

2014

þÿ — µ À ± ³ ³ µ » ¼ ± Ä ¹ ⁰ ® ¹ ⁰ ± ½ ¿ À ¿ ⁻ · Ä
þÿ ½ ¿ Ä · » µ Å Ä Î ½ Ä Ä ¿ “ µ ½ ¹ ⁰ Ì • ¿ Ä ¿

Kantari, Niki

þÿ Á ì ³ Á ± ¼ ¼ ± ” · ¼ ì Ä ¹ ± Ä ” ¹ ¿ ⁻ ⁰ · Ä · Ä , £ Ç ¿ » ® ÿ ¹ ⁰ ¿ ½ ¿ ¼ ¹ ⁰ î ½ • Ä ¹ Ä Ä · ¼ î ½ ⁰ ± ¹ ” ¹ ¿ ⁻ ⁰ ·
þÿ ± ½ µ À ¹ Ä Ä ® ¼ ¹ ¿ • µ ¬ À ¿ » ¹ Ä ¬ Æ ¿ Å

<http://hdl.handle.net/11728/6790>

Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΝΕΑΠΟΛΙΣ ΠΑΦΟΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΜΟΝΑΔΩΝ ΥΓΕΙΑΣ

Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ
ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ ΣΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΑΦΟΥ

ΚΑΝΤΑΡΗ ΝΙΚΗ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΔΡ. ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΖΑΒΡΑΣ

ΠΑΦΟΣ 2014

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

| | |
|--|----|
| Περίληψη..... | 5 |
| Εισαγωγή..... | 7 |
| Κεφάλαιο 1..... | 9 |
| Νοσηλευτική..... | 9 |
| 1.1 Ορισμός Νοσηλευτικής..... | 9 |
| 1.2 Το επάγγελμα- επαγγελματικός προσανατολισμός..... | 10 |
| 1.3 Ορισμός του επαγγελματισμού προσανατολισμού..... | 11 |
| 1.4 Πως γίνεται η επιλογή του επαγγέλματος..... | 11 |
| Κεφάλαιο 2..... | 13 |
| Επαγγελματική ικανοποίηση..... | 13 |
| 2.1 Ορισμός της επαγγελματικής ικανοποίησης..... | 13 |
| 2.2 Το φαινόμενο της επαγγελματικής ικανοποίησης..... | 14 |
| 2.3 Ιστορική αναδρομή της επαγγελματικής ικανοποίησης..... | 16 |
| Κεφάλαιο 3..... | 17 |
| 3.1 Θεωρίες της επαγγελματικής ικανοποίησης..... | 17 |
| 3.2 Οντολογικές θεωρίες..... | 17 |
| 3.2.1 Ικανοποίηση κατά Maslow..... | 18 |
| 3.2.2 Θεωρία των δυο παραγόντων (Herzberg)..... | 19 |
| 3.2.3 Θεωρία ERG (Alderfer C)..... | 20 |
| 3.2.4 Θεωρία του McGregor..... | 21 |
| 3.3 Διαδικαστικές ή Μηχανιστικές θεωρίες..... | 21 |
| 3.3.1 Θεωρία της προσδοκίας (Vroom)..... | 22 |
| 3.4 Θεωρία του επιστημονικού μάντζμεντ/Τευλορισμός..... | 23 |
| Κεφάλαιο 4..... | 24 |
| 4.1 Μέθοδοι μέτρησης της ικανοποίησης..... | 24 |
| 4.2 Ερευνητικά εργαλεία μέτρησης της ικανοποίησης..... | 25 |
| 4.3 Η επαγγελματική ικανοποίηση ως ανεξάρτητη μεταβλητή..... | 27 |
| 4.3.1 Οι επιπτώσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης..... | 27 |
| 4.3.1.1 Παραγωγικότητα και αποδοτικότητα..... | 27 |
| 4.3.1.2 Κινητικότητα προσωπικού..... | 28 |
| 4.3.1.3 Οι απουσίες από τον χώρο εργασίας..... | 29 |
| 4.4 Η επαγγελματική ικανοποίηση ως εξαρτημένη μεταβλητή..... | 30 |
| 4.4.1 Παράγοντες εσωγενούς επαγγελματικής ικανοποίησης..... | 30 |
| 4.4.2 Παράγοντες εξωγενούς επαγγελματικής ικανοποίησης..... | 31 |

| | |
|---|--------|
| 4.4.3 Ατομικοί παράγοντες..... | 33 |
| 4.4.3.1 Ηλικία..... | 33 |
| 4.4.3.2 Φύλο..... | 34 |
| 4.4.3.3 Μορφωτικό επίπεδο..... | 34 |
| Κεφάλαιο 5..... | 35 |
| Η επαγγελματική εξουθένωση ως συνέπεια της απουσίας Επαγγελματικής ικανοποίησης..... | 35 |
| ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ | |
| 1 Σκοπός..... | 38 |
| 2 Δείγμα..... | 38 |
| 3 Μέθοδος συλλογής δεδομένων..... | 38 |
| 4 Εργαλείο συλλογής δεδομένων..... | 40 |
| 5 Εγκυρότητα και αξιοπιστία ερωτηματολογίου..... | 40 |
| 6 Αποτελέσματα..... | 41 |
| 7 Περιγραφή των στατιστικών στοιχείων /αθροιστικών κλιμάκων..... | 44 |
| 8 Ανάλυση παραγόντων..... | 45 |
| 9 Συσχέτιση της ικανοποίησης με δημογραφικά και επαγγελματικά στοιχεία..... | 52 |
| 10 Συμπεράσματα / Συζήτηση..... | 60 |
| 11 Περιορισμοί..... | 63 |
| 12 Προτάσεις..... | 64 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ..... | 67 |
| Παράρτημα 1 Ερωτηματολόγιο..... | 67 |
| Παράρτημα 2 Γραπτή άδεια διεξαγωγής της έρευνας..... | 71 |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ..... | 72 |
| Ελληνική Βιβλιογραφία..... | 72 |
| Ξένα Βιβλιογραφία..... | 75 |

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί μια παράμετρο με μεγάλο ενδιαφέρον τόσο για επιχειρήσεις και οργανισμούς, όσο και για τα σύγχρονα συστήματα υγείας. Είναι η «θετική συναισθηματική απόκριση προς συγκεκριμένο έργο, που πηγάζει από την εκτίμηση ότι αυτό εκπληρώνει τις εργασιακές αξίες του ατόμου.» (Locke, 1976).

Η απαγκίστρωση της εργασίας από τη σφαίρα της οικονομικής αναγκαιότητας και η μετουσίωσή της σε ένα μέσο ατομικής και κοινωνικής αυτοπραγμάτωσης, ξαναφέρει το ζήτημα της επαγγελματικής ικανοποίησης στο προσκήνιο της σύγχρονης ατομικής και κοινωνικής πραγματικότητας. (Ταλιαδώρου, 2004).

Η αναγκαιότητα του σχεδιασμού και πραγματοποίησης αυτής της μελέτης προκύπτει μέσα από την ανάγκη για περαιτέρω διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των νοσηλευτών στο Δημόσιο νοσηλευτήριο της Πάφου, όπου και θα γίνει σύγκριση με την διεθνή και τοπική ανασκόπηση.

Διάφορες έρευνες που έχουν γίνει στην Κύπρο δεν έχουν γίνει ακόμη γνωστές, κατά συνέπεια είναι πολύ σημαντικό να διερευνηθεί κατά πόσο υπάρχει επαγγελματική ικανοποίηση και ποιοι οι παράγοντες αλλά και πως επηρεάζουν την ικανοποίηση τους από την εργασία.

Είναι σημαντικό να διερευνηθούν οι παράγοντες που συνδέονται με την επαγγελματική ικανοποίηση. Στην παρούσα μελέτη θα γίνει έλεγχος έξι παραγόντων που συνδέονται με την επαγγελματική ικανοποίηση οι οποίοι είναι: **οι συνθήκες εργασίας, ο άμεσος προϊστάμενος, ο μισθός, η φύση της δουλειάς, ο οργανισμός ως ολότητα καθώς και η αξιοκρατία και οι ευκαιρίες για προαγωγή.**

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, της παρούσας εργασίας έχει διαφανεί ότι και οι έξι παράγοντες επηρεάζουν είτε αρνητικά είτε θετικά την επαγγελματική ικανοποίηση και αυτό επιβεβαιώνεται.

Η νοσηλευτική είναι μια τυπική αγχώδης και συναισθηματική απαιτητική εργασία, εφόσον οι νοσηλευτές έρχονται συνεχώς αντιμέτωποι με τις ανάγκες, τα προβλήματα των ανθρώπων και τον πόνο τους. (Cronin-Stubbs & Brophy, 1985). Η μελέτη των παραγόντων οι οποίοι φαίνεται ότι επηρεάζουν την ικανοποίηση αλλά και την υγεία των νοσηλευτών έχει τεράστια και καθοριστική σημασία για την επιτυχία ενός συστήματος υγείας.

Λέξεις κλειδιά: νοσηλευτές, επαγγελματική ικανοποίηση, νοσηλευτήρια, διοίκηση

ABSTRACT

Job satisfaction is a parameter of great interest both for companies and organizations, and for modern health systems. It is the "positive emotional response to a specific task, which stems from the view that it performs the work of the individual values.» (Locke, 1976).

The disengagement of work from the realm of necessity and the economic transformation in a vehicle for personal and social self- realization, brings back the issue of job satisfaction to the forefront of contemporary individual and social reality. (Taliadorou, 2004).

The necessity of the design and realization of this study arises through the need for further investigation of job satisfaction of nurses in the public infirmary Paphos, where they will be compared with its international and local review.

Various investigations have been made in Cyprus are not yet known, it is therefore very important to investigate whether there is job satisfaction and what factors and how they affect their satisfaction from work.

It is important to investigate the factors associated with job satisfaction. In the present study will control six factors associated with job satisfaction which are: **working conditions, the immediate supervisor, the salary, the nature of slavery, the organization as a whole and meritocracy and opportunities for promotion.**

According to the results of this work has become clear that all six factors influence either negatively or positively on job satisfaction and this is confirmed.

Nursing is a typical anxiety and emotional demanding job, where nurses are constantly faced with the needs, the problems of people and their pain. (Cronin-Stubbs & Brophy, 1985). The study of factors that appear to influence satisfaction and health of nurses has been huge and crucial for the success of a health system.

Keywords: nurses, job satisfaction, nursing administration, hospitals