

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
Τ.Ε.Φ.Α.Α. ΤΡΙΚΑΛΩΝ

«ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΙΔΙΩΤΙΚΑ ΓΥΜΝΑΣΤΗΡΙΑ ΤΗΣ
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ»

ΤΗΣ
ΒΑΛΑΒΑΝΗ ΑΣΠΑΣΙΑΣ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΥΠΟΒΑΛΛΕΤΑΙ ΣΤΟ
ΤΜΗΜΑ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ.

Επιβλέπων καθηγητής : Κουστέλιος Αθανάσιος

ΤΡΙΚΑΛΑ ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 1998

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
Τ.Ε.Φ.Α.Α. ΤΡΙΚΑΛΩΝ**

**«ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΙΔΙΩΤΙΚΑ ΓΥΜΝΑΣΤΗΡΙΑ ΤΗΣ
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ»**

**ΤΗΣ
ΒΑΛΑΒΑΝΗ ΑΣΠΑΣΙΑΣ**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΥΠΟΒΑΛΛΕΤΑΙ ΣΤΟ
ΤΜΗΜΑ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ.**

Επιβλέπων καθηγητής : Κουσιέλιος Αθανάσιος

ΤΡΙΚΑΛΑ ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 1998



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

Αριθ. Εισ.: 1029/1

Ημερ. Εισ.: 19-9-2000

Δωρεά: _____

Ταξιθετικός Κωδικός: ΠΤ - ΤΕΦΑΑ

1998

ΒΑΛ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΕΛΙΔΑ

1) ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

- 1.1. Εισαγωγή του όρου επαγγελματική ικανοποίηση 1
- 1.2. Περιορισμοί της έρευνας 2
- 1.3. Σκοπός της έρευνας 2

2) ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο

ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

- 2.1. Έννοια - ορισμός 3
- 2.2. Αίτια επαγγελματικής ικανοποίησης 5
- 2.3. Επιπτώσεις επαγγελματικής ικανοποίησης 8

3) ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

- 3.1. Δείγμα 13
- 3.2. Ερωτηματολόγια 13
- 3.3. Διεξαγωγή της έρευνας 13

4) ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

- 4.1. Αποτελέσματα της έρευνας 14

5) ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο

- ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ 17

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 19

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 21



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1. Εισαγωγή του όρου επαγγελματική ικανοποίηση

Η έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης αποτελεί ένα από τα σοβαρότερα προβλήματα των εργαζομένων. Θεωρείται ότι έχει άμεση σχέση τόσο με την ψυχική υγεία του τελευταίου, όσο και με το ενδιαφέρον των επιχειρήσεων να έχουν υψηλή αποδοτικότητα.

Ενώ ο Locke (1976) αναφέρει ότι το 1912 ο Taylor μιλούσε για επιστημονικό μάντζμεντ, περισσότερες έρευνες έδειξαν ότι ο όρος, επαγγελματική ικανοποίηση, αναλύθηκε εκτενέστερα, ουσιαστικά μετά το 1930.

Μετά το 1980, όπως τόνισε ο Κάντας (1995), το ενδιαφέρον για την επαγγελματική ικανοποίηση, αρχίζει να ατονεί, πρώτον γιατί η διερεύνηση της δεν φαινόταν να έχει άμεσο αντίκρουσμα στην παραγωγικότητα που ήταν και το κύριο μέλημα των επιχειρήσεων και δεύτερον οι νέες βιοτικές καταστάσεις που εμφανίστηκαν στα τέλη της δεκαετίας του '70 (ανεργία - οικονομική ύφεση), οδήγησε πολλούς να θεωρούν επαγγελματική ικανοποίηση το γεγονός ότι έχουν δουλειά.

Αργότερα, με τη βελτίωση των συνθηκών ζωής, με την αύξηση του ελεύθερου χρόνου, με την ευρύτερη δυνατότητα πρόσβασης σε καταναλωτικά και ψυχαγωγικά αγαθά, με την ανάπτυξη της βιομηχανίας της ψυχαγωγίας, ο όρος επαγγελματική ικανοποίηση ξαναβγήκε στο προσκήνιο με τους εξής προβληματισμούς : α) γιατί εργάζεται ο άνθρωπος, β) αν η εργασία αποτελεί καταναγκασμό, δημιουργία, ή απλώς το μέσο για ψυχαγωγία, διασκέδαση και αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου, γ) αν είναι ευχαριστημένος από την εργασία του.

Με βάση λοιπόν τους προηγούμενους προβληματισμούς, οι οποίοι αποτελούν και τον σκοπό της έρευνας αυτής καθώς επίσης και το γεγονός ότι ο σημερινός τρόπος ζωής έχει γίνει πιο απαιτητικός, πολύπλοκος αγχώδης αλλά και δημιουργικός επέλεξα την έρευνα αυτή.

1.2. Περιορισμοί της έρευνας

Κατά τη διεξαγωγή της έρευνας παρατηρήθηκε το εξής.

α) Η αδιαφορία του κόσμου και ειδικότερα των εργαζομένων στα αθλητικά κέντρα. Αδιαφορία όσον αφορά, την μελέτη, την εξέλιξη, την πραγματικότητα. Μερικοί απ' αυτούς αρνούσαντο στο γεγονός ότι αυτή τη στιγμή είχαν κάποια δουλειά. Δεν τους ενδιέφερε και να διαβάσουν το σχετικό ερωτηματολόγιο.

Εδώ σ' αυτό το σημείο πρέπει να τονιστεί το επίπεδο μόρφωσης ίσως και σαν εξήγηση της παραπάνω συμπεριφοράς. Άτομα τα οποία είχαν πτυχίο Ανώτατης Σχολής πολύ σπάνια αδιαφορούσαν, σε αντίθεση βέβαια με τα άτομα εκείνα που ήταν απλά απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή κάποιας άλλης Σχολής.

β) Επίσης παρατηρήθηκε ο φόβος του υπαλλήλου ως προς τον εργοδότη του, τη στιγμή που θα έπρεπε να συμπληρώσει το σχετικό ερωτηματολόγιο καθώς επίσης για το αν θα έπρεπε να αναφερθεί επώνυμα ή όχι.

Συνολικά όμως σοβαρότερα προβλήματα δεν εμφανίστηκαν κατά τη διεξαγωγής της έρευνας.

1.3. Σκοπός της έρευνας

Σκοπός της έρευνας είναι να μελετήσει και να εξετάσει την ικανοποίηση από το επάγγελμα των εργαζομένων στα ιδιωτικά γυμναστήρια της Θεσσαλίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο

ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

2.1. Έννοια - Ορισμός

Στο κεφάλαιο αυτό, κάνοντας μία ιστορική αναδρομή στον όρο «επαγγελματική ικανοποίηση», θα παρατηρήσουμε ότι κατά τους εκάστοτε ερευνητές, ο όρος ποικίλλει.

Από θεωρητική άποψη η επαγγελματική ικανοποίηση έχει συνδεθεί με τα κίνητρα της εργασίας, με τις στάσεις και με τις αξίες (Κάντας, 1995).

Η πλέον επικρατούσα άποψη είναι ότι η επαγγελματική ικανοποίηση πρέπει να θεωρηθεί ως στάση απέναντι στη συγκεκριμένη εργασία (Κάντας 1995). Σύμφωνα με τον ορισμό του Allport (1954), η στάση απέναντι στην εργασία πρέπει να θεωρείται μία 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. Με βάση μια τέτοια θεώρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης, πιστεύεται ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια συνολική στάση του ατόμου απέναντι στην εργασία του.

Υπάρχει βέβαια κι η αντίθετη θεώρηση, η οποία διατυπώνει την άποψη ότι δεν υπάρχει μια και μόνη συνολική στάση, αλλά 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 εννιαία στάση, που αποτελείται βέβαια από διαφορετικά επιμέρους στοιχεία.

Τώρα,όσον αφορά τα κίνητρα και τη σύνδεση αυτών και της επαγγελματικής ικανοποίησης, θα βρούμε κυρίως στη θεωρία της προσδοκίας (Κάντας, 1995), η οποία μας δείχνει πόσο επιτακτική είναι η ανάγκη για

διασύνδεση επίδοσης - αμοιβής. Αυτό σημαίνει από τη μια μεριά, ότι πρέπει να είναι ξεκάθαρο ποιά είναι η αναμενόμενη επίδοση και από την άλλη, να είναι εξίσου ξεκάθαρο ποιά θα είναι η αμοιβή για κάθε επίπεδο επίδοσης. Η δεύτερη παρατήρηση στην ουσία σημαίνει ότι δεν πρέπει να δίνονται οι ίδιες αμοιβές για διαφορετικά επίπεδα επίδοσης εφόσον έχουν ληφθεί υπόψιν και έχουν εξισωθεί άλλοι παράγοντες που πιθανόν να υπεισέρχονται στην όλη διαδικασία (π.χ. αρχαιότητα, αυξημένα προσόντα κ.λ.π).

Ο Vroom (1964) τονίζει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι συνάρτηση των υποκειμενικών αντιλήψεων του ατόμου σχετικά με τη συντελεστικότητα της συγκεκριμένης εργασίας στο να εξασφαλίσει στο άτομο ορισμένα επιθυμητά αποτελέσματα.

Αυτό, σημαίνει, ότι, η ελκυστικότητα της εργασίας και κατά συνέπεια, η ικανοποίηση που παίρνει το άτομο από αυτή, είναι συνάρτηση όσων το άτομο πιστεύει ότι αποκομίζει από την εργασία του και του βαθμού που τα αποτελέσματα αυτά είναι όντως επιθυμητά ή όχι για το άτομο.

Κατά το Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, αναπτύχθηκε το κίνημα των «Ανθρωπίνων Σχέσεων», επικεφαλής του οποίου ήταν οι βιομηχανικοί κοινωνιολόγοι Homans και Whyte και οι ψυχολόγοι Halpin και Winer κ.α. Το κίνημα των Ανθρωπίνων Σχέσεων έφθασε πιθανόν στην κορύφωση του στα τέλη της δεκαετίας του 1950 ή τις αρχές του 1960 και σήμανε την αρχή μίας νέας τάσης, η οποία τόνιζε ότι μπορεί να προκύψει πραγματική ικανοποίηση από το επάγγελμα μόνο αν δοθεί αρκετή υπευθυνότητα και διακριτικότητα στα άτομα, έτσι ώστε να τους δοθεί η δυνατότητα ν' αναπτυχθούν πνευματικά.

Ο Locke (1976, 1984), συνδέει την ικανοποίηση και τη δυσαρέσκεια από την εργασία με το σύστημα αξιών του ατόμου : «Επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια θετική συναισθηματική απόκριση προς το συγκεκριμένο έργο που

πηγάζει από την εκτίμηση ότι αυτό παρέχει πλήρωση των εργασιακών αξιών του ατόμου». Αντίθετα, η επαγγελματική δυσαρέσκεια πηγάζει από τη ματαίωση των εργασιακών αξιών του ατόμου.

Συμπερασματικά, μπορούμε να καταλήξουμε, ότι ο όρος «επαγγελματική ικανοποίηση» ποικίλλει και είναι πολυδιάστατος. Απλά, αποδίδεται ως ένα πακέτο καλών και κακών συναισθημάτων με τα οποία οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν την εργασία τους. Εκφράζει το βαθμό συμφωνίας μεταξύ των προσδοκιών κάποιου και των ανταλλαγμάτων που η δουλειά του προσφέρει.

Ως μία πολυδιάστατη και δυναμική συνέπεια εκφράζει μία γενική άποψη, όπως αυτή διαμορφώνεται από το είδος και το περιεχόμενο της δουλειάς, από τη φύση και το περιβάλλον εργασίας.

2.2. Αίτια Επαγγελματικής Ικανοποίησης

Η επαγγελματική Ικανοποίηση εξετάζεται ως στάση (Κάντας, 1995) που συντελεί στη διαμόρφωση ορισμένων άλλων συμπεριφορών ή στάσεων. Στη περίπτωση αυτή θεωρείται η επαγγελματική ικανοποίηση ανεξάρτητη μεταβλητή δηλ. προσδιοριστικό ή καθοριστικό παράγοντα ή αίτιο. Παράλληλα η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να εξεταστεί ως εξαρτημένη μεταβλητή, ως αποτέλεσμα στις εξωτερικές (και εσωτερικές) προς το άτομο παραγόντων. Στην πρώτη περίπτωση εξετάζει ποιές είναι οι συνέπειες της ύπαρξης ή έλλειψης της επαγγελματικής ικανοποίησης (τις οποίες θα δούμε στην επόμενη ενότητα), ενώ στη δεύτερη εξετάζει τους παράγοντες που την καθορίζουν.

Αρχικά, εξετάζοντας την επαγγελματική ικανοποίηση ως εξαρτημένη μεταβλητή, παρόλο ότι η όλη προσπάθεια δυσχεραίνεται από το γεγονός ότι δεν υπάρχει αποδεκτός ορισμός ή τρόπος μέτρησης, μπορούμε να διακρίνουμε πολλούς παράγοντες που οδηγούν σ' αυτή.

Έρευνες έδειξαν ότι ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης αυξάνει με την ηλικία ή συμβαδίζει με την ιεραρχική κλίμακα των επαγγελματιών : οι χειρωνακτές εμφανίζονται λιγότερο ικανοποιημένοι από τους υπαλλήλους γραφείου ή τους εργαζομένους στις πωλήσεις, οι οποίοι με τη σειρά τους εμφανίζονται λιγότερο ικανοποιημένοι από αυτούς που ασκούν ανώτερα επιστημονικά επαγγέλματα (Weaver 1980).

Όπως φαίνεται λοιπόν, η επαγγελματική ικανοποίηση δεν αποτελεί μια απλή έννοια, αλλά συνίσταται από πολλά επιμέρους σημεία. Ένας διαχωρισμός που γίνεται είναι ανάμεσα στην εσωγενή και στην εξωγενή ικανοποίηση (Watt 1987).

Η εσωγενής ικανοποίηση, που έχει σχέση με το περιεχόμενο της εργασίας αναφέρεται σε εκείνες τις όψεις εργασίας που έχουν να κάνουν με αυτή κάθε αυτή διεξαγωγή της π.χ. ελευθερία επιλογών ως προς τον τρόπο εκτέλεσης του έργου, βαθμός υπευθυνότητας, ποικιλία δραστηριοτήτων, χρήση δεξιοτήτων κ.λ.π.

Η εξωγενής ικανοποίηση, που έχει σχέση με το περιέχον πλαίσιο μέσα στο οποίο διεξάγεται η εργασία αναφέρεται στις συνθήκες εργασίας, τα ωράρια, την ασφάλεια, τις αμοιβές κ.λ.π.

Ο Locke (1976), πιστεύει ότι οι παρακάτω παράγοντες είναι σημαντικοί στη διαμόρφωση της :

- Η εργασία να αποτελεί πρόκληση για τον εργαζόμενο και να μην είναι κουραστική και ανιαρή.

- Η καλή απόδοση να αμείβεται και να υπάρχει σαφής σχέση ανάμεσα σε απόδοση και αμοιβή. Ως αμοιβή πρέπει να θεωρείται κάθε είδους παροχή στον εργαζόμενο.

- Να δίνεται στον εργαζόμενο θετική ενίσχυση για το επιτυχές έργο - δηλαδή, λεκτική αναγνώριση, έπαινος κι άλλες επιπρόσθετες μη χρηματικές αμοιβές.

- Να υπάρχουν καλές συνθήκες εργασίας ως προς το περιβάλλον και τη διαμόρφωση του χώρου.

- Να υπάρχει σωστή εποπτεία που να χαρακτηρίζεται από ενδιαφέρον για τους εργαζόμενους και βοήθεια προς αυτούς κατά την επιτέλεση του έργου τους.

- Να υπάρχουν θετικές διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας μεταξύ συναδέλφων και μεταξύ εποπτών και εργαζομένων.

- Να υπάρχει αποτελεσματική πολιτική από την πλευρά της επιχείρησης που να επιδιώκει την υποβοήθηση των εργαζομένων στο έργο τους.

- Να υπάρχει διασφάλιση της εργασίας και να καλλιεργείται στους εργαζομένους το αίσθημα ότι δεν κινδυνεύουν να χάσουν τη δουλειά τους.

- Να καλλιεργείται το αίσθημα ότι οι χρηματικές αμοιβές μοιράζονται δίκαια.

- Να υπάρχει δυνατότητα συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων, ιδιαίτερα σε τομείς που οι ίδιοι γνωρίζουν καλά.

- Να δίνεται κατά το δυνατό, μεγάλος βαθμός αυτονομίας και υπευθυνότητας στον εργαζόμενο.

- Να υπάρχει σαφήνεια ρόλων ως προς το τι ακριβώς αναμένεται από τον εργαζόμενο να κάνει.

Η διεύθυνση των επιχειρήσεων έχει την υποχρέωση να διερευνήσει και στη συνέχεια να δημιουργήσει εκείνες τις προϋποθέσεις που θα οδηγήσουν τους εργαζομένους ή ένα μεγάλο μέρος αυτών σε καταστάσεις υψηλών κινήτρων.

Για πολλές επιχειρήσεις (Κάντας, 1995), δυστυχώς το πρόβλημα είναι ότι κάθε προσπάθεια για αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης συνεπάγεται αρκετά έξοδα, ενώ τα οφέλη που πιθανόν να προκύψουν είναι μακροπρόθεσμα.

Αυτή τη διαδικασία μερικοί θέλουν να την αγνοούν, γιατί το κύριο τους μέλημα είναι το άμεσο κέρδος και όσον αφορά τα διοικητικά στελέχη, να αποδείξουν, όσο πιο γρήγορα μπορούν την αποτελεσματικότητά τους.

Επίσης ένα άλλο αίτιο είναι το πρόβλημα της εκπαίδευσης των στελεχών των επιχειρήσεων. Είναι γνωστό το πρόβλημα της ανεπάρκειας της προσφερόμενης πανεπιστημιακής εκπαίδευσης. Πρέπει όπως να τονίσουμε την ανεπάρκεια της επιμόρφωσης των στελεχών. Είναι απογοητευτικό το επιστημονικό επίπεδο πολλών από τα μετεκπαιδευτικά σεμινάρια που προσφέρονται για τα στελέχη των επιχειρήσεων.

2.3. Επιπτώσεις Επαγγελματικής Ικανοποίησης

Αν εξετάσουμε την επαγγελματική ικανοποίηση ως ανεξάρτητη μεταβλητή, δηλαδή αν δούμε ποιές είναι οι συνέπειες της ύπαρξης ή έλλειψης της επαγγελματικής ικανοποίησης, θα μπορέσουμε να εντοπίσουμε και τις επιπτώσεις της στην εργασιακή συμπεριφορά του ανθρώπου (Κάντας, 1995).

Απόδοση στην εργασία και παραγωγικότητα.

Αντίθετα απ' ό τι υπαγορεύει η κοινή αντίληψη κι η λογική, η ικανοποίηση από την εργασία δεν έχει βρεθεί να συνδέεται με την παραγωγικότητα. Σε πολλές περιπτώσεις η αποδοτικότητα στην εργασία κι ο ρυθμός εργασίας του μεμονωμένου ατόμου έχει άμεση σχέση με την αποδοτικότητα και το ρυθμό εργασίας άλλων εργαζομένων, στον ίδιο χώρο, έτσι το άτομο δεν μπορεί να

θέσει τα δικά του πρότυπα, ιδίως αν έχουν καθιερωθεί κάποιοι άτυποι κοινωνικοί κανόνες (όπως έδειξαν οι μελέτες Χώθορν).

Μια άλλη παρατήρηση (Locke 1976), αποτελεί το ότι η σχέση ανάμεσα στην ικανοποίηση και την παραγωγικότητα είναι αντίστροφη από αυτή που οι περισσότεροι υποθέτουν ότι υπάρχει. Είναι δηλ. πιθανό να μην είναι η ικανοποίηση που οδηγεί στην παραγωγικότητα αλλά η παραγωγικότητα - η επιτυχής δηλαδή απόδοση στη δουλειά να οδηγεί στην ικανοποίηση. Στη συνέχεια, η ικανοποίηση επιδρά στην παραγωγικότητα με τρόπο έμμεσο, κυρίως δημιουργώντας στο άτομο αίσθημα αφοσίωσης στον οργανισμό και στους στόχους του.

Απουσίες

Ο δείκτης συνάφειας ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και τον αριθμό απουσιών είναι αρνητικός, που σημαίνει ότι μεγαλύτερη ικανοποίηση οδηγεί σε λιγότερες απουσίες και αντίστροφα. Το πρόβλημα με τη μελέτη των απουσιών είναι να οριστεί τι ακριβώς αποτελεί αυθαίρετη απουσία, αφού ένα μεγάλο μέρος των απουσιών του προσωπικού παρουσιάζονται ως δικαιολογημένες (ασθένειες, κ.λ.π) ενώ στην ουσία δεν είναι.

Κινητικότητα Προσωπικού

Η σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και την αποχώρηση προσωπικού έχει αποδειχθεί ότι είναι ασθενής, ίσως γιατί στη σχέση αυτή υπεισέρχεται σε μεγάλο βαθμό, η κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας. Είναι γνωστό ότι όταν υπάρχει προσφορά εργασίας, πολλοί εργαζόμενοι, θα αναζητήσουν καλύτερη αμοιβή ή διαφορετικές συνθήκες εργασίας ή ακόμα και διαφορετικό περιεχόμενο εργασίας. Αντίστροφα σε

περιόδους μεγάλης ύφεσης, ακόμα κι όταν υπάρχει δυσαρέσκεια, ο εργαζόμενος είναι πολύ πιθανό να παραμείνει σε μια εργασία που δεν του ικανποιεί γιατί αδυνατεί να βρει εναλλακτική λύση.

Τα βασικά χαρακτηριστικά επενεργούν μέσω των ψυχολογικών καταστάσεων κι όχι κατευθείαν στα αποτελέσματα.

Δηλαδή τα χαρακτηριστικά της εργασίας, φαίνεται ότι σχετίζονται περισσότερο με την επαγγελματική ικανοποίηση παρά με την επίδοση στο έργο.

Η έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης (Κάντας 1995) οδηγεί σε τάσεις αποχώρησης και σε αυθαίρετες απουσίες, που έχουν μεγάλο αφανές κόστος. Οδηγεί στο να κάνει το άτομο απλώς το καθήκον του και τίποτε παραπάνω. Η προσπάθεια δημιουργίας επαγγελματικής ικανοποίησης κυρίως μέσω του σωστού σχεδιασμού της εργασίας και της παροχής δευτερευουσών αμοιβών, έχει κυρίως αποτελέσματα στη βελτίωση της ποιότητας.

Από την έρευνα των Quinn & Mandilovitch (1977) προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα.

Τα στοιχεία από τις 11 εθνικές έρευνες για τους αμερικανούς εργαζομένους φανερώνουν ότι υπήρχε ένας θετικός στατιστικά σημαντικός και αρκετά καλά αναπαραγόμενος συσχετισμός μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης και της συνολικής ικανοποίησης από το επάγγελμα.

Τα αποτελέσματα ήταν :

1) Ο συσχετισμός μεταξύ του επιπέδου της εκπαίδευσης και της ικανοποίησης από το επάγγελμα ήταν μικρός.

2) Η μεγαλύτερη αύξηση στη συνολική ικανοποίηση από το επάγγελμα προέκυψε με την απόκτηση ενός κολλεγιακού τίτλου σπουδών. Οι διαφορές

στην εκπαίδευση κάτω από το επίπεδο κολλεγίου δεν συσχετίζονται με διαφορές στη συνολική ικανοποίηση από το επάγγελμα, αλλά ούτε μόνο το γεγονός της φοίτησης σε κολλέγιο επηρεάζει την ικανοποίηση από το επάγγελμα. Απαιτείται το πιστοποιητικό ενός κολλεγιακού τίτλου σπουδών για να έχει μια κολλεγιακή εκπαίδευση οποιαδήποτε επίδραση πάνω στην ικανοποίηση από το επάγγελμα.

3) Η μορφή και το μέγεθος της σχέσης μεταξύ επιπέδου εκπαίδευσης και ικανοποίησης από το επάγγελμα δεν παρουσίασε καμία προοδευτική μεταβολή από το 1962 ως το 1977.

4) Το επίπεδο της εκπαίδευσης συσχετίζεται με την ικανοποίηση μόνο αναφορικά με δύο ειδικές πλευρές των επαγγελματιών των εργαζομένων τη πρόκληση και τις οικονομικές απολαβές.

5) Οι σχετικά μικρές ανταποδόσεις σε ικανοποίηση στο επάγγελμα που συνοδεύουν την αυξανόμενη εκπαίδευση, μπορούν να αντισταθμιστούν με την περίπτωση όπου οι απαιτήσεις των επαγγελματιών δεν μπορούν να συμβαδίσουν με τα επιτεύγματα της εκπαίδευσης. Οι εργαζόμενοι με εκπαίδευση πάνω από τα απαιτούμενα φαίνεται να είναι ιδιαίτερα μη ικανοποιημένοι με τα επαγγέλματά τους ακόμα και περισσότερο από εργαζόμενους με χαμηλή εκπαίδευση. Το πρόβλημα της υπερεκπαίδευσης είναι ιδιαίτερα οξύ σε μια κοινωνία όπου το μέσο επίπεδο εκπαίδευσης είναι αυξανόμενο. Αν δεν αυξηθούν κατά όμοιο τρόπο και οι απαιτήσεις των επαγγελματιών, θα αντιμετωπιστεί κατά συνέπεια ένα προοδευτικά όλο και περισσότερο μη ικανοποιημένο εργατικό δυναμικό.

Τέλος, θα μπορούσαμε να αναφέρουμε και κάποια στοιχεία της έρευνας του Κανελλόπουλου (1990).

Σύμφωνα λοιπόν μ' αυτή την έρευνα τα Διευθυντικά Στελέχη Διοίκησης Προσωπικού στην Ελλάδα είναι αρκετά ικανοποιημένα από την καριέρα τους. Επίσης ικανοποιημένα αισθάνονται και από την οικονομική τους αμοιβή, χωρίς όμως η ικανοποίησή τους να είναι το ίδιο υψηλή όπως είναι από το σύνολο της καριέρας τους. Όπως ήταν αναμενόμενο τα στελέχη των πολυεθνικών επιχειρήσεων είναι ελαφρώς πιο ικανοποιημένα από στις οικονομικές τους αμοιβές απ' ότι τα στελέχη των ελληνικών ιδιωτικών επιχειρήσεων και αρκετά πιο ικανοποιημένα από τα στελέχη των δημοσίων επιχειρήσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

3.1. Δείγμα

Το δείγμα της έρευνας αυτής αποτέλεσαν οι εργαζόμενοι σε ιδιωτικά γυμναστήρια της Θεσσαλίας. Από τα 60 ερωτηματολόγια που μοιράστηκαν, συμπληρώθηκαν τα 45. Από αυτά τα ερωτηματολόγια τα 23 ήταν από γυναίκες, ηλικίας 22-33 χρόνων και τα υπόλοιπα 22 από άνδρες ηλικίας 21-36 χρόνων.

3.2. Ερωτηματολόγιο

Για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης, χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο καταγραφής της επαγγελματικής ικανοποίησης (E.S.I. «Employee Satisfaction Inventory) (Koustelios and Bagiatis 1997, βλέπε παράρτημα). Το ερωτηματολόγιο αυτό μετρά την ικανοποίηση σε 6 πλευρές της εργασίας : συνθήκες εργασίας, μισθός, η ίδια η δουλειά, προαγωγή, προϊστάμενος και ο οργανισμός ως μια ολότητα. Οι απαντήσεις δόθηκαν με βάση μια 5βάθμια κλίμακα όπου (1) Συμφωνώ Απόλυτα και (5) Διαφωνώ Απόλυτα.

Τα ερωτηματολόγια ήταν απλά, αυτοσυμπληρωμένα και ανώνυμα.

3.3. Διεξαγωγή της έρευνας

Η διεξαγωγή της έρευνας, υπήρξε ομαλή. Δημιουργήθηκαν κάποια μικροπροβλήματα, ασήμαντα όμως για την όλη λειτουργία της μελέτης.

Τα μικροπροβλήματα που εντοπίστηκαν, αφορούσαν την αδιαφορία και άγνοια, τον φόβο του εργοδότη και τον φόβο της επωνυμίας ή μη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το S.P.S.S. (statistical Package for the social sciences).

* Όσον αφορά το φύλο των εργαζομένων, παρατηρούμε ότι από τους 45 ερωτηθέντες, οι 22 ήταν άνδρες και οι 23 γυναίκες με ποσοστό 48,9% και 51,1% αντίστοιχα.

Φύλο εργαζομένων

Ανδρες : 22

Γυναίκες: 23

*Η ηλικία των εργαζομένων από τους ερωτηθέντες έχει μέσο όρο 27,659 χρ. και κυμαίνεται από 21 χρ. έως και 36 χρονών.

Ηλικία εργαζομένων

Minimum : 21

Maximum : 36

Mean (μέσος όρος) : 27,659

*Όσον αφορά το είδος της απασχόλησης, δηλαδή αν η δουλειά τους είναι μόνιμη, μερική ή με σύμβαση, τα αποτελέσματα είναι τα εξής : για μόνιμη απασχόληση απάντησαν οι 15, για μερική οι 24 και με σύμβαση οι 5, με ποσοστά 34,1%, 54,5%, 11,4% αντίστοιχα.

Είδος Απασχόλησης

μόνιμη : 15

μερική : 24

σύμβαση: 5

*Όσον αφορά τα χρόνια προϋπηρεσίας, ο μέσος όρος είναι 3,489 χρόνια και κυμαίνεται από 1 χρόνο έως και 18 χρόνια.

Χρόνια προυπηρεσίας

Minimum: 1

Maximum: 18

Mean : 3,489

* Στην ερώτηση αν δουλεύουν με βάρδια στη δουλειά τους απάντησαν ως εξής. Ναι απάντησαν 18 και όχι 27 με ποσοστά 40% και 60% αντίστοιχα.

Βάρδια

ναι : 18

όχι: 27

* Οσον αφορά το αντικείμενο δουλειάς, είχαμε τα εξής αποτελέσματα : α) για τον τομέα πολεμικών τεχνών, απάντησαν 3 με ποσοστό 6,7%, β) για το αερόμπικ, 18 με ποσοστό 40%, γ) για τα βάρη 9 με ποσοστό 20%, δ) για τη γραμματεία 5 με ποσοστό 11,1%, ε) ως διαιτολόγοι απάντησαν 1 με ποσοστό 2,2%, στ) για τον χορό απάντησαν 1 με ποσοστό 2,2%, ζ) για το fitness απάντησαν 1 με ποσοστό επίσης 2,2%, η) για τη διορθωτική γυμναστική απάντησαν 1, με ποσοστό 2,2% και τέλος θ) για τη γυμναστική απάντησαν 6, με ποσοστό 13,3%.

Αντικείμενο δουλειάς

Πολεμικές τέχνες: 3

Αερόμπικ: 18

Βάρη : 9

Γραμματεία : 5

Διαιτολόγοι : 1

Χορός : 1

Fitness : 1

Διορθωτική: 1

Γυμναστική : 6

Όσον αφορά την επαγγελματική τους ικανοποίηση, τα αποτελέσματα έδειξαν τα εξής :

* Για τις συνθήκες εργασίας, ο μέσος όρος είναι 3,47

Συνθήκες εργασίας

Mean (μέσος όρος) : 3,47

* Για τον οργανισμό ως ολότητα δηλ. για το πως βλέπουν την υπηρεσία στην οποία εργάζονται ως σύνολο, ο μέσος όρος είναι 3,06.

Οργανισμός (ολότητα)

Mean : 3,06

Όσον αφορά τον μισθό, δηλαδή το κατά πόσο είναι ικανοποιημένος από τον μισθό τους, οι ερωτηθέντες απάντησαν και ο μέσος όρος είναι 2,97.

Μισθός

Mean 2,97

* Για δυνατότητα παραγωγής στον χώρο εργασίας, ο μέσος όρος έφθασε στο 2,83.

Προαγωγή

Mean: 2,83

*Όσον αφορά τον προϊστάμενό τους, δηλαδή κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι από τον προϊστάμενο τους, ο μέσος όρος είναι 3,21.

Προϊστάμενος

Mean: 3,21

* Στην τελευταία ερώτηση, πως βλέπουν την ίδια τη δουλειά τους, αν τους ικανοποιεί, αν είναι μονότονη, αν είναι αξιόλογη κ.λ.π. οι ερωτηθέντες απάντησαν και ο μέσος έφθασε 2,99.

Η δουλειά

Mean : 2,99

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο

ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Συμπερασματικά, λοιπόν, μπορούμε να καταλήξουμε στα εξής : Από τους 45 ερωτηθέντες, οι περισσότεροι ήταν γυναίκες (23) και άνδρες (22), με την ηλικία τους να κυμαίνεται από 21 χρονών έως και 36 χρονών.

Βλέπουμε ότι για τους περισσότερους (24) η απασχόληση τους είναι μερική, ακολουθούν όσοι έχουν μόνιμη απασχόληση (15) και τέλος λιγότεροι με σύμβαση (5).

Για τα χρόνια προϋπηρεσίας, δηλαδή αν εξασκούσαν αυτή τη δουλειά και στο παρελθόν, βλέπουμε ότι ο μέσος όρος είναι $\approx 3,5$ χρ. Όπως βλέπουμε το ωράριο εργασίας ήταν συνεχόμενο για τους περισσότερους (27), ενώ αντίστοιχα οι υπόλοιποι (18) απάντησαν ότι εργάζονται με βάρδια στην δουλειά τους.

Τα αντικείμενα δουλειάς όπως βλέπουμε είναι ποικίλα και κατά συνέπεια και τα αποτελέσματα τους. Έτσι οι περισσότεροι παρατηρούμε ότι ασχολούνται με το αερόμπικ (18), λιγότεροι με τα βάρη (9), πιο λίγοι με τη γυμναστική (6), ελάχιστοι με την γραμματεία (5), ακόμα πιο λίγοι με τις πολεμικές τέχνες (3) και τέλος με τα αντικείμενα του διαιτολόγου, του χοροδιδασκάλου, με το fitness και τη διορθωτική γυμναστική βλέπουμε ότι τα αποτελέσματα είναι σχεδόν μηδαμινά (1 απάντηση στο κάθε αντικείμενο). Βλέπουμε λοιπόν στα δύο πρώτα αντικείμενα, δηλαδή στο αερόμπικ και στα βάρη, ότι συγκεντρώνουν το μεγαλύτερο (σε ποσοστό) εργατικό δυναμικό και καταλαβαίνουμε ότι βέβαια αυτό εξαρτάται από τις απαιτήσεις του κόσμου και από την επιθυμία τους να ασχοληθούν μ' αυτά τα αντικείμενα. Για τις συνθήκες εργασίας, δηλαδή αν είναι καλές ή όχι, αν ο χώρος είναι ευχάριστος, αν είναι

επαρκής ή επικίνδυνος κ.λ.π. βλέπουμε από το μέσο όρο ότι το αποτέλεσμα δείχνει μέτρια ικανοποίηση και τείνει προς το μη ικανοποιητικό (3,47).

Τώρα, όσον αφορά το πως βλέπουν οι εργαζόμενοι την ίδια τη δουλειά τους, τον μισθό τους και τη δυνατότητα παραγωγής τους, δηλαδή αν η δουλειά τους είναι μονότονη ή αξιόλογη αν ο μισθός τους δεν είναι επαρκής ή αν υπάρχουν ευκαιρίες για προαγωγή κ.α., από τους μέσους όρους (2,99), (2,97) και (2,83) αντίστοιχα, παρατηρούμε ότι προκύπτει μέτρια ικανοποίηση για τα συγκεκριμένα ερωτήματα.

Τέλος, στα ερωτήματα το πως βλέπουν οι εργαζόμενοι τον προϊστάμενό τους, δηλ. αν είναι αγενής, ενοχλητικός κ.λ.π. και πως αντιμετωπίζουν τον οργανισμό τους ως σύνολο, αν δηλαδή υπάρχει αξιοκρατία, αν γίνονται διακρίσεις κ.α, βλέπουμε από τους μέσους όρους (3,21) και (3,06) αντίστοιχα ότι και εδώ τα αποτελέσματα είναι μέτρια ικανοποιητικά και τείνουν ελάχιστα προς το μη ικανοποιητικά.

(Κάνοντας μία σύγκριση των αποτελεσμάτων της έρευνας του Κανελλόπουλου (1990), παρατηρούμε ότι τα αποτελέσματα της έρευνάς του είναι πολύ ικανοποιητικά και οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι από την καριέρα τους και από τις οικονομικές τους αμοιβές, πολύ περισσότερο εκείνοι που εργάζονται ως στελέχη σε πολυεθνικές επιχειρήσεις, σε αντίθεση με τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής τα οποία είναι μέτρια ικανοποιητικά με μια τάση προς μη ικανοποιητικά.

Εδώ όμως πρέπει να τονιστεί το σημείο ότι η έρευνα του Κανελλόπουλου έχει να κάνει με στελέχη επιχειρήσεων, ενώ εμείς αναφερόμαστε σε απλούς εργαζόμενους.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Allport, G. (1954). Attitudes in the history of social psychology. Στο G. Lindzey (Ed) Handbook of Social psychology vol 1. Cambridge, Mass - Addison - Wesley.
- Κανελλόπουλος, Χ. (1990). «Διοίκηση Προσωπικού και Διευθυντικά Στελέχη Διοίκησης Προσωπικού στην Ελλάδα». Εκδοση ελληνικού Κέντρου παραγωγικότητας Αθήνα.
- Κάντας, Α. (1995). «Οργανωτική - Βιομηχανική Ψυχολογία» Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Quinn, R. Mandilovitch, M. (1977) «Education and job satisfaction». A Cluestionable Payoff. Papers in Education and work, No 5 Washington
- Koustelios A., Bagiatis K. (1997). «The Employee Satisfaction Inventory» (E.S.I).Education and Psychological Measurement Vol. 57 No3 469 - 476.
- Locke, E. (1976). «The Nature and causes of job satisfaction. Στο Marvin D. Dunnette (Ed) Handbook of Industrial and Organizational Psychology. University of Minnesota.
- Warr P. (1987). Job characteristics and mental health. Στο P. Warr (Ed). Psychology at Work Harmondsworth : Penguin.

Weaver C. (1980). Job satisfaction in the United States in the 1970s. *Journal of Applied Psychology* Vol 65, 364 - 367.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας
Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής & Αθλητισμού

No

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Παρακαλώ διαβάστε με προσοχή το παρακάτω ερωτηματολόγιο και απαντήστε με τη μεγαλύτερη δυνατή ειλικρίνεια, τοποθετώντας ένα (✓) στην απάντηση που σας εκφράζει. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Αυτό που ζητάμε από εσάς είναι η προσωπική σας άποψη. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και οι απαντήσεις σας θα είναι απόλυτα εμπιστευτικές.

1. Φύλο: Άνδρας Γυναίκα
2. Ηλικία:
3. Οικογενειακή Κατάσταση: Ελεύθερος/η Παντρεμένος/η
Διαζευγμένος/η Χήρος/α
4. Έχετε παιδιά; Ναι Όχι Αν ναι, πόσα;
5. Είστε: Απόφοιτος Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
Απόφοιτος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Απόφοιτος Ανώτερης Σχολής (ΚΑΤΕΕ, ΤΕΙ, κλπ)
Απόφοιτος Ανώτατης Σχολής
6. Η θέση σας στο γυμναστήριο είναι: Μόνιμη
Μερικής απασχόλησης
Με σύμβαση
7. Πόσα χρόνια εργάζεστε σ' αυτή τη δουλειά;
8. Έχετε δουλέψει σε άλλη επιχείρηση πριν από αυτή που είστε τώρα;
Ναι Όχι
9. Δουλεύετε βάρδιες στη δουλειά σας; Ναι Όχι
10. Ποιό είναι το αντικείμενο της δουλειάς σας;
(Τι ακριβώς κάνετε στη δουλειά σας;)

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 Συμφωνώ απόλυτα 2 Συμφωνώ 3 Δεν είμαι σίγουρος 4 Διαφωνώ 5 Διαφωνώ 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 εξαερισμός 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. Ισα-ίσα που μπορώ και επιβιώνω μ' αυτό το μισθό					
9. Πληρώνομαι λιγότερο από όπ 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 ανενθής					
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					