



**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΙΔΡΥΜΑ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΜΟΝΑΔΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΙΑΤΡΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟΥ ΑΠΟ ΤΙΣ ΛΟΙΠΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ – Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ
ΓΕΝΙΚΟΥ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟΥ ΠΕΙΡΑΙΑ «ΤΖΑΝΕΙΟ»**

ΚΑΛΑΠΟΘΑΡΑΚΟΥ ΚΑΝΕΛΛΑ

**ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ: ΣΙΟΥΡΟΥΝΗ ΕΛΕΝΗ,
ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ**

ΚΑΛΑΜΑΤΑ 2009

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	1
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	2
ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ (Α)	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο	
ΙΑΤΡΟΙ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	
1.1. Γενικά.....	5
1.2. Το Ιατρικό Δυναμικό.....	5
1.3. Η Εργασιακή ικανοποίηση - Ορισμοί.....	7
1.4. Θεωρίες εργασιακής ικανοποίησης.....	8
1.4.1. Η θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών του Maslow.....	9
1.4.2. Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg.....	10
1.4.3. Η θεωρία των αναγκών Ύπαρξης-Κοινωνικών σχέσεων - Ανάπτυξης του Alderfer.....	11
1.4.4. Η θεωρία των επιτευγμάτων του McClelland.....	12
1.4.5. Η θεωρία χ και ψ του McGregor.....	13
1.4.6. Η θεωρία των προσδοκιών του Vroom.....	13
1.4.7. Η θεωρία της δικαιοσύνης του Adams.....	14
1.4.8. Η θεωρία των στόχων του Locke.....	15
1.5. Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης.....	16
1.6. Λόγοι που καθιστούν αναγκαία τη διερεύνηση της Εργασιακής Ικανοποίησης.....	17

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

2.1. Γενικά.....	20
2.2. Το Δυναμικό των Νοσοκομείων.....	20
2.3. Η επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων.....	23
2.3.1. Η διαδικασία της επικοινωνίας.....	24
2.3.2. Εμπόδια στην επικοινωνία.....	25
2.3.3. Αποτελεσματική επικοινωνία στην εργασία.....	27
2.3.4. Η επικοινωνία στα Νοσοκομεία.....	27
2.4. Οι σχέσεις στην εργασία.....	28

ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ (B)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ «ΤΖΑΝΕΙΟ»

3.1. Η Νοσοκομειακή περίθαλψη στην Ελλάδα.....	34
3.2. Σκοπός – Οργάνωση του Γενικού Νοσοκομείου Πειραιά «Τζάνειο».....	35

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟΥ

4.1. Σκοπός της έρευνας.....	42
4.2. Υλικό και μέθοδος.....	42

4.3. Περιορισμοί και παρατηρήσεις της έρευνας.....	44
4.4. Χαρακτηριστικά του δείγματος.....	44

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1. Ιατρικό προσωπικό σε σχέση με Ιατρικό προσωπικό.....	46
5.1.1. Ανάλυση της φιλικότητας-ευγένειας του ιατρικού προσωπικού.....	47
5.1.2. Ανάλυση της συνεργασίας του ιατρικού προσωπικού.....	50
5.1.3. Ανάλυση της επαγγελματικής δραστηριότητας του ιατρικού προσωπικού.....	54
5.1.4. Ανάλυση της αποτελεσματικότητας του ιατρικού προσωπικού.....	57
5.1.5. Ανάλυση της επιστημονικής κατάρτισης του ιατρικού προσωπικού.....	61
5.2. Ιατρικό προσωπικό σε σχέση με Νοσηλευτικό προσωπικό.....	64
5.2.1. Ανάλυση της φιλικότητας-ευγένειας του νοσηλευτικού προσωπικού.....	66
5.2.2. Ανάλυση της συνεργασίας του νοσηλευτικού προσωπικού	69
5.2.3. Ανάλυση της επαγγελματικής δραστηριότητας του νοσηλευτικού προσωπικού.....	73
5.2.4. Ανάλυση της αποτελεσματικότητας του νοσηλευτικού προσωπικού.....	76
5.2.5. Ανάλυση της επιστημονικής κατάρτισης του νοσηλευτικού προσωπικού.....	80
5.2.6. Ανάλυση του βαθμού και της ταχύτητας ανταπόκρισης του νοσηλευτικού προσωπικού στις ιατρικές οδηγίες.....	83
5.3. Ιατρικό προσωπικό σε σχέση με Διοικητικό προσωπικό.....	86
5.3.1. Ανάλυση της φιλικότητας-ευγένειας του διοικητικού προσωπικού.....	88
5.3.2. Ανάλυση της συνεργασίας του διοικητικού προσωπικού	91
5.3.3. Ανάλυση της επαγγελματικής δραστηριότητας του διοικητικού προσωπικού...94	

5.3.4. Ανάλυση της αποτελεσματικότητας του διοικητικού προσωπικού.....	98
5.3.5. Ανάλυση της επιστημονικής κατάρτισης του διοικητικού προσωπικού.....	101
5.4. Ιατρικό προσωπικό σε σχέση με το προσωπικό της Πληροφορικής.....	105
5.4.1. Ανάλυση της φιλικότητας-ευγένειας του προσωπικού της Πληροφορικής.....	106
5.4.2. Ανάλυση της συνεργασίας του προσωπικού της Πληροφορικής.....	109
5.4.3. Ανάλυση της επαγγελματικής δραστηριότητας του προσωπικού της Πληροφορικής.....	113
5.4.4. Ανάλυση της αποτελεσματικότητας του προσωπικού της Πληροφορικής	116
5.4.5. Ανάλυση της επιστημονικής κατάρτισης του προσωπικού της Πληροφορικής.....	119
5.5. Ιατρικό προσωπικό σε σχέση με τεχνικό προσωπικό.....	123
5.5.1. Ανάλυση της φιλικότητας-ευγένειας του τεχνικού προσωπικού.....	124
5.5.2. Ανάλυση της συνεργασίας του τεχνικού προσωπικού	127
5.5.3. Ανάλυση της επαγγελματικής δραστηριότητας του τεχνικού προσωπικού.....	131
5.5.4. Ανάλυση της αποτελεσματικότητας του τεχνικού προσωπικού.....	134
5.6. Ιατρικό προσωπικό σε σχέση με Διοικητή.....	138
5.6.1. Ανάλυση της συνεργασίας του Διοικητή.....	139
5.6.2. Ανάλυση της επαγγελματικής δραστηριότητας του Διοικητή.....	142
5.6.3. Ανάλυση της αποτελεσματικότητας του Διοικητή.....	146
5.6.4. Ανάλυση της επιστημονικής κατάρτισης του Διοικητή.....	149
5.6.5. Ανάλυση της ικανότητας του Διοικητή να διαχειρίζεται κρίσεις.....	152
5.7. Ιατρικό προσωπικό σε σχέση με Διοικητικό Συμβούλιο.....	156
5.7.1. Ανάλυση της συνεργασίας του Διοικητικού Συμβουλίου.....	157

5.7.2. Ανάλυση της επαγγελματικής δραστηριότητας του Διοικητικού Συμβουλίου..	160
5.7.3. Ανάλυση της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου.....	164
5.7.4. Ανάλυση της επιστημονικής κατάρτισης του Διοικητικού Συμβουλίου.....	167
5.7.5. Ανάλυση της ικανότητας του Διοικητικού Συμβουλίου να διαχειρίζεται κρίσεις.....	170
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	174
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	188
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α : (ΦΕΚ).....	A2
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β : (Ερωτηματολόγιο).....	B2

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας εργασίας, είναι να διερευνηθεί το επίπεδο ικανοποίησης του ιατρικού προσωπικού του Γενικού Νοσοκομείου Πειραιά «Τζάνειο», από τις λοιπές κατηγορίες εργαζομένων και από τη διοίκηση.

Στην παρούσα εργασία, μελετήθηκαν θεωρίες που εξετάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και τους τρόπους που αυτή μπορεί να επιτευχθεί, καθώς επίσης οι σχέσεις αλλά και η επικοινωνία μεταξύ του ιατρικού προσωπικού, με τις διάφορες κατηγορίες εργαζομένων και τη διοίκηση του Νοσοκομείου. Παρουσιάζεται η οργάνωση των υπηρεσιών του Νοσοκομείου και γίνεται αναφορά στο προσωπικό που το στελεχώνει. Τέλος, με ειδικό ερωτηματολόγιο, διερευνάται η ικανοποίηση που αισθάνεται το ιατρικό προσωπικό του Νοσοκομείου, από τις λοιπές κατηγορίες εργαζομένων και τη διοίκηση. Επίσης, στην παρούσα μελέτη, παρατίθενται τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την εν λόγω έρευνα, σε δείγμα ιατρών οι οποίοι απάντησαν σε ερωτήσεις που αφορούσαν στην ικανοποίηση που αυτοί αισθάνονται από τις δραστηριότητες άλλων κατηγοριών προσωπικού, αλλά και της διοίκησης. Διαπιστώνεται, ότι το ιατρικό προσωπικό που έλαβε μέρος στην έρευνα, αισθάνεται ικανοποιημένο σε μέτριο βαθμό, με μεγαλύτερα ποσοστά ικανοποίησης από τους συναδέλφους ιατρούς, νοσηλευτές και τεχνικό προσωπικό και μικρότερα από το διοικητικό προσωπικό και τη διοίκηση του Νοσοκομείου. Επίσης, διατυπώνονται κάποιες προτάσεις, οι οποίες θα μπορούσαν να συμβάλουν στην αύξηση της ικανοποίησης του ιατρικού προσωπικού από τις κατηγορίες προσωπικού και την διοίκηση, έτσι ώστε να επιτελεί αποτελεσματικότερα το λειτούργημά του, αποφεύγοντας τις όποιες συγκρούσεις και δημιουργώντας ένα κλίμα καλής επικοινωνίας και συνεργασίας, προϋπόθεση η οποία είναι αναγκαία για την βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα μελέτη εκπονήθηκε στα πλαίσια των πτυχιακών εργασιών του Τμήματος Διοίκησης Μονάδων Υγείας και Πρόνοιας της σχολής Διοίκησης και Οικονομίας του ΤΕΙ Καλαμάτας. Αντικείμενο της εργασίας είναι η διερεύνηση του επιπέδου ικανοποίησης του ιατρικού προσωπικού του Γενικού Νοσοκομείου Πειραιά «Τζάνειο» από τις λουπές κατηγορίες εργαζομένων και από τη διοίκηση.

Η υπόθεση εργασίας είναι ότι το ιατρικό προσωπικό είναι ικανοποιημένο από τις διάφορες κατηγορίες προσωπικού και τη διοίκηση του Νοσοκομείου και σκοπός της είναι να διερευνηθεί εάν το ιατρικό προσωπικό του Γενικού Νοσοκομείου Πειραιά «Τζάνειο» αισθάνεται ικανοποίηση από τις κατηγορίες προσωπικού και τη διοίκηση.

Για την προσέγγιση του σκοπού της εργασίας τέθηκαν δύο στόχοι. Να διερευνηθεί ο βαθμός ικανοποίησης των γιατρών με βάση ερωτηματολόγιο που δημιουργήθηκε και να διερευνηθούν πιθανές σχέσεις μεταξύ του φύλου, της ηλικίας, της οικογενειακής κατάστασης, των χρόνων προϋπηρεσίας και της ειδικότητας των ιατρών του Νοσοκομείου, όσον αφορά την ικανοποίησή τους. Για την επίτευξη του στόχου δημιουργήθηκε ειδικό ερωτηματολόγιο που μελετά τις σχέσεις των ιατρών με τους άλλους εργαζόμενους και με τη διοίκηση.

Η εργασία, εκτός της παρούσας εισαγωγής, είναι δομημένη σε πέντε κεφάλαια και ένα συμπερασματικό τμήμα. Το πρώτο μέρος (γενικό, θεωρητικό) περιλαμβάνει το πρώτο και το δεύτερο κεφάλαιο. Στο πρώτο κεφάλαιο αναλύεται ο ρόλος των γιατρών, η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης, οι θεωρίες της και οι παράγοντες από τους οποίους εξαρτάται και οι οποίοι μπορούν να παρακινήσουν το ιατρικό προσωπικό προς την επίτευξη της. Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύονται οι κατηγορίες του προσωπικού που υπάρχουν σε ένα νοσοκομείο, η έννοια της επικοινωνίας καθώς και οι σχέσεις και η επικοινωνία που αναπτύσσεται μεταξύ αυτών και των γιατρών.

Το δεύτερο μέρος (ειδικό, ερευνητικό) περιλαμβάνει τα κεφάλαια τρία, τέσσερα και πέντε. Το τρίτο κεφάλαιο αναφέρεται στη νοσοκομειακή περίθαλψη, ενώ παρουσιάζεται ο σκοπός του Νοσοκομείου και η διάρθρωση των υπηρεσιών του Γενικού Νοσοκομείου Πειραιά «Τζάνειο», στο οποίο πραγματοποιήθηκε η έρευνα της παρούσας εργασίας. Το τέταρτο κεφάλαιο αναφέρεται στο σκοπό της παρούσας έρευνας, στο υλικό και στη μέθοδο συλλογής των δεδομένων, καθώς επίσης στο μέγεθος και στα χαρακτηριστικά του δείγματος. Στο πέμπτο κεφάλαιο αναλύονται και παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας με βάση τα δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά του

δείγματος. Τέλος παρουσιάζονται συμπεράσματα και προτάσεις που απορρέουν από την παρούσα έρευνα.

Μεθοδολογία της έρευνας είναι η δημιουργία ερωτηματολογίου με τη βοήθεια βιβλιογραφικών πηγών. Ως βασική βιβλιογραφία της εργασίας χρησιμοποιήθηκαν μελέτες και έρευνες ελληνικής και ξένης βιβλιογραφίας, ΦΕΚ, πρακτικά συνεδρίων και πηγές από το διαδίκτυο.

Α' ΜΕΡΟΣ
ΓΕΝΙΚΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ:

ΙΑΤΡΟΙ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

1.1. Γενικά

Σημαντικό παράγοντα στις υπηρεσίες υγείας – γενικά και στα νοσοκομεία ειδικότερα, αποτελεί το ιατρικό δυναμικό, του οποίου η εργασιακή ικανοποίηση συμβάλει στη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Η επίτευξή της, λοιπόν, είναι απαραίτητη καθώς αυτή καταδεικνύει τη συνολική στάση του εργαζόμενου απέναντι στην εργασία του. Με βάση τη διεθνή βιβλιογραφία, η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από ποικίλους παράγοντες, όπως είναι οι οικονομικές απολαβές, το ωράριο και οι συνθήκες εργασίας, η δυνατότητα εξέλιξης και οι σχέσεις μεταξύ των λοιπών εργαζομένων.

1.2. Το Ιατρικό Δυναμικό

Η πάλη του ανθρώπου κατά της αρρώστιας, θεμελίωσε την επιστήμη της Ιατρικής, της οποίας εκπρόσωποι είναι οι γιατροί. Οι γιατροί, έχουν ως αποστολή την προάσπιση της υγείας και της διαφύλαξης της ζωής, τηρώντας σωστή στάση απέναντι στον άρρωστο, απέναντι στο συνάδελφο και στην κοινωνία, στην οποία ζουν και αναπτύσσονται. Αφιερώνουν ένα μεγάλο μέρος της ζωής τους, σε πολυετείς σπουδές, προκειμένου να ασκήσουν κατόπιν ένα έργο το οποίο περιλαμβάνει υποχρεώσεις και καθήκοντα που διέπονται από την Ιατρική Δεοντολογία. Οι υποχρεώσεις αυτές, περιλαμβάνουν τη συνεχή εργασία, μελέτη και ενημέρωση από βιβλία, σεμινάρια, και μετεκπαιδεύσεις στο αντικείμενο της ειδικότητάς τους και γενικότερα σε κάθε κλάδο, καθώς και στη διατήρηση του κύρους τους σε υψηλό επίπεδο και στη διαμόρφωση μιας έντιμης προσωπικότητας.

Οι γιατροί, οφείλουν να είναι ανθρώπινοι και συμπαραστάτες στον ανθρώπινο πόνο, να σέβονται την προσωπικότητα του άλλου συναδέλφου και οι μεταξύ τους σχέσεις να στηρίζονται στα πλαίσια της σωστής επιστημονικής άμιλλας. Έχουν επίσης υποχρέωση, απέναντι στην κοινωνία, να εργάζονται για την πρόοδό της, με στόχο την βελτίωση της ποιότητας της ανθρώπινης ζωής και απέναντι στην Πολιτεία, δρώντας ορθά και σύμφωνα με το ισχύον Δίκαιο (Κουτσελίνη, 1999). Ένας γιατρός που εκτελεί σωστά το έργο και τις υποχρεώσεις του απέναντι στην επιστήμη, στους αρρώστους και στην Πολιτεία, είναι απαλλαγμένος από υπεροψία και προκαταλήψεις, ακούει το συνομιλητή του, δημιουργεί

φιλική ατμόσφαιρα γύρω του και τηρεί αισιόδοξη στάση απέναντι στη ζωή, είναι αναμφισβήτητα ένας «καλός γιατρός», που ο κάθε άνθρωπος θα ήθελε να έχει για προσωπικό γιατρό του (Μουντοκαλάκης, 2004).

Το Ιατρικό δυναμικό των Νοσοκομείων

Η παροχή υπηρεσιών στον τομέα της Υγείας, απαιτεί μεγάλη απασχόληση ανθρώπινου δυναμικού, το οποίο συμμετέχει τόσο στη παραγωγή όσο και στη διανομή των υγειονομικών υπηρεσιών. Κυρίαρχο ρόλο στη διανομή αυτών των υπηρεσιών, διαδραματίζει το Ιατρικό Προσωπικό, που είναι ο σημαντικότερος συντελεστής για την επίτευξη του σκοπού των υπηρεσιών υγείας, ο οποίος δεν είναι άλλος από την παροχή φροντιδών υγείας στον πληθυσμό που απευθύνεται σε αυτές.

Τα Νοσοκομεία στελεχώνονται από επαγγελματίες υψηλής εκπαίδευσης και εξειδίκευσης στον Ιατρικό τομέα, οι οποίοι έχουν περάσει από μακροχρόνια εκπαίδευση, προτού ενταχθούν στην παραγωγική διαδικασία (Διλιντάς και Σεβαστάκη, 2004). Οι γιατροί που εργάζονται στα δημόσια νοσοκομεία, επιτελούν ένα δύσκολο έργο, καθώς πρέπει να αποδίδουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους για την κάλυψη των σκοπών του νοσοκομείου και πολλές φορές χωρίς να έχουν στη διάθεσή τους, τους απαραίτητους πόρους (π.χ. έλλειψη προσωπικού, έλλειψη σύγχρονου ιατρικού εξοπλισμού). Παρόλα αυτά δυστυχώς, δεν έχουν εκδηλωθεί μέχρι σήμερα στη χώρα μας ιδιαίτερες πολιτικές και κίνητρα για την υποκίνησή τους.

Με τον όρο «υποκίνηση», εννοείται μια διαδικασία ενεργοποίησης των ικανοτήτων των εργαζομένων, με σκοπό την επίτευξη των στόχων του οργανισμού. Η υποκίνηση είναι μια πολύπλοκη εσωτερική κατάσταση του ανθρώπου, που καθοδηγεί τη συμπεριφορά του και είναι απαραίτητη για να αισθανθεί ο εργαζόμενος πως εργάζεται σε ένα υγιές και αποδοτικό περιβάλλον (Βογιατζής και Καλέα, 2006).

Μερικοί σημαντικοί παράγοντες που θα μπορούσαν να παρακινήσουν το Ιατρικό Προσωπικό ενός δημοσίου νοσοκομείου, να αξιοποιήσει τα προσόντα του και επομένως θα βοηθήσουν σε αποτελεσματικότερη λειτουργία του νοσοκομείου είναι:

1. Να λαμβάνει αξιοπρεπές εισόδημα, ανάλογο με τις σπουδές που ολοκλήρωσε και τις υπηρεσίες που προσφέρει.
2. Καλύτερο περιβάλλον εργασίας και με καλές συνθήκες συνεργασίας, ώστε να λειτουργεί, με γνώμονα που προάγει την περίθαλψη των ασθενών και το οποίο στη συνέχεια, βοηθάει στη συνεχιζόμενη ιατρική εκπαίδευση και έρευνα.

3. Ανάθεση ευθυνών στο χώρο εργασίας, ώστε να μπορεί να εκφράζει τις γνώσεις και τις εμπειρίες με τη συνεργασία και το σεβασμό των συναδέλφων του.
4. Εξέλιξη στο σύστημα και προαγωγή της καριέρας. Θα πρέπει να γνωρίζει ότι υπάρχουν ευκαιρίες για την επαγγελματική του εξέλιξη.
5. Αναγνώριση, επιβράβευση και αξιολόγηση των προσπαθειών του, στο χώρο εργασίας.
6. Προμήθεια υψηλής τεχνολογίας ιατρικού εξοπλισμού και ευκαιρίες για εφαρμογή νέων τεχνολογιών (Βογιατζής και Καλέα, 2006).
7. Σεβασμός της προσωπικότητας του, να είναι σεβαστό και να μην αμφισβητείται το έργο του (Μπαλοδήμα - Πρωτόπαπα, 2003).
8. Στελέχωση με επιλογή του κατάλληλου ιατρικού προσωπικού και χρησιμοποίηση όλων των δεξιοτήτων του.
9. Μεγαλύτερη μονιμότητα του στην εργασία.

Είναι ευνόητο, πως το ιατρικό προσωπικό που εργάζεται στα δημόσια νοσοκομεία, είναι επιφορτισμένο με το σημαντικότερο έργο, την προάσπιση της υγείας, για αυτόν ακριβώς το λόγο θα πρέπει να δημιουργηθούν στην εργασία οι κατάλληλες τακτικές και το κατάλληλο κλίμα, που θα οδηγήσουν στην εργασιακή του ικανοποίηση, η ύπαρξη της οποίας είναι απαραίτητη για να συνεχίσει ο εργαζόμενος να αντεπεξέρχεται καθημερινά στις απαιτήσεις του έργου του και η οποία θα εξεταστεί σε αυτό το κεφάλαιο.

1.3. Η Εργασιακή Ικανοποίηση - Ορισμοί

Η εργασία αποτελεί ουσιαστικό τμήμα της ανθρώπινης ζωής που προσδιορίζει στον άνθρωπο, κοινωνική υπόσταση και αυτοεκτίμηση. Για να θεωρηθεί όμως αρμονική η σχέση εργασίας – ατόμου, θα πρέπει το άτομο να αντλεί ικανοποίηση από την εργασία του. Η ικανοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού που εργάζεται σε νοσοκομεία, όπως οι γιατροί, είναι σημαντική, αφού επηρεάζει την ποιότητα και λειτουργία των υπηρεσιών καθώς και την επαγγελματική και προσωπική ζωή των εργαζομένων (Ποζουκίδου, 2007).

Αν κάνει κανείς μια ανασκόπηση στη διεθνή βιβλιογραφία, θα παρατηρήσει πως κατά καιρούς έχουν δοθεί διάφοροι και πολλοί ορισμοί για την εργασιακή ικανοποίηση (job satisfaction). Σύμφωνα με τους Cranny, Smith και Stone, « η εργασιακή ικανοποίηση είναι το άθροισμα των συναισθηματικών αντιδράσεων που έχει το άτομο για την εργασία του». Σε κλασικά έργα όπως των Smith, Kendall και Hulin, « η εργασιακή ικανοποίηση ορίζεται ως η συναισθηματική αντίδραση στις διαφορετικές όψεις μιας κατάστασης » (όπως

αναφέρεται στο Παπάνης, 2007). Ένας άλλος ορισμός για την εργασιακή ικανοποίηση, είναι αυτός που έδωσε ο Kohler (όπως αναφέρεται στο Ποζουκίδου, 2007), ο οποίος την ορίζει, « ως μια πολυδιάστατη έννοια που αντιπροσωπεύει μια στάση του εργαζομένου για συγκεκριμένες πτυχές του επαγγέλματός του ». Τέλος, ένας ακόμα ορισμός που αξίζει να αναφερθεί είναι αυτός του Locke, που αναφέρει ο Dunnette (1976), στο «Handbook of Industrial Psychology». Ο Locke, ορίζει την εργασιακή ικανοποίηση « ως μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση, η οποία απορρέει από την εκτίμηση του ατόμου για το επάγγελμά του ή την εργασιακή του πείρα », δίνοντας έτσι έμφαση στις εμπειρίες που αποκομίζει ο εργαζόμενος.

Διαβάζοντας τους παραπάνω ορισμούς, συμπεραίνεται, πως «εργασιακή ικανοποίηση είναι η συνολική στάση του εργαζομένου στην εργασία του». Υπάρχει πληθώρα θεωριών που πραγματεύεται και προσπαθεί να εξηγήσει τις διαδικασίες που οδηγούν στην εργασιακή ικανοποίηση και το περιεχόμενο της, κάποιες από τις οποίες αξίζει να αναφερθούν.

1.4. Θεωρίες Εργασιακής Ικανοποίησης

Υπάρχουν πολλές θεωρίες που αναφέρονται στο αντικείμενο της εργασιακής ικανοποίησης και προσπαθούν να αναδείξουν τους παράγοντες που την επηρεάζουν, θετικά ή αρνητικά. Οι Hackman και Oldam, ανέδειξαν την ποικιλία ικανοτήτων, την ταύτιση με την εργασία, την αυτονομία και την εργασιακή ανατροφοδότηση ως τους βασικότερους παράγοντες για εργασιακή ικανοποίηση. Οι James και James, κατέδειξαν ότι αρνητικές σκέψεις που αφορούν στη ζωή γενικότερα, μπορούν να επηρεάσουν τις συναισθηματικές αντιλήψεις για την εργασία, ενώ άλλοι ερευνητές, θεώρησαν ότι οι φιλίες που αναπτύσσονται στα πλαίσια της δουλειάς, οι συγκρούσεις, η προσφορά και ο φόρτος εργασίας, είναι σημαντικοί παράγοντες για εργασιακή ικανοποίηση (όπως αναφέρεται στο Παπάνης, 2007).

Οι θεωρίες/υποδείγματα που πραγματεύονται την εργασιακή ικανοποίηση, μπορούν να διακριθούν σε δύο κατηγορίες: α)εκείνες που αναφέρονται στο περιεχόμενο της έννοιας και προσπαθούν να εντοπίσουν τους παράγοντες που οδηγούν σε εργασιακή ικανοποίηση και β)εκείνες που εστιάζουν στη διαδικασία (Βουδούρης, Τσότσολας, Μπουραντά και Σαρρή, 2006). Κάποιες θεωρίες που θα αναφερθούν και ανήκουν στην πρώτη κατηγορία, είναι η θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών του Maslow, η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg, η θεωρία των αναγκών ύπαρξης-κοινωνικών σχέσεων-

ανάπτυξης του Alderfer, η θεωρία των επιτευγμάτων του McClelland και η θεωρία χ και ψ του McGregor, ενώ κάποιες που θα αναφερθούν και ανήκουν στη δεύτερη κατηγορία θεωρητικών υποδειγμάτων, είναι η θεωρία των προσδοκιών του Vroom, η θεωρία της δικαιοσύνης του Adams και η θεωρία των στόχων του Locke.

1.4.1. Η θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών του Maslow

Θεωρία υψηλού ενδιαφέροντος για την εργασιακή ικανοποίηση, είναι αυτή που ανέπτυξε ο Maslow (1943). Ο Maslow, κύριος εκπρόσωπος της ανθρωπιστικής ψυχολογίας, ανέπτυξε τη θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών. Σύμφωνα με αυτήν, μερικές ανθρώπινες ανάγκες, είναι βασικότερες σε σχέση με άλλες και επιδέχονται ιεράρχηση. Υπάρχουν πέντε τύποι αναγκών ταξινομημένοι ιεραρχικά, έτσι ώστε η ικανοποίηση της κατώτατης ανάγκης να αποτελεί προϋπόθεση για το πέρασμα στην επόμενη. Η κλίμακα ιεράρχησης των αναγκών του ατόμου, ξεκινάει από τις φυσιολογικές ανάγκες, συνεχίζει με τις ανάγκες ασφάλειας, τις κοινωνικές ανάγκες, τις ανάγκες εκτίμησης και τελειώνει με τις ανάγκες αυτοπραγμάτωσης.

Φυσιολογικές ανάγκες: λαμβάνονται ως σημείο εκκίνησης για τη θεωρία του Maslow και είναι οι πιο ισχυρές όλων των αναγκών. Αναφέρονται στις ελάχιστες απαιτήσεις του ατόμου για τη διατήρησή του στη ζωή, όπως είναι το νερό και η τροφή, ενώ στην εργασία αντιπροσωπεύουν τις βασικές ανάγκες των εργαζομένων όπως είναι ο μισθός. Αν ο οργανισμός κυριαρχείται από τις φυσιολογικές του ανάγκες, τότε οι άλλες μπορούν να μην υπάρχουν ή να είναι στο περιθώριο.

Ανάγκες ασφάλειας: εάν είναι ικανοποιημένες οι φυσιολογικές ανάγκες, τότε προκύπτει ένα νέο σύνολο αναγκών, οι ανάγκες ασφάλειας. Αυτές οι ανάγκες, ερμηνεύουν την επιθυμία του ατόμου για ασφάλεια είτε συναισθηματική, είτε φυσική. Στην εργασία, οι ανάγκες ασφάλειας, μπορούν να προσφερθούν μέσω της αποταμίευσης και της υγειονομικής περίθαλψης.

Κοινωνικές ανάγκες: όταν ικανοποιηθούν οι φυσιολογικές και οι ανάγκες ασφάλειας, τότε θα προκύψουν οι κοινωνικές ανάγκες, οι οποίες αφορούν θέματα κοινωνικής φύσεως του ατόμου. Στην εργασία αυτές συναντώνται με την επιδίωξη των εργαζομένων για ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων και αλληλεπιδράσεων μεταξύ τους, καθώς και με άλλους.

Ανάγκες εκτίμησης: αυτές χαρακτηρίζονται ως ανωτέρου επιπέδου ανθρώπινες ανάγκες. Όλοι οι άνθρωποι έχουν ανάγκη από σεβασμό και εκτίμηση. Όλοι επιθυμούν δύναμη, επίτευξη, εμπιστοσύνη, ελευθερία, ανεξαρτησία και αναγνώριση. Η ανάγκη της αυτοεκτίμησης ικανοποιείται δύσκολα, είτε γιατί τα άτομα δεν φτάνουν τόσο ψηλά στην

ιεραρχία, είτε γιατί δεν τους δίνεται από την εργασία τους η δυνατότητα να γνωρίσουν το τελικό αποτέλεσμά της. Η ικανοποίηση αυτών των αναγκών, δημιουργεί στα άτομα το αίσθημα της αυτοπεποίθησης και η παρεμπόδισή τους προκαλεί συναισθήματα κατωτερότητας και ανικανότητας.

Ανάγκες αυτοπραγμάτωσης: ακόμα και αν όλες οι παραπάνω ανάγκες είναι ικανοποιημένες, θα υπάρξει επιθυμία για ανάπτυξη και επαγγελματική πρόοδο στο υψηλότερο εφικτό επίπεδο. Ο όρος της αυτοπραγμάτωσης αναφέρεται στην επιθυμία για εκμετάλλευση όλων των δυνατοτήτων και ικανοτήτων του εργαζομένου. Η εμφάνιση των αναγκών αυτοπραγμάτωσης, εξαρτάται από προηγούμενη ικανοποίηση των φυσιολογικών αναγκών, των αναγκών ασφάλειας, των κοινωνικών αναγκών και των αναγκών εκτίμησης.

Σύμφωνα με τον Maslow (1943), οι τρεις ιεραρχικά πρώτες κατηγορίες αναγκών (φυσιολογικές, ασφάλειας και κοινωνικές) ικανοποιούνται εύκολα, ενώ οι δύο επόμενες κατηγορίες αναγκών (εκτίμησης και αυτοπραγμάτωσης) ικανοποιούνται πιο σπάνια. Βέβαια όπως συμβαίνει σε πολλές θεωρίες, έτσι και σε αυτήν, παρουσιάζονται κάποιοι προβληματισμοί. Ένας τέτοιος προβληματισμός είναι, πως για κάποιους ανθρώπους οι ανάγκες εκτίμησης είναι πιο σημαντικές από τις κοινωνικές, ενώ μια άλλη αιτία για αντιστροφή της πυραμίδας, είναι πως αν μία ανάγκη έχει ικανοποιηθεί εδώ και καιρό, υποτιμάται. Γι' αυτό θα ήταν πιο σωστό να εξεταστεί, ποια ανάγκη είναι πιο σημαντική όταν υπάρξει στέρηση και των δύο. Τέλος, έναν ακόμη προβληματισμό δημιουργεί και το γεγονός ότι η ικανοποίηση είναι σχετική και μπορεί να εξαρτηθεί από την πολιτιστική ιδιαιτερότητα, καθώς η κουλτούρα που υποκινεί ένα άτομο ή οργανισμό μπορεί να διαφέρει από κοινωνία σε κοινωνία.

1.4.2. Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg

Σημαντική θεωρία για την έννοια της εργασιακής ικανοποίησης, είναι και η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg (όπως αναφέρεται στο Τζωρτζάκης και Τζωρτζάκη, 2002), ο οποίος βασίστηκε στη θεωρία του Maslow. Ο Herzberg, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι υπάρχουν δύο κατηγορίες παραγόντων που επηρεάζουν τη διάθεση προς εργασία και απόδοση.

Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει παράγοντες που μπορούν να προκαλέσουν δυσαρέσκεια στους εργαζόμενους και οι οποίοι είναι:

1. Η πολιτική της επιχείρησης
2. Η ασφάλεια
3. Η χρηματική αμοιβή

4. Οι διαπροσωπικές σχέσεις
5. Οι συνθήκες εργασίας

Οι παράγοντες αυτής της κατηγορίας, ονομάζονται παράγοντες υγιεινής και σχετίζονται με το περιβάλλον της εργασίας. Σύμφωνα με τον Herzberg, όσο υπάρχουν αυτοί οι παράγοντες, οι εργαζόμενοι δεν υποκινούνται σε αύξηση της απόδοσής τους και η κατάσταση θεωρείται ουδέτερη. Η έλλειψη όμως αυτών των παραγόντων, μπορεί να τους οδηγήσει σε δυσαρέσκεια.

Η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει παράγοντες, οι οποίοι μπορούν να προκαλέσουν αίσθημα ικανοποίησης και αυτοί είναι:

1. Τα επιτεύγματα
2. Η αναγνώριση του έργου
3. Η φύση της εργασίας
4. Η υπευθυνότητα
5. Η δυνατότητα προαγωγής

Οι παράγοντες αυτοί, οι οποίοι ονομάζονται παράγοντες υποκίνησης, λειτουργούν θετικά στην ικανοποίηση από την εργασία και συμβάλλουν στην αύξηση της απόδοσης του εργαζομένου. Όταν οι παράγοντες πέσουν κάτω από ένα όριο, τότε ναι μεν δεν υπάρχει ικανοποίηση, αλλά και η συμβολή τους στη δημιουργία δυσαρέσκειας είναι πολύ μικρή. Οι παράγοντες παρακίνησης, είναι σχεδόν ίδιοι με τις ανώτερες ανάγκες του Maslow.

Σύμφωνα με τη θεωρία των δύο παραγόντων, τα ηγετικά στελέχη πρέπει να ενδιαφέρονται και για τις δύο κατηγορίες παραγόντων και να στρέψουν το ενδιαφέρον τους στην ικανοποίηση των κοινωνικών, ψυχολογικών και αναγκών ολοκλήρωσης των εργαζομένων. Με αυτό τον τρόπο θα επιτευχθεί η μέγιστη απόδοση των εργαζομένων, καθώς οι στάσεις και οι συμπεριφορές τους επηρεάζονται από αυτές τις ανάγκες (όπως αναφέρεται στο Τζωρτζάκης και Τζωρτζάκη, 2002).

1.4.3. Η θεωρία των αναγκών Ύπαρξης-Κοινωνικών σχέσεων-Ανάπτυξης του Alderfer

Ο Alderfer, καθηγητής ψυχολογίας στο Yale, ανέπτυξε το 1972 τη θεωρία των αναγκών Ύπαρξης-Κοινωνικών σχέσεων-Ανάπτυξης. Βασίστηκε στη θεωρία του Maslow και διατύπωσε πως οι άνθρωποι εργάζονται υποκινούμενοι από τρεις κατηγορίες αναγκών, αυτές είναι:

1. «Οι ανάγκες ύπαρξης», σε αυτές υπάγονται οι φυσιολογικές ανάγκες και οι ανάγκες ασφάλειας. Αυτές οι ανάγκες μπορούν να ικανοποιηθούν μέσω της τροφής, του μισθού και του ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος.

2. «Οι ανάγκες σχέσεις», είναι οι ανάγκες με το κοινωνικό περιβάλλον στις οποίες υπάγονται οι κοινωνικές ανάγκες.
3. «Οι ανάγκες ανάπτυξης», σε αυτές υπάγονται οι δύο ανώτερες κατηγορίες αναγκών του Maslow που είναι οι ανάγκες εκτίμησης και οι ανάγκες αυτοπραγμάτωσης.

Η θεωρία του Alderfer (όπως αναφέρεται στο Παπάνης, 2008), είναι απαλλαγμένη από ορισμένες αδυναμίες του Maslow, καθώς δεν δίνεται σε αυτήν ιδιαίτερη έμφαση στην ιεράρχηση των αναγκών. Αυτό συμβαίνει, γιατί η ανθρώπινη συμπεριφορά μπορεί να καθορίζεται από περισσότερες από μία ανάγκες ταυτόχρονα ή να μην υποκινείται από καμία. Επίσης η ιεράρχηση των αναγκών, είναι υποκειμενική υπόθεση, διαφέρει από άνθρωπο σε άνθρωπο και επηρεάζεται από το εξωτερικό περιβάλλον. Τέλος ο Alderfer αναφέρει πως η ικανοποίηση μιας ανάγκης, συνιστά ισχυρό κίνητρο εργασίας, ενώ η μη ικανοποίησή της μπορεί να οδηγήσει το άτομο στο τερματισμό των προσπαθειών για την επίτευξή της.

1.4.4. Η θεωρία των επιτευγμάτων του McClelland

Σύμφωνα με τη θεωρία των επιτευγμάτων του McClelland, που ανέπτυξε το 1961, οι ανθρώπινες ανάγκες, είναι αποτέλεσμα μάθησης. Οι σημαντικότερες, που υποκινούν τα άτομα να εργαστούν είναι:

- α.) Η ανάγκη για επιτεύγματα
- β.) Η ανάγκη για κοινωνικές σχέσεις
- γ.) Η ανάγκη για εξουσία

Ο McClelland, εστιάζει στην ανάγκη για επιτεύγματα, υποστηρίζοντας ότι όσοι αισθάνονται σε μεγάλο βαθμό αυτή την ανάγκη παρακινούνται πιο εύκολα για την επίτευξη του έργου που τους έχει ανατεθεί. Τα άτομα που έχουν αυτή την ανάγκη, αναλαμβάνουν προσωπικά την ευθύνη για την επίλυση των προβλημάτων, θέτουν δύσκολους στόχους και ενδιαφέρονται περισσότερο για την προσωπική τους επιτυχία.

Όσον αφορά στη σημασία των υλικών και χρηματικών αμοιβών, αυτές είναι πολύτιμες, ως τρόπος μέτρησης της επίδοσής τους και σύγκρισης των επιτευγμάτων τους, σε σχέση με εκείνα των άλλων. Τα άτομα αυτά, μπορεί να είναι λιγότερο αποτελεσματικά στο πλαίσιο των ομάδων και έχουν προσωπική επιτυχία στην εργασία, μόνο εάν το είδος της εργασίας την ενθαρρύνει (όπως αναφέρεται στο Τσίπου, 2005).

Η ανάγκη για επιτεύγματα στην εργασία, θα μπορούσε να ειπωθεί πως συναντάται περισσότερο στις ανώτερες βαθμίδες εργαζομένων, όπως είναι οι προϊστάμενοι και τα διευθυντικά στελέχη.

1.4.5. Η θεωρία χ και ψ του McGregor

Ο McGregor το 1960, υποστήριξε, ότι οι παραπάνω θεωρίες αγνοούσαν τις επιδράσεις του οικονομικοκοινωνικού περιβάλλοντος, της τεχνολογικής προόδου, καθώς και του ανθρώπινου παράγοντα και έτσι ανέπτυξε τη θεωρία του «χ» και «ψ».

Σύμφωνα με τη θεωρία του «χ», οι περισσότεροι άνθρωποι από τη φύση τους έχουν τη τάση να αποφεύγουν την εργασία, έχουν ελάχιστη επιθυμία για ευθύνες, δεν έχουν φιλοδοξίες από την εργασία τους και η ικανότητα τους για επίλυση των προβλημάτων της οργάνωσης είναι μικρή, καθώς πρέπει να ελέγχονται στενά για να επιτευχθούν οι στόχοι της οργάνωσης.

Σύμφωνα με τη θεωρία του «ψ», όταν επικρατούν ευνοϊκές συνθήκες, τότε η εργασία είναι τόσο φυσική όσο και το παιχνίδι. Η ικανότητα επίλυσης των προβλημάτων της οργάνωσης, είναι πολύ διαδεδομένη στα άτομα, ο αυτοέλεγχος είναι απαραίτητος για την επίτευξη των στόχων της και η υποκίνηση έχει εφαρμογή σε όλα τα επίπεδα αναγκών, καθώς τα άτομα μπορούν να είναι δημιουργικά στην εργασία τους, όταν υποκινούνται σωστά (όπως αναφέρεται στο Παπάνης, 2008).

Οι ανωτέρω θεωρίες είναι οντολογικές και αναφέρονται στην έννοια και τον εντοπισμό των παραγόντων που οδηγούν σε εργασιακή ικανοποίηση. Υπάρχει όμως και άλλη μία κατηγορία θεωριών, οι διαδικαστικές, η οποία περιλαμβάνει τις θεωρίες που επιχειρούν να διερευνήσουν είδη και κατηγορίες μεταβλητών που σχετίζονται με την πρόκληση συναισθημάτων ικανοποίησης καθώς και τον τρόπο με τον οποίο αυτές αλληλοσχετίζονται για να δώσουν ως αποτέλεσμα την εργασιακή ικανοποίηση.

1.4.6. Η θεωρία των προσδοκιών του Vroom

Ο Victor Vroom, το 1964, στη θεωρία του περί προσδοκιών, ανέδειξε τις προσδοκίες του εργαζομένου ως βασική παράμετρο υποκίνησης προς εργασία. Οι προσδοκίες αυτές, αναπτύσσονται σε τρία επίπεδα και αυτά είναι:

1. Η προσδοκία του εργαζομένου, ότι η αύξηση των προσπαθειών του θα οδηγήσει σε αύξηση της απόδοσής του.
2. Η προσδοκία του εργαζομένου, ότι η αύξηση της απόδοσής του, θα μεταφραστεί σε ικανοποιητικά αποτελέσματα για την οργάνωση.

3. Η προσδοκία του εργαζομένου, ότι τα ικανοποιητικά αποτελέσματα, θα οδηγήσουν σε αύξηση των ανταμοιβών του (όπως αναφέρεται στο Μπιτσάνη, 2006).

Οι ανταμοιβές διακρίνονται σε δύο επίπεδα. Η ανταμοιβή πρώτου επιπέδου, δεν έχει άμεση αξία για τον εργαζόμενο και είναι αυτή που θα οδηγήσει στην απόκτηση της ανταμοιβής δευτέρου επιπέδου. Η ανταμοιβή δευτέρου επιπέδου, είναι αυτή που έχει αξία και την οποία επιδιώκει ο εργαζόμενος.

Η θεωρία των προσδοκιών, περιγράφει μια διαδικασία ανταλλαγής μεταξύ της επιχείρησης και του εργαζομένου. Ο εργαζόμενος σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, επιλέγει μεταξύ εναλλακτικών επιλογών εκείνη που έχει μεγαλύτερη πιθανότητα να συμβεί και η οποία του προσφέρει υψηλότερο όφελος (Βουδούρης και συν, 2006).

1.4.7. Η θεωρία της δικαιοσύνης του Adams

Ο Adams, το 1965, διατύπωσε τη θεωρία του περί δικαιοσύνης. Σύμφωνα με αυτήν, τα κίνητρα εργασίας επηρεάζονται από την αντίληψη που έχουν τα άτομα για το πόσο δίκαια ή ισότιμα αντιμετωπίζονται στην εργασία τους. Αυτή η αντίληψη, είναι αποτέλεσμα κοινωνικών συγκρίσεων μεταξύ των ίδιων και μεταξύ των άλλων, ως προς τις εκροές και τις εισροές. Ως άλλοι, μπορούν να θεωρηθούν οι συνεργάτες τους ή φίλοι τους που έχουν διαφορετικό αντικείμενο εργασίας. Εκροές είναι τα οφέλη που πιστεύουν ότι αποκομίζουν οι ίδιοι και οι άλλοι από την εργασία τους, όπως ο μισθός ή η αναγνώριση και εισροές είναι η συνεισφορά των ίδιων και των άλλων στην εργασία τους, όπως ο χρόνος εργασίας, οι δεξιότητες και η προσπάθεια που καταβάλλουν.

Η σύγκριση που πραγματοποιούν οι εργαζόμενοι, είναι στην ουσία σύγκριση της αναλογίας των εισροών και εκροών τους, με την αντίστοιχη αναλογία των εισροών και εκροών των άλλων. Όταν το αποτέλεσμα είναι η ισότητα, τότε οι εργαζόμενοι συνεχίζουν να καταβάλλουν την ίδια προσπάθεια στην εργασία. Όταν όμως το αποτέλεσμα είναι η ανισότητα αυτών των αναλογιών, τότε επιχειρούν να μειώσουν την προσπάθεια τους και προβαίνουν σε συμπεριφορές που θα αλλάξουν τις υπάρχουσες εισροές και εκροές των ίδιων και των άλλων. Αυτό μπορούν να το επιτύχουν με τρεις τρόπους:

1. Με μεταβολή των εισροών, δηλαδή να προσφέρουν λιγότερα προκειμένου να υπάρξει ισότητα.
2. Με μεταβολή των εκροών, να προσπαθήσουν δηλαδή να αποκομίσουν περισσότερα για να υπάρξει ισότητα.
3. Να προβούν σε ενέργειες, οι οποίες θα στοχεύουν στη μεταβολή των εισερχόμενων και εξερχόμενων των άλλων.

Επίσης οι εργαζόμενοι, μπορεί να προβούν και σε ψυχολογικές αντιδράσεις, οι οποίες αφορούν στην αλλαγή του τρόπου σκέψης, σχετικά με την υπάρχουσα κατάσταση, όπως είναι η διαστρέβλωση της αντίληψης του εαυτού τους. Σε περιπτώσεις υψηλής ανισότητας, μπορούν να καταλήξουν ακόμη και στο να εγκαταλείψουν την εργασία τους. Γενικότερα η θεωρία της δικαιοσύνης του Adams, υποστηρίζει πως τα κίνητρα εργασίας μπορεί να αυξηθούν ή να μειωθούν, ανάλογα με το βαθμό της προσλαμβανόμενης ανισότητας (όπως αναφέρεται στο Τσίπου, 2005).

1.4.8. Η θεωρία των στόχων του Locke

Ο Locke (όπως αναφέρεται στο Τσίπου, 2005), υποστήριξε ότι το πρωταρχικό κίνητρο των εργαζομένων στην εργασία τους, προσδιορίζεται από την επιθυμία επίτευξης ενός συγκεκριμένου στόχου. Οι στόχοι, επηρεάζουν την εργασιακή συμπεριφορά καθώς αυτοί κατευθύνουν την προσοχή των εργαζομένων σε συγκεκριμένες ενέργειες, κινητοποιούν την προσπάθεια τους, που σχετίζεται με την επίτευξη του έργου, αυξάνουν την επιμονή τους και διευκολύνουν την αναζήτηση στρατηγικών.

Στη θεωρία των στόχων δίνεται ιδιαίτερη σημασία στην ένταση και το περιεχόμενο του. Η ένταση αναφέρεται στην ισχύ του και επηρεάζεται από παράγοντες όπως είναι ο βαθμός δέσμευσης απέναντι του, ενώ το περιεχόμενο του περιλαμβάνει χαρακτηριστικά γνωρίσματα όπως η δυσκολία, η έννοια του συγκεκριμένου και η συνθετότητα. Επίσης οι εργαζόμενοι, οδηγούνται σε υψηλότερες εργασιακές επιδόσεις, όταν θέτουν δύσκολους στόχους και υποκινούνται από συγκεκριμένους στόχους καθώς όσο πιο συγκεκριμένοι είναι, τόσο πιο σαφές είναι το τι απαιτείται από αυτούς.

Επιπροσθέτως, η ανατροφοδότηση του έργου και η γνώση των αποτελεσμάτων, μπορούν να οδηγήσουν τον εργαζόμενο σε υψηλότερες εργασιακές επιδόσεις. Η ανατροφοδότηση, μπορεί να δίνεται από την εργασία, τον εργαζόμενο ή τον προϊστάμενο και υποδεικνύει είτε τη συνέχιση της ίδιας τακτικής, είτε την υιοθέτηση διαφορετικής, ενώ η γνώση των αποτελεσμάτων, ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να θέτουν υψηλότερους στόχους.

Προκειμένου η στοχοθέτηση να αποτελέσει κίνητρο εργασίας, απαιτείται οι εργαζόμενοι να αποδεχτούν τους στόχους και να δεσμευτούν σε αυτούς. Αυτή τους η δέσμευση βέβαια, επηρεάζεται από κάποιους παράγοντες, όπως είναι η εξουσία, η επιρροή της ομάδας, η αύξηση στο μισθό, οι συμμετοχικές διαδικασίες, ο ανταγωνισμός και οι πολιτιστικές αξίες. Σύμφωνα με τη θεωρία του Locke, (όπως αναφέρεται στο Τσίπου, 2005) παρατηρείται πως οι εργαζόμενοι, πέρα από τις ικανότητες για την επίτευξη του

στόχου, έχουν την πεποίθηση ότι είναι ικανοί να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του έργου. Επίσης, η ύπαρξη συγκεκριμένου στόχου, τους υποκινεί στο να σημειώνουν υψηλές εργασιακές επιδόσεις.

1.5. Παράγοντες Εργασιακής Ικανοποίησης

Η ικανοποίηση του εργαζομένου, είναι ένα υποκειμενικό συναίσθημα, το οποίο μεταβάλλεται συνεχώς γιατί εξαρτάται από κάποιους παράγοντες (Παπασταϊκούδης, 2003). Διαβάζοντας τις παραπάνω θεωρίες εργασιακής ικανοποίησης, συμπεραίνεται πως αυτή συνδέεται με εσωτερικούς παράγοντες του εργαζομένου, όπως είναι η αναγνώριση του έργου του, η υπευθυνότητα και η δυνατότητα ανέλιξής του, καθώς και με επιδράσεις που αυτός δέχεται από το εργασιακό του περιβάλλον, όπως είναι οι διοικητικές οδηγίες, η επικοινωνία με τους συναδέλφους του και οι συνθήκες εργασίας. Επίσης, σημαντικό ρόλο παίζει η ηλικία του εργαζομένου, το φύλο και οι διάφοροι άλλοι ατομικοί παράγοντες, οι οποίοι διέπουν τις πράξεις και τις κρίσεις του, σε μια μεγάλη ποικιλία καταστάσεων. Τέτοιοι παράγοντες μπορεί να είναι:

1. Οι αξίες του: είναι τα ατομικά χαρακτηριστικά που διαμορφώνονται ανάλογα με το πολιτισμικό περιβάλλον στο οποίο ζει και οι οποίες επηρεάζουν τις στάσεις και τις ανάγκες του στην εργασία.
2. Η προσωπικότητά του: είναι το σύνολο των χαρακτηριστικών της συμπεριφοράς που διακρίνουν κάθε άτομο και το οποίο παρατηρείται στις σχέσεις του με το περιβάλλον.
3. Η αντίληψη του: είναι μια λειτουργία με την οποία το άτομο ερμηνεύει για τον εαυτό του τα φαινόμενα του περιβάλλοντος που αυτό επιλέγει. Οι άνθρωποι, δεν αντιλαμβάνονται όμοια και επομένως συμπεριφέρονται διαφορετικά (Ποζουκίδου, 2007).

Πρέπει να επισημανθεί, πως η ικανοποίηση του προσωπικού που εργάζεται στο χώρο του νοσοκομείου, όπως είναι οι γιατροί, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το ποσοστό συμφωνίας μεταξύ αυτού και του τμήματος που εργάζεται. Η συμφωνία αυτή, περιλαμβάνει ταύτιση προσφοράς – ανταμοιβής, κάλυψη των συναισθηματικών αναγκών του, αξιοποίηση των ικανοτήτων του και ταύτιση των αξιών του με αυτές της υπηρεσίας του (Παπασταϊκούδης, 2003).

Συμπερασματικά, από τα ανωτέρω φαίνεται πως η εργασιακή ικανοποίηση ενός γιατρού, εξαρτάται από τους εσωτερικούς-ψυχολογικούς του παράγοντες και από τις

εξωτερικές επιδράσεις που δέχεται από το εργασιακό του περιβάλλον, καθώς αυτοί οι παράγοντες συντελούν στην είσπραξη της ή μη. Επίσης, πρέπει να τονιστεί η αναγκαιότητα ύπαρξης υψηλού επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης, διότι αυτή συντελεί θετικά στην αποφυγή του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης.

1.6. Λόγοι που καθιστούν αναγκαία τη διερεύνηση της Εργασιακής Ικανοποίησης

Τα τελευταία χρόνια η ικανοποίηση των εργαζομένων στα νοσοκομεία, αποτελεί θέμα ερευνών σε διεθνές επίπεδο και τα τελευταία χρόνια έχει έντονα απασχολήσει και τους Έλληνες κοινωνικούς επιστήμονες. Υπάρχουν διάφοροι λόγοι που καθιστούν τη διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης σημαντική, οι κυριότεροι των οποίων είναι:

α.) *Ανθρωπιστικοί*: η εργασιακή ικανοποίηση, σχετίζεται με την ικανοποίηση από τη ζωή, καθώς και τη φυσική και ψυχική υγεία, συνεπώς η βελτίωσή της αποτελεί σημαντικό στόχο σε ανθρωπιστικό επίπεδο.

β) *Οργανωσιακοί*: η υψηλή εργασιακή ικανοποίηση, συνδέεται με το ενδιαφέρον των εργαζομένων για τον οργανισμό και θεωρείται ως η αιτία κάποιων θετικών συμπεριφορών, όπως της συνεργασίας και της ποιότητας παροχής υπηρεσιών. Ο ικανοποιημένος εργαζόμενος, θεωρείται περισσότερο πρόθυμος και επομένως παραγωγικός.

γ) *Θεωρητικοί*: η εργασιακή ικανοποίηση είναι συνδεδεμένη με παράγοντες υποκίνησης, όπως η επιβράβευση, η δυνατότητα ανάπτυξης, η διερεύνηση του αντικειμένου εργασίας και οι οποίοι αυξάνουν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων (Ποζουκίδου, 2007).

Παρακάτω παρουσιάζονται αποτελέσματα ερευνών που αφορούν στην εργασιακή ικανοποίηση των γιατρών, έχοντας επηρεαστεί από διάφορους παράγοντες.

Έρευνες

Έρευνα η οποία πραγματοποιήθηκε το 1994 σε τυχαίο και αντιπροσωπευτικό δείγμα 194 γιατρών εργαζομένων στα περιφερειακά και νομαρχιακά δημόσια νοσοκομεία της Αθήνας (Κυριόπουλος και Γεωργούση, 1994), αποτύπωνε τις απόψεις που είχαν για την εργασία τους. Το δείγμα της έρευνας περιελάμβανε γιατρούς όλων των ειδικοτήτων και αποτελείτο κυρίως από άντρες ηλικίας 35 ως 45 ετών, κυρίως έγγαμοι. Τα αποτελέσματα της έρευνας, έδειξαν πως οι γιατροί είναι ικανοποιημένοι από την επαγγελματική τους δραστηριότητα, από τους συναδέλφους τους στο τμήμα και από τη συνεργασία τους με το νοσηλευτικό προσωπικό. Παρουσιάζονται ουδέτεροι από τους εργαζόμενους οι οποίοι δρουν υποστηρικτικά προς το έργο του τμήματός τους και είναι δυσαρεστημένοι από το διοικητικό προσωπικό και από τις αποδοχές τους. Οι γιατροί, αισθάνονται άγχος από την

άσκηση της εργασίας τους και πιστεύουν πως η παροχή καλύτερου εξοπλισμού και διοικητικής υποστήριξης, σε συνδυασμό με καλύτερες αποδοχές, εκπαίδευση και έρευνα, θα βελτιώσει την αίσθηση του στρεσογόνου παράγοντα. Επίσης πιστεύουν πως η αλλαγή στον τρόπο διοίκησης και χρηματοδότησης των νοσοκομείων καθώς και γενικότερες αλλαγές στο σύστημα υγείας, θα βελτιώσουν τη κατάσταση που υπάρχει στα νοσοκομεία.

Η έρευνα των Ντάτση και συν που πραγματοποιήθηκε το 2004 σε τυχαίο δείγμα 99 ατόμων (γιατρών και νοσηλευτών) από τρία επαρχιακά νοσοκομεία του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ντάτση και συν, 2007), έδειξε πως οι επαγγελματίες υγείας αισθάνονται δυσαρεστημένοι από την άνεση του εργασιακού τους χώρου. Από τη φιλικότητα και ευγένεια των ασθενών, οι ερωτηθέντες των δύο νοσοκομείων αισθάνονται ικανοποιημένοι, ενώ στο άλλο δυσαρεστημένοι. Το συντριπτικό ποσοστό των ερωτηθέντων και των τριών νοσοκομείων, αισθάνεται δυσαρέστηση από τη διοίκηση και τον προϊστάμενό τους, καθώς αυτοί δεν επιχειρούν επίλυση των επαγγελματικών τους προβλημάτων και δεν παρουσιάζεται ενδιαφέρον για τη ψυχοσυναισθηματική τους κατάσταση. Επίσης, αισθάνονται ικανοποίηση από τη φιλικότητα-ευγένεια που υπάρχει στις μεταξύ τους σχέσεις, ενώ από τη μεταξύ τους συνεργασία, ικανοποίηση παρουσιάζουν οι ερωτηθέντες των δύο νοσοκομείων και δυσαρέστηση αυτοί του άλλου. Οι εργαζόμενοι και των τριών νοσοκομείων, αισθάνονται δυσαρέσκεια από τις οικονομικές τους απολαβές και το 80% αυτών αισθάνεται πως δεν έχουν εκπληρωθεί οι επαγγελματικές τους προσδοκίες. Η συντριπτική πλειοψηφία, είχε την άποψη ότι η ανώτερη διοίκηση πρέπει να επέμβει ώστε να βελτιωθεί το ψυχοσυναισθηματικό κλίμα στην εργασία και να ενισχυθεί η υποστήριξη των προσπαθειών τους. Θα πρέπει επίσης να υπάρξει ηθική επιβράβευση τους, να βελτιωθεί η επικοινωνία μεταξύ εργαζομένων και με τον ασθενή, ενώ θεωρείται χρήσιμη και η δημιουργία προγραμμάτων, που θα έχουν ως στόχο τη διαχείριση του επαγγελματικού άγχους.

Σε μία έρευνα, που πραγματοποίησαν οι Γεωργίου, Μπαμπάτσικου, Κτενάς και Καλλίνικος (όπως αναφέρεται στο Ντάτση και συν, 2007), συμμετείχαν 200 εργαζόμενοι (γιατροί και διοικητικοί υπάλληλοι) ενός ογκολογικού νοσοκομείου της Αθήνας. Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας, έδειξαν πως οι μισοί από αυτούς αισθάνονται ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας τους και δυσαρεστημένοι από την μη αναγνώριση της δουλειάς τους και τις αποδοχές τους. Επίσης, οι περισσότεροι δήλωσαν ικανοποιημένοι από τις μεταξύ τους σχέσεις, ενώ παρατηρήθηκαν και υψηλά επίπεδα άγχους. Στις αλλαγές που πρότειναν για την βελτίωση της κατάστασης στο νοσοκομείο,

ανέφεραν την ανάγκη αλλαγής στον τρόπο διοίκησης και την ανάγκη εκπαίδευσης του προσωπικού.

Μια ακόμη έρευνα πραγματοποιήθηκε το 2000 από τους Λάσκαρη και συν σε παιδιατρικό νοσοκομείο των Αθηνών. Το δείγμα της έρευνας ήταν 297 άτομα (νοσοκομειακοί παιδίατροι, διοικητικοί υπάλληλοι του ίδιου νοσοκομείου και ιδιώτες παιδίατροι της πρωτεύουσας). Τα αποτελέσματα της έρευνας, έδειξαν χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και υψηλά επίπεδα άγχους και κατάθλιψης, τα οποία εμφανίζονται εντονότερα στους νοσοκομειακούς παιδίατρος (Λάσκαρη και συν, 2000).

Στην μελέτη των Coomber et al (όπως αναφέρεται στο Ντάτσης και συν, 2007) που πραγματοποιήθηκε σε γιατρούς που εργάζονται σε μονάδες εντατικής θεραπείας στο Ηνωμένο Βασίλειο, τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι περισσότεροι είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους και ένα υψηλό ποσοστό αισθάνεται απόλυτα ικανοποιημένο. Παράλληλα όμως σε αυτή τη μελέτη, παρουσιάστηκαν σημαντικά επίπεδα ψυχιατρικής νοσηρότητας των γιατρών.

Ακόμη μία έρευνα πραγματοποιήθηκε το 1993 σε Νορβηγούς νοσοκομειακούς γιατρούς ενός κεντρικού νοσοκομείου (Aarseth et al, 1993), η οποία αφορούσε την εργασιακή κατάσταση και την υγεία ενός γιατρού. Η έρευνα αποκάλυψε την ικανοποίησή τους από το αντικείμενο της εργασίας και την οργάνωσή της, καθώς επίσης και την δυσαρέστηση των γιατρών από τις συνθήκες εργασίας λόγω υψηλών θερμοκρασιών, ακτινοβολίας, έλλειψης εξοπλισμού και δωματίων.

Εν κατακλείδι θα μπορούσε να αναφερθεί ακόμη μία έρευνα (Nylenna et al, 2005), η οποία πραγματοποιήθηκε το 2002 και σχετίστηκε με την εργασιακή ικανοποίηση που αισθάνονται Νορβηγοί γενικοί γιατροί. Το δείγμα της έρευνας ήταν 295 γενικοί γιατροί, από τους οποίους οι περισσότεροι αισθάνονταν ικανοποιημένοι από την συνεργασία που είχαν με συναδέλφους και κατώτερους εργαζομένους, από τις αλλαγές στην εργασία, από τη δυνατότητα επιλογής των μεθόδων εργασίας τους και από την ευκαιρία χρησιμοποίησης των ικανοτήτων τους. Οι Νορβηγοί γενικοί γιατροί παρουσιάζονται ικανοποιημένοι από την εργασία τους και αναφέρουν υψηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με τους νοσοκομειακούς γιατρούς.

Είναι κατανοητό πως η ύπαρξη και η μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης είναι σημαντική. Από τα ανωτέρω διαπιστώνεται ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων έγκειται στους προαναφερθέντες παράγοντες, από τους οποίους ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει ο παράγων επικοινωνία-σχέσεις μεταξύ προσωπικού και με τη διοίκηση, στον οποίο αναφέρεται το επόμενο κεφάλαιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ:

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

2.1. Γενικά

Σε ένα νοσοκομείο, εκτός από το ιατρικό προσωπικό, σημαντικό ρόλο επιτελούν και οι λοιπές κατηγορίες εργαζομένων, όπως είναι το νοσηλευτικό, το διοικητικό, το τεχνικό προσωπικό, ο διοικητής και το διοικητικό συμβούλιο. Για τη σωστή λειτουργία του Νοσοκομείου, οι ανωτέρω κατηγορίες θα πρέπει να συνεργάζονται, να επικοινωνούν και να αναπτύσσουν τις κατάλληλες σχέσεις που θα οδηγήσουν στη βελτίωση και ανάπτυξη του ιατρικού έργου που δεν είναι άλλο από την παροχή υγειονομικής περίθαλψης στο σύνολο του πληθυσμού.

2.2. Το Δυναμικό των Νοσοκομείων

Το ανθρώπινο δυναμικό, αποτελεί σημαντικό κεφάλαιο για τον υγειονομικό τομέα. Ο υγειονομικός τομέας απασχολεί άτομα, τα οποία χρειάζονται μακρόχρονη και εξειδικευμένη εκπαίδευση και πρέπει να χρησιμοποιούνται στη σωστή αναλογία και στις κατάλληλες θέσεις. Το καθένα από αυτά, οφείλει να γνωρίζει τι επιδιώκει ο οργανισμός στον οποίο εργάζεται και τι είναι αυτό που πρέπει να κάνει για να συμβάλει στην πραγμάτωση των επιδιώξεων του οργανισμού. Η εκπαίδευση των ατόμων που εργάζονται στο νοσοκομείο, είναι απαραίτητη για τη δημιουργία υπεύθυνων επαγγελματιών, οι οποίοι αναμένεται ότι θα αναλάβουν διευρυσμένους ρόλους στο μέλλον, για την αντιμετώπιση νέων διαγραφόμενων αναγκών.

Οι κυριότερες κατηγορίες εργαζομένων που απασχολούνται στα νοσοκομεία είναι το ιατρικό, το νοσηλευτικό, το διοικητικό και το τεχνικό προσωπικό. Στα νοσοκομεία παρουσιάζεται ανάγκη για απασχόληση εξειδικευμένων κατηγοριών προσωπικού, όπως τεχνικό προσωπικό τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, το οποίο θα είναι επιφορτισμένο με τη διαχείριση της βιοϊατρικής τεχνολογίας. Επίσης νοσηλευτικό προσωπικό τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αρμόδιο για την αναβάθμιση του επιπέδου των νοσηλευτικών υπηρεσιών, καθώς και διοικητικό προσωπικό τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, το οποίο θα ασχολείται με εξειδικεύσεις, όπως εφαρμογές έρευνας, κινδύνους διαχείρισης και άλλες δραστηριότητες, οι οποίες δεν φαίνεται να ασκούνται ή στις οποίες δεν υπάρχουν εξειδικευμένα στελέχη

(Ανδριώτη, 1998). Το προσωπικό κάθε υπηρεσίας έχει κάποιες αρμοδιότητες και καθήκοντα, συγκεκριμένα:

A. Το ιατρικό προσωπικό: είναι ο σημαντικότερος συντελεστής και ο οποίος αναλύθηκε στο πρώτο κεφάλαιο. Το ιατρικό προσωπικό είναι υπεύθυνο για την προώθηση και προαγωγή της υγείας, της έρευνας και της εκπαίδευσης. Επίσης, είναι αρμόδιο για τη παροχή υπηρεσιών υγείας, τον προγραμματισμό και τον έλεγχο των παρεχόμενων υπηρεσιών.

B. Το νοσηλευτικό προσωπικό: η υποχρέωση για την παροχή υπηρεσιών υγείας από το γιατρό, περικλείει και την πρόσληψη άλλων προσώπων, τα οποία λειτουργούν συμπληρωματικά και το έργο τους διακρίνεται από αυτό των γιατρών (Κουτσελίνη, 1999). Το νοσηλευτικό προσωπικό είναι αρμόδιο για την παροχή νοσηλευτικής φροντίδας στις ανάγκες των αρρώστων, σύμφωνα με τις αρχές και μεθόδους της νοσηλευτικής επιστήμης, καθώς και για την προώθηση και προαγωγή της νοσηλευτικής, της εκπαίδευσης, του προγραμματισμού και του ελέγχου των παρεχόμενων υπηρεσιών. Στις διοικητικές αρμοδιότητες των νοσηλευτών, ανήκουν η άσκηση αποτελεσματικής διοίκησης και η επαρκής στελέχωση των νοσηλευτικών τμημάτων, η εξασφάλιση ετοιμότητας για κάλυψη επειγόντων περιστατικών και τέλος η από κοινού συνεργασία με τις άλλες υπηρεσίες για την αποτελεσματικότερη λειτουργία του νοσοκομείου.

Γ. Το διοικητικό προσωπικό: είναι υπεύθυνο για τον συντονισμό της λειτουργίας και την υποστήριξη του έργου των άλλων υπηρεσιών. Διαχειρίζεται την κινητή, ακίνητη περιουσία του νοσοκομείου και φροντίζει για την λειτουργία και την ανάπτυξή του. Επίσης, εκτελεί δραστηριότητες που αφορούν στην εκπαίδευση των στελεχών της σε θέματα διοίκησης και δραστηριότητες που αφορούν στην εκπαίδευση όλων των εργαζομένων για θέματα του νοσοκομείου. Στη διοικητική υπηρεσία, ανήκει το προσωπικό της πληροφορικής, το τεχνικό προσωπικό καθώς και το λοιπό μη νοσηλευτικό βοηθητικό προσωπικό (προσωπικό καθαριότητας, εστίασης, φύλαξης, ειδικό τεχνικό κ.λ.π.). Το πρώτο ασχολείται με την οργάνωση και λειτουργία της μηχανογράφησης, την επεξεργασία και τήρηση μηχανογραφικών στατιστικών στοιχείων, καθώς και την παροχή πληροφοριών στις υπηρεσίες του νοσοκομείου και σε αρμόδιους φορείς. Το δεύτερο είναι αρμόδιο για την εκτέλεση και επίβλεψη έργων ανάπτυξης, συντήρησης και συνεχούς βελτίωσης των κτιριακών, μηχανολογικών εγκαταστάσεων του νοσοκομείου και την προμήθεια του απαραίτητου εξοπλισμού. Αυτό έχει την ευθύνη για την προληπτική συντήρηση, επισκευή, λειτουργία των ηλεκτρολογικών και παροχής ιατρικών αερίων εγκαταστάσεων και γενικότερα όλου του ιατροτεχνολογικού και μηχανολογικού εξοπλισμού του νοσοκομείου.

Επιπροσθέτως, το τεχνικό προσωπικό είναι υπεύθυνο για την εγκατάσταση και την αποτελεσματική λειτουργία των συστημάτων πυρασφάλειας του νοσοκομείου.

Οι εργαζόμενοι όλων των κατηγοριών πρέπει να κατέχουν τις κατάλληλες γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις που χρειάζονται, ανάλογες με τη θέση που κατέχουν, ώστε να μπορούν να αντεπεξέρχονται με επιτυχία στα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί. Οι γνώσεις είναι το σύνολο των πάγιων πληροφοριών και δεδομένων που πρέπει να διαθέτει και να μπορεί να χειρίζεται ο κάθε εργαζόμενος. Οι δεξιότητες, είναι οι δυνατότητες πραγματοποίησης αναγκαίων ενεργειών για την αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων του. Κάποια βασικά συστατικά δεξιοτήτων που πρέπει να κατέχει ένας εργαζόμενος, είναι η ταχύτητα, ο εστιασμός της προσοχής, η εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες και η ικανότητα αντιμετώπισης συγκρούσεων. Τέλος, οι στάσεις είναι οι τρόποι με τους οποίους ένας εργαζόμενος προσλαμβάνει και αντιμετωπίζει τις καταστάσεις που συνδέονται με το εργασιακό του πεδίο. Ενδεικτικές στάσεις είναι η αισιοδοξία και η απαισιοδοξία, η ομαδικότητα και ο ατομικισμός, η έμφαση στους εργαζομένους και η έμφαση στους στόχους (Μπιτσάνη, 2006).

Ο προσανατολισμός στην ομαδική εργασία

Στα επαγγέλματα υγείας, τα οποία αντιμετωπίζουν ασθενείς, η ομαδική εργασία θεωρείται πολύ σημαντική. Έτσι λοιπόν, σχηματίζονται ομάδες μεταξύ της ίδιας κατηγορίας και μεταξύ όλων των κατηγοριών του προσωπικού. Η ομαδική εργασία δεν είναι εύκολη, ούτε πραγματοποιείται παντού, όμως αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα του θεραπευτικού έργου των γιατρών, καθώς όλοι οι εργαζόμενοι ενός νοσοκομείου συμβάλλουν με το έργο τους στην επίτευξη αυτού.

Στα νοσοκομεία μερικές ομάδες είναι μικρές, άλλες είναι μεγάλες, όλες όμως στηρίζονται στις ίδιες αρχές, αυτές είναι:

1. Οι ομάδες έχουν σκοπούς ή στόχους. Οι στόχοι μιας ομάδας παροχής υπηρεσιών υγείας είναι να πράττει το καλύτερο δυνατόν για τον ασθενή.
2. Κάθε μέλος της ομάδας έχει διακεκριμένο και σημαντικό ρόλο. Ο ρόλος κάθε μέλους είναι σαφής. Για να λειτουργήσουν σωστά οι ομάδες, είναι αναγκαίο να ασκούνται μαζί τα μέλη, να έχουν επίγνωση των δυνατών και αδύναμων σημείων ο ένας του άλλου και να συμμαρμίζονται τα προβλήματα που προκύπτουν.
3. Οι ομάδες έχουν ηγέτες. Όταν δεν υπάρχει ηγεσία, η κατεύθυνση και ο σκοπός μπορεί να χαθούν, ενώ οι αποφάσεις μπορεί να μην είναι ικανοποιητικές για τον ασθενή και για την ομάδα. Η ύπαρξη ενός αποτελεσματικού ηγέτη με γνώσεις και

εμπειρία στις υπηρεσίες υγείας, συμβάλλει στον προσδιορισμό και στην εξασφάλιση του έργου της ομάδας, όπως επίσης και στην βελτίωση της συνεργασίας μεταξύ των μελών της.

4. Οι ομάδες μετρούν την απόδοση και την αποτελεσματικότητά τους. Αυτό πραγματοποιείται με τον τακτικό έλεγχο του έργου της κάθε μονάδας. Έτσι διαπιστώνεται, τότε η απόδοση της ομάδας είναι ελλιπής και λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα για αλλαγή της κατάστασης.
5. Οι ομάδες έχουν δομή και σταθερότητα. Οι ομάδες υγείας, ανεξαρτήτως μεγέθους ή εξειδικευμένου έργου, είναι σχετικά σταθερές (Downie και Calman, 1997).

Οι ομάδες που σχηματίζονται στις υπηρεσίες υγείας, παίρνουν καλύτερες αποφάσεις από τα μεμονωμένα άτομα. Για να συμβεί βέβαια αυτό και για να έχουν καλύτερη επίδοση οι ομάδες, θα πρέπει να υπάρχουν ξεκάθαροι στόχοι και υποστηρικτική ατμόσφαιρα μεταξύ των μελών τους (Proenca, 2007). Εάν δεν υπάρχει ομαδική ατμόσφαιρα και υποστήριξη, τότε το άτομο μπορεί να αισθανθεί αδυναμία ενσωμάτωσής του στην ομάδα και να θελήσει να αποχωρήσει από αυτήν. Η συνεργασία των ομάδων δεν είναι εύκολη υπόθεση, συχνά παρουσιάζονται συγκρούσεις και προβλήματα, που οφείλονται κυρίως στην έλλειψη επικοινωνίας.

2.3. Η Επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων

Επικοινωνία, είναι το μέσον με το οποίο οι άνθρωποι συνδέονται μεταξύ τους, ανταλλάσσουν πληροφορίες, μαθαίνουν να συνεργάζονται για την επίτευξη κοινών στόχων και σχηματίζουν ομάδες (Μπιτσάνη, 2006). Κατά καιρούς έχουν δοθεί διάφοροι ορισμοί για την επικοινωνία, κάποιοι από τους οποίους είναι οι εξής:

- *«Επικοινωνία είναι όλες αυτές οι διαδικασίες, με τις οποίες οι άνθρωποι επηρεάζουν ο ένας τον άλλο».* Αυτός ο ορισμός του Batesson, υπονοεί ότι κομμάτια επικοινωνίας είναι συνδεδεμένα με κάθε γεγονός, με κάθε ερέθισμα και ιδιαίτερη σημασία έχει η ψυχολογική κατάσταση του ατόμου.
- Σύμφωνα με τους Andersen, Levis και Murray, *«επικοινωνία είναι η διαδικασία με την οποία ένας άνθρωπος μέσω οπτικών και ακουστικών συμβόλων, παρέχει νόημα σ' έναν ή περισσότερους ακροατές».* Δηλαδή επικοινωνία υπάρχει, όταν ένας άνθρωπος προσπαθεί να δημιουργήσει νόημα σ' έναν άλλο.

- Ο ορισμός του Miller αναφέρει πως «επικοινωνία υπάρχει, όταν υπάρχει πληροφορία σε κάποιο μέρος ή πρόσωπο και θέλουμε να τη μεταφέρουμε σε κάποιο άλλο μέρος ή πρόσωπο».
- Τέλος σύμφωνα με τον Ross, η επικοινωνία μπορεί να οριστεί και ως «μια διαδικασία που περιλαμβάνει το να βρίσκει, να συλλέγει και να στέλνει κάποιος σύμβολα με τέτοιο τρόπο, ώστε να βοηθά τον άλλο ν' αντιλαμβάνεται και να δημιουργεί στο μυαλό του, το νόημα που εμπεριέχεται στο μυαλό αυτού που επικοινωνεί» (όπως αναφέρεται στο Δρε-Σκίτσου και Σταθάκη, 1995).

Από τους παραπάνω ορισμούς συμπεραίνεται, ότι η επικοινωνία περιλαμβάνει τη δημιουργία νοήματος από τον αποδέκτη της και τη μεταφορά πληροφοριών και πιθανών μηνυμάτων. Για να χαρακτηριστεί αποτελεσματική, θα πρέπει ο αποδέκτης του μηνύματος να το λάβει, όπως ακριβώς το εννοούσε ο αποστολέας. Η επικοινωνία είναι μια δυναμική και πολύπλοκη διαδικασία, η οποία μπορεί να πραγματοποιηθεί λεκτικά (γλώσσα, γραφή) και μη λεκτικά (κινήσεις, χειρονομίες) (Μπιτσάνη, 2006).

Η επικοινωνία είναι απαραίτητη μεταξύ όλων των κατηγοριών και επιπέδων των εργαζομένων, καθώς αποτελεί προϋπόθεση για να δραστηριοποιηθούν, να συνεργαστούν, και να λάβουν ικανοποίηση από την εργασία και τις μεταξύ τους σχέσεις. Γι' αυτόν ακριβώς το λόγο, η διοίκηση και οι εργαζόμενοι, θα πρέπει να ενδιαφερθούν και να κατάβαλλουν προσπάθεια, για να επιτευχθεί αποτελεσματική επικοινωνία στο χώρο εργασίας.

2.3.1. Η διαδικασία της επικοινωνίας

Προκειμένου να μεταβιβαστεί ένα μήνυμα ή μια πληροφορία, από τον αποστολέα στον αποδέκτη, θα πρέπει να ακολουθηθεί μια διαδικασία. Τα στάδια της διαδικασίας αυτής είναι τα εξής:

1. Κωδικοποίηση: Η κωδικοποίηση περιλαμβάνει το περιεχόμενο που θέλει να μεταβιβάσει ο αποστολέας και το οποίο πρέπει να μετατρέψει σε νόημα. Έπειτα, «μεταφράζει» το νόημα σε σήματα, όπως λέξεις, σύμβολα, κινήσεις, ώστε να γίνει δυνατή η αποστολή του.
2. Μήνυμα: Το μήνυμα είναι το αποτέλεσμα της κωδικοποίησης. Αυτό, περιλαμβάνει το νόημα και το περιεχόμενο της επικοινωνίας, αποτυπωμένο σε σήματα. Αποτελείται από γραμμές ή προφορικές λέξεις, κινήσεις και σύμβολα.
3. Κανάλια Μεταβίβασης: Είναι τα μέσα με τα οποία ο αποστολέας μεταφέρει το μήνυμα στον αποδέκτη. Τέτοια αποτελούν η ατμόσφαιρα, τα αντικείμενα και τα

μέσα τηλεπικοινωνιών. Ο αποστολέας, πρέπει να επιλέξει το κατάλληλο κανάλι και τον κατάλληλο χρόνο για την αποστολή του μηνύματος.

4. Σύλληψη: Είναι η παραλαβή του μηνύματος, δηλαδή, η σύλληψη των σημάτων με τις αισθήσεις, η οποία πραγματοποιείται κυρίως με την όραση και την ακοή. Σε αυτό το στάδιο θα πρέπει να δοθεί προσοχή από τον αποδέκτη του μηνύματος, ώστε αυτός να λάβει σωστά το μήνυμα.
5. Αποκωδικοποίηση: Σε αυτό το στάδιο, ο αποδέκτης του μηνύματος αποκωδικοποιεί το μήνυμα και το μετατρέπει σε νόημα.
6. Αποτέλεσμα: Το αποτέλεσμα εμφανίζεται μετά την αποκωδικοποίηση, όταν ο αποδέκτης του μηνύματος πληροφορείται και κατανοεί.
7. Έλεγχος Feedback: Με το μηχανισμό ελέγχου της επανατροφοδότησης, το αποτέλεσμα που έχει επιφέρει το μήνυμα στον αποδέκτη, μεταφέρεται στον αποστολέα με την επανάληψη της διαδικασίας (Μπιτσάνη, 2006).

2.3.2. Εμπόδια στην επικοινωνία

Πολλές φορές, εμφανίζονται εμπόδια που δυσχεραίνουν την επικοινωνία μεταξύ των ατόμων. Αυτά μπορούν να κατηγοριοποιηθούν στα φυσιολογικά, στα ψυχοσυγκινησιακά και στα περιβαλλοντικά εμπόδια. Τα πρώτα οφείλονται στην έλλειψη ικανοτήτων επικοινωνίας των ανθρώπων, τα δεύτερα επηρεάζουν την ικανότητα κατανόησης του μηνύματος και οφείλονται στην ψυχοσυγκινησιακή κατάσταση του ατόμου και τα τρίτα οφείλονται στις συνθήκες του περιβάλλοντος. Τα πιο σημαντικά από αυτά τα εμπόδια είναι τα εξής (Μπιτσάνη, 2006):

1. Η έλλειψη προγραμματισμού: Τα άτομα συχνά μιλούν ή γράφουν χωρίς να προγραμματίσουν και να κάνουν σαφές το μήνυμα που θέλουν να μεταδώσουν.
2. Η διαστρεβλωμένη διάθεση: Η διάθεση ενός ατόμου, καθορίζει σε μεγάλο βαθμό τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνεται μια κατάσταση, ένα μήνυμα (Τζωρτζάκης και Τζωρτζάκη, 2002).
3. Τα λάθος μηνύματα: Συχνά λόγω πίεσης χρόνου ή και για άλλους λόγους, όπως αδιαφορία ή έλλειψη δεξιοτήτων, ο αποστολέας δεν διαμορφώνει σωστά μηνύματα.
4. Η έλλειψη αξιοπιστίας: Όταν ο αποστολέας του μηνύματος χαρακτηρίζεται από έλλειψη αξιοπιστίας σχετικά με τις πληροφορίες και τις γνώσεις του, τότε ο αποδέκτης δεν ενδιαφέρεται να τον ακούσει και να τον πιστέψει.
5. Ο φόβος επικοινωνίας: Η επικοινωνία μπορεί να δυσκολεύεται και εξαιτίας του φόβου, ότι μπορεί να μεταφερθούν πληροφορίες σε μη επιθυμητούς αποδέκτες.

6. Η κακή επιλογή του γώρου και χρόνου της επικοινωνίας: Όταν υπάρχει βιασύνη και δεν υπάρχει κατάλληλος χώρος, τότε δεν επιτυγχάνεται αποτελεσματική επικοινωνία.
7. Η κακή επιλογή του τρόπου και του μέσου επικοινωνίας: Η κακή επιλογή στο τρόπο και στο μέσον δυσχεραίνει την επικοινωνία.
8. Η έλλειψη κινήτρων, ενδιαφέροντος και η απροσεξία του αποδέκτη: Όταν λείπουν αυτά τα στοιχεία, τότε ο αποδέκτης λαμβάνει λάθος το μήνυμα.
9. Τα βιαστικά συμπεράσματα: Αυτά μπορούν να προέλθουν εξαιτίας έλλειψης υπομονής και τις περισσότερες φορές είναι λανθασμένα.
10. Η προκατάληψη: Η προκατάληψη που μπορεί να έχει ο αποδέκτης για κάποιο θέμα, αλλοιώνει το νόημα του μηνύματος.
11. Οι διαφορετικές αντιλήψεις: Αυτές εξηγούν το λόγο που οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται και ερμηνεύουν διαφορετικά το ίδιο μήνυμα. Η παρουσία τους, δυσκολεύει την επικοινωνία.
12. Οι κακές σχέσεις μεταξύ αποστολέα και αποδέκτη: Αν παρουσιάζονται κακές σχέσεις και ανταγωνισμός μεταξύ τους, τότε δύσκολα επιτυγχάνεται επικοινωνία.
13. Η υπερφόρτωση πληροφοριών: Συχνά το άτομο δε μπορεί να συλλάβει μεγάλο όγκο πληροφοριών, οι οποίες εμπεριέχονται σε ένα μήνυμα. Έτσι εμποδίζεται η αποτελεσματική επικοινωνία.
14. Το κλίμα: Όταν το κλίμα που επικρατεί στην εργασία είναι αρνητικό, τότε η επικοινωνία μεταξύ των ατόμων περιορίζεται.
15. Οι ικανότητες επικοινωνίας: Αν λείπουν από το άτομο κάποιες διανοητικές και εκφραστικές ικανότητες, αν δεν μπορεί να συνεργαστεί, αν δεν έχει υπομονή και επιμονή, τότε δεν μπορεί να υπάρξει και επικοινωνία.
16. Η θέση των συνομιλητών: Αυτή μπορεί να προκαλέσει εμπόδια, καθώς δεν έχουν όλοι την ίδια θέση και πρόσβαση για επικοινωνία (Μπιτσάνη, 2006).

Διαβάζοντας τα παραπάνω διαφαίνεται πως η μετάδοση ενός μηνύματος, μπορεί να μην είναι επιτυχής, καθώς παρουσιάζονται σημαντικά εμπόδια στην επικοινωνία των ανθρώπων. Γι' αυτό το λόγο κάθε άτομο που στέλνει ένα μήνυμα, θα πρέπει να ξεκαθαρίσει στο μυαλό του αυτό που θέλει να μεταβιβάσει, το μήνυμά του να είναι κατανοητό και η μετάδοσή του να γίνει στο σωστό τόπο και χρόνο. Όσον αφορά τον αποδέκτη του μηνύματος, θα πρέπει να δείξει την απαραίτητη προσοχή και όχι βιασύνη, ώστε να αποκωδικοποιήσει σωστά το μήνυμα (Τζωρτζάκης και Τζωρτζάκη, 2002).

2.3.3. Αποτελεσματική επικοινωνία στην εργασία

Όπως προαναφέρθηκε, αποτελεσματική χαρακτηρίζεται η επικοινωνία στην οποία ο αποδέκτης ενός μηνύματος, έλαβε το μήνυμα με τον ίδιο τύπο και την ίδια ένταση που το εννοούσε ο αποστολέας του, κατά τον κατάλληλο τόπο και χρόνο. Η αποτελεσματική επικοινωνία σε μια επιχείρηση ή σε έναν οργανισμό ίσως είναι το σημαντικότερο ζήτημα που πρέπει να απασχολεί τους αρμόδιους και τους εργαζομένους του, καθώς αυτή επηρεάζει θετικά την απόδοση και εργασιακή τους ικανοποίηση και αποτελεί προϋπόθεση για την επίτευξη στόχων. Επίσης, η επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων, εξασφαλίζει τη συνεργασία και το συντονισμό των δραστηριοτήτων των διαφόρων τμημάτων που υπάρχουν σε αυτόν.

Για να λειτουργήσουν σωστά οι εργαζόμενοι θα πρέπει εκτός από την κάθετη (από πάνω προς τα κάτω και αντίστροφα), να υπάρξει και οριζόντια επικοινωνία. Η οριζόντια επικοινωνία είναι αυτή που λαμβάνει χώρα μεταξύ εργαζομένων διαφορετικών τμημάτων και της οποίας η ύπαρξη είναι απαραίτητη, καθώς όλα τα τμήματα συμβάλλουν στην επίτευξη των κοινών στόχων της επιχείρησης ή του οργανισμού και χάρη σε αυτή επιτυγχάνεται αποτελεσματική επικοινωνία. Η καλή επικοινωνία περιλαμβάνει τη χρησιμοποίηση των κατάλληλων μέσων διαβίβασης, την πρόκληση του ενδιαφέροντος του αποδέκτη, χρησιμοποιώντας κίνητρα και οικείες λέξεις, την πλήρη πληροφόρηση και τη βελτίωση του περιεχομένου της πληροφορίας, όταν είναι αναγκαίο (Μπιτσάνη, 2006).

Κάποια σημεία που αξίζει να αναφερθούν και συμβάλλουν και αυτά με τη σειρά τους στην επίτευξη της αποτελεσματικής επικοινωνίας, είναι ο ρόλος της ευγένειας και της φιλικότητας κατά τη διαδικασία της επικοινωνίας, καθώς και η σημασία που πρέπει να δοθεί κατά την προφορική επικοινωνία στη γλώσσα του σώματος και στην ένταση της φωνής. Επιπροσθέτως, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν αλληλοκατανόηση των διαφορών τους.

Όταν το μήνυμα είναι πλήρες και χαρακτηρίζεται από ορθότητα και αληθοφάνεια, ώστε να μην τίθεται θέμα εμπιστοσύνης, τότε δύσκολα δημιουργούνται προβλήματα στην επικοινωνία των εργαζομένων. Σε περίπτωση όμως που δημιουργηθούν προβλήματα, θα πρέπει να γίνουν νέες προσπάθειες για να επιτευχθεί το επιθυμητό αποτέλεσμα.

2.3.4. Η επικοινωνία στα Νοσοκομεία

Με την επικοινωνία, το άτομο μπορεί να πληροφορηθεί, να ανταλλάξει ιδέες, γνώσεις και να αναπτύξει ανθρώπινες σχέσεις. Η επικοινωνία των εργαζομένων σε ένα χώρο όπως το νοσοκομείο, κρίνεται απαραίτητη. Θα πρέπει λοιπόν όλες οι κατηγορίες – κλίμακες

εργαζομένων και διοίκησης, να κινητοποιούνται για την εξυπηρέτηση του κοινού και των στόχων του οργανισμού.

Οι νοσοκομειακοί υπάλληλοι μπορούν να συλλέξουν χρήσιμες πληροφορίες σχετικά με τη δουλειά τους. Αυτές οι πληροφορίες θα έχουν συλλεχθεί από την μεταξύ τους επικοινωνία και θα τους βοηθήσουν στην καλύτερη και αποτελεσματικότερη εκτέλεση του έργου τους. Έτσι, οι εργαζόμενοι θα μπορούν να μοιραστούν ιδέες, απόψεις, οδηγίες και να λάβουν σφωστές, αντικειμενικές και όχι βεβιασμένες αποφάσεις.

Η επικοινωνία, αποτελεί το βασικό εργαλείο για τη δημιουργία κλίματος συνεργασίας και αποτελεσματικότητας, καθώς μέσω αυτής ανιχνεύονται οι τρόποι και τα μέσα που θα οδηγήσουν στην επίτευξη των στόχων του νοσοκομείου. Βέβαια, η επικοινωνία των νοσοκομειακών υπαλλήλων δεν είναι εύκολη διότι υπάρχουν παράγοντες που τη δυσχεραίνουν. Τέτοιοι παράγοντες είναι:

- α.) Οι ίδιες οι ανθρώπινες ανάγκες που απορρέουν από την ύπαρξη του ατόμου.
- β.) Οι αντιλήψεις τους για το ποιες ανάγκες πρέπει να καλυφθούν, με ποια προτεραιότητα, από ποιους φορείς και ποιοι θα είναι οι αποδέκτες των όποιων παροχών.
- γ.) Οι γνώσεις που υπάρχουν για τον άνθρωπο, τα ατομικά προβλήματα και οι τρόποι επίλυσης των προβλημάτων.
- δ.) Τα μέσα που υπάρχουν για τη κάλυψη των αναγκών: τεχνολογικά, οικονομικά μέσα, ειδικευμένο προσωπικό.
- ε.) Οι πολιτικές επιλογές που γίνονται σε ότι αφορά την υγεία.

Για να μπορέσουν οι νοσοκομειακοί υπάλληλοι να διατηρήσουν τη χρησιμότητά τους μέσα σε κάθε πλαίσιο, θα πρέπει να διέπονται από κινητικότητα συνεργασίας και ευμετάβλητο απόψεων (Δρε-Σκίτσου και Σταθάκη, 1995).

Η αξιοποίηση των γνώσεων και δεξιοτήτων του προσωπικού από τη διοίκηση ενεργεί σε καλύτερευση της επικοινωνίας. Η πολυπλοκότητα της επικοινωνίας μπορεί να δημιουργήσει συγκρούσεις, όμως όταν κάποιος εκφράζει τα αρνητικά συναισθήματά του με διπλωματικό τρόπο και όχι με κατηγορίες, τότε με αυτό τον τρόπο θα μπορέσουν να ξεπεραστούν οι διαφορές στο χώρο εργασίας και θα δημιουργηθούν «καλές σχέσεις» και συνθήκες συνεργασίας.

2.4. Οι Σχέσεις στην Εργασία

Με τον όρο σχέσεις στην εργασία, εννοείται το σύνολο των ευσυνειδήτων προσπαθειών της ηγεσίας και των εργαζομένων μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού, για τη δημιουργία

και τη διατήρηση της επικοινωνίας με κοινότητα ιδεών και αξιών, καθώς και αξιοπρέπεια με σεβασμό των αναγκών και της προσωπικότητας κάθε ανθρώπου μέσα και έξω από το περιβάλλον της επιχείρησης ή του οργανισμού, με στόχο την πραγματοποίηση του σκοπού του (Γεωργόπουλος, 1997).

Ο εργαζόμενος ενός νοσοκομείου, κάνει δικά του τα συμφέροντα του οργανισμού στον οποίο εργάζεται, θέτοντας στην υπηρεσία αυτών τις ικανότητές του. Για να συμβεί αυτό, θα πρέπει να πιστέψει ότι ενεργεί ελεύθερα, ότι τον υπολογίζουν, ότι τον αναγνωρίζουν και ότι αναμένουν από αυτόν έργο με νόημα. Γι' αυτό το λόγο οι καλές σχέσεις που αναπτύσσονται στην εργασία, αποτελούν το κατάλληλο κλίμα πάνω στο οποίο μπορούν να θεμελιωθούν και να οργανωθούν όλες οι δραστηριότητες του οργανισμού, όπως επίσης και να αισθανθούν ικανοποίηση οι εργαζόμενοι, οι οποίοι περνούν μεγάλο μέρος της ζωής τους στον εργασιακό χώρο. Οι εργαζόμενοι και η διοίκηση πρέπει να γνωρίσουν τα άτομα, όχι μόνο σαν μέλη ομάδας, αλλά και σαν άτομα, καθώς αντιδρούν διαφορετικά σε κάποιες περιπτώσεις.

Με τις «καλές σχέσεις», τα άτομα αλληλεπιδρούν, επηρεάζονται θετικά, εκδηλώνουν τις ανησυχίες, τους φόβους και τις συμπάθειές τους. Η ανάπτυξη τέτοιων σχέσεων φέρει ως αποτέλεσμα το υψηλό ηθικό και την αξιοπρέπεια του προσωπικού, όπως επίσης και αρμονική συνεργασία μεταξύ του προσωπικού και μεταξύ προσωπικού-ηγεσίας (Γεωργόπουλος, 1997). Όσον αφορά στους γιατρούς, οι οποίοι είναι ο κύριος συντελεστής παροχής υπηρεσιών στα νοσοκομεία και η παρούσα εργασία απευθύνεται στην ικανοποίηση που αυτοί αισθάνονται, μπορούν να διακριθούν τρία πλέγματα σχέσεων στο χώρο εργασίας τους, οι οποίες μπορούν να τους ευχαριστήσουν ή να τους δυσαρεστήσουν και να επηρεάσουν την άσκηση των καθηκόντων τους. Αυτές είναι: α) οι σχέσεις με συναδέλφους, β) οι σχέσεις με τη διοίκηση και ανώτερους και γ) οι σχέσεις με προσωπικό άλλων κατηγοριών.

Οι σχέσεις μεταξύ των γιατρών

Για να επιτυγχάνεται περισσότερο η θεραπεία διαφόρων ιατρικών περιπτώσεων, είναι αναγκαίο οι γιατροί να έχουν καλές σχέσεις με τους συναδέλφους τους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, να αναπτύσσουν σχέσεις και να λειτουργούν ομαδικά σε κάθε ιατρική περίπτωση. Μέσα από αυτή τη διαδικασία, αφενός φέρνουν εις πέρας τον ιατρικό τους όρκο και αφετέρου καλυτερεύουν τις μεταξύ τους σχέσεις. Επιπροσθέτως, αντλούν θετικά συναισθήματα από τις καταστάσεις που έχουν ξεπεράσει και είναι έτοιμοι να αντιμετωπίσουν οποιαδήποτε πιθανότητα.

Παρόλα αυτά όμως, δημιουργούνται και κάποια προβλήματα ανάμεσά τους, ίσως διότι είναι δύσκολο κάποιες φορές ο κάθε γιατρός να παραδέχεται την ιατρική δεινότητα των συναδέλφων του. Εξάλλου εχθρός των σχέσεων τους είναι και ο χρόνος που δεν τους επιτρέπει να λειτουργούν τόσο ομαδικά και αρμονικά, όσο πιθανώς θα ήθελαν. Κι' αυτό γιατί οι εκάστοτε γιατροί είναι αναγκαίο το χρόνο τους να τον διαθέτουν στις ιατρικές τους υποχρεώσεις και μάλιστα στους ασθενείς τους.

Τα ανωτέρω δημιουργούν συγκρούσεις μεταξύ των γιατρών και αρνητικές καταστάσεις, που έχουν ως αποτέλεσμα τη μεταξύ τους δυσαρέσκεια και αυτό έχει ως άμεση συνέπεια να μην ικανοποιούνται στο βαθμό που θα ήθελαν από την εργασία τους.

Οι σχέσεις των γιατρών με τους νοσηλευτές

Η σχέση γιατρού – νοσηλευτή πρέπει να περιβάλλεται από κλίμα συνεργασίας και καλών σχέσεων. Το νοσηλευτικό προσωπικό είναι πολύτιμο για την επίτευξη του έργου των γιατρών. Τις περισσότερες φορές οι σχέσεις που υπάρχουν μεταξύ τους είναι καλές γιατί και οι δύο καταλαβαίνουν τη σημασία του έργου του άλλου.

Η άποψη που έχουν σήμερα οι γιατροί για τη σχέση τους με τους νοσηλευτές είναι διαφορετική από αυτήν που είχαν παλαιότερα. Στη δεκαετία του '60, η σχέση γιατρού – νοσηλευτή εκλαϊκεύτηκε και ονομάστηκε «το παιχνίδι γιατρού – νοσηλευτή». Στο παιχνίδι, ο γιατρός είναι ο προϊστάμενος του νοσηλευτή και οι αλληλεπιδράσεις τους ήταν προσεκτικές, ώστε να μην διαταράσσεται αυτή η ιεραρχία. Οι νοσηλευτές μπορούν να είναι τολμηροί και καινοτόμοι στο παιχνίδι, αλλά πρέπει να φαίνονται παθητικοί όταν το κάνουν. Αυτοί μπορούν να κάνουν προτάσεις για τη φροντίδα του ασθενούς, όμως οι προτάσεις τους πρέπει να φαίνεται ότι έγιναν από τους γιατρούς. Εάν και τα δύο μέρη παίξουν το παιχνίδι ικανοποιητικά, τότε η ομάδα λειτουργεί αποδοτικά και ο νοσηλευτής θεωρείται σύμβουλος του γιατρού. Εάν το παιχνίδι δεν είναι επιτυχές, τότε τα δύο μέρη επιβάλλουν μεταξύ τους κυρώσεις. Ο κύριος στόχος είναι να παίζεται σωστά το παιχνίδι.

Όπως αναφέρθηκε στην αρχή η σχέση που έχουν οι γιατροί σήμερα με τους νοσηλευτές, ευτυχώς είναι διαφορετική. Οι γιατροί αναγνωρίζουν τους νοσηλευτές ως ειδικά, εκπαιδευμένα άτομα με ανεξάρτητα καθήκοντα και ευθύνες, τα οποία τους βοηθούν στην εκτέλεση του έργου τους. Οι γιατροί εξαρτώνται από την εξειδίκευση των νοσηλευτών και συχνά βλέπουν τις μεταξύ τους σχέσεις ως σχέσεις ισότιμων συνεργατών (Fry και Johnstone, 2005).

Όπως συμβαίνει όμως στις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων, έτσι και στην σχέση γιατρών – νοσηλευτών, δεν λείπουν οι συγκρούσεις. Αυτές μπορούν να δημιουργηθούν

εξαιτίας της εισαγωγής μιας νέας πρακτικής ή μιας νέας διαδικασίας, οι οποίες είναι ικανές να διαταράξουν τη μέχρι πρότινος ισορροπία (Downie και Calman, 1997). Σύμφωνα με πρόσφατες έρευνες που έγιναν σε νοσηλευτές στο Μίσιγκαν, έδειξαν πως οι σχέσεις μεταξύ γιατρών και νοσηλευτών επηρεάζονται και από την έλλειψη επικοινωνίας που μπορεί να έχουν (Manojlovich, 2005). Ένας ακόμη λόγος που δημιουργούνται συγκρούσεις στη μεταξύ τους σχέση είναι και το φαινόμενο του φόβου και η έλλειψη των νοσηλευτών. Το γεγονός ότι οι νοσηλευτές φοβούνται συχνά να εκφράσουν τις απόψεις τους στους γιατρούς, καθώς και η έλλειψη νοσηλευτικού προσωπικού, μπορούν να οδηγήσουν στη δημιουργία προβλημάτων και συγκρούσεων (Benner, 2007). Τέλος, αξιοσημείωτος είναι και ο ρόλος που έχει ο φόρτος εργασίας στη δημιουργία συγκρούσεων.

Οι συγκρούσεις γιατρών – νοσηλευτών πρέπει να εξαλειφθούν καθώς και να ξεκαθαριστούν τα επαγγελματικά όρια του καθενός. Και τα δύο μέρη, πρέπει να λειτουργήσουν ομαδικά, να επικοινωνήσουν και να συνεργαστούν για να πετύχουν τους στόχους που τους ανατέθηκαν.

Οι σχέσεις των γιατρών με το διοικητικό προσωπικό

Οι γιατροί με τους διοικητικούς υπαλλήλους έχουν ικανοποιητικές σχέσεις, εφόσον υπάρχει καλή διάθεση και από τα δύο μέρη. Το διοικητικό προσωπικό συμβάλλει ως βοηθητικό μέσο των γιατρών, έτσι ώστε εκείνοι να ασκούν αποτελεσματικά και χωρίς πολλές διαδικασίες το έργο τους και να αισθάνονται ικανοποιημένοι από αυτό.

Δυστυχώς όμως, εκτός από θετικές αλληλεπιδράσεις υπάρχουν και αρνητικές. Οι γιατροί ορισμένες φορές θεωρούν ανεπαρκείς τις γνώσεις και την προσπάθεια του διοικητικού προσωπικού για να φέρει εις πέρας τις εργασίες, που ανατίθενται σε αυτό κατά τη διάρκεια της ημέρας. Επιπλέον ενίοτε η συμπεριφορά του χαρακτηρίζεται αρνητικά, από έλλειψη φιλικότητας και συνεργασίας, όχι μόνο απέναντι στο ιατρικό προσωπικό, αλλά και απέναντι στους ανθρώπους που απευθύνονται σε αυτό.

Οι σχέσεις των γιατρών με Διοικητές - Μάνατζερς

Στη σχέση γιατρών και μάνατζερς υπάρχουν θετικά και αρνητικά στοιχεία. Στις θετικές προσεγγίσεις είναι η αμοιβαία συνεργασία και κατανόηση, καθώς και η διαμόρφωση της κουλτούρας του οργανισμού (Βογιατζής και Καλέα, 2006). Με το θετικό κλίμα είναι ευκολότερη η αποδοχή των διαφορετικών θέσεων ιατρών και διευθυντικών στελεχών και

η προσπάθεια εύρεσης μιας κοινής προσέγγισης για τη διαχείριση των πόρων και για αυτονομία (Edwards, 2003).

Εκτός από τα θετικά χαρακτηριστικά όμως, στα νοσοκομειακά συστήματα ανιχνεύονται και αρνητικοί φορείς ανάμεσα στους γιατρούς και τους μάνατζερς. Κύριο ρόλο σε αυτό παίζει η εξειδίκευση των γιατρών σε δύο υποσύνολα που διαχωρίζουν τις δύο κατηγορίες, με αποτέλεσμα συγκρούσεις, εντάσεις και ανταγωνιστικότητα. Αυτό γίνεται αντιληπτό ειδικά αν υπερτερεί η εξουσία του ενός από τους δύο φορείς. Έτσι οι οδηγίες που δίνουν οι μάνατζερς δεν γίνονται κατανοητές από τους υπόλοιπους γιατρούς, παρόλα αυτά είναι υποχρεωμένοι να υπακούουν στις εντολές τους. Με αυτό τον τρόπο δημιουργείται ένα αρνητικό κλίμα που αποφέρει μία κενότητα στην εξουσία των μάνατζερς (Fontana, 1993).

Τα ανωτέρω σε συνδυασμό με το φτωχό εργασιακό περιβάλλον, δημιουργούν δυσαρέσκεια ακόμη και για τις αμοιβές των εργαζομένων. Εφόσον οι αμοιβές δεν είναι οι ζητούμενες και ο εργαζόμενος δεν μπορεί να αντιδράσει, αισθάνεται αδύναμος, χάνει την εμπιστοσύνη του και οι σχέσεις του με την διοίκηση γίνονται ακόμα πιο άκαμπτες (Κατσανέβας, 1994).

Παρόλα αυτά όμως υπάρχει λύση για να διορθωθεί το αρνητικό κλίμα ανάμεσα σε γιατρούς και μάνατζερς. Οι μάνατζερς πρέπει να βρουν τρόπους να επικοινωνούν, να δίνουν οδηγίες, να χειρίζονται σωστά τα σφάλματα και τα παράπονα των υφισταμένων τους, να αντιμετωπίζουν τα εχθρικά συναισθήματα καθώς και να αξιολογούν την απόδοση των εργαζομένων (Μπιτσάνη, 2006). Επίσης πρέπει να ενδιαφέρονται και για τους παράγοντες που επηρεάζουν τους εργαζομένους, έτσι ώστε με προσπάθεια να εξαλείψουν τα προβλήματα και να βελτιωθεί η μεταξύ τους σχέση. Αυτοί οι τρόποι θα αποδώσουν καρπούς μόνο αν οι μάνατζερς κάνουν κάποιες απαραίτητες εργασίες και οι οποίες είναι:

α) Να δίνουν κατευθύνσεις και να προσδιορίζουν τους σκοπούς του οργανισμού, μέσω του προγραμματισμού.

β) Να προγραμματίζουν την επέκταση ή αναβάθμιση των κτιριακών εγκαταστάσεων, των μονάδων και των μηχανημάτων.

γ) Να επιλέγουν τα κατάλληλα άτομα, ομάδες και να προσδιορίζουν τα καθήκοντα αυτών (Ελληνας, 2004).

Οι «καλές σχέσεις» και η επικοινωνία που δημιουργούνται μεταξύ εργαζομένων και με τη διοίκηση, μπορούν να δημιουργήσουν τις κατάλληλες συνθήκες στους γιατρούς για αποδοτική εργασία και αίσθημα ικανοποίησης.

Β' ΜΕΡΟΣ
ΕΙΔΙΚΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ:

ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ «ΤΖΑΝΕΙΟ»

3.1. Η Νοσοκομειακή περίθαλψη στην Ελλάδα

Η νοσοκομειακή περίθαλψη είναι ένα θέμα καίριο, με διαφορετικό βαθμό δυσκολίας για κάθε χώρα. Η διαφορά αυτή έγκειται στον τρόπο οργάνωσης της παροχής υγείας σε σχέση με το γεωγραφικό χώρο, το κλίμα, το βαθμό ανάπτυξης, το οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο, καθώς και τα ήθη και έθιμα του κάθε τόπου. Ωστόσο το κύριο χαρακτηριστικό της σε όλα τα συστήματα υγειονομικής περίθαλψης, είναι πως η νοσοκομειακή περίθαλψη αποτελεί μονάδα παροχής δευτεροβάθμιων υπηρεσιών υγείας.

Τα νοσοκομεία διακρίνονται σε γενικά και ειδικά. Τα γενικά νοσοκομεία διαθέτουν τουλάχιστον δύο τομείς, ενώ τα ειδικά διαθέτουν τμήματα κύριας νοσηλείας σε μία ειδικότητα. Τα γενικά νοσοκομεία διακρίνονται και αυτά με τη σειρά τους στα περιφερειακά, που καλύπτουν τις ανάγκες της υγειονομικής περιφέρειας στην οποία ανήκουν και τα νομαρχιακά, τα οποία καλύπτουν τις ανάγκες του πληθυσμού του νομού που λειτουργούν. Τα γενικά νοσοκομεία οργανώνονται και λειτουργούν σύμφωνα με τον οργανισμό τους, ο οποίος ορίζει τη νομική μορφή, την επωνυμία, το συνολικό αριθμό κλινών, τη κατανομή των κλινών σε τομείς, τη διάρθρωση και τις αρμοδιότητες των υπηρεσιών, τους κλάδους και τις κατηγορίες θέσεων κατά κλάδους του προσωπικού. Οι αρμοδιότητες των υπηρεσιών που απαρτίζουν τα νοσοκομεία (Ιατρική, Νοσηλευτική, Διοικητική), ασκούνται σύμφωνα με τον εσωτερικό κανονισμό, ο οποίος προβλέπει τις υποχρεώσεις και τον τρόπο άσκησης του έργου του προσωπικού (Δρούμπαλης, 2005).

Τα δημόσια νοσοκομεία, έχουν ως προτεραιότητα την κάλυψη των αναγκών των προσερχόμενων ασθενών. Παρέχουν κοινωνικό έργο και λειτουργούν ως δημόσιες υπηρεσίες που προσφέρουν «υπηρεσίες» χωρίς διακρίσεις και στις οποίες έχει πρόσβαση όλος ο πληθυσμός. Κάθε δημόσιο νοσοκομείο οφείλει να είναι καλά οργανωμένο και διαθέσιμο στον πληθυσμό, σε κάθε ζήτηση ιατρικής φροντίδας και περίθαλψης. Επίσης οφείλει οι υπηρεσίες που προσφέρει να είναι προσπελάσιμες και αποδεκτές από τους πολίτες (Ελληνας, 2004).

Συχνά βέβαια, τα δημόσια νοσοκομεία παρουσιάζουν προβλήματα, τα οποία οφείλονται στη μη ισόρροπη ανάπτυξη των υπηρεσιών τους. Αυτά τα προβλήματα θα πρέπει να αντιμετωπιστούν με περισσότερες προσλήψεις ιατρικού, νοσηλευτικού,

διοικητικού και τεχνικού προσωπικού, το οποίο πρέπει να κατέχει τα απαραίτητα προσόντα και τις απαραίτητες γνώσεις που απαιτεί η θέση εργασίας του (Καρταπάνης, 2005).

3.2. Σκοπός-Οργάνωση του Γενικού Νοσοκομείου Πειραιά «Τζάνειο»

Το νοσοκομείο ιδρύθηκε κατόπιν δωρεάς του εμπόρου Νικήτα Τζάννη ή Τζάννε από τα Κύθηρα, δημότη Πειραιά. Ο θεμέλιος λίθος ετέθη το 1866. Λειτουργήσε ως αδελφάτο το 1873 και με το Νόμο 1467/42 ως νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου. Η μελέτη κατασκευής, η συγκρότηση και η λειτουργία του, έγινε με τη φροντίδα του Πειραιώτη Καθηγητή της Φαρμακολογίας και Παθολογικής Ανατομικής του Πανεπιστημίου Αθηνών, Θεόδωρου Αφεντούλη (*Σύντομο Ιστορικό Τζανείου*, 2009).

Το Νοσοκομείο αυτό, υπάγεται στις διατάξεις του Νομικού Διατάγματος 2592/53 «Περί Οργάνωσης της Ιατρικής Αντίληψης» (ΦΕΚ 254/Α/53) και αποτελεί νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου, που διέπεται από τις διατάξεις του Νομικού Διατάγματος αυτού, όπως τροποποιήθηκαν και συμπληρώθηκαν μεταγενέστερα και από τις διατάξεις του Ν. 1397/83 «Εθνικό Σύστημα Υγείας», ορίζεται ως Νομαρχιακό Γενικό Νοσοκομείο και φέρει την επωνυμία: ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ «ΤΖΑΝΕΙΟ».

Σκοπός του νοσοκομείου είναι:

α) Η παροχή στο πλαίσιο και στην έκταση της διάρθρωσης της Ιατρικής του Υπηρεσίας, πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας περίθαλψης, ισότιμα για κάθε πολίτη, ανεξάρτητα από την οικονομική, κοινωνική και επαγγελματική του κατάσταση, σύμφωνα με τους κανόνες του εθνικού συστήματος υγείας.

β) Η ανάπτυξη και προαγωγή της ιατρικής έρευνας.

γ) Η εφαρμογή προγραμμάτων ειδίκευσης, συνεχούς εκπαίδευσης γιατρών καθώς και εκπαίδευσης και επιμόρφωσης λειτουργών άλλων κλάδων υγείας.

Η συνολική δύναμη του νοσοκομείου ορίζεται σε εξακόσια κρεβάτια.

Το νοσοκομείο απαρτίζεται από τις εξής υπηρεσίες:

α) Ιατρική

β) Νοσηλευτική

γ) Διοικητική

Κάθε υπηρεσία έχει την δική της ξεχωριστή συγκρότηση και ιεραρχική διάρθρωση. Οι τρεις υπηρεσίες είναι μεταξύ τους ισότιμες και υπάγονται ιεραρχικά στο Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου του νοσοκομείου.

Το προσωπικό που τοποθετείται και υπηρετεί σε άλλη υπηρεσία από αυτή που υπάγεται, κατά κλάδο και κατηγορία, σύμφωνα με τις διατάξεις της απόφασης αυτής, υπάγεται ιεραρχικά στην υπηρεσία που υπηρετεί.

Διάρθρωση Ιατρικής Υπηρεσίας

Η Ιατρική Υπηρεσία του Νοσοκομείου διαρθρώνεται:

A. Στους τομείς: Παθολογικό, Χειρουργικό, Ψυχιατρικό, Εργαστηριακό.

B. Στα διατομεακά τμήματα: Επείγοντων Περιστατικών, Ημερήσιας Νοσηλείας.

Κάθε τομέας διαρθρώνεται σε τμήματα και μονάδες ως εξής:

A' Παθολογικός Τομέας

Τμήματα: Τρία (3) Παθολογικά, Ένα (1) Καρδιολογικό, Δύο (2) Παιδιατρικά, Ένα (1) Νευρολογικό, Ένα (1) Γαστρεντερολογικό, Ένα (1) Νεφρολογικό.

Μονάδες: Βραχείας Νοσηλείας, Εντατικής Θεραπείας, Στεφανιαίων νόσων - Εμφραγμάτων, Τεχνητού Νεφρού, Αιμοδυναμικής, Προώρων Νεογνών.

B' Χειρουργικός Τομέας

Τμήματα: Τρία (3) Χειρουργικά, Ένα (1) Ορθοπαιδικό, Δύο (2) Αναισθησιολογικά, Ένα (1) Ουρολογικό, Ένα (1) Οφθαλμολογικό, Ένα (1) Ωτορινολαρυγγολογικό, Ένα (1) Μαιευτικό, Ένα (1) Γυναικολογικό, Ένα (1) Παιδοχειρουργικό.

Μονάδες: Βραχείας Νοσηλείας

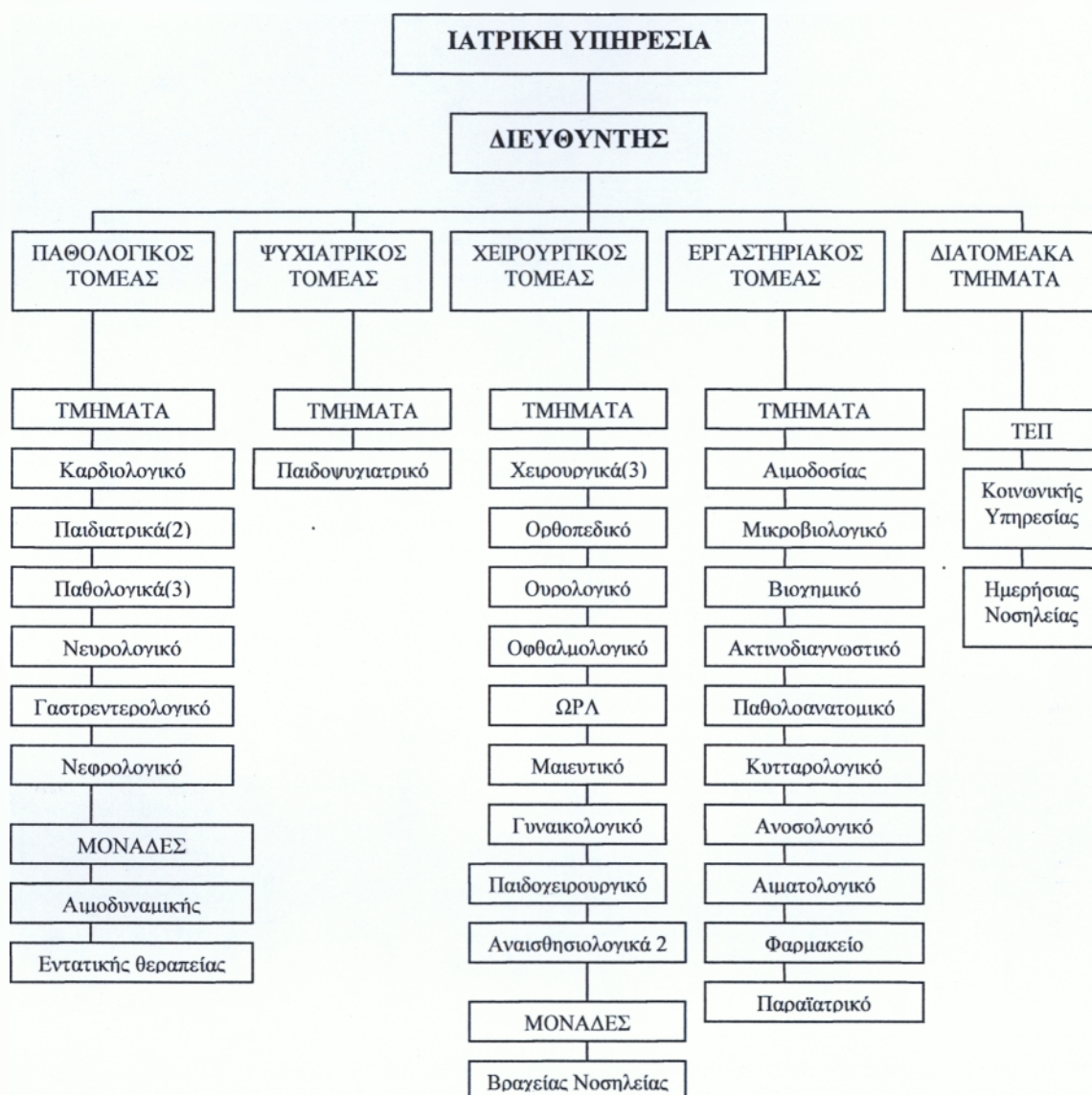
Γ' Ψυχιατρικός Τομέας: Ένα (1) Παιδοψυχιατρικό

Δ' Εργαστηριακός Τομέας

Τμήματα: Ένα (1) Μικροβιολογικό, Ένα (1) Βιοχημικό, Ένα (1) Ακτινοδιαγνωστικό, Ένα (1) Παθολοανατομικό, Ένα (1) Κυτταρολογικό, Ένα (1) Αιματολογικό, Ένα (1) Ανοσολογικό, Ένα (1) Αιμοδοσίας, Ένα (1) Φαρμακευτικό.

Στους τομείς λειτουργούν τακτικά εξωτερικά ιατρεία αντιστοίχων ειδικοτήτων με τις ειδικότητες των γιατρών που υπηρετούν στο Νοσοκομείο.

ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΙΑΤΡΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ



Πηγή: Τμήμα Προσωπικού, Γενικό Νοσοκομείο Πειραιά Τζάνειο

Διάρθρωση Νοσηλευτικής Υπηρεσίας

Η Νοσηλευτική Υπηρεσία αποτελεί διεύθυνση και διαρθρώνεται σε τρεις (3) νοσηλευτικούς τομείς 1^ο, 2^ο και 3^ο που ο καθένας διαρθρώνεται σε νοσηλευτικά τμήματα ως ακολούθως:

Ο 1^{ος} Τομέας σε έξι (6) τμήματα που καλύπτουν τον Παθολογικό Τομέα της Ιατρικής Υπηρεσίας.

Ο 2^{ος} Τομέας σε οχτώ (8) τμήματα που καλύπτουν τον Χειρουργικό Τομέα της Ιατρικής Υπηρεσίας.

Ο 3^{ος} Τομέας σε έξι (6) τμήματα που καλύπτουν τον Ψυχιατρικό, τον Εργαστηριακό Τομέα, τα διατομεακά τμήματα, τα Εξωτερικά Ιατρεία και τα χειρουργεία της Ιατρικής Υπηρεσίας.

Στο Νοσοκομείο συνίσταται Νοσηλευτική Επιτροπή που αποτελείται από:

α) Τον Δ/ντή - Δ/ντρια της Νοσηλευτικής Υπηρεσίας, ως πρόεδρο.

β) Ένα (1) Προϊστάμενο τμήματος, από κάθε Τομέα.

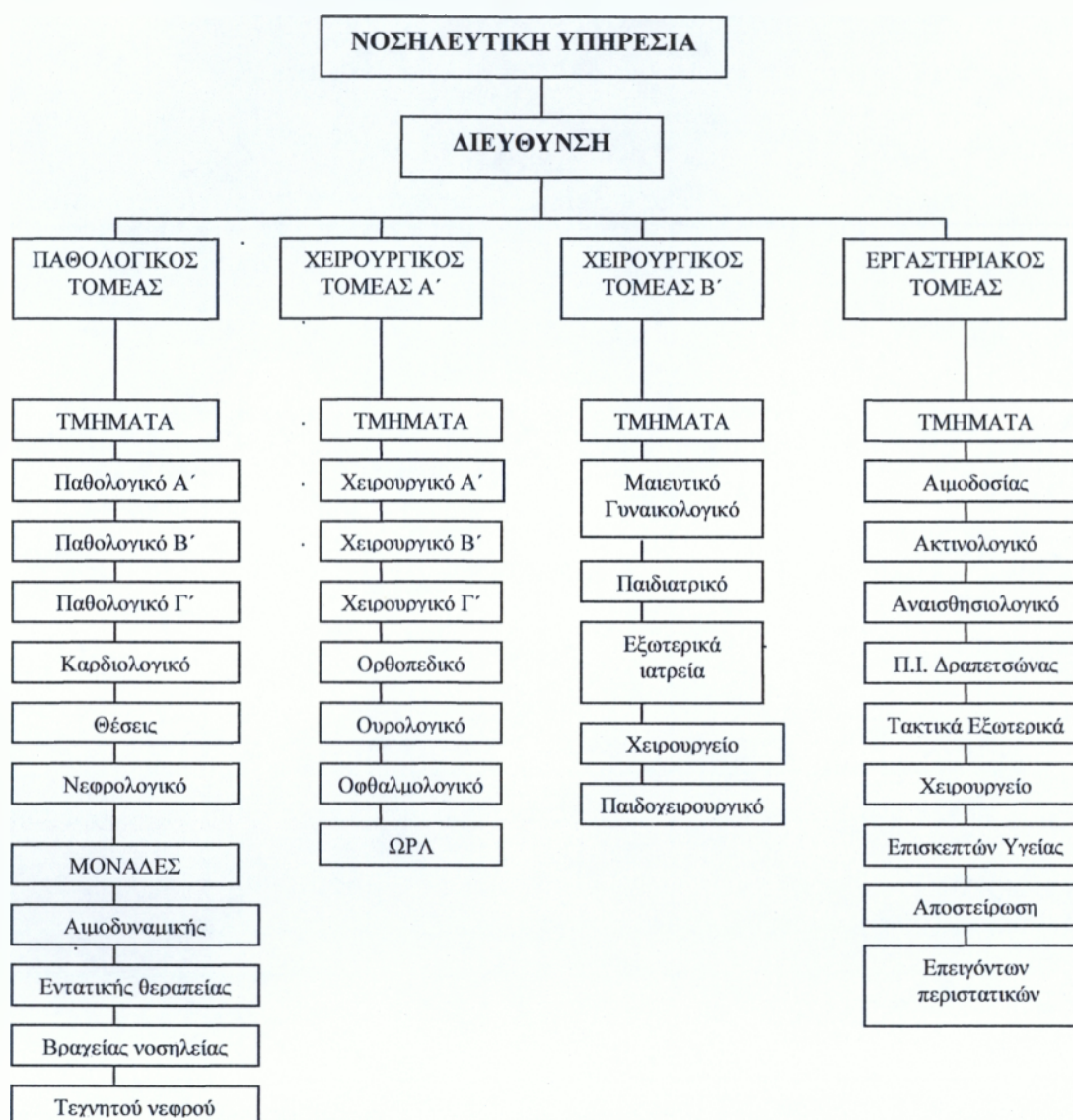
γ) Ένα (1) Διπλωματούχο τμήματος, από κάθε Τομέα.

Τα μέλη (β) και (γ) εκλέγονται για δύο (2) χρόνια με μυστική ψηφοφορία από το νοσηλευτικό προσωπικό του αντίστοιχου τομέα που συνέρχεται με πρόσκληση του Προϊσταμένου αυτού.

Τα μέλη της Νοσηλευτικής Επιτροπής εκλέγουν με μυστική ψηφοφορία τον Αντιπρόεδρο μεταξύ των υπό στοιχείων (β) μελών και τον Γραμματέα μεταξύ των υπό στοιχείων (γ) μελών.

Η Νοσηλευτική επιτροπή γνωμοδοτεί για κάθε θέμα που αφορά την οργάνωση και λειτουργία της Νοσηλευτικής Υπηρεσίας και εισηγείται σχετικά με τον Πρόεδρό της στα αρμόδια όργανα του νοσοκομείου.

ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ



Πηγή: Τμήμα Προσωπικού, Γενικό Νοσοκομείο Πειραιά Τζάνειο

Διάρθρωση Διοικητικής Υπηρεσίας

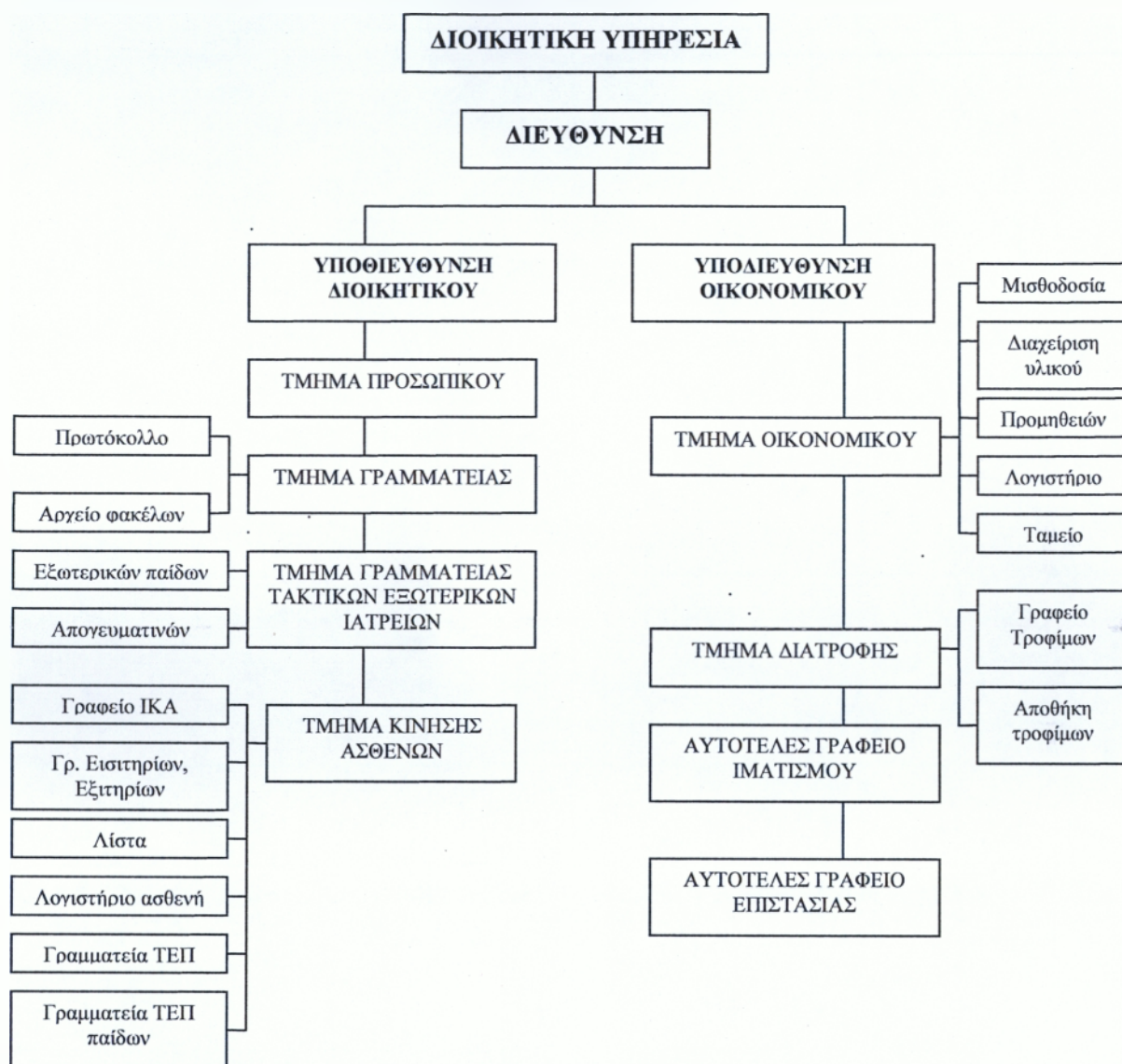
Η Διοικητική Υπηρεσία αποτελεί Διεύθυνση και διαρθρώνεται σε τρεις (3) υποδιευθύνσεις με αντίστοιχα τμήματα η κάθε μία, όπως παρακάτω:

Α. Υποδιεύθυνση Διοικητικού: Τμήμα Προσωπικού, Τμήμα Γραμματείας, Τμήμα Κίνησης Ασθενών, Τμήμα Γραμματεία Εξωτερικών Ιατρείων, Τμήμα Κοινωνικής Υπηρεσίας, Τμήμα Παραϊατρικών Επαγγελμάτων (Τεχνολόγων).

Β. Υποδιεύθυνση Οικονομικού: Τμήμα Οικονομικού, Τμήμα Πληροφορικής - Οργάνωσης, Τμήμα Διατροφής, Αυτοτελές Γραφείο Επιστάσις, Αυτοτελές Γραφείο Ιματισμού

Γ. Υποδιεύθυνση Τεχνικού: Τμήμα Τεχνικού, Τμήμα Βιοϊατρικής Τεχνολογίας (ΦΕΚ, 829/Β/1986).

ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ



Πηγή: Τμήμα Προσωπικού, Γενικό Νοσοκομείο Πειραιά Τζάνειο

Σύμφωνα με την απόφαση αρ.Υ4α/35991 (ΦΕΚ1059/Β/2005) περί τροποποίησης-συμπλήρωσης του Οργανισμού του Γενικού Νοσοκομείου Πειραιά «ΤΖΑΝΕΙΟ», η αρ. Α3β/οικ. 14129 Υπουργική απόφαση Αναμόρφωση Οργανισμού του Τζανείου Γενικού Νοσοκομείου Πειραιά (ΦΕΚ 829/Β/86) ,τροποποιείται και συμπληρώνεται όπως παρακάτω:

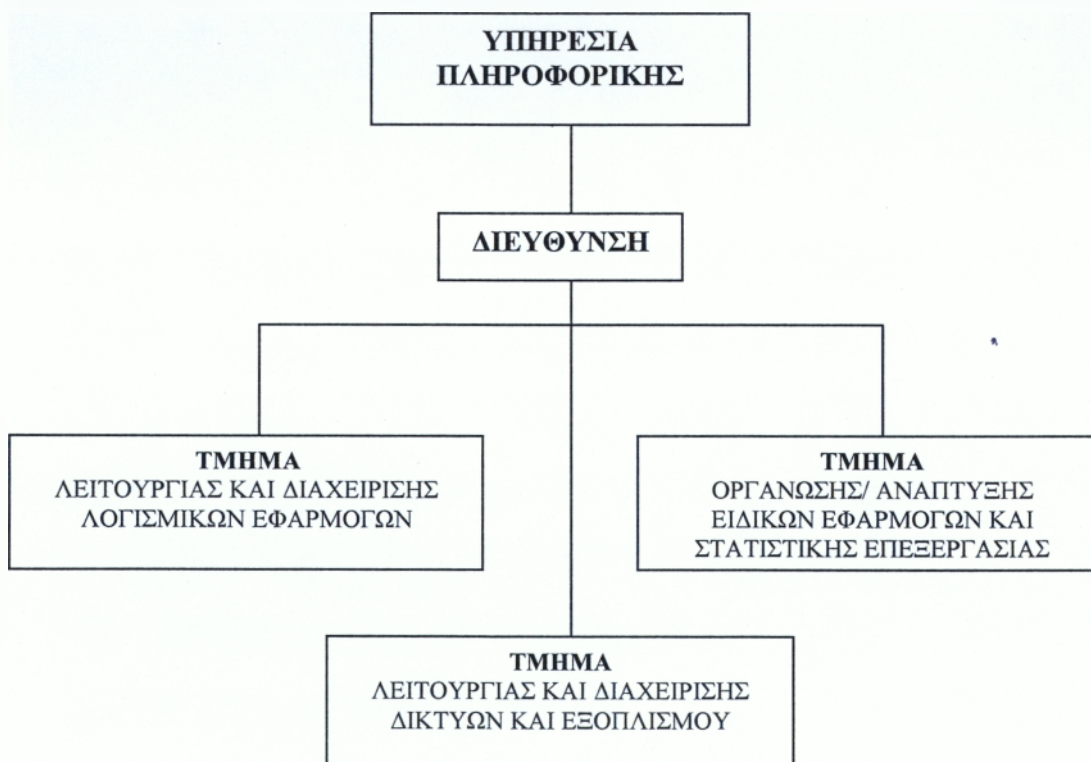
1. Στο άρθρο 6, «Διάκριση Υπηρεσιών», στην πρώτη παράγραφο προστίθεται ως περίπτωση «δ» η Υπηρεσία Πληροφορικής.
2. Στο άρθρο 9, «Διάρθρωση Διοικητικής Υπηρεσίας», η τρίτη παράγραφος αναδιατυπώνεται ως εξής:
 Η Υποδιεύθυνση Οικονομικού στα τμήματα α) Οικονομικού, β) Διατροφής και στα αυτοτελή γραφεία α) Επιστασίας και β) Ιματισμού.
3. Προστίθεται άρθρο 9Α Διάρθρωση Υπηρεσίας Πληροφορικής.

Διάρθρωση Υπηρεσίας Πληροφορικής

Η Υπηρεσία Πληροφορικής αποτελεί Διεύθυνση και διαρθρώνεται στα παρακάτω τμήματα:

1. Τμήμα Λειτουργίας και Διαχείρισης Λογισμικών Εφαρμογών (software)
2. Τμήμα Λειτουργίας και Διαχείρισης Δικτύων και Εξοπλισμού (hardware)
3. Τμήμα Οργάνωσης/Ανάπτυξης Ειδικών Εφαρμογών και Στατιστικής Επεξεργασίας Δεδομένων.

ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ



ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ:

ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟΥ

4.1. Σκοπός της Έρευνας

Η παρούσα έρευνα αποτελεί μια προσπάθεια διερεύνησης των απόψεων του ιατρικού προσωπικού σε σχέση με το ιατρικό, νοσηλευτικό, διοικητικό, πληροφορικής, τεχνικό προσωπικό, το διοικητικό συμβούλιο και τον διοικητή του Γενικού Νοσοκομείου Πειραιά «Τζάνειο», όσον αναφορά την ικανοποίηση του ιατρικού προσωπικού του νοσοκομείου.

Πιο συγκεκριμένα οι στόχοι της έρευνας ήταν:

α) Να ερευνηθεί ο βαθμός ικανοποίησης του ιατρικού προσωπικού, σε σχέση με το ιατρικό, νοσηλευτικό, διοικητικό, πληροφορικής, τεχνικό προσωπικό, το διοικητικό συμβούλιο και τον διοικητή του νοσοκομείου, όσον αφορά την επιστημονική και επαγγελματική δεξιότητα τους.

β) Να ερευνηθεί ο βαθμός ικανοποίησης του ιατρικού προσωπικού, σε σχέση με το ιατρικό, νοσηλευτικό, διοικητικό, πληροφορικής, τεχνικό προσωπικό του νοσοκομείου, όσον αφορά τις ανθρώπινη επικοινωνία και συμπεριφορά τους.

γ) Να ερευνηθούν πιθανές σχέσεις μεταξύ του φύλου, της ηλικίας, της οικογενειακής κατάστασης, των χρόνων προϋπηρεσίας και της θέσης του ιατρικού, όσον αφορά την ικανοποίησή τους.

4.2. Υλικό και μέθοδος

Η έρευνα διάρκεσε ενάμιση μήνα, από τις 5 Δεκεμβρίου 2008 έως τις 19 Ιανουαρίου 2009. Για την επίτευξη του σκοπού της έρευνας διαμορφώθηκε ερωτηματολόγιο, το οποίο περιλάμβανε μια σειρά ερωτήσεων κλειστού τύπου (πενταβάθμια κλίμακα) ανά ενότητα όπου συμπληρώθηκε από τους ερωτηθέντες, οι οποίοι ήταν το ιατρικό προσωπικό του Γενικού Νοσοκομείου Πειραιά «Τζάνειο». Για τη κατάρτιση του ερωτηματολογίου λήφθηκαν υπόψη μια σειρά παραμέτρων, οι οποίες οδήγησαν στη διαμόρφωση των παρακάτω ενοτήτων.

Ενότητα 1^η

Δημογραφικά και κοινωνικά στοιχεία του ιατρικού προσωπικού. Περιλαμβάνει τα βασικά χαρακτηριστικά του δείγματος, όπως φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, χρόνια προϋπηρεσίας και θέση στο νοσοκομείο.

Ενότητα 2^η

Ερωτήσεις που αφορούν το ιατρικό προσωπικό, σε σχέση με τους συναδέλφους γιατρούς, ως προς τη φιλικότητα – ευγένεια, τη συνεργασία, την επαγγελματική δραστηριότητα, την αποτελεσματικότητα και την επιστημονική κατάρτιση.

Ενότητα 3^η

Ερωτήσεις που αφορούν το ιατρικό προσωπικό, σε σχέση με το νοσηλευτικό προσωπικό όσον αφορά τη φιλικότητα – ευγένεια, τη συνεργασία, την επαγγελματική δραστηριότητα, την αποτελεσματικότητα, την επιστημονική κατάρτιση και το βαθμό και ταχύτητα ανταπόκρισης του νοσηλευτικού προσωπικού στις ιατρικές οδηγίες.

Ενότητα 4^η

Ερωτήσεις που αφορούν το ιατρικό προσωπικό, σε σχέση με το διοικητικό προσωπικό όσον αφορά τη φιλικότητα – ευγένεια, τη συνεργασία, την επαγγελματική δραστηριότητα, την αποτελεσματικότητα και την επιστημονική κατάρτιση του προσωπικού.

Ενότητα 5^η

Ερωτήσεις που αφορούν το ιατρικό προσωπικό, σε σχέση με το προσωπικό της πληροφορικής όσον αφορά τη φιλικότητα – ευγένεια, τη συνεργασία, την επαγγελματική δραστηριότητα, την αποτελεσματικότητα και την επιστημονική κατάρτιση του προσωπικού.

Ενότητα 6^η

Ερωτήσεις που αφορούν το ιατρικό προσωπικό, σε σχέση με το τεχνικό προσωπικό όσον αφορά τη φιλικότητα – ευγένεια, τη συνεργασία, την επαγγελματική δραστηριότητα, και την αποτελεσματικότητα του προσωπικού.

Ενότητα 7^η

Ερωτήσεις που αφορούν το ιατρικό προσωπικό, σε σχέση με τον διοικητή όσον αφορά τη συνεργασία, την επαγγελματική δραστηριότητα, την αποτελεσματικότητα, την επιστημονική κατάρτιση και την ικανότητα του να διαχειρίζεται τα παρουσιαζόμενα προβλήματα – κρίσεις.

Ενότητα 8^η

Ερωτήσεις που αφορούν το ιατρικό προσωπικό, σε σχέση με το διοικητικό συμβούλιο όσον αφορά τη συνεργασία, την επαγγελματική δραστηριότητα, την αποτελεσματικότητα, την επιστημονική κατάρτιση και την ικανότητα του να διαχειρίζεται τα παρουσιαζόμενα προβλήματα – κρίσεις.

Από τα 112 ερωτηματολόγια που διανεμήθηκαν, επιστράφηκαν τα 80. Ο πληθυσμός της έρευνας ήταν το ιατρικό προσωπικό και το δείγμα 80 ιατροί του Γενικού Νοσοκομείου Πειραιά Τζάνειο (τυχαία δειγματοληψία). Η διανομή και συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έγινε στο χώρο εργασίας τους, κατόπιν ενημέρωσης για το σκοπό της εν λόγω έρευνας.

4.3. Περιορισμοί και παρατηρήσεις της έρευνας

Περιορισμός για τη πραγματοποίηση της έρευνας υπήρξε διότι δε πραγματοποιήθηκε δοκιμαστική έρευνα και επαναληπτική μέτρηση, λόγω μικρού εύρους του διαθέσιμου χρόνου. Επίσης η απροθυμία κάποιων ιατρών να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο λόγω αυξημένου φόρτου εργασίας, είτε λόγω φόβου για τη διασφάλιση της ανωνυμίας, καθώς και ύπαρξη εορταστικών αδειών δυσχέραιναν τη διεξαγωγή της έρευνας και τη συλλογή μεγαλύτερου μεγέθους δείγματος από τα 80 άτομα. Πρέπει να τονιστεί όμως και η προθυμία και το ενδιαφέρον που έδειξαν οι συμμετέχοντες όταν ενημερώθηκαν για το σκοπό και το λόγω της έρευνας, καθώς και το ενδιαφέρον κάποιων από αυτούς για να ενημερωθούν για τα αποτελέσματα της έρευνας.

4.4. Χαρακτηριστικά του δείγματος

Μία από τις ενότητες ερωτήσεων που περιελάμβανε το ερωτηματολόγιο που δόθηκε στο ιατρικό προσωπικό του Γενικού Νοσοκομείου Πειραιά «Τζάνειο», αφορούσε τα δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά τους. Ρωτήθηκαν για το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, τα χρόνια προϋπηρεσίας και την παρούσα θέση τους στο νοσοκομείο.

Το φύλο του ιατρικού προσωπικού

Σε αυτή την ερώτηση διαχωρίστηκε το ιατρικό προσωπικό ανάλογα με το φύλο του. Το 68,75% (55 άτομα) του ιατρικού προσωπικού που έλαβε μέρος στην έρευνα, ήταν άνδρες και το 31,25% (25 άτομα) ήταν γυναίκες. Παρατηρείται πως το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (σύνολο 80 άτομα) ήταν άνδρες.

Η ηλικία του ιατρικού προσωπικού

Σε αυτή την ερώτηση διαχωρίστηκε το ιατρικό προσωπικό σε (3) κατηγορίες: α) 24-39 ετών, β) 40-55 ετών, γ) 56 και άνω ετών. Το 72,5% (58 άτομα) του ιατρικού προσωπικού είχαν ηλικία από 24 έως 39 έτη, το 13,75% (11 άτομα) από 40 έως 55 και το υπόλοιπο 13,75% (11 άτομα) από 56 και άνω. Παρατηρείται πως το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος είχε ηλικία από 24-39 έτη.

Η οικογενειακή κατάσταση του ιατρικού προσωπικού

Σε αυτή την ερώτηση διαχωρίστηκε το ιατρικό προσωπικό σε (3) κατηγορίες: α) Έγγαμοι, β) Άγαμοι, γ) Χήροι-Διαζευγμένοι. Το 48,75% (39 άτομα) του ιατρικού προσωπικού ήταν Έγγαμοι, το 47,5% (38 άτομα) ήταν Άγαμοι και το 3,75% (3 άτομα) ήταν Χήροι-Διαζευγμένοι. Παρατηρείται πως το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος ήταν έγγαμο.

Τα χρόνια προϋπηρεσίας του ιατρικού προσωπικού του νοσοκομείου

Σε σχέση με τα χρόνια προϋπηρεσίας του ιατρικού προσωπικού στο νοσοκομείο διαχωρίστηκε το δείγμα της έρευνας σε (3) τρεις κατηγορίες: α) 1-10 έτη, β) 11-20 έτη και γ) 21 και άνω έτη. Το 73,75% (59 άτομα) είχαν 1 έως 10 έτη προϋπηρεσίας, το 8,75% (7 άτομα) είχαν 11 έως 20 και το υπόλοιπο 17,5% (14 άτομα) είχαν 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Παρατηρείται πως το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

Η παρούσα θέση του ιατρικού προσωπικού στο νοσοκομείο

Σε αυτή την ερώτηση διαχωρίστηκε το ιατρικό προσωπικό ανάλογα με τη θέση που κατέχει σε (4) κατηγορίες: α) Ειδικευόμενοι, β) Επιμελητές Β, γ) Επιμελητές Α και δ) Διευθυντές. Το 67,5% (54 άτομα) του ιατρικού προσωπικού ήταν Ειδικευόμενοι, το 6,25% (5 άτομα) ήταν Επιμελητές Β, το 18,75% (15 άτομα) ήταν Επιμελητές Α και το 7,5% (6 άτομα) ήταν Διευθυντές. Παρατηρείται πως το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος ήταν ειδικευόμενοι.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ :

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1. Ιατρικό Προσωπικό σε σχέση με Ιατρικό Προσωπικό

(Πίνακας 1)

Από τη φιλικότητα – ευγένεια του ιατρικού προσωπικού, το 2,5% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 2,5% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 27,5% ουδέτερο, το 50% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 17,5% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

Από τη συνεργασία, το 3,75% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 11,25% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 16,25% ουδέτερο, το 48,75% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 20% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

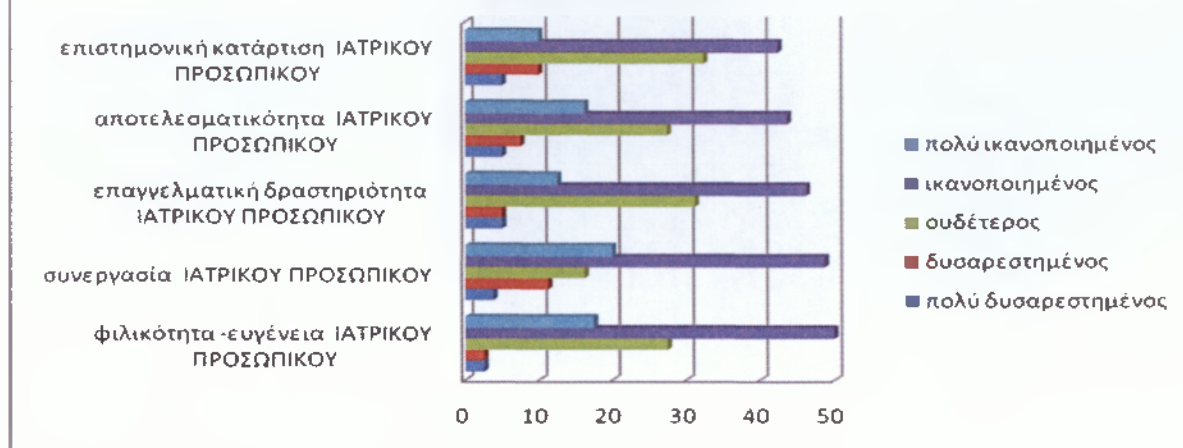
Από την επαγγελματική δραστηριότητα, το 5% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 5% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 31,25% ουδέτερο, το 46,25% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 12,5% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

Από την αποτελεσματικότητα, το 5% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 7,5% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 27,5% ουδέτερο, το 43,75% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 16,25% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

Από την επιστημονική κατάρτιση, το 5% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 10% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 32,5% ουδέτερο, το 42,5% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 10% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1							
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"							
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ							
σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)							
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	φιλικότητα - ευγένεια ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	συνεργασία ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	επαγγελματική δραστηριότητα ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	αποτελεσματικότητα ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	επιστημονική κατάρτιση ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	Μέσος όρος
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	3,75	5	5	5	4,3
2	δυσαρεστημένος	2,5	11,25	5	7,5	10	7,3
3	ουδέτερος	27,5	16,25	31,25	27,5	32,5	27,0
4	ικανοποιημένος	50	48,75	46,25	43,75	42,5	46,3
5	πολύ ικανοποιημένος	17,5	20	12,5	16,25	10	15,3
6	ΓΕΝΙΚΗ ΕΝΤΥΠΩΣΗ	ικανοποιημένος	ικανοποιημένος	ικανοποιημένος	ικανοποιημένος	ικανοποιημένος	ικανοποιημένος
ΣΥΝΟΛΟ		100	100	100	100	100	100,0

ΓΡΑΦΗΜΑ 1 ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ



5.1.1 Ανάλυση της φιλικότητας-ευγένειας του ιατρικού προσωπικού

(πίνακες 1.1.1. έως 1.1.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 31,25% για τους άντρες και 18,75% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 20% για τους άντρες και 7,5% για τις γυναίκες, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 13,75% για τους άντρες και 3,75% για τις γυναίκες και δυσανεστημένος με 2,5% για τους άντρες και μηδενικό ποσοστό για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ δυσανεστημένος παρουσιάζεται ποσοστό 1,25% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.1.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς το φύλο στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	φιλικότητα -ευγένεια	φιλικότητα -ευγένεια	ΣΥΝΟΛΟ
		Άρρεν	θήλυ	
1	πολύ δυσανεστημένος	1,25	1,25	2,5
2	δυσανεστημένος	2,5	0	2,5
3	ουδέτερος	20	7,5	27,5
4	ικανοποιημένος	31,25	18,75	50,0
5	πολύ ικανοποιημένος	13,75	3,75	17,5
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
ΣΥΝΟΛΟ %		68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 41,25% από τις ηλικίες 24-39, με 6,25% από 40-55 και με 2,5% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 15% από τις ηλικίες 24-39, με 6,25% από 40-55 και με ποσοστό 6,25% από 56 και άνω, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 13,75% από 24-39, με 1,25% από 40-55 και με 2,5% από 56 και άνω. Έπειτα, δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% από τις ηλικίες 24-39, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με ποσοστό 1,25% από 56 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για τις ηλικίες 24-39, μηδενικό για 40-55 χρονών και με ποσοστό 1,25% από 56 και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.1.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την ηλικία στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		φιλικότητα - ευγένεια 24 έως 39	φιλικότητα - ευγένεια 40 έως 55	φιλικότητα - ευγένεια 56 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	2,5
2	δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	2,5
3	ουδέτερος	15	6,25	6,25	27,5
4	ικανοποιημένος	41,25	6,25	2,5	50,0
5	πολύ ικανοποιημένος	13,75	1,25	2,5	17,5
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
ΣΥΝΟΛΟ %		72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 21,25% για τους έγγαμους, με 27,5% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 18,75% για τους έγγαμους, με 7,5% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 7,5% για τους έγγαμους, με 10% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για τους έγγαμους, επίσης 1,25% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ δυσαρεστημένος με μηδενικό ποσοστό για τους έγγαμους, 1,25% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.1.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> Έγγαμος	<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> Άγαμος	<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> Διαζευμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	0	1,25	1,25	2,5
2	δυσαρεστημένος	1,25	1,25	0	2,5
3	ουδέτερος	18,75	7,5	1,25	27,5
4	ικανοποιημένος	21,25	27,5	1,25	50,0
5	πολύ ικανοποιημένος	7,5	10	0	17,5
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 41,25% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 2,5% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με ποσοστό 6,25% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 16,25% από 1-10, με 5% από 11-20 και με ποσοστό 6,25% από 21 και άνω έτη, πολύ ικανοποιημένος με 13,75% από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω. Έπειτα, δυσαρεστημένος με 1,25% από 1-10, με μηδενικό ποσοστό από 11-20 και με ποσοστό 1,25% από 21 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για αυτούς που είχαν από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, μηδενικό ποσοστό από 11-20 και με 1,25% για αυτούς που είχαν από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.1.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την προϋπηρεσία στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> 1 - 10	<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> 11 - 20	<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> 21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	2,5
2	δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	2,5
3	ουδέτερος	16,25	5	6,25	27,5
4	ικανοποιημένος	41,25	2,5	6,25	50,0
5	πολύ ικανοποιημένος	13,75	1,25	2,5	17,5
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με ποσοστό 36,25% για τους ειδικευόμενους, με 6,25% για τους επιμελητές Α, με 5% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 15% για τους ειδικευόμενους, με 10% για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, πολύ ικανοποιημένος με 13,75% για τους ειδικευόμενους, με 2,5% για τους επιμελητές Α, με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για τους ειδικευόμενους, μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Α και Β και με 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για τους ειδικευόμενους, μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Α και τους επιμελητές Β και με ποσοστό 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.1.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την θέση που κατέχει στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				ΣΥΝΟΛΟ
		φιλικότητα - ευγένεια ειδικευόμενος	φιλικότητα - ευγένεια Επιμηλητής Α	φιλικότητα - ευγένεια Επιμελητής Β	φιλικότητα - ευγένεια Διευθυντής /γτρια	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	0	1,25	2,5
2	δυσαρεστημένος	1,25	0	0	1,25	2,5
3	ουδέτερος	15	10	1,25	1,25	27,5
4	ικανοποιημένος	36,25	6,25	5	2,5	50,0
5	πολύ ικανοποιημένος	13,75	2,5	0	1,25	17,5
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
ΣΥΝΟΛΟ %		67,5	18,75	6,25	7,5	100

5.1.2. Ανάλυση της συνεργασίας του ιατρικού προσωπικού

(πίνακες 1.2.1 έως 1.2.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 35% για τους άντρες και 13,75% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες πολύ ικανοποιημένος με 13,75% για τους άντρες και 6,25% για τις γυναίκες, ουδέτερος με 8,75% για τους άντρες και 7,5% για τις γυναίκες και δυσαρεστημένος με 8,75% για τους άντρες και ποσοστό 2,5% για τις

γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ δυσαρεστημένος παρουσιάζεται ποσοστό 2,5% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.2.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς το φύλο στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		συνεργασία Άρρεν	συνεργασία Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	1,25	3,75
2	δυσαρεστημένος	8,75	2,5	11,25
3	ουδέτερος	8,75	7,5	16,25
4	ικανοποιημένος	35	13,75	48,75
5	πολύ ικανοποιημένος	13,75	6,25	20,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 36,25% από τις ηλικίες 24-39, με 6,25% από 40-55 και με 6,25% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες πολύ ικανοποιημένος με 15% από 24-39, με 2,5% από 40-55 και 2,5% από 56 και άνω, ουδέτερος με ποσοστό 13,75% από 24-39, με 1,25% από 40-55 και με 1,25% από 56 και άνω. Έπειτα, δυσαρεστημένος με ποσοστό 5% από τις ηλικίες 24-39, με 3,75% από 40-55 και με 2,5% από 56 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με 2,5% από 24-39, με μηδενικό ποσοστό για αυτούς που είχαν ηλικία από 40-55 και με ποσοστό 1,25% από 56 και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.2.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την ηλικία στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
		συνεργασία 24 έως 39	συνεργασία 40 έως 55	συνεργασία 56 και άνω	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	0	1,25	3,75
2	δυσαρεστημένος	5	3,75	2,5	11,25
3	ουδέτερος	13,75	1,25	1,25	16,25
4	ικανοποιημένος	36,25	6,25	6,25	48,75
5	πολύ ικανοποιημένος	15	2,5	2,5	20,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με ποσοστό 21,25% για τους έγγαμους, με 25% για τους άγαμους και με 2,5% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες πολύ ικανοποιημένος με 10% για τους έγγαμους, με 10% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους, ουδέτερος με ποσοστό 8,75% για τους έγγαμους, με 7,5% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, δυσαρεστημένος με ποσοστό που αντιστοιχεί σε 7,5% για τους έγγαμους, σε 3,75% για τους άγαμους και σε μηδενικό για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για τους έγγαμους, με 1,25% για τους άγαμους και επίσης με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.2.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		συνεργασία Έγγαμος	συνεργασία Άγαμος	συνεργασία Διαζευγμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	1,25	1	3,50
2	δυσαρεστημένος	7,5	3,75	0	11,25
3	ουδέτερος	8,75	7,5	0	16,25
4	ικανοποιημένος	21,25	26	2	49,25
5	πολύ ικανοποιημένος	10	10	0	20,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 37,5% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 5% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 6,25% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 16,25% από 1-10, με 1,25% από 11-20 και 2,5% από 21 και άνω, ουδέτερος με ποσοστό 13,75% από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με 1,25% από 21 και άνω έτη. Έπειτα, δυσαρεστημένος με ποσοστό 5% από 1-10, με μηδενικό ποσοστό από 11-20 έτη και με 6,25% από 21 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για αυτούς που είχαν από 1-10 έτη, με 1,25% από 11-20 καθώς επίσης και με 1,25% για αυτούς που είχαν από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.2.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την προϋπηρεσία στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
		συνεργασία 1 - 10	συνεργασία 11 - 20	συνεργασία 21 και άνω	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	1,25	1,25	3,75
2	δυσαρεστημένος	5	0	6,25	11,25
3	ουδέτερος	13,75	1,25	1,25	16,25
4	ικανοποιημένος	37,5	5	6,25	48,75
5	πολύ ικανοποιημένος	16,25	1,25	2,5	20,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 32,5% για τους ειδικευόμενους, με 6,25% για τους επιμελητές Α, με 5% για τους επιμελητές Β και με 5% για τους διευθυντές-αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 15% για τους ειδικευόμενους, με 5% για τους επιμελητές Α και με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, ουδέτερος με 13,75% για τους ειδικευόμενους, με 2,5% για τους επιμελητές Α και με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, δυσαρεστημένος με ποσοστό 5% για τους ειδικευόμενους, με 5% για τους επιμελητές Α, μηδενικό για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό που αντιστοιχεί σε 1,25% για τους ειδικευόμενους, σε μηδενικό για τους επιμελητές Α, σε 1,25% για τους επιμελητές Β καθώς επίσης και σε 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.2.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την θέση που κατέχει στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				
		συνεργασία ειδικευόμενος	συνεργασία Επιμηλητής Α	συνεργασία Επιμηλητής Β	συνεργασία Διευθυντής /ντρια	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	1,25	3,75
2	δυσαρεστημένος	5	5	0	1,25	11,25
3	ουδέτερος	13,75	2,5	0	0	16,25
4	ικανοποιημένος	32,5	6,25	5	5	48,75
5	πολύ ικανοποιημένος	15	5	0	0	20,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.1.3. Ανάλυση της επαγγελματικής δραστηριότητας του ιατρικού προσωπικού
(πίνακες 1.3.1 έως 1.3.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με ποσοστό 30% για τους άντρες και 16,25% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 20% για τους άντρες και 11,25% για τις γυναίκες, πολύ ικανοποιημένος με 10% για τους άντρες και 2,5% για τις γυναίκες και δυσαρεστημένος με 5% για τους άντρες και μηδενικό ποσοστό για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ δυσαρεστημένος υπάρχει ποσοστό 3,75% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.3.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς το φύλο στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> Άρρεν	<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	3,75	1,25	5,00
2	δυσαρεστημένος	5	0	5,00
3	ουδέτερος	20	11,25	31,25
4	ικανοποιημένος	30	16,25	46,25
5	πολύ ικανοποιημένος	10	2,5	12,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 37,5% για τις ηλικίες 24-39, με 5% από 40-55 και με 3,75% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 21,25% από 24-39, με 6,25% από 40-55 και 3,75% από 56 και άνω, πολύ ικανοποιημένος με 8,75% από 24-39, με 1,25% από 40-55 και με ποσοστό 2,5% από 56 και άνω. Έπειτα, δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% από 24-39, με 1,25% από 40-55 και με 2,5% από 56 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με 3,75% για τις ηλικίες 24-39, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με ποσοστό 1,25% από 56 ετών και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.3.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την ηλικία στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		επαγγελματική δραστηριότητα 24 έως 39	επαγγελματική δραστηριότητα 40 έως 55	επαγγελματική δραστηριότητα 56 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	3,75	0	1,25	5,00
2	δυσαρεστημένος	1,25	1,25	2,5	5,00
3	ουδέτερος	21,25	6,25	3,75	31,25
4	ικανοποιημένος	37,5	5	3,75	46,25
5	πολύ ικανοποιημένος	8,75	1,25	2,5	12,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
ΣΥΝΟΛΟ %		72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 17,5% για τους έγγαμους, με 26,25% για τους άγαμους και με 2,5% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 17,5% για τους έγγαμους, με 13,75% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 7,5% για τους έγγαμους, με 5% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, δυσαρεστημένος με 3,75% για τους έγγαμους, με 1,25% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 2,5% για τους έγγαμους, με 1,25% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.3.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		επαγγελματική δραστηριότητα Έγγαμος	επαγγελματική δραστηριότητα Άγαμος	επαγγελματική δραστηριότητα Διαζευγμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	1,25	1,25	5,00
2	δυσαρεστημένος	3,75	1,25	0	5,00
3	ουδέτερος	17,5	13,75	0	31,25
4	ικανοποιημένος	17,5	26,25	2,5	46,25
5	πολύ ικανοποιημένος	7,5	5	0	12,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
ΣΥΝΟΛΟ %		48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 37,5% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 2,5% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 6,25% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 23,75% από 1-10, με 3,75% από 11-20 και 3,75% από 21 και άνω έτη, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 8,75% από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω. Έπειτα, δυσαρεστημένος με 1,25% από 1-10, με μηδενικό ποσοστό από 11-20 και με 3,75% από 21 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με 2,5% για αυτούς που είχαν από 1-10 έτη, με 1,25% από 11-20 και με 1,25% για αυτούς που είχαν από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.3.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την προϋπηρεσία στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		επαγγελματική δραστηριότητα 1 - 10	επαγγελματική δραστηριότητα 11 - 20	επαγγελματική δραστηριότητα 21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	1,25	1,25	5,00
2	δυσαρεστημένος	1,25	0	3,75	5,00
3	ουδέτερος	23,75	3,75	3,75	31,25
4	ικανοποιημένος	37,5	2,5	6,25	46,25
5	πολύ ικανοποιημένος	8,75	1,25	2,5	12,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
ΣΥΝΟΛΟ %		73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 33,75% για τους ειδικευόμενους, με 6,25% για τους επιμελητές Α, με 3,75% για τους επιμελητές Β και με 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 21,25% για τους ειδικευόμενους, με 7,5% για τους επιμελητές Α, με ποσοστό 1,25% για τους επιμελητές Β και με 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό που αντιστοιχεί σε 8,75% για τους ειδικευόμενους, σε 2,5% για τους επιμελητές Α, σε μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και σε 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για τους ειδικευόμενους, με 2,5% για τους επιμελητές Α, μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και με 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές

διευθυντές και πολύ δυσαρεστημένος με 2,5% για τους ειδικευόμενους, με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β καθώς επίσης και με ποσοστό 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.3.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την θέση που κατέχει στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				ΣΥΝΟΛΟ
		επαγγελματική δραστηριότητα ειδικευόμενος	επαγγελματική δραστηριότητα Επιμελητής Α	επαγγελματική δραστηριότητα Επιμελητής Β	επαγγελματική δραστηριότητα Διευθυντής /ντρια	
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	0	1,25	1,25	5,00
2	δυσαρεστημένος	1,25	2,5	0	1,25	5,00
3	ουδέτερος	21,25	7,5	1,25	1,25	31,25
4	ικανοποιημένος	33,75	6,25	3,75	2,5	46,25
5	πολύ ικανοποιημένος	8,75	2,5	0	1,25	12,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.1.4. Ανάλυση της αποτελεσματικότητας του ιατρικού προσωπικού (πίνακες 1.4.1 έως 1.4.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 30% για τους άντρες και 13,75% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 16,25% για τους άντρες και 11,25% για τις γυναίκες, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 12,5% για τους άντρες και 3,75% για τις γυναίκες και δυσαρεστημένος με 6,25% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ δυσαρεστημένος υπάρχει ποσοστό 3,75% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.4.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς το φύλο στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		αποτελεσματικότητα Άρρεν	αποτελεσματικότητα Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	3,75	1,25	5,00
2	δυσαρεστημένος	6,25	1,25	7,50
3	ουδέτερος	16,25	11,25	27,50
4	ικανοποιημένος	30	13,75	43,75
5	πολύ ικανοποιημένος	12,5	3,75	16,25
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
ΣΥΝΟΛΟ %		68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 36,25% για τις ηλικίες 24-39, με 6,25% από 40-55 και με 1,25% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 18,75% από 24-39, με 5% από 40-55 και με 3,75% από 56 και άνω, πολύ ικανοποιημένος με 10% από 24-39, με 2,5% από 40-55 και με 3,75 από 56 ετών και άνω. Έπειτα, δυσαρεστημένος με 3,75% από 24-39, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με ποσοστό 3,75% από 56 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 3,75% για τις ηλικίες 24-39, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με ποσοστό 1,25% από 56 και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.4.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την ηλικία στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
		αποτελεσματικότητα 24 έως 39	αποτελεσματικότητα 40 έως 55	αποτελεσματικότητα 56 και άνω	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	3,75	0	1,25	5,00
2	δυσαρεστημένος	3,75	0	3,75	7,50
3	ουδέτερος	18,75	5	3,75	27,50
4	ικανοποιημένος	36,25	6,25	1,25	43,75
5	πολύ ικανοποιημένος	10	2,5	3,75	16,25
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
ΣΥΝΟΛΟ %		72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 18,75% για τους έγγαμους, με 23,75% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 11,25% για τους έγγαμους, με 15% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 11,25% για τους έγγαμους, με 5% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, δυσαρεστημένος με 5% για τους έγγαμους, με 2,5% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ δυσαρεστημένος με 2,5% για τους έγγαμους, με 1,25% για τους άγαμους και επίσης με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.4.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		αποτελεσματικότητα Έγγαμος	αποτελεσματικότητα Άγαμος	αποτελεσματικότητα Διαζευγμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	1,25	1,25	5,00
2	δυσαρεστημένος	5	2,5	0	7,50
3	ουδέτερος	11,25	15	1,25	27,50
4	ικανοποιημένος	18,75	23,75	1,25	43,75
5	πολύ ικανοποιημένος	11,25	5	0	16,25
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 36,25% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 1,25% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 6,25% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 20% από 1-10 έτη, με 3,75% από 11-20 και με 3,75% από 21 και άνω, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 11,25% από 1-10, με ποσοστό 1,25% από 11-20 και με 3,75% από 21 και άνω. Έπειτα, δυσαρεστημένος με 3,75% από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 2,5% για αυτούς που είχαν από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με ποσοστό 1,25% για αυτούς που είχαν από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.4.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την προϋπηρεσία στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		αποτελεσματικότητα 1 - 10	αποτελεσματικότητα 11 - 20	αποτελεσματικότητα 21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	1,25	1,25	5,00
2	δυσαρεστημένος	3,75	1,25	2,5	7,50
3	ουδέτερος	20	3,75	3,75	27,50
4	ικανοποιημένος	36,25	1,25	6,25	43,75
5	πολύ ικανοποιημένος	11,25	1,25	3,75	16,25
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 32,5% για τους ειδικευόμενους, με 5% για τους επιμελητές Α, με 3,75% για τους επιμελητές Β και με 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 18,75% για τους ειδικευόμενους, με 7,5% για τους επιμελητές Α, με ποσοστό 1,25% για τους επιμελητές Β και με μηδενικό ποσοστό για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, πολύ ικανοποιημένος με 10% για τους ειδικευόμενους, με 5% για τους επιμελητές Α, με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, δυσαρεστημένος με 3,75% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α, με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και πολύ δυσαρεστημένος με 2,5% για τους ειδικευόμενους, με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.4.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την θέση που κατέχει στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				ΣΥΝΟΛΟ
		αποτελεσματικότητα ειδικευόμενος	αποτελεσματικότητα Επιμηλητής Α	αποτελεσματικότητα Επιμηλητής Β	αποτελεσματικότητα Διευθυντής /γρια	
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	0	1,25	1,25	5,00
2	δυσαρεστημένος	3,75	1,25	0	2,5	7,50
3	ουδέτερος	18,75	7,5	1,25	0	27,50
4	ικανοποιημένος	32,5	5	3,75	2,5	43,75
5	πολύ ικανοποιημένος	10	5	0	1,25	16,25
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.1.5. Ανάλυση της επιστημονικής κατάρτισης του ιατρικού προσωπικού
(πίνακες 1.5.1 έως 1.5.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 27,5% για τους άντρες και 15% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 21,25% για τους άντρες και 11,25% για τις γυναίκες, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό που αντιστοιχεί σε 7,5% για τους άντρες και σε 2,5% για τις γυναίκες και δυσαρεστημένος με 8,75% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ δυσαρεστημένος υπάρχει ποσοστό 3,75% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.5.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς το φύλο στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		επιστημονική κατάρτιση Άρρεν	επιστημονική κατάρτιση Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	3,75	1,25	5,0
2	δυσαρεστημένος	8,75	1,25	10,0
3	ουδέτερος	21,25	11,25	32,5
4	ικανοποιημένος	27,5	15	42,5
5	πολύ ικανοποιημένος	7,5	2,5	10,0
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 31,25% για τις ηλικίες 24-39, με 6,25% από 40-55 και με 5% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 26,25% από 24-39, με 3,75% από 40-55 και 2,5% από 56 και άνω, πολύ ικανοποιημένος με 7,5% από 24-39, με ποσοστό 1,25% από 40-55 και με 1,25% από 56 ετών και άνω. Έπειτα, δυσαρεστημένος με ποσοστό 5% από 24-39, με 2,5% από 40-55 και με 2,5% από 56 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με 2,5% για τις ηλικίες 24-39, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με ποσοστό 2,5% από 56 ετών και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.5.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την ηλικία στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		Επιστημονική κατάρτιση 24 έως 39	Επιστημονική κατάρτιση 40 έως 55	Επιστημονική κατάρτιση 56 και άνω	
		1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	
2	δυσαρεστημένος	5	2,5	2,5	10,00
3	ουδέτερος	26,25	3,75	2,5	32,50
4	ικανοποιημένος	31,25	6,25	5	42,50
5	πολύ ικανοποιημένος	7,5	1,25	1,25	10,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 18,75% για τους έγγαμους, με 22,5% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 13,75% για τους έγγαμους, με 17,5% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους, πολύ ικανοποιημένος με 7,5% για τους έγγαμους, με 2,5% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, δυσαρεστημένος με 5% για τους έγγαμους, με 5% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ δυσαρεστημένος με 3,75% για τους έγγαμους, με μηδενικό ποσοστό για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.5.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		<u>επιστημονική</u> <u>κατάρτιση</u> Έγγαμος	<u>επιστημονική</u> <u>κατάρτιση</u> Άγαμος	<u>επιστημονική</u> <u>κατάρτιση</u> Διαζευμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	3,75	0	1,25	5,00
2	δυσαρεστημένος	5	5	0	10,00
3	ουδέτερος	13,75	17,5	1,25	32,50
4	ικανοποιημένος	18,75	22,5	1,25	42,50
5	πολύ ικανοποιημένος	7,5	2,5	0	10,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 31,25% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 2,5% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 8,75% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 27,5% από 1-10, με 2,5% από 11-20 και με ποσοστό 2,5% από 21 και άνω έτη, πολύ ικανοποιημένος με 7,5% από 1-10, με ποσοστό 1,25% από 11-20 και με 1,25% από 21 και άνω. Έπειτα, δυσαρεστημένος με 6,25% από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για αυτούς που είχαν από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με ποσοστό 2,5% για αυτούς που είχαν από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.5.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την προϋπηρεσία στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		<u>επιστημονική</u> <u>κατάρτιση</u> 1 - 10	<u>επιστημονική</u> <u>κατάρτιση</u> 11 - 20	<u>επιστημονική</u> <u>κατάρτιση</u> 21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	1,25	2,5	5,00
2	δυσαρεστημένος	6,25	1,25	2,5	10,00
3	ουδέτερος	27,5	2,5	2,5	32,50
4	ικανοποιημένος	31,25	2,5	8,75	42,50
5	πολύ ικανοποιημένος	7,5	1,25	1,25	10,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 27,5% για τους ειδικευόμενους, με 7,5% για τους επιμελητές Α, με 3,75% για τους επιμελητές Β και με 3,75% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 26,25% για τους ειδικευόμενους, με 6,25% για τους επιμελητές Α, μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, πολύ ικανοποιημένος με 7,5% για τους ειδικευόμενους, με 2,5% για τους επιμελητές Α, με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, δυσαρεστημένος με ποσοστό 5% για τους ειδικευόμενους, με 2,5% για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β καθώς επίσης και με 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και πολύ δυσαρεστημένος με 1,25% για τους ειδικευόμενους, με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.5.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την θέση που κατέχει στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				ΣΥΝΟΛΟ
		επιστημονική κατάρτιση ειδικευόμενος	επιστημονική κατάρτιση Επιμελητής Α	επιστημονική κατάρτιση Επιμελητής Β	επιστημονική κατάρτιση Διευθυντής /τρια	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	2,5	5,00
2	δυσαρεστημένος	5	2,5	1,25	1,25	10,00
3	ουδέτερος	26,25	6,25	0	0	32,50
4	ικανοποιημένος	27,5	7,5	3,75	3,75	42,50
5	πολύ ικανοποιημένος	7,5	2,5	0	0	10,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.2. Ιατρικό Προσωπικό σε σχέση με Νοσηλευτικό Προσωπικό

(Πίνακας 2)

Από τη φιλικότητα – ευγένεια του νοσηλευτικού προσωπικού, το 2,5% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 2,5% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 20% ουδέτερο, το 66,25% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 8,75% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο. Από τη συνεργασία, το 2,5% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 2,5% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 15% ουδέτερο, το 70% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 10% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

Από την επαγγελματική δραστηριότητα, το 3,75% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 8,75% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 28,75% ουδέτερο, το 52,5% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 6,25% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

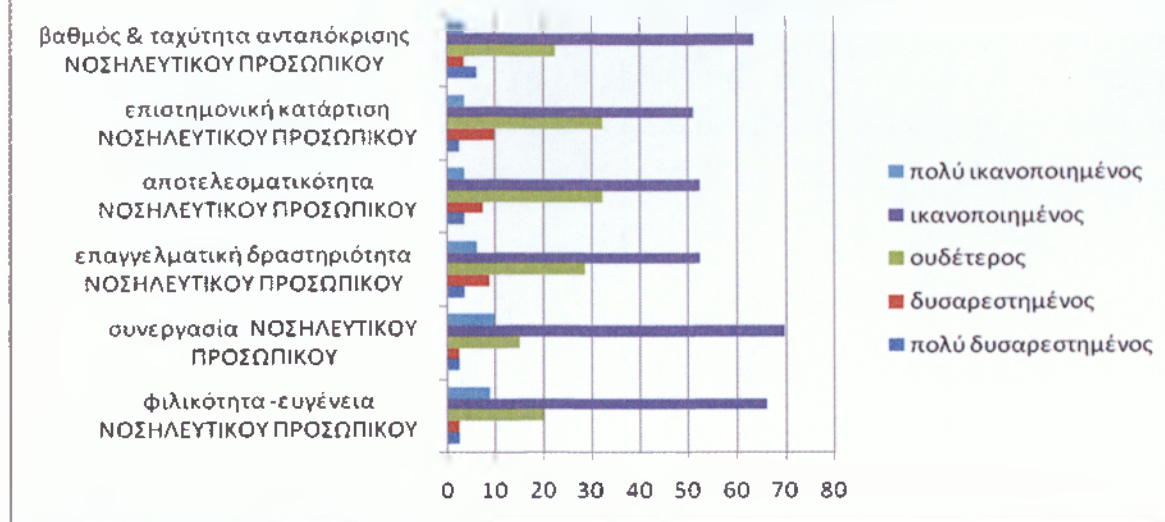
Από την αποτελεσματικότητα, το 3,75% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 7,5% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 32,5% ουδέτερο, το 52,5% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 3,75% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

Από την επιστημονική κατάρτιση, το 2,5% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 10% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 32,5% ουδέτερο, το 51,25% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 3,75% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

Από το βαθμό και τη ταχύτητα ανταπόκρισης στις ιατρικές οδηγίες, το 6,25% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 3,75% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 22,5% ουδέτερο, το 63,75% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 3,75% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2								
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"								
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)						Μέσος όρος
		<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	<u>συνεργασία</u> ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	<u>αποτελεσματικότητα</u> ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	<u>επιστημονική κατάρτιση</u> ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	<u>βαθμός & ταχύτητα ανταπόκρισης</u> ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	2,5	3,75	3,75	2,5	6,25	3,5
2	δυσαρεστημένος	2,5	2,5	8,75	7,5	10	3,75	5,8
3	ουδέτερος	20	15	28,75	32,5	32,5	22,5	25,2
4	ικανοποιημένος	66,25	70	52,5	52,5	51,25	63,75	59,4
5	πολύ ικανοποιημένος	8,75	10	6,25	3,75	3,75	3,75	6,0
6	ΓΕΝΙΚΗ ΕΝΤΥΠΩΣΗ	ικανοποιημένος	ικανοποιημένος	ικανοποιημένος	ικανοποιημένος	ικανοποιημένος	ικανοποιημένος	ικανοποιημένος
	ΣΥΝΟΛΟ	100	100	100	100	100	100	100

ΓΡΑΦΗΜΑ 2 ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ



5.2.1. Ανάλυση της φιλικότητας-ευγένειας του νοσηλευτικού προσωπικού (πίνακες 2.1.1 έως 2.1.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 42,5% για τους άντρες και 23,75% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 16,25% για τους άντρες και 3,75% για τις γυναίκες, πολύ ικανοποιημένος με 6,25% για τους άντρες και 2,5% για τις γυναίκες και δυσαρεστημένος με 2,5% για τους άντρες και μηδενικό ποσοστό για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ δυσαρεστημένος υπάρχει ποσοστό 1,25% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.1.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς το φύλο στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		φιλικότητα -ευγένεια Άρρεν	φιλικότητα -ευγένεια Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	2,5	0	2,50
3	ουδέτερος	16,25	3,75	20,00
4	ικανοποιημένος	42,5	23,75	66,25
5	πολύ ικανοποιημένος	6,25	2,5	8,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 48,75% για τις ηλικίες 24-39, με 8,75% από 40-55 και με 8,75% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 17,5% από 24-39, με 2,5% από 40-55 και με μηδενικό ποσοστό από 56 ετών και άνω, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 3,75% από 24-39, με 1,25% από 40-55 και με 3,75% από 56 και άνω. Έπειτα, δυσαρεστημένος με 1,25% από 24-39, με 1,25% από 40-55 και με μηδενικό ποσοστό από 56 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για τις ηλικίες 24-39, μηδενικό από 40-55 και ποσοστό 1,25% από 56 ετών και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.1.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την ηλικία στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		φιλικότητα - ευγένεια 24 έως 39	φιλικότητα - ευγένεια 40 έως 55	φιλικότητα - ευγένεια 56 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	1,25	1,25	0	2,50
3	ουδέτερος	17,5	2,5	0	20,00
4	ικανοποιημένος	48,75	8,75	8,75	66,25
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	1,25	3,75	8,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 32,5% για τους έγγαμους, με 31,25% για τους άγαμους και με ποσοστό 2,5% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 10% για τους έγγαμους, με ποσοστό επίσης 10% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 5% για τους έγγαμους, με 3,75% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για τους έγγαμους, επίσης 1,25% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ δυσαρεστημένος με μηδενικό ποσοστό για τους έγγαμους, με 1,25% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.1.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> Έγγαμος	<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> Άγαμος	<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> Διαζευμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	0	1,25	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	1,25	1,25	0	2,50
3	ουδέτερος	10	10	0	20,00
4	ικανοποιημένος	32,5	31,25	2,5	66,25
5	πολύ ικανοποιημένος	5	3,75	0	8,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 50% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 5% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 11,25% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 17,5% από 1-10, με 2,5% από 11-20 και μηδενικό ποσοστό για τα άτομα που είχαν από 21 και άνω, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 3,75% από 1-10 έτη, με μηδενικό ποσοστό από 11-20 και με ποσοστό 5% για αυτούς που έχουν προϋπηρεσία από 21 έτη και άνω. Έπειτα, δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% από 1-10, επίσης 1,25% από 11-20 και με μηδενικό ποσοστό από 21 και άνω έτη και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για αυτούς που είχαν από 1-10, μηδενικό ποσοστό από 11-20 έτη και με 1,25% για αυτούς που είχαν από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.1.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την προϋπηρεσία στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων			ΣΥΝΟΛΟ
		<u>φιλικότητα -ευγένεια</u> 1 - 10	<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> 11 - 20	<u>φιλικότητα -ευγένεια</u> 21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	1,25	1,25	0	2,50
3	ουδέτερος	17,5	2,5	0	20,00
4	ικανοποιημένος	50	5	11,25	66,25
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	0	5	8,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 46,25% για τους ειδικευόμενους, με 12,5% για τους επιμελητές Α, με 2,5% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 15% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α, με 3,75% για τους επιμελητές Β και με μηδενικό ποσοστό για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 3,75% για τους ειδικευόμενους, επίσης 3,75% για τους επιμελητές Α, με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, δυσαρεστημένος με 1,25% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α και μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για τους ειδικευόμενους, μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Α και τους επιμελητές Β και επίσης με ποσοστό 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.1.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την θέση που κατέχει στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)						
A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	φιλικότητα - ευγένεια ειδικευόμενος	φιλικότητα - ευγένεια Επιμηλητής Α	φιλικότητα - ευγένεια Επιμηλητής Β	φιλικότητα - ευγένεια Διευθυντής /τρια	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	0	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	1,25	1,25	0	0	2,50
3	ουδέτερος	15	1,25	3,75	0	20,00
4	ικανοποιημένος	46,25	12,5	2,5	5	66,25
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	3,75	0	1,25	8,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.2.2. Ανάλυση της συνεργασίας του νοσηλευτικού προσωπικού
(πίνακες 2.2.1 έως 2.2.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 48,75% για τους άντρες και 21,25% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 11,25% για τους άντρες και 3,75% για τις γυναίκες, πολύ ικανοποιημένος με 5% για τους άντρες και 5% για τις γυναίκες και δυσαρεστημένος με ποσοστό 2,5% για τους άντρες και μηδενικό

ποσοστό για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ δυσαρεστημένος παρουσιάζεται ποσοστό 1,25% για τους άντρες καθώς επίσης και 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.2.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς το φύλο στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		συνεργασία Άρρεν	συνεργασία Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	2,5	0	2,50
3	ουδέτερος	11,25	3,75	15,00
4	ικανοποιημένος	48,75	21,25	70,00
5	πολύ ικανοποιημένος	5	5	10,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 51,25% για τις ηλικίες 24-39, με 10% από 40-55 και με 8,75% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 11,25% από 24-39, με 3,75% από 40-55 και με μηδενικό ποσοστό από 56 και άνω, πολύ ικανοποιημένος με 6,25% από 24-39 ετών, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με ποσοστό 3,75% από 56 και άνω. Έπειτα, δυσαρεστημένος με ποσοστό 2,5% για τις ηλικίες 24-39, με μηδενικό ποσοστό για τις ηλικίες 40-55 και από 56 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% από 24-39, με μηδενικό ποσοστό για αυτούς που είχαν ηλικία από 40-55 και με ποσοστό 1,25% από 56 ετών και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.2.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την ηλικία στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
		συνεργασία 24 εώς 39	συνεργασία 40 εώς 55	συνεργασία 56 και άνω	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	2,5	0	0	2,50
3	ουδέτερος	11,25	3,75	0	15,00
4	ικανοποιημένος	51,25	10	8,75	70,00
5	πολύ ικανοποιημένος	6,25	0	3,75	10,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 37,5% για τους έγγαμους, με 31,25% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 6,25% για τους έγγαμους, με 8,75% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 3,75% για τους έγγαμους, με 5% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για τους έγγαμους, επίσης 1,25% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ δυσαρεστημένος με μηδενικό ποσοστό για τους έγγαμους, με ποσοστό 1,25% για τους άγαμους καθώς και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.2.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		συνεργασία Έγγαμος	συνεργασία Άγαμος	συνεργασία Διαζευγμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	0	1,25	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	1,25	1,25	0	2,50
3	ουδέτερος	6,25	8,75	0	15,00
4	ικανοποιημένος	37,5	31,25	1,25	70,00
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	5	1,25	10,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 53,75% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 5% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 11,25% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 11,25% από 1-10, με 2,5% από 11-20 και με 1,25% από 21 έτη και άνω, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 6,25% από 1-10 έτη, με μηδενικό ποσοστό από 11-20 και με 3,75% από 21 και άνω. Έπειτα, δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% από 1-10, επίσης 1,25% από 11-20 και με μηδενικό ποσοστό από 21 έτη και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για αυτούς που είχαν από 1-10 έτη, με μηδενικό ποσοστό από 11-20 και με 1,25% για αυτούς που είχαν από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.2.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την προϋπηρεσία στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	συνεργασία	συνεργασία	συνεργασία	ΣΥΝΟΛΟ
		1 - 10	11 - 20	21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	1,25	1,25	0	2,50
3	ουδέτερος	11,25	2,5	1,25	15,00
4	ικανοποιημένος	53,75	5	11,25	70,00
5	πολύ ικανοποιημένος	6,25	0	3,75	10,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
ΣΥΝΟΛΟ %		73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 48,75% για τους ειδικευόμενους, με 15% για τους επιμελητές Α, με 2,5% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 3,75% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 10% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α, με 2,5% για τους επιμελητές Β και με 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 6,25% για τους ειδικευόμενους, με 2,5% για τους επιμελητές Α, με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και με 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για τους ειδικευόμενους, με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Α, με ποσοστό 1,25% για τους επιμελητές Β και με μηδενικό ποσοστό για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για τους ειδικευόμενους, με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Α και Β και με ποσοστό 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.2.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την θέση που κατέχει στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	συνεργασία	συνεργασία	συνεργασία	συνεργασία	ΣΥΝΟΛΟ
		ειδικευόμενος	Επιμελητής Α	Επιμελητής Β	Διευθυντής /γτρια	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	0	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	0	2,50
3	ουδέτερος	10	1,25	2,5	1,25	15,00
4	ικανοποιημένος	48,75	15	2,5	3,75	70,00
5	πολύ ικανοποιημένος	6,25	2,5	0	1,25	10,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
ΣΥΝΟΛΟ %		67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.2.3. Ανάλυση της επαγγελματικής δραστηριότητας του νοσηλευτικού προσωπικού
(πίνακες 2.3.1 έως 2.3.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 35% για τους άντρες και 17,5% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 18,75% για τους άντρες και 10% για τις γυναίκες, δυσαρεστημένος με ποσοστό 7,5% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες και πολύ ικανοποιημένος με 5% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ δυσαρεστημένος υπάρχει ποσοστό 2,5% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.3.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς το φύλο στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> Άρρεν	<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	1,25	3,75
2	δυσαρεστημένος	7,5	1,25	8,75
3	ουδέτερος	18,75	10	28,75
4	ικανοποιημένος	35	17,5	52,50
5	πολύ ικανοποιημένος	5	1,25	6,25
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 38,75% για τις ηλικίες 24-39, με 7,5% από 40-55 και με 6,25% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 21,25% από 24-39, με 6,25% από 40-55 και 1,25% από 56 και άνω, δυσαρεστημένος με ποσοστό 6,25% από 24-39 ετών, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με 2,5% από 56 και άνω. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 3,75% από 24-39, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με 2,5% από 56 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 2,5% για τις ηλικίες 24-39, μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με 1,25% από 56 ετών και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.3.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
		ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την ηλικία στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	επαγγελματική δραστηριότητα 24 εώς 39	επαγγελματική δραστηριότητα 40 εώς 55	επαγγελματική δραστηριότητα 56 και άνω	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	0	1,25	3,75
2	δυσαρεστημένος	6,25	0	2,5	8,75
3	ουδέτερος	21,25	6,25	1,25	28,75
4	ικανοποιημένος	38,75	7,5	6,25	52,50
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	0	2,5	6,25
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
ΣΥΝΟΛΟ %		72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 28,75% για τους έγγαμους, με 21,25% για τους άγαμους και με 2,5% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 10% για τους έγγαμους, με 18,75% για τους άγαμους και μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους, δυσαρεστημένος με ποσοστό 5% για τους έγγαμους, με 3,75% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με 3,75% για τους έγγαμους, με 2,5% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για τους έγγαμους, με 1,25% για τους άγαμους καθώς και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.3.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
		ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	επαγγελματική δραστηριότητα Έγγαμος	επαγγελματική δραστηριότητα Άγαμος	επαγγελματική δραστηριότητα Διαζευγμένος ή χήρος	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	1,25	1,25	3,75
2	δυσαρεστημένος	5	3,75	0	8,75
3	ουδέτερος	10	18,75	0	28,75
4	ικανοποιημένος	28,75	21,25	2,5	52,50
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	2,5	0	6,25
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
ΣΥΝΟΛΟ %		48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό παρουσιάζεται ικανοποιημένο με 40% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 2,5% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 10% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 22,5% από 1-10, με 2,5% από 11-20 και με 3,75% από 21 έτη και άνω, δυσαρεστημένος με 6,25% από 1-10, με 2,5% από 11-20 και με μηδενικό ποσοστό από 21 και άνω. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 3,75% από 1-10, με μηδενικό ποσοστό από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για αυτούς που είχαν από 1-10 έτη, με 1,25% από 11-20 καθώς και με 1,25% για αυτούς που είχαν από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.3.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την προϋπηρεσία στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		επαγγελματική δραστηριότητα 1 - 10	επαγγελματική δραστηριότητα 11 - 20	επαγγελματική δραστηριότητα 21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	1,25	1,25	3,75
2	δυσαρεστημένος	6,25	2,5	0	8,75
3	ουδέτερος	22,5	2,5	3,75	28,75
4	ικανοποιημένος	40	2,5	10	52,50
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	0	2,5	6,25
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
ΣΥΝΟΛΟ %		73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 37,5% για τους ειδικευόμενους, με 12,5% για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β καθώς και με 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 18,75% για τους ειδικευόμενους, με 3,75% για τους επιμελητές Α και για τους επιμελητές Β και με 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, δυσαρεστημένος με ποσοστό 6,25% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α, μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και με 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 3,75% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α, μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β

και με ποσοστό 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και πολύ δυσαρεστημένος με 1,25% για τους ειδικευόμενους, μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β καθώς και με ποσοστό 1,25% και για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.3.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την θέση που κατέχει στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)						
A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	επαγγελματική δραστηριότητα ειδικευόμενος	επαγγελματική δραστηριότητα Επιμηλήτης Α	επαγγελματική δραστηριότητα Επιμηλήτης Β	επαγγελματική δραστηριότητα Διευθυντής /τρια	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	1,25	3,75
2	δυσαρεστημένος	6,25	1,25	0	1,25	8,75
3	ουδέτερος	18,75	3,75	3,75	2,5	28,75
4	ικανοποιημένος	37,5	12,5	1,25	1,25	52,50
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	1,25	0	1,25	6,25
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.2.4. Ανάλυση της αποτελεσματικότητας του νοσηλευτικού προσωπικού (πίνακες 2.4.1 έως 2.4.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 36,25% για τους άντρες και 16,25% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 20% για τους άντρες και 12,5% για τις γυναίκες, δυσαρεστημένος με ποσοστό 6,25% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες και πολύ ικανοποιημένος με 3,75% για τους άντρες και μηδενικό ποσοστό για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ δυσαρεστημένος υπάρχει ποσοστό 2,5% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.4.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς το φύλο στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		αποτελεσματικότητα Άρρεν	αποτελεσματικότητα Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	1,25	3,75
2	δυσαρεστημένος	6,25	1,25	7,50
3	ουδέτερος	20	12,5	32,50
4	ικανοποιημένος	36,25	16,25	52,50
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό παρουσιάζεται ικανοποιημένο με 37,5% από 24-39, με 8,75% από 40-55 και με 6,25% από 56 ετών και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 23,75% από 24-39, με 3,75% από 40-55 και με 5% από 56 και άνω, δυσαρεστημένος με ποσοστό 6,25% από 24-39, με 1,25% από 40-55 και με μηδενικό ποσοστό από 56 ετών και άνω. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% για τις ηλικίες 24-39, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με 1,25% από 56 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 2,5% για τις ηλικίες 24-39, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με ποσοστό 1,25% από 56 και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.4.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την ηλικία στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
		αποτελεσματικότητα 24 εώς 39	αποτελεσματικότητα 40 εώς 55	αποτελεσματικότητα 56 και άνω	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	0	1,25	3,75
2	δυσαρεστημένος	6,25	1,25	0	7,50
3	ουδέτερος	23,75	3,75	5	32,50
4	ικανοποιημένος	37,5	8,75	6,25	52,50
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	0	1,25	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 30% για τους έγγαμους, με 21,25% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 12,5% για τους έγγαμους, με 18,75% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους, δυσαρεστημένος με ποσοστό 2,5% για τους έγγαμους, με 5% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% για τους έγγαμους, με 1,25% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για τους έγγαμους, με 1,25% για τους άγαμους καθώς επίσης και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.4.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	αποτελεσματικότητα	αποτελεσματικότητα	αποτελεσματικότητα	ΣΥΝΟΛΟ
		Έγγαμος	Άγαμος	Διαζευγμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	1,25	1,25	3,75
2	δυσαρεστημένος	2,5	5	0	7,50
3	ουδέτερος	12,5	18,75	1,25	32,50
4	ικανοποιημένος	30	21,25	1,25	52,50
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 40% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 2,5% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 10% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 2ποσοστό 2,5% από 1-10 έτη, με 5% από 11-20 και με 5% από 21 και άνω, δυσαρεστημένος με ποσοστό 7,5% από 1-10 και με μηδενικό ποσοστό από 11-20 και από 21 και άνω έτη. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με 2,5% από 1-10, μηδενικό ποσοστό από 11-20 και με 1,25% από 21 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για αυτούς που είχαν από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με 1,25% για αυτούς που είχαν από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.4.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την προϋπηρεσία στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		αποτελεσματικότητα 1 - 10	αποτελεσματικότητα 11 - 20	αποτελεσματικότητα 21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	1,25	1,25	3,75
2	δυσαρεστημένος	7,5	0	0	7,50
3	ουδέτερος	22,5	5	5	32,50
4	ικανοποιημένος	40	2,5	10	52,50
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	0	1,25	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
ΣΥΝΟΛΟ %		73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 36,25% για τους ειδικευόμενους, με 12,5% για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 21,25% για τους ειδικευόμενους, με 5% για τους επιμελητές Α, με 2,5% για τους επιμελητές Β και με 3,75% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, δυσαρεστημένος με ποσοστό 6,25% για τους ειδικευόμενους, μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με μηδενικό ποσοστό για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α, μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για τους ειδικευόμενους, με μηδενικό για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.4.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την θέση που κατέχει στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				ΣΥΝΟΛΟ
		αποτελεσματικότητα ειδικευόμενος	αποτελεσματικότητα Επιμελητής Α	αποτελεσματικότητα Επιμελητής Β	αποτελεσματικότητα Διευθυντής /τρια	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	1,25	3,75
2	δυσαρεστημένος	6,25	0	1,25	0	7,50
3	ουδέτερος	21,25	5	2,5	3,75	32,50
4	ικανοποιημένος	36,25	12,5	1,25	2,5	52,50
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	0	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
ΣΥΝΟΛΟ %		67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.2.5. Ανάλυση της επιστημονικής κατάρτισης του νοσηλευτικού προσωπικού
(πίνακες 2.5.1 έως 2.5.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 32,5% για τους άντρες και 18,75% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 26,25% για τους άντρες και 6,25% για τις γυναίκες, δυσαρεστημένος με ποσοστό 5% για τους άντρες και 5% για τις γυναίκες και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 3,75% για τους άντρες και μηδενικό ποσοστό για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ δυσαρεστημένος υπάρχει ποσοστό 1,25% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.5.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς το φύλο στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		Επιστημονική κατάρτιση Άρρεν	Επιστημονική κατάρτιση Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	5	5	10,00
3	ουδέτερος	26,25	6,25	32,50
4	ικανοποιημένος	32,5	18,75	51,25
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 36,25% για τις ηλικίες 24-39, με 7,5% από 40-55 και με 7,5% επίσης από 56 ετών και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 27,5% από 24-39, με 3,75% από 40-55 και 1,25% από 56 και άνω, δυσαρεστημένος με ποσοστό 5% από 24-39, με 1,25% από 40-55 και με 3,75% από 56 και άνω. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% από 24-39, με 1,25% από 40-55 και με μηδενικό ποσοστό από 56 ετών και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με 1,25% για τις ηλικίες 24-39, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με 1,25% από 56 και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.5.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την ηλικία στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		επιστημονική κατάρτιση 24 έως 39	επιστημονική κατάρτιση 40 έως 55	επιστημονική κατάρτιση 56 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	5	1,25	3,75	10,00
3	ουδέτερος	27,5	3,75	1,25	32,50
4	ικανοποιημένος	36,25	7,5	7,5	51,25
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
ΣΥΝΟΛΟ %		72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 28,75% για τους έγγαμους, με 21,25% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 12,5% για τους έγγαμους, με 20% για τους άγαμους και μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους, δυσαρεστημένος με 3,75% για τους έγγαμους, με 5% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% για τους έγγαμους, με 1,25% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ δυσαρεστημένος με 1,25% για τους έγγαμους, μηδενικό ποσοστό για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.5.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		επιστημονική κατάρτιση Έγγαμος	επιστημονική κατάρτιση Άγαμος	επιστημονική κατάρτιση Διαζευγμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	3,75	5	1,25	10,00
3	ουδέτερος	12,5	20	0	32,50
4	ικανοποιημένος	28,75	21,25	1,25	51,25
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
ΣΥΝΟΛΟ %		48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 37,5% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 2,5% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 11,25% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 27,5% από 1-10 έτη, με 2,5% από 11-20 και επίσης με 2,5% από 21 και άνω, δυσαρεστημένος με 6,25% από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με μηδενικό ποσοστό από 21 έτη και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με μηδενικό ποσοστό για αυτούς που είχαν από 1-10, με 1,25% για αυτούς που είχαν από 11-20 και με 1,25% για αυτούς που είχαν από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.5.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την προϋπηρεσία στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		επιστημονική κατάρτιση 1 - 10	επιστημονική κατάρτιση 11 - 20	επιστημονική κατάρτιση 21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	0	1,25	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	6,25	1,25	2,5	10,00
3	ουδέτερος	27,5	2,5	2,5	32,50
4	ικανοποιημένος	37,5	2,5	11,25	51,25
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
ΣΥΝΟΛΟ %		73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 33,75% για τους ειδικευόμενους, με 11,25% για τους επιμελητές Α, με 2,5% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 3,75% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 26,25% για τους ειδικευόμενους, με 5% για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με μηδενικό ποσοστό για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, δυσαρεστημένος με ποσοστό 5% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α, μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και πολύ δυσαρεστημένος με μηδενικό

ποσοστό για τους ειδικευόμενους και τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό επίσης 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.5.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την θέση που κατέχει στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)						
A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	επιστημονική κατάρτιση ειδικευόμενος	επιστημονική κατάρτιση Επιμηλήτης Α	επιστημονική κατάρτιση Επιμηλήτης Β	επιστημονική κατάρτιση Διευθυντής /τρια	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	0	0	1,25	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	5	1,25	1,25	2,5	10,00
3	ουδέτερος	26,25	5	1,25	0	32,50
4	ικανοποιημένος	33,75	11,25	2,5	3,75	51,25
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	0	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.2.6. Ανάλυση του βαθμού και της ταχύτητας ανταπόκρισης του νοσηλευτικού προσωπικού στις ιατρικές οδηγίες
(πίνακες 2.6.1 έως 2.6.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 41,25% για τους άντρες και 22,5% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 15% για τους άντρες και 7,5% για τις γυναίκες, πολύ δυσαρεστημένος με 5% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 3,75% για τους άντρες και μηδενικό ποσοστό για τις γυναίκες. Στη κατηγορία δυσαρεστημένος υπάρχει ποσοστό 3,75% για τους άντρες και μηδενικό για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.6.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς το φύλο στην 6η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				
A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	βαθμός και ταχύτητα ανταπόκρισης Άρρεν	βαθμός και ταχύτητα ανταπόκρισης Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	5	1,25	6,25
2	δυσαρεστημένος	3,75	0	3,75
3	ουδέτερος	15	7,5	22,50
4	ικανοποιημένος	41,25	22,5	63,75
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100,00

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 45% για τις ηλικίες 24-39, με 7,5% από 40-55 και με 11,25% από 56 ετών και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 16,25% από 24-39, με 5% από 40-55 και με 1,25% από 56 και άνω, πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 5% από 24-39, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με 1,25% από 56 και άνω. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% από 24-39, με 1,25% από 40-55 και με μηδενικό ποσοστό από 56 και άνω και δυσαρεστημένος με ποσοστό 3,75% για τις ηλικίες 24-39 και με μηδενικό ποσοστό για 40-55 και για 56 και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.6.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την ηλικία στην 6η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		<u>βαθμός και ταχύτητα ανιπαπόκρισης</u> 24 έως 39	<u>βαθμός και ταχύτητα ανιπαπόκρισης</u> 40 έως 55	<u>βαθμός και ταχύτητα ανιπαπόκρισης</u> 56 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	5	0	1,25	6,25
2	δυσαρεστημένος	3,75	0	0	3,75
3	ουδέτερος	16,25	5	1,25	22,50
4	ικανοποιημένος	45	7,5	11,25	63,75
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 32,5% για τους έγγαμους, με 28,75% για τους άγαμους και με ποσοστό 2,5% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 12,5% για τους έγγαμους, με 10% για τους άγαμους και μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους, πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για τους έγγαμους, με 3,75% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 1,25% για τους έγγαμους, με 2,5% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους και δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για τους έγγαμους, με 2,5% για τους άγαμους και μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.6.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 6η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		<u>βαθμός και ταχύτητα ανταπόκρισης</u> Έγγαμος	<u>βαθμός και ταχύτητα ανταπόκρισης</u> Άγαμος	<u>βαθμός και ταχύτητα ανταπόκρισης</u> Διαζευμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	3,75	1,25	6,25
2	δυσαρεστημένος	1,25	2,5	0	3,75
3	ουδέτερος	12,5	10	0	22,50
4	ικανοποιημένος	32,5	28,75	2,5	63,75
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	2,5	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 46,25% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 3,75% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 13,75% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 17,5% από 1-10, με 2,5% από 11-20 και επίσης με 2,5% από 21 και άνω, πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 3,75% από 1-10 έτη, με 1,25% από 11-20 και επίσης με 1,25% από 21 και άνω. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με μηδενικό ποσοστό από 21 και άνω και δυσαρεστημένος με ποσοστό 3,75% για αυτούς που είχαν από 1-10 έτη και με μηδενικό ποσοστό για αυτούς που είχαν από 11-20 και από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.6.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την προϋπηρεσία στην 6η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		<u>βαθμός και ταχύτητα ανταπόκρισης</u> 1 - 10	<u>βαθμός και ταχύτητα ανταπόκρισης</u> 11 - 20	<u>βαθμός και ταχύτητα ανταπόκρισης</u> 21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	3,75	1,25	1,25	6,25
2	δυσαρεστημένος	3,75	0	0	3,75
3	ουδέτερος	17,5	2,5	2,5	22,50
4	ικανοποιημένος	46,25	3,75	13,75	63,75
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 42,5% για τους ειδικευόμενους, με 15% για τους επιμελητές Α, με 2,5% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 3,75% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 15% για τους ειδικευόμενους, με 2,5% για τους επιμελητές Α, με 2,5% για τους επιμελητές Β και με 2,5% επίσης για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 3,75% για τους ειδικευόμενους, μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Α και με 1,25% για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α, μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και δυσαρεστημένος με ποσοστό 3,75% για τους ειδικευόμενους και με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Α, τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.6.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την θέση που κατέχει στην βη ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	βαθμός και ταχύτητα ανταπόκρισης ειδικευόμενος	βαθμός και ταχύτητα ανταπόκρισης Επιμηλητής Α	βαθμός και ταχύτητα ανταπόκρισης Επιμηλητής Β	βαθμός και ταχύτητα ανταπόκρισης Διευθυντής /τρια	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	3,75	0	1,25	1,25	6,25
2	δυσαρεστημένος	3,75	0	0	0	3,75
3	ουδέτερος	15	2,5	2,5	2,5	22,50
4	ικανοποιημένος	42,5	15	2,5	3,75	63,75
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	0	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.3. Ιατρικό Προσωπικό σε σχέση με Διοικητικό Προσωπικό

(Πίνακας 3)

Από τη φιλικότητα – ευγένεια του διοικητικού προσωπικού, το 3,75% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 15% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 35% ουδέτερο, το 41,25% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 5% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

Από τη συνεργασία, το 2,5% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 18,75% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 38,75% ουδέτερο, το 36,25% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 3,75% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

Από την επαγγελματική δραστηριότητα, το 6,25% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 25% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 41,25% ουδέτερο, το 25% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 2,5% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

Από την αποτελεσματικότητα, το 10% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 21,25% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 41,25% ουδέτερο, το 25% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 2,5% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

Από την επιστημονική κατάρτιση, το 7,5% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 13,75% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 46,25% ουδέτερο, το 28,75% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 3,75% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3							
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"							
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)							
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	φιλικότητα -ευγένεια ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	συνεργασία ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	επαγγελματική δραστηριότητα ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	αποτελεσματικότητα ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	επιστημονική κατάρτιση ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	Μέσος όρος
1	πολύ δυσαρεστημένος	3,75	2,5	6,25	10	7,5	6
2	δυσαρεστημένος	15	18,75	25	21,25	13,75	18,75
3	ουδέτερος	35	38,75	41,25	41,25	46,25	40,5
4	ικανοποιημένος	41,25	36,25	25	25	28,75	31,25
5	πολύ ικανοποιημένος	5	3,75	2,5	2,5	3,75	3,5
6	ΓΕΝΙΚΗ ΕΝΤΥΠΩΣΗ	ικανοποιημένος	ουδέτερος	ουδέτερος	ουδέτερος	ουδέτερος	ουδέτερος
ΣΥΝΟΛΟ		100	100	100	100	100	100



5.3.1. Ανάλυση της φιλικότητας-ευγένειας του διοικητικού προσωπικού
(πίνακες 3.1.1 έως 3.1.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 25% για τους άντρες και 16,25% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 23,75% για τους άντρες και 11,25% για τις γυναίκες, δυσαρεστημένος με ποσοστό 12,5% για τους άντρες και 2,5% για τις γυναίκες και πολύ ικανοποιημένος με 5% για τους άντρες και μηδενικό ποσοστό για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ δυσαρεστημένος παρουσιάζεται ποσοστό 2,5% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς το φύλο στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		φιλικότητα -ευγένεια Άρρεν	φιλικότητα -ευγένεια Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	1,25	3,75
2	δυσαρεστημένος	12,5	2,5	15,00
3	ουδέτερος	23,75	11,25	35,00
4	ικανοποιημένος	25	16,25	41,25
5	πολύ ικανοποιημένος	5	0	5,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 26,25% από τις ηλικίες 24-39, με 7,5% από 40-55 και με 7,5% επίσης από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 27,5% από τις ηλικίες 24-39, με 5% από 40-55 και με ποσοστό 2,5% από 56 και άνω, δυσαρεστημένος με ποσοστό 13,75% από 24-39, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με 1,25% από 56 και άνω. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% από τις ηλικίες 24-39, με 1,25% από 40-55 και με ποσοστό επίσης 1,25% από 56 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 2,5% για τις ηλικίες 24-39, μηδενικό για 40-55 χρονών και με ποσοστό 1,25% από 56 και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την ηλικία στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> 24 έως 39	<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> 40 έως 55	<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> 56 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	0	1,25	3,75
2	δυσαρεστημένος	13,75	0	1,25	15,00
3	ουδέτερος	27,5	5	2,5	35,00
4	ικανοποιημένος	26,25	7,5	7,5	41,25
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	1,25	5,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 22,5% για τους έγγαμους, με 16,25% για τους άγαμους και με 2,5% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 16,25% για τους έγγαμους, με 18,75% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους, δυσαρεστημένος με ποσοστό 7,5% για τους έγγαμους, με 7,5% επίσης για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% για τους έγγαμους, επίσης 2,5% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ δυσαρεστημένος με μηδενικό ποσοστό για τους έγγαμους, 2,5% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> Έγγαμος	<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> Άγαμος	<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> Διαζευγμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	0	2,5	1,25	3,75
2	δυσαρεστημένος	7,5	7,5	0	15,00
3	ουδέτερος	16,25	18,75	0	35,00
4	ικανοποιημένος	22,5	16,25	2,5	41,25
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	2,5	0	5,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 28,75% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 3,75% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με ποσοστό 8,75% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 27,5% από 1-10, με 2,5% από 11-20 και με ποσοστό 5% από 21 και άνω έτη, δυσαρεστημένος με 12,5% από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με επίσης 1,25% από 21 και άνω. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με 2,5% από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με ποσοστό 1,25% από 21 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 2,5% για αυτούς που είχαν από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, μηδενικό ποσοστό από 11-20 και με 1,25% για αυτούς που είχαν από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την προϋπηρεσία στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		φιλικότητα - ευγένεια 1 - 10	φιλικότητα - ευγένεια 11 - 20	φιλικότητα -ευγένεια 21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	0	1,25	3,75
2	δυσαρεστημένος	12,5	1,25	1,25	15,00
3	ουδέτερος	27,5	2,5	5	35,00
4	ικανοποιημένος	28,75	3,75	8,75	41,25
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	1,25	5,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
ΣΥΝΟΛΟ %		73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με ποσοστό 36,25% για τους ειδικευόμενους, με 6,25% για τους επιμελητές Α, με 5% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 15% για τους ειδικευόμενους, με 10% για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, δυσαρεστημένος με 13,75% για τους ειδικευόμενους, με 2,5% για τους επιμελητές Α, με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 1,25% για τους ειδικευόμενους, μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Α και Β και με 1,25% για τους

διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για τους ειδικευόμενους, μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Α και τους επιμελητές Β και με ποσοστό 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την θέση που κατέχει στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				ΣΥΝΟΛΟ
		φιλικότητα - ευγένεια ειδικευόμενος	φιλικότητα - ευγένεια Επιμηλητής Α	φιλικότητα - ευγένεια Επιμελητής Β	φιλικότητα - ευγένεια Διευθυντής /γρια	
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	0	0	1,25	3,75
2	δυσαρεστημένος	11,25	0	2,5	1,25	15,00
3	ουδέτερος	25	5	3,75	1,25	35,00
4	ικανοποιημένος	26,25	11,25	0	3,75	41,25
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	2,5	0	0	5,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
ΣΥΝΟΛΟ %		67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.3.2. Ανάλυση της συνεργασίας του διοικητικού προσωπικού (πίνακες 3.2.1 έως 3.2.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 28,75% για τους άντρες και 10% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 22,5% για τους άντρες και 13,75% για τις γυναίκες, δυσαρεστημένος με 12,5% για τους άντρες και 6,25% για τις γυναίκες και πολύ ικανοποιημένος με 3,75% για τους άντρες και μηδενικό ποσοστό για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ δυσαρεστημένος παρουσιάζεται ποσοστό 1,25% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς το φύλο στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		ΣΥΝΟΛΟ
		συνεργασία Άρρεν	συνεργασία Θήλυ	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	12,5	6,75	19,25
3	ουδέτερος	28,75	10	38,75
4	ικανοποιημένος	22,5	13,75	36,25
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
ΣΥΝΟΛΟ %		68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 33,75% από τις ηλικίες 24-39, με 2,5% από 40-55 και με 2,5% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 20% από 24-39, με 8,75% από 40-55 και 7,5% από 56 και άνω, δυσαρεστημένος με ποσοστό 15% από 24-39, με 2,5% από 40-55 και με 1,25% από 56 και άνω. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% από τις ηλικίες 24-39, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με 1,25% από 56 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με 1,25% από 24-39, με μηδενικό ποσοστό για αυτούς που είχαν ηλικία από 40-55 και με ποσοστό 1,25% από 56 και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την ηλικία στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		συνεργασία 24 έως 39	συνεργασία 40 έως 55	συνεργασία 56 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	15	2,5	1,25	18,75
3	ουδέτερος	33,75	2,5	2,5	38,75
4	ικανοποιημένος	20	8,75	7,5	36,25
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	0	1,25	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με ποσοστό 18,75% για τους έγγαμους, με 20% για τους άγαμους και μηδενικό για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 20% για τους έγγαμους, με 13,75% για τους άγαμους και με ποσοστό 2,5% για τους χήρους-διαζευγμένους, δυσαρεστημένος με ποσοστό 8,75% για τους έγγαμους, με 10% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό που αντιστοιχεί σε 1,25% για τους έγγαμους, σε 2,5% για τους άγαμους και σε μηδενικό για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ δυσαρεστημένος με μηδενικό ποσοστό για τους έγγαμους, με 1,25% για τους άγαμους και επίσης με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		<u>συνεργασία</u> Έγγαμος	<u>συνεργασία</u> Άγαμος	<u>συνεργασία</u> Διαζευμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	0	1,25	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	8,75	10	0	18,75
3	ουδέτερος	18,75	20	0	38,75
4	ικανοποιημένος	20	13,75	2,5	36,25
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	2,5	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
ΣΥΝΟΛΟ %		48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 33,75% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 2,5% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 2,5% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με ποσοστό 22,5% από 1-10, με 5% από 11-20 και 8,75% από 21 και άνω, δυσαρεστημένος με ποσοστό 13,75% από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με 3,75% από 21 και άνω έτη. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% από 1-10, με μηδενικό ποσοστό από 11-20 έτη και με 1,25% από 21 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για αυτούς που είχαν από 1-10 έτη, με μηδενικό ποσοστό από 11-20 και με 1,25% για αυτούς που είχαν από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την προϋπηρεσία στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		<u>συνεργασία</u> 1 - 10	<u>συνεργασία</u> 11 - 20	<u>συνεργασία</u> 21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	13,75	1,25	3,75	18,75
3	ουδέτερος	33,75	2,5	2,5	38,75
4	ικανοποιημένος	22,5	5	8,75	36,25
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	0	1,25	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
ΣΥΝΟΛΟ %		73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 30% για τους ειδικευόμενους, με 2,5% για τους επιμελητές Α, με 5% για τους επιμελητές Β και με 1,25% για τους διευθυντές-αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με ποσοστό 20% για τους ειδικευόμενους, με 12,5% για τους επιμελητές Α και με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και με 3,75% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, δυσαρεστημένος με 13,75% για τους ειδικευόμενους, με 2,5% για τους επιμελητές Α και με ποσοστό 1,25% για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές-αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α και με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό που αντιστοιχεί σε 1,25% για τους ειδικευόμενους, σε μηδενικό για τους επιμελητές Α και για τους επιμελητές Β καθώς επίσης και σε 1,25% για τους διευθυντές-αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την θέση που κατέχει στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)						
A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	συνεργασία ειδικευόμενος	συνεργασία Επιμελητής Α	συνεργασία Επιμελητής Β	συνεργασία Διευθυντής /ντρια	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	0	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	13,75	2,5	1,25	1,25	18,75
3	ουδέτερος	30	2,5	5	1,25	38,75
4	ικανοποιημένος	20	12,5	0	3,75	36,25
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	0	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.3.3. Ανάλυση της επαγγελματικής δραστηριότητας του διοικητικού προσωπικού
(πίνακες 3.3.1 έως 3.3.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με ποσοστό 30% για τους άντρες και 11,25% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 15% για τους άντρες και 10% για τις γυναίκες, δυσαρεστημένος με 16,25% για τους άντρες και 8,75% για τις γυναίκες και πολύ ικανοποιημένος με 2,5% για τους άντρες και μηδενικό ποσοστό

για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ δυσαρεστημένος υπάρχει ποσοστό 5% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς το φύλο στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> Άρρεν	<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	5	1,25	6,25
2	δυσαρεστημένος	16,25	8,75	25,00
3	ουδέτερος	30	11,25	41,25
4	ικανοποιημένος	15	10	25,00
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 28,75% για τις ηλικίες 24-39, με 7,5% από 40-55 και με 5% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 18,75% από 24-39, με 3,75% από 40-55 και 2,5% από 56 και άνω, δυσαρεστημένος με 18,75% από 24-39, με 2,5% από 40-55 και με ποσοστό 3,75% από 56 και άνω. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 1,25% από 24-39, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με 1,25% από 56 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με 5% για τις ηλικίες 24-39, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με ποσοστό 1,25% από 56 ετών και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την ηλικία στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
		<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> 24 έως 39	<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> 40 έως 55	<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> 56 και άνω	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	5	0	1,25	6,25
2	δυσαρεστημένος	18,75	2,5	3,75	25,00
3	ουδέτερος	28,75	7,5	5	41,25
4	ικανοποιημένος	18,75	3,75	2,5	25,00
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	0	1,25	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 20% για τους έγγαμους, με 21,25% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με ποσοστό 11,25% για τους έγγαμους, με 12,5% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους, δυσαρεστημένος με ποσοστό 15% για τους έγγαμους, με 8,75% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με 1,25% για τους έγγαμους, με 1,25% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για τους έγγαμους, με 3,75% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
		ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> Έγγαμος	<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> Άγαμος	<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> Διαζευγμένος ή χήρος	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	3,75	1,25	6,25
2	δυσαρεστημένος	15	8,75	1,25	25,00
3	ουδέτερος	20	21,25	0	41,25
4	ικανοποιημένος	11,25	12,5	1,25	25,00
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	1,25	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 31,25% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 2,5% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 7,5% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 20% από 1-10, με 1,25% από 11-20 και 3,75% από 21 και άνω έτη, δυσαρεστημένος με ποσοστό 16,25% από 1-10, με 5% από 11-20 και με 3,75% από 21 και άνω. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με 1,25% από 1-10, με μηδενικό ποσοστό από 11-20 και με 1,25% από 21 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με 5% για αυτούς που είχαν από 1-10 έτη, με μηδενικό ποσοστό από 11-20 και με 1,25% για αυτούς που είχαν από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
		ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την προϋπηρεσία στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> 1 - 10	<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> 11 - 20	<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> 21 και άνω	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	5	0	1,25	6,25
2	δυσαρεστημένος	16,25	5	3,75	25,00
3	ουδέτερος	31,25	2,5	7,5	41,25
4	ικανοποιημένος	20	1,25	3,75	25,00
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	0	1,25	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 27,5% για τους ειδικευόμενους, με 10% για τους επιμελητές Α, με 2,5% για τους επιμελητές Β και με 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με ποσοστό 18,75% για τους ειδικευόμενους, με 3,75% για τους επιμελητές Α, με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και με 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, δυσαρεστημένος με ποσοστό που αντιστοιχεί σε 15% για τους ειδικευόμενους, σε 3,75% για τους επιμελητές Α, σε ποσοστό επίσης 3,75% για τους επιμελητές Β και σε 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 1,25% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α, μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και πολύ δυσαρεστημένος με 5% για τους ειδικευόμενους, με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Α και για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την θέση που κατέχει στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				
		επαγγελματική δραστηριότητα ειδικευόμενος	επαγγελματική δραστηριότητα Επιμηλητής Α	επαγγελματική δραστηριότητα Επιμηλητής Β	επαγγελματική δραστηριότητα Διευθυντής /ντρια	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	5	0	0	1,25	6,25
2	δυσαρεστημένος	15	3,75	3,75	2,5	25,00
3	ουδέτερος	27,5	10	2,5	1,25	41,25
4	ικανοποιημένος	18,75	3,75	0	2,5	25,00
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	1,25	0	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.3.4. Ανάλυση της αποτελεσματικότητας του διοικητικού προσωπικού
(πίνακες 3.4.1 έως 3.4.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 30% για τους άντρες και 11,25% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 15% για τους άντρες και 10% για τις γυναίκες, δυσαρεστημένος με ποσοστό 12,5% για τους άντρες και 8,75% για τις γυναίκες και πολύ δυσαρεστημένος με 8,75% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ ικανοποιημένος υπάρχει ποσοστό 2,5% για τους άντρες και μηδενικό για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.4.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς το φύλο στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		αποτελεσματικότητα Άρρεν	αποτελεσματικότητα Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	8,75	1,25	10,00
2	δυσαρεστημένος	12,5	8,75	21,25
3	ουδέτερος	30	11,25	41,25
4	ικανοποιημένος	15	10	25,00
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 30% για τις ηλικίες 24-39, με 7,5% από 40-55 και με 3,75% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 18,75% από 24-39, με 2,5% από 40-55 και με 3,75% από 56 και άνω, δυσαρεστημένος με 17,5% από 24-39, με 1,25% από 40-55 και με 2,5 από 56 ετών και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 6,25% από 24-39, με ποσοστό 1,25% από 40-55 και με 2,5% από 56 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με μηδενικό ποσοστό για τις ηλικίες 24-39, με 1,25% από 40-55 και με ποσοστό επίσης 1,25% από 56 και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.4.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την ηλικία στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		αποτελεσματικότητα 24 έως 39	αποτελεσματικότητα 40 έως 55	αποτελεσματικότητα 56 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	6,25	1,25	2,5	10,00
2	δυσαρεστημένος	17,5	1,25	2,5	21,25
3	ουδέτερος	30	7,5	3,75	41,25
4	ικανοποιημένος	18,75	2,5	3,75	25,00
5	πολύ ικανοποιημένος	0	1,25	1,25	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 22,5% για τους έγγαμους, με 18,75% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 12,5% για τους έγγαμους, με 11,25% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους, δυσαρεστημένος με ποσοστό 6,25% για τους έγγαμους, με 13,75% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 5% για τους έγγαμους, με 3,75% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ ικανοποιημένος με 2,5% για τους έγγαμους, μηδενικό για τους άγαμους και για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.4.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
		αποτελεσματικότητα Έγγαμος	αποτελεσματικότητα Άγαμος	αποτελεσματικότητα Διαζευμένος ή χήρος	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	5	3,75	1,25	10,00
2	δυσαρεστημένος	6,25	13,75	1,25	21,25
3	ουδέτερος	22,5	18,75	0	41,25
4	ικανοποιημένος	12,5	11,25	1,25	25,00
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	0	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
ΣΥΝΟΛΟ %		48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 32,5% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 2,5% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 6,25% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 20% από 1-10 έτη, με μηδενικό από 11-20 και με 5% από 21 και άνω, δυσαρεστημένος με ποσοστό 16,25% από 1-10, με ποσοστό 2,5% από 11-20 και επίσης με 2,5% από 21 και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 5% από 1-10, με 2,5% από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με μηδενικό ποσοστό για αυτούς που είχαν από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με ποσοστό 1,25% για αυτούς που είχαν από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.4.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την προϋπηρεσία στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
		αποτελεσματικότητα 1 - 10	αποτελεσματικότητα 11 - 20	αποτελεσματικότητα 21 και άνω	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	5	2,5	2,5	10,00
2	δυσαρεστημένος	16,25	2,5	2,5	21,25
3	ουδέτερος	32,5	2,5	6,25	41,25
4	ικανοποιημένος	20	0	5	25,00
5	πολύ ικανοποιημένος	0	1,25	1,25	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
ΣΥΝΟΛΟ %		73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 30% για τους ειδικευόμενους, με 8,75% για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 18,75% για τους ειδικευόμενους, με 3,75% για τους επιμελητές Α, με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, δυσαρεστημένος με 13,75% για τους ειδικευόμενους, με 2,5% για τους επιμελητές Α, με ποσοστό 3,75% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 5% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α, με ποσοστό επίσης 1,25% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και πολύ ικανοποιημένος με μηδενικό για τους ειδικευόμενους, με ποσοστό 2,5% για τους επιμελητές Α και με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.4.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την θέση που κατέχει στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				ΣΥΝΟΛΟ
		αποτελεσματικότητα ειδικευόμενος	αποτελεσματικότητα Επιμηλητής Α	αποτελεσματικότητα Επιμηλητής Β	αποτελεσματικότητα Διευθυντής /ντρια	
1	πολύ δυσαρεστημένος	5	1,25	1,25	2,5	10,00
2	δυσαρεστημένος	13,75	2,5	3,75	1,25	21,25
3	ουδέτερος	30	8,75	1,25	1,25	41,25
4	ικανοποιημένος	18,75	3,75	0	2,5	25,00
5	πολύ ικανοποιημένος	0	2,5	0	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.3.5. Ανάλυση της επιστημονικής κατάρτισης του διοικητικού προσωπικού

(πίνακες 3.5.1 έως 3.5.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 32,5% για τους άντρες και 13,75% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 18,75% για τους άντρες και 10% για τις γυναίκες, δυσαρεστημένος με ποσοστό που αντιστοιχεί σε 8,75% για τους άντρες και σε 5% για τις γυναίκες και πολύ δυσαρεστημένος με 5% για τους άντρες και

2,5% για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ ικανοποιημένος υπάρχει ποσοστό 3,75% για τους άντρες και μηδενικό ποσοστό για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.5.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς το φύλο στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		Επιστημονική κατάρτιση Άρρεν	Επιστημονική κατάρτιση Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	5	2,5	7,50
2	δυσαρεστημένος	8,75	5	13,75
3	ουδέτερος	32,5	13,75	46,25
4	ικανοποιημένος	18,75	10	28,75
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 38,75% για τις ηλικίες 24-39, με 5% από 40-55 και με 2,5% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 17,5% από 24-39, με 6,25% από 40-55 και 5% από 56 και άνω, δυσαρεστημένος με 8,75% από 24-39, με ποσοστό 1,25% από 40-55 και με 3,75% από 56 ετών και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 5% από 24-39, μηδενικό από 40-55 και με 2,5% από 56 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με 2,5% για τις ηλικίες 24-39, με 1,25% από 40-55 και με μηδενικό ποσοστό από 56 ετών και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.5.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την ηλικία στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
		Επιστημονική κατάρτιση 24 έως 39	Επιστημονική κατάρτιση 40 έως 55	Επιστημονική κατάρτιση 56 και άνω	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	5	0	2,5	7,50
2	δυσαρεστημένος	8,75	1,25	3,75	13,75
3	ουδέτερος	38,75	5	2,5	46,25
4	ικανοποιημένος	17,5	6,25	5	28,75
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 20% για τους έγγαμους, με 26,25% για τους άγαμους και μηδενικό για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 17,5% για τους έγγαμους, με 10% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους, δυσαρεστημένος με 7,5% για τους έγγαμους, με 6,25% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 1,25% για τους έγγαμους, με 3,75% για τους άγαμους και με ποσοστό 2,5% για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ ικανοποιημένος με 2,5% για τους έγγαμους, με 1,25% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.5.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		<u>επιστημονική</u> <u>κατάρτιση</u> Έγγαμος	<u>επιστημονική</u> <u>κατάρτιση</u> Άγαμος	<u>επιστημονική</u> <u>κατάρτιση</u> Διαζευγμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	3,75	2,5	7,50
2	δυσαρεστημένος	7,5	6,25	0	13,75
3	ουδέτερος	20	26,25	0	46,25
4	ικανοποιημένος	17,5	10	1,25	28,75
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 41,25% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 1,25% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 3,75% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 18,75% από 1-10, με 2,5% από 11-20 και με ποσοστό 7,5% από 21 και άνω έτη, δυσαρεστημένος με 7,5% από 1-10, με ποσοστό 2,5% από 11-20 και με 3,75% από 21 και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 3,75% από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% για αυτούς που είχαν από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με μηδενικό ποσοστό για αυτούς που είχαν από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.5.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την προϋπηρεσία στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
		επιστημονική κατάρτιση	επιστημονική κατάρτιση	επιστημονική κατάρτιση	ΣΥΝΟΛΟ
		1 - 10	11 - 20	21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	3,75	1,25	2,5	7,50
2	δυσαρεστημένος	7,5	2,5	3,75	13,75
3	ουδέτερος	41,25	1,25	3,75	46,25
4	ικανοποιημένος	18,75	2,5	7,5	28,75
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 36,25% για τους ειδικευόμενους, με 6,25% για τους επιμελητές Α, με 3,75% για τους επιμελητές Β και με μηδενικό ποσοστό για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με ποσοστό 17,5% για τους ειδικευόμενους, με 7,5% για τους επιμελητές Α, μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και με 3,75% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, δυσαρεστημένος με 7,5% για τους ειδικευόμενους, με 2,5% για τους επιμελητές Α, με ποσοστό 1,25% για τους επιμελητές Β και με 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 3,75% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β καθώς επίσης και με 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και πολύ ικανοποιημένος με 2,5% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α και με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.5.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την θέση που κατέχει στην 6η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				
		επιστημονική κατάρτιση ειδικευόμενος	επιστημονική κατάρτιση Επιμελητής Α	επιστημονική κατάρτιση Επιμελητής Β	επιστημονική κατάρτιση Διευθυντής /γρια	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	3,75	1,25	1,25	1,25	7,50
2	δυσαρεστημένος	7,5	2,5	1,25	2,5	13,75
3	ουδέτερος	36,25	6,25	3,75	0	46,25
4	ικανοποιημένος	17,5	7,5	0	3,75	28,75
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	0	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.4. Ιατρικό Προσωπικό σε σχέση με το Προσωπικό της Πληροφορικής (Πίνακας 4)

Από τη φιλικότητα – ευγένεια του προσωπικού της πληροφορικής, το 1,25% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 11,25% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 41,25% ουδέτερο, το 42,5% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 3,75% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

Από τη συνεργασία, το 2,5% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 6,25% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 52,5% ουδέτερο, το 35% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 3,75% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

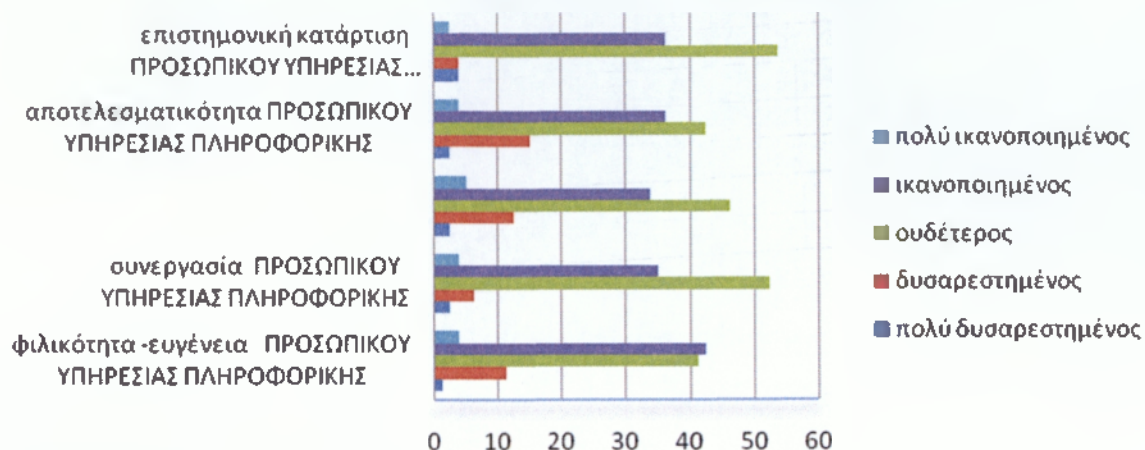
Από την επαγγελματική δραστηριότητα, το 2,5% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 12,5% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 46,25% ουδέτερο, το 33,75% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 5% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

Από την αποτελεσματικότητα, το 2,5% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 15% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 42,5% ουδέτερο, το 36,25% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 3,75% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

Από την επιστημονική κατάρτιση, το 3,75% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 3,75% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 53,75% ουδέτερο, το 36,25% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 2,5% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4							
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"							
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)							
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	<u>συνεργασία</u> ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	<u>αποτελεσματικότητα</u> ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	<u>επιστημονική κατάρτιση</u> ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	Μέσος όρος
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	2,5	2,5	2,5	3,75	2,5
2	δυσαρεστημένος	11,25	6,25	12,5	15	3,75	9,75
3	ουδέτερος	41,25	52,5	46,25	42,5	53,75	47,25
4	ικανοποιημένος	42,5	35	33,75	36,25	36,25	36,75
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	3,75	5	3,75	2,5	3,75
6	ΓΕΝΙΚΗ ΕΝΤΥΠΩΣΗ	ικανοποιημένος	ουδέτερος	ουδέτερος	ουδέτερος	ουδέτερος	ουδέτερος
	ΣΥΝΟΛΟ	100	100	100	100	100	100

ΓΡΑΦΗΜΑ 4 ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ



5.4.1. Ανάλυση της φιλικότητας-ευγένειας του προσωπικού της πληροφορικής (πίνακες 4.1.1 έως 4.1.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 28,75% για τους άντρες και 13,75% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 31,25% για τους άντρες και 10% για τις γυναίκες, δυσανεστημένος με ποσοστό 7,5% για τους άντρες και 3,75% για τις γυναίκες και πολύ ικανοποιημένος με 1,25% για τους άντρες και ποσοστό 2,5% για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ δυσανεστημένος παρουσιάζεται μηδενικό ποσοστό για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ως προς το φύλο στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		φιλικότητα -ευγένεια Άρρεν	φιλικότητα -ευγένεια Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσανεστημένος	0	1,25	1,25
2	δυσανεστημένος	7,5	3,75	11,25
3	ουδέτερος	31,25	10	41,25
4	ικανοποιημένος	28,75	13,75	42,50
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	2,5	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 30% από τις ηλικίες 24-39, με 6,25% από 40-55 και με 6,25% επίσης από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 32,5% από τις ηλικίες 24-39, με 5% από 40-55 και με ποσοστό 3,75% από 56 και άνω, δυσαρεστημένος με ποσοστό 7,5% από 24-39, με 1,25% από 40-55 και με 2,5% από 56 και άνω. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% από τις ηλικίες 24-39, με 1,25% από 40-55 και με μηδενικό ποσοστό 1,25% από 56 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με μηδενικό ποσοστό για τις ηλικίες 24-39 και 40-55 χρόνων και με ποσοστό 1,25% από 56 ετών και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
		ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ως προς την ηλικία στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	φιλικότητα - ευγένεια	φιλικότητα - ευγένεια	φιλικότητα - ευγένεια	ΣΥΝΟΛΟ
		24 έως 39	40 έως 55	56 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	0	0	1,25	1,25
2	δυσαρεστημένος	7,5	1,25	2,5	11,25
3	ουδέτερος	32,5	5	3,75	41,25
4	ικανοποιημένος	30	6,25	6,25	42,50
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
ΣΥΝΟΛΟ %		72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 23,75% για τους έγγαμους, με 17,5% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 20% για τους έγγαμους, με 21,25% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους, δυσαρεστημένος με ποσοστό 3,75% για τους έγγαμους, με 6,25% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 1,25% για τους έγγαμους, 2,5% για τους άγαμους και μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ δυσαρεστημένος με μηδενικό ποσοστό για τους έγγαμους και τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> Έγγαμος	<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> Άγαμος	<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> Διαζευμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	0	0	1,25	1,25
2	δυσαρεστημένος	3,75	6,25	1,25	11,25
3	ουδέτερος	20	21,25	0	41,25
4	ικανοποιημένος	23,75	17,5	1,25	42,50
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	2,5	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 30% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 2,5% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με ποσοστό 10% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 31,25% από 1-10, με 5% από 11-20 και με ποσοστό 5% από 21 και άνω έτη, δυσαρεστημένος με 8,75% από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με επίσης 1,25% από 21 και άνω. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με 3,75% από 1-10 και με μηδενικό ποσοστό από 11-20 και 21 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με μηδενικό ποσοστό για αυτούς που είχαν από 1-10 και από 11-20 έτη και με 1,25% για αυτούς που είχαν από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ως προς την προϋπηρεσία στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> 1 - 10	<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> 11 - 20	<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> 21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	0	0	1,25	1,25
2	δυσαρεστημένος	8,75	1,25	1,25	11,25
3	ουδέτερος	31,25	5	5	41,25
4	ικανοποιημένος	30	2,5	10	42,50
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	0	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με ποσοστό 26,25% για τους ειδικευόμενους, με 7,5% για τους επιμελητές Α, με 3,75% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 31,25% για τους ειδικευόμενους, με 8,75% για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με μηδενικό ποσοστό για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, δυσαρεστημένος με 7,5% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό επίσης 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% για τους ειδικευόμενους, 1,25% για τους επιμελητές Α, με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και πολύ δυσαρεστημένος με μηδενικό ποσοστό για τους ειδικευόμενους, τους επιμελητές Α και τους επιμελητές Β και με ποσοστό 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ως προς την θέση που κατέχει στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)						
A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	φιλικότητα - ευγένεια ειδικευόμενος	φιλικότητα - ευγένεια Επιμελητής Α	φιλικότητα - ευγένεια Επιμελητής Β	φιλικότητα - ευγένεια Διευθυντής /τρια	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	0	0	0	1,25	1,25
2	δυσαρεστημένος	7,5	1,25	1,25	1,25	11,25
3	ουδέτερος	31,25	8,75	1,25	0	41,25
4	ικανοποιημένος	26,25	7,5	3,75	5	42,50
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	0	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.4.2. Ανάλυση της συνεργασίας του προσωπικού της πληροφορικής
(πίνακες 4.2.1 έως 4.2.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 38,75% για τους άντρες και 13,75% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 21,25% για τους άντρες και 13,75% για τις γυναίκες, δυσαρεστημένος με 5% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες και πολύ ικανοποιημένος με 2,5% για τους άντρες και ποσοστό 1,25% για τις

γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ δυσαρεστημένος παρουσιάζεται ποσοστό 1,25% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ως προς το φύλο στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		συνεργασία Άρρεν	συνεργασία Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	5	1,25	6,25
3	ουδέτερος	38,75	13,75	52,50
4	ικανοποιημένος	21,25	13,75	35,00
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 40% από τις ηλικίες 24-39, με 5% από 40-55 και με 7,5% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 23,75% από 24-39, με 6,25% από 40-55 και 5% από 56 και άνω, δυσαρεστημένος με ποσοστό 3,75% από 24-39, με 2,5% από 40-55 και μηδενικό από 56 και άνω. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 3,75% από τις ηλικίες 24-39, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και από 56 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με 1,25% από 24-39, με μηδενικό ποσοστό για αυτούς που είχαν ηλικία από 40-55 και με ποσοστό 1,25% από 56 και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ως προς την ηλικία στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
		συνεργασία 24 έως 39	συνεργασία 40 έως 55	συνεργασία 56 και άνω	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	3,75	2,5	0	6,25
3	ουδέτερος	40	5	7,5	52,50
4	ικανοποιημένος	23,75	6,25	5	35,00
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	0	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με ποσοστό 23,75% για τους έγγαμους, με 27,5% για τους άγαμους και 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 20% για τους έγγαμους, με 13,75% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους, δυσαρεστημένος με ποσοστό 5% για τους έγγαμους, με 1,25% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με μηδενικό ποσοστό για τους έγγαμους, με 3,75% για τους άγαμους και με μηδενικό για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ δυσαρεστημένος με μηδενικό ποσοστό για τους έγγαμους, με 1,25% για τους άγαμους και επίσης με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
		ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	<u>συνεργασία</u> Έγγαμος	<u>συνεργασία</u> Άγαμος	<u>συνεργασία</u> Διαζευγμένος ή χήρος	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	0	1,25	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	5	1,25	0	6,25
3	ουδέτερος	23,75	27,5	1,25	52,50
4	ικανοποιημένος	20	13,75	1,25	35,00
5	πολύ ικανοποιημένος	0	3,75	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 40% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 3,75% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 8,75% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με ποσοστό 25% από 1-10, με 2,5% από 11-20 και 7,5% από 21 και άνω, δυσαρεστημένος με ποσοστό 3,75% από 1-10, με 2,5% από 11-20 και μηδενικό από 21 και άνω έτη. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 3,75% από 1-10, με μηδενικό ποσοστό από 11-20 έτη και από 21 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για αυτούς που είχαν από 1-10 έτη, με μηδενικό ποσοστό από 11-20 και με 1,25% για αυτούς που είχαν από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ως προς την προϋπηρεσία στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		συνεργασία 1 - 10	συνεργασία 11 - 20	συνεργασία 21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	3,75	2,5	0	6,25
3	ουδέτερος	40	3,75	8,75	52,50
4	ικανοποιημένος	25	2,5	7,5	35,00
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	0	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
ΣΥΝΟΛΟ %		73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 38,75% για τους ειδικευόμενους, με 8,75% για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με 3,75% για τους διευθυντές-αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με ποσοστό 21,25% για τους ειδικευόμενους, με 8,75% για τους επιμελητές Α και με ποσοστό 2,5% για τους επιμελητές Β και για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, δυσαρεστημένος με 2,5% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α ,με 2,5% για τους επιμελητές Β και με μηδενικό ποσοστό για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 3,75% για τους ειδικευόμενους, με μηδενικό για τους επιμελητές Α, τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό που αντιστοιχεί σε 1,25% για τους ειδικευόμενους, σε μηδενικό για τους επιμελητές Α και για τους επιμελητές Β καθώς επίσης και σε 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ως προς την θέση που κατέχει στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				ΣΥΝΟΛΟ
		συνεργασία ειδικευόμενος	συνεργασία Επιμελητής Α	συνεργασία Επιμελητής Β	συνεργασία Διευθυντής /ντρια	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	0	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	2,5	1,25	2,5	0	6,25
3	ουδέτερος	38,75	8,75	1,25	3,75	52,50
4	ικανοποιημένος	21,25	8,75	2,5	2,5	35,00
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	0	0	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
ΣΥΝΟΛΟ %		67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.4.3. Ανάλυση της επαγγελματικής δραστηριότητας του προσωπικού της πληροφορικής
(πίνακες 4.3.1 έως 4.3.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με ποσοστό 37,5% για τους άντρες και 8,75% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 20% για τους άντρες και 13,75% για τις γυναίκες, δυσαρεστημένος με 7,5% για τους άντρες και 5% για τις γυναίκες και πολύ ικανοποιημένος με 2,5% για τους άντρες και επίσης με 2,5% για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ δυσαρεστημένος υπάρχει ποσοστό 1,25% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.3.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
		ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ως προς το φύλο στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> Άρρεν	<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	7,5	5	12,50
3	ουδέτερος	37,5	8,75	46,25
4	ικανοποιημένος	20	13,75	33,75
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	2,5	5,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 36,25% για τις ηλικίες 24-39, με 6,25% από 40-55 και με 3,75% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 22,5% από 24-39, με 5% από 40-55 και 6,25% από 56 και άνω, δυσαρεστημένος με 8,75% από 24-39, με 1,25% από 40-55 και με ποσοστό 2,5% από 56 και άνω. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 3,75% από 24-39, με 1,25% από 40-55 και με μηδενικό ποσοστό από 56 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με 1,25% για τις ηλικίες 24-39, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με ποσοστό 1,25% από 56 ετών και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.3.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ως προς την ηλικία στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		επαγγελματική δραστηριότητα 24 εώς 39	επαγγελματική δραστηριότητα 40 εώς 55	επαγγελματική δραστηριότητα 56 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	8,75	1,25	2,5	12,50
3	ουδέτερος	36,25	6,25	3,75	46,25
4	ικανοποιημένος	22,5	5	6,25	33,75
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	1,25	0	5,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
ΣΥΝΟΛΟ %		72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 21,25% για τους έγγαμους, με 23,75% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με ποσοστό 20% για τους έγγαμους, με 12,5% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους, δυσαρεστημένος με ποσοστό 3,75% για τους έγγαμους, με 8,75% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με 2,5% για τους έγγαμους, με επίσης 2,5% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για τους έγγαμους, μηδενικό για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.3.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		επαγγελματική δραστηριότητα Έγγαμος	επαγγελματική δραστηριότητα Άγαμος	επαγγελματική δραστηριότητα Διαζευγμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	3,75	8,75	0	12,50
3	ουδέτερος	21,25	23,75	1,25	46,25
4	ικανοποιημένος	20	12,5	1,25	33,75
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	2,5	0	5,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
ΣΥΝΟΛΟ %		48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 36,25% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 3,75% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 6,25% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 23,75% από 1-10, με 2,5% από 11-20 και 7,5% από 21 και άνω έτη, δυσαρεστημένος με ποσοστό 10% από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με 1,25% από 21 και άνω. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με 3,75% από 1-10, με μηδενικό ποσοστό από 11-20 και με 1,25% από 21 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με μηδενικό ποσοστό για αυτούς που είχαν από 1-10 και με 1,25% για αυτούς που είχαν από 11-20 και από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.3.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
		ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ως προς την προϋπηρεσία στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	επαγγελματική δραστηριότητα	επαγγελματική δραστηριότητα	επαγγελματική δραστηριότητα	ΣΥΝΟΛΟ
		1 - 10	11 - 20	21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	0	1,25	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	10	1,25	1,25	12,50
3	ουδέτερος	36,25	3,75	6,25	46,25
4	ικανοποιημένος	23,75	2,5	7,5	33,75
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	0	1,25	5,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
ΣΥΝΟΛΟ %		73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 35% για τους ειδικευόμενους, με 10% για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με μηδενικό ποσοστό για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με ποσοστό 20% για τους ειδικευόμενους, με 7,5% για τους επιμελητές Α, με ποσοστό 2,5% για τους επιμελητές Β και με 3,75% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, δυσαρεστημένος με ποσοστό που αντιστοιχεί σε 8,75% για τους ειδικευόμενους, σε μηδενικό για τους επιμελητές Α, σε ποσοστό 1,25% για τους επιμελητές Β και σε 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 3,75% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α, μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και πολύ δυσαρεστημένος με μηδενικό ποσοστό για τους ειδικευόμενους και για τους επιμελητές Α

και με ποσοστό 1,25% για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές-αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.3.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ως προς την θέση που κατέχει στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				ΣΥΝΟΛΟ
		επαγγελματική δραστηριότητα ειδικευόμενος	επαγγελματική δραστηριότητα Επιμηλητής Α	επαγγελματική δραστηριότητα Επιμελητής Β	επαγγελματική δραστηριότητα Διευθυντής /τρια	
1	πολύ δυσαρεστημένος	0	0	1,25	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	8,75	0	1,25	2,5	12,50
3	ουδέτερος	35	10	1,25	0	46,25
4	ικανοποιημένος	20	7,5	2,5	3,75	33,75
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	1,25	0	0	5,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
ΣΥΝΟΛΟ %		67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.4.4. Ανάλυση της αποτελεσματικότητας του προσωπικού της πληροφορικής (πίνακες 4.4.1 έως 4.4.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 32,5% για τους άντρες και 10% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 22,5% για τους άντρες και 13,75% για τις γυναίκες, δυσαρεστημένος με ποσοστό 10% για τους άντρες και 5% για τις γυναίκες και πολύ ικανοποιημένος με 2,5% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ δυσαρεστημένος υπάρχει ποσοστό 1,25% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.4.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ως προς το φύλο στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		αποτελεσματικότητα Άρρεν	αποτελεσματικότητα Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	10	5	15,00
3	ουδέτερος	32,5	10	42,50
4	ικανοποιημένος	22,5	13,75	36,25
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
ΣΥΝΟΛΟ %		68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 35% για τις ηλικίες 24-39, με 5% από 40-55 και με 2,5% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 23,75% από 24-39, με 6,25% από 40-55 και με επίσης 6,25% από 56 και άνω, δυσαρεστημένος με 10% από 24-39, με 1,25% από 40-55 και με 3,75 από 56 ετών και άνω. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με 2,5% από 24-39, με ποσοστό 1,25% από 40-55 και με μηδενικό από 56 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για τις ηλικίες 24-39, μηδενικό από 40-55 και με ποσοστό 1,25% από 56 ετών και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.4.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ως προς την ηλικία στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		αποτελεσματικότητα 24 έως 39	αποτελεσματικότητα 40 έως 55	αποτελεσματικότητα 56 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	10	1,25	3,75	15,00
3	ουδέτερος	35	5	2,5	42,50
4	ικανοποιημένος	23,75	6,25	6,25	36,25
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 22,5% για τους έγγαμους, με 20% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 20% για τους έγγαμους, με 15% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους, δυσαρεστημένος με ποσοστό 3,75% για τους έγγαμους, με 10% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με 1,25% για τους έγγαμους, με 2,5% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ δυσαρεστημένος με 1,25% για τους έγγαμους, μηδενικό για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.4.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
		αποτελεσματικότητα Έγγαμος	αποτελεσματικότητα Άγαμος	αποτελεσματικότητα Διαζευμένος ή χήρος	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	3,75	10	1,25	15,00
3	ουδέτερος	22,5	20	0	42,50
4	ικανοποιημένος	20	15	1,25	36,25
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	2,5	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 35% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 2,5% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 5% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 25% από 1-10 έτη, με 3,75% από 11-20 και με 7,5% από 21 και άνω, δυσαρεστημένος με ποσοστό 11,25% από 1-10, με ποσοστό 1,25% από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με 2,5% από 1-10, μηδενικό από 11-20 και με 1,25% από 21 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με μηδενικό ποσοστό για αυτούς που είχαν από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με ποσοστό 1,25% για αυτούς που είχαν από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.4.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ως προς την προϋπηρεσία στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
		αποτελεσματικότητα 1 - 10	αποτελεσματικότητα 11 - 20	αποτελεσματικότητα 21 και άνω	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	0	1,25	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	11,25	1,25	2,5	15,00
3	ουδέτερος	35	2,5	5	42,50
4	ικανοποιημένος	25	3,75	7,5	36,25
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	0	1,25	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 33,75% για τους ειδικευόμενους, με 7,5% για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με μηδενικό για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 21,25% για τους ειδικευόμενους, με 8,75% για τους επιμελητές Α, με 2,5% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 3,75% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, δυσαρεστημένος με 10% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α, με ποσοστό 1,25% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με 2,5% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α και με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, και πολύ δυσαρεστημένος με μηδενικό για τους ειδικευόμενους και τους επιμελητές Α και με ποσοστό 1,25% για τους επιμελητές Β και για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.4.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ως προς την θέση που κατέχει στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	αποτελεσματικότητα ειδικευόμενος	αποτελεσματικότητα Επιμηλητής Α	αποτελεσματικότητα Επιμηλητής Β	αποτελεσματικότητα Διευθυντής /ντρια	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	0	0	1,25	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	10	1,25	1,25	2,5	15,00
3	ουδέτερος	33,75	7,5	1,25	0	42,50
4	ικανοποιημένος	21,25	8,75	2,5	3,75	36,25
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	0	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.4.5. Ανάλυση της επιστημονικής κατάρτισης του προσωπικού της πληροφορικής
(πίνακες 4.5.1 έως 4.5.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 43,75% για τους άντρες και 10% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 21,25% για τους άντρες και 15% για τις γυναίκες, δυσαρεστημένος με ποσοστό που αντιστοιχεί σε 1,25% για τους άντρες και σε 2,5% για τις γυναίκες και πολύ δυσαρεστημένος με 1,25% για τους άντρες και 2,5% για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ ικανοποιημένος υπάρχει ποσοστό 1,25% για τους άντρες και επίσης 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.5.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ως προς το φύλο στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		επιστημονική κατάρτιση Άρρεν	επιστημονική κατάρτιση Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	2,5	3,75
2	δυσαρεστημένος	1,25	2,5	3,75
3	ουδέτερος	43,75	10	53,75
4	ικανοποιημένος	21,25	15	36,25
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	1,25	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 43,75% για τις ηλικίες 24-39, με 5% από 40-55 και με 5% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 23,75% από 24-39, με 6,25% από 40-55 και με επίσης 6,25% από 56 και άνω, δυσαρεστημένος με μηδενικό ποσοστό από 24-39, με 2,5% από 40-55 και με 1,25% από 56 ετών και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 2,5% από 24-39, μηδενικό από 40-55 και με 1,25% από 56 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με 2,5% για τις ηλικίες 24-39 και με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και από 56 ετών και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.5.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ως προς την ηλικία στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
		επιστημονική κατάρτιση 24 έως 39	επιστημονική κατάρτιση 40 έως 55	επιστημονική κατάρτιση 56 και άνω	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	0	1,25	3,75
2	δυσαρεστημένος	0	2,5	1,25	3,75
3	ουδέτερος	43,75	5	5	53,75
4	ικανοποιημένος	23,75	6,25	6,25	36,25
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	0	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 22,5% για τους έγγαμους, με 30% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι

κατηγορίες ικανοποιημένος με 21,25% για τους έγγαμους, με 13,75% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους, δυσαρεστημένος με 3,75% για τους έγγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους άγαμους και τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 1,25% για τους έγγαμους, με επίσης 1,25% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ ικανοποιημένος με μηδενικό για τους έγγαμους, με 2,5% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.5.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		επιστημονική κατάρτιση Έγγαμος	επιστημονική κατάρτιση Άγαμος	επιστημονική κατάρτιση Διαζευγμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	1,25	1,25	3,75
2	δυσαρεστημένος	3,75	0	0	3,75
3	ουδέτερος	22,5	30	1,25	53,75
4	ικανοποιημένος	21,25	13,75	1,25	36,25
5	πολύ ικανοποιημένος	0	2,5	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 43,75% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 3,75% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 6,25% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 25% από 1-10, με 3,75% από 11-20 και με ποσοστό 7,5% από 21 και άνω έτη, δυσαρεστημένος με 1,25% από 1-10, με μηδενικό ποσοστό από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 1,25% από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με επίσης 1,25% από 21 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% για αυτούς που είχαν από 1-10 και με μηδενικό ποσοστό για αυτούς που είχαν από 11-20 και από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.5.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ως προς την προϋπηρεσία στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		επιστημονική κατάρτιση 1 - 10	επιστημονική κατάρτιση 11 - 20	επιστημονική κατάρτιση 21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	1,25	1,25	3,75
2	δυσαρεστημένος	1,25	0	2,5	3,75
3	ουδέτερος	43,75	3,75	6,25	53,75
4	ικανοποιημένος	25	3,75	7,5	36,25
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	0	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
ΣΥΝΟΛΟ %		73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 42,5% για τους ειδικευόμενους, με 7,5% για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με ποσοστό 21,25% για τους ειδικευόμενους, με 10% για τους επιμελητές Α, με ποσοστό 2,5% για τους επιμελητές Β και για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, δυσαρεστημένος με μηδενικό για τους ειδικευόμενους και με 1,25% για τους επιμελητές Α, τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για τους ειδικευόμενους, με μηδενικό για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β καθώς επίσης και με 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και πολύ ικανοποιημένος με 2,5% για τους ειδικευόμενους και με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Α, τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.5.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ως προς την θέση που κατέχει στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				ΣΥΝΟΛΟ
		επιστημονική κατάρτιση ειδικευόμενος	επιστημονική κατάρτιση Επιμελητής Α	επιστημονική κατάρτιση Επιμελητής Β	επιστημονική κατάρτιση Διευθυντής Αντρία	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	1,25	3,75
2	δυσαρεστημένος	0	1,25	1,25	1,25	3,75
3	ουδέτερος	42,5	7,5	1,25	2,5	53,75
4	ικανοποιημένος	21,25	10	2,5	2,5	36,25
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	0	0	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
ΣΥΝΟΛΟ %		67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.5. Ιατρικό Προσωπικό σε σχέση με τεχνικό Προσωπικό

(Πίνακας 5)

Από τη φιλικότητα – ευγένεια του τεχνικού προσωπικού. το 2,5% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 7,5% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 33,75% ουδέτερο, το 51,25% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 5% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

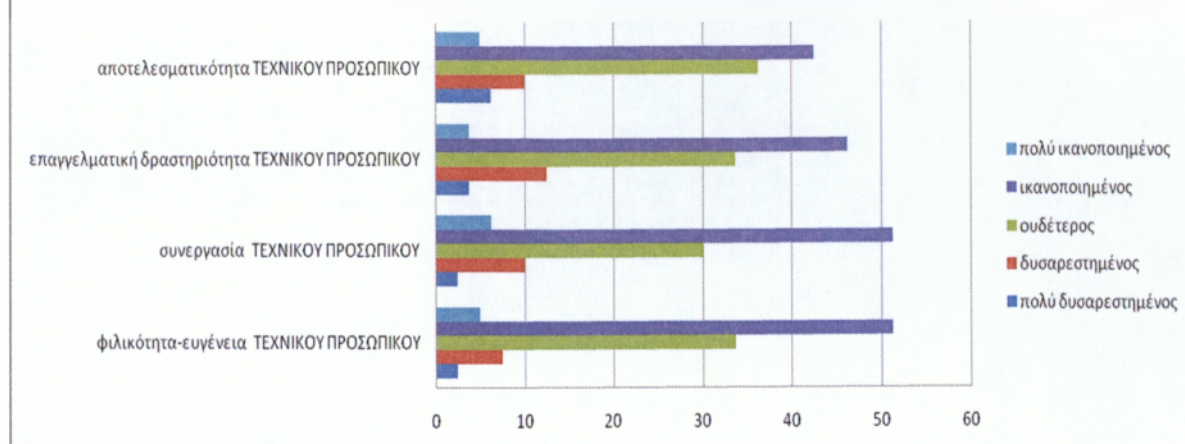
Από τη συνεργασία. το 2,5% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 10% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 30% ουδέτερο, το 51,25% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 6,25% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

Από την επαγγελματική δραστηριότητα. το 3,75% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 12,5% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 33,75% ουδέτερο, το 46,25% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 3,75% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

Από την αποτελεσματικότητα. το 6,25% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 10% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 36,25% ουδέτερο, το 42,5% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 5% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ						
σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)						
A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	<u>φιλικότητα-ευγένεια</u> ΤΕΧΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	<u>συνεργασία</u> ΤΕΧΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> ΤΕΧΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	<u>αποτελεσματικότητα</u> ΤΕΧΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	Μέσος όρος
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	2,5	3,75	6,25	3,75
2	δυσαρεστημένος	7,5	10	12,5	10	10
3	ουδέτερος	33,75	30	33,75	36,25	33,45
4	ικανοποιημένος	51,25	51,25	46,25	42,5	47,8
5	πολύ ικανοποιημένος	5	6,25	3,75	5	5
6	ΓΕΝΙΚΗ ΕΝΤΥΠΩΣΗ	ικανοποιημένος	ικανοποιημένος	ικανοποιημένος	ικανοποιημένος	ικανοποιημένος
ΣΥΝΟΛΟ		100	100	100	100	100

ΓΡΑΦΗΜΑ 5
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ



5.5.1. Ανάλυση της φιλικότητας-ευγένειας του τεχνικού προσωπικού
(πίνακες 5.1.1 έως 5.1.5)

➤ **A. Κατά φύλο**

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 37,5% για τους άντρες και 13,75% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 18,75% για τους άντρες και 15% για τις γυναίκες, δυσανεστημένος με ποσοστό 7,5% για τους άντρες και μηδενικό για τις γυναίκες και πολύ ικανοποιημένος με 3,75% για τους άντρες και ποσοστό 1,25% για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ δυσανεστημένος παρουσιάζεται ποσοστό 1,25% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.1.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς το φύλο στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		φιλικότητα -ευγένεια Άρρεν	φιλικότητα -ευγένεια θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσανεστημένος	1,25	1,25	2,50
2	δυσανεστημένος	7,5	0	7,50
3	ουδέτερος	18,75	15	33,75
4	ικανοποιημένος	37,5	13,75	51,25
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	1,25	5,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
ΣΥΝΟΛΟ %		68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 33,75% από τις ηλικίες 24-39, με 7,5% από 40-55 και με 10% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 26,25% από τις ηλικίες 24-39, με 5% από 40-55 και με ποσοστό 2,5% από 56 και άνω, δυσαρεστημένος με ποσοστό 6,25% από 24-39, με 1,25% από 40-55 και μηδενικό από 56 και άνω. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 5% από τις ηλικίες 24-39, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και από 56 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για τις ηλικίες 24-39, μηδενικό για 40-55 χρονών και με ποσοστό 1,25% από 56 και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.1.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
		ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την ηλικία στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> 24 έως 39	<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> 40 έως 55	<u>φιλικότητα - ευγένεια</u> 56 και άνω	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	6,25	1,25	0	7,50
3	ουδέτερος	26,25	5	2,5	33,75
4	ικανοποιημένος	33,75	7,5	10	51,25
5	πολύ ικανοποιημένος	5	0	0	5,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
ΣΥΝΟΛΟ %		72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 35% για τους έγγαμους, με 15% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 11,25% για τους έγγαμους, με 21,25% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους, δυσαρεστημένος με ποσοστό 2,5% για τους έγγαμους, με 5% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με μηδενικό ποσοστό για τους έγγαμους, με 5% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ δυσαρεστημένος με μηδενικό ποσοστό για τους έγγαμους, 1,25% για τους άγαμους και με ποσοστό επίσης 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.1.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		φιλικότητα - ευγένεια Έγγαμος	φιλικότητα - ευγένεια Άγαμος	φιλικότητα - ευγένεια Διαζευμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	0	1,25	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	2,5	5	0	7,50
3	ουδέτερος	11,25	21,25	1,25	33,75
4	ικανοποιημένος	35	15	1,25	51,25
5	πολύ ικανοποιημένος	0	5	0	5,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
ΣΥΝΟΛΟ %		48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 33,75% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 5% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με ποσοστό 12,5% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 27,5% από 1-10, με 3,75% από 11-20 και με ποσοστό 2,5% από 21 και άνω έτη, δυσαρεστημένος με 6,25% από 1-10, με μηδενικό από 11-20 και με 1,25% από 21 και άνω. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με 5% από 1-10, με μηδενικό ποσοστό από 11-20 και από 21 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για αυτούς που είχαν από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, μηδενικό ποσοστό από 11-20 και με 1,25% για αυτούς που είχαν από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.1.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την προϋπηρεσία στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		φιλικότητα - ευγένεια 1 - 10	φιλικότητα - ευγένεια 11 - 20	φιλικότητα - ευγένεια 21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	6,25	0	1,25	7,50
3	ουδέτερος	27,5	3,75	2,5	33,75
4	ικανοποιημένος	33,75	5	12,5	51,25
5	πολύ ικανοποιημένος	5	0	0	5,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
ΣΥΝΟΛΟ %		73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με ποσοστό 31,25% για τους ειδικευόμενους, με 11,25% για τους επιμελητές Α, με 2,5% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 6,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 25% για τους ειδικευόμενους, με 6,25% για τους επιμελητές Α, με 2,5% για τους επιμελητές Β και με μηδενικό ποσοστό για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, δυσαρεστημένος με 6,25% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α, με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 3,75% για τους ειδικευόμενους, μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και μηδενικό για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για τους ειδικευόμενους, μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Α και τους επιμελητές Β και με ποσοστό 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.1.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την θέση που κατέχει στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				ΣΥΝΟΛΟ
		φιλικότητα - ευγένεια ειδικευόμενος	φιλικότητα - ευγένεια Επιμηλητής Α	φιλικότητα - ευγένεια Επιμηλητής Β	φιλικότητα - ευγένεια Διευθυντής /γρια	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	0	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	6,25	1,25	0	0	7,50
3	ουδέτερος	25	6,25	2,5	0	33,75
4	ικανοποιημένος	31,25	11,25	2,5	6,25	51,25
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	0	1,25	0	5,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	67,5	18,75	6,25	7,5	100

5.5.2. Ανάλυση της συνεργασίας του τεχνικού προσωπικού

(πίνακες 5.2.1 έως 5.2.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 37,5% για τους άντρες και 13,75% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 21,25% για τους άντρες και 8,75% για τις γυναίκες, δυσαρεστημένος με 6,25% για τους άντρες και 3,75% για τις γυναίκες και πολύ ικανοποιημένος με 2,5% για τους άντρες και ποσοστό 3,75% για τις

γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ δυσαρεστημένος παρουσιάζεται ποσοστό 1,25% για τους άντρες και επίσης 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.2.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς το φύλο στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		συνεργασία Άρρεν	συνεργασία Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	6,25	3,75	10,00
3	ουδέτερος	21,25	8,75	30,00
4	ικανοποιημένος	37,5	13,75	51,25
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	3,75	6,25
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 35% από τις ηλικίες 24-39, με 8,75% από 40-55 και με 7,5% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 22,5% από 24-39, με 5% από 40-55 και 2,5% από 56 και άνω, δυσαρεστημένος με ποσοστό 8,75% από 24-39, μηδενικό από 40-55 και με 1,25% από 56 και άνω. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 5% από τις ηλικίες 24-39, μηδενικό από 40-55 και με 1,25% από 56 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με 1,25% από 24-39, με μηδενικό ποσοστό για αυτούς που είχαν ηλικία από 40-55 και με ποσοστό 1,25% από 56 και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.2.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την ηλικία στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
		συνεργασία 24 έως 39	συνεργασία 40 έως 55	συνεργασία 56 και άνω	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	8,75	0	1,25	10,00
3	ουδέτερος	22,5	5	2,5	30,00
4	ικανοποιημένος	35	8,75	7,5	51,25
5	πολύ ικανοποιημένος	5	0	1,25	6,25
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με ποσοστό 31,25% για τους έγγαμους, με 18,75% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 13,75% για τους έγγαμους, με 16,25% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους, δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για τους έγγαμους, με 7,5% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό που αντιστοιχεί σε 2,5% για τους έγγαμους, σε 3,75% για τους άγαμους και σε μηδενικό για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ δυσαρεστημένος με μηδενικό ποσοστό για τους έγγαμους, με 1,25% για τους άγαμους και επίσης με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.2.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
		ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	συνεργασία	συνεργασία	συνεργασία	ΣΥΝΟΛΟ
		Έγγαμος	Άγαμος	Διαζευγμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	0	1,25	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	1,25	7,5	1,25	10,00
3	ουδέτερος	13,75	16,25	0	30,00
4	ικανοποιημένος	31,25	18,75	1,25	51,25
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	3,75	0	6,25
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
ΣΥΝΟΛΟ %		48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 35% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 5% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 11,25% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 23,75% από 1-10, με 3,75% από 11-20 και 2,5% από 21 και άνω, δυσαρεστημένος με ποσοστό 8,75% από 1-10, με μηδενικό από 11-20 και με 1,25% από 21 και άνω έτη. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 5% από 1-10, με μηδενικό ποσοστό από 11-20 έτη και με 1,25% από 21 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 1,25% για αυτούς που είχαν από 1-10 έτη, με μηδενικό από 11-20, καθώς και με 1,25% για αυτούς που είχαν από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.2.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την προϋπηρεσία στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
		συνεργασία 1 - 10	συνεργασία 11 - 20	συνεργασία 21 και άνω	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	8,75	0	1,25	10,00
3	ουδέτερος	23,75	3,75	2,5	30,00
4	ικανοποιημένος	35	5	11,25	51,25
5	πολύ ικανοποιημένος	5	0	1,25	6,25
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 31,25% για τους ειδικευόμενους, με 11,25% για τους επιμελητές Α, με 3,75% για τους επιμελητές Β και με 5% για τους διευθυντές-αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 21,25% για τους ειδικευόμενους, με 5% για τους επιμελητές Α, με 2,5% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, δυσαρεστημένος με 8,75% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α και με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 5% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α, μηδενικό για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό που αντιστοιχεί σε 1,25% για τους ειδικευόμενους, σε μηδενικό για τους επιμελητές Α και τους επιμελητές Β, καθώς και σε 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.2.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την θέση που κατέχει στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				ΣΥΝΟΛΟ
		συνεργασία ειδικευόμενος	συνεργασία Επιμηλητής Α	συνεργασία Επιμηλητής Β	συνεργασία Διευθυντής /ντρια	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	0	1,25	2,50
2	δυσαρεστημένος	8,75	1,25	0	0	10,00
3	ουδέτερος	21,25	5	2,5	1,25	30,00
4	ικανοποιημένος	31,25	11,25	3,75	5	51,25
5	πολύ ικανοποιημένος	5	1,25	0	0	6,25
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.5.3. Ανάλυση της επαγγελματικής δραστηριότητας του τεχνικού προσωπικού (πίνακες 5.3.1 έως 5.3.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με ποσοστό 32,5% για τους άντρες και 13,75% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 23,75% για τους άντρες και 10% για τις γυναίκες, δυσαρεστημένος με 8,75% για τους άντρες και 3,75% για τις γυναίκες και πολύ ικανοποιημένος με 2,5% για τους άντρες και ποσοστό 1,25% για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ δυσαρεστημένος υπάρχει ποσοστό 1,25% για τους άντρες και 2,5% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.3.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς το φύλο στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> Άρρεν	<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	2,5	3,75
2	δυσαρεστημένος	8,75	3,75	12,50
3	ουδέτερος	23,75	10	33,75
4	ικανοποιημένος	32,5	13,75	46,25
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 30% για τις ηλικίες 24-39, με 7,5% από 40-55 και με 8,75% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 27,5% από 24-39, με 5% από 40-55 και 1,25% από 56 και άνω, δυσαρεστημένος με 10% από 24-39, με 1,25% από 40-55 και με ποσοστό επίσης 1,25% από 56 και άνω. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 3,75% από 24-39, με μηδενικό από 40-55 και από 56 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με 1,25% για τις ηλικίες 24-39, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με ποσοστό 2,5% από 56 ετών και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.3.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την ηλικία στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	επαγγελματική δραστηριότητα 24 έως 39	επαγγελματική δραστηριότητα 40 έως 55	επαγγελματική δραστηριότητα 56 και άνω	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	2,5	3,75
2	δυσαρεστημένος	10	1,25	1,25	12,50
3	ουδέτερος	27,5	5	1,25	33,75
4	ικανοποιημένος	30	7,5	8,75	46,25
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	0	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 28,75% για τους έγγαμους, με 16,25% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 16,25% για τους έγγαμους, με 17,5% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους, δυσαρεστημένος με ποσοστό 3,75% για τους έγγαμους, με 8,75% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με μηδενικό ποσοστό για τους έγγαμους, με 3,75% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ δυσαρεστημένος με μηδενικό για τους έγγαμους, με 1,25% για τους άγαμους και με ποσοστό 2,5% για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.3.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		επαγγελματική δραστηριότητα Έγγαμος	επαγγελματική δραστηριότητα Άγαμος	επαγγελματική δραστηριότητα Διαζευμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	0	1,25	2,5	3,75
2	δυσαρεστημένος	3,75	8,75	0	12,50
3	ουδέτερος	16,25	17,5	0	33,75
4	ικανοποιημένος	28,75	16,25	1,25	46,25
5	πολύ ικανοποιημένος	0	3,75	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 30% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 5% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 11,25% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 28,75% από 1-10, με 3,75% από 11-20 και 1,25% από 21 και άνω έτη, δυσαρεστημένος με ποσοστό 10% από 1-10, με μηδενικό από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με 3,75% από 1-10, με μηδενικό ποσοστό από 11-20 και από 21 και άνω και πολύ δυσαρεστημένος με 1,25% για αυτούς που είχαν από 1-10 έτη, με μηδενικό ποσοστό από 11-20 και με 2,5% για αυτούς που είχαν από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.3.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την προϋπηρεσία στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		επαγγελματική δραστηριότητα 1 - 10	επαγγελματική δραστηριότητα 11 - 20	επαγγελματική δραστηριότητα 21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	2,5	3,75
2	δυσαρεστημένος	10	0	2,5	12,50
3	ουδέτερος	28,75	3,75	1,25	33,75
4	ικανοποιημένος	30	5	11,25	46,25
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	0	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 26,25% για τους ειδικευόμενους, με 11,25% για τους επιμελητές Α, με 3,75% για τους επιμελητές Β και με 5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με ποσοστό 26,25% για τους ειδικευόμενους, με 5% για τους επιμελητές Α, με ποσοστό 2,5% για τους επιμελητές Β και με μηδενικό για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, δυσαρεστημένος με ποσοστό που αντιστοιχεί σε 10% για τους ειδικευόμενους, σε 1,25% για τους επιμελητές Α, σε μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και σε 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 3,75% για τους ειδικευόμενους, με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Α, τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και πολύ δυσαρεστημένος με 1,25% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α, μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και με 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.3.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την θέση που κατέχει στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				ΣΥΝΟΛΟ
		επαγγελματική δραστηριότητα ειδικευόμενος	επαγγελματική δραστηριότητα Επιμελητής Α	επαγγελματική δραστηριότητα Επιμελητής Β	επαγγελματική δραστηριότητα Διευθυντής /ντρια	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	1,25	0	1,25	3,75
2	δυσαρεστημένος	10	1,25	0	1,25	12,50
3	ουδέτερος	26,25	5	2,5	0	33,75
4	ικανοποιημένος	26,25	11,25	3,75	5	46,25
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	0	0	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.5.4. Ανάλυση της αποτελεσματικότητας του τεχνικού προσωπικού (πίνακες 5.4.1 έως 5.4.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 30% για τους άντρες και 12,5% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 26,25% για τους άντρες και 10% για τις γυναίκες, δυσαρεστημένος με ποσοστό 6,25% για τους άντρες και 3,75% για τις γυναίκες και πολύ δυσαρεστημένος με 3,75% για τους άντρες και 2,5% για τις

γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ ικανοποιημένος υπάρχει ποσοστό 2,5% για τους άντρες και 2,5% επίσης για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.4.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς το φύλο στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		αποτελεσματικότητα	αποτελεσματικότητα	ΣΥΝΟΛΟ
		Άρρεν	Θήλυ	
1	πολύ δυσαρεστημένος	3,75	2,5	6,25
2	δυσαρεστημένος	6,25	3,75	10,00
3	ουδέτερος	26,25	10	36,25
4	ικανοποιημένος	30	12,5	42,50
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	2,5	5,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 27,5% για τις ηλικίες 24-39, με 7,5% από 40-55 και με 7,5% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 31,25% από 24-39, με 2,5% από 40-55 και με 2,5% από 56 και άνω, δυσαρεστημένος με 6,25% από 24-39, με 2,5% από 40-55 και με 1,25 από 56 ετών και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 3,75% από 24-39, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με ποσοστό 2,5% από 56 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 3,75% για τις ηλικίες 24-39, με ποσοστό 1,25% από 40-55 και μηδενικό από 56 και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.4.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την ηλικία στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		αποτελεσματικότητα	αποτελεσματικότητα	αποτελεσματικότητα	
		24 έως 39	40 έως 55	56 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	3,75	0	2,5	6,25
2	δυσαρεστημένος	6,25	2,5	1,25	10,00
3	ουδέτερος	31,25	2,5	2,5	36,25
4	ικανοποιημένος	27,5	7,5	7,5	42,50
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	1,25	0	5,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 26,25% για τους έγγαμους, με 15% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 15% για τους έγγαμους, με 21,25% για τους άγαμους και με μηδενικό για τους χήρους-διαζευγμένους, δυσαρεστημένος με ποσοστό 5% για τους έγγαμους, με 5% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 1,25% για τους έγγαμους, με 2,5% για τους άγαμους και με ποσοστό 2,5% επίσης για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ ικανοποιημένος με 1,25% για τους έγγαμους, με 3,75% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.4.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
		ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	αποτελεσματικότητα	αποτελεσματικότητα	αποτελεσματικότητα	ΣΥΝΟΛΟ
		Έγγαμος	Άγαμος	Διαζευμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	2,5	2,5	6,25
2	δυσαρεστημένος	5	5	0	10,00
3	ουδέτερος	15	21,25	0	36,25
4	ικανοποιημένος	26,25	15	1,25	42,50
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	3,75	0	5,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
ΣΥΝΟΛΟ %		48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 27,5% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 5% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 10% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 31,25% από 1-10 έτη, με 3,75% από 11-20 και με 1,25% από 21 και άνω, δυσαρεστημένος με ποσοστό 7,5% από 1-10, με μηδενικό ποσοστό από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 3,75% από 1-10, μηδενικό από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 3,75% για αυτούς που είχαν από 1-10, μηδενικό από 11-20 και με ποσοστό 1,25% για αυτούς που είχαν από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.4.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την προϋπηρεσία στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		αποτελεσματικότητα 1 - 10	αποτελεσματικότητα 11 - 20	αποτελεσματικότητα 21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	3,75	0	2,5	6,25
2	δυσαρεστημένος	7,5	0	2,5	10,00
3	ουδέτερος	31,25	3,75	1,25	36,25
4	ικανοποιημένος	27,5	5	10	42,50
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	0	1,25	5,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ικανοποιημένο με 23,75% για τους ειδικευόμενους, με 10% για τους επιμελητές Α, με 3,75% για τους επιμελητές Β και με 5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ουδέτερος με 30% για τους ειδικευόμενους, με 5% για τους επιμελητές Α, με ποσοστό 1,25% για τους επιμελητές Β και με μηδενικό ποσοστό για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, δυσαρεστημένος με 6,25% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό επίσης 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 3,75% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α, με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και πολύ ικανοποιημένος με 3,75% για τους ειδικευόμενους, με 1,25% για τους επιμελητές Α και με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.4.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την θέση που κατέχει στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				ΣΥΝΟΛΟ
		αποτελεσματικότητα ειδικευόμενος	αποτελεσματικότητα Επιμελητής Α	αποτελεσματικότητα Επιμελητής Β	αποτελεσματικότητα Διευθυντής Άνδρα	
1	πολύ δυσαρεστημένος	3,75	1,25	0	1,25	6,25
2	δυσαρεστημένος	6,25	1,25	1,25	1,25	10,00
3	ουδέτερος	30	5	1,25	0	36,25
4	ικανοποιημένος	23,75	10	3,75	5	42,50
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	1,25	0	0	5,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.6. Ιατρικό Προσωπικό σε σχέση με Διοικητή

(Πίνακας 6)

Από τη συνεργασία του διοικητή, το 8,75% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 10% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 51,25% ουδέτερο, το 26,25% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 3,75% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

Από την επαγγελματική δραστηριότητα, το 8,75% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 12,5% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 52,5% ουδέτερο, το 22,5% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 3,75% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

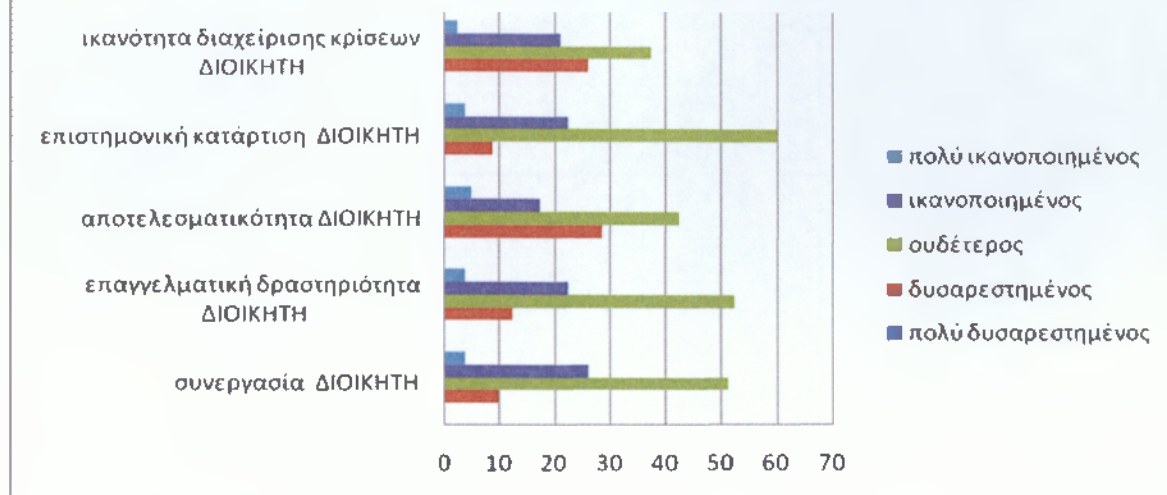
Από την αποτελεσματικότητα, το 6,25% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 28,75% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 42,5% ουδέτερο, το 17,5% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 5% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

Από την επιστημονική κατάρτιση, το 5% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 8,75% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 60% ουδέτερο, το 22,5% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 3,75% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

Από την ικανότητα διαχείρισης κρίσεων, το 12,5% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 26,25% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 37,5% ουδέτερο, το 21,25% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 2,5% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6							
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"							
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΗ							
σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστά %)							
A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	<u>συνεργασία ΔΙΟΙΚΗΤΗ</u>	<u>επαγγελματική δραστηριότητα ΔΙΟΙΚΗΤΗ</u>	<u>αποτελεσματικότητα ΔΙΟΙΚΗΤΗ</u>	<u>επιστημονική κατάρτιση ΔΙΟΙΚΗΤΗ</u>	<u>ικανότητα διαχείρισης κρίσεων ΔΙΟΙΚΗΤΗ</u>	Μέσος όρος
1	πολύ δυσαρεστημένος	8,75	8,75	6,25	5	12,5	8,25
2	δυσαρεστημένος	10	12,5	28,75	8,75	26,25	17,25
3	ουδέτερος	51,25	52,5	42,5	60	37,5	48,75
4	ικανοποιημένος	26,25	22,5	17,5	22,5	21,25	22
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	3,75	5	3,75	2,5	3,75
6	ΓΕΝΙΚΗ ΕΝΤΥΠΩΣΗ	ουδέτερος	ουδέτερος	ουδέτερος	ουδέτερος	ουδέτερος	ουδέτερος
	ΣΥΝΟΛΟ	100	100	100	100	100	100

ΓΡΑΦΗΜΑ 6 ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΗ



5.6.1. Ανάλυση της συνεργασίας του διοικητή (πίνακες 6.1.1 έως 6.1.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 31,25% για τους άντρες και 20% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 18,75% για τους άντρες και 7,5% για τις γυναίκες, δυσαρεστημένος με ποσοστό 10% για τους άντρες και μηδενικό για τις γυναίκες και πολύ δυσαρεστημένος με 6,25% για τους άντρες και ποσοστό 2,5% για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ ικανοποιημένος παρουσιάζεται ποσοστό 2,5% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ως προς το φύλο στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		συνεργασία Άρρεν	συνεργασία Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	6,25	2,5	8,75
2	δυσανεστημένος	10	0	10,00
3	ουδέτερος	31,25	20	51,25
4	ικανοποιημένος	18,75	7,5	26,25
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 40% από τις ηλικίες 24-39, με 5% από 40-55 και με 6,25% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένοι με ποσοστό 16,25% από τις ηλικίες 24-39, με 7,5% από 40-55 και με ποσοστό 2,5% από 56 και άνω, δυσαρεστημένοι με ποσοστό 7,5% από 24-39, μηδενικό από 40-55 και με 2,5% από 56 και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένοι με ποσοστό 6,25% από τις ηλικίες 24-39, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με 2,5% από 56 και άνω και πολύ ικανοποιημένοι με ποσοστό 2,5% για τις ηλικίες 24-39, με 1,25% από 40-55 χρονών και μηδενικό από 56 ετών και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ως προς την ηλικία στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		συνεργασία 24 εώς 39	συνεργασία 40 εώς 55	συνεργασία 56 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένοι	6,25	0	2,5	8,75
2	δυσαρεστημένοι	7,5	0	2,5	10,00
3	ουδέτερος	40	5	6,25	51,25
4	ικανοποιημένοι	16,25	7,5	2,5	26,25
5	πολύ ικανοποιημένοι	2,5	1,25	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
ΣΥΝΟΛΟ %		72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 25% για τους έγγαμους, με επίσης 25% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένοι με ποσοστό 15% για τους έγγαμους, με 10% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους, δυσαρεστημένοι με ποσοστό 3,75% για τους έγγαμους, με 6,25% για τους άγαμους και με μηδενικό για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένοι με ποσοστό 3,75% για τους έγγαμους, 3,75% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ ικανοποιημένοι με ποσοστό 1,25% για τους έγγαμους, με 2,5% για τους άγαμους και μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		συνεργασία Έγγαμος	συνεργασία Άγαμος	συνεργασία Διαζευμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	3,75	3,75	1,25	8,75
2	δυσαρεστημένος	3,75	6,25	0	10,00
3	ουδέτερος	25	25	1,25	51,25
4	ικανοποιημένος	15	10	1,25	26,25
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	2,5	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 40% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 2,5% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με ποσοστό 8,75% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 18,75% από 1-10, με 5% από 11-20 και με ποσοστό 2,5% από 21 και άνω έτη, δυσαρεστημένος με 7,5% από 1-10, μηδενικό από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 5% από 1-10 και με ποσοστό 1,25% από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% για αυτούς που είχαν από 1-10, μηδενικό από 11-20 έτη και με 1,25% για αυτούς που είχαν από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ως προς την προϋπηρεσία στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		συνεργασία 1 - 10	συνεργασία 11 - 20	συνεργασία 21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	5	1,25	2,5	8,75
2	δυσαρεστημένος	7,5	0	2,5	10,00
3	ουδέτερος	40	2,5	8,75	51,25
4	ικανοποιημένος	18,75	5	2,5	26,25
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	0	1,25	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με ποσοστό 37,5% για τους ειδικευόμενους, με 8,75% για τους επιμελητές Α, με 3,75% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 15% για τους ειδικευόμενους, με 6,25% για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 3,75% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, δυσαρεστημένος με 7,5% για τους ειδικευόμενους, με 2,5% για τους επιμελητές Α και με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 5% για τους ειδικευόμενους, μηδενικό για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% για τους ειδικευόμενους, 1,25% για τους επιμελητές Α και με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ως προς την θέση που κατέχει στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	συνεργασία	συνεργασία	συνεργασία	συνεργασία	ΣΥΝΟΛΟ
		ειδικευόμενος	Επιμελητής Α	Επιμελητής Β	Διευθυντής /γτρια	
1	πολύ δυσαρεστημένος	5	0	1,25	2,5	8,75
2	δυσαρεστημένος	7,5	2,5	0	0	10,00
3	ουδέτερος	37,5	8,75	3,75	1,25	51,25
4	ικανοποιημένος	15	6,25	1,25	3,75	26,25
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	0	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
ΣΥΝΟΛΟ %		67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.6.2. Ανάλυση της επαγγελματικής δραστηριότητας του διοικητή

(πίνακες 6.2.1 έως 6.2.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 32,5% για τους άντρες και 20% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 15% για τους άντρες και 7,5% για τις γυναίκες, δυσαρεστημένος με ποσοστό 12,5% για τους άντρες και μηδενικό για τις γυναίκες και πολύ δυσαρεστημένος με 6,25% για τους άντρες και ποσοστό 2,5% για τις

γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ ικανοποιημένος παρουσιάζεται ποσοστό 2,5% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.2.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ως προς το φύλο στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		<u>επανγγελματική δραστηριότητα</u> Άρρεν	<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	6,25	2,5	8,75
2	δυσαρεστημένος	12,5	0	12,50
3	ουδέτερος	32,5	20	52,50
4	ικανοποιημένος	15	7,5	22,50
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 40% από τις ηλικίες 24-39, με 5% από 40-55 και με 7,5% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με ποσοστό 13,75% από τις ηλικίες 24-39, με 7,5% από 40-55 και με ποσοστό 1,25% από 56 και άνω, δυσαρεστημένος με ποσοστό 10% από 24-39, μηδενικό από 40-55 και με 2,5% από 56 και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 6,25% από τις ηλικίες 24-39, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με 2,5% από 56 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% για τις ηλικίες 24-39, με 1,25% από 40-55 χρονών και μηδενικό από 56 ετών και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.2.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ως προς την ηλικία στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
		<u>επανγγελματική δραστηριότητα</u> 24 έως 39	<u>επανγγελματική δραστηριότητα</u> 40 έως 55	<u>επανγγελματική δραστηριότητα</u> 56 και άνω	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	6,25	0	2,5	8,75
2	δυσαρεστημένος	10	0	2,5	12,50
3	ουδέτερος	40	5	7,5	52,50
4	ικανοποιημένος	13,75	7,5	1,25	22,50
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 23,75% για τους έγγαμους, με 27,5% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένοι με ποσοστό 13,75% για τους έγγαμους, με 7,5% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους, δυσαρεστημένοι με ποσοστό 6,25% για τους έγγαμους, με επίσης 6,25% για τους άγαμους και με μηδενικό για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένοι με ποσοστό 3,75% για τους έγγαμους, 3,75% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ ικανοποιημένοι με ποσοστό 1,25% για τους έγγαμους, με 2,5% για τους άγαμους και μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.2.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		επαγγελματική δραστηριότητα Έγγαμος	επαγγελματική δραστηριότητα Άγαμος	επαγγελματική δραστηριότητα Διαζευγμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένοι	3,75	3,75	1,25	8,75
2	δυσαρεστημένοι	6,25	6,25	0	12,50
3	ουδέτερος	23,75	27,5	1,25	52,50
4	ικανοποιημένοι	13,75	7,5	1,25	22,50
5	πολύ ικανοποιημένοι	1,25	2,5	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 40% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 3,75% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με ποσοστό 8,75% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένοι με 16,25% από 1-10, με 3,75% από 11-20 και με ποσοστό 2,5% από 21 και άνω έτη, δυσαρεστημένοι με 10% από 1-10, μηδενικό από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένοι με 5% από 1-10 και με ποσοστό 1,25% από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω και πολύ ικανοποιημένοι με ποσοστό 2,5% για αυτούς που είχαν από 1-10, μηδενικό από 11-20 έτη και με 1,25% για αυτούς που είχαν από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.2.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ως προς την προϋπηρεσία στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		επαγγελματική δραστηριότητα 1 - 10	επαγγελματική δραστηριότητα 11 - 20	επαγγελματική δραστηριότητα 21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	5	1,25	2,5	8,75
2	δυσαρεστημένος	10	0	2,5	12,50
3	ουδέτερος	40	3,75	8,75	52,50
4	ικανοποιημένος	16,25	3,75	2,5	22,50
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	0	1,25	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με ποσοστό 37,5% για τους ειδικευόμενους, με 8,75% για τους επιμελητές Α, με 3,75% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 12,5% για τους ειδικευόμενους, με 6,25% για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, δυσαρεστημένος με 10% για τους ειδικευόμενους, με 2,5% για τους επιμελητές Α και με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 5% για τους ειδικευόμενους, μηδενικό για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% για τους ειδικευόμενους, 1,25% για τους επιμελητές Α και με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.2.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ως προς την θέση που κατέχει στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				ΣΥΝΟΛΟ
		επαγγελματική δραστηριότητα ειδικευόμενος	επαγγελματική δραστηριότητα Επιμελητής Α	επαγγελματική δραστηριότητα Επιμελητής Β	επαγγελματική δραστηριότητα Διευθυντής /τρια	
1	πολύ δυσαρεστημένος	5	0	1,25	2,5	8,75
2	δυσαρεστημένος	10	2,5	0	0	12,50
3	ουδέτερος	37,5	8,75	3,75	2,5	52,50
4	ικανοποιημένος	12,5	6,25	1,25	2,5	22,50
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	0	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.6.3. Ανάλυση της αποτελεσματικότητας του διοικητή

(πίνακες 6.3.1 έως 6.3.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με ποσοστό 26,25% για τους άντρες και 16,25% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες δυσαρεστημένος με 23,75% για τους άντρες και 5% για τις γυναίκες, ικανοποιημένος με 12,5% για τους άντρες και 5% για τις γυναίκες και πολύ δυσαρεστημένος με 3,75% για τους άντρες και με 2,5% για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ ικανοποιημένος υπάρχει ποσοστό 2,5% για τους άντρες και 2,5% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.3.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ως προς το φύλο στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	αποτελεσματικότητα Άρρεν	αποτελεσματικότητα Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	3,75	2,5	6,25
2	δυσαρεστημένος	23,75	5	28,75
3	ουδέτερος	26,25	16,25	42,50
4	ικανοποιημένος	12,5	5	17,50
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	2,5	5,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 31,25% για τις ηλικίες 24-39, με 5% από 40-55 και με 6,25% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες δυσαρεστημένος με 22,5% από 24-39, με 2,5% από 40-55 και 3,75% από 56 και άνω, ικανοποιημένος με 12,5% από 24-39, με 3,75% από 40-55 και με ποσοστό 1,25% από 56 και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 3,75% από 24-39, με μηδενικό από 40-55 και με ποσοστό 2,5% από 56 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με 2,5% για τις ηλικίες 24-39, με επίσης 2,5% από 40-55 και με μηδενικό ποσοστό από 56 ετών και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.3.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ως προς την ηλικία στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		αποτελεσματικότητα 24 έως 39	αποτελεσματικότητα 40 έως 55	αποτελεσματικότητα 56 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	3,75	0	2,5	6,25
2	δυσαρεστημένος	22,5	2,5	3,75	28,75
3	ουδέτερος	31,25	5	6,25	42,50
4	ικανοποιημένος	12,5	3,75	1,25	17,50
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	2,5	0	5,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 20% για τους έγγαμους, με 21,25% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες δυσαρεστημένος με ποσοστό 11,25% για τους έγγαμους, με 17,5% για τους άγαμους και με μηδενικό για τους χήρους-διαζευγμένους, ικανοποιημένος με ποσοστό 11,25% για τους έγγαμους, με 5% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 2,5% για τους έγγαμους, με επίσης 2,5% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 3,75% για τους έγγαμους, με 1,25% για τους άγαμους και μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.3.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		αποτελεσματικότητα Έγγαμος	αποτελεσματικότητα Άγαμος	αποτελεσματικότητα Διαζευγμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	2,5	1,25	6,25
2	δυσαρεστημένος	11,25	17,5	0	28,75
3	ουδέτερος	20	21,25	1,25	42,50
4	ικανοποιημένος	11,25	5	1,25	17,50
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	1,25	0	5,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 32,5% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 2,5% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 7,5% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες δυσαρεστημένος με 22,5% από 1-10, με 2,5% από 11-20 και 3,75% από 21 και άνω έτη, ικανοποιημένος με ποσοστό 13,75% από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 2,5% από 1-10, με ποσοστό 1,25% από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% για αυτούς που είχαν από 1-10 και με 1,25% για αυτούς που είχαν από 11-20 και από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.3.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ως προς την προϋπηρεσία στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)					
A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	αποτελεσματικότητα 1 - 10	αποτελεσματικότητα 11 - 20	αποτελεσματικότητα 21 και άνω	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	1,25	2,5	6,25
2	δυσαρεστημένος	22,5	2,5	3,75	28,75
3	ουδέτερος	32,5	2,5	7,5	42,50
4	ικανοποιημένος	13,75	1,25	2,5	17,50
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	1,25	1,25	5,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 28,75% για τους ειδικευόμενους, με 8,75% για τους επιμελητές Α, με 3,75% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες δυσαρεστημένος με ποσοστό 22,5% για τους ειδικευόμενους, με 5% για τους επιμελητές Α, με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και με 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, ικανοποιημένος με ποσοστό που αντιστοιχεί σε 11,25% για τους ειδικευόμενους, σε 2,5% για τους επιμελητές Α, σε ποσοστό 1,25% για τους επιμελητές Β και σε 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 2,5% για τους ειδικευόμενους, με μηδενικό για τους επιμελητές Α, ποσοστό 1,25% για τους επιμελητές Β και 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και

πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% για τους ειδικευόμενους και για τους επιμελητές Α και με μηδενικό για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές-αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.3.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ως προς την θέση που κατέχει στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				ΣΥΝΟΛΟ
		αποτελεσματικότητα ειδικευόμενος	αποτελεσματικότητα Επιμηλητής Α	αποτελεσματικότητα Επιμηλητής Β	αποτελεσματικότητα Διευθυντής /τρια	
		1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	0	
2	δυσαρεστημένος	22,5	5	0	1,25	28,75
3	ουδέτερος	28,75	8,75	3,75	1,25	42,50
4	ικανοποιημένος	11,25	2,5	1,25	2,5	17,50
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	2,5	0	0	5,00
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.6.4. Ανάλυση της επιστημονικής κατάρτισης του διοικητή (πίνακες 6.4.1 έως 6.4.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 40% για τους άντρες και 20% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 16,25% για τους άντρες και 6,25% για τις γυναίκες, δυσαρεστημένος με ποσοστό 7,5% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες και πολύ δυσαρεστημένος με 3,75% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ ικανοποιημένος υπάρχει ποσοστό 1,25% για τους άντρες και 2,5% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.4.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ως προς το φύλο στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		επιστημονική κατάρτιση Άρρεν	επιστημονική κατάρτιση Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
		1	πολύ δυσαρεστημένος	
2	δυσαρεστημένος	7,5	1,25	8,75
3	ουδέτερος	40	20	60,00
4	ικανοποιημένος	16,25	6,25	22,50
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	2,5	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 45% για τις ηλικίες 24-39, με 8,75% από 40-55 και με 6,25% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 15% από 24-39, με 5% από 40-55 και με 2,5% από 56 και άνω, δυσαρεστημένος με 6,25% από 24-39, με μηδενικό από 40-55 και με 2,5% από 56 ετών και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 2,5% από 24-39, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με 2,5% από 56 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 3,75% για τις ηλικίες 24-39 και με μηδενικό από 40-55 και από 56 ετών και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.4.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ως προς την ηλικία στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		επιστημονική κατάρτιση	επιστημονική κατάρτιση	επιστημονική κατάρτιση	
		24 έως 39	40 έως 55	56 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	0	2,5	5,00
2	δυσαρεστημένος	6,25	0	2,5	8,75
3	ουδέτερος	45	8,75	6,25	60,00
4	ικανοποιημένος	15	5	2,5	22,50
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	0	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 27,5% για τους έγγαμους, με 31,25% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 13,75% για τους έγγαμους, με 7,5% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους, δυσαρεστημένος με ποσοστό 3,75% για τους έγγαμους, με 5% για τους άγαμους και με μηδενικό για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 2,5% για τους έγγαμους, με 1,25% για τους άγαμους και με ποσοστό επίσης 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους, πολύ ικανοποιημένος με 1,25% για τους έγγαμους, 2,5% για τους άγαμους και μηδενικό για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.4.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		<u>επιστημονική</u> <u>κατάρτιση</u> Έγγαμος	<u>επιστημονική</u> <u>κατάρτιση</u> Άγαμος	<u>επιστημονική</u> <u>κατάρτιση</u> Διαζευμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	1,25	1,25	5,00
2	δυσαρεστημένος	3,75	5	0	8,75
3	ουδέτερος	27,5	31,25	1,25	60,00
4	ικανοποιημένος	13,75	7,5	1,25	22,50
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	2,5	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 47,5% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 5% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 7,5% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 15% από 1-10 έτη, με 2,5% από 11-20 και με 5% από 21 και άνω, δυσαρεστημένος με ποσοστό 6,25% από 1-10, με μηδενικό ποσοστό από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 1,25% από 1-10, με επίσης 1,25% από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 3,75% για αυτούς που είχαν από 1-10 και με μηδενικό για αυτούς που είχαν από 11-20 και από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.4.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ως προς την προϋπηρεσία στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		<u>επιστημονική</u> <u>κατάρτιση</u> 1 - 10	<u>επιστημονική</u> <u>κατάρτιση</u> 11 - 20	<u>επιστημονική</u> <u>κατάρτιση</u> 21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	1,25	2,5	5,00
2	δυσαρεστημένος	6,25	0	2,5	8,75
3	ουδέτερος	47,5	5	7,5	60,00
4	ικανοποιημένος	15	2,5	5	22,50
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	0	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 42,5% για τους ειδικευόμενους, με 11,25% για τους επιμελητές Α, με 3,75% για τους επιμελητές Β και με 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 13,75% για τους ειδικευόμενους, με 5% για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, δυσαρεστημένος με 6,25% για τους ειδικευόμενους, με 2,5% για τους επιμελητές Α και με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 1,25% για τους ειδικευόμενους, με μηδενικό για τους επιμελητές Α, με ποσοστό 1,25% για τους επιμελητές Β και 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, και πολύ ικανοποιημένος με 3,75% για τους ειδικευόμενους και μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Α, τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.4.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ως προς την θέση που κατέχει στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)						
A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	επιστημονική κατάρτιση ειδικευόμενος	επιστημονική κατάρτιση Επιμελητής Α	επιστημονική κατάρτιση Επιμελητής Β	επιστημονική κατάρτιση Διευθυντής /γρια	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	1,25	0	1,25	2,5	5,00
2	δυσαρεστημένος	6,25	2,5	0	0	8,75
3	ουδέτερος	42,5	11,25	3,75	2,5	60,00
4	ικανοποιημένος	13,75	5	1,25	2,5	22,50
5	πολύ ικανοποιημένος	3,75	0	0	0	3,75
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	64	15	5	6	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.6.5. Ανάλυση της ικανότητας του διοικητή να διαχειρίζεται κρίσεις

(πίνακες 6.5.1 έως 6.5.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με ποσοστό 20% για τους άντρες και 17,5% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες δυσαρεστημένος με 22,5% για τους άντρες και 3,75% για τις γυναίκες, ικανοποιημένος με 15% για τους άντρες και 6,25% για τις γυναίκες και πολύ δυσαρεστημένος με 10% για τους άντρες και με 2,5% για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ ικανοποιημένος υπάρχει ποσοστό 1,25% για τους άντρες και επίσης 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.5.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ως προς το φύλο στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		ικανότητα διαχείρισης κρίσεων	ικανότητα διαχείρισης κρίσεων	ΣΥΝΟΛΟ
		Άρρεν	Θήλυ	
1	πολύ δυσαρεστημένος	10	2,5	12,50
2	δυσαρεστημένος	22,5	3,75	26,25
3	ουδέτερος	20	17,5	37,50
4	ικανοποιημένος	15	6,25	21,25
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	1,25	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 30% για τις ηλικίες 24-39, με 5% από 40-55 και με 2,5% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες δυσαρεστημένος με 18,75% από 24-39, με 1,25% από 40-55 και 6,25% από 56 και άνω, ικανοποιημένος με 12,5% από 24-39, με 6,25% από 40-55 και με ποσοστό 2,5% από 56 και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 10% από 24-39, με μηδενικό από 40-55 και με ποσοστό 2,5% από 56 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με 1,25% για τις ηλικίες 24-39, με επίσης 1,25% από 40-55 και με μηδενικό ποσοστό από 56 ετών και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.5.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ως προς την ηλικία στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
		ικανότητα διαχείρισης κρίσεων	ικανότητα διαχείρισης κρίσεων	ικανότητα διαχείρισης κρίσεων	
		24 εώς 39	40 εώς 55	56 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	10	0	2,5	12,50
2	δυσαρεστημένος	18,75	1,25	6,25	26,25
3	ουδέτερος	30	5	2,5	37,50
4	ικανοποιημένος	12,5	6,25	2,5	21,25
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	1,25	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 20% για τους έγγαμους, με 17,5% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες δυσαρεστημένος με ποσοστό 12,5% για τους έγγαμους, με 13,75% για τους

άγαμους και με μηδενικό για τους χήρους-διαζευγμένους, ικανοποιημένος με ποσοστό 12,5% για τους έγγαμους, με 6,25% για τους άγαμους και με ποσοστό 2,5% για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 2,5% για τους έγγαμους, με 8,75% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 1,25% για τους έγγαμους, με επίσης 1,25% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.5.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ικανότητα	ικανότητα	ικανότητα	ΣΥΝΟΛΟ
		διαχείρισης κρίσεων Έγγαμος	διαχείρισης κρίσεων Άγαμος	διαχείρισης κρίσεων Διαζευμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	8,75	1,25	12,50
2	δυσαρεστημένος	12,5	13,75	0	26,25
3	ουδέτερος	20	17,5	0	37,50
4	ικανοποιημένος	12,5	6,25	2,5	21,25
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	1,25	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 31,25% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 2,5% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 3,75% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες δυσαρεστημένος με 18,75% από 1-10, με 2,5% από 11-20 και με 5% από 21 και άνω έτη, ικανοποιημένος με ποσοστό 13,75% από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με 6,25% από 21 και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 8,75% από 1-10, με ποσοστό 1,25% από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 1,25% για αυτούς που είχαν από 1-10, με επίσης 1,25% για αυτούς που είχαν από 11-20 και με μηδενικό ποσοστό για αυτούς που είχαν από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.5.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ως προς την προϋπηρεσία στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		ικανότητα διαχείρισης κρίσεων 1 - 10	ικανότητα διαχείρισης κρίσεων 11 - 20	ικανότητα διαχείρισης κρίσεων 21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	8,75	1,25	2,5	12,50
2	δυσαρεστημένος	18,75	2,5	5	26,25
3	ουδέτερος	31,25	2,5	3,75	37,50
4	ικανοποιημένος	13,75	1,25	6,25	21,25
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	1,25	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 27,5% για τους ειδικευόμενους, με 5% για τους επιμελητές Α, με 3,75% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες δυσαρεστημένος με ποσοστό 18,75% για τους ειδικευόμενους, με 6,25% για τους επιμελητές Α, με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και με 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, ικανοποιημένος με ποσοστό που αντιστοιχεί σε 11,25% για τους ειδικευόμενους, σε 6,25% για τους επιμελητές Α, σε ποσοστό 1,25% για τους επιμελητές Β και σε 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 8,75% για τους ειδικευόμενους, με μηδενικό για τους επιμελητές Α, με ποσοστό 1,25% για τους επιμελητές Β και με 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 1,25% για τους ειδικευόμενους και για τους επιμελητές Α και με μηδενικό για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές-αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.5.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ως προς την θέση που κατέχει στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				ΣΥΝΟΛΟ
		ικανότητα διαχείρισης κρίσεων ειδικευόμενος	ικανότητα διαχείρισης κρίσεων Επιμελητής Α	ικανότητα διαχείρισης κρίσεων Επιμελητής Β	ικανότητα διαχείρισης κρίσεων Διευθυντής /ντρια	
1	πολύ δυσαρεστημένος	8,75	0	1,25	2,5	12,50
2	δυσαρεστημένος	18,75	6,25	0	1,25	26,25
3	ουδέτερος	27,5	5	3,75	1,25	37,50
4	ικανοποιημένος	11,25	6,25	1,25	2,5	21,25
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	1,25	0	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.7. Ιατρικό Προσωπικό σε σχέση με Διοικητικό Συμβούλιο

(Πίνακας 7)

Από τη συνεργασία του διοικητικού συμβουλίου, το 8,75% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 8,75% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 61,25% ουδέτερο, το 18,75% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 2,5% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

Από την επαγγελματική δραστηριότητα, το 8,75% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 15% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 56,25% ουδέτερο, το 17,5% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 2,5% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

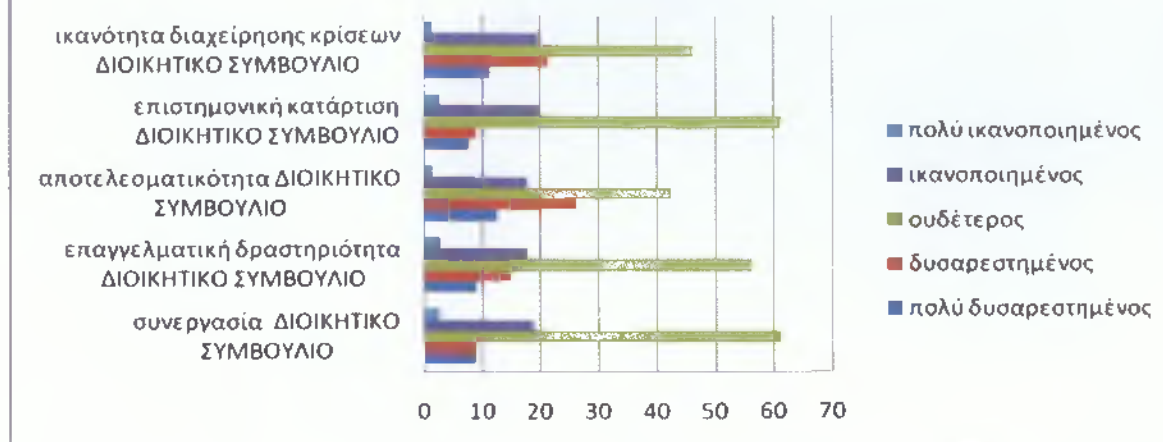
Από την αποτελεσματικότητα, το 12,5% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 26,25% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 42,5% ουδέτερο, το 17,5% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 1,25% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

Από την επιστημονική κατάρτιση, το 7,5% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 8,75% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 61,25% ουδέτερο, το 20% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 2,5% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

Από την ικανότητα διαχείρισης κρίσεων, το 11,25% του δείγματος της έρευνας δηλώνει πολύ δυσαρεστημένο, το 21,25% δηλώνει δυσαρεστημένο, το 46,25% ουδέτερο, το 20% ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 1,25% δηλώνει πολύ ικανοποιημένο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7							
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"							
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)							
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	συνεργασία ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ	επαγγελματική δραστηριότητα ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ	αποτελεσματικότητα ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ	επιστημονική κατάρτιση ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ	ικανότητα διαχείρισης κρίσεων ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ	Μέσος όρος
1	πολύ δυσαρεστημένος	8,75	8,75	12,5	7,5	11,25	9,75
2	δυσαρεστημένος	8,75	15	26,25	8,75	21,25	16
3	ουδέτερος	61,25	56,25	42,5	61,25	46,25	53,5
4	ικανοποιημένος	18,75	17,5	17,5	20	20	18,75
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	2,5	1,25	2,5	1,25	2
6	ΓΕΝΙΚΗ ΕΝΤΥΠΩΣΗ	ουδέτερος	ουδέτερος	ουδέτερος	ουδέτερος	ουδέτερος	ουδέτερος
	ΣΥΝΟΛΟ	100	100	100	100	100	100

ΓΡΑΦΗΜΑ 7 ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ



5.7.1. Ανάλυση της συνεργασίας του διοικητικού συμβουλίου (πίνακες 7.1.1 έως 7.1.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 41,25% για τους άντρες και 20% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 11,25% για τους άντρες και 7,5% για τις γυναίκες, δυσαρεστημένος με ποσοστό 7,5% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες και πολύ δυσαρεστημένος με 7,5% για τους άντρες και ποσοστό 1,25% για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ ικανοποιημένος παρουσιάζεται ποσοστό 1,25% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.1.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ως προς το φύλο στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	συνεργασία Άρρεν	συνεργασία Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	7,5	1,25	8,75
2	δυσαρεστημένος	7,5	1,25	8,75
3	ουδέτερος	41,25	20	61,25
4	ικανοποιημένος	11,25	7,5	18,75
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	1,25	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 47,5% από τις ηλικίες 24-39, με 6,25% από 40-55 και με 7,5% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με ποσοστό 10% από τις ηλικίες 24-39, με 6,25% από 40-55 και με ποσοστό 2,5% από 56 και άνω, δυσαρεστημένος με ποσοστό 6,25% από 24-39, με 1,25% από 40-55 και με επίσης 1,25% από 56 και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 6,25% από τις ηλικίες 24-39, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με 2,5% από 56 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% και με μηδενικό ποσοστό για τις ηλικίες 24-39 και από 56 ετών και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.1.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ως προς την ηλικία στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)					
A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	συνεργασία 24 έως 39	συνεργασία 40 έως 55	συνεργασία 56 και άνω	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	6,25	0	2,5	8,75
2	δυσαρεστημένος	6,25	1,25	1,25	8,75
3	ουδέτερος	47,5	6,25	7,5	61,25
4	ικανοποιημένος	10	6,25	2,5	18,75
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	0	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 27,5% για τους έγγαμους, με 32,5% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με ποσοστό 13,75% για τους έγγαμους, με 3,75% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους, δυσαρεστημένος με ποσοστό 3,75% για τους έγγαμους, με 5% για τους άγαμους και με μηδενικό για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 3,75% για τους έγγαμους, 3,75% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ ικανοποιημένος με μηδενικό ποσοστό για τους έγγαμους, με 2,5% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.1.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
		ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	<u>συνεργασία</u> Έγγαμος	<u>συνεργασία</u> Άγαμος	<u>συνεργασία</u> Διαζευμένος ή χήρος	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	3,75	3,75	1,25	8,75
2	δυσαρεστημένος	3,75	5	0	8,75
3	ουδέτερος	27,5	32,5	1,25	61,25
4	ικανοποιημένος	13,75	3,75	1,25	18,75
5	πολύ ικανοποιημένος	0	2,5	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 47,5% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 6,25% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με ποσοστό 7,5% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 12,5% από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με ποσοστό 5% από 21 και άνω έτη, δυσαρεστημένος με 6,25% από 1-10, μηδενικό από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 5% από 1-10 και με ποσοστό 1,25% από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% για αυτούς που είχαν από 1-10, και μηδενικό για αυτούς που είχαν από 11-20 και από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.1.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
		ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ως προς την προϋπηρεσία στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	<u>συνεργασία</u> 1 - 10	<u>συνεργασία</u> 11 - 20	<u>συνεργασία</u> 21 και άνω	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	5	1,25	2,5	8,75
2	δυσαρεστημένος	6,25	0	2,5	8,75
3	ουδέτερος	47,5	6,25	7,5	61,25
4	ικανοποιημένος	12,5	1,25	5	18,75
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	0	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με ποσοστό 45% για τους ειδικευόμενους, με 10% για τους επιμελητές Α, με 3,75% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 8,75% για τους ειδικευόμενους, με 6,25% για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, δυσαρεστημένος με 6,25% για τους ειδικευόμενους, με 2,5% για τους επιμελητές Α και με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 5% για τους ειδικευόμενους, μηδενικό για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% για τους ειδικευόμενους και με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Α, τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.1.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ως προς την θέση που κατέχει στην 1η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				ΣΥΝΟΛΟ
		συνεργασία ειδικευόμενος	συνεργασία Επιμηλητής Α	συνεργασία Επιμηλητής Β	συνεργασία Διευθυντής /τρια	
1	πολύ δυσαρεστημένος	5	0	1,25	2,5	8,75
2	δυσαρεστημένος	6,25	2,5	0	0	8,75
3	ουδέτερος	45	10	3,75	2,5	61,25
4	ικανοποιημένος	8,75	6,25	1,25	2,5	18,75
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	0	0	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
ΣΥΝΟΛΟ %		67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.7.2. Ανάλυση της επαγγελματικής δραστηριότητας του διοικητικού συμβουλίου (πίνακες 7.2.1 έως 7.2.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 35% για τους άντρες και 21,25% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 11,25% για τους άντρες και 6,25% για τις γυναίκες, δυσαρεστημένος με ποσοστό 13,75% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες και πολύ δυσαρεστημένος με 7,5% για τους άντρες και ποσοστό

1,25% για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ ικανοποιημένος παρουσιάζεται ποσοστό 1,25% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.2.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ως προς το φύλο στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> Άρρεν	<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	7,5	1,25	8,75
2	δυσαρεστημένος	13,75	1,25	15,00
3	ουδέτερος	35	21,25	56,25
4	ικανοποιημένος	11,25	6,25	17,50
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	1,25	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 42,5% από τις ηλικίες 24-39, με 8,75% από 40-55 και με 5% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με ποσοστό 11,25% από τις ηλικίες 24-39, με 3,75% από 40-55 και με ποσοστό 2,5% από 56 και άνω, δυσαρεστημένος με ποσοστό 10% από 24-39, με 1,25% από 40-55 και με 3,75% από 56 και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 6,25% από τις ηλικίες 24-39, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με 2,5% από 56 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% για τις ηλικίες 24-39 και μηδενικό από 40-55 χρονών και από 56 ετών και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.2.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ως προς την ηλικία στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
		<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> 24 έως 39	<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> 40 έως 55	<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> 56 και άνω	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	6,25	0	2,5	8,75
2	δυσαρεστημένος	10	1,25	3,75	15,00
3	ουδέτερος	42,5	8,75	5	56,25
4	ικανοποιημένος	11,25	3,75	2,5	17,50
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	0	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 25% για τους έγγαμους, με 30% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με ποσοστό 11,25% για τους έγγαμους, με 5% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους, δυσαρεστημένος με ποσοστό 8,75% για τους έγγαμους, με επίσης 6,25% για τους άγαμους και με μηδενικό για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 3,75% για τους έγγαμους, 3,75% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ ικανοποιημένος με μηδενικό ποσοστό για τους έγγαμους, με 2,5% για τους άγαμους και μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.2.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
		ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> Έγγαμος	<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> Άγαμος	<u>επαγγελματική δραστηριότητα</u> Διαζευγμένος ή χήρος	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	3,75	3,75	1,25	8,75
2	δυσαρεστημένος	8,75	6,25	0	15,00
3	ουδέτερος	25	30	1,25	56,25
4	ικανοποιημένος	11,25	5	1,25	17,50
5	πολύ ικανοποιημένος	0	2,5	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 43,75% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 5% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με ποσοστό 7,5% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 12,5% από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με ποσοστό 3,75% από 21 και άνω έτη, δυσαρεστημένος με 10% από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με 3,75% από 21 και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 5% από 1-10 και με ποσοστό 1,25% από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% για αυτούς που είχαν από 1-10 και μηδενικό για αυτούς που είχαν από 11-20 και από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.2.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ως προς την προϋπηρεσία στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		επαγγελματική δραστηριότητα 1 - 10	επαγγελματική δραστηριότητα 11 - 20	επαγγελματική δραστηριότητα 21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	5	1,25	2,5	8,75
2	δυσαρεστημένος	10	1,25	3,75	15,00
3	ουδέτερος	43,75	5	7,5	56,25
4	ικανοποιημένος	12,5	1,25	3,75	17,50
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	0	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
ΣΥΝΟΛΟ %		73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με ποσοστό 40% για τους ειδικευόμενους, με 11,25% για τους επιμελητές Α, με 3,75% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 10% για τους ειδικευόμενους, με 3,75% για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, δυσαρεστημένος με 10% για τους ειδικευόμενους, με 3,75% για τους επιμελητές Α και με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και με 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 5% για τους ειδικευόμενους, μηδενικό για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% για τους ειδικευόμενους και μηδενικό για τους επιμελητές Α, τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.2.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ως προς την θέση που κατέχει στην 2η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				ΣΥΝΟΛΟ
		επαγγελματική δραστηριότητα ειδικευόμενος	επαγγελματική δραστηριότητα Επιμελητής Α	επαγγελματική δραστηριότητα Επιμελητής Β	επαγγελματική δραστηριότητα Διευθυντής Ιατρία	
1	πολύ δυσαρεστημένος	5	0	1,25	2,5	8,75
2	δυσαρεστημένος	10	3,75	0	1,25	15,00
3	ουδέτερος	40	11,25	3,75	1,25	56,25
4	ικανοποιημένος	10	3,75	1,25	2,5	17,50
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	0	0	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
ΣΥΝΟΛΟ %		67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.7.3. Ανάλυση της αποτελεσματικότητας του διοικητικού συμβουλίου

(πίνακες 7.3.1 έως 7.3.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με ποσοστό 27,5% για τους άντρες και 15% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες δυσαρεστημένος με 18,75% για τους άντρες και 7,5% για τις γυναίκες, ικανοποιημένος με 12,5% για τους άντρες και 5% για τις γυναίκες και πολύ δυσαρεστημένος με 10% για τους άντρες και με 2,5% για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ ικανοποιημένος υπάρχει μηδενικό ποσοστό για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.3.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
		ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ως προς το φύλο στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	αποτελεσματικότητα	αποτελεσματικότητα	ΣΥΝΟΛΟ
		Άρρεν	Θήλυ	
1	πολύ δυσαρεστημένος	10	2,5	12,50
2	δυσαρεστημένος	18,75	7,5	26,25
3	ουδέτερος	27,5	15	42,50
4	ικανοποιημένος	12,5	5	17,50
5	πολύ ικανοποιημένος	0	1,25	1,25
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 33,75% για τις ηλικίες 24-39, με 6,25% από 40-55 και με 2,5% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες δυσαρεστημένος με 17,5% από 24-39, με 3,75% από 40-55 και 5% από 56 και άνω, ικανοποιημένος με 11,25% από 24-39, με 3,75% από 40-55 και με ποσοστό 2,5% από 56 και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 8,75% από 24-39, με μηδενικό από 40-55 και με ποσοστό 3,75% από 56 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με 1,25% για τις ηλικίες 24-39 και μηδενικό ποσοστό από 40-55 και από 56 ετών και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.3.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ως προς την ηλικία στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		αποτελεσματικότητα 24 έως 39	αποτελεσματικότητα 40 έως 55	αποτελεσματικότητα 56 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	8,75	0	3,75	12,50
2	δυσαρεστημένος	17,5	3,75	5	26,25
3	ουδέτερος	33,75	6,25	2,5	42,50
4	ικανοποιημένος	11,25	3,75	2,5	17,50
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	0	0	1,25
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 21,25% για τους έγγαμους, με επίσης 21,25% για τους άγαμους και μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες δυσαρεστημένος με ποσοστό 12,5% για τους έγγαμους, με 12,5% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους, ικανοποιημένος με ποσοστό 11,25% για τους έγγαμους, με 5% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 3,75% για τους έγγαμους, με 7,5% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ ικανοποιημένος με μηδενικό ποσοστό για τους έγγαμους, με 1,25% για τους άγαμους και μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.3.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		αποτελεσματικότητα Έγγαμος	αποτελεσματικότητα Άγαμος	αποτελεσματικότητα Διαζευγμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	3,75	7,5	1,25	12,50
2	δυσαρεστημένος	12,5	12,5	1,25	26,25
3	ουδέτερος	21,25	21,25	0	42,50
4	ικανοποιημένος	11,25	5	1,25	17,50
5	πολύ ικανοποιημένος	0	1,25	0	1,25
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 36,25% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 2,5% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 3,75% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες δυσαρεστημένος με 17,5% από 1-10, με 2,5% από 11-20 και 6,25% από 21 και άνω έτη, ικανοποιημένος με ποσοστό 11,25% από 1-10, με 1,25% από 11-20 και με 5% από 21 και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 7,5% από 1-10, με ποσοστό 2,5% από 11-20 και με επίσης 2,5% από 21 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 1,25% για αυτούς που είχαν από 1-10 και με μηδενικό για αυτούς που είχαν από 11-20 και από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.3.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ως προς την προϋπηρεσία στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		αποτελεσματικότητα 1 - 10	αποτελεσματικότητα 11 - 20	αποτελεσματικότητα 21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	7,5	2,5	2,5	12,50
2	δυσαρεστημένος	17,5	2,5	6,25	26,25
3	ουδέτερος	36,25	2,5	3,75	42,50
4	ικανοποιημένος	11,25	1,25	5	17,50
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	0	0	1,25
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 31,25% για τους ειδικευόμενους, με 7,5% για τους επιμελητές Α, με 3,75% για τους επιμελητές Β και με μηδενικό ποσοστό για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες δυσαρεστημένος με ποσοστό 17,5% για τους ειδικευόμενους, με 7,5% για τους επιμελητές Α, με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και με 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, ικανοποιημένος με ποσοστό που αντιστοιχεί σε 10% για τους ειδικευόμενους, σε 3,75% για τους επιμελητές Α, σε ποσοστό 1,25% για τους επιμελητές Β και σε 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 7,5% για τους ειδικευόμενους, με μηδενικό για τους επιμελητές Α, με ποσοστό 1,25% για τους επιμελητές Β και 3,75% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές και πολύ

ικανοποιημένος με ποσοστό 1,25% για τους ειδικευόμενους και μηδενικό για τους επιμελητές Α, τους επιμελητές Β και τους διευθυντές-αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.3.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ως προς την θέση που κατέχει στην 3η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				ΣΥΝΟΛΟ
		αποτελεσματικότητα ειδικευόμενος	αποτελεσματικότητα Επιμηλητής Α	αποτελεσματικότητα Επιμελητής Β	αποτελεσματικότητα Διευθυντής /ντρια	
1	πολύ δυσαρεστημένος	7,5	0	1,25	3,75	12,50
2	δυσαρεστημένος	17,5	7,5	0	1,25	26,25
3	ουδέτερος	31,25	7,5	3,75	0	42,50
4	ικανοποιημένος	10	3,75	1,25	2,5	17,50
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	0	0	0	1,25
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	16	5	6	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.7.4. Ανάλυση της επιστημονικής κατάρτισης του διοικητικού συμβουλίου

(πίνακες 7.4.1 έως 7.4.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 40% για τους άντρες και 21,25% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 13,75% για τους άντρες και 6,25% για τις γυναίκες, δυσαρεστημένος με ποσοστό 7,5% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες και πολύ δυσαρεστημένος με 6,25% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ ικανοποιημένος υπάρχει ποσοστό 1,25% για τους άντρες και 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.4.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ως προς το φύλο στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		ΣΥΝΟΛΟ
		επιστημονική κατάρτιση Άρρεν	επιστημονική κατάρτιση Θήλυ	
1	πολύ δυσαρεστημένος	6,25	1,25	7,50
2	δυσαρεστημένος	7,5	1,25	8,75
3	ουδέτερος	40	21,25	61,25
4	ικανοποιημένος	13,75	6,25	20,00
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	1,25	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	55	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 46,25% για τις ηλικίες 24-39, με 7,5% από 40-55 και με 7,5% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 13,75% από 24-39, με 5% από 40-55 και με 1,25% από 56 και άνω, δυσαρεστημένος με 6,25% από 24-39, με 1,25% από 40-55 και με επίσης 1,25% από 56 ετών και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 3,75% από 24-39, με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και με 3,75% από 56 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% για τις ηλικίες 24-39 και με μηδενικό από 40-55 και από 56 ετών και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.4.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ως προς την ηλικία στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
		επιστημονική κατάρτιση 24 εώς 39	επιστημονική κατάρτιση 40 εώς 55	επιστημονική κατάρτιση 56 και άνω	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	3,75	0	3,75	7,50
2	δυσαρεστημένος	6,25	1,25	1,25	8,75
3	ουδέτερος	46,25	7,5	7,5	61,25
4	ικανοποιημένος	13,75	5	1,25	20,00
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	0	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 30% για τους έγγαμους, με επίσης 30% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 11,25% για τους έγγαμους, με 7,5% για τους άγαμους και με 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους, δυσαρεστημένος με ποσοστό 3,75% για τους έγγαμους, με 5% για τους άγαμους και με μηδενικό για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 3,75% για τους έγγαμους, με 2,5% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους, πολύ ικανοποιημένος με μηδενικό για τους έγγαμους, με 2,5% για τους άγαμους και μηδενικό για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.4.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		<u>επιστημονική</u> <u>κατάρτιση</u> Έγγαμος	<u>επιστημονική</u> <u>κατάρτιση</u> Άγαμος	<u>επιστημονική</u> <u>κατάρτιση</u> Διαζευμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	3,75	2,5	1,25	7,50
2	δυσαρεστημένος	3,75	5	0	8,75
3	ουδέτερος	30	30	1,25	61,25
4	ικανοποιημένος	11,25	7,5	1,25	20,00
5	πολύ ικανοποιημένος	0	2,5	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 48,75% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 3,75% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 8,75% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 13,75% από 1-10 έτη, με 2,5% από 11-20 και με 3,75% από 21 και άνω, δυσαρεστημένος με ποσοστό 6,25% από 1-10, με μηδενικό ποσοστό από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 2,5% από 1-10, με 2,5% από 11-20 και με 2,5% επίσης από 21 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 2,5% για αυτούς που είχαν από 1-10 και με μηδενικό για αυτούς που είχαν από 11-20 και από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.4.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ως προς την προϋπηρεσία στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		<u>επιστημονική</u> <u>κατάρτιση</u> 1 - 10	<u>επιστημονική</u> <u>κατάρτιση</u> 11 - 20	<u>επιστημονική</u> <u>κατάρτιση</u> 21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	2,5	2,5	7,50
2	δυσαρεστημένος	6,25	0	2,5	8,75
3	ουδέτερος	48,75	3,75	8,75	61,25
4	ικανοποιημένος	13,75	2,5	3,75	20,00
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	0	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 43,75% για τους ειδικευόμενους, με 12,5% για τους επιμελητές Α, με 3,75% για τους επιμελητές Β και με 1,25% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες ικανοποιημένος με 12,5% για τους ειδικευόμενους, με 3,75% για τους επιμελητές Α, με 1,25% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, δυσαρεστημένος με 6,25% για τους ειδικευόμενους, με 2,5% για τους επιμελητές Α και με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 2,5% για τους ειδικευόμενους, με μηδενικό για τους επιμελητές Α, με ποσοστό 1,25% για τους επιμελητές Β και 3,75% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, και πολύ ικανοποιημένος με 2,5% για τους ειδικευόμενους και μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Α, τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.4.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ως προς την θέση που κατέχει στην 4η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	επιστημονική κατάρτιση ειδικευόμενος	επιστημονική κατάρτιση Επιμηλής Α	επιστημονική κατάρτιση Επιμηλής Β	επιστημονική κατάρτιση Διευθυντής /τρια	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	2,5	0	1,25	3,75	7,50
2	δυσαρεστημένος	6,25	2,5	0	0	8,75
3	ουδέτερος	43,75	12,5	3,75	1,25	61,25
4	ικανοποιημένος	12,5	3,75	1,25	2,5	20,00
5	πολύ ικανοποιημένος	2,5	0	0	0	2,50
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	67,50	18,75	6,25	7,50	100

5.7.5. Ανάλυση της ικανότητας του διοικητικού συμβουλίου να διαχειρίζεται κρίσεις
(πίνακες 7.5.1 έως 7.5.5)

➤ Α. Κατά φύλο

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με ποσοστό 30% για τους άντρες και 16,25% για τις γυναίκες. Ακολουθούν οι κατηγορίες δυσαρεστημένος με 17,5% για τους άντρες και 3,75% για τις γυναίκες, ικανοποιημένος με 12,5% για τους άντρες και 7,5% για τις γυναίκες και πολύ δυσαρεστημένος με 8,75% για τους άντρες και με 2,5% για τις γυναίκες. Στη κατηγορία πολύ ικανοποιημένος υπάρχει μηδενικό ποσοστό για τους άντρες και ποσοστό 1,25% για τις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.5.1				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"				
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (φύλο)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ως προς το φύλο στην 6η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)		
		ικανότητα διαχείρισης κρίσεων Άρρεν	ικανότητα διαχείρισης κρίσεων Θήλυ	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	8,75	2,5	11,25
2	δυσαρεστημένος	17,5	3,75	21,25
3	ουδέτερος	30	16,25	46,25
4	ικανοποιημένος	12,5	7,5	20,00
5	πολύ ικανοποιημένος	0	1,25	1,25
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	65	25	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	68,75	31,25	100

➤ Β. Κατά ηλικία

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 33,75% για τις ηλικίες 24-39, με 7,5% από 40-55 και με 5% από 56 και άνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες δυσαρεστημένος με 15% από 24-39, με 2,5% από 40-55 και 3,75% από 56 και άνω, ικανοποιημένος με 13,75% από 24-39, με 3,75% από 40-55 και με ποσοστό 2,5% από 56 και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 8,75% από 24-39, με μηδενικό από 40-55 και με ποσοστό 2,5% από 56 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με 1,25% για τις ηλικίες 24-39 και με μηδενικό ποσοστό από 40-55 και από 56 ετών και άνω.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.5.2					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ηλικία)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ως προς την ηλικία στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			
		ικανότητα διαχείρισης κρίσεων 24 έως 39	ικανότητα διαχείρισης κρίσεων 40 έως 55	ικανότητα διαχείρισης κρίσεων 56 και άνω	ΣΥΝΟΛΟ
1	πολύ δυσαρεστημένος	8,75	0	2,5	11,25
2	δυσαρεστημένος	15	2,5	3,75	21,25
3	ουδέτερος	33,75	7,5	5	46,25
4	ικανοποιημένος	13,75	3,75	2,5	20,00
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	0	0	1,25
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	58	11	11	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	72,50	13,75	13,75	100

➤ Γ. Κατά οικογενειακή κατάσταση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 26,25% για τους έγγαμους, με 20% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους. Ακολουθούν οι κατηγορίες δυσαρεστημένος με ποσοστό 7,5% για τους έγγαμους, με 13,75% για τους άγαμους και με μηδενικό για τους χήρους-διαζευγμένους, ικανοποιημένος με ποσοστό

11,25% για τους έγγαμους, με 6,25% για τους άγαμους και με ποσοστό 2,5% για τους χήρους-διαζευγμένους. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 3,75% για τους έγγαμους, με 6,25% για τους άγαμους και με ποσοστό 1,25% για τους χήρους-διαζευγμένους και πολύ ικανοποιημένος με μηδενικό ποσοστό για τους έγγαμους, με 1,25% για τους άγαμους και με μηδενικό ποσοστό για τους χήρους-διαζευγμένους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.5.3					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (οικογενειακή κατάσταση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ως προς την οικογενειακή κατάσταση στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		<u>ικανότητα</u> <u>διαχείρισης κρίσεων</u>	<u>ικανότητα</u> <u>διαχείρισης κρίσεων</u>	<u>ικανότητα</u> <u>διαχείρισης κρίσεων</u>	
		Έγγαμος	Άγαμος	Διαζευγμένος ή χήρος	
1	πολύ δυσαρεστημένος	3,75	6,25	1,25	11,25
2	δυσαρεστημένος	7,5	13,75	0	21,25
3	ουδέτερος	26,25	20	0	46,25
4	ικανοποιημένος	11,25	6,25	2,5	20,00
5	πολύ ικανοποιημένος	0	1,25	0	1,25
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	39	38	3	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	48,75	47,50	3,75	100

➤ Δ. Κατά χρόνια προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 35% για το προσωπικό που είχε από 1-10 έτη προϋπηρεσίας, με 5% για το προσωπικό που είχε από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και με 6,25% για το προσωπικό που είχε από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο. Ακολουθούν οι κατηγορίες δυσαρεστημένος με 15% από 1-10, με 2,5% από 11-20 και με 3,75% από 21 και άνω έτη, ικανοποιημένος με ποσοστό 15% από 1-10, με μηδενικό από 11-20 και με 5% από 21 και άνω. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με 7,5% από 1-10, με ποσοστό 1,25% από 11-20 και με 2,5% από 21 και άνω και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 1,25% για αυτούς που είχαν από 1-10 και με μηδενικό για αυτούς που είχαν από 11-20 και από 21 και άνω έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.5.4					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (έτη υπηρεσίας)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ως προς την προϋπηρεσία στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)			ΣΥΝΟΛΟ
		ικανότητα διαχείρισης κρίσεων 1 - 10	ικανότητα διαχείρισης κρίσεων 11 - 20	ικανότητα διαχείρισης κρίσεων 21 και άνω	
1	πολύ δυσαρεστημένος	7,5	1,25	2,5	11,25
2	δυσαρεστημένος	15	2,5	3,75	21,25
3	ουδέτερος	35	5	6,25	46,25
4	ικανοποιημένος	15	0	5	20,00
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	0	0	1,25
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	59	7	14	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	73,75	8,75	17,50	100

➤ Ε. Κατά παρούσα θέση

Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ουδέτερο με 31,25% για τους ειδικευόμενους, με 8,75% για τους επιμελητές Α, με 3,75% για τους επιμελητές Β και με ποσοστό 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Ακολουθούν οι κατηγορίες δυσαρεστημένος με ποσοστό 15% για τους ειδικευόμενους, με 6,25% για τους επιμελητές Α, με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Β και τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, ικανοποιημένος με ποσοστό που αντιστοιχεί σε 12,5% για τους ειδικευόμενους, σε 3,75% για τους επιμελητές Α, σε ποσοστό 1,25% για τους επιμελητές Β και σε 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές. Έπειτα, πολύ δυσαρεστημένος με ποσοστό 7,5% για τους ειδικευόμενους, με μηδενικό για τους επιμελητές Α, με ποσοστό 1,25% για τους επιμελητές Β και με 2,5% για τους διευθυντές- αναπληρωτές διευθυντές, και πολύ ικανοποιημένος με ποσοστό 1,25% για τους ειδικευόμενους και με μηδενικό ποσοστό για τους επιμελητές Α, τους επιμελητές Β και τους διευθυντές-αναπληρωτές διευθυντές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.5.5						
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"						
Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (παρούσα θέση)	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ως προς την θέση που κατέχει στην 5η ερώτηση σε δείγμα 80 Υπαλλήλων (σε ποσοστό %)				ΣΥΝΟΛΟ
		ικανότητα διαχείρισης κρίσεων ειδικευόμενος	ικανότητα διαχείρισης κρίσεων Επιμηλητής Α	ικανότητα διαχείρισης κρίσεων Επιμηλητής Β	ικανότητα διαχείρισης κρίσεων Διευθυντής /ντρια	
1	πολύ δυσαρεστημένος	7,5	0	1,25	2,5	11,25
2	δυσαρεστημένος	15	6,25	0	0	21,25
3	ουδέτερος	31,25	8,75	3,75	2,5	46,25
4	ικανοποιημένος	12,5	3,75	1,25	2,5	20,00
5	πολύ ικανοποιημένος	1,25	0	0	0	1,25
6	ΣΥΝΟΛΟ ΑΤΟΜΩΝ	54	15	5	6	80
	ΣΥΝΟΛΟ %	67,50	18,75	6,25	7,50	100

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Η παρούσα έρευνα είχε ως βασική προϋπόθεση την αποτύπωση της ικανοποίησης του ιατρικού προσωπικού του Γενικού Νοσοκομείου Πειραιά «Τζάνειο» από τις λοιπές κατηγορίες προσωπικού και από τη διοίκηση.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί η ιατρική ικανοποίηση πηγάζει από την καλή επικοινωνία – συνεργασία και τις καλές σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ του προσωπικού του νοσοκομείου, για την όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ικανοποίηση των αναγκών του συνόλου του πληθυσμού.

Από την ανάλυση που προηγήθηκε και που αποτελείται από τριανταπέντε (35) κατηγορίες αξιολόγησης (πίνακας γενικής αξιολόγησης), προκύπτει ότι το ιατρικό προσωπικό του νοσοκομείου έθεσε την ικανοποίησή του για συναδέλφους ιατρούς, νοσηλευτικό, διοικητικό, τεχνικό, προσωπικό πληροφορικής, διοικητικό συμβούλιο και διοικητή σε μέτριο προς καλό επίπεδο. Σε σχέση με το ιατρικό, το νοσηλευτικό και το τεχνικό, το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος δηλώνει ικανοποιημένο, ενώ σε σχέση με το διοικητικό, το προσωπικό της πληροφορικής, τον διοικητή και το διοικητικό συμβούλιο, το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος της παρούσας έρευνας δηλώνει ουδέτερο. Το ερωτηματολόγιο που δόθηκε στους ιατρούς αποτελείτο από πέντε (5) εναλλακτικές απαντήσεις που θα μπορούσε να δώσει ο κάθε ιατρός, ανάλογα με το πόσο ικανοποιημένος είναι τόσο σε επαγγελματικό, όσο και σε προσωπικό επίπεδο, από τους συναδέλφους ιατρούς, τους νοσηλευτές, το διοικητικό, το τεχνικό, το προσωπικό της πληροφορικής, τον διοικητή και το διοικητικό συμβούλιο.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών από τη φιλικότητα-ευγένεια των συναδέλφων τους βρίσκεται σε υψηλό επίπεδο με ποσοστό 50% του δείγματος να δηλώνει ικανοποιημένο. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι κάποιοι από τους γιατρούς θεωρούν ότι οι συνάδελφοι τους ιατροί έχουν τη κατάλληλη γνώση και διάθεση για να δημιουργηθεί το κατάλληλο κλίμα συνεργασίας και σεβασμού, παρόλο που οι γρήγοροι ρυθμοί μπορεί να μην το επιτρέπουν. Η πλειοψηφία των ικανοποιημένων είναι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι άγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι. Το γεγονός αυτό επίσης δείχνει πως οι άντρες, οι νεαρότερες ηλικίες και τα άτομα που δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις έχουν μεγαλύτερη διάθεση και ανάγκη για να

αναπτύσσουν μεταξύ τους διαπροσωπικές σχέσεις, οι οποίες πιθανόν να είναι χρήσιμες στην επαγγελματική πορεία τους.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για τη συνεργασία που έχουν με τους συναδέλφους τους βρίσκεται σε υψηλό επίπεδο με το 48,75% του δείγματος να δηλώνει ικανοποιημένο. Επίσης, αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι το έργο του κάθε γιατρού επηρεάζει και επηρεάζεται από το έργο του άλλου και να κατανοούν πως το καλύτερο έργο επιτυγχάνεται με ομαδική προσπάθεια. Η πλειοψηφία των ικανοποιημένων είναι πάλι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι άγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι ιατροί.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για την επαγγελματική δραστηριότητα των συναδέλφων τους βρίσκεται επίσης σε καλό επίπεδο με το 46,25% του δείγματος να δηλώνει ικανοποιημένο. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι ο κάθε γιατρός αναγνωρίζει την προσπάθεια και το έργο του συνάδελφού του. Η πλειοψηφία των ικανοποιημένων είναι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι άγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι. Το γεγονός αυτό δείχνει πως οι άντρες, οι νεαρότερες ηλικίες και τα άτομα που δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις είναι ικανοποιημένα από την δραστηριότητα των συναδέλφων τους, πιθανόν λόγω του ζήλου που μπορεί να διαθέτουν οι ίδιοι και της δημιουργίας ενός καλού «ονόματος».

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για την αποτελεσματικότητα των συναδέλφων τους εμφανίζεται με το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος 43,75% να δηλώνει ικανοποιημένο. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι κάποιοι από τους ιατρούς εκτιμούν το έργο των συναδέλφων τους και θεωρούν ότι οι συνάδελφοι ιατροί είναι αποδοτικοί στη δουλειά τους. Η πλειοψηφία των ικανοποιημένων είναι πάλι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι άγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι. Το γεγονός αυτό επίσης δείχνει πως οι άντρες, οι νεαρότερες ηλικίες και τα άτομα που δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις έχουν μία καλύτερη εικόνα και αισιοδοξία, ίσως λόγω του νεαρού της ηλικίας και της εμπειρίας.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για την επιστημονική κατάρτιση των συναδέλφων τους βρίσκεται σε καλό επίπεδο με ποσοστό 42,5% του δείγματος να δηλώνει ικανοποιημένο. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι μεγάλο ποσοστό ιατρών θεωρεί ότι οι συνάδελφοι του ιατροί έχουν επαρκείς γνώσεις του αντικειμένου τους. Η πλειοψηφία των ικανοποιημένων είναι πάλι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι άγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι με τα χρόνια η τεχνολογία, οι γνώσεις, η εκπαίδευση γύρω από αυτήν και γενικότερα από την ιατρική αυξάνονται, έτσι αναπτύσσεται και αυτή η αντίληψη, ιδίως στους νέους ιατρούς.

Σε γενικές γραμμές, το ιατρικό προσωπικό εμφανίζεται ικανοποιημένο από τους συναδέλφους ιατρούς σε σχέση με τις παραπάνω ερωτήσεις με μέσο όρο ικανοποίησης 46,3%. Το μεγαλύτερο ποσοστό εμφανίζεται πιο ικανοποιημένο από τη φιλικότητα – ευγένεια του ιατρικού προσωπικού με ποσοστό 50% και λιγότερο ικανοποιημένο από την επιστημονική κατάρτιση του ιατρικού προσωπικού με ποσοστό 42,5%.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών από τη φιλικότητα-ευγένεια του νοσηλευτικού προσωπικού, βρίσκεται σε αρκετά υψηλό επίπεδο με ποσοστό 66,25% του δείγματος να δηλώνει ικανοποιημένο. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι κάποιοι από τους γιατρούς θεωρούν ότι υπάρχει καλή διαπροσωπική σχέση μεταξύ τους και η κατάλληλη διάθεση για να δημιουργηθεί το κατάλληλο κλίμα συνεργασίας και σεβασμού. Η πλειοψηφία των ικανοποιημένων είναι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι έγγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι. Το γεγονός αυτό ίσως να δείχνει πως οι άντρες, οι νεαρότερες ηλικίες, οι νέοι ιατροί και τα έγγαμα άτομα αναπτύσσουν ευκολότερα φιλική σχέση και αισθάνονται ικανοποίηση από τις διαπροσωπικές σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ ιατρών - νοσηλευτών.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για τη συνεργασία που έχουν με τους νοσηλευτές βρίσκεται σε πολύ υψηλό επίπεδο με το 70% του δείγματος να δηλώνει ικανοποιημένο. Επίσης, αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι το έργο του κάθε γιατρού εξαρτάται από το έργο του νοσηλευτή και πως η συνεργασία αυτών είναι απαραίτητη για την επίτευξη των επιθυμητών αποτελεσμάτων. Η πλειοψηφία των ικανοποιημένων είναι πάλι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες

από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι έγγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι ιατροί.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για την επαγγελματική δραστηριότητα του νοσηλευτικού προσωπικού βρίσκεται επίσης σε υψηλό επίπεδο με το 52,5% του δείγματος να δηλώνει ικανοποιημένο. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι ο κάθε γιατρός αναγνωρίζει την προσπάθεια και το έργο των νοσηλευτών, το οποίο συμβάλει σημαντικά στο δικό του. Η πλειοψηφία των ικανοποιημένων είναι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι έγγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για την αποτελεσματικότητα των νοσηλευτών, εμφανίζεται με το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος 43,75% να δηλώνει ικανοποιημένο. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι κάποιοι από τους ιατρούς εκτιμούν το σωστό έργο των νοσηλευτών και θεωρούν πως τους βοηθάει σημαντικά στην εκπλήρωση του δικού τους καθήκοντος. Η πλειοψηφία των ικανοποιημένων είναι πάλι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι έγγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι. Το γεγονός αυτό δείχνει πως οι άντρες, οι νεαρότερες ηλικίες, οι νέοι γιατροί και τα έγγαμα άτομα αισθάνονται πιο ικανοποιημένα, ίσως λόγω της αισιοδοξίας που πιθανώς έχουν.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για την επιστημονική κατάρτιση των νοσηλευτών, βρίσκεται σε καλό επίπεδο με ποσοστό 51,25% του δείγματος να δηλώνει ικανοποιημένο. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι μεγάλο ποσοστό ιατρών θεωρεί ότι οι νοσηλευτές έχουν τόσο τις κατάλληλες γνώσεις, όσο και την εκπαίδευση που απαιτείται. Η πλειοψηφία των ικανοποιημένων είναι πάλι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι έγγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι οι γιατροί, ιδίως οι νέοι, θεωρούν πως οι νοσηλευτές πλέον εκπαιδεύονται καταλλήλως και είναι εξίσου επαγγελματίες υγείας.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για το βαθμό και την ταχύτητα ανταπόκρισης του νοσηλευτικού προσωπικού στις οδηγίες τους, βρίσκεται σε υψηλό επίπεδο με ποσοστό 63,75% του δείγματος να δηλώνει ικανοποιημένο. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι μεγάλο ποσοστό

ιατρών εκτιμά την προσπάθεια των νοσηλευτών και την άμεση ανταπόκρισή τους και αντιλαμβάνεται τη χρησιμότητά τους. Η πλειοψηφία των ικανοποιημένων είναι πάλι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι έγγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι αυτοί ίσως να έχουν μεγαλύτερη ανάγκη από τη βοήθεια των νοσηλευτών, είτε λόγω μικρής εμπειρίας, είτε λόγω αυξημένου φόρτου.

Σε γενικές γραμμές, το ιατρικό προσωπικό εμφανίζεται ικανοποιημένο από το νοσηλευτικό προσωπικό σε σχέση με τις παραπάνω ερωτήσεις με μέσο όρο ικανοποίησης 59,4%. Το μεγαλύτερο ποσοστό εμφανίζεται πιο ικανοποιημένο από τη συνεργασία του νοσηλευτικού προσωπικού με το υψηλό ποσοστό του 70% και λιγότερο ικανοποιημένο από την επιστημονική του κατάρτιση με ποσοστό 51,25%.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών από τη φιλικότητα-ευγένεια του διοικητικού προσωπικού βρίσκεται σε καλό επίπεδο με ποσοστό 41,25% του δείγματος να δηλώνει ικανοποιημένο. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι κάποιοι από τους γιατρούς θεωρούν ότι το διοικητικό προσωπικό έχει τη κατάλληλη γνώση και διάθεση για να δημιουργηθεί ένα καλό κλίμα συνεργασίας και σεβασμού. Η πλειοψηφία των ικανοποιημένων είναι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι έγγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι. Το γεγονός αυτό δείχνει πως οι άντρες, οι νεαρότερες ηλικίες, οι νέοι ιατροί και τα έγγαμα άτομα έχουν μεγαλύτερη διάθεση και ανάγκη για να αναπτύσσουν μεταξύ τους διαπροσωπικές σχέσεις.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για τη συνεργασία που έχουν με το διοικητικό προσωπικό βρίσκεται σε μέτριο επίπεδο με το 38,75% του δείγματος να δηλώνει ουδέτερο και να ακολουθεί το ικανοποιημένο με 36,25%. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός πως υπάρχει κάποια συνεργασία μεταξύ αυτών, ίσως γιατί αντιλαμβάνονται αμφότεροι πως το καλύτερο έργο επιτυγχάνεται με ομαδικότητα και συνεργασία. Η πλειοψηφία των ουδέτερων είναι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι άγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι ιατροί.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για την επαγγελματική δραστηριότητα του διοικητικού προσωπικού βρίσκεται επίσης σε μέτριο

επίπεδο με το 41,25% του δείγματος να δηλώνει ουδέτερο. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι οι ιατροί αισθάνονται κάποια ικανοποίηση από τη δραστηριότητα του διοικητικού προσωπικού, αλλά να επιθυμούν μεγαλύτερη κινητοποίηση του. Η πλειοψηφία των ουδέτερων είναι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι άγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι. Το γεγονός αυτό δείχνει πως οι άντρες, οι νεαρότερες ηλικίες και τα άτομα που δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις είναι ουδέτερα από την δραστηριότητα του διοικητικού προσωπικού.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για την αποτελεσματικότητα του διοικητικού προσωπικού, εμφανίζεται με το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος 41,25% να δηλώνει ουδέτερο. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι κάποιοι από τους ιατρούς εκτιμούν το έργο του διοικητικού προσωπικού, αλλά δεν αισθάνονται ικανοποιημένοι και θεωρούν ότι μπορούν να γίνουν αποδοτικότεροι στη δουλειά τους. Η πλειοψηφία των ουδέτερων είναι πάλι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι έγγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι. Το γεγονός αυτό επίσης δείχνει πως οι άντρες, οι νεαρότερες ηλικίες, οι νέοι ιατροί και τα έγγαμα άτομα έχουν μία μέτρια εικόνα και αισιοδοξία, ίσως λόγω της μικρής εμπειρίας στο νοσοκομείο.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για την επιστημονική κατάρτιση του διοικητικού προσωπικού, βρίσκεται σε μέτριο επίπεδο με ποσοστό 46,25% του δείγματος να δηλώνει ουδέτερο. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι μεγάλο ποσοστό ιατρών θεωρεί ότι οι διοικητικοί υπάλληλοι έχουν κάποιες γνώσεις του αντικειμένου τους, όχι όμως τις επαρκείς. Η πλειοψηφία των ουδέτερων είναι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι άγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι με τα χρόνια εισέρχονται στα νοσοκομεία επαγγελματίες υγείας με τις κατάλληλες γνώσεις, υπάρχει όμως και προσωπικό που δεν διαθέτει τις κατάλληλες γνώσεις και συμπεριφορά που απαιτούνται, έτσι δημιουργείται και στο ιατρικό προσωπικό και ιδίως στους νέους ιατρούς μία ουδέτερη άποψη για την επιστημονική κατάρτιση των διοικητικών υπαλλήλων.

Σε γενικές γραμμές, το ιατρικό προσωπικό εμφανίζεται ουδέτερο από το διοικητικό προσωπικό σε σχέση με τις παραπάνω ερωτήσεις με μέσο όρο 40,5%. Το μεγαλύτερο ποσοστό εμφανίζεται πιο ουδέτερο από την επιστημονική κατάρτιση του διοικητικού προσωπικού, με ποσοστό 46,25% και πιο ικανοποιημένο από τη φιλικότητα – ευγένεια του προσωπικού με ποσοστό 41,25%.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών από τη φιλικότητα-ευγένεια του προσωπικού της πληροφορικής βρίσκεται σε καλό επίπεδο με ποσοστό 42,5% του δείγματος να δηλώνει ικανοποιημένο και να ακολουθεί με ποσοστό 41,25% το ουδέτερος. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι κάποιοι από τους γιατρούς θεωρούν ότι το προσωπικό έχει τη κατάλληλη διάθεση για να αναπτυχθεί ένα φιλικό κλίμα που θα οδηγήσει σε μια καλή συνεργασία. Η πλειοψηφία των ικανοποιημένων είναι βάση φύλου οι άντρες, αν και το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών εμφανίζεται ουδέτερο, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39 επίσης το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών εμφανίζεται ουδέτερο, βάση οικογενειακής κατάστασης οι έγγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο αν και το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών εμφανίζεται ουδέτερο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι, όπου παρατηρούμε το ίδιο. Το γεγονός αυτό δείχνει πως οι άντρες, οι νεαρότερες ηλικίες, οι νέοι ιατροί και τα έγγαμα άτομα έχουν μεγαλύτερη διάθεση και ανάγκη να αναπτύξουν διαπροσωπικές σχέσεις, οι οποίες πιθανόν να τους βοηθήσουν στην εκπλήρωση του καθημερινού τους έργου.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για τη συνεργασία που έχουν με το προσωπικό της πληροφορικής, βρίσκεται σε μέτριο επίπεδο με το 52,5% του δείγματος να δηλώνει ουδέτερο. Επίσης, αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι το έργο του κάθε γιατρού επηρεάζεται και εξαρτάται από το έργο αυτής της κατηγορίας προσωπικού και να κατανοεί πως το καλύτερο έργο επιτυγχάνεται με σωστή συνεργασία, όμως να αισθάνεται πως αυτή υπάρχει αλλά όχι στον επιθυμητό βαθμό. Η πλειοψηφία των ουδέτερων είναι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι άγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι ιατροί.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών από την επαγγελματική δραστηριότητα του προσωπικού της πληροφορικής, βρίσκεται επίσης σε μέτριο επίπεδο με το 46,25% του δείγματος να δηλώνει ουδέτερο. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι κάποιοι γιατροί θα ήθελαν να δραστηριοποιείται

περισσότερο το προσωπικό για την επίτευξη των κοινών στόχων . Η πλειοψηφία των ουδέτερων είναι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι άγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για την αποτελεσματικότητα του προσωπικού της πληροφορικής εμφανίζεται με το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος 42,5% να δηλώνει ουδέτερο. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι κάποιοι από τους ιατρούς εκτιμούν τη προσπάθεια και το αποτέλεσμα του προσωπικού σε μέτριο βαθμό. Η πλειοψηφία των ουδέτερων είναι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι έγγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι. Το γεγονός αυτό δείχνει πως οι άντρες, οι νεαρότερες ηλικίες, οι νέοι ιατροί και τα έγγαμα άτομα έχουν μία μέτρια εικόνα, ίσως λόγω του νεαρού της ηλικίας τους που τους ωθεί σε περισσότερες απαιτήσεις για τη δημιουργία ενός καλού «ονόματος».

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για την επιστημονική κατάρτιση του προσωπικού της πληροφορικής, βρίσκεται σε επίσης μέτριο επίπεδο με ποσοστό 53,75% του δείγματος να δηλώνει ουδέτερο. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι μεγάλο ποσοστό ιατρών θεωρεί ότι το προσωπικό έχει κάποιες γνώσεις του αντικειμένου του, οι οποίες όμως μπορεί να μην είναι οι αναμενόμενες. Η πλειοψηφία των ουδέτερων είναι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι άγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι με τα χρόνια η τεχνολογία, οι γνώσεις, η εκπαίδευση γύρω από αυτήν αυξάνονται, αλλά ίσως να μην υπάρχει η κατάλληλη και συνεχής εκπαίδευση του προσωπικού και έτσι να αναπτύσσεται αυτή η αντίληψη, ιδίως στους νέους ιατρούς.

Σε γενικές γραμμές, το ιατρικό προσωπικό εμφανίζεται ουδέτερο από το προσωπικό της πληροφορικής σε σχέση με τις παραπάνω ερωτήσεις με μέσο όρο 47,25%. Το μεγαλύτερο ποσοστό εμφανίζεται πιο ουδέτερο από την επιστημονική κατάρτιση του προσωπικού της πληροφορικής, με ποσοστό 53,75% και πιο ικανοποιημένο από την φιλικότητα – ευγένεια του προσωπικού με ποσοστό 42,5%.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών από τη φιλικότητα-ευγένεια του τεχνικού προσωπικού, βρίσκεται σε υψηλό επίπεδο με

ποσοστό 51,25% του δείγματος να δηλώνει ικανοποιημένο. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι κάποιοι από τους γιατρούς θεωρούν ότι το τεχνικό προσωπικό επιθυμεί να δημιουργηθεί το κατάλληλο κλίμα συνεργασίας, παρόλο που οι γρήγοροι ρυθμοί μπορεί να μην το επιτρέπουν. Η πλειοψηφία των ικανοποιημένων είναι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι έγγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι. Το γεγονός αυτό δείχνει πως οι άντρες, οι νεαρότερες ηλικίες, οι νέοι ιατροί και τα έγγαμα άτομα έχουν μεγαλύτερη διάθεση για να αναπτύξουν σχέσεις ή φιλική συμπεριφορά.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για τη συνεργασία που έχουν με το τεχνικό προσωπικό, βρίσκεται σε επίσης υψηλό επίπεδο με το 51,25% του δείγματος να δηλώνει ικανοποιημένο. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι το έργο του κάθε γιατρού εξαρτάται σε κάποιο βαθμό από το έργο του προσωπικού. Η πλειοψηφία των ικανοποιημένων είναι πάλι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι έγγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι ιατροί.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για την επαγγελματική δραστηριότητα του τεχνικού προσωπικού, βρίσκεται επίσης σε καλό επίπεδο με το 46,25% του δείγματος να δηλώνει ικανοποιημένο. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι ο κάθε γιατρός αναγνωρίζει την προσπάθεια και το έργο του προσωπικού, το οποίο πολλές φορές είναι απαραίτητο για την εκπλήρωση του ιατρικού έργου. Η πλειοψηφία των ικανοποιημένων είναι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι έγγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι. Το γεγονός αυτό δείχνει πως οι άντρες, οι νεαρότερες ηλικίες, οι νέοι ιατροί και τα έγγαμα άτομα είναι ικανοποιημένα από την καθημερινή δραστηριότητα του προσωπικού.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για την αποτελεσματικότητα του τεχνικού προσωπικού, εμφανίζεται με το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος 42,5% να δηλώνει ικανοποιημένο. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι κάποιοι από τους γιατρούς εκτιμούν το έργο του προσωπικού και θεωρούν ότι είναι αποδοτικό στη δουλειά του. Η πλειοψηφία των ικανοποιημένων είναι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39 αν και το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών παρουσιάζεται ουδέτερο, βάση οικογενειακής κατάστασης οι έγγαμοι, βάση προϋπηρεσίας

αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο, αν και το μεγαλύτερο ποσοστό τους παρουσιάζεται ουδέτερο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι, όπου παρουσιάζεται το ίδιο. Το γεγονός αυτό δείχνει πως οι άντρες, οι νεαρότερες ηλικίες, οι νέοι ιατροί και τα έγγαμα άτομα έχουν καλύτερη άποψη, ίσως λόγω του νεαρού της ηλικίας και της εμπειρίας καθώς και της θετικής διάθεσης που μπορεί να έχουν.

Σε γενικές γραμμές, το ιατρικό προσωπικό εμφανίζεται ικανοποιημένο από το τεχνικό προσωπικό σε σχέση με τις παραπάνω ερωτήσεις, με μέσο όρο ικανοποίησης 47,8%. Το μεγαλύτερο ποσοστό εμφανίζεται πιο ικανοποιημένο από τη φιλικότητα – ευγένεια και τη συνεργασία του τεχνικού προσωπικού, με ποσοστό 51,25% και λιγότερο ικανοποιημένο από την αποτελεσματικότητα του προσωπικού με ποσοστό 42,5%.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για τη συνεργασία που έχουν με τον διοικητή, βρίσκεται σε μέτριο επίπεδο με το 51,25% του δείγματος να δηλώνει ουδέτερο και να ακολουθεί το ικανοποιημένο με 26,25%. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός πως υπάρχει κάποια συνεργασία μεταξύ αυτών, ίσως γιατί αντιλαμβάνονται αμφότεροι πως το καλύτερο έργο επιτυγχάνεται με ομαδικότητα και συνεργασία. Η πλειοψηφία των ουδέτερων είναι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης τόσο οι άγαμοι όσο και οι έγγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι ιατροί.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για την επαγγελματική δραστηριότητα του διοικητή, βρίσκεται επίσης σε μέτριο επίπεδο με το 52,5% του δείγματος να δηλώνει ουδέτερο και να ακολουθεί το ικανοποιημένο με 22,5%. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι οι ιατροί αισθάνονται ικανοποίηση από την επαγγελματική δραστηριότητα του διοικητή, αλλά να επιθυμούν μεγαλύτερη κινητοποίηση από τον διοικητή. Η πλειοψηφία των ουδέτερων είναι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι άγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι. Το γεγονός αυτό δείχνει πως οι άντρες, οι νεαρότερες ηλικίες και τα άτομα που δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις είναι περισσότερο ουδέτερα από την δραστηριότητα του διοικητή, ίσως και λόγω της μικρής εμπειρίας που έχουν στο νοσοκομείο.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για την αποτελεσματικότητα του διοικητή, εμφανίζεται με το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος 42,5% να δηλώνει ουδέτερο και να ακολουθεί το δυσαρεστημένο με 28,75%. Αυτό το

ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι κάποιοι από τους ιατρούς δεν αισθάνονται τόσο ικανοποιημένοι από την αποτελεσματικότητα του διοικητή ή δεν θέλουν να δυσαρεστήσουν τη διοίκηση του νοσοκομείου. Η πλειοψηφία των ουδέτερων είναι πάλι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι άγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι. Το γεγονός αυτό δείχνει πως οι άντρες, οι νεαρότερες ηλικίες και τα άτομα που δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις είναι λιγότερο ικανοποιημένα.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για την επιστημονική κατάρτιση του διοικητή, βρίσκεται σε μέτριο επίπεδο με το υψηλό ποσοστό του 60% του δείγματος να δηλώνει ουδέτερο και να ακολουθεί το ικανοποιημένο με 22,5% . Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι μεγάλο ποσοστό ιατρών, θεωρεί ότι ο διοικητής έχει γνώση του αντικειμένου της εργασίας του ή πολύ πιθανόν να μην γνωρίζουν και να απάντησαν ουδέτερα. Η πλειοψηφία των ουδέτερων είναι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι άγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών από την ικανότητα του διοικητή να διαχειρίζεται τα παρουσιαζόμενα προβλήματα-κρίσεις βρίσκεται σε μέτριο επίπεδο, με ποσοστό 37,5% του δείγματος να δηλώνει ουδέτερο και να ακολουθεί το δυσαρεστημένο με 26,25%. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι κάποιοι από τους γιατρούς δεν αισθάνονται τόσο ικανοποιημένοι και θεωρούν ότι ο διοικητής έχει την ικανότητα να διαχειρίζεται τα παρουσιαζόμενα προβλήματα, όχι όμως στον επιθυμητό βαθμό ή μπορεί να θέλουν να μην δυσαρεστήσουν τη διοίκηση. Η πλειοψηφία των ουδέτερων είναι βάση φύλου οι άντρες, με πολύ μικρή διαφορά από τις γυναίκες (μόλις 2,5%), βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι έγγαμοι ,με διαφορά επίσης μόλις 2,5% από τους άγαμους, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι. Το γεγονός αυτό δείχνει πως οι άντρες, οι νεαρότερες ηλικίες, οι νέοι ιατροί και τα έγγαμα άτομα έχουν περισσότερες απαιτήσεις, ίσως λόγω της εκπαίδευσης τους που είναι πιο σύγχρονη και της μικρής εμπειρίας τους.

Σε γενικές γραμμές, το ιατρικό προσωπικό εμφανίζεται ουδέτερο από τον διοικητή σε σχέση με τις παραπάνω ερωτήσεις, με μέσο όρο 48,75%. Το μεγαλύτερο ποσοστό εμφανίζεται πιο ουδέτερο από την επιστημονική κατάρτιση του διοικητή, με ποσοστό 60%

και λιγότερο ουδέτερο από την ικανότητα του διοικητή να διαχειρίζεται τα παρουσιαζόμενα προβλήματα – κρίσεις με ποσοστό 37,5%.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για τη συνεργασία που έχουν με το διοικητικό συμβούλιο, βρίσκεται σε μέτριο επίπεδο με το 61,25% του δείγματος να δηλώνει ουδέτερο και να ακολουθεί το ικανοποιημένο με 18,75%. Αυτό το ποσοστό, πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός πως υπάρχει συνεργασία μεταξύ αυτών, ίσως γιατί αντιλαμβάνονται αμφότεροι πως το καλύτερο έργο επιτυγχάνεται με ομαδικότητα και συνεργασία. Η πλειοψηφία των ουδέτερων είναι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι άγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι ιατροί.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για την επαγγελματική δραστηριότητα του διοικητικού συμβουλίου, βρίσκεται επίσης σε μέτριο επίπεδο με το 56,25% του δείγματος να δηλώνει ουδέτερο και να ακολουθεί το ικανοποιημένο με 17,5%. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι οι ιατροί αισθάνονται κάποια ικανοποίηση από την επαγγελματική δραστηριότητα του διοικητικού συμβουλίου, αλλά να επιθυμούν μεγαλύτερη κινητοποίηση του. Η πλειοψηφία των ουδέτερων είναι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι άγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι. Το γεγονός αυτό δείχνει πως οι άντρες, οι νεαρότερες ηλικίες και τα άτομα που δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις είναι περισσότερο ουδέτερα από την δραστηριότητα του διοικητικού συμβουλίου, ίσως και λόγω της μικρής εμπειρίας που έχουν στο νοσοκομείο.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για την αποτελεσματικότητα του διοικητικού συμβουλίου, εμφανίζεται με το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος 42,5% να δηλώνει ουδέτερο και να ακολουθεί το δυσαρεστημένο με 26,25%. Αυτό το ποσοστό, πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι κάποιοι από τους ιατρούς δεν αισθάνονται τόσο ικανοποιημένοι από την αποτελεσματικότητα του διοικητικού συμβουλίου ή δεν θέλουν να δυσαρεστήσουν τη διοίκηση του νοσοκομείου. Η πλειοψηφία των ουδέτερων είναι πάλι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης τόσο οι άγαμοι όσο και οι έγγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι. Το γεγονός αυτό δείχνει πως οι άντρες, οι νεαρότερες ηλικίες και τα άτομα

που δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις είναι λιγότερο ικανοποιημένα ίσως λόγω της μικρής εμπειρίας τους στο νοσοκομείο.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών για την επιστημονική κατάρτιση του διοικητικού συμβουλίου, βρίσκεται σε επίσης μέτριο επίπεδο με το υψηλό ποσοστό του 61,25% του δείγματος να δηλώνει ουδέτερο και να ακολουθεί το ικανοποιημένο με 20%. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι μεγάλο ποσοστό ιατρών θεωρεί ότι το διοικητικό συμβούλιο έχει γνώση του αντικειμένου της εργασίας που έχει να επιτελέσει ή πολύ πιθανόν να μην γνωρίζουν και να απάντησαν ουδέτερα. Η πλειοψηφία των ουδέτερων είναι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης, τόσο οι άγαμοι όσο και οι έγγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι.

Η αξιολόγηση του ιατρικού προσωπικού που αφορά την ικανοποίηση των ιατρών από την ικανότητα του διοικητικού συμβουλίου να διαχειρίζεται τα παρουσιαζόμενα προβλήματα- κρίσεις, βρίσκεται και αυτή σε μέτριο επίπεδο με ποσοστό 46,25% του δείγματος να δηλώνει ουδέτερο και να ακολουθεί το δυσαρεστημένο με 21,25%. Αυτό το ποσοστό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι κάποιος από τους γιατρούς δεν αισθάνονται τόσο ικανοποιημένοι και θεωρούν ότι το διοικητικό συμβούλιο έχει την ικανότητα να διαχειρίζεται τα παρουσιαζόμενα προβλήματα, όχι όμως στον επιθυμητό βαθμό ή μπορεί να θέλουν να μην δυσαρεστήσουν τη διοίκηση. Η πλειοψηφία των ουδέτερων είναι βάση φύλου οι άντρες, βάση ηλικίας οι ηλικίες από 24-39, βάση οικογενειακής κατάστασης οι έγγαμοι, βάση προϋπηρεσίας αυτοί που έχουν 1-10 έτη προϋπηρεσίας στο νοσοκομείο και βάση θέσης οι ειδικευόμενοι. Το γεγονός αυτό δείχνει πως οι άντρες, οι νεαρότερες ηλικίες, οι νέοι ιατροί και τα έγγαμα άτομα έχουν περισσότερες απαιτήσεις.

Σε γενικές γραμμές, το ιατρικό προσωπικό εμφανίζεται ουδέτερο από το διοικητικό συμβούλιο σε σχέση με τις παραπάνω ερωτήσεις, με μέσο όρο 53,5%. Το μεγαλύτερο ποσοστό εμφανίζεται πιο ουδέτερο από τη συνεργασία και την επιστημονική κατάρτιση του διοικητικού συμβουλίου, με ποσοστό 61,25% και λιγότερο ουδέτερο από την αποτελεσματικότητα του με ποσοστό 42,5%.

Συμπερασματικά, από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο Γενικό Νοσοκομείο Πειραιά «Τζάνειο», το ιατρικό προσωπικό παρουσιάζεται ικανοποιημένο – ουδέτερο από τις λοιπές κατηγορίες εργαζομένων και τη διοίκηση. Συγκεκριμένα οι ιατροί που έλαβαν μέρος στην έρευνα αισθάνονται περισσότερο ικανοποιημένοι από τους συναδέλφους τους ιατρούς, από το νοσηλευτικό προσωπικό και από το τεχνικό, ενώ τηρούν μια πιο ουδέτερη

- μέτρια στάση απέναντι στο διοικητικό προσωπικό, στο προσωπικό της πληροφορικής, στον διοικητή και στο διοικητικό συμβούλιο.

Παρατηρείται λοιπόν, τόσο στην παρούσα έρευνα, όσο και σε παλαιότερες έρευνες, κάποιες από τις οποίες αναφέρονται σε προηγούμενο κεφάλαιο, πως το ιατρικό προσωπικό εκτιμά το έργο των συναδέλφων του και το έργο των νοσηλευτών και αισθάνεται ικανοποίηση από αυτό. Παρατηρείται όμως, πως η ικανοποίησή του μετατρέπεται σε ουδετερότητα όταν ερωτάται για το διοικητικό προσωπικό και για τη διοίκηση του νοσοκομείου. Αυτό το γεγονός καταδεικνύει την ύπαρξη συγκρούσεων μεταξύ τους και την έλλειψη επικοινωνίας. Παρακάτω παρατίθενται κάποιες προτάσεις, οι οποίες αξίζει να αναφερθούν και αφορούν σε αυτή την επίλυση. Ένα νοσοκομείο λειτουργεί καλύτερα και αποδοτικότερα, όταν υπάρχει καταμερισμός καθηκόντων και αρμοδιοτήτων, έτσι ο ρόλος του κάθε ατόμου είναι σαφής και αυξάνεται η παραγωγικότητά του, οπότε και οι συγκρούσεις μεταξύ των μερών μειώνονται. Επίσης η φιλική διάθεση τόσο από πλευράς διοίκησης, όσο και ιατρών βελτιώνει το ηθικό τους και κατευνάζει τις όποιες συγκρούσεις. Μία πρόταση ακόμη, η οποία μπορεί να συνδράμει στην βελτίωση των σχέσεών τους είναι να δίνονται ακριβείς οδηγίες για την εκτέλεση των καθηκόντων των μερών. Βέβαια, αδήριτη ανάγκη θα ήταν και η δημιουργία προτύπων απόδοσης, καθώς και η αναγνώριση της απόδοσης τους. Επιπροσθέτως, η εκπαίδευση των ιατρών και των διοικητικών - διοίκησης σε θέματα επικοινωνίας και η συνεργασία τους σε αυτά, θα συμβάλει εξίσου στην αποφυγή των συγκρούσεων και στη δημιουργία ενός κλίματος αμοιβαίας κατανόησης και εκτίμησης.

Από τα παραπάνω, παρατηρείται πως η καλή επικοινωνία και ο σεβασμός μεταξύ του ιατρικού προσωπικού και των λοιπών κατηγοριών εργαζομένων είναι απαραίτητα για την επίτευξη των στόχων του νοσοκομείου. Όταν υπάρχει επικοινωνία και σεβασμός, τότε επιτυγχάνεται τόσο η καλύτερευση της προσφοράς των υπηρεσιών στους ασθενείς, όσο και η ικανοποίηση των ίδιων των εργαζομένων.

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Aarseth, S., Vatn, S., Aarseth, HP. (1993), Occupational environment and health among hospital physicians, <http://www.ncbi.nih.gov/pubmed/8322329>, 17/2/2009.
- Benner, AB. (2007), *Physicians and Nurse Relationships: a Key to Patient Safety*, <http://ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17494279>, 17/2/2009.
- Downie, R. και Calman, K. (1997), *Υγιής Σεβασμός: η ηθική στη φροντίδα υγείας*, Ιατρικές Εκδόσεις Λίτσας, Αθήνα.
- Edwards, N. (2003), *Doctors and Managers: Poor Relationships May Be Damaging Patients - What Can Be Done*, <http://pt.wkhealth.com/pt/re/qshc/abstract.00134255-200312001-00006.htm>, 17/2/2009.
- Fontana, D. (1993), *Άγχος και η Αντιμετώπισή του*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Fry, S. και Johnstone, M.J. (2005), *Ζητήματα Ηθικής στη Νοσηλευτική Πρακτική*, Ιατρικές Εκδόσεις Πασχαλίδης, Αθήνα.
- Locke, E. (1976), *The nature and causes of job satisfaction*, στο Dunnette, M. (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Σικάγο.
- Manojlovich, M. (2005), *Linking the Practice Environment to Nurses Job Satisfaction through Nurse-Physician Communication*, <http://ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16396411>, 17/2/2009.
- Maslow, A. (1943), «A Theory of the human motivation», π. *Psychology Review*, αρ. 50, Νέα Υόρκη, σελ. 370-396.
- Nylenna, M., Gulbrandsen, P., Forde, R. και Aasland, O. (2005), « Job satisfaction among Norwegian general Practitioners», εφ. *Scandinavian Journal of Primary Health Care*, αρ. 23, σελ. 198-202.
- Proenca, E. (2007), «Team Dynamics and Team Empowerment in Health Care Organizations», π. *Health Care Management Review*, αρ. 32, σελ. 370-378.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Ανδριώτη, Δ. (1998), *Τα Επαγγέλματα Υγείας στην Ελλάδα*, Εξάντας, Αθήνα.
- Βογιατζής, Ι. και Καλέα, Δ. (2006), «Υποκίνηση Ιατρικού και Νοσηλευτικού Προσωπικού», π. *Επιθεώρηση Υγείας*, αρ. 98, σελ. 35-42.
- Βουδούρης, Κ., Τσότσολας, Ν., Μπουραντά, Ν. και Σαρρή, Α. (2006), *Μέτρηση Ικανοποίησης Προσωπικού της Ελληνικής Αστυνομίας*, Ινστιτούτο Αστυνομικών Μελετών Επιμόρφωσης και Τεκμηρίωσης, Αθήνα.
- Γεωργόπουλος, Γ. (1997), *Ανθρώπινες Σχέσεις στην Εργασία*, Σμπίλιας, Αθήνα.
- Γρηγοράκος, Λ., Δρε-Σκίτσου, Α. και Σταθάκη, Γ, *Επικοινωνία στο Χώρο Εργασίας* στο Διήμερο Σεμινάριο του Μαιευτικού Γυναικολογικού Κέντρου Αθήνας «Έλενα Βενιζέλου», Αθήνα, Ελλάδα, 20-21 Μαρτίου 1995.
- Διλιντάς, Α. και Σεβαστάκη, Ε. (2004), «Προγραμματισμός και Διοίκηση Ιατρικού Προσωπικού στα Ελληνικά Νοσοκομεία: Προβλήματα και Προτάσεις», π. *Επιθεώρηση Υγείας*, αρ. 90, σελ. 22-25.
- Δρούμπαλης, Φ. (2005), *Μονάδες Υγείας*, Σημειώσεις διδασκαλίας, Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Καλαμάτας, Καλαμάτα.
- Έλληνας, Δ. (2004), «Προγραμματισμός και Οργάνωση στα Δημόσια και Ιδιωτικά Νοσοκομεία: Ομοιότητες και Διαφορές», π. *Επιθεώρηση Υγείας*, αρ. 87, σελ. 17-21.
- *Ιστορικό Τζανείου*, <http://tzaneio.gr>, 15/2/2009.
- Καρταπάνης, Α. (2005), «Καθημερινά Προβλήματα Ενός Δημόσιου Νοσοκομείου», π. *Επιθεώρηση Υγείας*, αρ. 97, σελ. 27-29.
- Κατσανέβας, Θ. (1994), *Εργασιακές Σχέσεις*, Σταμούλης, Αθήνα.
- Κουτσελίνη, Α. (1999), *Βασικές Αρχές Βιοηθικής Ιατρικής Δεοντολογίας και Ιατρικής Ευθύνης*, Γρηγόριος Παρισιάνος, Αθήνα.
- Κυριόπουλος, Γ. και Γεωργούση, Ε. (1994), *Ασθενείς και Επαγγέλματα Υγείας στην Ελλάδα*, Ακαδημία Επαγγελματιών Υγείας, Αθήνα.
- Λάσκαρη, Χ., Κοτσώνης, Κ., Βελέντζας, Π., Λιακοπούλου, Μ., και Τσίτουρα, Σ. (2000), «Αγχος, Ένταση, Κατάθλιψη και Εργασιακή Ικανοποίηση Εργαζομένων στο Χώρο των Υπηρεσιών Υγείας», π. *Παιδιατρική*, αρ.63, σελ. 225-230.
- Μουντοκαλάκης, Θ. (2004), «Τι Είναι ο Καλός Γιατρός», π. *Επιθεώρηση Υγείας*, αρ. 90, σελ. 54-55.

- Μπαλοδήμα-Πρωτόπαπα, Φ. (2003), *Έρευνα της Επαγγελματικής Ικανοποίησης του Διοικητικού Δυναμικού του Γενικού Νοσοκομείου Αθηνών «Γ. Γεννηματάς»*, Διπλωματική Εργασία, Εθνική Σχολή Δημόσιας Υγείας, Αθήνα.
- Μπιτσάνη, Ε. (2006), *Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων*, Διόνικος, Αθήνα.
- Ντάτσης, Α., Τραγούδα, Ε., Χανιά, Μ., Ρογδάκης, Α., Γερόλυμος, Μ. και Σπηλιώτης, Ι. (2007), « Η Άποψη των Επαγγελματιών Υγείας για την Εργασία τους και το Εργασιακό Περιβάλλον», π. *Νοσηλευτική*, αρ. 46, σελ. 268-281.
- Παπάνης, Ε. (2007), *Εργασιακή Ικανοποίηση*, <http://epapanis.blogspot.com/2007/9/blog-post9672.html>. 15/2/2009.
- Παπάνης, Ε. (2008), *Θεωρητικό Υπόβαθρο: Θεωρίες Κινήτρων*, <http://epapanis.blogspot.com/2008/11/blog-post.html>. 15/2/2009.
- Παπασταϊκούδης, Ι. (2003), *Ικανοποίηση του Προσωπικού στο Χώρο Εργασίας του Γ.Ν.Θ «Ιπποκράτειο»*, Πτυχιακή Εργασία, Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Ηρακλείου, Ηράκλειο.
- Ποζουκίδου, Α. (2007), «Επαγγελματική Ικανοποίηση Ανθρώπινου Δυναμικού. Η Σημασία της στις Μονάδες Υγείας», π. *Επιθεώρηση Υγείας*, αρ. 108, σελ. 14-18.
- Τζωρτζάκης, Κ. και Τζωρτζάκη, Α. (2002), *Οργάνωση και Διοίκηση*, Rosili, Αθήνα.
- Τσίπου, Ν. (2008), *Ο ρόλος των κινήτρων και της επαγγελματικής ικανοποίησης των Ιατρικών επισκεπτών σε σχέση με την απόδοση*, Διπλωματική Εργασία, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.
- Α3β/14129/86, Αναμόρφωση του Οργανισμού του Γενικού Νοσοκομείου Πειραιά «Τζανείου» (ΦΕΚ, 829/Β/2-2-1986), Αθήνα, 1986.
- Υ4α/35991/05, Τροποποίηση – Συμπλήρωση του Οργανισμού του Γενικού Νοσοκομείου Πειραιά «Τζανείου» (ΦΕΚ, 1059/Β/27-7-2005), Αθήνα, 2005.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

ΦΕΚ

Γραφείο Υπουργείου Υγείας
 για Οργανισμό του Τζανεϊού Γενικού Νοσοκομείου Πειραιά
 (ΦΕΚ 829/Β/2-12-86) Τροποποίηση
 Οργανισμού οριστικά

-5 X 87 7840x



ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

ΑΘΗΝΑ 2 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1986 ΤΕΥΧΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ ΑΡΙΘΜΟΣ ΦΥΛΑΚΤΗ 829

ΥΠΟΥΡΓΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ & ΕΓΚΡΙΣΕΙΣ

Αριθ. Α38/α.κ. 14129

Αναμόρφωση Οργανισμού του Τζανεϊού Γενικού Νοσοκομείου Πειραιά.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ
 ΥΓΕΙΑΣ, ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝ. ΑΣΦΑΛΙΣΤΩΝ

Έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις των παραγράφων 1, 2, 3 και 4 του άρθρου 10 του Ν. 1397/83 «Εθνικό Σύστημα Υγείας» (ΦΕΚ 143/Α/83) και των άρθρων 3 του άρθρου 8
 2. Το 87/86 Π. Δ/γμα «Ενιαίο πλαίσιο οργάνωσης των Νοσοκομείων» (ΦΕΚ 32/Α/86).
 3. Την 28/26.9.85 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΤΖΑΝΕΪΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΝΟΣΟΚΟΜΕΪΟΥ ΠΕΙΡΑΙΑ, απόφαση με αριθμό 1.
 3. Τις διατάξεις του άρθρου 1 του Ν. 14129/86
- Ο Οργανισμός του ΤΖΑΝΕΪΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΝΟΣΟΚΟΜΕΪΟΥ ΠΕΙΡΑΙΑ όπως αυτός ισχύει με το 849/80 Π. Δ/γμα «περί τροποποίησης και συμπλήρωσης του Οργανισμού του ΤΖΑΝΕΪΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΝΟΣΟΚΟΜΕΪΟΥ ΠΕΙΡΑΙΑ» (ΦΕΚ 210/Α/80), αναμορφώνεται σύμφωνα με τις διατάξεις της απόφασης αυτής.

Άρθρο 2.
 Νομική μορφή — Επωνυμία — Έδρα — Σφραγίδα.

1. Νοσοκομείο αυτό και υπάγεται στις διατάξεις του Ν.Δ. 2592/53 «περί οργάνωσης της Ιατρικής Αντιλήψης» (ΦΕΚ 254/Α/53) και αποτελεί νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου, που διέπεται από τις διατάξεις του Ν. Δ/τος αυτού, όπως τροποποιήθηκαν και συμπληρώθηκαν μεταγενέστερα και από τις διατάξεις του Ν. 1397/83 «Εθνικό Σύστημα Υγείας», ορίζεται Νομαρχιακό Γενικό Νοσοκομείο και φέρει την επωνυμία: «ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΪΟ ΠΕΙΡΑΙΑ «ΤΖΑΝΕΪΟ».
2. Έδρα της κεντρικής υπηρεσίας του Νοσοκομείου είναι η πόλη του Πειραιά.
3. Το Νοσοκομείο έχει σφραγίδα στρογγυλή στην οποία αναγράφονται σε ελληνικούς χαρακτήρες «ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ — ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ, ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΩΝ — ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΪΟ ΠΕΙΡΑΙΑ «ΤΖΑΝΕΪΟ» και στη μέση το Εθνόσημο.

Άρθρο 3.
 Σκοπός.

- Σκοπός του Νοσοκομείου είναι:
- α) Η παροχή στο πλαίσιο και στην έκταση της διάρθρωσης της Ιατρικής του Υπηρεσίας, προπρόθεσμιας και δευτεροβάθμιας περίθαλψης, ισότιμα για κάθε πύλη, ανεξάρτητα από την οικονομική, κοινωνική και επαγγελματική του κατάσταση, σύμφωνα με τους κανόνες του εθνικού Συστήματος Υγείας.
 - β) Η απόκτηση και πραγματοποίηση της ιατρικής έρευνας και
 - γ) Η εφαρμογή προγραμμάτων ειδικότητας, συνεχούς εκπαίδευσης γιατρών καθώς και εκπαίδευσης και επιμόρφωσης λειτουργιών άλλων κλάδων Υγείας.

Άρθρο 4.
 Έσοδα.

- Τα έσοδα του Νοσοκομείου είναι:
- α) Οι εισπραχθέντες από τον πρακτικό τακτικό προϋπολογισμό και από τον προϋπολογισμό δημοσίων εκπαιδύσεων.
 - β) Οι εισπράξεις από νοσήλια, εξετάσματα και λοιπές αμοιβές για παροχή υπηρεσιών.
 - γ) Οι κτήσεις από την ίδια αυτού περιουσία και
 - δ) Τα έσοδα από δωρεές, κληροδοτήματα, εκπτώσεις κ.λπ.

Άρθρο 5.
 Δύναμη κρεβατιών.

Η συνολική δύναμη του Νοσοκομείου είναι εξεκατάς (600) κρεβάτια.

Άρθρο 6.
 Διάρθρωση Υπηρεσιών.

1. Το Νοσοκομείο αυτό απαρτίζεται από τις Υπηρεσίες:
- α) Ιατρική
 - β) Νοσηλευτική
 - γ) Διαγνωστική
2. Κάθε υπηρεσία έχει τη δική της ξεχωριστή σφραγίδα και ιεραρχική διάρθρωση. Οι τρεις υπηρεσίες είναι μετωπύ τους υπόμαχος και υπάγονται ιεραρχικά στον Πρόεδρο του Δ.Σ. του Νοσοκομείου.
3. Το κτηριακό και τοποθετείται και υπηρετεί σε άλλη υπηρεσία εκ' αυτή που ορίζεται κατά κλάδο και κατηγορία σύμφωνα με τις διατάξεις της απόφασης αυτής υπάγεται ιεραρχικά στην υπηρεσία που υπηρετεί.

Άρθρο 7

Διάθρωση Ιατρικής Υπηρεσίας

1. Η Ιατρική Υπηρεσία του Νοσοκομείου διαρθρώνεται:

α) Στους τομείς:

- α1. Παθολογικό με δύναμη διακρίσεων εννήντα (90) κρεβατιών.
- α2. Χειρουργικό με δύναμη διακρίσεων εννήντα (90) κρεβατιών.
- α3. Ψυχιατρικό με δύναμη κίμοσι (20) κρεβατιών.

α4. Εργαστηριακό.

β) Στα διατομεακά τμήματα:

- α. Εκτείνοντων Περιστατικών
- β. Ημερήσιας Βοήθειας

2. Κάθε τομέας διαρθρώνεται σε τμήματα και μονάδες ως εξής:

Α' ΠΑΘΟΛΟΓΙΚΟΙ ΤΟΜΕΑΣ

α) Τμήματα:

- α1. Τρία (3) Παθολογικά
- α2. Ένα (1) Επιδημιολογικό
- α3. Δύο (2) Παιδιατρικά
- α4. Ένα (1) Νευρολογικό
- α5. Ένα (1) Γαστροεντερολογικό
- α6. Ένα (1) Καρδιολογικό

β) Μονάδες:

- β1. Μία (1) Βραχεία Βοήθεια
- β2. Μία (1) Εντατική Θεραπεία
- β3. Μία (1) Έκτακτων υόνων - Διαγραμάτων
- β4. Μία (1) Τεχνητού Βραχί
- β5. Μία (1) Αιμοδυναμική
- β6. Μία (1) Προώρων Θεράπων

Β' ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΟΙ ΤΟΜΕΑΣ

α) Τμήματα:

- α1. Τρία (3) Χειρουργικά
- α2. Ένα (1) Ορθοπαιδικό
- α3. Ένα (1) Ουρολογικό
- α4. Ένα (1) Οφθαλμολογικό
- α5. Ένα (1) Ωτορινολαρυγγολογικό
- α6. Ένα (1) Μαιευτικό
- α7. Ένα (1) Γυναικολογικό
- α8. Δύο (2) Ανατομοπαθολογικά
- α9. Ένα (1) Παιδοχειρουργικό

β) Μονάδες:

- β1. Μία (1) Βραχεία Βοήθεια

Γ' ΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΟΙ ΤΟΜΕΑΣ

Τμήματα:

- α. Ένα (1) Παιδοχειρουργικό

Δ' ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΟΙ ΤΟΜΕΑΣ

Τμήματα:

- α. Ένα (1) Μικροβιολογικό
- β. Ένα (1) Διαγνωστικό
- γ. Ένα (1) Αντινεοπλασματικό
- δ. Ένα (1) Παθολογοανατομικό
- ε. Ένα (1) Εντομολογικό
- ε'. Ένα (1) Δομολογικό
- ς. Ένα (1) Αιματολογικό

ΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΟ ΤΟΜΕΑΣ

θ. Ένα (1) Φαρμακευτικό

3. Στους τομείς λειτουργούν παλαιά εξωτερικά ιατρεία αντίστοιχων ειδικοτήτων με τις ειδικότητες των γιατρών και υπηρετούν στο Νοσοκομείο.

Άρθρο 8

Διάθρωση Νοσηλευτικής Υπηρεσίας

1. Η Νοσηλευτική Υπηρεσία αποτελεί διεύθυνση και διαρθρώνεται σε τρεις (3) νοσηλευτικούς τομείς 1ο, 2ο και 3ο που ο καθένας διαρθρώνεται σε νοσηλευτικά τμήματα ως ακολούθως:

- α. Ο 1ος τομέας σε έξι (6) τμήματα που καλύπτουν τον Παθολογικό τομέα της Ιατρικής Υπηρεσίας.
- β. Ο 2ος τομέας σε οκτώ (8) τμήματα που καλύπτουν τον Χειρουργικό τομέα της Ιατρικής Υπηρεσίας.
- γ. Ο 3ος τομέας σε έξι (6) τμήματα που καλύπτουν τον Ψυχιατρικό τομέα, τον Εργαστηριακό τομέα, τα Διατομεακά τμήματα, τα Εξωτερικά Ιατρεία και τα Χειρουργεία της Ιατρικής Υπηρεσίας.

2. Στο Νοσοκομείο συνιστάται Νοσηλευτική Επιτροπή που αποτελείται από:

- α) Του Δ/ντή - Δ/τρια της Νοσηλευτικής Υπηρεσίας, ως Πρόεδρο.
- β) Ένα (1) Προϊστάμενο τμήματος, από κάθε τομέα.
- γ) Ένα (1) Διευθυντικό τμήματος, από κάθε τομέα.

Τα μέλη (β) και (γ) εκλέγονται για δύο (2) χρόνια με μυστική σφραγίδα από το νοσηλευτικό προσωπικό του αντίστοιχου τομέα που συνεργάζεται με πρόβλεψη του Προϊστάμενου αυτού.

Τα μέλη της Νοσηλευτικής Επιτροπής εκλέγονται με μυστική σφραγίδα του Αντιπρόεδρου μεταξύ των υπό στοιχείων (β) μελών και του Γραμματέα μεταξύ των υπό στοιχείων (γ) μελών. Η Νοσηλευτική Επιτροπή γινεαοβατεί για κάθε θέμα που αφορά την οργάνωση και λειτουργία της Νοσηλευτικής Υπηρεσίας και εισηγείται σχετικά με τον Πρόεδρό της στα αρμόδια όργανα του Νοσοκομείου.

Άρθρο 9

Διάθρωση Διοικητικής Υπηρεσίας

1. Η Διοικητική Υπηρεσία αποτελεί Διεύθυνση και διαρθρώνεται σε τρεις (3) Υποδιευθύνσεις:

- α) Υποδιεύθυνση Διοικητικού
- β) Υποδιεύθυνση Οικονομικού
- γ) Υποδιεύθυνση Τεχνικού

Κάθε Υποδιεύθυνση διαρθρώνεται σε τμήματα και Αυτοτελή Γραφεία, όπως στις ακόλουθες παραγράφους.

2. Η Υποδιεύθυνση Διοικητικού στα τμήματα:

- α. Προσωπικό
- β. Γραμματείας
- γ. Είλησης Αρρώστων
- δ. Γραμματείας Εξωτερικών Ιατρών
- ε. Κοινωνικής Υπηρεσίας
- ςτ. Παρατεταμένων Επαγγελμάτων (Τεχνολόγων)

3. Η Υποδιεύθυνση Οικονομικού στα τμήματα:

γ. Διατροφής

και στα Αυτοτελή Γραφεία:

- α. Επιστολής
- β. Γραμματοδότησης

Η Υποδιεύθυνση Τεχνικού Υπηρεσίας:

- α. Τεχνικού
- β. Βιοιατρικής Τεχνολογίας

Αρμόδια Υπηρεσία
 Αρμόδια Υπηρεσία
 Αρμόδια Υπηρεσία

Οι αρμοδιότητες κάθε υπηρεσίας του Βιοιατρικού Οργανισμού ως ακολούθως:

1. Αρμοδιότητες Ιατρικής Υπηρεσίας είναι:

Η πρόληψη και προσταγή της υγείας, της έρευνας και της εκπαίδευσης, η παροχή υπηρεσιών υγείας και ο προγραμματισμός και ο έλεγχος των παρεχόμενων υπηρεσιών.

2. Αρμοδιότητες Φαρμακευτικού Τμήματος:

Έχει την ευθύνη για τον προγραμματισμό προμηθειών, την φύλαξη, την ταξινόμηση, την παρασκευή ειδιοσκευασμάτων, τον έλεγχο, την χορήγηση, την διανομή, την διακίνηση και διαχείριση του φαρμακευτικού και λοιπού υλικού αρμοδιότητας του Β.Ο.Β. Ενώμη έχει την ευθύνη του βιοιατρικού ελέγχου του συνταγολογίου, της εκτέλεσης οποιασδήποτε συνταγής που θα ζητήσει το ιατρικό τμήμα καθώς και του ελέγχου των προς εκτέλεση συνταγών.

3. Αρμοδιότητες της Βιοιατρικής Υπηρεσίας είναι:

Η παροχή νοσηλείας στους αρρώστους, σύμφωνα με τα διατάγματα της νοσηλευτικής και στο πλαίσιο των κατευθύνσεων του υπεύθυνου σε κάθε περίπτωση γιατρού, η πρόληψη και προσταγή της νοσηλευτικής και της εκπαίδευσης στον τομέα αυτό και ο προγραμματισμός και ο έλεγχος των παρεχόμενων υπηρεσιών.

4. Αρμοδιότητες της Διατροφικής Υπηρεσίας είναι:

α) Τμήμα Προσωπικού: φροντίζει για κάθε θέμα που έχει σχέση με την υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού του Βιοιατρικού, καθώς και για την εκπαίδευση και έλεγχο του προσωπικού όλων των υπηρεσιών του Βιοιατρικού.

β) Τμήμα Γραμματείας: φροντίζει, για κάθε θέμα που έχει σχέση με την οργάνωση της γραμματειακής στήριξης σύμφωνα με τις αποφάσεις της Διοίκησης και των άλλων υπηρεσιών του Βιοιατρικού, την τήρηση του γενικού πρωτοκόλλου, την διακίνηση της αλληλογραφίας και την αντιμετώπιση κάθε προβλήματος για την λειτουργία του έργου του Βιοιατρικού.

γ) Τμήμα Σίτισης Αρρώστων: φροντίζει για την έκδοση εισιτηρίων για την εισαγωγή των αρρώστων, την έκδοση των εκπιτηρίων και την τήρηση καταλόγου αναμονής εισαγωγής. Τηρεί βιβλίο κενών κάθε φορά κρεβατιών και ενημερώνει ταύς αρρώστους για την εισαγωγή τους σύμφωνα με την σειρά στον κατάλογο αναμονής. φροντίζει για την λογιστική παρακολούθηση της μερίδας των νοσηλευόμενων, την χάραξη διακανών νοσηλείας και την έκδοση των δελτίων παροχής υπηρεσιών. Τηρεί βιβλίο ασθενών και καρτέλες κάθε κληρονομιάς γι' αυτούς. Επίσης τηρεί λεπτομερή στατιστικά στοιχεία της

νοσηλευτικής κίνησης. Τηρεί πιστοποιητικά στους αρρώστους όταν τα ζητούν, μετά από υποβολή σχετικής αίτησης.

δ) Τμήμα Γραμματείας Ξενοκένου Ιατρείου: Η ευθύνη και φροντίδα για την γραμματειακή στήριξη των τακτικών εξωτερικών ιατρείων, την υποβολή και εξυπηρέτηση των προερχόμενων σ' αυτά αφοσών, τηρεί τα αρχεία και τα βιβλία κίνησης των εξωτερικών ιατρείων. Ρυθμίζει την σειρά προελεύσεως των αρρώστων και προγραμματίζει την εκπαίδευσή τους με προσυνένωση. Τηρεί πιστοποιητικά στους αρρώστους όταν τα ζητούν, μετά από υποβολή σχετικής αίτησης. Ενημερώνει το κοινό για τις άρες λειτουργίας των τακτικών εξωτερικών ιατρείων και για τον τρόπο λειτουργίας τους.

ε) Τμήμα Κοινωνικής Υπηρεσίας: Η ευθύνη και φροντίδα για την συμπάροση στους νοσηλευόμενους στο Βιοιατρικό για κάθε κοινωνικό τους πρόβλημα, την αναζήτηση και διερεύνηση των αιτιών που προκαλούν τα προβλήματα αυτά κατά περίπτωση και γενικά φροντίζει για την αντιμετώπιση των κοινωνικών αυτών προβλημάτων στο πλαίσιο της γενικότερης Κοινωνικής Πολιτικής της Πολιτείας. 56%

στ) Τμήμα Παραϊατρικών Εργαζομένων (Τεχνολόγων): Συντάσσει οι δραστηριότητες των τεχνολόγων ιατρικών εργαζομένων, των τεχνολόγων χειριστών - εμβα νιστών και των ψυχοθεραπευτών, όπως αυτές εξειδικεύονται στον εσωτερικό κενονισμό λειτουργίας του Βιοιατρικού.

ζ) Τμήμα Οικονομικού: Η φροντίδα για την μελέτη των οικονομικών αναγκών του Ιδρύματος και την εισήγηση για την έγκαιρη εκμετάλλευση των προόδων για την κακότευση του προϋπολογισμού του Ιδρύματος, την πραγματοποίηση των δαπανών, την εκκαθάριση των ακαθάρτων προσηκτικού και λοιπών αόρισμίσων, την προμήθεια, διαχείριση και φύλαξη των ειδίων και υλικών που χρειάζονται για την λειτουργία του Βιοιατρικού, την κακότευση του εσολογισμού και πολυονισμού την τήρηση των λογιστικών βιβλίων καθώς και την εισαγωγή των εσόδων του Βιοιατρικού, την ευθύνη για την διαφύλαξη της περιουσίας του Ιδρύματος και την τήρηση των Οικονομικών στατιστικών στοιχείων.

η) Τμήμα Μηχανογράφησης: Η ευθύνη για την οργάνωση και λειτουργία της μηχανογράφησης, της εκμετάλλευσης και τήρησης μηχανογραφικών στατιστικών στοιχείων, της παραχής και διακίνησης κληρονομιάς των υπηρεσιών του Βιοιατρικού, στο Γραφείο Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Εκπαλίσεων και στους άλλους αρμόδιους φορείς και κάθε άλλη συναφή εργασία.

θ) Τμήμα Διατροφής: Ανηκουν οι δραστηριότητες που σχετίζονται με την διαμόρφωση διατροφικών σχημάτων ασθενών και προσωπικού και με την κληρονομή και εγκατάσταση των νοσηλευόμενων ασθενών και των ασθενών των εξωτερικών ιατρείων, που έχουν ανάγκη από ειδική διατροφική στήριξη. Στο τμήμα διατροφής εντάσσονται επίσης οι επιστημονικές, οργανωτικές, εκπαιδευτικές και εθιμικές δραστηριότητες όλων όσων απασχολούνται με τα τρόφιμα από την προμήθεια μέχρι την κατακόλυση τους.

ι) Γραφείο Επιστολής: φροντίζει για κάθε θέμα που έχει σχέση με την καθαριότητα των χώρων του Βιοιατρικού και την εκπαίδευση των γενικών εργαζομένων και μεταπιστών.

α) Γραφείο Γενιτισμού: Η βλάβη, η ακενοχή, η επιδιόρθωση και η καθαριότητα του υμιατισμού του προσωπικού του Νοσοκομείου καθώς και του υμιατισμού για εξυπηρέτηση των νοσηλευομένων.

β) Ψύγμα Τεχνικού: Η ευθύνη για τον προγραμματισμό και την επίσημη της εκτέλεσης των απαραίτητων έργων ανάπτυξης, συντήρησης, αναβάθισης και διαρκούς βελτίωσης των κτιριακών και μηχανολογικών εγκαταστάσεων του Ιδρύματος και για την προμήθεια του απαραίτητου εξοπλισμού. Επισκέπτεται μελέτες για την εκτέλεση έργων, επιβλέπει την εκτέλεσή τους και έχει την φροντίδα για την ποσότητα και ποσοτική παραλαβή τους. Η ευθύνη για την ομαλή λειτουργία των ηλεκτρολογικών εγκαταστάσεων, των εγκαταστάσεων παροχής αερίων, των εγκαταστάσεων παροχής κίνησης στα χειρουργεία και γενικά για την ομαλή λειτουργία των τεχνολογικών εγκαταστάσεων. Φροντίζει για την συντήρηση και манουαλή λειτουργία του εκπομπιτικού κα. τεχνολογικού εξοπλισμού, καθώς και των οχημάτων του Ιδρύματος.

γ) Ψύγμα Βιοϊατρικής Τεχνολογίας: Η ευθύνη και φροντίδα της ορθολογικής χρήσης του ιστινικού επιστημονικού εξοπλισμού καθώς και η οργανωμένη τεχνική υποστήριξη του. Οι αρμοδιότητες των υπηρεσιών, όπως καθορίζονται με τις διατάξεις του άρθρου αυτού, ασκούνται σύμφωνα με όσα λεπτομερώς ορίζονται με τον κανονισμό λειτουργίας του Νοσοκομείου και εφόσον δεν έχει εκδοθεί κανονισμός λειτουργίας, σύμφωνα με τις αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και τις γενικότερες κατευθύνσεις και υποδείξεις του Υπουργείου Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Άρθρο 17

Επιλέγηση Ιατρικής Υπηρεσίας

1. Η Ιατρική Υπηρεσία στελεχώνεται: α) Από γιατρούς που κατέχουν θέσεις κλάδου γιατρών Ε.Ι.Υ. που συσταίνονται, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 25 του Ν. 1797/83, στον κλάδο γιατρών Ε.Ι.Υ. του Υπουργείου Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και καταλαμβάνεται στο Νοσοκομείο αυτά. β) Από ειδικευμένους γιατρούς που υποδεικνύονται σε θέσεις ειδικευομένων γιατρών, που έχουν υποβάλει με οποιαδήποτε τρόπο μέχρι τη δημοσίευση της απόφασης αυτής ή που συσταίνονται σύμφωνα με τις διατάξεις που ισχύουν κάθε φορά. γ) Από άλλους επιστήμονες που προσφέρουν συναρπάζει υπηρεσίες με το όνομα της Ιατρικής Υπηρεσίας του παρακάτω κατά κατηγορία κλάδων, σε καθένα από τους οποίους συσταίνονται 1. αντίστοιχα οριζόμενες θέσεις:

- ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΑ ΦΑΡΜΑΚΟΠΟΙΗ ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗΣ Όπως (8) θέσεις ΚΛΑΔΟΣ ΠΑ ΨΥΧΟΛΟΓΩΝ Δύο (2) θέσεις ΚΛΑΔΟΣ ΠΑ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΨΗΧΙΑΣ ΨΥΧΙΑΣ (6) θέσεις

- ΚΛΑΔΟΣ ΠΑ (ΒΙΟΛΟΓΩΝ) ΒΙΟΛΟΓΙΑ 2 Τρεις (3) θέσεις ΚΛΑΔΟΣ ΠΑ ΟΠΤΙΚΩΝ - ΑΚΤΙΝΟΦΥΣΙΚΩΝ 2 θέσεις Οτι θέσεις στον κλάδο ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΟΠΤΙΚΩΝ στις ειδικότητες: Φυσικών - 1 (1) θέση, Χημικών - 1 (1) θέση, Βιολογικών - 1 (1) θέση. δ) Από προσωπικό των παρακάτω κατά κατηγορία κλάδων, σε καθένα από τους οποίους συσταίνονται οι αντίστοιχα οριζόμενες θέσεις: ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΕ (ΕΚΘΕΤΕΣ ΦΑΡΜΑΚΩΝ) 40 ΑΛΛΑΧΑΝ ΘΑΡΜΑΚΩΝ Δέκα πέντε (15) θέσεις

Άρθρο 12

Επιλέγηση Βοηθητικής Υπηρεσίας

Η Βοηθητική Υπηρεσία στελεχώνεται από προσωπικό των παρακάτω κατά κατηγορία κλάδων, σε καθένα από τους οποίους συσταίνονται οι αντίστοιχα οριζόμενες θέσεις:

- Α' ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΑ ΚΛΑΔΟΣ ΠΑ (ΒΟΣΒΛΕΥΤΩΝ - ΤΡΙΩΝ) 22 θέσεις Κλάδοι δύο (22) θέσεις Οι θέσεις αυτές, κατά τον αριθμό που δεν μπορούν να πληρωθούν λόγω έλλειψης υποψηφίων, πληρούνται από υποψηφίους ΤΩ Βοηθητικών - τριών.

- Β' ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΤΩ ΚΛΑΔΟΣ ΤΩ (ΒΟΣΒΛΕΥΤΩΝ - ΤΡΙΩΝ) 540 θέσεις Πεντακτονία οκτώ (540) θέσεις Οι θέσεις αυτές, κατά τον αριθμό που δεν μπορούν να πληρωθούν λόγω έλλειψης υποψηφίων, πληρούνται από υποψηφίους ΚΩ Βοηθητικών - τριών.

- ΚΛΑΔΟΣ ΤΩ (ΜΑΙΩΝ) 45 θέσεις Δέκα πέντε (45) θέσεις Γ' ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΕ ΚΛΑΔΟΣ ΔΕ (ΑΙΘΑΛΩΝ ΚΟΡΥΜΒΩΝ) 60 θέσεις Ξήνητα (60) θέσεις Δ' ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΤΩ ΚΛΑΔΟΣ ΤΩ ΒΟΗΘΗΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΟΛΟΓΙΚΟΥ ΠΡΟΙΣΤΗΤΟΥ

Επτά πένητα οπύ (150) θέσεις Ο κλάδος αυτός περιλαμβάνει τις ειδικότητες: Νοσημάτων, Μεταφορών ασθενών, Βοηθών θαλάμου, Ιαθωνικών, Αποκεφαλών. Το 1/2 των θέσεων του κλάδου αυτός καταλαμβάνεται στις ειδικότητες: Νοσημάτων : Τριώνητα (30) θέσεις -- Μεταφορών ασθενών : Είκοσι μία (21) θέσεις -- Βοηθών θαλάμου : Είκοσι πέντε (25) θέσεις -- Ιαθωνικών : Δύο (2) θέσεις -- Αποκεφαλών : Μία (1) θέση Η κατανομή των λοιπών θέσεων στις ειδικότητες γίνεται κάθε φορά με την απόφαση προηγουζης αυτών.

Άρθρο 15

Επιλέγηση Διοικητικής Υπηρεσίας

Η Διοικητική Υπηρεσία στελεχώνεται από προσωπικό των παρακάτω κατά κατηγορία κλάδων, σε καθένα από τους οποίους συσταίνονται οι αντίστοιχα οριζόμενες θέσεις:

- Α' ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΑ ΚΛΑΔΟΣ ΠΑ ΑΓΙΟΓΡΑΦΩΝ - ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΩΝ Έκκοσι πέντε (25) θέσεις ΚΛΑΔΟΣ ΠΑ ΤΥΠΩΝ (ΠΡΟΙΣΤΗΤΩ) Μία (1) θέση ΚΛΑΔΟΣ ΠΑ ΜΗΧΑΝΩΝ Πέντε (5) θέσεις Ο κλάδος αυτός περιλαμβάνει τις ειδικότητες: Μηχανολόγων - Ηλεκτρολόγων, Ηλεκτρονικών - Μηχανικών, Πολιτικών Μηχανικών, Αρχιτεκτόνων - Μηχανικών. Το 1/2 των θέσεων του κλάδου αυτού καταλαμβάνεται στις ειδικότητες: -- Μηχανολόγων - Ηλεκτρολόγων : Μία (1) θέση -- Πολιτικών Μηχανικών : Μία (1) θέση

- Η κατανομή των λοιπών θέσεων στις ειδικότητες γίνεται κάθε φορά με την απόφαση προηγουζης αυτών. ΚΛΑΔΟΣ ΠΑ ΠΑΡΟΡΚΕΤΕΣ Μία (1) θέση ΚΛΑΔΟΣ ΠΑ ΓΡΑΦΟΤΥΠΩΝ Δύο (2) θέσεις ΚΛΑΔΟΣ ΠΑ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΟΠΤΙΚΩΝ Μία (1) θέση ΚΛΑΔΟΣ ΠΑ ΔΙΔΑΚΤΩΝ Πέντε (5) θέσεις Β' ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΤΩ

ΚΑΛΩΣ ΤΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΞΗΚΙΕΣ

Δύο θέσεις (14) θέσεις.

ΚΑΛΩΣ ΤΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ

Δύο θέσεις (2) θέσεις

ΚΑΛΩΣ ΤΕ ΠΕΡΙΣΤΑΣΙΑΣ

Επτά (7) θέσεις

ΚΑΛΩΣ ΤΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ

Έξι (6) θέσεις

ΚΑΛΩΣ ΤΕ ΠΕΡΙΣΤΑΣΙΩΣ

Μία (1) θέση

ΚΑΛΩΣ ΤΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ

Δύο (2) θέσεις

ΚΑΛΩΣ ΤΕ (ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ) ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Μία (3) θέση

ΚΑΛΩΣ ΤΕ ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ (ΠΕΡΙΣΤΑΣΙΩΣ)

Σύνολο έξι (6) θέσεις 22

ΚΑΛΩΣ ΤΕ ΠΑΙΔΟΪΑΤΡΙΚΕΣ - ΑΝΤΙΣΤΡΟΦΙΑΣ (ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ) - ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ

Δύο εντά (2) θέσεις 18

ΚΑΛΩΣ ΤΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ

Οκτώ (8) θέσεις 6

ΚΑΛΩΣ ΤΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ

Ο κλάδος αυτός περιλαμβάνει τις ειδικότητες: Ηλεκτρονικών - Τεχνικών - Τροχακινήτων - Σχεδιαστών. Το 1/2 των θέσεων του κλάδου αυτού κατανομείται στις ειδικότητες:

- Ηλεκτρονικών - Τεχνικών : Τρεις (3) θέσεις 2

- Τροχακινήτων : Μία (1) θέση

Η κατανομή των λοιπών θέσεων στις ειδικότητες γίνεται κάθε φορά με την απόφαση προκήρυξης αυτών.

ΚΑΛΩΣ ΤΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ (2) ΘΕΣΕΙΣ

Δ' ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΕ

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ - ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ

Εννέα εντά (9) θέσεις 4

Ο κλάδος αυτός περιλαμβάνει τις ειδικότητες: Διοικητικών - Λογιστικών-Λογιστηρίων, Βιοστατιστών. Το 1/2 των θέσεων του κλάδου αυτού κατανομείται στις ειδικότητες:

- Διοικητικών - Λογιστηρίων : Τριάντα πέντε (35) θέσεις

- Λογιστηρίων : Τρεις (3) θέσεις

- Βιοστατιστών : Μία (1) θέση

Η κατανομή των λοιπών θέσεων στις ειδικότητες γίνεται κάθε φορά με την απόφαση προκήρυξης αυτών.

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΜΑΓΕΙΡΩΝ

Εννέα (9) θέσεις

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΠΡΟΪΚΤΕΥΣ

Δύο (2) θέσεις

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ

Δύο (2) θέσεις

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ

Δύο (2) θέσεις

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΠΡΟΪΚΤΕΥΣ Ε.Υ.

Τρεις (3) θέσεις

ΚΑΛΩΣ ΔΕ (ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΩΝ) ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ

Σύνολο πέντε (5) θέσεις 33

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ - ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ

Μία (1) θέση 15

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΠΡΟΪΚΤΕΥΣ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ

Δύο (2) θέσεις

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΩΣ - ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ

Μία (1) θέση

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ

Μία (1) θέση

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ

Μία (1) θέση

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ

Μία (1) θέση

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ

Μία (1) θέση

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ

Μία (1) θέση

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ

Μία (1) θέση

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ

Μία (1) θέση

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ

Μία (1) θέση

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ

Μία (1) θέση

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ

Μία (1) θέση

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ

Μία (1) θέση

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ

Μία (1) θέση

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ

Μία (1) θέση

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ

Μία (1) θέση

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ

Μία (1) θέση

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ

Μία (1) θέση

ΚΑΛΩΣ ΔΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ

Μία (1) θέση

Ο κλάδος αυτός περιλαμβάνει τις ειδικότητες: Ηλεκτρονικών-Τεχνικών, Θεσμικών, Ηλεκτροτεχνικών, Εργαστηρίων, Σχεδιαστών, Μηχανοτεχνικών, Υδροαεροναυπηγικών, Οπλοδομη-Επιστημών, Αεροναυπηγικών, Σιδηροδρομικών-Ποταμιολογικών, Τυκτικών, Βιοχημικών-Βιοφυσικών-Υδροχημικών, Σιδηροδρομικών, Οργανοχημικών-Βιοχημικών-Βιοφυσικών, Λογιστικών-Λογιστηρίων, Διοικητικών-Τεχνικών, Μηχανικών Αυτοκινήτων, Τεχνικών συντήρησης και επισκευής ιατρικών μηχανημάτων, Κοσμητικών-Ραδιοτηλεφωνικών-Τηλεφωνικών, Βιβλιοθηκών-Αποστολεμαχικών-Απολιμνωτικών, Οδηγών αυτοκινήτων, Καυρών, Προσμητικών Μηχανικών και άλλες συσχετιζόμενες. Το 1/2 των θέσεων του κλάδου αυτού κατανομείται στις ειδικότητες:

Ηλεκτροτεχνικών: Έξι (6) θέσεις, Προσμητικών Μηχανικών: δύο (2) θέσεις

Υδροαεροναυπηγικών-Θεσμικών: Έξι (6) θέσεις, Εργαστηρίων: δύο (2) θέσεις

Ηλεκτρονικών-Τεχνικών-Μία (1) θέση, Σχεδιαστών: Μία (1) θέση

Αεροναυπηγικών: δύο (2) θέσεις, Τυκτικών: δύο (2) θέσεις

Οπλοδομη-Επιστημών: τρεις (3) θέσεις

Βιοχημικών-Βιοφυσικών-Υδροχημικών: τέσσερις (4) θέσεις

Σιδηροδρομικών-Ποταμιολογικών: δύο (2) θέσεις, Τηλεφωνικών: Μία (1) θέση

Κοσμητικών-Ραδιοτηλεφωνικών-Τηλεφωνικών: πέντε (5) θέσεις

Οδηγών αυτοκινήτων: τρεις (3) θέσεις, Μηχανικών αυτοκινήτων: Μία (1) θέση

Οργανοχημικών-Βιοχημικών-Βιοφυσικών: δύο (2) θέσεις

Τεχνικών συντήρησης και επισκευής ιατρικών μηχανημάτων: Μία (1) θέση

Η κατανομή των λοιπών θέσεων στις ειδικότητες γίνεται κάθε φορά με την απόφαση προκήρυξης αυτών.

Δ' ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΤΕ

ΚΑΛΩΣ ΤΕ ΒΟΗΘΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΪΚΤΕΥΣ

Δύο (2) θέσεις

Ο κλάδος αυτός περιλαμβάνει τις ειδικότητες: Ελεγκτών, Βαλινόμενων, Ηλεκτρομαγνητικών και Θερμικών. Το 1/2 των θέσεων του κλάδου αυτού κατανομείται στις ειδικότητες:

Ελεγκτών: Έξι (6) θέσεις

Βαλινόμενων Ηλεκτρομαγνητικών: δύο (2) θέσεις

Θερμικών: δύο (2) θέσεις

Η κατανομή των λοιπών θέσεων στις ειδικότητες γίνεται κάθε φορά με την απόφαση προκήρυξης αυτών.

ΚΑΛΩΣ ΤΕ ΠΡΟΪΚΤΕΥΣ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ

Ογδόντα πέντε (85) θέσεις

Ο κλάδος αυτός περιλαμβάνει τις ειδικότητες: Τραπεζοκόμων, Πλυντών - τριών σκευών μαγειρείου και Βαθμών μαγειρείων. Το 1/2 των θέσεων του κλάδου αυτού κατανομείται στις ειδικότητες:

- Τραπεζοκόμων : Τριάντα (30) θέσεις

- Πλυντών - τριών σκευών μαγειρείου: Πέντε (5) θέσεις

- Βαθμών μαγειρείων : Επτά (7) θέσεις

Η κατανομή των λοιπών θέσεων στις ειδικότητες γίνεται κάθε φορά με την απόφαση προκήρυξης αυτών.

ΚΑΛΩΣ ΤΕ ΕΡΓΑΤΩΝ

Δύο (2) θέσεις

ΚΑΛΩΣ ΤΕ ΠΡΟΪΚΤΕΥΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΩΝ

Επτά (7) θέσεις

Ο κλάδος αυτός περιλαμβάνει τις ειδικότητες: Καθαριστών - Τριών, Πλυντών - τριών, Προσκαλύπτων - Ειδασκευτών. Το 1/2 των θέσεων του κλάδου αυτού κατανομείται στις ειδικότητες:

- Καθαριστών - τριών : Πενήντα πέντε (55) θέσεις

- Πλυντών - τριών : Δέκα (10) θέσεις

- Προσκαλύπτων - Ειδασκευτών: τέσσερις (4) θέσεις

Η κατανομή των λοιπών θέσεων στις ειδικότητες γίνεται κάθε φορά με την απόφαση προκήρυξης αυτών.

ΚΑΛΩΣ ΤΕ ΕΡΓΑΤΩΝ - ΗΥΠΟΧΡΕΩΤΩΝ

Δύο πέντε (15) θέσεις

Δ' ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΜΕ ΜΕΤΡΟ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ

Δύο (2) θέσεις Διοικητών

Άρθρο 74

- Προσόντα Διορισμού
1. Για προνόμια διορισμού που απαιτούνται κατά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα καθορίζονται με την απόφαση της 19/4/83 " Καθορισμός προσόντων διορισμού " (Προσωπολόγιο - Σταθολόγιο) (ΦΕΚ 34/Α/83)
 2. Για τις θέσεις δημογρόνων με μισθό εντολής απαιτείται επί πλέον των τυπικών προσόντων και άδεια άσκησης δικηγορίας στον Άρειο Πάγο.
 3. Για τον κλάδο ΔΕ Προσωπικού Ασφαλείας, ότι ισχύει και για τον κλάδο ΔΕ Διοικητικό - Λογιστικό. Όσον αφορά όμως τα θέματα πρόληψης, ανακρίσεως, πειθαρχικού δικαίου, ενδυμασίας (στολής) κ.λ.κ. εφαρμόζονται οι διατάξεις του Ν. 1339/83, όπως ισχύουν κάθε φορά.

Άλλος με βαθμό α' της κατηγορίας ΤΣ του κλάδου Διοικήσης Νοσοκομείων ή της κατηγορίας ΔΕ του κλάδου Διοικητικού - Λογιστικού.

Οι υπάλληλοι που θα προΐστανται στο θεσμολογικό τμήμα, στη Νοσηλευτική Υπηρεσία, στην Διοικητική Υπηρεσία και τις Οργανικές Ιατροδικαστικές αυτές, σύμφωνα με τις παραγράφους 2,3 και 4 του παρόντος άρθρου, ορίζονται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 του Ν. 1586/86 " Βαθμολογική διάθρωση των θέσεων του Δημοσίου, Ε.Π.Δ.Δ. και Ο.Π.Α. και άλλες διατάξεις " (ΦΕΚ 57/Α/86).

Handwritten notes: Η απόφαση της 19/4/83... Η απόφαση της 19/4/83...

Άρθρο 75

Προϊστάμενοι Υπηρεσιών

1. Στην Ιατρική Υπηρεσία προϊστάται η Επιστημονική Επιτροπή του άρθρου 12 του Ν. 1397/83, η οποία έχει μόνο επι-στημονικές αρμοδιότητες. Στους τομείς και τα τμήματα αυτής οι Προϊστάμενοι ορίζονται σύμφωνα με τις διατάξεις των παρα-γράφων 3 και 4 του άρθρου 11 του Ν. 1397/83.
2. Στο θεσμολογικό τμήμα προϊστάται, υπάλληλος με βαθμό α' της κατηγορίας ΠΕ του κλάδου Θεσμολογικών.
3. Στην Νοσηλευτική Υπηρεσία προϊστάται:
 - α) Στην Δ/ση, υπάλληλος με βαθμό α' της κατηγορίας ΠΕ ή ΤΣ του κλάδου Νοσηλευτών - τριών.
 - β) Στους τομείς, υπάλληλος με βαθμό α' της κατηγορίας ΠΕ ή ΤΣ του κλάδου Νοσηλευτών - τριών.
 - γ) Στα τμήματα, υπάλληλος με βαθμό α' της κατηγορίας ΠΕ ή ΤΣ του κλάδου Νοσηλευτών - τριών ή της κατηγορίας ΤΣ του κλάδου Ιατρικών για τα Μαιευτικά τμήματα, και τριών δεν υπάρχει, υπά-λληλος με βαθμό α' της κατηγορίας ΔΕ του κλάδου Ιατρικών Νοσο-κόμων.

Στην Διοικητική Υπηρεσία προϊστάται:

- α) Στην Δ/ση, υπάλληλος με βαθμό α' της κατηγορίας ΠΕ του κλάδου Διοικητικού - Λογιστικού.
 - β) Στην Υποεξέταση Διοικητικό, υπάλληλος με βαθμό α' της κατηγορίας ΠΕ του κλάδου Διοικητικού - Λογιστικού.
 - γ) Στην Υποεξέταση Οικονομικό, υπάλληλος με βαθμό α' της κατηγορίας ΠΕ του κλάδου Διοικητικού - Λογιστικού.
 - δ) Στην Υποεξέταση Τεχνικό, υπάλληλος με βαθμό α' της κατηγορίας ΠΕ του κλάδου Μηχανικών.
- Για τις περιπτώσεις α,β,γ και δ αν δεν υπάρχουν υπάλληλοι της κατηγορίας ΠΕ με βαθμό α', προϊστάται υπάλληλος κατηγορίας ΤΣ ή ΔΕ των αντίστοιχων κλάδων με βαθμό α'.
- ε) Σε κλάδους από Προσωπικό, Γραμματείας, Σύνταξης Αρρώστων και Γραμματείας Εξωτερικών Ιατρικών, υπάλληλος με βαθμό α' της κατηγορίας ΠΕ του κλάδου Διοικητικού - Λογιστικού ή της κατηγορίας ΤΣ του κλάδου Διοικήσης Νοσοκομείων ή της κατηγορίας ΔΕ του κλάδου Διοικητικό - Λογιστικού.
 - στ) Στο τμήμα Οικονομικό, υπάλληλος με βαθμό α' της κατηγορίας ΠΕ του κλάδου Διοικητικού - Λογιστικού ή της κατηγορίας ΤΣ του κλάδου Λογιστικής.
 - ζ) Στο τμήμα Τεχνικό, υπάλληλος με βαθμό α' της κατηγορίας ΠΕ του κλάδου Μηχανικών ή της κατηγορίας ΤΣ του κλάδου Τεχνο-λογικών Επιστημών.
 - η) Στο τμήμα Πληροφορικής - Οργάνωσης, υπάλληλος με βαθμό α' της κατηγορίας ΠΕ του κλάδου Πληροφορικής.
 - θ) Στο τμήμα Διατροφής, υπάλληλος με βαθμό α' της κατη-γορίας ΠΕ του κλάδου Διατροφικών.
 - ι) Στο τμήμα Κοινωνικής Υπηρεσίας, υπάλληλος με βαθμό α' της κατηγορίας ΤΣ του κλάδου Κοινωνικών Λειτουργιών.
 - ια) Στο τμήμα Βιοϊατρικής Τεχνολογίας, υπάλληλος με βαθμό α' της κατηγορίας ΠΕ του κλάδου Μηχανικών ή της κατηγορίας ΤΣ του κλάδου Τεχνολογικών Επιστημών.
 - ιβ) Στο τμήμα Παραϊατρικών Επαγγελμάτων (Τεχνολόγων), υπά-λληλος με βαθμό α' της κατηγορίας ΤΣ του κλάδου Ιατρικών Επαγ-ματιών ή του κλάδου Βιολογίας - Αντιβιοτικής ή του κλά-δου Φυσικοθεραπευτών ή της κατηγορίας ΔΕ του κλάδου Παια-στροφικών ή του κλάδου Ιατρικών - Βιολογικών.
 - ιγ) Στα ανωτέρω Γραφεία Επιστάσεως και Ιματισμού, υπά-

1. Στο προσωπικό που υπηρετείει έξω από το κεντρικό κέντρο εργάσιμους, παρέχεται δωρεάν τροφή κατά το διάστημα της απασχόλησής του.

2. Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Νοσοκομείου μπορεί να παρέχεται τροφή σ' άλλους προσωπικό του Νοσοκομείου με καταβολή αντι-τίμου που ισούται με το κοστὸ που καθορίζεται κάθε φορά για το τμήμαίο κέντρο τροφής των νοσηλευομένων.

Άρθρο 13

Μεταβιτικές Διατάξεις

1. Επὶ την πρώτη εφαρμογή του παρόντος Οργανισμού στους κλάδους που οι θέσεις καταλαμβάνονται σε περισσότερες από μία ειδικότητες, κατατάσσονται ή εντάσσονται οι υπερεπιπύοντες κατά την δημοσίευση της απόφασης αυτής υπάλληλοι με τα αντίστοιχα προσόντα, ανεξάρτητα από την κατά ειδικότητα κατανομή τους. Η καθοριζόμενη κατανομή μεταξύ των ειδικο-τήτων εφαρμόζεται σταδιακά στο βαθμό που κενούνται οι θέσεις μετά την με οριστικό τρόπο αποχώρηση των υπαλ-λήλων που τις κατέχουν.

2. Το μέγιστο προσωπικό, εντός του ιατρικού, που υπηρετεί σε οργανικές θέσεις κατά τη δημοσίευση της απόφασης αυτής, κατατάσσεται κατά κατηγορία και κλάδο αντίστοιχης ειδικότητας στις θέσεις που συνίστανται με την απόφαση αυτή, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1586/86 " Βαθμολογική διάθρωση των θέσεων του Δημοσίου, Ε.Π.Δ.Δ. και Ο.Π.Α. και άλλες διατάξεις " (ΦΕΚ 57/Α/86).

3. Το μη μέγιστο προσωπικό που υπηρετεί στο Νοσοκομείο κατά τη δημοσίευση της απόφασης αυτής σε ακοινοδοτούσα σχέση εργασίας εντάσσεται σε θέσεις που καταλαμβάνουν κενές μετά την εφαρμογή της παραγράφου 2 του παρόντος άρθρου ή σε προσωρινές θέσεις που συνιστώνται κατά κλάδο με την πράξη διορισμού και καταρτίζονται όταν κενωθούν με οριστικό τρόπο, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1476/84 (ΦΕΚ 156/Α/84) όπως συμπληρώθηκαν με το άρθρο 74 του Ν. 1540/85 (ΦΕΚ 67/Α/85) και την ερμηνευτική διάταξη της παραγράφου 6 του άρθρου 27 του Ν. 1575/85 (ΦΕΚ 217/Α/85).

4. Όσοι από το μη μέγιστο προσωπικό δεν συμπεριλαμβάνονται στο νόμισμα παρόντος ή 6 υπερέχοντες απασχολούνται με απόφαση του Νοσοκομείου σε προσωρινές θέ-σεις αντικαθίσταται με απόφαση του Δ.Σ. του Νοσοκομείου, σύμφωνα με τις διατά-ξεις του άρθρου 5 του Ν. 1476/84.

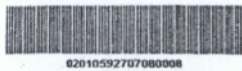
5. Οι κενές οργανικές θέσεις σε κάθε κλάδο στον οποίο έχουν ανατεθεί προσω-ρινές θέσεις, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του παρόντος άρθρου, πληρούνται στον νυντά βαθμό κατά τον οποίο κενούνται και απορροφούνται οι προσωρινές θέσεις ο συνολικός αριθμός των προσωρινών θέσεων δεν υπερβαίνει το ορισ-τιστικό θέσεων.

Η απόφαση αυτή να δημοσιευθεί στην εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

ΑΘΗΝΑ 8 - 8 - 1986

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΥΓΕΙΑΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ


ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΓΕΝΗΜΑΤΑΣ



ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ

ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

ΤΕΥΧΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

Αρ. Φύλλου 1059

27 Ιουλίου 2005

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

- Τροποποίηση-συμπλήρωση του Οργανισμού του Γενικού Νοσοκομείου Νίκαιας Πειραιά «ΑΓΙΟΣ ΠΑΝΤΕΛΕΗΜΩΝ» 1
- Τροποποίηση-συμπλήρωση του Οργανισμού του Γενικού Νοσοκομείου Πειραιά «ΤΖΑΝΕΙΟ» 2
- Τροποποίηση της ΔΥ1 5/89458/15.1.2004 Ο.Ε. (Φ.Ε.Κ. 1576/20.10.2004 τ. Β') απόφασης Συγκρότησης Συμβουλίων Επιλογής και Αξιολόγησης Διευθυντών Ιατρών Ε.Σ.Υ. 3
- Τροποποίηση της ΔΥ15/6422/31.1.2005 (ΦΕΚ 151/7.2.2005 τ. Β') απόφασης Συγκρότησης του Τέταρτου Περιφερειακού Συμβουλίου Επιλογής και Αξιολόγησης των Επιμελητών Α' και Β' Ιατρών Ε.Σ.Υ. αρμόδιο για την περιοχή ευθύνης των Δ.Υ.ΠΕ. Δυτικής Ελλάδας, Πελοποννήσου, Ηπείρου και Ιονίων Νήσων, με έδρα του την έδρα της Δ.Υ.ΠΕ. Δυτικής Ελλάδας 4
- Τροποποίηση της ΔΥ15/39334/3.5.2005 (ΦΕΚ 623/10.5.2005 τ. Β') απόφασης Συγκρότησης του Τέταρτου Περιφερειακού Συμβουλίου Επιλογής και Αξιολόγησης των Επιμελητών Α' και Β' Ιατρών Ε.Σ.Υ. αρμόδιο για την περιοχή ευθύνης των Δ.Υ.ΠΕ. Δυτικής Ελλάδας, Πελοποννήσου, Ηπείρου και Ιονίων Νήσων, με έδρα του την έδρα της Δ.Υ.ΠΕ. Δυτικής Ελλάδας 5
- Συμπλήρωση του Τέταρτου Περιφερειακού Συμβουλίου Επιλογής και Αξιολόγησης των Επιμελητών Α' και Β' Ιατρών Ε.Σ.Υ., αρμόδιο για την περιοχή ευθύνης των Δ.Υ.ΠΕ. Δυτικής Ελλάδας, Πελοποννήσου, Ηπείρου και Ιονίων Νήσων, με έδρα του την έδρα της Δ.Υ.ΠΕ. Δυτικής Ελλάδας 6
- Συγκρότηση Εθνικής Επιτροπής Πανδημίας Γρίπης .. 7
- Σύσταση Αμιγούς Δημοτικής Επιχείρησης με την επωνυμία «Αναπτυξιακή Δημοτική Επιχείρηση Δ. Μόβρης (Α.Δ.Ε.Μ.)» του Νομού Αχαΐας 8

ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

Αριθ. Υ4α/ 37209

(1)

Τροποποίηση-συμπλήρωση του Οργανισμού του Γενικού Νοσοκομείου Νίκαιας Πειραιά «ΑΓΙΟΣ ΠΑΝΤΕΛΕΗΜΩΝ».

**ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ
ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ -
ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ -
ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ**

Έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις:

α. Του άρθρου 13 του υπ' αριθμ. 95/2000 (ΦΕΚ Α'/76) π.δ/τος «Οργανισμός του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας», όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με το π.δ/γμα 299/2000 (ΦΕΚ Α' /240).

β. Του άρθρου Β του υπ' αριθμ. 87/1986 π.δ/τος «Ενιαίο Πλαίσιο Οργάνωσης Νοσοκομείων» (ΦΕΚ Α'/32).

γ) Τις διατάξεις του άρθρου 6 του ν. 2889/2001 «Βελτίωση και εκσυγχρονισμός του Εθνικού Συστήματος Υγείας και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α'/37).

δ) Τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 2469/1997, (ΦΕΚ 38/Α/1997) και το γεγονός ότι από τις διατάξεις της παρούσας απόφασης θα προκληθεί, σε βάρος του κρατικού προϋπολογισμού, επίσης δαπάνη ύψους 3120 Ευρώ, περίπου (Ε.Φ 15-210, ΚΑΕ 0200).

2. Την υπ' αριθμ. Υ1/10.3.2004 απόφαση του Πρωθυπουργού «Μεταβολή τίτλων Υπουργείων και καθορισμός της σειράς τάξης των Υπουργείων» (ΦΕΚ Β'/513).

3. Το υπ' αριθμ. 81/2002 π.δ/γμα «Συγχώνευση των Υπουργείων Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών στο Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών» (ΦΕΚ Α'/57).

4. Την υπ' αριθμ. 44659/ΔΙΚΘΕ-85/17-3-2004 απόφαση ανάθεσης αρμοδιοτήτων στους Υφυπουργούς Οικονομίας και Οικονομικών (ΦΕΚ Β'/519).

5. Την υπ' αριθμ. ΔΙΔΚ/Φ.1/2/6139/23.3.2004 απόφαση ανάθεσης αρμοδιοτήτων στους Υφυπουργούς Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης (ΦΕΚ Β'/517).

6. Την υπ' αριθμ. 12/29.3.2005 απόφαση του Δ.Σ. του Γ.Π.Σ.Υ.Π. Αποκέντρωσης.

Κατά τα λοιπά τα τροποποιούμενο άρθρο παραμένει ως έχει.»
 Η απόφαση αυτή να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Αθήνα, 13 Ιουλίου 2005

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ
 ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ
 ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
 ΚΑΙ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ
 ΑΠ. ΑΝΔΡΕΟΥΛΑΚΟΣ
 ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ
 ΝΙΚ. ΚΑΚΛΑΜΑΝΗΣ

Αριθ. Υ4α/35991

(2)

Τροποποίηση-συμπλήρωση του Οργανισμού του Γενικού Νοσοκομείου Πειραιά «ΤΖΑΝΕΙΟ».

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ
 ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
 ΚΑΙ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ -
 ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ -
 ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις:

α. Του άρθρου 13 του π.δ/τος 95/2000 (ΦΕΚ Α' /76) «Οργανισμός του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας», όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με τα π. δ/γμα 299/2000 (ΦΕΚ Α' /240).

β. Του άρθρου 8 του π.δ/τος 87/1986 «Ενιαίο Πλαίσιο Οργάνωσης Νοσοκομείων» (ΦΕΚ Α'/32).

γ) Τις διατάξεις του άρθρου 6 του ν. 2889/2001 «Βελτίωση και εκσυγχρονισμός του Εθνικού Συστήματος Υγείας και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α'/37).

δ) Τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 2469/1997, (ΦΕΚ 38/Α/1997) και το γεγονός ότι από τις διατάξεις της παρούσας απόφασης θα προκληθεί, σε βάρος του κρατικού προϋπολογισμού, επίσημα δαπάνη ποσού 3120 Ευρώ, περίπου (Ε Φ. 15-210, ΚΑΕ 0200).

2. Την υπ' αριθμ. Υ1/10.3.2004 απόφαση του Πρωθυπουργού «Μεταβολή τίτλων Υπουργείων και καθορισμός της σειράς τάξης των Υπουργείων» (ΦΕΚ Β'/513).

3. Το υπ' αριθμ. 81/2002 π. δ/γμα «Συγχώνευση των Υπουργείων Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών στο Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών» (ΦΕΚ Α'/57).

4. Την υπ' αριθμ. 14650/ΔΙ.ΟΕ 85/17.3.2004 απόφαση ανάθεσης αρμοδιοτήτων στους Υφυπουργούς Οικονομίας και Οικονομικών (ΦΕΚ Β'/519).

5. Την υπ' αριθμ. ΔΙΔΚΦ.1/2/6139/23.3.2004 απόφαση ανάθεσης αρμοδιοτήτων στους Υφυπουργούς Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης (ΦΕΚ Β'/517).

6. Την υπ' αριθμ. 14/5.4.2005 απόφαση του Δ.Σ. του Γ.Π.Σ. Υ.Π. Αττικής, αποφασίζουμε:

Η υπ' αριθμ. Α3β/οικ 14129/1986 (ΦΕΚ 829/Β/1986) υπουργική απόφαση «ΑΝΑΜΟΡΦΩΣΗ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΤΖΑΝΕΙΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟΥ ΠΕΙΡΑΙΑ», η οποία τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με τις αποφάσεις Α3α/1065 (ΦΕΚ 132/Β/1992), Α1 α/14192/1998 (ΦΕΚ 2039/Β/1999), Υ4α/13503 (ΦΕΚ 308/Β/2001), Α1α/11871 (ΦΕΚ 1956/Β/1999) και Υ4α/3697/2003 (ΦΕΚ 1494/Β/2003), τροποποιείται και συμπληρώνεται όπως παρακάτω:

Άρθρο μόνο

1. Στο άρθρο 6, «Διάκριση Υπηρεσιών», στην 1η παράγραφο, προστίθεται ως περίπτωση (δ) η Υπηρεσία Πληροφορικής.

Κατά τα λοιπά, το τροποποιούμενο άρθρο παραμένει ως έχει.

2. Στο άρθρο 9 «Διάρθρωση Διοικητικής Υπηρεσίας», η 3η παράγραφος αναδιατυπώνεται ως εξής:

«3. Η Υποδιεύθυνση Οικονομικού στα τμήματα:

- α. Οικονομικού
- β. Διατροφής και στα αυτοτελή γραφεία:
- α. Επιστοσίας
- β. Ιμπασιμού.

Κατά τα λοιπά, το τροποποιούμενο άρθρο παραμένει ως έχει.

3. Προστίθεται άρθρο 9Α «Διάρθρωση Υπηρεσίας Πληροφορικής» ως εξής:

«Άρθρο 9Α

Διάρθρωση Υπηρεσίας Πληροφορικής

Η Υπηρεσία Πληροφορικής αποτελεί Διεύθυνση, και διαρβρώνεται στα παρακάτω τμήματα:

1. Τμήμα Λειτουργίας και Διαχείρισης Λογισμικών Εφαρμογών (software)
2. Τμήμα Λειτουργίας και Διαχείρισης Δικτύων και Εξοπλισμού (hardware)
3. Τμήμα Οργάνωσης/Ανάπτυξης Ειδικών Εφαρμογών και Στατιστικής Επεξεργασίας Δεδομένων.»
4. Στο άρθρο 10 «Αρμοδιότητες Υπηρεσιών» επέρχονται οι παρακάτω τροποποιήσεις:

α) καταργείται η περίπτωση η της παραγράφου 4, β) η υφιστάμενη παράγραφος (5) αναριθμείται σε παράγραφο 6 και

γ) προστίθεται νέα παρ. 5 ως εξής:

«5. Αρμοδιότητες της Διεύθυνσης Πληροφορικής. Οι αρμοδιότητες της Διεύθυνσης πληροφορικής κατά τμήμα, είναι οι εξής:

1. Τμήμα Λειτουργίας και Διαχείρισης Λογισμικών Εφαρμογών (SOFTWARE):

- Εγκατάσταση κάθε νέας εφαρμογής πληροφορικής και η έναρξη λειτουργίας της.

- Η διαχείριση της κάθε εφαρμογής από συστηματικής και λειτουργικής πλευράς.

- Η εκπαίδευση του προσωπικού του νοσοκομείου και η αποτελεσματική εκμετάλλευση των συστημάτων πληροφορικής.

- Η συνεχής παρακολούθηση των νέων τεχνολογιών και η αξιολόγηση της δυνατότητας αξιοποίησής τους από το Νοσοκομείο.

- Οι περιοδικές και ετήσιες εκθέσεις λειτουργίας.

1. Τμήμα Λειτουργίας και Διαχείρισης Δικτύων και Υπολογιστών (HARDWARE):

Έχει την ευθύνη για:

- τη διαχείριση και λειτουργία του πληροφορικού εξοπλισμού, την βελτιστοποίηση της αξιοποίησής του εξοπλισμού σε συνάρτηση και με τις εφαρμογές που λειτουργούν σε κάθε τμήμα του εξοπλισμού,

- την εγκατάσταση και συντήρηση τοπικού ή ευρύτερου δικτύου υπολογιστών.

- τη διαχείριση της πρόσβασης των χρηστών στο δίκτυο.

- τη διαχείριση της επικοινωνίας του εσωτερικού δικτύου με εξωτερικά δίκτυα
- την προστασία του δικτύου και την αξιοποίηση των πόρων του δικτύου, (δίσκων, κλπ)
- τη διαχείριση της απόδοσης του δικτύου και τη σχεδίαση της επέκτασής του δικτύου
- τη κατάρτιση μελετών και τεχνικών προδιαγραφών για την προμήθεια εξοπλισμού πληροφορικής (H/Y, S/W, SYSTEM SW κ.λπ.).

3. Τμήμα Οργάνωσης/Ανάπτυξης Ειδικών Εφαρμογών και Στατιστικής Επεξεργασίας Δεδομένων (PROJECTS / DATA):

- Αναπτύσσει περιορισμένης έκτασης εφαρμογές για:
 - την επέκταση της λειτουργικότητας του δικτύου και των υποσυστημάτων της ιατρικής και διοικητικής υπηρεσίας,
 - την προσαρμογή ειδικών πακέτων λογισμικού, για περιορισμένης έκτασης εφαρμογές,
 - την παρακολούθηση των δεικτών ιατρο-νοσηλευτικής και διοικητικο-οικονομικής λειτουργίας του νοσοκομείου
 - την πρόσβαση στο διαδίκτυο.
- Καταρτίζει το Στρατηγικό Πλάνο Πληροφορικής, με βάση τους γενικότερους στρατηγικούς στόχους του Νοσοκομείου, αλλά και τις ειδικότερες λειτουργικές ανάγκες του.
- Παρακολουθεί την υλοποίηση του Στρατηγικού Πλάνου και ενημερώνεται για την πορεία των έργων πληροφορικής, των τυχόν προβλημάτων ή καθυστερήσεων ή ακόμη και για τυχόν αποκλίσεις από τον αρχικά προβλεπόμενο προϋπολογισμό έργων.
- Υποβάλλει και δέχεται προτάσεις προς και από τα αρμόδια τμήματα για την εκπόνηση των μελετών και την παρακολούθηση των διαδικασιών που σχετίζονται με την εγκατάσταση των νέων συστημάτων πληροφορικής,
- Είναι υπεύθυνο για τη λήψη και γενικά τη συλλογή πληροφοριών από τα διάφορα υποσυστήματα του νοσοκομείου για την διοίκηση και την ιατρική υπηρεσία.

Κατά τα λοιπά το τροποποιούμενο άρθρο παραμένει ως έχει.»

5. Στο άρθρο 15 «Προϊστάμενοι Υπηρεσιών», γίνονται οι παρακάτω τροποποιήσεις:

- στην παρ. 4 καταργείται η περίπτωση (η)
- η υφιστάμενη παράγραφος 5 μετονομάζεται σε παράγραφο 6 και

γ) Προστίθεται νέα παράγραφος 5 ως εξής:

«5. Στη Υπηρεσία Πληροφορικής προϊστάμεται:

- στη Διεύθυνση υπάλληλος της κατηγορίας ΠΕ του κλάδου Πληροφορικής ή υπάλληλος της κατηγορίας ΤΕ του κλάδου Πληροφορικής.

Στα τμήματα Λειτουργίας και Διαχείρισης Λογισμικών Εφαρμογών, Διαχείρισης Δικτύων και Εξοπλισμού και Οργάνωσης/Ανάπτυξης Ειδικών Εφαρμογών και Στατιστικής Επεξεργασίας Δεδομένων, υπάλληλοι της κατηγορίας ΠΕ του κλάδου Πληροφορικής ή του κλάδου ΠΕ Στατιστικής ή κατηγορίας ΤΕ του κλάδου Πληροφορικής και εν ελλείψει, υπάλληλοι της κατηγορίας ΔΕ του κλάδου Προσωπικού Ηλεκτρονικών Υπολογιστών. Κατά τα λοιπά το τροποποιούμενο άρθρο παραμένει ως έχει.»

Η απόφαση αυτή να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Αθήνα, 13 Ιουλίου 2005

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΕΣΤΕΡΝΩΝ, ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ
ΚΑΙ ΑΝΤΙΣΤΡΟΦΗΣ

ΑΠ. ΑΝΔΡΕΟΥΛΑΚΟΣ

ΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

Π. ΔΟΥΚΑΣ

ΥΠΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ
ΝΙΚ. ΚΑΚΑΛΑΜΑΝΗΣ

Αριθ. ΔΥ15/70464

(3)

Τροποποίηση της ΔΥ15/89458/15.1.2004 Ο.Ε. (Φ.Ε.Κ. 1576/20.10.2004 τ. Β') απόφασης Συγκρότησης Συμβουλίων Έπιλογής και Αξιολόγησης Διευθυντών Ιατρών Ε.Σ.Υ.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ

Έχοντας υπόψη:

- Τις διατάξεις του υπ' αριθμ. 2592/1953 ν.δ. (Φ.Ε.Κ. 254/53 τ. Α').
- Τις διατάξεις της παρ. 11 του άρθρου 11 του ν. 2889/2001 (Φ.Ε.Κ. 37/2.3.2001 τ.Α') «Βελτίωση και εκσυγχρονισμός του Εθνικού Συστήματος Υγείας και άλλες διατάξεις», όπως τροποποιήθηκε με το εδάφιο 4β της παρ. Δ του άρθρου 20 του ν. 3172/2003 (Φ.Ε.Κ. 197/6.8.2003 τ. Α') «Οργάνωση και εκσυγχρονισμός των Υπηρεσιών Δημόσιας Υγείας και άλλες διατάξεις».
- Τις διατάξεις των παρ. 4 και 7 του άρθρου 43 του ν. 3252/2004 (Φ.Ε.Κ. 132/16.7.2004 τ. Α') «Σύσταση Ένωσης Νοσηλευτών - Νοσηλευτριών Ελλάδος και άλλες διατάξεις».
- Τις διατάξεις των άρθρων 1, 38 και 42 του ν. 3329/2005 (Φ.Ε.Κ. 81/4.4.2005 τ. Α') «Εθνικό Σύστημα Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και λοιπές διατάξεις».
- Την ΔΥ15/89458/15.10.2004 Ο.Ε. (Φ.Ε.Κ. 1576/20.10.2004 τ. Β') απόφαση, όπως τροποποιήθηκε μεταγενέστερα.
- Τη μη αποδοχή διορισμού του Μαυτσόπουλου Χαράλαμπου.
- Το υπ' αριθμ. 9758/29.6.2005 έγγραφο της Ιατρικής Σχολής του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, αποφασίζουμε:
 - Τροποποιούμε την ανωτέρω (5) σχετική απόφασή μας και διορίζουμε στο Συμβούλιο Επιλογής και Αξιολόγησης Διευθυντών Ιατρών Ε.Σ.Υ. στην ειδικότητα της Ρευματολογίας τακτικό μέλος τον Θεόδωρο Γεώργιο, Καθηγητή Παθολογίας του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, σε αντικατάσταση του Μαυτσόπουλου Χαράλαμπου, που δεν αποδέχθηκε το διορισμό.
 - Η θητεία του ανωτέρω διοριζόμενου λήγει μαζί με το υπόλοιπο της θητείας των άλλων μελών του Συμβουλίου.
 - Κατά τα λοιπά ισχύει η ανωτέρω τροποποιούμενη απόφαση, όπως τροποποιήθηκε μεταγενέστερα.

Η απόφαση αυτή να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Αθήνα, 15 Ιουλίου 2005

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΝΙΚΗΤΑΣ ΚΑΚΑΛΑΜΑΝΗΣ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΣΕΛΙΔΑ

Το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί περιλαμβάνει ερωτήσεις κλειστού τύπου οι οποίες σχετίζονται με την ικανοποίηση που αισθάνεται το Ιατρικό προσωπικό του Νοσοκομείου από το προσωπικό που απασχολείται στις Υπηρεσίες και τη Διοίκηση του Νοσοκομείου καθώς και κάποιες οι οποίες αναφέρονται σε Δημογραφικά στοιχεία όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, τα έτη προϋπηρεσίας και η παρούσα θέση.

Σκοπός του ερωτηματολογίου το οποίο κατασκευάστηκε για να χρησιμοποιηθεί ως βασικό εργαλείο πτυχιακής εργασίας είναι να διερευνηθεί το επίπεδο ικανοποίησης των γιατρών του Νοσοκομείου από τους εργαζόμενους των λοιπών Υπηρεσιών και τη Διοίκηση.

Σας ενημερώνουμε ότι τα όποια στοιχεία συλλεχθούν από το παρόν ερωτηματολόγιο θα χρησιμοποιηθούν μόνο για την εκπόνηση πτυχιακής εργασίας. Κατόπιν αυτού όπως διαθέσετε λίγο από το χρόνο σας και απαντήσετε στις ερωτήσεις με ειλικρίνεια, δεδομένου ότι το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και θα τηρηθεί εχεμύθεια.

Σας ευχαριστώ για την συνεργασία σας

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

▪ Παρακαλώ σημειώστε

Φύλο :

Γυναίκα

Ανδρας

Ηλικία :

24 – 39

40-55

56 και άνω

Οικογενειακή κατάσταση :

Έγγαμος/η

Άγαμος/η

Χήρος/α – Διαζευγμένος/η

Έτη προϋπηρεσίας στο Νοσοκομείο :

1 ως 10

11 ως 20

21 και άνω

Παρούσα θέση :

Διευθυντής/ρια

Επιμελητής/ρια Α

Επιμελητής/ρια Β

Ειδικευόμενος/η

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Ερωτήσεις που αφορούν το προσωπικό της Ιατρικής Υπηρεσίας

1. Από την φιλικότητα και ευγένεια που δείχνουν οι συναδέλφοι σας αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

2. Από την συνεργασία σας με τους συναδέλφους σας αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

3. Από την επαγγελματική δραστηριότητα των συναδέλφων σας αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

4. Από την αποτελεσματικότητα των συναδέλφων σας αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

5. Από την επιστημονική κατάρτιση των συναδέλφων σας αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

Ερωτήσεις που αφορούν το προσωπικό της Νοσηλευτικής Υπηρεσίας

6. Από την φιλικότητα και ευγένεια που δείχνει το προσωπικό αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

7. Από την συνεργασία σας με το προσωπικό αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

8. Από την επαγγελματική δραστηριότητα του προσωπικού αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

9. Από την αποτελεσματικότητα του προσωπικού αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

10. Από την επιστημονική κατάρτιση του προσωπικού επιπέδου ΠΕ και ΤΕ αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

11. Από το βαθμό και την ταχύτητα ανταπόκρισης του προσωπικού στις ιατρικές σας οδηγίες για τους ασθενείς αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

Ερωτήσεις που αφορούν το προσωπικό της Διοικητικής Υπηρεσίας

12. Από την φιλικότητα και ευγένεια που δείχνει το προσωπικό αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

13. Από την συνεργασία σας με το προσωπικό αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

14. Από την επαγγελματική δραστηριότητα του προσωπικού αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

15. Από την αποτελεσματικότητα του προσωπικού αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

16. Από την επιστημονική κατάρτιση του προσωπικού επιπέδου ΠΕ και ΤΕ αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

Ερωτήσεις που αφορούν το προσωπικό της Υπηρεσίας Πληροφορικής

17. Από την φιλικότητα και ευγένεια που δείχνει το προσωπικό αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

18. Από την συνεργασία σας με το προσωπικό αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

19. Από την επαγγελματική δραστηριότητα του προσωπικού αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

20. Από την αποτελεσματικότητα του προσωπικού αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

21. Από την επιστημονική κατάρτιση του προσωπικού αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

Ερωτήσεις που αφορούν το Τεχνικό προσωπικό

22. Από την φιλικότητα και ευγένεια που δείχνει το προσωπικό αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

23. Από την συνεργασία σας με το προσωπικό αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

24. Από την επαγγελματική δραστηριότητα του προσωπικού αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

25. Από την αποτελεσματικότητα του προσωπικού αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

Ερωτήσεις που αφορούν τον Διοικητή

26. Από την συνεργασία σας με τον Διοικητή αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

27. Από την επαγγελματική δραστηριότητα του Διοικητή αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

28. Από την αποτελεσματικότητα του Διοικητή αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

29. Από την επιστημονική κατάρτιση του Διοικητή αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

30. Από την ικανότητα του Διοικητή να διαχειρίζεται τα παρουσιαζόμενα προβλήματα - κρίσεις αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

Ερωτήσεις που αφορούν το Διοικητικό Συμβούλιο

31. Από την συνεργασία σας με το Διοικητικό Συμβούλιο αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

32. Από την επαγγελματική δραστηριότητα του Διοικητικού Συμβουλίου αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

33. Από την αποτελεσματικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

34. Από την επιστημονική κατάρτιση του Διοικητικού Συμβουλίου αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

35. Από την ικανότητα του Διοικητικού Συμβουλίου να διαχειρίζεται τα παρουσιαζόμενα προβλήματα - κρίσεις αισθάνεστε :

- Πολύ δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Ουδέτερος
- Ικανοποιημένος
- Πολύ ικανοποιημένος

Ευχαριστώ για το χρόνο σας