



Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σχέσεων - Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου
Τμήμα Οικονομικών Επιστημών - Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης
Τμήμα Οικονομικών Επιστημών - Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης
Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων - Πανεπιστήμιο Πειραιά

**Διαπανεπιστημιακό Διατμηματικό
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
«Τοπική και Περιφερειακή Ανάπτυξη και Αυτοδιοίκηση»**

**«Παρακίνηση ανθρώπινου δυναμικού σε ΟΤΑ Α΄
Βαθμού. Η μελέτη περίπτωσης της Διεύθυνσης
Περιβάλλοντος του Δήμου Αγίου Δημητρίου»**

ΑΓΓΕΛΙΚΗ ΘΕΜΕΛΙΟΥ

Επιβλέπων Καθηγητής: ΝΙΚΟΛΑΟΣ Β. ΓΕΩΡΓΟΠΟΥΛΟΣ

Κόρινθος, Απρίλιος 2019



Department of Political Studies and International Relations - University of Peloponnese

Department of Economics – Democritus University of Thrace

Department of Economics – Aristotle University of Thessaloniki

Department of Business Administration – University of Piraeus

Interuniversity Interdepartmental

Master Program in

“ Local and Regional Government and Development”

**“Motivation of human resources at 1st Grade Local
Authorities. The Case Study of the Environment
Directorate of the Municipality of Agios Dimitrios”**

AGGELIKI THEMELIOU

Professor: NIKOLAOS B. GEORGOPOULOS

Corinth, April 2019

Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση της παρούσας διπλωματικής διατριβής και την περάτωση της φοίτησής μου στο Διαπανεπιστημιακό Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στην «Τοπική και Περιφερειακή Ανάπτυξη και Αυτοδιοίκηση» των Τμημάτων Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σχέσεων του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, Οικονομικών Επιστημών του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, Οικονομικών Επιστημών του Αριστοτέλειου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης και Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Πειραιά, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά όλους τους ανθρώπους που συνέβαλαν με τον τρόπο τους στη πραγματοποίηση αυτής της εργασίας.

Τον επιβλέποντά μου Καθηγητή Νικόλαο Β. Γεωργόπουλο για την εμπνευσμένη διδασκαλία του και την καθοριστική συνεισφορά του σε όλα τα στάδια της εκπόνησης της εργασίας, από την αρχική σύλληψη της ιδέας μέχρι τη συγγραφή και την τελική της παρουσίαση.

Τον επίκουρο καθηγητή Πέτρο Ε. Μαραβελάκη για την πολύτιμη βοήθεια και καθοδήγηση που μου προσέφερε στο εμπειρικό μέρος της έρευνας.

Τα μέλη της εξεταστικής μου επιτροπής, Καθηγητή Δημήτριο Γεωργακέλλο και Δρ. Χρύσα Αγαπητού, το Διευθυντή του Μεταπτυχιακού Προγράμματος και Αναπληρωτή Καθηγητή Νικόλαο Τζιφάκη, καθώς και το σύνολο του εκπαιδευτικού και διοικητικού προσωπικού, που μεριμνούν για την κατοχύρωση σπουδών υψηλού επιπέδου και για τη δυνατότητα που μου παρείχαν να επεκτείνω τους πνευματικούς μου ορίζοντες, μέσα από αυτήν την ανεκτίμητη φοιτητική διαδρομή.

Τους εργαζόμενους στη Διεύθυνση Περιβάλλοντος του Δήμου Αγίου Δημητρίου για το χρόνο που διέθεσαν και για την προθυμία τους να συμμετέχουν στην έρευνα.

Και τέλος, ένα μεγάλο ευχαριστώ στην οικογένειά μου, που μου συμπαραστέκεται ολόψυχα σε κάθε μου προσπάθεια.

Παρακίνηση ανθρώπινου δυναμικού σε ΟΤΑ Α' Βαθμού. Η μελέτη περίπτωσης της Διεύθυνσης Περιβάλλοντος του Δήμου Αγίου Δημητρίου

Σημαντικοί όροι: Παρακίνηση εργαζομένων, θεωρίες παρακίνησης, στρατηγικές παρακίνησης, παράγοντες παρακίνησης, ανθρώπινο δυναμικό, δημογραφικά χαρακτηριστικά, Δημόσιος Τομέας, ΟΤΑ Α' Βαθμού, εργαζόμενοι Διεύθυνσης Περιβάλλοντος – Δήμου Αγίου Δημητρίου

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική διατριβή μελετά την έννοια της εργασιακής παρακίνησης, εστιάζοντας σε ένα σημαντικό υποσύνολο του ευρύτερου δημοσίου τομέα στην Ελλάδα, την Τοπική Αυτοδιοίκηση Α' Βαθμού. Ειδικότερα, εξετάζονται οι εξωτερικοί και εσωτερικοί παράγοντες παρακίνησης, αλλά και το πώς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων επηρεάζουν την ιεράρχησή τους γι' αυτούς τους συντελεστές.

Έπειτα από την κριτική μελέτη της εγχώριας και ξένης βιβλιογραφίας και την αξιολόγηση και σύνθεση των κυριότερων θεωρητικών προσεγγίσεων, διατυπώθηκαν τα ερευνητικά ερωτήματα και οι ερευνητικές υποθέσεις της εργασίας. Στο θεωρητικό σκέλος γίνεται μια σύντομη αναφορά στις δημοφιλέστερες θεωρίες για το εν λόγω φαινόμενο, ενώ, επίσης, παρουσιάζεται μια σειρά μεταρρυθμίσεων και στρατηγικών, που μπορούν να εφαρμοστούν από τους δημόσιους οργανισμούς, προς την κατεύθυνση την ενδυνάμωσης της παρακίνησης και της μεγιστοποίησης της απόδοσης των εργαζομένων τους.

Για την εμπειρική διερεύνηση των παραπάνω επιλέχθηκε ως μελέτη περίπτωσης ο Δήμος Αγίου Δημητρίου και συγκεκριμένα ένα βασικό υποσύνολο αυτού, που είναι η Διεύθυνση Περιβάλλοντος. Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε δομημένο και ειδικά διαμορφωμένο ερωτηματολόγιο με το οποίο

καταγράφηκαν οι τοποθετήσεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τους παράγοντες παρακίνησης που θεωρούν σημαντικότερους. Από τα (95) ερωτηματολόγια που διανεμήθηκαν, παρελήφθησαν συμπληρωμένα τα (79), (ποσοστό ανταπόκρισης, 83,15%).

Από την ανάλυση του συγκεκριμένου δείγματος προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι στη Διεύθυνση Περιβάλλοντος του Δήμου Αγίου Δημητρίου, παρόλο που θεωρούν σημαντικούς τους εσωτερικούς παράγοντες παρακίνησης, φαίνεται να αποδίδουν μεγαλύτερη σημασία στους εξωγενείς παρακινήτες. Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά δεν επηρεάζουν κατά μέσο όρο, στατιστικά σημαντικά τις προτιμήσεις τους ως προς τους εξωτερικούς και τους εσωτερικούς παράγοντες παρακίνησης, με εξαίρεση κάποιες επιμέρους διαφοροποιήσεις.

Αυτή η εργασία, η οποία συγκαταλέγεται στις ελάχιστες που εξετάζουν το ζήτημα της παρακίνησης στο χώρο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην Ελλάδα, φιλοδοξεί, όχι μόνο να εμπλουτίσει την επιστημονική γνώση, αλλά και να συμβάλει στη βελτίωση της πρακτικής στο πεδίο της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού και στην αναβάθμιση των πολιτικών της δημόσιας διοίκησης, γενικότερα. Ταυτόχρονα, η μελέτη αυτή μπορεί να αποτελέσει έναυσμα για την εκπόνηση νέων ερευνών με στόχο την περαιτέρω διερεύνηση και κατανόηση του πολυδιάστατου αυτού φαινομένου.

Motivation of human resources at 1st Grade Local Authorities. The Case Study of the Environment Directorate of the Municipality of Agios Dimitrios

Important terms: Motivation of employees, motivation theories, motivation strategies, motivation factors, human resources, demographic characteristics, Public Sector, First Level Offices, employees of the Environment Directorate - Municipality of Agios Dimitrios

Abstract

The current master thesis studies the concept of work motivation, focusing on a significant subset of the wider public sector in Greece, the 1st Grade Local Government. In particular, external and internal motivation factors are examined, but also how the demographic characteristics of employees affect their ranking for these actors.

After the critical study of the domestic and foreign literature and the evaluation and synthesis of the main theoretical approaches, the research questions and the research hypotheses of this paper were formulated. In the theoretical part, a brief reference is made to the most popular theories about this phenomenon, and a series of reforms and strategies that can be implemented by public organizations are presented in the direction of empowering the motivation and maximization of their employee performance.

For the empirical investigation of the above, the Municipality of Agios Dimitrios was selected as a case study and in particular a basic subset of this, which is the Environment Directorate. For the collection of data, a structured and specially formulated questionnaire was used to record the participants' placements with regard

to the motivation factors they consider most important. Of the (95) questionnaires distributed, (79) were received, (response rate, 83.15%).

The analysis of this sample shows that employees in the Environment Directorate of the Municipality of Agios Dimitrios, although they consider important internal factors of motivation, seem to attach more importance to extrinsic promoters. Demographic characteristics do not, on average, significantly affect their preferences for external and internal motivation factors, with the exception of some individual variations.

This paper, which is one of the few to address the issue of motivation in the area of Local Government in Greece, aims not only to enrich scientific knowledge but also to improve the practice in the field of human resources management and upgrading of public administration policies in general. At the same time, the existing study can trigger new research to further explore and understand this multidimensional phenomenon.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Εισαγωγή	9
1.1 Διατύπωση του ερευνητικού προβλήματος.....	9
1.2 Θεωρητικοί και ερευνητικοί στόχοι της εργασίας.....	10
1.3 Διατύπωση ερευνητικών ερωτημάτων.....	11
1.4 Δομή της εργασίας.....	12
1.5 Ανακεφαλαίωση.....	13

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Θεωρητικές προσεγγίσεις της παρακίνησης	14
2.1 Εισαγωγή.....	14
2.2 Η έννοια και το περιεχόμενο της παρακίνησης.....	14
2.2.1 Παράγοντες εξωτερικής και εσωτερικής παρακίνησης.....	15
2.2.2 Συσχετισμός των παραγόντων εξωτερικής και εσωτερικής παρακίνησης.....	17
2.3 Θεωρίες παρακίνησης.....	18
2.3.1 Συμπεράσματα.....	20
2.4 Δημόσιος τομέας και παρακίνηση.....	21
2.4.1 Χαρακτηριστικά του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα.....	22
2.4.2 Μελέτες για την παρακίνηση στο δημόσιο τομέα.....	23
2.5 Ανακεφαλαίωση.....	24

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Στρατηγικές παρακίνησης του ανθρώπινου δυναμικού.....25

3.1 Εισαγωγή.....25

3.2 Πολιτικές διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού.....25

3.3 Συστήματα ανταμοιβών.....28

3.4 Ο ρόλος του προϊσταμένου.....29

3.5 Αποτελεσματική διαχείριση συγκρούσεων.....31

3.6 Ανακεφαλαίωση.....32

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Μεθοδολογία της έρευνας.....33

4.1 Εισαγωγή.....33

4.2 Ερευνητική στρατηγική.....34

4.3 Είδος έρευνας.....34

4.4 Ερευνητικές υποθέσεις.....35

4.5 Δομή και σχεδιασμός ερωτηματολογίου.....36

4.6 Μέθοδος επιλογής δείγματος.....38

4.7 Τεχνικές στατιστικής ανάλυσης.....40

4.8 Ανακεφαλαίωση.....40

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Ευρήματα.....41

5.1	Εισαγωγή.....	41
5.2	Δημογραφικό προφίλ ερωτηθέντων.....	41
5.3	Ανάλυση εξωτερικών και εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης.....	45
5.3.1	Ανάλυση των εξωτερικών παραγόντων παρακίνησης.....	45
5.3.2	Ανάλυση των εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης.....	53
5.4	Συσχέτιση παραγόντων παρακίνησης με δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	58
5.4.1	Συσχέτιση εξωτερικών παραγόντων παρακίνησης με δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	58
5.4.2	Συσχέτιση εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης με δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	73
5.5	Έλεγχος ερευνητικών υποθέσεων.....	82
5.6	Ανακεφαλαίωση.....	83
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6		
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....		85
6.1	Εισαγωγή.....	85
6.2	Συζήτηση.....	85
6.3	Θεωρητικές και πρακτικές προεκτάσεις της έρευνας.....	90
6.4	Ερευνητικοί περιορισμοί.....	93
6.5	Κατευθύνσεις για μελλοντικές έρευνες.....	94

6.6 Ανακεφαλαίωση.....	95
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	97
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	105
Έκθεμα 1.....	105
Έκθεμα 2.....	110
Έκθεμα 3.....	131
Έκθεμα 4.....	162
Έκθεμα 5.....	165

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

5.1 Κατανομή του δείγματος με βάση το φύλο.....	41
5.2 Κατανομή του δείγματος με βάση την ηλικία.....	42
5.3 Κατανομή του δείγματος με βάση το μορφωτικό επίπεδο.....	43
5.4 Κατανομή του δείγματος με βάση τη σχέση εργασίας.....	44
5.5 Συχνότητες απαντήσεων ως προς το βαθμό σημαντικότητας των εξωτερικών παραγόντων παρακίνησης.....	46
5.6 Σειρά κατάταξης εξωτερικών παραγόντων παρακίνησης.....	50
5.7 Συχνότητες απαντήσεων ως προς το βαθμό σημαντικότητας των εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης.....	53
5.8 Σειρά κατάταξης εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης.....	56
5.9 Μέση τιμή εξωτερικών παραγόντων παρακίνησης σε σχέση με το φύλο.....	58
5.10 Συσχέτιση της μεταβλητής φύλο με τη μεταβλητή εργασία υπό στενή επιτήρηση.....	59
5.11 Συσχέτιση της μεταβλητής φύλο με τη μεταβλητή επιβολή πειθαρχίας από τον/την προϊστάμενο/ή μου.....	59
5.12: Μέση τιμή εξωτερικών παραγόντων παρακίνησης σε σχέση με την ηλικία.....	60
5.13 Συσχέτιση της μεταβλητής ηλικία με τη μεταβλητή ικανοποιητικό επίπεδο συνεργασίας με τους συναδέλφους μου.....	60

5.14	Συσχέτιση της μεταβλητής ηλικία με τη μεταβλητή καλό εργασιακό κλίμα και υποστήριξη, τόσο μεταξύ των συναδέλφων, όσο και από τους ανωτέρους μου.....	61
5.15	Συσχέτιση της μεταβλητής ηλικία με τη μεταβλητή εργασία που μου προσφέρει προοπτικές για επαγγελματική εξέλιξη.....	62
5.16	Μέση τιμή εξωτερικών παραγόντων παρακίνησης σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο.....	64
5.17	Συσχέτιση της μεταβλητής μορφωτικό επίπεδο με τη μεταβλητή δυνατότητα για πρόσθετη χρηματική αμοιβή.....	64
5.18	Συσχέτιση της μεταβλητής μορφωτικό επίπεδο με τη μεταβλητή εργασία με μεγάλη ελευθερία κινήσεων.....	65
5.19	Συσχέτιση της μεταβλητής μορφωτικό επίπεδο με τη μεταβλητή ικανοποιητικό επίπεδο συνεργασίας με τους συναδέλφους μου.....	66
5.20	Συσχέτιση της μεταβλητής μορφωτικό επίπεδο με τη μεταβλητή ίδια προνόμια με τους συναδέλφους μου.....	67
5.21	Συσχέτιση της μεταβλητής μορφωτικό επίπεδο με τη μεταβλητή ίδια αμοιβή για εργαζομένους αντίστοιχης κατηγορίας και ετών υπηρεσίας.....	69
5.22	Μέση τιμή εξωτερικών παραγόντων παρακίνησης ως προς τη σχέση εργασίας.....	70
5.23	Συσχέτιση της μεταβλητής σχέση εργασίας με τη μεταβλητή εξασφάλιση μόνιμης εργασίας.....	71

5.24 Συσχέτιση της μεταβλητής σχέση εργασίας με τη μεταβλητή εκτέλεση καθηκόντων που δεν εμποδίζεται από τη γραφειοκρατία.....	71
5.25 Συσχέτιση της μεταβλητής σχέση εργασίας με τη μεταβλητή ίδια προνόμια με υπαλλήλους αντίστοιχων υπηρεσιών.....	72
5.26 Μέση τιμή εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης σε σχέση με το φύλο.....	74
5.27 Συσχέτιση της μεταβλητής φύλο με τη μεταβλητή ικανοποίηση των προσωπικών μου αναγκών μέσα από τη δουλειά μου.....	74
5.28 Μέση τιμή εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης σε σχέση με την ηλικία.....	75
5.29 Συσχέτιση της μεταβλητής ηλικία με τη μεταβλητή αίσθηση προσφοράς στο κοινωνικό σύνολο.....	76
5.30 Συσχέτιση της μεταβλητής ηλικία με τη μεταβλητή ευχαρίστηση από την εργασία.....	76
5.31 Συσχέτιση της μεταβλητής ηλικία με τη μεταβλητή προϊστάμενος /η που αναγνωρίζει την προσφορά μου, έστω και με έναν καλό λόγο.....	77
5.32 Μέση τιμή εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο.....	78
5.33 Συσχέτιση της μεταβλητής μορφωτικό επίπεδο με τη μεταβλητή αίσθηση προσφοράς στο κοινωνικό σύνολο.....	78

5.34 Μέση τιμή εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης ως προς τη σχέση εργασίας.....	80
5.35 Συσχέτιση της μεταβλητής σχέση εργασίας με τη μεταβλητή αίσθηση βελτίωσης της εργασιακής μου απόδοσης.....	80
5.36 Συσχέτιση της μεταβλητής σχέση εργασίας με τη μεταβλητή αίσθηση υπερηφάνειας για την εργασία μου.....	81
5.37 Συσχέτιση της μεταβλητής σχέση εργασίας με τη μεταβλητή εργασία που δεν είναι μονότονη.....	82

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

5.1 Γραφική απεικόνιση του δείγματος με βάση το φύλο.....	42
5.2 Γραφική απεικόνιση του δείγματος με βάση την ηλικία.....	43
5.3 Γραφική απεικόνιση του δείγματος με βάση το μορφωτικό επίπεδο.....	44
5.4 Γραφική απεικόνιση του δείγματος με βάση τη σχέση εργασίας.....	45

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Εισαγωγή

1.1 Διατύπωση του ερευνητικού προβλήματος

Μέσα στο πλαίσιο των ευρύτερων εξελίξεων που σημειώνονται τα τελευταία χρόνια, τόσο σε οικονομικό, όσο και σε κοινωνικό επίπεδο, η παροχή αποτελεσματικότερων και ποιοτικότερων δημοσίων υπηρεσιών είναι η βασική προτεραιότητα των σύγχρονων κυβερνήσεων. Η μείωση των χρηματοδοτήσεων από τους κρατικούς προϋπολογισμούς και οι περικοπές στις δαπάνες των δημοσίων υπηρεσιών, συνέπειες της οικονομικής κρίσης των τελευταίων ετών, που έπληξε όχι μόνο τη χώρα μας, αλλά και πολλές άλλες ανά τον κόσμο, σε συνδυασμό με τις ολοένα αυξανόμενες δυσκολίες των πολιτών, καθιστά επιτακτική την ανάγκη για καλύτερευση των υπηρεσιών του δημοσίου με το μικρότερο δυνατό κόστος.

Με αφετηρία την παραδοχή ότι ο άνθρωπος ανέκαθεν αποτελούσε το θεμελιώδες κεφάλαιο για κάθε επιχείρηση, η εκ βαθέων κατανόηση των παραγόντων που παρακινούν το άτομο στο να αναπτύξει το μέγιστο των ικανοτήτων του προς μια πιο παραγωγική εργασία, είναι καθοριστική για τη βελτίωση της οργάνωσης και της λειτουργίας των δημοσίων φορέων. Όπως, εξάλλου, αναφέρεται στη βιβλιογραφία, ένα σωστά παρακινημένο εργατικό δυναμικό αποτελεί συχνά τη σφραγίδα του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος ενός οργανισμού.

Αντικείμενο της παρούσας εργασίας αποτελεί, λοιπόν, η έννοια της εργασιακής παρακίνησης στο δημόσιο τομέα και ειδικότερα στην Τοπική Αυτοδιοίκηση Α' Βαθμού. Αναζητούνται, δηλαδή, οι παράγοντες εκείνοι εξωτερικοί και εσωτερικοί που ωθούν το ανθρώπινο δυναμικό σε αποδοτική εργασία και παράλληλα εξετάζεται το πώς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων επηρεάζουν την αξιολογική τους κρίση για το ποιους από αυτούς τους συντελεστές ιεραρχούν ως σημαντικότερους. Δεδομένου του ότι οι οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α' Βαθμού (Δήμοι) αποτελούν αντιπροσωπευτικό τμήμα του ευρύτερου δημοσίου, που, επίσης, υφίσταται συνεχείς πιέσεις για αναδιάρθρωση και βελτίωση της ποιότητας και ποσότητας των υπηρεσιών του, χρησιμοποιείται ως μελέτη περίπτωσης ο Δήμος

Αγίου Δημητρίου και συγκεκριμένα ένα υποσύνολο αυτού, η Διεύθυνση Περιβάλλοντος.

Ο Δήμος Αγίου Δημητρίου βάσει της απογραφής του 2011, τοποθετείται μεταξύ των 40 μεγαλύτερων σε πληθυσμό Δήμων της Περιφέρειας Αττικής και συγκεκριμένα 17^{ος} με πληθυσμό 68,719. Στη Διεύθυνση Περιβάλλοντος, η οποία απαρτίζεται από τρία τμήματα, το τμήμα Ηλεκτροφωτισμού / Μηχανολογικό, το τμήμα Περιβάλλοντος και το τμήμα Καθαριότητας, απασχολούνται συνολικά 101 μόνιμοι υπάλληλοι, 8 ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.), καθώς, επίσης και 86 υπάλληλοι ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου (Ι.Δ.Ο.Χ.) με διαφορετικές συμβάσεις εργασίας, που διέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία.

Όπως γίνεται αντιληπτό, μια Διεύθυνση σημαντικού μεγέθους, όπως η παραπάνω, αποτελεί πρόσφορο έδαφος για την εξέταση θεμάτων που άπτονται της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, της εργασιακής συμπεριφοράς και ιδίως για τη μελέτη του φαινομένου της παρακίνησης.

Στο κεφάλαιο αυτό διατυπώνονται, επίσης, οι θεωρητικοί και οι ερευνητικοί στόχοι, καθώς και τα ερευνητικά ερωτήματα, τα οποία θα υποβληθούν αργότερα σε εμπειρικό έλεγχο μέσα από τη μελέτη περίπτωσης που προαναφέρθηκε. Στην τελευταία ενότητα του κεφαλαίου αποτυπώνεται συνοπτικά ο βασικός σκελετός της συγκεκριμένης μελέτης.

1.2 Θεωρητικοί και ερευνητικοί στόχοι της εργασίας

Όπως έχουμε ήδη επισημάνει, η παρούσα εργασία επιχειρεί να εξετάσει σε βάθος και να κατανοήσει τους παράγοντες εκείνους που ασκούν παρακινητική δύναμη στους εργαζόμενους στην Τοπική Αυτοδιοίκηση και τους κατευθύνουν σε αποδοτική εργασία. Αναλυτικότερα, ο θεωρητικός μας στόχος είναι:

Θ.1 Η θεωρητική μελέτη των παραγόντων εργασιακής παρακίνησης στο οργανωσιακό περιβάλλον των Δήμων. Η διερεύνηση αυτών των συντελεστών βασίστηκε στη μελέτη της ελληνικής και ξένης βιβλιογραφίας, που άπτεται της εργασιακής παρακίνησης και εμπνεύστηκε, κυρίως, από τη θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg (Herzberg *et al.*, 1959), όπου δίνεται έμφαση στη διάκριση μεταξύ εξωτερικών (extrinsic) και εσωτερικών (intrinsic) παραγόντων παρακίνησης.

Η καταγραφή των απόψεων των υπαλλήλων θα πραγματοποιηθεί μέσα από τη συμπλήρωση δομημένου ερωτηματολογίου, στα πλαίσια διεξαγωγής έρευνας πεδίου.

Οι ερευνητικοί στόχοι της παρούσας εργασίας είναι οι ακόλουθοι:

E.1 Η διερεύνηση των παραγόντων παρακίνησης τους οποίους ιεραρχούν ως σημαντικότερους οι εργαζόμενοι στη Διεύθυνση Περιβάλλοντος του Δήμου Αγίου Δημητρίου.

E.2 Η διερεύνηση της επίδρασης των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων στη Διεύθυνση Περιβάλλοντος του Δήμου Αγίου Δημητρίου στην παρακίνησή τους.

Θα λέγαμε, λοιπόν, ότι η παρούσα διπλωματική φιλοδοξεί να συνεισφέρει, αφενός στον εμπλουτισμό της γνώσης μας για την παρακίνηση σε θεωρητικό επίπεδο και αφετέρου στη βελτίωση της πρακτικής, εφόσον τα ερευνητικά της πορίσματα αξιοποιηθούν καταλλήλως από τους διοικούντες για τον καθορισμό της πολιτικής του ανθρώπινου δυναμικού, με απώτερο σκοπό τη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των δημοσίων υπηρεσιών.

1.3 Διατύπωση ερευνητικών ερωτημάτων

Τα ερευνητικά ερωτήματα, τα οποία αποτελούν προέκταση – εξειδίκευση των παραπάνω στόχων, κατευθύνουν την εμπειρική διερεύνηση, τη συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων, καθώς και την εξαγωγή των συμπερασμάτων.

Τα ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας διατυπώνονται ως εξής:

EP.1.α Ποιούς εξωτερικούς παράγοντες παρακίνησης θεωρούν πιο σημαντικούς οι εργαζόμενοι στη Διεύθυνση Περιβάλλοντος του Δήμου Αγίου Δημητρίου;

EP.1.β Πώς συνδέονται τα διαφορετικά δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων στη Διεύθυνση Περιβάλλοντος του Δήμου Αγίου Δημητρίου με τους εξωτερικούς παράγοντες παρακίνησης που θεωρούν πιο σημαντικούς;

EP.2.α Ποιούς εσωτερικούς παράγοντες παρακίνησης θεωρούν πιο σημαντικούς οι εργαζόμενοι στη Διεύθυνση Περιβάλλοντος του Δήμου Αγίου Δημητρίου;

ΕΡ.2.β Πώς συνδέονται τα διαφορετικά δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων στη Διεύθυνση Περιβάλλοντος του Δήμου Αγίου Δημητρίου με τους εσωτερικούς παράγοντες παρακίνησης που θεωρούν πιο σημαντικούς;

1.4 Δομή της εργασίας

Τα επόμενα κεφάλαια της παρούσας μελέτης διαρθρώνονται ως εξής: Στο κεφάλαιο 2 παρουσιάζονται συνοπτικά, μέσα από την επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας, οι κυριότερες θεωρητικές προσεγγίσεις και απόψεις αναφορικά με το αντικείμενο του ενδιαφέροντός μας. Επίσης, δίνεται έμφαση στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του δημοσίου τομέα και στο πώς αυτά επιδρούν στην εργασιακή παρακίνηση. Ακολουθεί η σύνοψη των πορισμάτων εμπειρικών ερευνών, που εξετάζουν διαφορετικές πλευρές αυτού του σύνθετου φαινομένου, κυρίως, όσων έχουν δημοσιευτεί σε υψηλής ποιότητας διεθνή επιστημονικά περιοδικά.

Μέσα από την κριτική θεώρηση και σύνθεση των παραπάνω περιγράφονται στο κεφάλαιο 3 βασικές στρατηγικές παρακίνησης που εφαρμόζονται ή θα μπορούσαν να εφαρμοστούν στους δημόσιους οργανισμούς, καθώς και επιμέρους ζητήματα που επηρεάζουν το βαθμό και την ένταση της παρακίνησης του ανθρώπινου δυναμικού.

Στο κεφάλαιο 4 αναλύεται η μεθοδολογία που ακολουθείται για την εμπειρική διερεύνηση, δηλαδή, για τη συλλογή και ανάλυση των δεδομένων. Επιπλέον, στην ενότητα αυτή εξειδικεύονται τα ερευνητικά ερωτήματα και διατυπώνονται ερευνητικές υποθέσεις που μπορούν να ελεγχθούν εμπειρικά.

Στο κεφάλαιο 5 διατυπώνονται τα πορίσματα που προκύπτουν από την ανάλυση των εμπειρικών δεδομένων.

Τέλος, στο κεφάλαιο 6 συζητούνται τα αποτελέσματα της έρευνας υπό το πρίσμα των θεωρητικών και ερευνητικών στόχων που έχουν τεθεί, παρουσιάζονται οι θεωρητικές και πρακτικές τους προεκτάσεις, καθώς και οι περιορισμοί τους και τίθενται οι κατευθύνσεις για μελλοντικές έρευνες.

1.5 Ανακεφαλαίωση

Η παρακίνηση αναδεικνύεται ως βασικός μοχλός για τη βελτίωση της απόδοσης του ανθρώπινου δυναμικού και συνεπώς για την αύξηση της παραγωγικότητας ενός οργανισμού. Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάστηκε το αντικείμενο της παρούσας μελέτης, που αφορά στη διάκριση και την ερμηνεία των δυνάμεων εκείνων που παρακινούν τους δημοσίους και ειδικότερα τους δημοτικούς υπαλλήλους προς μια αποδοτικότερη εργασιακή συμπεριφορά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Θεωρητικές προσεγγίσεις της παρακίνησης

2.1 Εισαγωγή

Πώς παρακινούνται οι εργαζόμενοι; Γιατί κάποιοι συνεισφέρουν τα μέγιστα στην εργασία τους, ενώ κάποιοι άλλοι αδιαφορούν; Τα ερωτήματα αυτά έχουν αποτελέσει βασικό αντικείμενο μελέτης, τόσο της διοίκησης ανθρώπινων πόρων, όσο και της βιομηχανικής και οργανωσιακής ψυχολογίας και συμπεριφοράς (Steers, *et al.*, 2004).

Η έννοια της παρακίνησης εμπεριέχει δύο διαστάσεις: Μία εσωτερική, η οποία πηγάζει από ενδογενείς παράγοντες που ωθούν το άτομο σε δράση, και μια εξωτερική, η οποία προκύπτει από εξωγενείς συντελεστές, οι οποίοι λειτουργούν ως κίνητρα για δράση (Locke & Latham, 2004).

Στο κεφάλαιο αυτό επιχειρείται, καταρχήν, μια όσο το δυνατό ακριβέστερη εννοιολογική προσέλαση του όρου και διατυπώνονται συνοπτικά, οι δύο επικρατέστερες κατηγορίες θεωριών για την παρακίνηση, ήτοι, αυτές που εστιάζουν στη φύση και στο περιεχόμενο της και εκείνες που δίνουν έμφαση στη διαδικασία της. Ακολουθεί η διερεύνηση του φαινομένου στα πλαίσια του δημοσίου τομέα, με τις ιδιαιτερότητες που τον χαρακτηρίζουν, κυρίως στην Ελλάδα, οι οποίες, συχνά, εξασθενούν την παρακίνηση των υπαλλήλων και δυσχεραίνουν την οργάνωση και λειτουργία του. Τέλος, γίνεται μια σύντομη αναφορά στα ευρήματα γνωστών μελετών για την παρακίνηση στο χώρο της δημόσιας διοίκησης.

2.2 Η έννοια και το περιεχόμενο της παρακίνησης

Σε πολλά επιστημονικά συγγράμματα η εργασιακή παρακίνηση (employee motivation) περιγράφει το σύνολο των διεργασιών που εξηγούν την ένταση, την κατεύθυνση και την επιμονή ενός ατόμου προς την κατάκτηση ενός συγκεκριμένου στόχου (Robbins & Judge, 2007; Μπουραντάς, 2015). Πρόκειται, δηλαδή, για μια εσωτερική διαδικασία, η οποία προσδίδει στη συμπεριφορά ένα σκοπό (Kreitner, 1995) ή αλλιώς για ένα μέτρο που δείχνει το βαθμό αφοσίωσης ενός ανθρώπου στην

επίτευξη στόχων, οι οποίοι συνδέονται με την ικανοποίηση των αναγκών του (Μακρυγιωργάκης, 2001).

Από τη μεριά του οργανισμού, η παρακίνηση αναφέρεται στο πλέγμα των ενεργειών που πραγματοποιεί η διοίκηση με στόχο να προκαλέσει και να διατηρήσει συγκεκριμένες συμπεριφορές του ανθρώπινου δυναμικού, οι οποίες συμβάλλουν στη υλοποίηση των οργανωσιακών του στόχων (Χυτήρης, 2001; Μπουραντάς, 2015).

Όπως γίνεται αντιληπτό, κοινό στοιχείο της πλειοψηφίας των ορισμών για την παρακίνηση είναι η συσχέτισή της με παράγοντες που ενεργοποιούν, κατευθύνουν και διατηρούν την ανθρώπινη συμπεριφορά σε βάθος χρόνου (Steers, *et al.*, 2004). Διακρίνουμε, επίσης, τρεις συνιστώσες: 1) Την ένταση και το επίπεδο της προσπάθειας που καταβάλει το άτομο, που αποτελεί, συνήθως και το πιο έκδηλο κομμάτι της παρακίνησης, 2) την κατεύθυνση (σε προσωπικούς ή οργανωσιακούς στόχους) και 3) την επιμονή, δηλαδή, τη χρονική διάρκεια της προσπάθειας. Συνήθως, οι έντονα παρακινημένοι υπάλληλοι επιμένουν στην προσπάθειά τους για όσο χρονικό διάστημα απαιτείται, προκειμένου να εκπληρώσουν το στόχο τους. Θα λέγαμε, λοιπόν, ότι η παρακίνηση ταυτίζεται κατά κάποιο τρόπο με τις έννοιες της «θέλησης» και της «επιθυμίας».

Από τα παραπάνω καθίσταται σαφές ότι η έννοια αυτή συνδέεται άμεσα με την ανθρώπινη συμπεριφορά και επηρεάζεται τόσο από εσωτερικές, ψυχολογικές και γνωστικές διαδικασίες, όσο και από το εκάστοτε περιβάλλον μέσα στο οποίο λειτουργεί το κάθε άτομο (Μπερεδήμας, 2017).

2.2.1 Παράγοντες εξωτερικής και εσωτερικής παρακίνησης

Η παρακίνηση αποτελεί ένα σύνθετο αντικείμενο, το οποίο αγγίζει πολλούς τομείς εξαιτίας της ιδιαιτερότητας του κάθε εργαζόμενου. Πράγματι, το φαινόμενο αυτό διαφέρει από άτομο σε άτομο, (για παράδειγμα κάποιοι ιεραρχούν ως σημαντικότερο το σταθερό ωράριο, ενώ άλλοι τον υψηλό μισθό), αλλά, ενδεχομένως, μεταβάλλεται και για το ίδιο το άτομο, ανάλογα με τη φάση ζωής, στην οποία αυτό βρίσκεται. Η ηλικία είναι μια παράμετρος, η οποία διαφοροποιεί τις ανάγκες των ανθρώπων και κατά συνέπεια και τους τρόπους με τους οποίους αυτοί παρακινούνται. Ενδεικτικά, αναφέρουμε ότι η βασική επιδίωξη των νέων αποφοίτων, που δε

διαθέτουν εργασιακή εμπειρία, μπορεί να είναι η απασχόληση σε εταιρείες με καλή φήμη, ακόμα και αν οι αποδοχές τους είναι χαμηλές. Απεναντίας, οι ίδιοι μετά από δέκα χρόνια είναι πιθανότερο να ενεργοποιούνται πιο πολύ από την αμοιβή και τις πρόσθετες παροχές (Βακόλα, Μ & Νικολάου, Ι 2012).

Οι επονομαζόμενοι «παράγοντες παρακίνησης» διακρίνονται σε εξωτερικούς και εσωτερικούς. Η εξωτερική παρακίνηση αναφέρεται στη διαμόρφωση και διατήρηση μιας συγκεκριμένης συμπεριφοράς, μέσω της σύνδεσής της με κάποιο σαφή και επιθυμητό από τον εργαζόμενο όφελος (Ryan & Deci, 2000). Αυτός ο τύπος παρακίνησης βασίζεται σε εξωγενή κίνητρα, τα οποία περιλαμβάνουν το μισθό και τα διάφορα επιδόματα, τις προαγωγές, τη σταθερή εργασία και τη χρονική διάρκεια αυτής (ωράριο), την ασφάλεια, τις σχέσεις με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους και γενικότερα τις επιθυμητές εργασιακές συνθήκες, καθώς, επίσης και το κίνητρο για αποφυγή της τιμωρίας, της απόλυσης ή της μετάθεσης (Luthans, 2005). Κάποιοι ερευνητές υποστηρίζουν, ωστόσο, ότι η εξωτερική παρακίνηση προκύπτει, κυρίως, από τις ανταμοιβές, οι οποίες συνδέονται με την εκτέλεση της εργασίας (Aldag & Brief, 1979).

Η εσωτερική παρακίνηση περιγράφεται ως μια ενδογενής ώθηση για εργασία, μια επιθυμία για την ευχαρίστηση που προκύπτει από την επίτευξη έργου. Οι ενδογενείς παρακινητές δημιουργούνται εσωτερικά, καθορίζονται και συντηρούνται από το ίδιο το άτομο (Calder & Staw, 1975) και προσανατολίζουν τη συμπεριφορά του προς την ικανοποίηση των έμφυτων ψυχολογικών αναγκών του.

Ουσιαστικά, οι παράγοντες αυτοί είναι τα ενδογενή κίνητρα που το άτομο συνδέει με την εργασία του και περιλαμβάνουν: Την ανάγκη για δημιουργικότητα και παραγωγή σημαντικού έργου, την αναγνώριση της προσπάθειας (έστω και άτυπα), την αποδοχή και εκτίμηση από τους άλλους, την επιθυμία προσφοράς στο κοινωνικό σύνολο, τη δυνατότητα απόκτησης γνώσεων και ανάπτυξης δεξιοτήτων (εκπαίδευση και κατάρτιση), την ανάγκη να αναδείξει κανείς τις ικανότητές του, να επιτύχει στόχους και να αισθανθεί ολοκληρωμένος. Επιπλέον, στους ενδογενείς παράγοντες συγκαταλέγονται η ενδιαφέρουσα εργασία, η συμμετοχή στη διαδικασία της στοχοθέτησης, καθώς και η δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών και ευθυνών.

Συνεπώς, οι εσωτερικές ανταμοιβές προέρχονται από την ικανοποίηση που λαμβάνει κανείς από την επιτυχή εκτέλεση μιας εργασίας.

Μια σημαντική έννοια που παίζει ουσιώδη ρόλο στην εσωτερική παρακίνηση είναι αυτή της ευημερίας (thriving). Η έννοια αυτή έχει μελετηθεί από τη Θετική Οργανωσιακή Επιστήμη και ορίζεται ως η ψυχολογική κατάσταση κατά την οποία τα άτομα βιώνουν μια αίσθηση ζωτικότητας (vitality) ή ενεργητικότητας και μάθησης στο χώρο εργασίας τους, καθώς, αποκτούν και εφαρμόζουν νέες γνώσεις και δεξιότητες. Ο όρος «ευημερία» συνδέεται, αφενός με την προοπτική προσωπικής ανάπτυξης, που εκφράζεται ως συνεχή προσπάθεια για εξέλιξη, και αφετέρου με βασικές εργασιακές μεταβλητές, όπως είναι η παρακίνηση και η απόδοση (Spreitzer & Sutcliffe, 2007).

2.2.2 Συσχετισμός των παραγόντων εξωτερικής και εσωτερικής παρακίνησης

Στα περισσότερα οργανωσιακά περιβάλλοντα οι εξωτερικοί και οι εσωτερικοί παρακινητές συνυπάρχουν, ακόμα και σε διαφορετικές αναλογίες (Barnes *et al.*, 2011; Cerasoli *et al.*, 2014; Gerhart & Fang, 2015; Zhang *et al.*, 2016). Αρκετοί ήταν οι μελετητές που διερεύνησαν τη σχέση μεταξύ αυτών των συντελεστών (Deci, 1971; Lepper *et al.*, 1973). Από τις εργασίες τους προέκυψαν ενδείξεις για την ύπαρξη αρνητικών επιδράσεων της εξωτερικής στην εσωτερική παρακίνηση, γεγονός που περιγράφεται ως φαινόμενο της «εκτόπισης» (crowd – out effect). Σύμφωνα με τον Schwartz (1982), τα εξωτερικά κίνητρα μειώνουν την ενδογενή παρακίνηση, αφού η προσπάθεια που καταβάλλεται περιορίζεται μέχρις του επιπέδου εκείνου που ενεργοποιεί το κίνητρο για την υλοποίηση του αναμενόμενου κέρδους.

Αργότερα, ο Kohn (1993) υποστήριξε ότι η ταύτιση μιας συμπεριφοράς με την αποκόμιση συγκεκριμένου οφέλους καθιστά δύσκολη τη διατήρησή της, όταν η παροχή του απουσιάζει. Ειδικότερα, τα εξωγενή κίνητρα φαίνεται να συσχετίζονται αρνητικά με την ανάγκη για δημιουργικότητα και την ανάληψη πρωτοβουλιών (Amabile, 1996). Επιπρόσθετα, οι οικονομικές ανταμοιβές για εξαιρετική απόδοση, όταν αυτή είναι αποτέλεσμα ενδογενών κινήτρων, ενδέχεται να εξασθενίσει την ισχύ

τους στη μελλοντική συμπεριφορά, καθώς, το αίσθημα της ολοκλήρωσης δεν θα αποτελεί πλέον κίνητρο (Crewson, 1997).

Εντούτοις, σύμφωνα με τα πορίσματα άλλων ερευνών, η πιθανή αρνητική επίδραση της εξωτερικής στην εσωτερική παρακίνηση δεν είναι αδιαμφισβήτητη (Lepper *et al.*, 1999). Όπως, εξάλλου, υποστηρίχθηκε από κάποιους συγγραφείς, τα εξωτερικά κίνητρα, υπό προϋποθέσεις, μπορεί να έχουν θετική επιρροή στην εσωτερική παρακίνηση (Eisenberger *et al.*, 1999; Gagne & Deci, 2005). Από την άλλη, σε ορισμένες περιπτώσεις οι ενδογενείς παρακινητές μπορεί να έχουν αρνητικές επιπτώσεις σε έναν οργανισμό, για παράδειγμα όταν οι εργαζόμενοι δίνουν προτεραιότητα στους προσωπικούς τους στόχους έναντι των επιχειρησιακών (Husted *et al.*, 2005). Επιπλέον, δεν πρέπει να παραγνωρίζεται το γεγονός ότι, συχνά, οι άνθρωποι υποκινούνται, τόσο από εξωτερικούς παράγοντες (π.χ. ασφάλεια και καλές εργασιακές συνθήκες), όσο και από εσωτερικούς (π.χ. δημιουργικότητα και αυτονομία), δηλαδή, όλοι αυτοί συμβάλλουν από κοινού στο επίπεδο της παρακίνησής τους.

2.3 Θεωρίες παρακίνησης

Μια πληθώρα εναλλακτικών θεωρητικών προσεγγίσεων και μοντέλων έχουν προσπαθήσει να κατανοήσουν και να ερμηνεύσουν το φαινόμενο της παρακίνησης. Οι θεωρίες αυτές ταξινομούνται σε δύο κατηγορίες: 1) Στις θεωρίες περιεχομένου και 2) στις θεωρίες διαδικασιών. Οι πρώτες εστιάζουν στη φύση της παρακίνησης και στους παράγοντες που κινητοποιούν τους ανθρώπους, εξετάζοντας τις ανάγκες τους και τους τρόπους με τους οποίους αυτές ιεραρχούνται και ικανοποιούνται (Μπερεδήμας, 2017). Οι πιο γνωστές θεωρίες περιεχομένου είναι: Η θεωρία ιεράρχησης των αναγκών του Maslow (1943), η θεωρία των Δύο Παραγόντων Παρακίνησης του Herzberg (Herzberg *et al.*, 1959; Herzberg, 1987), η θεωρία Χ και Ψ του Mc Gregor (1960), η θεωρία Ύπαρξης – Σχέσεων – Ανάπτυξης (Existence – Relations – Growth, ERG) του Alderfer (1969) και η θεωρία των Αναγκών του Mc Clelland (1961).

Απ' όλες τις παραπάνω θεωρίες, αυτές που συνδέονται πιο πολύ με τη διάκριση εξωτερικής – εσωτερικής παρακίνησης, στην οποία δίνει έμφαση η παρούσα

εργασία, είναι η ιεράρχηση των αναγκών, που διατύπωσε ο Maslow (1943) και η θεωρία των Δύο Παραγόντων Παρακίνησης (Two – factor Theory) του Herzberg. Η πρώτη αποτυπώνεται στη γνωστή «πυραμίδα», η οποία αποτελείται από: α) τις βιολογικές / φυσιολογικές ανάγκες (οξυγόνο, τροφή, νερό, στέγη, ένδυση), β) την ανάγκη για ασφάλεια (από περιβαλλοντικούς κινδύνους και αρνητικά συναισθήματα), γ) την αίσθηση του «ανήκειν» σε μια ή περισσότερες κοινωνικές ομάδες, δ) την ανάγκη για αυτοεκτίμηση και εκτίμηση από τους άλλους (αναγνώριση), και ε) την ανάγκη για ολοκλήρωση (εκπλήρωση ονείρων και επιδιώξεων, αυτοπραγμάτωση). Η ιεράρχηση των αναγκών προκύπτει από την προτεραιότητα που αποδίδεται σε κάθε επίπεδο. Καθένα από αυτά αποτελεί τη βασική παρακινητική δύναμη μια δεδομένη στιγμή, ενώ, η ικανοποίηση κάθε κατηγορίας αναγκών οδηγεί στην επόμενη.

Αργότερα ο Herzberg (Herzberg *et al.*, 1959; Herzberg, 1987) διέκρινε δύο βασικές κατηγορίες παραγόντων παρακίνησης: α) Τους παράγοντες υγιεινής (hygiene factors) ή εξωτερικούς παράγοντες (extrinsic factors), οι οποίοι, μολονότι δεν ασκούν από μόνοι τους παρακινητική δύναμη για την καταβολή προσπάθειας, η απουσία τους δημιουργεί αρνητικά συναισθήματα και συνεπώς μειωμένη απόδοση και β) τους παράγοντες παρακίνησης (motivational factors) ή εσωτερικούς παράγοντες (intrinsic factors), η απουσία των οποίων δε δημιουργεί αρνητικά συναισθήματα, ενώ, η παρουσία τους κινητοποιεί το άτομο προς τη διαμόρφωση συγκεκριμένης συμπεριφοράς. Εν ολίγοις, η παρακινητική δύναμη των τελευταίων δεν μπορεί να υπάρξει, αν απουσιάζουν οι παράγοντες υγιεινής που εξασφαλίζουν τη μη δυσαρέσκεια.

Οι θεωρίες της δεύτερης κατηγορίας (Θεωρίες Διαδικασιών) μελετούν τους μηχανισμούς και τις διαδικασίες που υπεισέρχονται στη διαμόρφωση και τη διατήρηση της παρακίνησης στον εργασιακό χώρο, καθώς και τους τρόπους με τους οποίους αυτοί συσχετίζονται μεταξύ τους. Οι θεωρίες διαδικασιών τονίζουν δύο καθοριστικούς παράγοντες επιλογής: α) Την προσδοκία του ατόμου και β) την υποκειμενική του αξιολόγηση με βάση τις συνέπειες της συμπεριφοράς του. Βασική παραδοχή αυτών των θεωριών είναι ότι ο άνθρωπος έχει την ικανότητα μάθησης από προηγούμενες εμπειρίες και γι' αυτό μπορεί να συγκεντρώνει πληροφορίες, να τις επεξεργάζεται και να λαμβάνει αποφάσεις. Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται: Η

θεωρία των Προσδοκιών του Vroom (1964), η θεωρία της Ισότητας του Adams (1963), η θεωρία της στοχοθέτησης του Locke (1968) και η θεωρία του Αυτοκαθορισμού ή της Αυτοδιάθεσης των Deci και Ryan (1975, 1985).

Τέλος, το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας εκφράζει τη σύγχρονη τάση των θεωριών της παρακίνησης να επικεντρώνονται στον τρόπο που δομείται η εργασία, καθώς, πιστεύεται ότι αυτός τείνει να αυξάνει ή να μειώνει την προσπάθεια που καταβάλλεται (Hackman & Oldham, 1980).

2.3.1 Συμπεράσματα

Οι θεωρίες περιεχομένου διαδόθηκαν ευρέως και αποτέλεσαν τη βάση, όχι μόνο πολλών μεταγενέστερων θεωριών, αλλά και των σύγχρονων πρακτικών διοίκησης και διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού (Robbins & Judge, 2007). Ωστόσο, παρόλη την ευρεία απήχυσή τους, κυρίως, λόγω της απλότητας και της αμεσότητάς τους, δε θεωρούνται έγκυρες αναλύσεις της ανθρώπινης συμπεριφοράς, με εξαίρεση, ίσως, τη θεωρία του Mc Clelland και πάσχουν από την έλλειψη ερευνητικών πορισμάτων που να τις υποστηρίζουν. Οι θεωρίες αυτές αντιμετωπίζονται με επιφύλαξη, διότι, αντιλαμβάνονται τη διαδικασία της παρακίνησης με μηχανιστικό τρόπο, κατά τον οποίο το άτομο ανταποκρίνεται αυτόματα, είτε σε εσωτερικά ερεθίσματα (π.χ. ανάγκες), είτε σε εξωτερικές καταστάσεις (π.χ. ανταμοιβές). Επιπλέον, δε λαμβάνουν υπόψη τους την ανομοιομορφία των συνεχώς μεταβαλλόμενων ανθρώπινων αναγκών, ούτε την έντασή τους σε διαφορετικές χρονικές περιόδους (Βακόλα & Νικολάου 2012).

Αναφορικά με τις θεωρίες διαδικασιών, αρκετές από αυτές έχουν ελεγχθεί σε διαφορετικά οργανωσιακά και πολιτισμικά περιβάλλοντα και έχουν βρεθεί να ερμηνεύουν σε μεγάλο βαθμό την εργασιακή συμπεριφορά (Robbins & Judge, 2007). Ειδικότερα, η θεωρία του Vroom (1964), η οποία έδωσε έμφαση στη σχέση μεταξύ μεταβλητών όπως η προσπάθεια, η απόδοση, τα αποτελέσματα και η προσωπική ικανοποίηση, συνέβαλε ουσιαστικά στην κατανόηση πολλών ζητημάτων που έχουν σχέση με την παρακίνηση και βρίσκουν εφαρμογή στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον.

Εν κατακλείδι, θα λέγαμε ότι, παρόλη την πολύτιμη συνεισφορά των ανωτέρω προσεγγίσεων στη μελέτη της παρακίνησης, καμιά από αυτές δεν έχει κατορθώσει μέχρι σήμερα να προσφέρει μια ικανοποιητική ολιστική ερμηνεία του φαινομένου και να αναδειχτεί σε πλήρη και ενοποιημένη θεωρία.

2.4 Δημόσιος τομέας και παρακίνηση

Ο προβληματισμός πολλών ερευνητών αναφορικά με την ικανότητα των παραδοσιακών θεωριών παρακίνησης να ερμηνεύσουν τις συμπεριφορές που παρατηρούνται στον ιδιαίτερο χώρο των δημοσίων υπηρεσιών, οδήγησε στην ανάπτυξη μιας διαφορετικής προσέγγισης, της επονομαζόμενης « Public Service Motivation » (Μπερεδήμας, 2017). Η παρακίνηση στο δημόσιο τομέα ορίζεται ως η ατομική προδιάθεση στο να ανταποκρίνεται κανείς σε κίνητρα που δημιουργούνται αρχικά ή αποκλειστικά στους δημοσίους οργανισμούς (Perry & Wise, 1990). Οι συγγραφείς αυτοί, ήταν οι πρώτοι που διατύπωσαν ένα διαφορετικό μοντέλο για την κατανόηση του φαινομένου, το οποίο περιλαμβάνει τρεις κατηγορίες κινήτρων: 1) Τα ορθολογικά κίνητρα (rational public service motives), τα οποία περιγράφουν την τάση του εργαζόμενου να αυξήσει το προσωπικό του όφελος. Έτσι, όταν αυτή συμπίπτει με το όφελος του κοινωνικού συνόλου, η δέσμευσή του στην αποστολή της υπηρεσίας ενισχύεται. 2) Τα κίνητρα που βασίζονται σε πρότυπα (norm based motives), όπως το καθήκον, το ενδιαφέρον για την κοινωνική ισότητα, η πίστη προς τη δημόσια διοίκηση, τα οποία εκδηλώνονται με την επιθυμία του ατόμου να εξυπηρετήσει το δημόσιο συμφέρον και 3) τα συναισθηματικά κίνητρα (affective motives), όπως για παράδειγμα ο αλτρουισμός, που εκφράζουν τη θέληση για προσφορά βοήθειας στο συνάνθρωπο.

Αξίζει να σημειωθεί ότι ο πολιτικός παρεμβατισμός, απόρροια της σύνδεσης του δημοσίου με την εκάστοτε πολιτική εξουσία, δημιουργεί ένα αίσθημα ασυνέχειας του έργου των υπαλλήλων και συχνά τους αποθαρρύνει, με αποτέλεσμα οι προσπάθειές τους να κατευθύνονται περισσότερο προς την κατάκτηση των προσωπικών τους στόχων, οι οποίοι δεν ταυτίζονται πάντα με την αποστολή και το όραμα του οργανισμού στον οποίο απασχολούνται.

Όπως είναι προφανές, στην ανάλυση της παρακίνησης στο χώρο του δημοσίου, πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη, όχι μόνο οι προσωπικές ανάγκες, οι αντιλήψεις και οι αξίες του κάθε εργαζόμενου, αλλά και η αποστολή της εκάστοτε κυβέρνησης και η κουλτούρα της κάθε χώρας, γενικότερα (Κωντανά, 2011).

2.4.1 Χαρακτηριστικά του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα

Ο δημόσιος τομέας περιλαμβάνει τις υπηρεσίες και τους οργανισμούς που λειτουργούν υπό την εποπτεία του κράτους με απώτερο σκοπό την εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος (Φαναριώτης, 1999). Όπως προβλέπεται στο άρθρο 648 του Αστικού Κώδικα, η κυριότερη διάκριση των δημοσίων υπαλλήλων από τους ιδιωτικούς είναι ότι οι πρώτοι εκτελούν τη βούληση του κράτους και υπηρετούν το κοινωνικό σύνολο, ενώ, οι δεύτεροι υπηρετούν τον ιδιώτη, τη βούληση του οποίου και εκτελούν (Σπηλιωτόπουλος, 2011).

Πιο αναλυτικά, ο δημόσιος τομέας στην Ελλάδα διακρίνεται σε δύο τμήματα: 1) Στο «στενό» δημόσιο τομέα, ο οποίος περιλαμβάνει υπουργεία και κεντρικές διοικητικές υπηρεσίες, τη Δικαιοσύνη, τη Δημόσια Τάξη και την Άμυνα και 2) στον ευρύτερο δημόσιο τομέα που αποτελείται από τους δημοσίου χαρακτήρα οργανισμούς και από τα νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου (Μακρυδημήτρης και Πραβίτα 2012). Στο δεύτερο τμήμα του δημοσίου ανήκουν και οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης (νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου), που συστήνονται σε συγκεκριμένες εδαφικές περιοχές της χώρας με κύριο σκοπό τη διοίκηση και διαχείριση των τοπικών υποθέσεων και την παροχή υπηρεσιών προς τους πολίτες (Σύνταγμα της Ελλάδος, άρθρα 101 & 102).

Το σύστημα του «Καλλικράτη», που εφαρμόστηκε από την 1^η Ιανουαρίου του 2011, προέβλεπε τη χωρική και πληθυσμιακή ανασυγκρότηση των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού. Έτσι, η τρέχουσα διοικητική διαίρεση της χώρας περιλαμβάνει 325 ΟΤΑ Α' βαθμού (Δήμους), από συνενώσεις 914 Δήμων και 120 Κοινοτήτων, 13 Περιφέρειες ως ΟΤΑ Β' βαθμού, από συγχωνεύσεις 47 Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων και 7 Διευρυμένων, καθώς και 7 Αποκεντρωμένες Διοικήσεις από τη συνένωση δεκατριών (Μπερεδήμας, 2017).

Η διάρθρωση του ελληνικού δημοσίου χαρακτηρίζεται από ένα πολύπλοκο κανονιστικό πλαίσιο και μια πολυδιάσπαση αρμοδιοτήτων σε ένα μεγάλο αριθμό υπηρεσιών και επιπέδων διοίκησης. Μια από τις πιο σημαντικές του ιδιαιτερότητες, που φαίνεται να αποδυναμώνουν και την παρακίνηση των υπαλλήλων του, έγκειται στη γραφειοκρατική του οργάνωση. Αυτή αναφέρεται σε ένα σύστημα κανόνων, που εφαρμόζονται με στόχο την εξασφάλιση της ομοιομορφίας των ενεργειών και της συνεργασίας των επιμέρους δραστηριοτήτων. Παρ' όλες τις προσπάθειες που γίνονται για την απλούστευση των διαδικασιών, στα πλαίσια των προωθούμενων διοικητικών μεταρρυθμίσεων, παρατηρείται ακόμα μια διοικητική αγκύλωση, η οποία σε συνδυασμό με την ασάφεια της νομοθεσίας δυσχεραίνει την επίτευξη των επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων.

2.4.2 Μελέτες για την παρακίνηση στο δημόσιο τομέα

Αρκετές ήταν οι έρευνες που μελέτησαν τη σχέση μεταξύ της παρακίνησης των δημοσίων υπαλλήλων και της απόδοσής τους (Andersen *et al.*, 2014), καθώς και τη συσχέτιση χαρακτηριστικών της συμπεριφοράς, όπως η οργανωσιακή δέσμευση και η εργασιακή ικανοποίηση με το εν λόγω φαινόμενο (Ritz *et al.*, 2016). Άλλες, έδωσαν έμφαση στις διαφορές του εργασιακού περιβάλλοντος μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα και στο πώς αυτές επιδρούν στην παρακίνηση (Vandenabeele, 2007; Wright & Christensen, 2010). Όπως προκύπτει από τα πορίσματα της πλειοψηφίας αυτών των ερευνών, η παρακίνηση στο δημόσιο τομέα αποτελεί μια δυναμική διαδικασία, η οποία επηρεάζεται όχι μόνο από το εργασιακό περιβάλλον και τις μεταβολές του, αλλά και από τις γενικότερες προσωπικές εμπειρίες των εργαζομένων.

Πιο συγκεκριμένα, τα ευρήματα της πλειοψηφίας των σχετικών μελετών, συνηγορούν υπέρ του ότι οι σημαντικότεροι παρακινητές για δημιουργική απόδοση στο χώρο του δημοσίου είναι ενδογενείς (Perry & Wise, 1990, Amabile, 1993; Crewson, 1997; Perry *et al.*, 2006; Buelens & Broeck, 2007), με κυρίαρχο κίνητρο την ικανοποίηση που προκύπτει από την εκτέλεση μιας ενδιαφέρουσας και σημαντικής για το κοινωνικό σύνολο εργασίας. Αξίζει, ωστόσο, να επισημανθεί η πιθανότητα να μην υπάρχει ουσιαστική διαφοροποίηση των συντελεστών που παρακινούν τους δημοσίου από τους ιδιωτικούς υπαλλήλους, απλώς, οι πρώτοι να

προσαρμόζουν τις επιθυμίες τους στην πραγματικότητα που βιώνουν μέσα από την εργασία τους (Mann, 2006).

2.5 Ανακεφαλαίωση

Η εργασιακή παρακίνηση είναι ένα από τα πιο συζητημένα αντικείμενα των κοινωνικών επιστημών, για το οποίο έχει αναπτυχθεί μια πληθώρα σχετικών απόψεων και θεωριών. Σε γενικές γραμμές, θα λέγαμε ότι η έννοια αυτή μπορεί να κατανοηθεί ως η εσωτερική δύναμη, η οποία καθοδηγεί τη συμπεριφορά των εργαζομένων (Erven & Milligan, 2000) ή ως μια διαδικασία που δίνει σκοπό στη συμπεριφορά (Kreitner, 1995) και με την οποία οι άνθρωποι χρησιμοποιούν τους διαθέσιμους πόρους, όπως χρόνο, ταλέντο και ενέργεια και τους διαθέτουν, αφενός για την ικανοποίηση των προσωπικών τους αναγκών και αφετέρου για την επίτευξη των στόχων του οργανισμού στον οποίο ανήκουν. Στην ενότητα αυτή αναφερθήκαμε, συνοπτικά και μέσα από μια κριτική σκοπιά στις δημοφιλέστερες θεωρίες για την παρακίνηση, καθώς και στα χαρακτηριστικά του δημοσίου, ώστε να αναδειχθούν στο κεφάλαιο που ακολουθεί οι τρόποι με τους οποίους αυτές βρίσκουν ή μπορούν να βρουν εφαρμογή στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον του ελληνικού δημοσίου τομέα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Στρατηγικές παρακίνησης του ανθρώπινου δυναμικού

3.1 Εισαγωγή

Η διοίκηση ενός φορέα δεν μπορεί να ελέγξει σε βάθος τη διαδικασία της παρακίνησης, η οποία βασίζεται, όπως είδαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο σε εσωτερικούς μηχανισμούς της ανθρώπινης συμπεριφοράς, παρά μόνο να την επηρεάσει, εφαρμόζοντας τις κατάλληλες στρατηγικές, προς την κατεύθυνση της υλοποίησης της αποστολής και του οράματός του.

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται αρχικά λόγος για τις αλλαγές – βελτιώσεις που πρέπει να συντελεστούν στην ελληνική δημόσια διοίκηση, αναφορικά με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, με σκοπό την ενίσχυση της παρακίνησης του και τη μεγιστοποίηση της απόδοσής του. Έπειτα, παρατίθενται ορισμένες τεχνικές και προγράμματα που βασίζονται στη διαμόρφωση του κατάλληλου πλέγματος κινήτρων για την επιτυχή υλοποίηση των επιδιωκόμενων στόχων. Τα δύο τελευταία υποκεφάλαια πραγματεύονται την καθοριστική συμβολή των προϊσταμένων στην ενδυνάμωση του ηθικού των υφισταμένων τους και στην αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους, καθώς και τη σημασία της αποτελεσματικής διευθέτησης των προστριβών και των συγκρούσεων για τη διασφάλιση της σύμπτωσης των εργαζομένων και της ομαλής λειτουργίας του οργανισμού.

3.2 Πολιτικές διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού

Η αποτελεσματική παρακίνηση των εργαζομένων προϋποθέτει λεπτομερή σχεδιασμό και εφαρμογή των κατάλληλων πολιτικών ανθρώπινων πόρων (Ντάτη, 2010). Καταρχήν, η αναβάθμιση του τρόπου λειτουργίας κάποιων βασικών πολιτικών των ΟΤΑ για τη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού, κρίνεται επιβεβλημένη, προκειμένου να μπορέσουν αυτοί να συμβάλουν ουσιαστικά στην εκπλήρωση των στρατηγικών στόχων της εκάστοτε υπηρεσίας τους και να αποτελέσουν μοχλό παρακίνησης για τη βελτίωση της απόδοσης και της παραγωγικότητας των υπαλλήλων. Ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δοθεί στην επιλογή, την εκπαίδευση και την αξιολόγηση του προσωπικού, καθώς και στο σύστημα των αμοιβών.

Οι διαγωνισμοί προσλήψεων για την κάλυψη των αναγκών των δημοσίων υπηρεσιών σε προσωπικό διενεργούνται ή επιβλέπονται, στην πλειοψηφία των περιπτώσεων από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π). Οι προσπάθειες που σημειώνονται τα τελευταία χρόνια για τον εκσυγχρονισμό και τη στελέχωση της δημόσιας διοίκησης με τα κατάλληλα άτομα, τα οποία πληρούν τις προϋποθέσεις για τη θέση που καλούνται να καλύψουν, πρέπει να ενταθούν ώστε να εξαλειφθούν, παντελώς, τα φαινόμενα προσλήψεων που παραβιάζουν τις αρχές της ίσης ευκαιρίας, της συμμετοχής, της αξιοκρατίας, της αντικειμενικότητας, της κοινωνικής αλληλεγγύης, της διαφάνειας και της δημοσιότητας (www.asep.gr).

Η εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού περιγράφει την προγραμματισμένη μαθησιακή εμπειρία που έχει σχεδιαστεί για να επιφέρει μόνιμη αλλαγή στις γνώσεις και στάσεις των εργαζομένων με στόχο την αύξηση των επιπέδων παρακίνησης και την υψηλότερη ατομική και ομαδική απόδοση. Εκτός από τη γενική μόρφωση που είναι προαπαιτούμενη για κάθε υπάλληλο, ο εκάστοτε φορέας οφείλει να του εξασφαλίζει εξειδίκευση στο αντικείμενο της εργασίας του και να δημιουργεί τις προϋποθέσεις για την περαιτέρω ανάπτυξή του.

Συνεπώς, η καθιέρωση μιας διαδικασίας εντοπισμού των πραγματικών εκπαιδευτικών αναγκών για την κατάρτιση ενός προγράμματος εκμάθησης, το οποίο θα ανταποκρίνεται, τόσο στους στόχους που τίθενται από τον οργανισμό, όσο και στις προσωπικές ανάγκες των εργαζομένων για την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων, είναι καθοριστική. Χρήσιμο είναι, επίσης, να πραγματοποιούνται σεμινάρια, εντός ή εκτός του εργασιακού χώρου, όχι μόνο για την εκπαίδευση των νέων υπαλλήλων, αλλά και για τη συνεχή επιμόρφωση των παλαιότερων. Εξάλλου, η συμμετοχή όλων σε σεμινάρια και διαλέξεις, συμβάλλει όχι μόνο στην αύξηση της παρακίνησης και της απόδοσής τους, αλλά και στην ανακάλυψη και διατύπωση νέων ιδεών.

Εκτός, όμως, από τις παραπάνω επιμορφωτικές δράσεις, είναι απαραίτητο να φροντίζει ο κάθε οργανισμός για την ενημέρωση του προσωπικού του, ως προς τις καινοτομίες και τις εξελίξεις των τεχνολογικών μεθόδων, καθώς και ως προς τις αλλαγές στις δομές της λειτουργίας των τμημάτων του, οργανώνοντας συγκεντρώσεις με ομιλητές είτε στελέχη του, είτε άλλους προσκεκλημένους ειδικούς.

Επιπρόσθετα, οι ετήσιες αξιολογήσεις του προσωπικού μπορούν να αποτελέσουν χρήσιμο εργαλείο για την παρακίνησή του, με την προϋπόθεση βέβαια ότι εξασφαλίζεται η αντικειμενικότητα και η αξιοπιστία της όλης διαδικασίας. Ιδιαίτερα, η ενίσχυση της σύνδεσής τους με την προοπτική ανέλιξης στην ιεραρχία, στα πλαίσια ενός αξιοκρατικού συστήματος προαγωγών, αυξάνει την κινητοποίηση του προσωπικού για επίτευξη απόδοσης.

Σε μια εποικοδομητική αξιολόγηση λαμβάνονται υπόψη οι νέες απαιτήσεις που προκύπτουν στον εργασιακό χώρο και ανιχνεύονται τα τυχόν δυνατά ή αδύνατα σημεία του αξιολογούμενου. Έπειτα, τα στοιχεία αυτά αξιοποιούνται από τον εκάστοτε προϊστάμενο και ενσωματώνονται κατάλληλα στο σχέδιο των ανταμοιβών για τον κάθε υπάλληλο ξεχωριστά.

Σχετικά με το σύστημα αμοιβών, κρίνεται σκόπιμο να γίνουν ουσιαστικές τροποποιήσεις στο ισχύον μισθολόγιο, ώστε αυτό να λειτουργήσει παρακινητικά για τους δημόσιους υπαλλήλους. Έτσι, τα διάφορα επιδόματα, που καταβάλλονται τακτικά και σταθερά κάθε μήνα, πρέπει να συνδεθούν άμεσα με την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων των εργαζομένων. Ακόμη, είναι βασικό να υπάρξει κυβερνητική μέριμνα για την εξομάλυνση των μεγάλων μισθολογικών ανισοτήτων, που παρατηρούνται μεταξύ των υπαλλήλων των διαφόρων δημοσίων φορέων, οι οποίοι διαθέτουν τα ίδια τυπικά προσόντα και έχουν παρόμοια καθήκοντα, γεγονός που οφείλεται στη χρηματοδότηση των επιδομάτων από διαφορετικούς οργανισμούς.

Επιπλέον, οι διατάξεις περί «ηθικών αμοιβών» (έπαινος, μετάλλιο, απονομή «ευαρέσκειας»), που προβλέπονται για περιπτώσεις εξαιρετικών πράξεων πέραν των καθηκόντων των υπαλλήλων, αν ενεργοποιηθούν, μπορούν να επηρεάσουν θετικά την παρακίνησή τους.

Τέλος, η δίκαιη και περιορισμένη εφαρμογή των πειθαρχικών ποινών, που προβλέπονται στον υπαλληλικό κώδικα, στις περιπτώσεις που πραγματικά επιβάλλεται, δύναται να λειτουργήσει ως αντικίνητρο, δηλαδή αποτρεπτικά, για την εκτέλεση παραπτώματων.

3.3 Συστήματα ανταμοιβών

Οι ανταμοιβές, είτε είναι εξωτερικές, είτε εσωτερικές, για να μπορούν να παρακινούν αποτελεσματικά το ανθρώπινο δυναμικό, πρέπει να έχουν τα ακόλουθα χαρακτηριστικά (Reissel, *et.al.*, 2010):

- 1) Να είναι ξεκάθαρες, σαφώς διατυπωμένες και συγκεκριμένες και να δίδονται στους εργαζόμενους για το έργο που προσέφεραν.
- 2) Να αποδίδονται άμεσα ή σε σύντομο χρονικό διάστημα.
- 3) Να είναι, όχι μόνο ατομικές, αλλά και ομαδικές, ώστε να προάγουν τη συμμετοχική εργασία και να καλλιεργούν πνεύμα συνεργασίας.

Στην αναζήτηση συστημάτων παροχής κινήτρων είναι σημαντικό να ληφθούν υπόψη οι αλλαγές που επήλθαν στο υφιστάμενο μοντέλο απασχόλησης των ΟΤΑ και οι περικοπές, ιδιαίτερα στις δαπάνες μισθοδοσίας, από την κρίση των τελευταίων ετών, οι οποίες αύξησαν σε μεγάλο βαθμό την ανασφάλεια των εργαζομένων (Καρακιουλάφη *et.al.*, 2014). Η ενίσχυση, λοιπόν, των εξωτερικών ανταμοιβών είναι δύσκολο να πραγματοποιηθεί υπό τις υπάρχουσες οικονομικοπολιτικές συνθήκες (Manolopoulos, 2008). Και τούτο, διότι, κατά πρώτο λόγο, δεν μπορούμε να υποστηρίξουμε το αισιόδοξο σενάριο της αύξησης των μισθών σε βαθμό που να παρακινούν ικανοποιητικά τους δημοσίους υπαλλήλους. Κατά δεύτερο λόγο, γιατί μέσα στα πλαίσια της αναδιάρθρωσης και συρρίκνωσης του δημοσίου τομέα, το μέλλον της μονιμότητας και της ασφάλειας της εργασίας, καθίσταται αμφίβολο.

Σκόπιμο είναι, λοιπόν, να αξιοποιηθούν τα εργαλεία της διοίκησης ανθρώπινων πόρων και να στραφούμε προς εναλλακτικές στρατηγικές για την ενδυνάμωση των εργαζομένων, με έμφαση στη διαμόρφωση ενός θετικού περιβάλλοντος εργασίας, που ενθαρρύνει τη δυνατότητα έκφρασης, την επικοινωνία και την ανάληψη πρωτοβουλιών, την εξασφάλιση της δίκαιης και ισότιμης μεταχείρισής τους και την ανάπτυξη σχέσεων συνεργασίας, ακόμη και με τα ανώτερα στελέχη. Ένα άλλο σημαντικό κίνητρο είναι η αναγνώριση, η οποία ικανοποιεί την ανάγκη για αυτοεκτίμηση, καθώς και οι ηθικές ανταμοιβές, που εξασφαλίζουν το σεβασμό και την παραδοχή των άλλων.

Άλλες τεχνικές, που εμπνέονται από τη θεωρία του Herzberg και χρησιμοποιούνται ευρύτατα από τις διοικήσεις, όχι μόνο του ιδιωτικού, αλλά και του δημοσίου τομέα, είναι οι εξής (Βακόλα & Νικολάου 2012):

1) Η διεύρυνση της εργασίας (job enlargement), που επιτυγχάνεται μέσα από την ανάθεση στους υπαλλήλους καθηκόντων διαφορετικών από το σύνηθες αντικείμενό τους, τα οποία ανταποκρίνονται στα ενδιαφέροντα και στις δεξιότητές τους και η μετέπειτα ανατροφοδότησή τους σχετικά με την πρόοδο που σημείωσαν, ικανοποιώντας με αυτό τον τρόπο την ανάγκη τους για συνεχή ανάπτυξη.

2) Η εναλλαγή θέσεων (job rotation), όπου δίνεται η δυνατότητα στους εργαζομένους να πραγματοποιούν διαφορετικές δραστηριότητες αποφεύγοντας τη ρουτίνα της μονότονης εργασίας, ενώ, την ίδια στιγμή παραμένουν στο ίδιο επίπεδο ευθύνης και διαδικασίας.

Όπως προκρίνει η διεθνής βιβλιογραφία, η εισαγωγή συμμετοχικών συστημάτων για τη λήψη αποφάσεων, που αναφέρονται στην οργάνωση και στον έλεγχο της καθημερινής εργασίας των υπαλλήλων, αλλά και στη διαδικασία της στοχοθέτησης και της «μετάφρασης» των στρατηγικών στόχων ενός οργανισμού σε συγκεκριμένους ατομικούς και ομαδικούς στόχους, συμβάλλει, αφενός στη βελτίωση της ποιότητας ζωής στον εργασιακό χώρο και αφετέρου στην αύξηση της παρακίνησης των εργαζομένων και της παραγωγικότητας του φορέα.

3.4 Ο ρόλος του προϊσταμένου

Μεγάλος αριθμός μελετών έχει καταδείξει ότι η χαρισματική ηγεσία οδηγεί σε μια σειρά επιθυμητών συμπεριφορών, όπως ικανοποίηση από την εργασία, αυξημένη παρακίνηση, μεγαλύτερη απόδοση και φιλότιμη εργασιακή συμπεριφορά. Ο προϊστάμενος μιας υπηρεσίας είναι ο κύριος υπεύθυνος για την εφαρμογή της στρατηγικής του οργανισμού και αποτελεί το συνδετικό κρίκο ανάμεσα στη διοίκηση και τους εργαζομένους. Ο ρόλος του έγκειται στο να επιτυγχάνει στόχους μέσα από το συντονισμό της ομάδας του, αξιοποιώντας στο μέγιστο τις ικανότητες του κάθε μέλους. Καθήκον του είναι, αφενός να τους συμπεριφέρεται με σεβασμό και να τους ενθαρρύνει για τη λήψη πρωτοβουλιών (Μακρυγιωργάκης, 2001) και αφετέρου να τους παρακινεί και να μεριμνά για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την προσωπική τους πρόοδο. (Kroth, 2008; Morrison, 2007).

Ο επικεφαλής οφείλει να εμφυσά στους υφισταμένους του το όραμα του οργανισμού και να τους κάνει να νιώθουν ότι είναι μέλη μιας ομάδας, ικανοποιώντας με αυτόν τον τρόπο την ανάγκη τους για δημιουργία δεσμού (bond) και αναπτύσσοντας ταυτόχρονα ισχυρή εταιρική κουλτούρα. Όπως είπε χαρακτηριστικά ο Peter Drucker «η ηγεσία δεν έχει σχέση με μια προσωπικότητα που μαγνητίζει. Δεν έχει σχέση με το να κάνω φίλους ή να επηρεάσω ανθρώπους. Η ηγεσία έχει να κάνει με την εξύψωση του προσωπικού οράματος των ανθρώπων στο υψηλότερο δυνατό επίπεδο και στην αύξηση της απόδοσής τους στο πιο ψηλό σημείο».

Αδιαμφισβήτητα, η μεγαλύτερη πρόκληση για έναν προϊστάμενο είναι να κατορθώσει να αξιοποιήσει στο έπακρο τα talέντα και τις ικανότητες του ανθρώπινου δυναμικού που διαθέτει, υλοποιώντας τόσο τους στόχους της επιχείρησης, όσο και τους προσωπικούς στόχους του κάθε εργαζόμενου χωριστά. (Skemp – Arlt & Tonpence, 2007). Θα πρέπει, λοιπόν, ο πρώτος να είναι σε θέση να ανιχνεύει εγκαίρως τις προσωπικές επιδιώξεις των ανθρώπων του (ανάγκες, προσδοκίες) και κατόπιν, να δημιουργεί εξατομικευμένα ελκυστικά συστήματα κινήτρων και ανταμοιβών που θα παρακινούν τον κάθε ένα απ' αυτούς σε υψηλότερα επίπεδα επίδοσης.

Για να μπορέσουν οι επικεφαλείς να ανταποκριθούν στο δύσκολο ρόλο τους, πρέπει να διαθέτουν ένα κατάλληλο μίγμα τεσσάρων επιδεξιοτήτων (skills): τεχνική, ανθρωπιστική, θεωρητική και διαγνωστική (Γεωργόπουλος, 2013). Η ανθρωπιστική, κατέχει εξέχουσα θέση, καθώς, αναφέρεται στην ικανότητά τους να αντιλαμβάνονται και να αξιοποιούν τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία του κάθε εργαζόμενου, να συνεργάζονται, να ηγούνται και να παρακινούν τους άλλους προς την κατεύθυνση της επίτευξης των στόχων, με αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα. Επιπλέον, είναι απαραίτητο για όσους βρίσκονται σε θέσεις ευθύνης, όχι μόνο να διαθέτουν τις γνώσεις που απαιτούνται για την εκτέλεση μιας εργασίας, αλλά και τις απαραίτητες νοητικές δεξιότητες, να μπορούν, δηλαδή, να αναλύουν τις καταστάσεις και να εντοπίζουν τα αίτια και τα αποτελέσματα (Κουφίδου - Ξηροτήρη , 2010).

Εκτός από τα προαναφερθέντα, είναι, εξίσου, σημαντικό να δοθεί έμφαση και στη δημιουργία αρμονικών σχέσεων εμπιστοσύνης, όπως, επίσης και στην ευκρινή επικοινωνία των προσδοκιών και των στόχων. Πιο αναλυτικά, η σαφήνεια ως προς τη

διανομή των ρόλων και η λεπτομερής περιγραφή του έργου που καλείται να διεκπεραιώσει ένας υπάλληλος παρέχουν έναν οδηγό για τα καθήκοντα, τις ευθύνες και για τα περιθώρια των πρωτοβουλιών που διαθέτει. Ο εντοπισμός των λαθών και των προβλημάτων με σκοπό την αποτελεσματική επίλυσή τους, αλλά και η αναγνώριση των προσπαθειών, η ανατροφοδότηση, η αξιολόγηση και η δίκαιη ανταμοιβή των καλών επιδόσεων, πρέπει να αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της στρατηγικής των διευθυντικών στελεχών για την ανάπτυξη κινήτρων.

Το στυλ ηγεσίας που επιλέγει να εφαρμόσει ο κάθε προϊστάμενος διαδραματίζει θεμελιώδη ρόλο στην παρακίνηση των εργαζομένων. Το συμμετοχικό στυλ, το οποίο χαρακτηρίζεται από την αμφίδρομη επικοινωνία, τη συλλογική εργασία και τις δημοκρατικές διαδικασίες κατά τη λήψη των αποφάσεων, φαίνεται να δημιουργεί τις καταλληλότερες συνθήκες για την ικανοποίηση των αναγκών των υπαλλήλων και να ενισχύει σημαντικά τη θέλησή τους για εργασία.

3.5 Αποτελεσματική διαχείριση συγκρούσεων

Οι συγκρούσεις παρουσιάζονται πολύ συχνά, όχι μόνο στη προσωπική, αλλά και στην εργασιακή ζωή και εκδηλώνονται σε ατομικό, ομαδικό και οργανωσιακό επίπεδο. Ως σύγκρουση στο χώρο εργασίας νοείται μια αντιλαμβανόμενη διαφορά απόψεων, αναφορικά με επαγγελματικά ζητήματα και αποφάσεις, η οποία συνεπάγεται κάποιας μορφής αντίθεση μεταξύ των εργαζομένων ή των οργανωτικών μονάδων.

Έτσι, πηγές συγκρούσεων αποτελούν οι διαφωνίες μεταξύ (Σαρμανιώτης, 2005): στελεχών – υπαλλήλων, προϊσταμένων – υφισταμένων, συλλόγου εργαζομένων – διοίκησης, καθώς και τμημάτων του φορέα με εξωτερικές ομάδες. Στις κυριότερες αιτίες συγκαταλέγονται η προβληματική επικοινωνία, η αντίθεση αξιών, η έλλειψη συμβατότητας ανάμεσα στις προσωπικές ανάγκες και στους στόχους της υπηρεσίας, τα ασαφή όρια ευθύνης, η χαμηλή απόδοση, ο αθέμιτος ανταγωνισμός και η έλλειψη συνεργασίας.

Οι συγκρούσεις μπορεί να είναι λειτουργικές με θετικές επιπτώσεις, όταν ευνοούν τη γόνιμη αλληλεπίδραση και συμβάλλουν στην εύρεση ποιοτικότερων λύσεων ή δυσλειτουργικές με αρνητικές συνέπειες, αντίστοιχα. Οι δεύτερες

προκαλούν στα εμπλεκόμενα μέρη συναισθήματα άγχους και έντασης, γεννούν πικρία, καχυποψία, θυμό, ακόμα και αγανάκτηση και αυξάνουν την ψυχική απόσταση μεταξύ τους, με αποτέλεσμα να πυροδοτούνται, συνεχώς, αντιδράσεις με την παραμικρή αφορμή. Αυτού του είδους οι συγκρούσεις «ενοχοποιούνται» για σπατάλη ενέργειας και πτώση του ηθικού των εργαζομένων, μειωμένη παρακίνηση και αποδοτικότητα, δυσκολίες στη λήψη αποφάσεων, συχνές αργοπορίες, απουσίες, αλλά και αποχωρήσεις προσωπικού και γενικότερα για δυσαρέσκεια και έλλειψη εργασιακής ικανοποίησης.

Είναι προφανές, ότι η επίλυση των συγκρούσεων πρέπει να γίνεται μέσω μιας διαπραγματευτικής διεργασίας με στόχο την εξεύρεση αμοιβαία αποδεκτών λύσεων και τη διαφύλαξη ενός ειρηνικού και θετικού εργασιακού περιβάλλοντος. Ωστόσο, η διαχείριση των συγκρούσεων δεν περιορίζεται στην εξάλειψη των διαφορών με τη χρήση κάποιων τεχνικών, αλλά, περιλαμβάνει το σχεδιασμό αποτελεσματικών στρατηγικών από τη μεριά του οργανισμού, όπως σαφείς διαδικασίες, δίκαιη κατανομή των πόρων και των πρόσθετων αμοιβών, ανάπτυξη σχέσεων εμπιστοσύνης μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης, με απώτερο σκοπό την προαγωγή του πλουραλισμού και της δημιουργικής αλληλεπίδρασης, ως μέρους του κύκλου μάθησης μιας επιχείρησης.

3.6 Ανακεφαλαίωση

Οι σύγχρονοι δημόσιοι οργανισμοί καλούνται να εφαρμόσουν μια σειρά στρατηγικών, που αποσκοπούν στη δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών για την ανάπτυξη ενός ευνοϊκού εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο θα εξασφαλίζει τις απαραίτητες προϋποθέσεις για την αποτελεσματική παρακίνηση του ανθρώπινου δυναμικού τους. Η επιτυχία των στρατηγικών αυτών εξαρτάται κατά πολύ από το βαθμό δέσμευσης της ηγεσίας και των διεθυντικών στελεχών ως προς την καλλιέργεια μιας οργανωσιακής κουλτούρας που θέτει ως προτεραιότητα, όχι μόνο την απόδοση του εργαζομένου, αλλά κυρίως, την ανάπτυξη και την ευημερία του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Μεθοδολογία της έρευνας

4.1 Εισαγωγή

Την εκκίνηση της ερευνητικής διαδικασίας σηματοδοτεί ένας προβληματισμός, ο οποίος διατυπώνεται σε ένα ή περισσότερα ερευνητικά ερωτήματα. Έπειτα, ο ερευνητής καλείται να σχεδιάσει τη μεθοδολογία που θα ακολουθήσει σε σχέση με τον προβληματισμό του και σε συνάρτηση με το υπό εξέταση πεδίο και θέμα του (www.lib.unipi.gr). Η ερευνητική μεθοδολογία αναφέρεται, λοιπόν, στις επιλογές και τις δραστηριότητες, που αποσκοπούν στη διερεύνηση αυτών των ερωτημάτων σε σχέση με ένα σύνολο εμπειρικών δεδομένων και στην εξαγωγή ασφαλών και αντικειμενικών αποτελεσμάτων και συμπερασμάτων (Κυριαζόπουλος & Σαμαντά, 2011).

Στην παρούσα εργασία η μεθοδολογία της έρευνας εμπνέεται από το φιλοσοφικό ρεύμα του θετικισμού, σύμφωνα με το οποίο η φύση των πραγμάτων κατανοείται μόνο μέσω της παρατήρησης και της ανάλυσης και όχι μέσω των υποκειμενικών αντιλήψεων και αισθήσεων των ανθρώπων. Όπως χαρακτηριστικά σημειώνουν οι Κυριαζόπουλος και Σαμαντά (2011), η επιστημονική μέθοδος των φυσικών επιστημών για την αναζήτηση της αλήθειας είναι η ενδεδειγμένη και πρέπει να υιοθετείται και από τις κοινωνικές επιστήμες.

Στο κεφάλαιο αυτό τα ερευνητικά ερωτήματα, που διαμορφώθηκαν μέσα από τη μελέτη της υπάρχουσας βιβλιογραφίας και γνώσης (βλέπε κεφ.1.3), αποτυπώνονται σε ερευνητικές υποθέσεις, που μπορούν να υποβληθούν σε εμπειρικό έλεγχο και οι οποίες ή θα γίνουν αποδεκτές ή όχι, μέσα από την επεξεργασία των διαθέσιμων δεδομένων. Επιπλέον, περιγράφεται η ερευνητική στρατηγική ή αλλιώς η τεχνική που ακολουθείται για την άντληση των πληροφοριών, τον προσδιορισμό του ερευνητικού δείγματος, καθώς, και η επιλογή των μεθόδων για τη στατιστική ανάλυση των δεδομένων.

4.2 Ερευνητική στρατηγική

Η επιλογή της στρατηγικής για την εμπειρική διερεύνηση ενός αντικειμένου συνδέεται άμεσα, τόσο με την ερευνητική φιλοσοφία και προσέγγιση, όσο και με το γενικότερο προσανατολισμό της έρευνας, τους στόχους και τα ερευνητικά ερωτήματα. Η ερευνητική στρατηγική (research strategy), περιγράφει τη διαδικασία μέσα από την οποία συλλέγονται συστηματικά παρατηρήσεις (δεδομένα), αποθηκεύονται και αναλύονται, με στόχο να κατανοηθεί σε βάθος ένα φαινόμενο ή/και να εξεταστεί η φύση μιας σχέσης (Κυριαζόπουλος & Σαμαντά, 2011).

Στην εργασία αυτή επιλέχθηκε μια από τις πιο διαδεδομένες στρατηγικές που συναντώνται στις κοινωνικές επιστήμες, που είναι η μελέτη περίπτωσης (case study). Η τεχνική αυτή περιλαμβάνει τη συστηματική παρατήρηση ενός συγκεκριμένου φαινομένου ή περίπτωσης (case), όπως για παράδειγμα μιας χρονικής περιόδου, ενός οργανισμού ή μιας ομάδας ατόμων, ώστε, να αναπτυχθεί περισσότερο μια θεωρητική πρόταση ή να εντοπιστούν μεταβλητές και σχέσεις ενδιαφέροντος και, τελικώς, να διατυπωθούν συμπεράσματα, τα οποία μπορούν να γενικευτούν σε έναν ευρύτερο πληθυσμό ή κατηγορία γεγονότων. (Μπερεδήμας, 2017).

Η στρατηγική της μελέτης περίπτωσης, με αντικείμενο τη Διεύθυνση Περιβάλλοντος του Δήμου Αγίου Δημητρίου σε συνδυασμό με την παραγωγική ερευνητική προσέγγιση της εργασίας, επιχειρεί να προσπελάσει το φαινόμενο της εργασιακής παρακίνησης σε ένα υποσύνολο του ελληνικού δημοσίου (ΟΤΑ Α' Βαθμού), να ελέγξει τις ερευνητικές υποθέσεις με τη χρήση εμπειρικών πρωτογενών δεδομένων και να εξάγει χρήσιμα συμπεράσματα.

4.3 Είδος έρευνας

Στην ερευνητική μεθοδολογία διακρίνουμε τρία βασικά είδη έρευνας: την περιγραφική, τη συσχετιστική και την πειραματική. Η πρώτη, αποσκοπεί στην καταγραφή και περιγραφή ενός αντικειμένου, καθώς και στην ανάδειξη των χαρακτηριστικών του σε μια δεδομένη χρονική στιγμή. Η μέθοδος αυτή δίνει τη δυνατότητα, αφενός να συγκεντρωθούν στοιχεία, βάση των οποίων θα διαμορφωθούν συγκεκριμένες υποθέσεις (για παράδειγμα αναφορικά με τη σπουδαιότητα των

διαφόρων μεταβλητών και τις μεταξύ τους σχέσεις) και αφετέρου να περιγραφούν οι βασικές συνιστώσες ενός φαινομένου. Η δεύτερη, έγκειται στη συλλογή δεδομένων για την καταγραφή της συνδιακύμανσης μεταξύ μεταβλητών, προκειμένου να εξαχθούν συμπεράσματα για τη μεταξύ τους σχέση, ενώ, η τρίτη βασίζεται στο πείραμα, φυσικό ή τεχνικό, μέσω του οποίου ο ερευνητής ελέγχει το παραδεκτό ή μη μιας υπόθεσης.

Η έρευνα που διεξήχθη στα πλαίσια της παρούσας διπλωματικής είναι ως προς των επιδιωκόμενο επιστημονικό σκοπό, περιγραφική, καθώς εξετάζει τους συντελεστές εργασιακής παρακίνησης, αλλά και συσχετιστική, αφού αναλύει σε βάθος τη σχέση μεταξύ αυτών των παραγόντων με διάφορες άλλες μεταβλητές και συγκεκριμένα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ατόμων. Επιπλέον, η έρευνα αυτή είναι ποσοτική, ως προς το είδος των εμπειρικών δεδομένων που συλλέγει, δειγματοληπτική, ως προς το είδος των εξεταζόμενων ατόμων (Παρασκευόπουλος, 1993) και παραγωγική, ως προς είδος της λογικής ανάλυσης που ακολουθεί, διότι εξετάζει την υπάρχουσα θεωρία και αναπτύσσει συγκεκριμένες ερευνητικές υποθέσεις προς έλεγχο, παρέχοντας τη δυνατότητα για μετάβαση από το «γενικό» στο «ειδικό».

4.4 Ερευνητικές υποθέσεις

Η διαμόρφωση των ερευνητικών υποθέσεων είναι ένα σημαντικό στάδιο της παραγωγικής μεθόδου για τη δημιουργία νέας γνώσης, στα πλαίσια του οποίου ο ερευνητής καλείται μέσα από μια συστηματική διαδικασία συλλογής δεδομένων να ελέγξει την ορθότητά τους και να εξαγάγει συμπεράσματα (Κυριαζόπουλος & Σαμαντά, 2011). Ο τρόπος που αυτές διατυπώνονται πρέπει να τις καθιστά εμπειρικά ελέγξιμες, ώστε να μπορούν, είτε να γίνουν παραδεκτές, είτε να απορριφθούν.

Αναλυτικότερα, οι ερευνητικές υποθέσεις προσφέρουν μια πλήρη εικόνα του συνόλου των μεταβλητών που ενδιαφέρουν την εκάστοτε έρευνα, εξειδικεύουν τα ερευνητικά ερωτήματα, μέσα από την αποτύπωση των συγκεκριμένων σχέσεων που χρήζουν διερεύνησης, ενώ, ταυτόχρονα, από την ίδια τη διατύπωσή τους αποκαλύπτουν τις εκτιμήσεις του μελετητή για τα πιθανά ευρήματα (Κυριαζόπουλος & Σαμαντά, 2011).

Για τα δύο πρώτα ερευνητικά ερωτήματα (EP.1.α και EP.2.α) δεν θα διατυπωθούν ερευνητικές υποθέσεις και αυτό γιατί ο στόχος τους είναι να εντοπίσουν τους εξωτερικούς και τους εσωτερικούς παράγοντες παρακίνησης, τους οποίους οι εργαζόμενοι στη Διεύθυνση Περιβάλλοντος του Δήμου Αγίου Δημητρίου ιεραρχούν ως σημαντικότερους.

Για τα άλλα δύο ερωτήματα (EP.1.β και EP.2.β), τα οποία διερευνούν τη σχέση μεταξύ των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων στη Διεύθυνση Περιβάλλοντος του Δήμου Αγίου Δημητρίου και των παραγόντων παρακίνησης (εξωτερικούς και εσωτερικούς) που αυτοί αξιολογούν ως πιο σημαντικούς διαμορφώνονται ερευνητικές υποθέσεις. Αυτές αναφέρονται, όχι μόνο στην ύπαρξη ή μη στατιστικά σημαντικών επιδράσεων των δημογραφικών χαρακτηριστικών στις ιεραρχήσεις των παραγόντων παρακίνησης, αλλά και στη αποτύπωση του πρόσημου των επιδράσεων (θετικού ή αρνητικού). Οι ερευνητικές υποθέσεις διατυπώνονται ως εξής:

Υ1: Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά: 1) φύλο, 2) ηλικία, 3) μορφωτικό επίπεδο, 4) σχέση εργασίας, σχετίζονται σημαντικά με τους παράγοντες εξωτερικής παρακίνησης, τους οποίους ιεραρχούν ως σημαντικότερους οι εργαζόμενοι στη Διεύθυνση Περιβάλλοντος του Δήμου Αγίου Δημητρίου.

Υ2: Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά: 1) φύλο, 2) ηλικία, 3) μορφωτικό επίπεδο, 4) σχέση εργασίας, σχετίζονται σημαντικά με τους παράγοντες εσωτερικής παρακίνησης, τους οποίους ιεραρχούν ως σημαντικότερους οι εργαζόμενοι στη Διεύθυνση Περιβάλλοντος του Δήμου Αγίου Δημητρίου.

4.5 Δομή και σχεδιασμός ερωτηματολογίου

Η συλλογή των δεδομένων έγινε με τη μέθοδο του δομημένου ερωτηματολογίου, το οποίο βασίζεται σε ερωτήσεις (τυποποιημένες), που μπορούν να ερμηνευτούν με τον ίδιο τρόπο απ' όλους του συμμετέχοντες. Η τεχνική αυτή αποτελεί το πιο πρόσφορο μέσο συγκέντρωσης πληροφοριών για τις συμπεριφορές που δεν είναι δυνατό να παρατηρηθούν και για τη λεπτομερειακή εξέταση της σχέσης μεταξύ μεταβλητών, που ενδιαφέρουν τη μελέτη. Κατόπιν, οι απαντήσεις

μετατρέπονται σε δείκτες με σκοπό τη στατιστική τους επεξεργασία και την εμπειρική γενίκευση.

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στα πλαίσια αυτής της έρευνας (βλέπε Παράρτημα, Έκθεμα 1) περιλαμβάνει, καταρχήν, ένα εισαγωγικό κείμενο, που περιγράφει την ταυτότητά της και εγγυάται την ανωνυμία των συμμετεχόντων, τους οποίους επιδιώκει να εμπλέξει προσωπικά. Ακολουθούν ερωτήσεις σχετικά με το δημογραφικό και το επαγγελματικό προφίλ τους, όπως είναι το φύλο, η ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης και η σχέση εργασίας. Σημειώνεται, ότι τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, καθώς και αυτά της εργασίας, αλλά και η σχέση τους με τους παράγοντες παρακίνησης εξετάζονται πολύ συχνά στις διάφορες μελέτες.

Η διαμόρφωση των ερωτημάτων που μετρούν τους εξωτερικούς και τους εσωτερικούς παρακινήτες έγινε με γνώμονα πρότυπες ερωτήσεις, που έχουν χρησιμοποιηθεί σε πολλές έρευνες, έχουν ελεγχθεί εμπειρικά και οι οποίες βασίζονται στην κατηγοριοποίηση των παραγόντων παρακίνησης του Manolopoulou (2007, 2008). Σύμφωνα με αυτήν οι εξωτερικοί συντελεστές περιλαμβάνουν τα κάτωθι :

- 1) Παροχή δίκαιης αμοιβής
- 2) Παροχή πρόσθετων κινήτρων
- 3) Επικοινωνία και συνεργασία στο εργασιακό περιβάλλον
- 4) Ευκαιρίες ιεραρχικής εξέλιξης
- 5) Εργασιακή ασφάλεια
- 6) Συνθήκες στο περιβάλλον εργασίας

Στους εσωτερικούς παράγοντες παρακίνησης ανήκουν τα εξής:

- 1) Ευκαιρίες για ανάπτυξη νέας γνώσης και δεξιοτήτων
- 2) Ανάγκη για δημιουργικότητα στην εργασία
- 3) Ανάγκη για εκτίμηση και καλή φήμη
- 4) Αναγνώριση προσπάθειας / εργασίας
- 5) Ανάγκη για συνεχή βελτίωση
- 6) Ευκαιρίες για ανάληψη πρωτοβουλιών

Τα παραπάνω αντιστοιχούν στις κατηγορίες παραγόντων που αναφέρονται στη θεωρία του Herzberg (1968) και που αναφέρθηκαν στο κεφάλαιο δύο, ήτοι :

- 1) στους «παράγοντες υγιεινής» (hygiene factors) ή εξωτερικούς παράγοντες, στους οποίους εντάσσονται οι συνθήκες εργασίας, η αμοιβή, η ασφάλεια, οι οργανωσιακές πολιτικές, η επίβλεψη και οι διαπροσωπικές σχέσεις και
- 2) στους «παράγοντες παρακίνησης» ή εσωτερικούς παράγοντες, οι οποίοι περιλαμβάνουν την ανάπτυξη /εξέλιξη, τη φύση και το περιεχόμενο της εργασίας, την υπευθυνότητα, την αναγνώριση και τα επιτεύγματα.

Στο ερωτηματολόγιο της έρευνας η αρχική ερώτηση διατυπώνεται ως εξής: Ποιοί από τους παρακάτω παράγοντες θεωρείτε ότι σας παροτρύνουν στο να γίνετε καλύτεροι στην εργασία σας; Ποιοί από αυτούς είναι σημαντικοί στην παρακίνησή σας; Τα επιμέρους ερωτήματα που ακολουθούν καλύπτουν τους εξωτερικούς και εσωτερικούς παράγοντες παρακίνησης, που προαναφέρθηκαν.

Για τη μέτρηση της σημαντικότητας αυτών των παραγόντων χρησιμοποιήθηκε η γνωστή και αποδεκτή στη βιβλιογραφία πενταβάθμια κλίμακα μέτρησης τύπου Likert, όπου οι συμμετέχοντες καλούνται να επιλέξουν μια τιμή από το 1, που αντιστοιχεί στο «καθόλου σημαντικός», έως το 5, που αντιστοιχεί στο «πολύ σημαντικός», υποδεικνύοντας έτσι την ιεράρχησή τους για το εκάστοτε ερώτημα.

4.6 Μέθοδος επιλογής δείγματος

Στόχος της επιστημονικής ποσοτικής έρευνας είναι η περιγραφή μιας ή περισσότερων μεταβλητών του πληθυσμού, η ερμηνεία των μεταξύ τους σχέσεων και η γενίκευση. Αυτό προϋποθέτει τη συγκέντρωση και την ανάλυση πληροφοριών για τις διάφορες μεταβλητές του πληθυσμού. Ωστόσο, η διαδικασία αυτή είναι δύσκολη, ακριβή και χρονοβόρα, γι' αυτό οι πληροφορίες συλλέγονται από ένα δείγμα του πληθυσμού, βάση του οποίου διεξάγονται και οι αναλύσεις (δειγματοληπτική έρευνα).

Η επιλογή της τεχνικής δειγματοληψίας (απλή τυχαία, συστηματική, στρωματοποιημένη, κατά συστάδες, ευκολίας, σκοπιμότητας) πρέπει να συμβαδίζει με την εκάστοτε ερευνητική στρατηγική και τη μεθοδολογία συλλογής πληροφοριών. Η τεχνική που χρησιμοποιήθηκε σε αυτή την εργασία είναι η δειγματοληψία

ποσοστών, η οποία αποτελεί μια αναλογική στρωματοποιημένη δειγματοληψία χωρίς τυχαία επιλογή.

Ως τρόπος συλλογής δεδομένων επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο, διότι, αυτό επιτρέπει τη συγκέντρωση δεδομένων από έναν ικανοποιητικό αριθμό ατόμων και παράλληλα διαφυλάσσει την ανωνυμία, αλλά και την αντικειμενικότητα, αφού όλοι οι συμμετέχοντες απαντούν στα ίδια ερωτήματα.

Το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε πιλοτικά σε ένα μικρό αριθμό υπαλλήλων, επτά συγκεκριμένα, προκειμένου να διαπιστωθεί αν οι ερωτήσεις είναι κατανοητές και αν υπάρχουν σχόλια ή παρατηρήσεις. Ακολούθησε η σύνταξη της τελικής του μορφής, δίχως ουσιαστικές τροποποιήσεις.

Έπειτα, τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν στους συμμετέχοντες δια ζώσης και συγκεντρώθηκαν με τον ίδιο τρόπο. Η συμπλήρωσή τους πραγματοποιήθηκε χωρίς την παρουσία της ερευνήτριας στον ίδιο χώρο και οι συμμετέχοντες δε χρειάστηκε να αφιερώσουν χρόνο κατά τη διάρκεια του ωραρίου τους, αλλά μπορούσαν να απαντήσουν όποια στιγμή εκείνοι επιθυμούσαν. Η σειρά της διανομής και της συλλογής τους ήταν τυχαία, ώστε να μην παραβιαστεί η ανωνυμία και η εμπιστευτικότητα των ατόμων που λάμβαναν μέρος στην έρευνα. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η διασφάλιση αυτών των παραμέτρων (ανωνυμία των απαντήσεων, εμπιστευτικότητα της διαδικασίας, μη εμπλοκή του ερευνητή κατά τη συμπλήρωση), ενισχύουν την εγκυρότητα και την αξιοπιστία της ερευνητικής διαδικασίας, των δεδομένων και των αποτελεσμάτων της.

Έτσι, από το σύνολο των (195) εργαζομένων στη Διεύθυνση Περιβάλλοντος του Δήμου Αγίου Δημητρίου, στο οποίο περιλαμβάνονται, τόσο οι τακτικοί υπάλληλοι, όσο και αυτοί με διάφορες συμβάσεις, στα πλαίσια του ισχύοντος νομοθετικού καθεστώτος, η διανομή του ερωτηματολογίου έγινε σε (95) άτομα που ήταν διαθέσιμα τη δεδομένη χρονική στιγμή και πρόθυμα να συμμετέχουν. Από τους (95) εργαζομένους στους οποίους διανεμήθηκε το ερωτηματολόγιο παρελήφθη συμπληρωμένο από τους (79). Δηλαδή, το ποσοστό απόκρισης ήταν σημαντικό και ανήλθε στο 83,15%. Απ' αυτούς οι (59) είναι άνδρες και οι (20) γυναίκες. Η ηλικία των ερωτηθέντων κυμάνθηκε στις εξής κατηγορίες:

έως 34 ετών,

35-44 ετών,

45-54 ετών,

55 ετών και πάνω.

Η σχέση εργασίας τους στο Δήμο, καθώς και το επίπεδο των σπουδών τους ποικίλει.

4.7 Τεχνικές στατιστικής ανάλυσης

Για τον έλεγχο των ερευνητικών υποθέσεων και τη διατύπωση αντικειμενικών ερμηνειών ως προς τα αίτια και τις σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών ενδιαφέροντος, διεξήχθη μια ποσοτική έρευνα, η οποία βασίστηκε στη συγκέντρωση μη επεξεργασμένου υλικού, με τη δειγματοληπτική μέθοδο του ερωτηματολογίου και στην περαιτέρω συνδυαστική ανάλυση και ερμηνεία του με τη χρήση κατάλληλων στατιστικών τεχνικών.

Αρχικά, τα δεδομένα απ' όλα τα ερωτηματολόγια εισήχθησαν στο στατιστικό πρόγραμμα SPSS25 και με βάση αυτό έγιναν όλες οι αναλύσεις. Για τις απαντήσεις που αναφέρονται στους παράγοντες παρακίνησης χρησιμοποιήθηκαν περιγραφικές τεχνικές. Η μελέτη της επίδρασης των δημογραφικών χαρακτηριστικών σε αυτούς τους συντελεστές πραγματοποιήθηκε με την ανάλυση διακύμανσης ANOVA και το τεστ χ^2 (Chi – Square).

4.8 Ανακεφαλαίωση

Η μεθοδολογία της έρευνας περιλαμβάνει όλες τις παραμέτρους της ερευνητικής προσπάθειας, από τις γενικές μεθοδολογικές προσεγγίσεις και τεχνικές, μέχρι τα μέσα, τα υλικά και τις διαδικασίες που επιλέγονται για την εκπόνηση μιας μελέτης (Δημητρόπουλος, 2004). Με άλλα λόγια, η ερευνητική μεθοδολογία αναφέρεται στην κατανόηση της επιστημονικής διεργασίας και απαντά στα ερωτήματα του πως θα σχεδιαστεί και πως θα πραγματοποιηθεί μια έρευνα (www.lib.unipi.gr).

Τα παραπάνω αποτέλεσαν και το αντικείμενο αυτού του κεφαλαίου, όπου παρουσιάστηκαν οι διαδικασίες και οι μέθοδοι που εφαρμόστηκαν για τη διεξαγωγή της παρούσας μελέτης.

Κεφάλαιο 5

Ευρήματα

5.1 Εισαγωγή

Η παρούσα ενότητα περιλαμβάνει, αρχικά, την περιγραφική ανάλυση των απαντήσεων που άπτονται του δημογραφικού προφίλ των ερωτηθέντων. Ακολουθεί η επεξεργασία των αποτελεσμάτων αναφορικά με τους παράγοντες εξωτερικής και εσωτερικής παρακίνησης, απαντώντας στα δύο σχετικά ερευνητικά ερωτήματα που έχουν διατυπωθεί (βλ. κεφ.1.3), δηλαδή στα ΕΡ.1.α και ΕΡ.2.α, που διερευνούν τους εξωτερικούς και εσωτερικούς παράγοντες αντίστοιχα, τους οποίους θεωρούν πιο σημαντικούς οι εργαζόμενοι στη Διεύθυνση Περιβάλλοντος του Δήμου Αγίου Δημητρίου.

Στη συνέχεια εξετάζονται οι ερευνητικές υποθέσεις Υ1 και Υ2, που προκύπτουν από τα ερευνητικά ερωτήματα ΕΡ.1.β και ΕΡ.2.β και αναφέρονται στη σχέση των δημογραφικών στοιχείων με τις απαντήσεις των εργαζομένων για τους παράγοντες παρακίνησης που ιεραρχούν ως σημαντικότερους.

5.2 Δημογραφικό προφίλ ερωτηθέντων

Το δείγμα των εργαζομένων στη Διεύθυνση Περιβάλλοντος του Δήμου Αγίου Δημητρίου που συμμετείχε στην έρευνα αποτελείται από (59) άνδρες το 74,7% και (20) γυναίκες το 25, 3%. (βλ. Πίνακα 5.1 και Διάγραμμα 5.1). Από τα 79 άτομα του δείγματος το 15,2% (12 άτομα) βρίσκονται στο ηλικιακό εύρος έως 34 ετών και 55ετών και πάνω αντίστοιχα, το 31,6 % (25 άτομα) στο ηλικιακό εύρος 35-44 ετών, ενώ η πλειοψηφία των συμμετεχόντων, 38% (30 άτομα) κυμαίνεται μεταξύ 45-54 ετών (βλ. Πίνακα 5. 2 και Διάγραμμα 5. 2).

Πίνακας 5.1

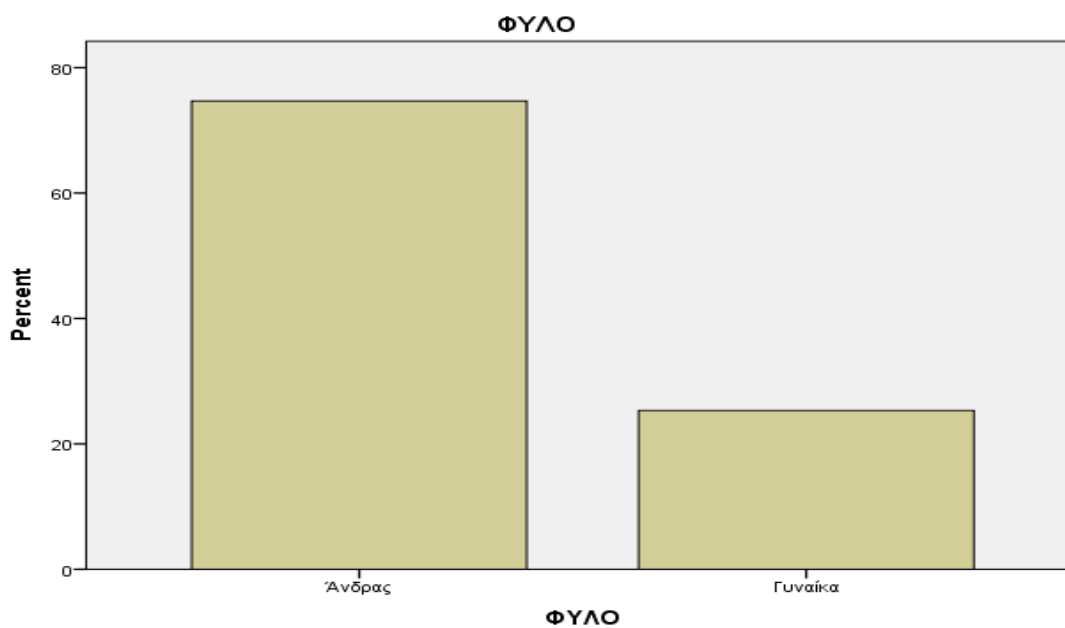
Κατανομή του δείγματος με βάση το φύλο

ΦΥΛΟ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άνδρας	59	74,7	74,7	74,7

Πίνακας 5.1 Συνέχεια				
Γυναίκα	20	25,3	25,3	100,0
ΣΥΝΟΛΟ	79	100,0	100,0	

Διάγραμμα 5.1

Γραφική απεικόνιση του δείγματος με βάση το φύλο



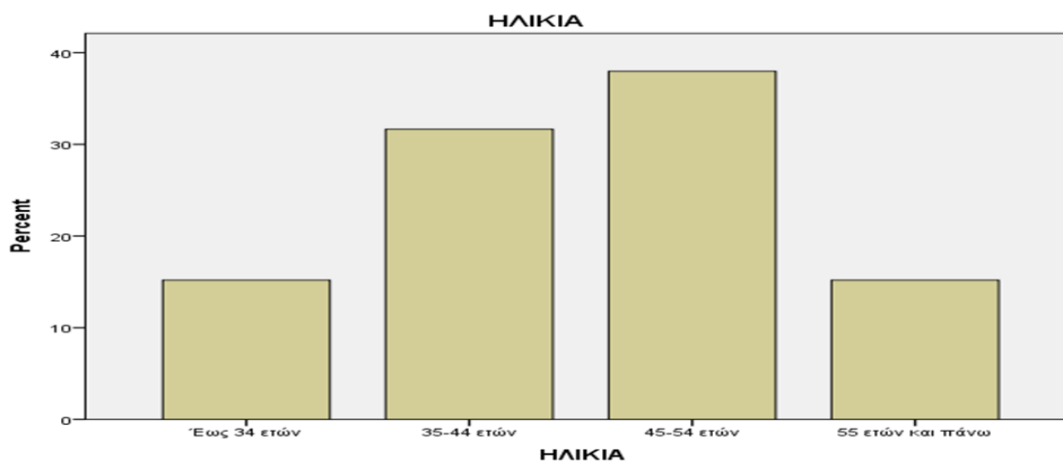
Πίνακας 5.2

Κατανομή του δείγματος με βάση την ηλικία

ΗΛΙΚΙΑ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Έως 34 ετών	12	15,2	15,2	15,2
	35-44 ετών	25	31,6	31,6	46,8
	45-54 ετών	30	38,0	38,0	84,8
	55 ετών και πάνω	12	15,2	15,2	100,0
	ΣΥΝΟΛΟ	79	100,0	100,0	

Διάγραμμα 5.2

Γραφική απεικόνιση του δείγματος με βάση την ηλικία



Όσον αφορά στο μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων (βλ. Πίνακα 5.3 και Διάγραμμα 5.3) το μεγαλύτερο ποσοστό 63,3% (50 άτομα) είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Ακολουθούν οι απόφοιτοι Δημοτικού και Γυμνασίου με ποσοστό 12,7% (10 άτομα), ενώ με μικρότερα ποσοστά εμφανίζονται οι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος (5 άτομα ή 6,3%), οι απόφοιτοι ΤΕΙ (3 άτομα ή 3,8%), ενώ ένα άτομο έχει πτυχίο ΑΕΙ (1,3%).

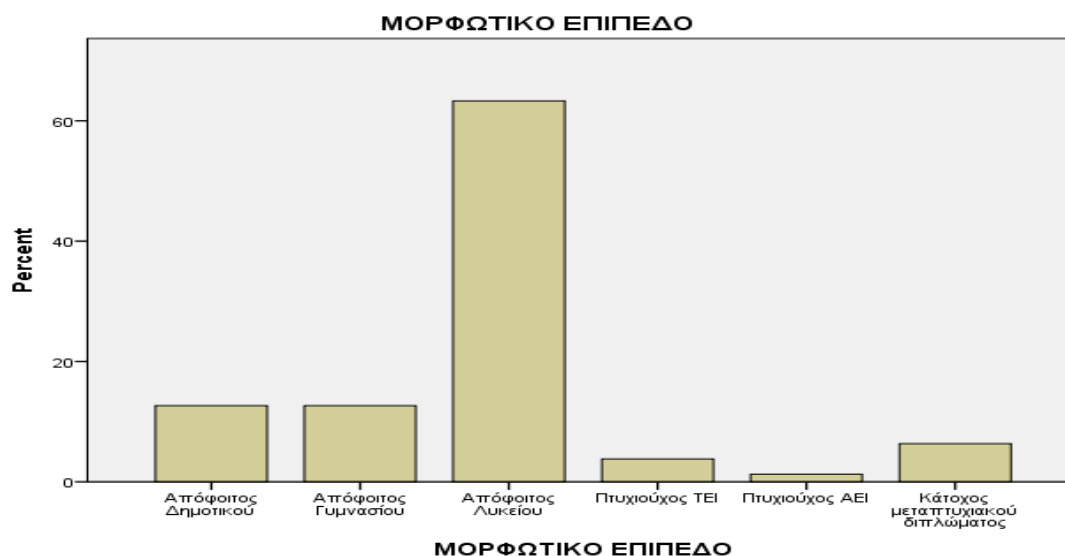
Πίνακας 5.3

Κατανομή του δείγματος με βάση το μορφωτικό επίπεδο

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απόφοιτος Δημοτικού	10	12,7	12,7	12,7
	Απόφοιτος Γυμνασίου	10	12,7	12,7	25,3
	Απόφοιτος Λυκείου	50	63,3	63,3	88,6
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	3	3,8	3,8	92,4
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	1,3	1,3	93,7
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	5	6,3	6,3	100,0
	ΣΥΝΟΛΟ	79	100,0	100,0	

Διάγραμμα 5.3

Γραφική απεικόνιση του δείγματος με βάση το μορφωτικό επίπεδο



Αναφορικά με τη σχέση εργασίας των ερωτηθέντων και προς διευκόλυνση της ανάλυσής μας, έγινε η εξής κωδικοποίηση: για τους μόνιμους υπαλλήλους δόθηκε η τιμή «1», για τους ΙΔΑΧ η τιμή «2», για τους ΙΔΟΧ η τιμή «3» και για τους υπαλλήλους με διάφορες άλλες συμβάσεις εργασίας η τιμή «4». Όπως παρουσιάζεται παρακάτω (βλ. Πίνακα 5.4 και Διάγραμμα 5.4), το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων και συγκεκριμένα το 50,6% (40 άτομα) είναι μόνιμοι υπάλληλοι. Το επόμενο μεγαλύτερο ποσοστό 27,8% (22 άτομα) αποτελείται από υπάλληλους ΙΔΟΧ, ακολουθούν οι υπάλληλοι με διάφορες συμβάσεις εργασίας 11,4% (9 άτομα), ενώ το μικρότερο ποσοστό συγκεντρώνουν οι υπάλληλοι ΙΔΑΧ 10,1% (8 άτομα).

Πίνακας 5.4

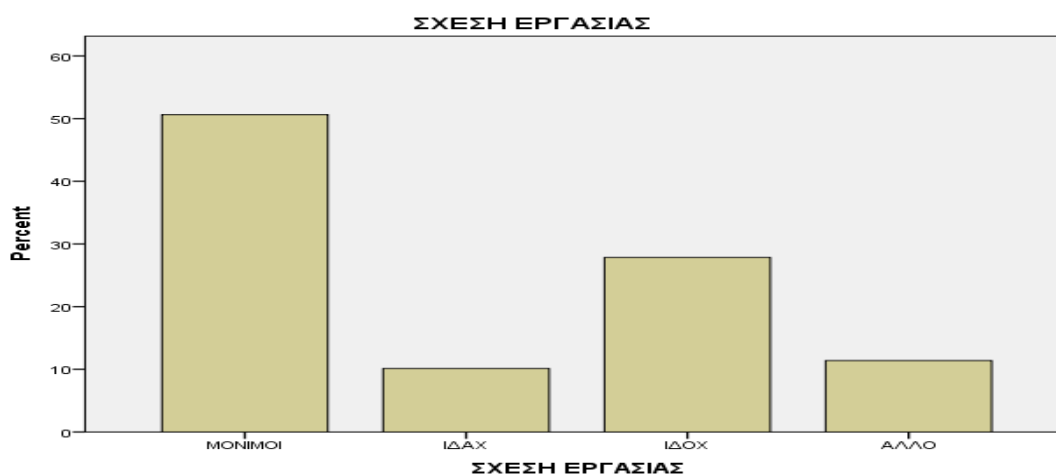
Κατανομή του δείγματος με βάση τη σχέση εργασίας

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-MONIMOΙ	40	50,6	50,6	50,6
	2 - ΙΔΑΧ	8	10,1	10,1	60,8

Πίνακας 5.4 Συνέχεια					
3 - ΙΔΟΧ	22	27,8	27,8	88,6	
4 - ΑΛΛΟ	9	11,4	11,4	100,0	
ΣΥΝΟΛΟ	79	100,0	100,0		

Διάγραμμα 5.4

Γραφική απεικόνιση του δείγματος με βάση τη σχέση εργασίας



5.3 Ανάλυση εξωτερικών και εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης

5.3.1 Ανάλυση των εξωτερικών παραγόντων παρακίνησης

Για την διερεύνηση των (6) εξωτερικών παραγόντων παρακίνησης, σύμφωνα με την τυπολογία του Manolopoulou (2007, 2008), για την οποία έγινε λόγος στο προηγούμενο κεφάλαιο, διαμορφωθήκαν συνολικά (37) επιμέρους ερωτήσεις. Στον πίνακα 5.5 παρουσιάζονται τα ποσοστά επί τις εκατό για κάθε απάντηση από το 1 (Καθόλου) έως το 5 (Πολύ), όπως προέκυψαν από τη στατιστική ανάλυση των απαντήσεων (βλ. Παράρτημα Έκθεμα 2 και 3).

Πίνακας 5.5

Συχνότητες απαντήσεων ως προς το βαθμό σημαντικότητας των εξωτερικών παραγόντων παρακίνησης

ΒΑΘΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ						
A/A	ΕΡΩΤΗΜΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ (1)	ΛΙΓΟ (2)	ΜΕΤΡΙΑ (3)	ΑΡΚΕΤΑ (4)	ΠΟΛΥ (5)
1	Εξασφάλιση μόνιμης εργασίας	2,5%	2,5%	6,3%	6,3%	81,0%
2	Ικανοποιητικές συνθήκες στο χώρο εργασίας	1,3%	2,5%	20,3%	13,9%	62,0%
3	Σταθερή μισθολογική αμοιβή αντίστοιχη της θέσης και των ετών υπηρεσίας	1,3%	2,5%	7,6%	8,9%	79,7%
4	Εξασφάλιση υγειονομικής περίθαλψης και σύνταξης		1,3%	5,1%	6,3%	87,3%
5	Δυνατότητα για πρόσθετη χρηματική αμοιβή	3,8%	1,3%	6,3%	8,9%	79,7%
6	Εργασία υπό στενή επιτήρηση	38,0%	12,7%	16,5%	15,2%	17,7%
7	Εργασία με μεγάλη ελευθερία κινήσεων	5,1%	2,5%	11,4%	16,5%	64,6%
8	Δυνατότητα διαλειμάτων κατά τη διάρκεια του ωραρίου	1,3%	1,3%	15,2%	16,5%	65,8%
9	Ικανοποιητικό επίπεδο συνεργασίας με συναδέλφους	5,1%	1,3%	6,3%	21,5%	65,8%

Πίνακας 5.5 Συνέχεια						
10	Φόβος για επιβολή ποινής από τους ιεραρχικά ανωτέρους	27,8%	13,9%	22,8%	13,9%	21,5%
11	Καλό εργασιακό κλίμα και υποστήριξη από συναδέλφους και ανωτέρους		2,5%	8,9%	16,5%	70,9%
12	Αίσθηση ασφάλειας από την εργασία		2,5%	6,3%	10,1%	79,7%
13	Παροχή κινήτρων για βελτίωση απόδοσης	2,5%	2,5%	20,3%	21,5%	51,9%
14	Επιβολή πειθαρχίας από τον/την προϊστάμενο/η	20,3%	11,4%	27,8%	20,3%	19,0%
15	Προοπτικές για επαγγελματική εξέλιξη	1,3%	7,6%	12,7%	15,2%	62,0%
16	Δίκαιη μεταχείριση από τον/την προϊστάμενο/η	1,3%		6,3%	13,9%	77,2%
17	Ύπαρξη συγκεκριμένων κανόνων	1,3%	2,5%	17,7%	32,9%	44,3%
18	Φιλική σχέση με συναδέλφους			8,9%	20,3%	69,6%
19	Συμπάθεια για τον/την προϊστάμενο/η	2,5%	1,3%	20,3%	26,6%	48,1%
20	Κοινωνικό γόητρο εργασίας	7,6%	6,3%	24,1%	20,3%	40,5%
21	Κατανόηση και υποστήριξη σε προσωπικές δυσκολίες	1,3%	1,3%	8,9%	17,7%	69,6%

Πίνακας 5.5 Συνέχεια						
22	Προνόμια που δικαιούμαι	1,3%		2,5%	11,4%	83,5%
23	Ανθρώπινος προϊστάμενος /η που δείχνει ενδιαφέρον για το πως νιώθω	1,3%		12,7%	21,5%	63,3%
24	Ικανοποιητικά προνόμια από την εργασία			7,6%	10,1%	81,0%
25	Απουσία αρνητικών συναισθημάτων για τον/την προϊστάμενο/η	1,3%	1,3%	21,5%	20,3%	54,4%
26	Σαφείς υπηρεσιακοί στόχοι	1,3%	1,3%	17,7%	21,5%	54,4%
27	Εκτέλεση καθηκόντων που δεν εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία	1,3%	5,1%	17,7%	22,8%	51,9%
28	Ίδια προνόμια με υπαλλήλους αντίστοιχων υπηρεσιών	1,3%	2,5%	12,7%	13,9%	68,4%
29	Ίδια προνόμια με συναδέλφους	5,1%		13,9%	12,7%	67,1%
30	Ικανός/η προϊστάμενος/η	5,1%	3,8%	17,7%	19,0%	53,2%
31	Αυταρχικός/η προϊστάμενος/η	34,2%	15,2%	25,3%	13,9%	10,1%
32	Δημοκρατικός/η προϊστάμενος /η	5,1%	3,8%	13,9%	10,1%	65,8%
33	Σύνδεση απόδοσης με πιθανότητες προαγωγής		1,3%	24,1%	17,7%	55,7%

Πίνακας 5.5 Συνέχεια						
34	Ευχάριστο κλίμα με συναδέλφους			5,1%	13,9%	79,7%
35	Αποτελεσματική επίλυση προστριβών			7,6%	17,7%	73,4%
36	Απουσία συχνών διαπληκτισμών και εντάσεων στο εργασιακό περιβάλλον			6,3%	13,9%	77,2%
37	Ίδια αμοιβή για εργαζόμενους αντίστοιχης κατηγορίας και ετών υπηρεσίας	1,3%	1,3%	2,5%	19,0%	74,7%

Όπως παρατηρούμαι στον πίνακα 5.5 οι δύο πρώτοι εξωτερικοί παράγοντες, που σύμφωνα με τους εργαζομένους συμβάλλουν περισσότερο στη βελτίωση της απόδοσής τους, είναι η εξασφάλιση υγειονομικής περίθαλψης και σύνταξης (87,3%) και των προνομίων που δικαιούνται (83,5%). Η εξασφάλιση μόνιμης εργασίας και τα ικανοποιητικά προνόμια από αυτήν έρχονται τρίτα, συγκεντρώνοντας το καθένα ποσοστό 81%. Οι τέταρτοι σε σειρά παράγοντες που αξιολογούνται ως «πολύ σημαντικοί» με ποσοστό 79,7% είναι η σταθερή μισθολογική αμοιβή, αντίστοιχη της θέσης και των ετών υπηρεσίας, η δυνατότητα για πρόσθετη χρηματική αμοιβή, η αίσθηση ασφάλειας από την εργασία, καθώς και το ευχάριστο κλίμα με τους συναδέλφους. Στην πέμπτη θέση κατατάσσονται με ποσοστό 77,2%, η δίκαιη μεταχείριση από τον προϊστάμενο και η απουσία συχνών διαπληκτισμών και εντάσεων στο εργασιακό περιβάλλον. Άλλοι παράγοντες, που συγκεντρώνουν πολύ μεγάλα ποσοστά, είναι η ίδια αμοιβή για εργαζομένους αντίστοιχης κατηγορίας και ετών υπηρεσίας (74,7%), η αποτελεσματική επίλυση των προστριβών (73,4%), το καλό εργασιακό κλίμα και η υποστήριξη από συναδέλφους και ανωτέρους (70,9%).

Ως πολύ σημαντικοί παρακινητές χαρακτηρίζονται, επίσης, η κατανόηση και υποστήριξη σε προσωπικές δυσκολίες, η φιλική σχέση με συναδέλφους με ποσοστό 69,6% το καθένα, τα ίδια προνόμια με υπαλλήλους αντίστοιχων υπηρεσιών (68,4%), καθώς και τα ίδια προνόμια με συναδέλφους (67,1%). Ακολουθούν, η δυνατότητα

διαλειμμάτων κατά τη διάρκεια του ωραρίου, το ικανοποιητικό επίπεδο συνεργασίας με συναδέλφους και ο δημοκρατικός/η προϊστάμενος/η με ποσοστό 65,8%. Παράγοντες, όπως η εργασία με μεγάλη ελευθερία κινήσεων (64,6%), ο ανθρώπινος/η προϊστάμενος/η (63%), οι ικανοποιητικές συνθήκες στο χώρο εργασίας και οι προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, (62%) καταγράφουν, επίσης, μεγάλα ποσοστά, αν και χαμηλότερα σε σχέση με τα παραπάνω.

Το 55,7% των συμμετεχόντων θεωρεί ότι το επίπεδο της παρακίνησής τους επηρεάζεται «πολύ» από τη σύνδεση της απόδοσης με πιθανότητες προαγωγής, το 54,4% από τους σαφείς υπηρεσιακούς στόχους και την απουσία αρνητικών συναισθημάτων για τον προϊστάμενο/η, το 53,2% από τον ικανό/η προϊστάμενο/η, ενώ, από την παροχή κινήτρων για τη βελτίωση της απόδοσης και από την εκτέλεση καθηκόντων που δεν εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία το 51,9%. Τα υπόλοιπα ποσοστά για τον 5^ο βαθμό σημαντικότητας, κατανέμονται ως εξής: 48,1% στον παράγοντα συμπάθεια για τον/την προϊσταμένη, 44,3% στην ύπαρξη συγκεκριμένων κανόνων και 40,5% στο κοινωνικό γόητρο της εργασίας.

Ως «μέτρια» σημαντικός παράγοντας θεωρείται η επιβολή πειθαρχίας από τον προϊστάμενο από το 27,8% των ερωτηθέντων, ενώ, ως «καθόλου» σημαντικοί συντελεστές αξιολογούνται η εργασία υπό στενή επιτήρηση με ποσοστό 38%, ο αυταρχικός/η προϊστάμενος/η (34,2%) και ο φόβος για την επιβολή ποινής απ' τους ιεραρχικά ανωτέρους (27,8%).

Στον πίνακα 5.6 παρουσιάζεται η σειρά κατάταξης των εξωτερικών παραγόντων παρακίνησης με βάση τη συχνότητα τους επί τις εκατό για το βαθμό σημαντικότητας «5» (πολύ σημαντικός).

Πίνακας 5.6

Σειρά κατάταξης εξωτερικών παραγόντων παρακίνησης

A/A	ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ (%) ΒΑΘΜΟΥ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ 5 «ΠΟΛΥ»
1	Εξασφάλιση υγειονομικής περίθαλψης και σύνταξης	87,3%

Πίνακας 5.6 Συνέχεια		
2	Προνόμια που δικαιούμαι	83,5%
3	Εξασφάλιση μόνιμης εργασίας	81%
3	Ικανοποιητικά προνόμια από την εργασία	81%
4	Σταθερή μισθολογική αμοιβή, αντίστοιχη της θέσης και ετών υπηρεσίας	79,7%
4	Δυνατότητα για πρόσθετη χρηματική αμοιβή	79,7%
4	Αίσθηση ασφάλειας από την εργασία	79,7%
4	Ευχάριστο κλίμα με συναδέλφους	79,7%
5	Δίκαιη μεταχείριση από τον/την προϊστάμενο/η	77,2%
5	Απουσία συχνών διαπληκτισμών και εντάσεων στο εργασιακό περιβάλλον	77,2%
6	Ίδια αμοιβή για εργαζομένους αντίστοιχης κατηγορίας και ετών υπηρεσίας	74,7%
7	Αποτελεσματική επίλυση προστριβών	73,4%
8	Καλό εργασιακό κλίμα και υποστήριξη από συναδέλφους και ανωτέρους	70,9%
9	Κατανόηση και υποστήριξη σε προσωπικές δυσκολίες	69,6%
9	Φιλική σχέση με συναδέλφους	69,6%
10	Ίδια προνόμια με υπαλλήλους αντίστοιχων υπηρεσιών	68,4%
11	Ίδια προνόμια με συναδέλφους	67,1%
12	Δυνατότητα διαλειμμάτων κατά τη διάρκεια του ωραρίου μου	65,8%
12	Ικανοποιητικό επίπεδο συνεργασίας με συναδέλφους	65,8%
12	Δημοκρατικός/η προϊστάμενος/η	65,8%
13	Εργασία με μεγάλη ελευθερία κινήσεων	64,6%
14	Ανθρώπινος/η προϊστάμενος/η που δείχνει ενδιαφέρον για το πως νιώθω	63%

Πίνακας 5.6 Συνέχεια		
15	Ικανοποιητικές συνθήκες στο χώρο εργασίας	62%
15	Προοπτικές για επαγγελματική εξέλιξη	62%
16	Σύνδεση απόδοσης με πιθανότητες προαγωγής	55,7%
17	Σαφείς υπηρεσιακοί στόχοι	54,4%
17	Απουσία αρνητικών συναισθημάτων για τον/την προϊστάμενο/η	54,4%
18	Ικανός/η προϊστάμενος/η	53,2%
19	Παροχή κινήτρων για τη βελτίωση της απόδοσης	51,9%
19	Εκτέλεση καθηκόντων που δεν εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία	51,9%
20	Συμπάθεια για τον/την προϊστάμενο/η	48,1%
21	Ύπαρξη συγκεκριμένων κανόνων	44,3%
22	Κοινωνικό γόητρο εργασίας	40,5%

Συνολικά, προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι στο Δήμο Αγίου Δημητρίου μεταξύ των εξωτερικών παραγόντων παρακίνησης θεωρούν σημαντικότερους την εργασιακή ασφάλεια, την παροχή πρόσθετων κινήτρων και τις ευνοϊκές συνθήκες στο περιβάλλον εργασίας. Μεγάλη σημασία δίνουν επίσης, στην επικοινωνία και στη συνεργασία, κυρίως στη σύναψη φιλικών σχέσεων με συναδέλφους και στην ύπαρξη ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος γενικότερα. Η αίσθηση της δικαιοσύνης, τόσο ως προς την αμοιβή και τα προνόμια, όσο και ως προς την αντιμετώπισή τους από τους προϊσταμένους αποτελούν, επίσης, ισχυρούς παρακινητές. Αντίθετα, η βαρύτητα που αποδίδουν στις ευκαιρίες ιεραρχικής εξέλιξης είναι χαμηλότερη, ενώ ακόμα πιο κάτω στην κατάταξή τους τοποθετείται το κοινωνικό γόητρο της εργασίας.

5.3.2 Ανάλυση των εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης

Η ανίχνευση των (6) εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης, σύμφωνα με την ταξινόμηση του Manolopoulou (2007, 2008) πραγματοποιήθηκε μέσα από (21) επιμέρους ερωτήσεις. Στον πίνακα 5.7 παρουσιάζονται τα ποσοστά επί τις εκατό για κάθε απάντηση από το 1 (Καθόλου) έως το 5 (Πολύ), όπως προέκυψαν από τη στατιστική ανάλυση των απαντήσεων (βλ. Παράρτημα Έκθεμα 2 και 3).

Πίνακας 5.7

Συχνότητες απαντήσεων ως προς το βαθμό σημαντικότητας των εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης

ΒΑΘΜΟΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ						
A/A	ΕΡΩΤΗΜΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ (1)	ΛΙΓΟ (2)	ΜΕΤΡΙΑ (3)	ΑΡΚΕΤΑ (4)	ΠΟΛΥ (5)
1	Ενδιαφέρουσα εργασία		3,8%	8,9%	16,5%	70,9%
2	Δημιουργικότητα εργασίας		5,1%	12,7%	15,2%	67,1%
3	Ικανοποίηση προσωπικών αναγκών μέσα από την εργασία	5,1%	2,5%	17,7%	15,2%	59,5%
4	Αίσθηση βελτίωσης της εργασιακής απόδοσης	1,3%	3,8%	15,2%	16,5%	63,3%
5	Προσφορά στο κοινωνικό σύνολο	5,1%	1,3%	10,1%	30,4%	53,2%
6	Απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων	1,3%	5,1%	15,2%	17,7%	60,8%
7	Αναγνώριση και ανταμοιβή της εργασίας από τον προϊστάμενο	1,3%	5,1%	12,7%	16,5%	64,6%

Πίνακας 5.7 Συνέχεια						
8	Δυνατότητες για ανάληψη πρωτοβουλιών		8,9%	13,9%	15,2%	62,0%
9	Αποδοχή και εκτίμηση από τους συναδέλφους	1,3%	2,5%	11,4%	19,0%	64,6%
10	Δυνατότητες για προσωπική ανάπτυξη και πρόοδο	2,5%	2,5%	17,7%	21,5%	54,4%
11	Συμμετοχή στη στοχοθέτηση-λήψη αποφάσεων	6,3%	7,6%	16,5%	24,1%	44,3%
12	Καλή γνώμη των συναδέλφων για την εργασιακή μου απόδοση	3,8%	6,3%	10,1%	27,8%	50,6%
13	Ευχαρίστηση από τη δουλειά		1,3%	17,7%	19,0%	60,8%
14	Προϊστάμενος/η που αναγνωρίζει την προσφορά μου έστω και με έναν καλό λόγο	1,3%	1,3%	6,3%	17,7%	72,2%
15	Αίσθηση χαράς από την εργασία	1,3%	1,3%	6,3%	21,5%	68,4%
16	Ηθική ανταμοιβή από τον/την προϊστάμενο/η μου όταν κάνω σωστά τη δουλειά μου	1,3%	1,3%	11,4%	30,4%	54,4%
17	Αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά μου	1,3%	2,5%	12,7%	22,8%	59,5%
18	Ενδιαφέρον για αυτά που έχω να κάνω στη δουλειά μου			24,1%	15,2%	59,5%

Πίνακας 5.7 Συνέχεια						
19	Ταύτιση των στόχων της υπηρεσίας μου με τους προσωπικούς μου στόχους	6,3%	2,5%	22,8%	27,8%	39,2%
20	Εργασία που δεν είναι μονότονη	1,3%	3,8%	20,3%	17,7%	55,7%
21	Σημαντική εργασία			20,3%	16,5%	62,0%

Σύμφωνα με τον πίνακα 5.7 οι παράγοντες που αξιολογούνται ως «πολύ σημαντικοί» και συγκεντρώνουν τα μεγαλύτερα ποσοστά είναι ο προϊστάμενος/η που αναγνωρίζει την προσφορά, έστω και με έναν καλό λόγο (72%) και η ενδιαφέρουσα εργασία (70,9%). Παρόλα αυτά η δημιουργικότητα της εργασίας είναι τέταρτη σε σειρά με ποσοστό 67,1%, ενώ, η αίσθηση χαράς από την εργασία έρχεται τρίτη με ποσοστό 68,4%. Το 64,6% των ερωτηθέντων θεωρούν ότι η αναγνώριση και ανταμοιβή της εργασίας από τον προϊστάμενο, καθώς και η αποδοχή και εκτίμηση από τους συναδέλφους συμβάλλουν σε πολύ μεγάλο βαθμό στη βελτίωση της απόδοσής τους. Ακολουθούν η αίσθηση βελτίωσης της εργασιακής απόδοσης (63,3%), οι δυνατότητες για ανάληψη πρωτοβουλιών και η σημαντική εργασία με ποσοστά 62%. Το 60,8% των συμμετεχόντων αξιολογούν ως πολύ σημαντικούς παρακινήτες την ευχαρίστηση από τη δουλειά και την απόκτηση νέων γνώσεων, ενώ το 59,5% δίνει μεγαλύτερη βαρύτητα στην ικανοποίηση των προσωπικών αναγκών μέσα από την εργασία, στην αίσθηση υπερηφάνειας γι' αυτήν και στα ενδιαφέροντα καθήκοντα. Επίσης, πολύ σημαντικοί συντελεστές θεωρούνται η εργασία που δεν είναι μονότονη (55,7%), οι δυνατότητες για προσωπική ανάπτυξη και πρόοδο, καθώς και η ηθική ανταμοιβή από τον/την προϊστάμενο/η μου για τη σωστή εκτέλεση της εργασίας με ποσοστά 54,4%. Το 53,2% των εργαζομένων ιεραρχούν ως πολύ σημαντική την προσφορά στο κοινωνικό σύνολο, ενώ, μικρότερα ποσοστά συγκεντρώνουν η καλή γνώμη των συναδέλφων για την εργασιακή μου απόδοση (50,6%), η συμμετοχή στη στοχοθέτηση και στη λήψη αποφάσεων (44,3%), καθώς και η ταύτιση των στόχων της υπηρεσίας με τους προσωπικούς μου στόχους (39,2%).

Στον πίνακα 5.8 παρουσιάζεται η σειρά κατάταξης των εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης με βάση τη συχνότητα τους επί τις εκατό για το βαθμό σημαντικότητας «5» (πολύ σημαντικός).

Πίνακας 5.8

Σειρά κατάταξης εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης

A/A	ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ (%) ΒΑΘΜΟΥ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ 5 «ΠΟΛΥ»
1	Προϊστάμενος/η που αναγνωρίζει την προσφορά μου έστω και με έναν καλό λόγο	72,2%
2	Ενδιαφέρουσα εργασία	70,9%
3	Αίσθηση χαράς από την εργασία	68,4%
4	Δημιουργικότητα εργασίας	67,1%
5	Αναγνώριση και ανταμοιβή της εργασίας από τον προϊστάμενο	64,6%
5	Αποδοχή και εκτίμηση από τους συναδέλφους	64,6%
6	Αίσθηση βελτίωσης της εργασιακής απόδοσης	63,3%
7	Δυνατότητες για ανάληψη πρωτοβουλιών	62,0%
7	Σημαντική εργασία	62,0%
8	Ευχαρίστηση από τη δουλειά	60,8%
8	Απόκτηση νέων γνώσεων	60,8%
9	Ικανοποίηση προσωπικών αναγκών μέσα από την εργασία	59,5%
9	Αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά μου	59,5%
9	Ενδιαφέρον για αυτά που έχω να κάνω στη δουλειά μου	59,5%
10	Εργασία που δεν είναι μονότονη	55,7%
11	Δυνατότητες για προσωπική ανάπτυξη και πρόοδο	54,4%
11	Ηθική ανταμοιβή από τον/την προϊστάμενο/η μου όταν κάνω σωστά τη δουλειά μου	54,4%

Πίνακας 5.8 Συνέχεια		
12	Προσφορά στο κοινωνικό σύνολο	53,2%
13	Καλή γνώμη των συναδέλφων μου για την εργασιακή μου απόδοση	50,6%
14	Συμμετοχή στη στοχοθέτηση - λήψη αποφάσεων	44,3%
15	Ταύτιση των στόχων της υπηρεσίας με τους προσωπικούς μου στόχους	39,2%

Συνολικά, παρατηρούμε ότι από τους εσωτερικούς παράγοντες παρακίνησης οι ερωτώμενοι θεωρούν σημαντικότερους αυτούς που σχετίζονται με την αναγνώριση της προσφοράς τους και το περιεχόμενο της εργασίας (ενδιαφέρον αντικείμενο, δημιουργικότητα, άντληση χαράς από την εργασία). Σημαντική αξιολογείται, επίσης, αν και με χαμηλότερα ποσοστά, η ανάγκη για αναγνώριση και αποδοχή. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει, ωστόσο, το γεγονός ότι τόσο η σύνδεση της ανταμοιβής με την εκτέλεση (συγκεκριμένης) εργασίας, όσο και η σύνδεση της καλής γνώμης των συναδέλφων με την εργασιακή απόδοση, ιεραρχούνται χαμηλότερα. Επιπλέον, λιγότερο σημαντικές φαίνεται να θεωρούνται οι δυνατότητες για ανάληψη πρωτοβουλιών και η συνεχή βελτίωση (απόκτηση νέων γνώσεων, δυνατότητες για προσωπική ανάπτυξη και πρόοδο), ενώ, ακόμα χαμηλότερα κατατάσσονται η συμμετοχή στη στοχοθέτηση και λήψη αποφάσεων, καθώς και η ταύτιση των υπηρεσιακών με τους προσωπικούς στόχους.

Από τη συγκριτική εξέταση όλων των παραπάνω, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι για τους εργαζομένους που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο οι εξωτερικοί παράγοντες είναι στο σύνολό τους πιο σημαντικοί από τους εσωτερικούς. Αυτό συμφωνεί και με τα ευρήματα του Manolopoulos (2007), όπου κυριαρχούσαν οι εξωγενείς παρακινητές.

5.4 Συσχέτιση παραγόντων παρακίνησης με δημογραφικά χαρακτηριστικά

5.4.1 Συσχέτιση εξωτερικών παραγόντων παρακίνησης με δημογραφικά χαρακτηριστικά

Προκειμένου να ελεγχθεί πως συνδέονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων στη Διεύθυνση Περιβάλλοντος του Δήμου Αγίου Δημητρίου με τους εξωτερικούς και τους εσωτερικούς παράγοντες παρακίνησης, εφαρμόστηκε καταρχήν, ανάλυση διακύμανσης (ANOVA),(βλ. Παράρτημα, Έκθεμα 4). Στους πίνακες που ακολουθούν αποτυπώνεται ο μέσος όρος αυτών των συντελεστών σε σχέση με τα διάφορα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος (φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, σχέση εργασίας). Δεδομένου του ότι, τόσο οι παράγοντες παρακίνησης, όσο και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά έχουν μετρηθεί με κατηγορικές μεταβλητές, χρησιμοποιήθηκε επιπλέον το τεστ χ^2 (chi – Square test), που εξετάζει συσχετίσεις μεταξύ μεταβλητών τέτοιου τύπου (βλ. Παράρτημα, Έκθεμα 5).

Στον πίνακα 5.9 γίνεται έλεγχος για το αν η μέση βαθμολογία των εξωτερικών παραγόντων παρακίνησης επηρεάζεται από το φύλο. Όπως προκύπτει από τα αποτελέσματα $\text{Sig}=0,188>0,05=\alpha$. Συνεπώς, δεν απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση ότι η μέση βαθμολογία για τους εξωτερικούς παράγοντες δε διαφέρει ανάλογα με το φύλο με 95% βεβαιότητα. Αυτό σημαίνει ότι οι εξωτερικοί παράγοντες παρακίνησης δε σχετίζονται σημαντικά με το φύλο.

Πίνακας 5.9

Μέση τιμή εξωτερικών παραγόντων παρακίνησης σε σχέση με το φύλο

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,317	1	,317	1,764	,188
Within Groups	12,948	72	,180		
Total	13,266	73			

Ωστόσο, όπως παρατηρούμε στους πίνακες 5.10 και 5.11 αντίστοιχα, το φύλο επηρεάζει σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% την «εργασία υπό στενή

επιτήρηση» (Sig = 0,021 < 0,05), καθώς και «την επιβολή πειθαρχίας από τον προϊστάμενο/η» (Sig = 0,002 < 0,05).

Πίνακας 5.10

Συσχέτιση της μεταβλητής φύλο με τη μεταβλητή εργασία υπό στενή επιτήρηση

ΦΥΛΟ * ΕΡΓΑΣΙΑ ΥΠΟ ΣΤΕΝΗ ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ							
		ΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΥΠΟ ΣΤΕΝΗ ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ					ΣΥΝΟΛΟ
		1	2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	18	10	12	7	12	59
	Γυναίκα	12	0	1	5	2	20
ΣΥΝΟΛΟ		30	10	13	12	14	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,544 ^a	4	,021
Likelihood Ratio	14,179	4	,007
Linear-by-Linear Association	1,535	1	,215
N of Valid Cases	79		

Πίνακας 5.11

Συσχέτιση της μεταβλητής φύλο με τη μεταβλητή επιβολή πειθαρχίας από τον/την προϊστάμενο/η μου

ΦΥΛΟ * ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ/ΤΗΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ							
		Η ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ					ΣΥΝΟΛΟ
		1	2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	10	4	22	9	13	58
	Γυναίκα	6	5	0	7	2	20
ΣΥΝΟΛΟ		16	9	22	16	15	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,934 ^a	4	,002

Πίνακας 5.11			
Συνέχεια			
Likelihood Ratio	21,560	4	,000
Linear-by-Linear Association	1,847	1	,174
N of Valid Cases	78		

Στον πίνακα 5.12 γίνεται έλεγχος για το αν η μέση βαθμολογία των εξωτερικών παραγόντων παρακίνησης επηρεάζεται από την ηλικία. Από τα αποτελέσματα παρατηρούμε ότι $Sig=0,620 > 0,05 = \alpha$. Επομένως, δεν απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση ότι η μέση βαθμολογία για τους εξωτερικούς παράγοντες δε διαφέρει ανάλογα με την ηλικία με 95% βεβαιότητα. Δηλαδή, οι εξωτερικοί παράγοντες δε φαίνεται να επηρεάζονται από την ηλικία με τρόπο στατιστικά σημαντικό.

Πίνακας 5.12

Μέση τιμή εξωτερικών παραγόντων παρακίνησης σε σχέση με την ηλικία

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,330	3	,110	,595	,620
Within Groups	12,936	70	,185		
Total	13,266	73			

Ειδικότερα, το «ικανοποιητικό επίπεδο συνεργασίας με συναδέλφους» επηρεάζεται από την ηλικιακή κατηγορία σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% ($Sig = 0,026 < 0,05$), (βλ. Πίνακα 5.13).

Πίνακας 5.13

Συσχέτιση της μεταβλητής ηλικία με τη μεταβλητή ικανοποιητικό επίπεδο συνεργασίας με τους συναδέλφους μου

ΗΛΙΚΙΑ * ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ						
		ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ				
		1	2	3	4	5
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	0	2	10

Πίνακας 5.13						
Συνέχεια						
	35-44 ετών	1	0	0	9	15
	45-54 ετών	2	0	2	3	23
	55 ετών και πάνω	1	1	3	3	4
ΣΥΝΟΛΟ		4	1	5	17	52

ΗΛΙΚΙΑ * ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ		
		ΣΥΝΟΛΟ
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	12
	35-44 ετών	25
	45-54 ετών	30
	55 ετών και πάνω	12
ΣΥΝΟΛΟ		79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	23,242 ^a	12	,026
Likelihood Ratio	21,897	12	,039
Linear-by-Linear Association	5,846	1	,016
N of Valid Cases	79		

Ομοίως, η ηλικία επηρεάζει σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% τον παράγοντα «καλό εργασιακό κλίμα και υποστήριξη, τόσο μεταξύ των συναδέλφων, όσο και από τους ανωτέρους μου» (Sig = 0,014<0,05), (βλ. Πίνακα 5.14).

Πίνακας 5.14

Συσχέτιση της μεταβλητής ηλικία με τη μεταβλητή καλό εργασιακό κλίμα και υποστήριξη, τόσο μεταξύ των συναδέλφων, όσο και από τους ανωτέρους μου

ΗΛΙΚΙΑ * ΚΑΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΟΣΟ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΟΣΟ ΚΑΙ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ					
		ΚΑΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΟΣΟ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΟΣΟ ΚΑΙ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ			
		2	3	4	5
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	2	0	10

Πίνακας 5.14					
Συνέχεια					
	35-44 ετών	1	1	5	18
	45-54 ετών	0	1	3	25
	55 ετών και πάνω	1	3	5	3
ΣΥΝΟΛΟ		2	7	13	56

ΗΛΙΚΙΑ * ΚΑΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΟΣΟ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΟΣΟ ΚΑΙ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ		
		ΣΥΝΟΛΟ
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	12
	35-44 ετών	25
	45-54 ετών	29
	55 ετών και πάνω	12
ΣΥΝΟΛΟ		78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	20,795 ^a	9	,014
Likelihood Ratio	22,366	9	,008
Linear-by-Linear Association	3,442	1	,064
N of Valid Cases	78		

Τέλος, σύμφωνα με τον πίνακα 5.15 ο παράγοντας «εργασία που μου προσφέρει προοπτικές για επαγγελματική εξέλιξη» επηρεάζεται από την ηλικία, σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% (Sig = 0,010<0,05).

Πίνακας 5.15

Συσχέτιση της μεταβλητής ηλικία με τη μεταβλητή εργασία που μου προσφέρει προοπτικές για επαγγελματική εξέλιξη

ΗΛΙΚΙΑ * ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ					
		ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ			
		1	2	3	4
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	3	0
	35-44 ετών	0	1	2	4
	45-54 ετών	1	1	2	8

Πίνακας 5.15				
Συνέχεια				
55 ετών και πάνω	0	4	3	0
ΣΥΝΟΛΟ	1	6	10	12

ΗΛΙΚΙΑ* ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ			
		ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ	
		5	ΣΥΝΟΛΟ
ΗΛΙΚΙΑ	Εως 34 ετών	9	12
	35-44 ετών	18	25
	45-54 ετών	17	29
	55 ετών και πάνω	5	12
ΣΥΝΟΛΟ		49	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	26,075 ^a	12	,010
Likelihood Ratio	25,743	12	,012
Linear-by-Linear Association	5,734	1	,017
N of Valid Cases	78		

Στον πίνακα 5.16 γίνεται έλεγχος για το αν η μέση βαθμολογία για τους εξωτερικούς παράγοντες επηρεάζεται από το μορφωτικό επίπεδο. Παρατηρούμε ότι $Sig=0,845 > 0,05 = \alpha$. Άρα, δεν απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση ότι η μέση βαθμολογία για τους εξωτερικούς παράγοντες δε διαφέρει ανάλογα με το μορφωτικό επίπεδο με 95% βεβαιότητα. Κατά συνέπεια, οι εξωτερικοί παράγοντες δε σχετίζονται σημαντικά με το μορφωτικό επίπεδο.

Πίνακας 5.16

Μέση τιμή εξωτερικών παραγόντων παρακίνησης σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,382	5	,076	,404	,845
Within Groups	12,883	68	,189		
Total	13,266	73			

Πιο αναλυτικά, σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% παρατηρούνται επιμέρους διαφοροποιήσεις ως προς τους εξής παράγοντες:

1)Τη δυνατότητα για πρόσθετη χρηματική αμοιβή (Sig = 0,035<0,05), (βλ. Πίνακα 5.17),

2)την εργασία με μεγάλη ελευθερία κινήσεων (Sig = 0,009<0,05), (βλ. Πίνακα 5.18),

3)το ικανοποιητικό επίπεδο συνεργασίας με τους συναδέλφους μου (Sig = 0,005<0,05), (βλ. Πίνακα 5.19),

4)τα ίδια προνόμια με τους συναδέλφους μου (Sig = 0,039<0,05), (βλ. Πίνακα 5.20) και

5)την ίδια αμοιβή για εργαζομένους αντίστοιχης κατηγορίας και ετών υπηρεσίας (Sig = 0,018<0,05), (βλ. Πίνακα 5.21)

Πίνακας 5.17

Συσχέτιση της μεταβλητής μορφωτικό επίπεδο με τη μεταβλητή δυνατότητα για πρόσθετη χρηματική αμοιβή

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ* ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΧΡΗΜΑΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΧΡΗΜΑΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ			
		1	2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	0	1	1
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	0	0
	Απόφοιτος Λυκείου	2	1	4	4
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0	1
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	0	1
ΣΥΝΟΛΟ		3	1	5	7

Πίνακας 5.17 Συνέχεια			
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ* ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΧΡΗΜΑΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ			
		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΧΡΗΜΑΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ	ΣΥΝΟ ΛΟ
		5	
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	8	10
	Απόφοιτος Γυμνασίου	10	10
	Απόφοιτος Λυκείου	39	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	4	5
ΣΥΝΟΛΟ		63	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	32,810 ^a	20	,035
Likelihood Ratio	16,314	20	,697
Linear-by-Linear Association	1,101	1	,294
N of Valid Cases	79		

Πίνακας 5.18

Συσχέτιση της μεταβλητής μορφωτικό επίπεδο με τη μεταβλητή εργασία με μεγάλη ελευθερία κινήσεων

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ* ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΜΕΓΑΛΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΚΙΝΗΣΕΩΝ					
		ΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΜΕ ΜΕΓΑΛΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΚΙΝΗΣΕΩΝ			
		1	2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	0	1	2
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	2	1	0
	Απόφοιτος Λυκείου	3	0	7	9
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0	1
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	0	0	0

Πίνακας 5.18					
Συνέχεια					
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	0	1
ΣΥΝΟΛΑ		4	2	9	13
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ* ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΜΕΓΑΛΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΚΙΝΗΣΕΩΝ					
		ΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΜΕ ΜΕΓΑΛΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΚΙΝΗΣΕΩΝ			ΣΥΝΟ ΛΟ
		5			
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	7			10
	Απόφοιτος Γυμνασίου	7			10
	Απόφοιτος Λυκείου	31			50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	2			3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0			1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	4			5
ΣΥΝΟΛΟ		51			79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	37,954 ^a	20	,009
Likelihood Ratio	23,418	20	,269
Linear-by-Linear Association	,060	1	,807
N of Valid Cases	79		

Πίνακας 5.19

Συσχέτιση της μεταβλητής μορφωτικό επίπεδο με τη μεταβλητή ικανοποιητικό επίπεδο συνεργασίας με τους συναδέλφους μου

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ* ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ				
		ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ		
		1	2	3
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	1	3
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	0
	Απόφοιτος Λυκείου	2	0	2
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0

Πίνακας 5.19				
Συνέχεια				
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	0
ΣΥΝΟΛΟ		4	1	5
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ* ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ				
		ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ		
		4	5	ΣΥ ΝΟ ΛΟ
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	4	10
	Απόφοιτος Γυμνασίου	2	8	10
	Απόφοιτος Λυκείου	12	34	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	1	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	1	4	5
ΣΥΝΟΛΟ		17	52	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	40,040 ^a	20	,005
Likelihood Ratio	22,502	20	,314
Linear-by-Linear Association	1,380	1	,240
N of Valid Cases	79		

Πίνακας 5.20

Συσχέτιση της μεταβλητής μορφωτικό επίπεδο με τη μεταβλητή ίδια προνόμια με τους συναδέλφους μου

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΙΔΙΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ				
		ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΜΟΥ		
		1	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	1	1
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	1	0
	Απόφοιτος Λυκείου	2	7	7

Πίνακας 5.20			
Συνέχεια			
Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	1	1
Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	1
Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	2	1	0
ΣΥΝΟΛΟ	4	11	10

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΙΔΙΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ			
		ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΜΟΥ	
		5	ΣΥΝΟΛΟ
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	7	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	9	10
	Απόφοιτος Λυκείου	34	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	1	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	2	5
ΣΥΝΟΛΟ		53	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	25,925 ^a	15	,039
Likelihood Ratio	18,798	15	,223
Linear-by-Linear Association	9,128	1	,003
N of Valid Cases	78		

Πίνακας 5.21

Συσχέτιση της μεταβλητής μορφωτικό επίπεδο με τη μεταβλητή ίδια αμοιβή για εργαζομένους αντίστοιχης κατηγορίας και ετών υπηρεσίας

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΙΔΙΑ ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ				
		Η ΑΜΟΙΒΗ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΑΥΤΗ ΤΩΝ ΥΠΟΛΟΙΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ		
		1	2	3
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	0	0
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	0
	Απόφοιτος Λυκείου	1	0	2
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	1	0
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	0
ΣΥΝΟΛΟ		1	1	2

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΙΔΙΑ ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ				
		Η ΑΜΟΙΒΗ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΑΥΤΗ ΤΩΝ ΥΠΟΛΟΙΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ		
		4	5	
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	8	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	10	10
	Απόφοιτος Λυκείου	12	35	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	1	4	5
ΣΥΝΟΛΟ		15	59	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	35,478 ^a	20	,018
Likelihood Ratio	19,463	20	,492

Πίνακας 5.21			
Συνέχεια			
Linear-by-Linear Association	1,513	1	,219
N of Valid Cases	78		

Στον πίνακα 5.22 γίνεται έλεγχος για το αν η μέση βαθμολογία για τους εξωτερικούς παράγοντες επηρεάζεται από τη σχέση εργασίας. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι $Sig=0,585 > 0,05 = \alpha$. Επομένως, δεν απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση ότι η μέση βαθμολογία για τους εξωτερικούς παράγοντες δε διαφέρει ανάλογα με τη σχέση εργασίας με 95% βεβαιότητα. Άρα, οι εξωτερικοί παράγοντες παρακίνησης δεν επηρεάζονται από τη σχέση εργασίας σε επίπεδο στατιστικά σημαντικό.

Πίνακας 5.22

Μέση τιμή εξωτερικών παραγόντων παρακίνησης ως προς τη σχέση εργασίας

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,360	3	,120	,650	,585
Within Groups	12,906	70	,184		
Total	13,266	73			

Εφαρμόζοντας τον έλεγχο χ^2 (chi – Square), διαπιστώνουμε ότι οι απαντήσεις των ερωτηθέντων ανάλογα με τη σχέση εργασίας τους διαφοροποιούνται σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $\alpha = 0,05$ ως προς τις τοποθετήσεις τους, αναφορικά με την «εξασφάλιση μόνιμης εργασίας», ($Sig=0,015 < 0,05$), (βλ. Πίνακα 5.23), «την εκτέλεση καθηκόντων που δεν εμποδίζεται από τη γραφειοκρατία» ($Sig=0,022 < 0,05$), (βλ. Πίνακα 5.24) και τα «ίδια προνόμια με αυτά άλλων υπαλλήλων αντίστοιχων υπηρεσιών» ($Sig=0,043 < 0,05$), (βλ. Πίνακα 5.25).

Πίνακας 5.23

Συσχέτιση της μεταβλητής σχέση εργασίας με τη μεταβλητή εξασφάλιση μόνιμης εργασίας

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΜΟΝΙΜΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ							
		ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΜΟΝΙΜΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ					ΣΥΝΟΛΟ
		1	2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1-ΜΟΝΙΜΟΙ	1	0	3	4	32	40
	2- ΙΔΑΧ	0	0	0	0	7	7
	3- ΙΔΟΧ	0	0	1	0	21	22
	4- ΑΛΛΟ	1	2	1	1	4	9
ΣΥΝΟΛΟ		2	2	5	5	64	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	24,896 ^a	12	,015
Likelihood Ratio	20,131	12	,065
Linear-by-Linear Association	2,398	1	,121
N of Valid Cases	78		

Πίνακας 5.24

Συσχέτιση της μεταβλητής σχέση εργασίας με τη μεταβλητή εκτέλεση καθηκόντων που δεν εμποδίζεται από τη γραφειοκρατία

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΜΠΟΔΙΖΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ					
		Η ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΤΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΜΠΟΔΙΖΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ			
		1	2	3	4
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1-ΜΟΝΙΜΟΙ	0	1	8	9
	2-ΙΔΑΧ	1	1	4	0
	3-ΙΔΟΧ	0	2	2	7
	4-ΑΛΛΟ	0	0	0	2
ΣΥΝΟΛΟ		1	4	14	18

Πίνακας 5.24			
Συνέχεια			
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΜΠΟΔΙΖΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ			
		Η ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΤΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΜΠΟΔΙΖΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ	
		5	ΣΥΝΟΛΟ
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1-ΜΟΝΙΜΟΙ	22	40
	2-ΙΔΑΧ	2	8
	3-ΙΔΟΧ	10	21
	4-ΑΛΛΟ	7	9
ΣΥΝΟΛΟ		41	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	23,707 ^a	12	,022
Likelihood Ratio	21,840	12	,039
Linear-by-Linear Association	,398	1	,528
N of Valid Cases	78		

Πίνακας 5.25

Συσχέτιση της μεταβλητής σχέση εργασίας με τη μεταβλητή ίδια προνόμια με υπαλλήλους αντίστοιχων υπηρεσιών

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΙΔΙΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΜΕ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ					
		ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΑΛΛΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ			
		1	2	3	4
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1-ΜΟΝΙΜΟΙ	0	2	9	7
	2-ΙΔΑΧ	1	0	0	1
	3-ΙΔΟΧ	0	0	1	1
	4-ΑΛΛΟ	0	0	0	2
ΣΥΝΟΛΟ		1	2	10	11

Πίνακας 5.25 Συνέχεια			
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΙΔΙΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΜΕ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ			
		ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΑΛΛΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	
		5	ΣΥΝΟΛΟ
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1-ΜΟΝΙΜΟΙ	22	40
	2-ΙΔΑΧ	6	8
	3-ΙΔΟΧ	19	21
	4-ΑΛΛΟ	7	9
ΣΥΝΟΛΟ		54	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	21,551 ^a	12	,043
Likelihood Ratio	20,433	12	,059
Linear-by-Linear Association	6,895	1	,009
N of Valid Cases	78		

Στην ενότητα που ακολουθεί αναλύεται η σχέση των ενδογενών συντελεστών παρακίνησης με τα δημογραφικά στοιχεία των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα.

5.4.2 Συσχέτιση εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης με δημογραφικά χαρακτηριστικά

Στον πίνακα 5.26 γίνεται έλεγχος για το αν η μέση βαθμολογία των εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης επηρεάζεται από το φύλο. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι $Sig=0,807 > 0,05 = \alpha$. Συνεπώς, δεν απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση ότι η μέση βαθμολογία για τους εσωτερικούς παράγοντες δε διαφέρει ανάλογα με το φύλο με 95% βεβαιότητα. Δηλαδή, οι εσωτερικοί

συντελεστές δε φαίνεται να επηρεάζονται από το φύλο κατά τρόπο στατιστικά σημαντικό.

Πίνακας 5.26

Μέση τιμή εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης σε σχέση με το φύλο

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,026	1	,026	,060	,807
Within Groups	32,931	76	,433		
Total	32,957	77			

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του τεστ χ^2 (Chi- square test), παρατηρούμε ότι οι τοποθετήσεις των συμμετεχόντων διαφοροποιούνται ανάλογα με το φύλο σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $\alpha = 0,05$ ($\text{Sig} = 0,046 < 0,05$), ως προς την ερώτηση «ικανοποίηση των προσωπικών μου αναγκών μέσα από τη δουλειά μου» (βλ. Πίνακα 5.27).

Πίνακας 5.27

Συσχέτιση της μεταβλητής φύλο με τη μεταβλητή ικανοποίηση των προσωπικών μου αναγκών μέσα από τη δουλειά μου

ΦΥΛΟ* ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΜΟΥ ΑΝΑΓΚΩΝ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ						
		ΝΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΩ ΤΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΜΟΥ ΑΝΑΓΚΕΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ				
		1	2	3	4	5
ΦΥΛΟ	Ανδρας	4	0	11	11	33
	Γυναίκα	0	2	3	1	14
ΣΥΝΟΛΟ		4	2	14	12	47

ΦΥΛΟ* ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΜΟΥ ΑΝΑΓΚΩΝ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ		
		ΣΥΝΟΛΟ
ΦΥΛΟ	Ανδρας	59
	Γυναίκα	20
ΣΥΝΟΛΟ		79

Πίνακας 5.27			
Συνέχεια			
Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,695 ^a	4	,046
Likelihood Ratio	10,711	4	,030
Linear-by-Linear Association	,375	1	,541
N of Valid Cases	79		

Στον πίνακα 5.28 γίνεται έλεγχος για το αν η μέση βαθμολογία για τους εσωτερικούς παράγοντες επηρεάζεται από την ηλικία. Παρατηρούμε ότι $Sig=0,169 > 0,05 = \alpha$. Επομένως, δεν απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση ότι η μέση βαθμολογία για τους εσωτερικούς παράγοντες δεν διαφέρει ανάλογα με την ηλικία με 95% βεβαιότητα. Με άλλα λόγια, οι εσωτερικοί παράγοντες παρακίνησης δε σχετίζονται σημαντικά με την ηλικία.

Πίνακας 5.28

Μέση τιμή εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης σε σχέση με την ηλικία

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,153	3	,718	1,724	,169
Within Groups	30,804	74	,416		
Total	32,957	77			

Από τα αποτελέσματα των Chi –Square tests παρατηρούμε ότι η ηλικία επηρεάζει σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% τους παράγοντες «αίσθηση προσφοράς στο κοινωνικό σύνολο» ($Sig=0,012 < 0,05$), (βλ. Πίνακα 5.29), «ευχαρίστηση από την εργασία» ($Sig=0,027 < 0,05$), (βλ. Πίνακα 5.30) και «προϊστάμενος/η που αναγνωρίζει την προσφορά μου, έστω και με έναν καλό λόγο» ($Sig=0,006 < 0,05$), (βλ. Πίνακα 5.31).

Πίνακας 5.29

Συσχέτιση της μεταβλητής ηλικία με τη μεταβλητή αίσθηση προσφοράς στο κοινωνικό σύνολο

ΗΛΙΚΙΑ * ΑΙΣΘΗΣΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΣΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ							
		ΑΙΣΘΗΣΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΣΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ					ΣΥΝΟΛΟ
		1	2	3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	1	2	7	2	12
	35-44 ετών	2	0	0	8	15	25
	45-54 ετών	1	0	2	7	20	30
	55 ετών και πάνω	1	0	4	2	5	12
ΣΥΝΟΛΟ		4	1	8	24	42	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	25,717 ^a	12	,012
Likelihood Ratio	25,084	12	,014
Linear-by-Linear Association	,076	1	,783
N of Valid Cases	79		

Πίνακας 5.30

Συσχέτιση της μεταβλητής ηλικία με τη μεταβλητή ευχαρίστηση από την εργασία

ΗΛΙΚΙΑ * ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ						
		Η ΔΟΥΛΕΙΑ ΠΟΥ ΚΑΝΩ ΝΑ ΜΕ ΕΥΧΑΡΙΣΤΕΙ				ΣΥΝΟΛΟ
		2	3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	2	5	5	12
	35-44 ετών	1	3	2	19	25
	45-54 ετών	0	3	7	19	29
	55 ετών και πάνω	0	6	1	5	12
ΣΥΝΟΛΟ		1	14	15	48	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,775 ^a	9	,027
Likelihood Ratio	16,887	9	,051
Linear-by-Linear Association	,732	1	,392

Πίνακας 5.30			
Συνέχεια			
N of Valid Cases	78		

Πίνακας 5.31

Συσχέτιση της μεταβλητής ηλικία με τη μεταβλητή προϊστάμενος/η που αναγνωρίζει την προσφορά μου, έστω και με έναν καλό λόγο

ΗΛΙΚΙΑ* ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΠΟΥ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΜΟΥ, ΕΣΤΩ ΚΑΙ ΜΕ ΕΝΑΝ ΚΑΛΟ ΛΟΓΟ					
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΜΟΥ, ΕΣΤΩ ΚΑΙ ΜΕ ΕΝΑΝ ΚΑΛΟ ΛΟΓΟ			
		1	2	3	4
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	0	4
	35-44 ετών	0	0	1	4
	45-54 ετών	1	0	0	4
	55 ετών και πάνω	0	1	4	2
ΣΥΝΟΛΟ		1	1	5	14

ΗΛΙΚΙΑ* ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΠΟΥ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΜΟΥ ΕΣΤΩ ΚΑΙ ΜΕ ΕΝΑΝ ΚΑΛΟ ΛΟΓΟ			
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΜΟΥ ΕΣΤΩ ΚΑΙ ΜΕ ΕΝΑΝ ΚΑΛΟ ΛΟΓΟ	
		5	ΣΥΝΟΛΟ
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	8	12
	35-44 ετών	20	25
	45-54 ετών	24	29
	55 ετών και πάνω	5	12
ΣΥΝΟΛΟ		57	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	27,763 ^a	12	,006
Likelihood Ratio	22,104	12	,036
Linear-by-Linear Association	4,594	1	,032
N of Valid Cases	78		

Στον πίνακα 5.32 γίνεται έλεγχος για το αν η μέση βαθμολογία για τους εσωτερικούς παράγοντες επηρεάζεται από το μορφωτικό επίπεδο. Παρατηρούμε ότι $Sig=0,165 > 0,05 = \alpha$. Άρα, δεν απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση ότι η μέση βαθμολογία για τους εσωτερικούς παράγοντες δε διαφέρει ανάλογα με το μορφωτικό επίπεδο με 95% βεβαιότητα. Αυτό σημαίνει ότι οι εσωτερικοί παράγοντες παρακίνησης δεν επηρεάζονται στατιστικά σημαντικά από το μορφωτικό επίπεδο.

Πίνακας 5.32

Μέση τιμή εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,336	5	,667	1,622	,165
Within Groups	29,621	72	,411		
Total	32,957	77			

Από την εφαρμογή του τεστ χ^2 προκύπτει ότι σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $\alpha = 0,05$ η διαφορά μεταξύ εργαζομένων διαφορετικού μορφωτικού επιπέδου, ως προς την ιεράρχηση του συντελεστή « αίσθηση προσφοράς στο κοινωνικό σύνολο», είναι σημαντική ($Sig=0,004 < 0,05$), (βλ. Πίνακα 5.33).

Πίνακας 5.33

Συσχέτιση της μεταβλητής μορφωτικό επίπεδο με τη μεταβλητή αίσθηση προσφοράς στο κοινωνικό σύνολο

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΑΙΣΘΗΣΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΣΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ					
		ΑΙΣΘΗΣΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΣΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ			
		1	2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	0	4	1
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	2	4
	Απόφοιτος Λυκείου	2	1	1	17
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	1	1
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	1	0	0	1

Πίνακας 5.33			
Συνέχεια			
ΣΥΝΟΛΟ	4	1	8 24

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΑΙΣΘΗΣΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΣΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ			
		ΑΙΣΘΗΣΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΣΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	
		5	ΣΥΝΟΛΟ
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	5	10
	Απόφοιτος Γυμνασίου	4	10
	Απόφοιτος Λυκείου	29	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	1	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	3	5
ΣΥΝΟΛΟ		42	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	40,839 ^a	20	,004
Likelihood Ratio	26,643	20	,146
Linear-by-Linear Association	,508	1	,476
N of Valid Cases	79		

Στον πίνακα 5.34 γίνεται έλεγχος για το αν η μέση βαθμολογία για τους εσωτερικούς παράγοντες επηρεάζεται από τη σχέση εργασίας. Παρατηρούμε ότι $Sig=0,110 > 0,05 = \alpha$. Συνεπώς, δεν απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση ότι η μέση βαθμολογία για τους εσωτερικούς παράγοντες δεν διαφέρει ανάλογα με τη σχέση εργασίας με 95% βεβαιότητα. Δηλαδή, οι εσωτερικοί παράγοντες παρακίνησης δεν επηρεάζονται από τη σχέση εργασίας με τρόπο στατιστικά σημαντικό.

Πίνακας 5.34**Μέση τιμή εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης ως προς τη σχέση εργασίας**

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,568	3	,856	2,084	,110
Within Groups	30,390	74	,411		
Total	32,957	77			

Εντούτοις, διαπιστώνουμε ότι η σχέση εργασίας των συμμετεχόντων επιδρά σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% στις ιεραρχήσεις τους για τρεις παράγοντες:

- 1) Στην αίσθηση βελτίωσης της εργασιακής τους απόδοσης (Sig=0,032<0,05), (βλ. Πίνακα 5.35),
- 2) στην αίσθηση υπερηφάνειας για την εργασία τους (Sig=0,034<0,05), (βλ. Πίνακα 5.36) και
- 3) στην εργασία που δεν είναι μονότονη (Sig=0,037<0,05), (βλ. Πίνακα 5.37).

Πίνακας 5.35**Συσχέτιση της μεταβλητής σχέση εργασίας με τη μεταβλητή αίσθηση βελτίωσης της εργασιακής μου απόδοσης**

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΑΙΣΘΗΣΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗΣ					
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΒΕΛΤΙΩΝΩ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΓΙΝΟΜΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΟΣ			
		1	2	3	4
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1-MONIMOI	1	1	4	9
	2-ΙΔΑΧ	0	2	2	0
	3-ΙΔΟΧ	0	0	6	1
	4-ΑΛΛΟ	0	0	0	3
ΣΥΝΟΛΟ		1	3	12	13

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΑΙΣΘΗΣΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗΣ			
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΒΕΛΤΙΩΝΩ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΓΙΝΟΜΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΟΣ	
		5	ΣΥΝΟΛΟ
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1-MONIMOI	25	40

		Πίνακας 5.35		
		Συνέχεια		
		2-ΙΔΑΧ	4	8
		3-ΙΔΟΧ	15	22
4-ΑΛΛΟ	6	9		
ΣΥΝΟΛΟ		50	79	

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	22,483 ^a	12	,032
Likelihood Ratio	21,370	12	,045
Linear-by-Linear Association	,275	1	,600
N of Valid Cases	79		

Πίνακας 5.36

Συσχέτιση της μεταβλητής σχέση εργασίας με τη μεταβλητή αίσθηση υπερηφάνειας για την εργασία μου

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΑΙΣΘΗΣΗ ΥΠΕΡΗΦΑΝΕΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ							
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΥΠΕΡΗΦΑΝΟΣ/Η ΓΙΑ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ					ΣΥΝΟΛΟ
		1	2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1-MONIMOΙ	1	0	5	10	24	40
	2-ΙΔΑΧ	0	2	1	2	3	8
	3-ΙΔΟΧ	0	0	4	3	14	21
	4-ΑΛΛΟ	0	0	0	3	6	9
ΣΥΝΟΛΟ		1	2	10	18	47	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	22,326 ^a	12	,034
Likelihood Ratio	15,552	12	,213
Linear-by-Linear Association	,518	1	,472
N of Valid Cases	78		

Πίνακας 5.37

Συσχέτιση της μεταβλητής σχέση εργασίας με τη μεταβλητή εργασία που δεν είναι μονότονη

		ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΜΟΝΟΤΟΝΗ					ΣΥΝΟΛΟ
		Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΙΝΑΙ ΜΟΝΟΤΟΝΗ					
		1	2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1-ΜΟΝΙΜΟΙ	0	1	9	9	21	40
	2-ΙΔΙΩΧ	1	1	4	0	2	8
	3-ΙΔΙΩΧ	0	1	3	4	13	21
	4-ΑΛΛΟ	0	0	0	1	8	9
ΣΥΝΟΛΟ		1	3	16	14	44	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	22,048 ^a	12	,037
Likelihood Ratio	20,103	12	,065
Linear-by-Linear Association	2,109	1	,146
N of Valid Cases	78		

Υπό το πρίσμα των παραπάνω ευρημάτων, αναφορικά με τις επιδράσεις των δημογραφικών χαρακτηριστικών των ερωτώμενων στους παράγοντες παρακίνησης, ακολουθεί ο έλεγχος των ερευνητικών υποθέσεων της παρούσας εργασίας.

5.5 Έλεγχος ερευνητικών υποθέσεων

Όπως γίνεται φανερό από τις αναλύσεις που πραγματοποιήθηκαν, οι συσχετίσεις των παραγόντων παρακίνησης (εξωτερικών και εσωτερικών) και των δημογραφικών στοιχείων είναι, κατά μέσο, στατιστικά μη – σημαντικές. Ωστόσο, από την εξέταση της συσχέτισης κάθε δημογραφικής μεταβλητής με κάθε έναν συντελεστή παρακίνησης ξεχωριστά, προκύπτουν επιδράσεις σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%. Έτσι, για την ερευνητική υπόθεση Υ1, σύμφωνα με την οποία τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων σχετίζονται σημαντικά με τους παράγοντες εξωτερικής παρακίνησης, τους οποίους αυτοί ιεραρχούν ως σημαντικότερους, προκύπτει μόνο μερική επιβεβαίωση, καθώς, βρέθηκε ότι τα

δημογραφικά στοιχεία επηρεάζουν σημαντικά τις απαντήσεις σε δεκατρείς ερωτήσεις, που αναφέρονται σε εξωγενείς παρακινήτες. Ομοίως, μόνο μερικώς γίνεται δεκτή η υπόθεση Y2, (τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων σχετίζονται σημαντικά με τους παράγοντες εσωτερικής παρακίνησης, τους οποίους αυτοί ιεραρχούν ως σημαντικότερους), αφού μόνο οκτώ απαντήσεις που διερευνούν συντελεστές ενδογενούς παρακίνησης διαφοροποιούνται σημαντικά με βάση τα δημογραφικά στοιχεία.

Επισημαίνεται ότι από τα συγκεκριμένα ευρήματα δεν μπορεί να εξαχθεί με σαφήνεια εάν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά επηρεάζουν με τρόπο στατιστικά σημαντικό τους παράγοντες παρακίνησης που θεωρούνται σημαντικότεροι από τους εργαζομένους στη Διεύθυνση Περιβάλλοντος του Δήμου Αγίου Δημητρίου. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε ειδικές παραμέτρους του συγκεκριμένου δείγματος, στο σχετικά μικρό μέγεθός του ή ακόμα και στις στατιστικές μεθόδους που επιλέχθηκαν. Αν και τα παραπάνω ερευνητικά πορίσματα χρήζουν περαιτέρω ανάλυσης, ένα γενικό συμπέρασμα που θα μπορούσε να διατυπωθεί είναι ότι τα δημογραφικά στοιχεία αυτών των εργαζομένων έχουν μηδαμινή ή ελάχιστη επίδραση στις προτιμήσεις τους ως προς τους εξωγενείς και τους ενδογενείς παρακινήτες. Ενδεχομένως, οι επιρροές μεταβλητών που συνδέονται με την εκάστοτε θέση και αντικείμενο εργασίας, καθώς και με ιδιαίτερα στοιχεία του οργανισμού να είναι βασικότερες. Τέλος, σημειώνεται ότι τα συμπεράσματα αυτά αναπτύσσονται με βάση το συγκεκριμένο δείγμα και δεν είναι με βεβαιότητα γενικεύσιμα στο σύνολο των εργαζομένων του Δήμου.

5.6 Ανακεφαλαίωση

Στο κεφάλαιο αυτό αναλύθηκαν τα αποτελέσματα σχετικά με τους παράγοντες εξωτερικής και εσωτερικής παρακίνησης, όπως αυτά διαμορφώθηκαν από τα ερωτηματολόγια που συμπληρώθηκαν από τους εργαζομένους στη Διεύθυνση Περιβάλλοντος του Δήμου Αγίου Δημητρίου. Επίσης, εξετάστηκαν οι εκτιμήσεις τους αναφορικά με τους εξωτερικούς και εσωτερικούς παρακινήτες που θεωρούν σημαντικότερους με βάση τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, σχέση εργασίας).

Ένα πρώτο συμπέρασμα είναι ότι στη Διεύθυνση αυτή, παρόλο που οι εσωτερικοί παρακινήτες συνυπάρχουν με τους εξωτερικούς, οι δεύτεροι φαίνεται να προεξάρχουν. Επιπλέον, για τις ερευνητικές υποθέσεις Y1 και Y2, σύμφωνα με τις οποίες τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων σχετίζονται σημαντικά με τους παράγοντες εξωτερικής και εσωτερικής αντίστοιχα, παρακίνησης, τους οποίους αυτοί θεωρούν σημαντικότερους, προκύπτει μόνο μερική επιβεβαίωση. Τα πορίσματα αυτά πρέπει να αξιολογηθούν με προσοχή, καθώς, είναι πιθανόν να οφείλονται, αφενός στο μέγεθος και στη σύνθεση του συγκεκριμένου δείγματος και αφετέρου στα εργαλεία μέτρησης που χρησιμοποιήθηκαν. Εντούτοις, από τα ανωτέρω ευρήματα προκύπτουν ενδιαφέρουσες τάσεις, που αποτελούν πρόσφορο έδαφος για περαιτέρω σχολιασμό και διερεύνηση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

6.1 Εισαγωγή

Η συγκεκριμένη εργασία πραγματεύεται το θέμα της παρακίνησης των εργαζομένων στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α' βαθμού, μέσα από τη μελέτη της περίπτωσης της Διεύθυνσης Περιβάλλοντος του Δήμου Αγίου Δημητρίου. Στην ενότητα αυτή σχολιάζονται τα πορίσματα του προηγούμενου κεφαλαίου υπό το πρίσμα των ερευνητικών ερωτημάτων και υποθέσεων και συνδέονται με τη θεωρία και τη σχετική βιβλιογραφία.

Ακόμα, γίνεται μνεία στη συνεισφορά αυτής της μελέτης στην επέκταση της γνώσης για τα ζητήματα της παρακίνησης, αλλά και στις δυνατότητες πρακτικής αξιοποίησης των ευρημάτων της για τον καθορισμό πολιτικών του ανθρώπινου δυναμικού. Ακολουθεί μια σύντομη αναφορά στις όποιες μεθοδολογικές αδυναμίες και στους περιορισμούς της προηγηθείσας ερευνητικής προσπάθειας και προτείνονται περιοχές μελλοντικής έρευνας.

6.2 Συζήτηση

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, η παρούσα μελέτη επικεντρώνεται στην εξέταση του φαινομένου της εργασιακής παρακίνησης, με γνώμονα τη διάκριση των παρακινήτων σε εξωτερικούς και εσωτερικούς και στη συσχέτισή τους με τα δημογραφικά στοιχεία των ατόμων που έλαβαν μέρος στην έρευνα.

Από την ανάλυση του συγκεκριμένου δείγματος προέκυψε ότι οι εργαζόμενοι στη Διεύθυνση Περιβάλλοντος του Δήμου Αγίου Δημητρίου αποδίδουν τη μεγαλύτερη βαρύτητα σε εξωτερικούς παρακινήτες, κυρίως, στην εξασφάλιση υγειονομικής περίθαλψης και σύνταξης, στα ικανοποιητικά προνόμια και στη μονιμότητα, στη σταθερότητα της αμοιβής και στη δυνατότητα για πρόσθετη, όπως, επίσης και στην εργασιακή ασφάλεια, στις ευνοϊκές συνθήκες στο περιβάλλον εργασίας και στις καλές σχέσεις επικοινωνίας και συνεργασίας με συναδέλφους και προϊσταμένους.

Το εύρημα αυτό υποδεικνύει την πιθανή ύπαρξη του φαινομένου της «εκτόπισης» (crowd-out effect) της ενδογενούς παρακίνησης από την εξωγενή, που υποστηρίζεται από σημαντικό μέρος της βιβλιογραφίας και της έρευνας (Georgellis *et al.*, 2011; Jacobsen *et al.*, 2014, Dur & Zantenbier, 2015). Επιπρόσθετα, τα πορίσματα της παρούσας εργασίας συμφωνούν με τα αντίστοιχα των δύο πιο γνωστών μελετών για την παρακίνηση στην ελληνική δημόσια διοίκηση (Manolopoulos, 2007, 2008), σύμφωνα με τα οποία οι εξωτερικοί παρακινητές έχουν μεγαλύτερη επιρροή από τους εσωτερικούς, γεγονός που συνηγορεί υπέρ του ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι τείνουν να παρακινούνται με τον ίδιο τρόπο με τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα (Manolopoulos, 2008). Όπως σημειώνει ο ίδιος, τα υψηλά ποσοστά συγκεντρωτισμού και τυποποίησης που χαρακτηρίζουν το δημόσιο στην Ελλάδα, έχουν την τάση να μειώνουν την επιρροή των ενδογενών παρακινήτων. Εκτός, όμως, από αυτήν την τοποθέτηση, τα συγκεκριμένα αποτελέσματα μπορούν να εξηγηθούν και κατ' επέκταση να δικαιολογηθούν ως ένα σημείο, λαμβάνοντας υπόψη το ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο των σημερινών συνθηκών, που χαρακτηρίζεται από έντονη ανασφάλεια σε θέματα απασχόλησης και έλλειψη εναλλακτικών επιλογών.

Πιο αναλυτικά, η ικανοποίηση τόσο των αναγκών για ασφάλεια, όσο και των βιοποριστικών, αποτελούν βασικούς μοχλούς παρακίνησης. Κατ' επέκταση φαίνεται να ενισχύεται η γενική άποψη, η οποία υποστηρίζεται και από άλλες έρευνες (Baldwin, 1991; Houston, 2000; Lewis & Frank, 2002), κατά την οποία ένα από τα βασικότερα κίνητρα των δημοσίων υπαλλήλων, που αποτελεί και χαρακτηριστικό του ελληνικού δημοσίου τομέα, είναι η σταθερότητα της εργασίας.

Επιπλέον, προκύπτει ότι η σπουδαιότητα των χρηματικών κινήτρων δεν πρέπει να υποτιμάται, όπως επιβεβαιώνεται και από τη σύγκριση των αποτελεσμάτων διαφόρων μελετών, οι οποίες αποδεικνύουν ότι ο μισθός κατατάσσεται μέσα στους πέντε πρώτους συντελεστές παρακίνησης σε όλες τις έρευνες (Wiley, 1997). Το χρήμα είναι, λοιπόν, ένα ισχυρό κίνητρο, αφού αποτελεί, αφενός το μέσο για την ικανοποίηση πολλών ανθρώπινων αναγκών και αφετέρου συμβολίζει την επιτυχία και την κοινωνική αναγνώριση.

Η καλή συνεργασία και επικοινωνία με προϊσταμένους και συναδέλφους και γενικότερα οι καλές σχέσεις στο χώρο εργασίας βρέθηκε, επίσης, να αυξάνει την

παρακίνηση, γεγονός που επαληθεύεται και σε διάφορες μελέτες που απευθύνονται σε δημοσίους υπαλλήλους (Vrangbaek 2009, Anderfuhren – Biget *et al.*, 2010).

Εκτός, όμως από τη σπουδαιότητα των εξωτερικών κινήτρων, θετική συσχέτιση εντοπίστηκε και μεταξύ ενδογενών παραγόντων και παρακίνησης, αν και σε χαμηλότερα ποσοστά, με κυριότερους την αναγνώριση της προσφοράς από τους προϊσταμένους, την ενδιαφέρουσα και δημιουργική εργασία, την ευχαρίστηση που συνοδεύει την εκτέλεσή της και την ικανοποίηση της ανάγκης για αποδοχή και εκτίμηση από τους άλλους. Ιδιαίτερα, η αναγνώριση της συνεισφοράς, θεωρείται από τους πλέον σημαντικούς παρακινητές, σύμφωνα με τα πορίσματα γνωστών εμπειρικών ερευνών (Vrangbaek, 2009; Anderfuhren – Biget *et al.*, 2010).

Επιπρόσθετα, οι εργαζόμενοι του δείγματος δίνουν έμφαση και σε άλλες παραμέτρους, όπως οι δυνατότητες για ανάληψη πρωτοβουλιών, η σημαντική εργασία, οι ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη, η απόκτηση νέων γνώσεων, καθώς και η θετική ανατροφοδότηση για την ορθή εκτέλεση των καθηκόντων. Αξίζει να σημειωθεί ότι τα παραπάνω συμφωνούν με το μοντέλο των Hackman & Oldham, (1980), το οποίο υπογραμμίζει πέντε χαρακτηριστικά που πρέπει να διακρίνουν κάθε εργασία προκειμένου αυτή να ασκεί παρακινητική δύναμη:

- 1) Ποικιλία διαφορετικών δεξιοτήτων, που απαιτείται για την εκτέλεσή της,
- 2) ταυτότητα του έργου, που περιγράφει το βαθμό στον οποίο το άτομο αισθάνεται ότι ολοκληρώνει μια εργασία,
- 3) σημασία του έργου, που αναφέρεται στην αίσθηση που έχει ο εργαζόμενος ότι το έργο του έχει επίδραση στις ζωές των άλλων,
- 4) αυτονομία, η οποία αποτυπώνει το βαθμό ελευθερίας και ανεξαρτησίας που χαρακτηρίζει μια θέση εργασίας και
- 5) επανατροφοδότηση, το να γίνεται, δηλαδή, το άτομο αποδέκτης άμεσης και σαφούς πληροφόρησης για τα αποτελέσματα του έργου του.

Όπως, εξάλλου, διατυπώνει χαρακτηριστικά ο Kohn (1993), «αν θέλεις να υποκινήσεις τα άτομα να κάνουν καλά μια δουλειά, τότε πρέπει να τους δώσεις μια καλή δουλειά να κάνουν».

Εξετάζοντας τις μεταβολές ως προς την ιεράρχηση των εξωτερικών και των εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης σε σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, παρόλο, που κατά μέσο όρο δεν καταγράφονται στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις, αναδεικνύονται κάποιες επιμέρους διαφοροποιήσεις. Πιο συγκεκριμένα, οι άντρες τείνουν να εκτιμούν περισσότερο την εργασία υπό στενή επιτήρηση και την επιβολή πειθαρχίας από τους προϊσταμένους απ' ότι οι γυναίκες, οι οποίες δίνουν πολύ μεγάλη σημασία στην ικανοποίηση των προσωπικών τους αναγκών μέσα από την εργασία.

Όσον αφορά στις διαφορετικές ηλικιακές ομάδες, οι νεότεροι (έως 34 ετών) δείχνουν να ενδιαφέρονται περισσότερο για την ύπαρξη καλού εργασιακού κλίματος και για τις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, γεγονός που μπορεί να αποδοθεί στις προσδοκίες που πιθανόν να έχουν για την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, όπως, επίσης και στην ανάγκη τους να εξασφαλίσουν επαγγελματική και οικονομική ανεξαρτησία. Αντιθέτως, οι μεγαλύτεροι και, κυρίως, όσοι ανήκουν στις ηλικιακές κατηγορίες 35-44 ετών και 45-54, ιεραρχούν υψηλότερα την αίσθηση προσφοράς στο κοινωνικό σύνολο και την αναγνώριση της από τους προϊσταμένους, καθώς και την ευχαρίστηση από την εργασία. Τα συμπεράσματα αυτά συμφωνούν με τα πορίσματα πολλών μακροχρόνιων ερευνών, τα οποία καταδεικνύουν ότι τα κίνητρα που παρακινούν τους ανθρώπους μεταβάλλονται στις διάφορες φάσεις της ζωής, όπως για παράδειγμα στο ξεκίνημα της καριέρας, στην περίοδο δημιουργίας οικογένειας, στην ωριμότητα, πριν τη σύνταξη (Μακρυγιωργάκης, 2001).

Ακόμα, το μορφωτικό επίπεδο φαίνεται να διαφοροποιεί τις ιεραρχήσεις των ατόμων, ως προς τη σπουδαιότητα κάποιων κινήτρων. Έτσι, οι απόφοιτοι Δημοτικού και Γυμνασίου, καθώς και οι μεταπτυχιακοί παρουσιάζουν το μεγαλύτερο ενδιαφέρον για οικονομικές ανταμοιβές (δυνατότητα για πρόσθετη χρηματική αμοιβή). Ειδικότερα, οι απόφοιτοι Γυμνασίου αξιολογούν θετικότερα σε σχέση με τους υπόλοιπους τα ίδια προνόμια και την ίδια αμοιβή για εργαζομένους αντίστοιχης κατηγορίας και ετών υπηρεσίας, ενώ, οι κάτοχοι μεταπτυχιακού δίνουν μεγαλύτερη έμφαση σε συντελεστές όπως η εργασία με μεγάλη ελευθερία κινήσεων, το ικανοποιητικό επίπεδο συνεργασίας με τους συναδέλφους, και η προσφορά στο κοινωνικό σύνολο. Στο σημείο αυτό, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι πιθανόν τα άτομα

με ανώτερο εκπαιδευτικό υπόβαθρο (κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος) να επιζητούν πιο πολύ την ικανοποίηση υψηλότερων ιεραρχικά αναγκών, κατά τη θεωρία του Maslow και ιδιαίτερα, την επίτευξη της αυτοπραγμάτωσης, η ικανοποίηση της οποίας δεν εξαντλεί την παρακινητική της ώθηση, όπως συμβαίνει με τις κατώτερες, αλλά, αντίθετα, τείνει να αυξάνει την επιθυμία και την έντασή της (Βακόλα & Νικολάου, 2012).

Αναφορικά με τη σχέση εργασίας, διαφορές εντοπίζονται, καταρχήν, ως προς την κατάταξη των εξωγενών κινήτρων, όπως η εξασφάλιση μόνιμης εργασίας, που εμφανίζεται να έχει μεγαλύτερη σημασία για τους ΙΔΑΧ και ΙΔΟΧ, το οποίο είναι λογικό αν αναλογιστούμε ότι αυτοί οι υπάλληλοι, ενδεχομένως, αισθάνονται εντονότερο άγχος και ανασφάλεια ως προς την κατοχύρωση της θέσης τους. Για τους ίδιους λόγους φαίνεται ότι ο παράγοντας «ίδια προνόμια με υπαλλήλους αντίστοιχων υπηρεσιών» θεωρείται σημαντικότερος από τους υπαλλήλους ΙΔΟΧ και από αυτούς με διάφορες άλλες συμβάσεις. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι αυτής της κατηγορίας αποδίδουν μεγαλύτερη βαρύτητα στην εκτέλεση των καθηκόντων που δεν εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία, ίσως, γιατί επιθυμούν να αναδείξουν απρόσκοπτα τα ταλέντα και τις ικανότητές τους στον επαγγελματικό χώρο, προς την κατεύθυνση της εξασφάλισης μιας πιο μόνιμης απασχόλησης (security motive). Το ίδιο παρατηρείται και για τους μονίμους, όπου στην προκειμένη περίπτωση είναι πιθανότερο να οφείλεται στη δυσαρέσκεια που αυτοί βιώνουν από μια καθημερινή εργασία που υπόκεινται σε άκαμπτες δομές και διαδικασίες.

Η σχέση εργασίας φαίνεται, επίσης, να επηρεάζει την ταξινόμηση κάποιων εσωτερικών παραγόντων και συγκεκριμένα την αίσθηση βελτίωσης της εργασιακής απόδοσης με τους ΙΔΟΧ να καταγράφουν τις υψηλότερες προτιμήσεις, την αίσθηση υπερηφάνειας για την εργασία (ΙΔΟΧ και άλλες συμβάσεις) και τη δουλειά που δεν είναι μονότονη, η οποία αξιολογείται θετικότερα από τους υπαλλήλους με διάφορες άλλες συμβάσεις. Αυτό επιδεικνύει, ενδεχομένως, τη μεγαλύτερη εκτίμηση της εργασίας από τους υπαλλήλους αυτών των κατηγοριών.

6.3 Θεωρητικές και πρακτικές προεκτάσεις της έρευνας

Η παρούσα εργασία φιλοδοξεί να συνεισφέρει, αφενός στον εμπλουτισμό της επιστημονικής γνώσης και αφετέρου στη βελτίωση της πρακτικής που άπτεται της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και των σχετικών πολιτικών της δημόσιας διοίκησης.

Το θέμα της παρακίνησης δεν είναι απλό, καθώς αγγίζει πολλούς τομείς, εξαιτίας της ιδιαιτερότητας του κάθε ατόμου. Σε γενικές γραμμές, μπορεί να υποστηριχτεί ότι η παρακίνηση των εργαζομένων εξαρτάται από την ικανοποίηση τεσσάρων κινήτρων (Nohria et al., 2008):

- 1) Του κινήτρου της απόκτησης, που αναφέρεται στην επιδίωξη του ατόμου να αποκτήσει υλικά αγαθά προς ικανοποίηση των βιοποριστικών του αναγκών, αλλά και να βιώσει εμπειρίες που θα συμβάλουν στη βελτίωση της κοινωνικής τους θέσης,
- 2) του κινήτρου του δεσμού, που προκύπτει από την ανάγκη του να δημιουργεί δεσμούς με τους άλλους και να αισθάνεται ότι αποτελεί μέλος μιας ομάδας για την οποία είναι περήφανο,
- 3) του κινήτρου της κατανόησης, που συνδέεται με την ανάγκη του να κατανοήσει και να κατανοηθεί από το περιβάλλον του (αναγνώριση, αποδοχή, εκτίμηση) και
- 4) του κινήτρου της υπεράσπισης, που αναφέρεται στην ανθρώπινη ανάγκη για προστασία από εξωτερικούς κινδύνους και για δίκαιη μεταχείριση.

Συνολικά, ένας οργανισμός θεωρείται ότι ανταποκρίνεται στα παραπάνω κίνητρα όταν παρέχει ένα ικανοποιητικό σύστημα ανταμοιβών, το οποίο συνδέει τις παροχές με την απόδοση και την επιτυχή εκτέλεση της εργασίας, μέσα από ένα αντικειμενικό σύστημα αξιολόγησης και προσφέρει δυνατότητες ανάπτυξης στους παραγωγικούς υπαλλήλους. Επιπλέον, όταν φροντίζει να καθιστά το κάθε έργο κατανοητό και ενδιαφέρον για τον κάθε εργαζόμενο, ενώ, ταυτόχρονα δημιουργεί διαύλους επικοινωνιακής επικοινωνίας και καλλιεργεί μια κουλτούρα που προωθεί την ομαδική εργασία και συνεργασία. Τέλος, όταν δίνει προτεραιότητα, τόσο στη διαφάνεια, όσο και στη δίκαιη κατανομή των πόρων μεταξύ των υπαλλήλων.

Για την αποτελεσματική εφαρμογή της θεωρητικής αυτής γνώσης, μεγάλη σημασία πρέπει να δοθεί στην επιλογή των κατάλληλων μεθόδων και τεχνικών. Τα ευρήματα της παρούσας μελέτης υπογραμμίζουν τη σπουδαιότητα των εξωτερικών και των εσωτερικών συντελεστών παρακίνησης, καθώς και της μεταξύ τους εξισορρόπησης. Καταδεικνύουν, επίσης, την ανάγκη σχεδιασμού διαδικασιών και συστημάτων κινήτρων και αμοιβών, τα οποία θα αξιοποιούν στο έπακρο τους εξωγενείς παρακινητές, ενώ, παράλληλα, θα ενεργοποιούν και θα ενισχύουν τα ενδογενή κίνητρα προς την κατεύθυνση της υλοποίησης της αποστολής και του οράματος του οργανισμού και προς την απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.

Πιο συγκεκριμένα, από τη μελέτη της εγχώριας και ξένης βιβλιογραφίας και αξιοποιώντας τα πορίσματα αυτής της εργασίας προτείνεται, καταρχήν, η μέριμνα από τη μεριά των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των δημοσίων, γενικότερα, μέσα από αυστηρούς κανόνες και πολιτικές, για την εξασφάλιση στους υπαλλήλους τους ενός εργασιακού περιβάλλοντος που θα τους εμπνέει και θα προάγει τη σωματική και ψυχική τους υγεία. Μία από τις στρατηγικές που συμβάλουν προς αυτήν την κατεύθυνση είναι η διεύρυνση των βασικών σχεδίων υγειονομικής περίθαλψης με ένα ευρύ φάσμα παροχών, όπως για παράδειγμα, πλήρη κάλυψη για οποιαδήποτε βασική ασθένεια ή ζημία ή πληρωμές των νοσοκομείων στις περιπτώσεις που ο υπάλληλος υποβάλλεται σε κάποια αναγκαία χειρουργική επέμβαση.

Παρομοίως, οι δημόσιοι φορείς πρέπει να επενδύσουν στην ισορροπία μεταξύ προσωπικής και οικογενειακής ζωής μέσα από την υλοποίηση διαφόρων δράσεων, όπως σεμινάρια προϊσταμένων, σχετικά με τους τρόπους υποστήριξης του προσωπικού τους και δημιουργία υπηρεσιών στους χώρους εργασίας, οι οποίες να στελεχώνονται με επιστημονικά καταρτισμένο προσωπικό, ήτοι ψυχολόγους και κοινωνικούς λειτουργούς, ιδιώτες ή εθελοντές, με στόχο την άμεση υποστήριξη και καθοδήγηση των ατόμων για την αποτελεσματική διαχείριση προσωπικών, οικογενειακών ή εργασιακών θεμάτων.

Για να διατηρήσουν οι οργανισμοί σε υψηλά επίπεδα την παρακίνηση και την ανταποδοτικότητα των εργαζομένων τους θα πρέπει να δώσουν ιδιαίτερη έμφαση και στην εκπαίδευσή τους, στην απόκτηση γνώσεων και ικανοτήτων, στα πλεονεκτήματα

των οποίων συγκαταλέγονται η βελτίωση της ατομικής, ομαδικής και εταιρικής απόδοσης. Πράγματι, φαίνεται πως όταν η διοίκηση του φορέα είναι τίμια απέναντι στους ανθρώπους και σέβεται το δικαίωμά τους για επαγγελματική εξέλιξη, τότε και αυτοί με τη σειρά τους ως αντάλλαγμα θα σεβαστούν το δικαίωμα του οργανισμού για ανάπτυξη (Argyris, 1960).

Μαζί με τα παραπάνω, συνίσταται και ο επανασχεδιασμός των θέσεων εργασίας, ώστε να δημιουργηθεί χώρος για μεγαλύτερη συμμετοχή των υπαλλήλων στη λήψη αποφάσεων, περισσότερη αυτονομία, υπευθυνότητα και συνεπώς, εντονότερη παρακίνηση για την εκτέλεση μιας πιο ενδιαφέρουσας εργασίας. Κατά τη διαδικασία αυτή είναι βασικό να ληφθεί υπόψη η ισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων της εκάστοτε θέσης και των δυνατοτήτων του κάθε εργαζόμενου, ώστε αυτός να μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις, χωρίς αυτό να έχει αρνητικό αντίκτυπο στην υγεία του (Βακόλα & Νικολάου, 2012).

Εξίσου, σημαντικό είναι και το να κατανοηθεί από τα διοικητικά στελέχη ότι πρέπει να απομακρυνθούν από τις πρακτικές της επιβολής και του ελέγχου και να ενσωματώσουν στη λειτουργία τους την ενθάρρυνση του προσωπικού τους, την καθοδήγηση, την καλλιέργεια κλίματος εμπιστοσύνης και τη δημιουργία συνθηκών, όπου μπορεί να υπάρξει εργασιακή ικανοποίηση και οργανωσιακή δέσμευση, δηλαδή, αποδοχή των στόχων και αξιών του οργανισμού και διάθεση καταβολής σοβαρής προσπάθειας για την επίτευξή τους.

Εκτός από τα προαναφερθέντα, θα ήταν ωφέλιμο σε κάθε δημόσια υπηρεσία να καταρτίζεται ένα προσωπικό σχέδιο ανάπτυξης για κάθε υπάλληλο, το οποίο θα βασίζεται στην αξιολόγησή του. Αυτό θα επιτρέπει στους προϊσταμένους να προσφέρουν ουσιαστική ανατροφοδότηση στους εργαζομένους αναφορικά με τη βελτίωση και τη συνολική τους απόδοση, να αναγνωρίζουν και να εκτιμούν τα επιτεύγματά τους, αλλά και να ενθαρρύνουν τις δυνατότητες προόδου, μέσω της συνεχούς κατάρτισης.

Για τη δημιουργία ενός δραστήριου εργατικού δυναμικού με ανεπτυγμένη την αίσθηση πίστης και αφοσίωσης στην αποστολή και στο όραμα του φορέα, απαιτούνται στελέχη εκπαιδευμένα στην παρακίνηση, που να μπορούν να

διαχειριστούν επιδέξια το προσωπικό τους και να γνωρίζουν πως να διαμορφώνουν εξατομικευμένα και ισχυρά συστήματα κινήτρων. Ένας τρόπος θα μπορούσε να είναι η τακτική υπενθύμιση στους εργαζόμενους των λόγων για τους οποίους η συνεισφορά τους είναι πολύτιμη. Ακόμα, με ερωτήσεις του τύπου « Τί νομίζεις ότι θα μπορούσαμε να βελτιώσουμε σήμερα;», τους δίνεται η δυνατότητα να εκφράσουν τις ιδέες τους και να συμμετέχουν ενεργά, τόσο στη διατύπωση, όσο και στην υλοποίηση των στόχων. Προτείνεται, επίσης, η καθιέρωση τακτικών συναντήσεων του προσωπικού, με πρωτοβουλία των προϊσταμένων, ώστε να μελετούνται οι επιδόσεις του τμήματος, να αναγνωρίζονται ενώπιον όλων τα επιτεύγματα των υπαλλήλων και να μεταδίδεται ενθουσιασμός για τους επόμενους στόχους. Ένα άλλο στοιχείο το οποίο συντελεί σε μεγάλο βαθμό στην οικοδόμηση μιας αποτελεσματικής επικοινωνίας, είναι η υιοθέτηση προγραμμάτων επικοινωνίας (speak out), όπου δίνεται η δυνατότητα στους εργαζομένους να διατυπώσουν τις απόψεις τους για τα κακώς κείμενα, ανώνυμα, αλλά και να καταθέσουν προτάσεις βελτίωσης.

Εν κατακλείδι, θα λέγαμε ότι κάθε στρατηγική παρακίνησης πρέπει να απαντά στο ερώτημα «Πώς θα αυξήσουμε τη διαδικασία της παρακίνησης μέσα από την ικανοποίηση του ανθρώπινου παράγοντα;». Συνεπώς, η βασική φιλοσοφία ενός αποτελεσματικού συστήματος κινήτρων είναι ότι αυτό οφείλει να υπηρετεί τόσο το άτομο, όσο και την οργάνωση. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να βασίζεται, από τη μια σε κοινωνικές αρχές και αρχές ηθικής, οι οποίες πηγάζουν από την παραδοχή ότι ο άνθρωπος είναι «ον κοινωνικό» και από την άλλη σε «οργανωσιακές αρχές», που συνδέουν τα κίνητρα με την υλοποίηση των στόχων, επιδιώκοντας τη μεγαλύτερη δυνατή ευθυγράμμιση των αναγκών των εργαζομένων με το όραμα του οργανισμού.

6.4 Ερευνητικοί περιορισμοί

Η παρούσα έρευνα δεν θα μπορούσε να είναι απαλλαγμένη από ορισμένους μεθοδολογικούς περιορισμούς, οι οποίοι σκόπιμο είναι να ληφθούν υπόψη κατά την εξέταση των πορισμάτων. Μια πρώτη παρατήρηση είναι ότι η επιλογή της μελέτης περίπτωσης ως ερευνητικής στρατηγικής περιόρισε την έρευνα στη Διεύθυνση Περιβάλλοντος, δηλαδή σε ένα υποσύνολο του Δήμου Αγίου Δημητρίου. Έτσι, τα συμπεράσματα που προέκυψαν είναι ενδεικτικά της σημασίας της παρακίνησης στο

συγκεκριμένο δείγμα και δεν μπορούν να γενικευτούν με ασφάλεια στο σύνολο των εργαζομένων του Δήμου.

Ο περιορισμός αυτός συνδέεται, επίσης και με το μέγεθος του δείγματος ($n=79$), το οποίο, μολονότι, κρίνεται επαρκές για το δεδομένο πληθυσμό, δεν μας επιτρέπει να γενικεύσουμε με βεβαιότητα τα εξαγόμενα αποτελέσματα. Ακόμη, είναι πιθανό το μέγεθος αυτό να επηρέασε και τις συσχετίσεις κάποιων εξεταζόμενων μεταβλητών, που βρέθηκαν στατιστικά μη-σημαντικές.

Επιπρόσθετα, η μέθοδος του ερωτηματολογίου και οι κλίμακες που χρησιμοποιήθηκαν υπόκεινται σε μια σειρά περιορισμών, αναφορικά με το περιεχόμενο των αντλούμενων πληροφοριών. Προβλήματα από τη χρήση ερωτηματολογίων προκύπτουν όταν οι συμμετέχοντες παραλείπουν ή αγνοούν την απάντηση σε κάποιες από τις ερωτήσεις, γεγονός που καθιστά αδύνατη την επεξεργασία τους, ενώ, εξαιτίας της ανωνυμίας, δεν υπάρχει η δυνατότητα για μετέπειτα επικοινωνία μαζί τους. Η κλίμακα Likert, η οποία αποτυπώνει το βαθμό συμφωνίας ή σημαντικότητας που εκφράζει ο ερωτώμενος για συγκεκριμένες προτάσεις – δηλώσεις, παρουσιάζει, επίσης, κάποια μειονεκτήματα. Πρώτον, ο τρόπος που αυτές διατυπώνονται, ενδέχεται να επηρεάσει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων, το εύρος των οποίων μπορεί να φανεί σε κάποιους περιοριστικό ή να τους δυσκολέψει στην επιλογή μιας και μόνο απάντησης. Δεύτερον, η συνολική βαθμολόγηση που προκύπτει μέσα από πολλούς διαφορετικούς συνδυασμούς αξιολογήσεων δεν αποκλείεται να οδηγήσει σε απώλεια πληροφοριών και εσφαλμένα συμπεράσματα.

Συνεπώς, η παρούσα εργασία, σκοπός της οποίας είναι η εκ βάθρων διερεύνηση και κατανόηση του φαινομένου της εργασιακής παρακίνησης, μπορεί να αποτελέσει έναυσμα για την εκπόνηση περισσότερων σχετικών ερευνών, οι οποίες θα καταφέρουν να υπερβούν τις μεθοδολογικές της αδυναμίες, υιοθετώντας διαφορετικές, ενδεχομένως, μεθοδολογικές προσεγγίσεις.

6.5 Κατευθύνσεις για μελλοντικές έρευνες

Δεδομένου του ότι η ανάγκη για πραγματοποίηση αλλαγών και μεταρρυθμίσεων στο ελληνικό δημόσιο τομέα γίνεται ολοένα και πιο επιτακτική, με

έμφαση στην εισαγωγή συστημάτων κινήτρων και στην καθιέρωση μηχανισμών αξιολόγησης και ελέγχου της εργασίας (Tsekos, 2015; Στογγάρη & Τσέκος, 2016), ο εμπλουτισμός της υπάρχουσας γνώσης γύρω από τα ζητήματα αυτά είναι κάτι παραπάνω από εποικοδομητικός.

Είναι γεγονός ότι οι έρευνες για την παρακίνηση και γενικότερα για την εργασιακή συμπεριφορά στο ελληνικό δημόσιο, είναι σχετικά περιορισμένες. Θα είχε, λοιπόν, ιδιαίτερο ενδιαφέρον να μελετηθούν οι προσδιοριστικοί συντελεστές της παρακίνησης και της απόδοσης και σε άλλους δήμους της χώρας, καθώς και σε υπαλλήλους από διαφορετικούς τομείς του δημοσίου (Κεντρική Κυβέρνηση και Υπουργεία, Δημόσιες Υπηρεσίες, ΔΕΚΟ) και κατόπιν, να εξεταστούν συγκριτικά τα ερευνητικά πορίσματα και οι διαφοροποιήσεις που, πιθανόν, να προκύψουν.

Ακόμα, είναι απαραίτητο να αυξηθούν οι προσπάθειες για την ανεύρεση των κατάλληλων τακτικών με απώτερο σκοπό, αφενός την ένταξη περισσότερων εξωτερικών κινήτρων στις δημόσιες υπηρεσίες και αφετέρου τη συμπλήρωση και την ενδυνάμωση των ενδογενών παρακινήτων.

Στο σημείο αυτό είναι βασικό να υπογραμμιστεί και η αναγκαιότητα για τη διεξαγωγή περαιτέρω μελετών, οι οποίες θα επικεντρώνονται στο ρόλο των ατομικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων στο σχηματισμό της παρακίνησης, καθώς, πολλές έρευνες έχουν καταδείξει ότι η προσωπικότητα συμβάλλει περισσότερο στην αύξηση του βαθμού εγκυρότητας κατά την πρόβλεψη της εργασιακής απόδοσης και συμπεριφοράς από άλλα μέσα, συμπεριλαμβανομένης και της νοημοσύνης (Βακόλα & Νικολάου, 2012).

6.6 Ανακεφαλαίωση

Στο παρόν κεφάλαιο συζητήθηκαν τα συμπεράσματα της προηγηθείσας έρευνας, το υλικό της οποίας προήλθε από τη μελέτη περίπτωσης της Διεύθυνσης Περιβάλλοντος του Δήμου Αγίου Δημητρίου, ενώ, επίσης επισημάνθηκαν οι κυριότερες αδυναμίες της. Γενικά, μολονότι, διαπιστώθηκε ότι οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι δείχνουν εντονότερο ενδιαφέρον για τους εξωγενείς παρακινήτες, όπως για παράδειγμα για την εξασφάλιση υγειονομικής περίθαλψης και σύνταξης, προνομίων και οικονομικών ανταμοιβών, μεγάλη επίδραση έχουν και τα ενδογενή

κίνητρα, όπως η ενδιαφέρουσα και δημιουργική εργασία, η αναγνώριση, η αυτονομία και η ολοκλήρωση.

Αναμφισβήτητα, ο άνθρωπος μέσα από την εργασία του προσπαθεί να καλύψει, όχι μόνο τις βιοποριστικές, αλλά και τις πνευματικές και ψυχικές του ανάγκες. Συνεπώς, η αποτελεσματική παρακίνησή του προϋποθέτει την ύπαρξη ενός δίκαιου συστήματος εξωτερικών και εσωτερικών κινήτρων, που να ανταποκρίνονται στις προσδοκίες του για ανταμοιβή, ικανοποίηση και επιτυχία.

Ολοκληρώνοντας, θα λέγαμε ότι είναι σκόπιμο η μελλοντική έρευνα να προσανατολιστεί προς νέες περιοχές και να αναζητήσει καινούριες ιδέες, καθώς, οι διεργασίες της παρακίνησης πρέπει συνεχώς να ανανεώνονται και να προσαρμόζονται, όχι μόνο στις εκάστοτε κοινωνικο-οικονομικές και εργασιακές συγκυρίες, αλλά και στις ιδιαιτερότητες των δημοσίων οργανισμών και των ανθρώπων τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

1. Βακόλα, Μ. και Νικολάου, Ι. (2012), *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*, Εκδόσεις Rosili, Αθήνα.
2. Γεωργόπουλος, Ν.Β. (2013), *Στρατηγικό Μάνατζμεντ*, Εκδόσεις Μπένου, Αθήνα.
3. Δημητρόπουλος, Ε. (2004), *Εισαγωγή στη μεθοδολογία της επιστημονικής έρευνας: προς ένα συστηματικό δυναμικό μοντέλο μεθοδολογίας επιστημονικής έρευνας*, Εκδόσεις Έλλην, Αθήνα.
4. Καρακιουλάφη, Χ., Σπυριδάκης, Μ., Γιαννακοπούλου, Ε., Καραλής, Δ. και Σωρός, Γ. (2014), *Ανεργία και Εργασιακή Επισφάλεια – Διαστάσεις και Επιπτώσεις σε καιρό Κρίσης*, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Μελέτη 31, 10/2014.
5. Κουφίδου – Ξηροτήρη, Σ. (2010), *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*, Εκδόσεις Ανικούλα, Θεσσαλονίκη.
6. Κυριαζόπουλος, Π. και Σαμαντά, Ε. (2011), *Μεθοδολογία Έρευνας Εκπόνησης Διπλωματικών Εργασιών*, Εκδόσεις Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα.
7. Κωντανά, Θ. (2011), *Διερεύνηση Δεδομένων παρα (υπο)κίνησης στο Δημόσιο Τομέα – Βιβλιογραφική και εμπειρική έρευνα*, Διπλωματική Εργασία, Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
8. Μακρυγιωργάκης, Μ. (2001), *Η ανθρώπινη πλευρά του μάνατζμεντ*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.

9. Μακρυδημήτρης, Α. και Πραβίτα, Μ.Η. (2012), *Δημόσια Διοίκηση: Στοιχεία Διοικητικής Οργάνωσης*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα.
10. Μπερεδήμας, Σ. (2017), *Μέθοδοι παρακίνησης και η επίδρασή τους στην Εργασιακή Ικανοποίηση: Μελέτη Περίπτωσης Δήμος Χαϊδαρίου*, Διπλωματική εργασία, Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πειραιά , Τεχνολογικού Τομέα.
11. Μπουραντάς, Δ. (2015), *Εισαγωγή στη Διοίκηση Επιχειρήσεων*, Εκδόσεις Μπένου, Αθήνα.
12. Παρασκευόπουλος, Ι.Ν. (1993), *Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας*, Εκδόσεις Γρηγόρη, Αθήνα.
13. Σαρμανιώτης, Χ. (2005), *Μάνατζμεντ*, Εκδόσεις Γκιούρδας, Αθήνα.
14. Σπηλιωτόπουλος, Ε. (2011), *Εγχειρίδιο διοικητικού δικαίου*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα.
15. Στογγάρη, Α. και Τσέκος, Θ. (2016), Από τον έλεγχο της συμμόρφωσης στην αξιολόγηση της απόδοσης, *Επιστήμη και Κοινωνία: Επιθεώρηση Πολιτικής και Ηθικής Θεωρίας*, 33, 21-62.
16. Φαναριώτης, Π. (1999), *Δημόσια Διοίκηση Αποκέντρωση και Αυτοδιοίκηση μπροστά στις προκλήσεις του 21^{ου} αιώνα*, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα.
17. Χυτήρης, Λ. (2001), *Οργανωσιακή Συμπεριφορά: Η ανθρώπινη Συμπεριφορά σε Οργανισμούς και Επιχειρήσεις*, Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα.

Ξενόγλωσση

1. Adams, J.S. (1963), Towards an understanding of inequity, *The journal of Abnormal and Social Psychology*, 67 (5), 422.
2. Aldag J.R. and Breef, P.A. (1979), *Task Design and Employee Motivation*, Glenview, IL., Scott Foresman.

3. Alderfer, C.P. (1969), An empirical test of a new theory of human needs, *Organizational behavior and human performance*, 4(2), 142-175.
4. Amabile, T.M. (1993), Motivational Synergy: Toward New Conceptualization of Intrinsic and Extrinsic Motivation in the Workplace, *Human Resource Management Review*, 3(3), 185-201.
5. Amabile, T. M. (1996), *Creativity in context*, Boulder, CO., Westview press.
6. Anderfuhren – Biget, S., Varone, F., Giaque, D. and Ritz, A. (2010), Motivating Employees of the Public Sector: Does Public Service Motivation Matter?, *International Public Management Journal*, 13, (3), 213-246.
7. Andersen, L.B., Heinesen, E. and Pedersen, L.H. (2014), How does public service motivation among teachers affect student performance in schools?, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 24 (3), 651-671.
8. Argyris, C. (1960), *Understanding Organizational Behavior*, Tavistock Publications, London.
9. Baldwin, J.N. (1991), Public versus private employees: Debunking stereotypes, *Review of Public Personnel Administration*, 11(1-2), 1-27.
10. Barnes, C.M., Hollenbeck, J.R., Jundt, D.K., De Due, D.S and Harmon, S.J. (2011), Mixing individual incentives and group incentives: Best of both worlds or social dilemma? *Journal of Management*, 37(6), 1611-1635.
11. Buelens, M. and Broeck, H. (2007), An analysis of Differences in Work Motivation between Public and Private Sector Organizations, *Public Administration Review*, 67(1), 65-74.
12. Calder, B.J. and Staw, B.M. (1975), The self perception of intrinsic and extrinsic motivation, *Journal of Personality and Social Psychology*, 31 (4), 599-605.
13. Cerasoli, C.D., Nicklin, J.M. and Ford, M.T. (2014), Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40 – year meta-analysis, *Psychological Bulletin*, 140 (4), 980.

14. Crewson, P.E. (1997), Public Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect, *Journal of Public Administration Research and Theory*, (7), 499-518.
15. Deci, E.L. (1971), Effects of external mediated rewards on intrinsic motivation, *Journal of Personality and Social Psychology*, 18(1), 105.
16. Deci, E.L. and Ryan, R. M. (1975), *Intrinsic Motivation*, Wiley Online Library.
17. Deci, E.L. and Ryan, R. M. (1985), The general causality orientations scale: Self – determination in personality, *Journal of research in personality*, 19(2), 109-134.
18. Dur, R. and Zountenbier, R. (2015), Intrinsic motivations of public sector employees: Evidence of Germany, *German Economic Review*, 16(3), 343-366.
19. Eisenberger, R., Pierce, W. and Cameron, J. (1999), Effects of reward on intrinsic motivation – negative, neutral and positive: comment on Deci, Koester and Ryan (1999), *Psychological bulletin*, 125(6), 677.
20. Erven, B. and Milligan, R. (2000), Making Employee Motivation a Partnership, *Employee Management for Production Agriculture*.
21. Gagne, M. and Deci, E.L. (2005), Self – determination theory and work motivation, *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
22. Georgellis, Y., Iossa, E. and Tabrum, V. (2011), Crowding out intrinsic motivation in the public sector, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21 (3), 473-493.
23. Gerhart, B. and Fang, M. (2015), Pay, intrinsic motivation, extrinsic motivation, performance and creativity in the workplace: Revisiting long – held beliefs, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2 (1), 489-521.
24. Hackman, S.R. and Oldham, R.G. (1980), *Work redesign*, Addison – Wesley.
25. Herzberg, F., Mausner, B.S. and Snyderman, B. (1959), *The motivation to work*, Wiley, New York.

26. Herzberg, F. (1987), One more time: how do you motivate employees?, *Harvard business review*, 65(5).
27. Houston, D.J. (2000), Public – service motivation: A multivariate test, *Journal of Public Administration research and theory*, 10 (4), 713-728.
28. Husted, K., Michailova, S and Minbaeva, D. (2005), Knowledge sharing and organizational performance: the role of extrinsic and intrinsic motives, *International Human Resources Management Conference*, June 14-17, Australia.
29. Jacobsen, C.B., Hvitved, J. and Andersen, L.B. (2014), Command and motivation: How the perception of external interventions relates to intrinsic motivation and public service motivation, *Public Administration*, 92(4), 790-806.
30. Kohn, A. (1993), Why incentive plans cannot work, *Harvard Business Review*, 26(1), 54-63.
31. Kreitner, R. (1995), *Management*, 6th edition, Houghton Mifflin Company, Boston.
32. Kroth, M. (2008), *The manager as motivator*, Praeger, Westport.
33. Lepper, M.R., Greene, D. and Nisbett, R.E. (1973), Undermining children's intrinsic interest with extrinsic reward: A test of the "overjustification" hypothesis, *Journal of Personality and Social Psychology*, 28(1), 129.
34. Lepper, M.R., Henderlong, J. and Gingras, I. (1999), Understanding the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation – Uses and abuses of meta – analysis: Comment on Deci, Koestner and Ryan, (1999), *Psychological Bulletin*, 125 (6), 669-676.
35. Lewis, G.B. and Frank, S.A. (2002), Who wants to work for the government?, *Public Administration Review*, 62(4), 395-404.
36. Locke, E.A. (1968), Toward a theory of task motivation and incentives, *Organizational behavior and human performance*, 3(2), 157-189.

37. Locke, E.A. and Latham, G.P. (2004), What should we do about motivational theory?, Six recommendations for the twenty- first century., *Academy of Management Review*, 29 (3), 388-403.
38. Luthans, F. (2005), *Organizational Behavior*, 10th edition, Mc Graw Hill.
39. Mann, G.A. (2006), A motive to serve: Public Service motivation in human Resource Management and the role of PSM in the Nonprofit Sector, *Public Personnel Management*, 35(1), 33-48.
40. Manolopoulos, D. (2007), An evaluation of employee motivation in the extended public sector in Greece, *Employee Relations*, 30(1), 63-85.
41. Manolopoulos, D. (2008), Work motivation in the Hellenic extended public sector: an empirical investigation, *The International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1738-1762.
42. Maslow, A.H. (1943), A theory of human motivation, *Psychological Review*, 50(4), 370.
43. Mc Clelland, D.C. (1961), *The achievement society*, Princenton, NJ: Van Nostrand.
44. Mc Gregor, D. (1960), *The human side of enterprise*, Mc Graw – Hill Book Co., New York.
45. Morrison, M. (2007), The very model of a Modern Senior Manager, *Harvard Business Review*. January 2007.
46. Nohria, N., Groysberg, B. and Eling, L.L. (2008), Employee Motivation: A Powerful New Model, *Harvard Business Review*, July/ August 2008.
47. Perry, J.L. and Wise, L.R. (1990), The Motivational Bases of Public Service, *Public Administration Review*, 50, 367-373.

48. Perry, J.L., Mesch, D. and Paarlberg, L. (2006), Motivating employees in a new governance era: The performance paradigm revisited, *Public Administration Review*, 68(3), 445-458.
49. Reisel, W.D., Probst, T.M., Chia, S-L., Maloles, C.M. and Konig, C.J. (2010), The effects of job insecurity and job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior and negative emotions of employees, *International Studies of Management & Organization*, 40 (1), 74-91.
50. Ritz, A., Brewer, G.A. and Neumann, O. (2016), Public Service Motivation: A Systematic Literature Review and Outlook, *Public Administration Review*, 76(3), 414-426.
51. Robbins, S. and Judge, T.A. (2007), *Organizational Behavior*, 12th edition, Pearson Education, Upper Sadle River, New Jersey.
52. Ryan, R.M. and Deci, E.L. (2000), Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions, *Contemporary educational psychology*, 25 (1), 54-67.
53. Schwartz, H.S. (1982), Job involvement as obsession – compulsion, *Academy of Management Review*, 7(3), 429-432.
54. Skemp – Arlt, K., Tonpence, R. (2007), The Administrator's Role in Employee Motivation, *Coach and Athletic Director*, February 2007.
55. Spreitzer, G. M., Sutcliffe, K. (2007), Thriving in organizations, In D. Nelson & C. Cooper & (eds), *Positive Organizational Behavior: Accentuating the positive at work*, 74-85, Sage, London.
56. Steers, R. M., Mowday, R.T. and Shapiho, D.L. (2004), The future of work motivation theory, *Academy of Management Review*, 29(3), 379-387.
57. Tsekos, T.N. (2015), Structural Changes and Administrative Reform, the Political Portrait of Greece. Crisis and the deconstruction of the political, *National Center of Social Research*, Gutenberg, Athens, 359-377.

58. Vandenabeele, W. (2007), Toward a public administration theory of public service motivation: An institutional approach, *Public management review*, 9(4), 545-556.
59. Vrangbaek, K. (2009), Public Sector Values in Denmark: A survey Analysis, *International Journal of Public Administration*, (32), 508-535.
60. Vroom, V. (1964), *Motivation and work*, Wiley, New York.
61. Wiley, C. (1997), What motivates employees according to over 40 years of motivation surveys, *International Journal of Manpower*, 18(3), 263-280.
62. Wrigh, B.E. and Christensen, R.K. (2010), Public service motivation: A test of the job attraction - selection – attrition model, *International Public Management Journal*, 13(2), 155-176.
63. Zhang, J., Zhang, Y., Song, Y. and Gong, Z. (2016), The different relations of extrinsic, introjected, identified regulation and intrinsic motivation on employees performance: Empirical studies following self – determination theory, *Management Decision*, 54 (10), 2393-2412.

Διαδικτυακοί Τόποι / Ιστοσελίδες

1. Καυή, Μ. (2009), *Παρακίνηση και Ανάπτυξη των εργαζομένων στο Δημόσιο Τομέα: Το παράδειγμα της ΕΕΤΤ*, HR Professional, 14 Μαΐου 2009, Διαθέσιμο στη δ/ση <http://www.hrpro.gr/default.asp?pid=9&cID=4&la=1&arId=96>.
[Πρόσβαση 20/02/2019].
2. Ντάτη, Π. (2010), *Η παρακίνηση των εργαζομένων στον εργασιακό χώρο και η συμβολή της ηγετικής συμπεριφοράς του προϊσταμένου ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης*, Επιθεώρησης ΙΚΑ Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου, Διαθέσιμο στη δ/ση <http://eaed.gr/blog/index.php/epitheorisis-ika-asfalistikou-kai-ergatikou-dikaiou/i-parakinisi-ton-ergazomenon-ston-ergasiako-xoro.html>
[Πρόσβαση 11/02/2019].
3. www.asep.gr [Πρόσβαση 20/02/2019].
4. www.unipi.gr [Πρόσβαση 15/03/2019]

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Έκθεμα 1



Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σχέσεων - Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου
Τμήμα Οικονομικών Επιστημών - Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης
Τμήμα Οικονομικών Επιστημών - Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης
Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων - Πανεπιστήμιο Πειραιά

Ερωτηματολόγιο έρευνας στην παρακίνηση του ανθρώπινου δυναμικού

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Στα πλαίσια της διπλωματικής μου εργασίας για το μεταπτυχιακό πρόγραμμα «Τοπική και Περιφερειακή Ανάπτυξη και Αυτοδιοίκηση», εξετάζω το θέμα της εργασιακής παρακίνησης στους ΟΤΑ Α' Βαθμού.

Με τη δική σας συμμετοχή, μέσα από τη συμπλήρωση του παρακάτω ερωτηματολογίου, θα συμβάλετε σε μεγάλο βαθμό στο ερευνητικό σκέλος αυτής της μελέτης.

Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και η συμπλήρωσή του διαρκεί μόνο μερικά λεπτά. Οι απαντήσεις θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για επιστημονικούς και ερευνητικούς σκοπούς.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για το χρόνο και τη συνεργασία σας!

Με εκτίμηση,

Η μεταπτυχιακή φοιτήτρια

Αγγελική Θεμελίου

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ ΣΤΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΑΓΙΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ

ΕΝΟΤΗΤΑ ΠΡΩΤΗ

Οι παρακάτω ερωτήσεις είναι απαραίτητες για τη στατιστική ανάλυση των δεδομένων και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για το σκοπό της παρούσας έρευνας.

Φύλλο

Άνδρας Γυναίκα

Ηλικία

Έως 34 ετών 35-44 ετών 45-54 ετών 55 ετών και πάνω

Μορφωτικό επίπεδο

Κάτοχος διδακτορικού διπλώματος

Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος

Πτυχιούχος ΑΕΙ

Πτυχιούχος ΤΕΙ

Απόφοιτος Λυκείου

Απόφοιτος Γυμνασίου

Απόφοιτος Δημοτικού

Σχέση εργασίας

ΜΟΝΙΜΟΣ ΙΔΑΧ ΙΔΟΧ ΑΛΛΟ

ΕΝΟΤΗΤΑ ΔΕΥΤΕΡΗ

Οι παρακάτω ερωτήσεις αναφέρονται στον τρόπο που αντιλαμβάνεστε το εργασιακό σας περιβάλλον και στο πως λειτουργείτε μέσα σε αυτόν. Δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις.

Ποιοί από τους παρακάτω παράγοντες θεωρείτε ότι σας παροτρύνουν στο να γίνετε καλύτεροι στην εργασίας σας; Ποιοί από αυτούς είναι σημαντικοί στην παρακίνησή σας ; (Ιεραρχείστε τις παρακάτω επιλογές από 1 - καθόλου σημαντικός έως 5 - πολύ σημαντικός).

	Καθόλου σημαντικός			Πολύ σημαντικός		
Εξασφάλιση μόνιμης εργασίας	1	2	3	4	5	
Ικανοποιητικές συνθήκες υγιεινής στο χώρο εργασίας	1	2	3	4	5	
Σταθερή μισθολογική αμοιβή αντίστοιχη της θέσης και των ετών υπηρεσίας	1	2	3	4	5	
Εξασφάλιση υγειονομικής περίθαλψης και σύνταξης	1	2	3	4	5	
Δυνατότητα για πρόσθετη χρηματική αμοιβή	1	2	3	4	5	
Να εργάζομαι υπό στενή επιτήρηση	1	2	3	4	5	
Να εργάζομαι με μεγάλη ελευθερία κινήσεων	1	2	3	4	5	
Να υπάρχει η δυνατότητα διαλειμμάτων κατά τη διάρκεια του ωραρίου μου	1	2	3	4	5	
Ικανοποιητικό επίπεδο συνεργασίας με τους συναδέλφους μου	1	2	3	4	5	
Να με ενδιαφέρει το αντικείμενο της εργασίας μου	1	2	3	4	5	
Να αισθάνομαι δημιουργικός μέσα από την εργασία μου	1	2	3	4	5	
Να ικανοποιώ τις προσωπικές μου ανάγκες μέσα από τη δουλειά μου	1	2	3	4	5	
Να νιώθω ότι βελτιώνω την εργασιακή μου απόδοσή και γίνομαι καλύτερος/η	1	2	3	4	5	
Ο φόβος για την επιβολή ποινής από τους ιεραρχικά ανωτέρους μου	1	2	3	4	5	
Αίσθηση προσφοράς στο κοινωνικό σύνολο	1	2	3	4	5	
Η απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων	1	2	3	4	5	
Προϊστάμενος/η που αναγνωρίζει και ανταμείβει την εργασία μου	1	2	3	4	5	
Δυνατότητες για ανάληψη πρωτοβουλιών μέσα από την εργασία μου	1	2	3	4	5	
Να αισθάνομαι αποδοχή και εκτίμηση από τους συναδέλφους μου	1	2	3	4	5	

Καλό εργασιακό κλίμα και υποστήριξη τόσο μεταξύ των συναδέλφων όσο και από τους ανωτέρους μου	1	2	3	4	5
Η εργασία να μου παρέχει αίσθηση ασφάλειας	1	2	3	4	5
Δυνατότητες για προσωπική ανάπτυξη και πρόοδο	1	2	3	4	5
Παροχή κινήτρων για τη βελτίωση της απόδοσής μου	1	2	3	4	5
Η επιβολή πειθαρχίας από τον προϊστάμενό/η μου	1	2	3	4	5
Να νιώθω ότι συμμετέχω στη δημιουργία των στόχων και στη διαδικασία λήψης αποφάσεων	1	2	3	4	5
Οι συνάδελφοί μου να έχουν καλή γνώμη για την εργασιακή μου απόδοση	1	2	3	4	5
Η δουλειά που κάνω να με ευχαριστεί	1	2	3	4	5
Εργασία που μου προσφέρει προοπτικές για επαγγελματική εξέλιξη	1	2	3	4	5
Να έχω δίκαιη μεταχείριση από τον προϊστάμενο/η μου	1	2	3	4	5
Ο/Η προϊστάμενος/η να αναγνωρίζει την προσφορά μου έστω και με έναν καλό λόγο	1	2	3	4	5
Να υπάρχουν συγκεκριμένοι κανόνες	1	2	3	4	5
Να νιώθω φιλικά απέναντι στους συναδέλφους μου	1	2	3	4	5
Να συμπαθώ τον προϊστάμενό/η μου	1	2	3	4	5
Η εργασία μου να έχει κοινωνικό γόητρο	1	2	3	4	5
Να μπορώ να νιώθω χαρούμενος/η όταν εργάζομαι	1	2	3	4	5
Να λαμβάνω κατανόηση και υποστήριξη όταν αντιμετωπίζω προσωπικές δυσκολίες	1	2	3	4	5
Ο/Η προϊστάμενός/η μου να με ανταμείβει ηθικά όταν κάνω σωστά τη δουλειά μου	1	2	3	4	5
Να έχω τα προνόμια που δικαιούμαι	1	2	3	4	5
Να νιώθω υπερήφανος/η για τη δουλειά μου	1	2	3	4	5
Ο/Η προϊστάμενός/η μου να είναι ανθρώπινος και να ενδιαφέρεται για το πως νιώθω	1	2	3	4	5
Τα προνόμια που μου προσφέρει η εργασία μου να είναι ικανοποιητικά	1	2	3	4	5
Να μην έχω αρνητικά συναισθήματα για τον προϊστάμενο/η μου	1	2	3	4	5
Αυτά που έχω να κάνω στη δουλειά μου να με ενδιαφέρουν	1	2	3	4	5
Οι στόχοι της υπηρεσίας μου να είναι σαφείς	1	2	3	4	5

Οι στόχοι της υπηρεσίας μου να ταυτίζονται με τους προσωπικούς μου στόχους	1	2	3	4	5
Η εργασία μου να μην είναι μονότονη	1	2	3	4	5
Η εκτέλεση των καθηκόντων μου να μην εμποδίζεται από τη γραφειοκρατία	1	2	3	4	5
Τα προνόμια που έχω από την εργασία μου να είναι ίδια με τα προνόμια που έχουν άλλοι υπάλληλοι αντίστοιχων υπηρεσιών	1	2	3	4	5
Τα προνόμια που έχω από την εργασία μου να είναι ίδια με τα προνόμια των συναδέλφων μου	1	2	3	4	5
Ο/Η προϊστάμενός/η μου να είναι ικανός/η	1	2	3	4	5
Ο/Η προϊστάμενός/η μου να είναι αυταρχικός/η	1	2	3	4	5
Ο/Η προϊστάμενός/η μου να είναι δημοκρατικός/η	1	2	3	4	5
Αν είμαι αποδοτικός/η στην εργασία μου να έχω πιθανότητες για προαγωγή	1	2	3	4	5
Το κλίμα με τους συναδέλφους μου να είναι ευχάριστο	1	2	3	4	5
Οι προστριβές στη δουλειά να επιλύονται αποτελεσματικά	1	2	3	4	5
Να μην υπάρχουν συχνοί διαπληκτισμοί και εντάσεις στο εργασιακό μου περιβάλλον	1	2	3	4	5
Η αμοιβή μου να είναι ίδια με αυτή των υπολοίπων εργαζομένων αντίστοιχης κατηγορίας και ετών υπηρεσίας	1	2	3	4	5
Να νιώθω ότι η εργασία μου είναι σημαντική	1	2	3	4	5

Έκθεμα 2

Πίνακες συχνοτήτων

ΦΥΛΟ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άνδρας	59	74,7	74,7	74,7
	Γυναίκα	20	25,3	25,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

ΗΛΙΚΙΑ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Έως 34 ετών	12	15,2	15,2	15,2
	35-44 ετών	25	31,6	31,6	46,8
	45-54 ετών	30	38,0	38,0	84,8
	55 ετών και πάνω	12	15,2	15,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απόφοιτος Δημοτικού	10	12,7	12,7	12,7
	Απόφοιτος Γυμνασίου	10	12,7	12,7	25,3
	Απόφοιτος Λυκείου	50	63,3	63,3	88,6
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	3	3,8	3,8	92,4
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	1,3	1,3	93,7
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	5	6,3	6,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	40	50,6	50,6	50,6
	2	8	10,1	10,1	60,8
	3	22	27,8	27,8	88,6
	4	9	11,4	11,4	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΜΟΝΙΜΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,5	2,6	2,6
	2	2	2,5	2,6	5,1
	3	5	6,3	6,4	11,5
	4	5	6,3	6,4	17,9
	5	64	81,0	82,1	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	2	2,5	2,5	3,8
	3	16	20,3	20,3	24,1
	4	11	13,9	13,9	38,0
	5	49	62,0	62,0	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

ΣΤΑΘΕΡΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	2	2,5	2,5	3,8
	3	6	7,6	7,6	11,4
	4	7	8,9	8,9	20,3
	5	63	79,7	79,7	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΥΓΙΕΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΗΣ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,3	1,3	1,3
	3	4	5,1	5,1	6,3
	4	5	6,3	6,3	12,7
	5	69	87,3	87,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΧΡΗΜΑΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3,8	3,8	3,8
	2	1	1,3	1,3	5,1
	3	5	6,3	6,3	11,4
	4	7	8,9	8,9	20,3
	5	63	79,7	79,7	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

ΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΥΠΟ ΣΤΕΝΗ ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	38,0	38,0	38,0
	2	10	12,7	12,7	50,6
	3	13	16,5	16,5	67,1
	4	12	15,2	15,2	82,3
	5	14	17,7	17,7	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

ΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΜΕ ΜΕΓΑΛΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΚΙΝΗΣΕΩΝ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5,1	5,1	5,1
	2	2	2,5	2,5	7,6
	3	9	11,4	11,4	19,0
	4	13	16,5	16,5	35,4
	5	51	64,6	64,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

ΝΑ ΥΠΑΡΧΕΙ Η ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΜΟΥ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	1	1,3	1,3	2,5
	3	12	15,2	15,2	17,7
	4	13	16,5	16,5	34,2
	5	52	65,8	65,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5,1	5,1	5,1
	2	1	1,3	1,3	6,3
	3	5	6,3	6,3	12,7
	4	17	21,5	21,5	34,2
	5	52	65,8	65,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

ΝΑ ΜΕ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΙ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΟΥ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3,8	3,8	3,8
	3	7	8,9	8,9	12,7
	4	13	16,5	16,5	29,1
	5	56	70,9	70,9	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

ΝΑ ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5,1	5,1	5,1
	3	10	12,7	12,7	17,7
	4	12	15,2	15,2	32,9
	5	53	67,1	67,1	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

ΝΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΩ ΤΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΜΟΥ ΑΝΑΓΚΕΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5,1	5,1	5,1
	2	2	2,5	2,5	7,6
	3	14	17,7	17,7	25,3
	4	12	15,2	15,2	40,5
	5	47	59,5	59,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΒΕΛΤΙΩΝΩ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΓΙΝΟΜΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΟΣ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	3	3,8	3,8	5,1
	3	12	15,2	15,2	20,3
	4	13	16,5	16,5	36,7
	5	50	63,3	63,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Ο ΦΟΒΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΟΙΝΗΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΙΕΡΑΡΧΙΚΑ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	22	27,8	27,8	27,8
	2	11	13,9	13,9	41,8
	3	18	22,8	22,8	64,6
	4	11	13,9	13,9	78,5
	5	17	21,5	21,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

ΑΙΣΘΗΣΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΣΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5,1	5,1	5,1
	2	1	1,3	1,3	6,3
	3	8	10,1	10,1	16,5
	4	24	30,4	30,4	46,8
	5	42	53,2	53,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Η ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΝΕΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	4	5,1	5,1	6,3
	3	12	15,2	15,2	21,5
	4	14	17,7	17,7	39,2
	5	48	60,8	60,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΠΟΥ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	4	5,1	5,1	6,3
	3	10	12,7	12,7	19,0
	4	13	16,5	16,5	35,4
	5	51	64,6	64,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΑΝΑΛΗΨΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΩΝ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	8,9	8,9	8,9
	3	11	13,9	13,9	22,8
	4	12	15,2	15,2	38,0
	5	49	62,0	62,0	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

ΝΑ ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΑΠΟΔΟΧΗ ΚΑΙ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	2	2,5	2,6	3,8
	3	9	11,4	11,5	15,4
	4	15	19,0	19,2	34,6
	5	51	64,6	65,4	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

ΚΑΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΟΣΟ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΟΣΟ ΚΑΙ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,5	2,6	2,6
	3	7	8,9	9,0	11,5
	4	13	16,5	16,7	28,2
	5	56	70,9	71,8	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΝΑ ΜΟΥ ΠΑΡΕΧΕΙ ΑΙΣΘΗΣΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,5	2,6	2,6
	3	5	6,3	6,4	9,0
	4	8	10,1	10,3	19,2
	5	63	79,7	80,8	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΡΟΟΔΟ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,5	2,6	2,6
	2	2	2,5	2,6	5,1
	3	14	17,7	17,9	23,1
	4	17	21,5	21,8	44,9
	5	43	54,4	55,1	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

ΠΑΡΟΧΗ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΜΟΥ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,5	2,6	2,6
	2	2	2,5	2,6	5,1
	3	16	20,3	20,5	25,6
	4	17	21,5	21,8	47,4
	5	41	51,9	52,6	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

Η ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	20,3	20,5	20,5
	2	9	11,4	11,5	32,1
	3	22	27,8	28,2	60,3
	4	16	20,3	20,5	80,8
	5	15	19,0	19,2	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΩ ΣΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6,3	6,4	6,4
	2	6	7,6	7,7	14,1
	3	13	16,5	16,7	30,8
	4	19	24,1	24,4	55,1
	5	35	44,3	44,9	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΚΑΛΗ ΓΝΩΜΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3,8	3,8	3,8
	2	5	6,3	6,4	10,3
	3	8	10,1	10,3	20,5
	4	22	27,8	28,2	48,7
	5	40	50,6	51,3	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

Η ΔΟΥΛΕΙΑ ΠΟΥ ΚΑΝΩ ΝΑ ΜΕ ΕΥΧΑΡΙΣΤΕΙ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,3	1,3	1,3
	3	14	17,7	17,9	19,2
	4	15	19,0	19,2	38,5
	5	48	60,8	61,5	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	6	7,6	7,7	9,0
	3	10	12,7	12,8	21,8
	4	12	15,2	15,4	37,2
	5	49	62,0	62,8	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

ΝΑ ΕΧΩ ΔΙΚΑΙΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟ ΤΟΝ/ΤΗΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	3	5	6,3	6,4	7,7
	4	11	13,9	14,1	21,8
	5	61	77,2	78,2	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΜΟΥ ΕΣΤΩ ΚΑΙ ΜΕ ΕΝΑΝ ΚΑΛΟ ΛΟΓΟ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	1	1,3	1,3	2,6
	3	5	6,3	6,4	9,0
	4	14	17,7	17,9	26,9
	5	57	72,2	73,1	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

ΝΑ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	2	2,5	2,6	3,8
	3	14	17,7	17,9	21,8
	4	26	32,9	33,3	55,1
	5	35	44,3	44,9	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΦΙΛΙΚΑ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	8,9	9,0	9,0
	4	16	20,3	20,5	29,5
	5	55	69,6	70,5	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

ΝΑ ΣΥΜΠΑΘΩ ΤΟΝ/ΗΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,5	2,6	2,6
	2	1	1,3	1,3	3,8
	3	16	20,3	20,5	24,4
	4	21	26,6	26,9	51,3
	5	38	48,1	48,7	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΕΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΓΟΗΤΡΟ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	7,6	7,7	7,7
	2	5	6,3	6,4	14,1
	3	19	24,1	24,4	38,5
	4	16	20,3	20,5	59,0
	5	32	40,5	41,0	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

ΝΑ ΜΠΩΡΩ ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΧΑΡΟΥΜΕΝΟΣ/Η ΟΤΑΝ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	1	1,3	1,3	2,6
	3	5	6,3	6,4	9,0
	4	17	21,5	21,8	30,8
	5	54	68,4	69,2	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΩ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΟΤΑΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΩ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	1	1,3	1,3	2,6
	3	7	8,9	9,0	11,5
	4	14	17,7	17,9	29,5
	5	55	69,6	70,5	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΜΕ ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΗΘΙΚΑ ΟΤΑΝ ΚΑΝΩ ΣΩΣΤΑ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	1	1,3	1,3	2,6
	3	9	11,4	11,5	14,1
	4	24	30,4	30,8	44,9
	5	43	54,4	55,1	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

ΝΑ ΕΧΩ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΜΑΙ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	3	2	2,5	2,6	3,8
	4	9	11,4	11,5	15,4
	5	66	83,5	84,6	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΥΠΕΡΗΦΑΝΟΣ/Η ΓΙΑ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	2	2,5	2,6	3,8
	3	10	12,7	12,8	16,7
	4	18	22,8	23,1	39,7
	5	47	59,5	60,3	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΣ ΚΑΙ ΝΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΤΑΙ ΓΙΑ ΤΟ ΠΩΣ ΝΙΩΘΩ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	3	10	12,7	12,8	14,1
	4	17	21,5	21,8	35,9
	5	50	63,3	64,1	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΑ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7,6	7,7	7,7
	4	8	10,1	10,3	17,9
	5	64	81,0	82,1	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

ΝΑ ΜΗΝ ΕΧΩ ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	1	1,3	1,3	2,6
	3	17	21,5	21,8	24,4
	4	16	20,3	20,5	44,9
	5	43	54,4	55,1	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

ΑΥΤΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΝΑ ΚΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΜΕ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΥΝ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	24,1	24,4	24,4
	4	12	15,2	15,4	39,7
	5	47	59,5	60,3	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΣΑΦΕΙΣ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	1	1,3	1,3	2,6
	3	14	17,7	18,4	21,1
	4	17	21,5	22,4	43,4
	5	43	54,4	56,6	100,0
	Total	76	96,2	100,0	
Missing	System	3	3,8		
Total		79	100,0		

ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΟΥ ΝΑ ΤΑΥΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΣ ΜΟΥ ΣΤΟΧΟΥΣ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6,3	6,4	6,4
	2	2	2,5	2,6	9,0
	3	18	22,8	23,1	32,1
	4	22	27,8	28,2	60,3
	5	31	39,2	39,7	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΙΝΑΙ ΜΟΝΟΤΟΝΗ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	3	3,8	3,8	5,1
	3	16	20,3	20,5	25,6
	4	14	17,7	17,9	43,6
	5	44	55,7	56,4	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

Η ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΤΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΜΠΟΔΙΖΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	4	5,1	5,1	6,4
	3	14	17,7	17,9	24,4
	4	18	22,8	23,1	47,4
	5	41	51,9	52,6	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΑΛΛΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	2	2,5	2,6	3,8
	3	10	12,7	12,8	16,7
	4	11	13,9	14,1	30,8
	5	54	68,4	69,2	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΜΟΥ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5,1	5,1	5,1
	3	11	13,9	14,1	19,2
	4	10	12,7	12,8	32,1
	5	53	67,1	67,9	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΚΑΝΟΣ/Η					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5,1	5,1	5,1
	2	3	3,8	3,8	9,0
	3	14	17,7	17,9	26,9
	4	15	19,0	19,2	46,2
	5	42	53,2	53,8	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΑΥΤΑΡΧΙΚΟΣ/Η					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	27	34,2	34,6	34,6
	2	12	15,2	15,4	50,0
	3	20	25,3	25,6	75,6
	4	11	13,9	14,1	89,7
	5	8	10,1	10,3	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΟΣ/Η					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5,1	5,1	5,1
	2	3	3,8	3,8	9,0
	3	11	13,9	14,1	23,1
	4	8	10,1	10,3	33,3
	5	52	65,8	66,7	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

ΑΝ ΕΙΜΑΙ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΣ/Η ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΩ ΠΙΘΑΝΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΑΓΩΓΗ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,3	1,3	1,3
	3	19	24,1	24,4	25,6
	4	14	17,7	17,9	43,6
	5	44	55,7	56,4	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

ΤΟ ΚΛΙΜΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5,1	5,1	5,1
	4	11	13,9	14,1	19,2
	5	63	79,7	80,8	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

ΟΙ ΠΡΟΣΤΡΙΒΕΣ ΣΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΝΑ ΕΠΙΛΥΟΝΤΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΑ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7,6	7,7	7,7
	4	14	17,7	17,9	25,6
	5	58	73,4	74,4	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

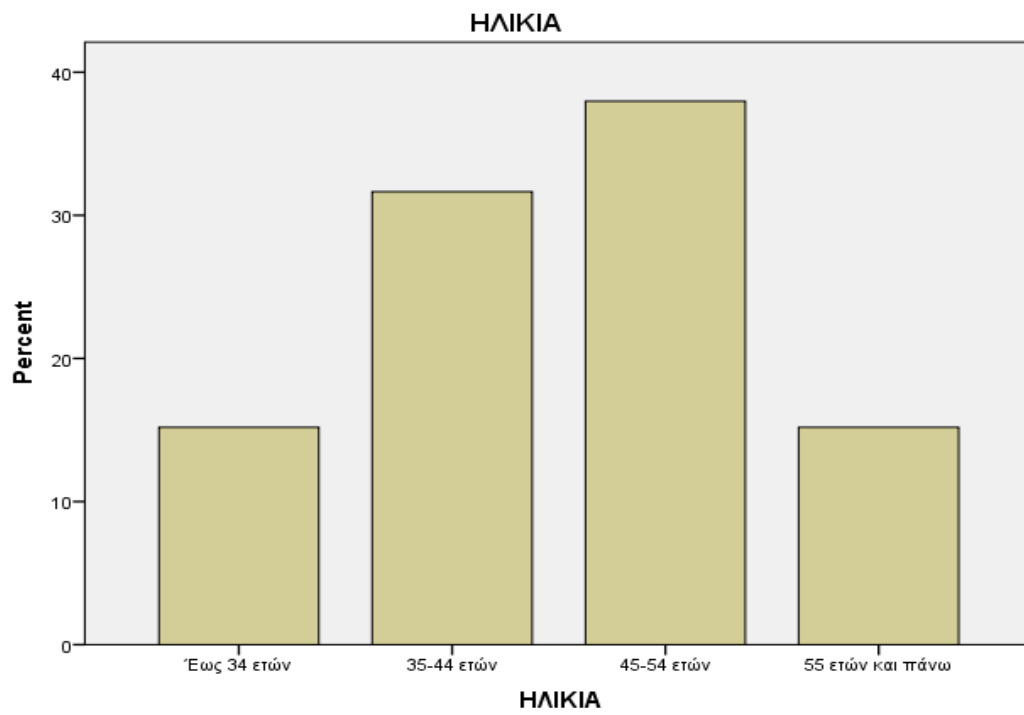
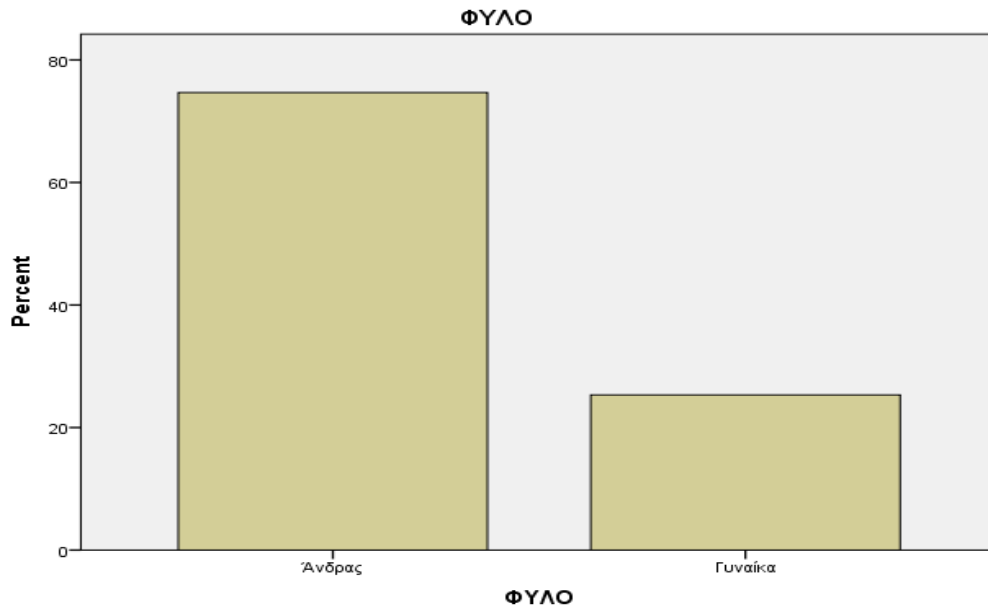
ΝΑ ΜΗΝ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΥΧΝΟΙ ΔΙΑΠΛΗΚΤΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΕΝΤΑΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΜΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6,3	6,5	6,5
	4	11	13,9	14,3	20,8
	5	61	77,2	79,2	100,0
	Total	77	97,5	100,0	
Missing	System	2	2,5		
Total		79	100,0		

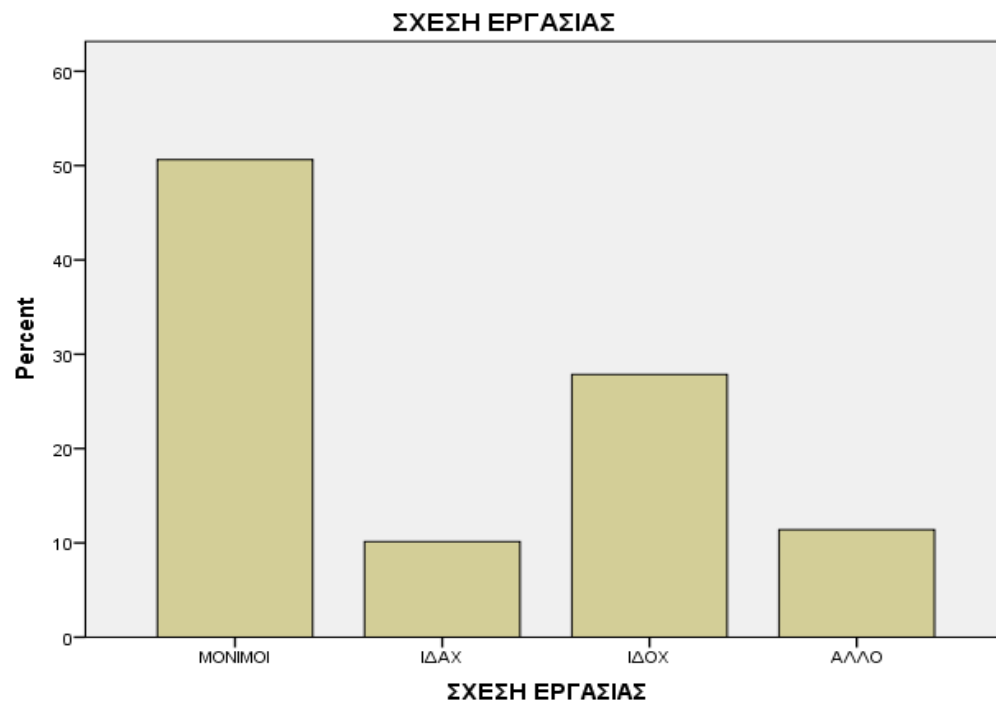
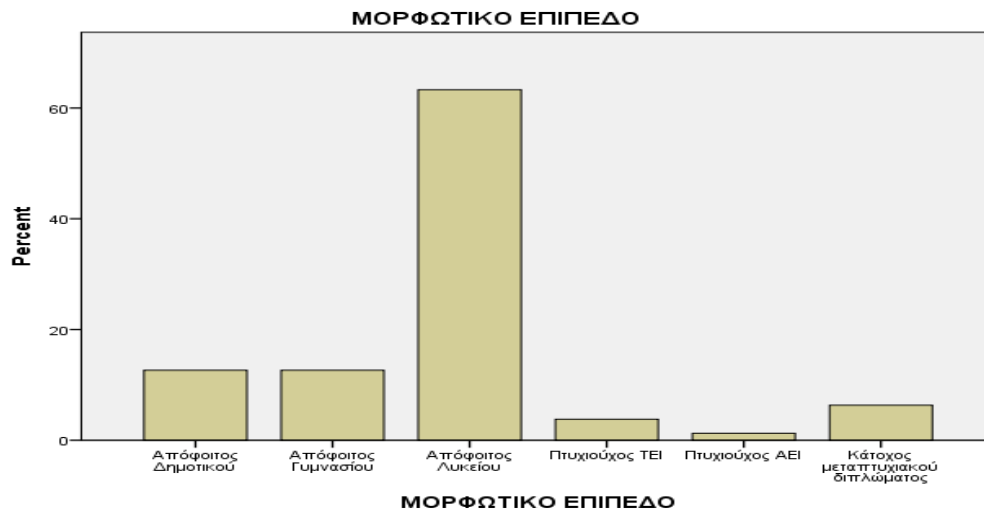
Η ΑΜΟΙΒΗ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΑΥΤΗ ΤΩΝ ΥΠΟΛΟΙΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	1	1,3	1,3	2,6
	3	2	2,5	2,6	5,1
	4	15	19,0	19,2	24,4
	5	59	74,7	75,6	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

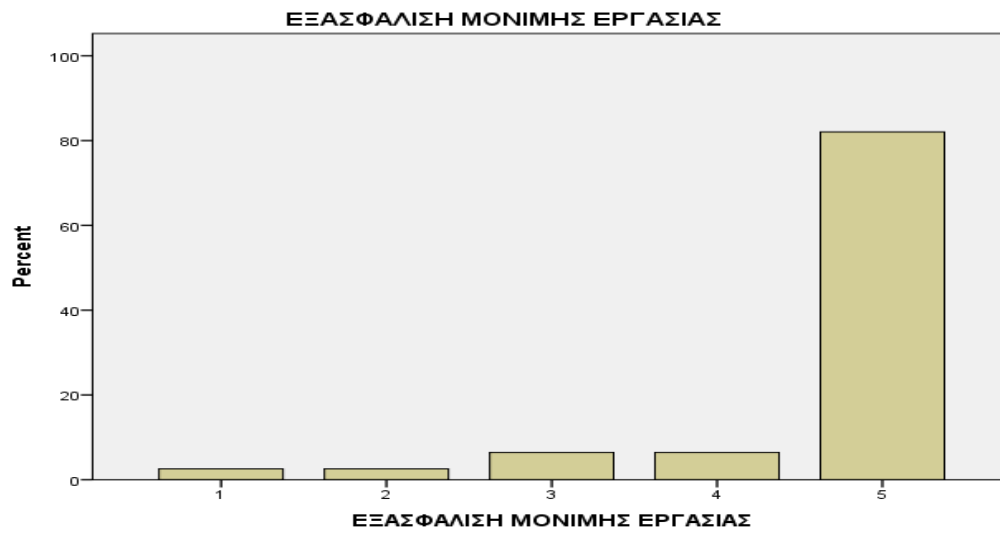
ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	20,3	20,5	20,5
	4	13	16,5	16,7	37,2
	5	49	62,0	62,8	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		79	100,0		

Έκθεμα 3

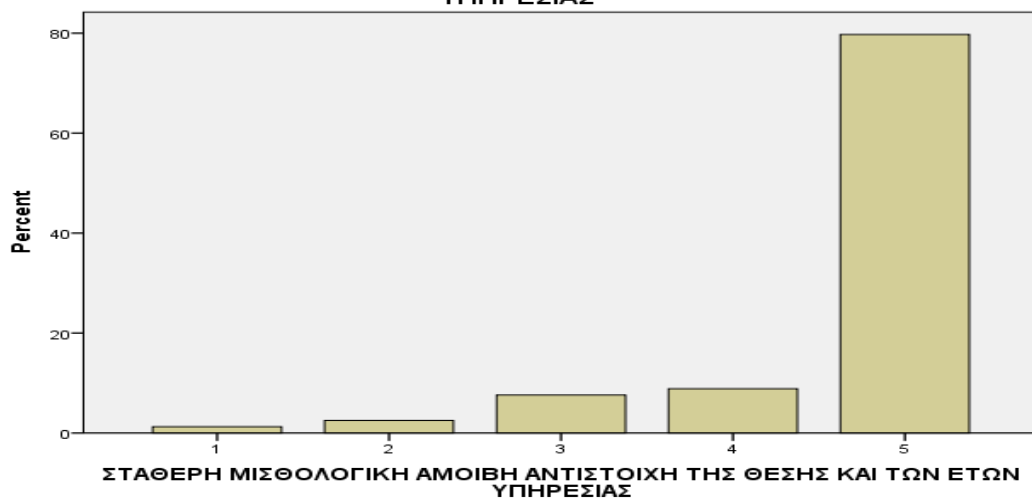
Διαγράμματα





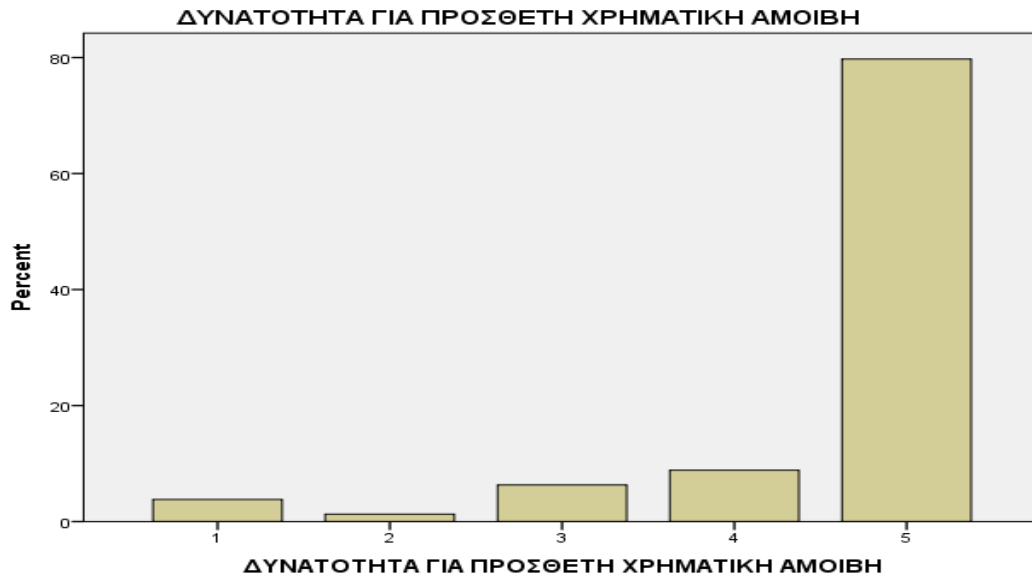


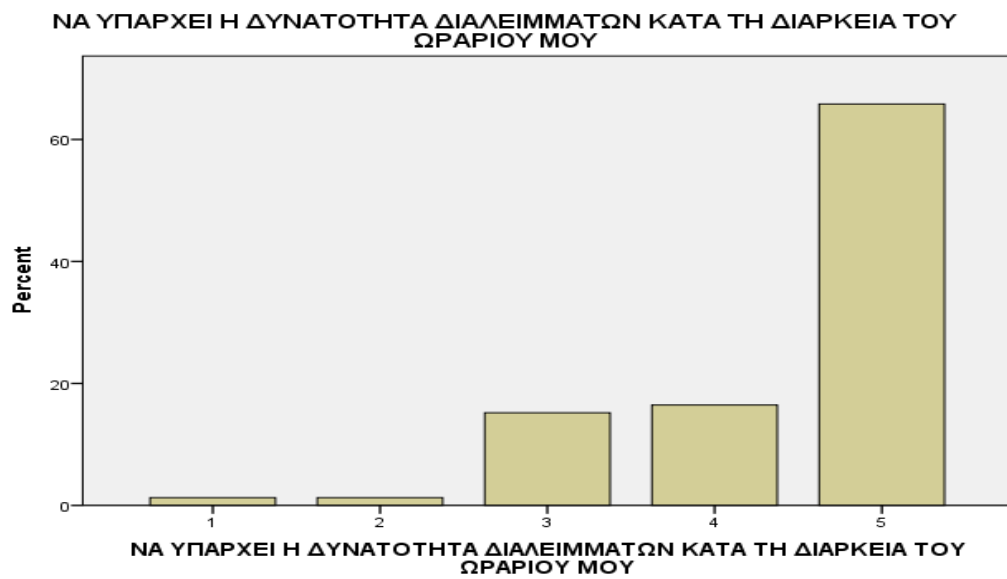
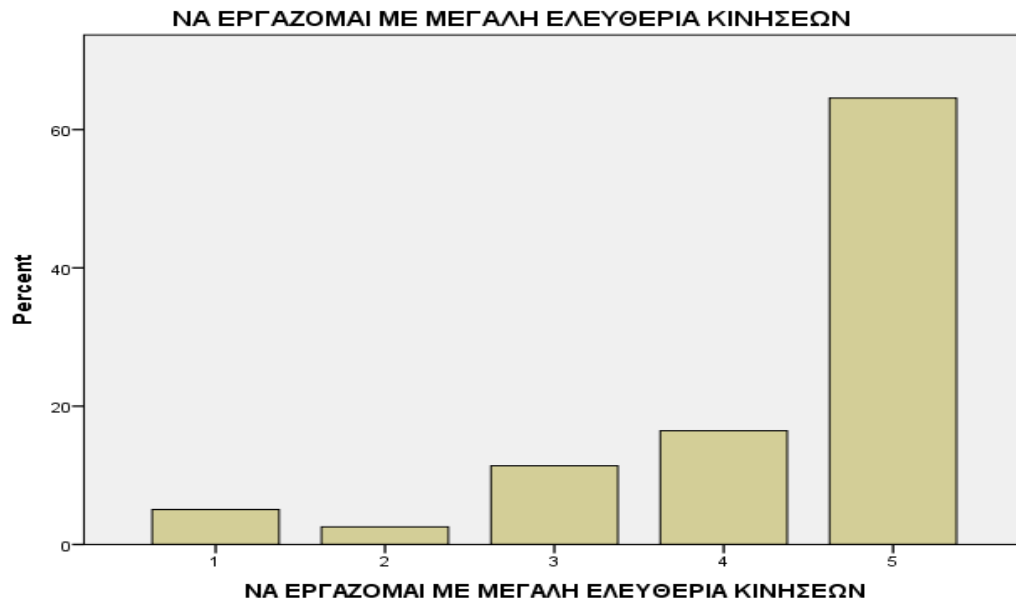
ΣΤΑΘΕΡΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ



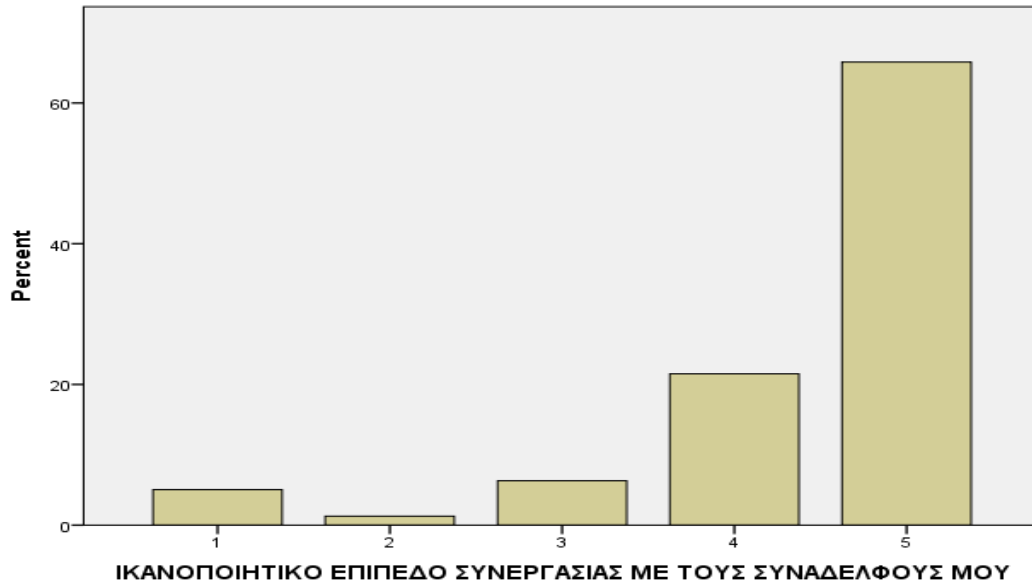
ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΥΓΙΕΙΝΟΜΙΚΗΣ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΗΣ



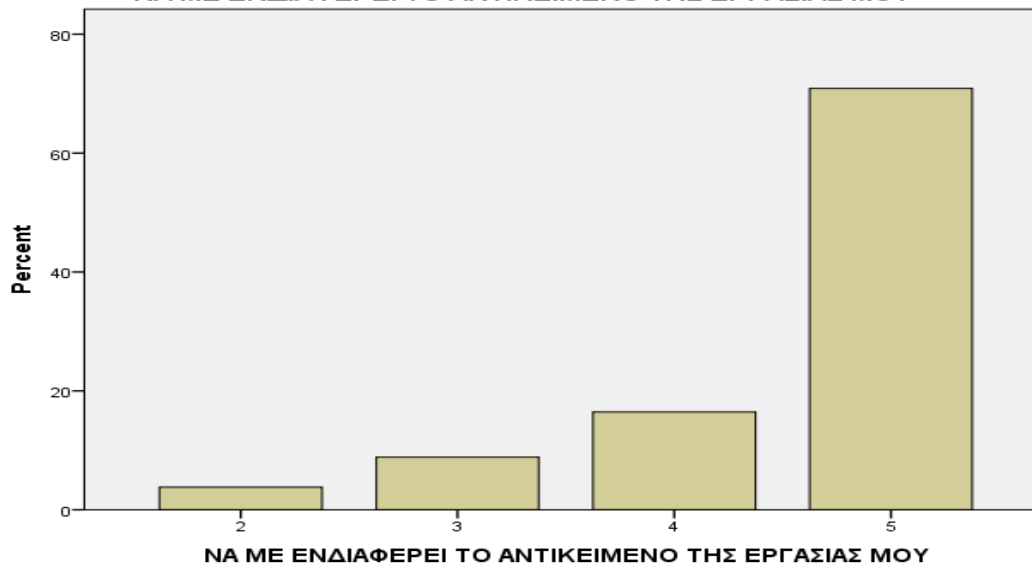


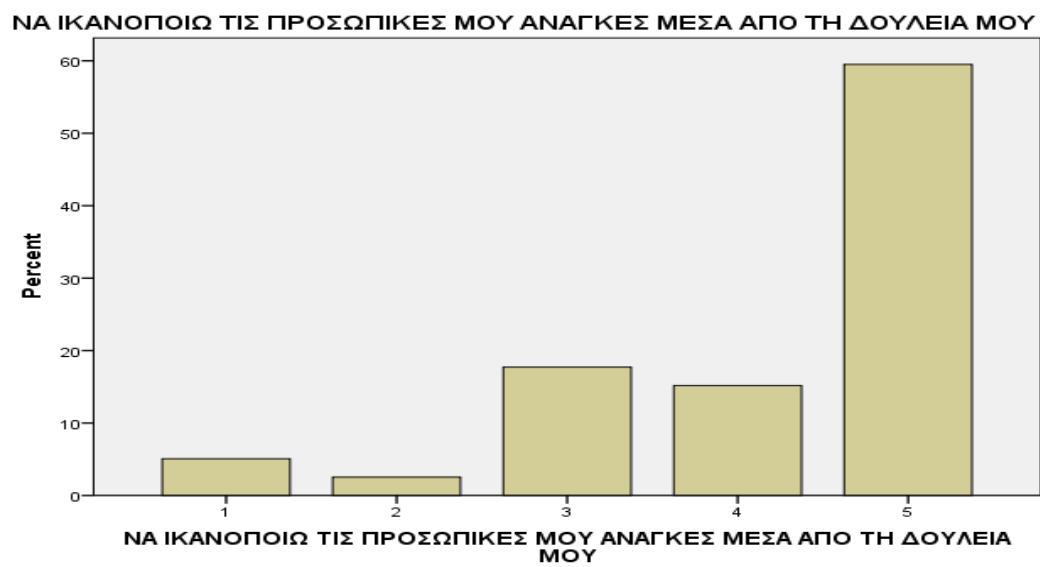
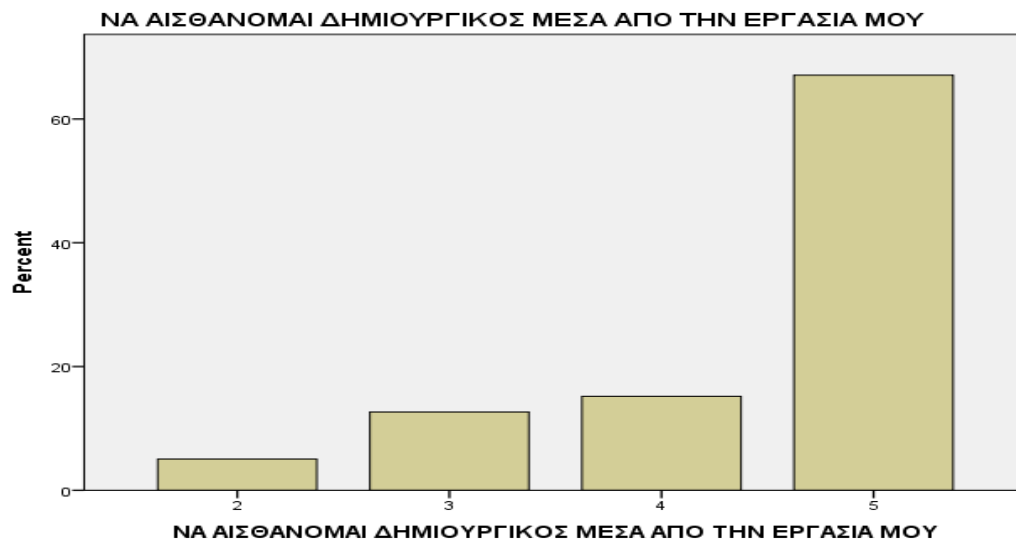


ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ

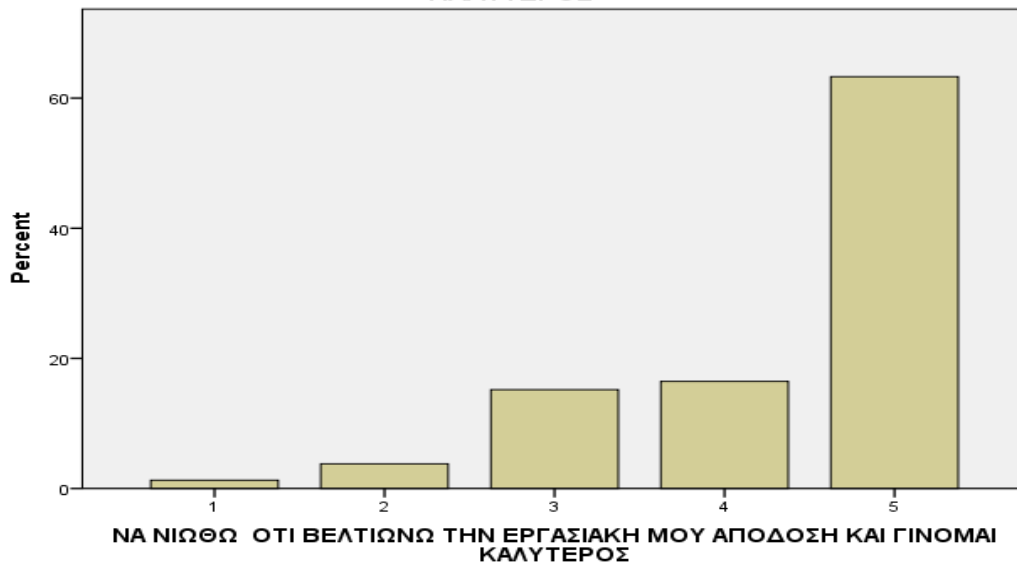


ΝΑ ΜΕ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΙ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΟΥ

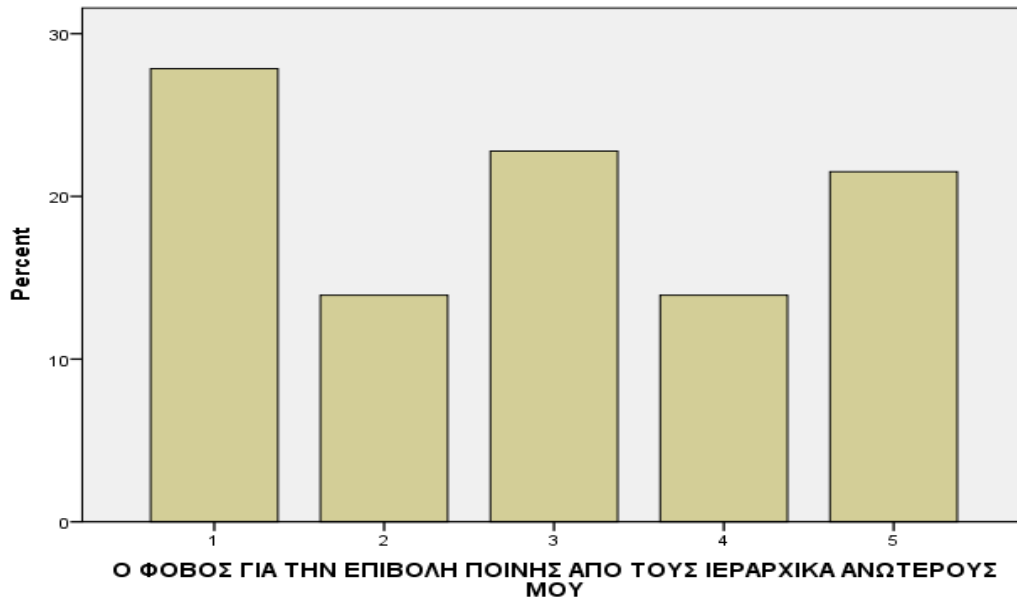


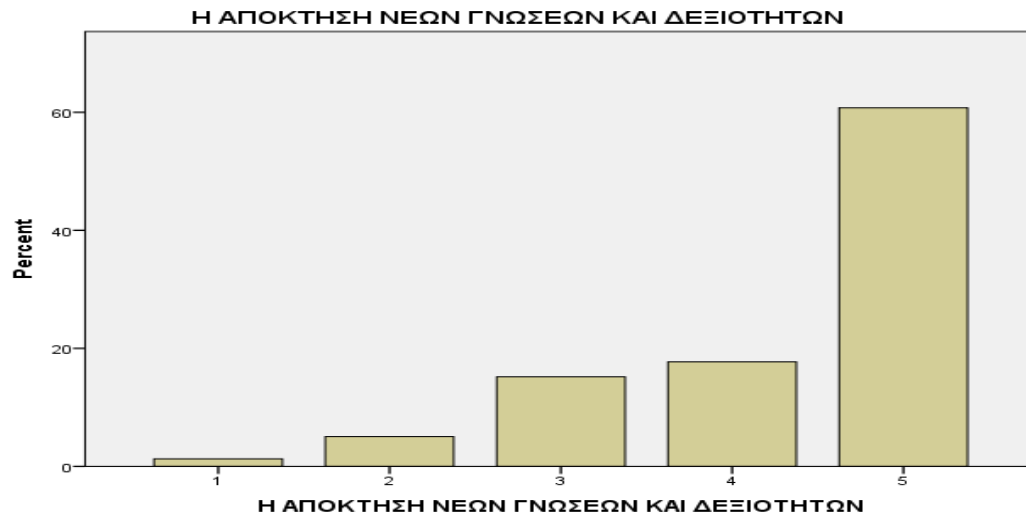
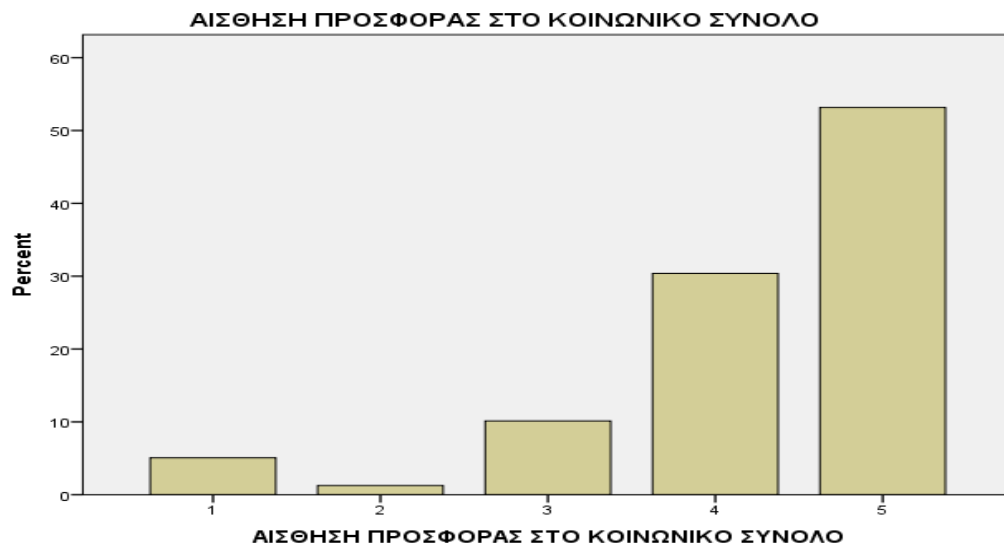


ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΒΕΛΤΙΩΝΩ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΓΙΝΟΜΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΟΣ

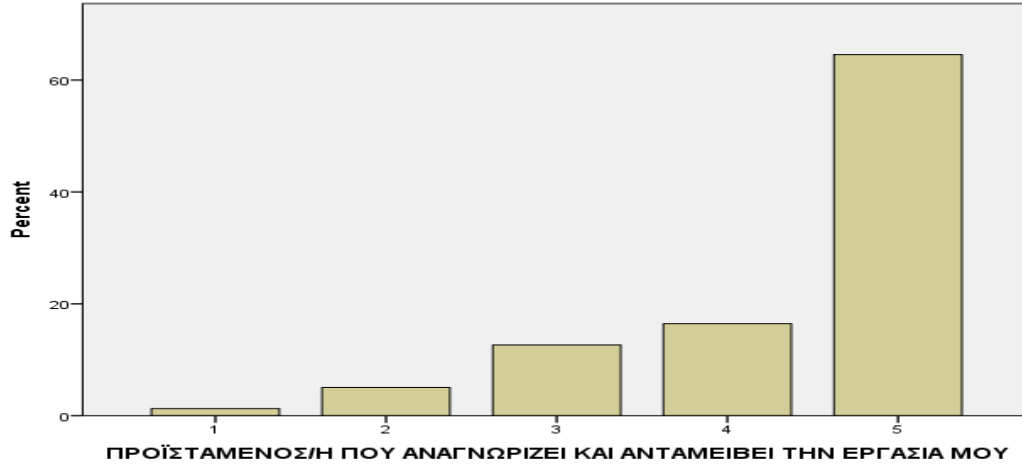


Ο ΦΟΒΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΟΙΝΗΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΙΕΡΑΡΧΙΚΑ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ

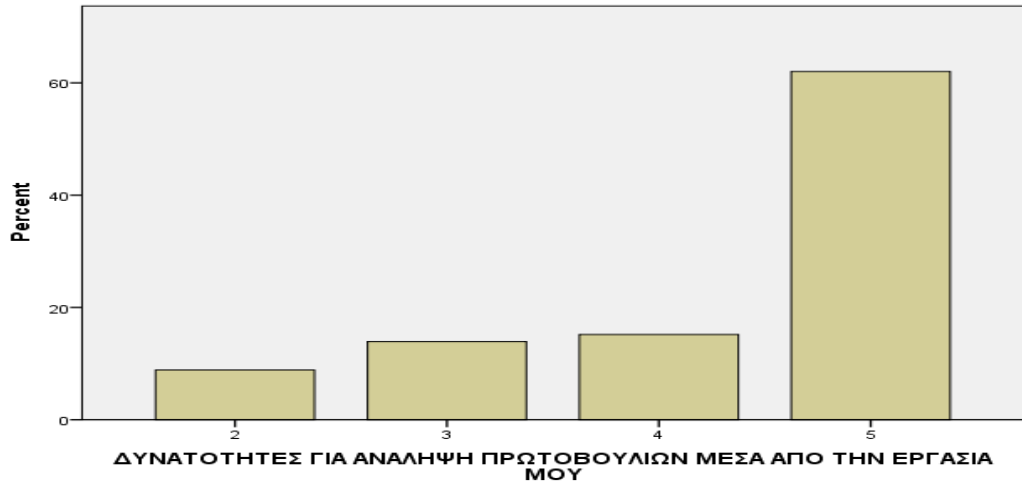




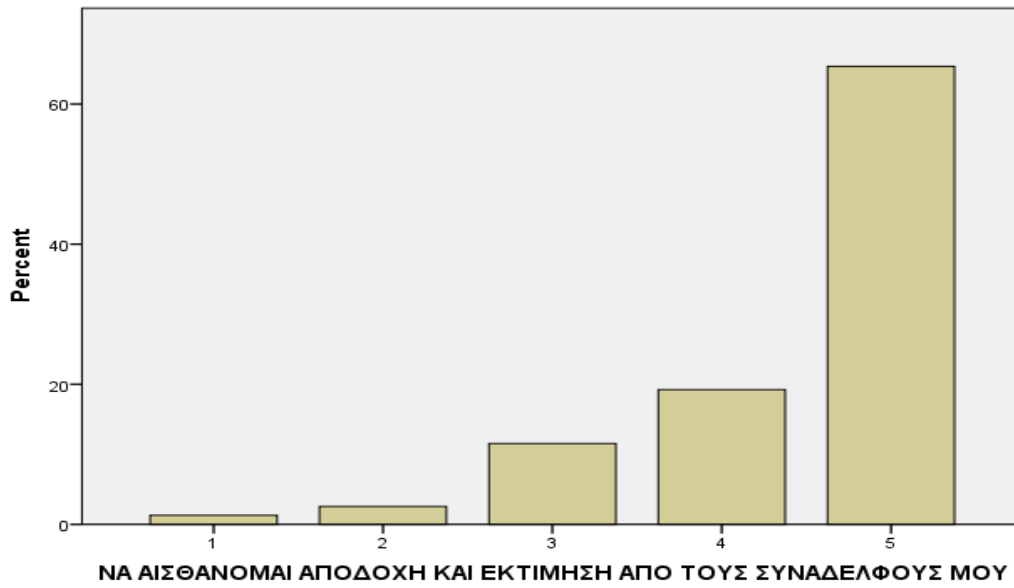
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΠΟΥ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ



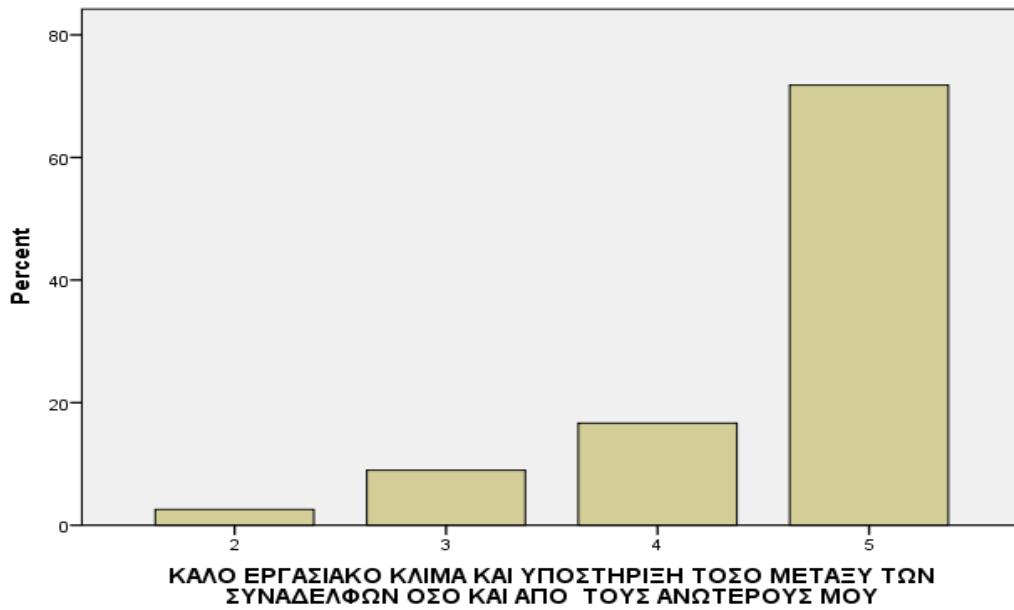
ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΑΝΑΛΗΨΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΩΝ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ

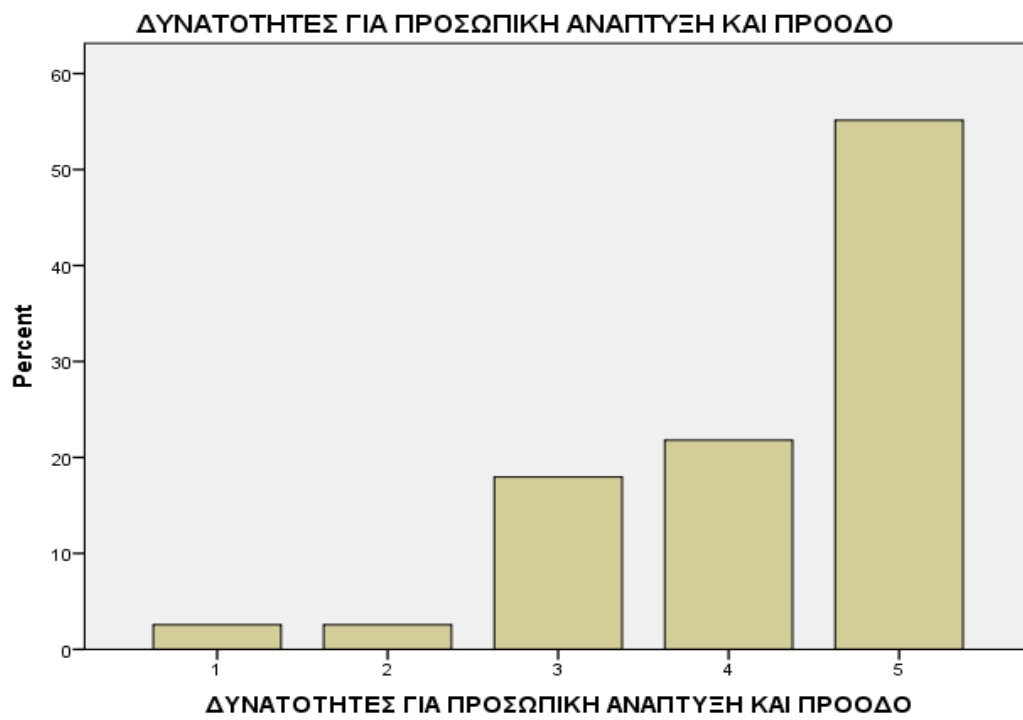
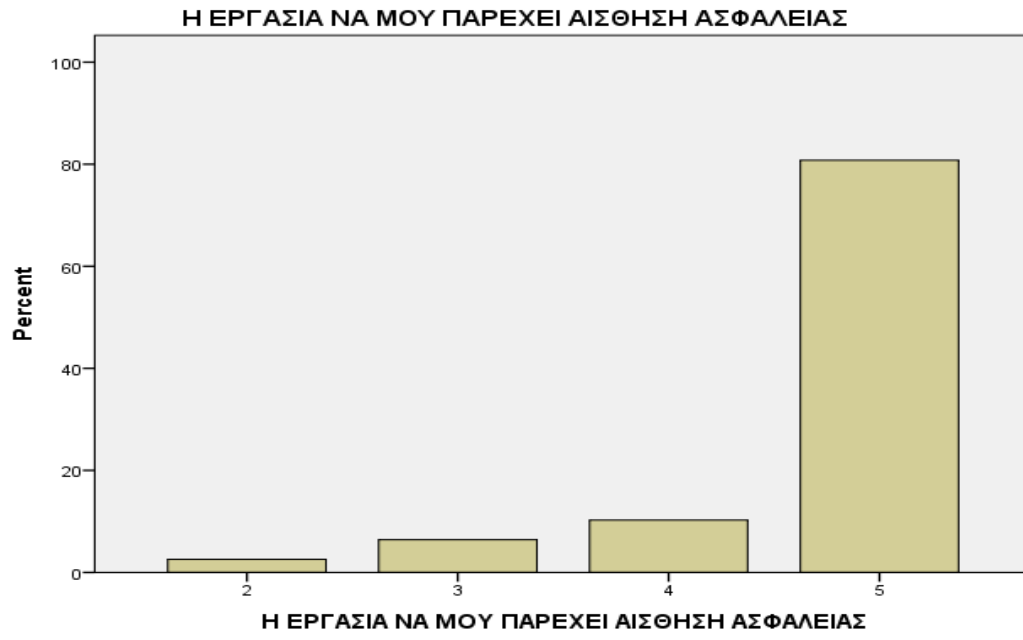


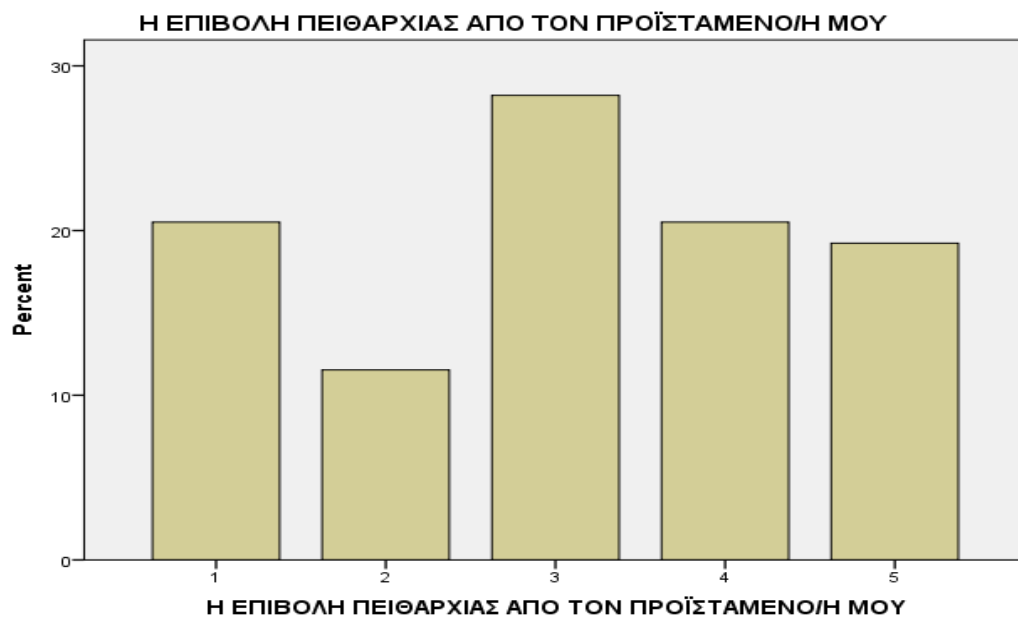
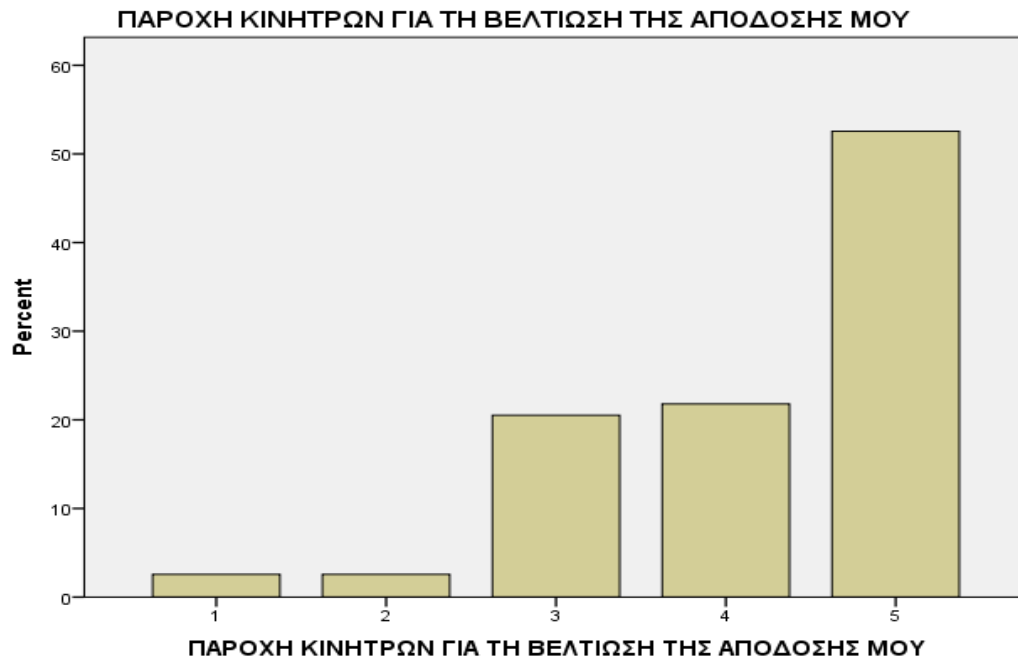
ΝΑ ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΑΠΟΔΟΧΗ ΚΑΙ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ



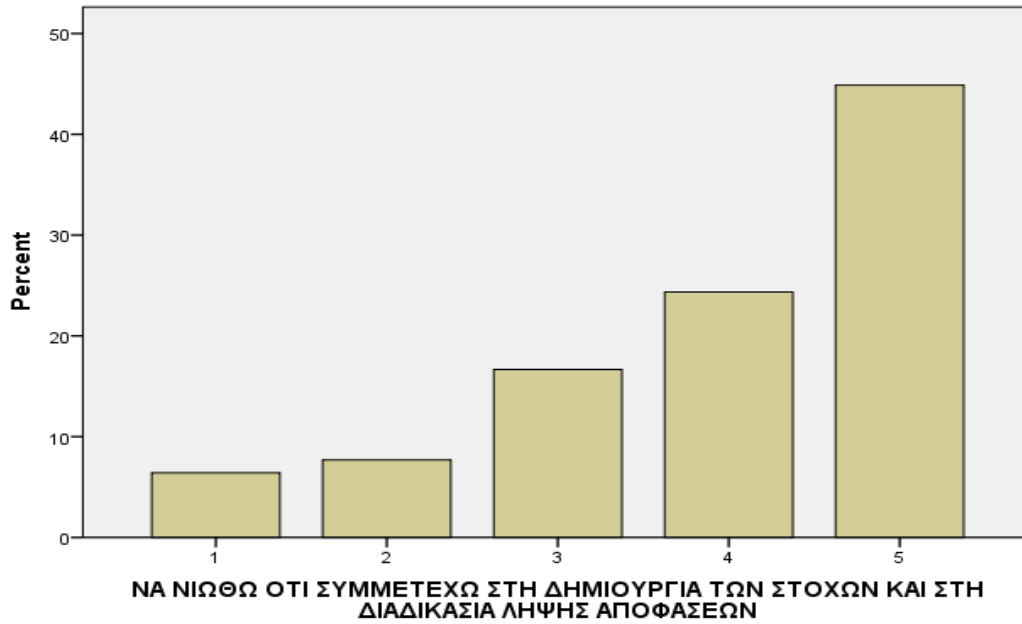
ΚΑΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΟΣΟ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΟΣΟ ΚΑΙ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ



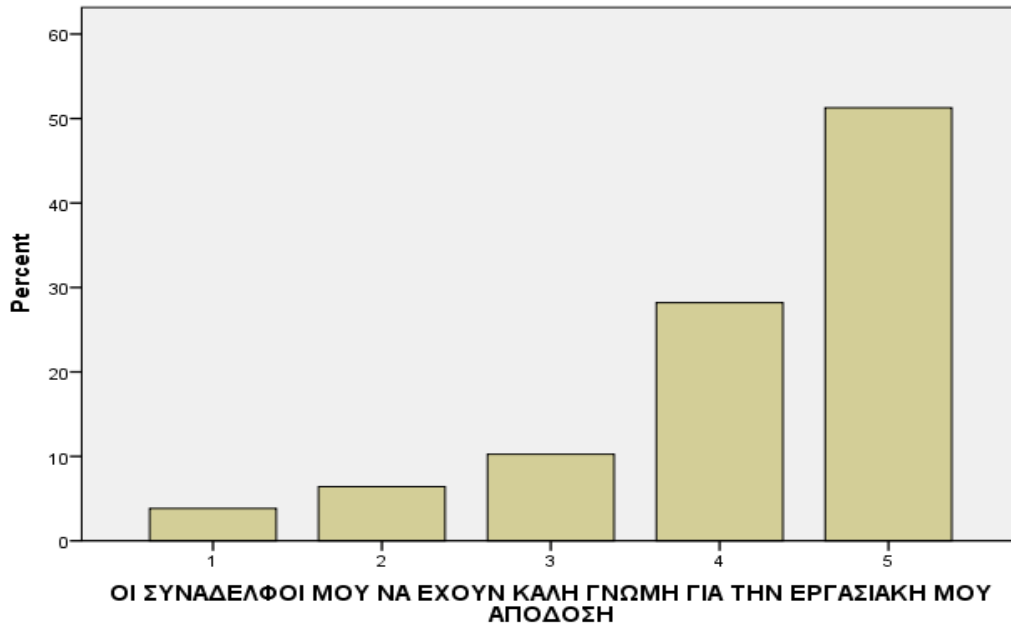


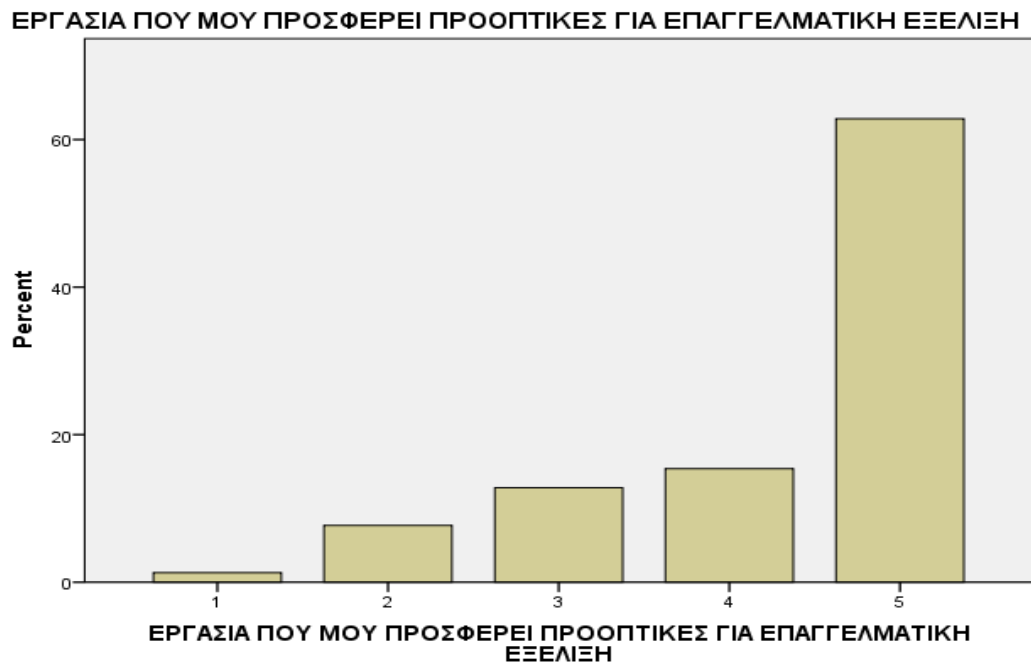


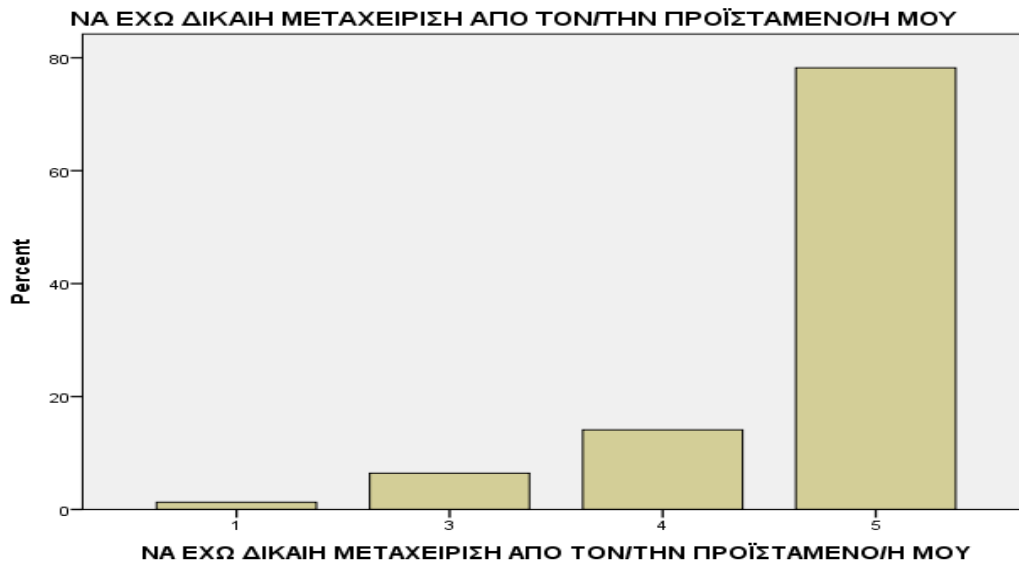
ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΩ ΣΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

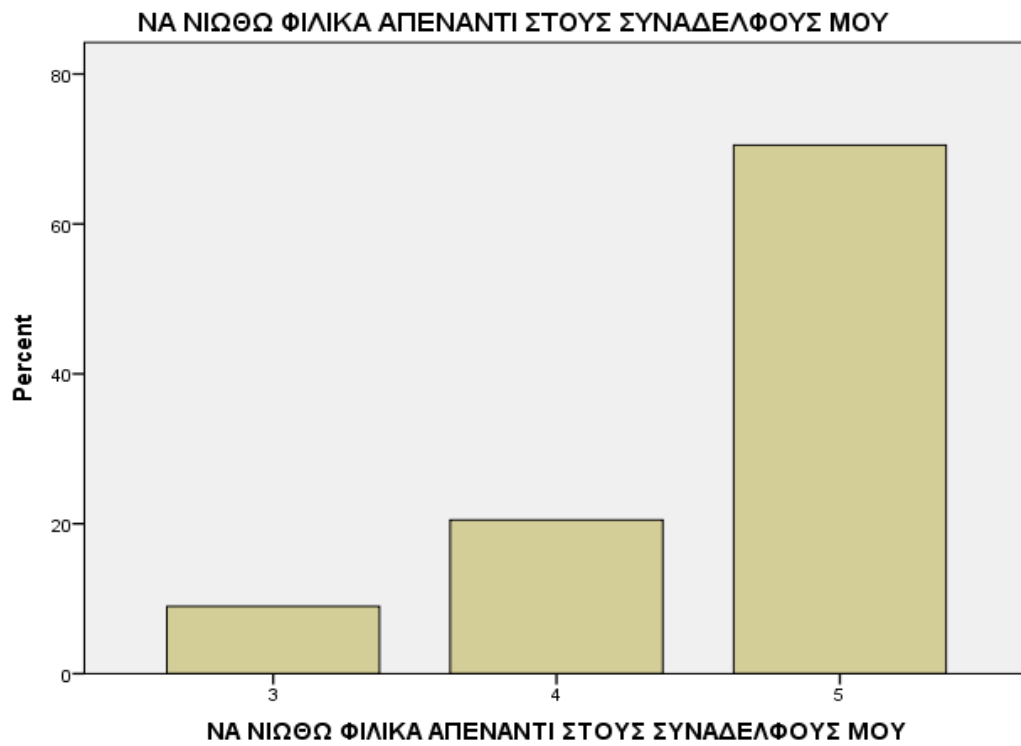
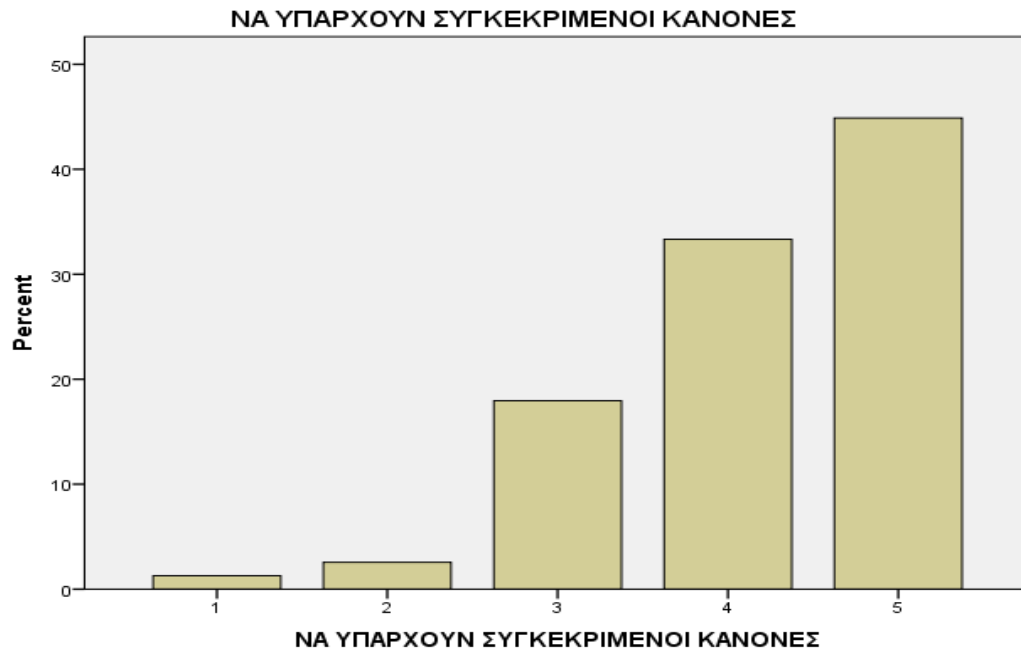


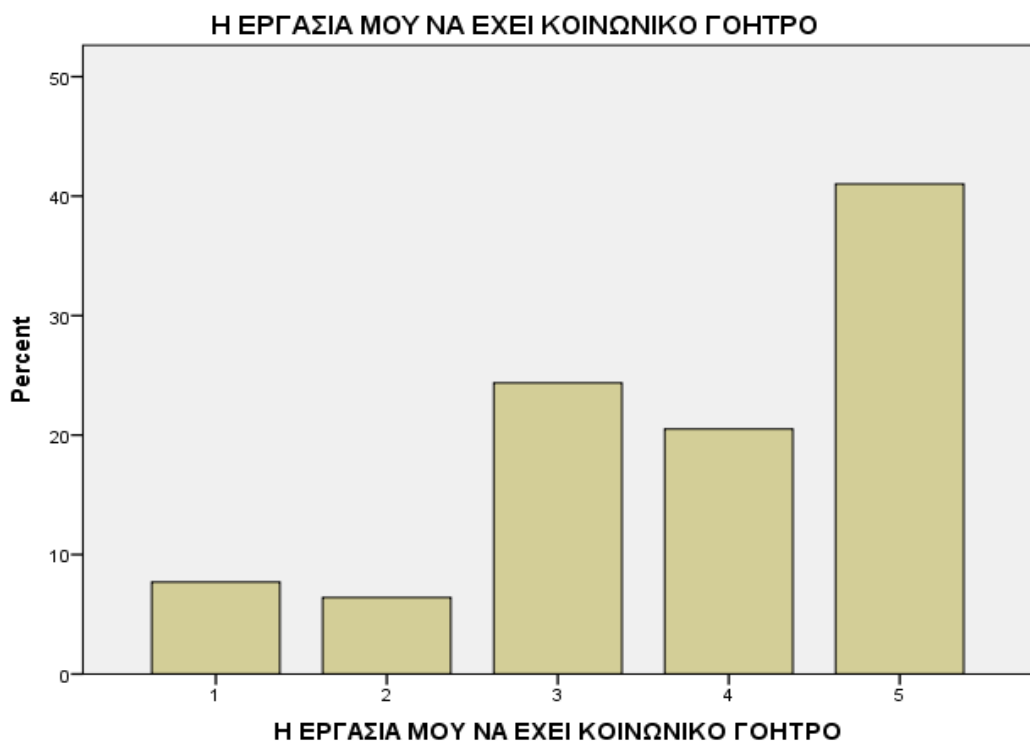
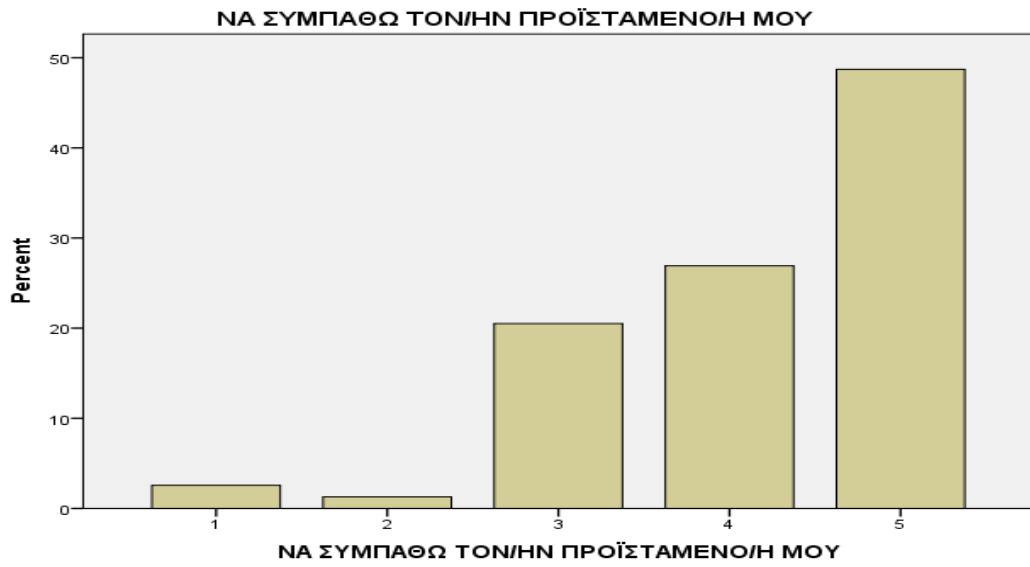
ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΚΑΛΗ ΓΝΩΜΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ

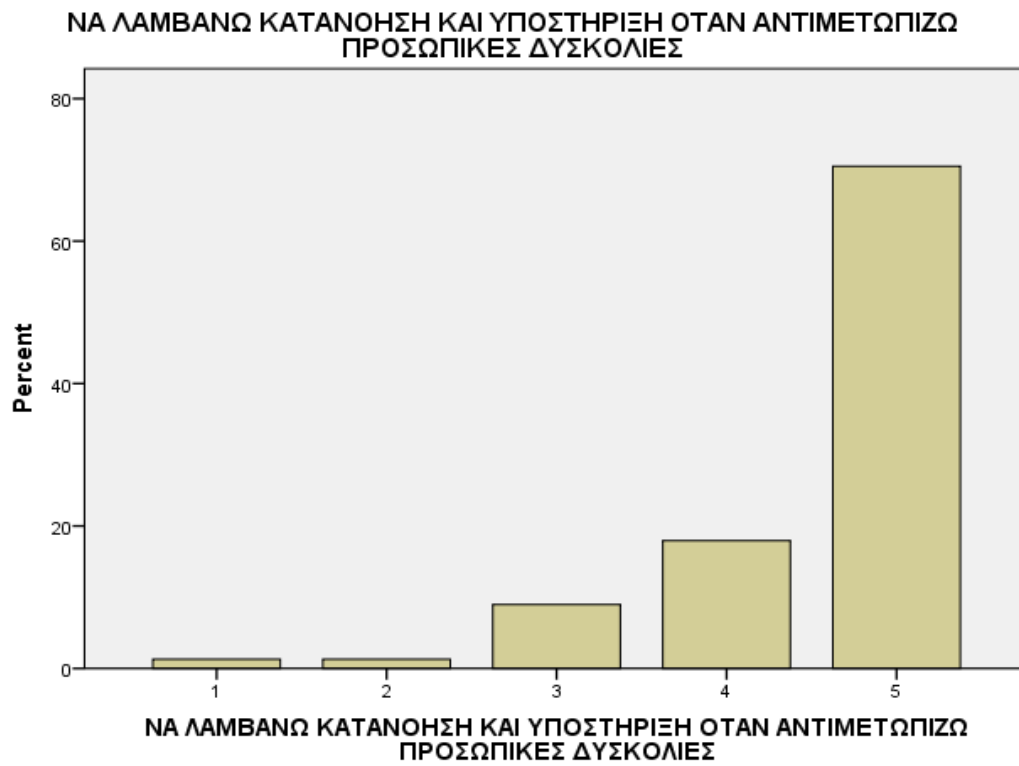
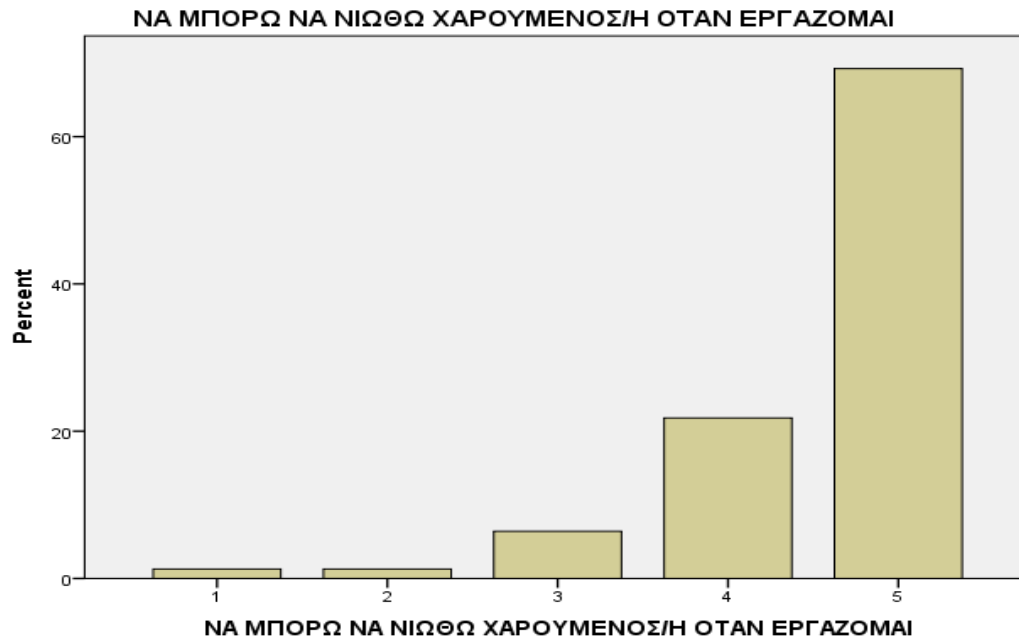




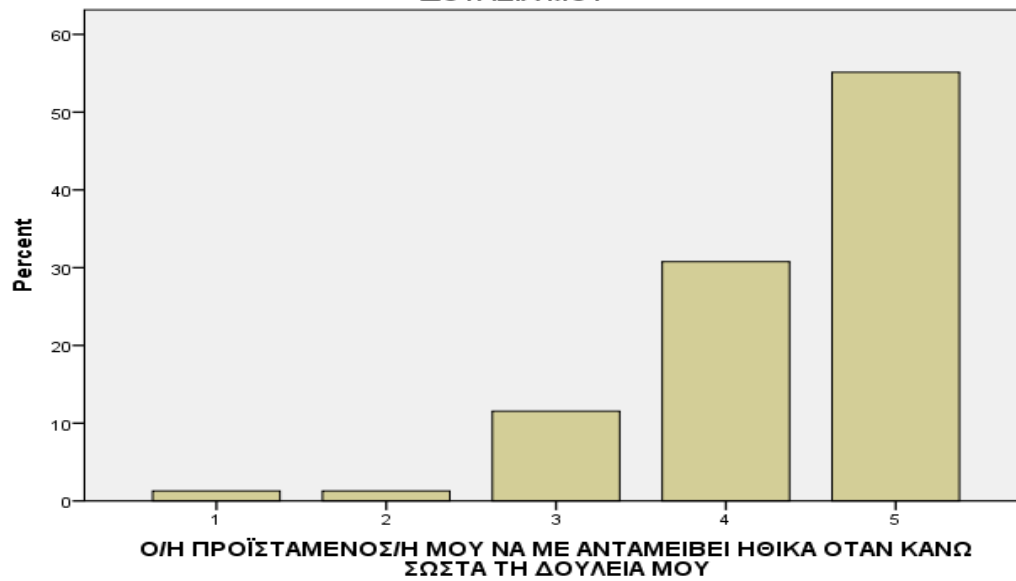






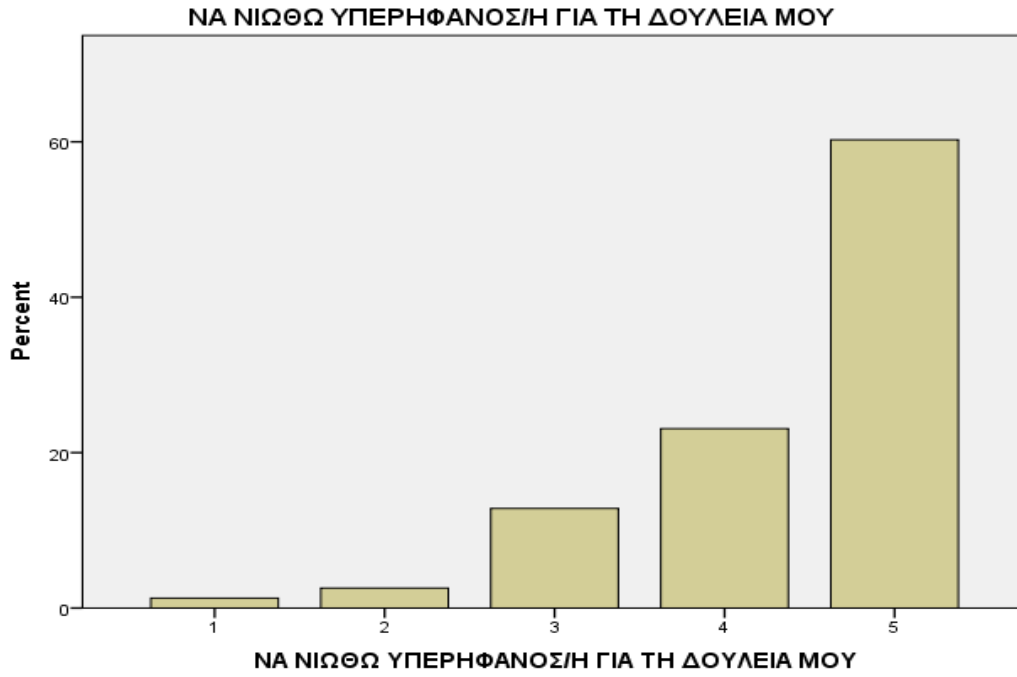


Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΜΕ ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΗΘΙΚΑ ΟΤΑΝ ΚΑΝΩ ΣΩΣΤΑ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ

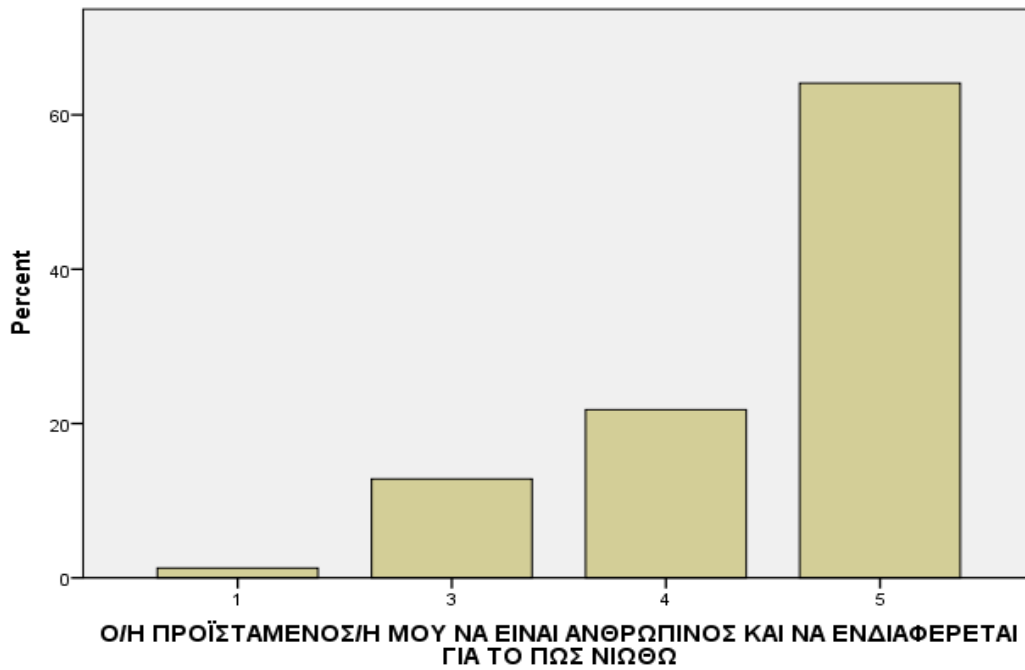


ΝΑ ΕΧΩ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΜΑΙ

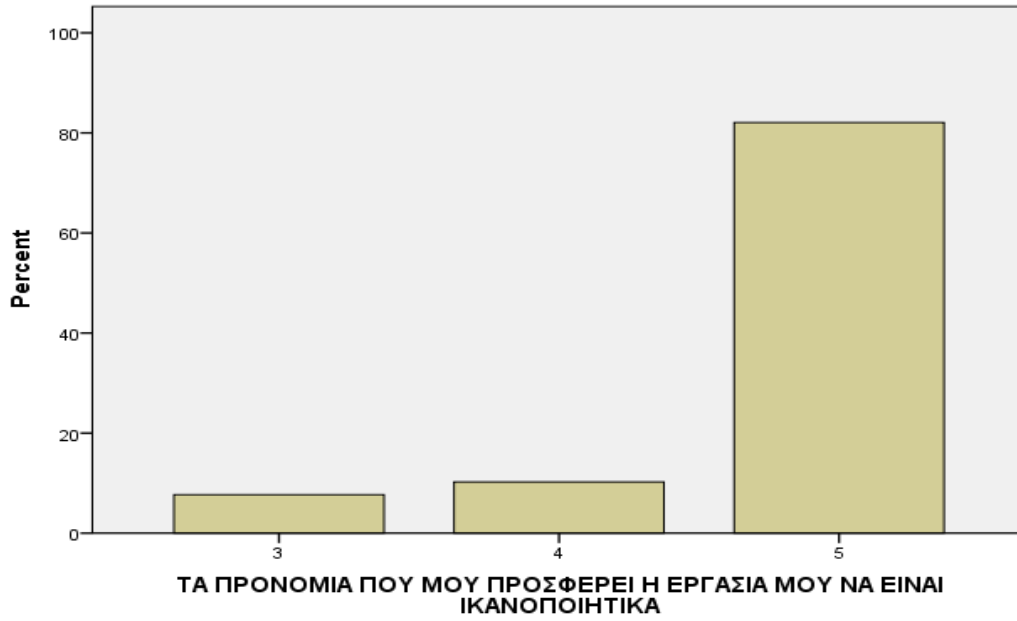




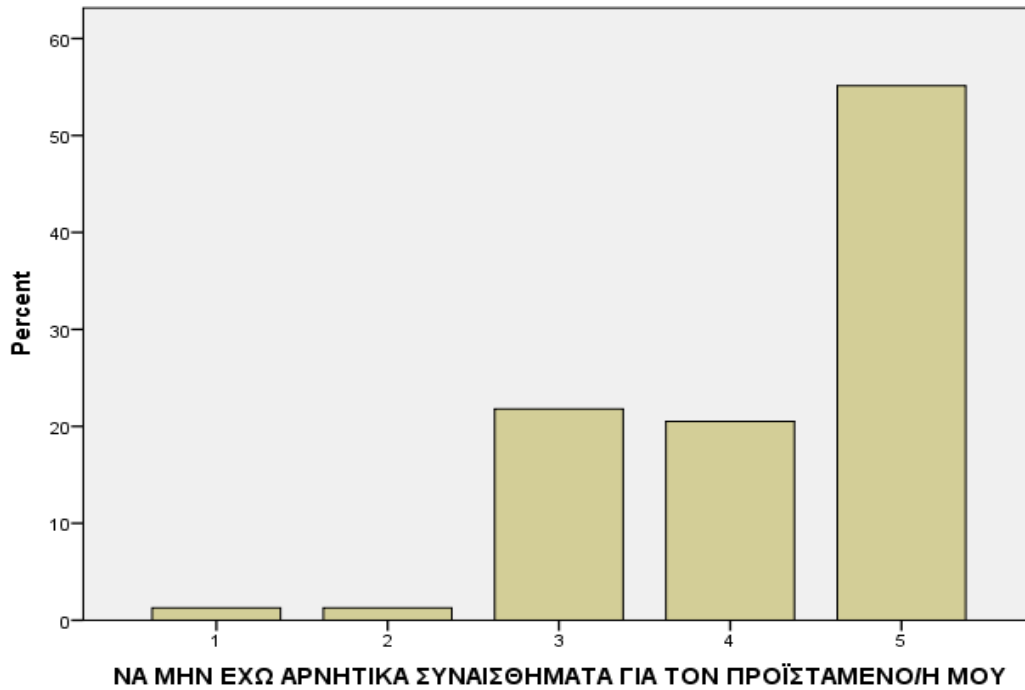
Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΣ ΚΑΙ ΝΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΤΑΙ ΓΙΑ ΤΟ ΠΩΣ ΝΙΩΘΩ

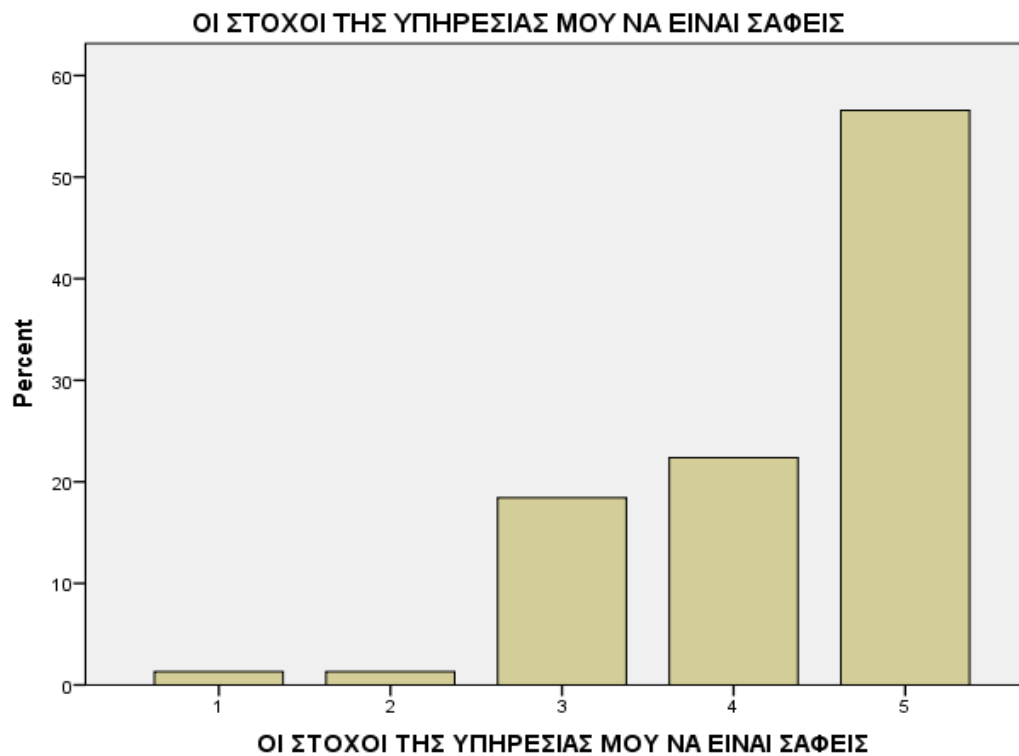
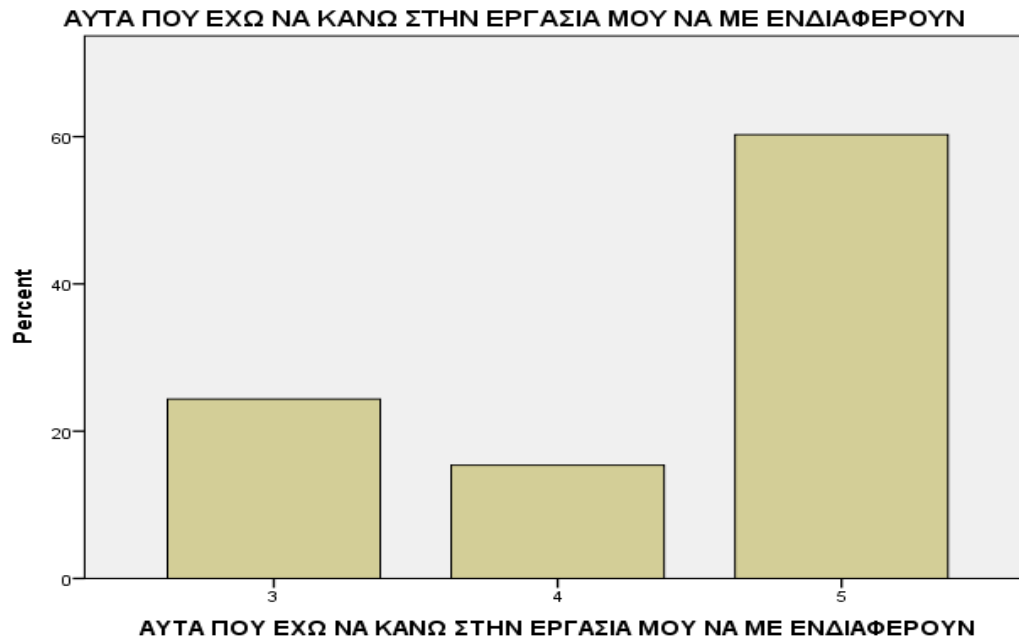


**ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΑ**

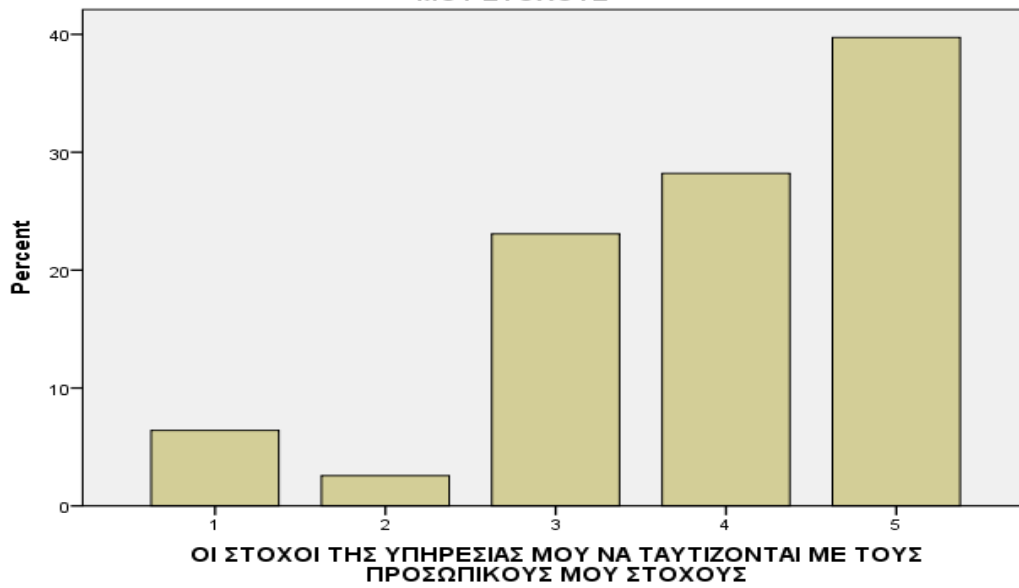


ΝΑ ΜΗΝ ΕΧΩ ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ





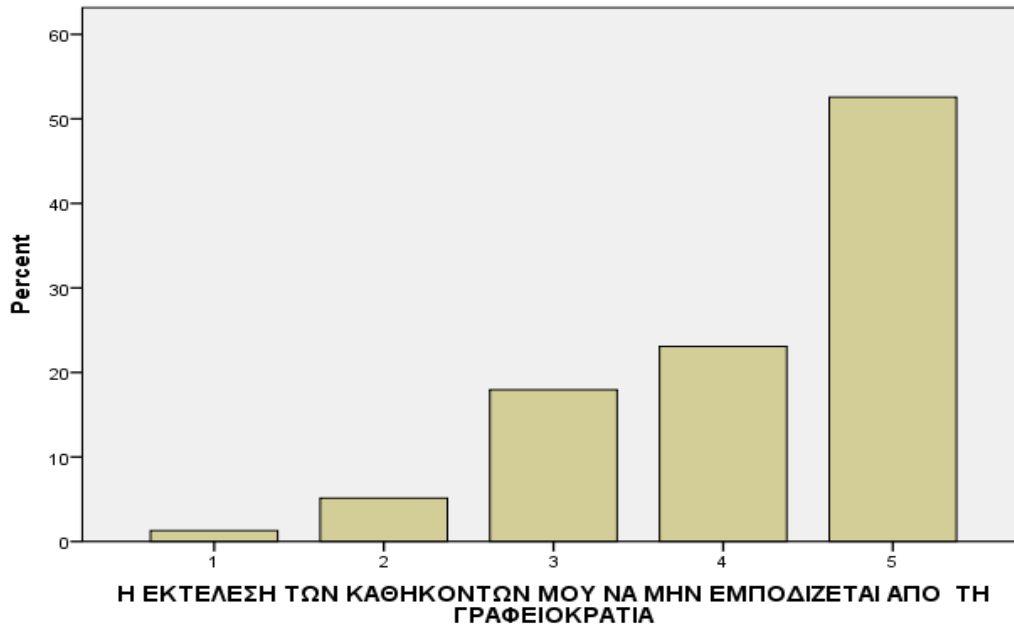
ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΟΥ ΝΑ ΤΑΥΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΣ ΜΟΥ ΣΤΟΧΟΥΣ



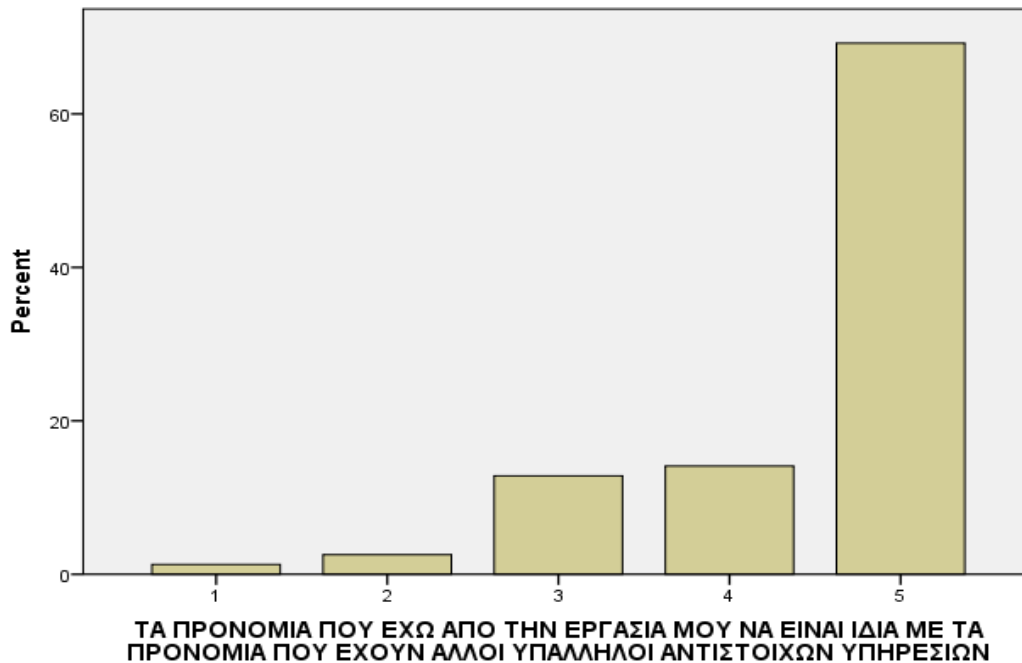
Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΙΝΑΙ ΜΟΝΟΤΟΝΗ



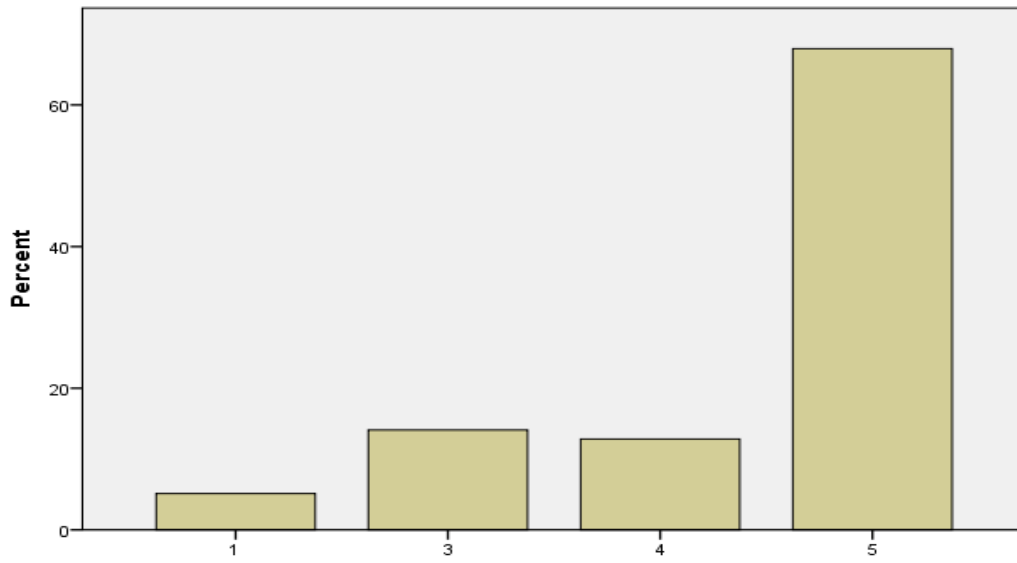
Η ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΤΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΜΠΟΔΙΖΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ



ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΑΛΛΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

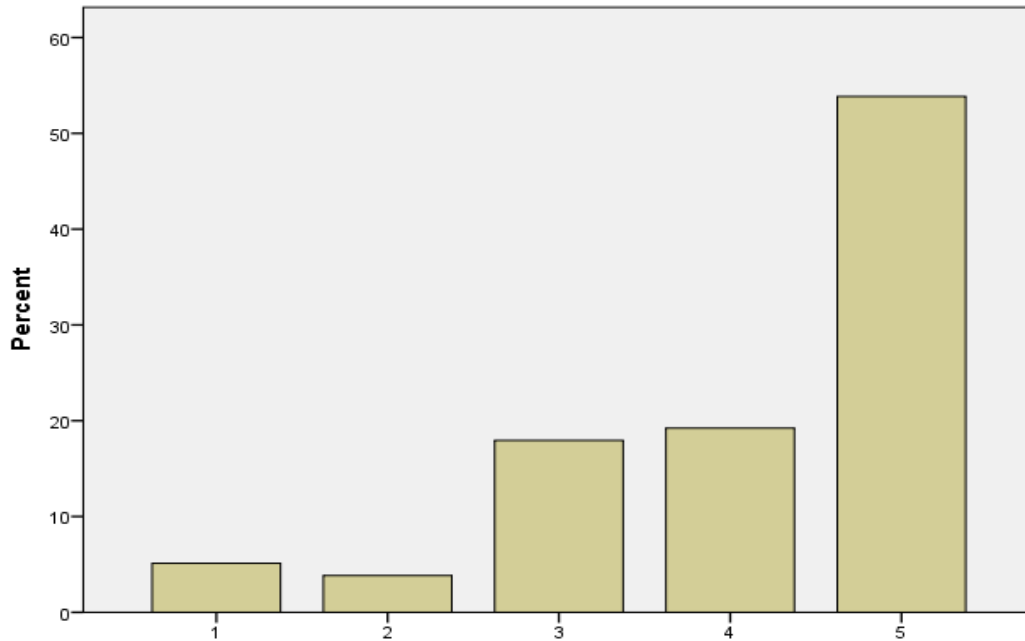


ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΜΟΥ

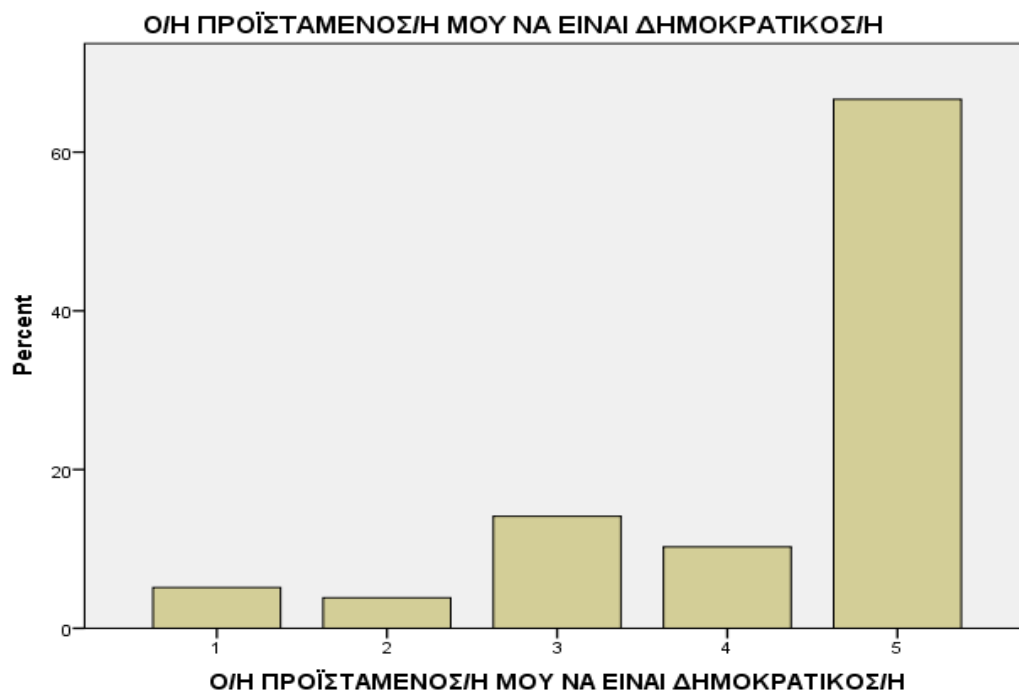
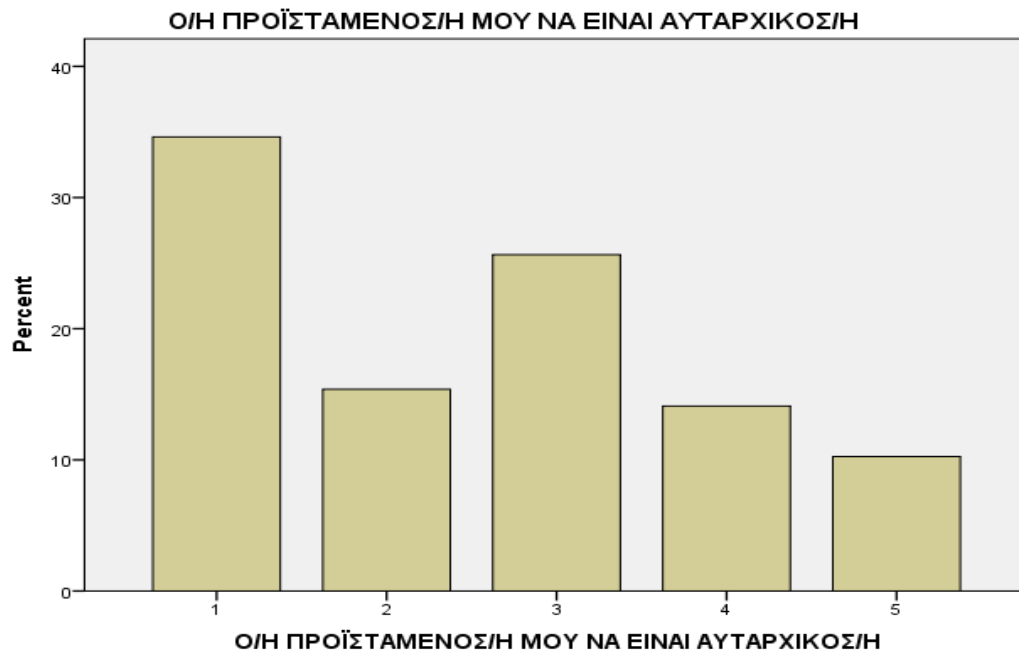


ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΜΟΥ

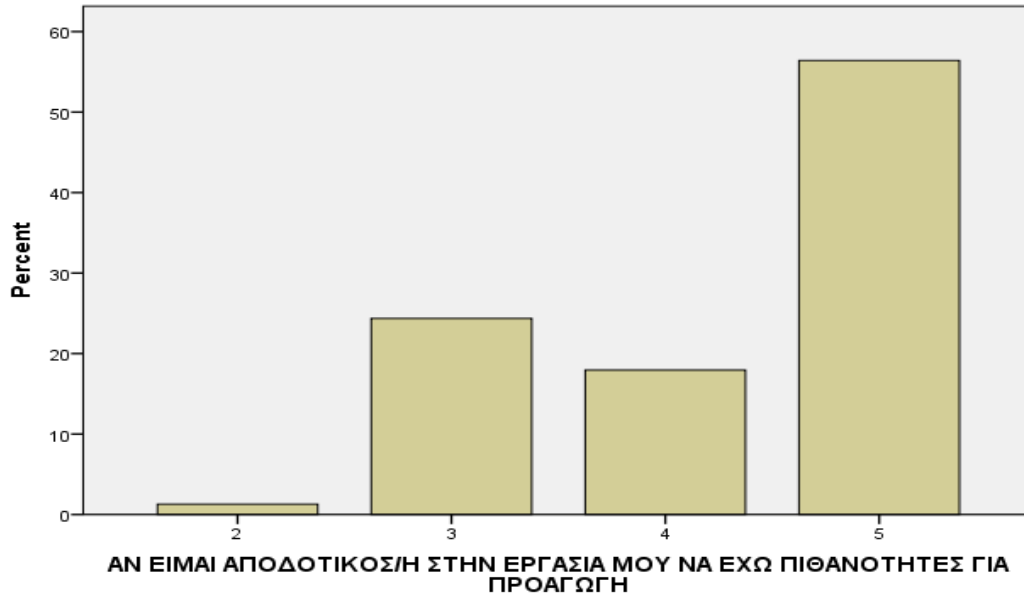
Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΚΑΝΟΣ/Η



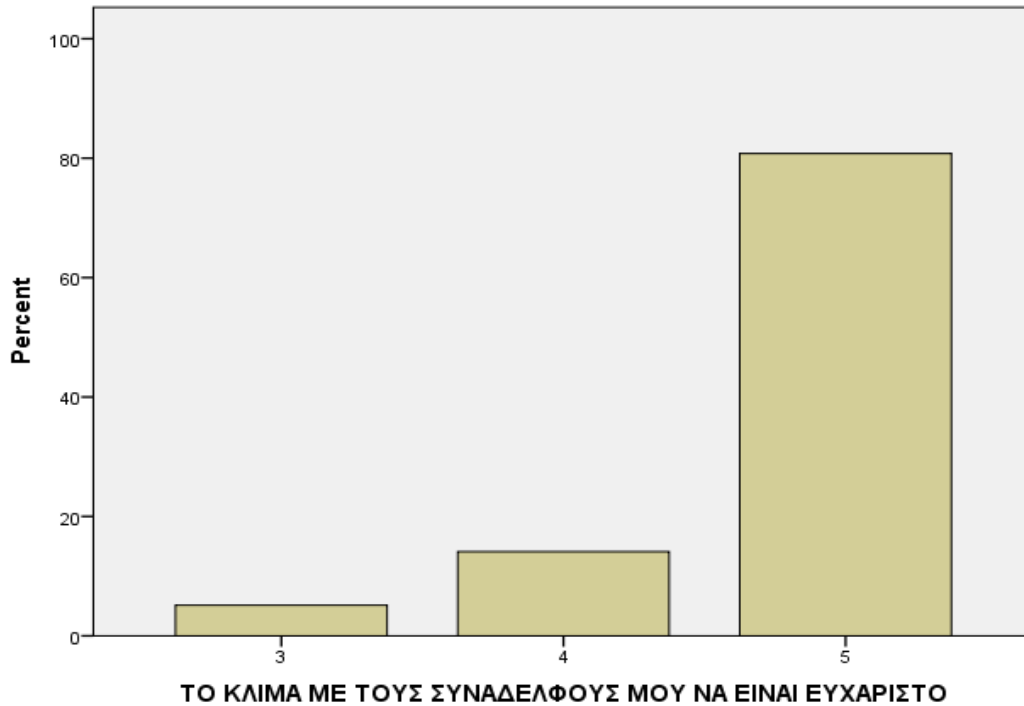
Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΚΑΝΟΣ/Η

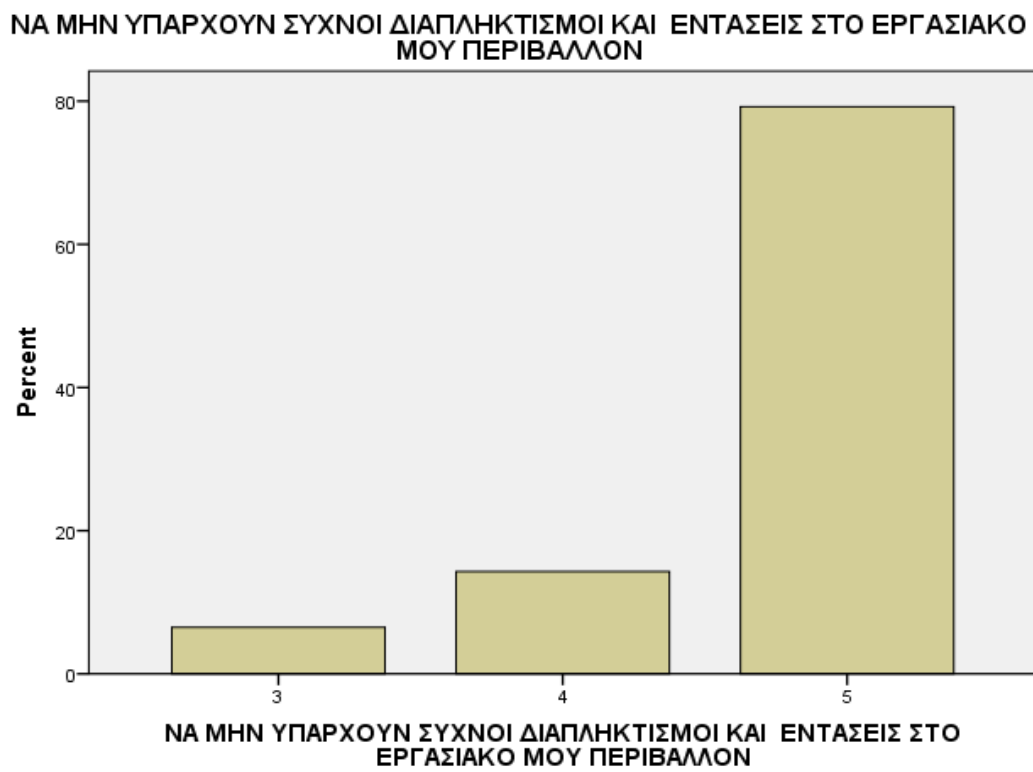
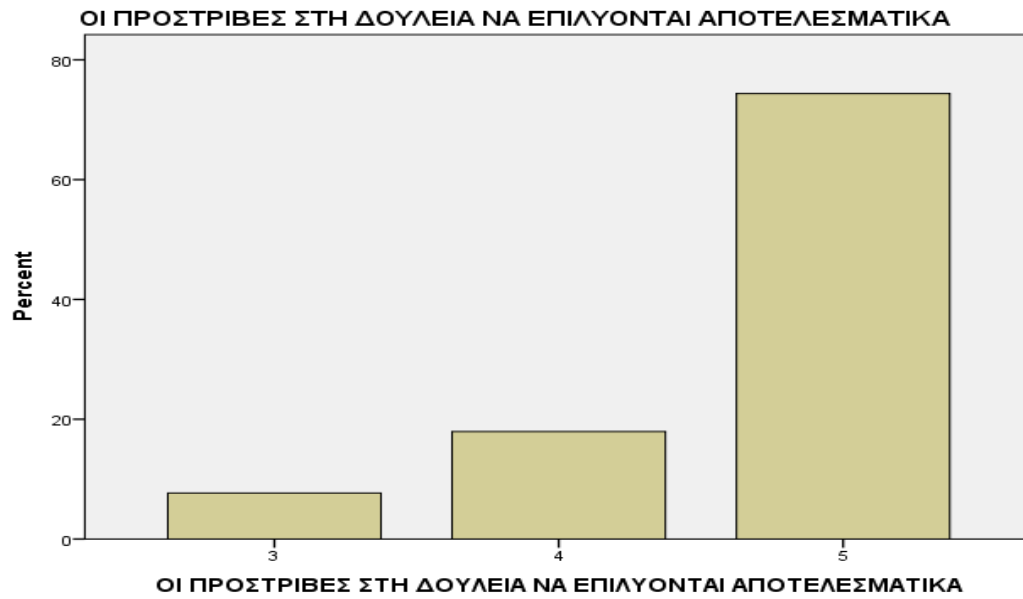


ΑΝ ΕΙΜΑΙ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΣ/Η ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΩ ΠΙΘΑΝΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΑΓΩΓΗ

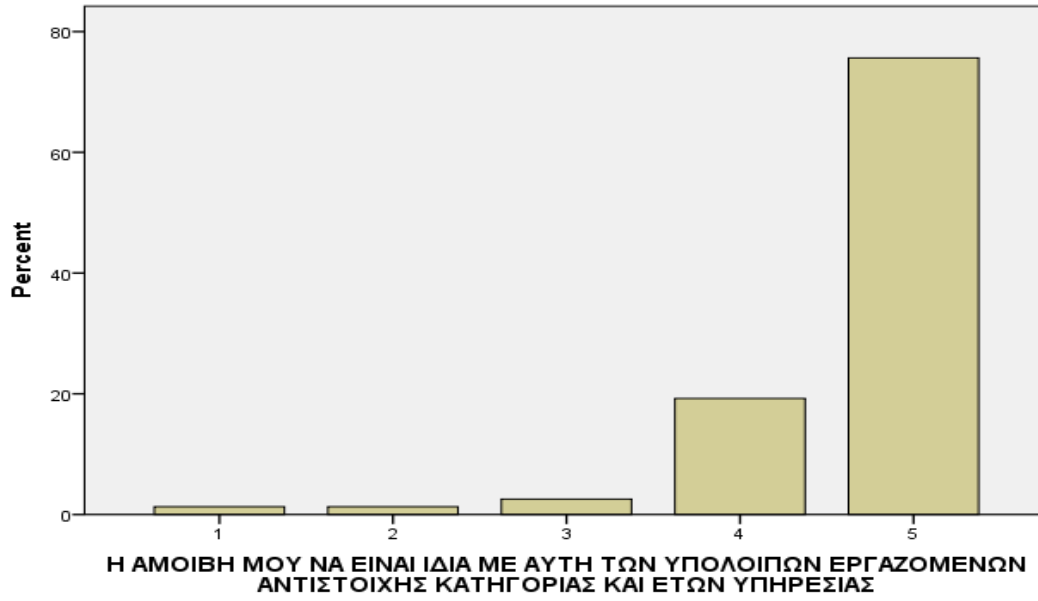


ΤΟ ΚΛΙΜΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟ

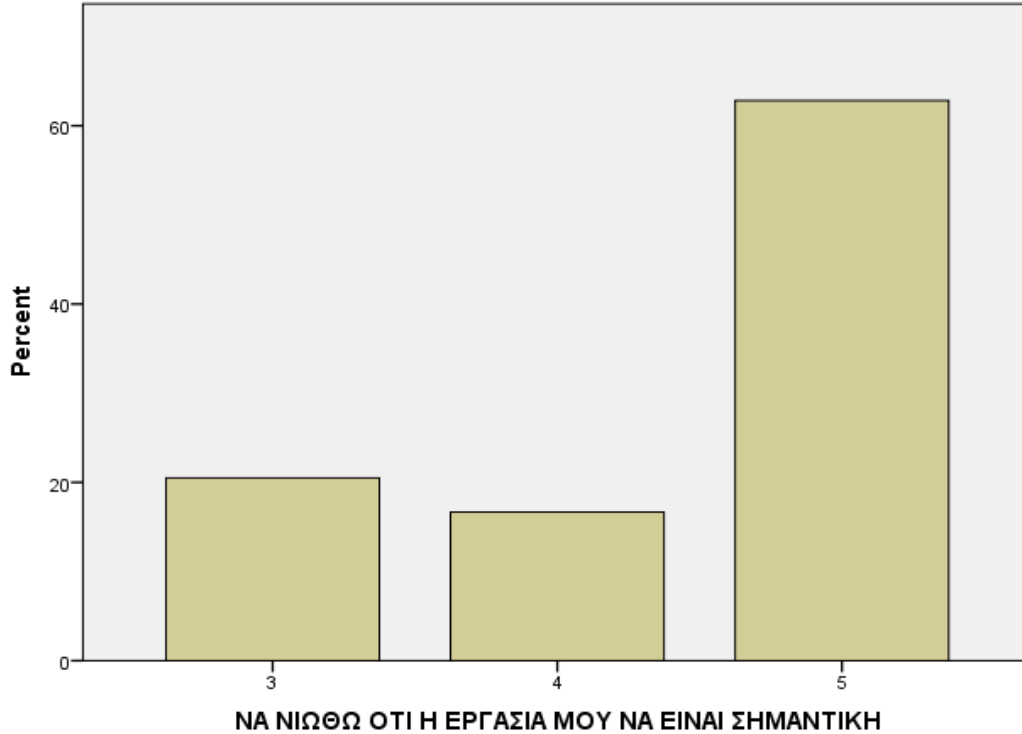




**Η ΑΜΟΙΒΗ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΑΥΤΗ ΤΩΝ ΥΠΟΛΟΙΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ**



ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ



Έκθεμα 4

Ανάλυση διακύμανσης ANOVA

ANOVA					
μέση_τιμή_εσωτερικού_παράγοντα					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,026	1	,026	,060	,807
Within Groups	32,931	76	,433		
Total	32,957	77			

ONEWAY μέση_τιμή_εσωτερικού_παράγοντα BY ΦΥΛΛΟ
/MISSING ANALYSIS.

ANOVA					
μέση_τιμή_εσωτερικού_παράγοντα					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,153	3	,718	1,724	,169
Within Groups	30,804	74	,416		
Total	32,957	77			

ONEWAY μέση_τιμή_εσωτερικού_παράγοντα BY ΗΛΙΚΙΑ
/MISSING ANALYSIS.

ANOVA					
μέση_τιμή_εσωτερικού_παράγοντα					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,336	5	,667	1,622	,165
Within Groups	29,621	72	,411		
Total	32,957	77			

ONEWAY μέση_τιμή_εσωτερικού_παράγοντα BY ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠΙΠΕΔΟ
/MISSING ANALYSIS.

ANOVA					
μέση τιμή εσωτερικού παράγοντα					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,568	3	,856	2,084	,110
Within Groups	30,390	74	,411		
Total	32,957	77			

ONEWAY μέση_τιμή_εσωτερικού_παράγοντα BY ΣΧΕΣΗ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ
/MISSING ANALYSIS.

ANOVA					
μέση τιμή εξωτερικού παράγοντα					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,317	1	,317	1,764	,188
Within Groups	12,948	72	,180		
Total	13,266	73			

ONEWAY μέση_τιμή_εξωτερικού_παράγοντα BY ΦΥΛΛΟ
/MISSING ANALYSIS.

ANOVA					
μέση τιμή εξωτερικού παράγοντα					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,330	3	,110	,595	,620
Within Groups	12,936	70	,185		
Total	13,266	73			

ONEWAY μέση_τιμή_εξωτερικού_παράγοντα BY ΗΛΙΚΙΑ
/MISSING ANALYSIS

ANOVA					
μέση τιμή εξωτερικού παράγοντα					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,382	5	,076	,404	,845
Within Groups	12,883	68	,189		
Total	13,266	73			

ONEWAY μέση_τιμή_εξωτερικού_παράγοντα BY ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ_ΕΠΙΠΕΔΟ
/MISSING ANALYSIS.

ANOVA					
μέση τιμή εξωτερικού παράγοντα					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,360	3	,120	,650	,585
Within Groups	12,906	70	,184		
Total	13,266	73			

ONEWAY μέση_τιμή_εξωτερικού_παράγοντα BY ΣΧΕΣΗ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ
/MISSING ANALYSIS.

Έκθεμα 5

Τεστ χ^2 (chi – square test)

ΦΥΛΟ * ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΜΟΝΙΜΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Crosstab							
Count							
		ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΜΟΝΙΜΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ					Total
		1	2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	2	2	4	5	46	59
	Γυναίκα	0	0	1	0	18	19
Total		2	2	5	5	64	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,443 ^a	4	,487
Likelihood Ratio	5,556	4	,235
Linear-by-Linear Association	2,140	1	,144
N of Valid Cases	78		

a. 8 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,49.

ΦΥΛΟ * ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Crosstab							
Count							
		ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ					Total
		1	2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	1	1	13	8	36	59
	Γυναίκα	0	1	3	3	13	20
Total		1	2	16	11	49	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,409 ^a	4	,843
Likelihood Ratio	1,592	4	,810
Linear-by-Linear Association	,143	1	,705
N of Valid Cases	79		

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,25.

ΦΥΛΟ * ΣΤΑΘΕΡΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Crosstab					
Count					
		ΣΤΑΘΕΡΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ			
		1	2	3	4
ΦΥΛΟ	Άνδρας	1	2	6	6
	Γυναίκα	0	0	0	1
Total		1	2	6	7

Crosstab			
Count			
		ΣΤΑΘΕΡΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	
		5	Total
ΦΥΛΟ	Άνδρας	44	59
	Γυναίκα	19	20
Total		63	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,283 ^a	4	,369
Likelihood Ratio	6,515	4	,164
Linear-by-Linear Association	3,864	1	,049
N of Valid Cases	79		

a. 7 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,25.

ΦΥΛΟ * ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΥΓΙΕΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Crosstab						
Count						
		ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΥΓΙΕΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΗΣ				Total
		2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	1	2	4	52	59
	Γυναίκα	0	2	1	17	20
Total		1	4	5	69	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,720 ^a	3	,633
Likelihood Ratio	1,797	3	,616
Linear-by-Linear Association	,176	1	,675
N of Valid Cases	79		

a. 6 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,25.

ΦΥΛΟ * ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΧΡΗΜΑΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ

Crosstab							
Count							
		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΧΡΗΜΑΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ					Total
		1	2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	3	1	4	6	45	59
	Γυναίκα	0	0	1	1	18	20
Total		3	1	5	7	63	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,234 ^a	4	,693
Likelihood Ratio	3,266	4	,514
Linear-by-Linear Association	1,913	1	,167
N of Valid Cases	79		

a. 7 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,25.

ΦΥΛΟ * ΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΥΠΟ ΣΤΕΝΗ ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ

Crosstab							
Count							
		ΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΥΠΟ ΣΤΕΝΗ ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ					Total
		1	2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Ανδρας	18	10	12	7	12	59
	Γυναίκα	12	0	1	5	2	20
Total		30	10	13	12	14	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,544 ^a	4	,021
Likelihood Ratio	14,179	4	,007
Linear-by-Linear Association	1,535	1	,215
N of Valid Cases	79		

a. 4 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,53.

ΦΥΛΟ * ΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΜΕ ΜΕΓΑΛΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΚΙΝΗΣΕΩΝ

Crosstab							
Count							
		ΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΜΕ ΜΕΓΑΛΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΚΙΝΗΣΕΩΝ					Total
		1	2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	3	1	7	11	37	59
	Γυναίκα	1	1	2	2	14	20
Total		4	2	9	13	51	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,491 ^a	4	,828
Likelihood Ratio	1,481	4	,830
Linear-by-Linear Association	,010	1	,922
N of Valid Cases	79		

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,51.

ΦΥΛΟ * ΝΑ ΥΠΑΡΧΕΙ Η ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΜΟΥ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΥΠΑΡΧΕΙ Η ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΜΟΥ			
		1	2	3	4
ΦΥΛΟ	Άνδρας	0	1	10	10
	Γυναίκα	1	0	2	3
Total		1	1	12	13

Crosstab			
Count			
		ΝΑ ΥΠΑΡΧΕΙ Η ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΜΟΥ	
		5	Total
ΦΥΛΟ	Άνδρας	38	59
	Γυναίκα	14	20
Total		52	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,869 ^a	4	,424
Likelihood Ratio	3,956	4	,412
Linear-by-Linear Association	,002	1	,968
N of Valid Cases	79		

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,25.

ΦΥΛΟ * ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ

Crosstab						
Count						
		ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ				
		1	2	3	4	5
ΦΥΛΟ	Άνδρας	3	0	4	15	37
	Γυναίκα	1	1	1	2	15
Total		4	1	5	17	52

Crosstab		
Count		
		Total
ΦΥΛΟ	Άνδρας	59
	Γυναίκα	20
Total		79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,019 ^a	4	,285
Likelihood Ratio	5,096	4	,278
Linear-by-Linear Association	,026	1	,872
N of Valid Cases	79		

a. 7 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,25.

ΦΥΛΟ * ΝΑ ΜΕ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΙ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΟΥ

Crosstab						
Count						
		ΝΑ ΜΕ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΙ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΟΥ				Total
		2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	1	6	9	43	59
	Γυναίκα	2	1	4	13	20
Total		3	7	13	56	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,499 ^a	3	,321
Likelihood Ratio	3,098	3	,377
Linear-by-Linear Association	,843	1	,359
N of Valid Cases	79		

a. 4 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,76.

ΦΥΛΟ * ΝΑ ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ

Crosstab						
Count						
		ΝΑ ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ				Total
		2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	2	9	8	40	59
	Γυναίκα	2	1	4	13	20
Total		4	10	12	53	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,955 ^a	3	,399
Likelihood Ratio	3,019	3	,389
Linear-by-Linear Association	,061	1	,805
N of Valid Cases	79		

a. 4 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,01.

ΦΥΛΟ * ΝΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΩ ΤΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΜΟΥ ΑΝΑΓΚΕΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ

Crosstab						
Count						
		ΝΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΩ ΤΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΜΟΥ ΑΝΑΓΚΕΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ				
		1	2	3	4	5
ΦΥΛΟ	Άνδρας	4	0	11	11	33
	Γυναίκα	0	2	3	1	14
Total		4	2	14	12	47

Crosstab		
Count		
		Total
ΦΥΛΟ	Άνδρας	59
	Γυναίκα	20
Total		79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,695 ^a	4	,046
Likelihood Ratio	10,711	4	,030
Linear-by-Linear Association	,375	1	,541
N of Valid Cases	79		

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,51.

ΦΥΛΟ * ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΒΕΛΤΙΩΝΩ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΓΙΝΟΜΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΟΣ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΒΕΛΤΙΩΝΩ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΓΙΝΟΜΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΟΣ			
		1	2	3	4
ΦΥΛΟ	Άνδρας	1	2	9	10
	Γυναίκα	0	1	3	3
Total		1	3	12	13

Crosstab			
Count			
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΒΕΛΤΙΩΝΩ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΓΙΝΟΜΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΟΣ	
		5	Total
ΦΥΛΟ	Άνδρας	37	59
	Γυναίκα	13	20
Total		50	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	,488 ^a	4	,975
Likelihood Ratio	,728	4	,948
Linear-by-Linear Association	,031	1	,860
N of Valid Cases	79		

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,25.

**ΦΥΛΟ * Ο ΦΟΒΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΟΙΝΗΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ
ΙΕΡΑΡΧΙΚΑ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ**

Crosstab						
Count						
		Ο ΦΟΒΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΟΙΝΗΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΙΕΡΑΡΧΙΚΑ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ				
		1	2	3	4	5
ΦΥΛΟ	Άνδρας	15	9	14	8	13
	Γυναίκα	7	2	4	3	4
Total		22	11	18	11	17

Crosstab		
Count		
		Total
ΦΥΛΟ	Άνδρας	59
	Γυναίκα	20
Total		79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	,930 ^a	4	,920
Likelihood Ratio	,931	4	,920
Linear-by-Linear Association	,180	1	,671
N of Valid Cases	79		

a. 4 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,78.

ΦΥΛΟ * ΑΙΣΘΗΣΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΣΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ

Crosstab							
Count							
		ΑΙΣΘΗΣΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΣΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ					Total
		1	2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	3	1	8	19	28	59
	Γυναίκα	1	0	0	5	14	20
Total		4	1	8	24	42	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,734 ^a	4	,316
Likelihood Ratio	6,865	4	,143
Linear-by-Linear Association	2,167	1	,141
N of Valid Cases	79		

a. 5 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,25.

ΦΥΛΟ * Η ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΝΕΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Crosstab							
Count							
		Η ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΝΕΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ					Total
		1	2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	1	3	9	12	34	59
	Γυναίκα	0	1	3	2	14	20
Total		1	4	12	14	48	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,617 ^a	4	,806
Likelihood Ratio	1,967	4	,742
Linear-by-Linear Association	,483	1	,487
N of Valid Cases	79		

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,25.

ΦΥΛΟ * ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΠΟΥ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ

Crosstab						
Count		ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΠΟΥ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ				
		1	2	3	4	5
ΦΥΛΟ	Άνδρας	1	3	5	10	40
	Γυναίκα	0	1	5	3	11
Total		1	4	10	13	51

Crosstab		
Count		Total
	Γυναίκα	20
Total		79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,975 ^a	4	,409
Likelihood Ratio	3,805	4	,433
Linear-by-Linear Association	,905	1	,342
N of Valid Cases	79		

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,25.

ΦΥΛΟ * ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΑΝΑΛΗΨΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΩΝ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ

Crosstab						
Count						
		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΑΝΑΛΗΨΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΩΝ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ				Total
		2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	4	9	11	35	59
	Γυναίκα	3	2	1	14	20
Total		7	11	12	49	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,540 ^a	3	,316
Likelihood Ratio	3,888	3	,274
Linear-by-Linear Association	,000	1	,985
N of Valid Cases	79		

a. 3 cells (37,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,77.

ΦΥΛΟ * ΝΑ ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΑΠΟΔΟΧΗ ΚΑΙ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ

Crosstab						
Count						
		ΝΑ ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΑΠΟΔΟΧΗ ΚΑΙ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ				
		1	2	3	4	5
ΦΥΛΟ	Άνδρας	1	2	8	10	37
	Γυναίκα	0	0	1	5	14
Total		1	2	9	15	51

Crosstab		
Count		
		Total
ΦΥΛΟ	Άνδρας	58
	Γυναίκα	20
Total		78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,584 ^a	4	,630
Likelihood Ratio	3,487	4	,480
Linear-by-Linear Association	1,369	1	,242
N of Valid Cases	78		

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,26.

ΦΥΛΟ * ΚΑΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΟΣΟ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΟΣΟ ΚΑΙ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ

Crosstab						
Count						
		ΚΑΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΟΣΟ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΟΣΟ ΚΑΙ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ				
		2	3	4	5	Total
ΦΥΛΟ	Άνδρας	1	6	11	40	58
	Γυναίκα	1	1	2	16	20
Total		2	7	13	56	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,065 ^a	3	,559
Likelihood Ratio	2,123	3	,547
Linear-by-Linear Association	,246	1	,620
N of Valid Cases	78		

a. 4 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,51.

ΦΥΛΟ * Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΝΑ ΜΟΥ ΠΑΡΕΧΕΙ ΑΙΣΘΗΣΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Crosstab						
Count						
		Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΝΑ ΜΟΥ ΠΑΡΕΧΕΙ ΑΙΣΘΗΣΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ				Total
		2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	2	4	7	45	58
	Γυναίκα	0	1	1	18	20
Total		2	5	8	63	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,781 ^a	3	,619
Likelihood Ratio	2,392	3	,495
Linear-by-Linear Association	1,334	1	,248
N of Valid Cases	78		

a. 5 cells (62,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,51.

ΦΥΛΟ * ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΡΟΟΔΟ

Crosstab							
Count							
		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΡΟΟΔΟ					Total
		1	2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	1	2	10	15	30	58
	Γυναίκα	1	0	4	2	13	20
Total		2	2	14	17	43	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,567 ^a	4	,468
Likelihood Ratio	4,264	4	,371
Linear-by-Linear Association	,084	1	,772
N of Valid Cases	78		

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,51.

ΦΥΛΟ * ΠΑΡΟΧΗ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΜΟΥ

Crosstab							
Count							
		ΠΑΡΟΧΗ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΜΟΥ					Total
		1	2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	2	1	11	15	29	58
	Γυναίκα	0	1	5	2	12	20
Total		2	2	16	17	41	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,576 ^a	4	,466
Likelihood Ratio	4,271	4	,371
Linear-by-Linear Association	,086	1	,769
N of Valid Cases	78		

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,51.

ΦΥΛΟ * Η ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ

Crosstab							
Count							
		Η ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ					Total
		1	2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	10	4	22	9	13	58
	Γυναίκα	6	5	0	7	2	20
Total		16	9	22	16	15	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,934 ^a	4	,002
Likelihood Ratio	21,560	4	,000
Linear-by-Linear Association	1,847	1	,174
N of Valid Cases	78		

a. 4 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,31.

ΦΥΛΟ * ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΩ ΣΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΩ ΣΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ			
		1	2	3	4
ΦΥΛΟ	Άνδρας	4	4	9	13
	Γυναίκα	1	2	4	6
Total		5	6	13	19

Crosstab			
Count			
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΩ ΣΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ	
		5	Total
ΦΥΛΟ	Άνδρας	28	58
	Γυναίκα	7	20
Total		35	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,384 ^a	4	,847
Likelihood Ratio	1,388	4	,846
Linear-by-Linear Association	,328	1	,567
N of Valid Cases	78		

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,28.

ΦΥΛΟ * ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΚΑΛΗ ΓΝΩΜΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ

Crosstab					
Count					
		ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΚΑΛΗ ΓΝΩΜΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ			
		1	2	3	4
ΦΥΛΟ	Άνδρας	2	3	6	17
	Γυναίκα	1	2	2	5
Total		3	5	8	22

Crosstab			
Count			
		ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΚΑΛΗ ΓΝΩΜΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ	Total
		5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	30	58
	Γυναίκα	10	20
Total		40	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	,742 ^a	4	,946
Likelihood Ratio	,690	4	,953
Linear-by-Linear Association	,304	1	,582
N of Valid Cases	78		

a. 5 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,77.

ΦΥΛΟ * Η ΔΟΥΛΕΙΑ ΠΟΥ ΚΑΝΩ ΝΑ ΜΕ ΕΥΧΑΡΙΣΤΕΙ

Crosstab						
Count						
		Η ΔΟΥΛΕΙΑ ΠΟΥ ΚΑΝΩ ΝΑ ΜΕ ΕΥΧΑΡΙΣΤΕΙ				Total
		2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	0	12	12	34	58
	Γυναίκα	1	2	3	14	20
Total		1	14	15	48	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,410 ^a	3	,220
Likelihood Ratio	4,361	3	,225
Linear-by-Linear Association	,315	1	,574
N of Valid Cases	78		

a. 4 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,26.

ΦΥΛΟ * ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ

Crosstab						
Count		ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ				
		1	2	3	4	5
ΦΥΛΟ	Άνδρας	1	4	7	9	37
	Γυναίκα	0	2	3	3	12
Total		1	6	10	12	49

Crosstab		
Count		Total
	Άνδρας	58
	Γυναίκα	20
Total		78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	,667 ^a	4	,955
Likelihood Ratio	,902	4	,924
Linear-by-Linear Association	,081	1	,775
N of Valid Cases	78		

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,26.

ΦΥΛΟ * ΝΑ ΕΧΩ ΔΙΚΑΙΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟ ΤΟΝ/ΤΗΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ

Crosstab						
Count						
		ΝΑ ΕΧΩ ΔΙΚΑΙΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟ ΤΟΝ/ΤΗΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ				Total
		1	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	1	3	9	45	58
	Γυναίκα	0	2	2	16	20
Total		1	5	11	61	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,218 ^a	3	,749
Likelihood Ratio	1,441	3	,696
Linear-by-Linear Association	,022	1	,881
N of Valid Cases	78		

a. 5 cells (62,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,26.

ΦΥΛΟ * Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΜΟΥ ΕΣΤΩ ΚΑΙ ΜΕ ΕΝΑΝ ΚΑΛΟ ΛΟΓΟ

Crosstab					
Count					
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΜΟΥ ΕΣΤΩ ΚΑΙ ΜΕ ΕΝΑΝ ΚΑΛΟ ΛΟΓΟ			
		1	2	3	4
ΦΥΛΟ	Άνδρας	1	1	3	13
	Γυναίκα	0	0	2	1
Total		1	1	5	14

Crosstab			
Count			
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΜΟΥ ΕΣΤΩ ΚΑΙ ΜΕ ΕΝΑΝ ΚΑΛΟ ΛΟΓΟ	
		5	Total
ΦΥΛΟ	Άνδρας	40	58
	Γυναίκα	17	20
Total		57	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,266 ^a	4	,371
Likelihood Ratio	5,403	4	,248
Linear-by-Linear Association	,964	1	,326
N of Valid Cases	78		

a. 7 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,26.

ΦΥΛΟ * ΝΑ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ

Crosstab							
Count							
		ΝΑ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ					Total
		1	2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	1	1	10	21	25	58
	Γυναίκα	0	1	4	5	10	20
Total		1	2	14	26	35	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,748 ^a	4	,782
Likelihood Ratio	1,946	4	,746
Linear-by-Linear Association	,014	1	,907
N of Valid Cases	78		

a. 5 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,26.

ΦΥΛΟ * ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΦΙΛΙΚΑ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΦΙΛΙΚΑ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ			Total
		3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	5	12	41	58
	Γυναίκα	2	4	14	20
Total		7	16	55	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	,036 ^a	2	,982
Likelihood Ratio	,035	2	,983
Linear-by-Linear Association	,015	1	,902
N of Valid Cases	78		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,79.

ΦΥΛΟ * ΝΑ ΣΥΜΠΑΘΩ ΤΟΝ/ΗΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ

Crosstab							
Count							
		ΝΑ ΣΥΜΠΑΘΩ ΤΟΝ/ΗΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ					Total
		1	2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	2	1	14	14	27	58
	Γυναίκα	0	0	2	7	11	20
Total		2	1	16	21	38	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,353 ^a	4	,501
Likelihood Ratio	4,288	4	,368
Linear-by-Linear Association	2,062	1	,151
N of Valid Cases	78		

a. 5 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,26.

ΦΥΛΟ * Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΕΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΓΟΗΤΡΟ

Crosstab							
Count							
		Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΕΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΓΟΗΤΡΟ					Total
		1	2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	5	3	14	14	22	58
	Γυναίκα	1	2	5	2	10	20
Total		6	5	19	16	32	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,776 ^a	4	,596
Likelihood Ratio	2,962	4	,564
Linear-by-Linear Association	,145	1	,704
N of Valid Cases	78		

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,28.

ΦΥΛΟ * ΝΑ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΧΑΡΟΥΜΕΝΟΣ/Η ΟΤΑΝ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ

Crosstab							
Count							
		ΝΑ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΧΑΡΟΥΜΕΝΟΣ/Η ΟΤΑΝ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ					Total
		1	2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	0	1	3	13	41	58
	Γυναίκα	1	0	2	4	13	20
Total		1	1	5	17	54	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,895 ^a	4	,420
Likelihood Ratio	3,917	4	,417
Linear-by-Linear Association	1,182	1	,277
N of Valid Cases	78		

a. 7 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,26.

ΦΥΛΟ * ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΩ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΟΤΑΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΩ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΩ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΟΤΑΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΩ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ			
		1	2	3	4
ΦΥΛΟ	Άνδρας	1	1	6	11
	Γυναίκα	0	0	1	3
Total		1	1	7	14

Crosstab			
Count			
		ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΩ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΟΤΑΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΩ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ	
		5	Total
ΦΥΛΟ	Άνδρας	39	58
	Γυναίκα	16	20
Total		55	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,637 ^a	4	,802
Likelihood Ratio	2,190	4	,701
Linear-by-Linear Association	1,594	1	,207
N of Valid Cases	78		

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,26.

ΦΥΛΟ * Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΜΕ ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΗΘΙΚΑ ΟΤΑΝ ΚΑΝΩ ΣΩΣΤΑ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ

Crosstab					
Count		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΜΕ ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΗΘΙΚΑ ΟΤΑΝ ΚΑΝΩ ΣΩΣΤΑ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ			
		1	2	3	4
ΦΥΛΟ	Άνδρας	1	1	8	18
	Γυναίκα	0	0	1	6
Total		1	1	9	24

Crosstab			
Count		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΜΕ ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΗΘΙΚΑ ΟΤΑΝ ΚΑΝΩ ΣΩΣΤΑ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ	Total
		5	Total
ΦΥΛΟ	Άνδρας	30	58
	Γυναίκα	13	20
Total		43	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,167 ^a	4	,705
Likelihood Ratio	2,832	4	,586
Linear-by-Linear Association	1,989	1	,158
N of Valid Cases	78		

a. 5 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,26.

ΦΥΛΟ * ΝΑ ΕΧΩ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΜΑΙ

Crosstab						
Count						
		ΝΑ ΕΧΩ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΜΑΙ				Total
		1	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	0	2	8	48	58
	Γυναίκα	1	0	1	18	20
Total		1	2	9	66	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,678 ^a	3	,197
Likelihood Ratio	5,181	3	,159
Linear-by-Linear Association	,073	1	,788
N of Valid Cases	78		

a. 5 cells (62,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,26.

ΦΥΛΟ * ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΥΠΕΡΗΦΑΝΟΣ/Η ΓΙΑ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ

Crosstab							
Count							
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΥΠΕΡΗΦΑΝΟΣ/Η ΓΙΑ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ					Total
		1	2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	1	1	7	14	35	58
	Γυναίκα	0	1	3	4	12	20
Total		1	2	10	18	47	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,178 ^a	4	,882
Likelihood Ratio	1,345	4	,854
Linear-by-Linear Association	,040	1	,842
N of Valid Cases	78		

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,26.

ΦΥΛΟ * Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΣ ΚΑΙ ΝΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΤΑΙ ΓΙΑ ΤΟ ΠΩΣ ΝΙΩΘΩ

Crosstab						
Count						
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΣ ΚΑΙ ΝΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΤΑΙ ΓΙΑ ΤΟ ΠΩΣ ΝΙΩΘΩ				Total
		1	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	1	9	14	34	58
	Γυναίκα	0	1	3	16	20
Total		1	10	17	50	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,258 ^a	3	,354
Likelihood Ratio	3,773	3	,287
Linear-by-Linear Association	3,058	1	,080
N of Valid Cases	78		

a. 4 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,26.

ΦΥΛΟ * ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΑ

Crosstab					
Count					
		ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΑ			Total
		3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	5	6	47	58
	Γυναίκα	1	2	17	20
Total		6	8	64	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	,284 ^a	2	,868
Likelihood Ratio	,308	2	,857
Linear-by-Linear Association	,245	1	,620
N of Valid Cases	78		

a. 3 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,54.

ΦΥΛΟ * ΝΑ ΜΗΝ ΕΧΩ ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ

Crosstab						
Count						
		ΝΑ ΜΗΝ ΕΧΩ ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ				
		1	2	3	4	5
ΦΥΛΟ	Ανδρας	1	1	15	12	29
	Γυναίκα	0	0	2	4	14
Total		1	1	17	16	43

Crosstab		
Count		
		Total
ΦΥΛΟ	Ανδρας	58
	Γυναίκα	20
Total		78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,489 ^a	4	,480
Likelihood Ratio	4,230	4	,376
Linear-by-Linear Association	3,365	1	,067
N of Valid Cases	78		

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,26.

ΦΥΛΟ * ΑΥΤΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΝΑ ΚΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΜΕ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΥΝ

Crosstab					
Count					
		ΑΥΤΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΝΑ ΚΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΜΕ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΥΝ			Total
		3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	14	8	36	58
	Γυναίκα	5	4	11	20
Total		19	12	47	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	,500 ^a	2	,779
Likelihood Ratio	,482	2	,786
Linear-by-Linear Association	,129	1	,720
N of Valid Cases	78		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,08.

ΦΥΛΟ * ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΣΑΦΕΙΣ

Crosstab							
Count							
		ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΣΑΦΕΙΣ					Total
		1	2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	1	0	11	13	32	57
	Γυναίκα	0	1	3	4	11	19
Total		1	1	14	17	43	76

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,456 ^a	4	,485
Likelihood Ratio	3,474	4	,482
Linear-by-Linear Association	,000	1	1,000
N of Valid Cases	76		

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,25.

ΦΥΛΟ * ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΟΥ ΝΑ ΤΑΥΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΣ ΜΟΥ ΣΤΟΧΟΥΣ

Crosstab					
Count					
		ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΟΥ ΝΑ ΤΑΥΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΣ ΜΟΥ ΣΤΟΧΟΥΣ			
		1	2	3	4
ΦΥΛΟ	Άνδρας	4	2	16	16
	Γυναίκα	1	0	2	6
Total		5	2	18	22

Crosstab			
Count			
		ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΟΥ ΝΑ ΤΑΥΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΣ ΜΟΥ ΣΤΟΧΟΥΣ	
		5	Total
ΦΥΛΟ	Άνδρας	20	58
	Γυναίκα	11	20
Total		31	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,372 ^a	4	,358
Likelihood Ratio	5,138	4	,273
Linear-by-Linear Association	2,898	1	,089
N of Valid Cases	78		

a. 5 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,51.

ΦΥΛΟ * Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΙΝΑΙ ΜΟΝΟΤΟΝΗ

Crosstab							
Count							
		Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΙΝΑΙ ΜΟΝΟΤΟΝΗ					Total
		1	2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	0	2	13	10	33	58
	Γυναίκα	1	1	3	4	11	20
Total		1	3	16	14	44	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,464 ^a	4	,483
Likelihood Ratio	3,307	4	,508
Linear-by-Linear Association	,238	1	,626
N of Valid Cases	78		

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,26.

ΦΥΛΟ * Η ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΤΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΜΠΟΔΙΖΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ

Crosstab					
Count					
		Η ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΤΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΜΠΟΔΙΖΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ			
		1	2	3	4
ΦΥΛΟ	Άνδρας	0	2	12	15
	Γυναίκα	1	2	2	3
Total		1	4	14	18

Crosstab			
Count			
		Η ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΤΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΜΠΟΔΙΖΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ	
		5	Total
ΦΥΛΟ	Άνδρας	29	58
	Γυναίκα	12	20
Total		41	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,135 ^a	4	,189
Likelihood Ratio	5,985	4	,200
Linear-by-Linear Association	,082	1	,775
N of Valid Cases	78		

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,26.

ΦΥΛΟ * ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΑΛΛΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Crosstab					
Count					
		ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΑΛΛΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ			
		1	2	3	4
ΦΥΛΟ	Άνδρας	1	1	9	10
	Γυναίκα	0	1	1	1
Total		1	2	10	11

Crosstab			
Count			
		ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΑΛΛΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	Total
		5	Total
ΦΥΛΟ	Άνδρας	37	58
	Γυναίκα	17	20
Total		54	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,797 ^a	4	,309
Likelihood Ratio	5,557	4	,235
Linear-by-Linear Association	1,662	1	,197
N of Valid Cases	78		

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,26.

ΦΥΛΟ * ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΜΟΥ

Crosstab						
Count						
		ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΜΟΥ				
		1	3	4	5	Total
ΦΥΛΟ	Άνδρας	3	8	9	38	58
	Γυναίκα	1	3	1	15	20
Total		4	11	10	53	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,496 ^a	3	,683
Likelihood Ratio	1,762	3	,623
Linear-by-Linear Association	,100	1	,752
N of Valid Cases	78		

a. 4 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,03.

ΦΥΛΟ * Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΚΑΝΟΣ/Η

Crosstab							
Count							
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΚΑΝΟΣ/Η					
		1	2	3	4	5	Total
ΦΥΛΟ	Άνδρας	3	2	10	11	32	58
	Γυναίκα	1	1	4	4	10	20
Total		4	3	14	15	42	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	,239 ^a	4	,993
Likelihood Ratio	,234	4	,994
Linear-by-Linear Association	,123	1	,725
N of Valid Cases	78		

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,77.

ΦΥΛΟ * Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΑΥΤΑΡΧΙΚΟΣ/Η

Crosstab							
Count							
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΑΥΤΑΡΧΙΚΟΣ/Η					Total
		1	2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	19	8	17	8	6	58
	Γυναίκα	8	4	3	3	2	20
Total		27	12	20	11	8	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,803 ^a	4	,772
Likelihood Ratio	1,917	4	,751
Linear-by-Linear Association	,325	1	,569
N of Valid Cases	78		

a. 3 cells (30,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,05.

ΦΥΛΟ * Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΟΣ/Η

Crosstab							
Count							
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΟΣ/Η					Total
		1	2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	4	2	8	7	37	58
	Γυναίκα	0	1	3	1	15	20
Total		4	3	11	8	52	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,493 ^a	4	,646
Likelihood Ratio	3,588	4	,465
Linear-by-Linear Association	,836	1	,360
N of Valid Cases	78		

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,77.

ΦΥΛΟ * ΑΝ ΕΙΜΑΙ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΣ/Η ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΩ ΠΙΘΑΝΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΑΓΩΓΗ

Crosstab						
Count						
		ΑΝ ΕΙΜΑΙ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΣ/Η ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΩ ΠΙΘΑΝΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΑΓΩΓΗ				Total
		2	3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	0	15	12	31	58
	Γυναίκα	1	4	2	13	20
Total		1	19	14	44	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,408 ^a	3	,221
Likelihood Ratio	4,353	3	,226
Linear-by-Linear Association	,105	1	,746
N of Valid Cases	78		

a. 4 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,26.

ΦΥΛΟ * ΤΟ ΚΛΙΜΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟ

Crosstab					
Count					
		ΤΟ ΚΛΙΜΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟ			Total
		3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	4	9	45	58
	Γυναίκα	0	2	18	20
Total		4	11	63	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,984 ^a	2	,371
Likelihood Ratio	2,993	2	,224
Linear-by-Linear Association	1,909	1	,167
N of Valid Cases	78		

a. 3 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,03.

**ΦΥΛΟ * ΟΙ ΠΡΟΣΤΡΙΒΕΣ ΣΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΝΑ ΕΠΙΛΥΟΝΤΑΙ
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΑ**

Crosstab					
Count					
		ΟΙ ΠΡΟΣΤΡΙΒΕΣ ΣΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΝΑ ΕΠΙΛΥΟΝΤΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΑ			Total
		3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	6	11	41	58
	Γυναίκα	0	3	17	20
Total		6	14	58	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	2,609 ^a	2	,271
Likelihood Ratio	4,088	2	,129
Linear-by-Linear Association	2,373	1	,123
N of Valid Cases	78		

a. 3 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,54.

ΦΥΛΟ * ΝΑ ΜΗΝ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΥΧΝΟΙ ΔΙΑΠΛΗΚΤΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΕΝΤΑΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΜΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΜΗΝ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΥΧΝΟΙ ΔΙΑΠΛΗΚΤΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΕΝΤΑΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΜΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ			Total
		3	4	5	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	5	10	42	57
	Γυναίκα	0	1	19	20
Total		5	11	61	77

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,234 ^a	2	,120
Likelihood Ratio	5,833	2	,054
Linear-by-Linear Association	4,030	1	,045
N of Valid Cases	77		

a. 3 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,30.

ΦΥΛΟ * Η ΑΜΟΙΒΗ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΑΥΤΗ ΤΩΝ ΥΠΟΛΟΙΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Crosstab					
Count					
		Η ΑΜΟΙΒΗ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΑΥΤΗ ΤΩΝ ΥΠΟΛΟΙΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ			
		1	2	3	4
ΦΥΛΟ	Άνδρας	1	1	2	13
	Γυναίκα	0	0	0	2
Total		1	1	2	15

Crosstab			
Count			
		Η ΑΜΟΙΒΗ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΑΥΤΗ ΤΩΝ ΥΠΟΛΟΙΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	
		5	Total
ΦΥΛΟ	Άνδρας	41	58
	Γυναίκα	18	20
Total		59	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	3,304 ^a	4	,508
Likelihood Ratio	4,443	4	,349
Linear-by-Linear Association	2,867	1	,090
N of Valid Cases	78		

a. 7 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,26.

ΦΥΛΟ * ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ			
		3	4	5	Total
ΦΥΛΟ	Άνδρας	12	10	36	58
	Γυναίκα	4	3	13	20
Total		16	13	49	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	,069 ^a	2	,966
Likelihood Ratio	,070	2	,966
Linear-by-Linear Association	,029	1	,864
N of Valid Cases	78		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,33.

ΗΛΙΚΙΑ * ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΜΟΝΙΜΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Crosstab							
Count							
		ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΜΟΝΙΜΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ					Total
		1	2	3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	2	0	1	9	12
	35-44 ετών	2	0	2	3	18	25
	45-54 ετών	0	0	2	0	28	30
	55 ετών και πάνω	0	0	1	1	9	11
Total		2	2	5	5	64	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	20,414 ^a	12	,060
Likelihood Ratio	19,607	12	,075
Linear-by-Linear Association	2,581	1	,108
N of Valid Cases	78		

a. 16 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,28.

ΗΛΙΚΙΑ * ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Crosstab							
Count							
		ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ					Total
		1	2	3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	1	2	2	7	12
	35-44 ετών	0	0	5	5	15	25
	45-54 ετών	1	1	7	3	18	30
	55 ετών και πάνω	0	0	2	1	9	12
Total		1	2	16	11	49	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,253 ^a	12	,903
Likelihood Ratio	6,863	12	,867
Linear-by-Linear Association	,158	1	,691
N of Valid Cases	79		

a. 14 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * ΣΤΑΘΕΡΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Crosstab					
Count					
		ΣΤΑΘΕΡΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ			
		1	2	3	4
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	1	1	0
	35-44 ετών	0	1	3	5
	45-54 ετών	1	0	1	2
	55 ετών και πάνω	0	0	1	0
Total		1	2	6	7

Crosstab			
Count			
		ΣΤΑΘΕΡΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	
		5	Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	10	12
	35-44 ετών	16	25
	45-54 ετών	26	30
	55 ετών και πάνω	11	12
Total		63	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,859 ^a	12	,379
Likelihood Ratio	14,938	12	,245
Linear-by-Linear Association	1,503	1	,220
N of Valid Cases	79		

a. 16 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΥΓΙΕΙΝΟΜΙΚΗΣ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Crosstab						
Count						
		ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΥΓΙΕΙΝΟΜΙΚΗΣ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΗΣ				Total
		2	3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	1	0	1	10	12
	35-44 ετών	0	2	3	20	25
	45-54 ετών	0	2	1	27	30
	55 ετών και πάνω	0	0	0	12	12
Total		1	4	5	69	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,329 ^a	9	,325
Likelihood Ratio	10,221	9	,333
Linear-by-Linear Association	2,427	1	,119
N of Valid Cases	79		

a. 12 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΧΡΗΜΑΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ

Crosstab							
Count							
		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΧΡΗΜΑΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ					Total
		1	2	3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	1	1	0	10	12
	35-44 ετών	1	0	2	3	19	25
	45-54 ετών	2	0	2	2	24	30
	55 ετών και πάνω	0	0	0	2	10	12
Total		3	1	5	7	63	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,512 ^a	12	,571
Likelihood Ratio	11,111	12	,519
Linear-by-Linear Association	,261	1	,609
N of Valid Cases	79		

a. 16 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * ΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΥΠΟ ΣΤΕΝΗ ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ

Crosstab							
Count							
		ΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΥΠΟ ΣΤΕΝΗ ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ					
		1	2	3	4	5	Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	5	2	2	2	1	12
	35-44 ετών	10	1	3	6	5	25
	45-54 ετών	12	5	5	1	7	30
	55 ετών και πάνω	3	2	3	3	1	12
Total	30	10	13	12	14	79	

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,267 ^a	12	,593
Likelihood Ratio	12,006	12	,445
Linear-by-Linear Association	,096	1	,756
N of Valid Cases	79		

a. 17 cells (85,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,52.

ΗΛΙΚΙΑ * ΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΜΕ ΜΕΓΑΛΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΚΙΝΗΣΕΩΝ

Crosstab							
Count							
		ΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΜΕ ΜΕΓΑΛΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΚΙΝΗΣΕΩΝ					Total
		1	2	3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	1	3	1	7	12
	35-44 ετών	2	1	4	6	12	25
	45-54 ετών	1	0	1	3	25	30
	55 ετών και πάνω	1	0	1	3	7	12
Total		4	2	9	13	51	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,043 ^a	12	,298
Likelihood Ratio	15,140	12	,234
Linear-by-Linear Association	1,509	1	,219
N of Valid Cases	79		

a. 16 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,30.

ΗΛΙΚΙΑ * ΝΑ ΥΠΑΡΧΕΙ Η ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΜΟΥ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΥΠΑΡΧΕΙ Η ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΜΟΥ			
		1	2	3	4
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	1	2
	35-44 ετών	0	0	5	4
	45-54 ετών	1	1	3	6
	55 ετών και πάνω	0	0	3	1
Total		1	1	12	13

Crosstab			
Count			
		ΝΑ ΥΠΑΡΧΕΙ Η ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΜΟΥ	
		5	Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	9	12
	35-44 ετών	16	25
	45-54 ετών	19	30
	55 ετών και πάνω	8	12
Total		52	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,220 ^a	12	,905
Likelihood Ratio	6,900	12	,864
Linear-by-Linear Association	,589	1	,443
N of Valid Cases	79		

a. 16 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ

Crosstab						
Count						
		ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ				
		1	2	3	4	5
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	0	2	10
	35-44 ετών	1	0	0	9	15
	45-54 ετών	2	0	2	3	23
	55 ετών και πάνω	1	1	3	3	4
Total		4	1	5	17	52

Crosstab		
Count		
		Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	12
	35-44 ετών	25
	45-54 ετών	30
	55 ετών και πάνω	12
Total		79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	23,242 ^a	12	,026
Likelihood Ratio	21,897	12	,039
Linear-by-Linear Association	5,846	1	,016
N of Valid Cases	79		

a. 14 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * ΝΑ ΜΕ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΙ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΟΥ

Crosstab						
Count						
		ΝΑ ΜΕ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΙ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΟΥ				
		2	3	4	5	Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	1	1	2	8	12
	35-44 ετών	1	2	2	20	25
	45-54 ετών	1	1	6	22	30
	55 ετών και πάνω	0	3	3	6	12
Total		3	7	13	56	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,647 ^a	9	,470
Likelihood Ratio	8,329	9	,501
Linear-by-Linear Association	,183	1	,669
N of Valid Cases	79		

a. 12 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,46.

ΗΛΙΚΙΑ * ΝΑ ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ			
		2	3	4	5
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	1	2	3	6
	35-44 ετών	1	2	3	19
	45-54 ετών	1	2	4	23
	55 ετών και πάνω	1	4	2	5
Total		4	10	12	53

Crosstab		
Count		
		Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	12
	35-44 ετών	25
	45-54 ετών	30
	55 ετών και πάνω	12
Total		79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,622 ^a	9	,382
Likelihood Ratio	8,622	9	,473
Linear-by-Linear Association	,236	1	,627
N of Valid Cases	79		

a. 12 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,61.

ΗΛΙΚΙΑ * ΝΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΩ ΤΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΜΟΥ ΑΝΑΓΚΕΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΩ ΤΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΜΟΥ ΑΝΑΓΚΕΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ			
		1	2	3	4
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	4	2
	35-44 ετών	2	1	3	2
	45-54 ετών	2	0	6	5
	55 ετών και πάνω	0	1	1	3
Total		4	2	14	12

Crosstab			
Count			
		ΝΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΩ ΤΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΜΟΥ ΑΝΑΓΚΕΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ	Total
		5	Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	6	12
	35-44 ετών	17	25
	45-54 ετών	17	30
	55 ετών και πάνω	7	12
Total		47	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,662 ^a	12	,646
Likelihood Ratio	11,135	12	,517
Linear-by-Linear Association	,044	1	,834
N of Valid Cases	79		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,30.

ΗΛΙΚΙΑ * ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΒΕΛΤΙΩΝΩ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΓΙΝΟΜΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΟΣ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΒΕΛΤΙΩΝΩ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΓΙΝΟΜΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΟΣ			
		1	2	3	4
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	3	3
	35-44 ετών	0	0	2	5
	45-54 ετών	1	1	3	4
	55 ετών και πάνω	0	2	4	1
Total		1	3	12	13

Crosstab			
Count			
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΒΕΛΤΙΩΝΩ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΓΙΝΟΜΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΟΣ	
		5	Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	6	12
	35-44 ετών	18	25
	45-54 ετών	21	30
	55 ετών και πάνω	5	12
Total		50	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,149 ^a	12	,185
Likelihood Ratio	15,075	12	,237
Linear-by-Linear Association	2,077	1	,150
N of Valid Cases	79		

a. 16 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * Ο ΦΟΒΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΟΙΝΗΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΙΕΡΑΡΧΙΚΑ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ

Crosstab					
Count					
		Ο ΦΟΒΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΟΙΝΗΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΙΕΡΑΡΧΙΚΑ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ			
		1	2	3	4
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	3	3	4	1
	35-44 ετών	8	2	4	7
	45-54 ετών	10	3	7	2
	55 ετών και πάνω	1	3	3	1
Total		22	11	18	11

Crosstab			
Count			
		Ο ΦΟΒΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΟΙΝΗΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΙΕΡΑΡΧΙΚΑ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ	
		5	Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	1	12
	35-44 ετών	4	25
	45-54 ετών	8	30
	55 ετών και πάνω	4	12
Total		17	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,054 ^a	12	,297
Likelihood Ratio	14,130	12	,292
Linear-by-Linear Association	1,337	1	,248
N of Valid Cases	79		

a. 14 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,67.

ΗΛΙΚΙΑ * ΑΙΣΘΗΣΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΣΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ

Crosstab							
Count							
		ΑΙΣΘΗΣΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΣΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ					Total
		1	2	3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	1	2	7	2	12
	35-44 ετών	2	0	0	8	15	25
	45-54 ετών	1	0	2	7	20	30
	55 ετών και πάνω	1	0	4	2	5	12
Total		4	1	8	24	42	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	25,717 ^a	12	,012
Likelihood Ratio	25,084	12	,014
Linear-by-Linear Association	,076	1	,783
N of Valid Cases	79		

a. 14 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * Η ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΝΕΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Crosstab							
Count							
		Η ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΝΕΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ					Total
		1	2	3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	4	2	6	12
	35-44 ετών	0	1	1	5	18	25
	45-54 ετών	1	2	3	4	20	30
	55 ετών και πάνω	0	1	4	3	4	12
Total		1	4	12	14	48	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,668 ^a	12	,322
Likelihood Ratio	14,393	12	,276
Linear-by-Linear Association	1,291	1	,256
N of Valid Cases	79		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΠΟΥ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ

Crosstab					
Count					
		ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΠΟΥ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ			
		1	2	3	4
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	1	1	2
	35-44 ετών	1	1	4	5
	45-54 ετών	0	1	4	2
	55 ετών και πάνω	0	1	1	4
Total		1	4	10	13

Crosstab			
Count			
		ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΠΟΥ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ	
		5	Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	8	12
	35-44 ετών	14	25
	45-54 ετών	23	30
	55 ετών και πάνω	6	12
Total		51	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	8,869 ^a	12	,714
Likelihood Ratio	9,014	12	,702
Linear-by-Linear Association	,065	1	,799
N of Valid Cases	79		

a. 16 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΑΝΑΛΗΨΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΩΝ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ

Crosstab					
Count					
		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΑΝΑΛΗΨΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΩΝ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ			
		2	3	4	5
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	1	2	2	7
	35-44 ετών	2	1	5	17
	45-54 ετών	2	4	4	20
	55 ετών και πάνω	2	4	1	5
Total		7	11	12	49

Crosstab		
Count		
		Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	12
	35-44 ετών	25
	45-54 ετών	30
	55 ετών και πάνω	12
Total		79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,014 ^a	9	,533
Likelihood Ratio	7,773	9	,557
Linear-by-Linear Association	1,360	1	,243
N of Valid Cases	79		

a. 12 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,06.

ΗΛΙΚΙΑ * ΝΑ ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΑΠΟΔΟΧΗ ΚΑΙ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΑΠΟΔΟΧΗ ΚΑΙ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ			
		1	2	3	4
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	1	2
	35-44 ετών	1	1	2	6
	45-54 ετών	0	0	2	4
	55 ετών και πάνω	0	1	4	3
Total		1	2	9	15

Crosstab			
Count			
		ΝΑ ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΑΠΟΔΟΧΗ ΚΑΙ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ	
		5	Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	9	12
	35-44 ετών	15	25
	45-54 ετών	23	29
	55 ετών και πάνω	4	12
Total		51	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	14,806 ^a	12	,252
Likelihood Ratio	14,220	12	,287
Linear-by-Linear Association	1,645	1	,200
N of Valid Cases	78		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * ΚΑΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΟΣΟ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΟΣΟ ΚΑΙ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ

Crosstab					
Count					
		ΚΑΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΟΣΟ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΟΣΟ ΚΑΙ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ			
		2	3	4	5
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	2	0	10
	35-44 ετών	1	1	5	18
	45-54 ετών	0	1	3	25
	55 ετών και πάνω	1	3	5	3
Total		2	7	13	56

Crosstab		
Count		
		Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	12
	35-44 ετών	25
	45-54 ετών	29
	55 ετών και πάνω	12
Total		78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	20,795 ^a	9	,014
Likelihood Ratio	22,366	9	,008
Linear-by-Linear Association	3,442	1	,064
N of Valid Cases	78		

a. 12 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,31.

ΗΛΙΚΙΑ * Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΝΑ ΜΟΥ ΠΑΡΕΧΕΙ ΑΙΣΘΗΣΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Crosstab						
Count						
		Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΝΑ ΜΟΥ ΠΑΡΕΧΕΙ ΑΙΣΘΗΣΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ				Total
		2	3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	1	1	1	9	12
	35-44 ετών	1	1	3	20	25
	45-54 ετών	0	1	3	25	29
	55 ετών και πάνω	0	2	1	9	12
Total		2	5	8	63	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,840 ^a	9	,756
Likelihood Ratio	5,780	9	,762
Linear-by-Linear Association	,386	1	,534
N of Valid Cases	78		

a. 12 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,31.

ΗΛΙΚΙΑ * ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΡΟΟΔΟ

Crosstab							
Count							
		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΡΟΟΔΟ					Total
		1	2	3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	3	3	6	12
	35-44 ετών	0	0	4	6	15	25
	45-54 ετών	1	1	2	7	18	29
	55 ετών και πάνω	1	1	5	1	4	12
Total		2	2	14	17	43	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,945 ^a	12	,304
Likelihood Ratio	14,664	12	,260
Linear-by-Linear Association	2,850	1	,091
N of Valid Cases	78		

a. 13 cells (65,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,31.

ΗΛΙΚΙΑ * ΠΑΡΟΧΗ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΜΟΥ

Crosstab							
Count							
		ΠΑΡΟΧΗ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΜΟΥ					Total
		1	2	3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	3	2	7	12
	35-44 ετών	1	1	4	8	11	25
	45-54 ετών	1	1	2	7	18	29
	55 ετών και πάνω	0	0	7	0	5	12
Total		2	2	16	17	41	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,387 ^a	12	,104
Likelihood Ratio	20,142	12	,064
Linear-by-Linear Association	,340	1	,560
N of Valid Cases	78		

a. 12 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,31.

ΗΛΙΚΙΑ * Η ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ

Crosstab							
Count							
		Η ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ					
		1	2	3	4	5	Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	2	2	5	1	2	12
	35-44 ετών	8	2	6	5	4	25
	45-54 ετών	5	3	8	7	6	29
	55 ετών και πάνω	1	2	3	3	3	12
Total		16	9	22	16	15	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,134 ^a	12	,909
Likelihood Ratio	6,271	12	,902
Linear-by-Linear Association	1,586	1	,208
N of Valid Cases	78		

a. 13 cells (65,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,38.

ΗΛΙΚΙΑ * ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΩ ΣΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΩ ΣΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ			
		1	2	3	4
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	1	2	3	2
	35-44 ετών	2	1	3	8
	45-54 ετών	2	0	4	8
	55 ετών και πάνω	0	3	3	1
Total		5	6	13	19

Crosstab			
Count			
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΩ ΣΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ	
		5	Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	4	12
	35-44 ετών	11	25
	45-54 ετών	15	29
	55 ετών και πάνω	5	12
Total		35	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	13,993 ^a	12	,301
Likelihood Ratio	15,346	12	,223
Linear-by-Linear Association	,310	1	,578
N of Valid Cases	78		

a. 14 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,77.

ΗΛΙΚΙΑ * ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΚΑΛΗ ΓΝΩΜΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ

Crosstab					
Count					
		ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΚΑΛΗ ΓΝΩΜΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ			
		1	2	3	4
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	1	1	6
	35-44 ετών	1	3	2	9
	45-54 ετών	2	0	3	3
	55 ετών και πάνω	0	1	2	4
Total		3	5	8	22

Crosstab			
Count			
		ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΚΑΛΗ ΓΝΩΜΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ	
		5	Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	4	12
	35-44 ετών	10	25
	45-54 ετών	21	29
	55 ετών και πάνω	5	12
Total		40	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,558 ^a	12	,212
Likelihood Ratio	18,391	12	,104
Linear-by-Linear Association	,468	1	,494
N of Valid Cases	78		

a. 14 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,46.

ΗΛΙΚΙΑ * Η ΔΟΥΛΕΙΑ ΠΟΥ ΚΑΝΩ ΝΑ ΜΕ ΕΥΧΑΡΙΣΤΕΙ

Crosstab						
Count						
		Η ΔΟΥΛΕΙΑ ΠΟΥ ΚΑΝΩ ΝΑ ΜΕ ΕΥΧΑΡΙΣΤΕΙ				
		2	3	4	5	Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	2	5	5	12
	35-44 ετών	1	3	2	19	25
	45-54 ετών	0	3	7	19	29
	55 ετών και πάνω	0	6	1	5	12
Total		1	14	15	48	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,775 ^a	9	,027
Likelihood Ratio	16,887	9	,051
Linear-by-Linear Association	,732	1	,392
N of Valid Cases	78		

a. 10 cells (62,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ

Crosstab					
Count					
		ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ			
		1	2	3	4
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	3	0
	35-44 ετών	0	1	2	4
	45-54 ετών	1	1	2	8
	55 ετών και πάνω	0	4	3	0
Total		1	6	10	12

Crosstab			
Count			
		ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ	
		5	Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	9	12
	35-44 ετών	18	25
	45-54 ετών	17	29
	55 ετών και πάνω	5	12
Total		49	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	26,075 ^a	12	,010
Likelihood Ratio	25,743	12	,012
Linear-by-Linear Association	5,734	1	,017
N of Valid Cases	78		

a. 16 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * ΝΑ ΕΧΩ ΔΙΚΑΙΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟ ΤΟΝ/ΤΗΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΕΧΩ ΔΙΚΑΙΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟ ΤΟΝ/ΤΗΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ			
		1	3	4	5
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	3	9
	35-44 ετών	0	2	4	19
	45-54 ετών	1	0	2	26
	55 ετών και πάνω	0	3	2	7
Total		1	5	11	61

Crosstab		
Count		
		Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	12
	35-44 ετών	25
	45-54 ετών	29
	55 ετών και πάνω	12
Total		78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,207 ^a	9	,115
Likelihood Ratio	14,443	9	,107
Linear-by-Linear Association	1,005	1	,316
N of Valid Cases	78		

a. 12 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΜΟΥ ΕΣΤΩ ΚΑΙ ΜΕ ΕΝΑΝ ΚΑΛΟ ΛΟΓΟ

Crosstab					
Count					
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΜΟΥ ΕΣΤΩ ΚΑΙ ΜΕ ΕΝΑΝ ΚΑΛΟ ΛΟΓΟ			
		1	2	3	4
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	0	4
	35-44 ετών	0	0	1	4
	45-54 ετών	1	0	0	4
	55 ετών και πάνω	0	1	4	2
Total		1	1	5	14

Crosstab			
Count			
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΜΟΥ ΕΣΤΩ ΚΑΙ ΜΕ ΕΝΑΝ ΚΑΛΟ ΛΟΓΟ	
		5	Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	8	12
	35-44 ετών	20	25
	45-54 ετών	24	29
	55 ετών και πάνω	5	12
Total		57	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	27,763 ^a	12	,006
Likelihood Ratio	22,104	12	,036
Linear-by-Linear Association	4,594	1	,032
N of Valid Cases	78		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * ΝΑ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ

Crosstab							
Count							
		ΝΑ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ					
		1	2	3	4	5	Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	3	5	4	12
	35-44 ετών	0	0	4	10	11	25
	45-54 ετών	0	1	4	9	15	29
	55 ετών και πάνω	1	1	3	2	5	12
Total		1	2	14	26	35	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,412 ^a	12	,494
Likelihood Ratio	10,175	12	,601
Linear-by-Linear Association	,516	1	,472
N of Valid Cases	78		

a. 13 cells (65,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΦΙΛΙΚΑ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΦΙΛΙΚΑ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ			Total
		3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	1	3	8	12
	35-44 ετών	3	4	18	25
	45-54 ετών	1	7	21	29
	55 ετών και πάνω	2	2	8	12
Total		7	16	55	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,750 ^a	6	,840
Likelihood Ratio	2,879	6	,824
Linear-by-Linear Association	,002	1	,965
N of Valid Cases	78		

a. 6 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,08.

ΗΛΙΚΙΑ * ΝΑ ΣΥΜΠΑΘΩ ΤΟΝ/ΗΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ

Crosstab							
Count							
		ΝΑ ΣΥΜΠΑΘΩ ΤΟΝ/ΗΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ					Total
		1	2	3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	2	5	5	12
	35-44 ετών	2	0	5	7	11	25
	45-54 ετών	0	1	7	5	16	29
	55 ετών και πάνω	0	0	2	4	6	12
Total		2	1	16	21	38	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,953 ^a	12	,707
Likelihood Ratio	9,551	12	,655
Linear-by-Linear Association	,335	1	,563
N of Valid Cases	78		

a. 12 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΕΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΓΟΗΤΡΟ

Crosstab							
Count							
		Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΕΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΓΟΗΤΡΟ					Total
		1	2	3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	1	5	4	2	12
	35-44 ετών	3	1	7	5	9	25
	45-54 ετών	2	2	4	5	16	29
	55 ετών και πάνω	1	1	3	2	5	12
Total		6	5	19	16	32	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,383 ^a	12	,670
Likelihood Ratio	10,458	12	,576
Linear-by-Linear Association	,738	1	,390
N of Valid Cases	78		

a. 14 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,77.

ΗΛΙΚΙΑ * ΝΑ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΧΑΡΟΥΜΕΝΟΣ/Η ΟΤΑΝ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ

Crosstab							
Count							
		ΝΑ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΧΑΡΟΥΜΕΝΟΣ/Η ΟΤΑΝ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ					Total
		1	2	3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	1	2	9	12
	35-44 ετών	0	1	3	3	18	25
	45-54 ετών	0	0	1	8	20	29
	55 ετών και πάνω	1	0	0	4	7	12
Total		1	1	5	17	54	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,790 ^a	12	,384
Likelihood Ratio	11,883	12	,455
Linear-by-Linear Association	,412	1	,521
N of Valid Cases	78		

a. 14 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΩ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΟΤΑΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΩ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΩ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΟΤΑΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΩ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ			
		1	2	3	4
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	1	2
	35-44 ετών	0	0	4	6
	45-54 ετών	1	1	1	4
	55 ετών και πάνω	0	0	1	2
Total		1	1	7	14

Crosstab			
Count			
		ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΩ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΟΤΑΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΩ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ	Total
		5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	9	12
	35-44 ετών	15	25
	45-54 ετών	22	29
	55 ετών και πάνω	9	12
Total		55	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,141 ^a	12	,848
Likelihood Ratio	7,756	12	,804
Linear-by-Linear Association	,043	1	,835
N of Valid Cases	78		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

**ΗΛΙΚΙΑ * Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΜΕ ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΗΘΙΚΑ
ΟΤΑΝ ΚΑΝΩ ΣΩΣΤΑ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ**

Crosstab					
Count					
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΜΕ ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΗΘΙΚΑ ΟΤΑΝ ΚΑΝΩ ΣΩΣΤΑ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ			
		1	2	3	4
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	0	4
	35-44 ετών	0	1	3	8
	45-54 ετών	1	0	3	8
	55 ετών και πάνω	0	0	3	4
Total		1	1	9	24

Crosstab			
Count			
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΜΕ ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΗΘΙΚΑ ΟΤΑΝ ΚΑΝΩ ΣΩΣΤΑ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ	
		5	Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	8	12
	35-44 ετών	13	25
	45-54 ετών	17	29
	55 ετών και πάνω	5	12
Total		43	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	8,071 ^a	12	,780
Likelihood Ratio	9,446	12	,664
Linear-by-Linear Association	1,431	1	,232
N of Valid Cases	78		

a. 14 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * ΝΑ ΕΧΩ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΜΑΙ

Crosstab						
Count						
		ΝΑ ΕΧΩ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΜΑΙ				Total
		1	3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	1	11	12
	35-44 ετών	0	2	4	19	25
	45-54 ετών	0	0	3	26	29
	55 ετών και πάνω	1	0	1	10	12
Total		1	2	9	66	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,800 ^a	9	,290
Likelihood Ratio	9,337	9	,407
Linear-by-Linear Association	,366	1	,545
N of Valid Cases	78		

a. 12 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΥΠΕΡΗΦΑΝΟΣ/Η ΓΙΑ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ

Crosstab							
Count							
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΥΠΕΡΗΦΑΝΟΣ/Η ΓΙΑ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ					Total
		1	2	3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	2	3	7	12
	35-44 ετών	0	0	3	5	17	25
	45-54 ετών	1	0	2	8	18	29
	55 ετών και πάνω	0	2	3	2	5	12
Total		1	2	10	18	47	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,575 ^a	12	,166
Likelihood Ratio	13,283	12	,349
Linear-by-Linear Association	2,532	1	,112
N of Valid Cases	78		

a. 14 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΣ ΚΑΙ ΝΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΤΑΙ ΓΙΑ ΤΟ ΠΩΣ ΝΙΩΘΩ

Crosstab					
Count					
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΣ ΚΑΙ ΝΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΤΑΙ ΓΙΑ ΤΟ ΠΩΣ ΝΙΩΘΩ			
		1	3	4	5
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	1	3	8
	35-44 ετών	0	6	4	15
	45-54 ετών	1	0	9	19
	55 ετών και πάνω	0	3	1	8
Total		1	10	17	50

Crosstab		
Count		
		Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	12
	35-44 ετών	25
	45-54 ετών	29
	55 ετών και πάνω	12
Total		78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,096 ^a	9	,208
Likelihood Ratio	15,538	9	,077
Linear-by-Linear Association	,004	1	,947
N of Valid Cases	78		

a. 10 cells (62,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΑ

Crosstab					
Count					
		ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΑ			Total
		3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	1	1	10	12
	35-44 ετών	3	3	19	25
	45-54 ετών	1	3	25	29
	55 ετών και πάνω	1	1	10	12
Total		6	8	64	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,633 ^a	6	,950
Likelihood Ratio	1,726	6	,943
Linear-by-Linear Association	,268	1	,605
N of Valid Cases	78		

a. 8 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,92.

ΗΛΙΚΙΑ * ΝΑ ΜΗΝ ΕΧΩ ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ

Crosstab						
Count						
		ΝΑ ΜΗΝ ΕΧΩ ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ				
		1	2	3	4	5
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	3	4	5
	35-44 ετών	0	1	7	6	11
	45-54 ετών	1	0	4	3	21
	55 ετών και πάνω	0	0	3	3	6
Total		1	1	17	16	43

Crosstab		
Count		
		Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	12
	35-44 ετών	25
	45-54 ετών	29
	55 ετών και πάνω	12
Total		78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,491 ^a	12	,573
Likelihood Ratio	11,119	12	,519
Linear-by-Linear Association	,822	1	,365
N of Valid Cases	78		

a. 12 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * ΑΥΤΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΝΑ ΚΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΜΕ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΥΝ

Crosstab					
Count					
		ΑΥΤΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΝΑ ΚΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΜΕ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΥΝ			Total
		3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	2	4	6	12
	35-44 ετών	6	3	16	25
	45-54 ετών	6	3	20	29
	55 ετών και πάνω	5	2	5	12
Total		19	12	47	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,440 ^a	6	,376
Likelihood Ratio	5,747	6	,452
Linear-by-Linear Association	,454	1	,500
N of Valid Cases	78		

a. 6 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,85.

ΗΛΙΚΙΑ * ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΣΑΦΕΙΣ

Crosstab							
Count							
		ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΣΑΦΕΙΣ					Total
		1	2	3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	2	4	5	11
	35-44 ετών	0	1	2	8	14	25
	45-54 ετών	1	0	4	4	19	28
	55 ετών και πάνω	0	0	6	1	5	12
Total		1	1	14	17	43	76

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,202 ^a	12	,142
Likelihood Ratio	16,206	12	,182
Linear-by-Linear Association	,655	1	,418
N of Valid Cases	76		

a. 13 cells (65,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,14.

ΗΛΙΚΙΑ * ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΟΥ ΝΑ ΤΑΥΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΣ ΜΟΥ ΣΤΟΧΟΥΣ

Crosstab					
Count					
		ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΟΥ ΝΑ ΤΑΥΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΣ ΜΟΥ ΣΤΟΧΟΥΣ			
		1	2	3	4
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	6	1
	35-44 ετών	1	0	3	10
	45-54 ετών	3	2	5	9
	55 ετών και πάνω	1	0	4	2
Total		5	2	18	22

Crosstab			
Count			
		ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΟΥ ΝΑ ΤΑΥΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΣ ΜΟΥ ΣΤΟΧΟΥΣ	
		5	Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	5	12
	35-44 ετών	11	25
	45-54 ετών	10	29
	55 ετών και πάνω	5	12
Total		31	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,118 ^a	12	,235
Likelihood Ratio	16,301	12	,178
Linear-by-Linear Association	,692	1	,405
N of Valid Cases	78		

a. 14 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,31.

ΗΛΙΚΙΑ * Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΙΝΑΙ ΜΟΝΟΤΟΝΗ

Crosstab							
Count							
		Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΙΝΑΙ ΜΟΝΟΤΟΝΗ					
		1	2	3	4	5	Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	2	4	6	12
	35-44 ετών	0	1	3	6	15	25
	45-54 ετών	0	1	6	4	18	29
	55 ετών και πάνω	1	1	5	0	5	12
Total		1	3	16	14	44	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,488 ^a	12	,216
Likelihood Ratio	15,439	12	,218
Linear-by-Linear Association	2,924	1	,087
N of Valid Cases	78		

a. 13 cells (65,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * Η ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΤΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΜΠΟΔΙΖΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ

Crosstab					
Count					
		Η ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΤΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΜΠΟΔΙΖΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ			
		1	2	3	4
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	1	1	5
	35-44 ετών	0	1	4	8
	45-54 ετών	0	2	3	5
	55 ετών και πάνω	1	0	6	0
Total		1	4	14	18

Crosstab			
Count			
		Η ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΤΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΜΠΟΔΙΖΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ	
		5	Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	5	12
	35-44 ετών	12	25
	45-54 ετών	19	29
	55 ετών και πάνω	5	12
Total		41	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	22,492 ^a	12	,032
Likelihood Ratio	21,705	12	,041
Linear-by-Linear Association	,611	1	,434
N of Valid Cases	78		

a. 13 cells (65,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΑΛΛΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩ

Crosstab					
Count		ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΑΛΛΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ			
		1	2	3	4
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	1	4
	35-44 ετών	0	0	5	3
	45-54 ετών	0	2	2	4
	55 ετών και πάνω	1	0	2	0
Total		1	2	10	11

Crosstab			
Count			
		ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΑΛΛΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	
		5	Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	7	12
	35-44 ετών	17	25
	45-54 ετών	21	29
	55 ετών και πάνω	9	12
Total		54	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,236 ^a	12	,181
Likelihood Ratio	15,912	12	,195
Linear-by-Linear Association	,108	1	,743
N of Valid Cases	78		

a. 16 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΜΟΥ

Crosstab					
Count					
		ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΜΟΥ			
		1	3	4	5
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	2	0	10
	35-44 ετών	2	3	6	14
	45-54 ετών	1	3	4	21
	55 ετών και πάνω	1	3	0	8
Total		4	11	10	53

Crosstab		
Count		
		Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	12
	35-44 ετών	25
	45-54 ετών	29
	55 ετών και πάνω	12
Total		78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,419 ^a	9	,400
Likelihood Ratio	12,375	9	,193
Linear-by-Linear Association	,294	1	,588
N of Valid Cases	78		

a. 12 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,62.

ΗΛΙΚΙΑ * Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΚΑΝΟΣ/Η

Crosstab							
Count							
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΚΑΝΟΣ/Η					Total
		1	2	3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	2	5	5	12
	35-44 ετών	1	0	5	6	13	25
	45-54 ετών	3	1	4	3	18	29
	55 ετών και πάνω	0	2	3	1	6	12
Total		4	3	14	15	42	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,188 ^a	12	,183
Likelihood Ratio	15,781	12	,201
Linear-by-Linear Association	,585	1	,444
N of Valid Cases	78		

a. 14 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,46.

ΗΛΙΚΙΑ * Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΑΥΤΑΡΧΙΚΟΣ/Η

Crosstab							
Count							
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΑΥΤΑΡΧΙΚΟΣ/Η					Total
		1	2	3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	2	2	4	3	1	12
	35-44 ετών	9	3	6	6	1	25
	45-54 ετών	14	7	3	1	4	29
	55 ετών και πάνω	2	0	7	1	2	12
Total		27	12	20	11	8	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	22,448 ^a	12	,033
Likelihood Ratio	24,635	12	,017
Linear-by-Linear Association	,050	1	,824
N of Valid Cases	78		

a. 16 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,23.

ΗΛΙΚΙΑ * Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΟΣ/Η

Crosstab							
Count							
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΟΣ/Η					Total
		1	2	3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	2	1	9	12
	35-44 ετών	1	2	3	3	16	25
	45-54 ετών	2	1	1	2	23	29
	55 ετών και πάνω	1	0	5	2	4	12
Total		4	3	11	8	52	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,849 ^a	12	,198
Likelihood Ratio	16,225	12	,181
Linear-by-Linear Association	1,877	1	,171
N of Valid Cases	78		

a. 16 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,46.

ΗΛΙΚΙΑ * ΑΝ ΕΙΜΑΙ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΣ/Η ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΩ ΠΙΘΑΝΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΑΓΩΓΗ

Crosstab					
Count					
		ΑΝ ΕΙΜΑΙ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΣ/Η ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΩ ΠΙΘΑΝΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΑΓΩΓΗ			
		2	3	4	5
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	4	3	5
	35-44 ετών	1	4	4	16
	45-54 ετών	0	6	3	20
	55 ετών και πάνω	0	5	4	3
Total		1	19	14	44

Crosstab		
Count		
		Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	12
	35-44 ετών	25
	45-54 ετών	29
	55 ετών και πάνω	12
Total		78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,399 ^a	9	,249
Likelihood Ratio	11,712	9	,230
Linear-by-Linear Association	,181	1	,671
N of Valid Cases	78		

a. 9 cells (56,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * ΤΟ ΚΛΙΜΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟ

Crosstab					
Count					
		ΤΟ ΚΛΙΜΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟ			Total
		3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	1	1	10	12
	35-44 ετών	3	5	17	25
	45-54 ετών	0	2	27	29
	55 ετών και πάνω	0	3	9	12
Total		4	11	63	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,733 ^a	6	,189
Likelihood Ratio	10,202	6	,116
Linear-by-Linear Association	1,269	1	,260
N of Valid Cases	78		

a. 8 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,62.

ΗΛΙΚΙΑ * ΟΙ ΠΡΟΣΤΡΙΒΕΣ ΣΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΝΑ ΕΠΙΛΥΟΝΤΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΑ

Crosstab					
Count					
		ΟΙ ΠΡΟΣΤΡΙΒΕΣ ΣΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΝΑ ΕΠΙΛΥΟΝΤΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΑ			Total
		3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	2	1	9	12
	35-44 ετών	3	8	14	25
	45-54 ετών	1	3	25	29
	55 ετών και πάνω	0	2	10	12
Total		6	14	58	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,586 ^a	6	,143
Likelihood Ratio	10,157	6	,118
Linear-by-Linear Association	3,637	1	,057
N of Valid Cases	78		

a. 7 cells (58,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,92.

ΗΛΙΚΙΑ * ΝΑ ΜΗΝ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΥΧΝΟΙ ΔΙΑΠΛΗΚΤΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΕΝΤΑΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΜΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΜΗΝ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΥΧΝΟΙ ΔΙΑΠΛΗΚΤΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΕΝΤΑΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΜΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ			
		3	4	5	Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	1	2	9	12
	35-44 ετών	3	5	17	25
	45-54 ετών	1	4	23	28
	55 ετών και πάνω	0	0	12	12
Total		5	11	61	77

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,819 ^a	6	,444
Likelihood Ratio	8,047	6	,235
Linear-by-Linear Association	3,551	1	,060
N of Valid Cases	77		

a. 8 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,78.

**ΗΛΙΚΙΑ * Η ΑΜΟΙΒΗ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΑΥΤΗ ΤΩΝ
ΥΠΟΛΟΙΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΚΑΙ
ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ**

Crosstab					
Count					
		Η ΑΜΟΙΒΗ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΑΥΤΗ ΤΩΝ ΥΠΟΛΟΙΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ			
		1	2	3	4
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	0	0	0	2
	35-44 ετών	1	1	1	6
	45-54 ετών	0	0	1	7
	55 ετών και πάνω	0	0	0	0
Total		1	1	2	15

Crosstab			
Count			
		Η ΑΜΟΙΒΗ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΑΥΤΗ ΤΩΝ ΥΠΟΛΟΙΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	
		5	Total
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	10	12
	35-44 ετών	16	25
	45-54 ετών	21	29
	55 ετών και πάνω	12	12
Total		59	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,675 ^a	12	,644
Likelihood Ratio	12,759	12	,387
Linear-by-Linear Association	1,290	1	,256
N of Valid Cases	78		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΗΛΙΚΙΑ * ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ			Total
		3	4	5	
ΗΛΙΚΙΑ	Έως 34 ετών	4	2	6	12
	35-44 ετών	3	5	17	25
	45-54 ετών	4	4	21	29
	55 ετών και πάνω	5	2	5	12
Total		16	13	49	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,112 ^a	6	,311
Likelihood Ratio	6,706	6	,349
Linear-by-Linear Association	,123	1	,726
N of Valid Cases	78		

a. 6 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,00.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΜΟΝΙΜΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Crosstab					
Count					
		ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΜΟΝΙΜΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		1	2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	0	0	0
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	0	1
	Απόφοιτος Λυκείου	1	2	3	4
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0	0
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	1	0	2	0
Total		2	2	5	5

Crosstab			
Count			
		ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΜΟΝΙΜΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Total
		5	
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	10	10
	Απόφοιτος Γυμνασίου	9	10
	Απόφοιτος Λυκείου	39	49
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	3	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	2	5
Total		64	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	21,519 ^a	20	,367
Likelihood Ratio	17,339	20	,631
Linear-by-Linear Association	8,498	1	,004
N of Valid Cases	78		

a. 27 cells (90,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,03.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Crosstab					
Count		ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
		1	2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	0	3	0
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	2	2
	Απόφοιτος Λυκείου	1	2	10	8
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0	0
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	1	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	0	1
Total		1	2	16	11

Crosstab			
Count			
		ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚ ΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
		5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	7	10
	Απόφοιτος Γυμνασίου	6	10
	Απόφοιτος Λυκείου	29	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	3	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	4	5
Total		49	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	11,291 ^a	20	,938
Likelihood Ratio	14,695	20	,794
Linear-by-Linear Association	,194	1	,659
N of Valid Cases	79		

a. 25 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

**ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΣΤΑΘΕΡΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ
ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ**

Crosstab				
Count				
		ΣΤΑΘΕΡΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ		
		1	2	3
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	0	0
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	0
	Απόφοιτος Λυκείου	0	2	5
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	1
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	0
Total		1	2	6

Crosstab				
Count				
		ΣΤΑΘΕΡΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ		
		4	5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	9	10
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	10	10
	Απόφοιτος Λυκείου	6	37	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	1	4	5
Total		7	63	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,384 ^a	20	,628
Likelihood Ratio	17,870	20	,596
Linear-by-Linear Association	,006	1	,936
N of Valid Cases	79		

a. 27 cells (90,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΥΓΙΕΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Crosstab				
Count		ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΥΓΙΕΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΗΣ		
		2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	0	0
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	0
	Απόφοιτος Λυκείου	1	3	3
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	1	2
Total		1	4	5

Crosstab			
Count			
		ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΥΓΙΕΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΗΣ	
		5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	10	10
	Απόφοιτος Γυμνασίου	10	10
	Απόφοιτος Λυκείου	43	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	3	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	2	5
Total		69	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	16,303 ^a	15	,362
Likelihood Ratio	13,776	15	,543
Linear-by-Linear Association	5,692	1	,017
N of Valid Cases	79		

a. 21 cells (87,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΧΡΗΜΑΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ

Crosstab					
Count					
		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΧΡΗΜΑΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ			
		1	2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	0	1	1
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	0	0
	Απόφοιτος Λυκείου	2	1	4	4
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0	1
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	0	1
Total		3	1	5	7

Crosstab			
Count			
		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΧΡΗΜΑΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ	Total
		5	
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	8	10
	Απόφοιτος Γυμνασίου	10	10
	Απόφοιτος Λυκείου	39	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	4	5
Total		63	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	32,810 ^a	20	,035
Likelihood Ratio	16,314	20	,697
Linear-by-Linear Association	1,101	1	,294
N of Valid Cases	79		

a. 27 cells (90,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΥΠΟ ΣΤΕΝΗ ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ

Crosstab					
Count		ΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΥΠΟ ΣΤΕΝΗ ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ			
		1	2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	4	0	3	1
	Απόφοιτος Γυμνασίου	2	2	1	2
	Απόφοιτος Λυκείου	18	5	9	9
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	1	2	0	0
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	4	1	0	0
Total		30	10	13	12

Crosstab			
Count			
		ΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΥΠΟ ΣΤΕΝΗ ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ	
		5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	2	10
	Απόφοιτος Γυμνασίου	3	10
	Απόφοιτος Λυκείου	9	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	5
Total		14	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	20,847 ^a	20	,406
Likelihood Ratio	22,062	20	,337
Linear-by-Linear Association	5,024	1	,025
N of Valid Cases	79		

a. 25 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,13.

**ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΜΕ ΜΕΓΑΛΗ
ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΚΙΝΗΣΕΩΝ**

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΜΕ ΜΕΓΑΛΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΚΙΝΗΣΕΩΝ			
		1	2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	0	1	2
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	2	1	0
	Απόφοιτος Λυκείου	3	0	7	9
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0	1
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	0	1
Total		4	2	9	13

Crosstab			
Count			
		ΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΜΕ ΜΕΓΑΛΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΚΙΝΗΣΕΩΝ	Total
		5	
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	7	10
	Απόφοιτος Γυμνασίου	7	10
	Απόφοιτος Λυκείου	31	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	4	5
Total		51	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	37,954 ^a	20	,009
Likelihood Ratio	23,418	20	,269
Linear-by-Linear Association	,060	1	,807
N of Valid Cases	79		

a. 25 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,03.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΝΑ ΥΠΑΡΧΕΙ Η ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΜΟΥ

Crosstab				
Count		ΝΑ ΥΠΑΡΧΕΙ Η ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΜΟΥ		
		1	2	3
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	1	1
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	0
	Απόφοιτος Λυκείου	0	0	9
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	1
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	1
Total		1	1	12

Crosstab				
Count				
		ΝΑ ΥΠΑΡΧΕΙ Η ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΜΟΥ		
		4	5	
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	6	10
	Απόφοιτος Γυμνασίου	2	8	10
	Απόφοιτος Λυκείου	10	31	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	4	5
Total		13	52	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	19,625 ^a	20	,482
Likelihood Ratio	17,042	20	,650
Linear-by-Linear Association	,895	1	,344
N of Valid Cases	79		

a. 25 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

**ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ**

Crosstab				
Count				
		ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ		
		1	2	3
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	1	3
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	0
	Απόφοιτος Λυκείου	2	0	2
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	0
Total		4	1	5

Crosstab				
Count				
		ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ		
		4	5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	4	10
	Απόφοιτος Γυμνασίου	2	8	10
	Απόφοιτος Λυκείου	12	34	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	1	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	1	4	5
Total		17	52	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	40,040 ^a	20	,005
Likelihood Ratio	22,502	20	,314
Linear-by-Linear Association	1,380	1	,240
N of Valid Cases	79		

a. 26 cells (86,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΝΑ ΜΕ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΙ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΟΥ

Crosstab				
Count		ΝΑ ΜΕ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΙ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΟΥ		
		2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	3	2
	Απόφοιτος Γυμνασίου	2	2	2
	Απόφοιτος Λυκείου	1	2	8
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	1
Total		3	7	13

Crosstab			
Count			
		ΝΑ ΜΕ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΙ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΟΥ	
		5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	5	10
	Απόφοιτος Γυμνασίου	4	10
	Απόφοιτος Λυκείου	39	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	3	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	4	5
Total		56	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	20,345 ^a	15	,159
Likelihood Ratio	17,369	15	,297
Linear-by-Linear Association	6,272	1	,012
N of Valid Cases	79		

a. 20 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,04.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΝΑ ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ

Crosstab				
Count				
		ΝΑ ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ		
		2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	2	1
	Απόφοιτος Γυμνασίου	2	3	1
	Απόφοιτος Λυκείου	1	5	9
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	1
Total		4	10	12

Crosstab			
Count			
		ΝΑ ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	6	10
	Απόφοιτος Γυμνασίου	4	10
	Απόφοιτος Λυκείου	35	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	3	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	4	5
Total		53	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	13,790 ^a	15	,541
Likelihood Ratio	13,679	15	,550
Linear-by-Linear Association	5,090	1	,024
N of Valid Cases	79		

a. 19 cells (79,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,05.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΝΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΩ ΤΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΜΟΥ ΑΝΑΓΚΕΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ

Crosstab				
Count		ΝΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΩ ΤΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΜΟΥ ΑΝΑΓΚΕΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ		
		1	2	3
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	1	0
	Απόφοιτος Γυμνασίου	1	1	2
	Απόφοιτος Λυκείου	2	0	10
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	1
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	1
Total		4	2	14

Crosstab				
Count				
		ΝΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΩ ΤΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΜΟΥ ΑΝΑΓΚΕΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ		
		4	5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	3	5	10
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	6	10
	Απόφοιτος Λυκείου	8	30	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	1	1	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	4	5
Total		12	47	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,657 ^a	20	,738
Likelihood Ratio	19,290	20	,503
Linear-by-Linear Association	1,530	1	,216
N of Valid Cases	79		

a. 25 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,03.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΒΕΛΤΙΩΝΩ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΓΙΝΟΜΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΟΣ

Crosstab				
Count				
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΒΕΛΤΙΩΝΩ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΓΙΝΟΜΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΟΣ		
		1	2	3
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	1	2
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	1	4
	Απόφοιτος Λυκείου	1	1	6
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	0
Total		1	3	12

Crosstab				
Count				
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΒΕΛΤΙΩΝΩ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΓΙΝΟΜΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΟΣ		
		4	5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	6	10
	Απόφοιτος Γυμνασίου	1	4	10
	Απόφοιτος Λυκείου	9	33	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	3	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	1	4	5
Total		13	50	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,057 ^a	20	,649
Likelihood Ratio	16,218	20	,703
Linear-by-Linear Association	2,974	1	,085
N of Valid Cases	79		

a. 25 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * Ο ΦΟΒΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΟΙΝΗΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΙΕΡΑΡΧΙΚΑ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ

Crosstab				
Count		Ο ΦΟΒΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΟΙΝΗΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΙΕΡΑΡΧΙΚΑ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ		
		1	2	3
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	2	3
	Απόφοιτος Γυμνασίου	4	1	1
	Απόφοιτος Λυκείου	14	5	13
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	2	1
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	4	1	0
Total		22	11	18

Crosstab				
Count				
		Ο ΦΟΒΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΟΙΝΗΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΙΕΡΑΡΧΙΚΑ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ		
		4	5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	4	10
	Απόφοιτος Γυμνασίου	2	2	10
	Απόφοιτος Λυκείου	7	11	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	5
Total		11	17	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	29,544 ^a	20	,078
Likelihood Ratio	30,111	20	,068
Linear-by-Linear Association	6,755	1	,009
N of Valid Cases	79		

a. 25 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,14.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΑΙΣΘΗΣΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΣΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ

Crosstab					
Count					
		ΑΙΣΘΗΣΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΣΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ			
		1	2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	0	4	1
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	2	4
	Απόφοιτος Λυκείου	2	1	1	17
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	1	1
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	1	0	0	1
Total		4	1	8	24

Crosstab			
Count			
		ΑΙΣΘΗΣΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΣΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	Total
		5	
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	5	10
	Απόφοιτος Γυμνασίου	4	10
	Απόφοιτος Λυκείου	29	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	1	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	3	5
Total		42	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	40,839 ^a	20	,004
Likelihood Ratio	26,643	20	,146
Linear-by-Linear Association	,508	1	,476
N of Valid Cases	79		

a. 25 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * Η ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΝΕΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Crosstab					
Count		Η ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΝΕΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ			
		1	2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	2	3	1
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	2	3	1
	Απόφοιτος Λυκείου	1	0	6	11
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0	0
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	0	1
Total		1	4	12	14

Crosstab			
Count			
		Η ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΝΕΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ	
		5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	4	10
	Απόφοιτος Γυμνασίου	4	10
	Απόφοιτος Λυκείου	32	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	3	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	4	5
Total		48	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	21,706 ^a	20	,357
Likelihood Ratio	22,777	20	,300
Linear-by-Linear Association	8,544	1	,003
N of Valid Cases	79		

a. 25 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΠΟΥ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ

Crosstab				
Count				
		ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΠΟΥ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ		
		1	2	3
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	1	2
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	1	1
	Απόφοιτος Λυκείου	1	2	4
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	3
Total		1	4	10

Crosstab				
Count				
		ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΠΟΥ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ		
		4	5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	3	4	10
	Απόφοιτος Γυμνασίου	2	6	10
	Απόφοιτος Λυκείου	8	35	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	3	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	2	5
Total		13	51	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,928 ^a	20	,592
Likelihood Ratio	16,197	20	,704
Linear-by-Linear Association	,081	1	,776
N of Valid Cases	79		

a. 25 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΑΝΑΛΗΨΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΩΝ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ

Crosstab				
Count		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΑΝΑΛΗΨΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΩΝ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ		
		2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	2	4	1
	Απόφοιτος Γυμνασίου	2	3	0
	Απόφοιτος Λυκείου	3	4	10
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	1
Total		7	11	12

Crosstab			
Count			
		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΑΝΑΛΗΨΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΩΝ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ	
		5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	3	10
	Απόφοιτος Γυμνασίου	5	10
	Απόφοιτος Λυκείου	33	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	3	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	4	5
Total		49	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	19,659 ^a	15	,185
Likelihood Ratio	21,447	15	,123
Linear-by-Linear Association	9,848	1	,002
N of Valid Cases	79		

a. 19 cells (79,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,09.

**ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΝΑ ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΑΠΟΔΟΧΗ ΚΑΙ
ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ**

Crosstab				
Count				
		ΝΑ ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΑΠΟΔΟΧΗ ΚΑΙ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ		
		1	2	3
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	1	2
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	1
	Απόφοιτος Λυκείου	1	1	4
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	2
Total		1	2	9

Crosstab				
Count				
		ΝΑ ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΑΠΟΔΟΧΗ ΚΑΙ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ		
		4	5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	2	4	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	4	5	10
	Απόφοιτος Λυκείου	7	37	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	2	1	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	3	5
Total		15	51	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,969 ^a	20	,524
Likelihood Ratio	17,044	20	,650
Linear-by-Linear Association	,404	1	,525
N of Valid Cases	78		

a. 25 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΚΑΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΟΣΟ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΟΣΟ ΚΑΙ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ

Crosstab				
Count		ΚΑΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΟΣΟ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΟΣΟ ΚΑΙ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ		
		2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	1	3
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	1	1
	Απόφοιτος Λυκείου	1	4	6
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	2
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	1	1
Total		2	7	13

Crosstab			
Count			
		ΚΑΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΟΣΟ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΟΣΟ ΚΑΙ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ	
		5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	4	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	8	10
	Απόφοιτος Λυκείου	39	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	1	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	3	5
Total		56	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,505 ^a	15	,563
Likelihood Ratio	11,280	15	,733
Linear-by-Linear Association	,375	1	,540
N of Valid Cases	78		

a. 20 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,03.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΝΑ ΜΟΥ ΠΑΡΕΧΕΙ ΑΙΣΘΗΣΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Crosstab				
Count				
		Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΝΑ ΜΟΥ ΠΑΡΕΧΕΙ ΑΙΣΘΗΣΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ		
		2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	1	1
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	1
	Απόφοιτος Λυκείου	2	4	5
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	1
Total		2	5	8

Crosstab			
Count			
		Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΝΑ ΜΟΥ ΠΑΡΕΧΕΙ ΑΙΣΘΗΣΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ	Total
		5	
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	7	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	9	10
	Απόφοιτος Λυκείου	39	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	3	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	4	5
Total		63	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,075 ^a	15	,997
Likelihood Ratio	6,173	15	,977
Linear-by-Linear Association	,049	1	,826
N of Valid Cases	78		

a. 20 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,03.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΡΟΟΔΟ

Crosstab					
Count		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΡΟΟΔΟ			
		1	2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	1	2	1
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	1	5	1
	Απόφοιτος Λυκείου	1	0	7	12
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0	1
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	0	1
Total		2	2	14	17

Crosstab			
Count			
		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΡΟΟΔΟ	
		5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	4	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	3	10
	Απόφοιτος Λυκείου	30	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	4	5
Total		43	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	24,161 ^a	20	,235
Likelihood Ratio	22,290	20	,325
Linear-by-Linear Association	6,808	1	,009
N of Valid Cases	78		

a. 26 cells (86,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,03.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΠΑΡΟΧΗ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΜΟΥ

Crosstab					
Count					
		ΠΑΡΟΧΗ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΜΟΥ			
		1	2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	0	4	1
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	2	4	0
	Απόφοιτος Λυκείου	2	0	7	12
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0	1
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	1	2
Total		2	2	16	17

Crosstab			
Count			
		ΠΑΡΟΧΗ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΜΟΥ	Total
		5	
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	4	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	4	10
	Απόφοιτος Λυκείου	29	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	2	5
Total		41	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	28,935 ^a	20	,089
Likelihood Ratio	25,454	20	,185
Linear-by-Linear Association	1,098	1	,295
N of Valid Cases	78		

a. 26 cells (86,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,03.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * Η ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ

Crosstab					
Count		Η ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ			
		1	2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	1	3	2
	Απόφοιτος Γυμνασίου	2	2	3	2
	Απόφοιτος Λυκείου	9	5	14	12
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	1	1	0
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	4	0	1	0
Total		16	9	22	16

Crosstab			
Count			
		Η ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝ Ο/Η ΜΟΥ	
		5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	2	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	1	10
	Απόφοιτος Λυκείου	10	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	1	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	5
Total		15	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	20,488 ^a	20	,428
Likelihood Ratio	19,278	20	,504
Linear-by-Linear Association	2,695	1	,101
N of Valid Cases	78		

a. 25 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,12.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΩ ΣΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Crosstab				
Count				
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΩ ΣΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ		
		1	2	3
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	1	3
	Απόφοιτος Γυμνασίου	2	1	2
	Απόφοιτος Λυκείου	3	4	6
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	1
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	1
Total		5	6	13

Crosstab				
Count				
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΩ ΣΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ		
		4	5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	4	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	1	4	10
	Απόφοιτος Λυκείου	14	23	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	1	1	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	1	3	5
Total		19	35	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,987 ^a	20	,878
Likelihood Ratio	13,328	20	,863
Linear-by-Linear Association	1,235	1	,266
N of Valid Cases	78		

a. 27 cells (90,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,06.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΚΑΛΗ ΓΝΩΜΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ

Crosstab				
Count		ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΚΑΛΗ ΓΝΩΜΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ		
		1	2	3
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	1	0
	Απόφοιτος Γυμνασίου	2	0	2
	Απόφοιτος Λυκείου	1	3	4
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	1	2
Total		3	5	8

Crosstab				
Count				
		ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΚΑΛΗ ΓΝΩΜΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ		
		4	5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	4	4	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	2	4	10
	Απόφοιτος Λυκείου	13	29	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	2	1	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	1	1	5
Total		22	40	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	22,918 ^a	20	,293
Likelihood Ratio	19,891	20	,465
Linear-by-Linear Association	,186	1	,666
N of Valid Cases	78		

a. 26 cells (86,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,04.

**ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * Η ΔΟΥΛΕΙΑ ΠΟΥ ΚΑΝΩ ΝΑ ΜΕ
ΕΥΧΑΡΙΣΤΕΙ**

Crosstab					
Count					
		Η ΔΟΥΛΕΙΑ ΠΟΥ ΚΑΝΩ ΝΑ ΜΕ ΕΥΧΑΡΙΣΤΕΙ			
		2	3	4	5
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	4	2	3
	Απόφοιτος Γυμνασίου	1	3	2	4
	Απόφοιτος Λυκείου	0	7	9	34
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	1	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	1	4
Total		1	14	15	48

Crosstab		
Count		
		Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	10
	Απόφοιτος Λυκείου	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	5
Total		78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	21,104 ^a	15	,134
Likelihood Ratio	18,563	15	,234
Linear-by-Linear Association	6,788	1	,009
N of Valid Cases	78		

a. 19 cells (79,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ

Crosstab				
Count		ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ		
		1	2	3
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	2	2
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	3	2
	Απόφοιτος Λυκείου	1	1	6
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	0
	Total		1	6

Crosstab				
Count				
		ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ		
		4	5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	4	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	1	4	10
	Απόφοιτος Λυκείου	8	34	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	1	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	1	4	5
Total		12	49	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	17,648 ^a	20	,611
Likelihood Ratio	17,085	20	,647
Linear-by-Linear Association	6,557	1	,010
N of Valid Cases	78		

a. 25 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΝΑ ΕΧΩ ΔΙΚΑΙΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟ ΤΟΝ/ΤΗΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ

Crosstab				
Count				
		ΝΑ ΕΧΩ ΔΙΚΑΙΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟ ΤΟΝ/ΤΗΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ		
		1	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	2	1
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	3
	Απόφοιτος Λυκείου	1	3	5
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	1
Total		1	5	11

Crosstab			
Count			
		ΝΑ ΕΧΩ ΔΙΚΑΙΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟ ΤΟΝ/ΤΗΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ	
		5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	6	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	7	10
	Απόφοιτος Λυκείου	41	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	3	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	4	5
Total		61	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,823 ^a	15	,464
Likelihood Ratio	12,771	15	,620
Linear-by-Linear Association	,601	1	,438
N of Valid Cases	78		

a. 20 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΜΟΥ ΕΣΤΩ ΚΑΙ ΜΕ ΕΝΑΝ ΚΑΛΟ ΛΟΓΟ

Crosstab				
Count		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΜΟΥ ΕΣΤΩ ΚΑΙ ΜΕ ΕΝΑΝ ΚΑΛΟ ΛΟΓΟ		
		1	2	3
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	1	3
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	0
	Απόφοιτος Λυκείου	1	0	1
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	1
Total		1	1	5

Crosstab				
Count				
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΜΟΥ ΕΣΤΩ ΚΑΙ ΜΕ ΕΝΑΝ ΚΑΛΟ ΛΟΓΟ		
		4	5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	4	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	2	8	10
	Απόφοιτος Λυκείου	8	40	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	1	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	1	3	5
Total		14	57	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	29,048 ^a	20	,087
Likelihood Ratio	20,732	20	,413
Linear-by-Linear Association	,790	1	,374
N of Valid Cases	78		

a. 26 cells (86,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΝΑ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ			
		1	2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	2	2	1
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	3	3
	Απόφοιτος Λυκείου	0	0	7	18
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0	1
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	2	2
Total		1	2	14	26

Crosstab			
Count			
		ΝΑ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ	Total
		5	
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	3	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	4	10
	Απόφοιτος Λυκείου	25	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	1	5
Total		35	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	31,350 ^a	20	,051
Likelihood Ratio	22,163	20	,332
Linear-by-Linear Association	1,632	1	,201
N of Valid Cases	78		

a. 27 cells (90,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΦΙΛΙΚΑ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ

Crosstab				
Count		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΦΙΛΙΚΑ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ		
		3	4	5
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	2	6
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	4	6
	Απόφοιτος Λυκείου	4	9	37
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	1	2
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	2	0	3
Total		7	16	55

Crosstab		
Count		
		Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	10
	Απόφοιτος Λυκείου	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	5
Total		78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,677 ^a	10	,383
Likelihood Ratio	10,235	10	,420
Linear-by-Linear Association	,406	1	,524
N of Valid Cases	78		

a. 14 cells (77,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,09.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΝΑ ΣΥΜΠΑΘΩ ΤΟΝ/ΗΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΣΥΜΠΑΘΩ ΤΟΝ/ΗΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ			
		1	2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	1	1	3
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	1	4
	Απόφοιτος Λυκείου	2	0	12	12
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0	1
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	2	1
Total		2	1	16	21

Crosstab			
Count			
		ΝΑ ΣΥΜΠΑΘΩ ΤΟΝ/ΗΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ	Total
		5	
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	4	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	5	10
	Απόφοιτος Λυκείου	24	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	2	5
Total		38	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,950 ^a	20	,833
Likelihood Ratio	12,114	20	,912
Linear-by-Linear Association	,003	1	,953
N of Valid Cases	78		

a. 27 cells (90,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΕΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΓΟΗΤΡΟ

Crosstab					
Count		Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΕΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΓΟΗΤΡΟ			
		1	2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	1	2	0
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	2	3	1
	Απόφοιτος Λυκείου	4	2	14	12
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0	2
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	1	0	0	1
Total		6	5	19	16

Crosstab			
Count			
		Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΕΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΓΟΗΤΡΟ	
		5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	5	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	4	10
	Απόφοιτος Λυκείου	18	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	1	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	3	5
Total		32	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	17,144 ^a	20	,644
Likelihood Ratio	20,276	20	,441
Linear-by-Linear Association	,465	1	,495
N of Valid Cases	78		

a. 27 cells (90,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,06.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΝΑ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΧΑΡΟΥΜΕΝΟΣ/Η ΟΤΑΝ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΧΑΡΟΥΜΕΝΟΣ/Η ΟΤΑΝ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ			
		1	2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	0	0	4
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	1	4
	Απόφοιτος Λυκείου	1	1	4	7
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0	1
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	0	1
Total		1	1	5	17

Crosstab			
Count			
		ΝΑ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΧΑΡΟΥΜΕΝΟ Σ/Η ΟΤΑΝ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ	Total
		5	
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	5	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	5	10
	Απόφοιτος Λυκείου	37	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	4	5
Total		54	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,279 ^a	20	,979
Likelihood Ratio	10,696	20	,954
Linear-by-Linear Association	,712	1	,399
N of Valid Cases	78		

a. 26 cells (86,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΩ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΟΤΑΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΩ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ

Crosstab				
Count		ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΩ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΟΤΑΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΩ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ		
		1	2	3
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	0	2
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	1	0
	Απόφοιτος Λυκείου	1	0	5
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	0
Total		1	1	7

Crosstab				
Count				
		ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΩ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΟΤΑΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΩ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ		
		4	5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	6	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	9	10
	Απόφοιτος Λυκείου	10	34	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	1	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	2	3	5
Total		14	55	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,770 ^a	20	,731
Likelihood Ratio	16,113	20	,710
Linear-by-Linear Association	,090	1	,765
N of Valid Cases	78		

a. 26 cells (86,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

**ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΜΕ
ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΗΘΙΚΑ ΟΤΑΝ ΚΑΝΩ ΣΩΣΤΑ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ**

Crosstab				
Count				
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΜΕ ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΗΘΙΚΑ ΟΤΑΝ ΚΑΝΩ ΣΩΣΤΑ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ		
		1	2	3
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	0	3
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	0
	Απόφοιτος Λυκείου	1	1	6
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	0
Total		1	1	9

Crosstab				
Count				
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΜΕ ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΗΘΙΚΑ ΟΤΑΝ ΚΑΝΩ ΣΩΣΤΑ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ		
		4	5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	3	3	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	4	6	10
	Απόφοιτος Λυκείου	12	30	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	1	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	4	1	5
Total		24	43	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,911 ^a	20	,781
Likelihood Ratio	16,037	20	,714
Linear-by-Linear Association	,231	1	,631
N of Valid Cases	78		

a. 26 cells (86,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΝΑ ΕΧΩ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΜΑΙ

Crosstab					
Count		ΝΑ ΕΧΩ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΜΑΙ			
		1	3	4	5
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	0	1	7
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	0	10
	Απόφοιτος Λυκείου	0	2	7	41
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	1	4
Total		1	2	9	66

Crosstab		
Count		
		Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	10
	Απόφοιτος Λυκείου	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	5
Total		78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,471 ^a	15	,719
Likelihood Ratio	10,304	15	,800
Linear-by-Linear Association	,747	1	,387
N of Valid Cases	78		

a. 20 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΥΠΕΡΗΦΑΝΟΣ/Η ΓΙΑ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΥΠΕΡΗΦΑΝΟΣ/Η ΓΙΑ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ			
		1	2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	1	3	1
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	4	3
	Απόφοιτος Λυκείου	1	1	3	11
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0	1
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	0	2
Total		1	2	10	18

Crosstab			
Count			
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΥΠΕΡΗΦΑΝΟΣ/Η ΓΙΑ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ	Total
		5	
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	4	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	3	10
	Απόφοιτος Λυκείου	34	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	3	5
Total		47	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	19,810 ^a	20	,470
Likelihood Ratio	18,595	20	,548
Linear-by-Linear Association	4,617	1	,032
N of Valid Cases	78		

a. 25 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΣ ΚΑΙ ΝΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΤΑΙ ΓΙΑ ΤΟ ΠΩΣ ΝΙΩΘΩ

Crosstab				
Count		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΣ ΚΑΙ ΝΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΤΑΙ ΓΙΑ ΤΟ ΠΩΣ ΝΙΩΘΩ		
		1	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	1	2
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	1	1
	Απόφοιτος Λυκείου	1	7	11
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	1
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	1	2
Total		1	10	17

Crosstab			
Count			
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΣ ΚΑΙ ΝΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΤΑΙ ΓΙΑ ΤΟ ΠΩΣ ΝΙΩΘΩ	
		5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	6	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	8	10
	Απόφοιτος Λυκείου	31	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	2	5
Total		50	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	4,307 ^a	15	,997
Likelihood Ratio	5,339	15	,989
Linear-by-Linear Association	,593	1	,441
N of Valid Cases	78		

a. 19 cells (79,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΑ

Crosstab				
Count				
		ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΑ		
		3	4	5
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	0	8
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	10
	Απόφοιτος Λυκείου	5	5	40
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	1	2
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	1	4
Total		6	8	64

Crosstab		
Count		
		Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	10
	Απόφοιτος Λυκείου	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	5
Total		78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,149 ^a	10	,127
Likelihood Ratio	13,532	10	,195
Linear-by-Linear Association	,484	1	,487
N of Valid Cases	78		

a. 14 cells (77,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,08.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΝΑ ΜΗΝ ΕΧΩ ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ

Crosstab				
Count		ΝΑ ΜΗΝ ΕΧΩ ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ		
		1	2	3
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	0	2
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	3
	Απόφοιτος Λυκείου	1	1	10
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	1
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	1
Total		1	1	17

Crosstab				
Count				
		ΝΑ ΜΗΝ ΕΧΩ ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ		
		4	5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	2	5	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	2	5	10
	Απόφοιτος Λυκείου	11	27	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	1	3	5
Total		16	43	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	3,320 ^a	20	1,000
Likelihood Ratio	4,884	20	1,000
Linear-by-Linear Association	,117	1	,732
N of Valid Cases	78		

a. 26 cells (86,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

**ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΑΥΤΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΝΑ ΚΑΝΩ ΣΤΗΝ
ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΜΕ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΥΝ**

Crosstab				
Count				
		ΑΥΤΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΝΑ ΚΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΜΕ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΥΝ		
		3	4	5
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	4	0	5
	Απόφοιτος Γυμνασίου	4	2	4
	Απόφοιτος Λυκείου	10	8	32
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	1	0	2
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	2	3
Total		19	12	47

Crosstab		
Count		
		Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	10
	Απόφοιτος Λυκείου	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	5
Total		78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,679 ^a	10	,469
Likelihood Ratio	12,121	10	,277
Linear-by-Linear Association	2,346	1	,126
N of Valid Cases	78		

a. 13 cells (72,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΣΑΦΕΙΣ

Crosstab					
Count		ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΣΑΦΕΙΣ			
		1	2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	0	4	0
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	1	1	3
	Απόφοιτος Λυκείου	0	0	8	10
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0	1
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	1	3
Total		1	1	14	17

Crosstab			
Count			
		ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΣΑΦΕΙΣ	
		5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	4	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	4	9
	Απόφοιτος Λυκείου	31	49
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	1	5
Total		43	76

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	27,876 ^a	20	,112
Likelihood Ratio	22,858	20	,296
Linear-by-Linear Association	1,567	1	,211
N of Valid Cases	76		

a. 25 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΟΥ ΝΑ ΤΑΥΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΣ ΜΟΥ ΣΤΟΧΟΥΣ

Crosstab				
Count				
		ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΟΥ ΝΑ ΤΑΥΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΣ ΜΟΥ ΣΤΟΧΟΥΣ		
		1	2	3
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	1	1
	Απόφοιτος Γυμνασίου	1	1	3
	Απόφοιτος Λυκείου	3	0	12
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	1
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	1
Total		5	2	18

Crosstab				
Count				
		ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΟΥ ΝΑ ΤΑΥΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΣ ΜΟΥ ΣΤΟΧΟΥΣ		
		4	5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	6	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	2	3	10
	Απόφοιτος Λυκείου	15	20	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	2	0	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	2	2	5
Total		22	31	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,460 ^a	20	,557
Likelihood Ratio	21,398	20	,374
Linear-by-Linear Association	,318	1	,573
N of Valid Cases	78		

a. 27 cells (90,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,03.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΙΝΑΙ ΜΟΝΟΤΟΝΗ

Crosstab					
Count					
		Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΙΝΑΙ ΜΟΝΟΤΟΝΗ			
		1	2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	0	5	0
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	2	2	2
	Απόφοιτος Λυκείου	1	1	8	10
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	1	0
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	0	2
Total		1	3	16	14

Crosstab			
Count			
		Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΙΝΑΙ ΜΟΝΟΤΟΝΗ	
		5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	4	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	4	10
	Απόφοιτος Λυκείου	30	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	3	5
Total		44	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	20,889 ^a	20	,404
Likelihood Ratio	20,064	20	,454
Linear-by-Linear Association	3,342	1	,068
N of Valid Cases	78		

a. 25 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

**ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * Η ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΤΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΜΟΥ
ΝΑ ΜΗΝ ΕΜΠΟΔΙΖΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ**

Crosstab				
Count				
		Η ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΤΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΜΠΟΔΙΖΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ		
		1	2	3
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	0	4
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	2	2
	Απόφοιτος Λυκείου	1	2	7
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	1
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	0
Total		1	4	14

Crosstab				
Count				
		Η ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΤΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΜΠΟΔΙΖΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ		
		4	5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	4	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	2	4	10
	Απόφοιτος Λυκείου	13	27	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	2	3	5
Total		18	41	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,726 ^a	20	,792
Likelihood Ratio	15,011	20	,776
Linear-by-Linear Association	2,527	1	,112
N of Valid Cases	78		

a. 26 cells (86,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΑΛΛΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Crosstab				
Count				
		ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΑΛΛΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ		
		1	2	3
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	0	1
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	1
	Απόφοιτος Λυκείου	1	2	6
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	2
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	0
Total		1	2	10

Crosstab				
Count				
		ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΑΛΛΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ		
		4	5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	8	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	9	10
	Απόφοιτος Λυκείου	9	32	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	1	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	1	4	5
Total		11	54	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	20,997 ^a	20	,397
Likelihood Ratio	20,083	20	,453
Linear-by-Linear Association	,648	1	,421
N of Valid Cases	78		

a. 25 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΜΟΥ

Crosstab				
Count				
		ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΜΟΥ		
		1	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	1	1
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	1	0
	Απόφοιτος Λυκείου	2	7	7
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	1	1
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	2	1	0
Total		4	11	10

Crosstab			
Count			
		ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΜΟΥ	
		5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	7	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	9	10
	Απόφοιτος Λυκείου	34	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	1	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	2	5
Total		53	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	25,925 ^a	15	,039
Likelihood Ratio	18,798	15	,223
Linear-by-Linear Association	9,128	1	,003
N of Valid Cases	78		

a. 19 cells (79,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,05.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΚΑΝΟΣ/Η

Crosstab					
Count		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΚΑΝΟΣ/Η			
		1	2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	2	2	0
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	1	5	0
	Απόφοιτος Λυκείου	4	0	5	13
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0	1
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	2	1
Total		4	3	14	15

Crosstab			
Count			
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝ ΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΚΑΝΟΣ/Η	
		5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	5	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	4	10
	Απόφοιτος Λυκείου	28	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	2	5
Total		42	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	29,462 ^a	20	,079
Likelihood Ratio	30,994	20	,055
Linear-by-Linear Association	,775	1	,379
N of Valid Cases	78		

a. 26 cells (86,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,04.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΑΥΤΑΡΧΙΚΟΣ/Η

Crosstab					
Count					
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΑΥΤΑΡΧΙΚΟΣ/Η			
		1	2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	2	1	3	1
	Απόφοιτος Γυμνασίου	2	1	5	1
	Απόφοιτος Λυκείου	17	8	11	9
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	1	1	1	0
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	4	1	0	0
Total		27	12	20	11

Crosstab			
Count			
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΑΥΤΑΡΧΙΚΟΣ/Η	Total
		5	
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	2	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	1	10
	Απόφοιτος Λυκείου	5	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	5
Total		8	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,948 ^a	20	,779
Likelihood Ratio	16,782	20	,667
Linear-by-Linear Association	7,156	1	,007
N of Valid Cases	78		

a. 25 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΟΣ/Η

Crosstab					
Count		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΟΣ/Η			
		1	2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	0	4	1
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	2	2	0
	Απόφοιτος Λυκείου	3	1	4	6
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	0	1
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	1	0
Total		4	3	11	8

Crosstab			
Count			
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/ Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΟΣ/ Η	
		5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	3	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	6	10
	Απόφοιτος Λυκείου	36	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	4	5
Total		52	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	23,160 ^a	20	,281
Likelihood Ratio	21,308	20	,379
Linear-by-Linear Association	4,148	1	,042
N of Valid Cases	78		

a. 25 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,04.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΑΝ ΕΙΜΑΙ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΣ/Η ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΩ ΠΙΘΑΝΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΑΓΩΓΗ

Crosstab				
Count				
		ΑΝ ΕΙΜΑΙ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΣ/Η ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΩ ΠΙΘΑΝΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΑΓΩΓΗ		
		2	3	4
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	4	1
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	6	2
	Απόφοιτος Λυκείου	1	9	8
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	2
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	1
Total		1	19	14

Crosstab			
Count			
		ΑΝ ΕΙΜΑΙ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΣ/Η ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΩ ΠΙΘΑΝΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΑΓΩΓΗ	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	4	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	2	10
	Απόφοιτος Λυκείου	32	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	1	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	4	5
Total		44	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	19,012 ^a	15	,213
Likelihood Ratio	19,084	15	,210
Linear-by-Linear Association	6,003	1	,014
N of Valid Cases	78		

a. 19 cells (79,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΤΟ ΚΛΙΜΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟ

Crosstab				
Count		ΤΟ ΚΛΙΜΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟ		
		3	4	5
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	2	7
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	2	8
	Απόφοιτος Λυκείου	3	5	42
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	1	0	2
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	2	3
Total		4	11	63

Crosstab		
Count		
		Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	10
	Απόφοιτος Λυκείου	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	5
Total		78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,678 ^a	10	,383
Likelihood Ratio	9,124	10	,520
Linear-by-Linear Association	,552	1	,457
N of Valid Cases	78		

a. 14 cells (77,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,05.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΟΙ ΠΡΟΣΤΡΙΒΕΣ ΣΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΝΑ ΕΠΙΛΥΟΝΤΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΑ

Crosstab				
Count				
		ΟΙ ΠΡΟΣΤΡΙΒΕΣ ΣΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΝΑ ΕΠΙΛΥΟΝΤΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΑ		
		3	4	5
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	0	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	1	9
	Απόφοιτος Λυκείου	6	11	33
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	1	4
Total		6	14	58

Crosstab		
Count		
		Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	10
	Απόφοιτος Λυκείου	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	5
Total		78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,711 ^a	10	,240
Likelihood Ratio	15,557	10	,113
Linear-by-Linear Association	1,201	1	,273
N of Valid Cases	78		

a. 14 cells (77,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,08.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΝΑ ΜΗΝ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΥΧΝΟΙ ΔΙΑΠΛΗΚΤΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΕΝΤΑΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΜΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Crosstab				
Count		ΝΑ ΜΗΝ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΥΧΝΟΙ ΔΙΑΠΛΗΚΤΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΕΝΤΑΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΜΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ		
		3	4	5
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	0	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	10
	Απόφοιτος Λυκείου	5	9	35
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	1	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	1	4
Total		5	11	61

Crosstab		
Count		
		Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	10
	Απόφοιτος Λυκείου	49
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	5
Total		77

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,196 ^a	10	,164
Likelihood Ratio	16,688	10	,082
Linear-by-Linear Association	1,596	1	,206
N of Valid Cases	77		

a. 14 cells (77,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,06.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * Η ΑΜΟΙΒΗ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΑΥΤΗ ΤΩΝ ΥΠΟΛΟΙΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Crosstab				
Count				
		Η ΑΜΟΙΒΗ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΑΥΤΗ ΤΩΝ ΥΠΟΛΟΙΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ		
		1	2	3
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	0	0	0
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0	0
	Απόφοιτος Λυκείου	1	0	2
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	1	0
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	0
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	0	0
Total		1	1	2

Crosstab				
Count				
		Η ΑΜΟΙΒΗ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΑΥΤΗ ΤΩΝ ΥΠΟΛΟΙΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ		
		4	5	Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	1	8	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	0	10	10
	Απόφοιτος Λυκείου	12	35	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	2	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	1	4	5
Total		15	59	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	35,478 ^a	20	,018
Likelihood Ratio	19,463	20	,492
Linear-by-Linear Association	1,513	1	,219
N of Valid Cases	78		

a. 26 cells (86,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ * ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ

Crosstab				
Count		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ		
		3	4	5
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	3	1	5
	Απόφοιτος Γυμνασίου	5	1	4
	Απόφοιτος Λυκείου	8	9	33
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	0	0	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	0	0	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	0	2	3
Total		16	13	49

Crosstab		
Count		
		Total
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Απόφοιτος Δημοτικού	9
	Απόφοιτος Γυμνασίου	10
	Απόφοιτος Λυκείου	50
	Πτυχιούχος ΤΕΙ	3
	Πτυχιούχος ΑΕΙ	1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	5
Total		78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,961 ^a	10	,288
Likelihood Ratio	12,764	10	,237
Linear-by-Linear Association	3,212	1	,073
N of Valid Cases	78		

a. 13 cells (72,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,17.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΜΟΝΙΜΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Crosstab							
Count							
		ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΜΟΝΙΜΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ					Total
		1	2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	1	0	3	4	32	40
	2	0	0	0	0	7	7
	3	0	0	1	0	21	22
	4	1	2	1	1	4	9
Total		2	2	5	5	64	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	24,896 ^a	12	,015
Likelihood Ratio	20,131	12	,065
Linear-by-Linear Association	2,398	1	,121
N of Valid Cases	78		

a. 16 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,18.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Crosstab							
Count							
		ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ					Total
		1	2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	1	1	6	7	25	40
	2	0	0	1	0	7	8
	3	0	1	7	3	11	22
	4	0	0	2	1	6	9
Total		1	2	16	11	49	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,927 ^a	12	,862
Likelihood Ratio	8,580	12	,738
Linear-by-Linear Association	,173	1	,677
N of Valid Cases	79		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

**ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΣΤΑΘΕΡΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ
ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ**

Crosstab					
Count					
		ΣΤΑΘΕΡΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ			
		1	2	3	4
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	0	1	2	4
	2	0	0	1	0
	3	1	0	1	3
	4	0	1	2	0
Total		1	2	6	7

Crosstab			
Count			
		ΣΤΑΘΕΡΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	
		5	Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	33	40
	2	7	8
	3	17	22
	4	6	9
Total		63	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	11,820 ^a	12	,460
Likelihood Ratio	11,954	12	,449
Linear-by-Linear Association	2,109	1	,146
N of Valid Cases	79		

a. 16 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΥΓΙΕΙΝΟΜΙΚΗΣ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Crosstab						
Count						
		ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΥΓΙΕΙΝΟΜΙΚΗΣ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΗΣ				Total
		2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	0	3	4	33	40
	2	0	0	0	8	8
	3	0	1	0	21	22
	4	1	0	1	7	9
Total		1	4	5	69	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,709 ^a	9	,176
Likelihood Ratio	11,779	9	,226
Linear-by-Linear Association	,000	1	1,000
N of Valid Cases	79		

a. 12 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΧΡΗΜΑΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ

Crosstab							
Count							
		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΧΡΗΜΑΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ					Total
		1	2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	3	0	3	6	28	40
	2	0	0	0	0	8	8
	3	0	0	1	1	20	22
	4	0	1	1	0	7	9
Total		3	1	5	7	63	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,638 ^a	12	,164
Likelihood Ratio	16,103	12	,187
Linear-by-Linear Association	1,356	1	,244
N of Valid Cases	79		

a. 16 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΥΠΟ ΣΤΕΝΗ ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ

Crosstab							
Count							
		ΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΥΠΟ ΣΤΕΝΗ ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ					Total
		1	2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	14	7	5	6	8	40
	2	3	1	1	3	0	8
	3	10	0	5	2	5	22
	4	3	2	2	1	1	9
Total		30	10	13	12	14	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,137 ^a	12	,517
Likelihood Ratio	14,428	12	,274
Linear-by-Linear Association	,107	1	,744
N of Valid Cases	79		

a. 14 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,01.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΜΕ ΜΕΓΑΛΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΚΙΝΗΣΕΩΝ

Crosstab							
Count							
		ΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΜΕ ΜΕΓΑΛΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΚΙΝΗΣΕΩΝ					Total
		1	2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	2	0	4	9	25	40
	2	1	0	1	1	5	8
	3	1	2	1	3	15	22
	4	0	0	3	0	6	9
Total		4	2	9	13	51	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,942 ^a	12	,304
Likelihood Ratio	14,437	12	,274
Linear-by-Linear Association	,033	1	,855
N of Valid Cases	79		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,20.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΝΑ ΥΠΑΡΧΕΙ Η ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΜΟΥ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΥΠΑΡΧΕΙ Η ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΜΟΥ			
		1	2	3	4
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	0	1	7	5
	2	0	0	1	4
	3	1	0	2	3
	4	0	0	2	1
Total		1	1	12	13

Crosstab			
Count			
		ΝΑ ΥΠΑΡΧΕΙ Η ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΜΟΥ	
		5	Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	27	40
	2	3	8
	3	16	22
	4	6	9
Total		52	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,842 ^a	12	,458
Likelihood Ratio	10,535	12	,569
Linear-by-Linear Association	,013	1	,909
N of Valid Cases	79		

a. 14 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ

Crosstab						
Count						
		ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ				
		1	2	3	4	5
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	2	0	3	9	26
	2	1	0	1	3	3
	3	1	1	1	3	16
	4	0	0	0	2	7
Total		4	1	5	17	52

Crosstab		
Count		
		Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	40
	2	8
	3	22
	4	9
Total		79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,119 ^a	12	,776
Likelihood Ratio	8,841	12	,716
Linear-by-Linear Association	,469	1	,494
N of Valid Cases	79		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΝΑ ΜΕ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΙ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΟΥ

Crosstab						
Count						
		ΝΑ ΜΕ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΙ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΟΥ				Total
		2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	1	3	7	29	40
	2	0	3	2	3	8
	3	2	1	2	17	22
	4	0	0	2	7	9
Total		3	7	13	56	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,943 ^a	9	,124
Likelihood Ratio	12,056	9	,210
Linear-by-Linear Association	,062	1	,804
N of Valid Cases	79		

a. 11 cells (68,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,30.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΝΑ ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ			
		2	3	4	5
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	1	4	5	30
	2	1	2	2	3
	3	2	3	2	15
	4	0	1	3	5
Total		4	10	12	53

Crosstab		
Count		
		Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	40
	2	8
	3	22
	4	9
Total		79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,559 ^a	9	,479
Likelihood Ratio	8,263	9	,508
Linear-by-Linear Association	,802	1	,370
N of Valid Cases	79		

a. 10 cells (62,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,41.

**ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΝΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΩ ΤΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΜΟΥ
ΑΝΑΓΚΕΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ**

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΩ ΤΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΜΟΥ ΑΝΑΓΚΕΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ			
		1	2	3	4
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	3	1	8	5
	2	0	0	1	3
	3	1	1	4	3
	4	0	0	1	1
Total		4	2	14	12

Crosstab			
Count			
		ΝΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΩ ΤΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΜΟΥ ΑΝΑΓΚΕΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ	
		5	Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	23	40
	2	4	8
	3	13	22
	4	7	9
Total		47	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,189 ^a	12	,906
Likelihood Ratio	6,613	12	,882
Linear-by-Linear Association	1,131	1	,288
N of Valid Cases	79		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,20.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΒΕΛΤΙΩΝΩ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΓΙΝΟΜΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΟΣ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΒΕΛΤΙΩΝΩ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΓΙΝΟΜΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΟΣ			
		1	2	3	4
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	1	1	4	9
	2	0	2	2	0
	3	0	0	6	1
	4	0	0	0	3
Total		1	3	12	13

Crosstab			
Count			
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΒΕΛΤΙΩΝΩ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΓΙΝΟΜΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΟΣ	
		5	Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	25	40
	2	4	8
	3	15	22
	4	6	9
Total		50	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	22,483 ^a	12	,032
Likelihood Ratio	21,370	12	,045
Linear-by-Linear Association	,275	1	,600
N of Valid Cases	79		

a. 14 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * Ο ΦΟΒΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΟΙΝΗΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΙΕΡΑΡΧΙΚΑ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ

Crosstab					
Count					
		Ο ΦΟΒΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΟΙΝΗΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΙΕΡΑΡΧΙΚΑ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ			
		1	2	3	4
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	11	6	10	6
	2	3	1	1	2
	3	6	3	4	3
	4	2	1	3	0
Total		22	11	18	11

Crosstab			
Count			
		Ο ΦΟΒΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΟΙΝΗΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΙΕΡΑΡΧΙΚΑ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ	
		5	Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	7	40
	2	1	8
	3	6	22
	4	3	9
Total		17	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,091 ^a	12	,955
Likelihood Ratio	6,186	12	,906
Linear-by-Linear Association	,450	1	,502
N of Valid Cases	79		

a. 13 cells (65,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,11.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΑΙΣΘΗΣΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΣΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ

Crosstab							
Count		ΑΙΣΘΗΣΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΣΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ					Total
		1	2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	1	0	4	10	25	40
	2	1	0	1	3	3	8
	3	1	0	3	6	12	22
	4	1	1	0	5	2	9
Total		4	1	8	24	42	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,172 ^a	12	,183
Likelihood Ratio	13,430	12	,339
Linear-by-Linear Association	3,036	1	,081
N of Valid Cases	79		

a. 16 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * Η ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΝΕΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Crosstab							
Count							
		Η ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΝΕΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ					Total
		1	2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	1	1	4	9	25	40
	2	0	1	2	4	1	8
	3	0	2	5	1	14	22
	4	0	0	1	0	8	9
Total		1	4	12	14	48	79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,923 ^a	12	,090
Likelihood Ratio	21,657	12	,042
Linear-by-Linear Association	,093	1	,760
N of Valid Cases	79		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΠΟΥ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ

Crosstab						
Count						
		ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΠΟΥ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ				
		1	2	3	4	5
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	1	2	7	5	25
	2	0	1	1	3	3
	3	0	1	2	4	15
	4	0	0	0	1	8
Total		1	4	10	13	51

Crosstab		
Count		
		Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	40
	2	8
	3	22
	4	9
Total		79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,951 ^a	12	,707
Likelihood Ratio	10,171	12	,601
Linear-by-Linear Association	2,731	1	,098
N of Valid Cases	79		

a. 14 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΑΝΑΛΗΨΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΩΝ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ

Crosstab					
Count					
		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΑΝΑΛΗΨΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΩΝ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ			
		2	3	4	5
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	3	4	7	26
	2	1	3	1	3
	3	3	4	2	13
	4	0	0	2	7
Total		7	11	12	49

Crosstab		
Count		
		Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	40
	2	8
	3	22
	4	9
Total		79

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,976 ^a	9	,439
Likelihood Ratio	10,091	9	,343
Linear-by-Linear Association	,010	1	,921
N of Valid Cases	79		

a. 11 cells (68,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,71.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΝΑ ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΑΠΟΔΟΧΗ ΚΑΙ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ

Crosstab						
Count						
		ΝΑ ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΑΠΟΔΟΧΗ ΚΑΙ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ				
		1	2	3	4	5
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	1	1	6	9	23
	2	0	1	1	2	4
	3	0	0	2	3	16
	4	0	0	0	1	8
Total		1	2	9	15	51

Crosstab		
Count		
		Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	40
	2	8
	3	21
	4	9
Total		78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,076 ^a	12	,696
Likelihood Ratio	9,740	12	,639
Linear-by-Linear Association	4,408	1	,036
N of Valid Cases	78		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΚΑΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΟΣΟ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΟΣΟ ΚΑΙ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ

Crosstab					
Count					
		ΚΑΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΟΣΟ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΟΣΟ ΚΑΙ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ			
		2	3	4	5
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	1	3	9	27
	2	0	1	3	4
	3	1	2	1	17
	4	0	1	0	8
Total		2	7	13	56

Crosstab		
Count		
		Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	40
	2	8
	3	21
	4	9
Total		78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,522 ^a	9	,483
Likelihood Ratio	10,474	9	,314
Linear-by-Linear Association	,548	1	,459
N of Valid Cases	78		

a. 11 cells (68,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,21.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΝΑ ΜΟΥ ΠΑΡΕΧΕΙ ΑΙΣΘΗΣΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Crosstab						
Count						
		Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΝΑ ΜΟΥ ΠΑΡΕΧΕΙ ΑΙΣΘΗΣΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ				Total
		2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	1	2	5	32	40
	2	0	0	1	7	8
	3	0	3	1	17	21
	4	1	0	1	7	9
Total		2	5	8	63	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,472 ^a	9	,588
Likelihood Ratio	7,753	9	,559
Linear-by-Linear Association	,225	1	,635
N of Valid Cases	78		

a. 12 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,21.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΡΟΟΔΟ

Crosstab							
Count							
		ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΡΟΟΔΟ					Total
		1	2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	2	1	5	9	23	40
	2	0	1	3	2	2	8
	3	0	0	5	4	12	21
	4	0	0	1	2	6	9
Total		2	2	14	17	43	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,463 ^a	12	,575
Likelihood Ratio	10,497	12	,572
Linear-by-Linear Association	,532	1	,466
N of Valid Cases	78		

a. 16 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,21.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΠΑΡΟΧΗ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΜΟΥ

Crosstab							
Count							
		ΠΑΡΟΧΗ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΜΟΥ					Total
		1	2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	2	1	8	11	18	40
	2	0	0	4	0	4	8
	3	0	1	4	4	12	21
	4	0	0	0	2	7	9
Total		2	2	16	17	41	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,029 ^a	12	,443
Likelihood Ratio	15,600	12	,210
Linear-by-Linear Association	3,280	1	,070
N of Valid Cases	78		

a. 16 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,21.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * Η ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ

Crosstab							
Count							
		Η ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ					Total
		1	2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	8	4	12	8	8	40
	2	2	0	3	3	0	8
	3	5	4	4	4	4	21
	4	1	1	3	1	3	9
Total		16	9	22	16	15	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,637 ^a	12	,813
Likelihood Ratio	9,738	12	,639
Linear-by-Linear Association	,023	1	,880
N of Valid Cases	78		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,92.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΩ ΣΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΩ ΣΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ			
		1	2	3	4
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	2	2	6	14
	2	0	2	1	2
	3	2	1	5	2
	4	1	1	1	1
Total		5	6	13	19

Crosstab			
Count			
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΩ ΣΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ	Total
		5	Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	16	40
	2	3	8
	3	11	21
	4	5	9
Total		35	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,296 ^a	12	,504
Likelihood Ratio	11,085	12	,522
Linear-by-Linear Association	,112	1	,737
N of Valid Cases	78		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,51.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΚΑΛΗ ΓΝΩΜΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ

Crosstab					
Count					
		ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΚΑΛΗ ΓΝΩΜΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ			
		1	2	3	4
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	2	3	2	13
	2	0	1	2	3
	3	1	1	3	2
	4	0	0	1	4
Total		3	5	8	22

Crosstab			
Count			
		ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΚΑΛΗ ΓΝΩΜΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ	
		5	Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	20	40
	2	2	8
	3	14	21
	4	4	9
Total		40	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,241 ^a	12	,508
Likelihood Ratio	13,002	12	,369
Linear-by-Linear Association	,325	1	,568
N of Valid Cases	78		

a. 16 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,31.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * Η ΔΟΥΛΕΙΑ ΠΟΥ ΚΑΝΩ ΝΑ ΜΕ ΕΥΧΑΡΙΣΤΕΙ

Crosstab						
Count						
		Η ΔΟΥΛΕΙΑ ΠΟΥ ΚΑΝΩ ΝΑ ΜΕ ΕΥΧΑΡΙΣΤΕΙ				Total
		2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	0	5	6	29	40
	2	0	4	1	3	8
	3	1	5	4	11	21
	4	0	0	4	5	9
Total		1	14	15	48	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,379 ^a	9	,081
Likelihood Ratio	14,779	9	,097
Linear-by-Linear Association	1,381	1	,240
N of Valid Cases	78		

a. 11 cells (68,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ

Crosstab					
Count					
		ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ			
		1	2	3	4
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	1	3	2	8
	2	0	2	2	1
	3	0	1	5	3
	4	0	0	1	0
Total		1	6	10	12

Crosstab			
Count			
		ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ	
		5	Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	26	40
	2	3	8
	3	12	21
	4	8	9
Total		49	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	13,753 ^a	12	,317
Likelihood Ratio	15,044	12	,239
Linear-by-Linear Association	,174	1	,676
N of Valid Cases	78		

a. 14 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΝΑ ΕΧΩ ΔΙΚΑΙΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟ ΤΟΝ/ΤΗΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΕΧΩ ΔΙΚΑΙΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟ ΤΟΝ/ΤΗΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ			
		1	3	4	5
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	1	3	6	30
	2	0	2	1	5
	3	0	0	3	18
	4	0	0	1	8
Total		1	5	11	61

Crosstab		
Count		
		Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	40
	2	8
	3	21
	4	9
Total		78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,943 ^a	9	,540
Likelihood Ratio	8,418	9	,493
Linear-by-Linear Association	2,322	1	,128
N of Valid Cases	78		

a. 11 cells (68,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΜΟΥ ΕΣΤΩ ΚΑΙ ΜΕ ΕΝΑΝ ΚΑΛΟ ΛΟΓΟ

Crosstab					
Count					
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΜΟΥ ΕΣΤΩ ΚΑΙ ΜΕ ΕΝΑΝ ΚΑΛΟ ΛΟΓΟ			
		1	2	3	4
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	1	1	3	8
	2	0	0	1	2
	3	0	0	1	2
	4	0	0	0	2
Total		1	1	5	14

Crosstab			
Count			
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΜΟΥ ΕΣΤΩ ΚΑΙ ΜΕ ΕΝΑΝ ΚΑΛΟ ΛΟΓΟ	
		5	Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	27	40
	2	5	8
	3	18	21
	4	7	9
Total		57	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,119 ^a	12	,954
Likelihood Ratio	6,496	12	,889
Linear-by-Linear Association	2,701	1	,100
N of Valid Cases	78		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΝΑ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ

Crosstab							
Count							
		ΝΑ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ					Total
		1	2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	1	0	7	11	21	40
	2	0	1	1	5	1	8
	3	0	1	4	6	10	21
	4	0	0	2	4	3	9
Total		1	2	14	26	35	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,540 ^a	12	,483
Likelihood Ratio	11,942	12	,450
Linear-by-Linear Association	,291	1	,590
N of Valid Cases	78		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

**ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΦΙΛΙΚΑ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΟΥΣ
ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ**

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΦΙΛΙΚΑ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ			Total
		3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	4	7	29	40
	2	2	3	3	8
	3	1	5	15	21
	4	0	1	8	9
Total		7	16	55	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	7,053 ^a	6	,316
Likelihood Ratio	7,272	6	,296
Linear-by-Linear Association	,771	1	,380
N of Valid Cases	78		

a. 7 cells (58,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,72.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΝΑ ΣΥΜΠΑΘΩ ΤΟΝ/ΗΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ

Crosstab							
Count							
		ΝΑ ΣΥΜΠΑΘΩ ΤΟΝ/ΗΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ					Total
		1	2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	2	1	9	10	18	40
	2	0	0	2	4	2	8
	3	0	0	4	5	12	21
	4	0	0	1	2	6	9
Total		2	1	16	21	38	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,141 ^a	12	,848
Likelihood Ratio	8,183	12	,771
Linear-by-Linear Association	3,188	1	,074
N of Valid Cases	78		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΕΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΓΟΗΤΡΟ

Crosstab							
Count							
		Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΕΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΓΟΗΤΡΟ					Total
		1	2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	4	2	8	7	19	40
	2	0	1	3	2	2	8
	3	1	1	6	5	8	21
	4	1	1	2	2	3	9
Total		6	5	19	16	32	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,762 ^a	12	,965
Likelihood Ratio	5,237	12	,950
Linear-by-Linear Association	,249	1	,618
N of Valid Cases	78		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,51.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΝΑ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΧΑΡΟΥΜΕΝΟΣ/Η ΟΤΑΝ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ

Crosstab							
Count							
		ΝΑ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΧΑΡΟΥΜΕΝΟΣ/Η ΟΤΑΝ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ					Total
		1	2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	0	1	2	11	26	40
	2	1	0	0	3	4	8
	3	0	0	3	2	16	21
	4	0	0	0	1	8	9
Total		1	1	5	17	54	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,551 ^a	12	,130
Likelihood Ratio	14,599	12	,264
Linear-by-Linear Association	,963	1	,326
N of Valid Cases	78		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΩ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΟΤΑΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΩ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΩ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΟΤΑΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΩ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ			
		1	2	3	4
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	1	0	6	9
	2	0	0	0	3
	3	0	1	1	0
	4	0	0	0	2
Total		1	1	7	14

Crosstab			
Count			
		ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΩ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΟΤΑΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΩ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ	
		5	Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	24	40
	2	5	8
	3	19	21
	4	7	9
Total		55	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,204 ^a	12	,230
Likelihood Ratio	20,090	12	,065
Linear-by-Linear Association	3,743	1	,053
N of Valid Cases	78		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΜΕ ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΗΘΙΚΑ ΟΤΑΝ ΚΑΝΩ ΣΩΣΤΑ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ

Crosstab					
Count					
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΜΕ ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΗΘΙΚΑ ΟΤΑΝ ΚΑΝΩ ΣΩΣΤΑ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ			
		1	2	3	4
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	1	1	5	14
	2	0	0	3	4
	3	0	0	1	2
	4	0	0	0	4
Total		1	1	9	24

Crosstab			
Count			
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΜΕ ΑΝΤΑΜΕΙΒΕΙ ΗΘΙΚΑ ΟΤΑΝ ΚΑΝΩ ΣΩΣΤΑ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ	
		5	Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	19	40
	2	1	8
	3	18	21
	4	5	9
Total		43	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	19,924 ^a	12	,069
Likelihood Ratio	21,855	12	,039
Linear-by-Linear Association	4,942	1	,026
N of Valid Cases	78		

a. 16 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΝΑ ΕΧΩ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΜΑΙ

Crosstab						
Count						
		ΝΑ ΕΧΩ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΜΑΙ				Total
		1	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	1	2	6	31	40
	2	0	0	1	7	8
	3	0	0	0	21	21
	4	0	0	2	7	9
Total		1	2	9	66	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,470 ^a	9	,588
Likelihood Ratio	10,797	9	,290
Linear-by-Linear Association	2,593	1	,107
N of Valid Cases	78		

a. 12 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΥΠΕΡΗΦΑΝΟΣ/Η ΓΙΑ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ

Crosstab							
Count							
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΥΠΕΡΗΦΑΝΟΣ/Η ΓΙΑ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ					Total
		1	2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	1	0	5	10	24	40
	2	0	2	1	2	3	8
	3	0	0	4	3	14	21
	4	0	0	0	3	6	9
Total		1	2	10	18	47	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	22,326 ^a	12	,034
Likelihood Ratio	15,552	12	,213
Linear-by-Linear Association	,518	1	,472
N of Valid Cases	78		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΣ ΚΑΙ ΝΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΤΑΙ ΓΙΑ ΤΟ ΠΩΣ ΝΙΩΘΩ

Crosstab					
Count					
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΣ ΚΑΙ ΝΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΤΑΙ ΓΙΑ ΤΟ ΠΩΣ ΝΙΩΘΩ			
		1	3	4	5
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	1	7	8	24
	2	0	1	2	5
	3	0	0	4	17
	4	0	2	3	4
Total		1	10	17	50

Crosstab		
Count		
		Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	40
	2	8
	3	21
	4	9
Total		78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,247 ^a	9	,611
Likelihood Ratio	10,063	9	,345
Linear-by-Linear Association	,862	1	,353
N of Valid Cases	78		

a. 10 cells (62,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΑ

Crosstab					
Count					
		ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΜΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΑ			Total
		3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	5	5	30	40
	2	0	1	7	8
	3	0	1	20	21
	4	1	1	7	9
Total		6	8	64	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,166 ^a	6	,523
Likelihood Ratio	7,311	6	,293
Linear-by-Linear Association	1,772	1	,183
N of Valid Cases	78		

a. 8 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,62.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΝΑ ΜΗΝ ΕΧΩ ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ

Crosstab						
Count						
		ΝΑ ΜΗΝ ΕΧΩ ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ/Η ΜΟΥ				
		1	2	3	4	5
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	1	1	9	5	24
	2	0	0	2	3	3
	3	0	0	3	5	13
	4	0	0	3	3	3
Total		1	1	17	16	43

Crosstab		
Count		
		Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	40
	2	8
	3	21
	4	9
Total		78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,823 ^a	12	,799
Likelihood Ratio	8,627	12	,734
Linear-by-Linear Association	,001	1	,977
N of Valid Cases	78		

a. 16 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

**ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΑΥΤΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΝΑ ΚΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ
ΝΑ ΜΕ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΥΝ**

Crosstab					
Count					
		ΑΥΤΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΝΑ ΚΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΜΕ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΥΝ			Total
		3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	10	3	27	40
	2	4	2	2	8
	3	5	5	11	21
	4	0	2	7	9
Total		19	12	47	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	10,374 ^a	6	,110
Likelihood Ratio	12,617	6	,050
Linear-by-Linear Association	,160	1	,689
N of Valid Cases	78		

a. 6 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,23.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΣΑΦΕΙΣ

Crosstab							
Count							
		ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΣΑΦΕΙΣ					Total
		1	2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	1	0	7	7	24	39
	2	0	0	3	3	2	8
	3	0	1	3	5	11	20
	4	0	0	1	2	6	9
Total		1	1	14	17	43	76

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,694 ^a	12	,729
Likelihood Ratio	8,879	12	,713
Linear-by-Linear Association	,068	1	,795
N of Valid Cases	76		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,11.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΟΥ ΝΑ ΤΑΥΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΣ ΜΟΥ ΣΤΟΧΟΥΣ

Crosstab					
Count					
		ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΟΥ ΝΑ ΤΑΥΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΣ ΜΟΥ ΣΤΟΧΟΥΣ			
		1	2	3	4
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	4	2	8	15
	2	0	0	4	2
	3	1	0	3	3
	4	0	0	3	2
Total		5	2	18	22

Crosstab			
Count			
		ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΜΟΥ ΝΑ ΤΑΥΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΣ ΜΟΥ ΣΤΟΧΟΥΣ	
		5	Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	11	40
	2	2	8
	3	14	21
	4	4	9
Total		31	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,311 ^a	12	,177
Likelihood Ratio	17,308	12	,138
Linear-by-Linear Association	4,109	1	,043
N of Valid Cases	78		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,21.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΙΝΑΙ ΜΟΝΟΤΟΝΗ

Crosstab							
Count							
		Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΙΝΑΙ ΜΟΝΟΤΟΝΗ					Total
		1	2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	0	1	9	9	21	40
	2	1	1	4	0	2	8
	3	0	1	3	4	13	21
	4	0	0	0	1	8	9
Total		1	3	16	14	44	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	22,048 ^a	12	,037
Likelihood Ratio	20,103	12	,065
Linear-by-Linear Association	2,109	1	,146
N of Valid Cases	78		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * Η ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΤΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΜΠΟΔΙΖΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ

Crosstab					
Count					
		Η ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΤΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΜΠΟΔΙΖΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ			
		1	2	3	4
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	0	1	8	9
	2	1	1	4	0
	3	0	2	2	7
	4	0	0	0	2
Total		1	4	14	18

Crosstab			
Count			
		Η ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΤΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΜΟΥ ΝΑ ΜΗΝ ΕΜΠΟΔΙΖΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ	
		5	Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	22	40
	2	2	8
	3	10	21
	4	7	9
Total		41	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	23,707 ^a	12	,022
Likelihood Ratio	21,840	12	,039
Linear-by-Linear Association	,398	1	,528
N of Valid Cases	78		

a. 16 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΑΛΛΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Crosstab					
Count					
		ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΑΛΛΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ			
		1	2	3	4
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	0	2	9	7
	2	1	0	0	1
	3	0	0	1	1
	4	0	0	0	2
Total		1	2	10	11

Crosstab			
Count			
		ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΑΛΛΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	
		5	Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	22	40
	2	6	8
	3	19	21
	4	7	9
Total		54	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	21,551 ^a	12	,043
Likelihood Ratio	20,433	12	,059
Linear-by-Linear Association	6,895	1	,009
N of Valid Cases	78		

a. 14 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΜΟΥ

Crosstab					
Count					
		ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΠΟΥ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΜΟΥ			
		1	3	4	5
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	3	8	9	20
	2	1	1	0	6
	3	0	1	0	20
	4	0	1	1	7
Total		4	11	10	53

Crosstab		
Count		
		Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	40
	2	8
	3	21
	4	9
Total		78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,229 ^a	9	,062
Likelihood Ratio	20,914	9	,013
Linear-by-Linear Association	7,231	1	,007
N of Valid Cases	78		

a. 10 cells (62,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,41.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΚΑΝΟΣ/Η

Crosstab							
Count							
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΚΑΝΟΣ/Η					Total
		1	2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	1	2	7	8	22	40
	2	0	1	3	1	3	8
	3	2	0	4	2	13	21
	4	1	0	0	4	4	9
Total		4	3	14	15	42	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,569 ^a	12	,329
Likelihood Ratio	15,044	12	,239
Linear-by-Linear Association	,064	1	,801
N of Valid Cases	78		

a. 16 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,31.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΑΥΤΑΡΧΙΚΟΣ/Η

Crosstab							
Count							
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΑΥΤΑΡΧΙΚΟΣ/Η					Total
		1	2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	13	9	11	6	1	40
	2	4	0	3	1	0	8
	3	8	1	5	2	5	21
	4	2	2	1	2	2	9
Total		27	12	20	11	8	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,648 ^a	12	,208
Likelihood Ratio	17,876	12	,119
Linear-by-Linear Association	2,557	1	,110
N of Valid Cases	78		

a. 14 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,82.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΟΣ/Η

Crosstab							
Count							
		Ο/Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ/Η ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΟΣ/Η					Total
		1	2	3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	1	2	7	4	26	40
	2	1	1	1	2	3	8
	3	2	0	2	1	16	21
	4	0	0	1	1	7	9
Total		4	3	11	8	52	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,013 ^a	12	,615
Likelihood Ratio	10,611	12	,563
Linear-by-Linear Association	,524	1	,469
N of Valid Cases	78		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,31.

**ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΑΝ ΕΙΜΑΙ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΣ/Η ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ
ΝΑ ΕΧΩ ΠΙΘΑΝΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΑΓΩΓΗ**

Crosstab					
Count					
		ΑΝ ΕΙΜΑΙ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΣ/Η ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΝΑ ΕΧΩ ΠΙΘΑΝΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΑΓΩΓΗ			
		2	3	4	5
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	0	9	9	22
	2	0	4	2	2
	3	1	5	2	13
	4	0	1	1	7
Total		1	19	14	44

Crosstab		
Count		
		Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	40
	2	8
	3	21
	4	9
Total		78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	9,584 ^a	9	,385
Likelihood Ratio	9,594	9	,384
Linear-by-Linear Association	,370	1	,543
N of Valid Cases	78		

a. 10 cells (62,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΤΟ ΚΛΙΜΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟ

Crosstab					
Count					
		ΤΟ ΚΛΙΜΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟ			Total
		3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	3	7	30	40
	2	0	2	6	8
	3	1	1	19	21
	4	0	1	8	9
Total		4	11	63	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,190 ^a	6	,651
Likelihood Ratio	5,306	6	,505
Linear-by-Linear Association	2,135	1	,144
N of Valid Cases	78		

a. 7 cells (58,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,41.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΟΙ ΠΡΟΣΤΡΙΒΕΣ ΣΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΝΑ ΕΠΙΛΥΟΝΤΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΑ

Crosstab					
Count					
		ΟΙ ΠΡΟΣΤΡΙΒΕΣ ΣΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΝΑ ΕΠΙΛΥΟΝΤΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΑ			Total
		3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	3	9	28	40
	2	0	3	5	8
	3	2	1	18	21
	4	1	1	7	9
Total		6	14	58	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,912 ^a	6	,433
Likelihood Ratio	6,939	6	,327
Linear-by-Linear Association	,364	1	,546
N of Valid Cases	78		

a. 7 cells (58,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,62.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΝΑ ΜΗΝ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΥΧΝΟΙ ΔΙΑΠΛΗΚΤΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΕΝΤΑΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΜΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΜΗΝ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΥΧΝΟΙ ΔΙΑΠΛΗΚΤΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΕΝΤΑΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΜΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ			
		3	4	5	Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	3	8	29	40
	2	0	0	8	8
	3	2	1	17	20
	4	0	2	7	9
Total		5	11	61	77

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,957 ^a	6	,428
Likelihood Ratio	8,365	6	,213
Linear-by-Linear Association	,622	1	,430
N of Valid Cases	77		

a. 7 cells (58,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,52.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * Η ΑΜΟΙΒΗ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΑΥΤΗ ΤΩΝ ΥΠΟΛΟΙΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Crosstab					
Count					
		Η ΑΜΟΙΒΗ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΑΥΤΗ ΤΩΝ ΥΠΟΛΟΙΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ			
		1	2	3	4
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	0	1	2	13
	2	0	0	0	1
	3	1	0	0	0
	4	0	0	0	1
Total		1	1	2	15

Crosstab			
Count			
		Η ΑΜΟΙΒΗ ΜΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΑ ΜΕ ΑΥΤΗ ΤΩΝ ΥΠΟΛΟΙΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	
		5	Total
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	24	40
	2	7	8
	3	20	21
	4	8	9
Total		59	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,480 ^a	12	,170
Likelihood Ratio	21,033	12	,050
Linear-by-Linear Association	3,770	1	,052
N of Valid Cases	78		

a. 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ * ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ

Crosstab					
Count					
		ΝΑ ΝΙΩΘΩ ΟΤΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ			Total
		3	4	5	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1	6	7	27	40
	2	4	2	2	8
	3	5	1	15	21
	4	1	3	5	9
Total		16	13	49	78

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,403 ^a	6	,109
Likelihood Ratio	10,412	6	,108
Linear-by-Linear Association	,103	1	,748
N of Valid Cases	78		

a. 6 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,33.