

2014

$\beta \pm \hat{A} \zeta \zeta \otimes \quad 0^1 \frac{1}{2} \otimes \hat{A} \hat{A} \hat{E} \frac{1}{2} \quad 0 \pm 1 \quad \mu \hat{A}^3 \pm \tilde{A}^1$   
 $\beta \hat{A}^1 \quad 0 \pm \frac{1}{2} \zeta \hat{A} \zeta^{-} \cdot \tilde{A} \cdot \hat{A} \hat{E} \frac{1}{2} \quad \frac{1}{2} \zeta \tilde{A} \cdot \rangle \mu \hat{A} \hat{A} \hat{I} \frac{1}{2}$   
 $\beta \hat{A}^1 \cdot \frac{1}{4} \hat{I} \tilde{A}^1 \pm \quad 0 \pm 1 \quad 1 \hat{A}^1 \hat{E} \hat{A}^1 \quad 0 \quad \neg \quad \frac{1}{2} \zeta \tilde{A} \zeta^0 \zeta \frac{1}{4}$   
 $\beta \hat{A} \cdot \hat{A} \quad \neg \hat{A} \hat{E} \zeta \hat{A}$

### Polyviou, Chrysovalanto

$\beta \hat{A}^1 \hat{A}^3 \hat{A} \pm \frac{1}{4} \frac{1}{4} \pm \quad \cdot \frac{1}{4} \hat{I} \tilde{A}^1 \pm \hat{A} \quad \hat{A}^1 \zeta^{-0} \cdot \tilde{A} \cdot \hat{A}, \quad \hat{A} \hat{E} \zeta \rangle \otimes \quad \hat{A}^1 \hat{A}^1 \zeta \frac{1}{2} \zeta \frac{1}{4} \hat{A}^1 \hat{I} \frac{1}{2} \cdot \hat{A}^1 \tilde{A} \hat{A} \cdot \frac{1}{4} \hat{I} \frac{1}{2} \quad 0 \pm 1 \quad \hat{A}^1 \zeta^{-0}$   
 $\beta \hat{A} \pm \frac{1}{2} \mu \hat{A}^1 \tilde{A} \hat{A} \otimes \frac{1}{4} \hat{A}^1 \zeta \quad \cdot \mu \neg \hat{A} \zeta \rangle \hat{A} \quad \neg \hat{A} \hat{E} \zeta \hat{A}$

<http://hdl.handle.net/11728/6737>

*Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository*



**ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ**

**ΠΑΡΟΧΗ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ**

**ΤΩΝ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ ΑΠΟ ΔΗΜΟΣΙΑ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΑ**

**ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ ΤΗΣ ΠΑΦΟΥ**

**ΧΡΥΣΟΒΑΛΑΝΤΩ ΠΟΛΥΒΙΟΥ**

**ΙΟΥΝΙΟΣ, 2014**



**ΠΑΡΟΧΗ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ  
ΤΩΝ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ ΑΠΟ ΔΗΜΟΣΙΑ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΑ  
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ ΤΗΣ ΠΑΦΟΥ**

**της**

**ΧΡΥΣΟΒΑΛΑΝΤΩΣ ΠΟΛΥΒΙΟΥ**

Μεταπτυχιακό Δημόσια Διοίκηση

Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφου

Πάφος, Κύπρος

2014

Υποβληθείσα στη Σχολή Διοίκησης

σε μερική εκπλήρωση

των απαιτήσεων για την απόκτηση του

MASTER OF SCIENCE

**ΠΑΡΟΧΗ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ  
ΤΩΝ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ ΑΠΟ ΔΗΜΟΣΙΑ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΑ  
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ ΤΗΣ ΠΑΦΟΥ**

Μεταπτυχιακή Διατριβή

*Επιβλέπουσα*

Δρ. Μαρία Γείτονα

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Διεθνώς, η επιστημονική συζήτηση πολύ συχνά εστιάζει το ενδιαφέρον της στην αποτελεσματικότητα των μονάδων υγείας. Μια από τις κύριες φροντίδες των διοικητικών στελεχών είναι η δημιουργία των κατάλληλων προϋποθέσεων και συνθηκών που θα εξασφαλίζουν τη διάθεση των νοσηλευτών για υψηλότερη απόδοση, όπως είναι τα κίνητρα. Η παρούσα εργασία μελετά τη σημαντικότητα που έχουν τα κίνητρα για την ικανοποίηση των νοσηλευτών από την εργασία τους σε δημόσια και ιδιωτικά νοσοκομεία της Πάφου. Το δείγμα το αποτέλεσαν N=150 νοσηλευτές και το τελικό N=141 νοσηλευτές, που εργάζονταν σε ιδιωτικά και δημόσια νοσοκομεία στην επαρχία της Πάφου. Η επιλογή του δείγματος έγινε με απλή τυχαία δειγματοληψία και είναι αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού. Το εργαλείο μέτρησης που χρησιμοποιήθηκε είναι το ερωτηματολόγιο, που καθίσταται ως έγκυρο και αξιόπιστο για την έρευνα. Η έρευνα είναι ποσοτική, και η στατιστική ανάλυση έγινε με το στατιστικό πακέτο SPSS 19.0. Το δείγμα του πληθυσμού που ανταποκρίθηκε στην έρευνα αποτελείται από 68,8% γυναίκες και 31,2% άνδρες, ηλικίας από 21-63 ετών.

Όσο περισσότερα είναι τα κίνητρα, τόσο περισσότερη αναμένεται να είναι η εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών, τόσο για τα ιδιωτικά όσο και για τα δημόσια νοσηλευτήρια. Υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα σε όλους τους παράγοντες κινήτρων και της εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών. Η προσωπική ανάπτυξη, το εργασιακό ενδιαφέρον, η ευθύνη και η αναγνώριση, εξηγούν τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών. Στα δημόσια νοσηλευτήρια η προσωπική ανάπτυξη, το εργασιακό ενδιαφέρον και η ευθύνη εξηγούν τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών, ενώ στα ιδιωτικά νοσηλευτήρια την εξηγούν η προσωπική ανάπτυξη και αναγνώριση.

Λέξεις κλειδιά: κίνητρα, εργασιακή ικανοποίηση, διοίκηση, νοσηλευτής.

## **ABSTRACT**

Globally, the scientific debate often focuses on the effectiveness of health units. One of the main responsibilities of managerial staff is the establishment of the appropriate prerequisites and conditions, in order to ensure that nurses will be highly motivated for better performance, such as the establishment of incentives. This study examined the importance of incentives in the report of job satisfaction by nurses. The subject pool consisted of N=150 nurses, while the final sample was reduced to N=141 nurses employed in private and public hospitals in the Paphos province. The sample was randomly chosen and therefore it is believed that is representative of the general population of nurses. Questionnaires were used in this study, as they constitute a valid and reliable tool for gathering research data. This study is quantitative and the statistical analysis was performed with the SPSS 19.0 statistical tool. The 141 nurses were 68.8% females and 31.2 male. The youngest participant was 21 years old while the oldest participant was 63 years old.

The more motivation, the more likely is the job satisfaction of nurses, both for private and public hospitals. There is a correlation between all factors motivation and job satisfaction of nurses. The personal development, job interest, responsibility and recognition, explain the overall job satisfaction of nurses. In public hospitals in personal development, job interest and responsibility explaining overall job satisfaction of nurses, while in private hospitals to explain the personal development and recognition.

Keywords: motivation, job, satisfaction, administration, nurse.

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

|  | σελ. |
|--|------|
| ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....  | vi   |
| ABSTRACT.....  | vii  |
| ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ .....  | x    |
| ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ .....   | xi   |
| ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ .....   | xii  |
| 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....  | 13   |
| Α ΜΕΡΟΣ – ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....                                      | 17   |
| 2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ.....   | 17   |
| 2.1 Η έννοια των κινήτρων.....   | 17   |
| 2.2 Θεωρίες Κινήτρων.....  | 17   |
| 2.2.1 Η θεωρία των ανθρώπινων αναγκών-Maslow.....                        | 19   |
| 2.2.2 Η θεωρία των δύο παραγόντων (Motivator-Hygiene Theory) Herzberg .. | 21   |
| 2.2.3 Η θεωρία της προσδοκίας-Vroom .....                                | 23   |
| 2.2.4 Η θεωρία της επίτευξης-McClelland .....                            | 24   |
| 2.2.5 Η θεωρία του Alderfer –ERG.....                                    | 27   |
| 2.2.6 Η θεωρία της ισότητας- Adams.....                                  | 28   |
| 2.2.7 Η θεωρία X και Ψ- Mc Gregor .....                                  | 29   |
| 2.2.8 Η θεωρία στόχων-Locke.....   | 31   |
| 2.3 Τα κίνητρα στο χώρο εργασίας.....                                    | 33   |

|  |           |
|--|-----------|
| 2.4 Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης .....               | 35        |
| 2.5 Η σημασία της ικανοποίησης από την εργασία.....              | 37        |
| 2.6 Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση..... | 42        |
| 2.6.1 Παράγοντες του περιβάλλοντος .....                         | 42        |
| 2.6.2 Προσωπικοί παράγοντες.....                                 | 44        |
| 2.7 Σύνδεση κινήτρων και επαγγελματικής ικανοποίησης .....       | 45        |
| <b>B ΜΕΡΟΣ – ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....</b>                       | <b>47</b> |
| <b>3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....</b>                                       | <b>47</b> |
| 3.1 Σκοπός της έρευνας.....                                      | 47        |
| 3.2 Δείγμα.....  | 48        |
| 3.3 Εργαλείο.....  | 49        |
| 3.4 Διαδικασία .....   | 53        |
| <b>4 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....</b>                                       | <b>55</b> |
| <b>5 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ .....</b>                         | <b>68</b> |
| <b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....</b>  | <b>75</b> |
| <b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 .....</b>   | <b>82</b> |