

2016

þý £ Ä Á ± Ä . 3 1 0 - Â ´ 1 ± Ç µ - Á 1 Ã . Â 3 1 ± Á  
þý ´ - Ã ¼ µ Å Ã . Ä É ½ µ Á 3 ± ¶ ¿ ¼ - ½ É ½

þý ¿ 3 1 ± Ä ¶ ® , ¡ ± Æ ± - » » ±

þý Á ð 3 Á ± ¼ ¼ ± " . ¼ ì Ã 1 ± Â " 1 ¿ - 0 . Ã . Â , £ Ç ¿ » ® Ý 1 0 ¿ ½ ¿ ¼ 1 0 î ½ • À 1 Ã Ä . ¼ î ½ 0 ± 1 " 1 ¿ - 0 .  
þý ± ½ µ À 1 Ã Ä ® ¼ 1 ¿ • µ ¬ À ¿ » 1 Â ¬ Æ ¿ Å

---

<http://hdl.handle.net/11728/8823>

Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository



**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΕΣΜΕΥΣΗ  
ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΥΓΕΙΑ**

**ΡΑΦΑΕΛΑ ΠΟΓΙΑΤΖΗ / 1133305186**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΔΡ. ΙΩΑΝΝΗΣ ΒΛΑΣΣΗΣ**

**ΠΑΦΟΣ 2016**

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Στο δύσκολο και επίπονο δρόμο της νοσηλευτικής χρειαζόμαστε τα εφόδια, ψυχικά και σωματικά που μπορούμε να πάρουμε. Για αυτό θα ήθελα να ευχαριστήσω τον καθηγητή μου κ. Ιωάννη Βλάσση για την πολύτιμη βοήθειά του και τις συμβουλές που μου παρείχε σε όλη τη διάρκεια της συγγραφής της μελέτης αυτής. Η συμβολή του στην προσπάθειά για την ολοκλήρωση της Διπλωματικής Εργασίας μου ήταν σημαντική, αφού με την πείρα και τις γνώσεις του με καθοδήγησε σωστά, προκειμένου να φέρω σε πέρας τη μελέτη αυτή με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω μέσα από την καρδιά μου τους γονείς μου για την συμπαράστασή τους, αλλά και όλους εκείνους που συνέβαλαν με την παρότρυνσή τους στην ολοκλήρωση της προσπάθειάς μου.

## **ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ**

**ΠΟΥ** : Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας

**ΟΟΣΑ** : Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ο ρόλος των επαγγελματιών υγείας θεωρείται υψίστης σημασίας για τους οργανισμούς, οι οποίοι όμως έχουν περιορισμένους πόρους, πάσχουν από ανεπαρκή δύναμη και την ικανότητα διαχείρισης των εργαζομένων για την υγεία, με αποτέλεσμα μεγάλες ελλείψεις για την κάλυψη των αναγκών του πληθυσμού και την επίτευξη των εθνικών στόχων για την υγεία

Οι οργανισμοί θα πρέπει να αναπτύξουν πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού και στρατηγικές, συμπεριλαμβανομένης της επιλογής και πρόσληψης, εκπαίδευσης και ανάπτυξης, καθώς και της διαχείρισης των επιδόσεων, που αντανακλούν τις πεποιθήσεις και τις αρχές τους, καθώς και τη διατήρηση αποδεκτών σχέσεων μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων.

Ο σκοπός αυτής της μελέτης ήταν να προσδιορίσει τις πρακτικές HR και από άλλους παράγοντες, όπως η εργασία, η ικανοποίηση, οι οργανωτικές υποχρεώσεις και οι πρακτικές ηγεσίας που επηρεάζουν τη διατήρηση των εργαζομένων, με έμφαση σε οργανισμούς υγειονομικής περίθαλψης.

Η μέθοδος που ακολουθήθηκε είναι η βιβλιογραφική ανασκόπηση έχει ως στόχο να εξετάσει το ζήτημα της διαχείρισης για τη δέσμευση των εργαζομένων . Η βιβλιογραφία που εξετάζεται στην παρούσα επανεξέταση αποτελείται από τα θεωρητικά πλαίσια της δέσμευσης των εργαζομένων και των μελετών που διεξάγονται σχετικά με την εμπλοκή των εργαζομένων, τη διατήρηση των εργαζομένων, την ασφάλεια των ασθενών και την ικανοποίηση των ασθενών σε πολλαπλές ρυθμίσεις της υγειονομικής περίθαλψης..

Η πρόσληψη, η παραμονή και η κατάρτιση είναι σημαντικές προκλήσεις απειλούν την βιωσιμότητα, την ανάπτυξη και την ποιότητα των ανθρώπινων υπηρεσιών της κοινότητας. Η ικανότητα να δημιουργηθούν νέες υπηρεσίες και να διατηρήσουν αυτές που υπάρχουν ήδη γίνεται πάρα πολύ πιο δύσκολη από την κρίση στελέχωσης.

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η ηγεσία των οργανισμών υγείας θα πρέπει να εφαρμόσει πιο σύγχρονες στρατηγικές διατήρησης που να εστιάζουν σε ζητήματα ικανοποίησης για την εργασία.

## **ABSTRACT**

The role of health professionals is considered paramount for organizations, which however have limited resources, suffer from insufficient strength and management capacity of health workers, resulting in large gaps to meet the needs of the population and the achievement of national targets for the health

Organizations should develop human resource policies and strategies, including selection and recruitment, training and development and performance management, reflecting the beliefs and principles, as well as maintaining acceptable relations between management and workers.

The purpose of this study was to determine the HR practices and other factors such as job satisfaction, organizational obligations and leadership practices affecting employee retention, focusing on healthcare organizations.

The method followed is the literature review, which aims to examine the issue of management for employee engagement. The literature examined in this review consists of the theoretical frameworks of employee commitment and the studies carried out on the involvement of employees, maintenance workers, patient safety and patient satisfaction in multiple health care settings.

The recruitment, retention and training are major challenges threatening the viability, growth and quality of human services community. The ability to create new services and keep them there already is too much more difficult than the staffing crisis.

The results show that the leadership of healthcare organizations should apply more modern conservation strategies focus on issues of satisfaction for the job.