπικό, όπου υπάρχει και το σοβαρότερο πρόβλημα για τα καθήκοντα των νοσηλευτών.

6) Επίσης ένας από τους σημαντικούς παράγοντες που δημιουργούν το αρνητικό κλίμα στα νοσοκομεία είναι η έλλειψη συνεργασίας μεταξύ του προσωπικού, και αυτό έχει ως συνέπεια την χαμηλή αποδοτικότητα προς τους ασθενείς, όπως και την έλλειψη ποιοτικών υπηρεσιών. Παρατηρείται επίσης έλλειψη της επικοινωνίας του ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού με την διοίκηση του νοσοκομείου. Δεν υπάρχει η απαιτούμενη συνεργασία με την διοίκηση ώστε να επιλύονται τα προβλήματα που παρουσιάζονται στο νοσοκομείο. Αξίζει να σημειωθεί ότι δεν υπάρχει η ανάλογη ταχύτητα μεταφοράς των πληροφοριών και των αιτημάτων του προσωπικού προς την διοίκηση, και αυτό έχει ως αποτέλεσμα την μεγάλη καθυστέρηση στις αποφάσεις της διοίκησης σχετικά με την λειτουργία του νοσοκομείου

## **2.4 Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

Τα σύγχρονα συστήματα διαχείρισης ολικής ποιότητας δίνουν έμφαση στην αξιολόγηση όλων των επιμέρους στοιχείων κατά την παραγωγή προϊόντων ή υπηρεσιών και εισήγαγαν μια νέα αντίληψη σχετικά με τον ρόλο μιας επιχείρησης και τα μέσα που χρησιμοποιεί για να επιτύχει τους στόχους της. Μάλιστα, οι Waite, Newman & Krzystofiak (1994), θεωρούν ότι για να είναι ανταγωνιστική μία επιχείρηση ή ένας οργανισμός πρέπει να επενδύσει πολλούς οικονομικούς πόρους, χρόνο και ενέργεια για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, εν ολίγη «να επανεφεύρει» τον εαυτό της. Οι σύγχρονες τάσεις επιτάσσουν την αποκέντρωση των εξουσιών, την ενίσχυση του εργατικού δυναμικού και την επαναδιαπραγμάτευση όρων όπως «ηγεσία», «υφιστάμενος», «παραγωγή».

Η αξιολόγηση αποτελεί ένα μέτρο ελέγχου του βαθμού στον οποίο το στέλεχος έχει συμβάλει στην επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί από την τυπική οργάνωση και τους οποίους οφείλει να επιδιώξει. Αποτελεί μια δομημένη διαδικασία που αποσκοπεί στο να εκτιμήσει και να επηρεάσει τη συμβολή του εργαζόμενου στην αποτελεσματική εκτέλεση της εργασίας. Ακόμα, για την τυπική οργάνωση αποτελεί ένα χρήσιμο οδηγό στην προσπάθειά της να οργανώσει συστήματα παραγωγών, μεταθέσεων, αμοιβών, προγραμματισμό ανθρώπινου δυναμικού

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**

### **ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

#### **3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Στο παρόν σημείο πρόκειται να πραγματοποιηθεί μια μετάβαση από το θεωρητικό τμήμα της παρούσας πτυχιακής εργασίας στο ερευνητικό της τμήμα, εν συνεχεία παρουσιάζεται η μεθοδολογία που βασίστηκε η έρευνα που πραγματοποιήθηκε. Πιο αναλυτικά παρουσιάζεται ο σκοπός της υλοποίησης της έρευνας, το ερευνητικό εργαλείο που επιλέχθηκε για τη συλλογή των δεδομένων, επίσης παρουσιάζεται το δείγμα των νοσηλευτών που έλαβαν μέρος στην έρευνα, καθώς και ο τρόπος που αναλύθηκαν τα δεδομένα μέσω στατιστικών διαδικασιών.

#### **3.2 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Η παρούσα εργασία αποσκοπούσε στη διερεύνηση των απόψεων των νοσηλευτών σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης των νοσηλευτών από τον εργασιακό τους χώρο, τα άτομα που αλληλοεπιδρούν εντός αυτού και τον εαυτό τους. Με σκοπό να πραγματοποιηθεί εκμείωση των απόψεων των νοσηλευτών πραγματοποιήθηκε η δημιουργία ενός ερωτηματολογίου το οποίο αποτελούταν από ένα κορμό του οποίου η σύσταση προερχόταν από τη διεθνή και ελληνική αρθρογραφία ενώ υιοθετήθηκαν και τμηματικά στοιχεία από άλλα παρόμοια ερωτηματολόγια.

#### **3.3 ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Ένα από τα αρχικά προβλήματα που παρουσιάστηκαν στην πραγματοποίηση της παρούσας έρευνας ήταν ο τρόπος συλλογής των δεδομένων, προκειμένου να συλλεχθούν δεδομένα που θα χρησιμοποιηθούν για την διερεύνηση των ερευνητικών ερωτημάτων της έρευνας. Έτσι πραγματοποιήθηκε βιβλιογραφική ανασκόπηση στα είδη των εργαλείων συλλογής δεδομένων και παρατηρήθηκε ότι στην πλειοψηφία των διεθνών βιβλιογραφικών αναφορών το ερωτηματολόγιο είναι ένας από τους πιο διαδεδομένους τρόπους συλλογής δεδομένων. Έτσι δημιουργήθηκε ένα ερωτηματολόγιο 20 ερωτήσεων εκ των οποίων οι 5 ήταν δημογραφικού χαρακτήρα



ενώ οι υπόλοιπες 15 διερευνούσαν τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας έρευνας τα οποία διερευνούν το βαθμό ικανοποίησης των νοσηλευτών από τον εργασιακό τους χώρο, τα άτομα που αλληλοεπιδρούν εντός αυτού και τον εαυτό τους. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για τις ανάγκες της έρευνας είναι ενσωματωμένο στο παράρτημα της εργασίας.

### **3.4 ΤΟ ΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 105 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες και πιο αναλυτικά από 12 άνδρες που αποτελούν το 11,4% το δείγματος και 93 γυναίκες που αποτελούν το 88,6% του δείγματος. Αναφορικά με την ηλικία τους 7 άτομα ήταν από 18 έως 25 έτη αποτελώντας το 6,7% το δείγματος, 52 άτομα ήταν από 26 έως 35 έτη και απάρτιζαν το 49,5% του δείγματος, ενώ 36 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες ήταν από 36 έως 45 ετών απαρτίζοντας το 34,3% του δείγματος τέλος 10 άτομα ήταν από 45 ετών και άνω και αποτελούσαν το 9,5% του δείγματος.

Επιπροσθέτως το δείγμα αποτελείται από 11 άτομα τα οποία διέθεταν τίτλο νοσηλευτή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και απάρτιζαν το 10,5% του δείγματος, 6 άτομα που διέθεταν τίτλο από Πανεπιστημιακό ίδρυμα και αποτελούσαν το 5,7% του δείγματος, ενώ 76 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες διέθεταν τίτλο από Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό ίδρυμα απαρτίζοντας το 72,4% του δείγματος. Την ίδια στιγμή 11 νοσηλευτές διέθεταν κάποιο επιπρόσθετο Μεταπτυχιακό τίτλο και απάρτιζαν το 10,5% του δείγματος και τέλος μόνον 1 άτομο διέθετε και κάποιο Διδακτορικό τίτλο σε ισόποσο ποσοστό.

Ταυτόχρονα διερευνώντας την προϋπηρεσία που διέθεταν οι νοσηλευτές υπήρξαν 23 άτομα τα οποία διέθεταν προϋπηρεσία η οποία δεν υπερέβαινε τα 5 έτη και απάρτιζαν το 21,9% του δείγματος, 36 άτομα που διέθεταν προϋπηρεσία η οποία κυμαινόταν από 6 έως 10 έτη αποτελώντας το 34,3% του δείγματος, ενώ 30 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες διέθεταν προϋπηρεσία από 11 έως 15 έτη αποτελώντας το 28,6% των ερωτηθέντων. Τέλος 16 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες διέθεταν προϋπηρεσία που υπερέβαινε τα 16 έτη το οποίο αντιστοιχεί σε 15,2% επί του δείγματος.

Τέλος αναφορικά με τους φορείς εργασίας των νοσηλευτών 57 άτομα εργάζονται στον Ιδιωτικό τομέα και αποτελούν το 54,3% του δείγματος και 48 νοσηλευτές και

νοσηλεύτριες που εργάζονται στο δημόσιο τομέα και απαρτίζουν το 45,7% του δείγματος.

### **3.5 ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ**

Για τη συλλογή του δείγματος πραγματοποιήθηκε η ηλεκτρονική καταγραφή του ερωτηματολογίου μέσω των ειδικών φορμών που παρέχει η Google drive.

Το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο στάλθηκε σε αρχικό δείγμα 10 ατόμων ώστε να πραγματοποιηθεί η πιλοτική έρευνα και να διευκρινιστούν τυχών απορίες και λάθη. Η τελική εκδοχή του ερωτηματολογίου αναρτήθηκε σε κλειστές ομάδες νοσηλευτών σε σελίδες κοινωνικής δικτύωσης.

Οι ομάδες στις οποίες αναρτήθηκε το ερωτηματολόγιο είναι οι εξής:

- ΣΥ.Ν.ΔΕ Σύλλογος Νοσηλευτών ΔΕ
- Νοσηλευτική κοινότητα
- Νοσηλευτική ΕΚΠΑ
- Νοσηλευτική : θέματα υγείας
- Νοσηλευτική
- Γενική ομάδα νοσηλευτών

### **3.6 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΠΟΥ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΘΗΚΑΝ**

Πρέπει να αναφερθεί πως έπειτα από την ολοκλήρωση της συλλογής των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων από τους νοσηλευτές αυτά τα δεδομένα που επήλθαν ως αποτέλεσμα επεξεργάστηκαν κατάλληλα ώστε να εισαχθούν στο PASW STATISTICS SPSS προκειμένου να είναι εύκολη η ποιοτική τους ανάλυση. Τα δεδομένα αναλύθηκαν με τη μέθοδο συχνοτήτων ( frequencies ) ενώ πραγματοποιήθηκε και σύγκριση μέσων αναφορικά με τον φορέα εργασίας των εργαζομένων. Στη συνέχεια της παρούσας εργασίας ακολουθεί η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

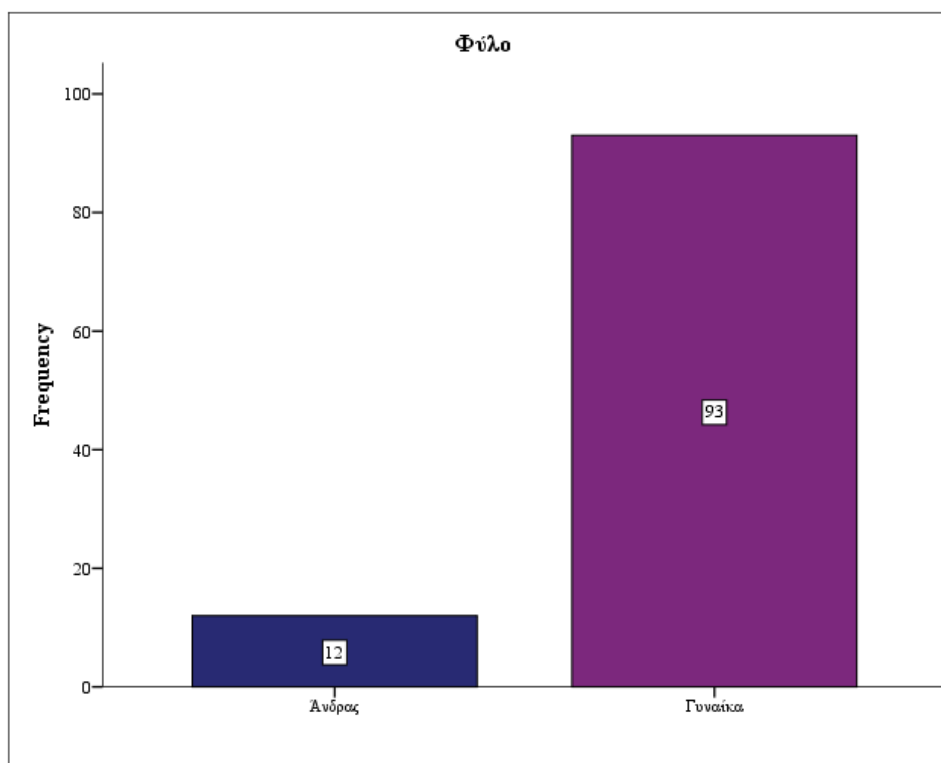
### ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ

#### Ερώτηση 1. Φύλο

Παρατηρώντας τα περιγραφικά στοιχεία του πρώτου πίνακα είναι εμφανές πως το δείγμα των νοσηλευτών αποτελείται από 12 άνδρες (11,4%) και 93 γυναίκες (88,6%).

		Φύλο	
		Frequency	Percent
Valid	Άνδρας	12	11,4
	Γυναίκα	93	88,6
Total		105	100,0

*Πίνακας Συχνότητας 1: Παρουσίαση της συχνότητας και του εκατοστιαίου ποσοστού που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με το φύλο τους.*



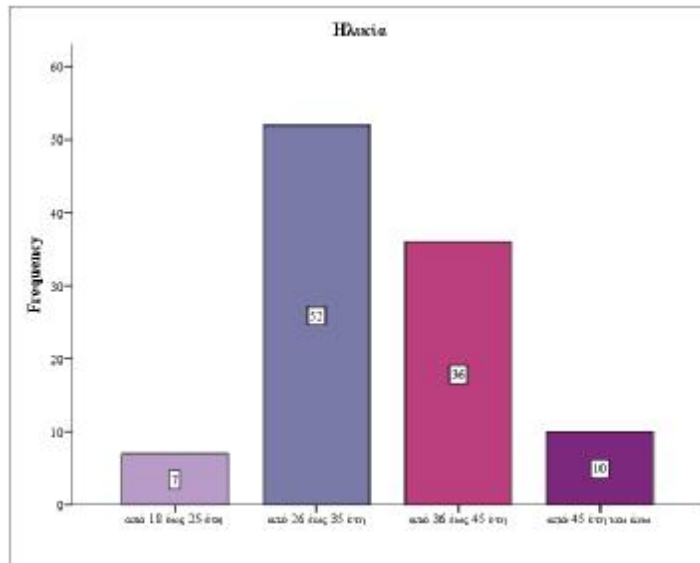
***Γράφημα 1:** Παρουσίαση της συχνότητας που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με το φύλο τους.*

## **Ερώτηση 2. Ηλικία**

Παρατηρώντας τα περιγραφικά στοιχεία του δεύτερου πίνακα είναι εμφανές πως το δείγμα των νοσηλευτών αποτελείται από 7 άτομα των οποίων η ηλικία ήταν από 18 έως 25 έτη ( 6,7%), 52 άτομα ήταν από 26 έως 35 έτη (49,5%), ενώ 36 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες ήταν από 36 έως 45 ετών (34,3%) τέλος 10 άτομα ήταν από 45 ετών και άνω ( 9,5%).

		<b>Ηλικία</b>	
		Frequency	Percent
Valid	από 18 έως 25 έτη	<b>7</b>	<b>6,7</b>
	από 26 έως 35 έτη	<b>52</b>	<b>49,5</b>
	από 36 έως 45 έτη	<b>36</b>	<b>34,3</b>
	από 45 έτη και άνω	<b>10</b>	<b>9,5</b>
Total		<b>105</b>	<b>100,0</b>

***Πίνακας Συχνοτήτων 2:** Παρουσίαση της συχνότητας και του εκατοστιαίου ποσοστού που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την ηλικία τους.*



**Γράφημα 2:** Παρουσίαση της συχνότητας που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την ηλικία τους.

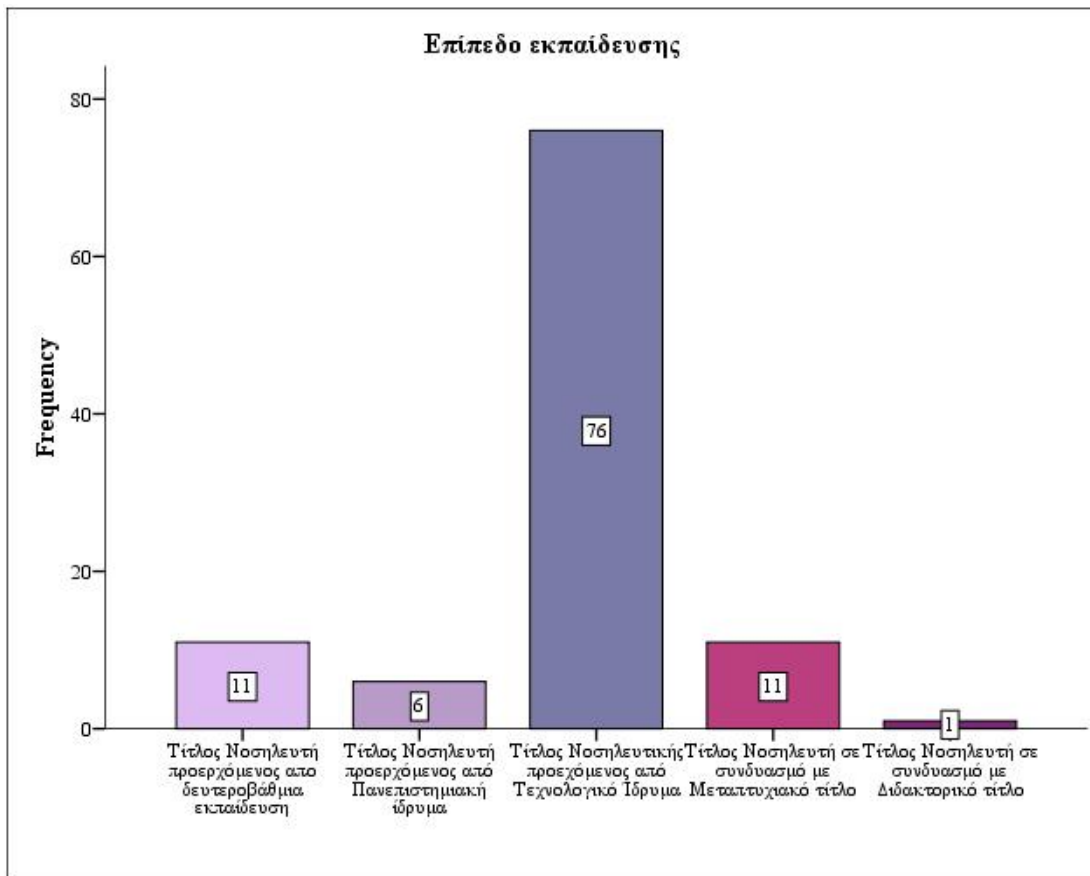
### Ερώτηση 3. Επίπεδο εκπαίδευσης

Παρατηρώντας τα περιγραφικά στοιχεία του τρίτου πίνακα είναι εμφανές πως το δείγμα των νοσηλευτών αποτελείται από 11 άτομα τα οποία διέθεταν τίτλο νοσηλευτή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (10,5%), 6 άτομα που διέθεταν τίτλο από Πανεπιστημιακό ίδρυμα (5,7%), ενώ 76 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες διέθεταν τίτλο από Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό ίδρυμα (72,4%). Την ίδια στιγμή 11 νοσηλευτές διέθεταν κάποιο επιπρόσθετο Μεταπτυχιακό τίτλο (10,5%) και τέλος μόνον 1 άτομο διέθετε και κάποιο Διδακτορικό τίτλο (1%).

#### Επίπεδο εκπαίδευσης

		Frequency	Percent
Valid	Τίτλος Νοσηλευτή προερχόμενος από δευτεροβάθμια εκπαίδευση	11	10,5
	Τίτλος Νοσηλευτή προερχόμενος από Πανεπιστημιακή ίδρυμα	6	5,7
	Τίτλος Νοσηλευτικής προερχόμενος από Τεχνολογικό Ίδρυμα	76	72,4
	Τίτλος Νοσηλευτή σε συνδυασμό με Μεταπτυχιακό τίτλο	11	10,5
	Τίτλος Νοσηλευτή σε συνδυασμό με Διδακτορικό τίτλο	1	1,0
	Total	105	100,0

*Πίνακας Συχνότητων 3: Παρουσίαση της συχνότητας και του εκατοστιαίου ποσοστού που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσης τους.*



***Γράφημα 3:** Παρουσίαση της συχνότητας που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσης τους.*

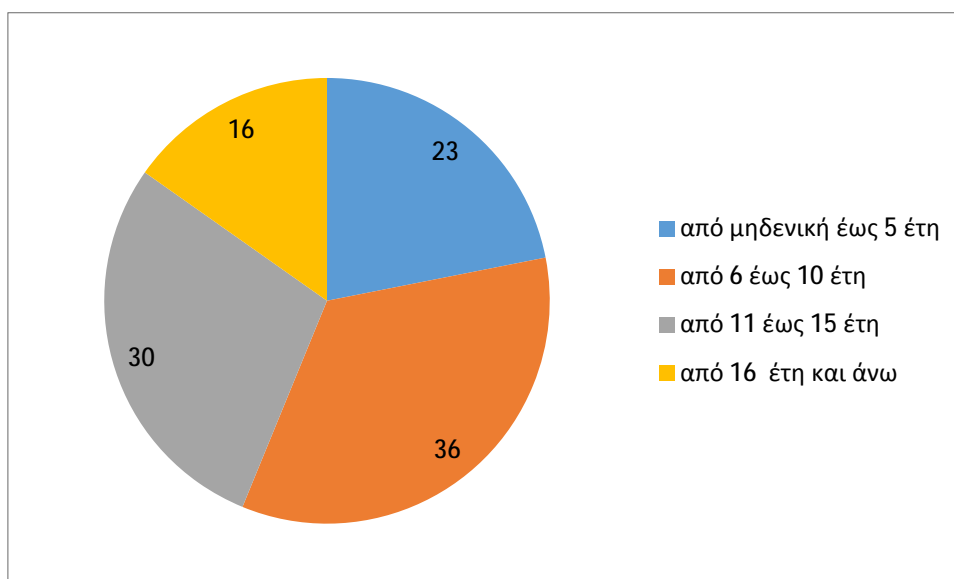
#### Ερώτηση 4. Χρόνια προϋπηρεσίας

Παρατηρώντας τα περιγραφικά στοιχεία του τέταρτου πίνακα είναι εμφανές πως το δείγμα των νοσηλευτών αποτελείται από 23 άτομα τα οποία διέθεταν προϋπηρεσία η οποία δεν υπερέβαινε τα 5 έτη (21,9%), 36 άτομα που διέθεταν προϋπηρεσία η οποία κυμαινόταν από 6 έως 10 έτη (34,3%), ενώ 30 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες διέθεταν προϋπηρεσία από 11 έως 15 έτη (28,6%). Τέλος 16 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες διέθεταν προϋπηρεσία που υπερέβαινε τα 16 έτη (15,2%).

#### Χρόνια προϋπηρεσίας

		Frequency	Percent
Valid	από μηδενική έως 5 έτη	23	21,9
	από 6 έως 10 έτη	36	34,3
	από 11 έως 15 έτη	30	28,6
	από 16 έτη και άνω	16	15,2
Total		105	100,0

*Πίνακας Συχνότητων 4: Παρουσίαση της συχνότητας και του εκατοστιαίου ποσοστού που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την προϋπηρεσία που διαθέτουν.*



*Γράφημα 4: Παρουσίαση της συχνότητας που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την προϋπηρεσία που διαθέτουν.*

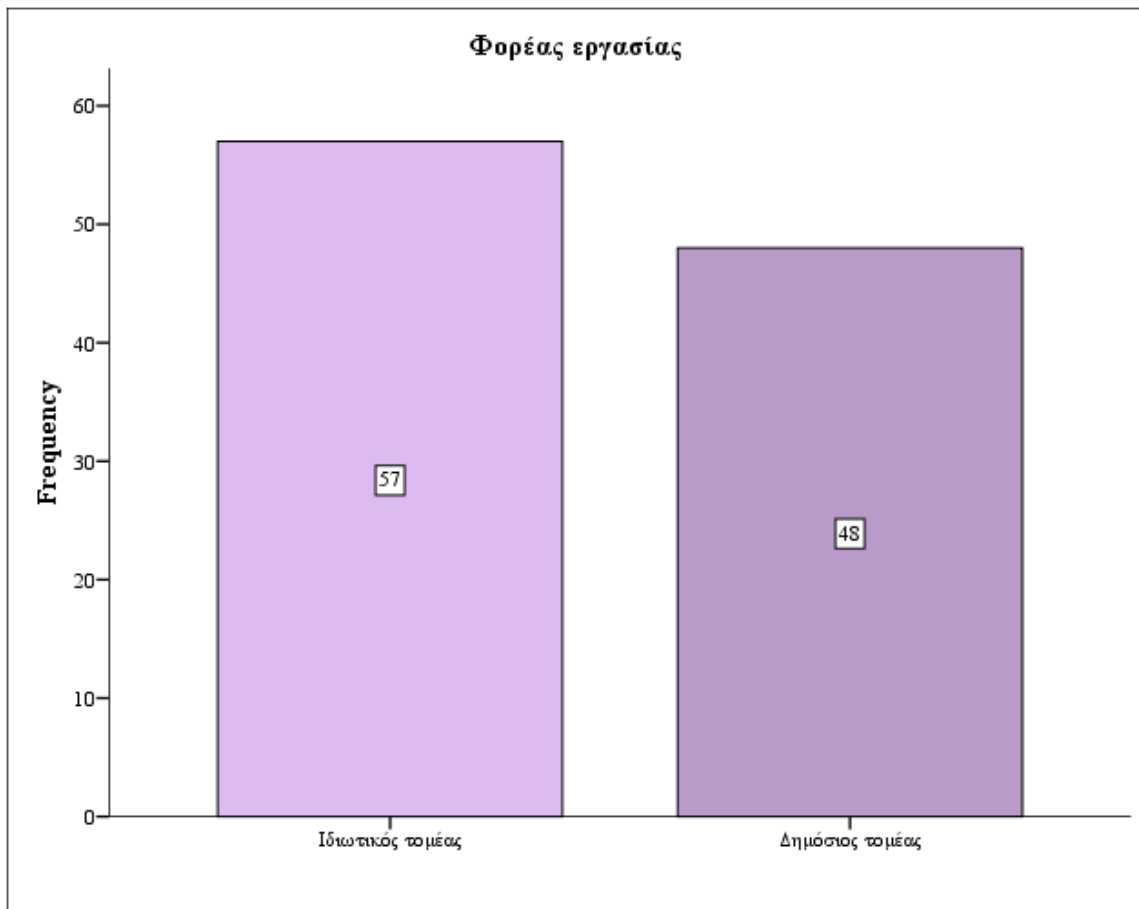


### Ερώτηση 5. Φορέας εργασίας

Παρατηρώντας τα περιγραφικά στοιχεία του πέμπτου πίνακα είναι εμφανές πως το δείγμα των νοσηλευτών αποτελείται από 57 άτομα τα οποία εργάζονται στον Ιδιωτικό τομέα (54,3%) και 48 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες που εργάζονται στο δημόσιο τομέα (45,7%).

Φορέας εργασίας		Frequency	Percent
Valid	Ιδιωτικός τομέας	57	54,3
	Δημόσιος τομέας	48	45,7
Total		105	100,0

*Πίνακας Συχνότητας 5: Παρουσίαση της συχνότητας και του εκατοστιαίου ποσοστού που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με τον φορέα που εργάζονται.*



*Γράφημα 5: Παρουσίαση της συχνότητας που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με τον φορέα που εργάζονται.*

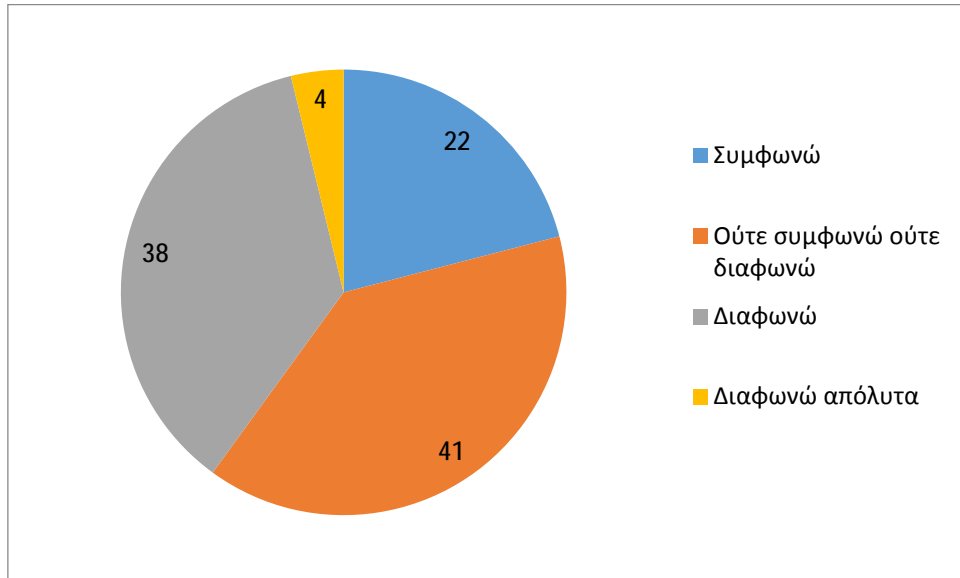
**Ερώτηση 6. Θεωρώ ότι ο μισθός μου είναι ικανοποιητικός για τη εργασία που κάνω**

Παρατηρώντας τα περιγραφικά στοιχεία του έκτου πίνακα είναι εμφανές πως το δείγμα των νοσηλευτών αποτελείται από 22 άτομα τα οποία απάντησαν ότι συμφωνούν στο ότι ο μισθός τους είναι ικανοποιητικός για τη εργασία που κάνουν (10,5%), ενώ 41 άτομα απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν αλλά και ότι ούτε διαφωνούν με το προαναφερθέν (5,7%). Ταυτόχρονα 38 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες απάντησαν ότι διαφωνούν στο ότι ο μισθός τους είναι ικανοποιητικός για τη εργασία που κάνουν (36,2%) και τέλος 4 νοσηλευτές διαφώνησαν απόλυτα με την παρούσα πρόταση ( 3,8%).

**Θεωρώ ότι ο μισθός μου είναι ικανοποιητικός για τη εργασία που κάνω**

		Frequency	Percent
Valid	Συμφωνώ	22	21,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	41	39,0
	Διαφωνώ	38	36,2
	Διαφωνώ απόλυτα	4	3,8
	Total	105	100,0

*Πίνακας Συχνοτήτων 6: Παρουσίαση της συχνότητας και του εκατοστιαίου ποσοστού που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι ο μισθός τους είναι ικανοποιητικός για τη εργασία που κάνουν.*



***Γράφημα 6:** Παρουσίαση της συχνότητας που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι ο μισθός τους είναι ικανοποιητικός για τη εργασία που κάνουν.*

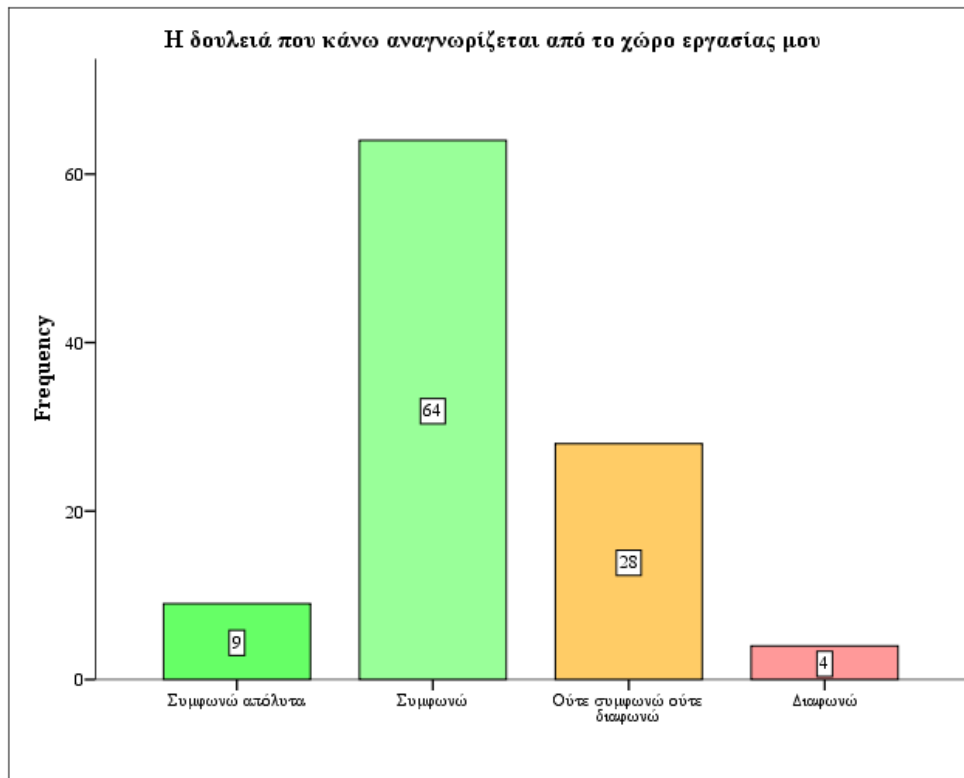
**Ερώτηση 7. Η εργασία που κάνω αναγνωρίζεται από το χώρο εργασίας μου**

Παρατηρώντας τα περιγραφικά στοιχεία του έβδομου πίνακα είναι εμφανές πως το δείγμα των νοσηλευτών αποτελείται από 9 άτομα τα οποία απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα στο ότι η εργασία που κάνουν αναγνωρίζεται από το χώρο εργασίας τους (8,6%), ενώ 64 άτομα απάντησαν ότι συμφωνούν με το προαναφερθέν (61%). Ταυτόχρονα 28 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν αλλά και ότι ούτε διαφωνούν στο ότι η εργασία που κάνουν αναγνωρίζεται από το χώρο εργασίας τους (26,7%) και τέλος 4 νοσηλευτές διαφώνησαν με την παρούσα πρόταση (3,8%).

**Η εργασία που κάνω αναγνωρίζεται από το χώρο εργασίας μου**

		Frequency	Percent
Valid	Συμφωνώ απόλυτα	9	8,6
	Συμφωνώ	64	61,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	28	26,7
	Διαφωνώ	4	3,8
	Total	105	100,0

*Πίνακας Συχνότητων 7: Παρουσίαση της συχνότητας και του εκατοστιαίου ποσοστού που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι η εργασία που κάνουν αναγνωρίζεται από το χώρο εργασίας τους.*



***Γράφημα 7:** Παρουσίαση της συχνότητας που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι η εργασία που κάνουν αναγνωρίζεται από το χώρο εργασίας τους.*

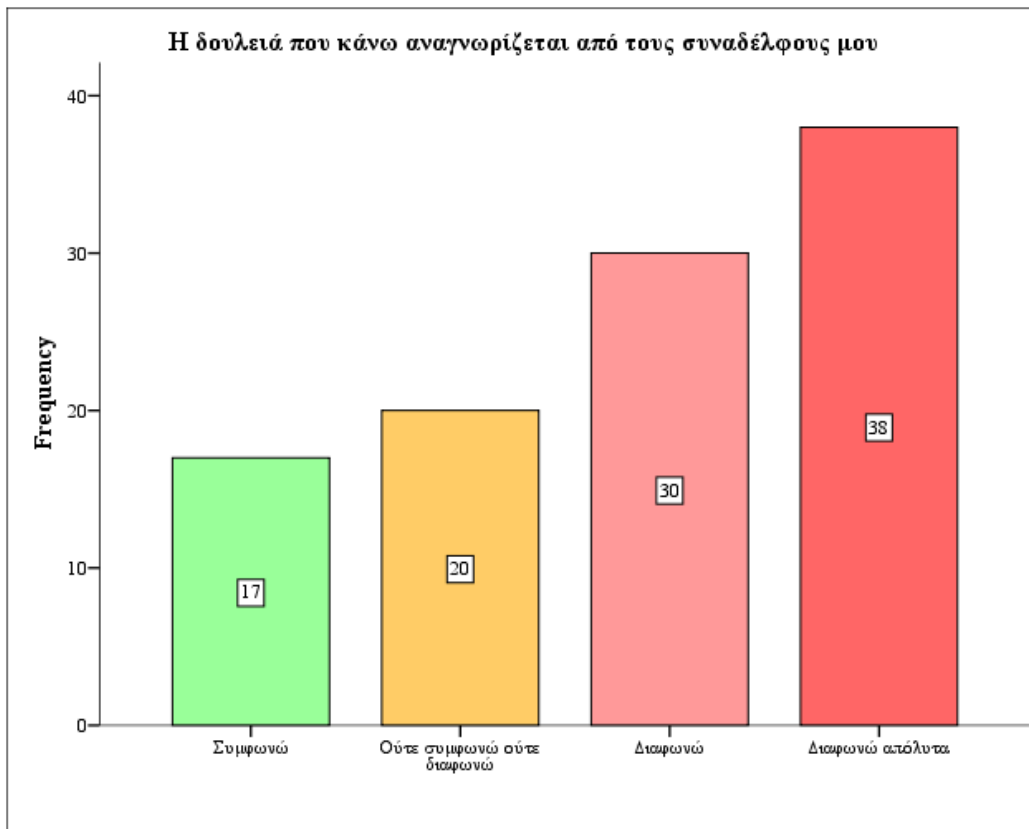
**Ερώτηση 8. Η εργασία που κάνω αναγνωρίζεται από τους συναδέλφους μου**

Παρατηρώντας τα περιγραφικά στοιχεία του όγδοου πίνακα είναι εμφανές πως το δείγμα των νοσηλευτών αποτελείται από 17 άτομα τα οποία απάντησαν ότι συμφωνούν στο ότι η εργασία που κάνουν αναγνωρίζεται από τους συναδέλφους τους (16,2%), ενώ 20 άτομα απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν αλλά και ότι ούτε διαφωνούν με το προαναφερθέν (19%). Ταυτόχρονα 30 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες απάντησαν ότι διαφωνούν με το ότι η εργασία που κάνουν αναγνωρίζεται από τους συναδέλφους τους (28,6%) και τέλος 38 νοσηλευτές διαφώνησαν απόλυτα με την παρούσα πρόταση (36,2%).

**Η εργασία που κάνω αναγνωρίζεται από τους συναδέλφους μου**

		Frequency	Percent
Valid	Συμφωνώ	17	16,2
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	20	19,0
	Διαφωνώ	30	28,6
	Διαφωνώ απόλυτα	38	36,2
	Total	105	100,0

*Πίνακας Συχνότητων 8: Παρουσίαση της συχνότητας και του εκατοστιαίου ποσοστού που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι η εργασία που κάνουν αναγνωρίζεται από τους συναδέλφους τους.*



***Γράφημα 8:** Παρουσίαση της συχνότητας που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι η εργασία που κάνουν αναγνωρίζεται από τους συναδέλφους τους.*

**Ερώτηση 9. Είμαι ικανοποιημένος/η από τη συνεργασία με τους συναδέλφους μου**

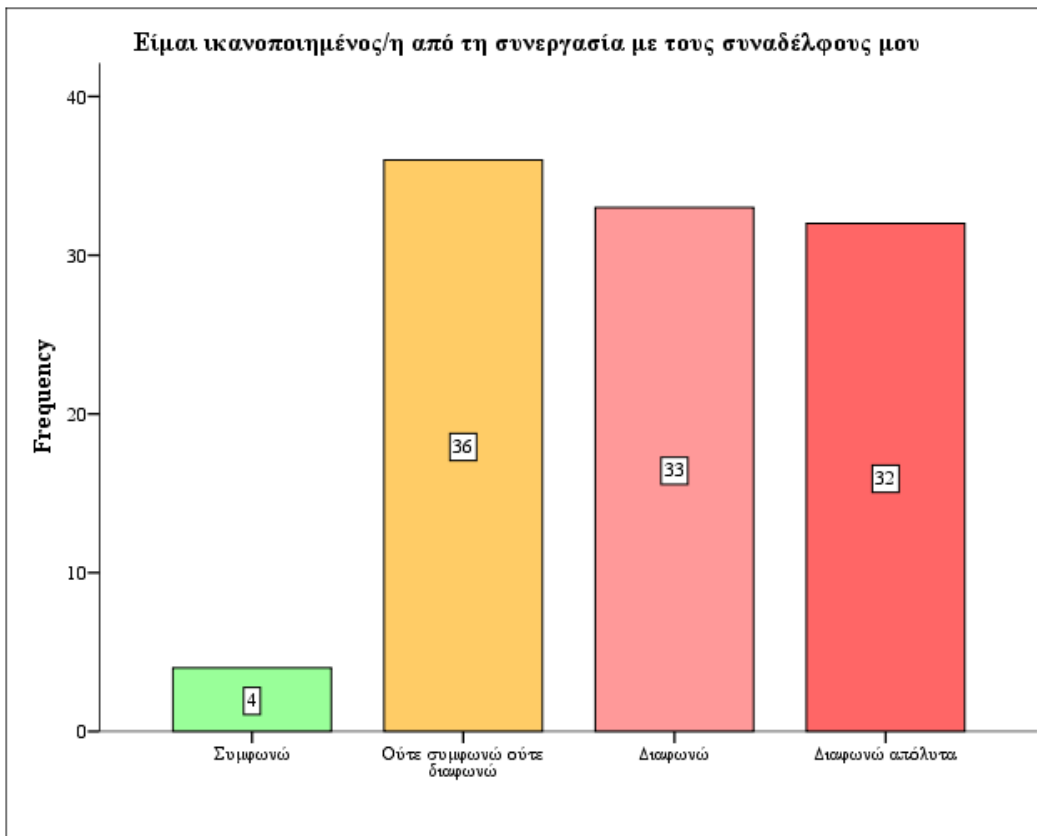
Παρατηρώντας τα περιγραφικά στοιχεία του ένατου πίνακα είναι εμφανές πως το δείγμα των νοσηλευτών αποτελείται από 4 άτομα τα οποία απάντησαν ότι συμφωνούν στο ότι είναι ικανοποιημένα από τη συνεργασία με τους συναδέλφους τους (3,8%), ενώ 36 άτομα απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν αλλά και ότι ούτε διαφωνούν με το προαναφερθέν (34,3%). Ταυτόχρονα 33 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες απάντησαν ότι διαφωνούν με το ότι είναι ικανοποιημένοι από τη συνεργασία με τους συναδέλφους τους (31,4%) και τέλος 32 νοσηλευτές διαφώνησαν απόλυτα με την παρούσα πρόταση (30,5%).

**Είμαι ικανοποιημένος/η από τη συνεργασία με τους συναδέλφους μου**

		Frequency	Percent
Valid	Συμφωνώ	4	3,8
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	36	34,3
	Διαφωνώ	33	31,4
	Διαφωνώ απόλυτα	32	30,5
	Total	105	100,0

*Πίνακας Συχνότητων 9: Παρουσίαση της συχνότητας και του εκατοστιαίου ποσοστού που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι είναι ικανοποιημένοι από τη συνεργασία με τους συναδέλφους τους.*





***Γράφημα 9:** Παρουσίαση της συχνότητας που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι είναι ικανοποιημένοι από τη συνεργασία με τους συναδέλφους τους.*

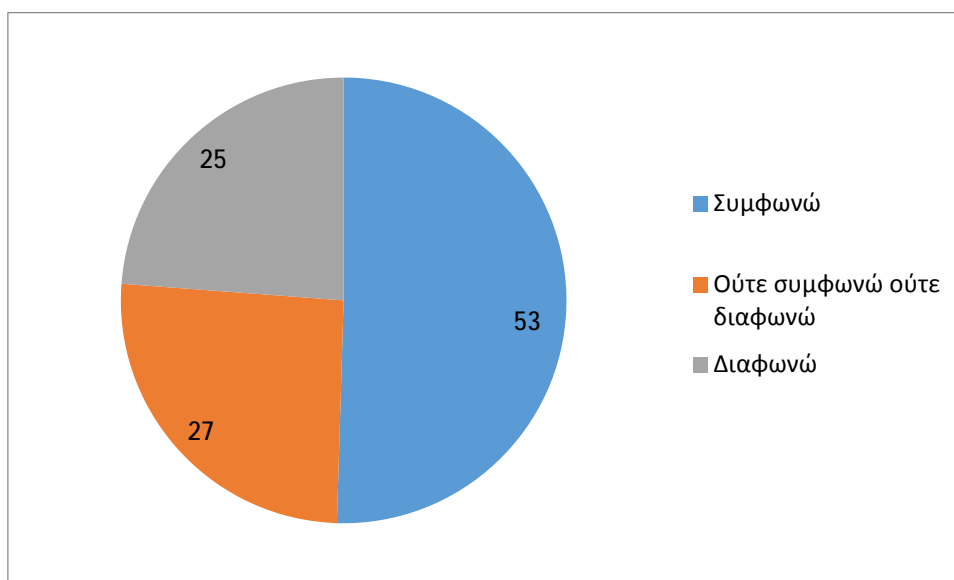
### Ερώτηση 10. Είμαι ικανοποιημένος/η από το ωράριο

Παρατηρώντας τα περιγραφικά στοιχεία του δέκατου πίνακα είναι εμφανές πως το δείγμα των νοσηλευτών αποτελείται από 53 άτομα τα οποία απάντησαν ότι συμφωνούν στο ότι είναι ικανοποιημένα από το ωράριο εργασίας τους (50,5%), ενώ 27 άτομα απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν αλλά και ότι ούτε διαφωνούν με το προαναφερθέν (25,7%), την ίδια στιγμή τα υπόλοιπα 25 άτομα διαφώνησαν με το είναι ικανοποιημένα από το ωράριο εργασίας τους (23,8%).

#### Είμαι ικανοποιημένος/η από το ωράριο

		Frequency	Percent
Valid	Συμφωνώ	53	50,5
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	27	25,7
	Διαφωνώ	25	23,8
	Total	105	100,0

*Πίνακας Συχνότητας 10: Παρουσίαση της συχνότητας και του εκατοστιαίου ποσοστού που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι είναι ικανοποιημένοι από το ωράριο εργασίας τους.*



*Γράφημα 10: Παρουσίαση της συχνότητας που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι είναι ικανοποιημένοι από το ωράριο εργασίας τους.*

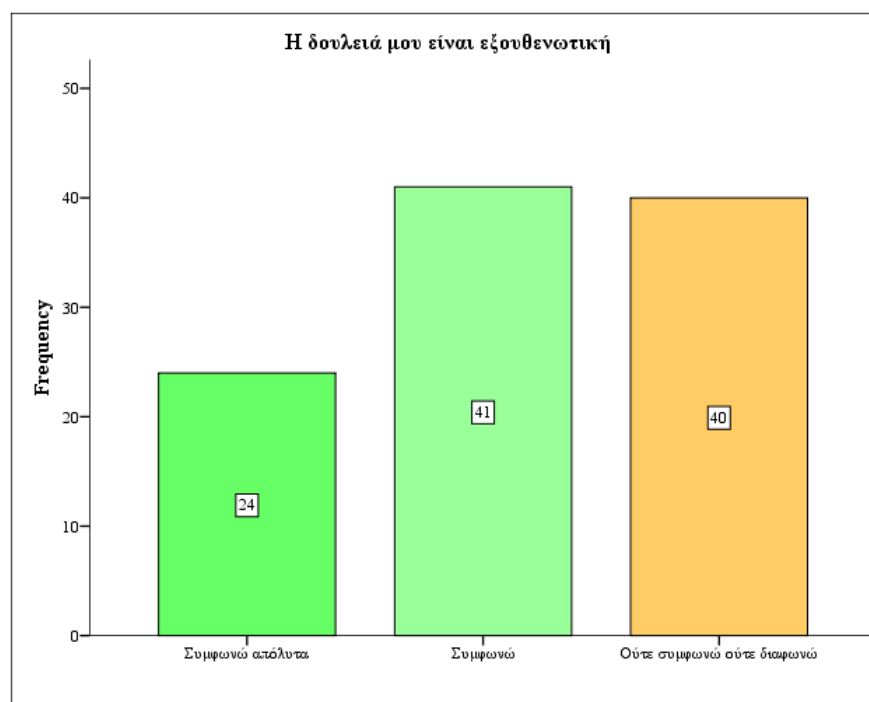
### Ερώτηση 11. Η εργασία μου είναι εξουθενωτική

Παρατηρώντας τα περιγραφικά στοιχεία του ενδέκατου πίνακα είναι εμφανές πως το δείγμα των νοσηλευτών αποτελείται από 24 άτομα τα οποία απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα στο ότι η εργασία τους είναι εξουθενωτική (22,9%), ενώ 41 άτομα απάντησαν ότι συμφωνούν με το προαναφερθέν (39%), την ίδια στιγμή τα υπόλοιπα 40 άτομα απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν αλλά και ότι ούτε διαφωνούν με το ότι η εργασία τους είναι εξουθενωτική (38,1%).

#### Η εργασία μου είναι εξουθενωτική

		Frequency	Percent
Valid	Συμφωνώ απόλυτα	24	22,9
	Συμφωνώ	41	39,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	40	38,1
	Total	105	100,0

*Πίνακας Συχνότητων 11: Παρουσίαση της συχνότητας και του εκατοστιαίου ποσοστού που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι η εργασία τους είναι εξουθενωτική.*



*Γράφημα 11: Παρουσίαση της συχνότητας που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι η εργασία τους είναι εξουθενωτική.*

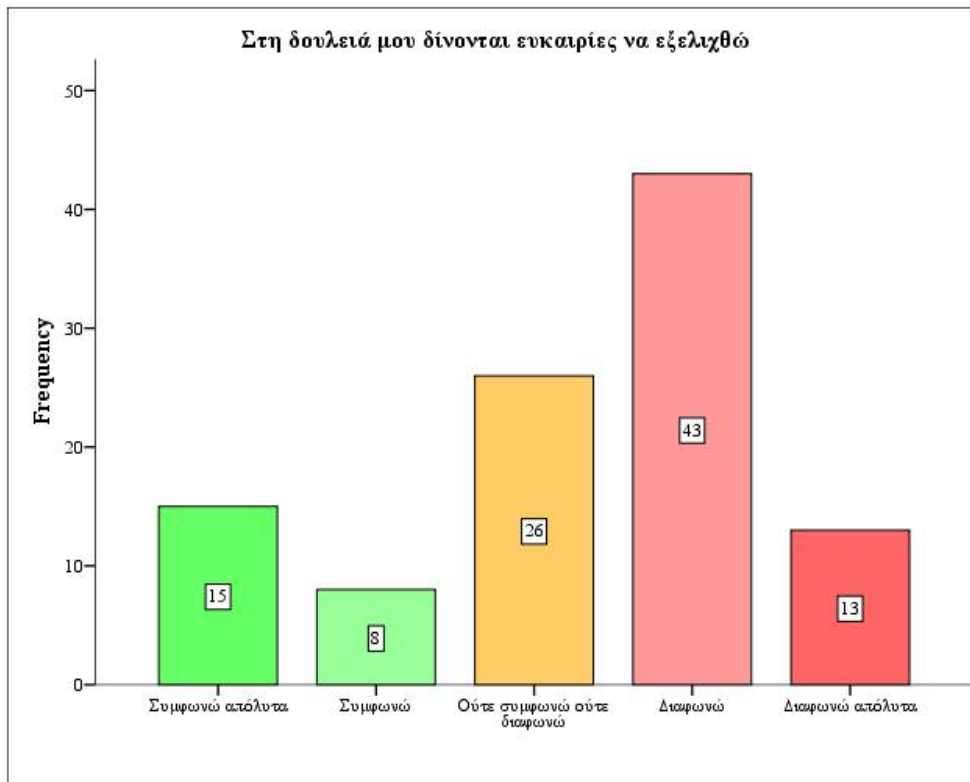
## Ερώτηση 12. Στη εργασία μου δίνονται ευκαιρίες να εξελιχθώ

Παρατηρώντας τα περιγραφικά στοιχεία του δωδέκατου πίνακα είναι εμφανές πως το δείγμα των νοσηλευτών αποτελείται από 22 άτομα τα οποία απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα στο ότι στη εργασία τους, τους δίνονται ευκαιρίες να εξελιχθούν (14,3%), ενώ 8 άτομα απάντησαν ότι συμφωνούν με το προαναφερθέν (7,6%). Ταυτόχρονα 26 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν αλλά και ότι ούτε διαφωνούν στο ότι στη εργασία τους δίνονται ευκαιρίες να εξελιχθούν (24,8%), ενώ 43 άτομα διαφώνησαν με το προαναφερθέν (41%), τέλος 13 νοσηλευτές διαφώνησαν απόλυτα με την παρούσα πρόταση (12,4%).

### Στη εργασία μου δίνονται ευκαιρίες να εξελιχθώ

		Frequency	Percent
Valid	Συμφωνώ απόλυτα	15	14,3
	Συμφωνώ	8	7,6
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	26	24,8
	Διαφωνώ	43	41,0
	Διαφωνώ απόλυτα	13	12,4
	Total		105

*Πίνακας Συχνότητας 12: Παρουσίαση της συχνότητας και του εκατοστιαίου ποσοστού που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι στη εργασία τους, τους δίνονται ευκαιρίες να εξελιχθούν.*



***Γράφημα 12:** Παρουσίαση της συχνότητας που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι στη εργασία τους, τους δίνονται ευκαιρίες να εξελιχθούν.*

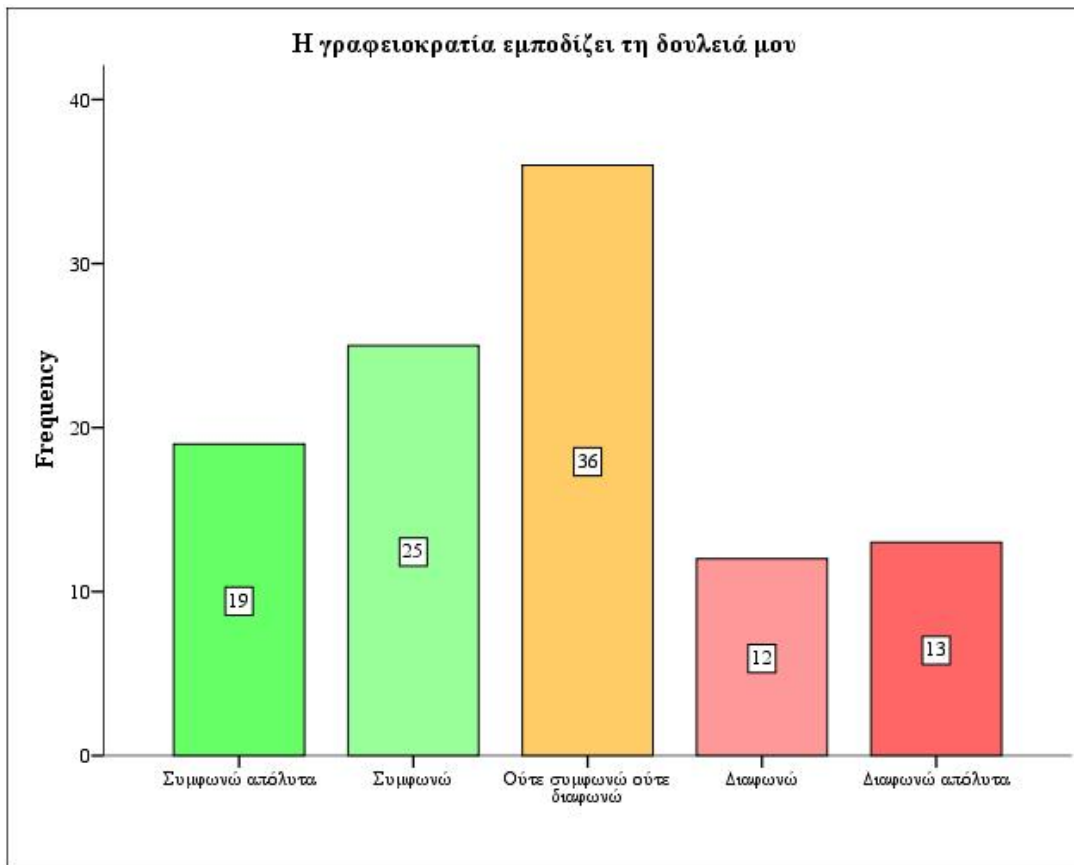
### Ερώτηση 13. Η γραφειοκρατία εμποδίζει τη εργασία μου

Παρατηρώντας τα περιγραφικά στοιχεία του δέκατου τρίτου πίνακα είναι εμφανές πως το δείγμα των νοσηλευτών αποτελείται από 19 άτομα τα οποία απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα στο ότι η γραφειοκρατία εμποδίζει τη εργασία τους (18,1%), ενώ 25 άτομα απάντησαν ότι συμφωνούν με το προαναφερθέν (23,8%). Ταυτόχρονα 36 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν αλλά και ότι ούτε διαφωνούν στο ότι η γραφειοκρατία εμποδίζει τη εργασία τους (34,3%), ενώ 12 άτομα διαφώνησαν με το προαναφερθέν (11,4%), τέλος 13 νοσηλευτές διαφώνησαν απόλυτα με την παρούσα πρόταση (12,4%).

#### Η γραφειοκρατία εμποδίζει τη εργασία μου

		Frequency	Percent
Valid	Συμφωνώ απόλυτα	19	18,1
	Συμφωνώ	25	23,8
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	36	34,3
	Διαφωνώ	12	11,4
	Διαφωνώ απόλυτα	13	12,4
	Total		105

*Πίνακας Συχνότητας 13: Παρουσίαση της συχνότητας και του εκατοστιαίου ποσοστού που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι η γραφειοκρατία εμποδίζει τη εργασία τους.*



***Γράφημα 13:** Παρουσίαση της συχνότητας που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι η γραφειοκρατία εμποδίζει τη εργασία τους.*

#### **Ερώτηση 14. Ο φορέας που εργάζομαι παρέχει ικανοποιητικές υπηρεσίες**

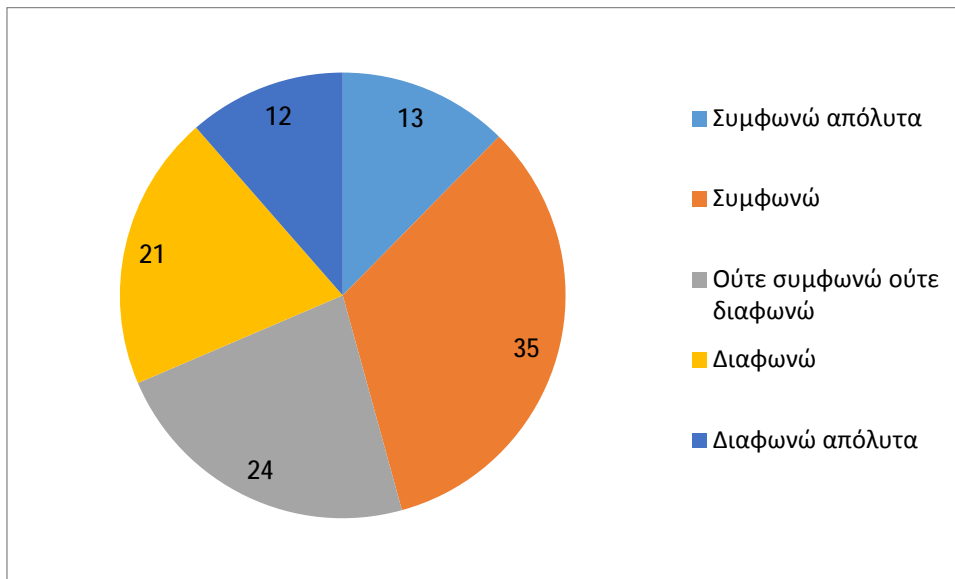
Παρατηρώντας τα περιγραφικά στοιχεία του δέκατου τέταρτου πίνακα είναι εμφανές πως το δείγμα των νοσηλευτών αποτελείται από 13 άτομα τα οποία απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα στο ότι ο φορέας που εργάζονται παρέχει ικανοποιητικές υπηρεσίες (12,4%), ενώ 35 άτομα απάντησαν ότι συμφωνούν με το προαναφερθέν (33,3%). Ταυτόχρονα 24 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν αλλά και ότι ούτε διαφωνούν στο ότι ο φορέας που εργάζονται παρέχει ικανοποιητικές υπηρεσίες (22,9%), ενώ 21 άτομα διαφώνησαν με το προαναφερθέν (20%), τέλος 12 νοσηλευτές διαφώνησαν απόλυτα με την παρούσα πρόταση ( 11,4%).

#### **Ο φορέας που εργάζομαι παρέχει ικανοποιητικές υπηρεσίες**

		Frequency	Percent
Valid	Συμφωνώ απόλυτα	13	12,4
	Συμφωνώ	35	33,3
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	24	22,9
	Διαφωνώ	21	20,0
	Διαφωνώ απόλυτα	12	11,4
	Total	105	100,0

*Πίνακας Συχνότητας 14: Παρουσίαση της συχνότητας και του εκατοστιαίου ποσοστού που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι ο φορέας που εργάζονται παρέχει ικανοποιητικές υπηρεσίες.*





**Γράφημα 14:** Παρουσίαση της συχνότητας που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι ο φορέας που εργάζονται παρέχει ικανοποιητικές υπηρεσίες.

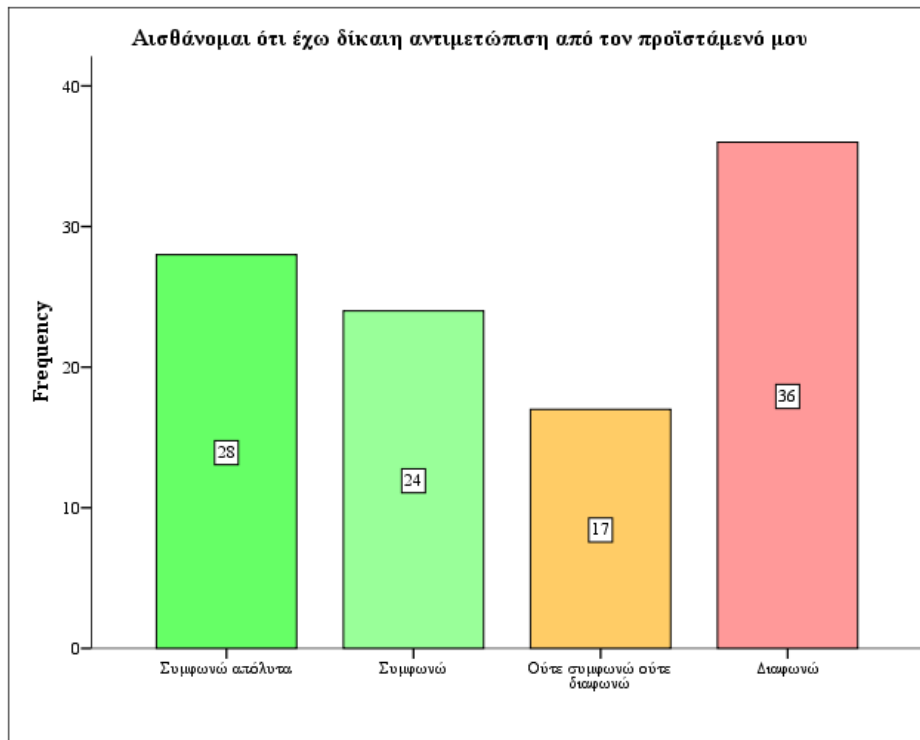
**Ερώτηση 15. Αισθάνομαι ότι έχω δίκαιη αντιμετώπιση από τον προϊστάμενό μου**

Παρατηρώντας τα περιγραφικά στοιχεία του δέκατου πέμπτου πίνακα είναι εμφανές πως το δείγμα των νοσηλευτών αποτελείται από 28 άτομα τα οποία απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα στο ότι αισθάνονται ότι έχουν δίκαιη αντιμετώπιση από τον προϊστάμενό τους (26,7%), ενώ 24 άτομα απάντησαν ότι συμφωνούν με το προαναφερθέν (22,9%). Ταυτόχρονα 17 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν αλλά και ότι ούτε διαφωνούν στο ότι αισθάνονται ότι έχουν δίκαιη αντιμετώπιση από τον προϊστάμενό τους (16,2%), ενώ τέλος 36 άτομα διαφώνησαν με το προαναφερθέν (34,3%).

**Αισθάνομαι ότι έχω δίκαιη αντιμετώπιση από τον προϊστάμενό μου**

		Frequency	Percent
Valid	Συμφωνώ απόλυτα	28	26,7
	Συμφωνώ	24	22,9
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	17	16,2
	Διαφωνώ	36	34,3
	Total	105	100,0

*Πίνακας Συχνότητας 15: Παρουσίαση της συχνότητας και του εκατοστιαίου ποσοστού που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι αισθάνονται ότι έχουν δίκαιη αντιμετώπιση από τον προϊστάμενό τους.*



***Γράφημα 15:** Παρουσίαση της συχνότητας που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι αισθάνονται ότι έχουν δίκαιη αντιμετώπιση από τον προϊστάμενό τους.*

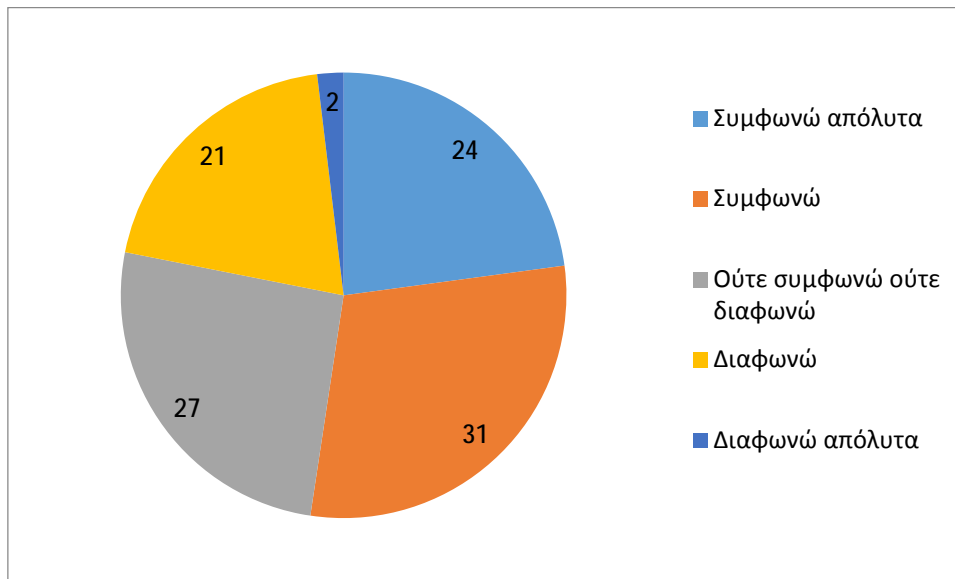
**Ερώτηση 16. Αισθάνομαι ότι έχω δίκαιη αντιμετώπιση από τους συναδέλφους μου**

Παρατηρώντας τα περιγραφικά στοιχεία του δέκατου έκτου πίνακα είναι εμφανές πως το δείγμα των νοσηλευτών αποτελείται από 24 άτομα τα οποία απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα στο ότι αισθάνονται ότι έχουν δίκαιη αντιμετώπιση από τους συναδέλφους τους (22,9%), ενώ 31 άτομα απάντησαν ότι συμφωνούν με το προαναφερθέν (29,5%). Ταυτόχρονα 27 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν αλλά και ότι ούτε διαφωνούν στο ότι αισθάνονται ότι έχουν δίκαιη αντιμετώπιση από τους συναδέλφους τους (25,7%), ενώ 21 άτομα διαφώνησαν με το προαναφερθέν (20%), τέλος 2 νοσηλευτές διαφώνησαν απόλυτα με την παρούσα πρόταση (1,9%).

**Αισθάνομαι ότι έχω δίκαιη αντιμετώπιση από τους συναδέλφους μου**

		Frequency	Percent
Valid	Συμφωνώ απόλυτα	24	22,9
	Συμφωνώ	31	29,5
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	27	25,7
	Διαφωνώ	21	20,0
	Διαφωνώ απόλυτα	2	1,9
	Total	105	100,0

***Πίνακας Συχνότητας 16:** Παρουσίαση της συχνότητας και του εκατοστιαίου ποσοστού που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι αισθάνονται ότι έχουν δίκαιη αντιμετώπιση από τους συναδέλφους τους.*



**Γράφημα 16:** Παρουσίαση της συχνότητας που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι αισθάνονται ότι έχουν δίκαιη αντιμετώπιση από τους συναδέλφους τους.

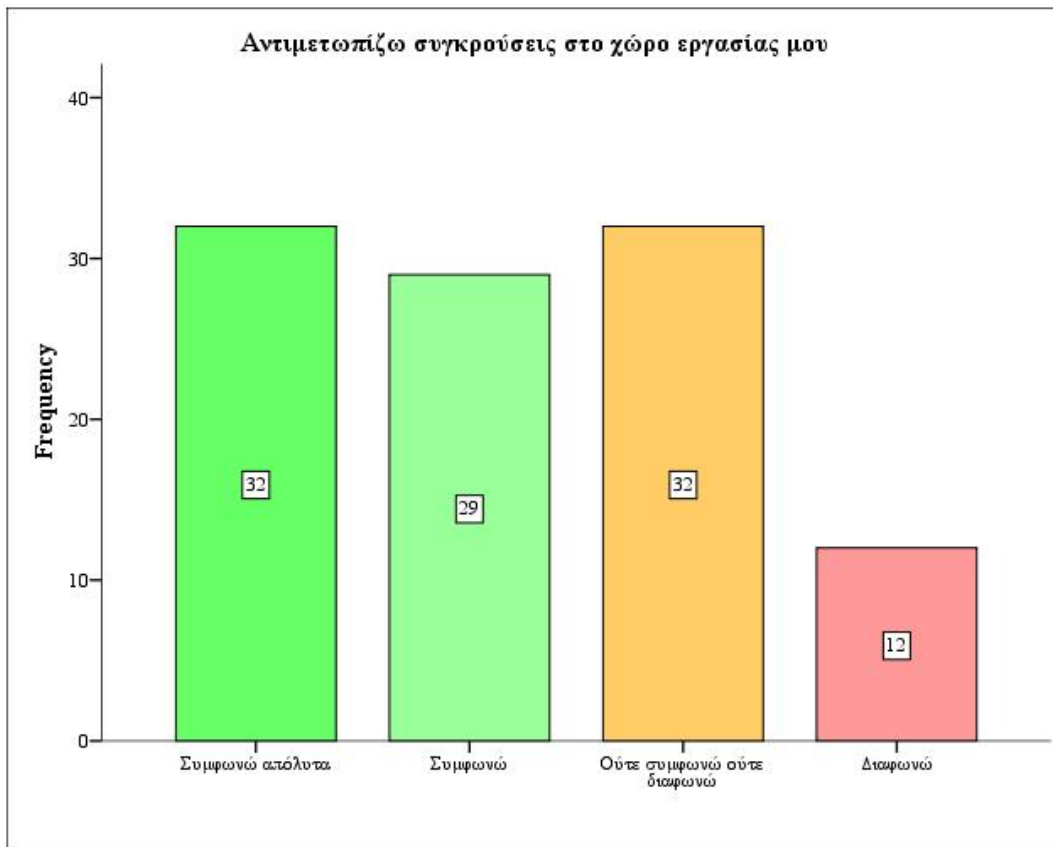
### Ερώτηση 17. Αντιμετωπίζω συγκρούσεις στο χώρο εργασίας μου

Παρατηρώντας τα περιγραφικά στοιχεία του δέκατου έβδομου πίνακα είναι εμφανές πως το δείγμα των νοσηλευτών αποτελείται από 32 άτομα τα οποία απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα στο ότι αντιμετωπίζουν συγκρούσεις στο χώρο εργασίας τους (30,5%), ενώ 29 άτομα απάντησαν ότι συμφωνούν με το προαναφερθέν (27,6%). Ταυτόχρονα 32 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν αλλά και ότι ούτε διαφωνούν στο ότι αντιμετωπίζουν συγκρούσεις στο χώρο εργασίας τους (30,5%), ενώ τέλος 12 άτομα διαφώνησαν με το προαναφερθέν (11,4%).

#### Αντιμετωπίζω συγκρούσεις στο χώρο εργασίας μου

		Frequency	Percent
Valid	Συμφωνώ απόλυτα	32	30,5
	Συμφωνώ	29	27,6
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	32	30,5
	Διαφωνώ	12	11,4
	Total	105	100,0

*Πίνακας Συχνότητας 17: Παρουσίαση της συχνότητας και του εκατοστιαίου ποσοστού που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι αντιμετωπίζουν συγκρούσεις στο χώρο εργασίας τους.*



**Γράφημα 17:** Παρουσίαση της συχνότητας που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι αντιμετωπίζουν συγκρούσεις στο χώρο εργασίας τους.

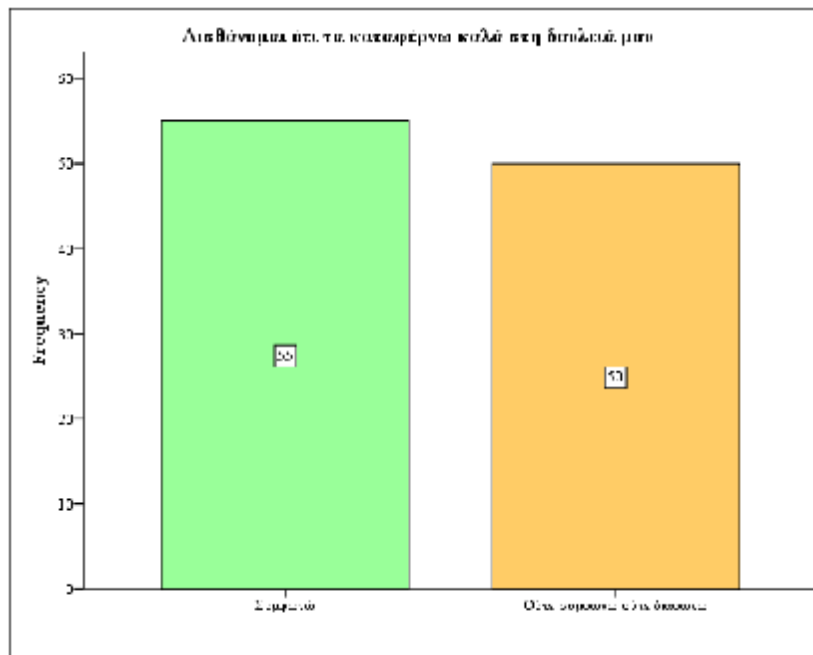
**Ερώτηση 18. Αισθάνομαι ότι τα καταφέρνω καλά στη εργασία μου**

Παρατηρώντας τα περιγραφικά στοιχεία του δέκατου όγδοου πίνακα είναι εμφανές πως το δείγμα των νοσηλευτών αποτελείται από 55 άτομα τα οποία απάντησαν ότι συμφωνούν στο ότι αισθάνονται ότι τα καταφέρνουν καλά στη εργασία τους (52,4%), ενώ 50 άτομα απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν αλλά και ότι ούτε διαφωνούν με το προαναφερθέν (47,6%).

**Αισθάνομαι ότι τα καταφέρνω καλά στη εργασία μου**

		Frequency	Percent
Valid	Συμφωνώ	55	52,4
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	50	47,6
	Total	105	100,0

*Πίνακας Συχνότητας 18: Παρουσίαση της συχνότητας και του εκατοστιαίου ποσοστού που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι αισθάνονται ότι τα καταφέρνουν καλά στη εργασία τους.*



*Γράφημα 18: Παρουσίαση της συχνότητας που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι αισθάνονται ότι τα καταφέρνουν καλά στη εργασία τους.*



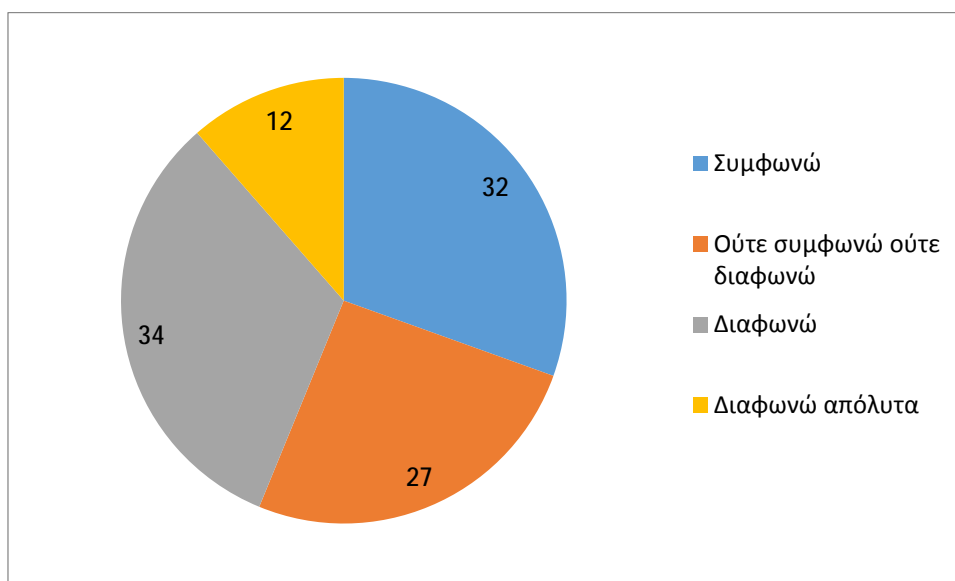
### Ερώτηση 19. Έχω χρόνο για την προσωπική μου ζωή/οικογένεια

Παρατηρώντας τα περιγραφικά στοιχεία του δέκατου ένατου πίνακα είναι εμφανές πως το δείγμα των νοσηλευτών αποτελείται από 32 άτομα τα οποία απάντησαν ότι συμφωνούν στο ότι έχουν χρόνο για την προσωπική τους ζωή και την οικογένεια τους (30,5%), ενώ 27 άτομα απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν αλλά και ότι ούτε συμφωνούν με το προαναφερθέν (25,7%). Ταυτόχρονα 34 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες απάντησαν ότι διαφωνούν στο ότι έχουν χρόνο για την προσωπική τους ζωή και την οικογένεια τους (32,4%), ενώ τέλος 12 άτομα διαφώνησαν απόλυτα με το προαναφερθέν (11,4%).

#### Έχω χρόνο για την προσωπική μου ζωή/οικογένεια

		Frequency	Percent
Valid	Συμφωνώ	32	30,5
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	27	25,7
	Διαφωνώ	34	32,4
	Διαφωνώ απόλυτα	12	11,4
	Total	105	100,0

*Πίνακας Συχνότητας 19: Παρουσίαση της συχνότητας και του εκατοστιαίου ποσοστού που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι έχουν χρόνο για την προσωπική τους ζωή και την οικογένεια τους.*



**Γράφημα 19:** Παρουσίαση της συχνότητας που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι έχουν χρόνο για την προσωπική τους ζωή και την οικογένεια τους.

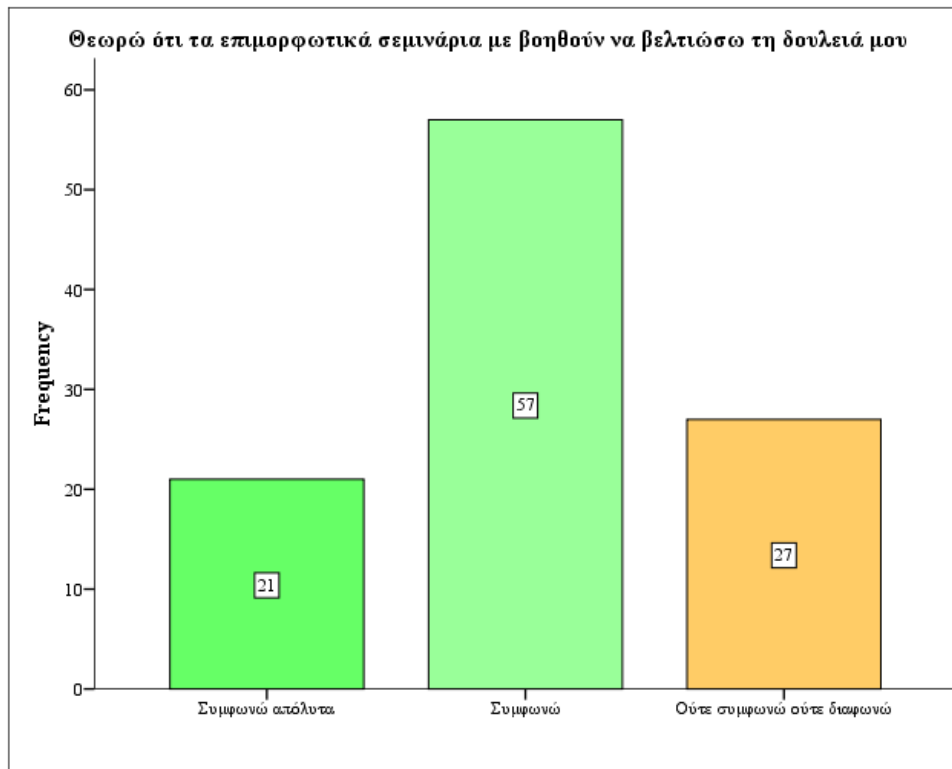
**Ερώτηση 20: Θεωρώ ότι τα επιμορφωτικά σεμινάρια με βοηθούν να βελτιώσω τη εργασία μου**

Παρατηρώντας τα περιγραφικά στοιχεία του δέκατου ένατου πίνακα είναι εμφανές πως το δείγμα των νοσηλευτών αποτελείται από 21 άτομα τα οποία απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα στο ότι τα επιμορφωτικά σεμινάρια τους βοηθούν να βελτιώσουν τη εργασία τους ( 20%), ενώ 57 άτομα απάντησαν ότι συμφωνούν με το προαναφερθέν (54,3%), την ίδια στιγμή τα υπόλοιπα 27 άτομα απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν αλλά και ότι ούτε διαφωνούν με το ότι τα επιμορφωτικά σεμινάρια τους βοηθούν να βελτιώσουν τη εργασία τους (25,7%).

**Θεωρώ ότι τα επιμορφωτικά σεμινάρια με βοηθούν να βελτιώσω τη εργασία μου**

		Frequency	Percent
Valid	Συμφωνώ απόλυτα	21	20,0
	Συμφωνώ	57	54,3
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	27	25,7
	Total	105	100,0

**Πίνακας Συχνοτήτων 19:** Παρουσίαση της συχνότητας και του εκατοστιαίου ποσοστού που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι τα επιμορφωτικά σεμινάρια τους βοηθούν να βελτιώσουν τη εργασία τους.



*Γράφημα 19: Παρουσίαση της συχνότητας που συγκέντρωσαν οι απαντήσεις των νοσηλευτών σχετικά με την πρόταση ότι τα επιμορφωτικά σεμινάρια τους βοηθούν να βελτιώσουν τη εργασία τους.*

Διερεύνηση των απόψεων των ερωτηθέντων ως προς το φορέα εργασίας τους

Όπως είναι εμφανές από τους δύο πίνακες που ακολουθούν οι νοσηλευτές που εργάζονται στα νοσοκομεία του δημοσίου θεωρούν περισσότερο ότι ο μισθός τους είναι ικανοποιητικός για τη δουλειά που κάνουν, ενώ όπως είναι προφανές οι νοσηλευτές του ιδιωτικού τομέα είναι σε μεγαλύτερο βαθμό μη ικανοποιημένοι.

**Φορέας εργασίας \* Θεωρώ ότι ο μισθός μου είναι ικανοποιητικός για τη δουλειά που κάνω Crosstabulation**

			Θεωρώ ότι ο μισθός μου είναι ικανοποιητικός για τη δουλειά που κάνω	
			Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	22 38,6%	12 21,1%
	Δημόσιος τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	0 0,0%	29 60,4%
Total		Count % within Φορέας εργασίας	22 21,0%	41 39,0%

**Φορέας εργασίας \* Θεωρώ ότι ο μισθός μου είναι ικανοποιητικός για τη δουλειά που κάνω Crosstabulation**

			Θεωρώ ότι ο μισθός μου είναι ικανοποιητικός για τη δουλειά που κάνω	
			Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	23 40,4%	0 0,0%
	Δημόσιος τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	15 31,3%	4 8,3%
Total		Count % within Φορέας εργασίας	38 36,2%	4 3,8%

Όπως παρατηρείται από τους δύο πίνακες που ακολουθούν οι νοσηλευτές που εργάζονται στα νοσοκομεία του ιδιωτικού τομέα θεωρούν περισσότερο ότι η δουλειά που κάνουν αναγνωρίζεται από το χώρο εργασίας τους, ενώ οι συνάδελφοι τους του δημοσίου τομέα διαφώνησαν με αυτό σε μεγαλύτερο βαθμό.

**Φορέας εργασίας \* Η δουλειά που κάνω αναγνωρίζεται από το χώρο εργασίας μου**  
**Crosstabulation**

			Η δουλειά που κάνω αναγνωρίζεται από το χώρο εργασίας μου	
			Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	9 15,8%	35 61,4%
	Δημόσιος τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	0 0,0%	29 60,4%
Total		Count % within Φορέας εργασίας	9 8,6%	64 61,0%

**Φορέας εργασίας \* Η δουλειά που κάνω αναγνωρίζεται από το χώρο εργασίας μου**  
**Crosstabulation**

			Η δουλειά που κάνω αναγνωρίζεται από το χώρο εργασίας μου	
			Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ
Φορέας	Ιδιωτικός τομέας	Count	13	0

εργασίας	% within εργασίας	Φορέας	22,8%	0,0%
Δημόσιος τομέας	Count		15	4
	% within εργασίας	Φορέας	31,3%	8,3%
Total	Count		28	4
	% within εργασίας	Φορέας	26,7%	3,8%

Όπως είναι εμφανές από τους δύο πίνακες που ακολουθούν οι νοσηλευτές που εργάζονται στα νοσοκομεία του δημοσίου θεωρούν σε λίγο μεγαλύτερο βαθμό από τους αντίστοιχους νοσηλευτές του ιδιωτικού τομέα ότι η δουλειά τους αναγνωρίζεται από τους συναδέλφους τους, ενώ ταυτόχρονα διαφωνούν και σε μεγαλύτερο βαθμό με το προαναφερθέν, εν αντίθεση οι νοσηλευτές του ιδιωτικού τομέα διατήρησαν σε μεγαλύτερο βαθμό ουδέτερη άποψη.

**Φορέας εργασίας \* Η δουλειά που κάνω αναγνωρίζεται από τους συναδέλφους μου**  
**Crosstabulation**

			Η δουλειά που κάνω αναγνωρίζεται από τους συναδέλφους μου	
			Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
Φορέας	Ιδιωτικός	Count	9	12

εργασίας	τομέας	% within εργασίας	Φορέας	15,8%	21,1%
	Δημόσιος τομέας	Count		8	8
		% within εργασίας	Φορέας	16,7%	16,7%
Total		Count		17	20
		% within εργασίας	Φορέας	16,2%	19,0%

**Φορέας εργασίας \* Η δουλειά που κάνω αναγνωρίζεται από τους συναδέλφους μου**  
**Crosstabulation**

			Η δουλειά που κάνω αναγνωρίζεται από τους συναδέλφους μου	
			Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count	13	23
		% within εργασίας	22,8%	40,4%
	Δημόσιος τομέας	Count	17	15
		% within εργασίας	35,4%	31,3%
Total		Count	30	38
		% within εργασίας	28,6%	36,2%



Όπως παρατηρείται από τους δύο ακόλουθους πίνακες οι νοσηλευτές που εργάζονται στα νοσοκομεία του ιδιωτικού τομέα θεωρούν κατά πολύ περισσότερο ότι είναι ικανοποιημένοι από τη συνεργασία τους με τους συναδέλφους τους, ενώ όπως είναι προφανές οι νοσηλευτές του δημόσιου τομέα διαφωνούν με το προαναφερθέν κατά την πλειοψηφία τους.

**Φορέας εργασίας \* Είμαι ικανοποιημένος/η από τη συνεργασία με τους συναδέλφους μου Crosstabulation**

			Είμαι ικανοποιημένος/η από τη συνεργασία με τους συναδέλφους μου	
			Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	0 0,0%	32 56,1%
	Δημόσιος τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	4 8,3%	4 8,3%
Total		Count % within Φορέας εργασίας	4 3,8%	36 34,3%

**Φορέας εργασίας \* Είμαι ικανοποιημένος/η από τη συνεργασία με τους συναδέλφους μου Crosstabulation**

			Είμαι ικανοποιημένος/η από τη συνεργασία με τους συναδέλφους μου	
			Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	12 21,1%	13 22,8%
	Δημόσιος τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	21 43,8%	19 39,6%
Total		Count % within Φορέας εργασίας	33 31,4%	32 30,5%

Όπως είναι εμφανές από τους δύο πίνακες που ακολουθούν οι νοσηλευτές που εργάζονται στα νοσοκομεία του ιδιωτικού τομέα είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από το ωράριο εργασίας τους, ενώ όπως είναι εμφανές οι νοσηλευτές του δημοσίου τομέα διατηρούν σε μεγαλύτερο βαθμό ουδέτερη και αρνητική στάση ως το προαναφερθέν.

**Φορέας εργασίας \* Είμαι ικανοποιημένος/η από το ωράριο Crosstabulation**

			Είμαι ικανοποιημένος/η από το ωράριο	
			Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	32 56,1%	12 21,1%
	Δημόσιος τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	21 43,8%	15 31,3%
Total		Count % within Φορέας εργασίας	53 50,5%	27 25,7%

**Φορέας εργασίας \* Είμαι ικανοποιημένος/η από το ωράριο Crosstabulation**

			Είμαι ικανοποιημένος/η από το ωράριο	Total
			Διαφωνώ	
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count	13	57
		% within Φορέας εργασίας	22,8%	100,0%
	Δημόσιος τομέας	Count	12	48

	% within Φορέας εργασίας	25,0%	100,0%
Total	Count	25	105
	% within Φορέας εργασίας	23,8%	100,0%

Όπως είναι εμφανές από τους δύο πίνακες που ακολουθούν οι νοσηλευτές που εργάζονται στα νοσοκομεία του ιδιωτικού τομέα θεωρούν σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό ότι η δουλειά τους είναι εξουθενωτική, ενώ όπως οι νοσηλευτές του δημοσίου τομέα σε μεγαλύτερο βαθμό διατήρησαν ουδέτερη στάση.

#### Φορέας εργασίας \* Η δουλειά μου είναι εξουθενωτική Crosstabulation

			Η δουλειά μου είναι εξουθενωτική	
			Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count	9	35
		% within Φορέας εργασίας	15,8%	61,4%
	Δημόσιος τομέας	Count	15	6
		% within Φορέας εργασίας	31,3%	12,5%
Total		Count	24	41
		% within Φορέας εργασίας	22,9%	39,0%

**Φορέας εργασίας \* Η δουλειά μου είναι εξουθενωτική Crosstabulation**

			Η δουλειά μου είναι εξουθενωτική	Total
			Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count	13	57
		% within Φορέας εργασίας	22,8%	100,0%
	Δημόσιος τομέας	Count	27	48
		% within Φορέας εργασίας	56,3%	100,0%
Total		Count	40	105
		% within Φορέας εργασίας	38,1%	100,0%

Όπως είναι εμφανές από τους τρεις πίνακες που ακολουθούν οι νοσηλευτές που εργάζονται στα νοσοκομεία του δημοσίου θεωρούν ήταν οι μόνοι που απάντησαν πως στη δουλειά τους τους δίνονται ευκαιρίες εξέλιξης, ενώ οι νοσηλευτές του ιδιωτικού τομέα φάνηκε πως διαφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό με το προαναφερθέν.

**Φορέας εργασίας \* Στη δουλειά μου δίνονται ευκαιρίες να εξελιχθώ**  
**Crosstabulation**

			Στη δουλειά μου δίνονται ευκαιρίες να εξελιχθώ	
			Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	0 0,0%	0 0,0%
	Δημόσιος τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	15 31,3%	8 16,7%
Total		Count % within Φορέας εργασίας	15 14,3%	8 7,6%

**Φορέας εργασίας \* Στη δουλειά μου δίνονται ευκαιρίες να εξελιχθώ**  
**Crosstabulation**

			Στη δουλειά μου δίνονται ευκαιρίες να εξελιχθώ	
			Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	9 15,8%	35 61,4%

Δημόσιος τομέας	Count	17	8
	% within Φορέας εργασίας	35,4%	16,7%
Total	Count	26	43
	% within Φορέας εργασίας	24,8%	41,0%

**Φορέας εργασίας \* Στη δουλειά μου δίνονται ευκαιρίες να εξελιχθώ Crosstabulation**

		Στη δουλειά μου δίνονται ευκαιρίες να εξελιχθώ	
		Διαφωνώ απόλυτα	Total
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count	13
		% within Φορέας εργασίας	22,8%
		Count	57
		% within Φορέας εργασίας	100,0%
	Δημόσιος τομέας	Count	0
		% within Φορέας εργασίας	0,0%
		Count	48
		% within Φορέας εργασίας	100,0%
Total		Count	13
		% within Φορέας εργασίας	12,4%
		Count	105
		% within Φορέας εργασίας	100,0%

Όπως είναι εμφανές από τους τρεις πίνακες που ακολουθούν οι νοσηλευτές που εργάζονται στα νοσοκομεία του δημοσίου ήταν οι μόνοι που απάντησαν πως η

γραφειοκρατία εμποδίζει τη δουλειά τους, ενώ όπως είναι προφανές οι νοσηλευτές του ιδιωτικού τομέα σε μεγαλύτερο βαθμό διαφώνησαν με το προαναφερθέν.

**Φορέας εργασίας \* Η γραφειοκρατία εμποδίζει τη δουλειά μου Crosstabulation**

			Η γραφειοκρατία εμποδίζει τη δουλειά μου	
			Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	0 0,0%	0 0,0%
	Δημόσιος τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	19 39,6%	25 52,1%
Total		Count % within Φορέας εργασίας	19 18,1%	25 23,8%

**Φορέας εργασίας \* Η γραφειοκρατία εμποδίζει τη δουλειά μου Crosstabulation**

			Η γραφειοκρατία εμποδίζει τη δουλειά μου	
			Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count	32	12



	% within εργασίας	Φορέας	56,1%	21,1%
Δημόσιος τομέας	Count		4	0
	% within εργασίας	Φορέας	8,3%	0,0%
Total	Count		36	12
	% within εργασίας	Φορέας	34,3%	11,4%

**Φορέας εργασίας \* Η γραφειοκρατία εμποδίζει τη δουλειά μου Crosstabulation**

			Η γραφειοκρατία εμποδίζει τη δουλειά μου	
			Διαφωνώ απόλυτα	Total
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count	13	57
		% within εργασίας	22,8%	100,0%
	Δημόσιος τομέας	Count	0	48
		% within εργασίας	0,0%	100,0%
Total		Count	13	105
		% within εργασίας	12,4%	100,0%

Όπως είναι εμφανές από τους τρεις πίνακες που ακολουθούν οι νοσηλευτές που εργάζονται στα νοσοκομεία του ιδιωτικού τομέα ήταν οι μόνοι που απάντησαν πως ο φορέας εργασίας τους παρέχει ικανοποιητικές υπηρεσίες, ενώ όπως είναι προφανές οι νοσηλευτές του δημοσίου τομέα ήταν οι μόνοι που διαφώνησαν με το προαναφερθέν.

**Φορέας εργασίας \* Ο φορέας που δουλεύω παρέχει ικανοποιητικές υπηρεσίες**  
**Crosstabulation**

			Ο φορέας που δουλεύω παρέχει ικανοποιητικές υπηρεσίες	
			Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	13 22,8%	35 61,4%
	Δημόσιος τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	0 0,0%	0 0,0%
Total		Count % within Φορέας εργασίας	13 12,4%	35 33,3%

**Φορέας εργασίας \* Ο φορέας που δουλεύω παρέχει ικανοποιητικές υπηρεσίες**  
**Crosstabulation**

			Ο φορέας που δουλεύω παρέχει ικανοποιητικές υπηρεσίες	
			Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count	9	0
		% within Φορέας εργασίας	15,8%	0,0%
	Δημόσιος τομέας	Count	15	21
		% within Φορέας εργασίας	31,3%	43,8%
Total		Count	24	21
		% within Φορέας εργασίας	22,9%	20,0%

**Φορέας εργασίας \* Ο φορέας που δουλεύω παρέχει ικανοποιητικές υπηρεσίες**  
**Crosstabulation**

			Ο φορέας που δουλεύω παρέχει ικανοποιητικές υπηρεσίες	
			Διαφωνώ απόλυτα	Total

Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count	0	57
		% within Φορέας εργασίας	0,0%	100,0%
	Δημόσιος τομέας	Count	12	48
		% within Φορέας εργασίας	25,0%	100,0%
Total		Count	12	105
		% within Φορέας εργασίας	11,4%	100,0%

Όπως είναι εμφανές από τους δύο πίνακες που ακολουθούν οι νοσηλευτές που εργάζονται στα νοσοκομεία του δημοσίου αισθάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό ότι έχουν πιο δίκαιη αντιμετώπιση από τους προϊστάμενους τους, ενώ όπως είναι προφανές οι νοσηλευτές του ιδιωτικού τομέα αισθάνονται κάτι τέτοιο σε μικρότερο βαθμό.

**Φορέας εργασίας \* Αισθάνομαι ότι έχω δίκαιη αντιμετώπιση από τον προϊστάμενό μου Crosstabulation**

			Αισθάνομαι ότι έχω δίκαιη αντιμετώπιση από τον προϊστάμενό μου	
			Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count	9	12
		% within Φορέας εργασίας	15,8%	21,1%

Δημόσιος τομέας	Count	19	12
	% within εργασίας	39,6%	25,0%
Total	Count	28	24
	% within εργασίας	26,7%	22,9%

**Φορέας εργασίας \* Αισθάνομαι ότι έχω δίκαιη αντιμετώπιση από τον προϊστάμενό μου**  
**Crosstabulation**

			Αισθάνομαι ότι έχω δίκαιη αντιμετώπιση από τον προϊστάμενό μου	
			Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count	13	23
		% within εργασίας	22,8%	40,4%
	Δημόσιος τομέας	Count	4	13
		% within εργασίας	8,3%	27,1%
Total		Count	17	36
		% within εργασίας	16,2%	34,3%

Όπως είναι εμφανές από τους τρεις πίνακες που ακολουθούν οι νοσηλευτές που εργάζονται στα νοσοκομεία του δημοσίου αισθάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό ότι οι συναδέλφοι τους τους αντιμετωπίζουν δίκαια, ενώ όπως είναι προφανές οι νοσηλευτές του ιδιωτικού τομέα διατήρησαν σε μεγαλύτερο βαθμό ουδέτερη στάση με το προαναφερθέν.

**Φορέας εργασίας \* Αισθάνομαι ότι έχω δίκαιη αντιμετώπιση από τους συναδέλφους μου Crosstabulation**

			Αισθάνομαι ότι έχω δίκαιη αντιμετώπιση από τους συναδέλφους μου	
			Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	9 15,8%	12 21,1%
	Δημόσιος τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	15 31,3%	19 39,6%
Total		Count % within Φορέας εργασίας	24 22,9%	31 29,5%

**Φορέας εργασίας \* Αισθάνομαι ότι έχω δίκαιη αντιμετώπιση από τους συναδέλφους μου Crosstabulation**

			Αισθάνομαι ότι έχω δίκαιη αντιμετώπιση από τους συναδέλφους μου	
			Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count	23	13
		% within Φορέας εργασίας	40,4%	22,8%
	Δημόσιος τομέας	Count	4	8
		% within Φορέας εργασίας	8,3%	16,7%
Total		Count	27	21
		% within Φορέας εργασίας	25,7%	20,0%

**Φορέας εργασίας \* Αισθάνομαι ότι έχω δίκαιη αντιμετώπιση από τους συναδέλφους μου Crosstabulation**

			Αισθάνομαι ότι έχω δίκαιη αντιμετώπιση από τους συναδέλφους μου	
			Total	

			Διαφωνώ απόλυτα	
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count	0	57
		% within εργασίας Φορέας	0,0%	100,0%
	Δημόσιος τομέας	Count	2	48
		% within εργασίας Φορέας	4,2%	100,0%
Total		Count	2	105
		% within εργασίας Φορέας	1,9%	100,0%

Όπως είναι εμφανές από τους δύο πίνακες που ακολουθούν οι νοσηλευτές που εργάζονται στα νοσοκομεία του ιδιωτικού τομέα θεωρούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι αντιμετωπίζουν συγκρούσεις στο χώρο εργασίας τους, ενώ όπως είναι προφανές οι νοσηλευτές του δημοσίου τομέα ήταν οι μόνοι που διαφώνησαν με το προαναφερθέν.

**Φορέας εργασίας \* Αντιμετωπίζω συγκρούσεις στο χώρο εργασίας μου**  
**Crosstabulation**

			Αντιμετωπίζω συγκρούσεις στο χώρο εργασίας μου	
			Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ
Φορέας	Ιδιωτικός	Count	32	12



εργασίας	τομέας	% within εργασίας	Φορέας	56,1%	21,1%
	Δημόσιος τομέας	Count		0	17
		% within εργασίας	Φορέας	0,0%	35,4%
Total		Count		32	29
		% within εργασίας	Φορέας	30,5%	27,6%

**Φορέας εργασίας \* Αντιμετωπίζω συγκρούσεις στο χώρο εργασίας μου**  
**Crosstabulation**

			Αντιμετωπίζω συγκρούσεις στο χώρο εργασίας μου	
			Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count	13	0
		% within εργασίας	22,8%	0,0%
	Δημόσιος τομέας	Count	19	12
		% within εργασίας	39,6%	25,0%
Total		Count	32	12
		% within εργασίας	30,5%	11,4%

Όπως είναι εμφανές από τον πίνακα που ακολουθούν οι νοσηλευτές που εργάζονται στα νοσοκομεία του ιδιωτικού τομέα αισθάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό ότι τα καταφέρνουν καλά στη δουλειά τους ενώ οι συνάδελφοι τους που εργάζονται στο δημόσιο τομέα διατήρησαν ουδέτερη στάση.

**Φορέας εργασίας \* Αισθάνομαι ότι τα καταφέρνω καλά στη δουλειά μου**  
**Crosstabulation**

			Αισθάνομαι ότι τα καταφέρνω καλά στη δουλειά μου	
			Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	45 78,9%	12 21,1%
	Δημόσιος τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	10 20,8%	38 79,2%
Total		Count % within Φορέας εργασίας	55 52,4%	50 47,6%

Όπως είναι εμφανές από τους δύο πίνακες που ακολουθούν οι νοσηλευτές που εργάζονται στα νοσοκομεία του ιδιωτικού τομέα ήταν οι μόνοι που απάντησαν πως έχουν χρόνο για την προσωπική τους ζωή, ενώ οι νοσηλευτές του δημοσίου τομέα διαφώνησαν σε μεγαλύτερο βαθμό.

**Φορέας εργασίας \* Έχω χρόνο για την προσωπική μου ζωή/οικογένεια**  
**Crosstabulation**

			Έχω χρόνο για την προσωπική μου ζωή/οικογένεια	
			Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	32 56,1%	12 21,1%
	Δημόσιος τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	0 0,0%	15 31,3%
Total		Count % within Φορέας εργασίας	32 30,5%	27 25,7%

**Φορέας εργασίας \* Έχω χρόνο για την προσωπική μου ζωή/οικογένεια Crosstabulation**

		Έχω χρόνο για την προσωπική μου ζωή/οικογένεια	
		Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count 13 22,8%	Count 0 0,0%
	Δημόσιος τομέας	Count 21 43,8%	Count 12 25,0%
Total		Count 34 32,4%	Count 12 11,4%

Όπως είναι εμφανές από τους δύο πίνακες που ακολουθούν οι νοσηλευτές που εργάζονται στα νοσοκομεία του ιδιωτικού τομέα θεωρούν περισσότερο ότι τα επιμορφωτικά σεμινάρια τους βοηθούν να βελτιώσουν τη δουλειά τους, ενώ οι νοσηλευτές του δημόσιου τομέα διατήρησαν σε μεγαλύτερο βαθμό από τους προηγούμενους ουδέτερη στάση.

**Φορέας εργασίας \* Θεωρώ ότι τα επιμορφωτικά σεμινάρια με βοηθούν να βελτιώσω τη δουλειά μου Crosstabulation**

			Θεωρώ ότι τα επιμορφωτικά σεμινάρια με βοηθούν να βελτιώσω τη δουλειά μου	
			Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	9 15,8%	36 63,2%
	Δημόσιος τομέας	Count % within Φορέας εργασίας	12 25,0%	21 43,8%
Total		Count % within Φορέας εργασίας	21 20,0%	57 54,3%

**Φορέας εργασίας \* Θεωρώ ότι τα επιμορφωτικά σεμινάρια με βοηθούν να βελτιώσω τη δουλειά μου Crosstabulation**

		Θεωρώ ότι τα επιμορφωτικά σεμινάρια με βοηθούν να βελτιώσω τη δουλειά μου	Total

			Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	
Φορέας εργασίας	Ιδιωτικός τομέας	Count	12	57
		% within εργασίας	21,1%	100,0%
	Δημόσιος τομέας	Count	15	48
		% within εργασίας	31,3%	100,0%
Total		Count	27	105
		% within εργασίας	25,7%	100,0%

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Παρατηρώντας τις απαντήσεις που έδωσαν οι ερωτηθέντες νοσηλευτές παρατηρήθηκαν ορισμένα συμπεράσματα για το γενικό τους σύνολο, πιο συγκεκριμένα το τμήμα κατά κύριο λόγο αποτελούταν από άτομα τα οποία διαφώνησαν σε όποιο βαθμό με το ότι ο μισθός τους είναι ικανοποιητικός για τη εργασία που κάνουν το οποίο είναι ένα γεγονός επακόλουθο της οικονομικής κρίσης που ταλανίζει την σημερινή κοινωνία (39%) ενώ ισάριθμοι νοσηλευτές απάντησαν διατηρώντας ουδέτερη στάση. Ταυτόχρονα παρατηρήθηκε πως η συντριπτική πλειοψηφία των νοσηλευτών διαθέτει μια θετική άποψη αναφορικά με το εάν η εργασία που κάνουν αναγνωρίζεται από το χώρο εργασίας τους (69,6%) όμως εν αντίθεση παρατηρήθηκε πως οι περισσότεροι νοσηλευτές και νοσηλεύτριες διέθεταν αρνητική άποψη σε σχέση με το ότι η εργασία που κάνουν αναγνωρίζεται από τους συναδέλφους τους ( 64,8%).

Επιπροσθέτως παρατηρήθηκε πως το μεγαλύτερο τμήμα των νοσηλευτών διαφωνούν με το ότι είναι ικανοποιημένοι από τη συνεργασία με τους συναδέλφους τους (61,9%) γεγονός που επαληθεύει και το ότι δεν υπάρχει αναγνώριση των εργασιών του εντός από τον άλλο εντός του νοσοκομείου. Επίσης παρατηρήθηκε και ότι οι μισοί νοσηλευτές είναι ικανοποιημένοι από το ωράριο εργασίας τους ( 50,5%). Ταυτόχρονα κατέστη εμφανές ότι το μεγαλύτερο τμήμα των νοσηλευτών θεωρούν ότι η εργασία τους είναι εξουθενωτική (61,9%).

Άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι πάνω από τους μισούς νοσηλευτές και νοσηλεύτριες που έλαβαν μέρος στην εργασία θεωρούν ότι στη εργασία τους τους δίνονται ευκαιρίες να εξελιχθούν ( 53,4%), όμως το μεγαλύτερο τμήμα του δείγματος συμφώνησε σε όποιο βαθμό στο ότι η γραφειοκρατία εμποδίζει τη εργασία τους (41,9%). Εν αντίθεση είναι εμφανές ότι οι περισσότεροι ερωτηθέντες συμφωνούν σε όποιο βαθμό με το ότι ο φορέας που εργάζονται παρέχει ικανοποιητικές υπηρεσίες (45,7%). Σημαντικό και άξιο αναφοράς είναι το γεγονός πως παρόλες τις αντίξοες συνθήκες που συμβαίνουν την παρούσα στιγμή λόγω των κοινωνικοοικονομικών συνθηκών καθώς και της ανθρωπιστικής κρίσης πραγματοποιούνται προσπάθειες για παροχή ικανοποιητικών υπηρεσιών στον τομέα της υγείας.

Επιπροσθέτως παρατηρήθηκε ότι στην πλειοψηφία τους οι ερωτηθέντες νοσηλευτές συμφώνησαν με το ότι αισθάνονται ότι έχουν δίκαιη αντιμετώπιση από τον προϊστάμενό τους ( 49,6%), ενώ οι νοσηλευτές νιώθουν και ότι έχουν δίκαιη αντιμετώπιση και από τους συναδέλφους τους ( 52,4%). Ταυτόχρονα παρατηρήθηκε πως οι περισσότεροι νοσηλευτές συμφώνησαν σε όποιο βαθμό με το ότι αντιμετωπίζουν συγκρούσεις στο χώρο εργασίας τους ( 58,1%).

Σημαντικό γεγονός είναι πως πάνω από τους μισούς ερωτηθέντες απάντησαν πως αισθάνονται ότι τα καταφέρνουν καλά στη εργασία τους ( 52,4%), ενώ οι υπόλοιποι ερωτηθέντες διατήρησαν μια ουδέτερη στάση αναφορικά με το εάν τα καταφέρνουν καλά στη εργασία τους. Επιπροσθέτως κατέστη εμφανές πως οι περισσότεροι νοσηλευτές και νοσηλεύτριες διαφωνούν σε όποιο βαθμό με το ότι έχουν χρόνο για την προσωπική τους ζωή και την οικογένεια τους (43,8%). Τέλος παρατηρήθηκε πως η συντριπτική πλειοψηφία των νοσηλευτών θεωρεί ότι τα επιμορφωτικά σεμινάρια τους βοηθούν να βελτιώσουν τη εργασία τους ( 74,3%).

Διερευνώντας τις απαντήσεις των ερωτηθέντων ως προς τον φορέα που εργάζονται είναι εμφανές πως τα άτομα που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα ήταν αυτά που συμφώνησαν με την παρούσα πρόταση. Ταυτόχρονα παρατηρήθηκε πως τα άτομα που διαφωνούν με το γεγονός ότι η εργασία που κάνουν αναγνωρίζεται από το χώρο εργασίας τους εργάζονται στον δημόσιο τομέα ενώ τα άτομα που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα συμφώνησαν ότι η εργασία που κάνουν αναγνωρίζεται από το χώρο εργασίας τους εργάζονται σε μεγαλύτερο βαθμό. Ένα σημαντικό γεγονός που παρατηρήθηκε ήταν πως τα άτομα που θεωρούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι στη εργασία τους δεν δίνονται ευκαιρίες να εξελιχθούν εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα ενώ τα άτομα που εργάζονται στον δημόσιο τομέα φάνηκε ότι ήταν αυτοί που στην πλειοψηφία των ερωτηθέντων συμφώνησαν με το ότι βρίσκουν ευκαιρίες εξέλιξης στον εργασιακό τους χώρο.

Τέλος πρέπει να αναφερθεί πως τα άτομα που διαφωνούν με το γεγονός ότι η γραφειοκρατία εμποδίζει τη εργασία τους εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα παρ' όλα αυτά το μεγαλύτερο τμήμα των νοσηλευτών που εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα διατήρησε μια ουδέτερη στάση αναφορικά με το ζήτημα της γραφειοκρατίας. Εν αντιθέσει τα άτομα που εργάζονται στον δημόσιο τομέα ήταν αυτά που συμφώνησαν



με το ότι η γραφειοκρατία εμποδίζει τη εργασία τους στην συντριπτική τους πλειοψηφία.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

Kohler L. Job satisfaction and corporate business managers: An organizational behavior approach to sport management. *J Sport Manag* 1988, 2:100–105 2

Crohan SE, Antonucci TC, Adelman PK, Coleman LM. Job characteristics and well-being at midlife: Ethnic and gender comparisons. *Psychol Women Q* 1989, 13:223–235

Kornhouse A. Job satisfaction in relation to mental health. *Management and motivation*. Edition Victor Vroom, Penguin books, 1977

Balzer WK, Smith PC, Kravitch DA, Lovell SE, Paul KB, Reilly BA et al. User's manual for the Job Descriptive Intex (JDI) and the Job in General (JIG) scales. Bowling Green, OH, Bowling Green State University, 1997

Kahn RL. The work module: A tonic for lunchrail lassitude. *Psychol Today*, 1973

Κυριόπουλος Γ. Τσιάντου 2010 Β. Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής, Τομέας Οικονομικών της Υγείας. Αθήνα Εκδόσεις Εθνική Σχολή Δημόσιας Υγείας

Αλετράς, Β., Ζαχαράκη, Φ. και Νιάκας, (2009), "Ερωτηματολόγιο μέτρησης της ικανοποίησης των επισκεπτών των εξωτερικών ιατρείων οφθαλμολογικής κλινικής ελληνικού δημόσιου νοσοκομείου", Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής

Δημητρόπουλος, Χ. και Φιλίππου, Ν. (2008), "Η επαγγελματική εξουθένωση στο χώρο της υγείας", Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής

Πουζουκίδου Α, Θεοδώρου Μ, Καϊτελίδου Δ. Επαγγελματική ικανοποίηση του νοσηλευτικού και παραϊατρικού προσωπικού σε ένα δημόσιο γενικό νοσοκομείο. *Νοσηλευτική* 2006, 46:537–544

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**

### **ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελεί μέρος πτυχιακής εργασίας του τμήματος νοσηλευτικής του ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδος με θέμα «Ικανοποίηση των νοσηλευτών σε Δημόσιο και Ιδιωτικό τομέα». Οι απαντήσεις σας θα παραμείνουν ανώνυμες.

#### Φύλο

- Άνδρας
- Γυναίκα

#### Ηλικία

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46+

#### Επίπεδο εκπαίδευσης

- ΔΕ
- ΠΕ
- ΤΕ
- MSc
- PhD

#### Χρόνια προϋπηρεσίας

- 0-5
- 6-10
- 11-15
- 16+

### Φορέας εργασίας

- Ιδιωτικός
- Δημόσιος

### Τμήμα εργασίας

### Θεωρώ ότι ο μισθός μου είναι ικανοποιητικός για τη εργασία που κάνω

- Συμφωνώ απόλυτα
- Συμφωνώ
- Δεν συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Διαφωνώ
- Διαφωνώ απόλυτα

### Η εργασία που κάνω αναγνωρίζεται από το χώρο εργασίας μου

- Συμφωνώ απόλυτα
- Συμφωνώ
- Δεν συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Διαφωνώ
- Διαφωνώ απόλυτα

### Η εργασία που κάνω αναγνωρίζεται από τους συναδέλφους μου

- Συμφωνώ απόλυτα
- Συμφωνώ
- Δεν συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Διαφωνώ

- Διαφωνώ απόλυτα

Είμαι ικανοποιημένος/η από τη συνεργασία με τους συναδέλφους μου

- Συμφωνώ απόλυτα
- Συμφωνώ
- Δεν συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Διαφωνώ
- Διαφωνώ απόλυτα

Είμαι ικανοποιημένος/η από το ωράριο

- Συμφωνώ απόλυτα
- Συμφωνώ
- Δεν συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Διαφωνώ
- Διαφωνώ απόλυτα

Η εργασία μου είναι εξουθενωτική

- Συμφωνώ απόλυτα
- Συμφωνώ
- Δεν συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Διαφωνώ
- Διαφωνώ απόλυτα

Στη εργασία μου δίνονται ευκαιρίες να εξελιχθώ

- Συμφωνώ απόλυτα

- Συμφωνώ
- Δεν συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Διαφωνώ
- Διαφωνώ απόλυτα

Η γραφειοκρατία εμποδίζει τη εργασία μου

- Συμφωνώ απόλυτα
- Συμφωνώ
- Δεν συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Διαφωνώ
- Διαφωνώ απόλυτα

Ο φορέας που δουλεύω παρέχει ικανοποιητικές υπηρεσίες

- Συμφωνώ απόλυτα
- Συμφωνώ
- Δεν συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Διαφωνώ
- Διαφωνώ απόλυτα

Αισθάνομαι ότι έχω δίκαιη αντιμετώπιση από τον προϊστάμενό μου

- Συμφωνώ απόλυτα
- Συμφωνώ
- Δεν συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Διαφωνώ
- Διαφωνώ απόλυτα

Αισθάνομαι ότι έχω δίκαιη αντιμετώπιση από τους συναδέλφους μου

- Συμφωνώ απόλυτα
- Συμφωνώ
- Δεν συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Διαφωνώ
- Διαφωνώ απόλυτα

Αντιμετωπίζω συγκρούσεις στο χώρο εργασίας μου

- Συμφωνώ απόλυτα
- Συμφωνώ
- Δεν συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Διαφωνώ
- Διαφωνώ απόλυτα

Αισθάνομαι ότι τα καταφέρνω καλά στη εργασία μου

- Συμφωνώ απόλυτα
- Συμφωνώ
- Δεν συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Διαφωνώ
- Διαφωνώ απόλυτα

Έχω χρόνο για την προσωπική μου ζωή/οικογένεια

- Συμφωνώ απόλυτα
- Συμφωνώ
- Δεν συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Διαφωνώ
- Διαφωνώ απόλυτα

Θεωρώ ότι τα επιμορφωτικά σεμινάρια με βοηθούν να βελτιώσω τη εργασία μου

- Συμφωνώ απόλυτα
- Συμφωνώ
- Δεν συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Διαφωνώ
- Διαφωνώ απόλυτα