



**ΑΝΟΙΚΤΟ  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΚΥΠΡΟΥ**

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ  
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ**

**«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΜΟΝΑΔΩΝ ΥΓΕΙΑΣ»**

## **ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ**

**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ  
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ  
ΣΕ ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΑ / ΚΛΙΝΙΚΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ  
ΣΕ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ ΤΟΥ ΕΣΥ**

**ΓΙΑΝΝΟΥΛΑ ΝΙΚΟΥ**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ : ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΖΛΑΤΑΝΟΣ**

**ΛΕΥΚΩΣΙΑ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2010**



## **ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ**

**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ  
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ  
ΣΕ ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΑ / ΚΛΙΝΙΚΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ  
ΣΕ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ ΤΟΥ ΕΣΥ**

**ΓΙΑΝΝΟΥΛΑ ΝΙΚΟΥ**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ : ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΖΛΑΤΑΝΟΣ**

**ΛΕΥΚΩΣΙΑ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2010**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ .....	6
ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....	7
ABSTRACT .....	9
ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	10
ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ .....	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ....	13
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ .....	13
1.1 Ιστορική ανασκόπηση .....	13
1.2 Θεωρίες για την επαγγελματική ικανοποίηση.....	16
1.2.1 Η θεωρία του Maslow και οι βασικές ανάγκες (1940s & 1950s).....	16
1.2.2 Η θεωρία του Alderfer- ERG.....	17
1.2.3 Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg .....	18
1.2.4 Η θεωρία της ανθρώπινης ωρίμανσης του Chris Argyris.....	19
1.2.5 Η θεωρία της αλληλοεπίδρασης του R. Likert .....	19
1.2.6 Η θεωρία των τριών αναγκών κατά τον Mc Clelland.....	20
1.3 Παράγοντες που συντελούν στην επαγγελματική ικανοποίηση .....	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ....	22
ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΟΣ .....	22
2.1 Τα κίνητρα της εργασίας.....	22
2.1.1 Η εργασία και η επιρροή της στον άνθρωπο .....	23
2.1.2 Μεταβλητές που συντελούν στην απόδοση της εργασίας.....	23
2.1.3 Προσαρμογή του ατόμου στην εργασία .....	25
2.1.4 Παράγοντες που δημιουργούν προβλήματα στον επαγγελματικό χώρο .....	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ....	29
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ.....	29
3.1 Το νοσοκομείο ως οργανισμός απασχόλησης:.....	29
3.1.1 Κλινικά Εργαστήρια νοσοκομείων .....	29

ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ .....	32
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ....	32
ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ:.....	32
4.1 Σκοπός: .....	32
4.2 Υλικό- Τόπος και Αντικείμενο της έρευνας .....	32
4.3 Ερευνητικό Εργαλείο.....	34
4.4 Συγκέντρωση δεδομένων.....	36
4.5 Στατιστική ανάλυση.....	37
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 .....	39
ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	39
5.1 Περιγραφική ανάλυση των μεταβλητών .....	39
5.20 Στατιστική Ανάλυση .....	78
Περιορισμοί της έρευνας .....	87
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	87
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7. ....	96
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....	96
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	97
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ .....	97
ΕΛΛΗΝΙΚΗ.....	103
ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ.....	105
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι.....	106
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ .....	106
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ.....	112
Πίνακες και Γραφήματα από την ανάλυση των αποτελεσμάτων.....	112
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ.....	136
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ.....	136
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙV. ....	164
ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΚΙΝΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ .....	164

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Με την ολοκλήρωση αυτής της προσπάθειας αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω τη Διοίκηση του Πανεπιστημίου Κύπρου γιατί μέσα από το θεσμό της «εξ αποστάσεως εκπαίδευσης» μου έδωσαν την ευκαιρία να συμμετέχω στο συγκεκριμένο πρόγραμμα απόκτησης μεταπτυχιακού τίτλου εκπαίδευσης.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες οφείλω στον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Δημήτριο Ζλατάνο για την καθοδήγηση, τα εποικοδομητικά του σχόλια και την υπομονή που μου έδειξε καθ' όλη τη διάρκεια της μελέτης.

Ευχαριστώ επίσης, τον κ. Καρκαλούσο Πέτρο του οποίου η βοήθεια ήταν εξίσου σημαντική και καθοριστική καθώς επιμελήθηκε τη στατιστική ανάλυση και παρουσίαση των δεδομένων της μελέτης ώστε να ολοκληρωθεί επιστημονικά η ερευνητική εργασία.

Θερμές ευχαριστίες στους συναδέλφους Μαρία Στειακάκη, Μαρία Χριστοπούλου, Κώστα Διαμαντόπουλο και τον Σταύρο Δημουλά οι οποίοι συντέλεσαν στη συλλογή των ερωτηματολογίων, καθώς επίσης και σε όλους τους συμμετέχοντες εργαζόμενους στα κλινικά εργαστήρια για το χρόνο που αφιέρωσαν για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Τα τελευταία χρόνια δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στη βελτίωση της ποιότητας, αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας των υπηρεσιών υγείας, που παρέχονται, από τα δημόσια νοσοκομεία. Τα συστήματα υγείας βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στο συντελεστή της παραγωγικής διαδικασίας τον «άνθρωπο», επομένως επηρεάζονται άμεσα από τα συναισθήματα που ο ίδιος φέρει για την εργασία του. Ένα τμήμα του νοσοκομείου με σημαντική συμβολή στην λειτουργία και αποδοτικότητα του, είναι και τα κλινικά εργαστήρια με κύριους πρωταγωνιστές το παραϊατρικό εργαστηριακό προσωπικό από το οποίο στελεχώνονται.

Σκοπός της παρούσας ερευνητικής μελέτης αποτέλεσε η εκτίμηση της ικανοποίησης από την εργασία, του εργαστηριακού προσωπικού τεσσάρων νοσοκομείων του Ε.Σ.Υ, τα οποία αριθμούν άνω των 100 κλινών το κάθε ένα.

Ως δείγμα της έρευνας μας επιλέξιμοι ήταν όλοι οι εργαζόμενοι χημικοί, βιολόγοι, τεχνολόγοι και παρασκευαστές στα κλινικά εργαστήρια των τεσσάρων νοσοκομείων, με ελάχιστη υπηρεσία τον ένα χρόνο.

Εργαλείο της έρευνας μας αποτέλεσε σταθμισμένο, ανώνυμο, μη υποχρεωτικό ερωτηματολόγιο 64 μεταβλητών που μοιράστηκε κατά τον Μάιο- Ιούνιο του 2010, αφού ωριότερα λήφθηκαν όλες οι απαραίτητες άδειες.

Η στατιστική ανάλυση του ερωτηματολογίου έγινε με το στατιστικό πακέτο ανάλυσης κοινωνικών επιστημών SPSS Ver.17.

Συγκεντρώθηκαν 220 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια. Από την ανάλυση των ερωτηματολογίων παρατηρείται ότι η πλειοψηφία του δείγματος μας είναι γυναίκες (77%) έγγαμες, με το 35,8% του προσωπικού να έχει δύο παιδιά. Υπερτερεί το προσωπικό τεχνολογικής κατεύθυνσης ΤΕ (66%) και ακολουθεί αυτό της πανεπιστημιακής ΠΕ με (17%) και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ΔΕ με (15%). Σε ποσοστό 98% οι εργαζόμενοι έχουν κάποιο πτυχίο σε Η/Υ και ξένη γλώσσα με πρώτη την αγγλική (79%). Μόνο το 9% έχει μεταπτυχιακές σπουδές και μόλις το 3% έχει και διδακτορικό δίπλωμα.

Το εργαστηριακό προσωπικό ανεξαρτήτως επαγγελματικής κατεύθυνσης εκφράζει τη δυσαρέσκεια του για το επάγγελμα του, με την αρνητική του απάντηση στην ερώτηση αν θα ήθελε τα παιδιά του να ακολουθήσουν τα ίδιο με αυτόν/ή επάγγελμα. Τα βασικότερα προβλήματα που συντελούν στη δυσαρέσκεια από την εργασία είναι η

ελλιπής στελέχωση και ο φόρτος εργασίας, οι χαμηλές χρηματικές αποδοχές, η μη εφαρμογή του καθήκοντολογίου, το πρόγραμμα εργασίας και ο αποκλεισμός από τη λήψη αποφάσεων. Ως προτάσεις για βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους προτείνουν ιεραρχικά την αύξηση των οικονομικών αποδοχών, αύξηση του εργαστηριακού προσωπικού, άσκηση δραστηριοτήτων συναφών με τη θέση εργασίας, ευρεία εφαρμογή της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και τέλος βελτίωση της επικοινωνίας – συνεργασίας σε κάθε επίπεδο μέσα στον οργανισμό.

Λέξεις Κλειδιά: Επαγγελματική Ικανοποίηση, Κίνητρα εργασίας, Εργαστηριακό προσωπικό.



## **ABSTRACT**

During the last few years particular emphasis is given on improving the quality, efficiency and effectiveness of health services in the public sector. Health systems are based to a large extent on the major participant of the production process, that being the human factor; which in turn affects this process based on their emotions and feelings regarding their job.

A section of the hospital that significantly contributes to the functioning and efficiency of the whole system is the clinical laboratory with its paramedical personnel.

The purpose of this research was to assess work satisfaction of laboratory personnel of four hospitals, members of E.Σ.Y., of which each one can accommodate for more than 100 beds.

As a sample of our research those eligible, were all workers, from chemists, biologists, technologists and manufacturers in the four clinical laboratories, with a minimum experience of one year.

After taking all the necessary permissions, the base of our research was a balanced, anonymous, non-compulsory questionnaire of 64 variables which was given out in May to June 2010. The statistical analysis of the questionnaire was based on the statistical package analysis of Social Sciences Ver. 17.

A number of 220 completed questionnaires were gathered. From analysing the answers we find that the majority of the sample was married women (77%), with 35.8% of the personnel having two children. Following we have the personnel with technological direction ΔE (66%), with university degree ΠE (17%) and secondary education (15%). As a percentage 98% of the employees have a degree in computers and a foreign language with English being the popular choice. Only 9% of the sample group have a postgraduate degree and with 3% having a doctorate.

The laboratory personnel, regardless of their job description, expresses its dissatisfaction about their occupation, by giving a negative answer on the question whether they would like their children to follow the same occupation as their own. The main problems which contribute to this dissatisfaction is the inadequate staffing and the huge workload, the low financial benefits, the non-application of the work schedule, and their exclusion from decision-making.

In improving working conditions they have suggested to gradually increase the remuneration, hire more staff, and apply and execute job description associated with each position.

Furthermore, encourage employees with continuing their education and finally, to improve communication and cooperation between all levels within the system.

Keywords:

Job satisfaction, work motivation, laboratory personnel

## **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Η εργασία παίζει σπουδαίο ρόλο ψυχικά, κοινωνικά και οικονομικά, στη ζωή του ανθρώπου. Έχει αναπτυξιακό ρόλο και εξελικτικό σκοπό, όσον αφορά την ανάπτυξη του πνεύματος και της κοινωνικότητας του ανθρώπου (Λιαντάς, 2000, Καντάς, 1998, Ταλιαδώρου, 2004).

Οι περισσότεροι άνθρωποι, καταναλώνουν το ένα τρίτο έως και το ένα δεύτερο της ζωής τους εργαζόμενοι (Γιαννουλέας, 1998). Οι άνθρωποι, που υπό την επαγγελματική τους ιδιότητα έρχονται σε επαφή με το κοινό ή άλλους εργαζομένους, αγνοούν τον αντίκτυπο που έχει η συμπεριφορά τους στη συμπεριφορά των άλλων, όπως και το πώς αυτή εμποδίζει ή διευκολύνει τη διαπροσωπική επικοινωνία (Jossien, 1995).

Παρά τις κοινωνικές και τις τεχνολογικές εξελίξεις, η εργασία για την πλειονότητα των εργαζομένων εξακολουθεί να αποτελεί αιτία άγχους, συγκρούσεων και ανεχόμενης δυσaréσκειας (Γιαννουλέας, 1998).

Δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός για την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης. Σύμφωνα με τον Spector (1997) η επαγγελματική ικανοποίηση σημαίνει απλά, πως αισθάνονται οι άνθρωποι σε σχέση με την εργασία τους, καθώς και για τις διαφορετικές διαστάσεις της εργασίας τους.

Η ικανοποίηση στο χώρο της εργασίας συμβολίζει την ανεξαρτησία, την ελευθερία, το ενδιαφέρον, την αίσθηση της κοινωνικής ένταξης και την ευκαιρία της αυτό-εκπλήρωσης στο κοινωνικό σύστημα (Βάλβη, 2009).

Η παραγωγικότητα εικάζεται πως συνδέεται με την επαγγελματική ικανοποίηση και πιστεύεται ότι αυξάνεται όταν ο εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος (Παρούτης, 2005). Οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι αποτελούν μια πολύ σημαντική προϋπόθεση, για να λειτουργεί αποτελεσματικά ένας οργανισμός. Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι δυνατό να συμβάλλει στην πρόληψη ή και εξάλειψη αγχωτικών φαινομένων μέσα από τις λειτουργίες των κινήτρων (Μπουσινάκης & Χάλκος, 2006).

Η επαγγελματική ικανοποίηση ή δυσaréσκεια, είναι το αποτέλεσμα της σχέσης ανάμεσα στις προσδοκίες που έχουν τα άτομα από την εργασία τους και στο τι πραγματικά μπορούν να πάρουν από αυτήν (Abu - Bader, 2000).

Το μεγαλύτερο πλήθος των μελετών σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση αφορά το χώρο των επιχειρήσεων και της βιομηχανίας (Coom, 1998). Ωστόσο τα

τελευταία χρόνια ο χώρος της υγείας συγκεντρώνει όλο και μεγαλύτερο τμήμα των μελετών αυτών, λόγω των προβλημάτων που συνεχώς προκύπτουν (ANA, 1997, Salvan, 2001).

Στις συνθήκες της αγοράς που αναπτύσσονται μέσα στο κλίμα του έντονου διεθνούς ανταγωνισμού, πολλές επιχειρήσεις και οργανισμοί, προκειμένου να επιβιώσουν καταφεύγουν στη λύση της μείωσης του λειτουργικού κόστους (έξοδα προσωπικού).

Όλο και πιο συχνά ανακοινώνονται απολύσεις προσωπικού, περικοπές προνομίων, ελαχιστοποίηση όρων εργασίας καθώς και άλλες σχετικές ρυθμίσεις, οι οποίες υπόσχονται σημαντική μείωση του κόστους. Κανένας λόγος όμως δεν γίνεται, για τον αντίκτυπο αυτών των νέων ρυθμίσεων στην ικανοποίηση και παραγωγικότητα των εργαζομένων (Παρούτης, 2005).

Στον εργαζόμενο, η ικανοποίηση από την εργασία του φέρνει μια ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση που συχνά οδηγεί σε μια θετική στάση εργασίας. Ένας ικανοποιημένος εργαζόμενος είναι πιο πιθανό να είναι δημιουργικός, ευέλικτος και καινοτόμος σε σχέση με έναν εργαζόμενο κουρασμένο και απογοητευμένο από τη εργασία του (Harvard Professional Group, 1998).

Η μελέτη μας έχει σκοπό να διερευνήσει με τη χρήση ενός ανώνυμου ερωτηματολογίου το βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων στα κλινικά εργαστήρια νοσοκομείων του Ε.Σ.Υ., γνωρίζοντας ότι όπως σε κάθε οργανισμό, έτσι και σε ένα σύστημα υγείας, οι σημαντικότεροι πόροι είναι το προσωπικό. Τα δημόσια νοσοκομεία βασίζονται στην περιορισμένη κρατική χρηματοδότηση και υπάρχουν πολλές ανταγωνιστικές απαιτήσεις για τους διαθέσιμους πόρους. Το πρόβλημα της ανεπάρκειας των υπηρεσιών φροντίδας υγείας, λόγω έλλειψης υγειονομικού προσωπικού, γίνεται καθημερινά εντονότερο. Στα αίτια της σημερινής οικονομικής κρίσης και της έλλειψης προσωπικού, εντάσσονται, το σκληρό ωράριο και οι ανθυγιεινές συνθήκες εργασίας κάτω από τις οποίες διεξάγεται το καθημερινό έργο των λειτουργών υγείας στα νοσηλευτικά ιδρύματα, η χαμηλή κοινωνική αποτίμηση του επαγγέλματος και η έλλειψη οικονομικών κινήτρων, ικανών να αντισταθμίσουν τις προαναφερόμενες δυσκολίες (Βάλβη, 2009).

Για τους σκοπούς της μελέτης χρησιμοποιείται ο ορισμός της Stamps (1997), σύμφωνα με τον οποίο, η επαγγελματική ικανοποίηση αφορά στο βαθμό κατά τον οποίο το άτομο είναι ευχαριστημένο από την εργασία του.

Στην αρχή της εργασίας γίνεται αναφορά για την επαγγελματική ικανοποίηση και ακολουθεί στο πρώτο κεφάλαιο, βιβλιογραφική και ιστορική ανασκόπηση, οι θεωρίες για την επαγγελματική ικανοποίηση και οι παράγοντες που συντελούν για αυτή. Στο δεύτερο κεφάλαιο, αναλύονται τα κίνητρα της εργασίας, η επιρροή της στον άνθρωπο, οι μεταβλητές που συντελούν στην απόδοση της εργασίας και αναφέρονται οι παράγοντες που δημιουργούν προβλήματα στον επαγγελματικό τομέα. Ακολούθως, στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στο νοσοκομείο ως οργανισμό απασχόλησης και στα κλινικά εργαστήρια του νοσοκομείου.

Στη συνέχεια, στο τέταρτο κεφάλαιο, έχουμε το Ειδικό Μέρος όπου αναφέρεται το Υλικό και η Μεθοδολογία της έρευνας μας. Αναλύονται ο σκοπός, ο τρόπος διεξαγωγής και το αντικείμενο της έρευνας, αναφέρεται το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων, ο τρόπος συγκέντρωσης των δεδομένων και ακολουθεί η παρουσίαση και η στατιστική ανάλυση. Επιπρόσθετα, στο πέμπτο κεφάλαιο παρατίθενται τα αποτελέσματα της έρευνας μας και στο επόμενο, στο έκτο κεφάλαιο διενεργείται η συζήτηση και ερμηνεία των ευρημάτων που προέκυψαν.

Τέλος, παρατίθενται οι βιβλιογραφικές πηγές που χρησιμοποιήθηκαν για το θεωρητικό μέρος της μελέτης και για τις σχετικές συγκρίσεις με τα ευρήματα της έρευνας μας και ακολουθεί παράρτημα, όπου αναφέρονται το ερωτηματολόγιο, σχετικές άδειες που λήφθηκαν για τη διεξαγωγή της έρευνας στα νοσοκομεία και πίνακες από την ανάλυση των δεδομένων μας.

## **ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ**

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1**

#### **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ**

##### **1.1 Ιστορική ανασκόπηση**

Ο Frederick Taylor το 1912, ήταν ο πρώτος που ασχολήθηκε με τον όρο εργασιακή ικανοποίηση, με την έννοια της επίτευξης μέσα από την αυξημένη μισθολογική αποζημίωση των εργαζομένων. Αυτή την περίοδο οι εργαζόμενοι υπολογίζονταν λιγότερο ως ανθρώπινες υπάρξεις και περισσότερο ως εργαλεία. Σκοπός ήταν η αποτελεσματική διοίκηση κάτω από οποιοδήποτε κόστος ανθρώπινης προσπάθειας (Locke et al., 1981, MacPhail, 1983).

Η πρώτη επιστημονική προσέγγιση στο θέμα της επαγγελματικής ικανοποίησης σημειώνεται το 1930, με την εμφάνιση της βιομηχανικής προόδου. Η πρώτη επιστημονική μελέτη του Horrock (1935), κατέληξε στο συμπέρασμα σύνδεσης της επαγγελματικής ικανοποίησης με τη ζωή γενικότερα, την ικανότητα προσαρμογής του ατόμου στις περιστάσεις της ζωής και τις δυνατότητες συνδέσμου με τους συνεργάτες του, τη φύση της εργασίας σε σχέση με τις ικανότητες, τα ενδιαφέροντα και τη γενικότερη προετοιμασία για το επάγγελμα. Στη συνέχεια, οι περίφημες μελέτες του Hawthorne έδωσαν νέες προοπτικές διερεύνησης του θέματος. Σύμφωνα με τον Mayo (1945), καθοριστικός παράγοντας κρίθηκε ο βαθμός αλληλεπίδρασης της ομάδας.

Οι προαναφερθείσες μελέτες υπήρξαν οι πρώτες στο χώρο της βιομηχανίας που εξέτασαν το θέμα από ψυχολογικής πλευράς και αποτέλεσαν το ορόσημο στην εμφάνιση της κίνησης «ανθρώπινες σχέσεις» (Slavitt et al., 1978).

Η πρώτη τεκμηριωμένη μελέτη ολοκληρώθηκε από τους Smith et al (1969) και τον Lock (1976). Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης αναφέρεται στην εκτίμηση του ατόμου αναφορικά με την επαγγελματική του εργασία, συνδέεται με τα κίνητρα, τις στάσεις και τις αξίες. Ο Locke ορίζει την επαγγελματική ικανοποίηση ως τη θετική συναισθηματική ανταπόκριση του ατόμου προς το συγκεκριμένο έργο που ασκεί, εφόσον εκπληρώνονται οι επαγγελματικές του αξίες.

Ο Alderfer (1972), τη χαρακτηρίζει ως εσωτερική υποκειμενική κατάσταση εξαιτίας διαφόρων γεγονότων που συμβαίνουν μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντος εργασίας και θεωρείται συνώνυμη με την εκπλήρωση.

Ο Vroom (1982), αναφέρει ότι η ικανοποίηση αποτελεί συνάρτηση της υποκειμενικής αντίληψη του ατόμου, σε σχέση με την ελκυστικότητα που ασκεί η συγκεκριμένη εργασία, εξασφαλίζοντας έτσι ορισμένα επιθυμητά αποτελέσματα.

Μια πιο ολοκληρωμένη προσέγγιση της επαγγελματικής ικανοποίησης δίνεται από τους Wanous JP. και Lawler EE. (1972) και τον Wanous JP. (1976), που υποστηρίζουν ότι το άτομο οδηγείται στην ικανοποίηση, όταν οι ανάγκες του, τα χαρακτηριστικά και οι συνθήκες εργασίας συμπίπτουν όσο το δυνατό περισσότερο και κατά συνέπεια μειώνεται το χάσμα που πιθανόν υπάρχει μεταξύ των προσδοκιών του ατόμου και της διαμορφωμένης εργασιακής πραγματικότητας.

Από την άλλη, οι Quarstein et al. (1992), υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση προσδιορίζεται από δύο βασικούς παράγοντες:

A. Τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά (μισθός, προαγωγές, συνθήκες εργασίας και πολιτική άσκηση εξουσίας) και

B. Τα γεγονότα στην εργασία (τα δεδομένα του περιεχομένου της εργασίας που επιδρούν στον εργαζόμενο).

Επιπλέον πολλές μελέτες αναφέρονται στην ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας, το φυσικό περιβάλλον, τις ώρες εργασίας, τις μισθολογικές απολαβές, την εργασιακή συμπεριφορά και τις οργανωτικές δομές (Bowldy 1980, Cavanagh 1989).

Σύμφωνα με τον Luthans (1989) και τον Cavanagh (1992), η επαγγελματική ικανοποίηση επιδρά στο ρυθμό των εργασιακών απουσιών, καθώς και τις πρόωρες αποχωρήσεις από την εργασία.

Η πρώτη τεκμηριωμένη μελέτη ολοκληρώθηκε από τους Smith et al. (1969). Από τη βιβλιογραφική διερεύνηση διαπιστώνεται η ύπαρξη τριών σχολών, που ασχολήθηκαν με την εργασιακή ικανοποίηση:

- Η Υλικοτεχνική Σχολή. Έδινε έμφαση στο ρόλο της φυσικής διευθέτησης της εργασίας, τις φυσικές συνθήκες και την αμοιβή.
- Η Οικονομική Σχολή, με στόχο την επιτυχία υψηλού επιπέδου εργασιακής παραγωγικότητας και αποτελεσματικότητας δια μέσου της προωθημένης ανταμοιβής.
- Η Σχολή ανθρωπίνων Σχέσεων, η οποία αναπτύχθηκε γύρω στο 1930 με εστίαση του ενδιαφέροντος στις ανάγκες των εργαζομένων, για αποδοχή, εκτίμηση και αυτοεκπλήρωση.

Όπως αναφέρει ο Warr, (1987), διακρίνονται δύο μορφές επαγγελματικής ικανοποίησης:

- Ενδογενής και
- Εξωγενής

Τα κίνητρα μπορεί να είναι: α) εξωτερικά, τα οποία δραστηριοποιούν τον οργανισμό εξαιτίας εξωτερικών συνεπειών (χρήματα, αύξηση, κύρος, κοινωνική θέση) και β) εσωτερικά, τα οποία ωθούν το άτομο σε μια ενέργεια η οποία αποτελεί αυτοσκοπό. Τα εσωτερικά κίνητρα προκαλούν στο άτομο αισθήματα ολοκλήρωσης και βαθιάς ικανοποίησης για αυτό που κάνει και αξίζει τον κόπο. Η μετατροπή των εξωτερικών κινήτρων σε εσωτερικά, τα οποία θεωρούνται πιο ισχυρά και θεμελιώνουν την αυτόβουλη μάθηση και συμπεριφορά, είναι ένα κύριο ζητούμενο της εκπαιδευτικής διαδικασίας (Καψάλης, 2007).

## 1.2 Θεωρίες για την επαγγελματική ικανοποίηση

### 1.2.1 Η θεωρία του Maslow και οι βασικές ανάγκες (1940s & 1950s)

Η θεωρία δεν αναφέρεται ειδικά στο χώρο της εργασίας, αλλά είχε ιδιαίτερη απήχηση σε αυτόν, τα πρώτα χρόνια τουλάχιστον της εμφάνισής της. Σύμφωνα με τον Maslow (1968, 1970), ο άνθρωπος έχει ανάγκες που είναι ιεραρχημένες ως προς τη σειρά με την οποία πρέπει να ικανοποιούνται.

Στο κάτω μέρος της ιεραρχίας βρίσκονται οι βασικές ανθρώπινες ανάγκες, οι ανάγκες έλλειψης. Η ικανοποίηση των αναγκών αυτών αποτελεί βασική επιδίωξη κάθε ανθρώπου και απαραίτητη προϋπόθεση μιας στοιχειώδους κοινωνικής ζωής. Στο πάνω μέρος της ιεραρχίας βρίσκονται οι ανάγκες ανάπτυξης, που αναφέρονται ακριβώς σε εκείνα τα χαρακτηριστικά του ανθρώπινου είδους που το οδηγούν όχι μόνο σε δημιουργικότητα αλλά και σε ατομική τελείωση (Καντάς, 1998, Κόντης, 1994, Δικαίος και συν., 1999).

#### ΑΝΑΓΚΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Ανάγκες Αυτοπραγμάτωσης: αξιοποίηση του εσωτερικού δυναμικού,  
επίτευξη της ανώτερης δυνατής αυτοανάπτυξης  
δημιουργικότητας και αυτοέκφρασης.

Ανάγκες Σεβασμού/ Εκτίμησης: αυτοσεβασμός, σεβασμός προς τους άλλους,  
αναγνώριση, εκτίμηση.

#### ΑΝΑΓΚΕΣ ΕΛΛΕΙΨΗΣ

Κοινωνικές Ανάγκες: φιλία, στοργή, αίσθημα του «ανήκειν»,  
κοινωνικές ομάδες.

Ανάγκες Ασφάλειας: προστασία από τον κίνδυνο, την απειλή,  
τη στέρηση.

Φυσιολογικές Ανάγκες: τροφή, νερό, ύπνος, σεξ κ.τ.λ

Μεταφερόμενη στον κόσμο της εργασίας, η θεωρία του Maslow αποκτά το εξής νόημα: Αν υποθέσουμε ότι έχουν ικανοποιηθεί οι βασικές ανάγκες έλλειψης (τροφή,



ασφάλεια, κοινωνικές σχέσεις) - δηλαδή οι εργαζόμενοι έχουν εξασφαλίσει τα αναγκαία για τη συντήρησή τους, δεν απειλούνται από απόλυση και οι σχέσεις στο χώρο εργασίας είναι ικανοποιητικές - τα κίνητρα που ζητούν πλέον ικανοποίηση είναι αυτά που αναφέρονται στην αναγνώριση και την αυτοεκτίμηση, σε ανώτερη δηλαδή κατηγορία αναγκών. Η διοίκηση πρέπει να στρέψει την προσοχή της προς τα εκεί δηλαδή παροχή διακρίσεων, βαθμών, ευκαιριών για μετεκπαίδευση κ.λ.π. αν θέλει να δημιουργήσει νέα κίνητρα για τους εργαζομένους (Καντάς, 1998, Κόντης, 1994, Δικαίος και συν., 1999).

Μια εύλογη απορία που γεννιέται είναι, τι συμβαίνει όταν ένα άτομο έχει φτάσει στην κορυφή της κλίμακας, έχει δηλαδή ικανοποιήσει όλες τις κατηγορίες αναγκών και ως κίνητρο απομένει η ανάγκη αυτοπραγμάτωσης. Τίθεται το ερώτημα λοιπόν, αν η ανάγκη της αυτοπραγμάτωσης ικανοποιείται ποτέ, καθώς και ποιο είναι το πραγματικό της νόημα (Καντάς, 1998, Κόντης, 1994, Δικαίος και συν., 1999).

Η αυτοπραγμάτωση ορίζεται από τον Maslow (1964), ως κατάσταση ολοκλήρωσης που μόνο λίγοι άνθρωποι τελικά επιτυγχάνουν. Η μερική ικανοποίησή της οδηγεί σε αύξηση της σημασίας της και όχι στη μείωσή της. Για τους περισσότερους ανθρώπους παραμένει συνεχής επιθυμία και επιδίωξη, αποτελώντας έτσι ένα συνεχές κίνητρο (Καντάς, 1998, Κόντης, 1994, Δικαίος και συν., 1999).

### **1.2.2 Η θεωρία του Alderfer- ERG**

Η θεωρία του Alderfer - ERG (1969, 1972) αποτελεί τροποποίηση της θεωρίας του Maslow, στην οποία οι πέντε κατηγορίες αναγκών περιορίζονται σε τρεις:

A. ανάγκες ύπαρξης (existence), στις οποίες υπάγονται οι φυσιολογικές ανάγκες και οι ανάγκες ασφάλειας,

B. ανάγκες σχέσης (relatedness) με το κοινωνικό περιβάλλον, στις οποίες υπάγονται οι αντίστοιχες ανάγκες, όπως περιγράφονται από τον Maslow και

Γ. ανάγκες ανάπτυξης (growth), στις οποίες υπάγονται οι δύο ανώτερες κατηγορίες αναγκών του Maslow, οι ανάγκες για σεβασμό και αυτοπραγμάτωση. Η θεωρία ονομάστηκε ERG από τα αρχικά των τριών αγγλικών λέξεων που περιγράφουν τις τρεις κατηγορίες αναγκών (Existence- Relatedness- Growth) (Καντάς, 1998, Κόντης, 1994, Δικαίος και συν., 1999).

### 1.2.3 Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg

Οι Herzberg et al, (1959), και Herzberg, (1966), παρουσίασαν μια ολοκληρωμένη θεωρία κινήτρων που στηριζόταν στην έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης (job satisfaction), την ικανοποίηση που αποκομίζει ο εργαζόμενος από την εργασία του. Μέσα από μια σειρά παρατηρήσεων σε χώρους εργασίας, οδηγήθηκαν στο συμπέρασμα ότι, ενώ η απουσία ορισμένων συνθηκών ήταν αιτία δυσαρέσκειας, η παρουσία τους δεν σήμαινε την υποκίνηση των εργαζομένων. Αυτό το γεγονός οδήγησε στο συμπέρασμα ότι ορισμένοι παράγοντες, οι οποίοι παραδοσιακά προσφέρονται ως κίνητρα για τους εργαζόμενους, λειτουργούσαν απλά σαν παράγοντες εξάλειψης πιθανών αντικινήτρων. Αυτά τα αντικίνητρα τα ονόμασε «παράγοντες υγιεινής» ή «παράγοντες συντήρησης». Υπάρχουν όμως και οι παράγοντες που υποκινούν θετικά και έχουν αποτέλεσμα την ικανοποίηση των εργαζομένων και αυτοί σύμφωνα με τον Herzberg, είναι τα «κίνητρα» ή «παράγοντες υποκίνησης».

Οι δύο κατηγορίες παραγόντων είναι:

A. Παράγοντες υγιεινής οι οποίοι περιλαμβάνουν:

- Τη γενικότερη πολιτική και τη διοίκηση της εταιρείας - υπηρεσίας
- Τους μισθούς και τα χρηματικά επιδόματα
- Την ποιότητα της επίβλεψης που παρέχεται
- Την ποιότητα των διαπροσωπικών σχέσεων
- Τις εργασιακές συνθήκες
- Το αίσθημα της ασφάλειας στην εργασία

B. Παράγοντες υποκίνησης οι οποίοι περιλαμβάνουν:

- Την θέση εργασίας
- Τις ευκαιρίες για προαγωγή
- Την αναγνώριση
- Τις προκλήσεις της εργασίας
- Την αίσθηση της προσωπικής καλλιέργειας μέσα από την εργασία

(Syptak, J.M., Marsland, D.W., Ulmer, D., 1999, Καντάς, 1998, Κόντης, 1994, Δικαίος και συν., 1999).

#### **1.2.4 Η θεωρία της ανθρώπινης ωρίμανσης του Chris Argyris**

Σύμφωνα με τον Flippo (1976) και τον Κόντη (1994), ο ελληνικής καταγωγής Chris Argyris καθηγητής του πανεπιστημίου του Yale, στη θεωρία του, της ωριμότητας, ασχολείται με το πρόβλημα των σχέσεων ανθρωπίνων αναγκών και επιδιώξεων του οργανισμού. Υποστηρίζει ότι ο άνθρωπος περνά από διάφορα στάδια ψυχολογικών μεταβολών για να φθάσει στην ωριμότητα. Τα στάδια της μετάβασης στην ωριμότητα ξεκινούν από τη παθητική κατάσταση, την υποταγή, την εξάρτηση, την ανωριμότητα, τη σχετική ανεξαρτησία, τον αυτοέλεγχο, την επιθυμία κατάληψης ανώτερης θέσης. Στο στάδιο της ωριμότητας ο άνθρωπος αναπτύσσει τα βαθύτερα ενδιαφέροντα του και είναι ικανός να ικανοποιήσει ανώτερης ποιότητας ανάγκες, όπως είναι η αυτοπραγμάτωση και η εκτίμηση. Κάθε εργαζόμενος περνά από τα στάδια αυτά της ανωριμότητας μέσα στον οργανισμό, ο οποίος κατά τον Argyris τον εμποδίζει να ωριμάσει ή αν ωριμάσει προσανατολίζεται σε μια εργασία, που δεν του προσφέρει νέες δυνατότητες και ευκαιρίες αυτοπραγμάτωσης. Εδώ βρίσκεται και η διάσταση μεταξύ των αναγκών των εργαζομένων και του οργανισμού, αφού ο τελευταίος του προσφέρει περιβάλλον ανωριμότητας και τον μεταχειρίζεται σαν ανώριμο. Η ανωριμότητα του περιβάλλοντος συντίθεται από στοιχεία όπως η ιεράρχηση, οι εντολές, η ειδικευση, ο συγκεντρωτισμός της εργασίας, ο έλεγχος κ.λ.π. Αποτέλεσμα, σύμφωνα με τον Argyris, της διαφοράς της τυπικής οργάνωσης και του ωριμασμένου εργαζόμενου, είναι η διάσταση μεταξύ των αναγκών του και των απαιτήσεων της οργάνωσης, που έχει ως συνέπεια την απογοήτευση, την αποτυχία, την αντίθεση, την αντιζηλία και την εχθρότητα μεταξύ των συναδέλφων του. Ο Argyris θεωρεί υγιή οργανισμό αυτόν που μπορεί να αξιοποιεί τον ανθρώπινο παράγοντα

#### **1.2.5 Η θεωρία της αλληλοεπίδρασης του R. Likert**

Ο Rensis Likert αμερικανός κοινωνικός ψυχολόγος, σύμφωνα με τον Κόντη (1994), συμπλήρωσε και ενδυνάμωσε τη θεωρία Y του Mc Gregor για τη παρακίνηση και τη συμπεριφορά, με τη θεωρία της αλληλοεπίδρασης. Η βάση των σκέψεων του Likert είναι η ομάδα. Στο σύστημα της αλληλοεπίδρασης που προτείνει, κάθε ομάδα θα είναι συνδεδεμένη μέσω του αρχηγού της με τις υπόλοιπες και ο οποίος μετέχει σε ομάδα από ανώτερους και ομάδα που περιλαμβάνει τους υφισταμένους τους. Έτσι, θα καταστεί δυνατή η αλληλοεπίδραση μεταξύ του επικεφαλής και των υφισταμένων, αλλά και των υφισταμένων μεταξύ τους, με την ανάπτυξη και επέκταση ενός σωστού δικτύου επικοινωνίας. Με το σύστημα αυτό εξασφαλίζεται μεγαλύτερη συμμετοχή στη διαδικασία των αποφάσεων.

### 1.2.6 Η θεωρία των τριών αναγκών κατά τον Mc Clelland

Ο Mc Clelland και οι συνεργάτες του (1950) ομαδοποίησαν τις ανάγκες, που δρουν ως κίνητρα στη παρακίνηση στις παρακάτω κατηγορίες:

A. Ανάγκη για συνεργασία και φιλία.

Υποδηλώνει τη τάση του ατόμου να αναπτύσσει τις σχέσεις του και προτιμά αυτό από την εργασία του την ίδια.

B. Η ανάγκη για δύναμη.

Η τάση για την ικανοποίηση της ανάγκης αυτής, οδηγεί συχνά τα άτομα στον αυταρχισμό, αλλά συνδυαζόμενη με την ανάγκη για επιτεύξεις, οδηγεί στην υψηλή παραγωγικότητα.

Γ. Η ανάγκη για επιτεύγματα.

Τα άτομα με υψηλή επίδοση σ' αυτή την ανάγκη, αρέσκονται στις ευθύνες και έχουν την τάση προς τον υπέρμετρο ατομικισμό (McClelland, 1961, Καντάς, 1998, Κόντης, 1994, Δικαίος και συν., 1999).

### 1.3 Παράγοντες που συντελούν στην επαγγελματική ικανοποίηση

Ο Locke (1976), χωρίς να προτείνει ένα συγκεκριμένο όργανο μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης, πιστεύει ότι οι ακόλουθοι παράγοντες είναι σημαντικοί στη διαμόρφωσή της:

- Η εργασία να αποτελεί πρόκληση για τον εργαζόμενο και να μην είναι κουραστική και ανιαρή.
- Η καλή απόδοση να αμείβεται και να υπάρχει σαφής σχέση ανάμεσα σε απόδοση και αμοιβή. Ως αμοιβή πρέπει να θεωρείται κάθε είδους παροχή προς τον εργαζόμενο.
- Να δίνεται στον εργαζόμενο θετική ενίσχυση για το επιτυχές έργο - λεκτική αναγνώριση, έπαινος και άλλες επιπρόσθετες μη χρηματικές αμοιβές.
- Να υπάρχουν καλές συνθήκες εργασίας ως προς το περιβάλλον και τη διαμόρφωση του χώρου.
- Να υπάρχει σωστή εποπτεία που να χαρακτηρίζεται από ενδιαφέρον για τους εργαζόμενους και βοήθεια προς αυτούς κατά την εκτέλεση του έργου τους.
- Να υπάρχουν θετικές διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας μεταξύ συναδέλφων και μεταξύ εποπτών και εργαζομένων.
- Να υπάρχει αποτελεσματική πολιτική από τη πλευρά της επιχείρησης που να επιδιώκει την υποβοήθηση των εργαζομένων στο έργο τους.
- Να υπάρχει διασφάλιση της εργασίας και να καλλιεργείται στους εργαζομένους το αίσθημα ότι δεν κινδυνεύουν να χάσουν τη δουλειά τους.
- Να καλλιεργείται το αίσθημα ότι οι χρηματικές αμοιβές μοιράζονται δίκαια.
- Να υπάρχει δυνατότητα συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων, ιδιαίτερα στους τομείς που οι ίδιοι γνωρίζουν καλά.
- Να δίνεται, κατά το δυνατό, μεγάλος βαθμός αυτονομίας και υπευθυνότητας στον εργαζόμενο.
- Να υπάρχει σαφήνεια ρόλων ως προς το τι ακριβώς αναμένεται από τον εργαζόμενο να κάνει

(Καντάς, 1998, Κόντης, 1994, Δικαίος και συν., 1999).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΟΣ

#### 2.1 Τα κίνητρα της εργασίας

Με τον όρο κίνητρα της εργασίας (work motivation), εννοούμε τις συνθήκες που επηρεάζουν τη διέγερση, την κατεύθυνση και τη διατήρηση των συμπεριφορών, που σχετίζονται με τα εργασιακά περιβάλλοντα (McCormick & Ligen, 1985).

Αν θεωρήσουμε τα κίνητρα της εργασίας στη στενή τους έννοια - την καταβολή δηλαδή, προσπάθειας σε ένα συγκεκριμένο έργο - μπορούμε να διακρίνουμε τις εξής φάσεις: Το άτομο (1) επιλέγει να ξεκινήσει την προσπάθεια σε κάποιο συγκεκριμένο έργο, (2) επιλέγει να καταβάλει κάποια ποσότητα προσπάθειας, (3) επιλέγει να επιμείνει στη καταβολή προσπάθειας για κάποια μακρά χρονική περίοδο (Campbell & Pritcard, 1976). Επομένως, τα στοιχεία των κινήτρων της εργασίας είναι η κατεύθυνση της προσπάθειας, η έντασή της και η εμμονή της σε αυτή (Καντάς, 1998, Κόντης, 1994).

Η πορεία της διαδικασίας κινήτρων έχει την εξής θεωρητική μορφή:

1. Στο άτομο εμφανίζεται κάποια ανάγκη, επιθυμία ή προσδοκία που του δημιουργεί κατάσταση έλλειψης ισορροπίας (disequilibrium), την οποία θα επιχειρήσει να εξαλείψει.
2. Η κατάσταση αυτή συνοδεύεται από κάποιες προσδοκίες εκ μέρους του ατόμου, ότι ορισμένες ενέργειές του θα βοηθήσουν στη μείωση της ανισορροπίας αυτής. Πριν το άτομο προχωρήσει σε κάποια μορφή παρωθημένης συμπεριφοράς, περνάει μια φάση ενεργοποίησης, που καταλήγει στην επιλογή κάποιου στόχου, ο οποίος θα επιτευχθεί μέσω της συμπεριφοράς.

Η διαδικασία αυτή δεν είναι εύκολο να μελετηθεί, γιατί λαμβάνει χώρα σε ένα πολυδιάστατο πλαίσιο στο οποίο υπεισέρχονται, από τη μια μεριά, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του ατόμου (ενδιαφέροντα, στάσεις, ανάγκες) και από την άλλη, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της εργασίας και του εργασιακού χώρου, καθώς και η αλληλεπίδραση των παραγόντων αυτών (Steers & Porter, 1987).

Καθολική θεωρία που να ερμηνεύει τη συμπεριφορά στο χώρο της εργασίας, από άποψη των κινήτρων, είναι ανέφικτη. Οι Landy και Becker (1987), προσπαθούν να κάνουν μια γενική ανασκόπηση της θεωρίας και της έρευνας στο χώρο της εργασίας. Αρχικά διαπιστώνουν ότι υπάρχει αρκετή εννοιολογική ασάφεια, καθώς υπάρχουν

πολλοί και διαφορετικοί ορισμοί των κινήτρων της εργασίας. Οι περισσότεροι συμφωνούν ότι η παρωθημένη συμπεριφορά (motivation behavior), συνίσταται από ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα συμπεριφορικά στοιχεία: έναρξη, κατεύθυνση, εμμονή, ένταση, λήξη της συμπεριφοράς κινήτρων. Οι συνδυασμοί θεωριών είναι πιθανών να οδηγήσουν σε καλύτερη κατανόηση των κινήτρων (Landy & Becker, 1987, Καντάς, 1998). Τα τελευταία χρόνια η σχετική έρευνα για τη θεωρία των κινήτρων έχει στραφεί στις γνωστικές θεωρίες κινήτρων, και ιδιαίτερα στη θεωρία της προσδοκίας και πιο πρόσφατα στη θεωρία της στοχοθέτησης (Καντάς, 1998).

### **2.1.1 Η εργασία και η επιρροή της στον άνθρωπο**

Η εργασία είναι σκόπιμη δραστηριότητα, με την οποία ο άνθρωπος αλλάζει και προσαρμόζει τα αντικείμενα της φύσεως, έτσι που να ικανοποιούν τις ανάγκες του. Είναι βασική προϋπόθεση της ύπαρξης της ανθρώπινης κοινωνίας. Δημιουργεί κοινωνικές αξίες, οι οποίες προσδιορίζουν το οικονομικό, πολιτιστικό, ηθικό επίπεδο της κοινωνίας και το επίπεδο της ζωής του ανθρώπου, είναι κεντρική λειτουργία στην όλη δραστηριότητά του. Όλες οι άλλες ανθρώπινες δραστηριότητες είναι κάτω από την εξάρτηση και τη δημιουργία της. Η εργασία στη βάση της είναι όρος οικονομικός και συναισθηματικός (ψυχικός). Είναι ένας σοβαρός παράγοντας που επηρεάζει τον άνθρωπο, ψυχικά, σωματικά και πνευματικά (Λιαντάς, 2000).

### **2.1.2 Μεταβλητές που συντελούν στην απόδοση της εργασίας**

Ο άνθρωπος συμμετέχει στην παραγωγική διαδικασία με την προσφορά της εργασίας του. Η μέτρηση της εργασίας δίνει την απόδοση που εξασφαλίζει ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του. Το επίπεδο της απόδοσης αξιολογείται με βάση το αποτέλεσμα της εργασίας και τις αντικειμενικές συνθήκες κάτω από τις οποίες εκτελείται η εργασία. Η απόδοση του ατόμου επηρεάζεται από μια σειρά παραγόντων – ένα σύνολο ιδιοτήτων, ικανοτήτων - και προϋποθέσεων, που απαιτούνται από τον άνθρωπο, για να εκπληρώσει τα καθήκοντά του. Στη κλίμακα της εργάσιμης δραστηριότητας χρησιμοποιούμε τον όρο αποδοτικότητα. Η αποδοτικότητα δεν είναι σταθερό μέγεθος. Ο κάθε εργαζόμενος παρουσιάζει στην ίδια εργασία διαφορετική απόδοση. Πολλές φορές για πολλούς και διάφορους λόγους το ίδιο φαινόμενο μπορεί να συμβαίνει και με τον ίδιο εργαζόμενο, στον ίδιο τομέα εργασίας. Οι παράγοντες αυτής της αλλαγής μπορεί να είναι υποκειμενικοί (εσωτερικοί) αλλά και αντικειμενικοί (εξωτερικοί παράγοντες) (Λιαντάς, 2000).

Οι παράγοντες οι οποίοι συντελούν στην αποδοτικότητα του εργαζομένου είναι ως επί το πλείστον οι εξής:

A. Τεχνικοί και οικονομικοί παράγοντες. Η απόδοση του εργαζομένου είναι συνδεδεμένη με τη δράση του οργανισμού, η οποία εμφανίζεται με τη πολιτική της στο τομέα διεύθυνσης και οργάνωσης της εργασίας, στον τρόπο αμοιβής και υλικής υποκίνησης των εργαζομένων, στην τεχνολογία της παραγωγής, στον τρόπο διευθέτησης του περιβάλλοντος του χώρου εργασίας (Price & Muller, 1981).

B. Κοινωνικοί παράγοντες. Οι κοινωνικές επιρροές και οι σχέσεις που απορρέουν από την κοινωνική πολιτική της υπηρεσίας και το σύνολο των κοινωνικών, ηθικών και νομικών κανόνων, επηρεάζουν την αποδοτικότητα του εργαζομένου. Η υποστήριξη από τους προϊστάμενους φαίνεται να αποτελεί ισχυρό προστατευτικό παράγοντα απέναντι στα χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης (Coffey & Coleman, 2001, Edwards et al., 2001).

Η αποδοτικότητα εξαρτάται επίσης, από το επίπεδο ικανοποίησης της επιχείρησης, από την προσωπική και οικογενειακή ζωή του εργαζομένου και από τη προσαρμογή του στην ομάδα εργασίας.

Γ. Προσωπικοί παράγοντες. Η αποδοτικότητα του εργαζομένου, εξαρτάται από τις ατομικές διαφορές που παρουσιάζουν τα άτομα μεταξύ τους. Οι διαφορές αυτές οφείλονται:

- Στις σωματικές και πνευματικές ικανότητες.
- Στην τεχνική κατάρτιση.
- Στις προσωπικές και ηθικές ιδιότητες.
- Στα ενδιαφέροντα.
- Στην υγεία.
- Στις περιστασιακές καταστάσεις.

Δ. Σημαντικές εξωτερικές καταστάσεις: Σημαντικές εξωτερικές καταστάσεις μπορούν να επηρεάσουν την αποδοτικότητα του ατόμου όπως:

- Η γενική κοινωνική επιρροή (π.χ εξαιρετικά γεγονότα στην πολιτική ζωή της χώρας).
- Σοβαρές αβαρίες στη παραγωγή, έλλειψη οργάνωσης.

Οι ατομικές διαφορές στην απόδοση, ανάμεσα στους ανθρώπους είναι μεγάλες και από πρακτική άποψη πολύ σημαντικές. Η σπουδαιότητα τους αυξάνεται με την ειδίκευση του ατόμου. Η εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση κατά την οποία



το άτομο αφομοιώνει αναγκαίες γνώσεις και επιδεξιότητες, βοηθά σημαντικά στην απόδοση της εργασίας (Ingresol et al., 2002, Sheward et al., 2005, Λιαντάς, 2000).

### **2.1.3 Προσαρμογή του ατόμου στην εργασία**

Η ικανοποίηση του ανθρώπου από την εργασία του και η παραγωγικότητα, εξαρτώνται από τη προσαρμογή του στην εργασία και στην κοινωνία γενικότερα. Σχεδόν όλοι οι άνθρωποι συμφωνούν, ότι σκοπός της ζωής του ανθρώπου είναι να φτάσει σε μια δημιουργική επιτυχία. Προσαρμογή σημαίνει, πρέπουσα ένταξη του ανθρώπου στη κοινωνία, αλλά και στην ορθή αντιμετώπιση των αναγκών του. Ο βαθμός της επιτυχίας εξαρτάται από το βαθμό της ικανοποίησης των αναγκών. Πολλά εμπόδια δυσκολεύουν το δρόμο προς την ανθρώπινη ευτυχία. Υπάρχουν τα τυχαία περιστατικά του φυσικού κόσμου, τα ανθρώπινα εμπόδια της ανεργίας, των διακρίσεων, των τάξεων, τα φυσικά μειονεκτήματα, οράσεως, ακοής, γήρατος και τα ψυχολογικά μειονεκτήματα: Έλλειψη ευφυΐας, ικανοτήτων, μεγάλης ευαισθησίας, χαρακτήρος κ.λ.π. (Λιαντάς, 2000).

### **2.1.4 Παράγοντες που δημιουργούν προβλήματα στον επαγγελματικό χώρο**

Όπως σε κάθε τομέα όπου συνευρίσκονται διάφορες κοινωνικές ομάδες, έτσι και στον εργασιακό χώρο δημιουργούνται προβλήματα. Προβλήματα που έχουν σχέση με τα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων και προβλήματα που σχετίζονται με τις ομαδικές - διανθρώπινες σχέσεις και την επικοινωνία. Οι καλές ανθρώπινες σχέσεις, η καλή επικοινωνία και πάνω από όλα η επαγγελματική ικανοποίηση, είναι οι παράγοντες εκείνοι, οι οποίοι αν δεν υλοποιούνται στον εργασιακό χώρο, δημιουργούν τα προβλήματα στον επαγγελματικό τομέα (Καλούρη, 1998, Καντάς, 1990).

Σε κάθε εργασιακό χώρο, υπάρχουν κοινοί στόχοι και σκοποί μεταξύ των εργαζομένων, δημιουργείται ομαδική ατμόσφαιρα, συλλογικές μορφές αντίδρασης στις διαφορετικές εξωτερικές επιδράσεις, καθώς επίσης και διαφοροποίηση των ρόλων καθενός από τους εργαζομένους, δηλαδή κατανομή καθηκόντων, ανάληψη καθηκόντων και παροχή δικαιωμάτων. Πολλές φορές η προσαρμογή του εργαζόμενου στις αρχές και τους σκοπούς της επιχείρησης, καθώς επίσης και στον ίδιο τον χώρο της εργασίας, δεν συμβαίνει. Οι αιτίες μπορεί να αφορούν το ίδιο το άτομο και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του, ή μπορεί να

αφορών την ίδια τη δομή και την συγκρότηση του εργασιακού χώρου και των εργασιακών σχέσεων (Καλούρη, 1998, Καντάς, 1990).

*2.1.4.1 Κακές συνθήκες εργασίας:* ανιαρές και απάνθρωπες συνθήκες εργασίας, κακός φωτισμός, υψηλά επίπεδα θερμοκρασίας και θόρυβοι, οι διάφορες οσμές, ο κακός μη ανανεωμένος ατμοσφαιρικός αέρας, η κακή αρχιτεκτονική διαρρύθμιση του χώρου, το εξαντλητικό ωράριο (Tyler & Ellision, 1994), αποτελούν συνθήκες εργασίας που ανάλογα με το άτομο, βραχυπρόθεσμα ή μακροπρόθεσμα θα αποτελέσουν αιτίες δημιουργίας κακών σχέσεων επικοινωνίας και χαμηλή αποδοτικότητα.

Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι στο χώρο των επαγγελματιών υγείας (νοσοκόμες) ο μονότονος τεχνητός φωτισμός και ο κακός αερισμός προκαλούν αισθήματα κλειστοφοβίας. Ακόμη, οι αλλαγές βάρδιας έχουν επίδραση στη θερμοκρασία του αίματος, στο ρυθμό του μεταβολισμού, στα επίπεδα σακχάρου στο αίμα, στη νοητική απόδοση και στα κίνητρα του εργαζομένου. Επίσης έχει διαπιστωθεί ότι η πυκνότητα στον εργασιακό χώρο, δηλαδή ο περιορισμένος χώρος που προσφέρεται στον εργαζόμενο για κάλυψη των αναγκών του, μπορεί επίσης, μακροπρόθεσμα να δημιουργεί επαγγελματικές εντάσεις και προβλήματα (Tyler & Ellision, 1994).

*2.1.4.2. Η ασάφεια του ρόλου και η σύγκρουση των ρόλων στην εργασία,* αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική αιτία δημιουργίας προβλημάτων στον εργασιακό χώρο (Rizzo et al., 1970). Ασάφεια ρόλου χαρακτηρίζεται, η μη γνώση από τον εργαζόμενο του τι πρέπει να κάνει. Όταν δεν υπάρχουν σαφείς στόχοι της εργασίας και των προσδοκιών, που έχουν από τον εργαζόμενο οι προϊστάμενοι, τότε το άτομο μπορεί να οδηγηθεί σε έκφραση δυσαρέσκειας προς την εργασία, χαμηλό αυτοσυναίσθημα, χαμηλή απόδοση και χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση σύμφωνα με μελέτες των (Chu et al., 2003, Collins et al., 2000, Simmons et al., 2001) σε νοσηλευτές. Πολλές φορές ο εργαζόμενος νοιώθει να πιέζεται, όχι μόνο από τις ασαφείς επιδιώξεις των προϊσταμένων, αλλά ακόμη και από την ασαφή εικόνα που προσδίδουν οι υφιστάμενοι σε αυτόν.

*2.1.4.3 Έλλειψη ισχύος:* επικρατεί όταν το εργαζόμενο άτομο, νοιώθει πως δε παίζει κανένα ρόλο στο εργασιακό περιβάλλον, όταν η γνώμη του δεν εισακούεται, δεν υπάρχει πρόσβαση στις παροχές και στην πληροφόρηση σε κάθετη και παράλληλη επικοινωνία όλων των ιεραρχικών επιπέδων, όταν δεν υπάρχει καμιά ευκαιρία ανόδου (Kanter, 1993). Απογοήτευση και αίσθημα αποτυχίας συνοδεύουν την αίσθηση έλλειψης ισχύος αρχικά και στη συνέχεια αδιαφορία και απάθεια χαρακτηρίζουν τον

εργαζόμενο. Μεγάλος αριθμός μελετών στο χώρο της νοσηλευτικής έχουν συσχετίσει την επαγγελματική ικανοποίηση με την οργανωτική ενδυνάμωση (Buckles- Price, 1997, Gleason et al., 1999, Hatcher & Spence - Laschinger, 1996, Lengacher et al., 1994). Ο όρος ενδυνάμωση αναφέρεται ως φιλοσοφία και ως σύστημα διοίκησης και στοχεύει στη διαμόρφωση θετικών επαγγελματικών στάσεων των εργαζομένων, ως προς την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης (Kanter, 1993).

*2.1.4.4 Φόρτος εργασίας:* Η ανάθεση πολλές φορές στον εργαζόμενο εργασίας ποσοτικής ή ποιοτικής για την εκτέλεση της οποίας χρειάζεται περισσότερος από το προβλεπόμενο χρόνο αλλά και η πολύωρη απασχόληση στην εργασία, μπορεί να δημιουργήσει προβλήματα άγχους στον εργασιακό χώρο, με εκδηλώσεις ακόμη και οργής, αντιπάθειας και συγκρούσεων με τους προϊσταμένους (Gray-Toft & Anderson, 1981, Tyler & Ellision, 1994).

*2.1.4.5 Έλλειψη σκοπού:* όταν το άτομο αδυνατεί να κατανοήσει τους σκοπούς της εργασίας του ή ακόμη και όταν, έχοντας εξαντλήσει την ιεραρχία ανόδου στην επιχείρηση, βρίσκεται σε μισθολογική αλλά και ουσιαστική καθήλωση. Συνθήκες ξεκάθαρων απαιτήσεων ως προς τον επαγγελματικό ρόλο, διαμορφώνουν μια ξεκάθαρη αντίληψη για τις δυνατότητες και τις διαδικασίες που απαιτούνται για την πραγματοποίηση κάποιου σημαντικού επαγγελματικού στόχου, διεργασία που σχετίζεται με την επαγγελματική ικανοποίηση (Simmons et al., 2001).

*2.1.4.6 Αίσθημα ανασφάλειας:* Οφείλεται είτε στην ίδια τη δομή και τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης, είτε στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου, που συχνά νομίζει ότι δεν μπορεί να ανταποκριθεί στις αυξημένες απαιτήσεις της εργασίας. Η υποστήριξη, η σύμπνοια, η αλληλοκατανόηση και η ομαδικότητα, αποτελούν προϋποθέσεις για ασφαλή και ποιοτική διεκπεραίωση των απαιτήσεων του έργου, όσο και την διασφάλιση της επαγγελματικής ικανοποίησης (Curtin, 1994, Kelly, 1992, Khowaja et al., 2005, Price & Muller, 1986).

*2.1.4.7 Κοινωνικός ανταγωνισμός:* Όταν οι καλές ανθρώπινες σχέσεις και η καλή επικοινωνία διαταράσσεται, μέσα από την προσπάθεια που καταβάλλει – συνειδητά ή ασυνειδητά - ο εργαζόμενος, για την ικανοποίηση των προσωπικών, αποκλειστικά δικών του συμφερόντων που εκδηλώνονται με πλήρη αδιαφορία για τις επιθυμίες ή τα συμφέροντα της υπόλοιπης εργασιακής ομάδας (Καλούρη, 1998).

*2.1.4.8 Επαγγελματικό Άγχος (στρες):* Το εργασιακό άγχος σχετίζεται αρνητικά με την επαγγελματική ικανοποίηση (Chu et al., 2003, Coltrell, 2001, Price & Muller, 1986). Το άγχος προέρχεται από τη κακή οργάνωση της εργασίας, τη γραφειοκρατική δομή της και τον ασαφή σχεδιασμό της. Το άτομο, πέρα από τις προσωπικές - ψυχολογικές και οργανικές – εκδηλώσεις του άγχους του, θα δημιουργήσει προβλήματα και στον εργασιακό χώρο: μειωμένη απόδοση, διαταραχή της επικοινωνίας, αδυναμία συγκέντρωσης, ευερεθιστικότητα κ.ά.

*2.1.4.9 Μισθολογικές αποδοχές:* Οι μισθολογικές αποδοχές αφορούν στις χρηματικές αποδοχές του εργαζομένου για τη συνεισφορά του στην εργασία (Price & Muller, 1981). Ωστόσο, τα ερευνητικά αποτελέσματα για την επίδραση των οικονομικών αποδοχών στην επαγγελματική ικανοποίηση είναι αντικρουόμενα, εφόσον έχουν αναφερθεί θετικές συσχετίσεις και μη στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις (Aiken et al., 2001, Chu et al., 2003, Fung- Kam, 1998, Shields & Ward, 2001). Προκειμένου να μη δημιουργούνται προβλήματα στον εργασιακό χώρο, θα πρέπει όχι μόνο να υπάρχουν αμοιβές, αλλά να είναι και δίκαια κατανομημένες. Όχι μόνο οι χρηματικές αμοιβές, αλλά και κάθε έπαινος ή διάκριση και αναγνώριση του έργου που επιτελεί ο εργαζόμενος, μπορεί να είναι είτε πηγή ενέργειας για το άτομο, είτε πηγή προβλημάτων για την εργασία και τον επαγγελματικό χώρο (Καλούρη, 1998. Καντάς, 1990, Καρανικόλα, 2006).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ

#### 3.1 Το νοσοκομείο ως οργανισμός απασχόλησης:

Η αποδοτικότητα ενός συστήματος Υγείας είναι συνάρτηση του βαθμού αποδοχής του, από τη μια πλευρά από το ανθρώπινο δυναμικό και από την άλλη, από την επιστημονική κατάρτιση, τις συνθήκες εργασίας, τις αμοιβές και το ηθικό κύρος του στη κοινωνία (Σχίζα, 1999).

Το κάθε νοσοκομείο αποτελεί ένα δίκτυο εργασίας και προσδοκιών ενός αριθμού ατόμων (ιατρών, νοσηλευτών, χημικών, βιολόγων, τεχνολόγων, διοικητικών, τεχνικών κ.α), με στόχο τη διαμόρφωση μιας νέας κοινωνικής πραγματικότητας, ώστε ο χώρος να είναι κάτι παραπάνω από κτήρια και άτομα, δηλαδή, ένα σύστημα κοινωνικής δράσης (Smith, 1981) ή ένα κοινωνικο-τεχνικό σύστημα (Sullivan and Decker, 1988).

#### 3.1.1 Κλινικά Εργαστήρια νοσοκομείων

Μέρος του δικτύου εργασίας σε ένα νοσοκομείο είναι και τα κλινικά εργαστήριά του, στα οποία εκτελούνται διάφορες διαγνωστικές εξετάσεις στα βιολογικά δείγματα των ασθενών. Τα κλινικά εργαστήρια είναι τα εξής: Βιοχημικό, Μικροβιολογικό, Αιματολογικό, Αιμοδοσία, Ορμονολογικό, Ανοσολογικό, Πυρηνική Ιατρική, Παθολογικής ανατομίας (Σχίζα, 1999).

Το κάθε Κλινικό Εργαστήριο, είναι ένα πολύπλοκο σύστημα. Σε αυτό συνυπάρχουν και παράγουν έργο, άνθρωποι διαφόρων ειδικοτήτων (ιατροί, χημικοί, βιολόγοι, τεχνολόγοι, παρασκευαστές), ηλικιών και φύλου, οι οποίοι οφείλουν να συνεργάζονται, συχνά κάτω από συνθήκες πίεσης, αλληλοσυμπληρούμενοι, με κοινό σκοπό την παραγωγή αξιόπιστων αποτελεσμάτων υψηλής αξίας για τον κλινικό ιατρό και ζωτικής σημασίας για τον ασθενή. Οι εργαζόμενοι σε αυτά οφείλουν να εκτελούν την εργασία τους με πολύ μεγάλη προσοχή, ώστε να αποκλείεται οποιαδήποτε περίπτωση λάθους, που μπορεί να αποβεί μοιραία για τη πορεία της υγείας των ασθενών (Σχίζα, 1999, Printarakul, 2008).

Ο κλινικός ιατρός συνδυάζει τα αποτελέσματα αυτών των εξετάσεων με την κλινική εικόνα του ασθενούς και τυχόν άλλες εξετάσεις (ακτινολογικές), ανάλογα με το κάθε

περιστατικό και εφαρμόζει την κατάλληλη αγωγή, με σκοπό την πρόληψη, πρόωμη διάγνωση, θεραπεία ή ανακούφιση συμπτωμάτων του ανθρώπου, αναπηριών ή παθήσεων. Είναι λοιπόν φανερό, ότι ο βαθμός υπευθυνότητας της εργασίας είναι πολύ μεγάλος, διότι αφορά τον ίδιο τον άνθρωπο (Σχίζα, 1999, Printarakul, 2008).

Ο ιατρός απαιτεί τα αποτελέσματα των εξετάσεων όσο το δυνατόν πιο γρήγορα, έτσι ώστε να μπορεί το συντομότερο, να αποφασίσει ποια πορεία θα ακολουθήσει για τη θεραπεία του ασθενούς. Οι ρυθμοί εργασίας στα περισσότερα κλινικά εργαστήρια είναι πολύ έντονοι και το προσωπικό οφείλει να τους ακολουθεί. Συνήθως τα άτομα που στελεχώνουν το κάθε εργαστήριο είναι σταθερά σε αυτή τη θέση για πολλά χρόνια και ίσως και για ολόκληρη την εργασιακή τους ζωή. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα, να υπάρχει μεγάλη επαναληπτικότητα και μονοτονία κατά την εργασία και συνιστά ένα βασικό χαρακτηριστικό του επαγγέλματος, που επηρεάζει αρνητικά την επαγγελματική ικανοποίηση (Cavanagh, 1992, Chu et al., 2003, Price & Muller, 1981, Σχίζα, 1999, Printarakul, 2008).

Τα ωράρια εργασίας διαφέρουν από τη μια κατηγορία στην άλλη, υπάρχουν εφημερίες ή υπερωρίες, ανόμοια ταξινομημένες, για παράδειγμα μεταξύ προσωπικού πανεπιστημιακής και τεχνολογικής εκπαίδευσης ή προσωπικού διαφορετικών εργαστηρίων. Αυτά συχνά οδηγούν στη διατάραξη των σχέσεων των εργαζομένων και στην εμφάνιση προστριβών (Σχίζα, 1999).

Σε κάποια κλινικά εργαστήρια νοσοκομείων, παρατηρείται το φαινόμενο της σύγχυσης των ρόλων μεταξύ των εργαζομένων, λόγω μη καθορισμού των αρμοδιοτήτων του κάθε εργαζόμενου και την απουσία καθηκοντολογίου. Όλα τα παραπάνω στοιχεία μπορούν να επηρεάσουν την απόδοση των εργαζομένων και αυξάνουν τους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά τους (Rizzo et al., 1970, Σχίζα, 1999).

Η εργασία σε βάρδιες και ειδικότερα η νυχτερινή επιβαρύνουν τις ήδη αντίξοες συνθήκες για τους εργαζομένους στα κλινικά εργαστήρια. Τα εργαστήρια τα οποία λειτουργούν όλο το 24ωρο είναι το βιοχημικό, το αιματολογικό, το μικροβιολογικό και η αιμοδοσία. Ανάλογα με το σύστημα του κάθε νοσοκομείου, μπορεί να εργάζονται όλο το 24ωρο, είτε μόνο το επιστημονικό προσωπικό, είτε και το παραϊατρικό. Την τελευταία 20ετία η εργασία με βάρδιες και η νυχτερινή εργασία αποτέλεσαν αντικείμενο ερευνών, στις οποίες μελετήθηκαν οι επιπτώσεις στον εργαζόμενο. Αποδείχθηκε ότι κάποια άτομα τα οποία ήταν πολύ παραγωγικά όσο

εργάζονταν σταθερά 8 ώρες / ημέρα, 40 ώρες / εβδομάδα, μπορεί να κουράζονται, να δείχνουν στεναχωρημένα, να είναι λιγότερο παραγωγικά και ίσως ακόμα, πιο επιρρεπείς σε χημικούς και φυσικούς παράγοντες, εάν αρχίσουν να εργάζονται σε βάρδιες. Ακόμα, και μετά από εκτεταμένες μελέτες, ο βαθμός στον οποίο η εργασία σε βάρδιες επηρεάζει τις ικανότητες, την μακροβιότητα, τη θνησιμότητα, και τη νοσηρότητα δεν έχει ακόμα γίνει κατανοητός. Γενικά το κύριο παράπονο των εργαζομένων σε κυκλικό ωράριο, είναι η επίπτωσή του στη κοινωνική τους ζωή. Όταν αυτοί είναι στο σπίτι, τα περισσότερα άλλα άτομα κοιμούνται, είναι στη εργασία τους ή στο σχολείο. Σαν αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι με κυκλικό ωράριο και τα μέλη των οικογενειών τους είναι συχνά απογοητευμένα από την ποσότητα και την ποιότητα του χρόνου που περνούν μαζί (Σχίζα, 1999, Tyler & Ellision, 1994).

Στη μελέτη μας θα αναφερθούμε στους εργαζόμενους (χημικούς, βιολόγους, τεχνολόγους ιατρικών εργαστηρίων και παρασκευαστές) στα κλινικά εργαστήρια νοσοκομείων του Ε.Σ.Υ., εκτός του ιατρικού προσωπικού, οι οποίοι ασχολούνται με βιολογικά δείγματα των ασθενών (ούρα, αίμα, εγκεφαλονωτιαίο υγρό, ιστούς κ.λ.π). Η πρόληψη, πρώιμη διάγνωση, θεραπεία ή ανακούφιση συμπτωμάτων του ανθρώπου, αναπηριών ή παθήσεων γενικά, απαιτεί από το εργαστηριακό προσωπικό ιδιαίτερη υπευθυνότητα, ενώ συγχρόνως εκθέτει την υγεία τους σε φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες (David, 1995).

## **ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ**

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4**

#### **ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ:**

##### **4.1 Σκοπός:**

Σκοπός της έρευνάς μας είναι η εκτίμηση του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων, του εργαστηριακού τομέα, στα νοσοκομεία του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ).

Απώτερος στόχος είναι η δημιουργία ενός καλού εργασιακού περιβάλλοντος, εφόσον πράγματι είναι επιθυμητή η βελτιστοποίηση της απόδοσης των εργαζομένων, μέσω της κοινοποίησης των αποτελεσμάτων στις αρμόδιες διοικήσεις για τις όποιες περαιτέρω ενέργειες, όπου και εφόσον θεωρηθούν αναγκαίες.

Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι συνυφασμένη με την ψυχική υγεία των εργαζομένων και τον βαθμό αποδοτικότητας. Η ποιοτική και ποσοτική παροχή υγειονομικής φροντίδας στους εξυπηρετούμενους είναι επιδίωξη και σχετίζεται με το βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων ([www.carrera.gr](http://www.carrera.gr)). Η αποτελεσματική και ποιοτική συμβολή του κάθε εργαστηρίου στην λειτουργία του νοσοκομείου είναι καθοριστική για τη Δημόσια Περίθαλψη και Υγεία. Με τη γρήγορη και ορθή διάγνωση του προβλήματος του αρρώστου και τη σωστή αντιμετώπισή του, το εργαστήριο συνεισφέρει στην αποκατάσταση του ανεκτίμητου αγαθού της Υγείας του ατόμου, μειώνεται ο χρόνος νοσηλείας, ο κίνδυνος εμφάνισης νοσοκομειακών λοιμώξεων και επιτυγχάνεται η γρήγορη επανένταξη του ατόμου στην παραγωγική διαδικασία. Παράλληλα, καθίσταται δυνατή η αύξηση της δυναμικότητας του νοσοκομείου, για την κάλυψη επιπλέον υγειονομικών αναγκών, η μείωση του κόστους νοσηλείας του αρρώστου και γενικότερα των εργαστηριακών και νοσοκομειακών δαπανών.

##### **4.2 Υλικό- Τόπος και Αντικείμενο της έρευνας**

Υλικό της παρούσας μελέτης αποτέλεσαν 220 εργαζόμενοι στα κλινικά εργαστήρια τεσσάρων μεγάλων νοσοκομείων του Ε.Σ.Υ. Τα νοσηλευτικά αυτά ιδρύματα:

A. Υπάγονται στον Εθνικό φορέα του Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ), σε τέσσερις διαφορετικές Διοικητικές Υγειονομικές Περιφέρειες (Δ.Υ. ΠΕ.) (Πίνακας. 4.1) και

B. Αριθμούν άνω (>) των 100 κλινών το κάθε ένα.



Πίνακας 4.1 Διοικητικές Υγειονομικές Περιφέρειες (Δ.Υ. ΠΕ.), στις οποίες ανήκουν τα νοσοκομεία που συμμετείχαν στη μελέτη.

Νοσοκομείο	Διοικητική Υγειονομική Περιφέρεια (Δ.Υ. ΠΕ.)	Αριθμός συμμετεχόντων (N) και Ποσοστό συμμετοχής	Ποσοστό συμμετοχής κάθε νοσοκομείου επί του συνόλου των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων v %
A.	3η Δ.Υ.ΠΕ Μακεδονίας	66,67%  (N=60/90)	27,27
B.	2η Δ.Υ.ΠΕ Πειραιώς & Αιγαίου	66,7%  (N= 30/45)	13,64
Γ.	1η Δ.Υ.ΠΕ Αττικής	87 %  (N= 105/120)	47,72
Δ.	6η Δ.Υ.ΠΕ Πελοποννήσου, Ιονίων Νήσων, Ηπείρου & Δυτικής Ελλάδας	71,4%  (N=25/35)	11,36
<b>Σύνολο</b>		75,86%  N=220/ 290	100%

Η επιλογή των εν λόγω νοσοκομείων έγινε λόγω δυνατότητας πρόσβασης στους συγκεκριμένους χώρους από πλευράς διευκολύνσεων.

Η παρούσα μελέτη διενεργήθηκε κατά το χρονικό διάστημα Μαΐου - Ιουνίου του 2010.

Ως πληθυσμός για τη μελέτη μας, επιλέξιμοι ήταν όλοι οι εργαζόμενοι στα κλινικά εργαστήρια (βιοχημικό, αιματολογικό, μικροβιολογικό, αιμοδοσία, ανοσολογικό, παθολογικής ανατομίας, κυτταρολογικό και πυρηνικής ιατρικής) των προαναφερθέντων νοσοκομείων, με ελάχιστο χρονικό όριο υπηρεσίας τον ένα χρόνο.

Βιβλιογραφικά είναι τεκμηριωμένο ως ελάχιστο όριο συμμετοχής στην έρευνα η εξάμηνη τουλάχιστον προϋπηρεσία στο νοσοκομείο (Price and Muller, 1981, Sanger

et al., 1986, Blegen, 1987), για να μπορεί ο εργαζόμενος σε σχέση με την ελάχιστη εμπειρία που διαθέτει, να εκφράσει την άποψή του.

Εξάιρεση αποτέλεσε το ιατρικό προσωπικό, που εργάζεται στα εργαστήρια (ειδικευόμενοι και ειδικευμένοι), λόγω διαφορετικών μισθολογικών κλιμακίων και καθηκόντων.

Το ποσοστό συμμετοχής από το κάθε νοσοκομείο ήταν πάνω από το 50% του συνολικού αριθμού του εν ενεργεία εργαστηριακού προσωπικού (Πίνακας 4.1).

Το κάθε Κλινικό Εργαστήριο, είναι ένα πολύπλοκο σύστημα. Σε αυτό συνυπάρχουν και παράγουν έργο, άνθρωποι διαφόρων ειδικοτήτων (βιολόγοι, χημικοί, τεχνολόγοι ιατρικών εργαστηρίων και παρασκευαστές), ηλικιών και φύλου, οι οποίοι οφείλουν να συνεργάζονται συχνά κάτω από συνθήκες πίεσης, αλληλοσυμπληρούμενοι, με κοινό σκοπό τη παραγωγή αξιόπιστων αποτελεσμάτων υψηλής αξίας για τον κλινικό ιατρό και ζωτικής σημασίας για τον ασθενή. Οι εργαζόμενοι στα κλινικά εργαστήρια θα μπορούσαν να θεωρηθούν τμήμα της σπονδυλική στήλης του νοσοκομείου, γιατί χωρίς τη δική τους συμμετοχή, μέσα από τις διαγνωστικές πληροφορίες που παρέχουν, δεν θα μπορούσε να κατευθυνθεί και τεκμηριωθεί η απαιτούμενη προσοχή στο πρόβλημα των ασθενών.

#### 4.3 Ερευνητικό Εργαλείο

Το ερευνητικό εργαλείο μέτρησης, του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης που χρησιμοποιήθηκε, είναι σταθμισμένο ανώνυμο ερωτηματολόγιο, το οποίο χρησιμοποιήθηκε σε προηγούμενη μελέτη, διδακτορική διατριβή, στη νοσηλευτική (Χαραλαμπίδου, 1996), με ελάχιστες προσαρμογές σε ότι αφορά τις ανάγκες του πληθυσμού της μελέτης μας (π.χ η αναφορά στη κλινική που εργάζονται οι νοσηλεύτριες αντικαταστάθηκε με το είδος του εργαστηρίου που εργάζονται οι εργαστηριακοί και παραλείφθηκαν ερωτήσεις όπως ο αριθμός των κλινών που αντιστοιχούν σε κάθε νοσηλεύτη). Η κλίμακα μέτρησης της ικανοποίησης είναι από το ερωτηματολόγιο των Mueller και McCloskey (1990). Η μέτρηση της ικανοποίησης υπολογίστηκε με τη διαβάθμιση πέντε σημείων της κλίμακας Likert με (5 = πάρα πολύ ικανοποιημένος/ η και 1 = καθόλου ικανοποιημένος/ η).

Έγινε πιλοτική έρευνα σε δέκα (10) άτομα, του συνολικού δείγματος της μελέτης και αφού κρίθηκε η καταλληλότητα του ερωτηματολογίου, μετά από μικρές αλλαγές (π.χ

έγινε προαιρετική η συμπλήρωση του ερωτητηρίου που εργάζονται οι ερωτώμενοι για να μην φωτογραφίζονται), αποφασίστηκε η διακίνηση του. Η επιλογή του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου έγινε, γιατί ήταν ήδη σταθμισμένο και οι ερωτήσεις ανταποκρίνονται στον πληθυσμό της μελέτης μας, αφού δεν υπάρχει ερωτηματολόγιο ικανοποίησης, που να έχει χρησιμοποιηθεί αποκλειστικά για ικανοποίηση εργαστηριακού προσωπικού.

Το ερωτηματολόγιο, απαρτίζεται από 64 μεταβλητές, και χωρίζεται σε 4 ενότητες (βλέπε. Παράρτημα).

Στη πρώτη ενότητα, αρχικά, οι 17 μεταβλητές αφορούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων εργαζομένων, που αποτελούν το δείγμα της μελέτης (Α1- Α17). Συγκεκριμένα ζητούνται πληροφορίες για το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το εκπαιδευτικό επίπεδο, τη συμμετοχή σε επιστημονικές δραστηριότητες, το ωράριο και τις βάρδιες εργασίας.

Ακολουθούν, στη δεύτερη ενότητα, 34 μεταβλητές οι οποίες αφορούν παράγοντες μέτρησης της ικανοποίησης των εργαζομένων (Β1-Β34). Διερευνάται η ικανοποίηση από μισθολογικές αποδοχές, χορήγηση αδειών, ασφαλιστική και συνταξιοδοτική κάλυψη, ώρες εργασίας, ευκαιρίες από μερική απασχόληση, σχέση με τον διευθυντή του εργαστηρίου - τους συναδέλφους - τους ιατρούς, την επαγγελματική εξέλιξη, ευκαιρίες συμμετοχής σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης- σε επιτροπές του τμήματος και του νοσοκομείου, δυνατότητα άσκησης επιρροής στο χώρο εργασίας κ.α.

Στην τρίτη ενότητα γίνεται αναφορά στον παράγοντα «φόρτο εργασίας» με τρεις μεταβλητές (Γ1-Γ3), οι οποίες αποσκοπούν, να διακρίνουν αν υπάρχει χρόνος παρακολούθησης προγραμμάτων εκπαίδευσης στο νοσοκομείο (σεμινάρια, διαλέξεις).

Οι τελευταίες μεταβλητές (Δ1-Δ10) αναφέρονται σε παράγοντες ρουτίνας, καθώς είναι ερωτήσεις που αφορούν τάσεις παραμονής στο νοσοκομείο και στο συγκεκριμένο επάγγελμα, εγκατάλειψης και επανεπιλογής του επαγγέλματος, καθώς και τη σύσταση αυτού στα παιδιά των ερωτηθέντων

#### 4.4 Συγκέντρωση δεδομένων

Η διακίνηση του ερωτηματολογίου έγινε, αφού αρχικά λήφθηκαν οι απαραίτητες άδειες:

- Από το Επιστημονικό Συμβούλιο του κάθε νοσοκομείου που λάμβανε μέρος στη μελέτη
- Από το Εθνικό Κέντρο Επιχειρήσεων Υγείας (Ε.Κ.ΕΠ.Υ)
- Από τους Διευθυντές των εργαστηρίων ή τους υπεύθυνους προϊστάμενους των παραϊατρικών τμημάτων του κάθε νοσοκομείου, έπειτα από προσωπική ενημέρωση.

Η διαδικασία χορήγησης του ερωτηματολόγιου στους εργαζόμενους πραγματοποιήθηκε στους χώρους εργασίας (διαγνωστικά εργαστήρια), κυρίως τις μεσημβρινές ώρες, λίγο πριν τη λήξη του ωραρίου, για να μην διαταράσσεται η ροή της λειτουργίας του εργαστηρίου. Έγινε ατομική διανομή του ερωτηματολογίου σε κάθε συμμετέχοντα (self administered questionnaire) για λόγους τήρησης της εμπιστευτικότητας των δεδομένων σύμφωνα με το Ν. 2472/97 (Περί Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων) και συνοδευόταν από έναν άδειο φάκελο για τη διασφάλιση της ανωνυμίας. Για το λόγο αυτό άλλωστε (της ανωνυμίας), στην ενότητα συμπλήρωσης των δημογραφικών στοιχείων, η αναφορά στο είδος του εργαστηρίου στο οποίο εργάζεται ο κάθε ερωτώμενος ορίστηκε ως προαιρετική, μετά την πιλοτική έρευνα που έγινε.

Η συλλογή των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων, στα περισσότερα κλινικά εργαστήρια, γινόταν σε δεύτερο χρόνο σε από κοινού συμφωνημένη ημερομηνία λόγω φόρτου εργασίας των συναδέλφων ή απουσίας τους από το χώρο λόγω αδειών. Σε κάποια εργαστήρια χρειάστηκε μόνο μια επίσκεψη, ενώ στα περισσότερα δύο – τρεις, για την ολοκλήρωση της συλλογής των απαντημένων ερωτηματολογίων.

Η διαδικασία μέχρι να επιτραπεί η διανομή των ερωτηματολογίων αλλά και εκείνη της συμπλήρωσής των, υπήρξε χρονοβόρα λόγω πρακτικών διαδικασιών (χρόνος για τις σχετικές άδειες από τις αντίστοιχες αρμόδιες υπηρεσίες) και λόγω καθυστέρησης ως προς τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου από κάποιους συναδέλφους, επικαλούμενοι θετική πρόθεση συμμετοχής αλλά παρακώλυση λόγω φόρτου εργασίας. Αυτό δυστυχώς, οδήγησε και στη μη τήρηση του αντίστοιχου

απαιτούμενου, προκαθορισμένου, χρονοδιαγράμματος για την ολοκλήρωση και υποστήριξη της μελέτης.

#### 4.5 Στατιστική ανάλυση

Η αρχική συγκέντρωση των παρατηρήσεων έγινε στο πρόγραμμα Excel του Microsoft Office 7. Τα διαγράμματα έγιναν με το πρόγραμμα Minitab 14 και οι πίνακες με το Πακέτο Στατιστικής Ανάλυσης Κοινωνικών Επιστημών SPSS. Ver. 17.

Πριν την παράθεση των αποτελεσμάτων της στατιστικής ανάλυσης θα πρέπει να τονιστεί ότι ο αριθμός των μονάδων του δείγματος (220 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια) για 64 ερωτήσεις είναι οριακός και σε κάποιες περιπτώσεις αποτρεπτικός για την διενέργεια κάποιων αναλύσεων.

Το πρώτο στάδιο της στατιστικής ανάλυσης ήταν η περιγραφή των δεδομένων, δηλαδή των απαντήσεων όλων των ερωτημάτων – μεταβλητών. Η περιγραφή έγινε με την πινακοποίηση των απαντήσεων και την δημιουργία πινάκων και διαγραμμάτων.

Στο δεύτερο στάδιο έγινε σύγκριση απαντήσεων της ομάδας ερωτημάτων Α με τις απαντήσεις των ερωτημάτων Β, Γ και Δ. Αυτή η σύγκριση διεξήχθη στο κείμενο αυτό με την μορφή διαγραμμάτων των μεταβλητών Β, Γ και Δ ως προς κάποια μεταβλητή της ομάδας Α. Σε γενικές γραμμές τα διαγράμματα αυτά έδειξαν, ότι δεν υπήρχε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των μεταβλητών που ελέγχτηκαν. Δεν έγινε για τον λόγο αυτό περαιτέρω έλεγχος με κάποια στατιστική δοκιμασία.

Στο τρίτο στάδιο έγινε η «ανάλυση παραγόντων» η οποία σκοπό έχει την ομαδοποίηση ομοειδών μεταβλητών, δηλαδή μεταβλητών οι οποίες ρωτούν παρόμοια πράγματα. Εφόσον και οι απαντήσεις αυτών βρίσκονται προς την «ίδια κατεύθυνση» η ανάλυση παραγόντων ομαδοποιεί τις μεταβλητές αυτές και μας δίνει την δυνατότητα να τις επεξεργαστούμε ως μία νέα μεταβλητή (παράγοντας). Στην ανάλυση παραγόντων και στην ανάλυση αξιοπιστίας που ακολούθησε έγινε έλεγχος σε 42 μεταβλητές. Συγκεκριμένα ελέγχτηκαν οι μεταβλητές Β1 – Β33, Γ1 – Γ3 και Δ1 – Δ6. Οι μεταβλητές αυτές ήταν κλειστού τύπου με απαντήσεις σε πεντάβαθμη κλίμακα («πάρα πολύ», «πολύ», «μέτρια», «λίγο», «καθόλου»). Επειδή μόνο σε μεταβλητές τέτοιου τύπου είναι η ανάλυση παραγόντων αξιόπιστη, η ανάλυση παραγόντων δεν επεκτάθηκε και σε άλλες μεταβλητές. Στο τέλος η ανάλυση παραγόντων μείωσε τις 42 μεταβλητές σε 14 παράγοντες εκ των οποίων οι 10 αποτελούνται από πολλές μεταβλητές.

Στο τέταρτο στάδιο έγινε σύγκριση με το κριτήριο  $X^2$  μεταξύ των μεταβλητών Δ7, Δ8 και των μεταβλητών της ομάδας Β, Γ και Δ. Οι μεταβλητές Δ7 και Δ8 οδηγούν στο γενικό συμπέρασμα του ερωτηματολογίου, δηλαδή στο αν οι εργαζόμενοι είναι ή όχι ευχαριστημένοι από την εργασία τους στο εργαστήριο και στο νοσοκομείο. Τα αποτελέσματα της εφαρμογής του κριτηρίου  $\chi^2$  σκοπό είχε να επιβεβαιώσει τα αποτελέσματα της ανάλυσης παραγόντων.

Στο πέμπτο και τελευταίο στάδιο επιχειρήθηκε να φτιαχτεί ένα στατιστικό μοντέλο που εξηγεί τις μεταβλητές Δ7 και Δ8. Η μέθοδος που επιλέχτηκε ήταν η λογιστική παλινδρόμηση και η διαδικασία της προοδευτικής προσθήκης μεταβλητών. Η ανάλυση οδήγησε σε δύο μοντέλα, τα οποία όμως εξηγούν το μισό περίπου των μεταβλητών Δ7 και Δ8.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

### ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ

Συνολικά συμπληρώθηκαν 220 ερωτηματολόγια από όλα τα εργαστήρια των τεσσάρων νοσοκομείων που συμμετείχαν στην έρευνα. Κάθε ερωτηματολόγιο απαρτιζόταν από 64 ερωτήματα. Σχεδόν, απαντήθηκαν όλα τα ερωτήματα (ποσοστό 93,3%). Για την καλύτερη μελέτη των απαντήσεων, οι απαντήσεις συγκεντρώθηκαν σε διαγράμματα και εικόνες. Η αρχική συγκέντρωση των παρατηρήσεων έγινε στο πρόγραμμα Excel του Microsoft Office 7. Τα διαγράμματα έγιναν με το πρόγραμμα Minitab 14 και οι πίνακες με το πρόγραμμα SPSS Ver. 17. Παρακάτω δίνονται οι απαντήσεις των εργαζομένων στα κλινικά εργαστήρια, με διαγράμματα και πίνακες. Εκτός από τους πίνακες και τα διαγράμματα που αφορούν κάθε ερώτημα χωριστά, θα παρουσιαστούν επιπλέον πίνακες και διαγράμματα που συνδυάζουν δύο διαφορετικές ερωτήσεις για την καλύτερη μελέτη των τάσεων μεταξύ τους. Τα ερωτήματα ταξινομήθηκαν σε ομάδες ανάλογα με το περιεχόμενό τους. Για την συντομότερη περιγραφή των αποτελεσμάτων οι απαντήσεις ταξινομήθηκαν σε θετικές «πάρα πολύ» και «πολύ» και αρνητικές «λίγο» και «καθόλου».

Περιγραφική ανάλυση των μεταβλητών

#### 5.1 Δημογραφικά στοιχεία των ερωτώμενων

##### 5.1.1 Φύλο εργαζομένων στα κλινικά εργαστήρια

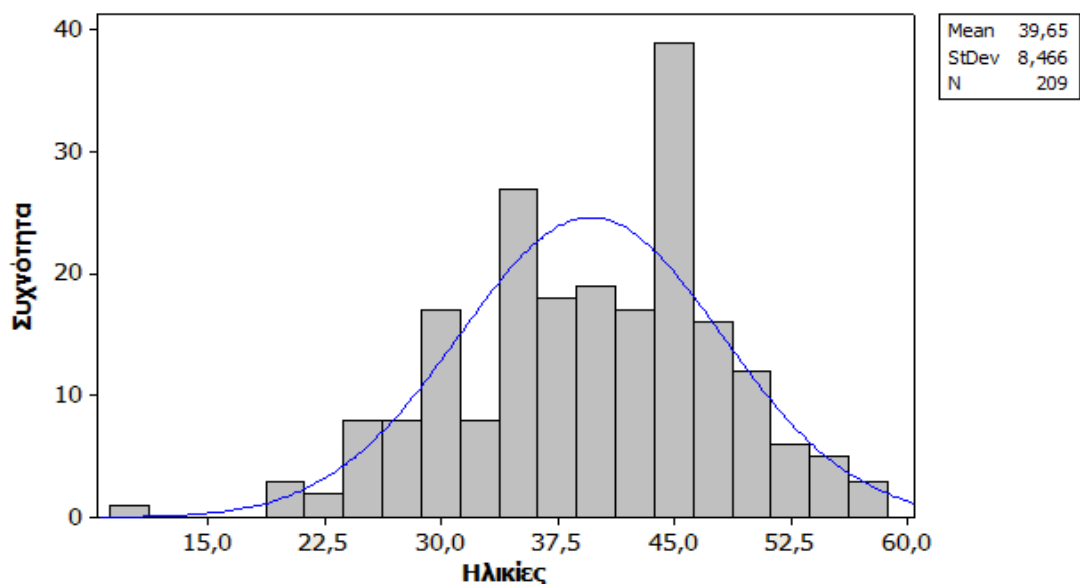
Η πλειοψηφία του εργαστηριακού προσωπικού που συμμετείχε στην έρευνα είναι 171 γυναίκες (77,7%) και 49 άνδρες (22,3%). (Πίνακας 5.1 και Γράφημα 5.1 Παράρτημα).

Πίνακας 5.1 Κατανομή του εργαστηριακού προσωπικού κατά φύλο

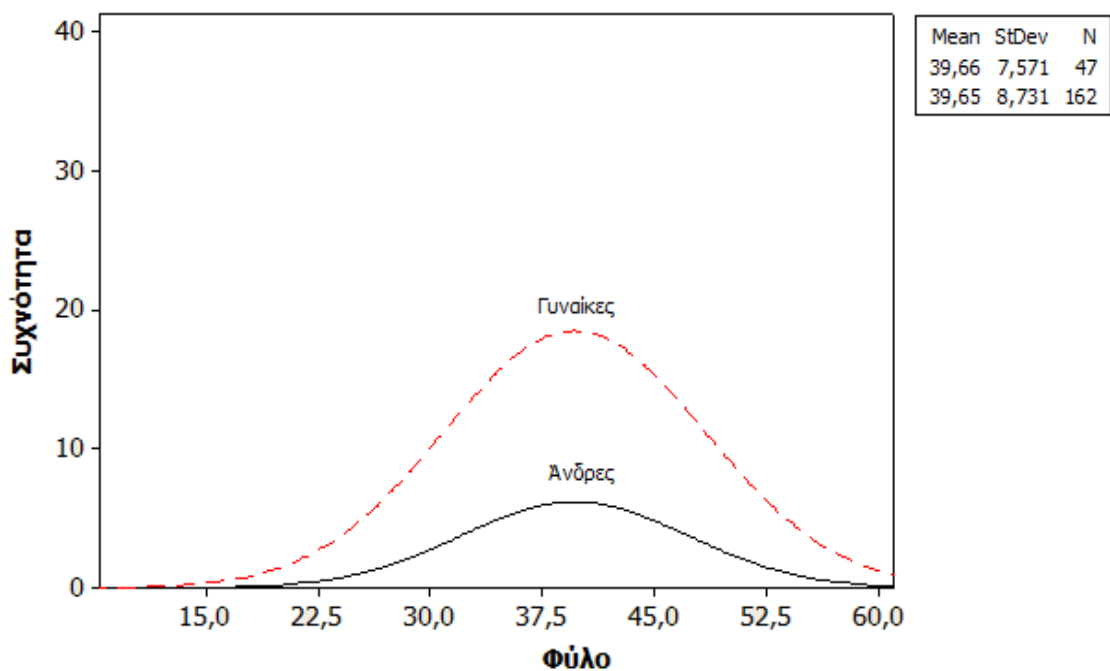
Φύλο	Αριθμός εργαζομένων (n)	Ποσοστό εργαζομένων (%)
Άνδρες	49	22,3
Γυναίκες	171	77,7
Σύνολο	220	100

### 5.1.2 Ηλικιακή κατανομή του πληθυσμού της μελέτης

Στις ηλικίες υπερτερούν οι εργαζόμενοι που βρίσκονται λίγο κάτω από το μέσο του εργασιακού τους βίου, γύρω στα 39 έτη (Γράφημα 5.2). Το φύλο δεν φαίνεται να επηρεάζει την κατανομή των ηλικιών (Γράφημα 5.3).



Γράφημα 5.2 Ηλικιακή κατανομή ανδρών και γυναικών στο δείγμα

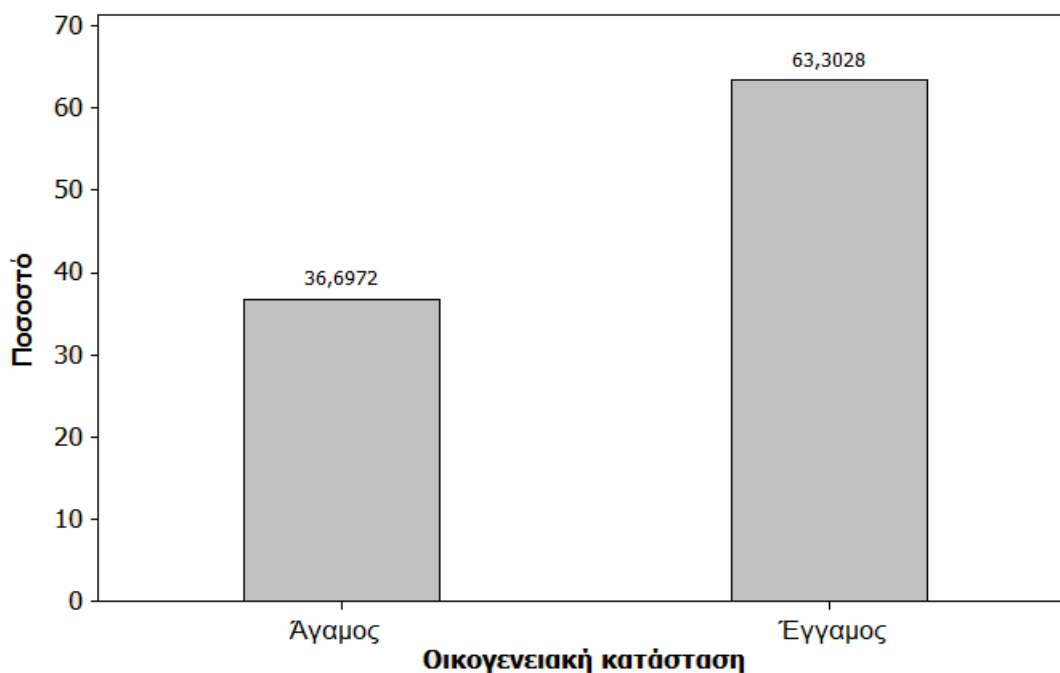


Γράφημα 5. 3 Η σχέση ανδρών και γυναικών ηλικιακά στο δείγμα

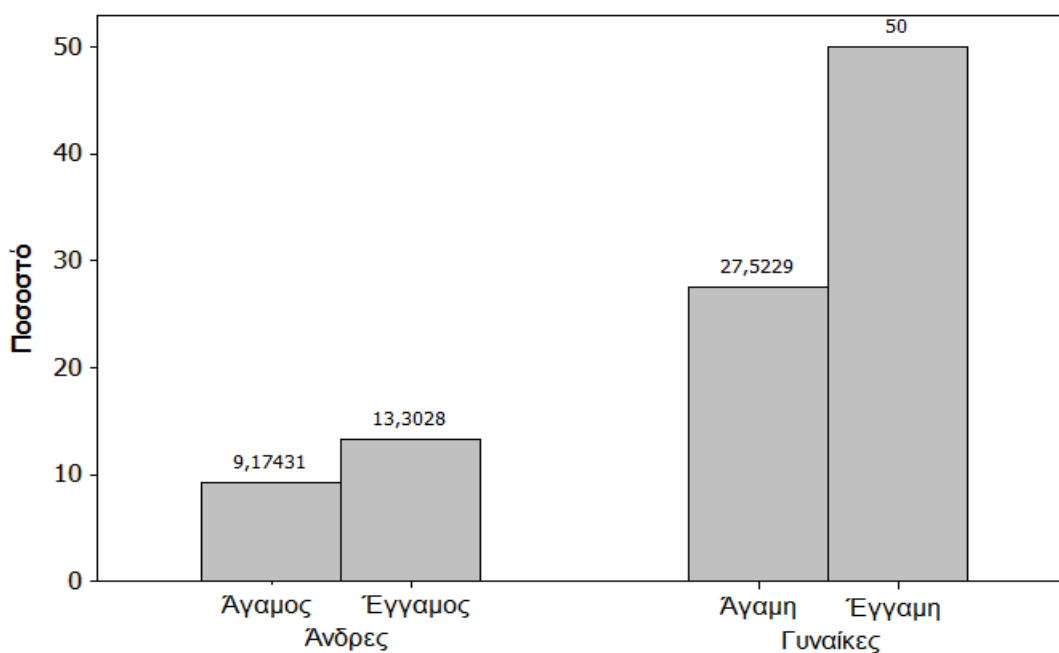


### 5.1.3 Οικογενειακή κατάσταση ερωτώμενων

Η πλειοψηφία σε ποσοστό 63,3% (n=138) του εργαστηριακού προσωπικού που συμπλήρωσε τα ερωτηματολόγια, είναι έγγαμοι και 36,7% (n= 82) άγαμοι (Γράφημα 5.4). Σε ποσοστό 50% υπερτερούν οι γυναίκες που είναι έγγαμες και το ποσοστό είναι περίπου διπλάσιο από τις άγαμες (27,5%) (Γράφημα 5.5)



Γράφημα 5. 4 Κατανομή της οικογενειακής κατάστασης των ερωτώμενων



Γράφημα 5.5 Σχέση φύλου και οικογενειακής κατάστασης

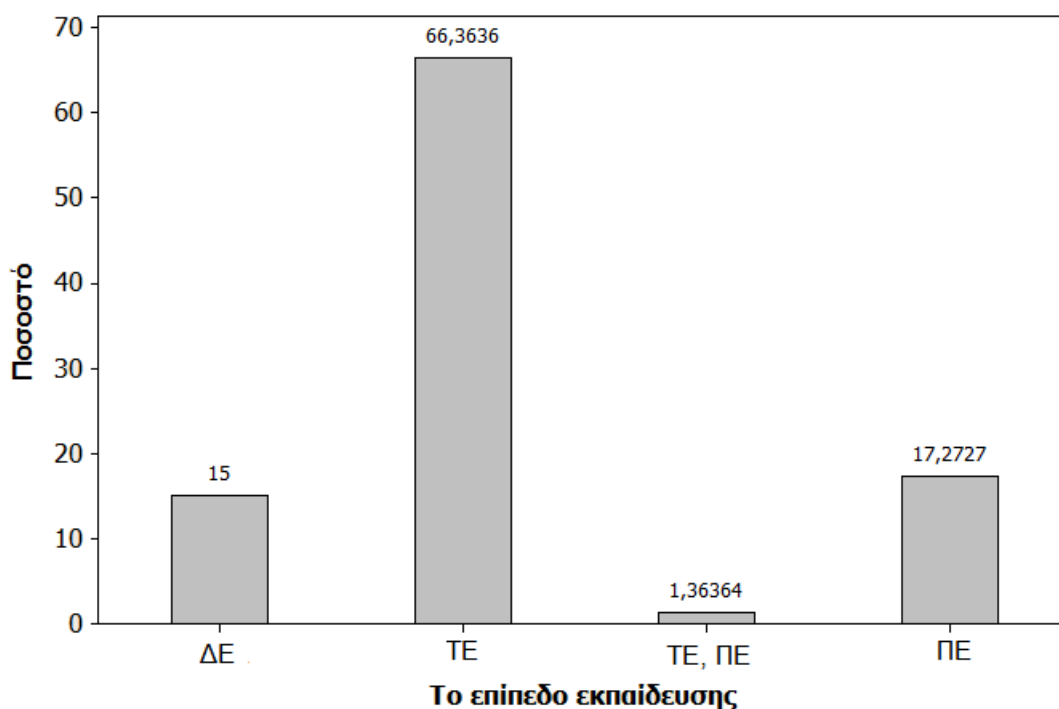
### 5.1.4 Αριθμός παιδιών

Το 35,8% των έγγαμων (n=79) έχει δύο παιδιά έναντι του 20% (n=44) που έχει ένα παιδί και του 6,6% (n=15) που έχει τρία παιδιά (Γράφημα 5.6 Παράρτημα). Μεταξύ των έγγαμων, το 92% έχει παιδιά έναντι μόλις 3% των άγαμων (Γράφημα 5.7 Παράρτημα).

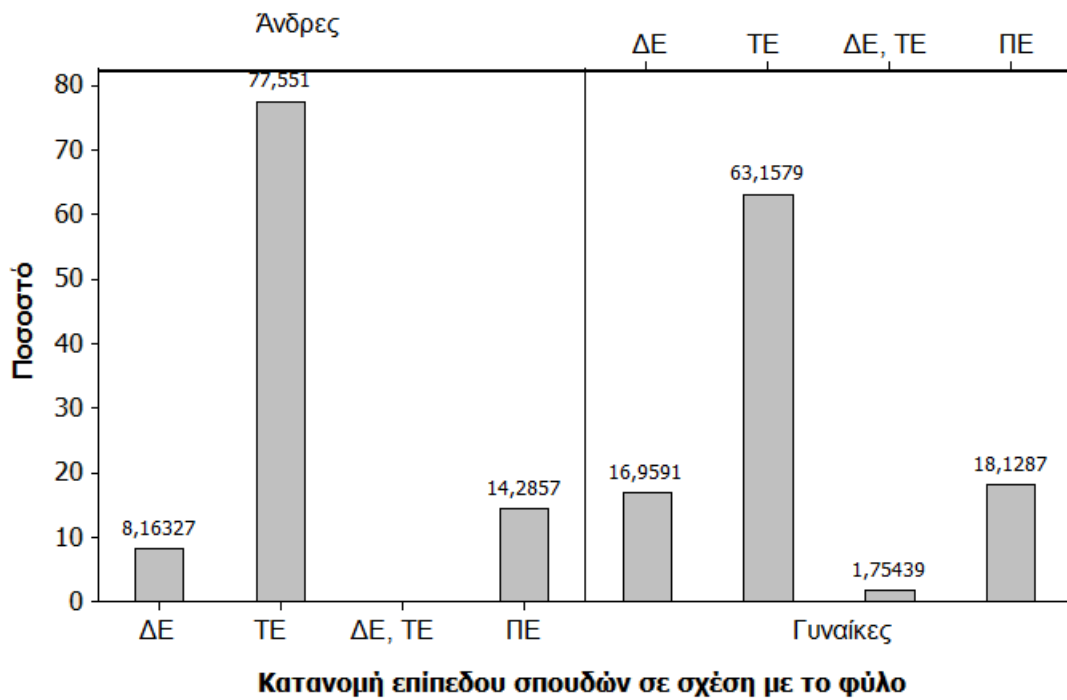
## 5.2 Προσόντα των εργαζομένων στα κλινικά εργαστήρια

### 5.2.1 Επίπεδο εκπαίδευσης

Στο σύνολο των συμμετεχόντων στην έρευνα, η συντριπτική πλειοψηφία του εργαστηριακού προσωπικού είναι 145 άτομα (66%) τεχνολογικής κατεύθυνσης ΤΕ και ακολουθεί η πανεπιστημιακή κατεύθυνση ΠΕ με 38 άτομα (17%) και η δευτεροβάθμια εκπαίδευση ΔΕ με 33 άτομα (15%) (Γράφημα 5.8). Υπάρχει και ένα μικρό ποσοστό 1,4% (~n=4) που έχει πτυχίο και πανεπιστημιακής και τεχνολογικής εκπαίδευσης. Το φύλο φαίνεται να επηρεάζει ελαφρά το επίπεδο σπουδών. Στους άνδρες το ποσοστό των αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι ελαφρά υψηλότερο. Συνολικά έχουμε 92% άνδρες (n=45) αποφοίτους (ΠΕ και ΤΕ) και 83% γυναίκες (n=142) (Γράφημα 5.9).



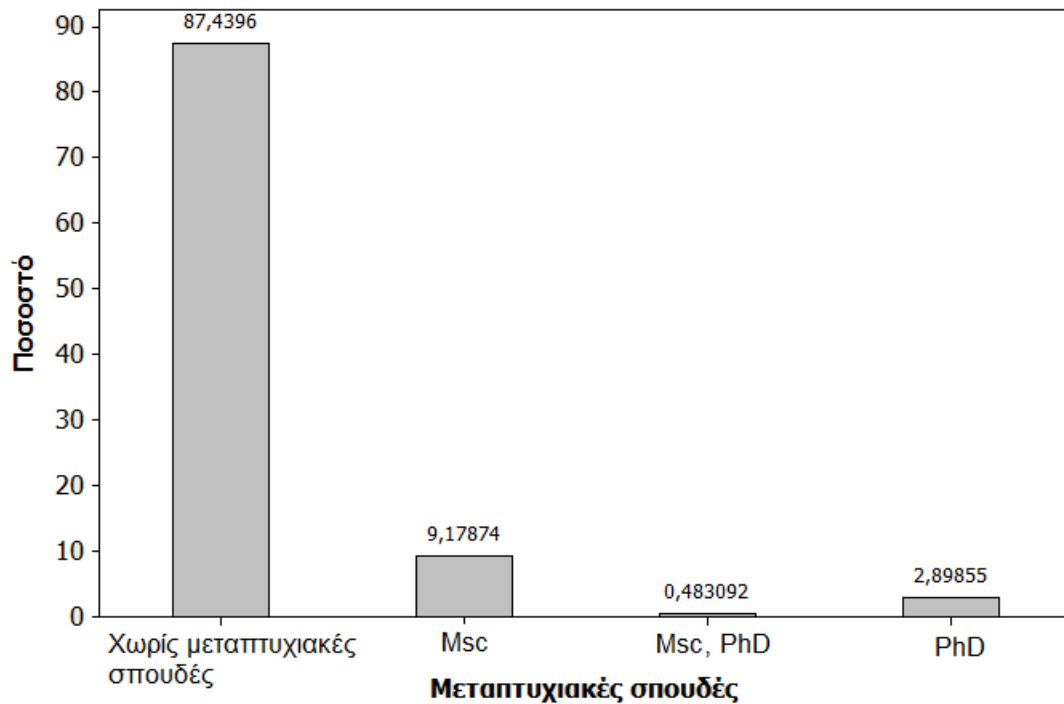
Γράφημα 5.8 Κατανομή των εργαζομένων στα εργαστήρια, ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης



Γράφημα 5.9 Κατανομή επιπέδου σπουδών σε σχέση με το φύλο

### 5.2.2 Μεταπτυχιακές σπουδές

Από τους εργαζόμενους που συμμετείχαν στη μελέτη 20 άτομα (9%) έχουν μεταπτυχιακές σπουδές και μόλις 7 (3%) έχει και διδακτορικό δίπλωμα (Γράφημα 5.10).



Γράφημα 5.10 Κατανομή του επίπεδο τίτλου μεταεκπαίδευσης των εργαζομένων στα εργαστήρια

### 5.2.3 Πρόσθετα προσόντα

Το 98% των εργαζομένων (n=216) έχει κάποιο πτυχίο σε ηλεκτρονικούς υπολογιστές, ξένη γλώσσα ή (λιγότεροι) παιδαγωγικό πτυχίο. Συνολικά ένα πολύ μεγάλο ποσοστό 79% (n=174) δηλώνει ότι γνωρίζει την Αγγλική γλώσσα, ποσοστό ίδιο με αυτούς που δηλώνουν ότι γνωρίζουν ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Μικρό ποσοστό δηλώνει ότι γνωρίζει γαλλικά 12% (n=26), γερμανικά 3,2% (n=7) και πολύ μικρότερο ποσοστό άλλες γλώσσες (ισπανικά, ρωσικά) (Πίνακας 5.2 - Παράρτημα).

### 5.3 Προϋπηρεσία των ερωτώμενων

#### 5.3.1 Άλλες επιστημονικές δραστηριότητες των εργαζομένων στα εργαστήρια

Η πλειοψηφία στο σύνολο των εργαζομένων 38,1% (n=84) δεν ασχολείται με κάποια άλλη επιστημονική δραστηριότητα εκτός της εργασίας του (Πίνακας 5.3). Το 30% (n=66) παρακολουθεί συνέδρια και μόνο το 18,2% (n=40) συμμετείχαν σε παρουσιάσεις σε συνέδρια. Παρακολουθεί μεταπτυχιακές ή διδακτορικές σπουδές το 3,2% (n=7).

Πίνακας 5.3 Επιστημονικές δραστηριότητες των εργαζομένων στα κλινικά εργαστήρια

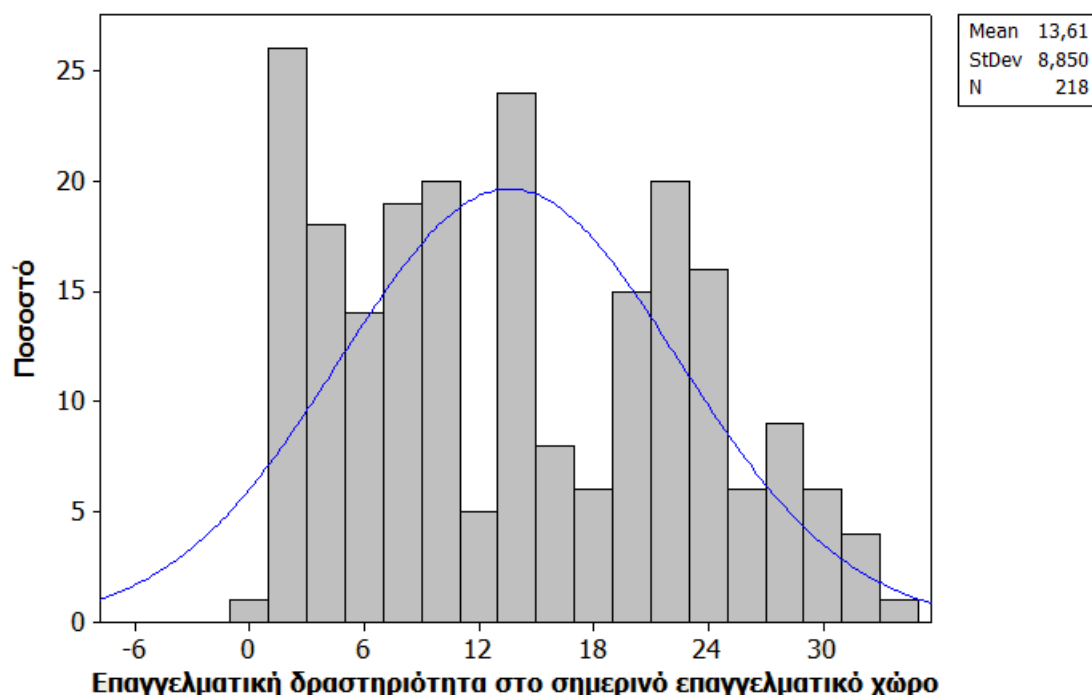
Άλλες επιστημονικές δραστηριότητες	Συχνότητα (n)	Ποσοστό %
<b>Καμία</b>	84	38,1
<b>Μεταπτυχιακές σπουδές</b>	7	3,2
<b>Μεταπτυχιακά, δημοσιεύσεις</b>	1	0,5
<b>Μεταπτυχιακά, δημοσιεύσεις, συνέδρια</b>	11	5,0
<b>Μεταπτυχιακά, συνέδρια</b>	5	2,3
<b>Δημοσιεύσεις</b>	6	2,7
<b>Συνέδρια</b>	66	30,0
<b>Δημοσιεύσεις, συνέδρια</b>	40	18,2
<b>Σύνολο</b>	<b>220</b>	<b>100,0</b>

### 5.3.2 Επαγγελματική δραστηριότητα

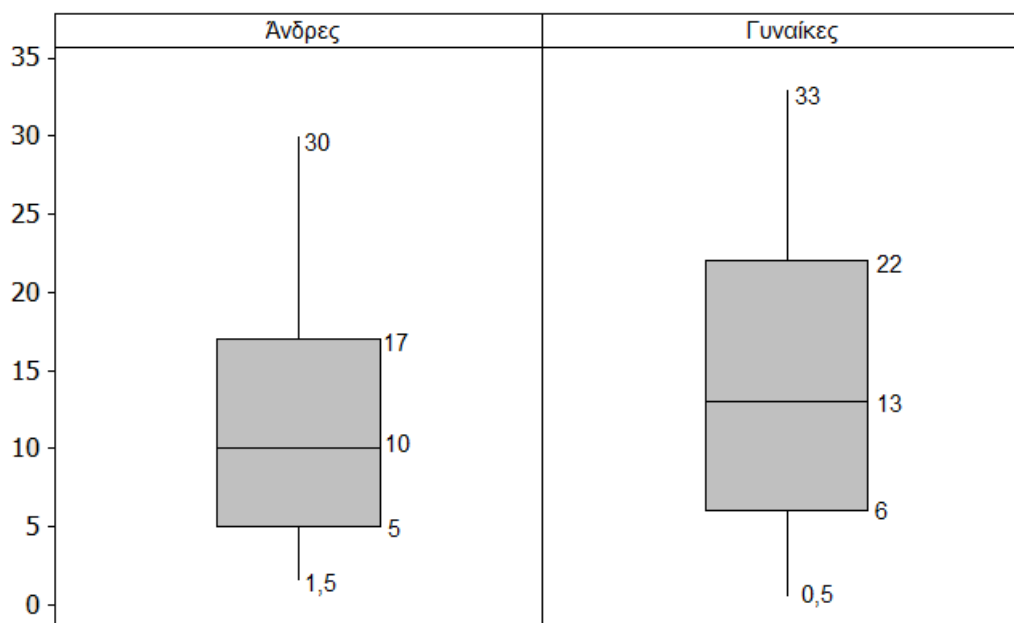
Η μέση επαγγελματική δραστηριότητα των εργαστηριακών είναι περίπου 16 έτη (Γράφημα 5.11 - Παράρτημα).

### 5.3.3. Προϋπηρεσία

Συμπληρωματικά με το προηγούμενο ερώτημα, το σύνολο των εργαζομένων εργάζεται στο συγκεκριμένο επαγγελματικό χώρο περίπου 13 έτη (Γράφημα 5.12). Οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη προϋπηρεσία από τους άνδρες περίπου κατά 3 έτη (Γράφημα 5.13). Στο Γράφημα 5.13 η διάμεσος των ετών προϋπηρεσίας είναι για τους άνδρες τα 10 έτη και για τις γυναίκες τα 13 έτη. Η παρατήρηση αυτή είναι αναμενόμενη λόγω της στρατιωτικής υποχρέωσης των ανδρών, αλλά και των περισσότερων σπουδών, που έχουν σε γενικές γραμμές παρακολουθήσει (Γράφημα 5.9). Ενδιαφέρον εμφανίζει, η σύνδεση των επαγγελματικών προσόντων και των ετών επαγγελματικής δραστηριότητας (Πίνακας 5.4 - Παράρτημα). Στον πίνακα 5.4 στο αριστερό μέρος φαίνονται τα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων με 6 χρόνια προϋπηρεσία και στο δεξί μέρος τα επαγγελματικά προσόντων αυτών, με προϋπηρεσία άνω των 6 χρόνων. Είναι φανερό ότι οι νέοι υπάλληλοι είναι περισσότερο καταρτισμένοι επιστημονικά, αφού στους μεγαλύτερους σε ηλικία υπαλλήλους, το 45% δεν έχει άλλα επαγγελματικά προσόντα, εκτός του βασικού πτυχίου διορισμού.



Γράφημα 5.12 Κατανομή προϋπηρεσίας στο σημερινό επαγγελματικό χώρο (έτη)



**Προϋπηρεσία σε σχέση με το φύλο**

Γράφημα 5.13 Σχέση φύλου και προϋπηρεσίας

Όλοι οι συμμετέχοντες στη μελέτη, είναι εργαζόμενοι στα κλινικά εργαστήρια, σε δημόσια νοσοκομεία του Εθνικού Συστήματος Υγείας, με ελάχιστο όριο υπηρεσίας τον ένα χρόνο.

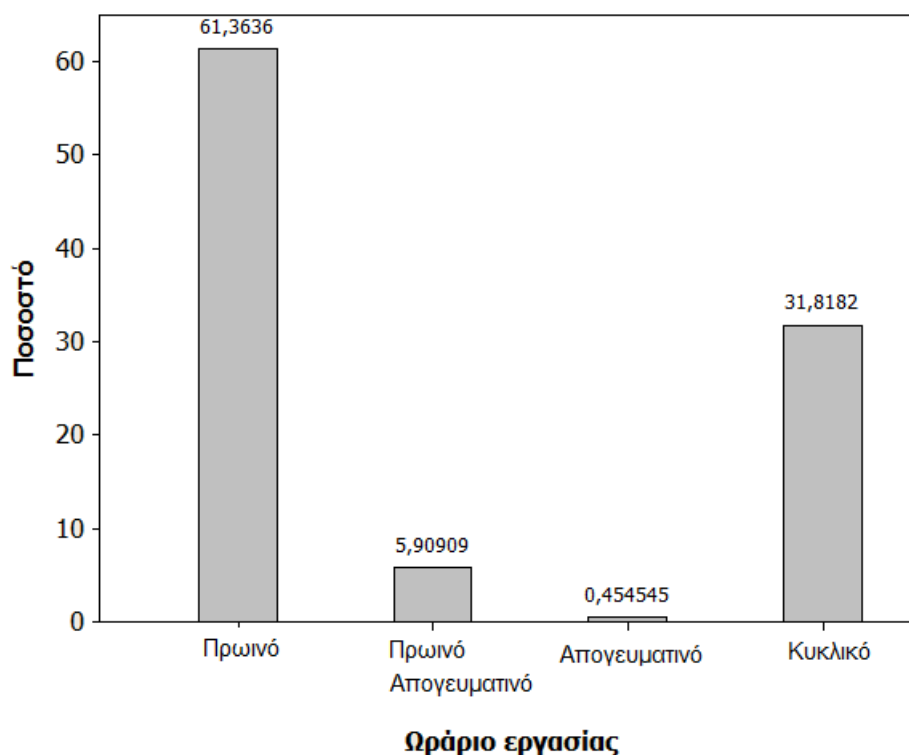
## 5.4 Εργασιακό καθεστώς – απαιτήσεις εργασίας

### 5.4.1 Φορέας εργασίας και επαγγελματική σχέση

Η συντριπτική πλειοψηφία των 188 εργαζομένων (85,5%) είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι, ενώ, σε μικρότερο αριθμό 32 (14,5%) είναι αυτοί, που εργάζονται με ειδικές συμβάσεις περιορισμένου χρόνου (Γράφημα 5.14 - Παράρτημα).

### 5.4.2 Ωράριο εργαζομένων στα κλινικά εργαστήρια

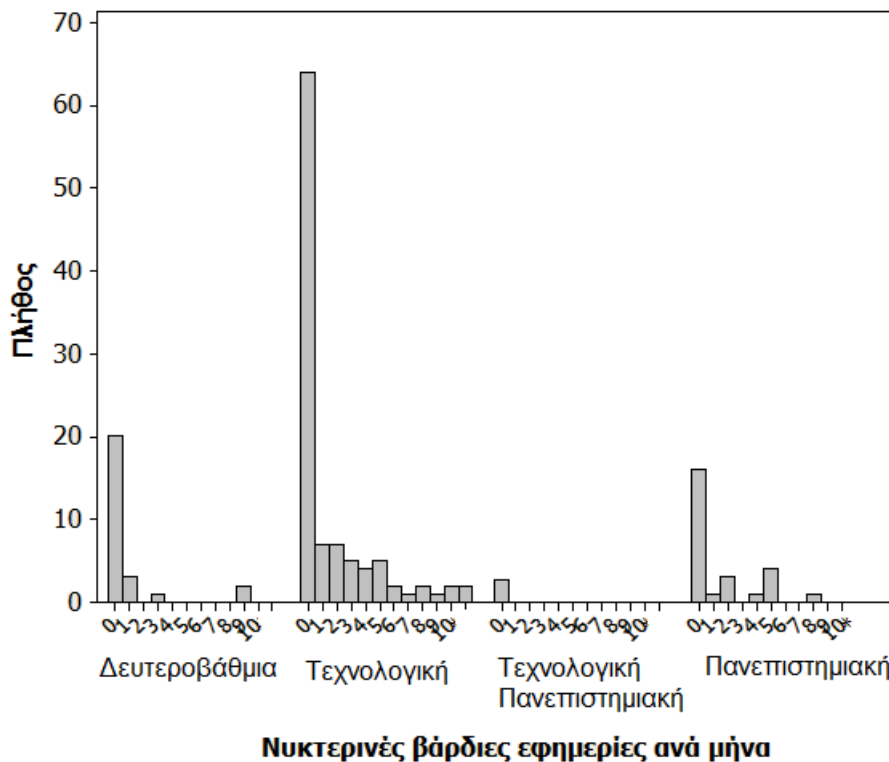
Το 61% (n=134) του προσωπικού εργάζονται εβδομαδιαίως πρωινό ωράριο και το 31,8% (n=70) κυκλικό. Ένα μικρό ποσοστό 6% εργάζεται εναλλάξ πρωινό – απογευματινό (και 1 μόνο απογευματινό (0,45%) (Γράφημα 5.15).



Γράφημα 5.15 Κατανομή του ωραρίου εργασίας του εργαστηριακού προσωπικού

#### 5.4.3 Βάρδιες εργαστηριακού προσωπικού ανά μήνα

Η πλειοψηφία των 125 (57%) από το εργαστηριακό προσωπικό εργάζεται μόνο πρωί. Από αυτούς που εργάζονται τις νύκτες, η πλειοψηφία αυτών εργάζονται μία ή τρεις νύκτες ανά μήνα (9,3%). Ένα μικρότερο ποσοστό εργάζεται δύο ή πέντε νύκτες ανά μήνα (5%) (Γράφημα 5.16 Παράρτημα). Η πλειοψηφία των νυκτερινών βαρδιών εκτελούνται από εργαστηριακούς τεχνολογικής εκπαίδευσης (Γράφημα 5.17). Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να αναφερθεί ότι, ίσως το ποσοστό αυτό να οφείλεται στο γεγονός, ότι και ο αριθμός των συμμετεχόντων στη μελέτη αλλά και των εργαζομένων σε ορισμένα εργαστήρια κατά το μεγαλύτερο ποσοστό είναι τεχνολογικής εκπαίδευσης, και ότι έχει πολύ μεγάλη σημασία και το είδος του εργαστηρίου στο οποίο εργάζεται ο ερωτώμενος. Δυστυχώς στη μελέτη μας η αναφορά στο εργαστήριο ήταν προαιρετική για λόγους τήρησης της ανωνυμίας και μη φωτογράφισης των συμμετεχόντων, οπότε δεν υπάρχουν και επαρκή στοιχεία για την κατηγορία του εργαστηρίου που υπάγονται οι ερωτώμενοι.



Γράφημα 5.17 Κατανομή των νυκτερινών βαρδιών και εφημεριών του εργαστηριακού προσωπικού ανά μήνα σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης

#### 5.4.4 Εργασία τα Σαββατοκύριακα

Η πλειοψηφία των εργαζομένων σε ποσοστό 31% (n=68), είτε δεν εργάζεται τα Σαββατοκύριακα είτε εργάζεται δύο Σαββατοκύριακα τον μήνα (31%). Ο μέγιστος αριθμός των εργάσιμων Σαββατοκύριακων είναι τα τέσσερα, στα οποία όμως εργάζονται, μόλις το 6,2% (n=14) των εργαζομένων (Γράφημα 5.18 Παράρτημα) και όχι από όλα τα εργαστήρια.

### 5.5 Συμμετοχή σε επαγγελματικά – επιστημονικά όργανα

#### 5.5.1 Επιστημονικό, Συνδικαλιστικό ή Επαγγελματικό όργανο

Από το συμμετέχον στην έρευνα εργαστηριακό προσωπικό οι 174 εργαζόμενοι (79%), δεν συμμετέχουν σε κανένα επιστημονικό, συνδικαλιστικό ή επαγγελματικό όργανο (Γράφημα 5.19 Παράρτημα). Η συμμετοχή σε αυτούς τους τρεις φορείς είναι σχεδόν ίδια περίπου 6% (n=13).



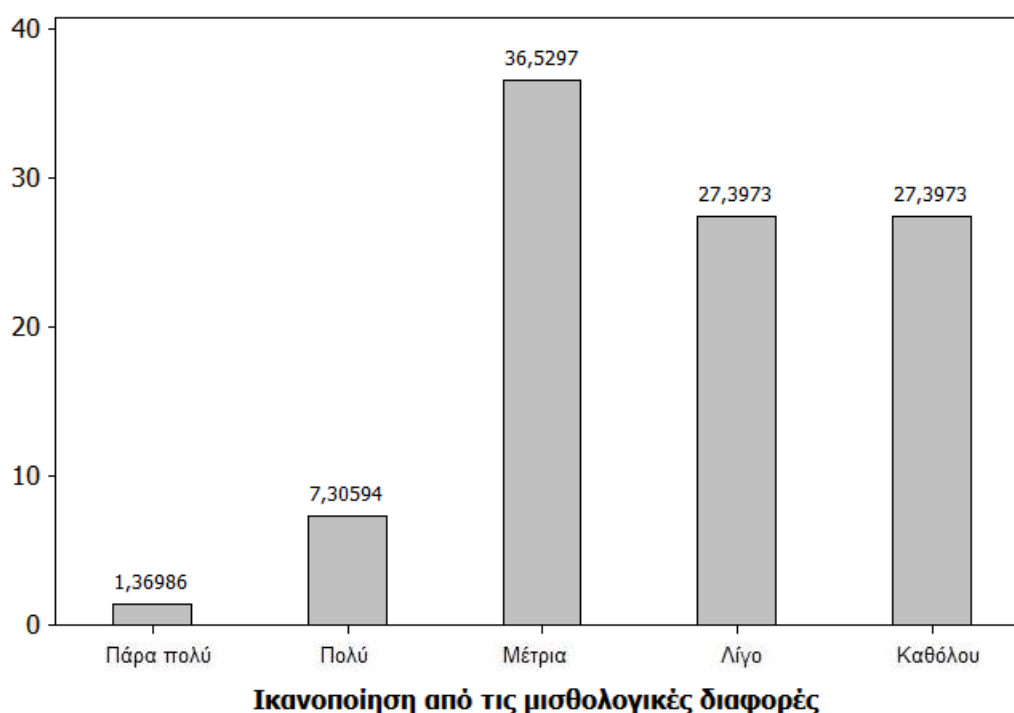
## 5.5.2 Ωράριο εργασίας

Η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων εργάζεται σε ημερήσια πρωινή υπηρεσία (Πίνακας 5.5 Παράρτημα).

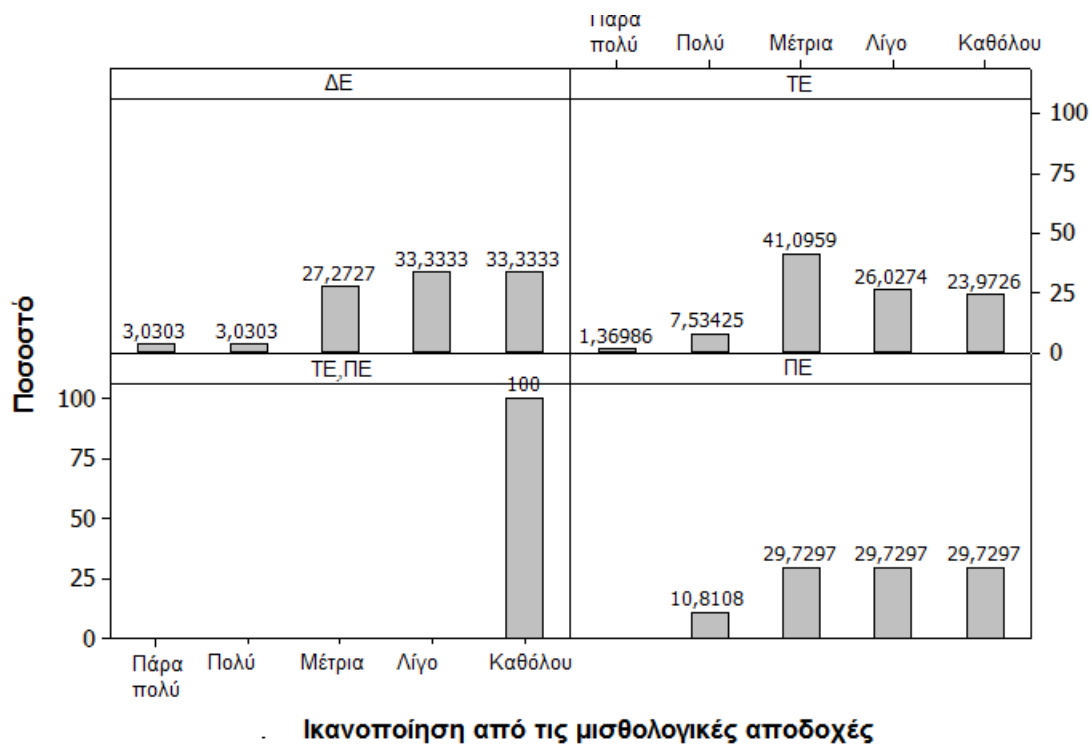
## 5.6 Μισθολογικά και ασφαλιστικά θέματα

### 5.6.1 Μισθολογικές απολαβές

Στην πλειοψηφία τους οι εργαζόμενοι δεν είναι ικανοποιημένοι από τις μισθολογικές αποδοχές τους (Γράφημα 5.20). Το ποσοστό αυτών που είναι «μέτρια», «λίγο» ή «καθόλου ικανοποιημένοι» φτάνει στο 91,3% (n= 200). Ακολούθως διερευνήθηκε αν εμφανίζεται διαφορά στις απόψεις αυτές, σε σχέση με το πτυχίο (Γράφημα 5.21). Αν και δεν διακρίνονται σημαντικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ φαίνεται ότι οι ΠΕ είναι περισσότερο δυσαρεστημένοι, αφού κανείς από αυτούς δεν είναι «πάρα πολύ ικανοποιημένος». «Ικανοποιημένος» απάντησε το 10,8% (N=24).



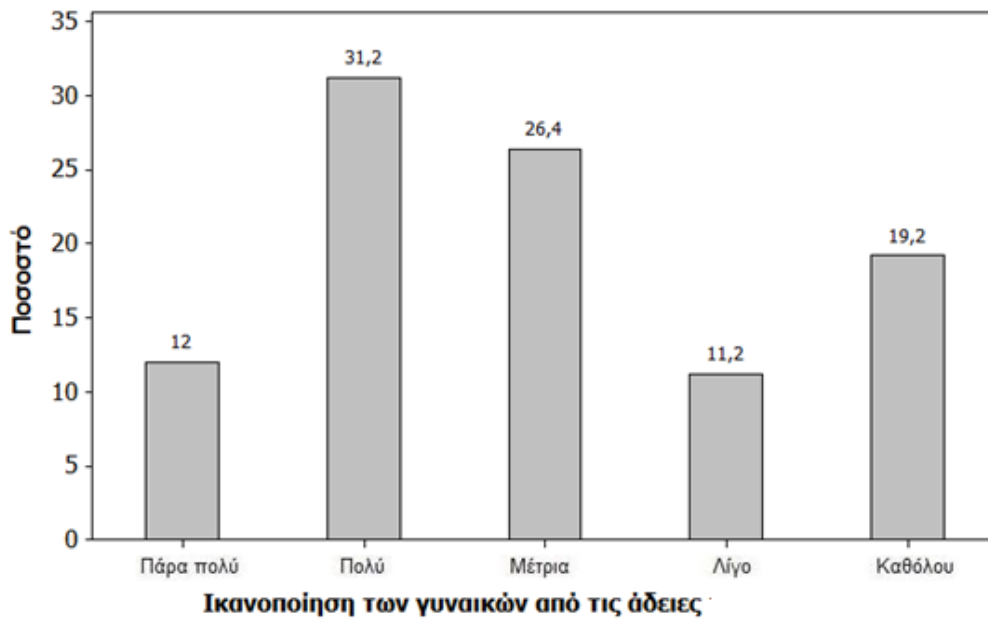
Γράφημα 5.20 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης του εργαστηριακού προσωπικού από τις μισθολογικές του αποδοχές



Γράφημα 5.21 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από τις μισθολογικές διαφορές του εργαστηριακού προσωπικού ανά μήνα σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης

### 5.6.2 Χορήγηση αδειών

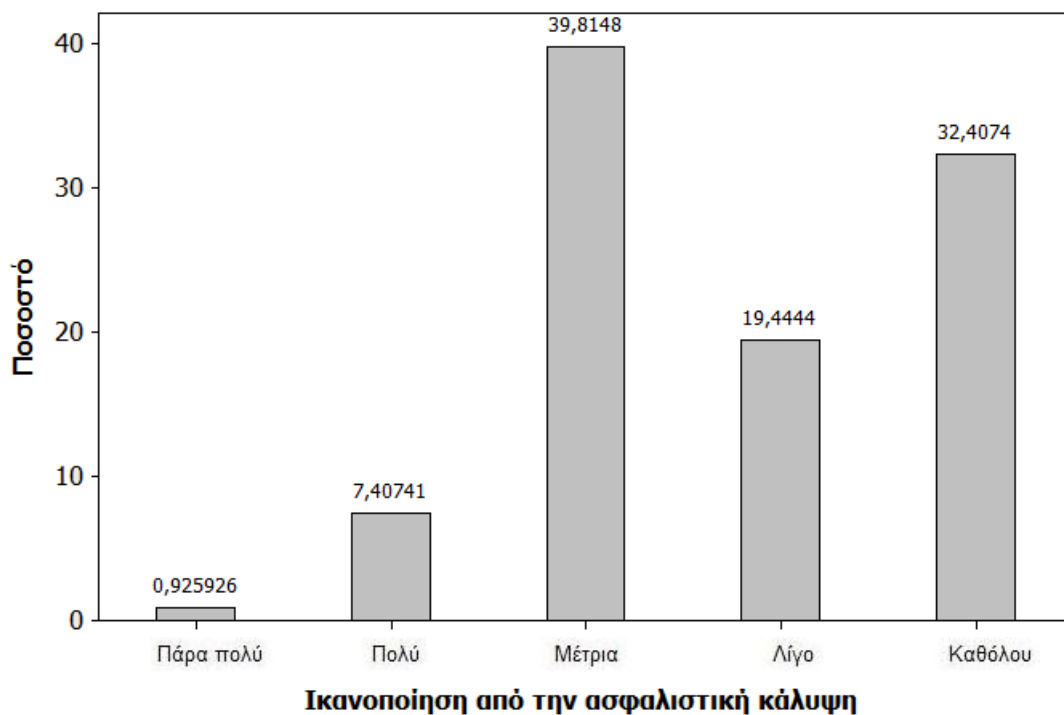
Στο ερώτημα για την ικανοποίηση του εργαστηριακού προσωπικού από την χορήγηση αδειών, οι γνώμες είναι μοιρασμένες, αν και φαίνεται να υπερτερούν οι θετικές απόψεις (Γράφημα 5.22 Παράρτημα). Οι γνώμες «πάρα πολύ» και «πολύ» αποτελούν το 37% (n=81) έναντι του 20% (n=41) που συγκεντρώνουν οι γνώμες «λίγο» και «καθόλου». Για τις ίδιες απαντήσεις οι γνώμες των γυναικών είναι 43% (n=74) και 30% (n=52) αντίστοιχα (Γράφημα 5.23). Η άποψη των γυναικών αν και έχει βαρύνουσα σημασία λόγω της μητρότητας, δεν διαφοροποιείται σημαντικά από αυτή των ανδρών. Στο 26,4% (n=45) των ερωτηθέντων γυναικών, διακρίνεται κάποια αμφιθυμία απαντώντας ότι είναι μέτρια ικανοποιημένες.



Γράφημα 5.23 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης του γυναικείου πληθυσμού στα εργαστήρια από τις άδειες.

### 5.6.3 Ασφαλιστική κάλυψη

Στο θέμα που αφορά την ασφαλιστική κάλυψη, οι γνώμες δεν είναι θετικές (Γράφημα 5.24). Το 51,8% (n=114) έχει αρνητική γνώμη («λίγο» και «καθόλου ικανοποιημένοι») έναντι των θετικών απόψεων που συγκεντρώνουν το 8,3% (n= 18).

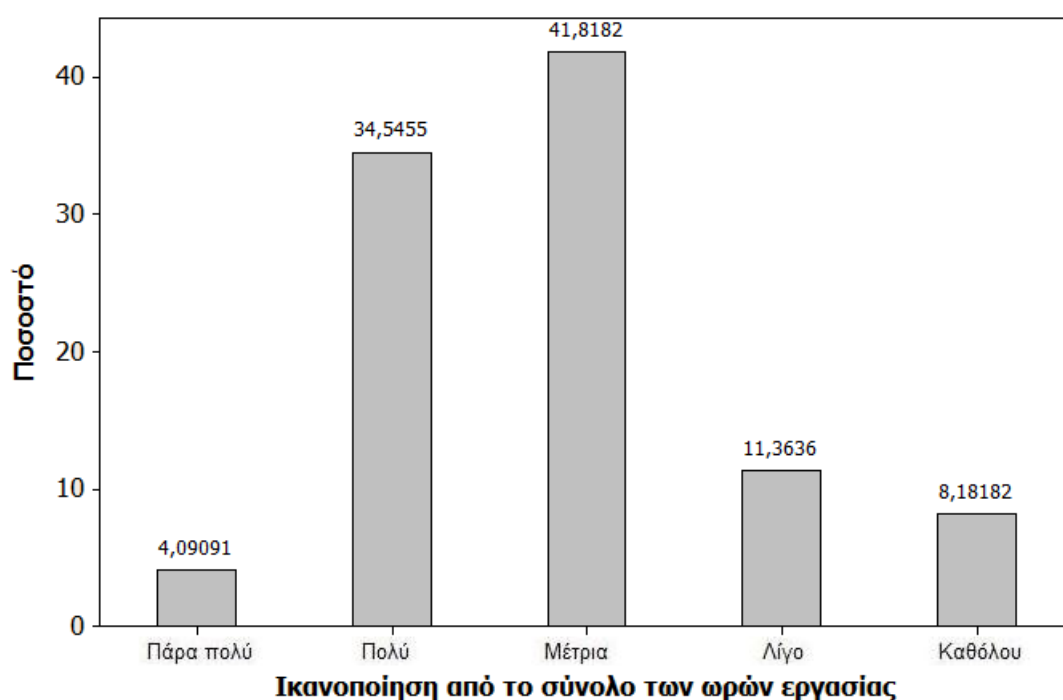


Γράφημα 5.24 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης του εργαστηριακού προσωπικού από την ασφαλιστική και συνταξιοδοτική κάλυψη

Το 39% (n=86) των ερωτώμενων είναι μέτρια ικανοποιημένο. Σε αυτό το ευαίσθητο θέμα, δεν φαίνεται να υπάρχουν διαφορές μεταξύ μονίμων και συμβασιούχων υπαλλήλων (Γράφημα 5.25 Παράρτημα).

#### 5.6.4 Ώρες απασχόλησης

Το εργαστηριακό προσωπικό είναι γενικά ικανοποιημένο από το σύνολο των ωρών εργασίας του (Γράφημα 5.26). Το 38,6% (n=85) έχει θετική άποψη έναντι του 19,5% (n=43) που έχει αρνητική. Οι εργαστηριακοί που δεν εργάζονται νύκτα έχουν περισσότερες θετικές γνώμες από αυτούς που έχουν αποκλειστικά πρωινό ωράριο (Γράφημα 5.27 Παράρτημα).



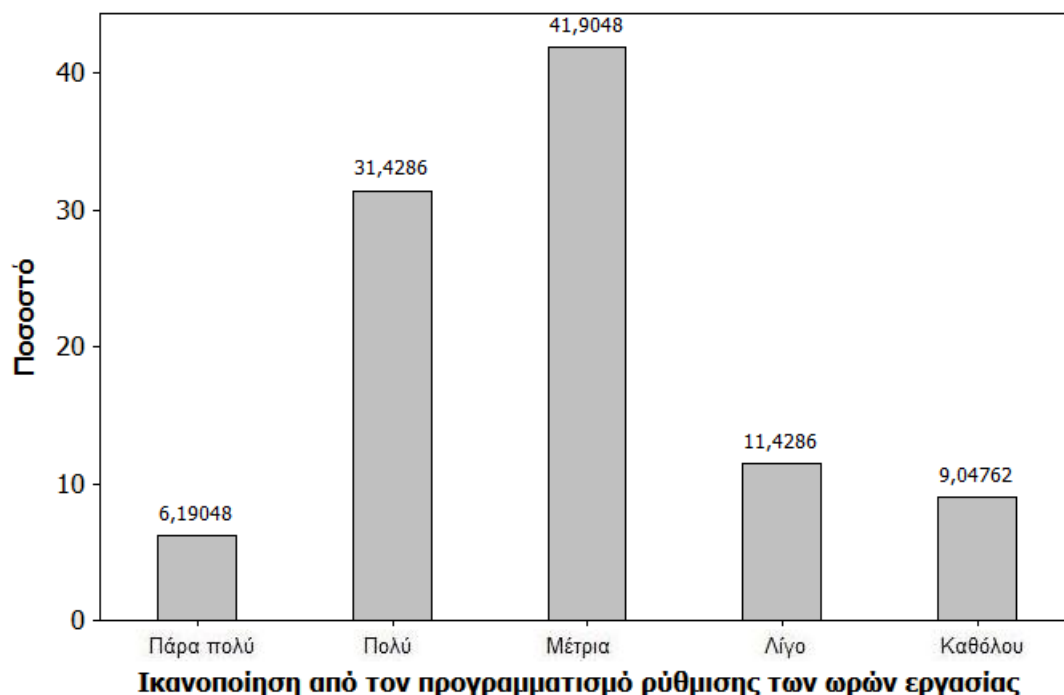
Γράφημα 5.26 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων από το σύνολο των ωρών εργασίας

### 5.7 Ρύθμιση ωραρίου

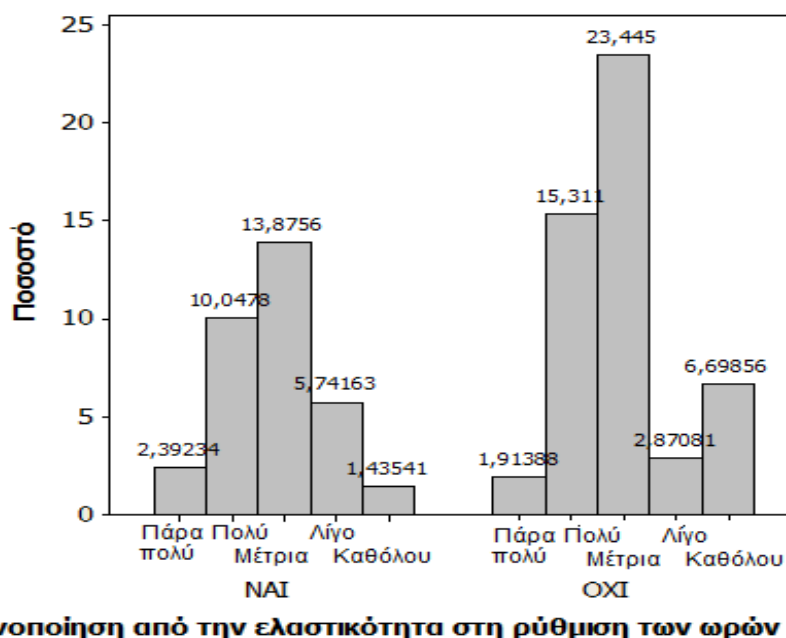
#### 5.7.1 Προγραμματισμός ωρών εργασίας

Όπως και στο προηγούμενο ερώτημα, το εργαστηριακό προσωπικό είναι σε γενικές γραμμές ικανοποιημένο από την ελαστικότητα στον προγραμματισμό ρύθμισης των ωρών εργασίας του (Γράφημα 5.28). Θετικές είναι οι γνώμες στο 38% (n=84) έναντι του 20% (n=44) που έχει αρνητική άποψη και του 41,9% (n=92) που απάντησε

μέτρια. Όπως και προηγουμένως οι εργαστηριακοί που δεν εργάζονται νύκτα έχουν περισσότερες θετικές γνώμες (Γράφημα 5.29).



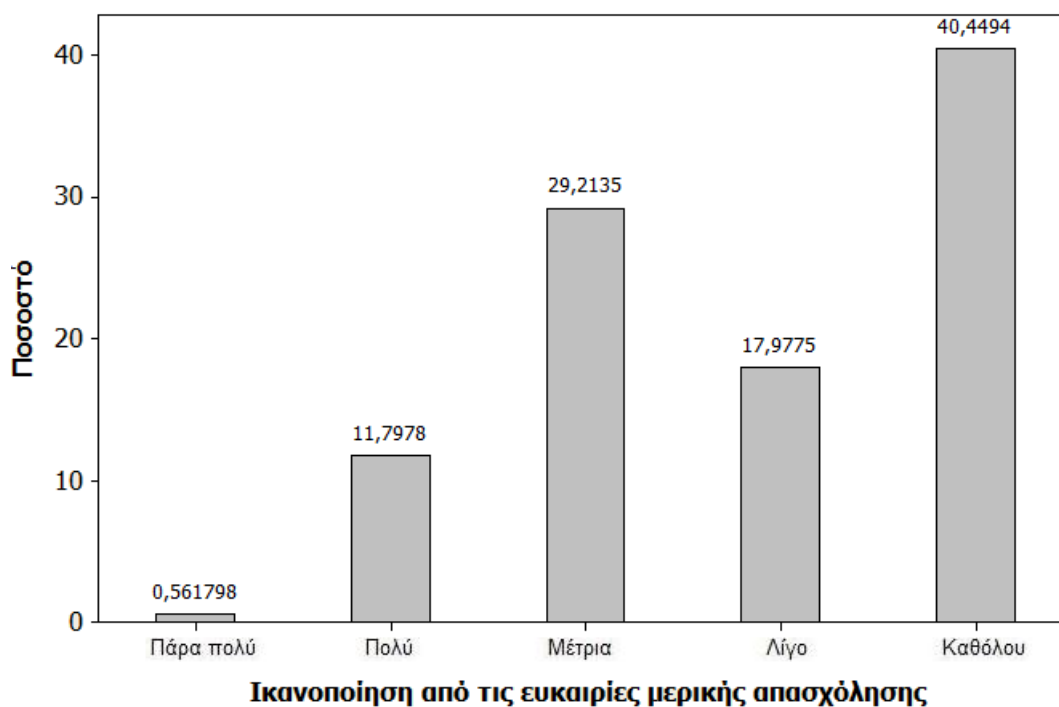
Γράφημα 5.28 Η ικανοποίηση από την ελαστικότητα στο προγραμματισμό ρύθμισης των ωρών εργασίας



Γράφημα 5.29 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης της ελαστικότητας στον προγραμματισμό ρύθμισης των ωρών εργασίας σε σχέση με τις πραγματοποιούμενες βάρδιες/ εφημερίες. «ΝΑΙ» εργαστηριακοί που εργάζονται τις νύκτες, «ΟΧΙ» εργαστηριακοί που δεν εργάζονται τις νύκτες.

### 5.7.2 Δυνατότητες μερικής απασχόλησης

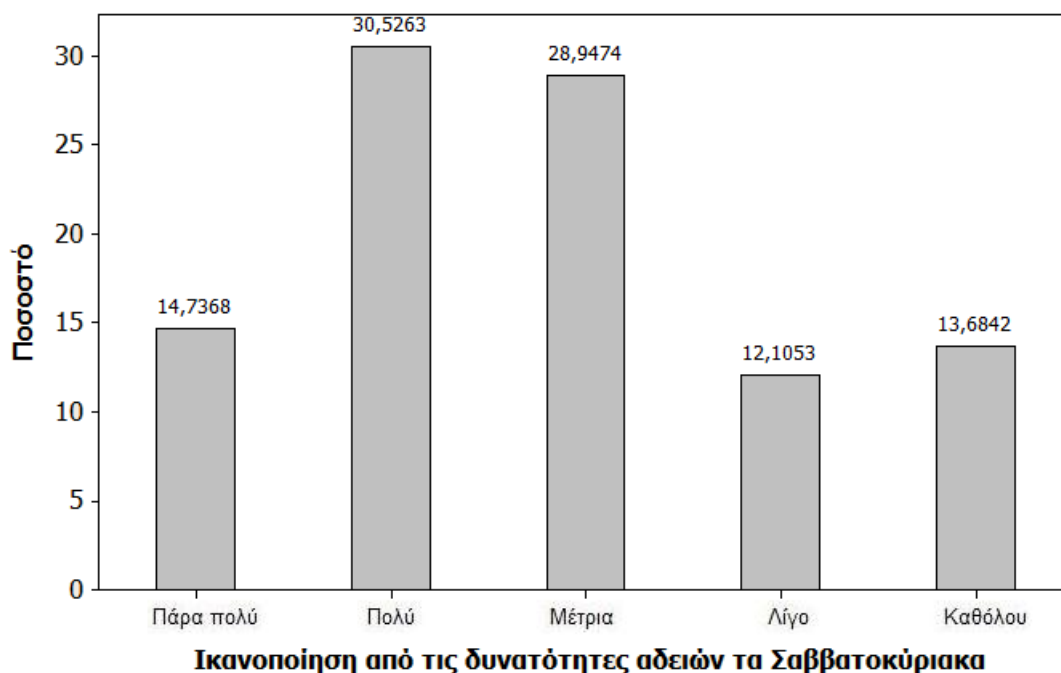
Οι εργαστηριακοί δεν φαίνονται καθόλου ικανοποιημένοι από τις δυνατότητες που έχουν για μερική απασχόληση (Γράφημα 5.30). Βεβαίως πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι είναι δημόσιοι υπάλληλοι. Οι συνολικές αρνητικές απόψεις συγκεντρώνουν το 58,4% (n=128) έναντι του 12% (n=27) των θετικών.



Γράφημα 5.30 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από τις ευκαιρίες μερικής απασχόλησης

### 5.7.3 Δυνατότητα ρύθμισης εργασίας τα Σαββατοκύριακα

Το εργαστηριακό προσωπικό είναι γενικά ικανοποιημένο από την δυνατότητα που έχει να μην εργάζεται κάποια Σαββατοκύριακα το μήνα (Γράφημα 5.31). Οι θετικές γνώμες συγκεντρώνονται από τους 99 (45%), έναντι των αρνητικών από τους 57 (25,8%) και μέτρια από τους 64 (n=28,9%). Το προσωπικό που δουλεύει τα Σαββατοκύριακα είναι περισσότερο ικανοποιημένο από τον προγραμματισμό των ρεπό του τα Σαββατοκύριακα (Γράφημα 5.32 Παράρτημα). Ενδεχομένως, αυτοί που δεν εργάζονται τα Σαββατοκύριακα, θα ήθελαν να είχαν αυτή τη δυνατότητα των ρεπό.



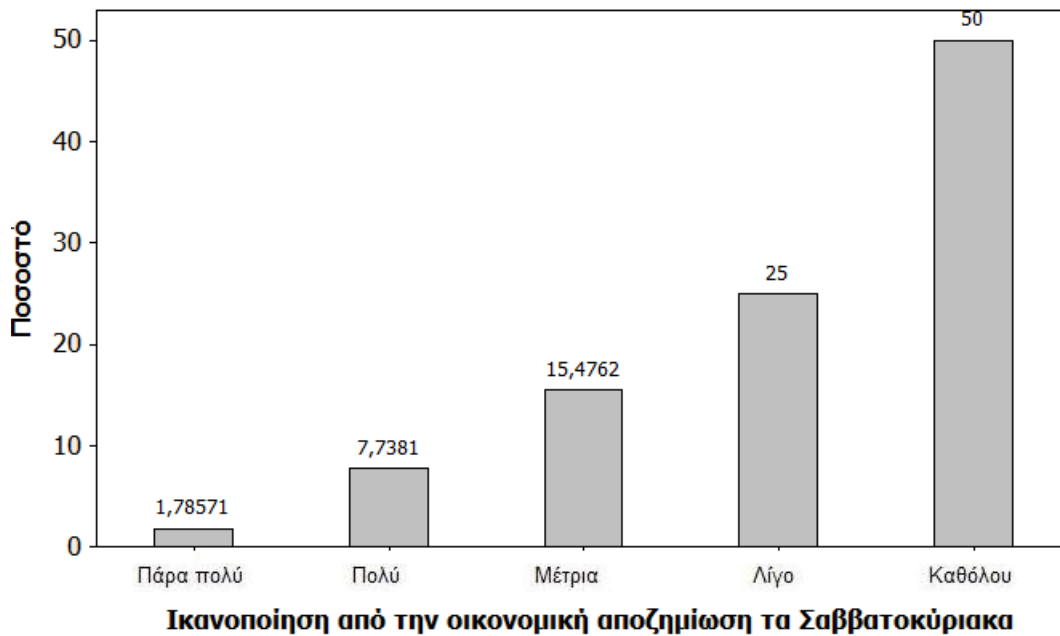
Γράφημα 5.31 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από τις δυνατότητες που δίνονται, στους εργαζόμενους ώστε να μην εργάζονται τα Σαββατοκύριακα

Οι ίδιες απαντήσεις προέκυψαν και από το ερώτημα για την ικανοποίηση από τα περιθώρια προγραμματισμού των βαρδιών τα Σαββατοκύριακα (Γράφημα 5.32 Παράρτημα). Οι θετικές γνώμες από τους 88 (40%) εργαζόμενους, είναι περισσότερες από τις 44 αρνητικές (20%). Οι εργαζόμενοι που εργάζονται τα Σαββατοκύριακα, έχουν περισσότερες θετικές γνώμες περί αυτού, σε σχέση με τους υπόλοιπους (Γράφημα 5.33 και 5.34 Παράρτημα).

Ανάμεσα στους εργαζόμενους που εργάζονται τα Σαββατοκύριακα, 26% (n=57) είναι ικανοποιημένοι γιατί έχουν τη δυνατότητα να ρυθμίζουν και να προγραμματίζουν τις βάρδιες τους, σε αντίθεση με 34 εργαζόμενους (15,6%), που δηλώνουν «λίγο» και «καθόλου» ικανοποιημένοι.

#### 5.7.4 Αποζημίωση εργασίας τις αργίες και Σαββατοκύριακα

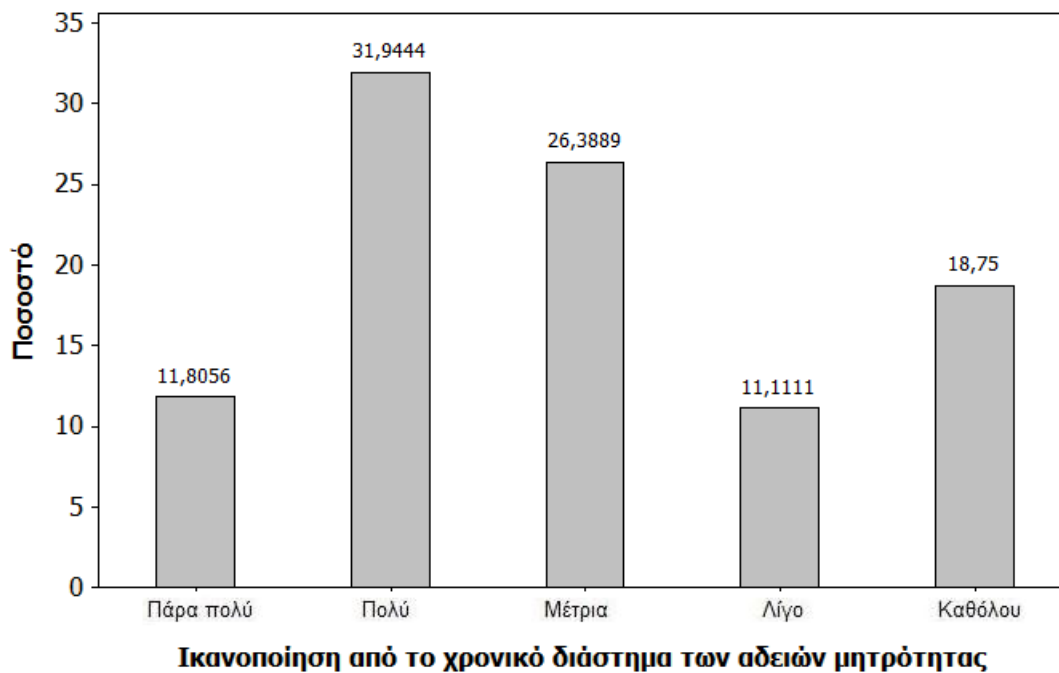
Η αποζημίωση της εργασίας που δίνεται στους εργαζόμενους για τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες φαίνεται ότι δεν είναι καθόλου ικανοποιητική (Γράφημα 5.35). Από το σύνολο των ερωτηθέντων, 165 εργαζόμενοι (75%) έχουν αρνητική γνώμη, έναντι 21 (9,5%) που απάντησαν θετικά εκφράζοντας ικανοποίηση.



Γράφημα 5.35 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από την αποζημίωση της εργασίας τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες

### 5.7.5 Άδειες μητρότητας

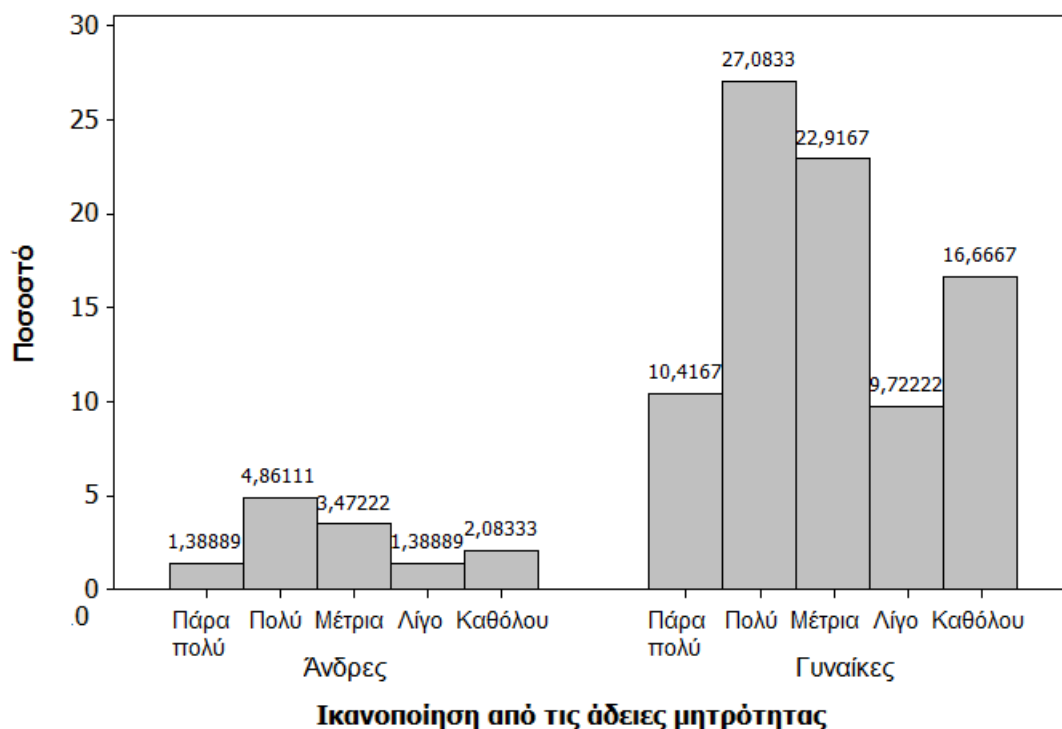
Οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι από το χρονικό διάστημα των αδειών μητρότητας (Γράφημα 5.36). Οι θετικές γνώμες συγκέντρωσαν το 43,5% (n=96) έναντι των αρνητικών 30% (n=66).



Γράφημα 5.36 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από το χρονικό διάστημα των αδειών μητρότητας  
 Δεδομένου ότι το ερώτημα αυτό αφορά κυρίως τις γυναίκες, έγινε διάκριση των απόψεων γυναικών και ανδρών σε άλλο διάγραμμα (Γράφημα 5.37). Οι γυναίκες



έχουν συνολικά θετική άποψη σε ποσοστό 38% (n=84) έναντι 26% (n=57) με αρνητική άποψη.

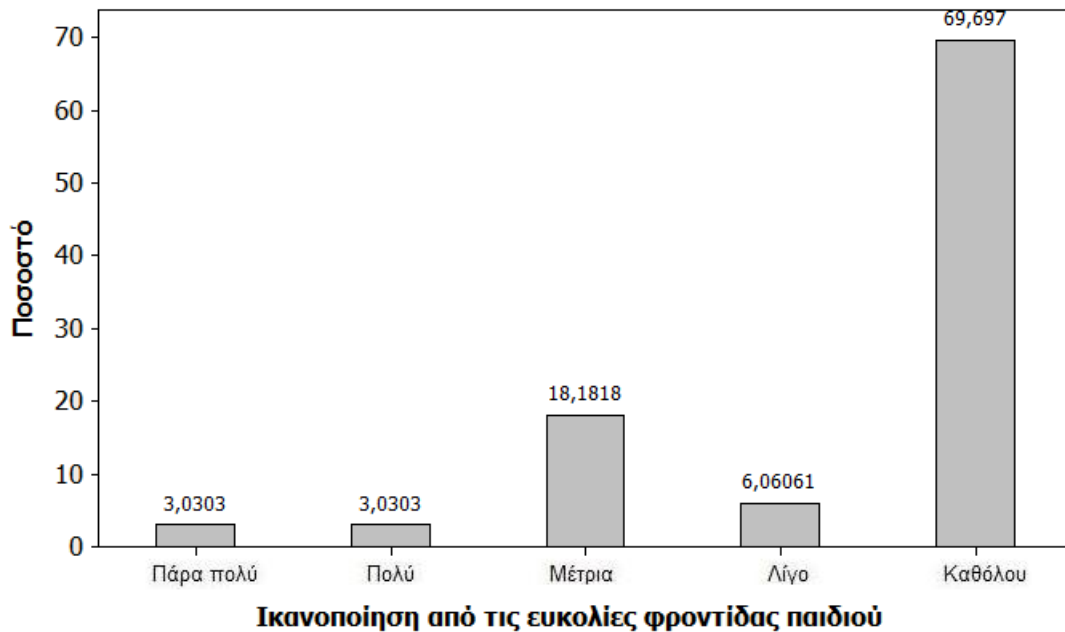


Γράφημα 5.37 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από τις άδειες μητρότητας χωριστά για άνδρες και γυναίκες

## 5.8 Μέτρα για τη μητρότητα

### 5.8.1 Φροντίδα παιδιού

Παρά την ικανοποίηση των γυναικών από τις άδειες μητρότητας, δεν βρίσκουν την ίδια ανταπόκριση ως προς τις ευκολίες στη φροντίδα του παιδιού, που μπορεί να διαθέσει το νοσοκομείο (Γράφημα 5.38). Η άποψη «καθόλου ικανοποιημένοι» συγκεντρώνει το 70% (n=154), με μόνο το 6% (n=13) να δηλώνουν «ικανοποιημένοι» και το υπόλοιπο 6% «λίγο και μέτρια». Προφανώς, κυρίως λόγω μη ύπαρξης βρεφονηπιακών σταθμών στα περισσότερα νοσοκομεία της έρευνας.



Γράφημα 5.38 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από τις ευκολίες φροντίδας παιδιού

### 5.8.2 Σχέση με τη Διεύθυνση του τμήματος

Γενικά το εργαστηριακό προσωπικό είναι ικανοποιημένο από την διεύθυνση του τμήματός του (Γράφημα 5.39 Παράρτημα). Οι θετικές γνώμες «πολύ» και «πάρα πολύ» συγκεντρώνουν το 43% (n=95), έναντι του 32% (n=70) που συγκεντρώνουν συνολικά οι αρνητικές γνώμες.

## 5.9 Κοινωνικές σχέσεις

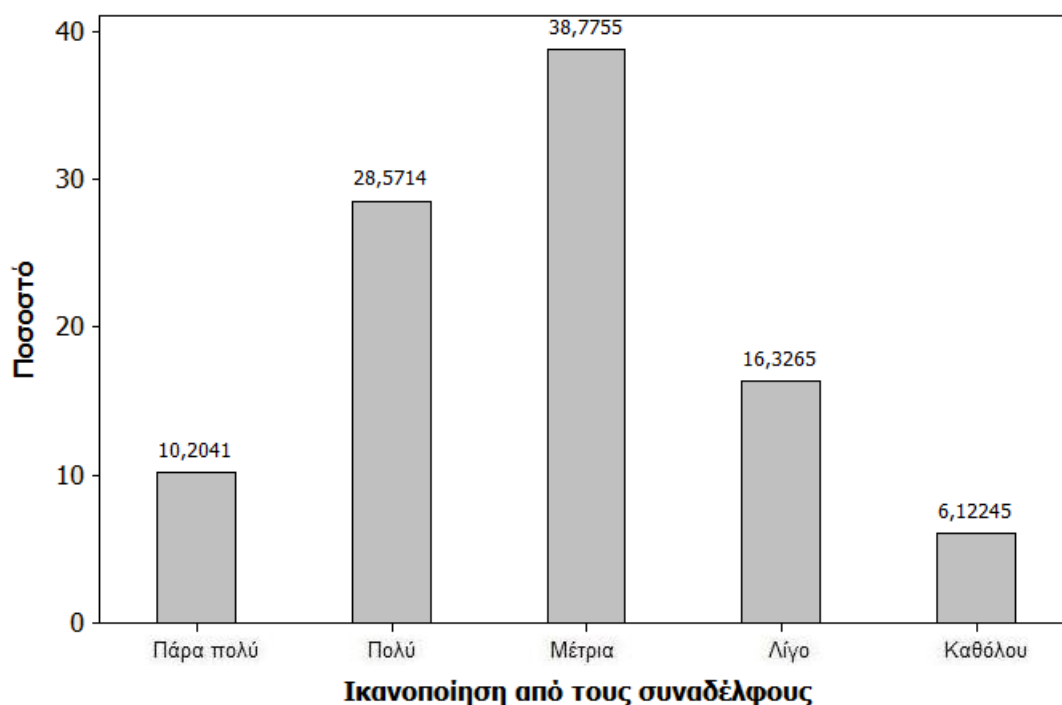
### 5.9.1 Σχέσεις με συναδέλφους

Το εργαστηριακό προσωπικό έχει ελαφρώς καλή γνώμη για τους συναδέλφους του στο τμήμα (Γράφημα 5.40). Το 34% (n=75) απάντησε θετικά, έναντι του 26,5% (n=58) που απάντησε αρνητικά. Σε χωριστό διάγραμμα μελετήθηκε αν υπάρχει διαφορά μεταξύ νέων (μέχρι 6 έτη προϋπηρεσία) και των παλαιών (πάνω από 25 χρόνια προϋπηρεσία). Οι νέοι υπάλληλοι έχουν ελαφρώς καλύτερη γνώμη από τους παλαιούς υπαλλήλους (Γράφημα 5.41).

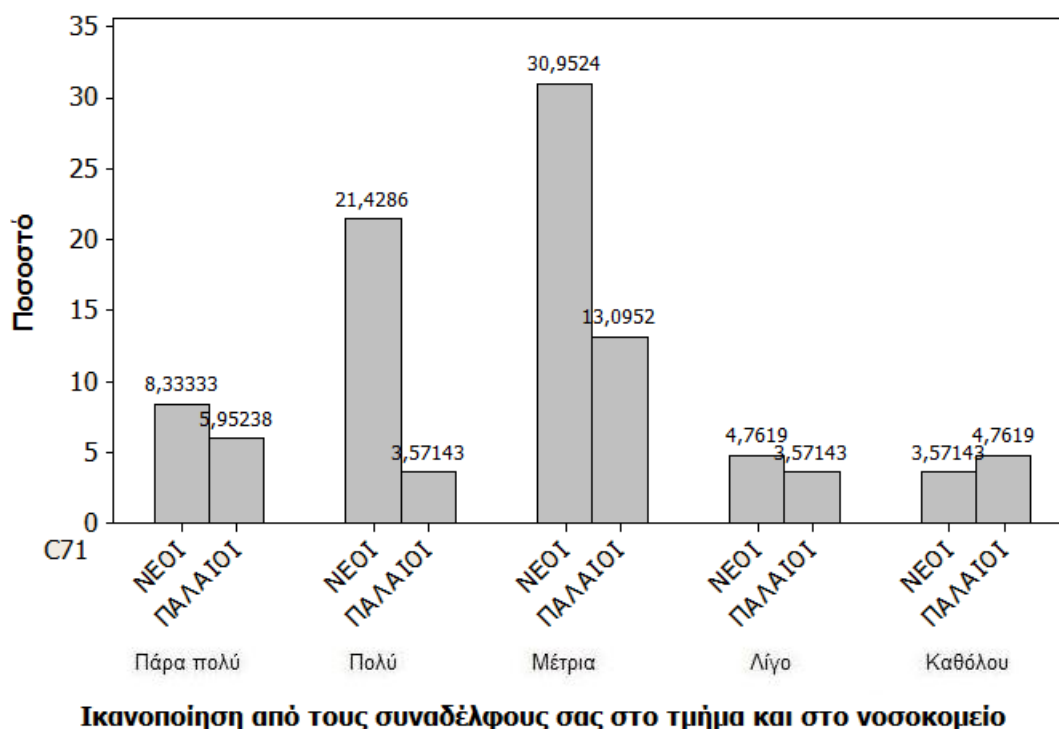
### 5.9.2 Επικοινωνία με ιατρούς

Παρόμοιες ήταν οι απαντήσεις και για την ικανοποίηση από τους συνεργάτες ιατρούς του νοσοκομείου (Γράφημα 5.42). Οι θετικές γνώμες συγκέντρωσαν το 34% (n=75) έναντι του 22% (n=48) των αρνητικών. Παρόμοια με το προηγούμενο ερώτημα, για

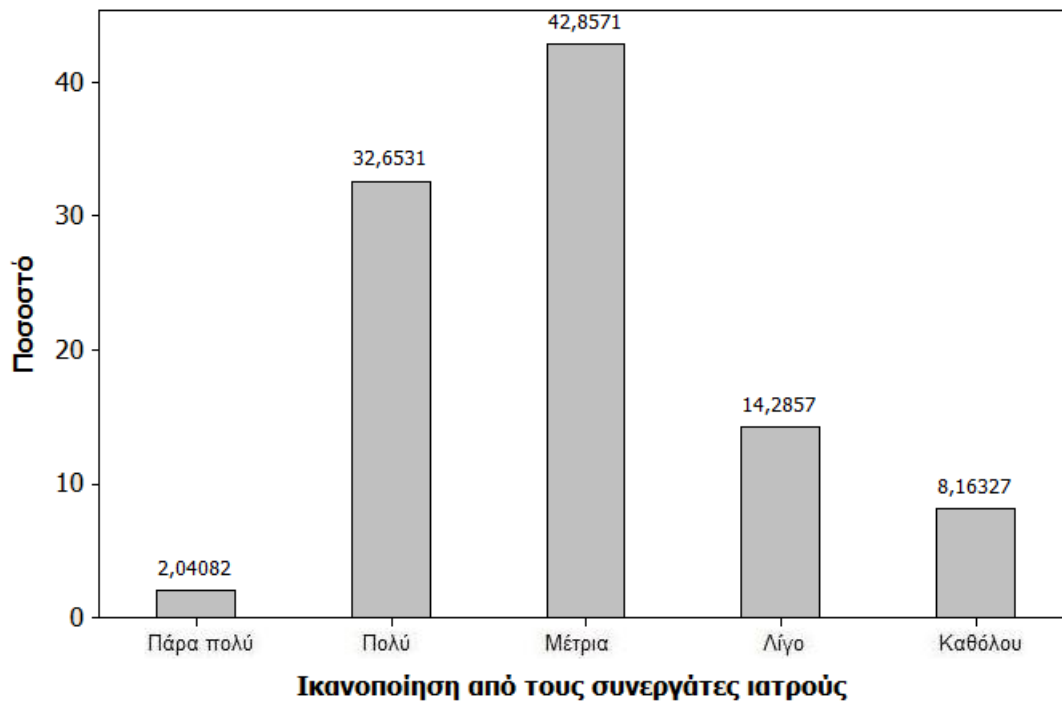
την ικανοποίηση από τους συναδέλφους μέσα στο εργαστήριο, οι νέοι υπάλληλοι είναι αυτοί που έχουν περισσότερες θετικές γνώμες για τους συναδέλφους ιατρούς στο νοσοκομείο (Γράφημα 5.43).



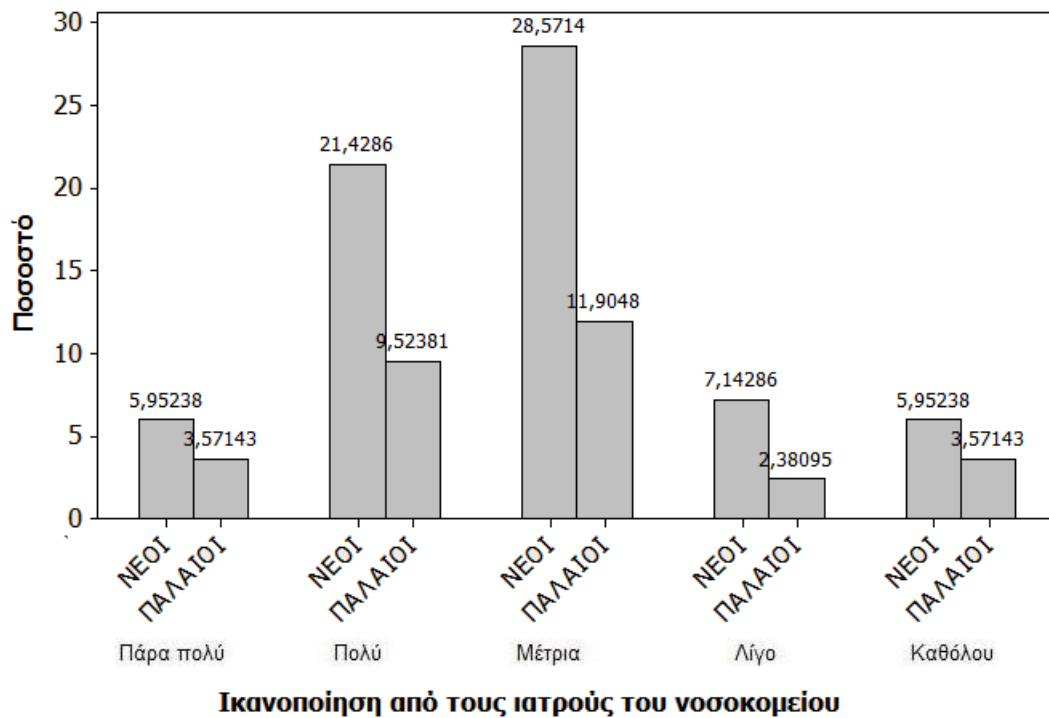
Γράφημα 5.40 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από τις σχέσεις με τους συναδέλφους στο τμήμα και στο νοσοκομείο



Γράφημα 5.41 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από τις σχέσεις με τους συναδέλφους στο τμήμα και στο νοσοκομείο μεταξύ νέων (μέχρι 6 έτη) και αρχαιότερων (άνω των 25 ετών υπηρεσίας).



Γράφημα 5.42 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από τους ιατρούς στο νοσοκομείο



Γράφημα 5.43 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από τους ιατρούς στο νοσοκομείο ανάμεσα σε νεότερους και παλαιότερους εργαζόμενους

### **5.9.3 Κοινωνικές σχέσεις**

Στο ερώτημα για την ικανοποίηση από ευκαιρίες για κοινωνικές σχέσεις στο χώρο της εργασίας (Γράφημα 5.44 Παράρτημα) οι απαντήσεις, θετικές και αρνητικές, είναι μοιρασμένες. Οι θετικές γνώμες είναι 71 (32,5%), λίγο περισσότερες από τις 54 αρνητικές (24,5%). Για άλλη μια φορά το προσωπικό εμφανίζεται να απαντά στην πλειοψηφία του, 94 εργαζόμενοι (42%), ότι είναι μέτρια ικανοποιημένο.

Παρόμοιες απαντήσεις προέκυψαν και για τις κοινωνικές σχέσεις έξω από τον στενό χώρο της εργασίας (Γράφημα 5.45 Παράρτημα). Οι 67 (30,5%) θετικές γνώμες είναι λίγο περισσότερες από τις 49 (22,5%) αρνητικές. Οι περισσότερες και πάλι γνώμες δηλώνουν μέτρια ικανοποιημένους τους 101 (45,8%) εργαζομένους.

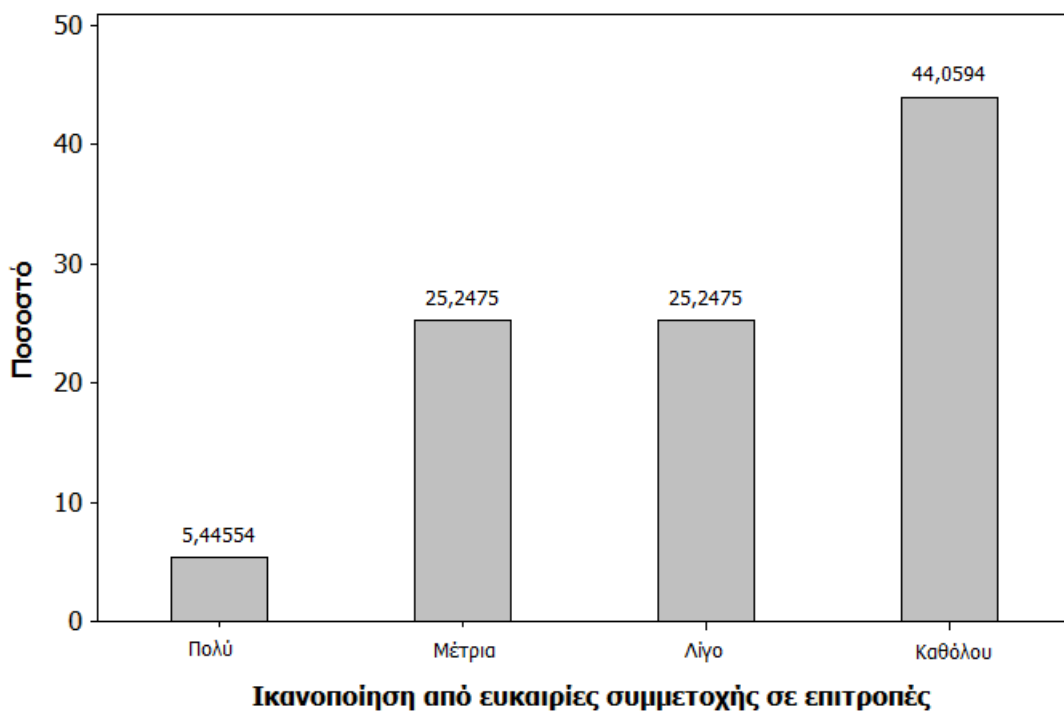
## **5.10 Επαγγελματικά κίνητρα**

### **5.10.1 Επαγγελματικές αλληλεπιδράσεις**

Οι επόμενες ερωτήσεις απαντούν στο ζήτημα των επαγγελματικών κινήτρων (Γράφημα 5.46 Παράρτημα). Στο ερώτημα για ευκαιρίες επαγγελματικής αλληλοεπίδρασης με άλλους επιστημονικούς τομείς, οι απαντήσεις είναι κατά βάση αρνητικές 108 (49%), θετικές απαντήσεις 18 (8%) και 94 (42,8%) «μέτρια ικανοποιημένοι». Σε χωριστό διάγραμμα μελετήθηκε αν υπάρχει διαφορά μεταξύ εργαστηριακών διαφορετικών ακαδημαϊκών προσόντων (Γράφημα 5.47 Παράρτημα). Οι ΤΕ και ΠΕ φαίνεται να έχουν περισσότερες ευκαιρίες από τους ΔΕ.

### **5.10.2 Ευκαιρίες συμμετοχής σε επιτροπές**

Τα αποτελέσματα από την ερώτηση για τις ευκαιρίες συμμετοχής σε διάφορες επιτροπές του τμήματος ή του νοσοκομείου παρουσιάζονται παρακάτω (Γράφημα 5.48). Οι 154 αρνητικές απόψεις (~70%) ήταν συντριπτικά περισσότερες από τις 12 θετικές απόψεις (5,5%). Ελέγχθηκε η σχέση συμμετοχής σε επιτροπές με τα ακαδημαϊκά προσόντα (Γράφημα 5.49 Παράρτημα). Οι απόφοιτοι πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (ΠΕ) φαίνεται ότι έχουν περισσότερες ευκαιρίες για συμμετοχή σε επιτροπές, σε σχέση με τους υπόλοιπους.



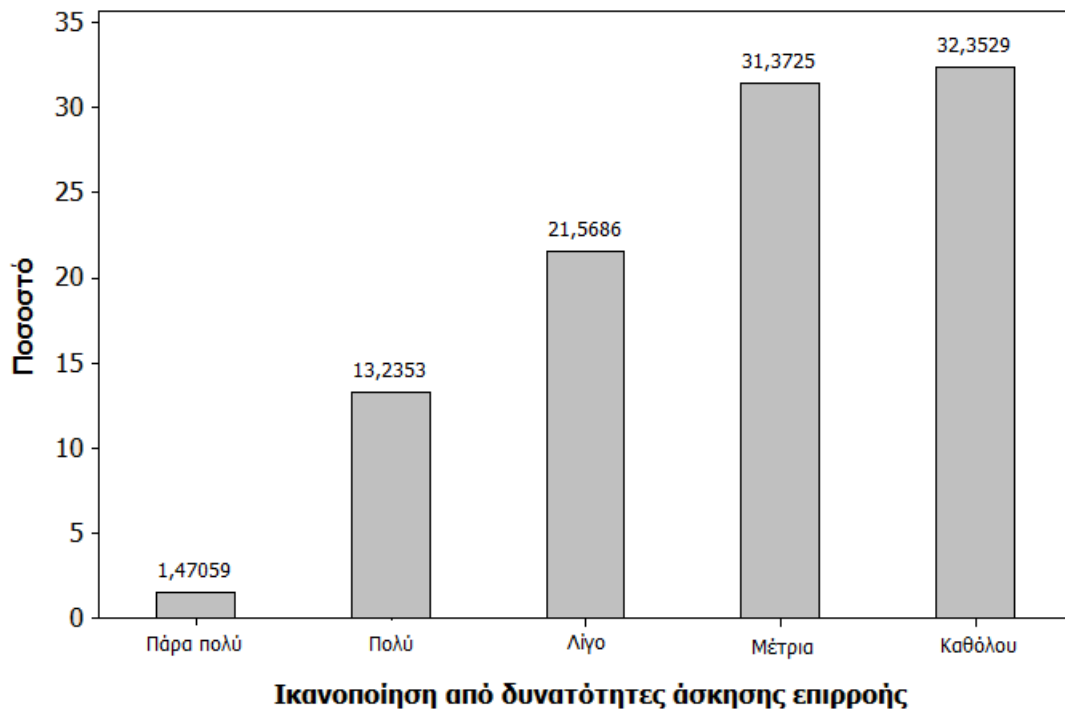
Γράφημα 5.48 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από ευκαιρίες συμμετοχής σε διάφορες επιτροπές του τμήματος ή του νοσοκομείου

### 5.10.3 Δυνατότητες άσκησης επιρροής στο χώρο εργασίας

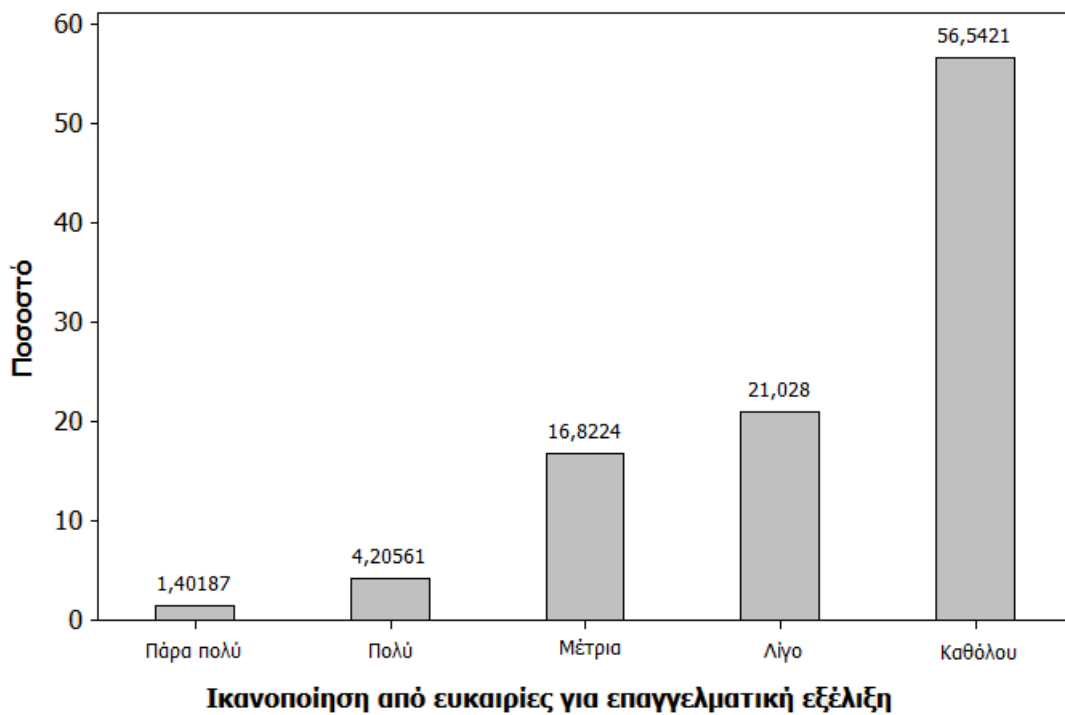
Οι εργαστηριακοί δεν είναι ικανοποιημένοι από τις δυνατότητες άσκησης επιρροής στο χώρο της εργασίας τους (Γράφημα 5.50). Οι 119 αρνητικές απόψεις (54%), είναι πολύ περισσότερες από τις 33 θετικές (15%). Οι απόφοιτοι πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (ΠΕ), φαίνεται να έχουν περισσότερες ευκαιρίες για την άσκηση επιρροής στο χώρο εργασίας (Γράφημα 5.51 Παράρτημα) σε σχέση με τους ΤΕ και ΔΕ.

### 5.10.4 Ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη

Παρόμοιες με τα δύο προηγούμενα ερωτήματα είναι και οι απαντήσεις στο επόμενο ερώτημα για την ικανοποίηση από ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη (Γράφημα 5.52). Οι απαντήσεις είναι κατά βάση αρνητικές 77% (n=169). Παρόμοια, στα τρία προηγούμενα ερωτήματα, συσχετίστηκαν οι απαντήσεις με τα ακαδημαϊκά προσόντα (Γράφημα 5.53 Παράρτημα). Φαίνεται ότι κανένας επαγγελματικός κλάδος δεν είναι ικανοποιημένος από την μελλοντική του επαγγελματική εξέλιξη.



Γράφημα 5.50 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από δυνατότητες άσκησης επιρροής στο χώρο της εργασίας



Γράφημα 5.52 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη

## 5.11 Επιβράβευση στο χώρο εργασίας

### 5.11.1 Εκτίμηση της εργασίας από τους ανωτέρους

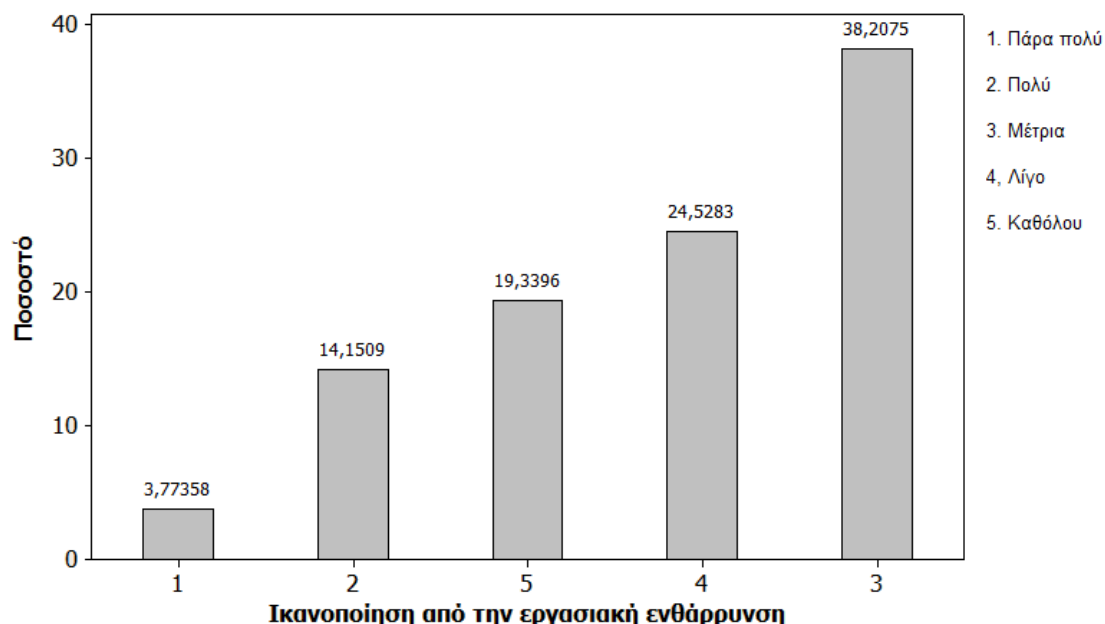
Στο ερώτημα για την ικανοποίηση, από την εκτίμηση της εργασίας από το  $\kappa$  ανωτέρους τους (Γράφημα 5.54 Παράρτημα), οι εργαζόμενοι στα κλινικά εργαστήρια απάντησαν με περισσότερες αρνητικές γνώμες σε ποσοστό 45% (n=99) από τις θετικές 22% (n=48).

### 5.11.2 Εκτίμηση της εργασίας από τους συναδέλφους

Στο ερώτημα, αν η εργασία του εργαζόμενου, εκτιμάται από τους συναδέλφους (Γράφημα 5.55 Παράρτημα), οι 74 (33,5%) εργαζόμενοι απάντησαν θετικά και υπερτερούν σε σχέση με τις 58 (26,4%) αρνητικές απόψεις έστω και οριακά.

### 5.11.3 Βαθμός ενθάρρυνσης από το περιβάλλον εργασίας

Το επόμενο ερώτημα συνέλλεξε διαφορετικές απαντήσεις. Πρόκειται για την ικανοποίηση από το βαθμό ενθάρρυνσης και θετικής ανταπόκρισης, που αποκομίζει το εργαστηριακό προσωπικό από το περιβάλλον εργασίας του (Γράφημα 5.56). Οι γνώμες είναι κατά πλειοψηφία αρνητικές 43,9% (n=97) έναντι 18% (n=39) θετικών γνωμών.



Γράφημα 5.56 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από την ενθάρρυνση και θετική ανταπόκρισης που αποκομίζει το εργαστηριακό προσωπικό από την εργασία του

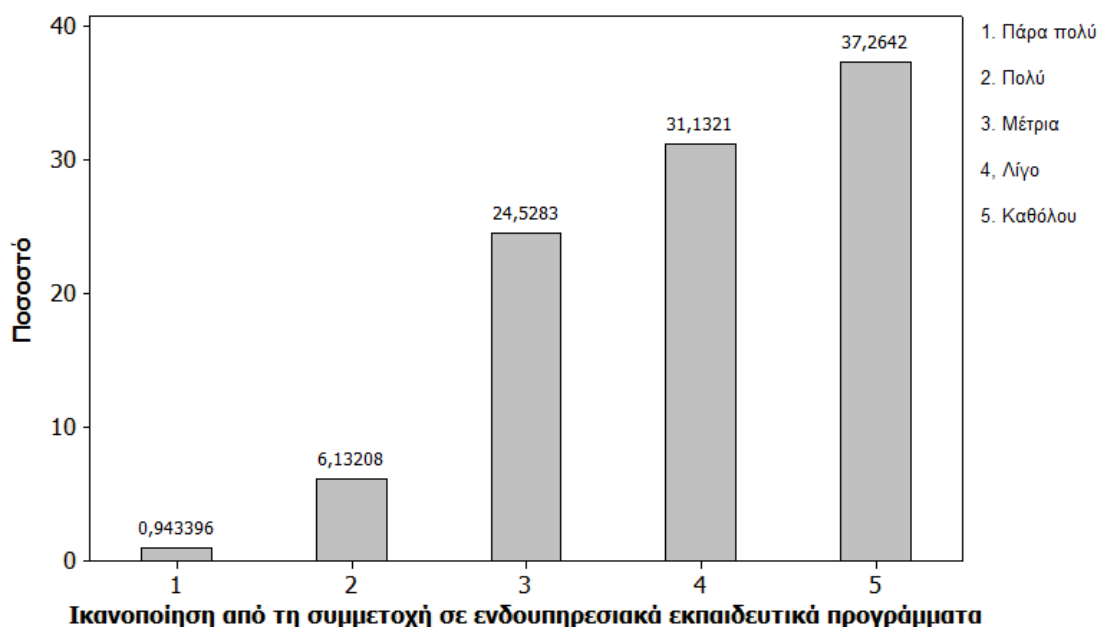


#### 5.11.4 Συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα

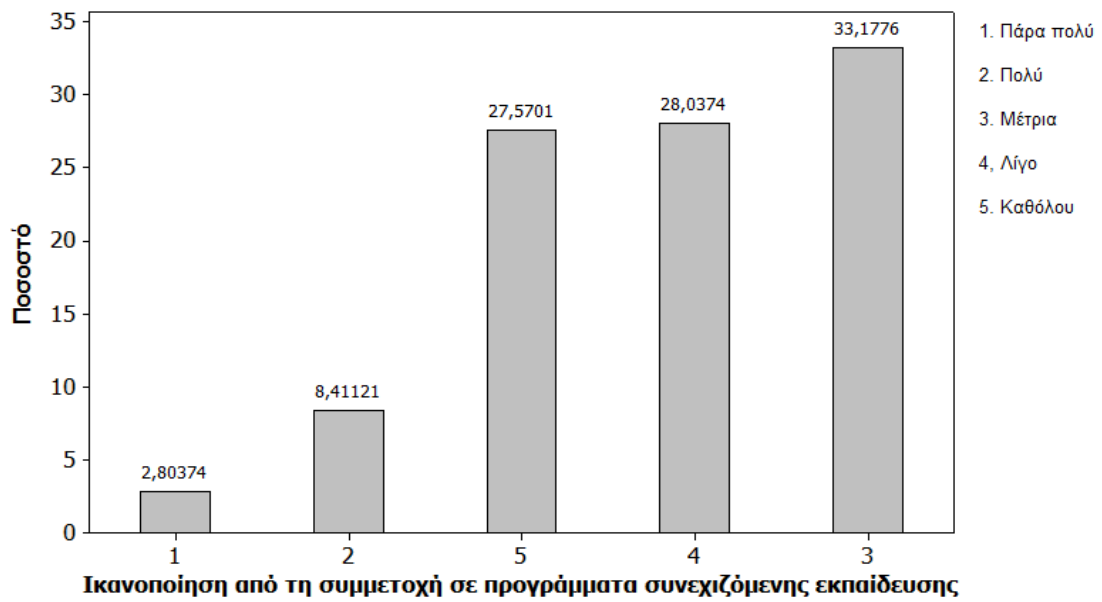
Το εργαστηριακό προσωπικό δεν είναι καθόλου ικανοποιημένο από τις όποιες δυνατότητες υπάρχουν, για να συμμετέχει σε ενδοϋπηρεσιακά εκπαιδευτικά προγράμματα (Γράφημα 5.57). Συγκεκριμένα, οι αρνητικές γνώμες «λίγο» και «καθόλου» συγκέντρωσαν το 68,4% (n=150), σε σχέση με το «μέτρια» που αντιπροσωπεύει το 24,5% (n=54) και το «πολύ» και «πάρα πολύ» που αντιστοιχεί στο 7% (n=16). Η σύγκριση των απόψεων για συμμετοχή σε ενδοϋπηρεσιακά εκπαιδευτικά προγράμματα, σε σχέση με την ειδικότητα (Γράφημα 5.58 Παράρτημα), κατέγραψε τα ίδια αποτελέσματα, με την αρνητική γνώμη «λίγο» και «καθόλου» να συγκεντρώνει και στις τρεις κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ τα υψηλότερα ποσοστά.

#### 5.11.5 Προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης εκτός νοσοκομείου

Παρόμοια με το προηγούμενο ερώτημα, το εργαστηριακό προσωπικό δεν είναι ικανοποιημένο, από την δυνατότητα συμμετοχής του σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (Γράφημα 5.59), έστω και αν αυτά πραγματοποιούνται εκτός του νοσοκομείου. Οι αρνητικές γνώμες συγκέντρωσαν το 61% (n=134) με 36% (n=79) να είναι «μέτρια» και «λίγο ικανοποιημένοι» από τη δυνατότητα συμμετοχής.



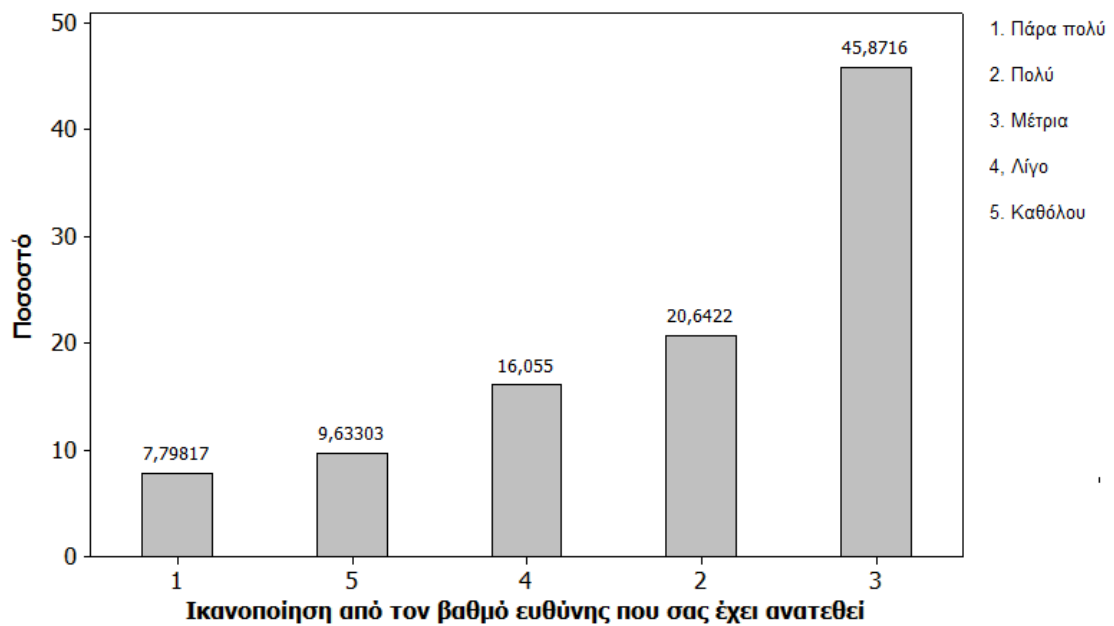
Γράφημα 5.57 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από τις ευκαιρίες συμμετοχής σε ενδοϋπηρεσιακά εκπαιδευτικά προγράμματα



Γράφημα 5.59 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από τις ευκαιρίες συμμετοχής σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης

### 5.11.6 Βαθμός ευθύνης

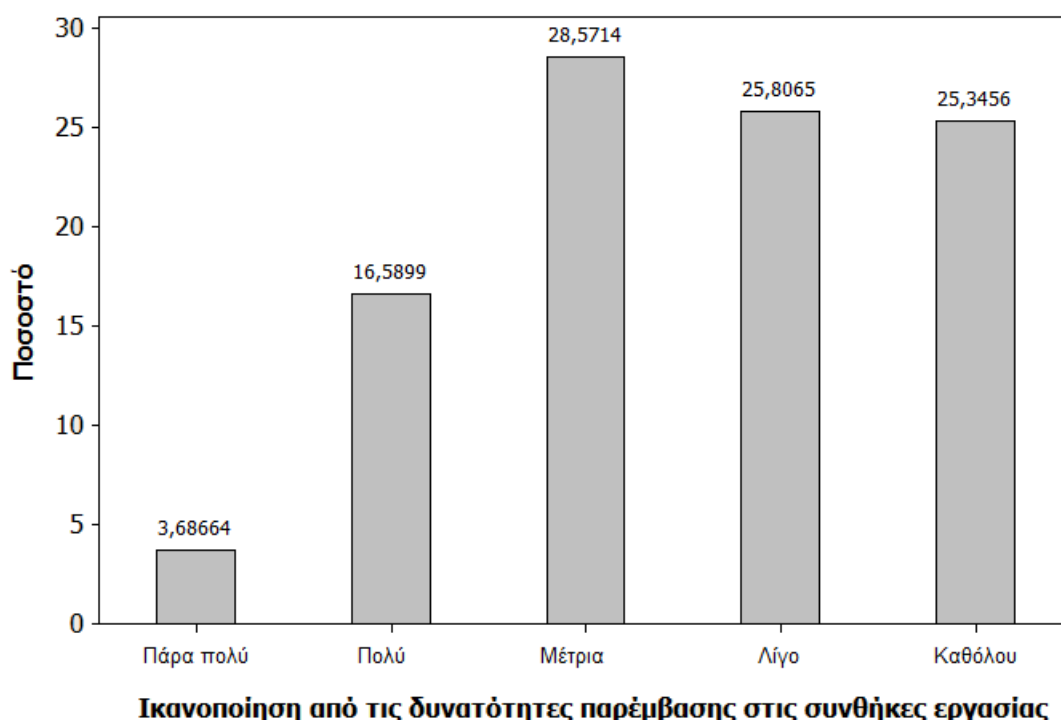
Η γνώμη του εργαστηριακού προσωπικού σε ότι αφορά τον βαθμό ευθύνης, που του έχει ανατεθεί να ασκεί στο χώρο εργασίας του, είναι μοιρασμένη (Γράφημα 5.60). Το 28% (n=63) έχει θετική γνώμη και το 26% (n=57) αρνητική.



Γράφημα 5.60 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων από τον βαθμό ευθύνης που τους έχει ανατεθεί

### 5.11.7 Δυνατότητα παρέμβασης σε θέματα συνθηκών εργασίας

Σε αντίθεση με το προηγούμενο ερώτημα, το εργαστηριακό προσωπικό δεν είναι ικανοποιημένο από τις δυνατότητες παρέμβασής του σε θέματα συνθηκών εργασίας (Γράφημα 5.61). Οι θετικές γνώμες «πολύ» και «πάρα πολύ» συγκεντρώνουν το 20,3% (n=45) και οι αρνητικές «λίγο» και «καθόλου» συγκεντρώνουν το 51,2% (n=113). Ένα μεγάλο ποσοστό 28,6% (n=63) του εργαστηριακού προσωπικού φαίνεται να δείχνει αμφιθυμία, δηλώνοντας μέτρια ικανοποίηση από την δυνατότητα παρέμβασης σε θέματα συνθηκών εργασίας.



Γράφημα 5.61 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από τις δυνατότητες παρέμβασης του εργαστηριακού προσωπικού σε θέματα συνθηκών εργασίας

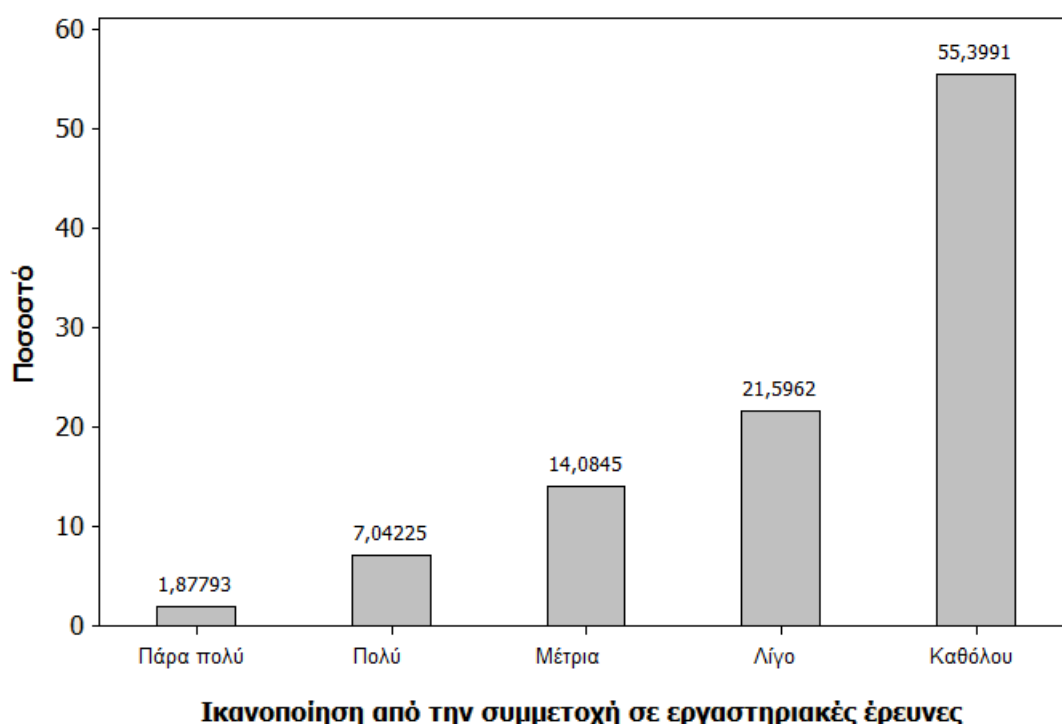
### 5.11.8 Συμμετοχή στις οργανωτικές αποφάσεις του νοσοκομείου

Όπως και στο θέμα της παρέμβασης για θέματα συνθηκών εργασίας, έτσι και σε ότι αφορά τις οργανωτικές αποφάσεις του νοσοκομείου, το εργαστηριακό προσωπικό φαίνεται να μην έχει δυνατότητες συμμετοχής. Το γεγονός αυτό οδηγεί σε καταστάσεις δυσαρέσκειας, όπως αποτυπώνεται παρακάτω (Γράφημα 5.62 Παράρτημα). Η άποψη «καθόλου ευχαριστημένος» συγκέντρωσε το 68% (n=150), «λίγο ικανοποιημένοι» είναι το 21,6% (n=48) και μόνο το 3,43% (n=8) των ερωτώμενων εργαστηριακών απάντησε, ότι είναι «πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι» με τη συμμετοχή του σε οργανωτικές αποφάσεις του νοσοκομείου.

## 5.12 Συμμετοχή στην έρευνα

### 5.12.1 Συμμετοχή σε έρευνα

Το εργαστηριακό προσωπικό δεν είναι ικανοποιημένο από την δυνατότητα που του παρέχεται για να συμμετέχει σε εργαστηριακές έρευνες (Γράφημα 5.63). Η άποψη «καθόλου ευχαριστημένος» συγκέντρωσε το 55% (n=121). Ένα εξίσου σημαντικό ποσοστό όμως 45% (n=99), δηλώνει ότι είναι από «λίγο» έως και «πάρα πολύ ικανοποιημένο», γεγονός που δηλώνει, ότι οι δυνατότητες συμμετοχής υπάρχουν, ίσως όμως, όχι προσβάσιμες και προσιτές για όλο το προσωπικό.



Γράφημα 5.63 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από τις δυνατότητες συμμετοχής σε εργαστηριακές έρευνες

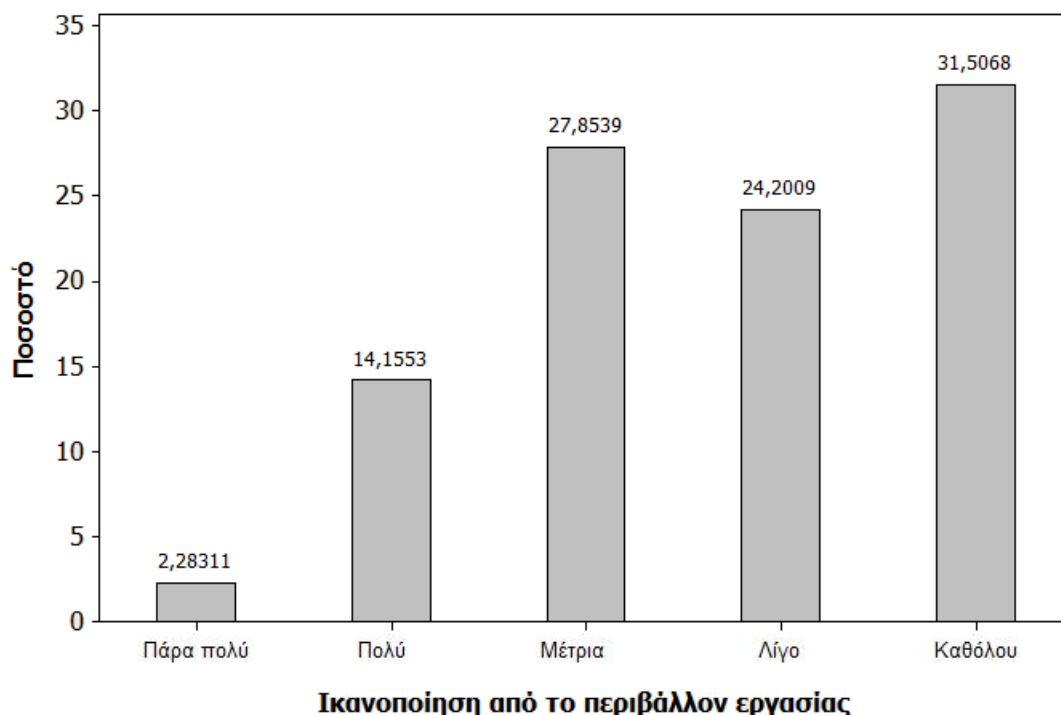
### 5.12.2 Συμμετοχή σε δημοσιεύσεις και επιστημονικές ανακοινώσεις

Τις ίδιες αρνητικές απόψεις από 121 εργαζόμενους (55%), συγκέντρωσε και το ερώτημα για την ικανοποίηση του εργαστηριακού προσωπικού, από τη δυνατότητα να λαμβάνει μέρος σε δημοσιεύσεις και επιστημονικές ανακοινώσεις (Γράφημα 5.64 Παράρτημα).

## 5.13 Συνθήκες εργασίας

### 5.13.1 Περιβάλλον

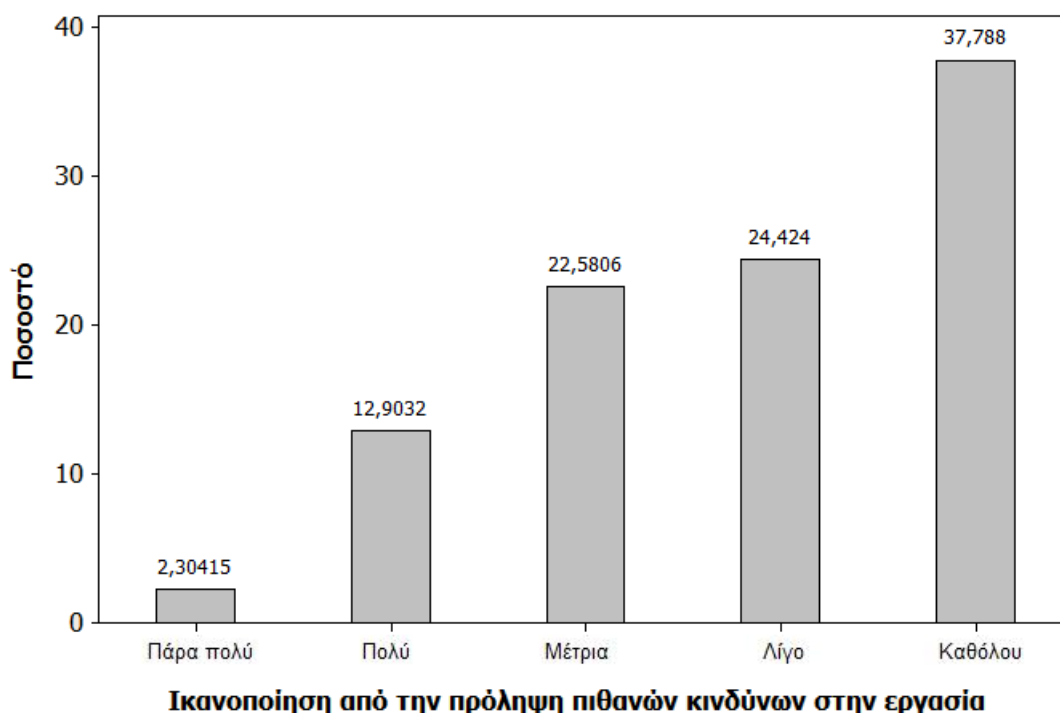
Το περιβάλλον εργασίας δεν θεωρείται ικανοποιητικό από την πλειοψηφία του εργαστηριακού προσωπικού (Γράφημα 5.65). Οι αρνητικές απόψεις «λίγο» και «καθόλου» συγκέντρωσαν το 55% (n=121) του συνόλου, έναντι μόλις 16% (n=35) των θετικών απόψεων «πάρα πολύ» και «πολύ».



Γράφημα 5.65 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από το περιβάλλον εργασίας

### 5.13.2 Πρόληψη κινδύνων στην εργασία

Το εργαστηριακό προσωπικό δεν είναι ικανοποιημένο από την πρόληψη των πιθανών κινδύνων στην εργασία του (Γράφημα 5.66). Οι αρνητικές απόψεις «λίγο» και «καθόλου» συγκέντρωσαν το 61% (n=134) του συνόλου, έναντι 15% (n=33) των θετικών απόψεων («πάρα πολύ» και «πολύ»). Ποσοστό 22,6% (50) απάντησε, ότι είναι σε μέτριο βαθμό ικανοποιημένο από την πρόληψη των πιθανών κινδύνων



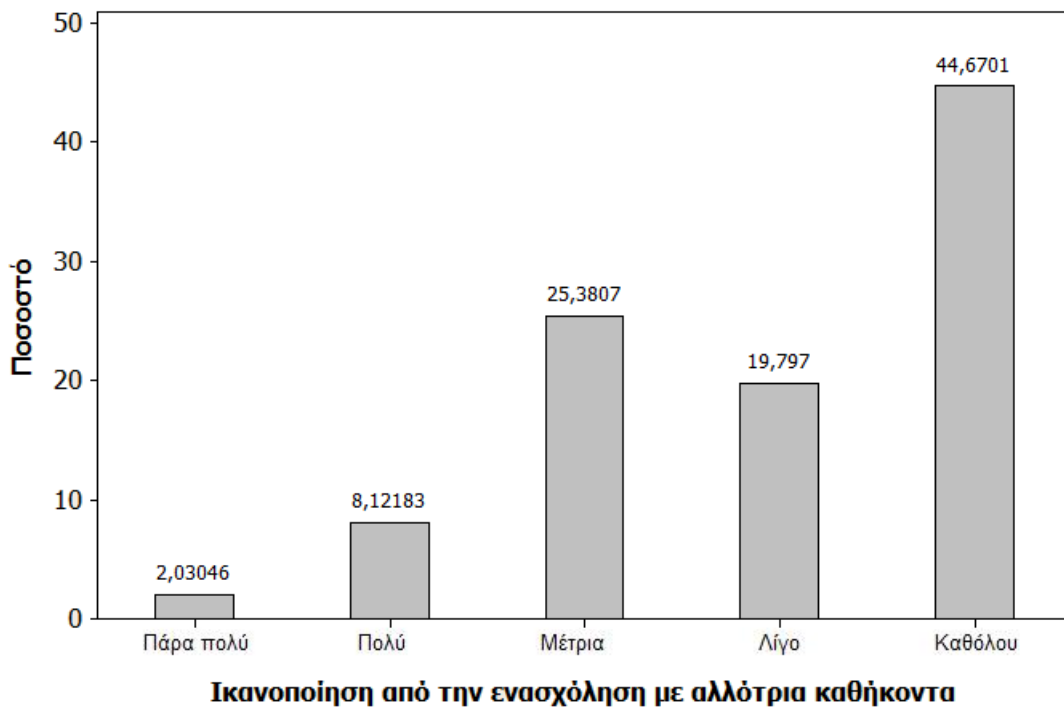
Γράφημα 5.66 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από την πρόληψη των πιθανών κινδύνων κατά την άσκηση των καθηκόντων

#### 5.14 Καθήκοντα

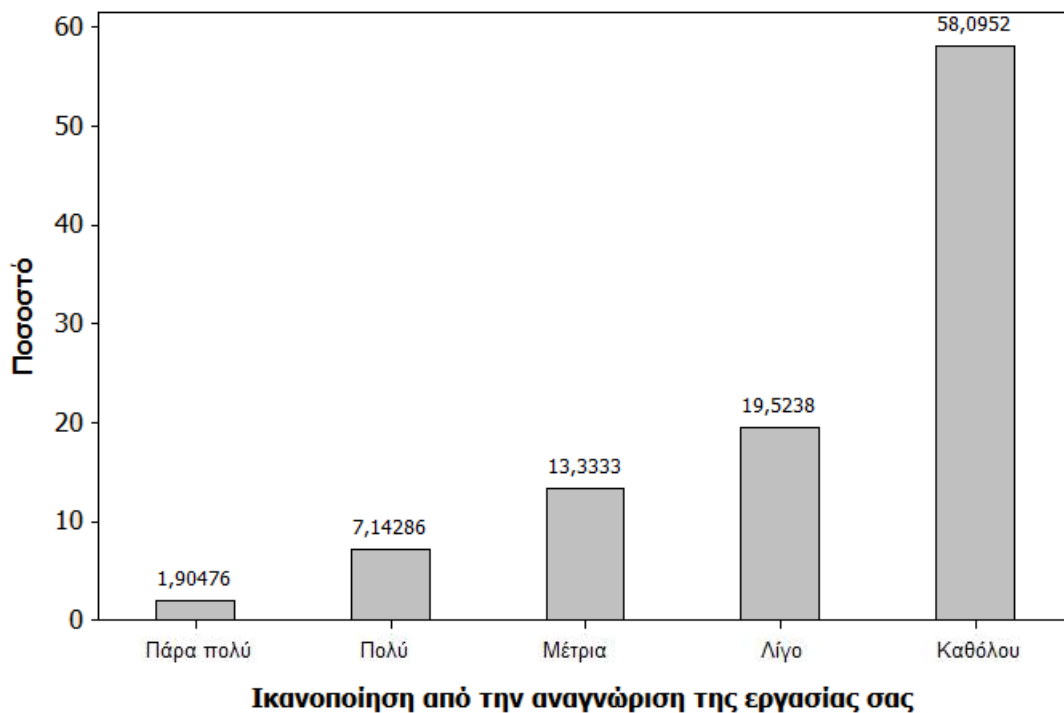
Οι εργαζόμενοι στον εργαστηριακό χώρο δεν φαίνεται να επιθυμούν την απασχόλησή του σε αλλότρια καθήκοντα, δηλαδή σε καθήκοντα άλλων ειδικοτήτων, λόγω ανυπαρξίας του αρμόδιου προσωπικού ή ανεπαρκούς εκτέλεσης των καθηκόντων του (Γράφημα 5.67). Η άποψη «καθόλου» συγκέντρωσε το 44,6% (n=98), έναντι του 10% (n=22) των θετικών απόψεων.

#### 5.15 Επιβράβευση.

Στην πλειοψηφία τους οι 128 εργαζόμενοι (58%), δεν είναι ικανοποιημένοι από τους ανωτέρους τους σε σχέση με την αναγνώριση – πριμοδότηση (π.χ. εκπαιδευτική άδεια, ταξίδι) της ποιοτικής και παραγωγικής εργασίας την οποία προσφέρουν στην υπηρεσία (Γράφημα 5.68). Οι θετικές απόψεις «πάρα πολύ» και «πολύ» συγκέντρωσαν μόλις το 9% (n=20).



Γράφημα 5.67 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης του εργαστηριακού προσωπικού από την ενασχόληση του με καθήκοντα άλλων ειδικοτήτων



Γράφημα 5.68 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης του εργαστηριακού προσωπικού από τους ανωτέρους για την αναγνώριση – πριμοδότηση της ποιοτικής και παραγωγικής εργασίας του

## 5.16 Εκπαίδευση

### 5.16.1 Χρόνος για εκπαίδευση

Παρότι, το εργαστηριακό προσωπικό δεν είναι ικανοποιημένο από τη συμμετοχή του σε προγράμματα ενδοϋπηρεσιακής εκπαίδευσης, σύμφωνα με τα προαναφερθέντα (Γράφημα 5.57), στο επόμενο ερώτημα αν έχει χρόνο για να παρακολουθήσει τέτοια προγράμματα, το 49,5% (n=108) θεωρεί ότι η έλλειψη χρόνου, δεν είναι ο λόγος για την μη παρακολούθησή τους (Γράφημα 5.69 Παράρτημα). Μόλις το 28% (n=62) θεωρεί ότι η έλλειψη χρόνου είναι η αιτία για την ελλιπή εκπαίδευση. Ένα εξίσου αξιόλογο ποσοστό 22,6% (n=50) δείχνει να αμφιταλαντεύεται απαντώντας μέτρια.

## 5.18 Εργασιακό ενδιαφέρον

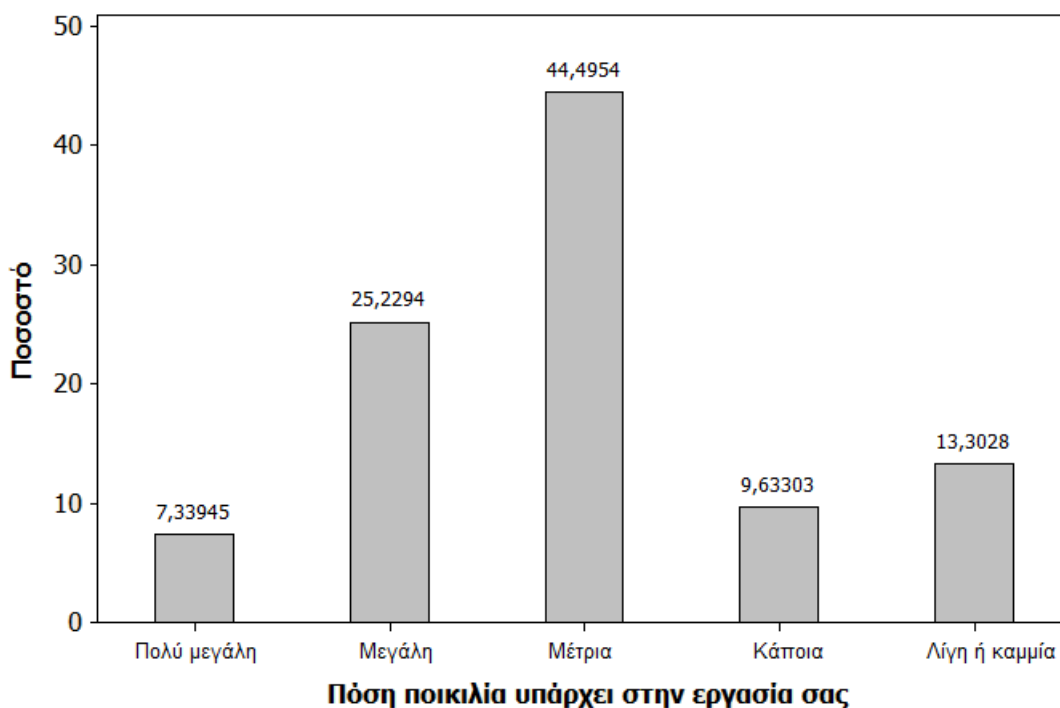
### 5.18.1 Επάρκεια κάλυψης εργαστηρίου από το προσωπικό

Οι εργαζόμενοι καλούνται να απαντήσουν πόσο διαφωνούν στην ερώτηση «νομίζω ότι το εργαστήριο έχει επαρκή 24ωρη κάλυψη με προσωπικό», το 45% (n=99) απάντησε «λίγο» και «καθόλου», έναντι του 31% (n=68), που απάντησε «πολύ» και «πάρα πολύ». (Γράφημα 5.70 Παράρτημα).

### 5.18.2 Ποικιλία σε θέματα εργασίας

Στην ερώτηση για το πόση ποικιλία υπάρχει στην εργασία του εργαστηριακού προσωπικού, το 25% (n=55) απάντησε «μεγάλη» και το 7% (n=15) «πολύ μεγάλη» (Γράφημα 5.71). Το 9,6% (n=21) αυτών απάντησε «κάποια» και το 13,3% (n=29) «λίγη ή καμιά». Η πλειοψηφία 44,49% (n=98) απάντησε «μέτρια». Αυτό ίσως να εξαρτάται από την ειδικότητα του εργαστηρίου στο οποίο εργάζονται οι ερωτώμενοι, αλλά και από τις προσωπικές, επαγγελματικές ανησυχίες και προσδοκίες που έχουν σε σχέση με το επάγγελμά τους.





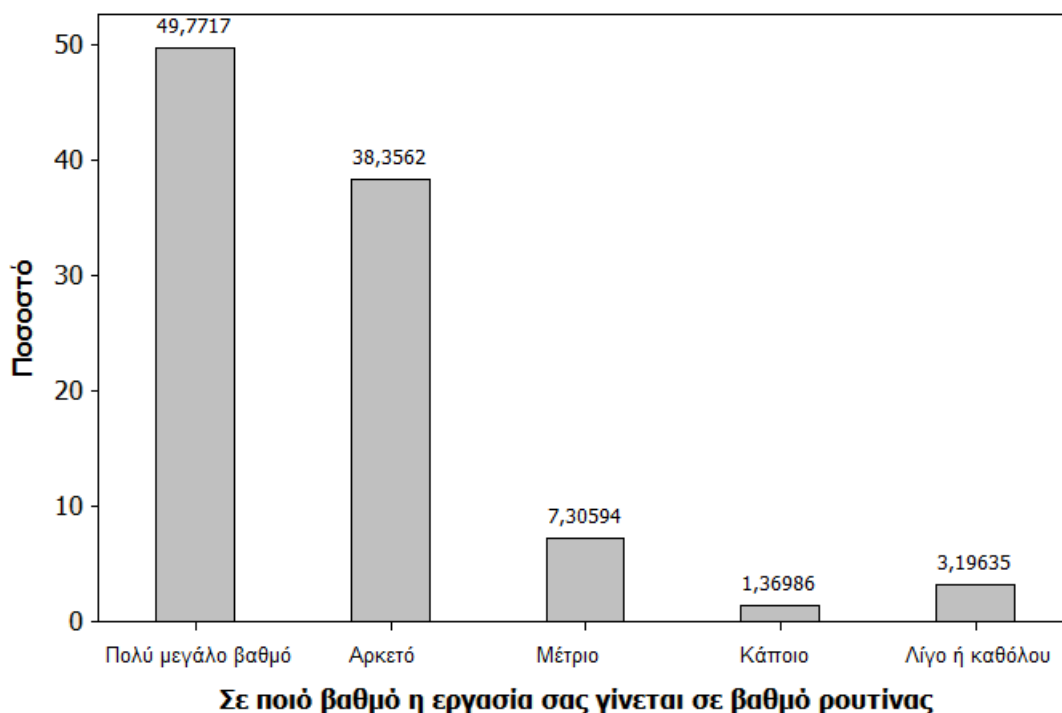
Γράφημα 5.71 Κατανομή του βαθμού εκτίμησης για ύπαρξη ποικιλίας στην εργασία

### 5.18.3 Επανάληψη καθημερινών εργασιών

Παρόμοια με τη προηγούμενη ερώτηση, το εργαστηριακό προσωπικό ρωτήθηκε ως προς ποιο βαθμό επαναλαμβάνονται καθημερινά οι ίδιες εργασίες (Γράφημα 5.72 Παράρτημα). Οι εργαζόμενοι φαίνονται απογοητευμένοι από την ρουτίνα της εργασίας. Το 54,8% (n=121) απάντησε «σχεδόν στο σύνολο τα ίδια» και μόλις το 2,3% (n=5) «σχεδόν στο σύνολο διαφορετικά κάθε μέρα».

### 5.18.4 Ρουτίνα

Οι εργαστηριακοί ρωτήθηκαν ως προς ποιο βαθμό η καθημερινή εργασία τους γίνεται σε ρυθμό ρουτίνας (Γράφημα 5.73). Όπως και με την προηγούμενη ερώτηση, η απογοήτευσή τους είναι και εδώ εμφανής. Το 49% (n=108) απάντησε ότι η εργασία τους γίνεται σε ρουτίνα «σε πολύ μεγάλο βαθμό», το 38% (n=84) σε «αρκετό βαθμό» και μόλις το 3,2% (n=7) «λίγο ή καθόλου». Ελέγχθηκε επιπλέον, αν υπάρχει διαφορά στην αντίληψη για την ποικιλία στη εργασία σε σχέση με τα ακαδημαϊκά τους προσόντα (Γράφημα 5.74 Παράρτημα). Δεν φαίνεται να υπάρχει διαφορά μεταξύ των υπαλλήλων ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ.



Γράφημα 5.73 Κατανομή του βαθμού που η εργασία γίνεται σε ρυθμό ρουτίνας

Στην ερώτηση για το πόση επαναληπτικότητα συμβαίνει στο εργαστήριο, οι εργαζόμενοι, όπως ήταν άλλωστε και αναμενόμενο, σύμφωνα με τις απαντήσεις στις προηγούμενες ερωτήσεις, απάντησαν 40,5% και 45,6% «πολύ μεγάλη» και «μεγάλη» αντίστοιχα (Γράφημα 5.75 Παράρτημα).

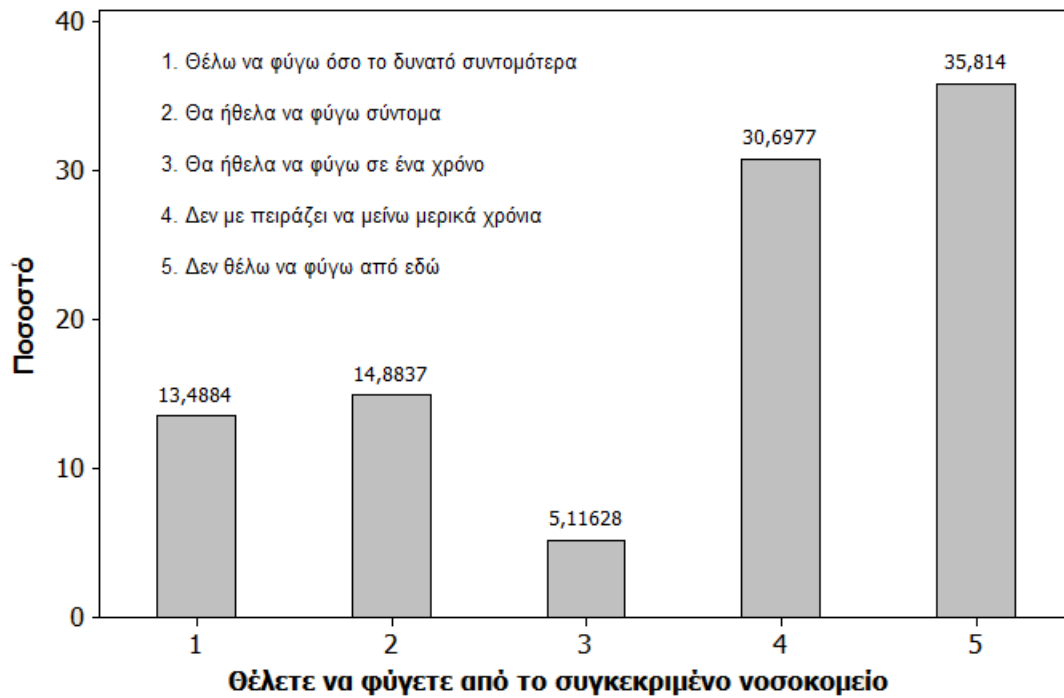
## 5.19 Συνολική αποτίμηση

### 5.19.1 Εγκατάλειψη του χώρου εργασίας

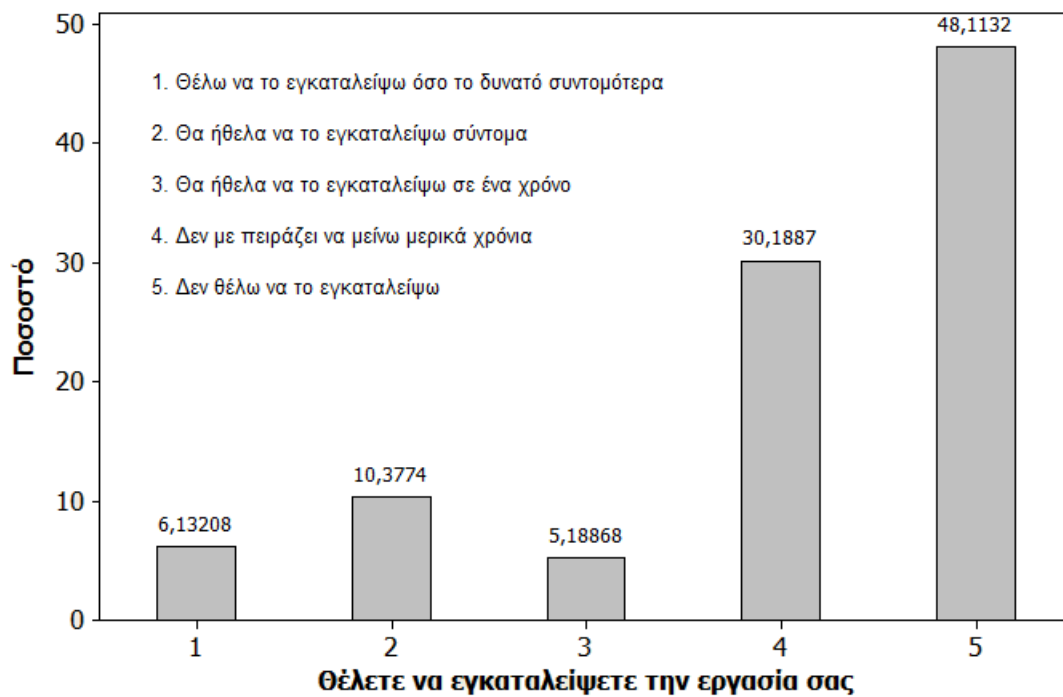
Στο ερώτημα αν θέλουν να φύγουν από το νοσοκομείο όπου εργάζονται, δόθηκαν μόνο 73 θετικές απαντήσεις (33%), οι υπόλοιποι 68 εργαζόμενοι (30,7%) απάντησαν ότι δεν τους πειράζει να μείνουν μερικά χρόνια ακόμα και οι 79 (35,8%) ότι δεν θέλουν να φύγουν (Γράφημα 5.76).

### 5.19.2 Εγκατάλειψη / Αλλαγή επαγγέλματος

Αντίστοιχα με το προηγούμενο ερώτημα, οι εργαζόμενοι ρωτήθηκαν για το αν θέλουν να εγκαταλείψουν συνολικά το επάγγελμά τους (Γράφημα 5.77). Εδώ οι απαντήσεις ήταν περισσότερο όχι δεν θέλω να το εγκαταλείψω. Το 30% (n=66) απάντησε ότι «δεν τον πειράζει να μείνει μερικά χρόνια», το 48% (n=106) ότι «δεν θέλουν να το εγκαταλείψουν» και ένα ποσοστό 21,7% (n=48) ότι θέλει να φύγει το τουλάχιστον σε ένα χρόνο.



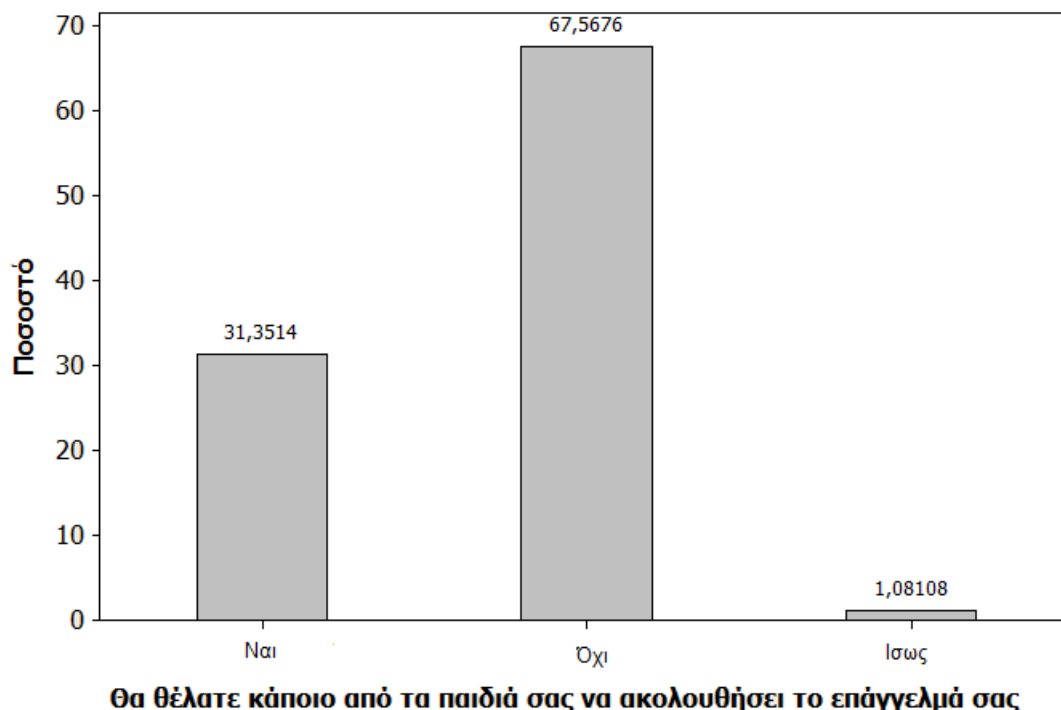
Γράφημα 5.76 Κατανομή του βαθμού επιθυμίας για εγκατάλειψη του συγκεκριμένου χώρου εργασίας (νοσοκομείου)



Γράφημα 5.77 Κατανομή του βαθμού επιθυμίας για εγκατάλειψη του επαγγέλματος

### 5.19.3 Επιλογή από τα παιδιά, ίδιου επαγγέλματος με τους γονείς

Το «όχι» υπερτερεί σε απαντήσεις από 149 εργαζόμενους (67,5%) στο ερώτημα αν επιθυμούν, κάποιο από τα παιδιά τους να ακολουθήσει το επάγγελμά τους (Γράφημα 5.78).

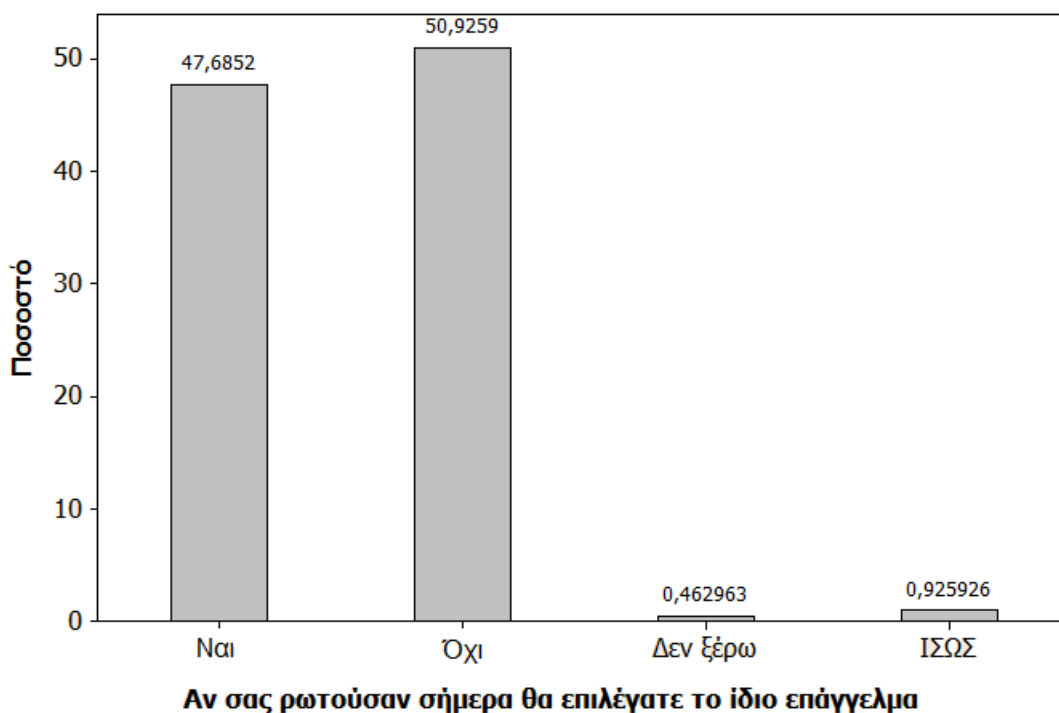


Γράφημα 5.78 Κατανομή του βαθμού κατά τον οποίο οι εργαζόμενοι στα κλινικά εργαστήρια θέλουν και τα παιδιά τους να ακολουθήσουν το ίδιο με αυτούς επάγγελμα

Κύριες αιτίες του «όχι» δεν θέλω το παιδί μου να ακολουθήσει το δικό μου επάγγελμα, είναι κατά σειρά, η έλλειψη επαγγελματικής εξέλιξης, οι δύσκολες συνθήκες εργασίας και οι κακές αμοιβές.

### 5.19.4 Επανεπιλογή του ίδιου επαγγέλματος

Όταν ρωτήθηκαν οι εργαζόμενοι στα κλινικά εργαστήρια, για το αν θα επέλεγαν και σήμερα το ίδιο επάγγελμα (Γράφημα 5.79), οι απόψεις ήταν σχεδόν μοιρασμένες. Οι 112 (51%) απάντησαν «όχι» και οι 105 (47,7%) «ναι». Οι αρνητικές απαντήσεις οφείλονται κατά σειρά προτεραιότητας, στις συνθήκες εργασίας, στις χαμηλές αποδοχές, στις δυσκολίες στην εύρεση εργασίας και στην έλλειψη ηθικής ανταμοιβής και εξέλιξης μέσα στην εργασία.



Γράφημα 5.79 Κατανομή του βαθμού επανεπιλογής του ίδιου επαγγέλματος

#### 5.19.5 Ιεράρχηση βασικότερων προβλημάτων

Στο προτελευταίο ερώτημα, ζητήθηκε από τους εργαστηριακούς να ιεραρχήσουν τα βασικότερα προβλήματα, που συντελούν στη δυσαρέσκεια από την εργασία τους (Πίνακας 5.6 Παράρτημα). Σύμφωνα με τα καταγεγραμμένα, το 42,3% (n=93) των εργαζομένων θεωρεί ως σημαντικότερο πρόβλημα τις χαμηλές αμοιβές. Το 33% (n=71) επεσήμαναν ως σημαντικότερο πρόβλημα την ελλιπή στελέχωση και τον φόρτο εργασίας, το 20% (n=45) την μη εφαρμογή του καθηκοντολογίου, το 3% (n=6) τον αποκλεισμό συμμετοχής από τη λήψη αποφάσεων και το 1% (n=2) το πρόγραμμα εργασίας.

#### 5.19.6 Προτάσεις για αλλαγές, για βελτίωση της εργασίας στα εργαστήρια των νοσοκομείων

Στο τέλος του ερωτηματολογίου, οι εργαζόμενοι κλήθηκαν να ιεραρχήσουν τις αλλαγές που προτείνουν για τη βελτίωση της εργασίας τους (Πίνακας 5.7 Παράρτημα). Το 62,3% (n=137) διάλεξε ως πρώτη επιλογή την αύξηση των οικονομικών αποδοχών, το 17,7% (n=39) την αύξηση του εργαστηριακού προσωπικού, το 7,3% (n=16) την βελτίωση της επικοινωνίας σε κάθε επίπεδο μέσα στον οργανισμό, το 6,4% (n=14) επέλεξε την άσκηση δραστηριοτήτων συναφών με τη θέση εργασίας και το 4,5% (n=10) την ευρεία εφαρμογή της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης.

## 5.20 Στατιστική Ανάλυση

### 5.20.1 Ανάλυση Παραγόντων

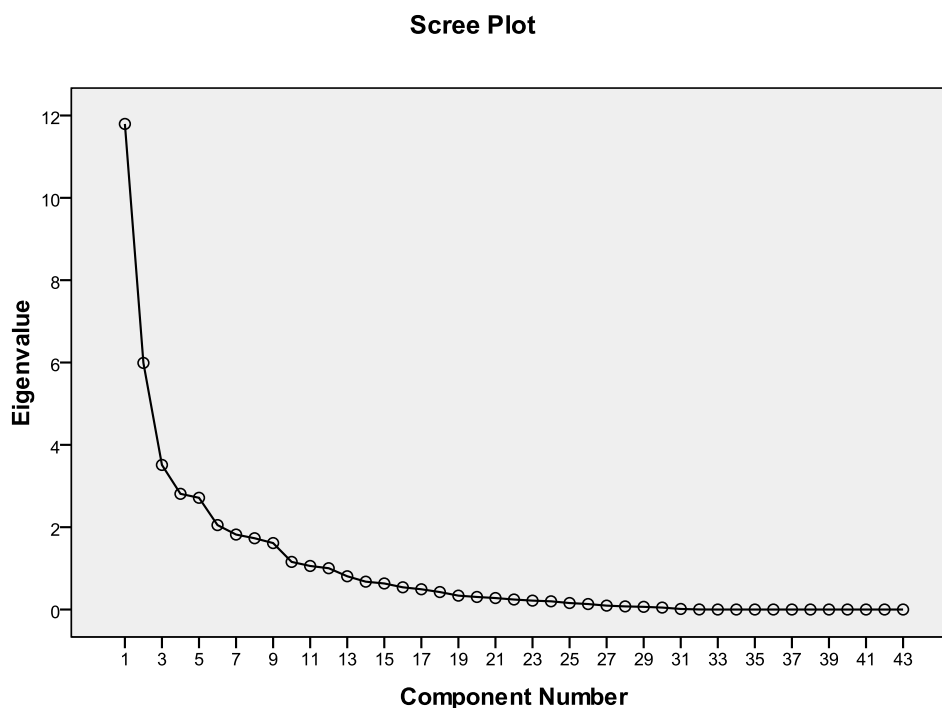
Η ανάλυση παραγόντων, διενεργήθηκε με το στατιστικό πακέτο SPSS. Χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος principal component analysis και τα αποτελέσματα της ανάλυσης παραγόντων είναι αναλυτικά τα ακόλουθα:

«**Communalities**». Ο πίνακας των communalities, δηλαδή των κοινών διακυμάνσεων, δείχνει ότι όλες οι μεταβλητές (B1 – Δ6) θα συμπεριληφθούν στη περαιτέρω ανάλυση αφού έχουν communality ιδιαίτερα μεγάλο, κυμαινόμενο από 0,731 έως 0,818 (Πίνακας 5.8 Παράρτημα).

«**Total variance explained**». Οι δώδεκα (12) πρώτοι παράγοντες (components) (Πίνακας 5.9 Παράρτημα) φαίνεται ότι συμπεριλαμβάνουν το 86% της διακύμανσης. Κάθε παράγοντας αποτελεί μια συγκεκριμένη ομάδα μεταβλητών.

«**Scree plot**». Το διάγραμμα (5.1) Scree plot δείχνει με γραφικό τρόπο ποιους παράγοντες είναι στην κάθετη στήλη ως eigenvalue. Οι 12 πρώτοι παράγοντες ξεχωρίζουν εύκολα από την ραγδαία πτώση των παραγόντων στο διάγραμμα. Στο διάγραμμα φαίνεται ότι ίσως θα μπορούσε να συμπεριληφθεί και ο 13<sup>ος</sup> παράγοντας ο οποίος περιλαμβάνει το 2,5% της συνολικής διακύμανσης. Παρόλα αυτά η ανάλυση θα συνεχιστεί με τους πρώτους 12 παράγοντες.

Διάγραμμα 5.1 Scree Plot



«**Rotated Component Matrix**» Ο πίνακας (βλέπε 5.10 Παράρτημα) «Rotated Component Matrix» δείχνει από ποιες μεταβλητές αποτελείται κάθε ένας από τους 12 παράγοντες του πίνακα (βλ. Πίνακας 5.9 Παράρτημα) «Total variance explained».

Από την παράθεση των μεταβλητών που συγκροτούν τους 12 παράγοντες φαίνεται ότι αυτές οι επιμέρους μεταβλητές δεν συγκροτούν πάντα μια λογική ενότητα, τουλάχιστον ίδια με αυτή που περιγράφεται ακολούθως αναλυτικά στο κεφάλαιο «περιγραφή δεδομένων». Έτσι, ενώ, επιχειρήθηκε να δοθούν ονόματα στους 12 παράγοντες, αυτό το εγχείρημα αποδείχθηκε αρκετά δύσκολο και όχι πάντα ιδιαίτερα επιτυχημένο. Για τους λόγους αυτούς, καθώς και λόγω των αποτελεσμάτων της δοκιμασίας αξιοπιστίας που ακολούθησε, κρίθηκε χρήσιμο οι 12 παράγοντες να ανασυγκροτηθούν.

#### **Ανασυγκρότηση των παραγόντων**

Ο παράγοντας 5 χωρίστηκε σε δύο άλλους παράγοντες, την «επαναληπτικότητα» που θα περιέχει τις μεταβλητές Δ3, Δ4 και την «ελαστικότητα» που περιέχει τις μεταβλητές Β5, Β32 και Β4 (Πίνακας 5.11 Παράρτημα), επειδή δεν έχουν νοηματική σχέση, αλλά και γιατί ο χωρισμός αυτός ταιριάζει με τα αποτελέσματα του ελέγχου αξιοπιστίας κατά Cronbach Alpha.

Στη συνέχεια μέσα από το πίνακα Rotated Component Matrix<sup>a</sup> (5.12 Παράρτημα) και Component Transformation Matrix (Πίνακας 5.13 Παράρτημα) φαίνεται η συσχέτιση μεταξύ των 12 παραγόντων που αναφέρθηκαν. Η συσχέτιση αυτή θα πρέπει να είναι όσο πιο μικρή γίνεται (μέγιστη τιμή το 1), για να εξασφαλιστεί η ανεξαρτησία των 12 παραγόντων, προκειμένου αυτοί να λειτουργήσουν από εδώ και στο εξής ως ανεξάρτητες μεταβλητές. Ο πίνακας (5.13 Παράρτημα) δείχνει ότι οι τιμές συσχέτισης αλλού είναι πολύ μικρές (< 1) και αλλού γύρω στο 0,5 – 0,6. Σε γενικές γραμμές όμως, εξασφαλίζεται η ανεξαρτησία των 12 παραγόντων.

Ακολούθησε έλεγχος αξιοπιστίας των κλιμάκων, δηλαδή της πεντάβαθμης κλίμακας απαντήσεων, που αποτελούν τις πιθανές απαντήσεις κάθε ερώτησης. Για τον σκοπό αυτό επιλέχθηκε η μέθοδος Cronbach Alpha. Η μέθοδος εφαρμόστηκε για κάθε παράγοντα χωριστά στο στατιστικό πακέτο SPSS (Βλέπε Παράρτημα - Ανάλυση αξιοπιστίας κλιμάκων). Στους παράγοντες 10, 12, 13 και 14 δεν μπόρεσε να γίνει έλεγχος αξιοπιστίας, επειδή αποτελούνται από μόνο μία μεταβλητή. Επιπλέον, και οι παράγοντες 9 και 11 δεν μπόρεσαν να ελεγχθούν ως προς την αξιοπιστία τους ικανοποιητικά, λόγω του ότι αποτελούνται από δύο μόνο μεταβλητές.

Σύμφωνα με τον έλεγχο αξιοπιστίας Cronbach Alpha που προηγήθηκε είναι δυνατός ο μετασχηματισμός των παραγόντων 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 όπως καταγράφεται και στον Πίνακας 5.14 που ακολουθεί, σε νέες μεταβλητές σε αντικατάσταση αυτών που υπήρχαν.

Βάσει άλλων αναφορών, όταν ο συντελεστής Cronbach Alpha είναι μεγαλύτερος από 0,80 θεωρείται πολύ ικανοποιητικός, ενώ τιμές κάτω από 0,60 επιβάλλουν την επινόηση νέων θεμάτων στην πολυθεματική μεταβλητή (Σιάρδος, 1999).



Πίνακας 5.14 Αποτελέσματα Cronbach's Alpha

ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ/ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ	Cronbach's Alpha
1. Συνθήκες εργασίας	0,790
2. Κίνητρα	0,834
3. Σχέσεις	0,826
4. Εκτίμηση	0,754
5. Επαναληπτικότητα	0,779
6. Ελαστικότητα	0,655
7. Διευκολύνσεις	0,599

Στο επόμενο στάδιο έγιναν έλεγχοι στατιστικής σημαντικότητας με τη δοκιμασία  $\chi^2$ . Τα αποτελέσματα της εφαρμογής σκοπό είχαν να επιβεβαιώσουν τα αποτελέσματα της ανάλυσης παραγόντων. Οι δύο μεταβλητές που συνοψίζουν την γενική εντύπωση που έχουν οι εργαστηριακοί για την εργασία τους είναι οι μεταβλητές Δ7 (αν θα ήθελαν κάποιο από τα παιδιά τους να ακολουθήσει το επάγγελμά τους και Δ8 (αν θα επέλεγαν σήμερα το ίδιο επάγγελμα).

Οι δύο αυτές μεταβλητές όπως και οι Δ9 (βασικότερα προβλήματα που συντελούν στη δυσαρέσκεια από την εργασία) και Δ10 (αλλαγές που προτείνετε για τη βελτίωση της εργασίας), δίνουν το γενικό συμπέρασμα των ερωτηματολογίων. Ελέγχθηκε με το κριτήριο  $\chi^2$  αν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των απαντήσεων αυτών των ερωτήσεων και σχεδόν όλων των μεταβλητών του ερωτηματολογίου.

Ο έλεγχος του Δ8 προηγήθηκε επειδή είχε πιο πολλές παρατηρήσεις (213 έναντι 183 του Δ7) και κατά συνέπεια είναι πιο αξιόπιστος.

Από τους ελέγχους στο τμήμα Α του ερωτηματολογίου που αφορά τα δημογραφικά και την επαγγελματική ταυτότητα των ερωτώμενων τα αποτελέσματα δεν οδηγούν σε ασφαλή συμπεράσματα. Το γεγονός ότι δεν υπάρχει αντίστοιχα στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της μεταβλητής Δ8 και των Α14 και Α15 πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός, ότι οι εργαζόμενοι έχουν κάνει ήδη την επιλογή τους και δεν μπορούν να ξεφύγουν τώρα πια από αυτή, σε αντίθεση με τα παιδιά τους. Το φύλο, η

οικογενειακή κατάσταση, η ηλικία, οι σπουδές και η συνολική επαγγελματική δραστηριότητα δεν φαίνεται να επηρεάζουν τις τελικές τους αποφάσεις.

Στο τμήμα Β του ερωτηματολογίου τα σχόλια για τους ελέγχους  $X^2$  θα βασιστούν στην ανάλυση παραγόντων που προηγήθηκε (Πίνακας 5.10 Παράρτημα). Φαίνεται ότι οι μεταβλητές του παράγοντα 1 παρόλο που ανήκουν στην ίδια ομάδα ως προς την συχνότητα των τιμών τους (βλ. ανάλυση παραγόντων), δεν έχουν ταύτιση ως προς τις μεταβλητές Δ7 και Δ8. Στον πίνακα (5.15 Παράρτημα σελ.148) παρουσιάζονται οι αναλύσεις και συσχετίσεις των μεταβλητών και ακολούθως στον πίνακα (5.16) καταγράφονται οι παράγοντες και οι μεταβλητές που τους απαρτίζουν και έχουν μέσα από το  $X^2$  στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς τα «ΝΑΙ» και «ΟΧΙ» των μεταβλητών Δ7 και Δ8.

Πίνακας 5.16 Μεταβλητές με στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς τη μεταβλητή Δ7 και Δ8

		<b>Δ8</b>				<b>Δ7</b>		
	<b>Παράγοντας</b>	<b>Μεταβλητή</b>	<b>Pearson Chi-Square</b>	<b>DF</b>	<b>P-Value</b>	<b>Pearson Chi-Square</b>	<b>DF</b>	<b>P-Value</b>
1.	<b>Συνθήκες εργασίας</b>	B2				7,829	2	0,020
		B12				12,161	2	0,002
		B26	18,267	2	0,000	18,474	2	0,000
		B27				7,923	2	0,019
		B31				9,865	2	0,007
2.	<b>Κίνητρα</b>	B24	6,524	2	0,038			
3.	<b>Σχέσεις</b>	B13	9,497	2	0,009	5,929	2	0,052
		B14	21,036	2	0,000	10,489	2	0,005
		B21	8,791	2	0,012			
4.	<b>Εκτίμηση</b>	B7	11,379	2	0,003	11,583	2	0,003
		B8				7,033	2	0,030
		B22	11,653	2	0,003	7,193	2	0,027
		B23				9,956	2	0,007
5.	<b>Επαναληπτικότητα</b>	Δ3	0,961*	2*	0,618*	2,592*	2*	0,274*
		Δ4	2,261*	2*	0,323*	4,169*	2*	0,124*
6.	<b>Ελαστικότητα</b>	B4	9,530	2	0,009	12,674	2	0,002

		B5	7,589	2	0,022	13,177	2	0,001
		B32	7,227	2	0,027	14,143	2	0,001
7.	<b>Διευκολύνσεις</b>	B1	22,803	2	0,000	39,342	2	0,000
		B6	9,530	2	0,009	12,674	2	0,002
		B11				6,886	2	0,032
8.	<b>Ανταμοιβή</b>	B9	13,976	2	0,001	9,194	2	0,010
		B34				6,663	2	0,036
9.	<b>Χρόνος</b>	Γ2	1,945*	2*	0,378*	2,390*	2*	0,303*
		Γ3	5,305*	2*	0,070*	0,614*	2*	0,736*
10.	<b>Απογοήτευση</b>	Δ5	29,226	2	0,000			
11.	<b>Ασφάλεια</b>	B3	12,554	2	0,002			
12.	<b>Σχέδια</b>	Δ6	26,401	2	0,000			
13.	<b>Εκπαίδευση</b>	Γ1	0,724*	2*	0,696*	3,260*	2*	0,196*
14.	<b>Ποικιλία</b>	Δ1	10,509	2	0,005			

\* Μη στατιστική διαφορά. Έχουν παρόμοια τάση στις θετικές και αρνητικές απαντήσεις,

Δ7: αν θα ήθελαν κάποιο από τα παιδιά τους να ακολουθήσει το επάγγελμά τους

Δ8: αν θα επέλεγαν σήμερα το ίδιο επάγγελμα).

Στο τελευταίο στάδιο, φυσικό επακόλουθο της μείωσης των μεταβλητών, δηλαδή των ερωτημάτων του ερωτηματολογίου με την διαδικασία της «ανάλυσης παραγόντων» που προηγήθηκε, είναι η γραμμική παλινδρόμηση, δηλαδή ο υπολογισμός ενός μοντέλου που θα οδηγεί στο γενικό συμπέρασμα του ερωτηματολογίου. Όπως αναφέρθηκε και στο προηγούμενο κεφάλαιο των ελέγχων  $X^2$  τα δύο ερωτήματα που συνοψίζουν το γενικό συμπέρασμα είναι τα Δ7 και Δ8 τα οποία ρωτούν τους εργαστηριακούς για τον αν θα επιθυμούσαν τα παιδιά τους να ακολουθήσουν το ίδιο επάγγελμα (Δ7) καθώς και αν οι ίδιοι θα επέλεγαν σήμερα το ίδιο επάγγελμα (Δ8).

Και τα δύο ερωτήματα Δ7 και Δ8 δέχονται ως απαντήσεις το ΝΑΙ και το ΟΧΙ. Κατά συνέπεια, για την γραμμική παλινδρόμηση επιλέχτηκε η μέθοδος λογιστικής παλινδρόμησης Binary Logistic Regression και την διαδικασία της σταδιακής προσθήκης μεταβλητών (forward selection). Με την μέθοδο αυτή προστίθενται σταδιακά οι 14 μεταβλητές και ελέγχεται σταδιακά η εγκυρότητα του μοντέλου με κάθε νέα προσθήκη (συγκεκριμένα ελέγχονται οι τιμές P των συντελεστών του μοντέλου οι οποίες πρέπει να είναι πάνω από 0,05). Αν το μοντέλο δεν είναι έγκυρο (P Hosmer-Lemeshow κάτω από  $p < 0,05$ ) η τελευταία μεταβλητή που προστέθηκε

απορρίπτεται και προστίθεται η επόμενη μεταβλητή. Οι μεταβλητές που θα μείνουν τελικά στο μοντέλο θα οδηγήσουν στο τελικό συμπέρασμα.

Όλες οι παραπάνω αναλύσεις έγιναν με το στατιστικό πακέτο Minitab.

Το μοντέλο της μεταβλητής Δ7 είναι το ακόλουθο:

$$\text{Ln}(\Delta 7) = -1,57 + 0,11 \text{ Κίνητρα} - 0,03 \text{ Σχέσεις} - 0,13 \text{ Επαναληψιμότητα} - 0,12 \text{ Απογοήτευση} + 0,48 \text{ Ποικιλία} - 0,02 \text{ Εκπαίδευση} + 0,008 \text{ Γ2} + 0,08 \text{ Γ3} + 0,16 \text{ B3} + 0,22 \text{ B9} + 0,07 \text{ B10} - 0,6 \text{ B34}.$$

Το μοντέλο για την μεταβλητή Δ8 είναι το ακόλουθο:

$$\text{Ln}(\Delta 8) = -3,06 - 0,11 \text{ Συνθήκες} + 0,15 \text{ Κίνητρα} + 0,12 \text{ Σχέσεις} + 0,09 \text{ Εκτίμηση} - 0,23 \text{ Επαναληψιμότητα} + 0,3 \text{ Ελαστικότητα} - 0,11 \text{ Απογοήτευση} - 0,02 \text{ Ποικιλία} + 0,1 \text{ Εκπαίδευση} - 0,57 \text{ Γ2} + 0,13 \text{ Γ3} + 0,50 \text{ B3} + 0,11 \text{ B9} + 0,17 \text{ B10} - 0,8 \text{ B34}.$$

Η επαναληψιμότητα στην εργασία εμφανίζεται στα δύο μοντέλα με δύο μεταβλητές, τον παράγοντα «Επαναληψιμότητα» που περιέχει τις μεταβλητές Δ1 και Δ3 και την μεταβλητή Δ2.

Από τα δύο μοντέλα που παρουσιάζονται, είναι φανερό ότι το μοντέλο της μεταβλητής Δ8, περιέχει πολύ περισσότερες μεταβλητές από αυτή της Δ7. Ο νεπέριος λογάριθμός των μεταβλητών Δ7 και Δ8 ισούνται με  $\ln(p/1-p)$ . Όπου  $p$  η πιθανότητα για την ΝΑΙ απάντηση.

Πρακτικά τα δύο μοντέλα μεταφράζονται ως εξής:

Μοντέλο 1 (μεταβλητής Δ7). Η πιθανότητα να επιθυμούν οι εργαστηριακοί να συνεχίσουν τα παιδιά τους το επάγγελμά τους εξαρτάται: 11% από τα κίνητρα στην εργασία, - 3% από την ποιότητα των κοινωνικών σχέσεων, - 13% από την επαναληψιμότητα, -12% από την προσωπική απογοήτευση από την εργασία, 48% από την ποικιλία στην εργασία, -0,2% από την εκπαίδευση στο χώρο εργασίας, 0,8% Γ2 (χρόνος για εκπαίδευση), 8% Γ3 (24ωρη κάλυψη από προσωπικό), 16% B3 (κοινωνική ασφάλιση), 22% B9 (αποζημίωση εφημεριών), 7% B10 (άδειες μητρότητας), -60% B34 (ηθική ανταμοιβή).

Μοντέλο 2 (μεταβλητής Δ8). Η πιθανότητα να επέλεξαν σήμερα οι εργαστηριακοί το ίδιο επάγγελμα εξαρτάται: -11% από τις συνθήκες, 15% από τα κίνητρα στην εργασία, 12% από την ποιότητα των κοινωνικών σχέσεων, 9% από την εκτίμηση από τους ανωτέρους, - 23% από την επαναληψιμότητα, 30% από την ελαστικότητα στην

εργασία, - 11% από την προσωπική απογοήτευση από την εργασία, - 2% από την ποικιλία στην εργασία, 10% από την εκπαίδευση στο χώρο εργασίας, 57% από τον Γ2 – χρόνο για εκπαίδευση, 13% από Γ3 - 24ωρη κάλυψη από προσωπικό, 50% από Β3 - κοινωνική ασφάλιση, 11% Β9 από αποζημίωση εφημεριών, 17% από Β10 - άδειες μητρότητας, -8% από Β34 -ηθική ανταμοιβή.

Στο ερωτηματολόγιο στις δύο τελευταίες ερωτήσεις (Δ9 και Δ10) ζητούνται από τους εργασθηριακούς να ιεραρχήσουν τα βασικότερα προβλήματα που συντελούν στη δυσaréσκεια από την εργασία σας (Δ9) και να ιεραρχήσουν τις αλλαγές που προτείνουν για την βελτίωση της εργασίας της (Δ10) (Πίνακας 5.17 και 5.18).

Τα βασικότερα προβλήματα που συντελούν στη δυσaréσκεια από την εργασία και αλλαγές που προτείνονται για βελτίωση της εργασίας είναι:

Πίνακας 5.17 Αναλυτικά τα προβλήματα που συντελούν στη δυσaréσκεια (Δ9).

Απαντήσεις	Προτεραιότητα απαντήσεων					
	Πρώτη	Δεύτερη	Τρίτη	Τέταρτη	Πέμπτη	Σύνολο
Χαμηλές αμοιβές (B1, B9)	42%	30%	10%	3%	3%	<b>88%</b>
Ελλιπής στελέχωση – φόρτος εργασίας (B4, B5, B7, B8, Γ3)	33%	28%	7%	9%	4%	<b>81%</b>
Μη εφαρμογή καθηκοντολογίου (B33)	20%	12%	33%	7%	3%	<b>75%</b>
Αποκλεισμός συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων (B18, B19, B27, B28)	3%	12%	14%	10%	31%	<b>70%</b>
Πρόγραμμα εργασίας (Δ2, Δ3, Δ4)	1%	4%	9%	29%	14%	<b>57%</b>

Πίνακας 5.18 Αναλυτικά προτάσεις για βελτίωση της εργασίας (Δ10).

Απαντήσεις	Προτεραιότητα απαντήσεων					
	Πρώτη	Δεύτερη	Τρίτη	Τέταρτη	Πέμπτη	Σύνολο
Αύξηση των οικονομικών αποδοχών (B1, B9)	62,3%	13,2%	6,4%	5,0%	4%	<b>91%</b>
Αύξηση του εργαστηριακού προσωπικού (B4, B7, B8)	17,7%	41,4%	8,2%	6,4%	7,7%	<b>81%</b>
Ευρεία εφαρμογή της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (B24, B25, Γ1, Γ2)	4,5%	14,5%	21,8%	25%	5,5%	<b>71,3%</b>
Άσκηση δραστηριοτήτων συναφών με τη θέση εργασίας (B33)	6,4%	12,3%	25,0%	9,1%	10%	<b>63%</b>
Βελτίωση της επικοινωνίας – συνεργασίας σε κάθε επίπεδο μέσα στο οργανισμό (B13, B14, B15, B16)	7,3%	9,1%	13,6%	15%	17,3%	<b>62,3%</b>

Στους πίνακες 5.17 και 5.18 φαίνονται με έντονα γράμματα οι μεταβλητές που είχαν στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς μία από τις μεταβλητές Δ7 και Δ8 που ελέγχθηκαν με το κριτήριο  $\chi^2$ .

Τα αναλυτικά αποτελέσματα των πινάκων 5.17 και 5.18 δεν συνάδουν με τα αποτελέσματα της λογιστικής παλινδρόμησης που προηγήθηκε. Στη παλινδρόμηση φαίνεται ότι προτεραιότητα για τους εργαστηριακούς είναι τα «ποιοτικά» χαρακτηριστικά της εργασίας όπως είναι κατά σειρά: το ενδιαφέρον για την εργασία, θέματα ασφάλισης, η ελαστικότητα στο ωράριο, η εκπαίδευση, τα κίνητρα και οι κοινωνικές σχέσεις. Και στα δύο μοντέλα που κατασκευάστηκαν οι οικονομικές απολαβές βρίσκονται χαμηλά στην προτίμηση. Αντίθετα στους πίνακες 5.15 και 5.16 σαφώς οι οικονομικές απολαβές προτιμώνται ως το βασικότερο αγαθό που αποκομίζει κανείς από την εργασία. Το ίδιο συμβαίνει και με τα σχετικά διαγράμματα στην «περιγραφή» των δεδομένων (διαγράμματα 5.20, 5.21 και 5.35).

## **Περιορισμοί της έρευνας**

1. Ο αριθμός των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων μας (220) ήταν οριακός σχετικά, σε σχέση με τον αριθμό των μεταβλητών του ερωτηματολογίου (46). Αυτός ίσως να είναι και ο λόγος για τον οποίο στη μέθοδο της παλινδρόμησης κανένα από τα δύο μοντέλα που δημιουργήθηκαν δεν εξηγούν πλήρως τις δύο μεταβλητές Δ7 και Δ8, απλά μας δίνουν μια εικόνα για το ποιες παράμετροι επηρεάζουν τις καταφατικές απαντήσεις τους. Ίσως ένα μεγαλύτερο δείγμα να βοηθούσε πιο πολύ στα αποτελέσματα.

2. Τα περιορισμένα βιβλιογραφικά δεδομένα και η ελλιπής παρουσία ελληνικών αντίστοιχων δεδομένων, που να αναφέρονται αποκλειστικά στην ικανοποίηση από την εργασία του εργαστηριακού προσωπικού, είχε ως αποτέλεσμα να μην μπορούν να γίνουν σημαντικές συγκρίσεις με άλλες έρευνες. Πολλές βιβλιοθήκες δεν διέθεταν κάποιο υλικό και ορισμένες έρευνες παρόμοιες με το θέμα της εργασίας, οι οποίες εμφανίζονταν στο διαδίκτυο, ήταν ελλιπείς, ή δεν διέθεταν υλικό για παραχώρηση. Αυτό άλλωστε δείχνει και την αναγκαιότητα και σημαντικότητα της μελέτης και την αναφορά για την επαγγελματική ικανοποίηση της συγκεκριμένης ομάδας εργαζομένων.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6**

### **ΣΥΖΗΤΗΣΗ**

Η παροχή μελέτη μέσα από την περιγραφή και στατιστική ανάλυση των πληροφοριών που συλλέξαμε, σκοπό έχει την διερεύνηση του βαθμού, που η εργασία στα κλινικά εργαστήρια τεσσάρων δημόσιων νοσοκομείων της χώρας ικανοποιεί τις προσδοκίες των εργαζομένων. Στην ουσία το ερωτηματολόγιο εκμαιεύει απαντήσεις για δώδεκα βασικά ερωτήματα τα οποία σχετίζονται με την ικανοποίηση από: τις μισθολογικές αποδοχές, την ασφαλιστική κάλυψη, το ωράριο και τις ώρες απασχόλησης, τις διευκολύνσεις για θέματα μητρότητας, κοινωνικές σχέσεις μέσα στην εργασία, επαγγελματικά κίνητρα, επιβράβευση στο χώρο της εργασίας, από τις συνθήκες εργασίας, από την επιρροή που έχουν οι εργαζόμενοι στο περιβάλλον εργασίας, από την εκπαίδευση, από την ενασχόληση με αλλότρια καθήκοντα και από την ύπαρξη επαρκούς κάλυψης από προσωπικό του εργαστηρίου.

Πριν σχολιάσουμε τα αποτελέσματα, θα πρέπει να αναφέρουμε ότι οι εργαζόμενοι στα κλινικά εργαστήρια εκφράζουν γενικά δυσαρέσκεια από την εργασία τους. Αυτό προκύπτει από το ερώτημα Δ7 όπου αποτυπώνεται με 67,5%, η επιθυμία των εργαστηριακών να μην ακολουθήσουν τα παιδιά τους το επάγγελμά τους.

Σε αντίστοιχη μελέτη (Ποζουκίδου και συν., 2007) σε μικρότερο νοσοκομείο και με μικρότερο βέβαια αριθμό εργαστηριακών, το παραϊατρικό προσωπικό ανεξάρτητα εκπαιδευτικού επιπέδου εμφανιζόταν ικανοποιημένο με τις προσδοκίες του να έχουν επαληθευτεί.

Αντίστοιχα σε μελέτη που έγινε σε νοσηλευτικό προσωπικό, η επιθυμία των νοσηλευτριών να ακολουθήσουν τα παιδιά τους το ίδιο επάγγελμα, είχε σχέση με την ηλικία τους και αυτό εξηγείται, σύμφωνα με τους Thomas and Bond (1991), από το γεγονός ότι οι μεγαλύτερες σε ηλικία νοσηλεύτριες είναι περισσότερο ικανοποιημένες από το έργο που ασκούν (Χαραλαμπίδου, 1996).

Τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης, ως προς τη ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια από το επάγγελμα, δεν διαφέρουν από έρευνες που έγιναν τόσο στην Ελλάδα (Φούρκας και συν., 2008, Μπόρου και συν., 2010, Ποζουκίδου και συν., 2007) όσο και σε άλλες χώρες με διαφορετικά συστήματα υγείας (Printarakul, 2008, Pittyanuwat et al., 1997, Sornton, 1999, Siramahamongkol, 2006). Τα κίνητρα των εργαζόμενων είναι ίδια, διαφέρει ο βαθμός και κατά συνέπεια η σειρά με την οποία εμφανίζονται. Ένας σημαντικός αριθμός μελετών υποστηρίζει, ότι η επιδίωξη της επαγγελματικής ικανοποίησης, δεν είναι πολυτέλεια, αλλά αντιθέτως, είναι αναγκαία και επιπλέον μη κοστοβόρα. Λόγω του ότι είναι μη κοστοβόρα, αποτελεί βασικό μέλημα των επιχειρήσεων στη διοίκηση ανθρώπινων πόρων (Μπουρής, 2005).

Ο ευαίσθητος τομέας της υγειονομικής περιθάλψης επηρεάζεται από την υπάρχουσα οικονομική ύφεση, που δημιουργεί τεράστια προβλήματα με συνέπειες στην οργάνωση, με μείωση του προσωπικού λόγω αποχωρήσεων από την εργασία, την μη πρόσληψη προσωπικού, περικοπές επιδομάτων, μειώσεις μισθών (Griffith, 2002, Klipp, 2000). Αυτό πιθανό να επιδρά αρνητικά και στις τάσεις και απόψεις των εργαζομένων, οι οποίοι απαρτίζουν το υλικό μας.

Το δείγμα της έρευνάς μας όπως έχει ήδη αναφερθεί, είναι 220 εργαζόμενοι του εργαστηριακού τομέα τεσσάρων νοσοκομείων, του Ε.Σ.Υ., με ελάχιστο όριο υπηρεσίας τον ένα χρόνο. Η μονιμότητα στο δημόσιο τομέα έχει αποδειχτεί ότι προσφέρει ασφάλεια, ικανοποίηση στον εργαζόμενο και μειώνει τους παράγοντες που μπορεί να του προκαλούν άγχος. Εργαζόμενοι που νοιώθουν ικανοποίηση από την εργασία τους είναι πιθανό να είναι πιο παραγωγικοί και να παραμείνουν σε αυτή (McConnell 1999, 2000, Pinkerton 2002, Anderson & Pulich 2000, Howell 1999).



Ο εργαστηριακός τομέας διαρθρώνεται από μια ομάδα ανθρώπων διαφορετικών επαγγελματικών ειδικοτήτων, οι οποίοι καλούνται καθημερινά να συμβάλουν στην εύρυθμη λειτουργία του νοσοκομείου. Το κάθε εργαστήριο αποτελεί μια παραγωγική μονάδα που χαρακτηρίζεται από εισροές, διαδικασία και εκροές. Σημαντική μονάδα των εισροών είναι και οι ανθρώπινοι πόροι, οι οποίοι επιτελούν σε μια σειρά εκροών, όπως η παραγωγή αξιόπιστων αποτελεσμάτων τα οποία θα βοηθήσουν αποτελεσματικά τον κλινικό ιατρό, τόσο στην πρόληψη, όσο στην διάγνωση και στην παρακολούθηση της θεραπείας του αρρώστου. Μια σωστή διάγνωση είναι αναγκαία για τη στρατηγική της θεραπείας και τις θετικές εκβάσεις των ασθενών (Laschinger, Shamiam & Thomason, 2001, Βυλλιώτου, 2009).

Το γυναικείο φύλο υπερτερεί με ποσοστό 77,7% έναντι 22,3% του ανδρικού φύλου, δείχνοντας ότι κυρίως τα εργαστηριακά επαγγέλματα εξακολουθούν να προσελκύουν την προτίμηση του γυναικείου παρά του ανδρικού φύλου. Η ίδια υπεροχή αναφέρεται και σε άλλες μελέτες με εργαστηριακό προσωπικό (Printarakul, 2008, Μωυσιάκη, 2006).

Ηλικιακά, υπερτερούν οι εργαζόμενοι που βρίσκονται λίγο κάτω από το μέσο του εργασιακού τους βίου, γύρω στα 39 έτη ηλικίας.

Η μέση επαγγελματική δραστηριότητα είναι περίπου 16 έτη και στο συγκεκριμένο επαγγελματικό χώρο περίπου 13 έτη. Αυτό είναι θετικό, για το άμεσο μέλλον στο χώρο των εργαστηρίων, γιατί είναι στελεχωμένα με νέο ηλικιακά δυναμικό αλλά ταυτόχρονα υποδηλώνει και στασιμότητα ως προς τη ροή νέου προσωπικού, η οποία θα δημιουργήσει προβλήματα δυσλειτουργίας, λόγω των συνεχών αποχωρήσεων προσωπικού, που έχει συμπληρώσει τις απαιτούμενες προϋποθέσεις για συνταξιοδότηση.

Μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων που στελεχώνουν τα κλινικά εργαστήρια είναι τεχνολογικής κατεύθυνσης (ΤΕ), ακολουθεί η πανεπιστημιακή κατεύθυνση (ΠΕ) και η δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ΔΕ). Το 98% των εργαζομένων έχει κάποιο πτυχίο σε ηλεκτρονικούς υπολογιστές, ξένη γλώσσα ή παιδαγωγικό πτυχίο. Ενδιαφέρον εμφανίζει, η σύνδεση των επαγγελματικών προσόντων και των ετών επαγγελματικής δραστηριότητας όπου είναι φανερό ότι οι νέοι υπάλληλοι είναι περισσότερο καταρτισμένοι επιστημονικά, αφού στους μεγαλύτερους σε ηλικία υπαλλήλους, το 45% δεν έχει άλλα επαγγελματικά προσόντα, εκτός του βασικού πτυχίου διορισμού. Αυτό κάνει άλλωστε επιτακτική την ανάγκη της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης εκ

μέρους των οργανισμών μέσω παροχών και κινήτρων προς τους εργαζόμενους. Η πληροφόρηση του εργαζομένου για την εργασία που θα αναλάβει, αποτελεί θεμελιακή ανάγκη είτε είναι νέος στην εργασία, είτε είναι παλιό στέλεχος που αλλάζει καθήκοντα. Κανένας οργανισμός δεν μπορεί να παραβλέψει την ανάγκη της ενημέρωσης. Επίπτωση της εκπαίδευσης είναι η αύξηση της παραγωγικότητας, όχι μόνο στην ποσότητα της παραγωγής αλλά και στην ποιότητα. Η εκπαίδευση σαν λειτουργία έχει χαρακτήρα δυναμικό, γιατί συνδέεται με την εξέλιξη της εργασίας που αλλάζει συνεχώς και διαφοροποιείται σύμφωνα με τις τεχνολογικές και οργανωτικές τελειοποιήσεις (Flippo, 1976). Οι εργαστηριακοί στην ερώτηση αν είναι ικανοποιημένοι από την εκπαίδευση τους, από τις ευκαιρίες για παρακολούθηση ενδοϋπηρεσιακών εκπαιδευτικών προγραμμάτων και προγραμμάτων συνεχιζόμενης εκπαίδευσης απάντησαν αρνητικά. Σε σχέση για το αν αυτή είναι η αιτία για να μην είναι ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους (Δ8) και το αν επιθυμούν τα παιδιά τους να ακολουθήσουν το ίδιο επάγγελμα (Δ7) στατιστικά σημαντική διαφορά υπήρχε μόνο για την μεταβλητή B24 (Δ8)  $p < 0,038$ .

Η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων δουλεύει σε ημερήσια πρωινή υπηρεσία.

Το 61% του προσωπικού εργάζονται εβδομαδιαίως πρωινό ωράριο, το 31,8% κυκλικό, και ένα μικρό ποσοστό 6% εργάζεται εναλλάξ πρωινό – απογευματινό. Στο 9,3% που εργάζονται και νύκτες, τους αντιστοιχεί μία ή τρεις νύκτες ανά μήνα. Η πλειοψηφία των νυκτερινών βαρδιών φαίνεται στην έρευνα να εκτελούνται από εργαστηριακούς τεχνολογικής εκπαίδευσης. Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να αναφερθεί ότι αυτό δεν είναι απόλυτο, και ίσως ο αριθμός αυτός να οφείλεται στο γεγονός ότι, και ο αριθμός των συμμετεχόντων στη μελέτη αλλά και των εργαζομένων σε κάποια εργαστήρια κατά το μεγαλύτερο ποσοστό είναι τεχνολογικής εκπαίδευσης. Καθοριστική βέβαια σημασία έχει και το είδος του εργαστηρίου στο οποίο εργάζεται ο ερωτώμενος, γιατί το κάθε εργαστήριο έχει το δικό του άτυπο εσωτερικό κανονισμό για τις βάρδιες. Δυστυχώς στη μελέτη μας η αναφορά στο εργαστήριο ήταν προαιρετική για λόγους τήρησης της ανωνυμίας και μη φωτογράφισης των συμμετεχόντων, οπότε δεν υπάρχουν και επαρκή στοιχεία για την κατηγορία του εργαστηρίου που υπάγονται οι ερωτώμενοι.

Έκφραση δυσαρέσκειας, σε ποσοστό 91,3% των εργαζομένων, προκύπτει για τις μισθολογικές αποδοχές και την αποζημίωση της εργασίας τους το Σαββατοκύριακο και τις αργίες με στατιστικά σημαντική διαφορά B1(Δ7, Δ8)  $p < 0,000$  και B9 (Δ7,

Δ8)  $p < 0,010$  και  $p < 0,001$  αντίστοιχα. Αν και δεν διακρίνονται σημαντικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ φαίνεται ότι οι ΠΕ είναι περισσότερο δυσαρεστημένοι, αφού κανείς από αυτούς δεν απάντησε «πάρα πολύ ικανοποιημένος».

Σε μελέτη που έγινε στις Η.Π.Α (παρά το διαφορετικό σύστημα υγείας που υπάρχει) παρατηρούμε ότι αρκετοί προβληματισμοί και δυσαρέσκεια στον επαγγελματικό τομέα είναι κοινοί. Οι Anderson & Pulich (2000) επισημαίνουν ότι μια καλύτερη οικονομική προσφορά εργασίας, χωρίς βάρδιες, σαββατοκύριακα και με προώθηση των ευκαιριών ανάπτυξης είναι ο λόγος αλλαγής ή και εγκατάλειψης του επαγγέλματος.

Ακολουθως, δυσαρέσκεια προκαλεί και το θέμα της ασφαλιστικής κάλυψης με 51,8% των εργαζομένων να έχει αρνητική γνώμη. Σε αυτό το ευαίσθητο θέμα, της ασφαλιστικής κάλυψης, δεν φαίνεται να υπάρχουν διαφορές μεταξύ μονίμων και συμβασιούχων υπαλλήλων. Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά B3 (Δ8)  $p < 0,002$  σχετικά με το αν αυτή είναι η αιτία για να μην είναι ικανοποιημένοι από το επάγγελμα τους και το αν επιθυμούν τα παιδιά τους να ακολουθήσουν το ίδιο επάγγελμα.

Θετική ικανοποίηση εκφράζουν οι εργαζόμενοι για το σύνολο των ωρών απασχόλησης και την ελαστικότητα στον προγραμματισμό ρύθμισης των ωρών εργασίας, την δυνατότητα που τους δίνεται να μην εργάζονται κάποια σαββατοκύριακα, να μπορούν να ρυθμίζουν τα σαββατοκύριακα που εργάζονται και το πότε θα κάνουν χρήση των ρεπό τους. Στατιστικά σημαντική διαφορά υπήρχε για όλες τις μεταβλητές [B4 (Δ7  $p < 0,002$ , Δ8  $p < 0,009$ ), B5 (Δ7  $p < 0,001$ , Δ8  $p < 0,022$ ), B7 (Δ7  $p < 0,003$ , Δ8  $p < 0,003$ ), B8 (Δ7  $p < 0,030$ )]. Η δυνατότητα προγραμματισμού των βαρδιών και της ελαστικότητας του προγράμματος βελτιώνει την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής και καλυτερεύουν τις συνθήκες στη φροντίδα των παιδιών- για όσους εργαζόμενους διαθέτουν οικογένεια.

Σύμφωνα με μελέτες, σε νοσηλευτικό προσωπικό, το πρόγραμμα εργασίας αποτελεί ένα οργανωτικό χαρακτηριστικό, το οποίο επηρεάζει την ποιότητα και την ασφάλεια της παρεχόμενης εργασίας, αλλά και την προσωπική ζωή και τις ανάγκες των εργαζομένων, και επομένως σχετίζεται με την επαγγελματική ικανοποίηση (Tully, 1992, Χαραλαμπίδου, 1996, Young & Hayne, 1988).

Μάλιστα, όπως προκύπτει από τη μελέτη των Shields & Ward (2001) η ικανοποίηση από το πρόγραμμα εργασίας προκύπτει όχι μόνο από τον έλεγχο του αριθμού των ωρών εργασίας, αλλά από τη δυνατότητα του προσωπικού να διαμορφώνει το ωράριο και τις βάρδιες εργασίας. Από την ίδια μελέτη προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι στις πρωινές βάρδιες είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από εκείνους που εργάζονται σε κυκλικό ωράριο ή σε νυχτερινές βάρδιες. Περαιτέρω, σύμφωνα με τη μελέτη των Shader και συν., (2001), το σταθερό πρόγραμμα εργασίας φαίνεται να συνδέεται με χαμηλότερα επίπεδα stress, αλλά και με αυξημένη επαγγελματική ικανοποίηση στους νοσηλευτές. Σε μελέτη που έγινε σε νοσηλεύτριες βρέθηκαν πιο ικανοποιημένες με την δυνατότητα ελαστικότητας του ωραρίου οι εργαζόμενες νοσηλεύτριες με ωράριο μητρότητας (Χαραλαμπίδου, 1996).

Οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι από το χρονικό διάστημα των αδειών μητρότητας. Οι θετικές γνώμες συγκέντρωσαν το 43,5% έναντι των αρνητικών 30%. Αλλά, παρά την ικανοποίηση από τις άδειες μητρότητας, η μη επαρκής ύπαρξη κοινωνικών δομών στήριξης (παιδικοί σταθμοί, κέντρα ενημέρωσης, κέντρα συμβουλευτικής και στήριξης) δημιουργούν προβλήματα ως προς την εναρμόνιση και τη σωστή διαχείριση της οικογένειας και της εργασίας ώστε να υπάρξει ικανοποίηση και αρμονία προκαλώντας τη δυσαρέσκεια σε ποσοστό 70%. Σε σχέση για το αν αυτή είναι η αιτία για να μην είναι ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους (Δ8) και το αν επιθυμούν τα παιδιά τους να ακολουθήσουν το ίδιο επάγγελμα (Δ7) στατιστικά σημαντική διαφορά υπήρχε μόνο για την μεταβλητή B11 (Δ7) με  $p < 0,030$ .

Στο κεφάλαιο επικοινωνία, γενικά, και πάλι το εργαστηριακό προσωπικό δεν είναι ικανοποιημένοι. Έχει ελαφρώς, καλή γνώμη για τις σχέσεις με τους συναδέλφους του στο τμήμα και αντίστοιχα από τους συνεργάτες ιατρούς του νοσοκομείου. Οι νέοι υπάλληλοι (μέχρι 6 έτη προϋπηρεσία) έχουν ελαφρά καλύτερη γνώμη από τους παλαιούς υπαλλήλους (πάνω από 25 χρόνια προϋπηρεσία) και στις σχέσεις με τους συναδέλφους και στις σχέσεις με τους ιατρούς του νοσοκομείου. Προκύπτει όμως δυσαρέσκεια ως προς τις ευκαιρίες για κοινωνικές σχέσεις στο χώρο εντός και εκτός της εργασίας όπου οι γνώμες είναι μοιρασμένες. Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνεται και από τη μεταβλητή Δ10, για την ιεράρχηση των αλλαγών που προτείνουν οι εργαζόμενοι για τη βελτίωση της εργασίας τους, αφού θεωρείται από πολλούς εργαζόμενους ως μια παράμετρος την οποία θα ήθελαν α αλλάξει. Είναι χαρακτηριστικό ότι το προσωπικό εκφράζει ικανοποίηση περισσότερο από τους παράγοντες που σχετίζονται με τη δημιουργία δεσμών (κοινωνικές ανάγκες). Σε

σχέση για το αν αυτή είναι η αιτία για να μην είναι ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους (Δ8) και το αν επιθυμούν τα παιδιά τους να ακολουθήσουν το ίδιο επάγγελμα (Δ7) στατιστικά σημαντική διαφορά υπήρχε για τις μεταβλητές B13 (Δ7, Δ8)  $p < 0,052$  και  $p < 0,009$  αντίστοιχα, B14 (Δ7, Δ8)  $p < 0,005$  και  $p < 0,000$  αντίστοιχα. Το εύρημα επιβεβαιώνεται και από τον πίνακα 5.18 αφού θεωρείται από πολλούς εργαζόμενους ως μία παράμετρος την οποία θα ήθελαν να αλλάξει.

Οι εργαζόμενοι με θετική γνώμη 43% και στατιστικά σημαντική διαφορά B12 (Δ7)  $p < 0,002$  εκφράζουν την ικανοποίησή τους για την διεύθυνση του τμήματός τους. Η ικανοποίηση των εργαζομένων επηρεάζεται από τις σχέσεις εργοδοσίας-εργαζομένων. Το αιτιοκρατικό πρότυπο πάνω στο οποίο στηρίχθηκε η πρώτη σχολή των ανθρώπινων σχέσεων ήταν η άμεση σχέση μεταξύ παραγωγικότητας της εργασίας και ικανοποίησης των εργαζομένων, έτσι όπως αυτή προκύπτει από τις σχέσεις εργαζομένων-εργοδοσίας (Μπουρής, 2005).

Στο ερώτημα για ευκαιρίες επαγγελματικής αλληλοεπίδρασης με άλλους επιστημονικούς τομείς, οι απαντήσεις είναι κατά βάση αρνητικές 49%. Οι ΤΕ και ΠΕ φαίνεται να έχουν περισσότερες ευκαιρίες από τους ΔΕ πιθανώς λόγω μη κάλυψης των ακαδημαϊκών προσόντων για περαιτέρω εξέλιξη από τους ΔΕ. Σε σχέση με το αν αυτή είναι η αιτία για να μην είναι ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους (Δ8) και το αν επιθυμούν τα παιδιά τους να ακολουθήσουν το ίδιο επάγγελμα (Δ7) δεν υπήρχε στατιστικά σημαντική διαφορά στις μεταξύ τους συγκρίσεις.

Ο παράγοντας συνθήκες εργασίας ο οποίος αναφέρεται στο περιβάλλον εργασίας αλλά και στην πρόληψη πιθανών κινδύνων που αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος κατά την άσκηση των καθηκόντων του δεν θεωρείται ικανοποιητικός από την πλειοψηφία του 55% και 61% αντίστοιχα του εργαστηριακού προσωπικού. Σε σχέση για το αν αυτοί οι παράγοντες μπορεί να θεωρηθούν αιτία να μην επιθυμούν οι εργαστηριακοί να ακολουθήσουν το ίδιο επάγγελμα τα παιδιά τους (Δ7), υπήρχε στατιστικά σημαντική διαφορά για όλες τις μεταβλητές [B31 (Δ7)  $p < 0,007$ , B32 (Δ7, Δ8)  $p < 0,001$  και  $p < 0,027$ ]. Ο παράγοντας ασφάλεια της εργασίας είναι λογικό να απασχολεί το εργαστηριακό προσωπικό, γιατί έρχεται καθημερινά σε επαφή με ασθενείς και με δυνητικά μολυσματικά βιολογικά υλικά, άσχετα από τα οποιαδήποτε μέτρα προφύλαξης.

Οι ευκαιρίες συμμετοχής σε διάφορες επιτροπές του τμήματος ή του νοσοκομείου όπως και οι δυνατότητες άσκησης επιρροή στο χώρο δεν αναδεικνύονται ως

παράγοντες ικανοποίησης αλλά αντίθετα αποτελούν αιτία δυσαρέσκειας με ποσοστό 70% ποσοστό αρνητικών απόψεων. Ελέγχθηκε η σχέση συμμετοχής σε επιτροπές με τα ακαδημαϊκά προσόντα. Οι απόφοιτοι πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (ΠΕ) φαίνεται ότι έχουν περισσότερες ευκαιρίες για συμμετοχή σε επιτροπές σε σχέση με τους υπολοίπους, πιθανώς λόγω της δυνατότητας προαγωγής σε θέση ευθύνης.

Τα ίδια αυξημένα ποσοστά αρνητικών απαντήσεων (77%) κυριαρχούν και για την επαγγελματική εξέλιξη και είναι ομόφωνα και για τους τρεις επαγγελματικούς κλάδους. Φαίνεται ότι κανένας επαγγελματικός κλάδος δεν είναι ικανοποιημένος από την μελλοντική του επαγγελματική εξέλιξη. Οι προσδοκίες των εργαζομένων δεν βρίσκουν ανταπόκριση.

Ο βαθμός ικανοποίησης που αντλεί ο εργαζόμενος μέσα από την επιβράβευση από το χώρο εργασίας του δεν είναι απόλυτος. Σημαντικό ποσοστό 45% πιστεύει ότι η εργασία που προσφέρει δεν εκτιμάται κατάλληλα από τους ανωτέρους του σε αντίθεση με 22% θετικών απόψεων. Παράλληλα όμως πιστεύει ότι η εργασία του εκτιμάται από τους συναδέλφους. Αυτό είναι στοιχείο για το κλίμα σωστής και άριστης επικοινωνίας και συνεργασίας που επικρατεί στο χώρο εργασίας. Σε σχέση για το αν αυτοί οι παράγοντες μπορεί να θεωρηθούν αιτία να μην επιθυμούν οι εργαστηριακοί να ακολουθήσουν το ίδιο επάγγελμα τα παιδιά τους (Δ7), υπήρχε στατιστικά σημαντική διαφορά για όλες τις μεταβλητές [B21 (Δ8)  $p < 0,012$ , B22 (Δ7, Δ8)  $p < 0,027$  και  $p < 0,003$ , B23 (Δ7)  $p < 0,007$  και B34 (Δ7)  $p < 0,036$ ].

Η δυνατότητα μερικής απασχόλησης ίσως να εξυπηρετούσε κάποιους εργαζόμενους συμπληρώνοντας το εισόδημα τους. Οι εργαζόμενοι στα κλινικά εργαστήρια στα δημόσια νοσοκομεία, δεν φαίνονται καθόλου ικανοποιημένοι από τις δυνατότητες που έχουν για μερική απασχόληση. Βεβαίως πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι είναι δημόσιοι υπάλληλοι και δεν μπορούν να ασκούν παράλληλα άλλο επάγγελμα.

Σε ερώτηση για αποχώρηση το  $\alpha$  από το συγκεκριμένο χώρο (νοσοκομείο) όπου εργάζονται, δόθηκαν μόνο 73 απαντήσεις ποσοστό (33%) «ναι θέλω να φύγω». Αντίστοιχα όταν ρωτήθηκαν για το αν θέλουν να εγκαταλείψουν συνολικά το επάγγελμά τους οι περισσότερες απαντήσεις 79 (35,8%) ήταν «όχι δεν θέλω» να το εγκαταλείψω, δείχνοντας έτσι ότι συνειδητά έγινε η επιλογή τους.

Στην ερώτηση για το πόση ποικιλία υπάρχει στην εργασία και ως προς ποιο βαθμό επαναλαμβάνονται καθημερινά οι ίδιες εργασίες, οι εργαζόμενοι φαίνονται απογοητευμένοι (54%) από την ρουτίνα της εργασίας. Σε σχέση για το αν αυτή είναι

η αιτία για να μην είναι ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους (Δ8) και το αν επιθυμούν τα παιδιά τους να ακολουθήσουν το ίδιο επάγγελμα (Δ7) στατιστικά σημαντική διαφορά υπήρχε μόνο, για την μεταβλητή Δ1 (Δ8)  $p < 0,005$ . Στο αν υπάρχει διαφορά στην αντίληψη για την ποικιλία στη εργασία σε σχέση με τα ακαδημαϊκά προσόντα, δεν φαίνεται να υπάρχει διαφορά μεταξύ των υπαλλήλων ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ. Σύμφωνα με τους Anderson & Pulich, (2000) στην πλειονότητα των κλινικών εργαστηρίων των νοσοκομείων οι εργαζόμενοι παραμένουν στο ίδιο εργαστήριο μέχρι και την αποχώρησή τους, χωρίς αλλαγή περιεχομένου εργασίας. Το ίδιο συμβαίνει και στην Ελλάδα. Αν το εργαστήριο δεν έχει σχήμα ευέλικτο και προοδευτικό, δημιουργείται στους εργαζόμενους το αίσθημα της επαναληπτικότητας.

Όταν ρωτήθηκαν οι εργαζόμενοι στα κλινικά εργαστήρια, για το αν θα επέλεγαν και σήμερα το ίδιο επάγγελμα οι απαντήσεις ήταν σχεδόν μοιρασμένες. Το 51% απάντησε «όχι» και το 47,7% «ναι». Οι αρνητικές απαντήσεις οφείλονται κατά σειρά προτεραιότητας, στις συνθήκες εργασίας, στις χαμηλές αποδοχές, στις δυσκολίες στην εύρεση εργασίας και στην έλλειψη ηθικής ανταμοιβής και εξέλιξης μέσα στην εργασία.

Στο προτελευταίο ερώτημα, ζητήθηκε από τους εργαστηριακούς να ιεραρχήσουν τα βασικότερα προβλήματα, που συντελούν στη δυσαρέσκεια από την εργασία τους. Σύμφωνα με τα καταγεγραμμένα, οι εργαζόμενοι επεσήμαναν ως πρόβλημα τις χαμηλές αμοιβές 42%, την ελλιπή στελέχωση 33%, τη μη εφαρμογή καθηκοντολογίου 20,4%, τον αποκλεισμό από τη λήψη αποφάσεων 19% και το πρόγραμμα εργασίας 3,5%.

Ανάμεσα στις προτάσεις για αλλαγές σε ότι αφορά τη βελτίωση της εργασίας στα εργαστήρια των νοσοκομείων ιεραρχικά προτάθηκαν: 62% η αύξηση των οικονομικών αποδοχών, 17,7% αύξηση του εργαστηριακού προσωπικού, 7,3% βελτίωση της επικοινωνίας σε κάθε επίπεδο μέσα στον οργανισμό, 6,4% άσκηση δραστηριοτήτων συναφών με τη θέση εργασίας και τέλος 4,5% ευρεία εφαρμογή της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

### ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Με την συγκεκριμένη μελέτη έγινε προσπάθεια για διερεύνηση και ανάλυση των παραγόντων που προκαλούν ικανοποίηση ή αντίστοιχα δυσαρέσκεια σε μια επαγγελματική ομάδα, τους εργαζόμενους στα κλινικά εργαστήρια σε νοσοκομεία του Ε.Σ.Υ.

Από την ανάλυση των στοιχείων της έρευνας προκύπτει ότι:

- Οι εργαστηριακοί ανεξαρτήτου ειδικότητας (χημικοί, βιολόγοι, τεχνολόγοι ιατρικών εργαστηρίων, παρασκευαστές) δεν είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους.
- Δεν επιθυμούν τα παιδιά τους να ακολουθήσουν το δικό τους επάγγελμα.
- Ποσοστό 51%, δεν θα επέλεγε σήμερα, πάλι, το ίδιο επάγγελμα.
- Μικρό, αλλά όχι αμελητέο ποσοστό εργαζομένων θέλει να αλλάξει χώρο εργασίας και αυτό πιθανόν γιατί νοιώθουν ότι οι προσδοκίες τους δεν επαληθεύτηκαν στο συγκεκριμένο χώρο.

Προτάσεις για βελτίωση των συνθηκών εργασίας

- Μέσω των διευθύνσεων των εργαστηρίων, των διοικήσεων των οργανισμών και ευρύτερα του Υπουργείου Υγείας, να ληφθούν μέτρα ενδυνάμωσης των παραγόντων που εμφανίζουν δείκτες χαμηλής ικανοποίησης.
- Ανθρώπινη αντιμετώπιση και εστίαση στον τομέα της επικοινωνίας, σε όλα τα επίπεδα μέσα στον οργανισμό/ νοσοκομείο.
- Προσλήψεις οι οποίες θα βοηθήσουν στην αύξηση του προσωπικού και θα βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας μειώνοντας το φόρτο και τις συνέπειές του.
- Εφαρμογή προγραμμάτων συνεχούς εκπαίδευσης και ενημέρωσης του εργαστηριακού προσωπικού, θεωρούμε, με βάση τις απαντήσεις που δόθηκαν ότι θα βοηθούσε και θα οδηγούσε σε αλλαγή στάσεων και συμπεριφορών ως προς την ικανοποίηση.



## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

### **ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ**

Abu – Bader, S.H., (2000), Work Satisfaction Burnout Turnover among Social Workers in Israel, *International Journal oh Social Welfare*, (9) p.p. 191-200.

Aiken, L.H., Clarke SP., Sloan, DM., et al., (2001), Nurses reports on hospital care in five countries, *Health Affairs* (Millwood), 20(3):43-53.

Alderfer, C.P., (1969), An empirical test of a new theory of human needs, *Organizational Behaviour and Human Performance*, 4, 142-175.

Alderfer, C. P., (1972), Existence relatedness, and growth, New York: Free Press.

Anderson, P., Pulich, M., (2000), Recruiting good employees in tough times, *Health Care Manager*, 18 (3), 32-40.

Bowlby, J., (1980), Attachment and loss, Basic Books, New York.

Buckles- Price S., (1997), Shared govemance: Sharing power and opportunity, *Journal of Nursing Administration*, 27(3): 28-35.

Campbell, J.P. Pritcard, R. D., (1976), Motivation theory in industrial and organizational psychology, Dunnette, M. (Ed.), Handbook of industrial and organizational Psychology, Chicago: Rand McNally

Cavanagh, S.J., (1989), Nursing turnover: literature review and methodological critique, *Journal of Advanced Nursing*, 17, 704- 711.

Cavanagh, S. J., (1992), Job satisfaction of nursing staff working in hospitals, *Journal of Advanced Nursing*, 17, 704-711.

Chu, CL., Hsu, HM., Price, JL., Lee, JY., (2003), Job satisfaction of hospital nurses: An empirical test of a causal model in Taiwan, *International Nursing Review*, 50(3): 176-182.

Coffey, M., Coleman, M., (2001), The relationship between support and stress in forensic community mental health nursing, *Journal of Advanced Nursing*, 34(3):397-407.

Collins, K., Jones, ML., McDonnel, A. et al., (2000), Do new roles contribute to job satisfaction and retention of staff in nursing and professions allied to medicine? *Journal of Nursing Management*, 8: 3-12.

Crombach, L., (1979), Test reliability its meaning and determination, *Psychometrika*, 12, 1-16.

- Cottrell, S., (2001), Occupational stress and job satisfaction in mental health nursing: Focused interventions through evidence- based assessment, *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 8: 157-164
- Curtin, LL., (1994), Collegial Ethics of a caring profession, *Nursing Management*, 8:28-32.
- Dahlgren, M., (1986), Effective feedback improves Job satisfaction, *Nursing Management* 17, 34J- 34N.
- David, L.S., (1995), Laboratory– Associated Infections and Biosafety, *Clinical Microbiology reviews*, 8(3), 389-405.
- Edwards, D., Bumard, P., Coyle, D., Fothergill, A., Hannigan, B., (2001), A stepwise multivariate analysis of factors that contribute to stress for mental health nurses working in the community, *Journal of Advanced Nursing*, 36(6): 805-813.
- Flippo Ed., (1976), Principles of personnel management, p.72. Mc Graw Hill.
- Fung- Kam, L., (1998), Job satisfaction and autonomy of the Hong Kong registered nurses, *Journal of Advanced Nursing*, 27(2): 355-363.
- Giffin, K., Patton, B., (1971), Fundamentals of interpersonal communication, Harper and Row Publications, New York.
- Gleason, J., Sochalski, J., Aiken, LH., (1999), Review of magnet hospital research: Findings and implications for nursing practice, *Journal of Nursing Administration*, 29(1): 9-18.
- Gray- Toft, P., Anderson, JG., (1981), The nursing stress scale: Development of an instrument, *Journal of Behavioural Assessment*, 3:11-23.
- Griffith, J., (2002), Professional laboratory organizations form council to address current staffing issues, *Advance for Medical Laboratory Professions*, 35 (3) 21-22.
- Hatcher, S., Spence- Laschinger, HK., (1996), Staff nurses perceptions of job empowerment and level of burnout: A test of Canter’s theory of structural power in organizations, *Canadian Journal of Nursing Administration*, 9(2): 74-94.
- Hoppock, R., (1935), Job satisfaction: Photo – studies Harper and Brothers, New York.
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. (1959), The motivation to work, New York: Wiley.
- Herzberg, F. (1966), Work and the mature of man, Cleveland: World Publishing Co.
- Hickw, H., Gullet, R., (1975), C. Ray: Organization: Theory and Behavior, Mc Graw- Hill Co N. York.
- Howell, C., (1999), Charismatic leadership and task feedback: A laboratory study of their effects on self-efficacy, *Leadership Quarterly*, 10 (3), 375-396.

Ifaldano, MT., Muchinsky, PM., (1985), Job satisfaction and job performance: A meta-analysis, *Psychological Bulletin*, 97, 251-273.

Ingresol, GL., Oslan, T., Drew- Cates, J., DeVinney, B., Davies, J., (2002), Nurses' Job satisfaction organizational commitment, and career intent, *Journal of Nursing Administration*, 32(5):250-263.

Jossien, M., Βαγιάτης, Γ., Γιαννουλέας, Μ., (1995), Επιμέλεια Ν.Ε. Δέγλερης, Η Επικοινωνία Μέσα και Έξω από τον Εργασιακό Χώρο, Εκδ. Ελληνικά Γράμματα

Kanther, RM., (1993), Men and women in the corporation, 2<sup>nd</sup> ed., New York: Basic Books.

Kelly, B., (1992), Job satisfaction among British and American hospital staff nurses, *Nursing Connections*, 4: 15-26.

Khaleque, A., Rahman, M.A., (1987), Perceived importance of job faces and overall job satisfaction of industrial workers *Human Relations*, 40, 401-416.

Khowaja, K., Merchant RJ., Hirani, D., (2005), Registered nurse perception of work satisfaction at a Tertiary care university hospital, *Journal of Nursing Management*, 13:32-39.

Laschinger HKS, Shamian J, Thomson D. *Impact of Magnet Hospital Characteristics on Nurses' Perceptions of Trust, Burnout, Quality of Care, and Work Satisfaction*. *Nurs Econ* 2001 Sep-Oct;19(5):209-219.

Landy, F. J., Becker, W. S., (1987), Motivation theory reconsidered, Cummings & B. M. Staw (Eds.), Research in organizational behaviour, volume 9, Greenwich, Connecticut, JAI PRESS.

Lengacher, CA., Kent, K., Made, PR., Heinemann, D., Van Colt, MI., Bowling, CD., (1994) Effects of the partners in care practices model on nursing outcomes, *Nursing Economics*, 12(6): 300-307.

Locke, A.E., (1976), The nature and causes of job satisfaction, Dunnette, M. (Ed.), Handbook of industrial and organizational Psychology, Chicago: Rand McNally.

Locke, A.E., Show K.N., Saaril M., Lathan G.R., (1981), Goal Setting and Task Performance, *Psychological Bulletin* 90, 125-132.

Luthans, F., (1989), Organizational Behavior McGraw Hill Book Company, New York.

McConnell, C., (1999), Staff turnover: Occasional friend, frequent foe, and continuing frustration, *Health Care Manager*, 18 (1), 1-13.

- McConnell, C., (2000), The changing face of health care management, *Health Care Manager*, 18 (3), 1-17.
- Mac Phail, J., (1983), Job Satisfaction in the nursing profession, *Recent Advances in Nursing*, 19, 98-119.
- Maslow, A., (1968), *Toward a psychology of being*, 2<sup>nd</sup> edition, New York: Van Nostrand.
- Maslow, A., (1970), *Motivation and Personality*, 2<sup>nd</sup> edition, Harper and Row, N. York.
- Mayo, E., (1945), *The social problems of an industrial civilization*, Harvard University Press, Division a Research Cambridge, Mass.
- McClelland, D. C., (1961), *The achieving society*, New York: Van Nostrand.
- McClelland, D. C., (1985), *Human motivation*, Glenview III.: Scott, Foresman.
- McCormick, E. J., Ligen, D. R., (1985), *Industrial and Organizational Psychology*, 8<sup>th</sup> Edition, Ehglewood Cliffs, N. Jersey: Prentice –Hall, p: 268.
- Miller, J.T., (1980), Communication or Getting ideas across Society for Advancement of management, *Advanced management Journal*, Summer, 32.
- Mueller, W.C., McCloskey, C.J., (1990), Nurses' job satisfaction: A proposed Measure, *Nursing Research* 39, 359-378.
- Pinkerton, S., (2002), Grassroots recruiting, *Nursing Economics*, 20 (2), 78-79.
- Polit, D., Hungler, B.D., (1983), *Nursing Research*, 2<sup>nd</sup> Ed, Lippincott Philadelphia.
- Porter, L. W., Lawler, E. E., (1968), *Managerial attitudes and performance*, Home wood, III: Dorsey Press.
- Price J. L., Muller C. W., (1981), *Professional Turnover: The case of Nurses*, S. P. Medical and Scientific Book New York.
- Price J. L., Muller C. W., (1986), *Handbook of organizational measurement*, Cambridge, MA:Ballinger.
- Printarakul, K., (2008), *Quality of Work life of Laboratory Personnel in Siriraj Hospital*, Faculty of Public Health, Mochidol University.
- Quaglieri, P., (1980), Feedback on feedback. *Supervisory Management*, January, 35-36.
- Quarstein, VA., McAfee, RB., Classman, M., (1992), The Situational Occurrences, Theory of Job Satisfaction, *Human Relations* 45, 859-873.
- Reid, N.G., Boore, J.R., (1987), *Research Methods and Statistics in Health Care*, Edward Arnold, London.

- Rizzo, JR., House, RJ., Lirtzman, SJ., (1970), Role conflict and ambiguity in complex organizations, *Administrative Science Quarterly*, 31: 150-163.
- Salvan, A., (2001), The state of the health care workforce, *Hosp. Health Net.w*, 75 (8): 41-48.
- Sheward, L., Hunt, J., Hagen, S., Macleod, M., Bali, J., (2005), The relationship between UK hospital nurse staffing and emotional exhaustion and job dissatisfaction, *Journal of Nursing Management*, 13:51-60.
- Shields, MA., Ward, M., (2001), Improving nurse retention in the National Health Service in England: The impact of job satisfaction on intentions to quit, *Journal of Health Economics*, 20(5): 677-701.
- Simmons, BL., Nelson, DL., Neal, LJ., (2001), A comparison of the positive and negative work attitudes of home health care and hospital nurses, *Health Care Management Review*, Summer: 63-73.
- Siramahamongkol, A., (2006), Quality of working life of Health personnel in Primary Care Unit in region 6, Master's thesis, Faculty of Graduate Studies, Mahidol University.
- Slavitt, D.B., Stamps, P.A., Piedmont, E. B., Haase, A.B., (1978), Nurses satisfaction with their work situation, *Nursing Research* 27, 114-120.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., Hullin, C.L., (1969), The measurement of satisfaction in work and retirement, Rand McNally, Chicago.
- Smith J. R.P., (1981), *Sociology and Nursing*, Churchile Livingstone Edinburgh.
- Spector, P.E., (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences (Advanced Topics in Organizational Behaviors)*, paperback 108 pages, publisher: Sage Publications (USA), July 1997, ISBN: 0761089234 p.2.
- Steers, R. M., Porter, L. W. (Eds.), (1987), *Motivation and work behaviour* (8<sup>th</sup> edition), New York: McGraw- Hill (9<sup>th</sup> edition ).
- Sullivan, E., Decker, P., (1988), *Effective management in nursing*, Addison Wesley Publishing Company, Menlo Park, California.
- Syptak, J.M., Marsland, D.W., Ulmer, D., (1999), *Motivation and Job Satisfaction*.
- Thomas,LH., Bond, S., (1991), Outcomes of nursing care: the case of primary nursing, *International Journal of Nursing Studies*, 28, 291-314.
- Tully, K.C., (1992), Self- Schedulings: A strategy for recruitment and retention, *Focus on Critical Care*.1,69-73
- Tyler, P.A., Ellision RN., (1994), Sources of stress and psychological well-being in high dependency nursing, *Journal of Advanced Nursing*, 19:469-76.

Vroom, V. H., (1964), *Work and motivation*, New York: John Wiley, p: 280.

Vroom, V. H., (1982), *Work and motivation* Malabar F.L.: Robert E., Krieger, Publishing Co., N. York.

Wanous, JP., Lawler, EE., (1972), Measurement and meaning of job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 56, 95-105.

Wanous, JP., (1976), Organizational entry: for more expectations to realistic beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 61, 22-29.

Warr, P.B. (1987), *Job characteristics and mental health in P.*, Warr (Ed.), *Psychology at work*, Penguin Books Ltd, Harmondsworth. London.

Young, L.C., Hayne, A.H., (1988), *Nursing Administration from concepts to Practice*, W.B., Saunders Company Philadelphia.

## ΕΛΛΗΝΙΚΗ

Βάλβη, Α., Φράγκος, Κ., Φράγκος Χ., (2009), Η παραγωγικότητα ενός εργαζομένου εξαρτάται από την επαγγελματική ικανοποίηση; *Περιοδικό Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων* (1<sup>ος</sup> - 2<sup>ος</sup> – 3<sup>ος</sup>), τεύχος 53: 83-90.

Βυλλιώτου Β. (2009). 10<sup>ο</sup> Σεμινάριο Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης Ελληνικής Εταιρείας Κλινικής Χημείας- Κλινικής Βιοχημείας (ΕΕΚΧ-ΚΒ). Η οργάνωση των in vitro διαγνωστικών εργαστηρίων.

Γιαννούλας, Π., (1998), Συμπεριφορά και Διαπροσωπική Επικοινωνία στον Εργασιακό Χώρο, Εκδ. «Ελληνικά Γράμματα», 5<sup>η</sup> έκδ. Αθήνα.

Θεοδωράτος, Φ., (1998), Ανθρώπινες σχέσεις στην εργασία, Εκδ. Σταμούλη, 3<sup>η</sup> έκδ. Αθήνα.

Καλούρη, Ρ., (1998), Στοιχεία Γενικής & Επαγγελματικής Ψυχολογίας, Εκδ. Έλλην, Αθήνα.

Καντάς, Α., (1990), Εργασία και υγεία, Η εργασία ως αγχογόνος παράγοντας. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής Προσανατολισμού.

Καντάς, Α., (1998), Οργανωτική- Βιομηχανική Ψυχολογία. Κίνητρα- Επαγγελματική ικανοποίηση- Ηγεσία, Εκδ. Ελληνικά Γράμματα, 3<sup>η</sup> έκδ. Αθήνα.

Καρανικόλα, Μ., (2006), Αυτοεκτίμηση και επαγγελματική ικανοποίηση των Ελλήνων νοσηλευτών, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, τμήμα Νοσηλευτικής, ειδίκευση Ψυχικής Υγείας, Αθήνα.

Καψάλης, Α., (2007), Παιδαγωγική Ψυχολογία 3<sup>η</sup> εκδ., Αφοί Κυριακίδη, Θεσσαλονίκη.

Κόντης, Θ., (1994), Διοικητική Ψυχολογία, Η ψυχολογία των ανθρωπίνων και εργασιακών σχέσεων, Εκδ. ΣΕ, Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα.

Λιαντάς, Γ., (2000), Ψυχολογία της Εργασίας – Εφαρμογές της ψυχολογίας στο χώρο εργασίας, Εκδ. Ζήτη, Θεσσαλονίκη.

Μπόρου, Α., Βόσνιακ, Γ., Υφαντής, Α., Τηνιακού, Ι., και συν., (2010), Επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στις υπηρεσίες υγείας, Η ειδική περίπτωση των νοσηλευτών, *Ιατρικά Χρονικά Βορειοδυτικής Ελλάδος*, Τόμος 6, Τεύχος 1.

Μπουρής, ΙΔ., (2005), Αρχές Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων, Αθήνα.

Μπουσινάκης, Δ., Χάλκος Γ., (2006), Επίδραση άγχους και ικανοποίησης στη λειτουργία των επιχειρήσεων, *Περιοδικό Εργασιακών Σχέσεων* (4<sup>ος</sup>- 5<sup>ος</sup>- 6<sup>ος</sup>), τεύχος 42: 43-54.

Μωϋσάκη, Μ., (2006), Επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε δομές και προγράμματα Κοινωνικής Μέριμνας, ανοιχτού τύπου, στους Δήμους του Νομού Λασιθίου, Μεταπτυχιακή Εργασία, Πανεπιστήμιο Κρήτης, Τμήμα Ιατρικής Ηράκλειο.

Παρούτης, Σ., (2005), Ικανοποίηση από την εργασία: αναγκαιότητα ή πολυτέλεια; Πρακτικά 1<sup>ου</sup> Συνεδρίου Διοικητικών Επιστημόνων, Αθήνα

Ποζουκίδου, Α., Θεοδώρου, Μ., Καϊτελίδου, Δ., (2007), Επαγγελματική Ικανοποίηση του Νοσηλευτικού και Παραϊατρικού προσωπικού του Γενικού Νοσοκομείου Νάουσας, *Νοσηλευτική* 46(4) 537-544.

Σιάρδος, Κ.Γ., (1999), Μέθοδοι Πολυμεταβλητής Στατιστικής Ανάλυσης, εκδόσεις Ζήτη, Θεσσαλονίκη.

Σχίζα, Ε., (1999), Καταγραφή κινδύνων και μέτρα πρόληψης σε εργαστήρια νοσοκομείων, ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. (4719), Αθήνα.

Ταλιαδώρου, Α., (2004), Η Επαγγελματική Ικανοποίηση – Η σημασία της για τον εργαζόμενο και την επιχείρηση.

Φούρκας, Δ., Λαμπίρη, Δ, Φιλιαγκουρίδης, Δ, Θωμάς, Δ., (2008), Εργασιακό Προφίλ Τεχνολόγων Ιατρικών Εργαστηρίων (ΤΙΕ) και Βοηθών Βιολογικών Εργαστηρίων (ΒΙΒΕ) στο Γενικό Νοσοκομείο της Αθήνας «Λαϊκό», 7<sup>ο</sup> Παν. Συνέδριο Δημόσιας Υγείας και Υπηρεσιών Υγείας, ΕΑ-54, Αθήνα 2008.

Χαραλαμπίδου, Ε., (1996), Επαγγελματική Ικανοποίηση των νοσηλευτών στο χώρο του νοσοκομείου, Διδακτορική Διατριβή, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, τμήμα Νοσηλευτικής, τομέας Βασικών και Ανθρωπιστικών σπουδών, Αθήνα.



## ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

www. Harvard Professional Group, (Πρόσβαση, Οκτώβριος 2009).

[www.carriera.gr](http://www.carriera.gr). (Πρόσβαση, Οκτώβριος 2009)

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

### ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Αγαπητέ/η συνάδελφε,

Θα ήθελα να σας παρακαλέσω για λίγο από το πολύτιμο χρόνο σας, για την συμπλήρωση του παρόντος **μη υποχρεωτικού** ερωτηματολογίου.

Το ερωτηματολόγιο είναι **ανώνυμο** και απευθύνεται σε εργαστηριακό υγειονομικό προσωπικό (παρασκευαστές, τεχνολόγους, βιολόγους, βιοχημικούς, φυσικούς), εκτός από ιατρικό. Θα χρησιμοποιηθεί για τη Διπλωματική εργασία με τίτλο «Ίκανοποίηση Εργαστηριακού υγειονομικού προσωπικού», που διεξάγεται στα πλαίσια του μεταπτυχιακού προγράμματος Διοίκηση Μονάδων Υγείας του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Οποιαδήποτε πληροφορία που παρέχουν οι ερωτώμενοι, έχει σκοπό αποκλειστικά και μόνο την εξυπηρέτηση της συγκεκριμένης μελέτης.

Ευχαριστώ

Νίκου Γιάννα

Τεχνολόγος Ιατρικών Εργαστηρίων

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

### A. Συμπληρώστε ή επιλέξτε την κατάλληλη απάντηση

A1. Γράψτε το νοσοκομείο και το εργαστήριο που εργάζεστε (προαιρετικά):

.....

A2. Φύλο: Άνδρας  Γυναίκα

A3. Ηλικία: .... (γράψτε αριθμό)

A4. Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμος(η)  Έγγαμος(η)

A5. Παιδιά: .... (γράψτε αριθμό)

A6.1 Επίπεδο σπουδών: Δευτεροβάθμια εκ/ση:  Τεχνολογική εκ/ση:

Πανεπιστημιακή εκ/ση:

A6.2 Μεταπτυχιακό:  Διδακτορικό:

A7. Άλλες γραμματικές γνώσεις που έχετε (λ.χ. ξένες γλώσσες, Η.Υ):

.....

A8. Συμμετέχετε σε άλλες επιστημονικές δραστηριότητες: Ναι  Όχι

Αν ναι σε ποιες: Σπουδές διδακτορικού, μεταπτυχιακού επιπέδου:

Ανακοινώσεις, δημοσιεύσεις επιστημονικών εργασιών:

Συμμετοχή σε επιστημονικά συνέδρια, σεμινάρια:

Άλλο ονομαστικά: .....

A9. Συνολική επαγγελματική δραστηριότητα (έτη): .... (γράψτε αριθμό)

A10. Επαγγελματική δραστηριότητα στο σημερινό επαγγελματικό χώρο (έτη): .... (γράψτε αριθμό)

A11. Σε τι είδους εργαστήριο εργάζεστε;

Νοσοκομείο < 100 κλινών  Νοσοκομείο > 100 κλινών

A12. Έχετε μονιμότητα; Ναι  Όχι

A13. Ωράριο εργασίας: Πρωινό  Απογευματινό  Νυκτερινό  Κυκλικό

A14. Πόσες νυκτερινές βάρδιες/εφημερίες εργάζεστε ανά μήνα: .... (γράψτε αριθμό)

A15. Πόσες ημέρες το Σαββατοκύριακο εργάζεστε ανά μήνα: .... (γράψτε αριθμό)

A16. Είστε μέλος σε κάποιο όργανο: Επιστημονικό  Επαγγελματικό   
Συνδικαλιστικό  Άλλο.....

A17. Μέσος όρος αριθμού ατόμων που εργάζονται στο τμήμα:

Στην πρωινή βάρδια: .... (γράψτε αριθμό)

Στην απογευματινή βάρδια: .... (γράψτε αριθμό)

Στην νυκτερινή βάρδια: .... (γράψτε αριθμό)

B. Παρακαλείστε να απαντήσετε πόσο ικανοποιημένοι είστε με τα παρακάτω θέματα, σχετικά με την εργασία σας, σημειώνοντας αυτό που σας εκφράζει.

B1. Ικανοποίηση από τις μισθολογικές αποδοχές:

Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου

B2. Ικανοποίηση από την χορήγηση των αδειών που δικαιούστε:

Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου

B3. Ικανοποίηση από την ασφαλιστική και συνταξιοδοτική κάλυψη:

Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου

B4. Ικανοποίηση από το σύνολο ωρών εργασίας σας:

Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου

B5. Ικανοποίηση από την ελαστικότητα στον προγραμματισμό ρύθμισης

των ωρών εργασίας σας.

Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου

B6. Ικανοποίηση από τις ευκαιρίες μερικής απασχόλησης.

Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου

B7. Ικανοποίηση από τις δυνατότητες που δίνονται, ώστε να μην εργάζεστε κάποια Σαββατοκύριακα το μήνα:

Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου

B8. Ικανοποίηση από τα περιθώρια προγραμματισμού των βαρδιών στα Σαββατοκύριακα.

Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου

B9. Ικανοποίηση από την αποζημίωση της εργασίας σας τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες.

Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου

B10. Ικανοποίηση από το χρονικό διάστημα των αδειών μητρότητας.

Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου

B11. Ικανοποίηση από τις ευκολίες φροντίδας παιδιού π.χ νοσοκομειακός παιδονηπιακός σταθμός.

Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου

B12. Ικανοποίηση από τον/την διευθυντή/τρια του τμήματος σας.

Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου

- B13. Ικανοποίηση από τους συναδέλφους σας στο τμήμα και στο νοσοκομείο.  
Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου
- B14. Ικανοποίηση από τους συνεργάτες σας ιατρούς στο νοσοκομείο.  
Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου
- B15. Ικανοποίηση από ευκαιρίες για κοινωνικές σχέσεις στο χώρο της εργασίας.  
Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου
- B16. Ικανοποίηση από ευκαιρίες για κοινωνικές σχέσεις έξω από την εργασία.  
Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου
- B17. Ικανοποίηση από ευκαιρίες επαγγελματικής αλληλοεπίδρασης σε άλλους  
επιστημονικούς τομείς:  
Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου
- B18. Ικανοποίηση από ευκαιρίες συμμετοχής σας σε διάφορες επιτροπές του  
τμήματος ή του νοσοκομείου.  
Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου
- B19. Ικανοποίηση από τις δυνατότητες άσκησης επιρροής στο χώρο της εργασίας.  
Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου
- B20. Ικανοποίηση από ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη.  
Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου
- B21. Ικανοποίηση από την εκτίμηση της εργασίας σας από τους ανωτέρους.  
Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου
- B22. Ικανοποίηση από την εκτίμηση της εργασίας σας από τους συναδέλφους.  
Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου
- B23. Ικανοποίηση από τον βαθμό ενθάρρυνσης και θετικής ανταπόκρισης  
που αποκομίζετε από το περιβάλλον εργασίας σας.  
Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου
- B24. Ικανοποίηση από τις ευκαιρίες συμμετοχής σας σε ενδοϋπηρεσιακά εκπαιδευτικά προγράμματα.  
Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου
- B25. Ικανοποίηση από τις ευκαιρίες συμμετοχής σας σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης  
(συνέδρια, σεμινάρια).  
Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου
- B26. Ικανοποίηση από τον βαθμό ευθύνης που σας έχει ανατεθεί και ασκείται.  
Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου

B27. Ικανοποίηση από τις δυνατότητες δικής σας παρέμβασης σε θέματα συνθηκών. εργασίας σας.

Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου

B28. Ικανοποίηση από τις δυνατότητες να συμμετέχετε στις οργανωτικές αποφάσεις. του νοσοκομείου.

Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου

B29. Ικανοποίηση από τις δυνατότητες να συμμετέχετε σε εργαστηριακές έρευνες.

Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου

B30. Ικανοποίηση από τις δυνατότητες για δημοσιεύσεις και ανακοινώσεις.

Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου

B31. Ικανοποίηση από το περιβάλλον εργασίας σας (εργονομία χώρων, εξοπλισμός, φωτισμός κ.λ.π).

Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου

B32. Ικανοποίηση από την πρόληψη των πιθανών κινδύνων που αντιμετωπίζετε κατά την άσκηση των καθηκόντων σας.

Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου

B33. Ικανοποίηση από το βαθμό ενασχόλησης σας με καθήκοντα προσωπικού άλλων ειδικοτήτων (λόγω ανυπαρξίας του αρμόδιου προσωπικού ή ανεπαρκούς εκτέλεσης τους).

Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου

B34. Ικανοποίηση από την αναγνώριση – πριμοδότηση της ποιοτικής και παραγωγικής εργασίας από τους ανώτερους σας (π.χ εκπαιδευτική άδεια, ταξίδι κ.λ.π)

Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου

Γ. Παρακαλείσθε να απαντήσετε για το βαθμό που διαφωνείτε με τα ακόλουθα:

Γ1. Δεν έχω χρόνο να παρακολουθήσω τα προγράμματα εκπαίδευσης στο Νοσοκομείο λόγω φόρτου εργασίας.

Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου

Γ2. Υπάρχει η δυνατότητα χρόνου στο να παρακολουθώ εκπαιδευτικές ευκαιρίες στο χώρο της εργασίας μου (σεμινάρια, διαλέξεις).

Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου

Γ3. Νομίζω ότι το τμήμα μου έχει επαρκή 24ωρη κάλυψη με προσωπικό.

Πάρα πολύ  Πολύ  Μέτρια  Λίγο  Καθόλου

Δ. Απαντήστε στις ακόλουθες ερωτήσεις επιλέγοντας την καταλληλότερη

Δ1. Πόση ποικιλία υπάρχει στην εργασία σας.

Πολύ μεγάλη  Μεγάλη  Μέτρια  Κάποια  Λίγη ή καμία

Δ2. Σε ποιο βαθμό κάνετε τις ίδιες εργασίες με τον ίδιο τρόπο κάθε μέρα.

Σχεδόν στο σύνολο τα ίδια  Πάρα πολύ τα ίδια  Μέτρια τα ίδια

Κάπως τα ίδια  Σχεδόν στο σύνολο διαφορετικά κάθε μέρα

Δ3. Σε ποιο βαθμό η εργασία σας γίνεται σε ρυθμό ρουτίνας.

Πολύ μεγάλο βαθμό  Αρκετό  Μέτριο  Κάποιο  Λίγο ή καθόλου

Δ4. Πόση επαναληπτικότητα συμβαίνει στην εργασία σας.

Πολύ μεγάλη  Μεγάλη  Μέτρια  Κάποια  Λίγο ή καμία

Δ5. Θέλετε να φύγετε από το συγκεκριμένο νοσοκομείο

Θέλω να φύγω όσο το δυνατό συντομότερα  Θα ήθελα να φύγω σύντομα

Θα ήθελα να φύγω σε ένα χρόνο  Δεν με πειράζει να μείνω μερικά χρόνια

Δεν θέλω να φύγω από εδώ

Δ6. Θέλετε να εγκαταλείψετε το επάγγελμα - την τωρινή σας εργασία.

Θέλω να το εγκαταλείψω όσο το δυνατό συντομότερα

Θα ήθελα να το εγκαταλείψω σύντομα

Θα ήθελα να το εγκαταλείψω σε ένα χρόνο

Δεν με πειράζει να μείνω μερικά χρόνια

Δεν θέλω να το εγκαταλείψω

Δ7. Θα θέλατε κάποιο από τα παιδιά σας να ακολουθήσει το επάγγελμα σας;

Ναι  Όχι  Αν όχι, δικαιολογείστε .....

Δ8. Αν σας ρωτούσαν σήμερα θα επιλέγατε το ίδιο επάγγελμα;

Ναι  Όχι  Αν όχι, δικαιολογείστε .....

Δ9. Ιεραρχήστε τα βασικότερα προβλήματα που συντελούν στη δυσαρέσκεια

από την εργασία σας, όπως:

Ελλιπής στελέχωση - φόρτος εργασίας  Χαμηλές αμοιβές

Μη εφαρμογή καθηκοντολογίου  Πρόγραμμα εργασίας

Αποκλεισμός συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων  Άλλα.....

Δ10. Ιεραρχήστε τις αλλαγές που προτείνετε για τη βελτίωση της εργασίας σας, όπως:

Αύξηση των οικονομικών αποδοχών  Αύξηση του εργαστηριακού προσωπικού

Άσκηση δραστηριοτήτων συναφών με τη θέση εργασίας σας

Ευρεία εφαρμογή της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης

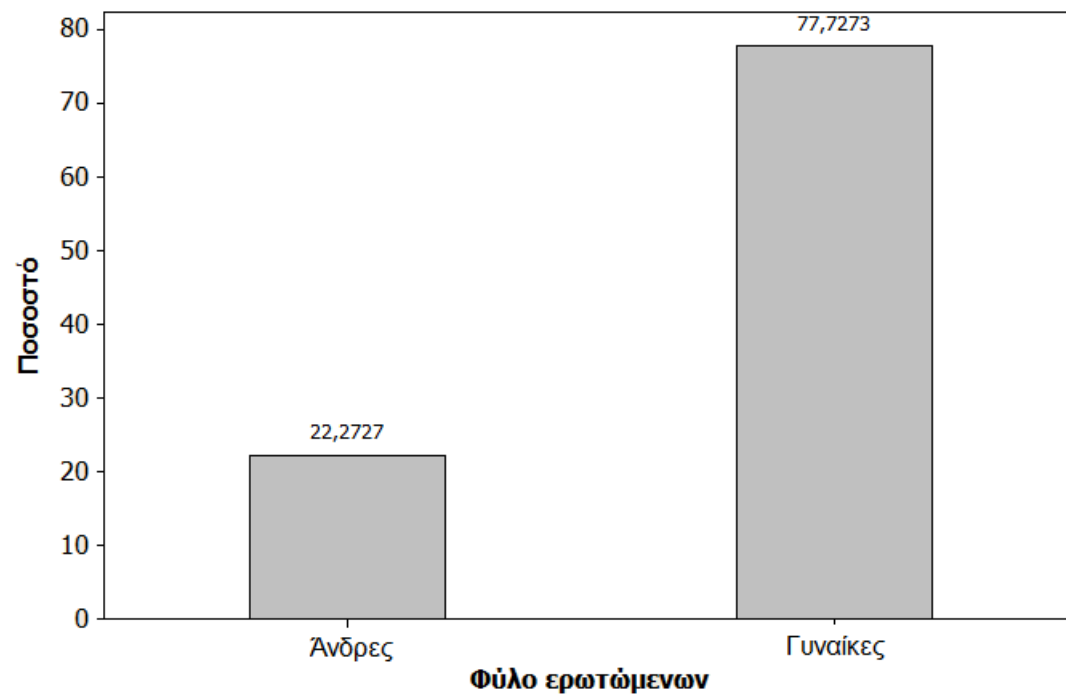
Βελτίωση της επικοινωνίας- συνεργασίας σε κάθε επίπεδο μέσα στον οργανισμό

Άλλα .....

*Ευχαριστώ για την συμμετοχή σας*

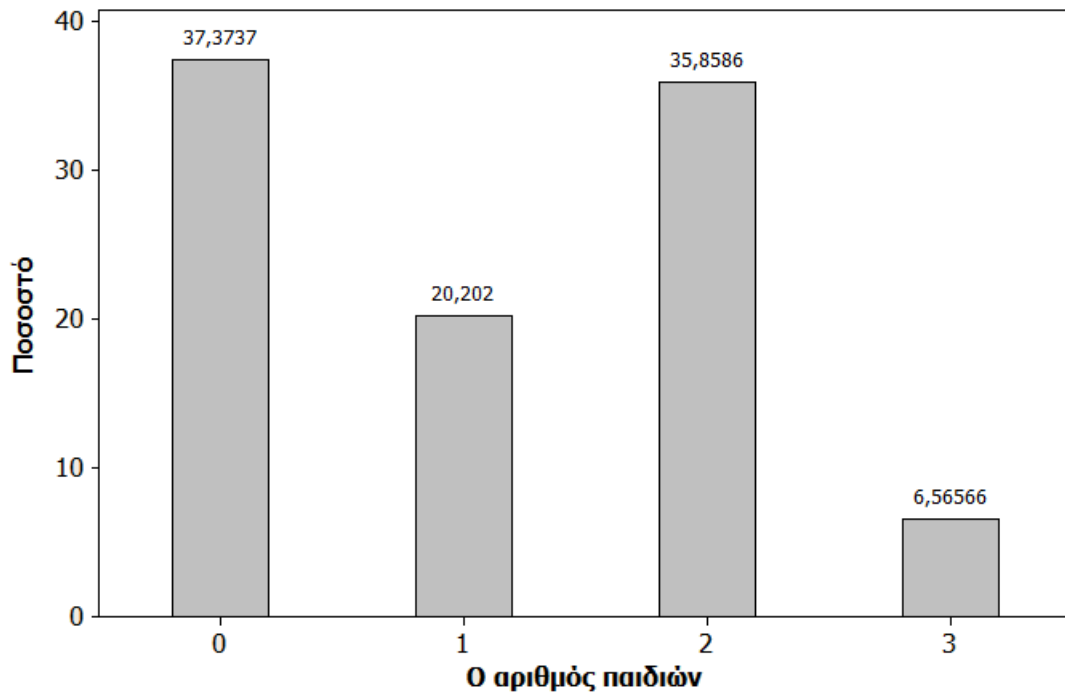
## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

### Πίνακες και Γραφήματα από την ανάλυση των αποτελεσμάτων

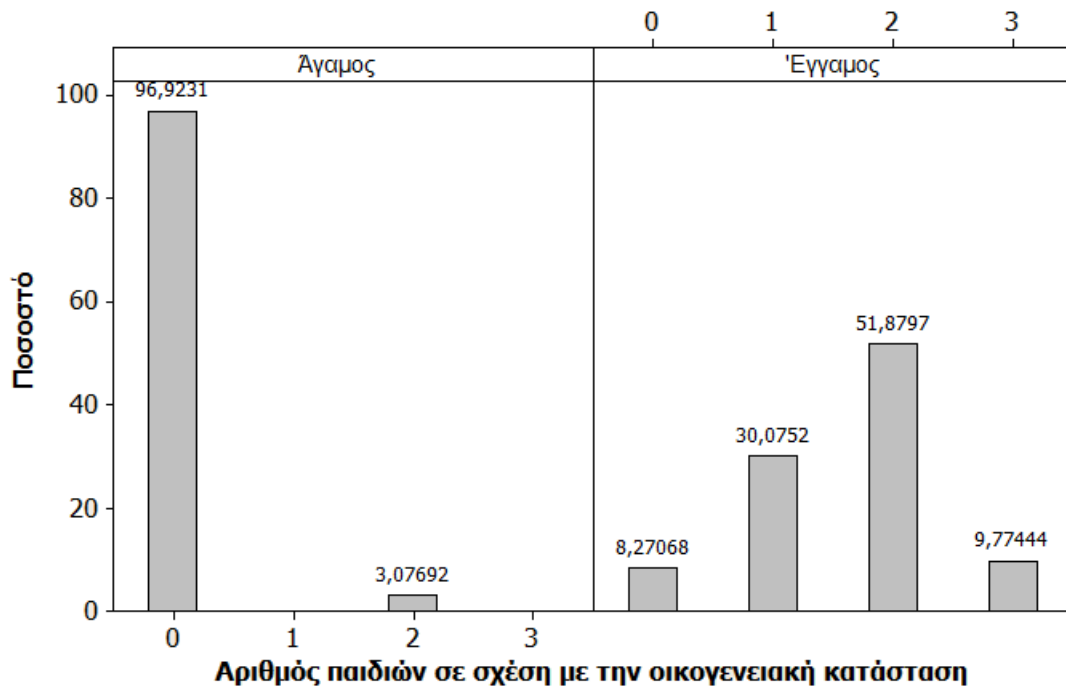


Γράφημα 5.1 Κατανομή του εργαστηριακού προσωπικού κατά φύλο





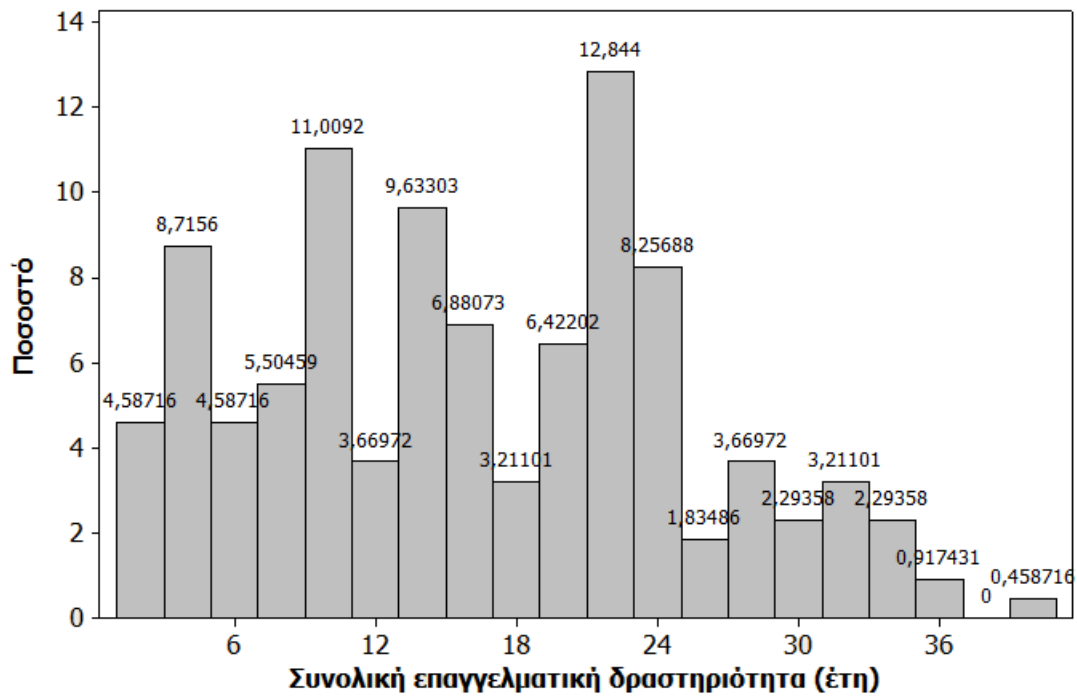
Γράφημα 5.6 Κατανομή του αριθμού των παιδιών των εργαζομένων στα εργαστήρια



Γράφημα 5.7 Σχέση οικογενειακής κατάστασης και αριθμού παιδιών

Πίνακας 5.2 Ξένες γλώσσες και άλλες εξειδικεύσεις των εργαζομένων

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΠΛΗΘΟΣ (N)	ΠΟΣΟΣΤΟ %
Η/Υ	41	18,7
ΑΓΓΛΙΚΑ	1	0,5
ΑΓΓΛΙΚΑ, Η/Υ, ΟΔΟΝΤΟΤΕΧΝΙΚΗ	1	0,5
ΑΓΓΛΙΚΑ, ΓΑΛΛΙΚΑ, Η/Υ	10	4,5
ΑΓΓΛΙΚΑ, ΓΕΡΜΑΝΙΚΑ, Η/Υ	4	1,8
ΑΓΓΛΙΚΑ, ΙΤΑΛΙΚΑ, ΓΕΡΜΑΝΙΚΑ, Η/Υ	1	0,5
ΑΓΓΛΙΚΑ, ΣΕΛΕΤΕ	17	7,7
ΑΓΓΛΙΚΑ, Η/Υ	110	50
ΑΓΓΛΙΚΑ, ΓΑΛΛΙΚΑ	1	0,5
ΑΓΓΛΙΚΑ, ΓΑΛΛΙΚΑ, ΡΩΣΙΚΑ	2	0,9
ΑΓΓΛΙΚΑ, ΓΑΛΛΙΚΑ, ΓΕΡΜΑΝΙΚΑ	1	0,5
ΑΓΓΛΙΚΑ, ΓΑΛΛΙΚΑ, ΓΕΡΜΑΝΙΚΑ, Η/Υ	2	0,9
ΑΓΓΛΙΚΑ, ΓΑΛΛΙΚΑ, ΙΣΠΑΝΙΚΑ, Η/Υ	1	0,5
ΑΓΓΛΙΚΑ, ΓΑΛΛΙΚΑ, ΙΤΑΛΙΚΑ, Η/Υ	3	1,4
ΑΓΓΛΙΚΑ, ΓΑΛΛΙΚΑ, ΦΥΣΙΚΟΘΕΡΑΠΕΙΑ	6	2,7
ΑΓΓΛΙΚΑ, ΙΣΠΑΝΙΚΑ, Η/Υ	3	1,4
ΑΓΓΛΙΚΑ, ΙΤΑΛΙΚΑ, Η/Υ	6	2,7
ΑΓΓΛΙΚΑ, ΡΩΣΙΚΑ, Η/Υ	1	0,5
ΑΓΓΛΙΚΑ, Η/Υ, ΣΕΛΕΤΕ	2	0,9
ΣΕΛΕΤΕ	1	0,5
ΓΑΛΛΙΚΑ	1	0,5
ΠΟΛΩΝΙΚΑ	2	0,9
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>217</b>	<b>98,9</b>

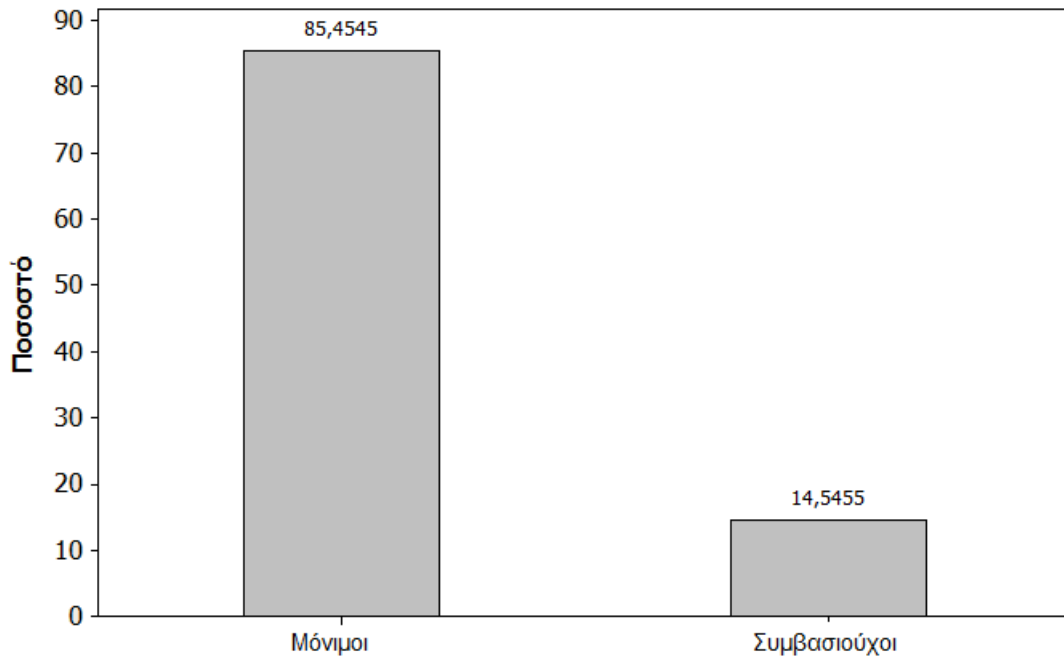


Γράφημα 5.11 Κατανομή των χρόνων επαγγελματικής δραστηριότητας των εργαζομένων στα νοσοκομεία

Πίνακας 5.4 Τα επαγγελματικά προσόντα δύο κατηγοριών εργαζομένων. Αριστερά εργαζόμενοι με επαγγελματική δραστηριότητα κάτω των 6 ετών. Δεξιά εργαζόμενοι με επαγγελματική δραστηριότητα άνω των 6 ετών

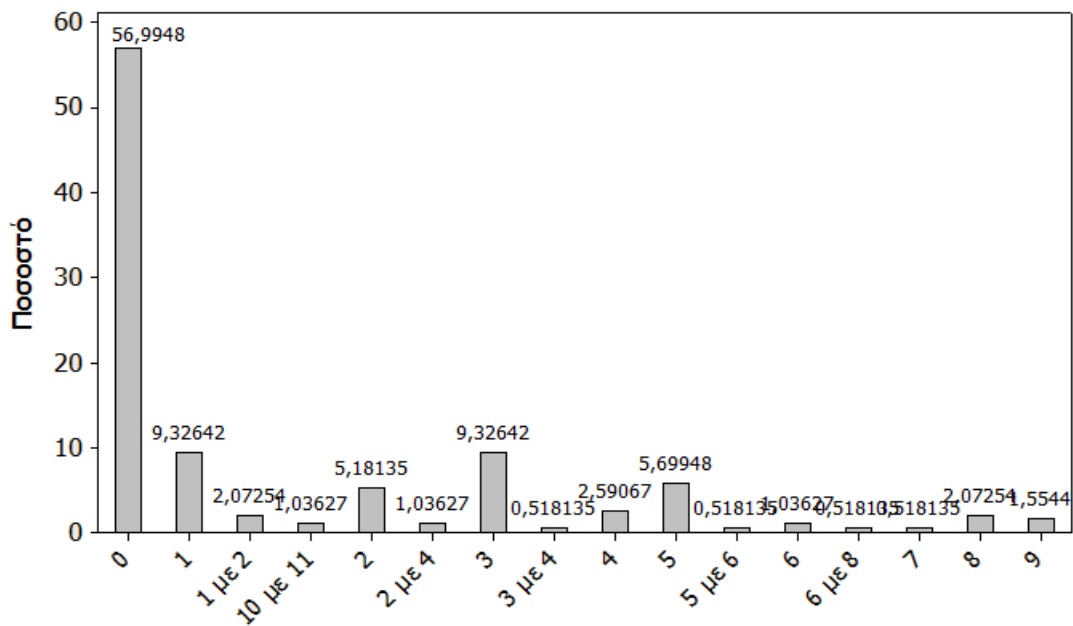
	Συχνότητα	Ποσοστό %
ΤΙΠΟΤΑ	2	5,3
ΑΓΓΛΙΚΑ	6	15,8
ΑΓΓΛΙΚΑ, ΙΤΑΛΙΚΑ, ΙΣΠΑΝΙΚΑ, Η/Υ	1	2,6
ΑΓΓΛΙΚΑ, Η/Υ	17	44,8
ΑΓΓΛΙΚΑ, ΓΑΛΛΙΚΑ	1	2,6
ΑΓΓΛΙΚΑ, ΓΑΛΛΙΚΑ, Η/Υ	3	7,8
ΑΓΓΛΙΚΑ, ΓΕΡΜΑΝΙΚΑ, Η/Υ	2	5,3
ΑΓΓΛΙΚΑ, ΙΣΠΑΝΙΚΑ και Η/Υ	3	7,8
ΑΓΓΛΙΚΑ, ΙΤΑΛΙΚΑ, Η/Υ	1	2,6
ΑΓΓΛΙΚΑ, Η/Υ, ΑΣΠΕΤΕ	1	2,6
Η/Υ	1	2,6
<b>Σύνολο</b>	<b>38</b>	<b>100,0</b>

	Συχνότητα	Ποσοστό %
ΤΙΠΟΤΑ	15	45,5
ΑΓΓΛΙΚΑ	4	12,1
ΑΓΓΛΙΚΑ, Η/Υ	9	11,2
ΑΓΓΛΙΚΑ, ΓΑΛΛΙΚΑ	1	3,0
ΑΓΓΛΙΚΑ, ΓΕΡΜΑΝΙΚΑ, Η/Υ	1	3,0
Χρήση Η/Υ	3	9,1
<b>Σύνολο</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>



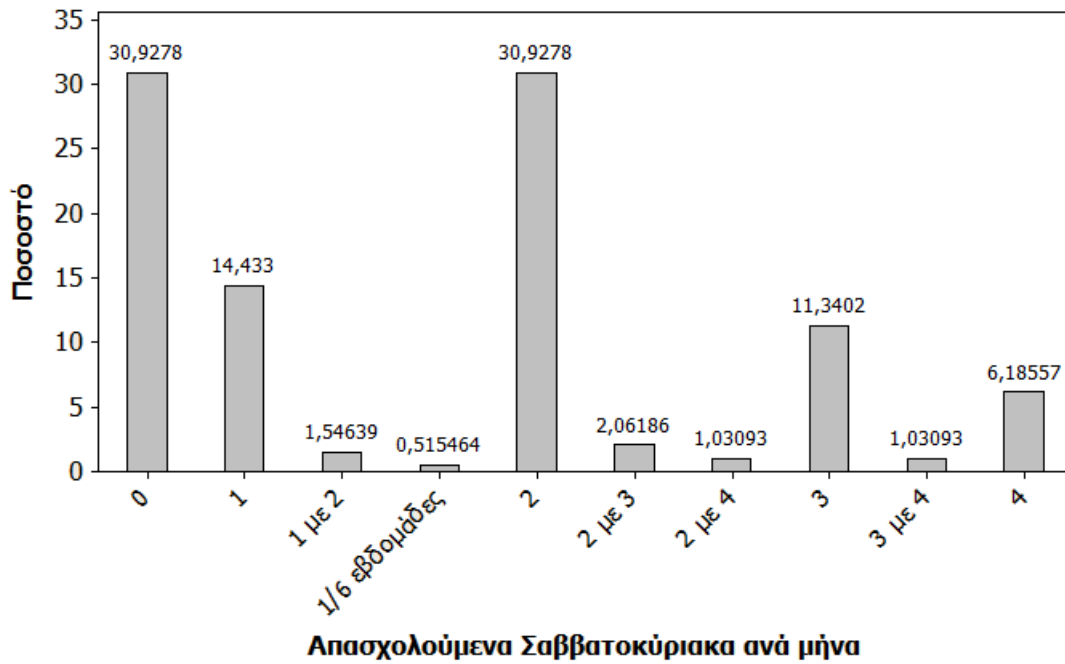
**Η επαγγελματική σχέση των εργαστηριακών με το νοσοκομείο**

Γράφημα 5.14 Κατανομή της επαγγελματικής σχέσης των εργαζομένων με το νοσοκομείο

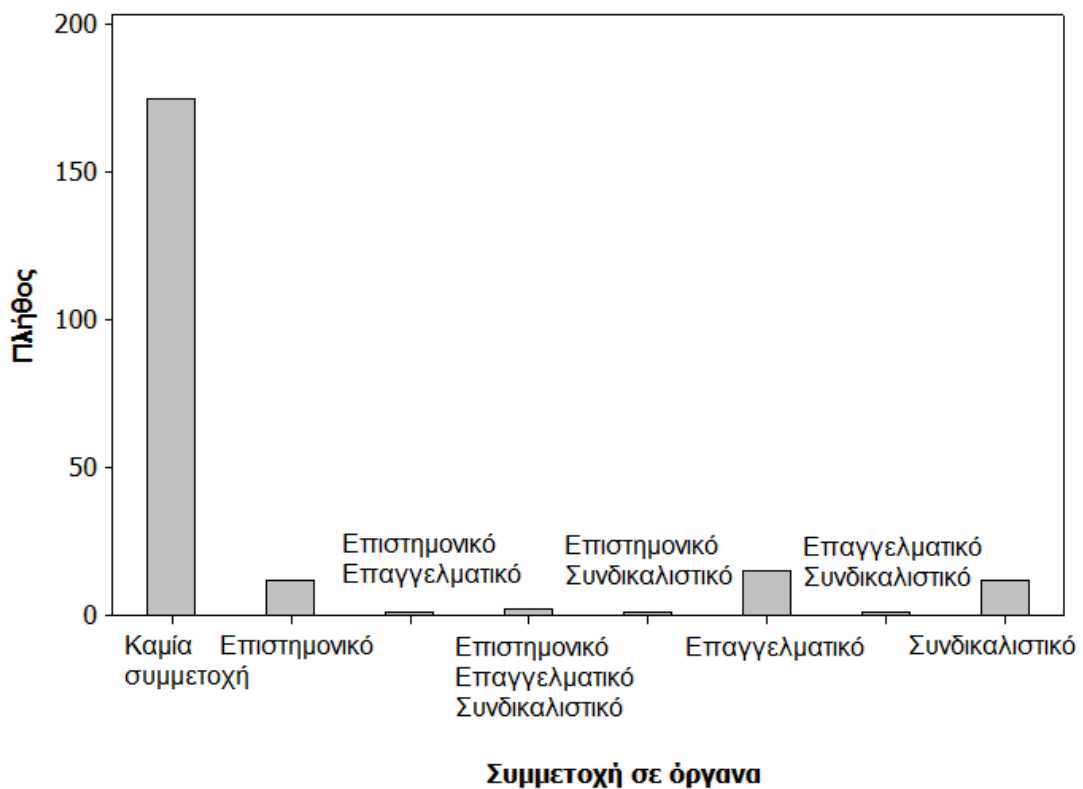


**Πόσες νυκτερινές βάρδιες/εφημερίες εκτελούνται ανά μήνα**

Γράφημα 5.16 Κατανομή των νυκτερινών βαρδιών ανά μήνα



Γράφημα 5.18 Κατανομή του αριθμού των Σαββατοκύριακων που εργάζονται ανά μήνα το προσωπικό στα κλινικά εργαστήρια

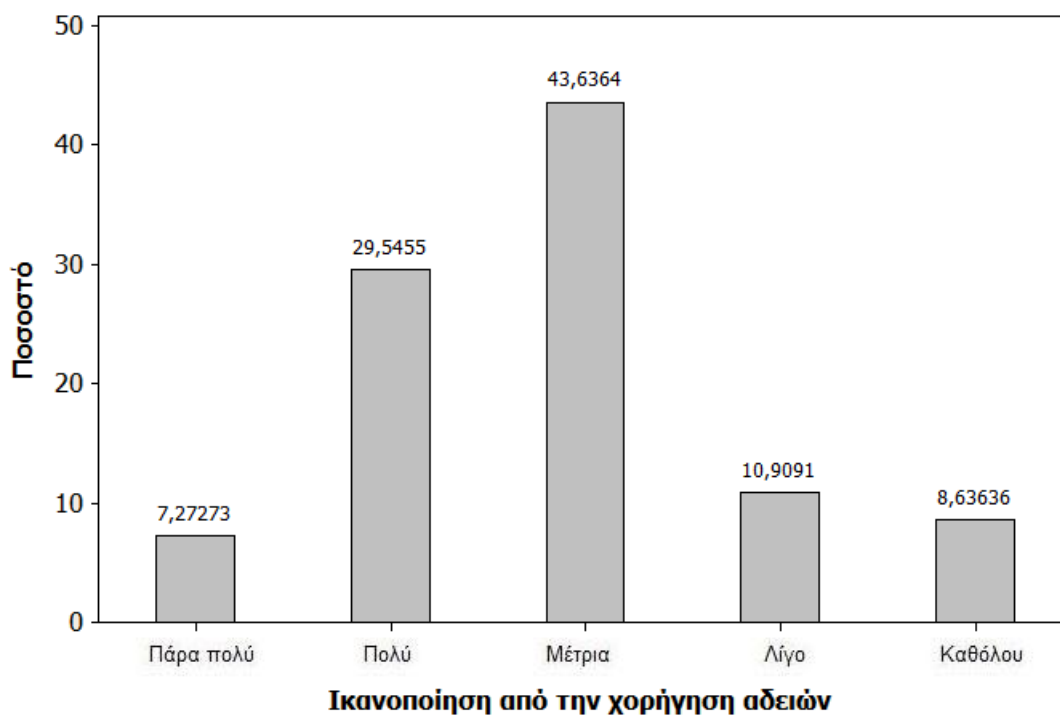


Γράφημα 5.19 Κατανομή της συμμετοχής του εργαστηριακού προσωπικού σε διάφορα επιστημονικά και άλλα όργανα

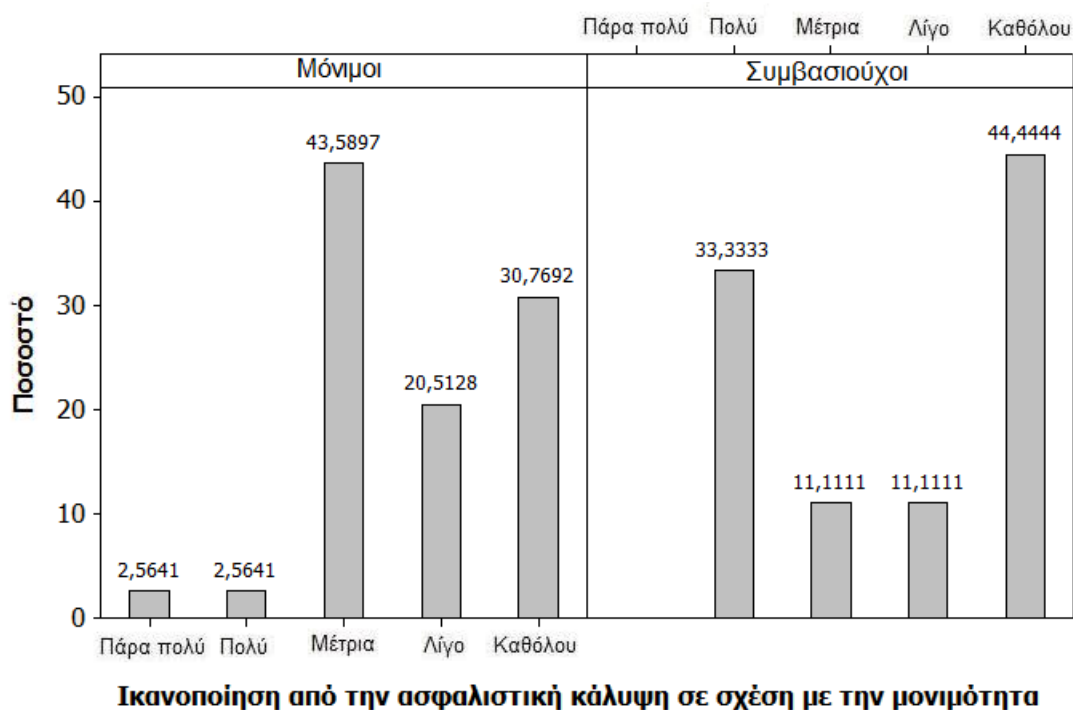
Πίνακας 5.5 Η κατανομή του εργαστηριακού προσωπικού ανά βάρδια

Ημερήσια	Απόγευμα	Βράδυ
1		
1	1	1
1	1	
2		
2	1	
2	1	1
2	2	1
3		
3		
3	1	1
3	2	
3	2	1
3	2	2
3	3	
4		
4	1	
4	1	1
4	2	1
4	3	
5		
5	1	1
5	2	
5	2	2
5	2	1
5	4	
5	5	3
5	5	
6		
6	1	1
6	2	
6	2	1
7		
7	2	1
8		
8	1	1
8	2	1

Ημερήσια	Απόγευμα	Βράδυ
8	2	3
9		
9	1	1
9	1	
10		
10	1	1
10	2	1
10	3	
10	3	2
10	4	
11		
12		
12	2	1
12	3	2
13	1	
14		
14	2	1
15		
15	3	1
16	3	
16	5	
16	1	
17		
18		
18	1	
18	1 - 2	1 - 2
18	2	1
19		
20		
20	1	1
20	2	1
20	3	2
23	7	3
30		
35		

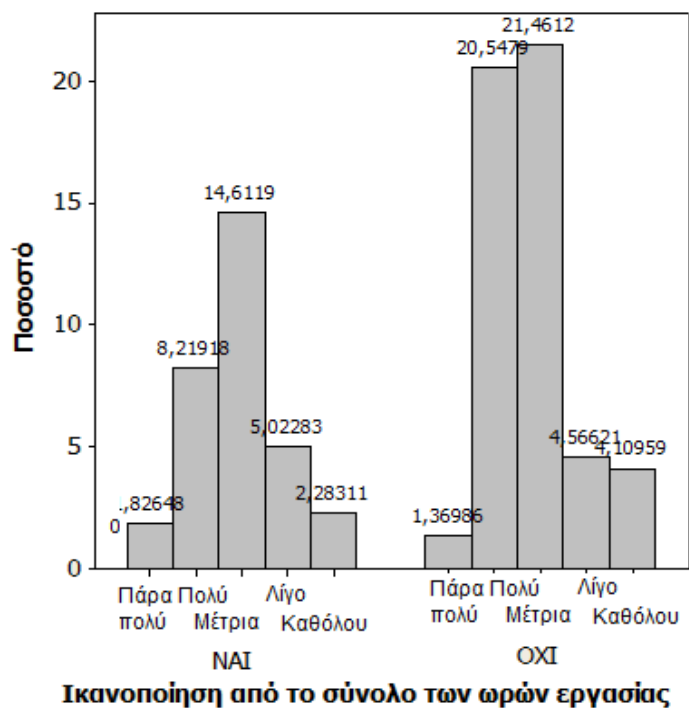


Γράφημα 5.22 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης του εργαστηριακού προσωπικού από την χορήγηση αδειών

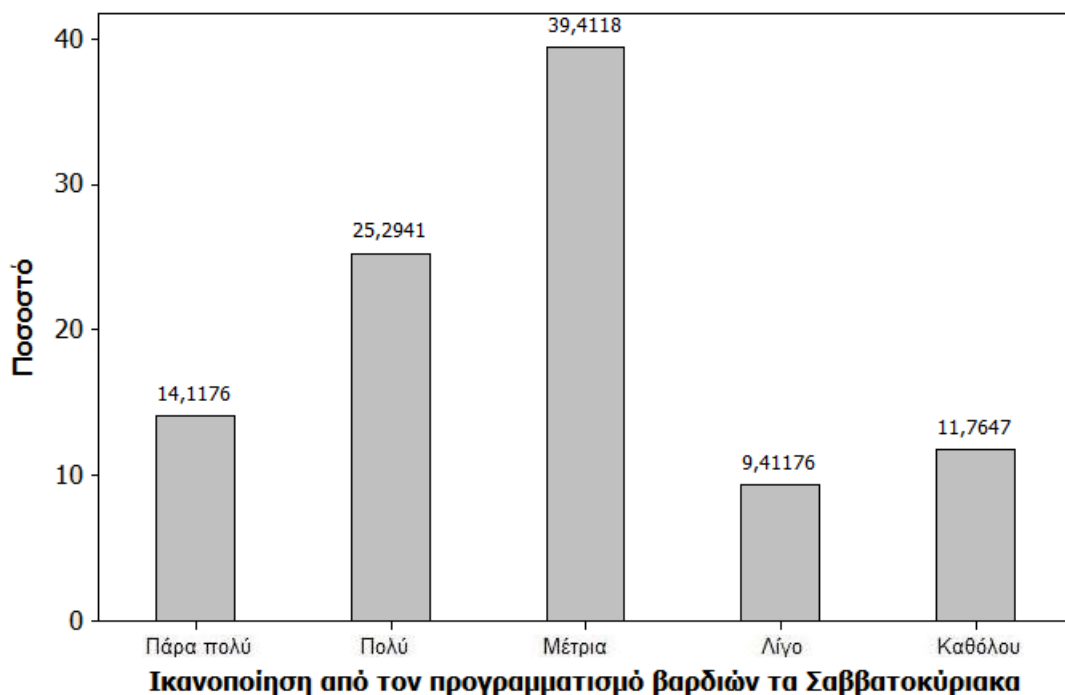


Γράφημα 5.25 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από την ασφαλιστική και συνταξιοδοτική κάλυψη ξεχωριστά σε μόνιμους και συμβασιούχους υπαλλήλους

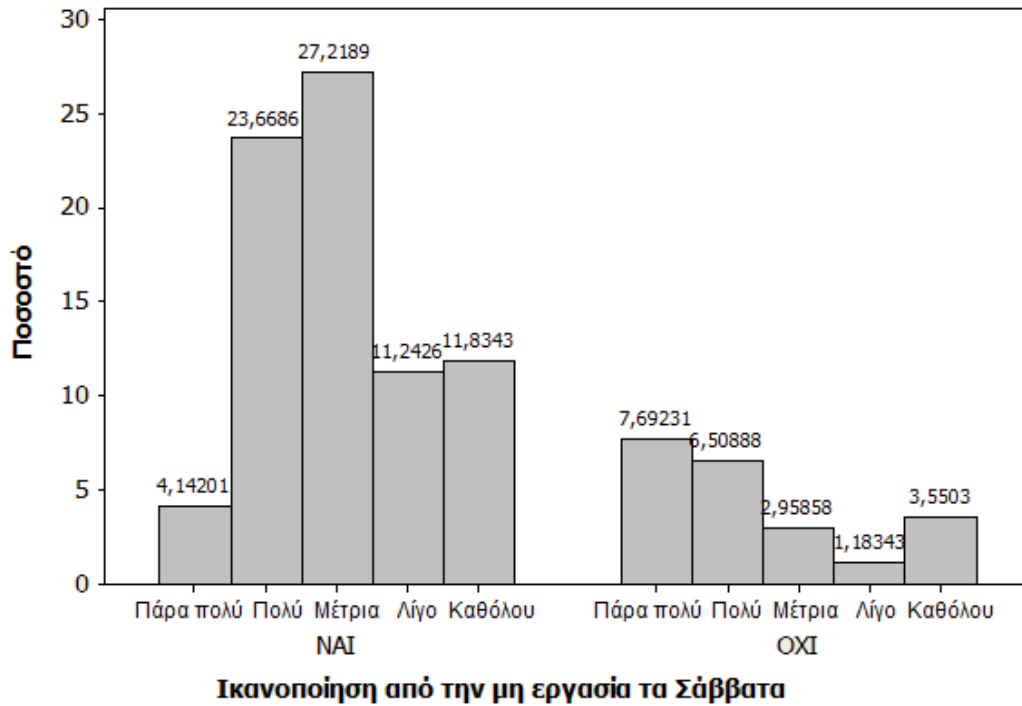




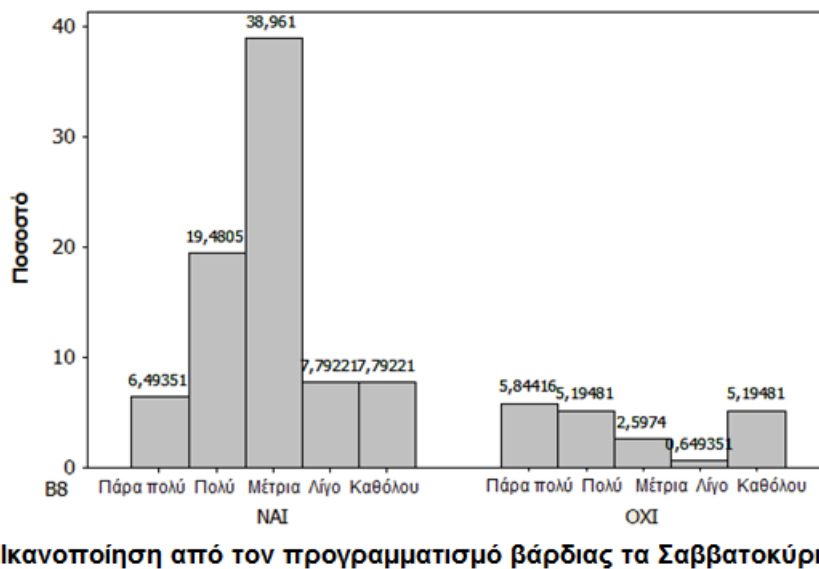
Γράφημα 5.27 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από το σύνολο των ωρών εργασίας σε σχέση με τις πραγματοποιηθείσες βάρδιες/ εφημερίες. «ΝΑΙ» εργαστηριακοί που εργάζονται τις νύκτες, «ΟΧΙ» εργαστηριακοί που δεν εργάζονται τις νύκτες



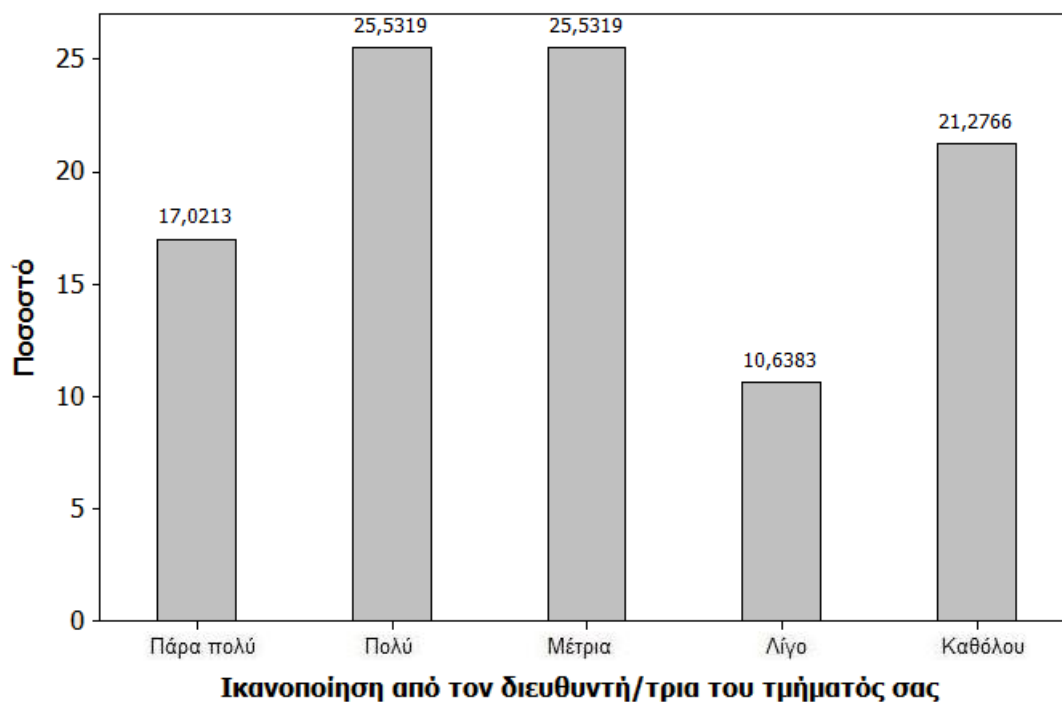
Γράφημα 5.32 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από τα περιθώρια προγραμματισμού των βαρδιών τα Σαββατοκύριακα



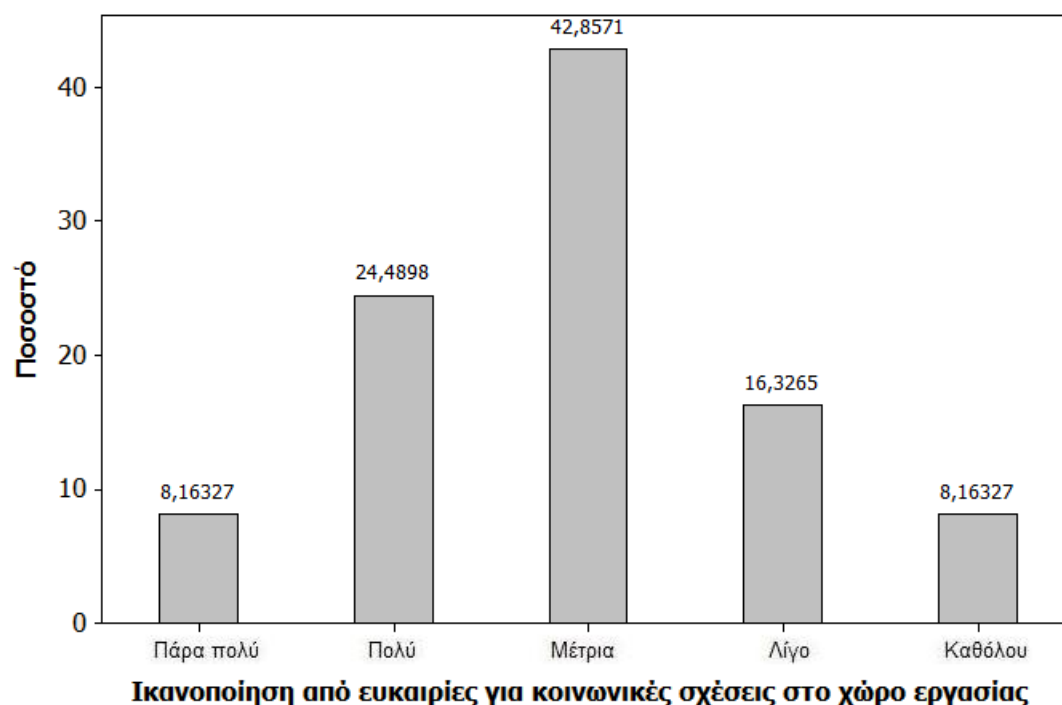
Γράφημα 5.33 Κατανομή της ικανοποίησης από τις δυνατότητες που δίνονται, ώστε να μην εργάζονται οι εργαστηριακοί κάποια Σαββατοκύριακα το μήνα. «ΝΑΙ» εργαστηριακοί που εργάζονται τα Σαββατοκύριακα, «ΟΧΙ» εργαστηριακοί που δεν εργάζονται τα Σαββατοκύριακα



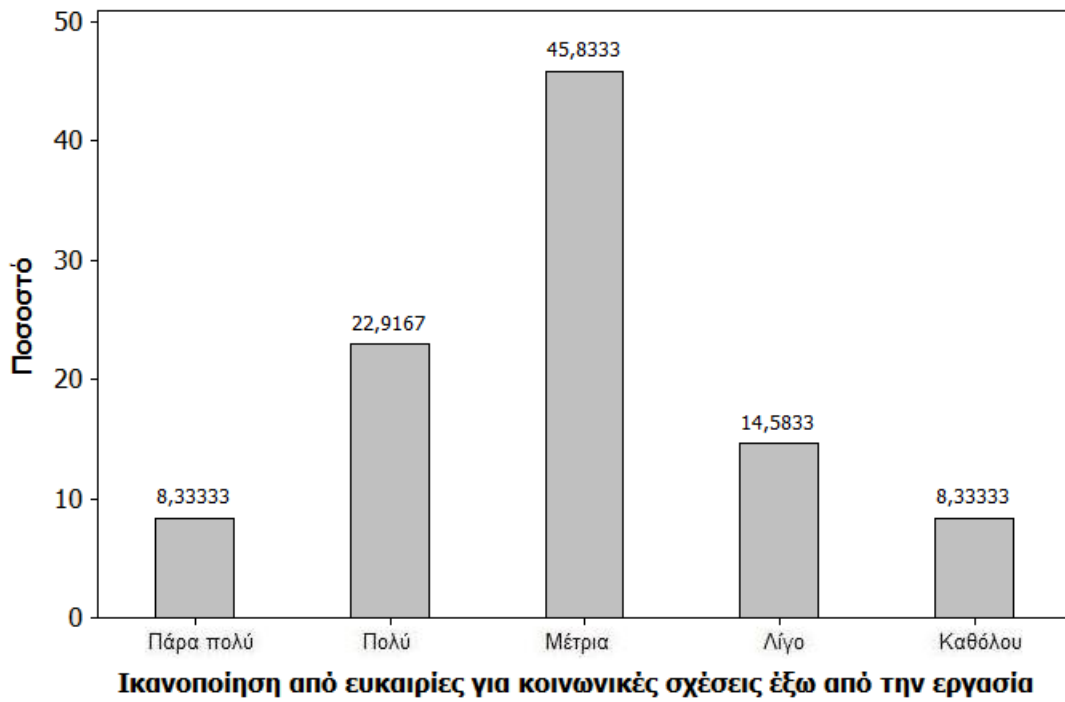
Γράφημα 5.34 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από τα περιθώρια προγραμματισμού των βαρδιών στα Σαββατοκύριακα. «ΝΑΙ» εργαστηριακοί που εργάζονται τα Σαββατοκύριακα, «ΟΧΙ» εργαστηριακοί που δεν εργάζονται τα Σαββατοκύριακα



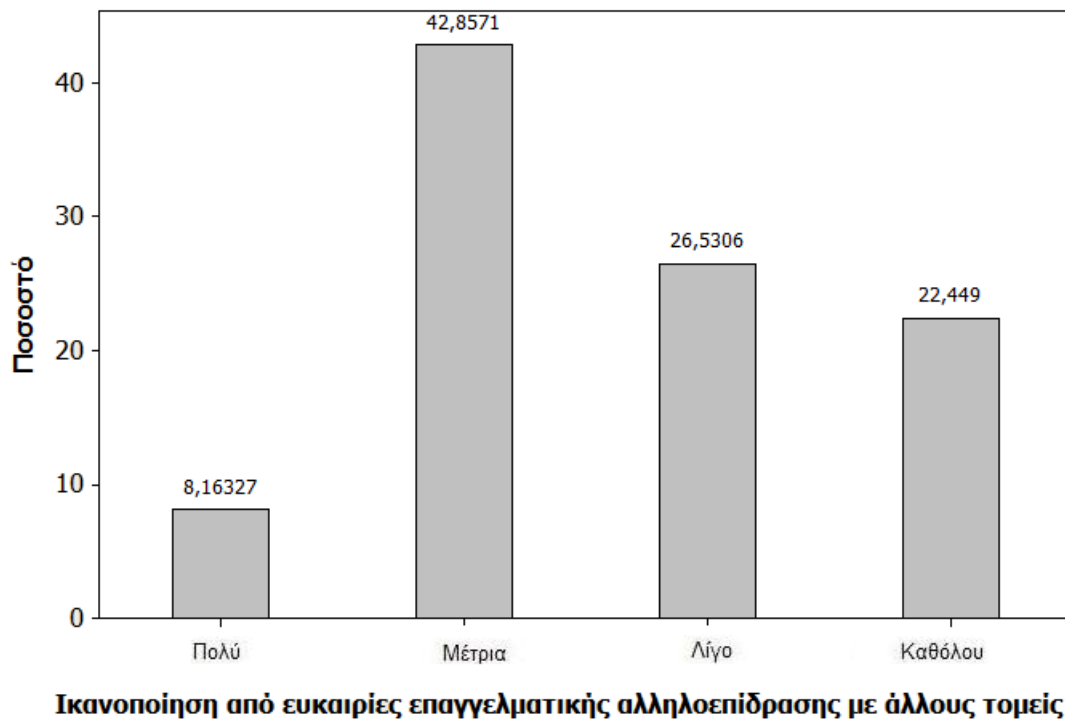
Γράφημα 5.39 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από τον διευθυντή (τρια) του τμήματος



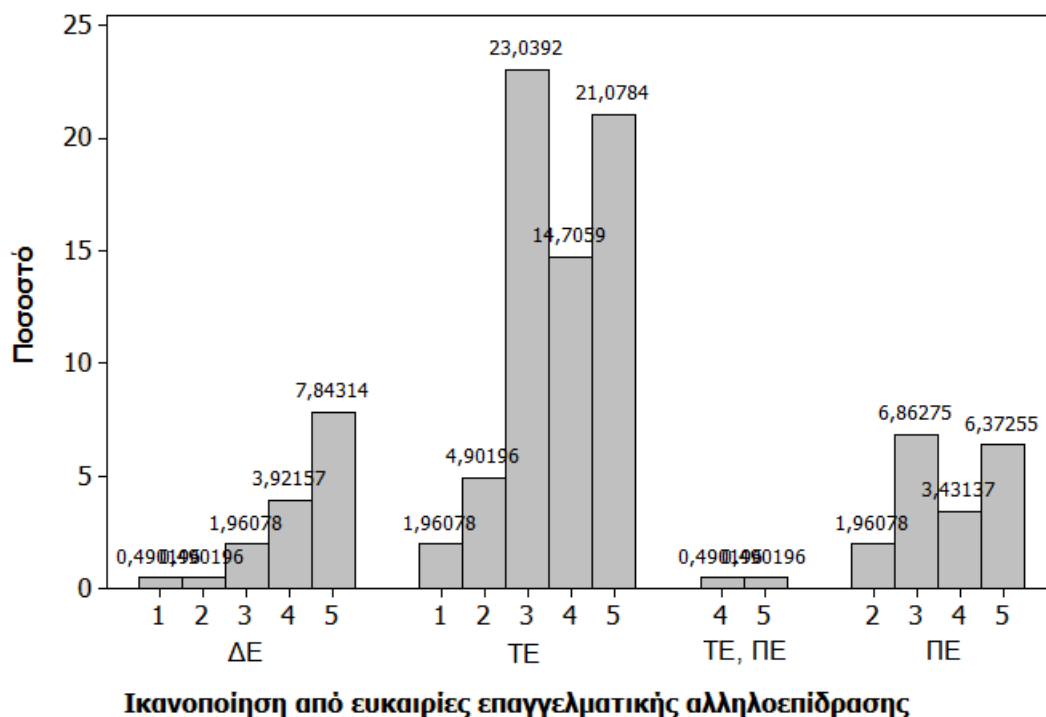
Γράφημα 5.44 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από ευκαιρίες για κοινωνικές σχέσεις στο χώρο της εργασίας



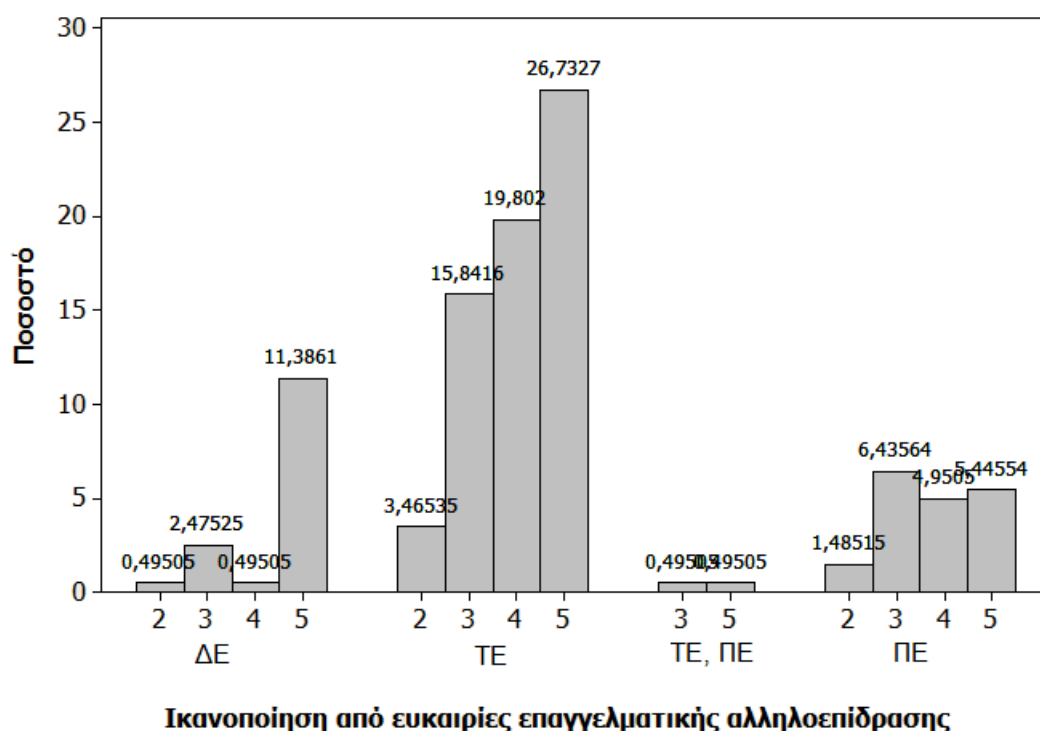
Γράφημα 5.45 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από ευκαιρίες για κοινωνικές σχέσεις έξω από τον χώρο της εργασίας



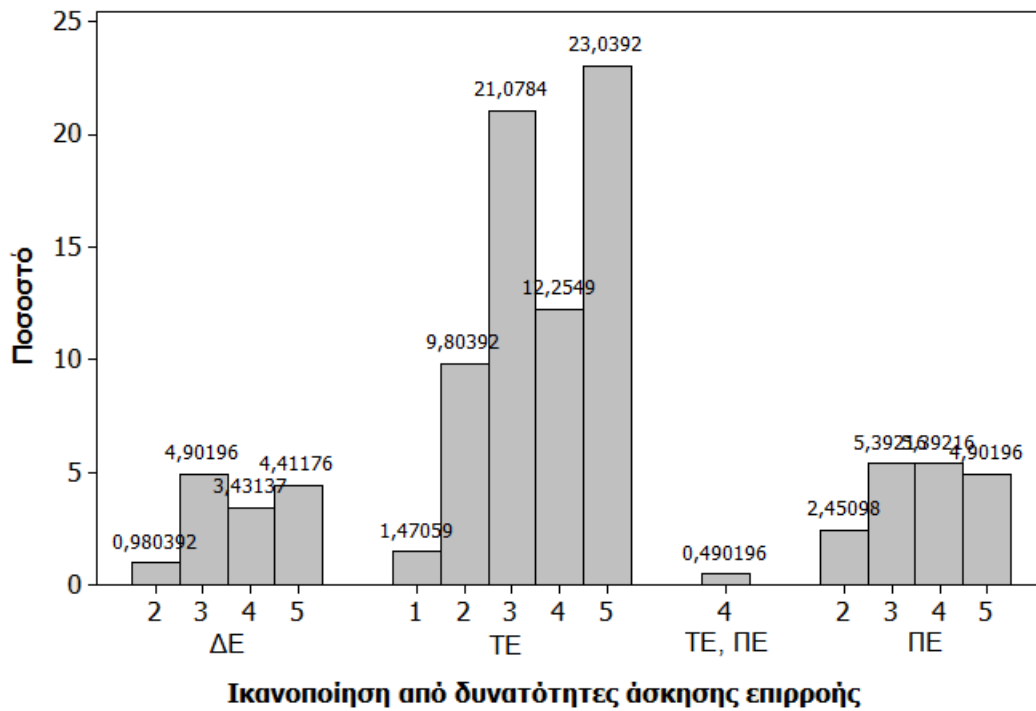
Γράφημα 5.46 Κατανομή της ικανοποίησης από ευκαιρίες επαγγελματικής αλληλεπίδρασης με άλλους επιστημονικούς τομείς



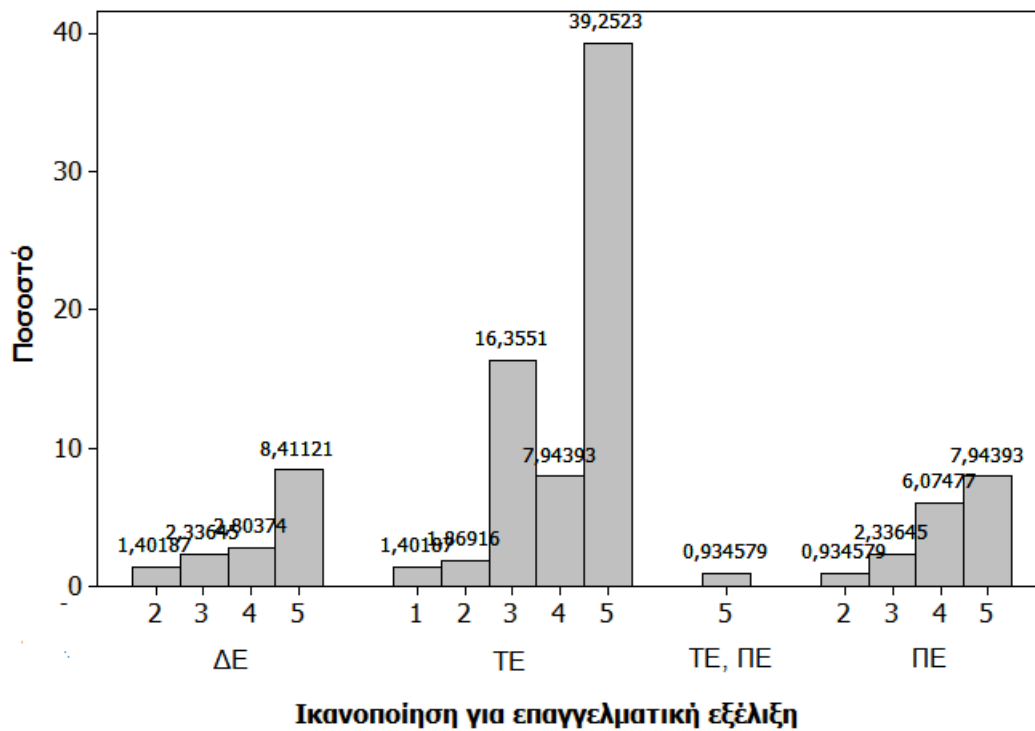
Γράφημα 5.47 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από ευκαιρίες επαγγελματικής αλληλοεπίδρασης με άλλους επιστημονικούς τομείς



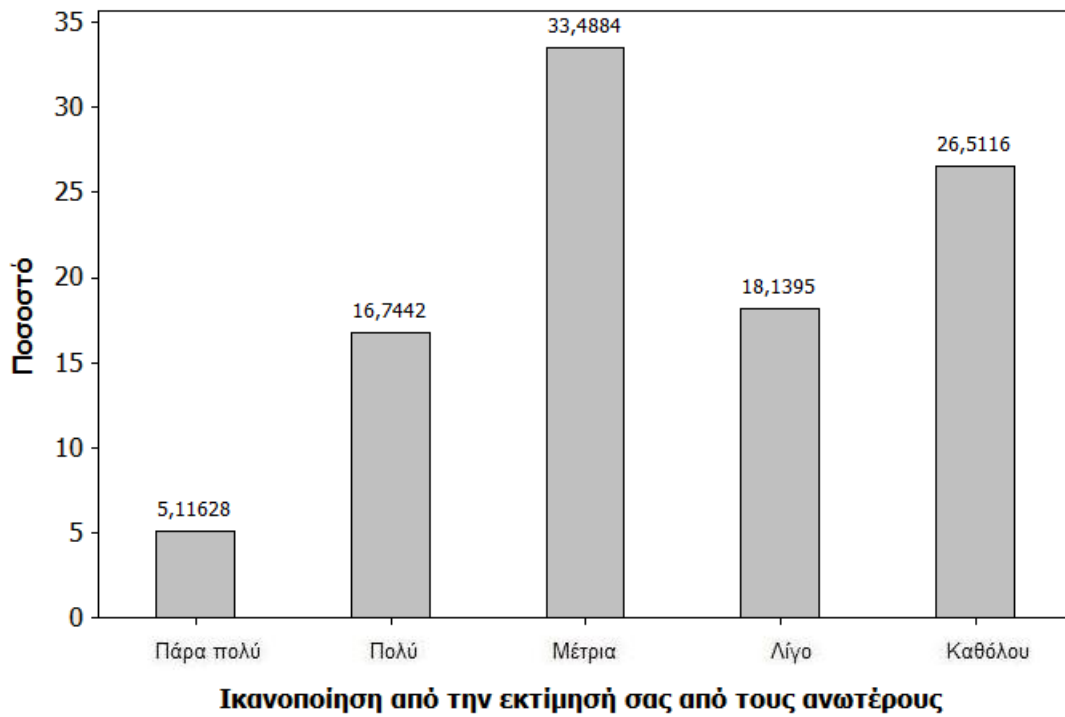
Γράφημα 5.49 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από ευκαιρίες συμμετοχής σε διάφορες επιτροπές του τμήματος ή του νοσοκομείου



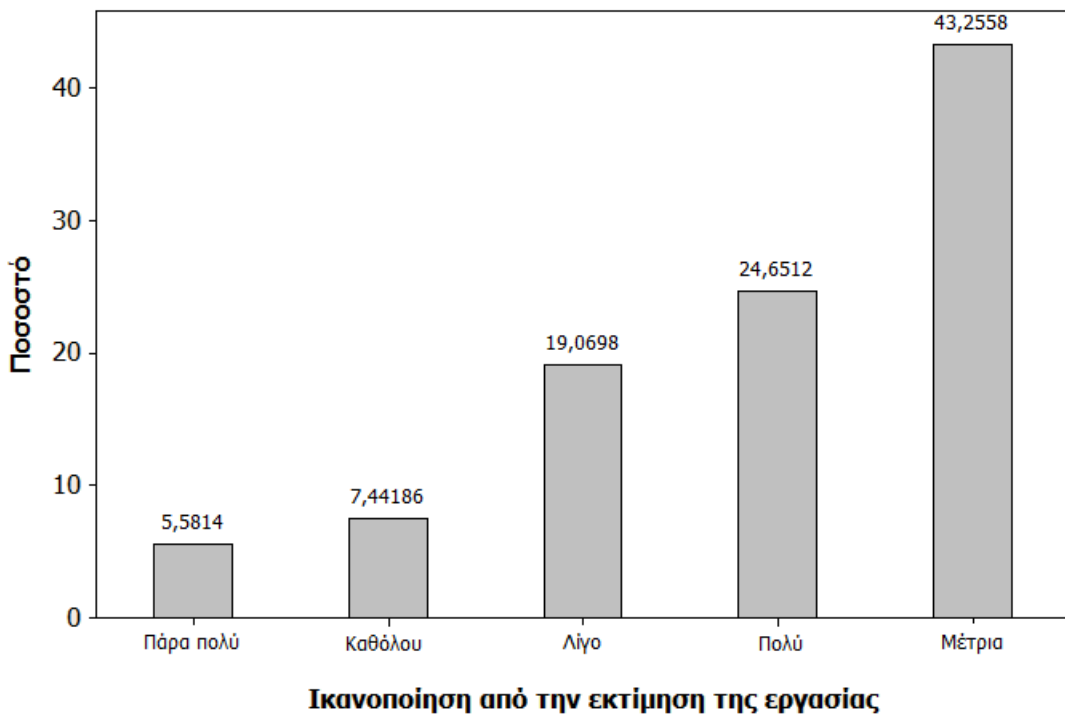
Γράφημα 5.51 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από τις δυνατότητες άσκησης επιρροής στο χώρο της εργασίας



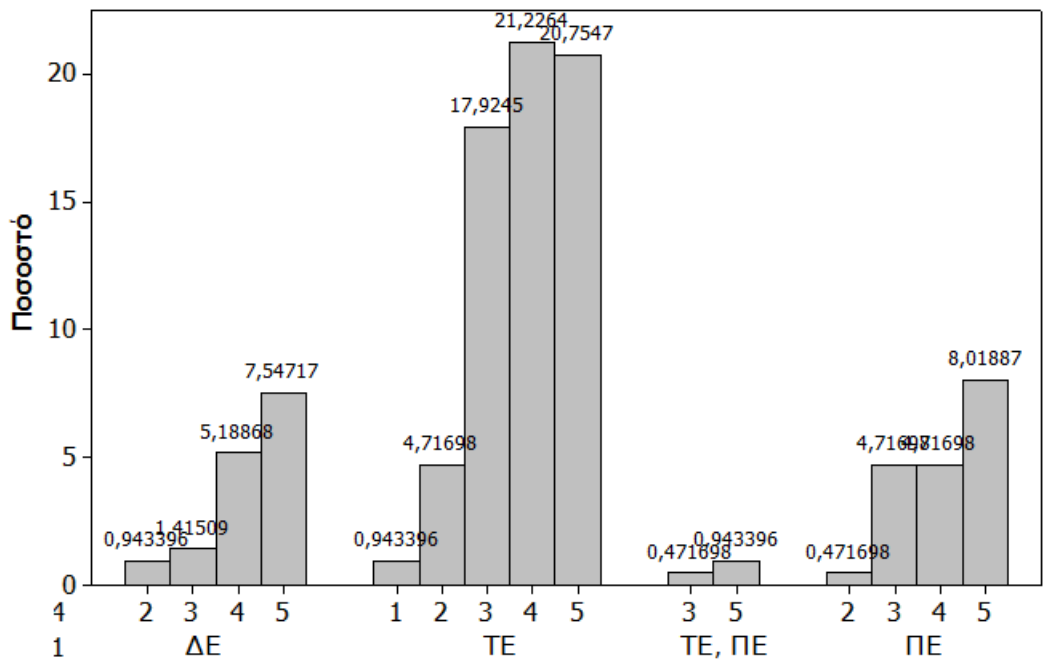
Γράφημα 5.53 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από τις ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη ανάλογα με τον επαγγελματικό κλάδο



Γράφημα 5.54 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης σε σχέση με την εκτίμηση της εργασίας από τους ανωτέρους

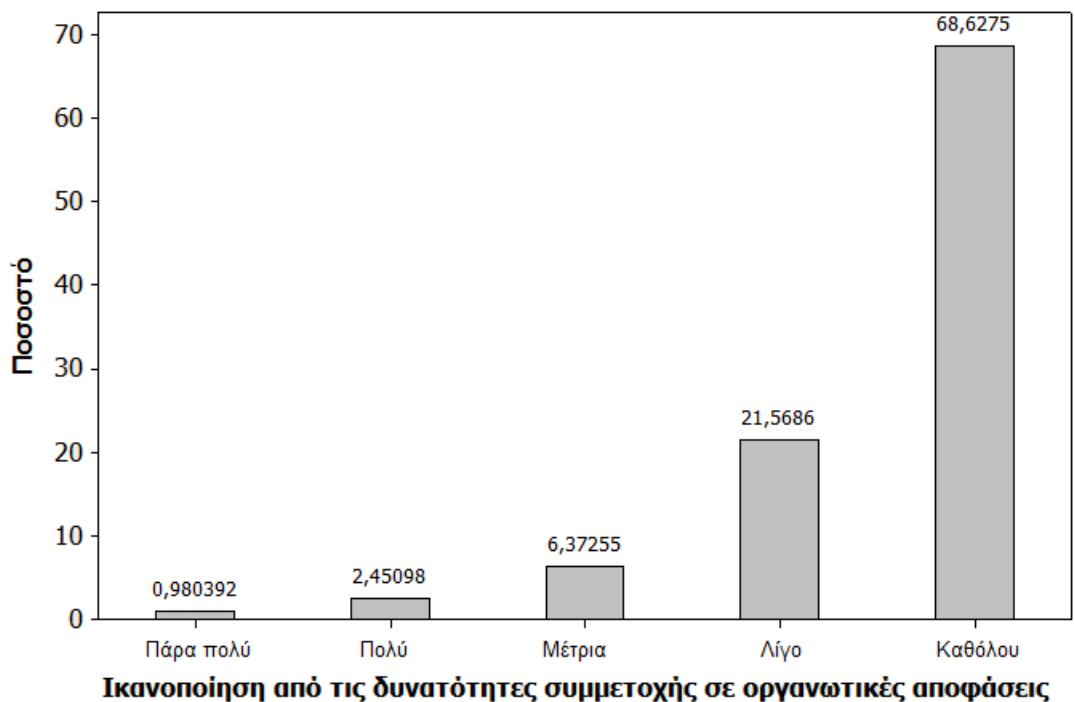


Γράφημα 5.55 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων για την εκτίμηση της εργασίας που προσφέρουν, από την πλευρά των συναδέλφους τους



**Ικανοποίηση από την συμμετοχή σε ενδουηρεσιακά προγράμματα**

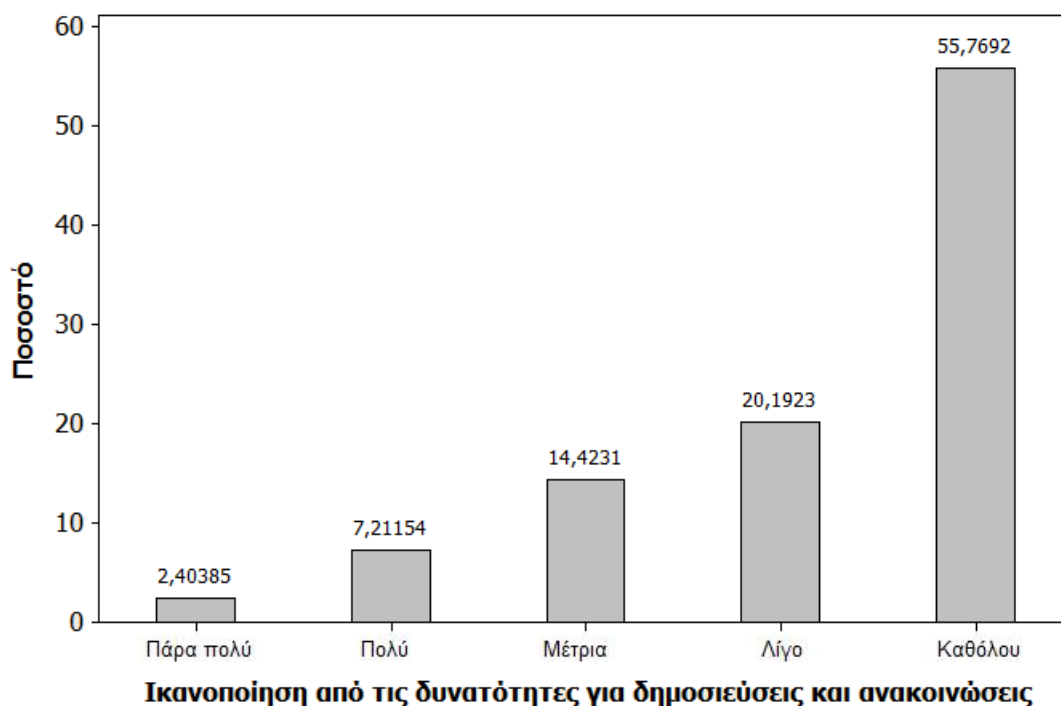
Γράφημα 5.58 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από την συμμετοχή σε ενδουηρεσιακά προγράμματα εκπαίδευσης σε σχέση με την ειδικότητα



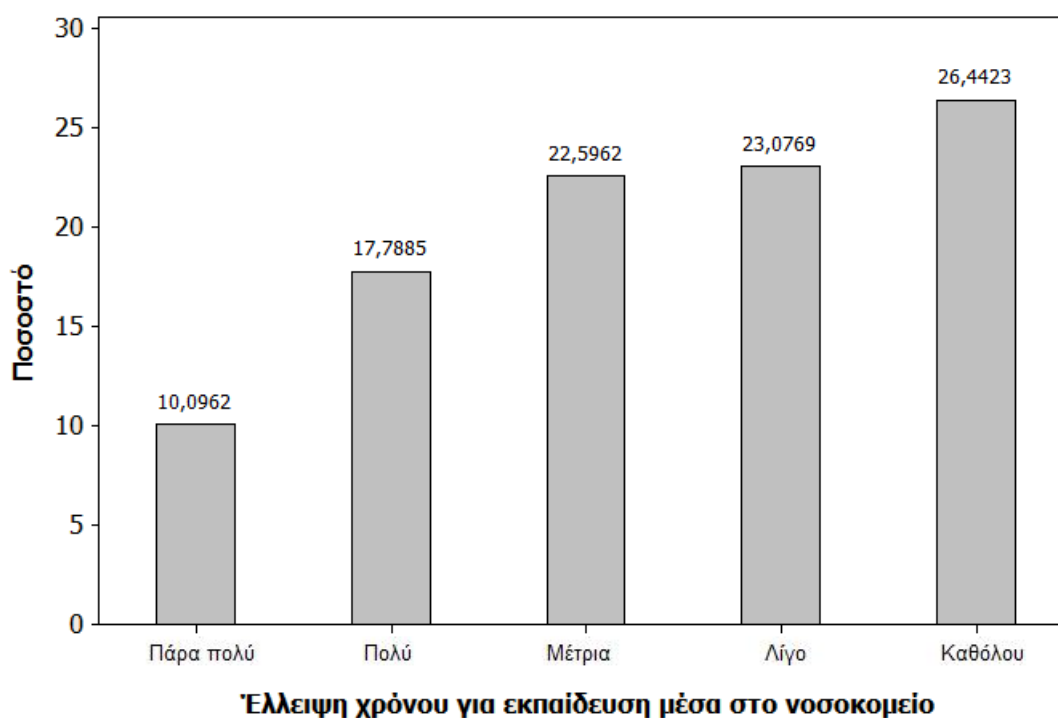
**Ικανοποίηση από τις δυνατότητες συμμετοχής σε οργανωτικές αποφάσεις**

Γράφημα 5.62 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης από τη συμμετοχή σε οργανωτικές αποφάσεις του νοσοκομείου

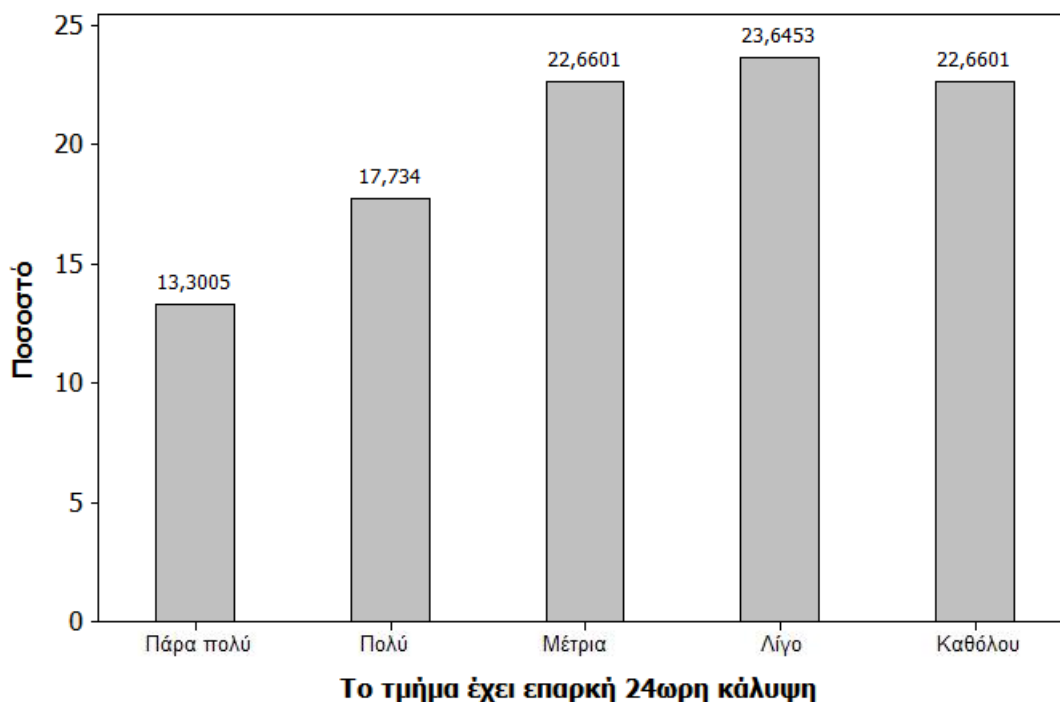




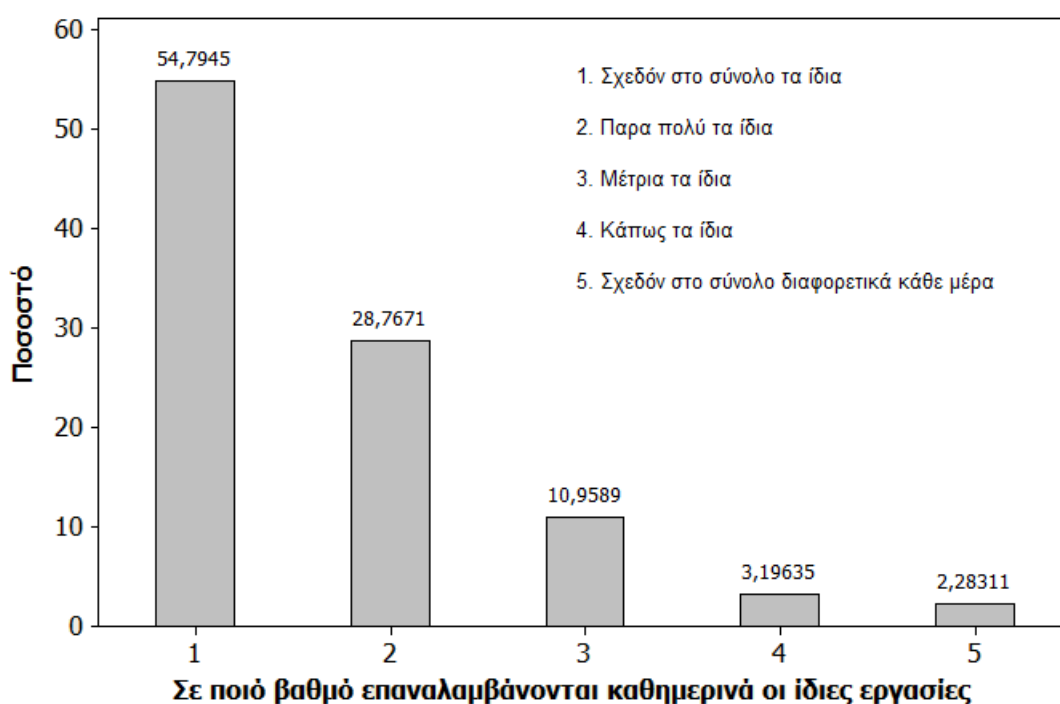
Γράφημα 5.64 Κατανομή του βαθμού ικανοποίησης του προσωπικού από τις δυνατότητες για συμμετοχή του σε δημοσιεύσεις και ανακοινώσεις



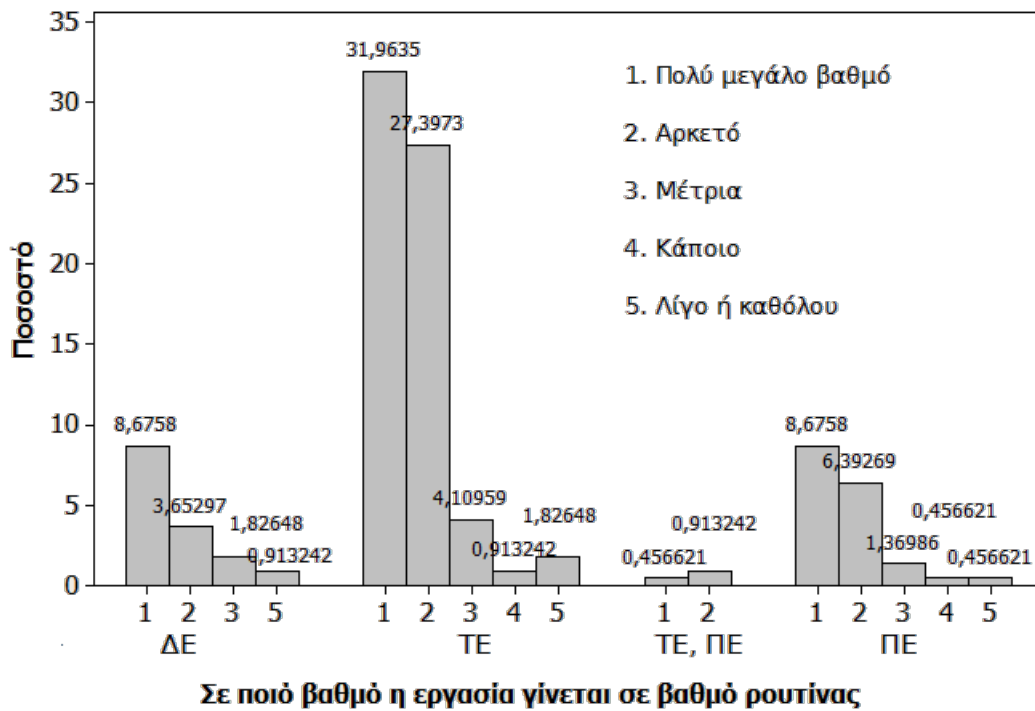
Γράφημα 5.69 Έλλειψη χρόνου για την παρακολούθηση προγραμμάτων εκπαίδευσης στο νοσοκομείο λόγω φόρτου εργασίας



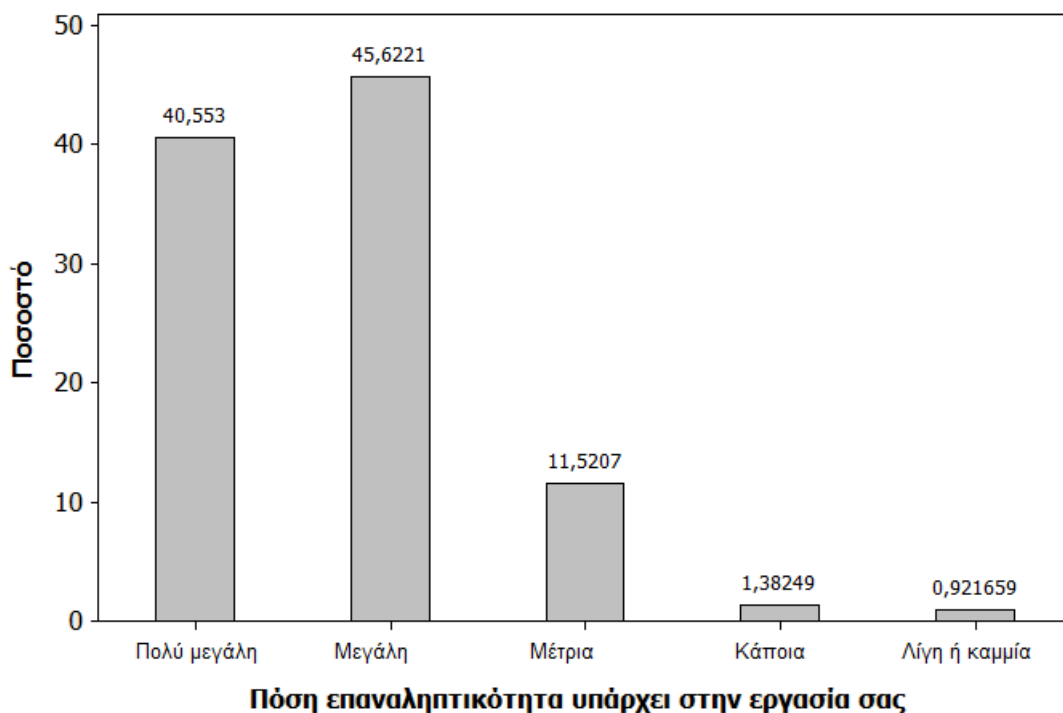
Γράφημα 5.70 Κατανομή της άποψης του προσωπικού για ύπαρξη επαρκούς 24ωρης κάλυψης του εργαστηρίου



Γράφημα 5.72 Κατανομή του βαθμού που γίνονται οι ίδιες εργασίες με τον ίδιο τρόπο κάθε μέρα



Γράφημα 5.74 Κατανομή του βαθμού κατά τον οποίο η εργασία γίνεται σε ρυθμό ρουτίνας σε σχέση με τα ακαδημαϊκά προσόντα



Γράφημα 5.75 Κατανομή του βαθμού επαναληπτικότητας που συμβαίνει στο εργαστήριο

Πίνακας 5.6 Τα βασικότερα προβλήματα που συντελούν στη δυσαρέσκεια από την εργασία

Απαντήσεις	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
1	8	3,6	4,1
1, 2	6	2,7	6,8
1, 2, 3	11	5	11,8
1, 2, 3, 4, 5	23	10,5	22,3
1, 2, 3, 5	4	1,8	24,1
1, 2, 3, 5, 4	1	0,5	24,5
1, 2, 4	1	0,5	25
1, 2, 4, 3, 5	1	0,5	25,5
1, 2, 4, 5	2	0,9	26,4
1, 2, 4, 5, 3	1	0,5	26,8
1, 2, 5	1	0,5	27,3
1, 2, 5, 3, 4	1	0,5	27,7
1, 2, 5, 4, 3	2	0,9	28,6
1, 3, 2, 4, 5	1	0,5	29,1
1, 3, 4	1	0,5	29,5
1, 3, 5, 2, 4	1	0,5	30
1, 3, 5, 4, 2	1	0,5	30,5
1, 4, 2, 3	1	0,5	30,9
1, 5	4	1,8	32,7
1, 5, 3	1	0,5	33,2
2	17	7,7	40,9
2, 1	4	1,8	42,7
2, 1, 3	3	1,4	44,1
2, 1, 3, 4, 5	18	8,2	52,3
2, 1, 3, 5, 4	4	1,8	54,1
2, 1, 4, 3, 5	5	2,3	56,4
2, 1, 5	5	2,3	58,6
2, 1, 5, 3, 4	4	1,8	60,5
2, 1, 5, 4, 3	2	0,9	61,4
2, 1, 5, 4, 5	1	0,5	61,8
2, 3	5	2,3	64,1
2, 3, 1, 5, 4	3	1,4	65,5
2, 3, 4	1	0,5	65,9
2, 3, 4, 1, 5	2	0,9	66,8
2, 3, 4, 5	1	0,5	67,3
2, 3, 4, 5, 1	1	0,5	67,7
2, 3, 5	3	1,4	69,1

Απαντήσεις	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
2, 3, 5, 1, 4	2	0,9	70
2, 3, 5, 1, 4	2	0,9	70,9
2, 4, 1, 5, 3	1	0,5	71,4
2, 4, 3, 1, 5	3	1,4	72,7
2, 5	2	0,9	73,6
2, 5, 1	1	0,5	74,1
2, 5, 3, 1, 4	2	0,9	75
2, 5, 3, 1, 4	1	0,5	75,5
2, 5, 4, 3, 1	1	0,5	75,9
3	4	1,8	77,7
3, 1	2	0,9	78,6
3, 1, 2	1	0,5	79,1
3, 1, 2, 4, 5	7	3,2	82,3
3, 1, 2, 5, 4	1	0,5	82,7
3, 1, 4, 2, 5	1	0,5	83,2
3, 1, 5, 2, 4	1	0,5	83,6
3, 1, 5, 4, 2	2	0,9	84,5
3, 2	1	0,5	85
3, 2, 1	2	0,9	85,9
3, 2, 1, 4, 5	5	2,3	88,2
3, 2, 1, 5, 4	1	0,5	88,6
3, 2, 5	1	0,5	89,1
3, 4, 1, 5, 2	1	0,5	89,5
3, 4, 5, 2, 1	1	0,5	90
3, 5	4	1,8	91,8
3, 5, 2	2	0,9	92,7
3, 5, 2, 1, 4	4	1,8	94,5
3, 5, 2, 4, 1	2	0,9	95,5
3, 5, 4, 1, 2	1	0,5	95,9
4, 3, 1, 2, 5	1	0,5	96,4
4, 5, 2, 3, 1	1	0,5	96,8
5, 2	1	0,5	97,3
5, 2, 1, 3, 4	1	0,5	97,7
5, 2, 3, 1, 4	1	0,5	98,2
5, 3, 2, 1	1	0,5	98,6
5, 3, 4, 1, 2	1	0,5	99,1
5, 4, 3, 2, 1	1	0,5	99,5
<b>Σύνολο</b>	<b>220</b>	<b>100</b>	

1: Ελλιπής στελέχωση – φόρτος εργασίας, 2: Χαμηλές αμοιβές, 3: Μη εφαρμογή καθηκοντολογίου, 4: Πρόγραμμα εργασίας, 5: Αποκλεισμός συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων

Πίνακας 5.7 Η ιεράρχηση των αλλαγών που προτείνει το εργαστηριακό προσωπικό για τη βελτίωση της εργασίας του.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
1	6	0,0278	2,7273
1, 2	14	0,0648	2,7921
1, 2, 3	6	0,0278	2,8199
1, 2, 3, 4	10	0,0463	2,8662
1, 2, 3, 4, 5	9	0,0417	2,9078
1, 2, 3, 5, 4	5	0,0231	2,9310
1, 2, 4	6	0,0278	2,9588
1, 2, 4, 3, 5	5	0,0231	2,9819
1, 2, 4, 5	9	0,0417	3,0236
1, 2, 4, 5, 3	6	0,0278	3,0513
1, 2, 5	3	0,0139	3,0652
1, 2, 5, 3	1	0,0046	3,0699
1, 2, 5, 3, 4	2	0,0093	3,0791
1, 2, 5, 4, 3	6	0,0278	3,1069
1, 2, 5, 4, 5	1	0,0046	3,1115
1, 2, 3, 4, 5	1	0,0046	3,1162
1, 3, 2, 4, 5	5	0,0231	3,1393
1, 3, 4, 2, 5	1	0,0046	3,1439
1, 3, 4, 5	6	0,0278	3,1717
1, 3, 4, 5, 2	1	0,0045	3,1763
1, 3, 5	1	0,0045	3,1808
1, 4	4	0,0182	3,1990
1, 4, 2, 3, 5	3	0,0136	3,2126
1, 4, 2, 5	1	0,0045	3,2172
1, 4, 3, 2	1	0,0045	3,2217
1, 4, 3, 2, 5	1	0,0045	3,2263
1, 4, 3, 5, 2	2	0,0091	3,2354
1, 4, 5	4	0,0182	3,2535
1, 4, 5, 3	1	0,0045	3,2581
1, 4, 5, 3, 2	2	0,0091	3,2672
1, 5	4	0,0182	3,2854
1, 5, 2	1	0,0045	3,2899
1, 5, 2, 3, 4	1	0,0045	3,2944
1, 5, 2, 4, 3	1	0,0045	3,2990
1, 5, 3, 4, 2	1	0,0045	3,3035
1, 5, 4, 2, 3	1	0,0045	3,3081
1, 5, 4, 3, 2	1	0,0045	3,3126
1,3, 4, 5, 2	2	0,0091	3,3217
2	5	0,0227	3,3444
2, 1	1	0,0045	3,3490
2, 1, 3, 4	4	0,0182	3,3672
2, 1, 3, 4, 5	7	0,0318	3,3990
2, 1, 3, 5, 4	1	0,0045	3,4035
2, 1, 4, 3	1	0,0045	3,4081
2, 1, 5, 3, 4	1	0,0045	3,4217
2, 1, 5, 4, 3	1	0,0045	3,4263
2, 3, 1, 4, 5	1	0,0045	3,4308
2, 3, 4, 1, 5	3	0,0136	3,4444
2, 3, 4, 5, 1	1	0,0045	3,4490
2, 3, 5	1	0,0045	3,4535
2, 4, 3, 5	1	0,0045	3,4581
2, 3, 5, 4, 1	1	0,0045	3,4626
2, 4	2	0,0091	3,4717
2, 4, 3, 5, 1	1	0,0045	3,4763
2, 4, 5	1	0,0045	3,4808
2, 5	5	0,0227	3,5035
2, 5, 1	1	0,0045	3,5081
3	1	0,0045	3,5126
3, 1, 2, 4, 5	2	0,0091	3,5217
3, 1, 2, 5, 4	1	0,0045	3,5263
3, 1, 5	1	0,0045	3,5308
3, 2, 1, 4, 5	1	0,0045	3,5354
3, 2, 4, 5, 1	1	0,0045	3,5399
3, 4, 1, 2, 5	2	0,0091	3,5490
3, 4, 1, 5, 2	1	0,0045	3,5535
3, 4, 5, 2, 1	1	0,0045	3,5581
3, 5, 1, 4, 2	1	0,0045	3,5626
3, 5, 4, 1, 2	1	0,0045	3,5672
3,4,5	1	0,0045	3,5717
4	1	0,0045	3,5763
4, 1, 3, 2, 5	1	0,0045	3,5808
4, 1, 5, 2, 3	1	0,0045	3,5854
4, 2, 1, 5, 3	2	0,0091	3,5944
4, 3, 2, 1, 5	2	0,0091	3,6035
4, 3, 5, 2, 1	1	0,0045	3,6081
4, 5	1	0,0045	3,6126
4, 5, 3, 1, 2	1	0,0045	3,6172
5	2	0,0091	3,6263
5, 1, 2	1	0,0045	3,6308
5, 1, 3, 2, 4	1	0,0045	3,6354
5, 1, 4	1	0,0045	3,6399
5, 1, 4, 2, 3	1	0,0045	3,6444
5, 2, 1, 4	2	0,0091	3,6535
5, 3, 1, 4, 2	1	0,0045	3,6581
5, 3, 2, 1	1	0,0045	3,6626
5, 3, 4, 1, 2	1	0,0045	3,6672
5, 4, 1, 2, 3	1	0,0045	3,6717
5, 4, 1, 3, 2	1	0,0045	3,6763

2, 1, 4, 5, 3	2	0,0091	3,4172
---------------	---	--------	--------

5, 4, 3, 1, 2	2	0,0091	3,6854
5, 4, 3, 2, 1	1	0,0045	3,6899
<b>Total</b>	<b>216</b>	<b>0,99040404</b>	

1: Αύξηση των οικονομικών αποδοχών, 2: Αύξηση του εργαστηριακού προσωπικού, 3: Άσκηση δραστηριοτήτων συναφών με τη θέση εργασίας, 4: Ευρεία εφαρμογή της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, 5: Βελτίωση της επικοινωνίας – συνεργασίας σε κάθε επίπεδο μέσα στον οργανισμό



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

### ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ

Πίνακας 5.8 Communalities- Διακυμάνσεις

	Initial	Extraction
B1	1	0,818
B2	1	0,846
B3	1	0,774
B4	1	0,825
B5	1	0,811
B6	1	0,818
B7	1	0,905
B8	1	0,871
B9	1	0,798
B10	1	0,901
B11	1	0,88
B12	1	0,856
B13	1	0,867
B14	1	0,896
B15	1	0,91
B16	1	0,902
B17	1	0,853
B18	1	0,87
B19	1	0,886
B20	1	0,921
B21	1	0,874
B22	1	0,807

	Initial	Extraction
B23	1	0,92
B24	1	0,947
B25	1	0,875
B26	1	0,771
B27	1	0,878
B28	1	0,899
B29	1	0,931
B30	1	0,909
B31	1	0,83
B32	1	0,918
B33	1	0,896
B34	1	0,875
Γ1	1	0,874
Γ2	1	0,87
Γ3	1	0,925
Δ1	1	0,918
Δ2	1	0,889
Δ3	1	0,915
Δ4	1	0,734
Δ5	1	0,731
Δ6	1	0,862



Πίνακας 5.9 Total Variance Explained

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	11,795	27,43	27,43	11,795	27,43	27,43	5,304	12,335	12,335
2	5,99	13,93	41,36	5,99	13,93	41,36	5,248	12,205	24,54
3	3,512	8,167	49,528	3,512	8,167	49,528	4,753	11,053	35,593
4	2,81	6,535	56,063	2,81	6,535	56,063	3,986	9,27	44,863
5	2,714	6,312	62,375	2,714	6,312	62,375	3,826	8,897	53,76
6	2,051	4,769	67,144	2,051	4,769	67,144	2,602	6,052	59,812
7	1,821	4,235	71,379	1,821	4,235	71,379	2,123	4,936	64,748
8	1,731	4,027	75,405	1,731	4,027	75,405	2,056	4,78	69,528
9	1,614	3,754	79,16	1,614	3,754	79,16	1,952	4,538	74,067
10	1,157	2,69	81,85	1,157	2,69	81,85	1,861	4,328	78,395
11	1,058	2,461	84,31	1,058	2,461	84,31	1,858	4,321	82,716
12	1,003	2,333	86,644	1,003	2,333	86,644	1,689	3,928	86,644
13	0,808	1,879	88,522						
14	0,677	1,573	90,096						
15	0,633	1,472	91,568						
16	0,54	1,256	92,823						
17	0,492	1,144	93,967						
18	0,424	0,987	94,955						
19	0,337	0,784	95,739						
20	0,305	0,709	96,448						
21	0,279	0,649	97,097						
22	0,243	0,565	97,662						
23	0,216	0,503	98,165						

24	0,199	0,463	98,629					
25	0,158	0,367	98,996					
26	0,133	0,31	99,305					
27	0,095	0,22	99,525					
28	0,076	0,176	99,702					
29	0,065	0,152	99,854					
30	0,047	0,11	99,964					
31	0,014	0,032	99,996					
32	0,002	0,004	100					
33	1,05E-15	2,44E-15	100					
34	6,43E-16	1,50E-15	100					
35	5,99E-16	1,39E-15	100					
36	4,41E-16	1,03E-15	100					
37	3,12E-16	7,25E-16	100					
38	1,33E-16	3,09E-16	100					
39	7,42E-17	1,73E-16	100					
40	-1,56E-16	-3,62E-16	100					
41	-3,50E-16	-8,13E-16	100					
42	-4,47E-16	-1,04E-15	100					
43	-6,62E-16	-1,54E-15	100					

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Πίνακας 5.10 «Rotated Component Matrix» Παράγοντες και οι μεταβλητές που τους απαρτίζουν

	ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ	ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ
1 <sup>ος</sup>	Συνθήκες εργασίας	<p><b>B30.</b> Ικανοποίηση από τις δυνατότητες για δημοσιεύσεις και ανακοινώσεις.</p> <p><b>B29.</b> Ικανοποίηση από τις δυνατότητες να συμμετέχετε σε εργαστηριακές έρευνες.</p> <p><b>B27.</b> Ικανοποίηση από τις δυνατότητες δικής σας παρέμβασης σε θέματα συνθηκών εργασίας σας.</p> <p><b>B31.</b> Ικανοποίηση από το περιβάλλον εργασίας σας (εργονομία χώρων, εξοπλισμός κ.α.)</p> <p><b>B33.</b> Ικανοποίηση από το βαθμό ενασχόλησης σας με καθήκοντα προσωπικού άλλων ειδικοτήτων.</p> <p><b>B26.</b> Ικανοποίηση από τον βαθμό ευθύνης που σας έχει ανατεθεί και ασκείται.</p> <p><b>B2.</b> Ικανοποίηση από την χορήγηση των αδειών που δικαιούστε.</p> <p><b>B12.</b> Ικανοποίηση από τον/ την διευθυντή/ τρια του τμήματος σας</p>
2 <sup>ος</sup>	Κίνητρα	<p><b>B20.</b> Ικανοποίηση από ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη.</p> <p><b>B24.</b> Ικανοποίηση από τις ευκαιρίες συμμετοχής σας σε ενδοϋπηρεσιακά εκπαιδευτικά προγράμματα.</p> <p><b>B25.</b> Ικανοποίηση από τις ευκαιρίες συμμετοχής σας σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης</p> <p><b>B19.</b> Ικανοποίηση από τις δυνατότητες άσκησης επιρροής στο χώρο της εργασίας.</p> <p><b>B18.</b> Ικανοποίηση από ευκαιρίες συμμετοχής σας σε διάφορες επιτροπές του τμήματος ή του νοσοκομείου.</p> <p><b>B28.</b> Ικανοποίηση από τις δυνατότητες να συμμετέχετε στις οργανωτικές αποφάσεις του νοσοκομείου.</p>
3 <sup>ος</sup>	Σχέσεις	<p><b>B14.</b> Ικανοποίηση από τους συνεργάτες σας ιατρούς στο νοσοκομείο.</p> <p><b>B15.</b> Ικανοποίηση από ευκαιρίες για κοινωνικές σχέσεις στο χώρο της εργασίας.</p> <p><b>B16.</b> Ικανοποίηση από ευκαιρίες για κοινωνικές σχέσεις έξω από την εργασία.</p> <p><b>B13.</b> Ικανοποίηση από τους συναδέλφους σας στο τμήμα και στο νοσοκομείο.</p> <p><b>B17.</b> Ικανοποίηση από ευκαιρίες επαγγελματικής αλληλοεπίδρασης σε άλλους επιστημονικούς τομείς.</p> <p><b>B21.</b> Ικανοποίηση από την εκτίμηση της εργασίας σας από τους ανωτέρους.</p>
4 <sup>ος</sup>	Εκτίμηση	<p><b>B23.</b> Ικανοποίηση από τον βαθμό ενθάρρυνσης και θετικής ανταπόκρισης που αποκομίζετε από το περιβάλλον εργασίας σας.</p> <p><b>B22.</b> Ικανοποίηση από την εκτίμηση της εργασίας σας από τους συναδέλφους.</p> <p><b>B7.</b> Ικανοποίηση από τις δυνατότητες που δίνονται, ώστε να μην εργάζεστε κάποια Σαββατοκύριακα το μήνα.</p> <p><b>B8.</b> Ικανοποίηση από τα περιθώρια προγραμματισμού των</p>

		βαρδιών στα Σαββατοκύριακα.
5 <sup>ος</sup>	<b>Επαναληπτικότητα – Ελαστικότητα</b>	<p><b>A3.</b> Σε ποιο βαθμό η εργασία σας γίνεται σε ρυθμό ρουτίνας.</p> <p><b>A4.</b> Πόση επαναληπτικότητα συμβαίνει στην εργασία σας.</p> <p><b>B5.</b> Ικανοποίηση από την ελαστικότητα στον προγραμματισμό ρύθμισης των ωρών εργασίας σας.</p> <p><b>B32.</b> Ικανοποίηση από την πρόληψη των πιθανών κινδύνων που αντιμετωπίζετε κατά την άσκηση των καθηκόντων σας.</p> <p><b>B4.</b> Ικανοποίηση από το σύνολο ωρών εργασίας σας.</p>
6 <sup>ος</sup>	<b>Διευκολύνσεις</b>	<p><b>B11.</b> Ικανοποίηση από τις ευκολίες φροντίδας παιδιού π.χ νοσοκομειακός παιδονηπιακός σταθμός.</p> <p><b>B1.</b> Ικανοποίηση από τις μισθολογικές αποδοχές.</p> <p><b>B6.</b> Ικανοποίηση από τις ευκαιρίες μερικής απασχόλησης.</p>
7 <sup>ος</sup>	<b>Ανταμοιβή</b>	<p><b>B34.</b> Ικανοποίηση από την αναγνώριση – πριμοδότηση της ποιοτικής και παραγωγικής εργασίας από τους ανώτερους σας (π.χ εκπαιδευτική άδεια, ταξίδι κ.λ.π)</p> <p><b>B9.</b> Ικανοποίηση από την αποζημίωση της εργασίας σας τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες.</p> <p><b>A2.</b> Σε ποιο βαθμό κάνετε τις ίδιες εργασίες με τον ίδιο τρόπο κάθε μέρα</p>
8 <sup>ος</sup>	<b>Χρόνος</b>	<p><b>Γ3.</b> Νομίζω ότι το τμήμα μου έχει επαρκή 24ωρη κάλυψη με προσωπικό.</p> <p><b>Γ2.</b> Υπάρχει η δυνατότητα χρόνου στο να παρακολουθώ εκπαιδευτικές ευκαιρίες στο χώρο της εργασίας μου (σεμινάρια, διαλέξεις).</p>
9 <sup>ος</sup>	<b>Απογοήτευση</b>	<b>A5.</b> Θέλετε να φύγετε από το συγκεκριμένο νοσοκομείο
10 <sup>ος</sup>	<b>Ασφάλεια</b>	<p><b>B10.</b> Ικανοποίηση από το χρονικό διάστημα των αδειών μητρότητας.</p> <p><b>B3.</b> Ικανοποίηση από την ασφαλιστική και συνταξιοδοτική κάλυψη.</p>
11 <sup>ος</sup>	<b>Σχέδια – Εκπαίδευση</b>	<p><b>A6.</b> Θέλετε να εγκαταλείψετε το επάγγελμα - την τωρινή σας εργασία.</p> <p><b>Γ1.</b> Δεν έχω χρόνο να παρακολουθήσω τα προγράμματα εκπαίδευσης στο Νοσοκομείο λόγω φόρτου εργασίας.</p>
12 <sup>ος</sup>	<b>Ποικιλία</b>	<b>A1.</b> Πόση ποικιλία υπάρχει στην εργασία σας

Πίνακας 5.11 Ανασυγκρότηση παραγόντων- μεταβλητών

Α/Α	ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ	ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ
5 <sup>ος</sup>	<b>Επαναληπτικότητα</b>	<p><b>Δ3.</b> Σε ποιο βαθμό η εργασία σας γίνεται σε ρυθμό ρουτίνας.</p> <p><b>Δ4.</b> Πόση επαναληπτικότητα συμβαίνει στην εργασία σας.</p>
6 <sup>ος</sup>	<b>Ελαστικότητα</b>	<p><b>B5.</b> Ικανοποίηση από την ελαστικότητα στον προγραμματισμό ρύθμισης των ωρών εργασίας σας.</p> <p><b>B32.</b> Ικανοποίηση από την πρόληψη των πιθανών κινδύνων που αντιμετωπίζετε κατά την άσκηση των καθηκόντων σας.</p> <p><b>B4.</b> Ικανοποίηση από το σύνολο ωρών εργασίας σας.</p>
7 <sup>ος</sup>	<b>Διευκολύνσεις</b>	<p><b>B11.</b> Ικανοποίηση από τις ευκολίες φροντίδας παιδιού π.χ νοσοκομειακός παιδονηπιακός σταθμός.</p> <p><b>B1.</b> Ικανοποίηση από τις μισθολογικές αποδοχές.</p> <p><b>B6.</b> Ικανοποίηση από τις ευκαιρίες μερικής απασχόλησης.</p>
8 <sup>ος</sup>	<b>Ανταμοιβή</b>	<p><b>B34.</b> Ικανοποίηση από την αναγνώριση – πριμοδότηση της ποιοτικής και παραγωγικής εργασίας από τους ανώτερους σας (π.χ εκπαιδευτική άδεια, ταξίδι κ.λ.π)</p> <p><b>B9.</b> Ικανοποίηση από την αποζημίωση της εργασίας σας τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες.</p> <p><b>Δ2.</b> Σε ποιο βαθμό κάνετε τις ίδιες εργασίες με τον ίδιο τρόπο κάθε μέρα.</p>
9 <sup>ος</sup>	<b>Χρόνος</b>	<p><b>Γ3.</b> Νομίζω ότι το τμήμα μου έχει επαρκή 24ωρη κάλυψη με προσωπικό.</p> <p><b>Γ2.</b> Υπάρχει η δυνατότητα χρόνου στο να παρακολουθώ εκπαιδευτικά προγράμματα στο χώρο εργασίας μου ( σεμινάρια, διαλέξεις)</p>
10 <sup>ος</sup>	<b>Απογοήτευση</b>	<p><b>Δ5.</b> Θέλετε να φύγετε από το συγκεκριμένο νοσοκομείο.</p>
11 <sup>ος</sup>	<b>Ασφάλεια</b>	<p><b>B10.</b> Ικανοποίηση από το χρονικό διάστημα των αδειών μητρότητας.</p> <p><b>B3.</b> Ικανοποίηση από την ασφαλιστική και συνταξιοδοτική κάλυψη.</p>
12 <sup>ος</sup>	<b>Σχέδια</b>	<p><b>Δ6.</b> Θέλετε να εγκαταλείψετε το επάγγελμα - την τωρινή σας εργασία.</p>
13 <sup>ος</sup>	<b>Εκπαίδευση</b>	<p><b>Γ1.</b> Δεν έχω χρόνο να παρακολουθήσω τα προγράμματα εκπαίδευσης στο Νοσοκομείο λόγω φόρτου εργασίας.</p>
14 <sup>ος</sup>	<b>Ποικιλία</b>	<p><b>Δ1.</b> Πόση ποικιλία υπάρχει στην εργασία σας</p>

Πίνακας 5.12 **Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>B30</b>	.862	,238	,196	-,188	,005	-,047	,088	-,016	-,022	,002	,156	,005
<b>B29</b>	.833	,302	,208	-,148	,091	-,099	,175	,029	,069	-,053	,090	,122
<b>B27</b>	.733	,272	,354	,016	-,317	-,002	,002	-,082	-,088	,075	-,046	,134
<b>B31</b>	.733	,158	,008	,382	,171	,227	-,105	-,028	,011	,142	-,048	-,079
<b>B26</b>	.678	,027	,385	,116	,239	,194	,109	-,149	,030	,047	,107	,075
<b>B33</b>	.551	-,067	,383	-,207	,117	,365	,162	,041	,351	,254	,170	,086
<b>B2</b>	.457	,251	,189	,375	,355	,234	,029	,035	-,390	,138	-,209	-,017
<b>B12</b>	.433	,077	,277	,375	-,185	,024	,009	-,250	,363	,167	-,182	,394
<b>B20</b>	,144	.825	,114	-,037	-,064	,374	,152	-,022	,175	,012	,059	,059
<b>B24</b>	,236	.803	,146	,227	,214	,207	-,013	,065	-,088	-,091	-,059	-,248
<b>B25</b>	,208	.796	-,047	,297	,151	-,202	,101	,032	-,173	-,011	,053	,017
<b>B19</b>	,112	.768	,303	,245	-,001	,138	,200	-,031	,208	-,067	-,006	,156
<b>B18</b>	,120	.737	,151	,139	,126	-,024	,385	,138	,012	,076	,189	,212
<b>B28</b>	,366	.698	-,039	-,082	,054	,422	-,182	,128	,159	-,113	-,008	,036
<b>B15</b>	,123	,148	.910	,079	,003	,102	-,104	,026	-,015	,105	-,022	,073
<b>B14</b>	,188	-,058	.773	,147	,224	,230	,055	-,036	,009	,112	-,080	,335
<b>B16</b>	,230	,309	.744	-,070	-,122	-,084	-,001	-,025	,047	-,027	,411	,009
<b>B13</b>	,245	-,088	.657	,433	-,090	-,065	-,031	-,049	,352	,089	-,115	-,140
<b>B17</b>	,289	,426	.640	-,190	-,136	-,075	,073	-,233	,090	,139	,136	,113
<b>B21</b>	,458	,008	.607	,345	-,187	,267	,128	,094	,121	-,010	,169	-,045
<b>B23</b>	,016	,234	,012	.828	-,074	,315	-,100	-,013	-,147	-,061	-,041	,193
<b>B22</b>	,187	,042	,390	.729	-,029	,183	,048	-,044	,077	-,004	,180	,097
<b>B7</b>	-,281	,121	,022	.723	,239	-,061	,155	,100	,287	,220	-,095	-,233
<b>B8</b>	-,147	,264	,027	.678	,303	-,206	,201	,231	,237	,082	-,051	-,159
<b>Δ3</b>	,022	-,014	-,090	,059	-,870	-,108	-,083	-,066	,230	,107	,234	,064
<b>Δ4</b>	-,095	-,005	,136	,003	-,777	-,158	-,124	-,187	-,070	,112	-,072	,066
<b>B5</b>	-,001	,328	-,040	,367	.638	,206	,058	,176	,248	,024	-,131	-,064
<b>B32</b>	,512	,269	-,186	,454	.563	-,053	-,011	-,013	,054	-,003	,116	,075
<b>B4</b>	,272	,231	,329	,284	.498	,042	,340	,136	,164	-,050	,133	-,280
<b>B11</b>	-,137	,265	,110	,180	,245	.795	,094	-,008	-,113	,052	,140	,105
<b>B1</b>	,363	,156	,238	,088	,176	.704	-,173	-,135	,061	,044	-,108	-,075
<b>B6</b>	,159	,292	-,260	,257	,276	.458	,110	,298	,272	,314	-,042	,110

<b>B34</b>	,267	,336	-,053	,082	,049	-,023	<b>,780</b>	,191	-,091	,046	,138	,069
<b>B9</b>	,020	,243	,032	,049	,339	-,039	<b>,632</b>	-,129	,246	,146	-,304	-,165
<b>Δ2</b>	,078	,031	,057	,021	-,420	-,088	<b>-,562</b>	-,064	,118	,505	-,042	-,321
<b>Γ3</b>	,079	,372	-,095	,021	,243	-,078	-,007	<b>,801</b>	,035	,038	,140	,206
<b>Γ2</b>	-,218	-,083	,094	,129	,205	,027	,266	<b>,732</b>	,089	-,323	,078	-,152
<b>Δ5</b>	-,024	-,108	-,145	-,156	-,016	-,020	,002	-,081	<b>-,810</b>	,029	-,096	-,006
<b>B10</b>	,057	-,176	,170	,054	-,101	,059	,032	-,099	-,004	<b>,885</b>	-,042	,157
<b>B3</b>	,165	,250	,239	,201	-,149	,223	,195	-,405	-,146	<b>,494</b>	,203	,082
<b>Δ6</b>	-,109	-,072	-,085	-,020	,120	-,069	,004	-,121	-,074	,017	<b>-,887</b>	-,109
<b>Γ1</b>	,209	,170	,348	-,132	,331	-,248	,193	-,395	,251	,068	<b>,453</b>	,160
<b>Δ1</b>	,147	,166	,274	,000	-,176	,059	,048	,061	,008	,168	,229	<b>,820</b>

Πίνακας 5.13 **Component Transformation Matrix**

Component	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>1</b>	,530	,512	,433	,307	,201	,229	,174	,010	,131	,105	,107	,106
<b>2</b>	,283	-,239	,434	-,310	-,581	-,080	-,194	-,334	-,012	,175	,146	,182
<b>3</b>	-,258	-,381	,261	,692	-,057	,149	-,173	-,115	,181	,266	-,242	-,105
<b>4</b>	-,372	,596	-,179	,251	-,596	-,085	-,056	,051	,039	,069	,132	,140
<b>5</b>	,312	,127	-,428	,015	-,068	,467	-,404	-,224	-,358	,154	-,339	-,029
<b>6</b>	,370	,059	-,257	,202	-,040	-,706	,139	-,268	,075	,155	-,242	-,272
<b>7</b>	-,361	,127	,071	-,187	,204	,060	,470	-,501	-,212	,421	-,170	,213
<b>8</b>	,202	-,286	-,473	,076	-,011	,100	,181	,171	,312	,435	,321	,430
<b>9</b>	,088	-,186	,034	,388	-,012	-,196	,126	,086	-,744	-,185	,182	,351
<b>10</b>	,065	,000	,166	-,163	-,188	-,073	,155	,621	-,084	,241	-,631	,169
<b>11</b>	-,095	,105	,119	-,095	,227	-,188	-,359	,258	-,281	,610	,352	-,317
<b>12</b>	,091	-,132	-,052	,026	-,359	,321	,543	,098	-,180	,063	,174	-,606

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

## Ανάλυση Αξιοπιστίας κλίμακας:

### Παράγοντας 1. Συνθήκες εργασίας

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>B30</b>	24,3118	24,605	,560	,758	,757
<b>B27</b>	24,9677	23,545	,607	,446	,748
<b>B29</b>	24,3065	24,603	,601	,775	,751
<b>B31</b>	24,7258	24,827	,515	,289	,764
<b>B33</b>	24,5591	25,307	,468	,233	,771
<b>B26</b>	25,4731	25,624	,480	,343	,769
<b>B2</b>	25,6559	27,135	,322	,122	,793
<b>B12</b>	25,5376	24,682	,436	,211	,779

Alpha = 0,790. Η κλίμακα είναι οριακά αξιόπιστη

### Παράγοντας 2. Κίνητρα

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>B20</b>	20,0635	12,677	,632	,430	,801
<b>B24</b>	20,3439	12,950	,612	,518	,806
<b>B25</b>	20,6402	12,519	,636	,529	,801
<b>B19</b>	20,6032	12,379	,611	,440	,807
<b>B18</b>	20,2593	13,119	,602	,419	,808
<b>B28</b>	19,8095	14,187	,556	,331	,818

Alpha = 0,834. Η κλίμακα είναι αξιόπιστη



Παράγοντας 3. Σγέσεις

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>B14</b>	16,1759	16,327	,562	,457	,804
<b>B15</b>	15,9548	14,700	,707	,557	,773
<b>B16</b>	15,8844	15,386	,586	,469	,800
<b>B13</b>	16,3568	16,342	,568	,407	,803
<b>B17</b>	15,1960	16,098	,530	,353	,811
<b>B21</b>	15,5327	14,745	,618	,424	,793

Alpha = 0,826. Η κλίμακα είναι αξιόπιστη

Παράγοντας 4. Εκτίμηση

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>B23</b>	8,6875	7,298	,553	,471	,695
<b>B22</b>	9,0687	7,964	,477	,452	,734
<b>B7</b>	9,3312	6,613	,548	,534	,700
<b>B8</b>	9,3625	6,459	,633	,552	,648

Alpha = 0,754. Η κλίμακα είναι οριακά αξιόπιστη

Παράγοντας 5. Επαναληπτικότητα

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>Δ3</b>	1,7650	,607	,646	<sup>a</sup>
<b>Δ4</b>	1,7051	,829	,646	<sup>a</sup>

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Alpha = 0,779 Η κλίμακα είναι αξιόπιστη.

Παράγοντας 6. Ελαστικότητα

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B5	6,6715	3,008	,523	,481
B32	5,7150	2,933	,417	,634
B4	6,6570	3,256	,465	,561

Alpha = 0,655 Η κλίμακα είναι οριακά αξιόπιστη

Παράγοντας 7. Διευκολύνσεις

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B11	7,7087	2,843	,423	,179	,482
B1	8,4961	2,808	,390	,152	,525
B6	8,3307	2,414	,418	,176	,489

Alpha = 0,599 Η κλίμακα είναι οριακά αξιόπιστη.

Παράγοντας 8. Ανταμοιβή

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B34	5,8293	1,885	,146	-,082 <sup>a</sup>
B9	5,9085	1,728	,227	-,317 <sup>a</sup>
Δ2	8,3476	2,940	-,110	,478

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Alpha = 0,153 Η κλίμακα είναι αναξιόπιστη

Αν απαλειφθεί η μεταβλητή Δ2 από τον παράγοντα 8, η δοκιμασία Cronbach γίνεται:

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B34	4,1341	1,098	,314	<sup>a</sup>
B9	4,2134	1,138	,314	<sup>a</sup>

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Alpha = 0,478 Η κλίμακα είναι επίσης αναξιόπιστη

### Παράγοντας 9. Χρόνος

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Γ3	3,5528	1,501	,346	,120	<sup>a</sup>
Γ2	3,2613	1,820	,346	,120	<sup>a</sup>

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Alpha = 0,512 Η κλίμακα είναι αναξιόπιστη

### Παράγοντας 11. Ασφάλεια

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B10	3,7606	,978	,210	,044	<sup>a</sup>
B3	2,9366	1,677	,210	,044	<sup>a</sup>

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Alpha = 0,336 Η κλίμακα είναι αναξιόπιστη

**Πίνακας 5.15 Συσχετίσεις  $\chi^2$**

**Ανάλυση των μεταβλητών Δ7 και Δ8 με τις μεταβλητές της ομάδας Β, Γ, Δ.**

<p><b><math>\chi^2</math> έλεγχος Δ8 και Α2. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b></p> <p>Rows: Α2 Columns: Δ8</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>All</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>20</td> <td>29</td> <td>49</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>83</td> <td>81</td> <td>164</td> </tr> <tr> <td>All</td> <td>103</td> <td>110</td> <td>213</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Pearson Chi-Square = 1,449; DF = 1; P-Value = 0,22</i></p>		1	2	All	1	20	29	49	2	83	81	164	All	103	110	213	<p><b><math>\chi^2</math> έλεγχος Δ7 και Α2. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά</b></p> <p>Rows: Α2 Columns: Δ7</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>Missing</th> <th>All</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>12</td> <td>33</td> <td>4</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>46</td> <td>94</td> <td>31</td> <td>140</td> </tr> <tr> <td>All</td> <td>58</td> <td>127</td> <td>*</td> <td>185</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Pearson Chi-Square = 0,606; DF = 1; P-Value = 0,436</i></p>		1	2	Missing	All	1	12	33	4	45	2	46	94	31	140	All	58	127	*	185																								
	1	2	All																																																										
1	20	29	49																																																										
2	83	81	164																																																										
All	103	110	213																																																										
	1	2	Missing	All																																																									
1	12	33	4	45																																																									
2	46	94	31	140																																																									
All	58	127	*	185																																																									
<p><b><math>\chi^2</math> έλεγχος Δ8 και Α3. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b></p> <p>Rows: C72 Columns: Δ8</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>Missing</th> <th>All</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>33</td> <td>30</td> <td>3</td> <td>63</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>54</td> <td>69</td> <td>3</td> <td>123</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>10</td> <td>5</td> <td>1</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Missing</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>0</td> <td>*</td> </tr> <tr> <td>All</td> <td>97</td> <td>104</td> <td>*</td> <td>201</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Pearson Chi-Square = 3,399; DF = 2; P-Value = 0,1</i></p>		1	2	Missing	All	1	33	30	3	63	2	54	69	3	123	3	10	5	1	15	Missing	6	6	0	*	All	97	104	*	201	<p><b><math>\chi^2</math> έλεγχος Δ7 και Α3. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>Missing</th> <th>All</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>20</td> <td>36</td> <td>10</td> <td>56</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>31</td> <td>78</td> <td>17</td> <td>109</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>6</td> <td>8</td> <td>2</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>Missing</td> <td>1</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>*</td> </tr> <tr> <td>All</td> <td>57</td> <td>122</td> <td>*</td> <td>179</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Pearson Chi-Square = 1,751; DF = 2; P-Value = 0,41</i></p>		1	2	Missing	All	1	20	36	10	56	2	31	78	17	109	3	6	8	2	14	Missing	1	5	6	*	All	57	122	*	179
	1	2	Missing	All																																																									
1	33	30	3	63																																																									
2	54	69	3	123																																																									
3	10	5	1	15																																																									
Missing	6	6	0	*																																																									
All	97	104	*	201																																																									
	1	2	Missing	All																																																									
1	20	36	10	56																																																									
2	31	78	17	109																																																									
3	6	8	2	14																																																									
Missing	1	5	6	*																																																									
All	57	122	*	179																																																									
<p><b><math>\chi^2</math> έλεγχος Δ8 και Α4. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b></p> <p>Rows: Α2 Columns: Δ8</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>Missing</th> <th>All</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>38</td> <td>40</td> <td>2</td> <td>78</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>63</td> <td>70</td> <td>5</td> <td>133</td> </tr> <tr> <td>Missing</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>*</td> </tr> <tr> <td>All</td> <td>101</td> <td>110</td> <td>*</td> <td>211</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Pearson Chi-Square = 0,036; DF = 1; P-Value = 0,850</i></p>		1	2	Missing	All	1	38	40	2	78	2	63	70	5	133	Missing	2	0	0	*	All	101	110	*	211	<p><b><math>\chi^2</math> έλεγχος Δ7 και Α4. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b></p> <p>Rows: Α4 Columns: Δ7</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>Missing</th> <th>All</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>21</td> <td>35</td> <td>24</td> <td>56</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>37</td> <td>92</td> <td>9</td> <td>129</td> </tr> <tr> <td>Missing</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>*</td> </tr> <tr> <td>All</td> <td>58</td> <td>127</td> <td>*</td> <td>185</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Pearson Chi-Square = 1,411; DF = 1; P-Value = 0,235</i></p>		1	2	Missing	All	1	21	35	24	56	2	37	92	9	129	Missing	0	0	2	*	All	58	127	*	185										
	1	2	Missing	All																																																									
1	38	40	2	78																																																									
2	63	70	5	133																																																									
Missing	2	0	0	*																																																									
All	101	110	*	211																																																									
	1	2	Missing	All																																																									
1	21	35	24	56																																																									
2	37	92	9	129																																																									
Missing	0	0	2	*																																																									
All	58	127	*	185																																																									
<p><b><math>\chi^2</math> έλεγχος Δ8 και Α6.1. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b></p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>17</td> <td>15</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>63</td> <td>78</td> <td>141</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>22</td> <td>16</td> <td>38</td> </tr> <tr> <td>All</td> <td>102</td> <td>109</td> <td>211</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Pearson Chi-Square = 2,439; DF = 2; P-Value = 0,295</i></p>	1	17	15	32	2	63	78	141	3	22	16	38	All	102	109	211	<p><b><math>\chi^2</math> έλεγχος Δ7 και Α6.1. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b></p> <p>Rows: Α6 1 Columns: Δ7</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>Missing</th> <th>All</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>13</td> <td>15</td> <td>5</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>36</td> <td>87</td> <td>23</td> <td>123</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>9</td> <td>25</td> <td>7</td> <td>34</td> </tr> <tr> <td>All</td> <td>58</td> <td>127</td> <td>*</td> <td>185</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Pearson Chi-Square = 3,582; DF = 2; P-Value = 0,167</i></p>		1	2	Missing	All	1	13	15	5	28	2	36	87	23	123	3	9	25	7	34	All	58	127	*	185																			
1	17	15	32																																																										
2	63	78	141																																																										
3	22	16	38																																																										
All	102	109	211																																																										
	1	2	Missing	All																																																									
1	13	15	5	28																																																									
2	36	87	23	123																																																									
3	9	25	7	34																																																									
All	58	127	*	185																																																									
<p><b><math>\chi^2</math> έλεγχος Δ8 και Α9. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b></p>	<p><b><math>\chi^2</math> έλεγχος Δ7 και Α9. Στατιστικά σημαντική διαφορά.</b></p> <p>Rows: C74 Columns: Δ7</p>																																																												

<p>Rows: C74 Columns: Δ8</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>Missing</th> <th>All</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>30</td> <td>41</td> <td>4</td> <td>71</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>32</td> <td>32</td> <td>1</td> <td>64</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>40</td> <td>36</td> <td>2</td> <td>76</td> </tr> <tr> <td>Missing</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>*</td> </tr> <tr> <td>All</td> <td>102</td> <td>109</td> <td>*</td> <td>211</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Pearson Chi-Square = 1,684; DF = 2; P-Value = 0,431</i></p> <p><b>Χ<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και A14. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b></p> <p>Rows: A12 Columns: Δ8</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>Missing</th> <th>All</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>87</td> <td>95</td> <td>6</td> <td>182</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>16</td> <td>15</td> <td>1</td> <td>31</td> </tr> <tr> <td>All</td> <td>103</td> <td>110</td> <td>*</td> <td>213</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Pearson Chi-Square = 0,154; DF = 1; P-Value = 0,695</i></p> <p><b>Χ<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και A15. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b></p> <p>Rows: Sabata Columns: Δ8</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>Missing</th> <th>All</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>NAI</td> <td>53</td> <td>76</td> <td>6</td> <td>129</td> </tr> <tr> <td>OXI</td> <td>31</td> <td>29</td> <td>0</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>Missing</td> <td>19</td> <td>5</td> <td>1</td> <td>*</td> </tr> <tr> <td>All</td> <td>84</td> <td>105</td> <td>*</td> <td>189</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Pearson Chi-Square = 1,857; DF = 1; P-Value = 0,173</i></p> <p><b>Χ<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και B1. Στατιστικά σημαντική διαφορά</b></p> <p>Rows: B1 Columns: Δ8</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>Missing</th> <th>All</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>17</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>42</td> <td>35</td> <td>3</td> <td>77</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>43</td> <td>74</td> <td>3</td> <td>117</td> </tr> <tr> <td>Missing</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>*</td> </tr> <tr> <td>All</td> <td>102</td> <td>110</td> <td>*</td> <td>212</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Pearson Chi-Square = 22,803; DF = 2; P-Value = 0,000</i></p> <p><b>Χ<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και B2. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b></p> <p>Rows: B2 Columns: Δ8</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>Missing</th> <th>All</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>29</td> <td>37</td> <td>15</td> <td>66</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>18</td> <td>61</td> <td>17</td> <td>79</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>11</td> <td>29</td> <td>3</td> <td>40</td> </tr> </tbody> </table>		1	2	Missing	All	1	30	41	4	71	2	32	32	1	64	3	40	36	2	76	Missing	1	1	0	*	All	102	109	*	211		1	2	Missing	All	1	87	95	6	182	2	16	15	1	31	All	103	110	*	213		1	2	Missing	All	NAI	53	76	6	129	OXI	31	29	0	60	Missing	19	5	1	*	All	84	105	*	189		1	2	Missing	All	1	17	1	1	18	3	42	35	3	77	5	43	74	3	117	Missing	1	0	0	*	All	102	110	*	212		1	2	Missing	All	1	29	37	15	66	3	18	61	17	79	5	11	29	3	40	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>Missing</th> <th>All</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>13</td> <td>52</td> <td>10</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>15</td> <td>38</td> <td>12</td> <td>53</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>30</td> <td>35</td> <td>13</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>Missing</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>*</td> </tr> <tr> <td>All</td> <td>58</td> <td>125</td> <td>*</td> <td>183</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Pearson Chi-Square = 10,665; DF = 2; P-Value = 0,005</i></p> <p><b>Χ<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και A14. Στατιστικά σημαντική διαφορά</b></p> <p>Rows: A12 Columns: Δ7</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>Missing</th> <th>All</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>44</td> <td>113</td> <td>31</td> <td>157</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>14</td> <td>14</td> <td>4</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>All</td> <td>58</td> <td>127</td> <td>*</td> <td>185</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Pearson Chi-Square = 5,331; DF = 1; P-Value = 0,021</i></p> <p><b>Χ<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και A15. Στατιστικά σημαντική διαφορά</b></p> <p>Rows: Efimeries Columns: Δ7</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>Missing</th> <th>All</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>*</td> <td>14</td> <td>19</td> <td>2</td> <td>33</td> </tr> <tr> <td>NAI</td> <td>23</td> <td>35</td> <td>12</td> <td>58</td> </tr> <tr> <td>OXI</td> <td>21</td> <td>72</td> <td>21</td> <td>93</td> </tr> <tr> <td>Missing</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>*</td> </tr> <tr> <td>All</td> <td>58</td> <td>126</td> <td>*</td> <td>184</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Pearson Chi-Square = 7,039; DF = 2; P-Value = 0,030</i></p> <p><b>Χ<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και B1. Στατιστικά σημαντική διαφορά</b></p> <p>Rows: B1 Columns: Δ7</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>Missing</th> <th>All</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>15</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>24</td> <td>41</td> <td>15</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>18</td> <td>85</td> <td>17</td> <td>103</td> </tr> <tr> <td>Missing</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>*</td> </tr> <tr> <td>All</td> <td>57</td> <td>127</td> <td>*</td> <td>184</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Pearson Chi-Square = 39,342; DF = 2; P-Value = 0,000</i></p> <p><b>Χ<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και B2. Στατιστικά σημαντική διαφορά.</b></p> <p>Rows: B2 Columns: Δ7</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>Missing</th> <th>All</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>29</td> <td>37</td> <td>15</td> <td>66</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>18</td> <td>61</td> <td>17</td> <td>79</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>11</td> <td>29</td> <td>3</td> <td>40</td> </tr> </tbody> </table>		1	2	Missing	All	1	13	52	10	65	2	15	38	12	53	3	30	35	13	65	Missing	0	2	0	*	All	58	125	*	183		1	2	Missing	All	1	44	113	31	157	2	14	14	4	28	All	58	127	*	185		1	2	Missing	All	*	14	19	2	33	NAI	23	35	12	58	OXI	21	72	21	93	Missing	0	1	0	*	All	58	126	*	184		1	2	Missing	All	1	15	1	3	16	3	24	41	15	65	5	18	85	17	103	Missing	1	0	0	*	All	57	127	*	184		1	2	Missing	All	1	29	37	15	66	3	18	61	17	79	5	11	29	3	40
	1	2	Missing	All																																																																																																																																																																																																																																																												
1	30	41	4	71																																																																																																																																																																																																																																																												
2	32	32	1	64																																																																																																																																																																																																																																																												
3	40	36	2	76																																																																																																																																																																																																																																																												
Missing	1	1	0	*																																																																																																																																																																																																																																																												
All	102	109	*	211																																																																																																																																																																																																																																																												
	1	2	Missing	All																																																																																																																																																																																																																																																												
1	87	95	6	182																																																																																																																																																																																																																																																												
2	16	15	1	31																																																																																																																																																																																																																																																												
All	103	110	*	213																																																																																																																																																																																																																																																												
	1	2	Missing	All																																																																																																																																																																																																																																																												
NAI	53	76	6	129																																																																																																																																																																																																																																																												
OXI	31	29	0	60																																																																																																																																																																																																																																																												
Missing	19	5	1	*																																																																																																																																																																																																																																																												
All	84	105	*	189																																																																																																																																																																																																																																																												
	1	2	Missing	All																																																																																																																																																																																																																																																												
1	17	1	1	18																																																																																																																																																																																																																																																												
3	42	35	3	77																																																																																																																																																																																																																																																												
5	43	74	3	117																																																																																																																																																																																																																																																												
Missing	1	0	0	*																																																																																																																																																																																																																																																												
All	102	110	*	212																																																																																																																																																																																																																																																												
	1	2	Missing	All																																																																																																																																																																																																																																																												
1	29	37	15	66																																																																																																																																																																																																																																																												
3	18	61	17	79																																																																																																																																																																																																																																																												
5	11	29	3	40																																																																																																																																																																																																																																																												
	1	2	Missing	All																																																																																																																																																																																																																																																												
1	13	52	10	65																																																																																																																																																																																																																																																												
2	15	38	12	53																																																																																																																																																																																																																																																												
3	30	35	13	65																																																																																																																																																																																																																																																												
Missing	0	2	0	*																																																																																																																																																																																																																																																												
All	58	125	*	183																																																																																																																																																																																																																																																												
	1	2	Missing	All																																																																																																																																																																																																																																																												
1	44	113	31	157																																																																																																																																																																																																																																																												
2	14	14	4	28																																																																																																																																																																																																																																																												
All	58	127	*	185																																																																																																																																																																																																																																																												
	1	2	Missing	All																																																																																																																																																																																																																																																												
*	14	19	2	33																																																																																																																																																																																																																																																												
NAI	23	35	12	58																																																																																																																																																																																																																																																												
OXI	21	72	21	93																																																																																																																																																																																																																																																												
Missing	0	1	0	*																																																																																																																																																																																																																																																												
All	58	126	*	184																																																																																																																																																																																																																																																												
	1	2	Missing	All																																																																																																																																																																																																																																																												
1	15	1	3	16																																																																																																																																																																																																																																																												
3	24	41	15	65																																																																																																																																																																																																																																																												
5	18	85	17	103																																																																																																																																																																																																																																																												
Missing	1	0	0	*																																																																																																																																																																																																																																																												
All	57	127	*	184																																																																																																																																																																																																																																																												
	1	2	Missing	All																																																																																																																																																																																																																																																												
1	29	37	15	66																																																																																																																																																																																																																																																												
3	18	61	17	79																																																																																																																																																																																																																																																												
5	11	29	3	40																																																																																																																																																																																																																																																												

1	42	35	4	77	All	58	127	*	185
3	39	54	3	93	<i>Pearson Chi-Square = 7,829; DF = 2; P-Value = 0,020</i>				
5	22	21	0	43	<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β3. Δεν μπόρεσε να ελεγχθεί κατά Χ2</b>				
All	103	110	*	213					
<i>Pearson Chi-Square = 2,852; DF = 2; P-Value = 0,240</i>									
<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β3. Στατιστικά σημαντική διαφορά</b>									
Rows: B3 Columns: Δ8									
	1	2	Missing	All	<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β4. Στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>				
1	13	4	1	17	Rows: B4 Columns: Δ7				
3	47	35	4	82		1	2	Missing	All
5	42	68	2	110	1	31	42	12	73
Missing	1	3	0	*	3	23	49	20	72
All	102	107	*	209	5	4	36	3	40
<i>Pearson Chi-Square = 12,554; DF = 2; P-Value = 0,002</i>					All	58	127	*	185
<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β4. Στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>					<i>Pearson Chi-Square = 12,674; DF = 2; P-Value = 0,002</i>				
Rows: B4 Columns: Δ8					<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β5. Στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>				
	1	2	Missing	All	Rows: B5 Columns: Δ7				
1	51	32	2	83		1	2	Missing	All
3	36	51	5	87	1	31	35	13	66
5	16	27	0	43	3	15	56	17	71
All	103	110	*	213	5	8	31	4	39
<i>Pearson Chi-Square = 9,530; DF = 2; P-Value = 0,009</i>					Missing	4	5	1	*
<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β5. Στατιστικά σημαντική διαφορά</b>					All	54	122	*	176
Rows: B5 Columns: Δ8					<i>Pearson Chi-Square = 13,177; DF = 2; P-Value = 0,001</i>				
	1	2	Missing	All	<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β6. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>				
1	46	32	1	78	Rows: B6 Columns: Δ7				
3	36	48	4	84		1	2	Missing	All
5	15	28	0	43	1	11	9	2	20
Missing	6	2	2	*	3	15	25	12	40
All	97	108	*	205	5	17	70	17	87
<i>Pearson Chi-Square = 7,589; DF = 2; P-Value = 0,022</i>					Missing	15	23	4	*
<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β6. Στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>					All	43	104	*	147
Rows: B6 Columns: Δ8					<i>Pearson Chi-Square = 11,687; DF = 2; P-Value = 0,003</i>				
	1	2	Missing	All	<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β7. Στατιστικά σημαντική διαφορά</b>				
1	13	8	1	21	Rows: B7 Columns: Δ7				
3	27	25	0	52		1	2	Missing	All
5	42	59	3	101	1	33	42	11	75
Missing	21	18	3	*	3	13	26	16	39

All	82	92	*	174
<i>Pearson Chi-Square = 3,566; DF = 2; P-Value = 0,168</i>				
<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β7. Στατιστικά σημαντική διαφορά</b>				
Rows: Β7 Columns: Δ8				
	1	2	Missing	All
1	49	35	2	84
3	26	28	1	54
5	13	34	2	47
Missing	15	13	2	*
All	88	97	*	185
<i>Pearson Chi-Square = 11,379; DF = 2; P-Value = 0,003</i>				
<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β8. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>				
Rows: Β8 Columns: Δ8				
	1	2	Missing	All
1	35	30	2	65
3	30	34	3	64
5	14	22	0	36
Missing	24	24	2	*
All	79	86	*	165
<i>Pearson Chi-Square = 2,119; DF = 2; P-Value = 0,347</i>				
<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β9. Στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>				
Rows: Β9 Columns: Δ8				
	1	2	Missing	All
1	13	3	0	16
3	13	13	0	26
5	50	71	5	121
Missing	27	23	2	*
All	76	87	*	163
<i>Pearson Chi-Square = 9,194; DF = 2; P-Value = 0,010</i>				
<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β10. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>				
Rows: Β10 Columns: Δ8				
	1	2	Missing	All
1	34	28	1	62
3	15	23	0	38
5	17	23	3	40
Missing	37	36	3	*
5	6	38	5	44
Missing 6 21 3 *				
All 52 106 * 158				
<i>Pearson Chi-Square = 11,583; DF = 2; P-Value = 0,003</i>				
<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β8. Στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>				
Rows: Β8 Columns: Δ7				
	1	2	Missing	All
1	26	31	10	57
3	14	38	15	52
5	7	26	3	33
Missing 11 32 7 *				
All 47 95 * 142				
<i>Pearson Chi-Square = 7,033; DF = 2; P-Value = 0,030</i>				
<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β9. Στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>				
Rows: Β9 Columns: Δ7				
	1	2	Missing	All
1	10	3	3	13
3	6	18	2	24
5	28	76	22	104
Missing 14 30 8 *				
All 44 97 * 141				
<i>Pearson Chi-Square = 13,976; DF = 2; P-Value = 0,001</i>				
<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β10. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>				
Rows: Β10 Columns: Δ7				
	1	2	Missing	All
1	18	39	6	57
3	14	21	3	35
5	12	28	3	40
Missing 14 39 23 *				
All 44 88 * 132				
<i>Pearson Chi-Square = 0,979; DF = 2; P-Value = 0,613</i>				
<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β11. Στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>				
Rows: Β11 Columns: Δ7				
	1	2	Missing	All
1	4	2	2	6
3	8	8	0	16

All	66	74	*	140
<i>Pearson Chi-Square = 2,717; DF = 2; P-Value = 0,257</i>				
<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και B11. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>				
Rows: B11 Columns: Δ8				
	1	2	Missing	All
1	6	2	0	8
3	10	6	0	16
5	57	78	4	135
Missing	30	24	3	*
All	73	86	*	159
<i>Pearson Chi-Square = 5,239; DF = 2; P-Value = 0,073</i>				
<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και B12. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>				
Rows: B12 Columns: Δ8				
	1	2	Missing	All
1	42	31	2	73
3	34	45	1	79
5	21	34	3	55
Missing	6	0	1	*
All	97	110	*	207
<i>Pearson Chi-Square = 5,467; DF = 2; P-Value = 0,065</i>				
<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και B13. Στατιστικά σημαντική διαφορά</b>				
Rows: B13 Columns: Δ8				
	1	2	Missing	All
1	54	35	2	89
3	39	57	2	96
5	10	18	2	28
Missing	0	0	1	*
All	103	110	*	213
<i>Pearson Chi-Square = 9,497; DF = 2; P-Value = 0,009</i>				
<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και B14. Στατιστικά σημαντική διαφορά</b>				
Rows: B14 Columns: Δ8				
	1	2	Missing	All
1	52	22	2	74
3	37	61	2	98
5	14	25	2	39
Missing	0	2	1	*
All	103	108	*	211

5	35	92	12	127
Missing	11	25	21	*
All	47	102	*	149
<i>Pearson Chi-Square = 6,886; DF = 2; P-Value = 0,032</i>				
<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και B12. Στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>				
Rows: B12 Columns: Δ7				
	1	2	Missing	All
1	29	33	13	62
3	14	55	11	69
5	12	38	8	50
Missing	3	1	3	*
All	55	126	*	181
<i>Pearson Chi-Square = 12,161; DF = 2; P-Value = 0,002</i>				
<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και B13. Στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>				
Rows: B13 Columns: Δ7				
	1	2	Missing	All
1	31	44	16	75
3	20	64	14	84
5	7	19	4	26
Missing	0	0	1	*
All	58	127	*	185
<i>Pearson Chi-Square = 5,929; DF = 2; P-Value = 0,052</i>				
<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και B14. Στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>				
Rows: B14 Columns: Δ7				
	1	2	Missing	All
1	28	34	14	62
3	17	67	16	84
5	13	24	4	37
Missing	0	2	1	*
All	58	125	*	183
<i>Pearson Chi-Square = 10,489; DF = 2; P-Value = 0,005</i>				
<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και B15. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>				
Rows: B15 Columns: Δ7				
	1	2	Missing	All
1	21	36	5	57



Pearson Chi-Square = 21,036; DF = 2; P-Value = 0,000

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και B15. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: B15 Columns: Δ8

	1	2	Missing	All
1	35	27	0	62
3	44	45	4	89
5	23	37	2	60
Missing	1	1	1	*
All	102	109	*	211

Pearson Chi-Square = 4,082; DF = 2; P-Value = 0,130

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και B16. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: B16 Columns: Δ8

	1	2	Missing	All
1	33	24	0	57
3	37	45	3	82
5	29	36	3	65
Missing	4	5	1	*
All	99	105	*	204

Pearson Chi-Square = 2,781; DF = 2; P-Value = 0,249

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και B17. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: B17 Columns: Δ8

	1	2	Missing	All
1	13	7	0	20
3	33	31	1	64
5	50	64	5	114
Missing	7	8	1	*
All	96	102	*	198

Pearson Chi-Square = 3,403; DF = 2; P-Value = 0,182

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και B18. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: B18 Columns: Δ8

	1	2	Missing	All
1	5	6	0	11

3 24 54 15 78

5 13 35 14 48

Missing 0 2 1 \*

All 58 125 \* 183

Pearson Chi-Square = 1,200; DF = 2; P-Value = 0,549

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και B16. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: B16 Columns: Δ7

	1	2	Missing	All
1	18	31	8	49
3	21	50	14	71
5	16	40	12	56
Missing	3	6	1	*
All	55	121	*	176

Pearson Chi-Square = 0,966; DF = 2; P-Value = 0,617

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και B17. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: B17 Columns: Δ7

	1	2	Missing	All
1	9	8	3	17
3	15	43	7	58
5	31	68	20	99
Missing	3	8	5	*
All	55	119	*	174

Pearson Chi-Square = 4,469; DF = 2; P-Value = 0,107

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και B18. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: B18 Columns: Δ7

	1	2	Missing	All
1	3	7	1	10
3	11	32	8	43
5	40	78	22	118
Missing	4	10	4	*
All	54	117	*	171

Pearson Chi-Square = 1,021; DF = 2; P-Value = 0,600

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και B19. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: B19 Columns: Δ7

3	26	25	0	51					1	2	Missing	All	
5	64	70	6	134					1	9	16	5	25
Missing	8	9	1	*					3	16	39	9	55
All	95	101	*	196					5	30	61	19	91
<i>Pearson Chi-Square = 0,196; DF = 2; P-Value = 0,907</i>													
<b>Χ<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β19. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>													
Rows: Β19 Columns: Δ8													
			1	2	Missing	All							
1	17	12	1	29									
3	28	34	2	62									
5	53	54	3	107									
Missing	5	10	1	*									
All	98	100	*	198									
<i>Pearson Chi-Square = 1,432; DF = 2; P-Value = 0,489</i>													
<b>Χ<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β20. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>													
Rows: Β20 Columns: Δ8													
			1	2	Missing	All							
1	7	5	0	12									
3	24	20	1	44									
5	69	83	5	152									
Missing	3	2	1	*									
All	100	108	*	208									
<i>Pearson Chi-Square = 1,681; DF = 2; P-Value = 0,431</i>													
<b>Χ<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β21. Στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>													
Rows: Β21 Columns: Δ8													
			1	2	Missing	All							
1	30	16	1	46									
3	35	37	0	72									
5	35	56	5	91									
Missing	3	1	1	*									
All	100	109	*	209									
<i>Pearson Chi-Square = 8,791; DF = 2; P-Value = 0,012</i>													
<b>Χ<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β22. Στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>													
Rows: Β22 Columns: Δ8													
			1	2	Missing	All							
1	41	22	2	63									
3	41	50	2	91									
<i>Pearson Chi-Square = 7,193; DF = 2; P-Value = 0,027</i>													
<b>Χ<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β23. Στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>													
Rows: Β23 Columns: Δ7													
			1	2	Missing	All							
1	4	6	2	10									
3	15	26	4	41									
5	37	93	27	130									
Missing	2	2	2	*									
All	56	125	*	181									
<i>Pearson Chi-Square = 1,369; DF = 2; P-Value = 0,504</i>													
* NOTE * 1 cells with expected counts less than 5													
<b>Χ<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β21. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>													
Rows: Β21 Columns: Δ7													
			1	2	Missing	All							
1	17	21	9	38									
3	20	44	8	64									
5	19	60	17	79									
Missing	2	2	1	*									
All	56	125	*	181									
<i>Pearson Chi-Square = 5,143; DF = 2; P-Value = 0,076</i>													
<b>Χ<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β22. Στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>													
Rows: Β22 Columns: Δ7													
			1	2	Missing	All							
1	25	30	10	55									
3	22	54	17	76									
5	11	39	7	50									
Missing	0	4	1	*									
All	58	123	*	181									
<i>Pearson Chi-Square = 7,193; DF = 2; P-Value = 0,027</i>													
<b>Χ<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β23. Στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>													
Rows: Β23 Columns: Δ7													

5	19	36	2	55	1	2	Missing	All	
Missing	2	2	1	*	1	17	15	6	32
All	101	108	*	209	3	22	50	9	72
<i>Pearson Chi-Square = 11,653; DF = 2; P-Value = 0,003</i>					5	17	59	17	76
<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β23. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>					Missing	2	3	3	*
Rows: Β23 Columns: Δ8					All	56	124	*	180
	1	2	Missing	All	<i>Pearson Chi-Square = 9,956; DF = 2; P-Value = 0,007</i>				
1	20	17	1	37	<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β24. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>				
3	42	37	2	79	Rows: Β24 Columns: Δ7				
5	34	56	3	90		1	2	Missing	All
Missing	7	0	1	*	1	6	6	3	12
All	96	110	*	206	3	15	31	6	46
<i>Pearson Chi-Square = 5,009; DF = 2; P-Value = 0,082</i>					5	37	88	20	125
<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β24. Στατιστικά σημαντική διαφορά</b>					Missing	0	2	6	*
Rows: Β24 Columns: Δ8					All	58	125	*	183
	1	2	Missing	All	<i>Pearson Chi-Square = 2,128; DF = 2; P-Value = 0,345</i>				
1	11	3	1	14	<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β25. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>				
3	20	30	2	50	Rows: Β25 Columns: Δ7				
5	68	74	3	142		1	2	Missing	All
Missing	4	3	1	*	1	10	9	5	19
All	99	107	*	206	3	21	43	7	64
<i>Pearson Chi-Square = 6,524; DF = 2; P-Value = 0,038</i>					5	26	74	19	100
<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β25. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>					Missing	1	1	4	*
Rows: Β25 Columns: Δ8					All	57	126	*	183
	1	2	Missing	All	<i>Pearson Chi-Square = 5,408; DF = 2; P-Value = 0,067</i>				
1	14	8	2	22	<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β26. Στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>				
3	30	40	1	70	Rows: Β26 Columns: Δ7				
5	57	59	3	116		1	2	Missing	All
Missing	2	3	1	*	1	27	21	14	48
All	101	107	*	208	3	21	68	11	89
<i>Pearson Chi-Square = 2,929; DF = 2; P-Value = 0,231</i>					5	10	37	9	47
<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β26. Στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>					Missing	0	1	1	*
Rows: Β26 Columns: Δ8					All	58	126	*	184
	1	2	Missing	All	<i>Pearson Chi-Square = 18,474; DF = 2; P-Value = 0,000</i>				
1	41	19	2	60	<b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β27. Στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>				
3	46	53	1	99	Rows: Β27 Columns: Δ7				

5	15	38	3	53	Rows: B27 Columns: Δ7
Missing	1	0	1	*	1 2 Missing All
All	102	110	*	212	1 13 22 9 35
<i>Pearson Chi-Square = 18,267; DF = 2; P-Value = 0,000</i>					3 24 31 7 55
<b>Χ<sup>2</sup> έλεγχοι Δ8 και B27. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>					5 21 73 17 94
Rows: B27 Columns: Δ8					Missing 0 1 2 *
1 2 Missing All					All 58 126 * 184
1	24	19	1	43	<i>Pearson Chi-Square = 7,923; DF = 2; P-Value = 0,019</i>
3	33	27	2	60	<b>Χ<sup>2</sup> έλεγχοι Δ7 και B28. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>
5	46	62	3	108	Rows: B25 Columns: Δ7
Missing	0	2	1	*	1 2 Missing All
All	103	108	*	211	1 10 9 5 19
<i>Pearson Chi-Square = 3,435; DF = 2; P-Value = 0,179</i>					3 21 43 7 64
<b>Χ<sup>2</sup> έλεγχοι Δ8 και B28. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>					5 26 74 19 100
Rows: B28 Columns: Δ8					Missing 1 1 4 *
1 2 Missing All					All 57 126 * 183
1	4	3	0	7	<i>Pearson Chi-Square = 5,408; DF = 2; P-Value = 0,067</i>
3	8	5	0	13	<b>Χ<sup>2</sup> έλεγχοι Δ7 και B29. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>
5	82	97	5	179	Rows: B25 Columns: Δ7
Missing	9	5	2	*	1 2 Missing All
All	94	105	*	199	1 10 9 5 19
<i>Pearson Chi-Square = 1,489; DF = 2; P-Value = 0,475</i>					3 21 43 7 64
<b>Χ<sup>2</sup> έλεγχοι Δ8 και B29. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>					5 26 74 19 100
Rows: B29 Columns: Δ8					Missing 1 1 4 *
1 2 Missing All					All 57 126 * 183
1	10	8	1	18	<i>Pearson Chi-Square = 5,408; DF = 2; P-Value = 0,067</i>
3	14	16	0	30	<b>Χ<sup>2</sup> έλεγχοι Δ7 και B29. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>
5	77	82	5	159	Rows: B25 Columns: Δ7
Missing	2	4	1	*	1 2 Missing All
All	101	106	*	207	1 10 9 5 19
<i>Pearson Chi-Square = 0,392; DF = 2; P-Value = 0,822</i>					3 21 43 7 64
<b>Χ<sup>2</sup> έλεγχοι Δ8 και B30. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b>					5 26 74 19 100
Rows: B30 Columns: Δ8					Missing 1 1 4 *
1 2 Missing All					All 57 126 * 183
1	5	10	4	15	<i>Pearson Chi-Square = 0,161; DF = 2; P-Value = 0,923</i>
3	10	20	0	30	
5	41	95	28	136	
Missing	2	2	3	*	
All	56	125	*	181	

1 2 Missing All

1 9 10 1 19

3 14 16 0 30

5 76 77 5 153

Missing 4 7 1 \*

All 99 103 \* 202

*Pearson Chi-Square = 0,113; DF = 2; P-Value = 0,945*

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και B31. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: B31 Columns: Δ8

1 2 Missing All

1 22 13 1 35

3 29 31 1 60

5 52 66 4 118

Missing 0 0 1 \*

All 103 110 \* 213

*Pearson Chi-Square = 3,816; DF = 2; P-Value = 0,148*

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και B32. Στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: B32 Columns: Δ8

1 2 Missing All

1 22 10 1 32

3 24 25 0 49

5 55 75 5 130

Missing 2 0 1 \*

All 101 110 \* 211

*Pearson Chi-Square = 7,227; DF = 2; P-Value = 0,027*

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και B33. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: B33 Columns: Δ8

1 2 Missing All

1 10 10 0 20

3 26 24 0 50

5 57 65 5 122

Missing 10 11 2 \*

All 93 99 \* 192

*Pearson Chi-Square = 0,417; DF = 2; P-Value = 0,812*

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και B30. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: B30 Columns: Δ7

1 2 Missing All

1 5 11 4 16

3 8 20 2 28

5 41 91 26 132

Missing 4 5 3 \*

All 54 122 \* 176

*Pearson Chi-Square = 0,070; DF = 2; P-Value = 0,966*

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και B31. Στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: B31 Columns: Δ7

1 2 Missing All

1 16 15 5 31

3 19 34 8 53

5 23 78 21 101

Missing 0 0 1 \*

All 58 127 \* 185

*Pearson Chi-Square = 9,865; DF = 2; P-Value = 0,007*

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και B32. Στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: B32 Columns: Δ7

1 2 Missing All

1 16 11 6 27

3 14 27 8 41

5 26 89 20 115

Missing 2 0 1 \*

All 56 127 \* 183

*Pearson Chi-Square = 14,143; DF = 2; P-Value = 0,001*

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και B33. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: B33 Columns: Δ7

1 2 Missing All

1 7 13 0 20

3 15 24 11 39

5 32 77 18 109

Missing 4 13 6 \*

All 54 114 \* 168

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β34. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: Β34 Columns: Δ8

	1	2	Missing	All
1	11	7	1	18
3	9	19	0	28
5	80	78	5	158
Missing	3	6	1	*
All	100	104	*	204

*Pearson Chi-Square = 4,409; DF = 2; P-Value = 0,110***X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Γ1. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: Γ1 Columns: Δ8

	1	2	Missing	All
1	29	28	1	57
3	23	22	2	45
5	45	55	3	100
Missing	6	5	1	*
All	97	105	*	202

*Pearson Chi-Square = 0,724; DF = 2; P-Value = 0,696***X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Γ2. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: Γ2 Columns: Δ8

	1	2	Missing	All
1	22	16	1	38
3	27	35	1	62
5	51	54	4	105
Missing	3	5	1	*
All	100	105	*	205

*Pearson Chi-Square = 1,945; DF = 2; P-Value = 0,378***X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Γ3. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: Γ3 Columns: Δ8

	1	2	Missing	All
1	34	27	2	61
3	15	30	1	45
5	44	47	3	91
Missing	10	6	1	*
All	93	104	*	197

*Pearson Chi-Square = 1,176; DF = 2; P-Value = 0,555***X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β34. Στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: Β34 Columns: Δ7

	1	2	Missing	All
1	9	6	4	15
3	6	20	2	26
5	41	96	26	137
Missing	2	5	3	*
All	56	122	*	178

*Pearson Chi-Square = 6,663; DF = 2; P-Value = 0,036***X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Γ1. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: Γ1 Columns: Δ7

	1	2	Missing	All
1	12	36	10	48
3	18	25	4	43
5	25	60	18	85
Missing	3	6	3	*
All	55	121	*	176

*Pearson Chi-Square = 3,260; DF = 2; P-Value = 0,196***X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Γ2. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: Γ2 Columns: Δ7

	1	2	Missing	All
1	14	19	6	33
3	18	38	7	56
5	25	65	19	90
Missing	1	5	3	*
All	57	122	*	179

*Pearson Chi-Square = 2,390; DF = 2; P-Value = 0,303***X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Γ3. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: Γ3 Columns: Δ7

	1	2	Missing	All
1	18	33	12	51
3	13	27	6	40

*Pearson Chi-Square = 5,305; DF = 2; P-Value = 0,070*

**$\chi^2$  έλεγχος Δ8 και Δ1. Στατιστικά σημαντική διαφορά**

Rows: Δ1 Columns: Δ8

	1	2	Missing	All
1	40	29	2	69
3	48	46	3	94
5	14	35	1	49
Missing	1	0	1	*
All	102	110	*	212

*Pearson Chi-Square = 10,509; DF = 2; P-Value = 0,005*

**$\chi^2$  έλεγχος Δ8 και Δ2. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: Δ2 Columns: Δ8

	1	2	Missing	All
1	86	92	5	178
3	15	9	0	24
5	2	9	1	11
Missing	0	0	1	*
All	103	110	*	213

*Pearson Chi-Square = 5,933; DF = 2; P-Value = 0,051*

**$\chi^2$  έλεγχος Δ8 και Δ3. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: Δ3 Columns: Δ8

	1	2	Missing	All
1	93	96	4	189
3	5	9	2	14
5	5	5	0	10
Missing	0	0	1	*
All	103	110	*	213

*Pearson Chi-Square = 0,961; DF = 2; P-Value = 0,618*

**$\chi^2$  έλεγχος Δ8 και Δ4. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά**

Rows: Δ4 Columns: Δ8

	1	2	Missing	All
1	85	97	5	182
3	15	9	1	24
5	2	3	0	5
Missing	1	1	1	*
All	102	109	*	211

*Pearson Chi-Square = 2,261; DF = 2; P-Value = 0,323*

5 24 59 11 83

Missing 3 8 6 \*

All 55 119 \* 174

*Pearson Chi-Square = 0,614; DF = 2; P-Value = 0,736*

**$\chi^2$  έλεγχος Δ7 και Δ1. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: Δ1 Columns: Δ7

	1	2	Missing	All
1	23	37	11	60
3	26	56	15	82
5	8	34	8	42
Missing	1	0	1	*
All	57	127	*	184

*Pearson Chi-Square = 4,334; DF = 2; P-Value = 0,114*

**$\chi^2$  έλεγχος Δ7 και Δ2. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: Δ2 Columns: Δ7

	1	2	Missing	All
1	43	109	31	152
3	13	9	2	22
5	2	9	1	11
Missing	0	0	1	*
All	58	127	*	185

*Pearson Chi-Square = 9,414; DF = 2; P-Value = 0,009*

**$\chi^2$  έλεγχος Δ7 και Δ3. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά**

Rows: Δ3 Columns: Δ7

	1	2	Missing	All
1	49	113	31	162
3	4	10	2	14
5	5	4	1	9
Missing	0	0	1	*
All	58	127	*	185

*Pearson Chi-Square = 2,592; DF = 2; P-Value = 0,274*

**$\chi^2$  έλεγχος Δ7 και Δ4. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

Rows: Δ4 Columns: Δ7

	1	2	Missing	All
--	---	---	---------	-----

<p><b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Δ5. Στατιστικά σημαντική διαφορά</b></p> <p>Rows: Δ5 Columns: Δ8</p> <table> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>Missing</th> <th>All</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <th>1</th> <td>13</td> <td>47</td> <td>1</td> <td>60</td> </tr> <tr> <th>3</th> <td>3</td> <td>8</td> <td>0</td> <td>11</td> </tr> <tr> <th>5</th> <td>86</td> <td>53</td> <td>4</td> <td>139</td> </tr> <tr> <th>Missing</th> <td>1</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>*</td> </tr> <tr> <th>All</th> <td>102</td> <td>108</td> <td>*</td> <td>210</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Pearson Chi-Square = 29,226; DF = 2; P-Value = 0,000</i></p> <p><b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Δ6. Στατιστικά σημαντική διαφορά.</b></p> <p>Rows: Δ6 Columns: Δ8</p> <table> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>Missing</th> <th>All</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <th>1</th> <td>6</td> <td>28</td> <td>1</td> <td>34</td> </tr> <tr> <th>3</th> <td>1</td> <td>10</td> <td>0</td> <td>11</td> </tr> <tr> <th>5</th> <td>95</td> <td>67</td> <td>4</td> <td>162</td> </tr> <tr> <th>Missing</th> <td>1</td> <td>5</td> <td>2</td> <td>*</td> </tr> <tr> <th>All</th> <td>102</td> <td>105</td> <td>*</td> <td>207</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Pearson Chi-Square = 26,401; DF = 2; P-Value = 0,000</i></p>		1	2	Missing	All	1	13	47	1	60	3	3	8	0	11	5	86	53	4	139	Missing	1	2	2	*	All	102	108	*	210		1	2	Missing	All	1	6	28	1	34	3	1	10	0	11	5	95	67	4	162	Missing	1	5	2	*	All	102	105	*	207	<table> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>45</td> <td>112</td> <td>30</td> <td>157</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>11</td> <td>11</td> <td>3</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Missing</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>*</td> </tr> <tr> <td>All</td> <td>57</td> <td>126</td> <td>*</td> <td>183</td> </tr> </tbody> </table> <p>Cell Contents: Count</p> <p><i>Pearson Chi-Square = 4,169; DF = 2; P-Value = 0,124</i></p> <p><b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Δ5. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.</b></p> <p>Rows: Δ5 Columns: Δ7</p> <table> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>Missing</th> <th>All</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <th>1</th> <td>9</td> <td>43</td> <td>9</td> <td>52</td> </tr> <tr> <th>3</th> <td>4</td> <td>5</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <th>5</th> <td>45</td> <td>76</td> <td>22</td> <td>121</td> </tr> <tr> <th>Missing</th> <td>0</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>*</td> </tr> <tr> <th>All</th> <td>58</td> <td>124</td> <td>*</td> <td>182</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Pearson Chi-Square = 7,311; DF = 2; P-Value = 0,026</i></p> <p><b>X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Δ6. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά</b></p> <p>Rows: Δ6 Columns: Δ7</p> <table> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>Missing</th> <th>All</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <th>1</th> <td>4</td> <td>27</td> <td>4</td> <td>31</td> </tr> <tr> <th>3</th> <td>1</td> <td>10</td> <td>0</td> <td>11</td> </tr> <tr> <th>5</th> <td>52</td> <td>85</td> <td>29</td> <td>137</td> </tr> <tr> <th>Missing</th> <td>1</td> <td>5</td> <td>2</td> <td>*</td> </tr> <tr> <th>All</th> <td>57</td> <td>122</td> <td>*</td> <td>179</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Pearson Chi-Square = 10,106; DF = 2; P-Value = 0,006</i></p>	1	45	112	30	157	3	11	11	3	22	5	1	3	1	4	Missing	1	1	1	*	All	57	126	*	183		1	2	Missing	All	1	9	43	9	52	3	4	5	2	9	5	45	76	22	121	Missing	0	3	2	*	All	58	124	*	182		1	2	Missing	All	1	4	27	4	31	3	1	10	0	11	5	52	85	29	137	Missing	1	5	2	*	All	57	122	*	179
	1	2	Missing	All																																																																																																																																														
1	13	47	1	60																																																																																																																																														
3	3	8	0	11																																																																																																																																														
5	86	53	4	139																																																																																																																																														
Missing	1	2	2	*																																																																																																																																														
All	102	108	*	210																																																																																																																																														
	1	2	Missing	All																																																																																																																																														
1	6	28	1	34																																																																																																																																														
3	1	10	0	11																																																																																																																																														
5	95	67	4	162																																																																																																																																														
Missing	1	5	2	*																																																																																																																																														
All	102	105	*	207																																																																																																																																														
1	45	112	30	157																																																																																																																																														
3	11	11	3	22																																																																																																																																														
5	1	3	1	4																																																																																																																																														
Missing	1	1	1	*																																																																																																																																														
All	57	126	*	183																																																																																																																																														
	1	2	Missing	All																																																																																																																																														
1	9	43	9	52																																																																																																																																														
3	4	5	2	9																																																																																																																																														
5	45	76	22	121																																																																																																																																														
Missing	0	3	2	*																																																																																																																																														
All	58	124	*	182																																																																																																																																														
	1	2	Missing	All																																																																																																																																														
1	4	27	4	31																																																																																																																																														
3	1	10	0	11																																																																																																																																														
5	52	85	29	137																																																																																																																																														
Missing	1	5	2	*																																																																																																																																														
All	57	122	*	179																																																																																																																																														

**Σχόλια Πίνακα:**

X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Α2. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.

X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Α2. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.

X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Α3. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.

X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Α3. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.

X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Α4. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.

X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Α4. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.

X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Α6.1. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.

X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Α6.1. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.

X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Α9. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.

X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Α9. Στατιστικά σημαντική διαφορά.



Η συνολική επαγγελματική δραστηριότητα επηρεάζει σημαντικά την επιθυμία για την συνέχιση του ίδιου επαγγέλματος από τους απογόνους.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και A14. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και A14. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η μονιμότητα επηρεάζει σημαντικά την επιθυμία για την συνέχιση του επαγγέλματος από τους απογόνους.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και A15. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και A15. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η εργασία τα Σαββατοκύριακα επηρεάζει σημαντικά την επιθυμία για την συνέχιση του ίδιου επαγγέλματος από τους απογόνους.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και B1. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από τις μισθολογικές διαφορές επηρεάζει σημαντικά την συνολική εκτίμηση του επαγγέλματος.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και B1. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από τις μισθολογικές διαφορές επηρεάζει σημαντικά την επιθυμία για την επιλογή του ίδιου επαγγέλματος από τους απογόνους.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και B2. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και B2. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από την χορήγηση αδειών επηρεάζει σημαντικά την επιθυμία για την επιλογή του ίδιου επαγγέλματος από τους απογόνους.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και B3. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από την ασφαλιστική και συνταξιοδοτική κάλυψη επηρεάζει σημαντικά την συνολική εκτίμηση του επαγγέλματος.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και B3.** Η διαφορά μεταξύ των απαντήσεων ήταν εμφανέστατη αλλά δεν μπόρεσε να ελεγχθεί κατά X<sup>2</sup> γιατί δεν υπήρχαν επαρκείς τιμές. Η ικανοποίηση από την ασφαλιστική και συνταξιοδοτική κάλυψη επηρεάζει σημαντικά την επιθυμία για την επιλογή του ίδιου επαγγέλματος από τους απογόνους.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και B4. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από το σύνολο των ωρών εργασίας επηρεάζει πολύ την επιλογή με τις σημερινές συνθήκες του ίδιου επαγγέλματος.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και B4. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από την χορήγηση αδειών επηρεάζει σημαντικά την επιθυμία για την επιλογή του ίδιου επαγγέλματος από τους απογόνους.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και B5. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από την ελαστικότητα στον προγραμματισμό ρύθμισης των ωρών εργασίας επηρεάζει σημαντικά την συνολική εκτίμηση του επαγγέλματος.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και B5. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από την ελαστικότητα στον προγραμματισμό ρύθμισης των ωρών εργασίας επηρεάζει την επιθυμία για την συνέχιση του επαγγέλματος από τους απογόνους.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και B6. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από τις ευκαιρίες μερικής απασχόλησης επηρεάζει σημαντικά την συνολική εκτίμηση του επαγγέλματος.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και B6. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και B7. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από την δυνατότητα να μην εργάζονται κάποια Σαββατοκύριακα τον μήνα επηρεάζει σημαντικά την συνολική εκτίμηση του επαγγέλματος.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και B7. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από την δυνατότητα να μην εργάζονται κάποια Σαββατοκύριακα τον μήνα επηρεάζει σημαντικά την επιθυμία για την επιλογή του ίδιου επαγγέλματος από τους απογόνους.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και B8. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και B8. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από τα περιθώρια προγραμματισμού των βαρδιών στα Σαββατοκύριακα επηρεάζει κατά πολύ την επιθυμία για την συνέχιση του επαγγέλματος από τους απογόνους

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και B9. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από την αποζημίωση της εργασίας τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες επηρεάζει σημαντικά την συνολική εκτίμηση του επαγγέλματος.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και B9. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από την αποζημίωση της εργασίας τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες επηρεάζει σημαντικά την επιθυμία για την επιλογή του ίδιου επαγγέλματος από τους απογόνους.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και B10. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και B10. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και B11. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και B11. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από την ευκολίες φροντίδας του παιδιού π.χ. νοσοκομειακός βρεφονηπιακός σταθμός επηρεάζει σημαντικά την επιθυμία για την επιλογή του ίδιου επαγγέλματος από τους απογόνους.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β12. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β12. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από τον διευθυντή του τμήματος επηρεάζει σημαντικά την επιθυμία για την επιλογή του ίδιου επαγγέλματος από τους απογόνους.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β13. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από τους συναδέλφους στο τμήμα και στο εργαστήριο επηρεάζει σημαντικά τη συνολική εκτίμηση του επαγγέλματος.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β13. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από τους συναδέλφους στο τμήμα και στο εργαστήριο επηρεάζει σημαντικά την επιθυμία για την επιλογή του ίδιου επαγγέλματος από τους απογόνους.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β14. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από τους συναδέλφους ιατρούς στο νοσοκομείο επηρεάζει σημαντικά τη συνολική εκτίμηση του επαγγέλματος.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β14. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από τους συναδέλφους ιατρούς στο νοσοκομείο επηρεάζει σημαντικά την επιθυμία για την επιλογή του ίδιου επαγγέλματος από τους απογόνους.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β15. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β15. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β16. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β16. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β17. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β17. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β18. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β18. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β19. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β19. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β20. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β20. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά** (ο έλεγχος δεν είναι απολύτως αξιόπιστος λόγω λίγων δεδομένων).

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β21. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από την εκτίμηση της εργασίας σας από τους ανωτέρους επηρεάζει σημαντικά την συνολική εικόνα του επαγγέλματος.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β21. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β22. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από την εκτίμηση της εργασίας σας από τους συναδέλφους επηρεάζει σημαντικά την συνολική εκτίμηση του επαγγέλματος.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β22. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από την εκτίμηση της εργασίας σας από τους συναδέλφους επηρεάζει σημαντικά την επιθυμία για την επιλογή του ίδιου επαγγέλματος από τους απογόνους.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β23. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β23. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από τις ευκαιρίες συμμετοχής σε προγράμματα συνεχιζόμενης επηρεάζει σημαντικά την επιθυμία για την επιλογή του ίδιου επαγγέλματος από τους απογόνους.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β24. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από την συμμετοχή σε ενδοεπηρεσιακά εκπαιδευτικά προγράμματα επηρεάζει σημαντικά την συνολική εικόνα του επαγγέλματος.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β24. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β25. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β25. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β26. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από τον βαθμό ευθύνης που έχει ανατεθεί επηρεάζει σημαντικά την συνολική εκτίμηση του επαγγέλματος.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β26. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από τον βαθμό ευθύνης που έχει ανατεθεί επηρεάζει σημαντικά την επιθυμία για την επιλογή του ίδιου επαγγέλματος από τους απογόνους.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β27. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β27. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από τις δυνατότητες παρέμβασης σε θέματα συνθηκών επηρεάζει σημαντικά την επιθυμία για την επιλογή του ίδιου επαγγέλματος από τους απογόνους.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β28. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β28. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β29. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.

X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β29. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β30. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β30. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β31. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β31. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από το περιβάλλον εργασίας επηρεάζει σημαντικά την επιθυμία για την επιλογή του ίδιου επαγγέλματος από τους απογόνους.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β32. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από τον βαθμό πρόληψης των πιθανών κινδύνων στην εργασία επηρεάζει σημαντικά την συνολική εκτίμηση του επαγγέλματος.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β32. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από την πρόληψη των πιθανών κινδύνων επηρεάζει σημαντικά την επιθυμία για την επιλογή του ίδιου επαγγέλματος από τους απογόνους.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β33. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β33. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Β34. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Β34. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ικανοποίηση από την αναγνώριση της ποιοτικής και παραγωγικής εργασίας επηρεάζει σημαντικά την επιθυμία για την επιλογή του ίδιου επαγγέλματος από τους απογόνους.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Γ1. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Γ1. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά. X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Γ2. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Γ2. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Γ3. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Γ3. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Δ1. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η ποικιλία στην εργασία επηρεάζει σημαντικά την συνολική εκτίμηση του επαγγέλματος.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Δ1. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Δ2. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Δ2. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Δ3. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Δ3. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Δ4. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Δ4. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.**

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Δ5. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η επιθυμία για την απομάκρυνση από το νοσοκομείο επηρεάζει σημαντικά την συνολική εκτίμηση του επαγγέλματος.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Δ5. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η επιθυμία για την απομάκρυνση από το νοσοκομείο επηρεάζει την άποψη των ερωτώμενων για το αν θα επιθυμούσαν τα παιδιά τους να ακολουθήσουν το ίδιο επάγγελμα.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ8 και Δ6. Στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η επιθυμία για την εγκατάλειψη της σημερινής εργασίας επηρεάζει σημαντικά την συνολική εκτίμηση του επαγγέλματος.

**X<sup>2</sup> έλεγχος Δ7 και Δ6. Μη στατιστικά σημαντική διαφορά.** Η επιθυμία για την εγκατάλειψη της σημερινής εργασίας επηρεάζει την άποψη των ερωτώμενων για το αν θα επιθυμούσαν τα παιδιά τους να ακολουθήσουν το ίδιο επάγγελμα.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV.

### ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΚΙΝΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ

11-JUN-2010 13:35 From:

Γρ. Φυλακίδου  
14/6/2010  
Γραφείο



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΥΗΣ  
ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ  
ΥΓΕΙΑΣ (Ε.Κ.ΕΠ.Υ.)

Ταχ. Δ/ση : Λ. Κηφισίας 39  
Ταχ. Κώδικας : 15123 Μαρούσι  
Πληροφορίες : Τσεκούρα Άννα  
Τηλ. : 210 6828350  
Fax : 210 6823698

Αθήνα, 11/06/2010

Αρ. πρωτ. : Γ.ΕΚΕΠΥ/ 2308

ΠΡΟΣ: Γενικό Νοσοκομείο Αθηνών  
«Λαϊκό»  
Γραφείο Διοικητή

**Θέμα:** «Άδεια Διακίνησης Ερωτηματολογίου»  
**Σχετ:** Το υπ' αριθμ. πρωτ. 112/01-06-10 έγγραφο σας

Κατόπιν του ανωτέρω σχετικού εγκρίνουμε την διακίνηση ερωτηματολογίου της κ. Νίκου Γιαννούλας με τίτλο : «Κανονποίηση εργαστηριακού υγειονομικού προσωπικού», στα πλαίσια εκπόνησης διπλωματικής εργασίας, με την επισήμανση να διευκολυνθεί η χορήγηση των ερωτηματολογίων της αιτούσας προς το ενδιαφερόμενο δείγμα της μελέτης τονίζοντας πως η συμμετοχή είναι εθελοντική και σε καμία περίπτωση υποχρεωτική.



Ο ΔΙΟΙΚΗΤΗΣ Ε.Κ.ΕΠ.Υ.

Δρ. Πάν. Ευσταθίου

ΕΞΟΦΛΗΘΗ ΔΙΑ ΤΟ  
ΑΚΟΥΣΙΟ ΑΝΤΙΣΤΡΑΦΟ Βαφ.