



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ, ΛΑΡΙΣΑ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ»

**«ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.
ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: ΟΙ ΣΩΦΡΟΝΙΣΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ
ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΦΥΛΑΞΗΣ ΤΟΥ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΟΣ ΚΡΑΤΗΣΗΣ
ΛΑΡΙΣΑΣ»**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΡΙΖΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ

ΕΠΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΤΣΙΩΤΑΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ

ΛΑΡΙΣΑ, ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2021

Υπεύθυνη Δήλωση

«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 ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο».

Ο Δηλών

Ρίζος Νικόλαος

Στη σύζυγό μου Αναστασία,

στους γιους μου Αστέριο και Χαρίσιο-Παρασκευά

και την κόρη μου Ευδοκία.

Ευχαριστίες

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμότατα τον επιβλέποντα καθηγητή μου κύριο Τσιώτα Δημήτριο, ο οποίος με τις σημαντικές συμβουλές και την πολύτιμη καθοδήγηση του είχε καθοριστική συμβολή στην επιτυχή ολοκλήρωση της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Επιπρόσθετα θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου σε όλους τους καθηγητές μου για την μεταλαμπάδευση των πολύτιμων γνώσεων κατά τη διάρκεια της φοίτησής μου.

Ιδιαίτερα θα ήθελα να ευχαριστήσω τον κ. Γελαλή Χρήστο και τους αξιότιμους καθηγητές, κ. Ασπρίδη Γεώργιο και κ. Ραμνιώτη Γεώργιο διότι υπήρξαν υποστηρικτές της απόφασής μου να φοιτήσω στο πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών «Δημόσια Διοίκηση και Τοπική Αυτοδιοίκηση».

Επιπλέον οφείλω να ευχαριστήσω όλους τους συναδέλφους μου, σωφρονιστικούς υπαλλήλους εσωτερικής φύλαξης του Καταστήματος Κράτησης Λάρισας, οι οποίοι συμμετείχαν στην έρευνα της διπλωματικής μου εργασίας.

Τέλος ένα τεράστιο ευχαριστώ στη σύζυγό μου Αναστασία για την ηθική στήριξη και υπομονή καθ' όλη τη διάρκεια των μεταπτυχιακών σπουδών.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί ένα αντικείμενο σημαντικού ερευνητικού ενδιαφέροντος εξαιτίας των θετικών και αρνητικών συνεπειών που μπορεί να επιφέρει σε επιχειρήσεις και οργανισμούς.

Το θέμα της παρούσας μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας, «Εργασιακή ικανοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού. Μελέτη περίπτωσης: Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι εσωτερικής φύλαξης του καταστήματος κράτησης Λάρισας», επιλέχθηκε λόγω της απασχόλησής μου στον οργανισμό αυτό και στόχος αυτής της έρευνας είναι η μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης των σωφρονιστικών υπαλλήλων.

Η έρευνα διενεργήθηκε στο κατάστημα κράτησης Λάρισας σε 67 σωφρονιστικούς υπαλλήλους εσωτερικής φύλαξης. Το όργανο μέτρησης που χρησιμοποιήθηκε, ήταν το «Workplace Employment Relations Survey» το οποίο προσαρμόστηκε ώστε να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του καταστήματος κράτησης Λάρισας.

Η έρευνα έδειξε, με τ' αποτελέσματά της, ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι εσωτερικής φύλαξης βιώνουν χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και αντλούν ικανοποίηση μόνο από την εκτέλεση των καθηκόντων η οποία γίνεται με πίστη και αφοσίωση, στο σκοπό και τον κανονισμό λειτουργίας του καταστήματος κράτησης Λάρισας. Για την βελτίωση της εργασιακής ικανοποίησης των σωφρονιστικών υπαλλήλων θα πρέπει ο οργανισμός να αλλάξει την πολιτική που εφαρμόζει, να αναγνωριστούν οι δεξιότητες και τα πτυχία των σωφρονιστικών υπαλλήλων, οι διευθυντές-προϊστάμενοι να αλλάξουν στάση προς τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους, να γίνει παρακολούθηση επιμορφωτικών σεμιναρίων, να γίνουν προσλήψεις και αύξηση του μισθού των σωφρονιστικών υπαλλήλων.

Στο μέλλον θα μπορούσε να γίνει μία έρευνα στην οποία θα συμμετέχουν υπάλληλοι του διοικητικού, του νοσηλευτικού, του ειδικευμένου επιστημονικού και του φυλακτικού προσωπικού. Επιπρόσθετα θα μπορούσε να γίνει μία έρευνα στην οποία θα συμμετέχουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι εσωτερικής φύλαξης όλων των καταστημάτων κράτησης της Ελλάδος.

Λέξεις-Κλειδιά: Εργασιακή ικανοποίηση, παρακίνηση, σωφρονιστικοί υπάλληλοι, κατάστημα κράτησης Λάρισας.

Abstract

Job satisfaction is an object of significant research interest because of the positive and negative consequences that can have on companies and organizations.

The subject of this postgraduate thesis, "Job satisfaction of human resources. Case study: The correctional officers of inside guarding of Larissa's detention center", was selected due to my employment in this organization and the main goal of this survey is to measure job satisfaction amongst correctional officers.

The survey took place at Larissa's detention center involving 67 correctional officers. The measuring instrument used was the "Workplace Employment Relations Survey" which was adapted to meet the requirements of Larissa's detention center.

The results of the survey showed that the correctional officers experience low levels of job satisfaction and derive satisfaction only from performing their duties which is done with loyalty and devotion to the purpose and regulation of operation of Larissa's detention center. In order to improve the satisfaction, the correctional officers derive from their job, the organization should change its implementing policy, the skills and degrees of the correctional officers should be recognized, the managers should change their attitude towards the correctional officers, training seminars should be held, recruitment must be made as well as an increase to the salary of the correctional officers.

In the future, a research could be carried out involving administrative, nursing, special scientific staff and correctional officers. In addition, a research could be carried out in which the correctional officers of all detention centers in Greece will participate.

Key-Words: Job satisfaction, motivation, correctional officers, detention center of Larissa.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Υπεύθυνη Δήλωση	vi
Ευχαριστίες.....	vi
Περίληψη Λέξεις κλειδιά	vi
Abstract Key words.....	vi
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ.....	vi
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	vi
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ.....	vi
<i>Εισαγωγή</i>	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ.....	2
1.1 Προσδιορισμός της έννοιας της εργασιακής ικανοποίησης.....	2
1.2 Θεωρίες εργασιακής ικανοποίησης.....	3
1.2.1 <i>Θεωρίες περιεχομένου</i>	5
1.2.2 <i>Θεωρίες διαδικασιών</i>	7
1.3 Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης.....	8
1.3.1 <i>Παράγοντες του περιβάλλοντος</i>	9
1.3.2 <i>Προσωπικοί παράγοντες</i>	10
1.4 Συνέπειες εργασιακής ικανοποίησης.....	11
1.5 Μέθοδοι μέτρησης εργασιακής ικανοποίησης.....	12
1.5.1 <i>Job Satisfaction Measure-JSM</i>	13
1.5.2 <i>Job Satisfaction Index-JSI</i>	13
1.5.3 <i>Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ</i>	13
1.5.4 <i>Job Descriptive Index-JDI</i>	14
1.5.5 <i>Job Diagnostic Survey- JDS</i>	15
1.5.6 <i>Job Satisfaction Survey – JSS</i>	16
1.5.7 <i>Job in General Scale-JGS</i>	17
1.6 Η σημασία της εργασιακής ικανοποίησης.....	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο : ΤΟ ΣΩΦΡΟΝΙΣΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ.....	19
2.1 Ο θεσμός της φυλακής.....	19

2.2	Το σωφρονιστικό σύστημα στην Ελλάδα σήμερα.....	19
2.2.1	<i>Η δομή και η οργάνωση του σωφρονιστικού συστήματος.....</i>	20
2.2.2	<i>Η λειτουργία του σωφρονιστικού συστήματος.....</i>	21
2.3	Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι.....	24
2.3.1	<i>Το διοικητικό, το ειδικευμένο επιστημονικό και το υγειονομικό προσωπικό.....</i>	24
2.3.2	<i>Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι εσωτερικής φύλαξης-Φυλακτικό προσωπικό.....</i>	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....		28
3.1	Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα.....	28
3.2	Ερευνητικές υποθέσεις.....	29
3.3	Ερευνητική στρατηγική.....	29
3.4	Μέθοδος έρευνας.....	30
3.5	Σχεδιασμός του ερωτηματολογίου.....	30
3.6	Δείγμα της έρευνας.....	31
3.7	Μέθοδος δειγματοληψίας.....	31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο : ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ.....		32
4.1	Αποτελέσματα έρευνας.....	32
4.2	Ανάλυση συσχέτισης Pearson.....	67
4.2.1	<i>Ανάλυση συσχέτισης ερωτήσεων: Σωφρονιστικοί Υπάλληλοι-Κρατούμενοι-Ηλικία-Προϋπηρεσία-Απολαβές-Εκπαίδευση.....</i>	68
4.2.2	<i>Ανάλυση συσχέτισης ερωτήσεων: Διαβίωση-Κρατούμενοι-Ηλικία-Προϋπηρεσία-Απολαβές-Εκπαίδευση.....</i>	69
4.2.3	<i>Ανάλυση συσχέτισης ερωτήσεων: Θεσμικό πλαίσιο-Κρατούμενοι-Ηλικία-Προϋπηρεσία-Απολαβές-Εκπαίδευση.....</i>	70
4.2.4	<i>Ανάλυση συσχέτισης ερωτήσεων: Προϊστάμενοι-Κρατούμενοι-Ηλικία-Προϋπηρεσία-Απολαβές-Εκπαίδευση.....</i>	70
4.3	Ανάλυση t-test.....	72
4.3.1	<i>Επίδραση της εκπαίδευσης σε διάφορες μεταβλητές της Εργασιακής Ικανοποίησης.....</i>	73
4.3.2	<i>Επίδραση της προϋπηρεσίας σε διάφορες μεταβλητές της Εργασιακής Ικανοποίησης.....</i>	74
4.3.3	<i>Επίδραση της επαφής με κρατούμενους σε διάφορες μεταβλητές της</i>	

	<i>Εργασιακής Ικανοποίησης</i>	75
4.3.4	<i>Επίδραση των μηνιαίων απολαβών σε διάφορες μεταβλητές της Εργασιακής Ικανοποίησης</i>	75
4.3.5	<i>Επίδραση της άσκησης άλλης οικονομικής δραστηριότητας σε διάφορες μεταβλητές της Εργασιακής Ικανοποίησης</i>	76
4.4	Έλεγχος αξιοπιστίας Cronbach's α	77
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ– ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....		78
5.1	Παρουσίαση συμπερασμάτων.....	78
5.2	Περιορισμοί και δυσκολίες.....	80
5.3	Προτάσεις μελλοντικής έρευνας.....	81
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....		82
	Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία.....	82
	Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία.....	84
	Νομοθεσία.....	87
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: Ερωτηματολόγιο.....		88
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2: Συσχετίσεις.....		99
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: Αναλύσεις t-test.....		103
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4: Αίτηση άδειας εκπόνησης έρευνας.....		114
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5: Άδεια εκπόνησης έρευνας-Πρακτικό Συμβουλίου Καταστήματος....		115

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 2.1	Καταστήματα Κράτησης, χωρητικότητα και πληρότητα ΙΟΥΝΙΟΣ 2017.....	21
Πίνακας 4.1	Δείκτης Αξιοπιστίας Cronbach's a (alpha).....	77

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα 1.1	Ιεράρχηση των αναγκών κατά Maslow	5
Σχήμα 4.1	Απαντήσεις των σωφρονιστικών υπαλλήλων για τη δουλειά τους.....	32
Σχήμα 4.2	Εργασιακές δεξιότητες	34
Σχήμα 4.3	Ικανοποίηση από πτυχές της εργασίας	35
Σχήμα 4.4	Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων.....	37
Σχήμα 4.5	Ωρες επιπρόσθετης εργασίας	38
Σχήμα 4.6	Απαντήσεις σχετικά με τις υποχρεώσεις των σωφρονιστικών υπαλλήλων.....	39
Σχήμα 4.7	Αποτελέσματα της οικονομικής κρίσης του 2009.....	41
Σχήμα 4.8	Παροχή φροντίδας-βοήθειας.....	42
Σχήμα 4.9	Συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων	42
Σχήμα 4.10	Επαφή με άτομα του εξωτερικού περιβάλλοντος	43
Σχήμα 4.11	Απαντήσεις σχετικά με τη διαβίωση στο Κ.Κ.Λάρισας.....	44
Σχήμα 4.12	Συναισθηματικές καταστάσεις κατά τη διάρκεια της εργασίας	45
Σχήμα 4.13	Ικανοποίηση από εργασία	47
Σχήμα 4.14	Ερωτήσεις σχετικά με την εργασία στο Κ.Κ. Λάρισας	48
Σχήμα 4.15	Ωρες εργασίας.....	50
Σχήμα 4.16	Συστήματα αμοιβών.....	51
Σχήμα 4.17	Προαγωγή.....	51
Σχήμα 4.18	Εξέλιξη.....	52
Σχήμα 4.19	Ενημέρωση των εργαζομένων από τους διευθυντές-προϊστάμενους.....	53
Σχήμα 4.20	Δεκτικότητα των διευθυντών-προϊσταμένων.....	54
Σχήμα 4.21	Σχέσεις μεταξύ διευθυντών-προϊσταμένων και εργαζομένων.....	55
Σχήμα 4.22	Απαντήσεις σχετικά με τους διευθυντές-προϊστάμενους	56
Σχήμα 4.23	Απαντήσεις σχετικά με τους διευθυντές-προϊστάμενους	58
Σχήμα 4.24	Διοικητικές αρμοδιότητες.....	60
Σχήμα 4.25	Επαφή με κρατούμενους.....	60
Σχήμα 4.26	Φύλο.....	61

Σχήμα 4.27	Ηλικία	62
Σχήμα 4.28	Προσωπική κατάσταση.....	62
Σχήμα 4.29	Προστατευόμενα μέλη.....	63
Σχήμα 4.30	Έτη εργασίας	64
Σχήμα 4.31	Έτος πρόσληψης.....	64
Σχήμα 4.32	Εργασιακή σχέση	65
Σχήμα 4.33	Μηνιαίες απολαβές	65
Σχήμα 4.34	Άλλη οικονομική δραστηριότητα	66
Σχήμα 4.35	Εκπαίδευση	66
Σχήμα 4.36	Παρακολούθηση προγράμματος σπουδών.....	67

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένα αντικείμενο ερευνητικού ενδιαφέροντος το οποίο έχει μελετηθεί έντονα από επιστήμονες και ερευνητές διεθνώς. Έχουν αναπτυχθεί πολλές μέθοδοι μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης, οι περισσότερες των οποίων εμπεριέχουν τους παράγοντες των εργασιακών σχέσεων, των αποδοχών, των προοπτικών εξέλιξης και της επικοινωνίας.

Η ικανοποίηση των ατόμων που εργάζονται σε έναν οργανισμό αποτελεί πρωταρχικής σημασίας και ουσιώδη παράγοντα ώστε να εδραιωθεί και να αναπτυχθεί ο οργανισμός αυτός (Μάλλιαρης, 2001). Επιπρόσθετα αυξάνοντας την εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων επιτυγχάνεται αύξηση της παραγωγικότητας, και συνεπώς αύξηση της συνολικής απόδοσης του οργανισμού (Czerpiel et al., 1985).

Στην παρούσα διπλωματική εργασία γίνεται διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης των σωφρονιστικών υπαλλήλων εσωτερικής φύλαξης του καταστήματος κράτησης Λάρισας και έχει ως σκοπό τη μέτρηση της εργασιακής τους ικανοποίησης.

Πέντε είναι τα κεφάλαια στα οποία αναπτύσσεται η παρούσα μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία. Στο πρώτο γίνεται παρουσίαση της θεωρητικής προσέγγισης της εργασιακής ικανοποίησης, με ταυτόχρονο προσδιορισμό της έννοιας της εργασιακής ικανοποίησης και ιδιαίτερη μνεία στις θεωρίες, τους παράγοντες και τις συνέπειες της εργασιακής ικανοποίησης. Επιπλέον γίνεται καταγραφή των πιο διαδεδομένων μεθόδων μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης.

Το δεύτερο κεφάλαιο περιλαμβάνει την περιγραφή του σωφρονιστικού συστήματος, με σαφή αναφορά στο θεσμό της φυλακής και του σωφρονιστικού συστήματος της χώρας μας και ειδικότερα στη λειτουργία, τη δομή και την οργάνωση του σωφρονιστικού συστήματος. Επιπρόσθετα γίνεται καταγραφή των κατηγοριών των σωφρονιστικών υπαλλήλων.

Το τρίτο κεφάλαιο αναφέρεται στο σκοπό της ερευνητικής διαδικασίας, τα ερωτήματα και τις υποθέσεις της έρευνας, την ερευνητική στρατηγική, το σχεδιασμό του ερωτηματολογίου, το δείγμα της έρευνας και τη μέθοδο δειγματοληψίας.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας, ανάλυση συσχέτισης Pearson, ανάλυση t-test και έλεγχος αξιοπιστίας Cronbach's a.

Στο πέμπτο, που είναι το τελευταίο κεφάλαιο, παρατίθενται τα συμπεράσματα και προτάσεις, οι περιορισμοί και οι δυσκολίες της έρευνας, καθώς και προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Στο πρώτο κεφάλαιο θα γίνει διερεύνηση του θέματος με το οποίο ασχολείται η παρούσα εργασία, δηλαδή την εργασιακή ικανοποίηση. Στόχος μας είναι ο προσδιορισμός της έννοιας της εργασιακής ικανοποίησης, η καταγραφή των κατηγοριών θεωριών παρακίνησης και η αποτύπωση των παραγόντων, των συνεπειών και των μεθόδων μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης.

1.1 Προσδιορισμός της έννοιας της εργασιακής ικανοποίησης

Ένα από τα κυρίαρχα θέματα της οργανωτικής ψυχολογίας είναι η εργασιακή ικανοποίηση καθώς σχετίζεται άμεσα με την ψυχολογία του ανθρώπινου δυναμικού, το οποίο όταν αισθάνεται ικανοποιημένο, μπορεί να αυξήσει την αποδοτικότητά του. Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί μία πολυσύνθετη έννοια την οποία αντιμετωπίζουν σε καθημερινή βάση οι διευθυντές και προϊστάμενοι στην παγκόσμια αγορά. Παρά το γεγονός ότι ο όρος αυτός χρησιμοποιείται στην επιστημονική έρευνα αλλά και γενικότερα στην καθημερινή μας ζωή δεν έχει αποσαφηνιστεί πλήρως τι είναι η εργασιακή ικανοποίηση και αυτό έγκειται στην ύπαρξη διαφορετικών προσεγγίσεων της ικανοποίησης που αντλείται από την εργασία, από διάφορους ερευνητές και συγγραφείς.

Το 1935 ο Horrock υποστήριξε ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι οποιοσδήποτε συνδυασμός φυσιολογικών, περιβαλλοντολογικών και ψυχολογικών περιστάσεων, οι οποίοι προκαλούν ένα άτομο να εκφράσει ειλικρινά την ικανοποίηση που αντλεί από την εργασία του. Αν και ένα πλήθος εξωτερικών παραγόντων επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση, η προσέγγιση του Horrock εστιάζει στο πως αισθάνεται ο εργαζόμενος (Candan, 2013).

Αργότερα το 1964 ο Vroom επικεντρώνεται στο ρόλο που έχουν οι εργαζόμενοι στον εργασιακό χώρο. Υποστηρίζει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί αλληλεξάρτηση των υποκειμενικών αντιλήψεων του εργαζόμενου που σχετίζεται με την συντελεστικότητα (instrumentality) της συγκεκριμένης εργασίας στην εξασφάλιση ορισμένων επιθυμητών αποτελεσμάτων στον εργαζόμενο. Το πόσο ελκυστική είναι η εργασία και συνεπώς τι ικανοποίηση αντλεί ο εργαζόμενος από αυτή αποτελεί συνάρτηση όλων όσων πιστεύει ο ίδιος ο εργαζόμενος ότι του αποφέρει η εργασία του.

Το 1972 ο Ghosh αντιλαμβάνεται την εργασιακή ικανοποίηση ως ένα συνδυασμό αρνητικών και θετικών συναισθημάτων που έχει, κατά την προσπάθειά του, το προσωπικό.

Είναι η αντίληψη που έχουν τα άτομα για τις διάφορες μεταβλητές που αφορούν την εργασία όπως τα χαρακτηριστικά της εργασίας και ο φόρτος, τα μέσα μεταφοράς, το αίσθημα ασφάλειας και αξιοπιστίας των θέσεων εργασίας, το επίπεδο ελέγχου επί των ευθυνών και των διαδικασιών της εργασίας, οι σχέσεις με τους επόπτες ως προβλήματα σχετικά με την εργασία (Jiskani et al., 2011).

Ο Locke το 1976 ορίζει την εργασιακή ικανοποίηση ως μία θετική ή ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση, που έρχεται σαν αποτέλεσμα της αποτίμησης των εργασιακών εμπειριών ή γενικότερα της εργασίας. Με τον ορισμό του Locke αναδεικνύεται η σημασία τόσο της γνώσης όσο και του συναισθήματος, ενώ αντικατοπτρίζεται το πώς αισθάνονται τα άτομα σχετικά με τη συνολική εργασία τους, τις θέσεις εργασίας και το βαθμό αρεσκείας ή αντιπάθειας της δουλειάς τους (Spector, 1997).

Ο Locke συσχετίζει τη δυσαρέσκεια και την ικανοποίηση που προκαλεί η εργασία με το σύστημα αξιών του εργαζόμενου, θεωρώντας ότι η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί μία θετική συναισθηματική απόκριση προς το συγκεκριμένο έργο η οποία πηγάζει από την εκτίμηση ότι αυτό επιτρέπει να πληρωθούν οι εργασιακές αξίες του εργαζόμενου. Ο Locke πιστεύει ότι τρεις περιοχές ορίζουν την ικανοποίηση που προσφέρει το επάγγελμα: α) οι αξίες που το άτομο θέλει ή έχει, β) η αντίληψη του ατόμου για την ικανοποίηση αυτών των αξιών από την επιχείρηση στην οποία εργάζεται και γ) η σχετικότητα της σημασίας των αξιών αυτών για το άτομο (Tlaiss & Mendelson, 2013).

Ο όρος εργασιακή ικανοποίηση (job satisfaction) δεν είναι ταυτόσημος με τον όρο υποκίνηση (motivation), παρόλο που αυτοί οι δύο όροι έχουν μια στενή διασύνδεση. Η εργασία θα πρέπει να σχεδιάζεται με τέτοιο τρόπο ώστε να προάγεται η εργασιακή ικανοποίηση και απόδοση, με τεχνικές όπως οι συχνές αλλαγές καθηκόντων, η μεγέθυνση και ο εμπλουτισμός της εργασίας. Ο βαθμός εργασιακής ικανοποίησης επηρεάζεται και από άλλους παράγοντες όπως η μορφή και ο τρόπος διοίκησης, η ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων, η δημιουργία και η ενίσχυση αυτόνομων ομάδων εργασίας (Arvey et al., 1989).

1.2 Η εργασιακή ικανοποίηση και οι θεωρίες παρακίνησης

Σύμφωνα με την επιστήμη της ψυχολογίας τα άτομα έχουν την τάση να εμφανίζουν ορισμένους τρόπους συμπεριφοράς και επιδιώκουν την ικανοποίηση των αναγκών τους μέσω συγκεκριμένων μεθόδων, για την ακρίβεια η συμπεριφορά τους στοχεύει στην ικανοποίηση αυτών των αναγκών (Ξηροτύρη - Κουφίδου, 2001).

Η συμπεριφορά του κάθε ατόμου είναι διαφορετική καθώς οι άνθρωποι είναι διαφορετικοί, με ιδιαιτερότητες που τους κάνουν μοναδικούς. Αυτές οι ατομικές διαφορές είτε διακρίνονται εύκολα, όπως το φύλο, η φυλετική καταγωγή, η ηλικία, η εθνικότητα και οι σωματικές ικανότητες (οι οποίες συνθέτουν μια επιφανειακή διαφορετικότητα) είτε όχι, όπως διαφορές σε αρχές, αξίες και ατομική προσωπικότητα, συνθέτουν τη βαθύτερη διαφορετικότητα (Uhl-Bien et al., 2016).

Η ατομική συμπεριφορά ενεργοποιείται από το κίνητρο, που είναι η κινητήρια δύναμη η οποία αποβλέπει στην επίτευξη συγκεκριμένου στόχου και λειτουργεί μέχρι την επίτευξή του (Μπιτσάνη, 2006). Ακόμη τα κίνητρα που δίνει μία επιχείρηση εμφανίζονται ως προγράμματα ανταμοιβής των εργαζομένων τόσο για την επίτευξη ομαδικών στόχων, όσο και ατομικών (Dessler, 2015).

Ένα από τα πιο σημαντικά θέματα που έχουν να αντιμετωπίσουν τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων είναι η παρακίνηση, η οποία έχει άμεση συσχέτιση με την ανθρώπινη συμπεριφορά και τα κίνητρα που την ενεργοποιούν (Κόντης, 1994). Για να αυξηθεί η απόδοση της επιχείρησης θα πρέπει να γίνει χρήση κατάλληλων τεχνικών ενίσχυσης της παρακίνησης των εργαζομένων, μέσω της ικανοποίησης των τεσσάρων ψυχολογικών κινήτρων τα οποία είναι: α) η ανάγκη για επιβράβευση και επιτυχία, β) η ανάγκη για ανταμοιβές και εξέλιξη, γ) η ανάγκη για αξιοπιστία και δικαιοσύνη και δ) η ανάγκη για δημιουργία σχέσεων και κλίματος αλληλεγγύης (Nohria et al., 2008).

Όμως εργασιακή ικανοποίηση και παρακίνηση είναι δύο έννοιες διαφορετικές, παρόλο που συνδέονται άρρηκτα μεταξύ τους. Αξιοσημείωτο είναι ότι οι διαδικασίες οι οποίες χρησιμοποιούνται για να αναλυθούν τα κίνητρα, είναι πανομοιότυπες με όσες χρησιμοποιούνται στις μελέτες για την εργασιακή ικανοποίηση (Thiagaraj & Thangaswamy, 2017).

Στη διεθνή βιβλιογραφία παρατίθενται δύο βασικές κατηγορίες θεωριών παρακίνησης, οι οποίες είναι: α) οι θεωρίες περιεχομένου (content theories) οι οποίες αφορούν τις βαθύτερες ανάγκες που ενεργοποιούν τη συμπεριφορά και β) οι θεωρίες διαδικασίας (process theories) οι οποίες εξηγούν τον λόγο και τον τρόπο που ενεργοποιείται, λαμβάνει χώρα και ολοκληρώνεται η συμπεριφορά (Σαρμανιώτης 2000).

1.2.1 Θεωρίες περιεχομένου

Η θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών του Abraham Maslow (1954) ορίζει πέντε (5) επίπεδα ατομικών αναγκών ανάλογα με τη σπουδαιότητά τους, η απεικόνιση των οποίων γίνεται με μία πυραμίδα όπου οι βιολογικές ανάγκες τοποθετούνται στη βάση και οι ανάγκες αυτοπραγμάτωσης τοποθετούνται στην κορυφή, επομένως για να προχωρήσει το άτομο στο επόμενο επίπεδο αναγκών της ιεράρχησης θα πρέπει να έχει ικανοποιήσει το προηγούμενο (Gawel, 1996). Οι πρωταρχικές ανάγκες του ατόμου που θα πρέπει να ικανοποιηθούν είναι οι βιολογικές, οι οποίες σχετίζονται με την επιβίωση του (π.χ. στέγαση και τροφή), έπειτα οι ανάγκες για ασφάλεια, με άλλα λόγια να υπάρχει ένα ασφαλές και σταθερό περιβάλλον (π.χ. κοινωνική ασφάλιση και εργασιακή απασχόληση), στη συνέχεια οι κοινωνικές ανάγκες, οι οποίες αφορούν στη συμμετοχή του ατόμου σε διάφορες κοινωνικές ομάδες (π.χ. η φιλία και οι κοινωνικές σχέσεις) (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 2001). Αμέσως μετά ακολουθούν οι ανάγκες αναγνώρισης, οι οποίες αφορούν στην ανάγκη για εκτίμηση τόσο από τους άλλους όσο και από τον ίδιο (π.χ. η υπεροχή και η αυτοεκτίμηση). Τέλος οι ανάγκες αυτοπραγμάτωσης βρίσκονται στην υψηλότερη θέση και επικεντρώνονται στο ότι το άτομο αισθάνεται επιτυχημένο ως προς τους στόχους που έχει θέσει και συνεπώς ως προς τις αξίες του (Μπιτσάνη, 2006).

Σχήμα 1.1 Ιεράρχηση των αναγκών κατά Maslow



Η θεωρία των δύο παραγόντων αναπτύχθηκε το 1959 από τον Frederic Herzberg, σύμφωνα με την οποία, οι αρχικές αιτίες ικανοποίησης από την εργασία αποτελούν τους παράγοντες για την παρακίνηση και βρίσκονται στο περιεχόμενο της εργασίας, ενώ οι αρχικές αιτίες δυσαρέσκειας από την εργασία αποτελούν τους παράγοντες υγιεινής και βρίσκονται στο περιβάλλον εργασίας (Uhl-Bien et al., 2016). Οι παράγοντες παρακίνησης ενισχύουν την αποδοτικότητα, η ενίσχυση της οποίας πραγματοποιείται με την ικανοποίηση και είναι το περιεχόμενο της εργασίας, η αναγνώριση, οι προοπτικές εξέλιξης και ο βαθμός εξουσίας του εργαζόμενου, ενώ οι παράγοντες υγιεινής δεν υποκινούν, αντίθετα η απουσία τους μειώνει την απόδοση, η μείωση της οποίας πραγματοποιείται με την δυσαρέσκεια των εργαζομένων και οι παράγοντες αυτοί είναι ο μισθός, η ασφάλεια της εργασιακής θέσης, η οργάνωση, οι συνθήκες εργασίας, η ποιότητα των σχέσεων και της ηγεσίας (Μπιτσάνη, 2006).

Η θεωρία X και Y αναπτύχθηκε το 1960 από τον Douglas McGregor σύμφωνα με την οποία, η θεωρία Y εμφανίζει την θετική εικόνα ενός εργαζόμενου δηλαδή το να θεωρεί φυσιολογική την υποχρέωση για εργασία, να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και ευθύνες, ενώ η θεωρία X εμφανίζει μια αρνητική εικόνα του εργαζόμενου, καθώς δεν του αρέσει να εργάζεται, δεν έχει σχεδόν καθόλου φιλοδοξίες, δεν αναλαμβάνει τις ευθύνες του και για να εργαστεί αποτελεσματικά θα πρέπει ο προϊστάμενος του να τον επιβλέπει συνεχώς (Σαρμανιώτης, 2000). Στη θεωρία Y η παρακίνηση αφορά κυρίως τις ανάγκες που βρίσκονται στην υψηλότερη βαθμίδα της πυραμίδας του Maslow δηλαδή τις ανάγκες της αυτοπραγμάτωσης και εκτίμησης, ενώ στη θεωρία X η παρακίνηση αφορά στην κάλυψη των βιολογικών αναγκών και των αναγκών ασφαλείας (Ζαβλανός, 2002).

Το 1961 ο David McClelland ανέπτυξε τη θεωρία των επίκτητων αναγκών υποστηρίζοντας ότι η παρακίνηση επηρεάζεται από ανάγκες, η κατάταξη των οποίων γίνεται σε τρεις κατηγορίες οι οποίες είναι: α) η ανάγκη για φιλία και συνεργασία όπου τα άτομα τείνουν να δημιουργούν σχέσεις με τους συναδέλφους και έτσι μειώνονται οι συγκρούσεις μεταξύ τους, β) η ανάγκη για εξουσία η οποία αφορά στην επιθυμία για επιρροή στους υπόλοιπους και οδηγεί στον αυταρχισμό, γ) η ανάγκη για επιτεύγματα όπου τα άτομα τείνουν να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και ευθύνες και χαρακτηρίζονται από υψηλή υπευθυνότητα, ατομισμό και αυτοέλεγχο (Κόντης, 1994) .

Το 1969 ο Clayton Alderfer ανέπτυξε τη θεωρία ERG (Existence-Relatedness-Growth), η οποία εστιάζει στο χώρο εργασίας, υποστηρίζοντας ότι υπάρχουν τρία είδη αναγκών και συγκεκριμένα οι ανάγκες ύπαρξης, σχέσης και ανάπτυξης. Οι ανάγκες

ύπαρξης ικανοποιούνται μέσω του ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, του μισθού και των πρόσθετων παροχών. Η ικανοποίηση των αναγκών σχέσης επιτυγχάνεται με την ανάπτυξη διαπροσωπικών επαφών με τους συναδέλφους, εφόσον αυτές χαρακτηρίζονται από αναγνώριση, σεβασμό, συναισθηματική στήριξη και την αίσθηση ότι ανήκουν κάπου. Οι ανάγκες ανάπτυξης ικανοποιούνται όταν η εργασία, ούσα δημιουργική, παρέχει αυτονομία και προκλήσεις (Jewell & Siegall, 1990).

1.2.2 Θεωρίες διαδικασιών

Η ανάπτυξη της θεωρίας των προσδοκιών έγινε το 1964 από τον Victor Vroom σύμφωνα με την οποία, η παρακίνηση των εργαζομένων ώστε να συμπεριφερθούν με συγκεκριμένο τρόπο εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από αυτό που οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι είναι επιθυμητό ως αποτέλεσμα και από τη δυνατότητα επίτευξης των επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 2001). Η θεωρία των προσδοκιών εξαρτάται από τρεις μεταβλητές οι οποίες είναι: α) η προσδοκία (Expectancy), η οποία αναφέρεται στην καταβαλλόμενη προσπάθεια του εργαζόμενου ώστε οδηγηθεί στο επιθυμητό αποτέλεσμα, β) η συντελεστικότητα (Instrumentality), η οποία παραπέμπει στη σχέση απόδοσης και αποτελέσματος και γ) η ελκυστικότητα ή η αξία της αμοιβής (Valence), η οποία σχετίζεται με την διαφορετική αξία της αμοιβής για τον κάθε εργαζόμενο (Βακόλα και Νικολάου, 2012).

Ο John Stacey Adams το 1965 ανέπτυξε τη θεωρία της ισότητας ή δικαιοσύνης. Σύμφωνα με αυτή, η συμπεριφορά των εργαζομένων είναι ανάλογη με το ποσό δίκαιη και ισότιμη μεταχείριση έχουν σε σύγκριση με την αντίστοιχη μεταχείριση που έχουν λάβει οι λοιποί εργαζόμενοι (Κάτου, 2017). Οι εργαζόμενοι όταν διαπιστώσουν ότι οι αμοιβές τους δεν είναι οι αναμενόμενες για την εργασία που πρόσφεραν και αισθανθούν αδικημένοι τότε θα μειώσουν τις εισροές στην εργασία, ενώ σε αντίθετη περίπτωση αν η αμοιβή τους είναι μεγαλύτερη από εκείνη που ανέμεναν ή μεγαλύτερη από των άλλων συναδέλφων τους, τότε θα αυξήσουν τις εισροές τους στην εργασία (Χυτήρης, 2001). Επιπρόσθετα η θεωρία της δικαιοσύνης συσχετίζει το κίνητρο προς εργασία με το περί δικαίου αίσθημα που έχει ο εργαζόμενος (Μπιτσάνη, 2006), με άμεσο αποτέλεσμα να γίνεται αντιληπτή από τους εργαζόμενους η δικαιοσύνη που υπάρχει στον οργανισμό (Greenberg, 1990).

Το υπόδειγμα του Porter και Lawler (1968) στηρίχθηκε στη θεωρία των προσδοκιών του Vroom, την οποία εξέλιξαν βασιζόμενοι στην υπόθεση ότι η απόδοση αποτελεί συνάρτηση της αλληλεπίδρασης μεταξύ του σθένους, του μέσου, της ικανότητας,

της προσδοκίας και των αντιλήψεων περί ρόλου (Estes & Polnick, 2012). Επομένως, σύμφωνα με τους Porter και Lawler, η παρακίνηση δεν σχετίζεται άμεσα με την απόδοση. Πρότειναν λοιπόν το υπόδειγμα παρακίνησης που πρεσβεύει ότι οι εργαζόμενοι για να πάρουν την απόφαση αν θα βελτιώσουν ή όχι την απόδοσή τους, μετέρχονται ορισμένων εσωτερικών υπολογιστικών διαδικασιών, όπως το να εικάζουν για τις πραγματικές ανταμοιβές (Χυτήρης, 2017).

Η θεωρία της στοχοθέτησης του ψυχολόγου Edwin Locke το 1968 υποστηρίζει ότι η παρακίνηση των ατόμων μπορεί να γίνει όταν υπάρχουν σαφείς και συγκεκριμένοι στόχοι (Σαρμανιώτης, 2000). Η απόδοση των ατόμων ενισχύεται από την ύπαρξη στόχων όταν τα άτομα έχουν την πεποίθηση ότι μπορούν να εκπληρώσουν τους στόχους αυτούς. Επιπρόσθετα η ύπαρξη στόχων οδηγεί στην αφοσίωση των ατόμων τα οποία θεωρούν πως οι στόχοι είναι προσωπικοί και δεν φείδονται προσπαθειών για την επίτευξή τους (Greenberg & Baron, 2013). Το κυριότερο πεδίο εφαρμογής της θεωρίας της στοχοθέτησης του Locke αποτελεί η Διοίκηση με Στόχους (MBO), αφού η διατύπωση και ο καθορισμός συγκεκριμένων στόχων μεταξύ προϊστάμενου και υφιστάμενου, οδηγούν στη μείωση της αβεβαιότητας και ορίζουν την επίδοση των εργαζομένων (Ζαβλανός, 2002).

Η θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας αναπτύχθηκε από τους Hackman και Oldman το 1976. Σύμφωνα με αυτή ορισμένα χαρακτηριστικά της εργασίας, όπως η σπουδαιότητα του καθήκοντος και η ποικιλία των δεξιοτήτων επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό το αίσθημα ευθύνης, το αίσθημα σπουδαιότητας της εργασίας και την γνώση των αποτελεσμάτων που παράγει η εργασία κάθε εργαζόμενου. Υπάρχει επομένως σύνδεση ανάμεσα σ' αυτές τις τρεις ψυχολογικές καταστάσεις και την εργασιακή ικανοποίηση, την εσωτερική υποκίνηση και την ποιότητα εργασίας. Σε αυτή τη θεωρία βασίστηκε ο εμπλουτισμός της εργασίας, μέθοδος με τη χρήση της οποίας αυξάνεται η εργασιακή ικανοποίηση και τα εργασιακά κίνητρα (Loher et al., 1985). Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή συγκεκριμένα εσωτερικά εργασιακά χαρακτηριστικά αποφέρουν θετικά ψυχολογικά αποτελέσματα, όπως αισθήματα υπευθυνότητας και σημαντικότητας, τα οποία με τη σειρά τους οδηγούν στην ικανοποίηση από την εργασία (Judge & Locke., 2000).

1.3 Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης

Έχουν διεξαχθεί αρκετές έρευνες για να προσδιοριστούν οι παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση στην εργασία, με ορισμένες από αυτές να συσχετίζουν την

ικανοποίηση με το περιβάλλον, άλλες έρευνες να εστιάζουν στην προσωπικότητα και άλλες υποστηρίζουν ότι υπάρχει συνάρτηση της εργασιακής ικανοποίησης του περιβάλλοντος και της προσωπικότητας (Spector, 2008).

1.3.1 Παράγοντες του περιβάλλοντος

Ο Spector (1997) αναφέρει ότι η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από παράγοντες του περιβάλλοντος όπως η δικαιοσύνη στον εργασιακό χώρο, τα εργασιακά χαρακτηριστικά και οι αμοιβές. Άλλοι παράγοντες που επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση είναι: α) η σημαντικότητα της εργασίας, β) η τεχνολογία, γ) η εργασιακή και η ψυχολογική ευεξία, δ) η ασυμφωνία και η σύγκρουση ρόλων, ε) η επιτήρηση-εποπτεία και στ) η απογοήτευση και η αποξένωση. Σημαντικό ρόλο στην εργασιακή ικανοποίηση έχουν οι σχέσεις που αναπτύσσονται τόσο με τους συναδέλφους, όσο και με τους προϊσταμένους, καθώς και η στάση που κρατούν οι τελευταίοι (Scarpello & Gampell, 1983).

Τα εργασιακά χαρακτηριστικά αναφέρονται κυρίως στη φύση και το περιεχόμενο των καθηκόντων. Τα χαρακτηριστικά αυτά συνιστούν την πολυπλοκότητα της εργασίας και είναι: α) η ποικιλία των δεξιοτήτων που χρειάζονται για να εκτελεστεί η εργασία, β) η ταυτότητα του καθήκοντος. Για την ακρίβεια ιδιαίτερη σημασία έχει αν ο εργαζόμενος ολοκληρώνει την εργασία του ή μέρος αυτής, γ) η σημαντικότητα του καθήκοντος, δηλαδή η επιρροή που ασκεί έναντι των άλλων εργαζομένων, δ) η αυτονομία, με την έννοια της ελευθερίας του εργαζόμενου να λειτουργήσει όπως αυτός κρίνει για την ολοκλήρωση της εργασίας και ε) η ανατροφοδότηση, δηλαδή ο βαθμός ενημέρωσης των εργαζομένων για το αν κάνουν σωστά την εργασία τους. Συνεπώς η χαμηλή πολυπλοκότητα οδηγεί σε ανία και δυσαρέσκεια, σε αντίθεση με την υψηλή πολυπλοκότητα η οποία οδηγεί σε εργασιακή ικανοποίηση (Hackman & Oldman, 1976).

Η θεωρία των Hackman & Oldman στηρίζεται στην υπόθεση ότι η υποκίνηση των εργαζομένων οφείλεται στην εσωτερική ικανοποίηση η οποία προκύπτει από την εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων. Μπορούμε να συνειδητοποιήσουμε την αξία της εργασίας όταν συνδυαστούν η ταυτότητα και η σημαντικότητα των καθηκόντων με την ποικιλία των δεξιοτήτων. Η αυτονομία έχει ως αποτέλεσμα την υπευθυνότητα και η ανατροφοδότηση βοηθά να γίνουν γνωστά τα αποτελέσματα ώστε όταν κριθεί απαραίτητο να γίνουν διορθωτικές ενέργειες.

Σύμφωνα με την θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας, η ικανοποίηση και η υποκίνηση των εργαζομένων είναι μεγαλύτερη, όταν μία εργασία έχει υψηλή πολυπλοκότητα, μεγάλο ενδιαφέρον και πολλές προκλήσεις (Hackman & Oldman, 1976).

Ο Spector (1997) υποστηρίζει ότι οι εργαζόμενοι οι οποίοι προτιμούν εργασίες με πολλές προκλήσεις και μεγάλο ενδιαφέρον είναι πιο πιθανό να προτιμούν κυρίως διοικητικές ή άλλες εργασίες οι οποίες χαρακτηρίζονται από μεγάλο βαθμό πολυπλοκότητας και συνήθως αποφεύγουν εργασίες που θεωρούν απλές. Από έρευνες που έχουν γίνει, βρέθηκε ότι όσο μεγαλύτερο είναι το εύρος του περιεχομένου της εργασίας, τόσο μεγαλύτερη η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων. Όταν ο εργαζόμενος στην εργασία του έχει ευκαιρίες επίτευξης, αναγνώρισης, ανάπτυξης, αυτονομίας, υπευθυνότητας και ανατροφοδότησης ως προς την παραγωγή, τότε δεν ματαιώνονται οι προσδοκίες του και οι ευκαιρίες αυτές συμβάλλουν στην αυτοεκπλήρωση και αυτοπραγμάτωση του (Johns, 1996).

Άλλες διαστάσεις οι οποίες επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση είναι το ωράριο εργασίας, οι συνθήκες εργασίας, ο ελεύθερος χρόνος, η μονιμότητα, η ασφάλεια και τα επιδόματα. Στα επιδόματα ανήκουν το δικαίωμα συνταξιοδότησης, οι διακοπές και άλλες πρόσθετες παροχές (Johns, 1996).

1.3.2 Προσωπικοί παράγοντες

Στην κατηγορία των προσωπικών παραγόντων ανήκουν η προσωπικότητα, τα προσωπικά χαρακτηριστικά, οι αξίες και εμπειρίες που έχουν αποκτηθεί στο παρελθόν. Τα συναισθήματα και οι εμπειρίες, ως βιώματα των ανθρώπων στην προσωπική τους ζωή αλλά και στον εργασιακό τους χώρο, επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση. Επομένως όταν κάποιος εργαζόμενος έχει θετικά συναισθήματα και ευχάριστες εμπειρίες έχει θετική στάση προς την εργασία του και όταν πληρούνται κι άλλες προϋποθέσεις στον εργασιακό χώρο είναι πιθανότερο να νιώσει ικανοποιημένος.

Επιπρόσθετα το επίπεδο εκπαίδευσης επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση, όπως υποστηρίζει η θεωρία της ισότητας. Όταν δύο εργαζόμενοι διαφορετικού μορφωτικού επιπέδου κατέχουν την ίδια θέση εργασίας με κοινά καθήκοντα, αποδοχές και ευθύνες τότε είναι αναμενόμενο ο εργαζόμενος με το υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο να αντλεί λιγότερη επαγγελματική ικανοποίηση επειδή πιστεύει ότι έχει καλύτερη απόδοση στη δουλειά από τον άλλο συνάδελφό και παρά ταύτα έχουν την ίδια αμοιβή. Αποτέλεσμα αυτής της "αδικίας" είναι μία αίσθηση επαγγελματικής δυσαρέσκειας.

Επιπλέον το νοητικό επίπεδο από μόνο του δεν επιδρά στην επαγγελματική ικανοποίηση, ενώ όταν συνδυαστεί με το είδος της εργασίας μπορεί να αποτελέσει σημαντικό παράγοντα επαγγελματικής ικανοποίησης (Schultz, 1982).

Οι εργαζόμενοι έχουν ανάγκη ενός διαφανούς και δίκαιου συστήματος, που να προσδιορίζει τις αμοιβές και ενός εργασιακού περιβάλλοντος που να χαρακτηρίζεται από δικαιοσύνη όσον αφορά τις αμοιβές, τις προαγωγές και τις ανταμοιβές. Παρ' όλα αυτά, το επίπεδο των αμοιβών έχει ασθενή συσχέτιση με την εργασιακή ικανοποίηση (Spector, 1997).

Σύμφωνα με τη Νικολαΐδου (2010) πέντε (5) είναι οι τύποι εργαζομένων οι οποίοι εκδηλώνουν διαφορετική συμπεριφορά όσον αφορά στην εργασιακή ικανοποίηση: α) ο νευρωτικός, ο οποίος έχει αρνητικό χαρακτήρα, εμπλέκεται συνήθως σε δυσάρεστες καταστάσεις και βιώνει αρνητικές εμπειρίες στο χώρο εργασίας με επακόλουθο την μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση, β) ο εξωστρεφής, ο οποίος βιώνει θετικά συναισθήματα, έχει πολλές κοινωνικές συναναστροφές και φίλους με αποτέλεσμα να είναι πιο πιθανό να βιώσει εργασιακή ικανοποίηση, γ) ο ανοικτός σε εμπειρίες ο οποίος αντιλαμβάνεται το κακό και το καλό, αλλά αυτή η στάση του έχει μικρή συσχέτιση με την εργασιακή ικανοποίηση, δ) ο δεκτικός ο οποίος οδηγείται σε μεγαλύτερα επίπεδα ευημερίας εξαιτίας της μεγαλύτερης υποκίνησης για διαπροσωπική οικειότητα, παρόλα αυτά ο βαθμός συσχέτισης με την εργασιακή ικανοποίηση, αν και είναι θετικός, είναι μικρός και ε) ο ευσυνείδητος, ο οποίος έχει μία συμπεριφορά άμεσα σχετιζόμενη με την εργασιακή ικανοποίηση και δυνητικά μπορεί να ανταμειφθεί με προαγωγή, αύξηση μισθού, αναγνώριση, σεβασμό κ.ά. (Νικολαΐδου, 2010).

1.4 Συνέπειες εργασιακής ικανοποίησης

Η εργασιακή ικανοποίηση έχει συνδεθεί με διάφορες μεταβλητές όπως την απόδοση, το στρες, τις απουσίες και τις αποχωρήσεις από την εργασία. Η εργασιακή ικανοποίηση είναι σημαντική διότι οι πεποιθήσεις και η στάση ενός εργαζόμενου επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τη συμπεριφορά του, με αποτέλεσμα να εργαστεί λιγότερο ή περισσότερο. Η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζει το άτομο ως προς τη γενική ευημερία του, καθώς περνά αρκετά αρκετές ώρες της ημέρας στην εργασία του.

Σύμφωνα με διάφορες έρευνες έχει αποδειχθεί ότι υπάρχει ασθενής συσχέτιση της απόδοσης και της εργασιακής ικανοποίησης λόγω του στενού ορισμού της απόδοσης (Organ, 1988). Ωστόσο αυτή η στενή συσχέτιση οφείλεται σε παράγοντες όπως οι

οικονομικές συνθήκες και η διάρθρωση της εργασίας. Όσο αφορά τις οικονομικές συνθήκες όταν υπάρχει υψηλή ανεργία, ένας εργαζόμενος ο οποίος είναι δυσαρεστημένος θα αποδώσει καλά ώστε να διατηρήσει τη θέση του στην επιχείρηση. Όσον αφορά τη διάρθρωση της εργασίας όταν μία εργασία είναι σχεδιασμένη ώστε να απαιτείται ένα χαμηλό επίπεδο απόδοσης, τότε δεν υπάρχει περιθώριο για μεγαλύτερη ικανοποίηση.

Τα τελευταία χρόνια η σχέση της εργασιακής ικανοποίησης και του εργασιακού στρες έχει αποτελέσει αντικείμενο έρευνας για πολλούς ερευνητές και αυτό συμβαίνει επειδή φαίνεται να υπάρχει ισχυρή συσχέτιση ανάμεσα σε αυτούς τους δύο όρους (Ismail et al., 2015). Αποτελέσματα μιας τέτοιας έρευνας δείχνουν ότι οι λιγότερο ικανοποιημένοι εργαζόμενοι αισθάνονται περισσότερο άγχος, από ότι αυτοί που είναι ικανοποιημένοι με την εργασία τους. Επιπλέον οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι έχουν καλύτερη απόδοση και υγεία, σε αντίθεση με τους δυσαρεστημένους εργαζόμενους (Rahman & Sen, 1987).

Οι κυριότεροι στρεσογόνοι παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν αρνητικά την εργασιακή ικανοποίηση είναι ο υψηλός ρυθμός αποχωρήσεων, ο χαμηλός μισθός, ο ελλιπής εξοπλισμός και η κακή εκπαίδευση.

Οι εργαζόμενοι οι οποίοι είναι δυσαρεστημένοι με την εργασία τους είναι πιθανόν να αναζητήσουν μία άλλη εργασία ή συχνά δηλώνουν ψευδώς ασθενείς. Αντίθετα οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι με την εργασία τους, πολλές φορές εμφανίζονται στην εργασία τους ακόμη και αν είναι ασθενείς.

1.5 Μέθοδοι μέτρησης εργασιακής ικανοποίησης.

Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί έναν παράγοντα μεγάλης σημαντικότητας, που επιδρά στη συμπεριφορά του ανθρώπου και αποτελεί μία πολυδιάστατη έννοια, καθώς δημιουργεί ένα σύνολο μορφών συμπεριφοράς στην εργασία που συσχετίζονται μεταξύ τους και διακρίνονται σε ομάδες (Ζαβλανός, 202). Συνεπώς η μέτρηση της ικανοποίησης, της σχετιζόμενης με την εργασία, αποτελεί αντικείμενο έντονου ερευνητικού ενδιαφέροντος, εξαιτίας του τρόπου με τον οποίο επηρεάζεται η συμπεριφορά των εργαζομένων και συσχετίζεται με τη συνολική ικανοποίηση που βιώνουν στη ζωή τους (Χυτήρης, 2001).

Οι κυριότεροι τρόποι μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης είναι τα ερωτηματολόγια και οι συνεντεύξεις. Οι συνεντεύξεις αν και μας δίνουν πιο λεπτομερή πληροφόρηση αποτελούν πιο χρονοβόρο και ακριβό μέσω έρευνας, ενώ τα ερωτηματολόγια χρησιμοποιούνται σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό λόγω του ότι απευθύνονται

σε μεγάλο αριθμό δείγματος και της ταχύτητας ως προς τη συμπλήρωση τους. Ωστόσο με την εξαγωγή των αποτελεσμάτων είναι δυνατή η ποσοτικοποίηση τους για την ευκολότερη επεξεργασία (Spector, 1997).

Έχουν αναπτυχθεί πολλές μέθοδοι μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης, οι οποίες χρησιμοποιούνται από τη διεθνή επιστημονική κοινότητα. Για να θεωρηθεί μία μέθοδος ιδανική, ως εργαλείο έρευνας θα πρέπει να είναι έγκυρη, αξιόπιστη και διακριτή καθώς μελετά ψυχομετρικά χαρακτηριστικά (Saane et al., 2003).

Ακολούθως θα γίνει παρουσίαση, με χρονολογική σειρά, των πιο διαδεδομένων μεθόδων μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης σύμφωνα με τη βιβλιογραφία.

1.5.1 Job Satisfaction Measure-JSM

Η κλίμακα αυτή αναπτύχθηκε το 1935 από τον Horrock και αποτέλεσε την πρώτη συστηματική προσπάθεια ανάπτυξης κλίμακας εργασιακής ικανοποίησης. Σε αυτή την κλίμακα περιέχονται τέσσερις (4) διαστάσεις, οι οποίες σχετίζονται με τους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης. Οι απαντήσεις των ερωτήσεων αθροίζονται και με το αποτέλεσμα αυτών γίνεται η μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης, όπου δίνεται η ίδια βαρύτητα σε όλες τις απαντήσεις και έτσι διαμορφώνεται ένα αποτέλεσμα από το τέσσερα έως το δεκαοχτώ. Τέλος σε κάθε ερώτηση υπάρχουν διαφορετικές απαντήσεις σε επταβάθμια κλίμακα (Brayfield & Rothe, 1951).

1.5.2 Job Satisfaction Index-JSI

Η ανάπτυξη της κλίμακας αυτής έγινε το 1951 από τους Brayfield και Rothe, στην οποία περιέρχονται δεκαοχτώ (18) προτάσεις, ως προς την έκφραση συναισθημάτων και απόψεων σχετικά με την εργασία. Οι απαντήσεις εκτείνονται από «Διαφωνώ πολύ» έως «Συμφωνώ πολύ» σε πενταβάθμια κλίμακα. Το ερωτηματολόγιο αυτό, αν και θεωρείται ένα από τα παλαιότερα, χρησιμοποιείται ακόμη και σήμερα εξαιτίας της υψηλής του εγκυρότητας και αξιοπιστίας (Kafetsios & Zampetakis, 2008).

1.5.3. Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ

Οι Weiss, England και Dawis ανέπτυξαν το ερωτηματολόγιο αυτό και είχαν ως σκοπό την μέτρηση της ικανοποίησης των εργαζομένων. Το ερωτηματολόγιο Minnesota Satisfaction Questionnaire είναι το πιο εύχρηστο επειδή εξετάζει λεπτομέρειες και συνεπώς μας δίνει καλύτερα αποτελέσματα. Οι απαντήσεις του ερωτηματολογίου

κυμαίνονται σε πενταβάθμια κλίμακα από «Πολύ ικανοποιημένος» έως «Πολύ δυσαρεστημένος». Η πρώτη έκδοση του ερωτηματολογίου αναπτύχθηκε το 1967 η οποία ήταν συνοπτική και συμπεριλάμβανε είκοσι (20) στοιχεία, ενώ μετά από 30 χρόνια το 1997 αναπτύχθηκαν δύο πιο εκτενείς και λεπτομερείς εκδόσεις του ερωτηματολογίου με εκατό (100) στοιχεία. Στην εκτενή κλίμακα συμπεριλαμβάνονται είκοσι (20) παράγοντες και είναι οι παρακάτω:

- Δραστηριότητα
- Επιτεύγματα
- Ποικιλία
- Ελευθερία/Ανεξαρτησία
- Ηθικές αξίες
- Κοινωνική θέση
- Αναγνώριση
- Ασφάλεια
- Συνθήκες εργασίας
- Συναδελφικότητα
- Υπευθυνότητα
- Προαγωγές
- Δημιουργικότητα
- Αμοιβές
- Επίβλεψη, σχετικά με τεχνικά θέματα
- Επίβλεψη, σχετικά με θέματα ανθρωπίνων σχέσεων
- Εξουσία
- Διαδικασίες και πολιτικές
- Παροχή κοινωνικών υπηρεσιών
- Αξιοποίηση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων του προσωπικού (University of Minnesota, 1977).

1.5.4. Job Descriptive Index-JDI

Η ανάπτυξη αυτού του δείκτη έγινε το 1969 από τους Smith, Kendall και Hullin, ο οποίος περιλαμβάνει πέντε (5) διαστάσεις για την εργασιακή ικανοποίηση και είναι οι παρακάτω:

- Αποδοχές

- Αντικείμενο εργασίας
- Επίβλεψη
- Προαγωγές
- Συνάδελφοι

Στην εκτενή έκδοση περιλαμβάνονται 72 στοιχεία, σε υποκλίμακες των εννέα (9) ή των δεκαοχτώ (18) στοιχείων και οι απαντήσεις που διατίθενται είναι «Όχι», «Ναι» και «Δεν είμαι σίγουρος». Επιπλέον ο δείκτης αυτός αποτελεί την πιο διαδεδομένη μέθοδο μέτρησης της ικανοποίησης των εργαζομένων, αφού έχει γίνει μετάφραση σε εννέα (9) γλώσσες, ενώ περισσότερες από δεκαεφτά (17) χώρες έχουν χρησιμοποιήσει αυτή τη μέθοδο (Stanton et al., 2001).

1.5.5 Job Diagnostic Survey- JDS

Η ανάπτυξη της μεθόδου αυτής έγινε το 1974 από τους Hackman και Oldman ώστε να μελετηθεί ο τρόπος με τον οποίο οι εργαζόμενοι επηρεάζονται από τα εργασιακά χαρακτηριστικά. Η κλίμακα τους αποτελείται από οχτώ (8) υποκλίμακες, οι οποίες αφορούν στα παρακάτω στοιχεία:

- Αυτονομία, ο βαθμός ελευθερίας από την εργασία.
- Βαθμό σημαντικότητας από τις επιδράσεις, οι οποίες προέρχονται από την εκτέλεση εργασιών στον εργαζόμενο είτε στο εξωτερικό ή στο εσωτερικό περιβάλλον.
- Δεξιότητες-ικανότητες, αν και κατά πόσο απαιτούνται διάφορες ικανότητες και γνώσεις στην εκτέλεση της εργασίας.
- Ανατροφοδότηση (feedback) από την ίδια την εργασία, να γνωστοποιούνται τα αποτελέσματα και η απόδοση, στους εργαζόμενους.
- Ανατροφοδότηση από τους προϊστάμενους, αν και σε ποιο βαθμό οι προϊστάμενοι έχουν ενημερώσει σχετικά με την απόδοση των υφισταμένων τους.
- Συνεργασία, αν απαιτείται οι εργαζόμενοι να συνεργάζονται με άλλα άτομα για να διεξαχθεί και να ολοκληρωθεί η εργασία.
- Καθήκοντα, τα οποία απαιτούνται για την ολοκλήρωση της εργασίας.

Για την μέτρηση της γενικής ικανοποίησης έγινε χρήση μιας υποκλίμακας πέντε (5) στοιχείων, ενώ για την μέτρηση πέντε (5) πιο συγκεκριμένων παραμέτρων ικανοποίησης έγινε χρήση μιας υποκλίμακας δεκατεσσάρων (14) στοιχείων, τα οποία είναι τα εξής:

- Επίβλεψη (τρία στοιχεία)
- Αμοιβές (δύο στοιχεία)
- Εξέλιξη (τέσσερα στοιχεία)
- Κοινωνικές σχέσεις (τρία στοιχεία)
- Ασφάλεια (δύο στοιχεία)

Για τους ειδικούς παράγοντες ικανοποίησης, το εύρος των διαθέσιμων απαντήσεων είναι σε επταβάθμια κλίμακα από «Εξαιρετικά δυσαρεστημένος» έως «Εξαιρετικά ευχαριστημένος», ενώ το εύρος των απαντήσεων για τη γενική ικανοποίηση είναι σε επταβάθμια κλίμακα από «Διαφωνώ έντονα» έως «Συμφωνώ έντονα» (Hackman & Oldman, 1974).

1.5.6 Job Satisfaction Survey – JSS

Η μέθοδος αυτή αναπτύχθηκε από το Πανεπιστήμιο της Νότιας Φλόριντα (USF) το 1985 από τον Paul E. Spector. Η μέθοδος αυτή αποτελείται από εννέα (9) διαστάσεις και η κάθε διάσταση έχει τέσσερα (4) στοιχεία, συνεπώς τα τριάντα έξι (36) αυτά στοιχεία αποτελούν την κλίμακα. Το σύνολο των ατόμων που αποτελούν το δείγμα θα πρέπει να επιλέξουν απαντήσεις οι οποίες διαρθρώνονται σε εξαβάθμιες κλίμακες από «Διαφωνώ πάρα πολύ» έως «Συμφωνώ πάρα πολύ». Οι εννέα (9) διαστάσεις της μεθόδου Job Satisfaction Survey, είναι οι παρακάτω:

- Αμοιβές/Αποδοχές
- Πρόσθετες παροχές
- Ευκαιρίες εξέλιξης
- Πιθανές ανταμοιβές καλής ή αυξημένης απόδοσης, οι οποίες δεν είναι απαραίτητο να είναι χρηματικές.
- Εργασιακό αντικείμενο
- Συνάδελφοι
- Επικοινωνία
- Επίβλεψη
- Λειτουργικές συνθήκες, όπως οι διάφορες διαδικασίες και κανονισμοί που ρυθμίζουν έναν οργανισμό (Spector, 1997).

1.5.7 Job in General Scale-JGS

Η ανάπτυξη αυτής της μεθόδου έγινε το 1989 από τους Ironson, Smith, Brannick, Gibson και Paul, και είχε σκοπό την μέτρηση της συνολικής ικανοποίησης αναδεικνύοντας τα γενικά αισθήματα των εργαζομένων για την εργασία τους και όχι τα επιμέρους χαρακτηριστικά. Ταυτόχρονα στόχευε στην πρόβλεψη ιδιαίτερων συμπεριφορών όπως οι απουσίες και η παραίτηση από την εργασία (Ironson et al., 1989).

Η κλίμακα αυτή έχει ως βάση το Job Descriptive Index και συμπεριλαμβάνει δεκαοχτώ (18) στοιχεία, ενώ παράλληλα το εύρος των απαντήσεων είναι σε τριτοβάθμια κλίμακα δηλαδή «Όχι», «Ναι» και «Δεν είμαι σίγουρος» (Spector, 1997).

1.6 Η σημασία της εργασιακής ικανοποίησης

Υπάρχουν ποικίλες προσεγγίσεις που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση οι οποίες εστιάζουν είτε στον εργαζόμενο είτε στην επιχείρηση. Πρώτη η ανθρωπιστική προσέγγιση σύμφωνα με την οποία όλοι οι άνθρωποι δικαιούνται να τους συμπεριφέρονται με σεβασμό και δίκαιο τρόπο. Υπό αυτήν την έννοια η εργασιακή ικανοποίηση αντικατοπτρίζει μέχρι ενός βαθμού την καλή μεταχείριση που μπορεί κάποιος να έχει στο χώρο εργασίας. Επιπλέον η εργασιακή ικανοποίηση θα μπορούσε να θεωρηθεί ως προμήνυμα καλής ψυχικής υγείας ή συναισθηματικής ευεξίας. Δεύτερη, η ωφελμιστική προσέγγιση που υποστηρίζει πως η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με συμπεριφορές οι οποίες θα επηρεάσουν την λειτουργία της επιχείρησης (Spector, 1997).

Όσον αφορά στη μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης οι προσεγγίσεις είναι δύο. Η πρώτη είναι η παγκόσμια προσέγγιση σύμφωνα με την οποία η εργασιακή ικανοποίηση αντιμετωπίζεται ως ένα μοναδικό αλλά συνολικό συναίσθημα για την εργασία. Η δεύτερη προσέγγιση επικεντρώνεται σε επιμέρους πτυχές της εργασίας όπως οι εργασιακές συνθήκες η φύση της εργασίας οι ανταμοιβές, η επικοινωνία, οι ευκαιρίες για εξέλιξη και το σύστημα προαγωγών, η επιθεώρηση, η ασφάλεια, οι προϊστάμενοι και οι συνάδελφοι. Μία πιο ξεκάθαρη εικόνα της εργασιακής ικανοποίησης μας δίνει η δεύτερη προσέγγιση διότι υπάρχει πιθανότητα ένας εργαζόμενος να είναι ικανοποιημένος με μία πτυχή της εργασίας του, όπως τις εργασιακές συνθήκες και την ασφάλεια αλλά να είναι δυσαρεστημένος με το σύστημα προαγωγών και τις ευκαιρίες εξέλιξης (Spector, 1997).

Ο Spector (1997) υποστηρίζει ότι η μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης είναι υψίστης σημασίας επειδή σχετίζεται με την εργασιακή απόδοση, την οργανωσιακή δέσμευση, τις απουσίες, τη συχνή εναλλαγή εργασίας, την προσωπική ανάπτυξη, την υγεία

και την ικανοποίηση που αντλούμε από τη ζωή γενικότερα. Συνεπώς οι εργαζόμενοι με χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης είναι πιο πιθανό να εγκαταλείψουν την εργασία τους και να αναζητήσουν κάποια άλλη, σε αντίθεση με αυτούς που νιώθουν ικανοποίηση από την εργασία τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο : ΤΟ ΣΩΦΡΟΝΙΣΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

Στο παρόν κεφάλαιο θα γίνει μια αδρομερής παρουσίαση του θεσμικού και οργανωτικού πλαισίου της φυλακής, θα γίνει ιδιαίτερη αναφορά στο σωφρονιστικό σύστημα της χώρας μας αναλύοντας την οργάνωση και τη λειτουργία του. Στη συνέχεια θα γίνει λεπτομερής μνεία στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους και στις κατηγορίες στις οποίες διακρίνονται.

2.1 Ο θεσμός της φυλακής

Τη δεκαετία του 1960 στις ΗΠΑ δημοσιεύθηκε η μελέτη του Cressey σύμφωνα με την οποία γινόταν ο διαχωρισμός των φυλακών σε δύο τύπους οι οποίοι σχετίζονται ως θεσμοί αλλά στην οργανωτική τους δομή έχουν τεράστιες διαφορές. Στον πρώτο τύπο φυλακών ανήκουν τα καταστήματα κράτησης τα οποία έχουν τιμωρητικό χαρακτήρα και δίνουν ιδιαίτερη σημασία στη φύλαξη και την τιμωρία των κρατουμένων και η οργανωτική τους δύναμη χαρακτηρίζεται από μία αυστηρή γραφειοκρατική ιεραρχία. Στο δεύτερο τύπο φυλακών εντάσσονται τα καταστήματα κράτησης μεταχείρισης, τα οποία αποβλέπουν στην κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων με την χρήση ενδεδειγμένων δράσεων και χαρακτηρίζονται από μια σύνθετη οργανωτική δομή όπου συνυπάρχουν και συνεργάζονται πολλές κατηγορίες προσωπικού όπως διοικητικό προσωπικό, ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό, σωφρονιστικοί υπάλληλοι εσωτερικής φύλαξης κ.ά. (Cressey, 1965).

Ωστόσο ο θεσμός των φυλακής υπήρχε από την αρχαιότητα και η λειτουργία της αποσκοπούσε στην τιμωρία και την απομάκρυνση των παραβατών από την κοινωνία, σε αντίθεση με τη σημερινή εποχή όπου ο στόχος των σωφρονιστικών συστημάτων είναι, κατά κύριο λόγο, ο σωφρονισμός (Αρφαράς, 2015).

Σύμφωνα με την Λαμπροπούλου (1990) η φυλακή ως θεσμός αποτελεί το μέσο τιμωρίας των παραβατών του νόμου και ως οργάνωση αποτελεί το πεδίο εφαρμογής του θεσμού αυτού στην πράξη.

2.2 Το σωφρονιστικό σύστημα στην Ελλάδα σήμερα

Στα τέλη του 19ου αιώνα η σωφρονιστική πολιτική στην Ελλάδα επηρεάστηκε τόσο από τη διαμόρφωση του σωφρονιστικών συστημάτων στην Ευρώπη, όσο και από τις αλλαγές στη διαχείριση του εγκληματικού ζητήματος. Μερικές από τις σημαντικότερες αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν, ήταν ότι βελτιώθηκαν οι συνθήκες διαβίωσης των

κρατούμενων, ενεργοποιήθηκε ο ευεργετικός υπολογισμός των ημερών εργασίας, καθιερώθηκε το απομονωτικό σύστημα και οργανώθηκε διοικητικά η σωφρονιστική υπηρεσία. Στα μέσα του 20ου αιώνα έγινε μια προσπάθεια αναθεώρησης της νομοθεσίας, η οποία είχε ως κατάληξη την εκπόνηση του σωφρονιστικού συστήματος θέτοντας ως στόχο οι κρατούμενοι να επανενταχθούν στην κοινωνία μέσω της αγωγής τους. Η αγωγή και η κοινωνική επανένταξη των κρατούμενων αποτέλεσαν τους στόχους του κώδικα βασικών κανόνων για τη μεταχείριση των κρατούμενων, ο οποίος συντάχθηκε το 1989 και εισήγαγε καινοτόμες διατάξεις που αφορούσαν την ασφαλιστική κάλυψη και την αμοιβή των κρατούμενων που εργάζονται αλλά και την ημιελεύθερη διαβίωση σε ορισμένους από αυτούς (Αλεξιάδης, 2001).

2.2.1 Η δομή και η οργάνωση του σωφρονιστικού συστήματος

Η διάκριση των υπηρεσιών που υπάγονται στο ευρύτερο σωφρονιστικό σύστημα γίνεται σε δύο κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία εντάσσονται οι υπηρεσίες οι οποίες αποβλέπουν στην πρόληψη της εγκληματικότητας των ανηλίκων και είναι οι εξής:

- Εταιρείες Προστασίας Ανηλίκων (ΕΠΑ), οι οποίες είναι Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου τα οποία λειτουργούν υπό την εποπτεία του Υπουργείου Δικαιοσύνης και έχουν έδρα, την έδρα κάθε πρωτοδικείου και αποβλέπουν στην πρόληψη της εγκληματικότητας των ανηλίκων, οι οποίοι τείνουν να έχουν αντικοινωνική συμπεριφορά ή κινδυνεύουν να γίνουν είτε θύματα ή δράστες αξιόποινων πράξεων εξαιτίας ανύπαρκτου ή ακατάλληλου οικογενειακού περιβάλλοντος ή άλλων επιβλαβών κοινωνικών συνθηκών και αιτιών (ΦΕΚ 173/Α/24-8-1995).
- Υπηρεσίες επιμελητών ανηλίκων των δικαστηρίων ανηλίκων οι οποίες είναι υπηρεσίες του Υπουργείου Δικαιοσύνης, λειτουργούν στην περιφέρεια και εδρεύουν όπου υπάρχει δικαστήριο ανηλίκων και την εποπτεία των υπηρεσιών αυτών την έχει ο δικαστής ανηλίκων. Ο σκοπός της λειτουργίας τους είναι η εξωιδρυματική μεταχείριση ανηλίκων οι οποίοι κινδυνεύουν να γίνουν θύματα ή δράστες αξιόποινων πράξεων ή έχουν ήδη διαπράξει αξιόποινες πράξεις.

Στη δεύτερη κατηγορία εντάσσονται τα καταστήματα κράτησης τα οποία διακρίνονται σε γενικά, θεραπευτικά και ειδικά. Στα γενικά καταστήματα κράτησης κρατούνται οι υπόδικοι και ο μεγαλύτερος όγκος των καταδίκων κρατούμενων. Στα θεραπευτικά καταστήματα κρατούνται κυρίως κατάδικοι κρατούμενοι και αποτελούνται

από τα κέντρα απεξάρτησης, το νοσοκομείο και το ψυχιατρείο Κορυδαλλού. Στα ειδικά καταστήματα ανήκουν τα καταστήματα κράτησης νέων, η Κεντρική Αποθήκη Υλικού Φυλακών (ΚΑΥΦ) και οι αγροτικές φυλακές (ΦΕΚ 291/Α/24-12-1999).

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται τα καταστήματα κράτησης που λειτουργούν στη χώρα μας, καθώς και η χωρητικότητα, ο μέσος όρος του αριθμού των κρατουμένων και το ποσοστό πληρότητας των καταστημάτων κράτησης το πρώτο δεκαπενθήμερο του Ιουνίου 2017.

Πίνακας 2.1 Καταστήματα Κράτησης, χωρητικότητα και πληρότητα ΙΟΥΝΙΟΣ 2017

ΧΩΡΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΡΑΤΗΣΗΣ – 1ου ΔΕΚΑΠΕΝΘΗΜΕΡΟΥ ΤΟΥ ΙΟΥΝΙΟΥ 2017											
Α/Α	Κατάστημα Κράτησης	Εμβαδό	Συνολικές Θέσεις	Θέσεις Αντρών	Θέσεις Νέων	Θέσεις Γυναϊκών	Θέσεις Αγροτικών	Θέσεις Απεξάρτησης	Κρατούμενοι	Πληρότητα	
										Αριθμός	Ποσοστό
1	ΑΓΙΑ	988,20	178	0	0	0	178	0	110	-68	61,8%
2	ΑΛΙΚΑΡΝΑΣΣΟΣ	840,00	210	210	0	0	0	0	172	-38	81,9%
3	ΑΜΦΙΣΣΑ	427,94	102	102	0	0	0	0	113	11	110,8%
4	ΑΥΛΩΝΑΣ	1.073,77	217	39	178	0	0	0	216	-1	99,5%
5	ΒΟΛΟΣ	232,80	54	0	54	0	0	0	71	17	131,5%
6	ΓΡΕΒΕΝΑ	2.400,00	600	600	0	0	0	0	550	-50	91,7%
7	ΔΟΜΟΚΟΣ	2.400,00	600	600	0	0	0	0	456	-144	76,0%
8	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	1.645,15	358	259	0	15	0	84	538	180	150,3%
9	ΘΗΒΑ	2.821,03	655	0	0	625	30	0	379	-276	57,9%
10	ΙΩΑΝΝΙΝΑ	294,94	66	66	0	0	0	0	142	76	215,2%
11	Κ.Α.Υ.Φ.	144,10	32	32	0	0	0	0	36	4	112,5%
12	ΚΑΣΣΑΒΕΤΕΙΑ	1.191,11	274	0	63	0	211	0	119	-155	43,4%
13	ΚΑΣΣΑΝΔΡΑ	1.280,45	308	0	0	0	308	0	272	-36	88,3%
14	ΚΑΤΚΕΘ	432,00	96	0	0	0	0	96	52	-44	54,2%
15	ΚΕΡΚΥΡΑ	860,85	138	138	0	0	0	0	169	31	122,5%
16	ΚΟΜΟΤΗΝΗ	721,30	162	162	0	0	0	0	219	57	135,2%
17	ΚΟΡΙΝΘΟΣ	188,30	46	16	30	0	0	0	15	-31	32,6%
18	ΚΟΡΥΔΑΛΛΟΣ	6.439,06	1.396	1.270	0	126	0	0	1.779	383	127,4%
19	ΚΩΣ	249,16	56	56	0	0	0	0	101	45	180,4%
20	ΛΑΡΙΣΑ	2.559,39	554	554	0	0	0	0	635	81	114,6%
21	ΜΑΛΑΝΔΡΙΝΟ	1.845,00	431	431	0	0	0	0	378	-53	87,7%
22	ΝΑΥΠΛΙΟ	1.116,00	273	273	0	0	0	0	314	41	115,0%
23	ΝΕΑΠΟΛΗ	201,98	45	42	0	3	0	0	80	35	177,8%
24	ΝΙΓΡΙΤΑ	1.440,00	360	360	0	0	0	0	345	-15	95,8%
25	ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΚΟΡΥΔΑΛΛΟΥ	1.159,06	253	253	0	0	0	0	189	-64	74,7%
26	ΠΑΤΡΑ	2.088,51	446	446	0	0	0	0	649	203	145,5%
27	ΤΙΡΥΝΘΑ	1.312,25	302	0	0	0	302	0	214	-88	70,9%
28	ΤΡΙΚΑΛΑ	2.400,00	600	600	0	0	0	0	522	-78	87,0%
29	ΤΡΙΠΟΛΗ	234,86	53	53	0	0	0	0	100	47	188,7%
30	ΧΑΛΚΙΔΑ	545,00	127	127	0	0	0	0	177	50	139,4%
31	ΧΑΝΙΑ	1.920,00	480	480	0	0	0	0	331	-149	69,0%
32	ΧΙΟΣ	361,90	82	82	0	0	0	0	111	29	135,4%
33	ΨΥΧΙΑΤΡΕΙΟ ΚΟΡΥΔΑΛΛΟΥ	1.236,34	261	261	0	0	0	0	235	-26	90,0%
	ΣΥΝΟΛΟ	43.050,45	9.815	7.512	325	769	1.029	180	9.789		

Πηγή: Υπουργείο Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

2.2.2 Η λειτουργία του σωφρονιστικού συστήματος

Το 1999 με το νόμο 2776 κυρώνεται ο Σωφρονιστικός Κώδικας, ο οποίος έχει 87 άρθρα και αποτελεί το κυριότερο νομοθέτημα στο οποίο γίνεται ο καθορισμός του τρόπου λειτουργίας των καταστημάτων κράτησης, και το 2014 με το νόμο 4274 (ΦΕΚ 147/Α/ 14-

07-2014) γίνεται τροποποίηση του Σωφρονιστικού Κώδικα. Στα άρθρα του Σωφρονιστικού Κώδικα γίνεται αναφορά:

- Στους κανόνες εκτέλεσης ποινών και μέτρων ασφαλείας κατά της ελευθερίας.
- Στην ισότητα και τη νομιμότητα στη μεταχείριση των κρατουμένων.
- Στα δικαιώματα των κρατουμένων αλλά και στις υποχρεώσεις και τους περιορισμούς των δικαιωμάτων τους.
- Στα όργανα άσκησης σωφρονιστικής πολιτικής όπως το Κεντρικό Επιστημονικό Συμβούλιο Φυλακών (Κ.Ε.Σ.Φ), την Κεντρική Επιτροπή Μεταγωγών (Κ.Ε.Μ.) και το Συμβούλιο Φυλακής (Σ.Φ.).
- Στη διάκριση και τον διαχωρισμό των κρατουμένων αλλά και την μεταχείριση αυτών.
- Στα καταστήματα κράτησης και ιδιαίτερα στον τρόπο σύστασης, τις διακρίσεις, τις κτιριακές εγκαταστάσεις και τους χώρους διαβίωσης των κρατουμένων.
- Στην εισαγωγή και διαβίωση των κρατουμένων στα καταστήματα κράτησης, όπως την διαδικασία εισαγωγής σε καταστήματα κράτησης θεραπευτικά καταστήματα ή νοσηλευτικά ιδρύματα, και όσο αφορά τη διαβίωση γίνεται αναφορά στη διατροφή, την ενδυμασία, την υγειονομική περίθαλψη των κρατουμένων, την καθαριότητα και την υγιεινή στα καταστήματα κράτησης.
- Στα μορφωτικά προγράμματα και τον ελεύθερο χρόνο των κρατουμένων.
- Στην εργασιακή κατάσταση των κρατουμένων, δηλαδή την εργασία και απασχόληση, τον ευεργετικό υπολογισμό ημερών ποινής λόγω εργασίας και την ασφάλιση των κρατουμένων.
- Στην επικοινωνία με το ευρύτερο περιβάλλον της κοινωνίας όπως επισκέψεις συγγενών, άδειες κρατουμένων, τηλεφωνική επικοινωνία κ.ά.
- Στις εναλλακτικές μορφές με τις οποίες μπορούν να εκτίσουν τις ποινές κατά της ελευθερίας οι κρατούμενοι όπως ημιελεύθερη διαβίωση και η παροχή κοινωφελούς εργασίας.
- Στα μέτρα για την εύρυθμη λειτουργία του καταστήματος κράτησης όπως μέτρα ασφαλείας, τάξης και πειθαρχίας.
- Στις μεταγωγές των κρατουμένων.
- Στη λήξη εκτέλεσης των ποινών.
- Στη μετασωφρονιστική μέριμνα.

Ακόμη στα καταστήματα κράτησης βρίσκεται σε ισχύ ο εσωτερικός κανονισμός λειτουργίας ο οποίος τέθηκε σε εφαρμογή με την υπουργική απόφαση 58819/07-04-2003 του Υπουργού Δικαιοσύνης. Στον εσωτερικό κανονισμό γίνεται λεπτομερής αναφορά στις γενικές αρχές με τις οποίες θα πρέπει να λειτουργούν τα καταστήματα κράτησης, στις συνθήκες εκτέλεσης των ποινών και στην εποπτεία των καταστημάτων κράτησης. Επιπλέον γίνεται λεπτομερής προσδιορισμός των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των κρατουμένων αλλά και των αρμοδιοτήτων των σωφρονιστικών υπαλλήλων (ΦΕΚ 463/Β/17-07-2003).

Ωστόσο σε κάθε κατάσταση κράτησης υπάρχει το Συμβούλιο Φυλακής το οποίο απαρτίζεται από τον πρόεδρο ο οποίος είναι ο διευθυντής του καταστήματος και τα μέλη τα οποία είναι ο αρχαιότερος κοινωνικός λειτουργός και ο αρχαιότερος ειδικός επιστήμονας (ψυχολόγος, κοινωνιολόγος, γεωπόνος, νομικός, εκπαιδευτικός).

Υπεύθυνη για την εποπτεία οργάνωσης και λειτουργίας του σωφρονιστικού συστήματος είναι η Γενική Διεύθυνση Αντεγκληματικής και Σωφρονιστικής Πολιτικής του Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Η Γενική Διεύθυνση Αντεγκληματικής και Σωφρονιστικής Πολιτικής είναι αρμόδια για τη χάραξη της σωφρονιστικής πολιτικής στον τομέα καταστολής της εγκληματικότητας με την εποπτεία καλής λειτουργίας των καταστημάτων κράτησης. Στα καταστήματα κράτησης κρατούνται οι υπόδικοι και κατάδικοι τηρώντας πάντα τις αρχές της ίσης μεταχείρισης, της νομιμότητας και του σεβασμού των δικαιωμάτων των κρατουμένων με απώτερο σκοπό την ομαλή κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων. Στη Γενική Διεύθυνση Αντεγκληματικής και Σωφρονιστικής Πολιτικής του Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων υπάγονται οι παρακάτω διευθύνσεις:

- Διεύθυνση Σωφρονιστικής Αγωγής Ενηλίκων.
- Διεύθυνση Πρόληψης Εγκληματικότητας και Σωφρονιστικής Αγωγής Ανηλίκων.
- Διεύθυνση Λειτουργίας Ειδικών Θεραπευτικών Καταστημάτων.
- Διεύθυνση Επιθεώρησης Σωφρονιστικών Καταστημάτων και Ειδικών Καταστημάτων Κράτησης Νέων.
- Διεύθυνση Εξωτερικής Φρούρησης Φυλακών και λοιπών Καταστημάτων.

Το πιο πρόσφατο νομοθέτημα που σχετίζεται με το σωφρονιστικό σύστημα είναι το Προεδρικό Διάταγμα με αριθμό 81/2019, σύμφωνα με το οποίο από το Υπουργείο Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων η Γενική Γραμματεία Αντεγκληματικής Πολιτικής και όλες οι οργανικές μονάδες που υπάγονται σε αυτή, όπως

το Σώμα Επιθεώρησης και Ελέγχου Καταστημάτων Κράτησης, τα Καταστήματα Κράτησης, Σωφρονιστικά και Θεραπευτικά Καταστήματα, τα Ειδικά Θεραπευτικά Καταστήματα, το Ίδρυμα Αγωγής Αρρένων Βόλου, οι Υπηρεσίες Επιμελητών Ανηλίκων και Κοινωνικής Αγωγής, η Κεντρική Αποθήκη Υλικού Φυλακών (ΚΑΥΦ) και η Ιατροδικαστική Υπηρεσία μεταφέρονται στο Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη (Π.Δ. 81/2019 ΦΕΚ 119/Α'9-7-2019).

2.3 Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι

Στην Υπουργική Απόφαση με αριθμό 58819/07-04-2003 ορίζεται ως προσωπικό των καταστημάτων κράτησης το σύνολο των εργαζομένων που υπηρετούν σε αυτά ανεξάρτητα της κατηγορίας, του κλάδου ή της ειδικότητας και ανεξάρτητα αν κατέχουν μόνιμη θέση ή προσωρινή ή ιδιωτικού δικαίου, μερικής ή πλήρους απασχόλησης. Η διάκριση του προσωπικού των καταστημάτων κράτησης γίνεται σε διοικητικό, ειδικευμένο επιστημονικό, υγειονομικό και τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους εσωτερικής φύλαξης ή φυλακτικό προσωπικό. Υπάρχουν κατηγορίες και κλάδοι στους οποίους εντάσσονται τα μέλη του προσωπικού των καταστημάτων κράτησης σύμφωνα με τον Σωφρονιστικό Κώδικα, τον Υπαλληλικό Κώδικα, τον Εσωτερικό Κανονισμό και τον οργανισμό του Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη. Διοικητικός προϊστάμενος όλων των υπηρεσιών στο κατάστημα κράτησης είναι ο Διευθυντής, του οποίου ευθύνη είναι η ομαλή λειτουργία του καταστήματος κράτησης σε όλους τους τομείς και οφείλει να μέριμνα ώστε να εφαρμόζονται ορθά οι νόμοι, οι κανονισμοί, τα διατάγματα και οι εγκύκλιοι ενώ παράλληλα έχει την ευθύνη για τη νομιμότητα της κράτησης κάθε κρατουμένου. Επιπρόσθετα στις αρμοδιότητες του διευθυντή ανήκουν η μέριμνα για την τήρηση της ασφάλειας και της τάξης του καταστήματος κράτησης, η τακτική επιθεώρηση των χώρων του και ο τακτικός έλεγχος όλων των υπηρεσιών, ελέγχει τακτικά την ταμειακή κατάσταση του καταστήματος και επιβλέπει ώστε να τηρούνται ορθά όλα τα βιβλία της γραμματείας, του αρχιφυλακείου, της διαχείρισης, της κοινωνικής υπηρεσίας, του ιατρείου κ.τ.λ. (ΦΕΚ463/Β'17-07-2003).

2.3.1 Το διοικητικό, το ειδικευμένο επιστημονικό και το υγειονομικό προσωπικό

Όλοι οι εργαζόμενοι του οικονομικού τμήματος (διαχειριστής λογιστές) και του τμήματος διοίκησης (γραμματεία) εντάσσονται στο διοικητικό προσωπικό των καταστημάτων κράτησης. Οι αρμοδιότητες των υπαλλήλων της γραμματείας είναι να

διακινούν τα έγγραφα που εξέρχονται και εισέρχονται στην υπηρεσία, να τηρούν και να ενημερώνουν τους φακέλους των κρατουμένων και του ποινικού τους μητρώου, των δικαστικών αρχών, των εισαγγελιών και των προξενικών αρχών όταν πρόκειται για αλλοδαπό κρατούμενο. Ωστόσο στις αρμοδιότητες των υπαλλήλων της γραμματείας συγκαταλέγονται η διαβίβαση αιτήσεων των κρατουμένων, η έκδοση πιστοποιητικών κράτησης, η πληροφόρηση των κρατουμένων, των συνηγόρων και των συγγενών τους και τέλος η ορθή τήρηση των ατομικών φακέλων του προσωπικού του καταστήματος κράτησης (ΦΕΚ463/Β'/17-07-2003).

Οι αρμοδιότητες των υπαλλήλων του οικονομικού τμήματος είναι να τηρούν τα βιβλία Δημόσιου Λογιστικού και Διαχειριστικού Κανονισμού Κεφαλαίων Εργασίας Κρατουμένων, να εκδίδουν τα σχετικά γραμμάτια είσπραξης και τα εντάλματα πληρωμής, να ελέγχουν τη νομιμότητα των πράξεων του διαχειριστή, είναι υπεύθυνοι για την ομαλή παραλαβή οποιουδήποτε είδους προμηθειών και τη συχνή υποβολή των προβλεπόμενων στοιχείων για τη διενέργεια ελέγχου από τις αρμόδιες οικονομικές υπηρεσίες του Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων η Προστασίας του Πολίτη (ΦΕΚ463/Β'/17-07-2003).

Στο ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό εντάσσονται οι ψυχολόγοι, οι κοινωνικοί λειτουργοί, οι κοινωνιολόγοι, οι γεωπόνοι, οι εκπαιδευτικοί και οι εγκληματολόγοι. Στον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας των καταστημάτων κράτησης γίνεται λεπτομερής περιγραφή των αρμοδιοτήτων και των υποχρεώσεων του ειδικευμένου επιστημονικού προσωπικού ώστε οι υπάλληλοι αυτοί να μην παρεκκλίνουν και να λειτουργούν πάντα σύμφωνα με τους κανόνες της επαγγελματικής και επιστημονικής δεοντολογίας με σκοπό την παροχή κάθε δυνατής βοήθειας στους ίδιους τους κρατούμενους καθώς και στο οικογενειακό τους περιβάλλον (ΦΕΚ463/Β'/17-07-2003).

Στο υγειονομικό προσωπικό εντάσσονται οι ιατροί, οι φαρμακοποιοί, οι οδοντίατροι και οι νοσηλεύτες, οι οποίοι είναι αρμόδιοι να παρέχουν ιατρική και φαρμακευτική φροντίδα στους κρατούμενους, να τηρούν τους ιατρικούς φακέλους με στοιχεία που ορίζει ο εσωτερικός κανονισμός λειτουργίας των καταστημάτων κράτησης ενώ είναι υπεύθυνοι για την προμήθεια του υγειονομικού και φαρμακευτικού υλικού (ΦΕΚ463/Β'/17-07-2003).

2.3.2 Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι εσωτερικής φύλαξης-Φυλακτικό προσωπικό

Στο φυλακτικό προσωπικό των καταστημάτων κράτησης περιλαμβάνονται ο αρχιφύλακας, οι υπαρχιφύλακες και οι φύλακες.

Ο αρχιφύλακας είναι ο προϊστάμενος του τμήματος φύλαξης, ο οποίος τελεί υπό τις διαταγές του διευθυντή, μετέχει στο Συμβούλιο Φυλακής όταν αυτό συνεδριάζει, είναι μέλος του Συμβουλίου Εργασίας Κρατουμένων, συγκεντρώνει το προσωπικό του τμήματος φύλαξης για ενημέρωση, έχει ως καθήκον τη διατήρηση της τάξης και της ασφαλείας του καταστήματος κράτησης, και όταν ο διευθυντής και ο νόμιμος αναπληρωτής του απουσιάζουν, είναι αρμόδιος για τη λήψη αποφάσεων που αφορούν στην επέμβαση των αστυνομικών δυνάμεων όταν εκδηλώσουν στάση οι κρατούμενοι στο κατάστημα κράτησης.

Οι υπαρχιφύλακες είναι επιφορτισμένοι με την τήρηση της τάξης της ασφάλειας και της καθαριότητας του καταστήματος και δίνουν αναφορά στον αρχιφύλακα σε καθημερινή βάση για ότι συμβαίνει κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας τους. Επιπρόσθετα οι υπαρχιφύλακες είναι αρμόδιοι να επιβλέπουν τον χώρο εργασίας τους την εργασία των κρατουμένων και τους φύλακες κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας τους.

Στα καθήκοντα του φύλακα ανήκουν η ρύθμιση και η αποτροπή εξόδου των κρατουμένων από την κιγκλίδα του ορόφου ή της πτέρυγας όπου κρατούνται, όταν δεν υπάρχει συγκεκριμένος υπηρεσιακός λόγος, καθώς και η διασφάλιση της επιστροφής του κρατούμενου εντός της κιγκλίδας όταν δεν υπάρχει πλέον λόγος της εξόδου. Επιπλέον διενεργούν έρευνα σε όλους τους χώρους του καταστήματος (κελιά, θαλάμους, γυμναστήριο, προαύλιο, κ.ά.) και κυρίως σωματική έρευνα στους κρατούμενους. Οι φύλακες κρατούν τα κλειδιά τα οποία έχουν παραλάβει κατά την έναρξη της υπηρεσίας τους και τα παραδίδουν όταν λήξει η υπηρεσία τους στον αρχιφύλακα ή τον υπαρχιφύλακα. Απαγορεύεται να έχουν ιδιαίτερες σχέσεις και συναλλαγές με τους κρατούμενους, τους συγγενείς, τους συνηγόρους και τους φίλους των κρατουμένων ενώ το ίδιο ισχύει και για τους προμηθευτές του καταστήματος. Οι φύλακες έχουν υποχρέωση να παραμείνουν στη θέση τους μέχρι τον καθορισμένο χρόνο αλλαγής τους και την εγκαταλείπουν μόνο με την αντικατάστασή τους ενώ στο τέλος της υπηρεσίας τους κάνουν ενημέρωση τον αρχιφύλακα και όταν υπάρχουν έκτακτα συμβάντα υποβάλλουν εγγραφή αναφορά.

Οι υποχρεώσεις του φύλακα ποικίλουν ανάλογα την θέση εργασίας που θα αναλάβει και αυτές οι θέσεις διακρίνονται σε θυρωρό Διοικητηρίου, φύλακα

επισκεπτηρίου, φύλακα γενικών υπηρεσιών, θυρωρό πύλης εσόδου οχημάτων τροφοδοσίας, τοποθέτη στον κεντρικό ηλεκτρονικό έλεγχο, τοποθέτη κεντρικής κιγκλίδας, τοποθέτη κιγκλίδας πτέρυγας, τοποθέτη- επόπτη προαύλιων, τοποθέτη στους ειδικούς χώρους κράτησης και τοποθέτη μαγειρείων (ΦΕΚ463/Β/17-07-2003).

Ο Αρφαράς (2015) αναφέρει ότι οι φύλακες είναι υπεύθυνοι να διατηρούν την τάξη και την ασφάλεια του καταστήματος και κάθε χώρου στον οποίο διαβιούν και εργάζονται κρατούμενοι. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι εσωτερικής φύλαξης έρχονται σε άμεση επαφή με τους κρατούμενους περισσότερο από τους υπαλλήλους άλλων κλάδων του καταστήματος κράτησης και καλούνται επί καθημερινής βάσεως να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις ενός ιδιαίτερου και σκληρού εργασιακού περιβάλλοντος όπου καθημερινό φαινόμενο αποτελούν οι συγκρούσεις μεταξύ των κρατουμένων, ενώ τα τελευταία έτη παρατηρείται αύξηση των βίαιων επιθέσεων προς τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους εσωτερικής φύλαξης.

Σε σχετική έκθεση του Συμβουλίου της Ευρώπης το 2014 (CPT2014) επιβεβαιώνεται ότι είναι ιδιαίτερα αυξημένος ο βαθμός επικινδυνότητας στο χώρο εργασίας των σωφρονιστικών υπαλλήλων εσωτερικής φύλαξης και οι αιτίες του προβλήματος αυτού αποτελούν ο υπερπληθυσμός των κρατουμένων στα καταστήματα κράτησης, η υποστελέχωση του φυλακτικού προσωπικού, ο ανύπαρκτος διαχωρισμός των κρατουμένων και ο αριθμός των αλλοδαπών κρατουμένων, ο οποίος διαρκώς αυξάνεται, σε συνδυασμό με την αδυναμία επικοινωνίας μαζί τους.

Τα καταστήματα κράτησης διαθέτουν συνήθως παλιές κτιριακές εγκαταστάσεις εκτός ελάχιστων όπου υπάρχει μεγάλη έλλειψη χώρου κυρίως λόγω του μεγάλου όγκου των κρατουμένων με άμεσο αποτέλεσμα οι συνθήκες υγιεινής να είναι πολύ περιορισμένες.

Τα κάγκελα και οι γκριζοί τοίχοι αποτελούν τα κυρίαρχα στοιχεία στο χώρο εργασίας, ενώ πηγές εντάσεων αποτελούν οι συγκρούσεις μεταξύ του προσωπικού, η ανύπαρκτη στήριξη της διοίκησης, η μηδενική συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και το κυκλικό ωράριο τα οποία εν τέλει οδηγούν σε ψυχολογικά προβλήματα του προσωπικού (Αρφαράς 2015). Το κυκλικό ωράριο έχει τεράστια συμβολή στην εμφάνιση χαμηλής ποιότητας ζωής για τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους εσωτερικής φύλαξης και επηρεάζει άμεσα την ανάπτυξη των διαπροσωπικών σχέσεων, την άσκηση, τη διατροφή και κυρίως την υγεία λόγω εμφάνισης διαταραχών ύπνου (Μακρυνίκα κ. ά., ,2013).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σε αυτό το κεφάλαιο θα εξετάσουμε τη μεθοδολογία που ακολουθήσαμε για την εκπόνηση της παρούσας εργασίας. Αρχικά θα γίνει ο προσδιορισμός του σκοπού της έρευνας και η αποτύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων και των ερευνητικών υποθέσεων. Στη συνέχεια θα γίνει η παρουσίαση του σχεδιασμού του ερωτηματολογίου και της μεθόδου της δειγματοληψίας.

3.1 Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα

Στα προηγούμενα κεφάλαια παρουσιάστηκε το θεωρητικό υπόβαθρο σύμφωνα με το οποίο αποδεικνύεται η σημαντικότητα της εργασιακής ικανοποίησης τόσο για τον ίδιο τον εργαζόμενο, όσο και για την επιχείρηση στην οποία εργάζεται καθώς επιτυγχάνεται η βελτίωση της απόδοσης και η αύξηση της αφοσίωσης των εργαζομένων προς τον οργανισμό που ανήκουν.

Ο σκοπός της έρευνας, που διεξήχθη στο πλαίσιο της παρούσας διπλωματικής εργασίας, είναι η μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης των σωφρονιστικών υπαλλήλων εσωτερικής φύλαξης του καταστήματος κράτησης Λάρισας.

Τέθηκαν διάφορα ερευνητικά ερωτήματα κατά το σχεδιασμό και την διεξαγωγή της έρευνας τα οποία σχετίζονται με την ικανοποίηση των σωφρονιστικών υπαλλήλων εσωτερικής φύλαξης σε σχέση με το εργασιακό περιβάλλον, την εργασία και τους διευθυντές/προϊσταμένους τους. Συγκεκριμένα τέθηκαν τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα:

- Η υπηρεσία αναγνωρίζει τις δεξιότητες των σωφρονιστικών υπαλλήλων και η αναβάθμιση τους είναι αξιοκρατική;
- Πώς νιώθουν και πώς βλέπουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι το εργασιακό περιβάλλοντος τους;
- Τι είναι αυτό που παρακινεί τους εργαζόμενους ακόμη περισσότερο;
- Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης;
- Η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από την πολιτική του οργανισμού;
- Οι σχέσεις με τους διευθυντές-προϊστάμενους επηρεάζουν τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης;
- Πόσο σημαντικός είναι ο ρόλος του μισθού στη διαμόρφωση του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης;

3.2 Ερευνητικές υποθέσεις

1^η Ερευνητική υπόθεση

Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι οι οποίοι έρχονται σε άμεση επαφή όλη την ώρα με τους κρατούμενους είναι πιο πιθανό να αισθάνονται ένταση πολλές φορές κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας τους.

2^η ερευνητική υπόθεση

Είναι πιο πιθανό οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι με πολλά έτη εργασίας να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους διευθυντές-προϊσταμένους.

3^η ερευνητική υπόθεση

Υπάρχει μεγαλύτερη πιθανότητα οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι οι οποίοι είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης να είναι πιο ικανοποιημένοι με τους διευθυντές-προϊστάμενους, εξαιτίας του ίδιου εκπαιδευτικού επιπέδου, από τους απόφοιτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

4^η ερευνητική υπόθεση

Οι υπάλληλοι οι οποίοι έχουν τις λιγότερες μηνιαίες απολαβές είναι πιο πιθανό να αισθάνονται περισσότερες φορές ανησυχία κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας τους.

5^η ερευνητική υπόθεση

Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι που έχουν και άλλη οικονομική δραστηριότητα είναι πιο πιθανό να θεωρούν την εργασία τους λιγότερο απαιτητική από ότι τη θεωρούν οι συνάδελφοί τους που δεν έχουν άλλη οικονομική δραστηριότητα.

3.3 Ερευνητική στρατηγική

Η ερευνητική στρατηγική η οποία χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα διπλωματική εργασία είναι η μελέτη περίπτωσης, με αντικείμενο μελέτης τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους και ιδιαίτερα τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους εσωτερικής φύλαξης του καταστήματος κράτησης Λάρισας. Στο κατάστημα αυτό απασχολούνται ογδόντα (80)

σωφρονιστικοί υπάλληλοι εσωτερικής φύλαξης και θα γίνει εξέταση ζητημάτων που σχετίζονται με την εργασιακή τους ικανοποίηση και συμπεριφορά.

3.4 Μέθοδος έρευνας

Για την καταγραφή του βαθμού ικανοποίησης από την εργασία των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα, αποφασίσαμε να εκπονήσουμε έρευνα με το εξής θέμα: «Εργασιακή ικανοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού. Μελέτη περίπτωσης: Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι εσωτερικής φύλαξης του καταστήματος κράτησης Λάρισας».

Στην παρούσα εργασία διπλωματική εργασία επιλέχθηκε η μέθοδος της ποσοτικής ανάλυσης με τη χρήση ερωτηματολογίων. Επιλέξαμε τη χρήση ερωτηματολογίων επειδή η συλλογή δεδομένων από ένα ικανοποιητικό αριθμό σωφρονιστικών υπαλλήλων θα μπορούσε να γίνει σε σύντομο χρονικό διάστημα. Με τη χρήση του ερωτηματολογίου διασφαλίζεται η ανωνυμία και η αντικειμενικότητα, αφού όσοι συμμετέχουν στην έρευνα απαντούν στις ίδιες ερωτήσεις. Επιπλέον η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι προαιρετική και τα ερωτηματολόγια που δεν είχαν απαντηθεί πλήρως, δεν συμπεριλήφθηκαν στα δεδομένα του δείγματός μας. Ακόμη μπορεί εύκολα να γίνει η ποσοτικοποίηση και η ανάλυση των απαντήσεων ενός ερωτηματολογίου με τη χρήση κατάλληλου στατιστικού εργαλείου.

3.5 Σχεδιασμός του ερωτηματολογίου

Για την εκπόνηση της ποσοτικής έρευνας έγινε χρήση του αξιόπιστου ερωτηματολογίου «Workplace Employment Relations Survey», το οποίο χρησιμοποιείται στο Ηνωμένο Βασίλειο από το 1980 και η χρηματοδότησή του γίνεται από το Υπουργείο Εμπορίου.

Στην παρούσα έρευνα έγινε χρήση ερωτηματολογίου το οποίο περιείχε κυρίως ερωτήσεις αξιολογικής κλίμακας (κλίμακα Likert), αλλά και πολλαπλών επιλογών, διχοτομικές και συμπλήρωσης.

Η μετάφραση του ερωτηματολογίου στην ελληνική γλώσσα και η προσαρμογή του στα πλαίσια του ελληνικού δημόσιου τομέα, ώστε να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του καταστήματος κράτησης Λάρισας, έγινε με τη βοήθεια και την καθοδήγηση του επιβλέποντα καθηγητή.

3.6 Δείγμα της έρευνας

Το δείγμα της έρευνας απαρτίζεται από τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους εσωτερικής φύλαξης του καταστήματος κράτησης Λάρισας. Το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε σε ογδόντα (80) σωφρονιστικούς υπαλλήλους οι οποίοι αποτελούν το φυλακτικό προσωπικό του καταστήματος κράτησης Λάρισας. Από το σύνολο των ογδόντα (80) ερωτηματολογίων που μοιράστηκαν, επιστράφηκαν εξήντα εφτά (67) ερωτηματολόγια με αποτέλεσμα το ποσοστό των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων να είναι 83,75%.

3.7 Μέθοδος δειγματοληψίας

Αρχικά το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε πιλοτικά από τρεις (3) σωφρονιστικούς υπαλλήλους εσωτερικής φύλαξης του καταστήματος κράτησης Λάρισας, η επιλογή των οποίων έγινε τυχαία. Τους ζητήθηκε να απαντήσουν το ερωτηματολόγιο και σε περίπτωση που αντιμετώπιζαν κάποιο πρόβλημα με τις ερωτήσεις όπως ασάφεια, να γινόταν ενημέρωση με καταγραφή σχολίων προκειμένου οι ερωτήσεις αυτές να επαναδιατυπώνονταν με πιο πλήρη σαφήνεια.

Ο σκοπός επιλογής αυτού του δείγματος ήταν ο καλύτερος έλεγχος της αξιοπιστίας και της εγκυρότητας. Έγινε τεράστια προσπάθεια προκειμένου το ερωτηματολόγιο να χαρακτηρίζεται από σαφήνεια, λιτότητα αλλά να είναι και συνοπτικό με αναμενόμενο αποτέλεσμα οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι να συνεργαστούν, συμπληρώνοντας το ερωτηματολόγιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο : ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Στο τέταρτο κεφάλαιο θα γίνει παρουσίαση των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από τη στατιστική επεξεργασία των στοιχείων καθώς και η παρουσίαση της ανάλυσης συσχέτισης Pearson, της ανάλυσης t-test και του ελέγχου αξιοπιστίας Cronbach's α (alpha) των μεταβλητών του ερωτηματολογίου.

4.1 Αποτελέσματα έρευνας

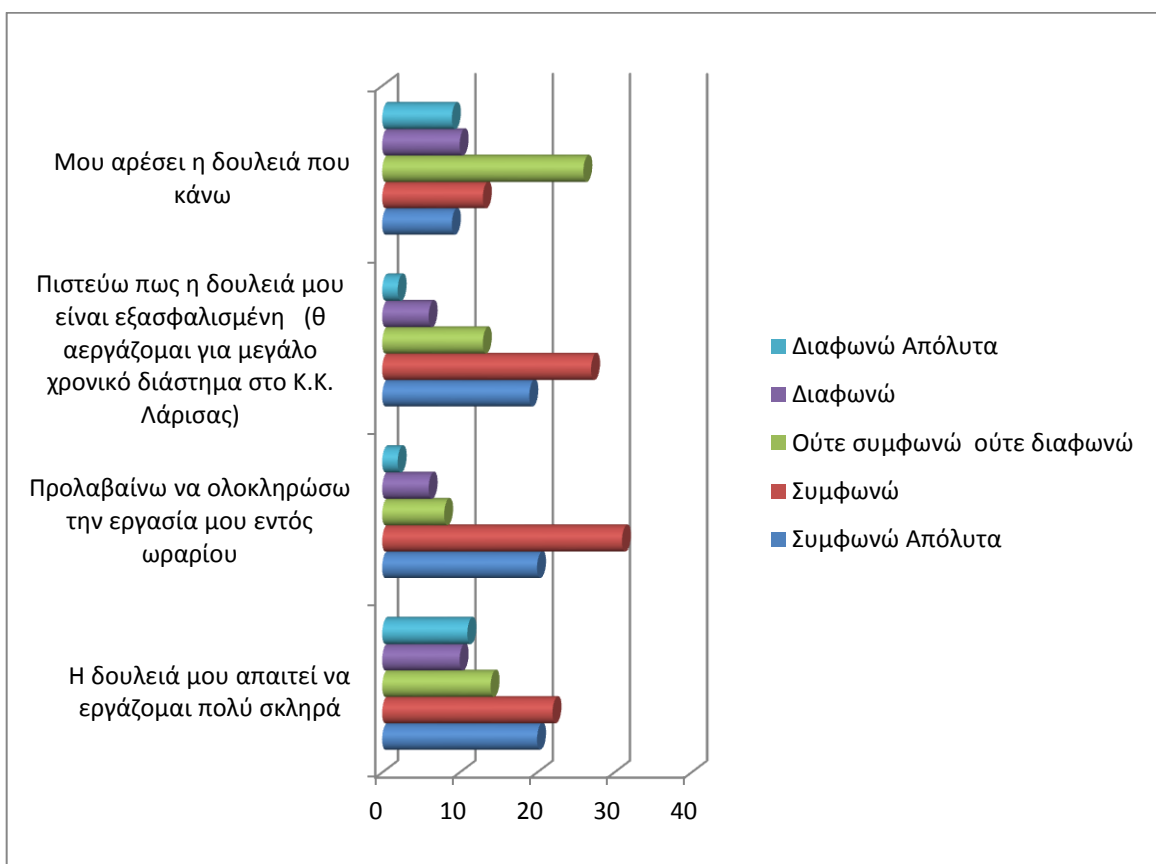
Στην ενότητα αυτή θα γίνει παρουσίαση των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από τη στατιστική επεξεργασία των στοιχείων, τα οποία συλλέχθηκαν από τα ερωτηματολόγια.

A. Απαντήσεις σχετικά με τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους.

Ξεκινώντας το ερωτηματολόγιο, οι πρώτες ερωτήσεις σχετίζονται με τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους

A.1) Συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις ακόλουθες προτάσεις για τη δουλειά σας;

Σχήμα 4.1 Απαντήσεις των σωφρονιστικών υπαλλήλων για τη δουλειά τους



Στο Σχήμα 4.1 γίνεται απεικόνιση των απαντήσεων των σωφρονιστικών υπαλλήλων σε πενταβάθμια κλίμακα (κλίμακα Likert) από διαφωνώ απόλυτα έως συμφωνώ απόλυτα.

- Η δουλειά μου απαιτεί να εργάζομαι πολύ σκληρά.

Το 29,9% των εργαζομένων συμφωνούν απόλυτα, το 32,8% συμφωνούν, το 20,9% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 14,9% διαφωνούν και το 1,5% διαφωνούν απόλυτα. Σύμφωνα με τις παραπάνω απαντήσεις, παρατηρείται ότι οι περισσότεροι σωφρονιστικοί υπάλληλοι χρειάζονται να εργαστούν σκληρά προκειμένου να ανταποκριθούν στην εργασία τους.

- Προλαβαίνω να ολοκληρώσω την εργασία μου εντός ωραρίου.

Το 29,9% των συμμετεχόντων συμφωνεί απόλυτα, το 46,3% συμφωνούν, το 11,9% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 9% διαφωνούν και το 3% διαφωνούν απόλυτα. Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων προλαβαίνουν να ολοκληρώσουν την εργασία τους εντός ωραρίου και ένα μικρό ποσοστό δυσκολεύεται να τα καταφέρει.

- Πιστεύω πως η δουλειά μου είναι εξασφαλισμένη (θα εργάζομαι για μεγάλο χρονικό διάστημα στο Κ.Κ. Λάρισας).

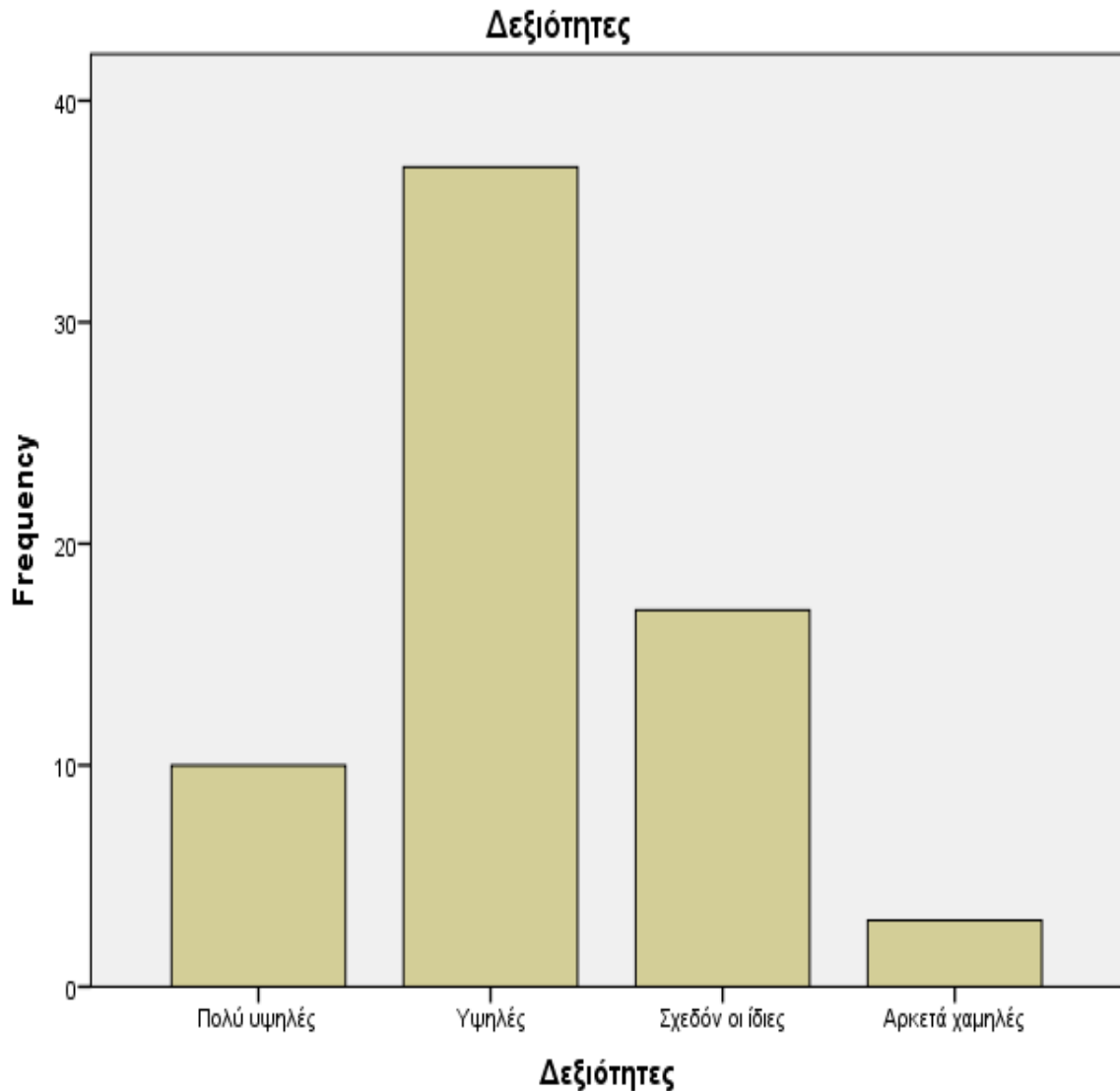
Το 28,4% των σωφρονιστικών υπαλλήλων συμφωνούν απόλυτα, το 40,3% συμφωνούν, το 19,4% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 9% διαφωνούν και το 3% διαφωνούν απόλυτα. Εδώ παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό θεωρεί την εργασία του εξασφαλισμένη.

- Μου αρέσει η δουλειά που κάνω.

Το 13,4% συμφωνούν απόλυτα, το 19,4% συμφωνούν, το 38,8% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 14,9% διαφωνούν και το 13,4% διαφωνούν απόλυτα. Σύμφωνα με τα παραπάνω, παρατηρούμε ότι ο μέσος όρος των σωφρονιστικών υπαλλήλων απαντούν ότι ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν.

A.2) Πόσο καλά πιστεύετε πως οι εργασιακές σας δεξιότητες ταιριάζουν με τις δεξιότητες που απαιτεί η συγκεκριμένη εργασία: « Οι δικές μου δεξιότητες είναι...»

Σχήμα 4.2 Εργασιακές δεξιότητες

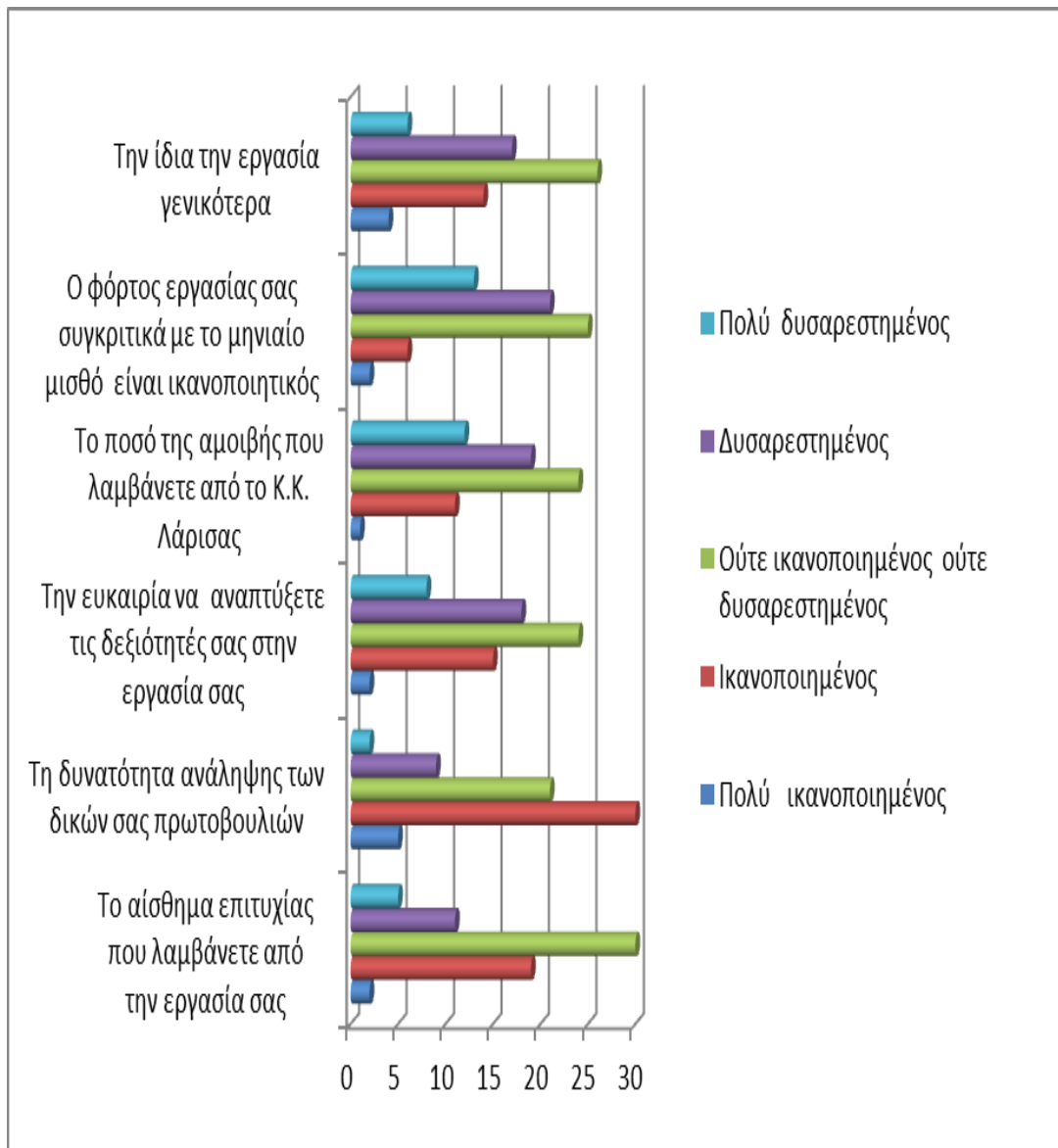


Στο Σχήμα 4.2 απεικονίζονται οι απαντήσεις των εργαζομένων σχετικά με τις δεξιότητές τους και κατά πόσο ταιριάζουν με τις απαιτούμενες δεξιότητες στην εργασία.

Το 14,9% πιστεύει ότι οι δεξιότητές του είναι πολύ υψηλότερες, το 55,2% αρκετά υψηλές, το 25,4% σχεδόν ίδιες και 4,5% αρκετά χαμηλές και κανένας δεν πιστεύει ότι έχει πολύ χαμηλότερες δεξιότητες. Ο μέσος όρος των σωφρονιστικών υπαλλήλων θεωρεί ότι οι δεξιότητές του είναι αρκετά υψηλές.

A.3) Πόσο ικανοποιημένος είστε από τις παρακάτω πτυχές της εργασίας σας;

Σχήμα 4.3 Ικανοποίηση από πτυχές της εργασίας



Στο Γράφημα 4.3 απεικονίζονται οι απαντήσεις των σωφρονιστικών υπαλλήλων σε πενταβάθμια κλίμακα (κλίμακα Likert) από πολύ δυσαρεστημένος έως πολύ ικανοποιημένος.

- Το αίσθημα επιτυχίας που λαμβάνεται από την εργασία σας.

Το 3% των σωφρονιστικών υπαλλήλων αισθάνονται πολύ ικανοποιημένοι, το 28,4% αισθάνονται ικανοποιημένοι, το 44,8% αισθάνονται ούτε ικανοποιημένοι ούτε δυσαρεστημένοι, το 16,4% αισθάνονται δυσαρεστημένοι και το 7,5% αισθάνονται πολύ δυσαρεστημένοι. Από τις απαντήσεις που δόθηκαν, παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό αισθάνονται ούτε ικανοποιημένοι ούτε δυσαρεστημένοι.

- Την δυνατότητα ανάληψης των δικών τους πρωτοβουλιών.

Το 7,5% είναι πολύ ικανοποιημένοι, το 44,8% είναι ικανοποιημένοι, το 31,3% είναι ούτε ικανοποιημένοι ούτε δυσαρεστημένοι, το 13,4% είναι δυσαρεστημένοι και το 3% είναι πολύ δυσαρεστημένοι. Σε αυτό το σημείο παρατηρούμε ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι είναι ικανοποιημένοι αναφορικά με τη δυνατότητα ανάληψης των δικών τους πρωτοβουλιών.

- Την ευκαιρία να αναπτύξετε τις δεξιότητές σας στην εργασία σας.

Το 3% νιώθουν πολύ ικανοποιημένοι, το 22,4% νιώθουν ικανοποιημένοι, το 35,8% νιώθουν ούτε ικανοποιημένοι ούτε δυσαρεστημένοι, το 26,9% νιώθουν δυσαρεστημένοι και το 11,9% νιώθουν πολύ δυσαρεστημένοι. Αναφορικά με την ευκαιρία ανάπτυξης δεξιοτήτων, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι νιώθουν ούτε ικανοποιημένοι ούτε δυσαρεστημένοι.

- Το ποσό της αμοιβής που λαμβάνεται από το Κ.Κ. Λάρισας.

Το 1,5% των σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι πολύ ικανοποιημένοι, το 16,4% είναι ικανοποιημένοι, το 35,8% είναι ούτε ικανοποιημένοι ούτε δυσαρεστημένοι, το 28,4% είναι δυσαρεστημένοι και το 17,9% είναι πολύ δυσαρεστημένοι. Αναφορικά με το ποσό της αμοιβής, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι είναι ούτε ικανοποιημένοι ούτε δυσαρεστημένοι.

- Ο φόρτος εργασίας σας συγκριτικά με το μηνιαίο μισθό είναι ικανοποιητικός.

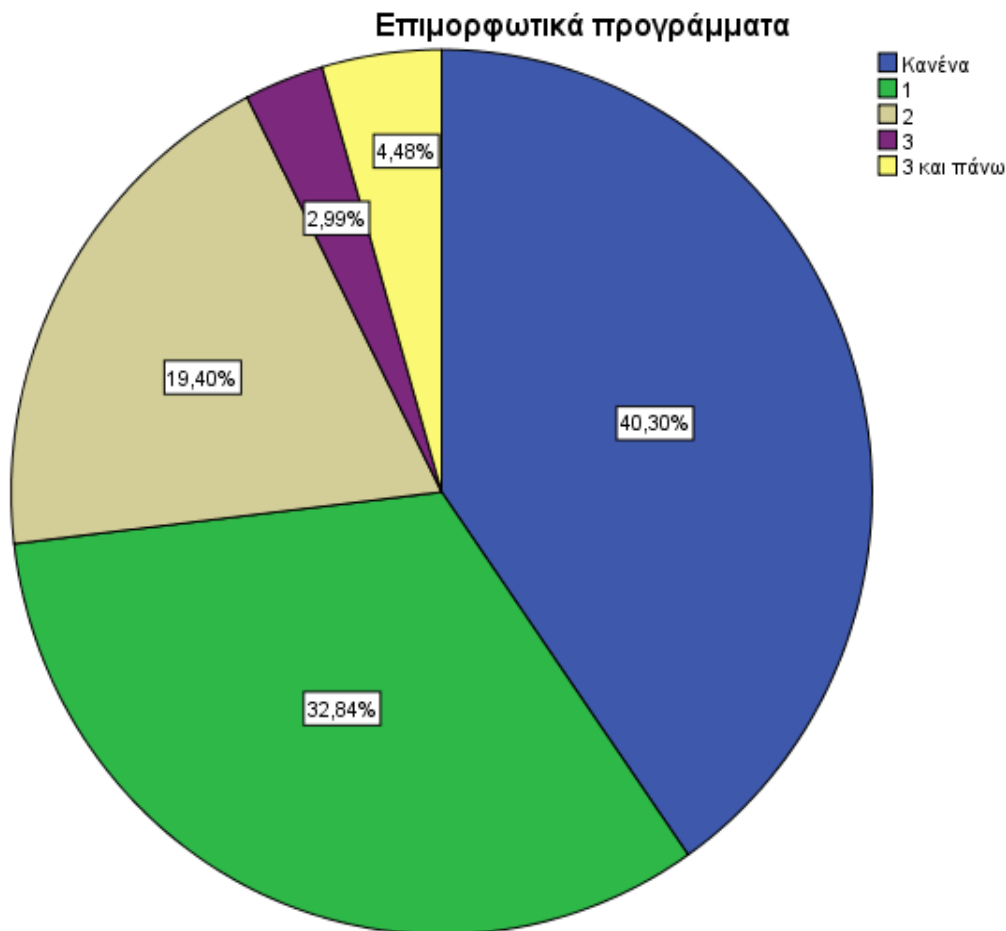
Το 3% των σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι πολύ ικανοποιημένοι, το 9% είναι ικανοποιημένοι, το 37,3% ούτε ικανοποιημένοι ούτε δυσαρεστημένοι, το 31,3% είναι δυσαρεστημένοι και το 19,4% είναι πολύ δυσαρεστημένοι. Αναφορικά με το φόρτο εργασίας συγκριτικά με το μηνιαίο μισθό, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι τείνουν να είναι ικανοποιημένοι.

- Την ίδια την εργασία γενικότερα.

Το 6% είναι πολύ ικανοποιημένοι, το 20,9% είναι ικανοποιημένοι, το 38,8% είναι ούτε ικανοποιημένοι ούτε δυσαρεστημένοι, το 25,4% είναι δυσαρεστημένοι και το 9% είναι πολύ δυσαρεστημένοι. Παρατηρούμε ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι είναι ούτε ικανοποιημένοι ούτε δυσαρεστημένοι όσον αφορά την εργασία γενικότερα.

A.4) Κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σας καριέρας, πόσα προγράμματα επιμόρφωσης έχετε παρακολουθήσει;

Σχήμα 4.4 Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων

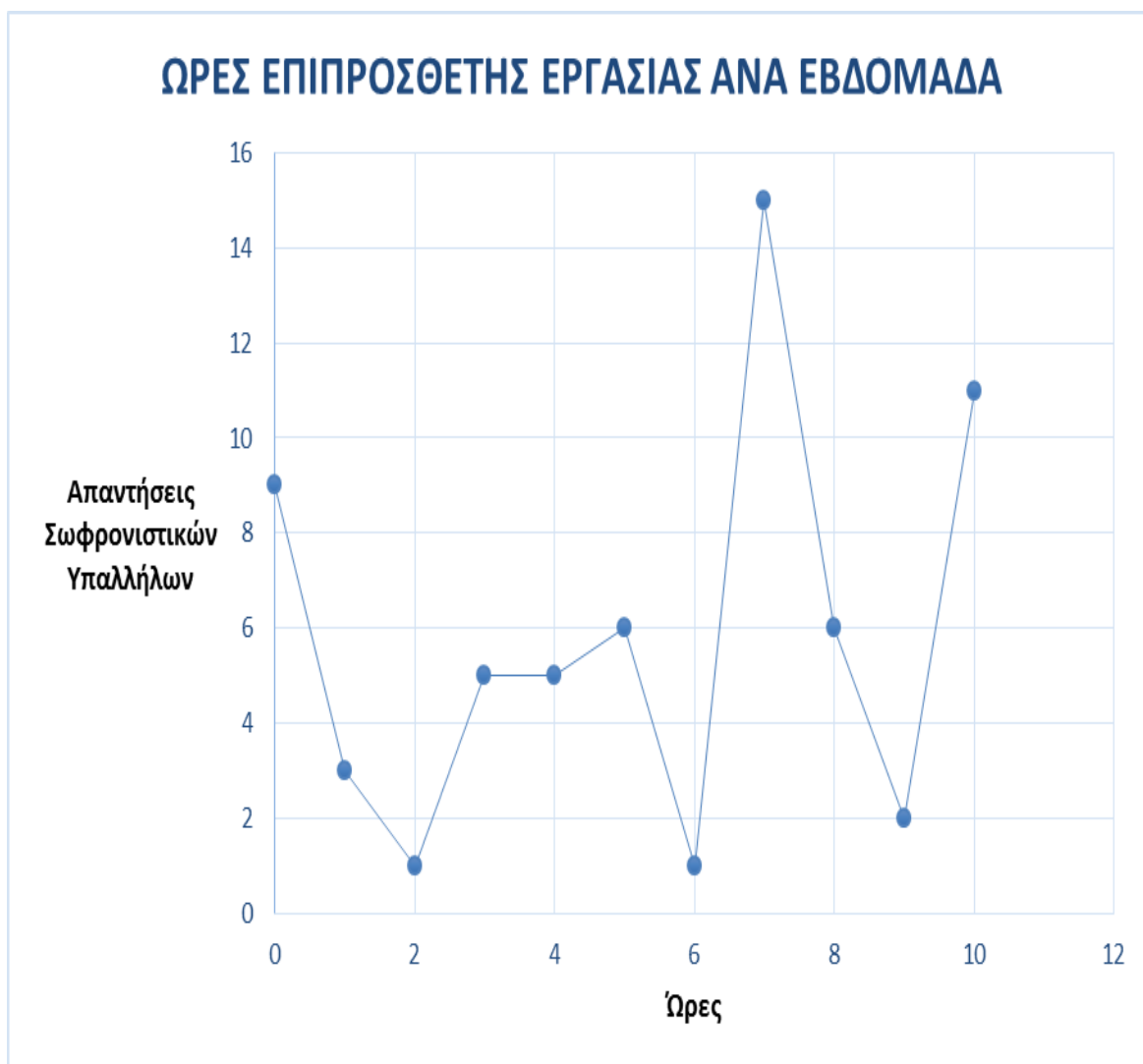


Στο Σχήμα 4.4 γίνεται η απεικόνιση των απαντήσεων που αφορούν στην παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων.

Το 40,3% δεν έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα επιμόρφωσης, το 32,8% έχουν παρακολουθήσει ένα επιμορφωτικό πρόγραμμα, το 19,4% έχουν παρακολουθήσει δύο επιμορφωτικά προγράμματα, το 3% έχουν παρακολουθήσει 3 προγράμματα επιμόρφωσης και το 4,5% έχουν παρακολουθήσει περισσότερα από τρία επιμορφωτικά προγράμματα. Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό δεν έχει λάβει καμία άλλη επιμόρφωση ή έχει λάβει ελάχιστη.

A.5) Πόσες ώρες εργάζεστε επιπλέον των συμφωνηθέντων ωρών σε εβδομαδιαία βάση στο Κ.Κ. Λάρισας;

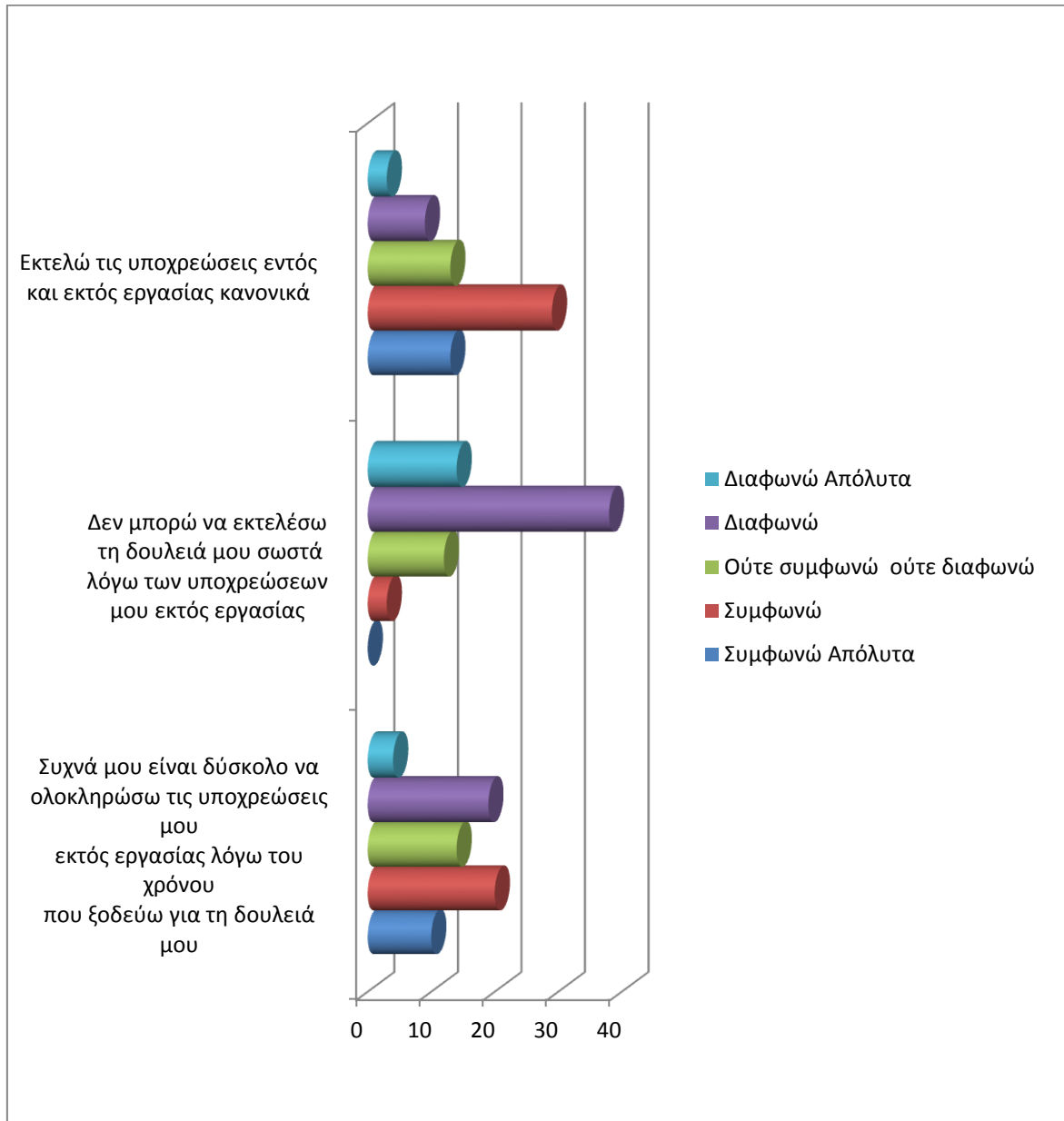
Σχήμα 4.5 Ώρες επιπρόσθετης εργασίας



Στο Σχήμα 4.5 γίνεται η απεικόνιση των επιπρόσθετων ωρών των σωφρονιστικών υπαλλήλων. Παρατηρούμε ότι το 13,4% δεν εργάζονται επιπλέον ώρες, το 4,5% εργάζονται μία ώρα επιπλέον, το 1,5% εργάζονται τρεις ώρες επιπλέον, το 7,5% εργάζονται τέσσερις ώρες επιπλέον, το 7,5% εργάζονται 5 ώρες επιπλέον, το 9% εργάζονται 6 ώρες επιπλέον, το 1,5% εργάζονται 6,5 ώρες επιπλέον, το 22,4% εργάζονται 7 ώρες επιπλέον, το 9% εργάζονται 8 ώρες επιπλέον, το 3% εργάζονται 10 ώρες επιπλέον, το 1,5% εργάζονται 13 ώρες επιπλέον και το 3% εργάζονται 14 ώρες επιπλέον. Από το σύνολο των απαντήσεων των σωφρονιστικών υπαλλήλων, ο μέσος όρος των επιπλέον ωρών που εργάζονται πέρα των συμφωνηθέντων ωρών σε εβδομαδιαία βάση στο Κ.Κ. Λάρισας είναι 6,2 ώρες.

A.6) Σκεφτείτε τις υποχρεώσεις σας τόσο εντός, όσο και εκτός εργασίας. Συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις παρακάτω προτάσεις;

Σχήμα 4.6 Απαντήσεις σχετικά με τις υποχρεώσεις των σωφρονιστικών υπαλλήλων



Στο Σχήμα 4.6 γίνεται η απεικόνιση των απαντήσεων των σωφρονιστικών υπαλλήλων σε πενταβάθμια κλίμακα από διαφωνώ απόλυτα έως συμφωνώ απόλυτα.

➤ Συχνά μου είναι δύσκολο να ολοκληρώσω τις υποχρεώσεις μου εκτός εργασίας λόγω του χρόνου που ξοδεύω για την δουλειά μου.

Το 14,9% των σωφρονιστικών υπαλλήλων συμφωνούν απόλυτα, το 29,9% συμφωνούν, το 20,9% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 28,4% διαφωνούν και το 6% διαφωνούν απόλυτα. Από τις παραπάνω απαντήσεις, παρατηρούμε ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν.

➤ Δεν μπορώ να εκτελέσω τη δουλειά μου σωστά λόγω των υποχρεώσεων μου εκτός εργασίας.

Δεν υπήρξε ούτε μία απάντηση των σωφρονιστικών υπαλλήλων που να συμφωνεί απόλυτα, το 4,5% απάντησαν ότι συμφωνούν, το 17,9% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 56,7% διαφωνούν και το 20,9% διαφωνούν απόλυτα. Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι μπορούν να εκτελέσουν τη δουλειά τους σωστά ανεξάρτητα των υποχρεώσεων που έχουν εκτός εργασίας.

➤ Εκτελώ τις υποχρεώσεις εντός και εκτός εργασίας κανονικά.

Το 19,4% των σωφρονιστικών υπαλλήλων συμφωνούν απόλυτα, το 43,3% συμφωνούν, το 19,4% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 13,4% διαφωνούν και το 4,5% διαφωνούν απόλυτα. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι, σύμφωνα με τις απαντήσεις τους, τείνουν να συμφωνούν ότι εκτελούν τις υποχρεώσεις τους κανονικά εντός και εκτός εργασίας.

A.7) Ποια από τα ακόλουθα συνέβησαν ως αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης του 2009;

➤ Το 70,1% των σωφρονιστικών υπαλλήλων απάντησαν ότι ο φόρτος εργασίας αυξήθηκε.

➤ Το 4,5% των σωφρονιστικών υπαλλήλων απάντησαν ότι καταργήθηκε η θέση εργασίας τους.

➤ Το 4,5% των σωφρονιστικών υπαλλήλων μεταφέρθηκαν σε άλλη θέση εργασίας μέσα στον οργανισμό.

➤ Το 95,5% των σωφρονιστικών υπαλλήλων απάντησαν ότι οι αμοιβές μειώθηκαν.

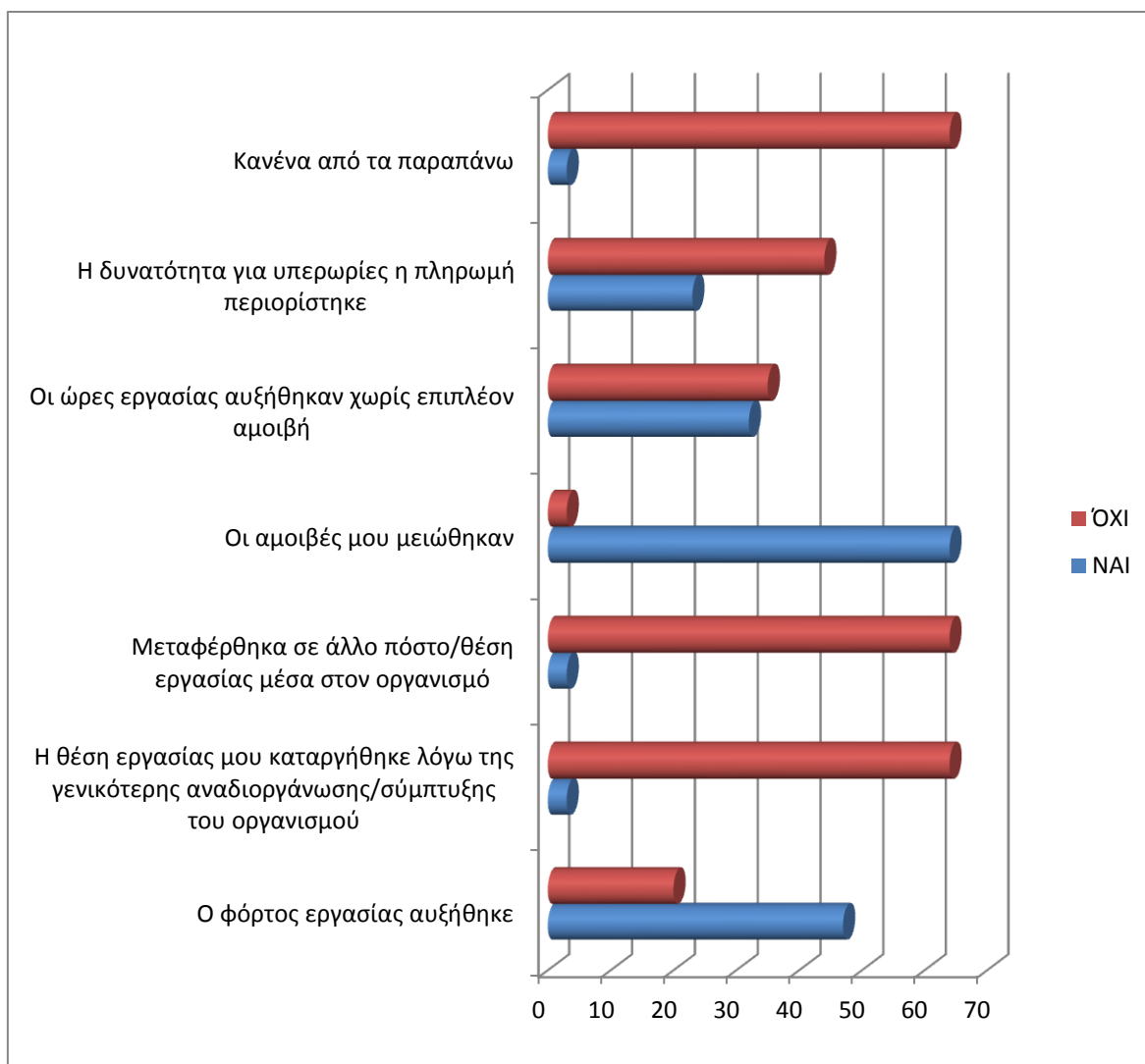
➤ Το 47,8% των εργαζομένων απάντησαν ότι αυξήθηκαν οι ώρες εργασίας χωρίς επιπλέον αμοιβή.

➤ Το 34,3 των εργαζομένων απάντησαν ότι η δυνατότητα για υπερωρίες επί πληρωμή περιορίστηκε.

➤ Το 4,5% απάντησαν ότι κανένα από τα παραπάνω δεν συνέβησαν.

Παρατηρούμε ότι η συντριπτική πλειοψηφία των σωφρονιστικών υπαλλήλων επηρεάστηκαν αρνητικά από την οικονομική κρίση του 2009, με συνέπεια να μειωθούν οι αμοιβές τους και να αυξηθεί ο φόρτος εργασίας τους.

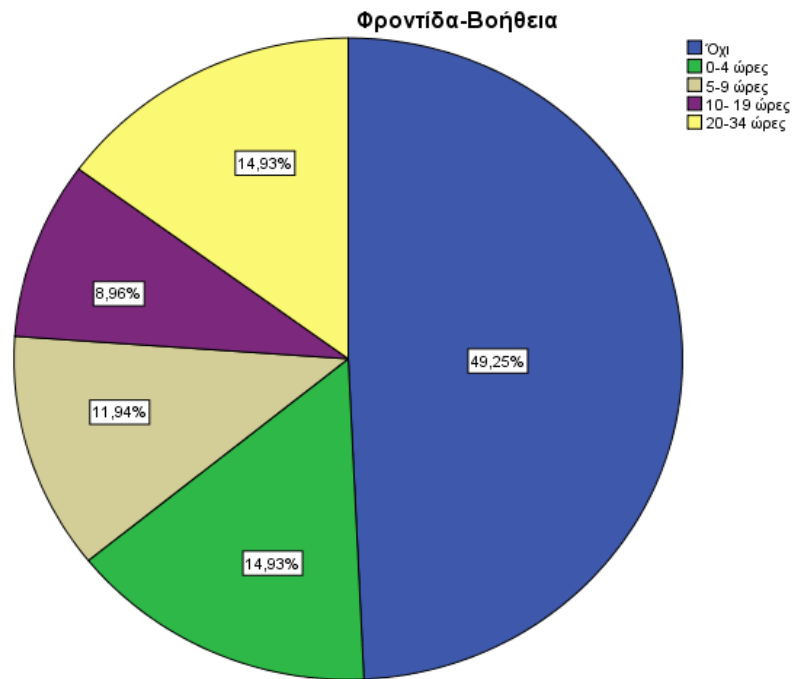
Σχήμα 4.7 Αποτελέσματα της οικονομικής κρίσης του 2009



A.8) Φροντίζετε ή παρέχετε βοήθεια σε μέλη της οικογένειάς σας/φίλους που πάσχουν από μακροχρόνια σωματική ή ψυχική ασθένεια ή αναπηρία ή που αντιμετωπίζουν προβλήματα γήρατος;

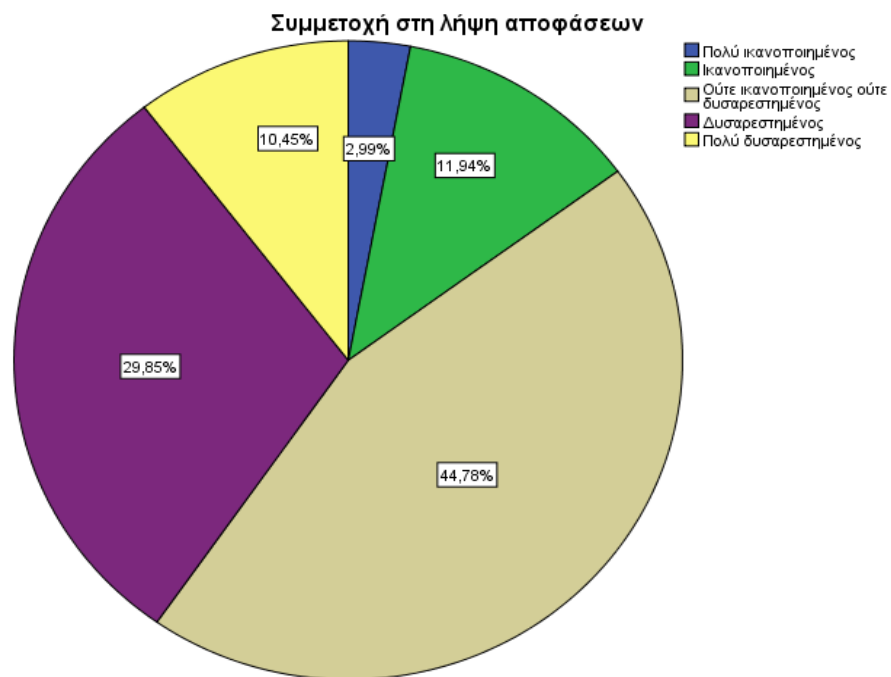
Το 49,3 των σωφρονιστικών υπαλλήλων απάντησαν αρνητικά, το 14,9% αφιερώνουν από 0 έως 4 ώρες ανά εβδομάδα, το 11,9% αφιερώνουν από 5 έως 9 ώρες ανά εβδομάδα, το 9% αφιερώνουν από 10 έως 19 ώρες ανά εβδομάδα και το 14,9% αφιερώνουν από 20 έως 34 ώρες ανά εβδομάδα.

Σχήμα 4.8 Παροχή φροντίδας-βοήθειας



A.9) Πόσο ικανοποιημένοι είσαστε από τη συμμετοχή σας στη λήψη αποφάσεων στο Κ.Κ. Λάρισας;

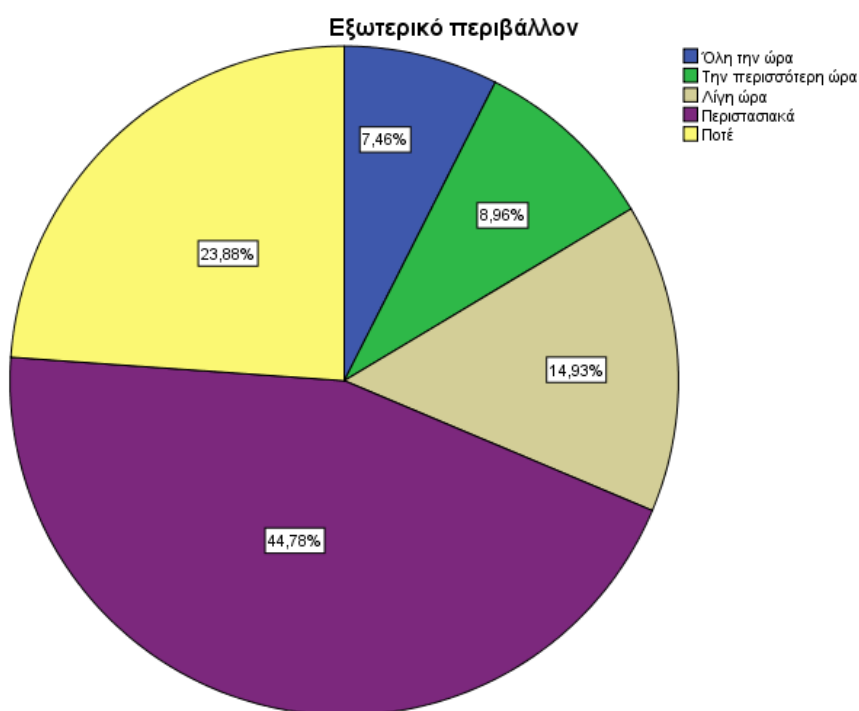
Σχήμα 4.9 Συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων



Σύμφωνα με το Σχήμα 4.9, το 3% των σωφρονιστικών υπαλλήλων απάντησαν ότι είναι πολύ ικανοποιημένοι, το 11,9% είναι ικανοποιημένοι, το 44,8% είναι ούτε ικανοποιημένοι ούτε δυσαρεστημένοι, το 29,9% είναι δυσαρεστημένοι και το 10,4% είναι πολύ δυσαρεστημένοι. Αναφορικά με τη συμμετοχή των σωφρονιστικών υπαλλήλων στη λήψη αποφάσεων στο Κ. Κ. Λάρισας, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι είναι ούτε ικανοποιημένοι ούτε δυσαρεστημένοι.

Α.10) Πόσο συχνά έρχεστε σε άμεση επαφή με άτομα του εξωτερικού περιβάλλοντος του Κ. Κ. Λάρισας όπως προμηθευτές και επισκέπτες (συνηγόρους και συγγενείς κρατουμένων);

Σχήμα 4.10 Επαφή με άτομα του εξωτερικού περιβάλλοντος



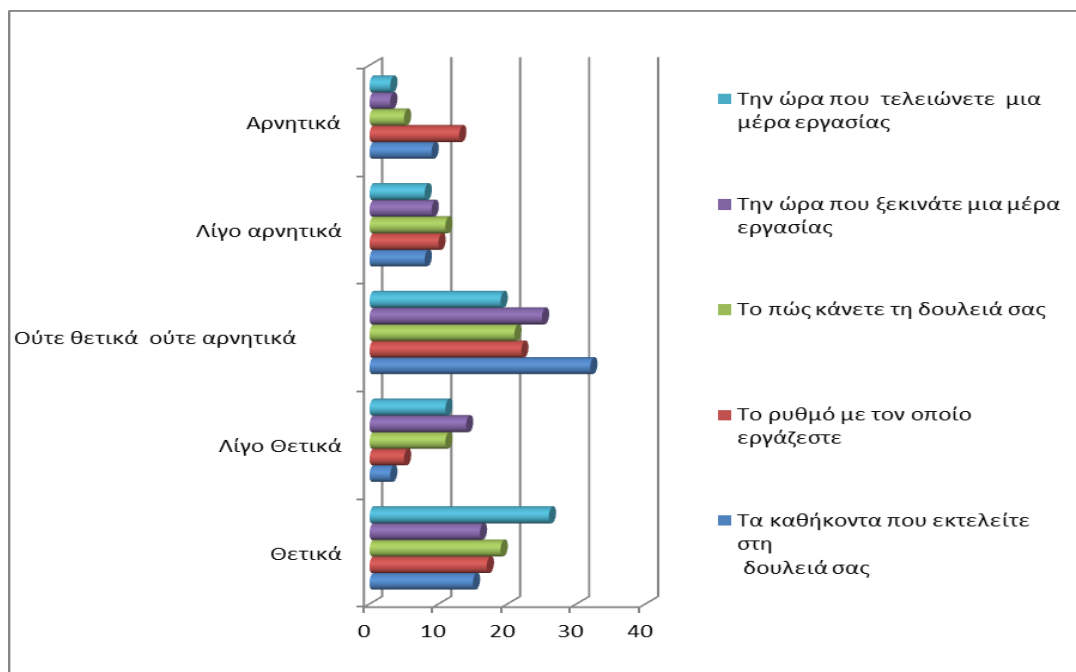
Στο Σχήμα 4.10 απεικονίζονται οι απαντήσεις των σωφρονιστικών υπαλλήλων σε πενταβάθμια κλίμακα από ποτέ έως όλη την ώρα.

Το 7,5% των εργαζομένων έρχονται σε άμεση επαφή όλη την ώρα, το 9% την περισσότερη ώρα, το 14,9% λίγη ώρα, το 44,8% περιστασιακά και το 23,9% δεν έρχονται ποτέ σε άμεση επαφή. Συμπερασματικά θα λέγαμε ότι οι περισσότεροι σωφρονιστικοί υπάλληλοι έρχονται περιστασιακά ή δεν έρχονται ποτέ σε επαφή με άτομα του εξωτερικού περιβάλλοντος του Κ. Κ. Λάρισας.

B. Απαντήσεις σχετικά με τη Διαβίωση.

B.1) Σε γενικές γραμμές, πώς επηρεάζεστε από τα παρακάτω;

Σχήμα 4.11 Απαντήσεις σχετικά με τη διαβίωση στο Κ.Κ.Λάρισας



Στο Σχήμα 4.11 γίνεται απεικόνιση των απαντήσεων των σωφρονιστικών υπαλλήλων σε πενταβάθμια κλίμακα από αρνητικά έως θετικά.

➤ Τα καθήκοντα που εκτελείται στη δουλειά σας.

Το 22,4% των σωφρονιστικών υπαλλήλων απάντησαν ότι επηρεάζονται θετικά, το 4,5% επηρεάζονται λίγο θετικά, το 47,8% δεν επηρεάζονται ούτε θετικά ούτε αρνητικά, το 11,9% επηρεάζονται λίγο αρνητικά και το 13,4% επηρεάζονται αρνητικά. Οι περισσότεροι σωφρονιστικοί υπάλληλοι δεν επηρεάζονται ούτε θετικά ούτε αρνητικά από τα καθήκοντα που εκτελούν στη δουλειά τους.

➤ Το ρυθμό με τον οποίο εργάζεστε.

Το 25,4% των σωφρονιστικών υπαλλήλων επηρεάζονται θετικά από το ρυθμό με τον οποίο εργάζονται, το 7,5% επηρεάζονται λίγο θετικά, το 32,8% δεν επηρεάζονται ούτε θετικά ούτε αρνητικά, το 14,9% επηρεάζονται λίγο αρνητικά και το 19,4% επηρεάζονται αρνητικά. Αναφορικά με το ρυθμό με τον οποίο εργάζονται οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι, οι περισσότεροι δεν επηρεάζονται ούτε θετικά ούτε αρνητικά.

➤ Το πώς κάνετε τη δουλειά σας.

Το 28,4% των σωφρονιστικών υπαλλήλων επηρεάζονται θετικά από το πώς κάνουν τη δουλειά τους, το 16,4% επηρεάζονται λίγο θετικά, το 31,3% δεν επηρεάζονται ούτε θετικά ούτε αρνητικά, το 16,4% επηρεάζονται λίγο αρνητικά και το 7,5% επηρεάζονται αρνητικά. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι τείνουν να επηρεάζονται λίγο θετικά από το πώς κάνουν τη δουλειά τους.

- Την ώρα που ξεκινάτε μία μέρα εργασίας.

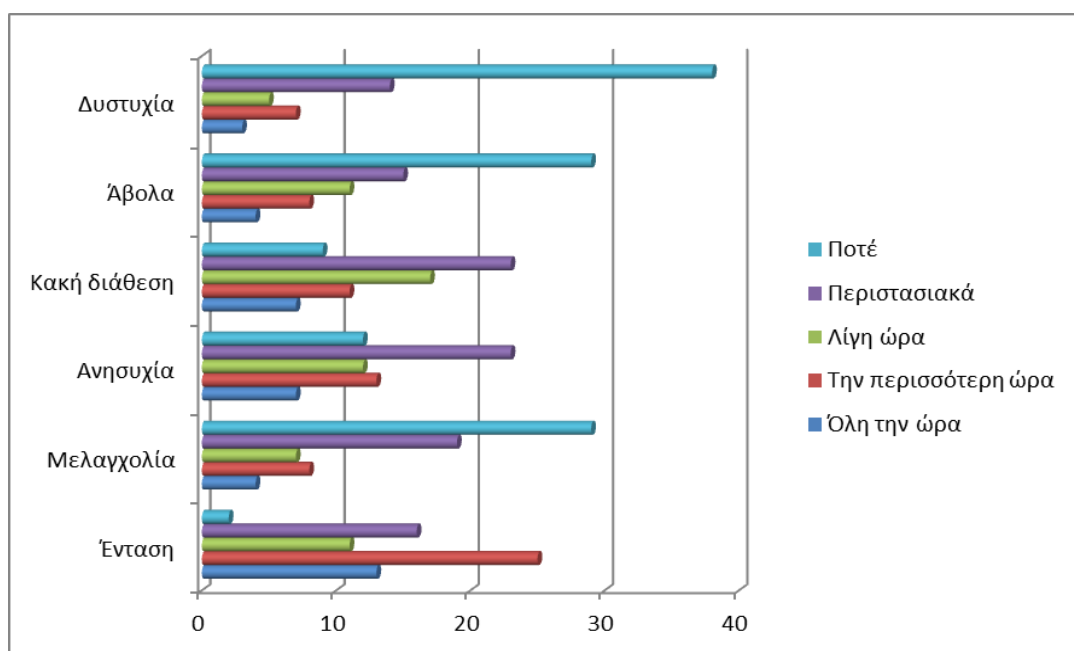
Το 23,9% των σωφρονιστικών υπαλλήλων επηρεάζονται θετικά, το 20,9% επηρεάζονται λίγο θετικά, το 37,3% δεν επηρεάζονται ούτε θετικά ούτε αρνητικά, το 13,4% επηρεάζονται λίγο αρνητικά και το 4,5% επηρεάζονται αρνητικά. Σύμφωνα με τα παραπάνω, παρατηρούμε ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι έχουν την τάση να επηρεάζονται λίγο θετικά από την ώρα που ξεκινάνε μία μέρα εργασίας.

- Την ώρα που τελειώνετε μία μέρα εργασίας

Το 38,8% των σωφρονιστικών υπαλλήλων επηρεάζονται θετικά, το 16,4% επηρεάζονται λίγο θετικά, το 28,4% δεν επηρεάζονται ούτε θετικά ούτε αρνητικά, το 11,9% επηρεάζονται λίγο αρνητικά και το 4,5% επηρεάζονται αρνητικά. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι επηρεάζονται λίγο θετικά από την ώρα που τελειώνουν μία μέρα εργασίας.

B.2) Το τελευταίο εξάμηνο, πόσο συχνά αισθανθήκατε τα παρακάτω κατά τη διάρκεια της εργασίας;

Σχήμα 4.12 Συναισθηματικές καταστάσεις κατά τη διάρκεια της εργασίας



Στο Σχήμα 4.12 απεικονίζονται οι απαντήσεις των σωφρονιστικών υπαλλήλων σε πενταβάθμια κλίμακα από ποτέ έως όλη την ώρα.

➤ Ένταση.

Το 19,4% των σωφρονιστικών υπαλλήλων αισθάνθηκαν ένταση όλη την ώρα, το 37,3% αισθάνθηκαν την περισσότερη ώρα, το 16,4% αισθάνθηκαν λίγη ώρα, το 23,9% αισθάνθηκαν περιστασιακά και το 3% δεν αισθάνθηκαν ποτέ. Από τις απαντήσεις που δόθηκαν, παρατηρούμε ότι οι περισσότεροι σωφρονιστικοί υπάλληλοι αισθάνθηκαν ένταση την περισσότερη ώρα.

➤ Μελαγχολία.

Το 6% των σωφρονιστικών υπαλλήλων αισθάνθηκαν μελαγχολία όλη την ώρα, το 11,9% αισθάνθηκαν την περισσότερη ώρα, το 10,4% αισθάνθηκαν λίγη ώρα, το 28,4% αισθάνθηκαν περιστασιακά και το 43,3% δεν αισθάνθηκαν ποτέ. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι κατά τη διάρκεια της εργασίας τους αισθάνθηκαν μελαγχολία περιστασιακά.

➤ Ανησυχία.

Το 10,4% των σωφρονιστικών υπαλλήλων αισθάνθηκαν ανησυχία όλη την ώρα, το 19,4% αισθάνθηκαν την περισσότερη ώρα, το 17,9% αισθάνθηκαν λίγη ώρα, το 34,3% αισθάνθηκαν περιστασιακά και το 17,9% δεν αισθάνθηκαν ποτέ. Το τελευταίο εξάμηνο κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας τους, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι αισθάνθηκαν ανησυχία λίγη ώρα.

➤ Κακή διάθεση.

Το 10,4% των σωφρονιστικών υπαλλήλων αισθάνθηκαν κακή διάθεση όλη την ώρα, το 16,4% αισθάνθηκαν την περισσότερη ώρα, το 25,4% αισθάνθηκαν λίγη ώρα, το 34,3% αισθάνθηκαν περιστασιακά και το 13,4% δεν αισθάνθηκαν ποτέ. Συνεπώς οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι αισθάνθηκαν κακή διάθεση λίγη ώρα κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.

➤ Άβολα.

Το 6% των σωφρονιστικών υπαλλήλων αισθάνθηκαν άβολα όλη την ώρα, το 11,9% αισθάνθηκαν την περισσότερη ώρα, το 16,4% αισθάνθηκαν λίγη ώρα, το 22,4% αισθάνθηκαν περιστασιακά και το 43,3% δεν αισθάνθηκαν ποτέ. Συμπερασματικά θα λέγαμε ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι αισθάνθηκαν άβολα περιστασιακά.

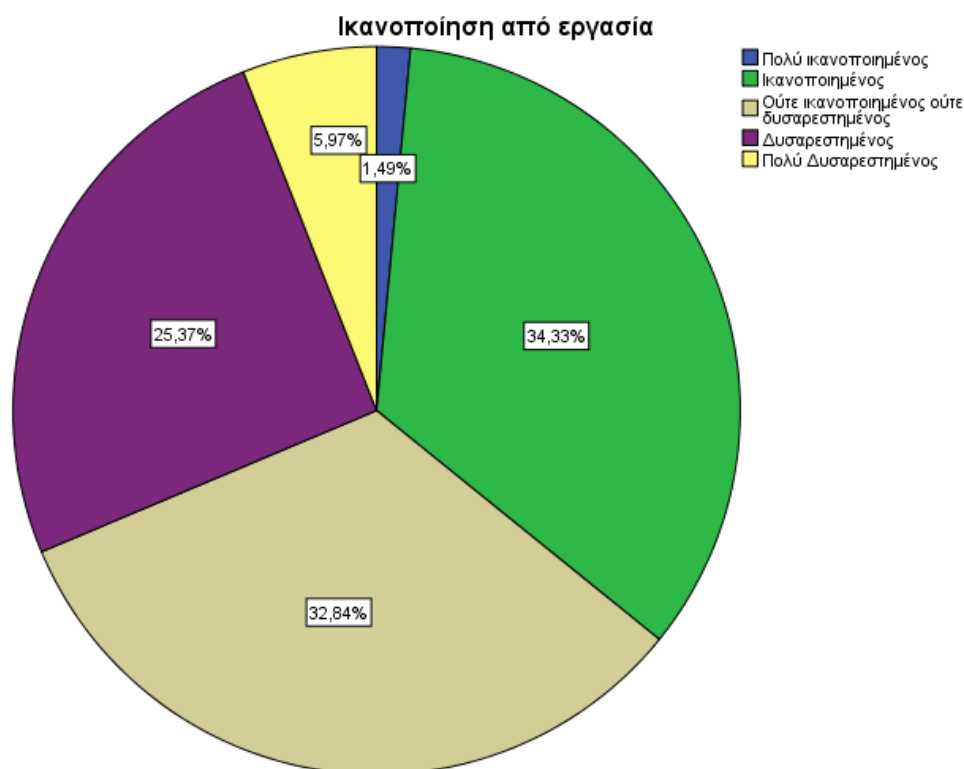
➤ Δυστυχία.

Το 4,5% των σωφρονιστικών υπαλλήλων αισθάνθηκαν δυστυχία κατά τη διάρκεια της εργασίας τους όλη την ώρα, το 10,4% αισθάνθηκαν την περισσότερη ώρα, το 7,5%

αισθάνθηκαν λίγη ώρα, το 20,9% αισθάνθηκαν περιστασιακά και το 56,7% δεν αισθάνθηκαν ποτέ. Οι περισσότεροι σωφρονιστικοί υπάλληλοι αισθάνθηκαν δυστυχία κατά τη διάρκεια της εργασίας τους περιστασιακά.

B.3) Σε γενικές γραμμές, πόσο ικανοποιημένος/η είστε όσο αφορά το κομμάτι της εργασίας σας;

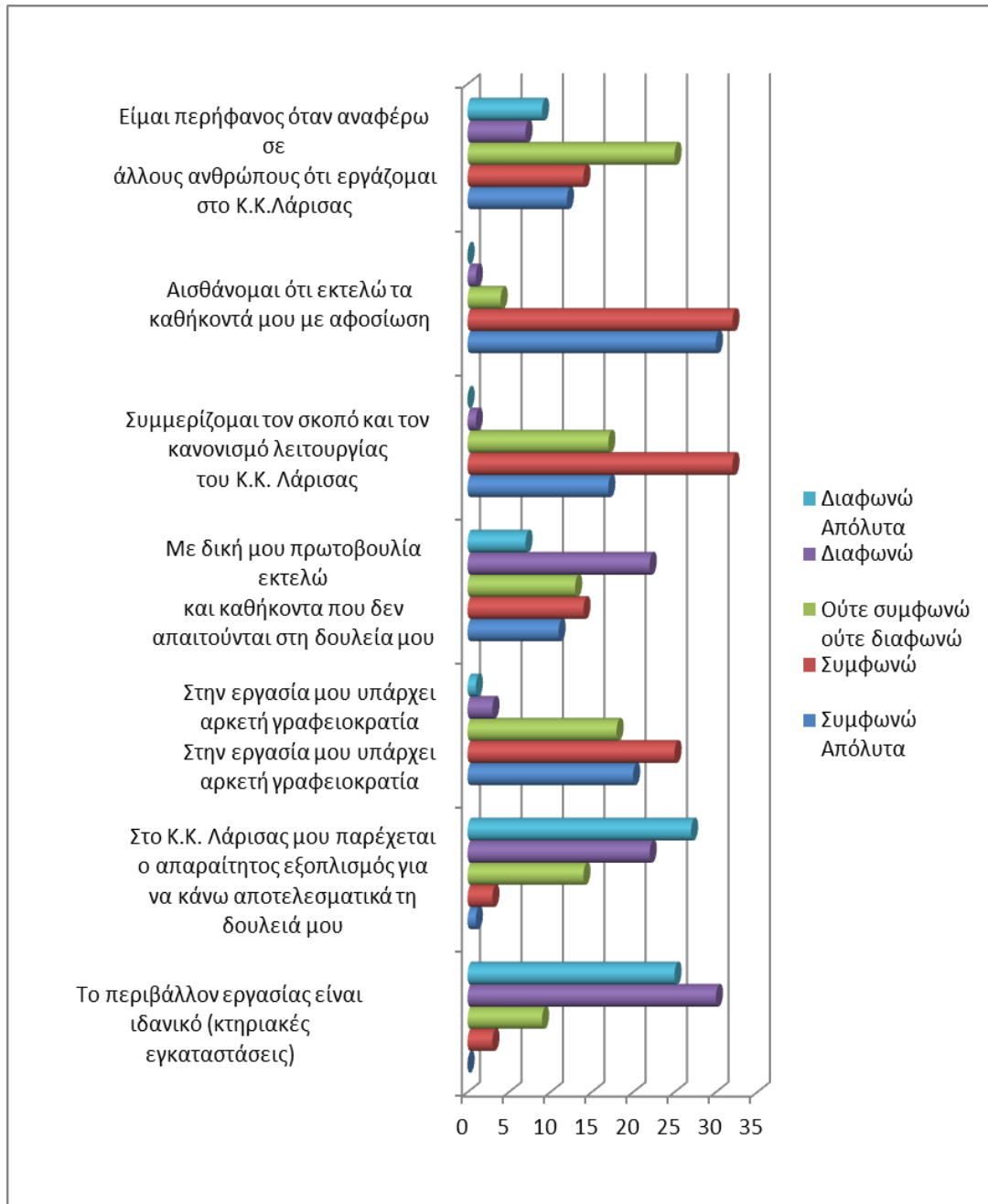
Σχήμα 4.13 Ικανοποίηση από εργασία



Το 1,5% των σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι πολύ ικανοποιημένοι, το 34,3% είναι ικανοποιημένοι, το 32,8% είναι ούτε ικανοποιημένοι ούτε δυσαρεστημένοι, το 25,4% είναι δυσαρεστημένοι και το 6% είναι πολύ δυσαρεστημένοι. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι είναι ούτε ικανοποιημένοι ούτε δυσαρεστημένοι, όσο αφορά το κομμάτι της εργασίας τους.

B.4) Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις ακόλουθες δηλώσεις σχετικά με την εργασία στο Κ.Κ. Λάρισας;

Σχήμα 4.14 Ερωτήσεις σχετικά με την εργασία στο Κ.Κ. Λάρισας



Στο Σχήμα 4.14 απεικονίζονται οι απαντήσεις των σωφρονιστικών υπαλλήλων σε πενταβάθμια κλίμακα από διαφωνώ απόλυτα έως συμφωνώ απόλυτα.

➤ Το περιβάλλον εργασίας είναι ιδανικό (κτηριακές εγκαταστάσεις).

Δεν υπήρξε ούτε ένας σωφρονιστικός υπάλληλος ο οποίος να συμφωνεί απόλυτα, το 4,5% των σωφρονιστικών υπαλλήλων απάντησαν ότι συμφωνούν, το 13,4% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 44,8% διαφωνούν και το 37,3% διαφωνούν απόλυτα.

Γίνεται άμεσα αντιληπτό ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι είναι δυσαρεστημένοι επειδή το περιβάλλον εργασίας δεν είναι το ιδανικό.

➤ Στο Κ.Κ. Λάρισας, μου παρέχεται ο απαραίτητος εξοπλισμός για να κάνω αποτελεσματικά τη δουλειά μου.

Το 1,5% των σωφρονιστικών υπαλλήλων απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα, το 4,5% απάντησαν ότι συμφωνούν, το 20,9% απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 32,8% διαφωνούν και το 40,3% διαφωνούν απόλυτα. Αναφορικά με τον εξοπλισμό, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι είναι δυσαρεστημένοι επειδή ο εξοπλισμός δεν είναι ο απαραίτητος ώστε να εργαστούν με αποτελεσματικότητα.

➤ Στην εργασία μου υπάρχει αρκετή γραφειοκρατία.

Το 29,9% των σωφρονιστικών υπαλλήλων απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα, το 37,3% απάντησαν ότι συμφωνούν, το 26,9% απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 4,5% απάντησαν ότι διαφωνούν και το 1,5% διαφωνούν απόλυτα. Όσο αφορά τη γραφειοκρατία, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι είναι δυσαρεστημένοι και συμφωνούν ότι υπάρχει αρκετή γραφειοκρατία.

➤ Με δική μου πρωτοβουλία εκτελώ και καθήκοντα που δεν απαιτούνται στη δουλειά μου.

Το 16,4% των εργαζομένων απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα, το 20,9% απάντησαν ότι συμφωνούν, το 19,4% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 32,8% διαφωνούν και το 10,4% διαφωνούν απόλυτα. Ο μέσος όρος των σωφρονιστικών υπαλλήλων απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν ότι εκτελούν με δική τους πρωτοβουλία και καθήκοντα που δεν απαιτούνται στη δουλειά τους.

➤ Συμμερίζομαι το σκοπό και τον κανονισμό λειτουργίας του Κ.Κ. Λάρισας.

Το 25,4% των σωφρονιστικών υπαλλήλων συμφωνούν απόλυτα, το 47,8% συμφωνούν, το 25,4% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 1,5% διαφωνούν, ενώ κανένας σωφρονιστικός υπάλληλος δεν απάντησε ότι διαφωνεί απόλυτα. Ο μέσος όρος των σωφρονιστικών υπαλλήλων συμφωνούν ότι συμμερίζονται το σκοπό και τον κανονισμό λειτουργίας του Κ.Κ. Λάρισας.

➤ Αισθάνομαι ότι εκτελώ τα καθήκοντά μου με αφοσίωση.

Το 44,8% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα, το 47,8% απάντησαν ότι συμφωνούν, το 6% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 1,5% διαφωνούν και δεν υπάρχει ούτε μία απάντηση διαφωνώ απόλυτα. Ο μέσος όρος των σωφρονιστικών υπαλλήλων κυμαίνεται μεταξύ των απαντήσεων συμφωνώ απόλυτα και συμφωνώ.

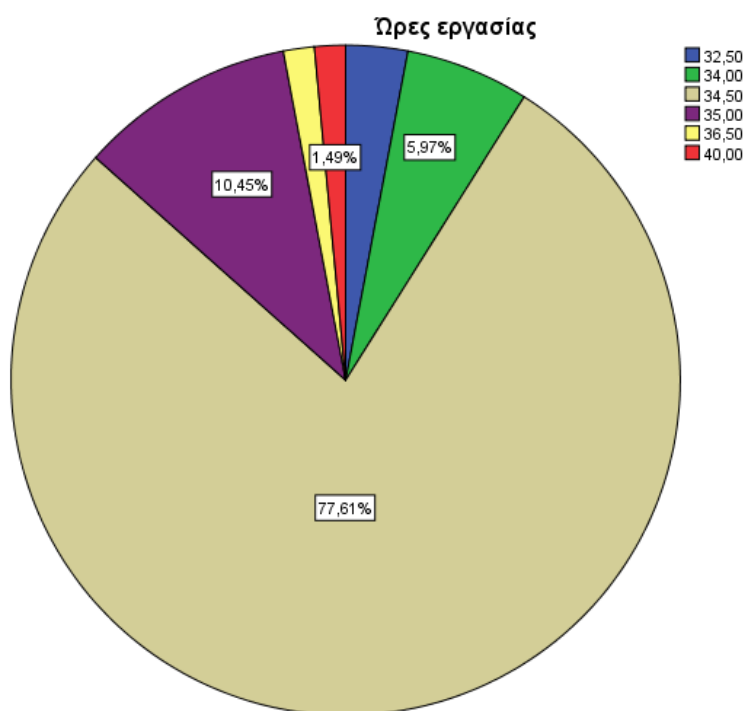
➤ Είμαι περήφανος όταν αναφέρομαι σε άλλους ανθρώπους ότι εργάζομαι στο Κ.Κ. Λάρισας.

Το 17,9% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα, το 20,9% απάντησαν ότι συμφωνούν, το 37,3% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 10,4% διαφωνούν και το 13,4% διαφωνούν απόλυτα. Ο μέσος όρος των ερωτηθέντων απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν.

Γ. Απαντήσεις σχετικά με το θεσμικό Πλαίσιο κράτος

Γ.1) Ποιες είναι οι συμφωνηθέντες ώρες εργασίας σε εβδομαδιαία βάση στο Κ.Κ.Λάρισας, χωρίς να λάβετε υπόψη σας πιθανές υπερωρίες;

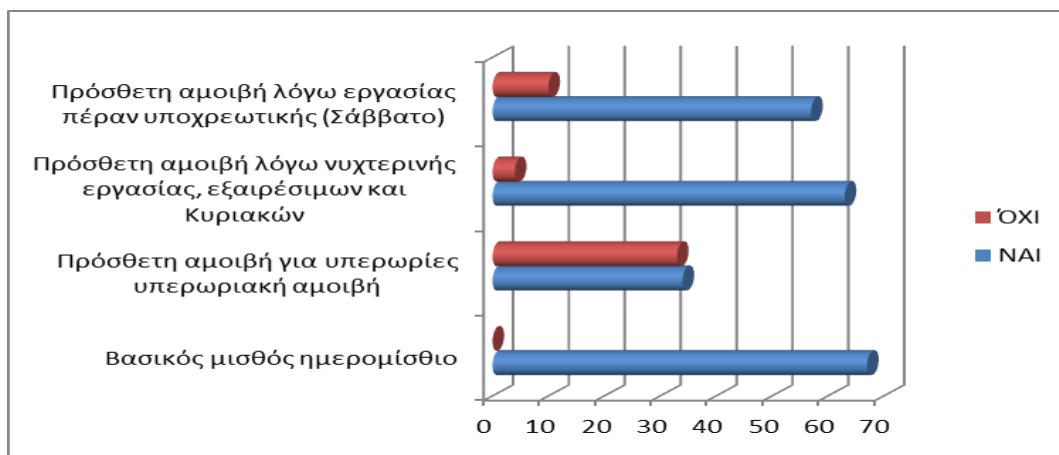
Σχήμα 4.15 Ώρες εργασίας



Το 3% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι είναι 32,5 ώρες, το 6% απάντησαν ότι είναι 34 ώρες, το 77,6% απάντησαν ότι είναι 34,5 ώρες, το 10,4% απάντησαν ότι είναι 35 ώρες, το 1,5% απάντησαν ότι είναι 36,5 ώρες και το 1,5% απάντησαν ότι είναι 40 ώρες. Ο μέσος όρος των σωφρονιστικών υπαλλήλων απάντησαν ότι οι συμφωνηθέντες ώρες εργασίας σε εβδομαδιαία βάση στο Κ.Κ.Λάρισας είναι 34,5 ώρες.

Γ.2) Με ποια από τα ακόλουθα συστήματα αμοιβών έχετε λάβει αποδοχές στο Κ.Κ. Λάρισας;

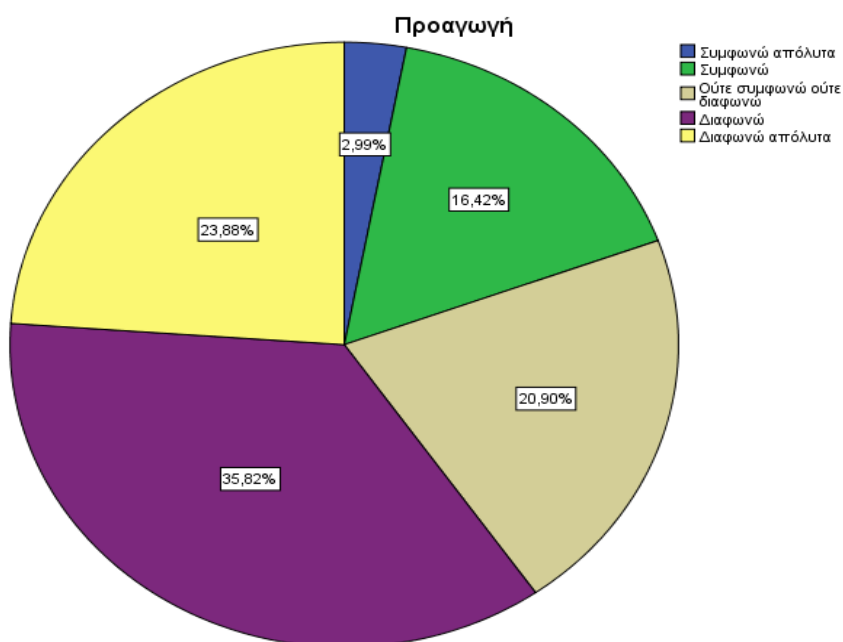
Σχήμα 4.16 Συστήματα αμοιβών



Όλοι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι λαμβάνουν βασικό μισθό, το 50,7% λαμβάνουν υπερωριακή αμοιβή, το 94% λαμβάνουν πρόσθετη αμοιβή λόγω νυχτερινής εργασίας, Κυριακών και εξαιρέσιμων, και το 85,1% λαμβάνουν πρόσθετη αμοιβή λόγω εργασίας πέραν υποχρεωτικής (Σάββατο).

Γ.3) Υπάρχουν προοπτικές για προαγωγή στην εργασία μου;

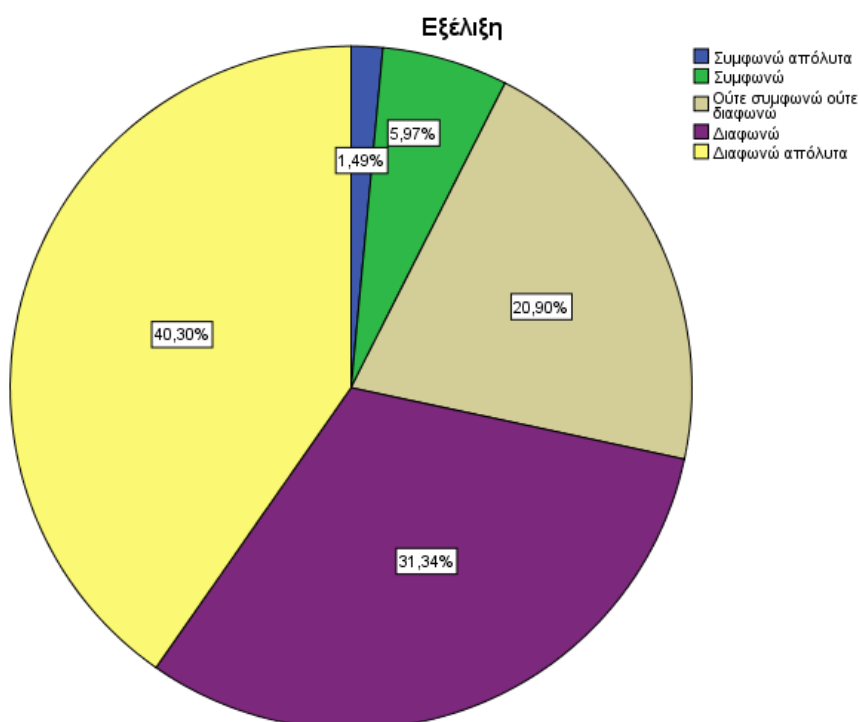
Σχήμα 4.17 Προαγωγή



Το 3% των εργαζομένων απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα, το 16,4% απάντησαν ότι συμφωνούν, το 20,9% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 35,8% διαφωνούν και το 23,9% διαφωνούν απόλυτα. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι είναι δυσαρεστημένοι και τείνουν να διαφωνούν επειδή δεν υπάρχουν προοπτικές για προαγωγή στην εργασία τους.

Γ.4) Η διαδικασία εξέλιξης του Λάρισας είναι αξιοκρατική;

Σχήμα 4.18 Εξέλιξη

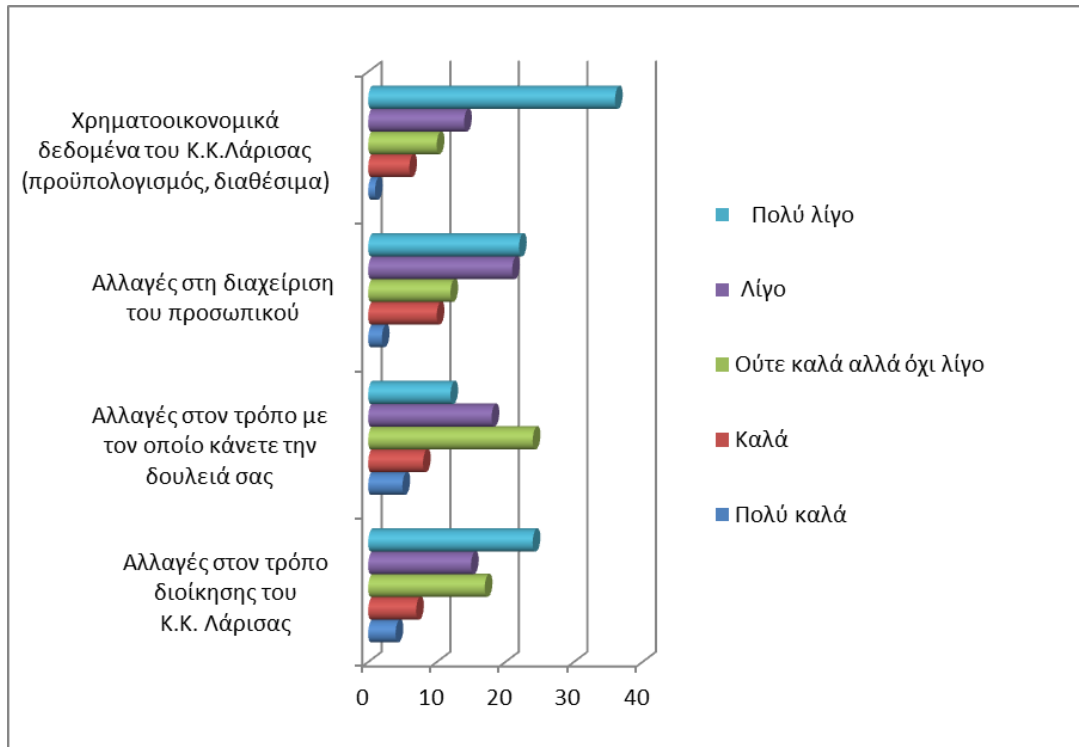


Το 1,5% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα, το 6% απάντησαν ότι συμφωνούν, το 20,9% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 31,3% διαφωνούν και το 40,3% διαφωνούν απόλυτα. Ο μέσος όρος των σωφρονιστικών υπαλλήλων διαφωνούν ότι η διαδικασία εξέλιξης στο Κ.Κ. Λάρισας είναι αξιοκρατική.

Δ. Απαντήσεις σχετικά με τους προϊστάμενους.

Δ.1) Σε γενικές γραμμές, πόσο καλά πιστεύετε πως στον οργανισμό σας οι διευθυντές-προϊστάμενοι πληροφορούν/ενημερώνουν τους εργαζόμενους για τα ακόλουθα;

Σχήμα 4.19 Ενημέρωση των εργαζομένων από τους διευθυντές-προϊστάμενους



Στο Σχήμα 4.19 γίνεται απεικόνιση των απαντήσεων των σωφρονιστικών υπαλλήλων σε πενταβάθμια κλίμακα από πολύ λίγο έως πολύ καλά.

➤ Αλλαγές στον τρόπο διοίκησης του Κ.Κ.Λάρισσας.

Το 6% των ερωτηθέντων απάντησαν πολύ καλά, το 10,4% απάντησαν καλά, το 25,4% απάντησαν ούτε καλά αλλά όχι λίγο, το 22,4% απάντησαν λίγο και το 35,8% απάντησαν πολύ λίγο. Ο μέσος όρος των σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι δυσαρεστημένοι και απάντησαν ότι ενημερώνονται λίγο για αλλαγές στον τρόπο διοίκησης του Κ.Κ.Λάρισσας.

➤ Αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο κάνετε τη δουλειά σας.

Το 7,5% των ερωτηθέντων απάντησαν πολύ καλά, το 11,9% απάντησαν καλά, το 35,8% απάντησαν ούτε καλά αλλά όχι λίγο, το 26,9% απάντησαν λίγο και το 35,8% απάντησαν πολύ λίγο. Ο μέσος όρος των σωφρονιστικών υπαλλήλων απάντησαν ότι ενημερώνονται ούτε καλά αλλά όχι λίγο για τις αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο κάνουν τη δουλειά τους.

➤ Αλλαγές στη διαχείριση του προσωπικού.

Το 3% των ερωτηθέντων απάντησαν πολύ καλά, το 14,9% απάντησαν καλά, το 17,9% απάντησαν ούτε καλά αλλά όχι λίγο, το 31,3% απάντησαν λίγο και το 32,8%

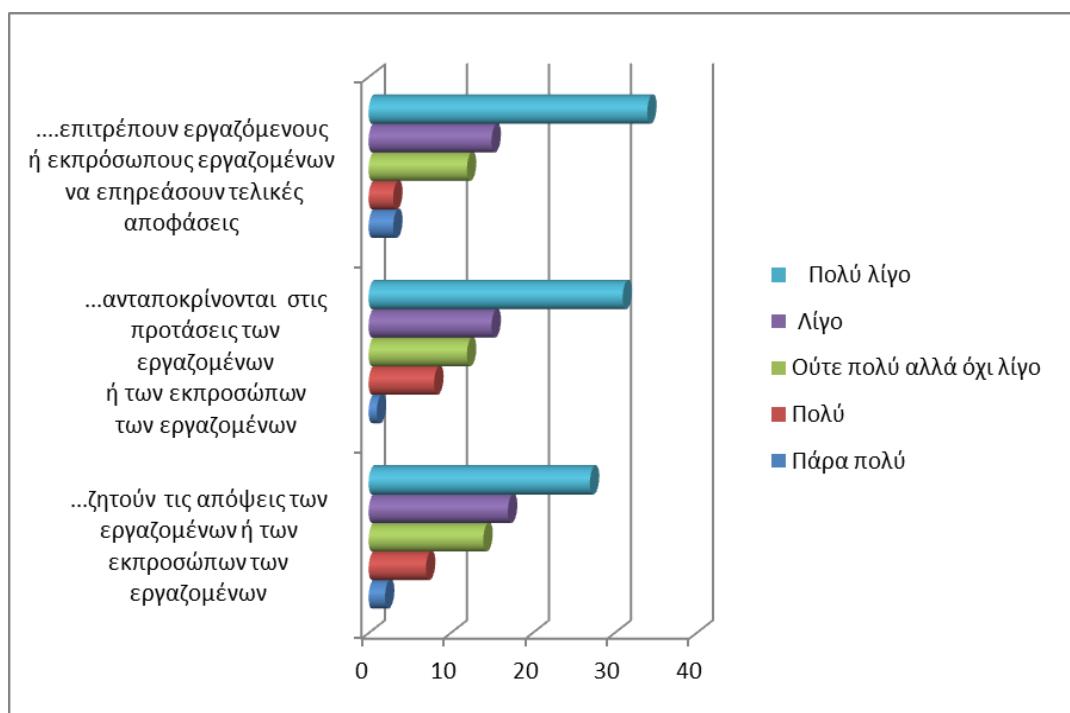
απάντησαν πολύ λίγο. Ο μέσος όρος των σωφρονιστικών υπαλλήλων απάντησαν ότι ενημερώνονται λίγο για τις αλλαγές στη διαχείριση του προσωπικού.

➤ Χρηματοοικονομικά δεδομένα του Κ.Κ.Λάρισας (προϋπολογισμός, διαθέσιμα).

Το 1,5% των ερωτηθέντων απάντησαν πολύ καλά, το 9% απάντησαν καλά, το 14,9% απάντησαν ούτε καλά αλλά όχι λίγο, το 20,9% απάντησαν λίγο και το 53,7% απάντησαν πολύ λίγο. Ο μέσος όρος των σωφρονιστικών υπαλλήλων απάντησαν ότι ενημερώνονται λίγο για τα χρηματοοικονομικά δεδομένα του Κ.Κ.Λάρισας.

Δ.2) Πόσο δεκτικοί είναι οι διευθυντές προϊστάμενοι σας στο να...

Σχήμα 4.20 Δεκτικότητα των διευθυντών-προϊσταμένων



➤ ...ζητούν τις απόψεις των εργαζομένων ή των εκπροσώπων των εργαζομένων;

Το 3% των ερωτηθέντων απάντησαν πάρα πολύ, το 10,4% απάντησαν πολύ, το 20,9% απάντησαν ούτε πολύ ούτε λίγο, το 25,4% απάντησαν λίγο και το 40,3% απάντησαν πολύ λίγο. Ο μέσος όρος των σωφρονιστικών υπαλλήλων απάντησαν ότι οι διευθυντές-προϊστάμενοι είναι λίγο δεκτικοί στο να ζητούν τις απόψεις των εργαζομένων ή των εκπροσώπων των εργαζομένων.

➤ ...ανταποκρίνονται στις προτάσεις των εργαζομένων ή των εκπροσώπων των εργαζομένων;

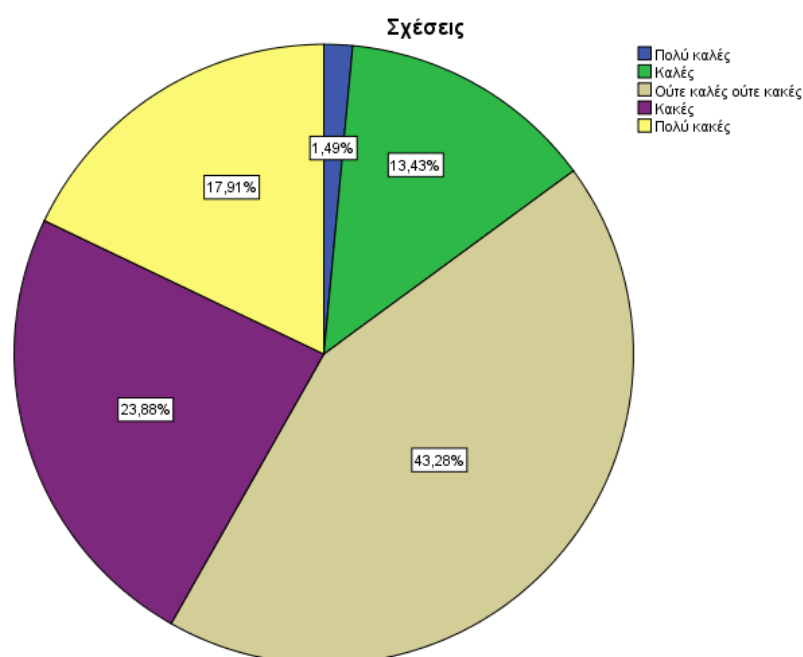
Το 1,5% των ερωτηθέντων απάντησαν πάρα πολύ, το 11,9% απάντησαν πολύ, το 17,9% απάντησαν ούτε πολύ ούτε λίγο, το 22,4% απάντησαν λίγο και το 46,3% απάντησαν πολύ λίγο. Ο μέσος όρος των σωφρονιστικών υπαλλήλων απάντησαν ότι οι διευθυντές-προϊστάμενοι είναι λίγο δεκτικοί στο να ανταποκρίνονται στις προτάσεις των εργαζομένων ή των εκπροσώπων των εργαζομένων.

➤ ...επιτρέπουν εργαζόμενους ή εκπρόσωπους των εργαζομένων να επηρεάσουν τελικές αποφάσεις;

Το 4,5% των ερωτηθέντων απάντησαν πάρα πολύ, το 4,5% απάντησαν πολύ, το 17,9% απάντησαν ούτε πολύ ούτε λίγο, το 22,4% απάντησαν λίγο και το 50,4% απάντησαν πολύ λίγο. Ο μέσος όρος των συμφωνητικών υπαλλήλων απάντησαν ότι οι διευθυντές-προϊστάμενοι είναι λίγο δεκτικοί στο να επιτρέπουν εργαζόμενους ή εκπρόσωπους εργαζομένων να επηρεάσουν τελικές αποφάσεις.

Δ.3) Σε γενικές γραμμές, ως εργαζόμενοι στο Κ.Κ. Λάρισας, πώς θα περιγράφατε τις σχέσεις μεταξύ διευθυντών-προϊσταμένων και εργαζομένων;

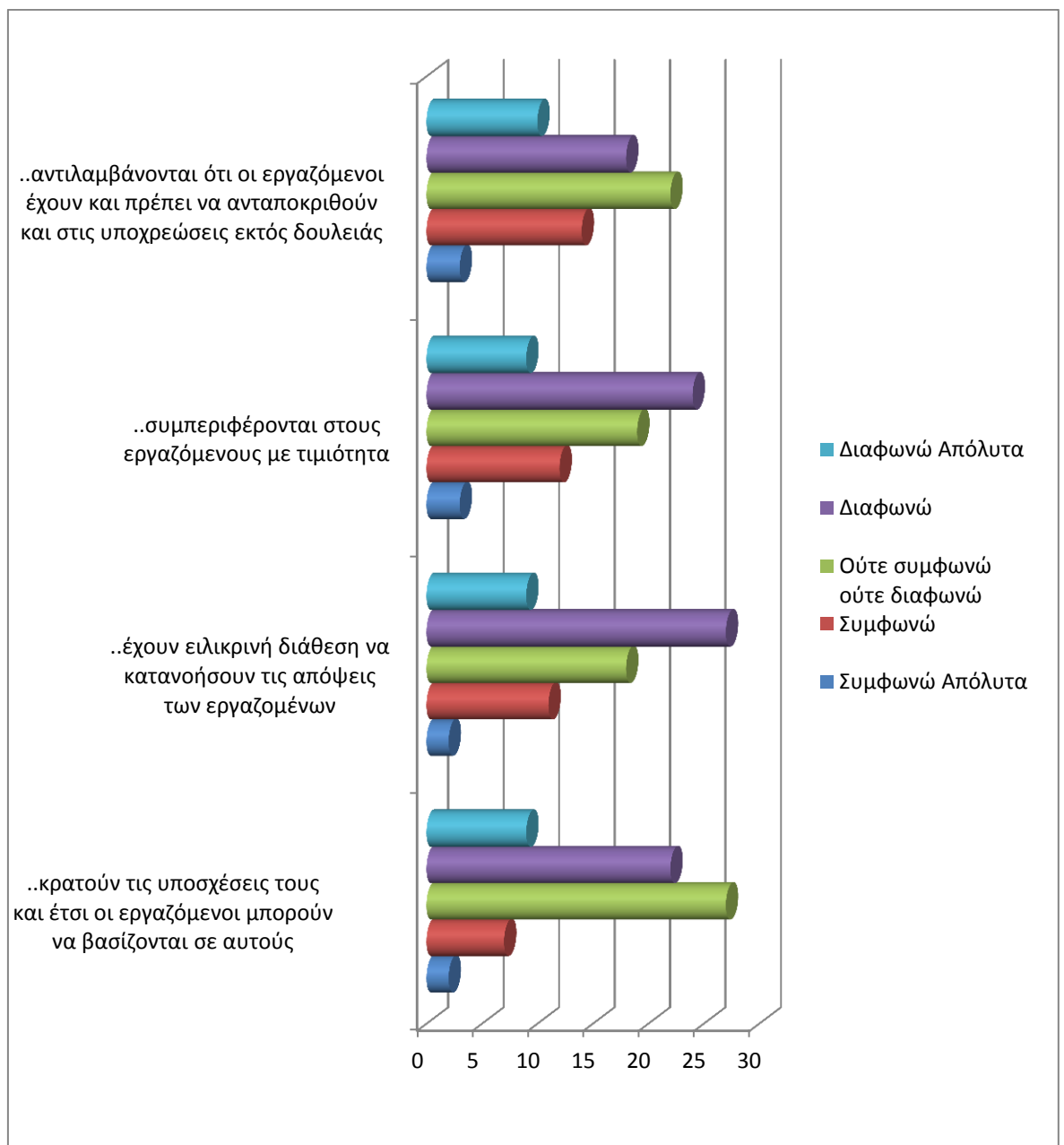
Σχήμα 4.21 Σχέσεις μεταξύ διευθυντών-προϊσταμένων και εργαζομένων



Το 1,5% των ερωτηθέντων απάντησαν πολύ καλές, το 13,4% απάντησαν καλές, το 43,3% απάντησαν ούτε καλές ούτε κακές, το 23,9% απάντησαν κακές και το 17,9% απάντησαν πολύ κακές. Ο μέσος όρος των απαντήσεων των σωφρονιστικών υπαλλήλων κυμαίνεται μεταξύ των απαντήσεων κακές και ούτε καλές ούτε κακές.

Δ.4) Σκεφτείτε τους διευθυντές-προϊστάμενους σας στο Κ.Κ.Λάρισα και αναφέρεται κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις ακόλουθες προτάσεις: «Οι διευθυντές-προϊστάμενοι του Κ.Κ. Λάρισα...»

Σχήμα 4.22 Απαντήσεις σχετικά με τους διευθυντές-προϊστάμενους



➤ ...κρατούν τις υποσχέσεις τους και οι εργαζόμενοι μπορούν να βασίζονται σε αυτούς.

Το 3% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα, το 10,4% απάντησαν ότι συμφωνούν, το 40,3% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 32,8% διαφωνούν και το 13,4% διαφωνούν απόλυτα. Ο μέσος όρος των απαντήσεων των σωφρονιστικών υπαλλήλων κυμαίνεται μεταξύ των απαντήσεων διαφωνώ και ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ.

➤ ...έχουν ειλικρινή διάθεση να κατανοήσουν τις απόψεις των εργαζομένων.

Το 3% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα, το 16,4% απάντησαν ότι συμφωνούν, το 26,9% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 40,3% διαφωνούν και το 13,4% διαφωνούν απόλυτα. Ο μέσος όρος των απαντήσεων των σωφρονιστικών υπαλλήλων κυμαίνεται μεταξύ των απαντήσεων διαφωνώ και ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ.

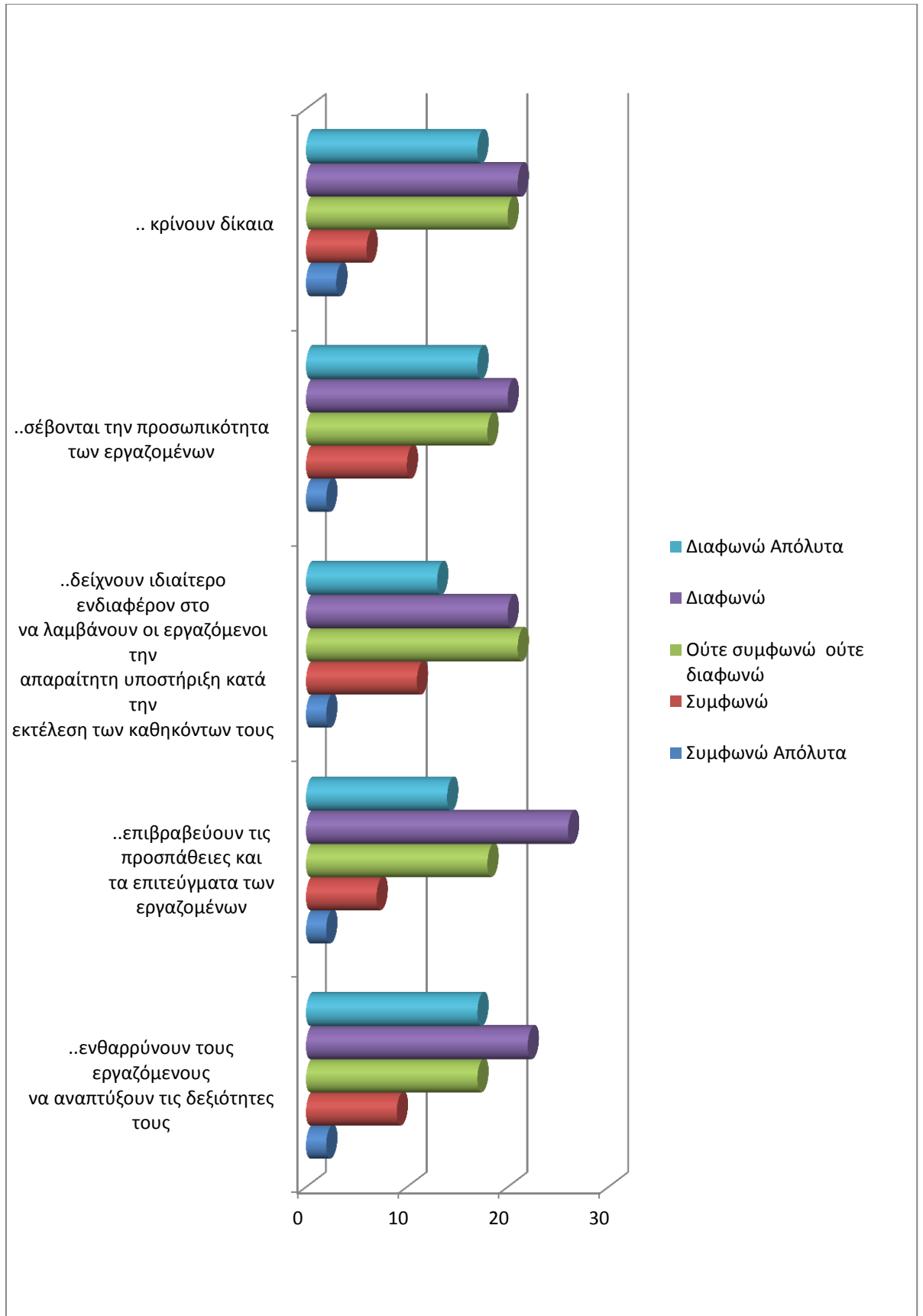
➤ ...συμπεριφέρονται στους εργαζόμενους με τιμιότητα.

Το 4,5% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα, το 17,9% απάντησαν ότι συμφωνούν, το 28,4% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 35,8% διαφωνούν και το 13,4% διαφωνούν απόλυτα. Ο μέσος όρος των απαντήσεων των σωφρονιστικών υπαλλήλων κυμαίνεται μεταξύ των απαντήσεων διαφωνώ και ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ.

➤ ...αντιλαμβάνονται ότι οι εργαζόμενοι έχουν και πρέπει να ανταποκριθούν και στις υποχρεώσεις και εκτός δουλειάς.

Το 4,5% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα, το 20,9% απάντησαν ότι συμφωνούν, το 32,8% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 26,9% διαφωνούν και το 14,9% διαφωνούν απόλυτα. Ο μέσος όρος των απαντήσεων των σωφρονιστικών υπαλλήλων κυμαίνεται μεταξύ των απαντήσεων διαφωνώ και ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ.

Σχήμα 4.23 Απαντήσεις σχετικά με τους διευθυντές-προϊστάμενους



- ...ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να αναπτύξουν τις δεξιότητες τους.

Το 3% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα, το 13,4% απάντησαν ότι συμφωνούν, το 25,4% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 32,8% διαφωνούν και το 25,4% διαφωνούν απόλυτα. Ο μέσος όρος των απαντήσεων των σωφρονιστικών υπαλλήλων κυμαίνεται μεταξύ των απαντήσεων διαφωνώ και ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ.

- ...επιβραβεύουν τις προσπάθειες και τα επιτεύγματα των εργαζομένων.

Το 3% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα, το 10,4% απάντησαν ότι συμφωνούν, το 26,9% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 38,8% διαφωνούν και το 20,9% διαφωνούν απόλυτα. Ο μέσος όρος των απαντήσεων των σωφρονιστικών υπαλλήλων κυμαίνεται μεταξύ των απαντήσεων διαφωνώ και ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ.

- ...δείχνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον στο να λαμβάνουν οι εργαζόμενοι την απαραίτητη υποστήριξη κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Το 3% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα, το 16,4% απάντησαν ότι συμφωνούν, το 31,3% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 29,9% διαφωνούν και το 19,4% διαφωνούν απόλυτα. Ο μέσος όρος των απαντήσεων των σωφρονιστικών υπαλλήλων κυμαίνεται μεταξύ των απαντήσεων διαφωνώ και ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ.

- ... σέβονται την προσωπικότητα των εργαζομένων.

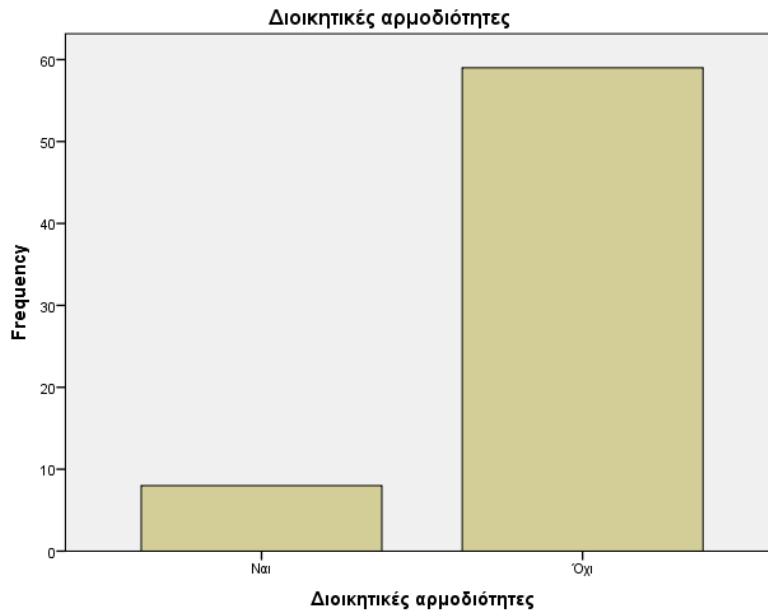
Το 3% των ερωτηθέντων συμφωνούν απόλυτα, το 14,9% συμφωνούν, το 26,9% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 29,9% διαφωνούν και το 25,4% διαφωνούν απόλυτα. Ο μέσος όρος των απαντήσεων των σωφρονιστικών υπαλλήλων κυμαίνεται μεταξύ των απαντήσεων διαφωνώ και ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ.

- ...κρίνουν δίκαια.

Το 4,5% των ερωτηθέντων συμφωνούν απόλυτα, το 9% συμφωνούν, το 29,9% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, το 31,3% διαφωνούν και το 25,4% διαφωνούν απόλυτα. Ο μέσος όρος των απαντήσεων των σωφρονιστικών υπαλλήλων κυμαίνεται μεταξύ των απαντήσεων διαφωνώ και ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ.

Δ5. Έχετε διοικητικές αρμοδιότητες;

Σχήμα 4.24 Διοικητικές αρμοδιότητες

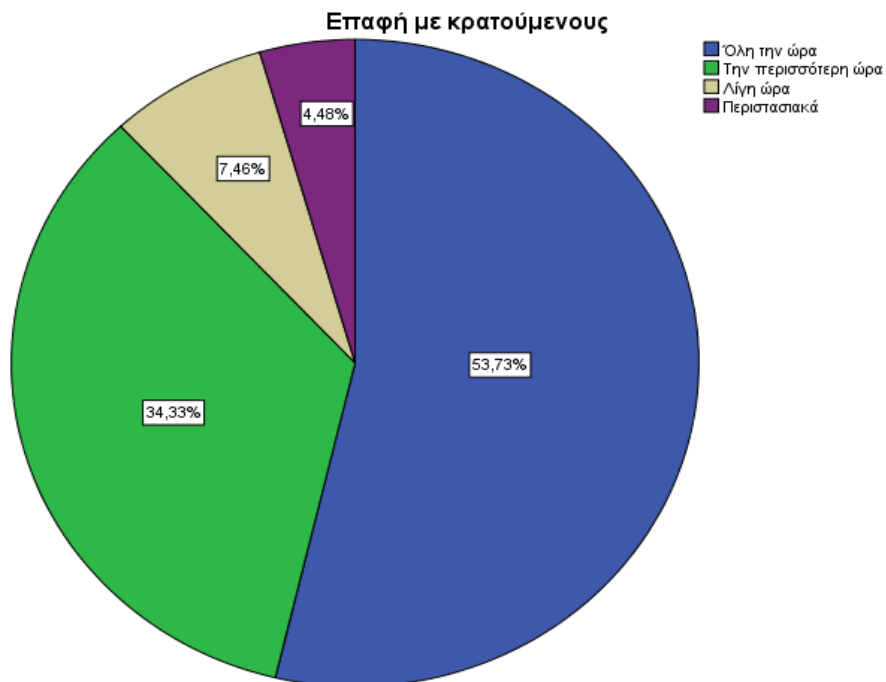


Το 11,9% των σωφρονιστικών υπαλλήλων έχουν διοικητικές αρμοδιότητες.

Ε. Απαντήσεις σχετικά με τους κρατούμενους

Ε.1) Πόσο συχνά έρχεστε σε άμεση επαφή με τους κρατούμενους κατά τη διάρκεια της ημέρας;

Σχήμα 4.25 Επαφή με κρατούμενους



Το 53,7% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι έρχονται σε άμεση επαφή με τους κρατούμενους όλη την ώρα, το 34,3% έρχονται σε άμεση επαφή με τους κρατούμενους την περισσότερη ώρα, το 7,5% λίγη ώρα, το 4,5% περιστασιακά και κανείς σωφρονιστικός υπάλληλος δεν απάντησε ότι δεν έρχεται σε άμεση επαφή με τους κρατούμενους ποτέ. Ο μέσος όρος των απαντήσεων κυμαίνεται μεταξύ των απαντήσεων όλη την ώρα και την περισσότερη ώρα.

Περιγραφική στατιστική

Η κωδικοποίηση και η ανάλυση των δεδομένων έγινε με τη χρήση του στατιστικού προγράμματος SPSS (version 20). Έγινε περιγραφική ανάλυση των απαντήσεων και έπειτα η ανάλυση συσχέτισης (correlations).

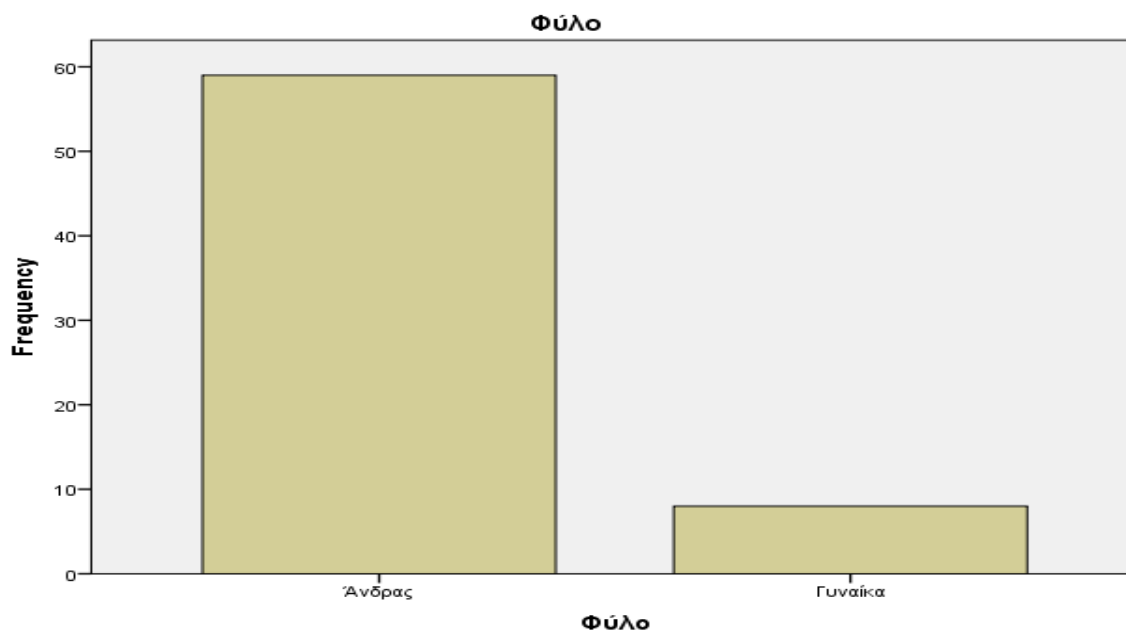
Το προφίλ των συμμετεχόντων

Ο συνολικός αριθμός του δείγματος είναι 67 άτομα. Πραγματοποιήθηκε καταγραφή των στοιχείων που σχετίζονται με το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την προϋπηρεσία, την εργασιακή σχέση, το ατομικό εισόδημα και το επίπεδο εκπαίδευσης.

ΣΤ. Απαντήσεις σχετικά με δημογραφικά στοιχεία

ΣΤ.1) Επιλέξτε το φύλο σας.

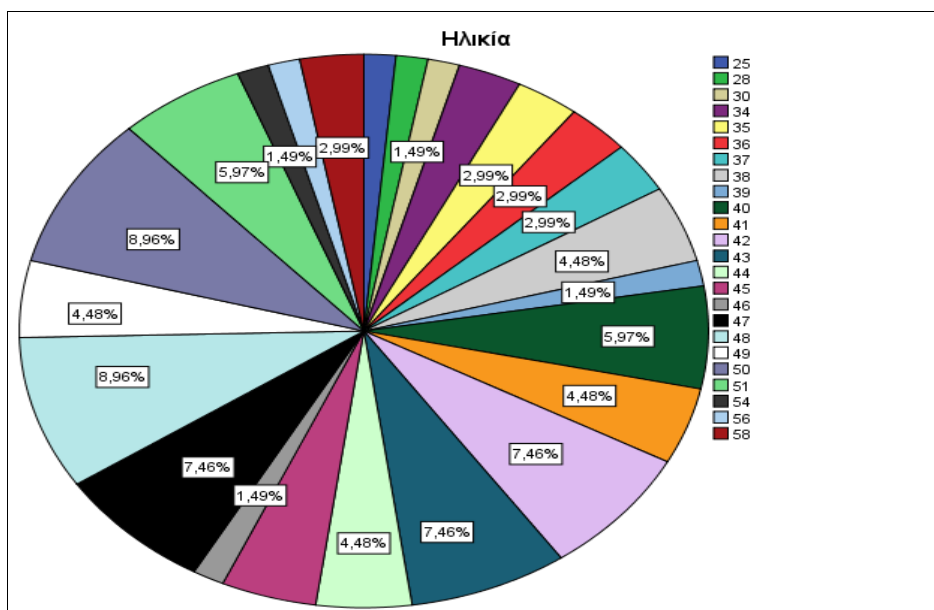
Σχήμα 4.26 Φύλο



Αναφορικά με το φύλο, το 80,1% αφορά άντρες και το 11,9% αφορά γυναίκες. Παρατηρούμε ότι είναι ανδροκρατούμενη η υπηρεσία των σωφρονιστικών υπαλλήλων εσωτερικής φύλαξης στο Κ.Κ. Λάρισας.

ΣΤ.2) Τι ηλικία έχετε;

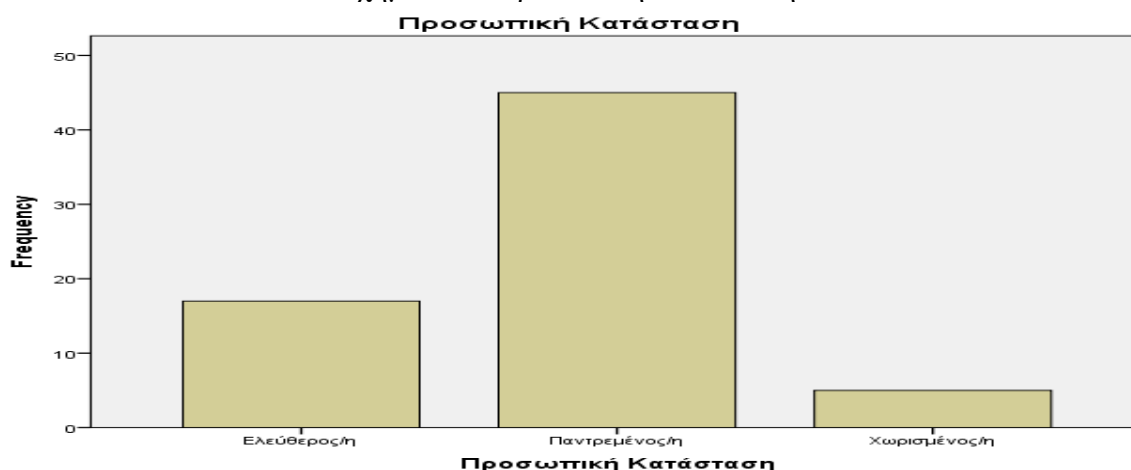
Σχήμα 4.27 Ηλικία



Αναφορικά με την ηλικία, το 28,4% αφορά τα άτομα ηλικίας από 20 έως 40 ετών και το 71,6% αφορά άτομα ηλικίας από 41 έως 60 ετών με αποτέλεσμα ο μέσος όρος ηλικίας των συμμετεχόντων να είναι 43,9 έτη.

ΣΤ.3) Ποια από τις παρακάτω επιλογές χαρακτηρίζει την προσωπική σας κατάσταση;

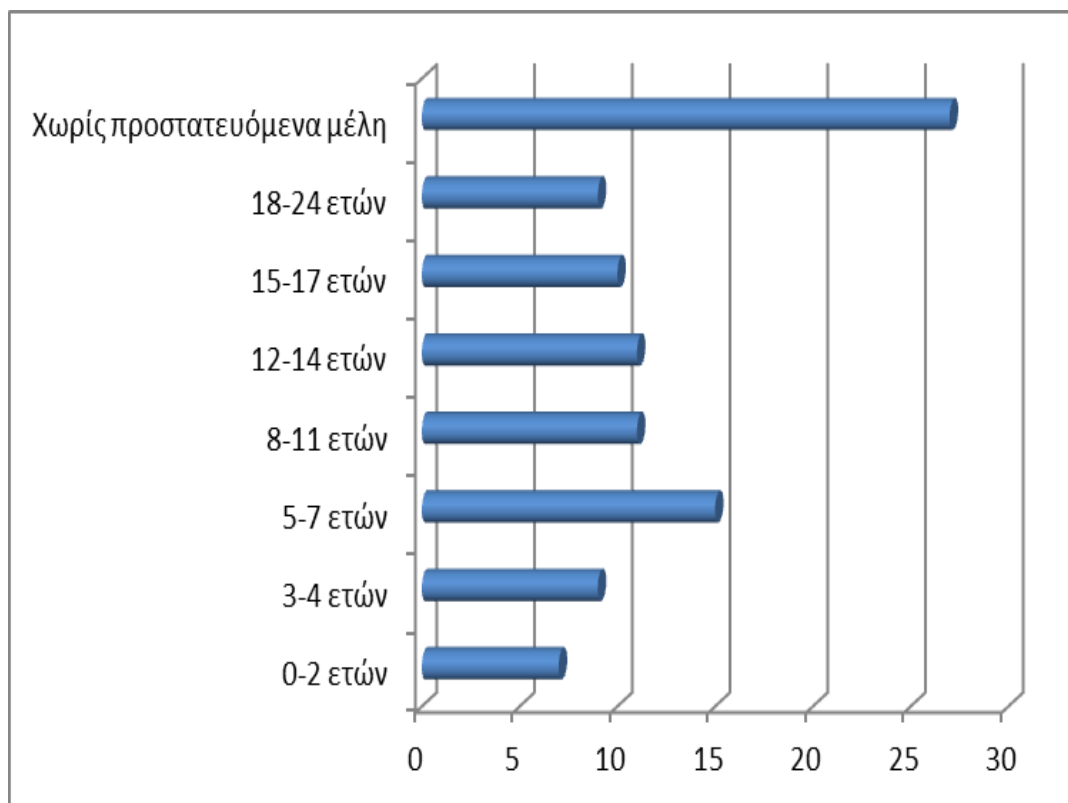
Σχήμα 4.28 Προσωπική κατάσταση



Αναφορικά με την προσωπική κατάσταση το 25,37% είναι ελεύθεροι, το 67,16% είναι έγγαμοι και το 7,46% είναι χωρισμένοι.

ΣΤ.4) Πόσα προστατευόμενα παιδιά έχετε, αν υπάρχουν, στις ακόλουθες ηλικιακές ομάδες;

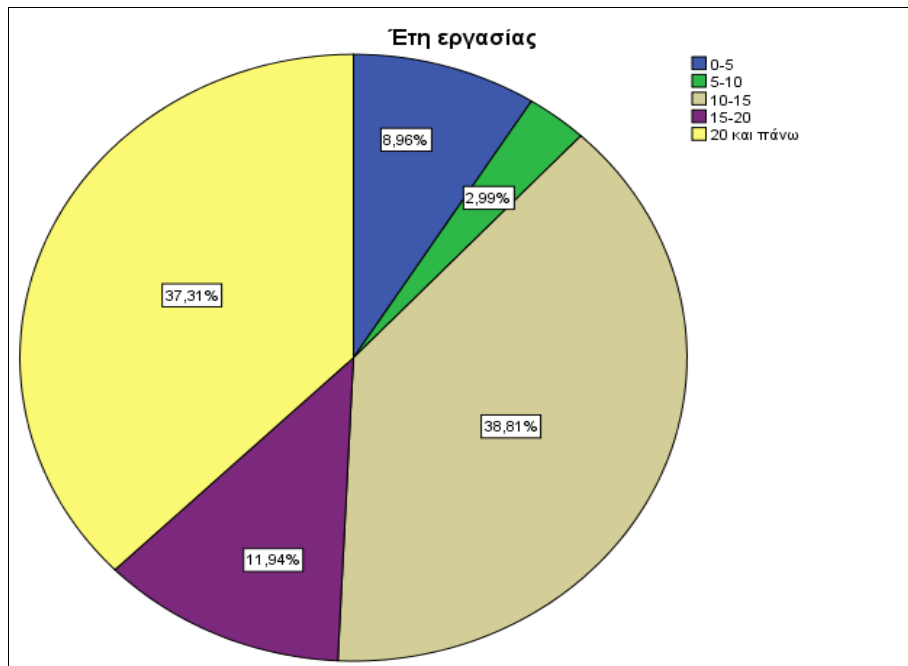
Σχήμα 4.29 Προστατευόμενα μέλη



Αναφορικά με τα προστατευόμενα τέκνα, επτά (7) υπάλληλοι έχουν τέκνα ηλικίας από 0 έως 2 ετών, εννέα (9) υπάλληλοι έχουν τέκνα ηλικίας από 3 έως 4 ετών, δεκαπέντε (15) υπάλληλοι έχουν τέκνα ηλικίας από 5 έως 7 ετών, έντεκα (11) υπάλληλοι έχουν τέκνα ηλικίας από 8 έως 11 ετών, έντεκα (11) υπάλληλοι έχουν τέκνα ηλικίας από 12 έως 14 ετών, δέκα (10) υπάλληλοι έχουν τέκνα ηλικίας από 15 έως 17 ετών, εννέα (9) υπάλληλοι έχουν τέκνα ηλικίας από 18 έως 24 ετών και είκοσι επτά (27) υπάλληλοι δεν έχουν προστατευόμενα τέκνα.

ΣΤ.5) Πόσα έτη συνολικά εργάζεστε στο Κ.Κ. Λάρισα;

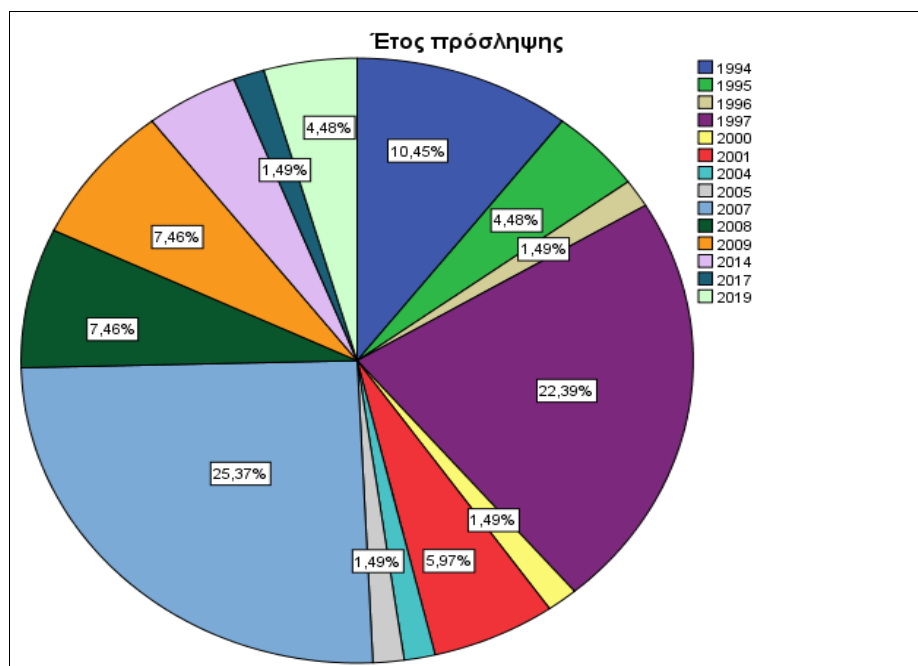
Σχήμα 4.30 Έτη εργασίας



Αναφορικά με τα έτη εργασίας στο Κ.Κ.Λάρισα, το 8,96% απάντησαν ότι εργάζονται έως 5 έτη, το 2,99% από 6 έως 10 έτη, το 38,8% από 11 έως 15 έτη, το 11,94% από 16 έως 20 και το 37,31% περισσότερα από 21 έτη.

ΣΤ.6) Έτος πρόσληψης;

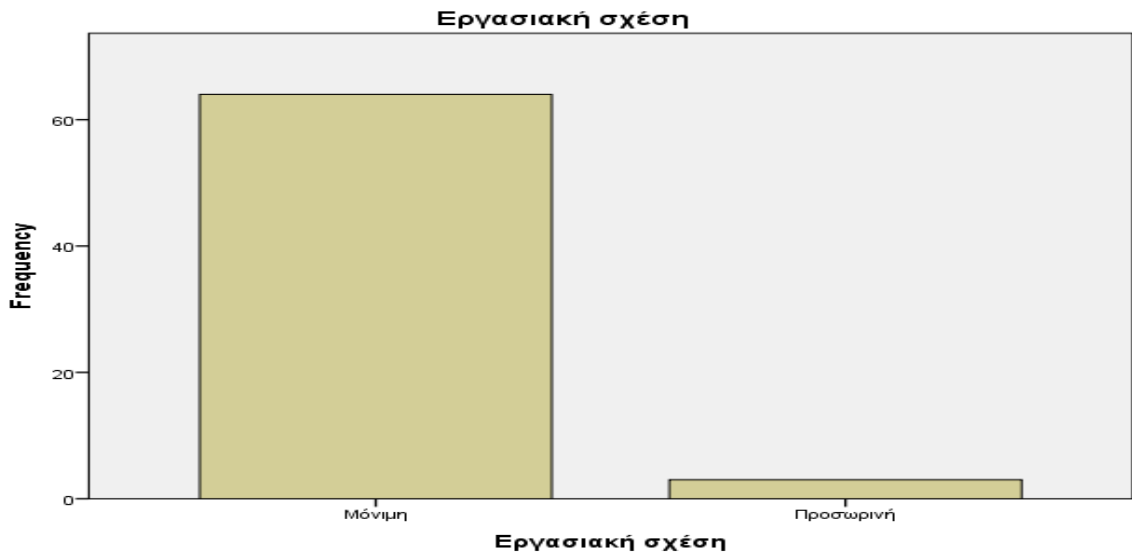
Σχήμα 4.31 Έτος πρόσληψης



Την τελευταία δεκαετία έχουν προσληφθεί εφτά (7) υπάλληλοι που αντιστοιχεί σε ποσοστό 10,5% ενώ οι υπόλοιποι υπάλληλοι προσλήφθηκαν πριν το 2010.

ΣΤ.7) Ποια από τα παρακάτω περιγράφει καλύτερα την εργασιακή σε σχέση;

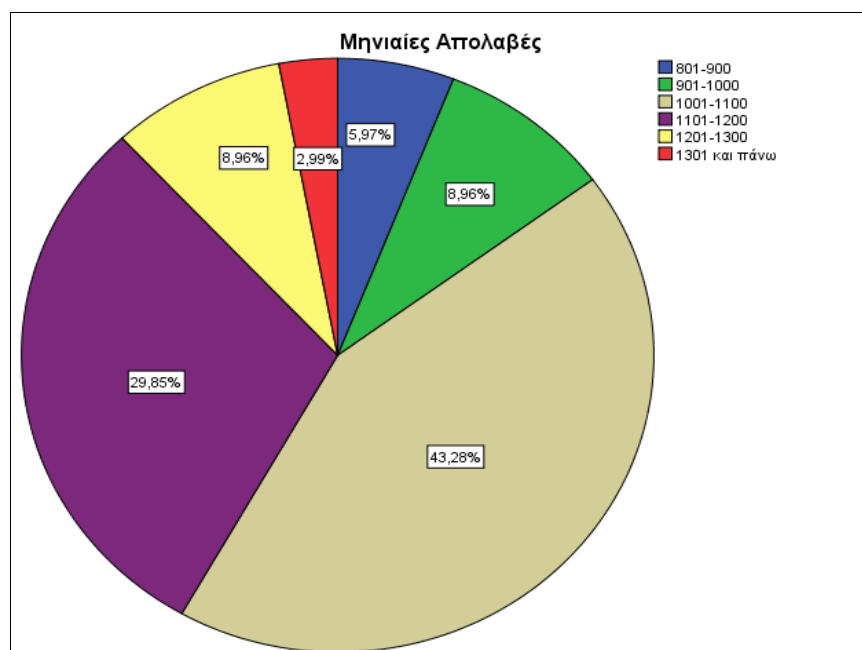
Σχήμα 4.32 Εργασιακή σχέση



Αναφορικά με την εργασιακή σχέση, το 95,52% είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και το 4,48% υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου.

ΣΤ.8) Πόσες είναι οι καθαρές μηνιαίες απολαβές;

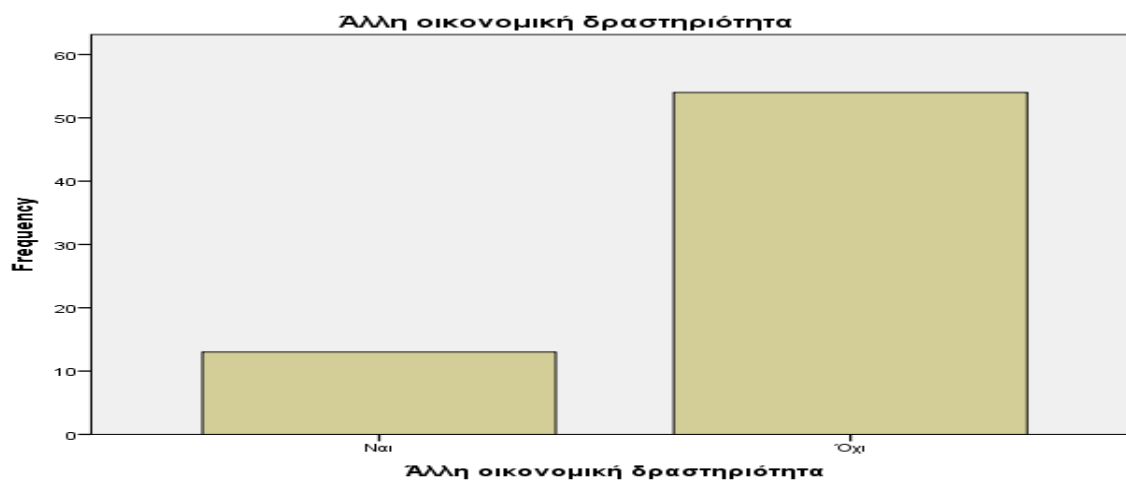
Σχήμα 4.33 Μηνιαίες απολαβές



Αναφορικά με τις μηνιαίες απολαβές, το 5,97% των συμμετεχόντων έχουν απολαβές από 800 έως 900 ευρώ μηνιαίως, το 8,96% έχει από 901 έως 1.000 ευρώ, το 43,28% έχει από 1001 έως 1.100 ευρώ, το 29,85% έχει από 1.101 έως 1.200 ευρώ, το 8,96% έχει από 1.201 έως 1.300 ευρώ, ενώ μηνιαίες απολαβές μεγαλύτερες των 1.300 ευρώ έχει μόλις το 2,99%.

ΣΤ.9) Έχετε άλλη οικονομική δραστηριότητα;

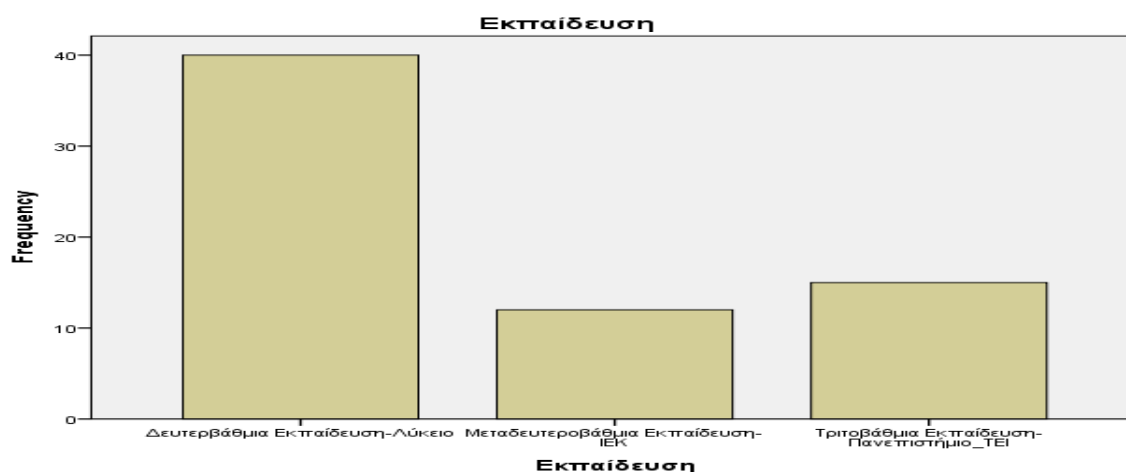
Σχήμα 4.34 Άλλη οικονομική δραστηριότητα



Δεκατρείς σωφρονιστικοί υπάλληλοι (19,9%) ασκούν και άλλη οικονομική δραστηριότητα.

ΣΤ.10) Ποια είναι η εκπαίδευση που έχετε αποκτήσει βάσει της παρακάτω κατηγοριοποίησης;

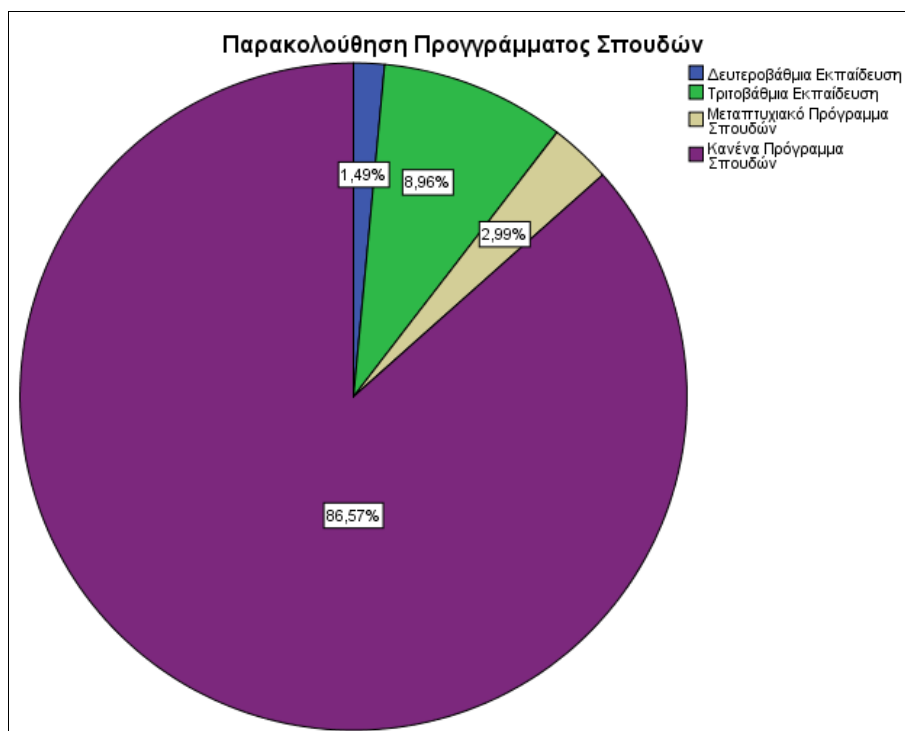
Σχήμα 4.35 Εκπαίδευση



Αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης των σωφρονιστικών υπαλλήλων το 59,7% είναι απόφοιτοι λυκείου το 17,9% είναι απόφοιτοι ΙΕΚ και το 22,4% είναι απόφοιτοι ΑΕΙ και ΤΕΙ.

ΣΤ.11) Παρακολουθείτε κάποιο πρόγραμμα σπουδών;

Σχήμα 4.36 Παρακολούθηση προγράμματος σπουδών



Αναφορικά με την παρακολούθηση προγράμματος σπουδών το 1,49% παρακολουθεί πρόγραμμα δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το 8,96% παρακολουθούν προγράμματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, το 2,99% παρακολουθούν μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών και το 86,57% δεν παρακολουθεί κάποιο πρόγραμμα σπουδών.

4.2 Ανάλυση συσχέτισης Pearson

Ο συντελεστής συσχέτισης Pearson μας δείχνει τη γραμμική σχέση που υπάρχει μεταξύ δύο μεταβλητών. Στην ουσία είναι ένας αριθμητικός δείκτης ή μετρώ του μεγέθους της συσχέτισης μεταξύ δύο συνόλων τιμών. Αυξομειώνεται σε μέγεθος από + 1 έως -1, περνώντας και από το 0. Το θετικό πρόσημο (+) απεικονίζει την θετική συσχέτιση, με άλλα λόγια όταν αυξάνονται οι τιμές μιας μεταβλητής τότε αυξάνονται οι τιμές και της άλλης. Το αρνητικό πρόσημο (-) απεικονίζει την αρνητική συσχέτιση δηλαδή όταν αυξάνονται οι τιμές μιας μεταβλητής τότε μειώνονται οι τιμές της άλλης. Όταν ο

συντελεστής συσχέτισης είναι 1 τότε έχουμε μία τέλεια συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών και στο γράφημα διασποράς των δύο μεταβλητών, όλα τα σημεία προσαρμόζονται απόλυτα σε μία ευθεία γραμμή. Αντίθετα όταν ο συντελεστής συσχέτισης είναι 0 τότε τα σημεία του γραφήματος διασποράς είναι τυχαία κατανεμημένα γύρω από οποιαδήποτε ευθεία γραμμή (Σιώμος και Βασιλικοπούλου, 2005).

4.2.1 Ανάλυση συσχέτισης ερωτήσεων: Σωφρονιστικοί Υπάλληλοι-Κρατούμενοι-Ηλικία-Προϋπηρεσία-Απολαβές-Εκπαίδευση

Στον πίνακα 6.1 του Παραρτήματος 2 γίνεται η παρουσίαση των συσχετίσεων ανά ζεύγη μεταξύ των μεταβλητών. Οι γραμμές και οι στήλες αντιπροσωπεύουν τις μεταβλητές της ανάλυσης. Ο συντελεστής $-0,255^*$ είναι χαμηλός αρνητικός συντελεστής συσχέτισης και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05 και μας δείχνει ότι όσο αυξάνουν τα έτη εργασίας των σωφρονιστικών υπαλλήλων, τόσο μειώνεται η πεποίθησή τους ότι η δουλειά τους απαιτεί να εργάζονται πολύ σκληρά.

Ο συντελεστής $-0,302^*$ είναι χαμηλός θετικός συντελεστής συσχέτισης και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05 και εκφράζει ότι όσο μεγαλύτερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης των σωφρονιστικών υπαλλήλων, τόσο περισσότερο τους αρέσει η δουλειά που κάνουν.

Ο συντελεστής $0,355^{**}$ είναι χαμηλός θετικός συντελεστής συσχέτισης και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01 και μας δείχνει ότι όσο αυξάνεται η μόρφωση των ερωτηθέντων, τόσο αυξάνεται η ικανοποίησή τους από το αίσθημα επιτυχίας που λαμβάνουν από την εργασία τους.

Ο συντελεστής $0,241^*$ είναι χαμηλός θετικός συντελεστής συσχέτισης και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05 και εκφράζει ότι όσο αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων, τόσο αυξάνεται και η ικανοποίησή τους από τις ευκαιρίες που τους δίνονται για να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους στην εργασία.

Οι συντελεστές $0,253^*$ και $0,247^*$ είναι χαμηλοί θετικοί συντελεστές συσχέτισης και στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05 και μας δείχνουν ότι όσο μεγαλύτερη είναι η ηλικία, τόσο μεγαλύτερη είναι η ικανοποίηση από το ποσό της αμοιβής που λαμβάνουν αλλά και από το φόρτο εργασίας συγκριτικά με το μηνιαίο μισθό.

Ο συντελεστής $0,274^*$ είναι χαμηλός θετικός συντελεστής συσχέτισης και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05. Όσο αυξάνονται τα έτη εργασίας

των συμμετεχόντων, τόσο αυξάνεται η ικανοποίηση από το ποσό της αμοιβής που λαμβάνουν.

Ο συντελεστής 0,331** είναι χαμηλός θετικός συντελεστής συσχέτισης και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01. Όσο μεγαλύτερη είναι η προϋπηρεσία των εργαζομένων, τόσο μεγαλύτερη η ικανοποίηση από το φόρτο εργασίας συγκριτικά με το μηνιαίο μισθό τους.

Ο συντελεστής 0,417** είναι χαμηλός θετικός συντελεστής συσχέτισης και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01 και εκφράζει ότι όσο μεγαλύτερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης των υπαλλήλων, τόσο μεγαλύτερη είναι η ικανοποίησή τους από την ίδια την εργασία γενικότερα.

Ο συντελεστής -0,291* είναι χαμηλός αρνητικός συντελεστής συσχέτισης και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05. Όσο μειώνεται η ηλικία των ερωτηθέντων, τόσο αυξάνεται η αδυναμία τους να εκτελέσουν σωστά τη δουλειά τους εξαιτίας των υποχρεώσεων τους εκτός εργασίας.

4.2.2 Ανάλυση συσχέτισης ερωτήσεων: Διαβίωση-Κρατούμενοι-Ηλικία-Προϋπηρεσία-Απολαβές-Εκπαίδευση

Στον πίνακα 6.2 του Παραρτήματος 2, οι συντελεστές 0,293*, 0,266* και 0,281* είναι χαμηλοί θετικοί συντελεστές συσχέτισης και στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05. Συνεπώς όταν αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης των σωφρονιστικών υπαλλήλων, επηρεάζονται περισσότερο από τα καθήκοντα που εκτελούν στη δουλειά τους, τον ρυθμό με τον οποίο εργάζονται και από το πώς κάνουν τη δουλειά τους.

Ο συντελεστής 0,381** είναι χαμηλός θετικός συντελεστής και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01, ενώ οι συντελεστές 0,271* και 0,262* είναι χαμηλοί θετικοί συντελεστές και στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι όσο πιο συχνά έρχονται σε άμεση επαφή με τους κρατούμενους κατά τη διάρκεια της ημέρας, τόσο πιο συχνά αισθάνονται ένταση και ανησυχία κατά τη διάρκεια της εργασίας και αυξάνεται η πεποίθησή τους ότι με τη δική τους πρωτοβουλία εκτελούν και καθήκοντα που δεν απαιτούνται στη δουλειά τους.

Ο συντελεστής -0,294* είναι χαμηλός αρνητικός συντελεστής και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05 και μας δείχνει ότι όσο αυξάνεται το επίπεδο

μόρφωσης των σωφρονιστικών υπαλλήλων, τόσο μειώνεται η μελαγχολία που αισθάνονται κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.

Οι συντελεστές 0,248* , 0,247* και 0,265* είναι χαμηλοί θετικοί συντελεστές και στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05. Συνεπώς όταν αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων, τόσο αυξάνεται η ικανοποίησή τους όσο αφορά το κομμάτι της εργασίας τους, αυξάνεται η αίσθηση ότι εκτελούν τα καθήκοντά τους με αφοσίωση και αισθάνονται ακόμα περισσότερο περηφάνια για την εργασία τους στο Κ.Κ. Λάρισας όταν αναφέρονται σε άλλους ανθρώπους.

4.2.3 Ανάλυση συσχέτισης ερωτήσεων: Θεσμικό πλαίσιο-Κρατούμενοι-Ηλικία-Προϋπηρεσία-Απολαβές-Εκπαίδευση

Στον πίνακα 6.3 του Παραρτήματος 2, ο συντελεστής 0,314** είναι χαμηλός θετικός συντελεστής συσχέτισης και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01. Όσο αυξάνονται οι συμφωνηθέντες ώρες εργασίας στο Κ.Κ. Λάρισας, τόσο αυξάνεται και η άμεση επαφή με τους κρατούμενους κατά τη διάρκεια της εργασίας.

Ο συντελεστής 0,414** είναι χαμηλός θετικός συντελεστής συσχέτισης και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01. Όσο αυξάνεται το επίπεδο μόρφωσης των σωφρονιστικών υπαλλήλων, τόσο αυξάνεται η πεποίθησή τους ότι η διαδικασία εξέλιξης στο Κ.Κ. Λάρισας είναι αξιοκρατική.

4.2.4 Ανάλυση συσχέτισης ερωτήσεων: Προϊστάμενοι-Κρατούμενοι-Ηλικία-Προϋπηρεσία-Απολαβές-Εκπαίδευση

Στον πίνακα 6.4 του Παραρτήματος 2, οι συντελεστές -0,241* , -0,271* και -0,264* ,είναι χαμηλοί αρνητικοί συντελεστές συσχέτισης και στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι όσο πιο συχνά έρχονται σε άμεση επαφή με τους κρατούμενους κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, τόσο πιστεύουν ότι οι διευθυντές-προϊστάμενοί τους είναι ακόμη λιγότερο δεκτικοί στο να ζητούν τις απόψεις και να ανταποκρίνονται στις προτάσεις των εργαζομένων ή των εκπροσώπων των εργαζομένων, καθώς επίσης ενημερώνουν ακόμη λιγότερο τους εργαζόμενους για τις αλλαγές στη διαχείριση του προσωπικού.

Ο συντελεστής -0,362** είναι χαμηλός αρνητικός συντελεστής συσχέτισης και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01 και εκφράζει ότι όσο αυξάνεται η

άμεση επαφή με τους κρατούμενους, τόσο χειροτερεύουν οι σχέσεις μεταξύ διευθυντών-προϊσταμένων και εργαζομένων.

Οι συντελεστές $-0,295^*$, $-0,252^*$ και $-0,271^*$ είναι χαμηλοί αρνητικοί συντελεστές συσχέτισης και στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05. Όσο πιο συχνά οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι έρχονται σε άμεση επαφή με τους κρατούμενους, τόσο πιστεύουν ότι οι διευθυντές-προϊστάμενοι δεν κρατούν τις υποσχέσεις τους με αποτέλεσμα να μην μπορούν να βασιστούν σε αυτούς, δεν έχουν ειλικρινή διάθεση να κατανοήσουν τις απόψεις τους και τέλος δεν δείχνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον στο να λαμβάνουν οι εργαζόμενοι την απαραίτητη υποστήριξη κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Ο συντελεστής $-0,291^*$ είναι χαμηλός αρνητικός συντελεστής συσχέτισης και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05 και εκφράζει ότι όσο μειώνεται η ηλικία των εργαζομένων, τόσο καλύτερη είναι η ενημέρωση για τις αλλαγές στον τρόπο διοίκησης του Κ.Κ. Λάρισας από τους διευθυντές-προϊστάμενους.

Οι συντελεστές $-0,356^{**}$, $-0,340^{**}$ και $-0,321^{**}$ είναι χαμηλοί αρνητικοί συντελεστές συσχέτισης και στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01. Συνεπώς όσο μικρότερη είναι η ηλικία των σωφρονιστικών υπαλλήλων, αυτοί πιστεύουν ότι οι διευθυντές-προϊστάμενοι είναι ακόμη περισσότερο δεκτικοί στο να ζητούν τις απόψεις τους και συμφωνούν ακόμη περισσότερο ότι κρατούν τις υποσχέσεις με επακόλουθο οι εργαζόμενοι να μπορούν να βασίζονται σε αυτούς, καθώς και να συμπεριφέρονται στους εργαζόμενους με τιμιότητα.

Ο συντελεστής $-0,319^{**}$ είναι χαμηλός αρνητικός συντελεστής συσχέτισης και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01 και εκφράζει ότι όσο λιγότερα τα έτη εργασίας των ερωτηθέντων, τόσο περισσότερο πιστεύουν ότι οι διευθυντές-προϊστάμενοι είναι δεκτικοί στο να ζητούν τις απόψεις από τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Οι συντελεστές $-0,277^*$, $-0,289^*$ και $-0,301^*$ είναι χαμηλοί αρνητικοί συντελεστές συσχέτισης και στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05. Όσο αυξάνονται τα έτη εργασίας των σωφρονιστικών υπαλλήλων, τόσο αυτοί πιστεύουν ότι οι διευθυντές-προϊστάμενοι δεν κρατούν τις υποσχέσεις τους και δεν συμπεριφέρονται με τιμιότητα και είναι λιγότερο δεκτικοί στο να ανταποκριθούν στις προτάσεις των εργαζομένων ή των εκπροσώπων των εργαζομένων.

Οι συντελεστές $0,295^*$ και $0,255^*$ είναι χαμηλοί θετικοί συντελεστές συσχέτισης και στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05. Όσο αυξάνεται το επίπεδο

εκπαίδευσης των εργαζομένων, τόσο αυξάνεται η πεποίθησή τους ότι οι διευθυντές-προϊστάμενοι ενημερώνουν επαρκώς τους εργαζόμενους για τις αλλαγές στον τρόπο διοίκησης του Κ.Κ.Λάρισας και στον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι κάνουν τη δουλειά τους.

Οι συντελεστές 0,347** και 0,322** είναι χαμηλοί θετικοί συντελεστές συσχέτισης και στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01. Όσο λιγότερη είναι η μόρφωση ενός εργαζόμενου, τόσο λιγότερο πιστεύει ότι οι διευθυντές-προϊστάμενοι ενημερώνουν επαρκώς τους εργαζόμενους για τις αλλαγές στη διαχείριση του προσωπικού και για τα χρηματοοικονομικά δεδομένα του Κ.Κ. Λάρισας.

Οι συντελεστές 0,357** , 0,323** και 0,348** είναι χαμηλοί θετικοί συντελεστές συσχέτισης και στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01. Συνεπώς όσο αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτηθέντων, αυτοί πιστεύουν ότι οι διευθυντές-προϊστάμενοι είναι ακόμη περισσότερο δεκτικοί στο να ζητούν απόψεις, να ανταποκρίνονται στις προτάσεις τους και να επιτρέπουν στους εργαζόμενους να επηρεάσουν στις τελικές αποφάσεις.

Οι συντελεστές 0,453** , 0,486** , 0,459* , 0,409** , 0,432** και 0,358** είναι χαμηλοί θετικοί συντελεστές συσχέτισης και στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01. Συνεπώς όσο μεγαλύτερο είναι το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων, τόσο ακόμη περισσότερο πιστεύουν ότι οι διευθυντές-προϊστάμενοι του Κ.Κ.Λάρισας κρατούν τις υποσχέσεις τους, κατανοούν τις απόψεις τους, τους συμπεριφέρονται με τιμιότητα, τους επιβραβεύουν για τα επιτεύγματα και τις προσπάθειές τους, τους υποστηρίζουν με ιδιαίτερο ενδιαφέρον και τους σέβονται.

Τέλος οι συντελεστές 0,295* , 0,300* και 0,300* είναι χαμηλοί θετικοί συντελεστές συσχέτισης και στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05. Όσο μεγαλύτερο είναι το επίπεδο της εκπαίδευσης των σωφρονιστικών υπαλλήλων, τόσο περισσότερο πιστεύουν ότι οι διευθυντές-προϊστάμενοι του Κ.Κ.Λάρισας αντιλαμβάνονται ότι οι εργαζόμενοι έχουν και πρέπει να ανταποκριθούν και στις υποχρεώσεις εκτός δουλειάς, ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους και κρίνουν δίκαια.

4.3 Ανάλυση t-test

Από την ανάλυση t-test που πραγματοποιήσαμε, προέκυψαν αρκετές στατιστικά σημαντικές διαφορές ύστερα από σύγκριση των μέσων όρων όλων των μεταβλητών με το

επίπεδο εκπαίδευσης, την προϋπηρεσία, τις μηνιαίες απολαβές, την άμεση επαφή με τους κρατούμενους και την άσκηση άλλης οικονομικής δραστηριότητας των συμμετεχόντων.

4.3.1 Επίδραση της εκπαίδευσης σε διάφορες μεταβλητές της Εργασιακής Ικανοποίησης

Αναφορικά με την εκπαίδευση, οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική μεγαλύτερη δυσαρέσκεια ως προς το αίσθημα επιτυχίας που λαμβάνουν από την εργασία τους, αλλά και από την ίδια την εργασία γενικότερα σε σχέση με τους αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Παράρτημα 3, Σχήμα 7.1 και 7.2).

Επιπρόσθετα υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους αποφοίτους τριτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σχετικά με το αν η διαδικασία εξέλιξης στο Κ.Κ.Λάρισας είναι αξιοκρατική, με τους αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης να διαφωνούν απόλυτα και τους αποφοίτους δευτεροβάθμιας να διαφωνούν (Παράρτημα 3, Σχήμα 7.3).

Οι απόφοιτοι της μεταδευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την ενημέρωσή τους από τους διευθυντές-προϊσταμένους για τις αλλαγές στη διαχείριση του προσωπικού και τα οικονομικά δεδομένα του Κ.Κ.Λάρισας, απαντώντας ότι ενημερώνονται πολύ λίγο σε σχέση με τους αποφοίτους της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης οι οποίοι ενημερώνονται λίγο (Παράρτημα 3, Σχήμα 7.4 και 7.5).

Επιπλέον υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στα τρία επίπεδα εκπαίδευσης με τους αποφοίτους Λυκείου να υποστηρίζουν ότι οι διευθυντές-προϊστάμενοι είναι λίγο δεικτικοί στο να ζητούν απόψεις, να ανταποκρίνονται στις προτάσεις και να επηρεάζονται στις τελικές αποφάσεις από τους εργαζόμενους ή τους εκπροσώπους των εργαζομένων ενώ οι απόφοιτοι ΙΕΚ, ΑΕΙ και ΤΕΙ υποστηρίζουν ότι οι διευθυντές-προϊστάμενοι είναι πολύ λίγο έως καθόλου δεικτικοί (Παράρτημα 3, Σχήμα 7.6-7.8).

Οι απόφοιτοι ΑΕΙ και ΤΕΙ παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τους αποφοίτους Λυκείου, με τους πρώτους να διαφωνούν και τους δεύτερους ούτε να συμφωνούν ούτε να διαφωνούν και τους αποφοίτους ΙΕΚ να έχουν την τάση να διαφωνούν ότι οι διευθυντές-προϊστάμενοι κρατούν τις υποσχέσεις τους και οι εργαζόμενοι μπορούν να βασίζονται σε 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, δείχνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον στο να λαμβάνουν οι εργαζόμενοι την απαραίτητη υποστήριξη κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, σέβονται την προσωπικότητα των εργαζομένων και κρίνουν δίκαια (Παράρτημα 3, Σχήμα 7.9-7.16).

Συνεπώς θα μπορούσαμε να πούμε με 95% βεβαιότητα ότι οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι πιο ικανοποιημένοι συγκριτικά με τους αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στα καταστήματα κράτησης.

4.3.2 Επίδραση της προϋπηρεσίας σε διάφορες μεταβλητές της Εργασιακής Ικανοποίησης

Αναφορικά με την προϋπηρεσία, οι υπάλληλοι με προϋπηρεσία 10-15 έτη παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά όπου ο μέσος όρος τους κυμαίνεται από 4,10 έως 4,80 δηλαδή διαφωνώ έως διαφωνώ απόλυτα, ενώ ο μέσος όρος των υπαλλήλων με 20 έτη και πάνω να κυμαίνεται από 3,10 έως 4,10 δηλαδή ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ έως διαφωνώ σχετικά με το αν η διαδικασία εξέλιξης στο Κ.Κ.Λάρισας είναι αξιοκρατική (Παράρτημα 3, Σχήμα 7.17).

Στις ερωτήσεις «πόσο δεκτικοί είναι οι διευθυντές-προϊστάμενοί σας στο να ζητούν τις απόψεις και να ανταποκρίνονται στις προτάσεις των εργαζομένων ή των εκπροσώπων των εργαζομένων», υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά με τον μέσο όρο των απαντήσεων των υπαλλήλων με προϋπηρεσία από 10-15 έτη να κυμαίνεται από διαφωνώ έως διαφωνώ απόλυτα (4,00 έως 4,80) και τον μέσο όρο των απαντήσεων των υπαλλήλων με προϋπηρεσία πάνω από 20 έτη να κυμαίνεται από ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ έως διαφωνώ (3,00 έως 4,00) (Παράρτημα 3, Σχήμα 7.18 και 7.19).

Στατιστικά σημαντική διαφορά υπάρχει ανάμεσα στους υπαλλήλους με προϋπηρεσία 10 έως 15 έτη και πάνω από 20 έτη ως προς το αν οι διευθυντές-προϊστάμενοι συμπεριφέρονται στους εργαζόμενους με τιμιότητα, κρατούν τις υποσχέσεις τους, κατανοούν τις απόψεις των εργαζομένων, αντιλαμβάνονται ότι οι εργαζόμενοι έχουν και πρέπει να ανταποκριθούν στις υποχρεώσεις τους εκτός δουλειάς και ενδιαφέρονται να λαμβάνουν οι εργαζόμενοι την απαραίτητη υποστήριξη κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, με το μέσο όρο των πρώτων να κυμαίνεται από 3,50 έως 4,10 και των δεύτερων από 2,50 έως τις 3.30 (Παράρτημα 3, Σχήμα 7.20-7.24).

Σύμφωνα με τα παραπάνω, παρατηρούμε ότι για διάστημα εμπιστοσύνης 95% στα καταστήματα κράτησης της χώρας μας οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι με προϋπηρεσία 10 έως 15 έτη είναι πιο δυσαρεστημένοι από τους παλαιότερους συναδέλφους τους με προϋπηρεσία 20 έτη και πάνω, ενώ οι απαντήσεις τους είναι πιο ομαδοποιημένες.

4.3.3 Επίδραση της επαφής με κρατούμενους σε διάφορες μεταβλητές της Εργασιακής Ικανοποίησης

Αναφορικά με την επαφή των σωφρονιστικών υπαλλήλων με τους κρατούμενους, παρατηρούμε ότι οι υπάλληλοι που έρχονται σε άμεση επαφή όλη την ώρα με τους κρατούμενους παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την ένταση που αισθάνθηκαν σε σχέση με τους υπαλλήλους που έρχονται σε άμεση επαφή λίγη ώρα με τους κρατούμενους, όπου ο μέσος όρος των πρώτων κυμαίνεται από 1,80 έως 2,30 δηλαδή αισθάνθηκαν ένταση την περισσότερη ώρα και ο μέσος όρος των δεύτερων να κυμαίνεται από 2,50 έως 3,80 δηλαδή αισθάνθηκαν ένταση λίγη ώρα (Παράρτημα 3, Σχήμα 7.26).

Όσο αφορά τις σχέσεις μεταξύ διευθυντών-προϊσταμένων και εργαζομένων, οι υπάλληλοι οι οποίοι έρχονται σε άμεση επαφή όλη την ώρα με τους κρατούμενους παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά με το μέσο όρο να κυμαίνεται από 3,50 έως 4,10 (κακές σχέσεις) και τον μέσο όρο των υπαλλήλων που έρχονται σε άμεση επαφή λίγη ώρα με τους κρατούμενους να κυμαίνεται από 1,70 έως 2,90 (καλές σχέσεις) (Παράρτημα 3, Σχήμα 7.25).

Είμαστε βέβαιοι κατά 95% ότι στα καταστήματα κράτησης οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι οι οποίοι έρχονται σε άμεση επαφή όλη την ώρα με τους κρατούμενους είναι πιο δυσαρεστημένοι από αυτούς που έρχονται σε άμεση επαφή λίγη ώρα.

4.3.4 Επίδραση των μηνιαίων απολαβών σε διάφορες μεταβλητές της Εργασιακής Ικανοποίησης

Αναφορικά με τις μηνιαίες απολαβές, οι υπάλληλοι οι οποίοι έχουν μηνιαίες απολαβές από 1.001 έως 1.100 ευρώ παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τους συναδέλφους τους με μηνιαίες απολαβές πάνω από 1.100 ευρώ ως προς το αν οι διευθυντές-προϊστάμενοι συμπεριφέρονται με τιμιότητα στους εργαζόμενους, με το μέσο όρο των πρώτων να κυμαίνεται από 3,50 έως 4,10 (διαφωνώ) και των άλλων από 2,00 έως 3,40 (ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ) (Παράρτημα 3, Σχήμα 7.28).

Σχετικά με την κρίση των διευθυντών-προϊσταμένων αν είναι δίκαιη ή όχι, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά με τον μέσο όρο των υπαλλήλων που έχουν μηνιαίο εισόδημα 1.001 έως 1.100 ευρώ να κυμαίνεται από 3,80 έως 4,40 (διαφωνώ) και το μέσο όρο των υπαλλήλων που έχουν μηνιαίο εισόδημα 901 έως 1.000 ευρώ και άνω των 1.200 ευρώ να κυμαίνεται από 2,00 έως 3,60 (ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ) (Παράρτημα 3, Σχήμα 7.27).

Όσο αφορά τον εξοπλισμό που παρέχεται από το Κ.Κ.Λάρισας αν είναι ο απαραίτητος για αποτελεσματική εργασία, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά με το μέσο όρο των υπαλλήλων με μηνιαίες απολαβές 801 έως 900 ευρώ να κυμαίνεται από 2,10 έως 3,30 (ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ) και το μέσο όρο των υπαλλήλων με μηνιαίες απολαβές από 901 ευρώ και πάνω να κυμαίνεται από 3,30 έως 5,00 (διαφωνώ) (Παράρτημα 3, Σχήμα 7.29).

Σχετικά με το αν αισθάνθηκαν ανησυχία κατά τη διάρκεια της εργασίας τους το τελευταίο εξάμηνο, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά με το μέσο όρο των υπαλλήλων που έχουν μηνιαίες απολαβές 801 έως 900 ευρώ να κυμαίνεται από 3,80 έως 4,90 (περιστασιακά) και το μέσο όρο των υπαλλήλων που έχουν μηνιαίες αποδοχές 1.000 ευρώ και πάνω να κυμαίνεται από 2,10 έως 3,80(λίγη ώρα) (Παράρτημα 3, Σχήμα 7.30).

Είμαστε σίγουροι κατά 90% σύμφωνα με τις αναλύσεις t-test ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι με μηνιαίες απολαβές 1.001 έως 1.100 ευρώ είναι πιο δυσαρεστημένοι με τη διοίκηση των καταστημάτων κράτησης (διευθυντές-προϊστάμενοι) συγκριτικά με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους, ενώ παρατηρείται ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι που έχουν μηνιαίες απολαβές 801 έως 900 ευρώ οι οποίοι είναι υπάλληλοι με προσωρινή σύμβαση εργασίας και με προϋπηρεσία έως 5 έτη να είναι πιο επιφυλακτικοί και να διατηρούν μία πιο ουδέτερη στάση.

4.3.5 Επίδραση της άσκησης άλλης οικονομικής δραστηριότητας σε διάφορες μεταβλητές της Εργασιακής Ικανοποίησης

Αναφορικά με την άσκηση άλλης οικονομικής δραστηριότητας, οι υπάλληλοι που δεν έχουν άλλη οικονομική δραστηριότητα παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τους συναδέλφους που έχουν άλλη οικονομική δραστηριότητα ως προς το αν η δουλειά τους απαιτεί να εργάζονται πολύ σκληρά όπου ο μέσος όρος των πρώτων κυμαίνεται από 2,20 έως 2,60 και των δεύτερων από 1,20 έως 2,20 (Παράρτημα 3, Σχήμα 7.31).

Σχετικά με το αν τους αρέσει η δουλειά που κάνουν, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά με το μέσο όρο των υπαλλήλων που έχουν άλλη οικονομική δραστηριότητα να κυμαίνεται από 3,10 έως 4,00 και το μέσο όρο των υπαλλήλων που δεν έχουν άλλη οικονομική δραστηριότητα να κυμαίνεται από 2,50 έως 3,10 (Παράρτημα 3, Σχήμα 7.32).

Τέλος για διάστημα εμπιστοσύνης 90% στα καταστήματα κράτησης της χώρας μας, στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους που έχουν άλλη οικονομική δραστηριότητα δεν αρέσει η δουλειά που κάνουν και θεωρούν ότι η εργασία τους είναι λιγότερο απαιτητική σε σύγκριση με αυτούς που δεν έχουν άλλη οικονομική δραστηριότητα οι οποίοι θεωρούν ότι η δουλειά τους απαιτεί να εργάζονται πολύ σκληρά και τους αρέσει περισσότερο η δουλειά που κάνουν.

4.4 Έλεγχος αξιοπιστίας Cronbach's a

Ο δείκτης Cronbach's a (alpha) ενημερώνει τον ερευνητή για την αξιοπιστία των νέων μεταβλητών που δημιουργήθηκαν. Ο δείκτης Cronbach's a μπορεί να πάρει τιμές από 0 έως 1 και όσο αυξάνει η μέση συσχέτιση μεταξύ των τιμών τόσο αυξάνει και η τιμή του δείκτη. Οι Σιώμος και Βασιλικοπούλου (2005) υποστηρίζουν ότι όταν το αποτέλεσμα είναι μικρότερο του 0,6 τότε θεωρείται αναξιόπιστο, το 0,6 θεωρείται το ελάχιστο αποδεκτό (όχι για κλίμακες με πολλά items), το 0,7 είναι επαρκές, το 0,8 θεωρείται καλό και το 0,95 είναι πολύ καλό αλλά και σπάνιο. Ο πίνακας 4.1 μας δείχνει το δείκτη αξιοπιστίας Cronbach's a όλων των μεταβλητών του ερωτηματολογίου που δημιουργήσαμε, ο οποίος είναι 0,734 και θεωρείται επαρκές.

Πίνακας 4.1 Δείκτης Αξιοπιστίας Cronbach's a (alpha)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,734	89

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ– ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Στο παρόν κεφάλαιο θα γίνει ανάπτυξη των συμπερασμάτων της έρευνας που πραγματοποιήσαμε. Επιπλέον θα γίνει ιδιαίτερη αναφορά στους περιορισμούς και τις δυσκολίες που συναντήσαμε και τέλος θα αναφερθούμε σε προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

5.1 Παρουσίαση συμπερασμάτων

Συνοψίζοντας τα ευρήματα της ποσοτικής έρευνας, παρατηρούμε ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι εσωτερικής φύλαξης των καταστημάτων κράτησης βιώνουν χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Το παράδοξο είναι ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης όσον αφορά τον σκοπό και τον κανονισμό λειτουργίας του Κ.Κ.Λάρισας, τους οποίους συμερίζονται και την εκτέλεση των καθηκόντων η οποία γίνεται με μεγάλη αφοσίωση.

Για το πρώτο ερευνητικό ερώτημα που τέθηκε, παρατηρούμε ότι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι έχουν την πεποίθηση ότι οι δεξιότητές τους είναι αρκετά υψηλές (Μ.Ο.= 2,19) σε σχέση με αυτές που απαιτούνται για τη συγκεκριμένη εργασία και δεν είναι ούτε ικανοποιημένοι ούτε δυσαρεστημένοι (Μ.Ο.=3,22) από την ευκαιρία να αναπτύξουν τις δεξιότητες τους στην εργασία τους, συνεπώς οι δεξιότητες τους δεν αναγνωρίζονται από την υπηρεσία ενώ θεωρούν ότι η διαδικασία εξέλιξης δεν είναι αξιοκρατική (Μ.Ο.=4,03).

Σχετικά με το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, παρατηρούμε χαμηλό βαθμό ικανοποίησης και αυτό συμβαίνει εξαιτίας των παλαιών κτιριακών εγκαταστάσεων οι οποίες δεν είναι οι ιδανικές, του ανύπαρκτου εξοπλισμού για την ολοκλήρωση της εργασίας και της ύπαρξης γραφειοκρατίας.

Όσο αφορά το τρίτο ερευνητικό ερώτημα, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι η παρακίνηση των σωφρονιστικών υπαλλήλων οφείλεται σε εσωτερική ικανοποίηση δηλαδή συμερίζονται το σκοπό και τον κανονισμό λειτουργίας του καταστήματος κράτησης και εκτελούν με αφοσίωση τα καθήκοντά τους (Hackman & Oldman, 1976).

Για το τέταρτο ερώτημα που τέθηκε μπορούμε να εξάγουμε το συμπέρασμα ότι οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση είναι κυρίως οι παράγοντες περιβάλλοντος όπως η αμοιβή, η δικαιοσύνη στο χώρο εργασίας και τα χαρακτηριστικά της εργασίας, καθώς και άλλοι παράγοντες όπως η στάση των προϊσταμένων και η απογοήτευση (Spector, 1997).

Αναφορικά με το πέμπτο ερευνητικό ερώτημα, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι δηλώνουν ότι υπάρχει ελλιπής ενημέρωση για θέματα που αφορούν αλλαγές στον τρόπο διοίκησης, στον τρόπο με τον οποίο πρέπει να εκτελείται η εργασία, στη διαχείριση του προσωπικού και τα χρηματοοικονομικά δεδομένα του καταστήματος κράτησης, άρα η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από την πολιτική του οργανισμού.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των σωφρονιστικών υπαλλήλων, επηρεάζονται τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τις σχέσεις με τους διευθυντές-προϊστάμενους, όπως φαίνεται από την έρευνα μας όπου οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι τείνουν να έχουν κακές σχέσεις με τους διευθυντές-προϊστάμενους και όπως υποστηρίζουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι, οι διευθυντές-προϊστάμενοι δεν ζητούν τις απόψεις τους, δεν ανταποκρίνονται στις προτάσεις τους και δεν τους επιτρέπουν να επηρεάσουν σε τελικές αποφάσεις. Ωστόσο θεωρούμε ότι διευθυντές-προϊστάμενοι δεν κρατούν τις υποσχέσεις τους, δεν συμπεριφέρονται με τιμιότητα, δεν ενδιαφέρονται για αυτούς, δεν τους σέβονται και δεν τους κρίνουν δίκαια.

Όσο αφορά το τελευταίο ερευνητικό ερώτημα, ο μισθός έχει καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης, με τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους να τείνουν να είναι δυσαρεστημένοι με το ποσό αμοιβής που λαμβάνουν.

Σχετικά με τις ερευνητικές υποθέσεις που είχαν τεθεί στην αρχή της έρευνας, καταλήξαμε στα παρακάτω συμπεράσματα:

- α) Επιβεβαιώθηκε πως οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι οι οποίοι έρχονται σε άμεση επαφή όλη την ώρα με τους κρατούμενους, αισθάνονται ένταση την περισσότερη ώρα κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.
- β) Επιβεβαιώθηκε πως οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι με πολλά έτη εργασίας είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με τους διευθυντές-προϊστάμενους, από ότι οι υπόλοιποι συναδέλφοί τους με λιγότερα έτη εργασίας.
- γ) Σε αντίθεση με την ερευνητική μας υπόθεση, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι οι οποίοι είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι ελάχιστα ικανοποιημένοι με τους διευθυντές-προϊστάμενους, ιδιαίτερα σε θέματα ενημέρωσης, συνεργασίας και διοίκησης.
- δ) Αντίθετα με την ερευνητική υπόθεση που τέθηκε, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι με τις λιγότερες μηνιαίες απολαβές αισθάνονται περιστασιακά ανησυχία σε σύγκριση με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους, οι οποίοι τείνουν όσο πιο μεγάλες είναι οι μηνιαίες απολαβές τόσο συχνότερα να αισθάνονται ανησυχία και αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι

οι παλαιότεροι σωφρονιστικοί υπάλληλοι αναλαμβάνουν περισσότερες αρμοδιότητες και ευθύνες.

ε) Επιβεβαιώθηκε πως οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι που έχουν και άλλη οικονομική δραστηριότητα, θεωρούν την εργασία τους στο κατάστημα κράτησης λιγότερο απαιτητική από ότι οι υπόλοιποι συνάδελφοι οι οποίοι δεν έχουν άλλη οικονομική δραστηριότητα.

Καταληκτικά λοιπόν θα λέγαμε ότι ο κλάδος των σωφρονιστικών υπαλλήλων εσωτερικής φύλαξης επηρεάστηκε αρνητικά σε εργασιακό, οικονομικό, πολιτικό και κοινωνικό επίπεδο από την οικονομική κρίση του 2008. Αποτέλεσμα της κρίσης αυτής ήταν η μεγάλη μείωση του μισθού και οι αυξημένες συνταξιοδοτήσεις με επακόλουθο την υποστελέχωση της υπηρεσίας, παρ'όλα αυτά οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι εσωτερικής φύλαξης κατορθώνουν με αφοσίωση και φιλοτιμία να εκτελούν τα καθήκοντά τους, ακόμη και σε ακραίες συνθήκες εργασίας εξαιτίας της υγειονομικής κρίσης που ξέσπασε λόγω του Covid-19.

Η βελτίωση του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης των σωφρονιστικών υπαλλήλων θα επιτευχθεί με την αλλαγή της πολιτικής του οργανισμού, την αναγνώριση των δεξιοτήτων και των πτυχίων των σωφρονιστικών υπαλλήλων, την αλλαγή της στάσης των διευθυντών-προϊσταμένων προς τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους, την παρακολούθηση επιμορφωτικών σεμιναρίων, την πρόσληψη σωφρονιστικών υπαλλήλων και τέλος την αύξηση της αμοιβής τους.

Τέλος, κρίνεται απαραίτητη η πρακτική και ηθική υποστήριξη των σωφρονιστικών υπαλλήλων ώστε να ανταποκριθούν στα ,υψηλής δυσκολίας και επικινδυνότητας, καθήκοντα της εργασίας τους (Αρφαράς, 2015).

5.2 Περιορισμοί και δυσκολίες

Για την ολοκλήρωση της διπλωματικής εργασίας, δεν ήταν δυνατή η διεύρυνση του δείγματος με συμμετοχή των σωφρονιστικών υπαλλήλων εσωτερικής φύλαξης των υπόλοιπων καταστημάτων κράτησης εξαιτίας του χρονικού περιορισμού. Δυστυχώς στο παρελθόν δεν έχουν διεξαχθεί έρευνες που σχετίζονται με τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης των σωφρονιστικών υπαλλήλων εσωτερικής φύλαξης των καταστημάτων κράτησης που εδρεύουν στην Ελλάδα, με επακόλουθο να μην είναι δυνατή η σύγκριση αποτελεσμάτων με αντίστοιχα προηγούμενων ερευνών.

Επιπρόσθετα υπήρξε μία καθυστέρηση χρονικού διαστήματος δύο μηνών από την αίτηση άδειας εκπόνησης έρευνας προς το συμβούλιο του καταστήματος κράτησης Λάρισας μέχρι την απόφαση έγκρισης του συμβουλίου αυτού, όπως προκύπτει από τη σχετική αίτηση και απόφαση του παραρτήματος 2 και του παραρτήματος 3 αντίστοιχα. Τέλος, κατά τη διάρκεια της συλλογής των ερωτηματολογίων ήταν εμφανής η επιφύλαξη των σωφρονιστικών υπαλλήλων ως προς τη διασφάλιση της ανωνυμίας.

5.3 Προτάσεις μελλοντικής έρευνας

Η συγκεκριμένη διπλωματική εργασία ασχολήθηκε με τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης των σωφρονιστικών υπαλλήλων εσωτερικής φύλαξης του καταστήματος κράτησης Λάρισας. Σε μία μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να συμπεριληφθεί το σύνολο των σωφρονιστικών υπαλλήλων του καταστήματος κράτησης Λάρισας, για την ακρίβεια να συμμετέχουν στην έρευνα υπάλληλοι του διοικητικού προσωπικού, του νοσηλευτικού προσωπικού, του ειδικευμένου επιστημονικού προσωπικού και του φυλακτικού προσωπικού.

Επιπλέον θα μπορούσε να γίνει στο μέλλον μία έρευνα, το δείγμα της οποίας θα αποτελούσε το σύνολο των σωφρονιστικών υπαλλήλων εσωτερικής φύλαξης όλων των καταστημάτων κράτησης της χώρας μας.

Επιπρόσθετα μεγάλο ενδιαφέρον θα είχε και η διεξαγωγή μιας μελλοντικής ποιοτικής έρευνας, εκτός της παρούσας ποσοτικής έρευνας, όπου με την συνέντευξη του συμμετέχοντα να είχαμε διαφορετικά αποτελέσματα καθώς ο συνεντευκτής θα μπορούσε να λύσει διάφορες απορίες και να προτρέψει τους συμμετέχοντες να διατυπώσουν προτάσεις για την επίλυση ζητημάτων, τα οποία έχουν καθοριστική συμβολή στην διαμόρφωση του βαθμού της εργασιακής ικανοποίησης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία

- Αλεξιάδης, Σ.(2001), *Σωφρονιστική* (4η εκδ.). Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη.
- Αρφαράς, Α., (2015). *Σωφρονιστικοί Υπάλληλοι: Η επαγγελματική κοινωνικοποίηση και ο ρόλος τους στην άσκηση σωφρονιστικής πολιτικής στην Ελλάδα*,. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα.
- Βακόλα Μ. και Νικολάου Ι. (2012), *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*, Εκδοτικός Οίκος Rosili, Αθήνα.
- Dessler, D. (2015), *ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ-ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΚΑΙ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΤΑΣΕΙΣ*, Κριτική, Αθήνα.
- Ζαβλανός, Μ. (2002). *Οργανωτική Συμπεριφορά*. Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα.
- Greenberg J. & Baron R.A. (2013), *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα.
- Κάτου Α.Α. (2017), *Οργανωσιακή Συμπεριφορά*, Εκδόσεις ΖΥΓΟΣ, Θεσσαλονίκη.
- Κόντης Θ. (1994), *Διοικητική Ψυχολογία - Η ψυχολογία των ανθρωπίνων και εργασιακών σχέσεων*, Εκδόσεις Σύγχρονη Εκδοτική Ε.Π.Ε., Αθήνα.
- Λαμπροπούλου, Ε.(1990). «Το σύστημα των κρατουμένων από την εποχή του Big House μέχρι τη σύγχρονη φυλακή». *Σύγχρονα Θέματα*, Τεύχος 41-42, 26-46.
- Μακρυνίκα, Ε., Ρεκλείτη, Μ. & Ρούπα, Ζ., 2013. Διαταραχές ύπνου σε νοσηλευτές κυκλικού ωραρίου: Βιβλιογραφική ανασκόπηση. *Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας*, (2) 5, pp. 40-48.
- Μάλλιαρης, Π.Γ.(2001), *ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ*, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα.
- Μπιτσάνη Ε.(2006), *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων- Ζητήματα και σύγχρονες προσεγγίσεις στη θεωρία της οργανωσιακής και διοικητικής συμπεριφοράς*, Εκδόσεις Διόνικος, Αθήνα.
- Νικολαΐδου, Α. (2010), « ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΓΕΩΡΓΙΑΣ», Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Τμήμα Αγροτικής Οικονομίας και Ανάπτυξης, Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα.
- Ξηροτύρη- Κουφίδου Σ.(2001), *Διοίκηση Ανθρωπίνων πόρων- Η πρόκληση του 21ου αιώνα στο εργασιακό περιβάλλον*, Εκδόσεις Ανικούλα, Θεσσαλονίκη.
- Σαρμανιώτης Χ.(2000), *ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ Η ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΤΗΝ*

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ, Εκδόσεις Όμηρος Εκδοτική, Θεσσαλονίκη.

- Σιώμκος, Γ., & Βασιλικοπούλου, Α. Ι. (2005). *Εφαρμογή μεθόδων ανάλυσης στην έρευνα αγοράς*. Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα.
- Uhl-Bien M., Schermerhorn J.R.Jr and Osborn R.N. (2016), *Οργανωσιακή Συμπεριφορά*, Εκδόσεις Broken Hill Publishers LTD, Nicosia Cyprus.
- Χυτήρης, Λ., (2001). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά : Η Ανθρώπινη Συμπεριφορά σε Οργανισμούς και Επιχειρήσεις*, Interbooks, Αθήνα.
- Χυτήρης Λ., (2017). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά – έννοιες, θεωρίες και τρόποι συμπεριφοράς για αποτελεσματική διοίκηση*, Εκδόσεις Ε. Μπένου, Αθήνα.

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

- Arvey, Richard D., Bouchard Jr., Thomas J., Segal, Nancy L., Abraham, Lauren M. (1989), *Job satisfaction: Environmental and genetic components*. Journal of Applied Psychology, 74(2), pp187-192.
- Brayfield, A. & Rothe, H., (1951). “ *An Index of Job Satisfaction*”, Journal of Applied Psychology, 35 (5), 307-311.
- Candan, H. (2013), *A research towards determination of job satisfaction level of public employees: Karaman governorship sample*, Journal of Human Resource Management, 1 (2), pp. 1-8.
- Cressey, D. (1965) *Prison Organization*, Handbook of Organizations, Rand McNally: Chicago
- Czepiel J.A., Solomon M.R. and Surprenant C.F. (1985), *The Service Encounter*, Managing Employee/Customer Interaction in Service Businesses, Lexington Books, Lexington, MA.
- Estes Br. and Polnick B (2012), *Examining Motivation Theory in Higher Education: An Expectancy Theory Analysis of Tenured Faculty Productivity*, International Journal of Management, Business and Administration, 15 (1).
- Gawel J. E. (1996), "*Herzberg's Theory of Motivation and Maslow's Hierarchy of Needs*", Practical Assessment, Research, and Evaluation: 5 (11).
- Greenberg J. (1990), *Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow*, Journal of Management, 16 (2), pp.399.
- Hackman, J. R. & Oldman, G. R., (1976). *Motivation through the design of work: a test of a theory*. Organizational Behavior and Human Performance. 16, 250-279.
- Ironson, G. H.; Smith, P. C.; Brannick, M. T.; Gibson, W. M.; and Paul, K. B., (1989). "*Construction of a Job in General Scale: A Comparison of Global, Composite, and Specific Measures*", Journal of Applied Psychology, 74 (2), 193-200.
- Ismail, A., Ghani, A.B.H.A., Subhan, M., & Joarder, M.H.R. (2015). *The relationship between stress and job satisfaction: Evidence from Malaysian Peacekeeping Mission*. Mediterranean Journal of Social Sciences, 6(4), pp. 647-655.
- Jewell, L. N. & Siegal, M. (1990). *Contemporary industrial and organizational psychology*. 2nd edition. West Publishing Company

- Jiskani, S. N., K. R. Bhatti και A. Shoaib (2011), *Measuring Job Satisfaction Level of Government Sector Employees: A case of Bureau of Statistics, Government of Sindh, Pakistan*, Journal of Management and Social Sciences, 7(1), pp. 1-7
- Johns, G. (1996), *Organizational behavior: Understanding and managing life at work*, HarperCollins College Publishers
- Judge, T. & Locke, E., (2000), “*Personality and Job Satisfaction: The mediating role of job characteristics*”, Journal of Applied Psychology, 85 (2), 237-249
- Kafetsios, K., & Zampetakis, L. A. (2008). *Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work*. Personality and Individual Differences, 44, 712-722.
- Loher, B., Noe, R., Moeller N. and Fitzgerald, M., (1985), “*A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction*”, Journal of Applied Psychology, 70 (2), 280-289
- University of Minnesota, (1977), *Minnesota Satisfaction Questionnaire Διαθέσιμο: <http://vpr.psych.umn.edu/instruments/msq-minnesota-satisfaction-questionnaire>* (18/11/2020).
- Nohria N., Groysberg B. and Lee L.E. (2008), *Employee Motivation A Powerful New Model*, Harvard Business Review, July–August 2008.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: C. C. Heath and Company
- Rahman, M. & Sen, A.K. (1987). *Effect on job satisfaction on stress, performance and self-paced repetitive work*, International Archives of Occupational and Environmental Health, 59(2), pp. 115 -121.
- Saane N.V., Sluiter J.K., Verbeek J. H. A. M. and Frings-Dresen M. H. W. (2003), *Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction—a systematic review*, Occupational Medicine, 53.(3), pp.191-200.
- Scarpello, V. & Gampell, J.P., (1983). “*Job Satisfaction: Are all the parts there?*”. Personnel Psychology, 36, 577-600.
- Schultz, D. (1982). *Psychology and Industry Today*. MacMillian Company, New York.
- Spector P.E. (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Sage Publications Inc., California.
- Spector, P. (2000), *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice (Second edition)*, John Wiley and Sons, New York.

- Stanton J.M., Sinar E.F., Balzer W.K., Julian A.L., Thoresen P., Aziz Sh., Fisher Gw. G. and Smith P.S.(2001), *DEVELOPMENT OF A COMPACT MEASURE OF JOB SATISFACTION: THE ABRIDGED JOB DESCRIPTIVE INDEX*, Educational and Psychological Measurement, 61 (6), pp.1104-1122.
- Thiagaraj D. and Thangaswamy A. (2017), *Theoretical concept of job satisfaction- A study*, *International Journal of Research- GRANTHAALAYAH*, 5 (6).
- Tlaiss, H. A. & M. B. Mendelson (2013), *Predicting women's job satisfaction with personal demographics: evidence from a Middle Eastern country*, *The International Journal of Human Resource Management*, 2014, 25 (3), pp. 5-21

Νομοθεσία

- N.2331/1995. «Πρόληψη και καταστολή της νομιμοποίησης εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες και άλλες ποινικές διατάξεις- Ολομέλεια Αρείου Πάγου-Διαιτησίες και άλλες διατάξεις». ΦΕΚ Α΄ 173/24-8-1995.
- N.4274/2014. «Ρυθμίσεις Ποινικού και Σωφρονιστικού Δικαίου και άλλες διατάξεις». ΦΕΚ Α΄ 147/14-07-2014.
- N. 2776/1999. «Σωφρονιστικός Κώδικας». ΦΕΚ Α291/24-12-1999
- Προεδρικό Διάταγμα, Αριθ. 81, «Σύσταση, συγχώνευση, μετονομασία και κατάργηση Υπουργείων και καθορισμός των αρμοδιοτήτων τους-Μεταφορά υπηρεσιών και αρμοδιοτήτων μεταξύ Υπουργείων». ΦΕΚ 119/Α/9-7-2019.
- Υπουργική Απόφαση, Αριθ.58819/7-4-2003, «Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας Γενικών Καταστημάτων Κράτησης τύπου Α΄ και Β΄». ΦΕΚ Β 463/17-4-2003.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

Ερωτηματολόγιο Μεταπτυχιακής Διπλωματικής Εργασίας- Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων

Το παρακάτω ερωτηματολόγιο αφορά έρευνα στα πλαίσια διπλωματικής εργασίας με τίτλο «Εργασιακή Ικανοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού, Μελέτη Περίπτωσης: Οι Σωφρονιστικοί Υπάλληλοι Εσωτερικής Φύλαξης του Καταστήματος Κράτησης Λάρισας».

- α) Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου γίνεται ανώνυμα και θα διαρκέσει χρονικά έως 15 λεπτά.
β) Θα σας παρακαλούσαμε να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις.
γ) Οι απαντήσεις θα χρησιμοποιηθούν για ερευνητικούς σκοπούς.
δ) Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο συμμορφώνεται πλήρως με τις απαιτήσεις του γενικού κανονισμού για την προστασία των δεδομένων-GDPR.

Ευχαριστούμε πολύ για το χρόνο που θα διαθέσετε

A. Ερωτήσεις σχετικά με τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους

A.1) Συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις ακόλουθες προτάσεις για τη δουλειά σας;

	Συμφωνώ Απόλυτα	Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
Η δουλειά μου απαιτεί να εργάζομαι πολύ σκληρά	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Προλαβαίνω να ολοκληρώσω την εργασία μου εντός ωραρίου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Πιστεύω πως η δουλειά μου είναι εξασφαλισμένη (θα εργάζομαι για μεγάλο χρονικό διάστημα στο Κ.Κ. Λάρισας)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Μου αρέσει η δουλειά που κάνω	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A.2) Πόσο καλά πιστεύετε πως οι εργασιακές σας δεξιότητες ταιριάζουν με τις δεξιότητες που απαιτεί η συγκεκριμένη εργασία; «Οι δικές μου δεξιότητες είναι:»

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

A.3) Πόσο ικανοποιημένος είστε από τις παρακάτω πτυχές της εργασίας σας;

	Πολύ ικανοποιημένος	Ικανοποιημένος	Ούτε ικανοποιημένος ούτε δυσαρεστημένος	Δυσαρεστημένος	Πολύ δυσαρεστημένος
Το αίσθημα επιτυχίας που λαμβάνετε από την εργασία σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Τη δυνατότητα ανάληψης των δικών σας πρωτοβουλιών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Την ευκαιρία να αναπτύξετε τις δεξιότητές σας στην εργασία σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το ποσό της αμοιβής που λαμβάνετε από το Κ.Κ. Λάρισας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ο φόρτος εργασίας σας συγκριτικά με το μηνιαίο μισθό είναι ικανοποιητικός	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Την ίδια την εργασία γενικότερα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A.4) Κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σας καριέρας, πόσα προγράμματα επιμόρφωσης έχετε παρακολουθήσει;

- Κανένα
- 1
- 2
- 3
- Περισσότερα από 3

A.5) Πόσες ώρες εργάζεστε επιπλέον των συμφωνηθέντων ωρών σε εβδομαδιαία βάση στο Κ.Κ. Λάρισας; (απαντήστε γράφοντας τον αριθμό ωρών)

A.6) Σκεφτείτε τις υποχρεώσεις σας τόσο εντός όσο και εκτός εργασίας. Συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις παρακάτω προτάσεις;

	Συμφωνώ Απόλυτα	Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
Συχνά μου είναι δύσκολο να ολοκληρώσω τις υποχρεώσεις μου εκτός εργασίας λόγω του χρόνου που ξοδεύω για τη δουλειά μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Δεν μπορώ να εκτελέσω τη δουλειά μου σωστά λόγω των υποχρεώσεων μου εκτός εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Εκτελώ τις υποχρεώσεις εντός και εκτός εργασίας κανονικά	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A.7) Ποια από τα ακόλουθα συνέβησαν ως αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης του 2009;

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν ή απαντήστε γράφοντας στη διακεκομμένη γραμμή

- Ο φόρτος εργασίας αυξήθηκε
- Η θέση εργασίας μου καταργήθηκε λόγω της γενικότερης αναδιοργάνωσης/σύμπτυξης του οργανισμού
- Μεταφέρθηκα σε άλλο πόστο θέση εργασίας μέσα στον οργανισμό
- Οι αμοιβές μου μειώθηκαν
- Οι ώρες εργασίας αυξήθηκαν χωρίς επιπλέον αμοιβή
- Η δυνατότητα για υπερωρίες η πληρωμή περιορίστηκε
- Κανένα από τα παραπάνω

A.8) Φροντίζετε ή παρέχετε βοήθεια σε μέλη της οικογένειάς σας/φίλους που πάσχουν από μακροχρόνια σωματική ή ψυχική ασθένεια ή αναπηρία ή που αντιμετωπίζουν προβλήματα γήρατος

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

A.9) Πόσο ικανοποιημένοι είσαστε από τη συμμετοχή σας στη λήψη αποφάσεων στο Κ.Κ. Λάρισας;

- Πολύ ικανοποιημένος
 Ικανοποιημένος
 Ούτε ικανοποιημένος ούτε δυσαρεστημένος
 Δυσαρεστημένος
 Πολύ δυσαρεστημένος

A.10) Πόσο συχνά έρχεστε σε άμεση επαφή με άτομα του εξωτερικού περιβάλλοντος του Κ.Κ.Λάρισας, όπως προμηθευτές και επισκέπτες (συνηγόρους και συγγενείς κρατουμένων);

- Όλη την ώρα
 Την περισσότερη ώρα
 Λίγη ώρα
 Περιστασιακά
 Ποτέ

B. Ερωτήσεις σχετικά με τη διαβίωση

B.1) Σε γενικές γραμμές, πως επηρεάζεστε από τα παρακάτω;

	Θετικά	Λίγο Θετικά	Ούτε θετικά ούτε αρνητικά	Λίγο Αρνητικά	Αρνητικά
Τα καθήκοντα που εκτελείτε στη δουλειά σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το ρυθμό με τον οποίο εργάζεστε	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το πώς κάνετε τη δουλειά σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Την ώρα που ξεκινάτε ή τελειώνετε μια μέρα εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.2) Το τελευταίο εξάμηνο, πόσο συχνά αισθανθήκατε τα παρακάτω κατά τη διάρκεια της εργασίας;

	Όλη την ώρα	Την περισσότερη ώρα	Λίγη ώρα	Περιστασιακά	Ποτέ
Ένταση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Μελαγχολία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ανησυχία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Κακή διάθεση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Άβολα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Δυστυχία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.3) Σε γενικές γραμμές, πόσο ικανοποιημένος/η είστε όσο αφορά το κομμάτι της εργασίας σας;

- Πολύ ικανοποιημένος
- Ικανοποιημένος
- Ούτε ικανοποιημένος ούτε δυσαρεστημένος
- Δυσαρεστημένος
- Πολύ δυσαρεστημένος

B.4) Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις ακόλουθες δηλώσεις σχετικά με την εργασία στο Κ.Κ. Λάρισας.

	Συμφωνώ Απόλυτα	Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
Το περιβάλλον εργασίας είναι ιδανικό (κτηριακές εγκαταστάσεις)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Στο Κ.Κ. Λάρισας μου παρέχεται ο απαραίτητος εξοπλισμός για να κάνω αποτελεσματικά τη δουλειά μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Στην εργασία μου υπάρχει αρκετή γραφειοκρατία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Με δική μου πρωτοβουλία εκτελώ και καθήκοντα που δεν απαιτούνται στη δουλειά μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Συμμερίζομαι τον σκοπό και τον κανονισμό λειτουργίας του Κ.Κ. Λάρισας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αισθάνομαι ότι εκτελώ τα καθήκοντά μου με αφοσίωση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Είμαι περήφανος όταν αναφέρω σε άλλους ανθρώπους ότι εργάζομαι στο Κ.Κ.Λάρισας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Γ. Ερωτήσεις σχετικά με το θεσμικό πλαίσιο-κράτος

Γ.1) Ποιες είναι οι συμφωνηθέντες ώρες εργασίας σε εβδομαδιαία βάση στο Κ.Κ. Λάρισας χωρίς να λάβετε υπόψη σας πιθανές υπερωρίες; (απαντήστε γράφοντας τον αριθμό ωρών)

Γ.2) Με ποια από τα ακόλουθα συστήματα αμοιβών έχετε λάβει αποδοχές στο Κ.Κ. Λάρισας;

- Βασικός μισθός ημερομίσθιο
- Πρόσθετη αμοιβή για υπερωρίες υπερωριακή αμοιβή
- Πρόσθετη αμοιβή λόγω νυχτερινής εργασίας, εξαιρέσιμων και Κυριακών
- Πρόσθετη αμοιβή λόγω εργασίας πέραν υποχρεωτικής (Σάββατο)

Γ.3) Υπάρχουν προοπτικές για προαγωγή στην εργασία μου;

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

Γ.4) Η διαδικασία εξέλιξης στο Κ. Κ. Λάρισας είναι αξιοκρατική;

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

Δ. Ερωτήσεις σχετικά με τους προϊστάμενους

Δ.1) Σε γενικές γραμμές πόσο καλά πιστεύετε πως στον οργανισμό σας οι διευθυντές-προϊστάμενοι πληροφορούν/ενημερώνουν τους εργαζόμενους για τα ακόλουθα;

	Πολύ καλά	Καλά	Ούτε καλά αλλά όχι λίγο	Λίγο	Πολύ λίγο
Αλλαγές στον τρόπο διοίκησης του Κ.Κ. Λάρισας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο κάνετε την δουλειά σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αλλαγές στη διαχείριση του προσωπικού	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Χρηματοοικονομικά δεδομένα του Κ.Κ.Λάρισας (προϋπολογισμός, διαθέσιμα)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Δ.2) Πόσο δεκτικοί είναι οι διευθυντές-προϊστάμενοι σας στο να....

	Πολύ καλά	Καλά	Ούτε καλά αλλά όχι λίγο	Λίγο	Πολύ λίγο
...ζητούν τις απόψεις των εργαζομένων ή των εκπροσώπων των εργαζομένων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...ανταποκρίνονται στις προτάσεις των εργαζομένων ή των εκπροσώπων των εργαζομένων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...επιτρέπουν εργαζόμενους ή εκπρόσωπους εργαζομένων να επηρεάσουν τελικές αποφάσεις	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Δ.3) Σε γενικές γραμμές, ως εργαζόμενοι στο Κ.Κ. Λάρισας, πώς θα περιγράφατε τις σχέσεις μεταξύ διευθυντών-προϊσταμένων και εργαζομένων;

- Πολύ καλές
- Καλές
- Ούτε καλές ούτε κακές
- Κακές
- Πολύ κακές

Δ.4) Σκεφτείτε τους διευθυντές-προϊσταμένους σας στο Κ.Κ. Λάρισας και αναφέρετε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις ακόλουθες προτάσεις: «Οι διευθυντές-προϊστάμενοι του Κ.Κ. Λάρισας...»

	Συμφωνώ Απόλυτα	Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
..κρατούν τις υποσχέσεις τους και έτσι οι εργαζόμενοι μπορούν να βασίζονται σε αυτούς	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
..έχουν ειλικρινή διάθεση να κατανοήσουν τις απόψεις των εργαζομένων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
..συμπεριφέρονται στους εργαζόμενους με τιμιότητα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
..αντιλαμβάνονται ότι οι εργαζόμενοι έχουν και πρέπει να ανταποκριθούν και στις υποχρεώσεις εκτός δουλειάς	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
..ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να αναπτύξουν τις δεξιότητες τους	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
..επιβραβεύουν τις προσπάθειες και τα επιτεύγματα των εργαζομένων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
..δείχνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον στο να λαμβάνουν οι εργαζόμενοι την απαραίτητη υποστήριξη κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
..σέβονται την προσωπικότητα των εργαζομένων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.. κρίνουν δίκαια	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Δ.5) Έχετε διοικητικές αρμοδιότητες;

- Ναι
 Όχι

Ε. Ερωτήσεις σχετικά με τους κρατούμενους

Ε.1) Πόσο συχνά έρχεστε σε άμεση επαφή με τους κρατούμενους κατά την διάρκεια της ημέρας,;

- Όλη την ώρα
 Την περισσότερη ώρα
 Λίγη ώρα
 Περιστασιακά
 Ποτέ

ΣΤ. Ερωτήσεις σχετικά με δημογραφικά στοιχεία

ΣΤ.1) Επιλέξτε το φύλο σας

- Άνδρας
 Γυναίκα

ΣΤ.2) Τι ηλικία έχετε;

ΣΤ.3) Ποια από τις παρακάτω επιλογές χαρακτηρίζει την προσωπική σας κατάσταση

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

ΣΤ.4) Πόσα προστατευόμενα παιδιά έχετε, αν υπάρχουν, στις ακόλουθες ηλικιακές ομάδες;

(σημειώστε αριθμό παιδιών ανά ηλικιακή ομάδα εάν υπάρχουν)

- 0 έως 2 ετών
 3 έως 4 ετών
 5 έως 7 ετών
 8 έως 11 ετών
 12 έως 14 ετών
 15 έως 17 ετών
 18 έως 24 ετών (θεωρούνται εξαρτώμενα μέλη μόνο εάν είναι φοιτητές)
 Χωρίς προστατευόμενα μέλη

ΣΤ.5) Πόσα έτη συνολικά εργάζεστε στο Κ.Κ. Λάρισας;

- Μεταξύ 0 έως 5 έτη
- Μεταξύ 5 έως 10 έτη
- Μεταξύ 10 έως 15 έτη
- Μεταξύ 15 έως 20 έτη
- Περισσότερο των 20 ετών

ΣΤ.6) Έτος πρόσληψης;

ΣΤ.7) Ποια από τα παρακάτω περιγράφει καλύτερα την εργασιακή σας σχέση;

- Μόνιμη
- Προσωρινή-σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου

ΣΤ.8) Πόσες είναι οι καθαρές μηνιαίες απολαβές;

- 801 έως 900€/ μήνα
- 901 έως 1.000€/ μήνα
- 1001 έως 1.100€/ μήνα
- 1101 έως 1.200€/ μήνα
- 1201 έως 1.300€/ μήνα
- 1300 έως 1.500€/ μήνα

ΣΤ.9) Έχετε άλλη οικονομική δραστηριότητα;

- Ναι
- Όχι

ΣΤ.10) Ποια είναι η εκπαίδευση που έχετε αποκτήσει βάσει της παρακάτω κατηγοριοποίησης;

- Πρωτοβάθμια εκπαίδευση (Δημοτικό)
- Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Γυμνάσιο)
- Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Απόφοιτος Λυκείου)
- Μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση (Δημόσιο ή Ιδιωτικό ΙΕΚ)
- Τριτοβάθμια εκπαίδευση (Πανεπιστήμιο-ΤΕΙ)
- Μεταπτυχιακός Τίτλος
- Διδακτορικός Τίτλος

ΣΤ.11) Παρακολουθείτε κάποιο πρόγραμμα σπουδών;

- Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Λύκειο ή ΕΠΑΛ)
- Μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση (Δημόσιο ή Ιδιωτικό ΙΕΚ)
- Τριτοβάθμια εκπαίδευση (Πανεπιστήμιο-ΤΕΙ)
- Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών
- Διδακτορικό Πρόγραμμα Σπουδών
- Όχι, δεν παρακολουθώ κάποιο πρόγραμμα σπουδών

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

Συσχετίσεις

Πίνακας 6.1

Correlations															
		Σκληρή εργασία	Εξασφαλισμένη εργασία	Ευχαρίστηση	Αίσθημα επιτυχίας	Ευκαιρία ανάπτυξης δεξιοτήτων	Ποσό αμοιβής	Φόρτος εργασίας	Εργασία γενικότερα	Αδυναμία ολοκλήρωσης υποχρεώσεων	Αδυναμία ολοκλήρωσης εργασίας	Ολοκλήρωση υποχρεώσεων και εργασίας	Φροντίδα-Βοήθεια	Συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων	Εξωτερικό περιβάλλον
Επαφή με κρατούμενους	Pearson	,091	,009	-,173	-,094	-,152	-,051	-,078	-,133	,097	,136	-,153	-,008	-,197	,164
	Sig. (2-	,463	,945	,162	,448	,218	,680	,532	,282	,436	,274	,217	,948	,111	,186
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Ηλικία	Pearson	-,236	-,165	-,126	-,049	-,123	,253[*]	,247[*]	-,091	-,291[*]	,083	-,044	,122	,133	,004
	Sig. (2-	,054	,181	,310	,693	,322	,039	,044	,463	,017	,504	,722	,326	,282	,977
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Έτη εργασίας	Pearson	-,255[*]	-,194	-,050	-,034	-,068	,274[*]	,331^{**}	-,100	-,197	,073	-,063	,102	,098	,091
	Sig. (2-	,038	,115	,686	,782	,582	,025	,006	,421	,109	,555	,611	,411	,431	,463
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Μηνιαίες Απολαβές	Pearson	-,196	-,235	-,082	-,035	-,019	,170	,180	-,048	-,076	-,029	,017	,093	,048	,031
	Sig. (2-	,112	,056	,510	,781	,879	,168	,145	,699	,541	,813	,889	,454	,702	,804
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Εκπαίδευση	Pearson	-,011	,043	,302[*]	,355^{**}	,241[*]	-,068	-,149	,417^{**}	-,059	-,156	,152	-,116	,200	,113
	Sig. (2-	,930	,728	,013	,003	,049	,584	,230	,000	,634	,206	,220	,348	,104	,364
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πίνακας 6.2

Correlations											
		Καθήκοντα	Ρυθμό	Πως κάνετε τη δουλειά σας	Ένταση	Μελαγχολία	Ανησυχία	Ικανοποίηση από εργασία	Πρωτοβουλία	Αφοσίωση	Περηφάνια
Επαφή με κρατούμενους	Pearson	-,024	-,093	-,109	,381**	,026	,271*	-,059	,262*	,113	-,147
	Sig. (2-	,849	,455	,379	,001	,833	,026	,638	,032	,363	,234
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Ηλικία	Pearson	-,053	-,026	-,084	-,108	,002	-,095	-,022	-,096	-,196	-,205
	Sig. (2-	,668	,835	,498	,385	,984	,444	,863	,439	,111	,095
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Έτη εργασίας	Pearson	-,070	,033	-,100	-,185	-,001	-,153	,151	-,038	-,220	-,216
	Sig. (2-	,573	,789	,419	,134	,996	,217	,222	,763	,073	,079
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Μηνιαίες Απολαβές	Pearson	-,050	,021	,012	-,048	,024	-,114	,089	-,222	-,072	-,106
	Sig. (2-	,687	,869	,926	,699	,845	,360	,473	,071	,561	,392
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Εκπαίδευση	Pearson	,293*	,266*	,281*	,055	-,294*	-,137	,248*	,114	,247*	,265*
	Sig. (2-	,016	,030	,021	,661	,016	,269	,043	,359	,044	,030
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Πίνακας 6.3

Correlations									
		Ωρες εργασίας	Προαγωγή	Εξέλεξη	Επαφή με κρατούμενους	Ηλικία	Έτη εργασίας	Μηνιαίες Απολαβές	Εκπαίδευση
Επαφή με κρατούμενους	Pearson Correlation	,314**	-,145	-,154	1	,023	,065	-,070	-,142
	Sig. (2-tailed)	,010	,240	,214		,850	,600	,571	,253
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
Ηλικία	Pearson Correlation	,087	,054	-,148	,023	1	,784**	,576**	-,265*
	Sig. (2-tailed)	,482	,666	,233	,850		,000	,000	,031
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
Έτη εργασίας	Pearson Correlation	,091	,022	-,112	,065	,784**	1	,609**	-,268*
	Sig. (2-tailed)	,465	,857	,367	,600	,000		,000	,028
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
Μηνιαίες Απολαβές	Pearson Correlation	,081	,004	-,010	-,070	,576**	,609**	1	-,325**
	Sig. (2-tailed)	,514	,974	,935	,571	,000	,000		,007
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
Εκπαίδευση	Pearson Correlation	-,202	,087	,414**	-,142	-,265*	-,268*	-,325**	1
	Sig. (2-tailed)	,101	,486	,000	,253	,031	,028	,007	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Πίνακας 6.4

Correlations																		
		Αλλαγές στον τρόπο διοίκησης	Αλλαγές στον τρόπο εργασίας	Αλλαγές διαχείρισης προσωπικού	Χρηματοοικονομικά δεδομένα	Ζητούνται απόψεις	Απαγορεύονται στις προτάσεις	Επιτρέπεται εργαζόμενους	Σχέσεις	Φορημότητα	Κατανόηση	Τιμότητα	Απικαθύνονται τους εργαζόμενους	Ενθάρυνση	Επιβράβευση	Ενδιαφέρον	Σεβασμός	Δίκαιη κρίση
Επαφή με κρατούμενους	Pearson	-.168	-.230	-.241 ^{**}	-.136	-.271 ^{**}	-.264 ^{**}	-.188	-.362 ^{**}	-.295 ^{**}	-.252 ^{**}	-.192	-.192	-.271 ^{**}	-.126	-.128	-.168	-.135
	Sig. (2-tailed)	,174	,061	,049	,273	,027	,031	,128	,003	,015	,039	,119	,120	,027	,308	,300	,174	,276
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Ηλικία	Pearson	-.291 ^{**}	-.071	-.120	-.021	-.356 ^{**}	-.232	-.061	-.226	-.340 ^{**}	-.237	-.321 ^{**}	-.221	-.223	-.114	-.156	-.118	-.229
	Sig. (2-tailed)	,017	,568	,335	,868	,003	,059	,624	,066	,005	,054	,008	,073	,069	,357	,208	,341	,062
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Έτη εργασίας	Pearson	-.240	-.029	-.130	-.136	-.319 ^{**}	-.277 ^{**}	-.049	-.086	-.289 ^{**}	-.209	-.301 ^{**}	-.184	-.101	-.015	-.071	-.024	-.123
	Sig. (2-tailed)	,051	,815	,295	,274	,008	,023	,695	,491	,018	,090	,013	,135	,415	,907	,569	,844	,321
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Μηνιαίες Απολαβές	Pearson	-.071	-.007	,021	-.012	-.142	-.138	,056	-.049	-.124	-.066	-.167	,033	-.018	-.006	-.054	-.030	-.044
	Sig. (2-tailed)	,565	,952	,865	,921	,250	,265	,651	,696	,316	,596	,177	,791	,884	,964	,664	,812	,724
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Εκπαίδευση	Pearson	,295 ^{**}	,255 ^{**}	,347 ^{**}	,322 ^{**}	,357 ^{**}	,323 ^{**}	,348 ^{**}	,199	,453 ^{**}	,486 ^{**}	,459 ^{**}	,295 ^{**}	,300 ^{**}	,409 ^{**}	,432 ^{**}	,358 ^{**}	,300 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,015	,037	,004	,008	,003	,008	,004	,106	,000	,000	,000	,016	,014	,001	,000	,003	,014
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

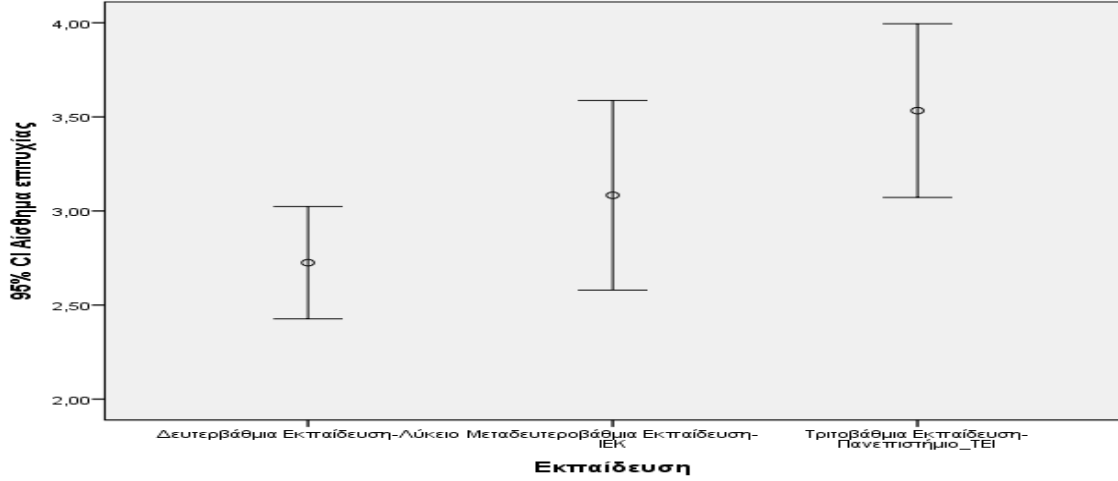
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

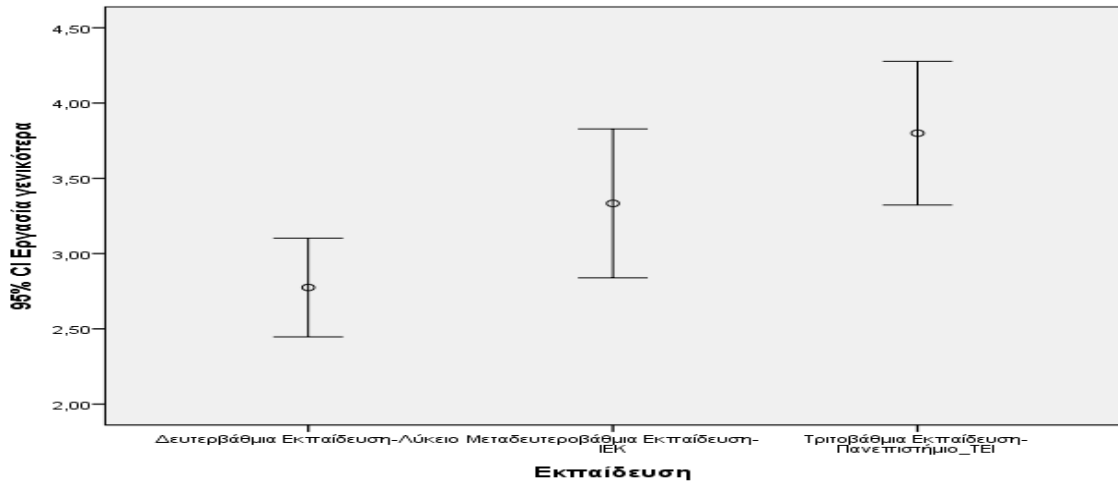
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

Αναλύσεις t-test

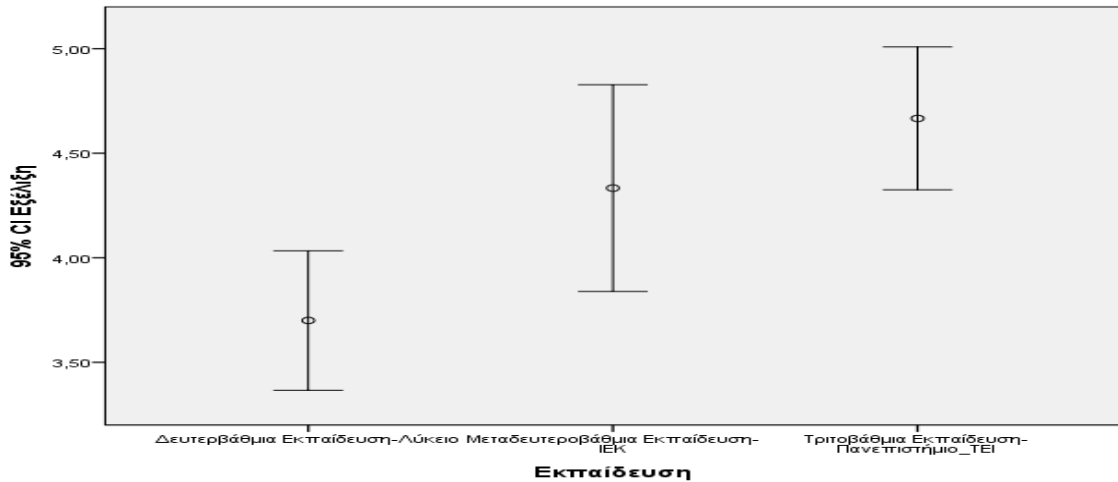
Σχήμα 7.1: Επίδραση της εκπαίδευσης σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



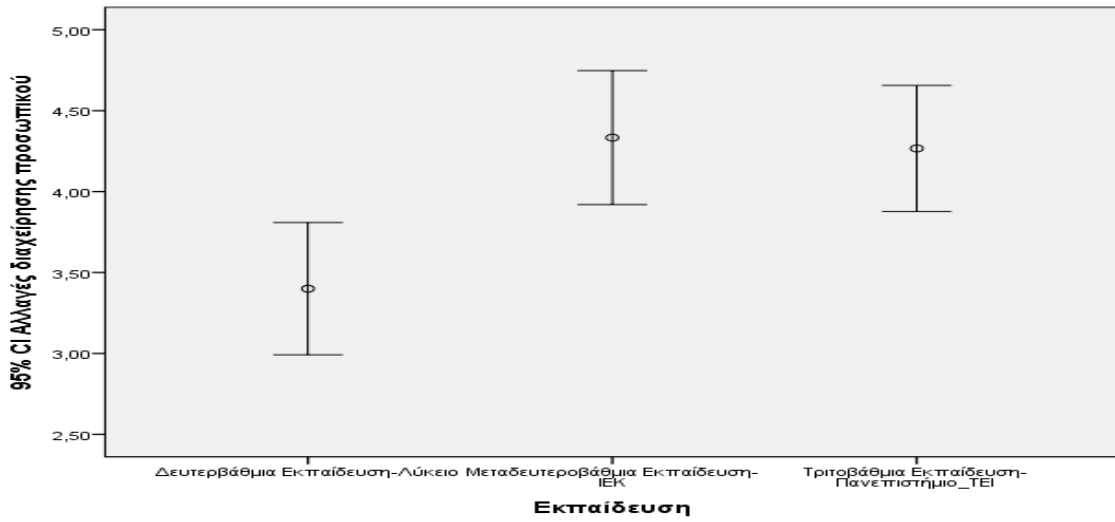
Σχήμα 7.2: Επίδραση της εκπαίδευσης σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



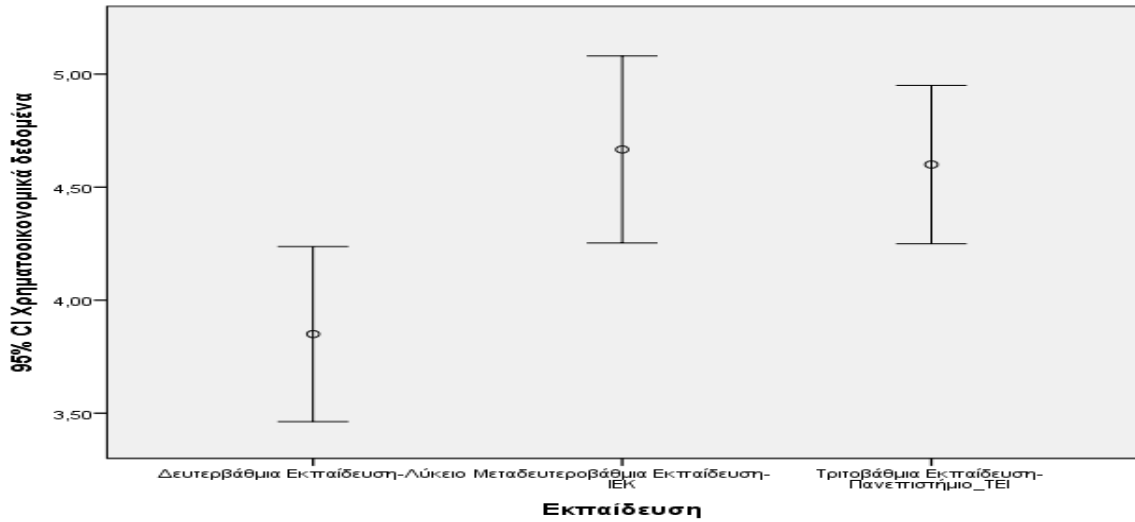
Σχήμα 7.3: Επίδραση της εκπαίδευσης σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



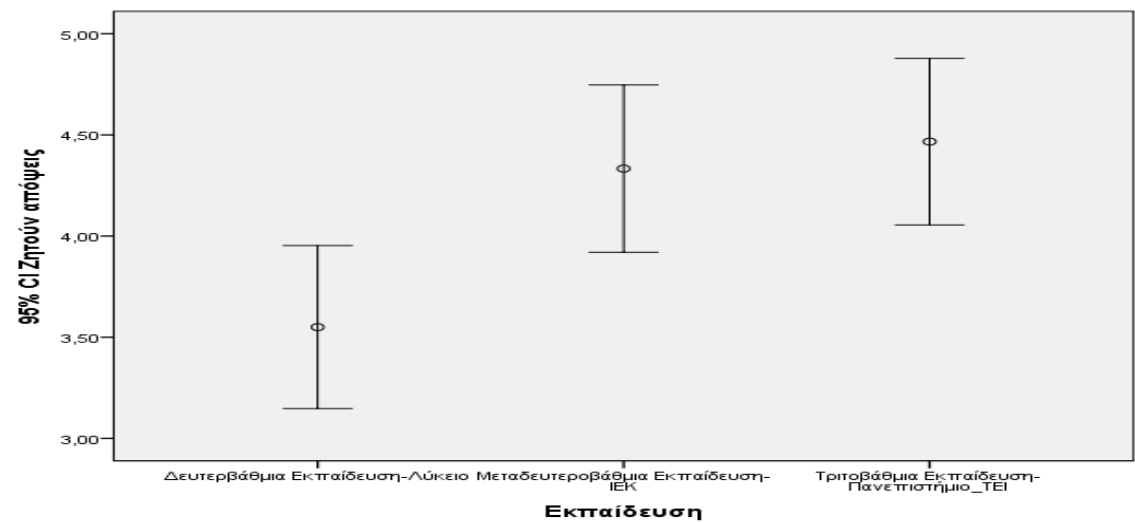
Σχήμα 7.4: Επίδραση της εκπαίδευσης σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



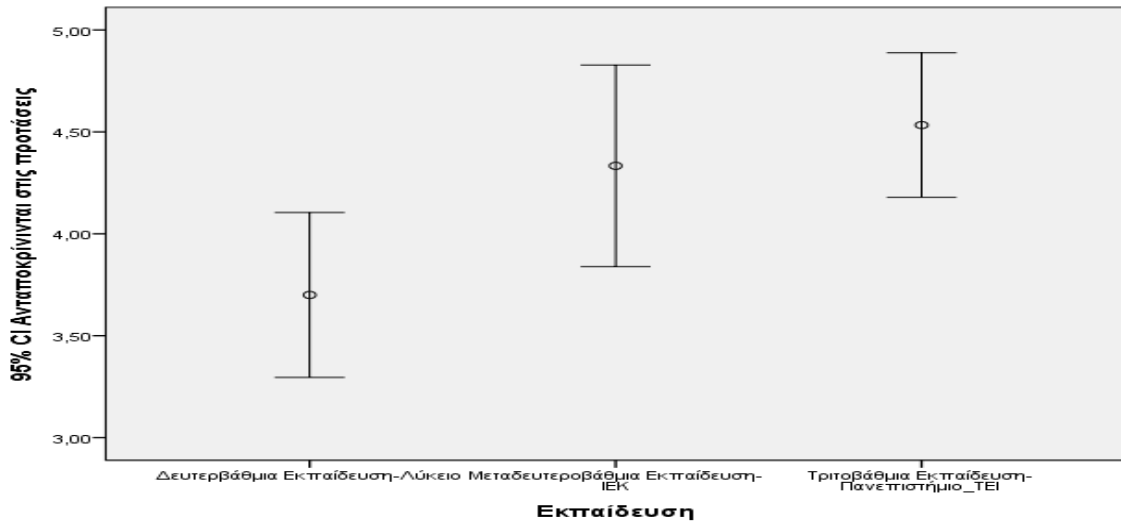
Σχήμα 7.5: Επίδραση της εκπαίδευσης σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



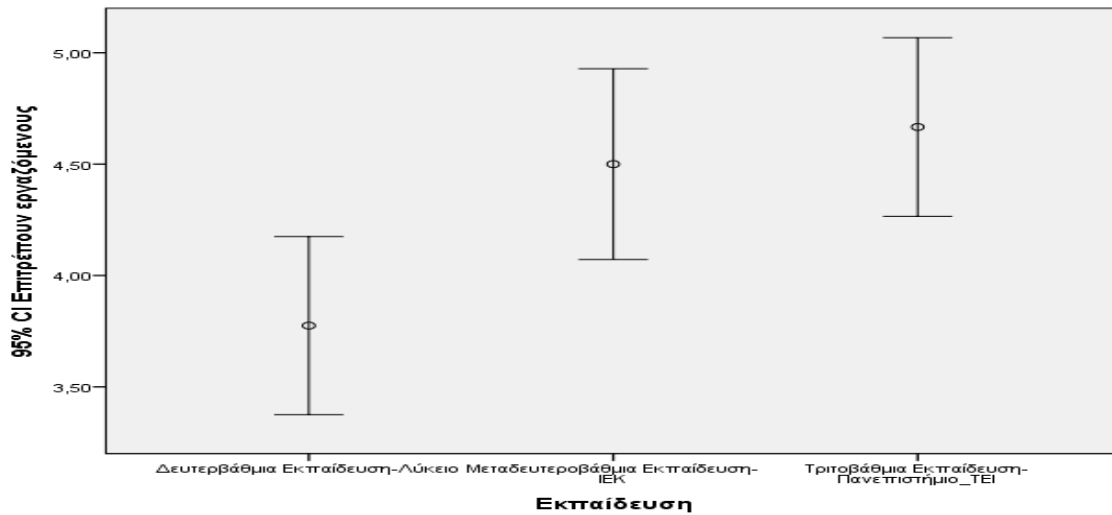
Σχήμα 7.6: Επίδραση της εκπαίδευσης σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



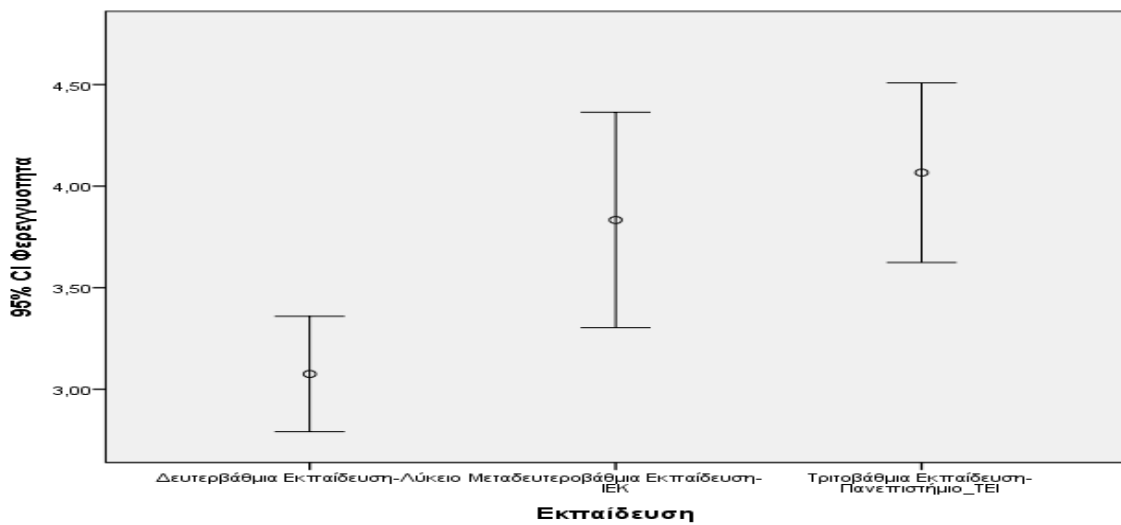
Σχήμα 7.7: Επίδραση της εκπαίδευσης σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



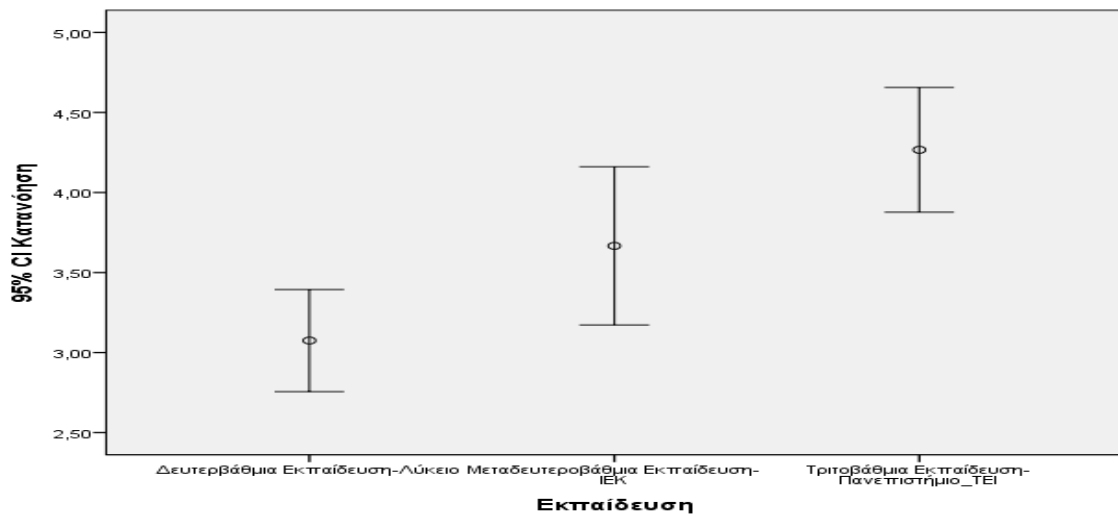
Σχήμα 7.8: Επίδραση της εκπαίδευσης σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



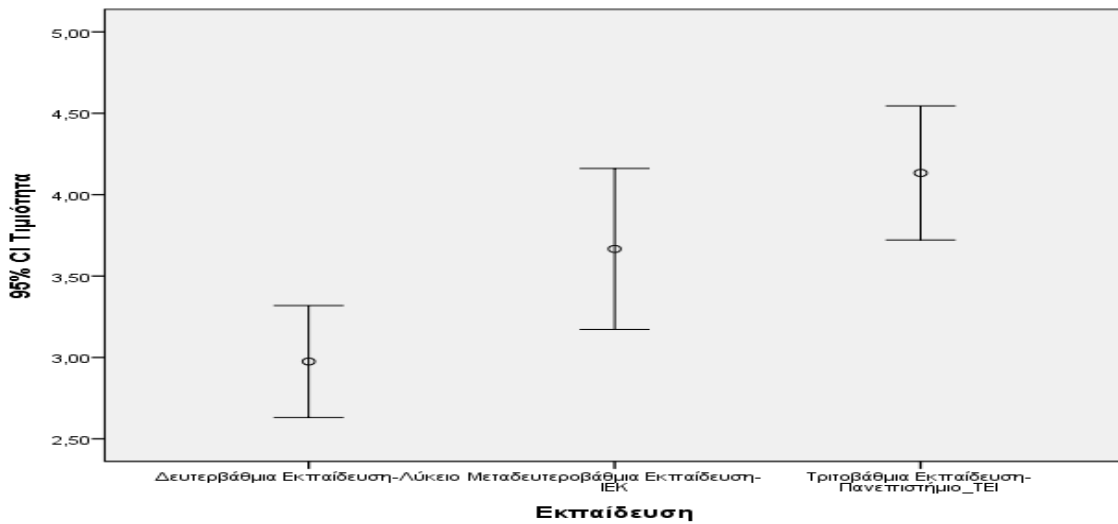
Σχήμα 7.9: Επίδραση της εκπαίδευσης σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



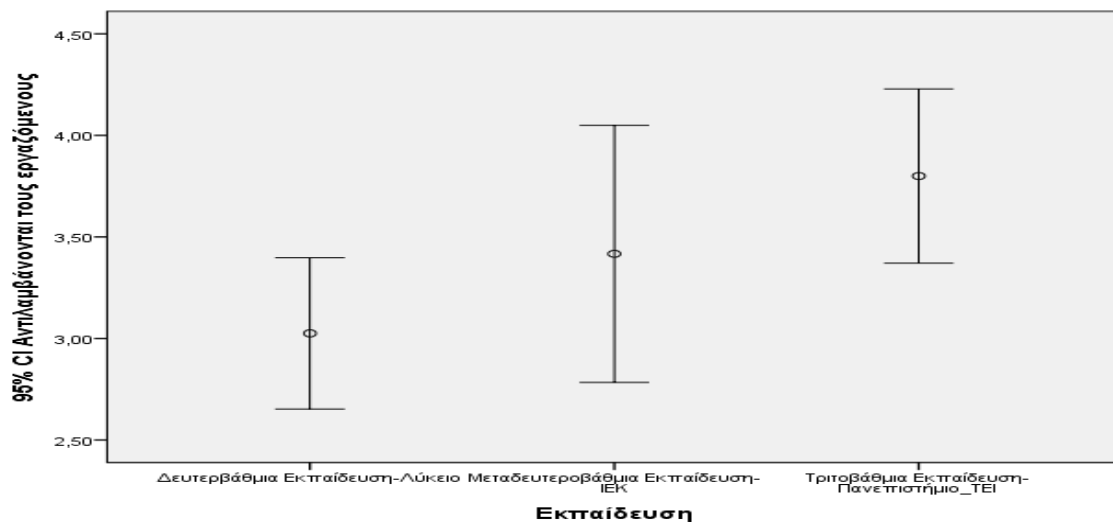
Σχήμα 7.10: Επίδραση της εκπαίδευσης σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



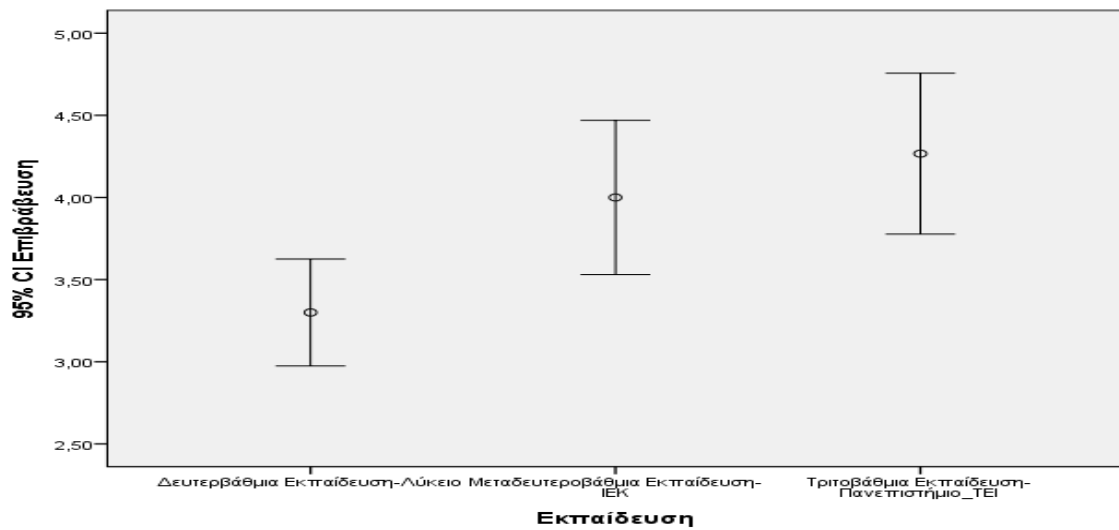
Σχήμα 7.11: Επίδραση της εκπαίδευσης σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



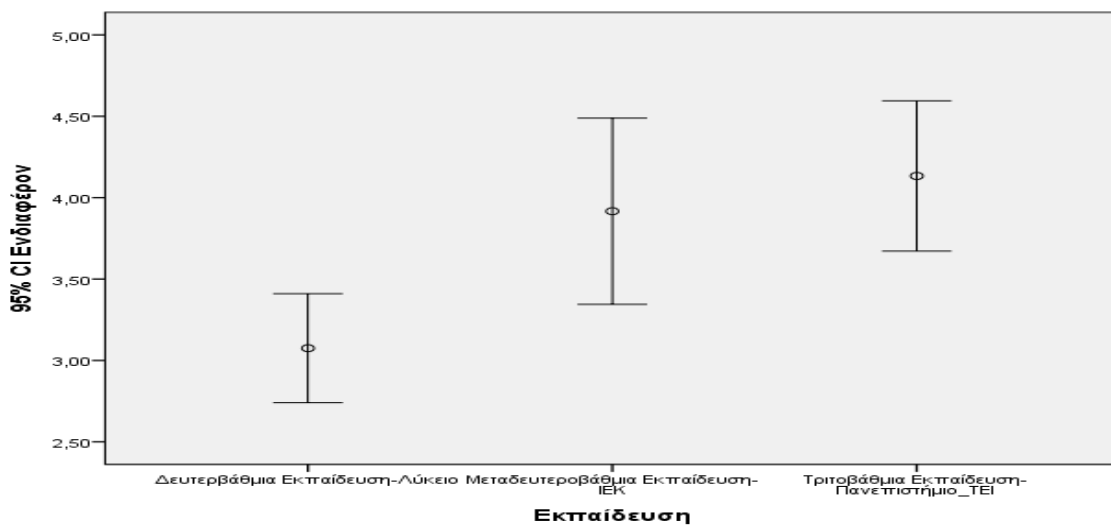
Σχήμα 7.12: Επίδραση της εκπαίδευσης σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



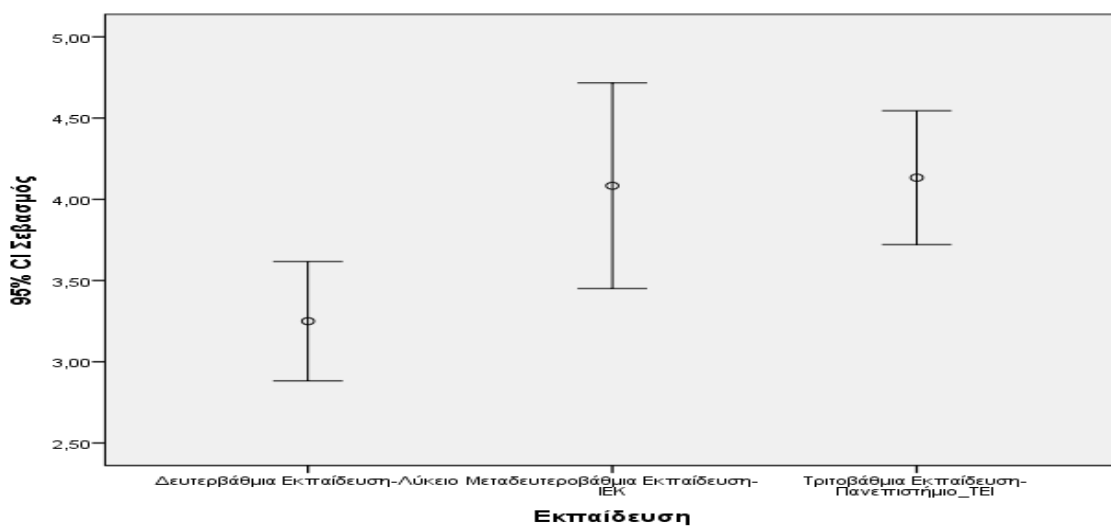
Σχήμα 7.13: Επίδραση της εκπαίδευσης σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



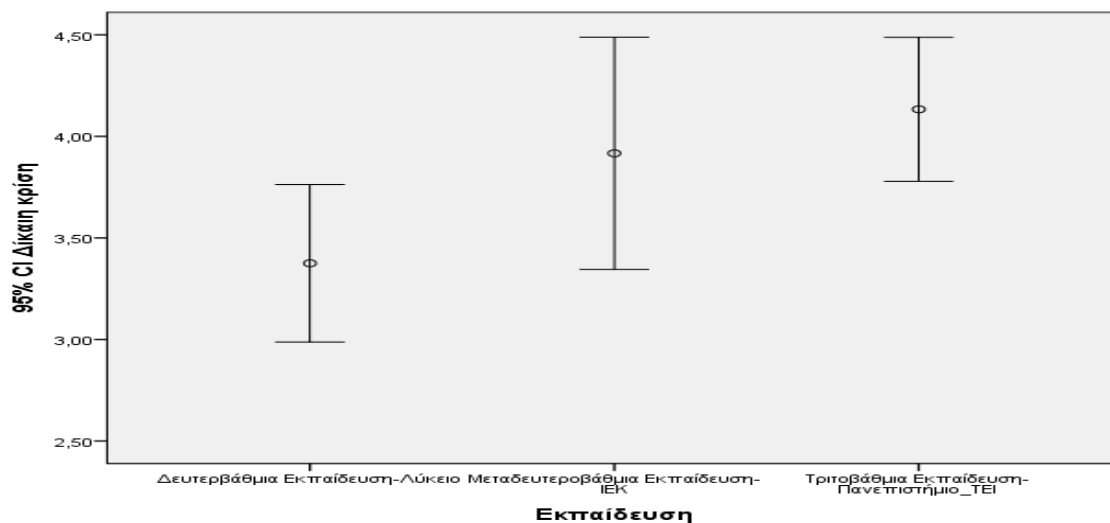
Σχήμα 7.14: Επίδραση της εκπαίδευσης σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



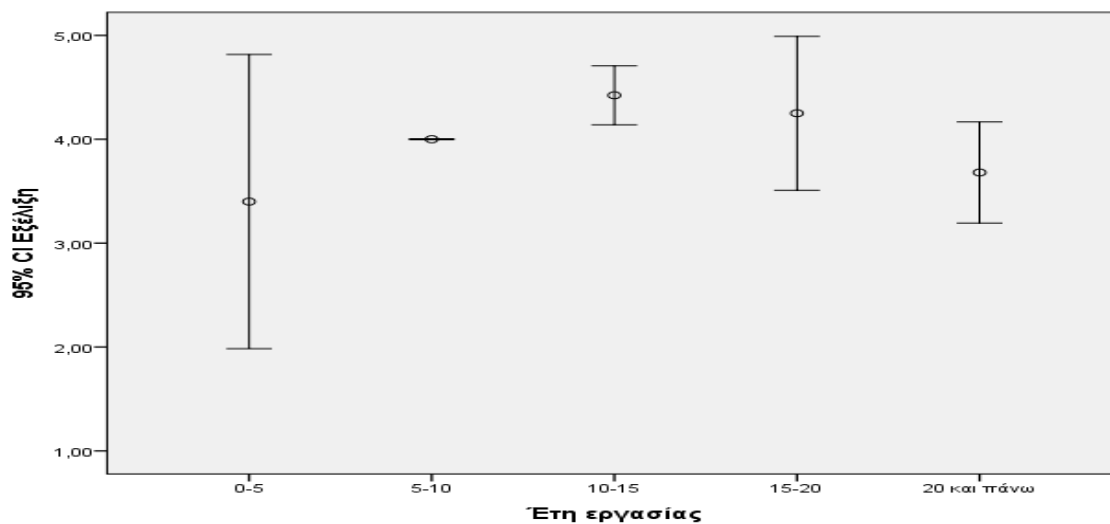
Σχήμα 7.15: Επίδραση της εκπαίδευσης σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



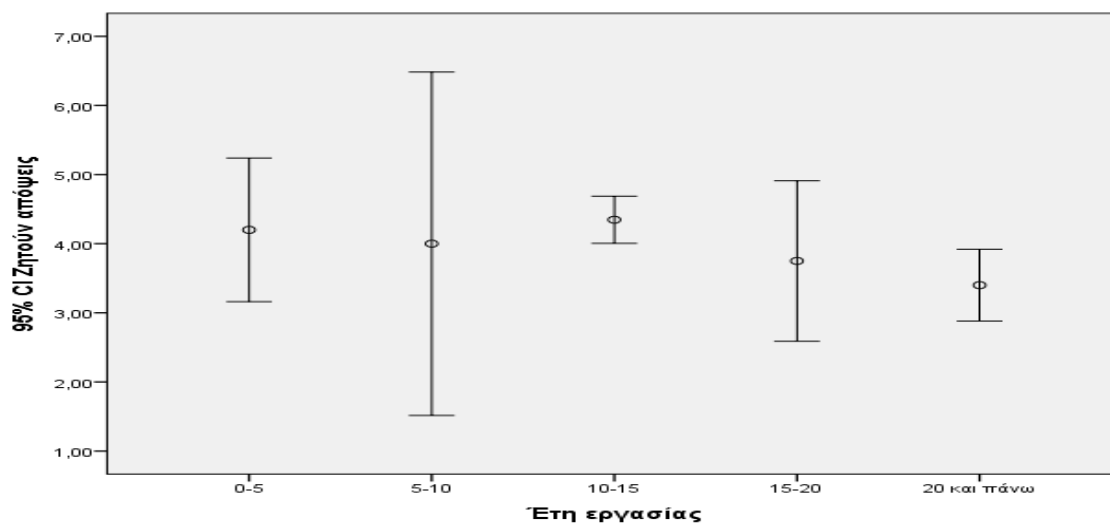
Σχήμα 7.16: Επίδραση της εκπαίδευσης σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



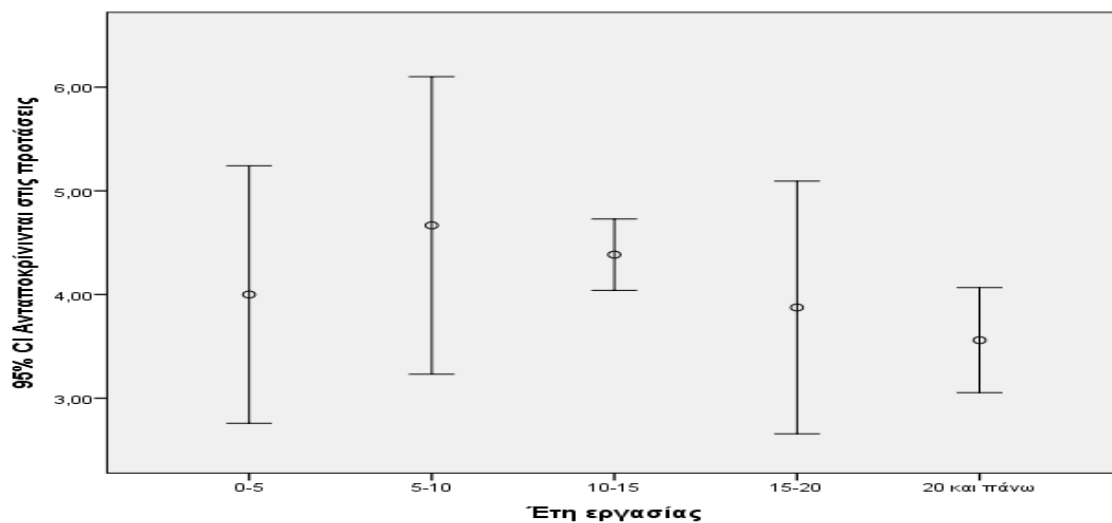
Σχήμα 7.17: Επίδραση της προϋπηρεσίας σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



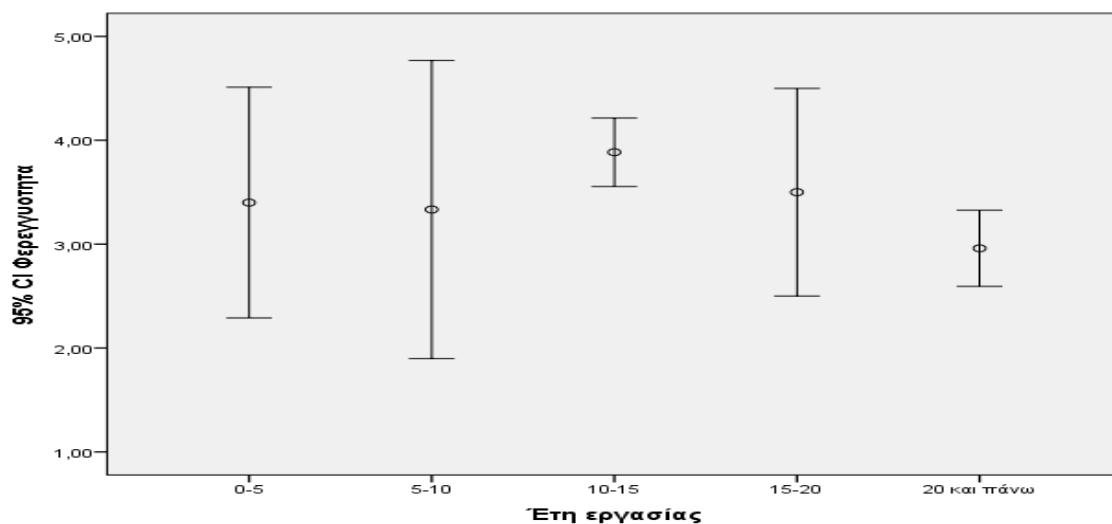
Σχήμα 7.18: Επίδραση της προϋπηρεσίας σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



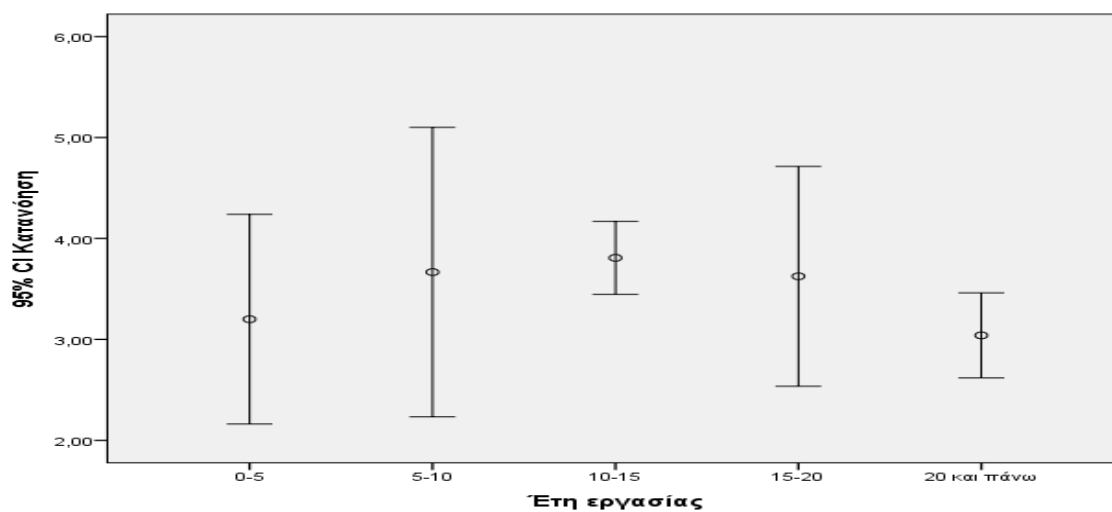
Σχήμα 7.19: Επίδραση της προϋπηρεσίας σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



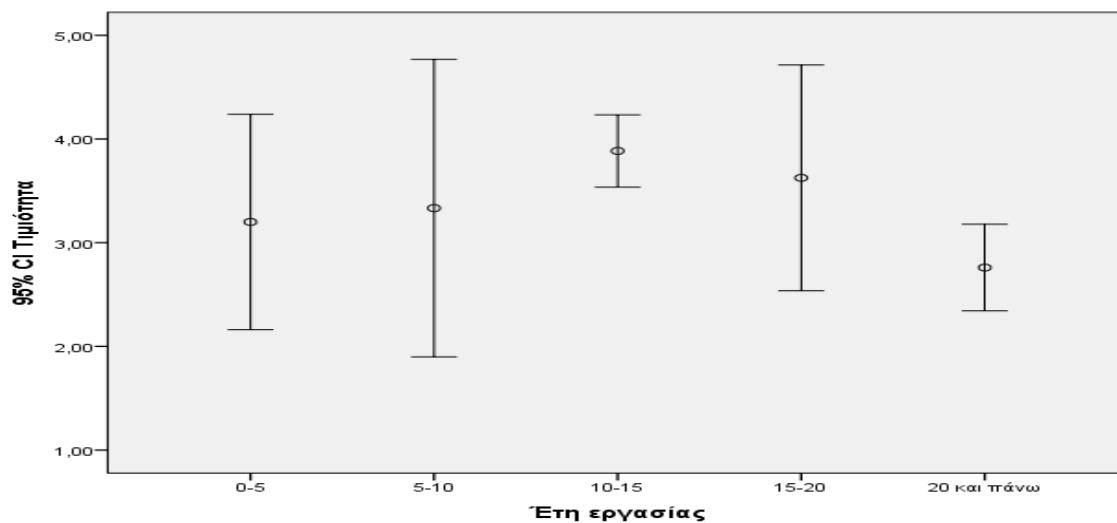
Σχήμα 7.20: Επίδραση της προϋπηρεσίας σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



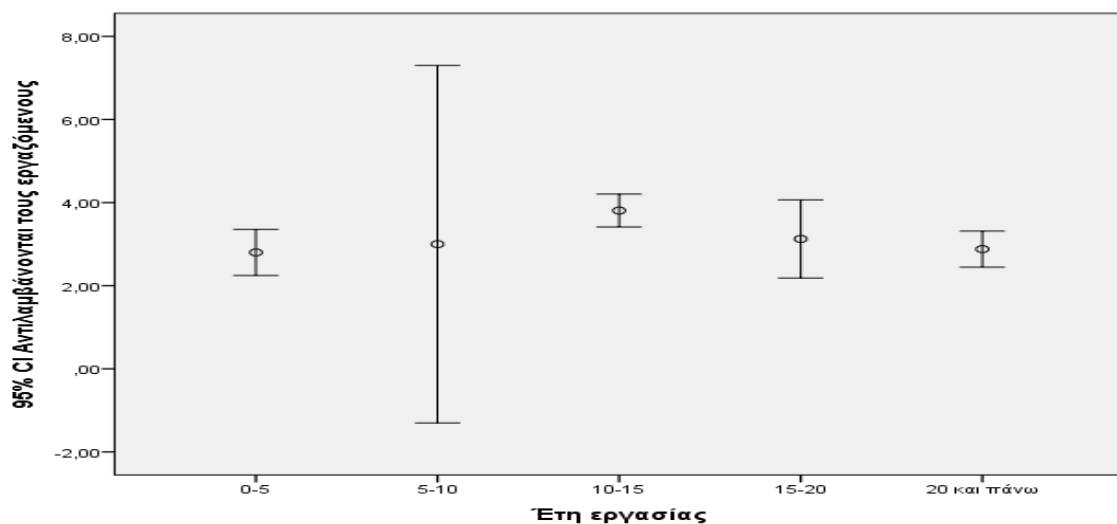
Σχήμα 7.21: Επίδραση της προϋπηρεσίας σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



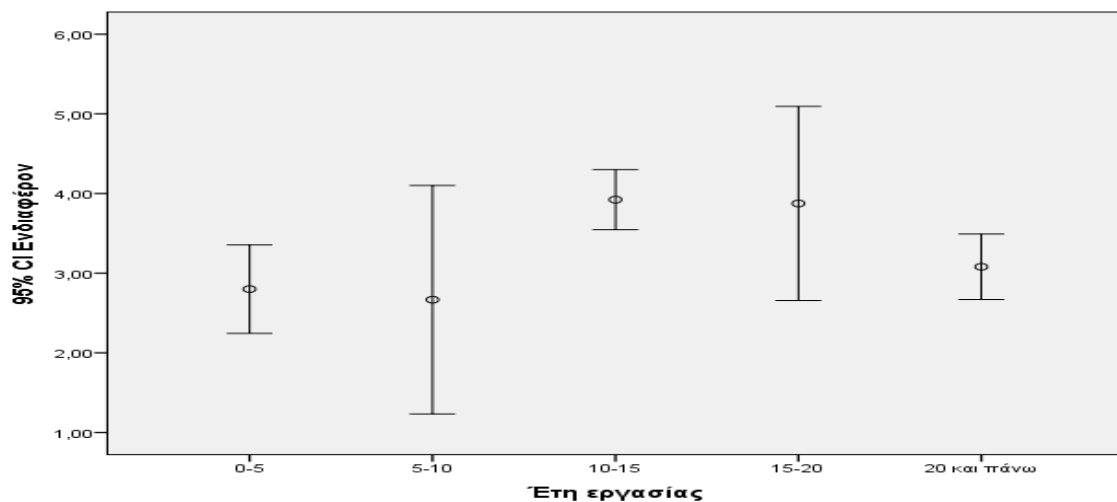
Σχήμα 7.22: Επίδραση της προϋπηρεσίας σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



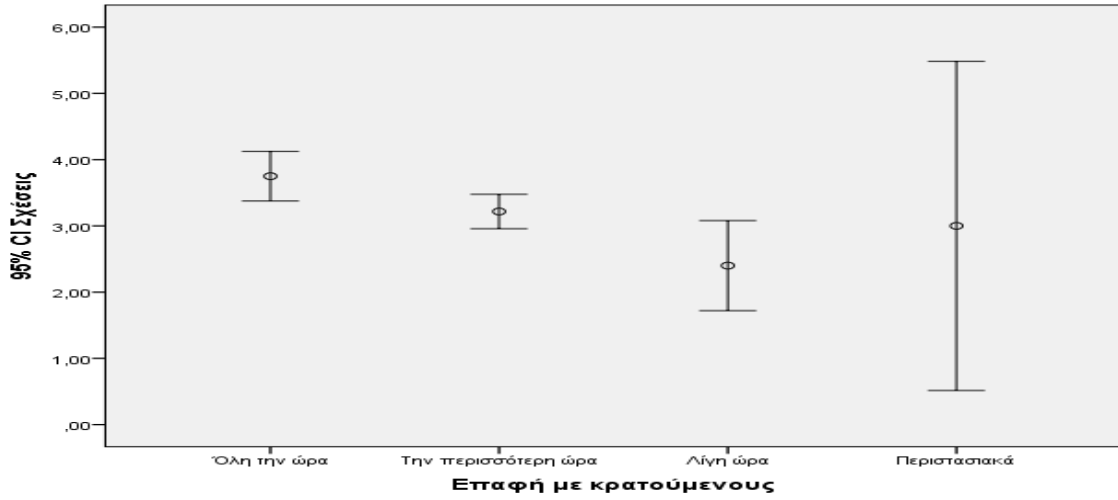
Σχήμα 7.23: Επίδραση της προϋπηρεσίας σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



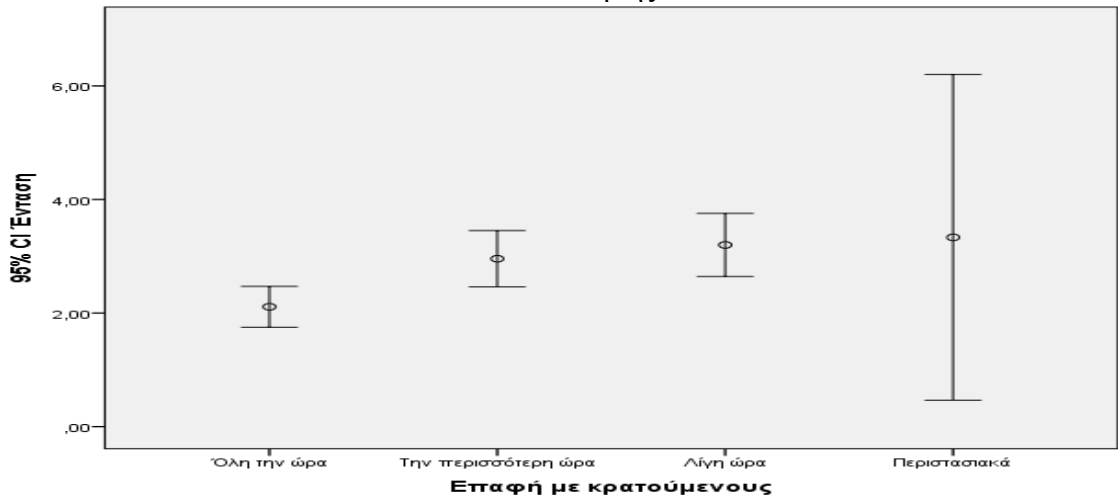
Σχήμα 7.24: Επίδραση της προϋπηρεσίας σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



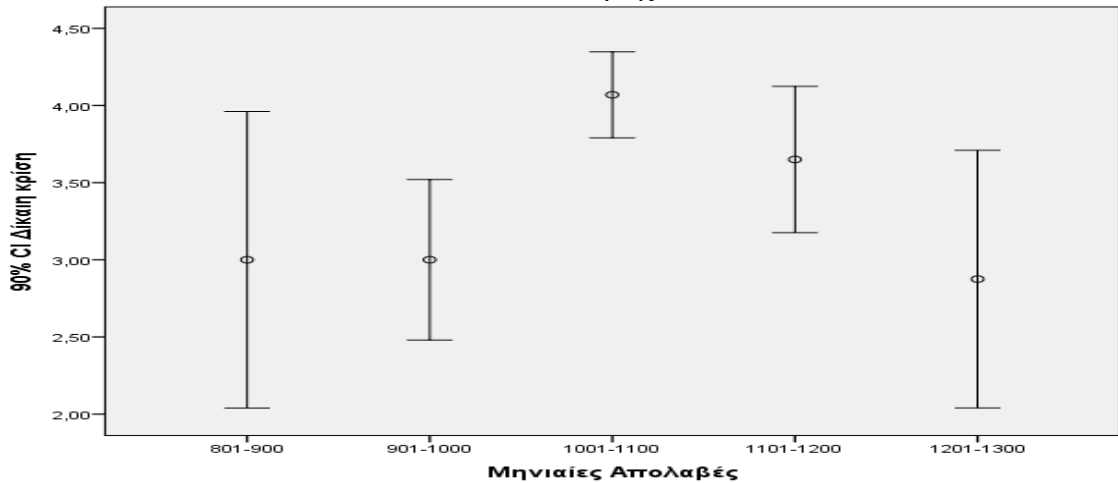
Σχήμα 7.25: Επίδραση της επαφής με κρατούμενους σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



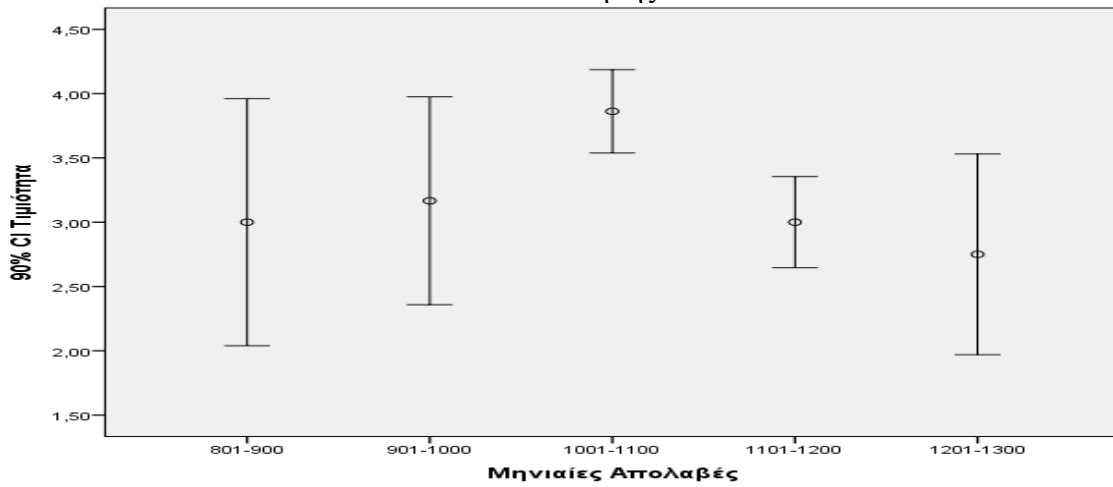
Σχήμα 7.26: Επίδραση της επαφής με κρατούμενους σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



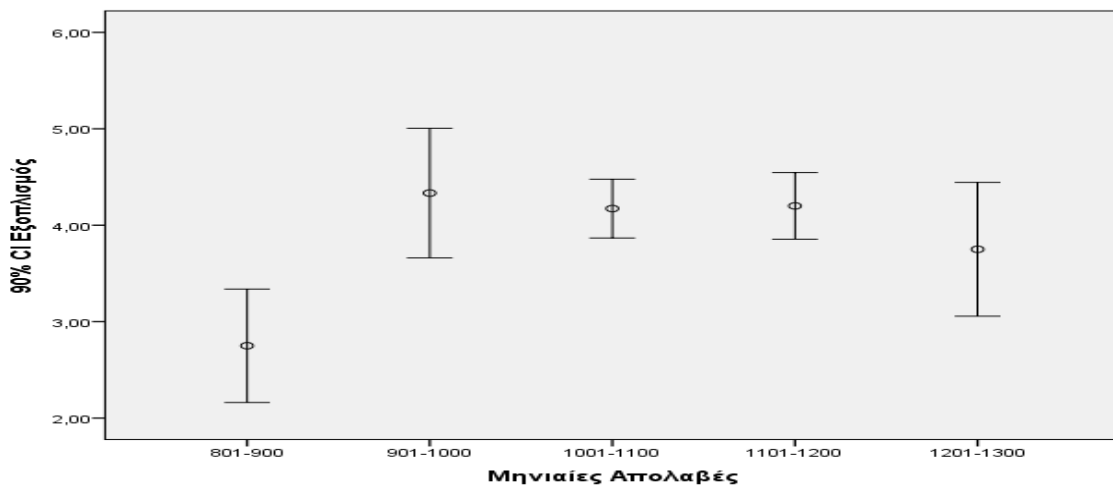
Σχήμα 7.27: Επίδραση των μηνιαίων απολαβών σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



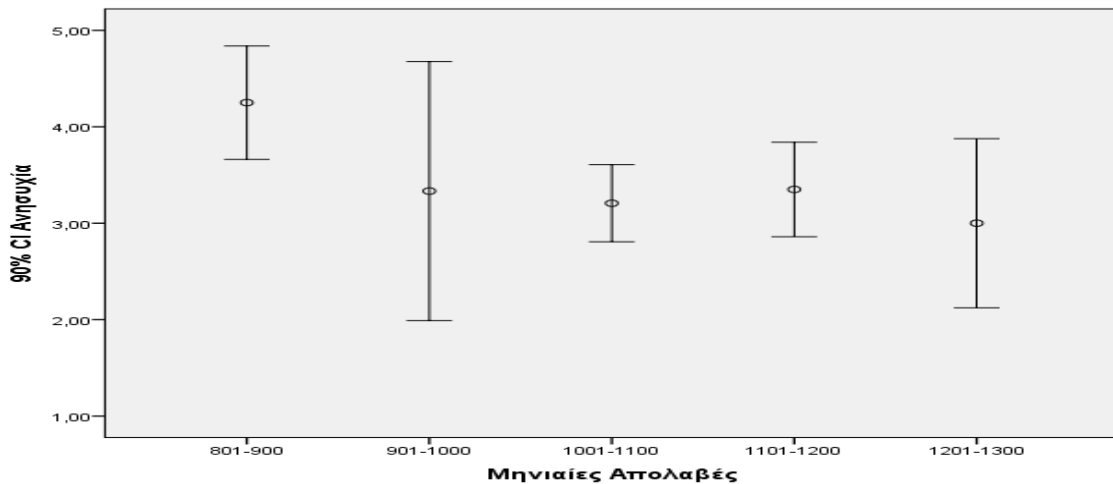
Σχήμα 7.28: Επίδραση των μηνιαίων απολαβών σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



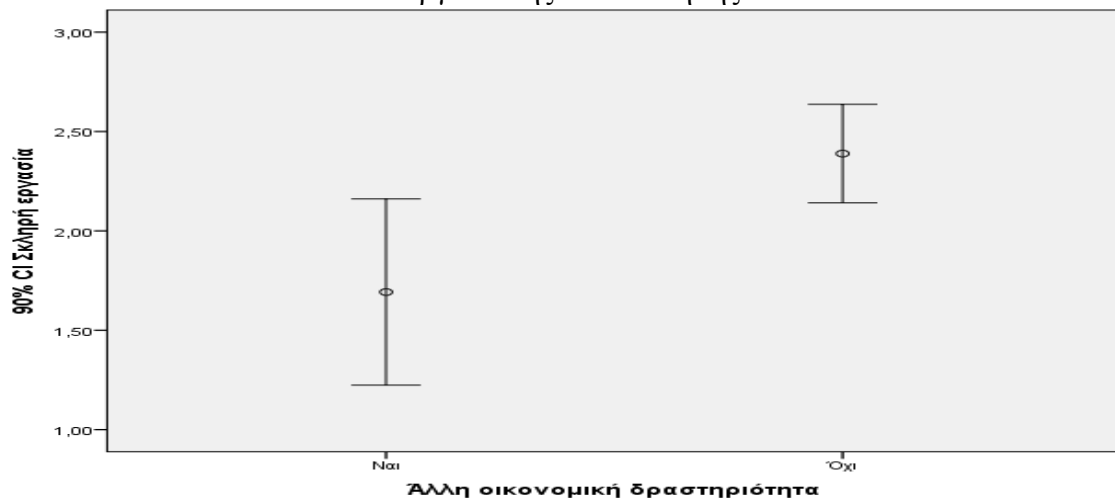
Σχήμα 7.29: Επίδραση των μηνιαίων απολαβών σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



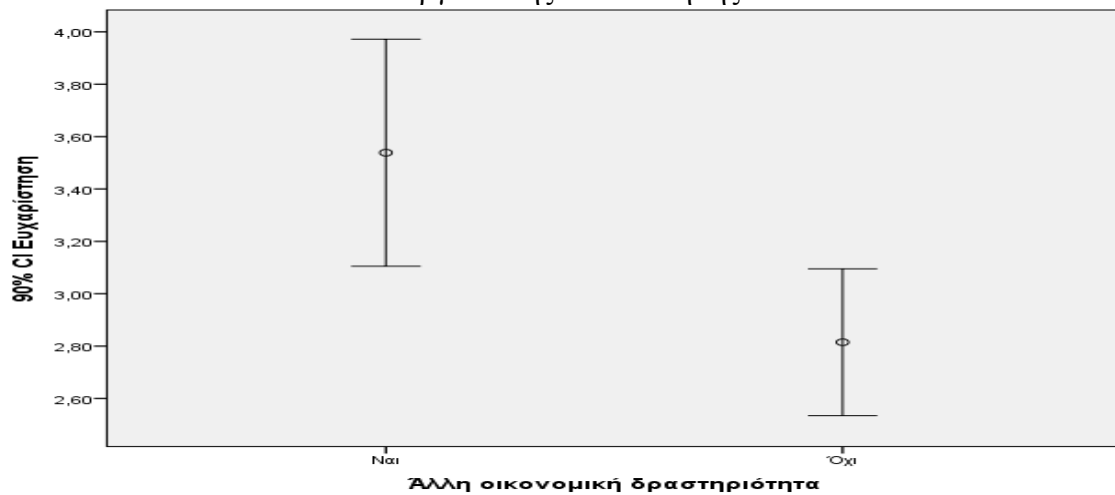
Σχήμα 7.30: Επίδραση των μηνιαίων απολαβών σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



Σχήμα 7.31: Επίδραση της άσκησης άλλης οικονομικής δραστηριότητας σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



Σχήμα 7.32: Επίδραση της άσκησης άλλης οικονομικής δραστηριότητας σε διάσταση της Εργασιακής Ικανοποίησης



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4

Αίτηση άδειας εκπόνησης έρευνας

ΑΙΤΗΣΗ	ΠΡΟΣ
Του Ρίζου Νικόλαου	Το Συμβούλιο του Κ.Κ. Λάρισας
του Αστέριου	Στο πλαίσιο της εκπόνησης της
Σωφρονιστικός Υπάλληλος	διπλωματικής μου Μεταπτυχιακής Εργασίας
του Κλάδου Δ.Ε. Φύλαξης	στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών
του Κ.Κ. Λάρισας	« Δημόσια Διοίκηση και Τοπική
	Αυτοδιοίκηση», με θέμα «Εργασιακή
	Ικανοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού,
	Μελέτη Περίπτωσης: Οι Σωφρονιστικοί
	Υπάλληλοι του Καταστήματος Κράτησης
	Λάρισας », παρακαλώ όπως μου
	χορηγήσετε σχετική άδεια για έρευνα στο
	Κ.Κ. Λάρισας σε Σωφρονιστικούς
	υπαλλήλους του κλάδου Δ.Ε. Φύλαξης. Η
	έρευνα θα πραγματοποιηθεί με τη χρήση
	ανώνυμου ερωτηματολογίου και η
	συμμετοχή των υπαλλήλων είναι
	εθελοντική. Εκφράζω τη διαβεβαίωση ότι η
	εν λόγω έρευνα πληροί όλες τις
	δεοντολογικές προϋποθέσεις και δεν θα
	βλάψει καμία πτυχή της εύρυθμης λειτουργίας
	του Καταστήματος.

Handwritten notes:
u. φ. χολόγιο
u. φ. χολόγιο
15/7/20

ΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΚΡΑΤΗΣΗΣ
ΛΑΡΙΣΑΣ
Αριθ. Πρωτ. 16480
Ελήφθη: 15/7/20

Handwritten notes:
Αρμόδια η Διεύθυνση των Σωφρονιστικών
του Κ.Κ. Λάρισας του στα
Μ.Π.Σ. με θέμα
"Μέτρα γ. τ. και διοίκηση" με
από ότι θα αναλυθούν οι
κεντρικές δραστηριότητες
και οι συνέπειες των συ-
στατικών.
Ο αριθμός είναι υπαλλήλων
του κλάδου Δ.Ε. φύλαξης, οι
οποίοι εθελοντικά γράφηκε σε
αποφασίσαν.

Λάρισα: 15/07/2020

15-8-20
Το Συμβ. του Κατ. του
1) [Signature] 2) [Signature] 3) [Signature]

Ο ΑΙΤΩΝ
[Signature]

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5

Άδεια εκπόνησης έρευνας-Πρακτικό Συμβουλίου Καταστήματος

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ
ΤΟΥ
ΠΟΛΙΤΗ
ΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΚΡΑΤΗΣΗΣ ΛΑΡΙΣΑΣ
Συμβούλιο Φυλακής
(άρθρο 10 Ν.2776/99)

ΑΠΟΦΑΣΗ αριθ. 29/2020

Στη Λάρισα και στο Κατάστημα Κράτησης Λάρισας, σήμερα 15/9/2020 ημέρα της εβδομάδας Τρίτη και ώρα 14.30 μ.μ.

οι υπογεγραμμένοι:

- 1) Δημήτριος Παπαδόπουλος Δ/ντής Κ.Κ. Λάρισας
- 2) Αγαθή Λουκίδου Κοινωνική Υπηρεσία
- 3) Χρήστος Ρουκάς Ψυχολόγος

που αποτελούμε το κατ' άρθρο 10 του νόμου 2776/22-12-99 Συμβούλιο της Φυλακής, χρέη γραμματέως Ιωάννα Παυλή αφού λάβαμε υπόψη

την αριθ. 16780/15-7-2020 αίτηση του Συμμορφωτικού Υπαλλήλου Α.Γουλιανού που ζητά στο πλαίσιο ειρήνευσης της διηγεσητικής των Μεταπραξιακής Εργασίας στο Μεταπραξιακό Πρόγραμμα Στρατός (ΣΑ) Αρμοστή Διοίκησης και Τοπική Αυτοδιοίκησης Δεγ.9 (Εργασίας) Ιεραρχίας Αεροπορίας Λιανών, Μεζού Περίστασις: ΟΙ Στρατονομικοί Υπάλληλοι του Καταστήματος Λάρισας σχετικά άδεια για έρευνα στο Κ.Κ. Λάρισας σε Συμφωνοσάμια υπαλλήλων του κλάδου Δ.Ε. Φυλακής

αποφασίζουμε

Επιτρέπεται η διαταγή των Ερωτοερωτημάτων στα πλαίσια των έρευνών που στα πλαίσια του Ν.Π.Σ. στην «Αρμοστή Διοίκησης και Τοπική Αυτοδιοίκησης» Δεγ.9 ότι θα αναφέρεται από οι ματορές Διοικήσεις και η τήρηση της απασχόλησης των υπαλλήλων. Η ομάδα ασχολείται υπαλλήλων του κλάδου Δ.Ε. Φυλακής οι οποίοι επιδοτούνται από τον αρμόδιο Δ.Ε. Φυλακής.

Αφού συντάχθηκε η παρούσα, αναγνώσθηκε, βεβαιώθηκε και υπογράφεται.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Δ. Παπαδόπουλος

ΤΑ ΜΕΛΗ

1) Α. Λουκίδου

2) Χ. Ρουκάς

Η Γραμματέας