



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

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**“Η εργασιακή ικανοποίηση του Ιατρικού και
Νοσηλευτικού προσωπικού των Μονάδων Υγείας –
Μελέτη περίπτωσης του Γενικού Νοσοκομείου
Μυτιλήνης “Βοστάνειο””**

Σπουδάστρια: ΑΛΗΜΠΟΥΝΤΑΝΗ ΜΑΡΙΑ

Επιβλέπουσα: ΣΙΟΥΡΟΥΝΗ ΕΛΕΝΗ

Καλαμάτα 2011

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	viii
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	12
1.1 Επαγγελματική Ικανοποίηση - Έννοια και Περιεχόμενο	12
1.2 Παράγοντες που συνδέονται με την επαγγελματική ικανοποίηση	13
1.3 Κίνητρα συμπεριφοράς και εργασίας	14
1.4 Παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση.....	15
1.5 Παράγοντες που αυξάνουν και μειώνουν την Επαγγελματική ικανοποίηση.....	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΥΓΕΙΑ	18
2.1 Η Υγεία	18
2.2 Μονάδες Υγείας	19
2.2.1 Βαθμίδες μονάδων υγείας	19
2.3 Οργάνωση Υπηρεσιών Υγείας.....	19
2.4 Πολιτική υγείας	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΤΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΒΟΣΤΑΝΕΙΟ	22
3.1 Η έννοια του Νοσοκομείου	22
3.2 Ιστορική αναδρομή του νοσοκομείου "Βοστάνειο"	23
3.3 Το «Βοστάνειο» σήμερα.....	25
3.4 Χρηματοδότηση	26
3.5 Κτιριακή Υποδομή.....	27
3.6 Αριθμός εργαζομένων.....	28
3.7 Σωματείο εργαζομένων του νοσοκομείου	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΟΧΗ ΜΕΛΕΤΗΣ	32
4.1 Λίγα λόγια για την έρευνα	32
4.2 Στοιχεία έρευνας.....	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	35
5.1 Το ερωτηματολόγιο.....	35
5.2 Οι απαντήσεις του ιατρικού προσωπικού.....	35
5.3 Οι απαντήσεις του νοσηλευτικού προσωπικού.....	58
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ	80
6.1 Εισαγωγή	80
6.2 Συνέντευξη Διοικητή	80
6.3 Συνέντευξη Διευθνή Ιατρικής Υπηρεσίας	82
6.4 Συνέντευξη Αναπληρώτριας Διευθύντριας Νοσηλευτικής Υπηρεσίας	83
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	85
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	90
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α	93

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 3.1: Το ιατρικό προσωπικό του Βοστανείου Νοσοκομείου Μυτιλήνης για το έτος 2010.....	28
Πίνακας 3.2: Αναλυτικά ο αριθμός των γιατρών του Βοστανείου Νοσοκομείου Μυτιλήνης για τα έτη 2008, 2009 και 2010.	29
Πίνακας 3.3: Το Ιατρικό προσωπικό ανά τομέα του Βοστανείου Νοσοκομείου Μυτιλήνης για το έτος 2010.	29
Πίνακας 3.4: Το Νοσηλευτικό προσωπικό ανά τομέα του Βοστανείου Νοσοκομείου Μυτιλήνης για το έτος 2010.....	29
Πίνακας 4.4: Στοιχεία Ερωτηματολογίου.....	34
Πίνακας 4.5: Στοιχεία Συνεντεύξεων	34
Πίνακας 5.6: Ο αριθμός των ερωτηθέντων από το ιατρικό προσωπικό.....	35
Πίνακας 5.7: Το φύλο των ερωτηθέντων γιατρών ανάλογα με τον τομέα που εργάζονται.	36
Πίνακας 5.8: Οι ηλικίες των ερωτηθέντων γιατρών ανάλογα με το τμήμα που εργάζονται.	37
Πίνακας 5.9: Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων γιατρών για την οικογενειακή τους κατάσταση.	37
Πίνακας 5.10: Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων γιατρών ως προς τον αριθμό των παιδιών τους.....	38
Πίνακας 5.11: Ο αριθμός των γιατρών ανάλογα με την ειδικότητα τους.	39
Πίνακας 5.12: Ο αριθμός των ετών που εργάζονται οι ερωτηθέντες γιατροί στο νοσοκομείο.	39
Πίνακας 5.13: Ο αριθμός απαντήσεων των ερωτηθέντων γιατρών για το αν πριν την πρόσληψη τους είχαν εργαστεί αλλού.	40
Πίνακας 5.14: Ο αριθμός των ερωτηθέντων γιατρών που είχαν εργαστεί αλλού πριν την πρόσληψη τους στο Βοστανείο Νοσοκομείο Μυτιλήνης χωρισμένοι στους τομείς που είχαν εργαστεί.....	40
Πίνακας 5.15: Ο αριθμός των ετών που εργάστηκαν οι ερωτηθέντες γιατροί στις θέσεις που δήλωσαν πριν προσληφθούν στο Βοστανείο Νοσοκομείο Μυτιλήνης.	41
Πίνακας 5.16: Το καθαρό μηνιαίο εισόδημα των ερωτηθέντων γιατρών από το νοσοκομείο.	42
Πίνακας 5.17: Το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτηθέντων γιατρών.	43
Πίνακας 5.18: Απαντήσεις στην ερώτηση αν οι ερωτηθέντες γιατροί έχουν συμπληρώσει άλλη φορά ερωτηματολόγια έρευνας.	44
Πίνακας 5.19: Απαντήσεις στις πρώτες 6 ερωτήσεις της έρευνας εργασιακής ικανοποίησης σχετικά με το πόσο ευχαριστημένοι είναι οι ερωτηθέντες γιατροί με την δουλειά που κάνουν.	46
Πίνακας 5.20: Απαντήσεις των ερωτηθέντων γιατρών στις επόμενες 8 ερωτήσεις που αφορούν τον μισθό που πέρνουν.....	48
Πίνακας 5.21 : Απαντήσεις των ερωτηθέντων γιατρών σχετικά με το αν πιστεύουν ότι οι αμοιβές τους είναι ανάλογες της εργασίας τους.....	50
Πίνακας 5.22: Απαντήσεις των ερωτηθέντων γιατρών σχετικά με την γραφική εργασία που πρέπει να κάνουν.....	51
Πίνακας 5.23: Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων γιατρών σχετικά με την περίπτωση προαγωγής στην εργασία τους.	52
Πίνακας 5.24: Απαντήσεις των ερωτηθέντων γιατρών για την σχέση τους με τον προϊστάμενο τους.	53
Πίνακας 5.25: Απαντήσεις των ερωτηθέντων γιατρών για την σχέση τους με τους συναδέλφους τους.	55

Πίνακας 5.26: Απαντήσεις των ερωτηθέντων γιατρών για την σχέση τους με τον οργανισμό που εργάζονται.	567
Πίνακας 5.27: Ο αριθμός των ερωτηθέντων νοσοκόμων.....	58
Πίνακας 5.28: Το φύλο των ερωτηθέντων νοσοκόμων χωρισμένοι στους τομείς που εργάζονται.....	58
Πίνακας 5.29: Η ηλικία των ερωτηθέντων νοσοκόμων χωρισμένοι στους τομείς που εργάζονται.....	59
Πίνακας 5.30: Η οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων νοσοκόμων.....	60
Πίνακας 5.31: Αριθμός των τέκνων των ερωτηθέντων νοσοκόμων.	60
Πίνακας 5.32: αριθμός των νοσοκόμων ανάλογα με την ειδικότητα τους.	61
Πίνακας 5.33: Χρόνια εργασίας των ερωτηθέντων νοσηλευτών στο Βοστανείο Νοσοκομείο Μυτιλήνης.....	62
Πίνακας 5.34: Ο αριθμός απαντήσεων των ερωτηθέντων νοσοκόμων για το αν πριν την πρόσληψη τους είχαν εργαστεί αλλού.	63
Πίνακας 5. 35: Ο αριθμός των ερωτηθέντων νοσοκόμων που είχαν εργαστεί αλλού πριν την πρόσληψη τους στο Βοστανείο Νοσοκομείο Μυτιλήνης χωρισμένοι στους τομείς που είχαν εργαστεί.	63
Πίνακας 5.36: Έτη εργασίας των ερωτηθέντων νοσηλευτών στην προηγούμενη θέση εργασίας τους.....	64
Πίνακας 5.37: Το καθαρό μηνιαίο εισόδημα των ερωτηθέντων νοσηλευτών από το νοσοκομείο.	65
Πίνακας 5.38: Το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτηθέντων νοσηλευτών χωρισμένοι στους τομείς που εργάζονται.....	66
Πίνακας 5.39: Απαντήσεις των ερωτηθέντων νοσηλευτών για το αν έχουν συμπληρώσει ερωτηματολόγιο ερευνών στο παρελθόν.....	67
Πίνακας 5.40: Απαντήσεις στις πρώτες 6 ερωτήσεις της έρευνας εργασιακής ικανοποίησης σχετικά με το πόσο ευχαριστημένοι είναι οι ερωτηθέντες νοσηλευτές με την δουλειά που κάνουν.....	68
Πίνακας 5.41: Απαντήσεις των ερωτηθέντων νοσηλευτών σχετικά με το πόσο ικανοποιημένοι είναι από τις αμοιβές που λαμβάνουν.....	70
Πίνακας 5.42: Απαντήσεις των ερωτηθέντων νοσηλευτών για το πόσο ικανοποιημένοι είναι από την αναγνώριση της εργασίας τους.	72
Πίνακας 5.43 : Ικανοποίηση των ερωτηθέντων νοσηλευτών σχετικά με την γραφειοκρατία στην εργασία τους.	73
Πίνακας 5.44: Απαντήσεις των ερωτηθέντων νοσηλευτών για το θέμα της προαγωγής στην εργασία τους.	75
Πίνακας 5.45: Απαντήσεις των ερωτηθέντων νοσηλευτών για την σχέση τους με τον προϊστάμενο τους.	76
Πίνακας 5.46: Απαντήσεις των ερωτηθέντων νοσηλευτών για την σχέση τους με τους συναδέλφους τους.	77
Πίνακας 5.47: Απαντήσεις των ερωτηθέντων νοσηλευτών για την σχέση τους με τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται.	79

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Γράφημα 4.1: Ο συνολικός αριθμός του ιατρικού προσωπικού που διαθέτει το Βοστανείο Νοσοκομείο.	33
Γράφημα 4.2: Ο συνολικός αριθμός του νοσηλευτικού προσωπικού που διαθέτει το Βοστανείο Νοσοκομείο.	33
Γράφημα 5.3: Γραφική αναπαράσταση των απαντήσεων των ερωτηθέντων γιατρών για το φύλο τους ανάλογα με το τμήμα που εργάζονται.	36
Γράφημα 5.4: Γραφική αναπαράσταση των απαντήσεων των ερωτηθέντων γιατρών για την ηλικία τους.	37
Γράφημα 5.5: Γραφική αναπαράσταση της οικογενειακής κατάστασης των ερωτηθέντων γιατρών.	38
Γράφημα 5.6: Γραφική αναπαράσταση του αριθμού των παιδιών των ερωτηθέντων γιατρών.	338
Γράφημα 5.7: Γραφική αναπαράσταση για την παρουσίαση της ειδικότητας των ερωτηθέντων γιατρών.	39
Γράφημα 5.8: Γραφική αναπαράσταση των ετών εργασίας των ερωτηθέντων γιατρών στο νοσοκομείο.	40
Γράφημα 5.9: Γραφική αναπαράσταση των τομέων στους οποίους είχαν εργαστεί οι ερωτηθέντες γιατροί προγενέστερα της πρόσληψης τους στο νοσοκομείο.	41
Γράφημα 5.10: Γραφική αναπαράσταση παρουσίασης του συνόλου των ετών εργασίας των ερωτηθέντων γιατρών στην προηγούμενη θέση εργασίας που είχαν δηλώσει.	42
Γράφημα 5.11: Γραφική αναπαράσταση του καθαρού μηνιαίου εισοδήματος που πληρώνονται οι γιατροί από το νοσοκομείο.	43
Γράφημα 5.13: Ο αριθμός των ερωτηθέντων γιατρών που έχουν απαντήσει ξανά στο παρελθόν ερωτηματολόγιο ερευνών σε μορφή γραφικής αναπαράστασης.	44
Γράφημα 5.12: Γραφική αναπαράσταση του επιπέδου εκπαίδευσης των ερωτηθέντων γιατρών.	44
Γράφημα 5.14 : Γραφική αναπαράσταση για το πόσο είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους οι ερωτηθέντες γιατροί.	47
Γράφημα 5.15: Γραφική αναπαράσταση των απαντήσεων των ερωτηθέντων γιατρών για το αν είναι ικανοποιημένοι για τον μισθό που παίρνουν.	49
Γράφημα 5.16: Γραφική αναπαράσταση του βαθμού ικανοποίησης των γιατρών από τις αμοιβές που παίρνουν σε σχέση με την εργασία που προσφέρουν.	50
Γράφημα 5.17: Γραφική αναπαράσταση των ερωτηθέντων γιατρών σχετικά με την γραφική εργασία που πρέπει να κάνουν.	52
Γράφημα 5.18: Γραφική αναπαράσταση των απαντήσεων των ερωτηθέντων γιατρών σχετικά με την γνώμη τους για το θέμα της προαγωγής.	53
Γράφημα 5.19: Γραφική αναπαράσταση που απεικονίζει το πόσο ευχαριστημένοι είναι οι ερωτηθέντες γιατροί σε σχέση με τους προϊστάμενους τους.	54
Γράφημα 5.20: Γραφική αναπαράσταση για την σχέση των γιατρών με τους συναδέλφους τους.	56
Γράφημα 5.21: Γραφική αναπαράσταση για την σχέση των γιατρών με τον οργανισμό που εργάζονται.	57
Γράφημα 5.22: Γραφική αναπαράσταση του αριθμού του φύλου των ερωτηθέντων νοσοκόμων.	58
Γράφημα 5.23: Γραφική αναπαράσταση της ηλικίας των ερωτηθέντων νοσοκόμων.	59
Γράφημα 5.24: Γραφική αναπαράσταση της οικογενειακής κατάστασης των ερωτηθέντων νοσοκόμων.	60
Γράφημα 5.25: Γραφική αναπαράσταση του αριθμού τέκνων των ερωτηθέντων παιδιών.	60

Γράφημα 5.26: Γραφική αναπαράσταση της ειδικότητας των ερωτηθέντων νοσηλευτών.....	61
Γράφημα 5.27: Γραφική αναπαράσταση των ετών εργασίας των ερωτηθέντων νοσηλευτών στο νοσοκομείο.....	62
Γράφημα 5.28: Γραφική αναπαράσταση των τομέων προϋπηρεσίας των ερωτηθέντων νοσηλευτών.....	63
Γράφημα 5.29: Γραφική αναπαράσταση των ετών εργασίας των ερωτηθέντων νοσηλευτών στην προηγούμενη θέση εργασίας τους.....	64
Γράφημα 5.30: Γραφική αναπαράσταση του καθαρού μηνιαίου εισοδήματος των ερωτηθέντων νοσηλευτών.....	65
Γράφημα 5.31: Γραφική αναπαράσταση του επιπέδου εκπαίδευσης των ερωτηθέντων νοσηλευτών.....	66
Γράφημα 5.32: Γραφική αναπαράσταση των απαντήσεων των ερωτηθέντων νοσηλευτών για το αν έχουν συμπληρώσει ερωτηματολόγιο ερευνών στο παρελθόν.....	67
Γράφημα 5.33: Γραφική αναπαράσταση της εργασιακής ικανοποίησης των ερωτηθέντων νοσηλευτών.....	68
Γράφημα 5.34: Γραφική αναπαράσταση σχετικά με το πόσο ικανοποιημένοι είναι οι ερωτηθέντες νοσηλευτές για τις αμοιβές που λαμβάνουν.....	71
Γράφημα 5.35: Γραφική αναπαράσταση της ικανοποίησης των ερωτηθέντων νοσηλευτών από την αναγνώριση της εργασίας τους.....	72
Γράφημα 5.36: Γραφική αναπαράσταση της ικανοποίησης των ερωτηθέντων νοσηλευτών σχετικά με την γραφειοκρατία στην εργασία τους.....	74
Γράφημα 5.37: Γραφική αναπαράσταση των ερωτηθέντων νοσηλευτών για την πιθανότητα προαγωγής στην εργασία τους.....	75
Γράφημα 5.38: Γραφική αναπαράσταση που απεικονίζει την σχέση των νοσηλευτών με τους προϊσταμένους τους.....	76
Γράφημα 5.39 : Γραφική αναπαράσταση της σχέσης των ερωτηθέντων νοσηλευτών με τους συναδέλφους τους.....	78
Γράφημα 5.40: Γραφική αναπαράσταση της σχέσης των ερωτηθέντων νοσηλευτών με τον οργανισμό που εργάζονται.....	79

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Σχεδιάγραμμα 2.1: Τα υποσυστήματα του συστήματος Υγείας.....	21
--	----

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων ενός οργανισμού θα πρέπει να παίζει σημαντικό ρόλο καθώς εκείνοι είναι που τον βοηθούν να επιτύχει το στόχο του. Η διοίκηση για να επιτύχει την μέγιστη αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα τους θα πρέπει να τους εξασφαλίζει ευκαιρίες εξέλιξης τους αλλά και να αναγνωρίζει την εργασία τους βραβεύοντας τους.

Η παρούσα εργασία έχει σαν σκοπό την προσέγγιση της έννοιας της επαγγελματικής ικανοποίησης και την κατανόηση του βαθμού ύπαρξης της στον τομέα της υγείας. Για το λόγο αυτό πραγματοποιήθηκε σχετική έρευνα στο ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό του Βοστανείου νοσοκομείου Μυτιλήνης .

Τα στοιχεία που παρουσιάζονται στην έρευνα έχουν ως στόχο να δώσουν μια εικόνα για το κατά πόσο το προσωπικό καλύπτεται από την εργασία του, για τις παροχές που λαμβάνει, τις συνθήκες καθώς και από την σχέση του με τους συναδέλφους του.

Αρχικά αναλύονται οι όροι επαγγελματική ικανοποίηση και υγεία για να γίνει πιο σαφής και ο ρόλος της εργασίας ενώ στην συνέχεια ακολουθεί το κομμάτι της έρευνας. Οι μέθοδοι που χρησιμοποιήθηκαν για τη διεξαγωγή της έρευνας ήταν τα ερωτηματολόγια σε ιατρούς και νοσηλευτές, ενώ παράλληλα δόθηκαν και συνεντεύξεις από τον Διοικητή του Νοσοκομείου, τον Διευθυντή του Ιατρικού προσωπικού και την Αναπληρώτρια Διευθύντρια του Νοσηλευτικού προσωπικού.

Μέσα από πίνακες και γραφήματα δίνετε μια σαφής και επεξηγηματική εικόνα της κατάστασης που επικρατεί στο νοσοκομείο.

Λέξεις κλειδιά: επαγγελματική ικανοποίηση, υγεία, νοσοκομείο, Γενικό Νοσοκομείο Μυτιλήνης Βοστανείο

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Για να επιτύχει μια επιχείρηση με την πλήρη απόδοση του προσωπικού της θα πρέπει να ικανοποιεί τις ανάγκες του. Παλιά, επικρατούσε η αντίληψη πως οι ανάγκες του εργαζομένου ήταν δυνατό να καλυφθούν με μια κατάλληλη ρύθμιση του ύψους της αμοιβής του. Σήμερα, όμως, αναγνωρίζεται πως, σε όλες σχεδόν τις βαθμίδες της διοικητικής ιεραρχίας, η προσέλκυση και κινητοποίηση του προσωπικού επιτυγχάνεται τότε μόνο, όταν καλύπτονται οι ανάγκες των εργαζομένων, όχι μόνο με μισθό, αλλά και με την παροχή κατάλληλων συνθηκών εργασίας, προσωπικής εξέλιξης και κινήτρων. Σχετικά με τις συνθήκες εργασίας, η διοίκηση της επιχείρησης πρέπει να βελτιώνεται συνεχώς. Επίσης η διοίκηση της επιχείρησης πρέπει να αντιμετωπίζει με κατανόηση τα παράπονα των εργαζομένων και να συνεργάζεται με το συνδικαλιστικό τους όργανο.

Θα ήταν σκόπιμο να αναφερθούν και να αναλυθούν οι όροι οργανισμός – οργάνωση - διοίκηση καθώς αναφέρονται πολύ συχνά στην εργασία. Με τον όρο **οργανισμό** ορίζεται μια ομάδα που αποτελείται από δύο ή περισσότερους ανθρώπους που δουλεύουν μαζί για να πετύχουν ένα ομαδικό αποτέλεσμα (Chris Sarigiannidis & Partners 2006). Η επιχείρηση είναι ένας οργανισμός ο οποίος επιδιώκει κυρίως το κέρδος (άλλα όχι μόνο) διαμέσου της ικανοποίησης των αναγκών της αγοράς (προμήθεια της αγοράς με αγαθά και υπηρεσίες), συνδυάζοντας και αξιοποιώντας τους φυσικούς πόρους, τους ανθρώπους, τα κεφάλαια και την επιχειρηματικότητα (συντελεστές παραγωγής).

Οργάνωση είναι η διαδικασία της ευσυνείδητης καθοδήγησης οργανωμένων δραστηριοτήτων, συγκεντρώνεται κυρίως σε αποφάσεις που αφορούν στον προγραμματισμό και στο σχεδιασμό των ενεργειών. Επιπλέον θα μπορούσε να αναφερθεί η οργανωμένη δραστηριότητα ως απόρροια της οργάνωσης, η οποία παρουσιάζεται όταν οι άνθρωποι συνδυάζονται κατά ένα συγκεκριμένο τρόπο για να εργασθούν αποβλέποντας σε γενικά αποδεκτούς στόχους και όταν οι δραστηριότητες αυτών που συμμετέχουν στην παραγωγική διαδικασία καθορίζονται από συγκεκριμένες υπευθυνότητες και σχέσεις.

Για να υπάρχει σωστή οργάνωση σε ένα οργανισμό είναι καθοριστικός ο ρόλος της **διοίκησης** καθώς εκείνη είναι αρμόδια για την επίτευξη των στόχων με την χρήση και αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων που έχει στο δυναμικό της. Ο λόγος δημιουργίας και η προϋπόθεση ύπαρξης των κοινωνικών οργανώσεων, επιχειρήσεων, νοσοκομείων, σχολείων, κομμάτων κ.λ.π. είναι η αποτελεσματική αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων για την επίτευξη στόχων που αφορούν ανθρώπινες ανάγκες. Η

αποτελεσματική αξιοποίηση των υλικών και άυλων πόρων δεν είναι δυνατόν να επιτευχθεί χωρίς την άσκηση αποτελεσματικής οργάνωσης και διοίκησης ή Μάνατζμεντ. Το Μάνατζμεντ συνίσταται στις λειτουργίες του Προγραμματισμού, Οργάνωσης, της Διοίκησης ή Διεύθυνσης των ανθρώπων και του Ελέγχου. Η άσκηση αυτών των λειτουργιών είναι απαραίτητη για την επίτευξη στόχων μέσω της αποτελεσματικής αξιοποίησης των διαθέσιμων πόρων.

Η διοίκηση νοείται ως στατική και ως δυναμική έννοια. Στατική διοίκηση είναι η πράξη του να τεθεί κάποιος επικεφαλής μιας οργάνωσης, ενός οργανισμού, ενώ δυναμική διοίκηση είναι η πράξη να διευθύνει κάποιος και να συντονίζει τις ενέργειες εκείνων που έχουν οργανωθεί για την επίτευξη ενός σκοπού (Κωνσταντινίδης 2010). Για να είναι επιτυχημένη θα πρέπει να χαρακτηρίζεται από α) την ικανοποίηση του πελάτη, β) την συνεχή βελτίωση του προϊόντος ή της παρεχόμενης υπηρεσίας, γ) τη συμμετοχή των εργαζομένων και δ) να βασίζεται σε στοιχεία και επιστημονικές αναλύσεις.

Παρατηρείται πως για την σωστή διοίκηση οι εργαζόμενοι αποτελούν βασικό κομμάτι του οργανισμού καθώς συμμετέχουν στην επίτευξη των στόχων και αυτός είναι και ο λόγος που η μέτρηση της ικανοποίησης των εργαζομένων αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα θέματα που την απασχολούν. Ιδίως στις μονάδες υγείας που το ανθρώπινο δυναμικό συνδέεται άμεσα με τον πολίτη είναι αναγκαίο να υιοθετήσει ένα πιο ανθρωποκεντρικό μοντέλο διοίκησης, αφού η ικανοποίηση των εργαζομένων επηρεάζει τόσο την ποιότητα των παρεχόμενων προς την κοινωνία υπηρεσιών και την εύρυθμη λειτουργία του οργανισμού, όσο και την επαγγελματική και προσωπική ζωή των εργαζομένων.

Τα συστήματα υγείας βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στο συντελεστή της παραγωγικής διαδικασίας «άνθρωπο». Η ποιότητα και αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών τους συνδέεται άρρηκτα με αυτόν και επομένως επηρεάζεται άμεσα και αποφασιστικά από τα συναισθήματα, που αυτός φέρει στην εργασία του.

Η παρούσα εργασία είναι χωρισμένη σε δύο μέρη, στο θεωρητικό και στο ερευνητικό μέρος. Στο πρώτο και θεωρητικό μέρος της εργασίας παρουσιάζεται ο όρος της επαγγελματικής ικανοποίησης, ο τομέας της υγείας που αποτελεί την περιοχή μελέτης και συγκεκριμένα το Γενικό Νοσοκομείο Μυτιλήνης «Βοστάνειο». Στο δεύτερο μέρος παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας που είχε ως δείγμα 60 γιατρούς του Νοσοκομείου, αλλά και 60 νοσηλεύτριες/τές. Επίσης, παρατίθενται οι απόψεις των Διοικητή του Νοσοκομείου, του Διευθυντή του Ιατρικού προσωπικού και της

Αναπληρώτριας Διευθύντριας του Νοσηλευτικού προσωπικού. Βάσει των παραπάνω δίνεται μια συνοπτική εικόνα του νοσοκομείου καθώς και το μέγεθος της επαγγελματικής ικανοποίησης που παρέχει. Πιο αναλυτικά:

- Στο πρώτο κεφάλαιο, γίνεται μια ανάλυση της επαγγελματικής ικανοποίησης, από ποιους παράγοντες επηρεάζεται, ποια είναι τα κίνητρα συμπεριφοράς και εργασίας, και ποιοι παράγοντες συντελούν στην αύξηση ή μείωση της.
- Στο δεύτερο κεφάλαιο, ακολουθεί μία παρουσίαση της γενικότερης έννοιας της υγείας. Επίσης, μελετώνται έννοιες όπως οι μονάδες υγείας με τις βαθμίδες τους, η οργάνωση των υπηρεσιών υγείας καθώς και η πολιτική υγείας.
- Το τρίτο κεφάλαιο, ξεκινάει με μία μελέτη για την έννοια του νοσοκομείου και τις κατηγορίες του. Στη συνέχεια, πραγματοποιείται μία γνωριμία με την ιστορία, την οργάνωση και τη διοίκηση του ιδρύματος του Γενικού Νοσοκομείου Μυτιλήνης Βοστανείου, το προσωπικό του οποίου θα είναι και το αντικείμενο του ερευνητικού τμήματος της εργασίας.
- Το τέταρτο κεφάλαιο, είναι το πρώτο κεφάλαιο του δεύτερου και ερευνητικού μέρους της εργασίας. Σε αυτό το κεφάλαιο, γίνεται μία εισαγωγή στον σκοπό, στις μεθοδολογίες και τα στοιχεία της έρευνας.
- Στο πέμπτο κεφάλαιο, γίνεται μία αναφορά για την δομή του ερωτηματολογίου, το οποίο βρίσκεται στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α της εργασίας και το οποίο μοιράστηκε στο ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό του νοσοκομείου. Στη συνέχεια, ακολουθεί η παρουσίαση των απαντήσεων που έδωσαν τόσο οι γιατροί όσο και οι νοσοκόμοι μαζί με την ανάλυση αυτών των αποτελεσμάτων.
- Το έκτο και τελευταίο κεφάλαιο της εργασίας, παρουσιάζει τις τρεις συνεντεύξεις του Διοικητή του νοσοκομείου, του Διευθυντή της Ιατρικής Υπηρεσίας και της Αναπληρώτριας Διευθύντριας Νοσηλευτικής Υπηρεσίας.

ΜΕΡΟΣ Α΄

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

1.1 Επαγγελματική Ικανοποίηση - Έννοια και Περιεχόμενο

Η επαγγελματική ικανοποίηση ορίζεται ως μια συναισθηματική ανταπόκριση στη εργασία και συνίσταται στις θετικές ή αρνητικές αντιδράσεις που έχουν οι άνθρωποι στην εργασία τους (Δεληγιάς 2010). Ανά διαστήματα έχουν ειπωθεί διάφοροι ορισμοί για το τι είναι επαγγελματική ικανοποίηση. Σύμφωνα με τον Locke (Locke 1976) ορίζεται ως μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση που απορρέει από την εκτίμηση του ατόμου για το επάγγελμα του ή την εργασιακή του πείρα, ενώ 12 χρόνια μετά, ο Kohler (Kohler 1988) την προσδιορίζει ως μια πολυδιάστατη έννοια, που αντιπροσωπεύει μια ολική στάση του ατόμου και τα συναισθήματα του για συγκεκριμένες πτυχές του επαγγέλματος του.

Αποτελεί ένα από τα βασικά θέματα της βιομηχανικής ψυχολογίας κυρίως γιατί συνδέεται με την ψυχική υγεία του εργατικού δυναμικού και με το ενδιαφέρον των επιχειρήσεων να έχουν υψηλή αποδοτικότητα, σταθερό, μόνιμο και ικανοποιημένο προσωπικό (Ταλιαδώρου 2004). Έχει δηλαδή άμεση σχέση τόσο με το άτομο - εργαζόμενο και την ψυχική του υγεία, όσο και με την διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στους οργανισμούς.

Η αξιολόγηση του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων θα πρέπει να αποτελεί βασικό κομμάτι των διαδικασιών ανάπτυξης και χάραξης στρατηγικής των σύγχρονων οργανισμών. Αναφέρεται στον βαθμό στον οποίο το άτομο νιώθει δικαιωμένο για την επιλογή του να εργαστεί για ένα συγκεκριμένο οργανισμό και καθορίζει το βαθμό δέσμευσης του στα οράματα και τους στόχους της δουλειάς του. Επηρεάζεται από όλες τις εργασιακές σχέσεις και υπάγεται σε αυξομειώσεις με την πάροδο του χρόνου και ανάλογα με τις κινήσεις της διοίκησης (Σερδάρης 2008).

Στις σύγχρονες εταιρείες - οργανισμούς ένας από τους στόχους είναι η δημιουργία κατάλληλου κλίματος στον εργασιακό χώρο όπου ο κάθε εργαζόμενος να θεωρεί την δουλειά του οικογένεια του. Η γνώση της ανθρώπινης συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας είναι απαραίτητη σε κάθε οργανισμό που επιδιώκει επιτυχή επιχειρηματικά αποτελέσματα. Η μέτρηση της ικανοποίησης των εργαζομένων του πρέπει να αποτελεί ένα από τα ουσιώδη θέματα που να το απασχολούν. Ο άνθρωπος αντιμετωπίζεται ως ενεργό και ζωτικό μέλος του οργανισμού.

1.2 Παράγοντες που συνδέονται με την επαγγελματική ικανοποίηση

Ανάλογα με το βαθμό στο οποίο ένας εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος ή δυσαρεστημένος από το οργανισμό καταβάλλει και την αντίστοιχη προσπάθεια για την επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί.

Η προσωπικότητα, η αντίληψη, οι αξίες του ανθρώπου, τα κίνητρα συμπεριφοράς και εργασίας αποτελούν τους ρυθμιστικούς παράγοντες που συμβάλλουν καθοριστικά στη διαμόρφωση των σχέσεων στο χώρο εργασίας:

- **Συμπεριφορά του ανθρώπου:** είναι η ικανότητα του για δραστηριότητα στη βιολογική, την ψυχολογική και την κοινωνική σφαίρα της ζωής του. Περιλαμβάνει όλα όσα αυτός κάνει, λέει, σκέφτεται ή αισθάνεται ανεξάρτητα από το αν αυτά προκαλούνται από ένα άλλο άτομο ή συνειδητά ή ασυνείδητα από τον ίδιο (Εγκυκλοπαίδεια ΠΑΠΥΡΟΥΣ ΛΑΡΟΥΣ ΜΠΡΙΤΑΝΙΚΑ 2005).

Η συμπεριφορά είναι διαφορετική για τον κάθε άνθρωπο και ο καθένας αναπτύσσει την δική του μοναδικότητα. Συνδέεται με τις δεξιότητες και τα ατομικά του χαρακτηριστικά γνωρίσματα, την αντίληψη για τον εαυτό, την αυτοπεποίθηση του, τις εμπειρίες του και τις σχέσεις που αναπτύσσει με τους άλλους ανθρώπους. Καθώς ζει και κινείται σ' ένα κοινωνικό περιβάλλον επηρεάζει και επηρεάζεται, όλες αυτές οι αντιδράσεις του συντελούν την κοινωνική του συμπεριφορά (Σαρρής 2001).

Θα μπορούσε να θεωρηθεί πως τα ψυχολογικά χαρακτηριστικά καθορίζουν τη συμπεριφορά του στο κοινωνικό περιβάλλον του και ενδεχομένως οι προστριβές στο χώρο εργασίας να οφείλονται και σε ψυχολογικούς παράγοντες.

- **Αντίληψη:** είναι μια δυναμική λειτουργία με την οποία το άτομο ερμηνεύει για τον εαυτό του τα φαινόμενα του περιβάλλοντος, τους δίνει νόημα και σημασία (Ποζουκίδου 2006). Οι παράγοντες που την επηρεάζουν είναι συνθήκες εργασίας και οι υπηρεσιακές σχέσεις με τους εργαζόμενους.

Έχουν πραγματοποιηθεί έρευνες που στηρίζουν ότι οι διαφορές στην αντίληψη των ανθρώπων πάνω σε κοινωνικά φαινόμενα ή αντικείμενα είναι αντανάκλαση των αναγκών τους. Χαρακτηριστικό της σχέσης αναγκών και αντίληψης είναι ότι όπως οι ανάγκες διαφοροποιούνται και εξελίσσονται, κατά τον ίδιο τρόπο η αντίληψη μέσα στο χρόνο ακολουθεί την εξέλιξη των αναγκών (Κόντης 1984).

- **Προσωπικότητα:** είναι ο χαρακτηριστικός τρόπος με τον οποίο σκέπτεται, αισθάνεται και συμπεριφέρεται ο κάθε άνθρωπος. Περιλαμβάνει τις ψυχικές διαθέσεις, τις τάσεις και τις απόψεις ενός προσώπου και εκφράζεται καθαρότερα

στις αλληλεπιδράσεις του με άλλους ανθρώπους γιατί αποτελεί το σύνολο των χαρακτηριστικών που τον διακρίνουν και που παρατηρούνται στις σχέσεις του με το περιβάλλον του (οικογενειακό-εργασίας) και την κοινωνία (Εγκυκλοπαίδεια ΠΑΠΥΡΟΥΣ ΛΑΡΟΥΣ ΜΠΙΡΙΤΑΝΙΚΑ 2005).

Κάθε άνθρωπος διαθέτει την δική του μοναδική προσωπικότητα, η οποία διαφέρει ως προς τους σκοπούς, τα κίνητρα και τις εμπειρίες του.

➤ **Αξίες:** είναι ατομικά χαρακτηριστικά που διαμορφώνονται ανάλογα με το πολιτισμικό περιβάλλον μέσα στο οποίο ζει το άτομο και που επηρεάζουν τις στάσεις, τις αντιλήψεις, τις ανάγκες και τα κίνητρα του στην εργασία του.

Οι αξίες ταξινομούνται σε τερματικές (που ανταναικλούν τις πεποιθήσεις του ατόμου για τους σκοπούς που πρέπει να πετύχει όπως άνετη ζωή, οικογενειακή ασφάλεια, αυτοεκτίμηση) και σε συντελεστικές (που εκφράζουν τις πεποιθήσεις του για τα μέσα που πρέπει να χρησιμοποιηθούν για την επίτευξη στόχων, όπως: φιλοδοξία, εντιμότητα, θάρρος, ανεξαρτησία) (Ποζουκίδου 2006).

1.3 Κίνητρα συμπεριφοράς και εργασίας

Κάθε εργαζόμενος για να είναι αποτελεσματικός πρέπει: α) να έχει τα προσόντα που απαιτεί η θέση του, β) να γνωρίζει ακριβώς το περιεχόμενο της εργασίας που του έχει ανατεθεί και γ) να υπάρχουν τα απαραίτητα κίνητρα για την εργασία.

Κάθε επιχείρηση πληρώνει τους εργαζομένους για τα προσόντα τους και για το χρόνο που διαθέτουν σε αυτή. Για να αποδώσουν όμως θα πρέπει να υπάρχει το κατάλληλο κλίμα στην επιχείρηση καθώς δεν μπορεί να έχει το μέγιστο της απόδοσης ενός εργαζομένου, εάν οι διαθέσεις του είναι αρνητικές για την εργασία που του έχει ανατεθεί. Αρκετοί πιστεύουν πως στην Ελλάδα υπάρχει αξιόλογο ανθρώπινο δυναμικό, που μπορεί να αποδώσει έργο, αλλά μένει αναξιοποίητο γιατί δεν υπάρχουν τα κατάλληλα κίνητρα για εργασία.

Οι στόχοι των εργαζομένων ταυτίζονται με τα κίνητρα που αποβλέπουν στην ικανοποίηση των ατομικών τους αναγκών. Έτσι τα ανθρώπινα κίνητρα γεννήθηκαν από τις ανάγκες του, οι οποίες ταξινομούνται σε δύο μεγάλες κατηγορίες: τις βιογενετικές και τις ψυχογενετικές (Solomon 2003).

Το κίνητρο είναι μια εξωτερική επιρροή που υποκινεί και κατευθύνει την ανθρώπινη συμπεριφορά για την επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί. Επομένως για να επιτευχθούν οι στόχοι του οργανισμού, τα διοικητικά στελέχη θα πρέπει να δελεάσουν

τους εργαζομένους με τον κατάλληλο τρόπο για να θελήσουν να κάνουν αυτό που τους έχει ανατεθεί. Η παροχή κινήτρων παίζει μεγάλο ρόλο για να προσελκυσθούν και να προτιμήσουν να εργαστούν σε μια συγκεκριμένη επιχείρηση καθώς και να προσφέρουν την ενεργητικότητα και την προσπάθεια τους.

Τα κίνητρα για τους εργαζόμενους περιλαμβάνουν:

- την οργανωτική κουλτούρα,
- την πολιτική των μισθών, δίκαιη κατανομή χρηματικών αμοιβών,
- τις έξτρα παροχές, η καλή απόδοση να αμείβεται,
- το περιβάλλον εργασίας, η ύπαρξη καλών συνθηκών ως προς το περιβάλλον και την διαμόρφωση χώρου,
- το αντικείμενο της εργασίας, να δίνει κίνητρα και ευκαιρίες για τον εργαζόμενο,
- την σωστή εποπτεία του προϊσταμένου του, που να χαρακτηρίζεται από το ενδιαφέρον και την παροχή βοήθεια στους εργαζόμενους,
- τον τρόπο λήψης απόφασης, δυνατότητα συμμετοχής και στους εργαζόμενους ιδιαίτερα σε τομείς που γνωρίζουν καλά,
- το βαθμό πρωτοβουλιών που μπορεί να λάβει, η απόδοση μεγάλου βαθμού αυτονομίας,
- την ποιότητα της εταιρικής επικοινωνίας, η ύπαρξη σαφήνειας στους ρόλους ως προς το τι αναμένεται να κάνει ο κάθε εργαζόμενος,
- το βαθμό αναγνώρισης των προσπαθειών του, θετική ενίσχυση στον εργαζόμενο για το επιτυχές έργο του, δηλαδή έπαινος,
- τις διαδικασίες της εταιρείας, αποτελεσματική πολιτική που επιδιώκει την αναβάθμιση των εργαζομένων στο έργο τους,
- το ωράριο εργασίας,
- η διασφάλιση πως δεν κινδυνεύουν να χάσουν την δουλειά τους.

1.4 Παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση

Οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια σχετίζονται είτε με το περιεχόμενο της εργασίας, είτε με το πλαίσιο μέσα στο οποίο παρέχεται αυτή και μπορούν να ταξινομηθούν σε 2 γενικές κατηγορίες τους ατομικούς ή ενδογενείς και περιβαλλοντικούς ή εξωτερικούς (Ποζουκίδου 2006). Ειδικότερα:

- ατομικοί ή ενδογενείς παράγοντες: τα εσωτερικά κίνητρα του ατόμου και τα προσωπικά βιώματα που ο καθένας φέρει μαζί του στην εργασία του, όπως η επίτευξη των στόχων, η αναγνώριση της εργασίας, η ίδια η εργασία, η υπευθυνότητα και η δυνατότητα εξέλιξης σύμφωνα με τον Herzberg (Herzberg & Work 1966).
- περιβαλλοντικοί ή εξωτερικοί παράγοντες: οι επιδράσεις που το άτομο δέχεται από το περιβάλλον εργασίας του, όπως:
 - τα δομικά χαρακτηριστικά του οργανισμού, δηλαδή το φυσικό περιβάλλον εργασίας και οι διαπροσωπικές σχέσεις. Το άτομο επηρεάζεται από το περιβάλλον εργασίας του και σύμφωνα με τις επιρροές που δέχεται, διαμορφώνει τη συμπεριφορά του και με τη σειρά του επηρεάζει το περιβάλλον του,
 - ο τρόπος διοίκησης - εποπτεία, εφόσον ο κάθε εργαζόμενος γνωρίζει το ρόλο του και τις αρμοδιότητες του αποφεύγονται οι συγκρούσεις,
 - στις συνθήκες εργασίας - πίεση που υφίστανται τα άτομα,
 - στη δυνατότητα συνδυασμού επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων.

1.5 Παράγοντες που αυξάνουν και μειώνουν την Επαγγελματική Ικανοποίηση

Ανάλογα με τον βαθμό στον οποίο ένας εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος ή δυσαρεστημένος από την εργασία του καταβάλλει και την αντίστοιχη προσπάθεια για την επίτευξη των στόχων της δουλειάς του καθώς και της επιχείρησης στην οποία εργάζεται. Επηρεάζεται άμεσα ή έμμεσα από διάφορες καταστάσεις που μπορεί πολύ εύκολα να τον οδηγήσουν σε όχι πάντα τόσο θετικά αποτελέσματα και να ξεφύγει από τους στόχους του.

Οι παράγοντες που αυξάνουν την επαγγελματική ικανοποίηση του εργαζόμενου είναι:

- Επαγγελματική παρακίνηση: είναι η επιθυμία του ατόμου να καταβάλλει την μέγιστη δυνατή προσπάθεια για να είναι σωστός στην εργασία του. Όλο αυτό έχει ως αποτέλεσμα την ανταμοιβή του για την ικανοποίηση των αναγκών του και κατά προέκταση όλο αυτό οδηγεί στην επίτευξη και των στόχων του οργανισμού.
- Ευκαιρία: το να έχει την ευκαιρία στην εργασία του να εξελιχθεί, να έχει πρόσβαση στις πληροφορίες για νέες θέσεις εργασίας και να ανέβει ιεραρχικά καθώς και να

αποκτήσει περισσότερα χρήματα. Ο συγκεκριμένος παράγοντας επηρεάζει και αρνητικά καθώς όσο λιγότερες είναι οι ευκαιρίες σε ένα επάγγελμα, τόσο περισσότερες είναι οι πιθανότητες οι εργαζόμενοι να βιώνουν χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης ή να αποχωρούν.

Σε αντίθεση οι λόγοι που την μειώνουν είναι (Παππά, Αναγνωστόπουλος & Νιάκας 2006):

- **Επαγγελματική εξουθένωση**: η συναισθηματική εξάντληση όπου ο εργαζόμενος φορτίζεται με τις συναισθηματικές απαιτήσεις των άλλων σε σχέση με τις δικές του με αποτέλεσμα να αισθάνεται ότι δε διαθέτει την απαραίτητη ενέργεια για να συνεχίσει. Νιώθει φορτισμένος πως δεν προσφέρει τα όσα απαιτούνται με αποτέλεσμα να αγχώνεται να συγκρίνει τις δικές του ενέργειες με των άλλων και να απογοητεύεται.
- **Ασάφεια ρόλου**: όταν ο εργαζόμενος βρίσκεται σε σύγχυση για το ποιες είναι οι απαιτήσεις της δουλειάς του, πως μπορεί να τις επιτύχει και πως προσδοκεί η διοίκηση του οργανισμού του να συμπεριφέρεται απέναντι του.
- **Σύγκρουση ρόλων**: συμβαίνει όταν διαφορετικά άτομα ή διαφορετικές ομάδες ατόμων με τα οποία αλληλεπιδρά ο εργαζόμενος, έχουν συγκρουόμενες προσδοκίες. Τέτοιες ομάδες ατόμων μπορεί να είναι μέλη της οικογένειας, φιλικά πρόσωπα, συνάδελφοι κ.λ.π.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΥΓΕΙΑ

2.1 Η Υγεία

Η υγεία μπορεί να θεωρηθεί ως ένα τρόπος για την μέτρηση της φυσικής, ψυχολογικής ή πνευματικής κατάστασης ενός ζώντος οργανισμού. Σύμφωνα με τον ορισμό που δόθηκε από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας το 1976, η υγεία είναι «η κατάσταση πλήρους σωματικής, ψυχικής και κοινωνικής ευεξίας και όχι απλώς η απουσία νόσου ή αναπηρίας». Συνεπώς η υγεία δεν σχετίζεται μόνο με την ιατρική, αλλά και με άλλους παράγοντες όπως είναι η εργασία, το περιβάλλον, η οικονομία κ.α. (BeStrong.org.gr 2010).

Η υγεία είναι προσωπικό αγαθό και ιδιόμορφο προϊόν (τα προϊόντα της παράγονται και καταναλώνονται στον ίδιο χώρο), μπορεί να προκληθεί από το ίδιο τον πάσχοντα είτε από τον οικογενειακό ή φιλικό περίγυρο του, είτε από τον κοινωνικό περίγυρο όπως υπηρεσίες ή θεσμούς. Επιπλέον ως προϊόν δύσκολα κοστολογείται καθώς υπάρχει αδυναμία στο να προκαθοριστεί η ποσότητα των πρώτων υλών που απαιτούνται για την παραγωγή ενός προϊόντος υγείας σε διαφορετικά πρόσωπα καθώς επίσης και να ελεγχθεί η επίδραση από επιμέρους παράγοντες κατά την διάρκεια της παραγωγικής διαδικασίας. Το πέρας της παραγωγικής διαδικασίας δεν μπορεί επακριβώς να προσδιορισθεί ούτε χρονικά, ούτε ποσοτικά, ούτε οικονομικά καθώς ο ίδιος ο ασθενής είναι εκείνος που καθορίζει ότι καλύφθηκε η ανάγκη ή η επιθυμία του.

Η υγεία μπορεί να οριστεί επιπλέον σε άλλα δύο επίπεδα:

- α) Συναισθηματικό: όπου η ασθένεια που καταλαμβάνει ένα άτομο και το δεσμεύει είναι το υπερβολικό πάθος, που για οποιαδήποτε αιτία φέρνει το άτομο στο σημείο να ενεργεί καταστροφικά σε βάρος άλλων, είναι σαφώς μια κατάσταση ασθένειας. Μια υγιής κατάσταση ποτέ δεν φτάνει σε τέτοιο βαθμό, ώστε να προκαλέσει την καταστροφή, αλλά τείνει περισσότερο να ακολουθήσει το «παν μέτρον άριστον» των αρχαίων Ελλήνων (Βυθούλκας 2000). Δηλαδή είναι η ελευθερία από το πάθος που έχει ως αποτέλεσμα μία δυναμική κατάσταση πραότητας και ηρεμίας.
- β) Διανοητικό - πνευματικό: ελευθερία από τον εγωισμό που έχει ως κατάσταση την καθαρότητα στη σκέψη, μια δυναμική κατάσταση γαλήνης και ηρεμίας.

2.2 Μονάδες Υγείας

Ο τομέας υγείας αποτελεί υποσύνολο ενός συνόλου που ονομάζεται κοινωνικός τομέας (κυριαρχία μη οικονομικού στοιχείου) επιδιώκει τη μεγιστοποίηση της ευημερίας του συνόλου των ατόμων που την αποτελούν με την κοινωνική πολιτική που είναι ένα σύνολο δραστηριοτήτων που έχουν ως αντικειμενικό σκοπό της κάθε μορφής υπηρεσίες, παροχές και επιδοτήσεις προς το κοινωνικό σύνολο και υλοποιείται μέσα από τις κοινωνικές δαπάνες και κοινωνικές υπηρεσίες (Health Academy 2011). Μονάδες υγείας είναι οι χώροι όπου γίνεται η κατάλληλη λειτουργική μίξη της ιατρικής επιστήμης, της Τεχνολογίας και της Διοικητικής επιστήμης με στόχο την υγεία του πολίτη.

Η Διοίκηση στις μονάδες υγείας έχει μεγάλη ευθύνη. Αναλαμβάνει να προσφέρει όλα τα κατάλληλα εργαλεία που είναι απαραίτητα για να επιτύχει την βέλτιστη παραγωγική διαδικασία. Επιπλέον είναι αρμόδια για την διαχείριση των υφιστάμενων πόρων αλλά και να ελέγχει την διαδικασία ώστε να καταφέρει αποτελεσματική χρήση.

2.2.1 Βαθμίδες μονάδων υγείας

Η πρώτη βαθμίδα περιλαμβάνει τις υπηρεσίες γενικής υγιεινής, πρακτική και εκπαίδευση, προληπτική και θεραπευτική υγιεινή που προσφέρονται στους ασθενείς με την είσοδο τους στο ισχύον σύστημα υγείας. Η δεύτερη βαθμίδα υγείας περιλαμβάνει την περίθαλψη που προσφέρεται από περισσότερο ειδικευμένες υπηρεσίες.

Αρμόδιο για την άσκηση κοινωνικής πολιτικής για την Υγεία είναι το Υπουργείο Υγείας και κοινωνικής Αλληλεγγύης, το οποίο περιλαμβάνει την προαγωγή, προστασία, διατήρηση και αποκατάσταση της σωματικής, ψυχικής και κοινωνικής ευεξίας του ατόμου και του κοινωνικού συνόλου καθώς και την ισότητα στην παροχή του υψηλότερου δυνατού επιπέδου υπηρεσιών και αγαθών υγείας στο κοινωνικό σύνολο (Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης).

2.3 Οργάνωση Υπηρεσιών Υγείας

Η οργάνωση Υπηρεσιών Υγείας είναι η συνειδητή και αποτελεσματική χρησιμοποίηση των πόρων του τομέα υγείας. Σκοπός της είναι η ικανοποίηση και ο συγκερασμός των συμμετεχόντων ασθενών και εργαζομένων και το ευρύτερο περιβάλλον του τομέα υγείας.

Στόχος της είναι η μεγιστοποίηση ποσοτικά και ποιοτικά του προϊόντος των υπηρεσιών υγείας (Isaac & Reed). Το πρόσωπο που έχει την ευθύνη για τη διάθεση και την κατανομή των πόρων του τομέα υγείας είναι ο Οργανωτής υγείας.

Τα βήματα που πρέπει να ακολουθούνται για την σωστή οργάνωση των υπηρεσιών υγείας είναι τα εξής:

- Καθορισμός συγκεκριμένων ενεργειών.
- Καθορισμός γενικών δραστηριοτήτων.
- Στελέχωση των θέσεων με το κατάλληλο προσωπικό.
- Δημιουργία οργανωτικής δομής και καθορισμός των σχέσεων εξουσίας ανάμεσα στους εργαζομένους.
- Αξιολόγηση του υπάρχοντος συστήματος.

2.4 Πολιτική υγείας

Το σύνολο των κανόνων και των μέτρων που ρυθμίζουν σε μια χώρα την παραγωγή, διανομή και κατανάλωση των υπηρεσιών υγείας στον πληθυσμό, με σκοπό τη διασφάλιση και βελτίωση του επιπέδου υγείας αυτής της χώρας (Answers.com).

Οι κανόνες και τα μέτρα της πολιτικής υγείας μιας χώρας αφορούν:

- στην οργάνωση και λειτουργία του τομέα υγείας,
- στην οργάνωση και λειτουργία της αγοράς των υπηρεσιών υγείας,
- στον συντονισμό της κοινωνικής πολιτικής.

Η εφαρμογή των κανόνων και των μέτρων της πολιτικής υγείας επιβάλλεται σε εθνικό επίπεδο από:

1. την κεντρική εξουσία,
2. Νόμους, διατάγματα,
3. αποφάσεις υπουργών ή άλλων εξουσιοδοτημένων οργάνων,
4. κανονισμούς λειτουργίας των Μονάδων παροχής υπηρεσιών υγείας,
5. εγκύκλιες οδηγίες, κ.λ.π.

Κύρια παράμετρο της πολιτικής υγείας αποτελεί η συγκρότηση ενός συστήματος υγείας και στόχος της είναι να επιτύχει την εξέλιξη, ανάπτυξη και ολοκλήρωση του συστήματος.

Το σύστημα της υγείας ανήκει σε ένα ευρύτερο σύστημα (και μέσα σε αυτό περιλαμβάνονται άλλα υποσυστήματα όπως παρουσιάζεται και στο Σχεδιάγραμμα 2.1) και αποσκοπεί στην ικανοποίηση διαφόρων αναγκών του κοινωνικού συνόλου και για το

σκοπό αυτό αξιοποιεί τους πόρους που θέτει η κοινωνία στην διάθεση του. Αναλαμβάνει κυρίως να προσφέρει φροντίδα υγείας στην κοινωνία.



Σχεδιάγραμμα 2.1: Τα υποσυστήματα του συστήματος Υγείας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΤΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΒΟΣΤΑΝΕΙΟ

3.1 Η έννοια του Νοσοκομείου

Το νοσοκομείο είναι ένα ίδρυμα επανδρωμένο και εξοπλισμένο για την διάγνωση και την θεραπεία ατόμων που πάσχουν από κάποια νόσο ή έχουν υποστεί κάποια κάκωση, καθώς και για την στέγαση τους κατά την διάρκεια της θεραπείας, για εξετάσεις που αφορούν την κατάσταση υγείας και για την διεξαγωγή των τοκετών. Τα νοσοκομεία έχουν γίνει σημαντικά κέντρα έρευνας και τεχνολογίας, αναπόσπαστο δε μέρος κάθε, σχεδόν, γενικού νοσοκομείου έχει γίνει η εκπαίδευση γιατρών και νοσηλευτών (Εγκυκλοπαίδεια Πάπυρους Λαρούς Μπριτάνικα 2005).

Οι ασθενείς προσέρχονται σε ένα νοσοκομείο είτε μόνο για διάγνωση, είτε για διάγνωση και θεραπεία και στη συνέχεια αποχωρούν είτε εισάγονται και παραμένουν για κάποιο χρονικό διάστημα, από μία μέρα έως αρκετές εβδομάδες ή και μήνες.

Τα νοσοκομεία διακρίνονται σε 4 κατηγορίες (Answers.com):

- **Γενικά:** είναι ο πιο διαδεδομένος τύπος νοσοκομείων γιατί αντιμετωπίζουν διαφορετικών ειδών ασθένειες και τραύματα, ενώ διαθέτουν τουλάχιστον μία μονάδα επειγόντων περιστατικών για την αντιμετώπιση άμεσων απειλών της υγείας αλλά και την δυνατότητα αποστολής μέσω άμεσης βοήθειας. Αποτελεί το κύριο νοσηλευτικό ίδρυμα μιας περιοχής ενώ βέβαια οι μεγάλες πόλεις συνήθως έχουν περισσότερα από ένα νοσοκομεία, διαφορετικών μεγεθών και εγκαταστάσεων.
- **Ειδικευμένα:** περιλαμβάνουν κέντρα αποκατάστασης τραυμάτων, νοσοκομεία παιδών, κλινικές αποτοξίνωσης, για αντιμετώπιση συγκεκριμένων ασθενειών και προβλημάτων όπως τα ψυχιατρεία, κέντρα λοιμωδών ασθενειών, αντικαρκινικά και πολύ παλιότερα τα σανατόρια.
- **Πανεπιστημιακά:** συνδυάζουν την περίθαλψη των ασθενών με τη διδασκαλία των φοιτητών της ιατρικής δηλαδή για την διεξαγωγή ιατρικών ερευνών και την εκπαίδευση του ιατρικού προσωπικού.
- **Κλινικές:** οι ιατρικές εγκαταστάσεις που είναι μικρότερες σε μέγεθος από τα νοσοκομεία, όπου η διαχείριση τους μπορεί να γίνει είτε από κάποιο κυβερνητικό οργανισμό παροχής υπηρεσιών υγείας είτε από ιδιώτες.

3.2 Ιστορική αναδρομή του νοσοκομείου “Βοστάνειο”

Γυρνώντας το χρόνο πίσω το Νοσοκομείο της Μυτιλήνης ήταν ένα από τα αρχαιότερα Φιλανθρωπικά Ιδρύματα που ιδρύθηκαν στην Ανατολή μετά την Άλωση της Κωνσταντινούπολης. Από Πατριαρχικό και Συνοδικό έγγραφο που γράφηκε το Μάρτιο του 1962, γνωστοποιείται ότι λειτουργούσε τον ΙΖ΄ αιώνα ως Νοσοκομείο ή Ξενοδοχείο, όπως λεγόταν τότε τα Νοσοκομεία γιατί την περίοδο αυτή προσέφεραν και στέγη αλλά και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη.

Στεγαζόταν απέναντι από τον Άγιο Θεράποντα με το όνομα «ξενοδοχείο». Από την ίδρυσή του δεν σταμάτησε ποτέ να παρέχει δωρεάν στέγη και τροφή σε όλους τους ντόπιους και ξένους ανεξάρτητα από το θρήσκευμα ή την εθνικότητά τους (Γενικό Νοσοκομείο Μυτιλήνης Βοστάνειο 2008). Το μεγαλύτερο μέρος του κτιρίου είχε διατεθεί για την παροχή νοσηλείας σε φτωχούς ασθενείς αλλά παράλληλα σε κάθε δύσκολη περίπτωση όπως κατά την διάρκεια της Τουρκοκρατίας είτε από την μετάδοση μεταδοτικών νόσων (χολέρα), είτε από την εξέγερση του πληθυσμού κατά των Οθωμανών, το ξενοδοχείο πρόσφερε ουσιαστική βοήθεια στον πληθυσμό της Μυτιλήνης. Στο ίδιο κτίριο στεγαζόταν ιδιαίτερα τμήματα για φτωχούς και εγκαταλελειμμένους γέροντες, τα ορφανά και τους ταξιδιώτες.

Κατά την διάρκεια της Τουρκοκρατίας το «ξενοδοχείο» δαπανούσε πολλά χρήματα για την εξαγορά και απελευθέρωση αιχμαλώτων, μετά τις σφαγές της Χίου, ενώ παράλληλα συμμαζεύε και νοσήλευε τους πρόσφυγες της Μικρασιατικής Τραγωδίας (Γενικό Νοσοκομείο Μυτιλήνης Βοστάνειο 2008).

Το 1858 ο ευεργέτης των Φιλανθρωπικών καταστημάτων Μυτιλήνης Παναγιώτης Βουρναζέλλης, το κατεδάφισε και ανέγειρε από τη αρχή ένα σύγχρονο κτίριο όπου παρουσιάζεται πλέον με το όνομα «νοσοκομείο». Το κτίριο ήταν πολύ οργανωμένο και είχε την δυνατότητα να αντεπεξέλθει στις ασθένειες και στην πρόσληψη των κατοίκων. Είχε τμήμα αστυκλινικής, εσωτερικό ιατρείο, παθολογικό, χειρουργικό, μαιευτικό και οφθαλμολογικό, φαρμακείο, εγκαταστάσεις με κλίβανο για αποστειρώσεις και 42 περίπου δωμάτια. Μετά την καταστροφή της Μικράς Ασίας οι ανάγκες για ιατρική περίθαλψη αυξήθηκαν και ο χώρος δεν επαρκούσε να καλύψει όλους τους ασθενείς του νησιού καθώς ένα μεγάλο πλήθος προσφύγων κατέκλυσε το νησί. Απαιτούνταν η ανέγερση κατάλληλου κτιρίου αλλά λόγω έλλειψης χρημάτων η κατασκευή του καθυστερούσε.

Η αρχή στην δημιουργία του νοσοκομείου στην σημερινή του τοποθεσία έγινε στις 25 Μαρτίου του 1927 (Γενικό Νοσοκομείο Μυτιλήνης Βοστανείο 2008) με προσπάθειες του Μητροπολίτη Μυτιλήνης Ιάκωβου, ο οποίος κατάφερε να συγκεντρώσει ελάχιστα χρήματα περίπου 280.000 δραχμές. Η αποπεράτωση του ολοκληρώθηκε μετά από 8 χρόνια πολύ δύσκολα και στοίχισε εξ' ολοκλήρου περισσότερο από 15.000.000 δραχμές. Σημαντική ήταν η προσφορά του Ευστρατίου Αθ. Βοστάνη, ο οποίος διέθεσε μετά τον θάνατο του όλη του την περιουσία ακίνητη και κινητή για να πουληθεί προκειμένου να ολοκληρωθεί το χτίσιμο και η λειτουργία του νοσοκομείου. Στο ίδιο επίπεδο κινήθηκαν και τα αδέρφια του ο Παναγιώτης ανέλαβε την δαπάνη για τον όροφο της χειρουργικής περίπου 3.000.000 δραχμών και με την διαθήκη του άφησε 1.000.000 δραχμές και ο Γεώργιος Βοστάνης διέθεσε στην Εφορία 1.000.000 δραχμές για την νοσηλεία των απόρων στο χειρουργικό τμήμα (Πετρόπουλος). Για το λόγο αυτό στις 13 Φεβρουαρίου του 1934 δόθηκε στο νοσοκομείο ο τίτλος «Βοστανείο Ιερό Νοσοκομείο Μυτιλήνης» (Γενικό Νοσοκομείο Μυτιλήνης Βοστανείο 2008) ως τιμής ένεκεν στην οικογένεια Βοστάνη. Πέρα από την συμβολή της οικογένειας Βοστάνη στην ολοκλήρωση του έργου σημαντική ήταν η προσφορά και άλλων ευεργετών Σοφίας Βουρναζού, Απόστολου Βαμβουρή, Παναγιώτη Βουρναζέλλη, Κλειώ Καψιμάλη και Παναγιώτη Κοκκώνη. Ο Περικλής Λουκάς δώρισε συνεχόμενο οικόπεδο έκτασης 5 στρεμμάτων δίπλα στο χώρο του νοσοκομείου και ο Παναγιώτης Καψιμάλης έπειτα από παράκληση του Σεβασμιότατου δώρισε στην δυτική πλευρά του Ιδρύματος οικόπεδο έκτασης 10 στρεμμάτων, στις εκτάσεις αυτές σήμερα πέρα από το Νοσοκομείο είναι κτισμένα το Γηροκομείο και το Ορφανοτροφείο.

Η λειτουργία του ξεκίνησε στις 8 Νοεμβρίου του 1935 με παρουσία του Σεβασμιότατου Μητροπολίτου Μηθύμνης κ. Διονυσίου, του τότε Υπουργού Κρατικής Υγιεινής και Αντιλήψεως κ. Α. Ανθηνογένους και του Υφυπουργού της Υγιεινής κ. Κ. Λούρου και όλων των τοπικών αρχών του νησιού.

Το «Βοστανείο» κατάφερε να ξεχωρίσει από τα πρώτα χρόνια της λειτουργίας του, το 1939 τιμήθηκε από το Υπουργείο Υγιεινής με χρυσό βραβείο μαζί με άλλα 3 νοσοκομεία Ερυθρό Σταυρό, Ευαγγελισμό και Κοτσίκειο Αλεξανδρείας. Έπειτα από πολλές συσκέψεις και διαβουλεύσεις μεταξύ του Υπουργείου Κοινωνικής Πρόνοιας και του Διοικητικού Συμβουλίου των Φιλανθρωπικών Καταστημάτων Μυτιλήνης το 1960 διοικείται ως ίδρυμα. Μετά την υπαγωγή του στις διατάξεις του Νομοθετικού Διατάγματος 2592/53 δημοσιεύτηκε στο ΦΕΚ 147/Α/11.9.61 το Β.Δ. 597 για την

αναμόρφωση του Οργανισμού του Βοστανείου Ιερού Γενικού Νοσοκομείου (Γενικό Νοσοκομείο Μυτιλήνης Βοστάνειο 2008).

Το προηγούμενο κτίριο που στέγαζε το νοσοκομείο από το 1966 έως το 1985 λειτούργησε ως Ίδρυμα Ανιάτων Παιδών παρέχοντας φροντίδα σε άπορα ανήλικα παιδιά. Σήμερα το κτίριο παραμένει στην ιδιοκτησία των Φιλανθρωπικών Καταστημάτων Μυτιλήνης και στεγάζει το Πνευματικό Γυμνάσιο (Γενικό Νοσοκομείο Μυτιλήνης Βοστάνειο 2008).

3.3 Το «Βοστάνειο» σήμερα

Το Βοστάνειο Νοσοκομείο σήμερα, καλύπτει τις ανάγκες της Νήσου Λέσβου σε Α΄θμια και Β΄θμια περίθαλψη. Σε αυτό υπάγονται τέσσερα Κέντρα Υγείας: της Καλλονής, του Πλωμαρίου, της Άντισσας και του Πολιχνίτου, καθώς και 31 Περιφερειακά Ιατρεία τα οποία καλύπτουν τις ανάγκες της υπαίθρου.

Το νοσοκομείο οργανώνεται και καταρτίζεται σύμφωνα με τον οργανισμό του. Καταρτίζεται από τέσσερις (4) υπηρεσίες: την Ιατρική, την Νοσηλευτική, την Διοικητική και την Τεχνική υπηρεσία.

Στην ιατρική υπηρεσία υπάγονται οι ιατροί, οι οδοντίατροι, οι φαρμακοποιοί, οι φυσικοί νοσοκομείων - ακτινοφυσικοί, οι χημικοί, οι βιολόγοι, οι διαιτολόγοι, οι τεχνολόγοι, οι ακτινολόγοι και λοιποί επιστήμονες των κλάδων υγείας, καθώς και τα τμήματα παραϊατρικού προσωπικού και κοινωνικής εργασίας. Η ιατρική υπηρεσία διαρθρώνεται σε τμήματα και τομείς που έχουν ως εξής: Παθολογικός, Χειρουργικός, Εργαστηριακός και Ψυχιατρικός τομέας.

- Τα Τμήματα του Παθολογικού τομέα είναι τα εξής:

1. Α΄ Παθολογικό (24 κλίνες)
2. Β΄ Παθολογικό (31 κλίνες)
3. Καρδιολογικό (13 κλίνες)
4. Παιδιατρικό (15 κλίνες)
5. Πνευμονολογικό (10 κλίνες)

Και οι Μονάδες του είναι οι εξής:

1. Τεχνητού Νεφρού (12 κλίνες)
2. Μεσογειακής Αναιμίας (6 κλίνες)

- Τα Τμήματα του Χειρουργικού Τομέα είναι τα εξής:
 1. Α' και Β' Χειρουργικό (40 κλίνες)
 2. Ορθοπεδικό (21 κλίνες)
 3. Ουρολογικό (7 κλίνες)
 4. Οφθαλμολογικό (6 κλίνες)
 5. Ωτορινολαρυγγολογικό (7 κλίνες)
 6. Μαιευτικό – Γυναικολογικό (26 κλίνες)
 7. Αναισθησιολογικό (0 κλίνες)

Και η Μονάδα του είναι η Εντατικής Θεραπείας (4 κλίνες).

- Ο Ψυχιατρικός τομέας έχει το Ψυχιατρικό τμήμα με 6 κλίνες.

- Τα Τμήματα του Εργαστηριακού τομέα είναι τα εξής:

1. Μικροβιολογικό
2. Ακτινολογικό
3. Παθολογοανατομικό
4. Αιματολογικό
5. Αιμοδοσία
6. Βιοχημικό
7. Κυτταρολογικό
8. Φαρμακευτικό

Στη δικαιοδοσία της Νοσηλευτικής Υπηρεσίας ανήκει και το προσωπικό του νεκροτομείου (Γενικό Νοσοκομείο Μυτιλήνης Βοστάνειο 2008).

3.4 Χρηματοδότηση

Σήμερα τα νοσοκομεία χρηματοδοτούνται συνήθως από το κράτος, τις οργανώσεις υγείας (με κερδοσκοπικό ή μη σκοπό), τους οργανισμούς παροχής ασφαλειών υγείας ή τις φιλανθρωπικές οργανώσεις συμπεριλαμβανομένων των άμεσων φιλανθρωπικών δωρεών. Παλιότερα ήταν σύνηθες η ίδρυση και χρηματοδότηση νοσοκομείων να γίνεται από θρησκευτικά τάγματα ή δόγματα, μεμονωμένους φιλάνθρωπους ή και ηγέτες.

Το Γενικό Νοσοκομείο «Βοστάνειο» χρηματοδοτείται μέσω των ασφαλιστικών ταμείων, τις κρατικές επιχορηγήσεις αλλά και την αξιοποίηση Ευρωπαϊκών

Προγραμμάτων. Επίσης διαθέτει ένα κληροδότημα με σημαντική περιουσία που στηρίζει δραστικά την λειτουργία του ιδρύματος.

3.5 Κτιριακή Υποδομή

Για να είναι επιτυχημένη η λειτουργία ενός οργανισμού σημαντικό κομμάτι πέρα από το προσωπικό και τον υλικό εφοδιασμό του έχει και η κτιριακή υποδομή. Η υποδομή του χώρου εργασίας πρέπει να καλύπτει τις ανάγκες του οργανισμού και να είναι τα διάφορα τμήματα τοποθετημένα σε κατάλληλους χώρους ώστε να είναι εύκολη η πρόσβαση.

Συγκεκριμένα τα νοσοκομεία μπορεί να αποτελούνται από ένα μόνο κτίριο ή να αποτελούν μέρος κάποιου συγκροτήματος. Τα σύγχρονα νοσοκομεία είναι σχεδιασμένα ώστε να ελαχιστοποιούν την εξάπλωση κάποιας μόλυνσης καθώς και να κάνουν γρηγορότερη και πιο εύκολη την μετακίνηση του προσωπικού και των ασθενών. Ο Ολλανδός ιστορικός της αρχιτεκτονικής Κορ Ουαγκενάρ χαρακτήρισε πολλά νοσοκομεία ως: «...κατασκευασμένες καταστροφές, ανώνυμα ιδρυματικά συμπλέγματα που διοικούνται από τεράστιες γραφειοκρατίες και τελείως ακατάλληλα για το σκοπό για τον οποίο σχεδιάστηκαν...Δεν είναι σχεδόν ποτέ λειτουργικά και αντί να κάνουν τους ασθενείς να αισθάνονται άνετα δημιουργούν στρες και άγχος».

Όσον αφορά στο νοσοκομείο «Βοστάνειο», το 1935 αναγέρθηκε η «παλαιά» πτέρυγα (εμβαδόν 5.500τ.μ) και αποτελείται από το ισόγειο, δυο ορόφους και δυο ημιυπόγειους χώρους. Το ημιυπόγειο στεγάζει εγκαταστάσεις – γραφεία Τεχνικής Υπηρεσίας, το Ακτινολογικό Εργαστήριο και τα γραφεία Διοικητικής Υπηρεσίας. Στο ισόγειο στεγάζονται τα Εξωτερικά Ιατρεία, τα Ακτινολογικά, ο Αξονικός Τομογράφος, ο Μαστογράφος Οστικής Πυκνότητας, το Γραφείο Κίνησης, το Γραφείο ΟΓΑ και ΙΚΑ, και τέλος η Γραμματεία Εξωτερικών Ιατρείων (ραντεβού). Στον Ά όροφο στεγάζονται τρεις κλινικές, το Παθολογικό, το Παιδιατρικό και της Μεσογειακής Αναμίας. Και τέλος στον Β' όροφο στεγάζονται το Χειρουργικό και το Ορθοπεδικό τμήμα και τα Γραφεία Ιματισμού.

Το 1980 ολοκληρώθηκε και μια καινούργια πτέρυγα (εμβαδόν 2.600τ.μ) που αποτελείται από πρώτο και δεύτερο όροφο. Στον Α' όροφο στεγάζονται τα Μαγειρεία, οι Αποθήκες και το Φαρμακείο και στον Β' όροφο τα Γραφεία Ιατρών και το Γραφείο Διοικητή.

Το 1991 δημιουργήθηκε ένα συγκρότημα λυομένων (εμβαδόν 790 τ.μ.) που αποτελείται από δύο (2) κτίσματα. Το πρώτο με εμβαδόν 540 τ.μ. εδράζεται επί του φυσικού εδάφους και στεγάζει την Αίθουσα Πολλαπλών χρήσεων και τις Διοικητικές Υπηρεσίες. Το δεύτερο με εμβαδόν 250 τ.μ. εδράζεται επί του σώματος της νέας πτέρυγας και στεγάζει τη Διοίκηση, τα Γραφεία Ιατρών και θαλάμους νοσηλείας.

Υπάρχει επίσης μια νέα πτέρυγα (εμβαδόν 7.500 τ.μ.) που αποτελείται από υπόγειο και πέντε (5) ορόφους όπου στεγάζονται: α) Υπόγειο: Ηλεκτρομηχανολογικές Εγκαταστάσεις (Η/Μ) και χώροι τεχνικών βάρδιας, β) Ισόγειο: Έκτακτα περιστατικά - Βραχεία Νοσηλεία - Κεντρική Αποστείρωση - Τηλεφωνείο - Κοινωνική Υπηρεσία - Εφημερία Γιατρών - Γραφείο Οδηγών, γ) Α' όροφος: Μ.Τ.Ν (Μονάδα Τεχνητού Νεφρού) και Εργαστήρια, δ) Β' όροφος: Μ.Ε.Θ (Μονάδα Εντατικής Θεραπείας), Καρδιολογική Κλινική, Πνευμονολογική Κλινική, Οφθαλμολογική Κλινική και Ω.Ρ.Λ. Κλινική, ε) Γ' όροφος: Χειρουργεία (5 αίθουσες - δεν έχουν μεταφερθεί ακόμη τα χειρουργεία) - Γραφεία γιατρών - Χώροι προσωπικού χειρουργείων και τέλος στ) Δ' όροφος: Η/Μ εγκαταστάσεις.

Υπάρχουν και υπό μελέτη πτέρυγες, οι οποίες βρίσκονται στο τελευταίο στάδιο. Θα ανεγερθούν δύο πτέρυγες (4.500 τ.μ.) που θα στεγάσουν: Λοιμώδη - Μονάδα Νεογνών - Νεκροτομείο - Μαιευτικό - Νέο Παιδιατρικό - Αίθουσα πολλαπλών χρήσεων και τριάντα (30) νέες κλίνες. Επιπλέον θα ανακαινισθούν πλήρως και οι δύο παλαιές πτέρυγες του νοσοκομείου (Γενικό Νοσοκομείο Μυτιλήνης Βοστανείο 2008).

3.6 Αριθμός εργαζομένων

Το Ιατρικό προσωπικό ανά τομέα που διέθετε το νοσοκομείο για το έτος 2010 είναι:

Πίνακας 3.1: Το ιατρικό προσωπικό του Βοστανείου Νοσοκομείου Μυτιλήνης για το έτος 2010.

ΤΟΜΕΑΣ	ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ
ΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΟΣ	49
ΠΑΘΟΛΟΓΙΚΟΣ	54
ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΟΣ	4
ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ	15
ΣΥΝΟΛΙΚΑ	122

Αυτό το Ιατρικό προσωπικό αποτελείται από Μόνιμους γιατρούς του ΕΣΥ, Επικουρικούς γιατρούς, και Ειδικευόμενους γιατρούς. Στη συνέχεια ακολουθεί ένας πίνακας που περιγράφει αναλυτικά τον αριθμό των γιατρών του νοσοκομείου για τα έτη 2008, 2009 και 2010:

Πίνακας 3.2: Αναλυτικά ο αριθμός των γιατρών του Βοστανείου Νοσοκομείου Μυτιλήνης για τα έτη 2008, 2009 και 2010.

ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	2008	2009	2010
ΜΟΝΙΜΟΙ ΓΙΑΤΡΟΙ ΕΣΥ	63	62	63
ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΟΙ	15	17	12
ΕΙΔΙΚΕΥΟΜΕΝΟΙ	40	40	47

Το Νοσηλευτικό προσωπικό ανά τομέα που διέθετε το νοσοκομείο για το έτος 2010 είναι:

Πίνακας 3.3: Το Νοσηλευτικό προσωπικό ανά τομέα του Βοστανείου Νοσοκομείου Μυτιλήνης για το έτος 2010.

ΤΟΜΕΑΣ	ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ
ΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΟΣ	84
ΠΑΘΟΛΟΓΙΚΟΣ	94
ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΟΣ	11
ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ	13
ΣΥΝΟΛΙΚΑ	202

Το προσωπικό των νοσηλευτών που διέθετε το νοσοκομείο για το έτος 2010, αποτελείται από τελειόφοιτους ΠΕ Νοσηλευτικής, ΤΕ Νοσηλευτικής, ΔΕ Αδερφών Νοσοκόμων και ΔΕ Πρακτικών Νοσοκόμων.

Πίνακας 3.4: Αναλυτικά ο αριθμός των νοσοκόμων του Βοστανείου Νοσοκομείου Μυτιλήνης για τα έτη 2008, 2009 και 2010 ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσής τους.

ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	2008	2009	2010
ΠΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ	4	4	6
ΤΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ	87	87	84
ΔΕ ΑΔ. ΝΟΣΟΚΟΜΩΝ	97	97	95
ΔΕ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΝΟΣΟΚΟΜΩΝ	17	17	17

3.7 Σωματείο εργαζομένων του νοσοκομείου

Ο Σύλλογος εργαζομένων του Νοσοκομείου Μυτιλήνης «Βοστανείο» ιδρύθηκε το 1983. Η αρχική ονομασία του ήταν «Σωματείο Εργαζομένων Βοστανείου Ιερού Γενικού Νοσοκομείου». Στόχος του σωματείου ήταν η συλλογική υπεράσπιση των δικαιωμάτων των μελών του μέσω της προώθησης και επίλυσης θεσμικών, εργασιακών και άλλων προβλημάτων τους. Σε αυτό συμμετείχε το σύνολο του προσωπικού του Νοσοκομείου, Ιατρικό, Νοσηλευτικό, Διοικητικό και Τεχνικό.

Οι πρώτες ενέργειες για την ίδρυσή του ξεκίνησαν το φθινόπωρο του 1983 μέσω ομάδας πρωτοβουλίας που συγκροτήθηκε από αρκετούς εργαζόμενους. Έπειτα από συναντήσεις και ανταλλαγή απόψεων συντάχθηκε ιδρυτική πράξη η οποία περιείχε την απόφαση των ιδρυτικών μελών να ιδρύσουν εργατικό σωματείο ακολουθώντας τη διαδικασία που προβλέπει ο νόμος και να υπαχθούν στις διατάξεις του καταστατικού. Ειλέχτηκε προσωρινό Διοικητικό Συμβούλιο με πρωτοβουλία του οποίου συντάχτηκε σχέδιο καταστατικού, το οποίο έπειτα από Γενική Συνέλευση των ιδρυτικών μελών έγινε δεκτό, υπογράφηκε από όλους και υποβλήθηκε στο Πρωτοδικείο Μυτιλήνης για έγκριση στις 30/11/1983. Με την υπ' αριθμόν 22 από 20/01/1984 απόφαση του πολυμελούς Πρωτοδικείου το καταστατικό εγκρίθηκε και ο Σύλλογος καταχωρήθηκε στο βιβλίο των σωματείων, με τον αύξοντα αριθμό μητρώου 405 και ημερομηνία 22/03/1984. Η σύσταση του συλλόγου δημοσιεύθηκε και στον τοπικό τύπο. Οι πρώτες εκλογές πραγματοποιήθηκαν το 1984 (Σύλλογος Εργαζομένων Νοσοκομείου Μυτιλήνης (Βοστανείο) 2008).

ΜΕΡΟΣ Β΄

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΟΧΗ ΜΕΛΕΤΗΣ

4.1 Λίγα λόγια για την έρευνα

Στο κεφάλαιο αυτό θα παρουσιαστεί το σύνολο του ερευνητικού μέρους της εργασίας. Ένας από τους τρόπους που χρησιμοποιεί η έρευνα για την διεξαγωγή της είναι το ερωτηματολόγιο, το οποίο επιδιώκει την ομοιόμορφη και σαφή λήψη των αναγκαίων πληροφοριών με σκοπό την εξαγωγή συμπερασμάτων χωρίς αμφιβολίες και λάθη.

Η έρευνα της συγκεκριμένης εργασίας διεξάγεται, με τη βοήθεια ερωτηματολογίου, για την καταγραφή της επαγγελματικής ικανοποίησης στο χώρο εργασίας και πιο συγκεκριμένα την ικανοποίηση του νοσηλευτικού και ιατρικού προσωπικού στο Νοσοκομείο Μυτιλήνης, Βοστάνειο. Για να γίνει πιο κατανοητή αυτή η σχέση αρκεί η υπενθύμιση πως το νοσοκομείο Βοστάνειο, όπως και κάθε άλλο νοσοκομείο, αποτελεί μια μονάδα που δραστηριοποιείται μέσα σε μια τοπική κοινωνία ή αλλιώς σε ένα περιβάλλον. *Περιβάλλον* μπορεί να ονομαστεί το πλαίσιο στο οποίο ασκούνται και διαμορφώνονται οι δραστηριότητες της μονάδας και από το οποίο εξαρτάται αποφασιστικά η επιτυχής ή μη έκβασή της (Κιόχος & Παπανικολάου & Θάνος 2002).

Ξεκινώντας γίνεται μία διάκριση στο εσωτερικό και το εξωτερικό περιβάλλον του νοσοκομείου. Για να καταλήξει η έρευνα σε ένα αντιπροσωπευτικό συμπέρασμα κρίνεται σκόπιμο να γίνει καταγραφή και της σχέσης που εξελίσσεται μέσα στο κάθε περιβάλλον. Το εσωτερικό αποτελείται από τους γιατρούς, τους νοσηλευτές και το διοικητικό προσωπικό. Ενώ το εξωτερικό περιβάλλον που αποτελεί την κοινωνία είναι οι κάτοικοι, οι πολιτικοί φορείς και οι οικονομικοί παράγοντες.

Όσον αφορά το Βοστάνειο η έρευνα στηριζόταν κυρίως στους γιατρούς και στους νοσηλευτές, για την δημιουργία μιας εικόνας της κατάστασης που επικρατεί τόσο στο πλαίσιο εργασίας όσο και στην ικανοποίηση που τους παρέχεται από την δουλειά τους.

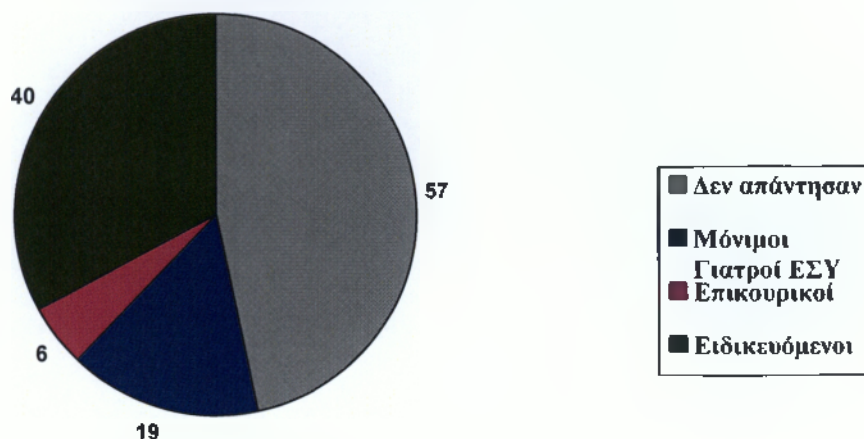
Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε από 03/06/2010 και ολοκληρώθηκε στις 25/08/2010.

Τα μεθοδολογικά εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν είναι:

- Το ερωτηματολόγιο
- Η συνέντευξη

4.2 Στοιχεία έρευνας

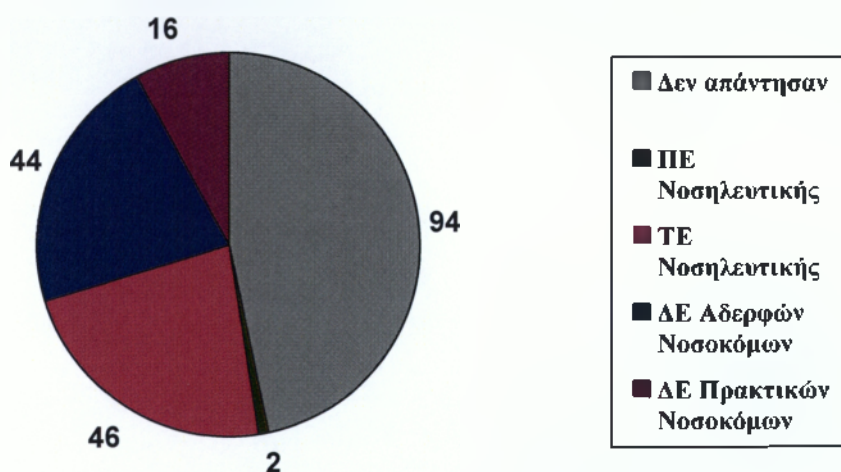
Ιατρικό Προσωπικό (Σύνολο 122)



Γράφημα 4.1: Ο συνολικός αριθμός του ιατρικού προσωπικού που διαθέτει το Βοστανέιο Νοσοκομείο.

Από τους 122 γιατρούς που διαθέτει το Βοστανέιο Νοσοκομείο Μυτιλήνης, οι 57 δεν απάντησαν το ερωτηματολόγιο της έρευνας. Από αυτούς που απάντησαν, οι 19 ήταν Μόνιμοι γιατροί του ΕΣΥ, οι 6 ήταν Επικουρικοί γιατροί και οι 40 ήταν Ειδικευόμενοι. Από τους 65 γιατρούς που απάντησαν επιλέχτηκε τελικά ένα δείγμα 60 ατόμων.

Νοσηλευτικό προσωπικό (Σύνολο 202)



Γράφημα 4.2: Ο συνολικός αριθμός του νοσηλευτικού προσωπικού που διαθέτει το Βοστανέιο Νοσοκομείο.

Από τους 202 νοσηλευτές που διαθέτει το Βοστανέιο Νοσοκομείο Μυτιλήνης, οι 94 δεν απάντησαν στο ερωτηματολόγιο της έρευνας. Από αυτούς που απάντησαν, 2 είναι ΠΕ Νοσηλευτικής, οι 46 είναι ΤΕ Νοσηλευτικής, οι 44 είναι ΔΕ Αδερφών Νοσοκόμων

και οι 16 είναι από ΔΕ Πρακτικών Νοσοκόμων. Από τους 108 που απάντησαν επιλέχτηκε ένα δείγμα 60 ατόμων ώστε να είναι ίδιο με το δείγμα των γιατρών για να είναι πιο εύκολη η διεξαγωγή αποτελεσμάτων.

Πίνακας 4.4: Στοιχεία Ερωτηματολογίου



Πίνακας 4.5: Στοιχεία Συνεντεύξεων

Αντικείμενο: Συνεντεύξεις	
Αριθμός:	Τρία (3)
Συμμετέχοντες:	Διοικητής, Διευθυντής Ιατρικού προσωπικού και Αναπληρώτρια Διευθύντρια Νοσηλευτικού προσωπικού.
Ημερομηνία πραγματοποίησης:	3 Οκτωβρίου 2010, 28 Σεπτεμβρίου 2010

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1 Το ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο για την έρευνα στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων του Βοστανείου Νοσοκομείου Μυτιλήνης (ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α), είναι χωρισμένο σε δύο ενότητες. Η πρώτη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει 11 ερωτήσεις που αφορούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, και πιο συγκεκριμένα το φύλλο, την ηλικία και την οικογενειακή κατάσταση. Επίσης, σε αυτή την ενότητα ανήκουν και τα εργασιακά χαρακτηριστικά δηλαδή η ειδικότητα, τα χρόνια εργασίας, η προϋπηρεσία, το καθαρό μηνιαίο εισόδημα από το νοσοκομείο και το επίπεδο εκπαίδευσης. Σχετικά με την δεύτερη ενότητα που είναι και το κομμάτι που αποτελεί τον σκοπό της έρευνας, έχει χωριστεί σε 8 επιμέρους πίνακες για να είναι ευκολότερη η μελέτη και η ανάλυση του. Σε αυτή την ενότητα υπάρχουν ερωτήσεις που έχουν να κάνουν καθαρά με το πόσο ικανοποιημένοι είναι οι γιατροί από την εργασία τους, τον μισθό που παίρνουν, την σχέση τους με τον οργανισμό, τους προϊσταμένους τους και τους υπόλοιπους συναδέλφους τους. Αυτό το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε τόσο από το ιατρικό όσο και από το νοσηλευτικό προσωπικό του νοσοκομείου.

Μετά την συμπλήρωση του από το ιατρικό και το νοσηλευτικό προσωπικό του Βοστανείου Νοσοκομείου Μυτιλήνης, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα που προκύπτουν από τις απαντήσεις των γιατρών και των νοσηλευτών αντίστοιχα. Αρχικά γίνεται η ανάλυση των ερωτηματολογίων του ιατρικού προσωπικού, παρουσιάζονται τα συμπεράσματα τους, και στη συνέχεια ακολουθεί η ανάλυση των ερωτηματολογίων του νοσηλευτικού προσωπικού μαζί με τα συμπεράσματα τους.

5.2 Οι απαντήσεις του ιατρικού προσωπικού

ΜΕΡΟΣ Α΄

1. Είστε γιατρός ή νοσηλεύτης/ρια;

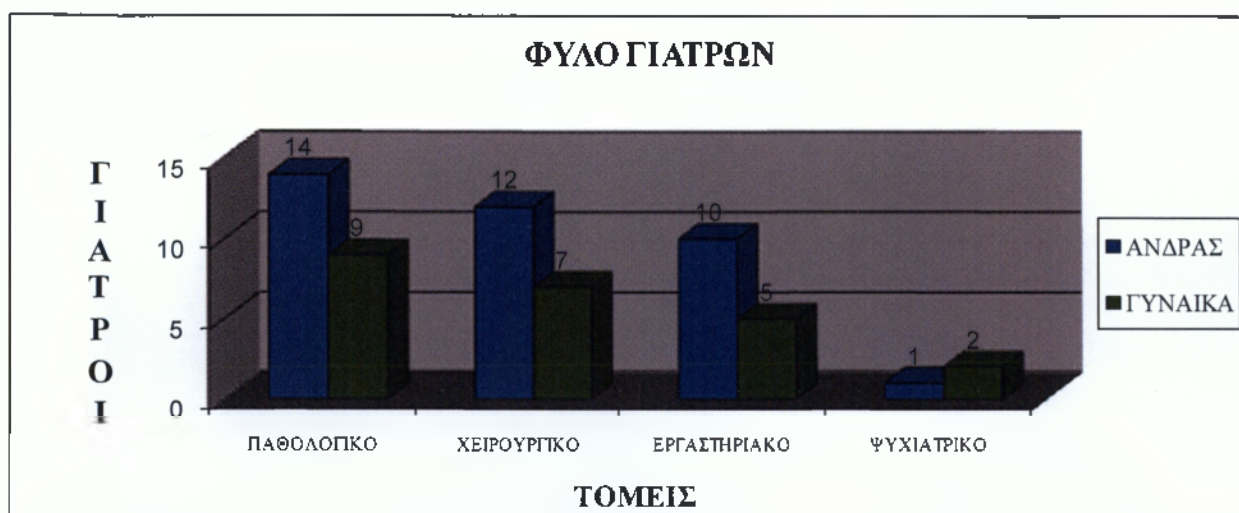
Πίνακας 5.6: Ο αριθμός των ερωτηθέντων από το ιατρικό προσωπικό.

Γιατρός	60
---------	----

2. Φύλο:

Πίνακας 5.7: Το φύλο των ερωτηθέντων γιατρών ανάλογα με τον τομέα που εργάζονται

ΤΟΜΕΙΣ	ΑΝΔΡΑΣ	ΓΥΝΑΙΚΑ
ΠΑΘΟΛΟΓΙΚΟ	14	9
ΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΟ	12	7
ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΟ	10	5
ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΟ	1	2
ΣΥΝΟΛΟ	37	23



Γράφημα 5.3: Γραφική αναπαράσταση των απαντήσεων των ερωτηθέντων γιατρών για το φύλο τους ανάλογα με το τμήμα που εργάζονται.

Ο αριθμός των ιατρών που συμμετείχαν στην έρευνα είναι 60 άτομα. Αυτός ο αριθμός όπως φαίνεται και στον παραπάνω πίνακα παρουσιάζει ανομοιογένεια ως προς το φύλο, αφού οι συνολικές απαντήσεις των ανδρών (37) είναι περισσότερες από τις απαντήσεις των γυναικών (23). Επίσης, όπως προκύπτει και από το παραπάνω γράφημα, το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων ιατρών και πιο αναλυτικά οι 23 από τους 60 ερωτηθέντες, δήλωσαν ότι απασχολούνται στον παθολογικό τομέα.

3. Ηλικία :

Πίνακας 5.8: Οι ηλικίες των ερωτηθέντων γιατρών ανάλογα με το τμήμα που εργάζονται.

ΤΟΜΕΙΣ	25-34	35-44	45-54	55&ΑΝΩ
ΠΑΘΟΛΟΓΙΚΟ	3	7	9	4
ΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΟ	2	6	7	4
ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΟ	2	6	6	1
ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΟ	2	0	0	1
ΣΥΝΟΛΟ	9	19	22	10



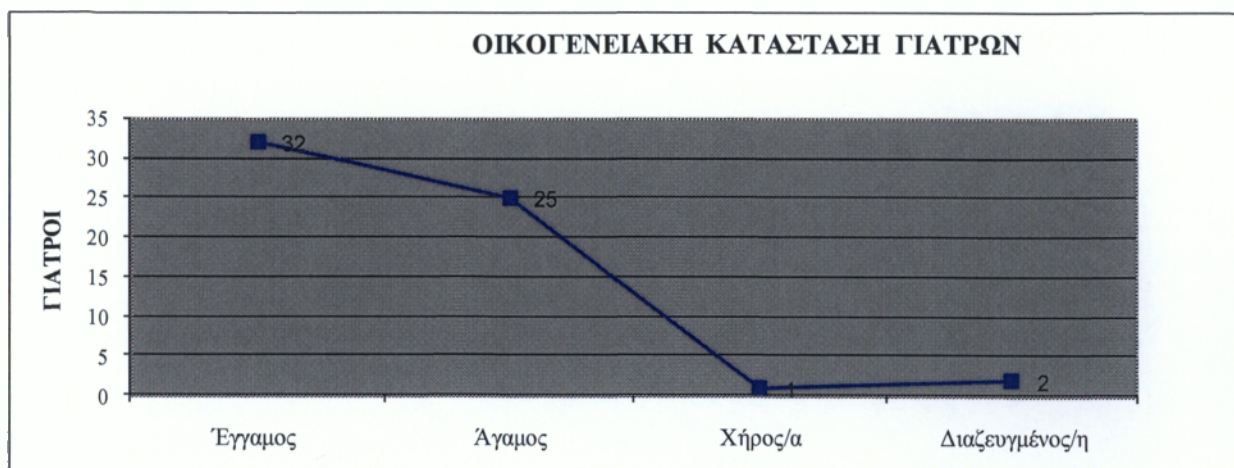
Γράφημα 5.4: Γραφική αναπαράσταση των απαντήσεων των ερωτηθέντων γιατρών για την ηλικία τους.

Ως προς την ηλικία τους, το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων (22) είναι μεταξύ 45 και 54 και εργάζονται κυρίως στον παθολογικού τομέα (9) ενώ το μικρότερο ποσοστό (9) εμφανίζεται στις ηλικίες 25-34.

4. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

Πίνακας 5.9: Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων γιατρών για την οικογενειακή τους κατάσταση.

ΕΓΓΑΜΟΣ	ΑΓΑΜΟΣ	ΧΗΡΟΣ/Α	ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΗ/ΟΣ
32	25	1	2



Γράφημα 5.5: Γραφική αναπαράσταση της οικογενειακής κατάστασης των ερωτηθέντων γιατρών.

Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων ιατρών, υπάρχει μια μικρή διάφορα ανάμεσα στους έγγαμους (32) και τους άγαμους (25), που δίνει προβάδισμα στους έγγαμους, ενώ με μικρότερο ποσοστό ακολουθούν αυτοί που έχουν χηρέψει (1) και οι διαζευγμένοι (2).

5. Αριθμός Παιδιών:

Πίνακας 5.10: Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων γιατρών ως προς τον αριθμό των παιδιών τους.

ΚΑΝΕΝΑ ΤΕΚΝΟ	1 ΤΕΚΝΟ	2 ΤΕΚΝΑ	3 ΚΑΙ ΑΝΩ ΤΕΚΝΑ
28	10	12	10

(ΣΥΝΟΛΟ ιατρών που έχουν και τέκνο = 32 άτομα)



Γράφημα 5.6: Γραφική αναπαράσταση του αριθμού των παιδιών των ερωτηθέντων γιατρών.

Όσον αφορά τον αριθμό των παιδιών που έχει καθένας από τους ερωτηθέντες ιατρούς, συμπεραίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ιατρών (28) δεν έχουν κανένα

τέκνο, και ακολουθούν οι γιατροί με 2 παιδιά (12), ενώ από 10 είναι οι γιατροί που έχουν ένα παιδί ή πάνω από τρία.

6. Ποια είναι η ειδικότητά σας;

Πίνακας 5.11: Ο αριθμός των γιατρών ανάλογα με την ειδικότητά τους.

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΓΙΑΤΡΟΙ
ΜΟΝΙΜΟΙ ΓΙΑΤΡΟΙ ΕΣΥ	17
ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΟΙ	5
ΕΙΔΙΚΕΥΟΜΕΝΟΙ	38



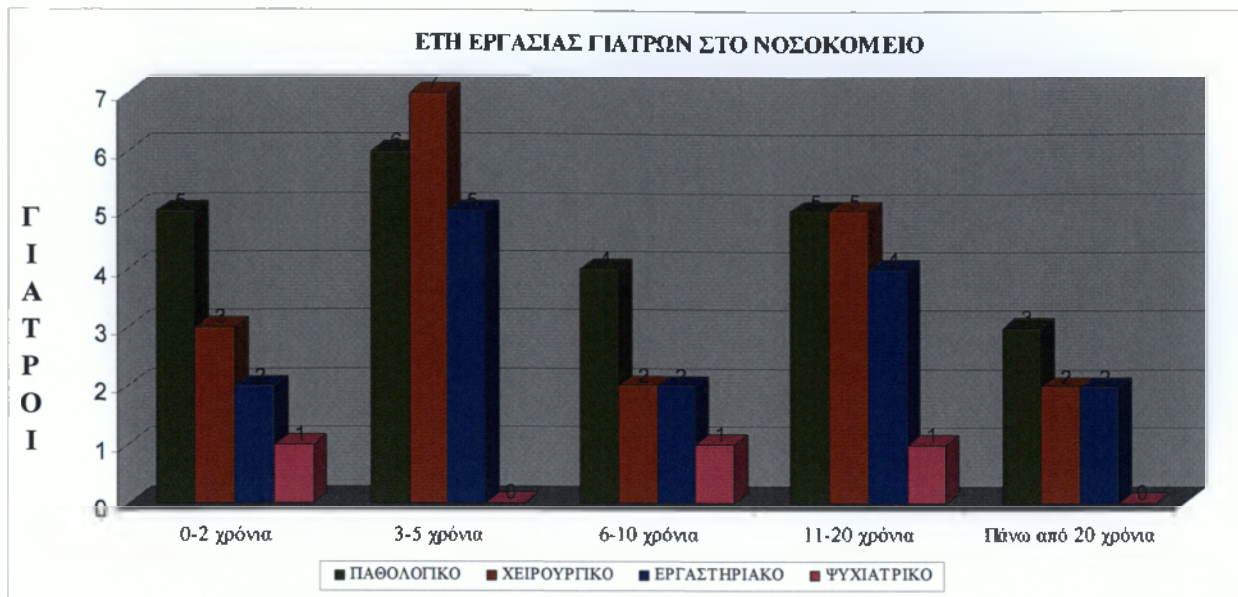
Γράφημα 5.7: Γραφική αναπαράσταση για την παρουσίαση της ειδικότητας των ερωτηθέντων γιατρών.

Σχετικά με την ειδικότητα των γιατρών, παρατηρείται από το παραπάνω γράφημα, ότι οι περισσότεροι είναι ειδικευόμενοι (38), ακολουθούν οι μόνιμοι γιατροί (17), ενώ μόλις 5 είναι επικουρικοί γιατροί.

7. Πόσα χρόνια εργάζεστε στο νοσοκομείο;

Πίνακας 5.12: Ο αριθμός των ετών που εργάζονται οι ερωτηθέντες γιατροί στο νοσοκομείο.

ΤΟΜΕΙΣ	0-2 χρόνια	3-5 χρόνια	6-10 χρόνια	11-20 χρόνια	Πάνω από 20 χρόνια
ΠΑΘΟΛΟΓΙΚΟ	5	6	4	5	3
ΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΟ	3	7	2	5	2
ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΟ	2	5	2	4	2
ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΟ	1	0	1	1	0
ΣΥΝΟΛΟ	11	18	9	15	7



Γράφημα 5.8: Γραφική αναπαράσταση των ετών εργασίας των ερωτηθέντων γιατρών στο νοσοκομείο.

Ο μεγαλύτερος αριθμός (18) των ερωτηθέντων ιατρών, έχουν εργαστεί στο νοσοκομείο μεταξύ 3 με 5 χρόνια, 15 άτομα έχουν εργαστεί μεταξύ 11 με 20 χρόνια, ενώ μόλις 7 εργάζονται πάνω από 20 χρόνια στο νοσοκομείο.

8. Πριν την πρόσληψη σας στον Οργανισμό είχατε εργαστεί αλλού (Ναι / Όχι) ;

Πίνακας 5.13: Ο αριθμός απαντήσεων των ερωτηθέντων γιατρών για το αν πριν την πρόσληψη τους είχαν εργαστεί αλλού.

ΝΑΙ	ΟΧΙ
34	26

α. Εάν ΝΑΙ η θέση ήταν:

Πίνακας 5.14: Ο αριθμός των ερωτηθέντων γιατρών που είχαν εργαστεί αλλού πριν την πρόσληψη τους στο Βοστανείο Νοσοκομείο Μυτιλήνης χωρισμένοι στους τομείς που είχαν εργαστεί.

στον ιδιωτικό τομέα	19
στον δημόσιο τομέα	12
ως ελεύθερος επαγγελματίας	9

(Υπήρξαν ιατροί που είχαν εργαστεί σε δύο οργανισμούς στο παρελθόν γι' αυτό διαφέρει το σύνολο των ατόμων της ερώτησης 8 με την ερώτηση 8^α.)



Γράφημα 5.9: Γραφική αναπαράσταση των τομέων στους οποίους είχαν εργαστεί οι ερωτηθέντες γιατροί προγενέστερα της πρόσληψης τους στο νοσοκομείο.

Στο τμήμα (ή τμήματα):

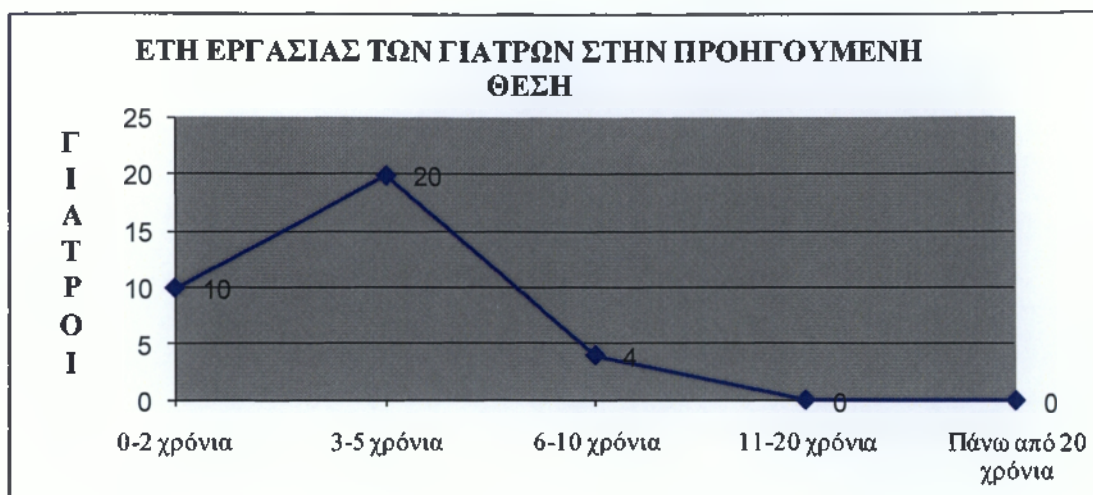
Στην ερώτηση αυτή, οι ερωτηθέντες γιατροί δε έδωσαν απάντηση. Μόνο 4 ιατροί ανέφεραν πως είχαν εργαστεί: 1) στο νοσοκομείο «Υγεία» Αθηνών, 2) στο περιφερειακό ιατρείο Αγιάσου και στο Κ.Υ Πλωμαρίου νομού Λέσβου ως αγροτικός ιατρός, 3) στο ίδρυμα «Θεομήτωρ», στον χειρουργικό τομέα και 4) σε κάποια μαιευτική κλινική.

Κοιτώντας τον παραπάνω πίνακα, παρατηρείται πως οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες έχουν απασχοληθεί στο παρελθόν και σε άλλο ή άλλους φορείς εργασίας με τους περισσότερους να έχουν περάσει από τον ιδιωτικό τομέα. Σχετικά με την προϋπηρεσία των ερωτηθέντων, τους ζητήθηκε να αναφέρουν σε τι τμήμα είχαν εργαστεί αλλά δόθηκαν μόνο τέσσερις απαντήσεις και έτσι δεν ήταν εφικτό να δημιουργηθεί εικόνα του τομέα προϋπηρεσίας τους.

β. Εάν ΝΑΙ για πόσα χρόνια εργαστήκατε στη θέση αυτή:

Πίνακας 5.15: Ο αριθμός των ετών που εργάστηκαν οι ερωτηθέντες γιατροί στις θέσεις που δήλωσαν πριν προσληφθούν στο Βοστανείο Νοσοκομείο Μυτιλήνης.

ΤΟΜΕΙΣ	0-2 χρόνια	3-5 χρόνια	6-10 χρόνια	11-20 χρόνια	Πάνω από 20 χρόνια
ΠΑΘΟΛΟΓΙΚΟ	5	8	2	0	0
ΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΟ	4	6	1	0	0
ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΟ	1	5	1	0	0
ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΟ	0	1	0	0	0
ΣΥΝΟΛΟ	10	20	4	0	0



Γράφημα 5.10: Γραφική αναπαράσταση παρουσίασης του συνόλου των ετών εργασίας των ερωτηθέντων γιατρών στην προηγούμενη θέση εργασίας που είχαν δηλώσει.

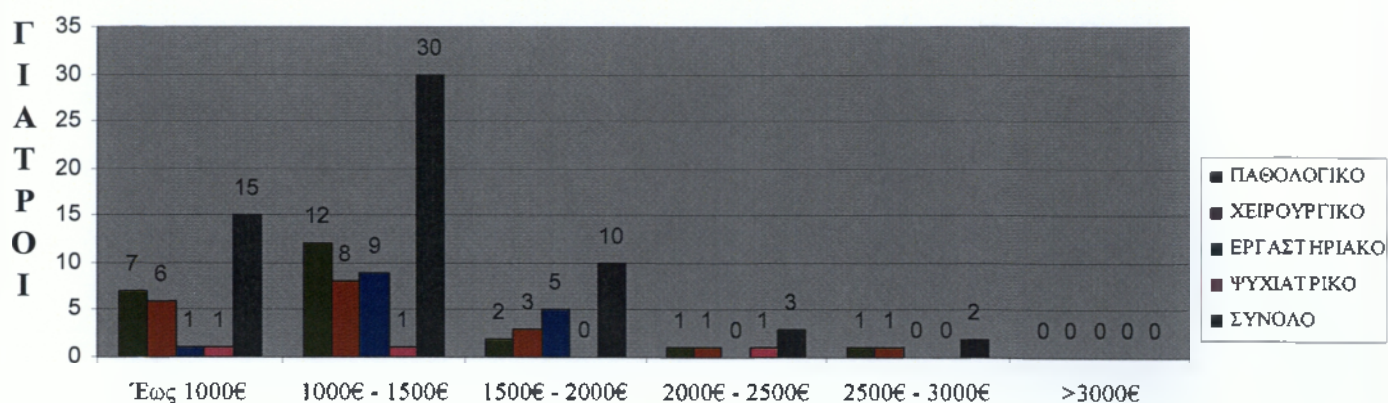
Όπως είναι φανερό και από το παραπάνω γράφημα, οι περισσότεροι γιατροί (20) έχουν εργαστεί 3 με 5 χρόνια στην προηγούμενη εργασία τους, και 10 άτομα έχουν εργαστεί από κανένα μέχρι 2 χρόνια, πριν ξεκινήσουν να εργάζονται στο Βοστανείο Νοσοκομείο, γεγονός που σημαίνει ότι έχουν μία κάποια εργασιακή εμπειρία.

9. Καθαρό μηνιαίο εισόδημα από το νοσοκομείο (χωρίς φόρους και ασφαλιστικές κρατήσεις):

Πίνακας 5.16: Το καθαρό μηνιαίο εισόδημα των ερωτηθέντων γιατρών από το νοσοκομείο.

ΤΟΜΕΙΣ	Έως 1000€	1000€-1500€	1500€-2000€	2000€-2500€	2500€-3000€	>3000€
ΠΑΘΟΛΟΓΙΚΟ	7	12	2	1	1	0
ΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΟ	6	8	3	1	1	0
ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΟ	1	9	5	0	0	0
ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΟ	1	1	0	1	0	0
ΣΥΝΟΛΟ	15	30	10	3	2	0

ΚΑΘΑΡΟ ΜΗΝΙΑΙΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ ΓΙΑΤΡΩΝ



Γράφημα 5.11: Γραφική αναπαράσταση του καθαρού μηνιαίου εισοδήματος που πληρώνονται οι γιατροί από το νοσοκομείο.

Παρατηρώντας το παραπάνω γράφημα, ο μισός πληθυσμός των ερωτηθέντων δήλωσε πως το καθαρό μηνιαίο εισόδημα του από το νοσοκομείο χωρίς φόρους και ασφαλιστικές κρατήσεις ανέρχεται σε 1.000€ - 1.500€ ενώ μόλις 2 είναι εκείνοι που ο μισθός τους αγγίζει τα 2.500€ - 3.000€, συγκεκριμένα από τους τομείς του παθολογικού και του χειρουργικού.

10. Επίπεδο εκπαίδευσης:

Πίνακας 5.17: Το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτηθέντων γιατρών.

ΤΟΜΕΙΣ	Κάτοχος πτυχίου Α.Ε.Ι	Κάτοχος πτυχίου Τ.Ε.Ι	Κάτοχος πτυχίου σχολής(2έτη φοίτησης)	Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου	Κάτοχος διδακτορικού τίτλου
ΠΑΘΟΛΟΓΙΚΟ	20	0	0	2	1
ΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΟ	16	0	0	2	1
ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΟ	13	0	0	2	0
ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΟ	1	0	0	1	1
ΣΥΝΟΛΟ	50	0	0	7	3



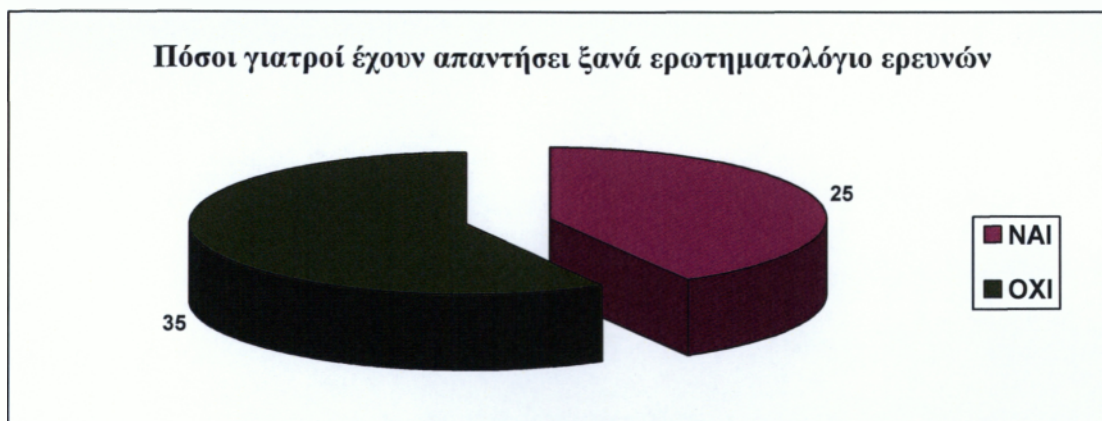
Γράφημα 5.12: Γραφική αναπαράσταση του επιπέδου εκπαίδευσης των ερωτηθέντων γιατρών.

Σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτηθέντων ιατρών, το πλήθος του δείγματος είναι απόφοιτοι Α.Ε.Ι. και μόλις 7 άτομα είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού και 3 διδακτορικού τίτλου.

11. Έχετε συμπληρώσει άλλη φορά στο παρελθόν ερωτηματολόγια ερευνών;

Πίνακας 5.18: Απαντήσεις στην ερώτηση αν οι ερωτηθέντες γιατροί έχουν συμπληρώσει άλλη φορά ερωτηματολόγια έρευνας.

ΝΑΙ	ΟΧΙ
25	35



Γράφημα 5.13: Ο αριθμός των ερωτηθέντων γιατρών που έχουν απαντήσει ξανά στο παρελθόν ερωτηματολόγια ερευνών σε μορφή γραφικής αναπαράστασης.

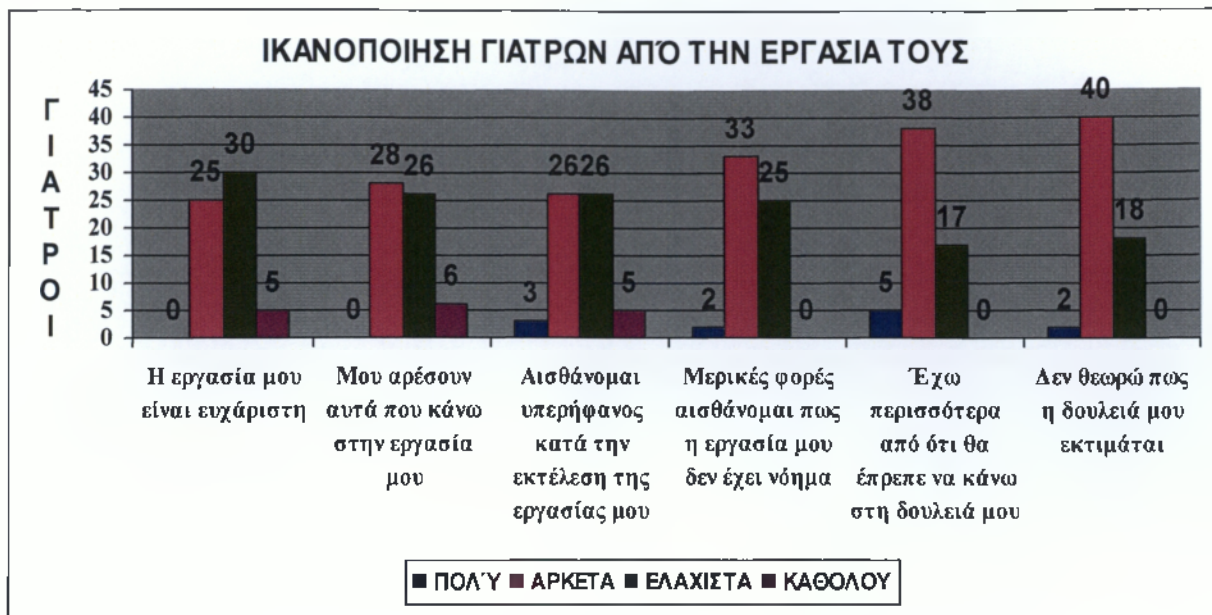
Όπως συμπεραίνεται και από το παραπάνω γράφημα πίτας, μόνο οι 25 από τους ερωτηθέντες ιατρούς έχουν απαντήσει ξανά σε ερωτηματολόγια, γεγονός που δείχνει ότι

δεν ήταν ιδιαίτερα εξοικειωμένοι με την ιδέα του, γι αυτό το λόγο υπήρχαν και κάποια τμήματα, τα οποία δεν είχαν συμπληρωθεί.

ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Πίνακας 5.19: Απαντήσεις στις πρώτες 6 ερωτήσεις της έρευνας εργασιακής ικανοποίησης σχετικά με το πόσο ευχαριστημένοι είναι οι ερωτηθέντες γιατροί με την δουλειά που κάνουν.

	ΠΟΛΥ	ΑΡΚΕΤΑ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ
Η εργασία μου είναι ευχάριστη.	0	25	30	5
Μου αρέσουν αυτά που κάνω στην εργασία μου.	0	28	26	6
Αισθάνομαι υπερήφανος κατά την εκτέλεση της εργασίας μου.	3	26	26	5
Μερικές φορές αισθάνομαι πως η εργασία μου δεν έχει νόημα.	2	33	25	0
Έχω περισσότερα από ό,τι θα έπρεπε να κάνω στη δουλειά μου.	5	38	17	0
Δεν θεωρώ πως η δουλειά μου εκτιμάται.	2	40	18	0

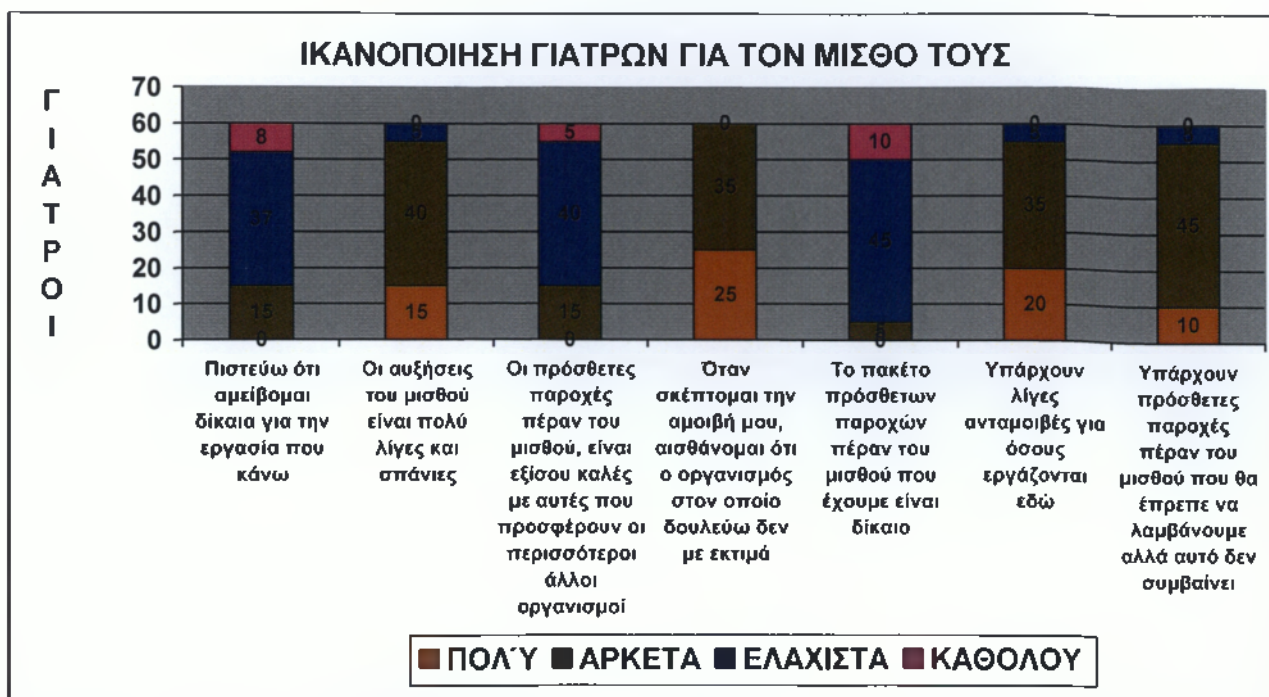


Γράφημα 5.14 : Γραφική αναπαράσταση για το πόσο είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους οι ερωτηθέντες γιατροί.

Η δεύτερη ενότητα του ερωτηματολογίου, ξεκινάει από τον Πίνακα 5.19, και το Γράφημα 5.14. Σε αυτό τον πίνακα, αναφέρονται κυρίως οι ερωτήσεις που έχουν σχέση με το πόσο ευχαριστημένοι είναι με την εργασία τους. Παρατηρώντας το γράφημα, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων είναι αρκετά (28) με ελάχιστα (26) ευχαριστημένοι με το αντικείμενο της εργασίας τους αλλά αισθάνονται υπερήφανοι κατά την εκτέλεση της (26). Επίσης γίνεται φανερό πως αρκετοί γιατροί (38) δήλωσαν πως έχουν φόρτο εργασίας κάνοντας περισσότερα από όσα θα έπρεπε στην δουλειά τους, γεγονός που πιθανόν να οφείλεται σε έλλειψη προσωπικού. Δεν μπορεί να αγνοηθεί και το παράπονο των περισσότερων από τον μισών ερωτηθέντων (40) που θεωρούν πως η δουλειά τους δεν εκτιμάται.

Πίνακας 5.20: Απαντήσεις των ερωτηθέντων γιατρών στις επόμενες 8 ερωτήσεις που αφορούν τον μισθό που πέρνουν.

	ΠΟΛΥ	ΑΡΚΕΤΑ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ
Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω.	0	15	37	8
Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ λίγες και σπάνιες.	15	40	5	0
Οι πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού, είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν οι περισσότεροι άλλοι οργανισμοί.	0	15	40	5
Όταν σκέπτομαι την αμοιβή μου, αισθάνομαι ότι ο οργανισμός στον οποίο δουλεύω δεν με εκτιμά.	25	35	0	0
Το πακέτο πρόσθετων παροχών πέραν του μισθού που έχουμε είναι δίκαιο.	0	5	45	10
Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για όσους εργάζονται εδώ.	20	35	5	0
Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων, που μου παρέχονται.	0	10	43	7
Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει.	10	45	5	0

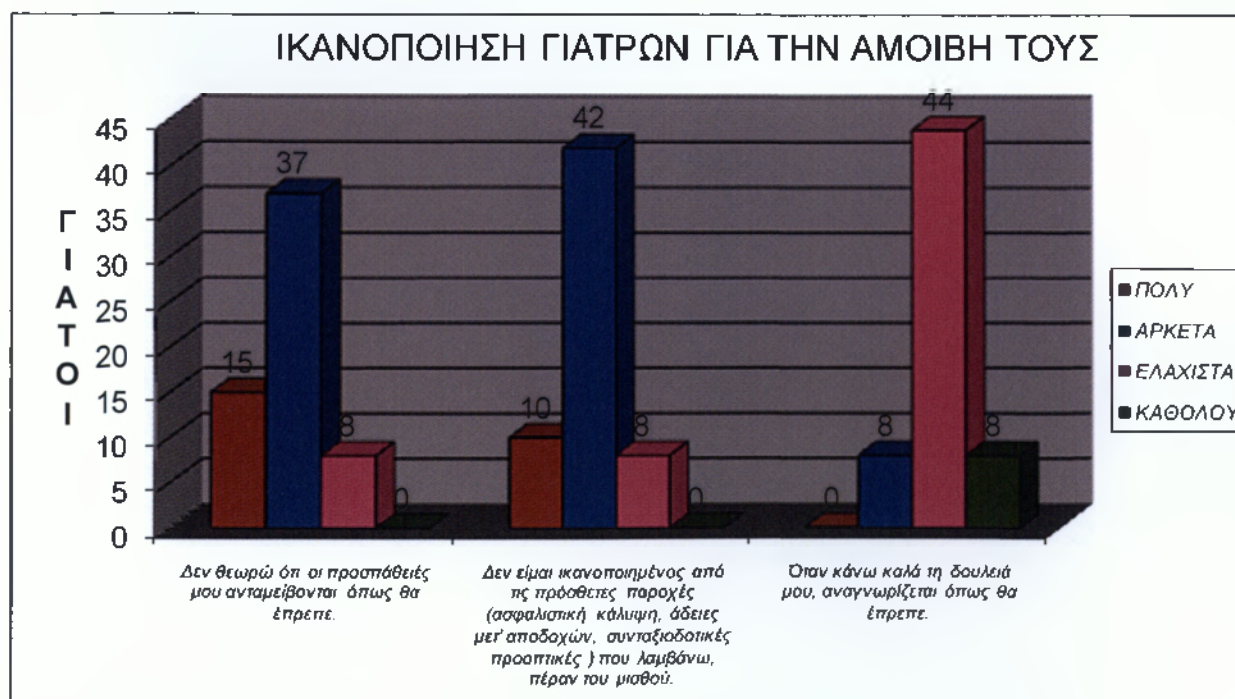


Γράφημα 5.15: Γραφική αναπαράσταση των απαντήσεων των ερωτηθέντων γιατρών για το αν είναι ικανοποιημένοι για τον μισθό που παίρνουν.

Συνεχίζοντας στον επόμενο Πίνακα 5.21 που έχει κυρίως σχέση με το εισόδημα φαίνεται ότι οι γιατροί στο νοσοκομείο Μυτιλήνης δηλώνουν πως οι αμοιβές τους δεν είναι δίκαιες (37) για την εργασία που κάνουν και πως οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ λίγες (40) και σπάνιες. Επιπλέον οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες (40) δηλώνουν πως οι πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού είναι ελάχιστες καθώς απέχουν από τις παροχές που παρέχουν άλλοι οργανισμοί και δεν είναι δίκαιες. Παρατηρείται επίσης ότι το πλήθος των ερωτηθέντων γιατρών (45) στην ερώτηση αν θεωρούν πως το πακέτο πρόσθετων παροχών πέρα του μισθού είναι δίκαιο, απάντησε πως είναι ελάχιστα ικανοποιημένο, όπως και στην ερώτηση σχετικά με τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που παρέχονται (43). Παρατηρείται εξίσου πως υπάρχουν λίγες ανταμοιβές (35) και δεν λαμβάνουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουν (45). Δεν πρέπει να περνά απαρατήρητο πως ένας σημαντικός αριθμός γιατρών εμφανίζεται πολύ απογοητευμένος.

Πίνακας 5.21 : Απαντήσεις των ερωτηθέντων γιατρών σχετικά με το αν πιστεύουν ότι οι αμοιβές τους είναι ανάλογες της εργασίας τους.

	ΠΟΛΥ	ΑΡΚΕΤΑ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ
Δεν θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου ανταμείβονται όπως θα έπρεπε.	15	37	8	0
Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες μετ' αποδοχών, συνταξιοδοτικές προοπτικές) που λαμβάνω, πέραν του μισθού.	10	42	8	0
Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, αναγνωρίζεται όπως θα έπρεπε.	0	8	44	8

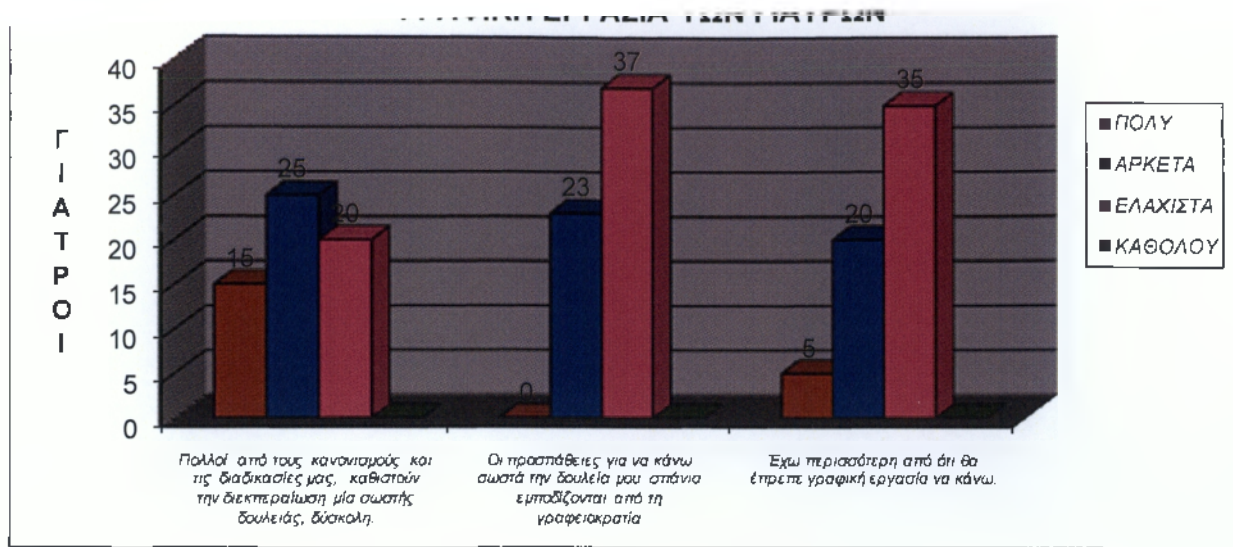


Γράφημα 5.16: Γραφική αναπαράσταση του βαθμού ικανοποίησης των γιατρών από τις αμοιβές που παίρνουν σε σχέση με την εργασία που προσφέρουν.

Η ίδια εικόνα εμφανίζεται και στον Πίνακα 5.21 όπου συνεχίζεται η έλλειψη ικανοποίησης των γιατρών. Είναι δυσαρεστημένοι γιατί θεωρούν πως οι προσπάθειες τους να παρέχουν σωστές υπηρεσίες δεν ανταμείβονται (37). Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (42) είναι απογοητευμένη από τις πρόσθετες παροχές όπως την ασφαλιστική κάλυψη, τις άδειες μετ' αποδοχών, και τις συνταξιοδοτικές προοπτικές που παρέχει το επάγγελμα τους στο νοσοκομείο. Θεωρούν πως κάνουν καλά την δουλειά τους αλλά δεν αναγνωρίζεται καθώς δεν αμείβονται αξιολογικά για τις υπηρεσίες που παρέχουν (44).

Πίνακας 5.22: Απαντήσεις των ερωτηθέντων γιατρών σχετικά με την γραφική εργασία που πρέπει να κάνουν.

	ΠΟΛΥ	ΑΡΚΕΤΑ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ
Πολλοί από τους κανονισμούς και τις διαδικασίες μας, καθιστούν την διεκπεραίωση μία σωστής δουλειάς, δύσκολη.	15	25	20	0
Οι προσπάθειες για να κάνω σωστά την δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία.	0	23	37	0
Έχω περισσότερη από ότι θα έπρεπε γραφική εργασία να κάνω.	5	20	35	0



Γράφημα 5.17: Γραφική αναπαράσταση των ερωτηθέντων γιατρών σχετικά με την γραφική εργασία που πρέπει να κάνουν.

Ως προς τα θέματα της εργασίας όπως αναπαριστώνται στο παραπάνω γράφημα, είναι φανερό πως η εργασία αρκετών γιατρών (25) αντιμετωπίζει πρόβλημα από πολλούς κανονισμούς και διαδικασίες που δυσκολεύουν την διεκπεραίωση μιας σωστής δουλειάς. Γίνεται σαφές από την επόμενη ερώτηση πως το πρόβλημα είναι η γραφειοκρατία αν όχι για όλους αλλά για αρκετούς (23), ενώ στην τελευταία ερώτηση του πίνακα 25 άτομα υποστηρίζουν πως έχουν πολύ έως αρκετή γραφική δουλειά από ότι θα έπρεπε.

Πίνακας 5.23: Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων γιατρών σχετικά με ην περίπτωση προαγωγής στην εργασία τους.

	ΠΟΛΥ	ΑΡΚΕΤΑ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ
Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες προαγωγής στη δουλειά μου.	20	32	8	0
Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται.	0	8	42	10
Αυτοί που εργάζονται σωστά έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής.	0	7	38	15



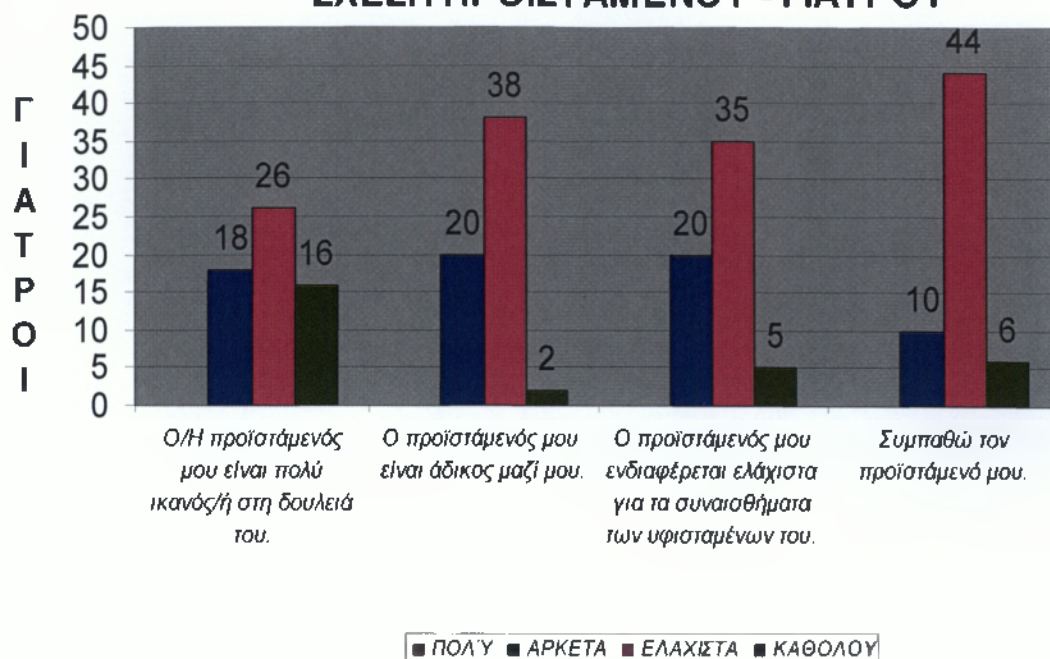
Γράφημα 5.18: Γραφική αναπαράσταση των απαντήσεων των ερωτηθέντων γιατρών σχετικά με την γνώμη τους για το θέμα της προαγωγής.

Σε σχέση με τις ευκαιρίες προαγωγής εμφανίζεται πως είναι αρκετά λίγες (32), γεγονός που δεν δίνει δελεαστικά κίνητρα για να προσπαθήσουν να κατακτήσουν μια καλύτερη θέση. Είναι αρκετοί εκείνοι που προσπαθούν να εργάζονται σωστά παρέχοντας ότι καλύτερο μπορούν αλλά και για εκείνους οι πιθανότητες προαγωγής είναι ελάχιστες.

Πίνακας 5.24: Απαντήσεις των ερωτηθέντων γιατρών για την σχέση τους με τον προϊστάμενο τους.

	ΠΟΛΥ	ΑΡΚΕΤΑ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ
Ο/Η προϊστάμενός μου είναι πολύ ικανός/ή στη δουλειά του.	0	18	26	16
Ο προϊστάμενός μου είναι άδικος μαζί μου.	0	20	38	2
Ο προϊστάμενός μου ενδιαφέρεται ελάχιστα για τα συναισθήματα των υφισταμένων του.	0	20	35	5
Συμπαθώ τον προϊστάμενό μου.	0	10	44	6

ΣΧΕΣΗ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ - ΓΙΑΤΡΟΥ



Γράφημα 5.19: Γραφική αναπαράσταση που απεικονίζει το πόσο ευχαριστημένοι είναι οι ερωτηθέντες γιατροί σε σχέση με τους προϊστάμενους τους.

Αναλύοντας τον Πίνακα 5.24, σχετικά με την σχέση που έχουν οι ερωτηθέντες ιατροί με τον προϊστάμενο τους, παρουσιάζεται μια ανάμικτη εικόνα. Σε γενικές γραμμές το πλήθος των ερωτηθέντων μοιράζεται στις βαθμίδες αρκετά (18) – ελάχιστα (26) – καθόλου (16) και θεωρεί ότι δεν είναι πολύ ικανός στην δουλειά του. Οι επόμενες 2 ερωτήσεις έρχονται σε αντίθεση καθώς έχουν περισσότερη σχέση με την εικόνα του προϊσταμένου κυρίως στο συναισθηματικό κομμάτι. Εκεί παρουσιάζεται ένας προϊστάμενος που δεν είναι άδικος με τους υφισταμένους του (38) και δεν ενδιαφέρεται για τα συναισθήματα τους (35). Συνδέοντας και τα 2 σκέλη προκύπτει το συμπέρασμα την 4^η ερώτησης όπου υπερισχύει το κομμάτι της εργασίας και αποδεικνύεται πως δεν υπάρχει αρκετή συμπάθεια για τον προϊστάμενο.

Πίνακας 5.25: Απαντήσεις των ερωτηθέντων γιατρών για την σχέση τους με τους συναδέλφους τους.

	ΠΟΛΥ	ΑΡΚΕΤΑ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ
Συμπαθώ τους ανθρώπους με τους οποίους δουλεύω μαζί.	2	15	43	0
Η επικοινωνία φαίνεται καλή σ' αυτόν τον οργανισμό.	2	13	42	3
Θεωρώ ότι πρέπει να δουλεύω πιο σκληρά εξαιτίας της ανικανότητας των συνεργατών μου.	3	23	33	1
Το προσωπικό του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι προάγεται τόσο γρήγορα όσο γίνεται και αλλού.	0	8	39	13
Περνάω ευχάριστα με τους συνεργάτες μου.	0	34	23	3
Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά.	2	31	25	2

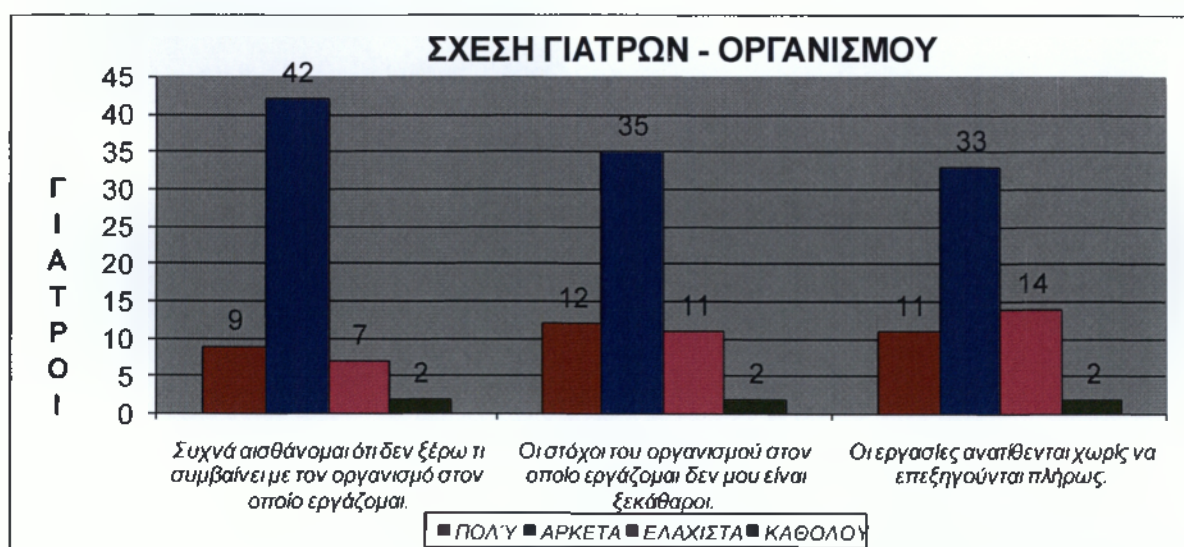


Γράφημα 5.20: Γραφική αναπαράσταση για την σχέση των γιατρών με τους συναδέλφους τους.

Συνεχίζοντας στο κομμάτι των σχέσεων με τους συνεργάτες, που περιγράφεται στο παραπάνω γράφημα, εμφανίζεται πως υπάρχει έλλειψη επικοινωνίας (42) και διαπληκτισμοί στο νοσοκομείο (31) για τους περισσότερους αλλά δεν δημιουργεί προβλήματα στην εκτέλεση της εργασίας. Είναι αρκετοί (34) εκείνοι που δηλώνουν πως περνάνε ευχάριστα με τους συνεργάτες τους και πως υπάρχει ικανότητα από τους περισσότερους για να βγει σωστά η δουλειά (33). Επαναφέροντας το θέμα της προαγωγής θεωρούν πως όσο καλά και αν εργάζονται στους συνεργάτες τους αλλά και στους ίδιους, τους στερείται η ευκαιρία να κατακτήσουν γρήγορα μια καλύτερη θέση σε αντίθεση με συναδέλφους τους σε άλλους οργανισμούς (39).

Πίνακας 5.26: Απαντήσεις των ερωτηθέντων γιατρών για την σχέση τους με τον οργανισμό που εργάζονται.

	ΠΟΛΥ	ΑΡΚΕΤΑ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ
Συχνά αισθάνομαι ότι δεν ξέρω τι συμβαίνει με τον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι.	9	42	7	2
Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι.	12	35	11	2
Οι εργασίες ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως.	11	33	14	2



Γράφημα 5.21: Γραφική αναπαράσταση για την σχέση των γιατρών με τον οργανισμό που εργάζονται.

Επιπροσθέτως, στο τελευταίο γράφημα, οι περισσότεροι γιατροί (42) δηλώνουν πως αρκετές φορές αισθάνονται πως δεν ξέρουν τι συμβαίνει με τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται καθώς δεν είναι ξεκάθαροι οι στόχοι του νοσοκομείου (35). Αντιμετωπίζουν πρόβλημα με το να λειτουργήσουν ολοκληρωμένα για να καλύψουν την εργασία τους καθώς οι εργασίες που τους ανατίθενται δεν επεξηγούνται πλήρως (33).

5.3. Οι απαντήσεις του νοσηλευτικού προσωπικού

Α' ΜΕΡΟΣ

1. Είστε γιατρός ή νοσηλεύτης/τρια:

Πίνακας 5.27: Ο αριθμός των ερωτηθέντων νοσοκόμων.

Νοσηλεύτης/τρια	60
-----------------	----

Το ερωτηματολόγιο που διανεμήθηκε στους νοσηλευτές ήταν το ίδιο με τον γιατρόν για να μπορέσει να υπάρξει μια τελική σύγκριση αλλά και να είναι πιο σαφή τα συμπεράσματα της έρευνας. Δόθηκε προσοχή ώστε ο αριθμός του δείγματος να είναι ίδιος για αυτό τον λόγο και ο στατιστικός πληθυσμός των νοσηλευτών είναι 60 άτομα.

2. Φύλο:

Πίνακας 5.28: Το φύλο των ερωτηθέντων νοσοκόμων χωρισμένοι στους τομείς που εργάζονται.

ΤΟΜΕΙΣ	ΑΝΔΡΑΣ	ΓΥΝΑΙΚΑ
ΠΑΘΟΛΟΓΙΚΟ	5	18
ΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΟ	5	15
ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΟ	2	11
ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΟ	1	3
ΣΥΝΟΛΟ	13	47



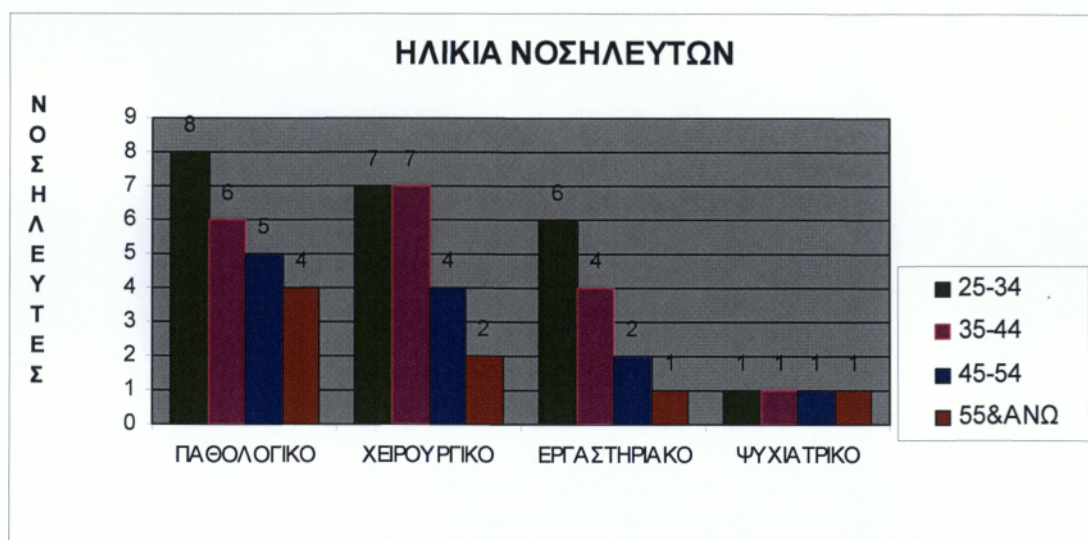
Γράφημα 5.22: Γραφική αναπαράσταση του αριθμού του φύλου των ερωτηθέντων νοσοκόμων.

Στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου, όπου εμφανίζονται τα δημογραφικά στοιχεία, το δείγμα παρουσιάζει ανομοιογένεια ως προς το φύλο, με τις απαντήσεις των γυναικών (47) να υπερéχουν έναντι των αντρών (13), σε αντίθεση με τα αποτελέσματα των γιατρών, όπως φαίνεται και από το παραπάνω γράφημα.

3. Ηλικία:

Πίνακας 5.29: Η ηλικία των ερωτηθέντων νοσοκόμων χωρισμένοι στους τομείς που εργάζονται.

ΤΟΜΕΙΣ	25-34	35-44	45-54	55&ΑΝΩ
ΠΑΘΟΛΟΓΙΚΟ	8	6	5	4
ΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΟ	7	7	4	2
ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΟ	6	4	2	1
ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΟ	1	1	1	1
ΣΥΝΟΛΟ	22	18	12	8



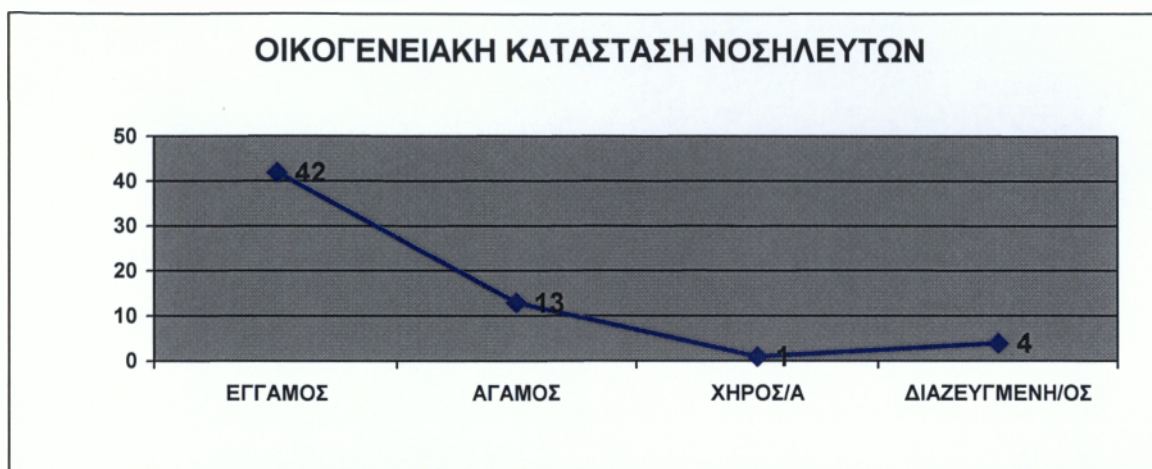
Γράφημα 5.23: Γραφική αναπαράσταση της ηλικίας των ερωτηθέντων νοσοκόμων.

Από άποψη ηλικίας, σύμφωνα με την παραπάνω γραφική αναπαράσταση, το δείγμα των ερωτηθέντων νοσηλευτών απασχολείται κυρίως στον παθολογικό και στον χειρουργικό τομέα και είναι ηλικίας 25 με 44 (22) ενώ οι ηλικίες των 55 και άνω συναντάται μόνο σε 8 νοσηλευτές.

1. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

Πίνακας 5.30: Η οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων νοσοκόμων.

ΕΓΓΑΜΟΣ	ΑΓΑΜΟΣ	ΧΗΡΟΣ/Α	ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΗ/ΟΣ
42	13	1	4



Γράφημα 5.24: Γραφική αναπαράσταση της οικογενειακής κατάστασης των ερωτηθέντων νοσοκόμων.

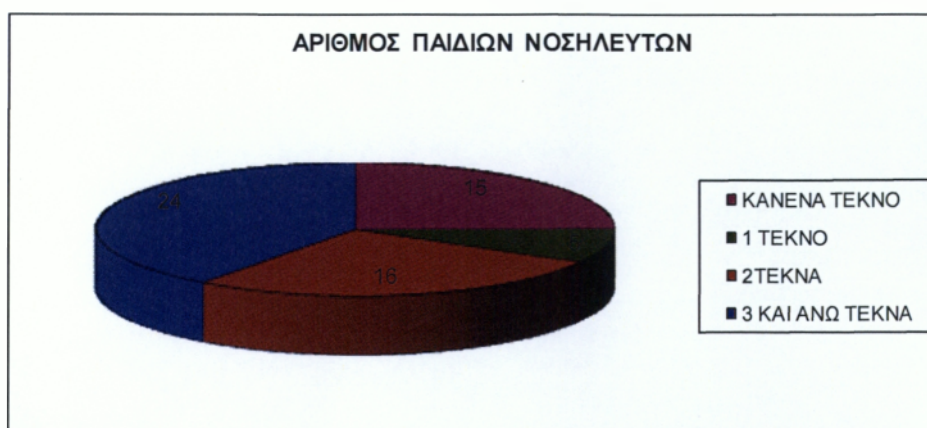
Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων νοσηλευτών, όπως αποτυπώνεται και από το παραπάνω γράφημα, στην πλειοψηφία τους είναι έγγαμοι (42), ακολουθούν οι άγαμοι (13), ένας από τους νοσηλευτές/τριες έχει χηρέψει και υπάρχουν και 4 διαζευγμένοι.

5. Αριθμός Παιδιών:

Πίνακας 5.31: Αριθμός των τέκνων των ερωτηθέντων νοσοκόμων.

ΚΑΝΕΝΑ ΤΕΚΝΟ	1 ΤΕΚΝΟ	2 ΤΕΚΝΑ	3 ΚΑΙ ΑΝΩ ΤΕΚΝΑ
15	5	16	24

(ΣΥΝΟΛΟ νοσηλευτών που έχουν τέκνα = 60 άτομα)



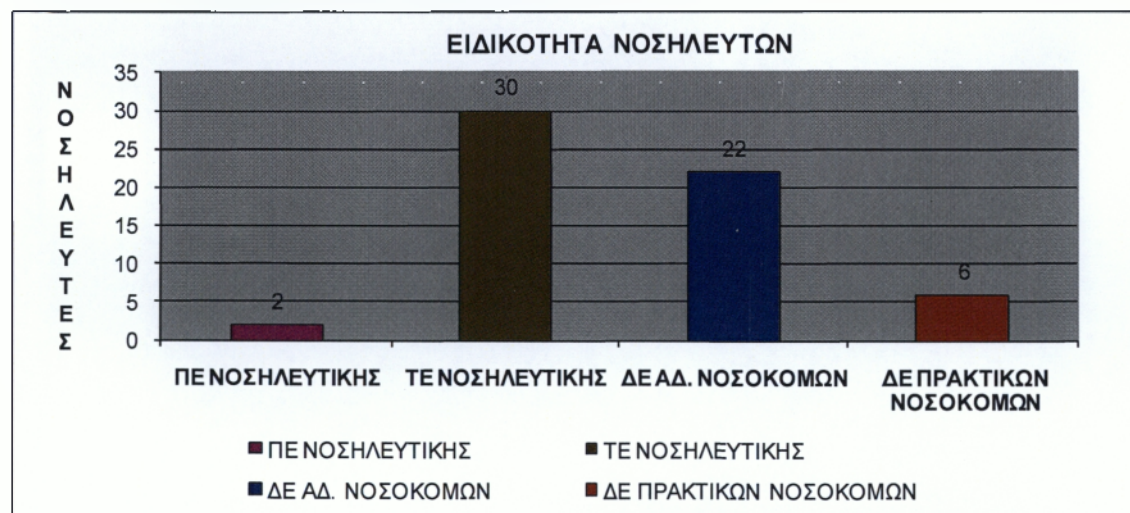
Γράφημα 5.25: Γραφική αναπαράσταση του αριθμού τέκνων των ερωτηθέντων παιδιών.

Το παραπάνω γράφημα αναπαριστά τον αριθμό των τέκνων που έχει καθένας από τους ερωτηθέντες νοσηλευτές. Η πλειοψηφία των νοσηλευτών (24) έχουν 3 παιδιά και πάνω, 16 νοσηλευτές έχουν 2 παιδιά, 15 νοσηλευτές δεν έχουν κανένα, ενώ μόλις 5 νοσηλευτές έχουν 1 παιδί. Τα αποτελέσματα που έδωσαν οι νοσηλευτές, διαφέρουν κατά πολύ από τις απαντήσεις που έδωσαν στην ίδια ερώτηση, οι γιατροί.

6. Ποια είναι η ειδικότητά σας;

Πίνακας 5.32: αριθμός των νοσοκόμων ανάλογα με την ειδικότητά τους.

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΝΟΣΗΛΕΥΤΕΣ
ΠΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ	2
ΤΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ	30
ΔΕ ΑΔ. ΝΟΣΟΚΟΜΩΝ	22
ΔΕ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΝΟΣΟΚΟΜΩΝ	6



Γράφημα 5.26: Γραφική αναπαράσταση της ειδικότητας των ερωτηθέντων νοσηλευτών.

Όσον αφορά την ειδικότητα των νοσηλευτών, που αποτυπώνεται στο παραπάνω γράφημα, το πλήθος τους μοιράζεται κυρίως στους ΤΕ Νοσηλευτικής (30) και στους ΔΕ Αδερφών Νοσοκόμων (22), 6 άτομα έχουν αποφοιτήσει από την σχολή ΔΕ Πρακτικών Νοσοκόμων, ενώ μόλις 2 είναι απόφοιτοι ΠΕ Νοσηλευτικής.

7. Πόσα χρόνια εργάζεστε στο νοσοκομείο:

Πίνακας 5.33: Χρόνια εργασίας των ερωτηθέντων νοσηλευτών στο Βοστανείο Νοσοκομείο Μυτιλήνης.

ΤΟΜΕΙΣ	0-2 χρόνια	3-5 χρόνια	6-10 χρόνια	11-20 χρόνια	Πάνω από 20 χρόνια
ΠΑΘΟΛΟΓΙΚΟ	3	4	6	4	6
ΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΟ	3	2	7	4	4
ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΟ	1	2	4	3	3
ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΟ	0	1	1	1	1
ΣΥΝΟΛΟ	7	9	18	12	14



Γράφημα 5.27: Γραφική αναπαράσταση των ετών εργασίας των ερωτηθέντων νοσηλευτών στο νοσοκομείο.

Το παραπάνω γράφημα, περιγράφει το σύνολο των ερωτηθέντων νοσηλευτών ως προς τα έτη εργασίας τους στο Βοστανείο Νοσοκομείο Μυτιλήνης. Το μεγαλύτερο ποσοστό των νοσηλευτών έχουν εργαστεί από 6 έως 10 χρόνια (18), ενώ παράλληλα 14 νοσηλευτές εργάζονται πάνω από 20 χρόνια στο νοσοκομείο. Ακολουθούν 12 νοσηλευτές με έτη εργασίας στο νοσοκομείο από 11 έως 20 χρόνια, ενώ μόνο 7 νοσηλευτές έχουν τον λιγότερο χρόνο εργασίας μέχρι 2 χρόνια.

8. Πριν την πρόσληψη σας στον Οργανισμό είχατε εργαστεί αλλού (Ναι / Όχι) ;

Πίνακας 5.34: Ο αριθμός απαντήσεων των ερωτηθέντων νοσοκόμων για το αν πριν την πρόσληψη τους είχαν εργαστεί αλλού.

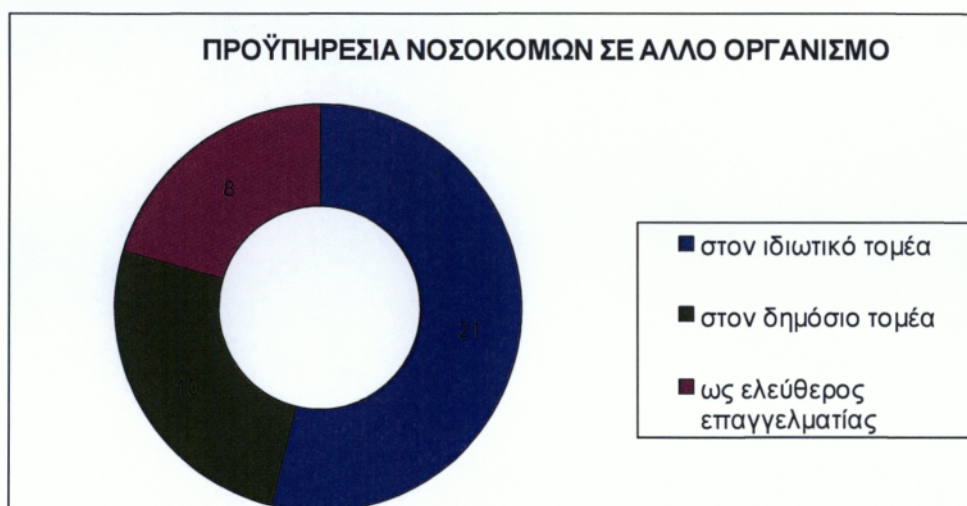
ΝΑΙ	ΟΧΙ
37	23

α. Εάν ΝΑΙ η θέση ήταν:

Πίνακας 5. 35: Ο αριθμός των ερωτηθέντων νοσοκόμων που είχαν εργαστεί αλλού πριν την πρόσληψη τους στο Βοστανείο Νοσοκομείο Μυτιλήνης χωρισμένοι στους τομείς που είχαν εργαστεί.

στον ιδιωτικό τομέα	21
στον δημόσιο τομέα	10
ως ελεύθερος επαγγελματίας	8

(Υπήρξαν νοσηλεύτριες/τές που είχαν εργαστεί σε δύο οργανισμούς στο παρελθόν γι' αυτό διαφέρει το σύνολο των ατόμων της ερώτησης 8 με την ερώτηση 8^α.)



Γράφημα 5.28: Γραφική αναπαράσταση των τομέων προϋπηρεσίας των ερωτηθέντων νοσηλευτών.

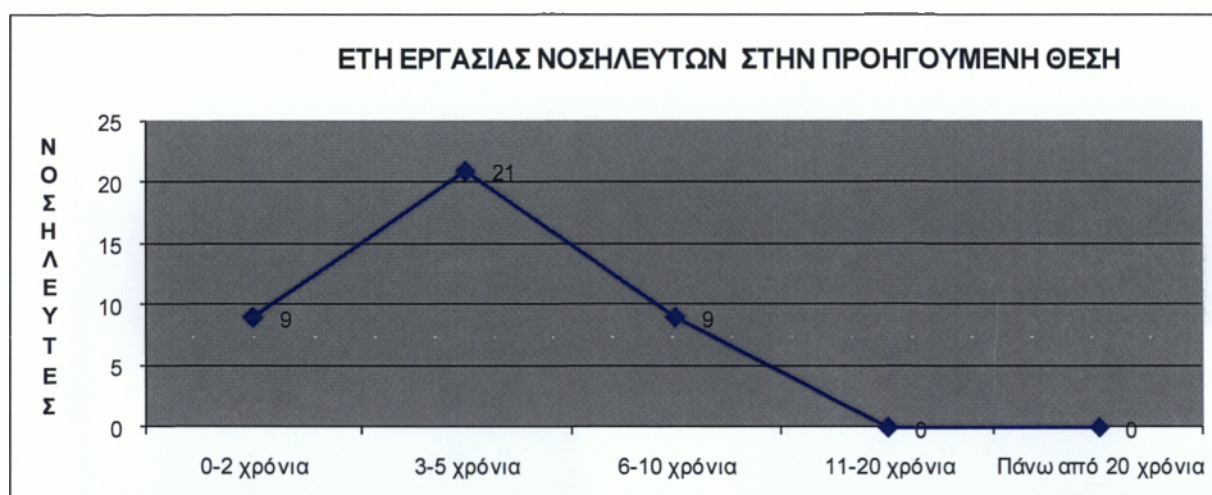
Στο τμήμα (ή τμήματα):

Στην ερώτηση αυτή δεν δόθηκε απάντηση, μόνο 3 νοσηλευτές/τριες ανέφεραν πως είχαν εργαστεί : 1) στο Καρδιολογικό τμήμα, 2) σε Μικροβιολογικό εργαστήριο και 3) στο Παθολογικό.

β. Εάν ΝΑΙ για πόσα χρόνια εργαστήκατε στη θέση αυτή:

Πίνακας 5.36: Έτη εργασίας των ερωτηθέντων νοσηλευτών στην προηγούμενη θέση εργασίας τους.

ΤΟΜΕΙΣ	0-2 χρόνια	3-5 χρόνια	6-10 χρόνια	11-20 χρόνια	Πάνω από 20 χρόνια
ΠΑΘΟΛΟΓΙΚΟ	2	9	5	0	0
ΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΟ	4	9	3	0	0
ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΟ	2	3	1	0	0
ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΟ	1	0	0	0	0
ΣΥΝΟΛΟ	9	21	9	0	0



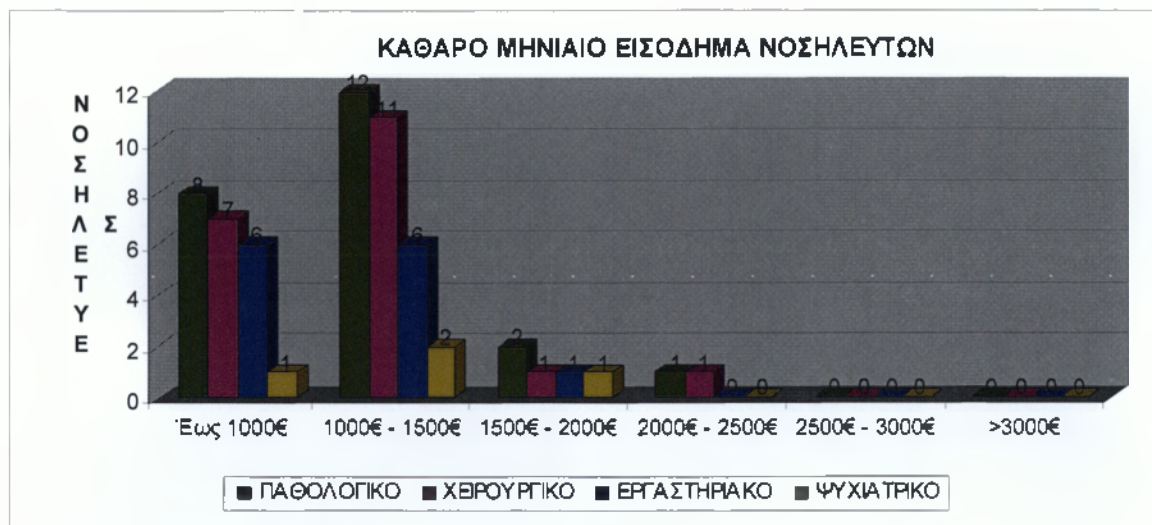
Γράφημα 5.29: Γραφική αναπαράσταση των ετών εργασίας των ερωτηθέντων νοσηλευτών στην προηγούμενη θέση εργασίας τους.

Οι περισσότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες νοσηλευτές, έχουν εργαστεί στο παρελθόν και σε άλλο ή σε άλλους φορείς εργασίας (37) κυρίως στον ιδιωτικό τομέα (21). Κατά την διάρκεια συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ανέφεραν πως είχαν εργαστεί σε κέντρα υγείας του νησιού αλλά οι περισσότεροι υποστήριξαν πως εργάστηκαν και σε ιατρεία παρέχοντας κυρίως γραμματειακή υποστήριξη. Η εργασία των περισσότερων νοσηλευτών (21) πριν το νοσοκομείο κυμαίνεται μεταξύ 3 με 5 χρόνια, ενώ λιγότεροι είναι αυτοί που εργάστηκαν μέχρι 2 χρόνια (9) και από 6 έως 10 (9), όπως φαίνεται και στο Γράφημα 5.29.

9. Καθαρό μηνιαίο εισόδημα από το νοσοκομείο (χωρίς φόρους και ασφαλιστικές κρατήσεις):

Πίνακας 5.37: Το καθαρό μηνιαίο εισόδημα των ερωτηθέντων νοσηλευτών από το νοσοκομείο.

ΤΟΜΕΙΣ	Έως 1000€	1000€-1500€	1500€-2000€	2000€-2500€	2500€-3000€	>3000€
ΠΑΘΟΛΟΓΙΚΟ	8	12	2	1	0	0
ΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΟ	7	11	1	1	0	0
ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΟ	6	6	1	0	0	0
ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΟ	1	2	1	0	0	0
ΣΥΝΟΛΟ	22	31	5	2	0	0



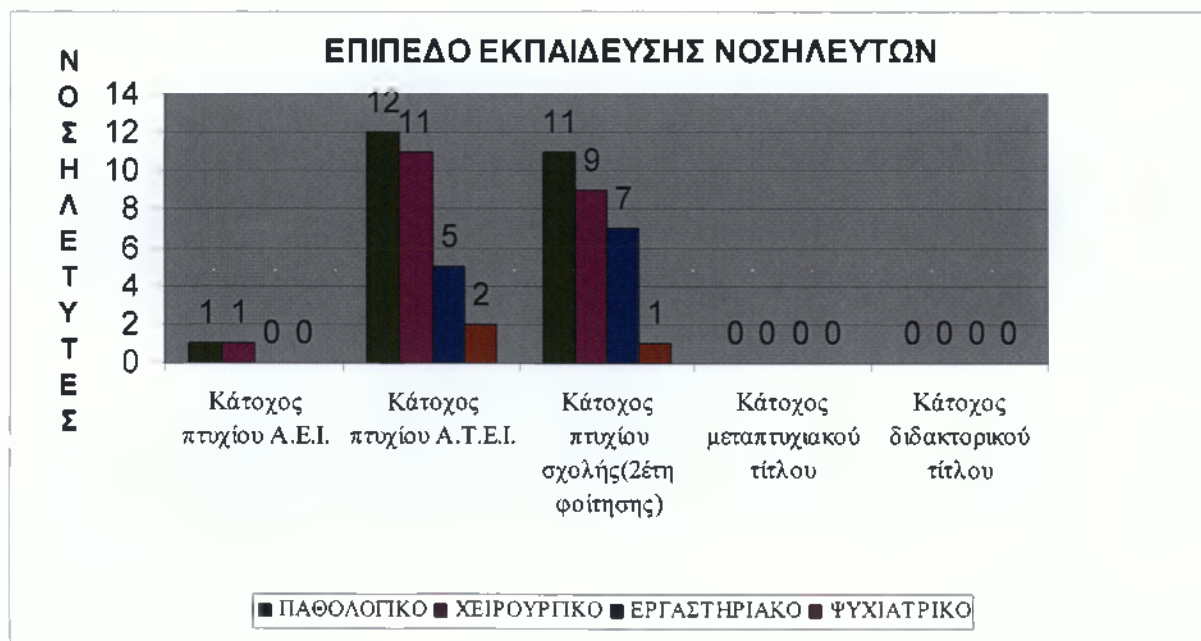
Γράφημα 5.30: Γραφική αναπαράσταση του καθαρού μηνιαίου εισοδήματος των ερωτηθέντων νοσηλευτών.

Παρατηρώντας το παραπάνω γράφημα 5.30, ο μισός πληθυσμός των ερωτηθέντων (31) δήλωσε πως το καθαρό μηνιαίο εισόδημα του από το νοσοκομείο χωρίς φόρους και ασφαλιστικές κρατήσεις ανέρχεται σε 1.000€-1.500€, ενώ μόλις 7 είναι εκείνοι που ο μισθός τους υπερβαίνει τα 1500€.

10. Επίπεδο εκπαίδευσης:

Πίνακας 5.38: Το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτηθέντων νοσηλευτών χωρισμένοι στους τομείς που εργάζονται.

ΤΟΜΕΙΣ	Κάτοχος πτυχίου Α.Ε.Ι.	Κάτοχος πτυχίου Α.Τ.Ε.Ι.	Κάτοχος πτυχίου σχολής (2έτη φοίτηση)	Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου	Κάτοχος διδακτορικού τίτλου
ΠΑΘΟΛΟΓΙΚΟ	1	12	11	0	0
ΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΟ	1	11	9	0	0
ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΟ	0	5	7	0	0
ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΟ	0	2	1	0	0
ΣΥΝΟΛΟ	2	30	28	0	0



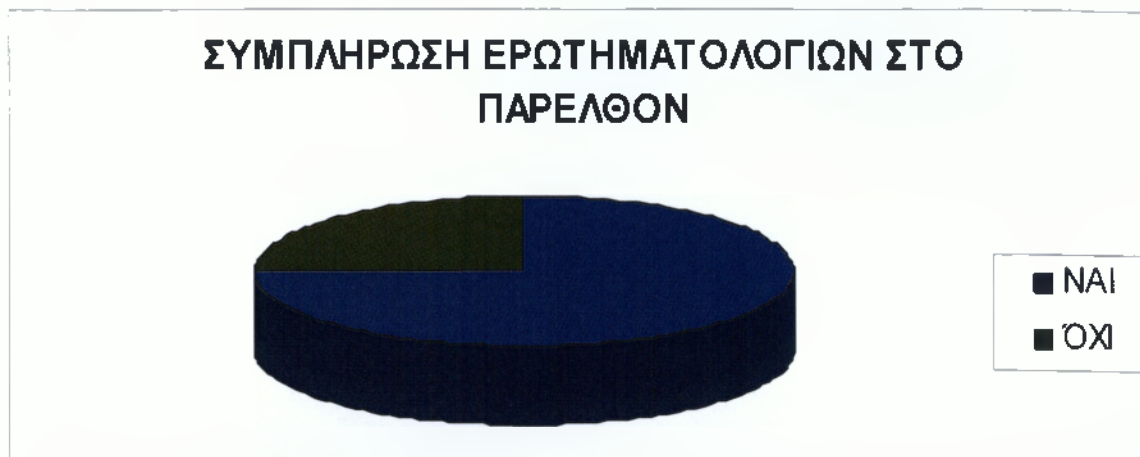
Γράφημα 5.31: Γραφική αναπαράσταση του επιπέδου εκπαίδευσης των ερωτηθέντων νοσηλευτών.

Σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης (Γράφημα 5.31), το πλήθος του δείγματος (30) είναι απόφοιτοι Α.Τ.Ε.Ι., ενώ με ελάχιστη διαφορά (28) ακολουθούν οι κάτοχοι πτυχίου σχολής 2ετούς φοίτησης. Επίσης αυτό που παρατηρείται από το παραπάνω γράφημα, είναι ότι όποιο κι αν είναι το επίπεδο εκπαίδευσης του νοσηλευτικού προσωπικού, το μεγαλύτερο μέρος του απασχολείται στον Παθολογικό Τομέα.

11. Έχετε συμπληρώσει άλλη φορά στο παρελθόν ερωτηματολόγια ερευνών;

Πίνακας 5.39: Απαντήσεις των ερωτηθέντων νοσηλευτών για το αν έχουν συμπληρώσει ερωτηματολόγιο ερευνών στο παρελθόν.

ΝΑΙ	ΟΧΙ
45	15



Γράφημα 5.32: Γραφική αναπαράσταση των απαντήσεων των ερωτηθέντων νοσηλευτών για το αν έχουν συμπληρώσει ερωτηματολόγιο ερευνών στο παρελθόν.

ότι το μεγαλύτερο πλήθος (45) των ερωτηθέντων νοσηλευτών έχουν ξανασυμπληρώσει στο παρελθόν ερωτηματολόγιο ερευνών, που σημαίνει ότι γνωρίζουν τον τρόπο συμπλήρωσης τους, γεγονός που διευκολύνει την διεξαγωγή πιο ολοκληρωμένων συμπερασμάτων.

ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Πίνακας 5.40: Απαντήσεις στις πρώτες 6 ερωτήσεις της έρευνας εργασιακής ικανοποίησης σχετικά με το πόσο ευχαριστημένοι είναι οι ερωτηθέντες νοσηλευτές με την δουλειά που κάνουν.

	ΠΟΛΥ	ΑΡΚΕΤΑ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ
Η εργασία μου είναι ευχάριστη.	0	26	28	6
Μου αρέσουν αυτά που κάνω στην εργασία μου.	0	28	28	4
Αισθάνομαι υπερήφανος κατά την εκτέλεση της εργασίας μου.	3	26	26	5
Μερικές φορές αισθάνομαι πως η εργασία μου δεν έχει νόημα.	0	33	25	2
Έχω περισσότερα από ό,τι θα έπρεπε να κάνω στη δουλειά μου.	8	36	16	0
Δεν θεωρώ πως η δουλειά μου εκτιμάται.	5	40	15	0



Γράφημα 5.33: Γραφική αναπαράσταση της εργασιακής ικανοποίησης των ερωτηθέντων νοσηλευτών.

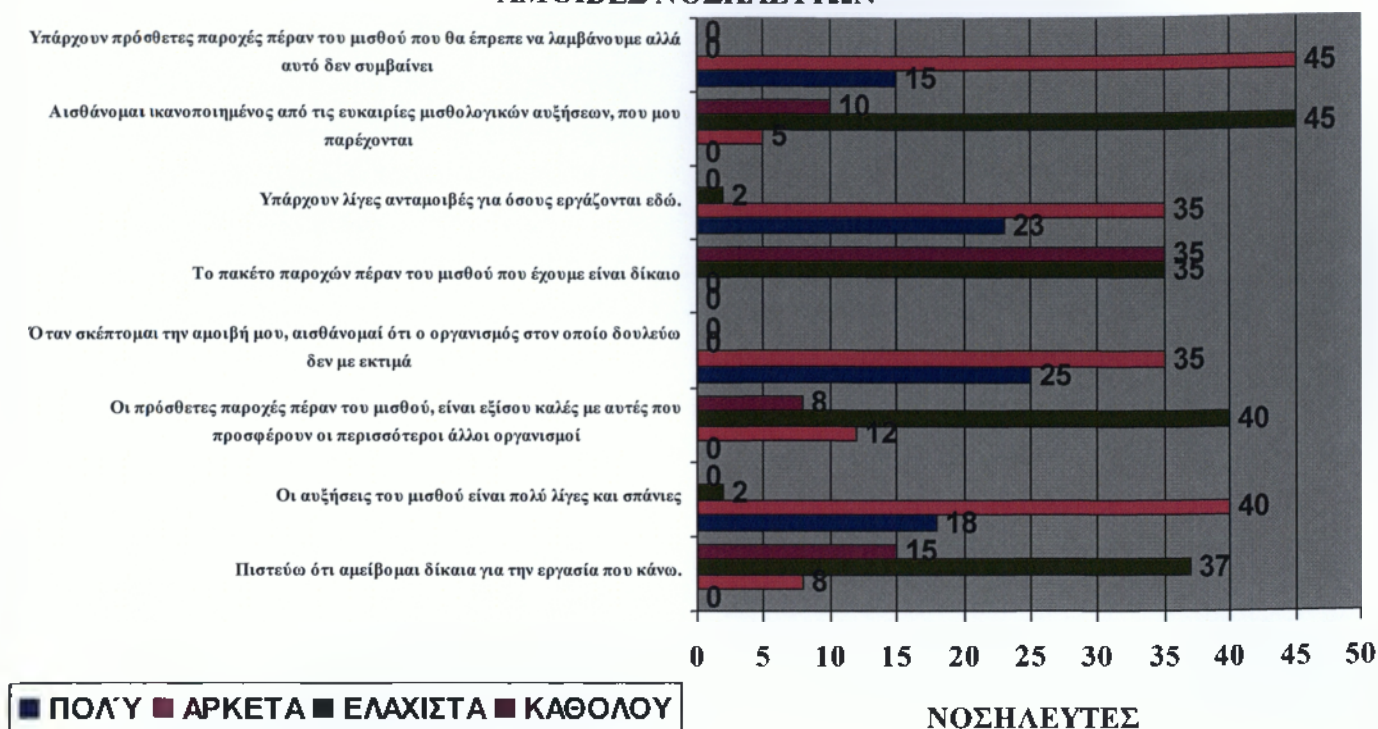
Στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου, που αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση, έχει εξίσου χωριστεί σε 8 επιμέρους πίνακες όπως και των γιατρών για να είναι ευκολότερη η μελέτη του και η σύγκριση τους στο τέλος.

Στον Πίνακα 5.40 εμφανίζονται οι ερωτήσεις που έχουν σχέση με το πόσο τους ευχαριστεί και τους ικανοποιεί η εργασία τους. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων νοσηλευτών είναι αρκετά (26) με ελάχιστα (28) ευχαριστημένοι με την εργασία τους, ενώ μοιράζονται εξίσου στις κλίμακες αρκετά – ελάχιστα για τις ερωτήσεις σχετικά με το αν τους αρέσουν αυτά που κάνουν στην εργασία τους (28) και αν αισθάνονται υπερήφανοι κατά την εκτέλεση της (26). Περισσότεροι από τους μισούς απάντησαν πως κάνουν περισσότερα από όσα θα έπρεπε στην εργασία τους (36), καθώς επωμίζονται με έξτρα αρμοδιότητες και πέρα από αυτό τους καταβάλλει το συναίσθημα πως η δουλειά τους δεν εκτιμάται (40).

Πίνακας 5.41: Απαντήσεις των ερωτηθέντων νοσηλευτών σχετικά με το πόσο ικανοποιημένοι είναι από τις αμοιβές που λαμβάνουν.

	ΠΟΛΥ	ΑΡΚΕΤΑ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ
Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω.	0	8	37	15
Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ λίγες και σπάνιες.	18	40	2	0
Οι πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού, είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν οι περισσότεροι άλλοι οργανισμοί.	0	12	40	8
Όταν σκέπτομαι την αμοιβή μου, αισθάνομαι ότι ο οργανισμός στον οποίο δουλεύω δεν με εκτιμά.	25	35	0	0
Το πακέτο πρόσθετων παροχών πέραν του μισθού που έχουμε είναι δίκαιο.	0	0	35	25
Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για όσους εργάζονται εδώ.	23	35	2	0
Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων, που μου παρέχονται.	0	5	45	10
Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει.	15	45	0	0

ΑΜΟΙΒΕΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ

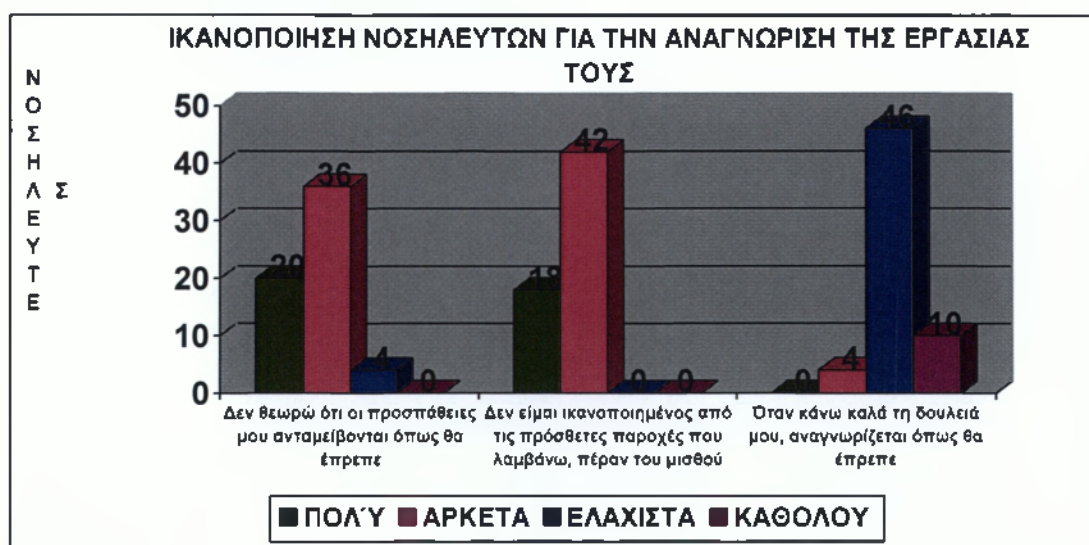


Γράφημα 5.34: Γραφική αναπαράσταση σχετικά με το πόσο ικανοποιημένοι είναι οι ερωτηθέντες νοσηλευτές για τις αμοιβές που λαμβάνουν.

Σε σχέση με το εισόδημα όπως εμφανίζεται στο Γράφημα 5.34, παρατηρείται ότι οι νοσηλευτές δήλωσαν πως δεν αμείβονται άξια για την εργασία που παρέχουν (37) αλλά και ότι οι πρόσθετες παροχές που λαμβάνουν είναι ελάχιστες (40) και απέχουν από τις παροχές που παρέχουν άλλοι οργανισμοί. Το πακέτο πρόσθετων παροχών που λαμβάνουν δεν είναι αυτό που δικαιούνται (40) ενώ παράλληλα απουσιάζουν οι ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων (45).

Πίνακας 5.42: Απαντήσεις των ερωτηθέντων νοσηλευτών για το πόσο ικανοποιημένοι είναι από την αναγνώριση της εργασίας τους.

	ΠΟΛΥ	ΑΡΚΕΤΑ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ
Δεν θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου ανταμείβονται όπως θα έπρεπε.	20	36	4	0
Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες μετ' αποδοχών, συνταξιοδοτικές προοπτικές) που λαμβάνω, πέραν του μισθού.	18	42	0	0
Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, αναγνωρίζεται όπως θα έπρεπε.	0	4	46	10

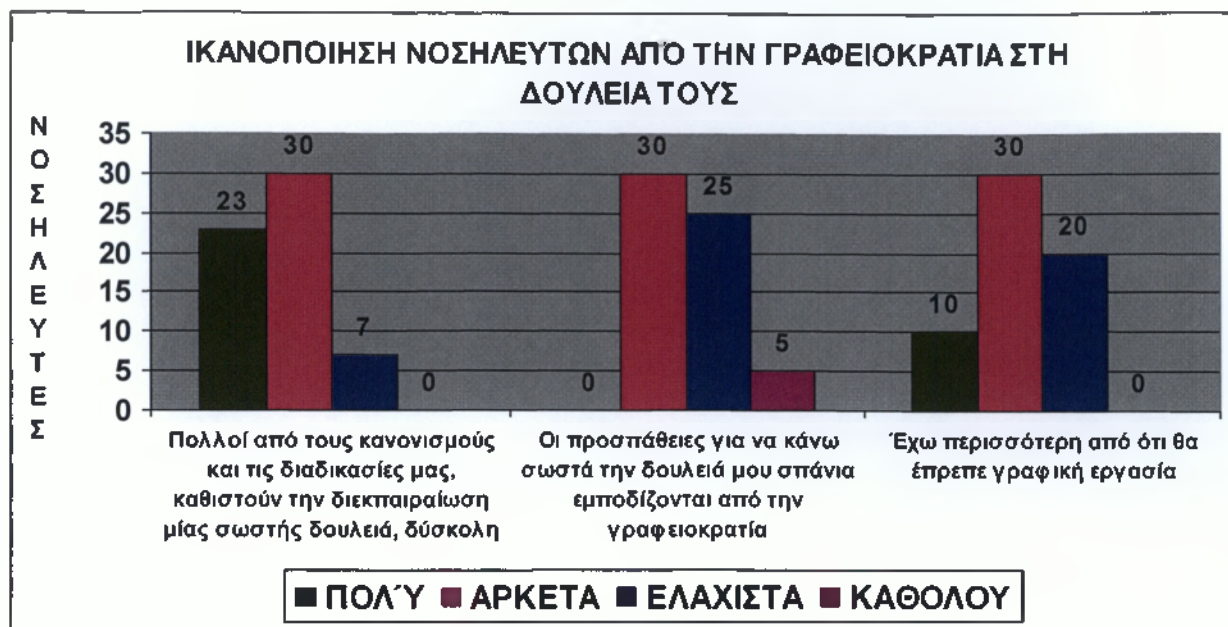


Γράφημα 5.35: Γραφική αναπαράσταση της ικανοποίησης των ερωτηθέντων νοσηλευτών από την αναγνώριση της εργασίας τους.

Συνεχίζοντας με τον παραπάνω πίνακα (5.42), το πλήθος των ερωτηθέντων (36) είναι κατά μέσον όρο δυσαρεστημένο γιατί θεωρεί πως δεν ανταμείβονται οι προσπάθειες του για καλή και σωστή εργασία. Επίσης 42 από τους 60 ερωτηθέντες νοσηλευτές, δήλωσαν ότι είναι ελάχιστα ικανοποιημένοι από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες μετ' αποδοχών, συνταξιοδοτικές προοπτικές) που θα έπρεπε να λαμβάνουν πέραν του μισθού. Παράλληλα, εντύπωση προκαλούν οι απαντήσεις των ερωτηθέντων στην ερώτηση αν νοιώθουν ότι αναγνωρίζεται η εργασία τους, όπου 42 νοσηλευτές απάντησαν ελάχιστα ενώ 10 δήλωσαν καθόλου.

Πίνακας 5.43 : Ικανοποίηση των ερωτηθέντων νοσηλευτών σχετικά με την γραφειοκρατία στην εργασία τους.

	ΠΟΛΥ	ΑΡΚΕΤΑ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ
Πολλοί από τους κανονισμούς και τις διαδικασίες μας, καθιστούν την διεκπεραίωση μία σωστής δουλειάς, δύσκολη.	23	30	7	0
Οι προσπάθειες για να κάνω σωστά την δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία	0	30	25	5
Έχω περισσότερη από ότι θα έπρεπε γραφική εργασία να κάνω.	10	30	20	0

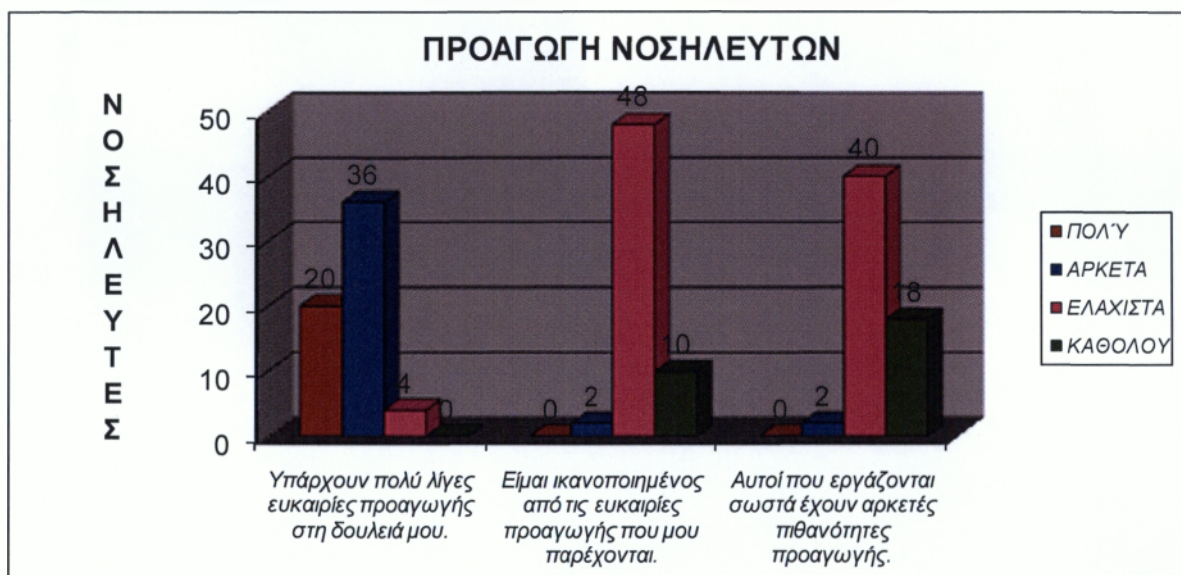


Γράφημα 5.36: Γραφική αναπαράσταση της ικανοποίησης των ερωτηθέντων νοσηλευτών σχετικά με την γραφειοκρατία στην εργασία τους.

Ως προς τους κανονισμούς διεκπεραίωσης της δουλειάς τους όπως παρουσιάζονται στο Γράφημα 5.36, είναι φανερό πως η εργασία αρκετών νοσηλευτών (30) φαίνεται να αντιμετωπίζει πρόβλημα από διαδικασίες που την καθυστερούν. Από την αμέσως επόμενη ερώτηση η δυσαρέσκεια τους από την γραφειοκρατία μοιράζεται σε δύο κλίμακες καθώς οι 30 θεωρούν πως επηρεάζεται αρκετά ενώ οι 25 ότι επηρεάζεται ελάχιστα. Πιθανότατα να ήταν και αυτοί οι ίδιοι 30 που απάντησαν και στην επόμενη ερώτηση ότι έχουν πολύ γραφική εργασία.

Πίνακας 5.44: Απαντήσεις των ερωτηθέντων νοσηλευτών για το θέμα της προαγωγής στην εργασία τους.

	ΠΟΛΥ	ΑΡΚΕΤΑ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ
Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες προαγωγής στη δουλειά μου.	20	36	4	0
Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται.	0	2	48	10
Αυτοί που εργάζονται σωστά έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής.	0	2	40	18



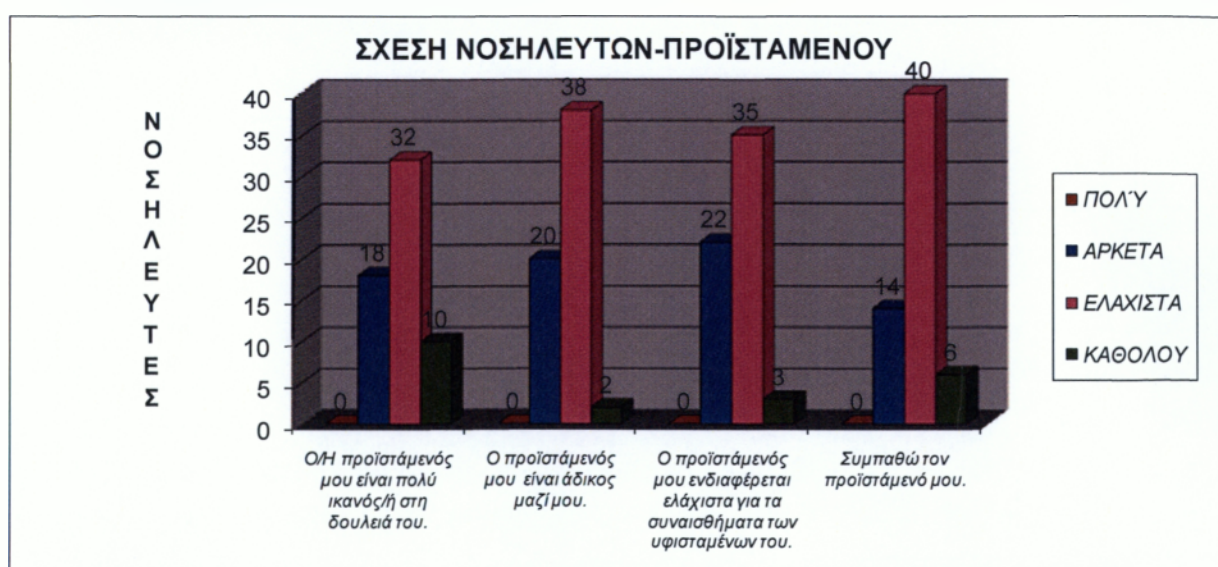
Γράφημα 5.37: Γραφική αναπαράσταση των ερωτηθέντων νοσηλευτών για την πιθανότητα προαγωγής στην εργασία τους.

Συνεχίζοντας την ανάλυση στο Γράφημα 5.37 σχετικά με τις ευκαιρίες προαγωγής, εμφανίζονται πως είναι αρκετά λίγες (36) γεγονός που δεν δίνει δελεαστικά κίνητρα για να προσπαθήσουν να κατακτήσουν μια καλύτερη θέση. Ελάχιστοι είναι εκείνοι, μόλις 4 που θεωρούν πως υπάρχουν ευκαιρίες στην δουλειά τους για εξέλιξη. Ταυτόχρονα, οι περισσότεροι είναι ελάχιστα ικανοποιημένοι (48) από τις όποιες ευκαιρίες

παρουσιάζονται και δεν υπάρχουν αρκετές πιθανότητες (40) προαγωγής όσο καλά και αν κάνει κάποιος την δουλειά του. Βέβαια θα πρέπει να αναφερθούν κι αυτοί οι 2 νοσηλευτές, που παρά το μικρό τους σύνολο, είναι ευχαριστημένοι με τις ευκαιρίες προαγωγής, ενώ παράλληλα για εκείνους όποιος δουλεύει σωστά μπορεί να κατακτήσει μια καλύτερη θέση.

Πίνακας 5.45: Απαντήσεις των ερωτηθέντων νοσηλευτών για την σχέση τους με τον προϊστάμενο τους.

	ΠΟΛΥ	ΑΡΚΕΤΑ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ
Ο/Η προϊστάμενός μου είναι πολύ ικανός/ή στη δουλειά του.	0	18	32	10
Ο προϊστάμενός μου είναι άδικος μαζί μου.	0	20	38	2
Ο προϊστάμενός μου ενδιαφέρεται ελάχιστα για τα συναισθήματα των υφισταμένων του.	0	22	35	3
Συμπαθώ τον προϊστάμενό μου.	0	14	40	6

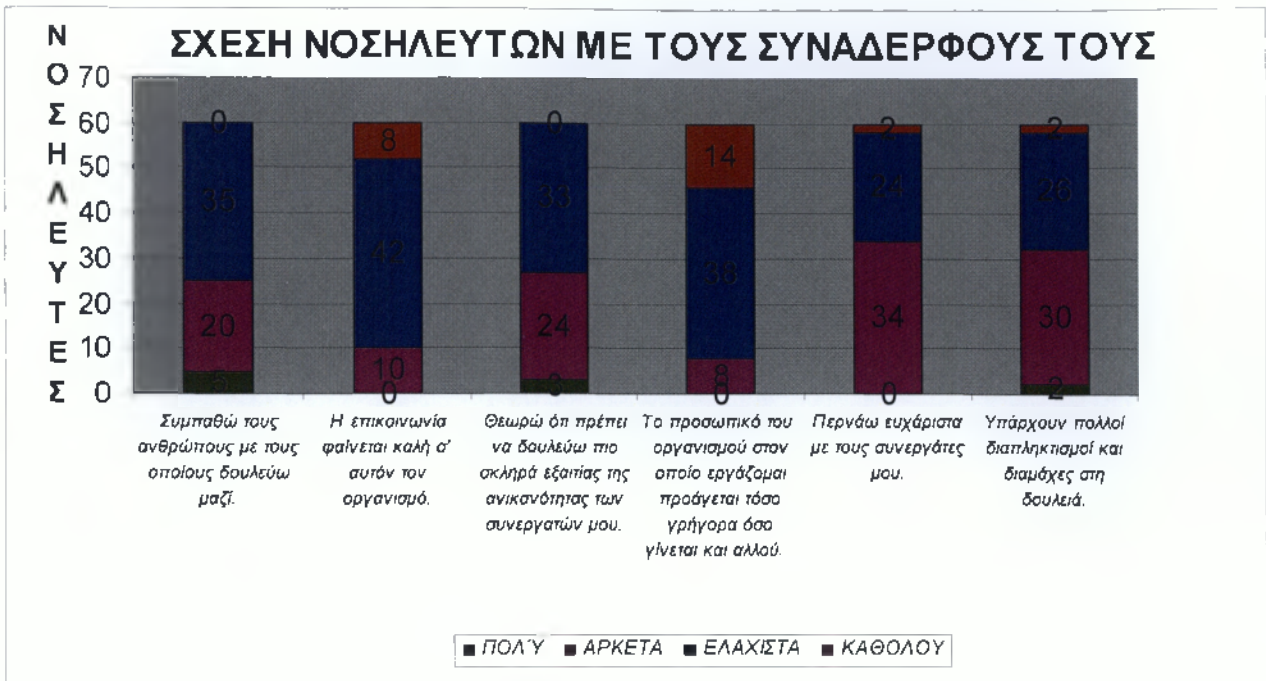


Γράφημα 5.38: Γραφική αναπαράσταση που απεικονίζει την σχέση των νοσηλευτών με τους προϊσταμένους τους.

Αναλύοντας το παραπάνω Γράφημα (5.38) σχετικά με τις σχέσεις των ερωτηθέντων νοσηλευτών τον προϊστάμενο τους, παρουσιάζεται μια ανάμικτη εικόνα. Εμφανίζεται μια αρνητική εικόνα για τον προϊστάμενο τους όσον αφορά την εργασία του, αφού 32 νοσηλευτές θεωρούν πως δεν είναι πολύ ικανός στην δουλειά του. Κι εδώ κάνει εντύπωση η απάντηση 10 ερωτηθέντων πως δεν είναι καθόλου ικανός. Σε αντίθεση με τα παραπάνω, 38 στηρίζουν πως είναι ελάχιστα άδικος μαζί τους και ότι τους φέρεται σωστά.

Πίνακας 5.46: Απαντήσεις των ερωτηθέντων νοσηλευτών για την σχέση τους με τους συναδέλφους τους.

	ΠΟΛΥ	ΑΡΚΕΤΑ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ
Συμπαθώ τους ανθρώπους με τους οποίους δουλεύω μαζί.	5	20	35	0
Η επικοινωνία φαίνεται καλή σ' αυτόν τον οργανισμό.	0	10	42	8
Θεωρώ ότι πρέπει να δουλεύω πιο σκληρά εξαιτίας της ανικανότητας των συνεργατών μου.	3	24	33	0
Το προσωπικό του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι προάγεται τόσο γρήγορα όσο γίνεται και αλλού.	0	8	38	14
Περνάω ευχάριστα με τους συνεργάτες μου.	0	34	24	2
Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά.	2	30	26	2

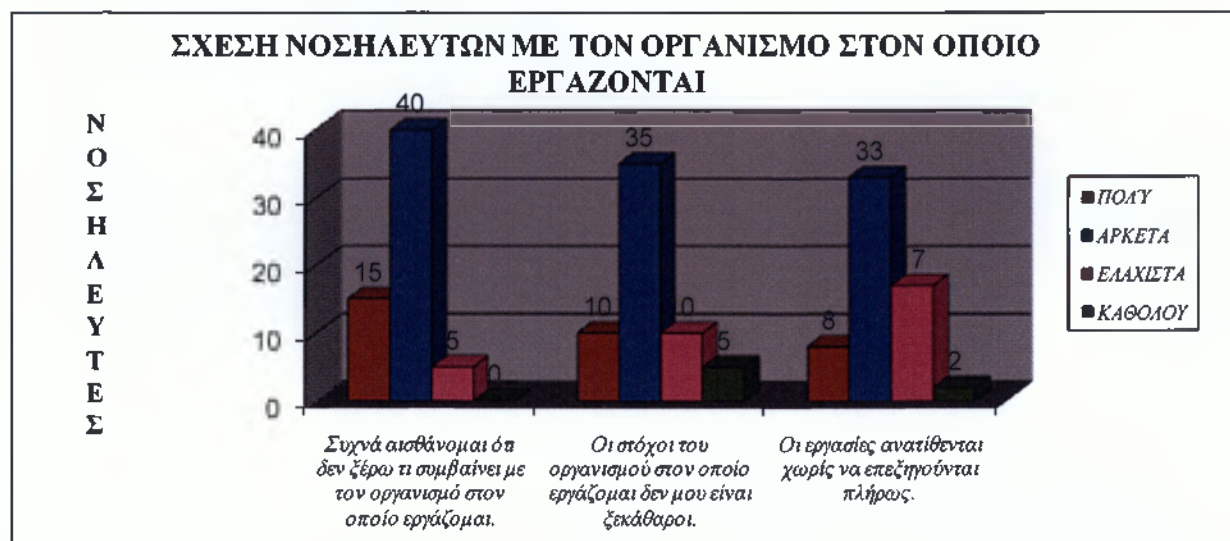


Γράφημα 5.5 : Γραφική αναπαράσταση της σχέσης των ερωτηθέντων νοσηλευτών με τους συναδέρφους τους.

Συνεχίζοντας στο κομμάτι των σχέσεων και αυτήν την φορά για τους συνεργάτες (Γράφημα 5.39), φαίνεται πως υπάρχει έλλειψη επικοινωνίας (42) αλλά παρ' όλα αυτά δεν δημιουργείται πρόβλημα στην εκτέλεση της εργασίας (33). Αρκετοί (34) δήλωσαν πως περνάνε ευχάριστα με τους συνεργάτες τους και πως υπάρχει η δυνατότητα να βγει μια σωστή και καλή δουλειά καθώς δεν υπάρχει ανικανότητα των συνεργατών (33). Παρατηρείται κι εδώ η ίδια άποψη για την προαγωγή γιατί όσο καλά και αν εργάζονται τους στερείται η ευκαιρία να κατακτήσουν μια καλύτερη θέση σε σχέση με το αν εργαζόταν κάπου άλλου (38).

Πίνακας 5.47: Απαντήσεις των ερωτηθέντων νοσηλευτών για την σχέση τους με τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται.

	ΠΟΛΥ	ΑΡΚΕΤΑ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ
Συχνά αισθάνομαι ότι δεν ξέρω τι συμβαίνει με τον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι.	15	40	5	0
Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι.	10	35	10	5
Οι εργασίες ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως.	8	33	17	2



Γράφημα 5.6: Γραφική αναπαράσταση της σχέσης των ερωτηθέντων νοσηλευτών με τον οργανισμό που εργάζονται.

Στο τελευταίο Γράφημα 5.40, οι περισσότεροι νοσηλευτές (40) δηλώνουν πως αρκετές φορές αισθάνονται πως δεν ξέρουν τι συμβαίνει με τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται καθώς δεν είναι ξεκάθαροι οι στόχοι του νοσοκομείου (35). Επιπλέον, αντιμετωπίζουν πρόβλημα με τις εργασίες καθώς δεν επεξηγούνται πλήρως (33).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

6.1 Εισαγωγή

Για να παρουσιαστεί μια ολοκληρωμένη εικόνα για την κατάσταση που επικρατεί στο νοσοκομείο Βοστανείο κρίθηκε απαραίτητο η επαφή με ανθρώπους που αποτελούν τα τρία σημαντικά του κομμάτια. Συγκεκριμένα με τον διοικητή για μία ενημέρωση σχετικά με την λειτουργία του ιδρύματος από μια ανώτερη οπτική γωνία. Εφόσον η συγκεκριμένη πτυχιακή εργασία έχει άμεση σχέση με τους γιατρούς και τους νοσηλευτές δεν θα ήταν δυνατό να αγνοηθεί μια συνάντηση μαζί τους για μιλήσουν σχετικά με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ίδιοι και τα παράπονα που δέχονται από τους συναδέλφους τους. Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν στον χώρο εργασίας τους στις 3 Οκτωβρίου 2010 και 28 Σεπτεμβρίου 2010 αντίστοιχα όπου καταγράφηκαν σημαντικά στοιχεία για την διεξαγωγή της εργασίας και έδωσαν μια εικόνα της κατάστασης που επικρατεί.

6.2 Συνέντευξη Διοικητή

Ξεκινώντας θα γίνει μία αναφορά στην συνέντευξη που δόθηκε από τον διοικητή του Βοστανείου νοσοκομείου Μυτιλήνης.

Ερώτηση: Τι πραγματεύεται η θέση του διοικητή ενός νοσοκομείου (ποιος ο ρόλος του διοικητή ενός νοσοκομείου)

Απάντηση: Ένας Διοικητής εκπροσωπεί το Ίδρυμα έναντι των τρίτων προσώπων και δικαστικών αρχών. Εποπτεύει την λειτουργία των τριών διευθύνσεων του Νοσοκομείου (Διοικητική, Ιατρική και Νοσηλευτική Υπηρεσία) και προεδρεύει στα Διοικητικά Συμβούλια όταν γίνονται.

Ερώτηση: Αν είχε αναλάβει στο παρελθόν αντίστοιχη θέση; (για να διαπιστωθεί αν είχε προϋπηρεσία και αν μπορούσε να διακρίνει πιθανές διαφορές με την παρούσα υπηρεσία)

Απάντηση: Όχι.

Ερώτηση: Ποιες είναι οι εντυπώσεις σας από την παρούσα θέση στο νοσοκομείο Βοστανείο όσο διάστημα ασκείτε τα καθήκοντα σας;

Απάντηση: Η αλήθεια είναι πως πρώτη φορά αναλαμβάνω τη θέση του διοικητή. Πάντα υπάρχει άγχος για κάτι που δεν γνωρίζεις, παρόλα αυτά προσπαθώ να φανώ αντάξιος της θέσης αυτής. Αρχικά υπήρξαν προβλήματα, μέχρι να γνωρίσεις τους υπαλλήλους, να εξοικειωθείς μαζί τους και να μάθεις τις ανάγκες τους. Θεωρώ πως πλέον η συνεργασία μας είναι πολύ καλύτερη, βέβαια κάποια προβλήματα συνεχίζουν ακόμη να υπάρχουν. Θέλω να ελπίζω πως με τον καιρό θα διορθώσουμε πολλά πράγματα και θα έχουμε τη βελτιωμένη λειτουργία του Ιδρύματος.

Ερώτηση: Γνωρίζετε ποια είναι τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην εργασία τους οι γιατροί και οι νοσηλευτές του νοσοκομείου και αν θεωρείτε πως υπάρχουν ελλείψεις στο προσωπικό.

Απάντηση: Υπάρχει ομοιογένεια στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν το Ιατρικό και Νοσηλευτικό προσωπικό. Και οι δύο διαφωνούν με το πρόγραμμά τους, σχετικά με τις εφημερίες και τις βάρδιες αντίστοιχα. Ένα άλλο θέμα είναι ότι πέραν του μισθού τους υπάρχουν ελάχιστες πρόσθετες παροχές και ακόμη κι αυτές λαμβάνονται με καθυστέρηση. Υπάρχουν ελλείψεις στο προσωπικό, ιδιαίτερα στη νοσηλευτική υπηρεσία. Όμως το νοσοκομείο Μυτιλήνης λειτουργεί με έναν οργανισμό που καταρτίστηκε το 1985 με τις ανάγκες εκείνης της χρονιάς. Σ' αυτόν τον οργανισμό σήμερα δεν υπάρχουν κενές οργανικές θέσεις για προκήρυξη και έτσι δεν μπορούμε να καλύψουμε τις ανάγκες μας. Προσωρινά δίνεται λύση με την πρόσληψη επικουρικού προσωπικού (σύμβασης και μερικής απασχόλησης).

Ερώτηση: Κλείνοντας την συζήτηση μας, το νοσοκομείο από πού χρηματοδοτείται ;

Απάντηση: Η χρηματοδότηση όλων των νοσοκομείων γίνεται αφενός μέσα από τα ασφαλιστικά ταμεία, τις κρατικές επιχορηγήσεις αλλά και την αξιοποίηση Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων. Το δικό μας νοσοκομείο διαθέτει και ένα κληροδότημα με σημαντική περιουσία που στηρίζει εν γένει και την λειτουργία του ιδρύματος.

6.3 Συνέντευξη Διευθυντή Ιατρικής Υπηρεσίας

Ερώτηση: Με τι πραγματεύεται η θέση ενός Διευθυντή Ιατρικού Προσωπικού (ποιος ο ρόλος του);

Απάντηση: Ένας Διευθυντής Ιατρικού προσωπικού εκπροσωπεί το σύνολο του προσωπικού των ιατρών, εξυπηρετεί τις ανάγκες τους και λαμβάνει θέση στην επίλυση των προβλημάτων που τυχόν υπάρχουν στην υπηρεσία. Επίσης ένας διευθυντής συμμετέχει στα Διοικητικά Συμβούλια.

Ερώτηση: Πώς είναι οι συνθήκες εργασίας (ως προς το ωράριο, οικονομικές απολαβές, ιατρικός εξοπλισμός και αναλώσιμα);

Απάντηση: Το κλίμα όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας ποικίλει. Το προσωπικό προβληματίζεται σχετικά με τις οικονομικές απολαβές τις οποίες δικαιούται και επιθυμεί να είναι τακτικές, δίχως αναβολές ή καθυστερήσεις. Ζήτημα αποτελεί και το θέμα του ωραρίου. Αναγκάζομαστε μερικές φορές να υπερβούμε τον κανονικό αριθμό εφημεριών σε κάποιους τομείς έτσι ώστε να καλυφθούν οι ανάγκες του. Όσον αφορά τον ιατρικό εξοπλισμό και τα αναλώσιμα θεωρούμε ότι είμαστε σε ένα καλό επίπεδο. Σαν όργανο δημόσιας υγείας διαπιστώνω ότι είναι από τα καλύτερα επαρχιακά νοσοκομεία.

Ερώτηση: Πώς αντιμετωπίζετε τις ελλείψεις του προσωπικού, Ιατρικού και Νοσηλευτικού;

Απάντηση: Το κτίριο όπου στεγάζεται το νοσοκομείο είναι αρκετά παλιό και γι' αυτό το σκοπό δημιουργήθηκε νέα πτέρυγα, η οποία όμως δεν εξυπηρετεί όπως θα έπρεπε τους ασθενείς. Αυτό συμβαίνει γιατί το προσωπικό παραμένει ίδιο, νέες θέσεις δεν μπορούν να προκηρυχτούν και προσπαθούμε να καλύψουμε τις ανάγκες μας με επικουρικό προσωπικό (συμβάσεις μερικής απασχόλησης). Με απλά λόγια υπάρχουν αρκετές ελλείψεις (στο ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό) αλλά προσπαθούμε με κάθε τρόπο έστω και με την πρόσληψη μη μόνιμου προσωπικού να καταφέρουμε την πρόσφορη λειτουργία του ιδρύματος.

Ερώτηση: Ποια είναι η θέση του Συνδικαλιστικού οργάνου σήμερα, που βοηθά και τι θετικά σας αποφέρει;

Απάντηση: Το Συνδικαλιστικό όργανο στο παρελθόν κατείχε ισχύουσα θέση. Εξυπηρετούσε τα δικαιώματα των εργαζομένων και επέλυε τα τυχόν προβλήματα που παρουσιαζόντουσαν. Πλέον το όργανο αυτό έχει χάσει την ισχύ που είχε τότε. Αυτό

συμβαίνει γιατί δρουν πολλοί ανασταλτικοί παράγοντες που επηρεάζουν τη δράση του εξυπηρετώντας τελικά συγκεκριμένα συμφέροντα.

6.4 Συνέντευξη Αναπληρώτριας Διευθύντριας Νοσηλευτικής Υπηρεσίας

Όσον αφορά την συνέντευξη που δόθηκε από την Αναπληρώτρια Διευθύντρια Νοσηλευτικής Υπηρεσίας, κρίθηκε απαραίτητο οι ερωτήσεις που έγιναν στον Διευθυντή Ιατρικής υπηρεσίας να γίνουν οι ίδιες και σε εκείνη.

Ερώτηση: Με τι πραγματεύεται η θέση μιας Αναπληρώτριας Διευθύντριας (ποιος ο ρόλος της);

Απάντηση: Μια αναπληρώτρια διευθύντρια αντικαθιστά την αρμόδια διευθύντρια όταν απουσιάζει. Είναι η μόνη αρμόδια να αποφασίζει για ζητήματα που άπτονται του Νοσηλευτικού προσωπικού, καθώς και της οργάνωσης και λειτουργίας της εν λόγω Υπηρεσίας. Όπως για παράδειγμα, το ζήτημα της βάρδιας των υπαλλήλων και η εφαρμογή του κυκλικού ωραρίου. (Μόνον η εν λόγω Διευθύντρια είναι σε θέση να γνωρίζει τις πραγματικές ανάγκες της Υπηρεσίας στην οποία προΐσταται και να ρυθμίζει αναλόγως τις βάρδιες των υπαλλήλων).

Ερώτηση: Πώς είναι οι συνθήκες εργασίας (ως προς το ωράριο, οικονομικές απολαβές, ιατρικός εξοπλισμός και αναλώσιμα);

Απάντηση: Το κλίμα όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας ποικίλει. Το προσωπικό προβληματίζεται σχετικά με τις οικονομικές απολαβές τις οποίες δικαιούται και επιθυμεί να είναι τακτικές, δίχως αναβολές ή καθυστερήσεις. Ζήτημα αποτελεί και το θέμα του ωραρίου. Αναγκαζόμαστε μερικές φορές να υπερβούμε τον κανονικό αριθμό εφημεριών σε κάποιους τομείς έτσι ώστε να καλυφθούν οι ανάγκες του. Όσον αφορά τον ιατρικό εξοπλισμό και τα αναλώσιμα θεωρούμε ότι είμαστε σε ένα καλό επίπεδο. Σαν όργανο δημόσιας υγείας διαπιστώνω ότι είναι από τα καλύτερα επαρχιακά νοσοκομεία.

Ερώτηση: Πώς είναι οι οικονομικές απολαβές και το ωράριο;

Απάντηση: Η νοσηλευτική δεν είναι και από τα πιο καλοπληρωμένα επαγγέλματα, βέβαια εξαρτάται και από την κατηγορία σου και τα χρόνια προϋπηρεσίας. Επίσης δεν είναι πάντα εφικτό να τηρούμε την κυκλική βάρδια μας και όπως ανέφερε και ο Διευθυντής της Ιατρικής μερικές φορές αναγκαζόμαστε λόγω των αναγκών.

Ερώτηση: Πώς αντιμετωπίζετε τις ελλείψεις του προσωπικού, Ιατρικού και Νοσηλευτικού;

Απάντηση: Αντιμετωπίζουμε σημαντικό πρόβλημα με το προσωπικό καθώς δεν προκηρύσσονται νέες θέσεις και το επικουρικό προσωπικό που απασχολείται με συμβάσεις μερικής απασχόλησης μας βοηθάει αρκετά αλλά προσωρινά. Οι συμβάσεις είναι μικρής διάρκειας, συνήθως λιγότερο από 12 μήνες, με αποτέλεσμα όταν εξοικειώνονται με την δουλειά και το χώρο εργασίας τελειώνει η σύμβαση τους και πρέπει να αποχωρήσουν. Είναι μια χρονοβόρα διαδικασία που δημιουργεί καθυστερήσεις τόσο στην διαδικασία της επόμενης πρόσληψης όσο και στο να είναι σε θέση ο νέος υπάλληλος να προσφέρει πλήρως τις υπηρεσίες του.

Ερώτηση: Ποια είναι η θέση του Συνδικαλιστικού οργάνου σήμερα, που βοηθά και τι θετικά σας αποφέρει;

Απάντηση: Το Συνδικαλιστικό όργανο υφίσταται για να στηρίζει τα προβλήματα των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν στον εργασιακό τους χώρο, να τους στηρίζει και να τους οργανώνει για να αντιδράσουν συλλογικά σε περιπτώσεις που νιώθουν ότι θίγονται τα δικαιώματά τους. Σήμερα έχει χάσει την θέση που είχε στο παρελθόν καθώς και την βοήθεια που μας παρείχε. Δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις που παρατηρούμε πως δρα για συγκεκριμένα οφέλη αγνοώντας τις απαιτήσεις και τα δικαιώματα των εργαζομένων.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Έχοντας αναλύσει τα ερωτηματολόγια των γιατρών και των νοσηλευτών έχει παρουσιαστεί μια πλήρης εικόνα για την επαγγελματική ικανοποίηση του προσωπικού στο νοσοκομείο Βοστάνειο.

Όπως προαναφέρθηκε η επαγγελματική ικανοποίηση έχει να κάνει με το πόσο ευχάριστα ή δυσάρεστα αντιμετωπίζει ένας εργαζόμενος την εργασία του και ο βαθμός της ικανοποίησης ή της δυσαρέσκειας του απέναντι στις συνθήκες εργασίας του εξαρτάται από την σχέση του με τους συναδέλφους του, τους προϊσταμένους του και τον οργανισμό στον οποίο εργάζεται. Με λίγα λόγια ο χώρος εργασίας του, θα πρέπει να του παρέχει την δυνατότητα να εξελιχθεί και να προβιβαστεί, με σκοπό να καταβάλλει την μέγιστη δυνατή προσπάθεια, η οποία θα έχει σαν αποτέλεσμα την ανταμοιβή του και την εξέλιξη του στην ιεραρχία του οργανισμού. Αντίθετα, η επαγγελματική εξουθένωση, που προκύπτει από την συναισθηματική εξάντληση, η ασάφεια ρόλου καθώς και η σύγκρουση ρόλων συντελούν στην μείωση της επαγγελματικής ικανοποίησης από πλευράς του, που μπορεί να έχει σαν αποτέλεσμα την μείωση της αποδοτικότητας του και πιθανότατα ακόμα και την αποχώρηση του.

Στην περίπτωση του νοσοκομείου Βοστάνειου οι γιατροί και οι νοσηλευτές του κλήθηκαν να απαντήσουν σε ένα κοινό ερωτηματολόγιο. Ο αριθμός που απάντησαν ήταν 60 γιατροί και 60 νοσηλευτές. Ξεκινώντας με το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου που έχει να κάνει με γενικές πληροφορίες παρατηρείται ότι δεν υπάρχουν μεγάλες διαφορές μεταξύ των απαντήσεων των ερωτηθέντων. Τόσο στους γιατρούς όσο και στους νοσηλευτές υπάρχει ανομοιογένεια ως προς το φύλλο, αφού στους γιατρούς υπερτερεί το ανδρικό φύλο ενώ στους νοσηλευτές υπερτερεί το γυναικείο φύλο, ενώ τόσο η πλειοψηφία των γιατρών όσο και των νοσηλευτών απασχολούνται στον παθολογικό τομέα του νοσοκομείου. Όσον αφορά τις ηλικίες των γιατρών, το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων είναι μεταξύ 45 με 54 ετών και το μικρότερο είναι ανάμεσα στα 25 με 34. Αντίθετα, το μεγαλύτερο μέρος των νοσηλευτών είναι μεταξύ 25 με 34 ετών ενώ το μικρότερο είναι από 55 και πάνω. Το μεγαλύτερο ποσοστό των γιατρών είναι κυρίως έγγαμοι με 2 παιδιά, καθώς και οι περισσότεροι νοσηλευτές είναι έγγαμοι αλλά με 3 παιδιά και πάνω. Ο μεγαλύτερος αριθμός των γιατρών είναι ειδικευόμενοι και η μέση τιμή των ετών εργασίας τους στο νοσοκομείο κυμαίνεται μεταξύ 3 με 5 χρόνια αλλά και από 11 με 20 χρόνια. Οι νοσηλευτές στο μεγαλύτερο ποσοστό τους προέρχονται από τεχνολογική σχολή νοσηλευτικής και ο μέσος όρος ετών

εργασίας τους στο νοσοκομείο κυμαίνεται στα 6 με 10 χρόνια. Τόσο το μεγαλύτερο μέρος των γιατρών όσο και των νοσηλευτών έχουν προϋπηρεσία σε ιδιωτικό τομέα πριν εργαστούν στο νοσοκομείο με μέσο όρο ετών εργασίας τα 3 με 5 έτη γεγονός που δηλώνει ότι έχουν μια εικόνα από τον ιδιωτικό τομέα και μπορούν έστω και λίγοι από αυτούς να κρίνουν τις συνθήκες που επικρατούν σε ένα δημόσιο νοσοκομείο.. Το καθαρό μηνιαίο εισόδημα που λαμβάνουν οι μισοί γιατροί από το νοσοκομείο ανέρχεται σε 1.000€ με 1.500€, ποσό που ισχύει και για το νοσηλευτικό προσωπικό. Τέλος, ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης, το μεγαλύτερο μέρος του ιατρικού προσωπικού είναι κάτοχος πτυχίου Α.Ε.Ι., ενώ το μεγαλύτερο μέρος του νοσηλευτικού προσωπικού είναι κάτοχος πτυχίου Α.Τ.Ε.Ι.

Όσον αφορά την δεύτερη ενότητα της έρευνας, παρατηρείται ότι από τα αποτελέσματα που παράγονται από την μελέτη των απαντήσεων του ιατρικού και του νοσηλευτικού προσωπικού του νοσοκομείου, δεν υπάρχουν μεγάλες διαφορές και αποκλίσεις στον βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης τους. Πιο αναλυτικά, η πλειοψηφία του ιατρικού προσωπικού είναι αρκετά με ελάχιστα ευχαριστημένοι με το αντικείμενο της εργασίας τους και αισθάνονται υπερήφανοι κατά την εκτέλεση της. Επίσης, αρκετοί δήλωσαν πως έχουν φόρτο εργασίας κάνοντας περισσότερα από όσα θα έπρεπε, ενώ περισσότεροι από τους μισούς παραπονιούνται ότι η εργασία τους δεν εκτιμάται. Και οι νοσηλευτές είναι αρκετά με ελάχιστα ικανοποιημένοι με την εργασία τους και συμφωνούν με τους γιατρούς στο ότι έχουν περισσότερα να κάνουν από όσα θα έπρεπε. Κοινό παράπονο με τους γιατρούς είναι ότι ούτε εκείνοι θεωρούν ότι η εργασία τους εκτιμάται.

Στις ερωτήσεις που αφορούν τον μισθό και τις πρόσθετες παροχές, τόσο οι γιατροί όσο και οι νοσηλευτές παρουσιάζονται απογοητευμένοι. Και οι δύο υποστηρίζουν ότι δεν αμείβονται δίκαια για την εργασία που κάνουν, πως οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ λίγες και σπάνιες, και πως οι πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού είναι ελάχιστες. Επίσης, φαίνονται ελάχιστα ικανοποιημένοι για το πακέτο πρόσθετων παροχών πέρα του μισθού, όπως και για τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που παρέχονται. Η απογοήτευση και των δύο πλευρών συνεχίζεται γιατί θεωρούν πως οι προσπάθειες τους να παρέχουν σωστές υπηρεσίες δεν ανταμείβονται. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων είναι αρκετά απογοητευμένη από τις πρόσθετες παροχές όπως την ασφαλιστική κάλυψη, τις άδειες μετ' αποδοχών, και τις συνταξιοδοτικές προοπτικές που παρέχει το επάγγελμά τους στο νοσοκομείο. Θεωρούν πως κάνουν καλά την δουλειά τους αλλά δεν αναγνωρίζεται καθώς δεν αμείβονται αξιολογικά για τις υπηρεσίες που παρέχουν. Ως

προς τα θέματα της εργασίας είναι φανερό πως η εργασία τόσο αρκετών γιατρών όσο και αρκετών νοσηλευτών αντιμετωπίζει πρόβλημα από πολλούς κανονισμούς και διαδικασίες που δυσκολεύουν την διεκπεραίωση μιας σωστής δουλειάς. Το πρόβλημα είναι η γραφειοκρατία αν όχι για όλους αλλά για αρκετούς να υποστηρίξουν πως έχουν πολύ έως αρκετή γραφική δουλειά από ότι θα έπρεπε. Σε σχέση με τις ευκαιρίες προαγωγής δηλώνεται πως είναι αρκετά λίγες, γεγονός που δεν δίνει δελεαστικά κίνητρα για να προσπαθήσουν να κατακτήσουν μια καλύτερη θέση. Είναι αρκετοί εκείνοι που προσπαθούν να εργάζονται σωστά παρέχοντας ότι καλύτερο μπορούν αλλά και για εκείνους οι πιθανότητες προαγωγής είναι ελάχιστες.

Σχετικά με τον προϊστάμενο παρουσιάζεται μια ανάμικτη εικόνα. Σε γενικές γραμμές το πλήθος των ερωτηθέντων γιατρών μοιράζεται στις βαθμίδες αρκετά - ελάχιστα - καθόλου και θεωρεί ότι δεν είναι πολύ ικανός στην δουλειά του, ενώ η πλειοψηφία των νοσηλευτών υποστηρίζει ότι είναι ελάχιστα ικανός στη δουλειά του. Δεν είναι άδικος με τους υφισταμένους του αλλά δεν ενδιαφέρεται και για τα συναισθήματά τους, συνεπώς αποδεικνύεται πως δεν υπάρχει αρκετή συμπάθεια για τον προϊστάμενο. Στη συνέχεια, στο κομμάτι των σχέσεων με τους συνεργάτες εμφανίζεται πως υπάρχει έλλειψη επικοινωνίας και αρκετοί διαπληκτισμοί στο νοσοκομείο για τους περισσότερους αλλά δεν δημιουργεί προβλήματα στην εκτέλεση της εργασίας. Είναι αρκετοί εκείνοι που δηλώνουν πως περνάνε ευχάριστα με τους συνεργάτες τους και πως υπάρχει ικανότητα από τους περισσότερους για να βγει σωστά η δουλειά. Επαναφέροντας το θέμα της προαγωγής θεωρούν πως όσο καλά κι αν εργάζονται στους συνεργάτες τους αλλά και στους ίδιους, τους στερείται η ευκαιρία να κατακτήσουν γρήγορα μια καλύτερη θέση σε αντίθεση με συναδέλφους τους σε άλλους οργανισμούς. Επιπροσθέτως, οι περισσότεροι γιατροί και νοσηλευτές δηλώνουν πως αρκετές φορές αισθάνονται πως δεν ξέρουν τι συμβαίνει με τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται καθώς δεν είναι ξεκάθαροι οι στόχοι του νοσοκομείου. Τέλος, αντιμετωπίζουν πρόβλημα με το να λειτουργήσουν ολοκληρωμένα για να καλύψουν την εργασία τους καθώς οι εργασίες που τους ανατίθενται δεν επεξηγούνται πλήρως.

Συμπερασματικά και συνδέοντας τα κομμάτια των προηγούμενων αναλύσεων είναι φανερό ότι οι απόψεις τους όσον αφορά την επαγγελματική τους ικανοποίηση έχει περισσότερες ομοιότητες παρά διαφορές. Το αίσθημα που κυριαρχεί κυρίως στο νοσοκομείο είναι δυσαρέσκεια τόσο για τους μισθούς και τις επιπρόσθετες παροχές που θα έπρεπε να λαμβάνουν, όσο και για τις σχέσεις τους με τους προϊσταμένους τους και την διοίκηση του νοσοκομείου. Παράλληλα, είναι απογοητευτικό το μεγάλο ποσοστό

των εργαζομένων του νοσοκομείου που νιώθουν ότι η εργασία που παρέχουν δεν αναγνωρίζεται.

Όσον αφορά τις συνεντεύξεις που δόθηκαν από τους αρμόδιους του νοσοκομείου, του ιατρικού προσωπικού και του νοσηλευτικού προσωπικού κι εδώ υπάρχουν αρκετές συμφωνίες. Τα κυριότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν και οι τρεις αρμόδιοι είναι οι διαφωνίες για το ωράριο εργασίας του κάθε εργαζομένου, για τον μισθό τους και τις πρόσθετες παροχές που δικαιούνται καθώς και για τον φόρτο εργασίας, ο οποίος είναι αποτέλεσμα έλλειψης προσωπικού. Και για τα τρία προβλήματα αρκεί να σημειωθεί ότι δεν είναι προβλήματα που μπορούν να λυθούν άμεσα από την διοίκηση του νοσοκομείου, καθώς πρόκειται για μία κρατική υπηρεσία που η χρηματοδότηση της γίνεται κυρίως μέσω των ασφαλιστικών ταμείων, των κρατικών επιχορηγήσεων και της αξιοποίησης των Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων. Συνεπώς παράπονα που έχουν να κάνουν με τις αυξήσεις των μισθών και τις πρόσθετες παροχές που δικαιούνται να πάρουν, είναι θέμα χρηματοδότησης του ιδρύματος, που δεν είναι άμεσα επιλύσιμο από την διοίκηση του.

Κάποιες προτάσεις που θα μπορούσαν να δοθούν για να επιλυθούν προβλήματα από την διοίκηση του νοσοκομείου με σκοπό την μείωση της δυσαρέσκειας τόσο του ιατρικού όσο και του νοσηλευτικού προσωπικού και την βελτίωση της αποδοτικότητας τους είναι:

- θα μπορούσε η διοίκηση του νοσοκομείου, να επιλέγει τους προϊστάμενους τόσο του ιατρικού προσωπικού όσο και του νοσηλευτικού με μεγαλύτερη προσοχή και ως προς τις εργασιακές του ικανότητες και ως προς την συμπεριφορά του απέναντι στους συναδέλφους - υφισταμένους του.
- Επιπλέον, θα μπορούσε η διοίκηση του νοσοκομείου να έχει καλύτερη επικοινωνία με τους εργαζομένους του, καθώς όλοι οι ερωτηθέντες εργαζόμενοι και οι γιατροί αλλά και οι νοσοκόμοι παραπονέθηκαν ότι συχνά δεν γνωρίζουν τι πραγματικά συμβαίνει με τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται.
- Ταυτόχρονα, θα μπορούσαν να επεξηγούν με περισσότερες λεπτομέρειες τις αρμοδιότητες που αναθέτουν στους εργαζομένους του νοσοκομείου, ώστε να μπορούν να είναι περισσότερο αποδοτικοί κατά την εκτέλεση τους.

- Παράλληλα, είναι πολύ σημαντική η επιβράβευση ενός εργαζομένου για την σωστή εκτέλεση μιας αρμοδιότητας του, γεγονός που φαίνεται να απουσιάζει από το προσωπικό του Βοστανείου νοσοκομείου, καθώς είναι εμφανής η δυσαρέσκεια ενός πολύ μεγάλου μέρους του προσωπικού που συμφωνεί ότι η εργασία που παρέχει όσο καλή κι αν είναι δεν αναγνωρίζεται. Πέρα από τη χρηματική ανταμοιβή, σημαντικό ρόλο σε έναν οργανισμό παίζει και η ψυχολογική ενθάρρυνση και επιβράβευση των εργαζομένων του με σκοπό την βελτίωση τόσο της εργασιακής του όσο και της ψυχολογικής του ικανοποίησης.
- Τέλος, μπορεί το πρόβλημα του ωραρίου εργασίας να στηρίζεται κατά βάση στο γεγονός ότι δεν υπάρχει επαρκής αριθμός προσωπικού, αλλά θα μπορούσε να γίνει μία προσπάθεια καλύτερης και ευδοκιμότερης συνεννόησης μεταξύ του διοικητικού προσωπικού με τους γιατρούς και τους νοσηλευτές του νοσοκομείου.
- Επιπρόσθετα, το θέμα συνεννόησης θα μπορούσε να τεθεί και σε επίπεδο συναδέρφων, αλλά και σε αυτή την περίπτωση είναι υπόθεση της διοίκησης του ιδρύματος να κρατάει την επικοινωνία μεταξύ των συναδέρφων σε χαμηλούς τόνους.
- Παρατηρήθηκε πως το μόνιμο προσωπικό είναι ελλιπές και δεν μπορεί να καλύψει τις τρέχουσες ανάγκες του οργανισμού και πως η λύση των συμβασιούχων, όπως συναντάτε σε πολλούς φορείς, είναι μια διαδικασία χρονοβόρα και ως προς την προκήρυξη αλλά και ως προς την εκπαίδευση. Καθώς το προσωπικό αυτό μέχρι να ειδικευτεί φτάνει η μέρα λήξης της σύμβασης του. Θα ήταν σκόπιμο να δημιουργούνται συμβάσεις μεγαλύτερου χρόνου αν και πιο μόνιμη λύση στο πρόβλημα θα ήταν η προκήρυξη οργανικών θέσεων με συμβάσεις αορίστου χρόνου.
- Συμπερασματικά, μπορεί η επίλυση του συνόλου των παραπόνων του ιατρικού και του νοσηλευτικού προσωπικού του νοσοκομείου Μυτιλήνης που αφορούν οικονομικά θέματα, να μην εξαρτάται απόλυτα από τις αποφάσεις που θα πάρει η διοίκηση του, παρόλα αυτά όμως μπορούν να γίνουν κάποιες περισσότερες προσπάθειες από μεριάς της, ώστε να διατηρείται η ικανοποίηση των εργαζομένων σε υψηλά επίπεδα τουλάχιστον στον ψυχολογικό τομέα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- [1] Βυθούλας, Γ 2000, 'Ορισμός και μέτρο της υγείας', *Η Νέα Διάσταση στην Ιατρική*, Εκδόσεις Μαραθιά, σελ. 90-100.
- [2] Γενικό Νοσοκομείο Μυτιλήνης Βοστανείο 2008, *Ιστορικό*, viewed 20 January 2011, <<http://www.vostanio.gr/history.htm>>
- [3] Γενικό Νοσοκομείο Μυτιλήνης Βοστανείο 2008, *Κτιριακή Διάρθρωση Νοσοκομείου Μυτιλήνης*, viewed 20 January 2011, <<http://www.vostanio.gr/structure.htm>>.
- [4] Δεληχάς, ΜΓ 2010, 'Η επαγγελματική ικανοποίηση', *Περιοδικό Υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας*, τεύχος 43, σελ.6.
- [5] Εγκυκλοπαίδεια ΠΑΠΥΡΟΥΣ ΛΑΡΟΥΣ ΜΠΡΙΤΑΝΙΚΑ 2004-2005, 'Προσωπικότητα', τόμος 51.
- [6] Εγκυκλοπαίδεια ΠΑΠΥΡΟΥΣ ΛΑΡΟΥΣ ΜΠΡΙΤΑΝΙΚΑ 2004-2005, 'Νοσοκομείο', τόμος 45.
- [7] Εγκυκλοπαίδεια ΠΑΠΥΡΟΥΣ ΛΑΡΟΥΣ ΜΠΡΙΤΑΝΙΚΑ 2004-2005, 'Συμπεριφορά', τόμος 56.
- [8] Εγκυκλοπαίδεια ΠΑΠΥΡΟΥΣ ΛΑΡΟΥΣ ΜΠΡΙΤΑΝΙΚΑ 2004-2005, 'Υγεία', τόμος 58.
- [9] Κιόχος, Π, Παπανικολάου, Γ & Θάνος, Γ 2002, *Χρηματοοικονομική Διοίκηση και Πολιτική*, Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα.
- [10] Κόντης, Θ 1984, *Ψυχολογία Επιχειρήσεων*, Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Αθήνα.
- [11] Κωνσταντινίδης, Γ 2010, *Η έννοια της διοίκησης*, viewed 23 December 2010, <<http://www.eidisis.gr/arthrografia/georgios-konstantinidis-i-ennoia-tis-dioikisis.html>>.
- [12] Παππά, ΕΑ, Αναγνωστόπουλος, Φ & Νιάκας, Δ 2006, *Επαγγελματική εξουθένωση ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού και οι επιπτώσεις της στο επίπεδο των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας*, Archives of Hellenic Medicine.
- [13] Πετρόπουλος, Ν., *Εις Φιλανθρωπικά καταστήματα Μυτιλήνης*, Μυτιλήνη.
- [14] Ποζουκίδου, Αντ 2006, 'Επαγγελματική ικανοποίηση του Νοσηλευτικού και Παραϊατρικού προσωπικού του Γενικού Νοσοκομείου Νάουσας', *Διπλωματική εργασία*, Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

- [15] Σαρρής, Μ 2001, *Κοινωνιολογία της Υγείας και Ποιότητα Ζωής*, εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.
- [16] Σερδάρης, Π 2008, *Ψυχολογία βιομηχανικής – επιχειρησιακής διοίκησης*, University Studio Press, Θεσσαλονίκη.
- [17] Σύλλογος Εργαζομένων Νοσοκομείου Μυτιλήνης (Βοσπάνειο) 2008, *Ιστορικό Ίδρυσης*, viewed 20 January 2011, <<http://www.semomy.gr/?q=node/25>>.
- [18] Ταλιαδώρου, Α 2004, *Η επαγγελματική ικανοποίηση. Η σημασία της για τον εργαζόμενο και την επιχείρηση*, <<http://istoselides.gr/news/article.php?=-2390>>.
- [19] Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης 2011, *Αποστολή του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης*, viewed 15 January 2011, <<http://www.yvka.gov.gr/articles/ministry>>.
- [20] BeSTRONG.ORG.GR, *Τι είναι η Υγεία*, viewed 30 December 2010 <www.bestrong.org.gr/el/home>.
- [21] Chris Sarigiannidis & Partners 2006, *Οργάνωση του λογιστηρίου*, viewed 22 December 2010, <<http://www.accountants.gr/supportgr.html>>.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- [1] Answers.com, *Hospital*, viewed 20 January 2011, <www.answers.com/topic/hospital#etymology>.
- [2] Answers.com, *Politics*, viewed 22 December 2010, <www.answers.com/topic/health-care>.
- [3] Isaac, S & Reed, H, *Gale Encyclopedia of Public Health: Access To Health Services*, viewed 27 January 2011, <www.answers.com/topic/health-care>.
- [4] Health Academy 2011, *Παράγοντες που συνέβαλαν στη μετάβαση από την κυριαρχία των μεταδοτικών ασθενειών, στην επικράτηση των εκφυλιστικών και μακροχρόνιων ασθενειών και οι επιπτώσεις οργάνωση των υπηρεσιών υγείας και τη διαμόρφωση της πολιτικής υγείας*, viewed 31 January 2011, <<http://www.healthacademy.gr>>.
- [5] Herzberg, F 1966, *Work and the Nature of Man*, World Publishing Company, Cleveland.
- [6] Kohler, L 1988, 'Job satisfaction and corporate business managers: An organizational behavior approach to sport management', *Journal of Sport Management*, vol. 2, σελ. 100-105.

- [7] Locke, E 1976, 'The nature and causes of job satisfaction', In M. Dunnette (Eds), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Rand McNally, Chicago.
- [8] Solomon, M 2003, *Consumer Behavior*, 6th edn, Prentice Hall, New York.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτηματολόγιο

Η φόρμα του ερωτηματολογίου που δόθηκε στο ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό είναι η παρακάτω:

A/A.....

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Όνομασία Νοσοκομείου:

Διεύθυνση (οδός / αριθμός / Δήμος – Κοινότητα / Νομός- Τηλέφωνο) :

.....

Κλινική:.....

Τμήμα:.....

ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Στοιχεία επικοινωνίας (Άτομο επικοινωνίας / τηλέφωνο /Fax / Email) :

Όνομα / Επώνυμο:

.....

Τηλέφωνο επικοινωνίας:

.....

Email:

.....

Συνοδευτική επιστολή

Αγαπητέ Κύριε / Αγαπητή Κυρία, ονομάζομαι Μαρία Αλημπουντάνη και είμαι Φοιτήτρια στο Α.Τ.Ε.Ι. Καλαμάτας στο τμήμα «Διοίκηση Μονάδων Υγείας & Πρόνοιας» της Σχολής «Διοίκηση και Οικονομία».

Θα ήθελα να σας ενημερώσω ότι είμαι υποψήφια πτυχιούχος της Σχολής αυτής και εκπονώ την πτυχιακή μου Εργασία με τίτλο: «*Η Εργασιακή Ικανοποίηση του Ιατρικού και Νοσηλευτικού Προσωπικού των Μονάδων Υγείας - Μελέτη περίπτωσης του Γενικού Νοσοκομείου Μυτιλήνης "Βοσπάνειο"*».

Στα πλαίσια του ερευνητικού μέρους της πτυχιακής μου, θα γίνει προσπάθεια καταγραφής και ανάλυσης του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων με στόχο την επεξεργασία προτάσεων βελτίωσης των συνθηκών εργασίας του προσωπικού. Για την υλοποίηση των παραπάνω στόχων έχουν σχεδιαστεί κατάλληλα ερωτηματολόγια που στέλνονται σε στελέχη νοσοκομείων. Τα συνημμένα ερωτηματολόγια αφορούν στη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης του Ιατρικού και Νοσηλευτικού Προσωπικού.

Θα ήθελα να σας παρακαλέσω να αφιερώσετε λίγο από το χρόνο σας για τη συμπλήρωσή τους προκειμένου να ολοκληρώσω με επιτυχία την προσπάθειά μου.

Θα ήθελα, επίσης να σας διαβεβαιώσω ότι τα στοιχεία που θα συλλεγούν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά στα πλαίσια του παραπάνω έργου και οι απαντήσεις σας θα παραμείνουν αυστηρά εμπιστευτικές.

Για οποιαδήποτε απορία ή διευκρίνηση μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μου.

Στοιχεία επικοινωνίας: Αλημπουντάνη Μαρία, Φοιτήτρια.

Τηλέφωνο: 6946944215 και στο email: maria.ali.1985@hotmail.com

Ευχαριστώ εκ των προτέρων για την συνεργασία και τον χρόνο που θα διαθέσετε.

Με εκτίμηση
Μαρία Αλημπουντάνη

Α΄ ΜΕΡΟΣ

1. Είστε γιατρός ή νοσηλεύτης/ρια :

2. Φύλο :

Άνδρας

Γυναίκα

3. Ηλικία :

4. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

Έγγαμος

Άγαμος

Χήρος /α

Διαζευγμένη /ος

5. Αριθμός Παιδιών:.....

6. Ποια είναι η ειδικότητά σας;

7. Πόσα χρόνια εργάζεστε στο νοσοκομείο:

0-2 χρόνια

3 - 5

6 - 10

11-20

πάνω από 20

8. Πριν την πρόσληψη σας στον Οργανισμό είχατε εργαστεί αλλού (Ναι /Όχι) ;

.....

α. Εάν ΝΑΙ η θέση ήταν :

στον ιδιωτικό τομέα	
στον δημόσιο τομέα	
ως ελεύθερος επαγγελματίας	

στο τμήμα (ή τμήματα) :

.....
..... 96

β. Εάν ΝΑΙ για πόσα χρόνια εργαστήκατε στη θέση αυτή:

0-2 χρόνια 3 - 5 6 - 10 11-20 πάνω από 20

9. Καθαρό μηνιαίο εισόδημα από το νοσοκομείο (χωρίς φόρους και ασφαλιστικές κρατήσεις):

έως 1000€ 1000€ έως 1500€ 1500€ έως 2000€ 2000€ έως 2500€ 2500€ έως 3000€ μεγαλύτερο από 3000€

10. Επίπεδο εκπαίδευσης:

Κάτοχος πτυχίου Α.Ε.Ι Κάτοχος πτυχίου Τ.Ε.Ι Κάτοχος πτυχίου σχολής 2ετούς φοίτησης Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου Κάτοχος διδακτορικού τίτλου

11. Έχετε συμπληρώσει άλλη φορά στο παρελθόν ερωτηματολόγια ερευνών;

ΝΑΙ ΟΧΙ

Β' ΜΕΡΟΣ**ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ**

	Σας παρακαλούμε αφιερώστε λίγο από τον χρόνο σας για να συμπληρώσετε το παρακάτω ερωτηματολόγιο. Για κάθε ερώτηση κυκλώστε την απάντηση που προσεγγίζει περισσότερο την άποψή σας σχετικά με αυτήν.	Πολύ	Αρκετά	Ελάχιστα	Καθόλου
1	Η εργασία μου είναι ευχάριστη.	1	2	3	4
2	Μου αρέσουν αυτά που κάνω στην εργασία μου.	1	2	3	4
3	Αισθάνομαι υπερήφανος κατά την εκτέλεση της εργασίας μου.	1	2	3	4
4	Μερικές φορές αισθάνομαι πως η εργασία μου δεν έχει νόημα.	1	2	3	4
5	Έχω περισσότερα από ότι θα έπρεπε να κάνω στη δουλειά μου.	1	2	3	4
6	Δεν θεωρώ πως η δουλειά μου εκτιμάται.	1	2	3	4
7	Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω.	1	2	3	4
8	Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ λίγες και σπάνιες.	1	2	3	4
9	Οι πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού, είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν οι περισσότεροι άλλοι οργανισμοί.	1	2	3	4
10	Όταν σκέπτομαι την αμοιβή μου, αισθάνομαι ότι ο οργανισμός στον οποίο δουλεύω δεν με εκτιμά.	1	2	3	4
11	Το πακέτο πρόσθετων παροχών πέραν του μισθού που έχουμε είναι δίκαιο.	1	2	3	4
12	Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για όσους εργάζονται εδώ.	1	2	3	4
13	Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων, που μου παρέχονται.	1	2	3	4
14	Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει.	1	2	3	4
15	Δεν θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου ανταμείβονται όπως θα έπρεπε.	1	2	3	4

16	Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες μετ' αποδοχών, συνταξιοδοτικές προοπτικές) που λαμβάνω, πέραν του μισθού.	1	2	3	4
17	Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, αναγνωρίζεται όπως θα έπρεπε.	1	2	3	4
18	Πολλοί από τους κανονισμούς και τις διαδικασίες μας, καθιστούν την διεκπεραίωση μία σωστής δουλειάς, δύσκολη.	1	2	3	4
19	Οι προσπάθειες για να κάνω σωστά την δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία	1	2	3	4
20	Έχω περισσότερη από ότι θα έπρεπε γραφική εργασία να κάνω.	1	2	3	4
21	Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες προαγωγής στη δουλειά μου.	1	2	3	4
22	Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται.	1	2	3	4
23	Αυτοί που εργάζονται σωστά έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής.	1	2	3	4
24	Ο/Η προϊστάμενός μου είναι πολύ ικανός/ή στη δουλειά του.	1	2	3	4
25	Ο προϊστάμενός μου είναι άδικος μαζί μου.	1	2	3	4
26	Ο προϊστάμενός μου ενδιαφέρεται ελάχιστα για τα συναισθήματα των υφισταμένων του.	1	2	3	4
27	Συμπαθώ τον προϊστάμενό μου.	1	2	3	4
28	Συμπαθώ τους ανθρώπους με τους οποίους δουλεύω μαζί.	1	2	3	4
29	Η επικοινωνία φαίνεται καλή σ' αυτόν τον οργανισμό.	1	2	3	4
30	Θεωρώ ότι πρέπει να δουλεύω πιο σκληρά εξαιτίας της ανικανότητας των συνεργατών μου.	1	2	3	4
31	Το προσωπικό του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι προάγεται τόσο γρήγορα όσο γίνεται και αλλού.	1	2	3	4
32	Περνάω ευχάριστα με τους συνεργάτες μου.	1	2	3	4

33	Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά.	1	2	3	4
34	Συχνά αισθάνομαι ότι δεν ξέρω τι συμβαίνει με τον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι.	1	2	3	4
35	Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι.	1	2	3	4
36	Οι εργασίες ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως.	1	2	3	4

ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ