



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ, ΛΑΡΙΣΑ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ»**

**«ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ
ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΗΝ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ:
Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ»**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΔΗΜΗΤΡΑ ΜΠΙΣΙΑΚΑ**

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΑΧΙΛΛΕΑΣ ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ

ΛΑΡΙΣΑ

ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΕΤΟΣ: 2019-2020

Βεβαίωση Αυτοδύναμης Συγγραφής της Εργασίας

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η συγκεκριμένη μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών του ΠΜΣ Πλήρους Φοίτησης του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας «Δημόσια Διοίκηση και Τοπική Αυτοδιοίκηση», έχει συγγραφεί από εμένα προσωπικά και δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό. Η εργασία αυτή έχοντας εκπονηθεί από εμένα, αντιπροσωπεύει τις προσωπικές μου απόψεις επί του θέματος και το κείμενο είναι γραμμένο με τα δικά μου λόγια και δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής από τρίτες πηγές. Οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης διπλωματικής αναφέρονται στο σύνολό τους, δίνοντας πλήρεις αναφορές στους συγγραφείς, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο».

Ευχαριστίες

Θα ήθελα αρχικά να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές/τριες του ΠΜΣ «*Δημόσια Διοίκηση και Τοπική Αυτοδιοίκηση*» για το άρτιο επιστημονικό και διδακτικό τους έργο. Ιδιαίτερα θα ήθελα να απευθύνω θερμές ευχαριστίες στον Καθηγητή και Διευθυντή του ΠΜΣ, κ. Σδρόλια Λάμπρο για την αμέριστη βοήθεια και ενθάρρυνσή του σε όλη τη «διαδρομή» του μεταπτυχιακού.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα Δρ. Αναγνωστόπουλο Αχιλλέα, για την αгаσθή συνεργασία, την καθοδήγηση και την πολύτιμη βοήθεια του στην εκπόνηση της μεταπτυχιακής διπλωματικής μου εργασίας.

Θερμές ευχαριστίες σε όλους τους συναδέλφους μου διοικητικούς υπαλλήλους του ΠΘ που αφιέρωσαν λίγο από τον πολύτιμο χρόνο τους για να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο μου. Χωρίς αυτούς δεν θα ήταν εφικτό να πραγματοποιήσω την έρευνά μου.

Να ευχαριστήσω τις συμφοιτήτριές μου Έλενα Ντρογκούλη και Ματίνα Πουρνάρα καθώς και τον συμφοιτητή μου Ηλία Σακκά, που μαζί κάναμε αυτό το «ταξίδι» στη γνώση και χωρίς αυτούς δεν θα ήταν τόσο ευχάριστο και ενδιαφέρον.

Τέλος, αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω την οικογένειά μου για την ηθική συμπαράσταση και τη μεγάλη υπομονή που έδειξαν σε όλη τη διάρκεια των μεταπτυχιακών μου σπουδών. Ιδιαίτερα να ευχαριστήσω τη μητέρα μου Ζωή, που αγόγγυστα και αυτή τη φορά ήταν δίπλα μου προσφέροντάς μου την πολύτιμη βοήθειά της. Η παρούσα εργασία είναι αφιερωμένη στις μονάκριβές μου κόρες, Ζέτα και Νόρα.

Περίληψη

Η εργασία αποτελεί ένα από τα βασικότερα χαρακτηριστικά της καθημερινότητας του Δυτικού κόσμου. Κάποιες φορές, συνιστά μέσο επιβίωσης ενώ άλλες μέσο καταξίωσης και κοινωνικής ανέλιξης. Σε κάθε περίπτωση, οι παράγοντες που διαμορφώνουν το εργασιακό περιβάλλον είναι κοινοί, γεγονός που διαδραματίζει σημαντικό ρόλο τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους. Συνεπώς, η επαγγελματική ικανοποίηση έχει, με βάση την πραγματικότητα, διττή φύση.

Σκοπός της παρούσας μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας είναι η καταγραφή της επαγγελματικής ικανοποίησης στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, σε επίπεδο διοικητικών υπαλλήλων. Το συγκεκριμένο αντικείμενο αποτελεί και την πρωτοτυπία του παρόντος πονήματος. Δίνοντας έμφαση στα αποτελέσματα της διεθνούς βιβλιογραφίας αλλά ταυτόχρονα και στα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας, επιχειρείται μία σκιαγράφηση της επαγγελματικής ικανοποίησης σε αυτόν τον τομέα.

Συνοπτικά, η παρούσα μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία έχει ως αρχή το πρώτο κεφάλαιο το οποίο εμπεριέχει τόσο το σκοπό όσο και τους επιμέρους στόχους της έρευνας. Κατά συνέπεια, τίθενται τα ερευνητικά ερωτήματα τα οποία πρόκειται να ερευνηθούν και να αναλυθούν με βάση την υφιστάμενη διεθνή και μη βιβλιογραφία. Έπεται το δεύτερο κεφάλαιο, το οποίο γενικά αντιστοιχεί στο θεωρητικό μέρος του προς διερεύνηση αντικειμένου. Πιο συγκεκριμένα, αναλύονται έννοιες και όροι που σχετίζονται άμεσα με την επαγγελματική ικανοποίηση όπως για παράδειγμα η εργασία, η ικανοποίηση και η εξουθένωση. Επιπρόσθετα, πραγματοποιείται παράθεση των κυριότερων θεωριών οι οποίες χαρακτηρίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση και συμβάλλουν σε μία σφαιρική αντίληψη του παρόντος θέματος. Αυτό το κεφάλαιο κλείνει με την αναφορά στους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης, οι οποίοι παρατηρούνται σε καθημερινή βάση και διαδραματίζουν το ρόλο τους στη διαμόρφωση της. Στο τρίτο κεφάλαιο, αναλύεται η μεθοδολογία που ακολουθείται για την ποσοτική έρευνα που διεξήχθη ενώ στο τέταρτο κεφάλαιο αναλύονται τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας. Τέλος, στο πέμπτο κεφάλαιο, τα συμπεράσματα αποτυπώνουν τον πυρήνα και την ουσία αυτής της εργασίας.

Λέξεις-κλειδιά: επαγγελματική ικανοποίηση, τριτοβάθμια εκπαίδευση, διοικητικοί υπάλληλοι

Abstract

Work is one of the main features of everyday life in the Western world. Sometimes it is a way of survival and other times a way of ascendancy and social development. In any case, the factors that shape the work environment are common, which plays an important role for both employers and employees. Consequently, job satisfaction has, in reality, a dual nature.

The purpose of this postgraduate thesis is to record job satisfaction in higher education (University) at the level of administrative staff. This item is also the originality of this thesis. Emphasizing on the results of international literature but also on the results of quantitative research, a sketch of professional satisfaction in this field is attempted.

In summary, this postgraduate thesis has as its starting point the first chapter which contains both the purpose and the specific aims of the research. Consequently, the research questions are to be researched and analyzed on the basis of existing international and non-bibliographical literature. Next, there is the second chapter which generally corresponds to the theoretical part of the subject to be explored. In particular, concepts and terms that are directly related to job satisfaction are analyzed, such as work, satisfaction and burnout. In addition, the main theories that characterize professional satisfaction and contribute to a comprehensive understanding of the present topic are outlined. This chapter concludes by referring to the factors of occupational satisfaction which are observed on a daily basis and play a role in shaping it. In the third chapter, the methodology used for the quantitative research is analyzed while in the fourth chapter the results of the quantitative research are analyzed. Finally, in the fifth chapter, the conclusions capture the core and the essence of this work.

Key words: *job satisfaction, higher education, administrative staff*

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	4
Abstract	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο.....	11
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	11
1.1 Σκοπός της εργασίας και αναγκαιότητα της έρευνας.....	11
1.2 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ	12
1.2.1 Ερευνητικοί στόχοι.....	12
1.2.2 Ερευνητικές υποθέσεις.....	13
1.3 Ερευνητικά ερωτήματα	14
1.4 Δομή της εργασίας	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο.....	15
ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....	15
2.1 ΕΡΓΑΣΙΑ.....	15
2.1.1 Η έννοια της εργασίας.....	15
2.1.2 Επαγγελματική εξουθένωση.....	16
2.1.3 Επαγγελματική ικανοποίηση.....	17
2.2 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ.....	20
2.2.1 Προσεγγίσεις του όρου «ικανοποίηση».....	20
2.2.2 Μεταβλητές ικανοποίησης.....	21
2.2.3 Σκοπός έρευνας της επαγγελματικής ικανοποίησης.....	23
2.3 Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ	24
2.3.1 Θεωρία προσδοκιών.....	24
2.3.2 Θεωρία κινήτρων.....	25
2.3.3 Θεωρία εργασιακών χαρακτηριστικών	26
2.3.4 Η πυραμίδα του Maslow	26
2.3.5 Θεωρία ύπαρξης-σχετικότητας-ανάπτυξης.....	28
2.3.6 Θεωρία Χ & Ψ (McGregor)	28
2.3.7 Θεωρία δύο παραγόντων (Herzberg).....	29
2.4 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	30
2.4.1 Συνθήκες στο εργασιακό περιβάλλον.....	30
2.4.2 Ατομική βελτίωση.....	31
2.4.3 Ανταμοιβή.....	32
2.4.4 Επίβλεψη/Εποπτεία	32
2.4.5 Συνεργάτες	33
2.4.6 Επικοινωνία.....	33

2.4.7 Φύλο	33
2.4.8 Μορφωτικό επίπεδο.....	34
2.4.9 Χρονική διάρκεια (παλαιότητα)	34
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο :	39
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	39
3.1 Σκοπός της έρευνας.....	39
3.2 Δείγμα έρευνας.....	39
3.3 Προφίλ του Ιδρύματος.....	40
3.4 Το ερευνητικό εργαλείο	40
3.5 Στατιστική επεξεργασία	41
3.6 Ανάλυση αξιοπιστίας.....	41
3.7 Έλεγχος συσχετίσεων.....	42
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ^ο :	43
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	43
4.1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	43
4.1.1 Φύλο	43
4.1.2 Ηλικία.....	44
4.1.3 Προσωπική κατάσταση	45
4.1.4 Αριθμός προστατευόμενων παιδιών.....	46
4.1.5 Φροντίδα πασχόντων μελών.....	47
4.1.6 Επίπεδο εκπαίδευσης.....	48
4.1.7 Θέση ευθύνης.....	49
4.2 ΕΝΟΤΗΤΑ Α' ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ	50
4.3 ΕΝΟΤΗΤΑ Β' ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ	67
4.4 ΕΝΟΤΗΤΑ Γ' ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ	83
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ^ο :	94
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	94
5.1 Συμπεράσματα της έρευνας.....	94
5.2 Συνεισφορά της έρευνας.....	98
5.3 Περιορισμοί και προτάσεις.....	98
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	100
ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ	100
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ	100
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	117

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Στατιστική αξιοπιστία (Reliability statistics)	42
Πίνακας 2: Φύλο	43
Πίνακας 3: Ηλικία	44
Πίνακας 4: Προσωπική κατάσταση	45
Πίνακας 5: Αριθμός προστατευόμενων παιδιών	46
Πίνακας 6: Φροντίδα πασχόντων μελών της οικογένειας	47
Πίνακας 7: Επίπεδο εκπαίδευσης	48
Πίνακας 8: Θέση ευθύνης	49
Πίνακας 9: Έτη εργασίας	50
Πίνακας 10: Περιγραφή εργασιακής σχέσης	51
Πίνακας 11: Συμφωνηθείσες ώρες εργασίας σε εβδομαδιαία βάση, χωρίς υπερωρίες ...	52
Πίνακας 12: Ώρες επιπρόσθετης ή υπερωριακής απασχόλησης σε εβδομαδιαία βάση ..	53
Πίνακας 13: Απαντήσεις για πεποιθήσεις για συνθήκες εργασίας	54
Πίνακας 14: Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία για πεποιθήσεις για συνθήκες εργασίας	55
Πίνακας 15: Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας (one-sample test)	55
Πίνακας 16: Απαντήσεις για διαδικασία εξέλιξης	57
Πίνακας 17: Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία για διαδικασία εξέλιξης	57
Πίνακας 18: Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας (one-sample test)	58
Πίνακας 19: Απαντήσεις για επηρεασμό παραμέτρων της εργασίας από τους ίδιους τους υπαλλήλους	60
Πίνακας 20: Περιγραφικά στοιχεία για επηρεασμό παραμέτρων της εργασίας από τους ίδιους τους υπαλλήλους	60
Πίνακας 21: Βαθμός ικανοποίησης από παραμέτρους της εργασίας	62
Πίνακας 22: Περιγραφικά στοιχεία για βαθμό ικανοποίησης από παραμέτρους της εργασίας	63
Πίνακας 23: Συναισθήματα κατά τη διάρκεια της εργασίας	66
Πίνακας 24: Περιγραφικά στοιχεία για συναισθήματα κατά τη διάρκεια της εργασίας	66
Πίνακας 25: Βαθμός ικανοποίησης υπαλλήλων εργαζόμενοι για το τμήμα	68
Πίνακας 26: Περιγραφικά στοιχεία για βαθμό ικανοποίησης υπαλλήλων εργαζόμενοι για το τμήμα	69
Πίνακας 27: Απαντήσεις για υποχρεώσεις υπαλλήλων τόσο εντός όσο και εκτός εργασίας	70
Πίνακας 28: Περιγραφικά στοιχεία για υποχρεώσεις υπαλλήλων τόσο εντός όσο και εκτός εργασίας	70
Πίνακας 29: Χρονική διάρκεια επιμόρφωσης/κατάρτισης	73
Πίνακας 30: Εργασιακές δεξιότητες του υπαλλήλου σε σχέση με τις ιδιότητες που	75

απαιτεί η εργασία	
Πίνακας 31: Εργασιακές μεταβολές λόγω της ένταξης των ΤΕΙ στο Πανεπιστήμιο	76
Πίνακας 32: Περιγραφικά στοιχεία για εργασιακές μεταβολές λόγω της ένταξης των ΤΕΙ (Θεσσαλίας & Στερεάς Ελλάδας) στο Πανεπιστήμιο	77
Πίνακας 33: Απαντήσεις για στάσεις διευθυντών/προϊσταμένων	79
Πίνακας 34: Περιγραφικά στοιχεία για στάσεις διευθυντών/προϊσταμένων	80
Πίνακας 35: Ικανοποίηση υπαλλήλων από τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων	81
Πίνακας 36: Περιγραφικά στοιχεία για βαθμό ικανοποίησης υπαλλήλων από τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων	83
Πίνακας 37: Απαντήσεις για περιβάλλον-εξοπλισμό-γραφειοκρατία	84
Πίνακας 38: Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία για περιβάλλον-εξοπλισμό-γραφειοκρατία	84
Πίνακας 39: Απαντήσεις για προσωπικές στάσεις ως προς την εργασία	86
Πίνακας 40: Περιγραφικά στοιχεία για προσωπικές στάσεις ως προς την εργασία	86
Πίνακας 41: Απαντήσεις για στάσεις διευθυντών/προϊσταμένων σχετικά με τους εργαζόμενους	88
Πίνακας 42: Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία για στάσεις διευθυντών/προϊσταμένων σχετικά με τους εργαζόμενους	89
Πίνακας 43: Απαντήσεις για σχέσεις μεταξύ διευθυντών/προϊσταμένων και εργαζομένων	92
Πίνακας 44: Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία για σχέσεις μεταξύ διευθυντών/προϊσταμένων και εργαζομένων	93
Πίνακας 45: Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας (one-sample test)	93

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Γράφημα 1: Φύλο	43
Γράφημα 2: Ηλικία	44
Γράφημα 3: Προσωπική κατάσταση	45
Γράφημα 4: Αριθμός προστατευόμενων παιδιών	46
Γράφημα 5: Φροντίδα πασχόντων μελών της οικογένειας	47
Γράφημα 6: Επίπεδο εκπαίδευσης	48
Γράφημα 7: Θέση ευθύνης	49
Γράφημα 8: Έτη εργασίας	50
Γράφημα 9: Περιγραφή εργασιακής σχέσης	51

Γράφημα 10: Συμφωνηθείσες ώρες εργασίας σε εβδομαδιαία βάση, χωρίς υπερωρίες	52
Γράφημα 11: Ωρες επιπρόσθετης ή υπερωριακής απασχόλησης σε εβδομαδιαία βάση	53
Γράφημα 12: Πεποιθήσεις για συνθήκες εργασίας	56
Γράφημα 13: Διαδικασία εξέλιξης στο Πανεπιστήμιο (δημόσιο τομέα) σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα	59
Γράφημα 14: Βαθμός επηρεασμού παραμέτρων της εργασίας από τους ίδιους τους υπαλλήλους	61
Γράφημα 15: Βαθμός ικανοποίησης των υπαλλήλων από παράγοντες της εργασίας ...	65
Γράφημα 16: Συναισθήματα των υπαλλήλων κατά τη διάρκεια της εργασίας	67
Γράφημα 17: Βαθμός ικανοποίησης υπαλλήλων εργαζόμενοι για το τμήμα	68
Γράφημα 18: Υποχρεώσεις υπαλλήλων τόσο εντός όσο και εκτός εργασίας	71
Γράφημα 19: Μετά το τέλος της εργασίας μου δεν έχω την απαραίτητη ενέργεια να ασχοληθώ με το οικείο περιβάλλον μου	72
Γράφημα 20: Μετά το τέλος της εργασίας μου δεν έχω την απαραίτητη ενέργεια να ασχοληθώ με διάφορες δραστηριότητες	72
Γράφημα 21: Συχνά μου είναι δύσκολο να εκτελέσω τη δουλειά μου σωστά λόγω των υποχρεώσεών μου εκτός εργασίας	73
Γράφημα 22: Χρονική διάρκεια επιμόρφωσης/κατάρτισης	74
Γράφημα 23: Εργασιακές δεξιότητες του υπαλλήλου σε σχέση με τις ιδιότητες που απαιτεί η εργασία	75
Γράφημα 24: Εργασιακές μεταβολές λόγω της ένταξης των ΤΕΙ στο Πανεπιστήμιο ...	77
Γράφημα 25: Εργασιακές μεταβολές λόγω της ένταξης των ΤΕΙ στο Πανεπιστήμιο (μέση τιμή)	78
Γράφημα 26: Στάσεις διευθυντών/προϊσταμένων	80
Γράφημα 27: Ικανοποίηση υπαλλήλων από τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων	82
Γράφημα 28: Απαντήσεις για περιβάλλον – εξοπλισμό – γραφειοκρατία	85
Γράφημα 29: Απαντήσεις για προσωπικές στάσεις ως προς την εργασία	87
Γράφημα 30: Στάσεις διευθυντών/προϊσταμένων σχετικά με τους εργαζόμενους	91
Γράφημα 31: Σχέσεις μεταξύ διευθυντών/προϊσταμένων και εργαζομένων	92

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η μετάβαση της κοινωνίας από το στάδιο της απλής καθημερινότητας και επιβίωσης σε αυτό της γνώσης αλλά και το γεγονός ότι η οικονομία πλέον εξετάζεται σε παγκόσμιο επίπεδο κυρίως και όχι τόσο σε κρατικό, έχει ως αποτέλεσμα την εμφάνιση πολλαπλών προκλήσεων. Προκλήσεις τις οποίες τόσο οι επιχειρήσεις και οι φορείς όσο και οι εργαζόμενοι οφείλουν να αποδεχθούν και να αντιμετωπίσουν στο πλαίσιο της βιώσιμης επαγγελματικής ροής τους. Κατά γενική ομολογία, αυτό επιτυγχάνεται μέσω της βελτίωσης του τρόπου βάσει του οποίου παρέχονται οι υπηρεσίες όπως επίσης και η αέναη κατάρτιση των εργαζομένων, μετατρέποντας τους από στατικό σε δυναμικό κεφάλαιο. Η κατάρτιση λοιπόν των εργαζομένων μέσω συγκεκριμένων μορφών εκπαίδευσης με απώτερο στόχο το βέλτιστο αποτέλεσμα μοιάζει στο παρόν να είναι επιτακτική ανάγκη (Λιοναράκης, 2006).

Με δεδομένο λοιπόν ότι το κοινωνικό κεφάλαιο (εργαζόμενοι) είναι η σημαντικότερη πτυχή για μία επιχείρηση για να εκπληρώσει τους στόχους της, η ικανοποίηση τους μπορεί να επιφέρει καλύτερες δεξιότητες και ικανότητες, ενίσχυση αυτοεκτίμησης, ύπαρξη κινήτρων, επίλυση δύσκολων προβλημάτων σε μικρό χρονικό διάστημα, αύξηση παραγωγικότητας και φυσικά βελτίωση των όποιων παρεχόμενων υπηρεσιών (Cedefop, 2011). Εκτός όμως από τα παραπάνω, υφίστανται και άλλες συνιστώσες που διαμορφώνουν την επαγγελματική ικανοποίηση με όφελος και για τις δύο πλευρές. Αν και η ανάλυση αυτών θα γίνει σε παρακάτω κεφάλαιο, κρίνεται σε αυτό το σημείο σκόπιμο να γίνει αναφορά σε οτιδήποτε συμβάλλει στην άμβλυνση των σχέσεων μέσα στον επαγγελματικό χώρο ανεξαρτήτως θέσης και της ύπαρξης υλικών και μη κινήτρων. Όπως εύκολα γίνεται αντιληπτό, παρόλη την τεχνολογική εξέλιξη, ο ανθρώπινος παράγοντας συνεχίζει και διαδραματίζει σημαντικότατο ρόλο σε τέτοιου είδους ζητήματα και σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να παραβλεφθεί.

1.1 Σκοπός της εργασίας και αναγκαιότητα της έρευνας

Είναι κοινός τόπος ότι οι αλλαγές που παρατηρούνται στην καθημερινότητα της κοινωνίας, είτε σε προσωπικό είτε σε επαγγελματικό επίπεδο, επέρχονται με ταχείς

ρυθμούς και το κλειδί για την επιτυχία και για την ομαλή ροή είναι η προσαρμοστικότητα και ο στρατηγικός σχεδιασμός. Με δεδομένο λοιπόν ότι τα πάντα αλλάζουν, η εφεύρεση, η ανάλυση, η υιοθέτηση και η εφαρμογή νέων ιδεών φαίνεται πως αποτελεί τη μία και μοναδική λύση στη συνεχώς μεταβαλλόμενη πραγματικότητα. Σε αυτήν την κατεύθυνση οδηγεί συνολικά η έννοια της καινοτομίας.

Επίκεντρο της παρούσας μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας είναι η καταγραφή των απόψεων του διοικητικού προσωπικού της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (μελέτη περίπτωσης) αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση. Επιχειρείται η ανάλυση των παραγόντων που συμβάλλουν ή όχι στην επαγγελματική ικανοποίηση, τα κίνητρα που παρέχονται, οι σχέσεις μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων, η συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων κ.λπ. Η αναγκαιότητα της συγκεκριμένης έρευνας πηγάζει στην πραγματικότητα από το ίδιο της τον τίτλο. Από τη μία, ενισχύεται η βιβλιογραφία καθώς προκύπτει ένα πιο ολοκληρωμένο πλαίσιο για την επαγγελματική ικανοποίηση γενικότερα. Από την άλλη, επιχειρείται για πρώτη φορά να ερευνηθεί τί εστί ακριβώς επαγγελματική ικανοποίηση όσον αφορά στο διοικητικό προσωπικό της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, κάτι που αποτελεί και την πρωτοτυπία της εργασίας.

1.2 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ

1.2.1 Ερευνητικοί στόχοι

1^{ος} Ερευνητικός στόχος

Διερεύνηση της αντίληψης που έχουν οι εργαζόμενοι για την εργασία τους.

2^{ος} Ερευνητικός στόχος

Διερεύνηση της αντίληψης που έχουν οι εργαζόμενοι για την αξιολόγηση με βάση δίκαια κριτήρια.

3^{ος} Ερευνητικός στόχος

Καταγραφή παραμέτρων που επηρεάζουν την εργασία και την απόδοση των εργαζομένων.

4^{ος} Ερευνητικός στόχος

Διερεύνηση της σημασίας των δεξιοτήτων και των σεμιναρίων εκπαίδευσης.

5^{ος} Ερευνητικός στόχος

Διερεύνηση της εναρμόνισης προσωπικών, οικογενειακών και προσωπικών υποχρεώσεων.

6^{ος} Ερευνητικός στόχος

Διερεύνηση της σχέσης μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων.

1.2.2 Ερευνητικές υποθέσεις

1^η Ερευνητική υπόθεση

Υπάρχουν συγκεκριμένες πτυχές που συντελούν στην άμβλυνση της σκληρής εργασίας.

2^η Ερευνητική υπόθεση

Υπάρχει διαφορά στη διαδικασία αξιολόγησης μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα.

3^η Ερευνητική υπόθεση

Υπάρχει επίδραση των εργαζομένων σε παραμέτρους της εργασίας τους.

4^η Ερευνητική υπόθεση

Η εφαρμογή σεμιναρίων εκπαίδευσης συνεισφέρει θετικά στις δεξιότητες των εργαζομένων.

5^η Ερευνητική υπόθεση

Υφίστανται κίνητρα για τη συνεχή καλή απόδοση των εργαζομένων.

6^η Ερευνητική υπόθεση

Υπάρχει θετική συσχέτιση σχετικά με τις σχέσεις που διέπουν όλους τους εργαζομένους ανεξαιρέτως.

1.3 Ερευνητικά ερωτήματα

- α) Ποιες είναι εκείνες οι πτυχές που διαμορφώνουν ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον;
- β) Πώς νοείται η δίκαιη αξιολόγηση των εργαζομένων;
- γ) Πώς επιδρούν οι εργαζόμενοι στη φύση της ίδιας τους της εργασίας;
- δ) Τί ουσιώδες επιζητάται από την περαιτέρω κατάρτιση των εργαζομένων;
- ε) Ποια είναι εκείνα τα κίνητρα που κάνουν τη διαφορά στην απόδοση των εργαζομένων;
- στ) Πώς συμβάλλει ο τρόπος επικοινωνίας των εργαζομένων στην απόδοσή τους;

1.4 Δομή της εργασίας

Η παρούσα μεταπτυχιακή διπλωματική ξεκινά με το πρώτο κεφάλαιο το οποίο παραθέτει τόσο το σκοπό όσο και τους επιμέρους στόχους της έρευνας. Συνεπώς, καταγράφονται τα ερευνητικά ερωτήματα τα οποία πρόκειται να ερευνηθούν και να αναλυθούν με βάση την υφιστάμενη διεθνή και μη βιβλιογραφία. Ακολουθεί το δεύτερο κεφάλαιο, το οποίο γενικά αντιστοιχεί στο θεωρητικό μέρος του προς διερεύνηση αντικειμένου. Πιο συγκεκριμένα, αναλύονται έννοιες και όροι που σχετίζονται άμεσα με την επαγγελματική ικανοποίηση όπως για παράδειγμα η εργασία, η ικανοποίηση και η εξουθένωση. Επιπρόσθετα, πραγματοποιείται παράθεση των κυριότερων θεωριών οι οποίες χαρακτηρίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση και συμβάλλουν σε μία ολοκληρωμένη αντίληψη του συγκεκριμένου θέματος. Σε αυτό το κεφάλαιο πραγματοποιείται μνεία στους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης, οι οποίοι παρατηρούνται σε καθημερινή βάση και διαδραματίζουν τον δικό τους ρόλο στη δομή της. Στο τρίτο κεφάλαιο, αναλύεται η μεθοδολογία που ακολουθείται για την ποσοτική έρευνα που διεξήχθη ενώ στο τέταρτο κεφάλαιο αναλύονται τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας. Τέλος, στο πέμπτο κεφάλαιο, τα συμπεράσματα καταδεικνύουν το πόρισμα και το νόημα αυτής της εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

2.1 ΕΡΓΑΣΙΑ

2.1.1 Η έννοια της εργασίας

Ένας από τους βασικότερους παράγοντες που ορίζουν και πολλές φορές καθορίζουν τη ζωή των ανθρώπων σε παγκόσμιο επίπεδο, είναι αυτός της εργασίας. Βέβαια, η έννοια της εργασίας ποικίλει κυρίως λόγω της διαφορετικής υπόστασης που χαρακτηρίζει κάθε επάγγελμα και φυσικά τις συνθήκες που επικρατούν ανά τον κόσμο. Για παράδειγμα, η εργασία θεωρείται – σε μεγάλο ποσοστό τουλάχιστον – απόδειξη κοινωνικής ανέλιξης στις περισσότερες του λεγόμενου Δυτικού κόσμου (ανεπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες). Από την άλλη όμως, σε υανάπτυκτες χώρες η εργασία θεωρείται καθαρά μέσο επιβίωσης. Επομένως, αποδεικνύεται με τον πλέον emphaticό τρόπο, ότι η εργασία αποτελεί μία έννοια σχετική, χωρίς να είναι απόλυτη παντού και πάντα.

Ένα άλλο ερώτημα που μπορεί να τεθεί, αυτή τη φορά μέσα σε ένα φιλοσοφικό πλαίσιο, είναι το κατά πόσο η εργασία θεωρείται ή/και είναι αξία. Είναι κατανοητό ότι ένα τέτοιο ερώτημα μπορεί να διατυπωθεί προς συζήτηση μόνο στις χώρες οι οποίες διακρίνονται από ένα σχετικά υψηλό βιοτικό επίπεδο για τους πολίτες τους. Είναι καθόλα αποδεκτό ότι αρκετοί, αν όχι πολλοί, άνθρωποι όταν εξασφαλίσουν την επιβίωση μέσω της εργασίας τους, ατενίζουν ορισμένα σκαλοπάτια ανέλιξης στον επαγγελματικό τους τομέα. Με δεδομένο λοιπόν, ότι ο καθένας προσπαθεί να επιτύχει περισσότερα πράγματα, διαφοροποιώντας τον εαυτό του από τους υπόλοιπους, η όποια ανέλιξη οπουδήποτε, επικροτεί την προσπάθεια κάποιου ή κάποιων. Συνεπώς, η παρουσίαση πιο θετικών αποτελεσμάτων από μία ομάδα ατόμων στον τομέα τους συμβάλλει τα μέγιστα τόσο στην πρόοδο του επαγγελματικού τους κλάδου όσο και στην εικόνα αυτού γενικότερα ή της επιχείρησης τους ειδικότερα.

Υπό αυτήν την οπτική γωνία, η εργασία μπορεί να χαρακτηριστεί ως αξία διότι το όφελος που προκύπτει είναι διπλό. Αφενός το άτομο που είναι ικανοποιημένο με την εργασία του και επιβραβεύεται με οιονδήποτε τρόπο διαθέτει τα απαραίτητα κίνητρα για να συνεχίσει να κινείται σε υψηλό εργασιακό επίπεδο αφετέρου το αποτέλεσμα της εργασίας του – που έχει άκρως θετική χροιά – έχει ταυτόχρονα θετικές επιδράσεις

σε αυτούς που είναι οι άμεσοι αποδέκτες και ενδιαφερόμενοι. Ωστόσο, η εργασία δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως η απόλυτη αξία καθώς στην πραγματικότητα υφίστανται αξίες. Με βάση την εννοιολογική σημασία της λέξεως, η εργασία είναι αυτή που καταδεικνύει όλα τα παραπάνω, γι' αυτό και ήδη από τα χρόνια της αρχαίας Ελλάδας δεν υιοθετείται σε αυτό το πλαίσιο ο όρος «δουλειά» και ο λόγος είναι ότι αυτός προέρχεται από τον άμεσα σχετιζόμενο όρο «δουλεία», ο οποίος φυσικά δεν έχει, σε καμία των περιπτώσεων, θετικά γνωρίσματα. Επομένως, ο όρος δουλειά έχει εξ ολοκλήρου αρνητικό πρόσημο ενώ η εργασία πότε θετικό και πότε αρνητικό. Πιο αναλυτικά, η εργασία είναι και αυτή ταυτισμένη από την απαρχή σχεδόν της ιστορίας του ανθρώπου με την καταπόνηση και την τιμωρία. Η λέξη, με γνώμονα την αρχαία Ελληνική γλώσσα, προέρχεται από το «άγος» που σημαίνει βάρος. Από την άλλη, η εργασία είναι παράγωγο και της λέξεως «έργο», το οποίο με τη σειρά του σημαίνει οτιδήποτε προκύπτει ως απόρροια της προσπάθειας (Αμαραντίδου, 2010) (σε ανώτερο επίπεδο γίνεται λόγος για την αυτοπραγμάτωση).

2.1.2 Επαγγελματική εξουθένωση

Εξαιρώντας τα ατομικά οφέλη υφίστανται, από την εμπειρία, και τα αποκαλούμενα ομαδικά οφέλη αφού ο άνθρωπος θεωρείται φύσει κοινωνικό ον. Η επικοινωνία, η καθημερινή τριβή με τους συναδέλφους, η ανταλλαγή απόψεων, η ομαδική συνεργασία και οι πάσης φύσεως συνεργατικές μέθοδοι είναι ορισμένα από αυτά. Όμως, ο εργασιακός τομέας στην πραγματικότητα, δεν αποτελεί έναν ειδυλλιακό τόπο. Οι λόγοι αρκετοί, όπως για παράδειγμα, οι γρήγοροι ρυθμοί σε καθημερινή βάση που κατά κάποιο τρόπο επιβάλλονται, ειδικά στα μεγάλα αστικά κέντρα, το άγχος, η έλλειψη ελεύθερου χρόνου και γενικότερα αυτό που αποκαλείται σήμερα «σύγχρονος τρόπος ζωής».

Εκτός από τα προαναφερθέντα, οι ερευνητές και οι μελετητές εστιάζουν πλέον και σε ένα σχετικά νέο όρο – συγκριτικά με τους προηγούμενους – αυτόν του «επαγγελματικού στρες». Το μωσαϊκό του επαγγελματικού στρες το απαρτίζουν ψηφίδες όπως η έντονη πίεση, οι αθροιστικά πολλές ώρες εργασίας ημερησίως και εβδομαδιαίως, τα πολλά καθήκοντα που καλείται κάποιος να διεκπεραιώσει και ενίοτε και οι συνθήκες παραμονής στο εργασιακό περιβάλλον. Πρόκειται ασφαλώς για ένα νέο στην εμφάνιση του πρόβλημα, με αρνητικές πτυχές αν και ορισμένοι προσπαθούν να βρουν θετικά στοιχεία μέσα σε κάτι άσχημο. Χαρακτηριστικό

παράδειγμα το ότι το στρες, ως ένα σημείο φυσικά, μπορεί να σταθεί αρωγός στην καταπολέμηση άσχημων καταστάσεων ενώ μπορεί να κρατά τον εργαζόμενο σε εγρήγορση (Seyle, 1974).

Μία άλλη αρνητική πραγματικότητα, πλην αυτής παραπάνω, είναι το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης, για το οποίο πρέπει να γίνει σαφής επισήμανση, ότι δηλαδή δεν πρόκειται αποκλειστικά για σωματική καταπόνηση αλλά και για συναισθηματική καταπόνηση, ακόμα και κατάρρευση (Maslach and Leiter, 1999). Αυτό συμβαίνει όταν ένας εργαζόμενος δεν μπορεί πλέον να προσαρμόσει τον εαυτό του στις ήδη αυξημένες απαιτήσεις της εργασίας του και δεν είναι σε θέση να ανταποκριθεί επαρκώς. Άμεσο επακόλουθο είναι η ελαττωματική απόδοση του σε αυτό που του έχει ανατεθεί, οι διενέξεις με συναδέλφους ή/και με ανώτερης κλίμακας προσωπικό ενώ αυξάνονται και οι πιθανότητες να θέσει την παραίτηση του στη διάθεση της διοίκησης του. Έξω από το εργασιακό περιβάλλον, μία άσχημη κατάσταση που παρατηρείται πολλές φορές είναι η μεταφορά αυτών των προβλημάτων στο αντίστοιχο οικογενειακό, με αποτέλεσμα οι σχέσεις και εκεί να είναι τεταμένες. Είναι ευνόητο σε εαυτό το σημείο, ότι η επαγγελματική εξουθένωση συνδέεται άρρηκτα και με τον τομέα της Ψυχολογίας, υπό τη σκέπη του οποίου έχουν πραγματοποιηθεί αρκετές έρευνες προς ερμηνεία του συγκεκριμένου φαινομένου (Maslach et al., 2001). Άλλωστε, υπάρχουν αρκετοί σύνδεσμοι της επαγγελματικής εξουθένωσης με το ψυχολογικό φαινόμενο του στρες, μεταξύ των οποίων είναι ο μεγάλος όγκος εργασίας, η ανάληψη ευθύνης και οργάνωσης, το ότι δεν καθίσταται πλήρως κατανοητό ποιος κάνει τί, και τέλος, η ίδια η επαγγελματική ικανοποίηση (άρα η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί μέρος της επαγγελματικής εξουθένωσης) (Bacharach, et al., 1991; Boles et al., 1997; Lee and Ashforth, 1996).

2.1.3 Επαγγελματική ικανοποίηση

Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι πασιφανές ότι εντάσσεται στο πεδίο της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων, τόσο στο πλαίσιο της επιλογής δυνητικών εργαζομένων όσο και σε αυτό της παραμονής τους σε ένα συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον. Οι τακτικές διαχείρισης ενός τόσο σημαντικού ζητήματος και τα σεμινάρια επιμόρφωσης που στοχεύουν στην εύρεση της βέλτιστης λύσης για αυτό, είναι ποικίλες και δίχως τελειωμό (Saari and Judge, 2004). Με βάση αυτό, αποδεικνύεται με τον πλέον έμπρακτο τρόπο πως η επαγγελματική ικανοποίηση

πρόκειται για ένα πολύ δυναμικό φαινόμενο, με τα δεδομένα να αλλάζουν πιθανόν και μέρα με τη μέρα. Αυτή η κατάσταση φαίνεται πως καθίσταται ακόμα πιο δύσκολη, αν λάβει κάποιος υπόψη το γεγονός ότι καινούριες παράμετροι εισέρχονται στο συγκεκριμένο πεδίο, όπως για παράδειγμα οι πολιτισμικές διαφορές. Με την, καλώς ή κακώς, επέκταση της έννοιας της παγκοσμιοποίησης, οι πολιτιστικές επιδράσεις που ανέρχονται στην επιφάνεια δεν μπορούν από τη μία να παραγραφούν, από την άλλη, οι ερευνητές φαίνεται ότι δυσκολεύονται να βρουν έναν κοινό τόπο σχετικά με αυτή τη νέα πραγματικότητα. Σε κάθε περίπτωση, η ολοένα και αυξανόμενη έρευνα αναμένεται να ρίξει περισσότερο φως σε αυτό το πεδίο (House et al., 1996).

Στο σύγχρονο ανταγωνιστικό οικονομικά περιβάλλον, οι επιχειρήσεις και οι φορείς καλούνται να προσαρμοστούν στις νέες πραγματικότητες οι οποίες προκύπτουν ανά τακτά χρονικά διαστήματα καθώς η διοίκηση, ως έννοια, δεν είναι ένα στατικό μέγεθος αλλά φύσει δυναμικό. Ο κυριότερος λόγος επιτυχίας λειτουργίας της διοίκησης και κατ' επέκταση των ίδιων των επαγγελματικών οργανισμών έγκειται στο κατά πόσο ικανοποιημένοι είναι οι εργαζόμενοι. Το εργασιακό πλαίσιο λοιπόν και οι συνθήκες που το περιβάλλουν διαδραματίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση των υπαλλήλων και είναι κάτι για το οποίο κάθε επιχείρηση/φορέας πρέπει να μεριμνά. Το πρόβλημα είναι ότι, ακόμα και σήμερα, υπάρχουν αρκετές έως πολλές επιχειρήσεις, οι οποίες δεν είναι σε θέση να κατανοήσουν την παραπάνω παραδοχή, με αποτέλεσμα την εμφάνιση δυσεπίλυτων προβλημάτων κατά τη διάρκεια της καθημερινής λειτουργίας τους. Εκτός από αυτό το πρόβλημα, το οποίο αφορά στον κάθε οργανισμό ξεχωριστά με σύστημα αναφοράς τον εαυτό του, προκύπτει δυστυχώς και ένα άλλο. Όταν κάποιος δεν κατανοεί το τί ζητά η αγορά, τότε πιθανόν να μην είναι σε θέση να προτείνει τις κατάλληλες και απαραίτητες καινοτομίες για αυτόν έτσι ώστε να καταστεί ισχυρός απέναντι στους ανταγωνιστές του (Aiken et al., 2003).

Το να νιώθει κάποιος ικανοποιημένος από το βασικό του επάγγελμα αποτελεί θεμέλιο αναφορικά με το αντικείμενο της διοίκησης γενικότερα, καθώς η ποιότητα ως απόρροια της εργασίας είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τον παράγοντα «άνθρωπος» (Saker et al., 2003). Όπως για οτιδήποτε, οι μεταβλητές που συμβάλλουν στη διαμόρφωση του πλαισίου της εργασιακής ικανοποίησης είναι πολλές, άλλοτε άμεσες και άλλοτε έμμεσες. Αν και οι περισσότεροι την ταυτίζουν με τον χώρο εργασίας καθαυτόν, κάτι τέτοιο δεν ισχύει εξ ολοκλήρου. Τα πάντα διαδραματίζουν τον ρόλο

τους, ακόμα και οι συνθήκες έξω από τον εργασιακό χώρο. Επομένως, γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι οποιοσδήποτε παράγοντας είναι σε θέση να συνεισφέρει στην επαγγελματική ικανοποίηση, είτε με θετικό είτε με αρνητικό πρόσημο (William et al., 2000).

Λαμβάνοντας υπόψη τη γενική παραδοχή, η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται με τον βαθμό θετικής αποδοχής των εργαζομένων, όσον αφορά στο εργασιακό τους περιβάλλον. Διαφορετικά, πρόκειται για τη συσχέτιση των αποτελεσμάτων που προκύπτουν σε ένα επάγγελμα και αυτών που αναμένονταν (Orkara, 2002). Η ενασχόληση με τη διεθνή βιβλιογραφία καταδεικνύει ότι υφίστανται πολλές συνιστώσες οι οποίες αποτελούν τη συνισταμένη της επαγγελματικής ικανοποίησης. Ενδεικτικά, ορισμένες από αυτές είναι τα χρήματα, η δυνατότητα ανέλιξης, η παρεχόμενη ασφάλεια αλλά και η αντίληψη του καθενός για τη δουλειά του (Nguyen et al., 2003). Όσο μεγαλύτερη είναι η επαγγελματική ικανοποίηση τόσο περισσότερο μειώνονται τα ποσοστά των αρνητικών παραγόντων, όπως για παράδειγμα οι εσκεμμένες απουσίες, η αδιαφορία και τα πάσης φύσεως λάθη, σκόπιμα ή/και μη. Έχει συνδεθεί, τουλάχιστον σε πρώιμο στάδιο, με τους προαναφερθέντες παράγοντες και η μειωμένη ύπαρξη τους δεν δύναται να οδηγήσει τους εργαζόμενους σε αυξημένη παραγωγικότητα και αυξημένο βαθμό επίδοσης. Κατά συνέπεια, το κόστος αναφορικά με τη συνεχόμενη εκπαίδευση, όπως επίσης και με οτιδήποτε άλλο επιπρόσθετα για την εύρυθμη λειτουργία ενός οργανισμού ανέρχεται, ορισμένες φορές, σε δυσθεώρητα ύψη (Orkara, 2002).

Ωστόσο, τα πάντα είναι σχετικά και εξαρτάται από ποια οπτική παρατηρεί κάποιος τα πράγματα. Για παράδειγμα, η επαγγελματική ικανοποίηση με επίκεντρο τον μισθό, μεταβάλλεται από άνθρωπο σε άνθρωπο. Από τη μία, οι χαμηλά αμειβόμενοι δεν είναι, κατά συντριπτικό ποσοστό, ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Η προηγούμενη τοποθέτηση μοιάζει λογική στους περισσότερους. Από την άλλη, όσοι θεωρούν ότι όντως έχουν καλή αμοιβή, πιθανόν να εκφράσουν αρνητική στάση λόγω της δυσαρέσκειας που μπορεί να συνοδεύει το αντικείμενο του επαγγέλματος τους (Budreau et al., 2001). Βέβαια, από φιλοσοφική σκοπιά, αυτό αποδεικνύει έμπρακτα την απληστία του ανθρώπου και πόσο ανικανοποίητος μπορεί να είναι.

2.2 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

2.2.1 Προσεγγίσεις του όρου «ικανοποίηση»

Μία αποτελεσματική οργάνωση είναι σε θέση να διαμορφώσει ένα εργασιακό πλαίσιο στο οποίο οι ικανότητες των υπαλλήλων θα αναγνωρίζονται και αυτοί με τη σειρά τους θα τις εφαρμόζουν με περισσή χαρά, με σκοπό την όσο το δυνατόν μεγαλύτερη επίτευξη των στόχων ενός φορέα. Θεωρείται δεδομένο πλέον, ότι οι ανάγκες των ανθρώπων στο παρόν δεν είναι ίδιες με αυτές του παρελθόντος κι αυτό διότι το βιοτικό επίπεδο συνολικά έχει βελτιωθεί και οι κοινωνίες του Δυτικού κόσμου έχουν εισέλθει προ πολλού σε τροχιά οικονομικής ανάπτυξης (Tutuncu and Kozak, 2007). Πλέον, οι περισσότεροι άνθρωποι αφιερώνουν αναγκαστικά μεγάλο μέρος του χρόνου τους στην εργασία και αυτή η αλλαγή του ρυθμού της ζωής έχει ως άμεσο επακόλουθο την απαίτηση ορισμένων προτύπων στο χώρο εργασίας τους (An et al., 2014). Συνεπώς, ο κάθε οργανισμός ή επιχείρηση, οφείλει να λάβει υπόψη του πολλές πτυχές έτσι ώστε να καταφέρει να διατηρεί εις το διηνεκές ένα ευχαριστημένο προσωπικό μέσα σε ένα διαρκώς αυξανόμενο ανταγωνιστικό περιβάλλον (Marzuki et al., 2012). Προκειμένου λοιπόν να εκτιμηθεί, όσο βέβαια αυτό μπορεί να επιτευχθεί, η ικανοποίηση από την εργασία των υπαλλήλων, είναι απαραίτητο να καταγραφούν οι μεταβλητές εκείνες οι οποίες τους αφορούν (Grover and Wahee, 2013).

Όπως και πολλές έννοιες στο ακαδημαϊκό και ερευνητικό πλαίσιο, έτσι και αυτή της «ικανοποίησης» δεν διακρίνεται για τη διαύγεια της όσον αφορά στον ορισμό της, με τις απόψεις, αρκετές έως πολλές φορές να δίστανται. Ένας ορισμός που χρησιμοποιείται αρκετά είναι αυτός του Spector (1997), σύμφωνα με τον οποίο η ικανοποίηση στη δουλειά είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με το πώς οι εργαζόμενοι νιώθουν στον εργασιακό τους βίο. Με μία διαφορετική ανάγνωση, σε ποιον βαθμό δηλαδή οι εργαζόμενοι είναι ευχαριστημένοι ή/και δυσαρεστημένοι με τη δουλειά τους. Είναι φανερό ότι η συγκεκριμένη οπτική είναι πολύ γενική και μπορεί να ληφθεί υπόψη μόνο σε πρωτόλειο στάδιο. Η ικανοποίηση που προκύπτει από την εργασία αποτυπώνει τα θετικά ή/και τα αρνητικά συναισθήματα από τα οποία κάποιος διακατέχεται για την εργασία του. Βέβαια, οποιοσδήποτε εργαζόμενος χαρακτηρίζεται από προηγούμενες εμπειρίες και τωρινές ανάγκες οι οποίες καθορίζουν, ως ένα βαθμό τουλάχιστον, και τις μελλοντικές προσδοκίες του. Κατά συνέπεια, η εργασιακή ικανοποίηση εκπροσωπεί το ύψος των προσδοκιών σε σχέση

με την όποια ανταμοιβή μέσα στο εργασιακό γίνεσθαι και είναι άμεσα σχετιζόμενη με τη γενικότερη συμπεριφορά του υπαλλήλου (Davis and Nestrom, 1985).

Μία άλλη προσέγγιση έχει να κάνει με το ότι η ικανοποίηση είναι στενά συνδεδεμένη με την επιτυχία στη δουλειά έχοντας διττό όφελος. Από τη μία, η επιτυχία διατηρεί την παραγωγικότητα, στοιχείο που επιζητά άλλωστε κάθε επιχείρηση/φορέας σε καθημερινή βάση στο παρόν. Από την άλλη, η ψυχική διάθεση ενδυναμώνεται. Επομένως, τα προηγούμενα οδηγούν στην αναγνώριση και στην επίτευξη ορισμένων άλλων στόχων που ο ίδιος ο εργαζόμενος θέτει, με αποτέλεσμα το αίσθημα της εκπλήρωσης να είναι ισχυρό (Kaliski, 2007). Επιπλέον, η ικανοποίηση από την εργασία δείχνει κατά πόσο κάποιος είναι ικανοποιημένος λαμβάνοντας υπόψη τόσο την (αντ)αμοιβή όσο και τα κίνητρα που του παρέχονται καθόλη τη διάρκεια της παρουσίας του σε μία δουλειά (Statt, 2004).

Εκτός από τα παραπάνω, μία άλλη αντίληψη ταυτίζεται με τη θετική ή την αρνητική στάση που κάποιος μπορεί να έχει απέναντι σε οτιδήποτε σχετίζεται με τη δουλειά, οπότε αυτόματα παρατηρείται ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια αντίστοιχα (Armstrong, 2006). Επιπρόσθετα, η ικανοποίηση μπορεί να οριστεί ως το σύνολο των πεποιθήσεων που έχει κάποιος, όχι μόνο για την τρέχουσα δουλειά του αλλά και για την έννοια της εργασίας γενικότερα (George and Jones, 2008) (εδώ ασφαλώς υπονοείται μία φιλοσοφική αντίληψη των πραγμάτων). Είναι προφανές λοιπόν ότι η ικανοποίηση είναι μία πολυδιάστατη έννοια και αρκετά υποκειμενική για τον καθένα ξεχωριστά. Αξίζει να σημειωθεί, ότι η ικανοποίηση θα μπορούσε να θεωρηθεί κάτι σαν στάση ζωής (Mullins, 2005), διαχρονικό στοιχείο αναγνώρισης του κάθε ατόμου ξεχωριστά. Η κάλυψη των υλικών αλλά και των ψυχολογικών αναγκών θα μπορούσε επίσης να θεωρηθεί αποτύπωση της ικανοποίησης (Sweney and McFarlin, 2005). Στον τομέα των αρνητικών, η ικανοποίηση σχετίζεται με μικρό ποσοστό εναλλαγής των υπαλλήλων, με επίσης μικρό ποσοστό απουσιών – κυρίως αδικαιολόγητων (Gazizoglu and Tansel, 2006).

2.2.2 Μεταβλητές ικανοποίησης

Η μελέτη και η ανάλυση γνωρισμάτων της έννοιας της συμπεριφοράς μέσα στο ακαδημαϊκό πλαίσιο έχουν ως αποτέλεσμα τη διαμόρφωση ορισμένων μεταβλητών, οι οποίες άλλοτε χαρακτηρίζονται με θετικό και άλλοτε με αρνητικό πρόσημο. Η πεποίθηση αυτή έχει ως επίκεντρο την ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού, ο οποίος

αντικειμενικά διακρίνεται για την καθοριστική συμβολή του στην επιτυχία σχετικά με την πτυχή της επαγγελματικής ικανοποίησης (Pohlman and Gardiner, 2000), πτυχή η οποία έχει ερευνηθεί στη διεθνή βιβλιογραφία σε πολύ μεγάλο βαθμό (Bodla and Danish, 2009; Dawes, 2004; Park et al., 2005).

Αναμφίβολα, η απασχόληση διαδραματίζει σημαντικότατο ρόλο στη ζωή των ανθρώπων, λαμβάνοντας υπόψη ότι αφενός απαιτεί πολύ χρόνο αφετέρου ευθύνεται για την οικονομική πραγματικότητα όλων. Κατά συνέπεια, θεωρείται δεδομένο το γεγονός ότι το εργασιακό περιβάλλον οφείλει να είναι καθόλα ελκυστικό και να είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με την ικανοποίηση. Οι συνιστώσες με τις οποίες συνδέεται η ικανοποίηση και σίγουρα μπορούν να την επηρεάσουν είναι – μεταξύ άλλων – η απόδοση, η παραγωγικότητα, η έλλειψη απουσιών και η συνολικότερη ευημερία (Maghradi, 1999). Άλλοι, ισχυρίζονται ότι η εργασία σχετίζεται με το κύρος και την κοινωνική καταξίωση ενώ ορισμένοι θεωρούν την εργασία ως κάτι που δίνει νόημα στη ζωή καθώς υφίσταται η χαρά της δημιουργικότητας και η δυνατότητα «να δίδουμε και να αποδίδουμε» στην κοινωνία. Το μεγαλύτερο όμως ποσοστό, θεωρεί ότι ο κύριος λόγος ύπαρξης της εργασίας είναι η αποκόμιση χρημάτων για να είναι δυνατή η επιβίωση και η ζωή. Άσχετα αν συμφωνεί ή διαφωνεί κάποιος, πρόκειται για μία στυγνή πλην όμως άκρως πραγματιστική τοποθέτηση με βάση τα σύγχρονα δεδομένα. Ωστόσο, τα χρήματα δεν αποτελούν τη μοναδική ανταμοιβή σε μία δουλειά. Έννοιες όπως φιλία, συνεργασία, ευκαιρία για ανέλιξη, η αίσθηση του «ανήκειν» και της χρησιμότητας δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να παραβλεφθούν (Ghosh and Ghorpade, 1991).

Ένα άλλο παράδειγμα, αποτελεί και η μελέτη του Hofstede (1985), ο οποίος ασχολήθηκε με τη διαπολιτισμική πτυχή του θέματος. Αν και οι χώρες τις οποίες μελέτησε είναι πάνω από 60, εδώ θα παρατεθεί μόνο ένα δίπολο χωρών, αρκετό ωστόσο, για να αποτυπώσει το νόημα των ευρημάτων του. Πιο συγκεκριμένα, τα δύο γνωρίσματα που χαρακτηρίζουν τους εργαζόμενους στη χώρα των Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής είναι ο ατομικισμός και η προθυμία στην ανάληψη ρίσκου. Τα δύο προαναφερθέντα γνωρίσματα αποτυπώνονται σε αντίστροφη αναλογία όσον αφορά στη χώρα με την οποία συνορεύουν στα νότια οι Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, το Μεξικό. Η εξήγηση είναι πολύ απλή και δεν χρήζει ιδιαίτερης ανάλυσης. Τα παραπάνω γνωρίσματα, με βάση την αναλογία που εμφανίζονται, είναι στενά συνδεδεμένα με τη συνολική αντίληψη που διέπει τις δύο χώρες αν αναλογιστεί κάποιος το κάθε πολιτικό και οικονομικό σύστημα τους ξεχωριστά. Στο παρόν, η

μορφή δουλειάς που προσιδιάζει σε κάποιον μπορεί να γνωστοποιηθεί με σχετική ασφάλεια από τις λεγόμενες πολιτιστικές πτυχές (Saari and Erez, 2002) και με βάση αυτές ενίοτε αξιολογούνται.

Ο τύπος της δουλειάς που αναφέρθηκε πιο πάνω, αποτελεί με τη σειρά του έναν επιπλέον παράγοντα υψίστης σημασίας. Θεωρητικά και πρακτικά, όταν κάποιος ασχολείται με αυτό που ο ίδιος θεωρεί ότι του ταιριάζει, υφίσταται διττό όφελος. Πρώτον, ο ίδιος εργαζόμενος όχι μόνο νιώθει καλά αλλά αυτή η ευφορία είναι συνεχής. Δεύτερον, με δεδομένο ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των δουλειών σχετίζεται με τον άνθρωπο, το αποτέλεσμα έχει άμεση επίδραση στην κοινωνία. Αν ο εργαζόμενος νιώθει πολύ καλά, κυρίως ψυχολογικά, τότε και το αποτέλεσμα της εργασίας του είναι αυτονόητο ότι θα έχει θετικές επιδράσεις στην κοινωνία, ή τουλάχιστον σε όσους σχετίζονται με αυτήν. Αξίζει να σημειωθεί, ότι με βάση διεξαχθείσες μελέτες, ο τύπος της δουλειάς φαίνεται ότι υπερτερεί άλλων μεταβλητών, συμπεριλαμβανομένων της δημιουργίας νέων ευκαιριών, την επαγγελματική ανέλιξη και την αύξηση των αποδοχών (Judge and Church, 2000).

Η εργασία αντιστοιχεί, όπως προαναφέρθηκε, σε ένα μεγάλο χρονικά κομμάτι της ζωής ενός ανθρώπου, επομένως η επαγγελματική στέγη πρέπει να είναι ευχάριστη. Η δυστυχία στο επαγγελματικό περιβάλλον έχει άμεσο αντίκτυπο τόσο στην εργασία καθαυτή όσο και στους υπόλοιπους τομείς της ζωής του κάθε ατόμου. Πέραν τούτου, οι πάσης φύσεως φορείς και οργανισμοί δεν είναι, σε τελική ανάλυση, παρά κοινωνικές οντότητες όπου τα άτομα θεωρούνται ο πιο σημαντικός συντελεστής όσον αφορά στην αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα (Ahmet, 2010).

2.2.3 Σκοπός έρευνας της επαγγελματικής ικανοποίησης

Η εστίαση στους εργαζομένους που χαρακτηρίζονται από την παροχή δημοσίων υπηρεσιών διαθέτει μία μακρά ιστορία, ήδη από τη δεκαετία του 1970 (Lipsky, 1969). Οποιαδήποτε μελέτη ικανοποίησης σχετική με τη δουλειά των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα κρίνεται σημαίνουσα, μιας και αποτελεί έναν ξεχωριστό παράγοντα πρόβλεψης για την απόδοση των εργαζομένων ή ακόμα και για την περίπτωση που αυτοί θέλουν να αποχωρήσουν οικειοθελώς (Westbrook et al., 2006; Auerbach et al., 2010). Με αυτόν τον τρόπο, η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα έχει αναλυθεί ποικιλοτρόπως τόσο στη

βιβλιογραφία που αφορά στο δημόσιο τομέα γενικά (Cantarelli et al., 2016) όσο και σε συγκεκριμένους κλάδους όπως δάσκαλοι/καθηγητές (Skaalvik and Skaalvik, 2011), αστυνομικοί υπάλληλοι (Brough and Frame, 2004) και εργαζόμενοι κοινωνικής πρόνοιας (Barth et al., 2008).

Η βιβλιογραφία λοιπόν σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα είναι εκτενής (DeHart-Davis et al., 2015; Homberg et al., 2015; Cantarelli et al., 2016). Ο Rainey (2009), ο οποίος όρισε την επαγγελματική ικανοποίηση ανάλογα με το πώς αισθάνεται κάποιος στη δουλειά του, έχοντας υπόψη του διάφορους παράγοντες που προκαλούν θετικά ή/και αρνητικά συναισθήματα, αναγνώρισε ότι η έρευνα οφείλει να επικεντρωθεί στα ατομικά γνωρίσματα, στον σχεδιασμό των θέσεων εργασίας, τα χαρακτηριστικά της εκάστοτε εργασίας και από άλλους γενικούς εξωτερικούς παράγοντες.

2.3 Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ

Οι θεωρίες που επικεντρώνονται στην έννοια του περιεχομένου (content theories) στην ουσία διαμορφώνουν το πλαίσιο του επιπέδου ικανοποίησης με βάση ορισμένες ανάγκες. Οι ανάγκες αυτές χαρακτηρίζονται από την ιεράρχηση τους ανάλογα την προτεραιότητα. Αν και οι συγκεκριμένες θεωρίες υφίστανται για πολλά χρόνια, εντούτοις η σημασία τους για την όσο το δυνατόν πλήρη αντίληψη σχετικά με το τί αποτελεί κίνητρο για τους εργαζόμενους θεωρείται υψίστης σημασίας (Luthans, 1995). Με δεδομένο ότι δεν υπάρχει μία συντεταγμένη πραγματικότητα σχετικά με τα κίνητρα, η συνεχής έρευνα πάνω σε αυτό το αντικείμενο κρίνεται κάτι παραπάνω από επιτακτική ανάγκη σε επιστημονικό επίπεδο.

2.3.1 Θεωρία προσδοκιών

Βασικός σκοπός των θεωριών διαδικασιών είναι η επεξήγηση σχετικά με την ικανοποίηση που είναι απόρροια του εργασιακού περιβάλλοντος λαμβάνοντας υπόψη προσδοκίες αλλά και ορισμένες σταθερές αξίες. Η προσδοκία ταυτίζεται με την πεποίθηση που χαρακτηρίζεται από τη σχέση αιτίου-αιτιατού, δηλαδή μία ενέργεια η οποία παράγει ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα (Lunenburg, 2011).

Σύμφωνα λοιπόν με τα προηγούμενα, ο οποιοσδήποτε εργαζόμενος συμπεριφέρεται με τέτοιο τρόπο, με στόχο κάποιου είδους ανταμοιβή (υλική ή μη), δίνει κίνητρα στον εαυτό του να διατηρεί αυτή τη συμπεριφορά και τέλος, το ζήτημα είναι τί αποτέλεσμα προκύπτει από αυτήν τη συμπεριφορά (Ugah and Arua, 2011). Αν για παράδειγμα, ορισμένοι εργαζόμενοι κρίνουν ότι αυτό που χρειάζονται είναι μεγαλύτερο οικονομικό όφελος διότι επιθυμούν να καλύψουν ορισμένες επιπρόσθετες ανάγκες τους, τότε ή θα δουλέψουν πιο σκληρά ή θα δουλέψουν κάποιες ώρες παραπάνω. Κατά συνέπεια, η θεωρία των προσδοκιών (expectancy theory) δεν είναι τίποτα άλλο από τη διεργασία εκπλήρωσης της ικανοποίησης με βάση το δίπολο εργασία-κίνητρα. Υπό διαφορετικό πρίσμα, η συγκεκριμένη θεωρία αποτυπώνει την προσπάθεια ενός εργαζομένου που εξαρτάται τόσο από τα δυνητικά αποτελέσματα όσο και από τις αξίες του στο πλαίσιο της συμπεριφοράς στον εργασιακό τομέα (Liao et al., 2011).

2.3.2 Θεωρία κινήτρων

Η θεωρία των ιδιοτήτων (equity theory) αποτελεί μία θεωρία βασισμένη σε κίνητρα αλλά ταυτόχρονα λαμβάνονται υπόψη τόσο η ικανοποίηση όσο και η δυσαρέσκεια. Αν χρησιμοποιηθούν μεταφορικά οι οικονομικοί όροι «εισροές» και «εκροές» για τον εργαζόμενο, τότε ως «εισροές» νοούνται το εκπαιδευτικό επίπεδο, η συνολική εμπειρία, η ηλικία, η ανάληψη ευθύνης ενώ ως «εκροές» νοούνται οι άρτιες συνθήκες εργασίας, η μισθοδοσία, η απόδοση (Ibrahim et al., 2012). Το στίγμα επομένως της συγκεκριμένης θεωρίας είναι ο σύνδεσμος που ορίζεται μεταξύ των «εισροών» και των «εκροών». Στην πραγματικότητα, οι υπάλληλοι συγκρίνουν το πόσο αυτοί συμβάλλουν στην εργασία και το πόσο αυτοί αντίστοιχα ανταμείβονται. Αν δεν υπάρχει δικαιοσύνη στο πώς αντιμετωπίζονται οι υπάλληλοι, η δυσαρέσκεια είναι σε αυτήν την περίπτωση το άμεσο επακόλουθο. Αν η αμοιβή δεν είναι αυτή που θεωρούν ότι πρέπει να είναι τότε δημιουργούνται ανισότητες αλλά ταυτόχρονα προκύπτει και η επιθυμία για οικονομική ανέλιξη. Ομοίως και για τις αντίστροφες καταστάσεις (Amiri et al., 2010).

2.3.3 Θεωρία εργασιακών χαρακτηριστικών

Μία άλλη γνωστή θεωρία είναι αυτή των εργασιακών χαρακτηριστικών (job characteristic theory). Σύμφωνα με αυτήν, τα γνωρίσματα της κάθε θέσης εργασίας συμβάλλουν στο καλύτερο αποτέλεσμα όσον αφορά στην ικανοποίηση. Επομένως, η ικανοποίηση είναι ένα μωσαϊκό αλληλεπίδρασης των γνωρισμάτων των καθηκόντων, των εργαζομένων και της οργάνωσης που υπάρχει (Green, 2000). Πιο συγκεκριμένα, τα γνωρίσματα που τυγχάνουν ευρείας αποδοχής είναι έξι (ποικιλία, αυτονομία, σκοπός, ανατροφοδότηση, συνεργασία, φιλία) (Atasoy, 2004).

2.3.4 Η πυραμίδα του Maslow

Η κλίμακα του μοντέλου που απαρτίζεται από τις ανθρώπινες ανάγκες δημιουργήθηκε από τον Maslow εν μέσω της δεκαετίας 1940-1950. Σύμφωνα λοιπόν με τη συγκεκριμένη θεωρία, οι ανθρώπινες ανάγκες τοποθετούνται σε πέντε ξεχωριστές κατηγορίες. Οι κατηγορίες αυτές είναι η «*Βασικών αναγκών*», η «*Αναγκών ασφάλειας*», η «*Ανάγκη του ανήκειν*», η «*Ανάγκη αυτοεκτίμησης*» και η «*Ανάγκη αυτοπραγμάτωσης*». Οι άνθρωποι γενικότερα, δείχνουν να έχουν μία ροπή προς την εκπλήρωση των αναγκών τους, θέτοντας κάθε μία από αυτές σε μία σειρά προτεραιότητας. Ένα παράδειγμα αποτελεί η πλήρωση των βασικών αναγκών. Όταν αυτές οι ανάγκες καθίστανται πλέον καθημερινότητα, οι ανάγκες σε υψηλότερο επίπεδο θεωρούνται, από ένα σημείο και έπειτα, μεγαλύτερης σημασίας. Κατά συνέπεια, όταν μία κατώτερη πτυχή της κλίμακας εκπληρώνεται, τότε αυτό συνεπάγεται τη βούληση του ατόμου να ικανοποιήσει τις ανάγκες του αμέσως υψηλότερου επιπέδου (Sypniewska, 2013). Πιο αναλυτικά, οι ανάγκες έχουν ως εξής (<https://www.cengage.com>):

- Βασικές ανάγκες: Πρόκειται στην πραγματικότητα για την πρώτη κλίμακα στην πυραμίδα του Maslow. Σε αυτό το στάδιο, έννοιες όπως φαγητό, νερό, στέγη, ύπνος κ.λπ., πρέπει να καλυφθούν άμεσα. Είναι ευκόλως κατανοητό ότι πρόκειται για ανάγκες καθαρά επιβίωσης.

- **Ανάγκες ασφαλείας:** Μεταπηδώντας στο δεύτερο επίπεδο της κλίμακας, συναντώνται όροι όπως για παράδειγμα η φύση, η ίδια προστασία, η σταθερότητα, ο σχεδιασμός για τη μελλοντική ζωή, η ανυπαρξία άσχημων αρνητικών συναισθημάτων.
- **Ανάγκες του ανήκειν:** Σε αυτήν την κατηγορία ο πληθυστικός αριθμός κυριαρχεί. Πιο συγκεκριμένα, το άτομο επιζητά την φιλία, την οικογένεια και τη σχέση σε οποιοδήποτε επίπεδο (φιλικό, ομαδικό κ.λπ.). Επιβεβαιώνεται λοιπόν σε αυτό το σημείο και η άποψη του Αριστοτέλη ότι ο άνθρωπος είναι φύσει κοινωνικό ον.
- **Ανάγκες αυτοεκτίμησης:** Αυτό το επίπεδο απαρτίζεται από γνώρισμα όπως η εκτίμηση στον εαυτό, η αυτονομία, η ευθύνη στη διαχείριση καταστάσεων, η διαχείριση εξουσίας κ.λπ. Οι παραπάνω ανάγκες είναι πολύ εύκολο να εντοπιστούν σε τομείς όπως για παράδειγμα η κοινωνία συνολικά και το εργασιακό περιβάλλον.
- **Ανάγκες αυτοπραγμάτωσης:** Πρόκειται για το υψηλότερο επίπεδο στην ιεράρχηση των αναγκών, το οποίο και αυτό αποτελείται από αρκετές συνιστώσες. Για παράδειγμα, ορισμένες εξ αυτών είναι η αντίληψη για το πού μπορεί να φτάσει το άτομο, κυρίως πνευματικά, η επιθυμία για βιωματικές εμπειρίες και φυσικά η εκπλήρωση της καθολικής προσωπικής ανέλιξης, όσο αυτό μπορεί να καταστεί δυνατόν. Οι προηγούμενες συνιστώσες καταδεικνύουν τη δημιουργικότητα, παράμετρος που κάνει τη διαφορά στο περιβάλλον της εργασίας.

Με βάση το πώς έχει δομηθεί η συγκεκριμένη αντίληψη περί αναγκών, είναι κοινός τόπος ότι αυτή τυγχάνει πολύ μεγάλης αποδοχής. Βέβαια, υπάρχουν και ερευνητές οι οποίοι εκφράζουν εποικοδομητικούς προβληματισμούς, με βασικό επιχείρημα το γεγονός ότι τα πάντα μεταβάλλονται σε οποιονδήποτε τομέα και οι όποιες αλλαγές οφείλουν να καταγράφονται και να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη. Το επίκεντρο της συγκεκριμένης θεωρίας είναι ότι με το που ικανοποιείται ένα επίπεδο, αυτόματα προκύπτει ενδιαφέρον για την ικανοποίηση του αμέσως επόμενου. Ωστόσο, η πραγματικότητα ορισμένες φορές παρεκκλίνει της πεπατημένης, με τα υψηλότερα επίπεδα να ικανοποιούνται ενώ ταυτόχρονα να μην συμβαίνει το ίδιο στα

χαμηλότερα. Σε κάθε περίπτωση, αυτό αποτελεί μία εξαίρεση που επιβεβαιώνει τον κανόνα διότι είναι οφθαλμοφανές ότι χρειάζεται πολύ μεγάλη πνευματική δύναμη προκειμένου να επιτευχθεί αυτού του είδους η παρέκκλιση.

2.3.5 Θεωρία ύπαρξης-σχετικότητας-ανάπτυξης

Μελετώντας την παρούσα θεωρία, είναι εύκολο να κατανοήσει κάποιος το γεγονός ότι πρόκειται για μία συνέχεια της προηγούμενης θεωρίας (Maslow), αναφορικά με τις ανθρώπινες ανάγκες. Πυρήνας της είναι η ιεράρχηση των αναγκών σε τρεις κατηγορίες και όχι πέντε. Η πρώτη αφορά στις υπαρξιακές ανάγκες, η δεύτερη στις ψυχολογικές ανάγκες και στις ανάγκες ασφαλείας, και η τρίτη στις ανάγκες συγγενείας. Οι υπαρξιακές ανάγκες περιλαμβάνουν τις βασικές ανάγκες και τις ανάγκες ασφαλείας του Maslow. Οι ανάγκες δημιουργίας σχέσεων δεν διαφέρουν από αυτές του Maslow ενώ οι ανάγκες περαιτέρω ανάπτυξης ταυτίζονται με τις δύο υψηλότερες κατηγορίες της πυραμίδας του Maslow (Barnet and Simmering, 2006).

Φαινομενικά, οι δύο θεωρίες είναι παρόμοιες ωστόσο, υπάρχει μία βασική διαφορά. Η δεύτερη θεωρία υποστηρίζει, εμμέσως πλην σαφώς, ότι όταν δεν δύναται να υπάρξει ικανοποίηση ενός υψηλότερου επιπέδου, το χαμηλότερο επίπεδο οφείλει να αποτελέσει τον κύριο στόχο ενός εργαζόμενου.

2.3.6 Θεωρία X & Ψ (McGregor)

Η παρούσα θεωρία λαμβάνει υπόψη δύο διαφορετικές υποθέσεις σχετικά με τις σχέσεις που αναπτύσσονται ανάμεσα σε προϊσταμένους και εργαζόμενους. Το επίκεντρο της θεωρίας “X” έχει να κάνει με το ότι οι εργαζόμενοι δεν εκφράζουν επιθυμία να εργαστούν και προσπαθούν να αποφύγουν την εργασία με κάθε τρόπο. Σε αυτήν την περίπτωση, για να υπάρξει μία ομαλή ροή στην προηγούμενη τοποθέτηση, η πιθανότητα τιμωρίας των εργαζομένων με σκοπό την επίτευξη των προαναγγελθέντων στόχων φαίνεται ότι μπορεί να λειτουργήσει καταλυτικά. Στον αντίποδα, η θεωρία “Y” ισχυρίζεται ότι αν κάποιος εργαζόμενος είναι όντως αφιερωμένος στη δουλειά του, τότε αυτός είναι σε θέση να μπορεί να ελέγξει τον εαυτό του. Επομένως, η θεωρία “Y” έχει ως αποτέλεσμα μεγαλύτερη συμμετοχή όσον

αφορά στους εργαζομένους, ανεξαρτησία και υπευθυνότητα (De Cenzo and Robbins, 1994).

2.3.7 Θεωρία δύο παραγόντων (Herzberg)

Ο Herzberg προτείνει μία θεωρία κινήτρων η οποία διασπάται σε δύο διαστάσεις. Η πρώτη είναι τα «κίνητρα» και η δεύτερη είναι η «υγιεινή». Η ουσία αυτής της θεωρίας εγκολπώνεται στο ότι μερικές παράμετροι που είναι σε θέση να παρακινήσουν τους εργαζόμενους διαδραματίζουν τον πλέον σημαντικό ρόλο. Οποιοδήποτε κίνητρο, συνδέεται άμεσα με συναισθήματα που προκαλούν ευφορία. Αυτού του είδους τα συναισθήματα είναι άρρηκτα συνδεδεμένα με το εργασιακό περιβάλλον, με την ανάληψη ευθύνης και με την προσωπική ανέλιξη. Από την άλλη πλευρά, η συνιστώσα της «υγιεινής» (ποιοτικός παράγοντας), πιθανόν να δημιουργήσει ένα αρνητικό κλίμα. Σε αυτό, συνηγορούν η επίβλεψη, η ασφάλεια, η ανέλιξη, η συμπεριφορά, τα χρήματα και τέλος οι σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ όλου του εργατικού δυναμικού (Tan and Waheed, 2011). Το σημείο κλειδί είναι όταν οι υπάλληλοι μπορούν να αποκτήσουν περισσότερα κίνητρα. Στην περίπτωση που τα – όποια – κίνητρα δεν αποτελούν παροχή του φορέα εργασίας, τότε το άμεσο επακόλουθο είναι η εμφάνιση δυσανασκέτησης. Βέβαια, ενώ η ανυπαρξία αυτών των κινήτρων συνηγορεί στη δυσαρέσκεια, η ύπαρξη αυτών δεν συνεπάγεται ότι οι εργαζόμενοι θα ικανοποιηθούν, είτε μερικώς είτε πλήρως (Ghafoor, 2012).

Πιο συγκεκριμένα, οι ποιοτικοί παράγοντες όπως η αύξηση των χρημάτων, η συνεχόμενη διατήρηση ασφάλειας στην εργασιακή καθημερινότητα κ.λπ., μπορεί να μη συμβάλλουν σε μία γενικότερη δυσαρέσκεια αλλά ταυτόχρονα δεν θα υπάρξει κάποιου είδους υποκίνηση για να αυξηθεί ο δείκτης απόδοσης των υπαλλήλων στη δουλειά τους (Barnett and Simmering, 2006). Ωστόσο, και αυτή η θεωρία με τη σειρά της, δεν μπόρεσε να ξεφύγει των επικρίσεων. Σε πρώτο στάδιο, δεν υφίσταται σαφής αναφορά στη διαφορά μεταξύ ικανοποίησης και δυσανασκέτησης. Επίσης, οι δύο προαναφερθείσες μεταβλητές της θεωρίας είναι πολύ ευμετάβλητες από τόπο σε τόπο και από κοινωνία σε κοινωνία, κάτι που φαντάζει πάρα πολύ λογικό. Η προηγούμενη διαπίστωση είναι υψίστης σημασίας, μιας και καταδεικνύεται η σχετικότητα της έννοιας της ικανοποίησης. Δηλαδή, κάτι που θεωρείται

ικανοποιητικό σε έναν τόπο μπορεί να μη θεωρείται ικανοποιητικό σε έναν άλλο και οι λόγοι φυσικά είναι ποικίλοι και πολυάριθμοι (Stello, 2011).

2.4 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Παρελθοντικά και μέχρι σήμερα, έχουν εκπονηθεί πολλές μελέτες οι οποίες ως κύριο αντικείμενο έχουν τον προσδιορισμό εκείνων των παραγόντων που ορίζουν την ικανοποίηση των εργαζομένων αναφορικά με το περιβάλλον εργασίας τους. Ο Locke (1977) θέτει ορισμένες θεμελιώδεις έννοιες για την ικανοποίηση όπως για παράδειγμα η φύση της δουλειάς, η μισθοδοσία, η ανέλιξη, οι συνθήκες εργασίας, τα οφέλη που αποκομίζει κάποιος από την εργασία, οι προσωπικές αξίες, οι συνάδελφοι ως αυτόνομες οντότητες και οι σχέσεις που συνάπτονται μεταξύ τους. Ο Vroom (1964) με τη σειρά του παραθέτει επτά πτυχές της εργασιακής ικανοποίησης οι οποίες είναι η αποζημίωση, ο προϊστάμενος, οι συνάδελφοι, το περιβάλλον εργασίας, το αντικείμενο της εργασίας, η προώθηση και η οργάνωση. Μία σχετικά πρόσφατη μελέτη (Cinar and Karcioğlu, 2012), καταδεικνύει ότι η εργασιακή ικανοποίηση στηρίζεται στο αίσθημα επιτυχίας, στις σχέσεις μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων, στην ασφάλεια του εργασιακού περιβάλλοντος, στην υπευθυνότητα του εκάστοτε οργανισμού ως φορέα εργασίας, στην αναγνώριση, στον υψηλό μισθό, στην ευκαιρία ανέλιξης, στη σαφήνεια των ρόλων, στο συντονισμό, στη συμμετοχή των εργαζομένων σε αποφάσεις, στη σχετική αυτονομία και στην έλλειψη άγχους. Είναι ευκόλως κατανοητό λοιπόν ότι η ικανοποίηση στην εργασία είναι ένα ζήτημα υπερβολικά πολύπλοκο με πολλές συνιστώσες (Zaim et al., 2012). Παρακάτω πραγματοποιείται μία συνοπτική περιγραφή των κυριότερων εξ αυτών.

2.4.1 Συνθήκες στο εργασιακό περιβάλλον

Αν και δεν γίνεται συχνά αναφορά σε αυτό, οι συνθήκες μέσα στις οποίες εργάζεται κάποιος εντάσσονται σε ένα γενικότερο πλαίσιο, αυτό των κοινωνικών συνθηκών. Είναι απόλυτα λογικό και δεν χρειάζεται καν διερεύνηση, ότι οποιοσδήποτε επιθυμεί να δουλεύει σε ένα περιβάλλον το οποίο να χαρακτηρίζεται από την καθαριότητα, τον εκσυγχρονισμό, τον εξοπλισμό, την άνεση και την

ασφάλεια (Taylor and Westover, 2011). Στις συνθήκες αυτές προστίθενται και άλλες παράμετροι όπως για παράδειγμα η έλλειψη θορύβου, ο κατάλληλος φωτισμός και η θερμοκρασία δωματίου (Green, 2000). Ειδικά ο θόρυβος που προκύπτει έπειτα από υψηλό τόνο φωνής σε συνομιλίες, αποτελεί έναν από τους χειρότερους παράγοντες για να εργαστεί κάποιος (Bridger and Brasher, 2011; McMillan, 2012).

Μία άλλη σχέση η οποία δεν έχει διερευνηθεί αρκετά μέχρι σήμερα είναι αυτή μεταξύ της εργασίας και της «κανονικής» ζωής, δηλαδή του χρόνου που απομένει μετά το πέρας της εργασίας. Κατά γενική ομολογία, υπάρχουν τρεις πιθανοί συνδυασμοί που μπορούν να προκύψουν από αυτό το δίπολο. Πρώτον, οι εργαζόμενοι επικεντρώνονται σχεδόν αποκλειστικά στη δουλειά τους (συνήθως όσοι δεν χαρακτηρίζονται από κοινωνική ζωή ή διακρίνονται από κάποιων ειδών προβλήματα στη ζωή τους). Δεύτερον, οι εργαζόμενοι καταφέρνουν και διαχωρίζουν τη δουλειά από την προσωπική τους ζωή και μπορούν να δώσουν έμφαση και στα δύο (αντικειμενικά, σχετικά δύσκολο να επιτευχθεί, τουλάχιστον πλήρως). Τρίτον, οι εργαζόμενοι συνειδητοποιούν ότι έχουν ενταχθεί σε ένα εργασιακό περιβάλλον που δεν τους αρέσει και τόσο, πλην όμως «θυσιάζουν» αυτό το γεγονός για καλύτερη προσωπική ζωή ως βασική προσδοκία.

2.4.2 Ατομική βελτίωση

Όπως κάθε υγιώς σκεπτόμενος άνθρωπος, έτσι και ο κάθε λογής εργαζόμενος, έχει ως προσδοκία την καλύτερευση των δυνατοτήτων του, των γνώσεων του πάνω στο αντικείμενο που τον αφορά όπως και οτιδήποτε άλλο είναι σε θέση να συμβάλλει στην προσωπικότητα του μέσω της εργασίας. Φυσικό επακόλουθο αυτής της προσδοκίας είναι η αύξηση της ικανοποίησης που κάποιος μπορεί να νιώσει κατά τη διάρκεια παραμονής του στο εργασιακό περιβάλλον του. Σε αυτό το σημείο, αξίζει να σημειωθεί ο καταλυτικός ρόλος που διαδραματίζει η εξειδίκευση και η έμφαση σε συγκεκριμένα πράγματα. Όταν ένας εργαζόμενος γνωρίζει πού να επικεντρωθεί και ταυτόχρονα γνωρίζει στο έπακρο πώς να φέρει τη δουλειά του εις πέρας, τότε η ικανοποίηση κυμαίνεται σε πολύ υψηλά επίπεδα. Επιπρόσθετα, οποιοδήποτε πρόγραμμα κατάρτισης λαμβάνει χώρα και αφορά στους εργαζόμενους, τους εξοπλίζει με περισσότερες ικανότητες (Ali and Ahmed, 2009). Κατά συνέπεια, αυτό σημαίνει μία ομαλή σταδιοδρομία, τη δημιουργία συναισθημάτων με θετικό πρόσημο

για τη δουλειά τους και φυσικά τη δημιουργία ενός κλίματος εμπιστοσύνης τόσο μεταξύ τους όσο και με τον ίδιο τους τον εαυτό (Jin and Lee, 2012).

2.4.3 Ανταμοιβή

Η ανταμοιβή, ανεξαρτήτως φύσεως, είναι συνδεδεμένη άρρηκτα με τη θέληση ενός εργαζόμενου να ανελιχθεί και να προσφέρει και θεωρείται δεδομένο ότι από μόνη της αποτελεί ισχυρό κίνητρο, πιθανόν και το ισχυρότερο (Jones and George, 1998). Περιττό να γραφτεί ότι ταυτόχρονα, συνδέεται άμεσα και με την επαγγελματική ικανοποίηση (Gerald and Dorothee, 2004; Javed et al., 2012). Κατά γενική ομολογία, οι ανταμοιβές είναι δύο ειδών (Clifford, 1985). Από τη μία, οι ανταμοιβές με σχετικά υλικό χαρακτήρα όπως για παράδειγμα τα επιπλέον χρήματα, η ανέλιξη κ.λπ. Από την άλλη, οι ανταμοιβές με περισσότερο άυλα γνωρίσματα όπως για παράδειγμα η αίσθηση του ανήκειν σε ένα ομαδικό πλαίσιο, η αντίληψη της αναγνώρισης της δουλειάς από τους προϊσταμένους, η αντίληψη ότι η ανάθεση ενός έργου εκτελέστηκε με άκρα επιτυχία. Ανεξαρτήτως του είδους της ανταμοιβής για την οποία γίνεται λόγος, το κίνητρο σε κάθε περίπτωση παραμένει αέναο και δυνατό (Galanou et al., 2010).

2.4.4 Επίβλεψη/Εποπτεία

Η υποστήριξη των εργαζομένων από τους προϊσταμένους τους όπως επίσης και η αναγνώριση τους από αυτούς, σχετικά με το τί προσφέρουν στο εργασιακό περιβάλλον, καταδεικνύει σε μεγάλο (θετικό) βαθμό την επαγγελματική ικανοποίηση (Yang et al., 2011). Λαμβάνοντας υπόψη ότι αυτοί οι οποίοι εποπτεύουν, στην πραγματικότητα αντιπροσωπεύουν μία εταιρεία ή έναν φορέα, η υποστήριξη προς τους υφισταμένους τους οφείλει να είναι άοκνη (Garrin, 2014). Ένας άλλος παράγοντας που δεν πρέπει να παραβλεφθεί είναι η επικοινωνία/συνομιλία μεταξύ των ατόμων που εποπτεύουν και των υπαλλήλων, για να υφίσταται πάντα γνώση του τί πρέπει να γίνει έτσι ώστε να μην προκύψει κάποιο είδους πρόβλημα. Τέλος, ο τρόπος που ασκείται η επίβλεψη είναι διαφορετικός και ο καθένας αποσκοπεί κάπου συγκεκριμένα. Για παράδειγμα, υπάρχουν άτομα που τους έχει ανατεθεί η επίβλεψη

και εστιάζουν στην αποτύπωση της απόδοσης των υπαλλήλων και τη σημείωση παρατηρήσεων ενώ υπάρχουν και εποπτικές αρχές οι οποίες επιτρέπουν σε εργαζόμενους να μετέχουν ενεργά στη λήψη αποφάσεων που τις αφορούν (Yeltan, 2007). Προφανώς, η επιλογή του τρόπου εποπτείας διαφέρει από επιχείρηση σε επιχείρηση και φυσικά συνάδει με την πολιτική της.

2.4.5 Συνεργάτες

Βάσει πιθανοτήτων, τουλάχιστον, εκείνοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι χαρακτηρίζονται από καλές έως πολύ καλές σχέσεις με τους συναδέλφους τους, δηλώνουν ότι είναι από αρκετά έως πολύ ικανοποιημένοι στη δουλειά τους. Η συνεργασία, η αλληλοϋποστήριξη και οι φιλικόι τρόποι συμβάλλουν καθοριστικά στην παραπάνω τοποθέτηση. Η σημασία της έννοιας και του υποβάθρου των συνεργατών αποκτά μεγαλύτερο νόημα, με δεδομένη τη συνύπαρξη όλων των εργαζομένων μέσα στο ίδιο εργασιακό πλαίσιο (Ozturk et al., 2014).

2.4.6 Επικοινωνία

Όπως και οι προηγούμενες μεταβλητές, έτσι και αυτή της επικοινωνίας διαδραματίζει τον δικό της ρόλο στην επαγγελματική ικανοποίηση. Όπως και στον τρόπο εποπτείας, έτσι κι εδώ, υπάρχουν δύο τρόποι επικοινωνίας. Από τη μία, η επικοινωνία η οποία στηρίζεται στην ανατροφοδότηση μέσω προσωπικών συνομιλιών και από την άλλη η επικοινωνία η οποία προκύπτει έξω από το εργασιακό περιβάλλον, καθαρά σε ανεπίσημο πλαίσιο (Cherati et al., 2013).

2.4.7 Φύλο

Η συσχέτιση των δύο φύλων με την επαγγελματική ικανοποίηση είναι ένα θέμα για το οποίο δεν υφίσταται μία καθολικά αποδεκτή απάντηση στους ακαδημαϊκούς κύκλους, κι αυτό διότι τα αποτελέσματα πληθώρας ερευνών δεν ταυτίζονται. Προφανώς, κάποιες έρευνες συνηγορούν στο ότι οι άντρες είναι πιο ικανοποιημένοι από τις γυναίκες ενώ άλλες δείχνουν το αντίστροφο. Ωστόσο, το γεγονός ότι σε μία

δομημένη κοινωνία, οι ρόλοι των δύο φύλων διαφέρουν, μπορεί κάποιος να σχηματίσει και διαφορετική εικόνα αναφορικά με τις προσδοκίες τους στην επαγγελματική ζωή τους. Για παράδειγμα, οι άνδρες φαίνεται να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι όταν παρατηρούν αύξηση του μισθού τους ή όταν παίρνουν προαγωγή. Στον αντίποδα, οι γυναίκες φαίνεται να δίνουν έμφαση στις συνθήκες εργασίας καθαυτές και στην κοινωνικότητα μεταξύ όλων των συναδέλφων. Έχοντας ως δεδομένα όλα τα παραπάνω, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι οι άνδρες έχουν, αν όχι υψηλότερες, τότε σίγουρα περισσότερες προσδοκίες (Zaim et al., 2012).

2.4.8 Μορφωτικό επίπεδο

Το μορφωτικό επίπεδο δεν θα μπορούσε σε καμία περίπτωση να λείπει από αυτόν τον κατάλογο. Υπάρχουν αρκετές έρευνες οι οποίες καταδεικνύουν ότι η σχέση μεταξύ μορφωτικού επιπέδου και επαγγελματικής ικανοποίησης είναι αντιστρόφως ανάλογη. Ο κύριος λόγος του παραπάνω ευρήματος είναι – πιθανόν – το γεγονός ότι άτομα που διακρίνονται για τα πολλά προσόντα τους, δεν μπορούν εύκολα να συνηθίσουν στην ιδέα ότι θα κάνουν τα ίδια πράγματα για πολύ καιρό, μετατρέποντας με αυτόν τον τρόπο την εργασία τους σε μονοδιάστατη. Συνεπώς, αυτό που προκρίνεται ως η βέλτιστη λύση, είναι η κάθε εργασιακή θέση να προσιδιάζει στο μέγιστο βαθμό – όσο αυτό μπορεί να καταστεί δυνατό – στο μορφωτικό επίπεδο του δυνητικού υπαλλήλου, με απώτερο στόχο να αποφευχθεί αυτή η δυσαρμονία. Σε διαφορετική περίπτωση, το επακόλουθο θα είναι, κατά πάσα πιθανότητα, η εμφάνιση δυσαρέσκειας, σε μεγάλο βαθμό τουλάχιστον. Αυτό, έμμεσα υποδηλώνει και κάτι άλλο· ότι τα άτομα που χαρακτηρίζονται από υψηλό μορφωτικό επίπεδο χαρακτηρίζονται επίσης και από έντονη επιθυμία για υψηλές και πολλές προσδοκίες (Tomazevic et al., 2013).

2.4.9 Χρονική διάρκεια (παλαιότητα)

Η παλαιότητα αποτελεί έναν άγραφο νόμο σχεδόν οπουδήποτε και μπορεί να θεωρηθεί ως ο εργατικός χρόνος που ένας εργαζόμενος έχει αφιερώσει σε μία επιχείρηση για παράδειγμα, κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας. Οι γνώμες για το δίπολο παλαιότητα-επαγγελματική ικανοποίηση δίστανται. Η μία

πλευρά υποστηρίζει ότι όσο περισσότερο χρόνο βρίσκεται κάποιος μέσα σε έναν επαγγελματικό οργανισμό, η ικανοποίηση που προκύπτει είναι μεγάλη καθώς το περιβάλλον καθίσταται πλέον πολύ οικείο. Η έτερη πλευρά θεωρεί ότι αυτή η σχέση είναι αντιστρόφως ανάλογη, κυρίως λόγω του κορεσμού που εμφανίζεται από ένα χρονικό σημείο και μετά (Davis, 2012).

Διάφορες άλλες μελέτες στη διεθνή βιβλιογραφία υπογραμμίζουν και άλλους συντελεστές οι οποίοι είναι σε θέση να επηρεάσουν την ικανοποίηση των εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους. Πιο συγκεκριμένα πρόκειται για (Mihajlovic et al., 2008; Sypniewska, 2013; Van Saane et al., 2003):

- Μισθό
- Διαφόρων ειδών οφέλη.
- Φύση της εργασίας.
- Πίεση κατά τη διάρκεια της εργασίας.
- Ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη.
- Συνεχή εκπαίδευση και κατάρτιση.
- Τρόπο διαχείρισης της Διεύθυνσης.
- Ασφάλεια εργασιακού περιβάλλοντος.
- Εκτίμηση μεταξύ όλων των εργαζομένων ανεξαρτήτως κλίμακας.
- Φόρτο εργασίας.
- Υποστήριξη όσον αφορά στην οργάνωση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.
- Αναγνώριση έργου μέσω ανταμοιβής.
- Συναντήσεις μεταξύ όλων.
- Δικαιοσύνη
- Ποικιλία καθηκόντων.
- Διάχυση εξουσίας.
- Επικοινωνία με τη Διοίκηση.
- Επικοινωνία μεταξύ συναδέλφων.
- Ομαδικές (συν)εργασίες.
- Ανάληψη ευθύνης.
- Ευελιξία ωραρίου.
- Διαφάνεια
- Τεχνολογία
- Την εικόνα που έχει μία εταιρία ή ένας οργανισμός στην κοινωνία.

- Την εταιρική κουλτούρα συνολικά.

Προφανώς, κάθε άτομο εντάσσεται σε μία από όλες τις παραπάνω κατηγορίες, ξεχωριστά ή συνδυαστικά, κάτι που εξαρτάται από πολλούς παράγοντες αφού κάθε άτομο είναι μοναδικό. Ωστόσο, με επίκεντρο τη μελέτη των Judge and Watanabe (1994) αποδεικνύεται η υπεροχή μίας συγκεκριμένης κατηγορίας. Σημειωτέον, ότι σε αυτή τη μελέτη που αφορούσε σε εργαζομένους στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, το 62% αντιστοιχούσε στην πρώτη κατηγορία. Το αποτέλεσμα ίσως φαίνεται λογικό καθώς οι Ηνωμένες Πολιτείες αποτελούν χώρα του λεγόμενου Δυτικού κόσμου. Ωστόσο, εγείρονται διαφόρων ειδών ερωτήματα, με κυριότερο αυτό του αν η έμφαση στην εργασία για πολλές ώρες στέκεται αρωγός στη δόμηση ολοκληρωμένης προσωπικότητας ή καταλήγει σε μία σύγχρονη έμμεση σκλαβιά. Βέβαια, είναι καθολικά αποδεκτό ότι η σχέση ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση και την ικανοποίηση της ζωής του καθενός είναι αμφίδρομη. Με τα τωρινά δεδομένα όμως, ότι δηλαδή πολύς χρόνος αφιερώνεται – ευτυχώς ή δυστυχώς – στη δουλειά, η πρώτη διάσταση (εργασιακή ικανοποίηση) είναι αυτή που φαίνεται να χαρακτηρίζεται από μεγαλύτερο ειδικό βάρος.

Σε αυτό το σημείο αποδεικνύεται ο σημαντικότερος ρόλος που διαδραματίζουν τα επιτελεία του ανθρώπινου δυναμικού κάθε εταιρείας ξεχωριστά αλλά και ο βαθμός προσοχής των εργαζομένων υπό τη σκέπη της όποιας επιχείρησης. Επομένως, η εκάστοτε επιχείρηση οφείλει να διακρίνεται από δύο κύριες πολιτικές όσον αφορά στους υπαλλήλους της, με απώτερο στόχο την επαγγελματική ικανοποίηση. Αφενός, η επαγγελματική ικανοποίηση είναι σχεδόν το παν για έναν εργαζόμενο που είναι αφιερωμένος, για τους δικούς του λόγους, καθόλα στην εργασία του. Αφετέρου, η ύπαρξη επαγγελματικής ικανοποίησης εκ μέρους του όποιου εργαζομένου, εγγυάται σε μεγάλο ποσοστό τουλάχιστον, θετικά αποτελέσματα για την ίδια την επιχείρηση.

Εκτός όμως από την επαγγελματική ικανοποίηση καθαυτή, οι διοικήσεις ανθρώπινου δυναμικού λαμβάνουν υπόψη τους και οτιδήποτε αρνητικό μπορεί να προκύψει από την έλλειψη της, για πλείστους όσους λόγους. Οι αρνητικές επιδράσεις της ανυπαρξίας επαγγελματικής ικανοποίησης είναι αρκετές. Μερικές από αυτές είναι η σκόπιμη συνεχής απουσία εκ μέρους των εργαζομένων από τα εργασιακά τους καθήκοντα, η τεχνηέντως διάπραξη λαθών κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, η προοπτική της σύνταξης (κάτι που δεν επιδεικνύει επαγγελματισμό), τα διάφορα ειδών παράπονα (τις περισσότερες φορές αναίτια), η καθυστέρηση στην άφιξη και

τέλος η – επικείμενη – παραίτηση (Hackett and Guion, 1985; Hulin et al., 1985; Kohler and Mathieu, 1993).

Όπως γίνεται εύκολα αντιληπτό, η μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι κάτι υπερβολικά περίπλοκο αλλά και χρονοβόρο. Αν και υπάρχουν αρκετές μέθοδοι για την αποτίμηση της, όπως για παράδειγμα οι συνεντεύξεις εργαζομένων, η δημιουργία ολιγομελών ομάδων για την εξαγωγή συμπερασμάτων, η καλύτερη εξ αυτών θεωρείται η έρευνα με δομημένο πλαίσιο που εστιάζει στην αντίληψη της επαγγελματικής ικανοποίησης (Saari and Judge, 2004).

Υπάρχει ωστόσο και ένα στάδιο πολύ πιο πριν από όλα τα παραπάνω, το οποίο δεν χρήζει ιδιαίτερης μέριμνας από τη διεθνή βιβλιογραφία. Πρόκειται για την έννοια της παρακίνησης και τη συμβολή της στη διαμόρφωση του μωσαϊκού της επαγγελματικής ικανοποίησης. Μόνο που η υποκειμενικότητα της παρακίνησης, την καθιστά πολύ δύσκολη στην ανάλυση και τον ορισμό της (Latham, 2012). Εκτός από αυτό, το συγκεκριμένο στοιχείο χαρακτηρίζεται, ως επί το πλείστον, από την άυλη υπόσταση του. Επομένως, η ποσοτική του καταγραφή μοιάζει σχεδόν αδύνατη (Denhardt et al., 2015). Ιδιαίτερη προσοχή θα πρέπει να υπάρξει όταν μελετώνται μαζί οι έννοιες «*παρακίνηση*» και «*επαγγελματική ικανοποίηση*» καθώς η πρώτη αφορά στο μέλλον, δυνητικό ή μη, ενώ η δεύτερη στο παρόν. Κατά συνέπεια, τα δεδομένα είναι διαφορετικά και τελείως ρευστά.

Η συνισταμένη της παρακίνησης αποτελείται στην ουσία κυρίως από δύο συνιστώσες. Η πρώτη έχει να κάνει με τους εξωτερικούς παράγοντες, δηλαδή τη συνολική προσπάθεια ενός εργαζόμενου, ο τρόπος που υιοθετεί και εφαρμόζει στη δουλειά του κ.λπ. Εννοείται ότι τα προηγούμενα συνδέονται με ένα οποιοδήποτε κέρδος από πλευράς εργαζόμενου, υλικό ή/και μη. Οι εσωτερικοί παράγοντες έχουν ως κορωνίδα την κάλυψη των όποιων ψυχολογικών αναγκών των εργαζομένων (Ryan and Deci, 2000). Η ανικανότητα εκ μέρους του ανθρώπου να μετρήσει τις ψυχολογικές ανάγκες, καθιστά την εσωτερική παρακίνηση ιδιαίτερα δαιδαλώδη. Όπως και σε όλα τα δίπολα, έτσι και σε αυτό, αναμένεται η αντίστοιχη αλληλεπίδραση. Για παράδειγμα, ο Schwartz (1982) ισχυρίζεται ότι οι εξωτερικοί παράγοντες λειτουργούν ως τροχοπέδη για την ανάπτυξη των αντίστοιχων εσωτερικών παραγόντων. Το επιχείρημα του έγκειται στο ότι απώτερος σκοπός της εξωτερικής παρακίνησης δεν είναι άλλος από την εκπλήρωση ενός μελλοντικού οφέλους, το οποίο επισκιάζει οτιδήποτε ψυχικό. Στο ίδιο μήκος κύματος και ο Amabile (1996), ο οποίος θεωρεί ότι πτυχές της εσωτερικής παρακίνησης όπως η

αίσθηση και η επιθυμία της δημιουργίας και η ανυπαρξία φοβίας για ανάληψη ευθύνης παραμερίζονται. Συνοπτικά, το όφελος σε τελική ανάλυση δεν είναι καθόλου αμελητέος παράγοντας, κάτι που υπογραμμίζουν και τα αποτελέσματα άνω των 100 μελετών (Deci et al., 1999).

Για τη σφαιρική αντιμετώπιση του όλου ζητήματος, υπάρχουν και ελάχιστες – συγκριτικά με τις προηγούμενες – μελέτες οι οποίες καταδεικνύουν ότι οι εξωτερικοί παράγοντες κινούνται παράλληλα με τους εσωτερικούς (Lepper et al., 1999; Eisenberg et al., 1999; Gagne and Deci, 2005). Είναι όμως απόλυτα λογικό, οι δύο κατηγορίες παραγόντων να λαμβάνονται εξίσου υπόψη για την εξαγωγή ενός όσο το δυνατόν πιο ασφαλούς συμπεράσματος (Barnes et al., 2011; Cerasoli et al., 2014; Gerhart and Fang, 2015; Zhang et al., 2016).

Εν κατακλείδι, θα μπορούσε να πει κάποιος ότι ο Δημόσιος τομέας αποτελεί ένα ελκυστικό ερευνητικό κίνητρο για τους μελετητές εδώ και αρκετά χρόνια (Brewer et al., 2000; Brackett et al., 2010; Dahlstrom et al., 2012; Denhardt and Denhardt, 2011; Liu and Tang, 2011). Σε μία προσπάθεια να βρεθούν και να εντοπιστούν οι παράγοντες ικανοποίησης στον Δημόσιο τομέα, οι Ellickson and Logsdon (2001) παρέθεσαν τα αποτελέσματα της έρευνας τους τα οποία σχετίζονται με την αμοιβή, την επίδοση, τις συνεχείς ευκαιρίες στην εργασία, την κατάρτιση και το ομαδικό πνεύμα. Οι Brown et al. (2010) διαπίστωσαν ότι η απόδειξη της καλής επίδοσης επηρεάζουν τόσο την ικανοποίηση όσο και την αφοσίωση των υπαλλήλων στον Δημόσιο τομέα στην Αυστραλία. Άλλο παράδειγμα, αποτελούν οι ΗΠΑ όπου ο Jawahar (2006) υποστήριξε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση στον Δημόσιο τομέα συνδέεται με την απόδοση και με την οργάνωση. Ο De Souza (2002) υπογραμμίζει με τη σειρά του τη θετική συσχέτιση μεταξύ της ικανοποίησης και της προσδοκίας επαγγελματικής ανέλιξης, στο εγγύς ή και όχι μέλλον, στο Δημόσιο των ΗΠΑ. Πιο συγκεκριμένα, ο Kostas (2010) χρησιμοποιώντας ένα σύνολο δεδομένων των ΗΠΑ, συμπέρανε ότι η ικανοποίηση είχε αυξηθεί σε όσους είχε δοθεί προαγωγή τα τελευταία δύο χρόνια. Το ίδιο συνέβαινε και με όσους ήταν στην αναμονή για επαγγελματική ανέλιξη. Στη χώρα του Ιράν (Περσία), οι Kebriaei and Motaghedi (2009) αναφέρουν ότι εργαζόμενοι στον τομέα της δημόσιας υγείας έχουν θετική στάση σε παράγοντες όπως οι συνάδελφοι και η φύση της εργασίας αλλά ταυτόχρονα ήταν δυσαρεστημένοι με τα οικονομικά οφέλη, κάτι απολύτως λογικό αν αναλογιστεί κανείς το χαμηλό βιοτικό επίπεδο των Ισλαμικών χωρών γενικότερα. Σε μία ομόδοξη

χώρα, τη Σαουδική Αραβία, η ασφάλεια στην εργασία είναι ο κρίσιμος παράγοντας που φαίνεται να διαδραματίζει τον σημαντικότερο ρόλο (Hertog, 2012).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο:

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

3.1 Σκοπός της έρευνας

Η ανάλυση των εννοιών της επαγγελματικής ικανοποίησης καθώς και των θεμελιωδών θεωριών αναφορικά με την ικανοποίηση των εργαζομένων που επιχειρήθηκε στα προηγούμενα κεφάλαια βρίσκουν την πρακτική εφαρμογή τους στην παρούσα έρευνα. Σκοπός της πρωτογενούς έρευνας είναι η μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των διοικητικών υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας. Ειδικότερα, πως αισθάνονται οι εργαζόμενοι στον συγκεκριμένο εργασιακό χώρο, ποιες είναι οι σχέσεις τους με τους συναδέλφους, τους προϊσταμένους τους, εάν νιώθουν επαγγελματική ικανοποίηση απασχολούμενοι στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, και τελικά τι είναι αυτό που τους παρακινεί ή μπορεί να αποτελέσει κίνητρο για μεγαλύτερη ικανοποίηση στην εργασία τους.

Οι απαντήσεις των διοικητικών υπαλλήλων θα μπορούσαν να αποτελέσουν ένα χρήσιμο εργαλείο για τη διοίκηση του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας δεδομένου ότι, όπως αναλύσαμε, η επαγγελματική ικανοποίηση εντάσσεται στο πεδίο της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων και συνιστά παράγοντα επιτυχίας, ανάπτυξης και προόδου ενός οργανισμού.

3.2 Δείγμα έρευνας

Στην παρούσα έρευνα συμμετείχαν εκατόν είκοσι πέντε (125) διοικητικοί υπάλληλοι του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας. Αποτελείται από άτομα που εργάζονται σε όλες τις υπηρεσίες του Πανεπιστημίου, κεντρική διοίκηση, βιβλιοθήκη, γραμματείες τμημάτων, γραμματείες σχολών, ΕΛΚΕ. Επισημαίνεται ότι ο συνολικός αριθμός των διοικητικών υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας είναι τετρακόσιοι δέκα (410) διοικητικοί υπάλληλοι. Το ερωτηματολόγιο στάλθηκε σε όλους τους διοικητικούς

υπαλλήλους του Πανεπιστημίου και ανταποκρίθηκαν οι εκατόν είκοσι πέντε όπως προαναφέρθηκε.

3.3 Προφίλ του Ιδρύματος

Το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας ιδρύθηκε το 1984 με το Π.Δ. 83/1984, που τροποποιήθηκε το 1985 με το Π.Δ. 302/1985 και το Π.Δ. 107/86. Έδρα του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας ορίστηκε ο Βόλος (www.uth.gr).

Με το Ν.4589/2019 (Α' 13) στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας εντάχθηκαν το ΤΕΙ Θεσσαλίας και το ΤΕΙ Στερεάς Ελλάδας. Το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας διαθέτει εγκαταστάσεις σε πέντε (5) πόλεις, Βόλο, Λάρισα, Λαμία, Τρίκαλα, Καρδίτσα. Αποτελείται από οκτώ (8) σχολές οι οποίες έχουν συνολικά τριάντα πέντε (35) τμήματα.

3.4 Το ερευνητικό εργαλείο

Βασική προϋπόθεση για τη διεξαγωγή της έρευνας και τη συλλογή των δεδομένων είναι η επιλογή ενός έγκυρου και αξιόπιστου ερωτηματολογίου, μέσω του οποίου μπορούν να συλλεχθούν αξιόπιστα ποσοτικά δεδομένα για στατιστική ανάλυση. Το ερωτηματολόγιο πρέπει να είναι δομημένο με σαφήνεια, να είναι κατανοητό και να συμπληρώνεται σε μικρό χρονικό διάστημα ώστε να μην κουράζει τους ερωτώμενους.

Έγινε χρήση του ερωτηματολογίου WERS (Workplace Employee Relations Survey) του Ηνωμένου Βασιλείου, το οποίο έχει δημιουργηθεί από την Acas (Advisory Conciliation and Arbitration Service, σε συνεργασία με τους α) UK Commission for Employment and Skills, β) The Economic and Social Research Council, και 3) the National Institute of Economic and Social Research. Μεταφράστηκε στην Ελληνική γλώσσα από τον επιβλέποντα καθηγητή και υπήρξαν μερικές αλλαγές σε ερωτήσεις ώστε να εναρμονίζεται με τα Ελληνικά πρότυπα και τη δική μας έρευνα.

Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε στο Google Forms και περιλαμβάνει τέσσερις (Α, Β, Γ, Δ) ενότητες. Η Α' ενότητα αποτελείται από εννέα (9) ερωτήσεις

σχετικά με την εργασία, η Β' ενότητα περιλαμβάνει ερωτήσεις που αφορούν στον εργασιακό χώρο και αποτελείται από επτά (7) ερωτήσεις, η Γ' ενότητα διερευνά τις απόψεις των εργαζομένων για τον εργασιακό τους χώρο και απαρτίζεται από τέσσερις (4) ερωτήσεις και τέλος η Δ' ενότητα αποτελείται από επτά (7) ερωτήσεις προσωπικού χαρακτήρα καταγράφοντας την προσωπική κατάσταση του καθενός ή καθεμιάς.

Η διανομή και λήψη των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε τον Νοέμβριο του 2019, αποκλειστικά ηλεκτρονικά μέσω του Google Forms και στάλθηκαν στα e-mail των διοικητικών υπαλλήλων μέσω της λίστας του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας. Οι απαντήσεις τους καταχωρήθηκαν ανώνυμα.

3.5 Στατιστική επεξεργασία

Η στατιστική επεξεργασία έγινε με τη χρήση του στατιστικού πακέτου SPSS 22.0.0.0. Επειδή ο αριθμός των ερωτηματολογίων είναι αρκετά υψηλός (ανέρχεται σε 125), μπορεί να θεωρηθεί ότι τα δεδομένα που προέκυψαν από την επεξεργασία των ερωτηματολογίων ακολουθούν προσεγγιστικά την κανονική κατανομή.

Οπότε για την στατιστική ανάλυση χρησιμοποιήθηκαν παραμετρικοί έλεγχοι (όπως π.χ. independent t-tests, one-way ANOVA). Δεν υπήρξαν ελλείπουσες τιμές και όλα τα ερωτηματολόγια ήταν απαντημένα στο σύνολό τους.

3.6 Ανάλυση αξιοπιστίας

Ένα εργαλείο μέτρησης θεωρείται αξιόπιστο, όταν επιφέρει τα ίδια ερευνητικά αποτελέσματα, σε περίπτωση επανάληψης της ίδιας έρευνας, υπό τις ίδιες ακριβώς συνθήκες. Είναι κάτι πρακτικά αδύνατο να ελεγχθεί σε πραγματικά δεδομένα, ακόμα κι αν πρόκειται για κατά προσέγγιση έλεγχο.

Για το λόγο αυτό, κατασκευάστηκε ο λεγόμενος δείκτης Cronbach alpha, που μπορεί να λάβει τιμές από 0 έως 1, με το 0 να εκφράζει μηδενική και το 1 πολύ ισχυρή αξιοπιστία.

Βάσει των επίσημων στατιστικών αρχών και υποδείξεων, ο δείκτης πρέπει να υπερβαίνει την τιμή 0,7 για να εκφράζει ικανοποιητική και άρα ερευνητικά αποδεκτή

αξιοπιστία. Αλλά σε πολλές έρευνες λαμβάνεται ως βάση αποδοχής και το 0,6. Η αξιοπιστία υπολογίστηκε και για το σύνολο των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου, αλλά και ανά τμήμα Α, Β, Γ του ερωτηματολογίου.

Στο SPSS, βάσει της δομής του ερωτηματολογίου, έχουν εισαχθεί 71 μεταβλητές, εκ των οποίων επτά (7) αφορούν τα δημογραφικά στοιχεία των διοικητικών υπαλλήλων, που απάντησαν και άλλες πέντε (5) αφορούν περιγραφικά στοιχεία (π.χ. ώρες εργασίας ή διάρκεια επιμόρφωσης). Επομένως, οι μεταβλητές που μπαίνουν στην ανάλυση αξιοπιστίας είναι 59, με 125 πλήρως συμπληρωμένα ερωτηματολόγια.

Η ανάλυση αξιοπιστίας για το σύνολο του ερωτηματολογίου (δηλ. για 59 μεταβλητές) δίνει υψηλό συντελεστή αξιοπιστίας Cronbach $\alpha=0,879 > 0,7$, όπως φαίνεται στον παρακάτω εξαγόμενο από το spss πίνακα.

**Πίνακας 1: Στατιστική αξιοπιστία
(Reliability Statistics)**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,879	59

Αλλά και ανά τμήμα του ερωτηματολογίου, ο συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach alpha προκύπτει υψηλός. Συγκεκριμένα, για το τμήμα Α ανέρχεται σε $\alpha=0,702$, για το τμήμα Γ του ερωτηματολογίου είναι ίσος με $\alpha=0,899$, ενώ για το τμήμα Β του ερωτηματολογίου $\alpha=0,634 < 0,7$ (αλλά σε πολλές έρευνες λαμβάνεται ως βάση αποδοχής και το 0,6, οπότε δεν υπάρχει ουσιαστικά πρόβλημα).

Επομένως, το ερωτηματολόγιο χαρακτηρίζεται εν γένει από υψηλή ερευνητική αξιοπιστία.

3.7 Έλεγχος συσχετίσεων

Με χρήση παραμετρικών ελέγχων (όπως π.χ. independent t-tests για το φύλο και one-way ANOVA για τα υπόλοιπα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων) ελέγχθηκε πιθανή συσχέτιση των απαντήσεων του μέρους Α, Β, Γ με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, που περιγράφονται στο μέρος Δ.

Όμως, δεν προκύπτουν εν γένει διαφορές που να συναρτώνται με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, σε επίπεδο σημαντικότητας 5%, εφόσον τα p -values=sig. >0,05.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο:

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

4.1.1 Φύλο

Η κατανομή των συμμετεχόντων ανά φύλο φαίνεται στον παρακάτω πίνακα.

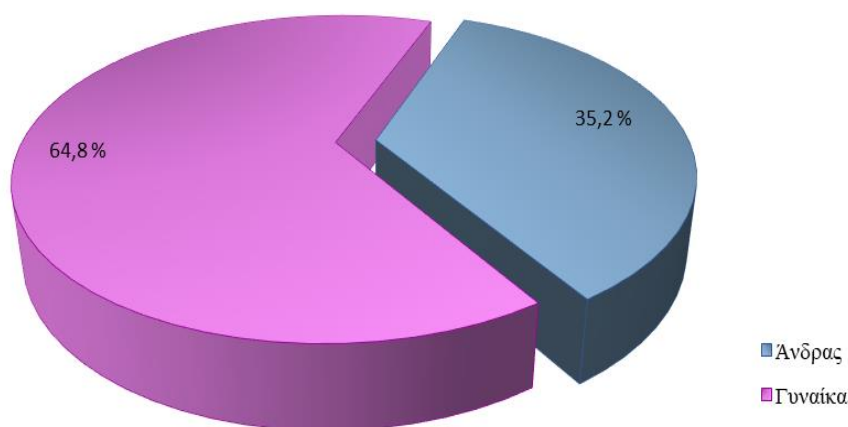
Πίνακας 2: Φύλο

Φύλο	Συχνότητα	%	Αθροιστική Συχνότητα
Άνδρας	44	35,2	35,2
Γυναίκα	81	64,8	100,0
Σύνολο	125	100,0	

Από τους 125 ερωτηθέντες, οι 44 είναι άνδρες (ποσοστό 35,2%) και 81 είναι γυναίκες (ποσοστό 64,8%).

Η κατανομή ανά φύλο φαίνεται στο παρακάτω γράφημα.

Γράφημα 1: Φύλο



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

4.1.2 Ηλικία

Η κατανομή των συμμετεχόντων ανά ηλικία, φαίνεται στον παρακάτω πίνακα.

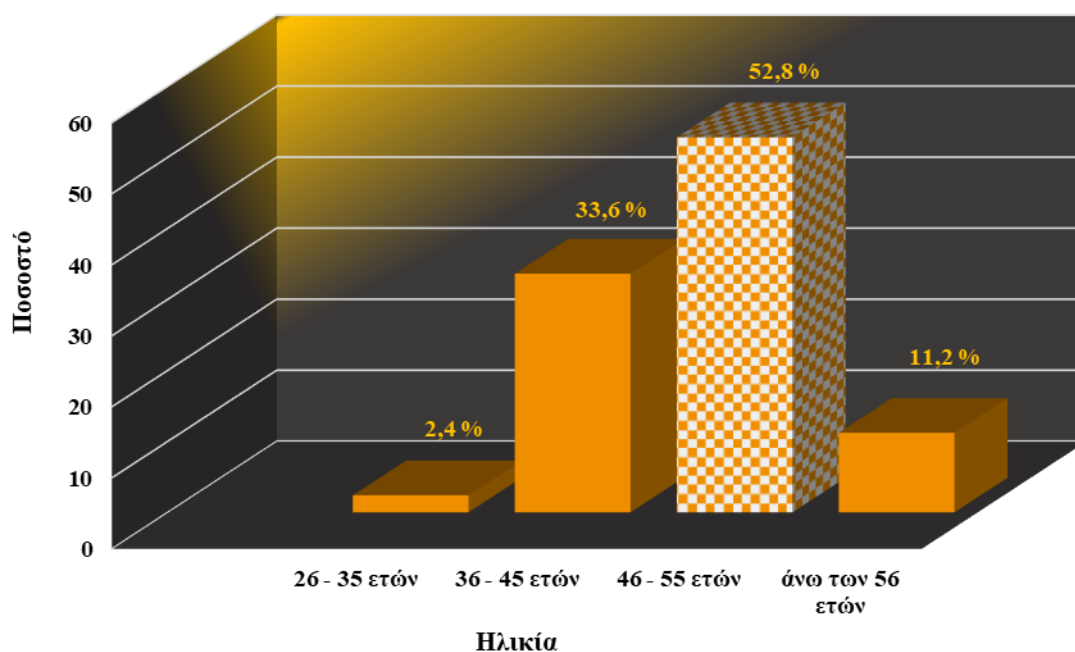
Πίνακας 3: Ηλικία

Ηλικία	Συχνότητα	%	Αθροιστική Συχνότητα
26 - 35 ετών	3	2,4	2,4
36 - 45 ετών	42	33,6	36,0
46 - 55 ετών	66	52,8	88,8
άνω των 56 ετών	14	11,2	100,0
Σύνολο	125	100,0	

Από τους 125 ερωτηθέντες, 3 ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 26-35 ετών (ποσοστό 2,4%), 42 στην ηλικιακή ομάδα 36-45 (ποσοστό 33,6%), 66 από αυτούς (ποσοστό 52,8%) είναι μεταξύ 46-55 ετών και τέλος 14 είναι 56 ετών και άνω (ποσοστό 11,2%).

Η κατανομή ανά ηλικία φαίνεται στο παρακάτω γράφημα.

Γράφημα 2: Ηλικία



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

4.1.3 Προσωπική κατάσταση

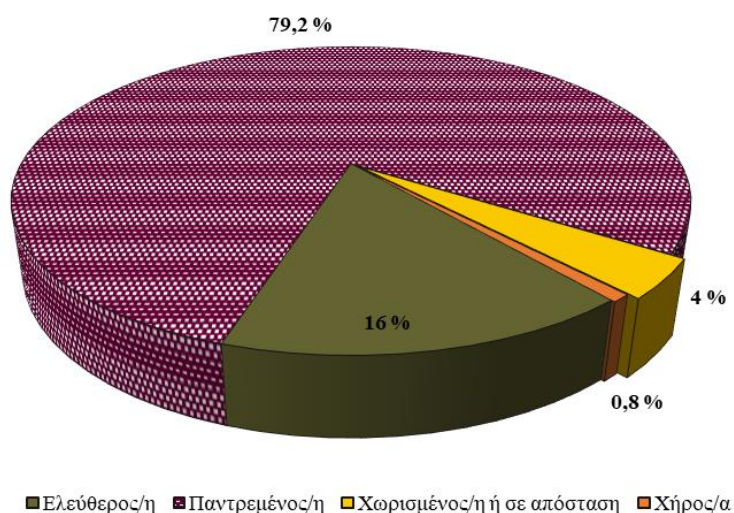
Αναφορικά με την προσωπική κατάσταση των ερωτηθέντων, προκύπτουν τα εξής:

Πίνακας 4: Προσωπική κατάσταση

Προσωπική κατάσταση	Συχνότητα	%	Αθροιστική Συχνότητα
Ελεύθερος/η	20	16,0	16,0
Παντρεμένος/η	99	79,2	95,2
Χωρισμένος/η ή σε απόσταση	5	4,0	99,2
Χήρος/α	1	0,8	100,0
Σύνολο	125	100,0	

20 εξ' αυτών (ποσοστό 16,0%) είναι ελεύθεροι, οι 99 (ποσοστό 79,2%) δήλωσαν παντρεμένοι, 5 (ποσοστό 4,0%) είναι χωρισμένοι ή σε απόσταση και τέλος, 1 (ποσοστό 0,8%) δήλωσε χηρεία.

Γράφημα 3: Προσωπική Κατάσταση



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

4.1.4 Αριθμός προστατευόμενων παιδιών

Ο τρόπος με τον οποίο κατανέμονται οι συμμετέχοντες βάσει του αριθμού των προστατευόμενων παιδιών τους παρουσιάζεται παρακάτω:

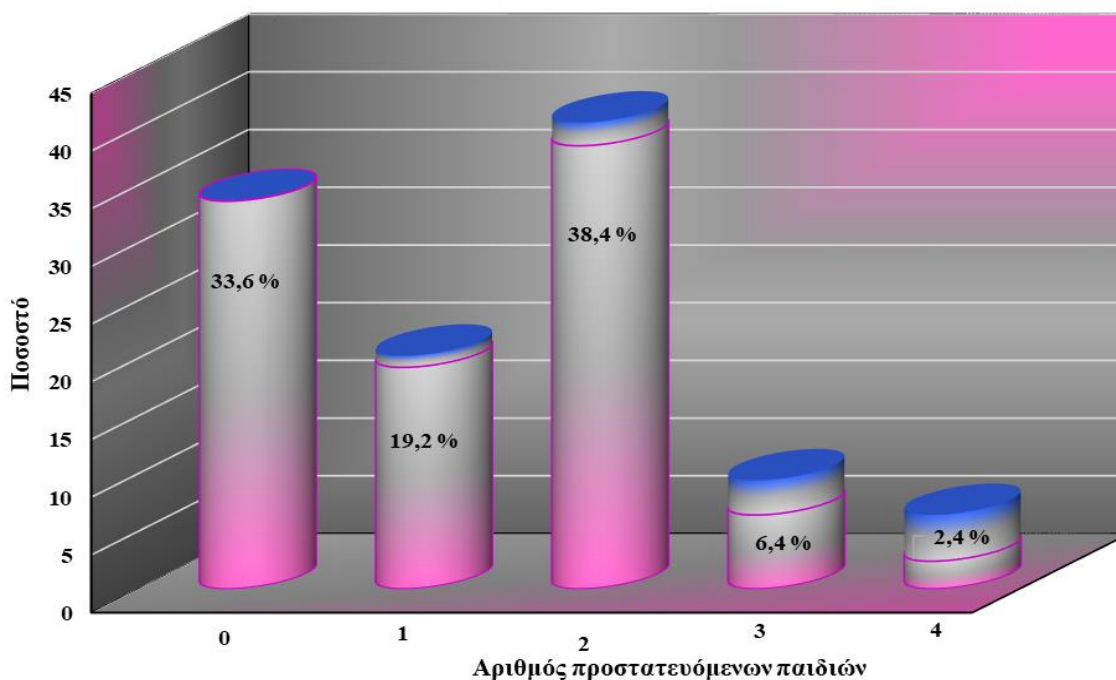
Πίνακας 5: Αριθμός προστατευόμενων παιδιών

Αριθμός προστατευόμενων παιδιών	Συχνότητα	%	Αθροιστική Συχνότητα
0	42	33,6	33,6
1	24	19,2	52,8
2	48	38,4	91,2
3	8	6,4	97,6
4	3	2,4	100,0
Σύνολο	125	100,0	

42 από αυτούς (ποσοστό 33,6%) δεν έχουν προστατευόμενα παιδιά, 24 (ποσοστό 19,2%) έχουν από ένα προστατευόμενο παιδί, 48 (ποσοστό 38,4%) έχουν 2 προστατευόμενα παιδιά, 8 (ποσοστό 6,4%) έχουν 3 προστατευόμενα παιδιά και τέλος 3 από τους συμμετέχοντες (ποσοστό 2,4%) είναι γονείς 4 προστατευόμενων παιδιών.

Διαγραμματικά:

Γράφημα 4: Αριθμός προστατευόμενων παιδιών



Πηγή: Ίδια επεξεργασία

4.1.5 Φροντίδα πασχόντων μελών

Οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν εάν φροντίζουν ή παρέχουν βοήθεια – υποστήριξη σε μέλη της οικογένειάς τους που πάσχουν από κάποια ασθένεια. Οι απαντήσεις τους διαμορφώνονται ως εξής:

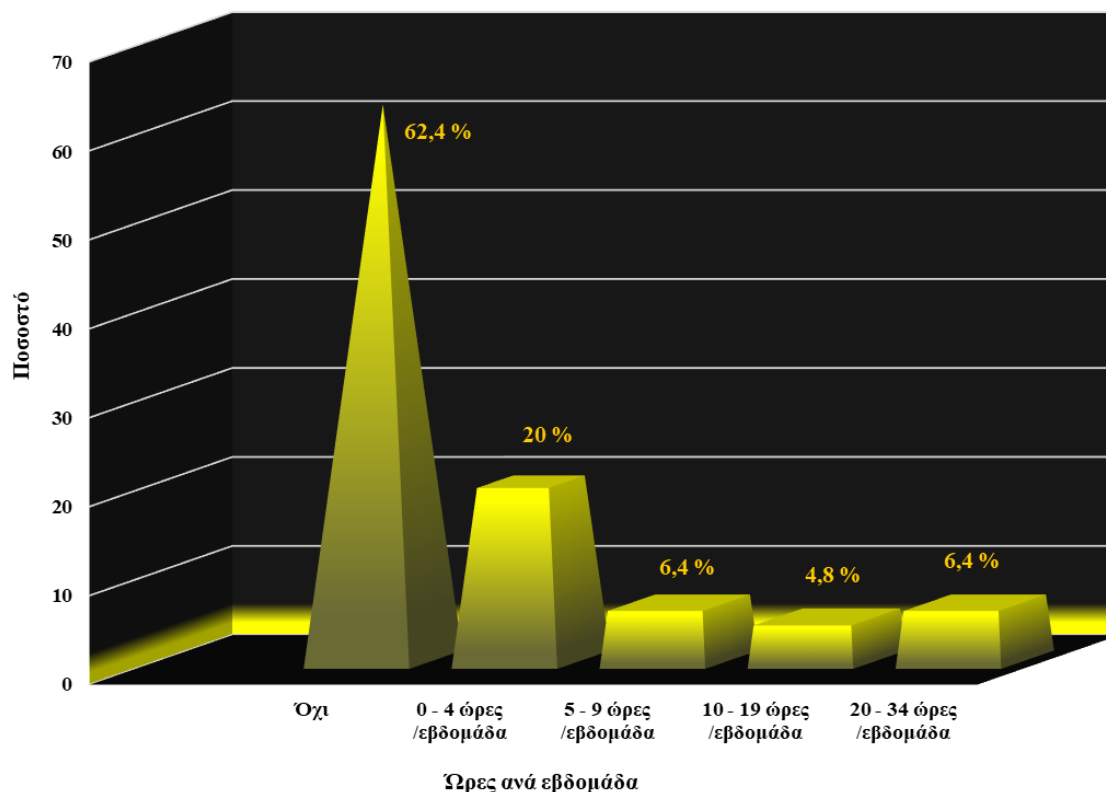
Πίνακας 6: Φροντίδα πασχόντων μελών της οικογένειας

Φροντίδα πασχόντων μελών της οικογένειας	Συχνότητα	%	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	78	62,4	62,4
0 - 4 ώρες /εβδομάδα	25	20,0	82,4
5 - 9 ώρες /εβδομάδα	8	6,4	88,8
10 - 19 ώρες /εβδομάδα	6	4,8	93,6
20 - 34 ώρες /εβδομάδα	8	6,4	100,0
Σύνολο	125	100,0	

78 από αυτούς (ποσοστό 62,4%) δεν φροντίζουν κάποιο μέλος της οικογένειάς τους, 25 (ποσοστό 20,0%) έχουν αναλάβει τη φροντίδα κάποιου πάσχοντος μέλους έως 4 ώρες/εβδομάδα, 8 (ποσοστό 6,4%) 5-9 ώρες/εβδομάδα, 6 (ποσοστό 4,8%) 10-19 ώρες και 8 (ποσοστό 6,4%) από αυτούς 20-34 ώρες σε εβδομαδιαία βάση.

Όλα τα παραπάνω φαίνονται στο διάγραμμα που ακολουθεί:

Γράφημα 5: Φροντίδα πασχόντων μελών της οικογένειας



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

4.1.6 Επίπεδο εκπαίδευσης

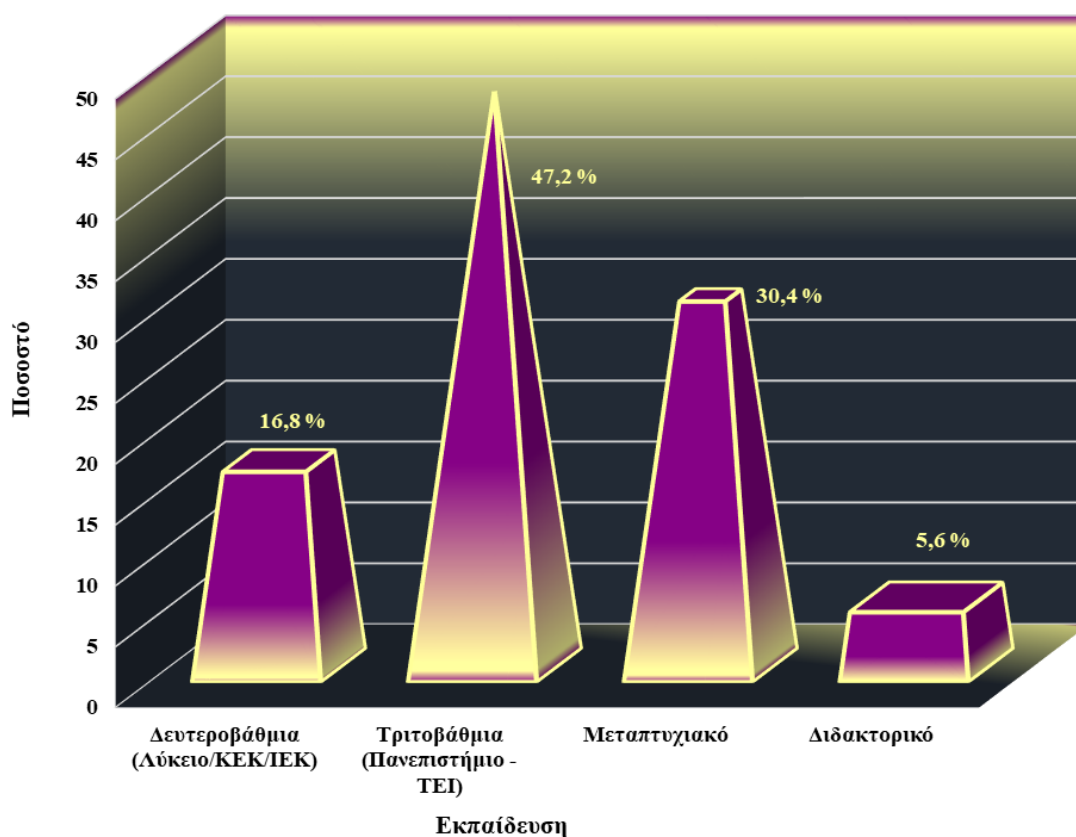
Η κατανομή των συμμετεχόντων με βάση την εκπαίδευση φαίνεται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 7: Επίπεδο εκπαίδευσης

Επίπεδο εκπαίδευσης	Συχνότητα	%	Αθροιστική Συχνότητα
Δευτεροβάθμια (Λύκειο/ΚΕΚ/ΙΕΚ)	21	16,8	16,8
Τριτοβάθμια (Πανεπιστήμιο - ΤΕΙ)	59	47,2	64,0
Μεταπτυχιακό	38	30,4	94,4
Διδακτορικό	7	5,6	100,0
Σύνολο	125	100,0	

Από τους 125 ερωτηθέντες, 21 (ποσοστό 16,8%) έχουν επίπεδο Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Λύκειο/ΚΕΚ/ΙΕΚ), 59 (ποσοστό 47,2%) είναι απόφοιτοι της Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Πανεπιστήμιο - ΤΕΙ), 38 (ποσοστό 30,4%) είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού και τέλος 7 (ποσοστό 5,6%) από τους ερωτηθέντες κατέχουν Διδακτορικό. Τα παραπάνω φαίνονται διαγραμματικά ως ακολούθως:

Γράφημα 6: Επίπεδο εκπαίδευσης



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

4.1.7 Θέση ευθύνης

Οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν εάν κατέχουν κάποια θέση ευθύνης στην εργασία τους. Ο πίνακας που ακολουθεί δίνει τις απαντήσεις τους:

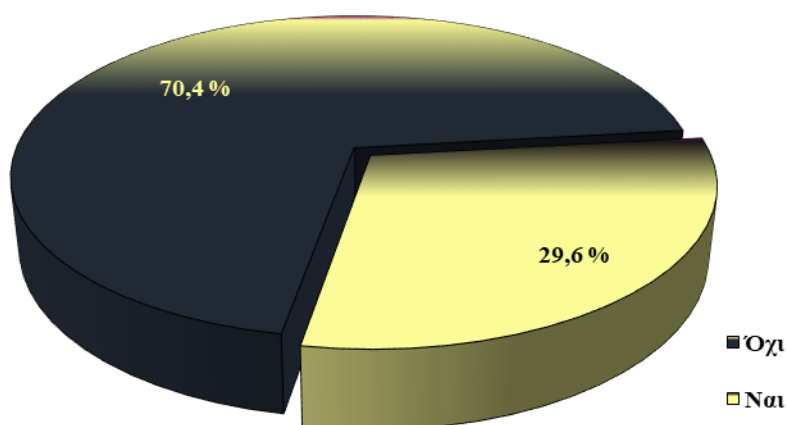
Πίνακας 8: Θέση ευθύνης

Θέση ευθύνης	Συχνότητα	%	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	88	70,4	70,4
Ναι	37	29,6	100,0
Σύνολο	125	100,0	

88 από αυτούς (ποσοστό 70,4%) απάντησαν αρνητικά, ενώ οι υπόλοιποι 37 (ποσοστό 29,6%) δήλωσαν πως εργασιακά κατέχουν κάποια θέση ευθύνης.

Και διαγραμματικά:

Γράφημα 7: Θέση Ευθύνης



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

4.2 ΕΝΟΤΗΤΑ Α' ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Ερωτήσεις σχετικά με την εργασία

A1. Έτη εργασίας (συνολικά) στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

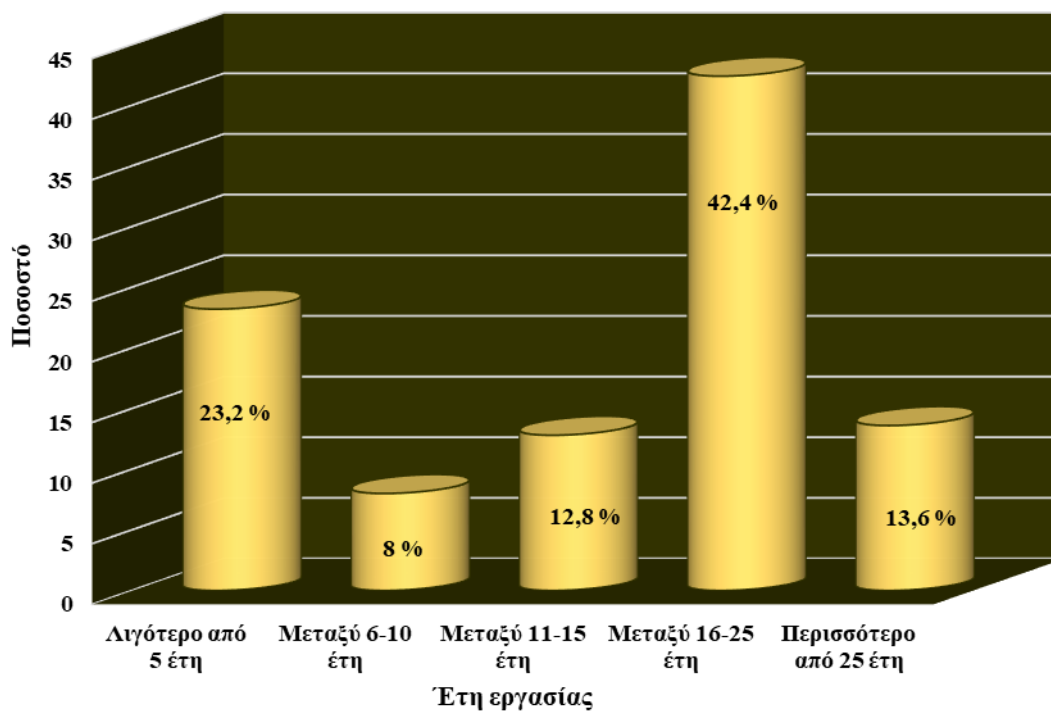
Όσον αφορά τα συνολικά έτη, που εργάζονται οι υπάλληλοι στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, οι απαντήσεις δίνονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 9: Έτη εργασίας

Έτη εργασίας	Συχνότητα	%	Αθροιστική Συχνότητα
Λιγότερο από 5 έτη	29	23.2	23.2
Μεταξύ 6-10 έτη	10	8.0	31.2
Μεταξύ 11-15 έτη	16	12.8	44.0
Μεταξύ 16-25 έτη	53	42.4	86.4
Περισσότερο από 25 έτη	17	13.6	100.0
Σύνολο	125	100.0	

Διαγραμματικά, απεικονίζονται στο παρακάτω ραβδόγραμμα.

Γράφημα 8: Έτη εργασίας



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Α2. Εργασιακή σχέση

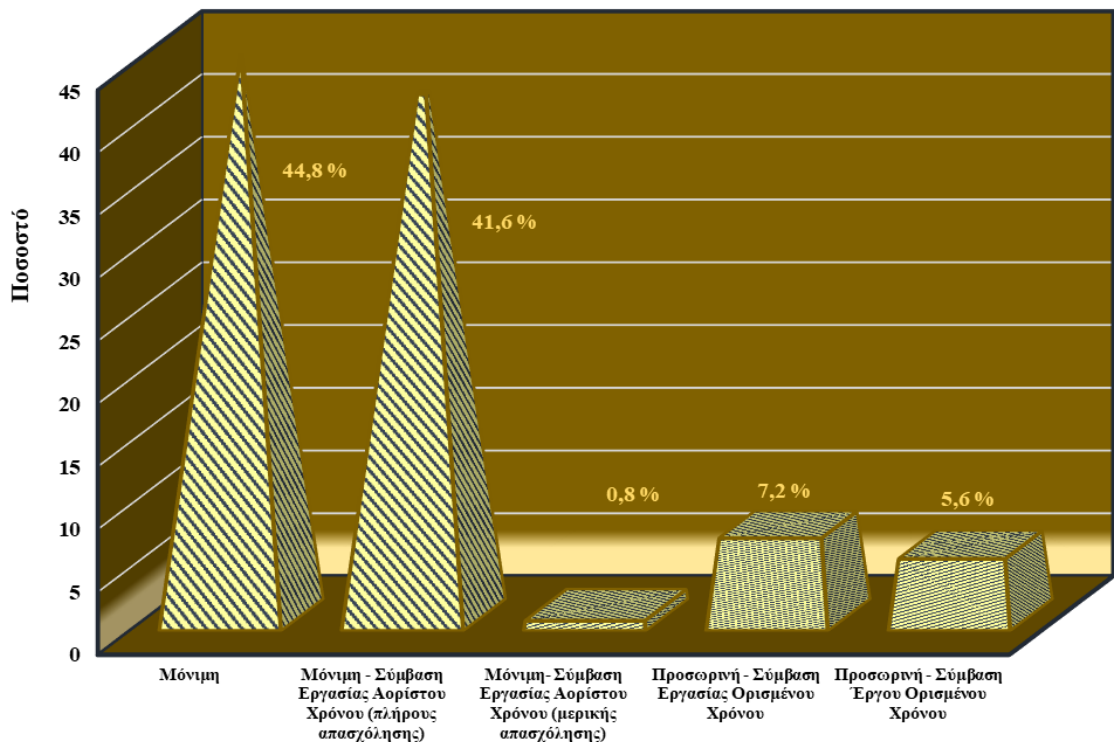
Ως προς την εργασιακή σχέση, οι απαντήσεις των συμμετεχόντων παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 10: Εργασιακή σχέση

Εργασιακή σχέση	Συχνότητα	%	Αθροιστική Συχνότητα
Μόνιμη	56	44,8	44,8
Μόνιμη - Σύμβαση Εργασίας Αορίστου Χρόνου (πλήρους απασχόλησης)	52	41,6	86,4
Μόνιμη- Σύμβαση Εργασίας Αορίστου Χρόνου (μερικής απασχόλησης)	1	0,8	87,2
Προσωρινή - Σύμβαση Εργασίας Ορισμένου Χρόνου	9	7,2	94,4
Προσωρινή - Σύμβαση Έργου Ορισμένου Χρόνου	7	5,6	100,0
Σύνολο	125	100,0	

Διαγραμματικά, απεικονίζονται στο παρακάτω ραβδόγραμμα.

Γράφημα 9: Περιγραφή εργασιακής σχέσης



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

A.3 Συμφωνηθείσες ώρες εργασίας, χωρίς πιθανές υπερωρίες

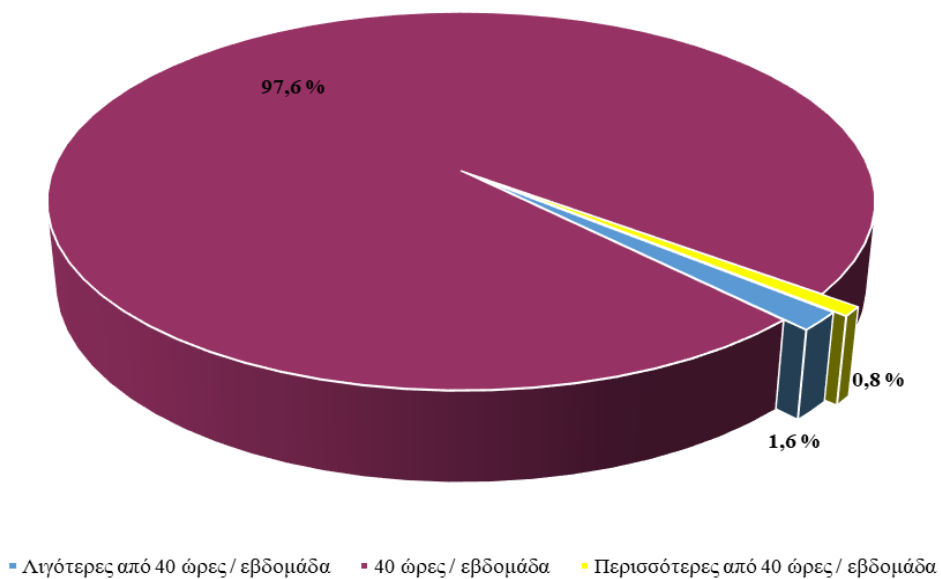
Όσον αφορά ώρες εργασίας σε εβδομαδιαία βάση, χωρίς πιθανές υπερωρίες, τα στοιχεία δίνονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 11: Συμφωνηθείσες ώρες εργασίας, χωρίς υπερωρίες

Συμφωνηθείσες ώρες εργασίας, χωρίς υπερωρίες	Συχνότητα	%	Αθροιστική Συχνότητα
Λιγότερες από 40 ώρες / εβδομάδα	2	1,6	1,6
40 ώρες / εβδομάδα	122	97,6	99,2
Περισσότερες από 40 ώρες / εβδομάδα	1	0,8	100,0
Σύνολο	125	100,0	

Και διαγραμματικά:

Γράφημα 10: Συμφωνηθείσες ώρες εργασίας σε εβδομαδιαία βάση, χωρίς υπερωρίες



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Η συντριπτική πλειοψηφία (ποσοστό 97,6%) εργάζεται 40 ώρες/εβδομάδα, όπως είναι και η εργατική νομοθεσία. Δύο στους 125 (ποσοστό 1,6%) δουλεύουν λιγότερο από 40 ώρες/εβδομάδα ενώ ένας στους 125 (ποσοστό 0,8%) δουλεύει περισσότερο από 40 ώρες/εβδομάδα .

Α4. Ώρες επιπρόσθετης ή υπερωριακής απασχόλησης

Όσον αφορά ώρες επιπρόσθετης ή υπερωριακής απασχόλησης εργασίας ανά εβδομάδα, στο Πανεπιστήμιο με ή χωρίς αμοιβή, τα στοιχεία δίνονται στον παρακάτω πίνακα.

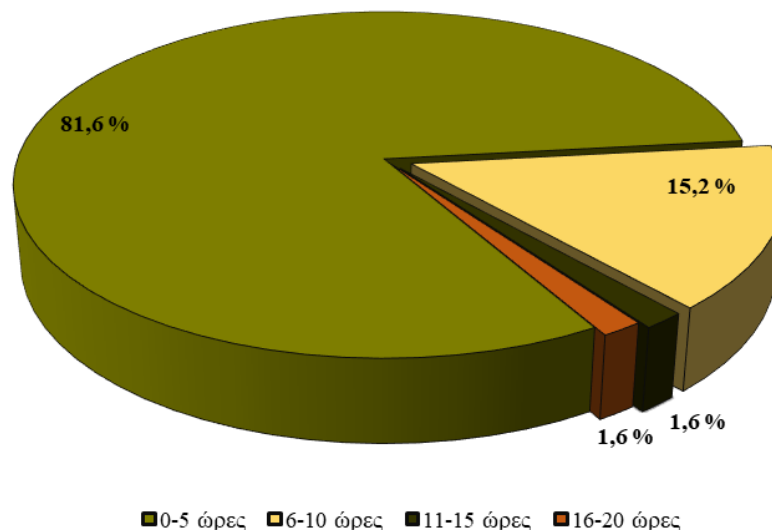
Πίνακας 12: Ώρες επιπρόσθετης ή υπερωριακής απασχόλησης σε εβδομαδιαία βάση με ή χωρίς αμοιβή

Ώρες επιπρόσθετης ή υπερωριακής απασχόλησης/εβδομάδα	Συχνότητα	%	Αθροιστική Συχνότητα
0-5 ώρες	102	81,6	81,6
6-10 ώρες	19	15,2	96,8
11-15 ώρες	2	1,6	98,4
16-20 ώρες	2	1,6	100,0
Σύνολο	125	100,00	

Και υπολογιστικά, η μέση τιμή για τις ώρες επιπρόσθετης ή υπερωριακής απασχόλησης - σε εβδομαδιαία βάση, ανέρχεται σε 3,75 ώρες/εβδομάδα.

Και διαγραμματικά:

Γράφημα 11: Ώρες επιπρόσθετης ή υπερωριακής απασχόλησης σε εβδομαδιαία βάση



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

A5. Πεποιθήσεις για συνθήκες εργασίας

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν ως προς το βαθμό συμφωνίας με δηλώσεις σχετικά με την εργασία τους, όπως: η εργασία μου απαιτεί να εργάζομαι πολύ σκληρά, οι ώρες εργασίας δεν μου φαίνονται αρκετές ώστε να ολοκληρώσω τη δουλειά μου στο τέλος της, η δουλειά μου είναι "εξασφαλισμένη" (εργάζομαι για μεγάλο χρονικό διάστημα στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας).

Η δυνατότητα επιλογών, ως προς τις απαντήσεις για τον βαθμό ικανοποίησης είναι:

- Συμφωνώ απόλυτα =5
- Συμφωνώ =4
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ=3
- Διαφωνώ =2
- Διαφωνώ απόλυτα=1
-

Οι απαντήσεις που δόθηκαν, δίνονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 13: Απαντήσεις για πεποιθήσεις για συνθήκες εργασίας

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	Σύνολο
Η εργασία μου απαιτεί να εργάζομαι πολύ σκληρά	4	20	44	44	13	125
Οι ώρες εργασίας δεν μου φαίνονται αρκετές ώστε να ολοκληρώσω τη δουλειά μου στο τέλος της ημέρας	9	41	38	27	10	125
Πιστεύω πως η δουλειά μου είναι "εξασφαλισμένη"	14	26	34	38	13	125

ενώ, τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία (ελάχιστη τιμή, μέγιστη τιμή, μέση τιμή, τυπική απόκλιση) βαθμού ικανοποίησης παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 14: Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία για πεποιθήσεις για συνθήκες εργασίας

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Η εργασία μου απαιτεί να εργάζομαι πολύ σκληρά	125	1	5	3.34	.975
Οι ώρες εργασίας δεν μου φαίνονται αρκετές ώστε να ολοκληρώσω τη δουλειά μου στο τέλος της ημέρας	125	1	5	2.90	1.073
Πιστεύω πως η δουλειά μου είναι "εξασφαλισμένη"	125	1	5	3.08	1.175

Για να μπορέσουμε να αποφανθούμε με βεβαιότητα για το εάν η μέση τιμή των απαντήσεων για κάθε πρόταση διαφέρει στατιστικά σημαντικά από το 3 (που αντιστοιχεί στην απάντηση «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ» και άρα δηλώνει ουδέτερη στάση), διενεργούμε One-Sample t-Test, σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.

Τα αποτελέσματα που προκύπτουν παρουσιάζονται στον ακόλουθο πίνακα:

Πίνακας 15: Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας

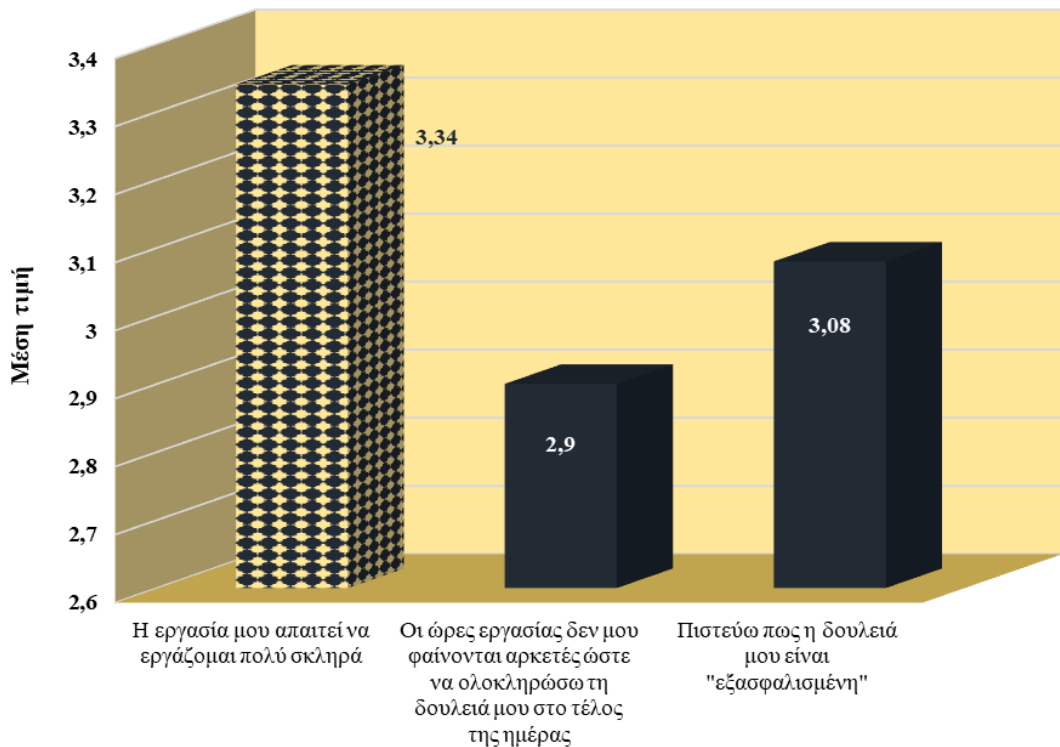
	One-Sample Test					
	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper	
Η εργασία μου απαιτεί να εργάζομαι πολύ σκληρά	3,853	124	,000	,336	,16	,51
Οι ώρες εργασίας δεν μου φαίνονται αρκετές ώστε να ολοκληρώσω τη δουλειά μου στο τέλος της ημέρας	-1,000	124	,319	-,096	-,29	,09
Πιστεύω πως η δουλειά μου είναι "εξασφαλισμένη"	,761	124	,448	,080	-,13	,29

Παρατηρούμε ότι το $p\text{-value}=\text{sig.}=0,000 < 0,05$ μόνον για την πρόταση: «Η εργασία μου απαιτεί να εργάζομαι πολύ σκληρά». Επομένως η μηδενική υπόθεση ότι ο μέσος όρος των απαντήσεων δε διαφέρει στατιστικά σημαντικά από το 3 (ουδετερότητα) απορρίπτεται, σε επίπεδο σημαντικότητας 5% (αλλά και 1%).

Συμπερασματικά, οι ερωτώμενοι τείνουν να συμφωνούν (μέση τιμή =3,34) ότι η εργασία τους στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας απαιτεί να εργάζονται σκληρά.

Αντίθετα, για τις προτάσεις: «Οι ώρες εργασίας δεν μου φαίνονται αρκετές ώστε να ολοκληρώσω τη δουλειά μου στο τέλος της ημέρας» και «Πιστεύω πως η δουλειά μου είναι εξασφαλισμένη» το $p\text{-value}=\text{sig.}=0,319>0,05$ και $p\text{-value}=\text{sig.}=0,448 > 0,05$ αντίστοιχα. Επομένως η μηδενική υπόθεση ότι ο μέσος όρος των απαντήσεων δε διαφέρει στατιστικά σημαντικά από το 3 (ουδετερότητα) δεν απορρίπτεται, σε επίπεδο σημαντικότητας 5% (αλλά και 1%). Και επομένως ως προς τις προτάσεις αυτές οι απόψεις των συμμετεχόντων είναι ουδέτερες.

Γράφημα 12: Πεποιθήσεις για συνθήκες εργασίας



Α6. Διαδικασία εξέλιξης

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν ως προς το βαθμό συμφωνίας με το αν η διαδικασία εξέλιξης στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας (δημόσιο τομέα), είναι δίκαιη σε σχέση με την εργασιακή εξέλιξη στις ιδιωτικές επιχειρήσεις (ιδιωτικό τομέα)

Η δυνατότητα επιλογών, ως προς τις απαντήσεις για τον βαθμό ικανοποίησης είναι:

- Συμφωνώ απόλυτα =5
- Συμφωνώ =4
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ=3
- Διαφωνώ =2
- Διαφωνώ απόλυτα=1

Οι απαντήσεις που δόθηκαν, δίνονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 16: Απαντήσεις για διαδικασία εξέλιξης

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Η διαδικασία εξέλιξης στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας (δημόσιο τομέα) είναι δίκαιη σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα	21	34	44	21	5

ενώ, τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία (ελάχιστη τιμή, μέγιστη τιμή, μέση τιμή, τυπική απόκλιση) βαθμού ικανοποίησης παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 17: Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία για διαδικασία εξέλιξης

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
--	---	---------	---------	------	----------------

Η διαδικασία εξέλιξης στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας (δημόσιο τομέα) είναι δίκαιη σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα	125	1	5	2.64	1.073
Valid N (listwise)	125				

Για να μπορέσουμε να αποφανθούμε με βεβαιότητα για το εάν η μέση τιμή των απαντήσεων διαφέρει στατιστικά σημαντικά από το 3 (που αντιστοιχεί στην απάντηση «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ» και άρα δηλώνει ουδέτερη στάση), διενεργούμε One-Sample t-Test, σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.

Τα αποτελέσματα που προκύπτουν παρουσιάζονται στον ακόλουθο πίνακα:

Πίνακας 18: Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας

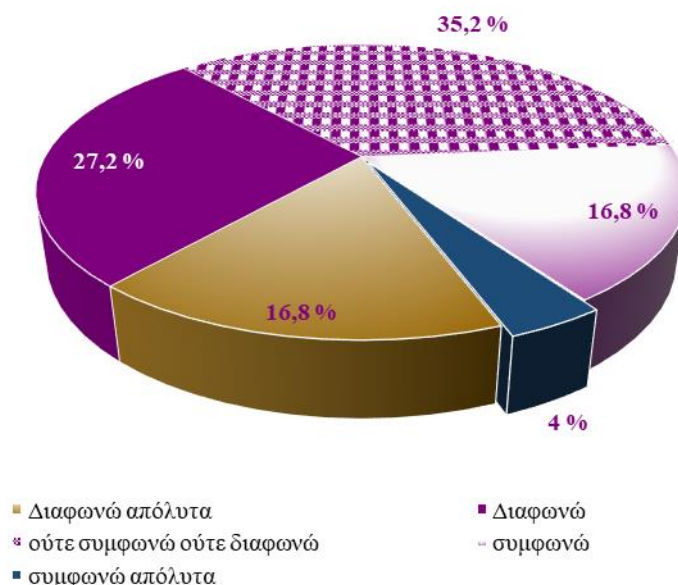
One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Η διαδικασία εξέλιξης στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας (δημόσιο τομέα) είναι δίκαιη σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα	-3,751	124	,000	-,360	-,55	-,17

Παρατηρούμε ότι το $p\text{-value}=\text{sig.}=0,000 < 0,05$. Επομένως η μηδενική υπόθεση ότι ο μέσος όρος των απαντήσεων δε διαφέρει στατιστικά σημαντικά από το 3 (ουδετερότητα) απορρίπτεται, σε επίπεδο σημαντικότητας 5% (αλλά και 1%). Συμπερασματικά, οι ερωτώμενοι **αξιολογούν αρνητικά τη διαδικασία αξιολόγησης στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας ως προς τη δικαιοσύνη έναντι της διαδικασίας στον ιδιωτικό τομέα.**

Η διαγραμματική απεικόνιση των απαντήσεων σχετικά με τη διαδικασία εξέλιξης, δίνεται στο παρακάτω γράφημα πίτας.

Γράφημα 13: Διαδικασία εξέλιξης στο Πανεπιστήμιο (δημόσιο τομέα) σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Α7. Βαθμός επηρεασμού παραμέτρων της εργασίας από τους ίδιους

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν ως προς το βαθμό επηρεασμού ορισμένων παραμέτρων της εργασίας τους από τους ίδιους.

Η δυνατότητα επιλογών, ως προς τις απαντήσεις για τον βαθμό ικανοποίησης είναι:

- Πολύ =4
- Μερικώς=3
- Λίγο =2
- Καθόλου=1
- Δεν γνωρίζω=0

Οι απαντήσεις που δόθηκαν, δίνονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 19: Απαντήσεις για επηρεασμό παραμέτρων της εργασίας από τους ίδιους του υπαλλήλους

	Δε γνωρίζω	Καθόλου	Λίγο	Μερικώς	Πολύ
Καθήκοντα που εκτελείτε στην εργασία σας	0	9	20	53	43
Ρυθμός με τον οποίο εργάζεστε	0	4	15	49	57
Το πώς κάνετε την εργασία σας	0	4	11	49	61
Σειρά με την οποία πραγματοποιείτε την εργασία	0	5	12	50	58
Ώρα που ξεκινάτε ή τελειώνετε μια ημέρα εργασίας	0	21	20	37	47

Όπως είναι λογικό, κανείς δεν απάντησε «δεν γνωρίζω»

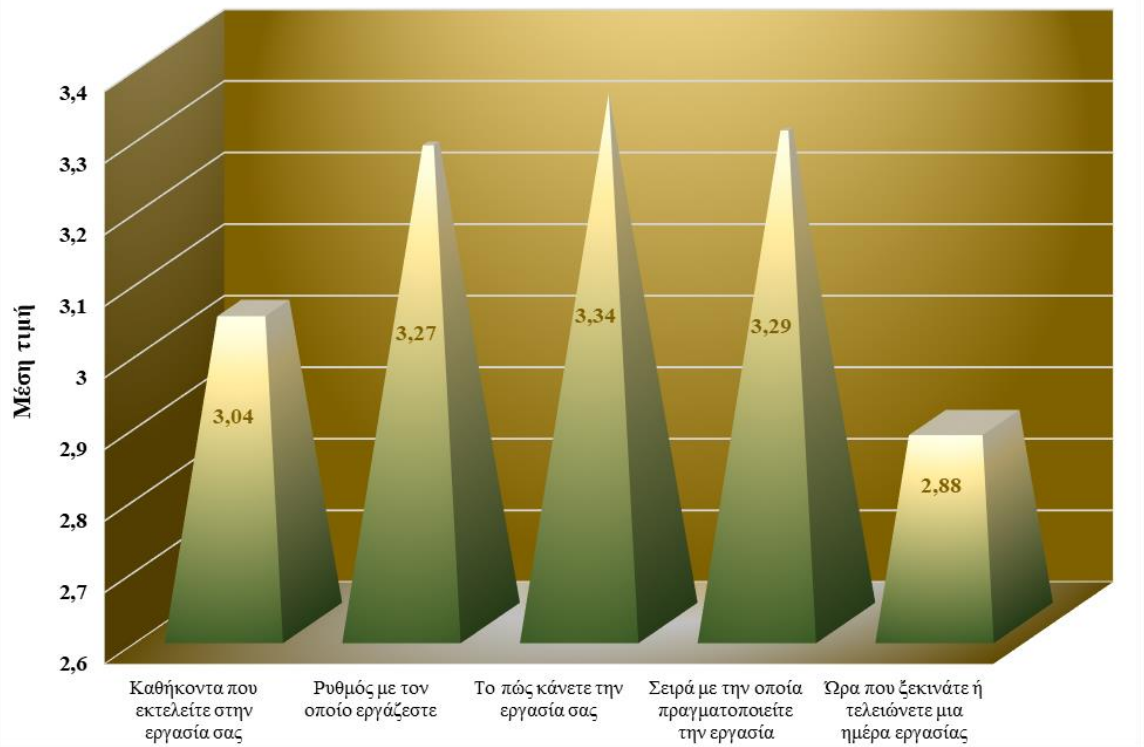
Στη συνέχεια υπολογίστηκαν τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία (ελάχιστη τιμή, μέγιστη τιμή, μέση τιμή, τυπική απόκλιση), που παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 20: Περιγραφικά στοιχεία για επηρεασμό παραμέτρων της εργασίας από τους ίδιους του υπαλλήλους

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Καθήκοντα που εκτελείτε στην εργασία σας	125	1	4	3.04	.893
Ρυθμός με τον οποίο εργάζεστε	125	1	4	3.27	.797
Το πώς κάνετε την εργασία σας	125	1	4	3.34	.772
Σειρά με την οποία πραγματοποιείτε την εργασία	125	1	4	3.29	.801
Ώρα που ξεκινάτε ή τελειώνετε μια ημέρα εργασίας	125	1	4	2.88	1.097

Τα παραπάνω απεικονίζονται διαγραμματικά στο παρακάτω γράφημα.

Γράφημα 14: Βαθμός επηρεασμού παραμέτρων της εργασίας από τους ίδιους τους υπαλλήλους



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Παρατηρούμε ότι οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι επηρεάζουν περισσότερο τον τρόπο που κάνουν την εργασία τους, τη σειρά των εργασιών και τον ρυθμό. Αντίθετα, επηρεάζουν λιγότερο τα καθήκοντα που επιτελούν (λογικό, αφού αυτά καθορίζονται από καθηκοντολόγια που εκπορεύονται από τους προϊσταμένους τους, αλλά και από το περίγραμμα της θέσης τους) και ακόμη λιγότερο τις ώρες έναρξης-λήξης της εργασίας (λογικό, αφού κι αυτές καθορίζονται από την κείμενη νομοθεσία).

A8. Αξιολόγηση βαθμού ικανοποίησης από εργασία

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν ως προς το βαθμό ικανοποίησης που αντλούν από την εργασία τους.

Συγκεκριμένα, κλήθηκαν να αξιολογήσουν τον βαθμό ικανοποίησης από έντεκα παραμέτρους, που σχετίζονται με την εργασία τους, όπως το αίσθημα επιτυχίας, η

δυνατότητα ανάπτυξης των δικών τους πρωτοβουλιών, το ποσοστό επίδρασης που έχουν στη δουλειά τους, η επιμόρφωση/κατάρτιση από το Πανεπιστήμιο, η ευκαιρία ανάπτυξης δεξιοτήτων στην εργασία τους, η αμοιβή καθώς και η δικαιοσύνη ως προς τις αμοιβές, ο φόρτος εργασίας συγκριτικά με το μηνιαίο μισθό, η συμβολή του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας σε καλύτερες αποδοχές, η εξασφάλιση εργασίας στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας και η εργασία καθαυτή γενικότερα.

Η δυνατότητα επιλογών, ως προς τις απαντήσεις για τον βαθμό ικανοποίησης είναι:

- Πολύ ικανοποιημένος/η =5
- Ικανοποιημένος/η =4
- Ούτε ικανοποιημένος/η, ούτε δυσαρεστημένος/η =3
- Δυσανεστημένος/η =2
- Πολύ δυσαρεστημένος/η=1

Οι απαντήσεις που δόθηκαν, δίνονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 21: Βαθμός ικανοποίησης από παραμέτρους εργασίας

	Πολύ δυσαρεστημένος/η	Δυσανεστημένος/η	Ούτε ικανοποιημένος/η ούτε δυσαρεστημένος/η	Ικανοποιημένος/η	Πολύ ικανοποιημένος/η
Αίσθημα επιτυχίας από την εργασία	1	11	43	54	16
Δυνατότητα ανάπτυξης των δικών σας πρωτοβουλιών	1	18	43	51	12
Ποσοστό επίδρασης που έχετε πάνω στη δουλειά σας	0	11	43	54	17
Επιμόρφωση/κατάρτιση από το Πανεπιστήμιο	3	42	58	21	1

Ευκαιρία ανάπτυξης δεξιοτήτων στην εργασία σας	3	23	54	42	3
Αμοιβή	5	35	51	31	3
Οι αμοιβές μου σε σχέση με εκείνες των συναδέλφων μου είναι δίκαιες	4	21	57	38	5
Ο φόρτος εργασίας μου συγκριτικά με το μηνιαίο μισθό είναι ικανοποιητικός	3	33	45	41	3
Το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας συμβάλλει στο να έχω τις καλύτερες αποδοχές	10	55	46	11	3
Εξασφάλιση εργασίας στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας	5	15	48	44	13
Η εργασία καθεαυτή γενικότερα	2	11	45	52	15

ενώ, τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία (ελάχιστη τιμή, μέγιστη τιμή, μέση τιμή, τυπική απόκλιση) βαθμού ικανοποίησης παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 22: Περιγραφικά Στοιχεία για βαθμό ικανοποίησης από παραμέτρους εργασίας

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Αίσθημα επιτυχίας από την εργασία	125	1	5	3.58	.854
Δυνατότητα ανάπτυξης των δικών σας πρωτοβουλιών	125	1	5	3.44	.884
Ποσοστό επίδρασης που έχετε πάνω στη δουλειά σας	125	2	5	3.62	.831
Επιμόρφωση/κατάρτιση από το Πανεπιστήμιο	125	1	5	2.80	.773

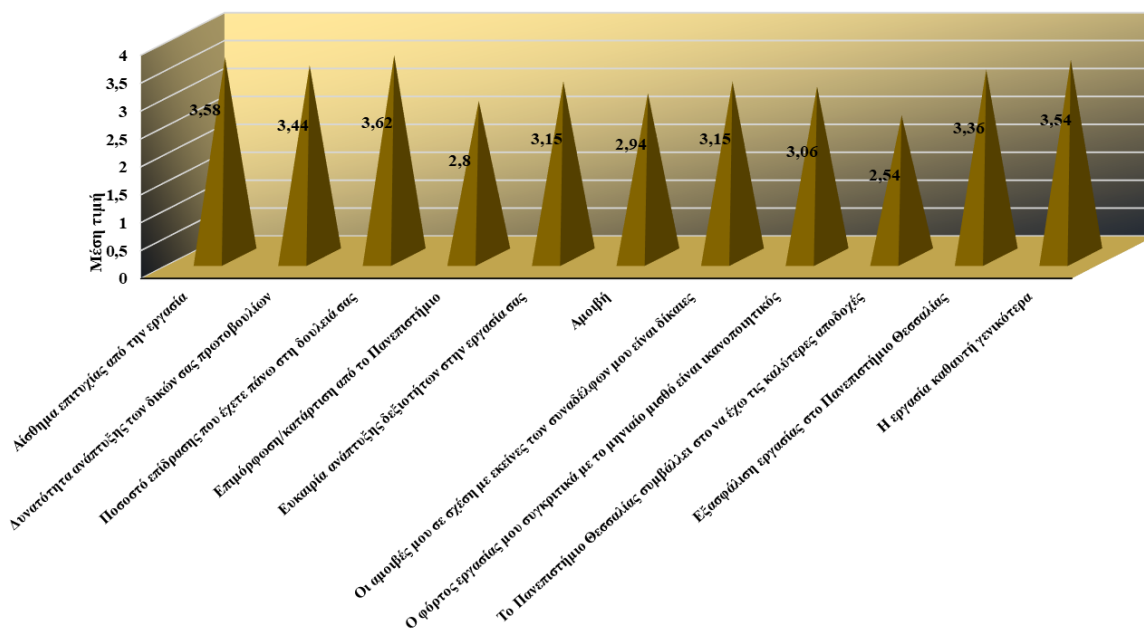
Ευκαιρία ανάπτυξης δεξιοτήτων στην εργασία σας	125	1	5	3.15	.833
Αμοιβή	125	1	5	2.94	.887
Οι αμοιβές μου σε σχέση με εκείνες των συναδέλφων μου είναι δίκαιες	125	1	5	3.15	.862
Ο φόρτος εργασίας μου συγκριτικά με το μηνιαίο μισθό είναι ικανοποιητικός	125	1	5	3.06	.887
Το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας συμβάλλει στο να έχω τις καλύτερες αποδοχές	125	1	5	2.54	.857
Εξασφάλιση εργασίας στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας	125	1	5	3.36	.962
Η εργασία καθαυτή γενικότερα	125	1	5	3.54	.876

Για όσες παραμέτρους η μέση τιμή είναι μεγαλύτερη του 3 (με στατιστικό έλεγχο σημαντικότητας, με χρήση του one t-test) προκύπτει ότι οι συμμετέχοντες είναι ικανοποιημένοι και όσο μεγαλύτερη είναι η μέση τιμή, τόσο πιο ικανοποιημένοι είναι. Έτσι, προκύπτει ότι **οι υπάλληλοι αντλούν ικανοποίηση, κατά φθίνουσα σειρά από το ποσοστό επίδρασης που έχουν πάνω στη δουλειά τους, από το αίσθημα επιτυχίας από την εργασία, από την εργασία καθαυτή γενικότερα, τη δυνατότητα ανάπτυξης των δικών τους πρωτοβουλιών, την εξασφάλιση εργασίας στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.**

Αντίθετα, είναι λιγότερο ικανοποιημένοι με τις αποδοχές τους καθώς και από την επιμόρφωση/κατάρτιση από το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Τα παραπάνω διαγραμματικά παρουσιάζονται στο παρακάτω γράφημα.

Γράφημα 15: Βαθμός ικανοποίησης των υπαλλήλων από παραμέτρους της εργασίας



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

A9. Συναισθήματα που γεννά η δουλειά

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν πόσο συχνά τους έκανε η δουλειά τους να αισθανθούν: ένταση, μελαγχολία, ανησυχία, κακή διάθεση, άβολα, δυστυχία, με δυνατότητα επιλογών:

Συνεχώς =5

Την περισσότερη ώρα=4

Λίγη ώρα =3

Περιστασιακά =2

Ποτέ=1

Οι απαντήσεις φαίνονται στον πίνακα που ακολουθεί.

Πίνακας 23: Συναισθήματα κατά τη διάρκεια της εργασίας

	Ποτέ	Περιστασιακά	Λίγη ώρα	Την περισσότερη ώρα	Συνεχώς
Ένταση	1	34	25	45	20
Μελαγχολία	48	40	21	12	4
Ανησυχία	17	51	29	17	11
Κακή διάθεση	21	51	30	14	9
Άβολα	49	37	27	7	5
Δυστυχία	78	26	13	5	3

ενώ, τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία (ελάχιστη τιμή, μέγιστη τιμή, μέση τιμή, τυπική απόκλιση) παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

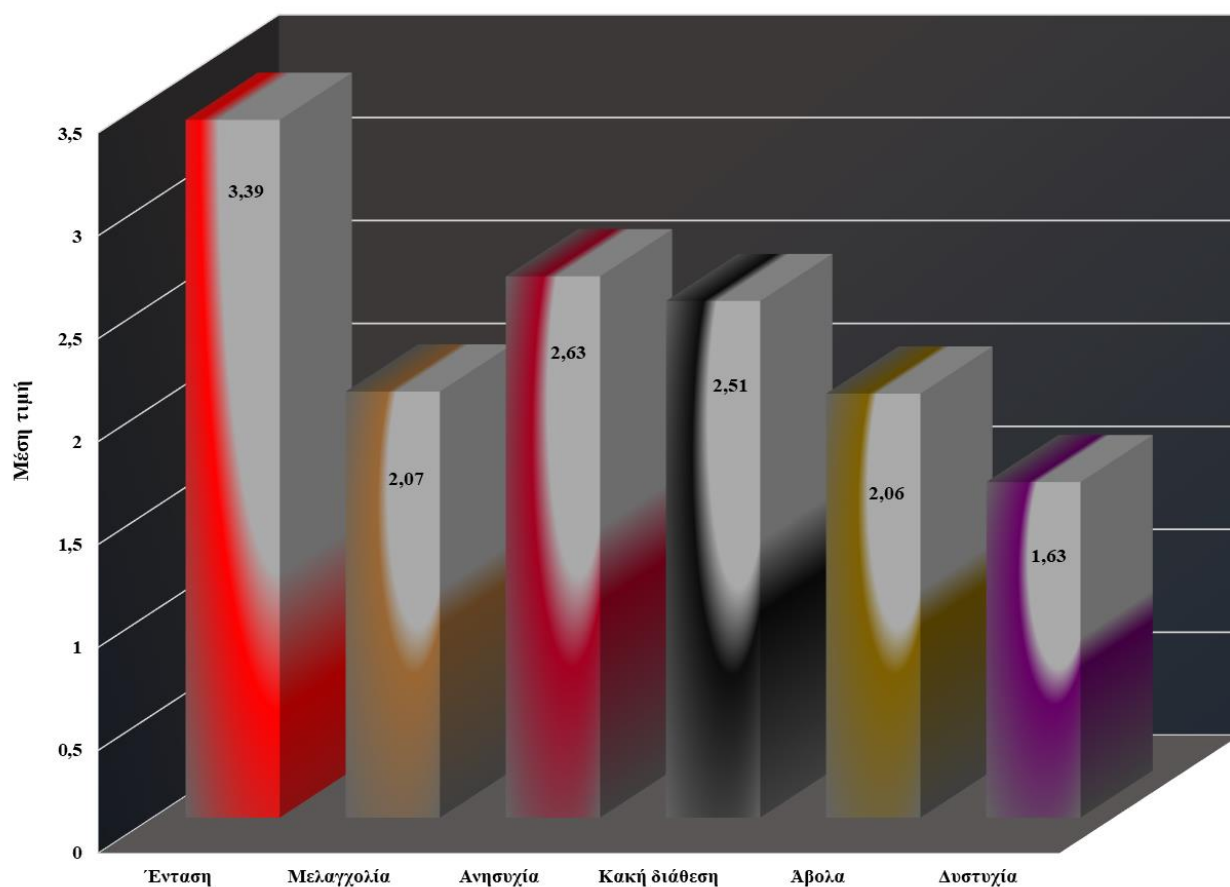
Πίνακας 24: Περιγραφικά στοιχεία για συναισθήματα κατά τη διάρκεια της εργασίας

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ένταση	125	1	5	3.39	1.077
Μελαγχολία	125	1	5	2.07	1.108
Ανησυχία	125	1	5	2.63	1.147
Κακή διάθεση	125	1	5	2.51	1.119
Άβολα	125	1	5	2.06	1.095
Δυστυχία	125	1	5	1.63	.988

Όπως παρατηρούμε, οι διοικητικοί υπάλληλοι του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας αισθάνονται σε μεγάλο βαθμό ένταση (μέση τιμή=3,39). Σε μικρότερο βαθμό ανησυχία (μέση τιμή=2,63) και κακή διάθεση (μέση τιμή=2,51), σε ακόμη μικρότερο βαθμό μελαγχολία και άβολα (μέση τιμή=2,07 και 2,06), και σχεδόν καθόλου δυστυχία (μέση τιμή=1,63).

Τα παραπάνω, απεικονίζονται διαγραμματικά στο παρακάτω ραβδόγραμμα.

Γράφημα 16: Συναισθήματα των υπαλλήλων κατά τη διάρκεια της εργασίας



Πηγή: Ίδια επεξεργασία.

4.3 ΕΝΟΤΗΤΑ Β' ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Ερωτήσεις σχετικά με τον εργασιακό χώρο

B1. Ικανοποίηση ως εργαζόμενος/η για το Τμήμα που ανήκει

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν πόσο ικανοποιημένοι/ες σε γενικές γραμμές είναι εργαζόμενοι/ες για το Τμήμα τους στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Η δυνατότητα επιλογών, ως προς τις απαντήσεις για τον βαθμό ικανοποίησης είναι:

Πολύ ικανοποιημένος/η =5

Ικανοποιημένος/η =4

Ούτε ικανοποιημένος/η, ούτε δυσαρεστημένος/η =3

Δυσαρεστημένος/η =2

Πολύ δυσαρεστημένος/η=1

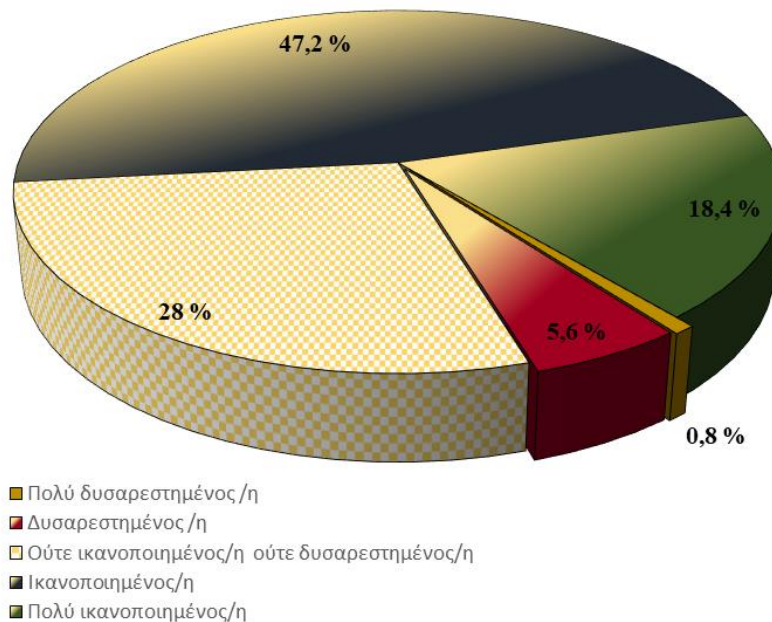
Οι απαντήσεις που δόθηκαν, δίνονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 25: Βαθμός ικανοποίησης των υπαλλήλων, εργαζόμενοι για το Τμήμα

	Αριθμός	Ποσοστό %
Πολύ δυσαρεστημένος /η	1	0,80
Δυσαρεστημένος /η	7	5,60
Ούτε ικανοποιημένος/η ούτε δυσαρεστημένος/η	35	28,00
Ικανοποιημένος/η	59	47,20
Πολύ ικανοποιημένος/η	23	18,40
Σύνολο	125	100,00

Τα παραπάνω, απεικονίζονται στο παρακάτω διάγραμμα.

Γράφημα 17: Βαθμός ικανοποίησης των υπαλλήλων, εργαζόμενοι για το Τμήμα



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Παρατηρούμε, ότι οι διοικητικοί υπάλληλοι του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας είναι πολύ ικανοποιημένοι σε ποσοστό 18,40% και ικανοποιημένοι σε ποσοστό 47,20% (αθροιστικά το ποσοστό των ικανοποιημένων υπαλλήλων ανέρχεται σε 65,60%, περίπου τα 2/3 των υπαλλήλων). Ποσοστό της τάξης 28,00% νιώθει ουδέτερα (ούτε ικανοποίηση, ούτε δυσαρέσκεια). Μόνο 5,60% των υπαλλήλων νιώθουν δυσαρεστημένοι και μόνον ένας υπάλληλος στους 125 (ποσοστό 0,80%) δηλώνει πολύ δυσαρεστημένος.

Τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία (ελάχιστη τιμή, μέγιστη τιμή, μέση τιμή, τυπική απόκλιση) των απαντήσεων παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 26: Περιγραφικά στοιχεία για βαθμό ικανοποίησης των υπαλλήλων, εργαζόμενοι για το τμήμα

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Βαθμός ικανοποίησης από την εργασία για το Τμήμα σας	125	1	5	3.77	.844

Τα παραπάνω σχετικά με την ικανοποίηση των υπαλλήλων, αντανακλούν και στη μέση τιμή των απαντήσεων που ανέρχεται σε 3,77 (κοντά στο 4).

B2. Υποχρεώσεις υπαλλήλων τόσο εντός όσο και εκτός εργασίας

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν σε τρεις προτάσεις σχετικά με τις υποχρεώσεις τους εντός και εκτός της εργασίας τους, όπως: «μετά το τέλος της εργασίας μου δεν έχω την απαραίτητη ενέργεια να ασχοληθώ με το οικείο περιβάλλον μου», «μετά το τέλος της εργασίας μου δεν έχω την απαραίτητη ενέργεια να ασχοληθώ με διάφορες δραστηριότητες» και «συχνά μου είναι δύσκολο να εκτελέσω τη δουλειά μου σωστά λόγω των υποχρεώσεών μου εκτός εργασίας».

Η δυνατότητα επιλογών ως προς τις απαντήσεις για τον βαθμό συμφωνίας είναι:

- Συμφωνώ απόλυτα =5
- Συμφωνώ =4
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ=3
- Διαφωνώ =2
- Διαφωνώ απόλυτα=1

Οι απαντήσεις που δόθηκαν, δίνονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 27: Απαντήσεις για υποχρεώσεις υπαλλήλων τόσο εντός όσο και εκτός εργασίας

Υποχρεώσεις υπαλλήλων εντός και εκτός εργασίας	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Μετά το τέλος της εργασίας μου δεν έχω την απαραίτητη ενέργεια να ασχοληθώ με το οικείο περιβάλλον μου	7	40	31	36	11
Μετά το τέλος της εργασίας μου δεν έχω την απαραίτητη ενέργεια να ασχοληθώ με διάφορες δραστηριότητες	9	38	31	38	9
Συχνά μου είναι δύσκολο να εκτελέσω τη δουλειά μου σωστά λόγω των υποχρεώσεών μου εκτός εργασίας	27	69	19	4	6

ενώ, τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία (ελάχιστη τιμή, μέγιστη τιμή, μέση τιμή, τυπική απόκλιση) παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 28: Περιγραφικά στοιχεία για υποχρεώσεις υπαλλήλων τόσο εντός όσο και εκτός εργασίας

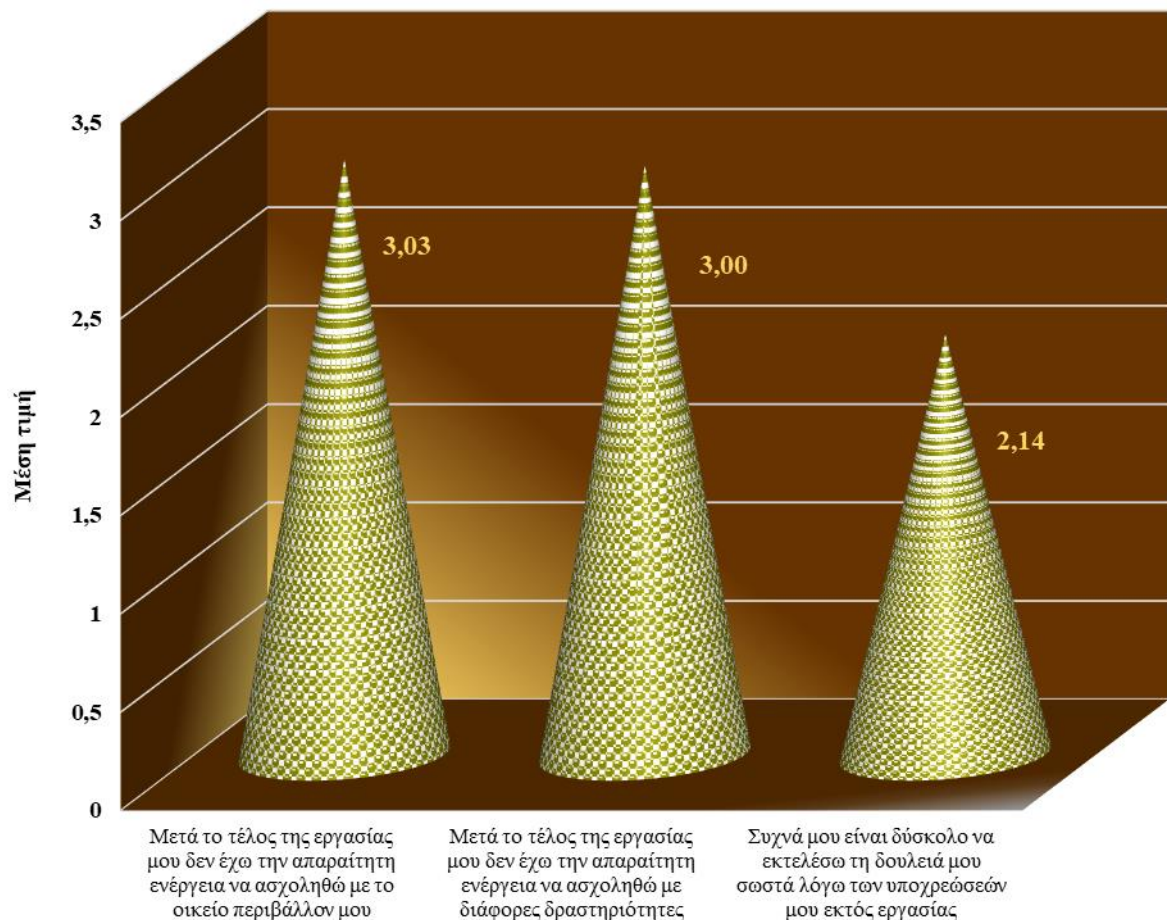
Υποχρεώσεις υπαλλήλων εντός και εκτός εργασίας	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Μετά το τέλος της εργασίας μου δεν έχω την απαραίτητη ενέργεια να ασχοληθώ με το οικείο περιβάλλον μου	125	1	5	3.03	1.092

Μετά το τέλος της εργασίας μου δεν έχω την απαραίτητη ενέργεια να ασχοληθώ με διάφορες δραστηριότητες	125	1	5	3.00	1.092
Συχνά μου είναι δύσκολο να εκτελέσω τη δουλειά μου σωστά λόγω των υποχρεώσεών μου εκτός εργασίας	125	1	5	2.14	.956

Όπως προκύπτει, από τις μέσες τιμές των απαντήσεων, για κάθε πρόταση, για τις δύο πρώτες προτάσεις κατά μέσο όρο επιλέγουν την ουδετερότητα οι συμμετέχοντες, ενώ κατά μέσο όρο διαφωνούν ως προς την πρόταση «συχνά μου είναι δύσκολο να εκτελέσω τη δουλειά μου σωστά λόγω των υποχρεώσεών μου εκτός εργασίας».

Τα παραπάνω απεικονίζονται στο παρακάτω ραβδόγραμμα.

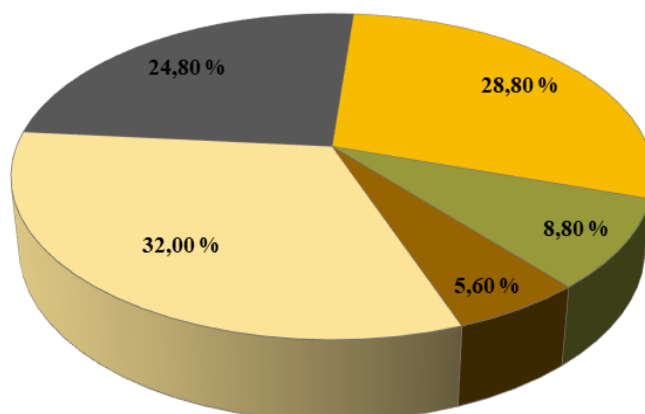
Γράφημα 18: Υποχρεώσεις υπαλλήλων τόσο εντός όσο και εκτός εργασίας



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

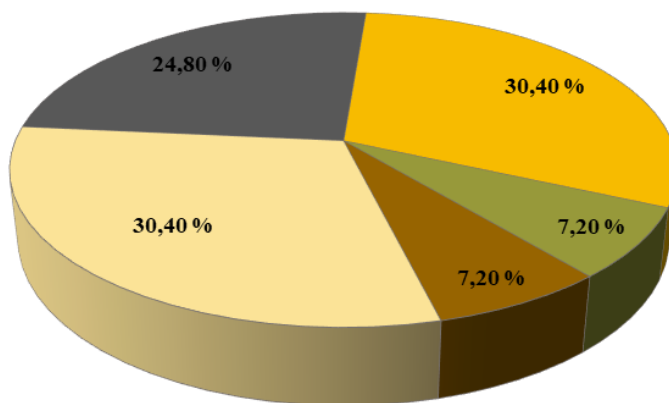
Ανά πρόταση, οι απαντήσεις δίνονται σχηματικά με τα παρακάτω γραφήματα πίτας.

Γράφημα 19: Μετά το τέλος της εργασίας μου δεν έχω την απαραίτητη ενέργεια να ασχοληθώ με το οικείο περιβάλλον μου



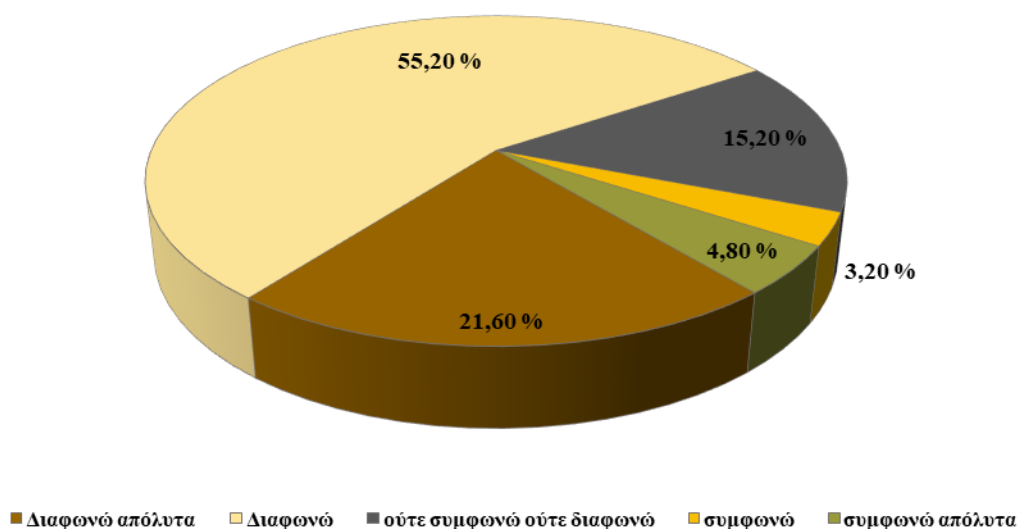
■ Διαφωνώ απόλυτα ■ Διαφωνώ ■ ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ ■ συμφωνώ ■ συμφωνώ απόλυτα

Γράφημα 20: Μετά το τέλος της εργασίας μου δεν έχω την απαραίτητη ενέργεια να ασχοληθώ με διάφορες δραστηριότητες



■ Διαφωνώ απόλυτα ■ Διαφωνώ ■ ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ ■ συμφωνώ ■ συμφωνώ απόλυτα

Γράφημα 21: Συχνά μου είναι δύσκολο να εκτελέσω τη δουλειά μου σωστά λόγω των υποχρεώσεών μου εκτός εργασίας



Πηγή: Ίδια επεξεργασία

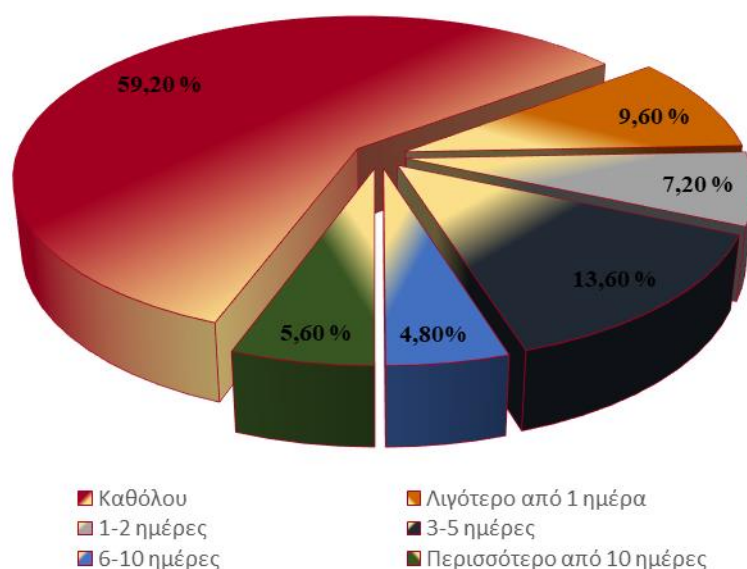
B3. Χρονική διάρκεια επιμόρφωσης/κατάρτισης (εκτός τυχόν επιμόρφωσης σε θέματα υγείας και ασφάλειας στον εργασιακό χώρο) τους τελευταίους δώδεκα (12) μήνες, είτε με ίδια έξοδα είτε οργανωμένα με καλυπτόμενα έξοδα από το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Πίνακας 29: Χρονική διάρκεια επιμόρφωσης/κατάρτισης

Χρονική διάρκεια επιμόρφωσης/κατάρτισης	Αριθμός	Ποσοστό %
Καθόλου	74	59,20
Λιγότερο από 1 ημέρα	12	9,60
1-2 ημέρες	9	7,20
3-5 ημέρες	17	13,60
6-10 ημέρες	6	4,80
Περισσότερο από 10 ημέρες	7	5,60
Σύνολο	125	100,00

Τα παραπάνω, απεικονίζονται στο παρακάτω διάγραμμα.

Γράφημα 22: Χρονική διάρκεια επιμόρφωσης/κατάρτισης



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Παρατηρούμε, ότι οι διοικητικοί υπάλληλοι του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας σε ποσοστό 59,20% δεν είχαν καμία επιμόρφωση/κατάρτιση τους τελευταίους 12 μήνες. Από τους υπόλοιπους, ποσοστό 9,60% έχουν παρακολουθήσει επιμόρφωση με χρονική διάρκεια λιγότερο από 1 ημέρα, ποσοστό 7,20% έχουν παρακολουθήσει επιμόρφωση με χρονική διάρκεια 1-2 ημέρες, ποσοστό 13,60% έχουν παρακολουθήσει επιμόρφωση με χρονική διάρκεια 3-5 ημέρες, ποσοστό 4,80% έχουν παρακολουθήσει επιμόρφωση με χρονική διάρκεια 6-10 ημέρες, ενώ ποσοστό της τάξης 5,60% έχουν παρακολουθήσει επιμόρφωση με χρονική διάρκεια μεγαλύτερη των 10 ημερών.

B4. Οι εργασιακές δεξιότητες του υπαλλήλου σε σχέση με τις δεξιότητες που απαιτεί η εργασία

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν σχετικά με το πώς χαρακτηρίζουν τις εργασιακές δεξιότητές τους σε σχέση με τις δεξιότητες που απαιτεί η εργασία τους στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

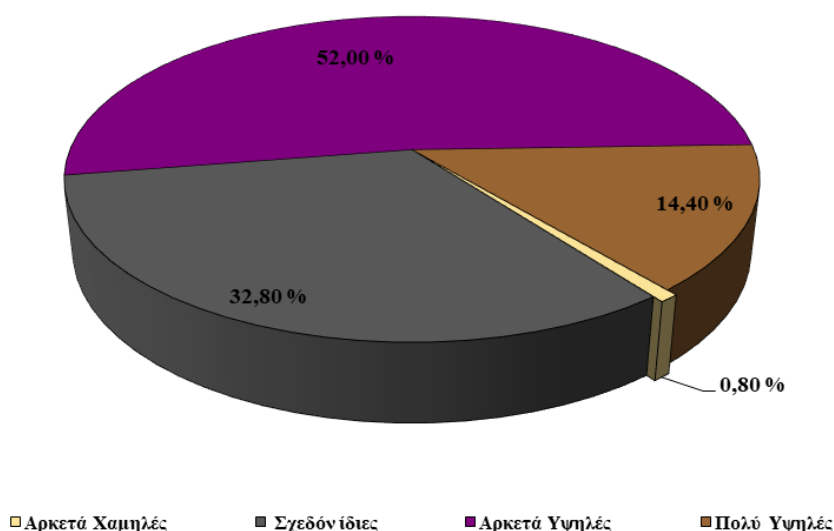
Οι απαντήσεις τους δίνονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 30: Εργασιακές δεξιότητες του υπαλλήλου σε σχέση με τις δεξιότητες που απαιτεί η εργασία

Οι εργασιακές δεξιότητες του υπαλλήλου σε σχέση με τις δεξιότητες που απαιτεί η εργασία	Αριθμός	Ποσοστό %
Πολύ χαμηλότερες	0	0
Αρκετά Χαμηλές	1	0,80
Σχεδόν ίδιες	41	32,80
Αρκετά Υψηλές	65	52,00
Πολύ Υψηλές	18	14,40
Σύνολο	125	100,00

Τα παραπάνω απεικονίζονται διαγραμματικά στο παρακάτω γράφημα πίτας.

Γράφημα 23: Εργασιακές δεξιότητες του υπαλλήλου σε σχέση με τις δεξιότητες που απαιτεί η εργασία



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Παρατηρούμε, ότι η συντριπτική πλειοψηφία, θεωρεί ότι οι εργασιακές δεξιότητές τους σε ποσοστό 52,00% είναι υψηλότερες και ένα ποσοστό 14,40% πολύ υψηλότερες από τις απαιτήσεις της εργασίας (δηλαδή, συνολικά σε ποσοστό 66,40%, ή αλλιώς 2 στους 3 θεωρούν ότι κατέχουν δεξιότητες σε μεγαλύτερο βαθμό από τις απαιτούμενες). Ενώ οι υπόλοιποι (ποσοστό 32,80%, δηλαδή 1 στους 3) θεωρεί ότι οι εργασιακές δεξιότητές τους είναι σχεδόν ίδιες με τις δεξιότητες που απαιτεί η

εργασία τους στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας. Ενώ, μόνον ένας υπάλληλος θεωρεί ότι οι εργασιακές δεξιότητες του είναι χαμηλότερες σε σχέση με τις δεξιότητες που απαιτεί η εργασία του στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

B5. Εργασιακές μεταβολές, λόγω της ένταξης των ΤΕΙ Θεσσαλίας και Στερεάς Ελλάδας στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν θετικά ή αρνητικά (ναι=1 ή όχι=0) σχετικά με εργασιακές μεταβολές που επήλθαν ως αποτέλεσμα της ένταξης των ΤΕΙ Θεσσαλίας και Στερεάς Ελλάδας στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας. Ως τέτοιες αναφέρονται η αύξηση του φόρτου εργασίας, η μεταφορά σε άλλο πόστο (θέση) εργασίας μέσα στον οργανισμό, η επιφόρτιση και με άλλα αντικείμενα εργασίας ή άλλες ευθύνες, η εργασία πέραν του ωραρίου με ή και χωρίς αμοιβή.

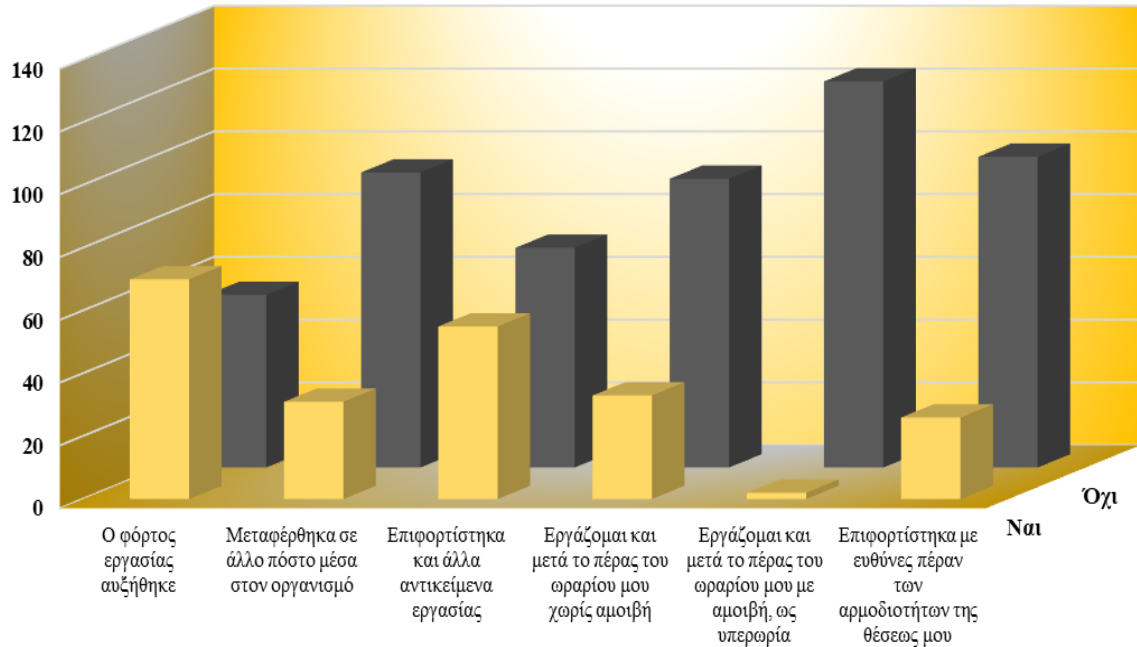
Οι απαντήσεις τους δίνονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 31: Εργασιακές μεταβολές, λόγω της ένταξης των ΤΕΙ στο Πανεπιστήμιο

Μεταβολή	Όχι	Ναι	Σύνολο
Ο φόρτος εργασίας αυξήθηκε	55	70	125
Μεταφέρθηκα σε άλλο πόστο μέσα στον οργανισμό	94	31	125
Επιφορτίστηκα και άλλα αντικείμενα εργασίας	70	55	125
Εργάζομαι και μετά το πέρας του ωραρίου μου χωρίς αμοιβή	92	33	125
Εργάζομαι και μετά το πέρας του ωραρίου μου με αμοιβή, ως υπερωρία	123	2	125
Επιφορτίστηκα με ευθύνες πέραν των αρμοδιοτήτων της θέσεως μου	99	26	125

Τα παραπάνω, διαγραμματικά απεικονίζονται στο παρακάτω γράφημα.

Γράφημα 24: Εργασιακές μεταβολές λόγω της ένταξης των ΤΕΙ στο Πανεπιστήμιο



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

ενώ, τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία (μέση τιμή, τυπική απόκλιση) παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

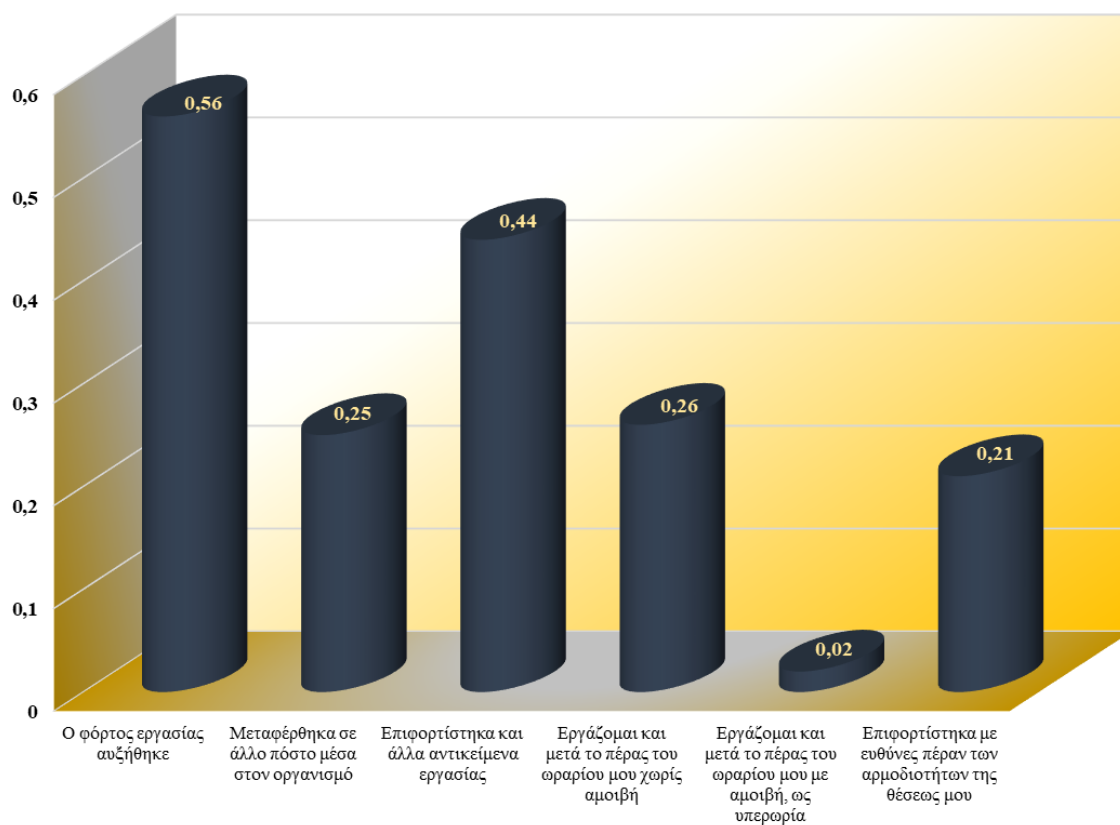
Πίνακας 32: Περιγραφικά στοιχεία για εργασιακές μεταβολές, λόγω της ένταξης των ΤΕΙ (Θεσσαλίας & Στερεάς Ελλάδας) στο Πανεπιστήμιο

Εργασιακές Μεταβολές	N	Mean	Std. Deviation
Ο φόρτος εργασίας αυξήθηκε	125	,56	.498
Μεταφέρθηκα σε άλλο πόστο μέσα στον οργανισμό	125	,25	.434
Επιφορτίστηκα και άλλα αντικείμενα εργασίας	125	,44	.498
Εργάζομαι και μετά το πέρας του ωραρίου μου χωρίς αμοιβή	125	,26	.443

Εργάζομαι και μετά το πέρας του ωραρίου μου με αμοιβή, ως υπερωρία	125	,02	.126
Επιφορτίστηκα με ευθύνες πέραν των αρμοδιοτήτων της θέσεως μου	125	,21	.408

Τα παραπάνω, απεικονίζονται διαγραμματικά, στο παρακάτω γράφημα.

Γράφημα 25: Εργασιακές μεταβολές λόγω της ένταξης των ΤΕΙ στο Πανεπιστήμιο (μέση τιμή)



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Η εργασιακή μεταβολή, που αναφέρουν οι συμμετέχοντες με την ένταξη των ΤΕΙ στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας είναι κυρίως η αύξηση του φόρτου εργασίας (με περισσότερα να έναντι των όχι) και ακολουθεί η επιφόρτιση με άλλα αντικείμενα.

B6. Στάσεις διευθυντών/προϊσταμένων σχετικά με απόψεις-προτάσεις-επηρεασμό αποφάσεων

Οι συμμετέχοντες υπάλληλοι κλήθηκαν να απαντήσουν σχετικά με τη στάση των διευθυντών/προϊσταμένων όσον αφορά : «αν ζητούν τις απόψεις των εργαζομένων ή των εκπροσώπων των εργαζομένων» , «αν ανταποκρίνονται στις προτάσεις των εργαζομένων ή των αντιπροσώπων των εργαζομένων», και «αν επιτρέπουν εργαζόμενους ή εκπροσώπους εργαζομένων να επηρεάσουν τελικές αποφάσεις».

Η δυνατότητα επιλογών, ως προς τις απαντήσεις για τον βαθμό ικανοποίησης είναι:

- Πάρα Πολύ =5
- Πολύ=4
- Μέτρια=3
- Λίγο =2
- Πολύ Λίγο=1

Οι απαντήσεις που δόθηκαν, δίνονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 33: Απαντήσεις για στάσεις διευθυντών/προϊσταμένων.

	Πολύ λίγο	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	Σύνολο
Ζητούν τις απόψεις των εργαζομένων	22	15	36	37	15	125
Ανταποκρίνονται στις προτάσεις των εργαζομένων	22	19	41	34	9	125
Επιτρέπουν εργαζόμενους να επηρεάσουν τελικές αποφάσεις	34	30	36	23	2	125

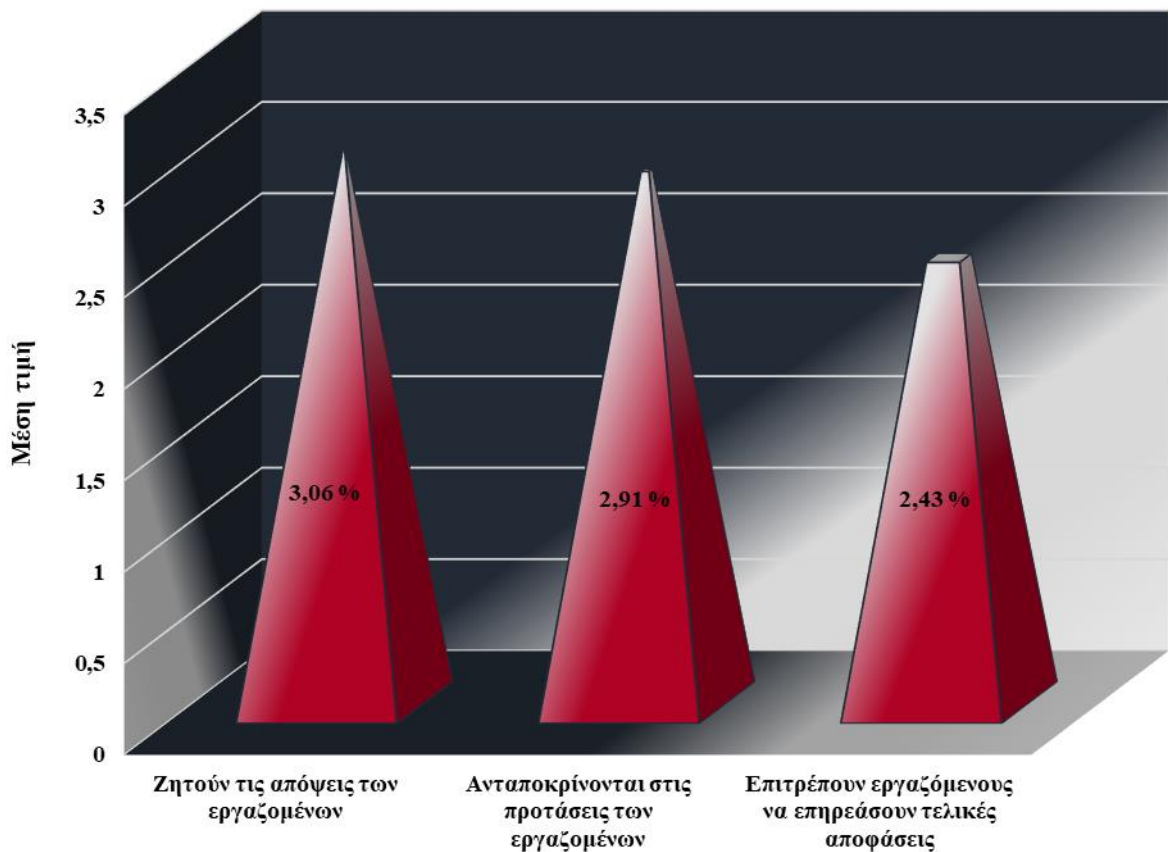
ενώ, τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία (μέση τιμή, τυπική απόκλιση) παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 34: Περιγραφικά στοιχεία για στάσεις διευθυντών/προϊσταμένων

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ζητούν τις απόψεις των εργαζομένων	125	1	5	3.06	1.268
Ανταποκρίνονται στις προτάσεις των εργαζομένων	125	1	5	2.91	1.191
Επιτρέπουν εργαζόμενους να επηρεάσουν τελικές αποφάσεις	125	1	5	2.43	1.124

Τα παραπάνω, απεικονίζονται διαγραμματικά, στο παρακάτω γράφημα

Γράφημα 26: Στάσεις διευθυντών/προϊσταμένων



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Προκύπτει ότι οι διευθυντές /προϊστάμενοι ζητούν τις απόψεις των εργαζομένων ή των εκπροσώπων των εργαζομένων και ανταποκρίνονται στις προτάσεις των εργαζομένων ή των αντιπροσώπων των εργαζομένων σε μέτριο βαθμό, αλλά επιτρέπουν σε μικρότερο βαθμό στους εργαζόμενους ή εκπροσώπους εργαζομένων να επηρεάσουν τελικές αποφάσεις.

B7. Ικανοποίηση υπαλλήλων από τη συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων

Οι συμμετέχοντες υπάλληλοι κλήθηκαν να απαντήσουν σχετικά με πόσο ικανοποιημένοι είναι από τη συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Η δυνατότητα επιλογών, ως προς τις απαντήσεις για την ικανοποίηση είναι:

- Πολύ ικανοποιημένος/η =5
- Ικανοποιημένος/η =4
- Ούτε ικανοποιημένος/η, ούτε δυσαρεστημένος/η =3
- Δυσαρεστημένος/η =2
- Πολύ δυσαρεστημένος/η=1

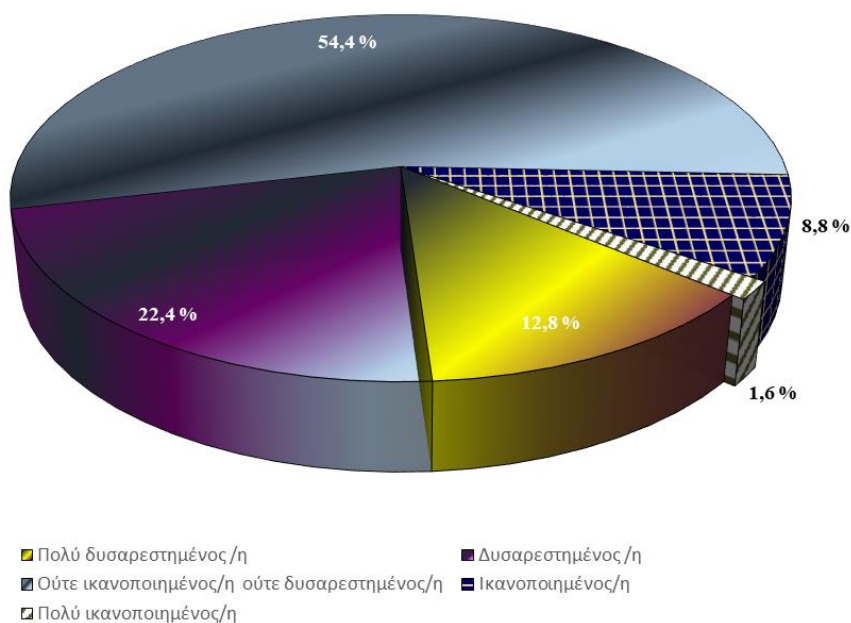
Οι απαντήσεις που δόθηκαν, δίνονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 35: Ικανοποίηση υπαλλήλων από τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων

	Αριθμός	Ποσοστό %
Πολύ δυσαρεστημένος /η	16	12,80
Δυσαρεστημένος /η	28	22,40
Ούτε ικανοποιημένος/η ούτε δυσαρεστημένος/η	68	54,40
Ικανοποιημένος/η	11	8,80
Πολύ ικανοποιημένος/η	2	1,60
Σύνολο	125	100,00

Τα παραπάνω, απεικονίζονται στο παρακάτω διάγραμμα.

Γράφημα 27: Ικανοποίηση υπαλλήλων από τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Προκύπτει, ότι οι διοικητικοί υπάλληλοι του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας δεν είναι γενικά ικανοποιημένοι σχετικά με τη δυνατότητά τους να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας. Συγκεκριμένα, περισσότερο από μισοί (ποσοστό 54,40%) δηλώνουν ουδετερότητα (ούτε ικανοποίηση, ούτε δυσαρέσκεια). Ποσοστό 12,80% δηλώνουν πολύ δυσαρεστημένοι και 22,40 % δηλώνουν δυσαρεστημένοι (αθροιστικά το ποσοστό των δυσαρεστημένων υπαλλήλων ανέρχεται σε 35,20%, περισσότερο από το 1/3 των υπαλλήλων). Μόνο 8,80% των υπαλλήλων νιώθουν ικανοποιημένοι και μόνον δύο υπάλληλοι στους 125 (ποσοστό 1,60%) δηλώνουν πολύ ικανοποιημένοι.

Τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία (ελάχιστη τιμή, μέγιστη τιμή, μέση τιμή, τυπική απόκλιση) των απαντήσεων παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 36: Περιγραφικά στοιχεία για βαθμό ικανοποίησης υπαλλήλων από τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Βαθμός ικανοποίησης από τη συμμετοχή σας στη λήψη αποφάσεων στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας	125	1	5	2.64	.874

Τα παραπάνω σχετικά με την ικανοποίηση των υπαλλήλων που αφορά στη δυνατότητά τους να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, αντανακλούν στη χαμηλή μέση τιμή των απαντήσεων που ανέρχεται σε 2,64 (μεταξύ δυσαρέσκειας=2 και ουδετερότητας=3).

4.4 ΕΝΟΤΗΤΑ Γ' ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Απόψεις σχετικά με τον εργασιακό χώρο

Γ1. Απόψεις για τον εργασιακό χώρο

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν ως προς το βαθμό συμφωνίας με δηλώσεις σχετικά με την εργασία τους.

Συγκεκριμένα, κλήθηκαν να αξιολογήσουν αν το περιβάλλον εργασίας (κτιριακές εγκαταστάσεις, εξοπλισμός) είναι ικανοποιητικό, αν το Πανεπιστήμιο παρέχει τον απαραίτητο εξοπλισμό για να κάνουν αποτελεσματικά τη δουλειά τους και αν υπάρχει γραφειοκρατία.

Η δυνατότητα επιλογών, ως προς τις απαντήσεις για τον βαθμό ικανοποίησης είναι:

- Συμφωνώ απόλυτα =5
- Συμφωνώ =4
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ =3
- Διαφωνώ =2
- Διαφωνώ απόλυτα=1

Οι απαντήσεις που δόθηκαν, φαίνονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 37: Απαντήσεις για περιβάλλον-εξοπλισμό-γραφειοκρατία

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Το περιβάλλον εργασίας είναι ικανοποιητικό	6	21	32	47	19
Το Πανεπιστήμιο μου παρέχει τον απαραίτητο εξοπλισμό	11	23	36	45	10
Στην εργασία μου υπάρχει αρκετή γραφειοκρατία	2	6	19	48	50

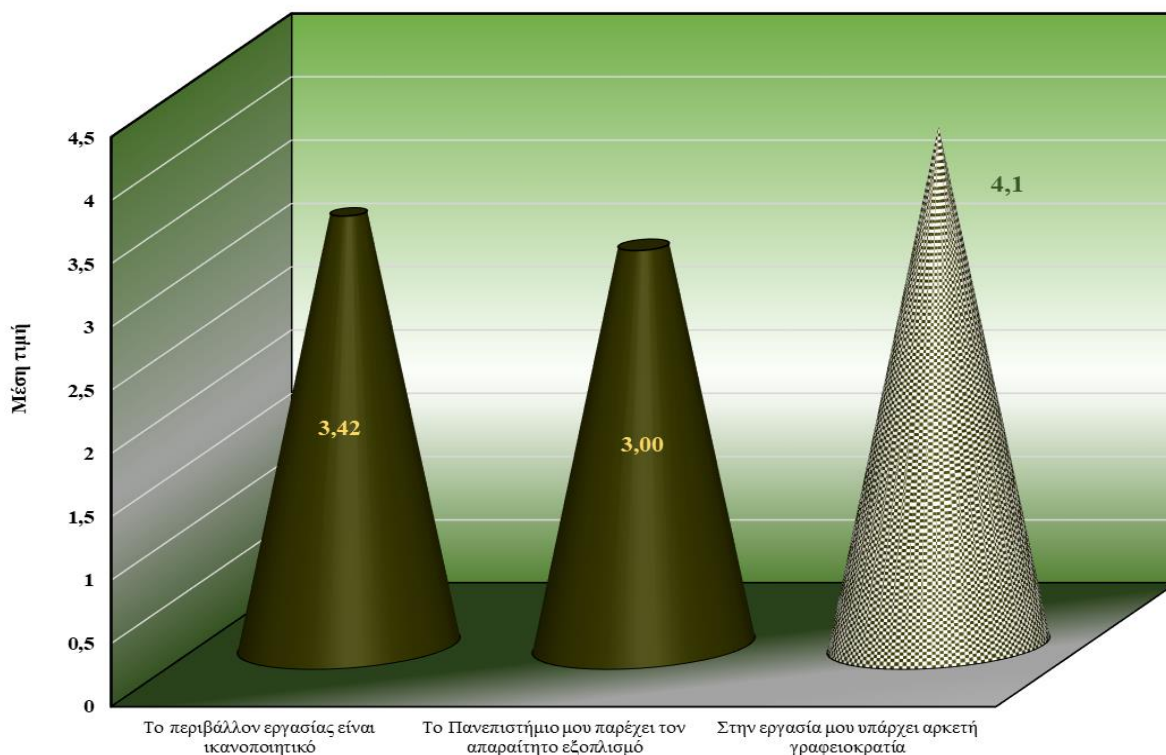
ενώ, τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία (ελάχιστη τιμή, μέγιστη τιμή, μέση τιμή, τυπική απόκλιση) παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 38: Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία για περιβάλλον-εξοπλισμό-γραφειοκρατία

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Το περιβάλλον εργασίας είναι ικανοποιητικό	125	1	5	3.42	1.086
Το Πανεπιστήμιο μου παρέχει τον απαραίτητο εξοπλισμό	125	1	5	3.16	1.095
Στην εργασία μου υπάρχει αρκετή γραφειοκρατία	125	1	5	4.10	.940

Τα παραπάνω διαγραμματικά παρουσιάζονται στο παρακάτω γράφημα.

Γράφημα 28: Απαντήσεις για περιβάλλον - εξοπλισμό - γραφειοκρατία



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Προκύπτει, ότι οι υπάλληλοι συμφωνούν ότι υπάρχει αρκετή γραφειοκρατία στην εργασία τους, στη συνέχεια ότι το περιβάλλον εργασίας είναι ικανοποιητικό, ενώ κρατούν ουδετερότητα ως προς την παροχή του απαραίτητου εξοπλισμού.

Γ2. Απόψεις σχετικά με προσωπικές στάσεις ως προς την εργασία

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν ως προς το βαθμό συμφωνίας με δηλώσεις σχετικά με την εργασία τους, όπως «με δική μου πρωτοβουλία εκτελώ και καθήκοντα που δεν απαιτούνται στην εργασία μου», «συμμερίζομαι πολλές από τις αξίες του οργανισμού που εργάζομαι», «αισθάνομαι ότι είμαι πιστός/η στον οργανισμό που εργάζομαι» και «είμαι περήφανος όταν αναφέρω σε άλλους ανθρώπους τον οργανισμό που εργάζομαι».

Η δυνατότητα επιλογών ως προς τις απαντήσεις είναι:

- Συμφωνώ απόλυτα =5
- Συμφωνώ =4
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ=3
- Διαφωνώ =2

- Διαφωνώ απόλυτα=1

Οι απαντήσεις που δόθηκαν, δίνονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 39: Απαντήσεις για προσωπικές στάσεις ως προς την εργασία

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Με δική μου πρωτοβουλία εκτελώ και καθήκοντα που δεν απαιτούνται στην εργασία μου	2	12	35	54	22
Συμμερίζομαι πολλές από τις αξίες του οργανισμού που εργάζομαι	0	3	36	66	20
Αισθάνομαι ότι είμαι πιστός/η στον οργανισμό που εργάζομαι	0	2	19	63	41
Είμαι περήφανος όταν αναφέρω σε άλλους ανθρώπους τον οργανισμό που εργάζομαι	4	2	32	53	34

ενώ, τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία (ελάχιστη τιμή, μέγιστη τιμή, μέση τιμή, τυπική απόκλιση) παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 40: Περιγραφικά στατιστικά για προσωπικές στάσεις ως προς την εργασία

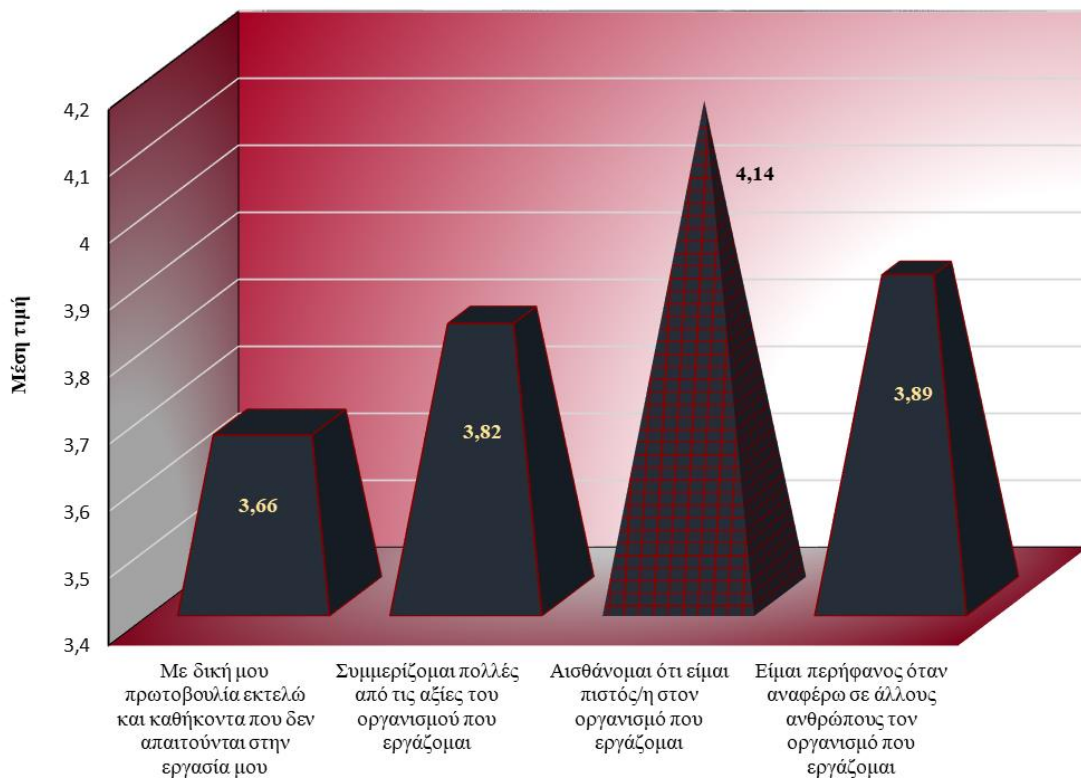
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Με δική μου πρωτοβουλία εκτελώ και καθήκοντα που δεν απαιτούνται στην εργασία μου	125	1	5	3.66	.934
Συμμερίζομαι πολλές από τις αξίες του οργανισμού που εργάζομαι	125	2	5	3.82	.719

Αισθάνομαι ότι είμαι πιστός/η στον οργανισμό που εργάζομαι	125	2	5	4.14	.726
Είμαι περήφανος όταν αναφέρω σε άλλους ανθρώπους τον οργανισμό που εργάζομαι	125	1	5	3.89	.935

Προκύπτει, ότι όλες οι προτάσεις συγκεντρώνουν μέσες τιμές, στατιστικά μεγαλύτερες από την τιμή 3 που αντιστοιχεί στην ουδετερότητα. Όσο μεγαλύτερη μέση τιμή, τόσο περισσότερο συμφωνούν οι υπάλληλοι. Έτσι, **οι υπάλληλοι συμφωνούν κατά φθίνουσα σειρά ότι αισθάνονται ότι είναι πιστοί/ές στον οργανισμό που εργάζονται, είναι περήφανοι όταν αναφέρουν σε άλλους ανθρώπους τον οργανισμό που εργάζονται, συμμερίζονται πολλές από τις αξίες του οργανισμού που εργάζονται και με δική τους πρωτοβουλία εκτελούν και καθήκοντα που δεν απαιτούνται στην εργασία τους.** Δηλαδή, γενικά έχουν θετική προσωπική στάση ως προς τον οργανισμό (Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας) στον οποίο εργάζονται.

Τα παραπάνω διαγραμματικά παρουσιάζονται στο παρακάτω γράφημα.

Γράφημα 29: Απαντήσεις για προσωπικές στάσεις ως προς την εργασία



Πηγή: Ίδια επεξεργασία

Γ3. Στάσεις διευθυντών/προϊσταμένων σχετικά με εργαζόμενους

Οι συμμετέχοντες υπάλληλοι κλήθηκαν να απαντήσουν σχετικά με τη στάση των διευθυντών/προϊσταμένων όσον αφορά τη στάση τους απέναντι στους εργαζόμενους. Κλήθηκαν να αναφέρουν κατά πόσο συμφωνούν ή διαφωνούν με τις ακόλουθες προτάσεις: Οι διευθυντές/προϊστάμενοι του οργανισμού κρατούν τις υποσχέσεις τους και οι εργαζόμενοι μπορούν να βασίζονται σ' αυτούς, έχουν ειλικρινή διάθεση να κατανοήσουν τις απόψεις των εργαζομένων, συμπεριφέρονται στους εργαζόμενους με τιμιότητα, αντιλαμβάνονται ότι οι εργαζόμενοι έχουν και πρέπει να ανταποκριθούν και στις υποχρεώσεις εκτός δουλειάς, ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους, επιβραβεύουν τις προσπάθειες και τα επιτεύγματα των εργαζομένων, οι εργαζόμενοι λαμβάνουν την απαραίτητη υποστήριξη κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, σέβονται την προσωπικότητα των εργαζομένων και η κρίση τους είναι δίκαιη

Η δυνατότητα επιλογών, ως προς τις απαντήσεις για τον βαθμό ικανοποίησης είναι:

- Συμφωνώ απόλυτα =5
- Συμφωνώ =4
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ=3
- Διαφωνώ =2
- Διαφωνώ απόλυτα=1

Οι απαντήσεις που δόθηκαν, δίνονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 41: Απαντήσεις για στάσεις διευθυντών/προϊσταμένων σχετικά με εργαζόμενους

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Κρατούν τις υποσχέσεις τους	7	13	54	38	13
Έχουν ειλικρινή διάθεση να κατανοήσουν τις απόψεις των εργαζομένων	5	19	45	45	11
Συμπεριφέρονται στους εργαζόμενους με τιμιότητα	4	13	52	41	15

Αντιλαμβάνονται ότι οι εργαζόμενοι έχουν και υποχρεώσεις εκτός δουλειάς	3	18	45	45	14
Ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους	13	20	52	26	14
Επιβραβεύουν τις προσπάθειες και τα επιτεύγματα των εργαζομένων	14	21	54	24	12
Παρέχουν υποστήριξη κατά την εκτέλεση των καθηκόντων	11	22	43	39	10
Σέβονται την προσωπικότητα των εργαζομένων	6	12	48	46	13
Η κρίση τους είναι δίκαιη	11	18	59	26	11

ενώ, τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία (ελάχιστη τιμή, μέγιστη τιμή, μέση τιμή, τυπική απόκλιση) παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 42: Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία για στάσεις διευθυντών/προϊσταμένων σχετικά με εργαζόμενους

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Κρατούν τις υποσχέσεις τους	125	1	5	3.30	.984
Έχουν ειλικρινή διάθεση να κατανοήσουν τις απόψεις των εργαζομένων	125	1	5	3.30	.969
Συμπεριφέρονται στους εργαζόμενους με τιμιότητα	125	1	5	3.40	.942
Αντιλαμβάνονται ότι οι εργαζόμενοι έχουν και υποχρεώσεις εκτός δουλειάς	125	1	5	3.39	.949

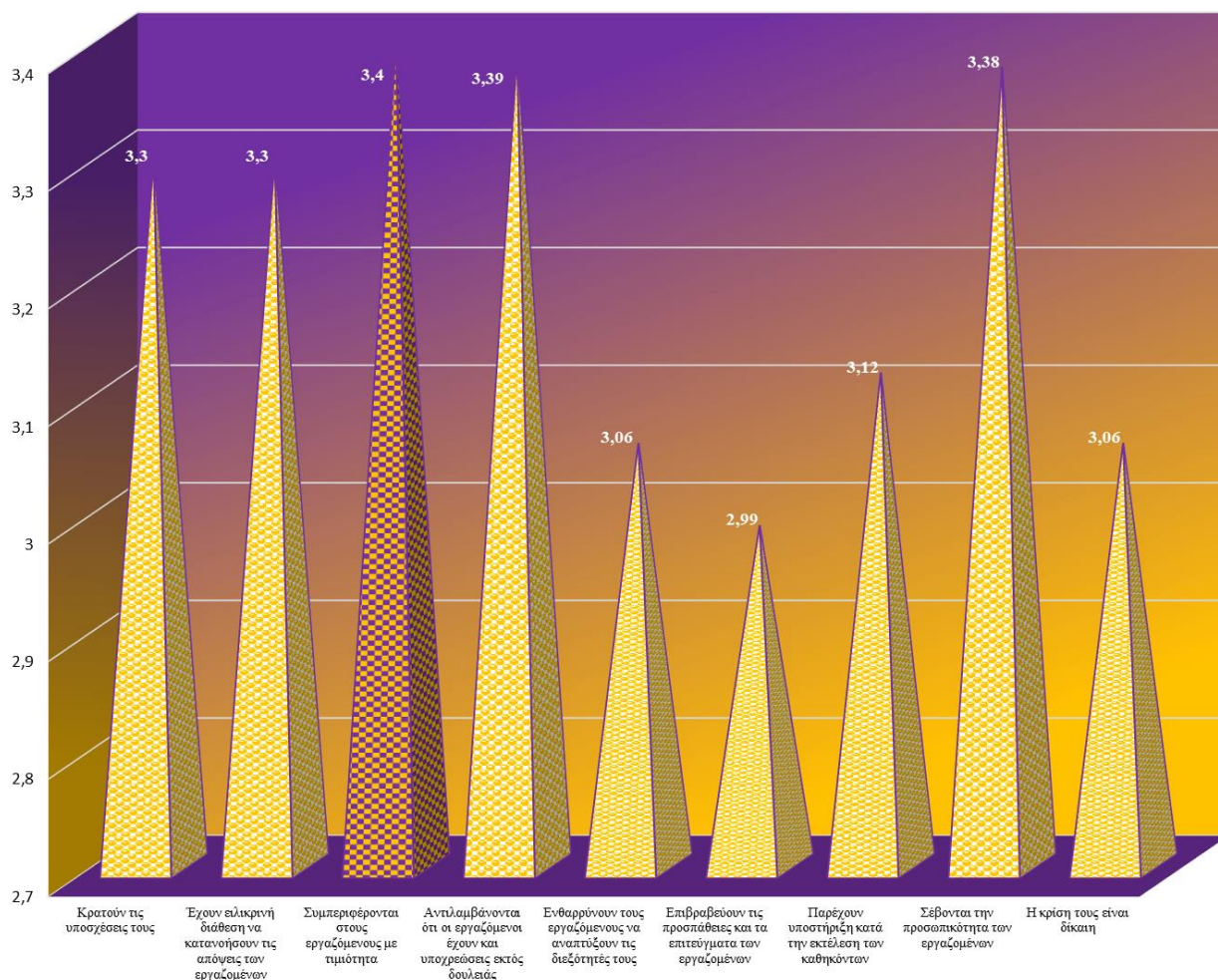
Ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να αναπτύξουν τις διεξότητές τους	125	1	5	3.06	1.113
Επιβραβεύουν τις προσπάθειες και τα επιτεύγματα των εργαζομένων	125	1	5	2.99	1.096
Παρέχουν υποστήριξη κατά την εκτέλεση των καθηκόντων	125	1	5	3.12	1.075
Σέβονται την προσωπικότητα των εργαζομένων	125	1	5	3.38	.965
Η κρίση τους είναι δίκαιη	125	1	5	3.06	1.030

Οι υπάλληλοι έχουν θετική εκτίμηση (μέσες τιμές μεγαλύτερες του 3) ότι οι διευθυντές/προϊστάμενοι του οργανισμού συμπεριφέρονται στους εργαζόμενους με τιμιότητα, αντιλαμβάνονται ότι οι εργαζόμενοι έχουν και πρέπει να ανταποκριθούν και στις υποχρεώσεις εκτός δουλειάς και σέβονται την προσωπικότητα των εργαζομένων και σε μικρότερο βαθμό, ότι κρατούν τις υποσχέσεις τους ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να βασίζονται σ' αυτούς και έχουν ειλικρινή διάθεση να κατανοήσουν τις απόψεις των εργαζομένων.

Ουδέτερη είναι η εκτίμηση των υπαλλήλων (μέσες τιμές περίπου ίσες του 3), ως προς την δίκαιη κρίση, την υποστήριξη και την ενθάρρυνση καθώς και την επιβράβευση των προσπαθειών.

Τα παραπάνω, απεικονίζονται και διαγραμματικά στο παρακάτω ραβδόγραμμα.

Γράφημα 30: Στάσεις διευθυντών/προϊσταμένων σχετικά με εργαζόμενους



Πηγή: Ίδια επεξεργασία

Γ4. Σχέσεις μεταξύ διευθυντών/προϊσταμένων και εργαζομένων στο Πανεπιστήμιο

Οι συμμετέχοντες υπάλληλοι κλήθηκαν να περιγράψουν τις σχέσεις μεταξύ προϊσταμένων και εργαζομένων, με δυνατότητα χαρακτηρισμού ως:

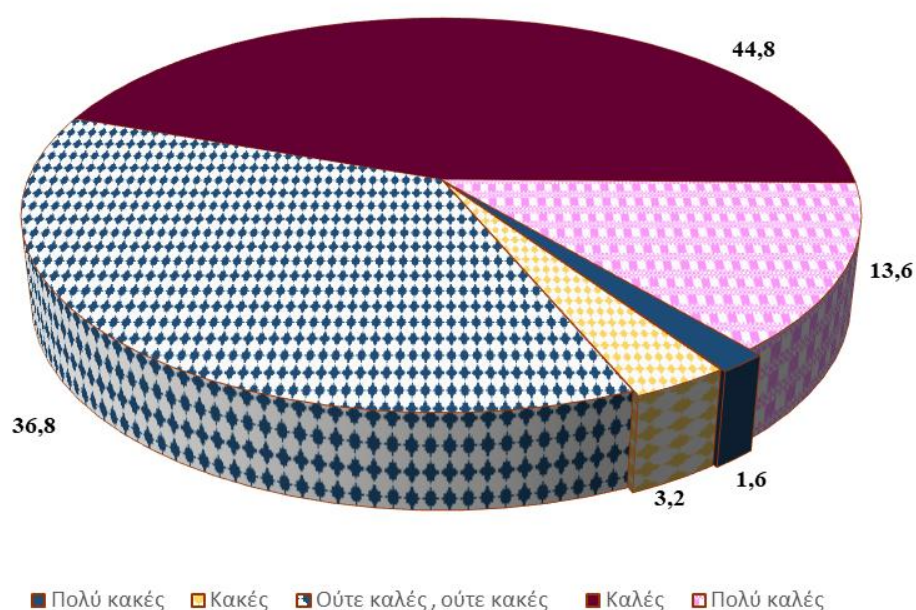
- Πολύ καλές =5
- Καλές=4
- Ούτε καλές, ούτε κακές=3
- Κακές=2
- Πολύ κακές=1

Οι απαντήσεις που δόθηκαν, δίνονται στον παρακάτω πίνακα και γράφημα.

Πίνακας 43: Απαντήσεις για σχέσεις μεταξύ διευθυντών/προϊσταμένων και εργαζομένων

	Αριθμός	Ποσοστό %
Πολύ κακές	2	1,60
Κακές	4	3,20
Ούτε καλές , ούτε κακές	46	36,80
Καλές	56	44,80
Πολύ καλές	17	13,60
Σύνολο	125	100,00

Γράφημα 31: Σχέσεις μεταξύ διευθυντών/προϊσταμένων και εργαζομένων



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Προκύπτει, ότι περισσότερο από μισοί διοικητικοί υπάλληλοι του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας (ποσοστό 58,40%) δηλώνουν καλές (44, 80%) ή πολύ καλές (13,60%) σχέσεις με τους διευθυντές/προϊσταμένους. Περίπου το 1/3 (ποσοστό 36,80%) δηλώνει ουδετερότητα (ούτε καλές, ούτε κακές). Μόνον ποσοστό 3,20%

δηλώνουν κακές σχέσεις και 1,60 % δηλώνουν πολύ κακές (αθροιστικά το ποσοστό των δυσαρεστημένων υπαλλήλων ανέρχεται μόλις σε 4,80%).

Τα ίδια προκύπτουν και από τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία (ελάχιστη τιμή, μέγιστη τιμή, μέση τιμή, τυπική απόκλιση), που παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 44: Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία για σχέσεις μεταξύ διευθυντών/προϊσταμένων και εργαζομένων

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Σχέσεις μεταξύ προϊσταμένων και εργαζομένων στο Πανεπιστήμιο	125	1	5	3.66	.814

Για να μπορέσουμε να αποφανθούμε με βεβαιότητα για το εάν η μέση τιμή των απαντήσεων διαφέρει στατιστικά σημαντικά από το 3 (που αντιστοιχεί στην απάντηση «Ούτε καλές, ούτε κακές» και άρα δηλώνει ουδέτερη στάση), διενεργούμε One-Sample t-Test, σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.

Τα αποτελέσματα που προκύπτουν παρουσιάζονται στον ακόλουθο πίνακα:

Πίνακας 45: Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Σχέσεις μεταξύ προϊσταμένων και εργαζομένων	9,008	124	,000	,656	,51	,80

Παρατηρούμε ότι το $p\text{-value}=\text{sig.}=0,000 < 0,05$. Επομένως η μηδενική υπόθεση ότι ο μέσος όρος των απαντήσεων δε διαφέρει στατιστικά σημαντικά από το 3 (ουδετερότητα) απορρίπτεται, σε επίπεδο σημαντικότητας 5% (αλλά και 1%). Συμπερασματικά, οι ερωτώμενοι αξιολογούν θετικά τις σχέσεις μεταξύ προϊσταμένων και εργαζομένων (με μέση τιμή 3,66).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο:

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1 Συμπεράσματα της έρευνας

Από την στατιστική ανάλυση των δεδομένων, που προέκυψαν από την έρευνα πεδίου, προκύπτουν τα παρακάτω συμπεράσματα.

- Οι διοικητικοί υπάλληλοι τείνουν να συμφωνούν ότι η εργασία τους στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας απαιτεί να εργάζονται σκληρά και αισθάνονται σε μεγάλο βαθμό ένταση κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Είναι φανερό λοιπόν ότι πτυχές που συντελούν στην άμβλυνση της σκληρής εργασίας όπως για παράδειγμα συντονισμός, οργάνωση και καταμερισμός ρόλων δεν υφίστανται παρόλο που αυτές έχουν επισημανθεί πολλάκις στη διεθνή βιβλιογραφία (Cinar and Karcioğlu, 2012; Locke, 1977; Vroom, 1964). Ενθαρρυντικό βέβαια είναι ότι σε μικρό βαθμό αισθάνονται ανησυχία, κακή διάθεση και σε ακόμη μικρότερο βαθμό μελαγχολία ή άβολα και σχεδόν καθόλου δυστυχία.
- Όσον αφορά τη σύγκριση της διαδικασίας αξιολόγησης στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας έναντι της διαδικασίας στον ιδιωτικό τομέα, ως προς τη δικαιοσύνη ως κριτήριο, οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι στον ιδιωτικό τομέα η αξιολόγηση είναι πιο δίκαιη. Αυτό ίσως συναρτάται και με την γενικότερη πεποίθηση ότι στο δημόσιο τομέα υπάρχει ακόμη δυστυχώς αναξιοκρατία σε αρκετό βαθμό. Η υιοθέτηση πρακτικών όπως της συμμετοχής των εργαζομένων σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων και τα κίνητρα για τη βέλτιστη απόδοση τους είναι προς τη σωστή κατεύθυνση (Garrin, 2014; Yang et al., 2011; Yeltan, 2007).
- Οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι έχουν μερική επίδραση σε παραμέτρους της εργασίας τους. Συγκεκριμένα, θεωρούν ότι επηρεάζουν περισσότερο τον τρόπο που κάνουν την εργασία τους και δευτερευόντως τη σειρά των εργασιών και τον ρυθμό εργασίας. Αντίθετα, επηρεάζουν λιγότερο τα καθήκοντα που επιτελούν (λογικό, αφού αυτά καθορίζονται από καθηκοντολόγια που εκπορεύονται από τους προϊσταμένους τους αλλά και από το περίγραμμα της θέσης τους) και ακόμη λιγότερο τις ώρες έναρξης-λήξης της εργασίας (λογικό, αφού κι αυτές καθορίζονται από την κείμενη νομοθεσία). Το παρόν συμπέρασμα συνδέεται με το παραπάνω και έρχεται σε αντίθεση με τα πορίσματα της διεθνούς βιβλιογραφίας.

Με δεδομένο ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι ανάλογη της επίδρασης των εργαζομένων, οι προηγούμενες πολιτικές δεν μπορούν να παραβλεφθούν.

- Όσον αφορά στο βαθμό ικανοποίησης από διάφορες παραμέτρους, που σχετίζονται με την εργασία τους, οι υπάλληλοι αντλούν ικανοποίηση, κατά φθίνουσα σειρά από το ποσοστό επίδρασης που έχουν πάνω στη δουλειά τους, από το αίσθημα επιτυχίας από την εργασία, από την εργασία καθαυτή γενικότερα, τη δυνατότητα ανάπτυξης των δικών τους πρωτοβουλιών, την εξασφάλιση εργασίας ενώ είναι λιγότερο ικανοποιημένοι με τις αποδοχές τους καθώς και από την επιμόρφωση/κατάρτιση που τους παρέχεται από το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας. Το τελευταίο συνδέεται και με τον μικρό μέσο αριθμό ανθρωποημερών επιμόρφωσης, που προκύπτει από την ανάλυση των απαντήσεων όπου συντριπτικό ποσοστό διοικητικών υπαλλήλων δεν είχαν επιμόρφωση/κατάρτιση τους τελευταίους 12 μήνες. Αποδεικνύεται λοιπόν ότι οι βασικοί παράμετροι είναι ίδιες με αυτές των μελετών που έχουν διεξαχθεί ωστόσο, σημαντικό ρόλο φαίνεται να διαδραματίζουν οι αποδοχές και η κατάρτιση. Το πρώτο, σχετίζεται κυρίως με το ίδιο το κράτος από τη στιγμή που γίνεται λόγος για Δημόσιο. Το δεύτερο, καταδεικνύει την ύπαρξη ανάπτυξης δυναμικής που διακατέχει όλα τα επαγγέλματα, ανεξαρτήτως φύσεως. Συνεπώς, τα παρόντα ευρήματα συμβαδίζουν με τη βιβλιογραφία (Ali and Ahmed, 2009; Jin and Lee, 2012).
- Οι διοικητικοί υπάλληλοι χαρακτηρίζουν τις εργασιακές δεξιότητες τους υψηλότερες ή ισοδύναμες σε σχέση με τις δεξιότητες που απαιτεί η εργασία τους. Συγκεκριμένα, δύο (2) στους τρεις (3) θεωρούν ότι κατέχουν δεξιότητες σε μεγαλύτερο βαθμό από τις απαιτούμενες, ενώ οι υπόλοιποι θεωρούν ότι οι εργασιακές δεξιότητές τους είναι σχεδόν ίδιες με τις δεξιότητες που απαιτεί η εργασία τους στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας. Εδώ μπορούμε να συμπεράνουμε ότι παρόλο που υπάρχει υψηλό υπόβαθρο ακαδημαϊκών προσόντων σε σχέση με τη θέση, οι διοικητικοί υπάλληλοι ζητάνε περισσότερα σεμινάρια επιμόρφωσης/κατάρτισης. Αποδεικνύεται ότι οποιοδήποτε πρόγραμμα κατάρτισης λαμβάνει χώρα και αφορά στους εργαζόμενους, τους εξοπλίζει με περισσότερες ικανότητες και κατά συνέπεια, αυτό σημαίνει μία ομαλή σταδιοδρομία, τη δημιουργία συναισθημάτων με θετικό πρόσημο για τη δουλειά τους και φυσικά τη δημιουργία ενός κλίματος εμπιστοσύνης τόσο μεταξύ τους όσο και με τον ίδιο τους τον εαυτό (Ali and Ahmed, 2009; Jin and Lee, 2012).

- Για την εναρμόνιση επαγγελματικών και οικογενειακών, προσωπικών υποχρεώσεων, οι εργαζόμενοι κρατούν σχεδόν ουδέτερη στάση στις απαντήσεις τους για το αν μετά το τέλος της εργασίας τους δεν έχουν την απαραίτητη ενέργεια να ασχοληθούν με το οικείο περιβάλλον τους ή με διάφορες δραστηριότητες. Διαφωνούν ως προς το ότι οι υποχρεώσεις τους εκτός εργασίας τους δυσκολεύουν να εκτελέσουν τη δουλειά τους σωστά. Επομένως, συμπερασματικά θεωρούν ότι υπάρχει μια ουδέτερη ισορροπία ανάμεσα στις υποχρεώσεις τους εντός και εκτός εργασίας. Η συγκεκριμένη ισορροπία είναι άκρως σημαντική καθώς οι εσωτερικοί (ψυχικοί) παράγοντες βρίσκονται σε αρμονία (Lepper et al., 1999; Eisenberg et al., 1999; Gagne and Deci, 2005).
- Οι διοικητικοί υπάλληλοι εκτιμούν ότι οι διευθυντές και προϊστάμενοι ζητούν τις απόψεις των εργαζομένων ή των εκπροσώπων των εργαζομένων και ανταποκρίνονται στις προτάσεις των εργαζομένων ή των αντιπροσώπων των εργαζομένων σε μέτριο βαθμό, αλλά επιτρέπουν σε μικρότερο βαθμό στους εργαζόμενους ή εκπροσώπους εργαζομένων να επηρεάσουν τελικές αποφάσεις γι' αυτό και η ικανοποίηση των υπαλλήλων σχετικά με τη δυνατότητά τους να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας είναι σχετικά χαμηλή. Το πρώτο σκέλος του συμπεράσματος ενισχύει τη διεθνή βιβλιογραφία, όχι όμως και το δεύτερο (Yeltan, 2007), κατά περίπτωση βέβαια. Η εφαρμογή ενός πιλοτικού προγράμματος για τη δυνατότητα των εργαζομένων να επηρεάζουν τελικές αποφάσεις σε μεγαλύτερο βαθμό, θα έδινε τη δυνατότητα συγκριτικής διαδικασίας και επιλογής μίας εκ των δύο αυτών προτάσεων.
- Θετική εκτίμηση εκφράζουν οι διοικητικοί υπάλληλοι για τη συμπεριφορά των διευθυντών/προϊσταμένων στους εργαζόμενους. Συγκεκριμένα, συμφωνούν ότι οι διευθυντές/προϊστάμενοι του οργανισμού συμπεριφέρονται στους εργαζόμενους με τιμιότητα, αντιλαμβάνονται ότι οι εργαζόμενοι έχουν και πρέπει να ανταποκριθούν και στις υποχρεώσεις εκτός δουλειάς και σέβονται την προσωπικότητα των εργαζομένων και σε μικρότερο βαθμό, ότι κρατούν τις υποσχέσεις τους ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να βασίζονται σ' αυτούς και έχουν ειλικρινή διάθεση να κατανοήσουν τις απόψεις των εργαζομένων.
- Ουδέτερη, όμως, είναι η εκτίμηση των υπαλλήλων, ως προς την δίκαιη κρίση, την υποστήριξη και την ενθάρρυνση καθώς και την επιβράβευση των προσπαθειών των εργαζομένων από τους διευθυντές και προϊσταμένους. Αυτό, συναρτάται και

με την πεποίθηση που έχουν για τη διαδικασία αξιολόγησης στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, όπως προαναφέρθηκε. Άκρως λοιπόν απαραίτητη η ύπαρξη υλικών ή/και άυλων κινήτρων για τη βελτιστοποίηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων, η οποία είναι άμεσα συνδεδεμένη με το έργο που παράγεται (Galanou et al., 2010; Gerald and Dorothee, 2004; Javed et al., 2012).

- Συμπερασματικά, οι εργαζόμενοι αξιολογούν θετικά τις σχέσεις μεταξύ προϊσταμένων και εργαζομένων. Το αποτέλεσμα αυτό ενισχύει την υφιστάμενη βιβλιογραφία και τη σημασία της συγκεκριμένης παραμέτρου (Ozturk et al., 2014).
- Σχετικά με τις εργασιακές μεταβολές που επήλθαν ως αποτέλεσμα της ένταξης των ΤΕΙ Θεσσαλίας και Στερεάς Ελλάδας στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, ως τέτοιες αναφέρονται κυρίως η αύξηση φόρτου εργασίας και δευτερευόντως η επιφόρτιση και με άλλα αντικείμενα εργασίας. Καταδεικνύεται ότι οι διοικητικοί υπάλληλοι παίζουν σημαντικό ρόλο στη λειτουργία του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.
- Όσον αφορά το περιβάλλον εργασίας, οι διοικητικοί υπάλληλοι θεωρούν ότι υπάρχει αρκετή γραφειοκρατία στην εργασία τους και ότι το περιβάλλον εργασίας είναι ικανοποιητικό, ενώ κρατούν ουδετερότητα ως προς την παροχή του απαραίτητου εξοπλισμού, για να κάνουν αποτελεσματικά τη δουλειά τους. Η έμφαση σε αυτό το σημείο δίνεται στην γραφειοκρατία αφού αυτή αποτελεί θεμελιώδες στοιχείο της έννοιας της οργάνωσης (Vroom, 1964). Κατά συνέπεια, η εφαρμογή σύγχρονων πολιτικών με βάση τη διεθνή πραγματικότητα είναι επιβεβλημένη.
- Οι διοικητικοί υπάλληλοι συμφωνούν κατά φθίνουσα σειρά ότι αισθάνονται ότι είναι πιστοί/ές στον οργανισμό που εργάζονται, είναι περήφανοι/ες όταν αναφέρουν σε άλλους ανθρώπους τον οργανισμό που εργάζονται, συμμερίζονται πολλές από τις αξίες του και με δική τους πρωτοβουλία εκτελούν και καθήκοντα που δεν απαιτούνται στην εργασία τους. Δηλαδή, γενικά έχουν θετική προσωπική στάση ως προς τον οργανισμό (Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας) στον οποίο εργάζονται. Εδώ πραγματώνεται η ανάγκη του ανήκειν του ανθρώπου σύμφωνα με τον Maslow.
- Πολύ σημαντικό είναι ότι όσον αφορά στη συνολική ικανοποίηση από την εργασία τους, οι διοικητικοί υπάλληλοι του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας σε μεγάλο ποσοστό εκφράζουν ικανοποίηση.

- Δεν προκύπτουν διαφορές στις απαντήσεις, που να συναρτώνται με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.

5.2 Συνεισφορά της έρευνας

Η συνεισφορά της έρευνας έγκειται στο ότι το αντικείμενο της παρούσας μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας σχετίζεται με το διοικητικό προσωπικό της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Εξάγονται χρήσιμα συμπεράσματα για τον συγκεκριμένο κλάδο προσωπικού της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Οι έρευνες έχουν επικεντρωθεί σε πολλές κατηγορίες εργαζομένων, όχι όμως και στους προηγούμενους, γεγονός που καθιστά την εργασία πρωτότυπη. Τα αποτελέσματα της, αποτυπώνουν την πραγματικότητα στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας από τη μία και από την άλλη, ενισχύουν τις μεταβλητές/παραμέτρους της βιβλιογραφίας, με τελικό σκοπό τη διαμόρφωση ενός πλαισίου για τη συγκεκριμένη ομάδα-στόχο και τελικώς την όσο το δυνατόν πιο σφαιρική αντίληψη της επαγγελματικής ικανοποίησης.

5.3 Περιορισμοί και προτάσεις

Με δεδομένο ότι η έρευνα της συγκεκριμένης μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας είναι στην ουσία μία μελέτη περίπτωσης, τα συμπεράσματα της δεν δύνανται να είναι καθολικά αποδεκτά. Αν και αποτελούν ένα μικρό δείγμα καταγραφής της επαγγελματικής ικανοποίησης, εντούτοις το μικρό εύρος της έρευνας (έμφαση μόνο σε διοικητικό προσωπικό – σε ένα μόνο Πανεπιστήμιο – στην Ελλάδα αποκλειστικά) σημαίνει ότι αυτόματα προκύπτουν περιορισμοί.

Θα ήταν λοιπόν φρόνιμο για την ενίσχυση της βιβλιογραφίας, η έρευνα να ενταθεί και να εξαχθούν συμπεράσματα από όλη την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση στην Ελλάδα.

Επίσης, επειδή η Ελλάδα είναι μία χώρα με συγκεκριμένες ιδιαιτερότητες, όπως κάθε άλλη άλλωστε, η έρευνα θα μπορούσε να επεκταθεί σε χώρες του εξωτερικού, λαμβάνοντας υπόψη τα χαρακτηριστικά κάθε κράτους.

Σημαντική θα ήταν η συνεισφορά της ποιοτικής έρευνας σε αυτό το πεδίο διότι όπως έχει αποδειχθεί με βάση τη διεθνή βιβλιογραφία, οι εσωτερικοί/ψυχικοί

παράγοντες χρήζουν ανάλυσης ώστε να οδηγηθούμε σε παροχή αποτελεσματικών δημοσίων υπηρεσιών υψηλής ποιότητας στο συγκεκριμένο τομέα.

Τέλος η συγκεκριμένη έρευνα θα μπορούσε να αποτελέσει ένα χρήσιμο εργαλείο για τη διοίκηση του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας δεδομένου ότι, όπως αναλύσαμε, η επαγγελματική ικανοποίηση εντάσσεται στο πεδίο της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων και συνιστά παράγοντα επιτυχίας, ανάπτυξης και προόδου ενός οργανισμού.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

Αμαραντίδου, Λ. Σ. (2010) *Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών: Μία διαχρονική μελέτη*, διαθέσιμο στο: <https://e-class.teilar.gr/modules/document/file.php/BA100102/ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ%20-%20ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ%20ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ.pdf> [πρόσβαση 22/11/2019].

Λιοναράκης, Α. (2006) Η θεωρία της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης και η πολυπλοκότητα της πολυμορφικής της διάστασης, στο: Λιοναράκης, Α. (επ.) *Ανοικτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση: Στοιχεία θεωρίας και πράξη*, Αθήνα: Προπομπός.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

Ahmet, I. (2010) Effects of motivational factors on employees' job satisfaction: A case study of the University of the Punjab, Pakistan, *International Journal of Business and Management*, 5 (3), pp. 70-80.

Aiken, L., Clarke, S., Sloane, D. (2002) Hospital staffing, organizational support and quality of care: Cross-national findings, *International Journal for Quality in Health Care*, 50 (5), pp. 87-94.

Ali, R. and Ahmed, S. (2009) The impact of reward and recognition programs on employee's motivation and satisfaction: An empirical study, *International Review of Business Research Papers*, 5 (4), pp. 270-279.

Altuntas, S. (2014) Factors affecting job satisfaction levels and quit intentions of academic nurses, *Nurse Education Today*, 34 (4), pp. 513-519.

Amabile, T. M. (1996) *Creativity in context: Update to "the social psychology of creativity"*, London: Routledge.

Amiri, M., Khosravi, A., Mokhtari, A. A. (2010) Job satisfaction and its influential factors, *Journal of Research in Health Science*, 10 (1), pp. 42-46.

An, J. Y., Cha, S., Moon, H., Ruggiero, J. S., Jang, H. (2014) Factors affecting job satisfaction of immigrant Korean nurses, *Journal of Transcultural Nurses*, 27 (2), pp. 126-135.

Armstrong, M. (2006) *A handbook of human resource management practice*, (10th ed.), London: Kogan Page Publishing.

Atasoy, T. (2004) *A comparative study on job satisfaction in large and small enterprises*, Master Thesis, Middle East Technical University, available at: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.633.234&rep=rep1&type=pdf> [accessed 10/07/2019].

Auerbach, C., McGowan, B. G., Ausberger, A., Strolin-Goltzman, J., Shudrich, W. (2010) Differential factors influencing public and voluntary child welfare workers' intention to leave, *Children and Youth Services Review*, 32 (10), pp. 1396-1402.

Baah, K. and Amoako, K. (2011) Application of Frederick Herzberg's two-factor theory in assessing and understanding employee motivation at work: A Ghanaian perspective, *European Journal of Business & Management*, 3 (9), pp. 1-8.

Bacharach, S. B., Bamberger, P., Conley, S. (1991) Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work, *Journal of Organizational Behavior*, 12 (1), pp. 39-53.

Bakotic, D. and Babic, B. (2013) Relationship between working conditions and job satisfaction: The case of Croatian shipbuilding company, *International Journal of Business & Social Science*, 4 (2), pp. 206-213.

Barnes, C. M., Hollenbeck, J. R., Jundt, D. K., De Rue, D. S., Harmon, S. J. (2011) Mixing individual incentives and group incentives: Best of both worlds or social dilemma?, *Journal of Management*, 37 (6), pp. 1611-1635.

Barnett, T. and Simmering, M. (2006) *Motivation and motivation theory*, available at: <https://www.referenceforbusiness.com/management/Mar-No/Motivation-and-Motivation-Theory.html> [access 27/09/2019].

Barth, R. P., Lloyd, E. C., Christ, S. L., Chapman, M. V., Dickinson, N. S. (2008) Child welfare worker characteristics and job satisfaction: A national study, *Social Work*, 53 (3), pp. 199-209.

Bodla, M. A. and Danish, R. Q. (2009) Politics and workplace: An empirical examination of the relationship between perceived organizational politics and work performance, *South Asian Journal of Management*, 16 (1), pp. 44-62.

Boles, J. S., Johnson, M. W., Hair, J. F. (1997) Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work-related consequences, *Journal of Personal Selling & Selling Management*, 17 (1), pp. 17-28.

Brackett, M., Palomera, R., Mojsa-Kaja, J., Reyes, M., Salovey, P. (2010) Emotion-regulation ability, burnout and job satisfaction among British secondary school teachers, *Psychology in the Schools*, 47 (4), pp. 406-417.

Brewer, G. A., Selden, C. S., Facer, R. L. (2000) Individual conceptions of public service motivation, *Public Administration Review*, 60 (3), pp. 254-264.

Bridger, S. and Brasher, K. (2011) Cognitive task demands, self-control demands and the mental well-being of office workers, *Ergonomics*, 54 (9), pp. 830-839.

Brough, P. and Frame, R. (2004) Predicting police job satisfaction and turnover intentions: The role of social support and police organizational variables, *New Zealand Journal of Psychology*, 33 (1), pp. 8-18.

Brown, M., Hyatt, D., Benson, J. (2010) Consequences of the performance appraisal experience, *Personnel Review*, 39 (3), pp. 375-396.

Budreau, W., Boswell, R., Judge, A., Bretz, D. (2001) Personality and cognitive ability and predictors of job search among employed managers, *Personnel Psychology*, 54, pp. 25-50.

Cantarelli, P., Belardinelli, P., Belle, N. (2016) A meta-analysis of job satisfaction correlates in the public administration literature, *Review of Public Personnel Administration*, 36 (2), pp. 115-144.

Cedefop, (2011) *The benefits of vocational education and training*, available at: https://www.cedefop.europa.eu/files/5510_en.pdf [access 01/02/2020].

Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., Ford, M. T. (2014) Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis, *Psychological Bulletin*, 140 (4), pp. 980-1010.

Chandrasekar, K. (2011) Workplace environment and its impact in organizational performance in public sector organizations, *International Journal of Enterprise Computing & Business Systems*, 1 (1), pp. 1-19.

Cherati, H., Mahdavi, I., Rezaeian, J. (2013) The mediating role of job satisfaction between spiritual intelligence and organizational commitment, *International Journal of Research in Organizational Behavior & Human Resource Management*, 1 (1), pp. 1-11.

Cinar, O. and Karcioğlu, F. (2012) The level of job satisfaction in public sector: A survey study in the province of Agri, Eastern Anatolia, Turkey, *Economics & Management*, 17 (2), pp. 712-718.

Clifford, J. M. (1985) The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction, *Sociological Quarterly*, 26 (3), pp. 365-385.

Dahlstrom, C., Lapuente, V., Teorell, J. (2012) The merit of meritocratization politics, bureaucracy and the institutional deterrents of corruption, *Political Research Quarterly*, 65 (3), pp. 656-668.

Davis, K. and Nestrom, J. W. (1985) *Human behavior at work: Organizational behavior*, (7th ed.), New York: McGraw Hill.

Davis, S. (2012) Unionization and work attitudes: How union commitment influences public sector job satisfaction, *Public Administration Review*, 73 (1), pp. 74-84.

Dawes, R. V. (2004) Job satisfaction, in: Hersen, M. and Thomas, J. C. (eds) *Comprehensive handbook of psychological assessment*, Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

De Cenzo, A. and Robbins, P. (1994) *Human resource management: Concepts and practices*, New York: John Wiley & Sons.

Deci, E. L. and Koestner, R., Ryan, R. M. (1999) A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation, *Psychological Bulletin*, 125 (6), pp. 627-636.

DeHart-Davis, L., Davis, R. S., Mohr, Z. (2015) Green tape and job satisfaction, *Journal of Public Administration Research & Theory*, 25 (3), pp. 849-876.

Denhardt, R. B., Denhardt, J. V., Aristigueta, M. P. (2015) *Managing human behavior in public and non-profit organizations*, London: Sage Publications.

Denhardt, J. and Denhardt, R. (2011) *The new public service: Serving, not steering*, New York: ME Sharpe.

De Souza, G. (2002) A study of the influence of promotions on promotion satisfaction and expectations of future promotions among managers, *Human Resource Development Quarterly*, 13 (2), pp. 325-340.

Eisenberg, R., Pierce, W., Cameron, J. (1999) Effects of reward on intrinsic motivation – negative, neutral and positive, *Psychological Bulletin*, 125 (6), pp. 677-691.

Ellickson, M. and Logsdon, K. (2001) Determinants of job satisfaction of municipal government employees, *State & Local Government Review*, 33 (3), pp. 173-184.

Ellickson, C. (2002) Determinants of job satisfaction of Municipal government employees, *Public Personnel Management*, 31 (3), pp. 343-358.

Gagne, M. and Deci, E. L. (2005) Self-determination theory and work motivation, *Journal of Organizational Behavior*, 26 (4), pp. 331-362.

Galanou, E., Georgakopoulos, E., Sotiropoulou, I., Dimitris, V. (2010) The effect of reward system on job satisfaction in an organizational chart of four hierarchical levels: A qualitative study, *Canadian Social Science*, 6 (5), pp. 102-123.

Garrin, J. (2014) The power of workplace wellness: A theoretical model for social change agency, *Journal of Social Change*, 6 (1), pp. 109-117.

Gazioglu, S. and Tansel, A. (2006) Job satisfaction in Britain: Individual job-related factors, *Applied Economics*, 38 (10), pp. 1163-1171.

George, J. M. and Jones, G. R. (2008) *Understanding and managing organizational behavior*, (5th ed.), New Jersey: Pearson/Prentice Hall.

Gerald, M. and Dorothee, L. (2004) Relationship of professionalism, rewards, market orientation and job satisfaction among medical professionals; The case of certified nurse-midwives, *Journal of Business Research*, 57 (2), pp. 1042-1053.

Gerhart, B. and Fang, M. (2015) Pay, intrinsic motivation, extrinsic motivation, performance and creativity in the workplace: Revisiting long-held beliefs, *Annual Review of Organizational Psychological Behavior*, 2 (1), pp. 489-521.

Ghafoor, M. (2012) Role of demographic characteristics on job satisfaction, *Far East Journal of Psychology & Business*, 6 (1), pp. 30-45.

Ghosh, P. K. and Ghorpade, M. B. (1991) *Industrial and organizational psychology*, Bombay: Himalaya Publishing House.

Green, J. (2000) *Job satisfaction of community college chairpersons*, Virginia: Polytechnic Institute & State University.

Grover, H. and Wahee, S. J. (2013) Study on factors influencing job satisfaction of employees in Delhi/NCR, *Opinion-International Journal of Business Management*, 3 (2), pp. 101-112.

Hackett, R. D. and Guion, R. M. (1985) A re-evaluation of the absenteeism-job satisfaction relationship, *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 35, pp. 340-381.

Hertog, S. (2012) A comparative assessment of labour market nationalization policies in GCC, in: Hertog, S. (ed.) *National employment, migration and education in the GCC – The Gulf region: Economic development and diversification*, Berlin: Gerlach Press.

Hofstede, G. (1985) The interaction between national and organizational value systems, *Journal of Management Studies*, 22, pp. 347- 357.

Homberg, F., McCarthy, D., Tabvuma, V. (2015) A meta-analysis of the relationship between public service motivation and job satisfaction, *Public Administration Review*, 75 (5), pp. 711-722.

House, R. J., Shane, S. A., Herold, D. M. (1996) Rumors of the death of dispositional research are vastly exaggerated, *Academy of Management Review*, 21, pp. 203-224.

Hulin, C. L., Roznowski, M., Hachiya, D. (1985) Alternative opportunities and withdrawal decisions; Empirical and theoretical discrepancies and an integration, *Psychological Bulletin*, 97, pp. 233-250.

Ibrahim, M., Ahmed, S. F., Khan, N., Khan, Y., Awan, Z. M, Shadid, M. K., Kareem, A. (2012) Influencing factors of job satisfaction in technical organization, *Journal of Economics & Behavioral Studies*, 4 (3), pp. 172-179.

Jackson, T. (2002) The management of people across cultures: Valuing people differently, *Human Resource Management*, 41, pp. 455-475.

Javed, M., Rafiq, M., Ahmed, M., Khan, M. (2012) Impact of HR practices on employee job satisfaction in public sector organizations of Pakistan, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4 (1), pp. 348-363.

Jawahar, I. (2006) An investigation of potential consequences of satisfaction with appraisal feedback, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13 (2), pp. 14-28.

Jin, M. H. and Lee, M. Y. (2012) The effects of autonomy, experience and person-organization fit on job satisfaction: The case of public sector, *The International Journal of Social Sciences*, 6 (1), pp. 18-44.

Jones, G. R. and George, J. M. (1998) The experience and evolution of trust: Implications for cooperation and teamwork, *The Academy of Management Review*, 23 (3), pp. 531-546.

Judge, T. A. and Church, A. H. (2000) Job satisfaction: Research and practice, in: Cooper, C. L. and Locke, E. A. (eds) *Industrial and organizational psychology: Linking theory with practice*, Oxford, UK: Blackwell, pp. 166-198.

Judge, T. A. and Watanabe, S. (1994) Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction, *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 67, pp. 101-107.

Kaliski, B. S. (2007) *Encyclopedia of business and finance*, (2nd ed.), Detroit: Thompson Gale.

Kebriyai, A. and Motaghedi, M. (2009) Job satisfaction among community health workers in Zahedan district, Islamic Republic of Iran, *Eastern Mediterranean Health Journal*, 15 (5), pp. 1156-1163.

Koeske, G., Kirk, S., Koeske, R., Rauktis, B. (1994) Measuring the Monday blues: Validation of a job satisfaction scale for the human services, *Social Work Research*, 18 (1), pp. 27-35.

Kohler, S. S. and Mathieu, J. E. (1993) An examination of the relationship between affective reactions, work perceptions, individual resource characteristics and multiple absence criteria, *Journal of Organizational Behavior*, 14, pp. 515-530.

Kosteas, V. D. (2010) Job satisfaction and promotions, *Journal of Economy & Society*, 50 (1), pp. 174-194.

Kumar, N. and Singh, V. (2011) Job satisfaction and its correlates, *Social Behavior & Personality*, 39 (2), pp. 251-264.

Lane, K., Esser, J., Holte, B., Anne, M. (2010) A study of nurse faculty job satisfaction in community colleges in Florida, *Teaching & Learning in Nursing*, 5 (1), pp. 16-26.

Latham, G. P. (2012) *Work motivation: History, theory, research and practice*, London: Sage Publications.

Lee, R. T. and Ashforth, B. E. (1996) A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout, *Journal of Applied Psychology*, 81 (2), pp. 123-133.

Lee, Y. and Brand, L. (2005) Effects of control over office workspace on perceptions of the work environment and work outcomes, *Journal of Environmental Psychology*, 25, pp. 323-333.

Lepper, M. R., Henderlong, J., Gingras, I. (1999) Understanding the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation – Uses and abuses of meta-analysis, *Psychological Bulletin*, 125 (6), pp. 669-676.

Liao, H. L., Liu, S. H., Pi, S. M. (2011) Modelling motivations for blogging: An expectancy theory analysis, *Social Behavior & Personality*, 39 (2), pp. 251-264.

Lipsky, M. (1969) *Toward a theory of street-level bureaucracy*, Madison, WI: University of Wisconsin-Madison, Institute for Research on Poverty.

Liu, B. C. and Tang, T. L. (2011) Does the love of money moderate the relationship between public service motivation and job satisfaction? The case of Chinese professionals in the public sector, *Public Administration Review*, 71 (5), pp. 718-727.

Locke, E. A. (1977) The myths of behavior mood in organization, *Academy of Management Review*, 3, pp. 594-601.

Lunenburg, F. C. (2011) Expectancy theory of motivation: Motivating by altering expectations, *International Journal of Management, Business & Administration*, 15 (1), pp. 1-6.

Luthans, F. (1995) *Organizational behavior*, (7th ed.), New York: Mc-Graw Hill.

Maghradi, A. (1999) Assessing the effect of job satisfaction on managers, *International Journal of Value-Based Manage*, 12 (1), pp. 1-12.

McMillan, C. (2012) *The effects of physical work environment satisfaction and shared workspace characteristics on employee behaviors toward their organization: Using environmental control as a mediator*, Waikato: University of Waikato.

Marzuki, P. F., Permadi, H., Sunaryo, I. (2012) Factors affecting job satisfaction of workers in Indonesian construction companies, *Journal of Civil Engineering & Management*, 18 (3), pp. 299-309.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001) Job burnout, *Annual Review of Psychology*, 52, pp. 397-422.

Maslach, C. (1999) Progress in understanding teacher burnout, in: Vandenberghe, R. and Huberman, M. (eds), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 211-222.

Mihajlovic, I., Zivkovic, Z., Prvulovic, S., Strbac, N., Zivkovic, D. (2008) Factors influencing job satisfaction in transitional economies, *Journal of General Management*, 34 (2), pp. 71-87.

Mullins, J. L. (2005) *Management and organizational behavior*, (7th ed.) Essex: Pearson Education Limited.

Nguyen, A., Taylor, J., Bradley, S. (2003) *Relative pay job and satisfaction: Some new evidence*, available at: <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/1382/1/1382.pdf> [access 10/10/2019].

Opkara, O. (2002) The impact of salary differential on managerial job satisfaction: A study of the gender gap and its implications for management education and practice in a developing economy, *The Journal of Business in Developing Nations*, pp. 65-92.

Ozturk, B., Hancer, M., Im, Y. (2014) Job characteristics, job satisfaction and organizational commitment for hotel workers in Turkey, *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 23 (3), pp. 294-313.

Park, S., Henkin, A. B., Egley, R. (2005) Teacher team commitment, teamwork and trust: Exploring associations, *Journal of Educational Administration*, 43 (5), pp. 462-479.

Perry, J. L. and Vandenabeele, W. (2015) Public service motivation research: Achievements, challenges and future directions, *Public Administration Review*, 75 (5), pp. 692-699.

Pfeifer, C. (2011) Risk aversion and sorting into public sector employment, *German Economic Review*, 12 (1), pp. 85-99.

Pohlman, R. A. and Gardiner, G. S. (2000) *Value driven management: How to create and maximize value over time for organizational success*, New York: AMACOM.

Rainey, H. G. (2009) *Understanding and managing public organizations*, San Francisco, CA: John Wiley & Sons.

Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S. L., Maloles, C. M., Konig, C. J. (2010) The effects of job insecurity in job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior and negative emotions of employees, *International Studies of Management & Organization*, 40 (1), pp. 74-91.

Ryan, R. M. and Deci, E. L. (2000) Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions, *Contemporary Educational Psychology*, 25 (1), pp. 54-67,

Saari, L. M. and Judge, T. A. (2004) Employee attitudes and job satisfaction, *Human Resource Management*, 43 (4), pp. 395-407.

Saari, M. L. and Erez, M. (2002) *Cross-cultural diversity and employee attitudes*, 17th Annual Conference of the Society for Industrial & Organizational Psychology, Toronto, Canada.

Saker, H., Crossman, A., Chinmeteeputuck, P. (2003) The relationships of age and length of service with job satisfaction: An examination of hotel employees in Thailand, *Journal Managerial Psychology*, 18, pp. 745-758.

Schwartz, H. S. (1982) Job involvement as obsession-compulsion, *Academy of Management Review*, 7 (3), pp. 429-432.

Sell, L. and Bryan, C. (2011) Job satisfaction, work environment and rewards: Motivational theory revisited, *Labour*, 25 (1), pp. 1-23.

Seyle, H. (1974) *Stress without distress*, New York: J. B. Lippincott.

Simpson, H. (2009) Productivity in public services, *Journal of Economic Surveys*, 23 (2), pp. 250-276.

Skaalvik, E. M. and Skaalvik, S. (2011) Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging and emotional exhaustion, *Teaching & Teacher Education*, 27 (6), pp. 1029-1038.

Spector, P. E. (1997) *Job satisfaction: Application, assessment causes and consequences*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Spekle, R. F. and Verbeeten, F. H. (2014) The use of performance measurement systems in the public sector: Effects on performance, *Management Accounting Research*, 25 (2), pp. 131-146.

Staples, D. S and Higgins, C. A. (1998) A study of the impact of factor importance weightings on job satisfaction measures, *Journal of Business & Psychology*, 13 (2), pp. 211-232.

Statt, D. (2004) *The Routledge dictionary of business management*, (3rd ed.), Detroit: Routledge Publishing.

Stello, M. (2012) *Herzberg's two-factor theory of job satisfaction: An integrative literature review*, available at:

<https://pdfs.semanticscholar.org/5c20/3ef79d233a1788ee4e9c433af1b71db55ade.pdf>

[access 27/09/2019].

Sweney, P. D. and McFarlin, D. B. (2005) *Organizational behavior: Solutions for management*, New York: McGraw-Hill/Irwin.

Sypniewska, B. (2013) Evaluation of factors influencing job satisfaction, *Contemporary Economics*, 8 (1), pp. 57-72.

Tan, H. and Waheed, A. (2011) Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: The mediating effect of love of money, *Asian Academy of Management Journal*, 16 (1), pp. 73-94.

Tarik, M., Ramzan, M., Riaz, A. (2013) The impact of employee turnover on the efficiency of the organization, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4 (9), pp. 700-711.

Taylor, J. (2014) Public service motivation, relational job design and job satisfaction in local government, *Public Administration*, 92 (4), pp. 902-918.

Taylor, J. and Westover, H. (2011) Job satisfaction in the public service: The effects of public service motivation, workplace attributes and work relations, *Public Management Review*, 13 (5), pp. 732-751.

Tokuda, Y., Hayano, K., Ozaki, M., Bitto, S., Yanai, H., Kozumi, S. (2009) The interrelationship between working conditions, job satisfaction and mental health among hospital physicians in Japan: A path analysis, *Industrial Health*, 47, pp. 166-172.

Tomazevic, N., Seljak, J., Aristovnic, A. (2013) Job satisfaction of Slovenian public employees over time – The case of law enforcement officers, *Metalurgia International*, 18 (8), pp. 251-259.

Tutuncu, O. and Kozak, M. (2007) An investigation of factors affecting job satisfaction, *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 8 (1), pp. 1-19.

Ugah, A. D. and Arua, U. (2011) Expectancy theory, Maslow's hierarchy of needs and cataloguing departments, *E-Journal of Library Philosophy & Practice*, available at: <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/637/> [accessed 10/07/2019].

Van de Walle, S., Steijn, M., Jilke, S. (2015) Extrinsic motivation, PSM and labor market characteristics: A multilevel model of public sector employment preference in 26 countries, *International Review of Administrative Sciences*, 81 (4), pp. 833-855.

Vandenabeele, W. (2007) Towards a public administration theory of public service motivation: An institutional approach, *Public Management Review*, 9 (4), pp. 545-556.

Van Saane, N. (2003) Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction – A systematic review, *Occupational Medicine*, 53 (3), pp. 179-197.

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

Weibel, A., Rost, K., Osterloh, M. (2010) Pay for performance in the public sector – Benefits and (hidden) costs, *Journal of Public Administration Research & Theory*, 20 (2), pp. 387-412.

Weiss, H. M. (2002) Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences, *Human Resource Management Review*, 12 (2), pp. 173-194.

Westbrook, T. M., Ellis, J., Ellet, A. J. (2006) Improving retention among public child welfare workers: What can we learn from the insights and experiences of committed survivors?, *Administration in Social Work*, 30 (4), pp. 37-62.

Wilkin, C. L. (2013) I can't get no job satisfaction: Meta-analysis comparing permanent and contingent workers, *Journal of Organizational Behavior*, 34 (1), pp. 47-64.

William, B., Werthe, R., Daris, K. (2000) *Human resources and personnel management*, New York: McGraw-Hill.

Wright, B. E. and Christensen, R. K. (2010) Public service motivation: A test of the job attraction-selection-attrition model, *International Public Management Journal*, 13 (2), pp. 155-176.

Wright, B. E. and David, B. S. (2003) Job satisfaction in the public sector and the role of the work environment, *The American Review of Public Administration*, 33 (1), pp. 70-90.

Wright, B. E. (2001) Public sector work motivation: A review of the current literature and a revised conceptual model, *Journal of Public Administration Research & Theory*, 11 (4), pp. 559-586.

Yang, B., Brown, C., Moon, B. (2011) Factors leading to corrections officers' job satisfaction, *Public Personnel Management*, 40 (4), pp. 359-369.

Yeltan, A. (2007) *Effect of coaching on job satisfaction*, Constantinople: Marmara University.

Zaim, H., Kurt, I., Tetik, S. (2012) Casual analysis of employee satisfaction and performance: A field study in the finance sector, *International Journal of Business & Management Studies*, 4 (2), pp. 31-42.

Zhang, J., Zhang, Y., Song, Y., Gong, Z. (2016) The different relations of extrinsic, introjected, identified regulation and intrinsic motivation on employees' performance: Empirical studies following self-determination theory, *Management Decision*, 54 (10), pp. 2393-2412.

Zhu, Y. (2013) A review of job satisfaction, *Asian Social Science*, 9 (1), pp. 293-299.

Διαδίκτυο

Maslow's hierarchy of needs, available at:

https://www.cengage.com/resource_uploads/downloads/0495570540_162121.pdf

[access 27/09/2019].

Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

<http://www.uth.gr> [access 03/10/2019].

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

**"Επαγγελματική Ικανοποίηση Διοικητικών Υπαλλήλων στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση:
Η περίπτωση του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας"**

Α' Ενότητα. Ερωτήσεις σχετικά με την εργασία σας

A1. Πόσα έτη συνολικά εργάζεστε στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας;

- Ο Λιγότερο από 5 έτη
- Ο Μεταξύ 6-10 έτη
- Ο Μεταξύ 11-15 έτη
- Ο Μεταξύ 16-25 έτη
- Ο Περισσότερο από 25 έτη

A2. Ποια από τα παρακάτω περιγράφει καλύτερα την εργασιακή σας σχέση;

- Ο Μόνιμη
- Ο Μόνιμη - Σύμβαση Εργασίας Αορίστου Χρόνου (πλήρους απασχόλησης)
- Ο Μόνιμη Σύμβαση Εργασίας Αορίστου Χρόνου (μερικής απασχόλησης)
- Ο Προσωρινή - Σύμβαση Εργασίας Ορισμένου Χρόνου
- Ο Προσωρινή - Σύμβαση Έργου Ορισμένου Χρόνου

A3. Ποιες είναι οι συμφωνηθείσες ώρες εργασίας - σε εβδομαδιαία βάση - στο Πανεπιστήμιο χωρίς να λάβετε υπόψη σας πιθανές υπερωρίες; (Απαντήστε γράφοντας μόνο ένα νούμερο, δηλ. τον αριθμό ωρών)

.....

A4. Πόσες ώρες εργάζεστε συνήθως κάθε εβδομάδα ως επιπρόσθετη ή υπερωριακή απασχόληση, με ή χωρίς αμοιβή; (Απαντήστε γράφοντας μόνο ένα νούμερο, δηλ. τον αριθμό ωρών)

.....

A5. Συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις ακόλουθες προτάσεις για την εργασία σας;

1. Η εργασία μου απαιτεί να εργάζομαι πολύ σκληρά
Ο Συμφωνώ απόλυτα Ο Συμφωνώ Ο Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ Ο Διαφωνώ Ο Διαφωνώ απόλυτα
2. Οι ώρες εργασίας δεν μου φαίνονται αρκετές ώστε να ολοκληρώσω τη δουλειά μου στο τέλος της ημέρας
Ο Συμφωνώ απόλυτα Ο Συμφωνώ Ο Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ Ο Διαφωνώ Ο Διαφωνώ απόλυτα
3. Πιστεύω πως η δουλειά μου είναι "εξασφαλισμένη" (εργάζομαι για μεγάλο χρονικό διάστημα στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας)
Ο Συμφωνώ απόλυτα Ο Συμφωνώ Ο Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ Ο Διαφωνώ Ο Διαφωνώ απόλυτα

A6. Η διαδικασία εξέλιξης στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας (δημόσιο τομέα), είναι δίκαιη σε σχέση με την εργασιακή εξέλιξη στις ιδιωτικές επιχειρήσεις (ιδιωτικό τομέα);

- Ο Συμφωνώ απόλυτα Ο Συμφωνώ Ο Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ Ο Διαφωνώ Ο Διαφωνώ απόλυτα

A7. Σε γενικές γραμμές σε ποιο βαθμό εσείς επηρεάζετε τα παρακάτω;

1. Τα καθήκοντα που εκτελείτε στην εργασία σας
Ο Πολύ Ο Μερικώς Ο Λίγο Ο Καθόλου Ο Δε γνωρίζω
2. Το ρυθμό με τον οποίο εργάζεστε
Ο Πολύ Ο Μερικώς Ο Λίγο Ο Καθόλου Ο Δε γνωρίζω
3. Το πώς κάνετε την εργασία σας
Ο Πολύ Ο Μερικώς Ο Λίγο Ο Καθόλου Ο Δε γνωρίζω
4. Την σειρά με την οποία πραγματοποιείτε την εργασία
Ο Πολύ Ο Μερικώς Ο Λίγο Ο Καθόλου Ο Δε γνωρίζω
5. Την ώρα που ξεκινάτε ή τελειώνετε μια ημέρα εργασίας
Ο Πολύ Ο Μερικώς Ο Λίγο Ο Καθόλου Ο Δε γνωρίζω

A8. Αξιολογήστε στις παρακάτω προτάσεις "Το βαθμό ικανοποίησης σας από....."

1. ...το αίσθημα επιτυχίας που λαμβάνετε από την εργασία σας
Ο Πολύ ικανοποιημένος/η Ο Ικανοποιημένος/η Ο Ούτε ικανοποιημένος/η ούτε δυσαρεστημένος/η
Ο Δυσαρεστημένος/η Ο Πολύ δυσαρεστημένος/η

2. ...τη δυνατότητα ανάπτυξης των δικών σας πρωτοβουλιών
Ο Πολύ ικανοποιημένος/η Ο Ικανοποιημένος/η Ο Ούτε ικανοποιημένος/η ούτε δυσαρεστημένος/η
Ο Δυσανεστημένος/η Ο Πολύ δυσαρεστημένος/η
3. ...το ποσοστό επίδρασης που έχετε πάνω στη δουλειά σας
Ο Πολύ ικανοποιημένος/η Ο Ικανοποιημένος/η Ο Ούτε ικανοποιημένος/η ούτε δυσαρεστημένος/η
Ο Δυσανεστημένος/η Ο Πολύ δυσαρεστημένος/η
4. ...την επιμόρφωση/κατάρτιση που λαμβάνετε από το Πανεπιστήμιο
Ο Πολύ ικανοποιημένος/η Ο Ικανοποιημένος/η Ο Ούτε ικανοποιημένος/η ούτε δυσαρεστημένος/η
Ο Δυσανεστημένος/η Ο Πολύ δυσαρεστημένος/η
5. ...την ευκαιρία για να αναπτύξετε τις δεξιότητές σας στην εργασία σας
Ο Πολύ ικανοποιημένος/η Ο Ικανοποιημένος/η Ο Ούτε ικανοποιημένος/η ούτε δυσαρεστημένος/η
Ο Δυσανεστημένος/η Ο Πολύ δυσαρεστημένος/η
6. ...το ποσό της αμοιβής που λαμβάνετε
Ο Πολύ ικανοποιημένος/η Ο Ικανοποιημένος/η Ο Ούτε ικανοποιημένος/η ούτε δυσαρεστημένος/η
Ο Δυσανεστημένος/η Ο Πολύ δυσαρεστημένος/η
7. ...οι αμοιβές μου σε σχέση με εκείνες των συναδέλφων μου είναι δίκαιες
Ο Πολύ ικανοποιημένος/η Ο Ικανοποιημένος/η Ο Ούτε ικανοποιημένος/η ούτε δυσαρεστημένος/η
Ο Δυσανεστημένος/η Ο Πολύ δυσαρεστημένος/η
8. ...ο φόρτος εργασίας μου συγκριτικά με το μηνιαίο μισθό είναι ικανοποιητικός
Ο Πολύ ικανοποιημένος/η Ο Ικανοποιημένος/η Ο Ούτε ικανοποιημένος/η ούτε δυσαρεστημένος/η
Ο Δυσανεστημένος/η Ο Πολύ δυσαρεστημένος/η
9. ...το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας καταβάλλει σημαντικές προσπάθειες για να έχω τις καλύτερες αποδοχές μέσω εκπαιδευτικών προγραμμάτων και σεμιναρίων
Ο Πολύ ικανοποιημένος/η Ο Ικανοποιημένος/η Ο Ούτε ικανοποιημένος/η ούτε δυσαρεστημένος/η
Ο Δυσανεστημένος/η Ο Πολύ δυσαρεστημένος/η
10. ...την εξασφάλιση εργασίας στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας
Ο Πολύ ικανοποιημένος/η Ο Ικανοποιημένος/η Ο Ούτε ικανοποιημένος/η ούτε δυσαρεστημένος/η
Ο Δυσανεστημένος/η Ο Πολύ δυσαρεστημένος/η
11. ...την ίδια την εργασία γενικότερα

Ο Πολύ ικανοποιημένος/η Ο Ικανοποιημένος/η Ο Ούτε ικανοποιημένος/η ούτε δυσαρεστημένος/η
Ο Δυσαρεστημένος/η Ο Πολύ δυσαρεστημένος/η

A9. Λαμβάνοντας υπόψη τις προηγούμενες εβδομάδες, πόσο συχνά σας έκανε η δουλειά σας να αισθάνεστε τα παρακάτω;

1. Ένταση
Ο Συνεχώς Ο Την περισσότερη ώρα Ο Λίγη ώρα Ο Περιστασιακά Ο Ποτέ

2. Μελαγχολία
Ο Συνεχώς Ο Την περισσότερη ώρα Ο Λίγη ώρα Ο Περιστασιακά Ο Ποτέ

3. Ανησυχία
Ο Συνεχώς Ο Την περισσότερη ώρα Ο Λίγη ώρα Ο Περιστασιακά Ο Ποτέ

4. Κακή διάθεση
Ο Συνεχώς Ο Την περισσότερη ώρα Ο Λίγη ώρα Ο Περιστασιακά Ο Ποτέ

5. Άβολα
Ο Συνεχώς Ο Την περισσότερη ώρα Ο Λίγη ώρα Ο Περιστασιακά Ο Ποτέ

6. Δυστυχία
Ο Συνεχώς Ο Την περισσότερη ώρα Ο Λίγη ώρα Ο Περιστασιακά Ο Ποτέ

B' Ενότητα. Ερωτήσεις σχετικά με τον εργασιακό σας χώρο

B1. Σε γενικές γραμμές, πόσο ικανοποιημένος/η είστε εργαζόμενος/η για το Τμήμα σας;

Ο Πολύ ικανοποιημένος/η Ο Ικανοποιημένος/η Ο Ούτε ικανοποιημένος/η ούτε δυσαρεστημένος/η
Ο Δυσαρεστημένος/η Ο Πολύ δυσαρεστημένος/η

B2. Τώρα σκεφτείτε τις υποχρεώσεις σας τόσο εντός όσο και εκτός εργασίας

1. Μετά το τέλος της εργασίας μου, δεν έχω την απαραίτητη ενέργεια να ασχοληθώ με το οικείο περιβάλλον μου
Ο Συμφωνώ απόλυτα Ο Συμφωνώ Ο Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ Ο Διαφωνώ Ο Διαφωνώ απόλυτα

2. Μετά το τέλος της εργασίας μου, δεν έχω την απαραίτητη ενέργεια να ασχοληθώ με διάφορες δραστηριότητες
Ο Συμφωνώ απόλυτα Ο Συμφωνώ Ο Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ Ο Διαφωνώ Ο Διαφωνώ απόλυτα

3. Συχνά μου είναι δύσκολο να εκτελέσω τη δουλειά μου σωστά λόγω των υποχρεώσεών μου εκτός εργασίας
Ο Συμφωνώ απόλυτα Ο Συμφωνώ Ο Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ Ο Διαφωνώ Ο Διαφωνώ απόλυτα

B3. Εκτός της τυχόν επιμόρφωσης σε θέματα υγείας και ασφάλειας στον εργασιακό σας χώρο, πόσης χρονικής διάρκειας ήταν η επιμόρφωση/κατάρτιση που είχατε τους τελευταίους δώδεκα (12) μήνες, είτε με δικά σας έξοδα είτε οργανωμένα με καλυπτόμενα έξοδα από το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας;

Ο Καθόλου Ο Λιγότερο από 1 ημέρα Ο 1-2 ημέρες Ο 3-5 ημέρες Ο 6-10 ημέρες Ο Περισσότερο από 10 ημέρες

B4. Πόσο καλά πιστεύετε πως οι εργασιακές δεξιότητες ταιριάζουν με τις δεξιότητες που απαιτεί η συγκεκριμένη εργασία; "Οι δικές μου δεξιότητες είναι:

Ο Πολύ υψηλές Ο Αρκετά υψηλές Ο Σχεδόν οι ίδιες Ο Αρκετά χαμηλές Ο Πολύ χαμηλότερες

B5. Στην εργασία σας, ποια από τα ακόλουθα συνέβησαν ως αποτέλεσμα της ένταξης των ΤΕΙ Θεσσαλίας και Στερεάς Ελλάδας στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας;

1. Ο φόρτος εργασίας αυξήθηκε
Ο Ναι Ο Όχι
2. Μεταφέρθηκα σε άλλο πόστο (θέση) εργασίας μέσα στον οργανισμό
Ο Ναι Ο Όχι
3. Επιφορτίστηκα και άλλα αντικείμενα εργασίας
Ο Ναι Ο Όχι
4. Εργάζομαι και μετά το πέρας του ωραρίου μου χωρίς αμοιβή
Ο Ναι Ο Όχι
5. Εργάζομαι και μετά το πέρας του ωραρίου μου με αμοιβή, ως υπερωρία
Ο Ναι Ο Όχι
6. Επιφορτίστηκα με ευθύνες πέραν των αρμοδιοτήτων της θέσεως μου
Ο Ναι Ο Όχι

B6. Κατά πόσο "δεκτικοί ή θετικά προσκείμενοι" είναι οι διευθυντές/προϊστάμενοι σας στο να

1. ζητούν τις απόψεις των εργαζομένων ή των εκπροσώπων των εργαζομένων

Ο Πάρα πολύ Ο Πολύ Ο Μέτρια Ο Λίγο Ο Πολύ λίγο

2. ανταποκρίνονται στις προτάσεις των εργαζομένων ή των αντιπροσώπων των εργαζομένων
Ο Πάρα πολύ Ο Πολύ Ο Μέτρια Ο Λίγο Ο Πολύ λίγο
3. επιτρέπουν εργαζόμενους ή εκπροσώπους εργαζομένων να επηρεάσουν τελικές αποφάσεις
Ο Πάρα πολύ Ο Πολύ Ο Μέτρια Ο Λίγο Ο Πολύ λίγο

B7. Συνολικά, πόσο ικανοποιημένοι είστε από τη συμμετοχή σας στη λήψη αποφάσεων στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας;

Ο Πολύ ικανοποιημένος/η Ο Ικανοποιημένος/η Ο Ούτε ικανοποιημένος/η ούτε δυσαρεστημένος/η
Ο Δυσανεστημένος/η Ο Πολύ δυσαρεστημένος/η

Γ' Ενότητα. Οι απόψεις σας για τον εργασιακό σας χώρο

Γ1. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις ακόλουθες δηλώσεις σχετικά με την εργασία σας εδώ;

1. Το περιβάλλον εργασίας (κτιριακές εγκαταστάσεις, εξοπλισμός) είναι ικανοποιητικό
Ο Συμφωνώ απόλυτα Ο Συμφωνώ Ο Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ Ο Διαφωνώ Ο Διαφωνώ απόλυτα
2. Το Πανεπιστήμιο μου παρέχει τον απαραίτητο εξοπλισμό για να κάνω αποτελεσματικά τη δουλειά μου
Ο Συμφωνώ απόλυτα Ο Συμφωνώ Ο Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ Ο Διαφωνώ Ο Διαφωνώ απόλυτα
3. Στην εργασία μου υπάρχει αρκετή γραφειοκρατία
Ο Συμφωνώ απόλυτα Ο Συμφωνώ Ο Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ Ο Διαφωνώ Ο Διαφωνώ απόλυτα

Γ2. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις ακόλουθες δηλώσεις σχετικά με την εργασία σας εδώ;

1. Με δική μου πρωτοβουλία εκτελώ και καθήκοντα που δεν απαιτούνται στην εργασία μου
Ο Συμφωνώ απόλυτα Ο Συμφωνώ Ο Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ Ο Διαφωνώ Ο Διαφωνώ απόλυτα
2. Συμμερίζομαι πολλές από τις αξίες του οργανισμού που εργάζομαι
Ο Συμφωνώ απόλυτα Ο Συμφωνώ Ο Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ Ο Διαφωνώ Ο Διαφωνώ απόλυτα
3. Αισθάνομαι ότι είμαι πιστός/η στον οργανισμό που εργάζομαι
Ο Συμφωνώ απόλυτα Ο Συμφωνώ Ο Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ Ο Διαφωνώ Ο Διαφωνώ απόλυτα

4. Είμαι περήφανος όταν αναφέρω σε άλλους ανθρώπους τον οργανισμό που εργάζομαι
Ο Συμφωνώ απόλυτα Ο Συμφωνώ Ο Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ Ο Διαφωνώ Ο Διαφωνώ απόλυτα

Γ3. Σκεφτείτε τους διευθυντές/προϊσταμένους σας στο Πανεπιστήμιο και αναφέρετε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις ακόλουθες προτάσεις: Οι διευθυντές/προϊστάμενοι του οργανισμού....

1. ... κρατούν τις υποσχέσεις τους και οι εργαζόμενοι μπορούν να βασίζονται σ' αυτούς
Ο Συμφωνώ απόλυτα Ο Συμφωνώ Ο Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ Ο Διαφωνώ Ο Διαφωνώ απόλυτα

2. ... έχουν ειλικρινή διάθεση να κατανοήσουν τις απόψεις των εργαζομένων
Ο Συμφωνώ απόλυτα Ο Συμφωνώ Ο Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ Ο Διαφωνώ Ο Διαφωνώ απόλυτα

3. ... συμπεριφέρονται στους εργαζόμενους με τιμιότητα
Ο Συμφωνώ απόλυτα Ο Συμφωνώ Ο Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ Ο Διαφωνώ Ο Διαφωνώ απόλυτα

4. ... αντιλαμβάνονται ότι οι εργαζόμενοι έχουν και πρέπει να ανταποκριθούν και στις υποχρεώσεις εκτός δουλειάς
Ο Συμφωνώ απόλυτα Ο Συμφωνώ Ο Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ Ο Διαφωνώ Ο Διαφωνώ απόλυτα

5. ... ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους
Ο Συμφωνώ απόλυτα Ο Συμφωνώ Ο Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ Ο Διαφωνώ Ο Διαφωνώ απόλυτα

6. ... επιβραβεύουν τις προσπάθειες και τα επιτεύγματα των εργαζομένων
Ο Συμφωνώ απόλυτα Ο Συμφωνώ Ο Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ Ο Διαφωνώ Ο Διαφωνώ απόλυτα

7. ... οι εργαζόμενοι λαμβάνουν την απαραίτητη υποστήριξη κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους
Ο Συμφωνώ απόλυτα Ο Συμφωνώ Ο Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ Ο Διαφωνώ Ο Διαφωνώ απόλυτα

8. ... σέβονται την προσωπικότητα των εργαζομένων
Ο Συμφωνώ απόλυτα Ο Συμφωνώ Ο Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ Ο Διαφωνώ Ο Διαφωνώ απόλυτα

9. ... η κρίση τους είναι δίκαιη
Ο Συμφωνώ απόλυτα Ο Συμφωνώ Ο Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ Ο Διαφωνώ Ο Διαφωνώ απόλυτα

Γ4. Σε γενικές γραμμές, ως εργαζόμενοι, πως θα περιγράφατε τις σχέσεις μεταξύ διευθυντών/προϊσταμένων και εργαζομένων στο Πανεπιστήμιο;

Ο Πολύ καλές Ο Καλές Ο Ούτε καλές ούτε κακές Ο Κακές Ο Πολύ κακές

Δ´ Ενότητα. Για το τέλος λίγες ερωτήσεις για εσάς

Δ1. Επιλέξτε το φύλο σας

- Ο Άνδρας
- Ο Γυναίκα

Δ2. Ηλικία

- Ο κάτω των 25 ετών
- Ο 26 - 35 ετών
- Ο 36 - 45 ετών
- Ο 46 - 55 ετών
- Ο άνω των 56

Δ3. Ποια από τις παρακάτω επιλογές χαρακτηρίζει την προσωπική σας κατάσταση;

- Ο Ελεύθερος/η
- Ο Παντρεμένος/η
- Ο Χωρισμένος/η ή σε απόσταση
- Ο Χήρος/α

Δ4. Πόσα προστατευόμενα παιδιά έχετε, αν υπάρχουν, στις ακόλουθες ηλικιακές ομάδες; (επιλέξτε αριθμό παιδιών ανά ηλικιακή ομάδα εάν υπάρχουν ειδάλλως επιλέξτε το 0 (χωρίς εξαρτώμενα παιδιά)

1. Χωρίς εξαρτώμενα παιδιά
Ο

2. 0 - 2 χρονών
 0 1 2 3 4 5
3. 3 - 4 χρονών
 0 1 2 3 4 5
4. 5 - 7 χρονών
 0 1 2 3 4 5
5. 8 - 11 χρονών
 0 1 2 3 4 5
6. 12 - 14 χρονών
 0 1 2 3 4 5
7. 15 - 17 χρονών
 0 1 2 3 4 5
8. 18 - 24 χρονών (εφόσον είναι φοιτητές)
 0 1 2 3 4 5

Δ5. Φροντίζετε ή παρέχετε βοήθεια/υποστήριξη σε μέλη της οικογενείας σας που πάσχουν από μακροχρόνια σωματική ή ψυχική ασθένεια ή αναπηρία ή που αντιμετωπίζουν προβλήματα γήρατος;

- Όχι
- Ναι, αφιερώνω 0 - 4 ώρες την εβδομάδα
- Ναι, αφιερώνω 5 - 9 ώρες την εβδομάδα
- Ναι, αφιερώνω 10 - 19 ώρες την εβδομάδα
- Ναι, αφιερώνω 20 - 34 ώρες την εβδομάδα

Δ6. Ποια είναι η εκπαίδευση που έχετε αποκτήσει βάσει της παρακάτω κατηγοριοποίησης;

- Υποχρεωτική εκπαίδευση (Δημοτικό/Γυμνάσιο)
- Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Λύκειο/ΚΕΚ/ΙΕΚ)
- Τριτοβάθμια εκπαίδευση (Πανεπιστήμιο - ΤΕΙ)
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό

Δ7. Κατέχετε θέση ευθύνης;

- Ναι
- Όχι