

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Λογιστική και
Χρηματοοικονομική**



**Master of Science (M.Sc)
in Accounting and Finance**

Μεταπτυχιακή Διατριβή

**Τίτλος Εργασίας: Η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στον
δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης το Υπουργείο Πολιτισμού &
Αθλητισμού**

Όνομα φοιτητή: Σταυρούλα Νικηφόρου

Επιβλέπων Καθηγητής: Στέφανος Γιακουμάτος

Διατριβή υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του
Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Η παρούσα διατριβή αποτελεί μέρος των
απαιτήσεων για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος στη Λογιστική και
Χρηματοοικονομική

Καλαμάτα, [Οκτώβριος, 2022]

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Λογιστική και
Χρηματοοικονομική**



**Master of Science (M.Sc)
in Accounting and Finance**

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή

Στέφανος Γιακουμάτος
Καθηγητής, Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής, Πανεπιστήμιο
Πελοποννήσου

Βασίλειος Μπαμπαλός
Επίκουρος Καθηγητής, Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής,
Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου

Οδυσσέας Σπηλιόπουλος
Αναπληρωτής Καθηγητής, Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής,
Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου

Η Σταυρούλα Νικηφόρου

δηλώνω υπεύθυνα ότι:

- 1) Είμαι ο κάτοχος των πνευματικών δικαιωμάτων της πρωτότυπης αυτής εργασίας και από όσο γνωρίζω η εργασία μου δε συκοφαντεί πρόσωπα, ούτε προσβάλλει τα πνευματικά δικαιώματα τρίτων.
- 2) Αποδέχομαι ότι το Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής μπορεί, χωρίς να αλλάξει το περιεχόμενο της εργασίας μου, να τη διαθέσει σε ηλεκτρονική μορφή μέσα από τη ψηφιακή Βιβλιοθήκη του Ιδρύματος, να την αντιγράψει σε οποιοδήποτε μέσο ή/και σε οποιοδήποτε μορφότυπο καθώς και να κρατά περισσότερα από ένα αντίγραφα για λόγους συντήρησης και ασφάλειας.

«Την εργασία μου, την αφιερώνω στα αγαπημένα μου πρόσωπα που έφυγαν από την ζωή τα τελευταία χρόνια για την γειτονιά των αγγέλων, στις γιαγιάδες μου, Σταυρούλα και Παναγιώτα και στον παππού μου, Ηλία.

Επιπλέον, την αφιερώνω στον ανιψιό μου Μιχαήλ που με την γέννησή του μας γέμισε δύναμη και αισιοδοξία»

«Επιστήμη ποιητική ευδαιμονίας»

(Η γνώση είναι δημιουργός της ευτυχίας)

Πλάτων, Φιλόσοφος 427-347 π.Χ.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

«Θα ήθελα να ευχαριστήσω από καρδιάς, τους ανθρώπους που είναι δίπλα μου και με στηρίζουν στον αγώνα για την επίτευξη των στόχων μου. Επίσης, δεν θα μπορούσα να μην ευχαριστήσω θερμά το σύνολο των καθηγητών από την αρχή ως το τέλος αυτής της διαδρομής, για τις γνώσεις, το συνεργατικό πνεύμα και την καθοδήγηση που μου προσέφεραν ώστε να περατώσω με επιτυχία τις σπουδές μου σε μια δύσκολη περίοδο, αυτή της πανδημίας»

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ | VI |
| Περίληψη στα Ελληνικά..... | VII |
| Abstract | IX |
| ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ | X |
| ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ | XII |
| ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ..... | XIV |
| ΕΙΣΑΓΩΓΗ..... | 1 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Δημόσιος Τομέας | 3 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Ανθρώπινο Δυναμικό του Ελληνικού Δημοσίου -Στατιστικά Στοιχεία..... | 8 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Υπουργείο Πολιτισμού & Αθλητισμού..... | 18 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Εργασιακή Ικανοποίηση (Job Satisfaction) | 27 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Μεθοδολογία έρευνας..... | 31 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Δεδομένα και αποτελέσματα..... | 34 |
| ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ..... | 68 |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ..... | 70 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α΄ | 73 |

Περίληψη στα Ελληνικά

Η επιστήμη της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων καταλαμβάνει όλο και περισσότερο μεγαλύτερη σημασία τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα για την επίτευξη των στόχων τους. Συγκεκριμένα, εστιάζουν στο εργατικό/ανθρώπινο δυναμικό αφού για να υπάρχει μέγιστη αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητα καθορίζεται στο μεγαλύτερο ποσοστό από τις συνθήκες που επικρατούν στην εργασία τους, οι οποίες επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίησή τους.

Στην παρούσα διπλωματική εργασία θα διερευνηθεί η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα με μελετώμενη περίπτωση τους εργαζομένους του Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού. Ξεκινώντας, γίνεται μια παρουσίαση του ελληνικού δημόσιου τομέα, μια θεωρητική προσέγγιση αλλά και στατιστική λαμβάνοντας ετήσια και μηνιαία στοιχεία από το Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου Τομέα. Ακολουθεί η ιστορική αναδρομή του αναφερόμενου υπουργείου. Γίνεται αναφορά στις εννοιολογικές προσεγγίσεις της εργασιακής ικανοποίησης αλλά και της παρακίνησης εστιάζοντας στον δημόσιο τομέα.

Η μελέτη αναφέρεται σε συγκεκριμένες μεταβλητές δημογραφικές/κοινωνικές, αλλά και ερωτήσεις που σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον (πχ σχέσεις με τους συναδέλφους, με τους διευθυντές, τον περιβάλλοντα χώρο κτλ) που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων και κάθε ερευνητικό ερώτημα σε συσχέτιση με τα καθένα από τα δημογραφικά στοιχεία της έρευνας. Προκειμένου να επιτευχθούν οι σκοποί της διπλωματικής εργασίας, διεξήχθη μια έρευνα ανάμεσα στους υπαλλήλους του ΥΠΠΟΑ βασιζόμενη σε ερωτηματολόγιο, συμμετείχαν διάφορων ηλικιών εργαζόμενοι, άντρες και γυναίκες και διάφορων βαθμίδων εκπαίδευσης οι οποίοι συμπλήρωσαν ανώνυμο ψηφιακό ερωτηματολόγιο το οποίο στάλθηκε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Το ερωτηματολόγιο περιελάμβανε ερωτήσεις σχετικές με τα δημογραφικά/κοινωνικά στοιχεία και ερωτήσεις για την εργασιακή ικανοποίηση.

Τα αποτελέσματα της μελέτης έδειξαν ότι οι υπάλληλοι του ΥΠΠΟΑ είναι ικανοποιημένοι κατά κύριο λόγο με τη δουλειά τους και ο βασικός λόγος της ικανοποίησής τους είναι η φύση της εργασίας και οι σχέσεις με τους συναδέλφους τους, τους ανωτέρους τους και τους διευθυντές τους. Ακόμη, έγινε σαφές πως υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά που φαίνεται πως επηρεάζουν την

ικανοποίηση των εργαζόμενων κι αυτά είναι το επίπεδο εκπαίδευσης, τα έτη προϋπηρεσίας / απασχόλησης, η ηλικία και λιγότερο το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση και η θέση εργασίας που κατέχει ο κάθε εργαζόμενος. Τέλος, παρουσιάζονται τα συμπεράσματα και οι προτάσεις.

Λέξεις κλειδιά: Υπουργείο Πολιτισμού και Αθλητισμού, Ελληνικός Δημόσιος Τομέας, Εργασιακή Ικανοποίηση, Παρακίνηση.

Abstract

The science of Human Resource Management is increasingly becoming more important in both the private and public sectors for achieving their goals. Specifically, they focus on the labor / human resources since in order to have maximum efficiency and productivity is determined in the largest percentage by the conditions prevailing in their work, which affect their job satisfaction.

In this diploma thesis, the job satisfaction of employees in the public sector will be investigated, with the employees of the Ministry of Culture and Sports being studied as a case. To begin with, there is a presentation of the Greek public sector, a theoretical approach and statistics taking annual and monthly data from the Human Resources Register of the Greek Public Sector. The following is the historical review of the mentioned ministry. Reference is made to the conceptual approaches to job satisfaction and motivation focusing on the public sector.

The study refers to specific demographic/social variables, but also questions related to the work environment (eg relationships with colleagues, with managers, the environment, etc.) that affect the job satisfaction of employees and each research question in relation to the each of the survey demographics. In order to achieve the objectives of the thesis, a questionnaire-based survey was conducted among the employees of the Ministry of Culture and Sports, employees of various ages, men and women and of various levels of education participated who filled in an anonymous digital questionnaire that was sent the e-mail. The questionnaire included questions related to demographic/social data and questions about job satisfaction.

The results of the study showed that the employees of the Ministry of Culture and Sports are mainly satisfied with their work and the main reason for their satisfaction is the nature of the work and the relationships with their colleagues, their superiors and their managers. Furthermore, it became clear that there is a statistically significant relationship between job satisfaction and the demographic characteristics that seem to influence employee satisfaction, namely the level of education, years of service / employment, age and to a lesser extent gender, marital status and job held by each employee. Finally, the conclusions and suggestions are presented.

Keywords: Ministry of Culture and Sports, Greek Public Sector, Job Satisfaction, Motivation

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Διάγραμμα 1. Δημόσιος τομέας έως το 2010 Πηγή: https://el.wikipedia.org | 6 |
| Διάγραμμα 2. Δημόσιος τομέας από το 2014 έως σήμερα Πηγή: https://el.wikipedia.org | 7 |
| Διάγραμμα 3. Ανθρώπινο Δυναμικό Δημοσίου Τομέα /Τακτικό Προσωπικό (ΕΚΤΟΣ ΝΠΙΔ) | 11 |
| Διάγραμμα 4.Συνολικό Τακτικό Προσωπικό (ΕΚΤΟΣ ΝΠΙΔ) | 12 |
| Διάγραμμα 5. Έκτακτο Προσωπικό ΝΠΙΔ | 12 |
| Διάγραμμα 6. Έκτακτο Προσωπικό (ΕΚΤΟΣ ΝΠΙΔ) | 13 |
| Διάγραμμα 7. Τακτικό Προσωπικό ΝΠΙΔ | 13 |
| Διάγραμμα 8. Έκτακτο Προσωπικό ΝΠΙΔ | 14 |
| Διάγραμμα 9. Τακτικό Προσωπικό (ΕΚΤΟΣ ΝΠΙΔ) του Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού | 15 |
| Διάγραμμα 10. Τακτικό Προσωπικό (ΕΚΤΟΣ ΝΠΙΔ) Συνταξιοδοτήσεις/Αποχωρήσεις (ΥΠΠΟΑ) .. | 16 |
| Διάγραμμα 11. Τακτικό Προσωπικό (ΕΚΤΟΣ ΝΠΙΔ) Προσλήψεις και Μεταφορές από τον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα (ΥΠΠΟΑ)..... | 17 |
| Διάγραμμα 12. Οργανόγραμμα 2020 Υπουργείου Πολιτισμού & Αθλητισμού/ Τομέας Πολιτισμού (πηγή: www.culture.gov.gr)..... | 25 |
| Διάγραμμα 13. Ο/Η διευθυντής/ντριά μου με βοηθά όταν τον/την χρειάζομαι..... | 36 |
| Διάγραμμα 14. Ο/Η διευθυντής/ντριά μου συμπεριφέρεται σε όλους με δίκαιο τρόπο..... | 37 |
| Διάγραμμα 15. Ο/Η διευθυντής/ντριά μου κατανοεί τα προβλήματά μου | 38 |
| Διάγραμμα 16. Συνεργάζομαι εποικοδομητικά με τον/την διευθυντή/ντριά μου | 39 |
| Διάγραμμα 17. Ο/Η διευθυντής/ντριά μου είναι εκεί όταν τον/την χρειάζομαι..... | 40 |
| Διάγραμμα 18. Οι συνάδελφοί μου με βοηθούν όταν χρειάζεται | 41 |
| Διάγραμμα 19. Έχω καλές σχέσεις με τους συναδέλφους μου | 42 |
| Διάγραμμα 20. Οι συνάδελφοί μου είναι φιλικοί | 43 |
| Διάγραμμα 21. Οι συνάδελφοί μου δουλεύουν καλά ως ομάδα..... | 44 |
| Διάγραμμα 22. Συνεργάζομαι καλά με τους συναδέλφους μου | 45 |
| Διάγραμμα 23. Το επάγγελμά μου είναι ευχάριστο | 46 |
| Διάγραμμα 24. Η δουλειά μου είναι δημιουργική | 47 |
| Διάγραμμα 25. Ο ρόλος μου στην εργασία μου είναι σημαντικός..... | 48 |
| Διάγραμμα 26. Το επάγγελμά μου/ η δουλειά μου με βοηθά στην προσωπική μου ανάπτυξη . | 49 |
| Διάγραμμα 27. Συνεργάζομαι αποτελεσματικά με τους ανώτερους μου | 50 |
| Διάγραμμα 28. Οι ανώτεροι μου αναγνωρίζουν τη δουλειά μου | 51 |
| Διάγραμμα 29. Οι ανώτεροι μου με σέβονται..... | 52 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| Διάγραμμα 30. Ο περιβάλλον χώρος (αυλή κλπ.) είναι ευχάριστος | 53 |
| Διάγραμμα 31. Ο περιβάλλον χώρος είναι κατάλληλος | 54 |
| Διάγραμμα 32. Ο περιβάλλον χώρος είναι ασφαλής | 55 |
| Διάγραμμα 33. Φύλο..... | 56 |
| Διάγραμμα 34. Ηλικία | 57 |
| Διάγραμμα 35. Οικογενειακή κατάσταση..... | 58 |
| Διάγραμμα 36. Επίπεδο εκπαίδευσης | 59 |
| Διάγραμμα 37. Έτη απασχόλησης/προϋπηρεσίας..... | 60 |
| Διάγραμμα 38. Ποια σχέση εργασίας κατέχετε | 61 |

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Πίνακας 1. Ανθρώπινο Δυναμικό του Ελληνικού Δημοσίου Τομέα..... | 8 |
| Πίνακας 2. Τακτικό Προσωπικό (ΕΚΤΟΣ ΝΠΙΔ) του Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού | 14 |
| Πίνακας 3. Τακτικό Προσωπικό (ΕΚΤΟΣ ΝΠΙΔ)- Συνταξιοδοτήσεις /Αποχωρήσεις (ΥΠΠΟΑ) | 15 |
| Πίνακας 4. Τακτικό Προσωπικό (ΕΚΤΟΣ ΝΠΙΔ) Προσλήψεις και Μεταφορές από τον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα (ΥΠΠΟΑ)..... | 16 |
| Πίνακας 5. Οντολογικές Θεωρίες Πηγή: . (Tsounis A., (2016)) | 28 |
| Πίνακας 6. Ο/Η διευθυντής/ντριά μου με βοηθά όταν τον/την χρειάζομαι..... | 36 |
| Πίνακας 7. Ο/Η διευθυντής/ντριά μου, συμπεριφέρεται σε όλους με δίκαιο τρόπο..... | 37 |
| Πίνακας 8. Ο/Η διευθυντής/ντριά μου κατανοεί τα προβλήματά μου | 38 |
| Πίνακας 9. Συνεργάζομαι επικοινωνητικά με τον/την διευθυντή/ντριά μου | 39 |
| Πίνακας 10. Ο/Η διευθυντής/ντριά μου είναι εκεί όταν τον/την χρειάζομαι | 40 |
| Πίνακας 11. Οι συνάδελφοί μου με βοηθούν όταν χρειάζεται | 41 |
| Πίνακας 12. Έχω καλές σχέσεις με τους συναδέλφους μου | 42 |
| Πίνακας 13. Οι συνάδελφοί μου είναι φιλικοί | 43 |
| Πίνακας 14. Οι συνάδελφοί μου δουλεύουν καλά ως ομάδα..... | 44 |
| Πίνακας 15. Συνεργάζομαι καλά με τους συναδέλφους μου | 45 |
| Πίνακας 16. Το επάγγελμά μου είναι ευχάριστο..... | 46 |
| Πίνακας 17. Η δουλειά μου είναι δημιουργική | 47 |
| Πίνακας 18. Ο ρόλος μου στην εργασία μου είναι σημαντικός..... | 48 |
| Πίνακας 19. Το επάγγελμά μου /η δουλειά μου με βοηθά στην προσωπική μου ανάπτυξη | 49 |
| Πίνακας 20. Συνεργάζομαι αποτελεσματικά με τους ανώτερους μου | 50 |
| Πίνακας 21. Οι ανώτεροι μου αναγνωρίζουν τη δουλειά μου | 51 |
| Πίνακας 22. Οι ανώτεροι μου με σέβονται..... | 52 |
| Πίνακας 23. Ο περιβάλλον χώρος (αυλή κλπ.) είναι ευχάριστος | 53 |
| Πίνακας 24. Ο περιβάλλον χώρος είναι κατάλληλος..... | 54 |
| Πίνακας 25. Ο περιβάλλον χώρος είναι ασφαλής | 55 |
| Πίνακας 26. Φύλο..... | 55 |
| Πίνακας 27. Ηλικία | 56 |
| Πίνακας 28. Οικογενειακή κατάσταση..... | 57 |
| Πίνακας 29. Επίπεδο εκπαίδευσης..... | 59 |
| Πίνακας 30. Έτη απασχόλησης/προϋπηρεσίας | 60 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|
| <i>Πίνακας 31. Ποια σχέση εργασίας κατέχετε.....</i> | <i>61</i> |
| <i>Πίνακας 32. p-value ερευνητικών ερωτημάτων</i> | <i>65</i> |

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

| | |
|---------|-------------------------------------------|
| ΥΠΠΟΑ | Υπουργείο Πολιτισμού και Αθλητισμού |
| ΕΛΣΤΑΤ | Ελληνική Στατιστική Αρχή |
| ΥΕ | Υποχρεωτική Εκπαίδευση |
| ΔΕ | Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση |
| ΤΕ | Τεχνολογική Εκπαίδευση |
| ΠΕ | Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση |
| ΠΔ | Προεδρικό Διάταγμα |
| ΣτΕ | Συμβούλιο της Επικρατείας |
| ΕΕ | Ευρωπαϊκή Ένωση |
| ΣΛΕΕ | Συνθήκη Λειτουργίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης |
| ΝΠΔΔ | Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου |
| ΝΠΙΔ | Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου |
| Φ.Ε.Κ | Φύλλο Εφημερίδα Κυβερνήσεως |
| παρ. | Παράγραφος |
| ν. / Ν. | Νόμος |
| Αρ. | Άρθρο |
| | |
| | |

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην Ελλάδα ο δημόσιος τομέας τα τελευταία χρόνια ήταν ο αποδέκτης διαφόρων δυσκολιών όπως η οικονομική κρίση και η υγειονομική κρίση με αποτέλεσμα για την καθεμία από τις κρίσεις αυτές να επιβάλλονται μεταρρυθμίσεις, σε έναν τομέα που ήδη έχει χαρακτηριστεί από τα υψηλά επίπεδα γραφειοκρατίας αλλά και από την δυσκολία διοίκησης λόγω διαφόρων ελλείψεων, προβλήματα που δημιουργούν ακόμα μεγαλύτερη αναποτελεσματικότητα. Η βελτίωση της εύρυθμης και αποτελεσματικής λειτουργίας του δημοσίου τομέα αποτελεί επί σειρά ετών βασικό ζήτημα, εστιασμένο κυρίως στην βελτίωση της παραγωγικότητας του ανθρώπινου δυναμικού, των εργαζομένων του.

Το ανθρώπινο δυναμικό διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο σε επιχειρήσεις και οργανισμούς, αποτελώντας σήμερα το πολυτιμότερο τους κεφάλαιο για την επίτευξη των στόχων τους και κατ' επέκταση την επιβίωσή τους. Αυτό απορρέει από διάφορους παράγοντες από τα προσόντα και την διάθεση των εργαζομένων, τον ενθουσιασμό τους, την ικανοποίηση που αντλούν από την εργασία τους κτλ. Η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζει την ψυχική υγεία του εργατικού δυναμικού με αποτέλεσμά να αυξάνεται ή να μειώνεται η παραγωγικότητά του.

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι και το αντικείμενο έρευνας που πραγματεύεται η παρούσα διπλωματική εργασία, συγκεκριμένα την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα, με μελέτη περίπτωσης το Υπουργείο Πολιτισμού και Αθλητισμού. Σκοπός της έρευνας είναι η απάντηση ερευνητικών ερωτημάτων που σχετίζονται με την ικανοποίηση από την εργασία του συγκεκριμένου εργασιακού χώρου. Για να καταλήξουμε στο κεφάλαιο της έρευνας, έχει προηγηθεί μια ανασκόπηση σε ορισμούς εννοιών, ιστορικής αναδρομής αλλά και στατιστικών στοιχείων.

Έτσι η παρούσα διπλωματική εργασία δομείται ως εξής: Κεφάλαιο πρώτο: Περιλαμβάνει την εννοιολογική προσέγγιση του Ελληνικού δημόσιου τομέα, την διαδρομή του και της αλλαγές που επήλθαν με την πάροδο των χρόνων αλλά και το τι ισχύει σήμερα. Κεφάλαιο δεύτερο: Περιλαμβάνει στατιστικά στοιχεία που έχουν αντληθεί από μηνιαίες αλλά και ετήσιες αναφορές του Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου παρουσιάζοντάς τα με πίνακες και γραφικές απεικονίσεις. Κεφάλαιο Τρίτο: Περιλαμβάνει την ιστορική αναδρομή του Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού φτάνοντας στο σήμερα παρουσιάζοντας το οργανόγραμμά του και την δομή του. Κεφάλαιο Τέταρτο: Περιλαμβάνει την εννοιολογική προσέγγιση της εργασιακής ικανοποίησης και της παρακίνησης εστιασμένη στον δημόσιο τομέα. Κεφάλαιο Πέμπτο: Περιλαμβάνει την μεθοδολογία της έρευνας, όπου αναλύονται ο

σκοπός και ο στόχος της, τα ερευνητικά ερωτήματα που τίθενται προς απάντησι μέσω αυτής, η ερευνητική μέθοδος, το στατιστικό εργαλείο της έρευνας, το ερωτηματολόγιο της έρευνας καθώς και οι περιορισμοί αυτής. Κεφάλαιο Έκτο: Περιλαμβάνει την περιγραφική και επαγωγική στατιστική ανάλυση των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από την συλλογή των δεδομένων από τα ερωτηματολόγια, παρουσιάζοντάς τα με την βοήθεια πινάκων και γραφικών απεικονίσεων. Επίσης, να σημειωθεί ότι η στατιστική ανάλυσή των δεδομένων έγινε με το πρόγραμμα Jamovi. Τέλος, το τελευταίο κομμάτι της εργασίας περιλαμβάνει την εξαγωγή και καταγραφή των συμπερασμάτων της έρευνας αλλά και την κατάθεση προτάσεων για περαιτέρω μελέτη και έρευνα στο πεδίο της εργασιακής ικανοποίησης στο δημόσιο τομέα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Δημόσιος Τομέας

Ορισμός δημοσίου τομέα

Για να γίνει πιο κατανοητή η διάρθρωση και το περιεχόμενο των επόμενων κεφαλαίων κρίνεται απαραίτητο να οριστεί η έννοια του δημοσίου τομέα μιας και η παρούσα εργασία πραγματεύεται τον δημόσιο τομέα. Αφού στον τομέα αυτό, εντάσσεται το Υπουργείο Πολιτισμού και Αθλητισμού. Έτσι μέσα από τις διατάξεις νόμων του κράτους θα δοθεί ο ορισμός αλλά και η οριοθέτηση του δημοσίου τομέα.

Ο δημόσιος τομέας, είναι ο τομέας της οικονομίας που αποτελείται από όλες τις δημόσιες υπηρεσίες και επιχειρήσεις που ελέγχονται από την κυβέρνηση. Δεν περιλαμβάνει ιδιωτικές εταιρείες, εθελοντικούς οργανισμούς και νοικοκυριά. (Kai, Wegrich -Encyclopaedia Britannica, (2022))

Ο γενικός ορισμός του δημοσίου τομέα περιλαμβάνει την ιδιοκτησία ή τον έλεγχο της κυβέρνησης και όχι την απλή λειτουργία αλλά περιλαμβάνει την άσκηση δημόσιας διοίκησης ή την εφαρμογή δημόσιας πολιτικής.

Ο ορισμός, η οργάνωση αλλά και η οριοθέτηση του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα προκύπτουν από τις διατάξεις νόμων αλλά και αποφάσεις του ΣτΕ (Συμβούλιο της Επικρατείας). Ενδεικτικά αναφέρονται Ν. 1256/1982 (ΦΕΚ 65Α΄/31-5-1982), Ν. 1892/1990 (ΦΕΚ 101Α΄/31-7-1990), Ν. 1943/1991 (ΦΕΚ 50Α΄/11-4-1991), Ν. 2190/1994 (ΦΕΚ 28Α΄/3-3-1994), απόφαση 159/1992 του ΣτΕ, Ν. 3429/2005 (Α΄ 314), Ν. 4270/2014 (ΦΕΚ Α΄ 143), Ν. 4765/2021(ΦΕΚ 6/Α/15-1-2021) .

Συγκεκριμένα, στην παρ. 6 του άρθρ. 1 του Ν. 1256/1982, στο άρθρο 19 του Ν. 1682/1987, όπως αυτό τροποποιήθηκε με την παρ. 10 του άρθρ. 22 του Ν. 1735/1987 και στο άρθρο 51 του Ν 1892/1990 απαντάται ο όρος “δημόσιος τομέας” από το σύνολο των παραπάνω διατάξεων προκύπτει ότι δημόσιος τομέας είναι το ιδιαίτερο νομικό καθεστώς που προκύπτει από επιμέρους νομοθετήματα που αφορούν σε περιορισμούς προσήκοντες ή συναφείς προς την έννοια της δημόσιας υπηρεσίας και αναγόμενους είτε στην πρόσληψη και την υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού του είτε στην απόκτηση και χρήση πόρων, προς επίτευξη του δημοσίου σκοπού τον οποίον επιδιώκουν. Συνεπώς, έξοδος από τον δημόσιο τομέα σημαίνει κατά βάση έξοδο, δηλαδή αποδέσμευση από το ιδιαίτερο αυτό νομικό καθεστώς. (ΣτΕ, (1992))

Αρά ο δημόσιος τομέας, είναι οι οργανισμοί και υπηρεσίες που λειτουργούν και ελέγχονται από το κράτος με απώτερο σκοπό το δημόσιο όφελος.

Η Οριοθέτηση του δημοσίου τομέα

Η οριοθέτηση του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα βασίζεται στην κατάρτιση και δημοσιοποίηση από το Υπουργείο Εσωτερικών του "Μητρώου Υπηρεσιών και Φορέων της Ελληνικής Διοίκησης", το οποίο περιλαμβάνει μια συστηματική καταγραφή όλων των δομών που υπάγονται στον δημόσιο τομέα αλλά και των νομικών προσώπων που δεν υπάγονται σ' αυτόν. Η κατάρτισή του βασίζεται πρωτίστως στις ρυθμίσεις του Ν. 1892/1990 (άρθρο 51 παρ. 1 - ΦΕΚ Α' 101) και του Ν. 1943/1991 (4 παρ. 6 ΦΕΚ Α' 50), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 18 παρ. 9 του Ν. 2198/1994 (ΦΕΚ Α' 43) και το άρθρο 3 παρ. 6 του Ν. 3229/2004 (ΦΕΚ Α' 38), οι οποίες προσδιορίζουν, σύμφωνα με το οργανικό κριτήριο, τις κατηγορίες δημόσιων φορέων της Ελληνικής Διοίκησης, που συγκροτούν το Δημόσιο Τομέα.

Σύμφωνα με την Δημοσίευση του επικαιροποιημένου «Μητρώου Υπηρεσιών και Φορέων της Ελληνικής Διοίκησης» έτους 2021 (Υπουργείο Εσωτερικών, (2021)) του Υπουργείου Εσωτερικών στην ιστοσελίδα του www.ypes.gr το «Μητρώο» περιλαμβάνει:

Α. Όλους τους φορείς του δημοσίου τομέα:

1. Τις κάθε είδους Δημόσιες Υπηρεσίες και Αρχές, που υπάγονται στο νομικό πρόσωπο του Δημοσίου και εκπροσωπούνται από αυτό, όπως:

α) Ανεξάρτητες (αυτοτελείς) Υπηρεσίες της πολιτειακής ηγεσίας του Κράτους.

β) Δημόσιες Αρχές της νομοθετικής λειτουργίας του Κράτους.

γ) Δημόσιες Αρχές της δικαστικής λειτουργίας του Κράτους.

δ) Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές.

ε) Υπουργεία, με τις Γενικές Γραμματείες, τις Ειδικές Γραμματείες και τους Διοικητικούς Τομείς, τις Περιφερειακές Υπηρεσίες, τις Ειδικές Αποκεντρωμένες Υπηρεσίες, τις Υπηρεσίες Εξωτερικού και τις Αυτοτελείς Δημόσιες Υπηρεσίες τους.

στ) Αποκεντρωμένες Διοικήσεις (ενιαίες αποκεντρωμένες μονάδες διοίκησης του Κράτους)

2. Τα κάθε είδους νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.):

α) Ν.Π.Δ.Δ. της καθ' ύλην αυτοδιοίκησης (κατά εποπτεύον υπουργείο)

β) Ν.Π.Δ.Δ. της κατά τόπον αυτοδιοίκησης Δήμοι (Ο.Τ.Α. α' βαθμού) και Περιφέρειες (Ο.Τ.Α. β' βαθμού) (γενική, κατά κατηγορίες και τύπους νομικών προσώπων, περιγραφή)

3. Τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) δημοσίου χαρακτήρα που επιδιώκουν κοινωφελείς ή άλλους δημόσιους σκοπούς.

4. Τις ανώνυμες εταιρείες του Δημοσίου, τις δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς του δημοσίου τομέα (Δ.Ε.Κ.Ο.), καθώς και τις θυγατρικές εταιρείες όλων των ανωτέρω φορέων,

εκτός των επιχειρήσεων των Ο.Τ.Α., όπως, επίσης, τις ανώνυμες τραπεζικές εταιρείες που ανήκουν στο νομικό πρόσωπο του δημοσίου.

Β. Τους δημόσιους φορείς που δεν υπάγονται στο δημόσιο τομέα :

1. Τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, που εξαιρέθηκαν από το δημόσιο τομέα, με νομοθετική ρύθμιση, ή όσα, από τη σύστασή τους, δεν υπήχθησαν σε αυτόν.
2. Τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου δημόσιου χαρακτήρα και σκοπού, που «εξήλθαν» από το δημόσιο τομέα, με νομοθετική ρύθμιση, ή όσα ρητά εξαιρέθηκαν, κατά τη σύστασή τους, από αυτόν.
3. Τις ανώνυμες εταιρείες του Δημοσίου που εξ υπαρχής δεν υπήχθησαν στο δημόσιο τομέα, καθώς και τις δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς (Δ.Ε.Κ.Ο.), που «εξήλθαν» από το δημόσιο τομέα, αν και οι δημόσιες αρχές ασκούν σε αυτές, άμεσα ή έμμεσα, καθοριστική επιρροή.
4. Τις ανώνυμες εταιρείες παροχής υπηρεσιών ή παραγωγής αγαθών γενικότερου οικονομικού συμφέροντος, οι οποίες εξήλθαν από τον έλεγχο του Δημοσίου ή ουδέποτε υπήχθησαν σε αυτόν και δεν αποτελούν δημόσιες επιχειρήσεις.
5. Τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου μη δημοσίου χαρακτήρα αλλά κοινωφελούς σκοπού, καθώς και τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου διεθνούς χαρακτήρα (ελληνικοί φορείς διεθνούς χαρακτήρα), τα οποία ασκούν έργο γενικότερης σημασίας και για τα οποία εκδηλώνεται η άσκηση του δικαιώματος εποπτείας του κράτους.

Σε κάθε περίπτωση σημειώνεται ότι το Μητρώο, ενώ βασίζεται στην οριοθέτηση του δημοσίου τομέα σύμφωνα με το άρθ. 51 παρ. 1 του ν. 1892/1990, εμπεριέχει σχεδόν το σύνολο των φορέων που σχετίζονται με την έννοια του δημοσίου τομέα ανεξάρτητα από το ποιος νόμος τον ορίζει. Έτσι το Μητρώο αποτελεί έναν «ασφαλή» κατάλογο για τον αναγνώστη (χρήστη) ώστε να το χρησιμοποιήσει στην εργασία του, αρκεί να το προσαρμόσει στις διατάξεις και τα κριτήρια του νόμου που τον ενδιαφέρει. (Υπουργείο Εσωτερικών, (2021))

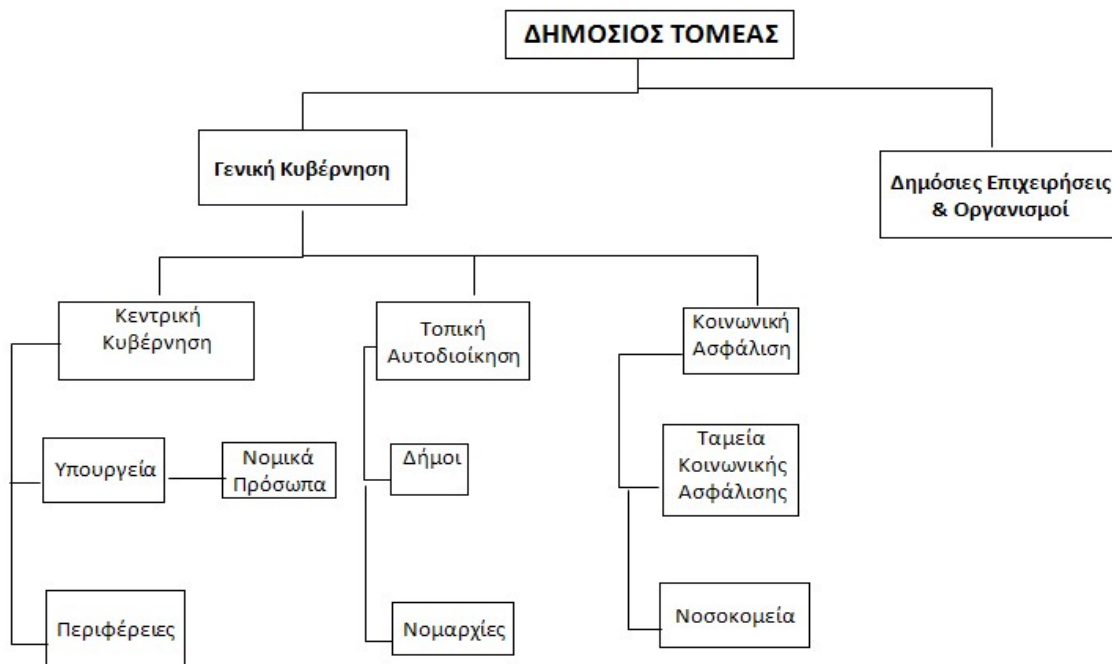
Η οργάνωση του δημοσίου τομέα

Ο Δημόσιος τομέας περιλαμβάνει:

- τη Γενική Κυβέρνηση,
- τα εκτός αυτής ΝΠΔΔ,

- καθώς και τις εκτός αυτής δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς του Κεφαλαίου Α' του ν. 3429/2005 (Α'314), ανεξαρτήτως εάν έχουν εξαιρεθεί από την εφαρμογή του άρθρου 14 του ν.4270/2014 (ΦΕΚ Α 143/28.06.2014).

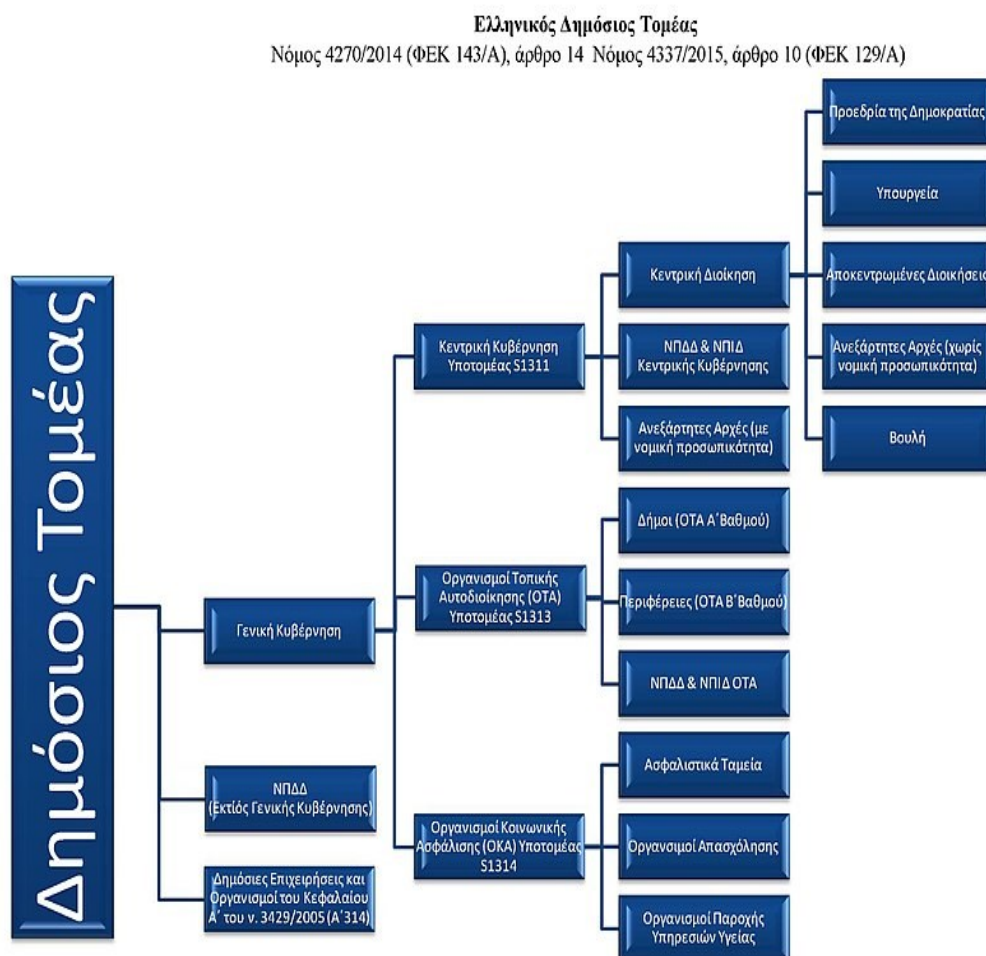
Παρακάτω απεικονίζεται η οργάνωση του δημόσιου τομέα σε περιόδους, παρατηρώντας τις αλλαγές που έχουν επέλθει φτάνοντας στο σήμερα.



Διάγραμμα 1. Δημόσιος τομέας έως το 2010 Πηγή: <https://el.wikipedia.org>

Από το 2010 έως το 2014 η παραπάνω οργάνωση τροποποιήθηκε ύστερα από σημαντικές αλλαγές, οι οποίες άλλαξαν την δομή της λειτουργίας του Δημόσιου τομέα και κατ' επέκταση μετέβαλαν τον τρόπο άσκησης της Δημόσιας Διοίκησης. Το "Πρόγραμμα Καλλικράτης" Ν. 3852/2010 (ΦΕΚ 87 Α/7-6-2010). Ο προαναφερόμενος νόμος προβλέπει τη νέα Αρχιτεκτονική στην Αυτοδιοίκηση και στην Αποκεντρωμένη Διοίκηση από τον οποίον απορρέουν οι αλλαγές. Συγκεκριμένα, οι Περιφέρειες αντικαταστάθηκαν από τις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις όπου η κάθε μια από αυτές αποτελείται από μια έως τρεις Περιφέρειες. Οι Περιφέρειες προέρχονται από την παύση των Νομαρχιών. Σημαντικές αλλαγές επήλθαν με τον νέο νόμο αυτό, στην οργάνωση των Δήμων. Βάσει του οποίου πολλοί Δήμοι ενώθηκαν και αποτελούν τις Δημοτικές Ενότητες δημιουργώντας έναν κεντρικό Δήμο. Η έδρα του οποίου καθορίζεται από τον Ν. 3852/2010.

Από το 2014 μέχρι σήμερα ο δημόσιος τομέας οροθετήθηκε σύμφωνα με τις ισχύουσες σχετικές διατάξεις του ενωσιακού δικαίου. Πιο αναλυτικά: άρθρο 126 ΣΛΕΕ, Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 549/2013 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, για το ευρωπαϊκό σύστημα εθνικών και περιφερειακών λογαριασμών της ΕΕ, όπως ενσωματώθηκαν στο ελληνικό δίκαιο με τις διατάξεις του άρθρου 14 του νόμου 4270/2014(ΦΕΚ 143/Α), και του άρθρου 10 του νόμου 4337/2015(ΦΕΚ 129/Α).



Διάγραμμα 2. Δημόσιος τομέας από το 2014 έως σήμερα Πηγή: <https://el.wikipedia.org>

Το Δεκέμβριο του 2021 σύμφωνα με τα μηνιαία στοιχεία απογραφής του Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου <https://hr.apografi.gov.gr/> υπηρετούσαν στο δημόσιο τομέα 567.532 άτομα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Ανθρώπινο Δυναμικό του Ελληνικού Δημοσίου - Στατιστικά Στοιχεία.

Αντλώντας στοιχεία από την ιστοσελίδα των Στατιστικών του Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή www.apografi.gov.gr) τα οποία στοιχεία η καταχώρηση και η επιβεβαίωσή τους γίνεται από τις εκάστοτε αρμόδιες Διευθύνσεις Προσωπικού των φορέων του δημοσίου και επικαιροποιούνται σε πραγματικό χρόνο, θα παρουσιαστεί διαχρονικά συγκεκριμένα τα έτη 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 η διαχείριση του ανθρωπίνου δυναμικού στο σύνολο του δημοσίου τομέα αλλά και ειδικότερα του Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού.

Αρχικά, στον παρακάτω πίνακα θα παρουσιαστεί διαχρονικά το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα, τα στοιχεία που αφορούν το Δεκέμβριο κάθε έτους.

Πίνακας 1. Ανθρώπινο Δυναμικό του Ελληνικού Δημοσίου Τομέα

| ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ | | | | | |
| Α. Τακτικό προσωπικό (Εκτός ΝΠΙΔ) | ΕΤΗ | | | | |
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΟΙ - ΠΟΛΙΤΕΙΑΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ | 129 | 140 | 327 | 314 | 402 |
| ΒΟΥΛΗ | 1158 | 1151 | 1178 | 1192 | 1191 |
| ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΕΣ ΑΡΧΕΣ | 13694 | 13762 | 14146 | 14022 | 13841 |
| ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ | 2049 | 2045 | 2032 | 1972 | 1884 |
| ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ | 16273 | 16264 | 2265 | 2492 | 2489 |
| ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ | 889 | 836 | 16195 | 11938 | 11719 |
| ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ | 85872 | 85769 | 85615 | 85627 | 86864 |
| ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ | 1805 | 1797 | 2032 | 1970 | 1908 |
| ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ | 16031 | 15691 | 15524 | 15175 | 14469 |
| ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ | 64454 | 749 | 1648 | 1503 | 1462 |
| ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΚΛΙΜΑΤΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ (2021) | 0 | 0 | 0 | 0 | 48 |
| ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ/ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΑΣΥΛΟΥ (2020) | 520 | 660 | 0 | 717 | 770 |
| ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ | 8116 | 8129 | 8221 | 8242 | 8527 |
| ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ | 1489 | 1499 | 0 | 0 | 0 |
| ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ | 3537 | 3591 | 3733 | 3562 | 3607 |

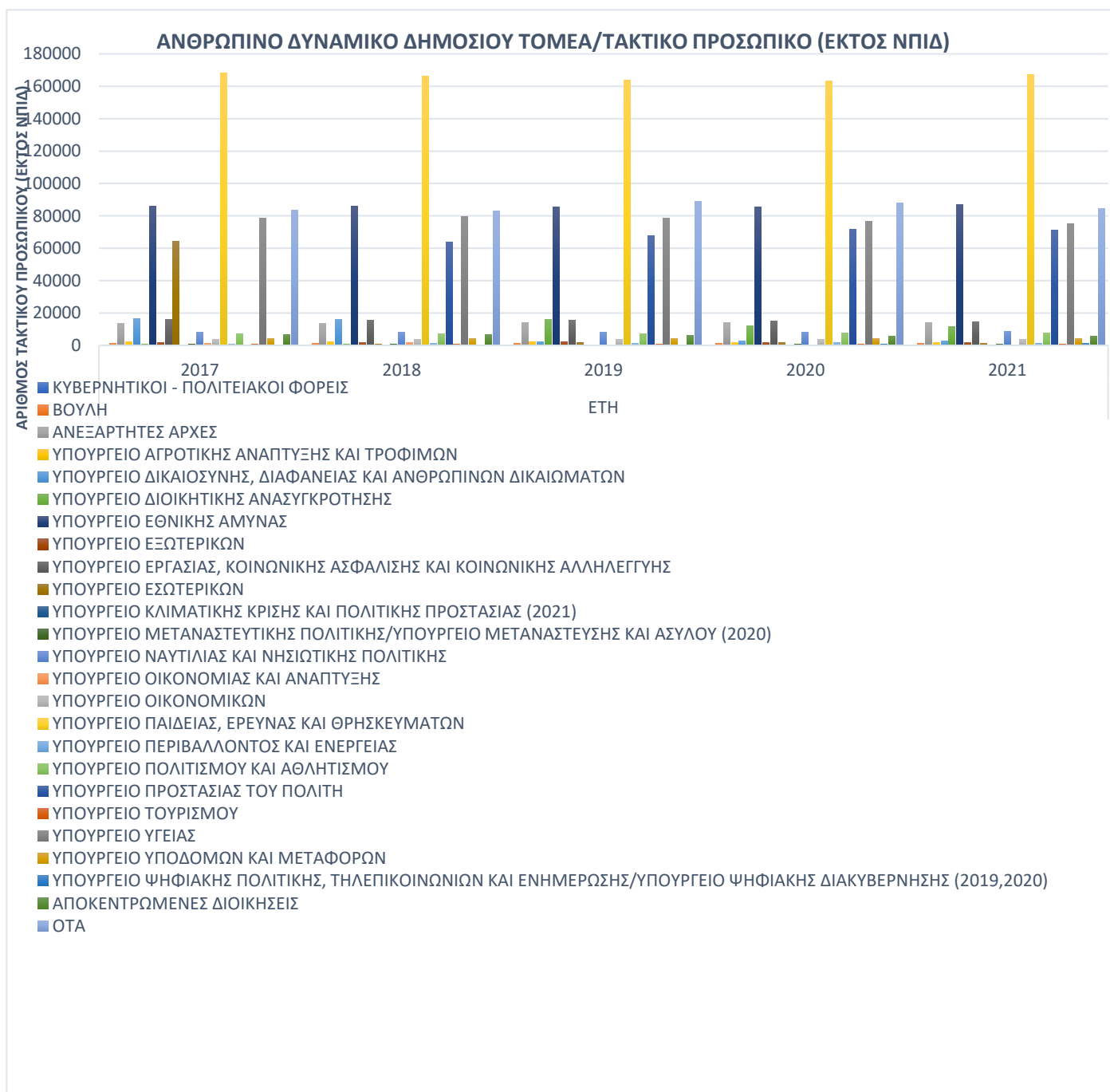
| | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ | 168069 | 166408 | 163581 | 163404 | 167279 |
| ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ | 841 | 1154 | 1412 | 1500 | 1007 |
| ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ | 7383 | 7278 | 7401 | 7569 | 7430 |
| ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ | 0 | 63595 | 67864 | 71894 | 71159 |
| ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ | 823 | 798 | 797 | 788 | 744 |
| ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ | 78688 | 79376 | 78451 | 76588 | 75022 |
| ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ | 4354 | 4413 | 4402 | 4287 | 4055 |
| ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ, ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ/ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ (2019,2020) | 454 | 466 | 347 | 739 | 1373 |
| ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΜΕΝΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΕΙΣ | 6705 | 6570 | 6104 | 5797 | 5672 |
| ΟΤΑ | 83528 | 83183 | 89049 | 87717 | 84610 |
| ΣΥΝΟΛΙΚΑ | 566861 | 565324 | 572324 | 569009 | 567532 |
| | | | | | |
| Β. Έκτακτο Προσωπικό (Εκτός ΝΠΙΔ)/Είδος εργασιακής σχέσης | ΕΤΗ | | | | |
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Ορισμένου χρόνου - συμβάσεις έργου - ωρομίσθιοι | 75810 | 89855 | 97198 | 122748 | 49292 |
| Προσλαμβανόμενοι μέσω προγραμμάτων ΟΑΕΔ | 0 | 0 | 905 | 4430 | 7924 |
| Ορισμένου χρόνου - συμβάσεις έργου - ωρομίσθιοι - Χρηματοδοτούμενα από Κρατικό Προϋπολογισμό για αντιμετώπιση προσφυγικής/ μεταναστευτικής κρίσης και για αντιμετώπιση φυσικών καταστροφών | 0 | 0 | 0 | 0 | 2606 |
| Ορισμένου χρόνου - συμβάσεις έργου - ωρομίσθιοι - Συγχρηματοδοτούμενα μέσω ΕΣΠΑ ή μέσω Ανταποδοτικών τελών ή μέσω Αντιτίμου - Αυτοχρηματοδοτούμενα ή χωρίς οποιαδήποτε επιβάρυνση του Κρατικού Προϋπολογισμού | 0 | 0 | 0 | 0 | 49327 |
| Ειδικευόμενοι Ιατροί | 0 | 0 | 0 | 0 | 7937 |
| Ειδικευόμενοι Νοσηλευτές | 0 | 0 | 0 | 0 | 1091 |
| Προσλαμβανόμενοι για την αντιμετώπιση του COVID-19 - Χρηματοδοτούμενα από Κρατικό Προϋπολογισμό | 0 | 0 | 0 | 0 | 20124 |

| | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Προσλαμβανόμενοι για την αντιμετώπιση του COVID-19 - Συγχρηματοδοτούμενα μέσω ΕΣΠΑ ή μέσω Ανταποδοτικών τελών ή μέσω Αντιτίμου - Αυτοχρηματοδοτούμενα ή χωρίς οποιαδήποτε επιβάρυνση του Κρατικού Προϋπολογισμού | 0 | 0 | 0 | 0 | 2309 |
| Μετακλητοί | 2487 | 2699 | 2500 | 3024 | 3177 |
| Αιρετοί | 8248 | 8887 | 10280 | 10994 | 11034 |
| Πρόεδροι/Μέλη Δ.Σ./Όργανα Διοίκησης | 1386 | 1474 | 1910 | 1607 | 1666 |
| Λοιπές ειδικές περιπτώσεις | 15601 | 16058 | 16099 | 16985 | 16637 |
| | | | | | |
| Γ. Τακτικό προσωπικό ΝΠΔ | ΕΤΗ | | | | |
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| | 36047 | 35779 | 34240 | 33780 | 31642 |
| | | | | | |
| | | | | | |
| Γ. Έκτακτο προσωπικό ΝΠΔ/Είδος εργασιακής σχέσης | ΕΤΗ | | | | |
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| | 12869 | 17919 | 20044 | 19290 | 19319 |
| Ορισμένου χρόνου - συμβάσεις έργου - ωρομίσθιοι | 12869 | 17919 | 20044 | 19290 | 19319 |
| Προσλαμβανόμενοι μέσω προγραμμάτων ΟΑΕΔ | 0 | 0 | 696 | 758 | 1098 |
| Πρόεδροι/Μέλη Δ.Σ./Όργανα Διοίκησης | 1855 | 1854 | 1910 | 1897 | 1884 |
| Λοιπές ειδικές περιπτώσεις | 2798 | 2330 | 3695 | 6239 | 4561 |

Ο παραπάνω πίνακας καταρτίζεται από όλο το ανθρώπινο δυναμικό του ελληνικού δημόσιου τομέα χωρισμένο σε τακτικό και έκτακτο προσωπικό. Στην κατανομή του προσωπικού αυτού παρατηρούμε αρχικά, το προσωπικό που είχε διαχρονικά από το 2017 και για κάθε επόμενο έτος μέχρι το 2021 κάθε φορέας του δημοσίου δηλαδή τις αυξομειώσεις αυτού, δεύτερον, την σύσταση νέων υπουργείων όπως για παράδειγμα το Υπουργείο Κλιματικής Κρίσης και Πολιτικής Προστασίας κ.α. και τρίτον, τις προσλήψεις προσωπικού για την αντιμετώπιση έκτακτων καταστάσεων όπως για παράδειγμα την αντιμετώπιση τη προσφυγικής/μεταναστευτικής κρίσης, την αντιμετώπιση φυσικών καταστροφών αλλά και την αντιμετώπιση της πανδημίας του Covid-19. Η πανδημία έφερε αντιμέτωπη την δημόσια διοίκηση με πλήθος προκλήσεων. Οι προκλήσεις ήταν κρίσιμες αφού έπρεπε να κινητοποιηθεί άμεσα ο κρατικός μηχανισμός στις νέες συνθήκες κινδύνων δημόσιας υγείας. Συγκεκριμένα, το 2021 παρατηρούμε την πρόσληψη έκτακτου προσωπικού για την αιφνίδια ανάγκη για γρήγορες και αποτελεσματικές αντιδράσεις απέναντι στη διασπορά του Covid-19 όπως: ειδικευόμενων ιατρών 7937, ειδικευόμενων νοσηλευτών 1091, προσλαμβανόμενοι για την αντιμετώπιση του COVID-19 -Χρηματοδοτούμενα από Κρατικό Προϋπολογισμό 20124,

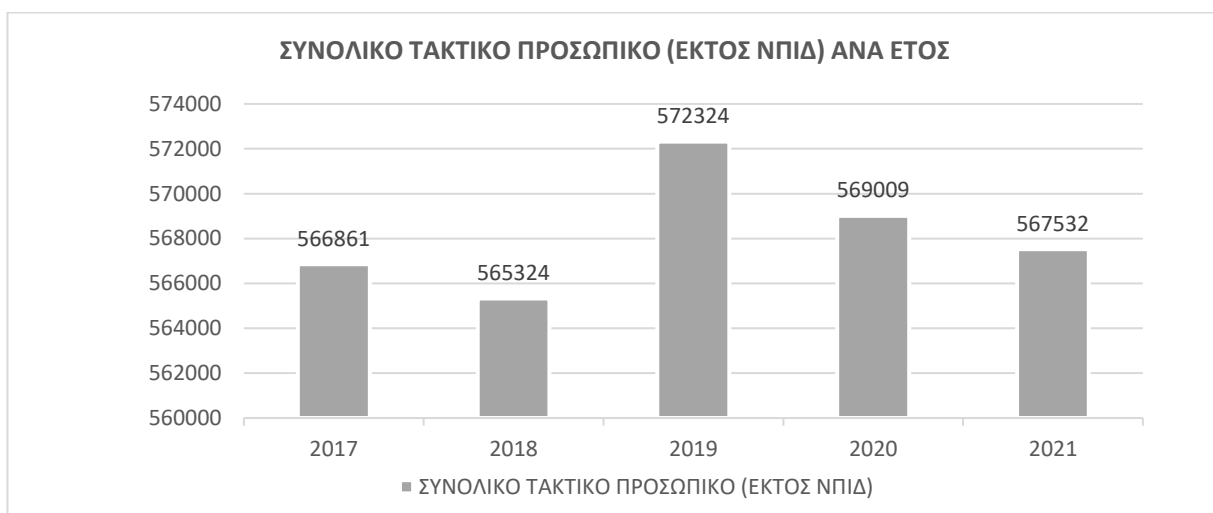
προσλαμβανόμενοι για την αντιμετώπιση του COVID-19 -Συγχρηματοδοτούμενα μέσω ΕΣΠΑ ή από άλλους πόρους 2309.

Τα παραπάνω αριθμητικά στοιχεία αποτυπώνονται στα επόμενα διαγράμματα. Στο διάγραμμα 3 αποτυπώνεται το τακτικό προσωπικό (εκτός ΝΠΙΔ) όπου παρατηρούμε ότι το περισσότερο τακτικό προσωπικό το έχει το Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων ακολουθούν το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας, Υπουργείο Υγείας, ο ΟΤΑ και τέλος το Υπουργείο Εσωτερικών έπονται οι υπόλοιποι φορείς με μικρότερο αριθμό τακτικού προσωπικού.



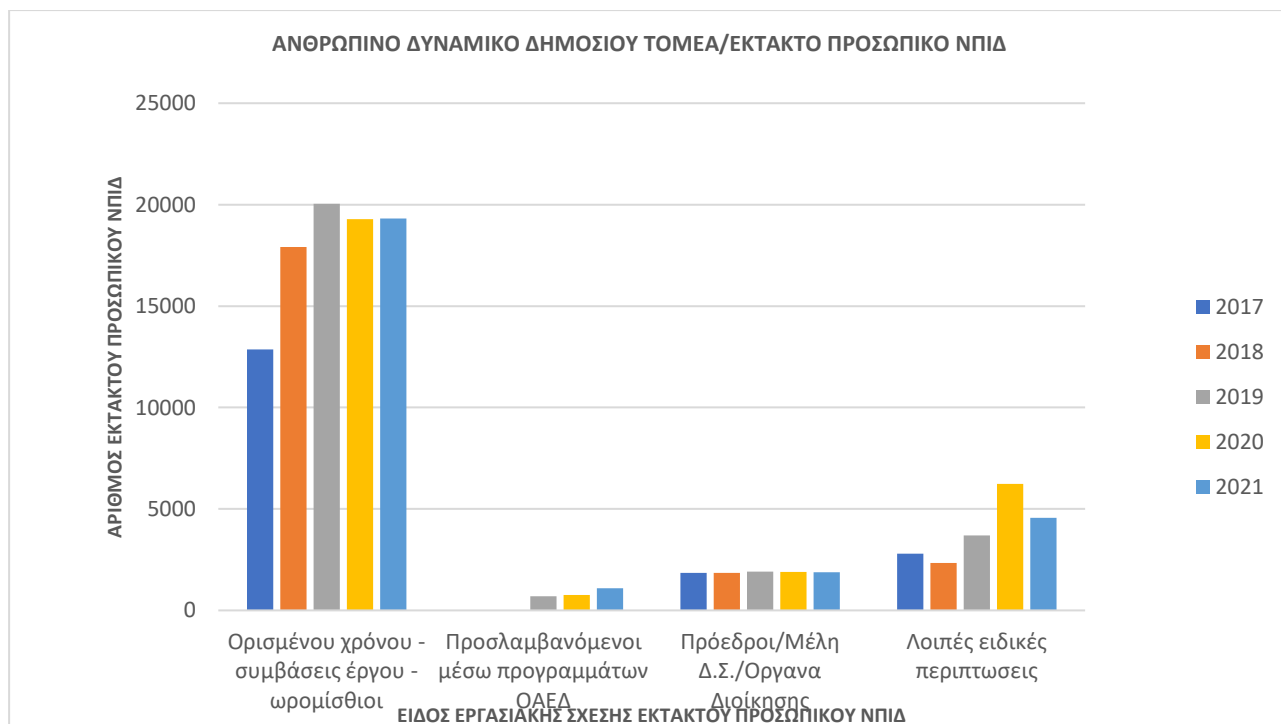
Διάγραμμα 3. Ανθρώπινο Δυναμικό Δημοσίου Τομέα /Τακτικό Προσωπικό (ΕΚΤΟΣ ΝΠΙΔ)

Στο διάγραμμα 4 αποτυπώνεται το συνολικός αριθμός τακτικού προσωπικού έκτος ΝΠΙΔ ανά έτος όπου παρατηρούμε ότι το 2019 ο συνολικός αριθμός ήταν ο μεγαλύτερος ακολουθεί το 2020, 2021 και μικρότερο αριθμό αλλά με μικρή διαφορά μεταξύ τους το 2017 και το 2018.



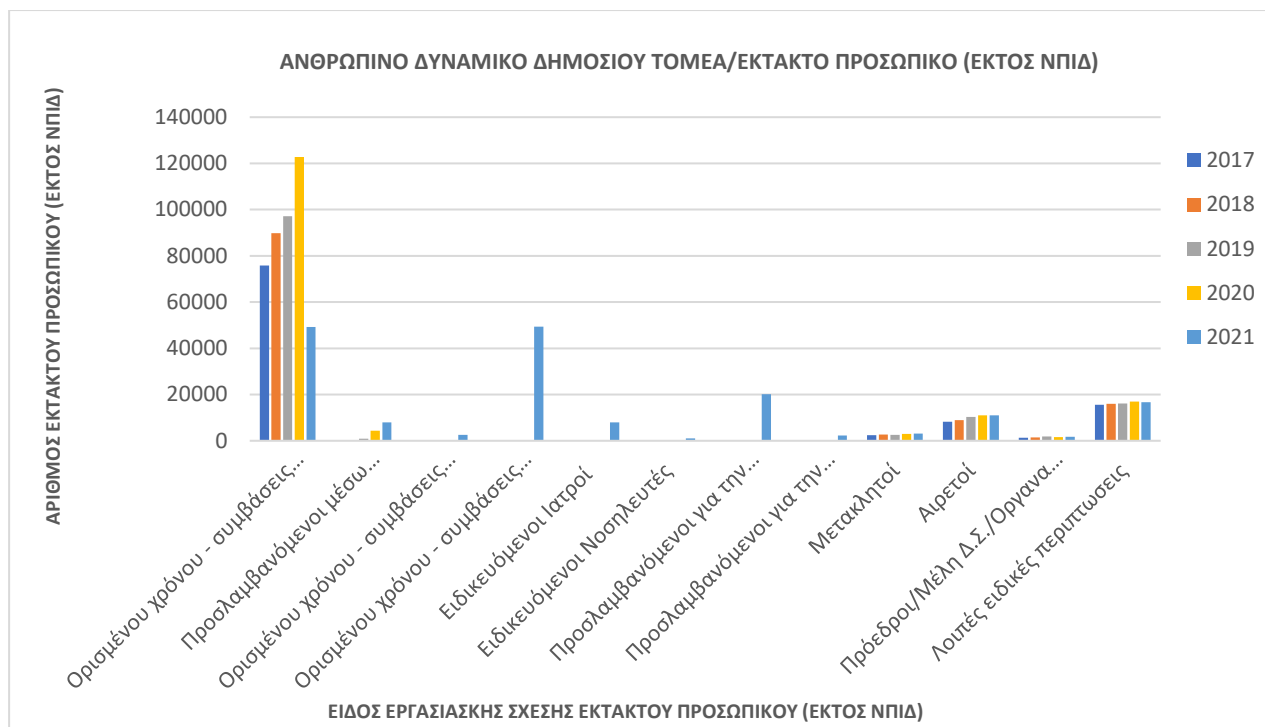
Διάγραμμα 4. Συνολικό Τακτικό Προσωπικό (ΕΚΤΟΣ ΝΠΙΔ)

Στο διάγραμμά 5 αποτυπώνεται το έκτακτο προσωπικό ΝΠΙΔ παρατηρούμε ότι το 2019, 2020 και 2021 το έκτακτο προσωπικό ήταν μεγαλύτερο σε σχέση με τα έτη 2018 και 2017.



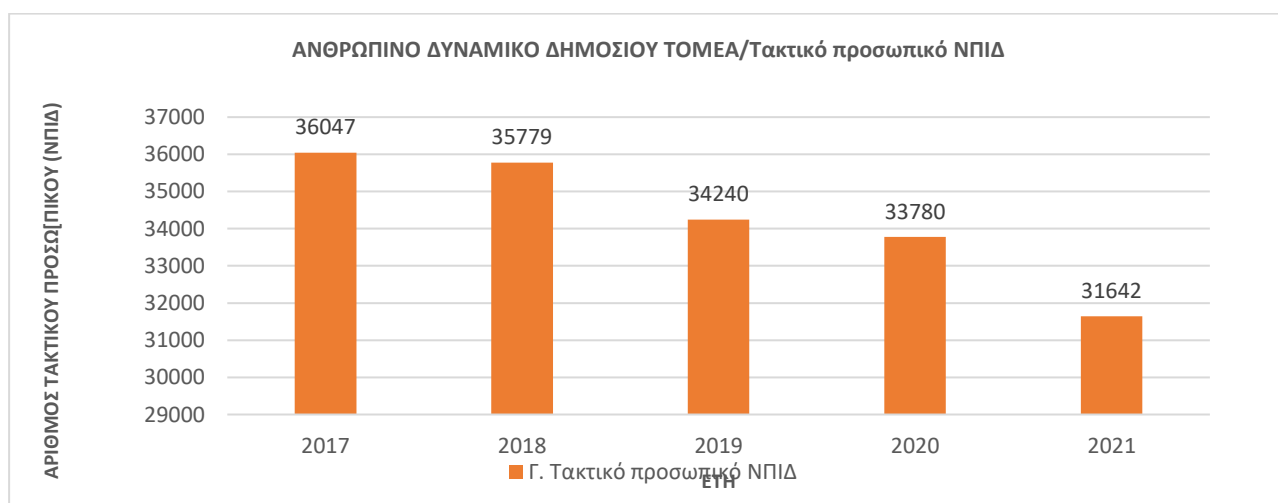
Διάγραμμα 5. Έκτακτο Προσωπικό ΝΠΙΔ

Στο διάγραμμα 6 αποτυπώνεται το έκτακτο προσωπικό εκτός ΝΠΙΔ όπου παρατηρούμε ότι το 2020 το προσωπικό ορισμένου χρόνου ήταν το υψηλότερο έναντι των προηγούμενων ετών αυτό θα μπορούσε να αποδοθεί στις έκτακτες καταστάσεις που κλήθηκε άμεσα να αντιμετωπίσει ο δημόσιος φορέας λόγω των καιρικών καταστροφών αλλά και της πανδημίας.



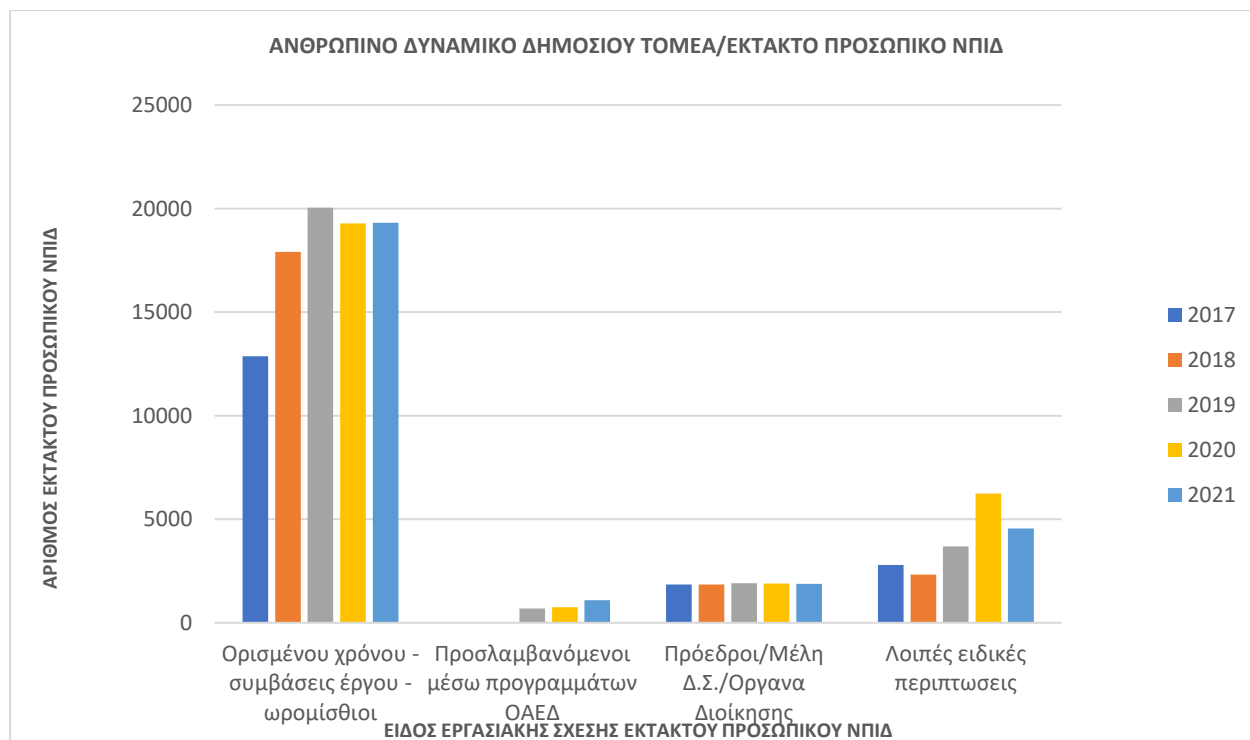
Διάγραμμα 6. Έκτακτο Προσωπικό (ΕΚΤΟΣ ΝΠΙΔ)

Στο διάγραμμα 7 αποτυπώνεται το τακτικό προσωπικό ΝΠΙΔ όπου από το 2017 έως 2021 παρατηρούμε σταδιακή μείωση του αριθμού του τακτικού προσωπικού ΝΠΙΔ με τον μικρότερο αριθμό του εν λόγω προσωπικού να ναι το 2021.



Διάγραμμα 7. Τακτικό Προσωπικό ΝΠΙΔ

Στο διάγραμμα 8 αποτυπώνεται το έκτακτο προσωπικό ΝΠΙΔ όλων των ετών που εξετάζουμε όπου το έκτακτο προσωπικό ορισμένου χρόνου - συμβάσεις έργου – ωρομίσθιοι ήταν υψηλότερο σε σχέση με τις υπόλοιπες κατηγορίες που περιλαμβάνονται στο διάγραμμα. Τα έτη 2019, 2020 και 2021 καταλαμβάνει τον υψηλότερο αριθμό προσωπικού.



Διάγραμμα 8. Έκτακτο Προσωπικό ΝΠΙΔ

Ανθρώπινο Δυναμικό του Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού

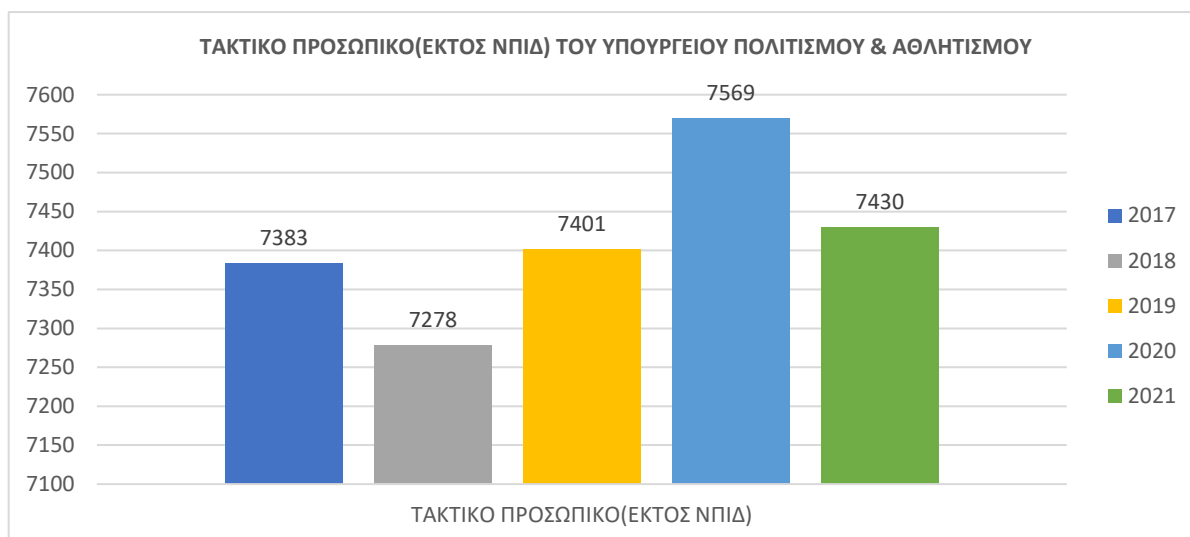
Από τα στατιστικά στοιχεία του Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή www.apografi.gov.gr) αντλήθηκαν και τα παρακάτω στοιχεία τα οποία επικεντρώνονται στο ανθρώπινο δυναμικό του Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού διαχρονικά κατά τα έτη 2017 έως και το 2021.

Αρχικά, στον πίνακα 2 καταρτίζεται το τακτικό προσωπικό (Εκτός ΝΠΙΔ) του ΥΠΠΟΑ διαχρονικά κατά τα έτη 2017 όπου το παραπάνω προσωπικό είναι 7383, το 2018 είναι 7278, το 2019 είναι 7401, το 2020 είναι 7569 και το 2021 είναι 7430.

Πίνακας 2. Τακτικό Προσωπικό (ΕΚΤΟΣ ΝΠΙΔ) του Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού

| ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ | | | | | |
|-------------------------------------|------|------|------|------|------|
| | ΕΤΗ | | | | |
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| ΤΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ (ΕΚΤΟΣ ΝΠΙΔ) | 7383 | 7278 | 7401 | 7569 | 7430 |

Τα προαναφερόμενα ποσά αποτυπώνονται στο διάγραμμα 9 όπου όπως διακρίνεται ξεκάθαρα το περισσότερο τακτικό προσωπικό (Εκτός ΝΠΙΔ) το κατέχει το 2020, ακολουθούν το 2021, 2019, 2017 και τέλος το μικρότερο αριθμό τακτικού προσωπικού (Εκτός ΝΠΙΔ) το κατέχει το 2018.



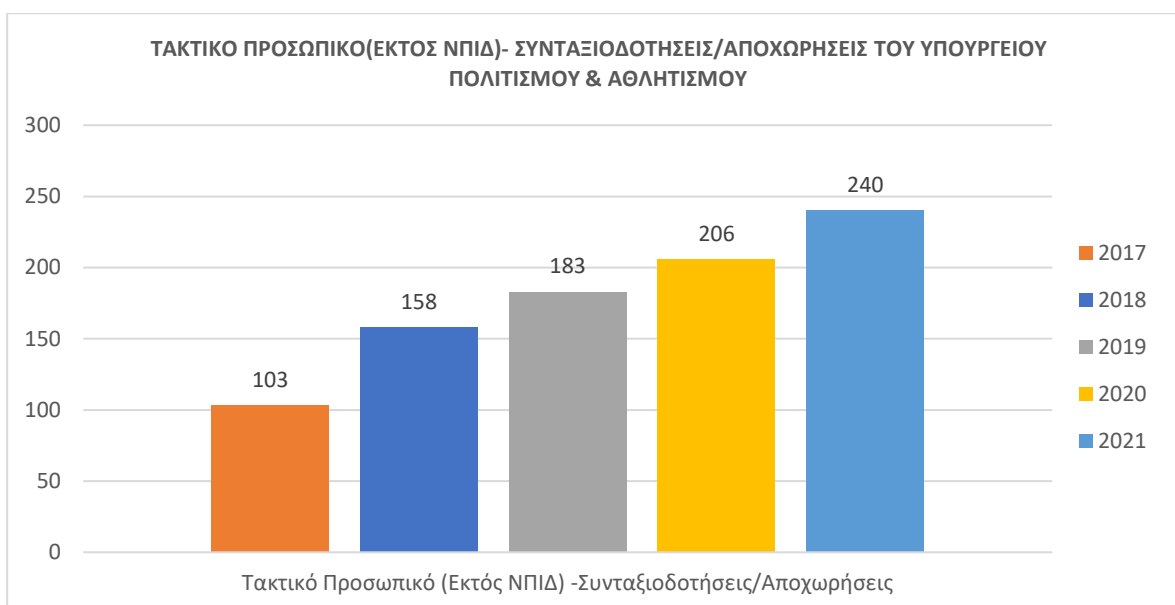
Διάγραμμα 9. Τακτικό Προσωπικό (ΕΚΤΟΣ ΝΠΙΔ) του Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού

Ο επόμενος πίνακας 3 καταρτίζεται από το τακτικό προσωπικό (Εκτός ΝΠΙΔ) – Συνταξιοδοτήσεις / Αποχωρήσεις) όπου μας δείχνει διαχρονικά το προσωπικό που συνταξιοδοτήθηκε ή αποχώρησε, αναλυτικά το 2017 είναι 103, το 2018 είναι 158, το 2019 είναι 183, το 2020 είναι 206 και 2021 είναι 240.

Πίνακας 3. Τακτικό Προσωπικό (ΕΚΤΟΣ ΝΠΙΔ)- Συνταξιοδοτήσεις /Αποχωρήσεις (ΥΠΠΟΑ)

| ΥΠ ΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ | | | | | |
|---------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|
| | ΕΤΗ | | | | |
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Τακτικό Προσωπικό (Εκτός ΝΠΙΔ) - Συνταξιοδοτήσεις/Αποχωρήσεις | 103 | 158 | 183 | 206 | 240 |

Τα παραπάνω αποτυπώνονται στο διάγραμμά 10 όπου το μεγαλύτερο αριθμό τακτικού προσωπικού (Εκτός ΝΠΙΔ) που συνταξιοδοτήθηκε / αποχώρησε το κατέχει το έτος 2021 με 240 άτομα, επιπλέον παρατηρούμε την σταδιακή μείωση το προσωπικού κάθε προηγούμενο έτος δηλαδή ξεκινώντας από το μεγαλύτερο προς το μικρότερο αριθμό προσωπικού τα έτη ταξινομούνται ως εξής :2021, 2020, 2019, 2018, 2017.



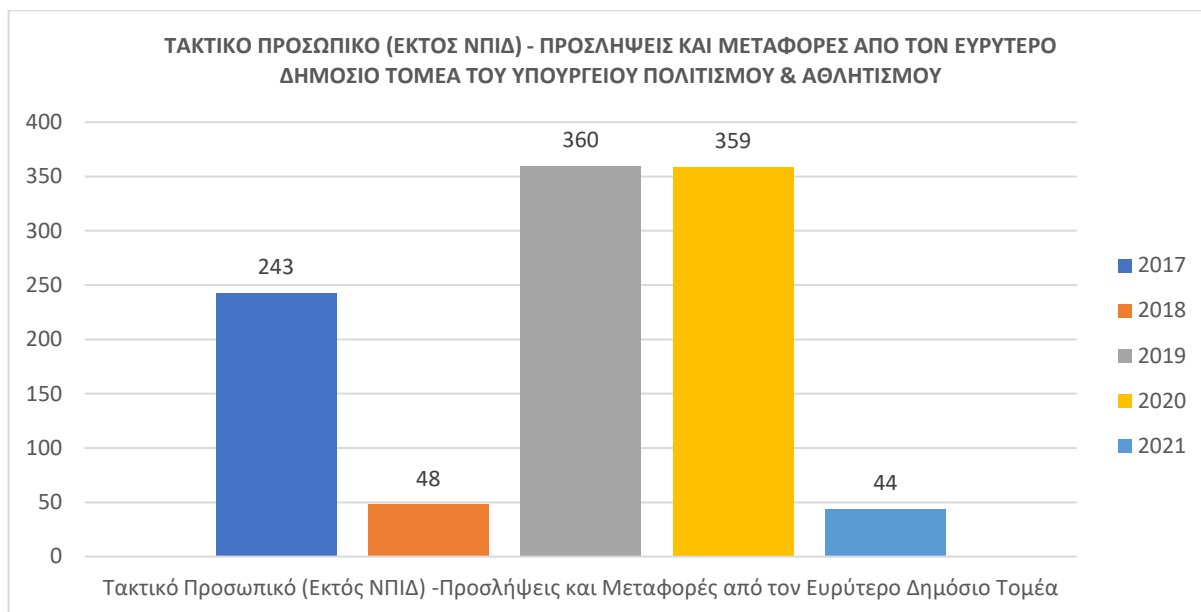
Διάγραμμα 10. Τακτικό Προσωπικό (ΕΚΤΟΣ ΝΠΙΔ) Συνταξιοδοτήσεις/Αποχωρήσεις (ΥΠΠΟΑ)

Τέλος, ο πίνακας 4 καταρτίζεται από το τακτικό προσωπικό (Εκτός ΝΠΙΔ) που προέκυψε από προσλήψεις και μεταφορές από τον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Παρατηρούμε ότι τα έτη που έγινε ο μεγαλύτερος αριθμός προσλήψεων και μεταφορών από τον ευρύτερο δημόσιο τομέα προσωπικού είναι τα έτη 2020, 2019 και 2017 με τους αντίστοιχους αριθμούς 359, 360 και 243. Ενώ τα έτη 2018 και 2021 παρατηρούμε αριθμούς προσωπικού πολύ μικρότερους από τους προαναφερόμενους συγκεκριμένα 48 και 44 αντίστοιχα.

Πίνακας 4. Τακτικό Προσωπικό (ΕΚΤΟΣ ΝΠΙΔ) Προσλήψεις και Μεταφορές από τον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα (ΥΠΠΟΑ)

| ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | ΕΤΗ | | | | |
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Τακτικό Προσωπικό (Εκτός ΝΠΙΔ) - Προσλήψεις και Μεταφορές από τον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα | 243 | 48 | 360 | 359 | 44 |

Στο διάγραμμα 11 αποτυπώνεται το τακτικό προσωπικό (Εκτός ΝΠΙΔ) που προσλήφθηκε και μεταφέρθηκε από το ευρύτερο δημόσιο τομέα όπου το γκρι και το κίτρινο χρώμα κυριαρχούν σχεδόν ισοδύναμα, τα έτη αυτά 2019 και 2020 είχαν το μεγαλύτερο αριθμό προσλήψεων και μεταφορές προσωπικού και ακολουθεί το έτος 2017. Αντίστοιχα το πορτοκαλί και γαλάζιο χρώμα αποτυπώνουν αριθμητικά τις μικρότερες προσλήψεις και μεταφορές προσωπικού που αντιστοιχούν στα έτη 2018 και 2021.



Διάγραμμα 11. Τακτικό Προσωπικό (ΕΚΤΟΣ ΝΠΙΔ) Προσλήψεις και Μεταφορές από τον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα (ΥΠΠΟΑ)

Επιπρόσθετα αξίζει να αναφερθεί ότι το έκτακτο προσωπικό του ΥΠΠΟΑ σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του Σεπτεμβρίου 2019 είναι 3.033 άτομα από χρηματοδοτούμενα από Κρατικό Προϋπολογισμό, 858 άτομα από συγχρηματοδοτούμενα μέσω ΕΣΠΑ ή μέσω Ανταποδοτικών τελών ή μέσω Αντιτίμου - Αυτοχρηματοδοτούμενα ή χωρίς οποιαδήποτε επιβάρυνση του Κρατικού Προϋπολογισμού, 0 άτομα από χρηματοδοτούμενα από Κρατικό Προϋπολογισμό για αντιμετώπιση προσφυγικής/μεταναστευτικής κρίσης και για αντιμετώπιση φυσικών καταστροφών και 80 άτομα προσλαμβανόμενοι μέσω προγραμμάτων ΟΑΕΔ.

Ενώ τον Αύγουστο του 2019 και τον Σεπτέμβριο του 2019 το έκτακτο προσωπικό ήταν αντίστοιχα 2.120 και 2.200 όπου αφορά απασχολούμενους με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, συμβάσεις έργου, ωρομίσθιους και προσωπικό επί Θητεία που χρηματοδοτούνται από τον προϋπολογισμό των ΝΠΙΔ καθώς επίσης και μέσω συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων και δράσεων ανταποδοτικού χαρακτήρα ή με τη μορφή αντιτίμου, των οποίων η δαπάνη μισθοδοσίας καλύπτεται αποκλειστικά από το ανταποδοτικό τέλος ή το αντίτιμο και δεν επιβαρύνει τον τακτικό προϋπολογισμό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Υπουργείο Πολιτισμού & Αθλητισμού

Έννοια του Πολιτισμού

Είναι σημαντικό, πριν γίνει η ιστορική ανασκόπηση του υπουργείου Πολιτισμού να δοθεί το εννοιολογικό πλαίσιο του πολιτισμού. Τη λέξη πολιτισμός στην νεότερη Ελλάδα μετέφρασε και χρησιμοποίησε από τη αγγλική λέξη “civilisation” ο Αδαμάντιος Κοραής (1748-1833) όπου την ταυτίζει με τα ανώτερα προϊόντα του τρόπου ζωής μιας κοινότητας, προϊόντα που σχετίζονται με την υψηλή τέχνη, τη φιλοσοφία και τις επιστήμες.

Η έννοια του πολιτισμού, τον 19ο αιώνα διερευνήθηκε από τον ιστορικό Febvre (Lucien Febvre, 1878–1956) και αποδόθηκε ως η αρετή της διακριτικότητας, της ειλικρίνειας και της ευγένειας. Η έννοια της λέξης πολιτισμός παρατηρούμε πως είναι πολυδιάστατη και προσαρμοσμένη μέσα στην ιστορία του ανθρώπου. Προσαρμοσμένη σε τέτοιο βαθμό που να χαρακτηρίζει σε κάθε εποχή τις ανάγκες του, για εκφραστικότητα προς κάτι ανώτερο από τη βιολογική του υπόσταση. Με τον τρόπο αυτό προσδίδει τις επιδράσεις του είτε θετικές είτε αρνητικές στην τοπική κοινωνία ή σε ολόκληρο τον κόσμο. Η έννοια του πολιτισμού για κάθε χώρα, χαρακτηρίζει και χαρακτηρίζεται, από οποιοδήποτε παγκόσμια αναγνωρισμένο υλικό και υπαρκτό τεχνητό ή φυσικό δημιούργημα.

Στην ανάπτυξη του πολιτισμού συνέτεινε η αστικοποίηση του ανθρώπου, του συνόλου δηλαδή των πνευματικών και τεχνικών του επιτευγμάτων ανά την υφήλιο. Το έδαφος που καλλιεργήθηκε, η συγκέντρωση ανθρώπων σε πόλεις και η προσαρμογή τους στον εξελιγμένο αυτό τρόπο ζωής ήταν ο ανθρώπινος πολιτισμός, όπου εκεί: Λόγω της διαβίωσης με συνανθρώπους και της αναγκαστικής εγγύτητας (γειτονίας), ισχυροποιούνται και εδραιώνονται αρχικά οι καλοί τρόποι ώστε να προκύπτει ένα πρώτο δυναμικό ευστάθειας. Η ασφάλεια που παρέχεται σε συνδυασμό με τη δυνατότητα να μην εργάζονται σκληρά όλοι για τα προς το ζην δίνουν τη δυνατότητα της ανάπτυξης των τεχνών, του συστήματος παιδείας, της φιλοσοφίας και των επιστημών (wikipedia,, (2021)).

Η πολιτισμική ανάπτυξη του ανθρώπινου γένους, διαιρούμενη γεωγραφικά, είναι η πολιτιστική δράση (πνευματικά και υλικά έργα, έθιμα και δραστηριότητες) και η «culture» ή πνευματική καλλιέργεια (αξίες, παραδόσεις, παιδεία, μόρφωση, αισθητική, εκλέπτυνση συμπεριφοράς) που συνιστάμενα διαμορφώνουν τον τρόπο ζωής των ανθρώπων κατά τόπους.

Ένας πολιτισμός δεν έχει απαραίτητα τοπικό χαρακτήρα. Μπορεί να διαχέεται γεωγραφικά και με άλλα κοινωνικά κριτήρια που του δίνουν ταυτότητα, όπως η φυλή, η εθνικότητα, η θρησκεία, η γλώσσα, η μόδα ή κάποιος άλλος παράγοντας κοινωνικής συνοχής. Ένας πολιτισμός μπορεί να χαθεί, αν αλλοιωθούν σε μεγάλο ποσοστό στοιχεία της πολιτισμικής του ταυτότητας. Παρόλο που οι πολιτισμοί χάνονται ή εξελίσσονται σε νέα πολιτισμικά μορφώματα, κάποιοι αφήνουν πίσω τους πνευματικά επιτεύγματα ως παγκόσμια κληρονομιά όπως για παράδειγμα η Αρχαία Αθήνα ή το Ρωμαϊκό δίκαιο (wikipedia,, (2021)).

Ιστορία και πορεία του Υπουργείου Πολιτισμού

Αρχικά, αξίζει να αναφερθεί ότι κατά τη διάρκεια του Μεγάλου Αγώνα του 1821 εκδηλώθηκε η μέριμνα για την προστασία των αρχαιοτήτων της Ελλάδας πριν ακόμα συσταθεί το Ελληνικό Κράτος. Πρώτος σε υπόμνημά του, στο Οικουμενικό Πατριαρχείο και στην Ιερά Σύνοδο ο Αδαμάντιος Κοραής θέτει τους όρους για να σταματήσει η λεηλασία των αρχαιοτήτων από τους αρχαιολάτρες του 18ου και 19ου αιώνα καθώς επίσης και η διαρπαγή των χειρογράφων της Πάτμου και των άλλων νησιών. Ταυτόχρονα, ιδρύεται η Φιλόμουσος Εταιρεία με σκοπό την προστασία των αρχαίων, ενώ το 1825 ως Υπουργός Εσωτερικών της Προσωρινής Διοίκησης ο Γρηγόριος Δικαίος (Παπαφλέσσας) εκδίδει διάταγμα για την περισυλλογή των αρχαίων και τη φύλαξή τους στα σχολεία. Το 1828 μετά την ίδρυση του Ελληνικού Κράτους, επί Ιωάννη Καποδίστρια άρχισε να σχηματίζεται η Αρχαιολογική Υπηρεσία, όταν ιδρύθηκε το 1829 το «Εθνικόν Μουσείον Αιγίνης».

Τα επόμενα χρόνια που ακολούθησαν έως το 1971 αποτέλεσαν μια σημαντική περίοδο όπου συνέβαλλε στην οργάνωση και διαμόρφωση της Αρχαιολογικής Υπηρεσίας με δημοσιεύσεις πλήθος νόμων, αποφάσεων, εγκυκλίων, ιδρύσεων και έργων (πχ το 1884 ιδρύθηκε το Εθνικό Αρχαιολογικό Μουσείο και το Μουσείο Ακροπόλεως κτλ).

Το Υπουργείο Πολιτισμού και Επιστημών, συστάθηκε το 1971 με αυτή την ονομασία με το Ν.Δ. 957/1971 (ΦΕΚ166/Α/25-8-1971) και έδρα την οδό Αριστείδου 14, από το 1994, το Υπουργείο Πολιτισμού εδρεύει στην οδό Μπουμπουλίνας 20-22. Έως την ίδρυση του Υπουργείου υπήρξαν οργανισμοί είτε ως Διευθύνσεις άλλων Υπουργείων είτε ως ανεξάρτητοι φορείς που σιγά σιγά περιήλθαν στο Δημόσιο, οι οποίοι υπηρέτησαν και καλλιέργησαν συστηματικά τις επιμέρους τέχνες και είχαν αναλάβει πρωταγωνιστικό ρόλο στην πολιτιστική ζωή της χώρας, από τις πρώτες μεταπολεμικές

δεκαετίες, ήδη από τη ίδρυση του Ελληνικού Κράτους. Αρχικά, σημαντικός θεωρείται ο ρόλος της Στέγης Καλών Τεχνών και Γραμμάτων, που ιδρύθηκε το 1938 με τον Α.Ν. 1215/1938 (ΦΕΚ Α'175), ως ΝΠΔΔ υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και είχε ως σκοπό την προαγωγή των ελληνικών γραμμάτων και της ελληνικής τέχνης.

Το Ωδείο Αθηνών (1871), η Εθνική Πινακοθήκη-Μουσείο Αλ. Σούτζου (1900), το Κρατικό Ωδείο Θεσσαλονίκης (1914), το Εθνικό Θέατρο (1930), η Μόνιμη Επιτροπή Διεθνούς Καλλιτεχνικής Εκθέσεως Βενετίας (1937), η Εθνική Λυρική Σκηνή (1939), το Επιμελητήριο Εικαστικών Τεχνών Ελλάδος (1944), το Κρατικό Θέατρο Βορείου Ελλάδος (1961), η Ταινιοθήκη της Ελλάδος (1963), κ.α αποτέλεσαν οργανισμούς που καλλιέργησαν και υπηρέτησαν συστηματικά τις επιμέρους τέχνες. Σημαντικό είναι να σημειωθεί ότι αρκετοί φορείς συστάθηκαν αρχικά με ιδιωτική πρωτοβουλία, αλλά σταδιακά περιήλθαν στο Δημόσιο, είτε ως ΝΠΙΔ είτε ως ΝΠΔΔ.

Η Γενική Διεύθυνση Πολιτιστικών Υποθέσεων και η Διεύθυνση Αρχαιοτήτων και Αναστηλώσεων αποτέλεσαν τον κορμό του νεοσύστατου Υπουργείου. Η διάρθρωση του Υπουργείου από τότε έχει αλλάξει (4) τέσσερις φορές με τη δημοσίευση αντίστοιχων οργανογραμμάτων αλλά και με αλλαγές που αφορούν στις αρμοδιότητές, την ονομασία του, την ενσωμάτωση ή τη συγχώνευσή του με άλλα Υπουργεία.

Από το 1971 έως το 1977 το Υπουργείο Πολιτισμού λειτουργούσε χωρίς Οργανισμό όπου κατά περίπτωση εφαρμόζονταν οι παλαιές διατάξεις, προ του 1971. Το 1977 τέθηκε σε εφαρμογή ο πρώτος Οργανισμός, με το ΠΔ 941/1977 / "περί Οργανισμού του Υπουργείου Πολιτισμού και Επιστημών" (ΦΕΚ 320/Α/17-10-1977) όπου δημιουργήθηκαν πολλές περιφερειακές Υπηρεσίες, συγκεκριμένα: 25 Εφορείες Προϊστορικών/Κλασικών, 13 Εφορείες Βυζαντινών Αρχαιοτήτων και 7 Εφορείες Νεωτέρων Μνημείων. Ειδικές Περιφερειακές μονάδες αποτέλεσαν οι Εφορείες Αρχαιοπωλείων, Παλαιοανθρωπολογίας, Εναλίων αρχαιοτήτων και τα Αρχαιολογικά Ινστιτούτα, καθώς και τα μουσεία, Εθνικό, Βυζαντινό, Επιγραφικό και Νομισματικό.

Επιπλέον σύμφωνα με το Ν. 1469/1950 δημιουργήθηκε η Διεύθυνση Λαϊκού Πολιτισμού που είχε αρχικά ως αρμοδιότητα την προστασία και ανάδειξη της λαϊκού πολιτισμού και των νεότερων μνημείων κινητών και ακινήτων.

Ο Οργανισμός του Υπουργείου Πολιτισμού τροποποιήθηκε με αντίστοιχα Προεδρικά Διατάγματα κατά τα έτη:

- 2003 (ΠΔ 191/13-06-2003) όπου διαφοροποιείται η διάρθρωση των Υπηρεσιών του Υπουργείου και την δημιουργία της Διεύθυνσης Μουσείων με αρμοδιότητα τα αρχαιολογικά δημόσια μουσεία και συλλογές καθώς και την εποπτεία των ιδιωτικών

αρχαιολογικών μουσείων και συλλογών συμπεριλαμβανομένων και των εκκλησιαστικών,

- 2014 (ΠΔ 104/28-08-2014) γίνεται αλλαγή κατά κύριο λόγο στη διάρθρωση των περιφερειακών υπηρεσιών. Για πρώτη φορά ενοποιήθηκαν οι Εφορείες Προϊστορικών-Κλασικών Αρχαιοτήτων και οι Εφορείες Βυζαντινών Αρχαιοτήτων και δημιουργήθηκαν ενιαίες Εφορείες Αρχαιοτήτων ανά Περιφερειακή Ενότητα
- και 2018 (ΠΔ 4/22-01-2018) διατηρήθηκε η ίδια διάρθρωση.

Το 1985 το Υπουργείο Πολιτισμού και Επιστημών μετονομάσθηκε σε Υπουργείο Πολιτισμού με αρμοδιότητες την Πολιτιστική Κληρονομιά και την ανάπτυξη των Τεχνών γιατί με τον Ν. 1558/1985 τα Επιστημονικά-Ερευνητικά Ιδρύματα περιήλθαν στο τότε Υπουργείο Έρευνας και Τεχνολογίας. Επιπλέον, το Υπουργείο Πολιτισμού είχε υπό την εποπτεία του τις Γενικές Γραμματείες Απόδημου Ελληνισμού, Νέας Γενιάς, Λαϊκής Επιμόρφωσης και Αθλητισμού.

Από το 2009 και εξής είναι η περίοδος όπου στο Υπουργείο Πολιτισμού σημειώνονται αλληπάλληλες αλλαγές που αφορούν στις αρμοδιότητές του και στην ονομασία του, είτε με την ενσωμάτωση του Τουρισμού ή του Αθλητισμού είτε με τη συγχώνευσή του με το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Οι στόχοι του Υπουργείου είναι η ενίσχυση και προστασία της καλλιτεχνικής και πνευματικής δημιουργίας, η προστασία και η ανάδειξη της πολιτιστικής κληρονομιάς μέσω αντίστοιχων θεσμικών και νομοθετικών παρεμβάσεων (Υπουργείο Πολιτισμού & Αθλητισμού,, (2021)).

Σύμφωνα με τον απολογισμό 2015-2019 του Υπουργείου (Υπουργείο Πολιτισμού & Αθλητισμού,, (2020)) εξασφαλίστηκαν πόροι ύστερα από μεγάλη προσπάθεια τόσο από το Υπουργείο Ανάπτυξης και τις Περιφέρειες, όσο και από άλλους οριζόντιους τομείς της Ανάπτυξης, της Έρευνας, των ΤΠΕ, της Εκπαίδευσης, της Ανάπτυξης και της ενίσχυσης της Επιχειρηματικότητας. Ήδη έχουν ενταχθεί έργα προστασίας, συντήρησης και ανάδειξης αρχαιολογικών χώρων, μνημείων και μουσείων, όπου ανέρχονται αριθμητικά διακόσια (200) περίπου που αντιστοιχούν σε διακόσια πενήντα (250) εκατ. ευρώ, ενώ αναμένεται να ενταχθούν και άλλα αρχαιολογικά έργα σύμφωνα με τις προσκλήσεις. Από τη μέχρι σήμερα συνεργασία του Υπουργείου Πολιτισμού με τις Περιφέρειες έχουν εξασφαλιστεί μεγάλα ποσά για την εκτέλεση έργων προστασίας και ανάδειξης μνημείων, χώρων και μουσείων με την ένταξη των έργων υπό την αρχαιολογική Υπηρεσία, της οποίας η τεχνογνωσία αναγνωρίζεται σε επίπεδο φυσικού έργου αλλά και σε επίπεδο διαχειριστικής επάρκειας.

Επιπλέον, το Υπουργείο Πολιτισμού συνάπτει μεγάλο αριθμό Προγραμματικών Συμβάσεων με τους φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης για έργα Πολιτισμού σε όλη την επικράτεια που φτάνουν πλέον των 200. Σημαντική, είναι και η διασφάλιση αρχαιολογικών έργων του ΕΣΠΑ 2014-2020 που αναλήφθηκαν ύστερα από νομοθετικές πρωτοβουλίες όπου στο πλαίσιο αυτό επικαιροποιήθηκε το Προεδρικό Διάταγμα για τη μελέτη και την εκτέλεση των αρχαιολογικών έργων (Π.Δ. 24/2019).

Για την επόμενη προγραμματική περίοδο προωθήθηκαν σημαντικές ενέργειες που είναι για την προετοιμασία των έργων πολιτισμού με συνθήκες που θα διασφαλίσουν τα αρχαιολογικά έργα. Γι' αυτό το λόγο πραγματοποιήθηκε με μεγάλη επιμέλεια ο στρατηγικός σχεδιασμός και τέθηκαν οι προτεραιότητες για την ωρίμανση έργων σε σημαντικά μνημεία, μουσεία και αρχαιολογικούς χώρους. Στο πλαίσιο αυτό ξεκίνησαν οι διαδικασίες για να εξασφαλιστούν το ποσό της τάξης των 15 εκ. ευρώ ώστε να εκπονηθούν 97 μελετών ωρίμανσης, με σκοπό την έγκαιρη ετοιμότητα για την ένταξη των αντίστοιχων έργων στην επόμενη προγραμματική περίοδο. Παράλληλα, το τελευταίο διάστημα το Υπουργείο Πολιτισμού θέτει επιτακτικά τη νομοθέτηση αυτόνομης χρηματοδότησης του Υπουργείου Πολιτισμού είτε με ειδικό πρόγραμμα είτε με υποπρογράμματα για την σχεδιάσή της δομής της επόμενης προγραμματικής περιόδου (επόμενο ΕΣΠΑ). (Υπουργείο Πολιτισμού & Αθλητισμού,, (2020))

Οργανισμοί και Φορείς του Υπουργείου

❖ Εποπτευόμενοι φορείς

➤ Πολιτιστική Κληρονομιά

- Ευρωπαϊκό Κέντρο Βυζαντινών και Μεταβυζαντινών Μνημείων
- Ευρωπαϊκό Πολιτιστικό Κέντρο Δελφών
- Λαογραφικό & Εθνολογικό Μουσείο Μακεδονίας - Θράκης
- Μουσείο Ακρόπολης (ΝΠΔΔ)
- Μουσείο Παύλου & Αλεξάνδρας Κανελλοπούλου
- Μουσείο Φυσικής Ιστορίας Απολιθωμένου Δάσους Λέσβου (Μ.Φ.Ι.Α.Λ.)
- Οργανισμός Ανέγερσης Νέου Μουσείου Ακρόπολης
- Ταμείο Αρχαιολογικών Πόρων και Απαλλοτριώσεων

➤ Σύγχρονος Πολιτισμός

- Ανώτερη Σχολή Δραματικής Τέχνης Εθνικού Θεάτρου

- Ανώτερη Σχολή Δραματικής Τέχνης Κρατικού Θεάτρου Βορείου Ελλάδος
- Ανώτερη Σχολή Χορού Εθνικής Λυρικής Σκηνής
- ΔΗ.ΠΕ.ΘΕ. Αγρινίου, Βέροιας, Βόλου, Ιωαννίνων, Καβάλας, Καλαμάτας, Κερκύρας, Κοζάνης, Κομοτηνής, Κρήτης, Λάρισας, Πάτρας, Ρούμελης, Σερρών
- Δημοτικός Κινηματογράφος Αγίας Βαρβάρας Αττικής, Αγίου Ιωάννη Ρέντη, Αγίου Νικολάου, Αγρινίου, Αιγίου, Αλεξανδρούπολης, Αμπελοκήπων Θεσσαλονίκης, Αργοστολίου, Βύρωνα, Γρεβενών, Διδυμοτείχου, Δραπετσώνας, Ζωγράφου, Ηλιούπολης
- Εθνική Λυρική Σκηνή
- Εθνική Πινακοθήκη και Μουσείο Αλεξάνδρου Σούτζου
- Εθνικό Θέατρο
- Εθνικό Μουσείο Σύγχρονης Τέχνης
- Ειδικό Ταμείο Οργανώσεως Συναυλιών Κρατικής Ορχήστρας Αθηνών (ΕΤΟΣ ΚΟΑ)
- Ειδικό Ταμείο Οργανώσεως Συναυλιών Κρατικής Ορχήστρας Θεσ/νίκης
- Ειδικό Ταμείο Οργανώσεως Συναυλιών Κρατικής Ορχήστρας Θεσ/νίκης (ΕΤΟΣ ΚΟΘ)
- Ελληνικό Ίδρυμα Πολιτισμού
- Ελληνικό Κέντρο Κινηματογράφου ΑΕ
- Ελληνικό Φεστιβάλ Α.Ε.
- Επιμελητήριο Εικαστικών Τεχνών Ελλάδος
- Κέντρο Σύγχρονης Τέχνης (Αυτοτελές Τμήμα του Ε.Μ.Σ.Τ.)
- Κέντρο Σύγχρονης Τέχνης Αυτοτελές Τμήμα Του ΕΜΣΤ
- Κέντρο Σύγχρονης Τέχνης Αυτοτελές Τμήμα Του ΚΜΣΤ
- Κρατική Ορχήστρα Αθηνών
- Κρατική Ορχήστρα Ελληνικής Μουσικής
- Κρατική Ορχήστρα Θεσσαλονίκης
- Κρατική Σχολή Ορχηστρικής Τέχνης (Κ.Σ.Ο.Τ.)
- Κρατικό Θέατρο Βορείου Ελλάδος
- Κρατικό Μουσείο Σύγχρονης Τέχνης
- Κρατικό Ωδείο Θεσσαλονίκης

- Μητροπολιτικός Οργανισμός Μουσείων Εικαστικών Τεχνών Θεσσαλονίκης - MOMus
- Μουσείο Ζυγομαλά
- Μουσείο Κινηματογράφου Θεσσαλονίκης
- Μουσείο Φωτογραφίας Θεσσαλονίκης
- Μουσείο-Βιβλιοθήκη Ελευθεριάδη - Teriade
- Μουσικός & Εκπαιδευτικός Οργανισμός Ελλάδος
- Όπερα Θεσσαλονίκης (Αυτοτελές Τμήμα Του Κ.Θ.Β.Ε.)
- Οργανισμός Μεγάρου Μουσικής Αθηνών
- Οργανισμός Μεγάρου Μουσικής Θεσσαλονίκης
- Οργανισμός Πνευματικής Ιδιοκτησίας
- Ορχήστρα Λυρικής Σκηνής
- Ορχήστρα Χρωμάτων
- Προπαρασκευαστικό και Επαγγελματικό Σχολείο Καλών Τεχνών Πανόρμου Τήνου
- Ταινιοθήκη της Ελλάδας
- Φεστιβάλ Κινηματογράφου Θεσσαλονίκης
- Ωδείο Αθηνών

❖ Οργανισμοί

➤ Πολιτιστική Κληρονομιά

- Ξένες Αρχαιολογικές Σχολές

➤ Σύγχρονος Πολιτισμός

• Μουσική

- ✓ Ωδεία

• Θέατρο

- ✓ Δημοτικά Περιφερειακά Θέατρα
- ✓ Ανώτερες Σχολές Δραματικής Τέχνης

• Χορός

- ✓ Ανώτερες Επαγγελματικές Ιδιωτικές Σχολές Χορού

• Κινηματογράφος & οπτικοακουστικά μέσα

- ✓ Δίκτυο Δημοτικών Κινηματογράφων

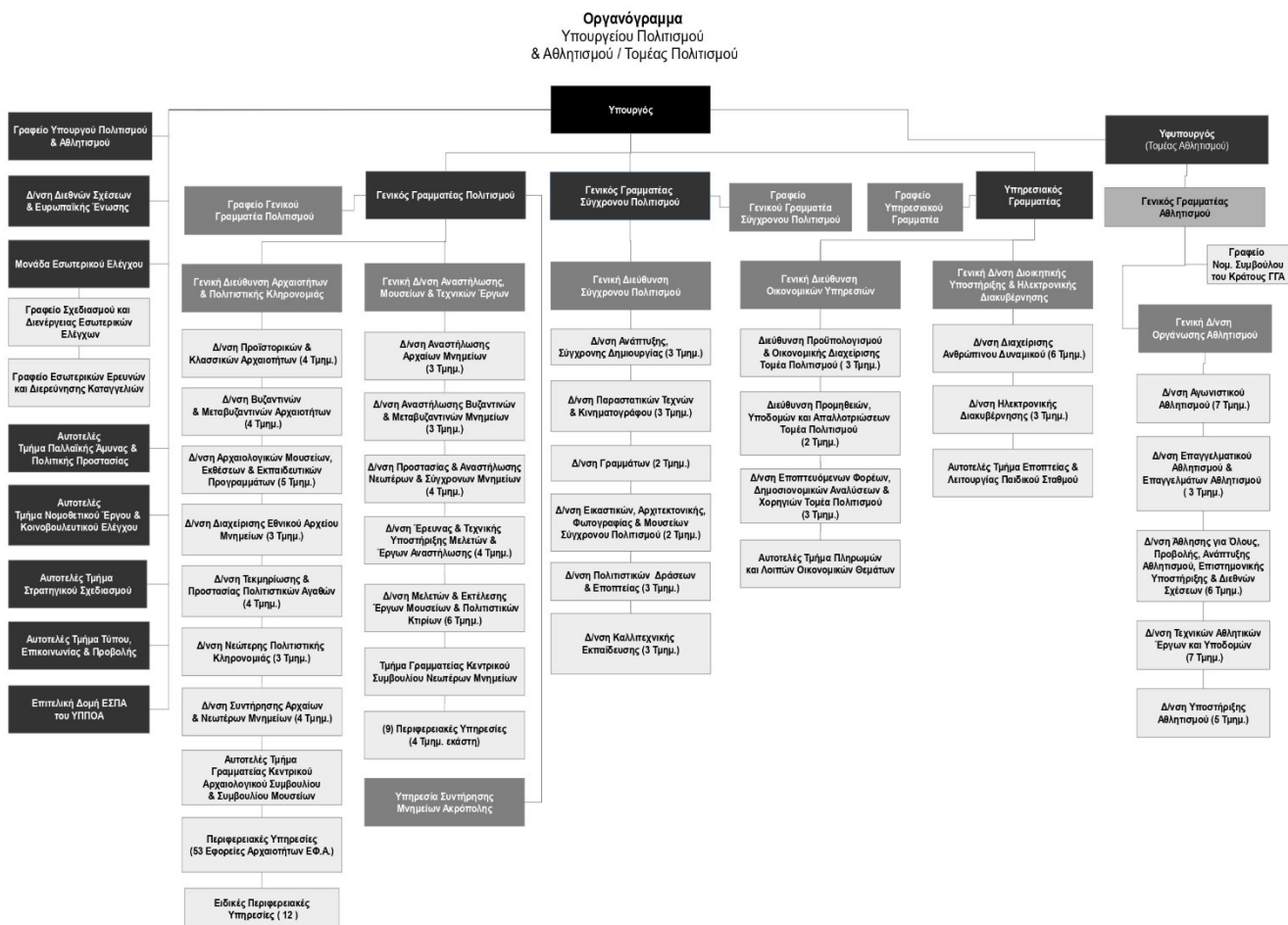
• Εικαστικές τέχνες

- ✓ Δίκτυο Δημοτικών Εικαστικών Εργαστηρίων

Δομή του Υπουργείου

Κάθε οργανισμός ιδιωτικός ή δημόσιος διαθέτει μια οργάνωση, μια οργανωτική διάρθρωση η οποία απεικονίζεται με το οργανόγραμμά του. Βάσει αυτού έχουμε την δυνατότητα να έχουμε μια εικόνα των θέσεων που υπάρχουν σ έναν οργανισμό αλλά και την αποτύπωση των τυπικών σχέσεων μεταξύ των θέσεων αυτών, επιπλέον, απεικονίζονται όλες οι ομάδες ομοειδών λειτουργιών αλλά και τις αντίστοιχες υποομάδες οι οποίες σε συνεργασία μπορούν να οδηγήσουν τον οργανισμό στην επίτευξη του σκοπού του.

Παρακάτω, απεικονίζεται το οργανόγραμμα του Υπουργείου Πολιτισμού & Αθλητισμού/ Τομέας Πολιτισμού.



Διάγραμμα 12. Οργανόγραμμα 2020 Υπουργείου Πολιτισμού & Αθλητισμού/ Τομέας Πολιτισμού (πηγή: www.culture.gov.gr)

Η τελευταία πολιτική ηγεσία του Υπουργείου απαρτίζεται από τους παρακάτω:

- Υπουργός: κ. Λίνα Γ. Μενδώνη
- Υφυπουργός Πολιτισμού & Αθλητισμού, αρμόδιος για θέματα Σύγχρονου Πολιτισμού: κ. Νικόλας Γιατρομανωλάκης
- Υφυπουργός Αθλητισμού: κ. Λευτέρης Αυγενάκης
- Γενικός Γραμματέας Πολιτισμού: κ. Γεώργιος Διδασκάλου
- Γενική Γραμματέας Σύγχρονου Πολιτισμού: κ. Ελένη Δουνδουλάκη
- Υπηρεσιακός Γραμματέας: κ. Εμμανουήλ Αντωνόπουλος
- Γενικός Γραμματέας Αθλητισμού: κ. Γιώργος Μαυρωτάς

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Εργασιακή Ικανοποίηση (Job Satisfaction)

Εισαγωγή

Η εργασία για τον κάθε εργαζόμενο αποτελεί πηγή βιοπορισμού, αφού του αποδίδει εισόδημα για την κάλυψη των αναγκών του, της επιβίωσής του, της ανάπτυξής του συμβάλλοντας έτσι στο κοινωνικό, οικονομικό αλλά και ψυχολογικό του επίπεδο. Από την άλλη πλευρά, το ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης ή του οργανισμού αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά στοιχεία τους ώστε να επιτυγχάνονται στο μέγιστο οι στόχοι τους.

Η μεταξύ τους σχέση/αλληλεπίδραση των εργαζομένων και των επιχειρήσεων ή των οργανισμών αποτελεί σημαντικό παράγοντα ώστε να επιτευχθούν οι ατομικοί στόχοι του καθενός αλλά και των στόχων της επιχείρησης/οργανισμού. Από τα παραπάνω καταλήγουμε ότι η ικανοποίηση από την εργασία προσφέρει θετικά αποτελέσματα και στις δύο κατηγορίες.

Η έρευνα για την ικανοποίηση από την εργασία ξεκίνησε σοβαρά στις αρχές της δεκαετίας του 1930 και επηρεάστηκε σε μεγάλο βαθμό τόσο από τις οικονομικές και εργασιακές κρίσεις, την ύφεσης όσο και από τις νέες εξελίξεις στη μέτρηση της στάσης (Howard M. Weiss and Kelsey L. Merlo, (2015)).

Γι' αυτό και η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί ένα θέμα που διερευνάται τις τελευταίες δεκαετίες και το οποίο εξακολουθεί να απασχολεί τους ερευνητές και να έχει ενδιαφέρον ακόμα και σήμερα.

Εννοιολογική Προσέγγιση

Για την έννοια της εργασιακής ικανοποίησης υπάρχουν αρκετοί ορισμοί τόσο στην ελληνική όσο και στη διεθνή βιβλιογραφία, αλλά θα περιοριστούμε στους παρακάτω δίνοντας όσο το δυνατόν γίνεται μια σαφή εννοιολογική προσέγγιση. Έτσι, μερικές από αυτές είναι:

Η εργασιακή ικανοποίηση έχει αναγνωριστεί σε πολλούς τομείς ως καθοριστική για την καλή απόδοση των εργαζομένων. Είναι μια έννοια που προέρχεται από τον τομέα της οργανωσιακής συμπεριφοράς (Judge T.A. et al, (2001)).

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια σύνθετη και πολύπλευρη έννοια που μπορεί να σημαίνει διαφορετικά πράγματα για κάθε άνθρωπο (Aziri B., (2011)).

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι η αίσθηση επιτυχίας και επίτευξης του υπαλλήλου από την εργασία του (Farsi A.H. et al, (2017)). Θεωρείται ότι υπάρχει μια σύνδεση της

παραγωγικότητας και της προσωπικής ανάπτυξης – ευημερίας. Επιπλέον, σύμφωνα με τον Spector E. Paul (Spector P., (1997)) η εργασιακή ικανοποίηση περιγράφει πως αισθάνονται οι άνθρωποι με την εργασία τους και τις διάφορες παραμέτρους της, εξηγεί το βαθμό ικανοποίησης του εργαζόμενου από την εργασία του, σχετίζεται δηλαδή με τα θετικά συναισθήματα που έχει το άτομο για την εργασία του. Έτσι, όσο ευνοϊκή και θετική είναι στάση απέναντι στην εργασία υποδηλώνει την ικανοποίηση από την εργασία, ενώ αντίθετα όσο δυσμενείς και αρνητικές είναι οι στάσεις απέναντι στην εργασία υποδηλώνουν δυσαρέσκεια.

Σύμφωνα με τους (Tsounis A. and Sarafis P., (2016)) ότι αφορά τις οντολογικές θεωρίες/θεωρίες ικανοποίησης στο σύνολό τους όπως φαίνονται στον παρακάτω πίνακα, η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται με την εκπλήρωση των σημαντικών εργασιακών αξιών του ατόμου, στο βαθμό που οι αξίες αυτές είναι ανάλογες με τις ανάγκες του (Locke E. A., (1976)).

Πίνακας 5. Οντολογικές Θεωρίες Πηγή: . (Tsounis A., (2016))

| Πίνακας 1. Οντολογικές Θεωρίες. | | |
|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ΘΕΩΡΙΕΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ (ΟΝΤΟΛΟΓΙΚΕΣ) | | |
| Θεωρία | Βασικά Χαρακτηριστικά | |
| Θεωρία των Αναγκών (A. Maslow) | Πυραμίδα των αναγκών: <ul style="list-style-type: none"> • Φυσιολογικές ανάγκες • Ανάγκες Ασφάλειας • Κοινωνικές Ανάγκες • Ανάγκες Αυτοεκτίμησης • Ανάγκες Αυτοπραγμάτωσης | |
| ERG (Alderfer) | <ul style="list-style-type: none"> • Ανάγκες Ύπαρξης • Ανάγκες Σχέσης • Ανάγκες Ανάπτυξης | |
| Θεωρία των Δύο Παραγόντων (Herzberg) | Κίνητρα (σχετίζονται με την φύση ή το αντικείμενο εργασίας) <ul style="list-style-type: none"> • Επίτευξη • Αναγνώριση του έργου • Φύση της εργασίας • Υπευθυνότητα • Δυνατότητα προαγωγής | Αντικίνητρα (σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον) <ul style="list-style-type: none"> • Διοίκηση και πολιτική του οργανισμού • Επίβλεψη • Συνθήκες εργασίας • Διαπροσωπικές σχέσεις • Αμοιβή • Κύρος • Προσωπική ζωή • Ασφάλεια εργασίας |
| Θεωρία των Κινήτρων Επίτευξης (McClelland) | Τρία Βασικά Επίκτητα Κίνητρα: <ul style="list-style-type: none"> • Επίτευξη στόχων • Δημιουργία Δεσμών • Εξουσία | |
| Θεωρία X και Y (D. McGregor) | <ul style="list-style-type: none"> • Άτομα που ανήκουν στην κατηγορία X (αποφυγή ευθυνών και πρωτοβουλιών, προτίμηση σε μονότονα έργα) • Άτομα που ανήκουν στην κατηγορία Y (ανάγκη αυτονομίας, δημιουργικότητας και αξιοποίησης ταλέντων) | |

Σχέση εργασιακής ικανοποίησης και παρακίνησης στο δημόσιο τομέα

Η εργασιακή ικανοποίηση (Job Satisfaction) και η παρακίνηση ή κίνητρο (Motivation) είναι έννοιες που συνδέονται.

Ο ορισμός της παρακίνησης είναι οι διεργασίες - διαδικασίες που εξηγούν την ένταση, την κατεύθυνση και την επιμονή των προσπαθειών ενός ατόμου για την απόκτηση του στόχου (Robbins S.P and Judge TA., (2011))

Σύμφωνα με το άρθρο της κας Τσάκνη (Τσάκνη Γ., (2020)) παρατίθενται η έννοια της παρακίνησης στο δημόσιο τομέα με βάση τα όσα αναφέρονται από τους James L. Perry και Lois Recascino Wise (Perry J. and Wise L., (1990)) ορίζεται ως «η ατομική προδιάθεση να ανταποκριθεί ο καθένας σε κίνητρα που δημιουργούνται αρχικά ή αποκλειστικά σε δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμούς».

Σε συνέχεια του παραπάνω οι αναφερόμενοι ερευνητές αποτύπωσαν τις επόμενες κατηγορίες κινήτρων, σύμφωνα με τις οποίες επηρεάζεται η συμπεριφορά των δημοσίων υπαλλήλων. Οι κατηγορίες των κινήτρων αυτών είναι οι εξής:

1. Τα ορθολογικά κίνητρα (Rational Public Service Motives), τα οποία συνδέονται με την τάση του υπαλλήλου να αυξήσει το προσωπικό του όφελος.
2. Τα κίνητρα που βασίζονται σε πρότυπα/κανόνες (Norm Based Motives), τα οποία συνδέονται με την επιθυμία του υπαλλήλου να εξυπηρετήσει το κοινό όφελος δηλαδή το δημόσιο συμφέρον.
3. Τα συναισθηματικά κίνητρα (Affective Motives), τα οποία συνδέονται με τη θέληση και την επιθυμία του υπαλλήλου να βοηθήσει τους συνανθρώπους του. (Perry J. and Wise L., (1990)) (Τσάκνη Γ., (2020)).

Στον ελληνικό δημόσιο τομέα σύμφωνα με τα όσα ισχύουν υπάρχει δυσκολία να βρεθούν κίνητρα από πολλούς εργαζόμενους αυτό, εντοπίζεται κυρίως στην γραφειοκρατική φύση και την στενότητα που επικρατεί.

Σύμφωνα με τον (Μπουραντάς Δ., (2002)) στην παρακίνηση των δημοσίων υπαλλήλων συμβάλλουν αρνητικά οι παρακάτω παράγοντες:

- Το περιεχόμενο και τα χαρακτηριστικά της εργασίας (έλλειψη ποικιλίας και σπουδαιότητας καθηκόντων, έλλειψη αυτονομίας και ανατροφοδότησης των αποτελεσμάτων της προσπάθειάς τους).
- Σύγχυση και σύγκρουση ρόλων, πολιτικών και διαδικασιών.
- Έλλειψη σύνδεσης μεταξύ προσπάθειας – αποτελέσματος – ανταμοιβής.
- Το οργανωσιακό κλίμα της δημόσιας διοίκησης δεν αναγνωρίζει την εργασιακή προσπάθεια και δεν προσφέρει ευκαιρίες για βελτίωση της απόδοσης των υπαλλήλων.
- Κακή ποιότητα ηγεσίας σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα.

Βέβαια, σε αντίθεση με την παραπάνω, αναφορά σχετικά με τους παράγοντες αρνητικής παρακίνησης, σύμφωνα με τους (Perry J. and Hondeghem A., (2008)) ο δημόσιος τομέας προσφέρει ισχυρούς εξωγενείς παράγοντες παρακίνησης, που μπορεί να ελκύουν τα άτομα που εργάζονται σ' αυτόν, όπως η εργασιακή ασφάλεια, οι ευκαιρίες ανάπτυξης, η καριέρα κ.ά

Σύμφωνα με τους (Raudeliuniene J. and Kavaliauskiene I.M., (2013)) συνοψίστηκαν διάφοροι παράγοντες, που επηρεάζουν τα κίνητρα των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα και προσδιορίζονται από διάφορους μελετητές, έχουν διακριθεί πέντε ομάδες παραγόντων που επηρεάζουν τα κίνητρα:

- Υλικοί παράγοντες: μισθοί, μπόνους, κατανομή ασφαλιστρών, εφάπαξ πληρωμή κ.ά
- Παράγοντες αναγνώρισης: ευχαριστίες, δώρα, κρατικά βραβεία, περισσότερη ευθύνη και εξουσία, συμμετοχή σε λήψη αποφάσεων, ευκαιρίες σταδιοδρομίας.
- Παράγοντες αυτοέκφρασης: δυνατότητα να δουλεύεις σε ενδιαφέρουσα και υπεύθυνη εργασία, ικανότητα να βελτιώνεσαι συνεχώς (εκπαιδεύσεις, μαθήματα αύξησης προσόντων, εναλλαγή, πρακτική άσκηση κ.ά)
- Κοινωνικοί παράγοντες: καλό ψυχολογικό κλίμα, κατάλληλο στυλ ηγεσίας, ελεύθερος χρόνος ή ψυχαγωγικές εκδηλώσεις, προσοχή του διευθυντή, ανεπίσημες συνομιλίες, οργάνωση ομαδικής εργασίας.
- Παράγοντες ασφάλειας: κατάλληλες συνθήκες εργασίας, εξοπλισμένος χώρος εργασίας, κοινωνική ασφάλιση, ασφάλιση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Μεθοδολογία έρευνας

Σκοπός και στόχοι της έρευνας

Η παρούσα έρευνα, έχει ως κύριο σκοπό την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα και πιο συγκεκριμένα λαμβάνεται ως μελέτη περίπτωσης το Υπουργείο Πολιτισμού και Αθλητισμού με επίκεντρο τον τομέα του πολιτισμού. Γίνεται μία προσπάθεια να διαπιστωθεί πόσο ικανοποιημένοι νιώθουν οι εργαζόμενοι του υπουργείου σε κάποιους τομείς.

Ερευνητικά ερωτήματα

Με την παρούσα έρευνα στοχεύουμε στην απάντηση των παρακάτω ερευνητικών ερωτημάτων:

- Πόσο ικανοποιημένοι νιώθουν οι εργαζόμενοι από τη διεύθυνση της υπηρεσίας που εργάζονται;
- Πόσο ικανοποιημένοι νιώθουν οι εργαζόμενοι από τους συναδέλφους τους; (Ποια είναι η σχέση τους με τους συναδέλφους τους, έχουν καλές σχέσεις; υπάρχει ανταγωνισμός;)
- Πόσο ικανοποιημένοι νιώθουν οι εργαζόμενοι από τους ανώτερους τους;
- Πόσο ικανοποιημένοι νιώθουν οι εργαζόμενοι από το επάγγελμά τους;
- Πόσο ικανοποιημένοι νιώθουν οι εργαζόμενοι από τον περιβάλλοντα χώρο της εκάστοτε υπηρεσίας;
- Την διερεύνηση της επιρροής των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης αυτών.

Ο πληθυσμός της έρευνας

Πληθυσμός (population), είναι το ευρύ σύνολο των υποκείμενων για το οποίο εξάγουμε συμπεράσματα. Πληθυσμός της έρευνας ή στατιστικός πληθυσμός (study population) είναι το τμήμα του ευρύτερου πληθυσμού που μπορεί να συμπεριληφθεί στην έρευνα, αποτελείται δηλαδή από στοιχεία που είναι υποψήφια να επιλεγούν στο σχηματισμό δείγματος (Ζαφειρόπουλος Κ., (2015))

Στην παρούσα έρευνα ο πληθυσμός - στόχος είναι οι εργαζόμενοι του Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού συγκεκριμένα ο τομέας του πολιτισμού. Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν σε

εργαζομένους διάφορών τμημάτων ηλεκτρονικά. Τέλος, τα ερωτηματολόγια που απαντήθηκαν από τους εργαζομένους του υπουργείου είναι εκατό τριάντα (N=130).

Ερευνητική μέθοδος

Ύστερα, από την πραγματοποίηση της βιβλιογραφικής ανασκόπησης για το συγκεκριμένο θέμα της έρευνας ακολούθησε η επιλογή της ερευνητικής μεθόδου. Η μέθοδος που επιλέχτηκε είναι η ποσοτική μέθοδος (Quantitative Method). Η ποσοτική μέθοδος έρευνας έχει ως βασικό στόχο την διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν διάφορα φαινόμενα και την εξαγωγή γενικών συμπερασμάτων γι' αυτά. Έτσι, αποτελεί την πιο κατάλληλη μέθοδο για την περιγραφή και διερεύνηση αντικειμενικών χαρακτηριστικών του πληθυσμού που ερευνάται. Είναι ένα είδος έρευνας που οδηγεί σε γενικά συμπεράσματα ύστερα από συλλογή έγκυρων και αξιόπιστων δεδομένων. Η εφαρμογή της έγκειται κατά κύριο λόγο σε δειγματοληπτικές έρευνες όπου αποτελεί ένα από τα είδη των ποσοτικών μεθόδων, ενώ το κύριο ερευνητικό εργαλείο της είναι το ερωτηματολόγιο.

Η διαδικασία υλοποίησης της ποσοτικής έρευνας ξεκινά από το βασικό ερώτημα της έρευνας, όπου σύμφωνα μ' αυτό τίθενται οι στόχοι και οι σκοποί της, με βάση τα παραπάνω γίνεται η «κατασκευή» του εργαλείου αυτής, του ερωτηματολογίου δηλαδή ώστε να συλλεχθεί ένας ικανοποιητικός αριθμός δεδομένων. Τα δεδομένα που συλλέγονται τυποποιούνται ώστε να μετατραπούν σε ποσότητες μετρήσιμες. Εν συνεχεία, με την χρήση στατιστικών πακέτων γίνεται η επεξεργασία και η στατιστική ανάλυση των δεδομένων αυτών φτάνοντας έτσι στην ολοκλήρωση αυτής με την εξαγωγή των αποτελεσμάτων και η διατύπωση των συμπερασμάτων της έρευνας.

Ερωτηματολόγιο

Ως εργαλείο συλλογής των δεδομένων της έρευνας στην παρούσα εργασία επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο εξυπηρετεί και χρησιμοποιείται πιο συχνά στις ερευνητικές μελέτες για την εξαγωγή αποτελεσμάτων από την συλλογή και επεξεργασία δεδομένων. Εκτός από τα παραπάνω χρησιμοποιείται συχνά στα πλαίσια μια ερευνητικής μελέτης γιατί συνδυάζει αρκετά πλεονεκτήματα όπως για παράδειγμα: την απλή δημιουργία και χρήση του, την δυνατότητα αποστολής και συμπλήρωση από μεγάλο εύρος ανθρώπων σε μικρό χρονικό διάστημα, την ανώνυμη συμπλήρωσή του, την αδυναμία επηρεασμού των απαντήσεων από τον ερευνητή κτλ.

Το χρησιμοποιούμενο ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε με βάση τη βιβλιογραφική ανασκόπηση που πραγματοποιήθηκε (συγκεκριμένα χρησιμοποιήθηκαν/αξιοποιήθηκαν τα ερωτήματα που αφορούν στην εργασιακή ικανοποίηση του Αθανάσιου Κ. Κούλη (Κούλης Α., (2019))) περιλαμβάνει ερωτήσεις κλειστού τύπου, συγκεκριμένα πολλαπλής επιλογής και διαβαθμισμένης κλίμακας τύπου Likert, η σειρά των ερωτήσεων χωρίζεται σε δύο μέρη, στην αρχή το πρώτο μέρος αποτελείται από είκοσι ερωτήσεις για την εργασιακή ικανοποίηση και στην συνέχεια το δεύτερο μέρος αποτελείται από έξι ερωτήσεις για τα δημογραφικά/κοινωνικά στοιχεία. Τέλος, η συμπλήρωσή του έγινε με ηλεκτρονική μορφή.

Το στατιστικό εργαλείο

Για την επίτευξη των στόχων της έρευνας πραγματοποιήθηκε ανάλυση των δεδομένων που παρείχε η έρευνα, η ανάλυση αυτή έγινε με τη χρήση του προγράμματος στατιστικής ανάλυσης Jamovi. Η ανάλυση των δεδομένων και η παρουσίαση των αποτελεσμάτων υλοποιήθηκε με τη βοήθεια πινάκων και διαγραμμάτων.

Περιορισμοί της έρευνας

Στην παρούσα έρευνα, θα μπορούσαμε να θεωρήσουμε ως περιορισμό το μέγεθος του δείγματος σε σχέση με το συνολικό αριθμό εργαζομένων του υπουργείου κι αυτό τίθεται ως περιορισμός, ώστε να δοθεί προσοχή στην γενίκευση των αποτελεσμάτων. Επιπλέον, ο φόβος και η έλλειψη διάθεσης ώστε να επιλέξουν οι συμμετέχοντες αυτό που πραγματικά τους εκφράζει. Ένας ακόμα περιορισμός θα μπορούσαμε να πούμε ότι έγκειται στην έλλειψη κατανόησης κάποιας ερώτησης όποτε η απάντηση που δόθηκε να είναι λανθασμένη. Παρά τους περιορισμούς, η παρούσα έρευνα προσφέρει σημαντικά δεδομένα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Δεδομένα και αποτελέσματα

Έννοια της στατιστικής

Η στατιστική αποτελεί ένα σημαντικό κλάδο των εφαρμοσμένων μαθηματικών, ετυμολογικά η λέξη στατιστική έχει τις ρίζες της στην αρχαία ελληνική γλώσσα, προέρχεται από το αρχαίο ρήμα «ίστημι» και του εξ' αυτού παραγώγου ρήματος «στατίζω» που σημαίνει: τοποθετώ, ταξινομώ, συμπεραίνω. Χρησιμοποιείται στις περισσότερες επιστήμες καθώς αποτελεί απαραίτητο και σημαντικό «εργαλείο» σε διάφορους τομείς, όπως:

- Τη δημόσια διοίκηση
- Τις κοινωνικές επιστήμες
- Τη δημόσια υγεία και την ιατρική έρευνα
- Την έρευνα αγοράς και τον έλεγχο της ποιότητας
- Την εκπαίδευση
- Την λογιστική
- Την οικονομία
- Τις μετεωρολογικές προβλέψεις
- Τις σφυγμομετρήσεις και τις πολιτικές έρευνες
- Τα σπορ
- Την ασφάλεια
- Τα τυχερά παιχνίδια

και γενικά σε κάθε έρευνα που έχει την αξίωση να ονομάζεται επιστημονική.

Η Στατιστική χωρίζεται σε δύο μεγάλους κλάδους:

- I. Την Περιγραφική Στατιστική (Descriptive Statistics) και
- II. Την Επαγωγική ή Αναλυτική Στατιστική (Inferential or Analytical Statistics)

I. Περιγραφική Στατιστική (Descriptive Statistics)

Η Περιγραφική Στατιστική ασχολείται με τις μεθόδους συλλογής δεδομένων, περιγραφής και παρουσίασης αυτών με διάφορους τρόπους, όπως πίνακες κατανομής συχνοτήτων, γραφήματα και διαγράμματα, με τέτοιο τρόπο που είναι κατανοητός από τον απλό αναγνώστη. Επίσης γίνεται υπολογισμός των βασικών στατιστικών μέτρων. Οι στατιστικές πληροφορίες οι περισσότερες κατά κύριο λόγο τις οποίες βλέπουμε σε περιοδικά, εφημερίδες, τηλεοράσεις ή αλλού, αποτελούνται από δεδομένα τα οποία έχουν συλλεχθεί και για την

παρουσίαση τους, συνήθως χρησιμοποιούνται πίνακες και γραφήματα, κατ' αυτόν τον τρόπο. Χρησιμοποιείται όταν μας ενδιαφέρει μόνο η συγκεκριμένη ομάδα από την οποία πάρθηκαν οι πληροφορίες.

Στατιστική ανάλυση

Στην παρούσα φάση, θα αναλυθούν τα επίπεδα ικανοποίησης των εργαζομένων του Υπουργείου Πολιτισμού & Αθλητισμού, σύμφωνα με τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους σε καθεμιά από τις ερωτήσεις – θέσεις του ερωτηματολογίου, βάσει των ποσοστιαίων κατανομών των απαντήσεων τους, που προκύπτουν.

Από τις θέσεις αυτές, δίνεται η δυνατότητα έκφρασης των γενικότερων απόψεων και στάσεων των εργαζομένων απέναντι στην καθημερινή τους εργασιακή πραγματικότητα που οι ίδιοι βιώνουν, από τα παραπάνω μπορεί να καθοριστεί και να εκφραστεί η συνολική ικανοποίησή τους από την εργασία τους.

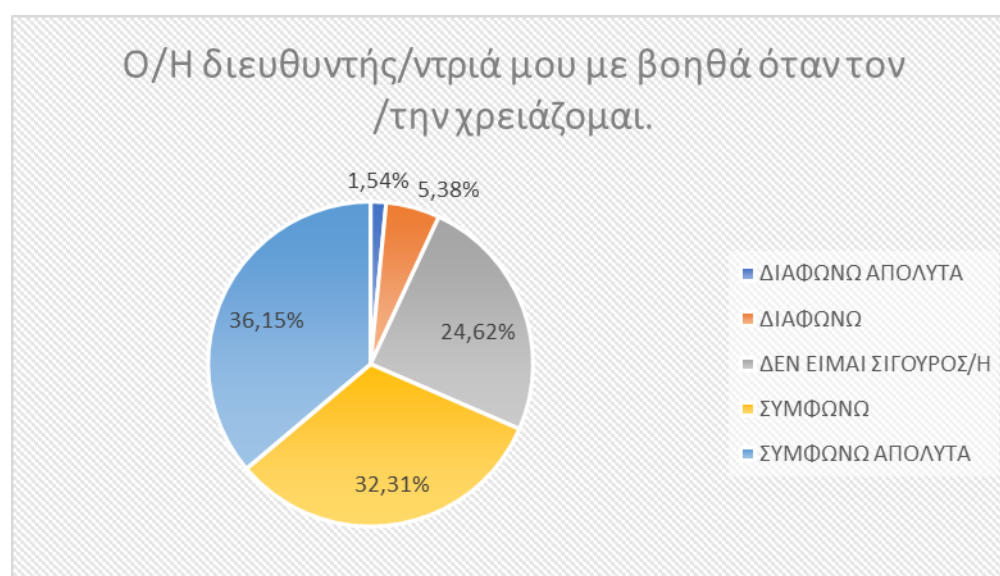
Στον πίνακα 6 παρατίθεται η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων των εργαζομένων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους με το εάν ο/η διευθυντής/ντριά τους, τους βοηθά όταν τον/την χρειάζονται. Πιο αναλυτικά το 36,15% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι συμφωνούν απόλυτα με την ερώτηση-θέση, το 32,31% δηλώνουν ότι συμφωνούν, το 24,62% δηλώνουν ότι δεν είναι σίγουρος/η (ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν) κρατούν ουδέτερη στάση.

Αυτό που παρατηρούμε είναι ότι το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετεχόντων συμφωνεί με την ερώτηση- θέση, ενώ τα μικρότερα ποσοστά συμμετεχόντων δηλώνουν ότι διαφωνούν το 5,38% και 1,54% δηλώνουν ότι διαφωνούν απόλυτα.

Στο διάγραμμα 13 αποτυπώνεται ξεκάθαρα η απόλυτη συμφωνία και η συμφωνία των συμμετεχόντων στην ερώτηση – θέση αφού καταλαμβάνει το μεγαλύτερο κομμάτι του κυκλικού διαγράμματος (γαλάζιο και κίτρινο χρώμα αντίστοιχα), έναντι των περιοχών που καταλαμβάνουν οι ουδέτεροι συμμετέχοντες στην ερώτηση- θέση με το γκρι χρώμα και τα πολύ μικρότερα ποσοστά της διαφωνίας και της απόλυτης διαφωνίας των συμμετεχόντων πορτοκαλί και μπλε σκούρου χρώματος.

Πίνακας 6. Ο/Η διευθυντής/ντριά μου με βοηθά όταν τον/την χρειάζομαι

| Ο/Η διευθυντής/ντριά μου με βοηθά όταν τον /την χρειάζομαι. | | | |
|-------------------------------------------------------------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2 | 0.0154 | 1,54% |
| ΔΙΑΦΩΝΩ | 7 | 0.0538 | 5,38% |
| ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η | 32 | 0.2462 | 24,62% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ | 42 | 0.3231 | 32,31% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 47 | 0.3615 | 36,15% |



Διάγραμμα 13. Ο/Η διευθυντής/ντριά μου με βοηθά όταν τον/την χρειάζομαι

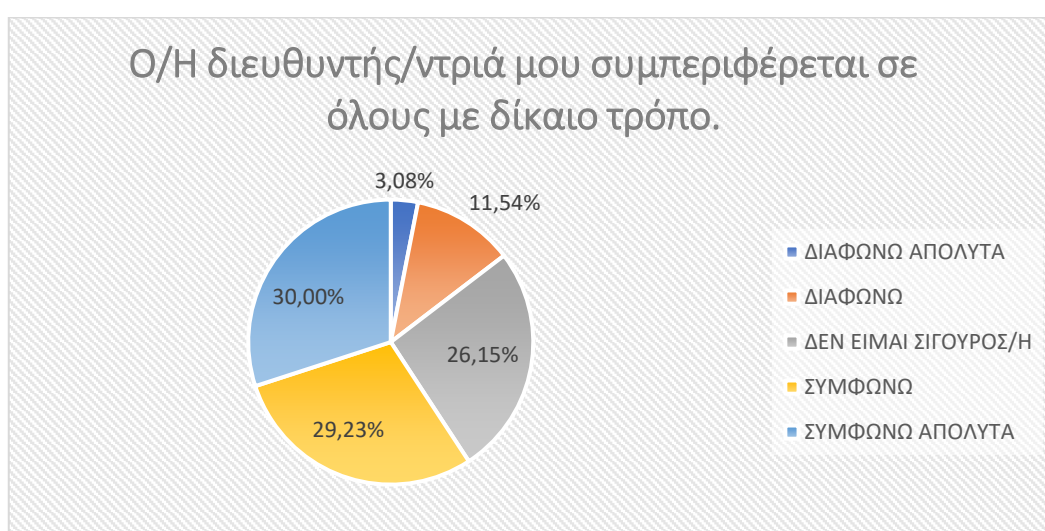
Στον πίνακα 7 παρατίθεται η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων των εργαζόμενων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους με το εάν ο/η διευθυντής/ντριά τους, συμπεριφέρεται σε όλους με δίκαιο τρόπο. Το 30% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι συμφωνούν απόλυτα με την ερώτηση-θέση, το 29,23% δηλώνουν ότι συμφωνούν, το 26,15% δηλώνουν ότι δεν είναι σίγουρος/η (είναι ουδέτεροι ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν) ενώ τα μικρότερα ποσοστά συμμετεχόντων δηλώνουν ότι διαφωνούν το 11,54% και 3,08% δηλώνουν ότι διαφωνούν απόλυτα.

Από την αποτύπωση των παραπάνω, στο διάγραμμα 14 παρατηρούμε ότι το περίπου 60% των συμμετεχόντων δηλώνουν απόλυτη συμφωνία και συμφωνία στην ερώτηση- θέση ποσοστό σημαντικό αφού δύο στους τρεις εργαζόμενους περίπου δηλώνουν ότι ο διευθυντής/ντριά τους συμπεριφέρεται σε όλους με δίκαιο τρόπο, μικρό αλλά σημαντικό είναι και το ποσοστό 26,15% των συμμετεχόντων που κρατούν ουδέτερη στάση στην ερώτηση- θέση. Τέλος, το 15%

περίπου δηλώνουν διαφωνία και απόλυτη διαφωνία κατέχουν τα μικρότερα κομμάτια του κυκλικού διαγράμματος.

Πίνακας 7. Ο/Η διευθυντής/ντριά μου, συμπεριφέρεται σε όλους με δίκαιο τρόπο

| Ο/Η διευθυντής/ντριά μου συμπεριφέρεται σε όλους με δίκαιο τρόπο. | | | |
|-------------------------------------------------------------------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 4 | 0.0308 | 3,08% |
| ΔΙΑΦΩΝΩ | 15 | 0.1154 | 11,54% |
| ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η | 34 | 0.2615 | 26,15% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ | 38 | 0.2923 | 29,23% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 39 | 0.3000 | 30,00% |



Διάγραμμα 14. Ο/Η διευθυντής/ντριά μου συμπεριφέρεται σε όλους με δίκαιο τρόπο

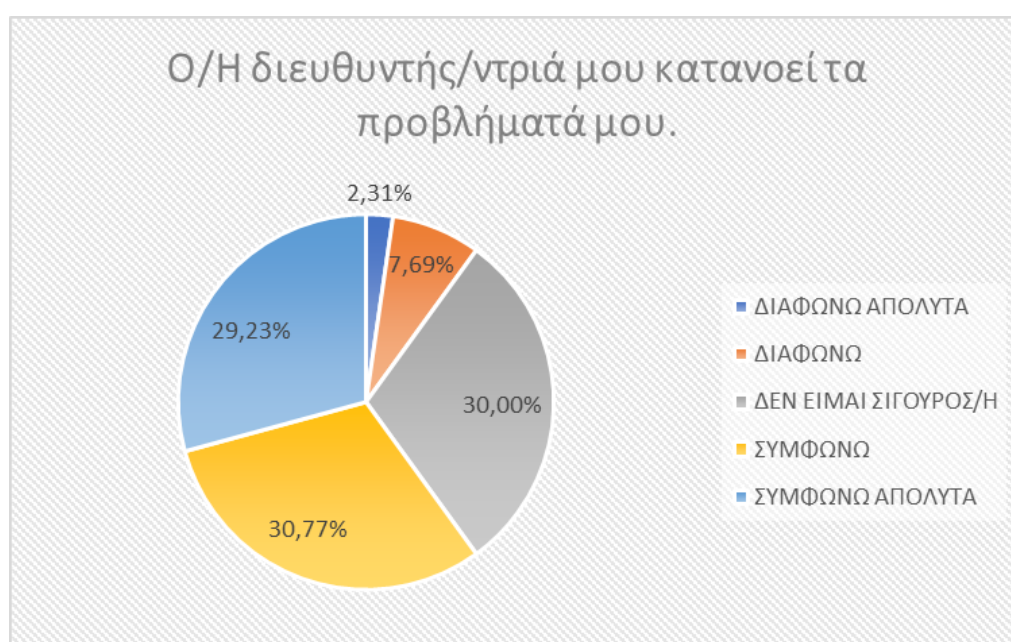
Στον πίνακα 8 παρατίθενται η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων των εργαζομένων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους με το εάν ο/η διευθυντής/ντριά τους κατανοεί τα προβλήματά τους, αναλυτικά το 30,77% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι συμφωνούν με την ερώτηση-θέση, με μικρή διαφορά, μικρότερη της ποσοστιαίας μονάδας συγκεκριμένα με ποσοστό 30% των συμμετεχόντων δηλώνουν ουδέτεροι (ότι δεν είναι σίγουρος/η), το 29,23% δηλώνουν ότι συμφωνούν απόλυτα, το 7,69% δηλώνουν ότι διαφωνούν και τέλος το 2,31% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι διαφωνούν απόλυτα.

Από την γραφική αποτύπωση των παραπάνω δεδομένων στο διάγραμμα 15, το περίπου 60% των εργαζομένων δηλώνουν συμφωνία και απόλυτη συμφωνία με την ερώτηση – θέση καλύπτοντας μεγαλύτερο τμήμα από το μισό του κυκλικού διαγράμματος (κίτρινο και γαλάζιο χρώμα), το γκρι χρώμα του κυκλικού διαγράμματος αντιστοιχεί στους εργαζομένους που

κρατούν ουδέτερη στάση, ενώ το 10% περίπου το πορτοκαλί και μπλε χρώμα του εν λόγω διαγράμματος αντιστοιχεί στην διαφωνία και απολυτή διαφωνία των εργαζομένων στην ερώτηση – θέση.

Πίνακας 8. Ο/Η διευθυντής/ντριά μου κατανοεί τα προβλήματά μου

| Ο/Η διευθυντής/ντριά μου κατανοεί τα προβλήματά μου. | | | |
|------------------------------------------------------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 3 | 0.0231 | 2,31% |
| ΔΙΑΦΩΝΩ | 10 | 0.0769 | 7,69% |
| ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η | 39 | 0.3000 | 30,00% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ | 40 | 0.3077 | 30,77% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 38 | 0.2923 | 29,23% |



Διάγραμμα 15. Ο/Η διευθυντής/ντριά μου κατανοεί τα προβλήματά μου

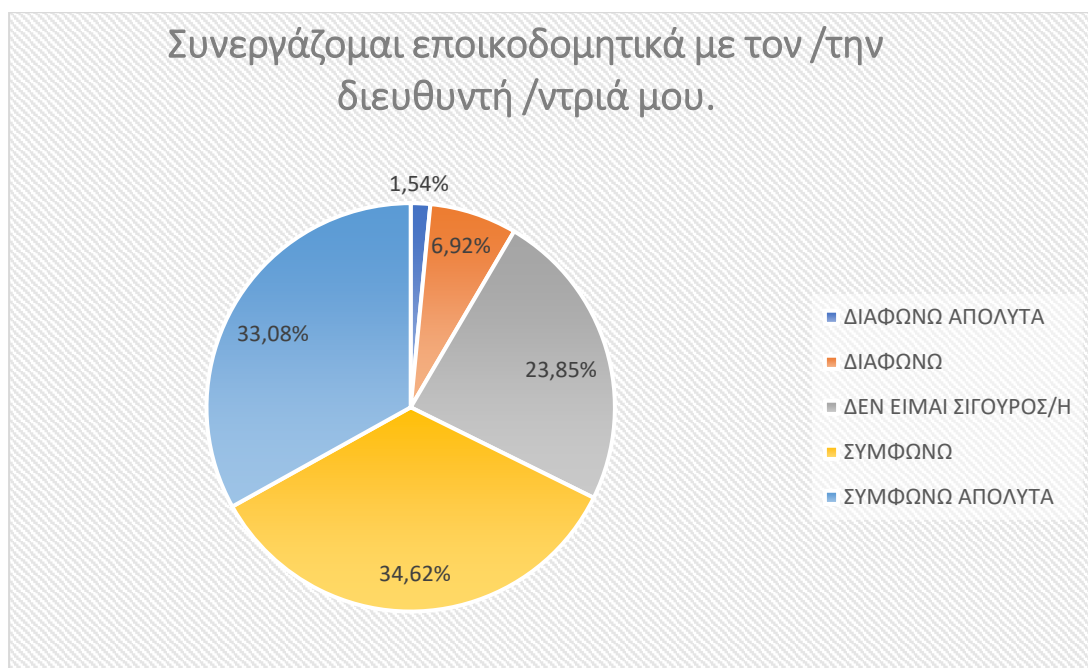
Στον πίνακα 9 παρατίθενται η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων των εργαζομένων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους με το εάν συνεργάζονται επικοινωνητικά με τον/την διευθυντή/ντριά τους. Το 34,62% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι συμφωνούν, το 33,08% δηλώνουν ότι συμφωνούν απόλυτα, το 23,85% δηλώνουν ουδέτερη στάση (ότι δεν είναι σίγουρος/η) και τα μικρότερα ποσοστά συμμετεχόντων 6,92% και 1,54% δηλώνουν αντίστοιχα ότι διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα.

Στο διάγραμμα 16 αποτυπώνονται τα παραπάνω δεδομένα, διακρίνεται ότι η συμφωνία και απολυτή συμφωνία των εργαζομένων στην ερώτηση – θέση καλύπτει περίπου το 68% ένα μεγάλο ποσοστό που υπερτερεί ξεκάθαρα έναντι υπολοίπων ποσοστιαίων κατανομών των

απαντήσεων συγκεκριμένα το 24% περίπου δήλωσαν ουδετερότητα στην ερώτηση – θέση και το 8% περίπου δήλωσαν διαφωνία και απόλυτη διαφωνία.

Πίνακας 9. Συνεργάζομαι εποικοδομητικά με τον/την διευθυντή/ντριά μου

| Συνεργάζομαι εποικοδομητικά με τον /την διευθυντή /ντριά μου. | | | |
|---------------------------------------------------------------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2 | 0.0154 | 1,54% |
| ΔΙΑΦΩΝΩ | 9 | 0.0692 | 6,92% |
| ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η | 31 | 0.2385 | 23,85% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ | 45 | 0.3462 | 34,62% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 43 | 0.3308 | 33,08% |



Διάγραμμα 16. Συνεργάζομαι εποικοδομητικά με τον/την διευθυντή/ντριά μου

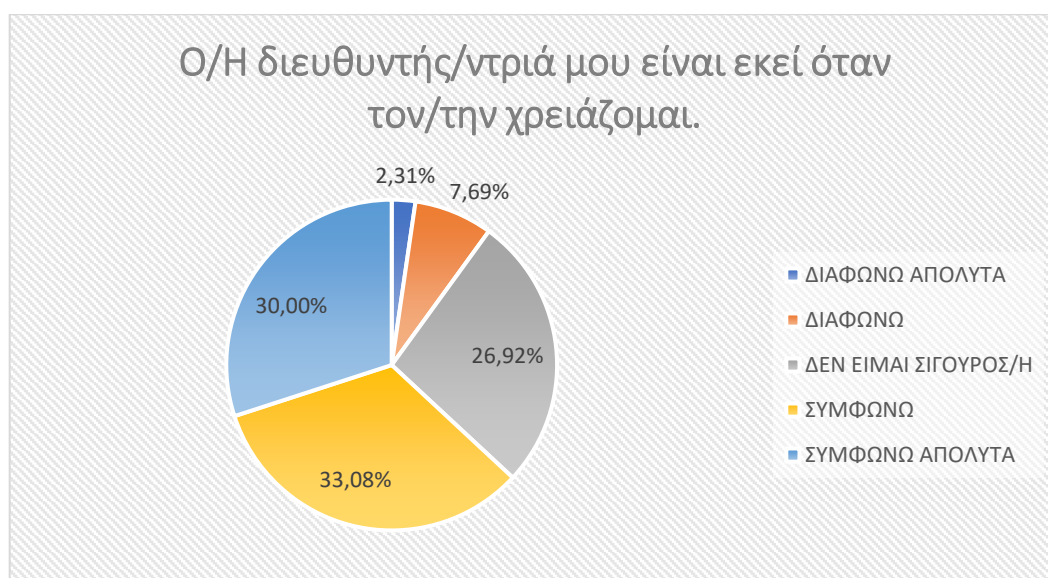
Στον πίνακα 10 παρατίθενται η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων των εργαζομένων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους με το εάν ο/η διευθυντής/ντριά τους είναι εκεί όταν τον/την χρειάζονται. Το 33,08% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι συμφωνούν με την ερώτηση-θέση, το 30% δηλώνουν απόλυτη συμφωνία, το 26,92% δηλώνουν ουδετερότητα (ότι δεν είναι σίγουρος/η), το 7,69% δηλώνουν ότι διαφωνούν ενώ δηλώνουν ότι διαφωνούν απόλυτα το 2,31%.

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 17 το μεγαλύτερο κομμάτι του, αντιστοιχεί στην συμφωνία και απόλυτη συμφωνία στην ερώτηση – θέση περίπου το 63%, ακολουθεί το 27% περίπου που

δηλώνουν ουδέτερη στάση και το 10% περίπου που δηλώνουν διαφωνία και απόλυτη διαφωνία.

Πίνακας 10. Ο/Η διευθυντής/ντριά μου είναι εκεί όταν τον/την χρειάζομαι.

| Ο/Η διευθυντής/ντριά μου είναι εκεί όταν τον/την χρειάζομαι. | | | |
|--------------------------------------------------------------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 3 | 0.0231 | 2,31% |
| ΔΙΑΦΩΝΩ | 10 | 0.0769 | 7,69% |
| ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η | 35 | 0.2692 | 26,92% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ | 43 | 0.3308 | 33,08% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 39 | 0.3000 | 30,00% |



Διάγραμμα 17. Ο/Η διευθυντής/ντριά μου είναι εκεί όταν τον/την χρειάζομαι

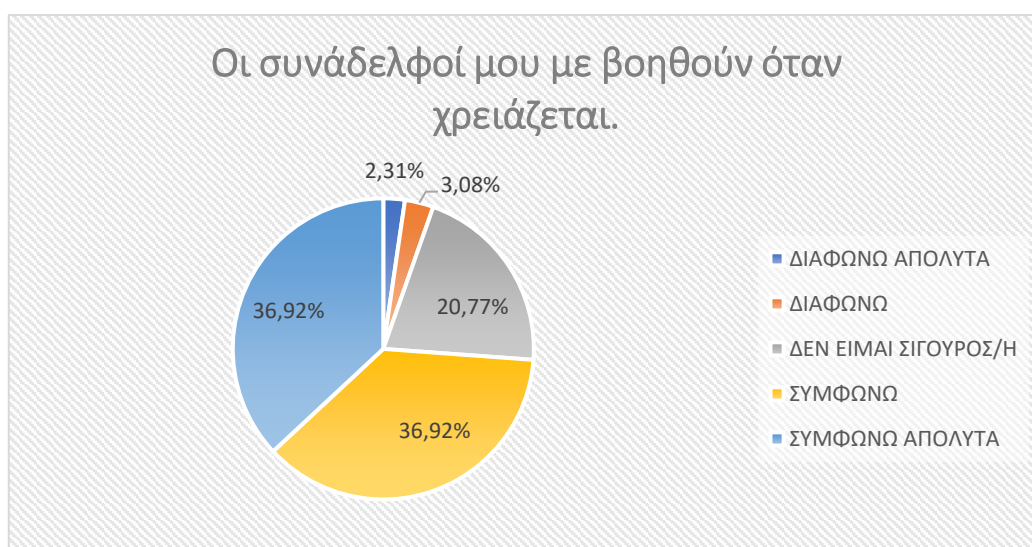
Στον πίνακα 11 παρατίθενται η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων των εργαζομένων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους με το εάν οι συναδέλφοί τους, τους βοηθούν όταν χρειάζεται. Το ίδιο ποσοστό συμμετεχόντων το 36,92% δήλωσαν ότι συμφωνούν απόλυτα και συμφωνούν με την ερώτηση - θέση, ενώ το 20,77% δηλώνουν ουδετερότητα (ότι δεν είναι σίγουρος/η). Το 3,08% και το 2,31% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα αντίστοιχα.

Στο διάγραμμα 18 αποτυπώνονται τα παραπάνω δεδομένα όπου είναι αξιοσημείωτο το ποσοστό συμφωνίας και απόλυτης συμφωνίας που αγγίζει το 74% που δείχνει ότι υπάρχει βοήθεια μεταξύ των συναδέλφων, ποσοστό που καλύπτει τα τρία τέταρτα (3/4) περίπου του

κυκλικού διαγράμματος ενώ τα υπόλοιπα ποσοστά καλύπτουν το ένα τέταρτο (1/4) του κυκλικού διαγράμματος.

Πίνακας 11. Οι συνάδελφοί μου με βοηθούν όταν χρειάζεται.

| Οι συνάδελφοί μου με βοηθούν όταν χρειάζεται. | | | |
|-----------------------------------------------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 3 | 0.0231 | 2,31% |
| ΔΙΑΦΩΝΩ | 4 | 0.0308 | 3,08% |
| ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η | 27 | 0.2077 | 20,77% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ | 48 | 0.3692 | 36,92% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 48 | 0.3692 | 36,92% |



Διάγραμμα 18. Οι συνάδελφοί μου με βοηθούν όταν χρειάζεται

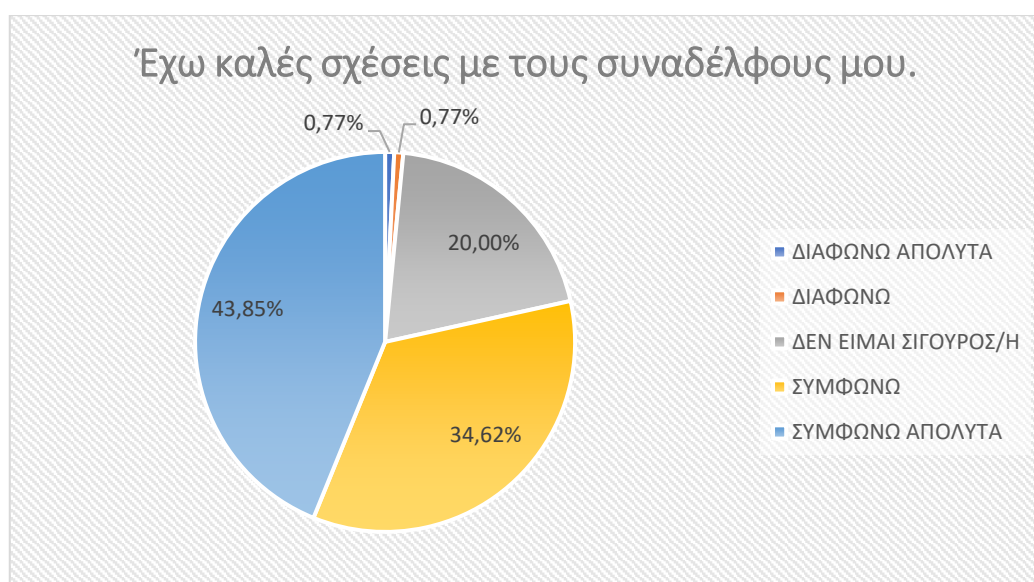
Στον πίνακα 12 παρατίθενται η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων των εργαζομένων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους με το εάν έχουν καλές σχέσεις με τους συναδέλφους τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων το 43,85% δηλώνουν ότι συμφωνούν απόλυτα, το 34,62% δηλώνουν ότι συμφωνούν, ενώ ουδέτεροι (δεν είναι σίγουρος/η) δηλώνουν το 20% των συμμετεχόντων. Μικρότερο της ποσοστιαίας μονάδας με ίδιο ποσοστό συμμετεχόντων 0,77% δηλώνουν ότι διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα.

Στον διάγραμμα 19 αποτυπώνονται τα παραπάνω δεδομένα με το ποσοστό 79% να υπερτερεί (συμφωνία και απόλυτη συμφωνία με την ερώτηση – θέση) καλύπτοντας το μεγαλύτερο μέρος του κυκλικού διαγράμματος και δείχνοντας ότι υπάρχουν καλές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων. Τα υπόλοιπα ποσοστά καλύπτουν μέρος μικρότερο του ενός τετάρτου (1/4) του κυκλικού διαγράμματος. Σημαντικό, είναι και το πόσο μικρό είναι το ποσοστό της διαφωνίας

και απόλυτης διαφωνίας στην ερώτηση – θέση περίπου 1,54% που όπως φαίνεται και το διάγραμμα καλύπτει το μικρότερο μέρος.

Πίνακας 12. Έχω καλές σχέσεις με τους συναδέλφους μου

| Έχω καλές σχέσεις με τους συναδέλφους μου. | | | |
|--------------------------------------------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 1 | 0.00769 | 0,77% |
| ΔΙΑΦΩΝΩ | 1 | 0.00769 | 0,77% |
| ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η | 26 | 0.20000 | 20,00% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ | 45 | 0.34615 | 34,62% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 57 | 0.43846 | 43,85% |



Διάγραμμα 19. Έχω καλές σχέσεις με τους συναδέλφους μου

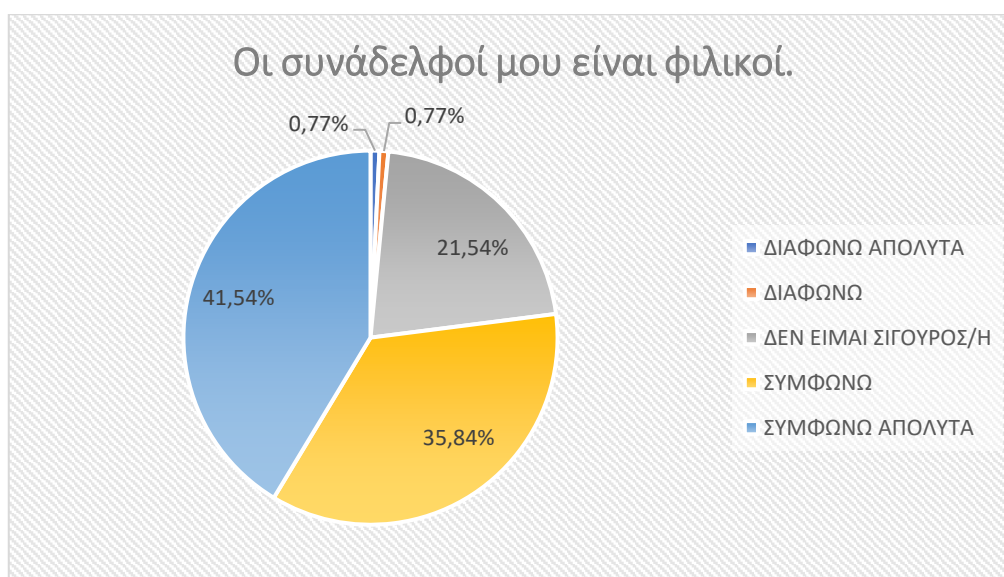
Στον πίνακα 13 παρατίθενται η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων των εργαζομένων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους με το εάν οι συνάδελφοι τους είναι φιλικοί. Αναλυτικά, ισόποσα ποσοστά συμμετεχόντων το 0,77% δηλώνουν ότι διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα με την ερώτηση – θέση ενώ το 41,54% και το 35,84% δηλώνουν ότι συμφωνούν απόλυτα και συμφωνούν το 21,54% των συμμετεχόντων δηλώνουν ουδέτεροι (δεν είναι σίγουρος/η).

Στον διάγραμμα 20 αποτυπώνονται τα δεδομένα του παραπάνω πίνακα όπου το ποσοστό συμφωνίας και απόλυτης συμφωνίας καταλαμβάνει το μεγαλύτερο μέρος του διαγράμματος με ποσοστό περίπου 78%, ακολουθεί το γκρι χρώματος τμήμα που καταλαμβάνει το 21,54%

ποσοστό που δεν συμφωνεί ούτε διαφωνεί κρατά στάση ουδετερότητας ενώ τα μικρότερα ίσα τμήματα είναι της διαφωνίας και απόλυτης διαφωνίας.

Πίνακας 13. Οι συνάδελφοί μου είναι φιλικοί

| Οι συνάδελφοί μου είναι φιλικοί. | | | |
|----------------------------------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 1 | 0.00769 | 0,77% |
| ΔΙΑΦΩΝΩ | 1 | 0.00769 | 0,77% |
| ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η | 28 | 0.21538 | 21,54% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ | 46 | 0.35385 | 35,84% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 54 | 0.41538 | 41,54% |



Διάγραμμα 20. Οι συνάδελφοί μου είναι φιλικοί

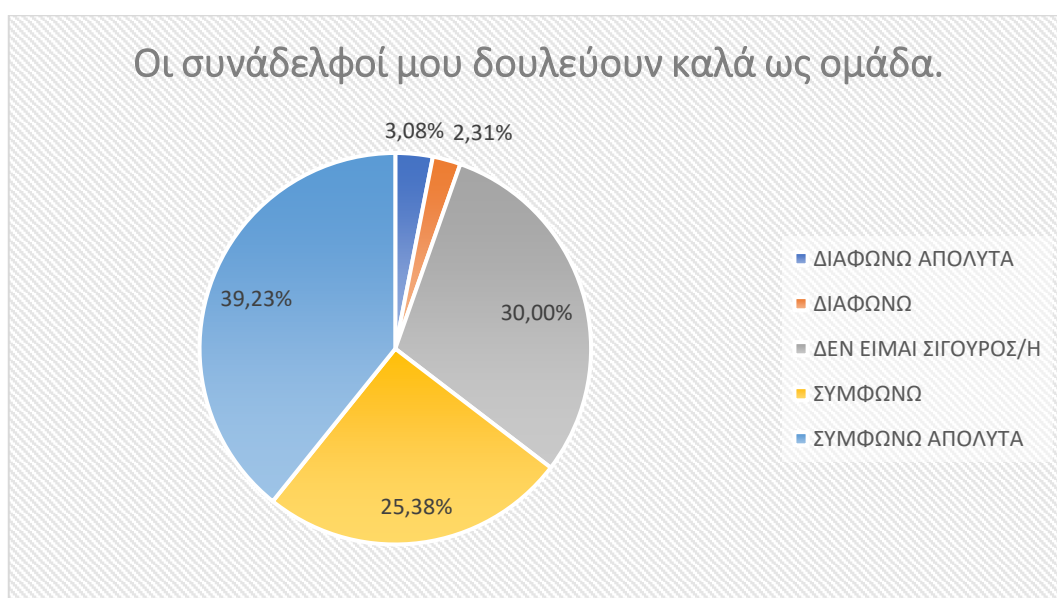
Στον πίνακα 14 παρατίθενται η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων των εργαζομένων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους με το εάν οι συνάδελφοί τους δουλεύουν καλά ως ομάδα. Το 39,23% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι συμφωνούν απόλυτα, το 30% δηλώνουν ουδέτεροι (ότι δεν είναι σίγουρος/η), το 25,38% δηλώνουν ότι συμφωνούν ενώ τα μικρότερα ποσοστά συμμετεχόντων το 3,08% και το 2,31% δηλώνουν ότι διαφωνούν απόλυτα και διαφωνούν αντίστοιχα.

Στο διάγραμμα 21 αποτυπώνονται τα παραπάνω δεδομένα το μεγαλύτερο μέρος του κυκλικού διαγράμματος καταλαμβάνει το 65% όπου είναι η περιοχή της συμφωνίας και απόλυτης συμφωνίας σε σχέση με τις προηγούμενες ερωτήσεις που αφορούσαν τους συναδέλφους

διακρίνουμε μια σχετική μείωση του συγκεκριμένα ποσοστού και μικρή αύξηση των ποσοστών της ουδέτερης στάσης και της διαφωνίας και απόλυτης διαφωνίας.

Πίνακας 14. Οι συνάδελφοί μου δουλεύουν καλά ως ομάδα

| Οι συνάδελφοί μου δουλεύουν καλά ως ομάδα. | | | |
|--------------------------------------------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 4 | 0.0308 | 3,08% |
| ΔΙΑΦΩΝΩ | 3 | 0.0231 | 2,31% |
| ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η | 39 | 0.3000 | 30,00% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ | 33 | 0.2538 | 25,38% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 51 | 0.3923 | 39,23% |



Διάγραμμα 21. Οι συνάδελφοί μου δουλεύουν καλά ως ομάδα

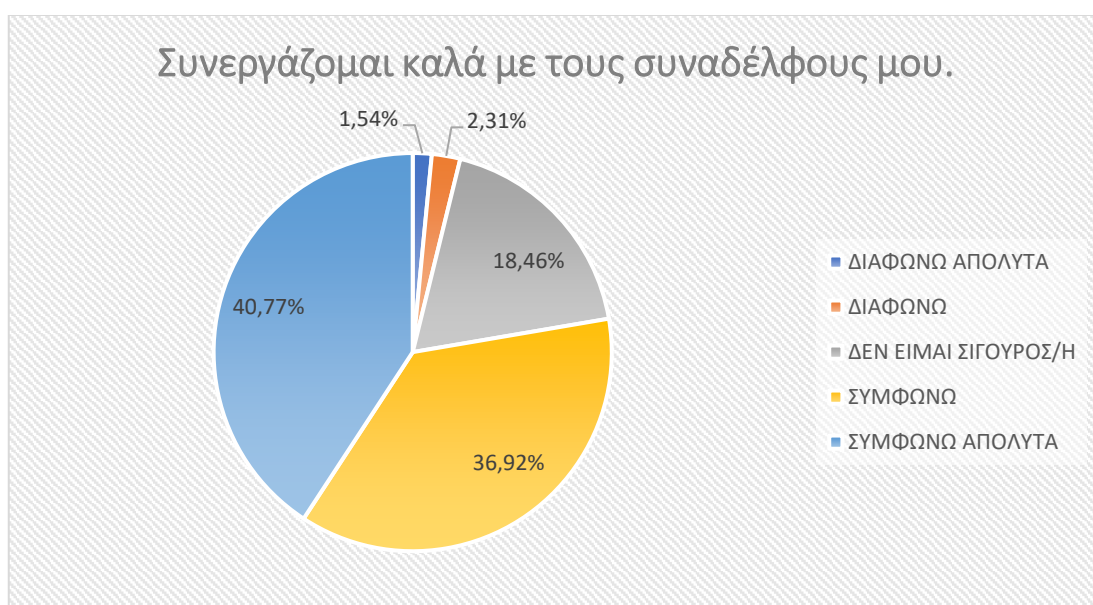
Στον πίνακα 15 παρατίθενται η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων των εργαζομένων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους με το εάν συνεργάζονται καλά με τους συναδέλφους τους. Το 40,77% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι συμφωνούν απόλυτα, το 36,92% δηλώνουν ότι συμφωνούν, το 18,46% δηλώνουν ότι δεν είναι σίγουρος/η, ενώ το 2,31% και το 1,54% δηλώνουν ότι διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα.

Στο διάγραμμα 22 αποτυπώνονται τα παραπάνω δεδομένα το μεγαλύτερο μέρος του κυκλικού διαγράμματος καταλαμβάνει το ποσοστό 78% συμφωνίας και απόλυτης συμφωνίας στην ερώτηση – θέση, γεγονός που δείχνει την καλή συνεργασία με τους συναδέλφους τους, ενώ

τμήμα μικρότερου του ενός τετάρτου (1/4) του κυκλικού διαγράμματος καλύπτουν η ουδέτερη στάση, η διαφωνία και η απόλυτη διαφωνία στην ερώτηση – θέση.

Πίνακας 15. Συνεργάζομαι καλά με τους συναδέλφους μου

| Συνεργάζομαι καλά με τους συναδέλφους μου. | | | |
|--------------------------------------------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2 | 0.0154 | 1,54% |
| ΔΙΑΦΩΝΩ | 3 | 0.0231 | 2,31% |
| ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η | 24 | 0.1846 | 18,46% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ | 48 | 0.3692 | 36,92% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 53 | 0.4077 | 40,77% |



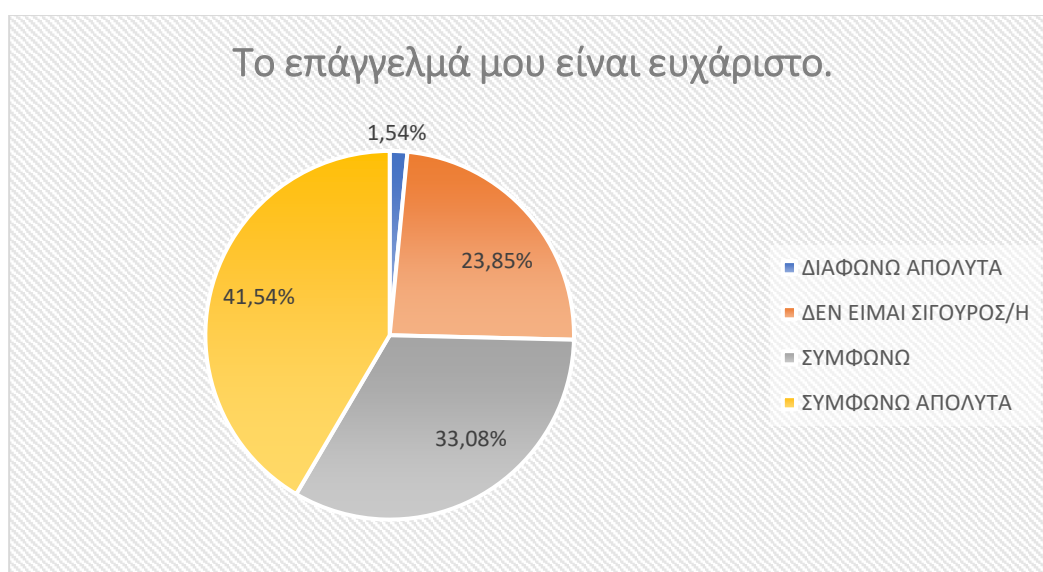
Διάγραμμα 22. Συνεργάζομαι καλά με τους συναδέλφους μου

Στον πίνακα 16 παρατίθεται η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων των εργαζομένων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους με το εάν το επάγγελμα τους είναι ευχάριστο. Το 41,54% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι συμφωνούν απόλυτα με την ερώτηση – θέση, το 33,08% δηλώνουν ότι συμφωνούν, το 23,85% δηλώνουν ουδέτερη στάση (ότι δεν είναι σίγουρος/η) και το 1,54% δηλώνουν ότι διαφωνούν απόλυτα ενώ δεν υπάρχει καμιά απάντηση διαφωνίας στην ερώτηση – θέση.

Στο διάγραμμα 23 αποτυπώνονται τα παραπάνω δεδομένα, μεγαλύτερο μέρος του κυκλικού διαγράμματος καταλαμβάνει το ποσοστό 75% συμφωνίας και απόλυτης συμφωνίας στην ερώτηση – θέση, ενώ τμήμα λίγο μεγαλύτερο του ενός τετάρτου (1/4) του κυκλικού διαγράμματος καλύπτουν η ουδέτερη στάση και η απόλυτη διαφωνία στην ερώτηση – θέση.

Πίνακας 16. Το επάγγελμά μου είναι ευχάριστο

| Το επάγγελμά μου είναι ευχάριστο. | | | |
|-----------------------------------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2 | 0.0154 | 1,54% |
| ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η | 31 | 0.2385 | 23,85% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ | 43 | 0.3308 | 33,08% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 54 | 0.4154 | 41,54% |



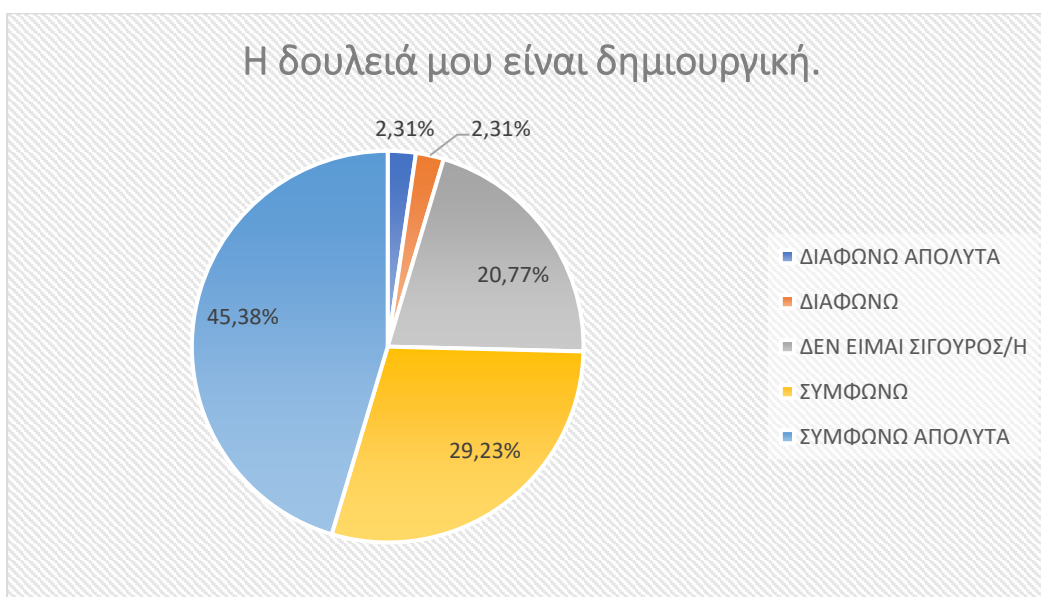
Διάγραμμα 23. Το επάγγελμά μου είναι ευχάριστο

Στον πίνακα 17 παρατίθεται η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων των εργαζομένων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους με το εάν η εργασία τους είναι δημιουργική. Το 45,38% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι συμφωνούν απόλυτα με την ερώτηση- θέση, το 29,23% δηλώνουν ότι συμφωνούν, το 20,77% δηλώνουν ουδέτερη στάση (ότι δεν είναι σίγουρος/η), το 2,31% δηλώνουν ότι διαφωνούν απόλυτα και το ίδιο ποσοστό δηλώνουν ότι διαφωνούν.

Στο διάγραμμα 24 αποτυπώνονται τα παραπάνω δεδομένα, μεγαλύτερο μέρος του κυκλικού διαγράμματος καταλαμβάνει το ποσοστό 74% συμφωνίας και απόλυτης συμφωνίας στην ερώτηση – θέση, ενώ τμήμα λίγο μεγαλύτερο του ενός τετάρτου (1/4) του κυκλικού διαγράμματος καλύπτουν η ουδέτερη στάση, η διαφωνία και απόλυτη διαφωνία στην ερώτηση – θέση.

Πίνακας 17. Η δουλειά μου είναι δημιουργική

| Η δουλειά μου είναι δημιουργική. | | | |
|----------------------------------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 3 | 0.0231 | 2,31% |
| ΔΙΑΦΩΝΩ | 3 | 0.0231 | 2,31% |
| ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η | 27 | 0.2077 | 20,77% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ | 38 | 0.2923 | 29,23% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 59 | 0.4538 | 45,38% |



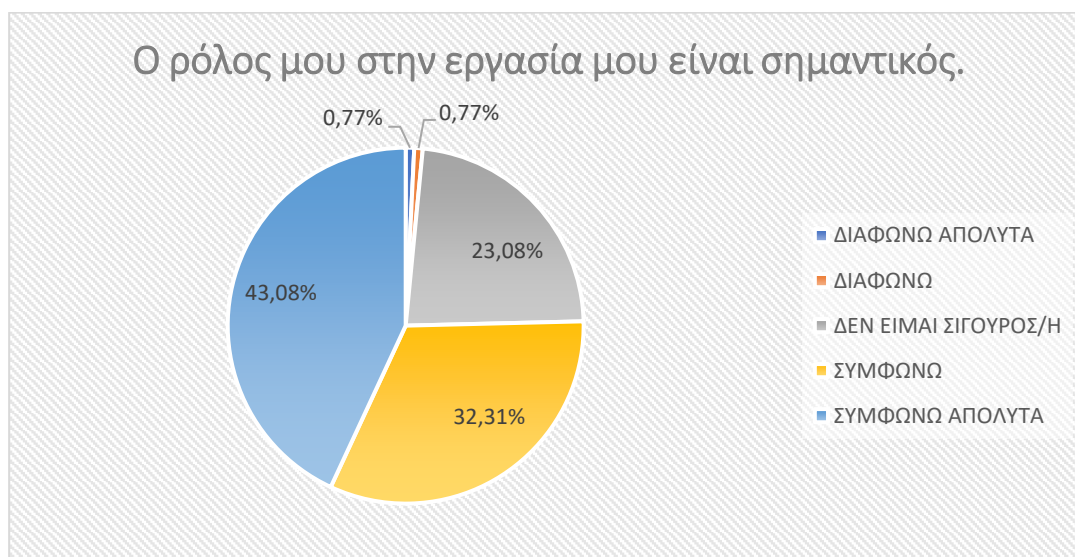
Διάγραμμα 24. Η δουλειά μου είναι δημιουργική

Στον πίνακα 18 παρατίθεται η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων των εργαζομένων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους με το εάν ο ρόλος τους στην εργασία τους είναι σημαντικός. Το 43,08% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι συμφωνούν απόλυτα στην ερώτηση- θέση, το 32,31% δηλώνουν ότι συμφωνούν, το 23,08% δηλώνουν ότι δεν είναι σίγουρος/η, το 0,77% δηλώνουν ότι διαφωνούν απόλυτα και το ίδιο ποσοστό συμμετεχόντων δηλώνουν ότι διαφωνούν.

Στο διάγραμμα 25 αποτυπώνονται τα παραπάνω δεδομένα, μεγαλύτερο μέρος του κυκλικού διαγράμματος καταλαμβάνει το ποσοστό μεγαλύτερο 75% συμφωνίας και απόλυτης συμφωνίας στην ερώτηση – θέση, ενώ τμήμα του ενός τετάρτου (1/4) του κυκλικού διαγράμματος καλύπτουν η ουδέτερη στάση, η διαφωνία και απόλυτη διαφωνία στην ερώτηση – θέση με το ποσοστό της τελευταίας κατηγορίας να καταλαμβάνει ποσοστό περίπου 1,5%.

Πίνακας 18. Ο ρόλος μου στην εργασία μου είναι σημαντικός

| Ο ρόλος μου στην εργασία μου είναι σημαντικός. | | | |
|------------------------------------------------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 1 | 0.00769 | 0,77% |
| ΔΙΑΦΩΝΩ | 1 | 0.00769 | 0,77% |
| ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η | 30 | 0.23077 | 23,08% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ | 42 | 0.32308 | 32,31% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 56 | 0.43077 | 43,08% |



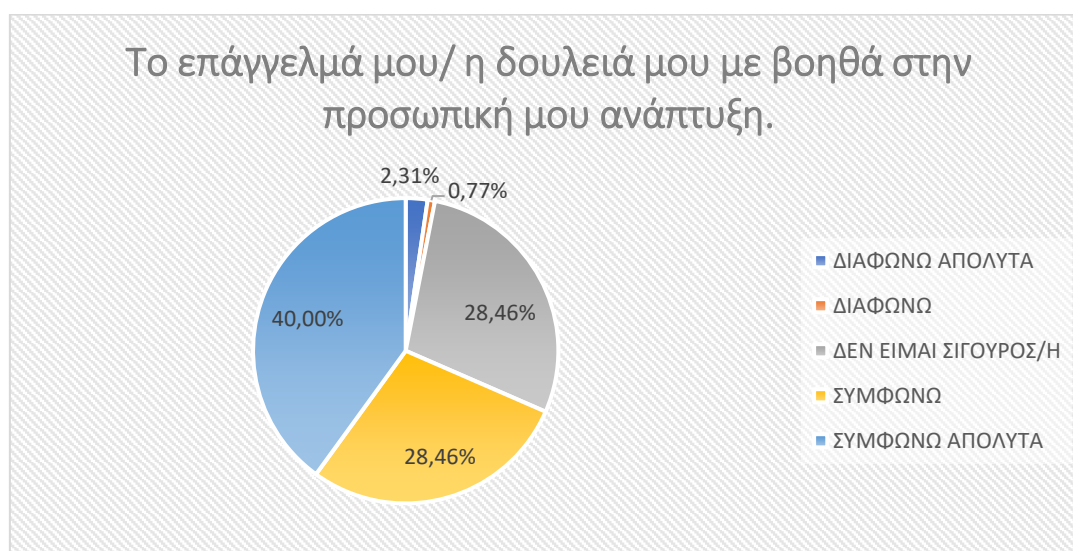
Διάγραμμα 25. Ο ρόλος μου στην εργασία μου είναι σημαντικός

Στον πίνακα 19 παρατίθεται η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων των εργαζομένων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους με το εάν το επάγγελμα τους, τους βοηθά στην προσωπική τους ανάπτυξη. Το 40% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι συμφωνούν απόλυτα, το 28,46% δηλώνουν ότι συμφωνούν το ίδιο ποσοστό συμμετεχόντων δηλώνουν ότι δεν είναι σίγουρος/η, ενώ τα μικρότερα ποσοστά συμμετεχόντων δηλώνουν το 2,31% ότι διαφωνούν απόλυτα και το 0,77% δηλώνουν ότι διαφωνούν.

Στο διάγραμμα 26 αποτυπώνονται τα παραπάνω δεδομένα, μεγαλύτερο μέρος του κυκλικού διαγράμματος καταλαμβάνει το ποσοστό περίπου 69% συμφωνίας και απόλυτης συμφωνίας στην ερώτηση – θέση, ενώ τμήμα μεγαλύτερο του ενός τετάρτου (1/4) του κυκλικού διαγράμματος καλύπτουν η ουδέτερη στάση, η διαφωνία και απόλυτη διαφωνία στην ερώτηση – θέση.

Πίνακας 19. Το επάγγελμά μου /η δουλειά μου με βοηθά στην προσωπική μου ανάπτυξη

| Το επάγγελμά μου/ η δουλειά μου με βοηθά στην προσωπική μου ανάπτυξη. | | | |
|-----------------------------------------------------------------------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 3 | 0.02308 | 2,31% |
| ΔΙΑΦΩΝΩ | 1 | 0.00769 | 0,77% |
| ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η | 37 | 0.28462 | 28,46% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ | 37 | 0.28462 | 28,46% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 52 | 0.40000 | 40,00% |



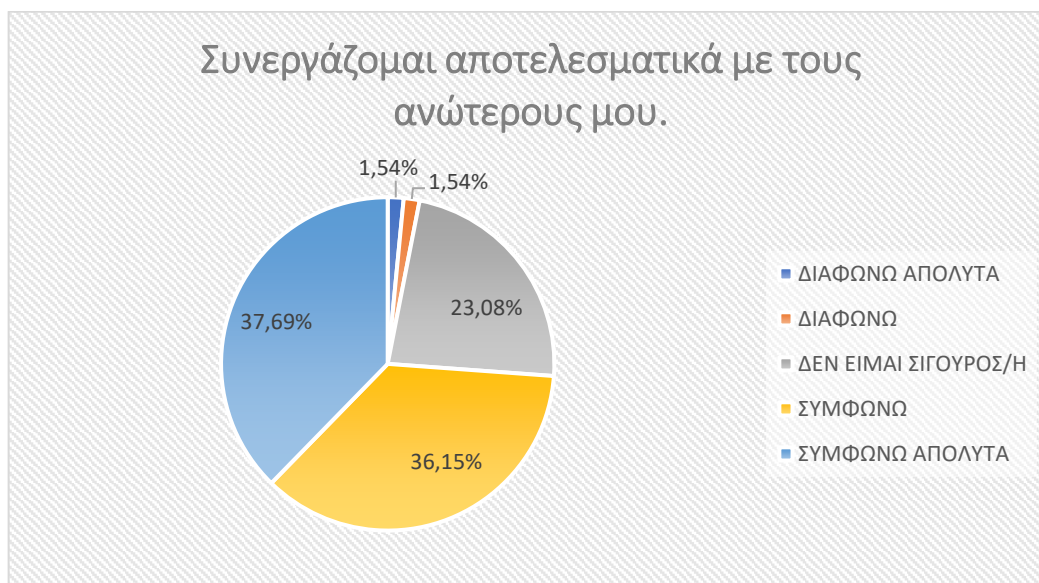
Διάγραμμα 26. Το επάγγελμά μου/ η δουλειά μου με βοηθά στην προσωπική μου ανάπτυξη

Στον πίνακα 20 παρατίθεται η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων των εργαζομένων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους με το εάν συνεργάζονται αποτελεσματικά με τους ανωτέρους τους. Το 37,69% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι συμφωνούν απόλυτα με την ερώτηση - θέση, το 36,15% δηλώνουν ότι συμφωνούν, το 23,08% δηλώνουν ότι δεν είναι σίγουρος/η, το 1,54% δηλώνουν ότι διαφωνούν απόλυτα και αντίστοιχα το ίδιο ποσοστό συμμετεχόντων δηλώνουν ότι διαφωνούν.

Στο διάγραμμα 27 αποτυπώνονται τα παραπάνω δεδομένα, μεγαλύτερο μέρος του κυκλικού διαγράμματος καταλαμβάνει το ποσοστό περίπου 74% συμφωνίας και απόλυτης συμφωνίας στην ερώτηση – θέση, ενώ τμήμα μεγαλύτερο του ενός τετάρτου (1/4) του κυκλικού διαγράμματος καλύπτουν η ουδέτερη στάση, η διαφωνία και απόλυτη διαφωνία στην ερώτηση – θέση.

Πίνακας 20. Συνεργάζομαι αποτελεσματικά με τους ανώτερους μου

| Συνεργάζομαι αποτελεσματικά με τους ανώτερους μου. | | | |
|----------------------------------------------------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2 | 0.0154 | 1,54% |
| ΔΙΑΦΩΝΩ | 2 | 0.0154 | 1,54% |
| ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η | 30 | 0.2308 | 23,08% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ | 47 | 0.3615 | 36,15% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 49 | 0.3769 | 37,69% |



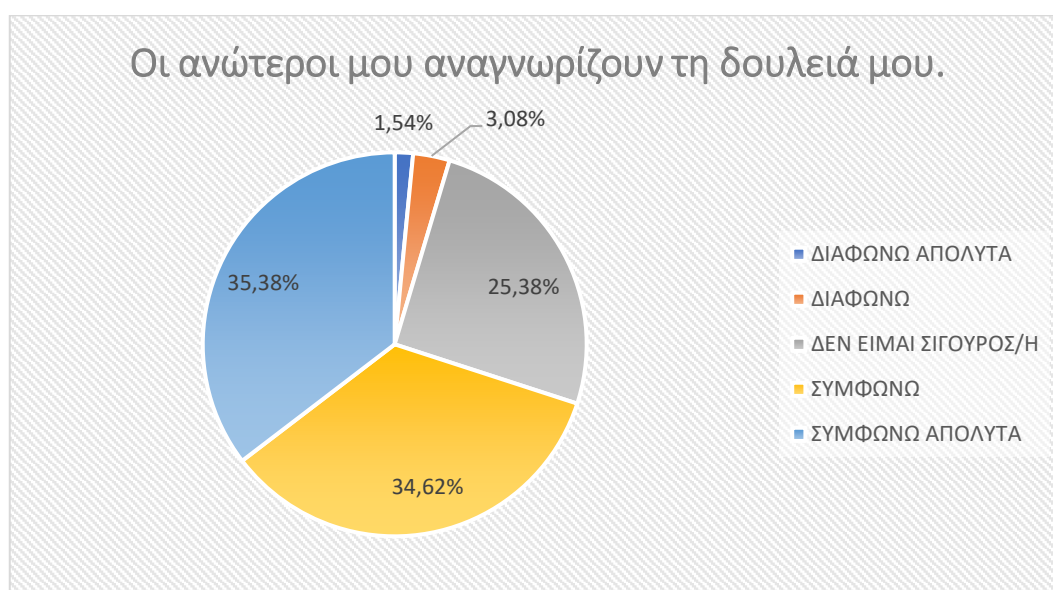
Διάγραμμα 27. Συνεργάζομαι αποτελεσματικά με τους ανώτερους μου

Στον πίνακα 21 παρατίθεται η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων των εργαζομένων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους με το εάν οι ανώτεροι τους αναγνωρίζουν τη δουλειά τους. Το 35,38% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι συμφωνούν απόλυτα με την ερώτηση-θέση, το 34,62% δηλώνουν ότι συμφωνούν, το 25,38% δηλώνουν ότι δεν είναι σίγουρος/η, το 3,08% δηλώνουν ότι διαφωνούν και το 1,54% δηλώνουν ότι διαφωνούν απόλυτα.

Στο διάγραμμα 28 αποτυπώνονται τα παραπάνω δεδομένα, μεγαλύτερο μέρος του κυκλικού διαγράμματος καταλαμβάνει το ποσοστό περίπου 70% συμφωνίας και απόλυτης συμφωνίας στην ερώτηση – θέση, ενώ τμήμα μεγαλύτερο του ενός τετάρτου (1/4) του κυκλικού διαγράμματος καλύπτουν η ουδέτερη στάση, η διαφωνία και απόλυτη διαφωνία στην ερώτηση – θέση.

Πίνακας 21. Οι ανώτεροι μου αναγνωρίζουν τη δουλειά μου

| Οι ανώτεροι μου αναγνωρίζουν τη δουλειά μου. | | | |
|----------------------------------------------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2 | 0.0154 | 1,54% |
| ΔΙΑΦΩΝΩ | 4 | 0.0308 | 3,08% |
| ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η | 33 | 0.2538 | 25,38% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ | 45 | 0.3462 | 34,62% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 46 | 0.3538 | 35,38% |



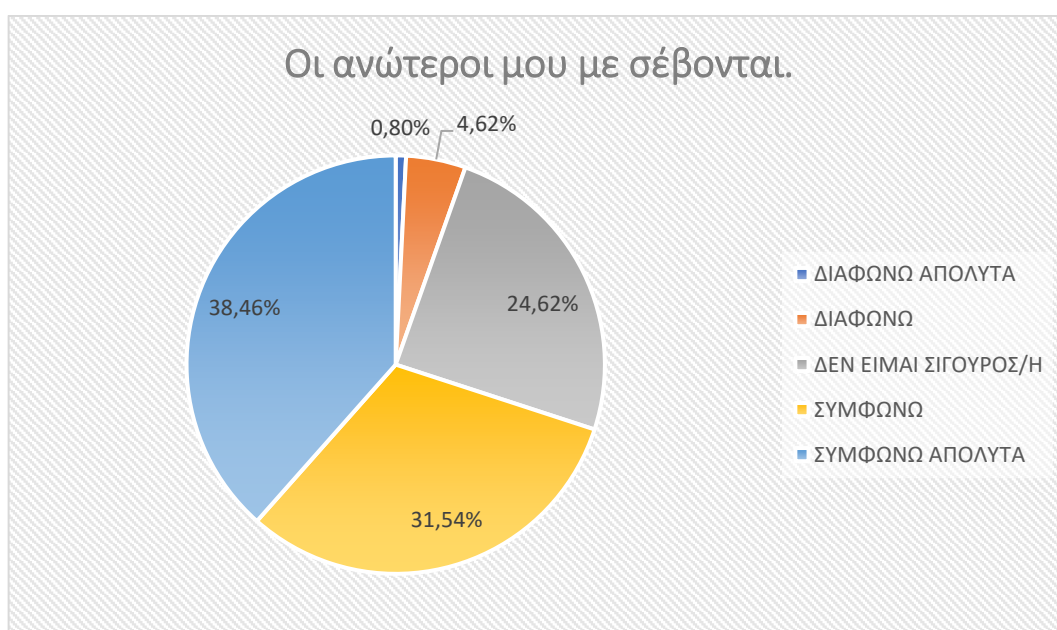
Διάγραμμα 28. Οι ανώτεροι μου αναγνωρίζουν τη δουλειά μου

Στον πίνακα 22 παρατίθεται η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων των εργαζομένων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους με το εάν οι ανώτεροι τους, τους σέβονται. Το 38,46% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι συμφωνούν απόλυτα με την ερώτηση-θέση, το 31,54% δηλώνουν ότι συμφωνούν, το 24,62% δηλώνουν ότι δεν είναι σίγουρος/η, το 4,62% δηλώνουν ότι διαφωνούν, το 0,80% δηλώνουν ότι διαφωνούν απόλυτα.

Στο διάγραμμα 29 αποτυπώνονται τα παραπάνω δεδομένα, μεγαλύτερο μέρος του κυκλικού διαγράμματος καταλαμβάνει το ποσοστό περίπου 70% συμφωνίας και απόλυτης συμφωνίας στην ερώτηση – θέση, ενώ τμήμα μεγαλύτερο του ενός τετάρτου (1/4) του κυκλικού διαγράμματος καλύπτουν η ουδέτερη στάση, η διαφωνία και απόλυτη διαφωνία στην ερώτηση – θέση.

Πίνακας 22. Οι ανώτεροι μου με σέβονται

| Οι ανώτεροι μου με σέβονται. | | | |
|------------------------------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 1 | 0.00769 | 0,80% |
| ΔΙΑΦΩΝΩ | 6 | 0.04615 | 4,62% |
| ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η | 32 | 0.24615 | 24,62% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ | 41 | 0.31538 | 31,54% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 50 | 0.38462 | 38,46% |



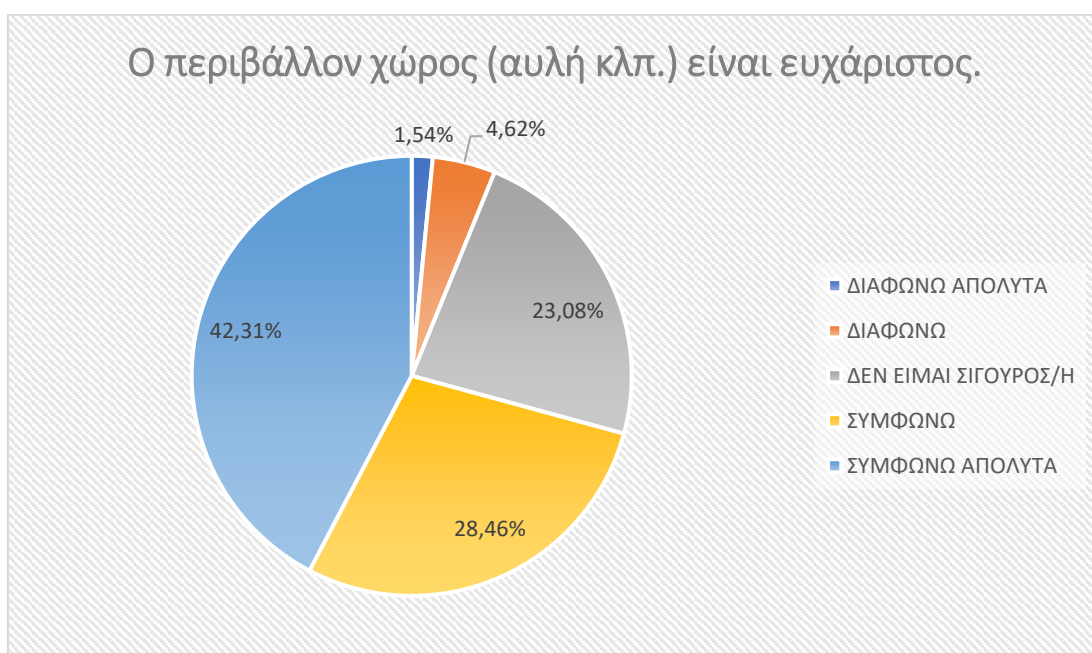
Διάγραμμα 29. Οι ανώτεροι μου με σέβονται

Στον πίνακα 23 παρατίθενται η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων των εργαζομένων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους με το εάν ο περιβάλλον χώρος της σχολικής μονάδας (αυλή κτλ) είναι ευχάριστος. Το 42,31% των συμμετεχόντων συμφωνούν απόλυτα με την ερώτηση -θέση, το 28,46% δηλώνουν ότι συμφωνούν, το 23,08% δηλώνουν ότι δεν είναι σίγουρος/η, το 4,62% δηλώνουν ότι διαφωνούν και το 1,54% δηλώνουν ότι διαφωνούν απόλυτα.

Στο διάγραμμα 30 αποτυπώνονται τα παραπάνω δεδομένα, μεγαλύτερο μέρος του κυκλικού διαγράμματος καταλαμβάνει το ποσοστό μεγαλύτερο του 70% συμφωνίας και απόλυτης συμφωνίας στην ερώτηση – θέση, ενώ τμήμα μεγαλύτερο του ενός τετάρτου (1/4) του κυκλικού διαγράμματος καλύπτουν η ουδέτερη στάση, η διαφωνία και απόλυτη διαφωνία στην ερώτηση – θέση.

Πίνακας 23. Ο περιβάλλον χώρος (αυλή κλπ.) είναι ευχάριστος

| Ο περιβάλλον χώρος (αυλή κλπ.) είναι ευχάριστος. | | | |
|--------------------------------------------------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2 | 0.0154 | 1,54% |
| ΔΙΑΦΩΝΩ | 6 | 0.0462 | 4,62% |
| ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η | 30 | 0.2308 | 23,08% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ | 37 | 0.2846 | 28,46% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 55 | 0.4231 | 42,31% |



Διάγραμμα 30. Ο περιβάλλον χώρος (αυλή κλπ.) είναι ευχάριστος

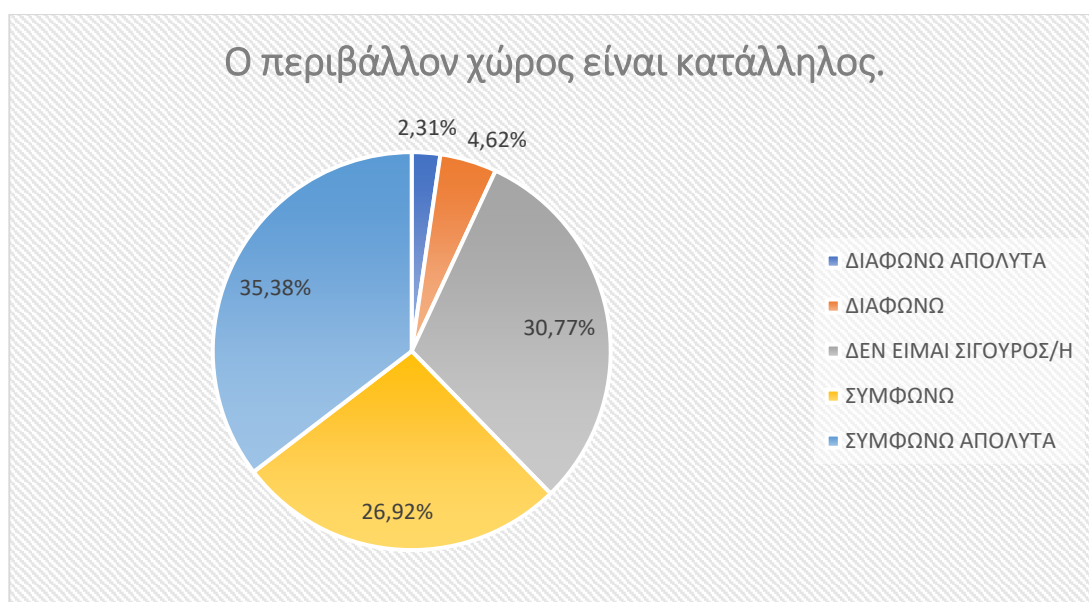
Στον πίνακα 24 παρατίθενται η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων των εργαζομένων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους με το εάν ο περιβάλλον χώρος της σχολικής μονάδας είναι κατάλληλος. Το 35,38% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι συμφωνούν απόλυτα με την ερώτηση – θέση, το 30,77% δηλώνουν ότι δεν είναι σίγουρος/η, το 26,92% δηλώνουν ότι συμφωνούν, το 4,62% δηλώνουν διαφωνούν και το 2,31% δηλώνουν ότι διαφωνούν απόλυτα.

Στο διάγραμμα 31 αποτυπώνονται τα παραπάνω δεδομένα, μεγαλύτερο μέρος του κυκλικού διαγράμματος καταλαμβάνει το ποσοστό μεγαλύτερο του 62% συμφωνίας και απόλυτης συμφωνίας στην ερώτηση – θέση, ενώ τμήμα μεγαλύτερο του ενός τετάρτου (1/4) του

κυκλικού διαγράμματος καλύπτουν η ουδέτερη στάση, η διαφωνία και απόλυτη διαφωνία στην ερώτηση – θέση.

Πίνακας 24. Ο περιβάλλον χώρος είναι κατάλληλος

| Ο περιβάλλον χώρος είναι κατάλληλος. | | | |
|--------------------------------------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 3 | 0.0231 | 2,31% |
| ΔΙΑΦΩΝΩ | 6 | 0.0462 | 4,62% |
| ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η | 40 | 0.3077 | 30,77% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ | 35 | 0.2692 | 26,92% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 46 | 0.3538 | 35,38% |



Διάγραμμα 31. Ο περιβάλλον χώρος είναι κατάλληλος

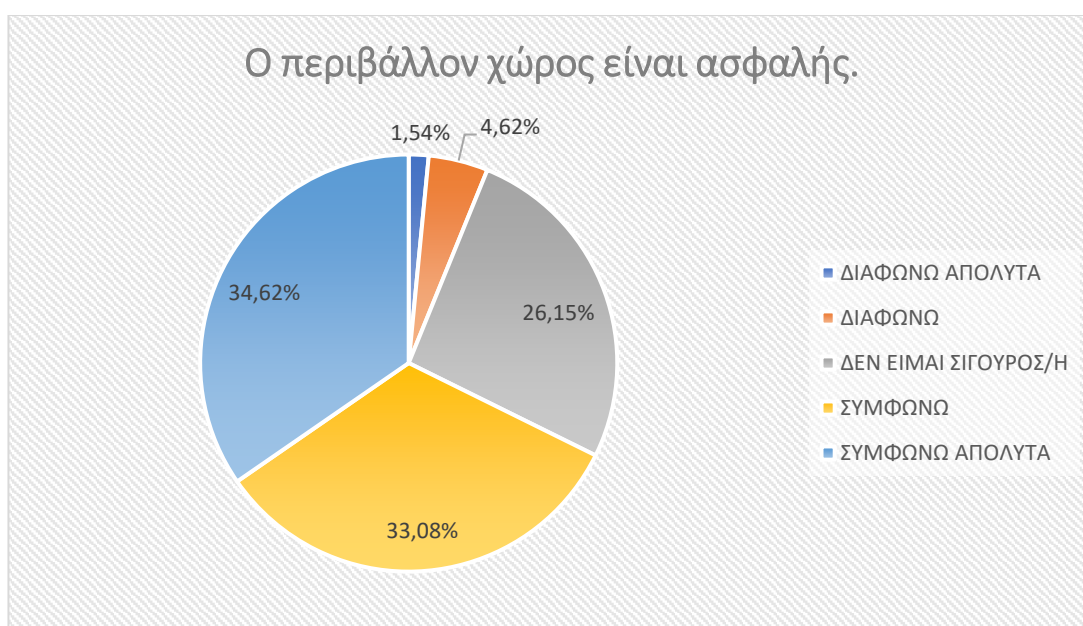
Στον πίνακα 25 παρατίθενται η ποσοστιαία κατανομή των απαντήσεων των εργαζομένων σχετικά με το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους με το εάν ο περιβάλλον χώρος είναι ασφαλής. Το 34,62% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι συμφωνούν απόλυτα με την ερώτηση – θέση, το 33,08% δηλώνουν ότι συμφωνούν, το 26,15% δηλώνουν ότι δεν είναι σίγουρος/η, το 4,62% δηλώνουν ότι διαφωνούν και το 1,54% δηλώνουν ότι διαφωνούν απόλυτα.

Στο διάγραμμα 32 αποτυπώνονται τα παραπάνω δεδομένα, μεγαλύτερο μέρος του κυκλικού διαγράμματος καταλαμβάνει το ποσοστό μεγαλύτερο του 67% συμφωνίας και απόλυτης συμφωνίας στην ερώτηση – θέση, ενώ τμήμα μεγαλύτερο του ενός τετάρτου (1/4) του

κυκλικού διαγράμματος καλύπτουν η ουδέτερη στάση, η διαφωνία και απόλυτη διαφωνία στην ερώτηση – θέση.

Πίνακας 25. Ο περιβάλλον χώρος είναι ασφαλής

| Ο περιβάλλον χώρος είναι ασφαλής. | | | |
|-----------------------------------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2 | 0.0154 | 1,54% |
| ΔΙΑΦΩΝΩ | 6 | 0.0462 | 4,62% |
| ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η | 34 | 0.2615 | 26,15% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ | 43 | 0.3308 | 33,08% |
| ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 45 | 0.3462 | 34,62% |

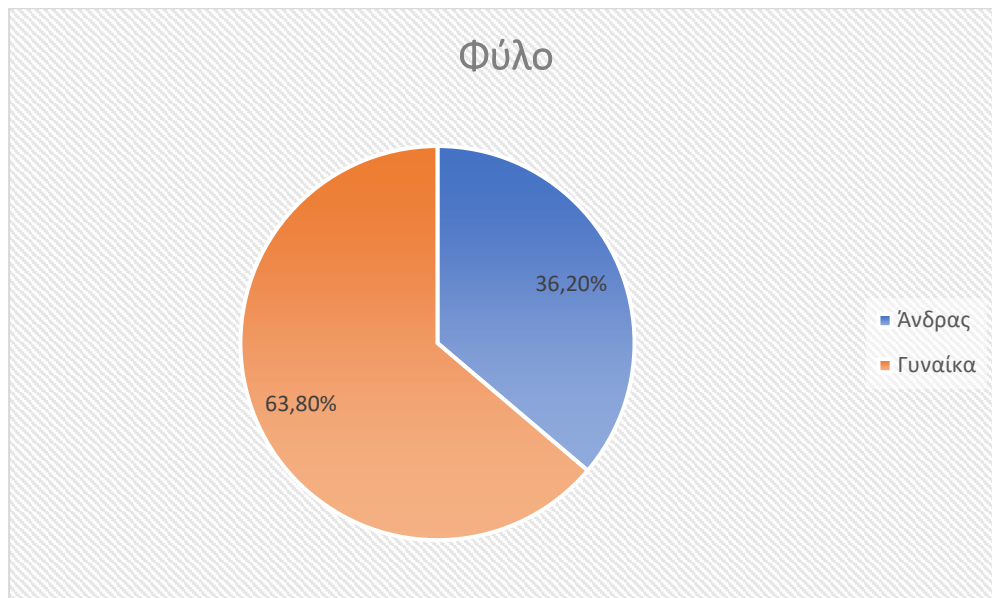


Διάγραμμα 32. Ο περιβάλλον χώρος είναι ασφαλής

Το 63,80% των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα είναι γυναίκες και το 36,20% είναι άντρες, το γεγονός αυτό φαίνεται στον πίνακα 26 όπου και παρουσιάζονται τα ποσοστά ανδρών και γυναικών, παρατηρούμε ότι υπερίσχυσαν αριθμητικά οι γυναίκες, ενώ τα εν λόγω ποσοστά απεικονίζονται γραφικά με την χρήση κυκλικού διαγράμματος (διάγραμμα 33) .

Πίνακας 26. Φύλο

| Φύλο | | | |
|---------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| Ανδρας | 47 | 0.362 | 36,20% |
| Γυναίκα | 83 | 0.638 | 63,80% |



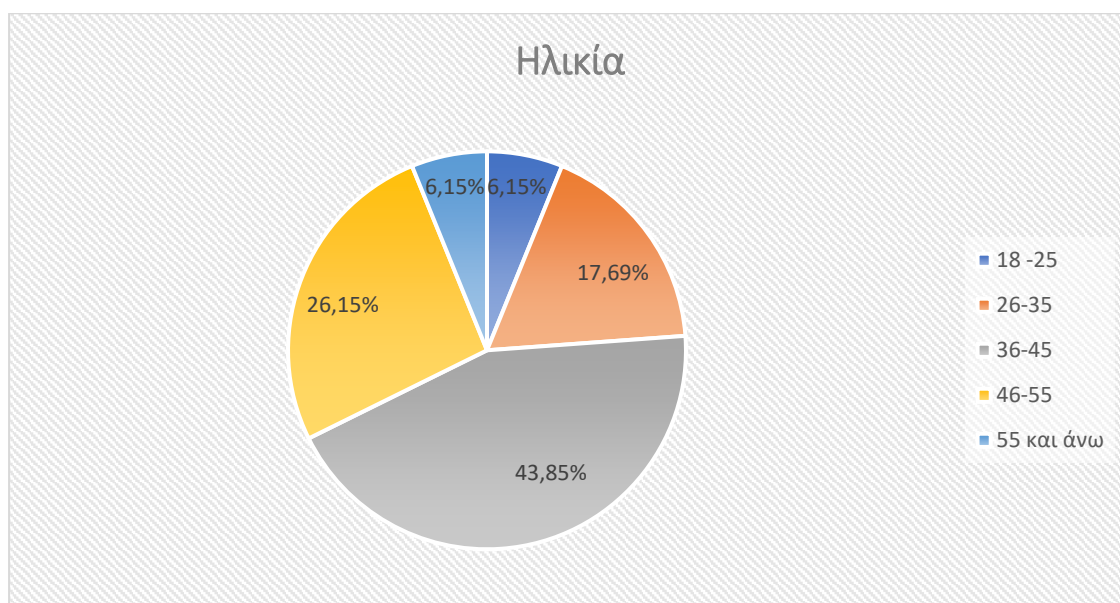
Διάγραμμα 33. Φύλο

Ο πίνακας 27 δείχνει την ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων με βάση την ηλικία τους με βάση τις κλάσεις: από 18 έως 25 ετών, από 26 έως 35 ετών, από 36 έως 45 ετών, από 46 έως 55 ετών και 55 και άνω. Το 43,85% των συμμετεχόντων είναι ηλικίας από 36 έως 45 ετών, το 26,15% είναι ηλικίας από 46 έως 55 ετών, το 17,69% είναι ηλικίας από 26 έως 35 ετών, το 6,15% είναι ηλικίας από 18 έως 25 ετών και το 6,15% είναι ηλικίας 55 ετών και άνω.

Στο διάγραμμα 34 αποτυπώνονται τα παραπάνω δεδομένα με το μεγαλύτερο τμήμα του κυκλικού διαγράμματος να καλύπτει η ηλικία από 36 έως 45 ετών, ακολουθούν τα τμήματα ηλικίας από 46 έως 55 ετών, από 26 έως 35 ετών και τα ισοδύναμα αλλά μικρότερα τμήματα ηλικίας από 18 έως 25 ετών και ηλικίας 55 ετών και άνω.

Πίνακας 27. Ηλικία

| Ηλικία | | | |
|------------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| 18 -25 | 8 | 0.0615 | 6,15% |
| 26-35 | 23 | 0.1769 | 17,69% |
| 36-45 | 57 | 0.4385 | 43,85% |
| 46-55 | 34 | 0.2615 | 26,15% |
| 55 και άνω | 8 | 0.0615 | 6,15% |



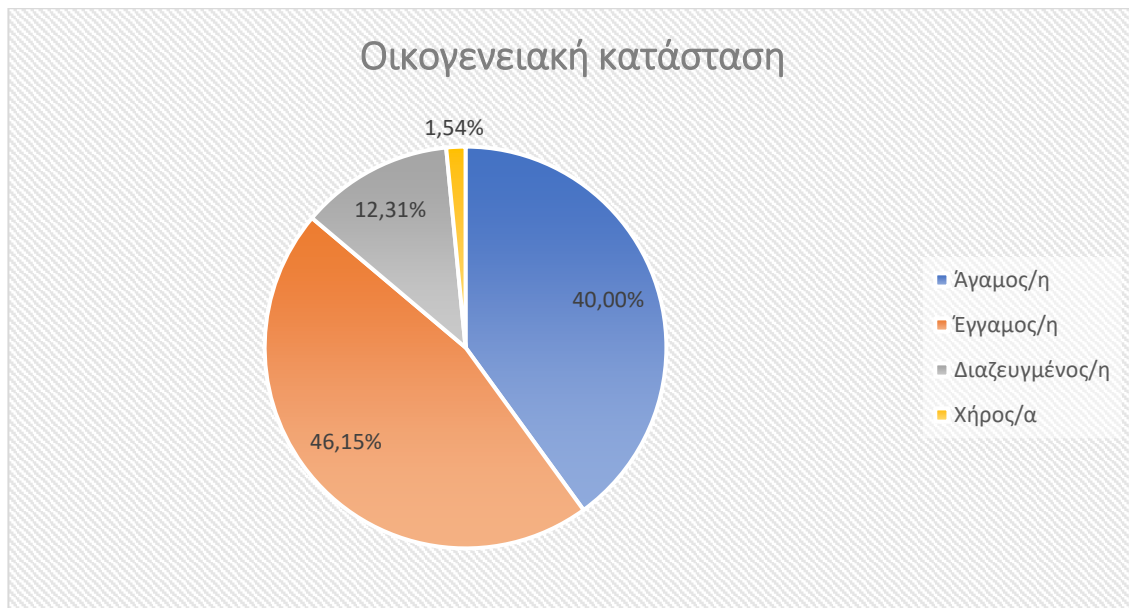
Διάγραμμα 34. Ηλικία

Στον πίνακα 28 παρουσιάζεται η κατανομή των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα σε ποια οικογενειακή κατάσταση βρίσκονται, σύμφωνα με την ποσοστιαία κατανομή το μεγαλύτερο ποσοστό το 46,15% των συμμετεχόντων είναι έγγαμοι, ενώ με μικρή ποσοστιαία διαφορά που έγκειται στις έξι ποσοστιαίες μονάδες είναι οι άγαμοι το 40%, το 12,31% είναι διαζευγμένοι και το 1,54% είναι σε χηρεία.

Τα παραπάνω αποτυπώνονται στο διάγραμμα 35, όπου το πορτοκαλί χρώμα κατέχει το μεγαλύτερο κομμάτι της πίτας και αντιστοιχεί στο 46,15 % των συμμετεχόντων που είναι έγγαμοι, διακρίνουμε την μικρή διαφορά των τμημάτων που υπάρχει, σε σχέση με τους άγαμους και μικρότερα τμήματα ανήκουν στους διαζευγμένους και σε χηρεία.

Πίνακας 28. Οικογενειακή κατάσταση

| Οικογενειακή κατάσταση | | | |
|------------------------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| Άγαμος/η | 52 | 0.4000 | 40,00% |
| Έγγαμος/η | 60 | 0.4615 | 46,15% |
| Διαζευγμένος/η | 16 | 0.1231 | 12,31% |
| Χήρος/α | 2 | 0.0154 | 1,54% |



Διάγραμμα 35. Οικογενειακή κατάσταση

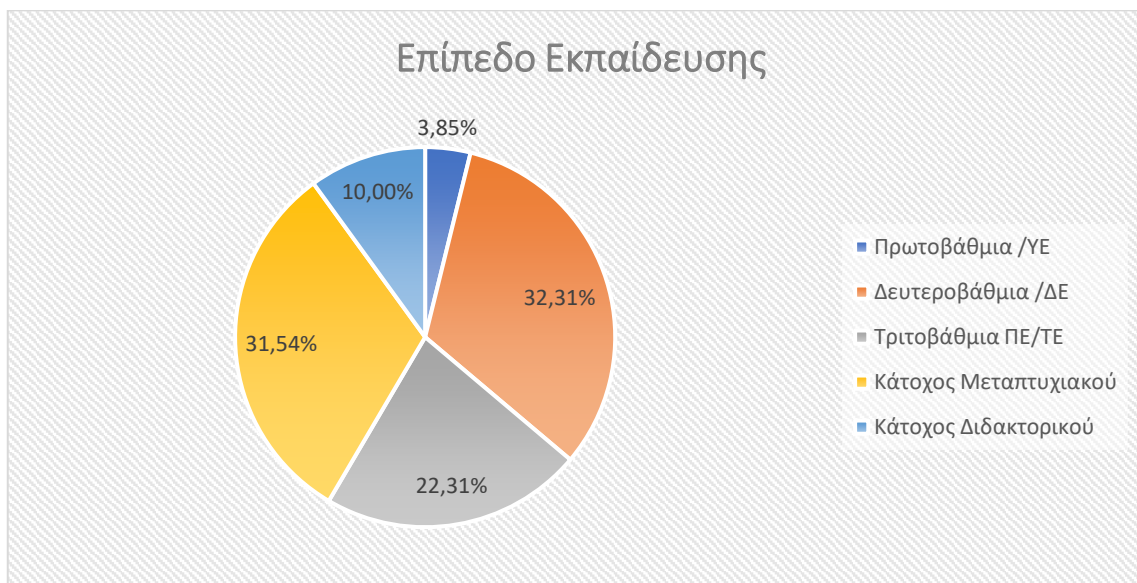
Όσο αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων στον πίνακα 29 το 32,31% των συμμετεχόντων είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το 31,54% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού, το 22,31% είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, το 10% είναι κάτοχοι διδακτορικού και το 3,85% είναι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Τα υψηλά ποσοστά της ανώτατης εκπαίδευσης και αντίστοιχα το μικρότερο ποσοστό της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης μας δείχνει την προσπάθεια του προσωπικού να εξασφαλίσει όσα περισσότερα τυπικά προσόντα είναι δυνατόν να αποκτήσει ώστε να ναι πιο εξοπλισμένοι λόγω του εργασιακού ανταγωνισμού και της μη ανάλογης σχέσης προσφοράς και ζήτησης εργασίας (είτε για μόνιμη θέση εργασίας είτε για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου).

Τα παραπάνω δεδομένα αποτυπώνονται στο διάγραμμα 36, όπου κάθε τομέας διαφορετικού χρωματισμού αποτυπώνει και διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης. Τα μεγαλύτερα τμήματα του κυκλικού διαγράμματος καλύπτουν οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού. Οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης κατέχουν μικρότερο τμήμα σε σχέση με τα προαναφερόμενα αλλά το μικρότερο τμήμα υ απ' όλα χρώματος μπλε σκούρο καλύπτουν οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Πίνακας 29. Επίπεδο εκπαίδευσης

| Επίπεδο Εκπαίδευσης | | | |
|-----------------------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| Πρωτοβάθμια /ΥΕ | 5 | 0.0385 | 3,85% |
| Δευτεροβάθμια /ΔΕ | 42 | 0.3231 | 32,31% |
| Τριτοβάθμια ΠΕ/ΤΕ | 29 | 0.2231 | 22,31% |
| Κάτοχος Μεταπτυχιακού | 41 | 0.3154 | 31,54% |
| Κάτοχος Διδακτορικού | 13 | 0.1000 | 10,00% |



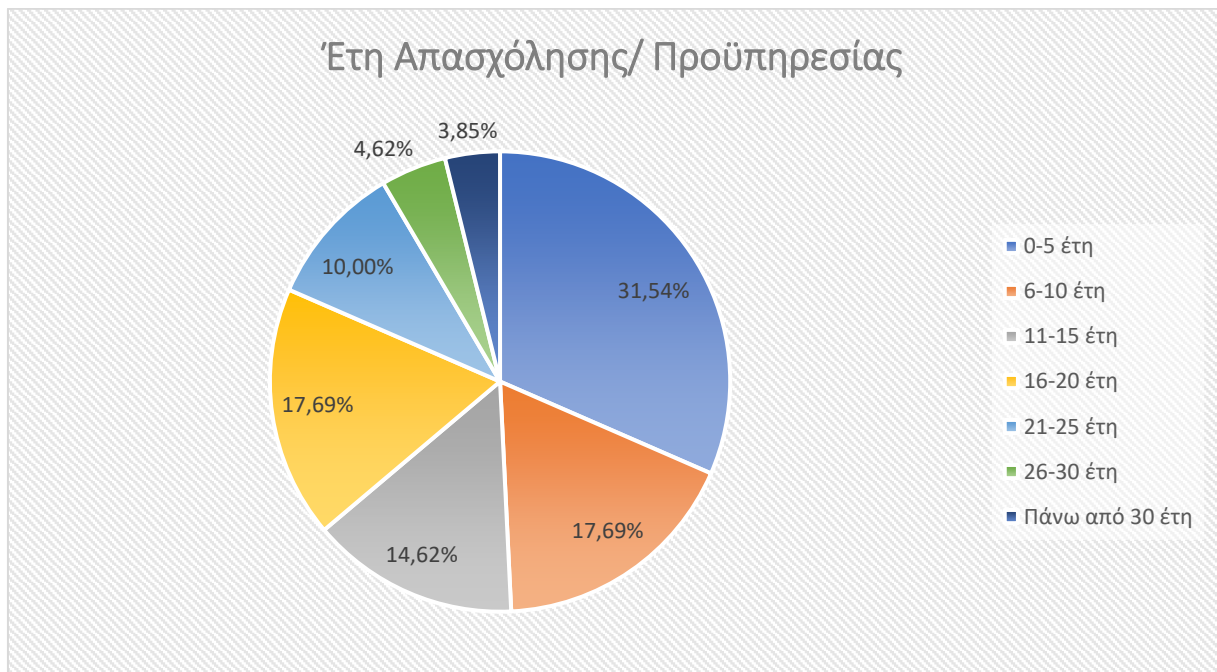
Διάγραμμα 36. Επίπεδο εκπαίδευσης

Ο πίνακας 30 δείχνει την ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων με βάση τα έτη προϋπηρεσία τους, στις κλάσεις 0-5 έτη, 6-10 έτη, 11-15 έτη, 16-20 έτη, 21-25 έτη, 26-30 έτη και 30 έτη και άνω. Συγκεκριμένα, το 31,54% των συμμετεχόντων έχουν προϋπηρεσία από 0 μέχρι 5 έτη, το 17,69% έχει προϋπηρεσία από 6 μέχρι 10 έτη αλλά το ίδιο ποσοστό συμμετεχόντων έχει προϋπηρεσία από 16 μέχρι 20 έτη, το 14,62% έχει προϋπηρεσία από 11 μέχρι 15 έτη, το 10% έχει προϋπηρεσία από 21 μέχρι 25 έτη, το 4,62% έχει προϋπηρεσία από 26 μέχρι 30 έτη και το 3,85% έχει προϋπηρεσία πάνω από 30 έτη.

Τα παραπάνω ποσοστά γίνονται πιο εύκολα διακριτά στο διάγραμμα 37 όπου απεικονίζονται οι ποσοστιαίες κατανομές ανά κλάση, με την κλάση 0-5 έτη να κατέχει το μεγαλύτερο κομμάτι του κυκλικού διαγράμματος, ίσα τμήματα καλύπτουν οι κλάσεις 6-10 έτη και 16-20 έτη. Ενώ τα μικρότερα τμήματα του κυκλικού διαγράμματος καταλαμβάνουν 26-30 έτη και πάνω από 30 έτη.

Πίνακας 30. Έτη απασχόλησης/προϋπηρεσίας

| Έτη Απασχόλησης/ Προϋπηρεσίας | | | |
|-------------------------------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| 0-5 έτη | 41 | 0.3154 | 31,54% |
| 6-10 έτη | 23 | 0.1769 | 17,69% |
| 11-15 έτη | 19 | 0.1462 | 14,62% |
| 16-20 έτη | 23 | 0.1769 | 17,69% |
| 21-25 έτη | 13 | 0.1000 | 10,00% |
| 26-30 έτη | 6 | 0.0462 | 4,62% |
| Πάνω από 30 έτη. | 5 | 0.0385 | 3,85% |



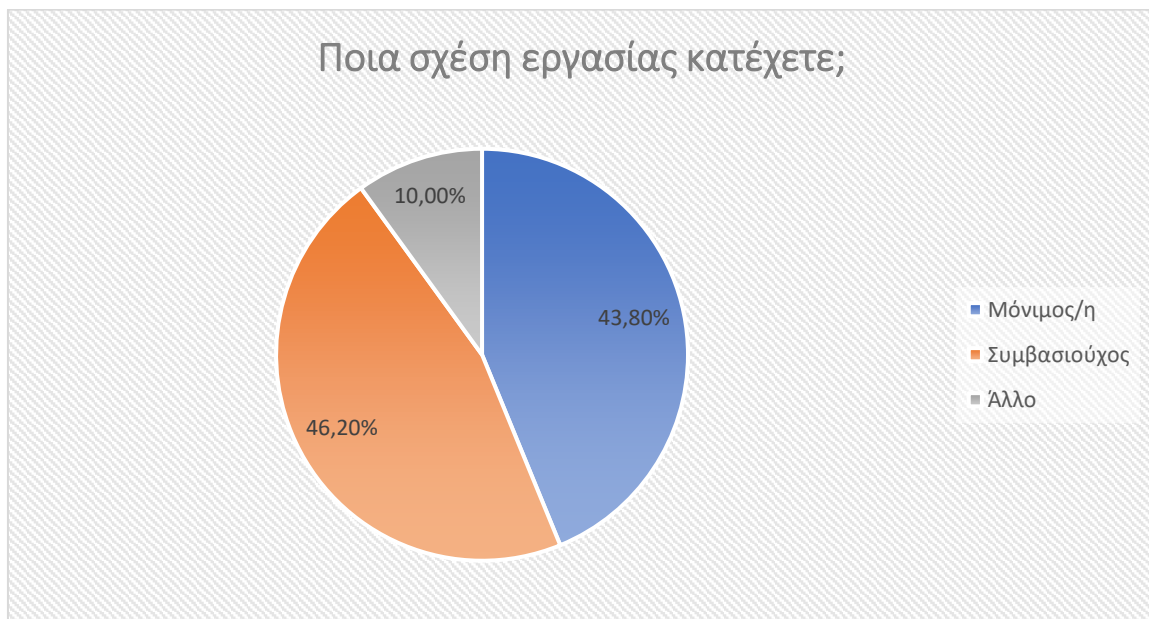
Διάγραμμα 37. Έτη απασχόλησης/προϋπηρεσίας

Όπως φαίνεται στον πίνακα 31 με διαφορά περίπου τριών ποσοστιαίων μονάδων οι συμμετέχοντες στην έρευνα που κατέχουν το μεγαλύτερο ποσοστό είναι συμβασιούχοι συγκεκριμένα το 46,20% των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα κατέχουν θέση εργασίας συμβασιούχων, το 43,80% κατέχουν θέση μονίμων και το 10% κατέχουν άλλη σχέση εργασίας.

Η μικρή διαφορά συμβασιούχων και μονίμων αποτυπώνεται και στο διάγραμμα 38 όπου οι αντίστοιχοι τομείς του κυκλικού διαγράμματος είναι σχεδόν ταυτόσημοι λόγω της μικρής ποσοστιαίας διαφοράς που έχουν, ενώ το μικρότερο τμήμα γκρι χρώματος καλύπτει η άλλη εργασιακή σχέση.

Πίνακας 31. Ποια σχέση εργασίας κατέχετε

| Ποια σχέση εργασίας κατέχετε; | | | |
|-------------------------------|-------|------------|--------|
| Level | Count | Proportion | |
| Μόνιμος/η | 57 | 0.438 | 43,80% |
| Συμβασιούχος | 60 | 0.462 | 46,20% |
| Άλλο | 13 | 0.100 | 10,00% |



Διάγραμμα 38. Ποια σχέση εργασίας κατέχετε

II. Επαγωγική ή Αναλυτική Στατιστική (Inferential or Analytical Statistics)

Η Επαγωγική ή Αναλυτική Στατιστική, ασχολείται με τις τεχνικές οι οποίες με βάση τα στοιχεία ενός δείγματος οδηγούν στην εξαγωγή συμπερασμάτων για τον πληθυσμό από τον οποίο συλλέχθηκε το δείγμα. Ιστορικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι από τον 17ο αιώνα στις αρχές του, αρχίζει να εμφανίζεται η Αναλυτική Στατιστική με τον Bernoulli ο οποίος κάνει αυξημένη χρήση των Μαθηματικών. Όμως κατά τα τέλη του αιώνα έχουμε την πλήρη εισαγωγή των μαθηματικών από τους Γάλλους Pascal, Fermat, Laplace, Poisson, Cournot τον Γερμανό Gauss και τους Άγγλους Pearson και Fisher, οι οποίοι θεωρούνται θεμελιωτές της νεότερης Στατιστικής.

Στην Επαγωγική Στατιστική διακρίνουμε δύο ομάδες προβλημάτων:

- I. **Οι στατιστικές εκτιμήσεις (Statistical Estimations)**
- II. **Ο έλεγχος στατιστικών υποθέσεων (Testing Hypotheses)**

Στον πίνακα 32 που ακολουθεί περιλαμβάνει το P-value που υπολογίστηκε με την χρήση του στατιστικού προγράμματος Jamovi για κάθε ερευνητικό ερώτημα σε συσχέτιση με τα καθένα από τα δημογραφικά στοιχεία της έρευνας.

Η έννοια του P-value – (παρατηρούμενο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας -observed significance level), χρησιμοποιείται σχεδόν σε όλες στις στατιστικές αναλύσεις και τα αποτελέσματα ελέγχων ώστε να γίνει εξαγωγή συμπερασμάτων από τον εκάστοτε αναλυτή.

Η P-value είναι ουσιαστικά μια πιθανότητα που υπολογίζεται από το εκάστοτε δείγμα και συγκρίνεται με το επίπεδο σημαντικότητας α . Είναι ένας πραγματικός αριθμός από το 0 και το 1.

Στη συνέχεια, ακολουθούν τα ευρήματα σχετικά με την επιρροή των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων. Για να γίνει περισσότερο εύκολη η ανάγνωση χωρίστηκε σε κατηγορίες δημογραφικών χαρακτηριστικών.

Από τον πίνακα 32 ανάμεσα σε όλες τις στατιστικά σημαντικές αυτές συσχετίσεις του, παρατηρήθηκαν και μάλιστα σε επίπεδο σημαντικότητας 5%, εύρημα που θεωρείται ιδιαίτερα σημαντικό, θα εστιάσουμε κυρίως σε αυτές που εμφάνισαν τους υψηλότερους συντελεστές συσχέτισης και που καταλαμβάνουν ένα σημαντικό ποσοστό.

➤ **Επιρροή φύλου**

Αρχικά, ξεκινώντας από το εάν σχετίζεται το φύλο με καθένα από τα ερευνητικά ερωτήματα, παρατηρούμε από τα αποτελέσματα υπολογισμού του p-value ότι: Ο/Η διευθυντής/ντριά μου κατανοεί τα προβλήματά μου σχετίζεται με το φύλο (άνδρας – γυναίκα) του κάθε εργαζόμενου αφού το p-value = 0,025 όπου είναι μικρότερο του 0,05 (p-value<0,05 άρα στατιστικά σημαντική) αντίστοιχα για το ερευνητικό ερώτημα: Συνεργάζομαι εποικοδομητικά με τον /την διευθυντή /ντριά μου επίσης σχετίζεται με το φύλο (άνδρας – γυναίκα) του κάθε εργαζόμενου αφού το p-value = 0,05 όπου είναι ίσο του 0,05 (p-value=0,05 άρα στατιστικά σημαντική). Για τα υπόλοιπα ερευνητικά ερωτήματα όπως παρατηρούμε στον πίνακα 32 το p-value είναι μεγαλύτερο του 0,05 (p-value>0,05) άρα μη στατιστικά σημαντικό όποτε δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των ερωτημάτων αυτών και του φύλου των εργαζομένων. Για παράδειγμα

στο ερώτημα: Ο/Η διευθυντής/ντριά μου με βοηθά όταν τον /την χρειάζομαι δεν σχετίζεται με το φύλο αφού η τιμή του p-value είναι 0,314 άρα $p\text{-value} > 0,05$.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, όσο αφορά την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων που αφορά την διεύθυνση της κάθε υπηρεσίας ισχύει η επιρροή του φύλου στην εργασιακή ικανοποίηση, αντίθετα για την εργασιακή ικανοποίηση που αφορά τις σχέσεις με τους ανώτερους και τους συναδέλφους, από αυτό καθαυτό το επάγγελμα αλλά και τον περιβάλλοντα χώρο της εργασίας τους δεν ισχύει η επιρροή του φύλου στην εργασιακή ικανοποίηση τους.

➤ **Επιρροή ηλικίας**

Εν συνεχεία, στην δεύτερη στήλη του πίνακα 32 εξετάζουμε εάν σχετίζεται η ηλικία των εργαζομένων με καθένα από τα ερευνητικά ερωτήματα, από τον υπολογισμό του p-value παρατηρούμε ότι: οι τιμές του p-value για κάθε ερώτημα είναι μεγαλύτερο του 0,05 άρα στατιστικά μη σημαντικό και κατ' επέκταση αυτό που συμπεραίνουμε είναι ότι δεν υπάρχει συσχέτιση των ερευνητικών ερωτημάτων με την ηλικία των εργαζομένων. Για παράδειγμα: Ο/Η διευθυντής/ντριά μου με βοηθά όταν τον /την χρειάζομαι δεν υπάρχει συσχέτιση με την ηλικία των εργαζομένων αφού p-value είναι 0,119 άρα μεγαλύτερη του 0,05 στατιστικά μη σημαντική.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, όσο αφορά την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων που αφορά την διεύθυνση της κάθε υπηρεσίας, τις σχέσεις με τους ανώτερους και τους συναδέλφους, από αυτό καθαυτό το επάγγελμα αλλά και τον περιβάλλοντα χώρο της εργασίας τους δεν ισχύει η επιρροή της ηλικίας τους στην εργασιακή ικανοποίηση τους λόγω μη στατιστικής σημαντικότητας σύμφωνα με τα p-value.

➤ **Επιρροή οικογενειακής κατάστασης**

Εξίσου στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγουμε και για την ύπαρξη συσχέτισης μεταξύ οικογενειακής κατάστασης και καθένα από τα ερωτήματα μας. Οι τιμές του p-value είναι μεγαλύτερες του 0,05 άρα δεν υπάρχει συσχέτιση της οικογενειακής κατάστασης και καθένα από τα ερωτήματά μας. Άρα δεν υπάρχει επιρροή της οικογενειακής κατάστασης στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων από τους διάφορους τομείς (διεύθυνση, ανώτερους, συναδέλφους, επάγγελμα και περιβάλλοντα χώρο της εργασίας).

➤ **Επιρροή επιπέδου εκπαίδευσης**

Αντίθετα, στις επόμενες δύο στήλες του πίνακα 32 όπου απαρτίζονται από τις τιμές p-value για το εάν συσχετίζονται το επίπεδο εκπαίδευσης, τα έτη απασχόλησης /προϋπηρεσίας με καθένα από τα ερευνητικά ερωτήματα αντίστοιχα, παρατηρούμε ότι, στην πλειονότητα των τιμών του p-value είναι μικρότερες ή ίσες με το 0,05 γεγονός που μας δείχνει την συσχέτιση των δύο παραπάνω δημογραφικών κατηγοριών με τα περισσότερα ερευνητικά ερωτήματα. Πιο συγκεκριμένα, στα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα σε συσχέτιση με το επίπεδο εκπαίδευσης παρατηρούμε να συσχετίζονται, αφού οι τιμές του p-value για καθένα από τα παρακάτω ερωτήματα είναι μικρότερες του 0,05, άρα p-value <0,05 όποτε είναι στατιστικά σημαντικές και κατ' επέκταση υποδηλώνουν την απόλυτη συσχέτισή μεταξύ τους. Αναλυτικά, ο/η διευθυντής/ντριά μου με βοηθά όταν τον /την χρειάζομαι (p-value= 0,009), ο/η διευθυντής/ντριά μου συμπεριφέρεται σε όλους με δίκαιο τρόπο (p-value= 0,002), ο/η διευθυντής/ντριά μου κατανοεί τα προβλήματά μου (p-value= 0,034), ο/η διευθυντής/ντριά μου είναι εκεί όταν τον/την χρειάζομαι (p-value= 0,03), οι συνάδελφοί μου είναι φιλικοί (p-value= 0,031), το επάγγελμά μου είναι ευχάριστο (p-value= 0,046), η δουλειά μου είναι δημιουργική (p-value= 0,008), ο ρόλος μου στην εργασία μου είναι σημαντικός (p-value= 0,027), το επάγγελμά μου/ η δουλειά μου με βοηθά στην προσωπική μου ανάπτυξη (p-value= 0,028), συνεργάζομαι αποτελεσματικά με τους ανώτερους μου (p-value= 0,01), οι ανώτεροι μου αναγνωρίζουν τη δουλειά μου (p-value= 0,012), οι ανώτεροι μου με σέβονται (p-value= 0,01) και ο περιβάλλον χώρος (αυλή κλπ.) είναι ευχάριστος (p-value= 0,008). Άρα από τα παραπάνω δεδομένα υπάρχει επιρροή του επιπέδου εκπαίδευσης στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων κυρίως σε ότι αφορά την διεύθυνση της υπηρεσίας, τις σχέσεις ανωτέρων, συναδέλφων και από το επάγγελμά τους. Αλλά δεν υπάρχει επιρροή του επιπέδου εκπαίδευσης στην εργασιακή ικανοποίηση που αφορά την ικανοποίηση από τον περιβάλλοντα χώρο της εργασίας τους.

➤ **Επιρροή ετών απασχόλησης /προϋπηρεσίας**

Επιπλέον, για την συσχέτιση με τα έτη απασχόλησης /προϋπηρεσίας με καθένα από τα ερευνητικά ερωτήματα: Έχω καλές σχέσεις με τους συναδέλφους μου (p-value= 0,001), οι συνάδελφοί μου είναι φιλικοί (p-value= 0,007), συνεργάζομαι καλά με τους συναδέλφους μου (p-value= 0,01), το επάγγελμά μου είναι ευχάριστο (p-value= 0,05), ο ρόλος μου στην εργασία μου είναι σημαντικός (p-value= 0,013), συνεργάζομαι αποτελεσματικά με τους ανώτερους μου (p-value= 0,012), οι ανώτεροι μου αναγνωρίζουν τη δουλειά μου (p-value= 0,01), οι ανώτεροι μου με σέβονται (p-value= 0,001). Άρα καταλήγουμε ότι υπάρχει επιρροή

των ετών απασχόλησης/ προϋπηρεσίας στην εργασιακή ικανοποίηση που αφορά τις σχέσεις με τους ανώτερους, συναδέλφους και από αυτό καθαυτό το επάγγελμά τους, αντίστοιχα δεν υπάρχει επιρροή ετών απασχόλησης/ προϋπηρεσίας στην εργασιακή ικανοποίηση που αφορά την διεύθυνση της υπηρεσίας αλλά και τον περιβάλλοντα χώρο της εργασίας.

➤ **Επιρροή σχέση εργασίας που κατέχουν οι εργαζόμενοι**

Τέλος, εξετάζοντας τις τιμές του p -value για να δούμε εάν υπάρχει συσχέτιση της σχέση εργασίας που κατέχουν οι εργαζόμενοι με το κάθε ερευνητικό ερώτημα διαπιστώνουμε ότι οι τιμές είναι μεγαλύτερες του 0,05 άρα στατιστικά μη σημαντικές όποτε και την μη ύπαρξη συσχέτισης μεταξύ τους. Σύμφωνα με τα δεδομένα που παρουσιάζονται στην τελευταία στήλη του πίνακα διαπιστώνουμε ότι δεν υπάρχει επιρροή της σχέσης εργασίας που κατέχει ο κάθε εργαζόμενος στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στους τομείς: της διεύθυνσης, σχέσεις με ανώτερους, συναδέλφους, από το επάγγελμα τους και τον περιβάλλοντα χώρο της εργασίας τους.

Πίνακας 32. p -value ερευνητικών ερωτημάτων

| ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ | Φύλο | Ηλικία | Οικογενειακή κατάσταση | Επίπεδο Εκπαίδευσης | Έτη Απασχόλησης Προϋπηρεσίας | Ποια σχέση εργασίας κατέχετε; |
|----------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------------------|---------------------|------------------------------|-------------------------------|
| | p -Value | p -Value | p -Value | p -Value | p -Value | p -Value |
| 1. Ο/Η διευθυντής/ντριά μου με βοηθά όταν τον /την χρειάζομαι. | 0,314 | 0,119 | 0,413 | 0,009 | 0,074 | 0,386 |
| 2. Ο/Η διευθυντής/ντριά μου συμπεριφέρεται σε όλους με δίκαιο τρόπο. | 0,07 | 0,652 | 0,08 | 0,002 | 0,646 | 0,713 |
| 3. Ο/Η διευθυντής/ντριά μου κατανοεί τα προβλήματά μου. | 0,025 | 0,401 | 0,427 | 0,034 | 0,11 | 0,7 |
| 4. Συνεργάζομαι εποικοδομητικά με τον /την διευθυντή /ντριά μου. | 0,05 | 0,815 | 0,747 | 0,076 | 0,279 | 0,595 |

| | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 5. Ο/Η διευθυντής/ντριά μου είναι εκεί όταν τον/την χρειάζομαι. | 0,21 | 0,668 | 0,765 | 0,03 | 0,236 | 0,796 |
| 6. Οι συνάδελφοί μου με βοηθούν όταν χρειάζεται. | 0,124 | 0,179 | 0,007 | 0,084 | 0,207 | 0,937 |
| 7. Έχω καλές σχέσεις με τους συναδέλφους μου. | 0,381 | 0,498 | 0,314 | 0,12 | 0,001 | 0,693 |
| 8. Οι συνάδελφοί μου είναι φιλικοί. | 0,599 | 0,798 | 0,419 | 0,031 | 0,007 | 0,791 |
| 9. Οι συνάδελφοί μου δουλεύουν καλά ως ομάδα. | 0,181 | 0,904 | 0,741 | 0,207 | 0,13 | 0,89 |
| 10. Συνεργάζομαι καλά με τους συναδέλφους μου. | 0,202 | 0,607 | 0,914 | 0,057 | 0,01 | 0,762 |
| 11. Το επάγγελμά μου είναι ευχάριστο. | 0,201 | 0,983 | 0,423 | 0,046 | 0,05 | 0,284 |
| 12. Η δουλειά μου είναι δημιουργική. | 0,419 | 0,551 | 0,858 | 0,008 | 0,111 | 0,938 |
| 13. Ο ρόλος μου στην εργασία μου είναι σημαντικός. | 0,543 | 0,926 | 0,524 | 0,027 | 0,013 | 0,706 |
| 14. Το επάγγελμά μου/ η δουλειά μου με βοηθά στην προσωπική μου ανάπτυξη. | 0,076 | 0,584 | 0,727 | 0,028 | 0,101 | 0,515 |
| 15. Συνεργάζομαι αποτελεσματικά με τους ανώτερους μου. | 0,097 | 0,814 | 0,125 | 0,01 | 0,012 | 0,379 |
| 16. Οι ανώτεροι μου αναγνωρίζουν τη δουλειά μου. | 0,243 | 0,865 | 0,672 | 0,012 | 0,01 | 0,509 |
| 17. Οι ανώτεροι μου με σέβονται. | 0,096 | 0,839 | 0,335 | 0,01 | 0,001 | 0,455 |
| 18. Ο περιβάλλον χώρος (αυλή κλπ.) είναι ευχάριστος. | 0,517 | 0,92 | 0,731 | 0,008 | 0,096 | 0,702 |
| 19. Ο περιβάλλον χώρος είναι κατάλληλος. | 0,563 | 0,43 | 0,317 | 0,078 | 0,14 | 0,513 |

| | | | | | | |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 20. Ο περιβάλλον χώρος είναι ασφαλής. | 0,113 | 0,348 | 0,143 | 0,081 | 0,364 | 0,925 |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|

Από την ανάλυση που προηγήθηκε καταγράφηκαν τιμές που δηλώνουν την απόλυτη συσχέτιση ανάμεσα σε μια μεταβλητή και τα ερευνητικά ερωτήματα ικανοποίησης των εργαζομένων. Οι συντελεστές συσχέτισης καθεμιάς από τις μεταβλητές του πίνακα βρίσκονται πάνω και κάτω στα ίδια επίπεδα, που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων και μας δείχνουν την βαθμό επηρεασμού της κάθε μεταβλητής στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων.

Από τα δεδομένα του πίνακα αυτού, καταδεικνύεται κάτι ιδιαίτερα σημαντικό. Βρέθηκε ότι οι εργαζόμενοι που μένουν ικανοποιημένοι από την διεύθυνση της υπηρεσίας τους, επηρεάζονται σχετικά με αυτή κυρίως από το επίπεδο εκπαίδευσής τους αλλά και από την ηλικία τους. Όσο αφορά την συνεργασία, την συμπεριφορά, τις σχέσεις και γενικά από τις διάφορες πτυχές της εργασίας τους που έχουν να κάνουν με τους συναδέλφους και τους ανωτέρους τους νιώθουν ικανοποιημένοι όπου η ικανοποίηση αυτή επηρεάζεται κατά κύριο λόγο από το επίπεδο εκπαίδευσης, τα έτη προϋπηρεσίας/απασχόλησης τους και γενικά από τις διάφορες πτυχές της εργασίας τους που έχουν να κάνουν και την σχετική εξέλιξή τους, νιώθουν ικανοποιημένοι, η ικανοποίηση αυτή επηρεάζεται κατά κύριο λόγο από τα έτη προϋπηρεσίας/απασχόλησης τους και το επίπεδο εκπαίδευσης τους.

Η συμβολή του περιβάλλοντος χώρου της εργασίας τους, την γενικότερη εικόνα και αίσθηση του χώρου αυτού, αποτελεί σημαντικό κομμάτι της ικανοποίησης των εργαζομένων το οποίο βοηθά στην ένταση αυτής, όπου η ικανοποίηση αυτή επηρεάζεται κατά κύριο λόγο από το επίπεδο εκπαίδευσης, τα έτη προϋπηρεσίας/απασχόλησης των εργαζομένων.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση της παρούσας εργασίας, αναλύθηκε η εργασιακή ικανοποίηση, μια έννοια που είναι πολυδιάστατη όπως παρουσιάζεται από τους ερευνητές, και σχετίζεται με πολλούς παράγοντες. Έτσι σχεδιάστηκε μια έρευνα που βασίστηκε σε ποσοτική μέθοδο για την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα, με μελέτη περίπτωση το Υπουργείο Πολιτισμού και Αθλητισμού αλλά και την διερεύνηση επιρροής των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων του υπουργείου.

Ως βασικό ερευνητικό εργαλείο της έρευνας χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο για την εργασιακή ικανοποίηση αποτελούμενο από 26 ερωτήσεις, οι απαντήσεις που δόθηκαν ήταν 130. Το στατιστικό πρόγραμμα που χρησιμοποιήθηκε για την επεξεργασία των δεδομένων ήταν το Jamovi.

Από την ευρύτερη περιγραφική ανάλυση που προηγήθηκε καταλήγουμε σε κάποια συμπεράσματα, αρχικά εκφράζεται μια γενικότερη εικόνα της ικανοποίησης των εργαζομένων. Δίνεται μια ξεκάθαρη και έντονη εικόνα ικανοποίησης των εργαζομένων, που έγκειται στην δουλειά τους/στο επάγγελμά τους με τον βαθμό συμφωνίας στις αντίστοιχες ερωτήσεις – θέσεις να υπερτερεί με διαφορά αρκετών ποσοστιαίων μονάδων έναντι των υπολοίπων. Δηλώντας έτσι ότι η δουλειά/ επάγγελμά τους θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι δημιουργική, ευχάριστη, με σημαντικό ρόλο αλλά και δυνατότητα προσωπικής ανάπτυξης και εξέλιξης.

Εξίσου υψηλά ποσοστά ικανοποίησης εμφανίζουν από τις σχέσεις καθώς και την συνεργασία των εργαζομένων με τους συναδέλφους τους. Με μικρή διαφορά, αλλά σε υψηλά και πάλι επίπεδα ικανοποίησης των εργαζομένων έχουμε στην περίπτωση των σχέσεων και της συνεργασίας τους με τους ανώτερους τους και δευτερεύοντος θα μπορούσαμε να πούμε με την διεύθυνση της εκάστοτε υπηρεσίας τους.

Τέλος και στην περίπτωση του περιβάλλοντος χώρου της εργασίας τους, υπάρχει ικανοποίηση από την πλευρά των εργαζομένων σε πιο χαμηλά ποσοστά σε σύγκριση με τις πιο πάνω αναφερθείσες απόψεις/πλευρές της εργασιακής ικανοποίησης.

Όσο αφορά την επαγωγική ανάλυση που προηγήθηκε καταλήγουμε σε κάποια συμπεράσματα, σχετικά με την συσχέτιση και την επιρροή στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων από

τις μεταβλητές όπως φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, επίπεδο εκπαίδευσης, έτη προϋπηρεσίας/ απασχόλησης και θέση εργασίας που κατέχει (δημογραφικά χαρακτηριστικά).

Αρχικά, η γενικότερη εικόνα που καταδεικνύεται είναι ότι οι υψηλότερες συσχετίσεις και ο μεγαλύτερος βαθμός επηρεασμού επέρχονται από το επίπεδο εκπαίδευσης, τα έτη προϋπηρεσίας / απασχόλησης, την ηλικία και λιγότερο από το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση και την θέση εργασίας που κατέχει ο κάθε εργαζόμενος.

Οι ισχυρότερες από όλες τις συσχετίσεις που βρέθηκαν είναι το επίπεδο εκπαίδευσης και τα έτη προϋπηρεσίας/απασχόλησης που κατά κύριο λόγο παρουσιάζουν την μεγαλύτερο βαθμό επηρεασμού σε σχέση με την ικανοποίηση από αυτό καθαυτό το επάγγελμα, την ικανοποίηση από τους ανωτέρους, την ικανοποίηση από τους συναδέλφους, την διεύθυνση της εκάστοτε υπηρεσίας αλλά και το περιβάλλοντα χώρο εργασίας. Η ασθενέστερη από τις προαναφερθείσες σχέσεις, που και πάλι βέβαια κυμαίνεται σε αρκετά υψηλά επίπεδα αλλά με μικρότερο βαθμό επηρεασμού είναι η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το φύλο και η θέση εργασίας που κατέχει ο κάθε εργαζόμενος.

Τέλος, τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την μελέτη αυτή, δεν μπορούν να γενικευτούν για όλα τα υπουργεία αλλά και για όλο το δημόσιο τομέα. Παρά μόνο να αποτελέσουν ενδείξεις για τους παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης που μελετήθηκαν. Για να εξαχθούν γενικευμένα συμπεράσματα θα μπορούσαν να γίνουν αντίστοιχες έρευνες στα υπουργεία και σε όλους τους φορείς του δημοσίου τομέα ώστε τα δεδομένα που θα προκύψουν να αναλυθούν και να αξιολογηθούν με απώτερο σκοπό τον σχεδιασμό μιας κοινής δράσης με στόχο την βελτίωση της ικανοποίησης του εργατικού δυναμικού άρα της απόδοσής τους. Επιπλέον, θα μπορούσε να καθιερωθεί ένα πακέτο επιβράβευσης των εργαζομένων κατόπιν προδιαγραφών για παράδειγμα ο βαθμός κατά την αξιολόγηση του να είναι πάνω από οχτώ.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Aziri B., (2011). "Job Satisfaction: A Literature Review". *Management Research and Practice*, pp. Vol. 3, No. 4, 77-86.
- Farsi A.H. et al, (2017). "A Study on Job Satisfaction among the Employees of Oriental Ready Mix Company Sultanate of Oman". *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, pp. Vol. 4, No.11, 40-44.
- Howard M. Weiss and Kelsey L. Merlo, (2015). *Job Satisfaction*. Second Edition επιμ. s.l.:International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences.
- Judge T.A. et al, (2001). "The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review".. *Psychological Bulletin*, pp. 127(3): 376-407.
- Kai, Wegrich -Encyclopaedia Britannica, (2022). *Encyclopaedia Britannica -«public sector | economics | Britannica»*. [Ηλεκτρονικό]
Available at: <https://www.britannica.com/topic/public-sector>
[Πρόσβαση 17 04 (2022)].
- Keller, G., (2010). *Στατιστική για Οικονομικά και Διοίκηση Επιχειρήσεων*. Αθήνα : Επίκεντρο.
- Locke E. A., (1976). "The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology". pp. 1, 1297-1343.
- Perry J. and Hondeghem A., (2008). *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*. 1st edition επιμ. s.l.:Oxford University Press.
- Perry J. and Wise L., (1990). "The Motivational Bases of Public Service". *Public Administration Review*, MAY/JUNE, pp. No.3, 367-373.
- Raudeliuniene J. and Kavaliauskiene I.M., (2013). "Analysis Of Factors Motivating Human Resources In Public Sector". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*.
- Robbins S. and Judge T., (2018). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά Βασικές Έννοιες και Σύγχρονες Προσεγγίσεις*. Αθήνα: ΚΡΙΤΙΚΗ.
- Robbins S.P and Judge TA., (2011). *Οργανωσιακή συμπεριφορά: Βασικές έννοιες και σύγχρονες προσεγγίσεις*. s.l.:Εκδόσεις Κριτική.
- Spector P., (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequence*. s.l.:SAGE Publications, Inc..

Tsounis A. and Sarafis P., (2016). "The term of the job satisfaction: theoretical approaches and consequences in the job performance". *Interscientific Health Care*, pp. Vol 8, Issue 2, 36-47.

wikipedia,, (2021). *wikipedia*. [Ηλεκτρονικό]

Available at:

<https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A0%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82>

[Πρόσβαση Ιούνιος (2021)].

Χαλκιάς, Ι., (2005). *Στατιστική Μέθοδοι για Επιχειρηματικές Αποφάσεις*. Αθήνα:: Rosili..

Γεωργιακώδης, Φ., (2000). *Περιγραφική και διερευνητική στατιστική ανάλυση δεδομένων*. Αθήνα : Σταμούλη Α.Ε.

Ζαφειρόπουλος Κ., (2015). *Πως γίνεται μια επιστημονική εργασία; Εισηγητική έρευνα και συγγραφή εργασιών*. σ.λ.:Εκδόσεις ΚΡΙΤΙΚΗ.

Κούλης, Α., (2019). *"Εργασιακή Ικανοποίηση και Επαγγελματική Ανάπτυξη των Εκπαιδευτικών"*. σ.λ.:Διδακτορική Διατριβή .

Μπουραντάς Δ., (2002). *Μάνατζμεντ*. Αθήνα: Μπένου.

Παπαλεξανδρή, Ν. Μ. Δ., (2016). *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*. Α' Έκδοση επιμ. Αθήνα: Μπένου Ε..

ΣτΕ, (1992). *ΣτΕ ΠΕ 159/1992*. σ.λ.:ΣτΕ.

Τσάκνη Γ., (2020). *Παρακίνηση και εργασιακή ικανοποίηση στη δημόσια διοίκηση*. [Ηλεκτρονικό]

Available at: http://www.legalnews24.gr/2020/11/blog-post_13.html

[Πρόσβαση (2021)].

Υπουργείο Εσωτερικών, (2021). *Υπουργείο, Εσωτερικών -Δημοσίευση του επικαιροποιημένου «Μητρώου Υπηρεσιών και Φορέων της Ελληνικής Διοίκησης» έτους 2021*. [Ηλεκτρονικό]

Available at: <https://www.ypes.gr/dimosiefsi-tou-epikairopoiimenou-mitroou-ypiresion-kai-foreon-tis-ellinikis-dioikisis-etous-2021/>

[Πρόσβαση (2021)].

Υπουργείο Πολιτισμού & Αθλητισμού,, (2020). *ΣΥΓΧΡΟΝΟΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ & ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΗ ΚΛΗΡΟΝΟΜΙΑ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ 2015-2019 ΤΟ ΟΡΑΜΑ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ*, ΑΘΗΝΑ:

https://www.culture.gov.gr/DocLib/GY_apologismos_2015_2019.pdf.

Υπουργείο Πολιτισμού & Αθλητισμού,, (2021). *Υπουργείο Πολιτισμού & Αθλητισμού*,. [Ηλεκτρονικό]

Available at: <https://www.culture.gov.gr/el/ministry/SitePages/history.aspx>

[Πρόσβαση Μάιος (2021)].

- N. 1256/1982 (ΦΕΚ 65Α΄/31-5-1982),
- N. 1735/1987 (ΦΕΚ Α΄295/11.11.1987)
- N. 1892/1990 (άρθρο 51 παρ. 1 - ΦΕΚ Α' 101)
- N. 1892/1990 (ΦΕΚ 101Α΄/31-7-1990),
- N. 1943/1991 (4 παρ. 6 ΦΕΚ Α' 50)
- N. 1943/1991 (ΦΕΚ 50Α΄/11-4-1991),
- N. 2190/1994 (ΦΕΚ 28Α΄/3-3-1994),
- N. 3429/2005 (Α` 314),
- N. 4270/2014 (ΦΕΚ Α΄ 143),
- N. 4765/2021(ΦΕΚ 6/Α/15-1-2021) .
- N. 3852/2010 (ΦΕΚ 87 Α/7-6-2010)
- Άρθρο 6 του άρθρ. 1 του Ν. 1256/1982
- Άρθρο 19 του Ν. 1682/1987
- Άρθρο 51 του Ν 1892/1990
- Άρθρο 18 παρ. 9 του Ν. 2198/1994 (ΦΕΚ Α' 43)
- Άρθρο 3 παρ. 6 του Ν. 3229/2004 (ΦΕΚ Α' 38),
- Άρθρο 14 του νόμου 4270/2014(ΦΕΚ 143/Α),
- Άρθρο 10 του νόμου 4337/2015(ΦΕΚ 129/Α).
- Απόφαση 159/1992 του ΣτΕ,

- Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή www.apografi.gov.gr)
- Υπουργείο Πολιτισμού & Αθλητισμού www.culture.gov.gr
- Υπουργείο Εσωτερικών www.ypes.gov.gr
- Ελεύθερη Εγκυκλοπαίδεια www.wikipedia.org

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α΄

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

Το παρόν ερωτηματολόγιο, αποτελεί το επιστημονικό εργαλείο που θα χρησιμοποιήσω στα πλαίσια της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών «Λογιστική και Χρηματοοικονομική» του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Θα σας παρακαλούσα να συμβάλλετε στην επιτυχή διεξαγωγή της έρευνας της εργασίας, απαντώντας στις παρακάτω ερωτήσεις, επιλέγοντας την απάντηση που σας εκφράζει περισσότερο. Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου δομούνται σε δύο μέρη, το πρώτο μέρος αποτελείται από τις ερωτήσεις για την εργασιακή ικανοποίηση και το δεύτερο μέρος αποτελείται από τις ερωτήσεις για τα δημογραφικά/κοινωνικά στοιχεία. Το ερωτηματολόγιο είναι εθελοντικό, ανώνυμο, εμπιστευτικό και οι απαντήσεις θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τους ερευνητικούς σκοπούς της παρούσας εργασίας στα πλαίσια της στατιστικής ανάλυσης της έρευνας. Η συμβολή σας, είναι ιδιαίτερα σημαντική. Ο χρόνος που θα χρειαστείτε για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι περίπου πέντε λεπτά.

Σας ευχαριστώ πολύ εκ των προτέρων για τη συμβολή και το χρόνο σας.

Με εκτίμηση

Σταυρούλα Νικηφόρου

Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια

ΜΕΡΟΣ 1^ο ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Πόσο έντονα συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις παρακάτω θέσεις σχετικά με την εργασία σας;

Παρακαλώ σημειώστε μια επιλογή σε κάθε φορά.

1= ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ

2= ΔΙΑΦΩΝΩ

3=ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/Η

4 = ΣΥΜΦΩΝΩ

5= ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. Ο/Η διευθυντής/ντριά μου με βοηθά όταν τον /την χρειάζομαι. | | | | | |
| 2. Ο/Η διευθυντής/ντριά μου συμπεριφέρεται σε όλους με δίκαιο τρόπο. | | | | | |
| 3. Ο/Η διευθυντής/ντριά μου κατανοεί τα προβλήματά μου. | | | | | |
| 4. Συνεργάζομαι εποικοδομητικά με τον /την διευθυντή /ντριά μου. | | | | | |
| 5. Ο/Η διευθυντής/ντριά μου είναι εκεί όταν τον/την χρειάζομαι. | | | | | |
| 6. Οι συνάδελφοί μου με βοηθούν όταν χρειάζεται. | | | | | |
| 7. Έχω καλές σχέσεις με τους συναδέλφους μου. | | | | | |
| 8. Οι συνάδελφοί μου είναι φιλικοί. | | | | | |
| 9. Οι συνάδελφοί μου δουλεύουν καλά ως ομάδα. | | | | | |
| 10. Συνεργάζομαι καλά με τους συναδέλφους μου. | | | | | |
| 11. Το επάγγελμά μου είναι ευχάριστο. | | | | | |
| 12. Η δουλειά μου είναι δημιουργική. | | | | | |
| 13. Ο ρόλος μου στην εργασία μου είναι σημαντικός. | | | | | |
| 14. Το επάγγελμά μου/ η δουλειά μου με βοηθά στην προσωπική μου ανάπτυξη. | | | | | |
| 15. Συνεργάζομαι αποτελεσματικά με τους ανώτερους μου. | | | | | |
| 16. Οι ανώτεροι μου αναγνωρίζουν τη δουλειά μου. | | | | | |
| 17. Οι ανώτεροι μου με σέβονται. | | | | | |
| 18. Ο περιβάλλον χώρος (αυλή κλπ.) είναι ευχάριστος. | | | | | |
| 19. Ο περιβάλλον χώρος είναι κατάλληλος. | | | | | |
| 20. Ο περιβάλλον χώρος είναι ασφαλής. | | | | | |

ΜΕΡΟΣ 2^ο ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ – ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο:

Άνδρας

Γυναίκα:

2. Ηλικία:

18 -25

26-35

36-45

46-55

55 και άνω

3. Οικογενειακή κατάσταση:

Άγαμος/η

Έγγαμος/η

Διαζευγμένος/η

Χήρος/α

4. Επίπεδο Εκπαίδευσης:

Πρωτοβάθμια /ΥΕ

Δευτεροβάθμια /ΔΕ

Τριτοβάθμια ΠΕ/ΤΕ

Κάτοχος Μεταπτυχιακού

Κάτοχος Διδακτορικού

5. Έτη Απασχόλησης/ Προϋπηρεσίας:

0-5 έτη

6-10 έτη

11-15 έτη

16-20 έτη

21-25 έτη

26-30 έτη

Πάνω από 30 έτη

6. Ποια σχέση εργασίας κατέχετε;

Μόνιμος/η

Συμβασιούχος

Άλλο