



**ΑΝΟΙΚΤΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΥΠΡΟΥ**

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«Διοίκηση Επιχειρήσεων»**

ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ

**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΣΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΥΠΡΟΥ**

ΚΥΡΙΑΚΗ ΧΑΪΡΑΛΛΑ

ΔΡ ΑΝΔΡΕΑΣ ΑΣΣΙΩΤΗΣ

ΛΕΥΚΩΣΙΑ, ΙΟΥΝΙΟΣ, 2017

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών
Διοίκηση Επιχειρήσεων

Μεταπτυχιακή Διατριβή



Επαγγελματική Ικανοποίηση
Διοικητικού Προσωπικού
στο Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Κυριακή Χαϊραλλά

Επιβλέπων Καθηγητής
Δρ Ανδρέας Ασιώτης

Ιούνιος 2017

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου
Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών
Διοίκηση Επιχειρήσεων

Μεταπτυχιακή Διατριβή

Επαγγελματική Ικανοποίηση
Διοικητικού Προσωπικού
στο Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Κυριακή Χαϊραλλά

Επιβλέπων Καθηγητής
Δρ. Ανδρέας Ασιώτης

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων από τη Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Ιούνιος 2017

ΛΕΥΚΗ ΣΕΛΙΔΑ

Περίληψη

Η παρούσα διατριβή πραγματεύεται την επαγγελματική ικανοποίηση του διοικητικού προσωπικού του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου. Πιο συγκεκριμένα, εξετάζεται και αναλύεται η έννοια της ικανοποίησης των εργαζομένων βάσει των απαντήσεων που οι ίδιοι έδωσαν στα ερωτήματα που τέθηκαν σε αυτούς μέσω συζήτησης με Focus Groups, καθώς και μέσω ερωτηματολογίου, τα οποία περιείχαν κλειστού κυρίως τύπου δηλώσεις και ανοικτού τύπου ερωτήσεις. Γίνεται σαφής αναφορά και ανάλυση των τομέων εντρύφησης της διατριβής, καθώς και των παραμέτρων που συμβάλλουν με οποιοδήποτε τρόπο στην ικανοποίηση των υπαλλήλων στο χώρο εργασίας τους. Τα βασικά ερευνητικά ερωτήματα τίθενται ξεκάθαρα στην αρχή της διατριβής και είναι χωρισμένα σε ενότητες. Επιπρόσθετα, γίνεται αναφορά και στους παράγοντες οι οποίοι συμβάλλουν θετικά στο βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων.

Στη συνέχεια γίνεται ανασκόπηση της βιβλιογραφίας σχετικά με τις έρευνες και τις μελέτες που πραγματοποιήθηκαν και δημοσιεύτηκαν σε διάφορα ακαδημαϊκά ιδρύματα τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό, όπου διαφαίνεται και η αδίρητη ανάγκη εκπόνησης της παρούσας διατριβής, καθώς δεν έχει πραγματοποιηθεί παρόμοια έρευνα, η οποία να πραγματεύεται την εργασιακή ικανοποίηση στο Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου.

Ακολούθως, γίνεται η ανάλυση του θεωρητικού υποβάθρου της έρευνας που αναπτύσσεται στην παρούσα διατριβή και αναλύεται λεπτομερώς η μεθοδολογία και η διαδικασία που ακολουθήθηκαν για τη διεξαγωγή της έρευνας, καθώς και τα εργαλεία που χρειάστηκαν για την ολοκλήρωσή της. Τα αποτελέσματα της έρευνας παρατίθενται αναλυτικά συνοδευόμενα από γραφικές παραστάσεις και συγκριτικούς πίνακες. Για τη συζήτηση στα τρία πραγματοποιηθέντα Focus Groups παρουσιάζονται οι απαντήσεις που δόθηκαν, καθώς και ένας λεπτομερής κατάλογος με τις επιθυμίες που εξέφρασαν οι εργαζόμενοι σχετικά με τα ωφελήματα που θα επιθυμούσαν να προστεθούν στα ήδη παρεχόμενα από το πανεπιστήμιο ωφελήματα με στόχο την αύξηση την εργασιακής τους ικανοποίησης στο συγκεκριμένο οργανισμό.

Ολοκληρώνοντας τη παρούσα διατριβή καταγράφονται τα συμπεράσματα καθώς και οι εισηγήσεις της ερευνήτριας για βελτίωση της εργασιακής ικανοποίησης, οι οποίες πηγάζουν από τις απαντήσεις των μελών του διοικητικού προσωπικού του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Summary

This dissertation thesis deals with the job satisfaction of the administrative staff of the Cyprus University of Technology. To be more precise, the aim of this thesis is to examine the concept of employee satisfaction through the answers of the employees themselves. The answers were collected through the use of self-completion questionnaires, which contained closed-ended and open-ended questions and through the conduct of Focus Groups. The chapters of the thesis, alongside the surveys and the Focus Groups discussions are described in detail. The parameters that contribute to the satisfaction of the employees in their workplace are also discussed. The research questions of the survey are clearly stated at the beginning of the dissertation and are further divided into sections.

The second chapter presents all the relevant studies, which were carried out and published by various academic institutions in Greece and abroad. As can be seen, a research that deals with the job satisfaction of the employees at the Cyprus University of Technology is needed, since a similar study has not been carried out yet.

The theoretical framework of the research of this thesis is analyzed in the third chapter, which also includes the research methodology and the tools that were needed for conducting the research. The results of the survey are presented using pie charts and bar graphs, as well as comparative tables. The discussion of the three Focus Groups is also presented together with a list of additional benefits the employees would like to have that would increase their job satisfaction.

The final chapters of the thesis present the conclusions of the research and provide a number of suggestions that will, according to the members of the administrative staff of the Cyprus University of Technology, improve the employees' job satisfaction.

Ευχαριστίες

Θερμά ευχαριστώ τον Δρ. Ανδρέα Ασιώτη για την καθοδήγηση και στήριξη του προκειμένου να επιτευχθεί η ολοκλήρωση της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής.

Επίσης ευχαριστώ πάρα πολύ τις φίλες μου Γαλάτεια και Δέσπω, οι οποίες με βοήθησαν τόσο ηθικά όσο και πρακτικά όλα τα χρόνια του μεταπτυχιακού.

Περιεχόμενα

Περίληψη	iii
Summary	iv
Ευχαριστίες	v
Περιεχόμενα.....	vi
Κεφάλαιο 1 - Εισαγωγή	1
Κεφάλαιο 2 - Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	4
Κεφάλαιο 3 - Θεωρητικό Υπόβαθρο.....	7
Κεφάλαιο 4 - Μεθοδολογία.....	10
4.1 Σκοπός	10
4.2 Επιλογή Στρατηγικής	10
4.3 Συμμετέχοντες	11
4.4 Διαδικασία έρευνας και εργαλεία	11
4.5 Ερωτηματολόγιο	11
4.6 Focus Groups	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 - Αποτελέσματα.....	17
5.1 Σκοπός	17
5.2 Αποτελέσματα – Δημογραφικά Στοιχεία.....	17
5.3 Αποτελέσματα – Αναγνώριση και επιβράβευση από τον Προϊστάμενο	24
5.4 Αποτελέσματα – Ικανοποίηση από την προσωπική απόδοση στην εργασία.....	31
5.5 Αποτελέσματα – Σχέση και συνεργασία με συναδέλφους	46
5.6 Focus Groups	51
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 - Συμπεράσματα	59
Βιβλιογραφία	63
Διατριβές.....	63
Άρθρα.....	64

Κεφάλαιο 1

Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια γίνεται όλο και μεγαλύτερη συσχέτιση της απόδοσης ενός οργανισμού με τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των μελών του, αφού, όπως τεκμηριώνουν χαρακτηριστικά και οι Eyoroğlu & Saner (2009), η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια οργανωσιακή μεταβλητή, η οποία συμβάλλει στην ευημερία κάθε οργανισμού και θα πρέπει έως εκ τούτου να κατανοηθεί και στη συνέχεια να παρακολουθηθεί από τον ενδιαφερόμενο οργανισμό.

Η Οργανωσιακή συμπεριφορά, από την άλλη, ασχολείται με τους τρόπους, σύμφωνα με τους οποίους οι άνθρωποι δρουν και διαντιδρούν μέσα στους οργανισμούς. Βασικά, η Οργανωσιακή συμπεριφορά αποτελεί έναν ακαδημαϊκό κλάδο για κάποιον που εργάζεται σε ένα οργανισμό. Λαμβάνοντας υπόψη τις αλλαγές στις κοινωνικές δομές, την παγκοσμιοποίηση και την κινητικότητα που παρατηρούνται στις μέρες μας, η ομαδική εργασία και η συλλογική προσπάθεια κατά την παραγωγική διαδικασία κρίνονται αναγκαίες, για να είναι εφικτή η ικανοποίηση τόσο του εργοδοτούμενου όσο και του εργοδότη.

Ο McGregor το 1960 διατύπωσε δύο αλληλοσυγκρουόμενες υποθέσεις για την ανθρώπινη φύση. Τη θεωρία X και τη θεωρία Y.

Theory X Assumptions about People at Work	Theory Y Assumptions about People at Work
Οι περισσότεροι άνθρωποι μισούν την εργασία και την αποφεύγουν όταν μπορούν.	Η δουλειά είναι μια φυσική δραστηριότητα
Οι περισσότεροι άνθρωποι πρέπει να απειλούνται και να κατευθύνονται κατά την τήρηση των καθηκόντων τους.	Οι άνθρωποι είναι ικανοί να δεσμεύονται να ασκούν οι ίδιοι τον έλεγχο στον εαυτό τους. Αυτό-υποκινούμενοι, υπεύθυνοι και δημιουργικοί.
Οι περισσότεροι άνθρωποι τείνουν να αποφεύγουν τις ευθύνες και δεν είναι φιλόδοξοι. Τους ενδιαφέρει μόνο η ασφάλεια ότι έχουν εργασία.	Οι άνθρωποι είναι γενικά δεσμευμένοι στα καθήκοντα τους, ενώ ανταμείβονται για την εργασία τους.

	Οι περισσότεροι άνθρωποι διαθέτουν φαντασία, ευστροφία και δημιουργικότητα
	Ο εργαζόμενος είναι σε θέση να έχει υπευθυνότητα.

Πίνακας 1. Θεωρία Χ και τη Θεωρία Ψ του McGregor

Η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων είναι μια σημαντική παράμετρος, την οποία οι περισσότεροι οργανισμοί παρακολουθούν στενά και επιδιώκουν να πετύχουν για όλους τους εργαζομένους τους (Oshagbemi, 2003). Επίσης, σύμφωνα με τον Κάντα (1993), η ικανοποίηση των εργαζομένων αποτελεί σήμερα έναν από τους σημαντικότερους τομείς της διοίκησης και της οργανωτικής ψυχολογίας, λόγω της συσχέτισης της τόσο με τα άτομα και τη ψυχική τους υγεία, όσο και με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού.

Λαμβάνοντας υπόψη τη σημαντικότητα της εργασιακής ικανοποίησης, η παρούσα διατριβή επιχειρεί να εξετάσει και να διερευνήσει την εργασιακή ικανοποίηση των μελών του διοικητικού προσωπικού του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου στο χώρο εργασίας τους και να αναδείξει σε ποιο βαθμό αυτή επηρεάζει τόσο την προσωπική τους ζωή όσο και τη βιοθεωρία τους. Παράλληλα, θα αναδείξει την εξελικτική πορεία της εργασιακής ικανοποίησης του διοικητικού προσωπικού, από τη μέρα της πρόσληψής τους μέχρι και σήμερα, καλύπτοντας έτσι μία περίοδο επτά και πλέον χρόνων εργασίας των πλείστων εργαζομένων. Οι τομείς στους οποίους θα εντυφίσει η παρούσα διατριβή είναι η αναγνώριση και επιβράβευση από τον προϊστάμενο, η σχέση και συνεργασία με συναδέλφους, η ικανοποίηση από την προσωπική απόδοση στην εργασία και κατά πόσο η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζει την προσωπική ικανοποίηση. Ταυτόχρονα, αναμένεται να καταδείξει τις παραμέτρους που συμβάλλουν θετικά στο βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων, όσο και τους τομείς στους οποίους χρειάζεται βελτίωση, προκειμένου να επιτευχθεί η μεγιστοποίηση της ικανοποίησης (παροχή κινήτρων, επιβράβευση, εκπαίδευση, προσωπική ανάπτυξη, καλύτερη επικοινωνία, συνθήκες και ποιότητα εργασίας, εργασιακή απόδοση). Καταλήγοντας αναμένεται να συλλεχθούν δεδομένα για λήψη αποφάσεων και υλοποίησή τους με σκοπό τη μέγιστη δυνατή ικανοποίηση των εργαζομένων που με τη σειρά της θα οδηγήσει σε βελτίωση της απόδοσης στην εργασία.

Τα βασικά ερευνητικά ερωτήματα που θα εξεταστούν είναι: σε ποιο βαθμό το διοικητικό προσωπικό του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου αισθάνεται ικανοποίηση στο χώρο εργασίας του, ποιοι παράγοντες συμβάλλουν θετικά στο βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων, καθώς και ποιοι τομείς χρήζουν βελτίωσης προκειμένου να μεγιστοποιηθεί ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων.

Το ερώτημα της έρευνας είναι πολύ σημαντικό, γιατί το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου είναι ένα σχετικά νέο Πανεπιστήμιο, αφού ξεκίνησε διοικητικά τη λειτουργία του μόλις το

2005, ενώ φέτος (2017) κλείνει μόλις δέκα χρόνια με ενεργούς φοιτητές. Παράλληλα, το διοικητικό προσωπικό που εργοδοτεί είναι επίσης νεαρό σε ηλικία με ηλικίες που κυμαίνονται από 27 μέχρι 50 ετών και μέσο όρο τα 38 έτη. Μέχρι τώρα δεν έχει διεξαχθεί παρόμοια έρευνα και έτσι αναμένεται ότι η παρούσα έρευνα θα είναι σε θέση να παρέχει σημαντικές πληροφορίες και δεδομένα, τα οποία θα χρησιμοποιηθούν αφενός για περαιτέρω διερεύνηση του θέματος και αφετέρου για εξεύρεση τρόπων αύξησης της ικανοποίησης των εργαζομένων και λύσεων για μείωση της δυσαρέσκειάς του, με βάση πάντα τα αποτελέσματα και την ανατροφοδότηση των ίδιων των εργαζομένων.

Στο δεύτερο κεφάλαιο θα πραγματοποιηθεί ανασκόπηση της βιβλιογραφίας και παρουσίαση συναφών με την εργασιακή ικανοποίηση εργασιών και ερευνών, σε τοπικό και παγκόσμιο επίπεδο, για να καταδειχθεί η μοναδικότητα και η σημαντικότητα της παρούσας διατριβής.

Στο τρίτο κεφάλαιο θα γίνει αναφορά στο θεωρητικό υπόβαθρο του θέματος που πραγματεύεται η έρευνα με διερεύνηση και αποσαφήνιση βασικών εννοιών και όρων.

Στο τέταρτο κεφάλαιο θα εξηγηθεί η μεθοδολογία της έρευνας, η οποία θα αποτελείται από ένα Ερωτηματολόγιο με κλειστού τύπου δηλώσεις, καθώς και συζήτηση με Focus Groups.

Στο πέμπτο κεφάλαιο θα γίνει περιγραφή των στοιχείων που ζητήθηκαν από τους εργαζόμενους και στη συνέχεια ανάλυση των αποτελεσμάτων που προέκυψαν μέσα από τις απαντήσεις τους.

Τέλος, στο έκτο και τελευταίο κεφάλαιο θα παρουσιαστεί η ανάλυση της έρευνας, όπου θα συζητηθούν τα συμπεράσματα και θα προταθούν μέτρα για αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης στο Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου (ΤΠΚ). Επιπρόσθετα, στο ίδιο κεφάλαιο θα παρουσιαστούν εισηγήσεις για μελλοντική έρευνα.

Κεφάλαιο 2

Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση απέδειξε ότι παρόμοια έρευνα για την ικανοποίηση των εργαζομένων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση της Κύπρου δεν έχει γίνει ή τουλάχιστον δεν έχει δημοσιοποιηθεί. Το συγκεκριμένο κενό στη βιβλιογραφία επιχειρεί να καλύψει η παρούσα εργασία, η οποία καταπιάνεται με την εργασιακή ικανοποίηση του διοικητικού προσωπικού του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου με έμφαση την ανταπόκριση του Πανεπιστημίου στις ανάγκες και τις επιθυμίες του κάθε εργαζόμενου. Η έρευνα αυτή θεωρείται εξαιρετικά σημαντική, διότι η εργασιακή ικανοποίηση, όπως έχει προαναφερθεί, έχει σημαίνοντα ρόλο στη ζωή του ανθρώπου και επηρεάζει πολλές παραμέτρους στη ζωή του.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η πρόσφατη έρευνα της Ελένης Μέσσιου, με τίτλο «Τα κίνητρα για επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων και πως αυτά επιδρούν στην επαγγελματική τους ικανοποίηση στην Κύπρο. Σύγκριση ιδιωτικού με δημόσιο τομέα» (2016), η οποία είναι και η μόνη έρευνα με παρόμοιο θέμα που αφορά στην Κύπρο. Η έρευνα μετρά τα επίπεδα ικανοποίησης των εργαζομένων στην Κυπριακή αγορά εργασίας, σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, και στη συνέχεια διερευνά τυχόν διαφορές στην ικανοποίηση των εργαζομένων στους δυο αυτούς τομείς. Περαιτέρω σκοπός της έρευνας ήταν να αναδείξει τόσο τις κατηγορίες κινήτρων που παρακινούν τους εργαζομένους στην Κυπριακή αγορά εργασίας, αλλά και να ερευνησει κατά πόσο τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων επηρεάζουν τους παράγοντες που τους παρακινούν να εργάζονται πιο αποδοτικά. Όσον αφορά την εργασιακή ικανοποίηση, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι τα υψηλότερα ποσοστά ικανοποίησης σχετίζονται με την Επικοινωνία εντός του οργανισμού, με τις σχέσεις δηλαδή μεταξύ των συναδέλφων, ενώ αντίθετα, τα χαμηλότερα ποσοστά ικανοποίησης σχετίζονται με τις απολαβές και κατ' επέκταση τις ετήσιες αυξήσεις. Διαφοροποίηση της ικανοποίησης μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα φαίνεται να υπάρχει όσον αφορά κυρίως τις συνθήκες εργασίας. Στο δημόσιο τομέα φαίνεται να υπάρχει δυσaréσκεια σε σχέση με τις πεπαλαιωμένες εγκαταστάσεις και τον εξοπλισμό, ενώ αντίθετα, οι ιδιωτικοί υπάλληλοι είναι λιγότερο ικανοποιημένοι με τα ωράρια εργασίας τους και τα ωφελήματά τους γενικότερα. Όσον αφορά τα κίνητρα, ο κύριος παράγοντας που επηρεάζει περισσότερο την κινητοποίηση των εργαζομένων είναι τα επιτεύγματα, ενώ ακολουθούν η συναδελφικότητα, οι ανταμοιβές και οι εργασιακές ιδιότητες. Ο τομέας εργασίας και το ύψος του μισθού δεν φαίνεται γενικότερα να επηρεάζουν με κάποιο τρόπο την κινητοποίηση των εργαζομένων. Τέλος, αναφορικά με το πώς τα δημογραφικά στοιχεία

σχετίζονται με την κινητοποίηση των εργαζομένων, τα συμπεράσματα είναι τα εξής: το φύλο φαίνεται να επηρεάζει το περιβάλλον εργασίας και τη δυνατότητα μετεκπαίδευσης, η ηλικία επηρεάζει τη μονιμότητα στην εργασία, το μορφωτικό επίπεδο επηρεάζει τη θέση εξουσίας και την ικανοποίηση των προσωπικών στόχων και τα χρόνια υπηρεσίας επηρεάζουν τη συμπεριφορά στο περιβάλλον εργασίας. Ως γενικό συμπέρασμα προκύπτει το ότι η ικανοποίηση στην Κυπριακή αγορά εργασίας είναι μεγαλύτερη όσον αφορά τους παράγοντες πλαισίου της εργασίας, με εξαίρεση τις απολαβές και χαμηλότερη όσον αφορά τους παράγοντες περιεχομένου της εργασίας.

Έξω από την Κύπρο και συγκεκριμένα στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου, πραγματοποιήθηκε από την Κλεονίκη Κασκαμπά έρευνα με θέμα «Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων στο Δημόσιο Τομέα: Η περίπτωση του Πανεπιστημίου Αιγαίου» (2015). Στην εν λόγω έρευνα διερευνήθηκε ο βαθμός εργασιακής ικανοποίησης των διοικητικών υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Αιγαίου βάσει ερωτήσεων σχετικών με την ικανοποίηση που λαμβάνουν από τις γενικές συνθήκες εργασίας, το αντικείμενο της εργασίας τους, τις σχέσεις με τους συναδέλφους όσο και με τους προϊσταμένους τους, την αξιοποίηση των προσωπικών τους ικανοτήτων και δεξιοτήτων, την αμοιβή, τις δυνατότητες προαγωγής και ανέλιξης τους, καθώς και τη σχέση τους με την Ηγεσία του Πανεπιστημίου.

Μια παρόμοια έρευνα, που αφορά όμως το ακαδημαϊκό προσωπικό, έψαξε το βαθμό της εργασιακής ικανοποίησης των καθηγητών του Πανεπιστημίου Πατρών. Η έρευνα, με τίτλο «Η εργασιακή ικανοποίηση του Ακαδημαϊκού Προσωπικού. Μια εμπειρική διερεύνηση στο Πανεπιστήμιο Πατρών» (2012), ασχολήθηκε με το βαθμό ικανοποίησης των αναγκών των εργαζομένων σχετικά με διάφορες εργασιακές πτυχές, όπως το περιεχόμενο της εργασίας, τις υλικές συνθήκες, τις προοπτικές ανέλιξης, το ύψος των αποδοχών, την εργασιακή ασφάλεια, τα διδασκόμενα μαθήματα, τις δυνατότητες για έρευνα και επαγγελματική αυτονομία. Η έρευνα διεξήχθη σε πανελλαδικό επίπεδο και έως εκ τούτου έγινε σύγκριση μεταξύ των αποτελεσμάτων που προέκυψαν για το Πανεπιστήμιο Πατρών και για τα υπόλοιπα Πανεπιστήμια της Ελλάδας. Επίσης, έγινε αναφορά στο ρόλο και στη σημασία που έχει το Προσωπικό για έναν οργανισμό και παρουσιάστηκε η ιστορική εξέλιξη της επιστημονικής σκέψης στα θέματα του Προσωπικού.

Εκτός ελληνικού χώρου, παρόμοια έρευνα διεξήχθη για τα Πανεπιστήμια της Ταιβάν, με θέμα «Job Satisfaction of University Staff». Στη συγκεκριμένη έρευνα παρουσιάζονται και συγκρίνονται τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης του Διοικητικού προσωπικού σε Ιδιωτικά και Δημόσια Πανεπιστήμια. Επίσης, εξετάζεται κατά πόσο διαφοροποιούνται αυτά τα επίπεδα ανάλογα με συγκεκριμένους παράγοντες, όπως μισθός, εργασιακό περιβάλλον κτλ.

Με παρόμοιο θέμα καταπιάνεται και η πρόσφατη έρευνα «Factors Associated with Job Satisfaction among University Teachers in Northeastern Region of China: A Cross-Sectional

Study» (2015), η οποία αξιολογεί το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των ακαδημαϊκών στην Κίνα και διερευνά τους συναφείς παράγοντες. Αναφέρεται στις συνθήκες εργασίας, όπως είναι η επαγγελματική θέση και το μηνιαίο εισόδημα, στην πρόθεση του κύκλου εργασιών, καθώς και στους επαγγελματικούς ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, συμπεριλαμβανομένου του επαγγελματικού άγχους. Ο μέσος όρος της συνολικής ικανοποίησης από την έρευνα έφτανε το 69.71%. Τα αποτελέσματα της μελέτης έδειξαν ότι η βελτίωση της αντιληπτής οργανωτικής υποστήριξης μπορεί να αυξήσει το επίπεδο της ικανοποίησης στους καθηγητές.

Άλλη μια έρευνα που διεξήχθη σε έξι πανεπιστήμια της Κίνας, με θέμα «Factors Associated with Job Satisfaction among University Teachers in Northeastern Region of China: A Cross-Sectional Study», αξιολογεί το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των ακαδημαϊκών και αποσαφηνίζει τους σχετικούς παράγοντες. Ιεραρχικά, η έρευνα έδειξε ότι η πρόθεση του κύκλου εργασιών, το επαγγελματικό στρες και οι χρόνιες νόσοι, είχαν αρνητικές επιπτώσεις στην εργασιακή ικανοποίηση, ενώ η οργανωτική υποστήριξη, η καλή ψυχολογία και το υψηλό μηνιαίο εισόδημα συσχετίστηκαν θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση. Συμπερασματικά διαφάνηκε ότι οι ακαδημαϊκοί στα πανεπιστήμια της Κίνας είχαν ένα μέτριο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης.

Τέλος, στην άλλη άκρη του κόσμου, την Ουγκάντα, οι Karim Ssesanga και Roger M. Garrett μελέτησαν τους παράγοντες που συμβάλλουν στην εργασιακή ακαδημαϊκή ικανοποίηση αλλά και δυσαρέσκεια των καθηγητών σε δύο τοπικά Πανεπιστήμια. Στην έρευνά τους, «Job satisfaction of University academics: Perspectives from Uganda», αναφέρεται ότι τα ερεθίσματα που δημιουργούν δυσαρέσκεια στους ακαδημαϊκούς είναι σε μεγάλο βαθμό εξωγενείς παράγοντες και σχετίζονται με την αμοιβή, την έρευνα, το εργασιακό περιβάλλον και τις ανελίξεις.

Το περιεχόμενο των πιο πάνω ερευνών διαφέρει ουσιαστικά από το εγχείρημα εκπόνησης της παρούσας διατριβής, διότι καμιά από αυτές τις έρευνες δεν αφορά ούτε εξετάζει την εργασιακή ικανοποίηση στο Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου. Επιπλέον, η στόχευση σε ένα μόνο μέρος του οργανισμού, το διοικητικό προσωπικό, και όχι στο σύνολο των εργαζομένων, καθιστά το παρόν εγχείρημα ακόμη πιο σημαντικό και προσδίδει στο ερευνητικό του αντικείμενο πρόσθετη αξία. Επειδή το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο είναι ένας σχετικά νέος οργανισμός που απαρτίζεται από νέους ανθρώπους, είναι πολύ σημαντικό να διερευνηθεί η πραγματικότητα πάνω σε αυτό το θέμα και να αξιοποιηθούν τα πορίσματα της έρευνας, προκειμένου να γίνουν διορθωτικές ενέργειες, όπου υπάρχει περιθώριο βελτίωσης, τόσο για το καλό των ίδιων των εργαζομένων, όσο και του οργανισμού γενικότερα, για να είναι σε θέση να προσφέρει το καλύτερο δυνατόν στους εργαζομένους του, τους φοιτητές του, τους εξωτερικούς συνεργάτες του, αλλά και στην ευρύτερη κοινωνία.

Κεφάλαιο 3

Θεωρητικό Υπόβαθρο

Επαγγελματική Ικανοποίηση! Μπορεί να εκληφθεί ως μία πολυδιάστατη έννοια, η οποία συμπεριλαμβάνει ένα σύνολο θετικών και αρνητικών συναισθημάτων μέσα από τα οποία οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τη δουλειά τους (Davis and Newstrom, 1999). Επίσης, μπορεί να οριστεί ως η ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση η οποία προκύπτει από την αξιολόγηση της εργασίας κάποιου, όταν αυτή πραγματώνεται επιτυχώς ή επιτρέπει την πραγμάτωση των επαγγελματικών του αξιών (Locke, 1969). Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι πολύπλευρη και συσχετίζεται τόσο με την εργασία όσο και με το περιβάλλον, αλλά και το ίδιο το άτομο. Αναφέρεται στην εκτίμηση που έχει το άτομο για την εργασία του, καθώς συνδέεται με τα κίνητρα, τις αξίες και τη στάση του γύρω από αυτή (Robbins, Judge, Millett, Boyle, 2013). Επιπλέον δεν είναι διαχρονική, έστω και αν αναφερόμαστε στα ίδια άτομα (Warr, 1990). Οι λόγοι είναι ότι το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης επηρεάζεται από ατομικούς, κοινωνικούς, περιβαλλοντικούς, πολιτισμικούς και οργανωτικούς παράγοντες.

Ο Deming, παρόλο που ήταν επιστήμονας θετικών επιστημών και μαθηματικός, αναφέρθηκε στο πώς θα πρέπει να συμπεριφέρονται οι υπάλληλοι σε έναν οργανισμό. Βάσει λοιπόν της ανθρώπινης συνεισφοράς στην ποιοτική βελτίωση και την προσωπική ικανοποίηση, αναφέρει τα ακόλουθα:

- ✓ Μείωση των εμποδίων στην εργασία
- ✓ Ομαδική εργασία και συνεργασία
- ✓ Έμφαση στα ποιοτικά δεδομένα αντί στα ποσοτικά
- ✓ Περιορισμός του αισθήματος του φόβου, ώστε οι υπάλληλοι να μην φοβούνται να εκφράζουν τις απορίες τους
- ✓ Υποβοηθητική διοίκηση, αντί της επιβολής κυρώσεων
- ✓ Εκπαίδευση In statistical process control techniques and teamwork

Ο Louthans δημιούργησε το CHOSE, ένα ακρώνυμο με το οποίο προσπαθεί να αναγνωριστούν οι πέντε διαστάσεις της Θετικής Οργανωσιακής Συμπεριφοράς, που κατά τη γνώμη μου είναι η βάση για την Ικανοποίηση που νοιώθει ο εργοδοτούμενος στην εργασία του.

Confidence / self-efficacy

Ανάπτυξη των ικανοτήτων αυτοπεποίθησης και επάρκειας: Είναι η ενδυνάμωση της αντίληψης που έχει το άτομο ότι μπορεί να επιτύχει τους στόχους του. Εάν οι στόχοι είναι δύσκολοι και υπάρχουν μεγαλύτερες προσδοκίες από τις δυνατότητες του ατόμου, τότε είναι επίφοβο όχι μόνο να γίνουν λάθη, αλλά και να μην επιτευχθούν ποτέ οι στόχοι. Παρόλα αυτά, αυτό δημιουργεί αυταρέσκεια στο άτομο.

Hope

Η ελπίδα ότι μπορεί το άτομο να θέσει φιλόδοξους στόχους: Υπάρχει η θέληση και μπορεί να γίνει κατορθωτό.

Optimism

Αισιοδοξία: Η στάση ότι όλα θα πάνε καλά.

Subjective - Well Being

Υποκειμενικότητα - Είμαι καλά: Το άτομο να είναι σε θέση, ανεξαρτήτως του αισθήματος που έχει, να μπορεί να αξιολογεί την κατάσταση του και να προχωρεί με θετικές προοπτικές. Όταν κάποιος αξιολογεί τη ζωή του, αισθάνεται ικανοποίηση.

Emotional Intelligence

Συναισθηματική Νοημοσύνη: Η ικανότητα του ατόμου να αναγνωρίζει και να διαχειρίζεται τα συναισθήματά του. Εάν είναι απογοητευμένος, να έχει επίγνωση του τι του συμβαίνει. Αναγνωρίζει, αλλά διαχειρίζεται τη ψυχολογική κατάσταση που βρίσκεται και έτσι βγαίνει από την άρνηση.

Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου: Δημόσιο Ίδρυμα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης με έδρα τη Λεμεσό. Ιδρύθηκε το 2005 ξεκινώντας τη λειτουργία του με δέκα διοικητικούς υπαλλήλους ως έμφυχο δυναμικό, ενώ το Σεπτέμβριο του 2007 δέχθηκε στις ανακαινισμένες εγκαταστάσεις του στο ιστορικό κέντρο της Λεμεσού, τους πρώτους φοιτητές του. Σήμερα, λειτουργούν έξι Σχολές με δεκαέξι Τμήματα. Απαρτίζεται από επτά Διοικητικές Υπηρεσίες και απασχολεί 220 άτομα ως διοικητικό προσωπικό.

Διοικητικό Προσωπικό: Όλοι οι εργαζόμενοι στο Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου στους οποίους, ανάλογα με τη θέση και τη βαθμίδα την οποία βρίσκονται, αναλογούν αρμοδιότητες, ευθύνες και εξουσίες στη διοίκηση του τμήματος όπου εργάζεται ο καθένας.

Διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης του διοικητικού προσωπικού του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Δομικά χαρακτηριστικά του επαγγέλματος: Είναι ο φόρτος εργασίας, η σχέση με την ανώτερη διευθυντική ομάδα και την ηγεσία του Πανεπιστημίου, τα έτη εργασίας στον οργανισμό, η συνάφεια του πτυχίου με την εργασία, η σύγκληση των προσωπικών ενδιαφερόντων και ικανοτήτων σε σχέση με την εργασία, η αυτονομία στη λήψη αποφάσεων, η υποστήριξη από τους προϊσταμένους, η ποιότητα των ανθρώπινων σχέσεων.

Χαρακτηριστικά χώρου εργασίας: Αφορά στις κτηριακές εγκαταστάσεις (καταλληλότητα, ασφάλεια), γραφειακό, μηχανογραφικό εξοπλισμό και επίπλωση.

Χαρακτηριστικά του επαγγέλματος: Εξετάζει τις επιδράσεις που έχουν τα ωφελήματα, ο μισθός, οι επίσημοι όροι εργασίας, τα καθήκοντα, οι ευθύνες, η παροχή κινήτρων, η επιβράβευση, η εκπαίδευση, η προσωπική ανάπτυξη, η καλύτερη επικοινωνία ανάμεσα στους συναδέλφους, η συνεργασία μεταξύ συναδέλφων, οι συνθήκες και η ποιότητα εργασίας, η εργασιακή απόδοση.

Κεφάλαιο 4

Μεθοδολογία

4.1 Σκοπός

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, η έρευνα που διεξήχθη στο πλαίσιο της παρούσας διατριβής επιχειρεί να εξετάσει και να διερευνήσει την εργασιακή ικανοποίηση των μελών του διοικητικού προσωπικού του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου στο χώρο εργασίας τους και να αναδείξει κατά πόσο αυτή επηρεάζει την προσωπική τους ζωή και τη βιοθεωρία τους. Επίσης, προτίθεται να αναδείξει την εξελικτική πορεία της εργασιακής ικανοποίησης του διοικητικού προσωπικού, από τη μέρα της πρόσληψής τους μέχρι και σήμερα, καλύπτοντας έτσι μία περίοδο επτά και πλέον χρόνων εργασίας των πλείστων εργαζομένων.

Αναμένεται να απαντηθούν τα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

1. Σε ποιο βαθμό το διοικητικό προσωπικό του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου αισθάνεται ικανοποίηση στο χώρο εργασίας του;
2. Ποιοι παράγοντες συμβάλλουν θετικά στο βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων;
3. Ποιοι τομείς χρήζουν βελτίωσης προκειμένου να μεγιστοποιηθεί ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων;

4.2 Επιλογή Στρατηγικής

Η παρούσα έρευνα δεν προσφέρεται ως μελέτη περίπτωσης, αφού το κεντρικό προσδιοριστικό χαρακτηριστικό της είναι η επικέντρωση σε μια συγκεκριμένη περίπτωση (Robson, 2007). Αποσκοπεί να εντυφώσει στην αναγνώριση και επιβράβευση από τον προϊστάμενο, στη σχέση και συνεργασία με τους συναδέλφους, στην ικανοποίηση από την προσωπική απόδοση στην εργασία και στο κατά πόσο αυτή η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζει την προσωπική ικανοποίηση.

Η συγκεκριμένη έρευνα απαιτείται να είναι περιγραφική και για το λόγο αυτό η στρατηγική που επιλέγεται για την πραγματοποίηση της είναι η επισκόπηση. Επίσης, αναμένεται να αποδείξει τις παραμέτρους που συμβάλλουν θετικά στο βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων, όσο και τους τομείς στους οποίους χρειάζεται βελτίωση, προκειμένου να επιτευχθεί η μεγιστοποίηση της ικανοποίησης (παροχή κινήτρων, επιβράβευση, εκπαίδευση, προσωπική ανάπτυξη, καλύτερη επικοινωνία, συνθήκες και ποιότητα εργασίας, εργασιακή απόδοση). Παράλληλα, αναμένεται να συλλεχθούν δεδομένα για λήψη

αποφάσεων και υλοποίησή τους, με σκοπό τη μέγιστη δυνατή ικανοποίηση των εργαζομένων που με τη σειρά της θα οδηγήσει σε βελτίωση της απόδοσής τους στην εργασία.

4.3 Συμμετέχοντες

Ο πληθυσμός της έρευνας συμπεριλαμβάνει όλους τους διοικητικούς υπαλλήλους του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου. Στο σύνολο 220 άνδρες και γυναίκες ηλικίας από 30 ετών μέχρι 60 με ηλικιακό μέσο όρο τα 38 χρόνια. Αυτό καταδεικνύει ότι δεν υπάρχει τυχαία δειγματοληψία αλλά πολύ συγκεκριμένη, εφόσον η έρευνα καταπιάνεται μόνο με το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου.

4.4 Διαδικασία έρευνας και εργαλεία

Η πραγματοποίηση της έρευνας θα γίνει με ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο με κλειστού τύπου δηλώσεις, καθώς και με πραγματοποίηση focus groups. Το ερωτηματολόγιο, όπως λένε οι Cohen, Manion and Morrison (2007), είναι ένα ευρέως διαδεδομένο και εύχρηστο εργαλείο συλλογής δεδομένων για επισκοπήσεις, το οποίο είναι αρκετά εύληπτο και εύκολο στην ανάλυση. Επίσης, όπως γράφει ο Ζαφειρίου (2003), το ερωτηματολόγιο είναι ένα έντυπο στο οποίο βρίσκεται ένας αριθμός δομημένων δηλώσεων που είναι τοποθετημένες με κατάλληλη σειρά και τα άτομα πρέπει να δώσουν σωστές απαντήσεις. Τα ηλεκτρονικά ερωτηματολόγια είναι τα κατάλληλα εργαλεία για τη συγκεκριμένη έρευνα και θεωρώ ότι λειτουργούν συμπληρώνοντας το ένα το άλλο δίνοντας στα συμπεράσματα πιο αντικειμενική υπόσταση. Επιπρόσθετο πλεονέκτημα των ερωτηματολογίων και ειδικότερα των ηλεκτρονικών είναι ότι είναι απλά στη χρήση, ανώνυμα, οικονομικά, οικολογικά, δίνοντας στο χρήστη τη δυνατότητα να εκφραστεί ελεύθερα στο χώρο και το χρόνο του, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να δίνει τις απαντήσεις του μπροστά από τον ερευνητή. Παράλληλα, τα αποτελέσματα εξάγονται αυτόματα και υπάρχει η δυνατότητα σύγκρισης των στοιχείων με απλό και εύκολο τρόπο.

Ο Παρασκευόπουλος, 1993, αναφέρει χαρακτηριστικά: «Καμία στατιστική έρευνα δεν έχει τη δυνατότητα να είναι πιο αποτελεσματική από το ερωτηματολόγιο που επιλέχτηκε σ' αυτή».

Το αντικείμενο της έρευνας διατυπώθηκε με ακρίβεια στους συμμετέχοντες τόσο όσον αφορά το ερωτηματολόγιο, αλλά και στα focus groups. Έτσι, κατά τη συμπλήρωση του, οι συμμετέχοντες είχαν τη δυνατότητα να εκφράσουν ελεύθερα και με ακρίβεια το μέγεθος της ικανοποίησής τους σε κάθε δήλωση.

4.5 Ερωτηματολόγιο

Σε αυτή την ενότητα παρατίθεται το Ερωτηματολόγιο, το οποίο δημιουργήθηκε με τρόπο που να γίνεται εύκολα κατανοητό μέσα από την κατάλληλη δομή, τη συνοχή, τη σαφήνεια καθώς και την πληρότητά του. Το λεξιλόγιο και η φρασεολογία που χρησιμοποιήθηκαν ήταν απλά και λακωνικά, ενώ αποφεύχθηκαν εσκεμμένα οι τεχνικοί όροι, οι ιδιωματισμοί, οι

δύσκολες ή σπάνιες λέξεις, τα οποία αντικαταστάθηκαν με συνοπτικές και περιεκτικές δηλώσεις.

Για το ερωτηματολόγιο χρησιμοποιήθηκε το Google Forms και τα αποτελέσματα έτυχαν επεξήγησης και επεξεργασίας στο πρόγραμμα Ηλεκτρονικών Φύλλων της Microsoft Excel.

Στην αρχή του ερωτηματολογίου έγινε ένας μικρός πρόλογος για να προϊδεάσει τους συμμετέχοντες για το περιεχόμενο που θα ακολουθούσε, καθώς και για το λόγο που τους ζητήθηκε να συμμετέχουν στη συγκεκριμένη έρευνα.

«Επαγγελματική Ικανοποίηση Διοικητικού Προσωπικού στο Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου»

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Στα πλαίσια των μεταπτυχιακών μου σπουδών στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου, διεξάγω έρευνα για την Επαγγελματική Ικανοποίηση του Διοικητικού Προσωπικού στο Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου.

Παρακαλώ προσωπικά τον καθένα σας να συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο απαντώντας όλες τις ερωτήσεις. Ο χρόνος που θα χρειαστείτε για να το απαντήσετε είναι λιγότερο από 10 λεπτά.

Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι πολύτιμη και απαραίτητη. Τα αποτελέσματα θα αξιοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της συγκεκριμένης έρευνας.

Ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη θετική σας διάθεση και το χρόνο σας.

Φιλικά,

Κική

Μέρος Α' – 1. Δημογραφικά Στοιχεία

1. Φύλο	Άνδρας Γυναίκα
2. Ηλικία	30-39 40-49 50-59 60+
3. Ανώτερο Μορφωτικό επίπεδο	Απολυτήριο Λυκείου / Τεχνικής Σχολής Δίπλωμα (μέχρι 2 έτη) Πτυχίο Μεταπτυχιακό Διδακτορικό

4. Έτη απασχόλησης στον οργανισμό	Μέχρι 5 6-10 11+
5. Θέση στον οργανισμό	Ωρομίσθιος Βοηθός (Α1-Α7) Βοηθός (Α2-Α7) Λειτουργός (Α8-Α11)* Λειτουργός (Α9+)** Προϊστάμενος-ΔΔΟ
6. Κατάσταση απασχόλησης στον οργανισμό	Μόνιμη Σύμβαση Αορίστου Χρόνου
7. Υπηρεσία που απασχολήσατε	ΥΣΦΜ ΥΑΔ ΥΟΙΚ ΥΔΠ ΥΣΠΤ ΥΕΔΣ Βιβλιοθήκη Πρυτανεία - Γρ. ΔΔΟ Σχολές - Τμήματα

* Συμπεριλαμβάνονται Βιβλιοθηκονόμοι

** Συμπεριλαμβάνονται Μηχανικοί, Αρχιτέκτονες

Μέρος Β' - 2. Αναγνώριση και επιβράβευση από τον προϊστάμενο

Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τον Προϊστάμενό της Υπηρεσίας / Τμήματος σας, σε σχέση με ότι σας δείχνει:

1	2	3	4	5	6	7
Πάρα πολύ Δυσανεστημένος	Πολύ Δυσανεστημένος	Λίγο Δυσανεστημένος	Ούτε Ικανοποιημένος, ούτε δυσανεστημένος	Λίγο Ικανοποιημένος	Πολύ Ικανοποιημένος	Πάρα πολύ Ικανοποιημένος

8. Σεβασμό	1 2 3 4 5 6 7
9. Δικαιοσύνη	1 2 3 4 5 6 7
10. Κατανόηση	1 2 3 4 5 6 7
11. Ικανότητα επίλυσης προβλημάτων	1 2 3 4 5 6 7
12. Εκτίμηση	1 2 3 4 5 6 7

13. Αναγνώριση	1 2 3 4 5 6 7
14. Ενθάρρυνση	1 2 3 4 5 6 7
15. Παρακίνηση	1 2 3 4 5 6 7
16. Ενσυναίσθηση (αισθάνεται όπως αισθάνεστε)	1 2 3 4 5 6 7

Μέρος Γ' – 3Α. Ικανοποίηση από την προσωπική απόδοση στην εργασία

Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τα παρακάτω:

1	2	3	4	5	6	7
Πάρα πολύ Δυσανεστημένος	Πολύ Δυσανεστημένος	Λίγο Δυσανεστημένος	Ούτε Ικανοποιημένος, ούτε δυσανεστημένος	Λίγο Ικανοποιημένος	Πολύ Ικανοποιημένος	Πάρα πολύ Ικανοποιημένος

17. Βαθμός σπουδαιότητας των καθηκόντων σας	1 2 3 4 5 6 7
18. Αντικείμενο εργασίας σας	1 2 3 4 5 6 7
19. Δυνατότητα αξιοποίησης των γνώσεων σας	1 2 3 4 5 6 7
20. Αυτονομία που έχετε	1 2 3 4 5 6 7
21. Πρωτοβουλίες που μπορείτε να πάρετε	1 2 3 4 5 6 7
22. Δίκαιος καταμερισμός της εργασίας με τους συναδέλφους	1 2 3 4 5 6 7
23. Αμοιβή σε σχέση με την εργασία που παράγετε	1 2 3 4 5 6 7
24. Δυνατότητες ανέλιξης	1 2 3 4 5 6 7
25. Ασφάλεια μονιμότητας της εργασίας σας	1 2 3 4 5 6 7
26. Γραφειακό / μηχανολογικό εξοπλισμό	1 2 3 4 5 6 7
27. Καταλληλότητα χώρου εργασίας (φωτισμός, θερμοκρασία, ηχομόνωση, ασφάλεια)	1 2 3 4 5 6 7

3Β. Ικανοποίηση από την προσωπική απόδοση στην εργασία

1	2	3	4	5
Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε Συμφωνώ, ούτε Διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα

Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τα πιο κάτω:

28. Έχετε την επιθυμία να εκτελείτε τα ίδια καθήκοντα τα επόμενα χρόνια	1 2 3 4 5
29. Ο καθημερινός όγκος εργασίας που σας ζητείται να φέρετε εις πέρας είναι λογικός	1 2 3 4 5
30. Έχετε την επιθυμία να αναλάβετε περισσότερες υπευθυνότητες	1 2 3 4 5

31. Λαμβάνετε όλη την απαραίτητη πληροφόρηση για την εκτέλεση της εργασίας σας	1 2 3 4 5
32. Η αξιολόγηση είναι απαραίτητη	1 2 3 4 5
33. Η επιβράβευση είναι απαραίτητη	1 2 3 4 5
34. Αναλαμβάνετε την ευθύνη για τυχόν λάθη ή παραλείψεις	1 2 3 4 5
35. Ισορροπείτε μεταξύ οικογένειας και εργασίας	1 2 3 4 5
36. Επιθυμία να εργάζεστε στο ΤΠΚ τα επόμενα χρόνια	2, 5, 10, 15, μέχρι τη συνταξιοδότηση

Μέρος Δ' – 4. Σχέση και συνεργασία με συναδέλφους

Σε ποιο βαθμό ισχύουν τα πιο κάτω:

1	2	3	4	5
Δεν Ισχύει Καθόλου	Ισχύει Λίγο	Ούτε Ισχύει, ούτε δεν Ισχύει	Ισχύει Πολύ	Ισχύει Πάρα Πολύ

37. Νοιώθετε άνετα με όλους του συναδέλφους	1 2 3 4 5
38. Πιστεύετε ότι οι συνάδελφοι έχουν καλή εντύπωση για εσάς	1 2 3 4 5
39. Κάνετε χάρες στους συναδέλφους	1 2 3 4 5
40. Νοιώθετε αμηχανία όταν βρίσκεστε με ανώτερους σας	1 2 3 4 5
41. Έχετε επίγνωση εάν κάποιος συνάδελφος είναι δυσαρεστημένος από τη συμπεριφορά σας	1 2 3 4 5
42. Σας επηρεάζει η συμπεριφορά των συναδέλφων	1 2 3 4 5
43. Σας προκαλούν άγχος οι συνάδελφοι	1 2 3 4 5

Μέρος Δ' – 5. Ευχαριστίες

<https://docs.google.com/forms/d/1Ip-lrmPGqF1aeuO9Z2UbDMjIE45HUqIepmWUTLv37GQ/edit>

4.6 Focus Groups

Group 1:

Θέμα: Διαπροσωπικές σχέσεις

1. Συναδέλφους στην ομάδα
2. Συναδέλφους στην υπηρεσία
3. Συναδέλφους στο σύνολο
4. Άμεσα Προϊστάμενο
5. Προϊστάμενο Υπηρεσίας
6. Τι συναισθήματα σας προκαλεί ο Προϊστάμενος

Group 2:

Θέμα: Πως νοιώθετε στην εργασία σας

1. Θεωρείτε την εργασία σας ανιαρή; Γιατί;
2. Υπάρχει λεκτική αναγνώριση; Εξηγήστε.
3. Σας δίνεται έπαινος; Πόσο συχνά; Από ποιους.
4. Υπάρχουν συστήματα στον οργανισμό που συμβάλλουν στην ενίσχυση του ηθικού σας;
1. Σας προκαλεί άγχος η εργασία σας
5. Πιστεύεται ότι η παρακίνηση θα αύξανε την ικανοποίηση σας;

Group 3:

Θέμα: Ικανοποίηση

1. Θεωρείτε απαραίτητη την ικανοποίηση από την εργασία σας;
2. Είστε ικανοποιημένοι από το ευέλικτο ωράριο εργασίας σας;
3. Είστε ικανοποιημένοι από τα παρεχόμενα ωφελήματα; Τι θα επιθυμούσατε επιπλέον;
4. Τι θα σας έκανε να νοιώθετε ικανοποιημένοι στο χώρο εργασίας σας;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Αποτελέσματα

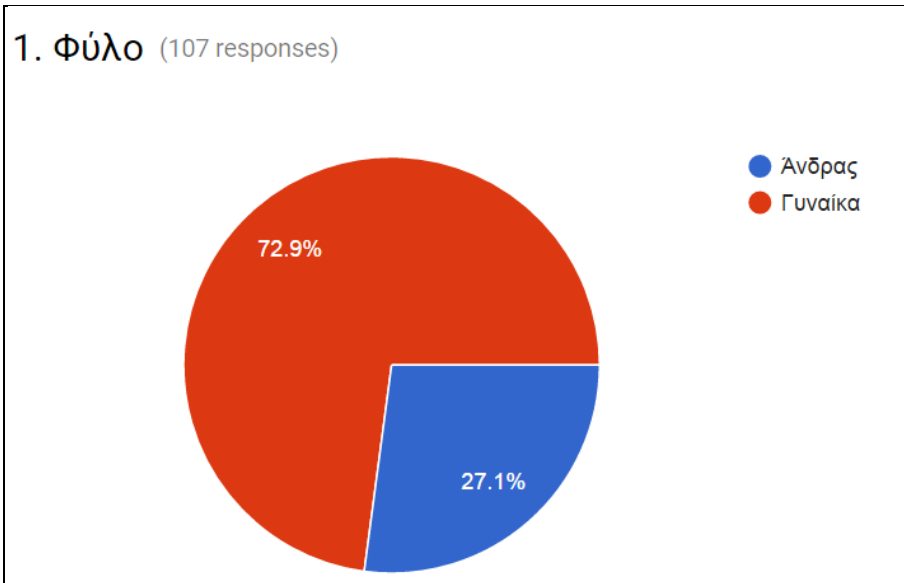
5.1 Σκοπός

Η παρούσα μελέτη στοχεύει στην ανάλυση της Επαγγελματικής Ικανοποίησης του Διοικητικού Προσωπικού του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου. Όπως διαπιστώνεται η Ικανοποίηση είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας για όλους τους εργαζομένους.

Βάσει των ερευνητικών ερωτημάτων το ερωτηματολόγιο είναι χωρισμένο σε τέσσερις ενότητες. Κάθε μία περιλαμβάνει από επτά μέχρι είκοσι ερωτήσεις. Η πρώτη ενότητα αφορά τα δημογραφικά στοιχεία, ενώ η δεύτερη, την Αναγνώριση και επιβράβευση από τον προϊστάμενο στοχεύοντας στην εξιχνίαση του πρώτου τομέα. Ακολουθεί η τρίτη ενότητα με δηλώσεις που αφορούν την Ικανοποίηση που αισθάνονται οι εργαζόμενοι από την προσωπική απόδοση στην εργασία. Η τέταρτη και τελευταία ενότητα καταπιάνεται με τη σχέση και τη συνεργασία μεταξύ των συναδέλφων.

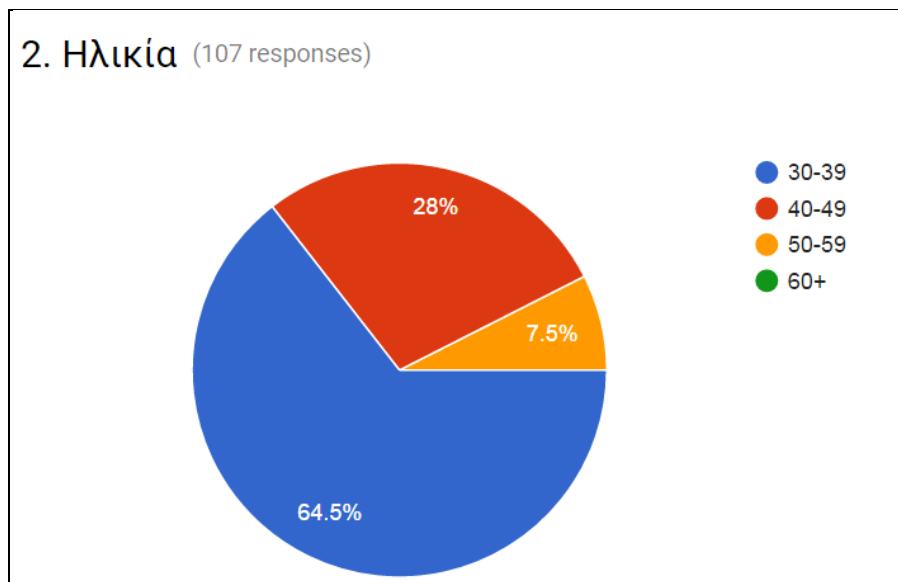
5.2 Αποτελέσματα - Δημογραφικά Στοιχεία

Ξεκινώντας από τα δημογραφικά στοιχεία έχουμε ένα δείγμα 107 ατόμων από το συνολικό αριθμό των 220 ατόμων που εργάζονται σε κάποια από τις διοικητικές θέσεις του οργανισμού. Το 72,9% των συμμετεχόντων ήταν γυναίκες και το 27,1% άνδρες. Αυτό δικαιολογείται, γιατί η αναλογία ανδρών και γυναικών του διοικητικού προσωπικού του ΤΠΚ είναι 73 με 147 αντίστοιχα.



Εικόνα 1. Γραφική Παράσταση με το ποσοστό ανδρών και γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα.

Η ηλικία των πλείστων συμμετεχόντων κυμαίνεται μεταξύ 30 και 39 ετών σε ποσοστό 64,5% και ακολουθούν οι 40 και άνω με ποσοστό 28%. Όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω, το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου είναι ένας νέος οργανισμός, ο οποίος εργοδοτεί, ως επί το πλείστον, νέους εργαζόμενους.



Εικόνα 2. Γραφική Παράσταση για την ηλικία αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα.

Όσον αφορά στο ανώτερο μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων, παρατηρείται ότι το 51,4% των ερωτηθέντων είναι κάτοχοι τουλάχιστον ενός μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, με το 19,6% να κατέχουν πτυχίο και δίπλωμα μέχρι δύο έτη, το ποσοστό 20,6%. Μόνο το 6,5% είναι κάτοχοι απολυτηρίου Λυκείου ή Τεχνικής Σχολής, ενώ διδακτορικό έχουν μόνο δύο άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα, οι οποίοι αποτελούν το 1,9% των ερωτηθέντων.



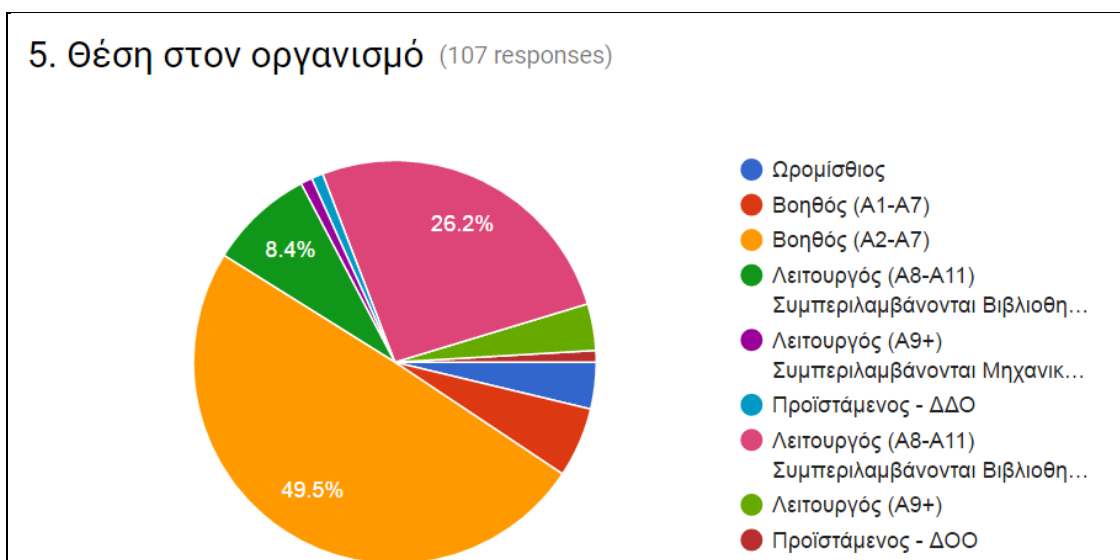
Εικόνα 3. Γραφική Παράσταση με το ποσοστό του Ανώτερου Μορφωτικού επιπέδου αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα.

Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων εργάζεται στον οργανισμό έξι με δέκα χρόνια, σε ποσοστό 79,4% και αυτό δικαιολογείται γιατί το πανεπιστήμιο ξεκίνησε τη λειτουργία του το 2005. Αν και το Πανεπιστήμιο είναι νέος οργανισμός και οι ανάγκες του σε διοικητικό προσωπικό πολλές, εφόσον αναπτύσσεται συνεχώς με τα νέα τμήματα που δημιουργούνται, μόνο το 6,5% και συγκεκριμένα 7 άτομα εργάζονται κάτω από 5 χρόνια. Το χαμηλό αυτό ποσοστό είναι αποτέλεσμα της παύσης των διορισμών από το 2012 και εξής και της παραγωγής νέων θέσεων.



Εικόνα 4. Γραφική Παράσταση με τα έτη απασχόλησης αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα.

Περίπου οι μισοί ερωτηθέντες, το 49,5%, βρίσκονται στη κλίμακα Α2-Α7 και εργάζονται ως Βοηθοί Λειτουργοί σε διάφορες ειδικότητες όπως Γραμματείς, Λογιστές, Μηχανογράφησης, Βιβλιοθηκονόμοι. Ακολουθούν οι λειτουργοί της κλίμακας Α8-Α11 σε ποσοστό 34,6% , οι Βοηθοί Γραφείου με 5,6%, οι λειτουργοί της κλίμακας Α9, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται οι Μηχανικοί, Αρχιτέκτονες, Λογιστές, Εσωτερικός Ελεγκτής, Εσωτερικός Νομικός Σύμβουλος με ποσοστό 4,6%, οι ωρομίσθιοι υπάλληλοι με 3,7% και τέλος οι Προϊστάμενοι - ΔΔΟ με ποσοστό 1,8%.



Εικόνα 5. Γραφική Παράσταση με τη θέση στον οργανισμό αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα.

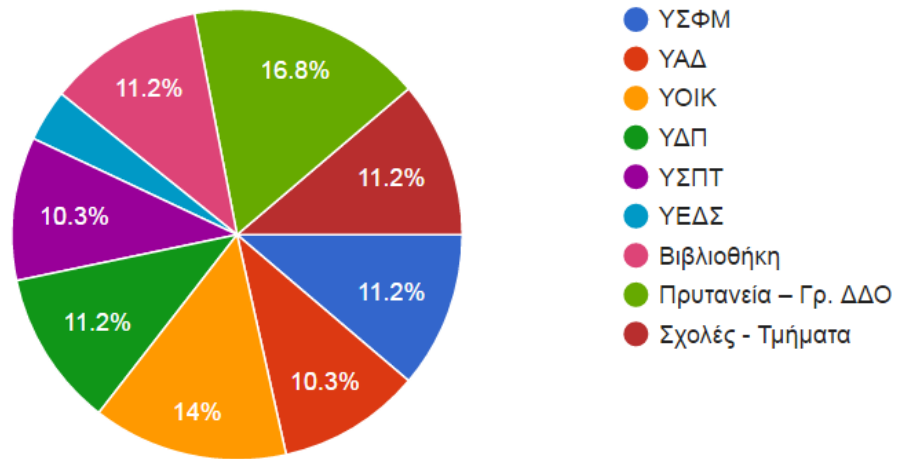
Το καθεστώς απασχόλησης στον οργανισμό αναλύεται ως εξής: οι εργαζόμενοι που κατέχουν μόνιμη θέση ανέρχονται στο 62,6%, ενώ το υπόλοιπο 37,4% εργάζεται στο Πανεπιστήμιο με Σύμβαση Αορίστου Χρόνου.



Εικόνα 6. Γραφική Παράσταση με τη Κατάσταση απασχόλησης αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα.

Τέλος, οι υπηρεσίες στις οποίες εργάζονται οι συμμετέχοντες χαρακτηρίζονται από κάποια ισορροπία σχετικά με τα άτομα που απασχολούν και έτσι έχουμε: από την Υπηρεσία Σπουδών και Φοιτητικής Μέριμνας συμμετέχει το 11,2% με 12 άτομα, ενώ απασχολεί 25 υπαλλήλους, από την Υπηρεσία Ανθρώπινου Δυναμικού το 10,3% με 11 άτομα, ενώ απασχολεί 14, από την Υπηρεσία Οικονομικών το 14% με 15 άτομα, ενώ απασχολεί 37, από την Υπηρεσία Διαχείρισης Περιουσίας το 11,2% με 12 άτομα, ενώ απασχολεί 38, από την Υπηρεσία Συστημάτων Πληροφορικής και Τεχνολογίας το 10,3% με 11 άτομα, ενώ απασχολεί 26, από την Υπηρεσία Έρευνας και Διεθνούς Συνεργασίας το 3,7% με 4 άτομα, ενώ απασχολεί 13, από την Βιβλιοθήκη το 11,2% με 12 άτομα, ενώ απασχολεί 24, από την Πρυτανεία (Γραφείο Πρύτανη, Αντιπρυτάνεων, Αρχείο, Νομική Σύμβολο, Γραφείο Επικοινωνίας και Προβολής) κι από το Γραφείο του Διευθυντή Διοίκησης και Οικονομικών το 16,8% με 18 άτομα, ενώ απασχολεί 22 και τέλος από τις συναδέλφους που απασχολούνται στις Σχολές και τα Τμήματα του πανεπιστημίου συμμετείχε στην έρευνα το 11,2% με 12 άτομα, ενώ απασχολούνται 21.

7. Υπηρεσία που απασχολήστε (107 responses)



Εικόνα 7. Γραφική Παράσταση με την υπηρεσία που απασχολούνται αυτοί που συμμετείχαν στην έρευνα.

Συνοπτικά τα αποτελέσματα της πρώτης ενότητας με τα δημογραφικά στοιχεία φαίνονται στον πιο κάτω πίνακα (Πίνακας 2):

Χαρακτηριστικό	Αριθμός Συμμετεχόντων	Ποσοστό
Φύλο		
Άνδρες	78	72,9%
Γυναίκες	29	27,1%
Ηλικία		
30-39	69	64,5%
40-49	30	28%
50-59	8	7,5%
60+	0	0%
Ανώτερο Μορφωτικό επίπεδο		
Απολυτήριο Λυκείου / Τεχνικής Σχολής	7	6,5%
Δίπλωμα (μέχρι 2 έτη)	22	20,6%
Πτυχίο	21	19,6%
Μεταπτυχιακό	55	51,4%
Διδακτορικό	2	1,9%
Έτη απασχόλησης στον οργανισμό		
Μέχρι 5	5	6,5%
6-10	85	79,4%
11+	15	14%
Θέση στον οργανισμό		
Ωρομίσθιος	4	3,7%
Βοηθός (Α1-Α7)	6	5,6%
Βοηθός (Α2-Α7)	53	49,5%

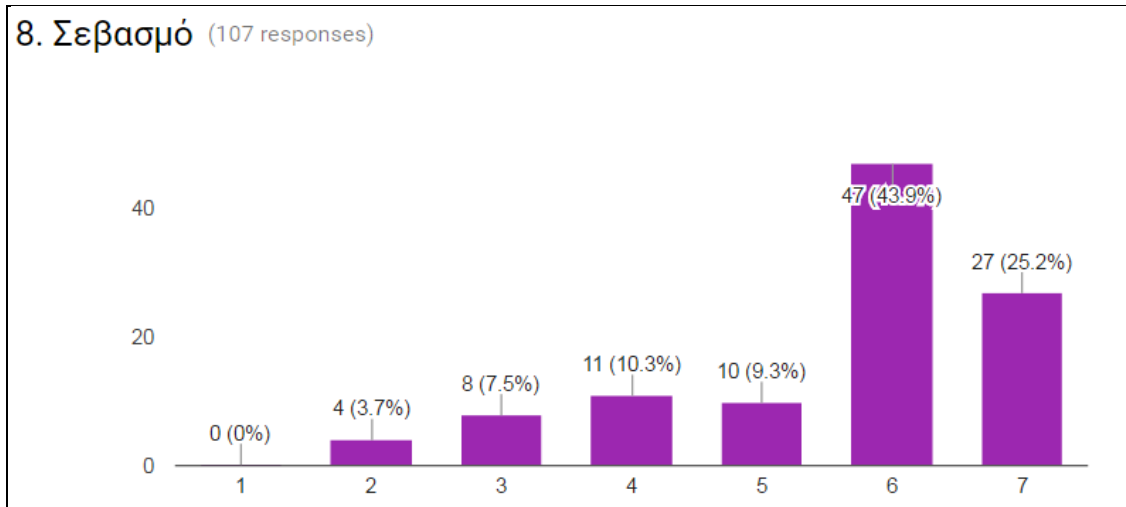
Λειτουργός (Α8-Α11)	37	34,6%
Λειτουργός (Α9+)	5	4,6%
Προϊστάμενος – ΔΔΟ	2	1,8%
Κατάσταση απασχόλησης στον οργανισμό		
Μόνιμη	67	62,6%
Σύμβαση Αορίστου Χρόνου	40	37,4%
Υπηρεσία που απασχολήστε		
ΥΣΦΜ	12	11,2%
ΥΑΔ	11	10,3%
ΥΟΙΚ	15	14%
ΥΔΠ	12	11,2%
ΥΣΠΤ	11	10,3%
ΥΕΔΣ	4	3,7%
Βιβλιοθήκη	12	11,2%
Πρυτανεία – Γρ. ΔΔΟ	18	16,8
Σχολές – Τμήματα	12	11,2%

Πίνακας 2. Αποτελέσματα της πρώτης ενότητας του ερωτηματολογίου

5.3 Αποτελέσματα – Αναγνώριση και επιβράβευση από τον Προϊστάμενο

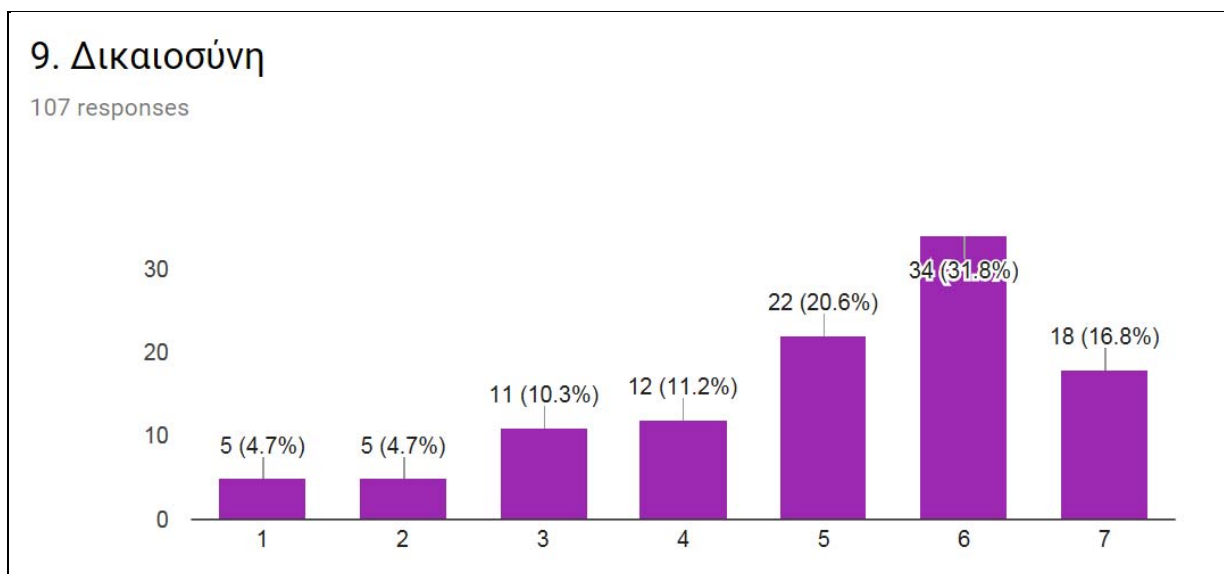
Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου αφορούσε στην Αναγνώριση και Επιβράβευση από τον Προϊστάμενο. Εδώ οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να καταθέσουν το βαθμό ικανοποίησης τους με βάση κάποια συγκεκριμένα χαρακτηριστικά του προϊσταμένου τους. Η κλίμακα ήταν από το 1 μέχρι το 7 όπου 1 = πάρα πολύ δυσαρεστημένος, 2 = πολύ δυσαρεστημένος, 3 = λίγο δυσαρεστημένος, 4 = ούτε δυσαρεστημένος ούτε ικανοποιημένος, 5 = λίγο ικανοποιημένος, 6 = πολύ ικανοποιημένος και 7 = πάρα πολύ ικανοποιημένος.

Στην ερώτηση, πόσο ικανοποιημένοι είστε από τον Προϊστάμενο της Υπηρεσίας / Τμήματός σας, σε σχέση τον Σεβασμό που σας δείχνει, παρατηρούμε ότι το 43,9% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι είναι πολύ ικανοποιημένοι. Το αμέσως επόμενο μεγάλο ποσοστό, 25,2%, είναι αυτών, οι οποίοι είναι πάρα πολύ ικανοποιημένοι. Παρατηρούμε ότι δεν εκφέρουν άποψη το 10,3%, ενώ το 3,7% είναι πολύ Δυσάρεστημένοι με τον Προϊστάμενο τους, δηλώνοντας ότι δεν τους δείχνει σεβασμό.

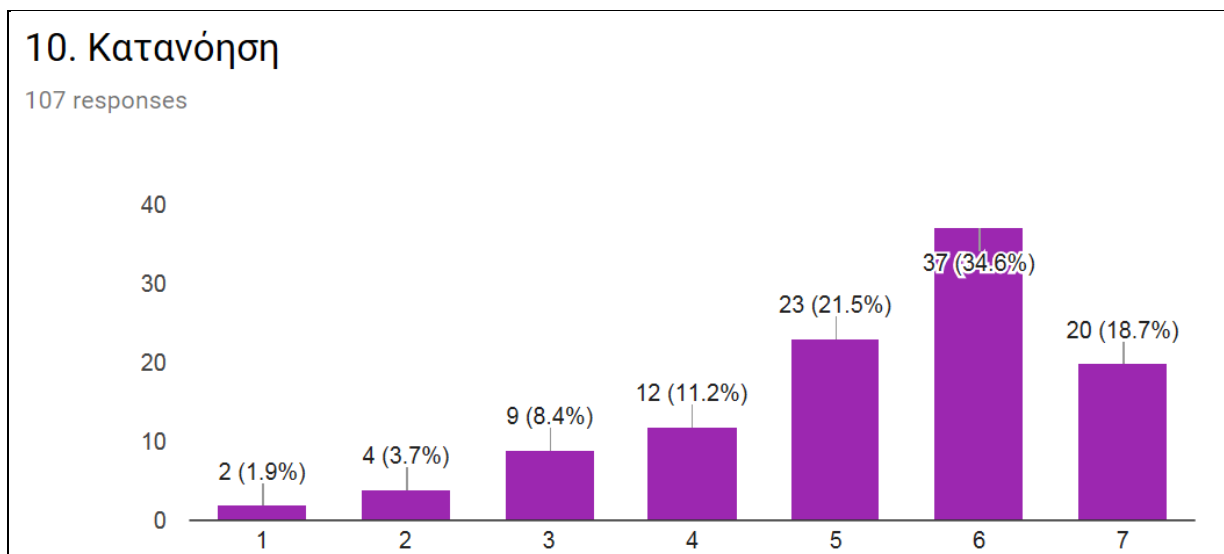


Εικόνα 8. Γραφική Παράσταση που δείχνει το ποσοστό του σεβασμού που δείχνει ο προϊστάμενος των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Στο θέμα της δικαιοσύνης από τον προϊστάμενο βλέπουμε ότι τα ποσοστά μοιράζονται. Θετικό είναι το γεγονός ότι το 31,8% των εργαζομένων είναι πολύ ικανοποιημένοι και το 16,8% πάρα πολύ ικανοποιημένοι, με το 4,7% να δηλώνει ότι είναι πολύ και πάρα πολύ δυσαρεστημένοι. Το 11,2% των ερωτηθέντων δεν εκφέρουν γνώμη, ενώ γενικότερα ικανοποιημένοι είναι ακόμα το 20,6%. Μικρές αυξομειώσεις παρατηρούμε και στο θέμα την κατανόησης.



Εικόνα 9. Γραφική Παράσταση που δείχνει το ποσοστό της δικαιοσύνης που δείχνει ο προϊστάμενος των συμμετεχόντων στην έρευνα.



Εικόνα 10. Γραφική Παράσταση που δείχνει το ποσοστό της κατανόησης που δείχνει ο προϊστάμενος των συμμετεχόντων στην έρευνα.

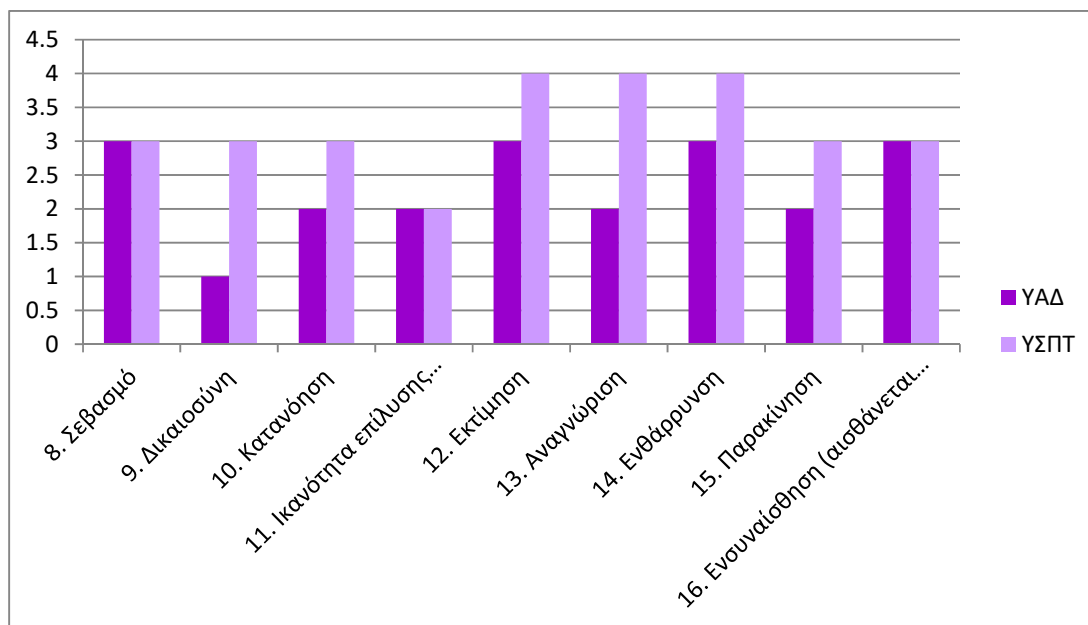
Όπως παρατηρούμε στην Ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, το 34% των συμμετεχόντων είναι πολύ ικανοποιημένοι από τον προϊστάμενο τους και το 15,9% πάρα πολύ ικανοποιημένοι. Ακόμη πιο υψηλά είναι τα ποσοστά που δηλώνουν ότι χαίρουν εκτίμησης από τον προϊστάμενο τους, με το 36,4% να δηλώνουν πολύ ικανοποιημένοι και το 25,2% πάρα πολύ ικανοποιημένοι. Σε παρόμοια επίπεδα ικανοποίησης και για την αναγνώριση που λαμβάνουν, το 35,5% στην κλίμακα δηλώνουν πολύ ικανοποιημένοι και το 15,9%, το ίδιο δηλαδή ποσοστό όπως στην ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, δηλώνουν πάρα πολύ ικανοποιημένοι.

Όσον αφορά στην ενθάρρυνση από τον προϊστάμενο, παρατηρούμε ότι το 18,7% δεν εκφέρει άποψη στο εάν λαμβάνει ενθάρρυνση ή όχι και ένα ποσοστό συνολικά του 12,1% είναι πολύ έως λίγο δυσαρεστημένοι. Από την παρακίνηση των προϊσταμένων είναι γενικότερα δυσαρεστημένοι το 14% και ικανοποιημένοι το 67,3%,

Τέλος, στην ενσυναίσθηση έχουμε ένα μεγάλο ποσοστό, κατά την άποψη μου, 5,6% το οποίο είναι πάρα πολύ δυσαρεστημένο και ένα εξίσου μεγάλο ποσοστό, 16,8%, που είναι δυσαρεστημένο. 15,9% δεν εκφέρουν άποψη ενώ 24,3%, 25,2% και 12,1% είναι λίγο, πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι αντίστοιχα.

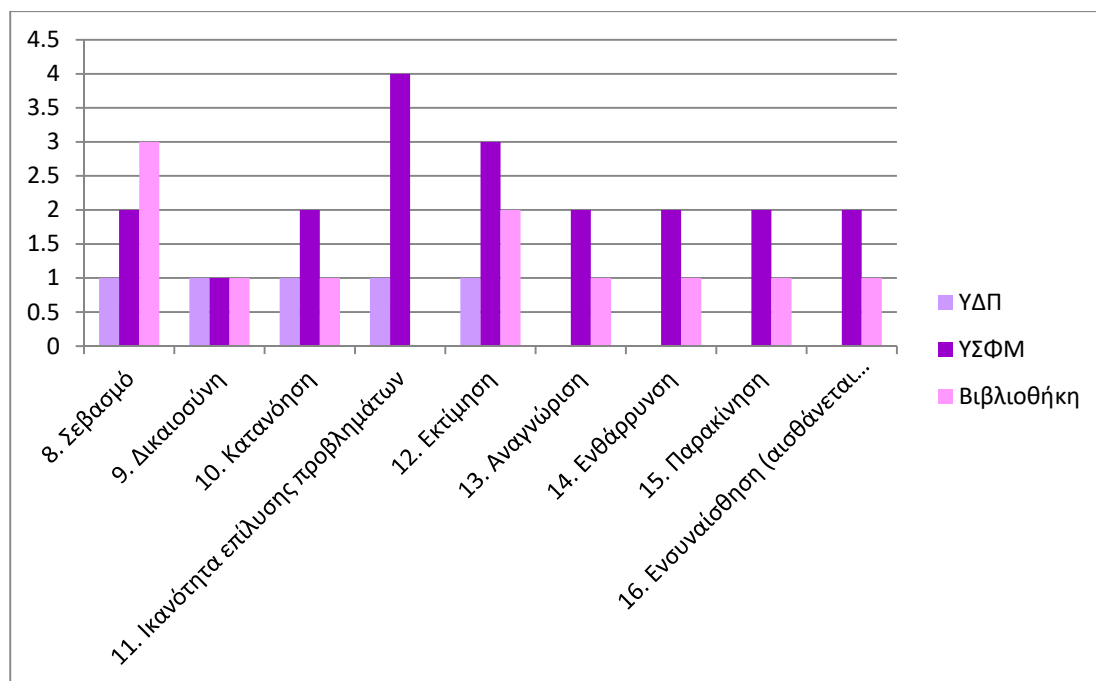
Συνοπτικά, συγκρίνοντας δύο υπηρεσίες που έλαβαν μέρος στην έρευνα, με ίσο αριθμό 11 ατόμων, παρατηρούμε ότι όσον αφορά στον προϊστάμενο και τις δηλώσεις που ζητήθηκε να απαντηθούν, εξέφρασαν πάρα πολύ μεγάλη ικανοποίηση 21 εργαζόμενοι στην ΥΑΔ και

29 εργαζόμενοι στην ΥΣΠΤ. Να σημειώσω εδώ ότι ο προϊστάμενος της ΥΑΔ ανέλαβε μόλις πριν λίγους μήνες καθήκοντα στο πανεπιστήμιο.



Εικόνα 11. Γραφική παράσταση με συγκριτικά αποτελέσματα δύο υπηρεσιών σε σχέση με τον προϊστάμενο των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Τέλος, συγκρίνοντας στη συνέχεια τρεις υπηρεσίες που έλαβαν μέρος στην έρευνα, με ίσο αριθμό 12 ατόμων, παρατηρούμε ότι όσον αφορά στον προϊστάμενο και τις δηλώσεις που ζητήθηκε να απαντηθούν, εξέφρασαν πάρα πολύ μεγάλη ικανοποίηση 5 εργαζόμενοι στην ΥΔΠ, 20 εργαζόμενοι στην ΥΣΦΜ και 11 εργαζόμενοι στη Βιβλιοθήκη. Να σημειώσω εδώ και πάλι ότι η προϊσταμένη της ΥΔΠ ανέλαβε μόλις πριν λίγους μήνες καθήκοντα στο πανεπιστήμιο.



Εικόνα 12. Γραφική παράσταση με συγκριτικά αποτελέσματα δύο υπηρεσιών σε σχέση με τον προϊστάμενο των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Στον πιο κάτω πίνακα βλέπουμε αναλυτικά τα αποτελέσματα για την Αναγνώριση και επιβράβευση από τον προϊστάμενο (Πίνακας 3).

Χαρακτηριστικό	Βαθμός Ικανοποίησης	Αριθμός Συμμετεχόντων	Ποσοστό
Σεβασμό	Πάρα πολύ Δυσανεστημένος	0	0%
	Πολύ Δυσανεστημένος	4	3,7%
	Λίγο Δυσανεστημένος	8	7,5%
	Ούτε Ικανοποιημένος, ούτε δυσανεστημένος	11	10,3%
	Λίγο Ικανοποιημένος	10	9,3%
	Πολύ Ικανοποιημένος	47	43,9%
	Πάρα Πολύ Ικανοποιημένος	27	25,2%
Δικαιοσύνη	Πάρα πολύ Δυσανεστημένος	5	4.7%
	Πολύ Δυσανεστημένος	5	4.7%
	Λίγο Δυσανεστημένος	11	10.3%
	Ούτε Ικανοποιημένος, ούτε δυσανεστημένος	12	11.2%

	Λίγο Ικανοποιημένος	22	20.6%
	Πολύ Ικανοποιημένος	34	31.8%
	Πάρα Πολύ Ικανοποιημένος	18	16.8%
Κατανόηση	Πάρα πολύ Δυσανεστημένος	2	1.9%
	Πολύ Δυσανεστημένος	4	3.7%
	Λίγο Δυσανεστημένος	9	8.4%
	Ούτε Ικανοποιημένος, ούτε δυσανεστημένος	12	11.2%
	Λίγο Ικανοποιημένος	23	21.5%
	Πολύ Ικανοποιημένος	37	34.6%
	Πάρα Πολύ Ικανοποιημένος	20	18.7%
Ικανότητα επίλυσης προβλημάτων	Πάρα πολύ Δυσανεστημένος	2	1.9%
	Πολύ Δυσανεστημένος	11	10.3%
	Λίγο Δυσανεστημένος	8	7.5%
	Ούτε Ικανοποιημένος, ούτε δυσανεστημένος	16	15%
	Λίγο Ικανοποιημένος	16	15%
	Πολύ Ικανοποιημένος	37	34.6%
	Πάρα Πολύ Ικανοποιημένος	17	15.9%
Εκτίμηση	Πάρα πολύ Δυσανεστημένος	1	0.9%
	Πολύ Δυσανεστημένος	2	1.9%
	Λίγο Δυσανεστημένος	7	6.5%
	Ούτε Ικανοποιημένος, ούτε δυσανεστημένος	11	10.3%
	Λίγο Ικανοποιημένος	20	18.7%
	Πολύ Ικανοποιημένος	39	36.4%
	Πάρα Πολύ Ικανοποιημένος	27	25.2%
Αναγνώριση	Πάρα πολύ Δυσανεστημένος	2	1.9%
	Πολύ Δυσανεστημένος	8	7.5%
	Λίγο Δυσανεστημένος	5	4.7%
		13	12.1%

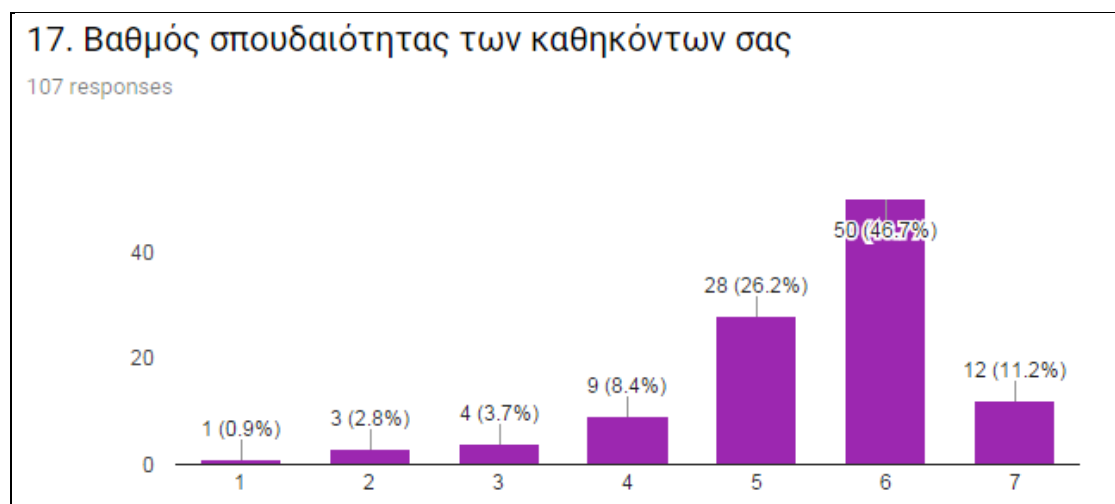
	Ούτε Ικανοποιημένος, ούτε δυσαρεστημένος	24	22.4%
	Λίγο Ικανοποιημένος	38	35.5%
	Πολύ Ικανοποιημένος	17	15.9%
	Πάρα Πολύ Ικανοποιημένος		
Ενθάρρυνση	Πάρα πολύ Δυσανεστημένος	0	0%
	Πολύ Δυσανεστημένος	4	3.7%
	Λίγο Δυσανεστημένος	9	8.4%
	Ούτε Ικανοποιημένος, ούτε δυσαρεστημένος	20	18.7%
	Λίγο Ικανοποιημένος	23	21.5%
	Πολύ Ικανοποιημένος	32	29.9%
	Πάρα Πολύ Ικανοποιημένος	19	17.8%
Παρακίνηση	Πάρα πολύ Δυσανεστημένος	1	0.9%
	Πολύ Δυσανεστημένος	6	5.6%
	Λίγο Δυσανεστημένος	8	7.5%
	Ούτε Ικανοποιημένος, ούτε δυσαρεστημένος	20	18.7%
	Λίγο Ικανοποιημένος	25	23.4%
	Πολύ Ικανοποιημένος	30	28%
	Πάρα Πολύ Ικανοποιημένος	17	15.9%
Ενσυναίσθηση (αισθάνεται όπως αισθάνεστε)	Πάρα πολύ Δυσανεστημένος	6	5.6%
	Πολύ Δυσανεστημένος	9	8.4%
	Λίγο Δυσανεστημένος	9	8.4%
	Ούτε Ικανοποιημένος, ούτε δυσαρεστημένος	17	15.9%
	Λίγο Ικανοποιημένος	26	24.3%
	Πολύ Ικανοποιημένος	27	25.2%
	Πάρα Πολύ Ικανοποιημένος	13	12.1%

Πίνακας 3. Αποτελέσματα της δεύτερης ενότητας του ερωτηματολογίου

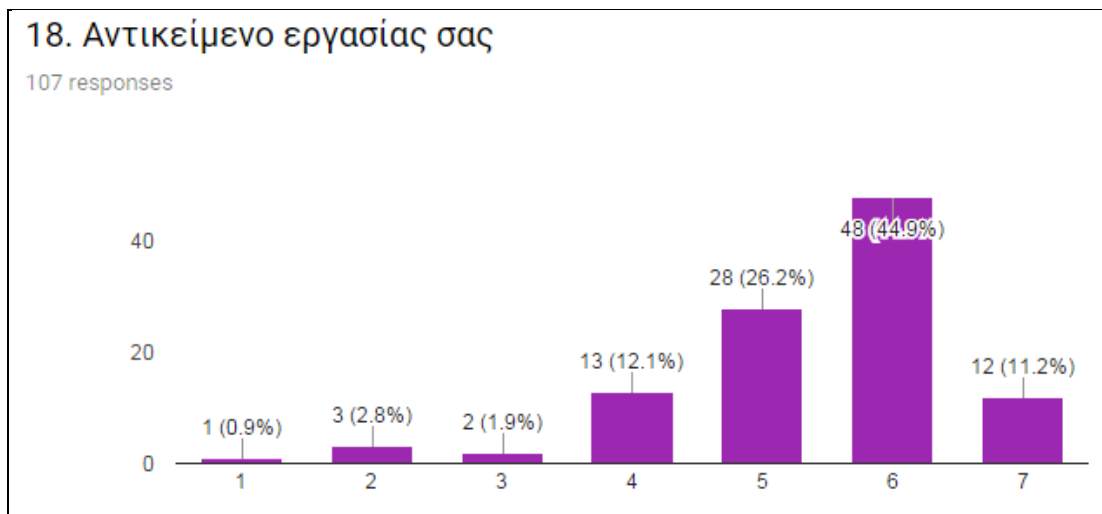
5.4 Αποτελέσματα – Ικανοποίηση από την προσωπική απόδοση στην εργασία

Το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου αφορά στην Ικανοποίηση από την προσωπική απόδοση στην εργασία. Κλήθηκαν οι συμμετέχοντες να καταθέσουν το βαθμό ικανοποίησης τους με ό,τι αφορά την εργασία τους στον οργανισμό. Σε έντεκα δηλώσεις, από τη 17^η μέχρι την 27^η, χρησιμοποιήθηκε η ίδια κλίμακα όπως και πιο πάνω, με το 1 να εκφράζει το πάρα πολύ δυσαρεστημένος και το 7 να εκφράζει το πάρα πολύ ικανοποιημένος. Στις υπόλοιπες 9 δηλώσεις, δηλαδή από την 28^η μέχρι και την 36^η η κλίμακα άλλαξε και οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να βαθμολογήσουν το βαθμό που θεωρούν ότι συμφωνούν με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της εργασίας τους βάσει της κλίμακας από το 1 μέχρι το 5, όπου 1 = διαφωνώ απόλυτα, 2 = διαφωνώ, 3 = ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ, 4 = συμφωνώ, 5 = συμφωνώ απόλυτα.

Στις ερωτήσεις που αφορούν στο Βαθμό σπουδαιότητας των καθηκόντων και το αντικείμενο της εργασίας παρατηρούμε ότι ο βαθμός ικανοποίησης είναι πολύ κοντά. Ένα άτομο από τους 107 νοιώθει πάρα πολύ δυσαρεστημένο και τρία άτομα είναι πολύ δυσαρεστημένα. Ισοψηφία έχουμε και σε αυτούς που είναι λίγο ικανοποιημένοι. Θετικό θα πρέπει να θεωρηθεί το γεγονός ότι το 46,7% των ερωτηθέντων, δηλαδή σχεδόν οι μισοί, είναι πολύ ικανοποιημένοι, ενώ το 11,2% είναι πάρα πολύ ικανοποιημένοι και το 26,2% λίγο ικανοποιημένοι. Υπάρχει ένα ποσοστό της τάξεως του 8,4% οι οποίοι δεν εκφέρουν άποψη.

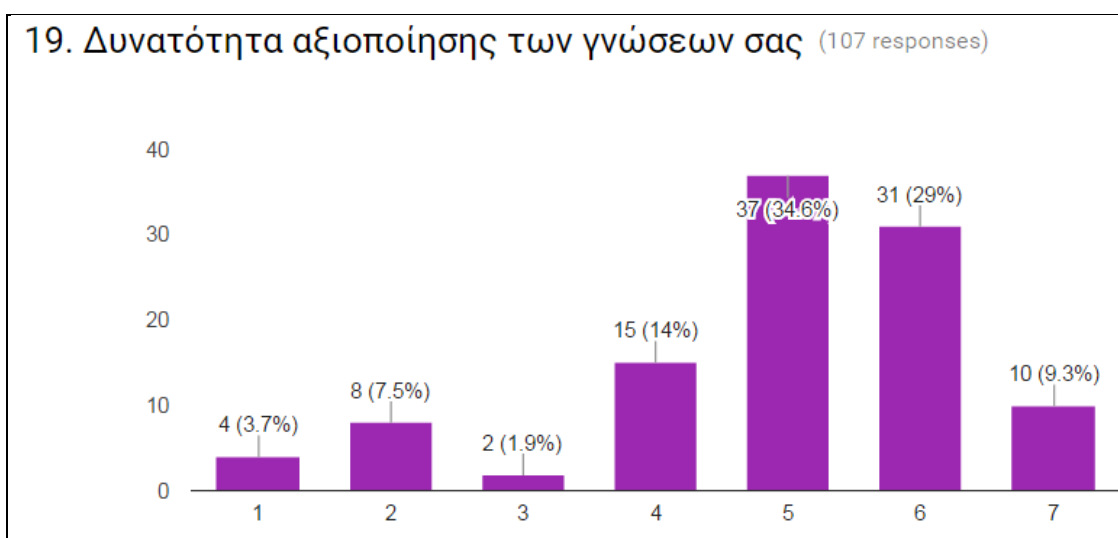


Εικόνα 13. Γραφική παράσταση που δείχνει πόσο ικανοποιημένοι είναι από το βαθμό σπουδαιότητας των καθηκόντων αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα.



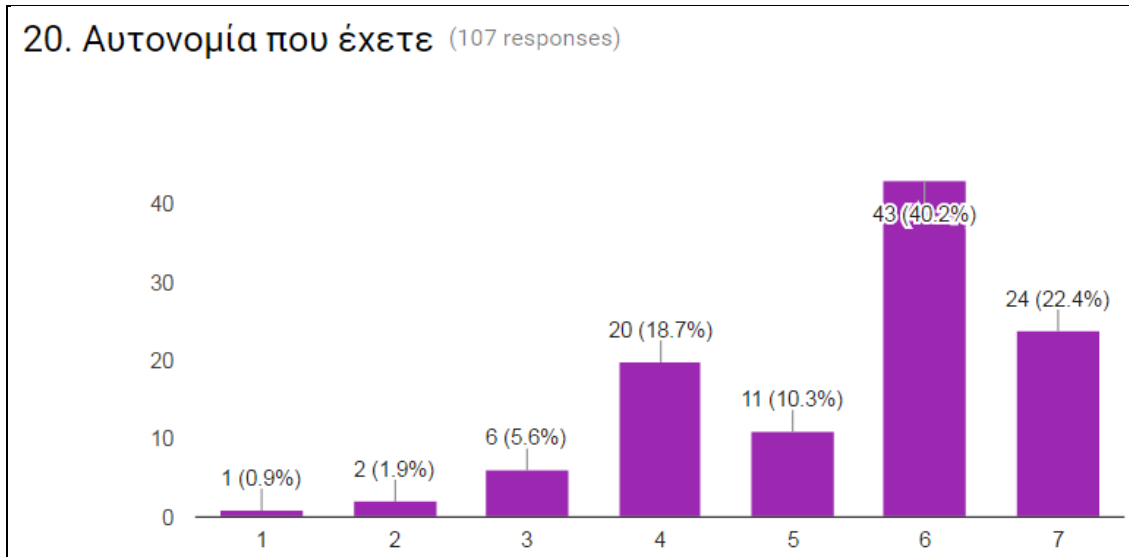
Εικόνα 14. Γραφική παράσταση που δείχνει πόσο ικανοποιημένοι είναι από το αντικείμενο της εργασίας αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα

Στη συνέχεια ζητήθηκε από τους εργαζομένους να δηλώσουν εάν έχουν τη δυνατότητα αξιοποίησης των γνώσεων τους βάσει του μορφωτικού τους υπόβαθρου.

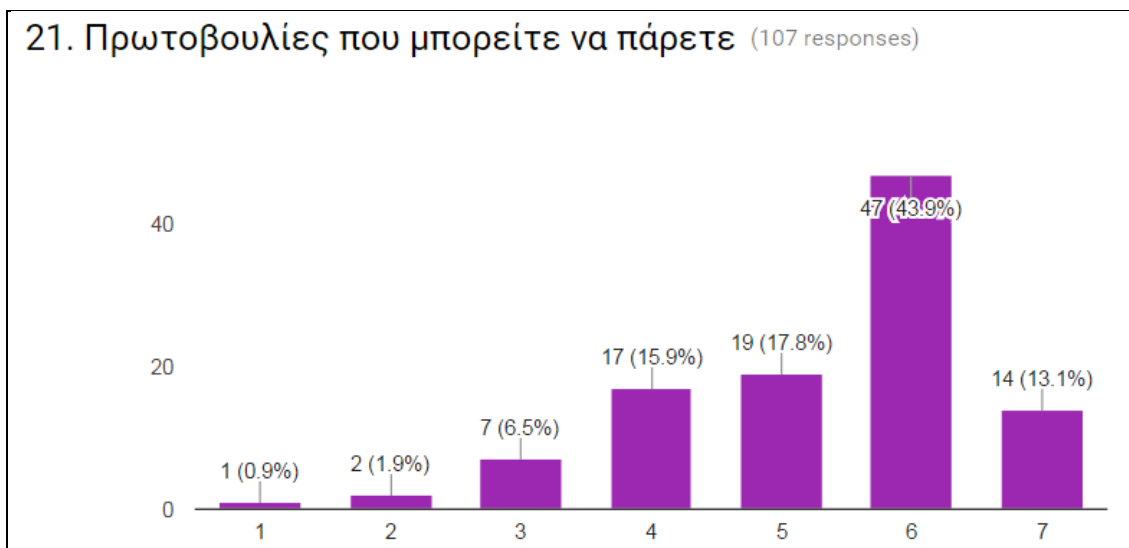


Εικόνα 15. Γραφική παράσταση που δείχνει πόσο ικανοποιημένοι είναι από τη δυνατότητα ικανοποίησης των γνώσεων αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα

Όσον αφορά στην αυτονομία στην εργασία και τις πρωτοβουλίες που μπορούν να λάβουν παρατηρούμε ότι 78 με 80 άτομα δηλώνουν γενικότερα ικανοποιημένοι αντίστοιχα. Δυσανεστημένοι και στις δύο δηλώσεις είναι 9 εργαζόμενοι, ενώ 20 και 17 άτομα αντίστοιχα δεν είναι ούτε ικανοποιημένοι, ούτε δυσανεστημένοι.

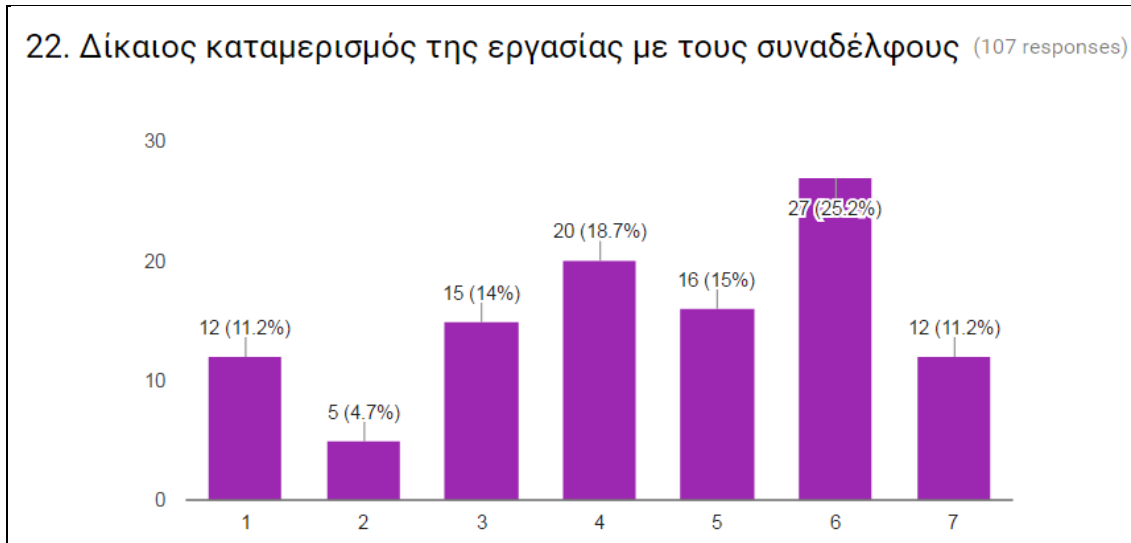


Εικόνα 16. Γραφική παράσταση που δείχνει πόσο ικανοποιημένοι είναι από την αυτονομία που έχουν αυτοί που συμμετείχαν στην έρευνα



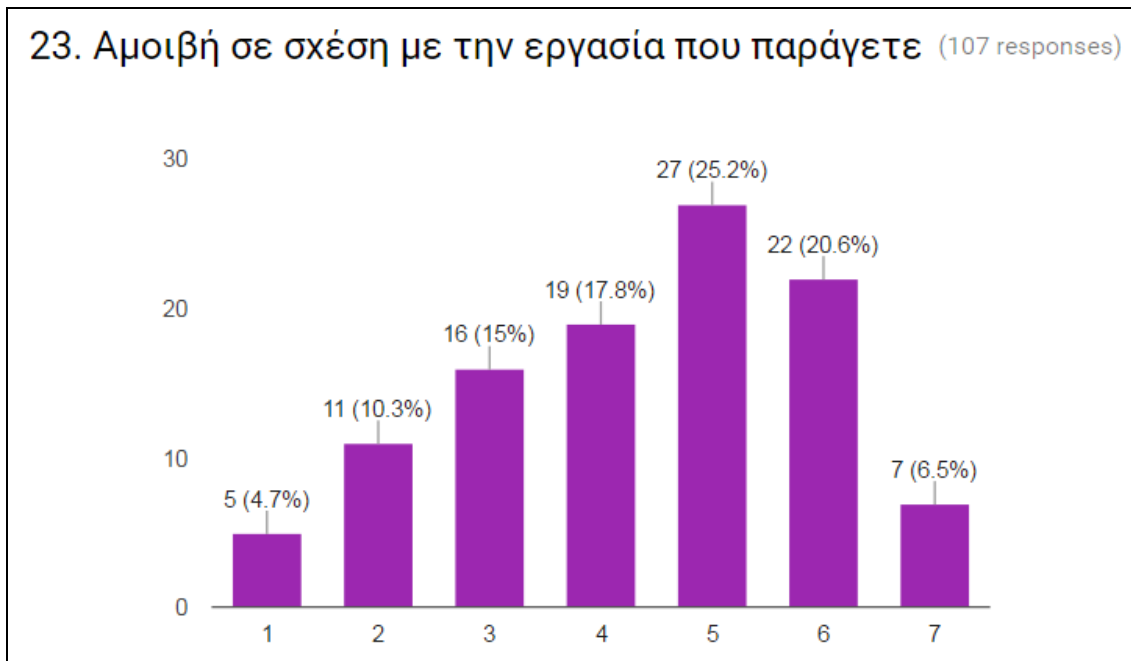
Εικόνα 17. Γραφική παράσταση που δείχνει πόσο ικανοποιημένοι είναι από τις πρωτοβουλίες που μπορούν να πάρουν αυτοί που συμμετείχαν στην έρευνα

Αξιοσημείωτο είναι το ποσοστό του 11,2%, που ισούται με 12 εργαζομένους, οι οποίοι, στην ερώτηση για το δίκαιο καταμερισμό της εργασίας σε σχέση με τους συναδέλφους τους, δηλώνουν ότι είναι πάρα πολύ δυσαρεστημένοι, με το 18,7%, που ισούται με 20 εργαζομένους, να δηλώνουν ότι είναι λιγότερο δυσαρεστημένοι και το 51,2% ότι είναι Ικανοποιημένοι, μία απάντηση η οποία είναι τουλάχιστον ελπιδοφόρα κατά τη γνώμη μου.



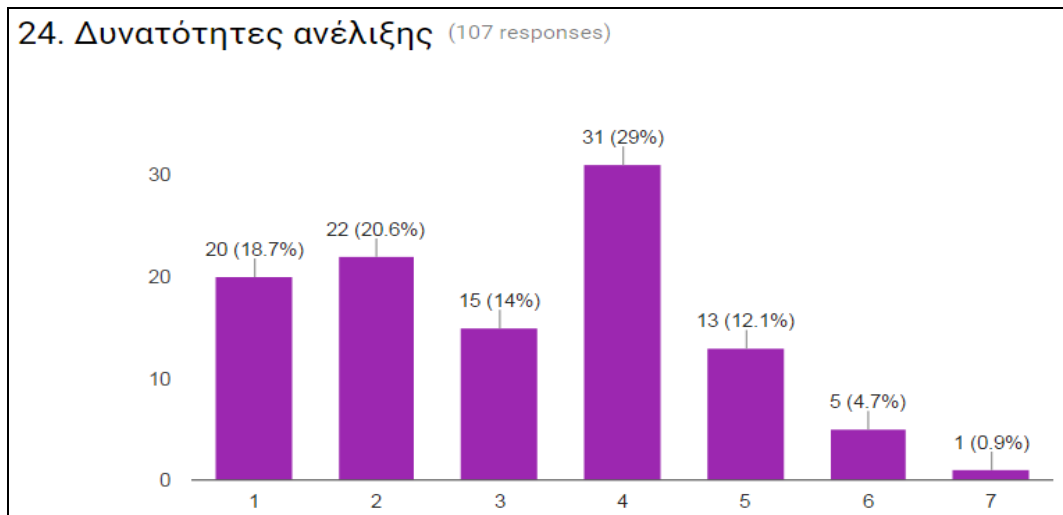
Εικόνα 18. Γραφική παράσταση που δείχνει πόσο ικανοποιημένοι είναι από το δίκαιο καταμερισμό της εργασίας με τους συναδέλφους αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα

Παρόμοια αποτελέσματα έχουμε και στην αμοιβή σε σχέση με την εργασία, όπως βλέπουμε στην πιο κάτω εικόνα.



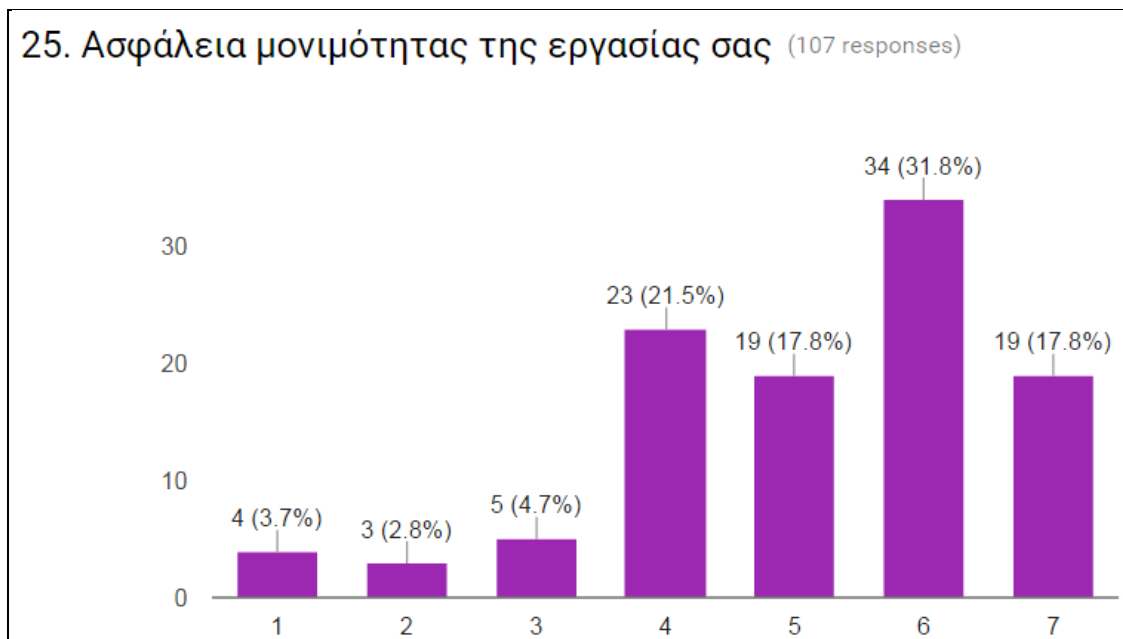
Εικόνα 19. Γραφική παράσταση που δείχνει πόσο ικανοποιημένοι είναι από την αμοιβή τους σε σχέση με την εργασία την οποία παράγουν αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα

Αντίθετη ρότα στο βαθμό ικανοποίησης έχουμε στις δυνατότητες ανέλιξης, όπου η πλάστιγγα γέρνει ξεκάθαρα προς τη δυσαρέσκεια. Ποσοστό 18,7% είναι πάρα πολύ δυσαρεστημένοι με αυτό το θέμα, 20,6% πολύ δυσαρεστημένοι και 15,4% λίγο δυσαρεστημένοι. Αυτό πιστεύω έγκειται στο ότι το πανεπιστήμιο αν και αυτόνομο ακολουθεί τους νόμους της δημόσιας υπηρεσίας και έτσι οι προοπτικές ανέλιξης είναι πολύ λίγες και συγκεκριμένες. Ένα μεγάλο ποσοστό, της τάξεως του 29%, δεν εκφέρει άποψη, ενώ μόνο το 17,7% νοιώθει αισιόδοξο για το μέλλον με τις προοπτικές ανέλιξής του.



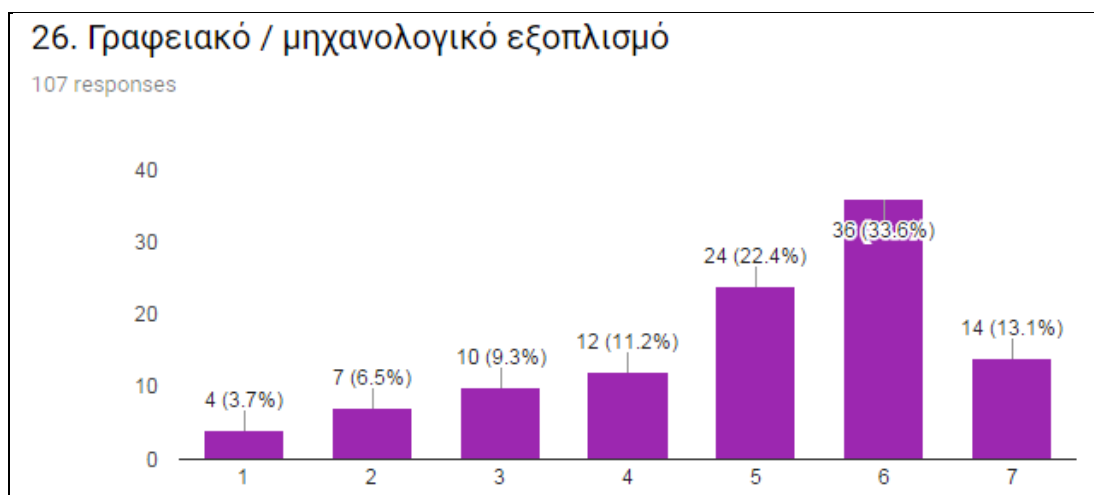
Εικόνα 20. Γραφική παράσταση που δείχνει πόσο ικανοποιημένοι είναι από τις δυνατότητες ανέλιξης αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα

Ασφάλεια μονιμότητας στην εργασία τους νοιώθει ένα πολύ μεγάλο ποσοστό 67,4% και αυτό οφείλεται στο ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι κατέχουν μόνιμες θέσεις. Κατά την άποψη μου, μεγάλο είναι το ποσοστό το οποίο δεν δηλώνει το βαθμό ικανοποίησης του στο θέμα, αφού ανέρχεται στο 21,5%.



Εικόνα 21. Γραφική παράσταση που δείχνει πόσο ικανοποιημένοι είναι από την ασφάλεια της μονιμότητας της εργασίας αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα

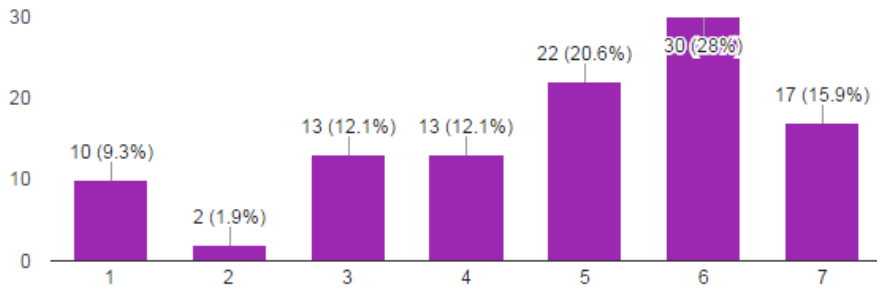
Όσον αφορά στα πιο πρακτικά ζητήματα με τον εξοπλισμό και την καταλληλότητα του χώρου εργασίας γενικά, το διοικητικό προσωπικό του πανεπιστημίου είναι ικανοποιημένο. Για το γραφειακό / μηχανολογικό εξοπλισμό εκφράζει την ικανοποίησή του σε κάποιο βαθμό το 69,1% και για την καταλληλότητα του χώρου το 64,5%. Φυσικά, είναι αξιοσημείωτο και το ποσοστό των δυσαρεστημένων, το οποίο ανέρχεται στο 19,5% και 24,9% αντίστοιχα. Πάλι κάνει εντύπωση το ποσοστό του 11,2% και 12,1%, το οποίο δεν εκφέρει άποψη.



Εικόνα 22. Γραφική παράσταση που δείχνει πόσο ικανοποιημένοι είναι από το γραφειακό/μηχανολογικό εξοπλισμό αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα

27. Καταλληλότητα χώρου εργασίας (φωτισμός, θερμοκρασία, ηχομόνωση, ασφάλεια)

107 responses



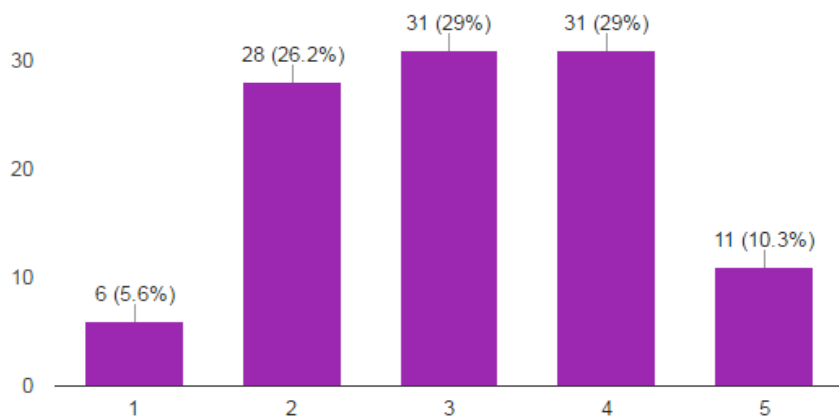
Εικόνα 23. Γραφική παράσταση που δείχνει πόσο ικανοποιημένοι είναι από την καταλληλότητα του χώρου εργασίας αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα

Συνεχίζουμε με τις 9 δηλώσεις όπου η κλίμακα είναι από το 1 μέχρι το 5, όπου 1=διαφωνώ απόλυτα και 5 = συμφωνώ απόλυτα.

Στη δήλωση, εάν οι συμμετέχοντες έχουν την επιθυμία να εκτελούν τα ίδια καθήκοντα τα επόμενα χρόνια, έχουμε το 29% να συμφωνεί και το 10,3% να συμφωνεί απόλυτα. Παράλληλα άλλο ένα 29% δεν εκφέρει άποψη ενώ 26,3% δε θα ήθελε να έχει τα ίδια καθήκοντα τα επόμενα χρόνια.

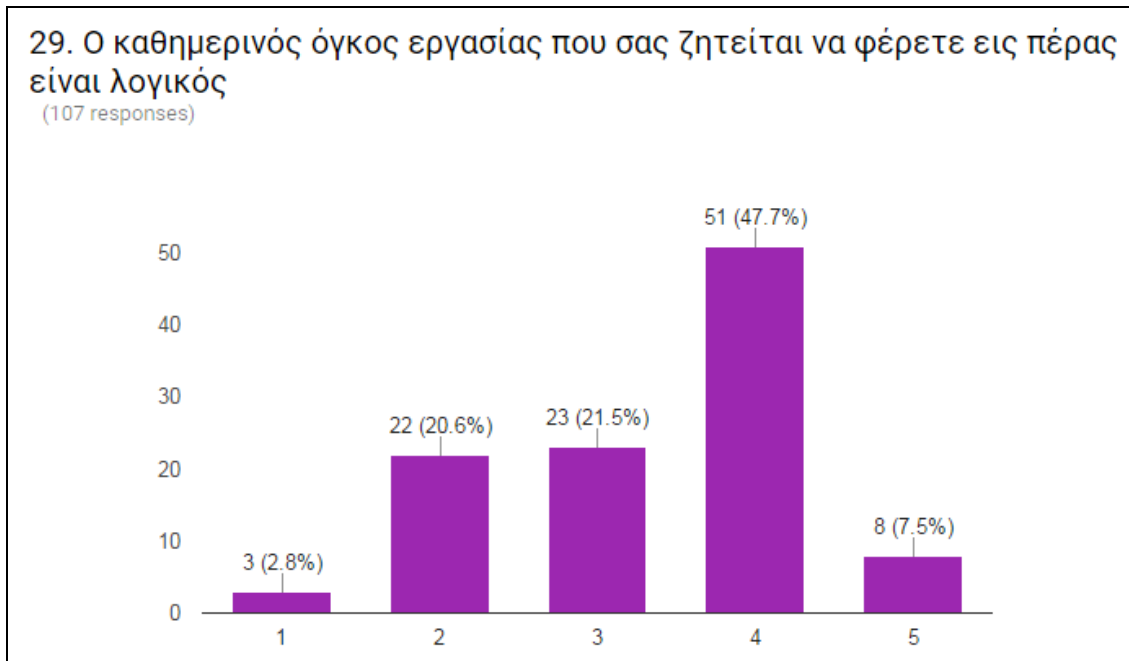
28. Έχετε την επιθυμία να εκτελείτε τα ίδια καθήκοντα τα επόμενα χρόνια

(107 responses)



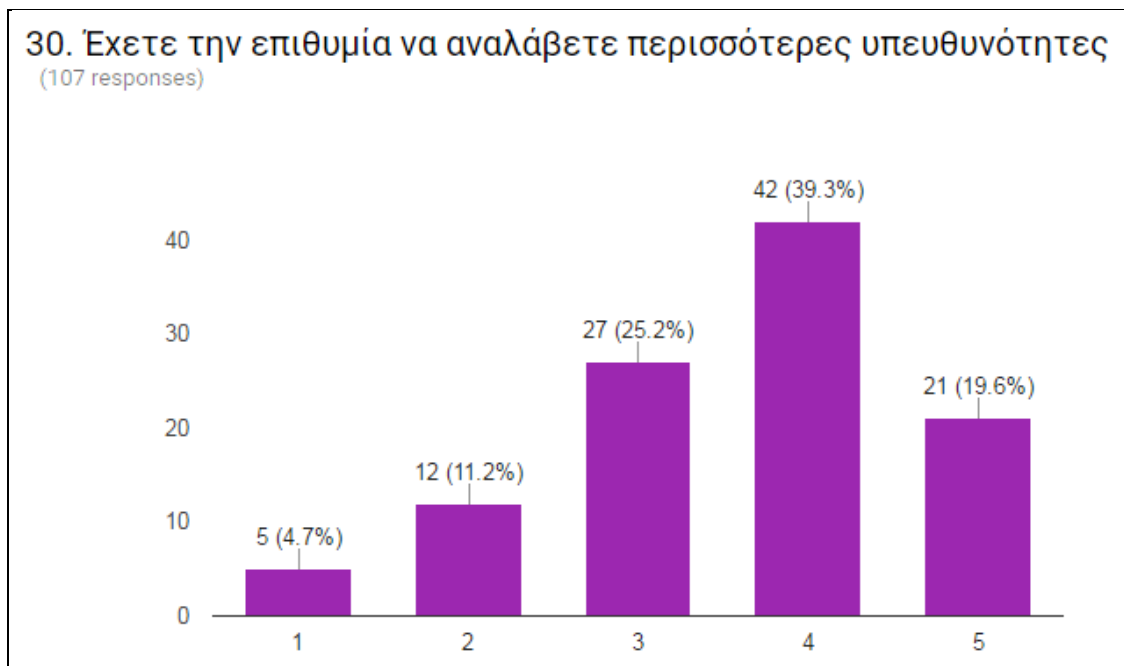
Εικόνα 24. Γραφική παράσταση που δείχνει πόσο έχουν την επιθυμία να εκτελούν τα ίδια καθήκοντα τα επόμενα χρόνια αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα

Προχωρώντας στην επόμενη δήλωση, εάν ο καθημερινός όγκος εργασίας που σας ζητείται να φέρετε εις πέρας είναι λογικός, θετικό είναι το αποτέλεσμα ότι το 47,7% και 7,5% συμφωνούν και δεν έχουν παράπονο, ενώ το 23,4% διαφωνεί και προφανώς θεωρεί ότι ο φόρτος εργασίας είναι μεγάλος. Το 21,5% ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί.



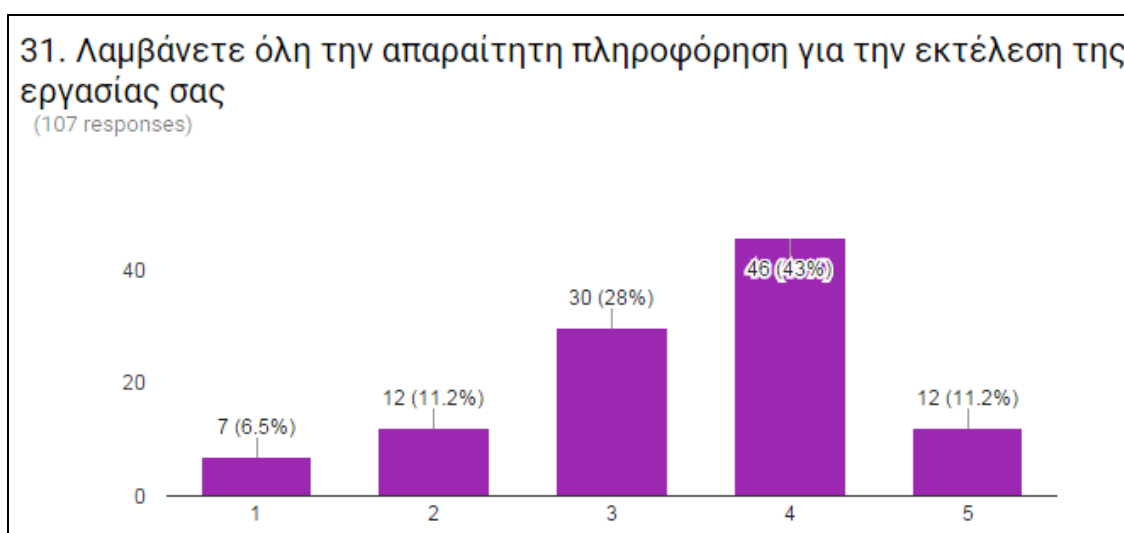
Εικόνα 25. Γραφική παράσταση που δείχνει πόσο ο καθημερινός όγκος εργασίας είναι λογικός αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι πολλοί έχουν την επιθυμία να αναλάβουν περισσότερες υπευθυνότητες, όπως το 39,3%, το οποίο συμφωνεί και το 19,6%, το οποίο συμφωνεί απόλυτα. 27 άτομα δεν διατύπωσαν την άποψη τους, ενώ το 11,2% διαφωνεί και το 4,7% διαφωνεί απόλυτα.



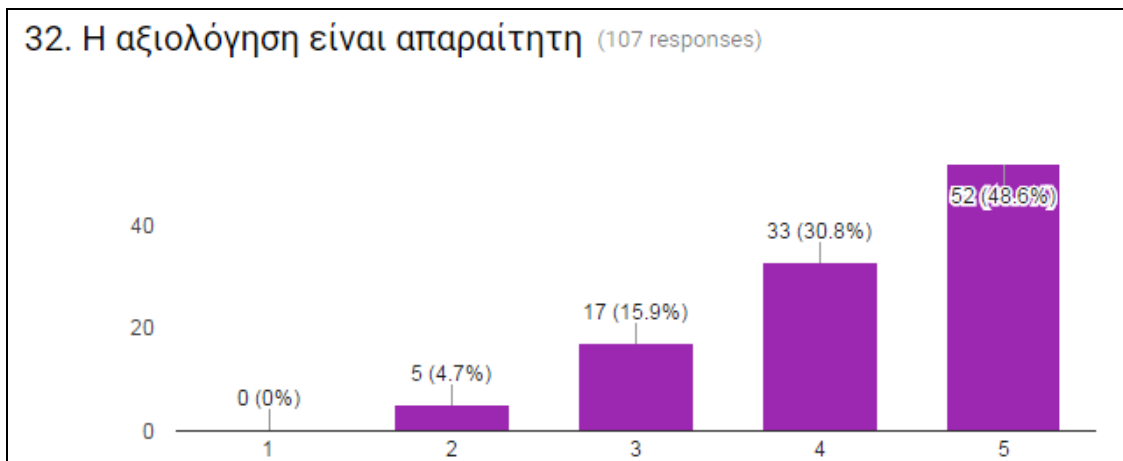
Εικόνα 26. Γραφική παράσταση που δείχνει πόσο έχουν την επιθυμία να αναλάβουν περισσότερες υπευθυνότητες αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα

Θετικό είναι το γεγονός ότι μεγάλο ποσοστό των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι τους δίνεται όλη η απαραίτητη πληροφόρηση για την εκτέλεση της εργασίας τους. Το 43% υποστηρίζει αυτή τη δήλωση και το 11,2% την υποστηρίζει απόλυτα. Βέβαια υπάρχει και το 6,5% το οποίο διαφωνεί απόλυτα με τη δήλωση, ενώ 28% και 30 άτομα στον αριθμό ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν.



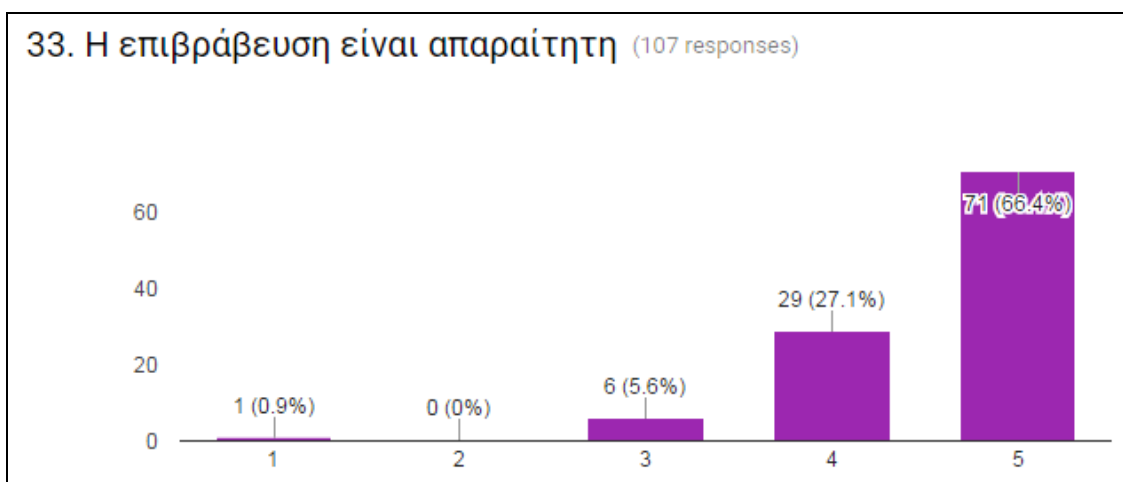
Εικόνα 27. Γραφική παράσταση που δείχνει πόσο λαμβάνουν όλη την απαραίτητη πληροφόρηση για την εκτέλεση της εργασίας τους αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα

Όπως ήταν φυσικό, οι πλείστοι από τους συμμετέχοντες, με ποσοστό 48,6%, συμφωνούν απόλυτα στην άποψη ότι η αξιολόγηση είναι απαραίτητη. Ακολουθούν αυτοί που συμφωνούν και το ποσοστό τους ανέρχεται στο 30,8%, ενώ υπάρχει μια μερίδα που επιμένει να μην θέλει να εκφράσει την άποψή της και ανέρχεται στο 15,9%. Ένα μικρό ποσοστό της τάξης του 4,7% διαφωνεί με την άποψη ότι η αξιολόγηση είναι απαραίτητη.



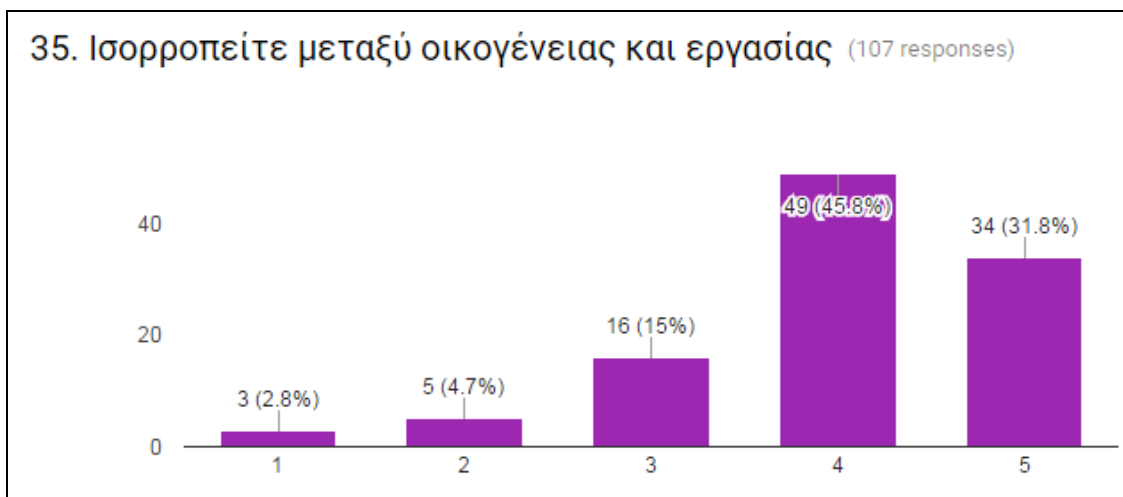
Εικόνα 28. Γραφική παράσταση που δείχνει εάν θεωρούν την αξιολόγηση απαραίτητη αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα

Στην επιβράβευση έχουμε το μεγαλύτερο ποσοστό από όλες τις δηλώσεις: το 66,4% συμφωνεί απόλυτα. Το διοικητικό προσωπικό θεωρεί την επιβράβευση πολύ σημαντική και αυξάνει την ικανοποίησή του. Συμφωνούν και όλοι οι υπόλοιποι συμμετέχοντες, εκτός από 6, οι οποίοι δεν κοινοποίησαν την άποψή τους.



Εικόνα 29. Γραφική παράσταση που δείχνει εάν θεωρούν την επιβράβευση απαραίτητη αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα

Η ισορρόπηση μεταξύ οικογένειας και εργασίας είναι πολύ σημαντική για κάθε άτομο και τα αποτελέσματα μάς δείχνουν ότι στο διοικητικό προσωπικό του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου, κατά τη μεγαλύτερη πλειοψηφία του, συμβαίνει αυτό. Σύνολο 77,6% έχουν πετύχει αυτή την ισορροπία ενώ μόνο ένα μικρό ποσοστό 7,5%, δηλαδή 8 άτομα, δεν καταφέρνουν να το πετύχουν.



Εικόνα 30. Γραφική παράσταση που δείχνει εάν ισορροπούν μεταξύ οικογένειας και εργασίας αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα

Τέλος, την επιθυμία τους να εργάζονται στο πανεπιστήμιο μέχρι τη συνταξιοδότηση έχει το 44,9%. Αυτό δείχνει την ικανοποίηση του προσωπικού από τον οργανισμό τον οποίο εργάζεται, γεγονός το οποίο είναι θετικό και για το προσωπικό, αλλά και για τον ίδιο τον οργανισμό. Ένα αξιοσέβαστο ποσοστό, όμως, της τάξεως του 28% δίνει χρόνο στον εαυτό του να συνεχίσει να εργάζεται στο ΤΠΚ μόλις για τα επόμενα 2 χρόνια!



Εικόνα 31. Γραφική παράσταση που δείχνει την επιθυμία να εργάζονται στο ΤΠΚ τα επόμενα απαραίτητα αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα

Τα αποτελέσματα της τρίτης ενότητας που καταπιάστηκε με το ερευνητικό ερώτημα της Ικανοποίησης από την προσωπική απόδοση στην εργασία, φαίνονται συνοπτικά στον πιο κάτω πίνακα (Πίνακας 4):

Χαρακτηριστικό	Βαθμός Ικανοποίησης	Αριθμός Συμμετεχόντων	Ποσοστό
Βαθμός σπουδαιότητας των καθηκόντων σας	Πάρα πολύ Δυσανεστημένος	1	0.9%
	Πολύ Δυσανεστημένος	3	2.8%
	Λίγο Δυσανεστημένος	4	3.7%
	Ούτε Ικανοποιημένος, ούτε δυσανεστημένος	9	8.4%
	Λίγο Ικανοποιημένος	28	26.2%
	Πολύ Ικανοποιημένος	50	46.7%
	Πάρα Πολύ Ικανοποιημένος	12	11.2%
Αντικείμενο εργασίας σας	Πάρα πολύ Δυσανεστημένος	1	0.9%
	Πολύ Δυσανεστημένος	3	2.8%
	Λίγο Δυσανεστημένος	2	1.9%
	Ούτε Ικανοποιημένος, ούτε δυσανεστημένος	13	12.1%
	Λίγο Ικανοποιημένος	28	26.2%
	Πολύ Ικανοποιημένος	48	44.9%
	Πάρα Πολύ Ικανοποιημένος	12	11.2%
Δυνατότητα αξιοποίησης των γνώσεων σας	Πάρα πολύ Δυσανεστημένος	4	3.7%
	Πολύ Δυσανεστημένος	8	7.5%
	Λίγο Δυσανεστημένος	2	1.9%
	Ούτε Ικανοποιημένος, ούτε δυσανεστημένος	15	14%
	Λίγο Ικανοποιημένος	37	34.6%
	Πολύ Ικανοποιημένος	31	29%
	Πάρα Πολύ Ικανοποιημένος	10	9.3%

Αυτονομία που έχετε	Πάρα πολύ Δυσανεστημένος	1	0.9%
	Πολύ Δυσανεστημένος	2	1.9%
	Λίγο Δυσανεστημένος	6	5.6%
	Ούτε Ικανοποιημένος, ούτε δυσανεστημένος	20	18.7%
	Λίγο Ικανοποιημένος	11	10.3%
	Πολύ Ικανοποιημένος	43	40.2%
	Πάρα Πολύ Ικανοποιημένος	24	22.4%
Πρωτοβουλίες που μπορείτε να πάρετε	Πάρα πολύ Δυσανεστημένος	1	0.9%
	Πολύ Δυσανεστημένος	2	1.9%
	Λίγο Δυσανεστημένος	7	6.5%
	Ούτε Ικανοποιημένος, ούτε δυσανεστημένος	17	15.9%
	Λίγο Ικανοποιημένος	19	17.8%
	Πολύ Ικανοποιημένος	47	43.9%
	Πάρα Πολύ Ικανοποιημένος	14	13.1%
Δίκαιος καταμερισμός της εργασίας με τους συναδέλφους	Πάρα πολύ Δυσανεστημένος	12	11.2%
	Πολύ Δυσανεστημένος	5	4.7%
	Λίγο Δυσανεστημένος	15	14%
	Ούτε Ικανοποιημένος, ούτε δυσανεστημένος	20	18.7%
	Λίγο Ικανοποιημένος	16	15%
	Πολύ Ικανοποιημένος	27	25.2%
	Πάρα Πολύ Ικανοποιημένος	12	11.2%
Αμοιβή σε σχέση με την εργασία που παράγετε	Πάρα πολύ Δυσανεστημένος	5	4.7%
	Πολύ Δυσανεστημένος	11	10.3%
	Λίγο Δυσανεστημένος	16	15%
	Ούτε Ικανοποιημένος, ούτε δυσανεστημένος	19	17.8%
	Λίγο Ικανοποιημένος	27	25.2%
	Πολύ Ικανοποιημένος	22	20.6%
	Πάρα Πολύ Ικανοποιημένος	7	6.5%

Δυνατότητες ανέλιξης	Πάρα πολύ Δυσανεστημένος	20	18,7%
	Πολύ Δυσανεστημένος	22	20,6%
	Λίγο Δυσανεστημένος	15	14%
	Ούτε Ικανοποιημένος, ούτε δυσανεστημένος	31	29%
	Λίγο Ικανοποιημένος	13	12,1%
	Πολύ Ικανοποιημένος	5	4,7%
	Πάρα Πολύ Ικανοποιημένος	1	0,9%
	Ασφάλεια μονιμότητας της εργασίας σας	Πάρα πολύ Δυσανεστημένος	4
Πολύ Δυσανεστημένος		3	2,8%
Λίγο Δυσανεστημένος		5	4,7%
Ούτε Ικανοποιημένος, ούτε δυσανεστημένος		23	21,5%
Λίγο Ικανοποιημένος		19	17,8%
Πολύ Ικανοποιημένος		34	31,8%
Πάρα Πολύ Ικανοποιημένος		19	17,8%
Γραφειακό / μηχανολογικό εξοπλισμό		Πάρα πολύ Δυσανεστημένος	4
	Πολύ Δυσανεστημένος	7	6,5%
	Λίγο Δυσανεστημένος	10	9,3%
	Ούτε Ικανοποιημένος, ούτε δυσανεστημένος	12	11,2%
	Λίγο Ικανοποιημένος	24	22,4%
	Πολύ Ικανοποιημένος	36	33,6%
	Πάρα Πολύ Ικανοποιημένος	14	13,1%
	Καταλληλότητα χώρου εργασίας (φωτισμός, θερμοκρασία, ηχομόνωση, ασφάλεια)	Πάρα πολύ Δυσανεστημένος	10
Πολύ Δυσανεστημένος		2	1,9%
Λίγο Δυσανεστημένος		13	12,1%
Ούτε Ικανοποιημένος, ούτε δυσανεστημένος		13	12,1%
Λίγο Ικανοποιημένος		22	20,6%
Πολύ Ικανοποιημένος		30	28%
Πάρα Πολύ Ικανοποιημένος		17	15,9%

Έχετε την επιθυμία να εκτελείτε τα ίδια καθήκοντα τα επόμενα χρόνια	Διαφωνώ Απόλυτα	6	5,6%
	Απόλυτα	28	26,2%
	Ούτε Συμφωνώ ούτε Διαφωνώ	31	29%
	Συμφωνώ	31	29%
Ο καθημερινός όγκος εργασίας που σας ζητείται να φέρετε εις πέρας είναι λογικός	Διαφωνώ Απόλυτα	3	2,8%
	Απόλυτα	22	20,6%
	Ούτε Συμφωνώ ούτε Διαφωνώ	23	21,5%
	Συμφωνώ	51	47,7%
Έχετε την επιθυμία να αναλάβετε περισσότερες υπευθυνότητες	Διαφωνώ Απόλυτα	5	4,7%
	Απόλυτα	12	11,2%
	Ούτε Συμφωνώ ούτε Διαφωνώ	27	25,2%
	Συμφωνώ	42	39,3%
Λαμβάνετε όλη την απαραίτητη πληροφόρηση για την εκτέλεση της εργασίας σας	Διαφωνώ Απόλυτα	7	6,5%
	Απόλυτα	12	11,2%
	Ούτε Συμφωνώ ούτε Διαφωνώ	30	28%
	Συμφωνώ	46	43%
Η αξιολόγηση είναι απαραίτητη	Διαφωνώ Απόλυτα	0	0%
	Απόλυτα	5	4,7%
	Ούτε Συμφωνώ ούτε Διαφωνώ	17	15,9%
	Συμφωνώ	33	30,8%
Η επιβράβευση είναι απαραίτητη	Διαφωνώ Απόλυτα	1	0,9%
	Απόλυτα	0	0%
	Ούτε Συμφωνώ ούτε Διαφωνώ	6	5,6%
	Συμφωνώ	29	27,1%
	Συμφωνώ Απόλυτα	71	66,4%

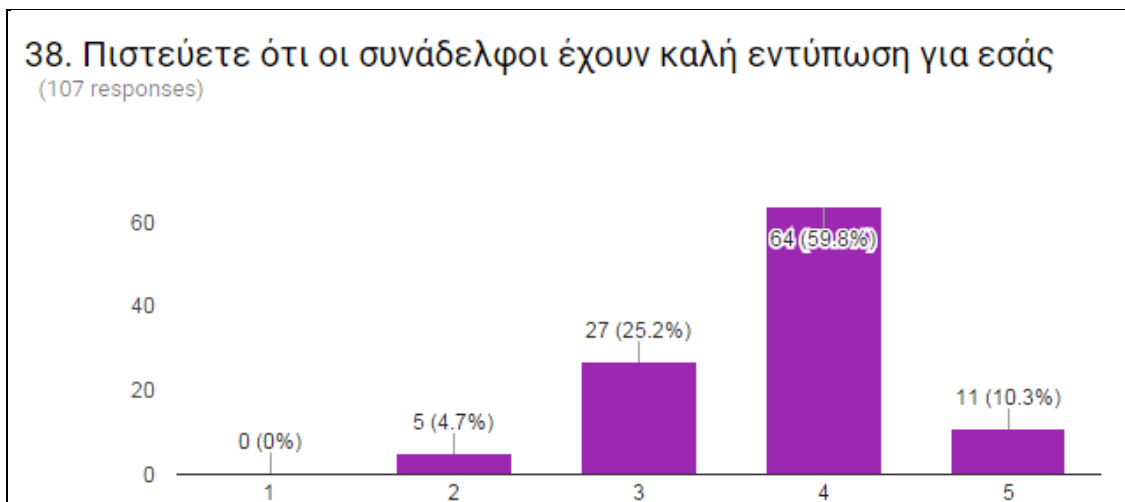
Αναλαμβάνετε την ευθύνη για τυχόν λάθη ή παραλείψεις	Διαφωνώ Απόλυτα	1	0,9%
	Απόλυτα	1	0,9%
	Ούτε Συμφωνώ ούτε Διαφωνώ	1	0,9%
	Συμφωνώ	37,4%	37,4%
	Συμφωνώ Απόλυτα	59,8%	59,8%
Ισορροπείτε μεταξύ οικογένειας και εργασίας	Διαφωνώ Απόλυτα	3	2,8%
	Απόλυτα	5	4,7%
	Ούτε Συμφωνώ ούτε Διαφωνώ	16	15%
	Συμφωνώ	49	45,8%
	Συμφωνώ Απόλυτα	34	31,8%
Επιθυμία να εργάζεστε στο ΤΠΚ τα επόμενα χρόνια	2 χρόνια	30	28%
	5 χρόνια	17	15,9%
	10 χρόνια	8	7,5%
	15 χρόνια	4	3,7%
	μέχρι τη συνταξιοδότηση	48	44,9%

Πίνακας 4. Αποτελέσματα της τρίτης ενότητας του ερωτηματολογίου

5.5 Αποτελέσματα - Σχέση και συνεργασία με συναδέλφους

Το τέταρτο και τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου καταπιάστηκε με τη Σχέση και συνεργασία με συναδέλφους, με στόχο να διαλευκάνει το συγκεκριμένο ερευνητικό ερώτημα. Στο πλαίσιο του ερωτήματος αυτού, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να δηλώσουν το βαθμό στον οποίο ισχύουν οι δηλώσεις σχετικά με τη συνεργασία τους με τους άλλους συναδέλφους. Η κλίμακα που χρησιμοποιήθηκε ήταν, Ισχύει ή δεν Ισχύει με το 1 = Δεν Ισχύει Καθόλου, 2 = Ισχύει Λίγο, 3 = Ούτε Ισχύει, ούτε δεν Ισχύει, 4 = Ισχύει Πολύ και 5 = Ισχύει Πάρα Πολύ.

Παρατηρούμε ότι 64 άτομα, με ποσοστό 59,8%, έχουν την ισχυρή πεποίθηση ότι οι συνάδελφοι τους έχουν καλή εντύπωση γι' αυτούς. Ένα 10,3% έχει την ισχυρή πεποίθηση ότι ισχύει πάρα πολύ αυτό, ενώ μόλις το 4,7% κάνοντας την αυτοκριτική του θεωρεί ότι ισχύει λίγο ότι οι συνάδελφοι έχουν καλή εντύπωση γι' αυτούς. Το 25,2% δεν μπορεί να κρίνει την εντύπωση που έχουν οι άλλοι γι' αυτούς.



Εικόνα 32. Γραφική παράσταση που δείχνει τη γνώμη των συναδέλφων για αυτούς που συμμετείχαν στην έρευνα

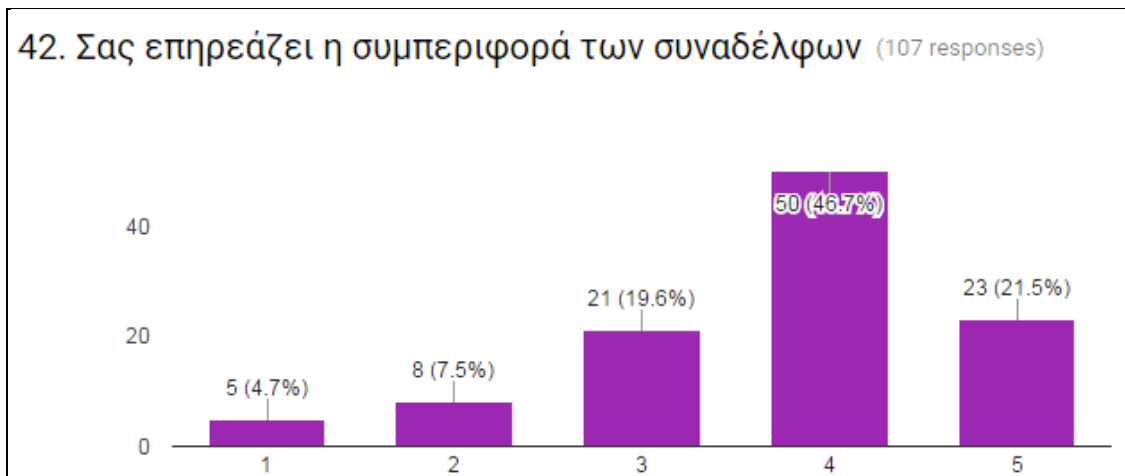
Σπουδαίο είναι το ποσοστό της τάξεως του 41,1%, το οποίο δεν έχει καθόλου αμηχανία όταν βρίσκεται με τους ανωτέρους του. Ακολουθούν αυτοί που νοιώθουν λίγη αμηχανία με 23,4%. Στο ίδιο ποσοστό ανήκουν και τα άτομα που δεν εκφέρουν άποψη. Στη συνέχεια, έχουμε αυτούς που ισχύει πολύ να έχουν αμηχανία με τους ανωτέρους τους και με ποσοστό που ανέρχεται στο 10,3% ενώ το 1,9%, δηλαδή 2 από τα 107 άτομα νοιώθουν πάρα πολλή αμηχανία.



Εικόνα 33. Γραφική παράσταση που δείχνει την αμηχανία με τους ανωτέρους αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα

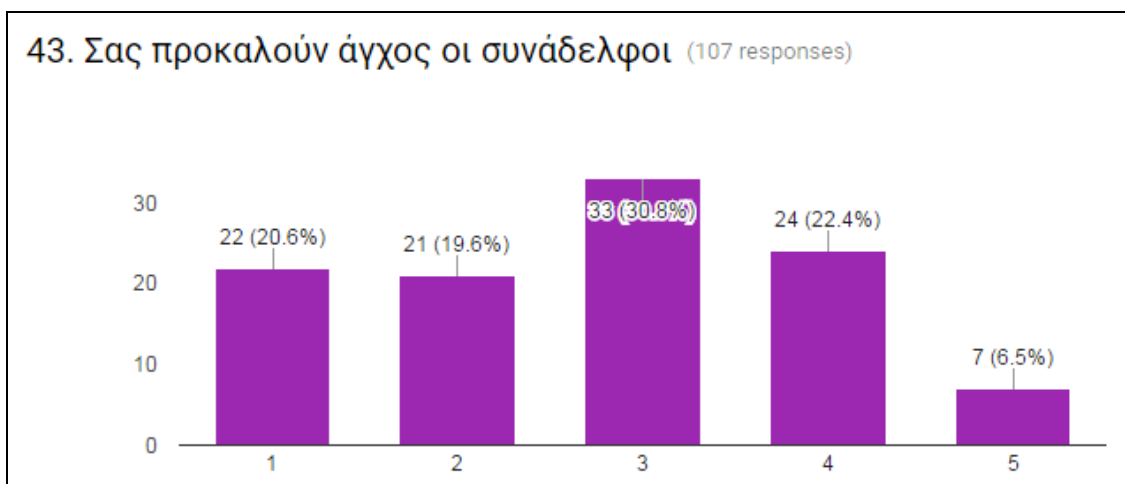
Στην δήλωση, εάν τους επηρεάζει η συμπεριφορά των συναδέλφων, έχουμε 5 άτομα με ποσοστό 4,7% τα οποία δεν επηρεάζονται καθόλου από τη συμπεριφορά των συναδέλφων τους ό,τι και να γίνει. Στη συνέχεια το 7,5% επηρεάζεται λίγο, ενώ το μεγάλο ποσοστό των

46,7% επηρεάζεται πολύ και ακόμα ένα μεγάλο ποσοστό του 21,5% επηρεάζεται πάρα πολύ. Το 19,6% δεν καταθέτει την άποψη του.



Εικόνα 34. Γραφική παράσταση που δείχνει εάν επηρεάζονται από τη συμπεριφορά των συναδέλφων αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα

Τέλος, στη δήλωση εάν τους προκαλούν άγχος οι συνάδελφοί τους, έχουμε ψηλά ποσοστά αρνητικής προσέγγισης, όπως 20,6% σε εκείνους στους οποίους δεν προκαλείται κανένα άγχος από τους συναδέλφους τους και με λίγο πιο μικρό ποσοστό, της τάξεως του 19,6%, ότι προκαλείται λίγο άγχος. Απάντησαν ότι ούτε ισχύει, ούτε δεν ισχύει, το 30,8%, δηλαδή 33 άτομα, που είναι το ένα τρίτο περίπου των συμμετεχόντων. Αρκετά μεγάλο είναι το ποσοστό με 22,4%, οι οποίοι νοιώθουν πολύ άγχος από τη συμπεριφορά των συναδέλφων και το 6,5% νοιώθει πάρα πολύ άγχος.



Εικόνα 35. Γραφική παράσταση που δείχνει εάν έχουν άγχος από τους συναδέλφους αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα

Τα αποτελέσματα της τέταρτης και τελευταίας ενότητας με θέμα τη Σχέση και συνεργασία με συναδέλφους, έδειξε συνοπτικά τα πιο κάτω αποτελέσματα που αναγράφονται στον πίνακα (Πίνακας 5):

Χαρακτηριστικό	Βαθμός Ικανοποίησης	Αριθμός Συμμετεχόντων	Ποσοστό
Νοιώθετε άνετα με όλους του συναδέλφους	Δεν Ισχύει Καθόλου	8	7,5%
	Ισχύει Λίγο	14	13,1%
	Ούτε Ισχύει, ούτε δεν Ισχύει	16	15%
	Ισχύει Πολύ	51	47,7%
	Ισχύει Πάρα Πολύ	18	16,8%
Πιστεύετε ότι οι συνάδελφοι έχουν καλή εντύπωση για εσάς	Δεν Ισχύει Καθόλου	0	0%
	Ισχύει Λίγο	5	4,7%
	Ούτε Ισχύει, ούτε δεν Ισχύει	27	25,2%
	Ισχύει Πολύ	64	59,8%
	Ισχύει Πάρα Πολύ	11	10,3%
Κάνετε χάρες στους συναδέλφους	Δεν Ισχύει Καθόλου	5	4,7%
	Ισχύει Λίγο	7	6,5%
	Ούτε Ισχύει, ούτε δεν Ισχύει	23	21,5%
	Ισχύει Πολύ	45	42,1%
	Ισχύει Πάρα Πολύ	27	25,2%
Νοιώθετε αμηχανία όταν βρίσκεστε με ανώτερους σας	Δεν Ισχύει Καθόλου	44	41,1%
	Ισχύει Λίγο	25	23,4%
	Ούτε Ισχύει, ούτε δεν Ισχύει	25	23,4%
	Ισχύει Πολύ	11	10,3%
	Ισχύει Πάρα Πολύ	2	1,9%
Έχετε επίγνωση εάν κάποιος συνάδελφος είναι δυσαρεστημένος από τη συμπεριφορά σας	Δεν Ισχύει Καθόλου	2	1,9%
	Ισχύει Λίγο	12	11,2%
	Ούτε Ισχύει, ούτε δεν Ισχύει	29	27,1%
	Ισχύει Πολύ	52	48,6%
	Ισχύει Πάρα Πολύ	12	11,2%
	Δεν Ισχύει Καθόλου	5	4,7%

Σας επηρεάζει η συμπεριφορά των συναδέλφων	Ισχύει Λίγο	8	7,5%
	Ούτε Ισχύει, ούτε δεν Ισχύει	21	19,6%
	Ισχύει Πολύ	50	46,7%
	Ισχύει Πάρα Πολύ	23	21,5%
Σας προκαλούν άγχος οι συνάδελφοι	Δεν Ισχύει Καθόλου	22	20,6%
	Ισχύει Λίγο	21	19,6%
	Ούτε Ισχύει, ούτε δεν Ισχύει	33	30,8%
	Ισχύει Πολύ	24	22,4%
	Ισχύει Πάρα Πολύ	7	6,5%

Πίνακας 5. Αποτελέσματα της τέταρτης ενότητας του ερωτηματολογίου

5.6 Focus Groups

Ομάδα 1

Το θέμα συζήτησης της πρώτης ομάδας ανέλυε τις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων. Συμμετέχοντες ήταν τέσσερις γυναίκες, ηλικίας 30-39, οι οποίες δούλευαν στην ίδια υπηρεσία και ήταν όλες Βοηθοί στην κλίμακα Α2-Α7. Μόνο μία λειτουργός προερχόταν από διαφορετική υπηρεσία, ανήκε όμως, στην ίδια ηλικιακή κατηγορία.

Τέθηκαν οι εξής ερωτήσεις και οι ερωτηθείσες ήταν ελεύθερες να εκφραστούν.

1. Συνάδελφοι στην ομάδα
2. Συνάδελφοι στην υπηρεσία
3. Συνάδελφοι στο σύνολο
4. Άμεσα Προϊστάμενος
5. Προϊστάμενοι Υπηρεσίας
6. Τι συναισθήματα σας προκαλεί ο Προϊστάμενός σας

Καταγράφηκαν τα πιο κάτω:

Συνάδελφοι στην ομάδα: Υπάρχουν ομάδες οι οποίες είναι δεμένες και λειτουργούν αρμονικά, ομάδες που οι επαγγελματικές σχέσεις είναι τυπικές και η επικοινωνία είναι μόνο στο πλαίσιο της επαγγελματικής συνεργασίας και ομάδες οι οποίες είναι εκρηκτικές. Εκτός από τα άτομα τα οποία είναι γενικά δύσκολα, υπάρχει συνεργασία και αρμονία στις περισσότερες ομάδες και τα άτομα που τις απαρτίζουν είναι αρκετά ικανοποιημένα. Κάποια από τις παρισταμένες, η οποία είναι δυσαρεστημένη, εξέφρασε την επιθυμία να αλλάξει ομάδα, διότι δεν επιθυμούσε να συνεχίσει να συνεργάζεται με τα ίδια πρόσωπα. Βαθύτερη της επιθυμία είναι να μετατεθεί σε άλλη υπηρεσία.

Συνάδελφοι στο σύνολο: Σε ένα τόσο μεγάλο οργανισμό, με 220 άτομα διοικητικό προσωπικό και 500 ακαδημαϊκό, υπάρχει μεγάλη γκάμα από ανθρώπους με διαφορετικούς χαρακτήρες και συμπεριφορές. Σε περιπτώσεις συνεργασίας με άτομα άλλων υπηρεσιών υπάρχουν συνάδελφοι οι οποίοι είναι εξυπηρετικοί, συνάδελφοι που αποφεύγεις να συνεργαστείς μαζί τους, εάν το επιτρέπει η φύση της δουλειάς, αλλά και εκλεκτοί συνάδελφοι οι οποίοι δίνουν στη εργασία τους και στην εξυπηρέτηση των υπολοίπων το μέγιστο των δυνατοτήτων τους κι ακόμη παραπάνω.

Συνάδελφοι στην υπηρεσία: Οι πλείστες από τις συμμετέχουσες στην ομάδα, δηλώνουν ικανοποιημένες σε αρκετά μεγάλο βαθμό με τη συνεργασία και επικοινωνία που υπάρχει μεταξύ των συναδέλφων στην υπηρεσία τους. Είναι μεμονωμένες οι περιπτώσεις ατόμων που δημιουργούν θέματα και αρνητικές καταστάσεις, αλλά μετά από χρόνια συνεργασίας ο χειρισμός έχει γίνει πιο εύκολος. Δεν υπάρχουν φιλίες εκτός του πανεπιστημίου, αλλά η επικοινωνία μεταξύ των συναδέλφων σε επαγγελματικό επίπεδο είναι ικανοποιητική. Παράπονο εξέφρασαν κάποιες από τις συναδέλφους βοηθούς, οι οποίες ανέφεραν ότι ο

προϊστάμενος και οι λειτουργοί πραγματοποιούν επαγγελματικές συναντήσεις εκτός πανεπιστημίου και μάλιστα κρυφά από τις βοηθούς. «Εξαφανίζονται» όλοι ξαφνικά χωρίς να ενημερώσουν την ομάδα τους ότι θα λείψουν για λίγο το γραφείο. Αυτό οι ερωτηθείσες το θεωρούν πολύ υποτιμητικό αλλά και αντιεπαγγελματικό, τόσο από πλευράς του προϊσταμένου τους όσο και από πλευράς των συναδέλφων τους, οι οποίοι υποστηρίζουν μάλιστα ότι δεν υπάρχει διαφορά ανάμεσα σε λειτουργούς και βοηθούς.

Άμεσα Προϊστάμενος: Στις διαπροσωπικές σχέσεις με τον Άμεσα Προϊστάμενο, σημαντική είναι η αναφορά βοηθού συναδέλφου, η οποία υποστηρίζει ότι δεν της δίνονται πρωτοβουλίες από τους προϊστάμενους λειτουργούς (λόγω της θέσης της), με αποτέλεσμα να χάνει το ενδιαφέρον της και να μην έχει κίνητρα για την εργασία της. Εξέφρασε τη δυσαρέσκειά της και έδειξε μετανιωμένη που εγκατέλειψε την προηγούμενη δουλειά της, δηλώνοντας μεταξύ σοβαρού και αστείου, διαθέσιμη να δώσει ακόμα και χρήματα για να αφήσει τη μόνιμη θέση της στο πανεπιστήμιο και να επιστρέψει πίσω στην παλιά της εργασία. Η μόνη ικανοποίηση που νοιώθει γενικότερα είναι για το ωράριο και τα διάφορα ωφέληματα που υπάρχουν στο πανεπιστήμιο. Κατά την άποψη των συναδέλφων, οι λειτουργοί τείνουν να αποδίδουν τις αιτίες της ανεπαρκούς αποτελεσματικότητας που παρατηρείται κάποιες φορές, στις μειωμένες ικανότητες των υφισταμένων και όχι σε εξωτερικούς παράγοντες, όπως για παράδειγμα τις χρονοβόρες διαδικασίες που πρέπει να εφαρμόζονται, αλλά και την απαξιωτική συμπεριφορά τους περιμένοντας από τις βοηθούς το λάθος για να το κρίνουν. Αξίζει να σημειωθεί ότι πολλοί από τις βοηθούς λειτουργούς που εργάζονται στο πανεπιστήμιο είναι κάτοχοι πτυχίου ή και μεταπτυχιακού διπλώματος. Άρα δεν υστερούν ακαδημαϊκών προσόντων από τις κατέχουσες θέσεις λειτουργού.

Προϊστάμενος Υπηρεσίας: Η απαρésκεια των βοηθών από τις ενέργειες του Προϊσταμένου της Υπηρεσίας τους ενισχύεται και από το γεγονός ότι, η συμμετοχή σε σεμινάρια του εξωτερικού είναι προνόμιο μόνο των λειτουργών, παρόλο που η περαιτέρω εκπαίδευση και κατάρτιση εκτιμάται ότι είναι εξίσου χρήσιμη για όλο το προσωπικό της υπηρεσίας. Οι συμμετέχοντες εξέφρασαν το παράπονο ότι οι προϊστάμενοι εστιάζουν σε επιμέρους λάθη και παραλήψεις, ενώ δεν αναγνωρίζουν το συνολικό αποτέλεσμα των προσπαθειών των βοηθών που αντικειμενικά είναι άξιο λόγου. Όπως υποστηρίζουν οι βοηθοί, κατά τη διαδικασία της αξιολόγησης της απόδοσης των υπαλλήλων, πραγματοποιούνται συχνά λανθασμένες υποθέσεις σχετικά με το τι θεωρείται καλή ή κακή απόδοση, οι οποίες δύναται να οδηγήσουν σε ανακριβείς αξιολογήσεις, με αποτέλεσμα να επηρεάζεται αρνητικά η δέσμευση και η πίστη τους προς την εργασία. Οι συνάδελφοι αναφέρουν ότι, οι αξιολογήσεις τους από τους προϊσταμένους τους, συχνά δεν βασίζονται σε αντικειμενικές ερμηνείες, αλλά τείνουν να είναι άδικες και πολλές φορές άκυρες. Το γεγονός αυτό τείνει να στεναχωρεί τα άτομα τα οποία υπόκεινται σε αρνητικές επικρίσεις, με αποτέλεσμα η ικανοποίηση να εξαλείφεται.

Γενικά στην ερώτηση «Τι συναισθήματα σας προκαλεί ο Προϊστάμενος» οι απαντήσεις αν και μονολεκτικές ήταν δυνατές: απαρέσκεια, περιφρόνηση, εκμετάλλευση, διπλωματία. Αυτό μόνο ικανοποίηση δεν προσδίδει. Πίστωσαν όμως με σεβασμό και εκτίμηση.

Ομάδα 2

Η δεύτερη ομάδα αποτελείτο από έξι γυναίκες. Δύο λειτουργούς της κλίμακας Α8-11 και τέσσερις Βοηθούς Γραμματειακούς Λειτουργούς της κλίμακας Α2-Α7.

Το θέμα της συζήτησης ήταν το πώς νοιώθουν στην εργασία τους.

	Ερωτήσεις	Ναι	Όχι
1.	Θεωρείτε την εργασία σας ανιαρή; Γιατί;	0	6
2.	Υπάρχει λεκτική αναγνώριση; Εξηγήστε.	0	6
3.	Σας δίνεται έπαινος; Πόσο συχνά; Από ποιους.	Σπάνια 1	5
4.	Υπάρχουν συστήματα στον οργανισμό που συμβάλλουν στην ενίσχυση του ηθικού σας;	0	6
5.	Σας προκαλεί άγχος η εργασία σας	Πάρα πολύ 5	1
6.	Πιστεύεται ότι η παρακίνηση θα αύξανε την ικανοποίηση σας;	6	0

Πίνακας 6. Αποτελέσματα δεύτερου Focus group

Η πρώτη ερώτηση που τέθηκε στις συμμετέχουσες ήταν εάν θεωρούν την εργασία τους ανιαρή και αν ναι, γιατί ή για ποιους λόγους αισθάνονται έτσι. Η απάντηση από όλες ήταν αρνητική. Θεωρούν ότι αν και είναι πιεστική η εργασία τους με αυστηρά χρονοδιαγράμματα είναι πολύ ενδιαφέρουσα.

Στην ερώτηση εάν υπάρχει λεκτική αναγνώριση, η απάντηση ήταν ομόφωνα αρνητική. Μάλιστα μία συνάδελφος αστεϊζουσα μου έθεσε την εξής ερώτηση: «Πού δουλεύεις εσύ; Δεν ξέρεις την απάντηση;» Εξέφρασαν το παράπονο ότι όταν έχουν μεγάλο όγκο εργασίας με στενά χρονοδιαγράμματα ή και περιπτώσεις που δύσκολα μπορούν να αντιμετωπιστούν και τα φέρνουν σε πέρας επιτυχώς, δεν λαμβάνουν από τον προϊστάμενο ή το διευθυντή τους κάποιον λεκτικό έπαινο. Τόνισαν μάλιστα ότι στην αντίθετη περίπτωση, δηλαδή μόλις εντοπιστεί ένα μικρό λάθος, ο λεκτικός πέλεκυς είναι βαρύς και ο υπάλληλος νοιώθει ότι οτιδήποτε προσφέρει στην εργασία του εξανεμίζεται.

Ακολούθως τέθηκε η ερώτηση εάν δίνεται έπαινος, πόσο συχνά και από ποιους; Μία απάντηση ήταν ότι ο έπαινος δίνεται σπάνια και αυτό όχι από την προϊσταμένη αλλά από την άμεσα προϊσταμένη ενώ οι υπόλοιπες απαντήσεις ήταν αρνητικές.

Εν συνέχεια ρωτήθηκαν κατά πόσον υπάρχουν συστήματα στον οργανισμό που συμβάλλουν στην ενίσχυση του ηθικού των υπαλλήλων.

Ομόφωνα αρνητική απάντηση. Μια εξήγηση που μπορεί να δοθεί στην απουσία συστημάτων που συμβάλλουν στην ενίσχυση του ηθικού των υπαλλήλων είναι ότι το πανεπιστήμιο είναι οργανισμός δημοσίου δικαίου, όπου ακολουθούνται οι κανόνες και η νομοθεσία της δημόσιας υπηρεσίας και έως εκ τούτου δεν υπάρχει επίσημα κάτι από για την ενίσχυση του ηθικού των υπαλλήλων. Η ενίσχυση έγκειται στην συμπεριφορά του κάθε προϊσταμένου ή ατόμου προς τους υφισταμένους του.

Στην ερώτηση σχετικά με το άγχος, μόνο μια συνάδελφος κατέθεσε ότι της προκαλεί πολύ άγχος η δουλειά που κάνει. Αιτιολογώντας την απάντησή της ανέφερε ότι το άγχος της προέρχεται από την απουσία κάποιου ανώτερου, ο οποίος θα μπορούσε να λάβει αποφάσεις για τα σοβαρά θέματα που προκύπτουν. Όλη η ευθύνη των πράξεων βαραίνει τον ίδιο το λειτουργό ο οποίος αναγκάζεται να λαμβάνει αποφάσεις υψίστης βαρύτητας και σημασίας ξεπερνώντας τα όρια της δικής του δικαιοδοσίας βάσει της οργανικής του θέσης. Το απότοκο της κατάστασης που δημιουργείται με την απουσία ανωτέρου για λήψη αποφάσεων είναι η ψυχολογική εξουθένωση του εργαζομένου. Γενικότερα όμως, οι συνάδελφοι ανέφεραν, ότι αν και ο φόρτος είναι μεγάλος και η ευθύνη ακόμη περισσότερη, οι ίδιοι δεν νοιώθουν άγχος για το τι έχουν να αντιμετωπίσουν, επειδή το αντικείμενο εργασίας τους τους ενδιαφέρει και τους αρέσει. Επανέλαβαν ότι η πίεση έρχεται από τα χρονοδιαγράμματα και τον επιπλέον φόρτο εργασίας λόγω των συνήθων ελέγχων από την ελεγκτική υπηρεσία. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να αναλώνεται μεγάλο μέρος του παραγωγικού χρόνου εργασίας.

Τέλος, τέθηκε η καίρια ερώτηση εάν υπάρχει η πεποίθηση ότι η παρακίνηση θα αύξαινε την ικανοποίηση των εργαζομένων. Όπως ήταν αναμενόμενο, οι ερωτηθείσες βροντοφώναξαν 'ναι'. Διευκρίνισαν, όμως, ότι χρειάζεται ειλικρινής παρακίνηση. «Ό,τι λόγια και να πει κάποιος ο τόνος της φωνής του και αυτό που εκπέμπει έχει σημασία». Ο τρόπος είναι πολύ σημαντικός όπως επίσης και το πρόσωπο που θα δώσει την παρακίνηση. Θα είναι η συνάδελφος λειτουργός που ανήκει στην ίδια ομάδα, η λειτουργός προς τη βοηθό, ή η προϊσταμένη προς όλους τους υφισταμένους της υπηρεσίας της; Παράλληλα λέχθηκε ότι υπάρχουν προσωπικά συμφέροντα σε όλα τα επίπεδα της πυραμίδας και αυτό επηρεάζει αρνητικά τους εργαζομένους, οι οποίοι προσπαθούν να έχουν σε ένα υψηλό επίπεδο την απόδοση και την ποιότητα της εργασίας τους, όμως δυστυχώς η απουσία παρακίνησης επηρεάζει την ψυχολογία τους και την όρεξη για προσέλευση και εκτέλεση της εργασίας τους.

Ομάδα 3

Με την τρίτη και τελευταία ομάδα συζητήθηκε το βασικό θέμα της διατριβής, αυτό της Ικανοποίησης. Συμμετείχαν επτά συνάδελφοι από ανεξάρτητα και διαφορετικά γραφεία τα οποία υπάγονται στον Πρύτανη ή και τον Διευθυντή και στεγάζονται στην Πρυτανεία. Από αυτούς οι τρεις ήταν λειτουργοί Α8-Α11, οι δύο βοηθοί Α2-Α7, μία βοηθός Α1-Α7 και ένας αχθοφόρος κλητήρας στην κλίμακα Ε.

	Ερωτήσεις	Ναι	Όχι
1.	Θεωρείτε απαραίτητη την ικανοποίηση από την εργασία σας;	7	
2.	Είστε ικανοποιημένοι από το ευέλικτο ωράριο εργασίας σας;	7	
3.	Είστε ικανοποιημένοι από τα παρεχόμενα ωφελήματα; Τι θα επιθυμούσατε επιπλέον;	7	
4.	Τι θα σας έκανε να νοιώθετε ικανοποιημένοι στο χώρο εργασίας σας;		

Πίνακας 6. Αποτελέσματα τρίτου Focus group

Όπως φαίνεται και στον πιο πάνω πίνακα οι απαντήσεις στο ναι και το όχι ήταν ομόφωνες και ο ένας συνάδελφος συμπλήρωνε τον άλλο.

Πιο κάτω αναφέρονται τα σημαντικότερα σημεία της συνέντευξης στα ανάλογα ερωτήματα.

1. Θεωρείτε απαραίτητη την ικανοποίηση από την εργασία σας;

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι απαραίτητη γιατί επηρεάζει και όλες τις υπόλοιπες ώρες της ημέρας εκτός εργασίας. Η επίδραση της δουλειάς δεν τελειώνει με το τέλος του ωραρίου και την απομάκρυνση από το γραφείο. Τόνισαν ότι παράγει καλύτερα ο υπάλληλος ο οποίος νοιώθει ικανοποίηση. Είναι ψυχική υγεία! Το να νοιώθει κάποιος ικανοποίηση αντανακλά τόσο στους συναδέλφους του, στον προϊστάμενο όσο και στους εξωτερικούς συνεργάτες με τους οποίους έρχεται σε επικοινωνία. Θεωρούν ότι είναι θετικό και απαραίτητο να νοιώθει ο εργαζόμενος ικανοποίηση από την εργασία του σε όλα τα επίπεδα.

2. Είστε ικανοποιημένοι από το ευέλικτο ωράριο εργασίας σας;

Αν και οι εργαζόμενοι είναι πολύ ευχαριστημένοι με το ευέλικτο ωράριο εργασίας, δηλαδή με την ευέλικτη ώρα προσέλευσης και αναχώρησης, πέντε από τους επτά συμμετέχοντες θα προτιμούσαν να μην εργάζονται το απόγευμα της Τετάρτης και ως εκ τούτου να επεκταθεί το ωράριό τους κατά μισή ώρα κάθε μέρα. Τα δύο άτομα θα προτιμούσαν το απόγευμα κατά το οποίο εργάζονται να μην είναι το απόγευμα της Τετάρτης, αλλά της Πέμπτης. Κατατέθηκε

η παραδοχή από κάποιους ότι εγκατέλειψαν τον ιδιωτικό τομέα, όπου η αμοιβή αλλά και το αντικείμενο εργασίας τους ήταν εκείνο που σπούδασαν και πραγματικά τους ενδιαφέρει, για να εργαστούν στο Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου συγκεκριμένα για το πολύ καλό ωράριο.

3. Είστε ικανοποιημένοι από τα παρεχόμενα ωφελήματα; Τι θα επιθυμούσατε επιπλέον;

Γενικά όλοι εξέφρασαν ευγνωμοσύνη για τα ωφελήματα που παρέχονται από τον οργανισμό και είναι πολύ ικανοποιημένοι. Κάποιοι από τους συναδέλφους, αν και θα ήθελαν να παραιτηθούν από τον οργανισμό, μένουν σε αυτόν για συγκεκριμένα ωφελήματα, τα οποία θεωρούν πολύ σημαντικά. Στην ερώτηση τί ωφελήματα θα ήθελαν επιπλέον, ήταν χειμαρρώδεις και εξέφρασαν τις επιθυμίες τους με πολύ μεγάλο ενθουσιασμό, όπως φαίνεται πιο κάτω:

- ✓ Συνεργασία με άλλους κρατικούς ή ημικρατικούς οργανισμούς, όπως ΠΑΣΥΔΗ, ΑΗΚ, CΥΤΑ, ΠΟΕΔ για διαμονή στις εγκαταστάσεις τους κατά τις διακοπές του καλοκαιριού, αλλά και των υπολοίπων γιορτών και σαββατοκύριακων
- ✓ Το γυμναστήριο να είναι κοντά στο πανεπιστήμιο για άμεση πρόσβαση
- ✓ Δημιουργία νηπιαγωγείου στο χώρο του πανεπιστημίου για εξυπηρέτηση των υπαλλήλων (τόσο των διοικητικών όσο και των ακαδημαϊκών)
- ✓ Χώρος όμορφα διαμορφωμένος με μουσική, καναπέδες, πίνακες, για χαλάρωση και ξεκούραση την ώρα της δουλειάς π.χ. δέκα λεπτά διάλειμμα για ανασυγκρότηση δυνάμεων. Επίσης αυτός ο χώρος να μπορεί να χρησιμοποιείται για coffee breaks που θα διοργανώνει το πανεπιστήμιο ανάμεσα στις υπηρεσίες, όπως έγινε κάποιες φορές στο παρελθόν
- ✓ Διοργάνωση περισσότερων εκδηλώσεων για σύσφιξη των σχέσεων των συναδέλφων
- ✓ Το καλοκαιρινό σχολείο να παρατείνει τη λειτουργία του μέχρι τις 6 το απόγευμα για να ξεκουράζονται οι γονείς μετά τη δουλειά και μετά να παραλαμβάνουν τα παιδιά τους
- ✓ Να διακόπτονται οι εργασίες του πανεπιστημίου για μια εβδομάδα τα Χριστούγεννα και το Πάσχα
- ✓ Να παρέχεται στη διάθεση του προσωπικού, χωρίς χρηματική επιβάρυνση, σύμβουλος - ψυχολόγος για θέματα που προκύπτουν στην εργασία, όπως ο χειρισμός κάποιου συναδέλφου διοικητικού ή ακαδημαϊκού, για τρέχοντα θέματα που αφορούν στην εργασία τους και για τα οποία δεν αναλαμβάνει κανείς την ευθύνη
- ✓ Το ακαδημαϊκό προσωπικό υποχρεωτικά να κάνει συνεδρίες με τον σύμβουλο - ψυχολόγο, γιατί υπάρχουν πολλοί που έχουν άλυτα προβλήματα και αυτό επηρεάζει τους συναδέλφους που εργάζονται μαζί τους
- ✓ Να υπάρχει σύμβουλος για την ανάπτυξη της προσωπικής καριέρας του κάθε υπαλλήλου

- ✓ Κομμωτήριο
 - ✓ Να γίνονται ψυχολογικά τεστ πριν την πρόσληψη, ούτως ώστε να κρίνονται οι υπάλληλοι και από αυτό
 - ✓ Μαθήματα όλων των ειδών χορού μετά τη δουλειά για εκτόνωση, διασκέδαση, εκμάθηση, χαρά, επικοινωνία
 - ✓ Μαθήματα Πιλάτες
 - ✓ Μασάζ μία φορά το μήνα
 - ✓ Διανουχτερεύσεις σε ξενοδοχεία εντός Κύπρου, κρουαζιέρες, ταξίδια για χαλάρωση, βαθύτερη γνωριμία με συναδέλφους, σύσφιξη των σχέσεων
 - ✓ Διοργάνωση Ημερών Υγείας και Ευεξίας μια ή δύο φορές το μήνα μετά το ωράριο εργασίας
 - ✓ Βιωματικά σεμινάρια με διανυκτέρευση
4. Τι θα σας έκανε να νοιώθετε ικανοποιημένοι στο χώρο εργασίας σας;
Πιο κάτω οι συνάδελφοι παρέθεσαν τις επιθυμίες τους για αύξηση της ικανοποίησης τους.
- ✓ Παροχή δωρεάν χώρου στάθμευσης
 - ✓ Ο χώρος στάθμευσης που δίδεται στον κάθε υπάλληλο να βρίσκεται κοντά στο κτήριο του (Η παροχή χώρου στάθμευσης να δίνεται με τη σειρά κάθε χρόνο σε όλους τους υπαλλήλους με βάση την πρώτη τους προτίμηση ανεξάρτητα από τη μονιμότητα, την αρχαιότητα ή τη μισθολογική κλίμακα)
 - ✓ Να βαφτούν οι τοίχοι των γραφείων με ζωντανά χρώματα
 - ✓ Στο κάθε γραφείο να είναι μόνο ένα άτομο για να υπάρχει ιδιωτικότητα, ησυχία και ανεξαρτησία
 - ✓ Να υπάρχει κάποιος από την ηγεσία που να είναι διαθέσιμος για να ακούει τις εισηγήσεις του προσωπικού, τα παράπονα του και να τους δώσει τη δέουσα σημασία και προσοχή
 - ✓ Να γίνονται προσωπικές συνεντεύξεις ανά τακτά χρονικά διαστήματα για το πόσο χαρούμενο αισθάνεται το προσωπικό στην εργασία του
 - ✓ Ο προσωπικός φάκελος του κάθε υπαλλήλου εκτός από τα αποδεικτικά στοιχεία των ακαδημαϊκών γνώσεων, τις ώρες προσέλευσης και αναχώρησης και τα σεμινάρια που συμμετείχε, να περιέχει κάτι σαν personal statement το οποίο να περιλαμβάνει τους στόχους του, τις επαγγελματικές του φιλοδοξίες, τα συναισθήματα που του δημιουργούνται κατά την εργασία του. Επίσης να είναι καταγεγραμμένα τα όποια αιτήματά του, όπως το εάν θέλει να αλλάξει υπηρεσία και καθήκοντα, εάν ο φόρτος εργασίας του είναι πολύ μεγάλος, εάν το είδος της εργασίας του δεν ανταποκρίνεται στις γνώσεις ή το σχέδιο υπηρεσίας που αρχικά προσλήφθηκε, καθώς και την περαιτέρω εκπαίδευση που θα ήθελε να λάβει. Παράλληλα να υπάρχουν γραπτώς τα αποτελέσματα των αιτημάτων του π.χ. εάν έγιναν αποδεκτά και εάν όχι το γιατί. Να

γίνεται έκθεση από αρμόδιο άτομο, όπου θα αναγράφεται το ενδιαφέρον του υπαλλήλου για τη δουλειά, την απόδοση του, τη συνεργασία του με τους συναδέλφους, τον επαγγελματισμό του, την εκπαίδευση που του παρέχεται από το πανεπιστήμιο (σεμινάρια, συμμετοχή σε προγράμματα Erasmus), αλλά να κατατίθενται και τα αποδεικτικά στοιχεία συμμετοχής, παρακολούθησης που έγιναν αυτόβουλα από προσωπική του ανάγκη. Να καταγράφεται εάν είναι ενεργό μέλος στον οργανισμό, όπως η εθελοντική συμμετοχή του στις εκδηλώσεις του πανεπιστημίου, η παροχή βοήθειας όταν χρειαστεί σε άλλο γραφείο ή υπηρεσία, ακόμα και στα κοινά.

- ✓ Να γίνεται ποιοτική και ψυχολογική ανάλυση του ατόμου σε τακτά χρονικά διαστήματα
- ✓ Να δίνεται επιβράβευση, όπως για παράδειγμα ο θεσμός 'ο υπάλληλος της χρονιάς'
- ✓ Να μην υπάρχει κενό μεταξύ του υπαλλήλου και του προϊστάμενου (να γνωρίζει ο προϊστάμενος πρακτικά με τι ασχολείται ο υπάλληλος, το φόρτο εργασίας του, την προσωπική του απόδοση, τη συμπεριφορά του). Συνήθως ο προϊστάμενος έχει επαφή μόνο με τους λειτουργούς και δεν ασχολείται με τους βοηθούς οι οποίοι αν και έχουν πολλές ευθύνες που δεν τους αναλογούν δεν χαίρουν καμίας εκτίμησης ή σημασίας.
- ✓ Να μη φαίνεται μόνο το αποτέλεσμα αλλά και η διαδρομή μέχρι να επιτευχθεί ο στόχος.
- ✓ Αναθεώρηση του σχεδίου υπηρεσίας πρόσληψης, ως προς την εργασία και τα καθήκοντα που εκτελεί ως πραγματικό έργο ο υπάλληλος
- ✓ Να γνωρίζει ο κάθε συνάδελφος τη δουλειά που εκτελούν οι υπόλοιποι συνάδελφοι, τόσο εσωτερικά στην ίδια υπηρεσία αλλά και σε άλλες υπηρεσίες
- ✓ Να υπάρχει καθοδήγηση από τους ανωτέρους για να νοιώθουν οι υφιστάμενοι ασφάλεια.
- ✓ Να παίρνει κάποιος την ευθύνη.
- ✓ Να γνωρίζουν οι ανώτεροι και τα μέλη των διαφόρων σωμάτων του πανεπιστημίου τη νομοθεσία, τις αλλαγές της, τους κανόνες, τους κανονισμούς και να κατευθύνουν τους υπαλλήλους και να εκτελούν τα καθήκοντα τους σωστά κάνοντας τις ορθές κινήσεις. Να μην είναι αναγκασμένος ο ευσυνείδητος υπάλληλος να ψάχνει για να ενημερώσει τα αρμόδια όργανα εάν κάτι είναι νομικά ορθό για να μην εκτεθούν. Με τις ανάγκες που προκύπτουν στη δουλειά υπάρχουν πράγματα που ο υπάλληλος δεν γνωρίζει πώς να τα χειριστεί. Να μην αναγκάζεται να διαβάσει και να ψάχνει στο πουθενά τι γίνεται σε κάθε περίπτωση, π.χ. ποια έγγραφα να καταστρέφονται, αυτό γίνεται έτσι!
- ✓ Ο υπάλληλος να μην είναι μόνο ένας αριθμός στο πρωτόκολλο του πανεπιστημίου
- ✓ Βαθύτερη επιθυμία είναι να «φτάνει κάπου η φωνή του»!

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

Συμπεράσματα

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της παρούσας διπλωματικής εργασίας είχε ως αντικείμενο και στόχο της τη διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης του διοικητικού προσωπικού του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου. Πιο συγκεκριμένα, έγινε προσπάθεια, μέσω των ερευνητικών ερωτημάτων, να διαφανεί σε διάφορους τομείς το μέγεθος της εργασιακής ικανοποίησης των μελών του διοικητικού προσωπικού και η επιρροή που ασκεί η ικανοποίηση αυτή τόσο στην εργασία τους, όσο και στη σχέση τους με τον προϊστάμενο και τους συναδέλφους τους.

Τα ερευνητικά ερωτήματα, τα οποία ήταν αποτυπωμένα με σαφήνεια και χωρισμένα σε ξεχωριστές ενότητες, είχαν ως στόχο να αναδείξουν το πόσο ικανοποιημένοι ή δυσαρεστημένοι είναι οι εργαζόμενοι από την αναγνώριση και επιβράβυσή που λαμβάνουν από τον προϊστάμενο τους, τη σχέση και συνεργασία που έχουν με τους συναδέλφους τους, την ικανοποίηση που νοιώθουν από την προσωπική απόδοση τους στην εργασία και από την παρακίνηση που λαμβάνουν. Έγινε ακόμη προσπάθεια να διευκρινιστεί κατά πόσο η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζει την προσωπική ικανοποίηση.

Στην έρευνα έλαβαν μέρος 107 άτομα, όλοι διοικητικοί υπάλληλοι του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου. Οι περισσότεροι εξ αυτών ήταν γυναίκες με ηλικία μεταξύ 30 – 39 ετών και κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος.

Στις ομάδες των Focus Groups οι ερωτήσεις ήταν ανοικτές και οι συμμετέχοντες μπορούσαν να εκφράσουν λεκτοποιώντας την άποψη, το παράπονο ή τις εισηγήσεις τους.

Αναλύοντας τα συμπεράσματα που εξήχθησαν μέσα από την έρευνα της παρούσας διατριβής αξίζει να σταθούμε στο γεγονός ότι, σύμφωνα με τις απαντήσεις των εργαζομένων, απουσιάζει η λεκτική αναγνώριση της προσπάθειας και της καλής δουλειάς των εργαζομένων από τα ανώτερα στελέχη του οργανισμού. Για το λόγο αυτό, οι εργαζόμενοι νοιώθουν δυσαρεστημένοι και παραδέχονται ότι θα τους ικανοποιούσε σε μεγάλο βαθμό, εάν άκουγαν κάποιες ενθαρρυντικές λέξεις, όπως «μπράβο», «πολύ καλή δουλειά», «ευχαριστώ που ανταποκρίθηκες στην πίεση», «ωραία ιδέα», «συγχαρητήρια για την πρωτοβουλία», τόσο από τον άμεσα προϊστάμενο, δηλαδή από τον λειτουργό στο βοηθό, όσο και από τον προϊστάμενο στους υφισταμένους του λειτουργούς και βοηθούς.

Τονίστηκε η ανάγκη ειλικρινούς παρακίνησης από τους ανωτέρους προς τους υφισταμένους, κάτι το οποίο θα αυξήσει την ικανοποίηση και την ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων σε επαγγελματικό και κατ' επέκταση σε προσωπικό επίπεδο.

Σημαντικό είναι να αναφέρουμε ότι δεν υπάρχει κάποιος ανώτερος, ο οποίος είναι υπεύθυνος να λαμβάνει αποφάσεις για τα σοβαρά θέματα που προκύπτουν στο Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου, με αποτέλεσμα, όλη η ευθύνη των αποφάσεων και πράξεων να βαρύνει τον ίδιο τον εργαζόμενο που αναγκάζεται να λαμβάνει καίριες αποφάσεις χωρίς να το επιβάλλει η θέση του. Έως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι, οι οποίοι εξέφρασαν τη δυσαρέσκειά τους για το γεγονός, να εξουθενώνονται ψυχολογικά.

Υποστηρίχθηκε από τους εργαζομένους ότι παράγει καλύτερα ο υπάλληλος ο οποίος νοιώθει ικανοποίηση, γιατί αυτό αντανακλάται σε όλους όσους έρχεται σε επαφή, ακόμα και στην προσωπική του ζωή, αφού δεν τον βαραίνουν τα αρνητικά της εργασίας του, όταν απομακρυνθεί από αυτήν. Το γεγονός αυτό οδηγεί με τη σειρά του στην εξισορρόπηση μεταξύ της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων και έως εκ τούτου θεωρείται πολύ σημαντικό να διατηρείται σε υψηλό επίπεδο από όλο το διοικητικό προσωπικό του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Στα θετικά στοιχεία έρχεται να προστεθεί η έλλειψη αμηχανίας στην επικοινωνία μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων, γιατί βρίσκονται πάρα πολύ κοντά στην ηλικία και στις πλείστες των περιπτώσεων έχουν ίση ακαδημαϊκή μόρφωση.

Αξίζει να τονίσουμε ότι περίπου το 25% των συμμετεχόντων, που απάντησαν στις ερωτήσεις, δεν εξέφρασε την άποψή του σε κανένα από τα ερωτήματα.

Εν κατακλείδι, το αισιόδοξο στοιχείο είναι ότι οι πλείστοι των εργαζομένων νοιώθουν ασφάλεια με τη μονιμότητα που τους προσφέρει η εργασία τους και έχουν την επιθυμία να εργάζονται στο πανεπιστήμιο μέχρι τη συνταξιοδότησή τους. Αυτό δηλώνει την ικανοποίηση που νοιώθει το προσωπικό για τον οργανισμό στον οποίο εργάζεται και το αποτέλεσμα αυτό είναι σίγουρα προς όφελος τόσο των εργαζομένων όσο και του ίδιου του οργανισμού.

Συμπερασματικά

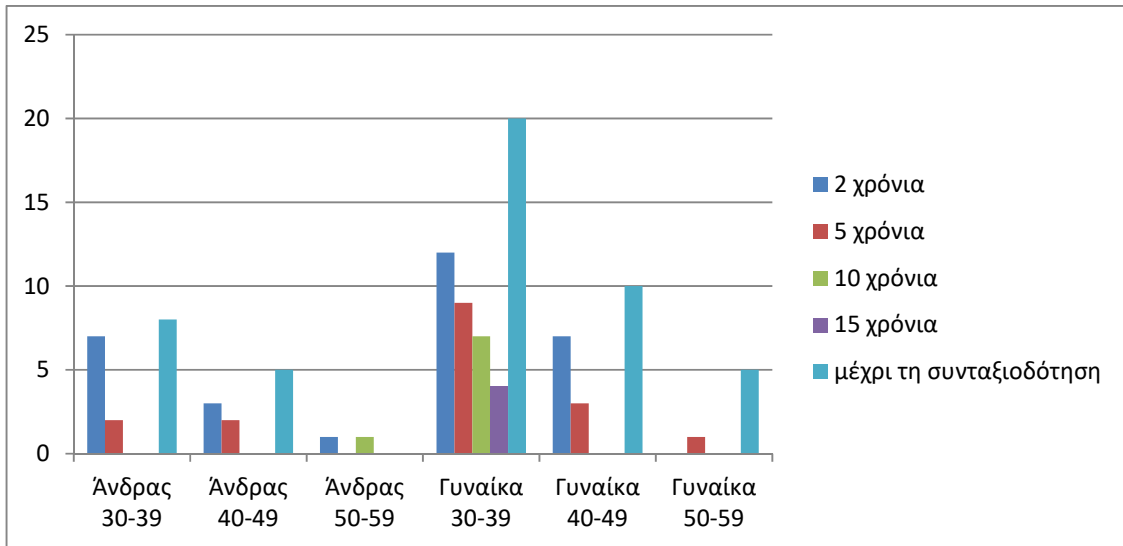
Συνοπτικά, με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν στην αρχή της έρευνας προκύπτει ότι:

- Οι εργαζόμενοι είναι κυρίως ικανοποιημένοι από τον προϊστάμενο τους ως προς το σεβασμό προς το πρόσωπό τους, τη δικαιοσύνη, την κατανόηση και την συναίσθηση με τα οποία τους προσεγγίζει, την ικανότητα που έχει στην επίλυση προβλημάτων, την εκτίμηση που χαίρει/δείχνει απέναντι στους υφισταμένους του, την αναγνώριση της δουλειάς τους, την ενθάρρυνση και την παρακίνηση που τους παρέχει.

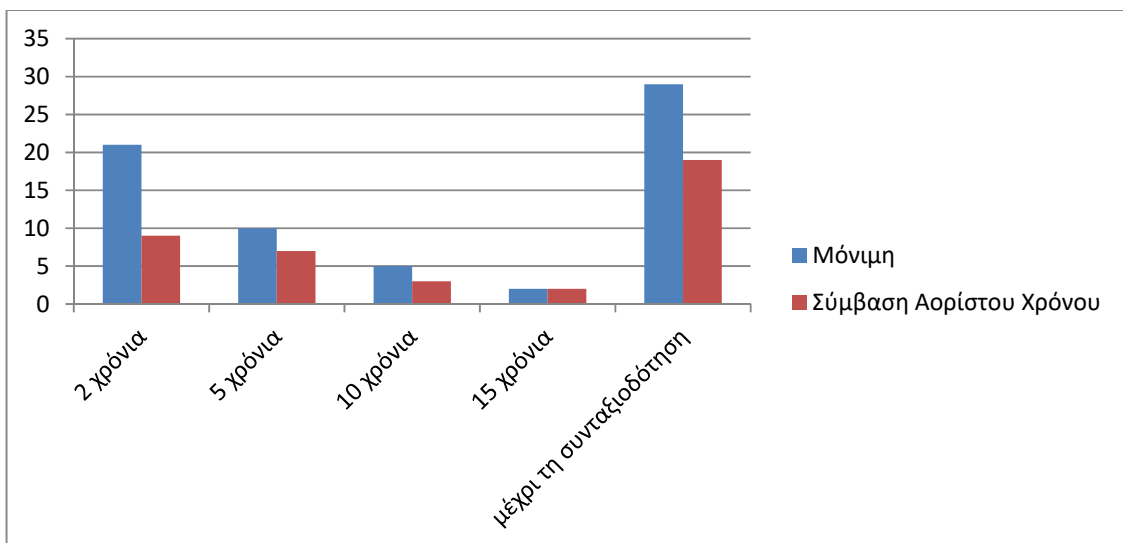
- Οι πλείστοι εργαζόμενοι δήλωσαν ότι είναι πολύ ικανοποιημένοι με το βαθμό σπουδαιότητας των καθηκόντων τους, το αντικείμενο της εργασίας τους, τη δυνατότητα αξιοποίησης των γνώσεών τους, την αυτονομία που τους παρέχεται και τις πρωτοβουλίες που δύνανται να λάβουν.
- Αν και γενικότερα οι περισσότεροι, με ένα μικρό ποσοστό να κλίνει προς το θετικό πρόσημο, δεν είναι ικανοποιημένοι με τον καταμερισμό της εργασίας ανάμεσα στους συναδέλφους.
- Η αμοιβή σε σχέση με την εργασία που παράγουν δίνει ικανοποίηση στους περισσότερους.
- Είναι πολύ δυσαρεστημένοι με τις δυνατότητες ανέλιξης που τους προσφέρονται.
- Νοιώθουν ασφάλεια ότι δεν κινδυνεύουν να χάσουν τη δουλειά τους
- Είναι ικανοποιημένοι με τον γραφειακό, μηχανολογικό εξοπλισμό, καθώς και με την καταλληλότητα του χώρου που εργάζονται
- Δήλωσαν ότι έχουν την επιθυμία να εκτελούν τα ίδια καθήκοντα τα επόμενα χρόνια
- Συμφωνούν ότι ο καθημερινός όγκος εργασίας είναι λογικός
- Έχουν την επιθυμία να αναλάβουν περισσότερες υπευθυνότητες
- Λαμβάνουν όλη την απαραίτητη πληροφόρηση για την εκτέλεση της εργασίας τους
- Θεωρούν την αξιολόγηση απαραίτητη, όπως και την επιβράβευση
- Δείχνουν υπευθυνότητα και αναλαμβάνουν πλήρως την ευθύνη για τυχόν λάθη ή παραλείψεις τους
- Υπάρχει ισορροπία μεταξύ οικογένειας και εργασίας σε πολύ μεγάλο βαθμό
- Σχεδόν οι μισοί συμμετέχοντας εξέφρασαν την επιθυμία να εργάζονται στο πανεπιστήμιο μέχρι τη συνταξιοδότησή τους
- Νοιώθουν ευχάριστα και άνετα με όλους τους συναδέλφους τους
- Έχουν καλές σχέσεις με τους συναδέλφους τους και πιστεύουν ότι υπάρχει καλή εντύπωση γύρω από το άτομο τους
- Εξυπηρετούν τους συναδέλφους τους και κάνουν χάρες, όταν τους ζητηθεί
- Είναι άνετοι και δε νοιώθουν αμηχανία απέναντι στους ανωτέρους τους
- Είναι συνειδητοποιημένοι εάν κάποιος συνάδελφος δυσαρεστήθηκε από τη συμπεριφορά τους
- Επηρεάζεται η διάθεση τους από τη συμπεριφορά των συναδέλφων τους
- Δεν νοιώθουν άγχος απέναντι στους συναδέλφους τους

Συμπερασματικά, η έρευνα καταδεικνύει ότι αυτό που θα πρέπει να επιτευχθεί για να φτάσει σε πολύ ψηλά επίπεδα η εργασιακή ικανοποίηση στο Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου είναι να υπάρχει λεκτική αναγνώριση, παρακίνηση, ευκαιρίες ανέλιξης και ανάληψη ευθυνών από τους αρμοδίους.

Πιο κάτω βλέπουμε συγκριτικά την ηλικία των συμμετεχόντων με την επιθυμία τους να εργάζονται στον οργανισμό τα τελευταία χρόνια καθώς και τη θέση την οποία βρίσκονται.



Εικόνα 36. Γραφική παράσταση που δείχνει σε σχέση με το φύλο και την ηλικία για πόσα χρόνια θα ήθελαν να εργάζονται στον οργανισμό αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα



Εικόνα 37. Γραφική παράσταση που δείχνει ανάλογα με το καθεστώς εργοδότησας για πόσα χρόνια θα ήθελαν να εργάζονται στον οργανισμό αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα

Βιβλιογραφία

Ζαφειρίου, Γ. (2003). *Μέθοδοι Έρευνας στη Βιβλιοθηκονομία*, Διδακτικές σημειώσεις, Σίνδος, Α.Τ.Ε.Ι. Θεσσαλονίκης

Κάντας, Α. (1993). *Οργανωτική-βιομηχανική ψυχολογία. Μέρος 1ο: Κίνητρα επαγγελματική ικανοποίηση, ηγεσία*. Αθήνα: Ελληνικά γράμματα

Παρασκευόπουλος, Ι.Ν. (1993). *Μεθοδολογία Επιστημονικής Έρευνας*, Αθήνα: Ιδιωτική Έκδοση

Χατζηπαντελή, Π. (1999). *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Cohen L. , Manion L. and Morrison K. (2007). *Research Methods in Education*. Routledge USA

Robbins S., Judge T. and Millett B. (2013). *Organisational Behaviour*, Australia: Maree Boyle Pearson Education

Διατριβές

Α. Λαμπαναΐτη, 2012. *Η εργασιακή ικανοποίηση του Ακαδημαϊκού Προσωπικού. Μια εμπειρική διερεύνηση στο Πανεπιστήμιο Πατρών*. Πάτρα: Πανεπιστήμιο Πατρών
Διαθέσιμο:

[http://nemertes.lis.upatras.gr/jspui/bitstream/10889/5259/3/Nimertis_Lapanaiti\(de\).pdf](http://nemertes.lis.upatras.gr/jspui/bitstream/10889/5259/3/Nimertis_Lapanaiti(de).pdf)

Ε. Μέσσιου, 2016. *Τα κίνητρα για επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων και πως αυτά επιδρούν στην επαγγελματική τους ικανοποίηση στην Κύπρο. Σύγκριση ιδιωτικού με δημόσιο τομέα*. Λευκωσία: Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Διαθέσιμο: <http://kypseli.ouc.ac.cy/handle/11128/2582>

Κλ. Κασκαμπά, 2015. *Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων στο Δημόσιο Τομέα: Η περίπτωση του Πανεπιστημίου Αιγαίου*. Χίος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου

Διαθέσιμο: <http://hellanicus.lib.aegean.gr/bitstream/handle/11610/14606/file0.pdf?sequence=2>

Μ. Σωκράτους, 2010. *Η Εξέλιξη της Επαγγελματικής Ικανοποίησης των δασκάλων: Από τις σπουδές μέχρι τη συμπλήρωση της πρώτης πενταετίας στο επάγγελμα*. Λευκωσία: Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Διαθέσιμο: <https://lekythos.library.ucy.ac.cy/handle/10797/5780>

B. Pan, X. Shen, L.Liu,.Y. Yang, L. Wang, 2015. *Factors Associated with Job Satisfaction among University Teachers in Northeastern Region of China: A Cross-Sectional Study*. China: Department of Social Medicine, School of Public Health.

Διαθέσιμο: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26473906>

F. Tai, 2014. *Job Satisfaction of University Staff*. Taiwan: Feng Chia University, National Penghu University of Science and Technology, Taiwan Po-Yao Chuang,

Διαθέσιμο: <http://www.hraljournal.com/Page/6%20Fang-Mei%20Tai-%202.pdf>

K. Ssesanga, R.M. Garrett, 2005. *Job satisfaction of University academics: Perspectives from Uganda*. UK: University of Bristol

Διαθέσιμο:

http://www.rdisa.org.mx/documentos/Articulos/2005_09%20JobSatisfactionUganda.pdf

Άρθρα

A. Τσούνης, Π. Σαράφης, 2015. *Η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε οργανισμούς αντιμετώπισης της τοξικοεξάρτησης*

Διαθέσιμο: <http://www.mednet.gr/archives/2016-2/pdf/180.pdf>

E. A. Locke, 1970. *What is job satisfaction? Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336

Διαθέσιμο: <http://www.sciencedirect.com/science/journal/00305073/4>

Eyogoglu S. & Saner T. (2009). *The Age and Job Satisfaction Relationship in Higher Education*, Volume 55, 5 October 2012, Pages 1020-1026

Διαθέσιμο: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812040554>

Oshagbemi T., (2003). *Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK universities*", *International Journal of Social Economics*, Vol. 30 Issue: 12, pp.1210-1232

Διαθέσιμο: <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/03068290310500634>

Robbins S., Judge T. and Millett B. (2013). *Organisational Behaviour*, Australia: Maree Boyle Pearson Education :58–81

Διαθέσιμο:<http://www.pearson.com.au/products/O-R-Robbins-Judge-Millett-Boyle/Organisational-Behaviour/9781488609329?R=9781488609329>

Warr PB., (1990). *Decision latitude, job demands, and employee wellbeing*. *Work Stress*, 4:285–294

Διαθέσιμο: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678379008256991>

Robson C. (2007). *How to Do a Research Project: A Guide for Undergraduate Students*. Oxford, UK: Blackwell Publishing 4:349

Διαθέσιμο: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14780880701533319>

Newstrom J. & Davis K. (1999). *Organizational Behaviour: Human Behaviour at Work* Review by: Jayashree Sadri *Indian Journal of Industrial Relations* Vol. 35, No. 1 (Jul., 1999), pp. 122-125

Διαθέσιμο: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001979390405700202>