



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY OF PELLOPONNESE

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ, ΔΗΜΟΣΙΩΝ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

Τίτλος:

«Διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης των δημοτικών υπαλλήλων
του Νομού Μεσσηνίας»

Εισηγήτρια: Θάλεια Πανταζοπούλου

A.M.: 4042201802032

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Βασιλική Σκίντζη

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2020

Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση των μεταπτυχιακών μου σπουδών στην «Οργάνωση και Διοίκηση Δημόσιων Υπηρεσιών, Δημόσιων Οργανισμών και Επιχειρήσεων», θα ήθελα να ευχαριστήσω:

Την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου, κα Βασιλική Σκίντζη, για την καθοδήγησή της, την άμεση ανταπόκρισή της και τη συνολική βοήθεια, που μου προσέφερε κατά τη σύνταξη της παρούσας εργασίας, αλλά και για τη δυνατότητα επανάκτησης των δεξιοτήτων μου στη Στατιστική, μέσω του μαθήματός της.

Τους συναδέλφους μου στους δήμους του Ν. Μεσσηνίας, που απάντησαν τα ερωτηματολόγια και έτσι με βοήθησαν σημαντικά στην ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας.

Τη μητέρα μου, Βασιλική και το γιό μου, Παύλο, που μου συμπαράσταθηκαν και με στήριξαν σε αυτή μου την προσπάθεια.

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	ii
ABSTRACT.....	iv
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ.....	3
1.1 Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης.....	3
1.2 Θεωρίες σχετικές με την επαγγελματική ικανοποίηση.....	3
1.3 Εργασιακή ικανοποίηση στους ΟΤΑ.....	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο : ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ.....	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	21
3.1 Περιγραφή του δείγματος.....	21
3.2 Συχνότητες.....	24
3.3 Περιγραφικά στατιστικά.....	33
3.4 Έλεγχοι υποθέσεων.....	41
3.5 Ανάλυση διακύμανσης ως προς ένα παράγοντα (ONE WAY ANOVA)	44
3.6 Έλεγχοι ανεξαρτησίας.....	47
3.7 Η επίδραση των ψυχολογικών παραγόντων στην εργασιακή ικανοποίηση... ..	49
3.8 Ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης.....	51
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	55
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	62
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	67

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα εργασία επιχειρείται αφενός να μετρηθεί η εργασιακή ικανοποίηση των διοικητικών δημοτικών υπαλλήλων των 6 Δήμων του Ν. Μεσσηνίας (Δ. Καλαμάτας, Δ. Μεσσήνης, Δ. Πύλου-Νέστορος, Δ. Τριφυλίας, Δ. Οιχαλίας, Δ. Δυτικής Μάνης), αφετέρου να προσδιορισθούν οι παράγοντες που την επηρεάζουν.

Θα επιχειρηθεί να μετρηθεί η εργασιακή ικανοποίηση συνολικά, αλλά και ως προς τις επιμέρους πτυχές της:

- α) Την οργάνωση και τη διοίκηση π.χ. μηχανοργάνωση, εγκαταστάσεις χώρου εργασίας, επικοινωνία με τη δημοτική αρχή,
- β) Τη φύση της εργασίας π.χ. αρμοδιότητες, φόρτος εργασίας, βαθμός δυσκολίας,
- γ) εν γένει το εργασιακό περιβάλλον π.χ. δίκαιη αξιολόγηση και αναγνώριση προσπαθειών, εργασιακές σχέσεις, μισθός.

Επίσης θα ερευνηθεί πόσο σχετίζονται και επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία οι πιο κάτω τύποι παραγόντων:

Εσωτερικοί παράγοντες που σχετίζονται με τον ίδιο το εργαζόμενο (φύλο, επίπεδο εκπαίδευσης) και οι ψυχολογικοί παράγοντες (υπευθυνότητα, πρόοδος, αναγνώριση, αισιοδοξία, κοινωνικότητα, άγχος από την εργασία, κ.ά.)

Εξωτερικοί παράγοντες που σχετίζονται με το περιβάλλον της εργασίας (αποδοχές, ιεραρχική θέση, έτη προϋπηρεσίας, κ.ά.)

Για τους σκοπούς της έρευνας διανεμήθηκε ένα ερωτηματολόγιο στους μόνιμους διοικητικούς δημοτικούς υπαλλήλους των έξι (6) Δήμων του Ν.

Μεσσηνίας. Το τυχαίο δείγμα που προέκυψε από την ανταπόκριση των υπαλλήλων περιλάμβανε 130 ηλεκτρονικά συμπληρωμένα ερωτηματολόγια.

Η επεξεργασία των αποτελεσμάτων έγινε με τη χρήση του στατιστικού πακέτου ανάλυσης δεδομένων SPSS.

ABSTRACT

In this study, on the one hand, it is attempted, to be measured the job satisfaction of the permanent administrative municipal servants of the six (6) municipalities of Messinia (Kalamata, Messini, Pylos-Nestor, Trifylia, Oichalia, West Mani), on the other hand, the factors that influence it.

The job satisfaction will be attempted to be measured as a whole and its individual aspects.

- (a) Organization and administration e.g. computerization, workspace facilities, communication with the municipal authority,
- (b) The nature of the work e.g. responsibilities, workload, degree of difficulty,
- (c) the working environment in general, e.g. fair evaluation and recognition of efforts, labor relations, salary.

It will also be investigated how the following types of factors relate to and affect job satisfaction:

Internal factors related to the employee himself (gender, level of education) and psychological factors (responsibility, progress, recognition, optimism, sociability, work stress, etc.).

External factors related to the working environment (earnings, hierarchical status, years of service, etc.).

For the purpose of the survey, a questionnaire was distributed to the permanent municipal servants of the six (6) Municipalities of Messinia. The random sample of employees' feedback included 130 electronic questionnaires.

The results were processed using the SPSS statistical package.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης καθώς και οι παράγοντες που την επηρεάζουν και την καθορίζουν, αποτελούν πολύ σημαντικά θέματα έρευνας και ανάλυσης τόσο στον ιδιωτικό τομέα, όσο και στους δημόσιους οργανισμούς.

Η βελτίωση της παραγωγικότητας των εργαζομένων αποτελεί πρωταρχικό στόχο των οργανισμών, και για αυτόν τον σκοπό έχουν γίνει διάφορες έρευνες. Ο φόβος της ανεργίας καθώς και η πλεονάζουσα ζήτηση εργασίας δεν αποτελούν πλέον επαρκείς λόγους, που θα εξασφαλίσουν υψηλή εργασιακή απόδοση. Έτσι οι έρευνες έχουν εστιαστεί σε παράγοντες που έχουν σχέση με την ικανοποίηση του εργαζόμενου από το χώρο, το περιβάλλον και τη φύση της εργασίας, τις σχέσεις και συμπεριφορές μεταξύ των εργαζομένων, την αντιμετώπιση των εργαζομένων από τη διοίκηση, τις αμοιβές, κ.λ.π.. Ακόμα έχει επιχειρηθεί να εντοπισθούν οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση όπως το φύλο, η ιεραρχική θέση, τα έτη προϋπηρεσίας, το εκπαιδευτικό επίπεδο, το ύψος των αποδοχών κ.λ.π.. Επίσης μεγάλη έμφαση έχει δοθεί στον καθοριστικό ρόλο που παίζουν οι ψυχολογικοί παράγοντες και το βαθμό που αυτοί επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία.

Στη συγκεκριμένη εργασία γίνεται μία προσπάθεια να εντοπισθούν, να μετρηθούν και να αναλυθούν οι παράγοντες αυτοί στους μόνιμους διοικητικούς υπαλλήλους των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, οι οποίοι τα τελευταία χρόνια έχουν βιώσει ριζικές αλλαγές σε όλα τα επίπεδα του εργασιακού τους βίου, όπως την ανάγκη για άμεση ανάπτυξη δεξιοτήτων και χειρισμού πολυάριθμων ηλεκτρονικών εφαρμογών, την

σχεδόν καθημερινή ενημέρωση για τις συνεχείς αλλαγές ενός “αινιγματικού” πολλές φορές νομοθετικού πλαισίου, τη σταδιακή μεταφορά αρμοδιοτήτων της Κεντρικής Κυβέρνησης στους Δήμους, την περικοπή αποδοχών και την υποστελέχωση των υπηρεσιών, λόγω της προσπάθειας περιορισμού του Δημόσιου Τομέα που επιχειρείται να πραγματοποιηθεί τα τελευταία χρόνια.

Επειδή στη χώρα μας οι έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί με στόχο τον εντοπισμό των παραμέτρων που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία, αφορούν κυρίως τον ιδιωτικό τομέα, σε αυτήν εργασία θα επιχειρηθεί να εντοπισθούν αυτές οι παράμετροι και να εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα και για τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Για τους σκοπούς της έρευνας διανεμήθηκε ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο στους μόνιμους διοικητικούς υπαλλήλους των έξι (6) Δήμων του Ν. Μεσσηνίας. Το τυχαίο δείγμα που προέκυψε από την ανταπόκριση των υπαλλήλων περιλάμβανε 130 ηλεκτρονικά συμπληρωμένα ερωτηματολόγια.

Η επεξεργασία των αποτελεσμάτων έγινε με τη χρήση του στατιστικού πακέτου ανάλυσης δεδομένων SPSS.

Στην παρούσα εργασία γίνεται αρχικά μια βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετική με την εργασιακή ικανοποίηση, στη συνέχεια τίθενται τα ερευνητικά ερωτήματα και αναλύεται η διαδικασία επεξεργασίας επιστημονικών δεδομένων (συχνότητες, περιγραφικά στατιστικά, έλεγχοι υποθέσεων, ανάλυση διακύμανσης ως προς ένα παράγοντα (one way anova), έλεγχοι ανεξαρτησίας, έλεγχος συσχέτισης ερευνητικών δεδομένων, ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης). Τέλος ακολουθούν τα συμπεράσματα της έρευνας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

1.1 Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης

Η εργασιακή ικανοποίηση όπως υποδηλώνει το όνομα, είναι το αίσθημα ικανοποίησης ή αίσθησης ολοκλήρωσης, που ένας υπάλληλος αποκομίζει από τη δουλειά του. Είναι αποτέλεσμα μιας εκτίμησης, που προκαλεί την επίτευξη των αξιών της εργασίας του ή την κάλυψη των βασικών αναγκών του. Βοηθά στον προσδιορισμό του βαθμού, στον οποίο ένα πρόσωπο συμπαθεί ή αντιπαθεί τη δουλειά του.

Η στάση του εργαζόμενου απέναντι στην εργασία και την οργάνωση γίνεται θετική, όταν συνειδητοποιεί ότι η δουλειά του διευκολύνει την επίτευξη των αναγκών και των αξιών του, άμεσα ή έμμεσα. Εν συντομία, αντιπροσωπεύει τη διαφορά μεταξύ των προσδοκιών του εργαζομένου και της εμπειρίας, που αποκομίζει από τη δουλειά. Όσο μεγαλύτερο είναι το χάσμα, τόσο περισσότερη είναι η δυσαρέσκεια.

1.2 Θεωρίες σχετικές με την επαγγελματική ικανοποίηση

Ο Locke (1979) καθόρισε την εργασιακή ικανοποίηση ενός ατόμου, ως μια θετική συναισθηματική κατάσταση που προέρχεται από τη δουλειά του ή τις επαγγελματικές του εμπειρίες. Αποτελεί στόχο ιδιαίτερης σημασίας για την αξιοποίηση και αποτελεσματικότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου και κατά συνέπεια της αποτελεσματικότητας του οργανισμού (Doherty, 1998). Έχει αποδειχθεί ότι η ικανοποίηση από την εργασία έχει σημαντική σχέση στην οργανωτική δέσμευση και στον κύκλο εργασιών των εργαζομένων (Schlesinger and Zornitsky, 1991 and Testa, 2001). Οι εργαζόμενοι που

είναι ικανοποιημένοι με την εργασία τους, θεωρούνται πιο σταθεροί με τους οργανισμούς τους (Hartman & Yrle, 1996). Οι Herzberg, Mausner, and Synderman (1959), πρότειναν μία θεωρία δυο παραγόντων κινήτρων, που βασίζεται σε μία μελέτη που σχεδιάστηκε για να διερευνήσει τους διάφορους παράγοντες, που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία. Συμπέραναν ότι υπάρχουν δύο τύποι παραγόντων, που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση και την δυσαρέσκεια από την εργασία:

α) Κίνητρα ή εγγενείς παράγοντες που σχετίζονται με το περιεχόμενο της εργασίας ή την ίδια την εργασία, θεωρήθηκαν ότι ικανοποιούν ψυχολογικές ανάγκες των ανθρώπων, όπως η αναγνώριση, η υπευθυνότητα, η επίτευξη, η πρόοδος και την ίδια την εργασία (Herzberg, 1987). Αυτοί οι εγγενείς παράγοντες ονομάζονται επίσης “satisfiers”.

β) Παράγοντες υγιεινής ή εξωτερικοί παράγοντες που σχετίζονται με το περιβάλλον της εργασίας και περιλαμβάνουν την αποζημίωση, την εποπτεία, τις συνθήκες εργασίας και την πολιτική της εταιρείας, οι οποίοι σε περίπτωση έλλειψής τους θα μπορούσαν να προκαλέσουν δυσαρέσκεια.

Ο Herzberg (1982) υποστήριξε ότι οι παράγοντες υγιεινής δεν σχετίζονται άμεσα με την εργασιακή ικανοποίηση. Επομένως αυτοί οι παράγοντες δεν θα βελτιώσουν σαφώς την απόδοση. Σύμφωνα με τον Spillane (1973) η προσέγγιση αυτή επηρέασε έντονα την έρευνα της ικανοποίησης της εργασίας.

Ως προς τη μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία, έχουν επινοηθεί διάφοροι τρόποι. Κάποιοι έχουν επικεντρωθεί στη μέτρηση της ικανοποίησης σε συγκεκριμένες πτυχές, που σχετίζονται με την εργασία, ενώ άλλοι προσπάθησαν να μετρήσουν τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία. Μεταξύ αυτών είναι ο Περιγραφικός Δείκτης Εργασίας (P. C. Smith, Kendall, & Hulin, 1969). Τα αποτελέσματα του δείκτη προκύπτουν από έναν κατάλογο 72 στοιχείων που έχει σχεδιαστεί για τη μέτρηση του

επιπέδου ικανοποίησης σε πέντε άξονες που σχετίζονται με την ικανοποίηση του εργαζόμενου από την εργασία. Οι άξονες αυτοί περιλαμβάνουν την εργασία, την αμοιβή, την προαγωγή, την εποπτεία και τους συναδέλφους (Balzer et al., 1990).

Οι Hackman and Oldham (1975, 1976) ανέπτυξαν τη Διαγνωστική Έρευνα Εργασίας, για να εξετάσουν διάφορους παράγοντες, που σχετίζονται με την ικανοποίηση από την εργασία. Η προσέγγιση αυτή δείχνει ότι τα προσωπικά αποτελέσματα καθώς και τα αποτελέσματα του οργανισμού επηρεάζονται από πέντε εργασιακά χαρακτηριστικά: αυτονομία, ταυτότητα του έργου, σημασία της εργασίας και ανατροφοδότηση εργασίας. Η έρευνα αυτή θεωρήθηκε ως ένα από τα πιο χρησιμοποιημένα εργαλεία στη μέτρηση της ικανοποίησης της εργασίας (Renn, Swiercz, & Icenogle, 1993).

Ένα άλλο δημοφιλές εργαλείο είναι το Ερωτηματολόγιο Ικανοποίησης της Μινεσότα (MSQ) (Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967). Αυτό το εργαλείο περιέχει 100 ερωτήσεις στη μεγάλη φόρμα και 20 στη μικρή φόρμα. Τα αποτελέσματα MSQ μπορούν να καταλήξουν στον υπολογισμό ενός συνολικού επιπέδου ικανοποίησης ή να συνδυασθούν για να σχηματίσουν υποκλίμακες μέτρησης εξωγενών και εγγενών παραγόντων.

Για τους Ironson, Smith, Brannick, Gibson, & Paul (1989), η μέτρηση της γενικής ικανοποίησης ήταν ο στόχος του έργου γενικά. Σχεδίασαν έναν κατάλογο 18 θεμάτων, ο οποίος παρέχει μία συνολική βαθμολογία ικανοποίησης αντί βαθμολογιών για μεμονωμένους άξονες. Οι συγγραφείς πιστεύουν ότι μία συνολική αξιολόγηση της ικανοποίησης είναι καλύτερη από το άθροισμα των μεμονωμένων τμημάτων (Spector, 1997).

Στην ανάλυση της σχέσης μεταξύ του φύλου και της ικανοποίησης από την εργασία ο Clark (1997) κατέληξε στα εξής: Το πρώτο συμπέρασμα είναι ότι οι γυναίκες αναφέρουν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα των περισσότερων τύπων ικανοποίησης από την εργασία σε σχέση με τους

άνδρες. Μεταβλητές που αντικατοπτρίζουν τις αξίες της εργασίας και οι οποίες διαφέρουν σημαντικά ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες είναι σημαντικοί παράγοντες πρόβλεψης της εργασιακής ικανοποίησης, δεν εξηγούν όμως την υψηλότερη ικανοποίηση των εργαζόμενων γυναικών. Η μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση των γυναικών, δε συνεπάγεται ότι η δουλειά τους είναι αδιαμφισβήτητα καλύτερη από αυτή των ανδρών, αλλά ίσως αυτό συμβαίνει επειδή οι θέσεις εργασίας τους ήταν πολύ χειρότερες στο παρελθόν, με αποτέλεσμα να έχουν χαμηλότερες προσδοκίες σήμερα.

Μια δεύτερη γενικότερη προσέγγιση αναλύει τη σχέση μεταξύ της διαφοράς της ικανοποίησης των φύλων και των μεταβλητών, που είναι πιθανό να συσχετιστούν με τις προσδοκίες των εργαζομένων. Η διαφορά στο φύλο εξαφανίζεται για τους νεότερους εργαζόμενους, με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης ή διευθυντικές θέσεις, εκείνων που οι μητέρες τους ήταν επαγγελματίες ή εργάζονταν σε εργασιακούς χώρους που κυριαρχούσαν άνδρες. Αυτές οι ομάδες είναι πιθανό να έχουν υψηλότερες προσδοκίες και απαιτήσεις από τη δουλειά τους.

Κάποια ενδιαφέροντα αποτελέσματα έρευνας που διεξήχθη το 1997 σε 21 χώρες, έδειξαν ότι: α) οι εργαζόμενοι σε όλες τις χώρες είναι αρκετά ικανοποιημένοι και το ίδιο ισχύει και για τις πέντε ανατολικοευρωπαϊκές χώρες που αναφέρονται εδώ. β) Η Δανία είναι η χώρα με το υψηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης και η Ουγγαρία με τη χαμηλότερη. Οι Ηνωμένες Πολιτείες κατατάσσονται στην έβδομη θέση, η Γερμανία στη δέκατη τρίτη, η Μεγάλη Βρετανία στη δέκατη πέμπτη, η Ιαπωνία στη δέκατη ένατη και η Ρωσία στην εικοστή. γ) Και οι πέντε χώρες που εξετάστηκαν εδώ (Ουγγαρία, Ρωσία, Σλοβενία, Βουλγαρία, Τσεχική Δημοκρατία) είναι μεταξύ των οκτώ χαμηλότερων. δ) Η Ιαπωνία κατέχει το τρίτο χαμηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης. ε) Μία σύγκριση με το σύνολο δεδομένων ISSP (International Social Survey Program) του 1989

δείχνει ότι η εργασιακή ικανοποίηση μειώθηκε στη Γερμανία και στις Ηνωμένες Πολιτείες τη δεκαετία του 1990.

Χώρες με υψηλή παραγωγικότητα, γενικά, έχουν και υψηλή κατάταξη στην εργασιακή ικανοποίηση και αντίστροφα (Sousa-Poza, 2000).

Σε ανάλυση που προχώρησαν οι Milla'n, Hessels, Thurik, Aguado, (2011), σχετική με την ικανοποίηση από την εργασία των αυτοαπασχολούμενων και των μισθωτών εργαζομένων, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι αυτοαπασχολούμενοι αναφέρουν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης, αναφορικά με το είδος της δουλειάς που κάνουν, ενώ οι μισθωτοί εργαζόμενοι αναφέρουν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση την ασφάλεια της εργασίας, ακόμα και όταν υφίσταται έλεγχος για προσωπικά χαρακτηριστικά ή χαρακτηριστικά που συνδέονται με την εργασία.

Τα ποσοστά ανεργίας σε εθνικό επίπεδο συνδέονται θετικά με την ικανοποίηση από την ανεργία ως προς το είδος της εργασίας, ενώ σχετίζονται αρνητικά ως προς την ασφάλεια της εργασίας. Λόγω των υψηλών ποσοστών ανεργίας, οι άνθρωποι αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από το είδος της εργασίας. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν τα ποσοστά ανεργίας είναι υψηλά, οι συνθήκες εργασίας μπορεί να επιδεινωθούν. Κατά συνέπεια οι άνθρωποι έχουν μεγαλύτερη επίγνωση του κινδύνου απώλειας της εργασίας τους και ως εκ τούτου αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης, όσον αφορά την ασφάλεια της απασχόλησης.

Σύμφωνα με τους Zeffane, (1994), Reiner and Zhao (1999), Ellickson and Logsdon (2001), υπάρχει μια πληθώρα από παράγοντες που σχετίζονται με την ικανοποίηση από την εργασία, οι οποίοι μπορούν να ομαδοποιηθούν σε δύο ευρείες κατηγορίες: δημογραφικούς παράγοντες, που επικεντρώνονται σε μεμονωμένα χαρακτηριστικά και χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η

ηλικία και το επίπεδο απασχόλησης και περιβαλλοντικούς παράγοντες, που σχετίζονται με παράγοντες που σχετίζονται με το ίδιο έργο ή το εργασιακό περιβάλλον, όπως ο μισθός, η προώθηση και η εποπτεία.

Η τοποθέτηση των Herzberg (1968) and Spector (2008), είναι ότι το περιβάλλον εργασίας έχει σημαντική επίδραση στο επίπεδο της (μη) ικανοποίησης των εργαζομένων. Με το πέρασμα των χρόνων προσδιορίστηκε ένας αριθμός σημαντικών περιβαλλοντικών παραγόντων που πιστεύεται ότι επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία (Lambert et al., 2001). Αυτοί περιλαμβάνουν το επίπεδο του μισθού, το κλίμα που επικρατεί στη διοίκηση, τις ευκαιρίες εξέλιξης, την αξιοπιστία των συστημάτων αξιολόγησης και την ικανοποίηση από τη συνεργασία με τους συναδέλφους.

Παρότι ερευνητές όπως οι Reiner and Zhao (1999), Carlan (2007), Ellickson and Logsdon (2001), Forsyth and Copes (1994), διατείνονται ότι το εργασιακό περιβάλλον αποτελεί την καλύτερη πρόβλεψη για την ικανοποίηση από την εργασία, μια μικρή αλλά σημαντική ερευνητική ομάδα υποστηρίζει ότι όχι μόνο οι περιβαλλοντικοί, αλλά και οι δημογραφικοί παράγοντες είναι επίσης καλοί για την πρόβλεψη της εργασιακής ικανοποίησης. Για παράδειγμα, οι ερευνητές έχουν δώσει ιδιαίτερη προσοχή στη σχέση μεταξύ φύλου και εργασιακής ικανοποίησης, αν και αναφέρουν αποτελέσματα τα οποία δεν είναι ξεκάθαρα (Smith et al., 1969, Tait et al., 1989).

Τα αποτελέσματα έρευνας που έγινε από τους Abdulla, Mellahi, Djebarni, (2011), που αφορά τη συσχέτιση της ικανοποίησης από την εργασία με περιβαλλοντικούς και δημογραφικούς παράγοντες στα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα, έδειξαν ότι οι περιβαλλοντικοί παράγοντες είναι καλύτεροι στην πρόβλεψη της εργασιακής ικανοποίησης, σε σχέση με τους δημογραφικούς

παράγοντες. Επίσης η αμοιβή και τα κίνητρα αποτελούν τους πιο σημαντικούς παράγοντες στην ικανοποίηση από τη εργασία.

Σε αντίθεση με την υπάρχουσα έρευνα που θέλει τους εργαζόμενους στις «κολεκτιβίστικες» κουλτούρες να αποκομίζουν περισσότερη εργασιακή ικανοποίηση από εξωγενείς παράγοντες, τα ευρήματα της συγκεκριμένης έρευνας έδειξαν ότι τόσο οι εξωγενείς, όσο και οι ενδογενείς παράγοντες μπορούν να αποτελέσουν πηγή εργασιακής ικανοποίησης.

Το 1965 οι Turner και Lawrence ανέπτυξαν τη θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας. Βασική ιδέα της θεωρίας αυτής είναι να καλλιεργηθούν μέσα στο εργασιακό περιβάλλον τα χαρακτηριστικά της εργασίας που δημιουργούν τις συνθήκες για υψηλή επαγγελματική ικανοποίηση και απόδοση. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, διαφορετικά άτομα αντικατοπτρίζονται με διαφορετικό τρόπο στην ίδια εργασία. Επομένως, όταν σχεδιάζεται ένα επάγγελμα, πρέπει να ληφθούν υπόψη τόσο τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων όσο και η ίδια η εργασία. Η θεωρία εξετάζει την ποικιλία στην εργασία, στο επίπεδο της αυτονομίας των εργαζομένων, την αλληλεπίδραση και τις ευκαιρίες για αλληλεπίδραση κατά την εκτέλεση της εργασίας, το επίπεδο γνώσης και δεξιοτήτων που απαιτείται και την ευθύνη των εργαζομένων. Οι ερευνητές προέβλεψαν ότι όσο περισσότερο επικρατούν τα παραπάνω στοιχεία σε μια εργασία, τόσο πιο ικανοποιημένοι θα είναι οι εργαζόμενοι. Η θεωρία αυτή δέχτηκε κριτική γιατί καταπιάνεται μόνο με πλευρές της εργασίας που μπορούν να αλλάξουν για να προκαλέσουν θετική παρακίνηση στους εργαζόμενους και δεν ασχολείται άμεσα με τις δυσλειτουργικές πλευρές των επαγγελμάτων που επαναλαμβάνονται, δηλαδή με τη ρουτίνα που προκαλεί η εργασία. Επίσης, εστιάζει σε επαγγέλματα όπου οι εργαζόμενοι δουλεύουν ως επί το πλείστον ατομικά, κάτι το οποίο την καθιστά ελλιπή.

Επίσης το 1969 οι Smith, Kendall, Hulin ανέπτυξαν τη θεωρία των πτυχών της επαγγελματικής ικανοποίησης. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, οι επιμέρους ικανοποιήσεις που λαμβάνει κάποιος από την εργασία του είναι τα συναισθήματα ή οι απαντήσεις του στις επιμέρους πτυχές της κατάστασης που υπάρχουν. Η εργασία είναι μια πολύπλευρη έννοια που περιλαμβάνει υποχρεώσεις, ρόλους και ανταμοιβές. Όλα αυτά συνδέονται μεταξύ τους, με αποτέλεσμα να υπάρχουν διαφορετικές και ανταγωνιστικές «ικανοποιήσεις» προς τις διαφορετικές διαστάσεις της εργασίας.

Σύμφωνα με τους ερευνητές, η επαγγελματική ικανοποίηση δεν νοείται με απόλυτο τρόπο, αλλά είναι σχετική με τα χαρακτηριστικά της εργασίας, τις προσωπικές προτιμήσεις του εργαζομένου και τις εναλλακτικές λύσεις που αυτός έχει.

Τέλος, επαγγέλματα από τον ίδιο τομέα μπορεί να είναι σημαντικά κριτήρια για την επαγγελματική ικανοποίηση, γιατί λειτουργούν ως μέτρο σύγκρισης και διαμορφώνουν την άποψη του εργαζομένου για την εργασία του.

Ακόμη το 1970 ο Locke ανέπτυξε τη θεωρία της επιρροής. Αυτή είναι η περισσότερο διαδεδομένη θεωρία μέχρι σήμερα. Η κύρια προϋπόθεση αυτής της θεωρίας είναι ότι η ικανοποίηση καθορίζεται από μια διαφορά μεταξύ του τι θέλει κανείς από μια θέση εργασίας και αυτό που έχει κανείς σε μια θέση εργασίας. Βασίζεται δηλαδή, σε μια απλή υποκειμενική ιδέα: εάν θέλετε X από την εργασία σας, τότε θα είστε ικανοποιημένοι στο βαθμό που σας παρέχεται το X.

Στη συνέχεια, η θεωρία ορίζει ότι αν έχει αξία για κάποιον μια δεδομένη πτυχή της εργασίας (για παράδειγμα, ο βαθμός αυτονομίας σε μια θέση) και οι προσδοκίες του πληρούνται ή όχι, τότε είναι ανάλογα ικανοποιημένος ή δυσαρεστημένος. Όταν για ένα άτομο έχει αξία μια συγκεκριμένη πτυχή της εργασίας του, η ικανοποίηση του έχει πιο μεγάλο αντίκτυπο είτε θετικά (όταν οι προσδοκίες πληρούνται) είτε αρνητικά (όταν οι προσδοκίες δεν

πληρούνται), σε σύγκριση με κάποιον, ο οποίος δεν προσδίδει την ίδια αξία στη συγκεκριμένη πτυχή. Εάν για παράδειγμα, ένας υπάλληλος Α δίνει αξία στην αυτονομία της εργασίας και ένας υπάλληλος Β είναι αδιάφορος για την αυτονομία, τότε ο υπάλληλος Α θα ήταν πιο ικανοποιημένος αν κατείχε θέση που θα του προσέφερε υψηλό βαθμό αυτονομίας και λιγότερο ικανοποιημένος αν κατείχε θέση με μικρή ή καθόλου αυτονομία, σε αντίθεση με τον υπάλληλο Β. Αυτή η θεωρία δηλώνει επίσης ότι όσο ισχυρότερα αισθήματα δυσαρέσκειας παράγει μια συγκεκριμένη πτυχή, τόσο περισσότερο ο εργαζόμενος δίνει αξία σ' αυτήν.

Το 1965 ο Adams ανέπτυξε τη θεωρία της δικαιοσύνης. Η θεωρία αυτή στηρίζεται στην υπόθεση ότι οι άνθρωποι επιθυμούν να υπάρχει δικαιοσύνη στις σχέσεις συναλλαγής που έχουν με άλλους ανθρώπους ή με οργανώσεις. Η αίσθηση της δικαιοσύνης προκαλείται μέσω συγκρίσεων, από τις οποίες αξιολογούνται ο βαθμός προσφοράς και οι αντίστοιχες απολαβές των μελών της οργάνωσης. Ως προσφορά ενός εργαζομένου καταγράφονται η ποιοτική και η ποσοτική του απόδοση, τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα του, οι ειδικές του γνώσεις κ.α.

Παράλληλα ως απολαβές εννοούνται οι αποδοχές, οι ηθικές αμοιβές, η αναγνώριση κτλ. Έτσι σύμφωνα με τη θεωρία του Adams το μέλος (X) μιας οργάνωσης συγκρίνει το λόγο προσφοράς (Π) προς τις απολαβές (Α) με αυτόν κάποιου άλλου μέλους (Ψ). Στη περίπτωση αυτή οι λόγοι είναι ίσοι:

$$\text{Π}_X / \text{Α}_X = \text{Π}_\Psi / \text{Α}_\Psi$$

Αν το άτομο έχει την αίσθηση ότι οι λόγοι δεν είναι ίσοι, δηλαδή ότι υπάρχει αδικία και προσπαθεί να την αναιρέσει με διάφορους τρόπους: μεταβάλλοντας την προσφορά ή τις αμοιβές του, επηρεάζοντας έτσι τη συμπεριφορά του προσώπου αναφοράς, χρησιμοποιώντας άλλο πρόσωπο αναφοράς, αλλάζοντας άποψη ή ακόμη, εγκαταλείποντας την οργάνωση. Πιο συγκεκριμένα, η θεωρία της δικαιοσύνης προβλέπει ότι:

Όταν ο εργαζόμενος πληρώνεται με βάση την ποσότητα που παράγει, προσπαθεί να αποκαταστήσει τη δικαιοσύνη, μεταβάλλοντας την ποιότητα του έργου του. Δηλαδή, αν θεωρεί ότι υπεραμείβεται σε σχέση με τους συναδέλφους του, βελτιώνει την ποιότητα, ενώ εάν αντίθετα θεωρεί ότι δεν αμείβεται αρκετά, την υποβαθμίζει.

Όταν ο εργαζόμενος πληρώνεται με την ώρα, σε περίπτωση που αντιλαμβάνεται αδικία, επιχειρεί να την επανορθώσει μεταβάλλοντας την ποσότητα του έργου του. Έτσι, αν θεωρεί ότι υπεραμείβεται σε σχέση με τους συναδέλφους του, προσπαθεί να αυξήσει την ποσότητα του έργου του, ενώ στην αντίθετη περίπτωση μειώνει την παραγωγικότητα του.

Η σημαντικότερη αντίρρηση κατά της θεωρίας του Adams είναι ότι βασίζεται σε μια μόνο αξία, αυτή της δικαιοσύνης, χωρίς να λαμβάνει υπόψη το πλήθος των αξιών που κατευθύνουν την ανθρώπινη συμπεριφορά.

Τέλος, η θεωρία των προσδοκιών προτάθηκε στην πρώτη της μορφή από τον Victor Vroom (1964) και επιχειρεί να ερμηνεύσει τη διαδικασία, μέσω της οποίας ένα άτομο επιλέγει μια συγκεκριμένη οδό δράσης. Η θεωρία υποστηρίζει ότι η προθυμία ενός ατόμου να προβεί σε μια ενέργεια εξαρτάται από τρεις παράγοντες:

A) Την αξία που έχει για το άτομο κάθε ένα από τα πιθανά αποτελέσματα της ενέργειας.

B) Την αντίληψη του για την πιθανότητα που έχει η συγκεκριμένη ενέργεια να οδηγήσει σε ένα ορισμένο αποτέλεσμα.

Γ) Την προσδοκία του ότι καταβάλλοντας προσπάθεια θα εκτελέσει επιτυχώς την ενέργεια. Στο χώρο της εργασίας αυτό σημαίνει ότι, για να αισθάνεται παρακίνηση ένας εργαζόμενος θα πρέπει:

1. Να πιστεύει ότι αν καταβάλλει προσπάθεια θα είναι αποδοτικός (προσδοκία απόδοσης).
2. Να περιμένει ότι αν είναι αποδοτικός θα ανταμειφθεί (προσδοκία ανταμοιβής).
3. Να επιθυμεί την προσφερόμενη ανταμοιβή.

Η σχέση μεταξύ των τριών μεταβλητών περιγράφεται συνήθως ως πολλαπλασιαστική και εκφράζεται από το τύπο:

Δύναμη παρακίνησης = Αξία ανταμοιβής * Προσδοκία ανταμοιβής * προσδοκία απόδοσης

Υπάρχουν όμως και απόψεις που θεωρούν ότι η σχέση είναι προσθετική.

Σύμφωνα με τη θεωρία των προσδοκιών θα πρέπει να υπάρχει σαφής και ευδιάκριτη σχέση ανάμεσα στη προσπάθεια, την απόδοση και την ανταμοιβή, ακόμα, θα πρέπει η ανταμοιβή να ικανοποιεί κάποια ανάγκη. Αυτό εξηγεί γιατί η αποτελεσματικότητα των χρηματικών κινήτρων αυξάνει με το ύψος τους και με τη χρονική τους σύνδεση, προς τη στιγμή της απόδοσης. Εξηγεί επίσης γιατί τα εσωτερικά κίνητρα, δηλαδή αυτά που συνδέονται με το ίδιο το αντικείμενο της εργασίας είναι πιο ισχυρά, διότι στην περίπτωση αυτή η απόδοση ελέγχεται σε μεγαλύτερο βαθμό από τον ίδιο τον εργαζόμενο. Επομένως, η προσδοκία της απόδοσης είναι υψηλότερη, ακόμη, η ίδια η απόδοση αποτελεί ανταμοιβή, γεγονός που αυξάνει ταυτόχρονα την τιμή της προσδοκίας ανταμοιβής.

Η εκτίμηση των τιμών της προσδοκίας ανταμοιβής και της προσδοκίας απόδοσης βασίζεται στις εμπειρίες κάθε ατόμου, το οποίο και εξηγεί γιατί σε νέες συνθήκες, όπου η υπάρχουσα εμπειρία είναι ανεπαρκής, η υποκίνηση μπορεί να είναι μειωμένη.

Οι Porter και Lawler (1968) επεξεργάστηκαν τη θεωρία του Vroom και παρουσίασαν ένα πιο πολύπλοκο μοντέλο, το οποίο περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα εννοιών και φιλοδοξεί να προσφέρει μια ολοκληρωμένη ερμηνεία του φαινομένου της παρακίνησης. Στο πλαίσιο αυτό εξετάζουν όλους τους παράγοντες που επηρεάζουν την προσπάθεια που καταβάλλεται, την απόδοση, την ικανοποίηση και ακόμη τις μεταξύ τους σχέσεις.

Η αφετηρία του μοντέλου είναι οι δύο βασικές παραδοχές της θεωρίας των προσδοκιών, δηλαδή ότι η προσπάθεια που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι καθορίζεται από την αξία που έχουν γι' αυτούς οι προσφερόμενες ανταμοιβές και από την πιθανότητα να λάβουν τις ανταμοιβές αυτές.

Στη συνέχεια, παρουσιάζονται οι παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση. Εκτός από την υποκίνηση, η απόδοση καθορίζεται από την ικανότητα του εργαζομένου, την αντίληψη που έχει για το ρόλο του, από τα μέσα που του διατίθενται και τέλος από τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας. Η απόδοση οδηγεί σε ανταμοιβές, οι οποίες μπορεί να είναι «εσωτερικές» ή «εξωτερικές». Οι ανταμοιβές, εφόσον θεωρούνται δίκαιες προκαλούν την ικανοποίηση του εργαζομένου.

Η άποψη ότι η ικανοποίηση είναι επακόλουθο της απόδοσης και όχι προαπαιτούμενο της, είναι ένα από τα σημαντικότερα σημεία ρήξης του μοντέλου των Porter και Lawler με τις προηγούμενες θεωρίες. Η άποψη αυτή επιβεβαιώνεται και από την εμπειρική έρευνα, γεγονός που αυξάνει ακόμα περισσότερο τη χρησιμότητα αυτού του συγκεκριμένου μοντέλου.

1.3 Εργασιακή ικανοποίηση στους ΟΤΑ

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται πορίσματα που προέκυψαν από διάφορες μελέτες που έχουν γίνει τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα, σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων σε ΟΤΑ.

Στη μελέτη της Ιεροπούλου (2015) με τίτλο «εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων του Δήμου Καστοριάς» πραγματοποιήθηκε έρευνα με τη συμμετοχή 104 μόνιμων και συμβασιούχων δημοτικών υπαλλήλων που απασχολούνταν στο Δήμο Καστοριάς. Από τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου προέκυψε ότι το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζόμενων από την εργασία τους αγγίζει το 68,2%.

Επίσης στην εργασία της Παπαβασίλη (2017) με τίτλο «Ικανοποίηση Δημοτικών Υπαλλήλων Νομού Αιτωλοακαρνανίας και προσδοκίες αυτών από το υπάρχον σύστημα διοίκησης. Μελέτη περίπτωσης: Δήμος Αγρινίου» πραγματοποιήθηκε έρευνα σε 196 υπαλλήλους ΟΤΑ του νομού Αιτωλοακαρνανίας. Η συνολική εικόνα από την έρευνα αυτή είναι ότι οι εργαζόμενοι στους ΟΤΑ που συμμετείχαν στην έρευνα και σύμφωνα με τις απαντήσεις τους έχουν μέτριο βαθμό ικανοποίησης από την εργασία τους. Ειδικότερα στις ερωτήσεις σχετικά με την άποψη τους για το Δήμο που εργάζονται σημείωσαν υψηλό βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης. Ακόμη σε ερωτήσεις σχετικές με το τμήμα που εργάζονται συγκέντρωσαν υψηλό βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης. Σχετικά με την άποψη για τη θέση εργασίας τους υπήρξε μέτριος βαθμός ικανοποίησης. Επίσης αναφορικά με τις σχέσεις που έχουν δημιουργηθεί στον επαγγελματικό χώρο με τους συναδέλφους τους υπάρχει μέτριος βαθμός ικανοποίησης για αυτούς. Οι ερωτήσεις που σχετίζονταν με τις συνθήκες εργασίας αυτές συγκέντρωσαν υψηλό βαθμό ικανοποίησης. Παρόμοια υψηλό βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης συγκέντρωσαν και οι ερωτήσεις που είναι σχετικές με την άποψη των υπαλλήλων για τον προϊστάμενο τους. Τέλος χαμηλό βαθμό εργασιακής ικανοποίησης συγκέντρωσαν ερωτήσεις σχετικά με τη δυνατότητα εκπαίδευσης και προσωπικής ανάπτυξης μέσα από τη θέση εργασίας καθώς και ερωτήσεις που σχετίζονταν με την ικανοποίηση από την αμοιβή.

Στην εργασία του Ρουμελιώτη (2017) με τίτλο «η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων του Δήμου Πατρέων» που πραγματοποιήθηκε σε δείγμα 255 ατόμων, προέκυψε ότι το φύλο και η οικογενειακή κατάσταση δεν παίζουν κανένα ρόλο στην εργασιακή ικανοποίηση σε αντίθεση με την ηλικία και το μορφωτικό επίπεδο.

Επίσης ένα ακόμη συμπέρασμα της έρευνας είναι ότι οι συμβασιούχοι του Δήμου Πατρέων παρουσιάζουν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης από τους μόνιμους γεγονός που έχει να κάνει ασφαλώς με τα μεγάλα ποσοστά ανεργίας στη χώρα μας.

Τέλος, επιβεβαιώνεται και εδώ ότι οι αμοιβές και τα εισοδήματα των εργαζομένων διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση τους.

Ακόμη, στην εργασία του Μπερεδήμα (2017) με τίτλο «Μέθοδοι παρακίνησης και η επίδραση τους στην εργασιακή ικανοποίηση. Μελέτη περίπτωσης Δήμος Χαϊδαρίου» σε δείγμα 150 ατόμων προέκυψαν τα παρακάτω συμπεράσματα:

- Τα δημογραφικά στοιχεία των εργαζομένων είναι αρκετά στατιστικά σημαντικά και σχετίζονται σε κάποιο βαθμό με τους παράγοντες εξωτερικής και εσωτερικής παρακίνησης,
- Η υπόθεση ότι τα δημογραφικά στοιχεία σχετίζονται σημαντικά με την εργασιακή ικανοποίηση γίνεται μερικώς αποδεκτή,
- Η υπόθεση ότι οι εξωτερικοί παράγοντες παρακίνησης σχετίζονται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση γίνεται μερικώς αποδεκτή,

Τέλος, απορρίπτονται οι εξής υποθέσεις:

- Οι εσωτερικοί παράγοντες παρακίνησης σχετίζονται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση,

- Η συνδυαστική επίδραση εξωτερικών και εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης στο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης είναι θετική.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο : ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

Στην παρούσα εργασία θα επιχειρηθεί αφενός να μετρηθεί η εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων των έξι (6) Δήμων του Ν. Μεσσηνίας (Δ. Καλαμάτας, Δ. Μεσσήνης, Δ. Πύλου-Νέστορος, Δ. Τριφυλίας, Δ. Οιχαλίας, Δ. Δυτικής Μάνης), αφετέρου θα προσδιορισθούν οι παράγοντες που την επηρεάζουν.

Δεδομένου ότι οι δημοτικοί υπάλληλοι έχουν δεχθεί αλλεπάλληλες αλλαγές, από τη συνεχή συγχώνευση των δήμων και κοινοτήτων μέχρι τη σημερινή τους μορφή, αποτέλεσμα του προγράμματος «Καλλικράτης» (Κυβέρνηση Γ. Παπανδρέου, Ν. 3852/2010), ο οποίος διαδέχθηκε τον «Καποδίστρια» (Ν. 2539/1997), συνένωσε τους Πρωτοβάθμιους Ο.Τ.Α. και κατήργησε τις νομαρχιακές αυτοδιοικήσεις, αντικαθιστώντας αυτές από τις περιφέρειες, θα επιχειρηθεί να μετρηθεί η εργασιακή ικανοποίηση ως προς:

- α) Την οργάνωση και τη διοίκηση π.χ. τη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων από τη διοίκηση, την αναγνώριση των προσπαθειών από τη δημοτική αρχή και την προσοχή που δίνεται στα παράπονα από την προϊστάμενη αρχή
- β) τον εν γένει χώρο εργασίας π.χ. τις εγκαταστάσεις του χώρου εργασίας, την τεχνολογική υποστήριξη και την υγιεινή και ασφάλεια
- γ) το περιβάλλον και τη φύση της εργασίας: π.χ. τις ευκαιρίες επιμόρφωσης, τον καθημερινό όγκο εργασίας, τις σχέσεις με τους

συναδέλφους και τους προϊστάμενους, την αξιολόγηση και την αναγνώριση της απόδοσης από τους προϊστάμενους, τη δίκαιη αντιμετώπιση σε σχέση με τους συναδέλφους, τη δυνατότητα πρωτοβουλιών και την προσφορά στο κοινωνικό σύνολο

δ) την αμοιβή των εργαζομένων

Στην παρούσα εργασία θα ερευνηθούν οι πιο κάτω τύποι παραγόντων που σχετίζονται με την ικανοποίηση από την εργασία:

1. Εσωτερικοί παράγοντες που σχετίζονται με τον ίδιο το εργαζόμενο (φύλο, επίπεδο εκπαίδευσης) και οι ψυχολογικοί παράγοντες (υπευθυνότητα, πρόοδος, αναγνώριση, αισιοδοξία, κοινωνικότητα, άγχος από την εργασία, κ.ά.)
2. Εξωτερικοί παράγοντες που σχετίζονται με το περιβάλλον της εργασίας (αποδοχές, ιεραρχική θέση, έτη προϋπηρεσίας κ.ά.)

Μετά τη θεωρητική ανάλυση της εργασιακής ικανοποίησης, θα επιχειρηθεί να επαληθευτεί η ορθότητα των παρακάτω ερευνητικών υποθέσεων:

- θα ελέγξουμε αν ο μέσος της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης διαφέρει ανάλογα με το φύλο, θέτοντας ως αφετηρία τη μηδενική υπόθεση ότι η ικανοποίηση από την εργασία δε διαφοροποιείται και δεν αλλάζει ανάλογα με το φύλο.
- θα ελέγξουμε αν ο μέσος της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης διαφέρει ανάλογα με την ιεραρχική θέση, θέτοντας ως αφετηρία τη μηδενική υπόθεση ότι η ικανοποίηση από την εργασία δε διαφοροποιείται και δεν αλλάζει ανάλογα με την ιεραρχική θέση.
- Θέτοντας τη μηδενική υπόθεση ότι η ικανοποίηση από την εργασία δε μεταβάλλεται είτε τα χρόνια υπηρεσίας είναι περισσότερα από 20

είτε είναι λιγότερα, θα ελέγξουμε αν τα χρόνια προϋπηρεσίας επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία.

- Θα εξετάσουμε εάν το εκπαιδευτικό επίπεδο επηρεάζει την ικανοποίηση των δημοτικών υπαλλήλων από την εργασία τους ξεκινώντας, από τη μηδενική υπόθεση ότι η συνολική εργασιακή ικανοποίηση δεν αλλάζει είτε οι υπάλληλοι είναι απόφοιτοι δημοτικού/γυμνασίου ή λυκείου, ή ΑΕΙ/ΤΕΙ, ή κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού
- θα εξετάσουμε κατά πόσο το επίπεδο των αποδοχών επηρεάζει την ικανοποίηση από την εργασία. Η μηδενική υπόθεση που θα κάνουμε είναι ότι η συνολική εργασιακή ικανοποίηση δεν αλλάζει είτε οι αποδοχές είναι κάτω από 1000 ευρώ, ή 1000-1200 ευρώ, ή 1200-1400 ευρώ, ή 1400-1600 ευρώ, ή πάνω από 1600 ευρώ

Στη συνέχεια θα διερευνηθεί η ανεξαρτησία των μεταβλητών «ιεραρχική θέση» και «εκπαιδευτικό επίπεδο» καθώς επίσης και των μεταβλητών «φύλο» - «εκπαιδευτικό επίπεδο» θέτοντας, τη μηδενική υπόθεση ότι οι μεταβλητές είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους, έναντι της εναλλακτικής ότι είναι εξαρτημένες.

Επίσης θα επιχειρηθεί να εκτιμηθεί η σχέση της εξαρτημένης μεταβλητής «συνολική ικανοποίηση από την εργασία», με την ανεξάρτητη μεταβλητή «ψυχολογικοί παράγοντες ή βαθμός αισιοδοξίας».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

3.1 Περιγραφή του δείγματος

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε εκατόν τριάντα (130) μόνιμους διοικητικούς δημοτικούς υπαλλήλους, άνδρες και γυναίκες των έξι Δήμων του Νομού Μεσσηνίας (Δήμος Καλαμάτας, Δήμος Μεσσήνης, Δήμος Δυτικής Μάνης, Δήμος Οιχαλίας, Δήμος Πύλου Νέστορος, Δήμος Τριφυλίας).

Για τη συλλογή των στοιχείων της μελέτης αυτής χρησιμοποιήθηκε ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο τριάντα ενός (31) ερωτήσεων, μέσω του εργαλείου του Google Drive, που ονομάζεται Google Forms. Μοιράστηκε σε όλους τους μόνιμους διοικητικούς υπαλλήλους των έξι (6) δήμων του Ν. Μεσσηνίας, με τίτλο «Ο βαθμός ικανοποίησης των δημοτικών υπαλλήλων του Ν. Μεσσηνίας από την εργασία τους».

Το ερωτηματολόγιο είναι διαρθρωμένο σε τρεις (3) ενότητες:

Στο πρώτο μέρος αντλούμε στοιχεία για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Τέθηκαν οκτώ (8) διαφορετικές ερωτήσεις που αφορούν το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το εκπαιδευτικό επίπεδο, τα έτη προϋπηρεσίας, το χρόνο σε λεπτά από την κατοικία έως το χώρο εργασίας, τις καθαρές μηνιαίες αποδοχές και την ιεραρχική θέση. Για την ηλικία, τα έτη προϋπηρεσίας και το χρόνο σε λεπτά από την κατοικία στο χώρο εργασίας επιλέχθηκαν ερωτήσεις «ανοικτού τύπου».

Το δεύτερο μέρος αποτελείται από δέκα έξι (16) ερωτήσεις, στις οποίες ο ερωτώμενος καλείται να απαντήσει στην πενταβάθμια κλίμακα Likert, σύμφωνα με την οποία οι ερωτώμενοι διατυπώνουν το βαθμό συμφωνίας

τους, από το 1 που αντιστοιχεί στο «Καθόλου» έως το 5 που εκφράζει το «Πάρα πολύ», ενώ οι ενδιάμεσες απαντήσεις καλύπτουν τα επιμέρους επίπεδα ικανοποίησης. Σε αυτή τη δέσμη ερωτήσεων επικεντρωνόμαστε στο βαθμό ικανοποίησης ως προς χώρο, το περιβάλλον και τη φύση της εργασίας, τις αρμοδιότητες, την οργάνωση και τη διοίκηση, τις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και προϊσταμένων, τις αποδοχές .

Το τρίτο μέρος αποτελείται από έξι (6) ερωτήσεις που επικεντρώνονται σε ψυχολογικούς παράγοντες όπως την αισιοδοξία, το άγχος από την εργασία, και τη δυνατότητα ανταπόκρισης στις μελλοντικές απαιτήσεις της εργασίας.

Στους πίνακες και στα γραφήματα που ακολουθούν, παρουσιάζονται οι συχνότητες για το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το εκπαιδευτικό επίπεδο, τα έτη προϋπηρεσίας, το χρόνο σε λεπτά από την κατοικία έως το χώρο εργασίας, τις καθαρές μηνιαίες αποδοχές και την ιεραρχική θέση. Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα περιγραφικά στατιστικά για τις μεταβλητές που αφορούν την επαγγελματική ικανοποίηση τις επιμέρους πτυχές της καθώς και ψυχολογικούς παράγοντες.

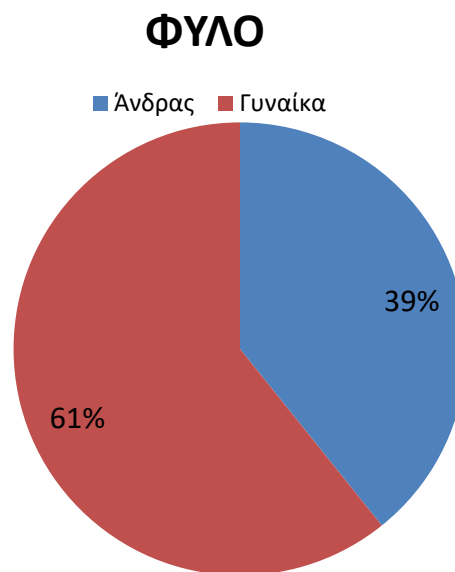
Για τον έλεγχο της εσωτερικής συνοχής σε αυτά τα ερωτήματα, χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης αξιοπιστίας α του Cronbach (Cronbach's alpha), του οποίου η χρήση ενδείκνυται όταν οι απαντήσεις περιλαμβάνουν ένα εύρος επιλογών όπως αυτές της κλίμακας Likert (Royal, 2011). Με χρήση του IBM SPSS, ο δείκτης Cronbach's alpha υπολογίστηκε στην τιμή 0,88, η οποία υπερβαίνει σημαντικά το 0,7 που είναι το αποδεκτό όριο, πιστοποιεί την αξιοπιστία της εσωτερικής συνοχής του ερωτηματολογίου και ως εκ τούτου κρίνεται ως απόλυτα ικανοποιητική (Cronbach, 1951).

ReliabilityStatistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,882	0,877	22

Πίνακας 1: Δείκτης Cronbach's alpha

3.2 Συχνότητες

Ο πίνακας συχνοτήτων παρουσιάζει για κάθε τιμή x_i της X τη συχνότητα εμφάνισης της f_i , δηλαδή πόσες φορές εμφανίζεται η κάθε διακεκριμένη τιμή στο δείγμα.

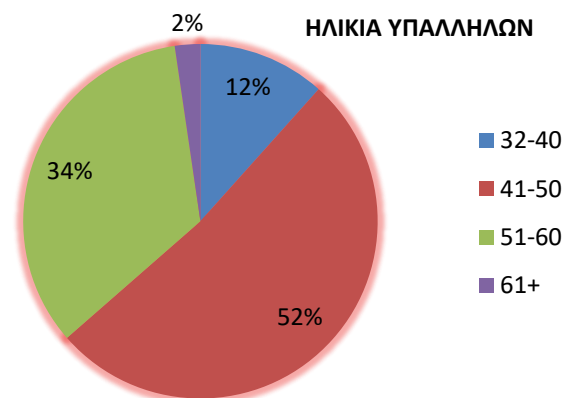


Γράφημα 1: Φύλο δείγματος (%)

Παρατηρούμε ότι στο δείγμα μας, σε σύνολο 130 δημοτικών υπαλλήλων, ποσοστό 39% είναι άνδρες και 61% είναι γυναίκες. Η σημαντική διαφορά που παρατηρούμε οφείλεται σε ένα συνδυασμό αιτίων. Αρχικά πρέπει να λάβουμε υπόψη ότι η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε διοικητικές υπηρεσίες και δεν περιέλαβε τα δημοτικά συνεργεία, στα οποία απασχολούνται ως επί το πλείστον άνδρες (εργάτες πρασίνου, καθαριότητας και κοιμητηρίων, τεχνίτες οικοδομικών και κυκλοφοριακού, ξυλουργοί, σιδεράδες, υδραυλικοί και ελαιοχρωματιστές). Παράλληλα ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού του Νομού Μεσσηνίας, κυρίως του ανδρικού, απασχολείται στον πρωτογενή τομέα (γεωργία).

Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας είναι ο μεγαλύτερος βαθμός προτίμησης των γυναικών για απασχόληση στο δημόσιο τομέα σε σχέση με τους άνδρες, καθώς οι ευνοϊκότερες συνθήκες και όροι εργασίας του δημοσίου σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα, παρέχουν μεγαλύτερη άνεση στις γυναίκες να συνδέσουν την απασχόληση με την οικογένεια και την ανατροφή των παιδιών.

Statistics	
ΗΛΙΚΙΑ	
Mean	48.341
Median	48.000
Mode	45.0
Std. Deviation	6.3891
Variance	40.820
Minimum	32.0
Maximum	67.0



Πίνακας 2: Ηλικία συμμετεχόντων συμμετεχόντων

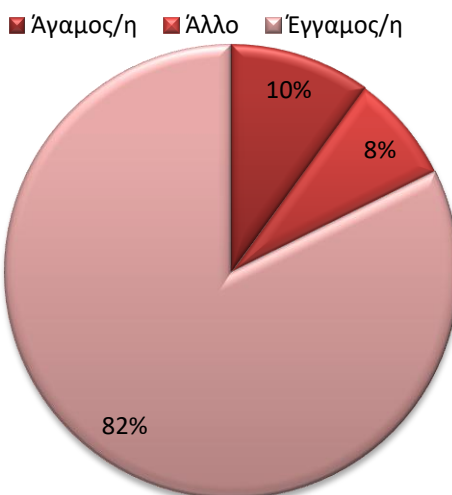
Γράφημα 2: Ηλικία

Σε σχέση με την ηλικία, παρατηρούμε ότι ποσοστό 52% κυμαίνεται μεταξύ 41-50 ετών. Αυτό οφείλεται στην εφαρμογή του προγράμματος «Καποδίστριας» (Ν. 2539/1997) και τη δημιουργία των διευρυμένων «Καποδιστριακών Δήμων». Για να αντιμετωπιστεί το σοβαρό πρόβλημα υποστελέχωσης των νεοσυσταθέντων οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης

α' βαθμού με επιστημονικό προσωπικό, πραγματοποιήθηκε κυρίως το 1999 σημαντικός αριθμός προσλήψεων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με ειδικότητες οικονομικές, διοικητικές, τεχνικές και γεωτεχνικές.

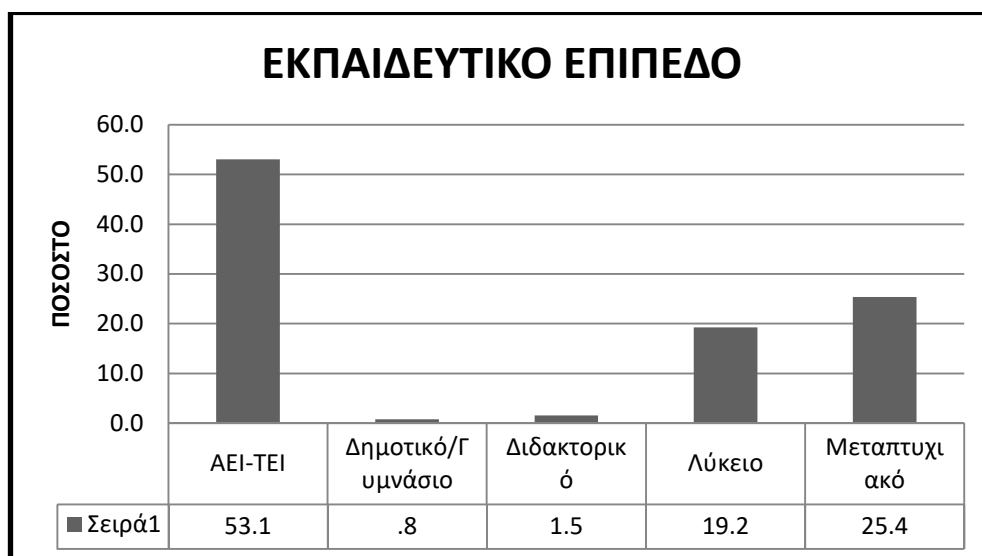
Στον Πίνακα 2 βλέπουμε ότι η μέση τιμή της ηλικίας είναι τα 48,3 έτη. Η τυπική απόκλιση είναι 6.39 και αποτελεί το 13,2% της μέσης τιμής. Η επικρατούσα τιμή (Mode) είναι 45. Η μικρότερη ηλικία είναι 32 και η μεγαλύτερη 67. Η απουσία νεαρότερων ηλικιών οφείλεται στον περιορισμό των προσλήψεων μόνιμου προσωπικού τα τελευταία δέκα έτη, απότοκο της οικονομικής κρίσης, των μνημονιακών δεσμεύσεων και των δημοσιονομικών πολιτικών που επιβλήθηκαν στη χώρα μας για τον «περιορισμό του κράτους». Η κάλυψη πλέον των απαιτήσεων σε προσωπικό στους δήμους πραγματοποιείται συνήθως με σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Αυτό αποδεικνύεται από το γεγονός ότι μόνο στο 12% του δείγματος, οι υπάλληλοι έχουν ηλικία μεταξύ 32 και 40 ετών. Επίσης ποσοστό 34% είναι μεταξύ 51 και 60 ετών. Η πλειοψηφία δηλαδή των ερωτηθέντων διανύει τη μέση ηλικία.

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ



Γράφημα 3:Οικογενειακή κατάσταση

Στο ανωτέρω γράφημα εμφανίζεται ότι το 82% των δημοτικών υπαλλήλων που συμμετείχαν στην έρευνα, είναι έγγαμοι. Ποσοστό 10% είναι άγαμοι, ενώ το 8% είναι διαζευγμένοι ή σε διάσταση.



Γράφημα 4: Εκπαιδευτικό επίπεδο

Παρατηρούμε ότι ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο, οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό (53,1%), ενώ το 25,4% των υπαλλήλων είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος. Όπως προαναφέρθηκε, ο μεγαλύτερος αριθμός προσλήψεων επιστημονικού προσωπικού στους Δήμους πραγματοποιήθηκε με την κατάργηση των έως τότε κοινοτήτων και τη δημιουργία των διευρυμένων Δήμων. Αντιθέτως, χαμηλό είναι το ποσοστό των αποφοίτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Αυτό είναι αναμενόμενο, καθώς μετά την εφαρμογή των κριτηρίων επιλογής του ΑΣΕΠ, αλλά και των ολοένα αυξανόμενων διοικητικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων του προσωπικού των δήμων, οι προσλήψεις περιορίζονται σε άτομα που έχουν αποκτήσει πτυχίο ή και μεταπτυχιακό τίτλο, από ένα εκπαιδευτικό ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ πλέον η

κάλυψη των ειδικοτήτων υποχρεωτικής ή βασικής εκπαίδευσης πραγματοποιείται συνήθως με σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

ΕΤΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	
Mean	18.392
Median	19.000
Std. Deviation	8.1673
Variance	66.705
Minimum	1.0
Maximum	39.0

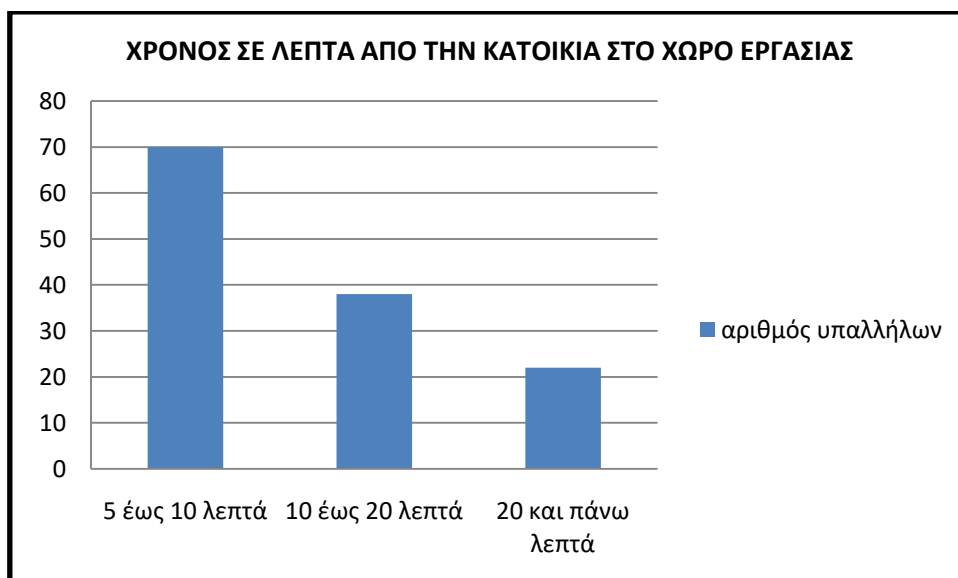
Πίνακας 3: Έτη προϋπηρεσίας

Αναφορικά με τα έτη προϋπηρεσίας παρατηρούμε ότι η μέση τιμή (Mean) είναι τα 18,4 έτη. Η διάμεσος (Median) είναι 19. Επομένως οι κατανομές είναι πιθανόν να είναι σχεδόν συμμετρικές. Η τυπική απόκλιση είναι 8,17 και αποτελεί το 44,4% της μέσης τιμής. Η μικρότερη τιμή είναι 1 και η μεγαλύτερη 39.



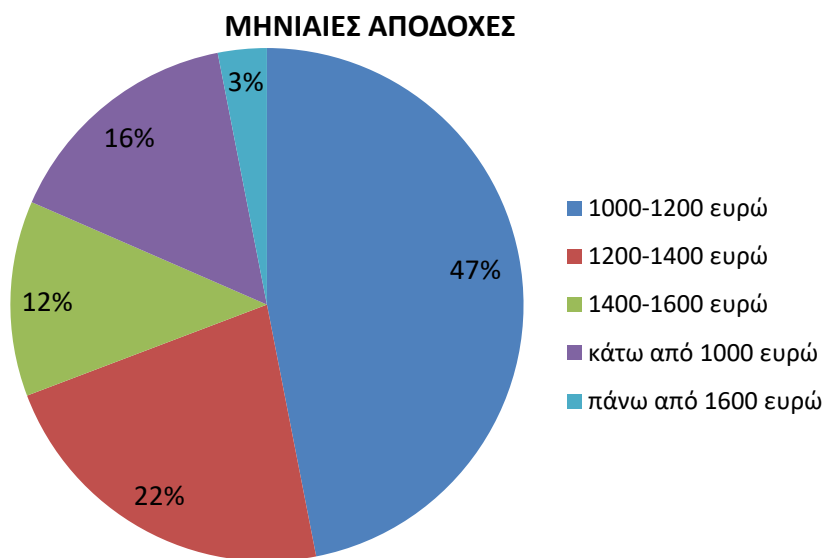
Γράφημα 5: Έτη προϋπηρεσίας

Παρατηρούμε ότι 27 υπάλληλοι έχουν ακριβώς 20 έτη προϋπηρεσίας, γεγονός που ερμηνεύεται από τις προσλήψεις που έγιναν στους Δήμους το 1999, με την εφαρμογή του προγράμματος “Καποδίστριας”.



Γράφημα 6: Χρόνος σε λεπτά από την κατοικία

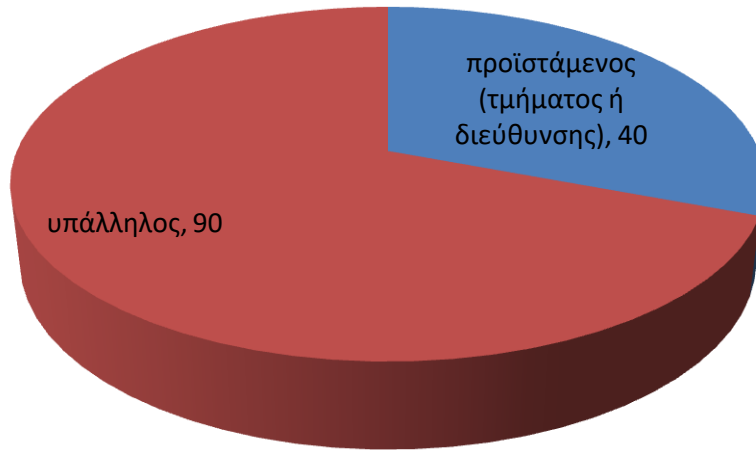
Για την πλειοψηφία των συμμετεχόντων δημοτικών υπαλλήλων (70 άτομα) απαιτούνται από 5 έως 10 λεπτά για να προσέλθουν στην εργασία τους από την κατοικία τους, ενώ 38 από τους ερωτηθέντες χρειάζονται από 10 έως 20 λεπτά.



Γράφημα 7: Μηνιαίες αποδοχές

Ως προς το εισόδημά τους, περίπου το μισό (47%) του δείγματος δήλωσε πως έχει καθαρές μηνιαίες αποδοχές μεταξύ 1.000 και 1.200€, 22% του δείγματος μεταξύ 1.200 και 1.400€, 12% μεταξύ 1.400 και 1.600€, 16% των ερωτηθέντων κάτω από 1.000€ και μόλις το 3% των υπαλλήλων άνω των 1.600€. Επιλέχθηκαν οι απαντήσεις να μην είναι ανοικτού τύπου, αλλά με κατηγορίες, ώστε οι ερωτηθέντες να μην προβληματιστούν για το εάν θα απαντήσουν τη συγκεκριμένη ερώτηση ή όχι.

ΙΕΡΑΡΧΙΚΗ ΘΕΣΗ



Γράφημα 8: Ιεραρχική θέση

Από το ανωτέρω γράφημα, διαπιστώνουμε ότι οι 90 (ποσοστό 69,2%) από τους ερωτηθέντες κατέχουν θέση υπαλλήλου, ενώ οι 40 (ποσοστό 30,8%) προϊστανται τμήματος ή διεύθυνσης του δήμου στον οποίο υπηρετούν. Δηλαδή σε κάθε 2,25 υπαλλήλους αντιστοιχεί 1 προϊστάμενος (τμήματος ή διεύθυνσης).

Αυτή είναι μία διαπίστωση που σε ένα μικρό βαθμό αποτελεί μία ρεαλιστική απεικόνιση της κατάστασης που επικρατεί στους μικρούς περιφερειακούς δήμους, όπου προκειμένου να διατηρηθούν οι θέσεις ευθύνης και τα ανάλογα επιδόματα, γίνεται πολλές φορές κατάχρηση της ελαστικότητας που παρέχει η νομοθεσία ή ακόμα και παρερμηνευση της.

Μία άλλη εξήγηση που μπορεί να δοθεί είναι ότι ενδεχομένως, να ανταποκρίθηκαν περισσότερο στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου υπάλληλοι που κατέχουν θέσεις ευθύνης, οι οποίοι μπορεί να είναι πιο ευαισθητοποιημένοι σε τέτοιου είδους έρευνες και επομένως να είναι πιο πρόθυμοι να απαντήσουν ή να ανταποκρίθηκαν διοικητικοί υπάλληλοι

(προϊστάμενοι και διευθυντές), των οποίων το υφιστάμενο προσωπικό εργάζεται σε εξωτερικά συνεργεία τα οποία δεν συμμετείχαν στην έρευνα.

3.3 Περιγραφικά στατιστικά

Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα περιγραφικά στατιστικά των επιμέρους μεταβλητών του δείγματος.

statistics	Mean (μέση τιμή)	Std. Deviation (τυπ. Απόκλιση)
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΧΩΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	3.408	1.1185
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ	3.446	1.0716
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ-ΥΓΙΕΙΝΗ ΧΩΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	3.132	1.1276
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΟ ΟΓΚΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	2.692	1.1196
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ	2.269	1.1465
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΛΗΨΗ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΔΗΜΟΤ. ΑΡΧΗΣ	2.408	1.0245
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΩΝ ΑΠΟ ΔΗΜ. ΑΡΧΗ	2.682	1.1591
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΣΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	3.984	.9099
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ	3.746	.9344
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥΣ	3.558	1.1720
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΟ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥΣ	3.551	1.0817
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΑΠΟ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥΣ	3.462	1.1008
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΜΙΣΘΟ	2.713	1.0473
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΑ ΠΑΡΑΠΟΝΑ ΑΠΟ ΤΗ ΔΗΜ. ΑΡΧΗ	2.654	1.1392
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΔΙΚΑΙΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ	2.862	1.1664
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΩΝ	3.385	1.1164
ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΥΣΑ ΔΟΥΛΕΙΑ	3.877	1.0927
ΠΡΟΚΛΗΣΗ ΑΓΧΟΥΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	3.638	1.1547
ΑΝΑΜΟΝΗ ΑΥΞΗΣΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΗΝ ΕΠΟΜΕΝΗ 5ΕΤΙΑ	2.442	.9914
ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΣΗΣ ΣΤΙΣ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ	3.769	1.0080
ΒΑΘΜΟΣ ΑΙΣΙΟΔΟΞΙΑΣ	3.977	.9356
ΒΑΘΜΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΤΗΤΑΣ ΑΤΟΜΟΥ	4.138	.8422

Πίνακας 4: Περιγραφικά στατιστικά μεταβλητών δείγματος

Ενδιαφέρον παρουσιάζει ο κάτωθι πίνακας ο οποίος απεικονίζει τα περιγραφικά στατιστικά των επιμέρους πτυχών της ικανοποίησης.

Statistics	ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΤΗ ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΑΜΟΙΒΗ
Mean	3.1245	3.3230	3.2853	2.8475	2.5781
Median	3.0625	3.3333	3.2222	3.0000	2.5000
Mode	3.00 ^a	3.00	3.11	2.33 ^a	3.00
Std. Deviation	.72669	.95918	.73029	.90524	.76188
Variance	.528	.920	.533	.819	.580
Minimum	1.56	1.00	1.56	1.00	1.00
Maximum	4.88	5.00	5.00	5.00	4.50

Πίνακας 5: Περιγραφικά στατιστικά επιμέρους πτυχών της συνολικής ικανοποίησης

- Ως προς τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία, διαπιστώνουμε ότι η μέση τιμή της συνολικής ικανοποίησης είναι 3,12 (κλίμακα Likert). Δηλαδή ο μέσος όρος των ερωτώμενων δεν είναι ικανοποιημένοι αλλά ούτε και δυσαρεστημένοι από τους χώρους εργασίας, τη διοίκηση, τις εργασιακές σχέσεις, τις αμοιβές, κ.λ.π. Επίσης, παρατηρούμε ότι η τυπική απόκλιση είναι 0,73, δηλαδή η απόκλιση των τιμών του δείγματος από τις μέσες τιμές είναι πολύ μικρή. Η επικρατούσα τιμή (Mode) είναι 3. Η μικρότερη τιμή είναι 1,56 και η μεγαλύτερη 4,88.

- Ως προς τα περιγραφικά στατιστικά της ικανοποίησης από τον εν γένει χώρο εργασίας που προκύπτει από τις ερωτήσεις που αναφέρονται στην ικανοποίηση από τις εγκαταστάσεις του χώρου εργασίας, την τεχνολογική υποστήριξη και την υγιεινή και ασφάλεια παρατηρούμε ότι η μέση τιμή της συνολικής ικανοποίησης ως προς το χώρο εργασίας είναι 3,32 (κλίμακα Likert). Οι ερωτώμενοι κατά μέσο όρο δεν εμφανίζονται ούτε ικανοποιημένοι αλλά ούτε δυσαρεστημένοι από το χώρο εργασίας τους. Η διάμεσος είναι 3,33 και βρίσκεται πολύ κοντά στη μέση τιμή. Από αυτό μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η κατανομή είναι σχεδόν συμμετρική. Η επικρατούσα τιμή είναι 3, ενώ η τυπική απόκλιση είναι 0,96. Επομένως οι τιμές του δείγματος βρίσκονται αρκετά κοντά στη μέση τιμή (3,32). Η μικρότερη τιμή που έχει δοθεί είναι 1, ενώ η μεγαλύτερη είναι 5, σύμφωνα με την κλίμακα Likert.
- Για τα περιγραφικά στατιστικά από την ικανοποίηση από το περιβάλλον και τη φύση της εργασίας, όπως προκύπτουν από τις ερωτήσεις που αναφέρονται στην ικανοποίηση από τις ευκαιρίες επιμόρφωσης, τον καθημερινό όγκο εργασίας, τις σχέσεις με τους συναδέλφους και τους προϊστάμενους, την αξιολόγηση και την αναγνώριση της απόδοσης από τους προϊστάμενους, τη δίκαιη αντιμετώπιση σε σχέση με τους συναδέλφους, τη δυνατότητα πρωτοβουλιών και την προσφορά στο κοινωνικό σύνολο βλέπουμε ότι η μέση τιμή της συνολικής ικανοποίησης ως προς το περιβάλλον εργασίας είναι 3,29 (κλίμακα Likert). Οι ερωτώμενοι κατά μέσο όρο δεν είναι ούτε ικανοποιημένοι αλλά ούτε και δυσαρεστημένοι από το χώρο εργασίας τους. Η διάμεσος είναι 3,22 και βρίσκεται πολύ κοντά στη μέση τιμή. Από αυτό μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η κατανομή είναι σχεδόν συμμετρική. Η επικρατούσα τιμή είναι 3,11 ενώ η τυπική απόκλιση είναι 0,73. Επομένως οι τιμές του δείγματος βρίσκονται αρκετά κοντά στη μέση τιμή (3,29). Η μικρότερη τιμή

που έχει δοθεί είναι 1,56, ενώ η μεγαλύτερη είναι 5, σύμφωνα με την κλίμακα Likert.

- Για την ικανοποίηση από τη διοίκηση, που προκύπτει από τις ερωτήσεις για την ικανοποίηση από τη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων από τη διοίκηση, την αναγνώριση των προσπαθειών από τη δημοτική αρχή και την προσοχή που δίνεται στα παράπονα από την προϊστάμενη αρχή, η μέση τιμή της συνολικής ικανοποίησης ως προς τη φύση της εργασίας είναι 2,85 (κλίμακα Likert). Οι ερωτώμενοι κατά μέσο όρο από λίγο έως αδιάφορα ικανοποιημένοι με τη διοίκηση. Η διάμεσος είναι 3,0 και βρίσκεται κοντά στη μέση τιμή. Η επικρατούσα τιμή είναι 2,33 ενώ η τυπική απόκλιση είναι 0,91. Επομένως οι τιμές του δείγματος βρίσκονται αρκετά κοντά στη μέση τιμή (2,85). Η μικρότερη τιμή που έχει δοθεί είναι 1, ενώ η μεγαλύτερη είναι 5, σύμφωνα με την κλίμακα Likert.
- Ακολούθως αναλύονται τα περιγραφικά στατιστικά ως προς ικανοποίηση από την αμοιβή των υπαλλήλων, όπως προκύπτουν από τις ερωτήσεις που αναφέρονται στην ικανοποίηση από το μισθό. Η μέση τιμή της ικανοποίησης ως προς το μισθό είναι 2,58 (κλίμακα Likert). Γίνεται εμφανές ότι κατά μέσο όρο οι ερωτώμενοι είναι σε χαμηλό βαθμό ικανοποιημένοι από τις αποδοχές που λαμβάνουν ως δημοτικοί υπάλληλοι. Η διάμεσος είναι 2,5 και βρίσκεται πολύ κοντά στη μέση τιμή. Η κατανομή είναι συμμετρική. Η επικρατούσα τιμή είναι 3 ενώ η τυπική απόκλιση είναι 0,76. Επομένως οι τιμές του δείγματος βρίσκονται αρκετά κοντά στη μέση τιμή (2,58). Η μικρότερη τιμή που έχει δοθεί είναι 1, ενώ η μεγαλύτερη είναι 4,5, σύμφωνα με την κλίμακα Likert. Το αποτέλεσμα αυτό είναι αναμενόμενο λαμβάνοντας υπόψη τις σημαντικές περικοπές μισθών που έχουν επιβληθεί στους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα, την κατάργηση δώρων Χριστουγέννων, Πάσχα και επιδόματος αδείας και τη σταδιακή κατάργηση των επιπλέον ποσών που εισπράττονταν

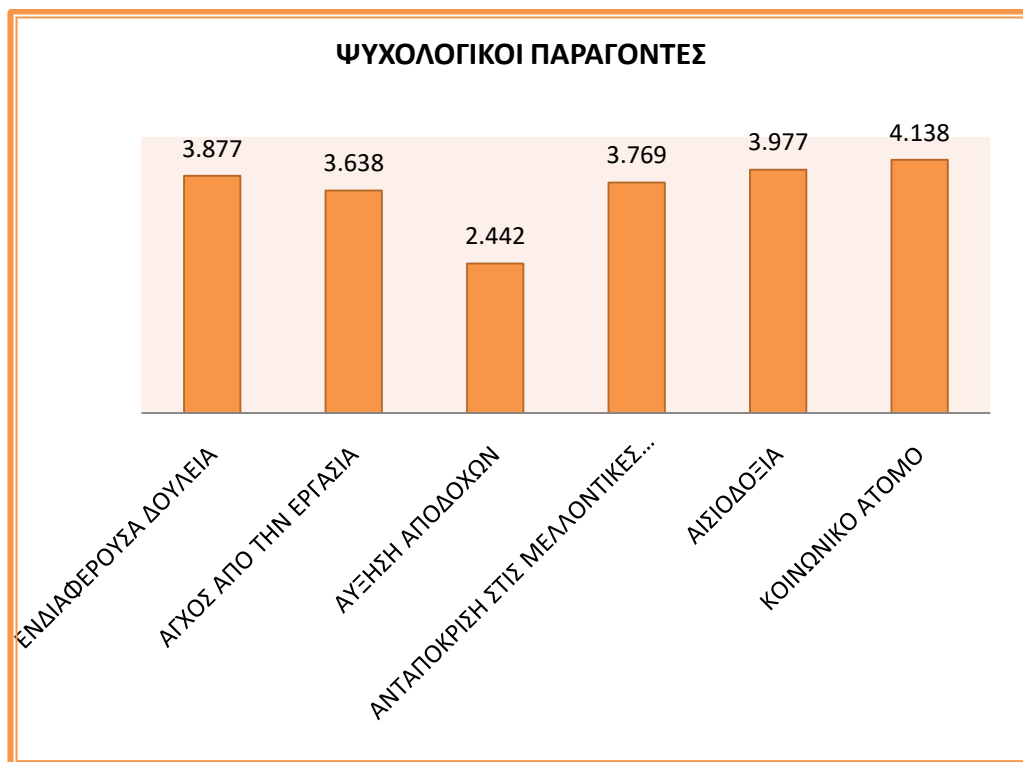
ως προσωπική διαφορά μεταξύ παλαιών και νέων αποδοχών. Την απογοήτευση των δημοτικών υπαλλήλων επιτείνει η σταδιακή αύξηση των οικογενειακών υποχρεώσεων (σπουδές παιδιών), η αύξηση των άμεσων και έμμεσων φόρων και το γεγονός ότι δεν εντάσσονται σε ειδικό μισθολόγιο προκειμένου να προσβλέπουν σε μια σύντομη βελτίωση της οικονομικής τους κατάστασης.

Αξίζει να αναφερθεί ότι στις ερωτήσεις που σχετίζονται με την ψυχολογία των ατόμων (αισιοδοξία, κοινωνικότητα, άγχος από την εργασία, ενδιαφέρουσα δουλειά, αναμονή αύξησης των αποδοχών, ανταπόκριση στις μελλοντικές απαιτήσεις της εργασίας), η μέση τιμή που καταγράφηκε (3,43 σύμφωνα με την κλίμακα Likert) είναι αρκετά υψηλή. Η διάμεσος είναι 3,50, άρα έχουμε μία σχεδόν συμμετρική κατανομή και η επικρατούσα τιμή είναι 3,67. Η μικρότερη τιμή που δηλώθηκε είναι 1,67 και η μεγαλύτερη 4,83.

ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	
Mean	3.4315
Median	3.5000
Mode	3.67
Std. Deviation	.59242
Variance	.351
Minimum	1.67
Maximum	4.83

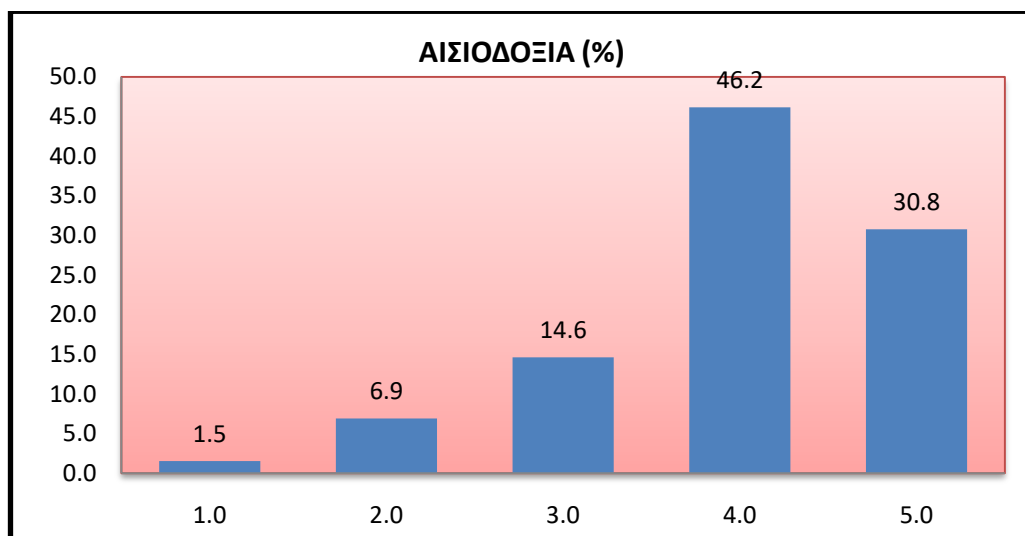
Πίνακας 6: Περιγραφικά στατιστικά ψυχολογικών παραγόντων

Στο παρακάτω γράφημα παρουσιάζονται αναλυτικά οι μεταβλητές του δείγματος και η μέση τιμή καθεμιάς από αυτές. Παρατηρούμε ότι ενώ τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα είναι πολύ αισιόδοξα και κοινωνικά, βρίσκουν την εργασία τους από αρκετά έως πολύ ενδιαφέρουσα και θεωρούν ότι θα μπορούν σχετικά αρκετά καλά να ανταποκριθούν στις μελλοντικές απαιτήσεις της δουλειάς τους, έχουν αρκετό άγχος από την εργασία τους και δεν περιμένουν αξιόλογη αύξηση των αποδοχών τους την επόμενη πενταετία



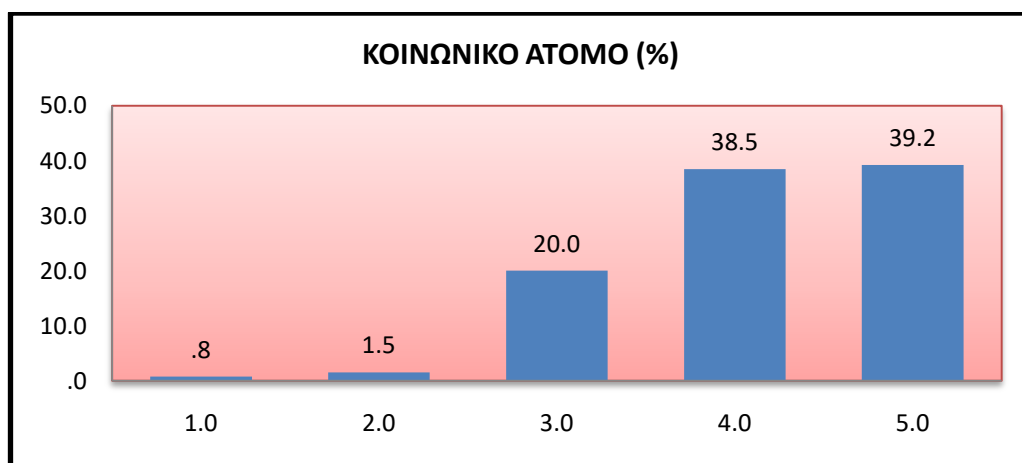
Γράφημα 9: Μέση τιμή ψυχολογικών παραγόντων (σε 5βάθμια κλίμακα Likert)

Στο ακόλουθο γράφημα απεικονίζεται ότι το 46,2% του δείγματος χαρακτηρίζει τον εαυτό του ως άτομο αισιόδοξο. Ποσοστό 30,8% χαρακτηρίζει τον εαυτό του ως πάρα πολύ αισιόδοξο (βαθμός 5 στην κλίμακα Likert). Μικρότερο ποσοστό 14,6% δεν αυτοχαρακτηρίζεται ούτε ως αισιόδοξο αλλά ούτε ως απαισιόδοξο. Τέλος ένα μικρό ποσοστό (8,4%) θεωρεί τον εαυτό του από καθόλου έως λίγο αισιόδοξος.



Γράφημα 10: Βαθμός αισιοδοξίας

Αντιστοίχως αναφορικά με την κοινωνικότητα των υπαλλήλων, μεγάλο ποσοστό (39,2%) θεωρεί ότι είναι πάρα πολύ κοινωνικό άτομο (βαθμός 5 κλίμακα Likert). Ποσοστό 38,5% απάντησε ότι είναι πολύ κοινωνικό άτομο (βαθμός 4). Το 20% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι δεν είναι ούτε κοινωνικό αλλά ούτε και μη κοινωνικό άτομο (βαθμός 3), ενώ μόλις το 2,3% θεωρεί ότι είναι από καθόλου έως λίγο κοινωνικό άτομο (βαθμός 1 ή 2).



Γράφημα 11: Βαθμός κοινωνικότητας υπαλλήλων

3.4 Έλεγχοι υποθέσεων

Στη συνέχεια θα προχωρήσουμε σε ελέγχους υποθέσεων (t-tests). Θα ελέγξουμε αν ο μέσος της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης, δηλαδή της ικανοποίησης ως προς το περιβάλλον και τη φύση της εργασίας, τις αρμοδιότητες, την οργάνωση και τη διοίκηση διαφέρει ανάλογα με το φύλο, την ιεραρχική θέση, τις καθαρές μηνιαίες, το εκπαιδευτικό επίπεδο, την ηλικία, τα έτη προϋπηρεσίας.

➤ Από τον παρακάτω πίνακα θα ελέγξουμε αν ο μέσος της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης διαφέρει ανάλογα με το φύλο. Θέτουμε ως αφετηρία τη μηδενική υπόθεση ότι η ικανοποίηση από την εργασία δε διαφοροποιείται και δεν αλλάζει ανάλογα με το φύλο.

Πράγματι, το φύλο δε φαίνεται να επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση, αφού δε μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση ότι ο μέσος της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης δε μεταβάλλεται ανάλογα με το φύλο σε επίπεδο σημαντικότητας 5% αλλά ούτε και 10%.

Αυτό μπορεί να εξηγηθεί από το γεγονός ότι δεν υπάρχουν “ανδρικές” ή “γυναικείες” δουλειές σε αυτό το περιβάλλον του δημόσιου τομέα, οι αμοιβές δεν σχετίζονται με το φύλο αλλά με τα χρόνια υπηρεσίας, το εκπαιδευτικό επίπεδο και την ιεραρχική θέση και οι προσδοκίες ως προς την ιεραρχική εξέλιξη είναι αντίστοιχες τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες. Επιπλέον η στελέχωση των ΟΤΑ α΄ βαθμού με επιστημονικό προσωπικό από το 1999 και έπειτα, εξάλειψε ενδεχόμενες διαφορές τέτοιου είδους. Όπως αναφέρει και ο Clark (1997), οι διαφορές στην ικανοποίηση ως προς το φύλο έχει παρατηρηθεί ότι δεν υφίστανται στους νέους εργαζόμενους, τους εργαζόμενους με υψηλό μορφωτικό επίπεδο σε επαγγέλματα και ανδροκρατούμενους χώρους εργασίας, όπου δεν υπάρχει διαφοροποίηση στις προσδοκίες της απασχόλησης ως προς το φύλο.

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	Equal variances assumed	.046	.831	1.028	121	.306
	Equal variances not assumed			1.028	97.526	.307

Πίνακας 7: Έλεγχος συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ανάλογα με το φύλο

➤ Στον κάτωθι πίνακα θα ελέγξουμε αν ο μέσος της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης διαφέρει ανάλογα με την ιεραρχική θέση. Θέτουμε ως αφετηρία τη μηδενική υπόθεση ότι η ικανοποίηση από την εργασία δε διαφοροποιείται και δεν αλλάζει ανάλογα με την ιεραρχική θέση.

Όντως, η ιεραρχική θέση δε φαίνεται να επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση, αφού δε μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση ότι ο μέσος της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης δε μεταβάλλεται ανάλογα με την ιεραρχική θέση σε επίπεδο σημαντικότητας 5% αλλά ούτε και 10%.

Αυτό ενδεχομένως οφείλεται στο γεγονός ότι οι θέσεις αυτές, έχουν ιδιαίτερες ευθύνες, απαιτήσεις και αυξημένο άγχος. Ειδικότερα τα τελευταία χρόνια με τους αυστηρούς ελέγχους που επιβάλλονται στους ΟΤΑ α' βαθμού, οι κυρώσεις είναι ιδιαίτερα αυστηρές στους κατόχους θέσεων ευθύνης. Γι' αυτό και έχει παρατηρηθεί το γεγονός τα τελευταία χρόνια ότι παρότι υπάρχουν δημοτικοί υπάλληλοι με υψηλό επίπεδο προσόντων και ικανοτήτων, αρκετοί από αυτούς να απέχουν από τις διαδικασίες επιλογής προϊστάμενων και διευθυντών και η αύξηση των

αποδοχών που συνοδεύει τις θέσεις αυτές να μην αποτελεί δέλεαρ και κίνητρο, ώστε να τις διεκδικήσουν.

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	Equal variances assumed	.880	-.318	121	.751
	Equal variances not assumed		-.329	70.700	.743

Πίνακας 8: Έλεγχος συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ανάλογα με την ιεραρχική θέση

➤ Ενδιαφέρον είναι επίσης να ερευνήσουμε εάν τα έτη προϋπηρεσίας επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία. Κομβικό σημείο είναι το μέσο των συνολικών ετών υπηρεσίας που είναι κάπου στα 20 χρόνια. Θέτουμε τη μηδενική υπόθεση ότι η ικανοποίηση από την εργασία δε διαφοροποιείται και μεταβάλλεται είτε τα χρόνια υπηρεσίας είναι περισσότερα από 20 είτε είναι λιγότερα. Ούτε τα έτη προϋπηρεσίας φαίνεται να επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση, αφού δε μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση ότι ο μέσος της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης δε διαφοροποιείται είτε τα έτη προϋπηρεσίας είναι περισσότερα από 20 είτε είναι λιγότερα σε επίπεδο σημαντικότητας 5% αλλά ούτε και 10%.

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	Equal variances assumed	.059	.808	-.365	121	.716
	Equal variances not assumed			-.364	117.100	.717

Πίνακας 9: Έλεγχος συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας

3.5 Ανάλυση διακύμανσης ως προς ένα παράγοντα (ONE WAY ANOVA)

Στη συνέχεια θα συγκρίνουμε το μέσο της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης με την κατηγορική μεταβλητή «εκπαιδευτικό επίπεδο», για να εξετάσουμε εάν το εκπαιδευτικό επίπεδο επηρεάζει την ικανοποίηση των δημοτικών υπαλλήλων. Ξεκινώντας από τη μηδενική υπόθεση θεωρούμε ότι η συνολική εργασιακή ικανοποίηση δεν αλλάζει είτε οι υπάλληλοι είναι απόφοιτοι δημοτικού/γυμνασίου ή λυκείου, ή ΑΕΙ/ΤΕΙ, ή κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού. Η εναλλακτική υπόθεση είναι ότι ένα τουλάχιστον ζεύγος διαφέρει. Από τον πίνακα που ακολουθεί, συνάγεται ότι το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας για τον έλεγχο είναι $0.405 > 0,05$. Άρα δε μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο δεν επηρεάζει την ικανοποίηση από την εργασία.

Η προσπάθεια κατοχής ενός τίτλου σπουδών περισσότερο βοηθάει στην ανεύρεση εργασίας και στο εσωτερικό σύστημα προαγωγών των υπηρεσιών, παρά στην εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων.

ANOVA					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ					
	Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
BetweenGroups	2.133	4	.533	1.010	.405
WithinGroups	62.293	118	.528		
Total	64.426	122			

Πίνακας 10: Έλεγχος συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο

Πράγματι σε μελέτες (π.χ. Clark and Oswald, 1995) διαπιστώθηκε ότι οι εργαζόμενοι με υψηλό μορφωτικό επίπεδο είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Μία πιθανή εξήγηση είναι ότι οι εργαζόμενοι οι οποίοι είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, έχουν πιο απαιτητικές εργασίες με υψηλότερες προσδοκίες και συνεπώς η διατήρηση της απασχόλησης τους να αποτελεί πρόκληση (Milla'n, Hessels, Thurik , Aguado, 2011)

Επίσης σε αυτό το σημείο θα εξετάσουμε κατά πόσο το επίπεδο των αποδοχών επηρεάζει την ικανοποίηση από την εργασία, κάτι που ενδεχομένως θεωρούμε αυτονόητο. Η μηδενική υπόθεση που θα κάνουμε είναι ότι η συνολική εργασιακή ικανοποίηση δεν αλλάζει είτε οι αποδοχές είναι κάτω από 1000 ευρώ, ή 1000-1200 ευρώ, ή 1200-1400 ευρώ, ή 1400-1600 ευρώ, ή πάνω από 1600 ευρώ. Η εναλλακτική υπόθεση είναι ότι ένα τουλάχιστον ζεύγος διαφέρει. Από τον ακόλουθο πίνακα συνάγεται ότι το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας για τον έλεγχο είναι $0.343 > 0,05$. Άρα δεχόμαστε τη μηδενική υπόθεση ότι το επίπεδο των καθαρών μηνιαίων αποδοχών δεν επηρεάζει την ικανοποίηση από την εργασία.

Ενδεχομένως το γεγονός ότι στο δημόσιο τομέα υπάρχει η σταθερότητα και η εξασφάλιση των αμοιβών των εργαζομένων είναι ένα στοιχείο που είναι αρκετά πιο σημαντικό σε σχέση με τη διαφοροποίηση του ύψους τους.

Είναι σημαντικό εδώ να αναφέρουμε την έρευνα που διεξήγαγαν οι Sousa-Poza, (2000) σε 21 χώρες. Μεταξύ άλλων χωρών, στις Ηνωμένες Πολιτείες και στη Μεγάλη Βρετανία διαπιστώθηκε ότι η επίδραση μιας δουλειάς με υψηλές αποδοχές στην εργασιακή ικανοποίηση είναι ασήμαντη. Το αντίθετο διαπιστώθηκε σε τέσσερις από τις πέντε χώρες της ανατολικής Ευρώπης μεταξύ των οποίων και στη Ρωσία όπου το υψηλό εισόδημα είναι εξίσου σημαντικό με το ενδιαφέρον για τη δουλειά.

ANOVA					
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ					
	Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
BetweenGroups	2.389	4	.597	1.136	.343
WithinGroups	62.037	118	.526		
Total	64.426	122			

Πίνακας 11: Έλεγχος συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ανάλογα με το επίπεδο αποδοχών

3.6 Έλεγχοι ανεξαρτησίας

Στη συνέχεια θα εξεταστεί η ανεξαρτησία δύο κατηγορικών μεταβλητών, του εκπαιδευτικού επιπέδου και του φύλου. Θα χρησιμοποιηθεί ο έλεγχος χ^2 (Pearson chi-square), ο οποίος αποτελεί επαγωγικό έλεγχο μέσω του οποίου ελέγχουμε ότι δύο μεταβλητές του πίνακα συνάφειας είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους.

Οι προς διερεύνηση υποθέσεις είναι:

H_0 : Οι μεταβλητές «εκπαιδευτικό επίπεδο» και «φύλο» είναι ανεξάρτητες

H_1 : Οι μεταβλητές «εκπαιδευτικό επίπεδο» και «φύλο» δεν είναι ανεξάρτητες

Παρατηρούμε ότι το αποτέλεσμα 0,750 είναι μεγαλύτερο του επιπέδου σημαντικότητας 0,05, οπότε δεχόμαστε την υπόθεση H_0 . Επομένως το εκπαιδευτικό επίπεδο είναι ανεξάρτητο από το φύλο.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.922 ^a	4	.750
Likelihood Ratio	2.244	4	.691
Linear-by-Linear Association	.051	1	.821
N of Valid Cases	130		

Πίνακας 12: Έλεγχος ανεξαρτησίας μεταβλητών «εκπαιδευτικό επίπεδο» και «φύλο»

Το επόμενο προς διερεύνηση θέμα είναι η ανεξαρτησία των μεταβλητών «ιεραρχική θέση» και «εκπαιδευτικό επίπεδο». Θέτουμε τη μηδενική υπόθεση ότι οι μεταβλητές είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους, έναντι της εναλλακτικής ότι είναι εξαρτημένες. Παρατηρούμε ότι το αποτέλεσμα 0.243 είναι μεγαλύτερο του επιπέδου σημαντικότητας 0.05, οπότε δεχόμαστε την υπόθεση H_0 . Επομένως η ιεραρχική θέση δεν εξαρτάται από το εκπαιδευτικό επίπεδο.

Παρότι το αποτέλεσμα αυτό ξενίζει είναι λογικό να ισχύει, εφόσον το 53,1% των ερωτώμενων ανήκουν στην κατηγορία των αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ. Αλλά πέραν αυτού ως προς την ιεραρχική εξέλιξη, συνυπολογίζεται και ένας άλλος παράγοντας που είναι τα χρόνια υπηρεσίας. Επίσης οι Οργανισμοί Εσωτερικής Υπηρεσίας των Δήμων δεν εναρμονίζονταν πάντα (λόγω μιας αρκετά χρονοβόρας γραφειοκρατικής διαδικασίας, αλλά και εσωτερικών διαφωνιών Διοίκησης και υπηρεσιών) στις εναλλαγές της νομοθεσίας, η οποία άλλες φορές έδινε προβάδισμα στα χρόνια υπηρεσίας και άλλες στο εκπαιδευτικό επίπεδο, με αποτέλεσμα οι «εδραιωμένοι» παλαιότεροι υπάλληλοι με πολλά χρόνια υπηρεσίας να είναι κάτοχοι θέσεων ευθύνης ακόμα και με λιγότερα προσόντα (απόφοιτοι Λυκείου).

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.460 ^a	4	.243
Likelihood Ratio	5.938	4	.204
Linear-by-Linear Association	5.357	1	.021
N of Valid Cases	130		

Πίνακας 13: Έλεγχος ανεξαρτησίας μεταβλητών «ιεραρχική θέση» και «εκπαιδευτικό επίπεδο»

3.7 Η επίδραση των ψυχολογικών παραγόντων στην εργασιακή ικανοποίηση

Για να διερευνηθούν πιθανές συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών που αφορούν τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία και των μεταβλητών που σχετίζονται με την ψυχολογία των δημοτικών υπαλλήλων, εφαρμόστηκε ο συντελεστής συσχέτισης Pearson's r . Τα αποτελέσματα που απεικονίστηκαν στον κάτωθι πίνακα έδειξαν ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική μικρή θετική συσχέτιση ($r= 0,288$, $p<0.05$) των δύο μεταβλητών και το μέγεθος της μιας μεταβλητής τείνει να αυξάνεται καθώς αυξάνεται το μέγεθος της άλλης. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί από το γεγονός ότι ένα άτομο το οποίο είναι γενικά αισιόδοξο, κοινωνικό και αντιμετωπίζει τις καταστάσεις της ζωής με θετικό τρόπο, είναι αναμενόμενο να έχει την ίδια προσέγγιση και στα θέματα που αφορούν την εργασία του.

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους Sousa-Poza, (2000), κατέληξαν ότι τη μεγαλύτερη επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία έχει ο εργαζόμενος όταν κάνει μια ενδιαφέρουσα δουλειά και έχοντας καλές σχέσεις με τη διοικούσα αρχή. Αυτό ισχύει τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες. Οι δύο αυτοί παράγοντες είναι στατιστικά σημαντικοί (σε επίπεδο 10%) σε όλες τις χώρες (21) στις οποίες έγινε η έρευνα (Δανία, Μεγάλη Βρετανία, Γερμανία, Ρωσία, Ιαπωνία, Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής,.....)

Correlations			
		ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ
ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	.288** .001
ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.288** .001	1

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

Πίνακας 14: Έλεγχος συσχέτισης συνολικής εργασιακής ικανοποίησης με την ψυχολογία των δημοτικών υπαλλήλων

3.8 Ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης

Στη συνέχεια θα εκτιμηθεί η σχέση της εξαρτημένης μεταβλητής «συνολική ικανοποίηση από την εργασία», με την ανεξάρτητη μεταβλητή «ψυχολογικοί παράγοντες» ή «βαθμός αισιοδοξίας».

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.288a	.083	.075	.69887

a. Predictors: (Constant), ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ (βαθμός αισιοδοξίας)

Πίνακας 15: Model Summary -R Square

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.328	1	5.328	10.908	.001 ^b

a. Dependent Variable: ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

b. Predictors: (Constant), ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ (ΒΑΘΜΟΣ ΑΙΣΙΟΔΟΞΙΑΣ)

Πίνακας 16: ANOVA^a -Λόγος F

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.891	.379		4.995	.000
	ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ (βαθμός αισιοδοξίας)	.358	.108	.288	3.303	.001

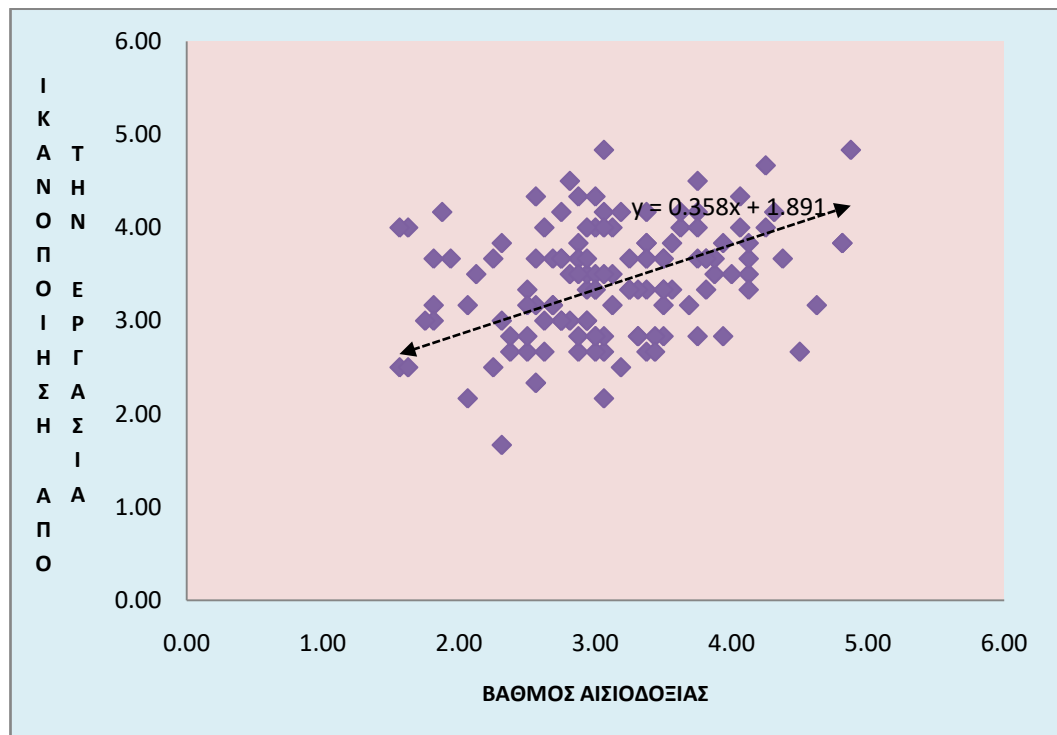
a. Dependent Variable: ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Πίνακας 17: Coefficients^a

Ήδη γνωρίζουμε από τον προηγούμενο έλεγχο συσχέτισης Pearson ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική μικρή θετική συσχέτιση ($r= 0,288$, $p<0.05$) μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών

Το γραμμικό πρότυπο είναι $y=a + bx$ δηλαδή στη συγκεκριμένη περίπτωση **ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ=1,891 +0,358 * ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ (βαθμός αισιοδοξίας)**

Η συσχέτιση μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών απεικονίζεται κάτωθι



Γράφημα 12: διάγραμμα διασποράς

Από τον πίνακα 17 φαίνεται ότι η τιμή 1,891 (a) είναι ο σταθερός όρος και είναι η τιμή στην οποία η ευθεία γραμμή παλινδρόμησης τέμνει τον κάθετο άξονα y. Αυτό σημαίνει ακόμα και όταν ο βαθμός αισιοδοξίας των ατόμων

(x) είναι 0, η συνολική ικανοποίηση από την εργασία των δημοτικών υπαλλήλων είναι 1,891.

Η τιμή 0,358 αντιπροσωπεύει την κλίση της γραμμής παλινδρόμησης. Η τιμή αυτή φανερώνει τη μεταβολή της στη μεταβλητή αποτελέσματος που προκαλείται από αλλαγή κατά μία μονάδα στη μεταβλητή πρόβλεψης.

Συνεπώς για μία αύξηση του βαθμού αισιοδοξίας κατά 1 μονάδα, τότε το μοντέλο μας προβλέπει αύξηση της εκτιμώμενης συνολικής ικανοποίησης από την εργασία κατά 0,358 μονάδες (θετική σχέση εξάρτησης).

Όπως μπορούμε να διαπιστώσουμε καθώς ο βαθμός αισιοδοξίας αυξάνεται η συνολική εργασιακή ικανοποίηση αυξάνεται επίσης.

Αυτό ενισχύει τη διαπίστωση που κάναμε στο προηγούμενο κεφάλαιο, ότι ένα άτομο το οποίο είναι γενικά αισιόδοξο, κοινωνικό και αντιμετωπίζει τις καταστάσεις της ζωής με θετικό τρόπο, είναι αναμενόμενο να έχει την ίδια προσέγγιση και στα θέματα που αφορούν την εργασία του.

Στη συνέχεια από τον πίνακα 17 θα ελέγξουμε αν η μεταβλητή πρόβλεψης έχει σημαντική επίδραση στην ικανότητα πρόβλεψης του αποτελέσματος. Οι τιμές στατιστικής σημαντικότητας, χρησιμεύουν για να βγάλουμε συμπεράσματα σχετικά με τη στατιστική σημαντικότητα των παραμέτρων a και b του μοντέλου. Οι υποθέσεις που ελέγχονται εδώ όσον αφορά στους συντελεστές a και b είναι οι εξής:

$H_0: a=0$ και $H_0: b=0$

$H_1: a \neq 0$ και $H_1: b \neq 0$

Παρατηρούμε ότι p-value του συντελεστή a είναι $0,0 < 0,05$ οπότε η H_0 απορρίπτεται άρα ο συντελεστής είναι στατιστικά σημαντικός.

Η p-value του συντελεστή b είναι $0,001 < 0,05$, οπότε δεν δεχόμαστε την H_0 και ο συντελεστής είναι στατιστικά σημαντικός. Άρα και οι δύο

συντελεστές a και b διαφέρουν σημαντικά από το 0. Επομένως ο βαθμός αισιοδοξίας του ατόμου συνεισφέρει σημαντικά ($p < 0,05$) στην πρόβλεψη της εργασιακής ικανοποίησης των δημοτικών υπαλλήλων. Με άλλα λόγια η τιμή της εξαρτημένης μεταβλητής y εξαρτάται από την ανεξάρτητη μεταβλητή x .

Ο λόγος F στον πίνακα 16 είναι $10.908 > 1$, ο οποίος είναι στατιστικά σημαντικός στο $p=0.001 < 0.05$. Το αποτέλεσμα αυτό μας δείχνει ότι υπάρχει λιγότερο από 1% πιθανότητα να πάρει αυτή την τιμή ο λόγος F εάν η μηδενική υπόθεση είναι αληθής. Άρα το μοντέλο έχει ερμηνευτική ικανότητα, παρουσιάζει καλή προσαρμογή και δεχόμαστε την υπόθεση ότι υπάρχει επίδραση στο μοντέλο μας.

Η τιμή R^2 μετρά το ποσοστό της μεταβλητότητας της εξαρτημένης μεταβλητής Y που εξηγείται από τις μεταβολές της ανεξάρτητης μεταβλητής X . Δεν έχει μονάδα μέτρησης και το εύρος τιμών του είναι μεταξύ 0 (καθόλου εφαρμογή) και 1 (τέλεια εφαρμογή).

Ο πίνακας 15 είναι μία σύνοψη του μοντέλου. Ο συνοπτικός αυτός πίνακας παρέχει την τιμή R και R^2 , για το μοντέλο που έχει προκύψει. Για τα δεδομένα αυτά, το R έχει την τιμή 0,288 και επειδή υπάρχει μόνο μία ανεξάρτητη μεταβλητή, η τιμή αυτή αντιπροσωπεύει την απλή συσχέτιση μεταξύ του βαθμού αισιοδοξίας και της ικανοποίησης από την εργασία.

Η τιμή του R^2 είναι 0,083. Δηλαδή το 8,3% των διαφορών που παρουσιάζονται στη συνολική ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία, εξηγούνται από τις μεταβολές του βαθμού αισιοδοξίας του ατόμου. Το υπόλοιπο 91,7% της διακύμανσης στην ικανοποίηση από την εργασία των δημοτικών υπαλλήλων δε μπορεί να εξηγηθεί από το βαθμό αισιοδοξίας. Επομένως πρέπει να υπάρχουν και άλλες μεταβλητές που επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στόχος της εργασίας ήταν να διερευνηθεί και δυνατόν να μετρηθεί ο βαθμός ικανοποίησης των μόνιμων διοικητικών υπαλλήλων των έξι (6) δήμων του Ν. Μεσσηνίας, από την εργασία τους, να προσδιορισθούν οι παράγοντες που τον επηρεάζουν και να εκτιμηθεί ένα γραμμικό μοντέλο πρόβλεψης του.

Για το σκοπό αυτό απεστάλησαν μέσω της εφαρμογής google forms, ηλεκτρονικά ερωτηματολόγια. Το δείγμα που προέκυψε αποτελείται από 130 ερωτηματολόγια, για τα οποία έγινε επεξεργασία μέσω του πακέτου στατιστικής ανάλυσης SPSS.

Κατ' αρχάς, εξετάστηκε η αξιοπιστία της εσωτερική συνοχής του ερωτηματολογίου από το δείκτη αξιοπιστίας α του Cronbach (Cronbach's alpha), η οποία κρίθηκε απόλυτα ικανοποιητική.

Ακολούθως, εξήχθησαν τα περιγραφικά στατιστικά για τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία, από τα οποία προέκυψε ότι ο μέσος όρος των ερωτώμενων δεν είναι ικανοποιημένοι αλλά ούτε και δυσαρεστημένοι από τους χώρους εργασίας, τη μηχανοργάνωση, τη διοίκηση, την αξιολόγηση, τις εργασιακές σχέσεις, τις αμοιβές, κ.λ.π.

Το ίδιο αποτέλεσμα προέκυψε και την ικανοποίηση για το χώρο εργασίας που αφορά τις εγκαταστάσεις του χώρου εργασίας, την τεχνολογική υποστήριξη, την υγιεινή και ασφάλεια.

Ως προς την ικανοποίηση από το περιβάλλον και τη φύση της εργασίας, όπως προκύπτουν από τις ερωτήσεις που αναφέρονται στην ικανοποίηση από τις ευκαιρίες επιμόρφωσης, τον καθημερινό όγκο εργασίας, τις σχέσεις με τους συναδέλφους και τους προϊστάμενους, την αξιολόγηση και την αναγνώριση της απόδοσης από τους προϊστάμενους, τη δίκαιη

αντιμετώπιση σε σχέση με τους συναδέλφους, τη δυνατότητα πρωτοβουλιών και την προσφορά στο κοινωνικό σύνολο, βλέπουμε ότι η μέση τιμή της συνολικής ικανοποίησης ως προς το περιβάλλον εργασίας είναι επίσης κοντά στο 3 (σύμφωνα με την κλίμακα Likert), δηλαδή οι ερωτώμενοι δεν είναι ικανοποιημένοι αλλά ούτε και δυσαρεστημένοι.

Λίγο χαμηλότερα κυμαίνονται οι τιμές για την ικανοποίηση από τη διοίκηση, που προκύπτει από τις ερωτήσεις για την ικανοποίηση από τη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων από τη διοίκηση, την αναγνώριση των προσπαθειών από τη δημοτική αρχή και την προσοχή που δίνεται στα παράπονα από την προϊστάμενη αρχή. Οι ερωτώμενοι είναι κατά μέσο όρο από λίγο έως αδιάφορα ικανοποιημένοι με τη διοίκηση.

Όσον αφορά την ικανοποίηση από τις αποδοχές είναι ξεκάθαρο ότι κατά μέσο όρο οι ερωτώμενοι είναι σε χαμηλό βαθμό ικανοποιημένοι από τις αποδοχές που λαμβάνουν ως δημοτικοί υπάλληλοι.

Στη συνέχεια τέθηκαν κάποιες υποθέσεις έρευνας προς επαλήθευση ή απόρριψη.

Ελέγχθηκαν οι υποθέσεις, αν ο μέσος της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης διαφέρει ανάλογα με το φύλο ή την ιεραρχική θέση ή τα έτη προϋπηρεσίας. Και στις τρεις περιπτώσεις προέκυψε ότι ούτε το φύλο ούτε η ιεραρχική θέση αλλά ούτε και τα έτη προϋπηρεσίας επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση.

Με την ανάλυση διακύμανσης ως προς ένα παράγοντα συγκρίναμε το μέσο της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης με την κατηγορική μεταβλητή «εκπαιδευτικό επίπεδο», για να εξετάσουμε, εάν το εκπαιδευτικό επίπεδο επηρεάζει την ικανοποίηση των δημοτικών υπαλλήλων. Καταλήξαμε ότι δεχόμαστε τη μηδενική υπόθεση ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο δεν επηρεάζει την ικανοποίηση από την εργασία.

Εξετάσαμε κατά πόσο το επίπεδο των αποδοχών επηρεάζει την ικανοποίηση από την εργασία, κάτι που ενδεχομένως θεωρούμε αυτονόητο. Καταλήξαμε επίσης στο συμπέρασμα ότι το επίπεδο των καθαρών μηνιαίων αποδοχών δεν επηρεάζει την ικανοποίηση από την εργασία.

Μέσω των ελέγχων ανεξαρτησίας διαπιστώσαμε ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο είναι ανεξάρτητο από το φύλο, όπως επίσης και από την ιεραρχική θέση.

Διερευνήθηκαν πιθανές συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών που αφορούν τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία και των μεταβλητών που σχετίζονται με την ψυχολογία των δημοτικών υπαλλήλων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική μικρή θετική συσχέτιση των δύο μεταβλητών και το μέγεθος της μιας μεταβλητής να τείνει να αυξάνεται καθώς αυξάνεται το μέγεθος της άλλης. Μία ερμηνεία που μπορεί να δοθεί σε αυτό το εύρημα είναι ότι ένα άτομο το οποίο είναι γενικά αισιόδοξο, κοινωνικό και αντιμετωπίζει τις καταστάσεις της ζωής με θετικό τρόπο, είναι αναμενόμενο να έχει την ίδια προσέγγιση και στα θέματα που αφορούν την εργασία του.

Αυτό το συμπέρασμα επαληθεύτηκε και από το γραμμικό μοντέλο παλινδρόμησης που κατασκευάσαμε, το οποίο είχε πολύ καλή ερμηνευτική ικανότητα.

Εν κατακλείδι, η πλειοψηφία (61%) των μόνιμων διοικητικών δημοτικών υπαλλήλων του Ν. Μεσσηνίας είναι γυναίκες, γεγονός το οποίο οφείλεται στις ευνοϊκότερες συνθήκες και όρους εργασίας του δημοσίου σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα, που παρέχουν μεγαλύτερη άνεση στις γυναίκες να συνδέσουν την απασχόληση με την οικογένεια και την ανατροφή των παιδιών, όπως επίσης και στο γεγονός ότι ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού του Νομού Μεσσηνίας, κυρίως του ανδρικού, απασχολείται στον πρωτογενή τομέα (γεωργία), αν και πρέπει να λάβουμε υπόψη ότι η έρευνα

πραγματοποιήθηκε σε διοικητικές υπηρεσίες και δεν περιέλαβε τα δημοτικά συνεργεία στα οποία απασχολούνται ως επί το πλείστον άνδρες.

Το μεγαλύτερο ποσοστό των υπαλλήλων είναι απόφοιτοι ΑΕΙ-ΤΕΙ, η ηλικία τους κυμαίνεται μεταξύ 41-50 ετών και έχουν περίπου 18,4 έτη προϋπηρεσίας με μέσο μισθό 1000-1200 ευρώ. Αυτή η διαμόρφωση της στελέχωσης των δήμων οφείλεται στην εφαρμογή του προγράμματος «Καποδίστριας» (Ν. 2539/1997) και τη δημιουργία των διευρυμένων «Καποδιστριακών Δήμων», όπου για να αντιμετωπιστεί το σοβαρό πρόβλημα υποστελέχωσης των νεοσυσταθέντων οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης α' βαθμού με επιστημονικό προσωπικό, πραγματοποιήθηκε κυρίως το 1999 σημαντικός αριθμός προσλήψεων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με ειδικότητες οικονομικές, διοικητικές, τεχνικές και γεωτεχνικές.

Το γεγονός ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων κατέχουν θέση προϊστάμενου τμήματος ή διεύθυνσης, είναι μία πραγματικότητα που επικρατεί στους μικρούς περιφερειακούς δήμους, όπου προκειμένου να διατηρηθούν οι θέσεις ευθύνης και τα ανάλογα επιδόματα, γίνεται πολλές φορές κατάχρηση της ελαστικότητας που παρέχει η νομοθεσία ή ακόμα και παρερμηνευση της. Μία άλλη εξήγηση που μπορεί να δοθεί είναι ότι ενδεχομένως να ανταποκρίθηκαν περισσότερο στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου υπάλληλοι που κατέχουν θέσεις ευθύνης, οι οποίοι μπορεί να είναι πιο ευαισθητοποιημένοι σε τέτοιου είδους έρευνες και επομένως να είναι πιο πρόθυμοι να απαντήσουν, ή να ανταποκρίθηκαν διοικητικοί υπάλληλοι (προϊστάμενοι και διευθυντές), των οποίων το υφιστάμενο προσωπικό εργάζεται σε εξωτερικά συνεργεία τα οποία δεν συμμετείχαν στην έρευνα.

Από τα περιγραφικά στατιστικά προέκυψε ότι γενικά οι εργαζόμενοι δεν είναι ικανοποιημένοι αλλά ούτε και δυσαρεστημένοι από την εργασία τους συνολικά, αλλά και από τις επιμέρους πτυχές αυτής.

Εκείνο όμως το οποίο είναι αξιοσημείωτο είναι ότι όσον αφορά την ψυχολογία των ατόμων (αισιοδοξία, κοινωνικότητα, άγχος από την εργασία, ενδιαφέρουσα δουλειά, αναμονή αύξησης των αποδοχών, ανταπόκριση στις μελλοντικές απαιτήσεις της εργασίας), είναι αρκετά υψηλή. Ενώ τα άτομα είναι πολύ αισιόδοξα και κοινωνικά, βρίσκουν την εργασία τους από αρκετά έως πολύ ενδιαφέρουσα και θεωρούν ότι θα μπορούν σχετικά αρκετά καλά να ανταποκριθούν στις μελλοντικές απαιτήσεις της δουλειάς τους, έχουν αρκετό άγχος από την εργασία τους και δεν περιμένουν αξιόλογη αύξηση των αποδοχών τους την επόμενη πενταετία.

Οι σημαντικές περικοπές μισθών που έχουν επιβληθεί στους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα εν γένει, την τελευταία 10ετία λόγω της οικονομικής κρίσης που διέρχεται η χώρα, ο ολοένα αυξανόμενος φόρτος εργασίας ειδικά στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, με την μεταφορά αρμοδιοτήτων άλλων υπηρεσιών του δημοσίου στην τοπική αυτοδιοίκηση, η πολυπλοκότητα και οι συνεχείς αλλαγές της νομοθεσίας καθώς η ανάγκη συνεχούς βελτίωσης των δεξιοτήτων των υπαλλήλων (π.χ. χειρισμοί πολυάριθμων και διαφορετικών ηλεκτρονικών πλατφόρμων), έχουν συμβάλει στην απαξίωση της παλαιότερης «αίγλης» του δημόσιου τομέα. Παρόλα αυτά η σταθερότητα και η εξασφάλιση των αμοιβών των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα εξακολουθούν να είναι ένα σημαντικό γεγονός, το οποίο «ανακουφίζει» κατά κάποιο τρόπο την ψυχολογία του εργαζόμενου, ο οποίος έστω και με λιγότερα μπορεί τουλάχιστον να προγραμματίσει τις ανάγκες του.

Καταλήξαμε ότι δεν υπάρχουν “ανδρικές” ή “γυναικείες” δουλειές σε αυτό το περιβάλλον του δημόσιου τομέα, οι αμοιβές δεν σχετίζονται με το φύλο αλλά με τα χρόνια υπηρεσίας, το εκπαιδευτικό επίπεδο και την ιεραρχική

θέση και οι προσδοκίες ως προς την ιεραρχική εξέλιξη είναι αντίστοιχες τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες.

Η εργασιακή ικανοποίηση δε διαφοροποιείται σε σχέση με την ιεραρχική θέση πιθανόν, διότι οι θέσεις αυτές, έχουν ιδιαίτερες ευθύνες, απαιτήσεις και αυξημένο άγχος. Ειδικότερα τα τελευταία χρόνια με τους αυστηρούς ελέγχους που επιβάλλονται στους ΟΤΑ α' βαθμού, οι κυρώσεις είναι ιδιαίτερα αυστηρές στους κατόχους θέσεων ευθύνης. Γι' αυτό και έχει παρατηρηθεί το γεγονός τα τελευταία χρόνια ότι παρότι υπάρχουν δημοτικοί υπάλληλοι με υψηλό επίπεδο προσόντων και ικανοτήτων, αρκετοί από αυτούς να απέχουν από τις διαδικασίες επιλογής προϊστάμενων και διευθυντών και η σχετικά μικρή αύξηση των αποδοχών καθώς και το ενδεχόμενο κύρος, που συνοδεύουν τις θέσεις αυτές να μην αποτελούν δέλεαρ και κίνητρο, ώστε να τις διεκδικήσουν.

Είδαμε ότι η προσπάθεια κατοχής ενός τίτλου σπουδών περισσότερο βοηθάει στην ανεύρεση εργασίας και στο εσωτερικό σύστημα προαγωγών των υπηρεσιών, παρά στην εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων και η διαφοροποίηση στις αποδοχές επίσης δεν επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση, ενδεχομένως επειδή η σταθερότητα και η εξασφάλιση των αμοιβών των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα είναι ένα στοιχείο που είναι αρκετά πιο σημαντικό σε σχέση με τη διαφοροποίηση του ύψους τους.

Όσον αφορά την ανεξαρτησία της ιεραρχικής θέσης με το εκπαιδευτικό επίπεδο είναι λογικό να ισχύει, εφόσον το 53,1% των ερωτώμενων ανήκουν στην κατηγορία των αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ. Αλλά πέραν αυτού ως προς την ιεραρχική εξέλιξη, συνυπολογίζεται και ένας άλλος παράγοντας που είναι τα χρόνια υπηρεσίας. Επίσης οι Οργανισμοί Εσωτερικής Υπηρεσίας των Δήμων δεν εναρμονίζονταν πάντα (λόγω μιας αρκετά χρονοβόρας γραφειοκρατικής διαδικασίας, αλλά και εσωτερικών διαφωνιών Διοίκησης και υπηρεσιών) στις εναλλαγές της νομοθεσίας, η οποία άλλες φορές έδινε

προβάδισμα στα χρόνια υπηρεσίας και άλλες στο εκπαιδευτικό επίπεδο, με αποτέλεσμα οι «εδραιωμένοι» παλαιότεροι υπάλληλοι με πολλά χρόνια υπηρεσίας να είναι κάτοχοι θέσεων ευθύνης ακόμα και με λιγότερα προσόντα (απόφοιτοι Λυκείου).

Ο μόνος παράγοντας τελικά που φαίνεται να επηρεάζει και μάλιστα θετικά την ικανοποίηση από την εργασία, είναι ο βαθμός αισιοδοξίας που έχει το άτομο. Όσο πιο αισιόδοξο, θετικό και κοινωνικό είναι, γενικότερα στη ζωή του, τόσο πιο πιθανό είναι να έχει την ίδια προσέγγιση και στα θέματα που αφορούν εργασία του.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Α. ΞΕΝΕΣ ΠΗΓΕΣ

1. A. Sousa-Poza, A.A. Sousa-Poza (2000). Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *Journal of Socio-Economics*, 29, 517–538.
2. Abdulla, J., Mellahi, k., Djebarni, R., (2011), Determinants of job satisfaction in the UAE: A case study of the Dubai police.
3. Adams J., (1965), *Inequity in social exchange*, Elsevier
4. Balzer, W. K., Smith, P. C., Krovitz, D. E., Lovell, S. E., Paul, K. B., Reilly, B. A., et al. (1990). *User’s manual for the Job Descriptive Index(JDI) and the Jobin General(JIG) Scales*. Bowling Green, OH: Bowling Green State University.
5. Carlan, P. (2007), “The search for job satisfaction: a survey of Alabama policing”, *American Journal of Criminal Justice*, Vol. 32 Nos 1-2, pp. 74-86.
6. Clark, A. E. (1997). Job satisfaction: Why are women so happy at work? *Labour economics* 4, 343, 364-365.
7. Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika* Vol. 16(3), pp. 297 – 334
8. Doherty, A. (1998). Managing our human resources: a review of organizational behaviour in sport, *Sport Management Review*, Vol. 1, pp. 1-24
9. Ellickson, M. and Logsdon, K. (2001), “Determinants of job satisfaction of municipal government employees”, *State Local Government Review*, Vol. 33 No. 3, pp. 173-84.

10. Forsyth, C.J. and Copes, J.H. (1994), "Determinants of job satisfaction among police officers",
11. Hackman,J.R.,& Oldham,G.R.(1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
12. Hackman,J.R.,& Oldham,G.R.(1976).Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
13. Hartman, S. C., & Yrle, A. C. (1996). Can the hobo phenomenon help explain voluntary turnover? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*,8(4),11-16.
14. Herzberg, F. (1968), "One more time: how do you motivate employees?", *Harvard Business*
15. Herzberg, F.(1982).The managerial choice: To be efficient and to be human(2nded.).Salt Lake City, UT: Olympus.
16. Herzberg, F.(1987). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 65(5), 109-120.
17. Herzberg, F.,Mausner,B., & Synderman,B.B.(1959).The motivation to work. NewYork: John Wiley. *International Review of Modern Sociology*, Vol. 24 No. 1, pp. 109-16.
18. Ironson,G.H.,Smith,P.C.,Brannick,M.T.,Gibson,W.M.,&Paul,K.B.(1989).Constitution of a Job in General Scale: A comparison of global interest, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74, 193-200.
19. Lambert, E.G., Hogan, N.L. and Barton, S.M. (2001), "The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of structural measurement model using a national sample of workers", *Social Science Journal*, Vol. 38, pp. 233-51.
20. Locke E., (1970), *What is job satisfaction*, Elsevier

21. Locke, E. A. (1976). "The nature and causes of job satisfaction". In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (p. 1300). Chicago: Rand McNally.
22. Millaín, J. M. , Hessels, J., Thurik, R. , Aguado, R. (2011): Determinants of job satisfaction: a European comparison of self-employed and paid employees, 664-665-665
23. Porter L., Lawler E., (1968), *Managerial attitudes and performance*, Jstor
24. Reiner, M.D. and Zhao, J. (1999), "The determinants of job satisfaction among United States Air Force's security police", *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 19 No. 3, pp. 5-18.
25. Renn, R. W., Swiercz, P. M., & Icenogle, M. L. (1993). Measurement properties of the revised Job Diagnostic Survey: More promising news from the public sector. *Educational and Psychological Measurement*, 53, 1011-1021.
Review, Vol. 46 No. 1, pp. 53-62.
26. Royal, K. (2011). *Understanding Reliability in Higher Education Student Learning Outcomes Assessment. Quality approaches in higher education*, Vol. 2 (2), pp. 8-15
27. Schlesinger L. A. and Zornitsky J. (1991). "job satisfaction, service cabality and customer satisfaction: an examination of linkages and management implications". *Human Resource Planning*, 14, 141-149.
- Testa M.R. (2001). Organizational commitment, job satisfaction and effort in the service environment. *Journal of Psychology*, 135, 222-236.
28. Smith P., Kendall L., Hulin C., (1969), *The measurement of satisfaction in work and behavior*, Raud Mc Nally, Chicago
29. Smith, P.C., Kendall, L.M. and Hulin, C.L. (1969), *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes*, Rand McNally, Oxford.

30. Smith,P.C.,Kendall,L.M.,&Hulin,C.L.(1969).Measurement and satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally.
31. Spector, P. (2008), Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice, 5th ed., John Wiley & Sons, New York, NY.
32. Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage.
33. Spillane, R. (1973). Intrinsic and extrinsic job satisfaction and job turnover: A questionnaire study of Australian managers. Occupational Psychology, 47, 71-74.
34. Tait, M., Padgett, M.Y. and Baldwin, T.T. (1989), “Job and life satisfaction: a re-evaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study”, Journal of Applied Psychology, Vol. 74, pp. 502-7.
35. Vroom V., (1964), Work and motivation, Wiley new York
36. Weiss,D.J.,Dawis,R.V.,England,G.W.,&Lofquist,L.H.(1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relation Center.
37. Zeffane, R. (1994), “Correlates of job satisfaction and their implications for work redesign”, Public Personnel Management, Vol. 23 No. 1, pp. 61-75.

B. ΕΛΛΗΝΗΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

1. Ιεροπούλου Α., (2015), Εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων του Δήμου Καστοριάς, Μεταπτυχιακή διατριβή, ΤΕΙ Δυτικής Μακεδονίας
2. Μπερεδήμας Στ., (2017), Μέθοδοι παρακίνησης και η επίδραση τους στην εργασιακή ικανοποίηση. Μελέτη περίπτωσης Δήμος Χαϊδαρίου, ΤΕΙ Πειραιά

3. Παπαβασίλη Θ., (2017), Ικανοποίηση Δημοτικών Υπαλλήλων Νομού Αιτωλοακαρνανίας και προσδοκίες αυτών από το υπάρχον σύστημα διοίκησης. Μελέτη περίπτωσης: Δήμος Αγρινίου, Μεταπτυχιακή διατριβή, ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας
4. Ρουμελιώτης Β., (2017), Η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων του Δήμου Πατρέων, Μεταπτυχιακή διατριβή, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου

Ο βαθμός ικανοποίησης των δημοτικών υπαλλήλων του Ν. Μεσσηνίας από την εργασία τους

Αγαπητέ συμμετέχοντα/ αγαπητή συμμετέχουσα,

Η παρούσα έρευνα διενεργείται από τη φοιτήτρια Θάλεια Παναζοπούλου (υπάλληλος του Δήμου Καλαμάτας), του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών "Οργάνωση και Διοίκηση Δημοσίων Υπηρεσιών, Δημοσίων Οργανισμών και Επιχειρήσεων" στα πλαίσια της διπλωματικής της εργασίας με θέμα " Η ικανοποίηση των δημοτικών υπαλλήλων του Ν. Μεσσηνίας από την εργασία τους", υπό την εποπτεία της καθηγήτριας κας Βασιλικής Σκίντζη.

Σκοπός της είναι η προσέγγιση του βαθμού της ικανοποίησης των δημοτικών υπαλλήλων των 6 Δήμων του Ν. Μεσσηνίας από την εργασία τους.

Ακολουθεί ένα ερωτηματολόγιο. Παρακαλώ να απαντήσετε σε ΟΛΕΣ τις ερωτήσεις όσο πιο αυθόρμητα και ειλικρινά μπορείτε, χωρίς να συζητήσετε πιθανές απαντήσεις με άλλους. Αφού ολοκληρώσετε τη συμπλήρωση, παρακαλούμε ελέγξτε για τυχόν αναπάντητα ερωτήματα και κάντε υποβολή του ερωτηματολογίου.

Τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα. Τα στοιχεία που δίνετε είναι απόρρητα και εμπιστευτικά και θα χρησιμοποιηθούν μόνο για τους σκοπούς της εργασίας.

Ευχαριστώ πολύ για τη συμμετοχή και για το χρόνο σας !!!

1. Στοιχεία Φορέα (Δήμος που εργάζεσθε)

2. Φύλο

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Άνδρας

Γυναίκα

3. Ηλικία

4. Οικογενειακή κατάσταση

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Έγγαμος/η

Άγαμος/η

Άλλο

5. Εκπαιδευτικό επίπεδο

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Δημοτικό/Γυμνάσιο

Λύκειο

ΑΕΙ-ΤΕΙ

Μεταπτυχιακό

Διδακτορικό

6. Έτη προϋπηρεσίας στο Δήμο

7. Χρόνος σε λεπτά από την κατοικία προς το χώρο εργασίας

8. Ιεραρχική Θέση που κατέχετε

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- υπάλληλος
- προϊστάμενος (τμήματος ή διεύθυνσης)

9. Καθαρές μηνιαίες αποδοχές σε ευρώ (συνυπ. επιδοματα, υπερωρίες κ.τ.λ.)

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- κάτω από 1000 ευρώ
- 1000-1200 ευρώ
- 1200-1400 ευρώ
- 1400-1600 ευρώ
- πάνω από 1600 ευρώ

10. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τις εγκαταστάσεις στο χώρο που εργάζεστε;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

11. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την τεχνολογική υποστήριξη που σας παρέχεται;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

12. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την υγιεινή και ασφάλεια του χώρου που εργάζεστε;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

13. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τον καθημερινό όγκο της εργασίας σας;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

14. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τις ευκαιρίες επιμόρφωσης στο αντικείμενό σας;*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

15. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τον τρόπο που λαμβάνονται και υλοποιούνται οι αποφάσεις από τη Διοίκηση;*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

16. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την αναγνώριση των προσπαθειών σας από τη Δημοτική αρχή;*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

17. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την προσφορά σας μέσω της εργασίας σας στο κοινωνικό σύνολο;*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

18. Είστε ευχαριστημένος/η από τις σχέσεις σας με τους συναδέλφους;*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

19. Είστε ευχαριστημένος/η από τις σχέσεις σας με του προϊστάμενους σας;*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

20. Είστε ικανοποιημένος/η από την αξιολόγηση σας από τους Προϊσταμένους σας;*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

21. Υπάρχει αναγνώριση της απόδοσής σας από τους Προϊσταμένους σας;*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

22. Είστε ευχαριστημένος/η με το μισθό σας;*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

23. Είστε ικανοποιημένος/η από την προσοχή που δίνει η προϊστάμενη αρχή στα παράπονα και τη δυσαρέσκεια των εργαζομένων;*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

24. Ως προ της αναγνώριση και επιβράβευση, νιώθετε ότι αντιμετωπίζετε δίκαια σε σχέση με τους συναδέλφους σας, οι οποίοι έχουν τα αντίστοιχα προσόντα με εσάς και τον ίδιο χρόνο υπηρεσίας;*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

25. Ο/Η προϊστάμενος/η σας δίνει την ευκαιρία να παίρνετε πρωτοβουλίες και να συμμετέχετε σε σημαντικές αποφάσεις;*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

26. Θα χαρακτηρίζατε τον εαυτό σας αισιόδοξο άτομο;*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

27. Είστε κοινωνικό άτομο;*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

28. Θεωρείτε ότι η εργασία σας, σας προκαλεί άγχος;*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

29. Θεωρείτε τη δουλειά σας ενδιαφέρουσα;*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

30. Πιστεύετε ότι σε βάθος χρόνου 5ετίας οι αποδοχές από την εργασία σας θα αυξηθούν;*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

31. Νιώθετε ότι θα είστε σε θέση να ανταποκριθείτε στις μελλοντικές απαιτήσεις της εργασίας σας, με τις συνεχείς αλλαγές της νομοθεσίας και των ολοένα αυξανόμενων απαιτήσεων (π.χ. χειρισμός πολλαπλών ηλεκτρονικών εφαρμογών);*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

Με την υποστήριξη της

