



**ΑΝΟΙΚΤΟ  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΚΥΠΡΟΥ**

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ  
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ  
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»**

## **ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ**

**Ο ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΤΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ  
ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΑΝΤΑΜΟΙΒΗΣ  
ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ ΤΩΝ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΩΝ  
ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ ΣΤΑ ΚΡΑΤΙΚΑ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ  
ΛΑΡΝΑΚΑΣ ΚΑΙ ΑΜΜΟΧΩΣΤΟΥ.**

**ΕΛΕΝΑ ΑΝΔΡΕΟΥ**

**ΕΠΙΒΛΕΠΟΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΚΑΣΙΝΗΣ**

**ΚΥΠΡΟΣ, ΜΑΪΟΣ, 2014**



**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ  
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ  
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»**

**ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ**

**Ο ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΤΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΩΝ  
ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΑΝΤΑΜΟΙΒΗΣ ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ ΤΩΝ  
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ ΣΤΑ ΚΡΑΤΙΚΑ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ  
ΛΑΡΝΑΚΑΣ ΚΑΙ ΑΜΜΟΧΩΣΤΟΥ.**

**ΕΛΕΝΑ ΑΝΔΡΕΟΥ**

**ΕΠΙΒΛΕΠΟΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΚΑΣΙΝΗΣ**

**ΚΥΠΡΟΣ, ΜΑΪΟΣ, 2014**

<b>ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ</b>		<b>Σελίδα</b>
<b>Ελληνική Περίληψη</b> .....		<b>7</b>
<b>Αγγλική Περίληψη</b> .....		<b>9</b>
<b>Ευχαριστίες</b> .....		<b>10</b>
 <b>Κεφάλαιο Πρώτον: Εισαγωγή</b> 		
<b>1.1</b> Εισαγωγή .....		<b>11</b>
<b>1.2</b> Σημασία και αναγκαιότητα της μελέτης .....		<b>11</b>
<b>1.3</b> Σκοποί και στόχοι .....		<b>12</b>
 <b>Κεφάλαιο Δεύτερο: Βιβλιογραφική Ανασκόπηση</b> 		
<b>2.1</b> Εισαγωγή .....		<b>14</b>
<b>2.2</b> Συμπεράσματα βιβλιογραφικής ανασκόπησης .....		<b>21</b>
 <b>Κεφάλαιο Τρίτο: Μεθοδολογία της Έρευνας</b> 		
<b>3.1</b> Σκοπός και στόχοι της έρευνας .....		<b>22</b>
<b>3.2</b> Ερευνητικά ερωτήματα .....		<b>22</b>
<b>3.3</b> Σχεδιασμός .....		<b>23</b>
<b>3.4</b> Πληθυσμός - Δείγμα .....		<b>23</b>
<b>3.5</b> Μέθοδος Συλλογής Δεδομένων - Ερωτηματολόγια .....		<b>24</b>

<b>Κεφάλαιο Τέταρτο: Παρουσίαση αποτελεσμάτων</b>	
<b>4.1</b>	Παρουσίαση δημογραφικών δεδομένων δείγματος ..... <b>25</b>
<b>4.1.1.</b>	Φύλο και ειδικότητα ..... <b>25</b>
<b>4.1.2.</b>	Ετήσια έξοδα ερωτώμενων ..... <b>26</b>
<b>4.1.3.</b>	Περίοδος εργασίας στα Νοσοκομεία ..... <b>27</b>
<b>4.2.</b>	Παρουσίαση ερωτηματολογίου ..... <b>28</b>
<b>4.3.</b>	Απόψεις νοσηλευτικού, παραϊατρικού και ιατρικού προσωπικού..... <b>30</b>
<b>4.4.</b>	Παρουσίαση συσχετισμών ..... <b>59</b>
<b>4.4.1.</b>	Γένος..... <b>59</b>
<b>4.4.2</b>	Ειδικότητα ..... <b>82</b>
<b>4.4.3</b>	Περίοδος εργασίας ..... <b>105</b>
<b>4.4.4.</b>	Οικονομικές απολαβές..... <b>130</b>
<b>Κεφάλαιο Πέμπτο: Συζήτηση - Συμπεράσματα - Εισηγήσεις</b>	
<b>5.1</b>	Συμπεράσματα - Εισηγήσεις..... <b>148</b>
<b>5.1.1</b>	Φύλο..... <b>148</b>
<b>5.1.2</b>	Ειδικότητα ..... <b>149</b>
<b>5.1.3</b>	Χρόνια υπηρεσίας..... <b>149</b>
<b>5.1.4</b>	Οικονομικές απολαβές..... <b>150</b>
<b>5.2</b>	Περιορισμοί..... <b>152</b>

<b>Ξένη Βιβλιογραφία</b>	<b>153</b>
<b>Παραρτήματα</b>	
<b>Παράρτημα 1: Ερωτηματολόγιο</b>	<b>156</b>
<b>Παράρτημα 2: Ιστογράμματα</b>	<b>161</b>

## Εισαγωγή

Η παροχή χρηματικών ή μη χρηματικών κινήτρων στους εργαζόμενους επαγγελματίες υγείας αποτελεί τα σημαντικό στοιχείο για την καλύτερη εξυπηρέτηση και παραγωγικότητα. Η οικονομική κρίση έχει αλλάξει τα δεδομένα στην παροχή οικονομικών κινήτρων κι αυτό εγείρει το ερώτημα αν υπάρχει ενδεχόμενος αντίκτυπος στη γενική απόδοση των επαγγελματιών υγείας.

## Σκοπός

Ο στόχος της μεταπτυχιακή διατριβής είναι η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ κινήτρων και απόδοσης των επαγγελματιών υγείας στα νοσοκομεία Λάρνακας και Αμμοχώστου.

## Μεθοδολογία

Για τη συλλογή δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις κλειστού τύπου. Στο πρώτο μέρος τους ζητήθηκε να απαντήσουν σε ερωτήσεις που αφορούν στο ζήτημα, ενώ στο δεύτερο ζητήθηκαν τα δημογραφικά τους δεδομένα. Οι απαντήσεις του πρώτου μέρους έγιναν σε κλίμακα τύπου Likert. Για την ανάλυση των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS 22.0 και έχει υιοθετηθεί ο έλεγχος chi square pearson με επίπεδο σημαντικότητας 5%.

## Αποτελέσματα

Ρωτήθηκαν 218 επαγγελματίες υγείας που απασχολούνται στα Κρατικά Νοσηλευτήρια Λάρνακας και Ελεύθερης Αμμοχώστου [64 άντρες (29.4%) και 154 γυναίκες (70.6%)]. Σημαντικά ευρήματα ήταν η εξάρτηση του φύλου με την προτίμηση συστήματος ανταμοιβής (p-value 0,2% για τους άντρες). Η μεταβλητή της περιόδου εργασίας έχει στατιστική εξάρτηση με τη σημαντικότητα χρηματοοικονομικού και ψυχολογικού συστήματος ανταμοιβής. Τα άτομα που θεωρούν και τις δύο απολαβές σημαντικές είναι αυτά που εργάστηκαν 1-5 χρόνια και πάνω από 21 (p-value 0.1%). Επιπρόσθετα η ίδια κατηγορία ατόμων θεωρεί πιο σημαντικό το χρηματοοικονομικό σύστημα ανταμοιβής (p-value 0.1%). Απόλυτη εξάρτηση

σημειώνεται μεταξύ των μεταβλητών των χρόνων υπηρεσίας και της παραγωγικότητας, της εξυπηρέτησης και της υπομονής των μελών του νοσοκομειακού προσωπικού σε περίπτωση μείωσης των χρηματοοικονομικών κινήτρων (p-value 0%) ενώ για την απόδοση είναι 0,2%. Περαιτέρω, οι επαγγελματίες υγείας με υψηλότερο μισθό προτιμούν τον χρηματοοικονομικό τρόπο ανταμοιβής και αυτοί με τον χαμηλότερο τον ψυχολογικό (p-value 0,2%).



### **Introduction:**

Providing healthcare professionals care with adequate economical and non-economical motivation can be of significance importance in their service to the patient and productivity. Economic crisis has changed healthcare professional's current economic status and that leads to the question if their performance could be altered as well.

### **Aim**

Finding the correlation between motivation and performance among the health care professionals in Famagusta and Larnaca Hospitals.

### **Methodology**

For collecting data we used a questionnaire with closed type's questions where the healthcare professionals had to answer in Likert scale. For analyzing the results we used the statistical program SPSS 22.0 and we adopted the chi square pearson control (p value: 5%).

### **Results**

218 healthcare professionals from Larnaca and Famagusta Hospitals were included in the study [64 men (29.4%) and 154 women (70.6%)]. We found that the gender of the Hospital workers was correlated with their preference of the payment system (economical-non economical). Also the working period is correlated with the importance of the economical or psychological payment system. Those who have worked both payment ways important are those who worked from 1-5 years and less than 21 (p-value 0.1%). Additionally, those two find the economical payment more important (p-value 0.1%). Also there is a total correlation between the working service and the productivity, the service, the patience and their performance in the case of reduction of the economical motivation. Finally, the highly paid Hospital workers prefer the economical payment system more than those who are not paid as highly. Those who are paid less, find the non-economical payment system as important as the economical one (p-value 0,2%).

## **Ευχαριστίες**

Πρωτίστως, θα ήθελα να ευχαριστήσω το Θεό. Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κύριο Γεώργιο Κασίνη, για την πολύτιμη καθοδήγηση, την προτροπή και την συνεργασία.

Τέλος οφείλω θερμές ευχαριστίες στον σύζυγο και την οικογένεια μου για την στήριξη τους και σε όσους από το φιλικό και συναδελφικό περιβάλλον με πραγματικό ενδιαφέρον στήριξαν την προσπάθεια μου.

### Εισαγωγή

#### 1.1. Εισαγωγή

Το κύμα ύφεσης που πλήττει την Κύπρο, έχει παρασύρει πολλούς τομείς της οικονομίας μαζί και τον τομέα της υγείας. Οι μειώσεις των μισθών κάθε μέρα αυξάνονται και προβλέπεται περισσότερη μείωση τους επόμενους τρεις μήνες. Οι μειώσεις μισθών των νοσοκομειακών λειτουργών υγείας που προβλέπονται έχουν φέρει μεγάλη αναταραχή στον είδη πολυτάραχο τομέα της υγείας. Επίσης οι μειώσεις στα επιδόματα νοσοκομειακής απασχόλησης, απόδοσης και ειδικών συνθηκών άσκησης ιατρικού έργου έρχονται στην επιφάνεια. Μείωση θα υποστούν και τα ποσά που καταβάλλονταν στους νοσοκομειακούς λειτουργούς υγείας για παρακολούθηση σεμιναρίων και ενημέρωσης.

Η παροχή κινήτρων κάποτε έμοιαζε ένα από τα σημαντικότερα στοιχεία για την καλύτερη εξυπηρέτηση και την παραγωγικότητα. Φυσικά για τον κάθε εργαζόμενο τα κίνητρα που τον παρακινούν για την μέγιστη παραγωγικότητα και απόδοση μπορεί να είναι διαφορετικά. Για παράδειγμα μπορεί να είναι χρηματικά όπως ο μισθός, η αύξηση, τα μπόνους ή μη χρηματικά όπως το εργασιακό περιβάλλον, η ανέλιξη και άλλα. Η παρακίνηση των εργαζομένων πάντα ήταν ένα ευρύ θέμα το οποίο απασχόλησε πολλούς ερευνητές αφού συνδυάζεται με την συμπεριφορά των εργαζομένων και το αντίκτυπο στον χώρο εργασίας. Οι πιο πολλές θεωρίες προσπαθούν να αναλύσουν τι κάνει έναν εργαζόμενο να θέλει να αποδώσει περισσότερο ή λιγότερο.

Το επίκεντρο αυτής της μελέτης είναι να αναλυθεί πως οι μειώσεις των κινήτρων των νοσοκομειακών λειτουργών θα επηρεάσουν την παραγωγικότητα και την απόδοσή τους. Η εργασία περιορίζεται στα κρατικά νοσοκομεία στις επαρχίες Λάρνακας και Αμμοχώστου.

#### 1.2. Σημασία και αναγκαιότητα της μελέτης

Αρκετές μελέτες έχουν αποδείξει ότι η έλλειψη κινήτρων στους εργαζομένους επηρεάζει άμεσα την συμπεριφορά του εργαζόμενου το οποίο έχει αντίκτυπο στην απόδοσή του. Η σημασία της συγκεκριμένης μεταπτυχιακής διατριβής έγκειται στην ανάγκη για μελέτη της παρακίνησης

των εργαζομένων, η οποία είναι ζωτικής σημασίας για όλα τα επίπεδα της φροντίδας υγείας. Οι μειώσεις των χρηματοοικονομικών και μη χρηματοοικονομικών κινήτρων των εργαζομένων πιθανότατα θα φέρουν αρνητικά αποτελέσματα στον τομέα της δημόσιας υγείας.

### **1.3. Σκοποί και στόχοι**

Ο στόχος της μεταπτυχιακή διατριβής είναι η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ κινήτρων και απόδοσης στον τομέα της υγείας. Ακόμα η διατριβή έχει ως στόχο να αναδείξει πως η παρακίνηση των εργαζομένων με χρηματικά ή μη χρηματικά κίνητρα επηρεάζει την συμπεριφορά των νοσοκομειακών λειτουργών ως προς την παραγωγικότητα. Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα το κράτος να γνωρίζει τις πιθανές επιπτώσεις που θα παρουσιαστούν στον τομέα της υγείας καθώς επίσης ποια κίνητρα είναι λιγότερα ευάλωτα στην συμπεριφορά των νοσοκομειακών λειτουργών.

Στο γενικό μέρος της διατριβής αυτής θα γίνει ανάλυση της παρακίνησης των εργαζομένων με χρηματικά ή μη χρηματοοικονομικά μέσα, μέσω βιβλιογραφικής ανασκόπησης. Συγκεκριμένα θα γίνει αναφορά στο πως διαφορετικά κίνητρα επηρεάζουν την συμπεριφορά των εργαζομένων ως προς την εξυπηρέτηση και την παραγωγικότητα.

Στο ειδικό μέρος της διατριβής, με την βοήθεια ερωτηματολογίου θα γίνει προσπάθεια να καταγραφούν οι απόψεις των νοσοκομειακών λειτουργών σχετικά με την μείωση των κινήτρων και το αντίκτυπο στις υπηρεσίες που προσφέρουν. Ακόμα θα γίνει προσπάθεια να καταγραφούν ποια κίνητρα επηρεάζουν περισσότερο τους νοσοκομειακούς λειτουργούς. Παράλληλα θα γίνει απόπειρα να απαντηθούν τα ποία κάτω βασικά ερωτήματα:

1. Οι νοσοκομειακοί λειτουργοί προτιμούν τα χρηματικά ή τα μη χρηματικά κίνητρα;
2. Ποιοί οι παράγοντες που συμβάλλουν στην αύξηση των κινήτρων των εργαζομένων;

3. Ποιά η αξιολόγηση του βαθμού συσχέτισης των οικονομικών και ψυχολογικών κινήτρων;
4. Πώς να βελτιωθεί το συστήματα ανταμοιβών, ώστε να συμβάλει θετικά στην αύξηση των κινήτρων των εργαζομένων;

### Βιβλιογραφική ανασκόπηση

Δεν είναι εύκολο να απαντήσει κανείς με ευκρίνεια στο ερώτημα τι είναι αυτό που μπορεί να παροτρύνει τους εργαζομένους. Σύμφωνα με Lakhani (2003), τα κίνητρα έχουν σημαντική επίδραση στη δραστηριότητα και τη συμπεριφορά των εργαζομένων. Για αυτό το λόγο, οι επιχειρήσεις αναζητούν τρόπους που μπορούν να παρακινήσουν τους υπαλλήλους τους. Το κίνητρο των εργαζομένων δεν είναι ποτέ απλή υπόθεση. Το να διατηρείς τα κίνητρα του προσωπικού είναι ένας σημαντικό σκοπός για κάθε επιχείρησης. Το προσωπικό χωρίς κίνητρα μπορεί να γίνει αντιπαραγωγικό και αυτό με την σειρά του μπορεί να έχει καταστροφικές συνέπειες για την κάθε εταιρεία. Στην έρευνά του, ο Lakhani (2003), ανακάλυψε ότι οι πιο κοινοί παράγοντες για την παρακίνηση των εργαζομένων είναι: η εταιρεία για την οποία εργάζονται, ο χώρος εργασίας, η ικανοποίηση του εργοδότη με το ρόλο που διαδραματίζει στην επιχείρηση, η αναγνώριση, η εξουσία που τους παρέχεται από την θέση εργασίας τους και το πρόγραμμα εργασίας. Μια άλλη έρευνα από Lindner (1998), η οποία προσπαθούσε να κατανοήσει τα κίνητρα των εργαζομένων, αποκαλύπτει ότι η ενδιαφέρουσα εργασία και οι καλές αποδοχές είναι οι πιο σημαντικοί παράγοντες για να παροτρύνουν τους υπαλλήλους. Η πιο πάνω έρευνα βασίστηκε στην θεωρία του Maslow (ιεραρχία αναγκών). Ο Lindner (1998) αναφέρει ότι αν κατανοήσουμε τις διαφορετικές ανάγκες και τις διαφορετικές προτεραιότητας για την παρακίνηση των εργαζομένων μπορεί να αυξηθεί η παραγωγικότητα των επιχειρήσεων, αλλά και οι εργαζόμενοι να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι.

Με βάση τον Antelo (2010) οι εργαζόμενοι αντιδρούν με διάφορους τρόπους στις δουλειές τους και τις πρακτικές του οργανισμού τους, λόγω των διαφορετικών ατομικών αναγκών που έχουν, των διαφορετικών αξιών, στάσεων και αντιλήψεων. Επιπλέον, οι άνθρωποι μπορεί να ικανοποιούνται με διαφορετικά πράγματα, ο κάθε ένας βάση των πιο πάνω. Ο Paschoal (2011) ερεύνησε κατά πόσο οι μισθοί ως κίνητρο έχουν επιρροή στην ικανοποίηση των εργαζομένων. Πολύ σημαντικά αποτελέσματα έδειξε η πιο πάνω μελέτη η οποία ανακαλύπτει ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων δεν επηρεάζεται σε σημαντικό βαθμό από την μισθοδοσία των εργαζομένων. Ενώ η έρευνα που διεξήχθη από τον DZuranin (2012) επεσήμανε ότι το μόνους μετρητών μπορεί να αυξήσει την αποδοτικότητα

των εργαζομένων σε σύγκριση με μη χρηματικά κίνητρα. Περαιτέρω πρέπει να προστεθεί ότι τα μη χρηματικά κίνητρα μπορεί να είναι καλύτερα για τις περισσότερες εταιρείες από τα μόνους σε μετρητά και επίσης, να επηρεάζουν την απόδοση και την ελκυστικότητα (DZuranin, 2012).

Παρόμοια ευρήματα έχουμε από την έρευνα Hijazi ( 2007 ), ο οποίος χρησιμοποίησε δύο είδη κινήτρων (εσωτερική παρακίνηση, εξωτερική παρακίνηση) για να βρει την επίδραση στα οικονομικά (μισθός, bonus ) και μη οικονομικά οφέλη (ικανοποίηση στο χώρο εργασίας) για να επιτευχθεί καλύτερη παρότρυνση στους υπαλλήλους. Η έρευνα έδειξε ότι ειδικότερα οι μη οικονομικές ανταμοιβές έχουν θετική επίδραση στην παρακίνηση των εργαζομένων (Hijazi, 2007). Διαπίστωσε ότι η λήψη αποφάσεων, η αυτονομία, οι συμμετοχή των διευθυντών και οι καλές σχέσεις συσχετίζονται θετικά με τα κίνητρα (Herzberg, 1982:106), δήλωσε ότι «τα χρήματα δεν είναι κίνητρο».

Τα κίνητρα όπως ο μισθός και τα διάφορα οφέλη είναι προφανώς κίνητρα όταν χρησιμοποιούνται με τη γενική έννοια του κόσμου (Herzberg, 1982). Οι διευθυντές δεν πρέπει ποτέ να χρησιμοποιούν αυτά τα κίνητρα για τους εργαζόμενους, εάν οι εργαζόμενοι θεωρούν την εργασία τους βαρετή αφού ότι και να τους δώσεις ως κίνητρο η εργασία τους δεν μπορεί να γίνει ενδιαφέρουσα. Τα κίνητρα επισημαίνει ο Sachau ( 2007) ο οποίος έρχεται να προσθέσει ακόμα ένα κομμάτι στην πιο πάνω έρευνα είναι λογικό να χρησιμοποιούνται όταν πραγματικά θεωρούνται κίνητρα και όχι απλά ως ωφέλει. Παρόμοια αποτελέσματα βρέθηκαν και στην έρευνα Kovacs ( 1995 ) η οποία πραγματοποιήθηκε σε 1000 άτομα τα οποία κλήθηκαν να κατατάξουν δέκα πιθανές ανταμοιβές και τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η ενδιαφέρουσα δουλειά είναι το πιο σημαντικό κίνητρο για τους εργαζόμενους. Ο Kovacs (1995) σημειώνει ότι οι εργαζόμενοι οι οποίοι ενδιαφέρονται για την καλύτερη επίτευξη της εργασίας τους είναι πιο παραγωγικοί και πιο πιστοί από εκείνους που δεν ενδιαφέρονται. Τι κάνει έναν εργαζόμενο να δείξει ενδιαφέρον είναι εντελώς διαφορετικό με το τι είναι ενδιαφέρον για κάποιον άλλο εργαζόμενο. Οι διοικήσεις θα πρέπει να ζητήσουν από τους εργαζόμενους να τους πουν τι είναι αυτό που πραγματικά τους ενδιαφέρει για να μπορούν να τους το δώσουν.

Ο Mullen ( 1993), επεσήμανε ότι ο τρόπος για να παρακινηθεί ένα άτομο είναι να τον αφήσουμε να δώσει αυτό που πιστεύει ο ίδιος. Έτσι θα μπορούμε να ξέρουμε τι να περιμένουμε από αυτόν, και ότι η προσδοκία πρέπει να είναι απαιτητική και προκλητική. Οι διοικήσεις θα πρέπει να εκπαιδεύουν τους υπαλλήλους για το πώς να ανταποκριθούν σε αυτές τις προσδοκίες. Οι εργαζόμενοι πρέπει να μπορούν να έχουν οφέλη, ώστε να αισθάνονται μέρος της ομάδας. Οι διευθυντές πρέπει να βρίσκουν συνεχώς τρόπους για να κάνουν τη δουλειά πιο εύκολη για τους εργαζόμενους. Ο Mullen (1993) επίσης αναφέρει ότι υπάρχει μια συσχέτιση μεταξύ των διευθυντών και των εργαζομένων. Οι διευθυντές πρέπει να επιτρέπουν στους εργαζόμενους την ευκαιρία να εκτελούν το καθήκον που τους ζητήθηκε χωρίς την παρέμβαση τους. Ο Pepe ( 2010) συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση, αλλά επίσης προσθέτει ότι οι διευθυντές πρέπει να υποστηρίζουν τους εργαζόμενους, επειδή μέσω της υποστήριξης και της ικανοποίησης από την εργασία μειώνεται και το επίπεδο του κύκλου εργασιών των εργαζομένων. Όταν οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι οι διευθυντές τους, τους προσφέρουν λίγη υποστήριξη, οι εργαζόμενοι μειώνουν την ικανοποίησή τους από την εργασία τους (Pepe, 2010).

Βάση των Bites Media ( 2002 ), ένα καλό εργασιακό περιβάλλον είναι ένας σημαντικός παράγοντας για πολλούς εργαζόμενους, εκτός από τους μισθούς. Ο Abdul - Nasser (2011) από την άλλη διερεύνησε κατά πόσον το εργασιακό περιβάλλον, το οποίο θεωρείται ως μη νομισματικό σύστημα ανταμοιβής για τους εργαζόμενους θα μπορούσε να επηρεαστεί από επτά διαστάσεις όπως η δομή, η ευθύνη, ο κίνδυνος, ανταμοιβή, τη ζεστασιά, η υποστήριξη και οι συγκρούσεις, αλλά και το πώς οι παραπάνω διαστάσεις επηρεάζουν τη δέσμευση του εργαζομένου με την εταιρεία. Η μελέτη εξέτασε κατά πόσον υπάρχει σχέση μεταξύ του οργανωτικού κλίματος και δέσμευσης των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η συναισθηματική εμπλοκή σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με την οργανωτική του κλίματος, όπως τη δομή, την ευθύνη, τη ζεστασιά και την υποστήριξη και τη σύγκρουση. Επίσης, η σύνδεση επηρεάζεται από τέσσερα οργανωτικά κλίματα: ανταμοιβές, ζεστασιά, υποστήριξη και τη δομή (Abdul- Nasser, 2011).

Ο Abdul - Nasser (2011), αναφέρει ότι για τη βελτίωση της παραγωγικότητας και της αποτελεσματικότητας ενός οργανισμού, οι διαχειριστές πρέπει να καταλάβουν τους ανθρώπους, την στάση τους και τη συμπεριφορά του εργατικού δυναμικού. Η οργανωτική



δέσμευση μπορεί να είναι μία από τις πολλές πτυχές που μπορούν να μελετηθούν, προκειμένου να μετρηθεί ο επηρεασμός στο προσωπικό σε έναν οργανισμό σε ένα συγκεκριμένο κλίμα. Σήμερα, οι εταιρείες προσπαθούν να δημιουργήσουν μια άνετη ατμόσφαιρα και το κατάλληλο περιβάλλον εργασίας ως ένα σύστημα μη χρηματοοικονομικής ανταμοιβής για να βελτιώσουν την απόδοση και να αυξήσουν την ικανοποίηση στην εργασία (Abdul -Nasser, 2011). Ο Caruna ( 1998 ) σημειώνει ότι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως περιουσιακά στοιχεία και οι οργανώσεις θα πρέπει να επενδύουν σε όλα τα περιουσιακά τους στοιχεία, συμπεριλαμβανομένων των ανθρώπων, τα προϊόντα της τεχνολογίας, καθώς και η δομή μιας επιχείρησης. Τα πάντα μπορούν να αντιγραφούν από τους ανταγωνιστές αλλά κανείς δεν μπορεί να αντικαταστήσει ανθρώπους με υψηλά κίνητρα που δείχνουν μεγάλο ενδιαφέρον για την επιχείρηση. Ο Caruna ( 1998 ) αναφέρει ότι οι διευθυντές πρέπει να βρουν τρόπους για να αναγνωρίσουν και να επιβραβεύσουν τους εργαζόμενους έτσι ώστε να είναι πιο παραγωγικοί . Με τη σειρά τους , οι εργαζόμενοι ανταμείβονται πιο ενεργά, παραγωγικά, και είναι πιο δεκτικοί στην αλλαγή ( Caruna, 1998 ). Ο αντίκτυπος του συστήματος ανταμοιβής κάνει σημαντικές συνεισφορές στη συνολική επιτυχία ενός οργανισμού και η συμβολή τους είναι πολύτιμη (Caruna,1998).

Σύμφωνα με τη μελέτη του Yu Zhou ( 2011 ), η στρατηγική ανθρώπινων πόρων ενός οργανισμού έχει σχεδιαστεί για να διαγνώσει τις ανάγκες στρατηγικού σχεδίου και να αναπτύξει ανταγωνιστική στρατηγική και να επικεντρωθεί στους στόχους της εταιρείας. Δεδομένου ότι υπάρχει σύνδεση της ανθρώπινης δράσης με τους στρατηγικούς στόχους, ο οργανισμός πρέπει να σχεδιάσει προσεκτικά το ανθρώπινο δυναμικό για τη βελτίωση της απόδοσης και την επίτευξη των στόχων της εταιρείας (Yu Zhou, 2011). Ένα σύστημα ανταμοιβής είναι ένα σημαντικό μέρος της στρατηγικής και της οργανώσεων ανθρώπινων πόρων. Οι άνθρωποι είναι ο πιο ζωτικός πόρος για μια καινοτόμο οργάνωση, και βάση την καινοτομία πρέπει να μάθουμε πώς να διαχειριζόμαστε τα κίνητρα και την ανταμοιβή προκειμένου να πετύχει η οργάνωση (Yu Zhou,2011).

Μια νέα γενιά των εργαζομένων δεν πληροί πλέον τις παλιές στρατηγικές. Θέλει περισσότερο το παιχνίδι στην εργασία ή μια εργασία -σαν παιχνίδι , και η διαχείριση μπορεί να προσφέρει ανταμοιβή με περισσότερα κίνητρα στους εργαζομένους ( Maccoby , 1988 ).

Σε έναν κόσμο των εξατομικευμένων προϊόντων και υπηρεσιών, οι εταιρείες θα πρέπει να κατανοήσουν τις ανάγκες των εργαζομένων που χρησιμοποιούν νέες αμοιβές με βάση τις ανάγκες της νέας γενιάς. Με την παρουσίαση των ανταμοιβών και των νέων μεθόδων των κινήτρων είναι υπάρχουν θετικές επιπτώσεις στην εργασία Maccoby (1988). Αυτές οι ανταμοιβές ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να συνεχίσουν να δίνουν τον καλύτερο εαυτό τους και να προσπαθούν. Ο Maccoby (1988) προσθέτει ότι ένας καλός τρόπος για να ανταμείψεις τους εργαζόμενους είναι να προσφέρεις προγράμματα ανταμοιβών. Οι εταιρείες μπορούν να ανταμείψουν τους υπαλλήλους για την επέτειο της απασχόλησης, ή άλλες παρόμοιες καταστάσεις, που σχετίζονται με εργασιακά επιτεύγματα. Εάν αυτές οι εταιρείες προσφέρουν πολλές ευκαιρίες για τους εργαζόμενους, οι εργαζόμενοι μπορούν πάντα να πάτε με τους στόχους ανταμοιβή τους. Ο Maccoby ( 1988 ), προσθέτει ότι τα οφέλη θα πρέπει να έχουν νόημα για τα άτομα.

Ο Avey ( 2010 ) εξέτασε τη σχέση ανάμεσα στην ψυχολογική αμοιβή κινήτρων και την απόδοσης των εργαζομένων και διαπίστωσε ότι η ψυχολογία των εργαζομένων στις αμοιβές που σχετίζονται με το επίπεδο των εργαζομένων και των επιδόσεων είναι θετική. Η ψυχολογία των εργαζομένων που κερδίζουν θεωρείται ως θετικό κίνητρο και ως εκ τούτου είναι πιο αποτελεσματικοί και αισιόδοξοι. Τα ίδια αποτελέσματα αποδεικνύονται από την έρευνα του Ching (2010), η οποία έδειξε ότι τα κίνητρα έχουν άμεση επίδραση στην ψυχολογία των εργαζομένων και μπορούν να επηρεάσουν την στάση τους να εργαστούν. Ο Ching ( 2010 ), αναφέρει ότι τα κίνητρα επηρεάζουν ψυχολογικά τους εργαζομένους και η σύμβαση εργασίας σχετικά με το τι κάνει τους ανθρώπους να κάνουν αυτό που κάνουν. Η γνώση αυτής της θεωρίας είναι χρήσιμη για τους διαχειριστές που θέλουν να αξιοποιήσουν στο έπακρο των εργαζομένων τους τονίζει ο Ching (2010). Ο Ching ( 2010 ), δήλωσε ότι οι αλλαγές στις σχέσεις μεταξύ των διευθυντικών στελεχών και του προσωπικού είναι μια επίσημη σύμβαση και δεν αποτελεί πλέον εγγύηση για την μακροπρόθεσμη ευημερία. Αντί αυτού μια ψυχολογική σύμβαση αμοιβαίας εμπιστοσύνης στην πραγματικότητα είναι σημαντικά κλειδιά για να διατηρηθεί η σχέση ανάμεσα στους διευθυντές και τους υπαλλήλους, τους υπαλλήλους και τους πελάτες. Οι εργαζόμενοι είναι πιστοί με τις πολιτικές και τις διαδικασίες της εταιρείας που θα εκπληρώσουν τις αμοιβαίες προσδοκίες τους. Οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι θέλουν να συνεχίσουν να εργάζονται στις εταιρείες τους, προκειμένου να αυξηθεί η ποιότητα των υπηρεσιών τους (Ching,2010).

Με βάση τον Jack ( 2011), οι διευθυντές σκέφτονται για το πώς μπορεί να παρακινήσουν εργατικό δυναμικό. Εάν οι διευθυντές σταματήσουν να σκέπτονται τα αποτελέσματα από μια επιβράβευση και να σκεφτούν περισσότερο την ενίσχυση της θετικής συμπεριφοράς τους, τότε το αποτέλεσμα είναι ένα πιο παραγωγικό προσωπικό (Jack,2011). Ο Sargeant ( 1998 ) υποστηρίζει ότι κίνητρο για τους εργαζόμενους μπορεί να θεωρηθεί η σωστή θέση. Αν οι εργαζόμενοι παίρνουν τη σωστή θέση, στη δουλειά τους, μπορεί να έχουν περισσότερα κίνητρα και να είναι καλύτεροι στη δουλειά τους. Σε έρευνα που διεξήχθη στο βρετανικό τραπεζικό τομέα, Sargeant (1998) παρατηρείται καλύτερη εξυπηρέτηση στον πελάτη η οποία θα μπορούσε να αποδοθεί στα κίνητρα. Σύμφωνα με Kanungo (1988), οι εργαζόμενοι μπορεί να κινητοποιηθούν εάν πιστεύουν ότι έχουν τις απαραίτητες ικανότητες ή την ικανότητα να εκτελούν στο απαιτούμενο επίπεδο , η ανταμοιβή εξαρτάται από τις επιδόσεις και έτσι εκτιμούν την ανταμοιβή (Kanungo, 1988). Ο Ραφίκ ( 2000 ) αναφέρει ότι οι εργαζόμενοι όταν έχουν κίνητρο είναι πιο ευχαριστημένοι με τη δουλειά τους, και αυτό αντανακλάται στον τρόπο εξυπηρέτησης αφού είναι πιο εξυπηρετικοί.

Ο Σαχινίδης (2007) διερεύνησε τη σχέση μεταξύ της αντίληψης της αποτελεσματικότητας της κατάρτισης των εργαζομένων και την ικανοποίηση από την εργασία , τα κίνητρα και τη δέσμευση. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι υπάρχει σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στην αντίληψη της αποτελεσματικότητας της κατάρτισης των εργαζομένων και την δέσμευση, και την ικανοποίηση από την εργασία και τα κίνητρα. Ο Wilson ( 2008 ) αναφέρει ότι ορισμένες οργανώσεις πρέπει να ρίξουν μια ματιά σε ατομικές ανάγκες και να χρησιμοποιούν εκπαίδευση και κατάρτιση εγκαταστάσεων ως ανταμοιβή. Οι εργοδότες πρέπει να αναλύουν τις δεξιότητες των εργαζομένων σε ατομικό επίπεδο, το ταλέντο και την ικανότητα να είναι πιο δεκτικοί στην μάθηση. Θέματα κατάρτισης όπως η επικοινωνία προστίθενται στις ευκαιρίες μάθησης. Όταν προσφέρουμε στους εργαζόμενους ευκαιρίες ανάπτυξης μπορεί να θεωρηθεί ως κίνητρο (Wilson, 2008).

Ο Hartmann ( 2006) αναφέρει ότι η οργανωτική κουλτούρα διαδραματίζει έναν κρίσιμο ρόλο στην ενθάρρυνση καινοτόμων συμπεριφορών, καθώς μπορεί να δημιουργήσει τη δέσμευση μεταξύ των μελών ενός οργανισμού όσον αφορά την πίστη στην καινοτομία ως οργανωτική αξία και αποδοχή των σχετικών με την καινοτομία κανόνων στο πλαίσιο του οργανισμού. Το συμπέρασμα είναι ότι ένας πολιτισμός που θα κινητοποιήσει νέες λύσεις και καινοτόμες βελτιώσεις ιδίως πρώτα απ' όλα τις ιδέες αποτρέπει από το να χαθεί στην καθημερινή επιχειρηματική και εντός του οργανισμού. Δίνοντας άμεση

ανατροφοδότηση, την παροχή διαύλων επικοινωνίας για τη γνώση, που επιτρέπει την αυτόνομη εργασία και την ταυτότητα του έργου, την έναρξη καινοτόμων σχεδίων και χρησιμοποιώντας ένα ολοκληρωμένο σύστημα ανταμοιβής και παροχής κινήτρων οι κατάλληλες διαχειριστικές δράσεις στον τομέα αυτόν .

Οι εταιρείες σχεδιάζουν για μακροπρόθεσμες επενδύσεις στην ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων των εργαζομένων τους για να ασχοληθούν με θέματα που δεν υφίστανται σήμερα και στο μέλλον (Σαχινίδης, 2007).

Με βάση την έρευνα του Σαχινίδη (2007), η εκπαίδευση μπορεί να οδηγήσει σε υψηλά επίπεδα κινήτρων και τη δέσμευση των υπαλλήλων. Για να βελτιωθούν τα κίνητρα και η δέσμευση των εργαζομένων, οι διαχειριστές δεν πρέπει να βασίζονται εξ ολοκλήρου σε εξωγενή μορφές κινήτρων. Η ώθηση για τη συνέχιση της παραγωγικότητας και το ηθικό πρέπει να προέρχονται από μια αίσθηση που να έχει νόημα και σκοπό για την ίδια την εργασία ( Σαχινίδης, 2007 ). Ο Σαχινίδης (2007), αναφέρει ότι τα προγράμματα κατάρτισης συχνά αποτυγχάνουν επειδή τα κίνητρα για τους εργαζομένους να μάθουν είναι χαμηλά. Και τα κίνητρα των εργαζομένων είναι συχνά χαμηλά , επειδή τα προγράμματα κατάρτισης δεν ανταποκρίνονται πολλές φορές σε πραγματικές ανάγκες αλλά ούτε σε πραγματικά κίνητρα . Στον εργαζόμενο πρέπει να δώσεις κίνητρα για να μάθει. Όταν το κίνητρο λείπει , ακόμη και με τη χρήση των καλύτερων τεχνικών εκπαίδευση, το εκπαιδευτικό πρόγραμμα θα αποτύχει (Σαχινίδης,2007).

Κάθε θεωρία φαίνεται να έχει ανάμεικτα σχόλια για το τι πραγματικά παρακινεί τους ανθρώπους να εκτελέσουν και να ανταποκριθούν στο χώρο εργασίας. Τα χρηματικά κίνητρά, η απόδοση στην εργασία και η ικανοποίηση από την εργασία είναι μερικοί από τους προτεινόμενους παράγοντες για να καθοριστεί ο πλέον αποτελεσματικός τρόπος με τον οποίο οι άνθρωποι θέλουν να δημιουργήσουν κίνητρα για εργασία (Joy, 2010). Εάν οι διαχειριστές θέλουν τους κρατικούς οργανισμούς να συνεχίζουν να είναι παραγωγικοί πρέπει πρώτα να σκεφτούν τα κίνητρα των εργαζομένων. Το χάσμα της έρευνας είναι ότι δεν υπάρχει άλλη έρευνα στην Κύπρο σχετικά με τα κρατικά νοσοκομεία και τις επερχόμενες μειώσεις κινήτρων και κατά πόσο αυτά θα επηρεάσουν τους νοσοκομειακούς λειτουργούς.

## 2.2 Συμπεράσματα βιβλιογραφικής ανασκόπησης

Στην πιο πάνω βιβλιογραφική αναφορά γίνεται ανάλυση των χρηματοοικονομικών και μη χρηματοοικονομικών κινήτρων που μπορούν να κινητοποιήσουν τους εργαζόμενους σε ένα οργανισμό ή εταιρεία, καθώς επίσης και η διαφορετική αντίληψη των εργαζομένων στα κίνητρα αυτά. Πάρα πολλοί παράγοντες μπορούν να επηρεάσουν την παραγωγικότητα των υπαλλήλων τόσο οικονομικοί, όσο και μη οικονομικοί. Ακόμα η παραγωγικότητα μπορεί να επηρεαστεί και από την συμπεριφορά των διευθυντών και την στάση τους προς τους εργαζομένους.

Στην συγκεκριμένη βιβλιογραφική ανασκόπηση γίνεται ξεκάθαρο ότι και τα οικονομικά και τα μη χρηματοοικονομικά κίνητρα επηρεάζουν την παραγωγικότητα των υπαλλήλων. Το θέμα είναι ότι σε διαφορετικές μελέτες αναδείχθηκαν τα οικονομικά κίνητρα να επηρεάζουν περισσότερο από τα μη οικονομικά και σε κάποιες μελέτες το αντίθετο. Φυσικά όπως πολλοί ερευνητές κατάληξαν είναι ότι κάθε άτομο, ως ξεχωριστή προσωπικότητα που είναι παρακινείται από διαφορετικά κίνητρα. Ωστόσο σημαντικό είναι να ερευνηθεί στον τομέα υγείας της Κύπρου πώς οι νοσοκομειακοί λειτουργοί αντιλαμβάνονται τα διαφορετικά κίνητρα και πώς επιδρούν σε αυτά.

Βάση της βιβλιογραφίας χωρίς να υπάρχουν κίνητρα δεν υπάρχει παραγωγικότητα ούτε και ενδιαφέρον για την εργασία αφού δεν υπάρχει παρακίνηση. Επιπλέον, τα κίνητρα δεν πρέπει να δίνονται αδικαιολόγητα αλλά εκεί που κρίνεται αναγκαίο ότι θα επιφέρουν κάποιο αποτέλεσμα.

Στον τομέα της υγείας, είναι δύσκολο να μην είναι κάποιος παραγωγικός αφού η υγεία είναι υψίστης σημασίας αλλά με την μείωση κινήτρων η δουλειά δεν γίνεται και τόσο ευχάριστη αλλά ούτε προσπαθείς να δώσεις περισσότερα από αυτά που μπορείς

Αυτή η εργασία έχει σχεδιαστεί για να κατανοηθεί ποια είναι τα κίνητρα τα οποία παρακινούν τους νοσοκομειακούς λειτουργούς έτσι ώστε να είναι πιο παραγωγικοί και πως θα επηρεαστούν μετά την αποκοπή τόσο των οικονομικών αλλά και μη οικονομικών κινήτρων από την κυβέρνηση λόγω της οικονομικής ύφεσης. Επιπλέον η κατανόηση του επιπέδου επίδρασης των νοσοκομειακών λειτουργών θα αναλυθεί έτσι ώστε να επισημανθεί ποια κίνητρα θα επηρεάσουν λιγότερο την συμπεριφορά των νοσοκομειακών λειτουργών στα κρατικά νοσοκομεία Λάρνακας και Αμμοχώστου.

### Μεθοδολογία της Έρευνας

#### 3.1. Σκοπός και στόχοι της έρευνας

Ο σκοπός της μεταπτυχιακής διατριβής είναι η διερεύνηση των χρηματοοικονομικών και μη χρηματοοικονομικών κινήτρων στα κρατικά νοσοκομεία Λάρνακας και Αμμοχώστου καθώς και η πιθανή επίδραση των επαγγελματιών υγείας από τις επερχόμενες μειώσεις κινήτρων. Συγκεκριμένα ο σκοπός της έρευνας αυτής είναι να καταγραφούν ποια κίνητρα επηρεάζουν περισσότερο τους νοσοκομειακούς λειτουργούς και οι πιθανές επιπτώσεις στον τομέα της υγείας με την αφαίρεση κινήτρων από την κυβέρνηση λόγω ύφεσης.

Επιπλέον η συγκεκριμένη έρευνα θα μπορούσε να αναδείξει τυχόν ανάγκες για περισσότερη διερεύνηση των αποκοπών συγκεκριμένων κινήτρων οι οποίες πιθανών να επηρεάζουν λιγότερο τους εργαζομένους.

#### 3.2. Ερευνητικά ερωτήματα

Στην έρευνα αυτή γίνεται προσπάθεια να απαντηθούν τα πιο κάτω βασικά ερευνητικά ερωτήματα:

1. Να προσδιοριστούν τα οικονομικά και ψυχολογικά συστήματα ανταμοιβής στα κρατικά νοσοκομεία Λάρνακας και Αμμοχώστου.
2. Να καθοριστούν οι παράγοντες που συμβάλλουν στην αύξηση των κινήτρων των εργαζομένων.
3. Η αξιολόγηση του βαθμού συσχέτισης των οικονομικών και ψυχολογικών κινήτρων.
4. Προτάσεις πώς να βελτιωθεί το συστήματα ανταμοιβών, ώστε να συμβάλει θετικά στην αύξηση των κινήτρων των εργαζομένων.

### 3.3. Σχεδιασμός

Για την επίτευξη των στόχων της έρευνας θα γίνει ποσοτική έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου. Στην συγκεκριμένη έρευνα καθορίστηκαν συγκεκριμένα στάδια τα οποία ακολουθήθηκαν έτσι ώστε να υπάρξει καλύτερη οργάνωση στην διεξαγωγή της έρευνας. Τα στάδια που καθορίστηκαν είναι:

- I. Ο καθορισμός των ερευνητικών ερωτημάτων.
- II. Η βιβλιογραφική ανασκόπηση.
- III. Η εύρεση ερευνητικών εργαλείων δηλαδή των ερωτηματολογίων.
- IV. Η διεξαγωγή της έρευνας.
- V. Η μέθοδος συλλογής και ο έλεγχος δεδομένων.
- VI. Η παρουσίαση αποτελεσμάτων και
- VII. Η ανάλυση αποτελεσμάτων και διεξαγωγή αποτελεσμάτων.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε τον **Νοέμβριο του 2013** (Πριν τις επερχόμενες αποκοπές που θα γίνουν τον Ιανουάριο του 2014 στα επιδόματα βάρδιας και στους μισθούς) στα Κρατικά Νοσηλευτήρια Λάρνακας και Αμμοχώστου.

### 3.4 Πληθυσμός – Δείγμα

Το πληθυσμό της μελέτης θα αποτελέσουν Επαγγελματίες Υγείας των Κρατικών Νοσοκομείων Λάρνακας και Αμμοχώστου. Επιπλέον οι συμμετέχοντες στην έρευνα έπρεπε να πληρούν τα κριτήρια επιλογής κατά την περίοδο διεξαγωγής της ερευνας τα οποία αναλύονται πιο κάτω:

- α) Να έχει ενημερωθεί και συναινέσει για την συμμετοχή του στο ερωτηματολόγιο.
- β) Να εργάζεται σε ένα από τα τμήματα των νοσοκομείων.

Η επιλογή του δείγματος θα γίνει με τυχαία δειγματοληψία και συγκεκριμένα με τη μέθοδο της δειγματοληψίας ευκολίας, μέθοδος αρκετά συχνή σε έρευνες επαγγελματιών υγείας, ποιοτικές και ποσοτικές. Η μέθοδος προνοεί ότι τα μέλη του πληθυσμού επιλέγονται βάση της εύκολης προσβασιμότητά τους. Ακόμα η μέθοδος αυτή συνδυάζει πλεονεκτήματα όπως είναι το χαμηλό κόστος, η αυξημένη πρόσβαση και ο μικρός χρόνος συλλογής των στοιχείων (Μερκούρης, 2008).

### **3.5. Μέθοδος Συλλογής Δεδομένων - Ερωτηματολόγια**

Για τη συλλογή δεδομένων θα χρησιμοποιηθεί ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις κλειστού τύπου το οποίο θα απευθύνεται στους επαγγελματίες υγείας των κρατικών νοσοκομείων Λάρινας και Αμμοχώστου και σκοπός του θα είναι να καταγραφούν οι απόψεις των νοσοκομειακών λειτουργών ως προς την παρακίνηση τους και τις πιθανές επιπτώσεις με την μείωση των κινήτρων.



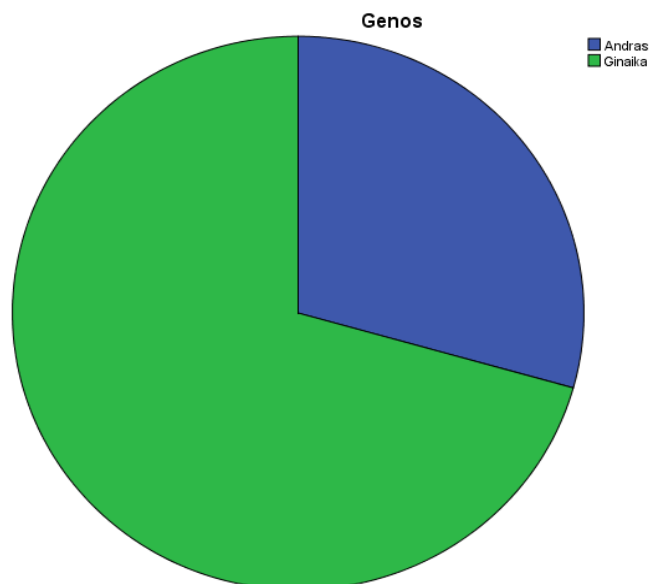
### Παρουσίαση αποτελεσμάτων

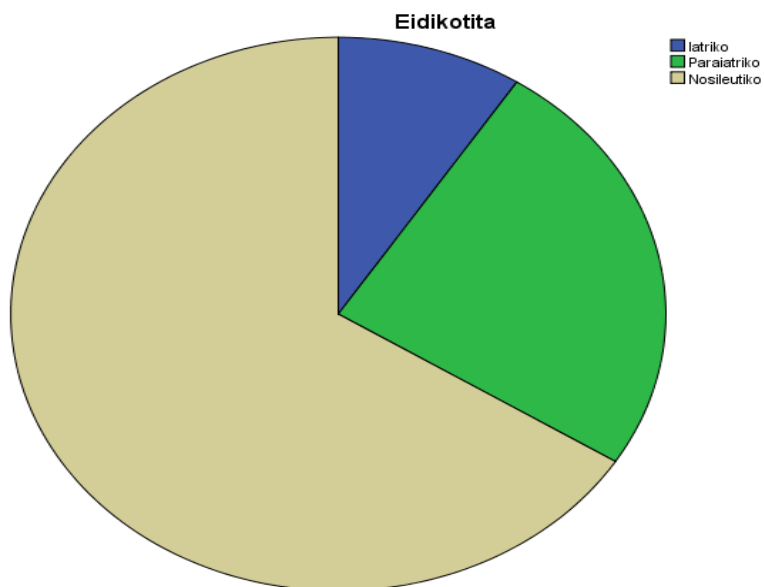
#### 4.1. Παρουσίαση δημογραφικών δεδομένων δείγματος

Στο παρόν υποκεφάλαιο θα παρουσιαστούν τα δημογραφικά δεδομένα του πληθυσμού δείγματος (φύλο, ειδικότητα, ετήσια έσοδα και χρόνια υπηρεσίας στο νοσοκομείο) σε μορφή κυκλικού διαγράμματος.

##### 4.1.1. Φύλο και ειδικότητα

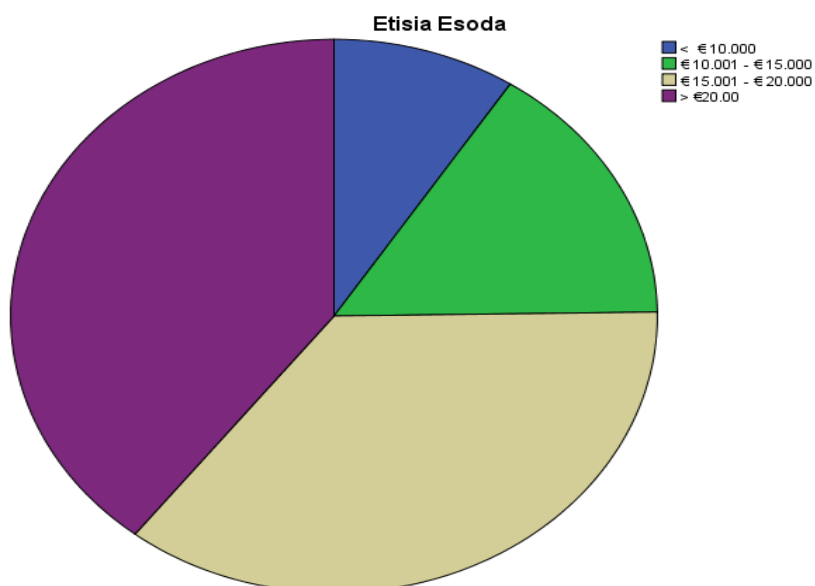
Ο πληθυσμός της παρούσας εργασίας αποτελείται από 218 επαγγελματίες υγείας που απασχολούνται στα κρατικά νοσηλευτήρια της Λάρνακας και της Ελεύθερης Αμμοχώστου. Το δείγμα απαρτίζεται από 64 Άντρες (29.4%) και 154 Γυναίκες (70.6%). Από αυτούς οι 20 (9.2%) ανήκουν στο Ιατρικό προσωπικό του κάθε νοσοκομείου, 54(24.8%) στο Παραϊατρικό προσωπικό και τέλος, 144 (66,1%) στο Νοσηλευτικό προσωπικό.





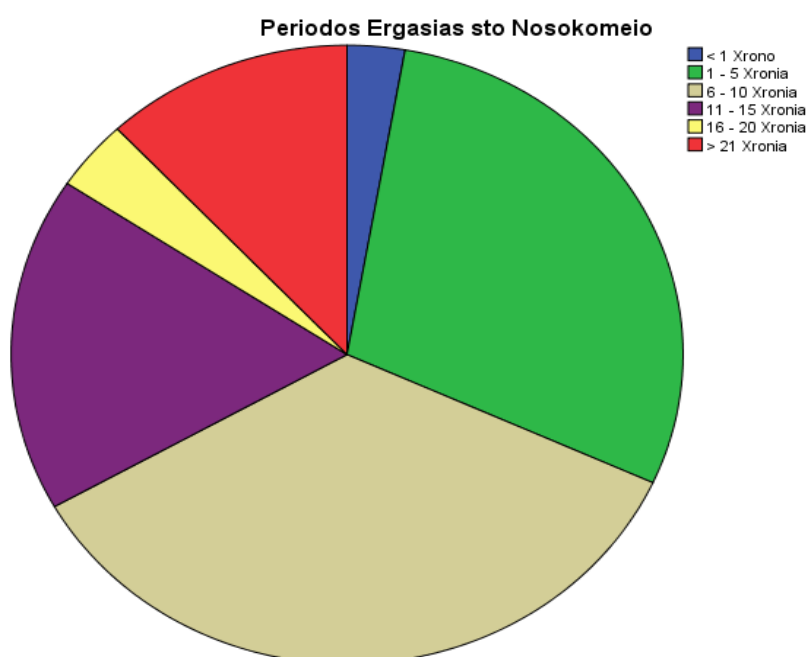
#### 4.1.2. Ετήσια έξοδα ερωτώμενων

Στην ερώτηση για τα ετήσια έξοδα κάθε ερωτώμενου, 20 (9,2%) από αυτούς απάντησαν ότι το εισόδημά τους είναι λιγότερο από 10,000 ευρώ, 34 (15,6%) ερωτώμενοι απάντησαν ότι αυτό κυμαίνεται μεταξύ 10,001-15,000, 78 (35,8%) ότι αυτό βρίσκεται μεταξύ 15,001-20,000 ευρώ και ότι 86 (39,4%) αμείβεται με πέραν των 20.000 ευρώ.



#### 4.1.3. Περίοδος εργασίας στα νοσοκομεία

Στην ερώτηση για την περίοδο εργασίας, 6 (2,8%) από τα άτομα του δείγματος απάντησαν πως εργάζονταν για λιγότερο από ένα χρόνο, 63 (28,9%) εργάζονταν από ένα μέχρι πέντε χρόνια, 76(34,9%) από έξι μέχρι δέκα χρόνια, 38 (17,4%) από έντεκα μέχρι δεκαπέντε χρόνια, 8 (3,7%) από δεκαέξι μέχρι είκοσι χρόνια και 26 (11,9%) είχαν εργασιακή πείρα πέραν των 21 ετών.



## 4.2. Παρουσίαση ερωτηματολογίου

Σε αυτό το μέρος της εργασίας θα εξετάσουμε τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τις απαντήσεις του Νοσηλευτικού, Παραϊατρικού και Ιατρικού προσωπικού στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου που τους δόθηκε. Πρώτα όμως θα γίνει μια παρουσίαση του ερωτηματολογίου που δόθηκε στο νοσοκομειακό προσωπικό. Το ερωτηματολόγιο απαρτιζόταν από επτά κλειστού τύπου ερωτήσεις. Στην πρώτη ζητήθηκε από τους ερωτώμενους να απαντήσουν σε κλίμακα τύπου Likert από το 1 (πολύ σημαντικό) μέχρι το 5 (καθόλου σημαντικό), πόσο σημαντικό κρίνουν ότι είναι:

1. Οι εργαζόμενοι να έχουν κίνητρα;
2. Οι εργαζόμενοι να είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους;
3. Οι εργαζόμενοι να έχουν δια βίου μάθηση;
4. Οι εργαζόμενοι να έχουν ευκαιρίες μελλοντικής εξέλιξης;
5. Οι εργαζόμενοι να έχουν ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής;

Στη δεύτερη ερώτηση τους ζητήθηκε και πάλι να αξιολογήσουν σε κλίμακα τύπου Likert από το 1 (πολύ σημαντικό) μέχρι το 5 (καθόλου σημαντικό), πόσο ικανοποιημένοι είναι:

1. Από την υποστήριξη που τους παρέχεται στον χώρο εργασίας.
2. Με τη δύναμη που έχουν να επηρεάσουν την ποιότητα της εργασίας τους.
3. Με την αναγνώριση που λαμβάνουν από την εργασία τους.
4. Με την αποζημίωση που λαμβάνουν για την εργασία τους.

Στην τρίτη ερώτηση τους ζητήθηκε να κατατάξουν μια σειρά παραγόντων κατά τη σημαντικότητα τους ως προς την εργασία τους. Η κατάταξη θα έπρεπε να γίνει από το 1-6, όπου 1 σήμαινε πολύ σημαντικό και 6 σήμαινε λιγότερο σημαντικό. Τέτοιοι παράγοντες ήταν τόσο ψυχολογικοί, όσο και οικονομικοί και είχαν ως ακολούθως:

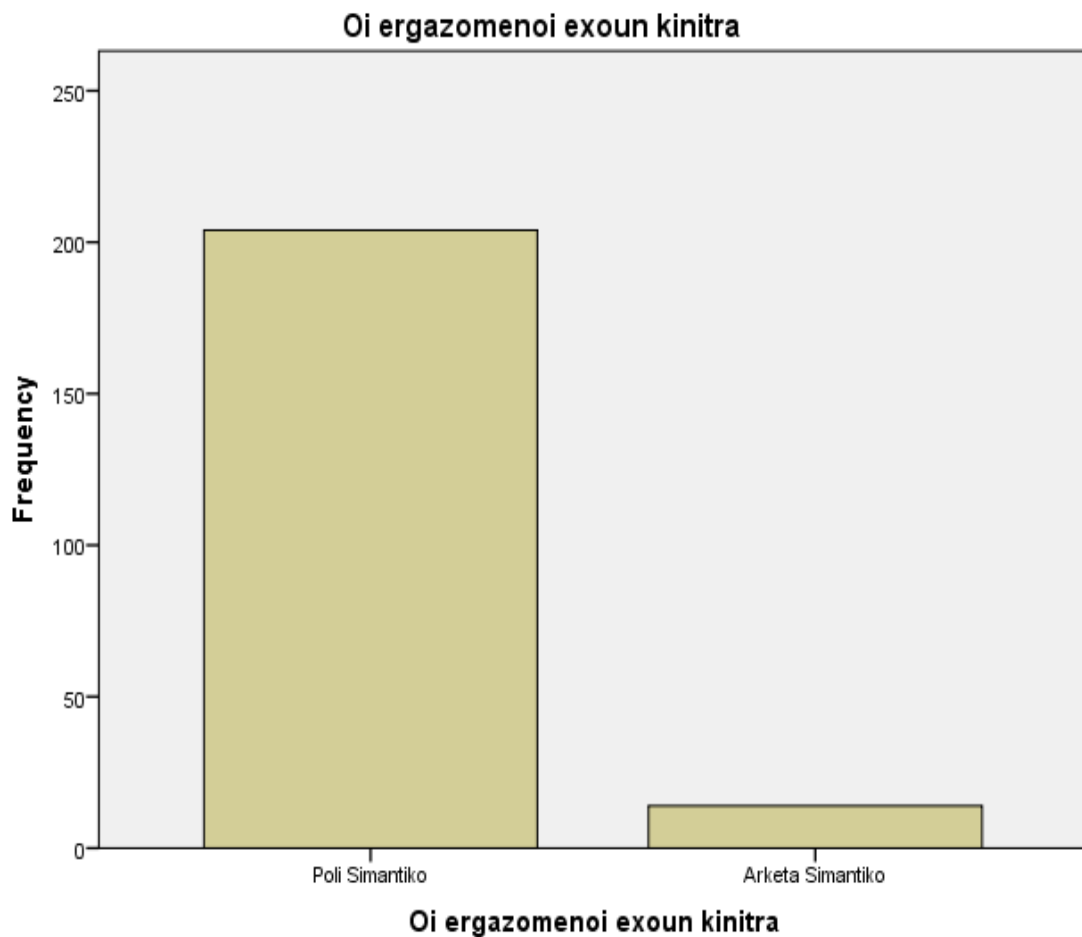
Επικοινωνία	Αύξηση
Υποστήριξη	Καταβολή ωφελημάτων
Ομαδική εργασία	Μισθός
Εργασιακό περιβάλλον	Δώρο
Αναγνώριση	Προαγωγή
Καριέρα πρόοδο	Εισόδημα

Στην τέταρτη ερώτηση ζητήθηκε από το δείγμα να αξιολογήσει τη σημαντικότητα των συστημάτων, των χρηματοοικονομικών, οι οποίοι χαρακτηρίστηκαν ως εξωγενείς και των ψυχολογικών, οι οποίοι χαρακτηρίστηκαν ως εγγενείς σε κλίμακα πέντε επιλογών από το πολύ σημαντικό μέχρι το καθόλου σημαντικό. Δόθηκε επίσης και η ουδέτερη επιλογή αναποφάσιστος/η.

Στην πέμπτη ερώτηση ζητήθηκε από τους ερωτώμενους να επιλέξουν το πιο σημαντικό σύστημα ανταμοιβής για αυτούς ανάμεσα στο χρηματοοικονομικό και το ψυχολογικό. Στην έκτη τους ζητήθηκε να απαντήσουν πως θα τους επηρέαζε η μείωση των χρηματοοικονομικών κινήτρων στην παραγωγή, εξυπηρέτηση, υπομονή και απόδοση τους στο χώρο εργασίας σε μια τύπου Likert κλίμακα 1 μέχρι 5, από το πολύ μέχρι το καθόλου, με την επιλογή του αναποφάσιστου. Με την ίδια κλίμακα τους ζητήθηκε να αξιολογήσουν και την τελευταία ερώτηση, όπου θα έπρεπε να απαντήσουν πώς θα τους επηρέαζε η μείωση μη χρηματοοικονομικών κινήτρων.

### **4.3. Απόψεις Νοσηλευτικού, Παραϊατρικού και Ιατρικού Προσωπικού**

Σε αυτό το μέρος του κεφαλαίου θα παρουσιαστούν τα γενικά αποτελέσματα για κάθε ερώτηση του ερωτηματολογίου ξεχωριστά, σε μορφή ραβδογράμματος (bar chart). Συμπληρωματικά με την παρουσίαση αποτελεσμάτων παρατίθεται και ο πίνακας συχνοτήτων (frequency table) για κάθε υποερώτημα.

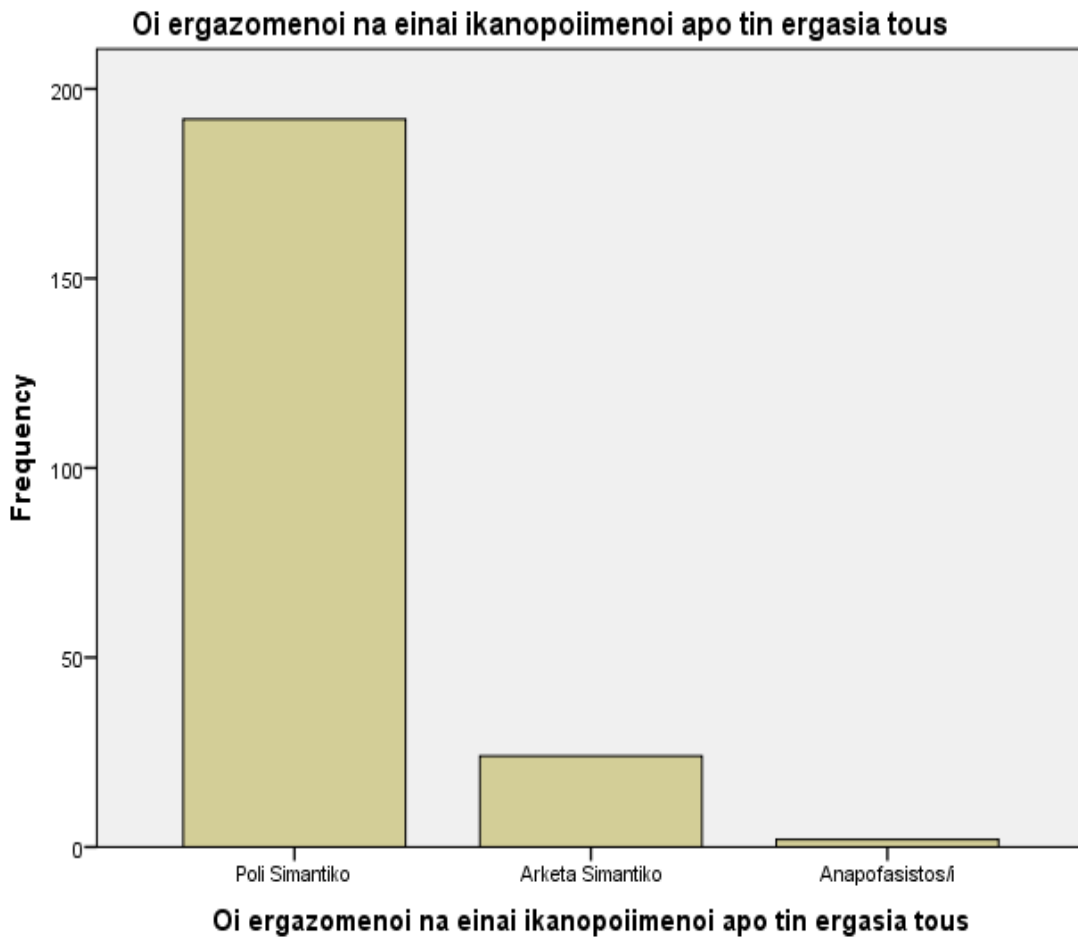


Πίνακας: 4.3.1

*Οι εργαζόμενοι έχουν κίνητρα.*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Πολύ Σημαντικό	204	93.6	93.6	93.6
Αρκετά Σημαντικό	14	6.4	6.4	100.0
Σύνολο	218	100.0	100.0	

Στην υποερώτηση, αν θεωρούν σημαντικό να υπάρχουν κίνητρα στο χώρο εργασίας, βάση του πίνακα 4.3.1., 204 (93.6%) απάντησαν ότι το θεωρούν πολύ σημαντικό και 14 (6.4%) ότι το θεωρούσαν αρκετά σημαντικό.



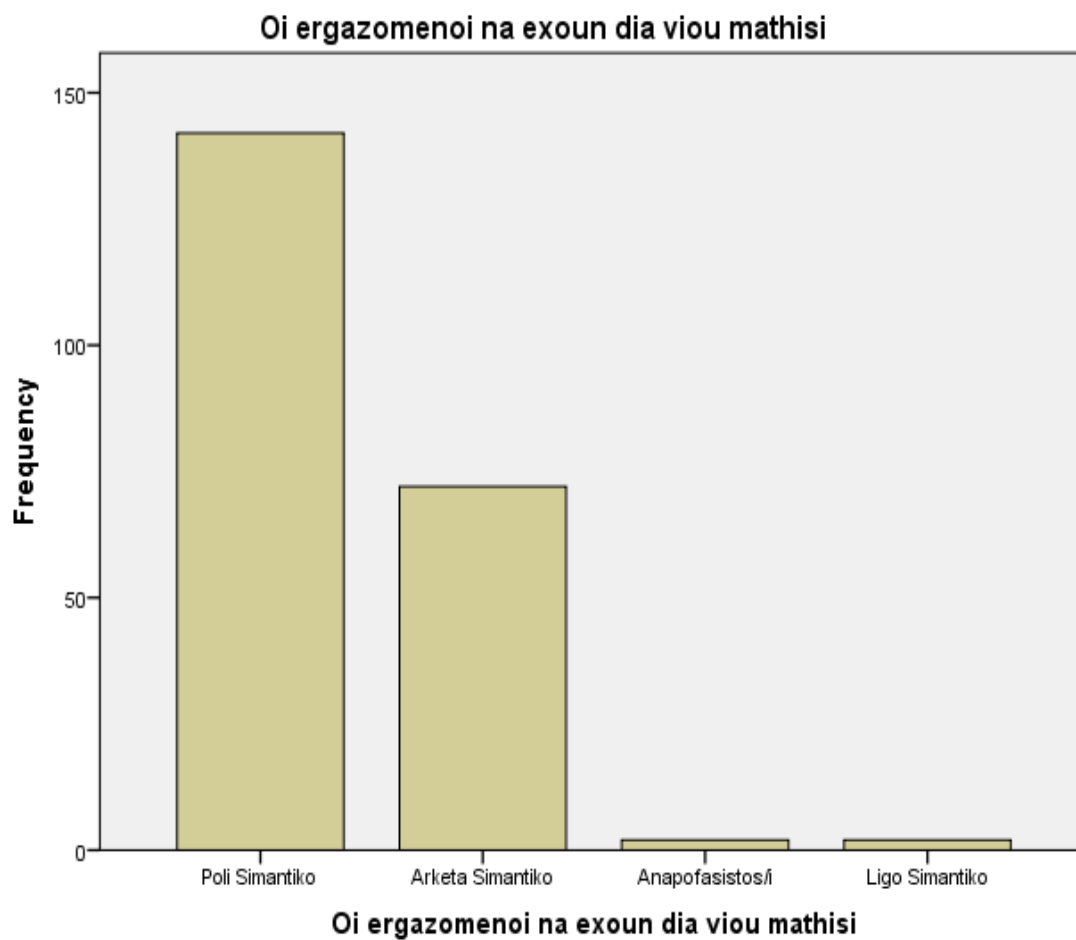
Πίνακας: 4.3.2

*Οι εργαζόμενοι να είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους.*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Πολύ Σημαντικό	192	88.1	88.1	88.1
Αρκετά Σημαντικό	24	11.0	11.0	99.1
Αναποφάσιτος/η	2	.9	.9	100.0
Σύνολο	218	100.0	100.0	

Στην υποερώτηση, αν οι εργαζόμενοι είναι σημαντικό να είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους, βάση του πίνακα 4.3.2., 192 (88.1%) απάντησαν ότι είναι πολύ σημαντικό, 24 (11%) απάντησαν ότι είναι αρκετά σημαντικό, ενώ 2 (0.9%) δήλωσαν αναποφάσιστοι.



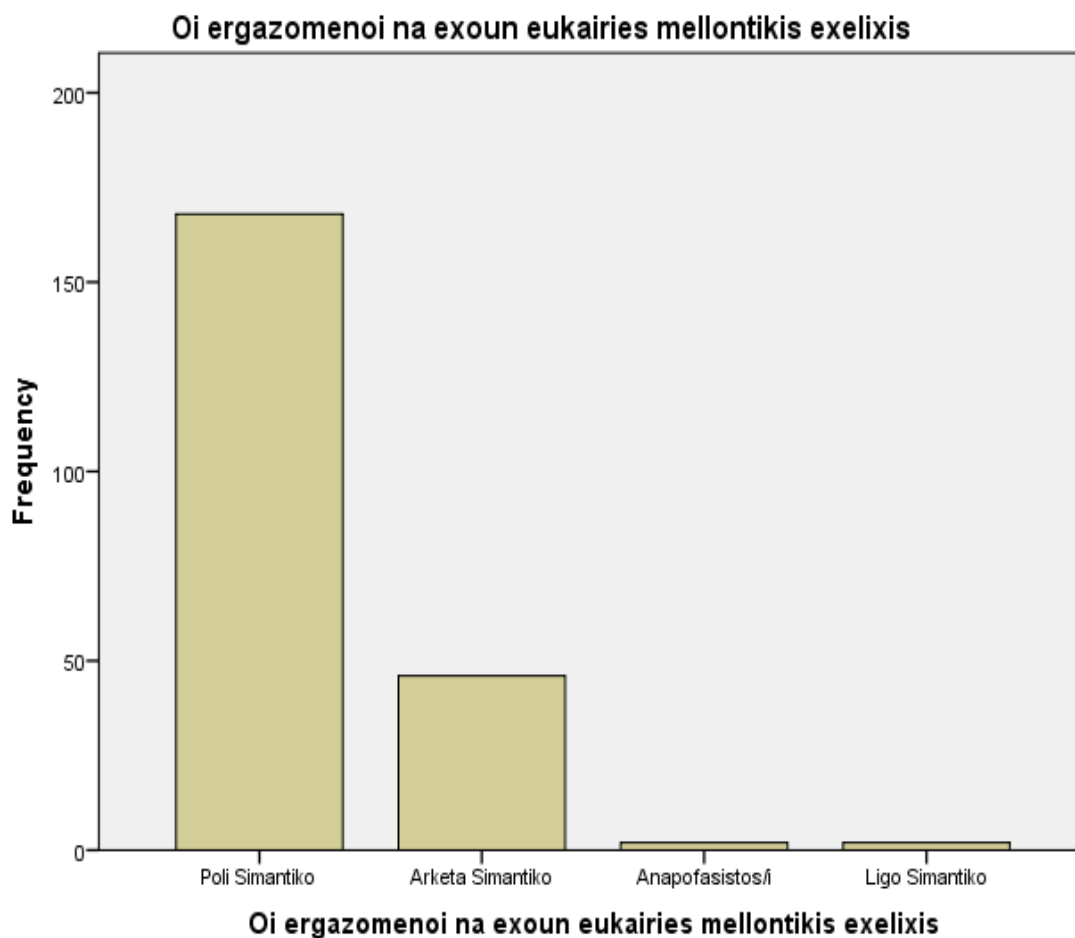


Πίνακας: 4.3.3.

*Oi εργαζόμενοι να έχουν δια βίου μάθηση.*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Πολύ Σημαντικό	142	65.1	65.1	65.1
Αρκετά Σημαντικό	72	33.0	33.0	98.2
Αναποφάσιστος/η	2	.9	.9	99.1
Λίγο Σημαντικό	2	.9	.9	100.0
Σύνολο	218	100.0	100.0	

Στην υποερώτηση, αν οι εργαζόμενοι είναι σημαντικό να λαμβάνουν διά βίου μάθηση, βάση του πίνακα 4.3.3., 142 (65.1%) δήλωσαν ότι είναι πολύ σημαντικό, 72 (33%) ότι είναι αρκετά σημαντικό, 2 (0.9) δήλωσαν αναποφάσιστοι, ενώ 2 (0.9) δήλωσαν ότι αυτό έχει μειωμένη σημασία.

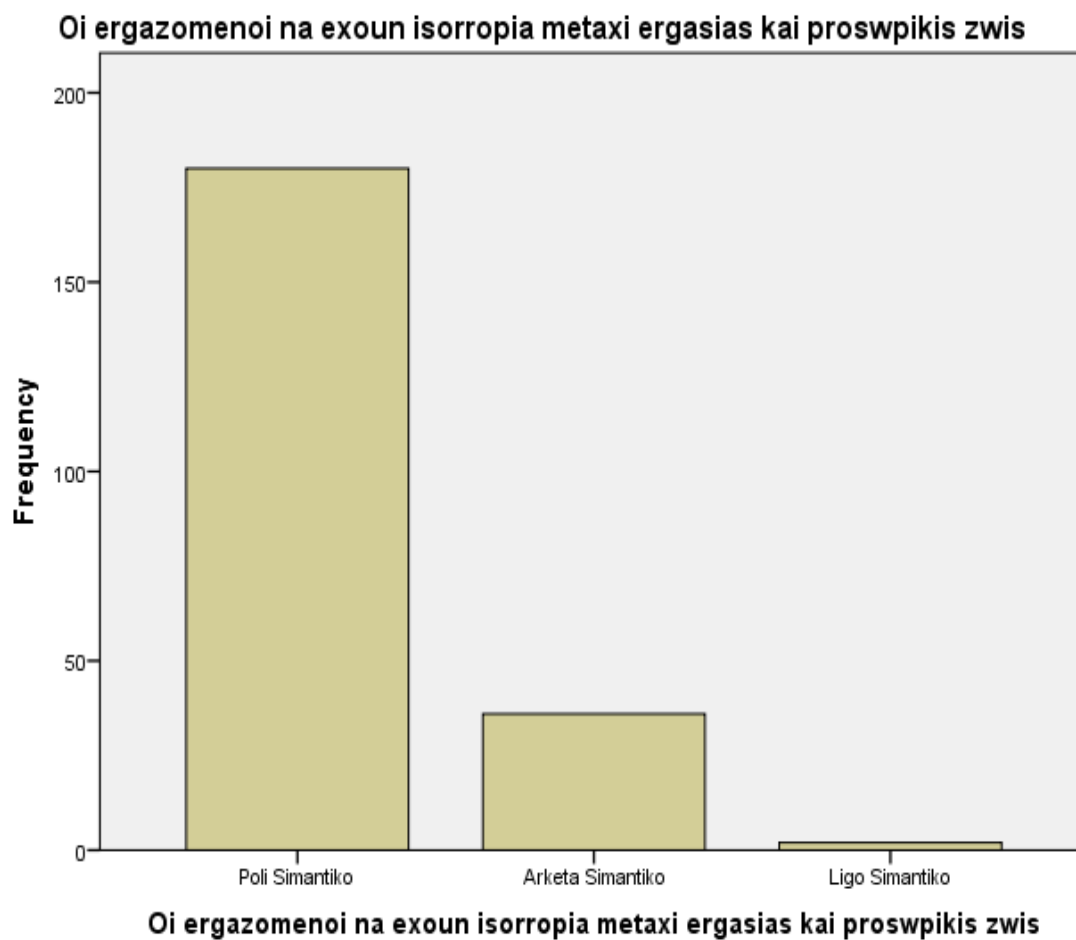


Πίνακας: 4.3.4

*Οι εργαζόμενοι να έχουν ευκαιρίες μελλοντικής εξέλιξης.*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Πολύ Σημαντικό	168	77.1	77.1	77.1
Αρκετά Σημαντικό	46	21.1	21.1	98.2
Valid Αναποφάσιστος/η	2	.9	.9	99.1
Λίγο	2	.9	.9	100.0
Σύνολο	218	100.0	100.0	

Στην υποερώτηση, αν οι εργαζόμενοι είναι σημαντικό να έχουν ευκαιρίες μελλοντικής εξέλιξης, βάση του πίνακα 4.3.4., 168 (77.1%) απάντησαν ότι είναι πολύ σημαντικό, 46 (21,1%) απάντησαν ότι είναι αρκετά σημαντικό, 2 (0.9%) δήλωσαν αναποφάσιστοι κι επίσης 2 (0.9%) δήλωσαν ότι είναι λίγο σημαντικό.



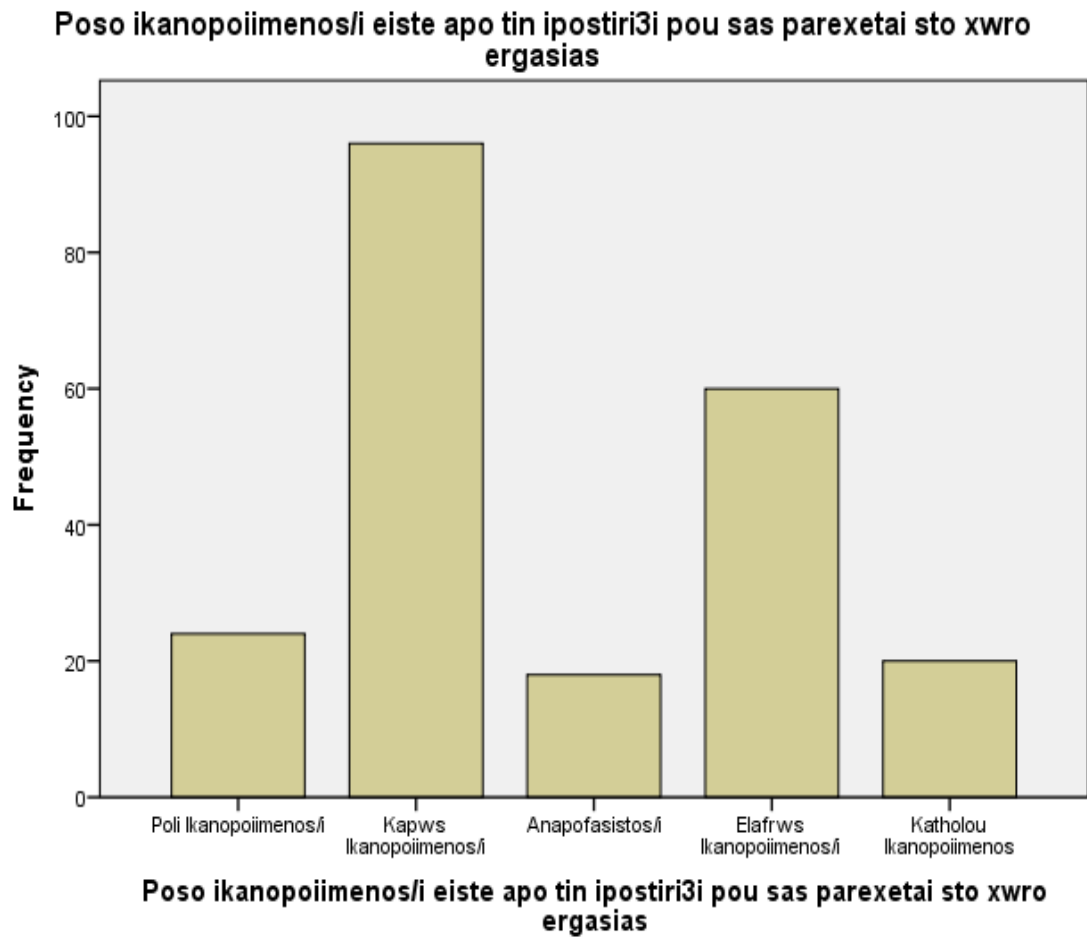
Πίνακας: 4.3.5.

*Οι εργαζόμενοι να έχουν ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Πολύ Σημαντικό	180	82.6	82.6	82.6
Αρκετά Σημαντικό	36	16.5	16.5	99.1
Λίγο Σημαντικό	2	.9	.9	100.0
Σύνολο	218	100.0	100.0	

Στην υποερώτηση, αν είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι να έχουν ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, βάση του πίνακα 4.3.5., 180 (82.6%) απάντησαν πως αυτό είναι πολύ

σημαντικό, 36 (16.5%) πως αυτό είναι αρκετά σημαντικό, και 2 (0.9%) πως αυτό είναι λίγο σημαντικό.



Πίνακας: 4.3.6

*Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την υποστήριξη που σας παρέχεται στο χώρο εργασίας;*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Πολύ Ικανοποιημένος/η	24	11.0	11.0	11.0
Κάπως Ικανοποιημένος/η	96	44.0	44.0	55.0
Αναποφάσιστος/η	18	8.3	8.3	63.3
Ελαφρώς Ικανοποιημένος/η	60	27.5	27.5	90.8
Καθόλου Ικανοποιημένος/η	20	9.2	9.2	100.0
Σύνολο	218	100.0	100.0	

Στη δεύτερη ερώτηση, από το πόσο ικανοποιημένοι είναι από την υποστήριξη που τους παρέχεται στο χώρο εργασίας, βάση του πίνακα 4.3.6., 24 δήλωσαν πολύ ικανοποιημένοι, 96 κάπως ικανοποιημένοι, 18 ήταν αναποφάσιστοι, 60 ελαφρώς ικανοποιημένοι και 20 καθόλου.

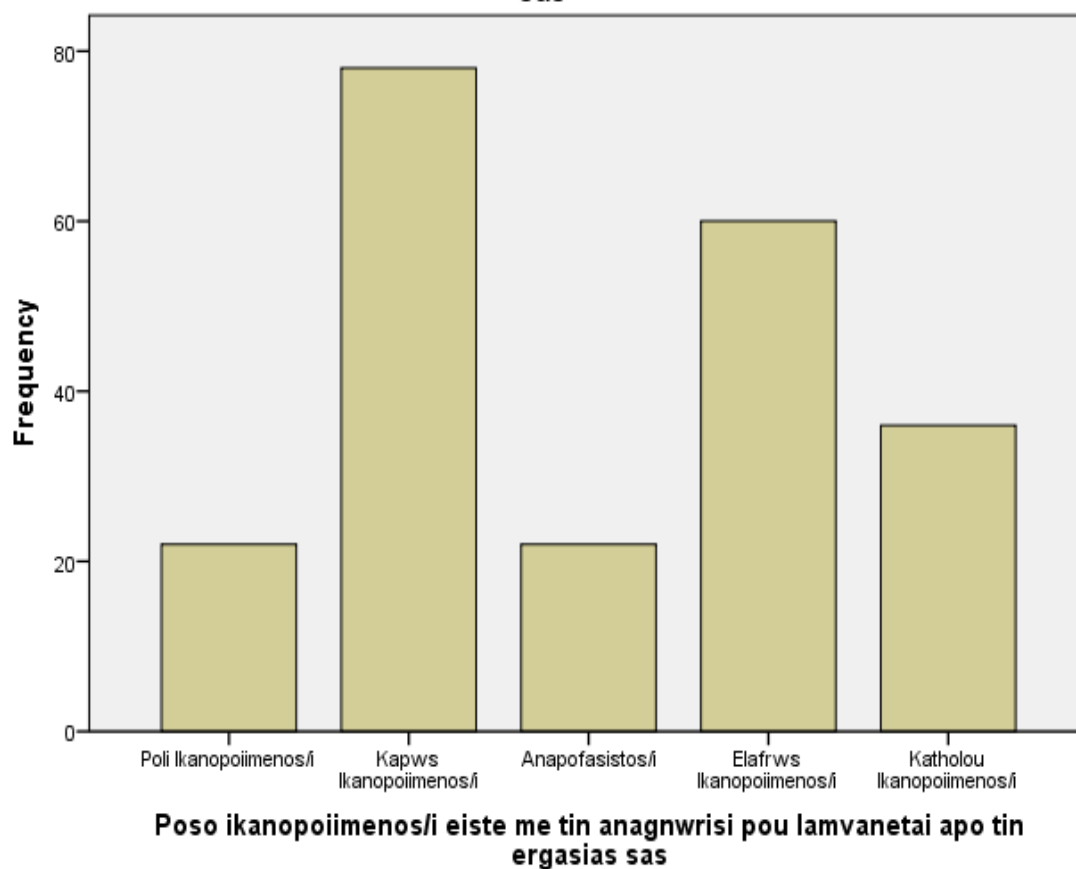
Πίνακας: 4.3.7

*Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με τη δύναμη που έχετε να επηρεάσετε την ποιότητα της εργασίας σας;*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Πολύ Ικανοποιημένος/η	18	8.3	8.3	8.3
Κάπως Ικανοποιημένος/η	106	48.6	48.6	56.9
Αναποφάσιστος/η	26	11.9	11.9	68.8
Ελαφρώς Ικανοποιημένος/η	42	19.3	19.3	88.1
Καθόλου Ικανοποιημένος/η	26	11.9	11.9	100.0
Σύνολο	218	100.0	100.0	

Στη δεύτερη υποερώτηση, με το πόσο ικανοποιημένοι είναι με τη δύναμη που έχουν να επηρεάσουν την ποιότητα εργασίας τους, βάση του πίνακα 4.3.7., 18 δήλωσαν πολύ ικανοποιημένοι, 106 κάπως ικανοποιημένοι, 26 αναποφάσιστοι, 42 ελαφρώς ικανοποιημένοι και 26 καθόλου.

**Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με την αναγνώριση που λαμβάνεται από την εργασία σας**



Πίνακας: 4.3.8

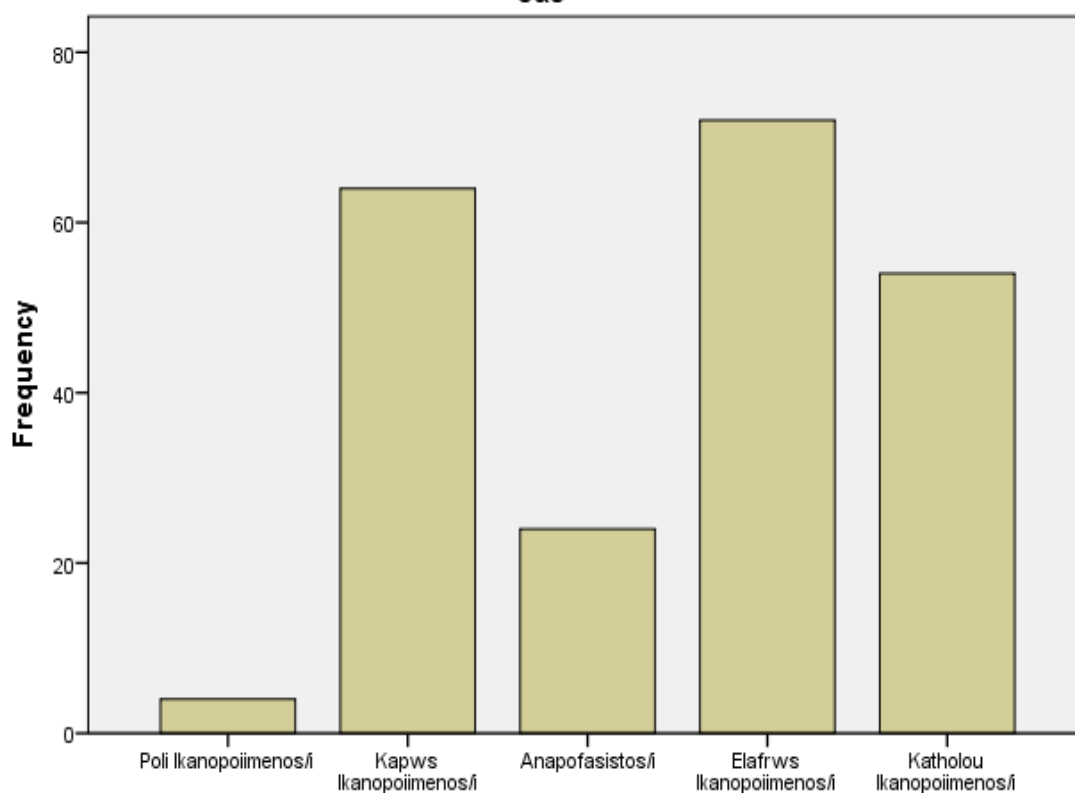
*Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με την αναγνώριση που λαμβάνεται από την εργασία σας;*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Πολύ Ικανοποιημένος/η	22	10.1	10.1	10.1
Κάπως Ικανοποιημένος/η	78	35.8	35.8	45.9
Αναποφασιστος/η	22	10.1	10.1	56.0
Ελαφρώς Ικανοποιημένος/η	60	27.5	27.5	83.5
Καθόλου Ικανοποιημένος/η	36	16.5	16.5	100.0
Σύνολο	218	100.0	100.0	



Στην τρίτη υποερώτηση, για το πόσο ικανοποιημένοι είναι με την αναγνώριση που λαμβάνουν από την εργασία τους, βάση του πίνακα 4.3.8., 22(10,1%) δήλωσαν πολύ ικανοποιημένοι, 78 (35.8%) δήλωσαν αρκετά ικανοποιημένοι, 22(10,1%) αναποφάσιστοι, 60 (27.5%) λίγο ικανοποιημένοι και 36 (16.5%) καθόλου.

**Poso ikanopoiimenos/i eiste me tin apozimiwsi pou lamvanetai gia ton ergasia sas**



**Poso ikanopoiimenos/i eiste me tin apozimiwsi pou lamvanetai gia ton ergasia sas**

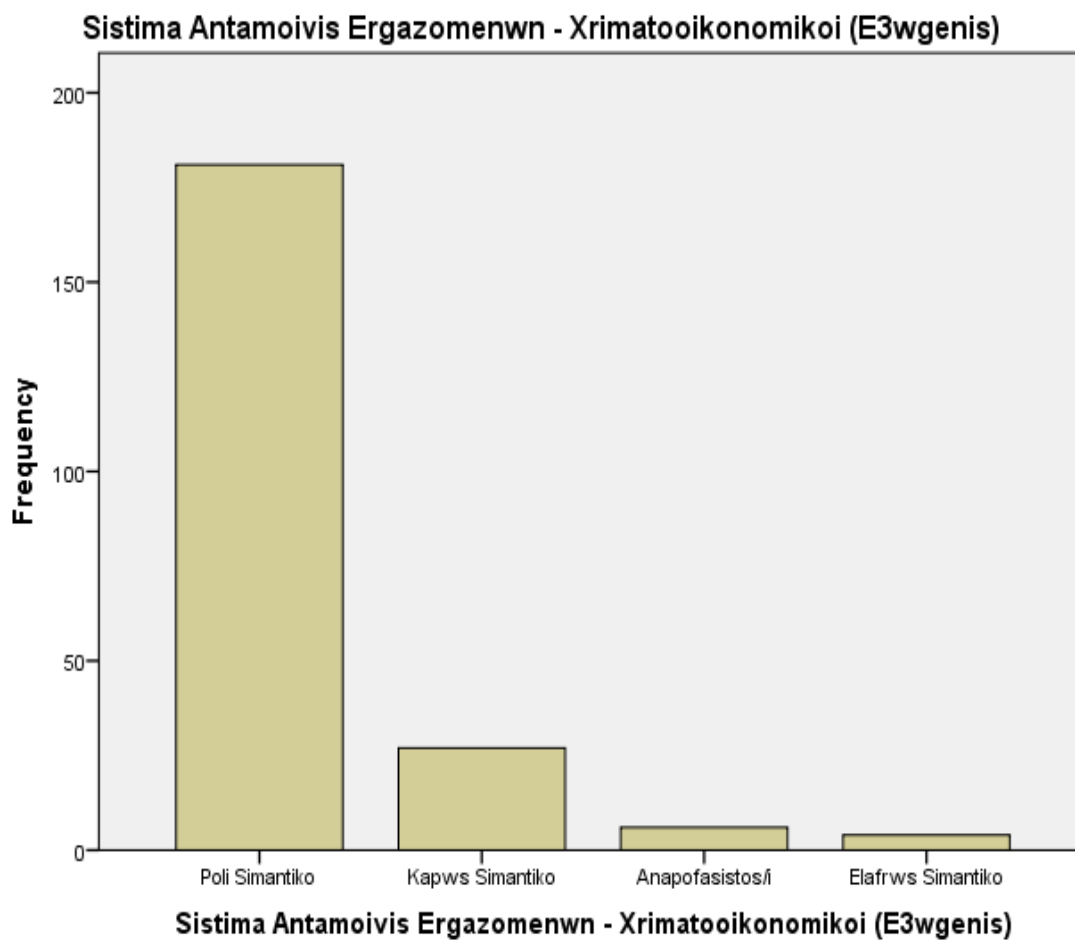
Πίνακας: 4.3.9

*Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με την αποζημίωση που λαμβάνεται από την εργασία σας;*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Πολύ Ικανοποιημένος/η	4	1.8	1.8	1.8
Κάπως Ικανοποιημένος/η	64	29.4	29.4	31.2
Αναποφάσιτος/η	24	11.0	11.0	42.2
Valid Ελαφρώς Ικανοποιημένος/η	72	33.0	33.0	75.2
Καθόλου Ικανοποιημένος/η	54	24.8	24.8	100.0
Σύνολο	218	100.0	100.0	

Στην τέταρτη ερώτηση, για το πόσο ικανοποιημένοι νιώθουν με την αποζημίωση που λαμβάνουν για την εργασία τους, βάση του πίνακα 4.3.9., μόλις 4 (1.8%) δήλωσαν πολύ ικανοποιημένοι, 64 (29,4%) αρκετά ικανοποιημένοι, 24 (11%) δήλωσαν αναποφάσιτοι, 72 (33%) ελαφρώς ικανοποιημένοι και 54 (24.8%) καθόλου ικανοποιημένοι.

Για την τρίτη και τέταρτη ερώτηση δεν μπορούν να παρουσιαστούν συστηματικά αποτελέσματα, καθώς οι ερωτώμενοι δεν κατάφεραν να απαντήσουν στις ερωτήσεις με τον τρόπο που συνιστούταν.

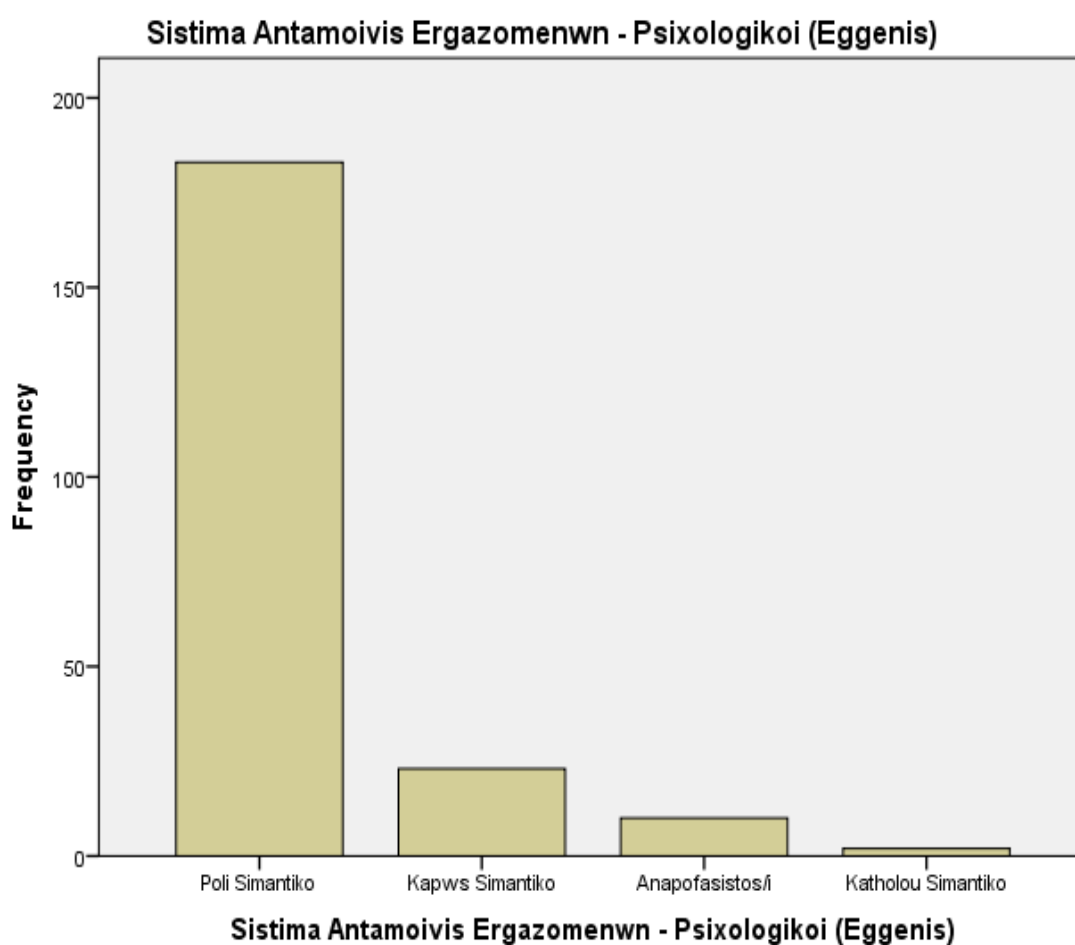


Πίνακας: 4.3.10.

*Σύστημα ανταμοιβής εργαζομένων – Χρηματοοικονομικοί (Εξωγενής).*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Πολύ Σημαντικό	181	83.0	83.0	83.0
Κάπως Σημαντικό	27	12.4	12.4	95.4
Αναποφάσιτος/η	6	2.8	2.8	98.2
Ελαφρώς Σημαντικό	4	1.8	1.8	100.0
Σύνολο	218	100.0	100.0	

Όσον αφορά στην πέμπτη ερώτηση, για το πόσο σημαντικό θεωρούν το εξωγενές σύστημα ανταμοιβής των εργαζόμενων, βάση του πίνακα 4.3.10., 181 (83%) το θεωρούν πολύ σημαντικό, 27 (12.4%) το θεωρούν κάπως σημαντικό, 6 (2.8%) είναι αναποφάσιστοι, 4 (1,8%) και το θεωρούν ελαφρώς σημαντικό. Κανείς δε θεώρησε ασήμαντο αυτό τον παράγοντα ανταμοιβής.

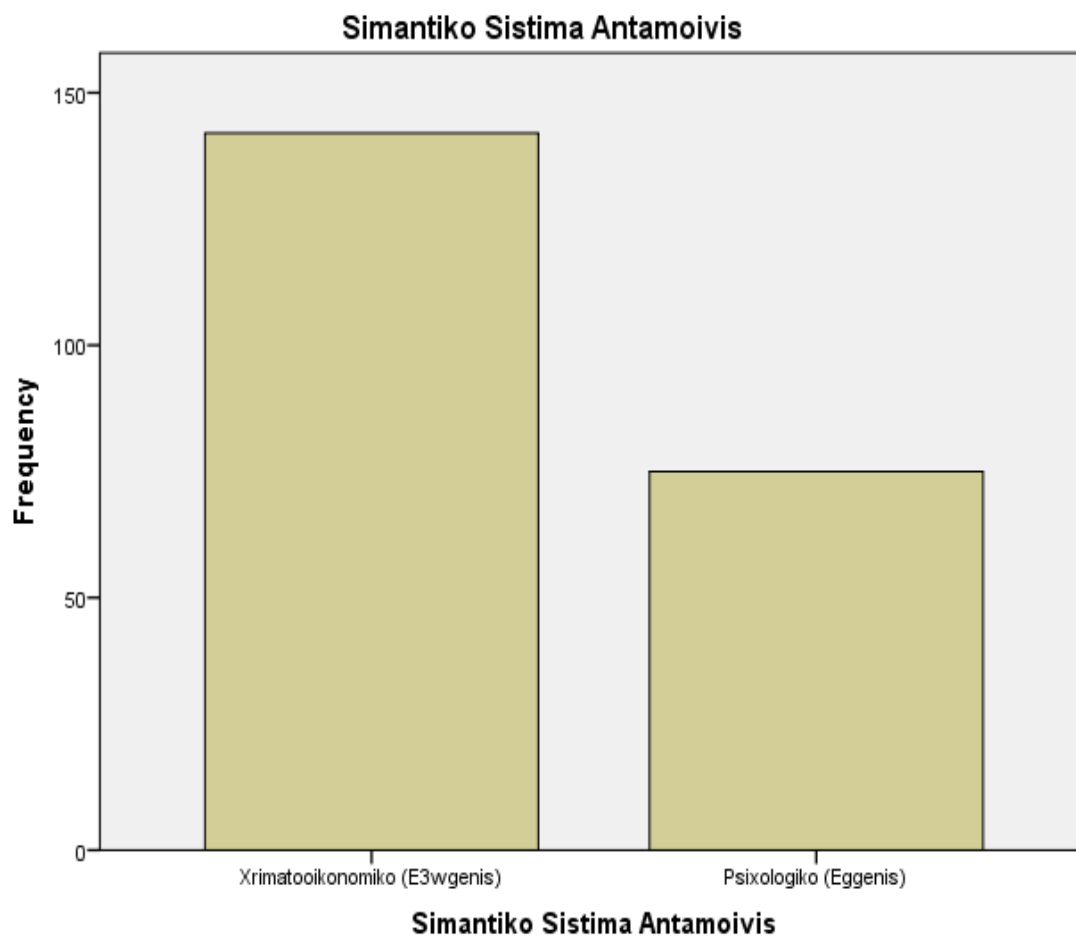


Πίνακας: 4.3.11.

*Σύστημα ανταμοιβής εργαζομένων – Ψυχολογικοί (Ενδογενής)*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Πολύ Σημαντικό	183	83.9	83.9	83.9
Κάπως Σημαντικό	23	10.6	10.6	94.5
Valid Αναποφάσιστος/η	10	4.6	4.6	99.1
Ελαφρώς Σημαντικό	2	.9	.9	100.0
Σύνολο	218	100.0	100.0	

Όσον αφορά στους ψυχολογικούς παράγοντες του ενδογενούς συστήματος ανταμοιβής, βάση του πίνακα 4.3.11., 183 (83.9%) τους θεωρούν πολύ σημαντικούς για την εργασιακή απόδοση, 23 (10.6%) τους θεωρούν κάπως σημαντικούς, 10 (4.6%) δήλωσαν αναποφάσιστοι και 2 (0.9%) δεν τους θεώρησαν καθόλου σημαντικούς.

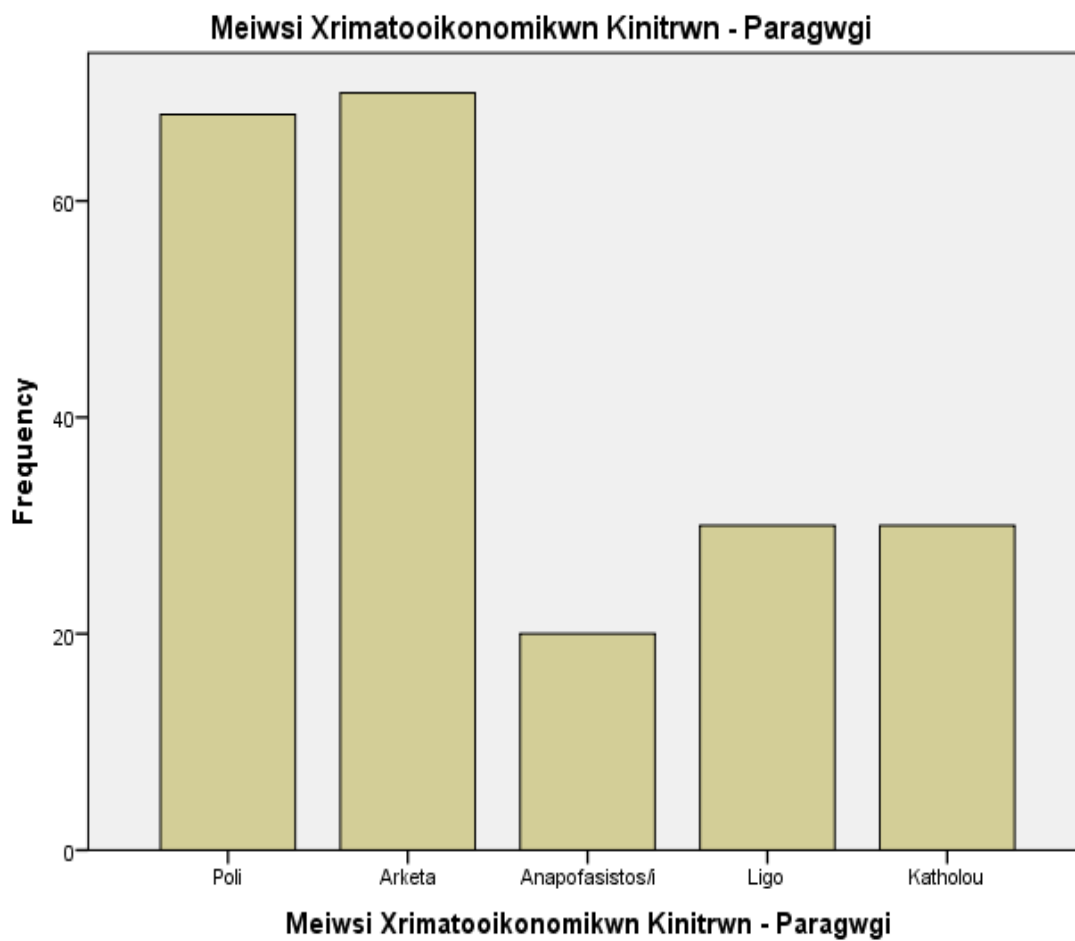


Πίνακας: 4.3.12.

*Το πιο σημαντικό σύστημα ανταμοιβής.*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Χρηματοοικονομικό (Εξωγενής)	142	65.1	65.4
	Ψυχολογικό (Εγγενής)	75	34.4	34.6
	Σύνολο	217	99.5	100.0
Missing	Αναπάντητα	1	.5	
	Σύνολο	218	100.0	

Όταν οι επαγγελματίες υγείας κλήθηκαν να αποφασίσουν ποιον από τους δύο τρόπους ανταμοιβής, τον Χρηματοοικονομικό ή τον Ψυχολογικό θεωρούν πιο σημαντικό, βάση του πίνακα 4.3.12., 142 (65.1%) θεώρησαν πιο σημαντικό το Χρηματοοικονομικό κίνητρο, σε αντίθεση με 75 (34.4%) που θεώρησαν πιο σημαντικό τον Ψυχολογικό παράγοντα.



Πίνακας: 4.3.13.

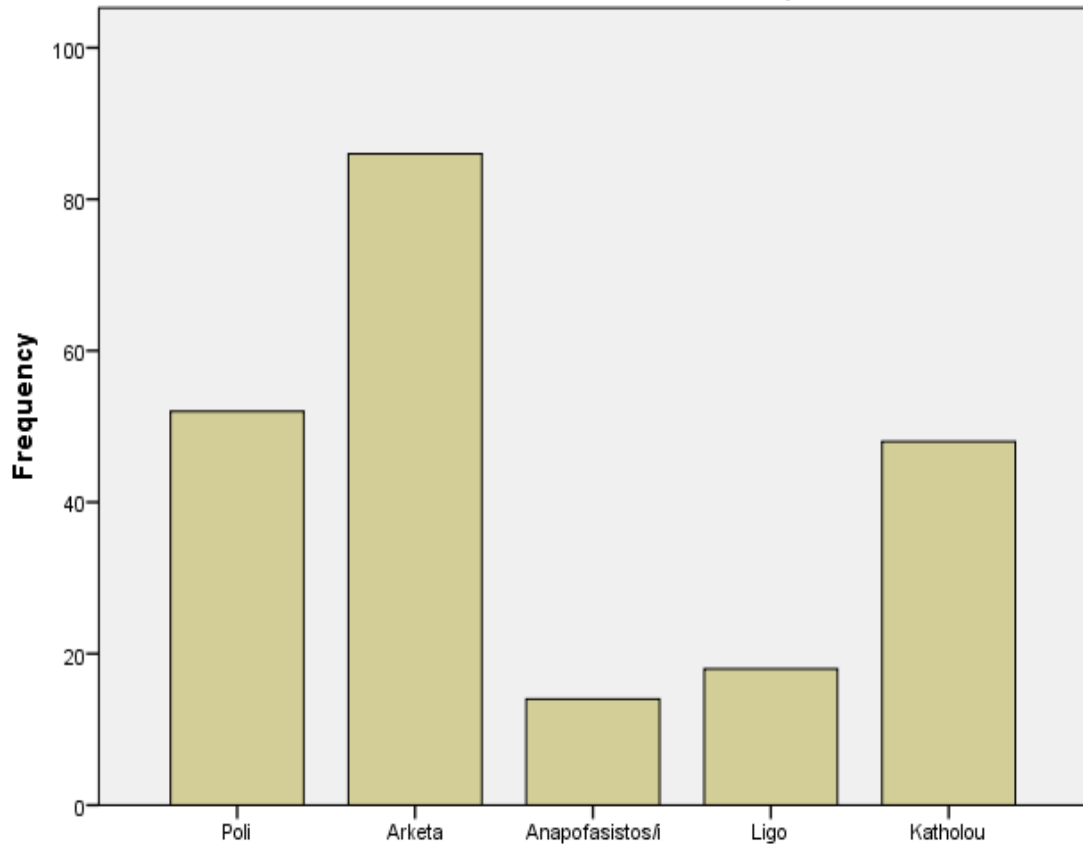
*Μείωση Χρηματοοικονομικών κινήτρων - Παραγωγή*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Πολύ	68	31.2	31.2	31.2
Αρκετά	70	32.1	32.1	63.3
Αναποφάσιστος/η	20	9.2	9.2	72.5
Λίγο	30	13.8	13.8	86.2
Καθόλου	30	13.8	13.8	100.0
Σύνολο	218	100.0	100.0	

Στην έβδομη ερώτηση ζητήθηκε από το δείγμα νοσοκομειακού προσωπικού να απαντήσει κατά πόσο θα τους επηρέαζε η μείωση των χρηματοοικονομικών κινήτρων στην παραγωγή, την εξυπηρέτηση και την υπομονή. Βάση του πίνακα 4.3.13., οι 68 (31,2%) από αυτούς δήλωσαν ότι θα τους επηρέαζε πολύ στην παραγωγή, οι 70 (32,1%) ότι θα τους πείραζε αρκετά, οι 20 (9.2%) δήλωσαν αναποφάσιστοι, οι 30 (13.8%) δήλωσαν ότι θα τους επηρέαζε λίγο και οι 30 (13.8%) δήλωσαν ότι δε θα τους επηρέαζε καθόλου.



Meiws Xrimatooikonomikwn Kinitrwn - E3ipiretisi



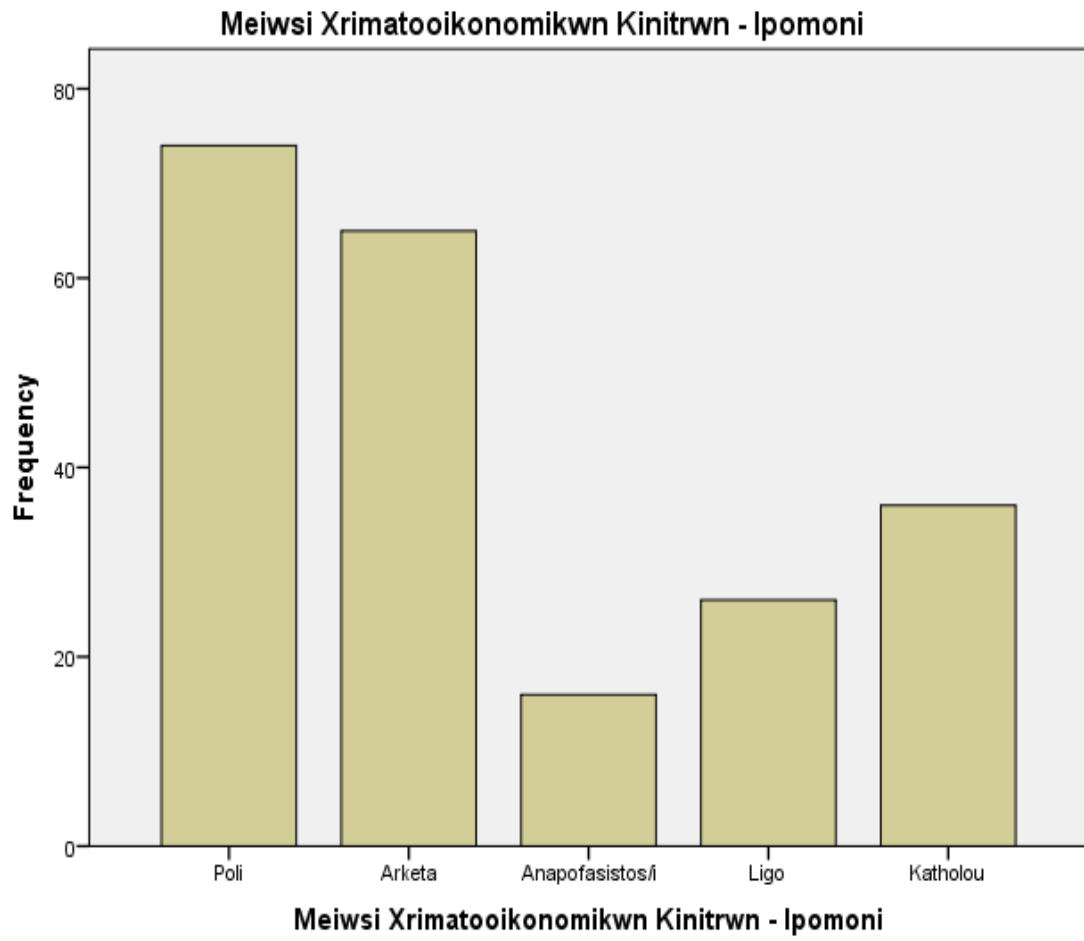
Meiws Xrimatooikonomikwn Kinitrwn - E3ipiretisi

Πίνακας: 4.3.14.

*Μείωση χρηματοοικονομικών κινήτρων - Εξυπηρέτηση*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Πολύ	52	23.9	23.9	23.9
Αρκετά	86	39.4	39.4	63.3
Αναποφάσιστος/η	14	6.4	6.4	69.7
Λίγο	18	8.3	8.3	78.0
Καθόλου	48	22.0	22.0	100.0
Σύνολο	218	100.0	100.0	

Όσον αφορά στην εξυπηρέτηση, βάση του πίνακα 4.3.14., οι 52 (23,9%) από αυτούς δήλωσαν ότι θα τους επηρέαζε πολύ και δεν θα ήταν σε θέση να εξυπηρετήσουν τους ασθενείς τους, οι 86 (39.4%) ότι θα τους πείραζε αρκετά, οι 14 (6,4%) δήλωσαν αναποφάσιστοι, οι 18 (8,3%) δήλωσαν ότι θα τους επηρέαζε λίγο και οι 48 (22%) δήλωσαν ότι δε θα τους επηρέαζε καθόλου.



Πίνακας: 4.3.15.

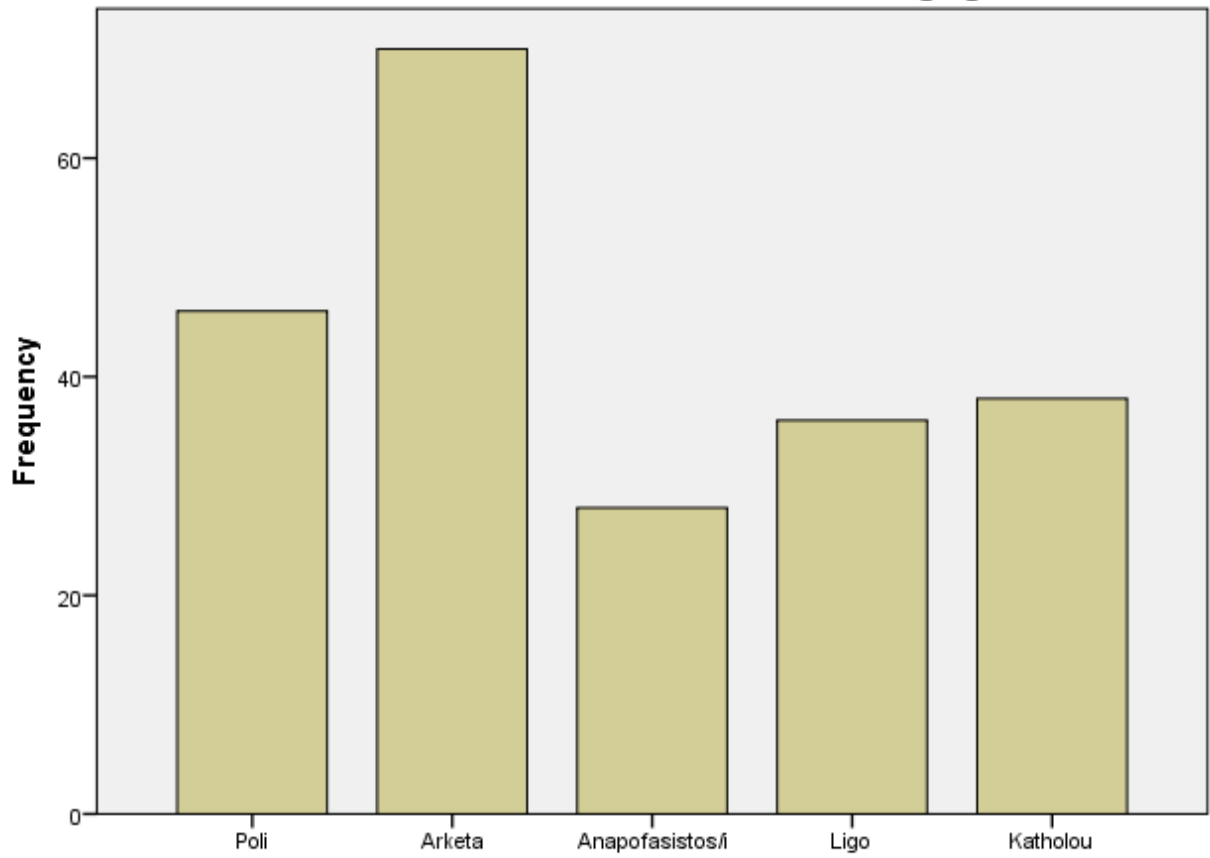
*Μείωση Χρηματοοικονομικών κινήτρων – Υπομονή*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Πολύ	74	33.9	34.1	34.1
Αρκετά	65	29.8	30.0	64.1
Αναποφάσιστος/η	16	7.3	7.4	71.4
Λίγο	26	11.9	12.0	83.4
Καθόλου	36	16.5	16.6	100.0
Σύνολο	217	99.5	100.0	
Missing				
Αναπάντητα	1	.5		
Σύνολο	218	100.0		

Όσον αφορά στην υπομονή, βάση του πίνακα 4.3.15., οι 74 (33,9%) από αυτούς δήλωσαν ότι θα τους επηρέαζε πολύ και δεν θα ήταν σε θέση να εξυπηρετήσουν τους ασθενείς τους, οι 65 (29,8%) ότι θα τους πείραζε αρκετά, οι 16 (7,3%) δήλωσαν αναποφάσιστοι, οι 26 (11,9%) δήλωσαν ότι θα τους επηρέαζε λίγο και οι 36 (16,5%) δήλωσαν ότι δε θα τους επηρέαζε καθόλου.

Στην τελευταία ερώτηση ζητήθηκε από το δείγμα πληθυσμού να απαντήσει σε ποιο βαθμό θα το επηρέαζε η μείωση μη χρηματοοικονομικών κινήτρων στην παραγωγή, την εξυπηρέτηση και την υπομονή.

**Meiws i Mi Xrimatooikononikwn Kinitrwn - Paragwgi**



**Meiws i Mi Xrimatooikononikwn Kinitrwn - Paragwgi**

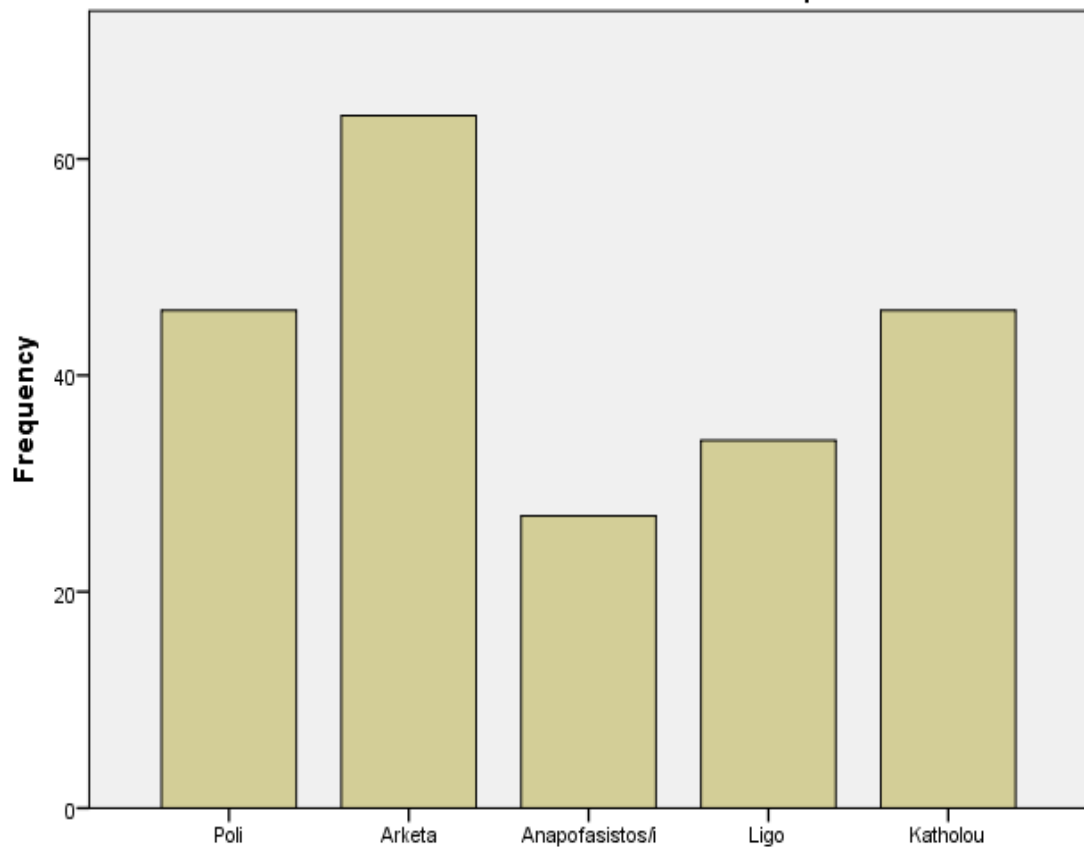
Πίνακας: 4.3.16

*Μείωση Μη χρηματοοικονομικών κινήτρων – Παραγωγή.*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Πολύ	46	21.1	21.1	21.1
Αρκετά	70	32.1	32.1	53.2
Αναποφάσιτος/η	28	12.8	12.8	66.1
Λίγο	36	16.5	16.5	82.6
Καθόλου	38	17.4	17.4	100.0
Σύνολο	218	100.0	100.0	

Όσον αφορά στην παραγωγή, βάση του πίνακα 4.3.16., οι 46 (21,1%) από αυτούς δήλωσαν ότι θα τους επηρέαζε πολύ και δεν θα ήταν σε θέση να ανταποκριθούν στα καθήκοντα απέναντι στους ασθενείς τους, οι 70 (26,6%) ότι θα τους πείραζε αρκετά, οι 28 (12,8%) δήλωσαν αναποφάσιστοι, οι 36 (16,5%) δήλωσαν ότι θα τους επηρέαζε λίγο και οι 38 (17,4%) δήλωσαν ότι δε θα τους επηρέαζε καθόλου.

**Meiws i Mi Xrimatooikonmikwn Kinitrwn - E3ipiretisi**



**Meiws i Mi Xrimatooikonmikwn Kinitrwn - E3ipiretisi**

Πίνακας: 4.3.17.

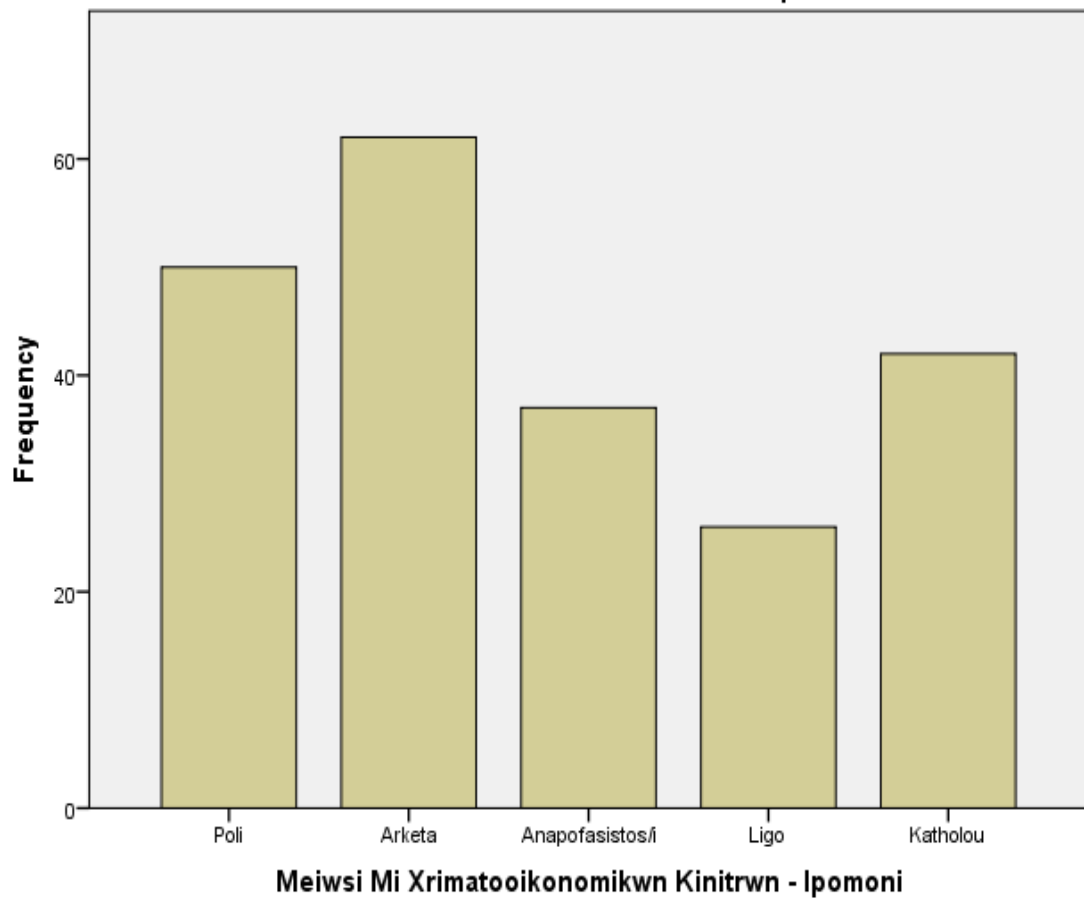
*Μείωση Μη Χρηματοοικονομικών κινήτρων – Εξυπηρέτηση.*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Πολύ	46	21.1	21.2	21.2
	Αρκετά	64	29.4	29.5	50.7
	Αναποφάσιστος/η	27	12.4	12.4	63.1
	Λίγο	34	15.6	15.7	78.8
	Καθόλου	46	21.1	21.2	100.0
	Σύνολο	217	99.5	100.0	
Missing	Αναπάντητα	1	.5		
	Σύνολο	218	100.0		

Όσον αφορά στην εξυπηρέτηση, βάση του πίνακα 4.3.17., οι 46 (21,1%) από αυτούς δήλωσαν ότι θα τους επηρέαζε πολύ και δεν θα ήταν σε θέση να ανταποκριθούν στα καθήκοντα απέναντι στους ασθενείς τους, οι 64 (29,4%) ότι θα τους πείραζε αρκετά, οι 27(12,4%) δήλωσαν αναποφάσιστοι, οι 34 (15,6%) δήλωσαν ότι θα τους επηρέαζε λίγο και οι 46 (21,1%) δήλωσαν ότι δε θα τους επηρέαζε καθόλου.



Meiws i Mi Xrimatooikonmikwn Kinitrwn - Ipomoni



Πίνακας: 4.3.18.

*Μείωση Μη χρηματοοικονομικών κινήτρων – Υπομονή.*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Πολύ	50	22.9	23.0	23.0
Αρκετά	62	28.4	28.6	51.6
Αναποφάσιτος/η	37	17.0	17.1	68.7
Λίγο	26	11.9	12.0	80.6
Καθόλου	42	19.3	19.4	100.0
Σύνολο	217	99.5	100.0	
Missing Αναπάντητα	1	.5		
Σύνολο	218	100.0		

Όσον αφορά στην υπομονή, βάση του πίνακα 4.3.18., οι 50 (22,9%) από αυτούς δήλωσαν ότι θα τους επηρέαζε πολύ και δεν θα ήταν σε θέση να ανταποκριθούν στα καθήκοντα απέναντι στους ασθενείς τους, οι 62 (28,4 %) ότι θα τους πείραζε αρκετά, οι 37 (17%) δήλωσαν αναποφάσιστοι, οι 26 (11,9%) δήλωσαν ότι θα τους επηρέαζε λίγο και οι 42 (19,3%) δήλωσαν ότι δε θα τους επηρέαζε καθόλου.

#### **4.4. Παρουσίαση συσχετισμών**

Σε αυτό το μέρος θα παρουσιαστούν οι συσχετισμοί που έχουν γίνει μεταξύ των μεταβλητών που τίγονται σε κάθε ερώτηση του πρώτου μέρους του ερωτηματολογίου και των μεταβλητών του φύλου, της ειδικότητας, της προϋπηρεσίας και του εισοδήματος που αντλούνται από τις πληροφορίες του δεύτερου μέρους του ερωτηματολογίου. Το υποκεφάλαιο θα χωριστεί σε τέσσερα μέρη, ένα για το κάθε δημογραφικό στοιχείο κι εκεί θα εκτεθούν τα σημαντικότερα αποτελέσματα που προέκυψαν από την έρευνα. Αναλυτικά, οι πίνακες των αποτελεσμάτων θα παρατεθούν στο παράρτημα 1.

Στη στατιστική ανάλυση που περιέχεται σε αυτή την εργασία έχει υιοθετηθεί ο έλεγχος chi square pearson και θεωρούμε ότι το επίπεδο σημαντικότητας με το οποίο πραγματοποιούμε τους ελέγχους της έρευνας μας είναι 5%.

##### **4.4.1. Γένος**

###### **Υποστήριξη στον εργασιακό χώρο**

Σε αυτό το μέρος θα εξεταστεί η μεταβλητή ενδιαφέροντος (variable of interest) της υποστήριξης που λαμβάνει το νοσοκομειακό προσωπικό από τον εργασιακό χώρο τα νοσοκομειακό προσωπικό σε αντιπαραβολή με τη μεταβλητή του φύλου. Η γραμμή expected στον πίνακα περιέχει τις αναμενόμενες συχνότητες των αντίστοιχων υποκατηγοριών στην περίπτωση όπου οι δύο μεταβλητές είναι ανεξάρτητες. Σε αυτό τον πίνακα μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν γενικά υψηλότερα ποσοστά ικανοποίησης για την υποστήριξη που λαμβάνουν στον εργασιακό χώρο, έναντι των ανδρών συναδέλφων τους (86vs34). Από την άλλη, οι γυναίκες παρουσιάζουν και τα υψηλότερα ποσοστά ανικανοποίητου στον εργασιακό τομέα (54 vs26). Είναι άξιο λόγου να παρατηρηθεί ότι υπάρχει μια ομαλή διανομή αποτελεσμάτων σε όλες της βαθμίδες της κλίμακας Likert. Το p-value του chi square pearson ελέγχου είναι 56.9% όπως βλέπουμε από τον πίνακα. Αυτό σημαίνει ότι για κάθε επίπεδο σημαντικότητας μικρότερο του 56.9% η μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας των δύο μεταβλητών γίνεται αποδεκτή. Άρα σε αυτή την περίπτωση που το p-value είναι μεγαλύτερο του 50%, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι το φύλο δεν επηρεάζει το

πόσο ικανοποιημένοι είναι τα μέλη του νοσοκομειακού προσωπικού από την υποστήριξη που λαμβάνουν στον εργασιακό τους χώρο.

Πίνακας: 4.4.1.1.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.933 <sup>a</sup>	4	.569
Likelihood Ratio	3.160	4	.531
Linear-by-Linear Association	.711	1	.399
N of Valid Cases	218		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.28.

Πίνακας: 4.4.1.2

*Crosstab*

			Γένος		Σύνολο
			Ανδρας	Γυναίκα	
Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την υποστήριξη που σας παρέχεται στο χώρο εργασίας;	Πολύ Ικανοποιημένος/η	Count	4	20	24
		Expected Count	7.0	17.0	24.0
	Κάπως Ικανοποιημένος/η	Count	30	66	96
		Expected Count	28.2	67.8	96.0
	Αναποφάσιτος/η	Count	4	14	18
		Expected Count	5.3	12.7	18.0
	Ελαφρώς Ικανοποιημένος/η	Count	20	40	60
		Expected Count	17.6	42.4	60.0
	Καθόλου Ικανοποιημένος/η	Count	6	14	20
		Expected Count	5.9	14.1	20.0
	Σύνολο	Count	64	154	218
		Expected Count	64.0	154.0	218.0

## Ικανοποίηση από την αναγνώριση που λαμβάνουν από την εργασία τους.

Πίνακας: 4.4.1.3

*Crosstab*

		Γένος		Σύνολο	
		Ανδρας	Γυναίκα		
Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με την αναγνώριση που λαμβάνεται από την εργασία σας;	Πολύ Ικανοποιημένος/η	Count	10	12	22
		Expected Count	6.5	15.5	22.0
	Κάπως Ικανοποιημένος/η	Count	16	62	78
		Expected Count	22.9	55.1	78.0
	Αναποφάσιτος/η	Count	4	18	22
		Expected Count	6.5	15.5	22.0
	Ελαφρώς Ικανοποιημένος/η	Count	18	42	60
		Expected Count	17.6	42.4	60.0
	Καθόλου Ικανοποιημένος/η	Count	16	20	36
		Expected Count	10.6	25.4	36.0
	Σύνολο	Count	64	154	218
		Expected Count	64.0	154.0	218.0

Και σε αυτή τη μέτρηση, πίνακας 4.4.1.3., οι γυναίκες φαίνονται να λαμβάνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία τους από τους άντρες (74 έναντι 26). Επίσης ήταν κι αυτές που παρουσίασαν το μεγαλύτερο ποσοστό μη ικανοποίησης (62 έναντι 34). Οι μετρήσεις αυτές οφείλονται και στο γεγονός ότι οι γυναίκες του δείγματος ήταν περισσότερες σε αριθμό από τους άντρες. Το p-value του chi square pearson ελέγχου είναι 2,7% όπως βλέπουμε από τον πίνακα. Αυτό σημαίνει ότι για κάθε επίπεδο σημαντικότητας μικρότερο του 2,7% η μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας των δύο μεταβλητών δε γίνεται αποδεκτή. Άρα σε αυτή την περίπτωση που το p-value είναι μικρότερο του 50%, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι το φύλο

επηρεάζει σε αρκετό βαθμό το πόσο ικανοποιημένοι είναι τα μέλη του νοσοκομειακού προσωπικού από την αναγνώριση που λαμβάνουν στον εργασιακό τους χώρο.

Πίνακας: 4.4.1.4.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10.979 <sup>a</sup>	4	.027
Likelihood Ratio	10.819	4	.029
Linear-by-Linear Association	1.590	1	.207
N of Valid Cases	218		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.46.

### **Ικανοποίηση από την αποζημίωση που λαμβάνουν στο χώρο της δουλειάς τους**

Σε αυτή την ερώτηση οι γυναίκες συγκεντρώνουν τα ψηλότερα ποσοστά δυσαρέσκειας από τους άντρες (90 εναντίον 36) αλλά παράλληλα και τα ψηλότερα ποσοστά ικανοποίησης (48 εναντίον 20). Αυτό οφείλεται και στο γεγονός ότι οι γυναίκες είναι πολύ περισσότερες από τους άντρες, οπότε αναμένεται να συγκεντρώνουν τα πιο ψηλά ποσοστά. Το p-value του chi square pearson ελέγχου είναι 9,8% όπως βλέπουμε από τον πίνακα. Αυτό σημαίνει ότι για κάθε επίπεδο σημαντικότητας μικρότερο του 9,8% η μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας των δύο μεταβλητών δε γίνεται αποδεκτή. Άρα σε αυτή την περίπτωση που το p-value είναι μικρότερο του 50%, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι το φύλο επηρεάζει σε μικρό βαθμό το πόσο ικανοποιημένοι είναι τα μέλη του νοσοκομειακού προσωπικού από την αποζημίωση που λαμβάνουν στον εργασιακό τους χώρο.

Πίνακας: 4.4.1.5.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.837 <sup>a</sup>	4	.098
Likelihood Ratio	7.843	4	.098
Linear-by-Linear Association	.281	1	.596
N of Valid Cases	218		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.17.



Πίνακας: 4.4.1.6.

## Crosstab

		Γένος		Σύνολο	
		Άνδρας	Γυναίκα		
Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με την αποζημίωση που λαμβάνεται στην εργασία σας;	Πολύ Ικανοποιημένος/η	Count	2	2	4
		Expected Count	1.2	2.8	4.0
	Κάπως Ικανοποιημένος/η	Count	18	46	64
		Expected Count	18.8	45.2	64.0
	Αναποφάσιστος/η	Count	8	16	24
		Expected Count	7.0	17.0	24.0
	Ελαφρώς Ικανοποιημένος/η	Count	14	58	72
		Expected Count	21.1	50.9	72.0
	Καθόλου Ικανοποιημένος/η	Count	22	32	54
		Expected Count	15.9	38.1	54.0
	Σύνολο	Count	64	154	218
		Expected Count	64.0	154.0	218.0

**Σημαντικότητα συστημάτων ανταμοιβής**

Όπως ήταν αναμενόμενο και τα δύο φύλα θεωρούν πολύ σημαντικά και τα δύο συστήματα ανταμοιβής, και το χρηματοοικονομικό και το ψυχολογικό. Και πάλι τα ποσοστά των γυναικών υπερिशύουν. Δεν εμφανίζεται όμως να υπάρχει καμιά εξάρτηση μεταξύ της σημαντικότητας του συστήματος ανταμοιβής με το φύλο. Το p-value του chi square pearson ελέγχου για το ψυχολογικό σύστημα ανταμοιβής είναι 12,5% όπως βλέπουμε από τον

πίνακα. Αυτό σημαίνει ότι για κάθε επίπεδο σημαντικότητας μικρότερο του 12,5% η μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας των δύο μεταβλητών δε γίνεται αποδεκτή. Άρα σε αυτή την περίπτωση που το p-value είναι μικρότερο του 50%, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι το φύλο επηρεάζει σε μικρό βαθμό αλλά όχι σε σημαντικό το πόσο σημαντικό θεωρεί το νοσοκομειακό προσωπικό το ψυχολογικό σύστημα ανταμοιβής. Το ίδιο ισχύει και για το χρηματοοικονομικό σύστημα ανταμοιβής για το οποίο το p-value του chi square pearson ελέγχου 30%.

Πίνακας: 4.4.1.7.

*Crosstab*

			Γένος		Σύνολο
			Ανδρας	Γυναίκα	
Σύστημα ανταμοιβής εργαζομένων – Χρηματοοικονομικοί (Εξωγενής)	Πολύ Σημαντικό	Count	57	124	181
		Expected Count	53.1	127.9	181.0
	Κάπως Σημαντικό	Count	5	22	27
		Expected Count	7.9	19.1	27.0
	Αναποφάσιστος/η	Count	2	4	6
		Expected Count	1.8	4.2	6.0
	Ελαφρώς Σημαντικό	Count	0	4	4
		Expected Count	1.2	2.8	4.0
	Σύνολο	Count	64	154	218
		Expected Count	64.0	154.0	218.0

Πίνακας: 4.4.1.8.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.635 <sup>a</sup>	3	.304
Likelihood Ratio	4.890	3	.180
Linear-by-Linear Association	2.281	1	.131
N of Valid Cases	218		

a. 4 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.17.

Πίνακας: 4.4.1.9.

*Crosstab*

			Γένος		Σύνολο
			Άνδρας	Γυναίκα	
Σύστημα ανταμοιβής εργαζομένων – Ψυχολογικοί (Εγγενής)	Πολύ Σημαντικό	Count	49	134	183
		Expected Count	53.7	129.3	183.0
	Κάπως Σημαντικό	Count	11	12	23
		Expected Count	6.8	16.2	23.0
	Αναποφάσιστος/η	Count	4	6	10
		Expected Count	2.9	7.1	10.0
	Ελαφρώς Σημαντικό	Count	0	2	2
		Expected Count	.6	1.4	2.0
	Σύνολο	Count	64	154	218
		Expected Count	64.0	154.0	218.0

Πίνακας: 4.4.1.10.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.748 <sup>a</sup>	3	.125
Likelihood Ratio	5.967	3	.113
Linear-by-Linear Association	.937	1	.333
N of Valid Cases	218		

a. 3 cells (37.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .59.

### **Προτίμηση συστημάτων ανταμοιβής**

Μεταξύ των δύο συστημάτων ανταμοιβής υπερισχύει η προτίμηση στο χρηματοοικονομικό σύστημα. Τα ποσοστά για τις γυναίκες ήταν 90 εναντίον 63 και για τους άντρες 52 εναντίον 12. Το p-value του chi square pearson ελέγχου είναι 0,2% όπως βλέπουμε από τον πίνακα. Αυτό σημαίνει ότι για κάθε επίπεδο σημαντικότητας μικρότερο του 0,2% η μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας των δύο μεταβλητών δε γίνεται αποδεκτή. Άρα σε αυτή την περίπτωση που το p-value είναι μικρότερο του 50%, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι το φύλο επηρεάζει σχεδόν σε απόλυτο βαθμό την προτίμηση των μελών του νοσοκομειακού προσωπικού στο χρηματοοικονομικό σύστημα ανταμοιβής παρά στο ψυχολογικό.

Πίνακας: 4.4.1.11.

*Crosstab*

			Γένος		Σύνολο
			Άνδρας	Γυναίκα	
Σημαντικότητα συστήματος ανταμοιβής	Χρηματοοικονομικό (Εξωγενής)	Count	52	90	142
		Expected Count	41.9	100.1	142.0
	Ψυχολογικό (Εγγενής)	Count	12	63	75
		Expected Count	22.1	52.9	75.0
	Σύνολο	Count	64	153	217
		Expected Count	64.0	153.0	217.0

Πίνακας: 4.4.1.12.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	10.035 <sup>a</sup>	1	.002		
Continuity Correction <sup>b</sup>	9.068	1	.003		
Likelihood Ratio	10.714	1	.001		
Fisher's Exact Test				.002	.001
Linear-by-Linear Association	9.988	1	.002		
N of Valid Cases	217				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 22.12.

b. Computed only for a 2x2 table

## Μείωση χρηματοοικονομικών κινήτρων:

### Παραγωγή

Στην ερώτηση κατά πόσο η μείωση χρηματοοικονομικών κινήτρων θα επηρεάσει την παραγωγικότητα των μελών του νοσοκομειακού ιδρύματος, υπερισχύουν οι θετικές απαντήσεις τόσο για τις γυναίκες (92 εναντίον 46), όσο και για τους άντρες (46 εναντίον 14). Δεν υπάρχει όμως εξάρτηση μεταξύ φύλου και μείωσης παραγωγής σε περίπτωση της μείωσης των χρηματοοικονομικών κινήτρων αφού το p-value του chi square pearson ελέγχου είναι 47,5%.

Πίνακας: 4.4.1.13.

*Crosstab*

			Γένος		Σύνολο
			Άνδρας	Γυναίκα	
Μείωση Χρηματοοικονομικών κινήτρων – Παραγωγή.	Πολύ	Count	24	44	68
		Expected Count	20.0	48.0	68.0
	Αρκετά	Count	22	48	70
		Expected Count	20.6	49.4	70.0
	Αναποφάσιτος /η	Count	4	16	20
		Expected Count	5.9	14.1	20.0
	Λίγο	Count	8	22	30
		Expected Count	8.8	21.2	30.0
	Καθόλου	Count	6	24	30
		Expected Count	8.8	21.2	30.0
	Σύνολο	Count	64	154	218
		Expected Count	64.0	154.0	218.0

Πίνακας: 4.4.1.14.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.516 <sup>a</sup>	4	.475
Likelihood Ratio	3.640	4	.457
Linear-by-Linear Association	2.836	1	.092
N of Valid Cases	218		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.87.

### **Εξυπηρέτηση**

Ψηλά αρνητικά ποσοστά εμφανίζονται και για τον τομέα της εξυπηρέτησης σε περίπτωση που μειωθούν τα χρηματοοικονομικά κίνητρα: 92 εναντίον 56 για τις γυναίκες και 46 εναντίον 12 για τους άντρες. Το p-value του chi square pearson ελέγχου είναι 7,1% όπως βλέπουμε από τον πίνακα. Αυτό σημαίνει ότι για κάθε επίπεδο σημαντικότητας μικρότερο του 7,1% η μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας των δύο μεταβλητών δε γίνεται αποδεκτή. Άρα σε αυτή την περίπτωση που το p-value είναι μικρότερο του 50%, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι το φύλο επηρεάζει σε κάποιο βαθμό, αλλά όχι σε τόσο σημαντικό την εξυπηρέτηση των μελών του νοσοκομειακού προσωπικού απέναντι στους ασθενείς σε περίπτωση μείωσης μισθού.



Πίνακας: 4.4.1.15.

*Crosstab*

			Γένος		Σύνολο
			Άνδρας	Γυναίκα	
Μείωση Χρηματοοικονομικών κινήτρων – Εξυπηρέτηση.	Πολύ	Count	12	40	52
		Expected Count	15.3	36.7	52.0
	Αρκετά	Count	34	52	86
		Expected Count	25.2	60.8	86.0
	Αναποφάσιτος /η	Count	4	10	14
		Expected Count	4.1	9.9	14.0
	Λίγο	Count	2	16	18
		Expected Count	5.3	12.7	18.0
	Καθόλου	Count	12	36	48
		Expected Count	14.1	33.9	48.0
	Σύνολο	Count	64	154	218
		Expected Count	64.0	154.0	218.0

Πίνακας: 4.4.1.16.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.617 <sup>a</sup>	4	.071
Likelihood Ratio	9.021	4	.061
Linear-by-Linear Association	.943	1	.331
N of Valid Cases	218		

a. 1 cells (10.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.11.

### **Υπομονή**

Τα ίδια γενικά αποτελέσματα ισχύουν και στην επίδραση της μείωσης των χρηματοοικονομικών κερδών στον παράγοντα υπομονή. 90 εναντίον 50 γυναικών και 49 εναντίον 12 θεωρούν ότι θα έχει επίδραση στην υπομονή τους η ενδεχόμενη μείωση χρηματικών απολαβών. Και πάλι η εξάρτηση μεταξύ των δύο μεταβλητών δεν είναι έντονη αφού το p-value του chi square pearson ελέγχου είναι 9.7%.

Πίνακας: 4.4.1.17.

*Crosstab*

		Γένος		Σύνολο	
		Άνδρας	Γυναίκα		
Μείωση Χρηματοοικονομικών κινήτρων – Υπομονή.	Πολύ	Count	26	48	74
		Expected Count	21.5	52.5	74.0
	Αρκετά	Count	23	42	65
		Expected Count	18.9	46.1	65.0
	Αναποφάσιστος /η	Count	2	14	16
		Expected Count	4.6	11.4	16.0
	Λίγο	Count	6	20	26
		Expected Count	7.5	18.5	26.0
	Καθόλου	Count	6	30	36
		Expected Count	10.5	25.5	36.0
	Σύνολο	Count	63	154	217
		Expected Count	63.0	154.0	217.0

Πίνακας: 4.4.1.18.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.852 <sup>a</sup>	4	.097
Likelihood Ratio	8.453	4	.076
Linear-by-Linear Association	5.731	1	.017
N of Valid Cases	217		

a. 1 cells (10.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.65.

## Μείωση Μη χρηματοοικονομικών κινήτρων:

### Παραγωγή

Η μείωση των μη χρηματοοικονομικών κινήτρων ενδέχεται να επηρεάσει τόσο την παραγωγή, όσο και την εξυπηρέτηση και την υπομονή του νοσοκομειακού προσωπικού απέναντι στους ασθενείς. Δεν υπάρχει όμως ισχυρή εξάρτηση των μεταβλητών αυτών με το φύλο του ιατρικού, παραϊατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού καθώς, όπως δείχνουν οι πίνακες το p-value του chi square pearson για την παραγωγή είναι 32.4%, για την εξυπηρέτηση 7,3% και για την υπομονή 1.35.

Πίνακας: 4.4.1.19.

*Crosstab*

			Γένος		Σύνολο
			Άνδρας	Γυναίκα	
Μείωση Μη Χρηματοοικονομικών κινήτρων – Παραγωγή.	Πολύ	Count	12	34	46
		Expected Count	13.5	32.5	46.0
	Αρκετά	Count	24	46	70
		Expected Count	20.6	49.4	70.0
	Αναποφάσιστος /η	Count	6	22	28
		Expected Count	8.2	19.8	28.0
	Λίγο	Count	14	22	36
		Expected Count	10.6	25.4	36.0
	Καθόλου	Count	8	30	38
		Expected Count	11.2	26.8	38.0
	Σύνολο	Count	64	154	218
		Expected Count	64.0	154.0	218.0

Πίνακας: 4.4.1.20.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.747 <sup>a</sup>	4	.314
Likelihood Ratio	4.785	4	.310
Linear-by-Linear Association	.123	1	.726
N of Valid Cases	218		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8.22.

## Εξυπηρέτηση

Πίνακας: 4.4.1.21.

*Crosstab*

			Γένος		Σύνολο
			Άνδρας	Γυναίκα	
Μείωση Μη Χρηματοοικονομικών κινήτρων - Εξυπηρέτηση	Πολύ	Count	8	38	46
		Expected Count	13.6	32.4	46.0
	Αρκετά	Count	26	38	64
		Expected Count	18.9	45.1	64.0
	Αναποφάσιστος /η	Count	6	21	27
		Expected Count	8.0	19.0	27.0
	Λίγο	Count	12	22	34
		Expected Count	10.0	24.0	34.0
	Καθόλου	Count	12	34	46
		Expected Count	13.6	32.4	46.0
	Σύνολο	Count	64	153	217
		Expected Count	64.0	153.0	217.0

Πίνακας: 4.4.1.22.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.547 <sup>a</sup>	4	.073
Likelihood Ratio	8.700	4	.069
Linear-by-Linear Association	.084	1	.772
N of Valid Cases	217		

- a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.96.



## Υπομονή

Πίνακας: 4.4.1.23.

### Crosstab

		Γένος		Σύνολο	
		Ανδρας	Γυναίκα		
Μείωση Μη Χρηματοοικονομικών κινήτρων – Υπομονή.	Πολύ	Count	12	38	50
		Expected Count	14.7	35.3	50.0
	Αρκετά	Count	22	40	62
		Expected Count	18.3	43.7	62.0
	Αναποφάσιτος /η	Count	8	29	37
		Expected Count	10.9	26.1	37.0
	Λίγο	Count	12	14	26
		Expected Count	7.7	18.3	26.0
	Καθόλου	Count	10	32	42
		Expected Count	12.4	29.6	42.0
	Σύνολο	Count	64	153	217
		Expected Count	64.0	153.0	217.0

Πίνακας: 4.4.1.24.

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.021 <sup>a</sup>	4	.135
Likelihood Ratio	6.839	4	.145
Linear-by-Linear Association	.019	1	.890
N of Valid Cases	217		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.67.

#### **4.4.2. Ειδικότητα**

Σε αυτό το υποκεφάλαιο θα μελετήσουμε την συσχέτιση και την πιθανή εξάρτηση της μεταβλητής ειδικότητας του νοσοκομειακού προσωπικού με τα πιο σημαντικά ερωτήματα του ερωτηματολογίου.

#### **Ικανοποίηση από την υποστήριξη στον εργασιακό χώρο**

Στον εργασιακό χώρο παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένοι οι νοσηλευτές (72 εναντίον 56), λιγότερο το παραϊατρικό προσωπικό και αναλογικά πιο λίγο το ιατρικό προσωπικό οι αποφάσεις του οποίου διανέμονται ισότιμα μεταξύ ικανοποίησης και μη, αλλά αναλογικά με τον αριθμό του δείγματος ιατρών είναι οι λιγότερο ικανοποιημένοι από κάθε ειδικότητα. Το p-value του chi square pearson ελέγχου είναι 9.8% όπως βλέπουμε από τον πίνακα. Αυτό σημαίνει ότι για κάθε επίπεδο σημαντικότητας μικρότερο του 9.8% η μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας των δύο μεταβλητών δε γίνεται αποδεκτή. Άρα σε αυτή την περίπτωση που το p-value είναι μικρότερο του 50%, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι το ειδικότητα δεν επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό το πόσο ικανοποιημένοι είναι τα μέλη του νοσοκομειακού προσωπικού από την υποστήριξη που λαμβάνουν στον εργασιακό τους χώρο.

Πίνακας: 4.4.2.1

## Crosstab

			Ειδικότητα			Σύνολο
			Ιατρικό	Παραϊατρικό	Νοσηλευτικό	
Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την υποστήριξη σας παρέχεται στο χώρο εργασίας.	Πολύ	Count	4	6	14	24
	Ικανοποιημένος/η	Expected Count	2.2	5.9	15.9	24.0
	Κάπως	Count	6	32	58	96
	Ικανοποιημένος/η	Expected Count	8.8	23.8	63.4	96.0
	Αναποφάσιτος/η	Count	0	2	16	18
	Αναποφάσιτος/η	Expected Count	1.7	4.5	11.9	18.0
	Ελαφρώς	Count	8	10	42	60
	Ικανοποιημένος/η	Expected Count	5.5	14.9	39.6	60.0
	Καθόλου	Count	2	4	14	20
	Ικανοποιημένος/η	Expected Count	1.8	5.0	13.2	20.0
		Count	20	54	144	218
	Σύνολο	Expected Count	20.0	54.0	144.0	218.0

Πίνακας: 4.4.2.2.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13.421 <sup>a</sup>	8	.098
Likelihood Ratio	14.932	8	.060
Linear-by-Linear Association	.874	1	.350
N of Valid Cases	218		

a. 5 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.65.

**Ικανοποίηση από την αναγνώριση που λαμβάνουν στον εργασιακό χώρο**

Και σε αυτή την περίπτωση αναλογικά οι νοσηλευτές παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά αναγνώρισης της δουλειάς τους σε αντίθεση με τους γιατρούς οι οποίοι και πάλι φαίνεται να παρουσιάζουν ισότιμα ποσοστά ικανοποίησης και μη ικανοποίησης. Από την άλλη το παραϊατρικό προσωπικό δηλώνει κατά πλειοψηφία ανικανοποίητο από την αναγνώριση που λαμβάνει στον εργασιακό χώρο. Το p-value του chi square pearson ελέγχου είναι 7.3% όπως βλέπουμε από τον πίνακα. Αυτό σημαίνει ότι για κάθε επίπεδο σημαντικότητας μικρότερο του 7.3% η μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας των δύο μεταβλητών γίνεται αποδεκτή. Άρα σε αυτή την περίπτωση που το p-value είναι μικρότερο του 50%, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι το ειδικότητα επηρεάζει σε αρκετό βαθμό, αλλά όχι και τόσο υψηλό το πόσο ικανοποιημένοι είναι τα μέλη του νοσοκομειακού προσωπικού από την αναγνώριση που λαμβάνουν στον εργασιακό τους χώρο.

Πίνακας: 4.4.2.3.

Crosstab

			Ειδικότητα			Σύνολο
			Ιατρικό	Παραϊατρικό	Νοσηλευτικό	
<p>Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με την αναγνώριση που λαμβάνεται από την εργασία σας.</p>	Πολύ	Count	0	8	14	22
	Ικανοποιημένος/η	Expected Count	2.0	5.4	14.5	22.0
	Κάπως	Count	10	14	54	78
	Ικανοποιημένος/η	Expected Count	7.2	19.3	51.5	78.0
	Αναποφάσιστος/η	Count	0	4	18	22
	Αναποφάσιστος/η	Expected Count	2.0	5.4	14.5	22.0
	Ελαφρώς	Count	8	20	32	60
	Ικανοποιημένος/η	Expected Count	5.5	14.9	39.6	60.0
	Καθόλου	Count	2	8	26	36
	Καθόλου	Expected Count	3.3	8.9	23.8	36.0
		Count	20	54	144	218
	Σύνολο	Expected Count	20.0	54.0	144.0	218.0

Πίνακας: 4.4.2.4

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14.371 <sup>a</sup>	8	.073
Likelihood Ratio	18.137	8	.020
Linear-by-Linear Association	.203	1	.652
N of Valid Cases	218		

a. 3 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.02.

### **Ικανοποίηση από την αποζημίωση που λαμβάνουν στον εργασιακό χώρο**

Σε αυτή την ερώτηση η αρνητική ανταπόκριση υπερτερούσε κάθε θετικής. Και οι τρεις ειδικότητες δήλωσαν ανικανοποίητες από την αποζημίωση που λαμβάνουν στον εργασιακό χώρο. Αναλογικά πιο ανικανοποίητο παρουσιάζεται το ιατρικό και παραϊατρικό προσωπικό σε αντίθεση με το νοσηλευτικό. Το p-value του chi square pearson ελέγχου είναι 5,4% όπως βλέπουμε από τον πίνακα. Αυτό σημαίνει ότι για κάθε επίπεδο σημαντικότητας μικρότερο του 5,4% η μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας των δύο μεταβλητών δε γίνεται αποδεκτή. Άρα σε αυτή την περίπτωση μπορούμε να ισχυριστούμε ότι η ειδικότητα επηρεάζει σε αρκετό βαθμό το πόσο ικανοποιημένοι είναι τα μέλη του νοσοκομειακού προσωπικού από την αποζημίωση που λαμβάνουν στον εργασιακό τους χώρο.

Πίνακας: 4.4.2.5.

## Crosstab

		Ειδικότητα			Σύνολο	
		Ιατρικό	Παραϊατρικό	Νοσηλευτικό		
Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με την αποζημίωση που λαμβάνεται για την εργασία σας.	Πολύ	Count	0	0	4	4
	Ικανοποιημένος/η	Expected Count	.4	1.0	2.6	4.0
	Κάπως	Count	6	16	42	64
	Ικανοποιημένος/η	Expected Count	5.9	15.9	42.3	64.0
	Αναποφάσιτος/η	Count	0	6	18	24
	Αναποφάσιτος/η	Expected Count	2.2	5.9	15.9	24.0
	Ελαφρώς	Count	4	24	44	72
	Ικανοποιημένος/η	Expected Count	6.6	17.8	47.6	72.0
	Καθόλου	Count	10	8	36	54
	Ικανοποιημένος/η	Expected Count	5.0	13.4	35.7	54.0
	Σύνολο	Count	20	54	144	218
		Expected Count	20.0	54.0	144.0	218.0



Πίνακας: 4.4.2.6.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15.283 <sup>a</sup>	8	.054
Likelihood Ratio	17.885	8	.022
Linear-by-Linear Association	1.332	1	.248
N of Valid Cases	218		

a. 5 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .37.

### Σημαντικότητα χρηματοοικονομικού και ψυχολογικού συστήματος ανταμοιβής.

Και οι τρεις ειδικότητες θεωρούν και τα δύο συστήματα ανταμοιβής πολύ σημαντικά και κάπως σημαντικά. Τα μόνα αρνητικά αποτελέσματα παρουσιάζονται από το παραϊατρικό προσωπικό για το ψυχολογικό σύστημα ανταμοιβής. Παρόλα αυτά δεν υπάρχει σημαντική στατιστική εξάρτηση μεταξύ ειδικότητας και σημαντικότητας χρηματοοικονομικού και ψυχολογικού συστήματος ανταμοιβής αφού το p-value του chi square pearson ελέγχου είναι 29% για το πρώτο σύστημα και 15.2% για το δεύτερο.

Πίνακας: 4.4.2.7.

*Crosstab*

			Ειδικότητα			Σύνολο
			Ιατρικό	Παραϊατρικό	Νοσηλευτικό	
Σύστημα ανταμοιβής εργαζομένων – Χρηματοοικονομικοί (Εξωγενής).	Πολύ Σημαντικό	Count	16	43	122	181
		Expected Count	16.6	44.8	119.6	181.0
	Κάπως Σημαντικό	Count	4	9	14	27
		Expected Count	2.5	6.7	17.8	27.0
	Αναποφάσιτος/η	Count	0	0	6	6
		Expected Count	.6	1.5	4.0	6.0
	Ελαφρώς Σημαντικό	Count	0	2	2	4
		Expected Count	.4	1.0	2.6	4.0
	Σύνολο	Count	20	54	144	218
		Expected Count	20.0	54.0	144.0	218.0

Πίνακας: 4.4.2.8.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.341 <sup>a</sup>	6	.290
Likelihood Ratio	9.219	6	.162
Linear-by-Linear Association	.031	1	.859
N of Valid Cases	218		

a. 7 cells (58.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .37.

Πίνακας: 4.4.2.9.

*Crosstab*

		Ειδικότητα			Σύνολο	
		Ιατρικό	Παραϊατρικό	Νοσηλευτικό		
Σύστημα ανταμοιβής εργαζομένων – Ψυχολογικοί (Εγγενής)	Πολύ Σημαντικό	Count	18	47	118	183
		Expected Count	16.8	45.3	120.9	183.0
	Κάπως Σημαντικό	Count	2	3	18	23
		Expected Count	2.1	5.7	15.2	23.0
	Αναποφάσιτος/η	Count	0	2	8	10
		Expected Count	.9	2.5	6.6	10.0
	Ελαφρώς Σημαντικό	Count	0	2	0	2
		Expected Count	.2	.5	1.3	2.0
	Σύνολο	Count	20	54	144	218
		Expected Count	20.0	54.0	144.0	218.0

Πίνακας: 4.4.2.10.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9.397 <sup>a</sup>	6	.152
Likelihood Ratio	10.048	6	.123
Linear-by-Linear Association	.250	1	.617
N of Valid Cases	218		

a. 6 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .18.

## Προτίμηση συστήματος ανταμοιβής

Μεταξύ των δύο συστημάτων οι ερωτώμενοι θεώρησαν το χρηματοοικονομικό ως πιο σημαντικό από το ψυχολογικό σύστημα ανταμοιβής. Οι νοσηλευτές φαίνεται να έχουν τα ψηλότερα αναλογικά ποσοστά προτίμησης στο ψυχολογικό σύστημα ανταμοιβής ενώ ιατρικό και παραϊατρικό προσωπικό δείχνουν πιο ξεκάθαρη προτίμηση στο χρηματοοικονομικό σύστημα ανταμοιβής. Το p-value του chi square pearson ελέγχου είναι 6.6% όπως βλέπουμε από τον πίνακα. Αυτό σημαίνει ότι για κάθε επίπεδο σημαντικότητας μικρότερο του 6.6% η μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας των δύο μεταβλητών δε γίνεται αποδεκτή. Άρα σε αυτή την περίπτωση που το p-value είναι μικρότερο του 50%, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι η ειδικότητα επηρεάζει σε σχετικά αρκετό βαθμό την προτίμηση του νοσοκομειακού προσωπικού στο χρηματοοικονομικό σύστημα ανταμοιβής σε αντίθεση με το ψυχολογικό.

Πίνακας: 4.4.2.11.

*Crosstab*

			Ειδικότητα			Σύνολο
			Ιατρικό	Παραϊατρικό	Νοσηλευτικό	
Σημαντικότητα συστήματος ανταμοιβής	Χρηματοοικονομικοί (Εξωγενής)	Count	16	40	86	142
		Expected Count	13.1	35.3	93.6	142.0
	Ψυχολογικοί (Εγγενής)	Count	4	14	57	75
		Expected Count	6.9	18.7	49.4	75.0
	Σύνολο	Count	20	54	143	217
		Expected Count	20.0	54.0	143.0	217.0

Πίνακας: 4.4.2.12.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.431 <sup>a</sup>	2	.066
Likelihood Ratio	5.657	2	.059
Linear-by-Linear Association	5.190	1	.023
N of Valid Cases	217		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.91.

**Μείωση χρηματοοικονομικών κινήτρων.**

Όσον αφορά στην επίδραση που θα δεχθεί η παραγωγικότητα, η εξυπηρέτηση και την υπομονή του νοσοκομειακού προσωπικού σε περίπτωση μείωσης των χρηματοοικονομικών κινήτρων, αυτή φαίνεται να συσχετίζεται σε απόλυτο βαθμό με την ειδικότητα τους. Τα αποτελέσματα για όλες τις υποερωτήσεις είναι θετικά ως προς τη μείωση των υπηρεσιών όλων των ειδικοτήτων. Για την περίπτωση της παραγωγικότητας το p-value του chi square pearson ελέγχου είναι 0%, οπότε έχουμε απόλυτη εξάρτηση, για την εξυπηρέτηση είναι 1,7% οπότε υπάρχει πολύ μεγάλη εξάρτηση, για την υπομονή πάλι υπάρχει απόλυτη εξάρτηση (p-value 0%).

Πίνακας: 4.2.2.13

*Crosstab*

			Ειδικότητα			Σύνολο
			Ιατρικό	Παραϊατρικό	Νοσηλευτικό	
Μείωση Χρηματοοικονομικών κινήτρων – Παραγωγή.	Πολύ	Count	8	14	46	68
		Expected Count	6.2	16.8	44.9	68.0
	Αρκετά	Count	8	12	50	70
		Expected Count	6.4	17.3	46.2	70.0
	Αναποφάσιτος/η	Count	0	0	20	20
		Expected Count	1.8	5.0	13.2	20.0
	Λίγο	Count	2	14	14	30
		Expected Count	2.8	7.4	19.8	30.0
	Καθόλου	Count	2	14	14	30
		Expected Count	2.8	7.4	19.8	30.0
	Σύνολο	Count	20	54	144	218
		Expected Count	20.0	54.0	144.0	218.0



Πίνακας: 4.4.2.14.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	29.058 <sup>a</sup>	8	.000
Likelihood Ratio	33.538	8	.000
Linear-by-Linear Association	1.384	1	.239
N of Valid Cases	218		

a. 4 cells (26.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.83.

Πίνακας: 4.4.2.15.

*Crosstab*

			Ειδικότητα			Σύνολο
			Ιατρικό	Παραϊατρικό	Νοσηλευτικό	
Μείωση Χρηματοοικονομικών κινήτρων – Εξυπηρέτηση.	Πολύ	Count	4	10	38	52
		Expected Count	4.8	12.9	34.3	52.0
	Αρκετά	Count	12	18	56	86
		Expected Count	7.9	21.3	56.8	86.0
	Αναποφάσιτος/η	Count	2	0	12	14
		Expected Count	1.3	3.5	9.2	14.0
	Λίγο	Count	0	6	12	18
		Expected Count	1.7	4.5	11.9	18.0
	Καθόλου	Count	2	20	26	48
		Expected Count	4.4	11.9	31.7	48.0
	Σύνολο	Count	20	54	144	218
		Expected Count	20.0	54.0	144.0	218.0

Πίνακας: 4.4.2.16.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	18.563 <sup>a</sup>	8	.017
Likelihood Ratio	22.736	8	.004
Linear-by-Linear Association	.374	1	.541
N of Valid Cases	218		

a. 6 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.28.

Πίνακας: 4.4.2.17.

*Crosstab*

			Ειδικότητα			Σύνολο
			Ιατρικό	Παραϊατρικό	Νοσηλευτικό	
Μείωση Χρηματοοικονομικών κινήτρων – Υπομονή.	Πολύ	Count	8	18	48	74
		Expected Count	6.8	18.1	49.1	74.0
	Αρκετά	Count	10	9	46	65
		Expected Count	6.0	15.9	43.1	65.0
	Αναποφάσιστος/η	Count	0	2	14	16
		Expected Count	1.5	3.9	10.6	16.0
	Λίγο	Count	0	4	22	26
		Expected Count	2.4	6.4	17.3	26.0
	Καθόλου	Count	2	20	14	36
		Expected Count	3.3	8.8	23.9	36.0
	Σύνολο	Count	20	53	144	217
		Expected Count	20.0	53.0	144.0	217.0

Πίνακας: 4.4.2.18.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	33.039 <sup>a</sup>	8	.000
Likelihood Ratio	34.114	8	.000
Linear-by-Linear Association	.091	1	.763
N of Valid Cases	217		

a. 4 cells (26.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.47.

### **Μείωση Μη χρηματοοικονομικών κινήτρων**

Όσον αφορά στην επίδραση που ενδέχεται να έχει η μείωση μη χρηματοοικονομικών κινήτρων στην παραγωγικότητα, εξυπηρέτηση και την υπομονή των εργαζομένων στο νοσοκομειακό περιβάλλον, αυτή φαίνεται να είναι αρκετά υψηλή. Σύμφωνα όμως με τα αποτελέσματα του chi square pearson ελέγχου δεν υπάρχει στατιστικά έντονη, σημαντική συσχέτιση μεταξύ ειδικότητας και επίδρασης για κανένα από τους τρεις εργασιακούς τομείς. Για την εξυπηρέτηση, το p-value του chi square pearson ελέγχου είναι 7.8%, για την εξυπηρέτηση 36.3%.

Πίνακας: 4.4.2.19.

*Crosstab*

			Ειδικότητα			Σύνολο
			Ιατρικό	Παραϊατρικό	Νοσηλευτικό	
Μείωση Μη Χρηματοοικονομικών κινήτρων – Παραγωγή.	Πολύ	Count	6	6	34	46
		Expected Count	4.2	11.4	30.4	46.0
	Αρκετά	Count	8	18	44	70
		Expected Count	6.4	17.3	46.2	70.0
	Αναποφάσιστος/η	Count	4	4	20	28
		Expected Count	2.6	6.9	18.5	28.0
	Λίγο	Count	0	14	22	36
		Expected Count	3.3	8.9	23.8	36.0
	Καθόλου	Count	2	12	24	38
		Expected Count	3.5	9.4	25.1	38.0
	Σύνολο	Count	20	54	144	218
		Expected Count	20.0	54.0	144.0	218.0

Πίνακας: 4.4.2.20.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14.144 <sup>a</sup>	8	.078
Likelihood Ratio	17.591	8	.025
Linear-by-Linear Association	.032	1	.858
N of Valid Cases	218		

a. 4 cells (26.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.57.

Πίνακας: 4.4.2.21.

*Crosstab*

			Ειδικότητα			Σύνολο
			Ιατρικό	Παραϊατρικό	Νοσηλευτικό	
Μείωση Μη Χρηματοοικονομικών κινήτρων – Εξυπηρέτηση.	Πολύ	Count	6	6	34	46
		Expected Count	4.2	11.4	30.3	46.0
	Αρκετά	Count	8	16	40	64
		Expected Count	5.9	15.9	42.2	64.0
	Αναποφάσιστος/η	Count	2	6	19	27
		Expected Count	2.5	6.7	17.8	27.0
	Λίγο	Count	2	10	22	34
		Expected Count	3.1	8.5	22.4	34.0
	Καθόλου	Count	2	16	28	46
		Expected Count	4.2	11.4	30.3	46.0
	Σύνολο	Count	20	54	143	217
		Expected Count	20.0	54.0	143.0	217.0



Πίνακας: 4.4.2.22.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.755 <sup>a</sup>	8	.363
Likelihood Ratio	9.278	8	.319
Linear-by-Linear Association	.005	1	.943
N of Valid Cases	217		

a. 4 cells (26.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.49.

#### 4.4.3 Περίοδος εργασίας

##### **Ικανοποίηση από την υποστήριξη στον εργασιακό χώρο**

Από τον πιο κάτω πίνακα φαίνεται ότι τα πιο ψηλά ποσοστά ικανοποίησης αντλούνται από τους εργαζόμενους στο νοσοκομείο στα 10 πρώτα χρόνια εργασίας. Τα μικρότερα ποσοστά ικανοποίησης έχουν δηλωθεί από τους εργαζόμενους για 11-15 χρόνια. Δεν υπάρχει όμως στατιστική εξάρτηση μεταξύ ικανοποίησης στον εργασιακό χώρο και χρόνια εργασίας καθώς το p-value του chi square pearson ελέγχου είναι 21%.

Πίνακας: 4.4.3.1.

*Crosstab*

			Περίοδος εργασίας στο Νοσομείο						Σύνολο
			< 1 Χρόνο	1 - 5 Χρόνια	6 - 10 Χρόνια	11 - 15 Χρόνια	16 - 20 Χρόνια	> 21 Χρόνια	
Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την υποστήριξη που σας παρέχεται στο χώρο εργασίας.	Πολύ	Count	0	7	8	4	0	4	23
		Expected Count	.6	6.7	8.1	4.0	.8	2.8	23.0
	Κάπως	Count	4	30	32	12	4	14	96
		Expected Count	2.7	27.9	33.6	16.8	3.5	11.5	96.0
	Αναποφάσιστος/η	Count	0	6	10	0	0	2	18
		Expected Count	.5	5.2	6.3	3.2	.7	2.2	18.0
	Ελαφρώς	Count	2	14	20	14	4	6	60
		Expected Count	1.7	17.4	21.0	10.5	2.2	7.2	60.0
	Καθόλου	Count	0	6	6	8	0	0	20
		Expected Count	.6	5.8	7.0	3.5	.7	2.4	20.0
		Count	6	63	76	38	8	26	217
	Σύνολο	Expected Count	6.0	63.0	76.0	38.0	8.0	26.0	217.0

Πίνακας: 4.4.3.2.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	24.777 <sup>a</sup>	20	.210
Likelihood Ratio	31.992	20	.043
Linear-by-Linear Association	.044	1	.833
N of Valid Cases	217		

a. 16 cells (53.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .50.

### **Ικανοποίηση από την αναγνώριση που λαμβάνουν στον εργασιακό χώρο**

Όσον αφορά στην αναγνώριση που λαμβάνουν από τον εργασιακό χώρο, πάλι τα άτομα που δούλεψαν από 1-10 χρόνια παρουσιάζουν τα μεγαλύτερα ποσοστά ικανοποίησης αναλογικά ενώ τα άτομα που δούλεψαν από 11 μέχρι 15 χρόνια παρουσιάζουν τα μικρότερα ποσοστά ικανοποίησης. Το p-value του chi square pearson ελέγχου είναι 0% όπως βλέπουμε από τον πίνακα. Άρα σε αυτή την περίπτωση που το p-value είναι μικρότερο του 0%, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι τα χρόνια υπηρεσίας επηρεάζουν σε απόλυτο βαθμό το πόσο ικανοποιημένοι είναι τα μέλη του νοσοκομειακού προσωπικού από την αναγνώριση που λαμβάνουν στον εργασιακό τους χώρο.

Πίνακας: 4.4.3.3.

*Crosstab*

			Περίοδος εργασίας στο Νοσοκομείο						Σύνολο	
			< 1 Χρόνο	1 - 5 Χρόνια	6 - 10 Χρόνια	11 - 15 Χρόνια	16 - 20 Χρόνια	> 21 Χρόνια		
Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με την αναγνώριση που λαμβάνεται από την εργασία.	Πολύ	Count	0	6	8	4	2	2	22	
	Ικανοποιημένος/η	Expected Count	.6	6.4	7.7	3.9	.8	2.6	22.0	
	Κάπως	Count	0	25	34	4	2	12	77	
	Ικανοποιημένος/η	Expected Count	2.1	22.4	27.0	13.5	2.8	9.2	77.0	
	Αναποφάσιστος/η	Count	2	12	4	4	0	0	22	
	Αναποφάσιστος/η	Expected Count	.6	6.4	7.7	3.9	.8	2.6	22.0	
	Ελαφρώς	Count	4	14	16	12	4	10	60	
	Ικανοποιημένος/η	Expected Count	1.7	17.4	21.0	10.5	2.2	7.2	60.0	
	Καθόλου	Count	0	6	14	14	0	2	36	
	Ικανοποιημένος/η	Expected Count	1.0	10.5	12.6	6.3	1.3	4.3	36.0	
	Total		Count	6	63	76	38	8	26	217
			Expected Count	6.0	63.0	76.0	38.0	8.0	26.0	217.0

**Ικανοποίηση από τη δύναμη που έχουν να επηρεάσουν την ποιότητα εργασίας τους.**

Όπως βλέπουμε από τον πιο κάτω πίνακα, τα υψηλότερα ποσοστά ικανοποίησης από το πόσο ικανοποιημένοι είναι από το βαθμό που μπορούν να επηρεάσουν στον εργασιακό τους χώρο είναι τα άτομα που δουλεύουν στο νοσοκομείο για τα περισσότερα χρόνια, δηλαδή οι κατηγορίες των 16-20 χρόνων υπηρεσίας και των άνω των 21 χρόνων. Για αυτή τη μέτρηση υπάρχει στατιστική εξάρτηση καθώς το p-value του chi square pearson ελέγχου είναι 0.3%.

Πίνακας: 4.4.3.4

*Crosstab*

			Περίοδος εργασίας στο Νοσοκομείο						Σύνολο
			< 1 Χρόνο	1 - 5 Χρόνια	6 - 10 Χρόνια	11 - 15 Χρόνια	16 - 20 Χρόνια	> 21 Χρόνια	
Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με τη δύναμη που έχετε να επηρεάσετε την ποιότητα εργασίας σας.	Πολύ	Count	0	0	10	4	0	4	18
		Expected Count	.5	5.2	6.3	3.2	.7	2.2	18.0
	Κάπως	Count	0	35	30	16	6	18	105
		Expected Count	2.9	30.5	36.8	18.4	3.9	12.6	105.0
		Count	2	6	14	2	2	0	26
		Expected Count	.7	7.5	9.1	4.6	1.0	3.1	26.0
		Count	2	14	14	8	0	4	42
		Expected Count	1.2	12.2	14.7	7.4	1.5	5.0	42.0
		Count	2	8	8	8	0	0	26
		Expected Count	.7	7.5	9.1	4.6	1.0	3.1	26.0
		Count	6	63	76	38	8	26	217
		Expected Count	6.0	63.0	76.0	38.0	8.0	26.0	217.0

Πίνακας: 4.4.3.5.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	41.754 <sup>a</sup>	20	.003
Likelihood Ratio	56.403	20	.000
Linear-by-Linear Association	9.693	1	.002
N of Valid Cases	217		

a. 16 cells (53.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .50.

**Ικανοποίηση από την αποζημίωση που λαμβάνουν στον εργασιακό χώρο**

Σε αυτή την ερώτηση μεγαλύτερα ποσοστά συγκέντρωσαν οι αρνητικές απαντήσεις. Όσο αυξάνονταν τα χρόνια εργασίας, οι εργαζόμενοι στο νοσοκομειακό χώρο φαίνεται να αισθάνονται όλο και λιγότερη ικανοποίηση στον εργασιακό τους χώρο. Και αυτό το αποτέλεσμα προέρχεται από τη στατιστική εξάρτηση των χρόνων υπηρεσίας και της ικανοποίησης από την αποζημίωση που λαμβάνουν καθώς το p-value του chi square pearson ελέγχου είναι 0.1%.

Πίνακας: 4.4.3.6.

*Crosstab*

			Περίοδος εργασίας στο Νοσοκομείο						Σύνολο
			< 1 Χρόνο	1 - 5 Χρόνια	6 - 10 Χρόνια	11 - 15 Χρόνια	16 - 20 Χρόνια	> 21 Χρόνια	
Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με την αποζημίωση που λαμβάνεται για την εργασία σας.	Πολύ	Count	0	2	0	2	0	0	4
	Καθόλου	Expected Count	.1	1.2	1.4	.7	.1	.5	4.0
	Κάπως	Count	4	15	22	8	6	8	63
	Καθόλου	Expected Count	1.7	18.3	22.1	11.0	2.3	7.5	63.0
	Ελαφρώς	Count	0	12	8	2	0	2	24
	Ελαφρώς	Expected Count	.7	7.0	8.4	4.2	.9	2.9	24.0
	Ελαφρώς	Count	0	18	30	10	2	12	72
	Καθόλου	Expected Count	2.0	20.9	25.2	12.6	2.7	8.6	72.0
	Καθόλου	Count	2	16	16	16	0	4	54
	Καθόλου	Expected Count	1.5	15.7	18.9	9.5	2.0	6.5	54.0
	Σύνολο	Count	6	63	76	38	8	26	217
	Σύνολο	Expected Count	6.0	63.0	76.0	38.0	8.0	26.0	217.0

Πίνακας: 4.4.3.7.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	35.391 <sup>a</sup>	20	.018
Likelihood Ratio	38.596	20	.007
Linear-by-Linear Association	.005	1	.944
N of Valid Cases	217		

a. 16 cells (53.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .11.



Και τα δύο συστήματα ανταμοιβής, τόσο το χρηματοοικονομικό, όσο και το ψυχολογικό θεωρούνται ως σημαντικά από τα μέλη του νοσοκομειακού προσωπικού. Αξίζει να παρατηρηθεί πως αναλογικά τα άτομα που θεωρούν πολύ σημαντική την χρηματοοικονομική και την ψυχολογική ανταμοιβή, αναλογικά με τα άλλα είναι αυτά που δούλεψαν από 1-5 χρόνια και πάνω από 21. Υπάρχει στατιστική εξάρτηση μεταξύ χρόνων υπηρεσίας σημαντικότητας συστημάτων ανταμοιβής αφού το p-value του chi square pearson ελέγχου για το χρηματοοικονομικό σύστημα είναι 0% και για το ψυχολογικό είναι 0.1%.

Πίνακας: 4.4.3.8.

*Crosstab*

			Περίοδος εργασίας στο Νοσοκομείο						Σύνολο
			< 1 Χρόνο	1 - 5 Χρόνια	6 - 10 Χρόνια	11 - 15 Χρόνια	16 - 20 Χρόνια	> 21 Χρόνια	
Σύστημα ανταμοιβής εργαζομένων – Χρηματοοικονο- μικό (Εξωγενής).	Πολύ	Count	4	59	56	34	4	23	180
	Σημαντικό	Expected Count	5.0	52.3	63.0	31.5	6.6	21.6	180.0
	Κάπως	Count	2	2	16	4	2	1	27
	Σημαντικό	Expected Count	.7	7.8	9.5	4.7	1.0	3.2	27.0
	Αναποφάσιτος/η	Count	0	2	2	0	2	0	6
		Expected Count	.2	1.7	2.1	1.1	.2	.7	6.0
	Ελαφρώς Σημαντικό	Count	0	0	2	0	0	2	4
		Expected Count	.1	1.2	1.4	.7	.1	.5	4.0
	Σύνολο	Count	6	63	76	38	8	26	217
		Expected Count	6.0	63.0	76.0	38.0	8.0	26.0	217.0

Πίνακας: 4.4.3.9.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	40.322 <sup>a</sup>	15	.000
Likelihood Ratio	34.077	15	.003
Linear-by-Linear Association	1.417	1	.234
N of Valid Cases	217		

a. 17 cells (70.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .11.

Πίνακας: 4.4.3.10.

## Crosstab

			Περίοδος εργασίας στο Νοσοκομείο						Σύνολο
			<1 Χρόνο	1 - 5 Χρόνια	6 - 10 Χρόνια	11 - 15 Χρόνια	16 - 20 Χρόνια	> 21 Χρόνια	
Σύστημα ανταμοιβής εργαζομένων – Ψυχολογικό (Εγγενής).	Πολύ	Count	4	57	60	32	6	23	182
	Σημαντικό	Expected Count	5.0	52.8	63.7	31.9	6.7	21.8	182.0
	Κάπως	Count	2	4	12	4	0	1	23
	Σημαντικό	Expected Count	.6	6.7	8.1	4.0	.8	2.8	23.0
	Αναποφάσιστος/η	Count	0	2	4	2	2	0	10
		Expected Count	.3	2.9	3.5	1.8	.4	1.2	10.0
	Ελαφρώς Σημαντικό	Count	0	0	0	0	0	2	2
		Expected Count	.1	.6	.7	.4	.1	.2	2.0
	Σύνολο	Count	6	63	76	38	8	26	217
		Expected Count	6.0	63.0	76.0	38.0	8.0	26.0	217.0

Πίνακας: 4.4.3.11.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13.946 <sup>a</sup>	5	.016
Likelihood Ratio	17.933	5	.003
Linear-by-Linear Association	2.368	1	.124
N of Valid Cases	216		

a. 3 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.06.

## Προτίμηση συστήματος ανταμοιβής

Όσο αφορά στην προτίμηση συστήματος ανταμοιβής, η πλειοψηφία όλων των ατόμων προτίμησε το χρηματοοικονομικό σύστημα. Τα άτομα με τη μεγαλύτερη και τη μικρότερη πείρα το προτίμησαν σχεδόν αποκλειστικά. Υπάρχει στατιστική εξάρτηση μεταξύ των μεταβλητών του χρόνου υπηρεσίας και της προτίμησης χρηματοοικονομικού συστήματος ανταμοιβής αφού το p-value του chi square pearson για την απόδοση είναι 0,1%.

Πίνακας: 4.4.3.12.

*Crosstab*

			Περίοδος εργασίας στο Νοσοκομείο						Σύνολο
			< 1 Χρόνο	1 - 5 Χρόνια	6 - 10 Χρόνια	11 - 15 Χρόνια	16 - 20 Χρόνια	> 21 Χρόνια	
Σημαντικότητα συστήματος ανταμοιβής.	Χρηματοοικονομικό	Count	6	40	45	23	4	24	142
	(Εξωγενής)	Expected Count	3.9	41.4	50.0	24.3	5.3	17.1	142.0
	Ψυχολογικό	Count	0	23	31	14	4	2	74
	(Εγγενής)	Expected Count	2.1	21.6	26.0	12.7	2.7	8.9	74.0
		Count	6	63	76	37	8	26	216
	Σύνολο	Expected Count	6.0	63.0	76.0	37.0	8.0	26.0	216.0

Πίνακας: 4.4.3.13.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13.946 <sup>a</sup>	5	.016
Likelihood Ratio	17.933	5	.003
Linear-by-Linear Association	2.368	1	.124
N of Valid Cases	216		

a. 3 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.06.

### Μείωση χρηματοοικονομικών κινήτρων

Υπάρχει απόλυτη εξάρτηση μεταξύ των μεταβλητών των χρόνων υπηρεσίας και της παραγωγικότητας, της εξυπηρέτησης και της υπομονής των μελών του νοσοκομειακού προσωπικού σε περίπτωση μείωσης των χρηματοοικονομικών κινήτρων αφού το  $p$ -value του  $\chi^2$  pearson για την παραγωγικότητα, την εξυπηρέτηση και την υπομονή είναι 0%.

Πίνακας: 4.4.3.14.

*Crosstab*

			Περίοδος εργασίας στο Νοσοκομείο						Σύνολο
			< 1 Χρόνο	1 - 5 Χρόνια	6 - 10 Χρόνια	11 - 15 Χρόνια	16 - 20 Χρόνια	> 21 Χρόνια	
Μείωση Χρηματοοικονομικών κινήτρων - Παραγωγή	Πολύ	Count	0	27	18	16	0	6	67
		Expected Count	1.9	19.5	23.5	11.7	2.5	8.0	67.0
	Αρκετά	Count	2	20	28	10	2	8	70
		Expected Count	1.9	20.3	24.5	12.3	2.6	8.4	70.0
	Αναποφάσι στος/η	Count	2	4	12	2	0	0	20
		Expected Count	.6	5.8	7.0	3.5	.7	2.4	20.0
	Λίγο	Count	2	2	12	6	0	8	30
		Expected Count	.8	8.7	10.5	5.3	1.1	3.6	30.0
	Καθόλου	Count	0	10	6	4	6	4	30
		Expected Count	.8	8.7	10.5	5.3	1.1	3.6	30.0
	Σύνολο	Count	6	63	76	38	8	26	217
		Expected Count	6.0	63.0	76.0	38.0	8.0	26.0	217.0

Πίνακας: 4.4.3.15.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	61.944 <sup>a</sup>	20	.000
Likelihood Ratio	58.744	20	.000
Linear-by-Linear Association	5.149	1	.023
N of Valid Cases	217		

a. 14 cells (46.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .55.



Πίνακας: 4.4.3.16.

*Crosstab*

			Περίοδος εργασίας στο Νοσοκομείο						Σύνολο
			< 1 Χρόνο	1 - 5 Χρόνια	6 - 10 Χρόνια	11 - 15 Χρόνια	16 - 20 Χρόνια	> 21 Χρόνια	
Μείωση Χρηματοοικονομικών κινήτρων – Εξυπηρέτηση.	Πολύ	Count	0	21	14	12	0	4	51
		Expected Count	1.4	14.8	17.9	8.9	1.9	6.1	51.0
	Αρκετά	Count	2	24	38	14	0	8	86
		Expected Count	2.4	25.0	30.1	15.1	3.2	10.3	86.0
	Αναποφασι- στος/η	Count	2	6	4	0	2	0	14
		Expected Count	.4	4.1	4.9	2.5	.5	1.7	14.0
	Λίγο	Count	2	4	8	4	0	0	18
		Expected Count	.5	5.2	6.3	3.2	.7	2.2	18.0
	Καθόλου	Count	0	8	12	8	6	14	48
		Expected Count	1.3	13.9	16.8	8.4	1.8	5.8	48.0
	Σύνολο	Count	6	63	76	38	8	26	217
		Expected Count	6.0	63.0	76.0	38.0	8.0	26.0	217.0

Πίνακας: 4.4.3.17.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	66.146 <sup>a</sup>	20	.000
Likelihood Ratio	66.511	20	.000
Linear-by-Linear Association	13.966	1	.000
N of Valid Cases	217		

a. 16 cells (53.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .39.

Πίνακας: 4.4.3.18.

*Crosstab*

			Περίοδος εργασίας στο Νοσοκομείο						Σύνολο
			< 1 Χρόνο	1 - 5 Χρόνια	6 - 10 Χρόνια	11 - 15 Χρόνια	16 - 20 Χρόνια	> 21 Χρόνια	
Μείωση Χρηματοοικονομικών κινήτρων – Υπομονή.	Πολύ	Count	2	19	30	16	0	6	73
		Expected Count	2.0	21.3	25.7	12.8	2.7	8.4	73.0
	Αρκετά	Count	2	26	22	12	0	3	65
		Expected Count	1.8	19.0	22.9	11.4	2.4	7.5	65.0
	Αναποφασι- στος/η	Count	0	8	4	0	2	2	16
		Expected Count	.4	4.7	5.6	2.8	.6	1.9	16.0
	Λίγο	Count	2	2	8	8	4	2	26
		Expected Count	.7	7.6	9.1	4.6	1.0	3.0	26.0
	Καθόλου	Count	0	8	12	2	2	12	36
		Expected Count	1.0	10.5	12.7	6.3	1.3	4.2	36.0
	Σύνολο	Count	6	63	76	38	8	25	216
		Expected Count	6.0	63.0	76.0	38.0	8.0	25.0	216.0

Πίνακας: 4.4.3.19.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	61.106 <sup>a</sup>	20	.000
Likelihood Ratio	61.741	20	.000
Linear-by-Linear Association	12.284	1	.000
N of Valid Cases	216		

a. 16 cells (53.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .44.

### Μείωση Μη χρηματοοικονομικών κινήτρων

Εξάρτηση σε απόλυτο βαθμό υπάρχει και μεταξύ των μη χρηματοοικονομικών κινήτρων και της παραγωγικότητας, της εξυπηρέτησης, της υπομονής και της απόδοσης των μελών του νοσοκομειακού προσωπικού σε περίπτωση μείωσης των μη χρηματοοικονομικών κινήτρων αφού το p-value του chi square pearson για την παραγωγικότητα είναι 0.4%, για την εξυπηρέτηση είναι 0.2% και την υπομονή είναι 0.1%.

Πίνακας: 4.4.3.20.

*Crosstab*

		Περίοδος εργασίας στο Νοσοκομείο						Σύνολο	
		< 1 Χρόνο	1 - 5 Χρόνια	6 - 10 Χρόνια	11 - 15 Χρόνια	16 - 20 Χρόνια	> 21 Χρόνια		
Μείωση Μη Χρηματοοικονομικών κινήτρων – Παραγωγή.	Πολύ	Count	0	11	16	14	0	4	45
		Expected Count	1.2	13.1	15.8	7.9	1.7	5.4	45.0
	Αρκετά	Count	2	22	20	12	2	12	70
		Expected Count	1.9	20.3	24.5	12.3	2.6	8.4	70.0
	Αναποφασισ- τος/η	Count	2	6	18	0	2	0	28
		Expected Count	.8	8.1	9.8	4.9	1.0	3.4	28.0
	Λίγο	Count	2	12	12	4	0	6	36
		Expected Count	1.0	10.5	12.6	6.3	1.3	4.3	36.0
	Καθόλου	Count	0	12	10	8	4	4	38
		Expected Count	1.1	11.0	13.3	6.7	1.4	4.6	38.0
	Σύνολο	Count	6	63	76	38	8	26	217
		Expected Count	6.0	63.0	76.0	38.0	8.0	26.0	217.0

Πίνακας: 4.4.3.21.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	40.741 <sup>a</sup>	20	.004
Likelihood Ratio	49.454	20	.000
Linear-by-Linear Association	.039	1	.843
N of Valid Cases	217		

a. 14 cells (46.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .77.

Πίνακας: 4.4.3.22.

*Crosstab*

			Περίοδος εργασίας στο Νοσοκομείο						Σύνολο
			< 1 Χρόνο	1 - 5 Χρόνια	6 - 10 Χρόνια	11 - 15 Χρόνια	16 - 20 Χρόνια	> 21 Χρόνια	
Μείωση Μη χρηματοοικονομικών κινήτρων – Εξυπηρέτηση.	Πολύ	Count	0	13	20	10	0	2	45
		Expected Count	1.3	12.9	15.8	7.9	1.7	5.4	45.0
	Αρκετά	Count	2	18	14	16	2	12	64
		Expected Count	1.8	18.4	22.5	11.3	2.4	7.7	64.0
	Αναποφασι- στος/η	Count	2	9	14	0	2	0	27
		Expected Count	.8	7.8	9.5	4.8	1.0	3.3	27.0
	Λίγο	Count	2	10	16	4	0	2	34
		Expected Count	.9	9.8	12.0	6.0	1.3	4.1	34.0
	Καθόλου	Count	0	12	12	8	4	10	46
		Expected Count	1.3	13.2	16.2	8.1	1.7	5.5	46.0
	Σύνολο	Count	6	62	76	38	8	26	216
		Expected Count	6.0	62.0	76.0	38.0	8.0	26.0	216.0

Πίνακας: 4.4.3.23.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	42.538 <sup>a</sup>	20	.002
Likelihood Ratio	53.778	20	.000
Linear-by-Linear Association	1.244	1	.265
N of Valid Cases	216		

a. 13 cells (43.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .75.



Πίνακας: 4.4.3.24.

## Crosstab

			Περίοδος εργασίας στο Νοσοκομείο						Σύνολο
			< 1 Χρόνο	1 - 5 Χρόνια	6 - 10 Χρόνια	11 - 15 Χρόνια	16 - 20 Χρόνια	> 21 Χρόνια	
Μείωση Μη Χρηματοοικονομικών κινήτρων – Υπομονή.	Πολύ	Count	2	13	18	10	0	6	49
		Expected Count	1.4	14.1	17.2	8.6	1.8	5.9	49.0
	Αρκετά	Count	0	18	20	16	0	8	62
		Expected Count	1.7	17.8	21.8	10.9	2.3	7.5	62.0
	Αναποφασι- στος/η	Count	2	11	18	0	4	2	37
		Expected Count	1.0	10.6	13.0	6.5	1.4	4.5	37.0
	Λίγο	Count	2	10	8	4	0	2	26
		Expected Count	.7	7.5	9.1	4.6	1.0	3.1	26.0
	Καθόλου	Count	0	10	12	8	4	8	42
		Expected Count	1.2	12.1	14.8	7.4	1.6	5.1	42.0
	Σύνολο	Count	6	62	76	38	8	26	216
		Expected Count	6.0	62.0	76.0	38.0	8.0	26.0	216.0

Πίνακας: 4.4.3.25.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	37.142 <sup>a</sup>	20	.011
Likelihood Ratio	47.345	20	.001
Linear-by-Linear Association	.843	1	.359
N of Valid Cases	216		

a. 13 cells (43.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .72.

#### 4.4.4. Οικονομικές απολαβές

##### **Ικανοποίηση με την ικανότητα να επηρεάσουν την ποιότητα εργασίας τους**

Στην ερώτηση με το πόσο ικανοποιημένοι είναι οι εκπρόσωποι του νοσηλευτικού προσωπικού με το να επηρεάσουν την ποιότητα εργασίας τους σε αντιπαραβολή με τις οικονομικές τους απολαβές ανταποκρίθηκαν πιο θετικά τα άτομα με απολαβές από 15.000-20.000 ευρώ το χρόνο καθώς και αυτά με πέραν των 20.000 ευρώ το χρόνο. Λιγότερα ικανοποιημένα αναλογικά φάνηκαν να είναι τα άτομα με απολαβές λιγότερες από 10.000 ευρώ τον χρόνο. Υπάρχει ισχυρή στατιστική εξάρτηση μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών αφού το p-value του chi square pearson ελέγχου είναι 0,5% όπως βλέπουμε από τον πίνακα. Αυτό σημαίνει ότι για κάθε επίπεδο σημαντικότητας μικρότερο του 0,5% η μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας των δύο μεταβλητών δε γίνεται αποδεκτή. Άρα σε αυτή την περίπτωση που το p-value είναι μικρότερο του 50%, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι τα

οικονομικά έσοδα επηρεάζουν σχεδόν σε απόλυτο βαθμό την ικανοποίηση των μελών του νοσοκομειακού προσωπικού με την ποιότητα εργασίας τους.

Πίνακας: 4.4.4.1.

*Crosstab*

			Ετήσια Έσοδα				Σύνολο
			< €10.000	€ 10.001 - € 15.000	€ 15.001 - € 20.000	> €20.00	
Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με τη δύναμη που έχετε να επηρεάσετε την ποιότητα εργασίας σας.	Πολύ	Count	0	2	6	10	18
	Ικανοποιημένος/η	Expected Count	1.7	2.8	6.4	7.1	18.0
	Κάπως	Count	2	14	42	48	106
	Ικανοποιημένος/η	Expected Count	9.7	16.5	37.9	41.8	106.0
	Αναποφάσιστος/η	Count	6	8	2	10	26
	Αναποφάσιστος/η	Expected Count	2.4	4.1	9.3	10.3	26.0
	Ελαφρώς	Count	8	4	14	16	42
	Ικανοποιημένος/η	Expected Count	3.9	6.6	15.0	16.6	42.0
	Καθόλου	Count	4	6	14	2	26
	Ικανοποιημένος/η	Expected Count	2.4	4.1	9.3	10.3	26.0
		Count	20	34	78	86	218
	Σύνολο	Expected Count	20.0	34.0	78.0	86.0	218.0

Πίνακας: 4.4.4.2.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	21.014 <sup>a</sup>	12	.050
Likelihood Ratio	24.426	12	.018
Linear-by-Linear Association	.006	1	.937
N of Valid Cases	218		

a. 5 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.02.

### **Σημαντικότητα συστήματος ανταμοιβής**

Σε αυτή τη μέτρηση διαφαίνεται πως οι νοσηλευτές με τις υψηλότερες οικονομικές απολαβές θεωρούν το χρηματοοικονομικό σύστημα ανταμοιβής πολύ σημαντικό από το ψυχολογικό και αυτή η σχέση είναι στατιστικά εξαρτημένη (p-value του chi square pearson ελέγχου είναι 0,3%). Από την άλλη όμως οι νοσηλευτές με οικονομικές απολαβές μικρότερες των 10.000 ευρώ τον χρόνο κρίνουν το ψυχολογικό σύστημα ανταμοιβής πολύ σημαντικό. Αύτη όμως η άποψη δεν ενισχύεται από ισχυρή στατιστική σημαντικότητα αφού p-value του chi square pearson ελέγχου είναι 0,7%.

Πίνακας: 4.4.4.3.

*Crosstab*

		Ετήσια Έσοδα				Σύνολο	
		< €10.000	€ 10.001 - €15.000	€ 15.001 - €20.000	> €20.00		
Σύστημα ανταμοιβής εργαζομένων – Χρηματοοικονομικοί (Εξωγενής).	Πολύ Σημαντικό	Count	12	30	72	67	181
		Expected Count	16.6	28.2	64.8	71.4	181.0
	Κάπως Σημαντικό	Count	6	2	4	15	27
		Expected Count	2.5	4.2	9.7	10.7	27.0
	Αναποφάσιστος/η	Count	0	2	2	2	6
		Expected Count	.6	.9	2.1	2.4	6.0
	Ελαφρώς Σημαντικό	Count	2	0	0	2	4
		Expected Count	.4	.6	1.4	1.6	4.0
	Σύνολο	Count	20	34	78	86	218
		Expected Count	20.0	34.0	78.0	86.0	218.0

Πίνακας: 4.4.4.4.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	24.995 <sup>a</sup>	9	.003
Likelihood Ratio	23.248	9	.006
Linear-by-Linear Association	.884	1	.347
N of Valid Cases	218		

a. 10 cells (62.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .37.

Πίνακας: 4.4.4.5.

Crosstab

		Ετήσια Έσοδα				Σύνολο	
		< €10.000	€10.001 - €15.000	€15.001 - €20.000	> €20.00		
Σύστημα ανταμοιβής εργαζομένων – Ψυχολογικοί (εγγενής).	Πολύ Σημαντικό	Count	16	28	70	69	183
		Expected Count	16.8	28.5	65.5	72.2	183.0
	Κάπως Σημαντικό	Count	4	2	4	13	23
		Expected Count	2.1	3.6	8.2	9.1	23.0
	Αναποφάσιστος/η	Count	0	4	4	2	10
		Expected Count	.9	1.6	3.6	3.9	10.0
	Ελαφρώς Σημαντικό	Count	0	0	0	2	2
		Expected Count	.2	.3	.7	.8	2.0
	Σύνολο	Count	20	34	78	86	218
		Expected Count	20.0	34.0	78.0	86.0	218.0

Πίνακας: 4.4.4.6.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15.583 <sup>a</sup>	9	.076
Likelihood Ratio	16.285	9	.061
Linear-by-Linear Association	.230	1	.631
N of Valid Cases	218		

a. 10 cells (62.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .18.

**Προτίμηση συστήματος ανταμοιβής.**

Εδώ διαφαίνεται ξεκάθαρα ότι οι νοσηλευτές με υψηλότερο μισθό προτιμούν τον χρηματοοικονομικό τρόπο ανταμοιβής και αυτοί με τον χαμηλότερο τον ψυχολογικό. Υπάρχει ισχυρή στατιστική εξάρτηση μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών αφού το p-value του chi square pearson ελέγχου είναι 0,2% όπως βλέπουμε από τον πίνακα. Αυτό σημαίνει ότι για κάθε επίπεδο σημαντικότητας μικρότερο του 0,2% η μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας των δύο μεταβλητών δε γίνεται αποδεκτή. Άρα σε αυτή την περίπτωση που το p-value είναι μικρότερο του 50%, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι τα οικονομικά έσοδα επηρεάζουν σχεδόν σε απόλυτο βαθμό την προτίμηση των μελών του νοσοκομειακού προσωπικού στο χρηματοοικονομικό σύστημα ανταμοιβής.



Πίνακας: 4.4.4.7.

*Crosstab*

			Ετήσια Έσοδα				Σύνολο
			< €10.000	€10.001 - €15.000	€15.001 - €20.000	> €20.000	
Σημαντικότητα συστήματος ανταμοιβής	Χρηματοοικονομικοί (Εξωγενής)	Count	8	24	47	63	142
		Expected Count	13.1	22.2	51.0	55.6	142.0
	Ψυχολογικοί (Εγγενής)	Count	12	10	31	22	75
		Expected Count	6.9	11.8	27.0	29.4	75.0
	Σύνολο	Count	20	34	78	85	217
		Expected Count	20.0	34.0	78.0	85.0	217.0

Πίνακας: 4.4.4.8.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2- sided)
Pearson Chi-Square	9.878 <sup>a</sup>	3	.020
Likelihood Ratio	9.647	3	.022
Linear-by-Linear Association	5.538	1	.019
N of Valid Cases	217		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.91.

### Μείωση χρηματοοικονομικών κινήτρων

Σε περίπτωση μείωσης των χρηματοοικονομικών κινήτρων αναμένεται να παρατηρηθεί μείωση στην παραγωγικότητα (p-value 0%) και στην εξυπηρέτηση (p-value 0.4%), ειδικά από μέρους των μελών του νοσοκομειακού προσωπικού με τις υψηλότερες οικονομικές απολαβές.

Πίνακας: 4.4.4.9.

#### Crosstab

			Ετήσια Έσοδα				Σύνολο
			< €10.000	€10.001 - €15.000	€15.001 - €20.000	> €20.000	
Μείωση Χρηματοοικονομικών κινήτρων – Παραγωγή.	Πολύ	Count	4	14	20	30	68
		Expected Count	6.2	10.6	24.3	26.8	68.0
	Αρκετά	Count	8	16	30	16	70
		Expected Count	6.4	10.9	25.0	27.6	70.0
	Αναποφάσιστος/η	Count	6	2	10	2	20
		Expected Count	1.8	3.1	7.2	7.9	20.0
	Λίγο	Count	2	0	4	24	30
		Expected Count	2.8	4.7	10.7	11.8	30.0
	Καθόλου	Count	0	2	14	14	30
		Expected Count	2.8	4.7	10.7	11.8	30.0
	Σύνολο	Count	20	34	78	86	218
		Expected Count	20.0	34.0	78.0	86.0	218.0

Πίνακας: 4.4.4.10.

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	54.328 <sup>a</sup>	12	.000
Likelihood Ratio	59.349	12	.000
Linear-by-Linear Association	6.423	1	.011
N of Valid Cases	218		

a. 6 cells (30.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.83.

Πίνακας: 4.4.4.11.

*Crosstab*

			Ετήσια Έσοδα				Σύνολο
			< €10.000	€10.001 - €15.000	€15.001 - €20.000	> €20.00	
Μείωση Χρηματοοικονομικών κινήτρων – Εξυπηρέτηση.	Πολύ	Count	2	10	18	22	52
		Expected Count	4.8	8.1	18.6	20.5	52.0
	Αρκετά	Count	10	16	32	28	86
		Expected Count	7.9	13.4	30.8	33.9	86.0
	Αναποφάσιστος/η	Count	4	4	4	2	14
		Expected Count	1.3	2.2	5.0	5.5	14.0
	Λίγο	Count	4	0	6	8	18
		Expected Count	1.7	2.8	6.4	7.1	18.0
	Καθόλου	Count	0	4	18	26	48
		Expected Count	4.4	7.5	17.2	18.9	48.0
	Σύνολο:	Count	20	34	78	86	218
		Expected Count	20.0	34.0	78.0	86.0	218.0

Πίνακας: 4.4.4.12.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	29.022 <sup>a</sup>	12	.004
Likelihood Ratio	34.104	12	.001
Linear-by-Linear Association	3.681	1	.055
N of Valid Cases	218		

a. 6 cells (30.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.28.

Σε περίπτωση μείωσης των μη χρηματοοικονομικών κινήτρων αναμένεται να παρατηρηθεί μείωση στην παραγωγικότητα (p-value 0.2%), στην εξυπηρέτηση (p-value 1%) και στην υπομονή (p-value 4%), βάση των πινάκων 4.4.4.13., 4.4.4.15 και 4.4.4.17, ειδικά από μέρους των μελών του νοσοκομειακού προσωπικού με τις χαμηλότερες οικονομικές απολαβές.

Πίνακας: 4.4.4.13

*Crosstab*

			Ετήσια Έσοδα				Σύνολο
			< €10.000	€10.001 - €15.000	€15.001 - €20.000	> €20.000	
Μείωση Μη Χρηματοοικονομικών κινήτρων – Παραγωγή.	Πολύ	Count	2	8	16	20	46
		Expected Count	4.2	7.2	16.5	18.1	46.0
	Αρκετά	Count	8	10	18	34	70
		Expected Count	6.4	10.9	25.0	27.6	70.0
	Αναποφάσιτος/η	Count	4	10	6	8	28
		Expected Count	2.6	4.4	10.0	11.0	28.0
	Λίγο	Count	4	2	14	16	36
		Expected Count	3.3	5.6	12.9	14.2	36.0
	Καθόλου	Count	2	4	24	8	38
		Expected Count	3.5	5.9	13.6	15.0	38.0
	Σύνολο	Count	20	34	78	86	218
		Expected Count	20.0	34.0	78.0	86.0	218.0

Πίνακας: 4.4.4.14.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	31.184 <sup>a</sup>	12	.002
Likelihood Ratio	29.965	12	.003
Linear-by-Linear Association	.588	1	.443
N of Valid Cases	218		

a. 5 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.57.

Πίνακας: 4.4.4.15.

## Crosstab

			Ετήσια Έσοδα				Σύνολο
			< €10.000	€10.001 - €15.000	€15.001 - €20.000	> €20.00	
Μείωση Μη Χρηματοοικονομικών κινήτρων - Εξυπηρέτηση	Πολύ	Count	4	8	14	20	46
		Expected Count	4.0	7.2	16.5	18.2	46.0
	Αρκετά	Count	6	8	18	32	64
		Expected Count	5.6	10.0	23.0	25.4	64.0
	Αναποφάσιτος/η	Count	5	10	6	6	27
		Expected Count	2.4	4.2	9.7	10.7	27.0
	Λίγο	Count	2	4	16	12	34
		Expected Count	3.0	5.3	12.2	13.5	34.0
	Καθόλου	Count	2	4	24	16	46
		Expected Count	4.0	7.2	16.5	18.2	46.0
	Σύνολο	Count	19	34	78	86	217
		Expected Count	19.0	34.0	78.0	86.0	217.0



Πίνακας: 4.4.4.16.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	26.270 <sup>a</sup>	12	.010
Likelihood Ratio	24.046	12	.020
Linear-by-Linear Association	.009	1	.925
N of Valid Cases	217		

a. 5 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.36.

Πίνακας: 4.4.4.17.

## Crosstab

			Ετήσια Έσοδα				Σύνολο
			< €10.000	€10.001 - €15.000	€15.001 - €20.000	> €20.000	
Μείωση Μη Χρηματοοικονομικών κινήτρων – Υπομονή.	Πολύ	Count	4	8	16	22	50
		Expected Count	4.4	7.8	18.0	19.8	50.0
	Αρκετά	Count	4	10	22	26	62
		Expected Count	5.4	9.7	22.3	24.6	62.0
	Αναποφάσιστος/η	Count	7	10	8	12	37
		Expected Count	3.2	5.8	13.3	14.7	37.0
	Λίγο	Count	2	4	8	12	26
		Expected Count	2.3	4.1	9.3	10.3	26.0
	Καθόλου	Count	2	2	24	14	42
		Expected Count	3.7	6.6	15.1	16.6	42.0
	Σύνολο	Count	19	34	78	86	217
		Expected Count	19.0	34.0	78.0	86.0	217.0

Πίνακας: 4.4.4.18.

*Chi-Square Tests*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	21.104 <sup>a</sup>	12	.049
Likelihood Ratio	20.459	12	.059
Linear-by-Linear Association	.028	1	.867
N of Valid Cases	217		

a. 5 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.28.

## **Κεφάλαιο Πέμπτο**

### **Συζήτηση – Συμπεράσματα - Εισηγήσεις**

#### **5.1. Συμπεράσματα - Εισηγήσεις**

Η παρούσα έρευνα ασχολήθηκε με τον αντίκτυπο των οικονομικών και ψυχολογικών συστημάτων ανταμοιβής στην παρακίνηση των νοσοκομειακών λειτουργών στα κρατικά

νοσοκομεία Λάρνακας και Αμμοχώστου. Διεξήχθη ανάμεσα σε 218 επαγγελματίες υγείας που απασχολούνται στα κρατικά νοσηλευτήρια της Λάρνακας και της Ελεύθερης Αμμοχώστου, 64 άντρες (29.4%) και 154 γυναίκες (70.6%). Από αυτούς οι 20 (9.2%) ανήκουν στο ιατρικό προσωπικό του κάθε νοσοκομείου, 54 (24.8%) στο παραϊατρικό προσωπικό και τέλος, 144 (66,1%) στο νοσηλευτικό προσωπικό. Ανάμεσα στο δείγμα υπερτερούσαν αριθμητικά τα μέλη του νοσοκομειακού προσωπικού που αμείβονταν πέραν από 15.000 ευρώ (164). Επιπρόσθετα η πλειονότητα του δείγματος ανήκει στην κατηγορία του νοσοκομειακού προσωπικού που είχαν δουλέψει από 6-10 χρόνια.

Για την ανάλυση των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS 22.0 και έχει υιοθετηθεί ο έλεγχος chi square pearson. Για την ερμηνεία θεωρούμε ότι το επίπεδο σημαντικότητας με το οποίο πραγματοποιούμε τους ελέγχους της έρευνας μας είναι 5%. Παρακάτω θα δούμε ποια ήταν τα στατιστικά σημαντικά ευρήματα που προέκυψαν από την έρευνα ανά δημογραφική μεταβλητή (φύλο, ειδικότητα, χρόνια υπηρεσίας και οικονομικές απολαβές).

### **5.1.1. Φύλο**

Τα στατιστικά ευρήματα πιστοποίησαν ότι η αίσθηση της ικανοποίησης από την αναγνώριση που λαμβάνουν από την εργασία τους σχετίζεται σημαντικά με το φύλο των μελών του νοσηλευτικού προσωπικού (p-value 2,7%). Στατιστικά εξαρτημένη με το φύλο ήταν κι η μεταβλητή για την προτίμηση συστήματος ανταμοιβής, αφού οι άντρες φαίνεται να προτιμούν περισσότερο το χρηματοοικονομικό (p-value 0,2%) όπως βλέπουμε από τον πίνακα. Επιπλέον, παρατηρείται έντονα είναι η απόλυτη εξάρτηση της μεταβλητής φύλου με την μείωση της απόδοσης του νοσοκομειακού προσωπικού σε περίπτωση μείωσης των μη χρηματοοικονομικών κινήτρων εργασίας, αφού το p-value του chi square pearson για την απόδοση είναι 0%.

### **5.1.2. Ειδικότητα**

Σε αυτή την έρευνα κατάφερε να συσχετισθεί η μεταβλητή της ικανοποίησης από την αποζημίωση που λαμβάνουν στον εργασιακό χώρο με τη μεταβλητή της ειδικότητας. Αναλογικά πιο ανικανοποίητο παρουσιάζεται το ιατρικό και παραϊατρικό προσωπικό σε αντίθεση με το νοσηλευτικό (p-value 5,4%). όπως βλέπουμε από τον πίνακα. Επιπρόσθετα υπάρχει μια απόμακρη συσχέτιση της μεταβλητής της ειδικότητας με την προτίμηση συστήματος ανταμοιβής αφού οι νοσηλευτές φαίνεται να έχουν τα ψηλότερα αναλογικά ποσοστά προτίμησης στο ψυχολογικό σύστημα ανταμοιβής ενώ ιατρικό και παραϊατρικό προσωπικό δείχνουν πιο ξεκάθαρη προτίμηση στο χρηματοοικονομικό σύστημα ανταμοιβής (p-value 6.6%). Επιπρόσθετα υπάρχουν βαθμίδες εξάρτησης με την παραγωγικότητα, την εξυπηρέτηση και την υπομονή σε περίπτωση μείωσης των χρηματοοικονομικών κινήτρων. Για την περίπτωση της παραγωγικότητας το p-value του chi square pearson ελέγχου είναι 0%, οπότε έχουμε απόλυτη εξάρτηση, για την εξυπηρέτηση είναι 1,7% οπότε υπάρχει πολύ μεγάλη εξάρτηση και για την υπομονή πάλι υπάρχει απόλυτη εξάρτηση (p-value 0%).

### **5.1.3. Χρόνια υπηρεσίας**

Με τη μεταβλητή της περιόδου εργασίας παρατηρείται εξάρτηση με τη μεταβλητή της ικανοποίησης από την αναγνώριση που λαμβάνουν στον εργασιακό χώρο αφού τα άτομα που δούλεψαν από 1-10 χρόνια παρουσιάζουν τα μεγαλύτερα ποσοστά ικανοποίησης αναλογικά ενώ τα άτομα που δούλεψαν από 11 μέχρι 15 χρόνια παρουσιάζουν τα μικρότερα ποσοστά ικανοποίησης (p-value 0%). Επιπρόσθετα υπάρχει και εξάρτηση με τη μεταβλητή της ικανοποίησης από τη δύναμη που έχουν να επηρεάσουν την ποιότητα εργασίας τους. Όσο περισσότερα χρόνια υπηρεσίας έχουν τα μέλη του νοσηλευτικού προσωπικού, τόσο ικανοποιημένοι είναι από επίδραση που έχουν στην εργασία τους (p-value 0.3%). Παρόμοια, υπάρχει συσχέτιση με τη μεταβλητή ικανοποίησης από την αποζημίωση που λαμβάνουν στον εργασιακό χώρο (p-value 0.1%). Υπάρχει επίσης στατιστική εξάρτηση με τη σημαντικότητα χρηματοοικονομικού και ψυχολογικού συστήματος ανταμοιβής. Τα άτομα που θεωρούν και τις δύο απολαβές σημαντικές είναι αυτά που εργάστηκαν 1-5 χρόνια και πάνω από 21 (p-value 0.1%). Επιπρόσθετα η ίδια κατηγορία ατόμων θεωρεί πιο σημαντικό το χρηματοοικονομικό σύστημα ανταμοιβής (p-value 0.1%). Επιπλέον, υπάρχει απόλυτη εξάρτηση μεταξύ των μεταβλητών των χρόνων υπηρεσίας και της παραγωγικότητας, της εξυπηρέτησης και της υπομονής των μελών του νοσοκομειακού προσωπικού σε περίπτωση μείωσης των

χρηματοοικονομικών κινήτρων αφού το p-value του chi square pearson για την παραγωγικότητα, την εξυπηρέτηση και την υπομονή είναι 0%. Παράλληλα, εξάρτηση σε απόλυτο βαθμό υπάρχει και μεταξύ των μη χρηματοοικονομικών κινήτρων και της παραγωγικότητας, της εξυπηρέτησης και της υπομονής των μελών του νοσοκομειακού προσωπικού σε περίπτωση μείωσης των μη χρηματοοικονομικών κινήτρων αφού το p-value του chi square pearson για την παραγωγικότητα είναι 0.4%, για την εξυπηρέτηση είναι 0.2% και την υπομονή είναι 0.1%.

#### **5.1.4. Οικονομικές απολαβές**

Αυτό που παρατηρήθηκε έντονα στην παρούσα έρευνα είναι ότι η μεταβλητή των οικονομικών απολαβών συσχετίστηκε με την πλειονότητα των υπόλοιπων μεταβλητών που εξετάστηκαν σε σχεδόν απόλυτο βαθμό. Αρχικά, συσχετίστηκε με την ικανοποίησή τους να επηρεάσουν την ποιότητα εργασίας τους, όπου ανταποκρίθηκαν θετικά τα άτομα με απολαβές από 15.000-20.000 ευρώ το χρόνο καθώς και αυτά με πέραν των 20.000 ευρώ το χρόνο και λιγότερο εκείνα με απολαβές λιγότερες από 10.000 ευρώ τον χρόνο (p-value 0,5%). Περαιτέρω, οι νοσηλευτές με υψηλότερο μισθό προτιμούν τον χρηματοοικονομικό τρόπο ανταμοιβής και αυτοί με τον χαμηλότερο τον ψυχολογικό (p-value 0,2%). Τέλος, απόλυτη εξάρτηση με τις οικονομικές απολαβές υπάρχει κι ανάμεσα στην πρόθεσή τους για μείωση της παραγωγικότητάς τους, της εξυπηρέτησης και της υπομονής τους σε περίπτωση που μειωθούν τα χρηματοοικονομικά και μη χρηματοοικονομικά κίνητρα ανταμοιβής. Πιο τεκμηριωμένα, σε περίπτωση μείωσης των χρηματοοικονομικών κινήτρων αναμένεται να παρατηρηθεί μείωση στην παραγωγικότητα (p-value 0%) και στην εξυπηρέτηση (p-value 0.4%) ειδικά από μέρους των μελών του νοσοκομειακού προσωπικού με τις υψηλότερες οικονομικές απολαβές. Σε περίπτωση μείωσης των μη χρηματοοικονομικών κινήτρων αναμένεται να παρατηρηθεί μείωση στην παραγωγικότητα (p-value 0.2%), στην εξυπηρέτηση (p-value 1%) και στην υπομονή (p-value 4%) ειδικά από μέρους των μελών του νοσοκομειακού προσωπικού με τις χαμηλότερες οικονομικές απολαβές.

Τα πορίσματα που προέκυψαν από αυτή την εργασία έρχονται σε αντιστοιχία με αρκετά συμπεράσματα που προέκυψαν από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση. Στο συμπέρασμά μας ότι οι χρηματικές απολαβές αυξάνουν την αποδοτικότητα των εργαζομένων συνηγορεί η άποψη του DZuranin (2012) του Caruna, (1998) και του Ραφίκ (2000). Από την άλλη όμως παρατηρείται μία

σύγκρουση με τη διεθνή βιβλιογραφία, καθώς η έρευνά μας επέδειξε ότι τα μέλη του νοσοκομειακού προσωπικού μπορούν να εξαρτήσουν την απόδοση και την παραγωγικότητά τους από τις χρηματοοικονομικές απολαβές, ενώ υπάρχει μια σειρά άρθρων που υποστηρίζουν πως οι εργαζόμενοι αποδίδουν πολύ καλά όταν τα ψυχολογικά κίνητρα παρακίνησης είναι αυξημένα. Τέτοιες έρευνες είναι των Paschoal ( 2011), Herzberg, (1982) και Hijazi ( 2007 ).

Σε περιόδους κρίσεις, η μείωση των μισθών είναι ένα αναπόφευκτο γεγονός. Κατά συνέπεια, όπως αποδείχθηκε από την παρούσα έρευνα η ενδεχόμενη μείωση μπορεί να οδηγήσει σε σημαντική μείωση της ποιότητας της δουλειάς των ιατρών, των νοσηλευτών και παραϊατρικού προσωπικού. Πρέπει λοιπόν να βρεθεί μια ιδανική λύση, με την οποία τα μέλη του νοσοκομειακού προσωπικού να μένουν θετικά παρακινημένα απέναντι στη δουλειά τους, χωρίς να εξαρτούν την απόδοσή τους απόλυτα από τις χρηματικές απολαβές. Με βάση λοιπόν τα συμπεράσματα της έρευνάς μας ότι η μείωση των μη χρηματικών κινήτρων μπορεί επίσης να φέρει μείωση στην απόδοση των νοσηλευτών, μπορούμε να εισηγηθούμε:

- Αύξηση της θετικής ανατροφοδότησης ανάμεσα στα μέλη του νοσηλευτικού προσωπικού από τα διοικητικά μέλη του νοσηλευτικού ιδρύματος.
- Δημιουργία ενός πιο ευχάριστου περιβάλλοντος στα πλαίσια του οποίου οι εργαζόμενοι να βιώνουν τη συναδελφικότητα και αλληλεγγύη.
- Διεξαγωγή επιμορφωτικών σεμιναρίων, τα οποία να κρατούν ενήμερα τα μέλη της ιατρικής και νοσηλευτικής κοινότητας για τις εξελίξεις στον κλάδο τους, έτσι ώστε να τους δημιουργούν το αίσθημα της επάρκειας, της γνώσης και της ικανότητας στον τομέα τους.
- Ομαδικές συναντήσεις ανά τακτά χρονικά διαστήματα με ψυχολόγους για να μπορέσουν να επιμορφωθούν σχετικά με τους τρόπους διατήρησης θετικού πνεύματος κατά την ώρα εργασίας, ειδικά των νέων μελών που σύμφωνα με τα πορίσματα της έρευνας δεν βιώνουν μεγάλα ποσοστά ικανοποίησης.
- Ομαδικές συναντήσεις ανάμεσα στο προσωπικό, όπου μπορούν να τεθούν τα προβλήματα που προκύπτουν και να διευθετηθούν λύσεις.
- Τέλος, επαφή από κοινού με το Υπουργείο Υγείας και τις αρμόδιες συντεχνίες των εργαζομένων για καλύτερη ενημέρωση των εργαζομένων και να γίνουν πιο σοβαρές διαπραγματεύσεις στον τρόπο μείωσης μισθών με τέτοιο τρόπο ώστε να μην υπάρχουν σοβαρές οικονομικές επιπτώσεις στους εργαζομένους.

## 5.2. Περιορισμοί

- Η έρευνα διεξάχθηκε μόνο στα Κρατικά Νοσηλευτήρια Λάρνακας και Αμμοχώστου.
- Επειδή η επιλογή του δείγματος ήταν τυχαία, δεν υπήρχαν ισότιμες κατηγορίες στα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (οι γυναίκες υπερτερούσαν των ανδρών, οι νοσηλευτές ήταν πολύ περισσότεροι από τις άλλες ειδικότητες, καθώς και οι υψηλά αμειβόμενοι).



## Ξένη Βιβλιογραφία

### References

- Abdul-Nasser El-Kassar, Nour Chams, Sylvia Karkoulian, (2011), *organizational climate and its effects on the employees commitment*, business review, Cambridge, Vol.19(1).
- Alexandros G, Sahinidis ,John Bouris (2007), *employee perceived training effectiveness relationship to employee attitudes*, Journal of European Industrial, Training Vol. 32 No. 1, 2008 pp. 63-76
- Anonymous (2002), *Motivating today employees*, CMA Management, Vol.76 (7), p.p.6
- Andreas Hartmann(2006), *The role of organizational culture in motivating innovative behavior in construction firms*, Department of Construction Management and Engineering, Vol.6, p.p.159-172.
- Antelo Absael,Henderson, Richard L;St Clair, Norman (2010), *Understanding The Process Model Of Leadership: Follower Attribute Design And Assessment*, Journal of College Teaching and Learning; Vol.7(4), p.p. 9.
- Anonymous (2002), *Motivating today employees*, CMA Management, Vol.76 (7), p.p.6
- Caruna, A. and Calleya, P. (1998), “*The Effect of Internal Marketing on Organizational Commitment among Retail Bank Managers*”, International Journal of Bank Marketing Vol 16(3), pp. 108 – 116.
- Demetrice Branch, (2011) ,*Employee Motivation, Recognition, Rewards, and Retention: Kicking It Up a Notch*, CPA PRACTICE MANAGEMENT FORUM
- D Zuranin Ann, Nathans Stuart, (2012), *the Effect of Tangible and Intangible Noncash Rewards on Performance and Satisfaction in a Production Setting*, Management Accounting Quarterly, Vol.13 (4).
- Game B Avey , James L Nimnicht Nancy Graber Pigeon (2009),*two field study examining the association between the positive psychological capital and employee performance Department of Management*, Emerald Group , Vol.31 (5),p.p.384-401.

- Grant Philip C (1989), *Employee motivation: the key to training, supervisory management*, Vol.34 (6), p.p.16.
- Kanungo Rabindra N, Mendonca Manuel (1988), *evaluating employee compensation*, California management review, Vol.31 (1), p.p.23.
- Herzberg F I (1982), *the managerial choice: to be efficient and to be human*, Salt Lake , Olympus.
- John Jack (2011), *designing employee reinforcement, timing may not be everything in employee motivation, but is a pig piece of puzzle*, strategies.
- Kovach K. A., (1995), " *Employee motivation: Addressing a crucial factor in your organization's performance*" Employment Relations Today; Vol 22( 2), p.p. 93
- Lakhani, Karim R. and Wolf, Robert G. (2003), *Why Hackers Do What They Do: Understanding Motivation and Effort in Free/Open Source Software Projects*. MIT Sloan Working Paper No. 4425-03. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=443040> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.443040>
- Morisson Eileen (2007), *meaning in motivation: Does your organization need an inner life?* , Burke III, Lloyd Greene.
- Michael Maccoby (1988), *Why We Work*, ABI/INFORM Research, Vol.162 (9), p.p. 164
- Mullen P., (1993), " *Employee monetary systems: The past or future in employee motivation*" Industrial Management; Vol.35 (6), p.p. 6.
- Pepe Michael (2010), *the impact of extrinsic motivational dissatisfies on employee level of job satisfaction and commitment resulting in the intent to turnover*, journal of business and economics, Vol.8 (9).
- Rose Vasse Joy (2010), *monetary motivation, Performance and Job satisfaction*, Journal of applied management and entrepreneurship, Vol.15 (3), p.p.118.
- Van Herpen, Marco, Van Praag, Mirjam and Cools, Kees, (2003), *the Effects of Performance Measurement and Compensation on Motivation: An Empirical Study*. Tinbergen Institute Discussion Paper No. 03-048/3. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=417355> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.417355>

- Sahau Daniel A (2007), *resurrecting the motivation hygiene theory: Herzberg and the positive psychology Movement*, Human resource development review , Sage, Vol.6(4).
- Syed Tahir Hijazi, Adeel Anwar, Syed Ali Abdullah Mehbood (2007), *Impact of non-financial rewards on employee motivation: a case of cellular communication service providing sector of Telecom industry register under PTA in Islamabad*, The business Review , Cambridge, Vol. 7(2) p.p. 272.
- Pinto Eder Paschoal (2011), *the influence of wage on motivation and satisfaction*, the international business and economics research journal, Vol.10 (9), p.p.81.
- Hung-Wen Lee and Ching-Hsiang Liu (2009) “*The relationship among achievement motivation, psychological contract and work attitudes*”. Social Behavior and Personality. International journal Vol.37, no.3, pp.321-8.
- Rafiq, M. and Ahmed, P.K. (2000), “*Advances in the Internal Marketing Concept: Definition, Synthesis and Extension*”, Journal of Services Marketing Vol 14, pp. 449-462.
- Sargeant A. and Asif, S. (1998), “*The Strategic Application of Internbal Marketing – An Investigation of UK Banking*”, International Journal of Bank Marketing. Vol 16, no.2, pp. 66 – 79.
- Wilson, Ian, Madsen, Susan R (2008), *The Influence of Maslow's Humanistic Views on an Employee's Motivation to Learn*, Journal of Applied Management and Entrepreneurship, Vol. 13(2), p.p. 46.
- Yi Hua Hsieh, Hai Ming Chen (2011), *Strategic fit among business competitive strategy, human resource strategy and reward system*, Strategic management, Vol.10 (2), p.p.11-32.
- Yu Zhou, Zhank Yingying, Angeles Montoro-Sanchez (2011), *Utilitarianism or romanticism : the effect of rewards on employee innovative behavior*, international journal of manpower, emerald group , Vol.32(1), p.p.81-98

# ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

## Παράρτημα 1

Σε αυτό το παράρτημα παρατίθεται το ερωτηματολόγιο, έτσι όπως δόθηκε για απάντηση στο ιατρικό, νοσηλευτικό και παραϊατρικό προσωπικό.

### ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Το όνομά μου είναι Έλενα Ανδρέου και είμαι φοιτήτρια Μεταπτυχιακού Προγράμματος στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου. Σκοπός του ερωτηματολογίου είναι μέσω των ερωτήσεων που θα απαντήσετε να εξαχθούν συμπεράσματα σχετικά με τα διάφορα κίνητρα (οικονομικών και μη - οικονομικών) των νοσοκομειακών υπαλλήλων και τις πιθανές επιπτώσεις με τις επερχόμενες αποκοπές κινήτρων από την κυβέρνηση. Μπορώ να σας διαβεβαιώσω ότι το ερωτηματολόγιο θα είναι ανώνυμο και ότι όλες οι απαντήσεις θα είναι εμπιστευτικές.

#### Μέρος Α

#### ΓΝΩΜΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΚΙΝΗΤΡΟ

1. Αναφέρετε πόσο σημαντικό θεωρείτε καθένα από τους ακόλουθους παράγοντες:  
(Παρακαλούμε σημειώστε το κατάλληλο κουτί για κάθε παράγοντα.)

ΠΟΣΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ ΕΙΝΑΙ:	1	2	3	4	5
	Πολύ σημαντικό	Αρκετά σημαντικό	Αναποφάσις τος /η	Λίγο σημαντικό	Καθόλου σημαντικό
(1) Οι εργαζόμενοι να έχουν κίνητρα;					
(2) Οι εργαζόμενοι να είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους;					
(3) Οι εργαζόμενοι να έχουν διαβίου μάθηση;					
(4) Οι εργαζόμενοι να έχουν ευκαιρίες μελλοντικής εξέλιξης;					
(5) Οι εργαζόμενοι να έχουν ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής;					

2. Να αναφέρετε το επίπεδο ικανοποίησής σας για τα ακόλουθα.  
(Παρακαλούμε σημειώστε με ✓ στο κατάλληλο κουτί)

ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/ Η ΕΙΣΤΕ;	1	2	3	4	5
	Πολύ Ικανοποιημέ νος/η	Κάπως Ικανοποιημέ νος/η	Αναποφάσιστ ος/η	Ελαφρώς Ικανοποιημέ νος/η	Καθόλου Ικανοποιημέ νος/η
(1) Από την υποστήριξη που σας παρέχεται στον χώρο εργασίας.					
(2) Με τη δύναμη που έχετε να επηρεάσετε την ποιότητα της εργασίας σας;					
(3) Με την αναγνώριση που λαμβάνεται από την εργασία σας;					
(4) Με την αποζημίωση που λαμβάνετε για την εργασία σας;					

3. Κατατάξτε τους ακόλουθους παράγοντες ως προς τον βαθμό σημασία για εσάς.  
(1-6, 1 = πολύ σημαντικό, 6 = λιγότερο σημαντικό)

**Ψυχολογικοί Λόγοι**

- Επικοινωνία
- Υποστήριξη
- Ομαδική εργασία
- Εργασιακό περιβάλλον
- Αναγνώριση
- Καριέρα πρόοδο

4. Κατατάξτε τους ακόλουθους παράγοντες ως προς τον βαθμό σημασία για εσάς.  
(1-6, 1 = πολύ σημαντικό, 6 = λιγότερο σημαντικό)

**Οικονομικοί Λόγοι**

- Αύξηση
- Καταβολή ωφελημάτων
- Μισθός
- Δώρο
- Προαγωγή
- Εισόδημα

5. Παρακαλείστε να δηλώσετε τη σημασία των συστημάτων ανταμοιβής για εσάς.  
(Παρακαλούμε σημειώστε με ✓ στο κατάλληλο κουτί)

	Πολύ σημαντικό	Κάπως σημαντικό	Αναποφάσιτος/η	Ελαφρώς σημαντικό	Καθόλου σημαντικό
(1) Χρηματοοικονομικοί (εξωγενής)					
(2) Ψυχολογικοί (εγγενής)					

6. Παρακαλείστε να δηλώσετε το πιο σημαντικό σύστημα ανταμοιβής για εσάς.  
(Παρακαλούμε σημειώστε με ✓ στο κατάλληλο κουτί)

1. Χρηματοοικονομικό (εξωγενής)
2. Ψυχολογικό (εγγενής)

7. Παρακαλείστε να δηλώσετε πως θα σας επηρέαζε η μείωση Χρηματοοικονομικών κινήτρων;  
(Παρακαλούμε σημειώστε με ✓ στο κατάλληλο κουτί)

	1	2	3	4	5
	Πολύ	Αρκετά	Αναποφάσις τος/η	Λίγο	Καθόλου
(1) Παραγωγή					
(2) Εξυπηρέτηση					
(3) Υπομονή					

8. Παρακαλείστε να δηλώσετε πως θα σας επηρέαζε η μείωση Μη Χρηματοοικονομικών κινήτρων;  
(Παρακαλώ σημειώστε με ✓ στο κατάλληλο κουτί)

	1	2	3	4	5
	Πολύ	Αρκετά	Αναποφάσις τος/η	Λίγο	Καθόλου
(1) Παραγωγή					
(2) Εξυπηρέτηση					
(3) Υπομονή					

**Μέρος Β**  
**ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ**

**1. Αναφέρετε αν είστε:**

Άνδρας:       Γυναίκα:

**2. Ειδικότητα:**

Ιατρικό:       Παραϊατρικό:       Νοσηλευτικό:

**3. Ετήσια έσοδα:**

(επιλέξτε ένα κουτί)

Λιγότερα από €10.000       €10.001-€15.000   
€15.001- €20.000       Περισσότερα €20.001

**4. Πόσο καιρό εργάζεστε στο Νοσοκομείο;**

(Σημειώστε ένα τετραγωνίδιο)

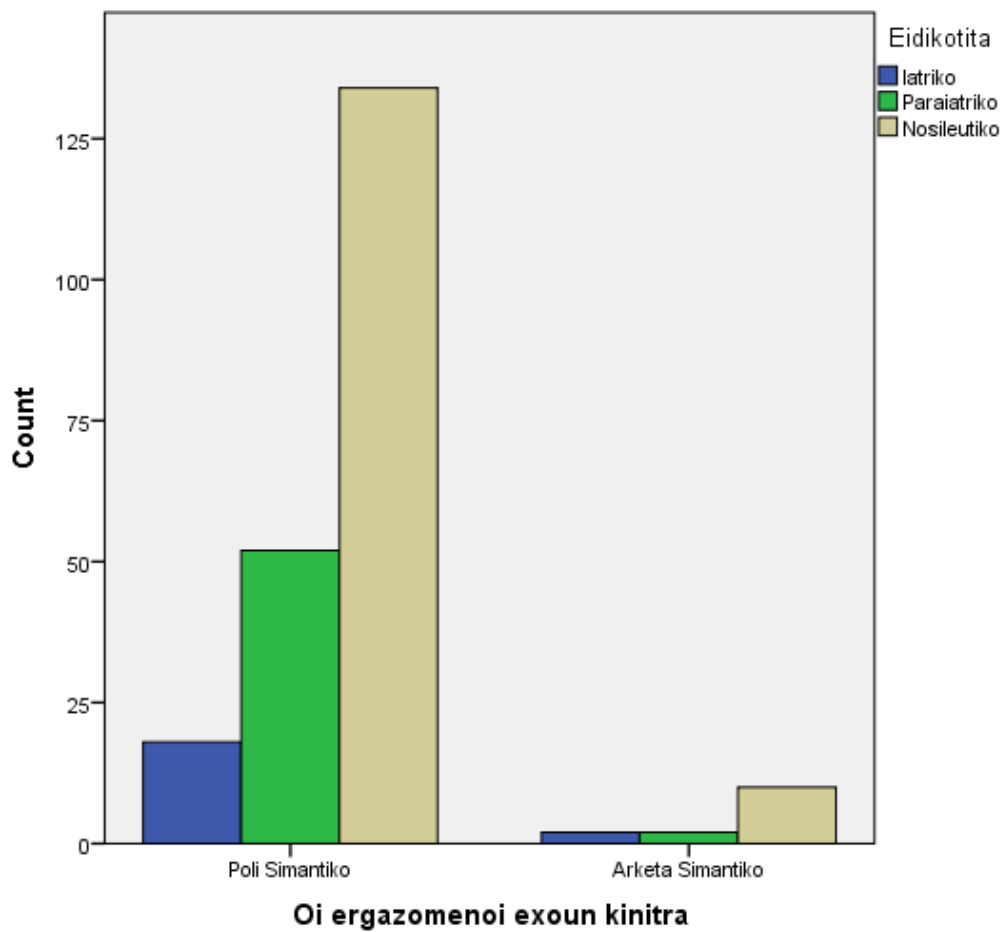
Λιγότερο από 1 χρόνο       1 - 5 χρόνια       6 - 10 χρόνια       11 - 15 χρόνια       16 - 20 χρόνια       21 χρόνια και πάνω

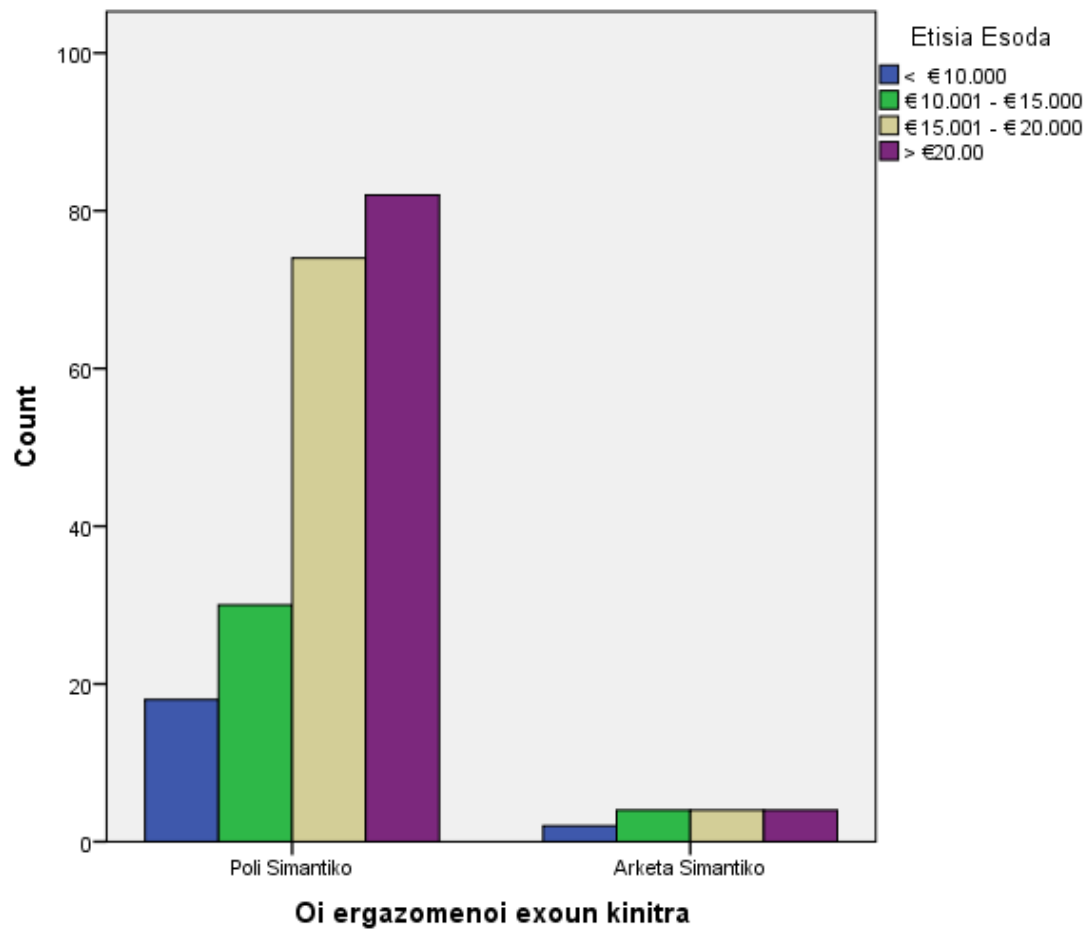


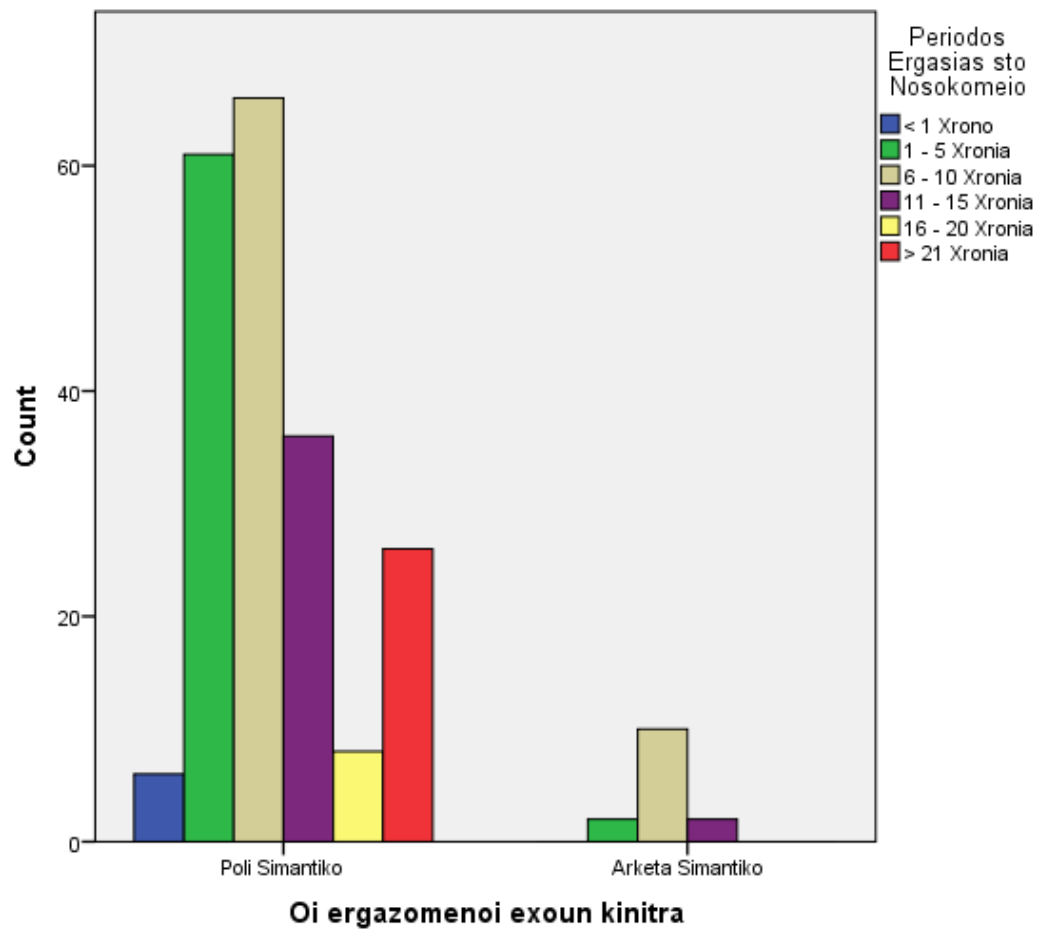
## Παράρτημα 2

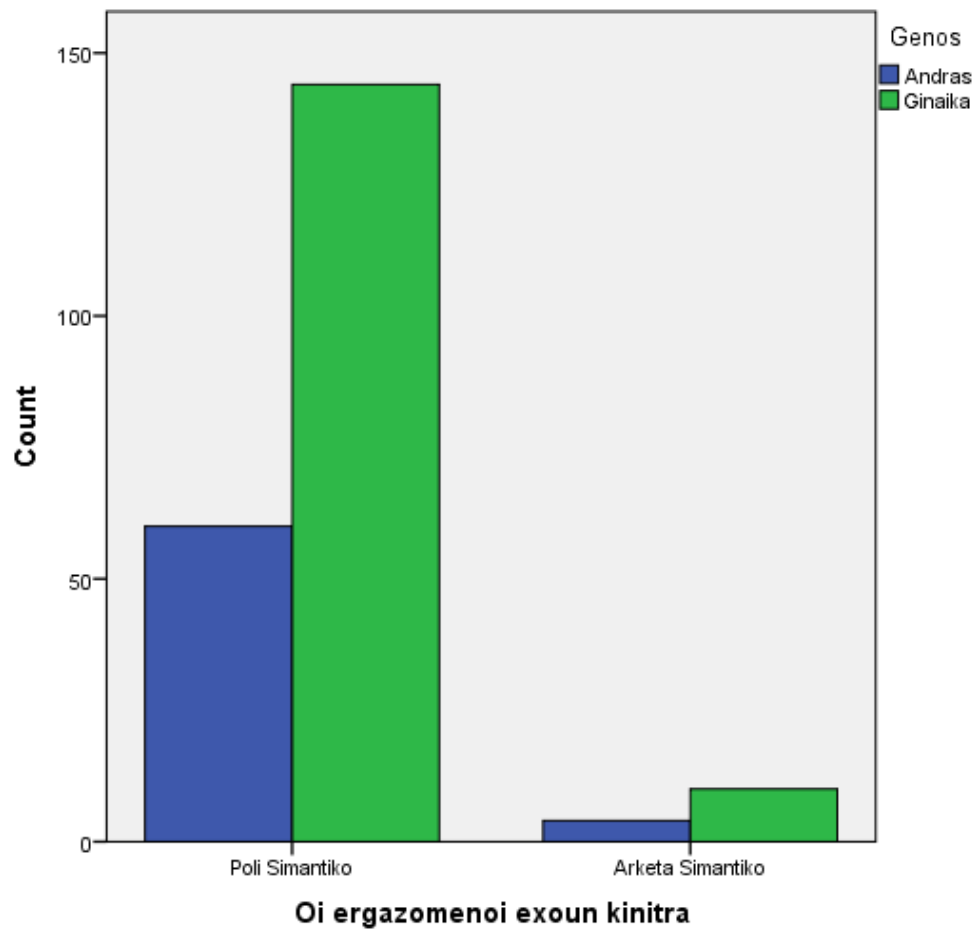
Σε αυτό το παράρτημα παρατίθενται τα ιστογράμματα των απαντήσεων που λήφθηκαν από ιατρικό, νοσηλευτικό και παραϊατρικό προσωπικό, κατά τη σειρά των ερωτήσεων στο ερωτηματολόγιο, σε σύγκριση με τις μεταβλητές φύλο, ειδικότητα, περίοδος εργασίας και οικονομικές απολαβές.

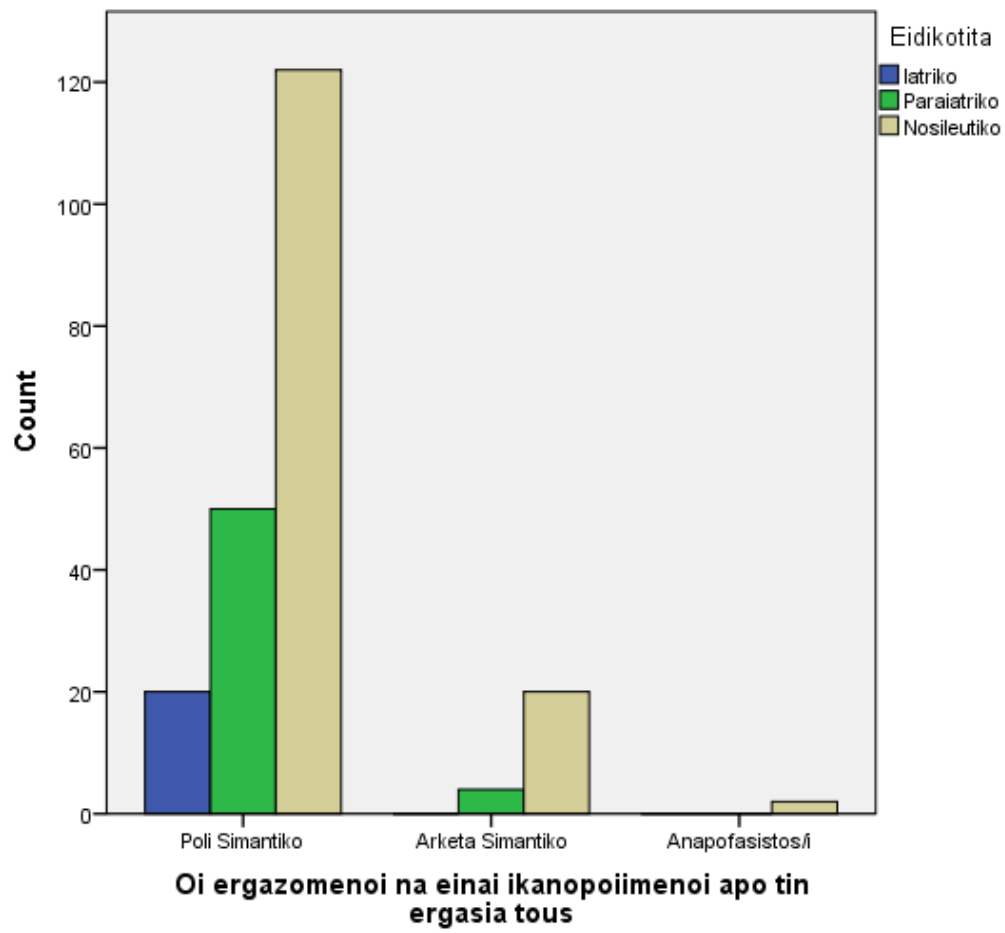
### Ιστογράμματα

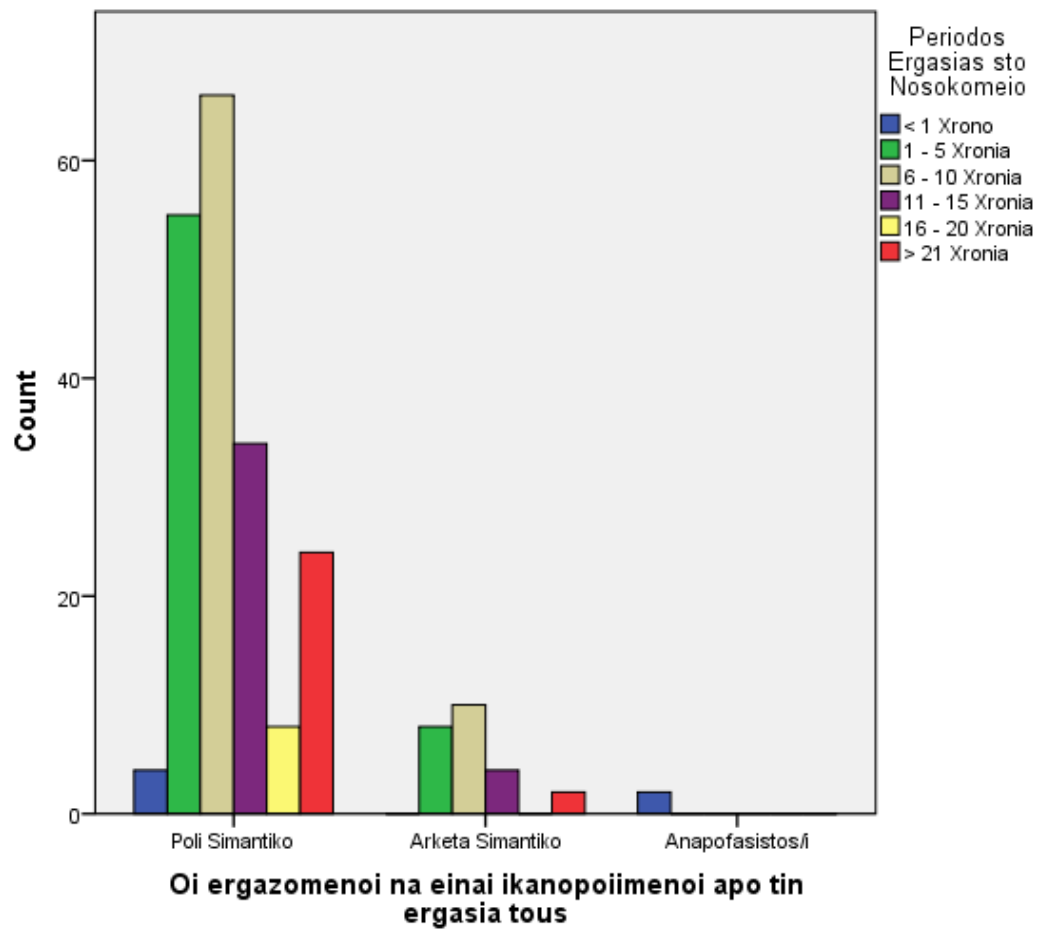


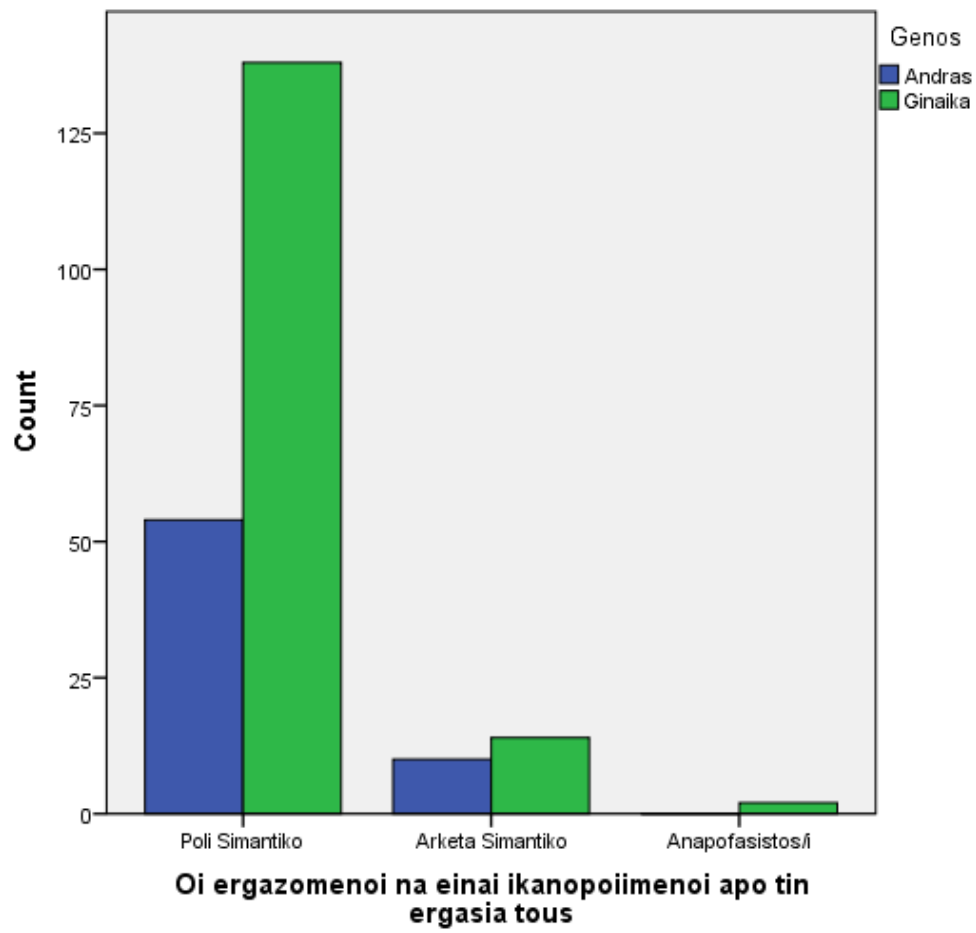


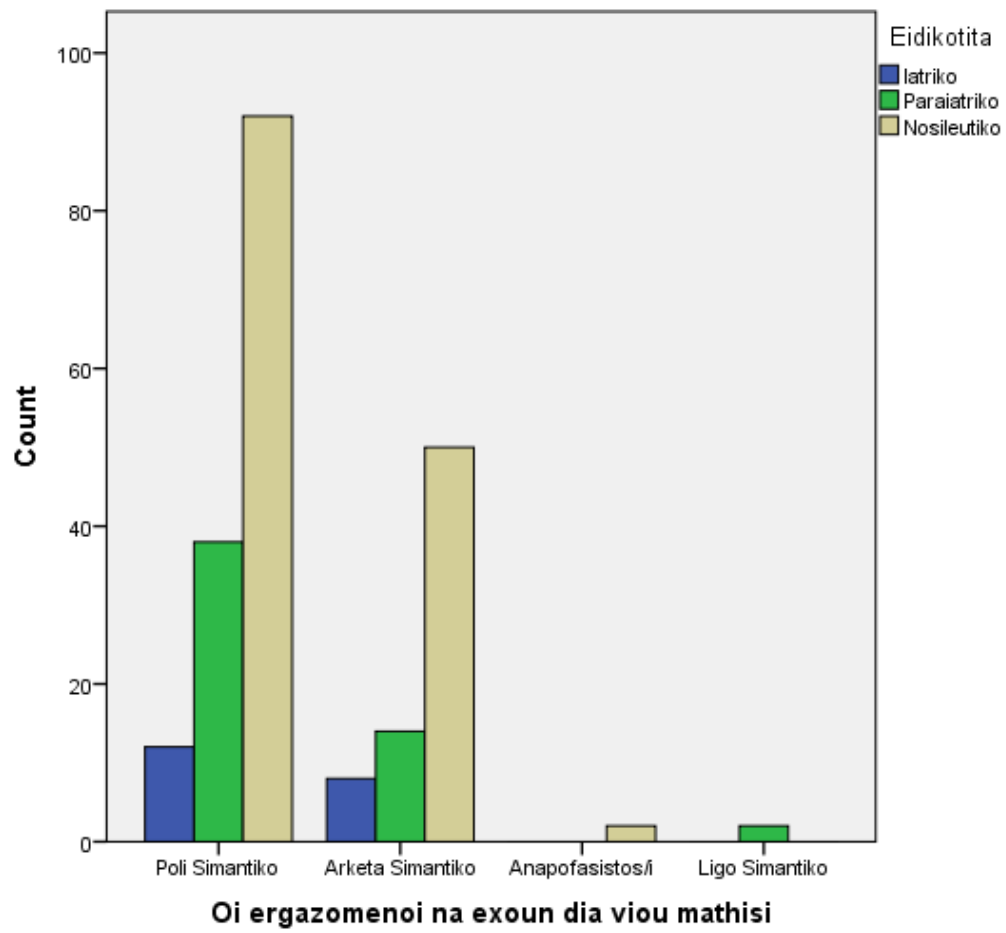




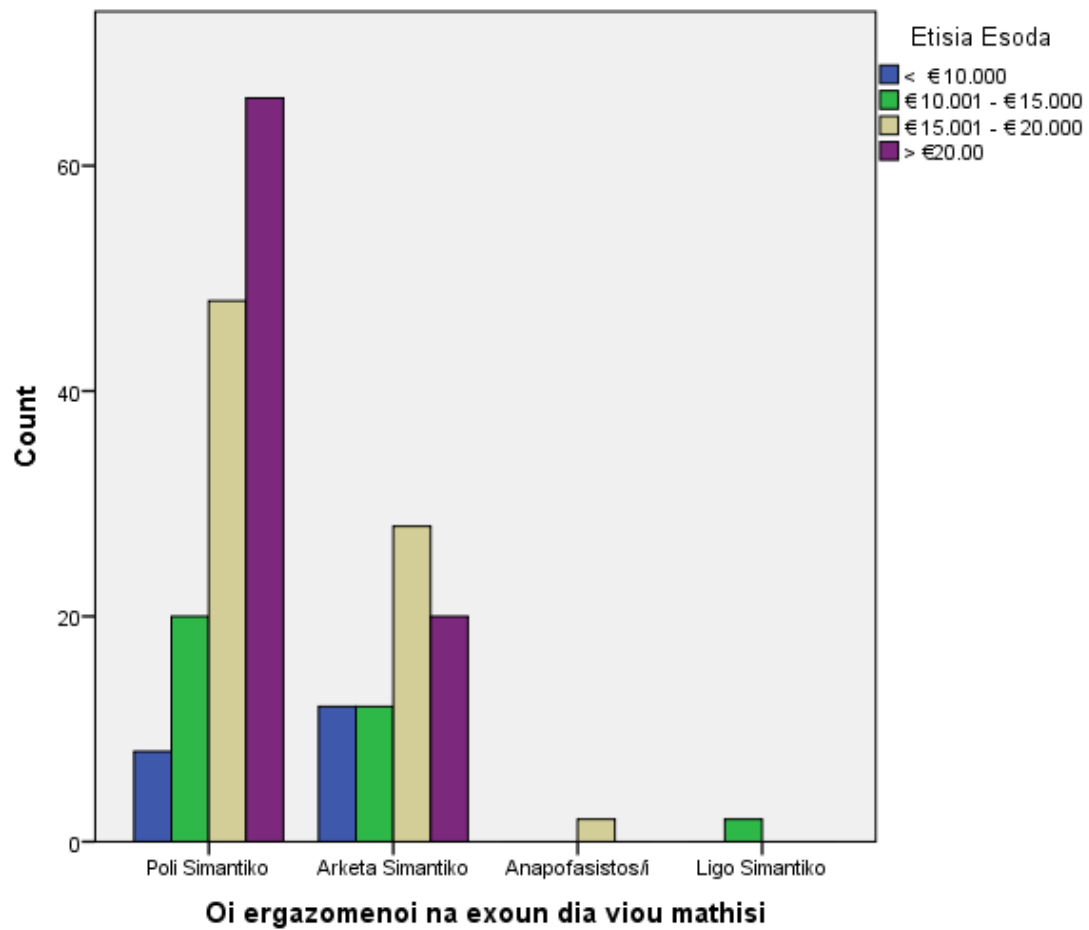


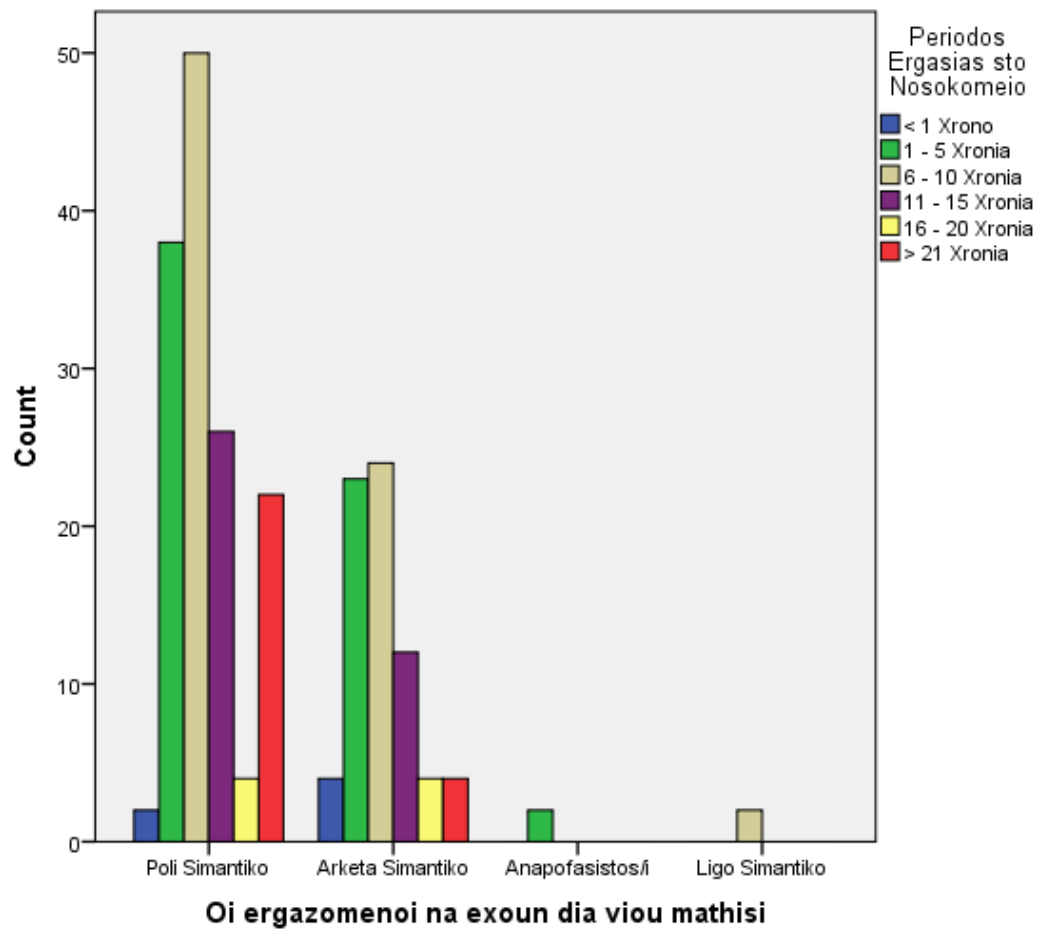


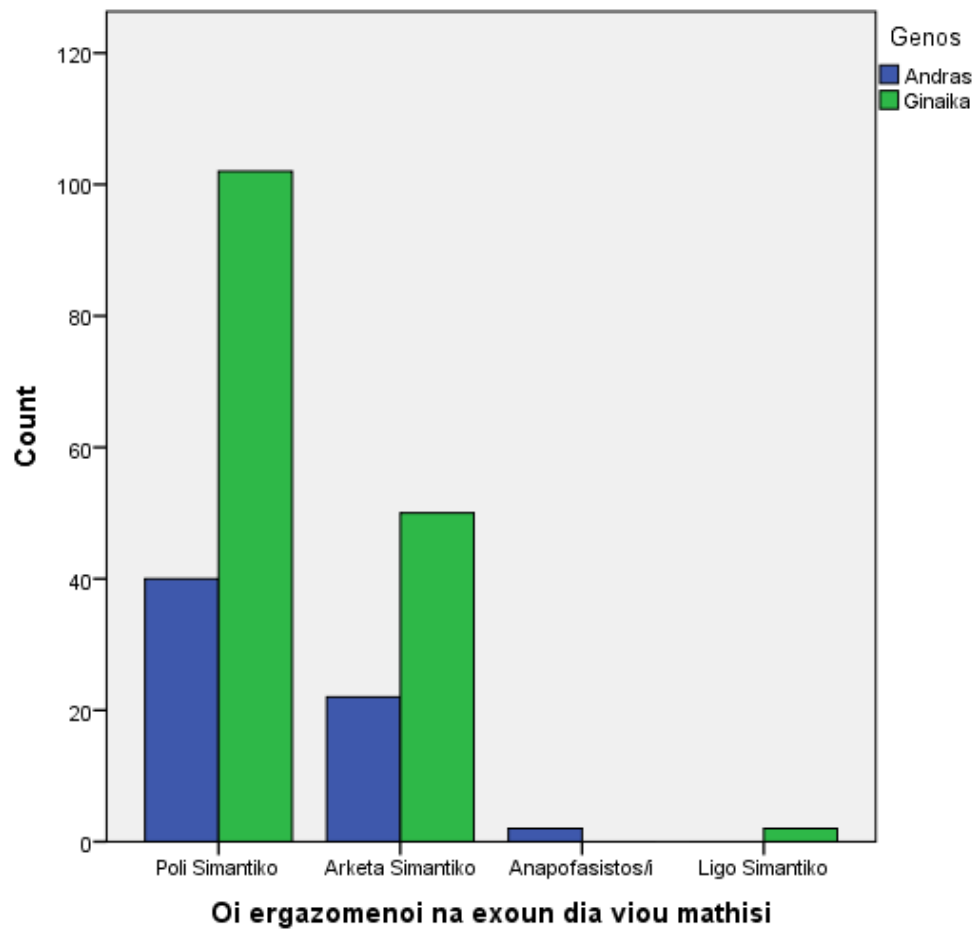


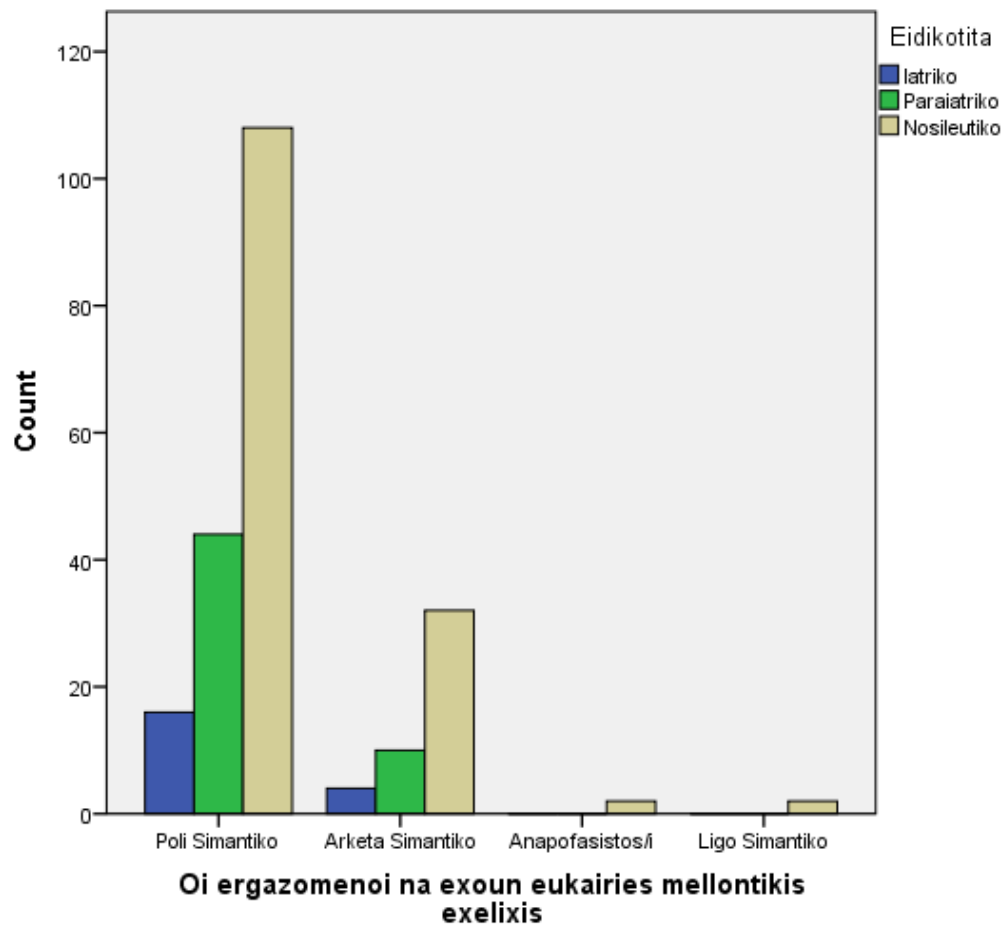


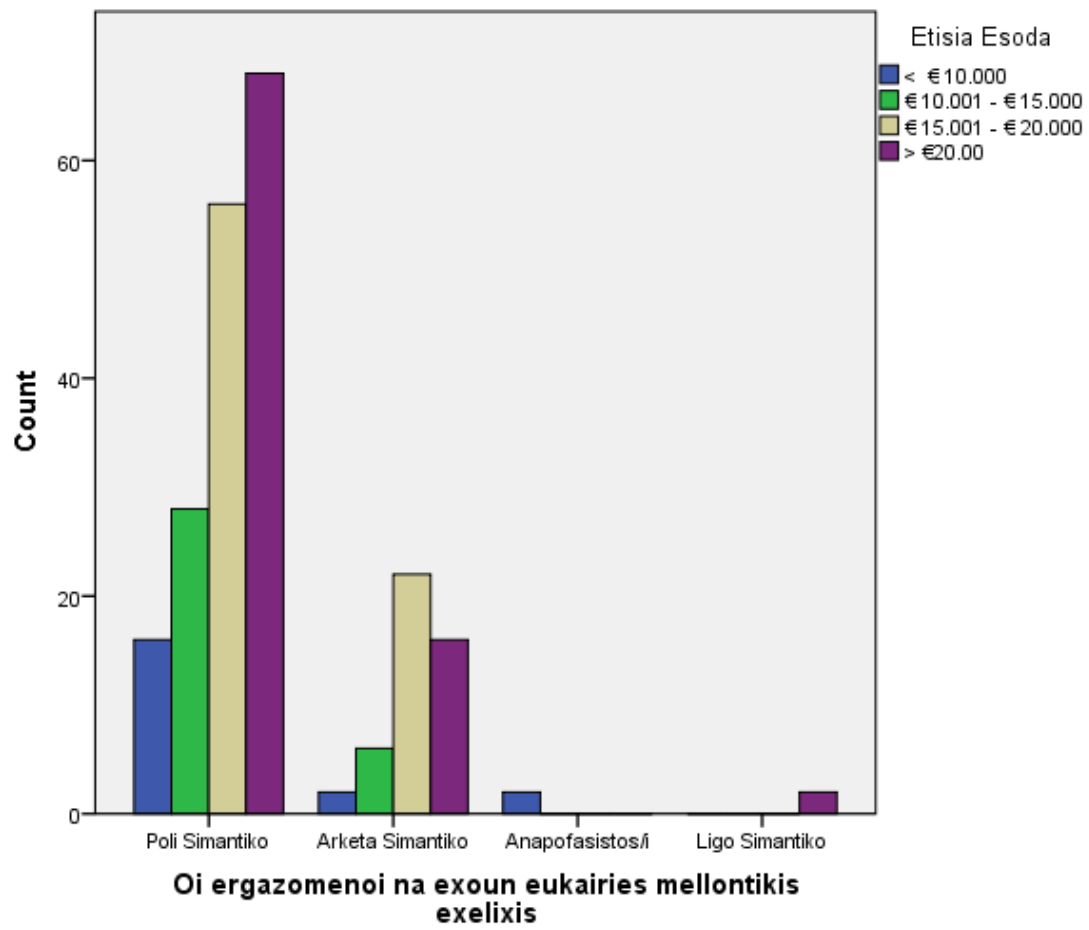


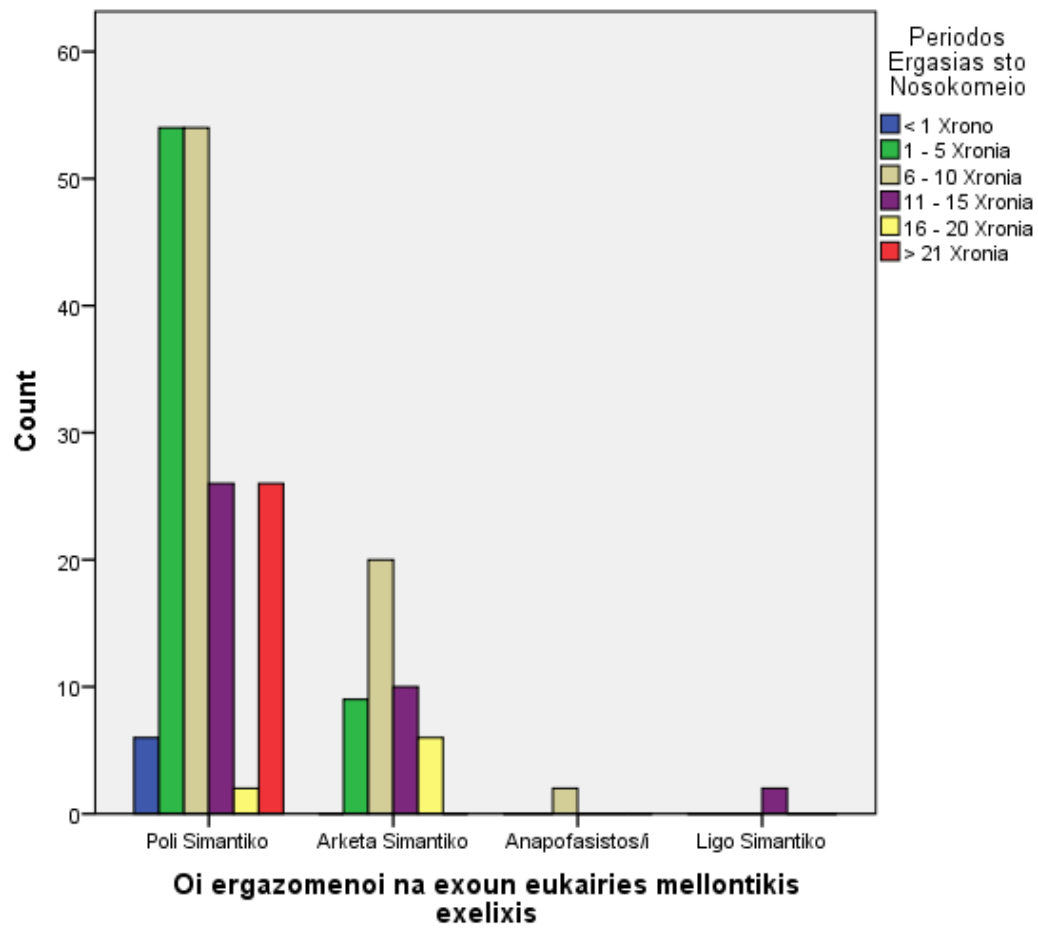


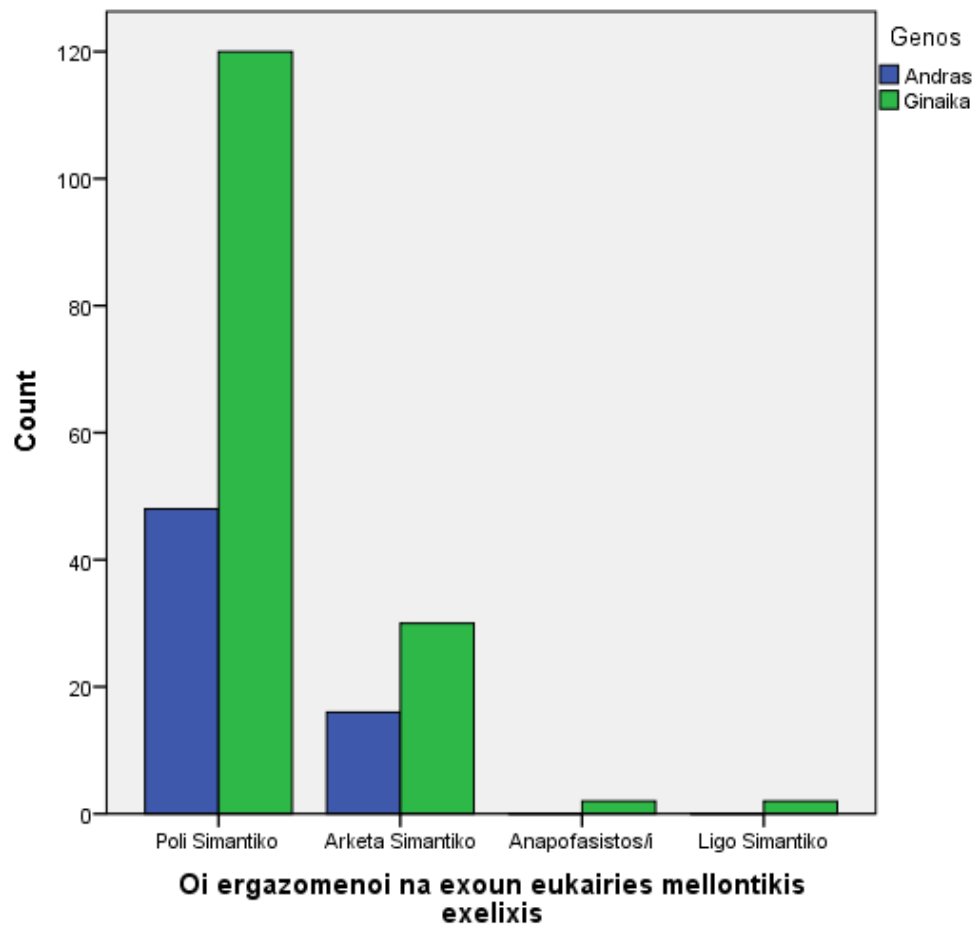


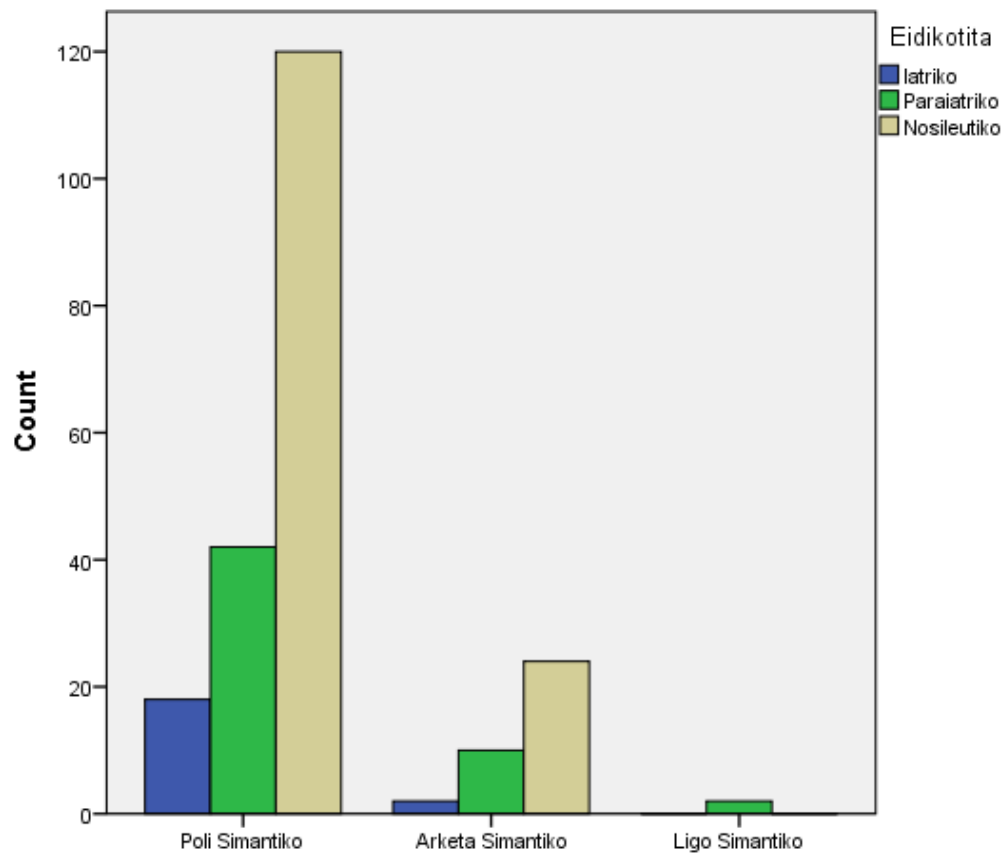






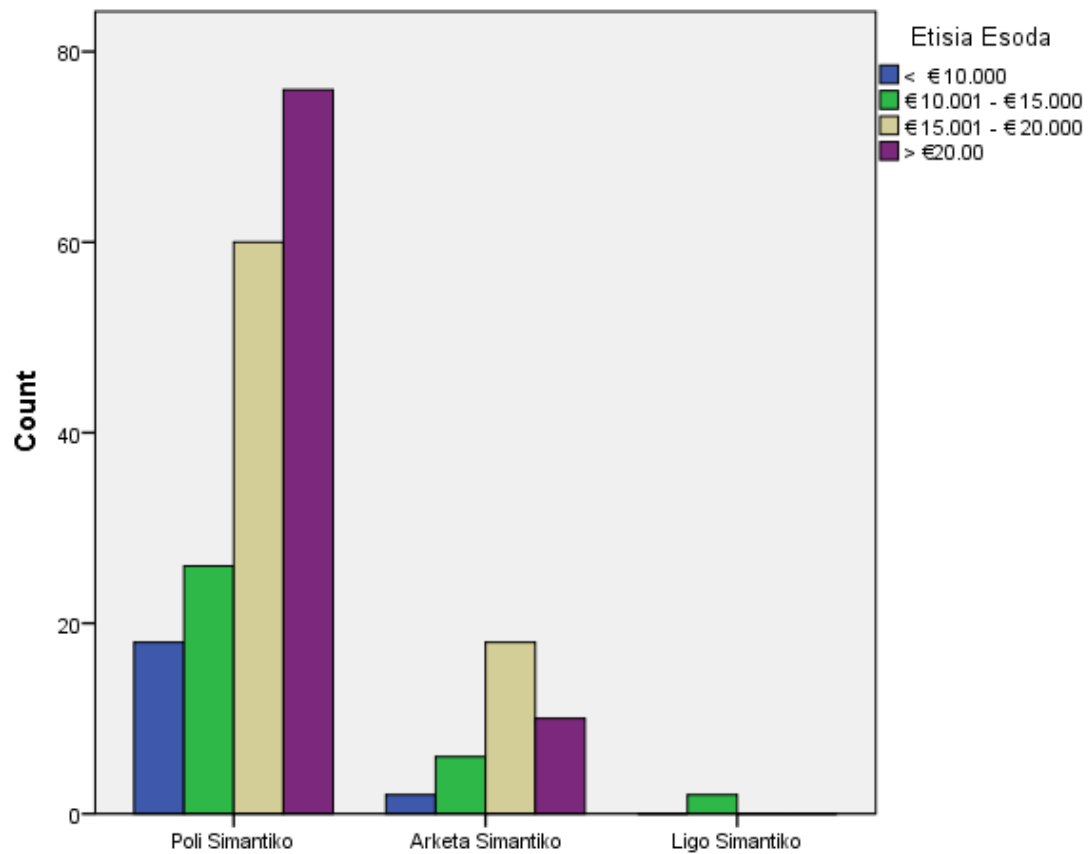




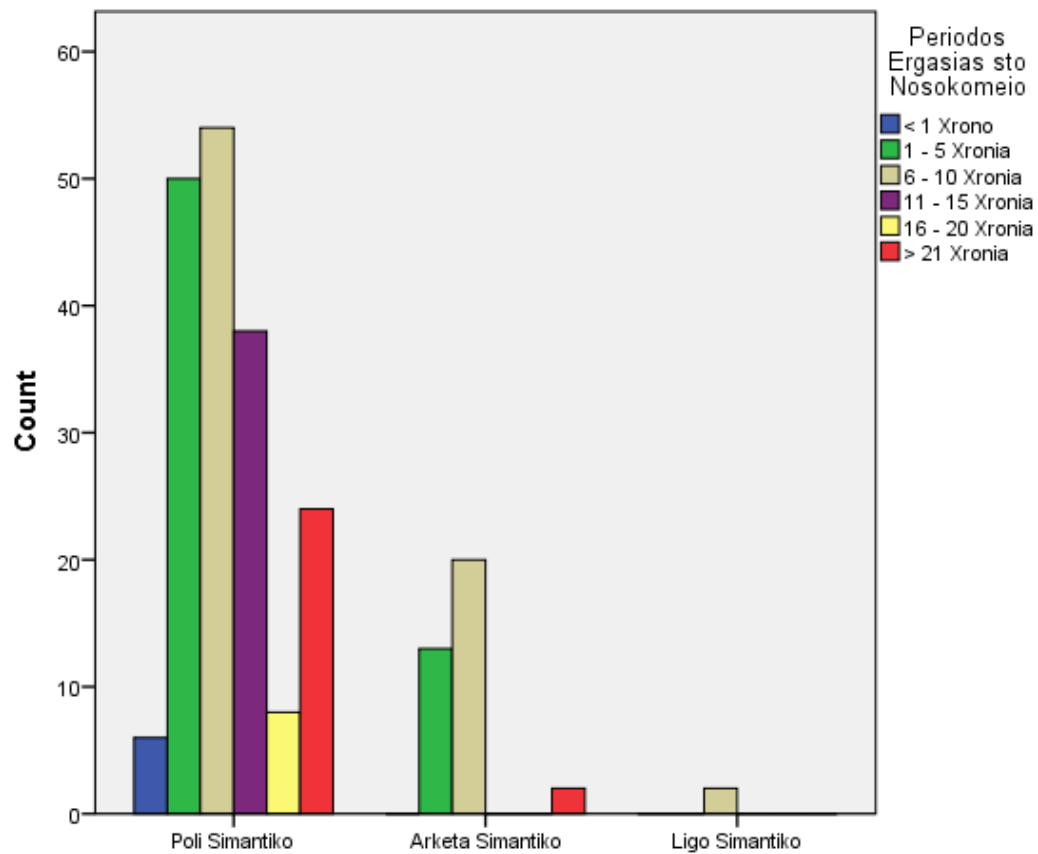


**Oi ergazomenoi na exoun isorropia metaxi ergasias kai prospikis zwis**

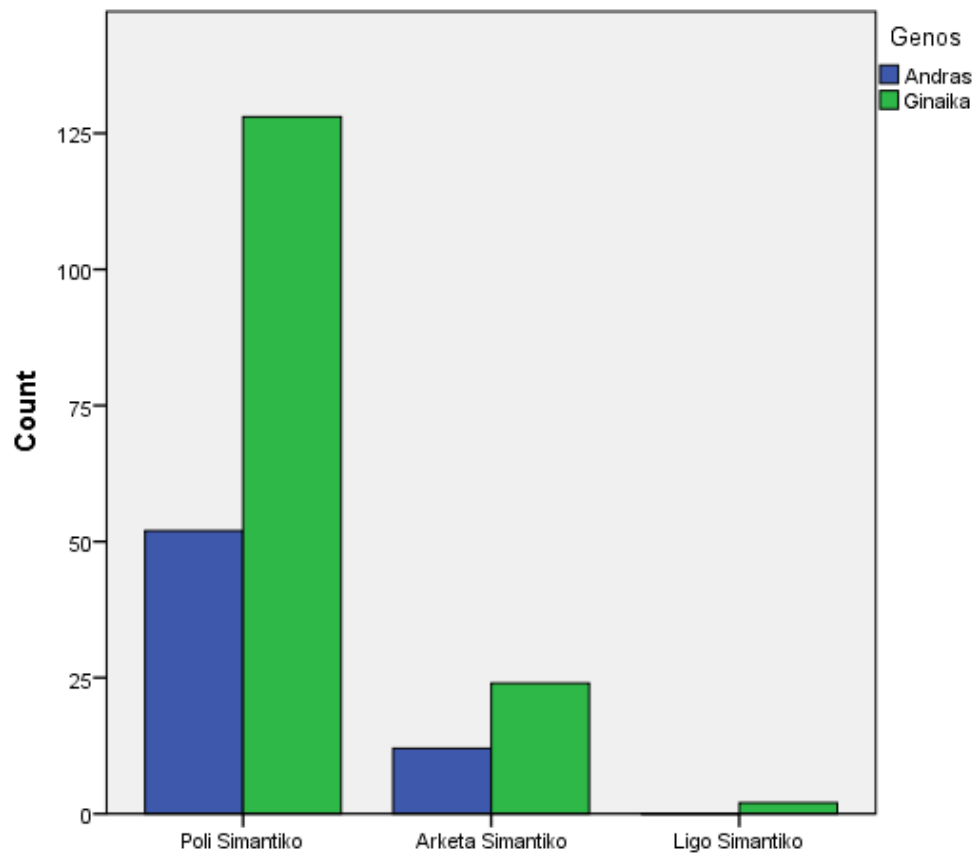




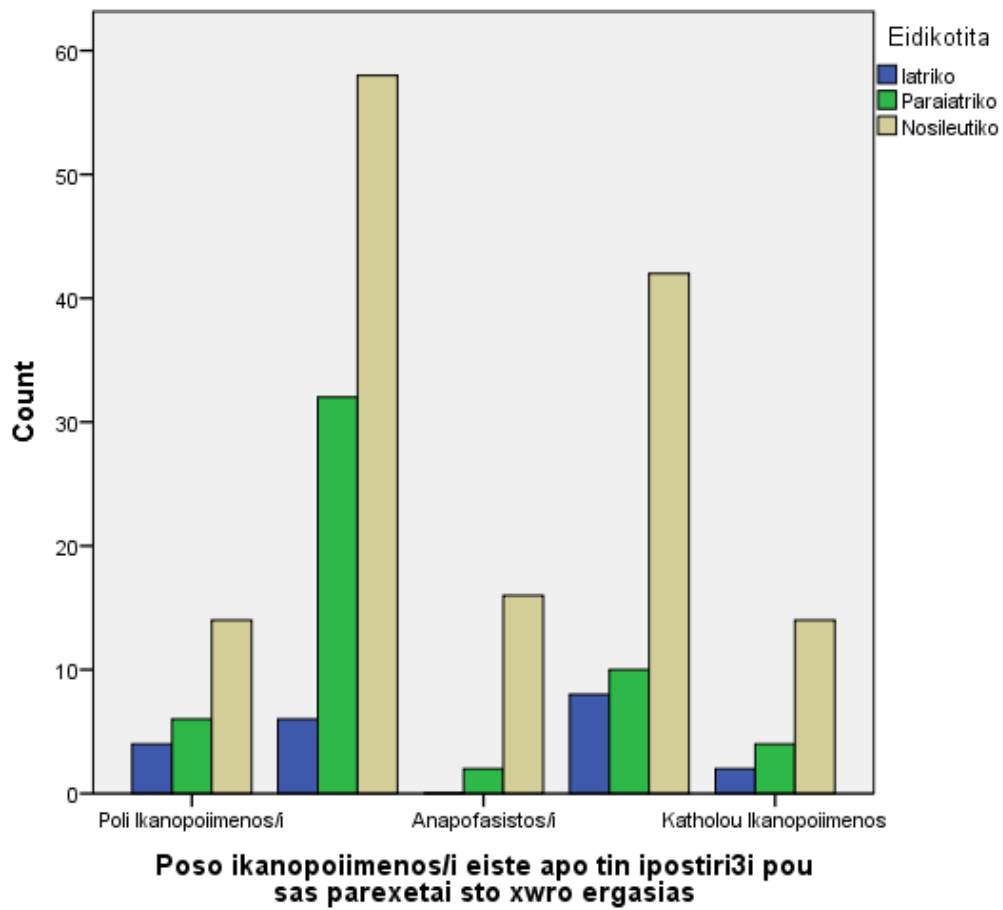
**Oi ergazomenoi na exoun isorropia metaxi ergasias kai proswpikis zwis**

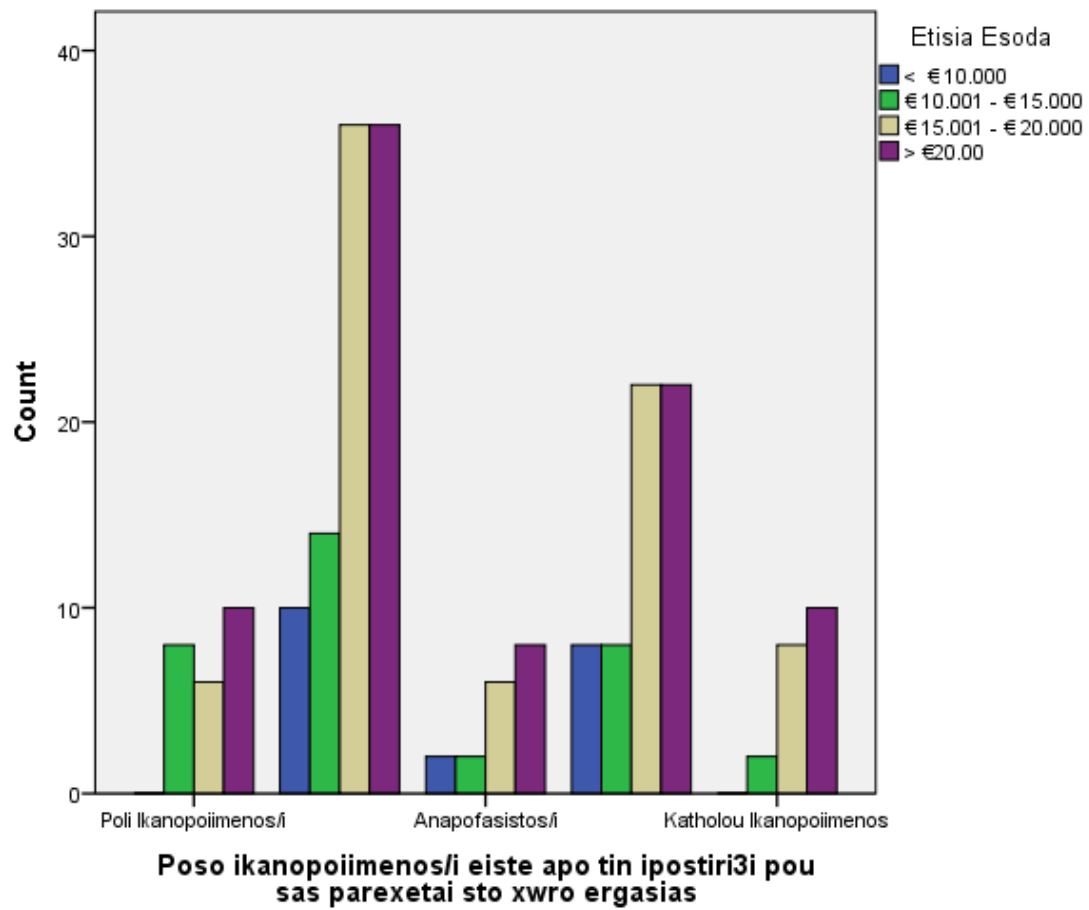


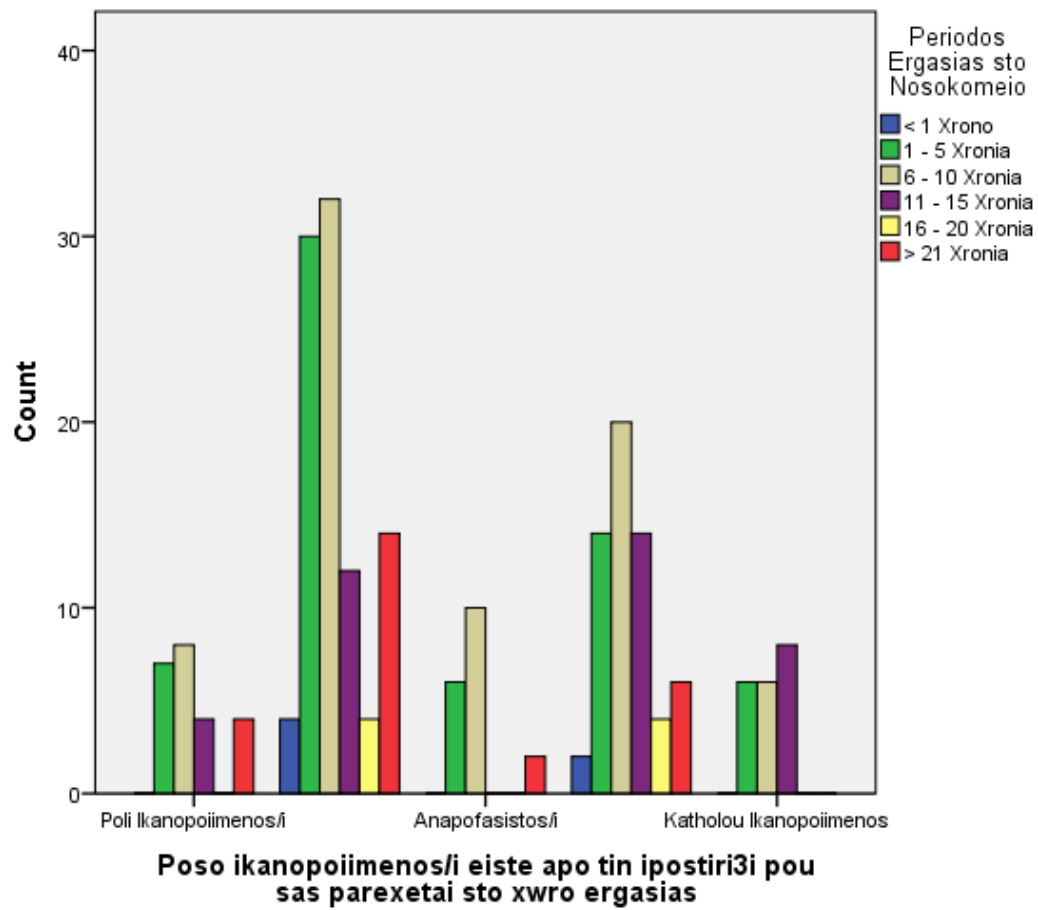
**Oi ergazomenoi na exoun isorropia metaxi ergasias kai proswpikis zwis**

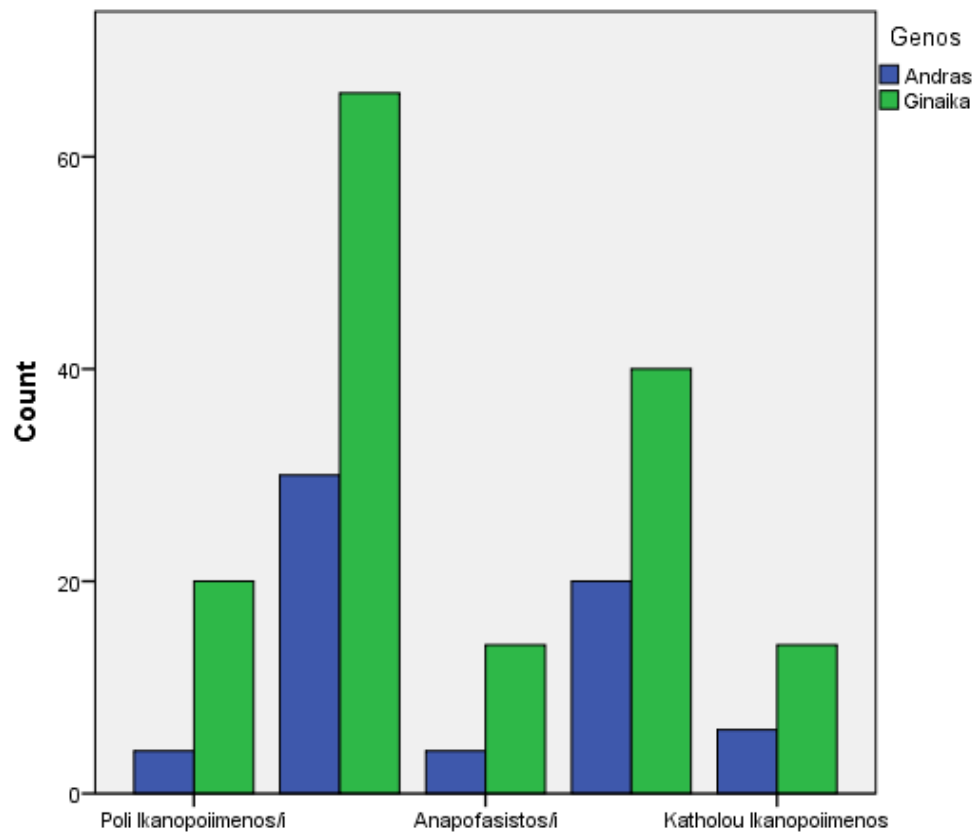


**Oi ergazomenoi na exoun isorropia metaxi ergasias kai prospikis zwis**

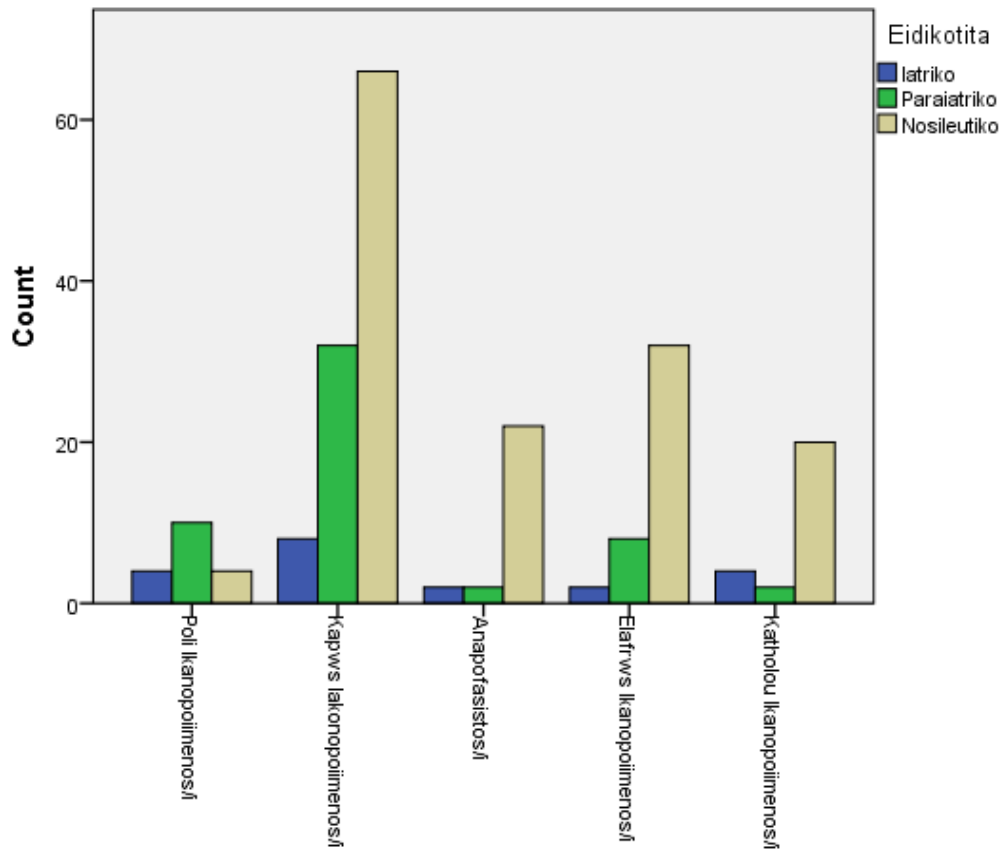






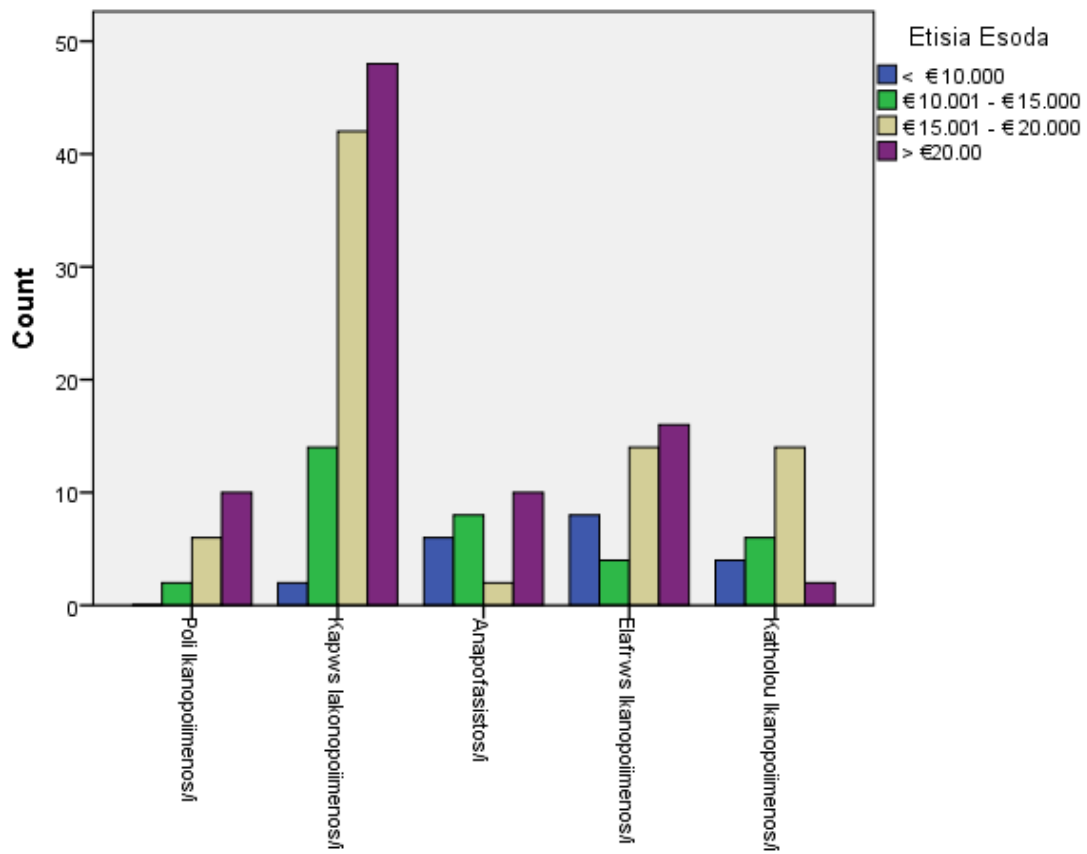


**Poso ikanopoiimenos/i eiste apo tin ipostiri3i pou sas parexetai sto xwro ergasias**

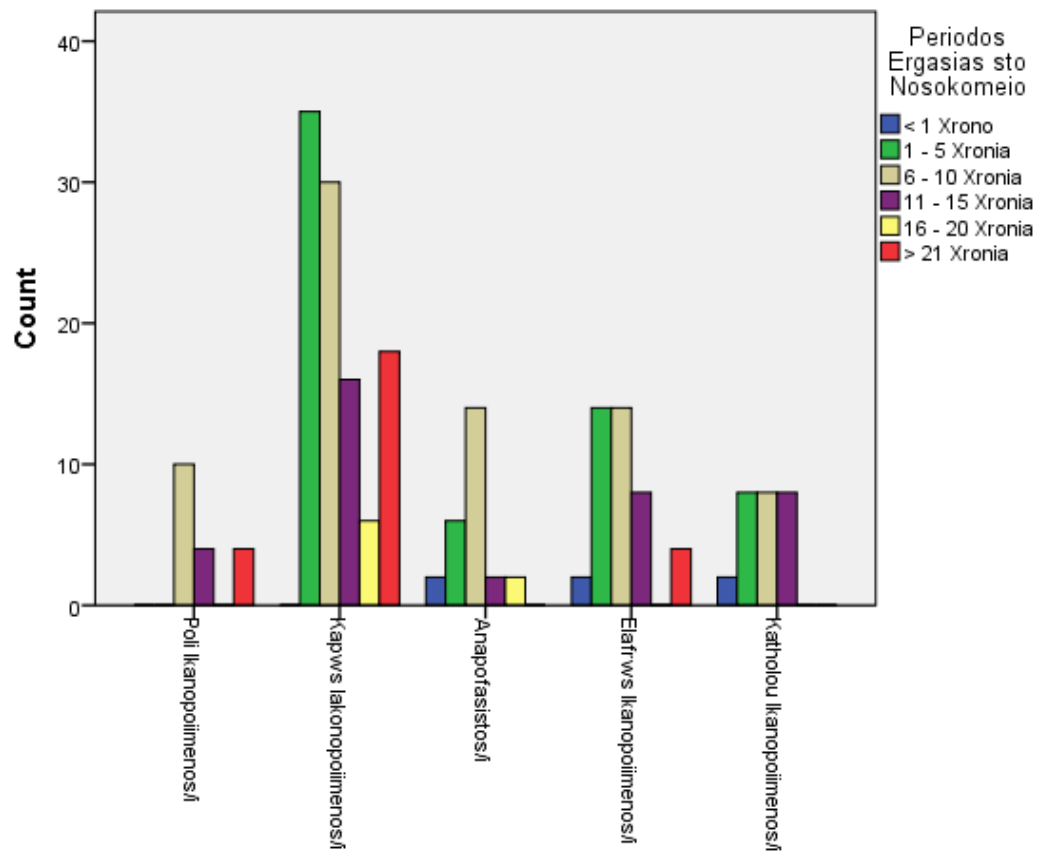


**Poso ikanopoiimenosi/ eiste me ti dinami pou exete na epireasete tin poiitita ergasias sas**

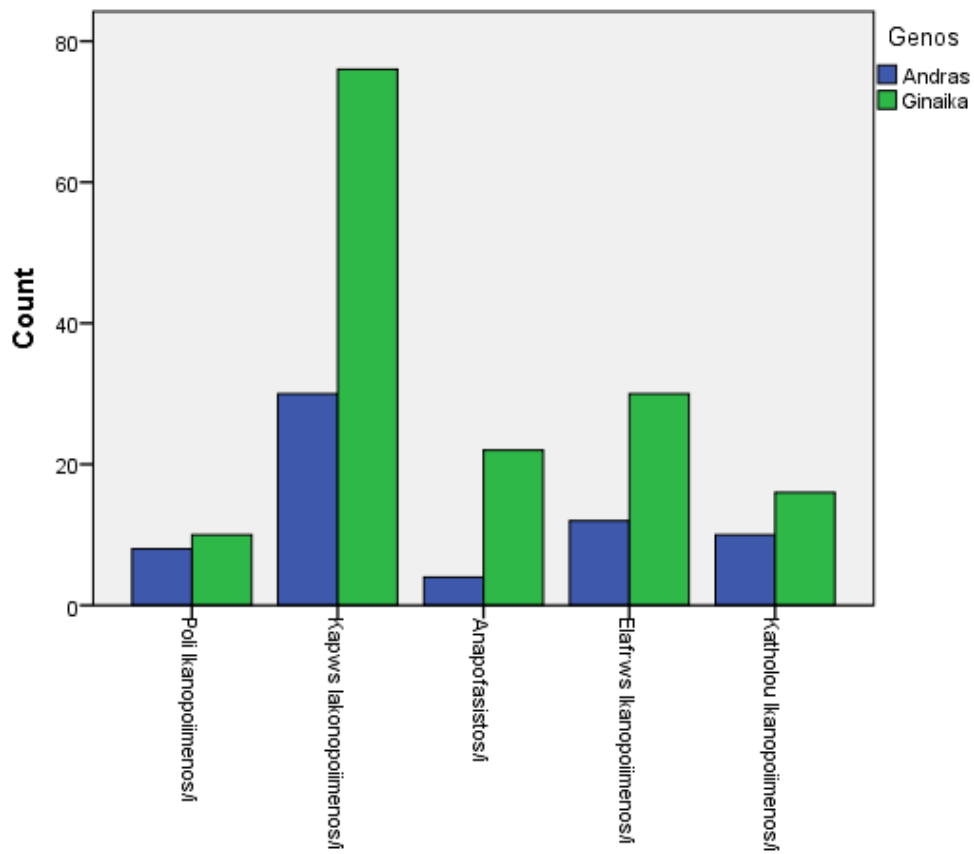




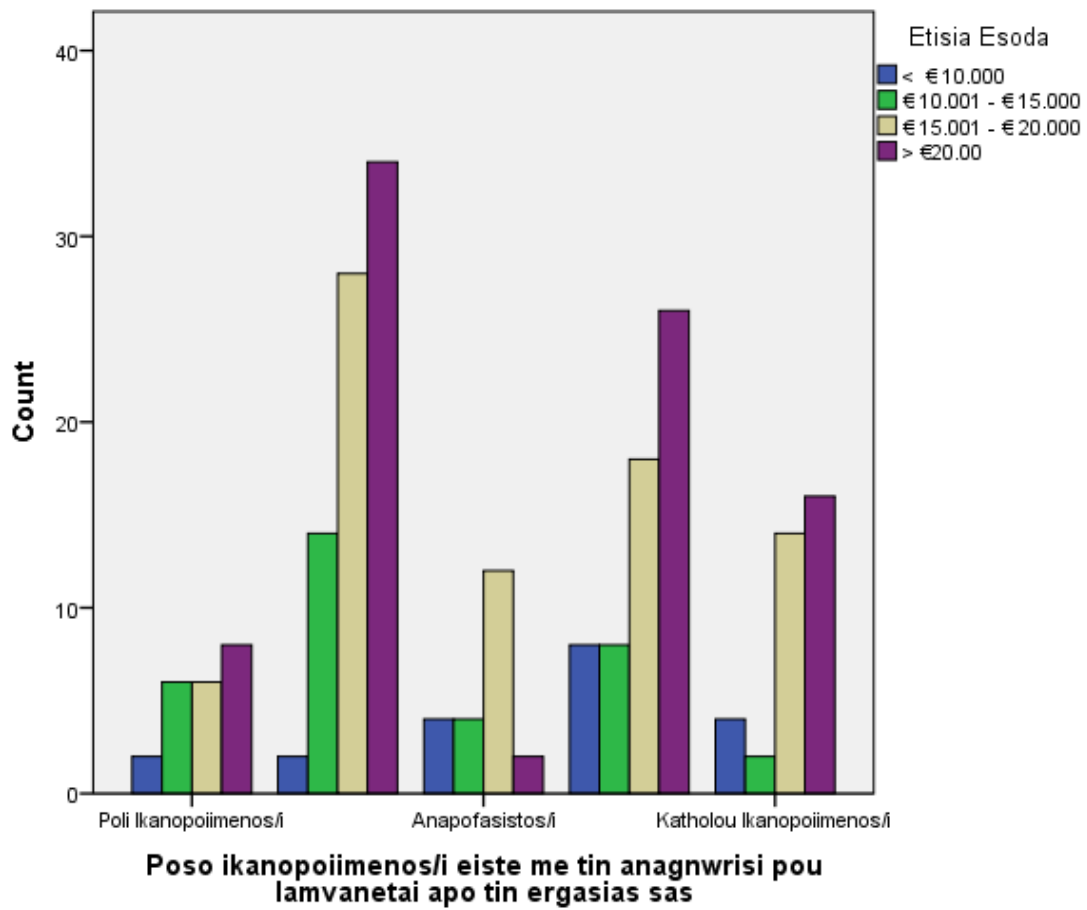
**Poso ikanopoiimenosi eiste me ti dinami pou exete na epireasete tin poiouta ergasias sas**

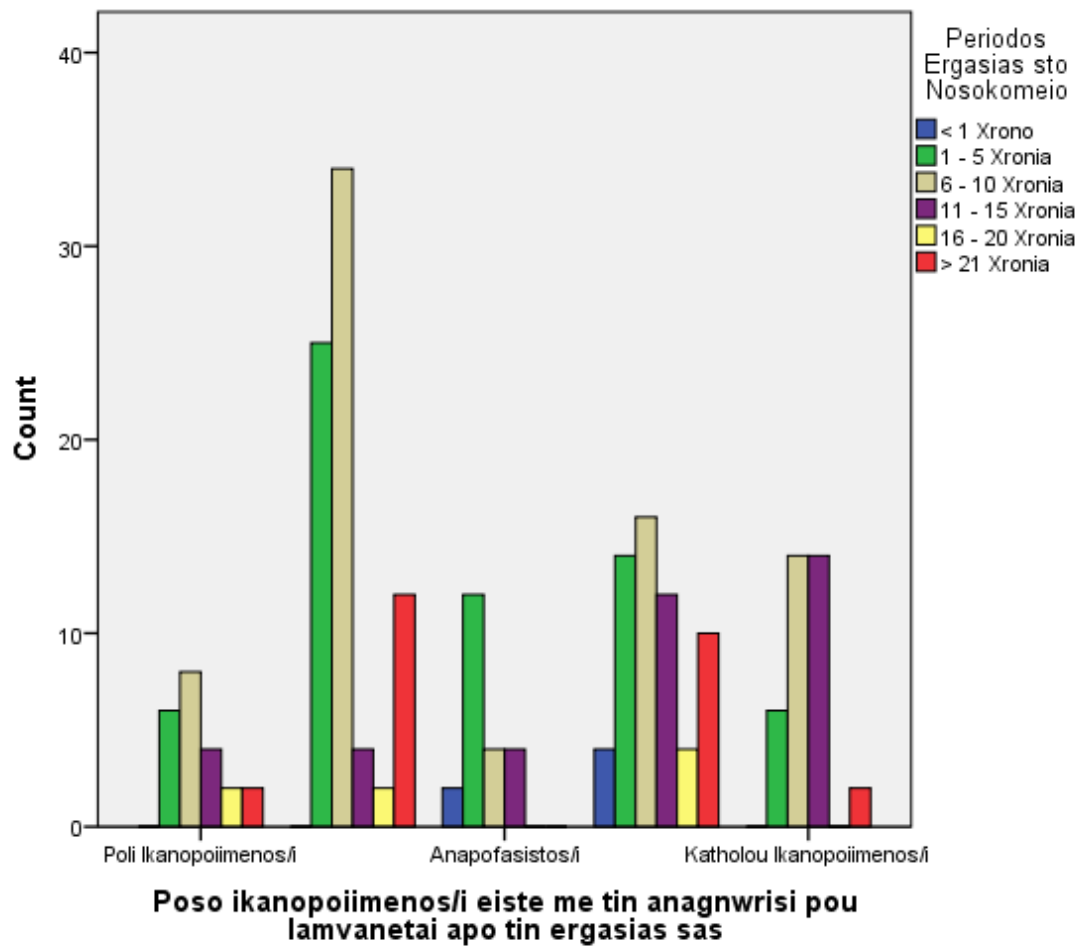


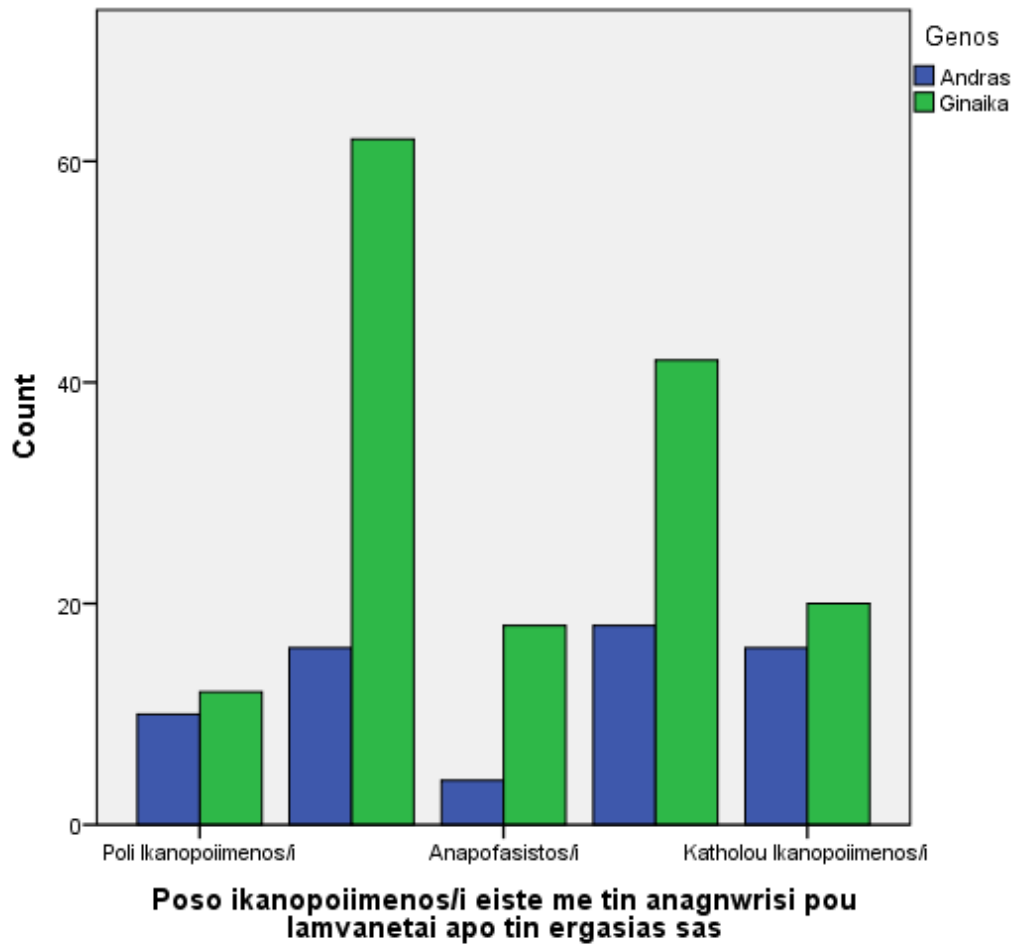
**Poso ikanopoiimenosi/ eiste me ti dinami pou exete na epireasete tin poiitita ergasias sas**

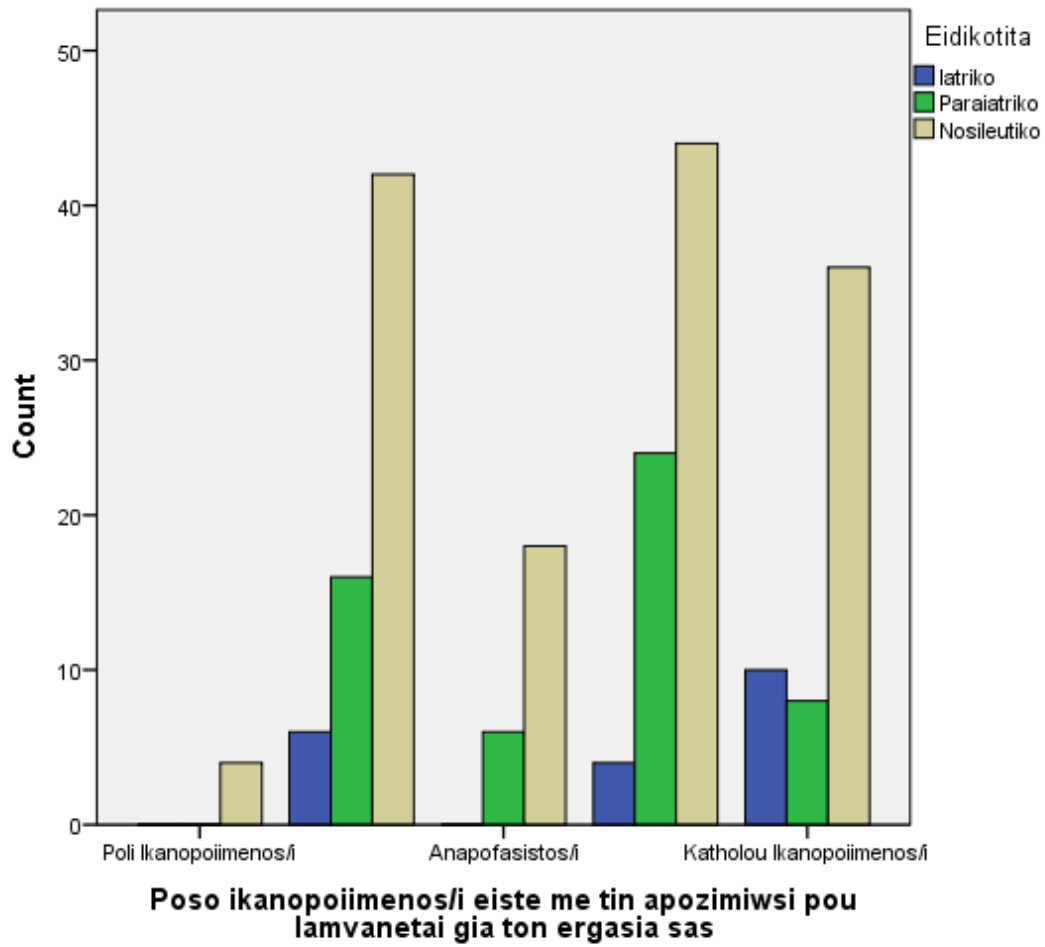


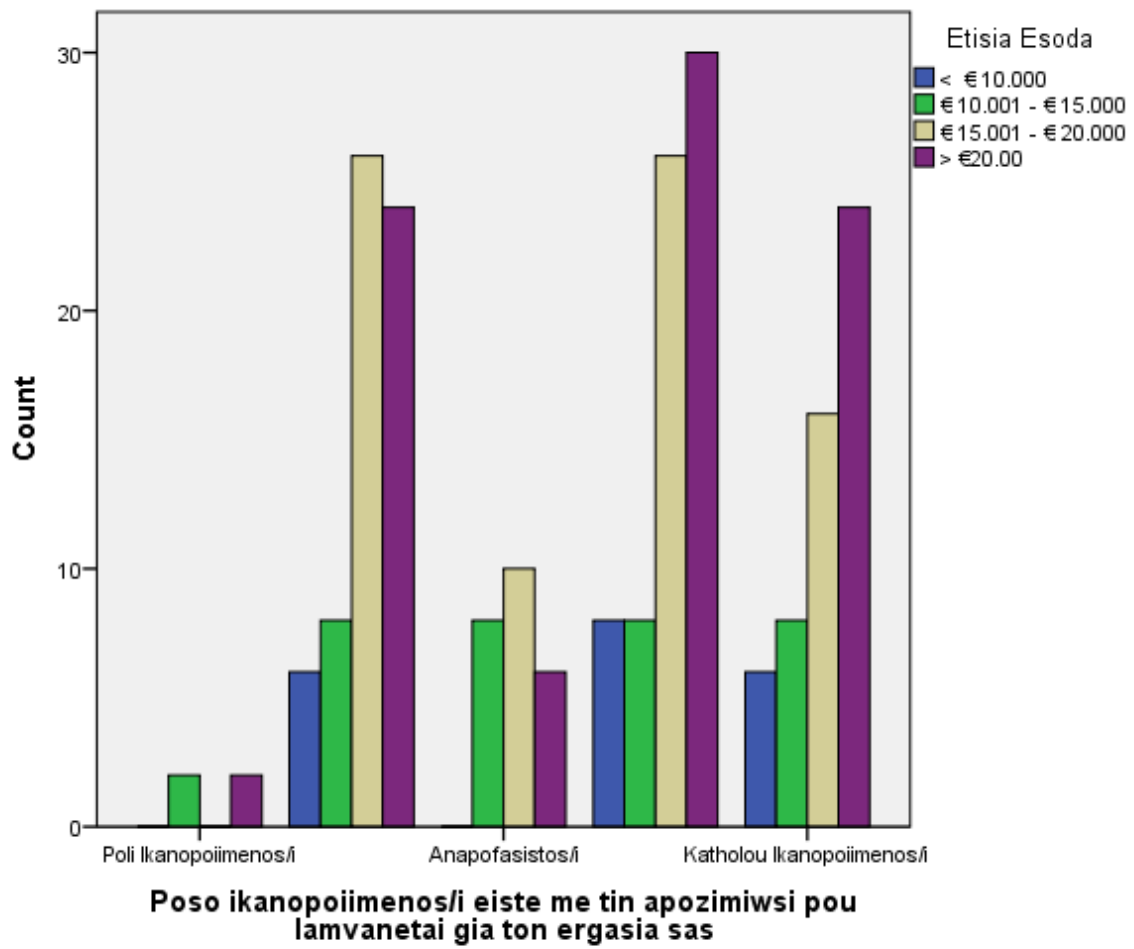
**Poso ikanopoiimenosi/i eiste me ti dinami pou exete na epireasete tin poiotita ergasias sas**



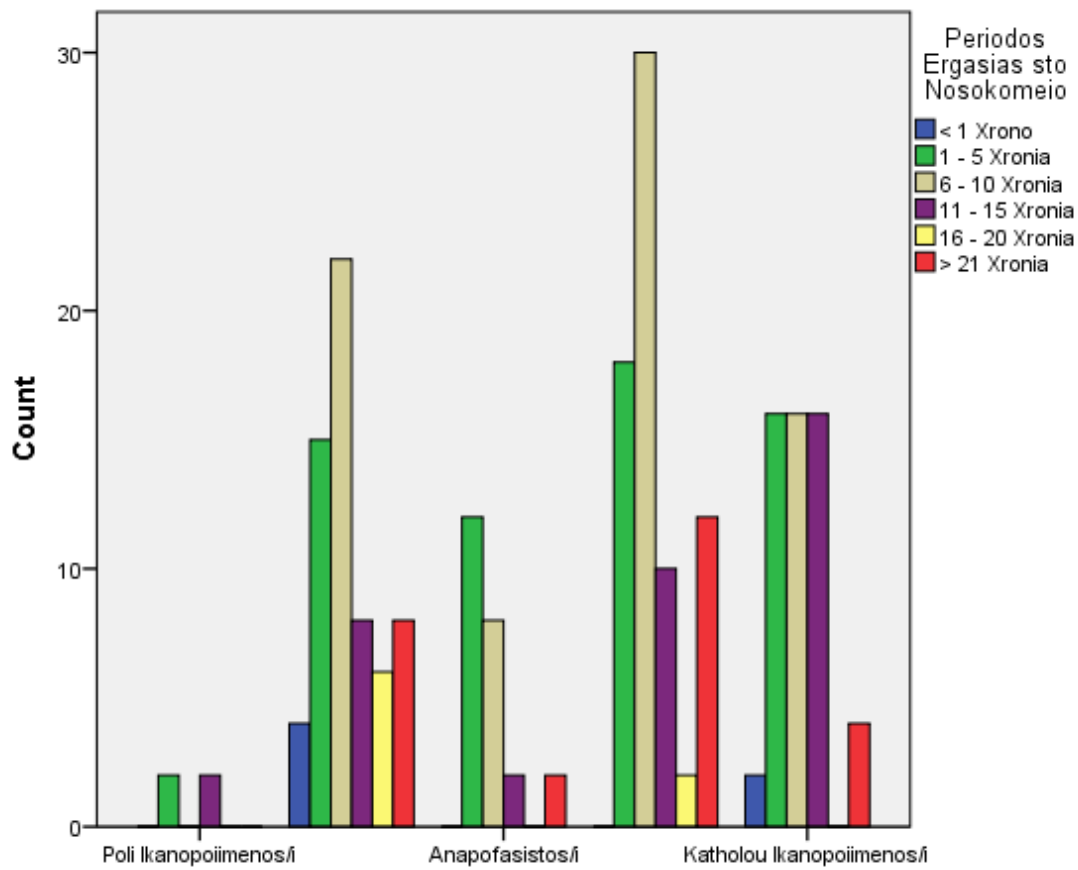




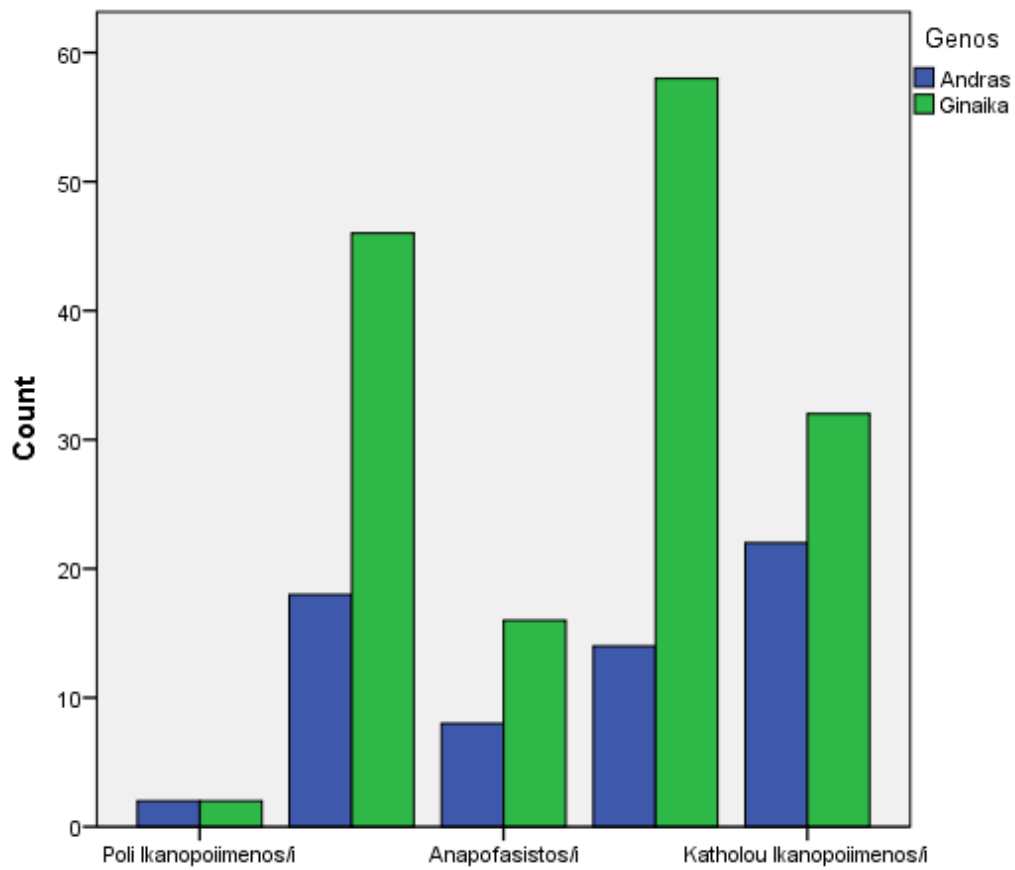




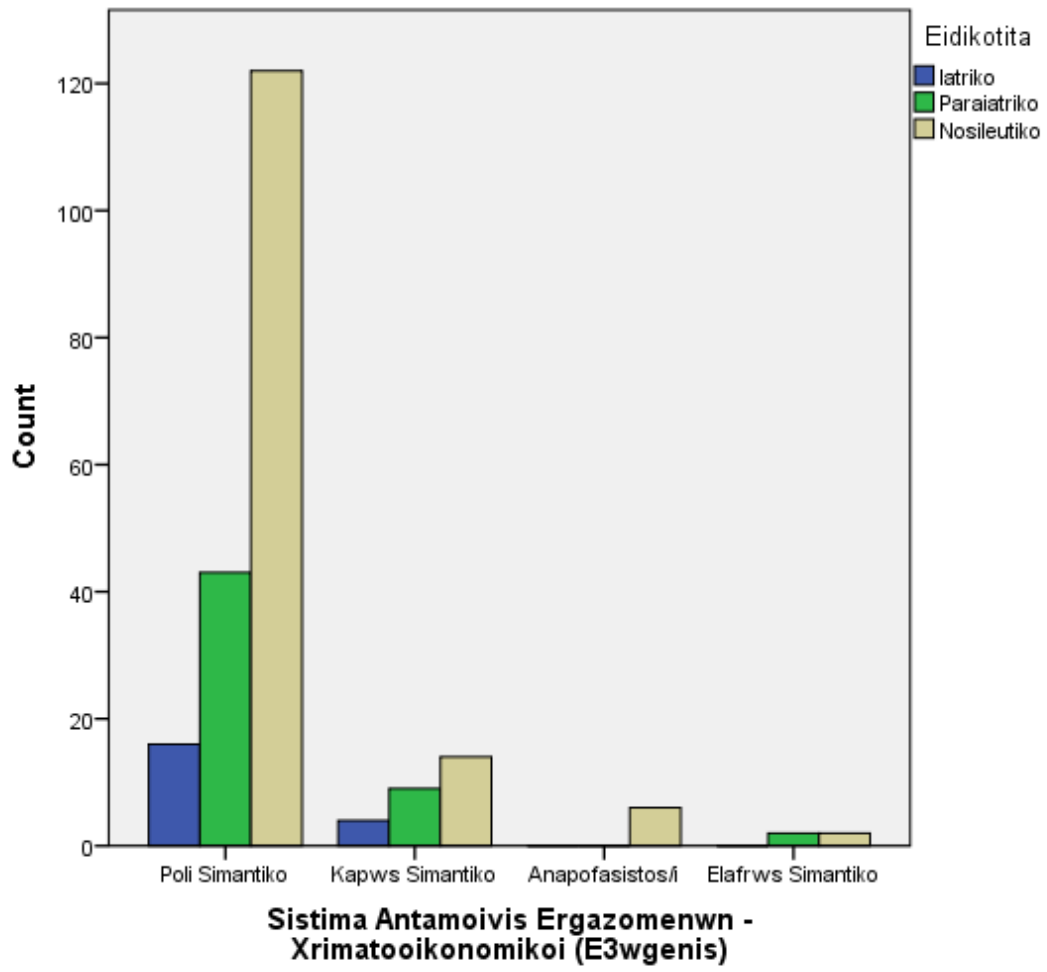


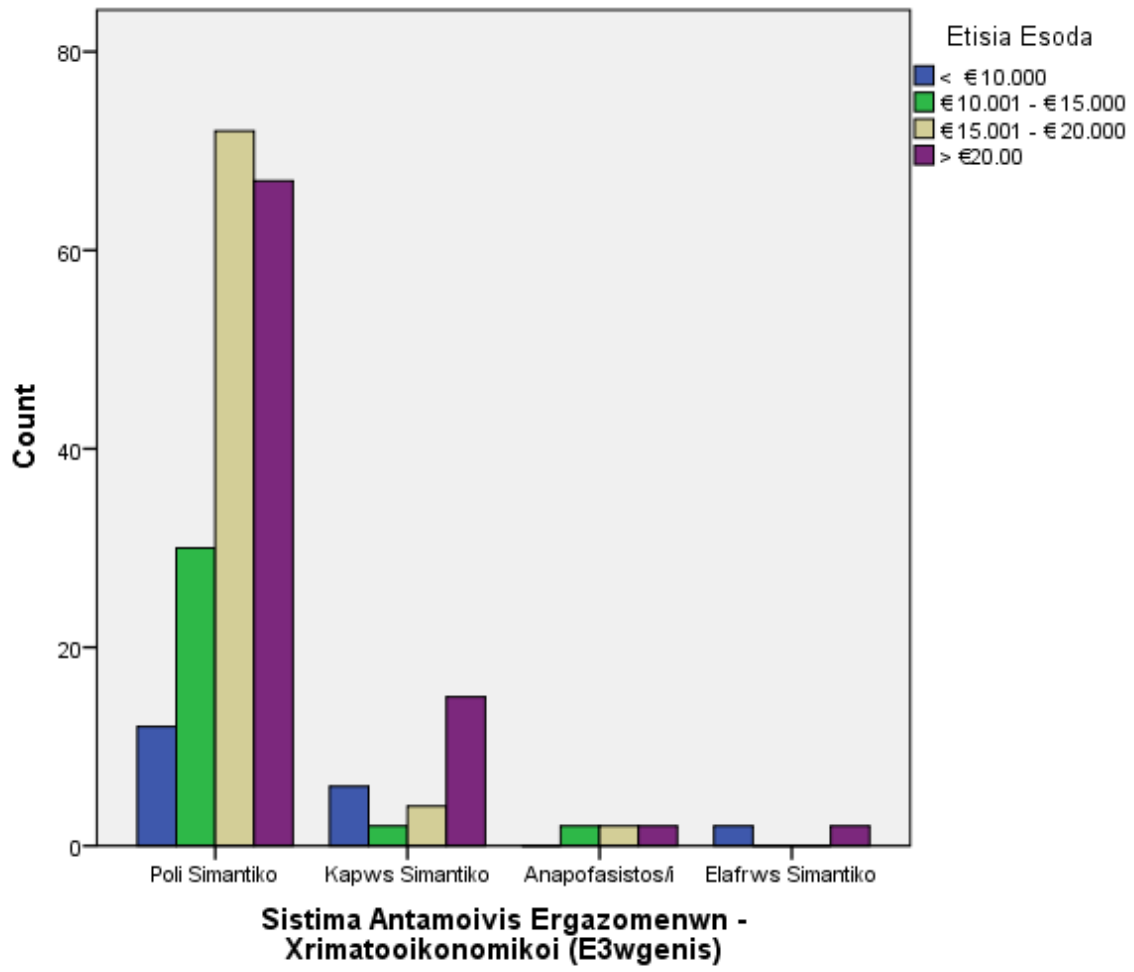


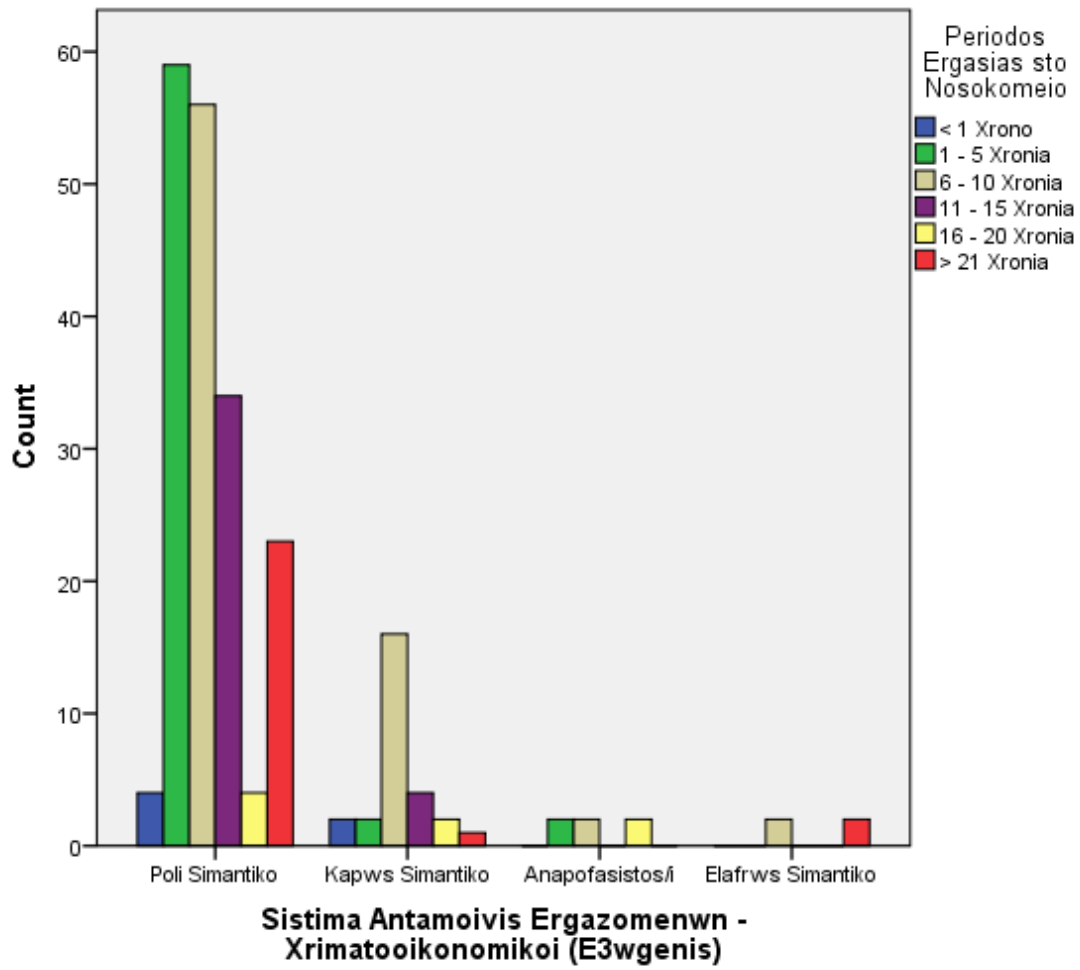
**Poso ikanopoiimenosi eiste me tin apozimiysi pou lamvanetai gia ton ergasia sas**

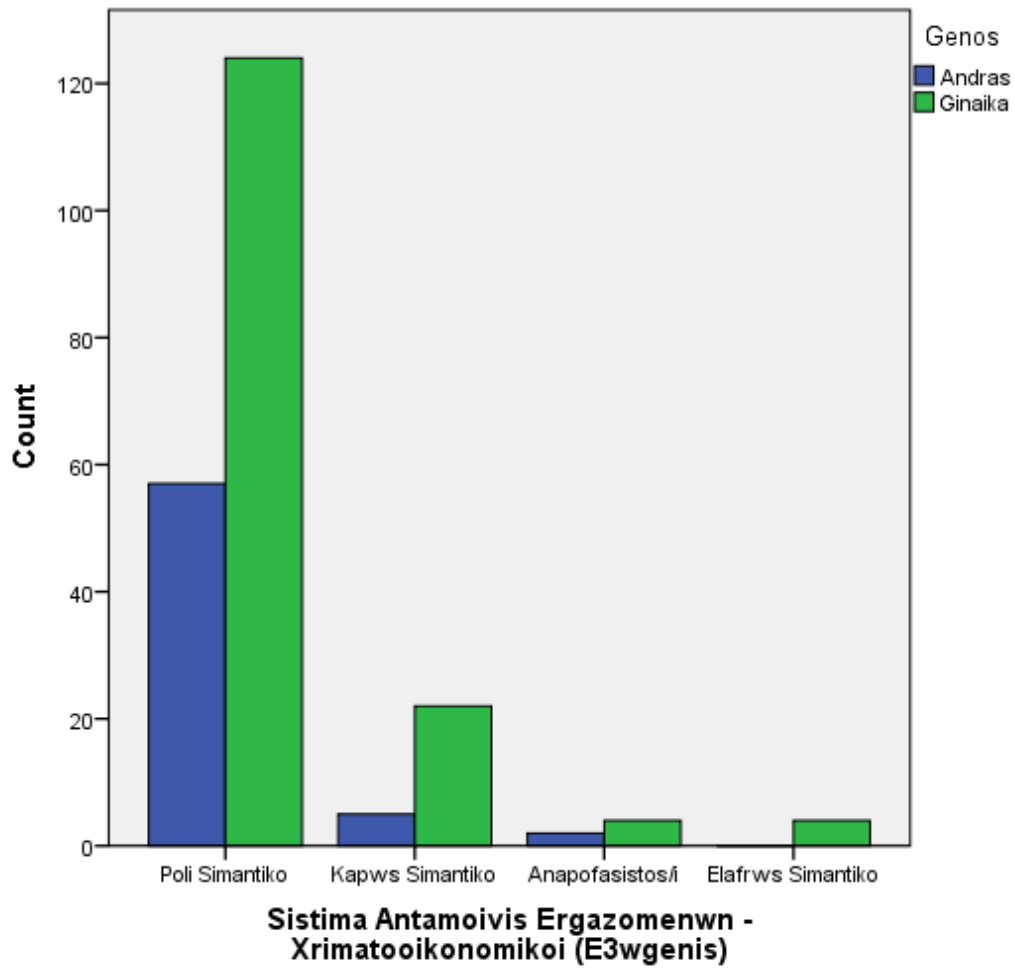


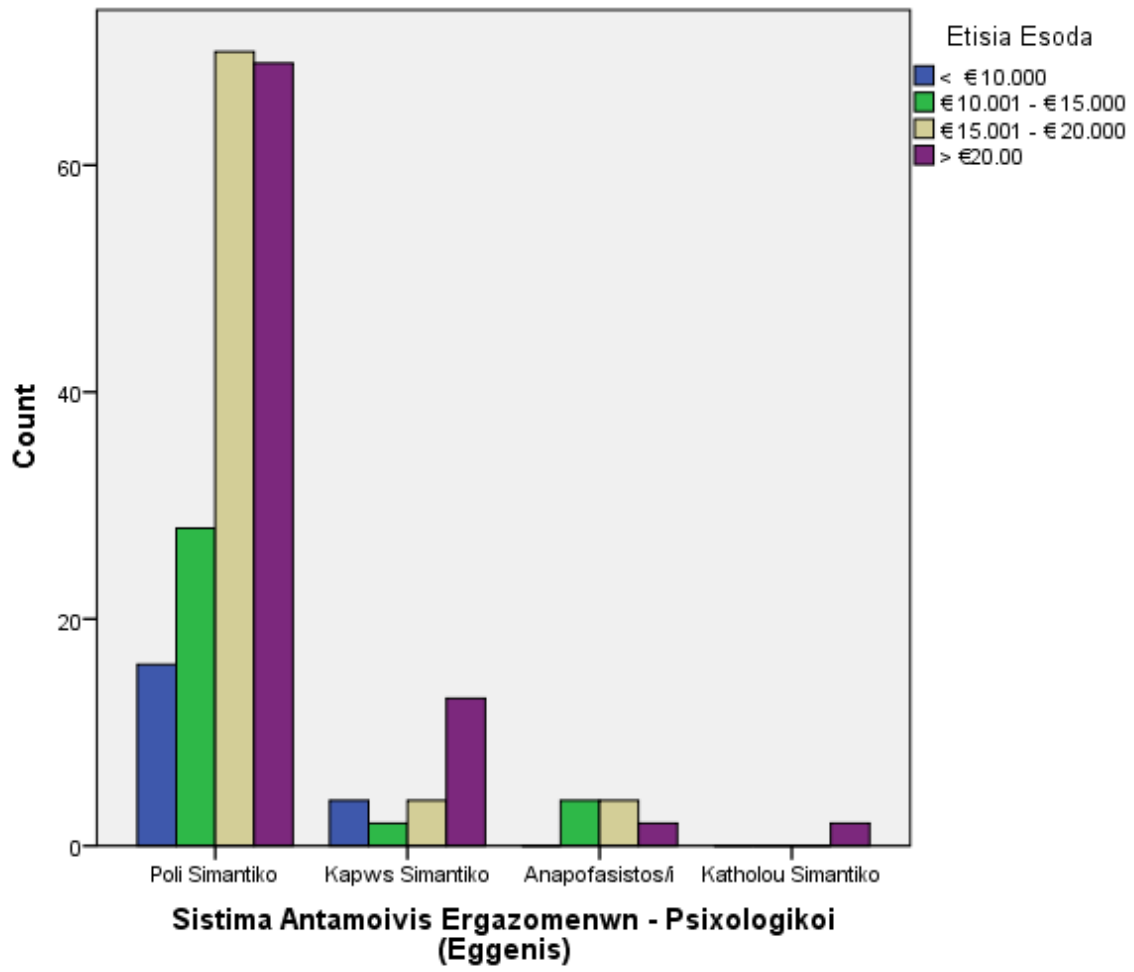
**Poso ikanopoiimenos/i eiste me tin apozimiysi pou lamvanetai gia ton ergasia sas**

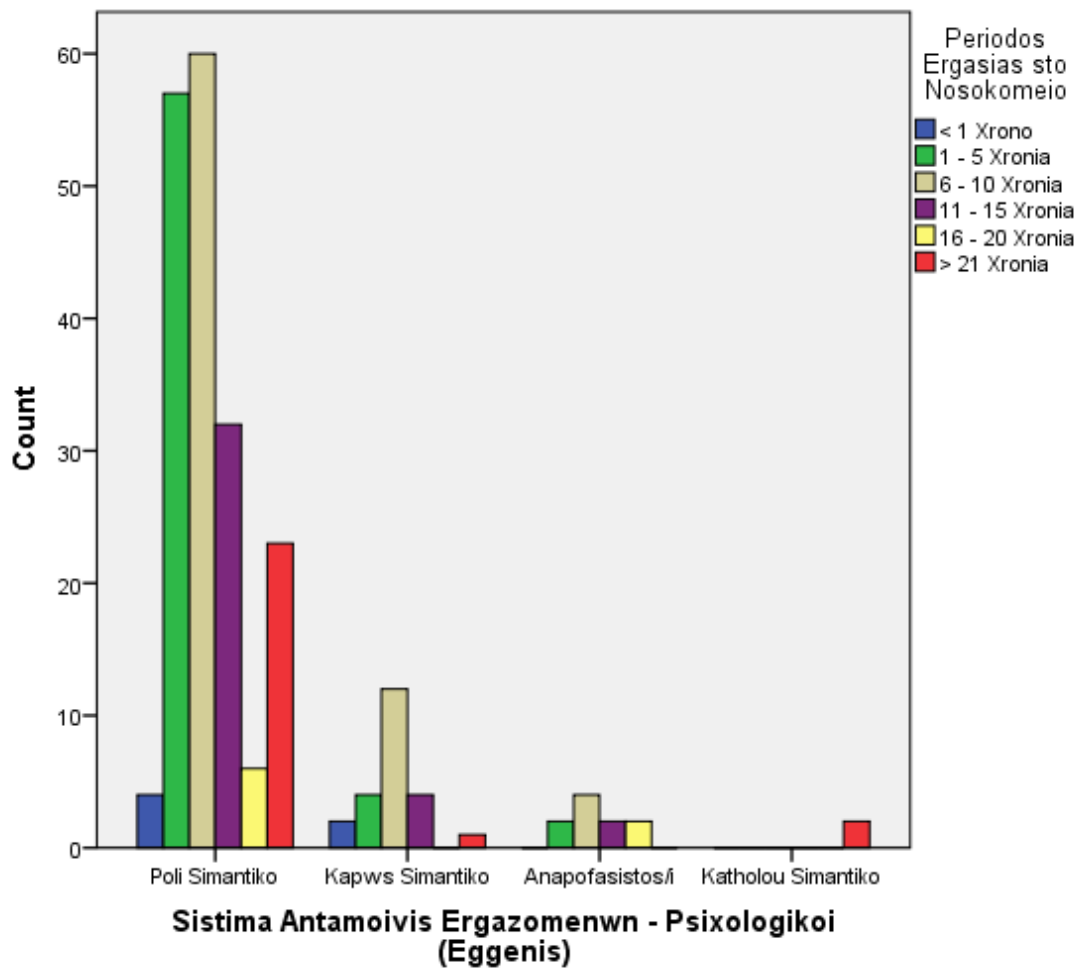




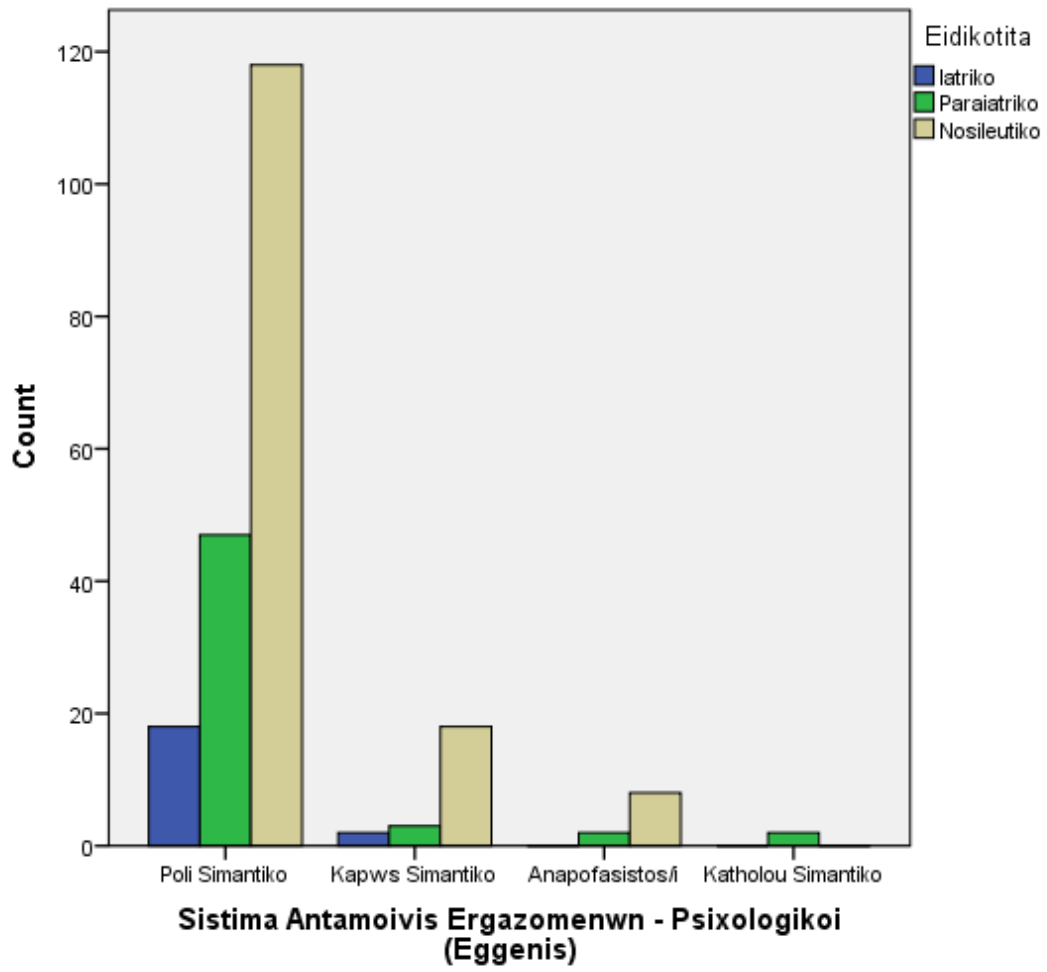


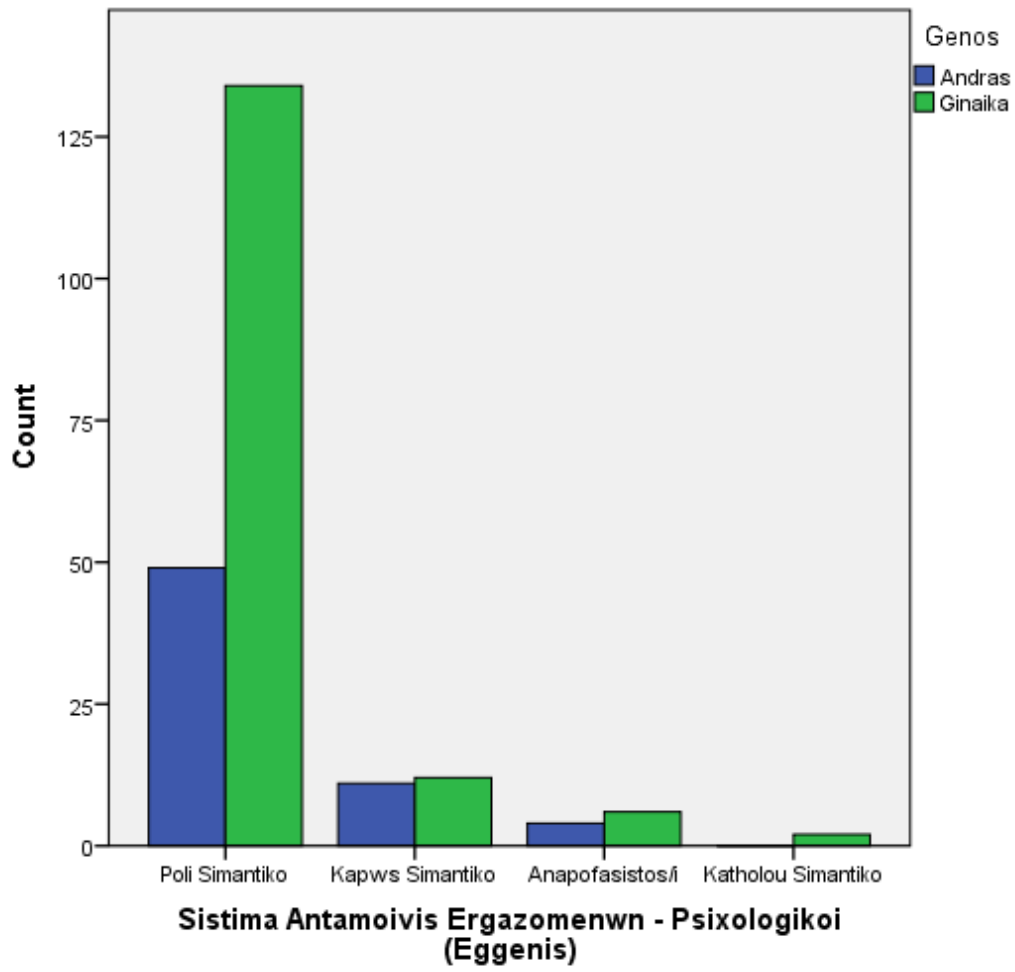


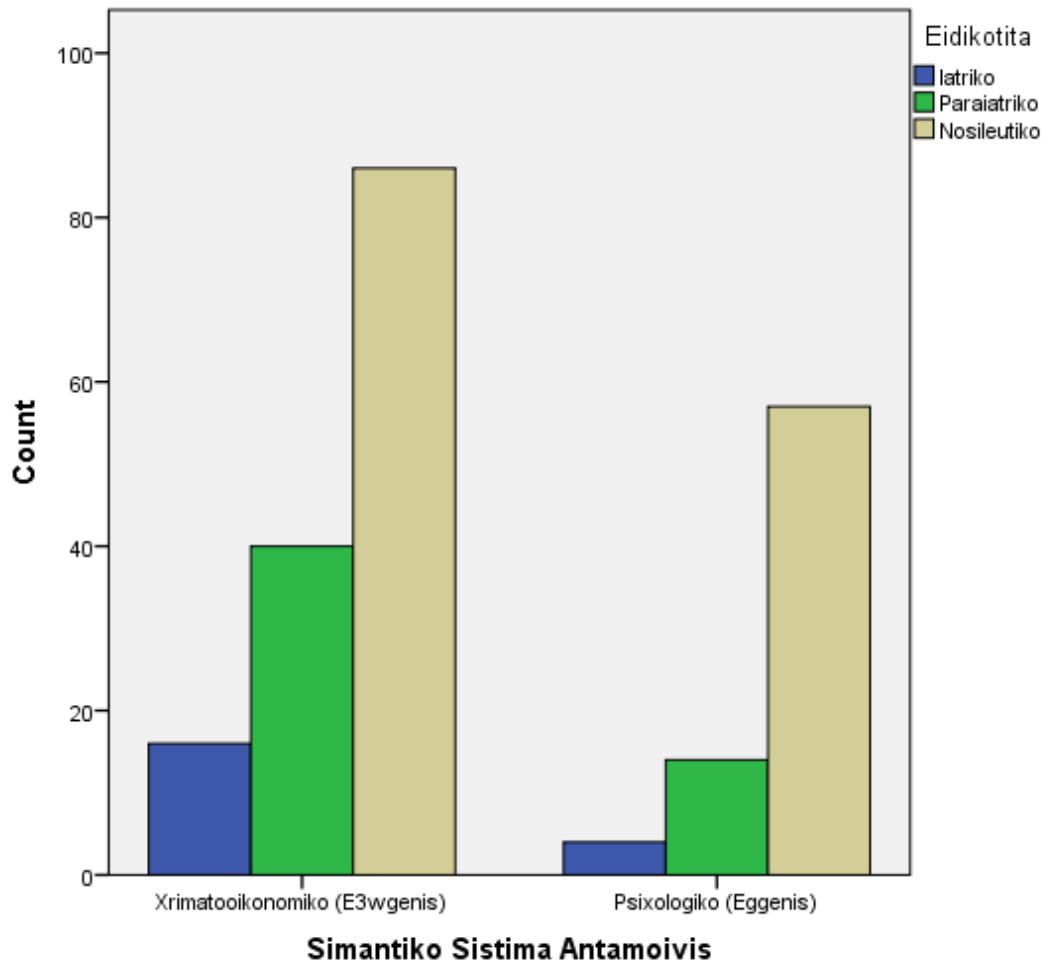


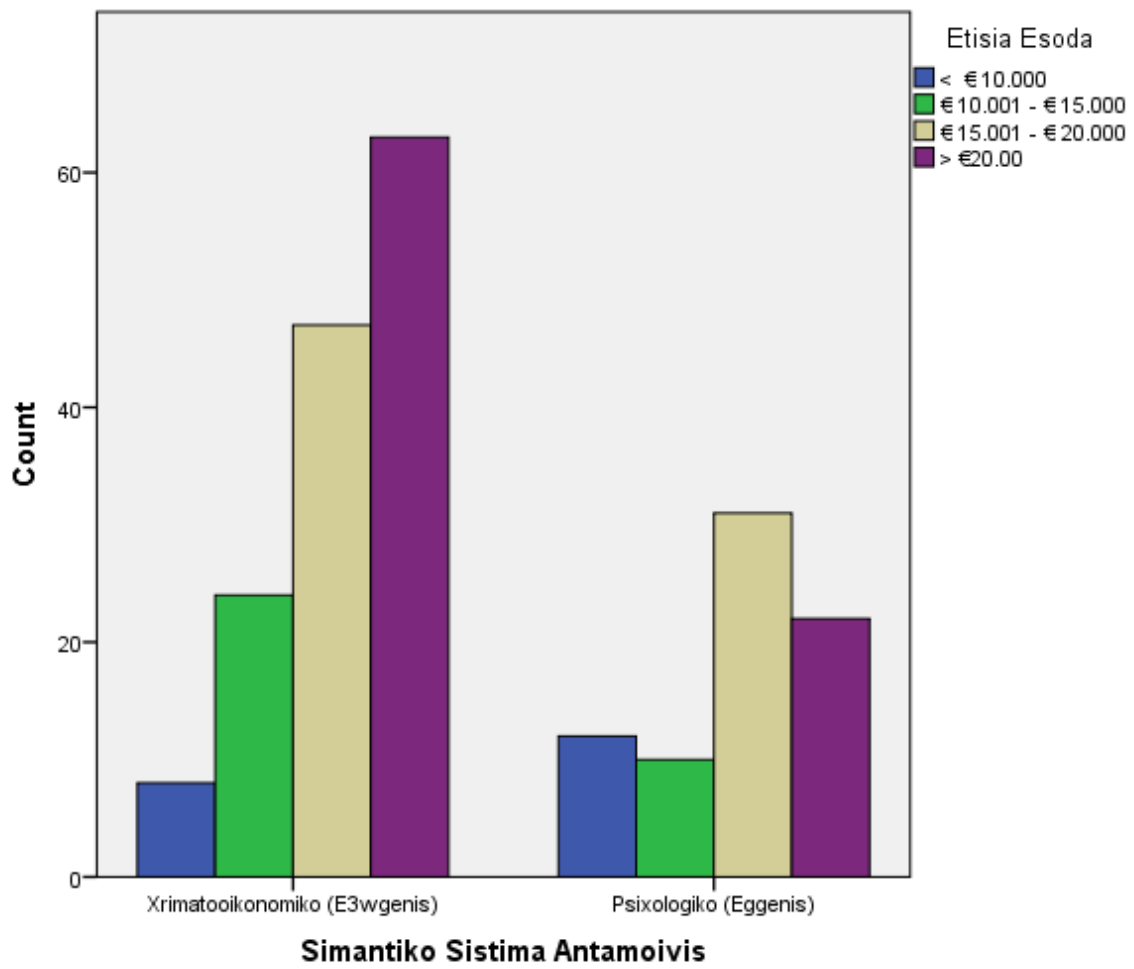


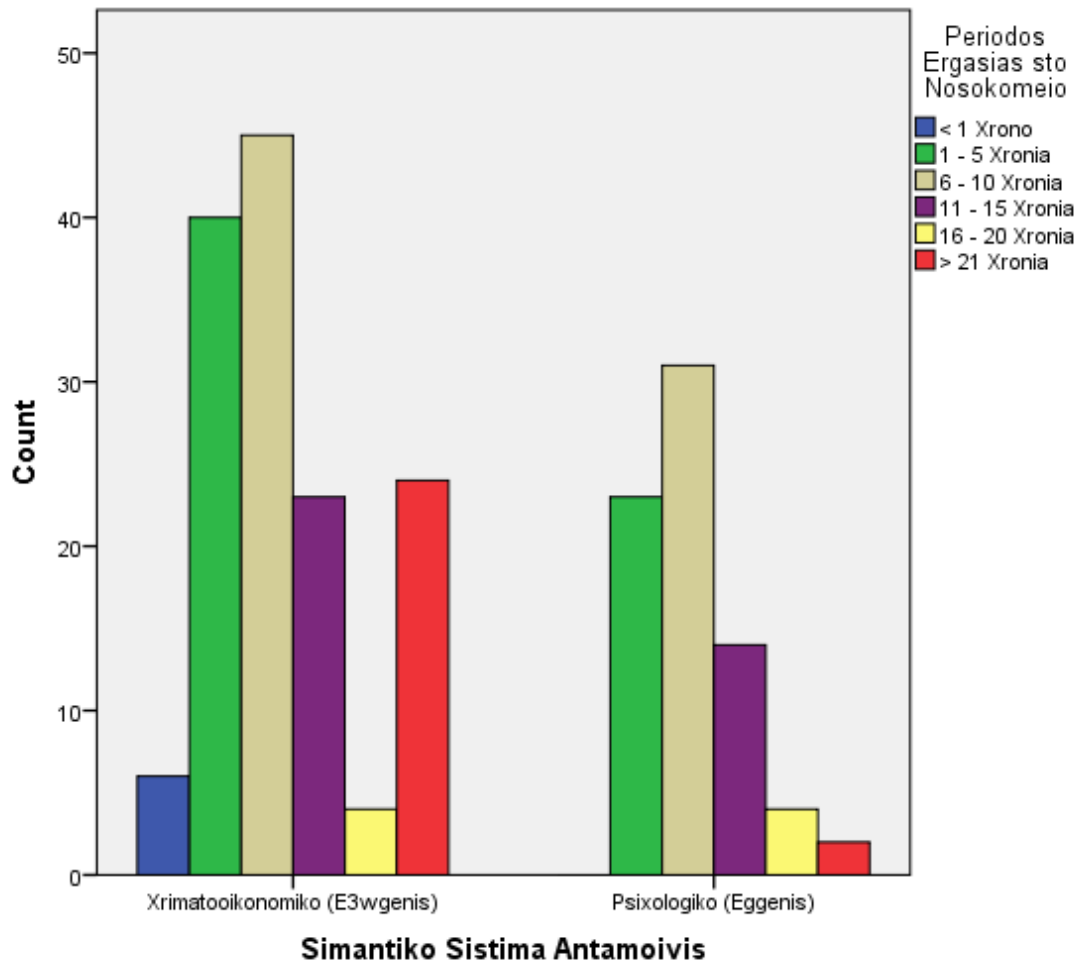


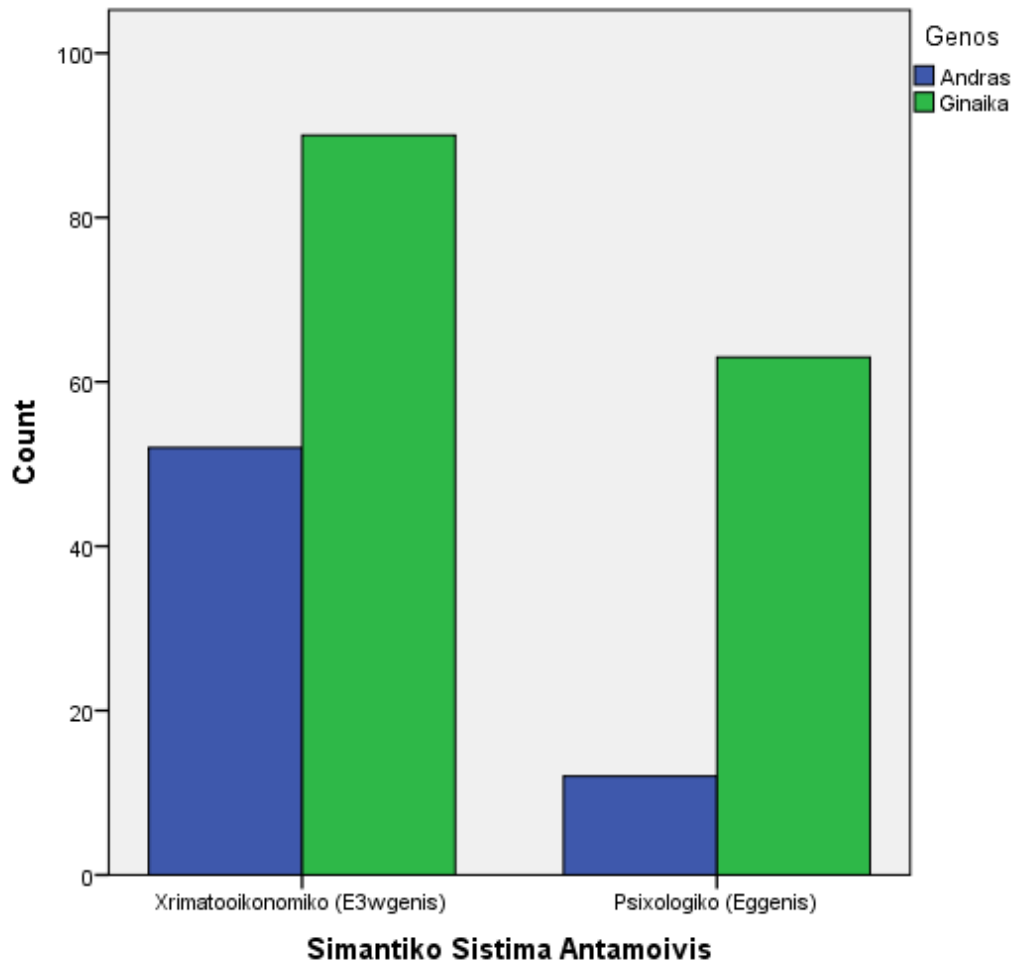


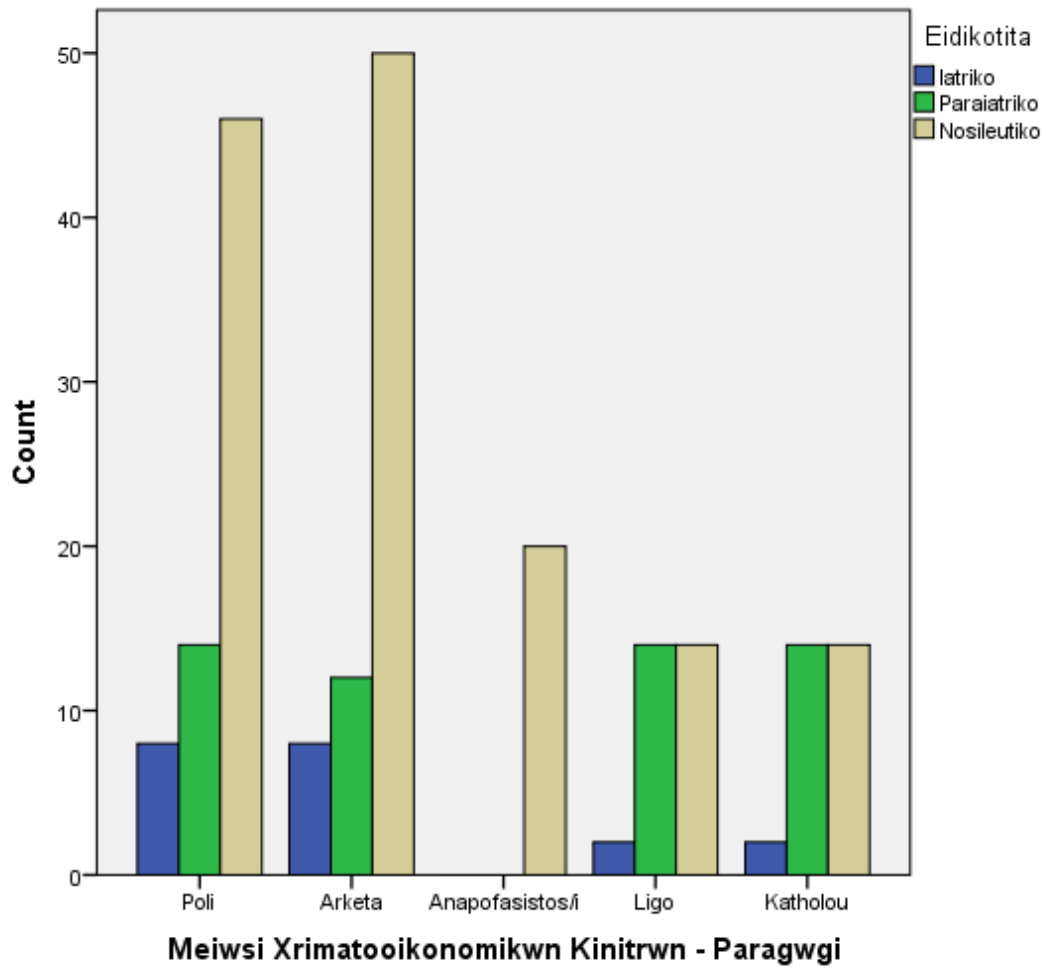


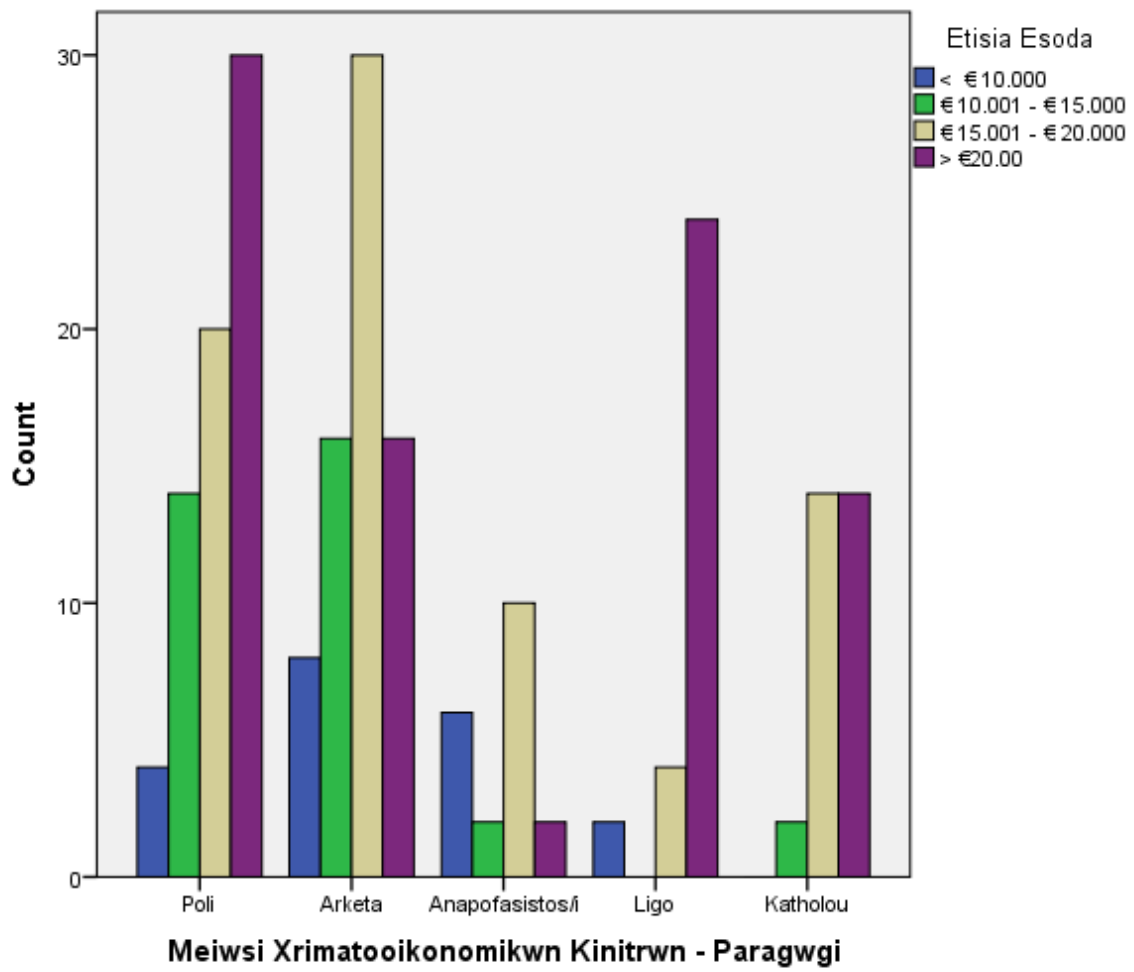




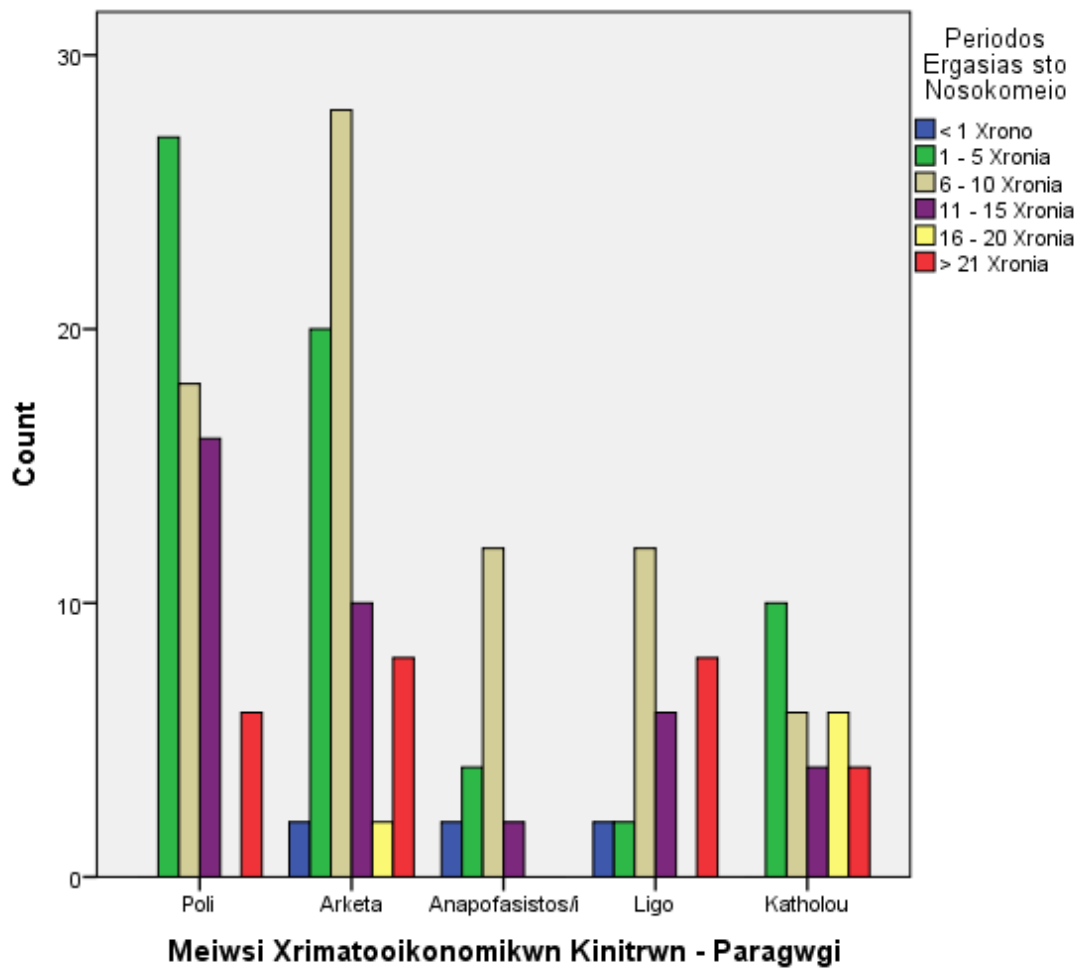


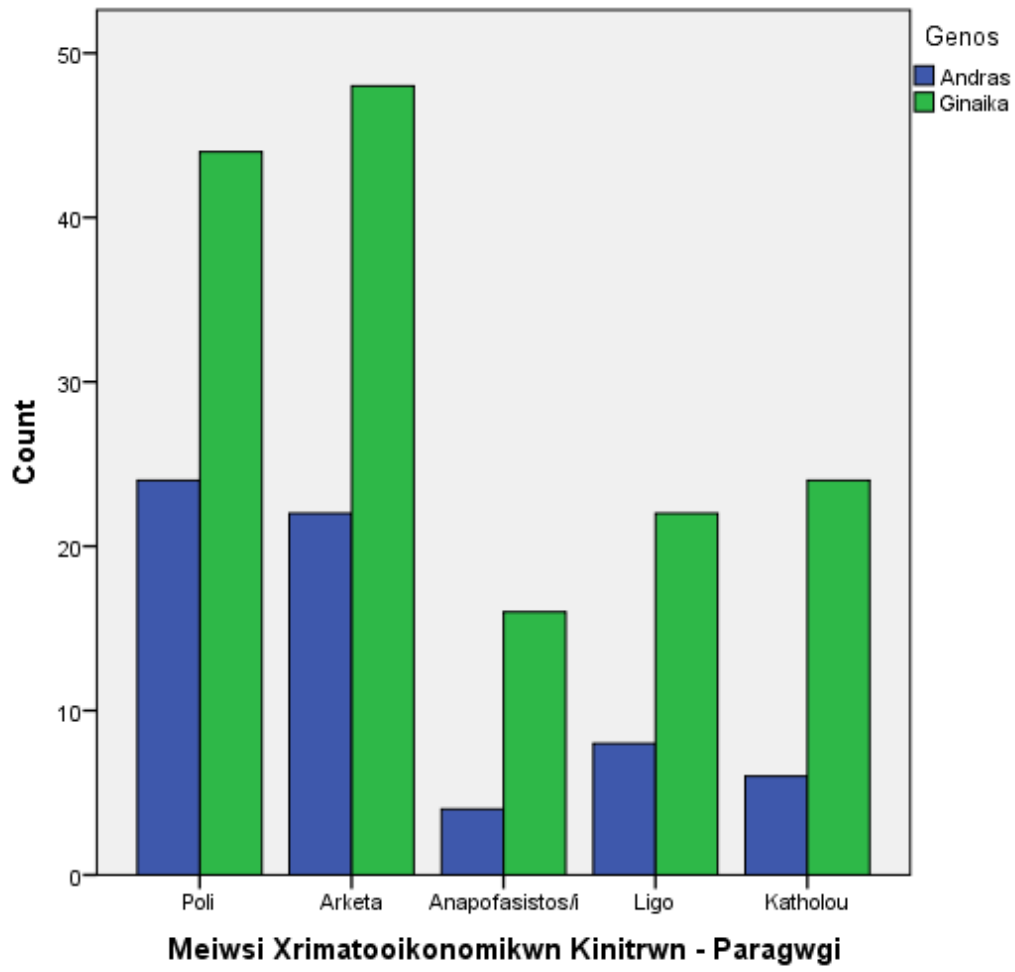


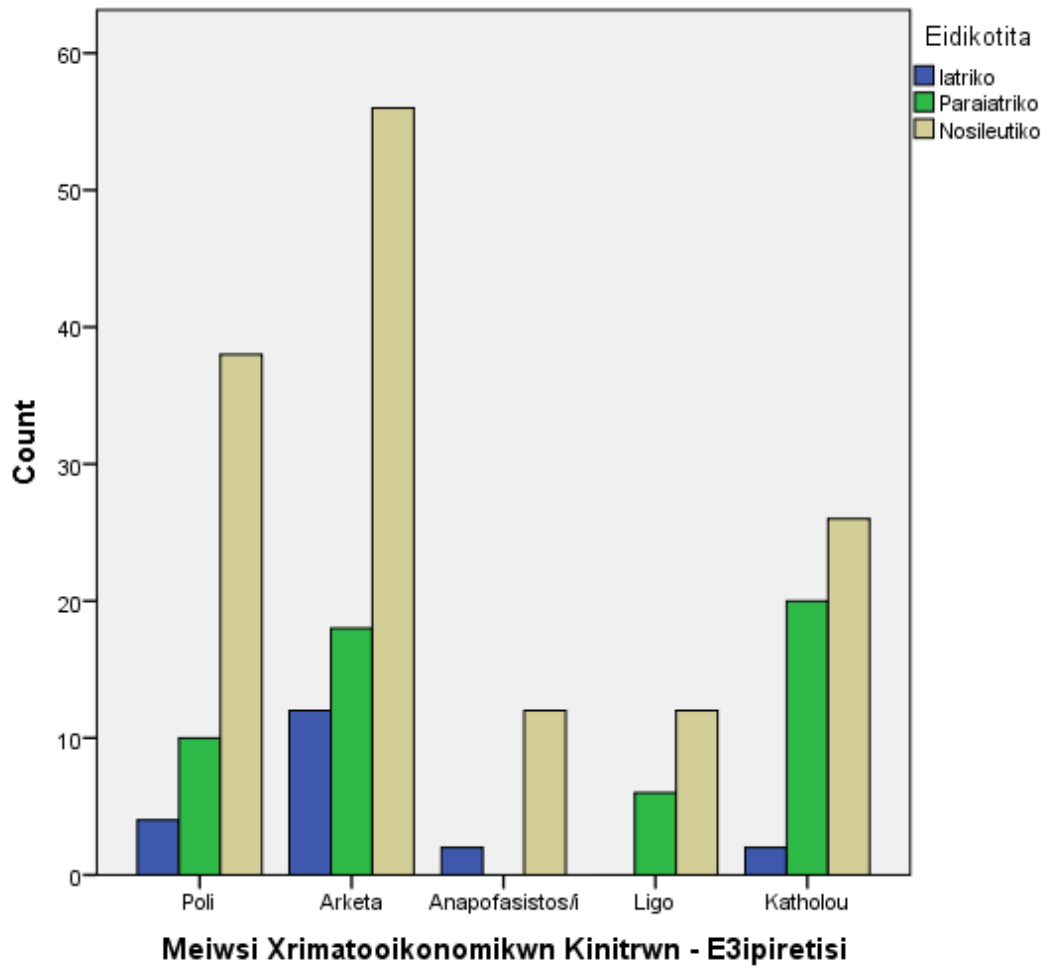


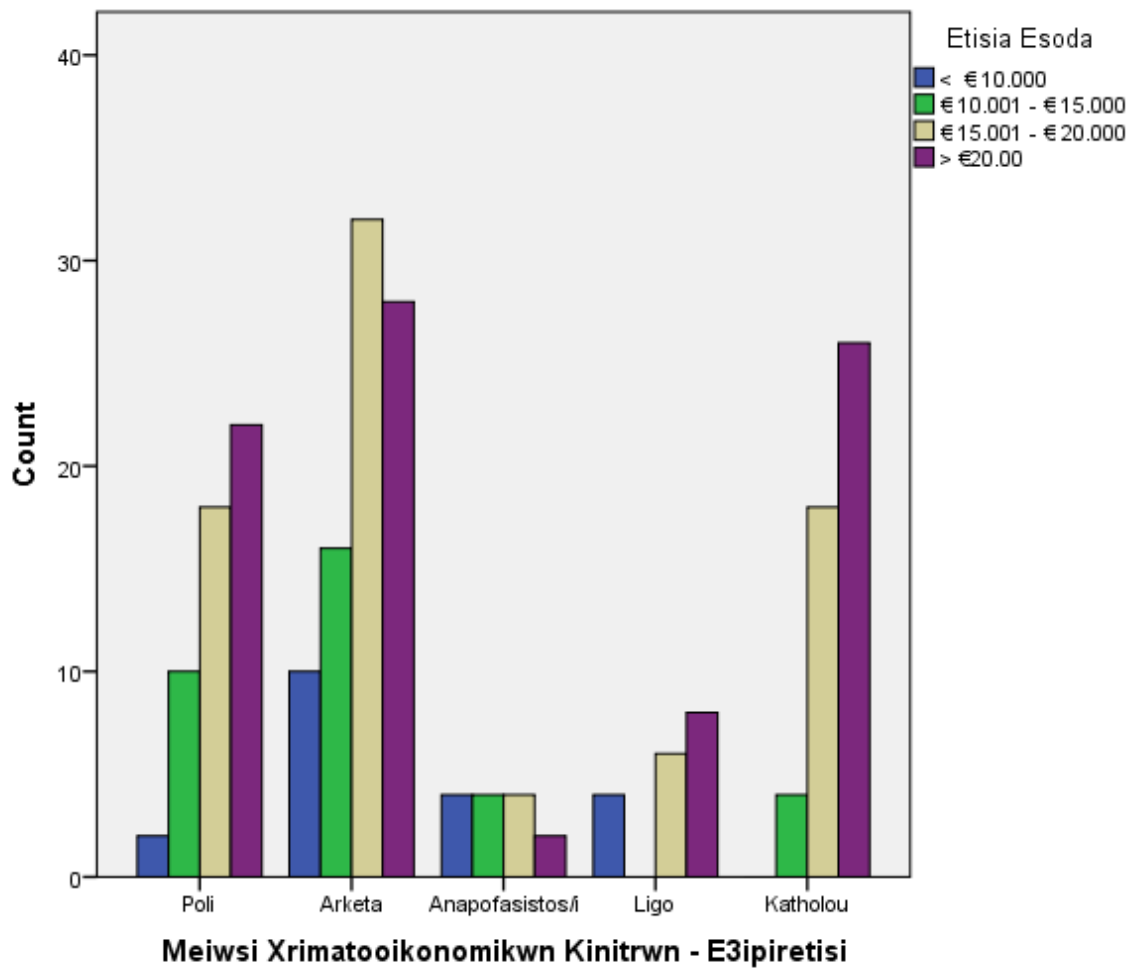


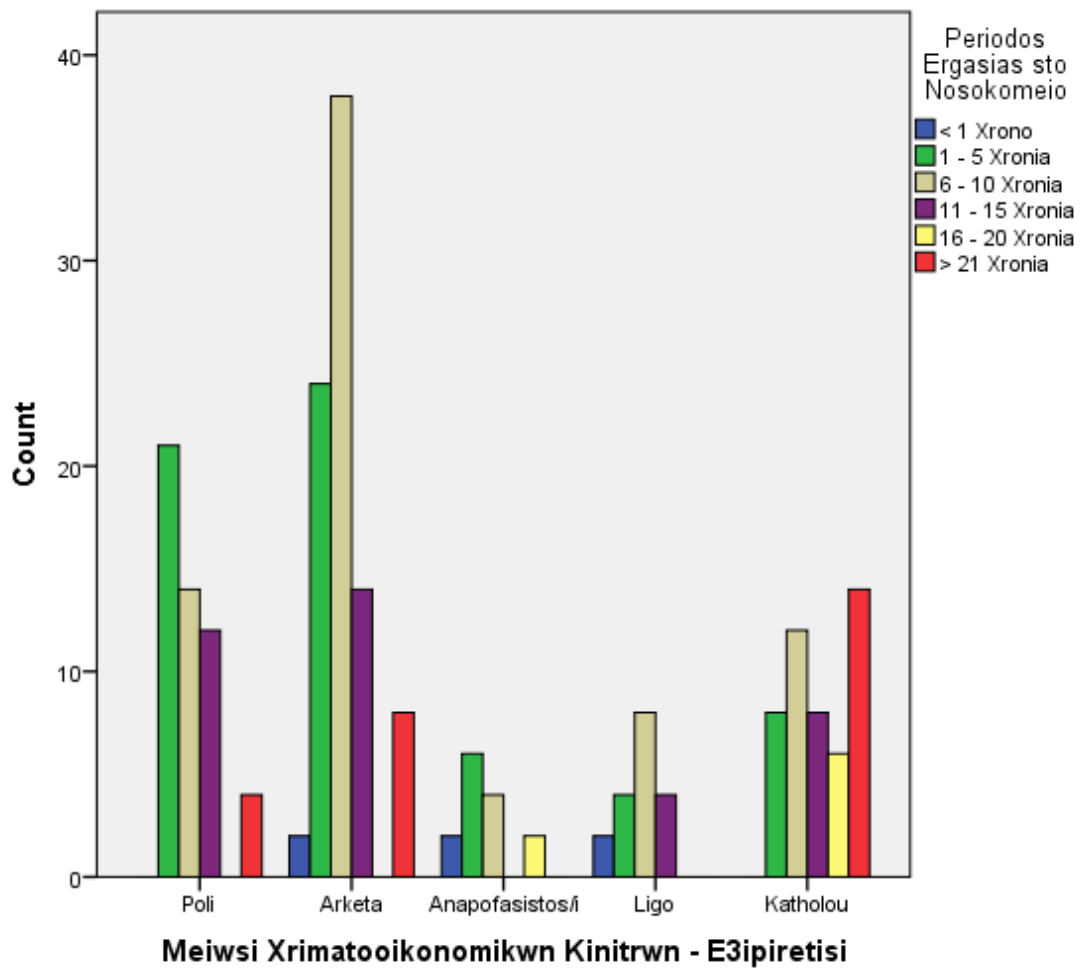


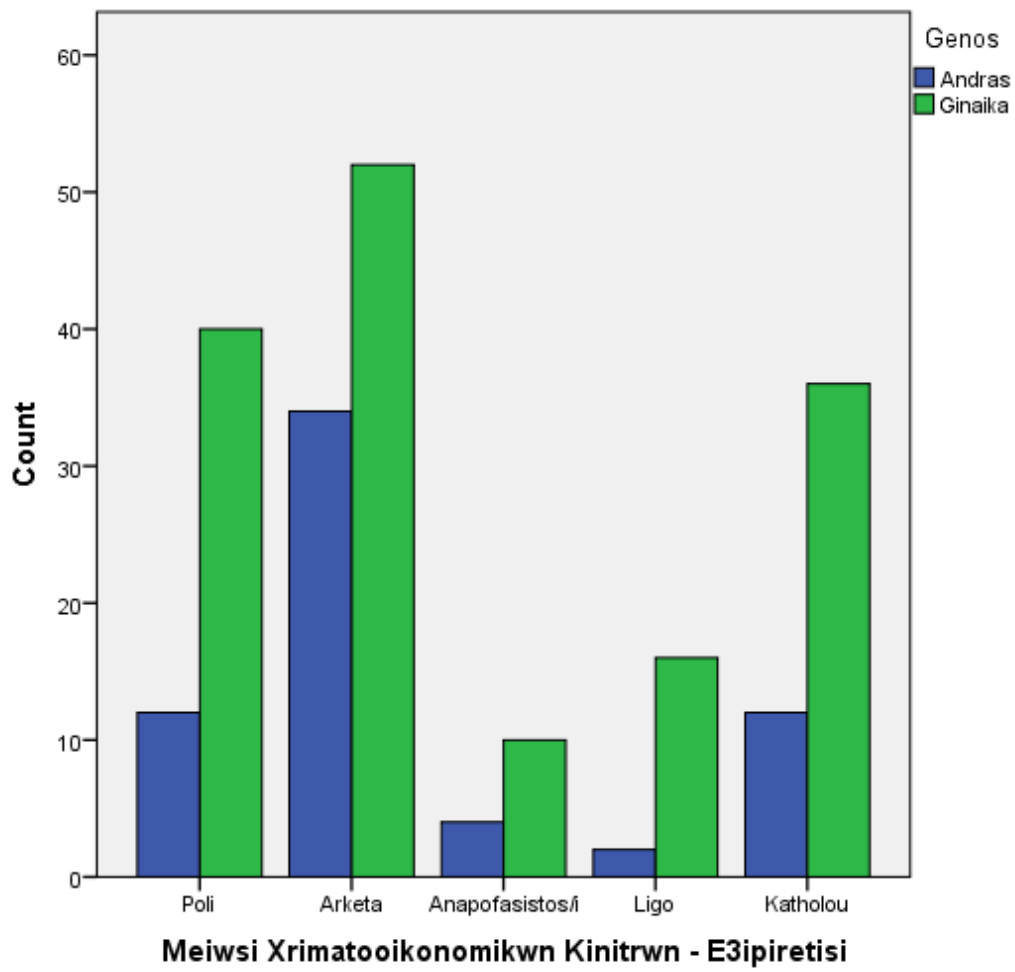


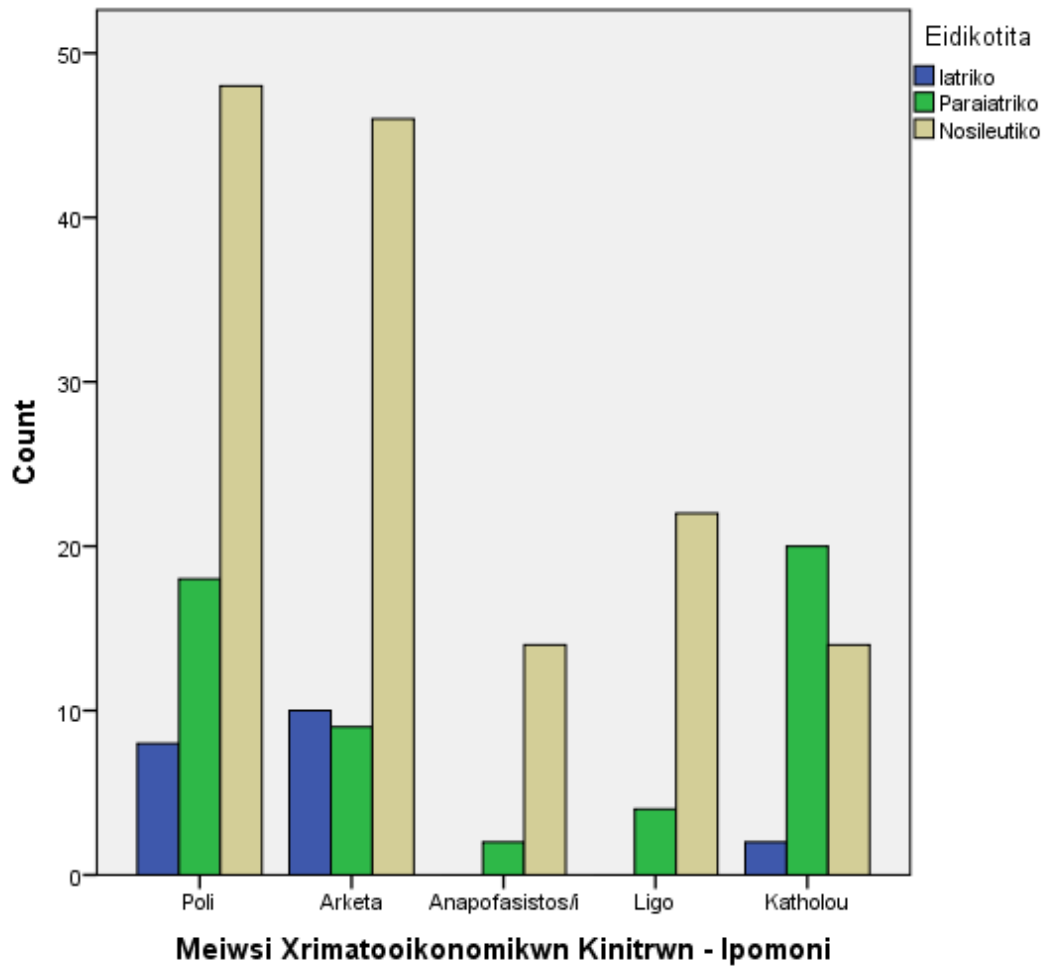


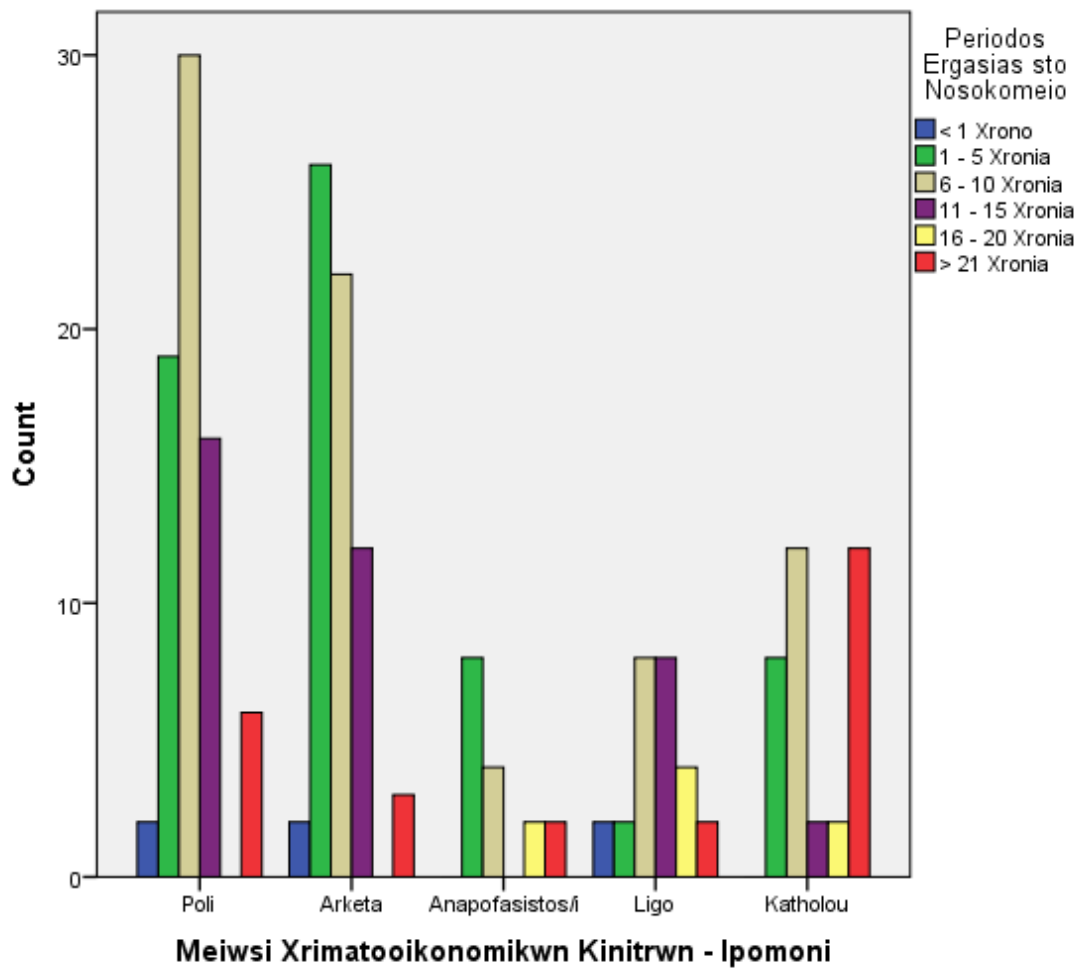




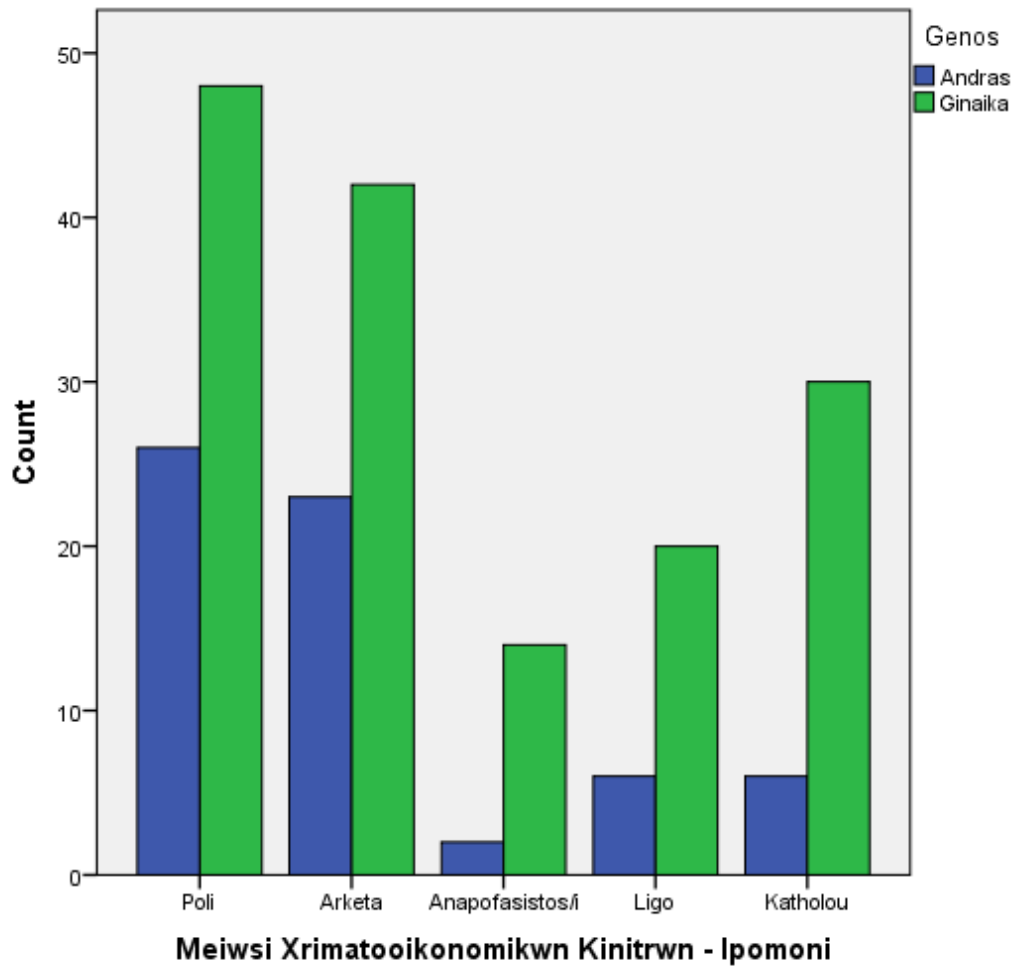


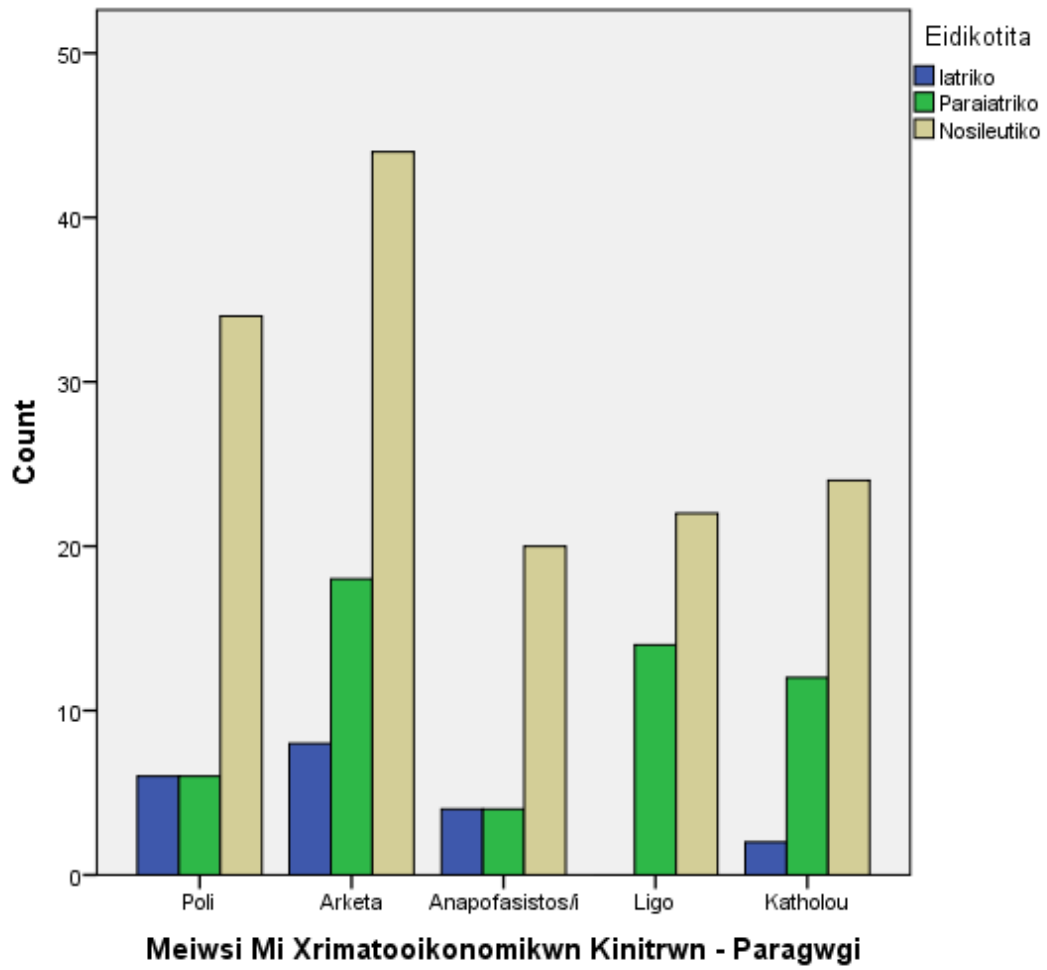


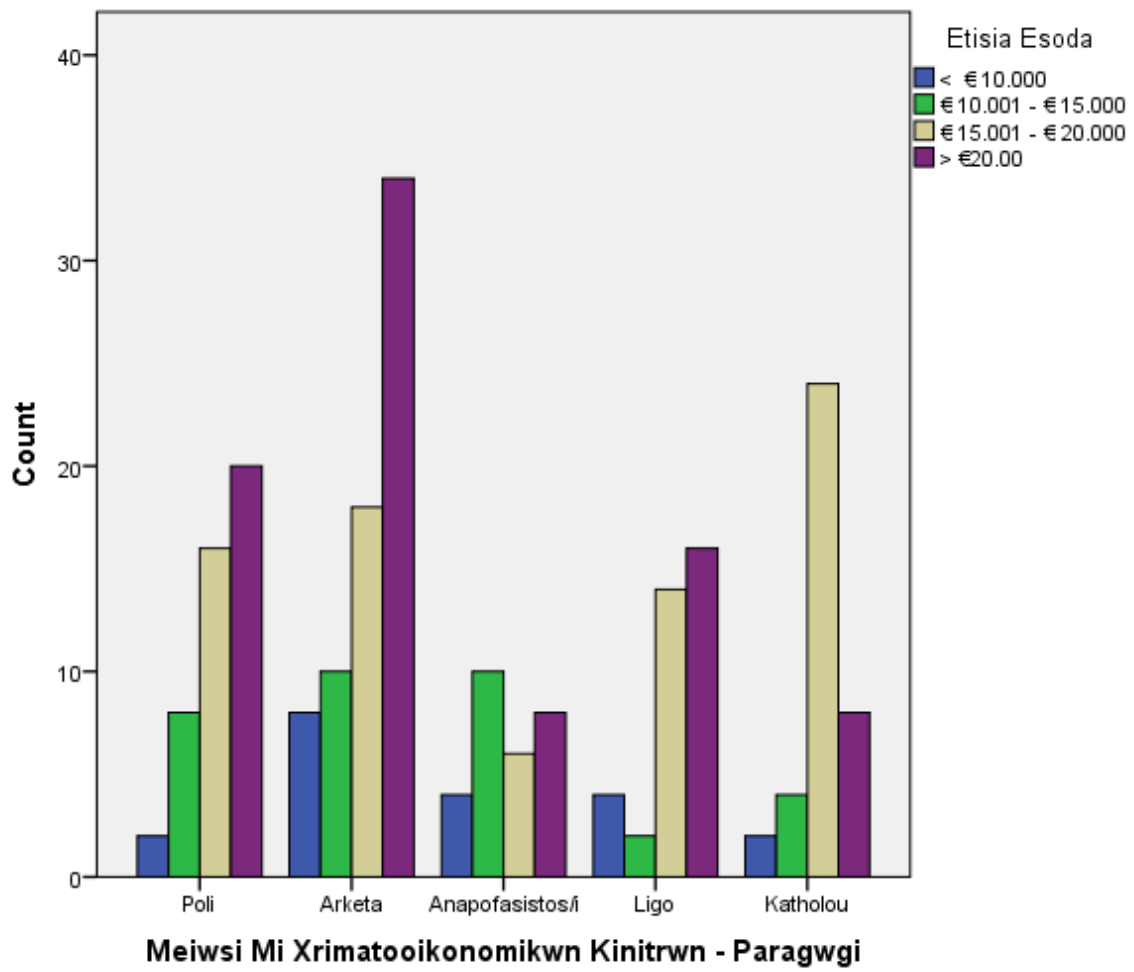


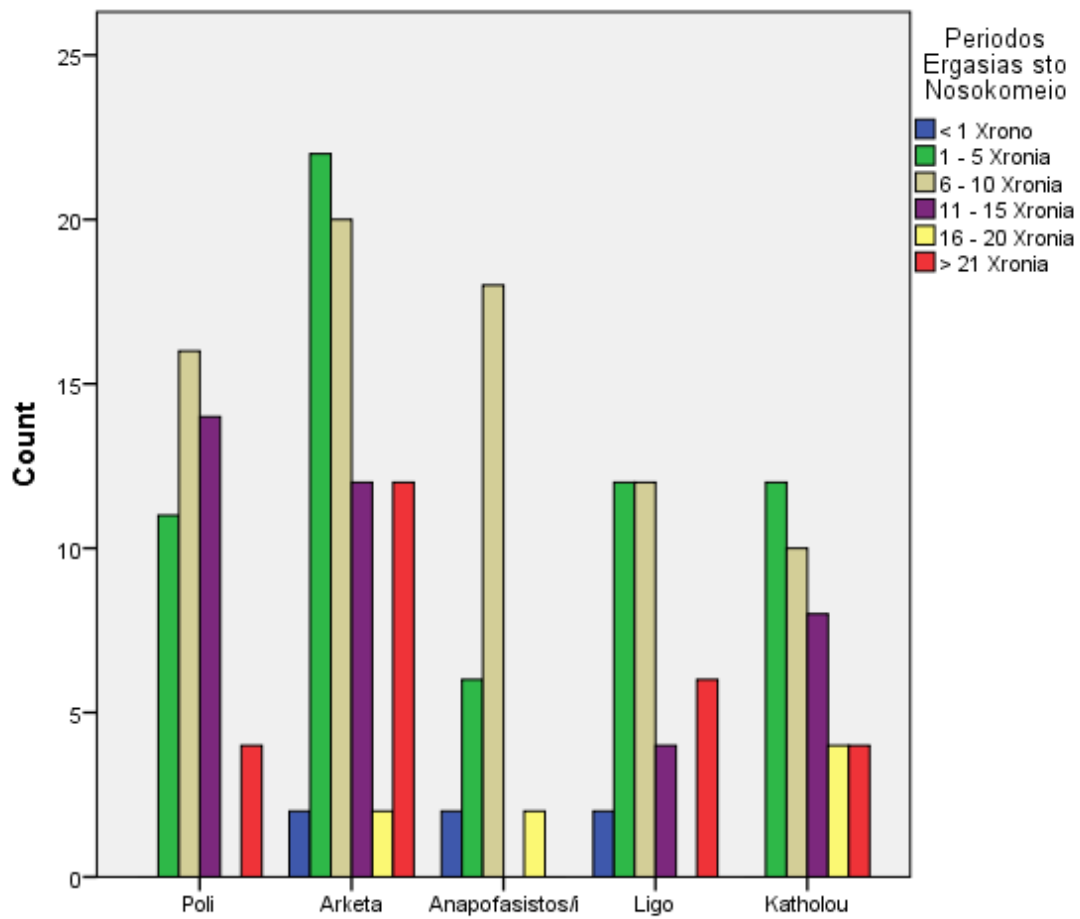












**Meiwsí Mi Xrimatooikonomikwn Kinitrwn - Paragwgi**

