

**Διαπανεπιστημιακό Διατμηματικό Πρόγραμμα
Μεταπτυχιακών Σπουδών
(ΔΔΠΜΣ)**

**«ΤΟΠΙΚΗ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ
ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ»**

Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σχέσεων του Πανεπιστημίου
Πελοποννήσου σε συνεργασία με τα Τμήματα Οικονομικών Επιστημών
Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, Οικονομικών Επιστημών Αριστοτελείου
Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων του
Πανεπιστημίου Πειραιά

Ακαδημαϊκό έτος 2015-2016

**Διπλωματική μεταπτυχιακή εργασία:
«Η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων
στους Δήμους του Ν. Ροδόπης»**

Φοιτήτρια:

Μπούκα Χριστίνα του Ιωάννη

Επιβλέπων Καθηγητής:

Θεόδωρος Κουτρούκης, Επίκουρος Καθηγητής στο Τμήμα Οικονομικών Επιστημών
του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσοι συνέβαλαν στην ολοκλήρωση της συγγραφής της παρούσας πτυχιακής εργασίας.

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου κο Θ. Κουτρούκη, Επίκουρο Καθηγητή στο Τμήμα Οικονομικών Επιστημών του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, για την επιλογή του συγκεκριμένου θέματος, και την πολύτιμη και αμοιβαία πιστεύω συνεργασία μας, για την οργάνωση της μελέτης και συγγραφή της παρούσης εργασίας.

Επίσης ευχαριστώ τους υπαλλήλους των Δήμων Ιάσμου, Αρριανών, Μαρώνειας – Σαππών και Κομοτηνής, οι οποίοι ανταποκρίθηκαν άμεσα και πρόθυμα στην συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Τέλος θέλω να ευχαριστήσω θερμά την οικογένειά μου, τον σύζυγό μου Δημήτρη και τα παιδιά μου Τερψιχόρη και Ηλία για την συμπαράσταση και την κατανόηση καθ όλη τη διάρκεια παρακολούθησης του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών και συγγραφής της πτυχιακής μου εργασίας.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων στους δήμους. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στους τέσσερις Δήμους του Ν. Ροδόπης ήτοι: Ιάσμου, Αρριανών, Μαρωνείας – Σαπών και Κομοτηνής, με τη συμμετοχή 334 εργαζομένων.

Η έρευνα βασίστηκε στη μελέτη πρωτογενών και δευτερογενών στοιχείων. Η συλλογή των πρωτογενών στοιχείων πραγματοποιήθηκε τον Απρίλιο του 2017 με τη χορήγηση ενός ερωτηματολογίου δομημένο σε δύο μέρη. Το μεν πρώτο μέρος περιλαμβάνει δημογραφικά στοιχεία το δε δεύτερο ακολουθεί πιστά τη δομή του ερωτηματολογίου του καθηγητή Ψυχολογίας Paul E. Spector “Job Satisfaction Survey” (JSS), για τη διερεύνηση της συνολικής αλλά και των εννιά επί μέρους πτυχών της επαγγελματικής ικανοποίησης (χρηματικές απολαβές, προαγωγή, σχέσεις με τον προϊστάμενο, οφέλη από την εργασία, επίτευξη – αναγνώριση, διαδικασίες λειτουργίας του οργανισμού, σχέσεις με τους συναδέλφους, φύση της εργασίας, επικοινωνία). Η συλλογή των δευτερογενών στοιχείων βασίστηκε στη μελέτη υφιστάμενων ερευνών σε φορείς της δημόσιας διοίκησης σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.

Η έρευνα είναι δομημένη σε τέσσερα επιμέρους κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζονται η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης, θεωρητικές προσεγγίσεις και παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση. Στο δεύτερο μέρος παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας, και στο τρίτο μέρος τίθενται τα ερευνητικά ερωτήματα της μελέτης και ακολουθεί η στατιστική επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων του δείγματος. Τέλος στο τέταρτο μέρος τεκμηριώνονται τα αποτελέσματα της έρευνας καθώς επίσης τα συμπεράσματα αυτής.

Λέξεις Κλειδιά: επαγγελματική ικανοποίηση, εργαζόμενοι σε δήμους, ικανοποίηση από την εργασία, υποκίνηση.

ABSTRACT

The aim of this graduate thesis is to measure job satisfaction of employees in the municipalities. The survey was conducted in 4 municipalities, the municipality of Iasmos, Arriana, Maroneia – Sappes and Komotini in Prefecture of Rodopi involving 334 employees.

The survey was based on the study of primary and secondary data. The collection of primary data was carried out in April 2017 with a questionnaire structured in two parts. The first part contains demographics and the second one follows closely the structure of the questionnaire of Professor Paul E. Spector, "Job Satisfaction Survey" (JSS), to investigate the overall as well as the nine aspects of professional satisfaction (cash benefits, Promotion, relationships with the supervisor, benefits from work, achievement - recognition, procedures of the organization, relations with colleagues, nature of work, communication). The collection of secondary data was based on the study of existing surveys in public administration services at national and international level.

The research is structured in four sub-chapters. The first chapter presents the concept of work satisfaction, theoretical approaches and factors affecting occupational satisfaction. In the second part is presented the research methodology, and in the third part is set the research questions of the study, followed by the statistical processing and analysis of the sample data. Finally, in the fourth part are documented the results of the survey as well as the conclusions of the survey.

Keywords: job satisfaction, employees in municipalities, job satisfaction, stimulation.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	ΣΕΛΙΔΑ
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	2
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	3
ABSTRACT	4
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: «ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ»	10
1.1. Η Έννοια της Επαγγελματική Ικανοποίησης	10
1.2. Επαγγελματική Ικανοποίηση και κίνητρα	11
1.3. θεωρητικές προσεγγίσεις της Επαγγελματική Ικανοποίησης	11
1.3.1. Θεωρία ιεράρχησης των αναγκών (A. Maslow)	11
1.3.2. Θεωρία των αναγκών (McClelland)	12
1.3.3. Θεωρία των δύο παραγόντων (F. Herzberg)	13
1.3.4. Θεωρία προσδοκιών (V. Vroom)	13
1.3.5. Θεωρία στοχοθέτησης (E. Locke)	14
1.4. Παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης	14
1.5. Βιβλιογραφική Επισκόπηση - Έρευνες επαγγελματικής ικανοποίησης σε εθνικό και διεθνές επίπεδο	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: «ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ»	28
2.1. Δείγμα	28
2.2. Ερευνητικό Εργαλείο	30
2.3. Διαδικασία έρευνας	31
2.4. Περιορισμοί της έρευνας	32
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: «ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ»	34
3.1. Παρουσίαση του δείγματος	34
3.2. Εργαλείο Στατιστικής Ανάλυσης	34

3.3. Ερευνητικές υποθέσεις μελέτης	36
3.4. Περιγραφική στατιστική ανάλυση δημογραφικών στοιχείων	38
3.5. Περιγραφική στατιστική ανάλυση των διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης	41
3.6. Συσχέτιση διαστάσεων	49
3.7. Συσχέτιση διαστάσεων με δημογραφικά στοιχεία.	51
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: «ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ»	72
4.1.Ερευνητικές υποθέσεις μελέτης	73
4.2.Συμπεράσματα	73
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ	78
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	82
Ερωτηματολόγιο (Αυτούσιο Paul E. Spector)	81
Ερωτηματολόγιο Μπούκα Χριστίνα	84

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί τα τελευταία ογδόντα χρόνια αντικείμενο πολλών μελετών τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Στις περισσότερες έρευνες συμμετέχουν δημόσιοι και ιδιωτικοί υπάλληλοι καθώς και διοικητικά στελέχη σε διάφορους τομείς επιχειρήσεων ή οργανισμών. Στην τοπική αυτοδιοίκηση υπάρχουν ελάχιστες έρευνες αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των Δημοτικών Υπαλλήλων.

Τα τελευταία χρόνια πολλοί Οργανισμοί και Επιχειρήσεις περισσότερο, έχουν κατανοήσει την σπουδαιότητα της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων και έχουν προχωρήσει στην καταμέτρησή της. Κατ' αυτόν τον τρόπο συγκεντρώνεται μια σειρά πληροφοριών στην Επιχείρηση, η οποία με την σειρά της μπορεί να τις χρησιμοποιήσει για να προλάβει ή να βελτιώσει τυχόν προβλήματα όπως: εσωτερικές συγκρούσεις, δυσαρέσκεια των εργαζομένων που οδηγεί στην μείωση της απόδοσής τους (αμοιβές, δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, αναγνώριση, αίσθημα ασφάλειας, αξιοκρατία), παραιτήσεις, άγχος και πιθανές συγκρούσεις μεταξύ προσωπικής και εργασιακής ζωής.

Η οικονομική κρίση που βιώνει η χώρα μας τα τελευταία χρόνια δεν μπορεί να αφήσει ανέπαφες και άτρωτες τις εργασιακές σχέσεις. Τα επίπεδα της ανεργίας έχουν φτάσει στα υψηλότερα επίπεδα, οι προσλήψεις μειώνονται, οι εργασιακές σχέσεις μεταβάλλονται, οι συγχωνεύσεις και καταργήσεις φορέων και οργανισμών έχουν δείξει την πόρτα της εξόδου και σε μόνιμο προσωπικό με το συναγερμό της απόλυσης να μην έχει λήξει για πολλούς όχι μόνο του ιδιωτικού αλλά και του δημοσίου τομέα.

Ο Καλλικράτης σχεδιάστηκε το 2010 και τέθηκε σε πλήρη εφαρμογή την 1^η Ιανουαρίου 2011 με την ψήφιση του Νόμου 3852/2010 «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης διοίκησης – Πρόγραμμα Καλλικράτης». Το πρόγραμμα «Καλλικράτης» εφαρμόζεται, σε συνδυασμό με την οικονομική κρίση και τα μνημόνια, με την συνεχιζόμενη και αυξανόμενη μείωση των κρατικών πόρων των Ο.Τ.Α. σε σχέση με τις νέες αρμοδιότητες, τις μειώσεις

μισθών των εργαζομένων, τις ελλείψεις σε έμπυχο δυναμικό και σε υλικοτεχνικά μέσα.

Η συμμετοχή και ο ρόλος των εργαζομένων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης του Θεσμικού πλαισίου του «Καλλικράτη», είναι σημαντικός και ουσιαστικός και αποτελεί ίσως τον σημαντικότερο πυρήνα προτάσεων και θέσεων. Η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στις αντίστοιχες δομές αποτελεί έναν από τους βασικότερους παράγοντες της επιτυχίας ή της αποτυχίας κάθε μεταρρυθμιστικής προσπάθειας.

Στο πλαίσιο αυτό γίνεται μια προσπάθεια με την παρούσα εργασία να διερευνηθεί και να αποτυπωθεί ο βαθμός εργασιακής ικανοποίησης των Δημοτικών Υπαλλήλων μέσα σε ένα διαρκώς εξελισσόμενο εργασιακό περιβάλλον.

ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Διανύοντας τον έβδομο χρόνο εφαρμογής της διοικητικής ανασυγκρότησης στο χώρο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στη χώρα μας, με το «Πρόγραμμα Καλλικράτης», κρίνεται σκόπιμο να διερευνηθεί το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων στους δήμους, οι οποίοι αποτελούν τους άμεσους εκφραστές και διαχειριστές της εν λόγω μεταρρύθμισης.

Στόχοι της παρούσας έρευνας είναι:

- Η αποτύπωση του συνολικού βαθμού της επαγγελματικής ικανοποίησης
- Η ανάδειξη των παραμέτρων που προκαλούν την επαγγελματική ικανοποίηση στους δημοτικούς υπαλλήλους και τους επιτρέπουν να αναπτύξουν τις ικανότητές τους και να βελτιστοποιήσουν την απόδοσή τους
- Ο εντοπισμός εκείνων των παραμέτρων που προκαλούν δυσαρέσκεια στους εργαζόμενους και δεν τους επιτρέπουν να ανταποκρίνονται με επιτυχία στα εργασιακά τους καθήκοντα και απλά να επιβιώνουν στο χώρο εργασίας τους
- Η αποτύπωση του βαθμού συσχέτισης των μεταβλητών της επαγγελματικής ικανοποίησης μεταξύ τους αλλά και με τα επί μέρους προσωπικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων στους δήμους (φύλλο, ηλικία, έτη προϋπηρεσία, οικογενειακή κατάσταση, εκπαιδευτικό επίπεδο)

Κατόπιν ανάλυσης των δεδομένων της έρευνας θα εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα τα οποία σε περίπτωση που χρησιμοποιηθούν, θα οδηγήσουν στην αύξηση της αποδοτικότητας του προσωπικού, της παραγωγικότητας των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και κατ' επέκταση στην βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους δημότες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: «ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ»

1.1. Η Έννοια της Επαγγελματικής Ικανοποίησης

Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια πολυδιάστατη και συνεχώς εξελισσόμενη έννοια, η οποία δικαίως αποτέλεσε το αντικείμενο έρευνας της επιστημονικής κοινότητας από τις αρχές του προηγούμενου αιώνα.

Με το όρο ικανοποίηση έρχεται αυθόρμητα στο μυαλό του καθενός η ευχαρίστηση από την εκπλήρωση μιας επιθυμίας ή προσδοκίας, η ηθική ή οικονομική αποζημίωση, η ψυχική ανάταση από την εκπλήρωση σκοπών ή στόχων. Συνδέοντας την ικανοποίηση με την εργασία δημιουργείται ταυτόχρονα μία αμφίδρομη σχέση. Η επιχείρηση ή ο οργανισμός παρέχει τα κίνητρα που αποσκοπούν στην υψηλότερη αποδοτικότητα του εργαζομένου και αυτός αφού τα λάβει αποδίδει τα μέγιστα.

Ο *Locke* (1976) ορίζει την επαγγελματική ικανοποίηση ως μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση του εργαζόμενου που απορρέει από τη θέση εργασίας του η οποία επηρεάζεται από πολλούς και διαφορετικούς παράγοντες (Παπάνης, 2007).

Πράγματι, λαμβάνοντας την επαγγελματική ικανοποίηση ως συνισταμένη θα πρέπει να εξεταστούν οι μεταβλητές εκείνες που την επηρεάζουν και αφορούν όχι μόνο αυτή καθ' αυτή την εργασία και τις παραμέτρους της (φύση, αμοιβή, οργάνωση, υλικοτεχνική υποδομή, έμψυχο υλικό κ.λ.π.) αλλά την προσωπικότητα του ατόμου (ανάγκες, αξίες, αντιλήψεις, πιστεύω), δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο, οικονομική κατάσταση) την εν γένει κοινωνικοοικονομική κατάσταση του περιβάλλοντος που διαβιεί το άτομο και μάλιστα σε σχέση με το χρόνο που όλα αυτά εξελίσσονται.

1.2. Επαγγελματική ικανοποίηση και κίνητρα

Ο πιο σημαντικός παράγοντας στην ανθρώπινη συμπεριφορά είναι τα κίνητρα, μια εσωτερική κατάσταση του ατόμου, η οποία εκδηλώνεται από ένα σύνολο ερεθισμάτων που δέχεται το άτομο από το εξωτερικό ή από το εσωτερικό του περιβάλλον. Κατανοώντας τα κίνητρα κάποιου ατόμου, τότε είναι πολύ εύκολο να προβλέψουμε την συμπεριφορά του. Η γένεση καθώς και οι παράγοντες που βοηθηθούν στην ανάπτυξη και διατήρηση των κινήτρων είναι ένας τομέας της ψυχολογίας, που βρίσκει μεγάλη ανταπόκριση στον εργασιακό χώρο.

1.3. Θεωρητικές προσεγγίσεις παρακίνησης

Το τελευταίο μισό του προηγούμενου αιώνα οι θεωρίες της παρακίνησης προσελκύουν το ενδιαφέρον πολλών μελετητών ως αντικείμενο ανάλυσης. *«Πρόκειται για τις δυνάμεις που ωθούν τους ανθρώπους να συμπεριφέρονται όπως συμπεριφέρονται»* (N. Βαγιάτης 2002, σελ. 118).

Οι πρώτες αναφορές βέβαια βρίσκονται στον Πλάτωνα ο οποίος αναφέρει ότι για να προσφέρει ένας πολίτης ότι είναι δυνατόν στην Πολιτεία πρέπει πρώτα με την χρήση λογικών επιχειρημάτων, να κατανοήσει τον κοινωνικό του ρόλο και παραμερίζοντας το προσωπικό του συμφέρον, συλλογικά εργαζόμενος να γίνει πιο χρήσιμος και περισσότερο αποδοτικός στην Πολιτεία (Πλάτων, νόμοι 722b).

1.3.1. Θεωρία ιεράρχησης των αναγκών (A. Maslow)

Ο Αμερικανός ψυχολόγος A. Maslow (1943, 1954, 1971), στη θεωρία ιεράρχησης των αναγκών υποστήριξε ότι ο βαθμός παρακίνησης του ανθρώπου εξαρτάται από την ικανοποίηση των αναγκών του, οι οποίες δημιουργούν μια πυραμίδα που ξεκινάει από τις βασικότερες έως τις πιο εκλεπτυσμένες και καταλήγει στην αυτοπραγμάτωση.

«Ο A. Maslow ομαδοποίησε τις ανθρώπινες ανάγκες σε οκτώ κατηγορίες αν και σε όλες τις αναφορές που γίνονται στο έργο του αναφέρονται μόνο οι πέντε» (N. Βαγιάτης 2002, σελ. 113):

Βιολογικές: ανάγκες επιβίωσης του ατόμου, όπως τροφή, στέγη, ενδυμασία ή μισθός και συνθήκες εργασίας.

Ασφάλειας: ανάγκη ελευθερίας από φόβο και άγχος. Παράγοντες που προσφέρουν αίσθημα ασφάλειας και προστασίας, όπως σταθερή εργασία, καταβολή μισθού, συνθήκες υγιεινής ή συνταξιοδοτικό πρόγραμμα και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη.

Σχέσεων (affiliation): ανάγκη φίλων και αποδοχής από τους άλλους. Το άτομο επιθυμεί να ανήκει σε μια ομάδα, να αγαπά και να το αγαπούν, να δημιουργεί κοινωνικές σχέσεις ή να συμμετέχει σε ομαδική εργασία.

Εκτίμησης: αφορά τόσο την αυτοεκτίμηση όσο και την εκτίμηση από τους άλλους. Η ανάγκη αυτή σχετίζεται με την αύξηση εξουσίας, σεβασμού και αναγνώρισης από τρίτους ή κύρους και αναγνώρισης έργου.

Γνώσης και κατανόησης: να μαθαίνει και να συστηματοποιεί τις γνώσεις, ανάγκη για διαλογισμό

Αισθητικής: Για ομορφιά και τάξη

Αυτοπραγμάτωσης (self-actualization): ανάγκη εξέλιξης και πληρότητας ή εκπαίδευση και ανάληψη ευθυνών.

Υπερβατικές: (transcendence): Το υψηλότερο επίπεδο των αναγκών του ατόμου και αφορά την πραγματοποίηση όλων των δυνατοτήτων του (πνευματικών, ψυχικών και σωματικών).

1.3.2. Θεωρία των αναγκών (McClelland)

Σύμφωνα με τον McClelland τρεις είναι οι ανάγκες του ανθρώπου που τον υποκινούν στον χώρο της εργασίας του:

1. **Την ανάγκη για δύναμη και εξουσία (power):** Τα άτομα αυτά τα χαρακτηρίζει η αυξημένη αίσθηση ευθύνης και ελέγχου. Είναι ανταγωνιστικοί τους αρέσει να είναι υπεύθυνοι στην εργασία τους και να επηρεάζουν τους άλλους. Έχουν υψηλές αποδόσεις και ως εκ τούτου προάγονται γρηγορότερα στην ιεραρχία.
2. **Την ανάγκη για συναδελφικότητα (affiliation):** Τα άτομα αυτά χαρακτηρίζονται από κατανόηση, προτιμούν την συνεργασία και τις φιλικές σχέσεις με τους συναδέλφους, αποφεύγουν τις συγκρούσεις και

δημιουργούν ένα όμορφο εργασιακό περιβάλλον. Τα άτομα αυτής της κατηγορίας είναι καλά για τον συντονισμό και την επικοινωνία μέσα στην επιχείρηση.

3. **Την ανάγκη δημιουργίας επιτευγμάτων (achievement):** Η βαθύτερη επιθυμία των ατόμων αυτών είναι η επίτευξη υψηλών στόχων, η ανάγκη τους να ξεπερνάνε τους άλλους και να αριστεύουν. Έχουν πολύ καλές επιδόσεις, δεν αφήνουν τα πράγματα στην τύχη τους και αναζητούν άμεση ανατροφοδότηση.

1.3.3. Θεωρία των δύο παραγόντων (F. Herzberg)

Με βάση τη θεωρία του Maslow, ο Herzberg ανέπτυξε τη δική του θεωρία των δύο παραγόντων. Ο μεν Maslow αναφέρεται στις ανθρώπινες ανάγκες, ενώ ο Herzberg ασχολείται με τα κίνητρα ικανοποίησης αυτών των αναγκών μέσα στο περιβάλλον της επιχείρησης. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, υπάρχουν δύο κατηγορίες παραγόντων που επηρεάζουν την ανθρώπινη συμπεριφορά.

Η πρώτη κατηγορία έχει σχέση με την εποπτεία, τους συναδέλφους, τον μισθό, την ασφάλεια κ.α. αυτοί οι παράγοντες παρεμποδίζουν την δυσαρέσκεια, αλλά δεν βοηθούν στην παρακίνηση και στην αύξηση της απόδοσης των εργαζομένων.

«Η δεύτερη κατηγορία παραγόντων περιλαμβάνει την ικανοποίηση από την εργασία, τα επιτεύγματα, την αναγνώριση, την ευθύνη, την προαγωγή και τις δυνατότητες ανάπτυξης εν γένει του ατόμου» (Κ. και Α. Τζωρτζάκη 1999, σελ. 249).

1.3.4. Θεωρία προσδοκιών (V. Vroom)

Ο Vroom διαμόρφωσε την θεωρία, ότι ο εργαζόμενος εντείνει τις προσπάθειές του, όταν πιστεύει ότι η εργασία του θα έχει καλό αποτέλεσμα τόσο γι αυτόν όσο και για την επιχείρηση. Δηλαδή προσδιορίζει το αποτέλεσμα που επιθυμεί και επιλέγει την αντίδρασή του για να το επιτύχει. Τρεις είναι οι παράγοντες, σύμφωνα με τον Vroom που μπορούν να τον παρακινήσουν:

1. Η προσδοκία ή η αντίληψη των εργαζομένων, ότι με περισσότερη προσπάθεια θα υπάρχει μεγαλύτερη απόδοση.
2. Την προσδοκία ότι η υψηλότερη απόδοσή του θα ανταμειφτεί.
3. Η ελκυστικότητα της αμοιβής σύμφωνα με τους προσωπικούς στόχους και τις ανάγκες του εργαζόμενου.

1.3.5. Θεωρία στοχοθέτησης (E. Locke)

Ο σκοπός, η πρόθεση σύμφωνα με τον Locke είναι η κινητήρια δύναμη για την επίτευξη ενός στόχου. Η προσωπική δέσμευση του ατόμου στον στόχο του, προκαλεί βελτίωση της απόδοσής του και κυρίως όταν ο στόχος είναι δύσκολος να επιτευχθεί. Σημαντικό ρόλο παίζει και η ανατροφοδότηση, γιατί επιδρά θετικά στην απόδοση του εργαζόμενου γιατί δηλώνει την θετική έκβαση των πραγμάτων. Οι εργαζόμενοι έχουν μια αίσθηση σκοπού όσο αναφορά το τελικό αποτέλεσμα.

1.4. Παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης

Ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες, οι οποίοι μπορούν να ταξινομηθούν σε δύο κατηγορίες:

1.Ατομικοί παράγοντες: Είναι οι παράγοντες που σχετίζονται με το άτομο: ηλικία, φύλο, προσωπικότητα, μορφωτικό επίπεδο.

2.Οργανωτικοί παράγοντες: οι οποίοι σχετίζονται με την εργασία και κατατάσσονται σε ενδογενείς και εξωγενείς.

2.1.Ενδογενείς παράγοντες ικανοποίησης: Είναι αυτοί που σχετίζονται με τα κίνητρα και τα βιώματα - προσωπικές εμπειρίες - που έχει κάθε άτομο και είναι εντελώς προσωπικά, όπως: ελευθερία επιλογών, αυτονομία, ευκαιρίες για ανάδειξη, αναγνώριση της εργασίας του, υπευθυνότητα, επίτευξη στόχων, ανατροφοδότηση κ.α

2.2.Εξωγενείς παράγοντες ικανοποίησης: Είναι αυτοί που σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον και τις επιδράσεις του επάνω στο άτομο, όπως: ωράριο, καλή συμπεριφορά των ανωτέρων, αμοιβή, τάξη και καθαριότητα στον εργασιακό χώρο, ασφάλεια, σχέσεις με τους συναδέλφους, επίβλεψη, διοίκηση κ.α

1.5. Βιβλιογραφική Επισκόπηση - Έρευνες επαγγελματικής ικανοποίησης σε Εθνικό και Διεθνές επίπεδο

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται έντονο ενδιαφέρον στη συγγραφή ερευνών αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στη δημόσια διοίκηση. Ειδικότερα για την επαγγελματική ικανοποίηση γίνεται αναφορά τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο.

Η έρευνα των **Saimir Suma** (PhD candidate European University of Tirana, Albania) και **Jonida Lesha** (PhD candidate University of Shkodra “Luigj Gurakuqi”, Albania), (European Scientific Journal, June 2013) με θέμα την **“Επαγγελματική ικανοποίηση και οργανωσιακή δέσμευση στον Δήμο Σκόδρα της Αλβανίας”** έχει σκοπό να προσδιορίσει τα επίπεδα ικανοποίησης των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα.

Η μελέτη πραγματοποιήθηκε στον δημόσιο διοικητικό τομέα, στο δήμο Σκόδρα της Αλβανίας. Περίπου 160 ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν τον Αύγουστο του 2012 με τη χρήση διαφορετικών τρόπων επικοινωνίας όπως: ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, προσωπική απόδοση και ταχυδρομικά. Τα ερωτηματολόγια συνοδεύονταν από επιστολή και έντυπο συγκατάθεσης που εξηγεί τη φύση και το σκοπό της έρευνας για την εξασφάλιση απόλυτης εμπιστευτικότητας των ερωτηθέντων. Το σκεπτικό αναφορικά με την παροχή σαφών οδηγιών και τη διασφάλιση της εμπιστευτικότητας βασίζεται στο γεγονός ότι αυτό μειώνει σημαντικά την πιθανότητα απόκτησης προκατειλημμένης απάντησης (Sekaran, 2003). Κατόπιν πολλαπλών επαναλήψεων παρελήφθησαν 56 πλήρως συμπληρωμένα ερωτηματολόγια τα οποία μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για στατιστική ανάλυση αποτελώντας έτσι ένα ποσοστό επιστροφής 35%.

Ως ερευνητικό εργαλείο για την μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και της οργανωσιακής δέσμευσης χρησιμοποιήθηκε το Job Descriptive Index (JDI) (Smith et al., 1969). Η κλίμακα αυτή παρέχει μια πολύπλευρη προσέγγιση για τη μέτρηση της ικανοποίησης με χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την εργασία, ειδικότερα μετράει πέντε πτυχές της ικανοποίησης του εργαζομένου όσον αφορά: την ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας, ικανοποίηση από τις αποδοχές, ικανοποίηση από τις ευκαιρίες για την προαγωγή, την ικανοποίησή

από τις σχέσεις με τον προϊστάμενο, και την ικανοποίηση από τις σχέσεις με τους συναδέλφους (Smith et al, 1969).

Το επίπεδο της συνολικής ικανοποίησης από την εργασία, αξιολογήθηκε από την Επαγγελματική Ικανοποίηση Index (JDI), με το δείγμα των 56 εργαζομένων. Ο μέσος όρος για τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία (JIG) ήταν 33,39 με τυπική απόκλιση 12,673. Δεδομένου ότι ένας μέσος όρος πάνω από 27 και κάτω από 40 αποδεικνύει μέτρια ικανοποίηση, μπορεί κανείς να συμπεράνει ότι, ως ομάδα, αυτό το δείγμα ήταν μέτρια ικανοποιητικό.

Οι μέσοι όροι για τις πτυχές της ικανοποίησης από την εργασία δείχνουν επίσης ένα μέτριο επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία, τους προϊσταμένους και τους συνεργάτες τους. Οι εργαζόμενοι του δείγματος ήταν, ωστόσο, μέτρια δυσαρεστημένοι με την ευκαιρία για προαγωγή και άκρως δυσαρεστημένοι με την πληρωμή. Η μέση τιμή και η τυπική απόκλιση για την οργανωσιακή δέσμευση ήταν 4.5 και 1.30, αντίστοιχα. Ο μέσος όρος είναι ελαφρώς πάνω από το μέσο στην κλίμακα Likert 7 σημείων, το οποίο δείχνει ένα μέτριο επίπεδο της οργανωσιακής δέσμευσης για τους εργαζόμενους στο Δήμο της Σκόδρας. Τα αποτελέσματα δείχνουν μέτρια επίπεδα της οργανωσιακής δέσμευσης και μέτρια επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία.

Επίσης η έρευνα των **Dr. M. Uma Maheswari, Assistant Professor of Commerce και S.T. Hindu College, Nagercoil, Kanyakumari District, Tamil Nadu, India**, (Indian Journal of Commerce & Management Studies) με θέμα «**Η Επαγγελματική ικανοποίηση των δημοτικών υπαλλήλων με ιδιαίτερη αναφορά στο Δήμο Παντμαναμπχαπουράμ της Ινδίας στην περιοχή του Κανβακουμάρι**» έχει ως στόχο να μελετήσει το προφίλ των εργαζομένων (κοινωνικοοικονομικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά) στον εν λόγω Δήμο, να αναλύσει τις πτυχές που σχετίζονται με την εργασία τους και να προσδιοριστούν οι παράγοντες εκείνοι που επηρεάζουν την επαγγελματική τους ικανοποίηση.

Η μελέτη βασίστηκε σε πρωτογενείς και δευτερογενείς πηγές. Τα πρωτογενή δεδομένα αντλήθηκαν με τη μέθοδο της συνέντευξης. Στην έρευνα συμμετείχαν 60 ερωτηθέντες με την απλή μέθοδο της τυχαίας δειγματοληψίας. Τα

δευτερογενή στοιχεία συγκεντρώθηκαν από τα τελευταία στοιχεία του δήμου όπως βιβλία, περιοδικά και ιστοσελίδες.

Η ανάλυση των δεδομένων της έρευνας αποκάλυψε ότι οι βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στις υπηρεσίες του Δήμου της Ινδίας είναι πρωταρχικά οι οικονομικές απολαβές, ο καλός μισθός και ακολουθεί η ασφάλεια της εργασίας, η μονιμότητα. Το κυρίαρχο ποσοστό των ερωτηθέντων ήταν σε υπηρεσίες υγειονομικού ενδιαφέροντος. Οι ερωτηθέντες επίσης κατέδειξαν και τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίησή τους, οι οποίοι είναι: η φύση της εργασίας, οι οικονομικές απολαβές, οφέλη, παροχές υγείας, οι διαπροσωπικές σχέσεις, το φόρτο εργασίας και η ασφάλιση.

Μία πολύ ενδιαφέρουσα έρευνα αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στους δήμους είναι αυτή του **Assist. Prof. Dr. Hulusi DOGAN**, από το Πανεπιστήμιο Αντάν Μεντερές στο Αϊδίνιο της Τουρκίας με θέμα «**Συγκριτική μελέτη για την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στους Δήμους Ναζιλί και Αϊδινίου**»

Σκοπός της μελέτης είναι να προσδιορίσει τις συνιστώσες της επαγγελματικής ικανοποίησης με ένα σύνολο μεταβλητών όπως: η αμοιβή, η προαγωγή, η θετική συναισθηματικότητα/ενθάρρυνση, η συμμετοχή στην δουλειά, οι σχέσεις με τους συναδέλφους, οι εγκαταστάσεις και ο εξοπλισμός, η υγιεινή και η ασφάλεια, οι σχέσεις με τον προϊστάμενο, η κατάρτιση και η εκπαίδευση των εργαζομένων, το επίπεδο της καθαριότητας, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων. Επιπλέον να συγκρίνει το επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία των υπαλλήλων που εργάζονται στο Δήμο Ναζιλί με εκείνη των εργαζομένων στο Δήμο Αϊδινίου.

Τα αποτελέσματα της έρευνας βασίζονται σε ένα δείγμα 220 εργαζομένων, 127 από το Δήμο Ναζιλί και 93 από το Δήμο Αϊδινίου. Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε είναι ένα ερωτηματολόγιο που σχεδιάστηκε από τον συγγραφέα για τις ανάγκες της έρευνας.

Τα αποτελέσματα της μελέτης δείχνουν ότι οι κύριοι προσδιοριστικοί παράγοντες για την επαγγελματική ικανοποίηση είναι: η Διαχείριση / δημοκρατικό ύφος του προϊσταμένου, το επίπεδο της καθαρότητας, οι παροχές υγείας, η αυτονομία, η συμμετοχική διαδικασία στη λήψη αποφάσεων, η συλλογική δουλειά, η κατάρτιση και η εκπαίδευση, και οι σχέσεις με τους συναδέλφους.

Οι εργαζόμενοι και των δύο δήμων είναι δυσαρεστημένοι με τις μεταβλητές αμοιβή, προαγωγή και αυτονομία.

Ένα από τα ενδιαφέροντα αποτελέσματα της μελέτης είναι ότι δεν υπάρχει σχέση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και την προαγωγή. Αυτό το εύρημα δεν είναι σύμφωνο με ορισμένες προηγούμενες έρευνες (για παράδειγμα, Chuet al, 2003., Lu et al., 2005). Είναι πιθανό ότι οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να έχουν την ευκαιρία προαγωγής λόγω του θεσμικού πλαισίου που διέπει την ανέλιξη των δημοτικών υπαλλήλων στην Τουρκία. Μια άλλη πιθανή εξήγηση αυτού του ευρήματος μπορεί να είναι η χαμηλή αξιοπιστία των στοιχείων που σχετίζονται με την μεταβλητή προαγωγής.

Επίσης ένα από τα σημαντικότερα ευρήματα αυτής της μελέτης είναι ότι οι καθοριστικοί παράγοντες / μεταβλητές μπορεί να έχουν διαφορετικό ποσοστό επίδρασης στην επαγγελματική ικανοποίηση, ακόμη και αν οι οργανώσεις έχουν παρόμοια χαρακτηριστικά ή και αντίστροφα, αν παρόμοιες οργανώσεις έχουν το ίδιο επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης, το ποσοστό επίδρασης των καθοριστικών παραγόντων για την ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να αλλάζει.

Η μελέτη των **Syed Muhammad Azeem, PhD Assistant Professor Department of Management Sciences Yanbu University και College Saudi Arabia Nadeem Akhtar, PhD Assistant Professor Department of Management Sciences Yanbu** αναφορικά με την «Επαγγελματική ικανοποίηση και την οργανωσιακή δέσμευση μεταξύ των Δημοσίων Υπαλλήλων στην Σαουδική Αραβία» διερευνά το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης και της οργανωτικής δέσμευσης των εργαζομένων σε οργανισμούς του δημόσιου τομέα στη Σαουδική Αραβία.

Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 210 εργαζόμενους από διάφορα κυβερνητικά γραφεία που βρίσκονται στην πόλη Yanbu και ως ερευνητικό εργαλείο για την μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και της οργανωσιακής δέσμευσης χρησιμοποιήθηκε το Job Descriptive Index (JDI) (Smith et al., 1969). Η κλίμακα αυτή χρησιμοποιείται ευρέως από τους ερευνητές για να μετρήσουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στους τομείς της φύσης της εργασίας, της αμοιβής, της εποπτείας, της ευκαιρίας για προαγωγή και της σχέσης μεταξύ των εργαζομένων.

Συνολικά, τα ευρήματα της παρούσας μελέτης δείχνουν ότι οι Σαουδάραβες υπάλληλοι που εργάζονται σε οργανισμούς του δημόσιου τομέα είναι μέτρια ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας που κάνουν, από την εποπτεία που λαμβάνουν και από τις σχέσεις με τους συναδέλφους τους. Είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από την αμοιβή που λαμβάνουν και από τις ευκαιρίες προαγωγής. Επίσης δείχνουν μέτριο επίπεδο της οργανωτικής δέσμευσης με την υπηρεσία που εργάζονται.

Ο δημόσιος τομέα στην Νότια Αφρική έχει χαρακτηριστεί από την αναποτελεσματικότητα του όσον αφορά την εκπλήρωση της εντολής της παροχής ποιότητας υπηρεσιών (Λούντυ, 2005). Αντίθετα, ο ιδιωτικός τομέας στην ίδια χώρα είναι φημισμένος για υπηρεσίες παγκόσμιας κλάσης. Έχει διατυπωθεί η άποψη ότι οι διαφορές αυτές μπορεί, να αποδοθούν εν μέρει, στο γεγονός ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι έρχονται συχνά αντιμέτωποι με μια σειρά από δυσμενείς παράγοντες που επηρεάζουν την συνολική ευημερία τους. Οι παράγοντες αυτοί περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την έλλειψη κινήτρων, καθώς και τα χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης της εργασίας και της ζωής (Barbie, 2010).

Έτσι, η μελέτη των **Chengedzai Mafini και Nobukhosi Dlodlo**, (2014) με κίνητρο τις εργασιακές διαμάχες και τις χαμηλές παροχές υπηρεσιών στον Δημόσιο τομέα στη **Νότια Αφρική** στοχεύει στη διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης, εξωγενών κινήτρων (π.χ. αμοιβή, τις συνθήκες εργασίας, προώθηση, κύρος, κλπ.) και σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων.

Στην έρευνα συμμετείχαν εθελοντικά 246 δημόσιοι υπάλληλοι (με απλή τυχαία δειγματοληψία) στην επαρχία Gauteng της Νότιας Αφρικής. Διανεμήθηκε ερωτηματολόγιο στους εργαζομένους εντός του καθορισμένου δημόσιου οργανισμού οι οποίοι ήταν διαθέσιμοι να συμμετάσχουν εθελοντικά στη μελέτη. Η μέθοδος έρευνας με ερωτηματολόγιο θεωρήθηκε ως η πλέον κατάλληλη γιατί διευκολύνει τη συλλογή δεδομένων σε μεγάλους πληθυσμούς. Το ερωτηματολόγιο είχε 4 ενότητες. Το τμήμα Α είχε δημογραφικά στοιχεία, το τμήμα Β αποτελείται από ερωτήσεις σχετικά με εξωγενή κίνητρα και προσαρμόστηκε στην κλίμακα των Buitendach και De Witte (2005), η υποκλίμακα ποιότητας ζωής προσαρμόστηκε στην κλίμακα που χρησιμοποιείται από Feldt, Kinnunen & Maunao (2000) και η υποκλίμακα για την αμοιβή, την προώθηση και την επίβλεψη προσαρμόστηκαν στην κλίμακα που αναπτύχθηκε από Smith, Κένταλ και Hulin (1969). Στο τμήμα Γ του ερωτηματολογίου που αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση των ερωτηθέντων χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο ικανοποίησης που σχεδιάστηκε από τον Paul E. Spector (1985). Στο Δ Τμήμα της μελέτης χρησιμοποιείται η κλίμακα που αναπτύχθηκε από τους Diener, Emmons, Larsen και Griffin (1985) με σκοπό να αποσπάσει πληροφορίες για τη ικανοποίηση από τη ζωή των ερωτηθέντων. Η κλίμακα Likert από το 1 (διαφωνώ) έως το 5 (συμφωνώ) χρησιμοποιήθηκε στις ενότητες Β, Γ και Δ του ερωτηματολογίου.

Τα πορίσματα της έρευνας στηρίχθηκαν στις κάτωθι 6 υποθετικές ερωτήσεις:

Υπόθεση 1^η (H1): Είναι θετική και σημαντική η σχέση μεταξύ αμοιβής και ικανοποίησης από την εργασία;

Το αποτέλεσμα της ανάλυσης παλινδρόμησης αποκάλυψε ότι η αμοιβή είναι στατιστικά σημαντικός προγνωστικός δείκτης ικανοποίησης για την εργασία. Η υπόθεση H_1 γίνεται αποδεκτή και καταδεικνύει ότι η ικανοποίηση από την εργασία των δημοσίων υπαλλήλων αυξάνει όταν αυξάνει την αμοιβή τους. Συνάδει με το συμπέρασμα αυτό, μια σειρά από προηγούμενες μελέτες (Lewis & Frank, 2002. Omar & Ogenyi, 2006; Sargent & Hannum, 2003) συμφωνούν ότι οι αμοιβές σχετίζονται άμεσα με την ικανοποίηση από την εργασία.

Υπόθεση 2^η (H2): Είναι θετική και σημαντική η σχέση μεταξύ της ποιότητας της εργασιακής ζωής και της ικανοποίησης στην εργασία;

Ο παράγοντας «ποιότητα ζωής» προέκυψε ως στατιστικά σημαντικός προγνωστικός δείκτης ικανοποίησης από την εργασία. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η H₂ υποστηρίζεται και είναι ως εκ τούτου, δεκτή στην παρούσα μελέτη. Από τα ευρήματα αυτά συνεπάγεται ότι η ικανοποίηση από την εργασία όχι μόνο αυξάνει αλλά και εξαρτάται από την ποιότητα της εργασιακής ζωής μεταξύ των δημοσίων υπαλλήλων. Σημειώνεται επίσης ότι η υψηλή ποιότητα της εργασιακής ζωής οδηγεί σε υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης τόσο στη δουλειά όσο και στη ζωή.

Υπόθεση 3^η (H3): Είναι θετική και σημαντική η σχέση μεταξύ της προώθησης (προαγωγής) και της ικανοποίησης από την εργασία.

Από το μοντέλο παλινδρόμησης, προέκυψε ότι η προαγωγή δεν είναι στατιστικά σημαντικός προγνωστικός δείκτης ικανοποίησης από την εργασία. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι H₃ δεν υποστηρίζεται και ως εκ τούτου απορρίπτεται σε αυτή τη μελέτη. Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι προώθηση των δημοσίων υπαλλήλων δεν προκαλεί οποιαδήποτε σημαντική αύξηση στην ικανοποίηση από την εργασία τους.

Υπόθεση 4^η (H4): Είναι θετική και σημαντική η σχέση μεταξύ επιτήρησης (προϊσταμένου) και ικανοποίησης από την εργασία;

Η επιτήρηση, ο παράγοντας προϊστάμενος, προέκυψε ως στατιστικά σημαντικός προγνωστικός δείκτης ικανοποίησης από την εργασία. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι H₄ υποστηρίζεται και επομένως είναι αποδεκτή σε αυτή τη μελέτη. Από τα ευρήματα της μελέτης συνεπάγεται ότι η ικανοποίηση από την εργασία μεταξύ των εργαζομένων της δημόσιας υπηρεσίας αφενός μεν αυξάνει αφετέρου δε εξαρτάται από την ποιότητα της επιτήρησης και των ικανοτήτων των προϊσταμένων. Το πόρισμα αυτό είναι σύμφωνο με την προηγούμενη έρευνα του Abd El-Fattah (2010) βάσει της οποίας η πλειοψηφία των παραιτήσεων σε δημόσια ιδρύματα μπορεί να αποδοθεί σε απογοήτευση από τον άμεσο προϊστάμενο ή τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, γεγονός που υποδηλώνει ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ επιτήρησης και ικανοποίησης από την εργασία.

Υπόθεση 5^η (H5): Είναι θετική και σημαντική η σχέση μεταξύ της ομαδικής εργασίας και της ικανοποίησης από την εργασία;

Η «ομαδική εργασία» προέκυψε ως στατιστικά σημαντικός προγνωστικός δείκτης ικανοποίησης από την εργασία. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι H₅ υποστηρίζεται και επομένως είναι αποδεκτή σε αυτή τη μελέτη. Τα ευρήματα της έρευνας αποδεικνύουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία μεταξύ των δημοσίων υπαλλήλων εξαρτάται από την ομαδική εργασία. Με αντίστοιχο τρόπο, προηγούμενες έρευνες δείχνουν ότι η ομαδική εργασία βοηθά τους ανθρώπους να αναπτύξουν αυτονομία, να μειώσουν το στρες και οπωσδήποτε να πετύχουν τους στόχους της υπηρεσίας τους.

Υπόθεση 6^η (H6): Είναι θετική και σημαντική η σχέση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και της ικανοποίησης από τη ζωή;

Τα αποτελέσματα της παλινδρόμησης απεικονίζουν θετική και ισχυρή συσχέτιση μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και ικανοποίησης από τη ζωή. Η μεταβλητή «επαγγελματική ικανοποίηση και ικανοποίηση από τη ζωή» προέκυψε ως ένας στατιστικά σημαντικός προγνωστικός δείκτης και η H₆ υποστηρίζεται και επομένως γίνεται αποδεκτή σε αυτή τη μελέτη. Ως εκ τούτου, με βάση τα πορίσματα από την παρούσα μελέτη, η ικανοποίηση από τη ζωή όχι μόνο αυξάνεται αλλά εξαρτάται από τα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία των δημοσίων υπαλλήλων. Πρόκειται λοιπόν για μια σημαντική υπόθεση που οδηγεί στο γεγονός ότι η ικανοποίηση της ζωής των δημοσίων υπαλλήλων μπορεί να ενισχυθεί με τη βελτίωση της ικανοποίησης από την εργασία τους. Γεγονός που δεν ισχύει στην αντίθετη περίπτωση δηλαδή η ικανοποίηση από την εργασία παρατηρείται να έχει ισχυρότερη επίδραση στην ικανοποίηση από τη ζωή (Iverson & Maguire, 2000, Rode, 2004).

Εξερευνώντας τους προσδιοριστικούς παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης των υπαλλήλων θα εξετάσουμε μία επίσης πολύ σημαντική έρευνα των **Xingkun Yang και Weijie Wang (2013)** από το **Πεκίνο την πρωτεύουσα της Κίνας**. Οι Κινέζοι δημόσιοι υπάλληλοι εργάζονται σε θεσμικά και πολιτισμικά πλαίσια που είναι πολύ διαφορετικά από εκείνα των δυτικών

ομολόγων τους. Η παρούσα εργασία επιχειρεί, με την ανάλυση δεδομένων, σε μια έρευνα 800 δημοσίων υπαλλήλων στο Πεκίνο να προσεγγίσει τις μεταβλητές της επαγγελματικής ικανοποίησης οι οποίες αναφέρονται σε τρεις κατηγορίες: **1) τα χαρακτηριστικά της εργασίας, 2) τους οργανωτικούς - περιβαλλοντικούς παράγοντες, και 3) τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων.**

Σύμφωνα με τα πορίσματα της έρευνας ο μέσος όρος της επαγγελματικής ικανοποίησης ήταν 5.37 σε μια κλίμακα από το 0 έως το 10. Οι μέσες εβδομαδιαίες ώρες εργασίας ήταν 47,39, πράγμα που σημαίνει ότι κατά μέσο όρο οι δημόσιοι υπάλληλοι έπρεπε να εργαστούν ημερησίως 9,5 ώρες. Το μέσο μηνιαίο εισόδημα ήταν 3.941 γουάν, (539,14 ευρώ) σημαντικά χαμηλότερο από ότι 6.319 γουάν, (864,46 ευρώ) που ήταν ο μέσος μηνιαίος μισθός όλων των εργαζομένων στο Πεκίνο το 2011 (Εθνική Στατιστική Υπηρεσία, 2012). Οι δημόσιοι υπάλληλοι δεν έχουν πολύ χρόνο για να εκπληρώσουν τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις αφού ο μέσος όρος των συμμετεχόντων στην έρευνα δήλωσε ότι «Δεν έχω αρκετό χρόνο για την οικογένειά μου» ήταν μόνο 4,63 σε μία κλίμακα 11 σημείων. Ο μέσος όρος των ερωτήσεων «Φύση της εργασίας» και «Εμπιστοσύνη στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας» ήταν 5,89 και 6,24, αντίστοιχα. Συνολικά, 55,8% των συμμετεχόντων ήταν άνδρες. Οι δημόσιοι υπάλληλοι γενικά έχουν θετικές αντιλήψεις για τις σχέσεις με τους συναδέλφους τους, με μία μέση βαθμολογία 7.32. Ο μέσος όρος του περιβάλλοντος εργασίας που σχετίζεται με την ασφάλεια ήταν 5.69. Συνολικά 69,06% του συνόλου των ερωτηθέντων είχε μια εκπαίδευση κολλεγίων, και σχεδόν το 20% από αυτούς είχαν μεταπτυχιακό ή διδακτορικό δίπλωμα. Ο μέσος όρος ηλικίας των ερωτηθέντων ήταν 39 ετών. Συνολικά 35,17% των ερωτηθέντων ήταν στο βαθμό του προϊσταμένου τμήματος, και ένα άλλο 31,31% ήταν επικεφαλής τμήματος ή απλός υπάλληλος.

Η Lise M. Saari, PhD, διευθύντρια της παγκόσμιας έρευνας εργατικού δυναμικού της IBM, έχει συγγράψει πολυάριθμα άρθρα, κεφάλαια, και παρουσιάσεις σχετικά με τη στάση και τα κίνητρα των εργαζομένων. Τα ερευνητικά ενδιαφέροντα του **Timothy A. Judge, PhD** επιφανή μελετητή του Τμήματος Διοίκησης στο Πανεπιστήμιο της Florida εστιάζονται στην

προσωπικότητα, στην ηγεσία και στην επιρροή της συμπεριφοράς, της στελέχωση, και της στάσης της εργασίας.

Στο άρθρο τους (2004) "Στάσεις εργαζομένων και επαγγελματική ικανοποίηση" προσδιορίζουν τις 3 μεγάλες διαφορές μεταξύ των πρακτικών του ανθρώπινου δυναμικού και της επιστημονικής έρευνας για τις στάσεις των εργαζομένων απέναντι στην επαγγελματική ικανοποίηση:

1. Τα αίτια των στάσεων των εργαζομένων, 2. Τα αποτελέσματα της θετικής ή αρνητικής επαγγελματικής ικανοποίησης και 3. Τον τρόπο με τον οποίο μετράται και επηρεάζεται η στάση των εργαζομένων.

Οι Dr Saari και Dr Judge διαπιστώνουν ότι αυτό που προκαλεί στους εργαζομένους ικανοποίηση είναι πρωταρχικά η φύση της ίδιας της εργασίας (πρόκληση, αυτονομία, σκοπός) και δεδομένου ότι η εργασία καταλαμβάνει ένα σημαντικό μέρος της ζωής των ανθρώπων η σχέση επαγγελματική ικανοποίηση και ικανοποίηση από τη ζωή είναι σχέσεις ανάλογες, όσο αυξάνει η ικανοποίηση από την εργασία του ατόμου τόσο αυξάνει και η ευχαρίστηση και η ευτυχία του ατόμου από τη ζωή. Συχνά ένας δυσαρεστημένος εργαζόμενος οδηγείτε σε παραίτηση, απουσία από την εργασία ή σε πρόωρη συνταξιοδότηση.

Ένας σημαντικός τρόπος για να γεφυρωθεί το χάσμα μεταξύ της έρευνας και της πρακτικής είναι οι οργανισμοί να αναπτύξουν αποτελεσματικές πρακτικές για τη στάση των εργαζομένων οι οποίες θα βασίζονται στην έρευνα. Αφού κατανοήσουν και αποκομίσουν πολύτιμες γνώσεις από τα δεδομένα, να χρησιμοποιήσουν τα αποτελέσματα για να βελτιώσουν τη στάση των εργαζομένων και την απόδοση στην εργασία τους μέσω των κατάλληλων οργανωτικών αλλαγών.

Οι **Yannis Markovits** (Aston University, Birmingham, UK), **Ann J. Davis** και **Rolf van Dick** (Goethe University, Frankfurt, Germany), (2007), διεξάγουν μία έρευνα με θέμα «Οργανωσιακή δέσμευση και επαγγελματική ικανοποίηση μεταξύ των υπαλλήλων στον ελληνικό δημόσιο και ιδιωτικό τομέα», η οποία δημοσιεύθηκε στο International Journal of Cross Cultural Management και

μέρος αυτής παρουσιάστηκε στο 12^ο Ευρωπαϊκό Συνέδριο Οργανωτικής Ψυχολογίας στην Κωνσταντινούπολη το Μάιο του 2015. Τα δεδομένα συλλέχθηκαν από δύο διαφορετικά σύνολα των συμμετεχόντων. Το πρώτο ήταν από ένα τυχαίο δείγμα 1.119 εργαζομένων από 35 επιχειρήσεις μικρού και μεσαίου μεγέθους του ιδιωτικού τομέα και το δεύτερο σύνολο από ένα επίσης τυχαίο δείγμα 476 υπαλλήλων του δημοσίου τομέα (κυβερνητικοί οργανισμοί και δημόσιες υπηρεσίες υγείας), όλοι από την περιοχή της Βόρειας Ελλάδος. Ως ερευνητικά εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης χρησιμοποιούνται το Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) και το ερωτηματολόγιο του Warr σε 7 βάρη κλίμακα (1= είμαι πολύ δυσαρεστημένος, 7= είμαι πολύ ικανοποιημένος). Οι παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης χωρίζονται σε δύο κατηγορίες στην εξωγενή και στην εγγενή ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν για τους δημοσίους υπαλλήλους αισθητά μεγαλύτερα επίπεδα εγγενούς ικανοποίησης σε σύγκριση με την εξωγενή ικανοποίηση, δεδομένου ότι οι συνθήκες απασχόλησης του δημοσίου τομέα είναι πιο στενά συνδεδεμένες με τις ελληνικές κοινωνικές αξίες, παρέχοντας ασφάλεια της απασχόλησης, δομημένη πρόοδο και ανάπτυξη, ικανοποίηση των αναγκών και αποφυγή αβεβαιότητας. Αντίθετα, η απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα, είναι πιο βραχυπρόθεσμη και ανασφαλής, με αποτέλεσμα να έχει σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα εγγενούς ικανοποίησης και όλων των συνιστωσών της οργανωτικής δέσμευσης από τους ομολόγους τους του δημοσίου τομέα.

Η έρευνα της φοιτήτριας Βιργινίας Πολίτη, (ΠΜΣ, Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής - Πανεπιστήμιο Μακεδονία) με θέμα **«Εργασιακές αξίες και η συσχέτισή τους με την επαγγελματική ικανοποίηση. Η περίπτωση των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης»** σκοπεύει στη διερεύνηση και αποτύπωση των εργασιακών αξιών των εργαζομένων στο Δήμο Θεσσαλονίκης καθώς και τη συσχέτιση αυτών των αξιών με την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων. «Στην ως άνω έρευνα συμμετείχαν 158 εργαζόμενοι του Δήμου Θεσσαλονίκης, χωρίς να αποκλειστεί καμία ειδικότητα. Το ερευνητικό εργαλείο (ερωτηματολόγιο) που κατασκευάστηκε για τις ανάγκες της έρευνας ακολούθησε τη δομή και τη φιλοσοφία του ερωτηματολογίου "Career value scales" των Macnab et. al (2002). Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο έχει

χρησιμοποιηθεί ευρέως σε χώρες της βόρειας Αμερικής για να διερευνηθεί το αξιακό σύστημα και η ικανοποίηση από την εργασία διαφορετικών επαγγελματικών κλάδων. Η διατύπωση κάθε ερώτησης γίνεται επάνω σε δεκάβαθμη κλίμακα τύπου Likert. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το Μάιο του 2014 στο Δήμο Θεσσαλονίκης. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης κατέδειξαν ότι οι αξίες της ομαδικότητας, της εξυπηρέτησης κοινού, της επαγγελματικής εξέλιξης και της δημιουργικότητας είναι οι πιο σημαντικές αξίες για τους εργαζόμενους του Δήμου Θεσσαλονίκης. Οι εργαζόμενοι προτιμούν να δουλεύουν ομαδικά, να είναι δημιουργικοί και να καινοτομούν ενάντια σε ένα σταθερό και προβλέψιμο περιβάλλον και τους ενδιαφέρει να εξελίσσονται επαγγελματικά. Σημαντική διαπίστωση αποτελεί ότι η ανεξαρτησία, οι αξίες του κύρους και των οικονομικών απολαβών δεν είναι καθόλου σημαντικές για τους εργαζόμενους στον εν λόγω Δήμο».

Η έρευνα των Μπατίου Βασιλική – Βαλκάνος Ευθύμιος με θέμα **«Η Επαγγελματική Ικανοποίηση και η Εφαρμογή της, βάσει της Θεωρίας Υγιεινής και Παρακίνησης του Frederick Herzberg. Το Παράδειγμα του Δημοσίου Τομέα - Ι.Κ.Α., Ο.Α.Ε.Δ., Σ.Ε.Ε.» (Φεβρουάριος 2009)** «σκοπεύει στην μέτρηση του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης των δημοσίων υπαλλήλων που απασχολούνται σε φορείς του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων. Στην παρούσα έρευνα πήραν μέρος 67 συνολικά άτομα, διοικητικοί υπάλληλοι, οι οποίοι απασχολούνται σε φορείς του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων στην περιοχή της Κεντρικής Θεσσαλονίκης. Συγκεκριμένα στην έρευνα συμμετείχαν εργαζόμενοι του Ιδρύματος Κοινωνικής Ασφάλισης (Ι.Κ.Α.) σε ποσοστό 36%, εργαζόμενοι του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) σε ποσοστό 58% και εργαζόμενοι του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Ε.) σε ποσοστό 6%. Για τη συλλογή των δεδομένων της έρευνας χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης του Paul E. Spector, Καθηγητή Βιομηχανικής / Οργανωτικής Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου της Νότιας Φλόριντα. Το ερωτηματολόγιο “Job Satisfaction Survey” (JSS), περιλαμβάνει συνολικά τριάντα έξι (36) ερωτήσεις - προτάσεις, όλες κλειστού τύπου και διερευνά την επαγγελματική ικανοποίηση των συμμετεχόντων σε εννέα διαφορετικές διαστάσεις της εργασίας τους, όπως

είναι ο μισθός, η προαγωγή, οι σχέσεις με τον προϊστάμενο, οι παροχές (χρηματικές ή / και μη), η επίτευξη – αναγνώριση, οι διαδικασίες λειτουργίας του οργανισμού, οι σχέσεις με τους συναδέλφους, η φύση της εργασίας και η επικοινωνία.

Η πρώτη διαπίστωση που προκύπτει από τους μέσους όρους είναι ότι απασχολούμενοι στο δημόσιο τομέα που συμμετείχαν στην έρευνα δήλωσαν ότι ήταν σε μέτριο βαθμό ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Ως προς τις επιμέρους διαστάσεις που ελέγχθηκαν βρέθηκε ότι, εκείνες που αφορούν τις διαπροσωπικές σχέσεις που αναπτύσσονται εντός του εργασιακού χώρου σημείωσαν αρκετά υψηλό βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης. Συγκεκριμένα η διάσταση που αφορά τις σχέσεις με τον/την προϊστάμενο/η συγκεντρώνει αρκετά ως πολύ υψηλό βαθμό ικανοποίησης, ενώ ακολουθεί εκείνη που αντιστοιχεί στις σχέσεις με συναδέλφους, σημειώνοντας αρκετά υψηλό βαθμό ικανοποίησης . Αναφορικά με τη διάσταση που αφορά στην ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας χαρακτηρίζεται από αρκετά θετικό βαθμό ικανοποίησης. Αντιθέτως, διαπιστώνονται χαμηλοί βαθμοί ικανοποίησης από τις υπόλοιπες διαστάσεις. Συγκεκριμένα, οι διαστάσεις που αντιστοιχούν στις παροχές και την επίτευξη – αναγνώριση, χαρακτηρίζονται από χαμηλές τιμές επαγγελματικής ικανοποίησης. Ακολουθεί η προαγωγή, η οποία αξιολογείται από τους ερωτηθέντες με αρκετά χαμηλό βαθμό ικανοποίησης. Τέλος, ο χαμηλότερος βαθμός ικανοποίησης σημειώνεται στην οργάνωση και λειτουργία των δημόσιων οργανισμών».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: «ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ»

2.1. Δείγμα

Στην παρούσα έρευνα πήραν μέρος μόνιμοι υπάλληλοι, οι οποίοι εργάζονται στους Δήμους Ιάσμου, Αρριανών, Μαρωνείας – Σαππών και Κομοτηνής του Νομού Ροδόπης, της Περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης που συστάθηκαν με το Πρόγραμμα Καλλικράτης. Πιο συγκεκριμένα στην έρευνα συμμετείχαν 334 εργαζόμενοι (πίνακας 2.2.1.) με ποσοστό συμμετοχής 66,93 % επί του συνόλου των καταγεγραμμένων 499 μόνιμων δημοτικών υπαλλήλων (πίνακας 2.2.2.) στον Ν. Ροδόπης. Οι υπάλληλοι κατείχαν θέσεις διαφορετικών ειδικοτήτων και βαθμίδων. Ειδικότερα στην έρευνα συμμετείχαν ανά δήμο οι κάτωθι υπάλληλοι:

**ΠΙΝΑΚΑΣ 2.2.1. ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ Ν. ΡΟΔΟΠΗΣ / ΔΗΜΟ / ΒΑΘΜΙΔΑ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ / ΦΥΛΟ**

ΔΗΜΟΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΚΟΜΟΤΗΝΗΣ	ΠΕ	98	47	51
ΙΑΣΜΟΥ	ΤΕ	47	22	25
ΜΑΡΩΝΕΙΑΣ – ΣΑΠΩΝ	ΔΕ	232	161	71
ΑΡΡΙΑΝΩΝ	ΥΕ	122	69	53
ΣΥΝΟΛΟ:		499	299	200

Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

**ΠΙΝΑΚΑΣ 2.2.2. ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ Ν. ΡΟΔΟΠΗΣ ΠΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΑΝ / ΔΗΜΟ /
ΒΑΘΜΙΔΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ / ΦΥΛΟ**

Α/Α	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΚΟΜΟΤΗΝΗΣ	ΠΕ	68	34	34
ΙΑΣΜΟΥ	ΤΕ	25	13	12
ΜΑΡΩΝΕΙΑΣ – ΣΑΠΩΝ	ΔΕ	157	103	54
ΑΡΡΙΑΝΩΝ	ΥΕ	84	52	32
ΣΥΝΟΛΟ:		334	202	132

Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

Αναλυτικά στοιχεία των δήμων που συμμετέχουν στην έρευνα και το μόνιμο προσωπικό που υπηρετεί σε αυτούς παρατίθενται παρακάτω:

1. ΔΗΜΟΣ ΚΟΜΟΤΗΝΗΣ

Στο Δήμο Κομοτηνή, με έδρα την Κομοτηνή, σύμφωνα με το ΦΕΚ τεύχος Β' 286/22.02.2011 η κατάταξη των υπαλλήλων του Δήμου Κομοτηνής, σε προσωποπαγείς θέσεις της αντίστοιχης κατηγορίας, κλάδου έχει ως εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.2.3. ΜΟΝΙΜΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΔΗΜΟΥ ΚΟΜΟΤΗΝΗΣ

A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
1	ΠΕ	57	24	33
2	ΤΕ	33	16	17
3	ΔΕ	155	108	47
4	ΥΕ	81	42	39
ΣΥΝΟΛΟ:		326	190	136

Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

2. Δήμος Μαρωνείας – Σαπών

Στο Δήμο Μαρωνείας - Σαπών, με έδρα τις Σάππες, 2011 η κατάταξη των υπαλλήλων, σε προσωποπαγείς θέσεις της αντίστοιχης κατηγορίας, κλάδου βάσει του ΦΕΚ τεύχος Β' 280/22.02. έχει ως εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.2.4. ΜΟΝΙΜΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΔΗΜΟΥ ΜΑΡΩΝΕΙΑΣ - ΣΑΠΩΝ

A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
1	ΠΕ	17	11	6
2	ΤΕ	3		3
3	ΔΕ	31	23	8
4	ΥΕ	25	20	5
ΣΥΝΟΛΟ:		76	54	22

Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

3. Δήμος Ιάσμου

Έδρα του νέου Καλλικρατικού Δήμου Ιάσμου ορίστηκε ο Ίασμος και βάσει του ΦΕΚ τεύχος Β' 285/22.02.2011 η κατάταξη των υπαλλήλων, σε προσωποπαγείς θέσεις της αντίστοιχης κατηγορίας, κλάδου έχει ως εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.2.5. ΜΟΝΙΜΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΔΗΜΟΥ ΙΑΣΜΟΥ

A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
1	ΠΕ	12	4	8
2	ΤΕ	4	2	2
3	ΔΕ	23	16	7
4	ΥΕ	11	4	7
ΣΥΝΟΛΟ:		50	26	24

Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

4. Δήμος Αρριανών

Ο Δήμος Αρριανών έχει έδρα την Φιλλύρα και σύμφωνα με το ΦΕΚ τεύχος Β' 230/11.02.2011 η κατάταξη των υπαλλήλων, σε προσωποπαγείς θέσεις της αντίστοιχης κατηγορίας, κλάδου έχει ως εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.2.5. ΜΟΝΙΜΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΔΗΜΟΥ ΙΑΣΜΟΥ

A/A	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
1	ΠΕ	12	8	4
2	ΤΕ	7	4	3
3	ΔΕ	23	14	9
4	ΥΕ	5	3	2
ΣΥΝΟΛΟ:		47	29	18

Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

2.2. Ερευνητικό εργαλείο

Για την έρευνα της «επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων στους δήμους του Ν. Ροδόπης», δημιουργήθηκε ένα ερωτηματολόγιο το οποίο αποτελείται από δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου οι εργαζόμενοι καλούνται να απαντήσουν σε ερωτήσεις αναφορικά με το φύλο τους, την οικογενειακή τους κατάσταση, την ηλικία τους, τα έτη προϋπηρεσίας στην υπηρεσία τους, το μορφωτικό τους επίπεδο και τη σχέση εργασίας τους με το φορέα. Στο δεύτερο μέρος για τη διεξαγωγή της έρευνας της επαγγελματικής ικανοποίησης επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο του καθηγητή Paul E. Spector (1985) του Τμήματος Ψυχολογίας της Νότιας Φλόριντα «Job satisfaction Survey (JSS)». Το JSS αρχικά σχεδιάστηκε για υπηρεσίες εξυπηρέτησης

κοινού, το οποίο όμως μπορεί να εφαρμοστεί σε όλους τους οργανισμούς. Στο εν λόγω ερωτηματολόγιο οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν σε 36 ερωτήσεις κλειστού τύπου με διαβαθμισμένες απαντήσεις (6βάθμια κλίμακα Likert), η οποία κλιμακώνεται από την επιλογή 1: «διαφωνώ απόλυτα» έως την επιλογή 6: «συμφωνώ απόλυτα». «Η JSS είναι μια κλίμακα με πνευματικά δικαιώματα, η οποία όμως μπορεί να χρησιμοποιηθεί δωρεάν για μη εμπορικούς εκπαιδευτικούς και ερευνητικούς σκοπούς.» (<http://www.statisticssolutions.com/job-satisfaction-survey-jss/>). Σύμφωνα με τον Paul E. Spector οι εννέα πτυχές της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι οι κάτωθι: (American Journal of Community Psychology, Vol. 13, No 6, 1985, Paul E.Spector, page 698)

α/α	Υποκλίμακα	Αριθμός ερώτησης
1	Οι χρηματικές απολαβές	1, 10, 19, 28
2	Η προαγωγή	2, 11, 20, 33
3	Οι σχέσεις με τον προϊστάμενο	3, 12, 21, 30
4	Τα οφέλη από την εργασία	4, 13, 22, 29
5	Η επίτευξη – αναγνώριση	5, 14, 23, 32
6	Οι διαδικασίες λειτουργίας του οργανισμού	6, 15, 24, 31
7	Οι σχέσεις με τους συναδέλφους	7, 16, 25, 34
8	Η φύση της εργασίας	8, 17, 27, 35
9	Η επικοινωνία	9, 18, 26, 36

2.3. Διαδικασία της έρευνας

Προκειμένου να διασφαλιστεί η σαφήνεια των ερωτήσεων και ο χρόνος συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων, το ερωτηματολόγιο αρχικά δόθηκε σε 5 υπαλλήλους. Αφού διαπιστώθηκε ότι είναι κατανοητό και ο μέσος χρόνος συμπλήρωσής του ήταν 8,5 - 12 λεπτά αναπαράχθηκε σε 500 αντίτυπα και ήταν έτοιμο να διανεμηθεί στους υπαλλήλους. Πριν την έναρξη συμπλήρωσης ερωτηματολογίου, ζητήθηκε η άδεια από τους Δημάρχους και σε περίπτωση απουσίας τους από τους Διευθυντές ή τους Προϊσταμένους των τμημάτων. Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν στα δημοτικά καταστήματα του κάθε Δήμου. Αν

και στην πρώτη σελίδα του ερωτηματολογίου αναφερόταν ο σκοπός της έρευνας, το ονοματεπώνυμο της μεταπτυχιακής φοιτήτριας και του επιβλέποντα καθηγητή, η ερευνήτρια κατά τη διανομή των ερωτηματολογίων ανέφερε και προφορικά στον καθένα προσωπικά τον σκοπό της έρευνας. Η συμπλήρωσή τους έγινε με απόλυτη εμπιστευτικότητα και διασφαλίστηκε η ανωνυμία των συμμετεχόντων. Τα περισσότερα από τα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν και παραλήφθηκαν άμεσα ενώ μερικά εξ αυτών παραλήφθηκαν σε 1-2 ημέρες δεδομένου ότι υπήρχαν υπάλληλοι οι οποίοι είτε φόρτου εργασίας δεν μπορούσαν να συμπληρώσουν άμεσα το ερωτηματολόγιο είτε απουσίαζαν σε άδεια. Η έρευνα διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ 10 – 20 Απριλίου 2017 και η συμμετοχή των υπαλλήλων ήταν ελεύθερη και εθελοντική.

2.4. Περιορισμοί της έρευνας

Κατά τη διεξαγωγή της έρευνας δεν παρατηρήθηκαν ιδιαίτερα προβλήματα. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι σε όλους τους δήμους ανταποκρίθηκαν θετικά στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Το αρχικό δείγμα – στόχος της έρευνας ήταν 499 υπάλληλοι, όσοι δηλαδή είναι επίσημα καταγεγραμμένοι στο ΦΕΚ κατάταξης του κάθε Δήμου αλλά ανταποκρίθηκαν 334 υπάλληλοι. Ένας σημαντικός περιορισμός της έρευνας οφείλεται στη χρονική στενότητα. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε από την 10η Απριλίου έως την 20^η Απριλίου 2017, χρονικό διάστημα που αρκετοί υπάλληλοι είχαν πάρει άδεια για το Πάσχα και τις ημέρες που πραγματοποιήθηκε η έρευνα έλειπαν από την εργασία τους. Επίσης υπήρξε μικρή ανταπόκριση στην βαθμίδα των υπαλλήλων Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης είτε λόγω φόρτου εργασίας σε εξωτερικούς χώρους των δήμων είτε ανεπάρκειας συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου.

Ένας μικρός αριθμός (7) υπάλληλοι σε όλους τους δήμους δεν δέχτηκαν να συμμετέχουν στην έρευνα επικαλούμενοι είτε φόρτο εργασίας είτε την πεποίθησή τους να μην συμμετέχουν γενικά σε έρευνες. Κατά την προσωπική επαφή με τους συμμετέχοντες στην έρευνα είναι αξιοσημείωτο να αναφερθεί το γεγονός ότι οι υπάλληλοι που κατείχαν μεταπτυχιακό δίπλωμα εκπαίδευσης ή

ήταν στη διαδικασία φοίτησης σε μεταπτυχιακές σπουδές ανταποκρίθηκαν πιο πρόθυμα σε σχέση με τους υπόλοιπους υπαλλήλους και μάλιστα έδειξαν ενδιαφέρον για το θέμα της επαγγελματικής ικανοποίησης ζητώντας να τους κοινοποιηθεί και το πόρισμα της έρευνας.

Ένας επίσης περιορισμός της έρευνας είναι και η ανομοιογένεια του δείγματος, δηλαδή οι υπάλληλοι των δήμων προέρχονται και από τέσσερις βαθμίδες εκπαίδευσης (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ) και εντελώς διαφορετικές ειδικότητες και οπωσδήποτε τα κίνητρα και οι προσδοκίες τους από την εργασία είναι τελείως διαφορετικά.

Τέλος όσον αφορά το ερωτηματολόγιο θα μπορούσε να υπάρχει και μία ερώτηση ανοιχτού τύπου όπου οι ερωτώμενοι θα μπορούσαν να παραθέσουν τα σχόλια τους και άλλους παράγοντες που μπορεί να του οδηγήσουν στην ικανοποίηση από την εργασία τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: «ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ»

3.1. Παρουσίαση του δείγματος

Το ερωτηματολόγιο όπως αναφέρθηκε και στην προηγούμενη ενότητα, απαντήθηκε με απόλυτη εμπιστευτικότητα. Στο πρώτο μέρος απαντήθηκαν ερωτήσεις σχετικές με δημογραφικούς παράγοντες και στο δεύτερο μέρος ερωτήσεις κλειστού τύπου αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση. Προκειμένου να δημιουργηθεί ένα πλήρες δείγμα χρησιμοποιήθηκε η απλή τυχαία δειγματοληψία κατόπιν κατηγοριοποίησης του πληθυσμού ανά εκπαιδευτική βαθμίδα. Επεξεργάστηκαν και αναλύθηκαν συνολικά 103 ερωτηματολόγια, τα οποία πληρούσαν τις προϋποθέσεις για να συμπεριληφθούν στο δείγμα, ήτοι ποσοστό 30% των συμμετεχόντων υπαλλήλων στην έρευνα ή 20% επί του συνόλου των καταγεγραμμένων μόνιμων δημοτικών υπαλλήλων στο Ν. Ροδόπης.

3.2. Εργαλείο Στατιστικής Ανάλυσης

Για την στατιστική ανάλυση της έρευνας χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS. Ως προς την ορθότητα και την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων της έρευνας θα πρέπει να ληφθεί υπόψη όχι μόνο η εγκυρότητα του περιεχομένου του εργαλείου της μέτρησης (ερωτηματολόγιο Paul E. Spector) «αλλά και η αξιοπιστία της εσωτερικής συνοχής του» (Χ. Ουζούνη, Κ. Νακάκης, 2011, σελ. 238) εφόσον εφαρμόζεται σε πρωτογενή έρευνα και μάλιστα σε πληθυσμό που παρουσιάζει μεγάλη ανομοιογένεια ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του (εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία, χρόνια προϋπηρεσίας). Η αξιοπιστία της εσωτερικής συνοχής του ερωτηματολογίου εκτιμήθηκε με τον συντελεστή αξιοπιστίας Cronbach's Alpha. Διατηρήθηκαν και οι 36 ερωτήσεις, από τις οποίες συνολικά προκύπτει ο συντελεστής $\alpha = 0,753$ και το ερωτηματολόγιο κρίνεται αποδεκτό αφού έλαβε τιμή $\alpha > 0,7$.

Cronbach's alpha	Internal consistency
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Acceptable

Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V1	129,33	266,086	,230	,748
V2	129,54	261,094	,378	,741
V3	127,61	256,397	,492	,736
V4	129,47	264,153	,313	,744
V5	128,05	241,713	,740	,721
V6	126,87	273,268	,106	,753
V7	127,34	254,128	,591	,733
V8	128,22	257,018	,377	,740
V9	127,64	257,252	,497	,736
V10	130,35	282,543	-,138	,760
V11	129,35	269,700	,139	,753
V12	127,60	247,752	,621	,728
V13	128,07	250,397	,499	,733
V14	128,50	245,645	,615	,727
V15	127,63	285,157	-,156	,770
V16	128,37	302,039	-,472	,783
V17	127,26	253,274	,593	,732
V18	128,16	255,603	,409	,738
V19	127,42	299,677	-,466	,779
V20	127,83	257,204	,421	,739
V21	128,23	255,357	,442	,737
V22	128,99	254,598	,385	,739
V23	127,46	287,466	-,214	,769
V24	126,36	277,311	,044	,754
V25	127,13	260,876	,444	,740
V26	128,50	249,076	,511	,732
V27	126,52	269,977	,237	,748
V28	130,01	278,186	-,005	,757
V29	127,01	282,676	-,117	,764
V30	127,17	253,342	,634	,731
V31	128,04	278,763	-,056	,768
V32	129,43	273,600	,072	,756
V33	129,38	262,100	,333	,743
V34	128,37	303,647	-,509	,784
V35	127,54	247,407	,636	,727
V36	128,46	249,702	,479	,733

Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

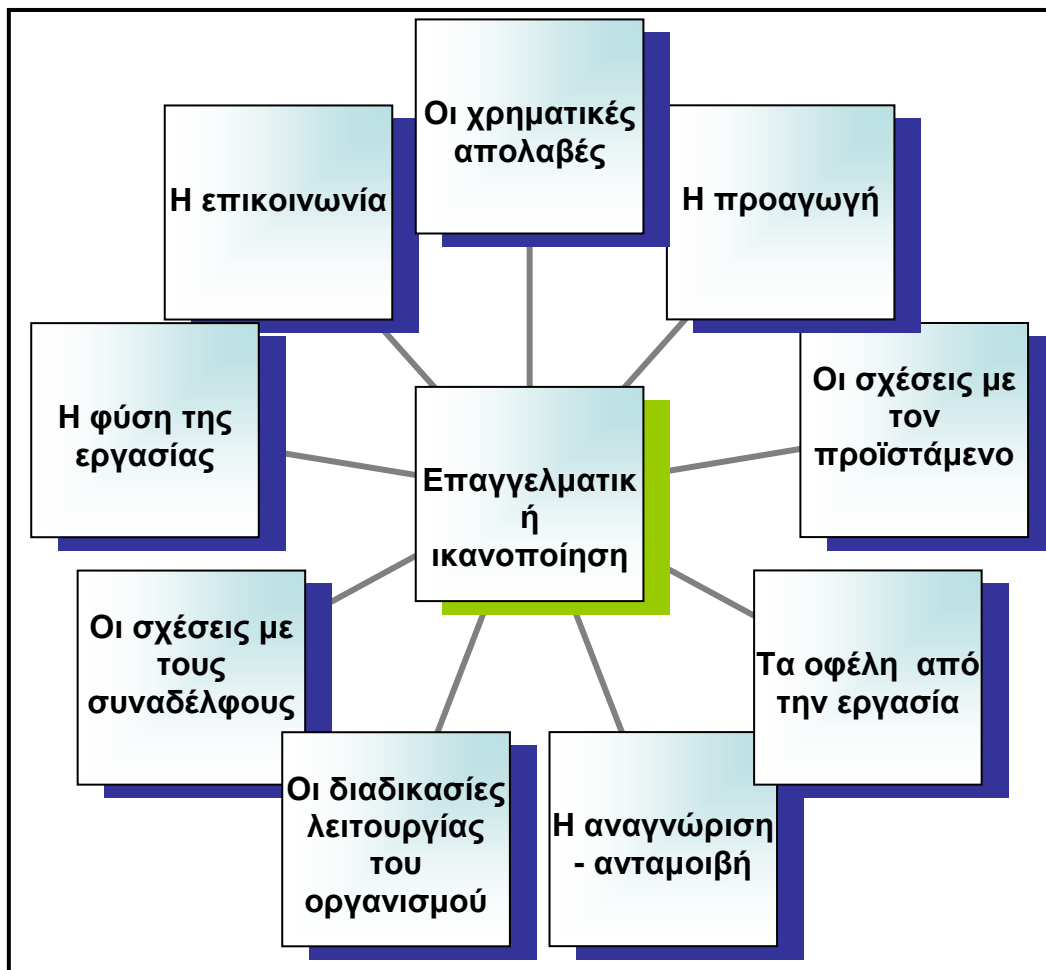
3.3. Ερευνητική υπόθεση μελέτης

«Κάθε υπάλληλος για να προληφθεί σε μία θέση και να είναι αποτελεσματικός θα πρέπει: α) να έχει τα προσόντα που απαιτεί η θέση, β) να γνωρίζει ακριβώς το περιεχόμενο της εργασίας που του έχει ανατεθεί, γ) να υπάρχουν τα απαραίτητα κίνητρα για την εργασία» (Κ. και Α. Τζωρτζάκη 1999, σελ. 241).

Τα κίνητρα για την προσέλκυση υποψηφίων και την κατάληψη μια θέσης στη δημόσια διοίκηση είναι προφανή:

- μονιμότητα, σταθερός μισθός
- μη εξαντλητική εργασία και ωράριο
- ευνοϊκές συνθήκες εργασίας και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη

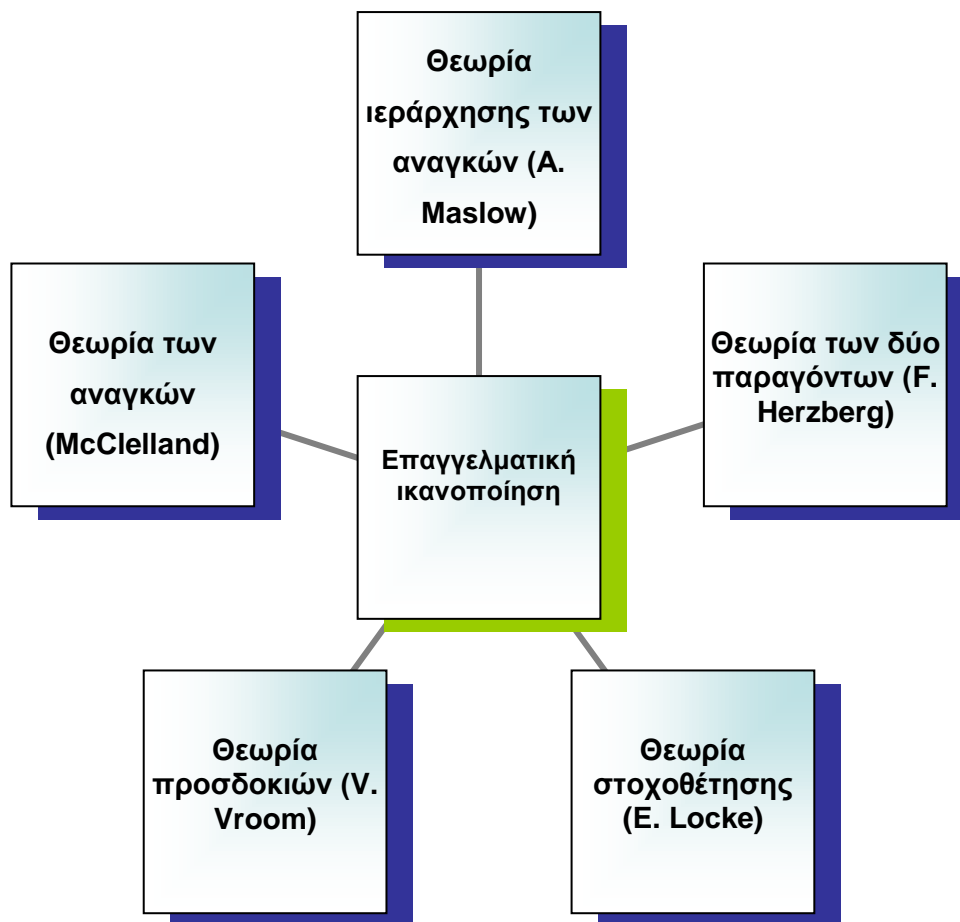
Επαρκούν όμως για την διατήρηση των υπαλλήλων στις θέσεις εργασίας τους κατά τρόπο ώστε να επενδύουν στον εργασιακό τους χώρο και να καλύπτουν το σύνολο των συναισθημάτων τους; Με αφορμή το παραπάνω ερώτημα ως ερευνητικές υποθέσεις της παρούσας έρευνας θα μπορούσαν να τεθούν:



Ερευνητή Υπόθεση ΕΗ1: Οι δημοτικοί υπάλληλοι του Ν. Ροδόπης είναι ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας τους.

Ερευνητή Υπόθεση ΕΗ2: Οι δημοτικοί υπάλληλοι του Ν. Ροδόπης είναι ικανοποιημένοι από τα οφέλη που αποκομίζουν από της εργασίας τους.

Ερευνητή Υπόθεση ΕΗ3: Οι δημοτικοί υπάλληλοι του Ν. Ροδόπης είναι ικανοποιημένοι από τις χρηματικές απολαβές της εργασίας τους.



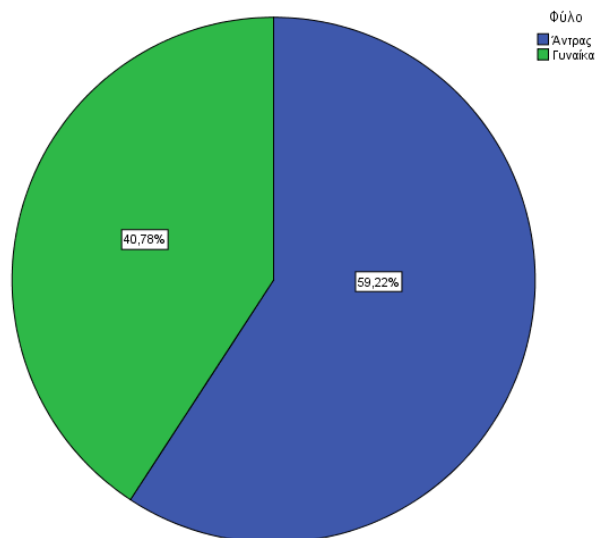
Ερευνητή Υπόθεση ΕΗ4: Οι δημοτικοί υπάλληλοι του Ν. Ροδόπης σύμφωνα με την ιεράρχηση των αναγκών του Maslow καλύπτουν τις βιολογικές τους ανάγκες, τις ανάγκες ασφάλειας και εκτίμησης.

3.4. Περιγραφική στατιστική ανάλυση δημογραφικών στοιχείων

Κατά την ανάλυση του πρώτου μέρους του ερωτηματολογίου, αναφορικά με το φύλο, (γράφημα 3.1.1.1.) προκύπτει ότι ο ανδρικός πληθυσμός υπερτερεί του γυναικείου αφού το 59,22 % των συμμετεχόντων είναι άνδρες και το 40,78 είναι γυναίκες. Όσον αφορά την ηλικιακή κατανομή (γράφημα 3.1.1.2.) το 0,97% είναι ηλικίας έως 25 ετών, το 5,84% είναι ηλικίας μεταξύ 30 – 34 ετών, το μεγαλύτερο μέρος όπως φαίνεται κατά ποσοστό 52,43 % είναι ηλικίας 40 – 49 ετών και το 28,16 % είναι ηλικίας 50 ετών και άνω. Από το σύνολο του δείγματος που αναλύθηκε (γράφημα 3.1.1.3.) το 68,93 % είναι έγγαμοι, το 22,33% είναι άγαμοι και ένα ποσοστό 8,74 % δήλωσε άλλη κατάσταση (προφανώς σε χηρεία, διαζευγμένοι ή σε διάσταση). Από το σύνολο του δείγματος σχετικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο (γράφημα 3.1.1.4.) προκύπτει ότι οι δημοτικοί υπάλληλοι του Ν. Ροδόπης αποφοίτησαν σε ποσοστό 25,24 % από την Πρωτοβάθμια εκπαίδευση, 46,60% από την Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, 28,16 % από την Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ –ΤΕΙ) και μάλιστα στην κατηγορία ΤΕ ποσοστό 7,77% και ΠΕ 20,39%. Σε ότι αφορά τα χρόνια προϋπηρεσίας των υπηρετούντων (γράφημα 3.1.1.5.) στους δήμους διαφαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό καταλαμβάνουν οι εργαζόμενοι με προϋπηρεσία άνω των 10 ετών με ποσοστό 67,96 %, και μάλιστα λογικό, λόγω στελέχωσης των δήμων με την έναρξη του Καποδίστρια (1999) και των ήδη υπηρετούντων υπαλλήλων στους δήμους και στις πρώην κοινότητες, κατόπιν με μικρότερο ποσοστό 27,18% οι έχοντες προϋπηρεσία από 5 - 10 έτη, ενώ τα ποσοστά προϋπηρεσίας από 2 – 5 έτη και έως 2 έτη είναι εμφανώς μικρότερα και είναι αντίστοιχα 2,91% και 1,94% επειδή ο αριθμός των ετήσιων προσλήψεων και διορισμών από την 1η Ιανουαρίου 2011 στους δημόσιους φορείς (άρθρο 11, Ν.3833/2010) δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος από τον λόγο 1 προς 10 (μία πρόσληψη ανά 10 αποχωρήσεις). Τέλος η έρευνα κατά ποσοστό 100% έχει διεξαχθεί στο προσωπικό που υπηρετεί μόνιμα στους δήμους, μεταξύ αυτών συμπεριλαμβάνεται και το προσωπικό με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (μόνιμο και Ι.Δ.Α.Χ.).

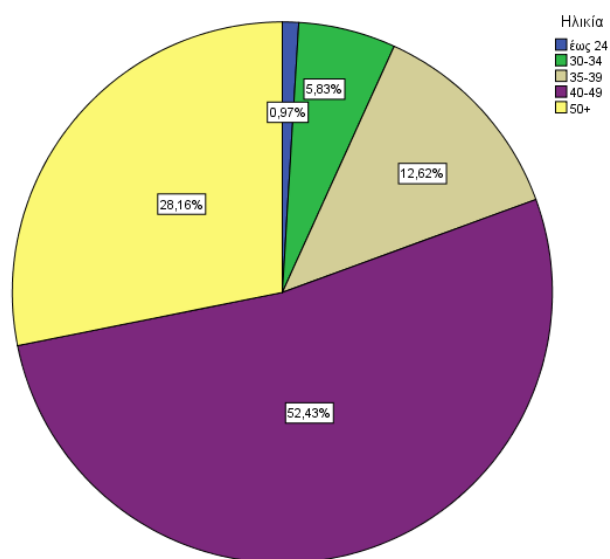
Γράφημα 3.1.1.1.: «ΦΥΛΟ»

Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»



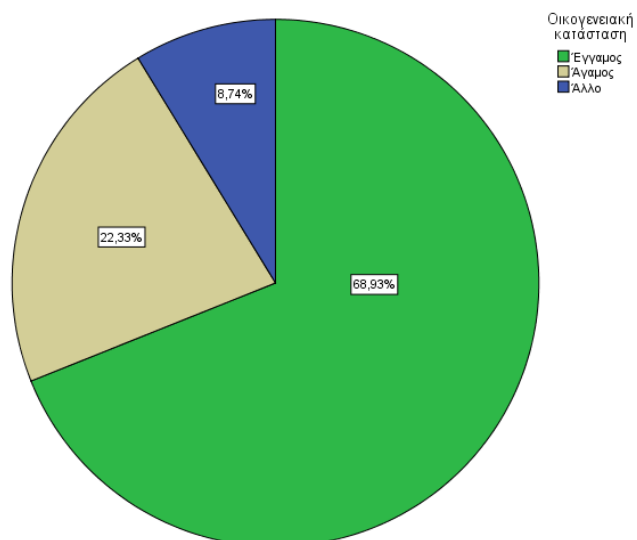
Γράφημα 3.1.1.2.: «ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ»

Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»



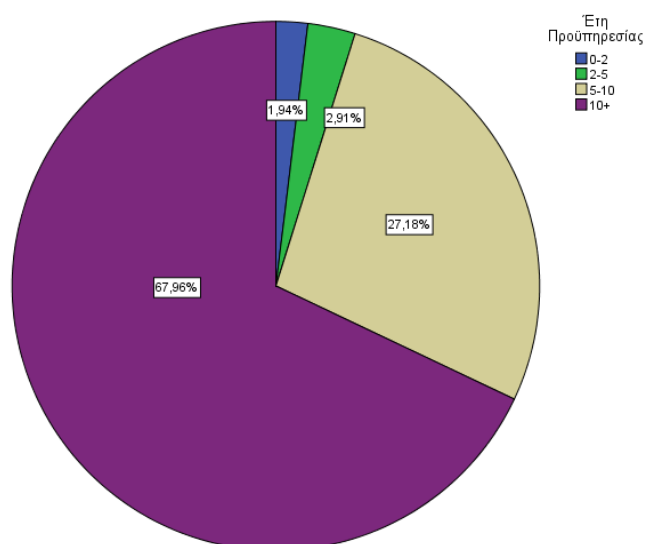
Γράφημα 3.1.1.3. : ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»



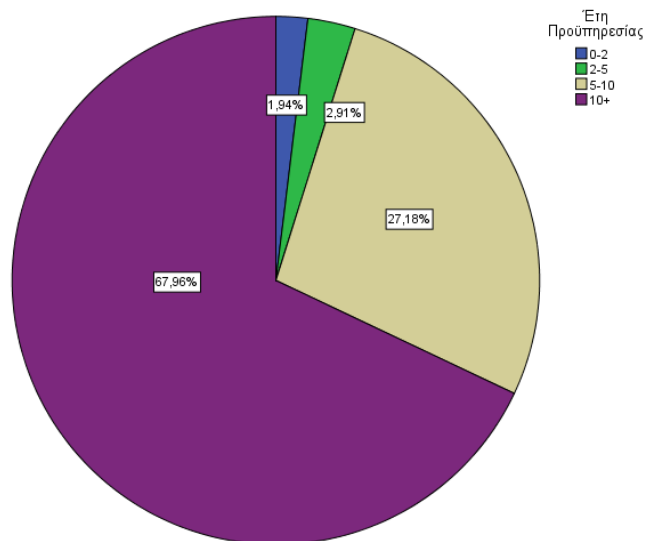
Γράφημα 3.1.1.4.: ΒΑΣΙΚΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ

Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»



Γράφημα 3.1.1.5.: ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

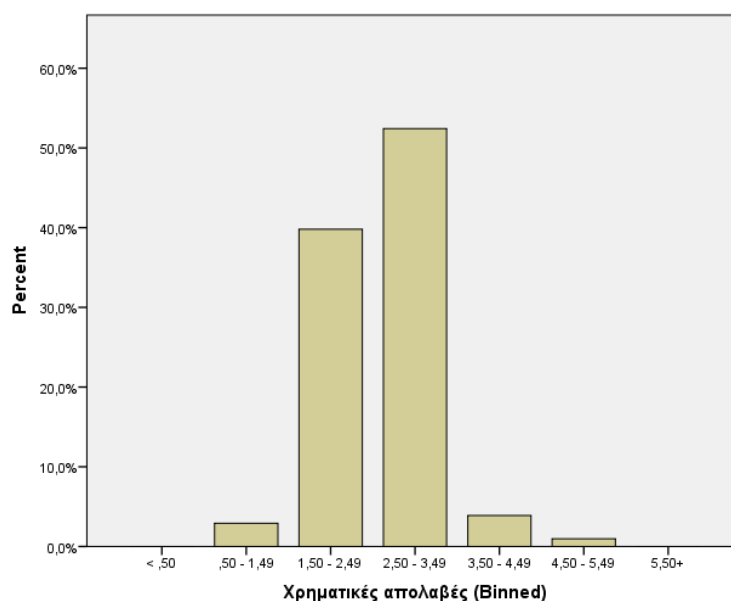


3.5. Περιγραφική στατιστική ανάλυση των διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης

Στην υποενότητα αυτή θα εξεταστούν αναλυτικά τα πορίσματα του δείγματος, όπως αυτά προέκυψαν από τον υπολογισμό των μέσων όρων και των τυπικών αποκλίσεων των εννέα επί μέρους διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης, σύμφωνα με τον Paul E. Spector.

1. "Χρηματικές απολαβές": Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας (**M.O.=2,5291 και T.A.=0,52429**) διαπιστώνεται ότι οι χρηματικές απολαβές καταλαμβάνουν τον χαμηλότερο βαθμό της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων. Παρατηρώντας την τυπική απόκλιση συμπεραίνεται ότι ένα στατιστικά σημαντικό ποσοστό των ερωτηθέντων δήλωσε τη δυσαρέσκειά του για τις χρηματικές απολαβές του οργανισμού αφού οι απαντήσεις τους απέχουν πολύ λίγο από το μέσο όρο (γράφημα 3.5.1.). Οι ερωτώμενοι πιστεύουν ότι οι αυξήσεις στο μισθό τους και οι απολαβές που λαμβάνουν είναι λιγότερες από αυτές που αξίζουν ενώ οι ίδιοι προσφέρουν στον οργανισμό υπηρεσίες υψηλής ποιότητας, θεωρούν δε τις αυξήσεις των μισθών πολύ λίγες και απέχουν χρονικά μεταξύ τους χωρίς να υπάρχουν ευκαιρίες για αύξηση του μισθού. Ο χαμηλός βαθμός της εν λόγω διάστασης προφανώς οφείλεται στις περικοπές των μισθών που έχουν υποστεί οι υπάλληλοι τα τελευταία χρόνια σε συνδυασμό με την αύξηση των καθηκόντων τους λόγω της εκχώρησης των αρμοδιοτήτων στην τοπική αυτοδιοίκηση με τον Καλλικράτη.

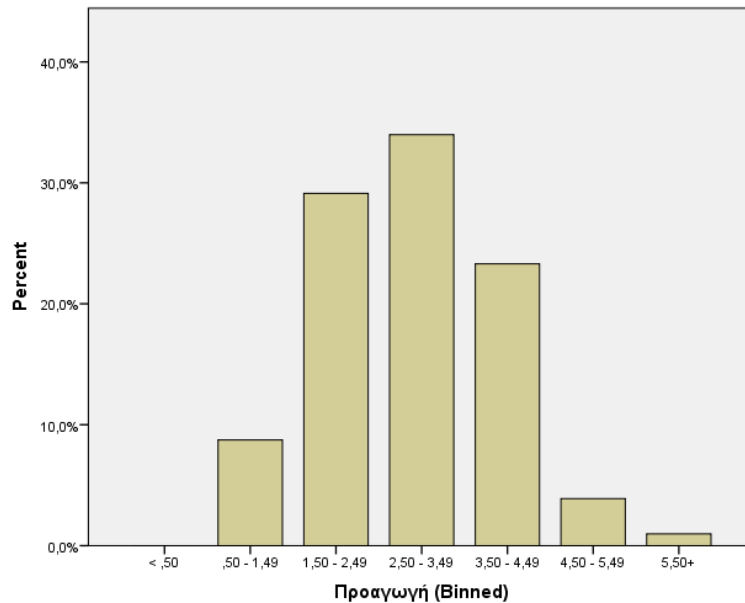
Γράφημα 3.5.1. "Χρηματικές απολαβές" (τυπική απόκλιση και ποσοστό),



Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

2. "Προαγωγή": Οι περισσότεροι εργαζόμενοι φαίνεται ότι διαφωνούν με το νέο σύστημα βαθμολογικής διάρθρωσης θέσεων και προαγωγών στο Δημόσιο (N. 4369/2016 «Διαφάνεια, αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης») αφού δεν είναι ικανοποιημένοι με τις ευκαιρίες για προαγωγή και πιστεύουν ότι έχουν λίγες πιθανότητες για προαγωγή (**M.O.=2,5291 και T.A.=0,52429**). Σύμφωνα με τις διατάξεις του παραπάνω νόμου η προαγωγή στον επόμενο βαθμό διενεργείται εφόσον οι υπάλληλοι έχουν σε υψηλό επίπεδο τα ουσιαστικά προσόντα που αναφέρονται (βασικός τίτλος, μεταπτυχιακό, διδακτορικό, χρόνια εμπειρίας κ.λ.π) στις εκθέσεις αξιολόγησής τους και δεν συνδέεται μόνο με τις ικανότητες και τις δεξιότητες του εργαζομένου.

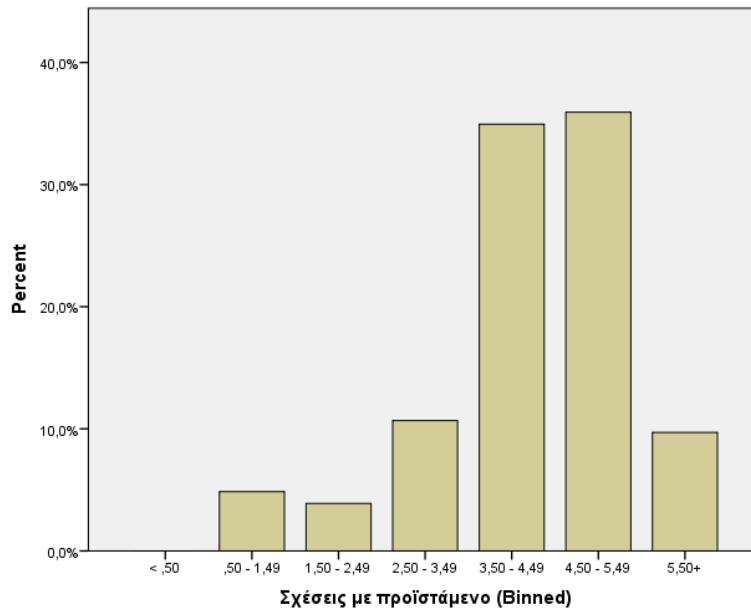
Γράφημα 3.5.2. "Προαγωγή" (τυπική απόκλιση και ποσοστό)



Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

3. "Σχέσεις με τον προϊστάμενο": Η πλειοψηφία των εργαζομένων πιστεύει ότι ο προϊστάμενος τους έχει αρκετές ικανότητες, είναι δίκαιος απέναντι τους, δείχνει αρκετό ενδιαφέρον για τα συναισθήματα των υφισταμένων του και μάλιστα τρέφει αισθήματα συμπάθειας για αυτόν. Σύμφωνα και με τις στατιστικές αναλύσεις φαίνεται αρκετά καλή η ικανοποίηση των εργαζομένων από την εν λόγω διάσταση της επαγγελματικής ικανοποίησης. Σημειώνεται βέβαια ότι βάσει της τυπικής απόκλισης όπως φαίνεται και στο παρακάτω γράφημα υπάρχει ένα ποσοστό εργαζομένων που διαφωνεί με το μέσο όρο λόγω της μεγάλης διασποράς των απαντήσεων. **(M.O.=4,1505 και T.A.=1,12260).**

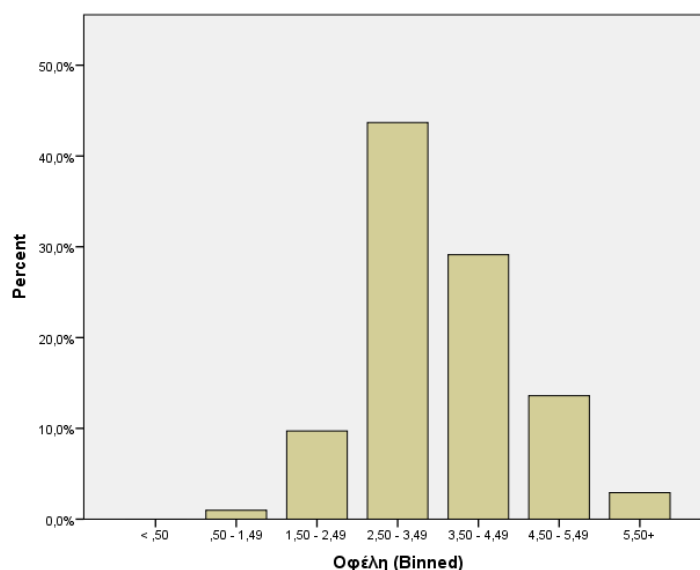
Γράφημα 3.5.3. "Σχέσεις με τον προϊστάμενο" (τυπική απόκλιση και ποσοστό)



Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

4. "Οφέλη από την εργασία": Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι δεν ικανοποιούνται όσο θα ήθελαν από τα οφέλη που λαμβάνουν από την εργασία τους. Μεγάλο μέρος των εργαζομένων έχει την πεποίθηση ότι τα πακέτα αμοιβών που ισχύουν στους δήμους είναι άδικοι και ότι υπάρχουν οφέλη που θα έπρεπε να έχουν αλλά δεν έχουν. Από τις στατιστικές μετρήσεις συνάγεται ότι οι εργαζόμενοι είναι μέτρια ικανοποιημένοι από τα οφέλη που τους παρέχει ο φορέας τους (**M.O.=3,4223 και T.A.=0,89937**).

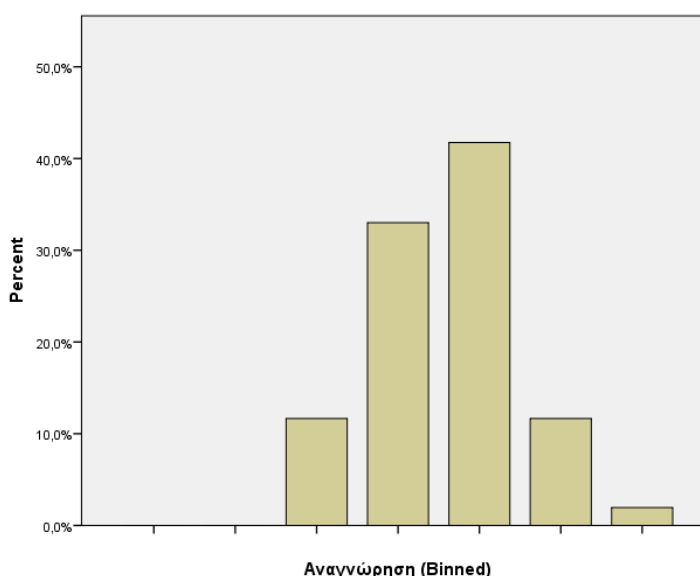
Γράφημα 3.5.4. "Οφέλη από την εργασία" (τυπική απόκλιση και ποσοστό)



Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

5. "Αναγνώριση - ανταμοιβή": Στα ίδια επίπεδα με την παράμετρο «οφέλη από την εργασία» κυμαίνεται η πλειοψηφία των εργαζομένων (**M.O.=3,4466 και T.A.=0,78797**) πιστεύοντας ότι λαμβάνει μέτρια αναγνώριση από τη δουλειά που κάνει, οι κόπτοι του δεν ανταμείβονται όπως θα έπρεπε και οι ανταμοιβές που λαμβάνει σε σχέση με την εργασία που προσφέρει είναι λίγες.

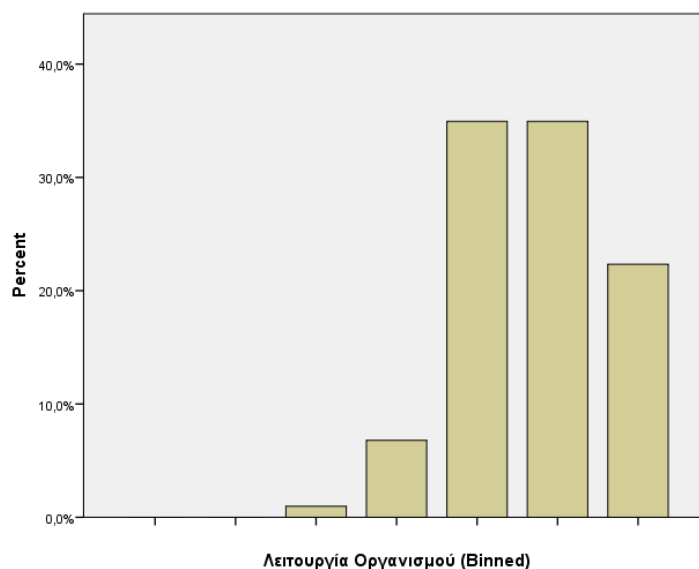
Γράφημα 3.5.5. "Αναγνώριση - ανταμοιβή" (τυπική απόκλιση και ποσοστό)



Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

6. **"Οι διαδικασίες λειτουργίας του οργανισμού"**: Από το εν λόγω αποτέλεσμα, το οποίο είναι και το υψηλότερο των υπολοίπων διαστάσεων, συνεπάγεται (**M.O.=4,5801 και T.A.=0,89197**) η εύρυθμη λειτουργία του οργανισμού. Η γραφειοκρατία στο δημόσιο τομέα δεν φαίνεται να αποτελεί τροχοπέδη για τον εργαζόμενο που θέλει να κάνει καλά τη δουλειά του. Αφενός οι εργαζόμενοι έχουν να κάνουν πολλά πράγματα στη δουλειά τους αφετέρου δεν εμποδίζονται αρκετά από τους κανόνες και τις διαδικασίες για να κάνουν την εύκολη δουλειά δύσκολη. Η ψήφιση των νέων Οργανισμών Εσωτερικών Υπηρεσιών εξομάλυνε προβλήματα εσωτερικής οργάνωσης και λειτουργίας των Ο.Τ.Α. και οδήγησε στη σαφή οριοθέτηση των αρμοδιοτήτων του προσωπικού (Υ.Π.ΕΣ. - Ε.Ε.Τ.Α.Α. "Οδηγός προσαρμογής πρότυπων Ο.Ε.Υ.", Δεκέμβριος 2010)

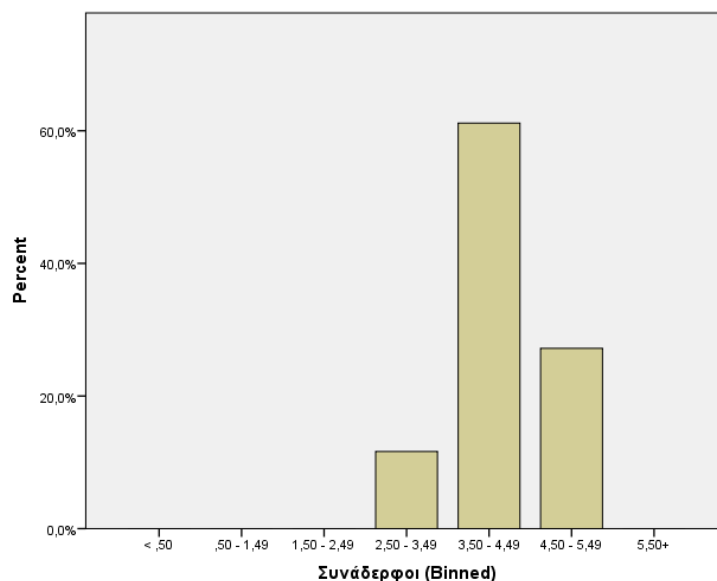
Γράφημα 3.5.6. "Οι διαδικασίες λειτουργίας του οργανισμού" (τυπική απόκλιση και ποσοστό)



Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

7. **"Οι σχέσεις με τους συναδέλφους"**: Διαφαίνεται από το αποτέλεσμα της έρευνας (**M.O.=4,0049 και T.A.=0,54343**) ότι μεταξύ συναδέλφων υπάρχει ένα θετικό κλίμα συνεργασίας και επικοινωνίας, αφού οι περισσότεροι εργαζόμενοι δηλώνουν ότι συμπαθούν τους συναδέλφους τους, δεν υπάρχουν πολλές λογομαχίες και καυγάδες στην δουλειά τους και μάλιστα δεν πρέπει να εργάζονται σκληρότερα λόγω της ανικανότητας των συναδέλφων τους.

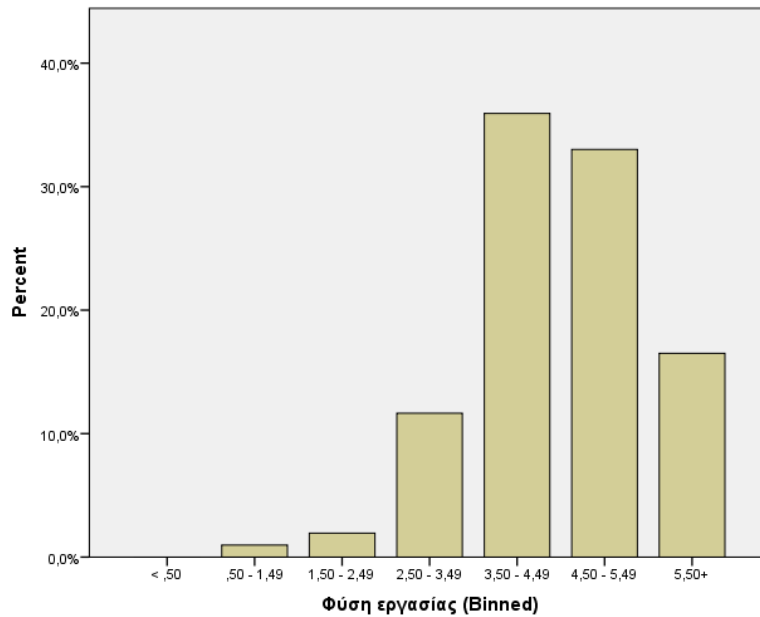
Γράφημα 3.5.7. "Οι σχέσεις με τους συναδέλφους" (τυπική απόκλιση και ποσοστό)



Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

8. "Η φύση της εργασίας": Κατά μέσο όρο (**M.O.=4,4175**) το σύνολο των εργαζομένων δηλώνει ότι είναι ικανοποιημένο από τη φύση της εργασίας του, υπερήφανο με τον τρόπο που εργάζεται, του αρέσει το αντικείμενο εργασίας του, η δουλειά που κάνει έχει νόημα και είναι ευχάριστη αν και βάσει της τυπικής απόκλισης (**T.A.=1,01181**) υπάρχει διασπορά απαντήσεων μεταξύ των ερωτώμενων, προφανώς λόγω της ανομοιογένειας του εκπαιδευτικού επιπέδου και των ειδικοτήτων που εργάζονται στους Ο.Τ.Α. (π.χ. Διεύθυνση Οικονομικού - Διοικητικού - Τεχνικών Υπηρεσιών - Καθαριότητας – Πρασίνου κ.λ.π.). «Εργασίες χαμηλού κύρους, μειωμένων απαιτήσεων, έντονης σωματικής και ψυχολογικής κόπωσης οδηγούν σε χαμηλό βαθμό ικανοποίησης» (Α.Τσουνής, Π.Σαράφης 2015).

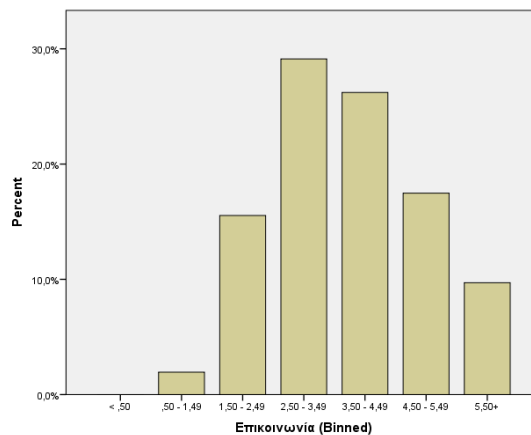
Γράφημα 3.5.8. "Η φύση της εργασίας" (τυπική απόκλιση και ποσοστό)



Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

.9. "Η επικοινωνία": Τα αποτελέσματα της έρευνας κυμαίνονται σε μέτρια επίπεδα (**M.O.=3,6189 και T.A.=1,18655**) αφού οι εργαζόμενοι δηλώνουν ότι η επικοινωνία στους δήμους δεν είναι ιδιαίτερα καλή. Οι στόχοι του οργανισμού που εργάζονται δεν είναι τόσο ξεκάθαροι και συχνά δεν ξέρουν τι γίνεται στην υπηρεσία τους. Όσο αφορά τις εργασίες που τους έχουν αναθέσει μάλλον δεν είναι πλήρως ξεκαθαρισμένες. Γεγονός που προφανώς οφείλεται στην έλλειψη προσωπικού και πολλοί υπάλληλοι αναγκάζονται να εκτελούν παράλληλες και αλλότριες με την ειδικότητά τους εργασίες.

Γράφημα 3.5.9. "Η επικοινωνία" (τυπική απόκλιση και ποσοστό)



Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1.2.9.: ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΥ ΟΡΟΥ (Μ.Ο.) ΚΑΙ ΤΥΠΙΚΗΣ ΑΠΟΚΛΙΣΗΣ (Τ.Α.) ΤΗΣ ΣΥΝΟΛΙΚΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΔΙΑΣΤΑΣΕΩΝ ΤΗΣ

α/α	Διαστάσεις επαγγελματικής Ικανοποίησης	Αριθμός ερώτησης	Μ.Ο.	Τ.Α.
1	Οι χρηματικές απολαβές	1, 10, 19, 28	2,5291	0,52429
2	Η προαγωγή	2, 11, 20, 33	2,7816	0,96106
3	Οι σχέσεις με τον προϊστάμενο	3, 12, 21, 30	4,1505	1,12260
4	Τα οφέλη από την εργασία	4, 13, 22, 29	3,4223	0,89937
5	Η αναγνώριση - ανταμοιβή	5, 14, 23, 32	3,4466	0,78797
6	Οι διαδικασίες λειτουργίας του οργανισμού	6, 15, 24, 31	4,5801	0,89197
7	Οι σχέσεις με τους συναδέλφους	7, 16, 25, 34	4,0049	0,54343
8	Η φύση της εργασίας	8, 17, 27, 35	4,4175	1,01181
9	Η επικοινωνία	9, 18, 26, 36	3,6189	1,18655
	Συνολική επαγγελματική ικανοποίηση		3,6612	0,881006

Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

3.6. Συσχέτιση διαστάσεων επαγγελματικής ικανοποίησης.

Στη συνέχεια θα εξεταστεί η συσχέτιση που υπάρχει μεταξύ των επιμέρους εννέα διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης. Οι δείκτες συνάφειας υπολογίστηκαν με τους συντελεστές Pearson (πίνακας 3.1.3.1.) Στα ζεύγη που ο συντελεστής αυτός είναι θετικός υπάρχει θετική συσχέτιση, αντίθετα όταν ο συντελεστής είναι αρνητικός υπάρχει αρνητική συσχέτιση. Γενικά για να υπάρχει συσχέτιση θα πρέπει ο συντελεστής που φαίνεται στην πρώτη γραμμή του πίνακα να είναι μεγαλύτερος του 0.3 κατά απόλυτη τιμή. Όσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός συσχέτισης (ανεξαρτήτως πρόσημου + ή -) τόσο μεγαλύτερη

είναι και η σχέση μεταξύ των μεταβλητών που εξετάζονται. Στην δεύτερη γραμμή του πίνακα αποτυπώνεται ο αριθμός που δείχνει κατά πόσο είναι στατιστικά σημαντικός ο συντελεστής Pearson. Πρέπει οπωσδήποτε ο συντελεστής αυτός να είναι μικρότερος του 0.05 ή ακόμη καλύτερα όταν είναι μικρότερος του 0.01.

Πίνακας 3.1.3.1. Συντελεστές Pearson

Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

		Correlations								
		xrhmatikew_apolaves	proagogi	sxeseia_proistameno	ofeli_ergasia	anagnorisi	leitourgia_organismou	synaderfoi	fysi_ergasias	epikoinonia
xrhmatikew_apolaves	Pearson Correlation	1	,076	-,231*	,192	-,024	-,306**	-,192	-,223*	-,110
	Sig. (2-tailed)		,446	,019	,052	,807	,002	,052	,024	,269
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
proagogi	Pearson Correlation	,076	1	,323**	,449**	,326**	-,079	-,012	,134	,286**
	Sig. (2-tailed)	,446		,001	,000	,001	,429	,904	,176	,003
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
sxeseia_proistameno	Pearson Correlation	-,231*	,323**	1	,293**	,543**	-,171	,049	,576**	,538**
	Sig. (2-tailed)	,019	,001		,003	,000	,084	,623	,000	,000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
ofeli_ergasia	Pearson Correlation	,192	,449**	,293**	1	,381**	-,157	-,143	,287**	,372**
	Sig. (2-tailed)	,052	,000	,003		,000	,113	,148	,003	,000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
anagnorisi	Pearson Correlation	-,024	,326**	,543**	,381**	1	-,068	-,177	,490**	,568**
	Sig. (2-tailed)	,807	,001	,000	,000		,495	,074	,000	,000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
leitourgia_organismou	Pearson Correlation	-,306**	-,079	-,171	-,157	-,068	1	,316**	,113	-,141
	Sig. (2-tailed)	,002	,429	,084	,113	,495		,001	,254	,155
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
synaderfoi	Pearson Correlation	-,192	-,012	,049	-,143	-,177	,316**	1	-,032	-,235*
	Sig. (2-tailed)	,052	,904	,623	,148	,074	,001		,751	,017
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
fysi_ergasias	Pearson Correlation	-,223*	,134	,576**	,287**	,490**	,113	-,032	1	,482**
	Sig. (2-tailed)	,024	,176	,000	,003	,000	,254	,751		,000
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
epikoinonia	Pearson Correlation	-,110	,286**	,538**	,372**	,568**	-,141	-,235*	,482**	1
	Sig. (2-tailed)	,269	,003	,000	,000	,000	,155	,017	,000	
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103

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

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

Στατιστικά ο σημαντικότερος βαθμός συσχέτισης (με βαθμό συντελεστή <0,01** και <0,05*) παρατηρείται μεταξύ των διαστάσεων της εργασιακής ικανοποίησης που αφορούν τα κάτωθι ζεύγη (με βαθμό συσχέτισης > 0,3):

1. φύση εργασίας - σχέσεις με τον προϊστάμενο (συσχέτιση 0,576)
2. επικοινωνία - αναγνώριση (συσχέτιση 0,568)
3. αναγνώριση - σχέσεις με προϊστάμενο (συσχέτιση 0,548)
4. επικοινωνία - σχέσεις με προϊστάμενο (συσχέτιση 0,538)
5. φύση εργασίας - αναγνώριση (συσχέτιση 0,490)
6. οφέλη από την εργασία - προαγωγή (συσχέτιση 0,449)
7. Χρηματικές απολαβές - λειτουργία οργανισμού (συσχέτιση 0,306)

Οι υπόλοιπες διαστάσεις δεν κρίνονται στατιστικά σημαντικές (με βαθμό συντελεστή $>0,01^{**}$ και $>0,05^*$ και βαθμό συσχέτισης $<0,3$) όπως σταδιακά εμφανίζονται στον πίνακα με τα κάτωθι ζεύγη να εμφανίζονται με τον χαμηλότερο βαθμό συνάφειας:

1. προαγωγή - συνάδελφοι (συσχέτιση 0,012)
2. χρηματικές απολαβές - αναγνώριση (συσχέτιση 0,024)
3. λειτουργία οργανισμού - αναγνώριση (συσχέτιση 0,068)
4. λειτουργία οργανισμού - προαγωγή (συσχέτιση 0,079)

3.7. Συσχέτιση διαστάσεων με δημογραφικά στοιχεία .

Στη συνέχεια παρατίθενται πίνακες στους οποίους αποτυπώνεται η συχνότητα και η σχετική συχνότητα των τμηματοποιημένων δημογραφικών στοιχείων για κάθε διάσταση της επαγγελματικής ικανοποίησης. Για την ανάγνωση των πινάκων παρατίθεται η κωδικοποίηση με αριθμούς των δημογραφικών στοιχείων:

Κατηγορία: Εκπαίδευση

- 1→ ΤΕ Άντρες
- 2→ ΤΕ Γυναίκες
- 3→ ΠΕ Άντρες
- 4→ ΠΕ Γυναίκες
- 5→ ΥΕ Γυναίκες
- 6→ ΥΕ Άντρες
- 7→ ΔΕ Γυναίκες
- 8→ ΔΕ Άντρες

Κατηγορία: Ηλικία

- 1→ ≤ 24
- 2→ 25-29
- 3→ 30-34
- 4→ 35-39
- 5→ 40-49
- 6→ 50+

Κατηγορία: Οικογενειακή Κατάσταση

0→Άλλο

1→Έγγαμος

2→Άγαμος

Κατηγορία: Έτη Προϋπηρεσίας

1→0-2

2→2-5

3→5-10

4→10+

Κατηγορία: Φύλλο

1→άντρες

2→Γυναίκες

Κατηγορία: Εκπαίδευση

1→ΥΕ

2→ΔΕ

3→ΤΕ

4→ΠΕ

3.7.1.«Χρηματικές απολαβές»

Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

xrhmaticew_apolaves (Binned) ^ hlikia Crosstabulation

			hlikia					Total
			1	3	4	5	6	
xrhmaticew_apolaves (Binned)	,50 - 1,49	Count	0	0	0	1	2	3
		% within hlikia	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	6,9%	2,9%
	1,50 - 2,49	Count	0	1	3	22	15	41
		% within hlikia	0,0%	16,7%	23,1%	40,7%	51,7%	39,8%
	2,50 - 3,49	Count	1	5	9	27	12	54
		% within hlikia	100,0%	83,3%	69,2%	50,0%	41,4%	52,4%
	3,50 - 4,49	Count	0	0	1	3	0	4
		% within hlikia	0,0%	0,0%	7,7%	5,6%	0,0%	3,9%
	4,50 - 5,49	Count	0	0	0	1	0	1
		% within hlikia	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	0,0%	1,0%
Total	Count	1	6	13	54	29	103	
	% within hlikia	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Σε σύνολο 103 εργαζομένων που αποτελούν το δείγμα της έρευνας, οι 54 εργαζόμενοι ήτοι 52,4% επί του συνόλου του δείγματος δηλώνει σχεδόν μέτρια ικανοποίηση από τις χρηματικές απολαβές με ποσοστό που κυμαίνεται από 2,50 – 3,49%. Από το αριθμό των 54 εργαζομένων οι 27 εργαζόμενοι αποτελούν το 50% της κατηγορίας που είναι 35-39 ετών.

xrhmaticew_apolaves (Binned) * oikogeneiaki_katastasi Crosstabulation

			oikogeneiaki_katastasi			Total
			0	1	2	
xrhmaticew_apolaves (Binned)	,50 - 1,49	Count	0	2	1	3
		% within oikogeneiaki_katastasi	0,0%	2,8%	4,3%	2,9%
	1,50 - 2,49	Count	3	30	8	41
		% within oikogeneiaki_katastasi	33,3%	42,3%	34,8%	39,8%
	2,50 - 3,49	Count	6	38	10	54
	% within oikogeneiaki_katastasi	66,7%	53,5%	43,5%	52,4%	
	3,50 - 4,49	Count	0	1	3	4
		% within oikogeneiaki_katastasi	0,0%	1,4%	13,0%	3,9%
	4,50 - 5,49	Count	0	0	1	1
		% within oikogeneiaki_katastasi	0,0%	0,0%	4,3%	1,0%
Total		Count	9	71	23	103
		% within oikogeneiaki_katastasi	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Σε σύνολο 103 εργαζομένων που αποτελούν το δείγμα της έρευνας, οι 54 εργαζόμενοι ήτοι 52,4% επί του συνόλου του δείγματος δηλώνει σχεδόν μέτρια ικανοποίηση από τις χρηματικές απολαβές ποσοστό που κυμαίνεται από 2,50 – 3,49%. Από το αριθμό των 54 εργαζομένων οι 38 εργαζόμενοι αποτελούν το 53,5% της κατηγορίας που είναι έγγαμοι.

xrhmatikew_apolaves (Binned) * fyllo Crosstabulation

			fyllo		Total
			1	2	
xrhmatikew_apolaves (Binned)	,50 - 1,49	Count	3	0	3
		% within fyllo	4,9%	0,0%	2,9%
	1,50 - 2,49	Count	23	18	41
		% within fyllo	37,7%	42,9%	39,8%
	2,50 - 3,49	Count	31	23	54
		% within fyllo	50,8%	54,8%	52,4%
	3,50 - 4,49	Count	3	1	4
		% within fyllo	4,9%	2,4%	3,9%
	4,50 - 5,49	Count	1	0	1
		% within fyllo	1,6%	0,0%	1,0%
Total	Count	61	42	103	
	% within fyllo	100,0%	100,0%	100,0%	

xrhmatikew_apolaves (Binned) * ekpaideysi Crosstabulation

			ekpaideysi				Total
			1	2	3	4	
xrhmatikew_apolaves (Binned)	,50 - 1,49	Count	0	2	0	1	3
		% within ekpaideysi	0,0%	4,2%	0,0%	4,8%	2,9%
	1,50 - 2,49	Count	13	20	1	7	41
		% within ekpaideysi	50,0%	41,7%	12,5%	33,3%	39,8%
	2,50 - 3,49	Count	13	22	7	12	54
		% within ekpaideysi	50,0%	45,8%	87,5%	57,1%	52,4%
	3,50 - 4,49	Count	0	3	0	1	4
		% within ekpaideysi	0,0%	6,3%	0,0%	4,8%	3,9%
	4,50 - 5,49	Count	0	1	0	0	1
		% within ekpaideysi	0,0%	2,1%	0,0%	0,0%	1,0%
Total	Count	26	48	8	21	103	
	% within ekpaideysi	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Σε σύνολο 103 εργαζομένων που αποτελούν το δείγμα της έρευνας, οι 54 εργαζόμενοι ήτοι 52,4% επί του συνόλου του δείγματος δηλώνει σχεδόν μέτρια ικανοποίηση από τις χρηματικές απολαβές ποσοστό που κυμαίνεται από 2,50 – 3,49%. Από το αριθμό των 54 εργαζομένων οι 31 εργαζόμενοι αποτελούν το 50,8% της κατηγορίας των ανδρών, ενώ οι 23 εργαζόμενες σε ποσοστό 54,8% αποτελούν την κατηγορία των γυναικών.

Σε σύνολο 103 εργαζομένων που αποτελούν το δείγμα της έρευνας, οι 54 εργαζόμενοι ήτοι 52,4% επί του συνόλου του δείγματος δηλώνει σχεδόν μέτρια ικανοποίηση από τις χρηματικές απολαβές ποσοστό που κυμαίνεται από 2,50 – 3,49%. Από το αριθμό των 54 εργαζομένων οι 13 εργαζόμενοι αποτελούν το 50% της κατηγορίας ΥΕ οι 22 εργαζόμενοι αποτελούν το 45,8% της κατηγορίας ΔΕ, οι 7 εργαζόμενοι ή το 87% αυτών ανήκουν στην κατηγορία ΤΕ και οι 12 εργαζόμενοι αποτελούν το 57,1 % της κατηγορίας των ΠΕ.

xrmatikew_apolaves (Binned) * eth_proipiresias Crosstabulation

			eth_proipiresias				Total
			1	2	3	4	
xrmatikew_apolaves (Binned)	,50 - 1,49	Count	0	0	1	2	3
		% within eth_proipiresias	0,0%	0,0%	3,6%	2,9%	2,9%
	1,50 - 2,49	Count	1	0	9	31	41
		% within eth_proipiresias	50,0%	0,0%	32,1%	44,3%	39,8%
	2,50 - 3,49	Count	1	3	16	34	54
		% within eth_proipiresias	50,0%	100,0%	57,1%	48,6%	52,4%
	3,50 - 4,49	Count	0	0	2	2	4
		% within eth_proipiresias	0,0%	0,0%	7,1%	2,9%	3,9%
	4,50 - 5,49	Count	0	0	0	1	1
		% within eth_proipiresias	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	1,0%
Total	Count	2	3	28	70	103	
	% within eth_proipiresias	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Σε σύνολο 103 εργαζομένων που αποτελούν το δείγμα της έρευνας, οι 54 εργαζόμενοι ήτοι 52,4% επί του συνόλου του δείγματος δηλώνει σχεδόν μέτρια ικανοποίηση από τις χρηματικές απολαβές ποσοστό που κυμαίνεται από 2,50 – 3,49%. Από το αριθμό των 54 εργαζομένων οι 34 εργαζόμενοι αποτελούν το 48,6% με προϋπηρεσία πάνω από 10 έτη, οι 16 εργαζόμενοι αποτελούν το 57,1% με προϋπηρεσία από 5-10 έτη, οι 3 εργαζόμενοι ή το 100% με προϋπηρεσία από 2-5 έτη και 1 εργαζόμενος αποτελεί το 50 % με προϋπηρεσία μέχρι 2 έτη.

3.7.2. "Προαγωγή"

Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

proagogi (Binned) * hlikia Crosstabulation

			hlikia					Total
			1	3	4	5	6	
proagogi (Binned)	,50 - 1,49	Count	0	0	0	2	7	9
		% within hlikia	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%	24,1%	8,7%
	1,50 - 2,49	Count	0	1	4	15	10	30
		% within hlikia	0,0%	16,7%	30,8%	27,8%	34,5%	29,1%
	2,50 - 3,49	Count	0	2	4	24	5	35
		% within hlikia	0,0%	33,3%	30,8%	44,4%	17,2%	34,0%
	3,50 - 4,49	Count	1	3	4	12	4	24
		% within hlikia	100,0%	50,0%	30,8%	22,2%	13,8%	23,3%
	4,50 - 5,49	Count	0	0	1	0	3	4
		% within hlikia	0,0%	0,0%	7,7%	0,0%	10,3%	3,9%
	5,50+	Count	0	0	0	1	0	1
		% within hlikia	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	0,0%	1,0%
Total	Count	1	6	13	54	29	103	
	% within hlikia	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

proagogi (Binned) * oikogeneiaki_katastasi Crosstabulation

			oikogeneiaki_katastasi			Total
			0	1	2	
proagogi (Binned)	,50 - 1,49	Count	1	4	4	9
		% within oikogeneiaki_katastasi	11,1%	5,6%	17,4%	8,7%
	1,50 - 2,49	Count	4	22	4	30
		% within oikogeneiaki_katastasi	44,4%	31,0%	17,4%	29,1%
	2,50 - 3,49	Count	1	28	6	35
		% within oikogeneiaki_katastasi	11,1%	39,4%	26,1%	34,0%
	3,50 - 4,49	Count	3	13	8	24
		% within oikogeneiaki_katastasi	33,3%	18,3%	34,8%	23,3%
	4,50 - 5,49	Count	0	3	1	4
		% within oikogeneiaki_katastasi	0,0%	4,2%	4,3%	3,9%
	5,50+	Count	0	1	0	1
		% within oikogeneiaki_katastasi	0,0%	1,4%	0,0%	1,0%
Total		Count	9	71	23	103
		% within oikogeneiaki_katastasi	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

proagogi (Binned) * eth_proipiresias Crosstabulation

			eth_proipiresias				Total
			1	2	3	4	
proagogi (Binned)	,50 - 1,49	Count	0	0	1	8	9
		% within eth_proipiresias	0,0%	0,0%	3,6%	11,4%	8,7%
	1,50 - 2,49	Count	0	0	5	25	30
		% within eth_proipiresias	0,0%	0,0%	17,9%	35,7%	29,1%
	2,50 - 3,49	Count	1	1	12	21	35
		% within eth_proipiresias	50,0%	33,3%	42,9%	30,0%	34,0%
	3,50 - 4,49	Count	1	2	9	12	24
		% within eth_proipiresias	50,0%	66,7%	32,1%	17,1%	23,3%
	4,50 - 5,49	Count	0	0	1	3	4
		% within eth_proipiresias	0,0%	0,0%	3,6%	4,3%	3,9%
	5,50+	Count	0	0	0	1	1
		% within eth_proipiresias	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	1,0%
Total		Count	2	3	28	70	103
		% within eth_proipiresias	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

proagogi (Binned) * fyllo Crosstabulation

			fyllo		Total
			1	2	
proagogi (Binned)	,50 - 1,49	Count	7	2	9
		% within fyllo	11,5%	4,8%	8,7%
	1,50 - 2,49	Count	21	9	30
		% within fyllo	34,4%	21,4%	29,1%
	2,50 - 3,49	Count	19	16	35
		% within fyllo	31,1%	38,1%	34,0%
	3,50 - 4,49	Count	12	12	24
		% within fyllo	19,7%	28,6%	23,3%
	4,50 - 5,49	Count	2	2	4
		% within fyllo	3,3%	4,8%	3,9%
	5,50+	Count	0	1	1
		% within fyllo	0,0%	2,4%	1,0%
Total		Count	61	42	103
		% within fyllo	100,0%	100,0%	100,0%

proagogi (Binned) * ekpaideysi Crosstabulation

			ekpaideysi				Total
			1	2	3	4	
proagogi (Binned)	,50 - 1,49	Count	2	7	0	0	9
		% within ekpaideysi	7,7%	14,6%	0,0%	0,0%	8,7%
	1,50 - 2,49	Count	7	18	0	5	30
		% within ekpaideysi	26,9%	37,5%	0,0%	23,8%	29,1%
	2,50 - 3,49	Count	13	15	0	7	35
		% within ekpaideysi	50,0%	31,3%	0,0%	33,3%	34,0%
	3,50 - 4,49	Count	3	7	8	6	24
		% within ekpaideysi	11,5%	14,6%	100,0%	28,6%	23,3%
	4,50 - 5,49	Count	1	1	0	2	4
		% within ekpaideysi	3,8%	2,1%	0,0%	9,5%	3,9%
	5,50+	Count	0	0	0	1	1
		% within ekpaideysi	0,0%	0,0%	0,0%	4,8%	1,0%
Total		Count	26	48	8	21	103
		% within ekpaideysi	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

3.7.3."Σχέσεις με προϊστάμενο"

Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

sxeseia_proistameno (Binned) ^ hlikia Crosstabulation

			hlikia					Total
			1	3	4	5	6	
sxeseia_proistameno (Binned)	,50 - 1,49	Count	0	0	0	2	3	5
		% within hlikia	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%	10,3%	4,9%
	1,50 - 2,49	Count	0	0	0	4	0	4
		% within hlikia	0,0%	0,0%	0,0%	7,4%	0,0%	3,9%
	2,50 - 3,49	Count	0	0	0	6	5	11
		% within hlikia	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	17,2%	10,7%
	3,50 - 4,49	Count	0	6	6	18	6	36
		% within hlikia	0,0%	100,0%	46,2%	33,3%	20,7%	35,0%
	4,50 - 5,49	Count	0	0	7	19	11	37
		% within hlikia	0,0%	0,0%	53,8%	35,2%	37,9%	35,9%
	5,50+	Count	1	0	0	5	4	10
		% within hlikia	100,0%	0,0%	0,0%	9,3%	13,8%	9,7%
	Total	Count	1	6	13	54	29	103
		% within hlikia	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

sxeseia_proistameno (Binned) ^ oikogeneiaki_katastasi Crosstabulation

			oikogeneiaki_katastasi			Total
			0	1	2	
sxeseia_proistameno (Binned)	,50 - 1,49	Count	1	1	3	5
		% within oikogeneiaki_katastasi	11,1%	1,4%	13,0%	4,9%
	1,50 - 2,49	Count	0	3	1	4
		% within oikogeneiaki_katastasi	0,0%	4,2%	4,3%	3,9%
	2,50 - 3,49	Count	0	10	1	11
		% within oikogeneiaki_katastasi	0,0%	14,1%	4,3%	10,7%
	3,50 - 4,49	Count	3	24	9	36
		% within oikogeneiaki_katastasi	33,3%	33,8%	39,1%	35,0%
	4,50 - 5,49	Count	4	27	6	37
		% within oikogeneiaki_katastasi	44,4%	38,0%	26,1%	35,9%
	5,50+	Count	1	6	3	10
		% within oikogeneiaki_katastasi	11,1%	8,5%	13,0%	9,7%
	Total	Count	9	71	23	103
		% within oikogeneiaki_katastasi	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

sxeseia_proistameno (Binned) * fyllo Crosstabulation

			fyllo		Total
			1	2	
sxeseia_proistameno (Binned)	,50 - 1,49	Count	3	2	5
		% within fyllo	4,9%	4,8%	4,9%
	1,50 - 2,49	Count	2	2	4
		% within fyllo	3,3%	4,8%	3,9%
	2,50 - 3,49	Count	7	4	11
		% within fyllo	11,5%	9,5%	10,7%
	3,50 - 4,49	Count	19	17	36
		% within fyllo	31,1%	40,5%	35,0%
	4,50 - 5,49	Count	23	14	37
		% within fyllo	37,7%	33,3%	35,9%
	5,50+	Count	7	3	10
		% within fyllo	11,5%	7,1%	9,7%
Total	Count	61	42	103	
	% within fyllo	100,0%	100,0%	100,0%	

sxeseia_proistameno (Binned) * eth_proipiresias Crosstabulation

			eth_proipiresias				Total
			1	2	3	4	
sxeseia_proistameno (Binned)	,50 - 1,49	Count	0	0	0	5	5
		% within eth_proipiresias	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%	4,9%
	1,50 - 2,49	Count	0	0	0	4	4
		% within eth_proipiresias	0,0%	0,0%	0,0%	5,7%	3,9%
	2,50 - 3,49	Count	0	0	2	9	11
		% within eth_proipiresias	0,0%	0,0%	7,1%	12,9%	10,7%
	3,50 - 4,49	Count	1	2	14	19	36
		% within eth_proipiresias	50,0%	66,7%	50,0%	27,1%	35,0%
	4,50 - 5,49	Count	0	0	12	25	37
		% within eth_proipiresias	0,0%	0,0%	42,9%	35,7%	35,9%
	5,50+	Count	1	1	0	8	10
		% within eth_proipiresias	50,0%	33,3%	0,0%	11,4%	9,7%
Total	Count	2	3	28	70	103	
	% within eth_proipiresias	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

sxeseia_proistameno (Binned) * ekpaideysi Crosstabulation

			ekpaideysi				Total
			1	2	3	4	
sxeseia_proistameno (Binned)	,50 - 1,49	Count	0	4	0	1	5
		% within ekpaideysi	0,0%	8,3%	0,0%	4,8%	4,9%
	1,50 - 2,49	Count	1	3	0	0	4
		% within ekpaideysi	3,8%	6,3%	0,0%	0,0%	3,9%
	2,50 - 3,49	Count	2	8	0	1	11
		% within ekpaideysi	7,7%	16,7%	0,0%	4,8%	10,7%
	3,50 - 4,49	Count	7	15	8	6	36
		% within ekpaideysi	26,9%	31,3%	100,0%	28,6%	35,0%
	4,50 - 5,49	Count	14	14	0	9	37
		% within ekpaideysi	53,8%	29,2%	0,0%	42,9%	35,9%
	5,50+	Count	2	4	0	4	10
		% within ekpaideysi	7,7%	8,3%	0,0%	19,0%	9,7%
Total	Count	26	48	8	21	103	
	% within ekpaideysi	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

3.7.4. "Οφέλη από την εργασία"

Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

ofeli_ergasia (Binned) * hlikia Crosstabulation

			hlikia					Total
			1	3	4	5	6	
ofeli_ergasia (Binned)	,50 - 1,49	Count	0	0	0	0	1	1
		% within hlikia	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%	1,0%
	1,50 - 2,49	Count	0	0	0	2	8	10
		% within hlikia	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%	27,6%	9,7%
	2,50 - 3,49	Count	1	4	2	27	11	45
		% within hlikia	100,0%	66,7%	15,4%	50,0%	37,9%	43,7%
	3,50 - 4,49	Count	0	2	7	17	4	30
		% within hlikia	0,0%	33,3%	53,8%	31,5%	13,8%	29,1%
	4,50 - 5,49	Count	0	0	3	6	5	14
		% within hlikia	0,0%	0,0%	23,1%	11,1%	17,2%	13,6%
	5,50+	Count	0	0	1	2	0	3
		% within hlikia	0,0%	0,0%	7,7%	3,7%	0,0%	2,9%
Total		Count	1	6	13	54	29	103
		% within hlikia	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

ofeli_ergasia (Binned) * oikogeneiaki_katastasi Crosstabulation

			oikogeneiaki_katastasi			Total
			0	1	2	
ofeli_ergasia (Binned)	,50 - 1,49	Count	0	1	0	1
		% within oikogeneiaki_katastasi	0,0%	1,4%	0,0%	1,0%
	1,50 - 2,49	Count	1	6	3	10
		% within oikogeneiaki_katastasi	11,1%	8,5%	13,0%	9,7%
	2,50 - 3,49	Count	4	32	9	45
		% within oikogeneiaki_katastasi	44,4%	45,1%	39,1%	43,7%
	3,50 - 4,49	Count	1	24	5	30
		% within oikogeneiaki_katastasi	11,1%	33,8%	21,7%	29,1%
	4,50 - 5,49	Count	3	7	4	14
		% within oikogeneiaki_katastasi	33,3%	9,9%	17,4%	13,6%
	5,50+	Count	0	1	2	3
		% within oikogeneiaki_katastasi	0,0%	1,4%	8,7%	2,9%
Total		Count	9	71	23	103
		% within oikogeneiaki_katastasi	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

ofeli_ergasia (Binned) * eth_propiresias Crosstabulation

			eth_propiresias				Total
			1	2	3	4	
ofeli_ergasia (Binned)	,50 - 1,49	Count	0	0	0	1	1
		% within eth_propiresias	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	1,0%
	1,50 - 2,49	Count	0	0	0	10	10
		% within eth_propiresias	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	9,7%
	2,50 - 3,49	Count	1	2	10	32	45
		% within eth_propiresias	50,0%	66,7%	35,7%	45,7%	43,7%
	3,50 - 4,49	Count	1	0	11	18	30
		% within eth_propiresias	50,0%	0,0%	39,3%	25,7%	29,1%
	4,50 - 5,49	Count	0	0	5	9	14
		% within eth_propiresias	0,0%	0,0%	17,9%	12,9%	13,6%
	5,50+	Count	0	1	2	0	3
		% within eth_propiresias	0,0%	33,3%	7,1%	0,0%	2,9%
Total		Count	2	3	28	70	103
		% within eth_propiresias	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

ofeli_ergasia (Binned) * fyllo Crosstabulation

			fyllo		Total
			1	2	
ofeli_ergasia (Binned)	,50 - 1,49	Count	1	0	1
		% within fyllo	1,6%	0,0%	1,0%
	1,50 - 2,49	Count	8	2	10
		% within fyllo	13,1%	4,8%	9,7%
	2,50 - 3,49	Count	25	20	45
		% within fyllo	41,0%	47,6%	43,7%
	3,50 - 4,49	Count	21	9	30
		% within fyllo	34,4%	21,4%	29,1%
	4,50 - 5,49	Count	5	9	14
		% within fyllo	8,2%	21,4%	13,6%
	5,50+	Count	1	2	3
		% within fyllo	1,6%	4,8%	2,9%
Total		Count	61	42	103
		% within fyllo	100,0%	100,0%	100,0%

ofeli_ergasia (Binned) * ekpaideysi Crosstabulation

			ekpaideysi				Total
			1	2	3	4	
ofeli_ergasia (Binned)	,50 - 1,49	Count	0	0	0	1	1
		% within ekpaideysi	0,0%	0,0%	0,0%	4,8%	1,0%
	1,50 - 2,49	Count	1	6	1	2	10
		% within ekpaideysi	3,8%	12,5%	12,5%	9,5%	9,7%
	2,50 - 3,49	Count	13	23	2	7	45
		% within ekpaideysi	50,0%	47,9%	25,0%	33,3%	43,7%
	3,50 - 4,49	Count	8	14	5	3	30
		% within ekpaideysi	30,8%	29,2%	62,5%	14,3%	29,1%
	4,50 - 5,49	Count	4	3	0	7	14
		% within ekpaideysi	15,4%	6,3%	0,0%	33,3%	13,6%
	5,50+	Count	0	2	0	1	3
		% within ekpaideysi	0,0%	4,2%	0,0%	4,8%	2,9%
Total		Count	26	48	8	21	103
		% within ekpaideysi	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

3.7.5. "Αναγνώριση"

Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

anagnorisi (Binned) * hlikia Crosstabulation

			hlikia					Total
			1	3	4	5	6	
anagnorisi (Binned)	3	Count	0	0	0	6	6	12
		% within hlikia	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	20,7%	11,7%
	4	Count	0	3	4	20	7	34
		% within hlikia	0,0%	50,0%	30,8%	37,0%	24,1%	33,0%
	5	Count	0	3	7	21	12	43
		% within hlikia	0,0%	50,0%	53,8%	38,9%	41,4%	41,7%
	6	Count	1	0	2	6	3	12
		% within hlikia	100,0%	0,0%	15,4%	11,1%	10,3%	11,7%
	7	Count	0	0	0	1	1	2
		% within hlikia	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	3,4%	1,9%
Total		Count	1	6	13	54	29	103
		% within hlikia	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

anagnorisi (Binned) * oikogeneiaki_katastasi Crosstabulation

			oikogeneiaki_katastasi			Total
			0	1	2	
anagnorisi (Binned)	3	Count	2	8	2	12
		% within oikogeneiaki_katastasi	22,2%	11,3%	8,7%	11,7%
	4	Count	3	25	6	34
		% within oikogeneiaki_katastasi	33,3%	35,2%	26,1%	33,0%
	5	Count	3	29	11	43
	% within oikogeneiaki_katastasi	33,3%	40,8%	47,8%	41,7%	
	6	Count	1	8	3	12
		% within oikogeneiaki_katastasi	11,1%	11,3%	13,0%	11,7%
	7	Count	0	1	1	2
		% within oikogeneiaki_katastasi	0,0%	1,4%	4,3%	1,9%
Total		Count	9	71	23	103
		% within oikogeneiaki_katastasi	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

anagnorisi (Binned) * eth_proipiresias Crosstabulation

			eth_proipiresias				Total
			1	2	3	4	
anagnorisi (Binned)	3	Count	0	0	1	11	12
		% within eth_proipiresias	0,0%	0,0%	3,6%	15,7%	11,7%
	4	Count	1	2	9	22	34
		% within eth_proipiresias	50,0%	66,7%	32,1%	31,4%	33,0%
	5	Count	0	1	14	28	43
		% within eth_proipiresias	0,0%	33,3%	50,0%	40,0%	41,7%
	6	Count	1	0	4	7	12
		% within eth_proipiresias	50,0%	0,0%	14,3%	10,0%	11,7%
	7	Count	0	0	0	2	2
		% within eth_proipiresias	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	1,9%
Total		Count	2	3	28	70	103
		% within eth_proipiresias	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

anagnorisi (Binned) * fyllo Crosstabulation

			fyllo		Total
			1	2	
anagnorisi (Binned)	3	Count	7	5	12
		% within fyllo	11,5%	11,9%	11,7%
	4	Count	17	17	34
		% within fyllo	27,9%	40,5%	33,0%
	5	Count	26	17	43
		% within fyllo	42,6%	40,5%	41,7%
	6	Count	9	3	12
		% within fyllo	14,8%	7,1%	11,7%
	7	Count	2	0	2
		% within fyllo	3,3%	0,0%	1,9%
Total		Count	61	42	103
		% within fyllo	100,0%	100,0%	100,0%

anagnorisi (Binned) * ekpaideysi Crosstabulation

			ekpaideysi				Total
			1	2	3	4	
anagnorisi (Binned)	3	Count	1	7	0	4	12
		% within ekpaideysi	3,8%	14,6%	0,0%	19,0%	11,7%
	4	Count	10	19	2	3	34
		% within ekpaideysi	38,5%	39,6%	25,0%	14,3%	33,0%
	5	Count	10	20	6	7	43
		% within ekpaideysi	38,5%	41,7%	75,0%	33,3%	41,7%
	6	Count	4	2	0	6	12
		% within ekpaideysi	15,4%	4,2%	0,0%	28,6%	11,7%
	7	Count	1	0	0	1	2
		% within ekpaideysi	3,8%	0,0%	0,0%	4,8%	1,9%
Total		Count	26	48	8	21	103
		% within ekpaideysi	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

3.7.6. "Λειτουργία Οργανισμού"

Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

leitourgia_organismou (Binned) * hlikia Crosstabulation

			hlikia					Total
			1	3	4	5	6	
leitourgia_organismou (Binned)	3	Count	0	0	0	1	0	1
		% within hlikia	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	0,0%	1,0%
	4	Count	0	0	1	5	1	7
		% within hlikia	0,0%	0,0%	7,7%	9,3%	3,4%	6,8%
	5	Count	1	3	3	25	4	36
		% within hlikia	100,0%	50,0%	23,1%	46,3%	13,8%	35,0%
	6	Count	0	3	9	10	14	36
		% within hlikia	0,0%	50,0%	69,2%	18,5%	48,3%	35,0%
	7	Count	0	0	0	13	10	23
		% within hlikia	0,0%	0,0%	0,0%	24,1%	34,5%	22,3%
Total	Count	1	6	13	54	29	103	
	% within hlikia	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

leitourgia_organismou (Binned) * oikogeneiaki_katastasi Crosstabulation

			oikogeneiaki_katastasi			Total
			0	1	2	
leitourgia_organismou (Binned)	3	Count	0	1	0	1
		% within oikogeneiaki_katastasi	0,0%	1,4%	0,0%	1,0%
	4	Count	0	5	2	7
		% within oikogeneiaki_katastasi	0,0%	7,0%	8,7%	6,8%
	5	Count	3	24	9	36
		% within oikogeneiaki_katastasi	33,3%	33,8%	39,1%	35,0%
	6	Count	5	24	7	36
		% within oikogeneiaki_katastasi	55,6%	33,8%	30,4%	35,0%
	7	Count	1	17	5	23
		% within oikogeneiaki_katastasi	11,1%	23,9%	21,7%	22,3%
Total	Count	9	71	23	103	
	% within oikogeneiaki_katastasi	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

leitourgia_organismou (Binned) * eth_propiresias Crosstabulation

			eth_propiresias				Total
			1	2	3	4	
leitourgia_organismou (Binned)	3	Count	0	0	0	1	1
		% within eth_propiresias	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	1,0%
	4	Count	0	0	1	6	7
		% within eth_propiresias	0,0%	0,0%	3,6%	8,6%	6,8%
	5	Count	1	3	11	21	36
		% within eth_propiresias	50,0%	100,0%	39,3%	30,0%	35,0%
	6	Count	1	0	12	23	36
		% within eth_propiresias	50,0%	0,0%	42,9%	32,9%	35,0%
	7	Count	0	0	4	19	23
		% within eth_propiresias	0,0%	0,0%	14,3%	27,1%	22,3%
Total	Count	2	3	28	70	103	
	% within eth_propiresias	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

leitourgia_organismou (Binned) ^ fyllo Crosstabulation

			fyllo		Total
			1	2	
leitourgia_organismou (Binned)	3	Count	1	0	1
		% within fyllo	1,6%	0,0%	1,0%
	4	Count	5	2	7
		% within fyllo	8,2%	4,8%	6,8%
	5	Count	24	12	36
		% within fyllo	39,3%	28,6%	35,0%
	6	Count	20	16	36
		% within fyllo	32,8%	38,1%	35,0%
	7	Count	11	12	23
		% within fyllo	18,0%	28,6%	22,3%
Total		Count	61	42	103
		% within fyllo	100,0%	100,0%	100,0%

leitourgia_organismou (Binned) ^ ekpaideysi Crosstabulation

			ekpaideysi				Total
			1	2	3	4	
leitourgia_organismou (Binned)	3	Count	0	1	0	0	1
		% within ekpaideysi	0,0%	2,1%	0,0%	0,0%	1,0%
	4	Count	4	3	0	0	7
		% within ekpaideysi	15,4%	6,3%	0,0%	0,0%	6,8%
	5	Count	13	19	3	1	36
		% within ekpaideysi	50,0%	39,6%	37,5%	4,8%	35,0%
	6	Count	8	14	5	9	36
		% within ekpaideysi	30,8%	29,2%	62,5%	42,9%	35,0%
	7	Count	1	11	0	11	23
		% within ekpaideysi	3,8%	22,9%	0,0%	52,4%	22,3%
Total		Count	26	48	8	21	103
		% within ekpaideysi	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

3.7.7. "Συνάδελφοι"

Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

synaderfoi (Binned) ^ hlikia Crosstabulation

			hlikia					Total
			1	3	4	5	6	
synaderfoi (Binned)	2,50 - 3,49	Count	0	1	2	7	2	12
		% within hlikia	0,0%	16,7%	15,4%	13,0%	6,9%	11,7%
	3,50 - 4,49	Count	1	3	9	34	16	63
		% within hlikia	100,0%	50,0%	69,2%	63,0%	55,2%	61,2%
	4,50 - 5,49	Count	0	2	2	13	11	28
		% within hlikia	0,0%	33,3%	15,4%	24,1%	37,9%	27,2%
Total		Count	1	6	13	54	29	103
		% within hlikia	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

synaderfoi (Binned) * oikogeneiaki_katastasi Crosstabulation

			oikogeneiaki_katastasi			Total
			0	1	2	
synaderfoi (Binned)	2,50 - 3,49	Count	2	6	4	12
		% within oikogeneiaki_katastasi	22,2%	8,5%	17,4%	11,7%
	3,50 - 4,49	Count	5	42	16	63
		% within oikogeneiaki_katastasi	55,6%	59,2%	69,6%	61,2%
	4,50 - 5,49	Count	2	23	3	28
		% within oikogeneiaki_katastasi	22,2%	32,4%	13,0%	27,2%
Total		Count	9	71	23	103
		% within oikogeneiaki_katastasi	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

synaderfoi (Binned) * eth_proipiresias Crosstabulation

			eth_proipiresias				Total
			1	2	3	4	
synaderfoi (Binned)	2,50 - 3,49	Count	0	1	5	6	12
		% within eth_proipiresias	0,0%	33,3%	17,9%	8,6%	11,7%
	3,50 - 4,49	Count	1	2	18	42	63
		% within eth_proipiresias	50,0%	66,7%	64,3%	60,0%	61,2%
	4,50 - 5,49	Count	1	0	5	22	28
		% within eth_proipiresias	50,0%	0,0%	17,9%	31,4%	27,2%
Total		Count	2	3	28	70	103
		% within eth_proipiresias	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

synaderfoi (Binned) * fyllo Crosstabulation

			fyllo		Total
			1	2	
synaderfoi (Binned)	2,50 - 3,49	Count	5	7	12
		% within fyllo	8,2%	16,7%	11,7%
	3,50 - 4,49	Count	44	19	63
		% within fyllo	72,1%	45,2%	61,2%
	4,50 - 5,49	Count	12	16	28
		% within fyllo	19,7%	38,1%	27,2%
Total		Count	61	42	103
		% within fyllo	100,0%	100,0%	100,0%

synaderfoi (Binned) * ekpaideysi Crosstabulation

			ekpaideysi				Total
			1	2	3	4	
synaderfoi (Binned)	2,50 - 3,49	Count	3	5	2	2	12
		% within ekpaideysi	11,5%	10,4%	25,0%	9,5%	11,7%
	3,50 - 4,49	Count	18	29	5	11	63
		% within ekpaideysi	69,2%	60,4%	62,5%	52,4%	61,2%
	4,50 - 5,49	Count	5	14	1	8	28
		% within ekpaideysi	19,2%	29,2%	12,5%	38,1%	27,2%
Total		Count	26	48	8	21	103
		% within ekpaideysi	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

3.7.8. "Φύση εργασίας"

Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

fysi_ergasias (Binned) * hlikia Crosstabulation

			hlikia					Total
			1	3	4	5	6	
fysi_ergasias (Binned)	,50 - 1,49	Count	0	0	0	0	1	1
		% within hlikia	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%	1,0%
	1,50 - 2,49	Count	0	0	0	2	0	2
		% within hlikia	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%	0,0%	1,9%
	2,50 - 3,49	Count	0	1	3	5	3	12
		% within hlikia	0,0%	16,7%	23,1%	9,3%	10,3%	11,7%
	3,50 - 4,49	Count	0	3	1	26	7	37
		% within hlikia	0,0%	50,0%	7,7%	48,1%	24,1%	35,9%
	4,50 - 5,49	Count	0	2	5	15	12	34
		% within hlikia	0,0%	33,3%	38,5%	27,8%	41,4%	33,0%
	5,50+	Count	1	0	4	6	6	17
		% within hlikia	100,0%	0,0%	30,8%	11,1%	20,7%	16,5%
Total		Count	1	6	13	54	29	103
		% within hlikia	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

fysi_ergasias (Binned) * oikogeneiaki_katastasi Crosstabulation

			oikogeneiaki_katastasi			Total
			0	1	2	
fysi_ergasias (Binned)	,50 - 1,49	Count	1	0	0	1
		% within oikogeneiaki_katastasi	11,1%	0,0%	0,0%	1,0%
	1,50 - 2,49	Count	0	1	1	2
		% within oikogeneiaki_katastasi	0,0%	1,4%	4,3%	1,9%
	2,50 - 3,49	Count	0	10	2	12
		% within oikogeneiaki_katastasi	0,0%	14,1%	8,7%	11,7%
	3,50 - 4,49	Count	3	28	6	37
		% within oikogeneiaki_katastasi	33,3%	39,4%	26,1%	35,9%
	4,50 - 5,49	Count	3	22	9	34
		% within oikogeneiaki_katastasi	33,3%	31,0%	39,1%	33,0%
	5,50+	Count	2	10	5	17
		% within oikogeneiaki_katastasi	22,2%	14,1%	21,7%	16,5%
Total		Count	9	71	23	103
		% within oikogeneiaki_katastasi	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

fysi_ergasias (Binned) * eth_proipiresias Crosstabulation

			eth_proipiresias				Total
			1	2	3	4	
fysi_ergasias (Binned)	,50 - 1,49	Count	0	0	0	1	1
		% within eth_proipiresias	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	1,0%
	1,50 - 2,49	Count	0	0	0	2	2
		% within eth_proipiresias	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	1,9%
	2,50 - 3,49	Count	1	0	3	8	12
		% within eth_proipiresias	50,0%	0,0%	10,7%	11,4%	11,7%
	3,50 - 4,49	Count	0	2	9	26	37
		% within eth_proipiresias	0,0%	66,7%	32,1%	37,1%	35,9%
	4,50 - 5,49	Count	0	0	11	23	34
		% within eth_proipiresias	0,0%	0,0%	39,3%	32,9%	33,0%
	5,50+	Count	1	1	5	10	17
		% within eth_proipiresias	50,0%	33,3%	17,9%	14,3%	16,5%
Total		Count	2	3	28	70	103
		% within eth_proipiresias	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

fysi_ergasias (Binned) * fyllo Crosstabulation

			fyllo		Total
			1	2	
fysi_ergasias (Binned)	,50 - 1,49	Count	1	0	1
		% within fyllo	1,6%	0,0%	1,0%
	1,50 - 2,49	Count	1	1	2
		% within fyllo	1,6%	2,4%	1,9%
	2,50 - 3,49	Count	7	5	12
		% within fyllo	11,5%	11,9%	11,7%
	3,50 - 4,49	Count	18	19	37
		% within fyllo	29,5%	45,2%	35,9%
	4,50 - 5,49	Count	23	11	34
		% within fyllo	37,7%	26,2%	33,0%
	5,50+	Count	11	6	17
		% within fyllo	18,0%	14,3%	16,5%
Total		Count	61	42	103
		% within fyllo	100,0%	100,0%	100,0%

fysi_ergasias (Binned) ^ ekpaideysi Crosstabulation

			ekpaideysi				Total
			1	2	3	4	
fysi_ergasias (Binned)	,50 - 1,49	Count	0	1	0	0	1
		% within ekpaideysi	0,0%	2,1%	0,0%	0,0%	1,0%
	1,50 - 2,49	Count	0	2	0	0	2
		% within ekpaideysi	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%	1,9%
	2,50 - 3,49	Count	0	6	1	5	12
		% within ekpaideysi	0,0%	12,5%	12,5%	23,8%	11,7%
	3,50 - 4,49	Count	13	18	4	2	37
		% within ekpaideysi	50,0%	37,5%	50,0%	9,5%	35,9%
	4,50 - 5,49	Count	10	15	3	6	34
		% within ekpaideysi	38,5%	31,3%	37,5%	28,6%	33,0%
	5,50+	Count	3	6	0	8	17
		% within ekpaideysi	11,5%	12,5%	0,0%	38,1%	16,5%
Total		Count	26	48	8	21	103
		% within ekpaideysi	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

3.7.9. "Επικοινωνία"

Πηγή: «Επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας»

epikoinonia (Binned) ^ hlikia Crosstabulation

			hlikia					Total
			1	3	4	5	6	
epikoinonia (Binned)	,50 - 1,49	Count	0	0	0	1	1	2
		% within hlikia	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	3,4%	1,9%
	1,50 - 2,49	Count	0	1	0	11	4	16
		% within hlikia	0,0%	16,7%	0,0%	20,4%	13,8%	15,5%
	2,50 - 3,49	Count	0	1	1	19	9	30
		% within hlikia	0,0%	16,7%	7,7%	35,2%	31,0%	29,1%
	3,50 - 4,49	Count	0	3	6	10	8	27
		% within hlikia	0,0%	50,0%	46,2%	18,5%	27,6%	26,2%
	4,50 - 5,49	Count	0	1	5	9	3	18
		% within hlikia	0,0%	16,7%	38,5%	16,7%	10,3%	17,5%
	5,50+	Count	1	0	1	4	4	10
		% within hlikia	100,0%	0,0%	7,7%	7,4%	13,8%	9,7%
Total		Count	1	6	13	54	29	103
		% within hlikia	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

epikoinonia (Binned) * oikogeneiaki_katastasi Crosstabulation

			oikogeneiaki_katastasi			Total
			0	1	2	
epikoinonia (Binned)	,50 - 1,49	Count	0	0	2	2
		% within oikogeneiaki_katastasi	0,0%	0,0%	8,7%	1,9%
	1,50 - 2,49	Count	2	10	4	16
		% within oikogeneiaki_katastasi	22,2%	14,1%	17,4%	15,5%
	2,50 - 3,49	Count	1	28	1	30
		% within oikogeneiaki_katastasi	11,1%	39,4%	4,3%	29,1%
	3,50 - 4,49	Count	5	17	5	27
% within oikogeneiaki_katastasi		55,6%	23,9%	21,7%	26,2%	
4,50 - 5,49	Count	1	12	5	18	
	% within oikogeneiaki_katastasi	11,1%	16,9%	21,7%	17,5%	
5,50+	Count	0	4	6	10	
	% within oikogeneiaki_katastasi	0,0%	5,6%	26,1%	9,7%	
Total		Count	9	71	23	103
		% within oikogeneiaki_katastasi	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

epikoinonia (Binned) * eth_proipiresias Crosstabulation

			eth_proipiresias				Total
			1	2	3	4	
epikoinonia (Binned)	,50 - 1,49	Count	0	0	0	2	2
		% within eth_proipiresias	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	1,9%
	1,50 - 2,49	Count	1	0	3	12	16
		% within eth_proipiresias	50,0%	0,0%	10,7%	17,1%	15,5%
	2,50 - 3,49	Count	0	0	5	25	30
		% within eth_proipiresias	0,0%	0,0%	17,9%	35,7%	29,1%
	3,50 - 4,49	Count	0	1	9	17	27
% within eth_proipiresias		0,0%	33,3%	32,1%	24,3%	26,2%	
4,50 - 5,49	Count	0	1	9	8	18	
	% within eth_proipiresias	0,0%	33,3%	32,1%	11,4%	17,5%	
5,50+	Count	1	1	2	6	10	
	% within eth_proipiresias	50,0%	33,3%	7,1%	8,6%	9,7%	
Total		Count	2	3	28	70	103
		% within eth_proipiresias	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

epikoinonia (Binned) * fyllo Crosstabulation

			fyllo		Total
			1	2	
epikoinonia (Binned)	,50 - 1,49	Count	1	1	2
		% within fyllo	1,6%	2,4%	1,9%
	1,50 - 2,49	Count	7	9	16
		% within fyllo	11,5%	21,4%	15,5%
	2,50 - 3,49	Count	21	9	30
		% within fyllo	34,4%	21,4%	29,1%
	3,50 - 4,49	Count	16	11	27
		% within fyllo	26,2%	26,2%	26,2%
	4,50 - 5,49	Count	8	10	18
		% within fyllo	13,1%	23,8%	17,5%
	5,50+	Count	8	2	10
		% within fyllo	13,1%	4,8%	9,7%
Total		Count	61	42	103
		% within fyllo	100,0%	100,0%	100,0%

epikoinonia (Binned) * ekpaideysi Crosstabulation

			ekpaideysi				Total
			1	2	3	4	
epikoinonia (Binned)	,50 - 1,49	Count	0	1	0	1	2
		% within ekpaideysi	0,0%	2,1%	0,0%	4,8%	1,9%
	1,50 - 2,49	Count	3	12	0	1	16
		% within ekpaideysi	11,5%	25,0%	0,0%	4,8%	15,5%
	2,50 - 3,49	Count	13	14	0	3	30
		% within ekpaideysi	50,0%	29,2%	0,0%	14,3%	29,1%
	3,50 - 4,49	Count	4	12	6	5	27
		% within ekpaideysi	15,4%	25,0%	75,0%	23,8%	26,2%
	4,50 - 5,49	Count	4	7	2	5	18
		% within ekpaideysi	15,4%	14,6%	25,0%	23,8%	17,5%
	5,50+	Count	2	2	0	6	10
		% within ekpaideysi	7,7%	4,2%	0,0%	28,6%	9,7%
Total		Count	26	48	8	21	103
		% within ekpaideysi	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο: «ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ»

4.1. Ερευνητικές υποθέσεις μελέτης

Η Ερευνητή Υπόθεση ΕΗ1 γίνεται αποδεκτή: Οι δημοτικοί υπάλληλοι του Ν. Ροδόπης είναι ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας τους.

Η Ερευνητή Υπόθεση ΕΗ2 δεν γίνεται αποδεκτή: Οι δημοτικοί υπάλληλοι του Ν. Ροδόπης δεν είναι ικανοποιημένοι από τα οφέλη που αποκομίζουν από της εργασίας τους.

Η Ερευνητή Υπόθεση ΕΗ3 δεν γίνεται αποδεκτή: Οι δημοτικοί υπάλληλοι του Ν. Ροδόπης δεν είναι ικανοποιημένοι από τις χρηματικές απολαβές της εργασίας τους.

Η Ερευνητή Υπόθεση ΕΗ4 γίνεται αποδεκτή: Οι δημοτικοί υπάλληλοι του Ν. Ροδόπης σύμφωνα με την ιεράρχηση των αναγκών του Maslow καλύπτουν σε μεγαλύτερο βαθμό τις βιολογικές τους ανάγκες και τις ανάγκες ασφάλειας και σε μέτριο βαθμό τις ανάγκες εκτίμησης.

4.2. Συμπεράσματα

Από την στατιστική επεξεργασία των δεδομένων που προηγήθηκε, προκύπτει ότι η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στους δήμους του Ν. Ροδόπης κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα (**M.O.=3,6612 και T.A.=0,881006**).

Από την ανάλυση των επί μέρους διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης, διαπιστώνεται ότι οι δημοτικοί υπάλληλοι του Ν. Ροδόπης σημείωσαν υψηλό βαθμό ικανοποίησης από την εργασία τους στους παράγοντες που αφορούν τη λειτουργία του οργανισμού, την φύση της εργασίας, την σχέση με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους. Παρά την έλλειψη προσωπικού και την υποστελέχωση των υπηρεσιών των δήμων φαίνεται από το αποτέλεσμα της στατιστικής έρευνας ότι οι υπάλληλοι επιδεικνύουν υπέρμετρο ζήλο με την ανάθεση παράπλευρων καθηκόντων, αλληλοεπικάλυψη και συναδερφική αλληλεγγύη για την αποτελεσματικότερη

και αποδοτικότερη λειτουργία της υπηρεσίας τους. Οι σχέσεις προϊσταμένου - υφισταμένου αποτελούν καθοριστικό παράγοντα για τη λειτουργία ενός οργανισμού και όπως φαίνεται από την παρούσα έρευνα έχουν αναπτυχθεί διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ τους δημιουργώντας ένα θετικό κλίμα εργασίας που προάγει την εμπιστοσύνη, την εκτίμηση και την ομαδικότητα.

Οι διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης που σχετίζονται με την αναγνώριση – ανταμοιβή, τα οφέλη και την επικοινωνία σημείωσαν μέτρια επαγγελματική ικανοποίηση. Είναι πιθανόν οι απαντήσεις των ερωτώμενων για την ανταμοιβή και τα οφέλη να συσχετίζονται άμεσα με κίνητρα οικονομικής φύσης (περικοπή εξόδων κίνησης, μισθών και επιδομάτων) και όχι με μη οικονομικής φύσης (μόνιμη εργασία, περίθαλψη, συνταξιοδοτικό δικαίωμα κ.λ.π.). Είναι επίσης άξιο αναφοράς το γεγονός ότι η επικοινωνία ως μεταβλητή βρίσκεται σε μέτριο επίπεδο ενώ οι σχέσεις με τον προϊστάμενο και τους συναδέλφους σε υψηλότερο. Αυτό πιθανά να οφείλεται στο γεγονός ότι υπάρχουν διευθύνσεις και τμήματα με διαφορετικό αντικείμενο (οικονομική υπηρεσία – τεχνική υπηρεσία – υπηρεσία καθαριότητας) και δεν απαιτείται μεταξύ τους συνεργασία και συντονισμός για την επίτευξη έργου αφού οι διαδικασίες παραγωγής είναι διαφορετικές. Εμπόδιο για την αποτελεσματική επικοινωνία στους Ο.Τ.Α. οφείλεται στο γεγονός ότι δίδονται εντολές και καθορίζονται εργασίες από τους αιρετούς (Δήμαρχος, αντιδήμαρχοι, Πρόεδροι), με αποτέλεσμα να ανακύπτουν υπηρεσιακά προβλήματα και να προκαλούν δυσαρέσκεια στους εργαζόμενους.

Αντίθετα, σε χαμηλά επίπεδα, κυμάνθηκαν οι δείκτες των αμοιβών και της προαγωγής. Επιβεβαιώνονται με το εν λόγω πόρισμα περίτρανα οι κινητοποιήσεις της Πανελληνίας Ομοσπονδίας Εργαζομένων στους Ο.Τ.Α., (Π.Ο.Ε. – Ο.Τ.Α.) για μαζική απεργία, και η αποχή των Προϊσταμένων Διεύθυνσης από την αξιολόγηση του προσωπικού, αφού με την ψήφιση του **N.4369/2016**, η αξιολόγηση τους συνδέεται άμεσα με την προαγωγή αλλά και με το μισθό ενώ είναι πολύ πιθανό, σε περίπτωση αρνητικής αξιολόγησης, να συνδέεται ευθέως με την απόλυση ή την υποχρεωτική κινητικότητα. Οι δημοτικοί υπάλληλοι υποδεικνύουν με την παρούσα θέση ότι τα νομοσχέδια για την Τοπική Αυτοδιοίκηση δεν πρέπει να έχουν χαρακτήρα τιμωρίας αλλά αναβάθμισης των εργαζομένων και κατ' επέκταση των υπηρεσιών προς τους

πολίτες. Οι αποδοχές των δημοτικών υπαλλήλων τα τελευταία χρόνια δεν παρέχουν κίνητρα για να αμειφθεί ο υπάλληλος ανάλογα με τις επιδόσεις του αλλά είναι συγκεκριμένες βάσει του άρθρ. 13 του Ν. 4354/15 και αποτελούνται από το βασικό μισθό και τυχόν επιδόματα τα οποία έχουν υποστεί μεγάλες περικοπές (οικογενειακά, θέσης ευθύνης, ανθυγιεινής εργασίας, παραμεθορίου, προσωπικής διαφοράς), και το μισθολογικό κλιμάκιο που βρίσκεται ο κάθε υπάλληλος (κατηγορία ΥΕ –ΔΕ παραμονή τρία έτη σε κάθε μισθολογικό κλιμάκιο ενώ ΤΕ – ΠΕ δύο χρόνια).

Συγκρίνοντας τα αποτελέσματα της εν λόγω έρευνας με την έρευνα των **(Μπατίου, Βαλκάνος 2009)** υπάρχει ομοιότητα ως προς τους παράγοντες που αφορούν την φύση της εργασίας, την σχέση με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους. Διαφοροποιείται όμως εντελώς η παράμετρος που σχετίζεται με την οργάνωση και λειτουργία του οργανισμού, αφού τα αποτελέσματα των δύο ερευνών είναι εκ διαμέτρου αντίθετα. Όμως θα πρέπει να σημειωθεί ότι η έρευνα των **(Μπατίου, Βαλκάνος, 2009)** πραγματοποιήθηκε τον Μάιο – Ιούνιο του 2008. Το νέο "Πρόγραμμα Καλλικράτης" (έναρξη 1η Ιανουαρίου 2011) αντιμετώπισε σε μεγάλο βαθμό τα προβλήματα εσωτερικής οργάνωσης και λειτουργίας των νέων ΟΤΑ μέσω οργανωτικών αλλαγών (ψήφιση νέων Ο.Ε.Υ.).

Συγκρίνοντας την έρευνα των **Saimir Suma** και **Jonida Lesha** για την **“Επαγγελματική ικανοποίηση και οργανωσιακή δέσμευση στον Δήμο Σκόνδρα της Αλβανίας”** διαπιστώνεται ότι υπάρχει κοινή συνισταμένη με την παρούσα εργασία στην συνολική ικανοποίηση, η οποία κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα. Επίσης οι εργαζόμενοι στην Αλβανία είναι μέτρια δυσαρεστημένοι με την ευκαιρία για προαγωγή και άκρως δυσαρεστημένοι με την πληρωμή. Σε αντίθεση με τους Αλβανούς συναδέλφους οι Έλληνες είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από την φύση της εργασίας, τους προϊσταμένους, τη λειτουργία του οργανισμού και τους συνεργάτες τους.

Η έρευνα των **Dr. M. Uma Maheswari, Tamil Nadu**, αποκάλυψε ότι οι βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στις υπηρεσίες του Δήμου της Ινδίας είναι πρωταρχικά οι

οικονομικές απολαβές, σε αντίθεση με την παρούσα εργασία όπου οι οικονομικές καταλαμβάνουν ελάχιστο βαθμό ικανοποίησης.

Ο **Assist. Prof. Dr. Hulusi DOGAN**, ανέδειξε στην μελέτη του ότι οι κύριοι προσδιοριστικοί παράγοντες για την επαγγελματική ικανοποίηση στους Δήμους Ναζιλί και Αϊδινίου της Τουρκίας είναι: η Διαχείριση / δημοκρατικό ύφος του προϊστάμενου, το επίπεδο της καθαρότητας, οι παροχές υγείας, η αυτονομία, η συμμετοχική διαδικασία στη λήψη αποφάσεων, η συλλογική δουλειά, η κατάρτιση και η εκπαίδευση, και οι σχέσεις με τους συναδέλφους. Οι εργαζόμενοι και των δύο δήμων είναι δυσαρεστημένοι με τις μεταβλητές αμοιβή, προαγωγή και αυτονομία. Φαίνεται ότι οι γείτονες χώρες αναφορικά με την αμοιβή και την προαγωγή ταυτίζονται απόλυτα, όπως επίσης και με τις σχέσεις με τους συναδέλφους και με τον προϊστάμενο.

Τα ευρήματα της μελέτης των **Syed Muhammad Azeem, Nadeem Akhtar**, δείχνουν ότι οι Σαουδάραβες υπάλληλοι που εργάζονται σε οργανισμούς του δημόσιου τομέα είναι μέτρια ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας που κάνουν, από την εποπτεία που λαμβάνουν και από τις σχέσεις με τους συναδέλφους τους σε αντίθεση με τους Έλληνες ομολόγους τους οι οποίοι είναι σε μεγαλύτερο βαθμό ικανοποιημένοι, ταυτίζονται όμως απόλυτα από την αμοιβή που λαμβάνουν και από τις ευκαιρίες προαγωγής.

Λαμβάνοντας υπόψη τους Μ.Ο. των επιμέρους διαστάσεων και της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης της παρούσας έρευνας με την μελέτη των **Chengedzai Mafini και Nobukhosi Dlodlo** υπάρχει συμφωνία ότι οι αμοιβές, ο προϊστάμενος, και οι σχέσεις με τους συναδέλφους σχετίζονται άμεσα με την ικανοποίηση από την εργασία. Προέκυψε όμως ότι η προαγωγή δεν είναι στατιστικά σημαντικός προγνωστικός δείκτης ικανοποίησης από την εργασία.

Οι προσδιοριστικοί παράγοντες της έρευνας των **Xingkun Yang και Weijie Wang (2013)** από το Πεκίνο την πρωτεύουσα της Κίνας συμφωνεί με τα πορίσματα της παρούσας έρευνας λόγω της μέτριας ικανοποίησης που λαμβάνουν οι υπάλληλοι και της δυσαρέσκειας της μισθολογικής πολιτικής. Ο μέσος όρος των ερωτήσεων «Φύση της εργασίας» και «Εμπιστοσύνη στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας» ήταν 5,89 και 6,24, αντίστοιχα ενώ για τους

υπαλλήλους της Ροδόπης υπάρχουν αντίθετα συμπεράσματα. Μεγάλη ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας και ελάχιστη από την προαγωγή. Και στις δύο περιπτώσεις το δείγμα ήταν ανδροκρατούμενο.

Όπως διαπιστώνουμε από την έρευνα σύμφωνα με τη θεωρία ιεράρχησης των αναγκών του A. Maslow ο βαθμός παρακίνησης των δημοτικών υπαλλήλων εξαρτάται σε υψηλό βαθμό από την ικανοποίηση των βιολογικών του αναγκών του, των αναγκών ασφάλειας και σχέσεων. Βάσει της Θεωρίας των δύο παραγόντων (F. Herzberg) οι εσωτερικές αξίες κατέχουν υψηλή θέση στους ερωτηθέντες δημοτικούς υπαλλήλους του Ν. Ροδόπης και με την θεωρία του McClelland καλύπτεται μόνον η ανάγκη για συναδελφικότητα αφού οι ερωτηθέντες προτιμούν την συνεργασία και τις φιλικές σχέσεις με τους συναδέλφους, αποφεύγουν τις συγκρούσεις και δημιουργούν ένα όμορφο εργασιακό περιβάλλον.

Συμπεράνουμε ότι το εργασιακό περιβάλλον των Δήμων του Ν. Ροδόπης καλύπτει σε υψηλό βαθμό τις ανάγκες των εργαζομένων για εξυπηρέτηση του κοινού, ομαδική εργασία, καλές σχέσεις με τους συναδέλφους, καθώς και τις συνθήκες υγιεινής. Κατ επέκταση προτιμούν ένα ασφαλές-σταθερό εργασιακό περιβάλλον παρά την αβεβαιότητα του ιδιωτικού τομέα.

Παρόλο που οι έρευνες για την εργασιακή ικανοποίηση ξεκίνησαν εδώ και αρκετές δεκαετίες, το ενδιαφέρον των οργανισμών επιβάλλεται να παραμείνει αμείωτο. Ο λόγος είναι προφανής, από όλες τις έρευνες αναδύεται το συμπέρασμα ότι η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων, η αποδοτικότητά τους και κατ επέκταση η βελτίωση του βαθμού εξυπηρέτησης των πολιτών και η αναβάθμιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών του οργανισμού είναι άρρηκτα συνδεδεμένες.

"Ευχής έργον" για κάθε εργαζόμενο να ταυτίζεται η επαγγελματική ικανοποίηση που λαμβάνει από την εργασία του με το απόφθεγμα του Αμερικανού Ψυχολόγου A.Maslow: "Η καλύτερη μοίρα, η πιο υπέροχη καλοτυχία που μπορεί να έχει ένα ανθρώπινο πλάσμα είναι να πληρώνεται για να κάνει αυτό που αγαπά παθιασμένα να κάνει".

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Batiou, V. & Valkanos, E. (2013). Job Satisfaction of Public Administrative Personnel in Greece. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 3 (11): 239 – 252. Ανακτήθηκε 2 Απριλίου, 2017, από: <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v3-i11/336>

Dogan, H. (2009). A comparative study for employee job satisfaction in Aydin Municipality and Nazili Municipality. *Ege Akademik Bakis / Ege Academic Review*, 9 (2): 423-433. Ανακτήθηκε 8 Δεκεμβρίου, 2016, από <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423877031.pdf>

Mafini, C., & Dlodlo, N. (2014). The relationship between extrinsic motivation, job satisfaction and life satisfaction amongst employees in a public organisation. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, Vol. 40 (1): 1-13. Ανακτήθηκε 2 Απριλίου, 2017 από: <http://www.scielo.org.za/pdf/sajip/v40n1/07.pdf>

Markovits, Y., Davis, A. & Dick, R. (2007). Organizational commitment profiles and job satisfaction among Greek private and public sector employees. *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol. 7 (1): 77 – 99. Ανακτήθηκε 7 Μαρτίου, 2017, από: http://publications.aston.ac.uk/2615/1/Organizational_commitment_profiles_and_job_satisfaction_among_Greek_private_and_public_sector_employees.pdf

Saari, M. & Judge, T. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, Vol. 43, (4): 395–407. Ανακτήθηκε 3 Φεβρουαρίου, 2017, από: <https://www.utm.edu/staff/mikem/documents/jobsatisfaction.pdf>

Saimir, S. & Jonida, L., (2013). Job satisfaction and organizational commitment: The case of Shkodra Municipality. *European Scientific Journal*, Vol. 9, (17): 41-51. Ανακτήθηκε 2 Φεβρουαρίου, 2017, από: <http://eujournal.org/index.php/esj/article/viewFile/1156/1172>

Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. London: Sage Publications. Ανακτήθηκε 2 Φεβρουαρίου, 2017, από:<https://scholar.google.gr/scholar?q=SPECTOR+PE.+%C2%ABJob+satisfaction:+Application,+assessment,+causes,+and+consequences>

Spector, P.E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13: 693–713. Ανακτήθηκε 2 Φεβρουαρίου, 2017, από: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1007/BF00929796/abstract;jsessionid=BA859B5E5438B70F205A263711848C42.f01t01>

Syed, M. & Nadeem, A. (2014). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Public Sector Employees in Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 5, No. 7: 127-133. Ανακτήθηκε 2 Απριλίου, 2017, από: <https://pdfs.semanticscholar.org/38ba/aace32ce8205e75488531121167f6214dd54.pdf>

Uma, M. (2014). Job Satisfaction of Municipal Employees with particular reference Padmanabhapuram Municipality. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, Vol. V (1): 91-97. Ανακτήθηκε 31 Ιανουαρίου, 2017, από: http://scholarshub.net/ijcms/vol5/issue1/Paper_12.pdf

Xingkun, Y. & Weijie, W. (2013). Exploring the Determinants of Job Satisfaction of Civil Servants in Beijing, China. *Public Personnel Management*, Vol. 42 (4): 567- 587. Ανακτήθηκε 3 Φεβρουαρίου, 2017, από: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.981.4775&rep=rep1&type=pdf>

Βαγιάτης, Γ., (2002). *Οργανωσιακή Θεωρία και Συμπεριφορά*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

Ε.Ε.Τ.Α.Α. Α.Ε. – ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ, (2010), *Οδηγός Προσαρμογής των πρότυπων Οργανισμών Εσωτερικής Υπηρεσίας* (Ο.Ε.Υ.). Ανακτήθηκε 15 Ιανουαρίου, 2017, από:

https://www.eetaa.gr/kallikratis/oey/odhgogs_prosarmoghs_oey.pdf

Ινστιτούτο Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ι.Τ.Α.), (2008). *Η πρόκληση μιας νέας Μεταρρύθμισης της πρωτοβάθμιας Τοπικής Αυτοδιοίκησης*. Κ.Ε.Δ.Ε. Ανακτήθηκε 2 Φεβρουαρίου, 2017, από:

<http://www.ita.org.gr/el/oldsite/library/downloads/Docs/>

Κωσταρίδου – Ευκλείδη, Α. (1997). *Ψυχολογία κινήτρων*. Θεσσαλονίκη: Art of Text.

Μπουραντάς, Δ. (2002). *Μάνατζμεντ, Θεωρητικό Υπόβαθρο - Σύγχρονες Πρακτικές*. Αθήνα: Εκδόσεις Γ. Μπένου

Ουζούνη, Χ. & Νακάκης, Κ. (2011). Η Αξιοπιστία και η Εγκυρότητα των Εργαλείων Μέτρησης σε Ποσοτικές Μελέτες. *ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ*, 2011, 50(2): 231–239. Ανακτήθηκε 3 Απριλίου, 2017, από:

<http://knakakis.advancednursing.teiste.gr/wp-content/uploads/2014/01/07.pdf>

Παπάνης, Ε. (2007). *Εργασιακή Ικανοποίηση*. Ανακτήθηκε 15 Ιανουαρίου, 2016, από: http://epapanis.blogspot.gr/2007/09/blog-post_9672.html

Πολίτη, Β. (2014). *Εργασιακές Αξίες και η συσχέτιση τους με την επαγγελματική Ικανοποίηση. Η περίπτωση των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης*. (Αδημοσίευτη μεταπτυχιακή εργασία). Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής Ανακτήθηκε 2 Φεβρουαρίου, 2016, από:

<https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/16794/3/PolitiVirginiaMsc2014.pdf>

Τερζίδης, Κ. (1993). *MANAGEMENT: Εισαγωγή στις λειτουργίες της Διοίκησης Επιχειρήσεων*. Καβάλα: ΤΕΙ Καβάλας, Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας

Τζωρτζάκης, Κ & Τζωρτζάκη, Α. (1999). *Μάνατζμεντ Νέες ιδέες και Τεχνικές στον 21^ο αιώνα*. Αθήνα: Εκδόσεις Rosili,

Τσούνης, Α. & Σαράφης, Π. (2015). Η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε οργανισμούς αντιμετώπισης της τοξικοεξάρτησης. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 33(2):180-188. Ανακτήθηκε 2 Απριλίου, 2017, από: <http://www.mednet.gr/archives/2016-2/pdf/180.pdf>

Χρηστάκης, Μ. (2012). *Βασικές Αρχές Σύγχρονης Δημοτικής Διοίκησης*. Ανακτήθηκε 2 Απριλίου, 2017, από: <http://meganisinews.eu/21806/>

Χυτήρης, Λ. (2001). *Οργανωσιακή συμπεριφορά*. Αθήνα: Εκδόσεις Interbooks.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ PAUL E. SPECTOR

JOB SATISFACTION SURVEY Paul E. Spector Department of Psychology University of South Florida Copyright Paul E. Spector 1994, All rights reserved.							
PLEASE CIRCLE THE ONE NUMBER FOR EACH QUESTION THAT COMES CLOSEST TO REFLECTING YOUR OPINION ABOUT IT.		Disagree very much	Disagree moderately	Disagree slightly	Agree slightly	Agree moderately	Agree very much
1	I feel I am being paid a fair amount for the work I do.	1	2	3	4	5	6
2	There is really too little chance for promotion on my job.	1	2	3	4	5	6
3	My supervisor is quite competent in doing his/her job.	1	2	3	4	5	6
4	I am not satisfied with the benefits I receive.	1	2	3	4	5	6
5	When I do a good job, I receive the recognition for it that I should receive.	1	2	3	4	5	6
6	Many of our rules and procedures make doing a good job difficult.	1	2	3	4	5	6
7	I like the people I work with.	1	2	3	4	5	6
8	I sometimes feel my job is meaningless.	1	2	3	4	5	6
9	Communications seem good within this organization.	1	2	3	4	5	6
10	Raises are too few and far between.	1	2	3	4	5	6
11	Those who do well on the job stand a fair chance of being promoted.	1	2	3	4	5	6
12	My supervisor is unfair to me.	1	2	3	4	5	6
13	The benefits we receive are as good as most other organizations offer.	1	2	3	4	5	6
14	I do not feel that the work I do is appreciated.	1	2	3	4	5	6
15	My efforts to do a good job are seldom blocked by red tape.	1	2	3	4	5	6
16	I find I have to work harder at my job because of the incompetence of people I work with.	1	2	3	4	5	6
17	I like doing the things I do at work.	1	2	3	4	5	6
18	The goals of this organization are not clear to me.	1	2	3	4	5	6
19	I feel unappreciated by the organization when I think about what they pay me.	1	2	3	4	5	6
20	People get ahead as fast here as they do in other places.	1	2	3	4	5	6
21	My supervisor shows too little interest in the feelings of subordinates.	1	2	3	4	5	6
22	The benefit package we have is equitable.	1	2	3	4	5	6
23	There are few rewards for those who work here.	1	2	3	4	5	6
24	I have too much to do at work.	1	2	3	4	5	6

25	I enjoy my coworkers.	1	2	3	4	5	6
26	I often feel that I do not know what is going on with the organization.	1	2	3	4	5	6
27	I feel a sense of pride in doing my job.	1	2	3	4	5	6
28	I feel satisfied with my chances for salary increases.	1	2	3	4	5	6
29	There are benefits we do not have which we should have.	1	2	3	4	5	6
30	I like my supervisor.	1	2	3	4	5	6
31	I have too much paperwork.	1	2	3	4	5	6
32	I don't feel my efforts are rewarded the way they should be.	1	2	3	4	5	6
33	I am satisfied with my chances for promotion.	1	2	3	4	5	6
34	There is too much bickering and fighting at work.	1	2	3	4	5	6
35	My job is enjoyable.	1	2	3	4	5	6
36	Work assignments are not fully explained.	1	2	3	4	5	6

2. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ (ΜΠΟΥΚΑ ΧΡΙΣΤΙΝΑ)

ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΔΙΑΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«Τοπική και Περιφερειακή Ανάπτυξη και Αυτοδιοίκηση»

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Η έρευνα διεξάγεται στα πλαίσια πραγματοποίησης της διπλωματικής μου εργασίας στο ΔΔΠΜΣ «Τοπική και Περιφερειακή Ανάπτυξη και Αυτοδιοίκηση» με θέμα την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στους δήμους. Ακολουθεί ένα ερωτηματολόγιο 36 ερωτήσεων, η συμπλήρωσή του είναι εθελοντική και οι απαντήσεις που θα δώσετε θα κρατηθούν εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για ερευνητικούς σκοπούς.

Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων για τη συνεργασία σας.

Υπεύθυνη φοιτήτρια:

Μπούκα Χριστίνα του Ιωάννη, ειδική συνεργάτιδα Δημάρχου Ιάσμου

Υπεύθυνος Καθηγητής:

Θεόδωρος Κουτρούκης, Επίκουρος Καθηγητής στο Τμήμα Οικονομικών Επιστημών του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης

ΜΕΡΟΣ Α': ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Φύλο:

1. Άνδρας 2. Γυναίκα

Ηλικία:

Μέχρι 24 ετών

- Από 25 – 29
- Από 30 – 34
- Από 35 – 39
- Από 40 – 49
- Από 50 και άνω

Οικογενειακή κατάσταση:

- Έγγαμος/η
- Άγαμος/η
- Άλλο:

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ:

- Πρωτοβάθμια εκπαίδευση
- Δευτεροβάθμια εκπαίδευση
- Μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση (ΙΕΚ)
- Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ –ΤΕΙ)
- Μεταπτυχιακές σπουδές
- Διδακτορικό

Έτη προϋπηρεσίας:

- Μέχρι 2 έτη
- 2-5 έτη
- 5- 10 έτη
- 10 και άνω

ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ ΩΣ:

- Μόνιμος Υπάλληλος
- Συμβασιούχος

ΜΕΡΟΣ Β': «ΕΡΕΥΝΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ»

Paul E. Spector, Τμήμα Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου της Νότιας Φλόριντας. Copyright Paul E. Spector, διατηρούνται όλα τα πνευματικά δικαιώματα.

α/α	<p>Παρακαλώ κυκλώστε ένα αριθμό (1-6) για κάθε ερώτηση που βρίσκεται πιο κοντά στην απεικόνιση της γνώμη σας</p>	<p>ΔΙΑΦΩΝΩ ΠΟΛΥ ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΡΚΕΤΑ ΔΙΑΦΩΝΩ ΛΙΓΟ ΣΥΜΦΩΝΩ ΛΙΓΟ ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΡΚΕΤΑ ΣΥΜΦΩΝΩ ΠΟΛΥ</p>
-----	--	--

1	Αισθάνομαι ότι πληρώνομαι ικανοποιητικά για τη δουλειά που κάνω	1 2 3 4 5 6
2	Πραγματικά υπάρχουν πολύ λίγες πιθανότητες για προαγωγή στη δουλειά μου	1 2 3 4 5 6
3	Ο Προϊστάμενος μου είναι αρκετά ικανός για να κάνει την δουλειά του	1 2 3 4 5 6
4	Δεν ικανοποιούμαι με τα οφέλη που λαμβάνω	1 2 3 4 5 6
5	Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου λαμβάνω την αναγνώριση που μου αρμόζει.	1 2 3 4 5 6
6	Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες, συμβάλουν στο να γίνεται μια εύκολη δουλειά δύσκολη.	1 2 3 4 5 6
7	Μου αρέσουν οι άνθρωποι με τους οποίους δουλεύω μαζί	1 2 3 4 5 6
8	Μερικές φορές αισθάνομαι ότι η δουλειά μου δεν έχει νόημα	1 2 3 4 5 6
9	Οι επικοινωνίες μέσα στον οργανισμό φαίνονται καλές	1 2 3 4 5 6
10	Οι αυξήσεις είναι πολύ λίγες και απέχουν χρονικά	1 2 3 4 5 6
11	Εκείνοι που κάνουν καλά τη δουλειά τους έχουν πιθανότητα προαγωγής	1 2 3 4 5 6
12	Ο προϊστάμενός μου είναι άδικος μαζί μου	1 2 3 4 5 6
13	Τα οφέλη από την εργασία μου είναι όμοια με εκείνα που λαμβάνουν συναδέλφοί μου σε παρόμοιους οργανισμούς	1 2 3 4 5 6
14	Αισθάνομαι ότι η δουλειά που κάνω δεν εκτιμάται	1 2 3 4 5 6
15	Οι προσπάθειές μου να κάνω καλή δουλειά σπάνια εμποδίζονται από την γραφειοκρατία	1 2 3 4 5 6
16	Νομίζω ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα στη δουλειά μου λόγω της ανικανότητας των συναδέλφων μου	1 2 3 4 5 6
17	Μου αρέσει το αντικείμενο της εργασίας μου	1 2 3 4 5 6
18	Οι στόχοι του οργανισμού που δουλεύω δεν είναι ξεκάθαροι	1 2 3 4 5 6
19	Αισθάνομαι απογοήτευση από τη δουλειά μου, όταν σκέφτομαι πόσο με πληρώνουν σύμφωνα με αυτά που προσφέρω	1 2 3 4 5 6
20	Οι συναδέλφοι εξελίσσονται στον οργανισμό που δουλεύω όπως και στους άλλους οργανισμούς μου	1 2 3 4 5 6
21	Ο προϊστάμενός μου δείχνει πολύ λίγο ενδιαφέρον για τα συναισθήματα των υφισταμένων του	1 2 3 4 5 6
22	Τα πακέτα αμοιβών που ισχύουν είναι δίκαια	1 2 3 4 5 6
23	Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για εκείνους που εργάζονται εδώ	1 2 3 4 5 6
24	Έχω να κάνω πολλά πράγματα στη δουλειά μου	1 2 3 4 5 6
25	Συμπαθώ τους συναδέλφους μου	1 2 3 4 5 6
26	Συχνά νιώθω ότι δεν ξέρω τι γίνεται στην υπηρεσία μου	1 2 3 4 5 6
27	Αισθάνομαι υπερήφανος για τον τρόπο με τον οποίο εργάζομαι	1 2 3 4 5 6
28	Αισθάνομαι ικανοποιημένος με τις ευκαιρίες για αύξηση του μισθού μου	
29	Υπάρχουν οφέλη που θα έπρεπε να έχουμε αλλά δεν τα έχουμε	1 2 3 4 5 6

30	Συμπαθώ τον προϊστάμενό μου	1 2 3 4 5 6
31	Έχω πάρα πολύ γραφική δουλειά	1 2 3 4 5 6
32	Δεν νιώθω ότι οι κόποι μου ανταμείβονται όπως θα έπρεπε	1 2 3 4 5 6
33	Είμαι ικανοποιημένος με τις ευκαιρίες για προαγωγή	1 2 3 4 5 6
34	Υπάρχουν πολλές λογομαχίες και καυγάδες στην δουλειά μου	1 2 3 4 5 6
35	Η δουλειά μου είναι ευχάριστη	1 2 3 4 5 6
36	Οι εργασίες που μου έχουν αναθέσει δεν είναι πλήρως ξεκαθαρισμένες	1 2 3 4 5 6

Ευχαριστούμε πολύ για την συνεργασία σας!