

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
«ΡΗΓΑΣ ΒΕΛΕΣΤΙΝΛΗΣ»
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ & ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ

ΤΟΥ

ΙΩΑΝΝΗ Ν. ΚΑΒΟΥΡΑ



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΚΟΥΣΤΕΛΙΟΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ

ΤΡΙΚΑΛΑ, ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2002

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
«ΡΗΓΑΣ ΒΕΛΕΣΤΙΝΛΗΣ»
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ & ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ

ΤΟΥ

ΙΩΑΝΝΗ Ν. ΚΑΒΟΥΡΑ



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΚΟΥΣΤΕΛΙΟΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ

ΤΡΙΚΑΛΑ, ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2002



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗΣ & ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ
ΕΙΔΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΗ «ΓΚΡΙΖΑ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ»

Αριθ. Εισ.: 1028 / 1

Ημερ. Εισ.: 17 - 01 - 2003

Δωρεά: _____

Ταξιθετικός Κωδικός: ΠΤ - ΤΕΦΑΑ

2002

ΚΑΒ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ

- 1.1. Ιστορική αναδρομή 04
- 1.2. Περιορισμοί της έρευνας 07
- 1.3. Σκοπός της έρευνας 07

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

- 2.1. Έννοια - Ορισμός 08
- 2.2. Θεωρητικές βάσεις 09
- 2.3. Παράγοντες που συντελούν στην επαγ/κή ικανοποίηση 11

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

- 3.1. Δείγμα 13
- 3.2. Διαδικασία μέτρησης 13
- 3.3. Όργανα μέτρησης 14
- 3.4. Διεξαγωγή έρευνας 15
- 3.5. Δείκτες αξιοπιστίας α 16
- 3.6. Στατιστική ανάλυση 16

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ 17

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

- 5.1. Συζήτηση 18
- 5.2. Συμπεράσματα - Προτάσεις 20

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 22

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

- ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ 29

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1. Ιστορική αναδρομή

Η επαγγελματική ικανοποίηση τυγχάνει να είναι μία από τις δημοφιλέστερες έννοιες μεταξύ των ερευνητών με αποτέλεσμα να υπάρχει ένας τεράστιος αριθμός μελετών, στη διεθνή βιβλιογραφία, που να αναφέρεται σε αυτήν. Η συνεχώς αυξανόμενη παρουσίαση μελετών σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση οφείλεται στην επικρατούσα αντίληψη ότι η ικανοποίηση του προσωπικού είναι άμεσα συνδεδεμένη με σημαντικές για τις εταιρείες έννοιες, όπως η παραγωγικότητα, ο αριθμός των απουσιών των εργαζομένων, η μείωση λαθών στο χώρο της εργασίας και η πρόθεση των εργαζομένων να εγκαταλείψουν την εταιρεία (Κάντας, 1993). Οι πιο σημαντικοί, όμως, σύμφωνα με τον Locke (1976, σ. 1328) είναι οι ακόλουθοι: α) η ικανοποίηση αυτή καθαυτή μπορεί να θεωρηθεί ως τελικός στόχος, αφού η ευτυχία είναι ο στόχος στη ζωή κάθε ανθρώπου, και β) η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζει σημαντικά πολλές λειτουργίες της καθημερινής μας ζωής.

Ο Locke (1976, σ.1297) στην αναλυτική ανασκόπηση βιβλιογραφίας, που πραγματοποίησε, αναφέρει ότι 3350 εργασίες και διατριβές, είχαν την ικανοποίηση προσωπικού ως κεντρικό θέμα έρευνας. Αργότερα σε μία αντίστοιχη μελέτη οι Granny, Smith, και Stone (1992) αύξησαν τον αριθμό των σχετικών εργασιών σε περισσότερες από 5000.

Στις περισσότερες από αυτές τις έρευνες συμμετείχαν διοικητικά στελέχη, εργαζόμενοι και υπάλληλοι, που παρείχαν υπηρεσίες γραφείου και

χειρωνακτικές υπηρεσίες (Cross, 1973. Koustelios, 1991. Lee & Wilbur, 1985. Quinn & Staines, 1978). Σε μερικές περιπτώσεις, η ικανοποίηση προσωπικού αποτέλεσε αντικείμενο έρευνας και στο χώρο του αθλητισμού (Koehler, 1988; Li, 1993; Parks & Parra, 1994).

Το ενδιαφέρον για την επαγγελματική ικανοποίηση δεν ήταν πάντοτε τόσο ζοηρό. Από τη δεκαετία του 1980 αρχίζει να ατονεί, τουλάχιστον από ό,τι μπορεί να συμπεράνει κανείς εξετάζοντας τη συχνότητα εμφάνισης παρεμφερών θεμάτων στα σχετικά επιστημονικά περιοδικά. Το φαινόμενο αυτό μπορεί να εξηγηθεί με διάφορους τρόπους.

Αρχικά, φάνηκε ότι η σχέση της επαγγελματικής ικανοποίησης με άλλες συμπεριφορικές μεταβλητές στο χώρο της εργασίας –και ιδιαίτερα με την επίδοση– δεν ήταν τόσο απλή και άμεση, όσο αρχικά υπέθεσαν. Ένα δεύτερο σημείο που πρέπει να ληφθεί υπόψη έχει να κάνει με τις νέες συνθήκες που άρχισαν να επικρατούν στο χώρο της απασχόλησης από οικονομικής πλευράς. Η αύξηση της ανεργίας, που άρχισε να εμφανίζεται (με κυμαινόμενους ρυθμούς) από τα τέλη της δεκαετίας του 1970 και η οικονομική ύφεση, που ακολούθησε μετά τα μέσα της δεκαετίας του 1980, δεν άφηναν περιθώρια για «πολυτελείς» θεωρητικές ενασχολήσεις, όταν το κύριο μέλημα του εργαζόμενου ήταν αρχικά να βρει δουλειά και στη συνέχεια να την κρατήσει για να εξασφαλίζει τα προς το ζην. Για πολλούς, η επαγγελματική ικανοποίηση έφτασε να είναι αυτό και μόνο το γεγονός ότι έχουν δουλειά. Παράλληλα, η ύπαρξη πλεονάζοντος εργατικού δυναμικού πολλές φορές οδήγησε τους εργοδότες σε αδιαφορία, όσον αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση ή την ψυχική υγεία του εργατικού δυναμικού. Το τελικό αποτέλεσμα ήταν ότι το θέμα της επαγγελματικής ικανοποίησης έπαψε να είναι πρώτης προτεραιότητας.

Η βελτίωση, όμως, των συνθηκών ζωής, η αύξηση του ελεύθερου χρόνου (σαββατοκύριακα, αργίες, διακοπές), η ευρύτερη δυνατότητα πρόσβασης σε καταναλωτικά και ψυχαγωγικά αγαθά, η ανάπτυξη της βιομηχανίας της ψυχαγωγίας, έφεραν ξανά στο προσκήνιο το θέμα του γιατί εργάζεται ο άνθρωπος και αν η εργασία αποτελεί καταναγκασμό, δημιουργία ή, απλώς, το μέσο για ψυχαγωγία, διασκέδαση και αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου.

Ο νέος προβληματισμός άρχισε να εμφανίζεται και σε παραδοσιακά «εργασιομανείς» λαούς (Αμερικανούς, Γερμανούς, Ιάπωνες), όπου σε ορισμένες περιπτώσεις άτομα, που κανονικά θα αναμένονταν να είναι ολότελα αφοσιωμένα στην εργασία τους, άρχισαν να ανακαλύπτουν τα πλεονεκτήματα του ελεύθερου χρόνου (Κάντας, 1993).

Σήμερα, η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να εξεταστεί είτε ως ανεξάρτητη είτε ως εξαρτημένη μεταβλητή (Κουστέλιος & Κουστέλιος, 2001). Στην πρώτη περίπτωση θεωρείται ως αίτιο ή καθοριστικός παράγοντας, ενώ στη δεύτερη περίπτωση θεωρείται ότι είναι αποτέλεσμα παραγόντων που επικρατούν στο χώρο εργασίας και έχουν σχέση είτε με το περιεχόμενο της εργασίας είτε με το πλαίσιο στο οποίο διεξάγεται η εργασία (π.χ. εργασιακές συνθήκες, μισθός, ωράριο εργασίας κτλ.).

Η παρούσα μελέτη θα ασχοληθεί με την επαγγελματική ικανοποίηση ως εξαρτημένη μεταβλητή και θα εστιάσει στην διερεύνηση των διαστάσεων που την καθορίζουν και που επιδρούν καταλυτικά στη συμπεριφορά του ατόμου, όπως στην παραγωγικότητα και στην αποδοτικότητά του.

1.2. Περιορισμοί της έρευνας

Κατά τη διεξαγωγή της έρευνας παρατηρήθηκαν τα εξής:

- A. Η αδιαφορία ορισμένων εργαζομένων. Δεν πίστευαν στην αξία του περιεχομένου της έρευνας και δεν τους ενδιέφερε να διαβάσουν το σχετικό ερωτηματολόγιο.
- B. Μία επιφύλαξη αρχικά με την έρευνα. Σε πολλούς παρατηρήθηκε φόβος σχετικά με τον φορέα αξιοποίησης των απαντήσεων του ερωτηματολογίου. Το πρόβλημα αυτό αντιμετωπίστηκε με την ανώνυμη συμπλήρωσή τους.
- Γ. Η έρευνα περιορίστηκε στην πόλη της Θεσσαλονίκης και, συνεπώς, τα αποτελέσματα δεν μπορούν να γενικευτούν σε όλη την Ελλάδα.

1.3. Σκοπός της έρευνας

Σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν να διερευνηθεί το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης των Καθηγητών Φυσικής Αγωγής και να εξεταστεί εάν και κατά πόσο υπάρχουν διαφορές σε σχέση με το φύλο τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

2.1. Έννοια - Ορισμός

Οι ερευνητές έχουν προσεγγίσει την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης από πολλές διαφορετικές πλευρές προτείνοντας διαφορετικούς εννοιολογικούς προσδιορισμούς.

Ο Herzberg (1968) διέκρινε δύο διαφορετικά είδη παραγόντων που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση, τα κίνητρα και τους παράγοντες υγιεινής.

Ο Locke (1976) θεώρησε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται με το σύστημα αξιών του ατόμου, ορίζοντάς την ως αποτέλεσμα της εκπλήρωσης των αξιών που έχει η εργασία του ατόμου.

Ο Κάντας (1993) τόνισε πως η επαγγελματική ικανοποίηση έχει συνδεθεί, θεωρητικά, με τα κίνητρα της εργασίας, με τις στάσεις και τις αξίες. Έχει άμεση σχέση τόσο με την ψυχική υγεία του εργατικού δυναμικού όσο και με το ενδιαφέρον των επιχειρήσεων να έχουν υψηλή αποδοτικότητα και, σε πολλές περιπτώσεις, σταθερό, μόνιμο και ικανοποιημένο προσωπικό

Ένας, ευρέως, αποδεκτός ορισμός για την επαγγελματική ικανοποίηση είναι αυτός που διατύπωσε ο Baron (1986), ο οποίος την ορίζει: «ως τις θετικές και αρνητικές στάσεις που έχει το άτομο για την εργασία του» (Baron, 1986, σ.172).

Οι περισσότεροι, πάντως, ερευνητές φαίνεται να συμφωνούν πως η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μία συλλογική στάση που αποτελείται από πολλές επιμέρους διαφορετικές πλευρές. Είναι μία έννοια πολυδιάστατη (Cross, 1973. Koustelios, 1991. Rice, McFarlin & Bennet, 1991. Shouksmith, Pajo & Jespen, 1990).

2.2. Θεωρητικές βάσεις

Από θεωρητική άποψη, όπως αναφέρθηκε, η επαγγελματική ικανοποίηση έχει συνδεθεί με τα κίνητρα της εργασίας, με τις στάσεις και με τις αξίες. Στο θεωρητικό μοντέλο των Porter & Lawler (1968) η επαγγελματική ικανοποίηση όχι μόνο αποτελεί προϊόν της επίδοσης και της παρώθησης προς επίδοση αλλά και προσδιοριστικό παράγοντα αυτών.

Ο Vroom (1964) πιστεύει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι συνάρτηση των υποκειμενικών αντιλήψεων του ατόμου για την εργασία του, οι οποίες είναι ικανές να εξασφαλίσουν στο άτομο ορισμένα επιθυμητά αποτελέσματα. Κάπως, διαφορετικά, η επαγγελματική ικανοποίηση είναι συνάρτηση του σθένους ελκυστικότητας της εργασίας για το άτομο.

Ο Herzberg (1968) στη θεωρία των κινήτρων εργασίας, όπου ανέπτυξε, διακρίνει δύο διαφορετικά σύνολα παραγόντων, τα κίνητρα και τους παράγοντες υγιεινής, που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση. Οι θετικές στάσεις προς την εργασία, που οδηγούν στην επαγγελματική ικανοποίηση, συνδέονται με στοιχεία που έχουν σχέση με το περιεχόμενο της εργασίας (επίτευξη, αναγνώριση, υπευθυνότητα, δυνατότητες προαγωγής, φύση της εργασίας), ενώ οι αρνητικές στάσεις, που οδηγούν

στη δυσαρέσκεια, συνδέονται με το περιέχον πλαίσιο (διοίκηση, εποπτεία, εργασιακές συνθήκες).

Ο Allport (1954) υποστηρίζει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση πρέπει να θεωρηθεί ως στάση απέναντι στη συγκεκριμένη εργασία. Αναφερόμενος στον όρο «στάση» διευκρινίζει ότι πρέπει να θεωρείται μια νοητική και νευρική κατάσταση ετοιμότητας, οργανωμένη μέσα από την εμπειρία, που ασκεί κατευθυντική ή δυναμική επίδραση στην απόκριση του ατόμου προς όλα τα αντικείμενα και τις καταστάσεις στα οποία αυτή αναφέρεται.

Υπάρχει, βέβαια, και η αντίθετη θεώρηση, η οποία διατυπώνει την άποψη ότι δεν υπάρχει μια και μόνη, συνολική στάση, αλλά πολλές επιμέρους στάσεις για διάφορες όψεις της εργασίας. Έτσι, μπορεί το άτομο να είναι ικανοποιημένο από ορισμένες όψεις της εργασίας και δυσαρεστημένο από άλλες. Σήμερα, είναι γενικά αποδεκτό ότι η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί συνολική και ενιαία στάση, που αποτελείται βέβαια από διαφορετικά επιμέρους στοιχεία. Αυτό σημαίνει ότι γίνεται μια συνολική μέτρηση της ικανοποίησης στην οποία λαμβάνονται υπόψη όλα τα επιμέρους στοιχεία.

Τέλος, θα πρέπει να γίνει αναφορά στις απόψεις των Landy (1989) και Warr (1987) που πρεσβεύουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση δεν αποτελεί κάτι σταθερό. Ο πρώτος πιστεύει ότι ρυθμιστικοί μηχανισμοί του νευρικού συστήματος επεμβαίνουν και φέρνουν την ικανοποίηση σε ορισμένα ανεκτά επίπεδα, όπως ακριβώς συμβαίνει με τη λύπη και τη χαρά, ενώ ο δεύτερος, κάνει μια αναλογία ανάμεσα στις βιταμίνες και την επαγγελματική ικανοποίηση: σταθερή δόση βιταμινών είναι απαραίτητη, αλλά υπέρβαση ή έλλειψη τους δημιουργεί προβλήματα. Κάτι παρόμοιο συμβαίνει με τους παράγοντες που καθορίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση. Αυτό που υπονοείται και στις δυο περιπτώσεις είναι ότι δε θα

πρέπει να περιμένουμε να βρούμε απόλυτη ικανοποίηση στον εργαζόμενο γιατί, ακόμα και αν κάτι τέτοιο υπάρξει, αμέσως αρχίζει να αναστρέφεται.

2.3. Παράγοντες που συντελούν στην επαγγελματική ικανοποίηση

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

1. Η εργασία να αποτελεί «πρόκληση» για τον εργαζόμενο και να μην είναι κουραστική και ανιαρή.
2. Η καλή απόδοση να αμείβεται και να υπάρχει σαφής σχέση ανάμεσα σε απόδοση και αμοιβή. Ως αμοιβή πρέπει να θεωρείται κάθε είδους παροχή προς τον εργαζόμενο.
3. Να δίνεται στον εργαζόμενο θετική ενίσχυση για το επιτυχές έργο, δηλαδή, λεκτική αναγνώριση, έπαινος και άλλες επιπρόσθετες μη χρηματικές αμοιβές.
4. Να υπάρχουν καλές συνθήκες εργασίας ως προς το περιβάλλον και τη διαμόρφωση του χώρου.
5. Να υπάρχει σωστή εποπτεία που να χαρακτηρίζεται από ενδιαφέρον για τους εργαζομένους και βοήθεια προς αυτούς κατά την επιτέλεση του έργου τους.
6. Να υπάρχουν θετικές διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας μεταξύ συναδέλφων και μεταξύ εποπτών και εργαζομένων.
7. Να υπάρχει αποτελεσματική πολιτική από την πλευρά της επιχείρησης που να επιδιώκει την υποβοήθηση των εργαζομένων στο έργο τους.
8. Να υπάρχει διασφάλιση της εργασίας και να καλλιεργείται στους εργαζόμενους το αίσθημα ότι δεν κινδυνεύουν να χάσουν τη δουλειά τους.

9. Να καλλιεργείται το αίσθημα ότι οι χρηματικές αμοιβές μοιράζονται δίκαια.
10. Να υπάρχει δυνατότητα συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων, ιδιαίτερα σε τομείς που οι ίδιοι γνωρίζουν καλά.
11. Να δίνεται, κατά το δυνατό, μεγάλος βαθμός αυτονομίας και υπευθυνότητας στον εργαζόμενο.
12. Να υπάρχει σαφήνεια ρόλων ως προς το τι ακριβώς αναμένεται από τον εργαζόμενο να κάνει.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

3.1. Δείγμα

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 72 Καθηγητές Φυσικής Αγωγής που εργάζονταν σε σχολεία της Θεσσαλονίκης. Από αυτούς 65 (90%) προέρχονταν από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση, ενώ οι υπόλοιποι 7 (10%) προέρχονταν από τη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Οι 42 (58.3%) ήταν άνδρες και οι 30 (41,7) ήταν γυναίκες. Η ηλικία τους κυμαίνονταν από 26 έως 54 χρόνια, με Μ.Ο. 40,5 έτη και τυπική απόκλιση (Τ.Α.) 6.8 έτη. Η προϋπηρεσία τους κυμαίνονταν από 1 έως 32 χρόνια, με Μ.Ο. 14,7 έτη και Τ.Α. 8.2 έτη.

3.2. Διαδικασία Μέτρησης

Η μέθοδος που επιλέχθηκε για τη διερεύνηση της ικανοποίησης των εργαζόμενων ήταν αυτή του αυτό-συμπληρούμενου (self-completed) ερωτηματολογίου. Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν στους συμμετέχοντες στους χώρους εργασίας τους και επιστρεφόταν αμέσως μετά τη συμπλήρωσή τους. Ο ερευνητής διαβεβαίωσε τους συμμετέχοντες ότι οι απαντήσεις που δόθηκαν θα ήταν απόλυτα εμπιστευτικές και ότι επρόκειτο να χρησιμοποιηθούν αυστηρά και μόνο για επιστημονικούς λόγους.

Τα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν από εκπαιδευτικούς διαφορετικών περιοχών και διαφορετικών βαθμίδων εκπαίδευσης, γεγονός το οποίο περιορίζει σε ορισμένο βαθμό την ενδεχόμενη μονομέρεια στις απαντήσεις.

Εξαιτίας της ιδιαιτερότητας του ερωτηματολογίου, τονίστηκε εκτενώς η ανωνυμία των ερωτηθέντων.

3.3. Όργανα μέτρησης

Για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των Καθηγητών και τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Employee Satisfaction Inventory, ESI. Koustelios, 1991. Koustelios & Bagiatis, 1997), (βλ. Παράρτημα).

Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο επιλέχθηκε γιατί διερευνά όλες τις διαστάσεις που συνθέτουν την έννοια της ικανοποίησης προσωπικού, αλλά και επειδή έχει εξετασθεί η εγκυρότητα και η αξιοπιστία του σε αντίστοιχες έρευνες στην Ελλάδα (Koustelios & Bagiatis, 1997. Koustelios & Kousteliou, 1998). Αποτελείται από δύο ενότητες.

Στην πρώτη ενότητα υπάρχει μία κλίμακα Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης που αποτελείται συνολικά από 24 ερωτήσεις – προτάσεις και μετρά έξι διαστάσεις της ικανοποίησης από την εργασία (υποκλίμακες), οι οποίες περιλαμβάνουν:

- Συνθήκες εργασίας - πέντε προτάσεις (π.χ. οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ)
- Μισθός – τέσσερις προτάσεις (π.χ. Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που κάνω / λιγότερο από ό,τι αξίζω)
- Φύση της εργασίας – τέσσερις προτάσεις (π.χ. Η δουλειά μου με ικανοποιεί / είναι αξιόλογη)
- Άμεσος προϊστάμενος – τέσσερις προτάσεις (π.χ. Ο προϊστάμενος με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι / κατανοεί τα προβλήματα μου)
- Οργανισμός ως ολότητα – τέσσερις προτάσεις (π.χ. Ο Δημοτικός.

Οργανισμός φροντίζει τους εργαζομένους / Υπάρχει ευνοιοκρατία στον οργανισμό).

- Προαγωγή – τρεις προτάσεις (π.χ. Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες / προοπτικές για εξέλιξη - προαγωγή).

Για να απαντήσουν οι ερωτώμενοι στο κατά πόσο θεωρούσαν σημαντική την κάθε ικανότητα, χρησιμοποιούσαν μια πενταβάθμια κλίμακα, όπου: διαφωνώ απόλυτα (1), διαφωνώ (2), δεν είμαι σίγουρος (3), συμφωνώ (4), συμφωνώ απόλυτα (5).

Στη δεύτερη ενότητα ζητούνται κάποιες προσωπικές πληροφορίες, τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, για το άτομο που συμπλήρωνε το ερωτηματολόγιο, όπως το φύλο, η ηλικία και η προϋπηρεσία.

3.4. Διεξαγωγή έρευνας

Το ερωτηματολόγιο ήταν απλό, κατανοητό, αυτόσυμπληρούμενο, και με αρκετές πληροφορίες, ούτως ώστε να μη γίνει δύσκολη η συμπλήρωσή του. Σε κάθε περίπτωση εξασφάλιζε την ανωνυμία των ερωτηθέντων.

Η διεξαγωγή της έρευνας έγινε την περίοδο Φθινόπωρο – Χειμώνας 2001 στην πόλη της Θεσσαλονίκης. Τα ερωτηματολόγια κατατέθηκαν με προσωπική επίσκεψη στα κατά τόπους εκπαιδευτικά ιδρύματα και η συμπλήρωσή τους έγινε εκείνη τη χρονική στιγμή.

3.5. Δείκτες αξιοπιστίας α

Η εσωτερική συνοχή των υποκλιμάκων του ερωτηματολογίου υπολογίστηκε με τη χρήση του συντελεστή α του Cronbach.

Οι συντελεστές / δείκτες α του Cronbach για το ESI βρέθηκαν στην παρούσα έρευνα να είναι: .78 για την υποκλίμακα «η ίδια η δουλειά», .66 για την υποκλίμακα «ο μισθός», .61 για την υποκλίμακα «προαγωγές», .79 για την υποκλίμακα «προϊστάμενος», .67 για την υποκλίμακα «συνθήκες εργασίας», και .81 για την υποκλίμακα «ο οργανισμός ως μια ολότητα».

3.6. Στατιστική ανάλυση

Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων που συλλέχθηκαν από τα ερωτηματολόγια πραγματοποιήθηκε με τη χρησιμοποίηση του στατιστικού προγράμματος S.P.S.S., έκδοση αριθμός 10, (Statistical Package for the Social Science).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Από την ανάλυση των στοιχείων της κλίμακας προέκυψε ότι οι Καθηγητές Φυσικής Αγωγής ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από το μισθό τους (3.25) και από τον οργανισμό στο σύνολό του (3.20). Ευχαριστημένοι ήταν, επίσης, και από τη φύση της εργασίας τους (3.04). Αντίθετα, δεν ήταν ικανοποιημένοι από τον προϊστάμενο τους (2.68) και για τις συνθήκες εργασίας (2.77). Από τον Πίνακα 1 φαίνεται, ακόμη, ότι δεν υπήρξαν υψηλές συσχετίσεις μεταξύ των παραγόντων του ερωτηματολογίου.

Πίνακας 1. Περιγραφική στατιστική και συσχετίσεις μεταξύ των διαστάσεων της ικανοποίησης προσωπικού

Παράγοντες	(Μ.Ο.)	(Τ.Α.)	α	Συσχετίσεις				
Συνθήκες εργασίας	2.77	.55	.67	1	.222**	.268**	.323**	.297**
Μισθός	3.25	.49	.66	.222**	1	-.062	.016	.164*
Η φύση της δουλειάς	3.04	.32	.78	.268**	-.062	1	.368**	.132
Προϊστάμενος	2.68	.67	.79	.323**	.016	.368**	1	.210**
Ο οργανισμός ως μια ολότητα	3.20	.64	.81	.297**	.164*	.132	.210**	1

** 0.01, * 0.05

Με τη χρήση του t-test βρέθηκε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στο φύλο των Καθηγητών Φυσικής Αγωγής και στην επαγγελματική τους ικανοποίηση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

5.1. Συζήτηση

Ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα, που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί στη χώρα μας, είναι ο βαθμός παραγωγικότητας που εμφανίζουν οι εργαζόμενοι.

Σκοπός της συγκεκριμένης εργασίας ήταν να διερευνήσει το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης των καθηγητών Φυσικής Αγωγής και να εξετάσει κατά πόσο υπάρχουν διαφορές σε σχέση με το φύλο τους.

Συμπερασματικά, λοιπόν, μπορούμε να καταλήξουμε στα εξής: Από τους 72 ερωτηθέντες, οι περισσότεροι ήταν άντρες (58,3%), έναντι (41,7%) των γυναικών, με την ηλικία τους να κυμαίνεται από 26 έως και 54 χρονών.

Παρατηρείται ότι η συντριπτική πλειοψηφία (90%) προέρχεται από την Πρωτοβάθμια εκπαίδευση, ενώ ένα πολύ μικρό ποσοστό (10%) από τη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Για τα χρόνια προϋπηρεσίας, δηλαδή αν εξασκούσαν αυτή τη δουλειά και στο παρελθόν, βλέπουμε ότι ο μέσος όρος είναι περίπου 15 χρόνια. Αυτό σημαίνει ότι τα άτομα αυτά είναι στο σύνολό τους αρκετά ώριμα, ώστε να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της εργασίας τους, να χρησιμοποιήσουν τις αναπτυγμένες πια γνώσεις και ικανότητες και να τις εφαρμόσουν κατάλληλα και αποτελεσματικά.

Από τα αποτελέσματα, επίσης, συμπεραίνεται ότι τόσο για τις συνθήκες που επικρατούν στο χώρο που εργάζονται, δηλαδή για το αν είναι καλές ή όχι, αν ο χώρος είναι ευχάριστος, αν είναι επαρκής ή επικίνδυνος κλπ., όσο και για το πώς βλέπουν οι εργαζόμενοι τον προϊστάμενο τους, δηλαδή αν είναι αγενής, ενοχλητικός κτλ. οι καθηγητές φυσικής αγωγής ήταν ιδιαίτερα δυσαρεστημένοι.

Σε σχέση με τους παράγοντες που επηρεάζουν περισσότερο το βαθμό της εργασιακής ικανοποίησης, οι καθηγητές φυσικής αγωγής θεώρησαν ως πιο σημαντική διάσταση το μισθό και τις οικονομικές τους απολαβές. Από το μέσο όρο (3.25) προκύπτει ότι τους παρέχει τη μεγαλύτερη ευχαρίστηση αλλά με μέτρια ικανοποίηση, που τείνει προς την αρκετή ικανοποίηση.

Το ίδιο παρατηρούμε και για τον τρόπο που αντιμετωπίζουν τον οργανισμό τους ως σύνολο. Η διάσταση αυτή φέρει μέσο όρο 3.20. Εκφράζουν, δηλαδή κάποια μέτρια ευχαρίστηση και ικανοποίηση.

Τέλος, στο ερώτημα πώς βλέπουν τη φύση της δουλειάς τους, όπως το αν είναι μονότονη ή αξιόλογη, οι καθηγητές Φ.Α. επέδειξαν κάποια ευχαρίστηση και ικανοποίηση, η οποία, όμως, τείνει προς το μη ικανοποιητικό.

Κάνοντας μία σύγκριση των αποτελεσμάτων της δικής μας έρευνας με αυτήν που πραγματοποίησαν οι Koustelios και Kousteliou (1998), που διερευνούσε το επίπεδο της ικανοποίησης προσωπικού σε ένα δείγμα Καθηγητών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, παρατηρούμε ότι τα αποτελέσματα είναι παρόμοια. Σε μεγαλύτερο δείγμα 100 ατόμων βρέθηκε ότι ο μισθός ήταν η διάσταση εκείνη που ικανοποιούσε πολύ περισσότερο το εργασιακό προσωπικό (Μ.Ο. 3.9) και ακολουθούσε η παράμετρος της

ολότητας του οργανισμού, της φύσης της δουλειάς, των εργασιακών συνθηκών και τέλος του προϊσταμένου.

Ο προσδιορισμός των διαστάσεων που συνθέτουν την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης του προσωπικού είναι μεγάλης σπουδαιότητας για την εύρυθμη λειτουργία του εκπαιδευτικού μας συστήματος

Τα αποτελέσματα της έρευνας μας δίνουν τη δυνατότητα σχεδιασμού και εφαρμογής κατάλληλων και απαραίτητων ρυθμίσεων – προτάσεων, που θα ενισχύσουν την απόδοση των εργαζομένων και θα συμβάλουν στη βελτίωση της εικόνας και του επιπέδου που παρουσιάζει σήμερα η εκπαίδευση.

5.2. Συμπεράσματα - Προτάσεις

Αν και το μέγεθος του δείγματος δεν επιτρέπει γενικεύσεις, φαίνεται ότι προϊστάμενοι και οι συνθήκες εργασίας είναι δύο παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά την ικανοποίηση των καθηγητών στον ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Οι καθηγητές φυσικής αγωγής, ωστόσο, θα συνεχίσουν να προσφέρουν ικανοποιητικά τις υπηρεσίες τους, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα θα εξακολουθεί να υφίσταται ένα αξιοκρατικό μισθολογικό σύστημα, όπου θα πληρώνονται επαρκώς για τη δουλειά που κάνουν και σε καμία περίπτωση λιγότερο απ' ότι αξίζουν.

Μελλοντικές έρευνες θα πρέπει να διερευνήσουν τους παράγοντες εκείνους που επηρεάζουν την ικανοποίηση του προσωπικού όπως τη σύγκρουση

ρόλων, την ασφάλεια και την επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ άλλων, στο συγκεκριμένο χώρο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Baron, R.A. (1986). *Behavior in organizations*. Newton, MA: Allyn and Bacon.
- Bullock, R. (1952). Social factors related to job satisfaction: A technique for the measurement of job satisfaction. Columbus: Bureau of Business Research, Ohio State University.
- Chia, Y. (1995). The interaction effect of information asymmetry and decentralisation on managers, job satisfaction: a research note, *Human Relations*, Vol. 48 No. 6, pp. 609-24.
- Clayton, H., Odera, V., Emenheiser, D., & Reynolds, J. (1998). The relationship of job satisfaction and family life: female managers in health care food service, *Marriage and Family Review*, Vol. 28 No. 1/2, pp. 167-85.
- Cross, D. (1973). The worker opinion survey: A measure of shop-floor satisfaction. *Occupation Psychology*, 47, 193-208.
- Evans, L. (1997). Understanding teacher morale and job satisfaction, *Teaching and Teacher Education*, Vol. 13, No. 8, pp. 831-45.
- Everly, G.S. & Falcione, R.L. (1976). Perceived dimensions of job satisfaction for staff registered nurses, *Nursing Research*, Vol. 25 No. 3, pp. 346-8.
- Forgionne, G.A. & Peelers, V.E. (1982). Differences in job motivation and satisfaction among female and male managers, *Human Relations*, Vol. 35 No. 2, pp. 101-18.
- Granny, C., Smith, P., & Stone, E. (1992). *Job satisfaction: Advances in research and application*. Lexington, MA: Lexington Books.

- Hackman, J., & Oldham, G. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Heneman, H., & Schawb, D. (1985). Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology*, 20, 129-141.
- Herzberg, F. (1968). *Work and the nature of man*. London: Staples Press.
- Higgs, C. (1985). Job satisfaction of Canadian university physical education faculty: the influence of work orientation, career stage, role conflict, and role ambiguity. *Unpublished doctoral dissertation*, Univer. of Oregon.
- Hoppock, R. (1935). Job satisfaction. New York: Harper & Brothers.
- Hui, C.H. & Yee, C. (1999). The impact of psychological collectivism and workgroup atmosphere on Chinese employees' job satisfaction, *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 48 No. 2, pp. 175-85.
- Jayarathne, S., & Chess, W. (1985). *Job satisfaction and burnout in social work*. In B. Farber (Ed.), *Stress and burnout in the human profession* (pp. 129-141). New York: Pergamon.
- Keller, R. T. (1975). Role conflict and ambiguity: correlates with job satisfaction and values. *Personnel Psychology*, 28, 57-64.
- Koehler, L. (1988). Job satisfaction and corporate fitness managers: An organizational behavior approach to sport management. *Journal of Sport Management*, 2, 100-105.
- Koustelios, A. (1991). The relationship between organizational culture and job satisfaction in three selected industries in Greece. *Unpublished doctoral dissertation*, School of Education, University of Manchester, UK.
- Koustelios, A., & Bagiatis, K. (1997). The Employee Satisfaction Inventory (ESI): Development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 469-476.

- Koustelios, A., & Kousteliou, I. (1998). Relations among measures of job satisfaction, role conflict, and role ambiguity for a sample of Greek teachers. *Psychological Reports*, 82, 131-136.
- Koustelios, A., Kellis, S., & Bagiatis, K. (in press). Job satisfaction and burnout in sport setting: A multiple regression analysis. *European Journal for Sport Management*.
- Lacy, F.J. & Sheehan, B.A. (1997). Job satisfaction among academic staff: an international perspective. *Higher Education*, Vol. 34 No. 3, pp. 305-22.
- Lam, S.S.K. (1997). Job satisfaction among quality managers in Hong Kong: a survey, *International Journal of Management*, Vol. 14 No. 1, pp. 103-6.
- Landy, F., J. (1989). The psychology of work behavior. 4th edition. Pacific Grove, Cal.: Brooks/Cole.
- Lee, R., & Wilbur, E. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and satisfaction: A multivariate analysis. *Human Relations*, 8, 781-791.
- Li, M. (1993). Job satisfaction and performance of coaches of the spare-time sports schools in China. *Journal of Sport Management*, 7, 132-140.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Chicago, IL: Rand McNally.
- Mackay, L. (1995a). The place of personnel in higher education, *Higher Education Quarterly*, Vol. 49 No. 3, pp. 210-28.
- Mackay, L. (1995b). The personnel function in the universities of northern England. *Personnel Review*, Vol. 24 No. 7, pp. 41-53.
- Marchese, M.C. & Delprino, R.P. (1998). Do supervisors and subordinates see eye-to-eye on job enrichment? *Journal of Business and Psychology*, Vol. 13 No. 2, pp. 179-91.

- Mayfield, J.R., Mayfield, M.R. & Kopf, J. (1998). The effects of leader motivating language on subordinate performance and satisfaction, *Human Resource Management*, Vol. 37, No. 3/4, pp. 235-48.
- Morris, J., & Koch, J. (1979). Impacts of role perceptions on organizational commitment, job involvement and psychoanalytic illness among three vocational groupings. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 88-101.
- Oshagbemi, T. (1999). Academics and their managers: a comparative study in job satisfaction. *Personnel Review*, Vol. 28 No. 1, pp. 108-23.
- Oshagbemi, T. (2001). How satisfied are academics with the behaviour/supervision of their line managers? *The International Journal of Educational Management*, 15/6, 283-291.
- Parks, J., & Parra, L. (1994). Job satisfaction of sport management alumnae i., *Journal of Sport Management*, 8, 49-56.
- Porter, L.W., & Lawer, E.E. (1968). Managerial attitudes and performance. Homewood, III: Dorsey Press.
- Quinn, R., & Staines, G. (1978). The 1975-76 quality of employment survey. Ann Arbor, Mich: ISR.
- Quinn, R., & Staines, G. (1979). The 1977 quality of employment survey. Ann Arbor: Institute for Social Research, University of Michigan.
- Rice, R., McFarlin, D., & Bennet, D. (1989). Standards of comparison and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 47, 591-598.
- Rice, R., McFarlin, D., & Bennet, D. (1991). Facet importance and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 11, 419-431.
- Robinson, S.E., Roth, S.L. & Brown, L.L. (1993). Morale and job satisfaction among nurses: what can hospitals do? *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 23 No. 3, pp. 244-51.
- Shouksmith, G., Pajo, K., & Jespen, A. (1990). Construction of a multidimensional scale of job satisfaction. *Psychological Reports*, 67, 355-364.



- Smith, P., Kendall, L., & Hulin, C. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally.
- Smith, P., Kendall, L., & Hulin, C. (1969). The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitude. Rand McNally, Chicago, IL.
- Smith, P., Kendall, L., & Hulin, C. (1985). The Revised Job Descriptive Index. Rand McNally, Chicago, IL.
- Takalkar, P., & Coovert, M. (1994). The dimensionality of job satisfaction in India. *Applied Psychology: An International Review*, 43, 415-426.
- Viswesvaran, C., Deshpande, S.P., & Joseph, J. (1998). Job satisfaction as a function of top management support for ethical behaviour: a study of Indian managers, *Journal of Business Ethics*, Vol. 17 No. 4, pp. 365-71.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley.
- Warr, P.B. (1987). Job characteristics and mental health. P. Warr (Ed.), *Psychology at work*. Harmondsworth: Penguin.
- Warr, R., & Routledge, T. (1969). An opinion scale for the study of managers' job satisfaction. *Occupational Psychology*, 43, 95-109.
- Winstead, B.A., Derlega, V.J., Montgomery, M.J., & Pilkington, C. (1995). The quality of friendships at work and job satisfaction, *Journal of Social and Personal Relationships*, Vol. 12 No. 2, pp. 199-215.
- Γουλιμάρης, Δ., Θεοδωράκης, Ν., & Γαργαλιάνος Δ. (2001). Η ικανοποίηση προσωπικού στα προγράμματα άσκησης για όλους στην ανατολική Μακεδονία και Θράκη, *Πρακτικά 2^{ου} Πανελληνίου Συνεδρίου Οργάνωσης & Διοίκησης Αθλητισμού* (σσ. 43-44). Τρίκαλα.
- Κάντας, Α. (1993). *Οργανωτική-βιομηχανική ψυχολογία* (Μέρος Ιο). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Κουστέλιος, Α., & Κουστέλιου, Ι. (2001). Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση. *Ψυχολογία*, 8 (1), 30-39.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ



ΟΔΗΓΙΕΣ

Στο παρακάτω ερωτηματολόγιο υπάρχουν κάποιες προτάσεις, οι οποίες σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση καθηγητών Φυσικής Αγωγής. Στόχος αυτής της έρευνας είναι να διερευνηθεί το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων και να εξεταστεί εάν και κατά πόσο υπάρχουν διαφορές σε σχέση με το φύλο τους.

Παρακαλώ διαβάστε με προσοχή το παρακάτω ερωτηματολόγιο και απαντήστε με τη μεγαλύτερη δυνατή **ειλικρίνεια**, επιλέγοντας την απάντηση που σας εκφράζει. Οι απαντήσεις σας θα δίνονται σύμφωνα με μια πεντάβαθμη κλίμακα (1=Διαφωνώ απόλυτα, 5=Συμφωνώ απόλυτα).

Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Αυτό που ζητάμε, από εσάς είναι η **προσωπική σας άποψη**.

Μην σκέφτεστε πολύ για κάθε πρόταση. Απαντήστε **αυθόρμητα**.

Το ερωτηματολόγιο είναι **ανώνυμο** και οι απαντήσεις σας θα είναι **απόλυτα εμπιστευτικές**.

Τα **αποτελέσματα** της έρευνας θα είναι στη διάθεσή σας μετά το τέλος της έρευνας.

Α. Παρακάτω υπάρχει μια σειρά από προτάσεις με τις οποίες θέλουμε να δηλώσετε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε. Κάθε αριθμός αντιστοιχεί σε άλλη απάντηση. Η επεξήγηση για την αντιστοιχία αυτή δίνεται παρακάτω.

1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

1 2 3 4 5

1. Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ
2. Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος
3. Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου
4. Ο εξαερτισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου
5. Ο φωτισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου
6. Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω
7. Αισθάνομαι ανασφάλεια με τέτοιο μισθό
8. Ίσα-ίσα που μπορώ και επιβιώνω μ' αυτό το μισθό
9. Πληρώνομαι λιγότερο από ότι αξίζω
10. Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή
11. Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή
12. Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες
13. Η δουλειά μου είναι αξιόλογη
14. Η δουλειά μου με ικανοποιεί
15. Η δουλειά μου είναι μονότονη (ρουτίνα)
16. Η δουλειά μου είναι βαρετή
17. Ο προϊστάμενος μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι
18. Ο προϊστάμενος μου κατανοεί τα προβλήματά μου
19. Ο προϊστάμενος μου είναι αγενής
20. Ο προϊστάμενος μου είναι ενοχλητικός
21. Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της
22. Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ
23. Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοκρατίας) στην υπηρεσία
24. Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της

B. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

1. Φύλο: Άντρας
Γυναίκα

2. Ηλικία:

3. Πόσα χρόνια έχετε αυτή τη θέση;

4. Είχατε προηγούμενη εμπειρία πριν από την τωρινή σας θέση; Ναι Όχι

5. Αν ναι, πόσα χρόνια;

ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ