ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

Διπλωματική εργασία της Φοιτήτριας

Μαρία Ζαρογιάννη

ΑΕΜ:0707059

Η ΣΧΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΙΔΙΩΤΙΚΑ ΓΥΜΝΑΣΤΗΡΙΑ.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

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

Αριθ. Εισ.: 9718/1
Ημερ. Εισ.: 15/07/2011
Δωρεά:
Ταξιθετικός Κωδικός: ΠΤ-ΤΕΦΑΑ
2011
ΖΑΡ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ
004000102983

Ευχαριστίες

Για την επιτυχή πραγματοποίηση αυτής της έρευνας θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον καθηγητή και επόπτη της πτυχιακής μου εργασίας κ. Α. Κουστέλιο καθώς και τον διδάσκων κ. Α. Μπάρλα τόσο για τον πολύτιμο χρόνο που μου διέθεσαν, παρά τις αυξημένες υποχρεώσεις τους,όσο και για τη συνέπεια και την αμέριστη υποστήριξή τους καθ' όλη τη διάρκεια της προσπάθειάς μου.

Ακόμα θα ήθελα να ευχαριστήσω τους εργαζομένους στα γυμναστήρια των Τρικάλων και του Βόλου που βοήθησαν να γίνει η έρευνα αυτή συμπληρώνοντας τα ερωτηματολόγια.

Ιούνιος 2011

Ζαρογιάννη Μαρία

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....σελ.4

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

- Επαγγελματική ικανοποίηση.....σελ.5
- Επαγγελματική ενδυνάμωση.....σελ.7

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

- Δείγμα σελ.10
- Όργανα μέτρησης.....σελ.10
- Διαδικασία μέτρησης.....σελ.11

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ σελ.12

ΣΥΖΗΤΗΣΗ σελ.18

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ σελ.19

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ερωτηματολόγιο έρευνας

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Τα τελευταία χρόνια παρουσιάζεται έντονο ενδιαφέρον για την μελέτη των παραμέτρων που αυξάνουν την απόδοση των εργαζομένων σε μία επιχείρηση που ασχολείται με τον αθλητισμό. Είναι σημαντικό για μία επιχείρηση να αναγνωρίζει τα στοιχεία τα οποία επηρεάζουν την ενδυνάμωση των εργαζομένων της. Σύμφωνα με την Spreitzer (1996) το νόημα, η επάρκεια, ο αυτό-προσδιορισμός και η επιρροή είναι οι 4 κύριοι παράγοντες που αποτελούν την επαγγελματική ενδυνάμωση. Ένα στοιχείο που φαίνεται να επηρεάζει την ενδυνάμωση των εργαζομένων σύμφωνα με έρευνες μπορεί είναι και η επαγγελματική ικανοποίηση, την οποία συνθέτουν οι εξωτερικές και εσωτερικές ανταμοιβές. Αντίθετα, υπάρχουν και έρευνες (Li, 1993; Spreitzer, 1996) που υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική ενδυνάμωση είναι αυτή που επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση. Αυτή η έρευνα είχε σκοπό να εξετάσει κατά πόσο το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων σε ένα γυμναστήριο επηρεάζει την ενδυνάμωσή τους. Τα δεδομένα συλλέχθηκαν από 34 άτομα τα οποία εργάζονται σε γυμναστήριο ως γυμναστές, μάνατζερ και γραμματειακή υποστήριξη. Από αυτούς οι 15 ήταν άντρες (44,1%) και 19 γυναίκες (55,9%). Οι ηλικίες των συμμετεχόντων κυμαίνονταν από 21 έως 44 ετών (Μ.Ο.= 28,6 χρόνια και Τ.Α.= 5,69). Για τη μελέτη της ικανοποίησης των εργαζομένων χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (ESI) (Koustelios and Bagiatis, 1997).Για την μέτρηση της ενδυνάμωσης χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολογίου της Spreitzer (1996). Τα αποτελέσματα μας δείχνουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε ένα γυμναστήριο σχετίζεται θετικά με την επαγγελματική ενδυνάμωσή τους. Τα συμπεράσματα της συγκεκριμένης ερευνητικής μελέτης καθιστούν ικανά να χρησιμεύσουν συμβουλευτικά στις διοικήσεις των ιδιωτικών γυμναστηρίων, προκειμένου να αυξήσουν την επαγγελματική ενδυνάμωση και επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων και κατά συνέπεια να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας τους.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Την τελευταία δεκαετία, η βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία αποτελεί ένα θέμα που απασχολεί ιδιαίτερα τους ερευνητές. Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι παράγοντας που μπορεί να επηρεάσει την παραγωγικότητα και την ποιότητα ενώ παράλληλα σχετίζεται και με την ενδυνάμωση των εργαζομένων.

Πρωταρχικός σκοπός των εργαζομένων μίας επιχείρησης είναι η αύξηση της παραγωγής. Είναι, ωστόσο, εξίσου σημαντικό για τους ανθρώπους, όταν αυτοί εργάζονται οχτώ ή και περισσότερες ώρες την ημέρα, να παίρνουν ικανοποίηση από τη δουλειά τους και να την κάνουν με ευχαρίστηση καθώς στην περίπτωση κατά την οποία οι εργαζόμενοι είναι δυσαρεστημένοι από αυτή, τότε παρατηρείται γενική μείωση της αποτελεσματικότητας τους.

Επαγγελματική ικανοποίηση

Η εργασιακή ικανοποίηση συχνά ορίζεται ως μία συναισθηματική αντίδραση του ατόμου απέναντι στην εργασία του (Cranny, Smith, and Stone, 1992;Porac, 1987), αλλά συνήθως μετράται ως μία αποτίμηση αξιολόγησης εργασιακών χαρακτηριστικών που συνδυάζεται είτε με εσωτερικά είτε με εξωτερικά πρότυπα σύγκρισης (Locke, 1976; Rice etal., 1989; Weiss and Cropanzano, 1996).

Ο πιο πολυχρησιμοποιημένος ερευνητικός ορισμός για την εργασιακή ικανοποίηση προέρχεται από τον Locke (1976), ο οποίος την προσδιορίζει ως «μία ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση, η οποία προέρχεται από την αποτίμηση της εργασίας ή των εργασιακών εμπειριών κάποιου» (Locke, 1984: σελ.1304). Με τον ορισμό του Locke αναδεικνύεται η σημασία τόσο του συναισθήματος όσο και της γνώσης (της σκέψης). Όταν σκεφτόμαστε, έχουμε συναισθήματα γι' αυτά που σκεφτόμαστε. Αντιστρόφως, όταν αισθανόμαστε κάτι, σκεφτόμαστε αυτό που νιώθουμε. Γνώση και συναίσθημα, λοιπόν, συνδέονται άρρηκτα μεταξύ τους. Για το λόγο αυτό όταν αξιολογούμε την εργασία μας, όπως και κάθε τι σημαντικό για εμάς, ενεργοποιούνται τόσο οι συναισθηματικοί όσο και οι γνωστικοί μηχανισμοί.

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

την εκτίμηση ότι αυτό παρέχει πλήρωση ή επιτρέπει την πλήρωση των εργασιακών αξιών του ατόμου» (Locke, 1984: σελ. 103). Ακόμα σύμφωνα με τον Balzer (Balzer, and Hardeland, 1990) η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται με την ικανοποίηση από τη ζωή καθώς και με τη φυσική και ψυχική υγεία.

Η επαγγελματική ικανοποίηση δεν αποτελεί μία απλή έννοια, αλλά συνίσταται από πολλά επιμέρους στοιχεία. Ένας διαχωρισμός που γίνεται είναι ανάμεσα στην **εσωγενή** και την **εξωγενή** ικανοποίηση (Warr, 1987).

- Η ***εσωγενής*** ικανοποίηση έχει σχέση με το περιεχόμενο της εργασίας και αναφέρεται σε εκείνες τις όψεις της εργασίας που έχουν να κάνουν με αυτή καθεαυτή τη διεξαγωγή της, πχ. ελευθερία επιλογών ως προς τον τρόπο επιτέλεσης του έργου, βαθμός υπευθυνότητας, ποικιλία δραστηριοτήτων, χρήση δεξιοτήτων κτλ.
- Από την άλλη πλευρά η ***εξωγενής*** ικανοποίηση έχει σχέση με το πλαίσιο, μέσα στο οποίο διεξάγεται η εργασία και αναφέρεται στις συνθήκες της εργασίας, τη διοίκηση, τα ωράρια, την ασφάλεια, τις αμοιβές κτλ.

Ο διαχωρισμός αυτός έχει κάποια αντιστοιχία με την ιεράρχηση αναγκών κατά Maslow και με το διαχωρισμό του Herzberg σε παράγοντες κινήτρων και παράγοντες υγιεινής.

Ακόμα πρέπει να αναφέρουμε και τους σημαντικότερους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζομένων (Kahn 1960):

1. Ευκαιρία: Οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι όταν έχουν προκλητικές ευκαιρίες στη δουλειά. Αυτό περιλαμβάνει ευκαιρίες να συμμετέχουν σε ενδιαφέροντα έργα, δουλειές με έναν ικανοποιητικό βαθμό πρόκλησης και ευκαιρίες για αυξημένη υπευθυνότητα. Αυτό δεν είναι απλώς «ευκαιρία προαγωγής». Καθώς οι επιχειρήσεις έχουν γίνει οριζόντιες, οι προαγωγές μπορεί να είναι σπάνιες. Τα άτομα έχουν βρει προκλήσεις μέσα από ομάδες ηγεσίας, ειδικές αποστολές όπως επίσης και προαγωγές.

2. Στρες: Όταν το αρνητικό στρες είναι διαρκώς υψηλό, η ικανοποίηση εργασίας είναι χαμηλή. Η εργασία είναι έντονη εάν αυτή αναμειγνύεται με την προσωπική ζωή του εργαζόμενου ή είναι μια διαρκής πηγή ανησυχιών και προβλημάτων.

3. Ηγεσία: Οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι όταν οι μάνατζέρ τους είναι καλοί ηγέτες. Αυτό περιλαμβάνει παρακινούμενους εργαζόμενους να κάνουν μια αποδοτική δουλειά, που αγωνίζονται για υπεροχή ή απλώς για ανάληψη δράσης.

4. Πρότυπα εργασίας: Οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι όταν ολόκληρη η ομάδα εργασίας τους παίρνει έπαινο για την ποιότητα της εργασίας της.

5. Δίκαιες αμοιβές: Οι εργαζόμενοι αισθάνονται περισσότερο ικανοποιημένοι όταν νιώθουν ότι ανταμείβονται δίκαια για τη δουλειά που κάνουν.

6. Επαρκής εξουσία: Οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι όταν έχουν επαρκή ελευθερία και εξουσία για να κάνουν τη δουλειά τους.

Επαγγελματική ενδυνάμωση

Μια συνεχώς αυξανόμενη βιβλιογραφία και μια έντονη συζήτηση τόσο σε ακαδημαϊκό όσο και σε επιχειρηματικό επίπεδο, όσον αφορά την έννοια της ενδυνάμωσης τα τελευταία χρόνια. Από την πρώτη φορά που εμφανίστηκε ο όρος "ενδυνάμωση" τον 17° αιώνα μέχρι σήμερα, η έννοια αυτή παρουσιάζει διαφορετικές ερμηνείες. Η πρώτη φορά που έχουμε καταγεγραμμένη χρήση της έννοιας της ενδυνάμωσης ήταν τον 17ο αιώνα από τον Hamon L'Estrange στο βιβλίο του The Reign of King Charles, (''empowering them to erect this college'') και τότε είχε το νόημα της εξουσιοδότησης (Lincoln etal., 2002).

Από τότε έως τις αρχές του 1990, διατυπώθηκαν διαφορετικές θεωρήσεις της ενδυνάμωσης που όμως ήταν κυρίως προσανατολισμένες στην έννοια της παραχώρησης εξουσίας ή δύναμης, όπως ήταν και η έννοια στο λεξικό, στην πορεία όμως η ενδυνάμωση συνδέθηκε με τον εργασιακό χώρο και με την σχέση διευθυντή/εργαζόμενου, και συγκεκριμένα με το πως ένας ηγέτης διαμορφώνει το πλαίσιο του εργασιακού χώρου. ώστε να επιτρέψει στους εργαζόμενους να αποκτήσουν δύναμη (Honold, 1997). Οι Conger και Kanungo (1988) όρισαν την ενδυνάμωση ως: "την διαδικασία της ενίσχυσης της αυτεπάρκειας μεταξύ των μελών ενός οργανισμού, μέσω της ταυτοποίησης των συνθηκών που περιθάλπουν την αδυναμία και της απαλοιφής αυτών, μέσω τυπικών οργανωτικών πρακτικών και άτυπων τεχνικών που θα παρέχουν αποτελεσματική πληροφόρηση" .

Μια καταλληλότερη για τον εργασιακό χώρο ερμηνεία της ενδυνάμωσης την ορίζει ως: μέρος ενός καθολικού σχεδίου αλλαγής από ένα ορθολογιστικό, γραφειοκρατικό, βασισμένο σε κανόνες πλαίσιο σκέψης, σε μια μετα-Ford εποχή χαρακτηρισμένη από την εμπλοκή του υπαλλήλου με την επιχείρηση, αλλαγή της στάσης, μείωση των επιπέδων διοίκησης, αποκέντρωση, ομάδες εργασίας, και οργανισμούς βασισμένους στη γνώση (Herbert, 2009; Wilkinson, 1998).

Ως ενδυνάμωση σύμφωνα με τον Randolph (1995) ορίζεται η αναγνώριση και η αποδέσμευση στον οργανισμό της δύναμης που έχουν ήδη οι άνθρωποι που τους παρέχει ο πλούτος τους σε χρήσιμη γνώση, εμπειρία και εσωτερική υποκίνηση. Οι ενδυναμωμένοι εργαζόμενοι προσφέρουν στην επιχείρηση αλλά και στον εαυτό τους καθώς η ενδυνάμωση βελτιώνει την απόδοσή τους και αυξάνει την ευχαρίστηση από την εργασία τους. Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ασφαλείς και ελεύθεροι να πειραματιστούν και τους δίνονται οι πληροφορίες που έχει η διοίκηση, αναπτύσσουν το αίσθημα της ιδιοκτησίας με αποτέλεσμα αισθάνονται και να αρχίζουν να δρουν σαν ιδιοκτήτες με αποτέλεσμα η επιχείρηση να γίνεται πολύ ανταγωνιστική (Blanchard, 1995).

Αντίθετα, σύμφωνα με τον Cotton (1993) η εμπλοκή των εργαζομένων δεν πρέπει να θεωρηθεί σαν σωτήρας των επιχειρήσεων, ούτε είναι μια τεχνική που έχει πάντα θετικά αποτελέσματα. Επίσης, οι Castrogiovanni and Macy (1990) βρήκανε ότι η εμπλοκή των εργαζομένων αύξησε την ικανότητα του οργανισμού για επεξεργασία και διάχυση οργανωσιακών πληροφοριών.

Οι Ashness και Lashley (1995) εξέτασαν τα επίπεδα της ενδυνάμωσης των εργαζόμενων των εστιατορίων Harvester Restaurants και τα οφέλη αυτής. Τα αποτελέσματα ανέφεραν γενική βελτίωση της απόδοσης της επιχείρησης. Συγκεκριμένα, παρατηρήθηκε αύξηση των πωλήσεων της τάξης του 7%, μείωση της εξόδου από την εργασία 19%, οριακή μείωση του κόστους μισθών, και μείωση των εξόδων διοίκησης κατά 41%. Επίσης παρατηρήθηκε αύξηση της κατανόησης και δέσμευσης με τους επιχειρηματικούς στόχους. Αναφέρθηκε επίσης μείωση των καταγεγραμμένων παραπόνων και του χρόνου επίλυσης αυτών.

Ο Nelson (1994) ανέφερε πως η αποτελεσματικότητα και η παραγωγικότητα είναι πιθανό να αυξηθούν μέσω της ενδυνάμωσης των εργαζομένων, δίνοντας έτσι στην εταιρία την ευκαιρία να αντεπεξέλθει επαρκώς στις διαρκείς αλλαγές στρατηγικής που απαιτεί το σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον. Επιπρόσθετα, οι Blitzer, Petersen, and Rogers, (1993) κατέληξαν στο συμπέρασμα, ότι η ενδυνάμωση έχει θετική επίδραση στην δημιουργία αυτοπεποίθησης καθώς και στο αίσθημα ασφάλειας από πλευράς εργαζομένων. Σύμφωνα με τους ερευνητές, όλα τα παραπάνω, πιθανώς να οδηγούν σε άμεση αύξηση της παραγωγικότητας. Σε αντίστοιχη έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Κίνα, διαπιστώθηκε πως η διοίκηση προσωπικού με χρήση προγραμμάτων ενδυνάμωσης και επιβράβευσης των

εργαζομένων επηρέασε θετικά την οικονομική απόδοση της εταιρίας. Επιπλέον, αναφέρθηκε πως ίσως η ενδυνάμωση των εργαζομένων να είναι ο πιο σημαντικός παράγοντας στο επιχειρηματικό περιβάλλον της χώρας (Ling, 2000).

Σύμφωνα με τον Dunker (1994) τα βασικά στοιχεία της ενδυνάμωσης είναι τα εξής:

- Υποστήριξη
- Εμπιστοσύνη
- Κατανόηση
- Υπευθυνότητα
- Σημασία στον εργαζόμενο
- Αναγνώριση ιδεών
- Ομαδική εργασία
- Ελαστικοί έλεγχοι
- Καθοδήγηση
- Επικοινωνία
- Γνώση διαθεσιμότητα πόρων
- Επιβράβευση

Ο Dunker (1994) υποστήριξε ότι η κάθε επιχείρηση μπορεί να αναπτύξει τις δικές της τεχνικές ενδυνάμωσης. Αυτό γιατί η κουλτούρα μιας επιχείρησης διαφέρει σημαντικά από την κουλτούρα μιας άλλης. Η διαδικασία αυτή βοηθά στην επίτευξη του κυρίου στόχου που είναι η απόλυτη ικανοποίηση του πελάτη.

Η διαδικασία της ενδυνάμωσης μιας επιχείρησης αποτελείται από τα ακόλουθα στάδια:

1^{ο} στάδιο: Η διάχυση πληροφοριών η οποία χτίζει την εμπιστοσύνη των εργαζομένων προς την διοίκηση που είναι απαραίτητη για την ενδυνάμωση. Οι άνθρωποι χωρίς πληροφόρηση δεν μπορούν να πράξουν υπεύθυνα.

2^{ο} στάδιο: Η δημιουργία αυτονομίας μέσα σε καθορισμένα όρια. Οι εργαζόμενοι δηλαδή, με την απαραίτητη καθοδήγηση στο πως να διευθύνουν την δουλειά τους και όχι στο πως να την κάνουν, κινούνται αυτόνομα αλλά μέσα σε καθορισμένα όρια (Robbins 1990).

Στο τομέα του αθλητισμού και της αναψυχής οι Kriemadis and Papaioannou (2006) θεωρούν ότι οι δημοφιλέστεροι μέθοδοι ενδυνάμωσης είναι η οργανωσιακή κουλτούρα, ο καθορισμός του οράματος, οι οργανωσιακές αξίες, η ομαδική εργασία,

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

η ηγεσία, η διανομή πληροφοριών, η εκπαίδευση, η επιβράβευση, ο καθορισμός των στόχων, και η ανταμοιβή της απόδοσης.

Όπως φαίνεται η ενδυνάμωση έχει πολλές διαστάσεις και οι πιο σύγχρονες ερμηνείες της την τοποθετούν σε ένα γενικό πλαίσιο συνυφασμένη με την δημιουργικότητα, ομαδικότητα, παραγωγικότητα, αυτονομία, αυτοδυναμία, συμμετοχή στις αποφάσεις, και γενικά με την ώθηση και ανάπτυξη των ικανοτήτων και δυνατοτήτων ανθρωπίνων πόρων ώστε να βελτιώσουν τόσο την προσωπική τους απόδοση όσο και του οργανισμού που ανήκουν καθώς και την ικανοποίηση στην εργασία τους (Nicolaidis & Michalopoulos, 2004; Pardo and Loyd, 2003; Pastor, 1996; Zhang and Bartol, 2010).

Παρόλο που τα οφέλη για μια επιχείρηση με ενδυναμωμένους και επαγγελματικά ικανοποιημένους εργαζομένους φαίνεται να είναι σημαντικά, η ερευνά σχετικά με το θέμα είναι περιορισμένη ιδιαίτερα στον τομέα του αθλητισμού. Επομένως, στόχος της παρούσας εργασίας ήταν να διερευνηθεί η σχέση επαγγελματικής ικανοποίησης με την επαγγελματική ενδυνάμωσή των εργαζομένων σε ένα γυμναστήριο .

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Δείγμα:

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 34 εργαζόμενοι σε 5 ιδιωτικά γυμναστήρια στην περιοχή των Τρικάλων και σε 5 ιδιωτικά γυμναστήρια της πόλης του Βόλου. Από αυτούς οι 15 ήταν άντρες (44,1%) και 19 γυναίκες (55,9%). Οι ηλικίες των συμμετεχόντων κυμαίνονταν από 21 έως 44 ετών (Μ.Ο.= 28,6 χρόνια και Τ.Α.= 5,69). Επιπλέον, όλα τα άτομα του δείγματος ήταν τουλάχιστον απόφοιτοι λυκείου. Ακόμα, παρατηρήθηκε ποικιλία ως προς την οικογενειακή κατάσταση και την εργασιακή θέση.

Όργανα μέτρησης:

Για τη μελέτη της ικανοποίησης των εργαζομένων χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (ESI) (Koustelios and Bagiatis, 1997). Αποτελείται από 24 ερωτήματα και μετράει την επαγγελματική ικανοποίηση λαμβάνοντας υπόψη έξι πτυχές της δουλειάς. Την ίδια τη δουλειά (4 ερωτήματα, π.χ. «το επάγγελμά μου αξίζει τον κόπο»), το μισθό (4 ερωτήματα π.χ. «πληρώνομαι για όσο αξίζω», την προαγωγή (3 ερωτήματα π.χ. οι ευκαιρίες είναι καλές), την επίβλεψη (4 ερωτήματα, π.χ. «οι ανώτεροί μου είναι αγενείς»), τις εργασιακές συνθήκες (5 ερωτήματα, π.χ. οι συνθήκες εργασίας είναι ευχάριστες) και τον οργανισμό σαν σύνολο (4 ερωτήματα, π.χ. «ο οργανισμός νοιάζεται για τους εργαζόμενούς του»). Για τις απαντήσεις χρησιμοποιήθηκε 5βάθμια κλίμακα, από το «συμφωνώ απόλυτα» (5) έως το «διαφωνώ εντελώς» (1).

Για την μέτρηση της ενδυνάμωσης χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολογίου της Spreitzer (1996). Το όργανο μέτρησης αποτελείται από τέσσερις παράγοντες-διαστάσεις της επαγγελματικής ενδυνάμωσης, αποτελούμενες από 3 ερωτήματα η κάθε μια. Οι παράγοντες είναι οι εξής: Νόημα (π.χ. Η εργασία μου είναι σημαντική για μένα), Επάρκεια (π.χ. Έχω εμπιστοσύνη στις ικανότητες μου να εκτελέσω τη συγκεκριμένη εργασία), Αυτό-προσδιορισμός (π.χ. Έχω σημαντική αυτονομία στο να καθορίζω πως θα κάνω τη δουλειά μου) και Επιρροή (π.χ. Επηρεάζω σημαντικά αυτά που συμβαίνουν στο χώρο της εργασίας μου) . Για τις απαντήσεις των 12 στοιχείων χρησιμοποιείται 7βάθμια κλίμακα, από το «συμφωνώ απόλυτα» (7) έως το «διαφωνώ απόλυτα» (1).

Διαδικασία μέτρησης:

Αρχικά ήρθαμε σε επαφή με τους ιδιοκτήτες των γυμναστηρίων, τους οποίους ενημερώσαμε σχετικά με τη φύση, το σκοπό και τη θεματική της συγκεκριμένης εργασίας και συμφώνησαν να διεξαχθεί η έρευνα. Στη συνέχεια, χορηγήθηκαν τα ερωτηματολόγια στο κάθε άτομο χωριστά. Ο κάθε συμμετέχων ενημερωνόταν ότι η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων ήταν κομμάτι της πτυχιακής εργασίας και δινόταν ιδιαίτερη έμφαση στη σημαντικότητα της συμβολής του / της στην έρευνα. Διευκρινιζόταν ότι δεν υπάρχουν σωστές ή λανθασμένες απαντήσεις και πως μοναδικό σημείο στο οποίο στράφηκε η προσοχή ήταν στην κατά το δυνατό

μεγαλύτερη ειλικρίνεια κατά τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων προκειμένου αφενός να έχει και κάποιο νόημα η ίδια η κατανάλωση ενέργειας και χρόνου για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου από τον ίδιο τον συμμετέχοντα και αφετέρου οι πληροφορίες να έχουν πρακτική χρησιμότητα για την έρευνα. Ενθαρρυντικό προς αυτή την κατεύθυνση ήταν ότι το ερωτηματολόγιο θα ήταν ανώνυμο.

Επιπλέον, υπήρξε σαφής καθοδήγηση των συμμετεχόντων ότι η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου θα έπρεπε να γίνει από το κάθε άτομο μόνο του, χωρίς συζητήσεις με παριστάμενα άτομα κατά τη συμπλήρωση, που θα μπορούσαν να επηρεάσουν ή και να μεταβάλλουν τις απαντήσεις τους. Ακόμα οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν πως η συμμετοχή τους στη διαδικασία και οι απαντήσεις τους δε θα αποτελέσουν μέτρο αξιολόγησης με κανένα τρόπο και ότι, αντίθετα, θα αποτελέσουν εργαλείο συγκέντρωσης πληροφοριών για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Ο χειρισμός των υποκειμένων υπήρξε σύμφωνος με τα κριτήρια της ερευνητικής δεοντολογίας. Δε δόθηκε κάποιο συγκεκριμένο κίνητρο συμμετοχής. Τέλος, οι συμμετέχοντες δέχθηκαν απλές ευχαριστίες από την ερευνήτρια.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Με βάση την μελέτη των μέσω όρων (πίνακας 1) συμπεραίνουμε ότι ο μέσος όρος ηλικίας ήταν M= 28,6 (Τ.Α.= 5,69). Όσο αφορά το φύλο των εργαζομένων διαπιστώνουμε (πίνακας 2, σχέδιο 1) ότι οι γυναίκες (N=19) είναι περισσότερες από τους άντρες (N=15).

Με βάση την στατιστική ανάλυση παρατηρούμε (πίνακας 3, σχέδιο 2) ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι άγαμοι (N=27), έξι είναι έγγαμοι (N=6) και ένας είναι διαζευγμένος (N=1). Ακόμα σε ότι έχει να κάνει με τη θέση εργασίας των ατόμων (πίνακας 4) συμπεραίνουμε ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι κατέχουν τη θέση του γυμναστή (N=32) ενώ λιγότεροι εργάζονται στη γραμματεία (N=2). Όσο αφορά το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων (πίνακας 5) παρατηρούμε ότι το

μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων είναι απόφοιτοι ΑΕΙ (N=28) ενώ κατά πολύ λιγότεροι είναι εκείνοι που έχουν υποχρεωτική εκπαίδευση (N=3) ή μεταπτυχιακές σπουδές (N=3). Τέλος με βάση τη στατιστική ανάλυση που πραγματοποιήσαμε για το είδος απασχόλησης (πίνακας 6) τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι περισσότεροι εργάζονται ως μερική απασχόληση (N=22) και λιγότεροι ως πλήρη απασχόληση (N=12).

Πίνακας 1: Μ.Ο. ΗΛΙΚΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ			
	N	Μ.Ο.	Τ.Α
Ηλικία	34	28,6	5,7

Πίνακας 2: ΦΥΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ		
	N	ΠΟΣΟΣΤΟ
Άντρες	15	44,1%
Γυναίκες	19	55,9%

Πίνακας 3: ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ		
	N	ΠΟΣΟΣΤΟ
Άγαμοι	27	79,4%
Έγγαμοι	6	17,6%
Διαζευγμένοι	1	2,9%

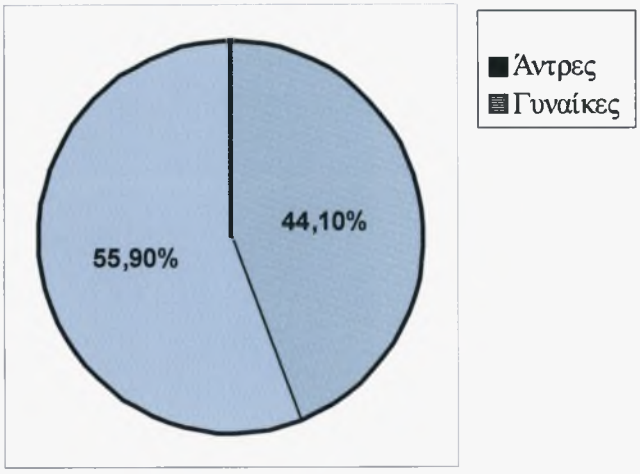
Πίνακας 4: ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
	N	ΠΟΣΟΣΤΟ
Γυμναστές	32	94,1%
Γραμματεία	2	5,9%

Πίνακας 5: ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ		
	N	ΠΟΣΟΣΤΟ
Υποχρεωτική εκπαίδευση	3	8,8%
ΑΕΙ	28	82,4%
Μεταπτυχιακό	3	8,8%

Πίνακας 6: ΕΙΔΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ		
	N	ΠΟΣΟΣΤΟ
Πλήρη απασχόληση	12	35,3%
Μερική απασχόληση	22	64,7%

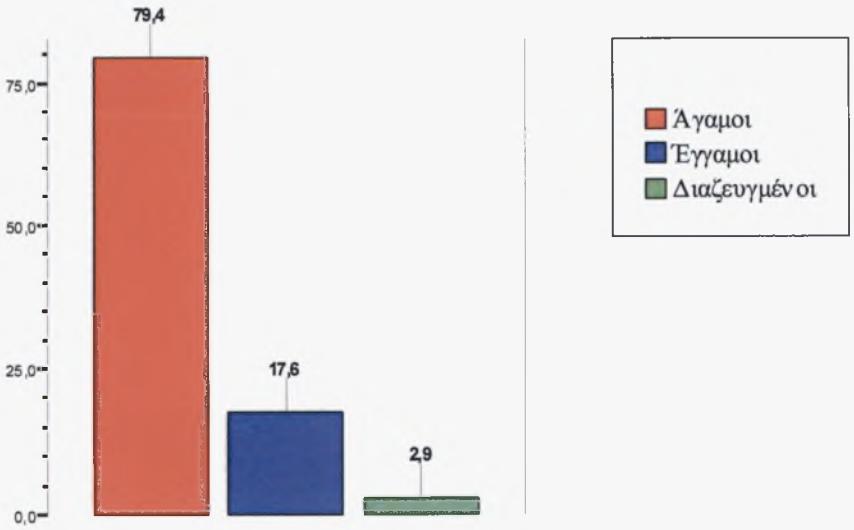
Σχέδιο 1:

ΦΥΛΟ



Σχέδιο 2:

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ



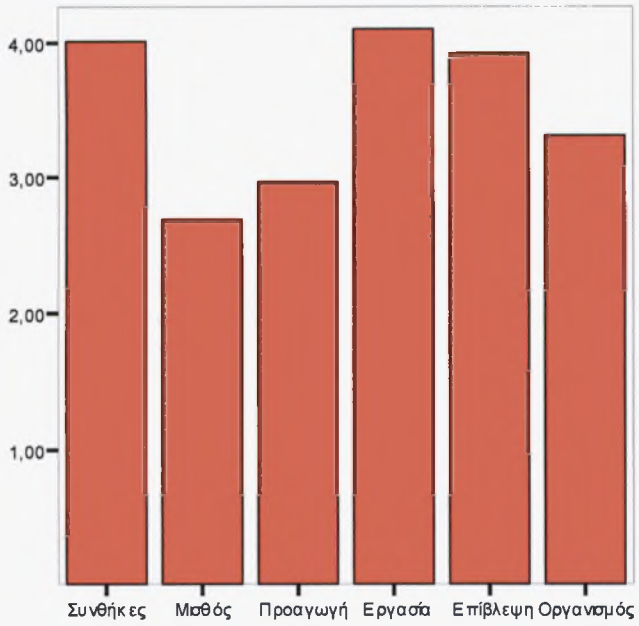
Με βάση τη μελέτη των μέσων όρων (Πίνακας 1, Σχέδιο 1), διαπιστώνουμε ότι οι εργαζόμενοι σε ένα γυμναστήριο είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από την ίδια την εργασία (M=4,9) και λιγότερο ικανοποιημένοι από τον μισθό (M=2,6). Όσο αφορά την ενδυνάμωση των εργαζομένων (Πίνακας 2, Σχέδιο 2), διαπιστώνουμε ότι ο σημαντικότερος παράγοντας είναι η επάρκεια (M=6,3). Ο παράγοντας επιρροή φαίνεται να αποτελεί τον λιγότερο σημαντικό παράγοντα της ενδυνάμωσης των εργαζομένων (M= 5,1).

Πίνακας 1: Μ.Ο. ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ		
	Μ.Ο.	Τ.Α.
Συνθήκες	4,0	0,58
Μισθός	2,7	0,96
Προαγωγή	2,9	0,95
Εργασία	4,0	0,47
Επίβλεψη	3,9	0,87
Οργανισμός	3,3	0,92

Πίνακας 2: ΜΟ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ		
	Μ.Ο.	Τ.Α.
Νόημα	6,1	0,97
Αυτό - προσδιορισμός	5,5	1,18
Επιρροή	5,1	1,19
Επάρκεια	6,3	0,82

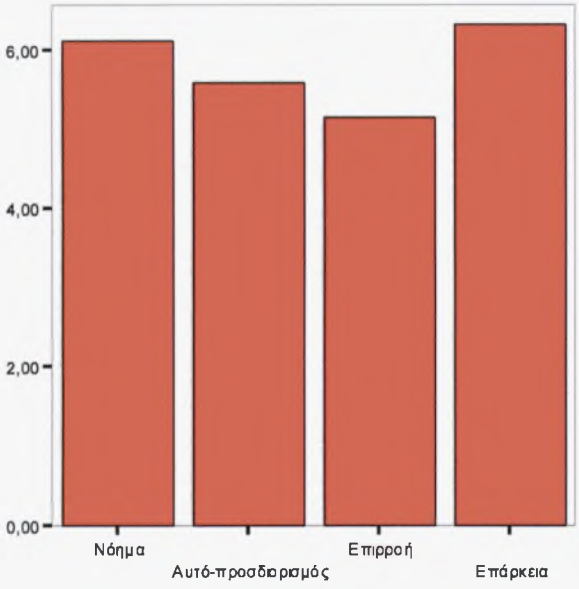
Σχέδιο 1:

Μ.Ο. ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ



Σχέδιο 2:

Μ.Ο. ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Μελέτη συσχέτισης

Με βάση τη μελέτη συσχετίσεων παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του παράγοντα της ενδυνάμωσης 'Νόημα' και του παράγοντα ικανοποίησης 'Εργασία' (p< .01). Όσο αφορά τον παράγοντα ενδυνάμωσης 'Αυτοπροσδιορισμό' βλέπουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης: 'Εργασία' (p< .01) , 'Επίβλεψη' (p< .01) και 'οργανισμό' (p< .01). Τέλος παρατηρούμε στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του παράγοντα της ενδυνάμωσης 'Επιρροή' και των παραγόντων της ικανοποίησης 'Εργασία' (p< .01), 'Επίβλεψη' (p< .01)και 'Οργανισμός' (p< .01).

	Συνθήκες εργασίας	Μισθός	Προαγωγή	Εργασία	Επίβλεψη	Οργανισμός
Νόημα	0,11	-0,15	0,83	0,57**	0,13	0,10
Αυτό-προσδιορισμός	0,38*	0,21	0,37*	0,53**	0,56**	0,6***
Επιρροή	0,25	0,15	0,36*	0,45**	0,52**	0,51**
Επάρκεια	0,03	-0,29	-0,10	0,291	0,20	0,07

Σημείωση : **p < 0,01

*p< 0,05

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Στόχος της παρούσας εργασίας ήταν να διερευνηθεί η σχέση επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων σε ένα γυμναστήριο με την επαγγελματική ενδυνάμωσή. Ως όργανο μέτρησης για τη μελέτη της ικανοποίησης των εργαζομένων χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (ESI). Για την μέτρηση της ενδυνάμωσης χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολογίου της Spreitzer (1996).

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι φαίνονται να είναι αρκετά ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας τους, από τον χώρο στον οποίο εργάζονται και αισθάνονται ασφάλεια σε αυτόν. Αντίθετα, παρουσιάζονται ανασφαλείς με τον μισθό τους και υποστηρίζουν πως αμείβονται πολύ λιγότερο από όσο αξίζουν και προσφέρουν. Όσο αφορά τις ευκαιρίες για προαγωγή βλέπουμε ότι επικρατεί μία μέση κατάσταση καθώς οι εργαζόμενοι υποστηρίζουν ότι δεν υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή αλλά ούτε και ότι είναι περιορισμένες σε μεγάλο βαθμό. Σε ερωτήσεις σχετικές με την εργασία, οι εργαζόμενοι φαίνονται αρκετά ικανοποιημένοι καθώς θεωρούν τη δουλειά τους αξιόλογη και ιδιαίτερα ενδιαφέρον. Ακόμα, σχετικά ικανοποιημένοι παρουσιάζονται οι εργαζόμενοι και από τους προϊστάμενούς τους, οι οποίοι φαίνεται να είναι ευγενικοί, συνεργάσιμοι και να κατανοούν τα προβλήματα του προσωπικού. Τέλος, οι εργαζόμενοι φαίνονται να μην είναι ούτε ικανοποιημένοι αλλά και ούτε δυσαρεστημένοι από τον οργανισμό σαν σύνολο.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι θεωρούν ιδιαίτερα σημαντική την εργασία τους. Ακόμα παρατηρούμε ότι έχουν σημαντικές ευκαιρίες για ανεξαρτησία και ελευθερία κατά τη εκτέλεση της εργασίας τους. Επίσης διαπιστώσαμε ότι οι εργαζόμενοι έχουν σε ικανοποιητικό βαθμό τις δεξιότητες και ικανότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση της εργασίας τους. Όσο αφορά την επιρροή που έχουν στο χώρο όταν εργάζονται βλέπουμε ότι είναι σημαντική.

Συνοψίζοντας τα αποτελέσματα μας δείχνουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε ένα γυμναστήριο σχετίζεται με την επαγγελματική ενδυνάμωσή τους. Συμπεραίνουμε δηλαδή ότι ο μισθός, οι συνθήκες εργασίας, οι ευκαιρίες για προαγωγή, η επίβλεψη από έχουν σχέση με το νόημα, την επάρκεια, τον αυτοπροσδιορισμό και την επιρροή του εργαζομένου στο γυμναστήριο.

Τα παραπάνω ευρήματα μπορεί να βοηθήσουν στην καλύτερη διοίκηση των γυμναστηρίων. Οι προϊστάμενοι θα μπορούσαν να βελτιώσουν τους παράγοντες από τους οποίους ήταν δυσαρεστημένοι οι εργαζόμενοι όπως ο μισθός, έτσι ώστε να επιτύχουν την αύξηση της επαγγελματικής ενδυνάμωσης. Το νιώσει ο εργαζόμενος ότι είναι πολύτιμος

για τον γυμναστήριο και αναπόσπαστο κομμάτι του, δηλαδή να νιώσει επαγγελματικά ενδυναμωμένος του δίνει αίσθηση αυτοδιάθεσης και ικανοποίησης από την εργασία του , αλλά ταυτόχρονα τον κάνει πιο παραγωγικό και δημιουργικό.

Βιβλιογραφία

Ashness, D., and Lashley, C. (1995). Empowering service workers at Harvester Restaurants. *Personnel Review*, 24(8), 17-32.

Balzer, I., and Hardeland, R. (1990). 5-methoxylated indoleamines in the dinoflagellate, *Gonyaulax polyedra.* Stimulation of bioluminescence and circadian variations in responsiveness. *European Journal of Cellular biology,* 30(52), 389-393.

Blanchard, K., Carlos, J.P., and Randolph, A. (1995). *Empowerment Takes More Than a Minute,* Berrett-Koehler Publishers, San Francisco.

Blitzer, R.J., Petersen, C., and Rogers, L (1993). "How to build self-esteem". *Training and Development*, 47(2), 58-60.

Castrogiovanni, G.J., and Macy, B.A. (1990). Organizational information-processing capabilities and degree of employee participation: A longitudinal field experiment. *Group and Organization Studies,* 15(3), 313-336.

Conger, J.A., and Kanungo, R.N., (1988). The empowerment process: integrating theory and practice. *Academy of Management Review,* 13, 471–482.

Cotton, J.L. (1993). *Employee Involvement: Methods for Improving Performance and Work Attitudes*. Newbury Park: Sage Press

Cranny, C. J., Smith, P. C., and Stone, E. F. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance.* Lexington Books: New York.

Cropanzano, R., and Weiss, H. M. (1996). An affective events approach to job satisfaction. In B. M. Staw and L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior,* 18, 1-74. Greenwich, CT: JAI Press.

Honold, A. (1997). A review of the literature on employee empowerment. *Empowerment in Organizations*, 5(4), 202 – 212.

Koustelios, A., & Bagiatis, K. (1997). The employees satisfaction inventory (ESI): Development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational and Psychological Measurement, 57*, 469-476.

Kriemadis, T., and Papaioannou, A. (2006). Empowerment methods and techniques for sport managers. *Sport Management International Journal*, 2 (1-2), 118-123.

Lincoln, N. D., Travers, C., Ackers, P., and Wilkinson, A. (2002). The meaning of empowerment: the interdisciplinary etymology of a new management concept. *International Journal of Management Reviews,* 4, 271–290.

Ling X. Li. (2000). An analysis of sources of competitiveness and performance of Chinese manufacturers. *International Journal of Operations and Production Management*, 20(3), 299-315.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* 1297-1349. Chicago, IL: Rand McNally.

Nelson, R.B. (1994). Empowering employees through delegation. *Small Business Reports,* 19(6), 56-58.

Nicolaidis, C.S., and Michalopoulos, G. (2004). *Empowerment in the Greek Banking Sector: an Exploratory Study*. Global Business and Economic Review–Anthology.

Pardo, M., and Lloyd, B. (2003). Measuring empowerment. *Leadership and Organization Development Journal*, 24(2), 102 – 108.

Pastor, J. (1996). "Empowerment: what it is and what it is not". *Empowerment in Organizations*, 4(2), 5 – 7.

Randolph, W. A. (1995). Navigating the journey to empowerment. *Organizational Dynamics,* 23, 19-32.

Rice, P. M., Elliston, K., and Gribskov, M. (1992). Identification of simple sites and transcriptional signals. *Sequence Analysis Primer,* 23-43. W. H. Freeman and Co., New York.

Spreitzer, G.M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment, *Academy of Management Journal,* 39, 483–504.

Warr, P. (1987). *Work, Unemployment, and Mental Health*, 303-343. New York : Oxford University Press.

Whetten, D., and Cameron, K. (2005). *Developing management skills.* sixth edition, Pearson Education Inc: New Jersey.

Wilkinson, A. (1998). Empowerment theory and practice. *Personnel Review*, 27(1), 40-56.

Γλυνιά, Ε., Δράκου, Α., Καμπίτσης, Χ., και Χαραχούσου, Υ. Επαγγελματική Ικανοποίηση των Προπονητών – Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας. *Περιοδικό διοίκησης και αθλητισμού και αναψυχής*, 1(2), 2-24.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΟΔΗΓΙΕΣ

Παρακαλώ διαβάστε με προσοχή το παρακάτω ερωτηματολόγιο και απαντήστε με τη μεγαλύτερη δυνατή **ειλικρίνεια**, τοποθετώντας ένα **κύκλο** στην απάντηση που σας εκφράζει.

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.**

Παρακαλώ είναι εξαιρετικά σημαντικό να **απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις**

©SRM 2008

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

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. Κυκλώστε την απάντηση που σας εκφράζει.

ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΔΙΑΦΩΝΩ	ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ
1	2	3	4	5

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

22. Είναι η καλύτερη επιχείρηση που έχω δουλέψει ποτέ	1	2	3	4	5
23. Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοκρατίας) στην εργασία μου	1	2	3	4	5
24. Η επιχείρηση κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της	1	2	3	4	5

Παρακάτω αναφέρονται κάποιες προσωπικές αντιλήψεις όπως τις αντιλαμβάνονται οι άνθρωποι στην εργασία τους. Χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα, παρακαλώ αναφέρετε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις ακόλουθες αντιλήψεις.

ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΡΚΕΤΑ	ΔΙΑΦΩΝΩ	ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΡΚΕΤΑ	ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ
1	2	3	4	5	6	7

	Διαφωνώ Απόλυτα						Συμφωνώ Απόλυτα
1. Έχω εμπιστοσύνη στις ικανότητες μου να εκτελέσω τη συγκεκριμένη εργασία	1	2	3	4	5	6	7
2. Η εργασία μου είναι σημαντική για μένα	1	2	3	4	5	6	7
3. Έχω σημαντική αυτονομία στο να καθορίζω πως θα κάνω τη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6	7
4. Η επιρροή που έχω στο χώρο όπου εργάζομαι είναι μεγάλη	1	2	3	4	5	6	7
5. Αυτά που κάνω στην εργασία μου έχουν σημασία για μένα.	1	2	3	4	5	6	7
6. Έχω σημαντικό έλεγχο για ότι συμβαίνει στο χώρο εργασίας μου	1	2	3	4	5	6	7
7. Μπορώ να αποφασίζω μόνος μου τον τρόπο με τον οποίο θα κάνω τη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6	7
8. Έχω σημαντικές ευκαιρίες για ανεξαρτησία και ελευθερία κατά την εκτέλεση της εργασίας μου	1	2	3	4	5	6	7
9. Έχω τις απαιτούμενες δεξιότητες για την εργασία μου	1	2	3	4	5	6	7
10. Η εργασία μου σημαίνει πολλά για μένα	1	2	3	4	5	6	7
11. Επηρεάζω σημαντικά αυτά που συμβαίνουν στο χώρο της εργασίας μου	1	2	3	4	5	6	7
12. Είμαι βέβαιος για τις ικανότητες που έχω για να εκτελέσω την εργασία μου	1	2	3	4	5	6	7

Φύλο:

Άνδρας †

Γυναίκα †

Οικογενειακή Κατάσταση:

Άγαμος/η : † Έγγαμος/η: †

Χήρος/α: † Διαζευγμένος /η: †

Εργάζεσθε με:

Πλήρη Απασχόληση: †

Μερική-απασχόληση:†

Ηλικία:_____

Μορφωτικό Επίπεδο:

Υποχρεωτική εκπαίδευση:† Δευτεροβάθμια εκπαίδευση:†

ΤΕΙ:† ΑΕΙ: †Μεταπτυχιακό:†

Θέση Εργασίας:_____

Πόσα χρόνια εργασίας έχετε σε αυτήν τη θέση;_____

Πόσα χρόνια εργάζεστε συνολικά;_____

ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ !!!