

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου
Σχολή: Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Διοίκησης Επιχειρήσεων και
Δημόσιας Διοίκησης**

Μεταπτυχιακή Διατριβή



**Εκτίμηση Του Επιπέδου Εργασιακής Ικανοποίησης Και Παρακίνησης
Μεταξύ Εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Σε
Ιδιωτικό Και Δημόσιο Τομέα**

Δέσποινα Χατζηπιέρα

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Σοφία Ανδρέου

Δεκέμβριος 2022

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή: Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Διοίκησης Επιχειρήσεων και
Δημόσιας Διοίκησης**

Μεταπτυχιακή Διατριβή

**Εκτίμηση Του Επιπέδου Εργασιακής Ικανοποίησης Και Παρακίνησης
Μεταξύ Εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Σε
Ιδιωτικό Και Δημόσιο Τομέα**

Δέσποινα Χατζηπιέρα

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Σοφία Ανδρέου

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

Δεκέμβριος 2022

Περίληψη:

«Κανένας άνθρωπος δεν μπορεί ποτέ να πετύχει σε ένα είδος δουλειάς που δεν του αρέσει.» Napoleon Hill, 1883-1970, Αμερικανός συγγραφέας αυτοβοήθειας

Πράγματι αφού η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί το κλειδί που ανοίγει την πόρτα της επιτυχίας τόσο για τον εργοδότη, όσο και για τον εργαζόμενο. Ένας εργοδότης είναι ευχαριστημένος όταν γίνονται πράξη οι απαιτήσεις του και αυξάνεται το κέρδος του. Από την άλλη ένας εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος με τη θέση του, όταν νιώθει πως προσφέρει, πως εξελίσσεται και πως αμείβεται ανάλογα. Επιπρόσθετα, πρέπει να παραδεχτούμε, πως η παρακίνηση και η εργασιακή ικανοποίηση είναι αλληλένδετοι παράγοντες, αφού επιδίωξη των εργοδοτών είναι να έχουν ικανοποιημένους εργαζομένους, προσφέροντας τους περισσότερα κίνητρα για σίγουρη επίτευξη των στόχων τους. Τι συμβαίνει όμως όταν η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης εισέρχεται σε έναν άλλο σημαντικό τομέα όπως η εκπαίδευση; Πώς οι εργοδότες στον τομέα της εκπαίδευσης αναμένεται να πράξουν έτσι ώστε να επιβεβαιώσουν τόσο την εκμάθηση των παιδιών αλλά παράλληλα και την ικανοποίηση των εργαζομένων τους; Η έρευνα λοιπόν της εργασιακής ικανοποίησης είναι ένα πολύ σημαντικό κομμάτι όσον αφορά την βιωσιμότητα μιας επιχείρησης, αφού οι ανθρώπινοι πόροι αποτελούν αδιαμφισβήτητα το μεγαλύτερο στοιχείο της. Θέμα της παρούσας διατριβής είναι η διερεύνηση με ποσοτική έρευνα της εργασιακής ικανοποίησης σε ιδιωτικά και δημόσια εκπαιδευτικά ιδρύματα στην Κύπρο. Η σύνδεση της εργασιακής ικανοποίησης με την εκπαίδευση είναι ένα θέμα που προβληματίζει σε μεγάλο βαθμό την κοινωνία και αυτό ακριβώς ερχόμαστε να αναλύσουμε στην συγκεκριμένη εργασία. Απώτερος σκοπός είναι να μελετήσει τα θέματα που πιθανόν να προκαλούν δυσαρέσκεια στους εργαζομένους της εκπαίδευσης, να συγκρίνει τα αποτελέσματα μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα και έπειτα να προτείνει λύσεις σε αυτά. Γι' αυτό το λόγο εκπονήθηκε έρευνα σε εκπαιδευτικούς μέσης εκπαίδευσης τόσο ιδιωτικού όσο και δημόσιου τομέα και μέσω ερωτηματολογίου κλήθηκαν να απαντήσουν ερωτήσεις, τις οποίες μετά συνδέσαμε με τους παράγοντες ικανοποίησης που μελετήθηκαν και εξήχθησαν συμπεράσματα.

Summary:

“Nobody can achieve a type of work that doesn’t like” Napoleon Hill 1883-1970. American writer. This is true since the work satisfaction is the key that opens the door of success not only to the employer but also to the employee. An employer is happy when his goals are achieved, and his profit is increasing. On the other hand, an employee is satisfied, when there is the belief that he gives, evolves, and of course receives according to his try. Furthermore, it’s important to understand that the motivation and work satisfaction are interrelated factors since the goal of the employers is to have satisfied employees, given them more incentives for a definite achievement of their goals. But what happens when the concept of job satisfaction enters another important field such as education? How can education employers be expected to ensure both children's learning and employee satisfaction? This research is very important part as far as the sustainability of the business is affected, since the human resources undoubtedly are the biggest part. The subject of this thesis is the quantitative investigation of job satisfaction in private and public educational institutions in Cyprus.

The connection of job satisfaction with education is a topic that greatly concerns society, and this is precisely what we are coming to analyse in this particular paper. The ultimate goal is to study the issues likely to cause dissatisfaction among education workers, compare the results between the private and public sectors, and then propose solutions to them. For this reason, a survey was conducted on middle school teachers in both the private and public sector and through a questionnaire they were asked to answer questions, which we then linked to the satisfaction factors studied and conclusions were drawn.

Ευχαριστίες:

Όταν τελείωσα το 2019 το πτυχίο μου στον κλάδο της Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής στο Πανεπιστήμιο Κύπρου ήξερα πως δεν ήθελα να μείνω μέχρι εκεί. Ωστόσο, μέχρι να πάρω την απόφασή μου, πέρασε περίπου ένας χρόνος. Μέσα σε αυτό το διάστημα άλλαξαν πολλά πράγματα στη ζωή μου, μέχρι να τελειώσει το μάστερ ακόμη περισσότερα. Θα ήθελα λοιπόν να ευχαριστήσω τον μελλοντικό μου σύζυγο που ήταν δίπλα μου και με στήριζε κατά τη διάρκεια της εργασίας, την οικογένεια μου, καθώς και άτομα του εργασιακού μου περιβάλλοντος που με βοήθησαν σε μεγάλο βαθμό.

Περιεχόμενα:

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή.....	9
Κεφάλαιο 2: Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας.....	11
2.1 Εισαγωγή:.....	11
2.2 Εργασιακή Ικανοποίηση.....	12
2.2.1 Ορισμός της εργασιακής ικανοποίησης	
2.2.2. Επιδράσεις της εργασιακής ικανοποίησης	
2.2.3 Εργασιακή ικανοποίηση και η σημασία της στον τομέα της εκπαίδευσης	
2.2.4 Προηγούμενες Μελέτες μέτρησης της Εργασιακής Ικανοποίησης	
2.3 Θεωρίες εργασιακής ικανοποίησης	15
2.3.1 Οντολογικές Θεωρίες.....	15
2.3.1.2 Θεωρία ERG του Alderfer	
2.3.1.3 Θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg	
2.3.1.4 Θεωρία των κινήτρων επίτευξης του McClelland	
2.3.1.5 Θεωρία Χ και Υ του D. McGregor	
2.3.1.6 Συμπέρασμα	
2.3.2 Μηχανιστικές Θεωρίες.....	20
2.3.2.1 Θεωρία της Ισοτιμίας Adams	
2.3.2.2 Θεωρία της Προσδοκίας (Vroom)	
2.3.2.3 Θεωρία της Στοχοθέτησης (Locke)	
2.3.2.4 Συμπέρασμα	
Κεφάλαιο 3: Μεθοδολογία Έρευνας.....	23
3.1 Σκοπός της έρευνας.....	23
3.2 Μεθοδολογία.....	23
3.2.1 Ερωτηματολόγιο	
3.3 Πληθυσμός και Δείγμα.....	26
Κεφάλαιο 4: Αποτελέσματα Έρευνας.....	27
4.1 Δημογραφικά Χαρακτηριστικά.....	27
4.2 Εργασιακό περιβάλλον.....	36
4.3 Μισθολογικά κίνητρα	46
4.4 Προσωπική Ανέλιξη – Αναγνώριση	52
4.5 Συνολικά αποτελέσματα Δημόσιου Τομέα.....	62
4.6 Συνολικά αποτελέσματα Ιδιωτικού Τομέα.....	64
4.7 Παράγοντες Ικανοποίησης και Στατιστικά Στοιχεία	65
Κεφάλαιο 5: Συμπεράσματα.....	81
Κεφάλαιο 6: Προτάσεις και Επίλογος.....	83
Παράρτημα 1: Ερωτηματολόγιο.....	86
Βιβλιογραφικές αναφορές.....	90

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

Εκπαιδευτικός μια λέξη, αμέτρητες ερμηνείες, τεράστιο έργο. Αδιαμφισβήτητα μπορούμε να πούμε πως ένα άτομο που εργάζεται στην εκπαίδευση εισβάλλει με τον δικό του τρόπο στο σπίτι κάθε ανθρώπου και γίνεται κι αυτός ένα κομμάτι της ζωής του. Ο ρόλος του εκπαιδευτικού στη σύγχρονη κοινωνία είναι τόσο σημαντικός όσο και το έργο που ασκεί. Με το να γίνεις εκπαιδευτικός, αμέσως εισέρχεσαι σε έναν καινούργιο «μικρόκοσμο». Αποκτάς ξεχωριστές σχέσεις με τους μαθητές σου και μέσω των αμέτρητων συνομιλιών σου, σε αφήνουν να εισβάλεις στον δικό τους ξεχωριστό κόσμο, ανοίγοντας καινούριους ορίζοντες και ταξιδεύοντας σε μέρη που ίσως να μην είχες διαφορετικά, τη δυνατότητα να δεις. Πέρα από τους μαθητές, υπάρχει και ο κόσμος του εκπαιδευτικού. Παρατηρείς εκπαιδευτικούς με πείρα, χωρίς πείρα, ευχαριστημένους, γεμάτους όρεξη, κουρασμένους, ακόμα και απογοητευμένους.

Προηγούμενες μελέτες, προσπάθησαν να εντοπίσουν τους τομείς που προκαλούν εργασιακή ικανοποίηση και δυσαρέσκεια στον τομέα της εκπαίδευσης (Grassie & Carss 1973; Dinham & Scott 2002), με πολλές από αυτές να καταλήγουν στο συμπέρασμα πως η δυσαρέσκεια προκαλείτο κυρίως λόγω των καθηκόντων, της άδικης αμοιβής και γενικότερα των αντιλήψεων της κοινωνίας.

Στην Κύπρο γενικότερα δεν υπάρχουν τόσες πολλές μελέτες, που να εστιάζονται στους παράγοντες της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών στο χώρο εργασίας τους. Οι Παπαναστασίου και Ζέμπυλας (2004), είχαν καταλήξει στο συμπέρασμα πως οι κύριοι παράγοντες παρακίνησης των εκπαιδευτικών στην επιλογή της καριέρας τους ήταν κατά κύριο λόγο εξωγενείς, ενώ οι παράγοντες που προκαλούν δυσαρέσκεια στην εργασία είναι η χαμηλή αμοιβή και οι σχέσεις με τους συναδέλφους τους ή ακόμα και οι συνθήκες εργασίας όταν δεν είναι οι επιθυμητές.

Ο Locke (1976, 1984) ωστόσο τόνισε πως ένας εργαζόμενος νιώθει ικανοποιημένος από την εργασία του όταν λαμβάνει την ανάλογη ανατροφοδότηση ή όταν καλύπτονται οι εργασιακές του αξίες με τελικό στόχο του ανθρώπου κάθε φορά μέσω της ικανοποίησης του, να επιτευχθεί η ευτυχία του.

Ο Becker (1960) τόνισε πως τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού είναι ένας παράγοντας που επηρεάζει την δέσμευση που αισθάνεται ο εκπαιδευτικός με την εργασία του, όπως επίσης και η αμοιβή, οι συνθήκες εργασίας και οι αξίες του σχολείου που εργάζονται.

Ο Aziri (2011) είχε πει πως είναι πολύ δύσκολο να ερμηνεύσει κανείς την εργασιακή ικανοποίηση ενώ ο Hanif (2008), τόνισε πως η ευχαρίστηση των εργαζομένων σε έναν χώρο εργασίας φέρνει σίγουρα και περισσότερους πελάτες. Παρατηρώντας λοιπόν τις μελέτες τους και συγκρίνοντας τις με τον Davis (2007), που επισήμανε πως δυσαρεστημένος εργαζόμενος, προκαλεί αύξηση του κόστους και μείωση των κερδών τέθηκε το εξής ερώτημα: «Τι προκαλεί πραγματικά ικανοποίηση σε έναν εργαζόμενο στον εκπαιδευτικό τομέα και τι τον δυσαρεστεί ;»

Συμπεραίνοντας βέβαια πως δεν υπάρχουν πολλές έρευνες που να μελετούν την εργασιακή ικανοποίηση στον εκπαιδευτικό τομέα όσον αφορά την σύγκριση μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα στην Κύπρο, η παρούσα έρευνα καθίσταται σημαντική .

Στα πλαίσια λοιπόν, της παρούσας διπλωματικής εργασίας παρουσιάζεται η μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης σε ιδιωτικά αλλά και δημόσια εκπαιδευτικά ιδρύματα στην Κύπρο, ενώ περιγράφεται η μεθοδολογία που έχει χρησιμοποιηθεί προς επίτευξη του συγκεκριμένου σκοπού.

Απώτερος στόχος της έρευνας μου, είναι να εντοπιστούν τυχόν προβλήματα που υπάρχουν μεταξύ των εργαζομένων όσον αφορά την ικανοποίησή τους στην εργασία τους στα ιδιωτικά και δημόσια σχολεία της Κύπρου και έπειτα αφού εντοπίζονταν οι διαφορές και τα προβλήματα , να δοθούν εισηγήσεις για αντιμετώπιση των προβλημάτων αυτών ή αν μη τι άλλο τροφή για περαιτέρω σκέψη.

Η μελέτη έγινε ως ακολούθως. Αρχικά αποφασίστηκε το τελικό θέμα που προανέφερα, έπειτα επιλέχθηκαν οι ερωτήσεις που θα συνέτασσαν το ερωτηματολόγιο το οποίο ήταν και το κύριο ερευνητικό μας εργαλείο. Αποφασίστηκε στη συνέχεια να μοιραστεί στο δείγμα μας το οποίο κυρίως αποτελούνταν από εκπαιδευτικούς ιδιωτικού τομέα, καθώς και εκπαιδευτικούς δημόσιου τομέα. Όταν μαζεύτηκαν αρκετές απαντήσεις είμασταν έτοιμοι για ανάλυση των αποτελεσμάτων με βάση την βιβλιογραφία μας.

Καταρχήν, στο Κεφάλαιο 2 γίνεται ανασκόπηση της βιβλιογραφίας που χρησιμοποιήθηκε ενώ αναλύονται και οι θεωρίες που έχουν να κάνουν τόσο με την ανάλυση των αναγκών των ανθρώπων, αλλά και της παρακίνησής τους. Παρατίθεται επίσης, ο ορισμός της εργασιακής ικανοποίησης, καθώς και σημασία του στον τομέα της εκπαίδευσης.

Έπειτα, στο Κεφάλαιο 3, επεξηγείται η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε για τους σκοπούς της έρευνας που αφορά κυρίως το ερωτηματολόγιο, τις ερωτήσεις που περιλάμβανε και το δείγμα στο οποίο βασίζεται η συγκεκριμένη μελέτη. Πέρα από αυτό, παρουσιάζει και τη σύνδεση του ερωτηματολογίου με τη βιβλιογραφία και προηγούμενες μελέτες που είχαν γίνει σχετικά με το θέμα μας.

Στη συνέχεια το Κεφάλαιο 4 παρουσιάζει κυρίως γραφικά τα αποτελέσματα της έρευνας μας, δίνοντας έτσι μια γεύση από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται τόσο γενικά όσο και συγκριτικά μεταξύ των δύο τομέων ιδιωτικού και δημόσιου.

Έπειτα στο Κεφάλαιο 5, μέσω στατιστικών στοιχείων εξάγονται και παρουσιάζονται τα γενικά συμπεράσματα της έρευνας μας.

Τέλος στο Κεφάλαιο 6, υπάρχει ο επίλογος της μελέτης μας, ενώ γίνονται κάποιες εισηγήσεις για αντιμετώπιση των προβλημάτων που εντοπίστηκαν στην μελέτη μας όσον αφορά την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα στην Κύπρο, καθώς παρουσιάζονται οι περιορισμοί που υπήρχαν στη μελέτη μας, και περιοχές που χρήζουν περαιτέρω έρευνα στο μέλλον.

Κεφάλαιο 2: Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας

2.1 Εισαγωγή:

Σε αυτό το κεφάλαιο πρόκειται να γίνει μια βιβλιογραφική ανασκόπηση, παρουσιάζοντας τις πιο σημαντικές θεωρίες για την εργασιακή ικανοποίηση και συγκεκριμένα την ικανοποίηση

στον εκπαιδευτικό τομέα. Επιπλέον, πρόκειται να αναφερθούμε σε προηγούμενες μελέτες μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης και τα αποτελέσματά τους.

2.2 Εργασιακή Ικανοποίηση

2.2.1 Ορισμός της εργασιακής ικανοποίησης

Ενώ η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένας όρος που χρησιμοποιούμε πολύ συχνά στην καθημερινότητά μας, δεν υπάρχει κάποιος γενικά αποδεκτός ορισμός. Ο Herzberg (1935) όρισε την εργασιακή ικανοποίηση σαν ένα συνδυασμό περιβαλλοντικών, ψυχολογικών και φυσιολογικών συνθηκών που ωθούν ένα άτομο να εκφράσει την ικανοποίηση που νιώθει από την εργασία του. Η συγκεκριμένη προσέγγιση ωστόσο μας λέει πως η εργασιακή ικανοποίηση προέρχεται μεν από διάφορους εξωτερικούς παράγοντες, έχει όμως να κάνει κυρίως με τον εσωτερικό ψυχικό κόσμο του εργαζομένου αλλά και τα συναισθήματά του.

Ο Locke (1969) επισήμανε πως η εργασιακή ικανοποίηση διαμορφώνεται από την «ασυμβατότητα» που υπάρχει μεταξύ των αναγκών των εργαζομένων και των αποτελεσμάτων.

Αυτό βέβαια που μπορούμε να κρατήσουμε είναι ότι σύμφωνα με τον Aziri (2011) ο όρος της εργασιακής ικανοποίησης είναι πολύ δύσκολο να ερμηνευτεί και ο κάθε άνθρωπος τον αντιλαμβάνεται διαφορετικά.

2.2.2. Επιδράσεις της εργασιακής ικανοποίησης

Ο Hanif (2008) είχε επισημάνει πως με το να είναι ευχαριστημένοι οι εργαζόμενοι σε ένα χώρο εργασίας, αυτόματα αποτελούν και πόλο έλξης των πελατών, ενώ σε αντίθετη περίπτωση οι πελάτες πιθανόν να φύγουν.

Από την άλλη ο Davis (2007), παρουσίασε την σημαντικότητα της εργασιακής ικανοποίησης όσον αφορά την προσπάθεια που οι εργαζόμενοι καταβάλλουν, ενώ όπως είπε όταν δεν είναι ευχαριστημένοι, όχι μόνο μπορεί να προκαλέσουν αύξηση του κόστους αλλά και μείωση των κερδών αφού δεν θα είναι σε θέση να εξυπηρετήσουν ευχάριστα τους πελάτες.

Οι δυο αυτές μελέτες μας οδηγούν στο συμπέρασμα πως ένας υπάλληλος είναι παραγωγικός όταν είναι ευτυχισμένος με τη δουλειά του.

Ο Aziri (2011) τόνισε πως χαρούμενοι και ικανοποιημένοι εργαζόμενοι οδηγούν στην επιτυχία. Πράγματι, παρατηρούμε ολοένα και περισσότερο στις μέρες μας πως οι διευθυντές των εταιρειών ενδιαφέρονται για τις επιθυμίες και τις ανάγκες των εργαζομένων τους, αφού αυτό θα τους οδηγήσει εν τέλει, σε ένα πιο παραγωγικό περιβάλλον και αποδοτικό αποτέλεσμα.

2.2.3 Εργασιακή ικανοποίηση και η σημασία της στον τομέα της εκπαίδευσης

Η εκπαίδευση σαν έννοια είναι πολύ σημαντική καθώς, όχι μόνο αποτελεί ένα απαραίτητο σημείο στις μέρες μας, αλλά παράλληλα θεωρείται ως το πρώτο σκαλοπάτι για την ολοκλήρωση ενός ανθρώπου. Ξεκινώντας από την προ δημοτική και έπειτα την δημοτική εκπαίδευση ένα παιδί διδάσκεται αξίες ζωής που τον βοηθούν να διαμορφώσει την προσωπικότητα του. Μεγαλώνοντας το παιδί έρχεται αντιμέτωπο σταδιακά με την πραγματικότητα της εποχής και μέσω της εκπαίδευσης και όσα αυτή προσφέρει καλείται να ανταπεξέλθει σε ότι μπορεί να εμφανιστεί στο δρόμο του.

Αναμφίβολα λοιπόν, ο τομέας της εκπαίδευσης δεν πρέπει να κρίνεται τυχαία και οι άνθρωποι που έχουν την τύχη να εργάζονται σε αυτόν τον τομέα πρέπει να επιλέγονται με την μέγιστη ακρίβεια και να διατηρούνται για πολλά χρόνια στον οργανισμό.

Ο τομέας της εκπαίδευσης είναι ένας ιδιαίτερος τομέας που συνδέεται με πολλούς άλλους. Γι' αυτό τον λόγο όσον αφορά την ιδιωτική εκπαίδευση που γίνεται μια επιλογή μεταξύ των υπαλλήλων, ένα σχολείο επιλέγει πρώτα τα σωστά άτομα, τα εκπαιδεύει κατάλληλα με βάση τις ικανότητές τους και απώτερος στόχος είναι να κρατήσουν αυτά τα άτομα ικανοποιημένα έτσι ώστε να τους παρέχουν το υψηλότερο δυνατό αποτέλεσμα.

Παρόλα αυτά, ιδιαίτερα στις μέρες μας παρατηρούμε πως ο ιδιωτικός τομέας και συγκεκριμένα η ιδιωτική εκπαίδευση περνά την δική της κρίση όσον αφορά το προσωπικό. Το προσωπικό της ιδιωτικής εκπαίδευσης ανακυκλώνεται πολύ συχνά, με αποτέλεσμα αυτό να οδηγεί σε ποικίλα προβλήματα τον οργανισμό.

Η μελέτη λοιπόν της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων στην ιδιωτική εκπαίδευση εν συγκρίσει με τους εργαζόμενους της δημόσιας εκπαίδευσης αναμένεται να μας

παρουσιάσει πόσο μεγάλο είναι το προαναφερθέν πρόβλημα, σε ποιο βαθμό μπορεί να εκτιμηθεί η ικανοποίηση των εργαζομένων και έπειτα στόχος μας είναι να βρεθούν κάποιες λύσεις έτσι ώστε να επιλυθεί κατά τον μέγιστο βαθμό.

2.2.4 Προηγούμενες Μελέτες μέτρησης της Εργασιακής Ικανοποίησης

Μια από τις πιο σημαντικές πτυχές της εργασιακής ικανοποίησης είναι η αμοιβή των εργαζομένων. Πολλές μελέτες έχουν δείξει μια θετική συσχέτιση μεταξύ του παράγοντα αμοιβή και του παράγοντα εργασιακή ικανοποίηση Shah et al. (2019) , ενώ κάποιες άλλες μελέτες δείχνουν μερική ή και καθόλου συσχέτιση μεταξύ τους.

Επιπρόσθετα, μελέτες έχουν δείξει πως η φύση της δουλειάς είναι ακόμη ένας παράγοντας που επηρεάζει την ικανοποίηση του ατόμου. Ο Clarke (1998), τόνισε σημεία όπως το ενδιαφέρον που δείχνει, ή την πλήξη που νιώθει ο εργαζόμενος στην εργασία του, καθώς και την ανεξαρτησία και την αυτονομία που παρομοίως υποστήριξε και ο Brooke et al. (1988).

Ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας όσον αφορά την εργασιακή η ικανοποίηση είναι η σχέση με τους συναδέλφους καθώς και η σχέση με τους ανωτέρους, την οποία μελέτησε ο Clarke, 1998. Ο Agho 1992, σύστησε ακόμη, τον παράγοντα της ομαδικής δουλειάς και τη σημαντικότητά του στην εργασιακή ικανοποίηση καθώς σύμφωνα με αυτόν οι υπάλληλοι που καταλήγουν στενοί φίλοι τείνουν να είναι πιο ευχαριστημένοι στην εργασία τους.

Οι ίδιοι ανέφεραν επίσης τον παράγοντα της δυσκολίας μιας θέσης εργασίας, πόσο δύσκολη ή εξαντλητική είναι μια δουλειά και αν απαιτεί έντονη σωματική εργασία, γεγονός που προκαλεί δυσφορία και άγχος στον εργαζόμενο και σίγουρα κάθε άλλο παρά ικανοποίηση.

Ο τρόπος συμπεριφοράς των ανωτέρων, καθώς και τα συναισθήματά τους προς τους υπαλλήλους είναι επίσης κάτι όπως αναφέρει ο Dimovski (2021), που επηρεάζει την ικανοποίηση στον χώρο εργασίας, αλλά και την μη συχνή ανακύκλωση του προσωπικού.

Ο Clarke (1998), παρουσίασε επιπλέον πως η προσωπική ανέλιξη και γενικά οι προοπτικές ανέλιξης σε ένα εργασιακό περιβάλλον είναι επίσης σημαντικά σημεία στην μέτρηση της ικανοποίησης των εργαζομένων.

Ο Dimovski (2021) επισήμανε πέρα από τις επικίνδυνες συνθήκες, τις συνθήκες υγιεινής σε μια εργασία και τη σημασία τους σε περίπτωση που δεν τηρούνται τα απαραίτητα υγειονομικά πρότυπα.

Εκτός από τη σχέση με τους ανωτέρους, οι Gazioglu & Tansel (2006) , επισήμαναν πως η αναγνώριση από αυτούς είναι ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας που συσχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση. Ο Dimovski (2021) τόνισε πως η έλλειψη αναγνώρισης επηρεάζει τόσο την παραγωγικότητα όσο και την ευχαρίστηση στη θέση εργασίας.

Επομένως στην μελέτη μας αναμένεται να παρουσιάσουμε αν αυτές οι συσχετίσεις που αναφέρονται πιο πάνω, όντως εντοπίζονται και αν ναι ποια η διαφορά μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα.

2.3 Θεωρίες εργασιακής ικανοποίησης

Γενικότερα, όταν πρόκειται να εξετάσουμε την επαγγελματική ικανοποίηση στην θεωρία, παρατηρούμε πως σχετίζεται κυρίως με τις αξίες, τις στάσεις και τα κίνητρα των εργαζομένων στην εργασία τους, κάτι που αποτελεί βασικό σημείο στην θεωρητική προσέγγιση του φαινομένου που μας απασχολεί στην παρούσα μελέτη.

Θα μπορούσαμε να χωρίσουμε τις θεωρίες σε δυο κατηγορίες. Η πρώτη αφορά τις οντολογικές προσεγγίσεις, και επικεντρώνεται στο είδος και το περιεχόμενο των κινήτρων, ενώ η δεύτερη αφορά τις μηχανιστικές θεωρίες που δίνουν έμφαση στις συνθήκες αλλά και τις συμπεριφορές που ενθαρρύνουν την απόδοση στην εργασία (Cole, 2002).

2.3.1 Οντολογικές θεωρίες

Οι οντολογικές θεωρίες περιλαμβάνουν την θεωρία των αναγκών (A. Maslow), την θεωρία ERG (Alderfer), την θεωρία των δύο παραγόντων (Herzberg), την θεωρία των κινήτρων επίτευξης (McClelland) καθώς και την θεωρία X και Y (D. McGregor), τις οποίες πρόκειται να αναλύσουμε σε αυτήν την υποενότητα.

2.3.1.1 Θεωρία Αναγκών του Maslow

Σύμφωνα με την θεωρία αναγκών του Maslow, (A Theory of Human Motivation) (Maslow, 1943: 370-96) οι ανθρώπινες ανάγκες κατατάσσονται ιεραρχικά και η ικανοποίησή τους πρέπει να ακολουθεί αυτήν την ιεραρχία. Ο Maslow υποστήριζε πως ο άνθρωπος ενεργεί με τρόπο έτσι ώστε να ικανοποιήσει όσο περισσότερες από τις ανάγκες του. Μόλις ικανοποιήσει μια ανάγκη τότε ανεβαίνει επίπεδο και έχει έντονη επιθυμία να ικανοποιήσει μια πιο ψηλά ιεραρχικά ανάγκη. Αναλυτικότερα, η θεωρία βασίζεται σε ένα ιεραρχικό μοντέλο αναγκών ξεκινώντας από τις κατώτερες μέχρι τις ανώτερες με την παρακάτω διάταξη :

- i) Φυσιολογικές/ βιολογικές ανάγκες: τροφή, ύπνο, ενδυμασία, σεξουαλικότητα
- ii) Ανάγκες ασφάλειας: σταθερότητα, σιγουριά, προστασία
- iii) Κοινωνικές ανάγκες : συμπάθεια, φιλία
- iv) Ανάγκες σεβασμού και εκτίμησης : αυτοσεβασμός, εκτίμηση, σεβασμός προς τους άλλους, κύρος
- v) Ανάγκες αυτοπραγμάτωσης

Στη βάση της πυραμίδας, περιλαμβάνονται οι βιολογικές ανάγκες του ανθρώπου, που θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν και ως οργανικές ανάγκες του ανθρώπινου συστήματος. Επομένως μόνο όταν ικανοποιηθούν οι συγκεκριμένες ανάγκες ο άνθρωπος θα εκφράσει την επιθυμία του για άλλα είδη αναγκών. Στο πιο πάνω επίπεδο βρίσκουμε τις ανάγκες ασφάλειας, την ανάγκη για σταθερότητα και προστασία. Μόνο όταν ικανοποιήσει αυτές τις ανάγκες πρόκειται να ανατρέξει στις επόμενες σύμφωνα με τον Maslow. Έπειτα γεννιέται το αίσθημα του «ανήκειν» , ο άνθρωπος έχει την ανάγκη να νιώσει πως ανήκει σε ένα σύνολο, να κάνει φίλους και αυτά αποτελούν το τρίτο σκαλοπάτι των κοινωνικών αναγκών. Σ' ένα επίπεδο προτού φτάσει στην κορυφή βρίσκονται οι ανάγκες σεβασμού και εκτίμησης, αφού σύμφωνα με τον Maslow, είναι απαραίτητο για τον άνθρωπο να εκτιμηθεί για τις πράξεις και τις προσπάθειές του, έτσι ώστε να επιτευχθεί μια πνευματική ισορροπία. Τέλος στην κορυφή της πυραμίδας, βρίσκεται η ανάγκη για αυτοπραγμάτωση. Όταν ο άνθρωπος έχει πλέον ικανοποιήσει τις κατώτερες ιεραρχικά ανάγκες είναι σε θέση να κατευθυνθεί σε υψηλότερους στόχους. Με αυτόν τον τρόπο πρόκειται να ολοκληρωθεί η προσωπική και ανθρώπινη ανάπτυξη.

Στο πιο κάτω σχήμα βλέπουμε την αντιστοιχία των αναγκών σε εργασιακό επίπεδο.

Κοινωνικό Επίπεδο

Ανάπτυξη
Κύρος, Αναγνώριση
Στοργή, φιλία, αίσθημα του ανήκειν
Αίσθημα ασφάλειας και προστασίας
Πείνα, δίψα, στέγη



Οργανωσιακό Επίπεδο

Εκπαίδευση και ανάπτυξη, ανάληψη ευθυνών
Προαγωγές, αναγνώριση έργου
Ομαδική εργασία, εταιρικές δραστηριότητες
Συνταξιοδοτικά προγράμματα, συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας
Μισθός, εργασιακές συνθήκες

Δρ Παναγιώτης Γκορέζης

Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά τον εργασιακό χώρο οι βιολογικές ανάγκες αποτελούν την ανάγκη για ευήμερες συνθήκες εργασίας, έναν ικανοποιητικό μισθό και οποιαδήποτε επιδόματα πρόκειται να υπάρξουν. Στη συνέχεια οι ανάγκες ασφάλειας, αφορούν κυρίως την ασφάλεια και την υγιεινή που υπάρχει στον χώρο εργασίας, η επιθυμία για μια σταθερή εργασία καθώς και η ψυχική ευεξία. Έπειτα, οι κοινωνικές ανάγκες έχουν να κάνουν με το εργασιακό περιβάλλον και την αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους. Όταν ένας άνθρωπος ικανοποιήσει πλέον τις κατώτερες ανάγκες, νιώθει επιθυμία και για πιο ψηλούς στόχους, όπως αυτοί κατατάσσονται πρωτίστως στις ανάγκες εκτίμησης όπου πλέον αναζητεί την προαγωγή και την επαγγελματική καταξίωση και τέλος στις ανάγκες αυτοπραγμάτωσης, αφού είναι έτοιμος για προσωπική και επαγγελματική ανέλιξη. (Κουτούζης)

Παρόλα αυτά και ιδιαίτερα λόγω της εποχής που ζούμε, η θεωρία των αναγκών του Maslow θεωρείται στατική, καθώς αγνοεί την αλληλένδετη σχέση μεταξύ των αναγκών, και της εμπειρίας που επισημαίνει πως ο άνθρωπος μπορεί παράλληλα να ικανοποιεί τις βιολογικές του ανάγκες με τις ανώτερες κοινωνικές και άλλες ανάγκες. Επίσης πολλές ανάγκες μπορούν να καταταχθούν σε περισσότερες από μια κατηγορίες και ποτέ δεν επιβεβαιώθηκε η θέση του Maslow πως όταν μια ανάγκη ικανοποιείται τότε μειώνεται η σημασία σε αυτή και εστιάζεται σε κάποια ανώτερη. (Kantas 1998, Kaur 2013)

2.3.1.2 Θεωρία ERG του Alderfer

Η θεωρία ERG του Alderfer θα μπορούσε να θεωρηθεί ως μια προέκταση αυτής του Maslow, καθώς ο Alderfer βασιζόμενος στο σκεπτικό του Maslow στην ουσία περιορίζει τις πέντε

κατηγορίες των αναγκών σε τρεις. Οι νέες λοιπόν κατηγορίες του Alderfer είναι οι «ανάγκες ύπαρξης» (existence), στις οποίες υπάγονται οι βιολογικές ανάγκες αλλά και οι ανάγκες ασφάλειας, οι «ανάγκες σχέσης» (relatedness), οι οποίες ταυτίζονται με τις κοινωνικές και οι «ανάγκες ανάπτυξης» (growth), στις οποίες υπάγονται τα δύο ανώτερα επίπεδα αναγκών του Maslow, οι ανάγκες δηλαδή αυτοσεβασμού και αυτοπραγμάτωσης. Η ονομασία της θεωρίας ERG προήλθε από τα πρώτα γράμματα αυτών των τριών κατηγοριών (Existence, Relatedness, Growth) (Alderfer, 1969 Arnolds and Boshoff, 2002). Με αυτήν την ομαδοποίηση των αναγκών ο Alderfer θέλει να τονίσει πως οι ανάγκες μπορούν να ενεργοποιηθούν ταυτόχρονα, χωρίς να χρειάζεται να ικανοποιηθεί πρωτίστως το χαμηλότερο επίπεδο, για να προχωρήσουμε στην επόμενη. Επομένως, σε σχέση πάντοτε με το εργασιακό περιβάλλον ένας άνθρωπος μπορεί παράλληλα να ενδιαφέρεται για τον μισθό του και τα άλλα ωφελήματα, αλλά και για το σωματικό και ψυχικό του κόσμο. Το γεγονός ότι εμπίπτουν σε διαφορετικές κατηγορίες αναγκών δεν σημαίνει πως είναι και ανεξάρτητες. Ένα ακόμη σημείο διαφορετικής προσέγγισης του Alderfer από την θεωρία του Maslow, αποτελεί η «ματαίωση», που προκαλείται από την απογοήτευση των ανθρώπων λόγω της αδυναμίας τους να ικανοποιήσουν κάποια ανάγκη ψηλότερου επιπέδου και έτσι οδηγούνται προς τα πίσω σε ανάγκες κατώτερου επιπέδου, γεγονός που αμφισβητεί την προτεραιότητα των αναγκών που βρίσκονται στο πρώτο επίπεδο της πυραμίδας του Maslow (Κάντας, 1993). Συνδέοντας όσα προ είπαμε με το εργασιακό περιβάλλον όπως παρατηρήθηκε σε περίπτωση «ματαίωσης» ένας άνθρωπος μπορεί να συμπεριφερθεί επιθετικά ή ακόμη να επιμένει σε μια ανώφελη συμπεριφορά, που στο τέλος θα τον οδηγήσει στην παραίτηση την τάση δηλαδή των ατόμων να εγκαταλείπουν την εργασία. (Χατζατόγλου Γ., 1994)

Ωστόσο, η θεωρία του Alderfer, επίσης αμφισβητήθηκε καθώς ούτε οι ανάγκες, ούτε οι ιεράρχησή τους είναι δυνατό να είναι ταυτόσημες σε διαφορετικά άτομα του ίδιου εργασιακού περιβάλλοντος (Landy & Becker, 1987).

2.3.1.3 Θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg

Ο Herzberg προσπάθησε να συνδέσει τα κίνητρα εργασίας με την επαγγελματική ικανοποίηση. Γι' αυτό το λόγο εξάγει δύο παράγοντες που έχουν σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση. Ο πρώτος παράγοντας είναι οι δυνάμεις που σχετίζονται με την φύση ή το αντικείμενο της εργασίας, ενώ ο δεύτερος αφορά τα αντικίνητρα ή παράγοντες υγιεινής που

σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον, όσον αφορά τα αρνητικά ερεθίσματα. Στην ουσία διαχωρίζει τους παράγοντες στα θετικά (δυνάμεις, κίνητρα) που αποτελούν και παράγοντες καλύτερης απόδοσης από τους εργαζομένους και σε αυτούς που οδηγούν στη δυσαρέσκεια (αντικίνητρα). Όσον αφορά τα κίνητρα, ταυτίζονται με την επίτευξη, την αναγνώριση του έργου, τη φύση εργασίας καθώς και τη δυνατότητα ανέλιξης. Ενώ τα αντικίνητρα έχουν να κάνουν με τη διοίκηση και πολιτική του οργανισμού, την επίβλεψη, τις συνθήκες εργασίας, τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, το μισθό, το κύρος και την ασφάλεια εργασίας (Tsounis, et al. 2014). Ο Herzberg (1968) τόνισε πως με το να εξαλείψουμε τα αντικίνητρα δεν σημαίνει αυτόματα πως οδηγούμαστε στην εργασιακή ικανοποίηση, αλλά αντιθέτως θα πρέπει να στραφούμε προς τους παράγοντες που αφορούν τα κίνητρα. (Κουτούζης, 1999).

Αναμενόμενα, η θεωρία του Herzberg έχει δεχτεί επικρίσεις, για μια σειρά μεθοδολογικών προβλημάτων. Ένα κύριο προβληματικό σημείο είναι πως δεν λαμβάνονται υπόψιν τα ατομικά χαρακτηριστικά, καθώς και οι αντιλήψεις των εργαζομένων, αφού θεωρεί πως όλοι θα αντιδρούσαν το ίδιο. Επιπρόσθετα, έχει αποδειχτεί πως και οι παράγοντες κινήτρων αλλά αντικινήτρων θα μπορούσαν να προσφέρουν ή μη ικανοποίηση, ενώ θα μπορούσαν να λειτουργήσουν και ταυτόχρονα είτε ως θετικό είτε αρνητικό. (Rollinson, 2008).

2.3.1.4 Θεωρία των κινήτρων επίτευξης του McClelland

Μια εν μέρει διαφορετική θεωρία έχει αναπτύξει ο McClelland, πιστεύοντας πως όλοι έχουν τρία βασικά επίκτητα κίνητρα, τα οποία αποτελούν την επίτευξη των στόχων, την δημιουργία δεσμών και την ανάγκη για εξουσία. Η διαφορά βέβαια αφορά τον βαθμό στον οποίο χαρακτηρίζει τον κάθε εργαζόμενο (Montana & Charnov, 2008; Κουτούζης, 1999; McClelland & Liberman, 1949). Έτσι σύμφωνα με τη θεωρία των κινήτρων επίτευξης, όταν ο κάθε εργαζόμενος καλύψει το σημαντικότερο γι' αυτόν κίνητρο, τότε θα φτάσει στο επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης. Επομένως, στους εργαζομένους με ψηλό κίνητρο επίτευξης θα πρέπει να ανατίθενται σύνθετες εργασίες που αποτελούν πρόκληση, στους εργαζομένους με ψηλή ανάγκη τη δημιουργία δεσμών, πρέπει να ανατίθενται ομαδικές εργασίες, ή οτιδήποτε απαιτεί συνεργασία και τέλος στα άτομα που έχουν ψηλή ανάγκη για εξουσία θα πρέπει να δίνεται ανάλογη θέση, έτσι ώστε να ασκούν έλεγχο και επιρροή στους υπόλοιπους. (Montana & Charnov, 2008; Κουτούζης, 1999)

2.3.1.5 Θεωρία X και Y του D. McGregor

Ο Douglas McGregor (1960) διατύπωσε μια διπολική θεωρία που ονομάστηκε X και Y. Οι X και Y αντιπροσωπεύουν δυο κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία X αποτελείται από ανθρώπους που έχουν αποστροφή ως προς την εργασία και μόνο με πίεση θα μπορούσαν να αυξήσουν την παραγωγικότητα τους. Επιπλέον τα άτομα αυτής της κατηγορίας δεν αναζητούν ευθύνες και δεν παίρνουν πρωτοβουλίες καθώς αυτός ο τρόπος είναι που τους προσφέρει ικανοποίηση. Από την άλλη πλευρά όσα άτομα συγκαταλέγονται στην κατηγορία Y χαρακτηρίζονται ως αυτόνομα και δημιουργικά. Σε περίπτωση που εναρμονιστούν και νιώθουν εμπιστοσύνη στο εργασιακό τους περιβάλλον, τότε ξεδιπλώνουν τις ικανότητές τους και παλεύουν συνεχώς για τους στόχους της εταιρείας, γι'αυτό και ο McGregor συστήνει στη διοίκηση των εταιρειών να υιοθετήσουν αυτήν την πρακτική, αφού ως επακόλουθο θα έχει την ικανοποίηση των εργαζομένων τους.

Βέβαια όπως και οι προηγούμενες θεωρίες και αυτή έχει δεχθεί κριτική, κυρίως λόγω της υποτίμησης των χαρακτηριστικών της οργάνωσης της εργασίας, καθώς και στην παράβλεψη άλλων παραγόντων όπως τους πολιτισμικούς. Μπορούν μεν να βοηθήσουν τους διευθυντές για κάποιες αποφάσεις, εντούτοις δεν μπορούν να εξηγήσουν πλήρως την εργασιακή ικανοποίηση. (Foster, 2000; Κάντας ,1998)

2.3.1.6 Συμπέρασμα:

Όπως είπε και ο Locke, 1976 όσον αφορά τις οντολογικές θεωρίες, ένα άτομο θεωρείται εργασιακά ικανοποιημένο όταν εκπληρώνει τις σημαντικές εργασιακές του αξίες, στο βαθμό πάντα που αναλογούν με τις ανάγκες του.

2.3.2 Μηχανιστικές θεωρίες

2.3.2.1 Θεωρία της Ισοτιμίας Adams

Η θεωρία της ισοτιμίας του Adams έστρεψε το ενδιαφέρον στο θέμα της δίκαιης κατανομής των αμοιβών και στο ρόλο που παίζει για την παραγωγικότητα το αίσθημα της δίκαιης μεταχείρισης. Επιπλέον, προσδιόρισε τους τρόπους αντίδρασης του εργαζομένου στην προσπάθεια προσαρμογής σε μια ενοχλητική πραγματικότητα.

Ωστόσο, εξακολουθεί να προβληματίζει όσον αφορά τη γενικότερη εφαρμογή της, δεδομένου ότι πολλές από τις διαπιστώσεις της στηρίζονται σε πειράματα εργαστηρίου, τα οποία αυτόματα θέτουν το πρόβλημα της εξωτερικής εγκυρότητας και γενίκευσης των συμπερασμάτων.

Είναι γενικά αποδεκτό, πως σε μια επιχείρηση η δίκαιη μεταχείριση μεταξύ των υπαλλήλων αποτελεί έναν πολύ σημαντικό παράγοντα. Το θέμα αυτό έρχεται να θίξει ο Adams όταν επισήμανε όχι μόνο το άμεσο ενδιαφέρον των υπαλλήλων ως προς τον τρόπο που κατανέμονται οι αμοιβές και τα συναφή στο χώρο εργασίας, αλλά και τις αντιδράσεις τους σε διάφορες περιπτώσεις που θεωρούν ότι υπάρχει αδικία. Χρησιμοποίησε μάλιστα και το εξής μοντέλο: $[O_p/I_p = O_o/I_o]$, όπου O_p = αμοιβές που αποκομίζει το άτομο, I_p = Προσφορά, O_o = Αμοιβές των άλλων, I_o = Προσφορά των άλλων

Επομένως ο Adams θέλησε να τονίζει πως όταν υπάρχει ισότητα μεταξύ των υπαλλήλων τότε επιτυγχάνεται η ικανοποίηση ενώ σε περίπτωση ανισότητας συνεπάγεται η δυσαρέσκεια.

Ωστόσο η θεωρία του Adams, δέχθηκε κριτική όσον αφορά την γενίκευση των συμπερασμάτων, λόγω κυρίως της πειραματικής της εφαρμογής. (Montana & Charnov, 2008)

2.3.2.2 Θεωρία της Προσδοκίας (Vroom)

Ο Vroom (1995) εισηγήθηκε τότε πως η ικανοποίηση του υπαλλήλου μπορεί να προσδιοριστεί από τη φύση και το περιεχόμενο της εργασίας καθώς και από τις προσδοκίες ή και αξίες που έχει το κάθε άτομο όσον αφορά το επάγγελμά του.

Στην ουσία ο Vroom, προσπάθησε να συνδέσει τα κίνητρα των υπαλλήλων με την επαγγελματική τους ικανοποίηση, την επαγγελματική προτίμηση και τις μεθόδους υποκίνησης που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι. Ο Vroom αποφάσισε να χρησιμοποιήσει ένα μοντέλο με τρεις κυρίως μεταβλητές το σθένος, την συντελεστικότητα και την προσδοκία. Η πρώτη μεταβλητή – σθένος αναφέρεται κυρίως σε ένα υποκειμενικό επίπεδο ικανοποίησης του ατόμου σε περίπτωση που επιτύχει το αποτέλεσμα. Η δεύτερη μεταβλητή – συντελεστικότητα είναι πιο περίπλοκη καθώς σχετίζεται με την επίτευξη ενός στόχου του ατόμου μέσω ενός συγκεκριμένου αποτελέσματος. Τέλος η τρίτη μεταβλητή – προσδοκία

αναφέρεται στο πιστεύω του ατόμου ότι μια του πράξη πρόκειται να οδηγήσει σε ένα επιθυμητό αποτέλεσμα.

Τα δύο επιμέρους μοντέλα που προκύπτουν με βάση την θεωρία του Vroom αποτελούν:

- i) Υποκίνηση = σθένος x προσδοκία
- ii) Επαγγελματική ικανοποίηση = σθένος x συντελεστικότητα

Ενώ η συγκεκριμένη θεωρία συνεχίζει να αξιοποιείται στους σύγχρονους τομείς της διοίκησης, η εφαρμογή με βάση τα μοντέλα κρίθηκε αρκετά δύσκολη και ίσως να ξεφεύγει στο βαθμό που διερευνάτε η επαγγελματική ικανοποίηση. (Καντας, 1998)

2.3.2.3 Θεωρία της Στοχοθέτησης (Locke)

Ο Locke χρησιμοποίησε τις πιο πάνω έννοιες λίγο διαφορετικά καθώς συνέδεσε την επαγγελματική ικανοποίηση τόσο με τους εργασιακούς στόχους του ατόμου σε σχέση με την επίτευξή τους όσο και πόσο δύσκολο ήταν να επιτευχθούν, αν υπήρχε υποστήριξη από τον οργανισμό, ποιες είναι πραγματικά οι ικανότητες του ατόμου και αν αμείβεται ανάλογα.

Τόνισε πως οτιδήποτε πράττει ο υπάλληλος θα πρέπει να αποτελείται από κάποιο σκοπό και να κατευθύνεται σε κάποιο στόχο. (Καντας, 1998; Locke & Latham 1990). Η θεωρία καταλήγει πως για να καταστούν τα άτομα ικανά προς την επίτευξη των στόχων τους τότε αυτοί οι στόχοι πρέπει γίνουν πιο ελκυστικοί και εδώ ακριβώς στηρίζεται και η σύγχρονη διοίκηση αφού εστιάζει την προσοχή της στην διατύπωση ρεαλιστικών πρωτίστως, σαφών αλλά και αποδεκτών από τους ανώτερους στόχων που θα έχει ως επακόλουθο την αμέριστη συμμετοχή των εργαζομένων στην διαμόρφωσή τους. (Locke & Latham 1990)

Ωστόσο η κριτική που δέχθηκε η συγκεκριμένη θεωρία οφείλεται στο ερώτημα αν η επιλογή ενός συγκεκριμένου στόχου αποτελεί όντως κάτι πραγματικό και όχι κάτι πλασματικό όπως μια πρόκληση ή κάποια προσπάθεια εντυπωσιασμού.

2.3.2.4 Συμπέρασμα:

Ο Rollinson 2008, επισήμανε πως πάντα με τις μηχανιστικές θεωρίες, το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων επηρεάζεται κυρίως από το ίδιο το άτομο αλλά και τα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος. Ακόμη τόνισε πως ο τρόπος που τα άτομα συμπεριφέρονται στην εργασία τους είναι ανάλογος με την εκτίμηση που κάνουν για τις αμοιβές που αναμένεται να έχουν. Όλα αυτά βέβαια διαφέρουν στα μοντέλα που αναφέραμε πιο πάνω, καθώς το καθένα δίνει σε διαφορετικούς παράγοντες έμφαση.

Κεφάλαιο 3: Μεθοδολογία

Έρευνας

3.1 Σκοπός της έρευνας

Αναμφίβολα, λαμβάνοντας υπόψιν την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, η μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης, αποτελεί ένα πολύ ενδιαφέρον πεδίο και ιδιαίτερα όταν αυτή αφορά έναν τομέα που δέχεται, μεγάλες κριτικές τα τελευταία χρόνια στην Κύπρο. Η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών στην εργασία τους αποτελεί ένα τεράστιο κομμάτι στην αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης στο νησί καθώς και στην ποιότητά της.

Η παρούσα έρευνα έχει ως κύριο στόχο να μετρήσει όχι μόνο την εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Κύπρο αλλά και να συγκρίνει τον ιδιωτικό με το δημόσιο τομέα, εξετάζοντας έτσι κάποια σημαντικά στοιχεία που πιθανόν να σημάνουν ιδιαίτερης προσοχής.

Η έρευνα μεταξύ άλλων εξετάζει και κάποια δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, χρόνια προϋπηρεσίας στον κλάδο), για πιο μετρήσιμα αποτελέσματα.

3.2 Μεθοδολογία

Αφού ολοκληρώθηκε η θεωρητική ανάλυση όσον αφορά την εργασιακή ικανοποίηση, έπρεπε να επιλεγεί το ερευνητικό εργαλείο έτσι ώστε να μαζέψουμε τις απαραίτητες πληροφορίες. Για τις ανάγκες λοιπόν, της παρούσας μελέτης και για άμεση συλλογή πρωτογενών αποτελεσμάτων, στάλθηκε σε εκπαιδευτικούς ιδιωτικής αλλά και δημόσιας εκπαίδευσης, μέσω διαδικτύου σε ηλεκτρονική μορφή με τη βοήθεια της εφαρμογής Google Forms, ένα ερωτηματολόγιο. Στη συνέχεια αφού συλλέχθηκαν επαρκή στοιχεία, προχωρήσαμε με ανάλυση των αποτελεσμάτων χρησιμοποιώντας εργαλεία της Microsoft Office Excel, για να εξάγουμε τα ευρήματά μας.

3.2.1 Ερωτηματολόγιο

Στην εισαγωγή του ερωτηματολογίου αλλά και για κίνητρο προς το δείγμα υπήρχε η διαβεβαίωση πως είναι το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο έτσι ώστε να συλλεγούν ειλικρινείς απαντήσεις από τους ερωτηθέντες.

Ερωτήσεις κλειστού τύπου

Το ερωτηματολόγιο που δόθηκε περιλάμβανε ερωτήσεις κλειστού τύπου, αφού αυτός θεωρήθηκε ο επικρατέστερος τρόπος για συλλογή σωστών και επαρκών πληροφοριών για τους σκοπούς της μελέτης μας. Στην ουσία όταν αναφερόμαστε σε ερωτήσεις κλειστού τύπου, υπάρχει μια ερώτηση και μια λίστα από πιθανές απαντήσεις μέσω των οποίων οι ερωτηθέντες καλούνται να επιλέξουν αυτή που ταιριάζει καλύτερα. Στην περίπτωση της έρευνάς μας, ο ερωτηθέντας θα έπρεπε να προβεί σε αξιολόγηση, καθώς οι απαντήσεις ήταν σε μορφή κλίμακας. Η λεκτική κλίμακα, καθώς και η μετατροπή της σε αριθμούς για σκοπούς μέτρησης των απαντήσεων παρουσιάζεται στον πιο κάτω πίνακα.

Πίνακας 1:

Συμφωνώ απόλυτα	5
Συμφωνώ	4
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	3
Διαφωνώ	2
Διαφωνώ απόλυτα	1

Το πλεονέκτημα στην επιλογή ερωτήσεων κλειστού τύπου είναι πως είναι κατ' ανάγκην γρήγορες και τα δεδομένα μπορούν εύκολα να επεξεργαστούν, ενώ το μειονέκτημα είναι πως οι ερωτήσεις πιθανόν να είναι παραπλανητικές ή ατελείς.

Σημαντικό σε αυτό το σημείο είναι να τονίσουμε πως υπήρχαν τόσο ερωτήσεις με θετική διατύπωση αλλά και ερωτήσεις με αρνητική διατύπωση. Στην δεύτερη περίπτωση, προκειμένου να μετρηθεί η εργασιακή ικανοποίηση αναστρέφονται οι απαντήσεις.

Το ερωτηματολόγιο αποτελούταν από τέσσερα μέρη. Το πρώτο μέρος περιλάμβανε οχτώ ερωτήσεις και σκοπός ήταν να συλλεγούν δημογραφικά στοιχεία των ερωτηθέντων, καθώς και το ερώτημα αν κατατάσσονται στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα. Το ερωτηματολόγιο επισυνάπτεται στο τέλος της διατριβής ως παράρτημα 1.

Το δεύτερο μέρος περιλάμβανε επτά ερωτήσεις που είχαν να κάνουν με το εργασιακό περιβάλλον έτσι ώστε να μπορεί να αναλυθεί ο ρόλος του εργασιακού περιβάλλοντος στην ικανοποίηση ενός εργαζομένου, το τρίτο μέρος περιλάμβανε τέσσερις ερωτήσεις που αφορούσαν μισθολογικά κίνητρα, ενώ το τέταρτος μέρος περιλάμβανε επτά ερωτήσεις που απαντούσαν ερωτήματα σχετικά με αναγνώριση και ανέλιξη, σημεία που αναφέρονται πολύ συχνά στη θεωρία και επιθυμούσαμε να εξεταστούν περαιτέρω.

Αρχικά πρόκειται να αναλύσουμε τα γενικά αποτελέσματα της έρευνας και έπειτα να διαχωρίσουμε τα αποτελέσματα και να συγκρίνουμε τον ιδιωτικό με το δημόσιο τομέα.

Οι ερωτήσεις που επιλέχθηκαν αναφέρονται σε παράγοντες ικανοποίησης που μελετήθηκαν σε προηγούμενες μελέτες και αναμένεται να σχολιαστούν και να εξεταστούν εκ νέου στην παρούσα μελέτη. Ο πιο κάτω πίνακας παρουσιάζει αυτή τη σύνδεση.

Πίνακας 2:

Παράγοντας Ικανοποίησης	Συγγραφέας Μελέτης και Έτος	Σύνδεση με ερωτηματολόγιο
Αμοιβή	Shah et al. (2019)	Μέρος Γ (ερ 1,2,3,4)
Φύσης της Δουλειάς	Clarke (1998), Brooke et al. (1988)	Μέρος Β (ερ. 3) & Μέρος Δ (ερ 3)

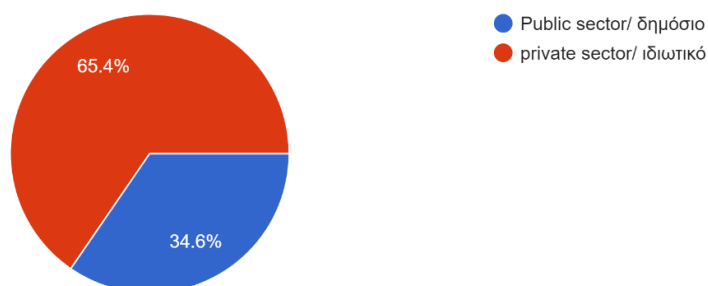
Σχέση με τους συναδέλφους και η σχέση με τους ανωτέρους	Clark, 1998, Agho 1992	Μέρος Β (ερ. 4,5,6,7)
Τρόπος συμπεριφοράς των ανωτέρων	Dimovski (2021)	Μέρος Δ (ερ.4,5)
Ανέλιξη	Clarke (1998)	Μέρος Δ (ερ.1, 7)
Δυσκολίας μιας θέσης εργασίας	Clark, 1998, Agho 1992	Μέρος Δ (ερ.3)
Συνθήκες υγιεινής	Dimovski (2021)	Μέρος Β (ερ.1)
Αναγνώριση	Gazioglu & Tansel, 2006, Dimovski (2021)	Μέρος Δ (ερ.2)

3.3 Πληθυσμός και Δείγμα

Ο πληθυσμός αναφοράς αποτελείται από εκπαιδευτικούς μέσης εκπαίδευσης ιδιωτικού και δημόσιου τομέα σε όλη την Κύπρο. Το δείγμα μας αποτελείται από 81 θετικές απαντήσεις εκ των οποίων οι 61(75%) είναι γυναίκες ενώ οι 20(25%) είναι άντρες. Επίσης οι 53 (65.4%) απαντήσεις αφορούν την ιδιωτική εκπαίδευση, ενώ μόνο οι 28 (34.6%) αφορούν την δημόσια εκπαίδευση. Αυτό διαπιστώνεται και στα διαγράμματα 1.1 και 1.2.

Είστε υπάλληλος στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα;/Are you an employee in the public or private sector?

81 responses



Διάγραμμα 1.1

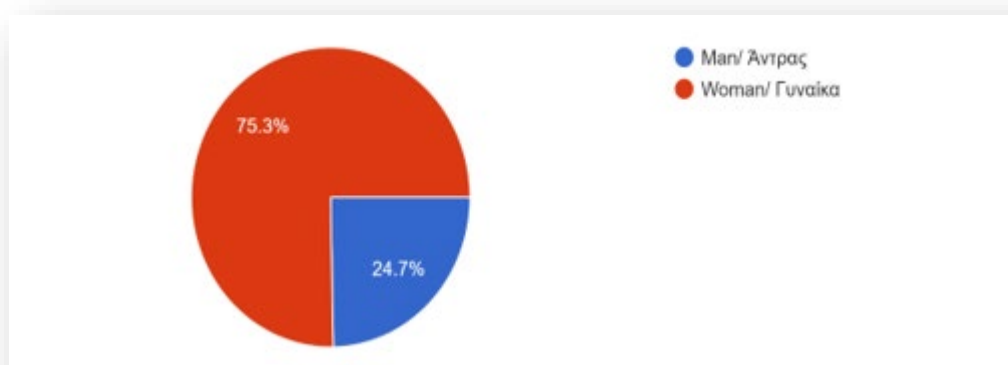
Κεφάλαιο 4: Αποτελέσματα

Έρευνας

4.1 Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου αποτελούνταν από ερωτήσεις κυρίως για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος.

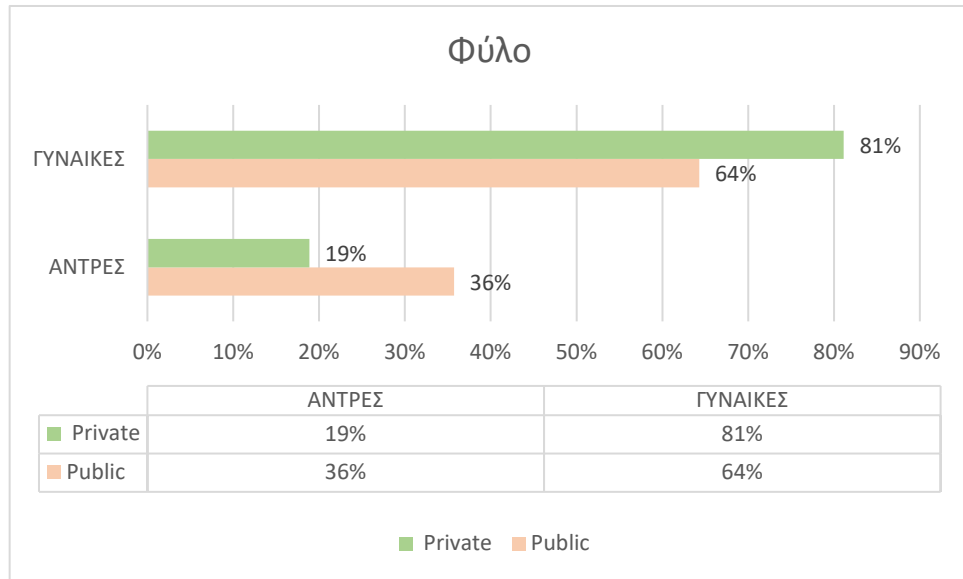
4.1.1 Το Φύλο



Διάγραμμα 1.2

Στην έρευνα έλαβαν μέρος 20 άντρες εκπαιδευτικοί (ποσοστό 24.7%) και 61 γυναίκες εκπαιδευτικοί (ποσοστό 75.3%).

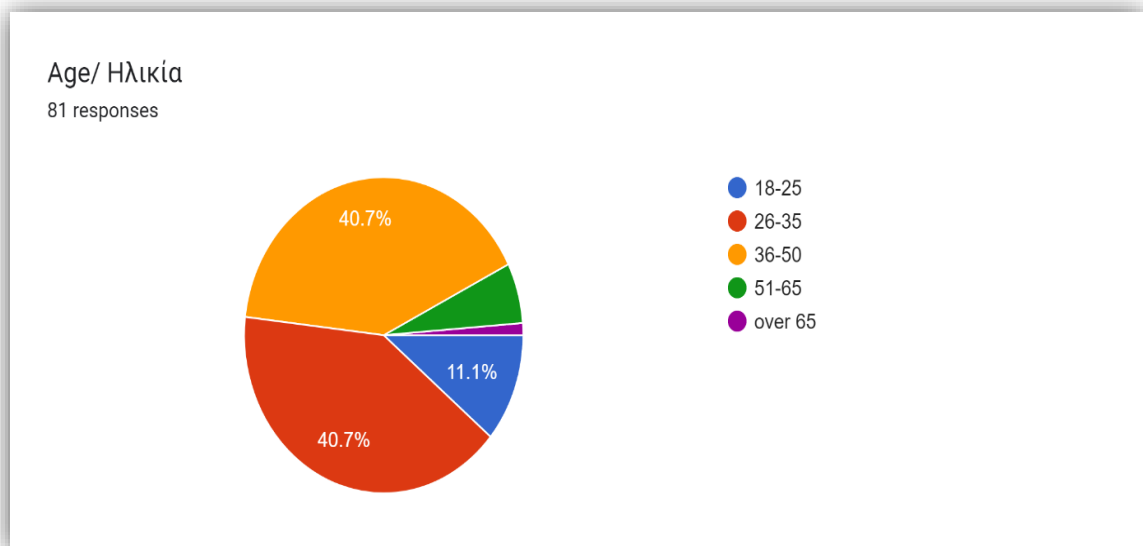
Σύγκριση Ιδιωτικού με Δημόσιου Τομέα



Διάγραμμα 1.3

Αναλύοντας τα δεδομένα μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα παρατηρούμε πως και στις δύο περιπτώσεις οι απαντήσεις των γυναικών είναι περισσότερες από αυτές των αντρών και ίσως αυτό να επιβεβαιώνει και το παλιό γνώριμο πως ο τομέας της εκπαίδευσης είναι ως επί το πλείστον γυναικοκρατούμενο επάγγελμα.

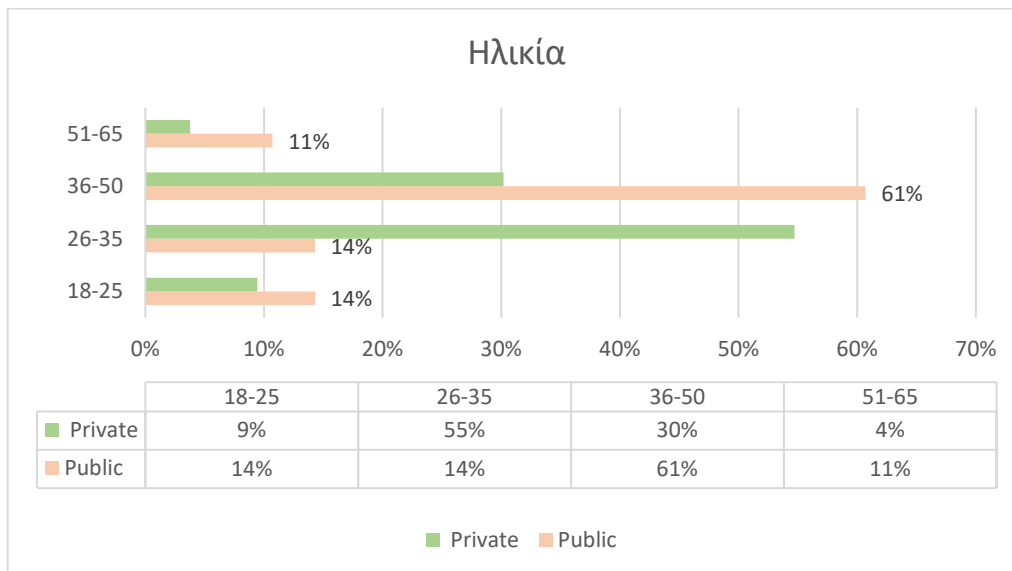
4.1.2 Η Ηλικία



Διάγραμμα 2

Στην έρευνα έλαβαν μέρος 9 άτομα (ποσοστό 11.1%) μεταξύ των ηλικιών 18-25, 33 άτομα (ποσοστό 40.7%) μεταξύ των ηλικιών 26-35, 33 άτομα (ποσοστό 40.7%) μεταξύ των ηλικιών 36-50, 5 άτομα (ποσοστό 6.2%) μεταξύ 51-65 και μόνο 1 άτομο (ποσοστό 1.2%) άνω των 65.

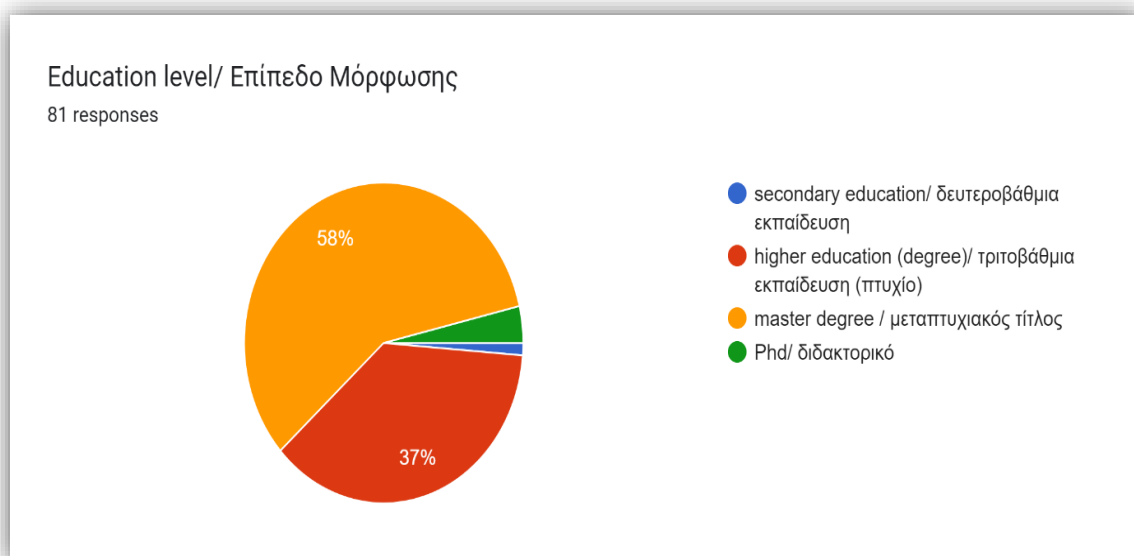
Σύγκριση Ιδιωτικού με Δημόσιου Τομέα



Διάγραμμα 2.1

Συγκρίνοντας τις ηλικίες των ατόμων που απάντησαν το ερωτηματολόγιο, παρατηρούμε πως το επικρατέστερο διάστημα ηλικιών στο δημόσιο τομέα ήταν 36-50 με ποσοστό 61%, ενώ στον ιδιωτικό τομέα ήταν 26-35 με ποσοστό 55%. Αυτό επιβεβαιώνεται και από το γεγονός πως ως πριν μερικά χρόνια στην Κύπρο λειτουργούσαν οι γνωστοί κατάλογοι για τους εκπαιδευτικούς και ο κάθε ένας περίμενε τη σειρά του για να διοριστεί. Γι' αυτό το λόγο η κύρια ηλικία στο δημόσιο τομέα κυμαίνεται μεταξύ 36-50.

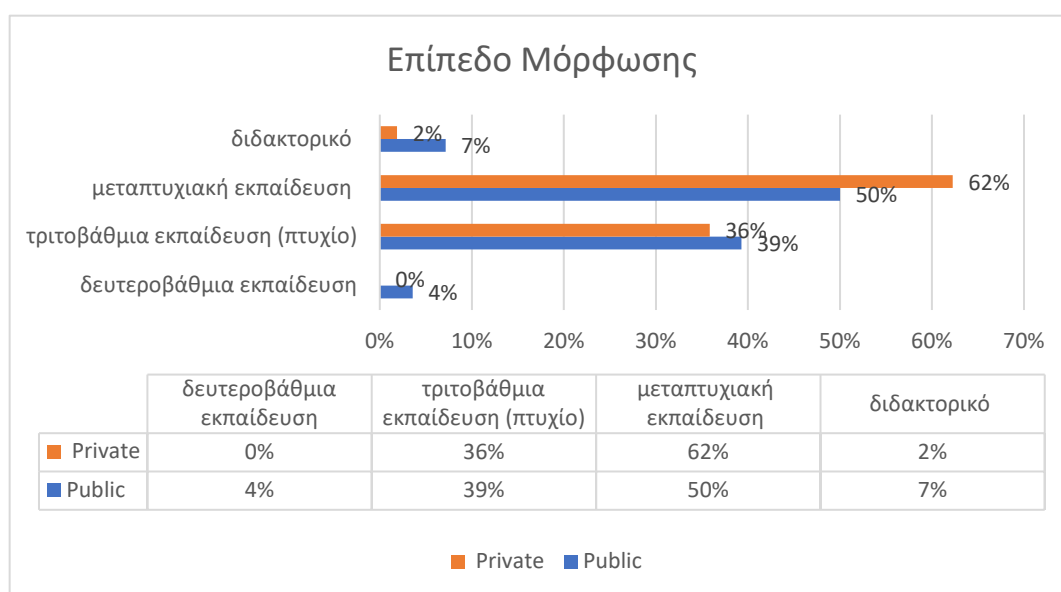
4.1.3 Επίπεδο Μόρφωσης



Διάγραμμα 3

Ποσοστό (1.2%), συγκεκριμένα 1 άτομο ήταν απόφοιτο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ποσοστό (37%), συγκεκριμένα 30 άτομα ήταν κάτοχοι προπτυχιακού τίτλου σπουδών, ποσοστό (58%), 47 άτομα ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, ενώ 3 άτομα (ποσοστό 3.7%) ήταν κάτοχοι διδακτορικού.

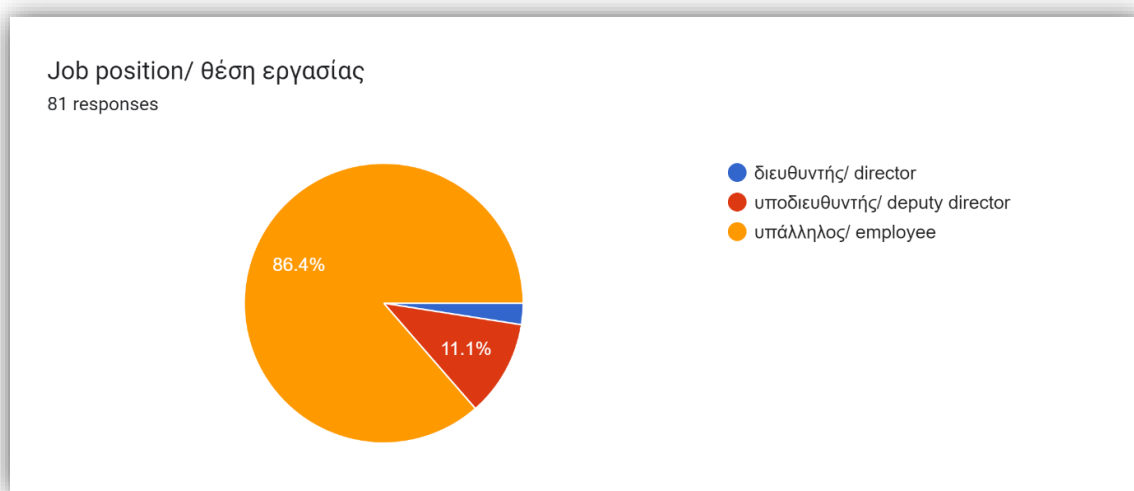
Σύγκριση Ιδιωτικού με Δημόσιου Τομέα



Διάγραμμα 3.1

Σε επίπεδο μόρφωσης παρατηρούμε πως το δείγμα μας κυμαίνεται σε παρόμοια πλαίσια τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα αφού ποσοστό 36% του ιδιωτικού τομέα κατέχει μόνο πτυχίο και ποσοστό 62% κατέχει μεταπτυχιακό τίτλο, κάτι αντίστοιχο με τον δημόσιο τομέα που ποσοστό 39% κατέχει πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και το 50% μεταπτυχιακό τίτλο.

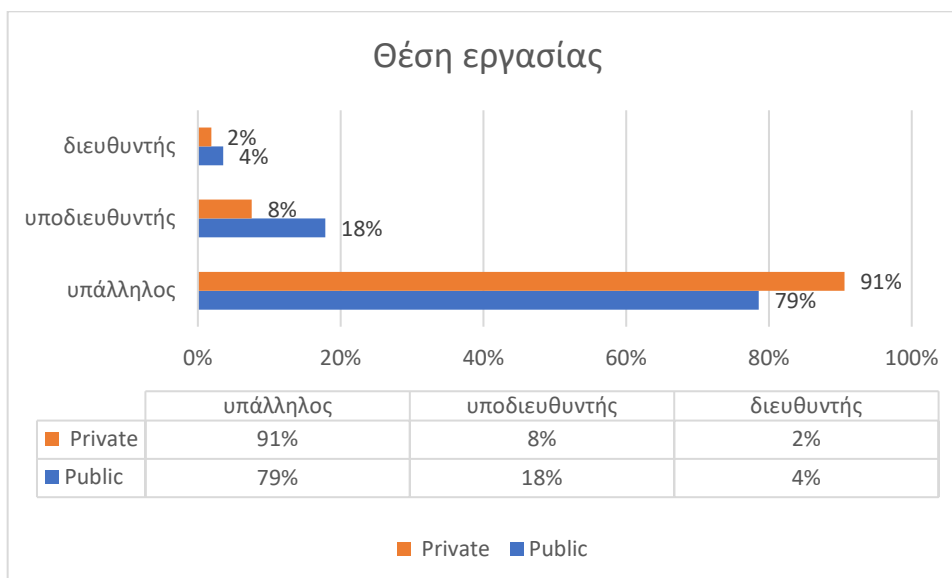
4.1.4. Θέση Εργασίας



Διάγραμμα 4

Από τις 81 απαντήσεις, οι 70 (ποσοστό 86.4%) ήταν υπάλληλοι, οι 9 (ποσοστό 11.1%) ήταν υποδιευθυντές και οι 2 (ποσοστό 2.5%) ήταν διευθυντές.

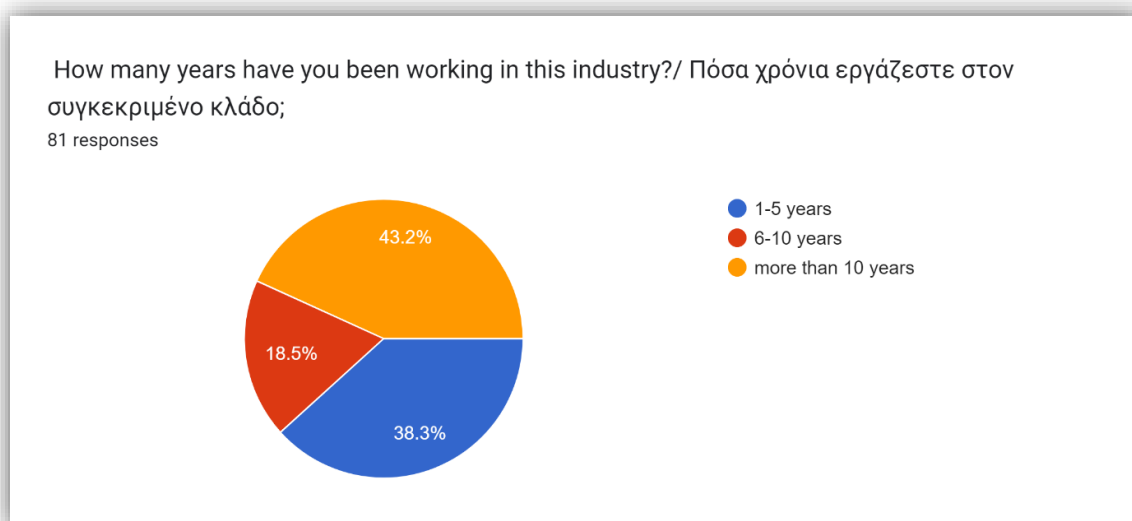
Σύγκριση Ιδιωτικού με Δημόσιου Τομέα



Διάγραμμα 4.1

Και σε αυτή την ερώτηση παρατηρούμε κοινά στοιχεία μεταξύ των δειγμάτων μας με μεγαλύτερη ωστόσο διαφορά από την προηγούμενη. Παρατηρούμε πως το 8% των ερωτηθέντων του ιδιωτικού τομέα είναι υποδιευθυντές, ενώ το 91% είναι υπάλληλοι και μόνο το 2% είναι διευθυντές. Σε παρόμοια πλαίσια μόνο το 18% του δημόσιου τομέα είναι υποδιευθυντές, ενώ το 79% είναι υπάλληλοι και το 4% διευθυντές.

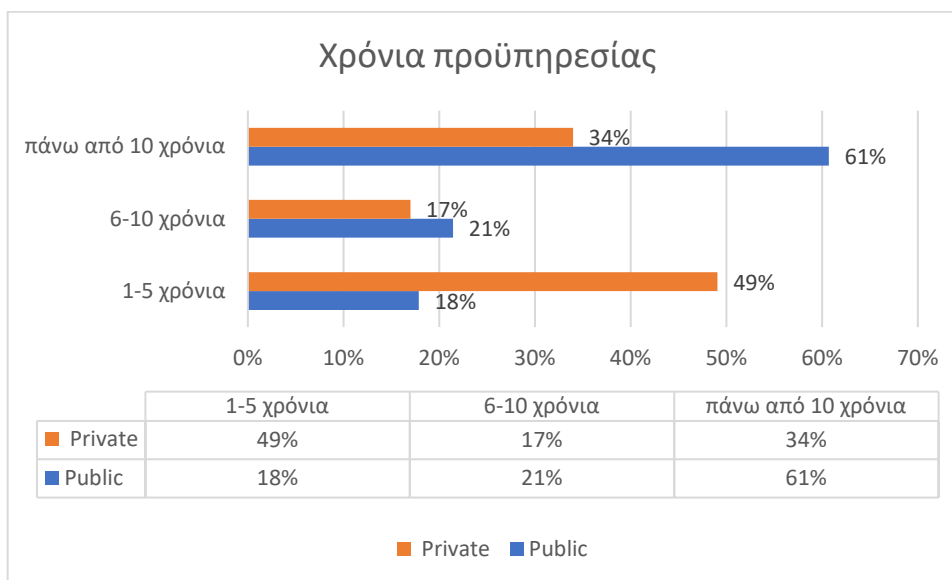
4.1.5 Χρόνια Προϋπηρεσίας



Διάγραμμα 5

Στην ερώτηση για τα χρόνια προϋπηρεσίας οι 31 (ποσοστό 38.3%) απάντησαν 1-5 χρόνια, οι 15 (ποσοστό 18.5%) απάντησαν 6-10 χρόνια, ενώ οι 35 (ποσοστό 43.2%) απάντησαν πάνω από 10 χρόνια.

Σύγκριση Ιδιωτικού με Δημόσιου Τομέα



Διάγραμμα 5.1

Όσον αφορά τα χρόνια προϋπηρεσίας στον κλάδο, παρατηρούμε πως οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα έχουν ως επί το πλείστον ποσοστό 49% 1-5 χρόνια, ποσοστό 17% 6-10 χρόνια και ποσοστό 34% πάνω από 10 χρόνια.

Στο δημόσιο τομέα οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες ποσοστό 61% έχουν πάνω από 10 χρόνια προϋπηρεσία, το 21% έχει 6-10 χρόνια και το 18% 1-5 χρόνια.

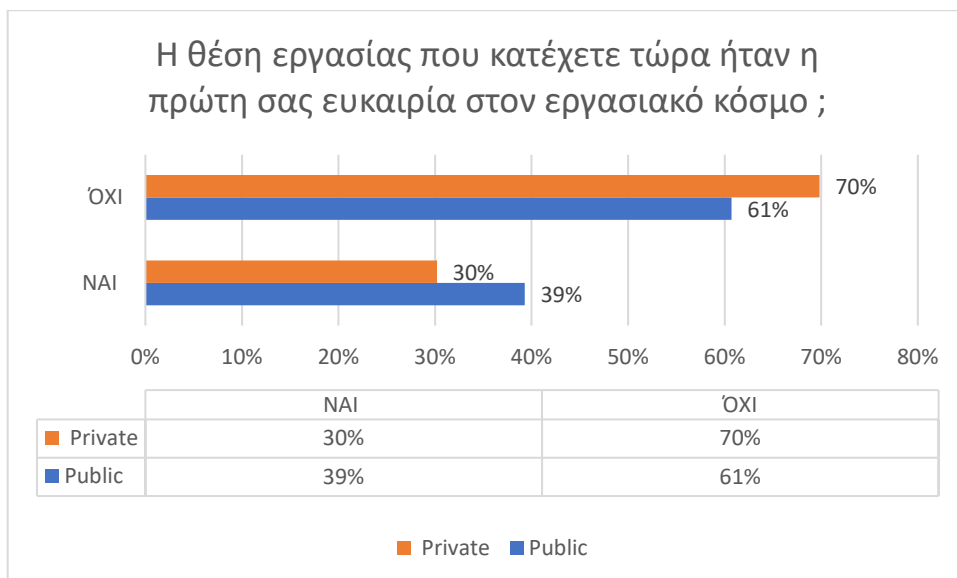
4.1.6 Πρώτη Ευκαιρία



Διάγραμμα 6

Στην ερώτηση κατά πόσον η παρούσα θέση εργασίας ήταν η πρώτη ευκαιρία στον εργασιακό κόσμο, οι 54 από τους 81 (ποσοστό 66.7%) απάντησαν όχι, ενώ οι υπόλοιποι 27 (ποσοστό 33.3%) απάντησαν ναι.

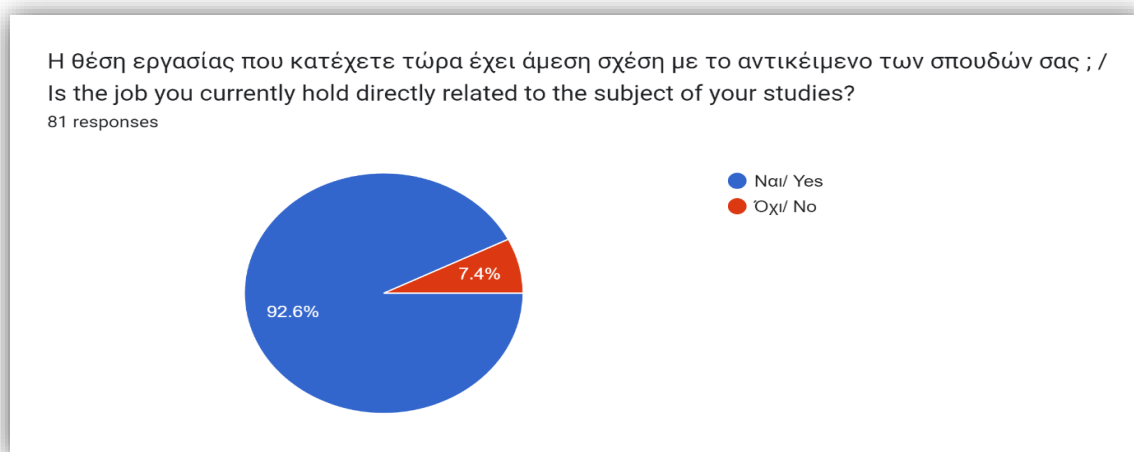
Σύγκριση Ιδιωτικού με Δημόσιου Τομέα



Διάγραμμα 6.1

Συγκρίνοντας τον ιδιωτικό με το δημόσιο τομέα παρατηρούμε πως οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα ως πλειοψηφία (ποσοστό 70%) απάντησαν πως η θέση που κατέχουν, δεν ήταν η πρώτη τους ευκαιρία στον εργασιακό κόσμο, παρόμοια απάντησαν οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα που η πλειοψηφία τους (ποσοστό 61%), απάντησε επίσης αρνητικά.

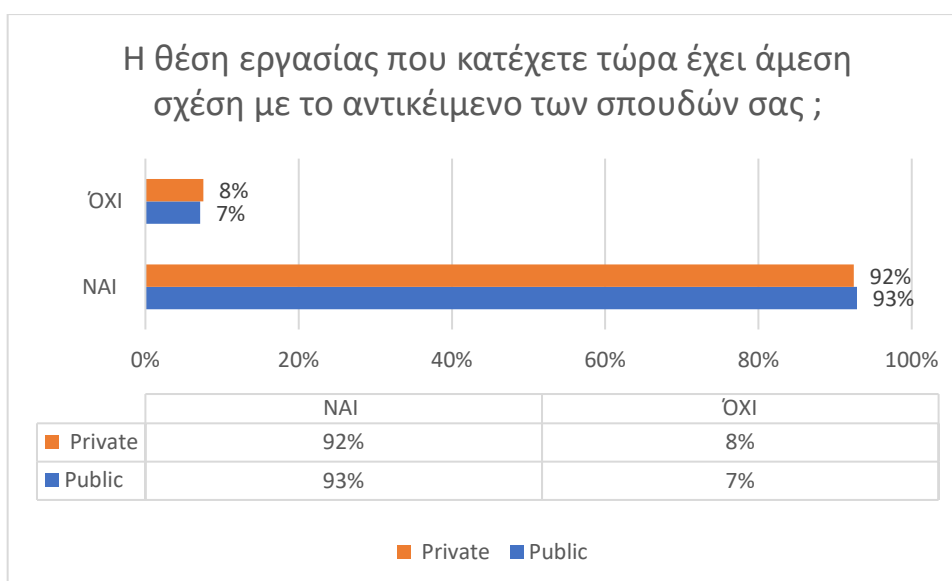
4.1.7 Σχέση με αντικείμενο σπουδών



Διάγραμμα 7

Στην ερώτηση αν η υφιστάμενη θέση εργασίας έχει άμεση σχέση με το αντικείμενο σπουδών η πλειοψηφία δηλαδή 75 άτομα (ποσοστό 92.6%) απάντησε ναι, ενώ 6 άτομα (ποσοστό 7.4%) απάντησε όχι.

Σύγκριση Ιδιωτικού με Δημόσιου Τομέα



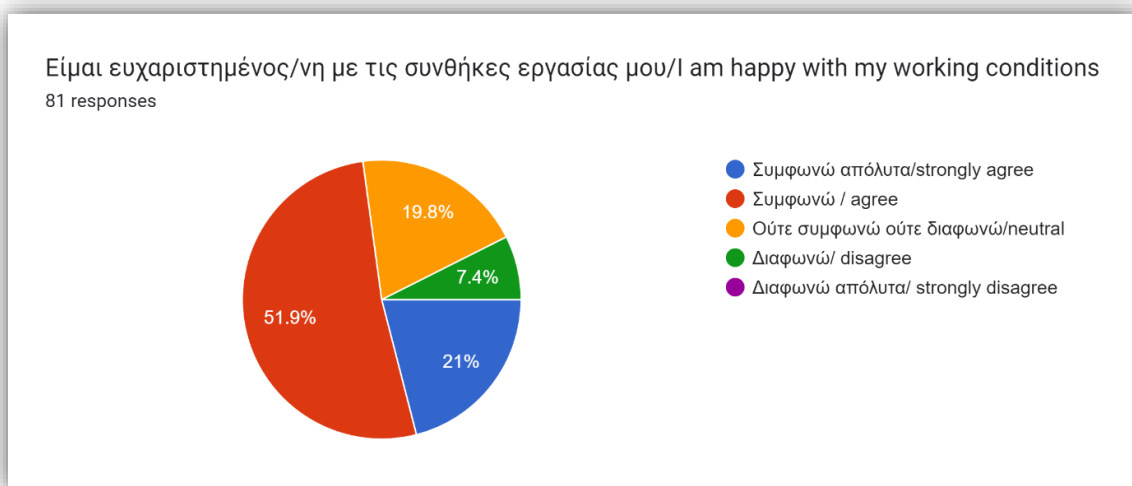
Διάγραμμα 7.1

Πολύ κοινές ήταν οι απαντήσεις στην ερώτηση αν η θέση που κατέχουν έχει άμεση σχέση με το αντικείμενο των σπουδών τους και στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα καθώς με 92% και 93% αντίστοιχα απάντησαν θετικά.

4.2 Εργασιακό περιβάλλον

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου αφορούσε κυρίως ερωτήσεις για το εργασιακό περιβάλλον, που μπορούσαν να απαντηθούν με την κλίμακα που περιεγράφηκε στον Πίνακα 1 του Κεφαλαίου 2 της παρούσας μελέτης.

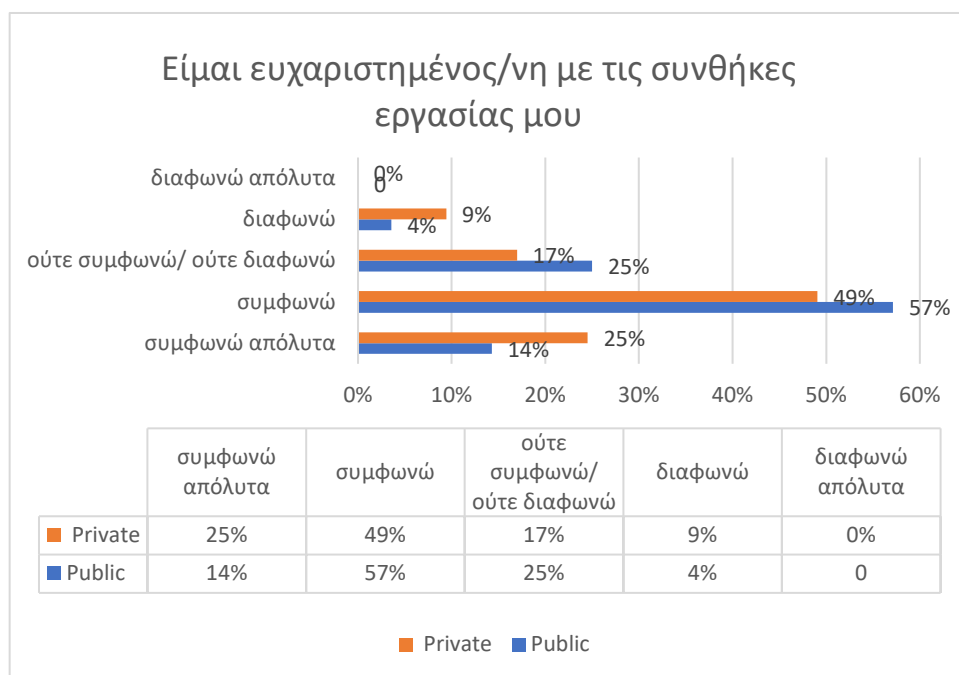
4.2.1 Συνθήκες Εργασίας



Διάγραμμα 8

Σε ερώτηση αν είναι ευχαριστημένοι με τις συνθήκες εργασίας τους, 17 άτομα (ποσοστό 21%) απάντησε πως συμφωνεί απόλυτα, 42 άτομα (ποσοστό 51.9%) απάντησε πως συμφωνεί, 16 άτομα (ποσοστό 19.8%) κράτησαν ουδέτερη στάση, 6 άτομα (ποσοστό 7.4%) απάντησαν πως διαφωνούν, ενώ κανένας δεν απάντησε πως διαφωνεί απόλυτα.

Σύγκριση Ιδιωτικού με Δημόσιου Τομέα



Διάγραμμα 8.1

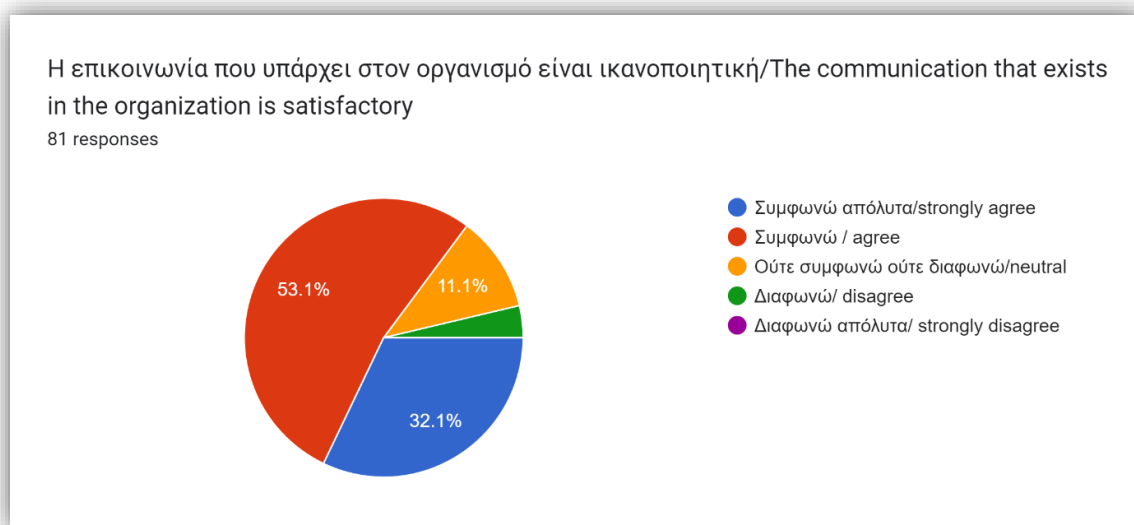
Στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου και όσον αφορά το εργασιακό περιβάλλον, αναμένεται να υπάρξουν εντονότερες διαφορές μεταξύ των δύο τομέων.

Σε ερώτηση λοιπόν σχετικά με το αν είναι ευχαριστημένοι είναι με τις συνθήκες εργασίας τους, ποσοστό 25% του ιδιωτικού τομέα απάντησε πως συμφωνεί απόλυτα, ενώ μόνο το μισό ποσοστό συγκεκριμένα 14% του δημόσιου τομέα συμφώνησε απόλυτα. Οι πιο πολλές απαντήσεις και στα δύο ήταν ότι συμφωνούν με ποσοστό 49% ιδιωτικού τομέα και 57% δημόσιου τομέα.

Ένα 17% του ιδιωτικού τομέα παρέμεινε ουδέτερο, συγκρίνοντας με 25% του δημόσιου τομέα. Ένα μικρό ποσοστό 9% του ιδιωτικού τομέα διαφώνησε με την πιο πάνω ερώτηση ενώ ένα μικρότερο ποσοστό 4% του δημόσιου τομέα διαφώνησε επίσης.

Κανένας δεν απάντησε πως διαφωνεί απόλυτα με την πιο πάνω δήλωση.

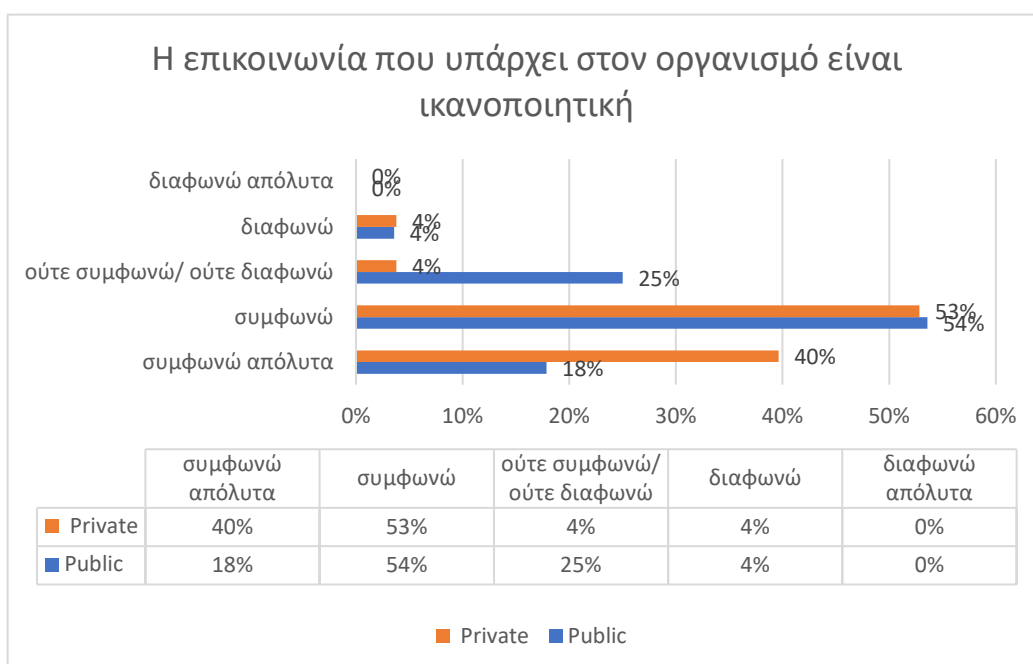
4.2.2 Επικοινωνία –Περιβάλλον- Σχέσεις με Συναδέλφους



Διάγραμμα 9

Σε ερώτηση αν θεωρούν πως η επικοινωνία που υπάρχει στον οργανισμό είναι ικανοποιητική οι 26 (ποσοστό 32.1%) συμφωνούν απόλυτα, οι 43 (ποσοστό 53.1%) συμφωνούν, οι 9 (ποσοστό 11.1%) ούτε συμφωνούν, ούτε διαφωνούν, ενώ 3 άτομα (ποσοστό 3.7%) διαφωνούν. Κανένας ωστόσο δεν δήλωσε πως διαφωνεί απόλυτα.

Σύγκριση Ιδιωτικού με Δημόσιου Τομέα



Διάγραμμα 9.1

Στην ερώτηση αν θεωρούν πως η επικοινωνία που υπάρχει στον οργανισμό είναι ικανοποιητική ένα 40% του ιδιωτικού τομέα απάντησε πως συμφωνεί απόλυτα, σε αντίθεση με το 18% του δημόσιου τομέα. Συμφώνησαν και οι δύο με ποσοστά 53% ο ιδιωτικός και 54% ο δημόσιος τομέας. Ενώ ουδέτεροι έμειναν το 25% του δημόσιου τομέα και μόνο το 4% του ιδιωτικού. Υπήρχε επίσης ένα 4% τόσο στον ιδιωτικό αλλά και στο δημόσιο που διαφώνησε με την δήλωση.

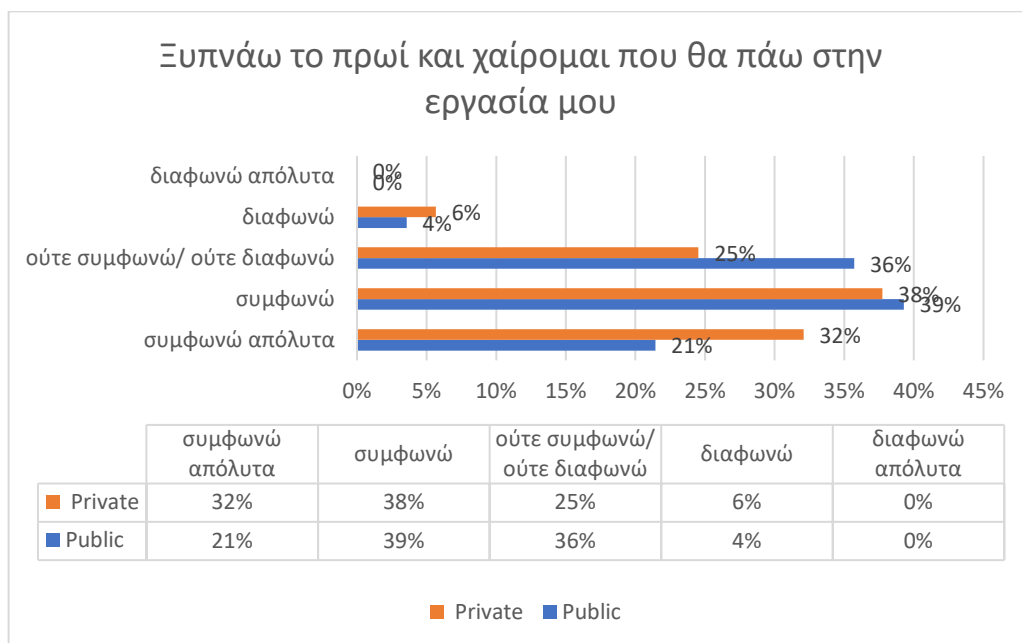
4.2.3 Συναίσθημα για την εργασία



Διάγραμμα 10

Σε ερώτηση αν ξυπνούν το πρωί και η σκέψη ότι θα πάνε στην εργασία τους, τους χαροποιεί οι 23 (ποσοστό 28.4%) συμφωνούν απόλυτα, οι 31 (ποσοστό 38.3 %) συμφωνούν, οι 23 (ποσοστό 28.4%) ούτε συμφωνούν, ούτε διαφωνούν, ενώ 4 άτομα (ποσοστό 4.9%) διαφωνούν. Κανένας ωστόσο δεν δήλωσε πως διαφωνεί απόλυτα.

Σύγκριση Ιδιωτικού με Δημόσιου Τομέα



Διάγραμμα 10.1

Ερωτηθείς αν το πρωί ξυπνούν και χαίρονται που θα πάνε στην εργασία τους οι 32% του ιδιωτικού τομέα και 21% του δημόσιου συμφώνησαν απόλυτα, οι 38% του ιδιωτικού και 39% του δημόσιου δήλωσαν πως απλά συμφωνούν, ένα 25% από τον ιδιωτικό τομέα παρέμεινε ουδέτερο μαζί με ένα 36% από τον δημόσιο τομέα. Μικρά ποσοστά και στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα της τάξης του 6% και 4% αντίστοιχα δήλωσαν πως διαφωνούν.

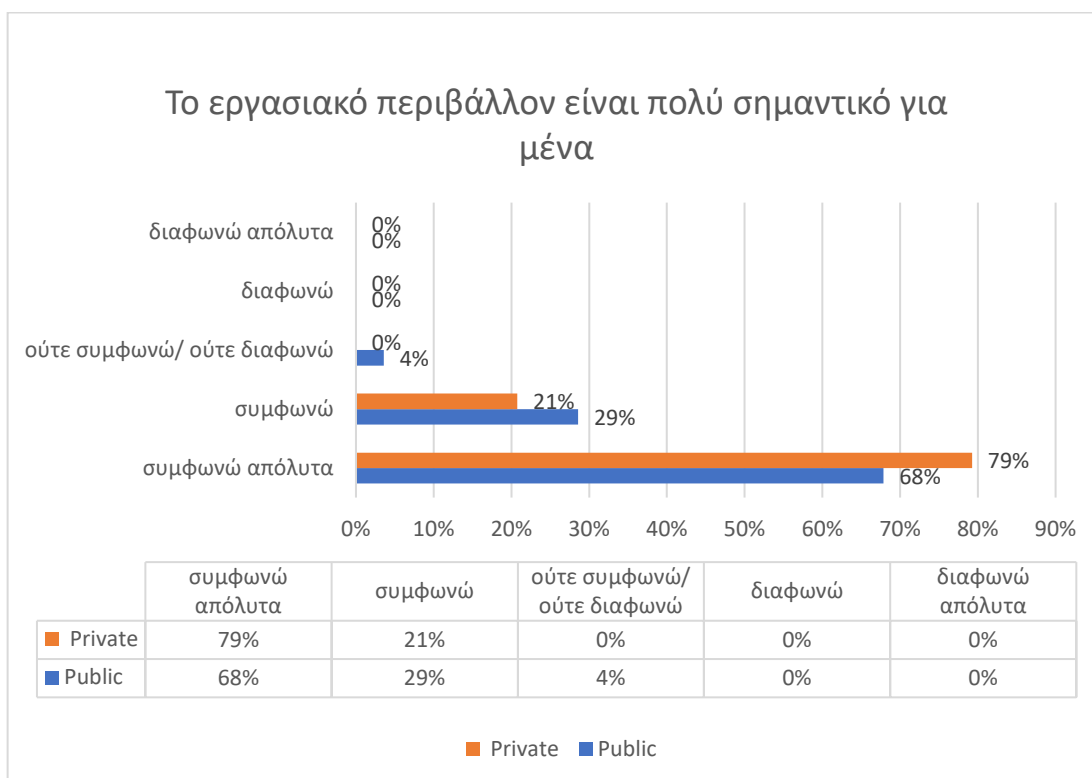
4.2.4 Εργασιακό περιβάλλον



Διάγραμμα 11

Ερωτηθείς κατά πόσο το εργασιακό περιβάλλον είναι σημαντικό ένα μεγάλο ποσοστό συμφώνησε απόλυτα (75.3%) και συγκεκριμένα 61 άτομα, ενώ ένα μικρότερο ποσοστό (23.5%) συμφώνησε, 1 άτομο (1.2%) δήλωσε ουδέτερο.

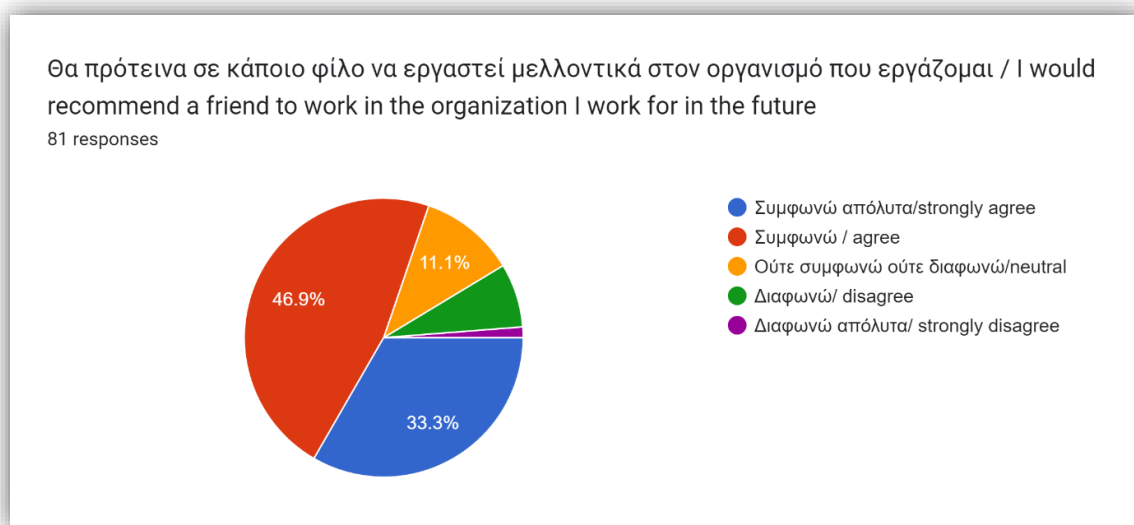
Σύγκριση Ιδιωτικού με Δημόσιου Τομέα



Διάγραμμα 11.1

Στην ερώτηση αν το εργασιακό περιβάλλον είναι σημαντικό συμφώνησαν απόλυτα το 79% του ιδιωτικού και 68% του δημόσιου τομέα, δήλωσαν πως συμφωνούν ένα 21% και 29% του ιδιωτικού και δημόσιου αντίστοιχα, ενώ μόνο ένα 4% του δημόσιου τομέα παρέμεινε ουδέτερο και κανέναν να δηλώνει πως διαφωνεί ή διαφωνεί απόλυτα.

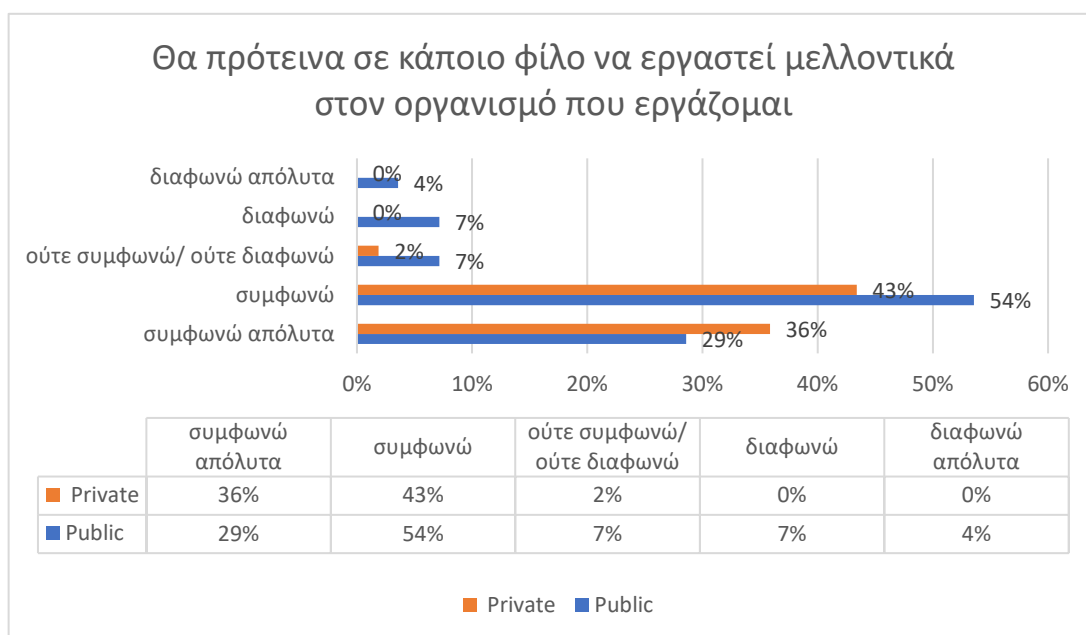
4.2.5 Πρόταση για εργασία σε ένα φίλο



Διάγραμμα 12

Στην ερώτηση αν θα πρότειναν σε κάποιο φίλο να εργαστεί μελλοντικά στον οργανισμό, 27 άτομα (ποσοστό 33.3%) συμφώνησαν απόλυτα, 38 άτομα (ποσοστό 46.9%) συμφώνησαν, 9 άτομα (ποσοστό 11.1%) δήλωσαν ουδέτεροι, ενώ 6 άτομα (ποσοστό 7.4%) διαφώνησαν και 1 άτομο (ποσοστό 1.2%) διαφώνησε απόλυτα.

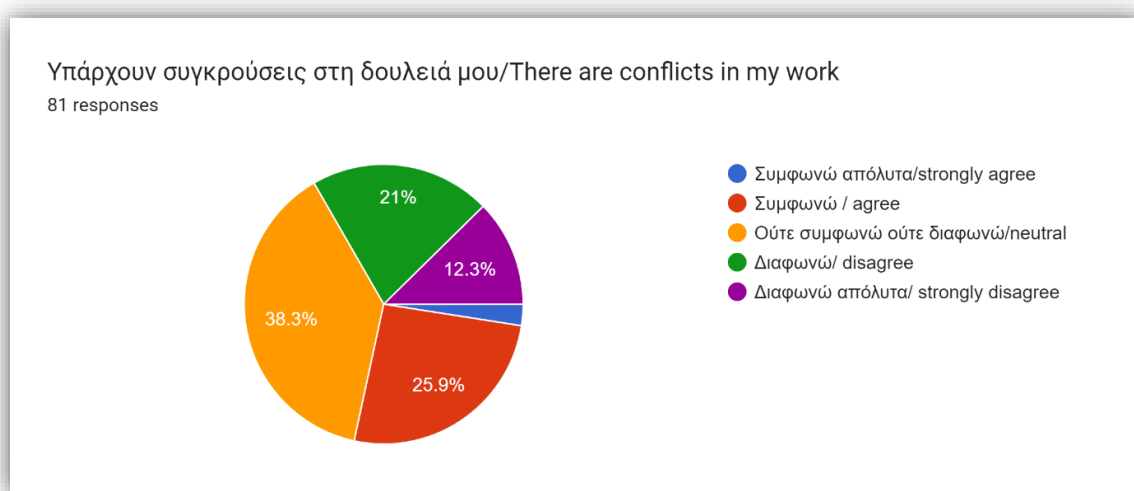
Σύγκριση Ιδιωτικού με Δημόσιου Τομέα



Διάγραμμα 12.1

Συγκρίνοντας λοιπόν τον ιδιωτικό με το δημόσιο τομέα στην πιο πάνω ερώτηση το 36% του ιδιωτικού τομέα και το 29% του δημόσιου συμφώνησαν απόλυτα, μεγαλύτερα ποσοστά συγκεκριμένα το 43% του ιδιωτικού και 54% του δημόσιου συμφώνησαν, ένα 2% του ιδιωτικού και 7% του δημόσιου παρέμειναν ουδέτεροι, κανένας από τον ιδιωτικό τομέα δεν διαφώνησε ενώ 7% του δημόσιου τομέα διαφώνησε και 4% διαφώνησε απόλυτα.

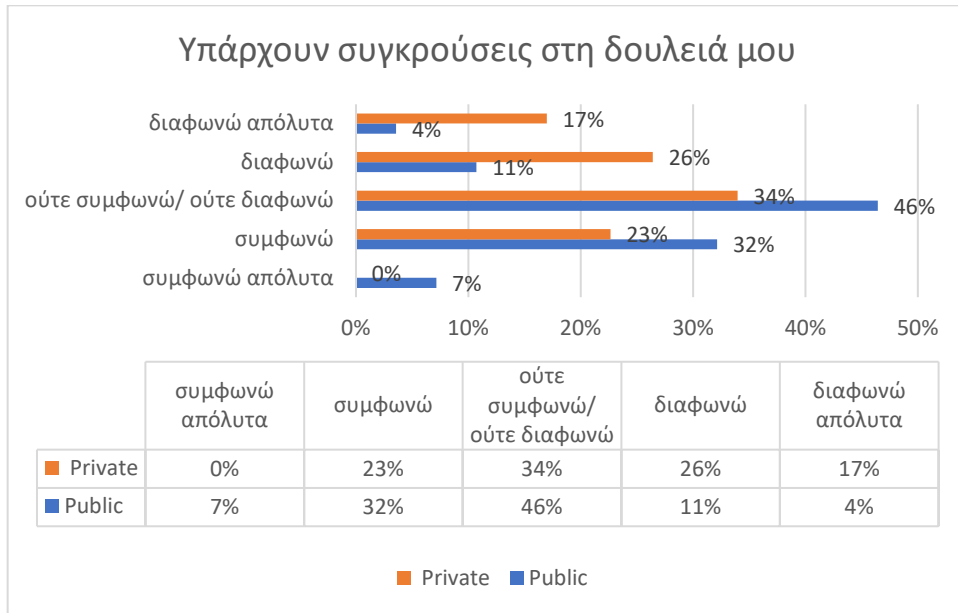
4.2.6 Εργασιακές Συγκρούσεις



Διάγραμμα 13

Στην ερώτηση που έχει αρνητική διατύπωση και συγκεκριμένα ρωτά αν υπάρχουν συγκρούσεις στη δουλειά 10 άτομα (ποσοστό 12.3%) διαφώνησαν απόλυτα, 17 άτομα (ποσοστό 21%) διαφώνησαν, 31 άτομα (ποσοστό 38.3%) παρέμειναν ουδέτεροι, ένα ποσοστό 25.9% 21 άτομα συγκεκριμένα συμφώνησαν και 2 άτομα (ποσοστό 2.5%) συμφώνησαν απόλυτα.

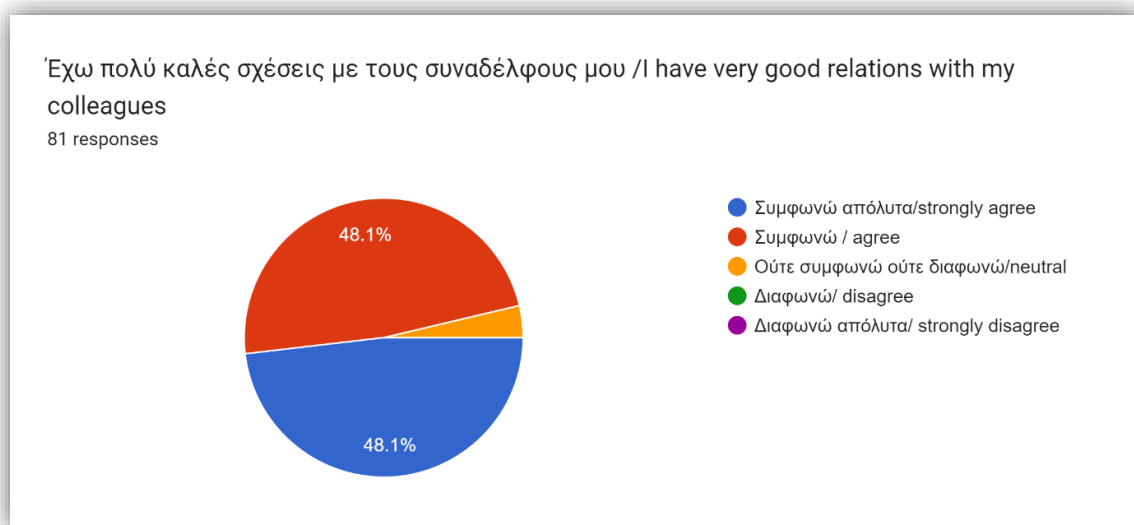
Σύγκριση Ιδιωτικού με Δημόσιου Τομέα



Διάγραμμα 13.1

Ερωτηθείς αν υπάρχουν συγκρούσεις στην δουλειά τους, η πλειοψηφία παρέμεινε ουδέτερη, χωρίς να δηλώνουν αν συμφωνούν ή διαφωνούν με ποσοστά 34% ιδιωτικός τομέας και 46% δημόσιος τομέας. Ωστόσο υπήρχε ένα 23% του ιδιωτικού τομέα που συμφωνεί, ένα 7% του δημόσιου που συμφωνεί απόλυτα και ένα 32% που συμφωνεί. Εντούτοις, 26% και 17% του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν πως διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα αντίστοιχα, ενώ με μικρότερα ποσοστά 11% και 4% αντίστοιχα απάντησαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου.

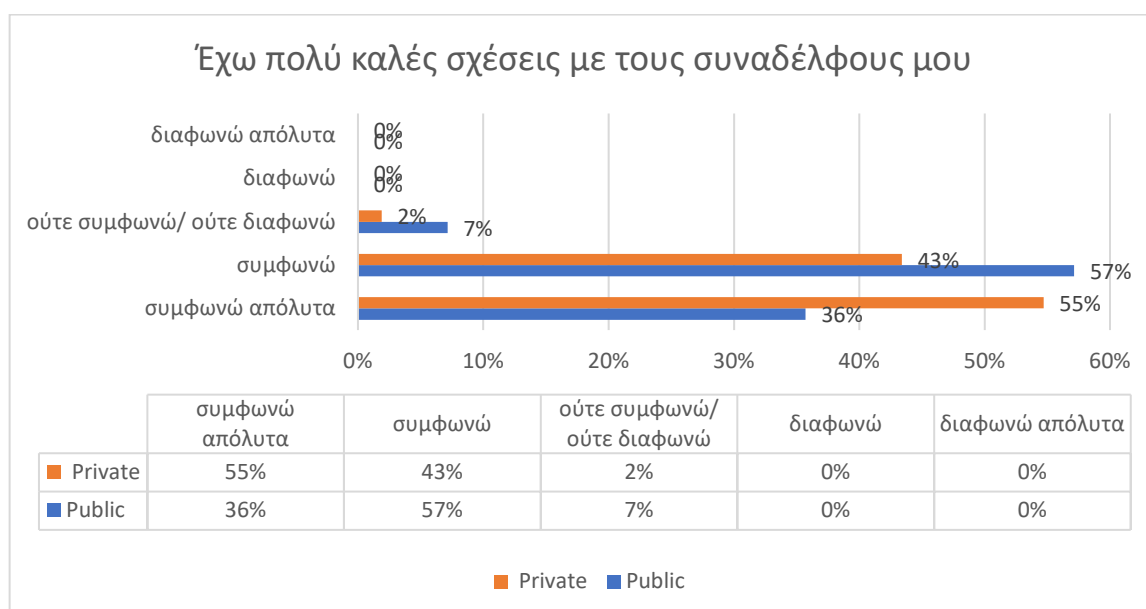
4.2.7 Εργασιακές Σχέσεις



Διάγραμμα 14

Στην τελευταία ερώτηση του δεύτερου μέρους του ερωτηματολογίου και ερωτηθείς αν έχουν πολύ καλές σχέσεις με τους συναδέλφους τους οι 39 (ποσοστό 48.1%) συμφώνησαν απόλυτα και οι 39 (ποσοστό 48.1%) συμφώνησαν, 3 άτομα έμειναν ουδέτερα (ποσοστό 3.7%).

Σύγκριση Ιδιωτικού με Δημόσιου Τομέα



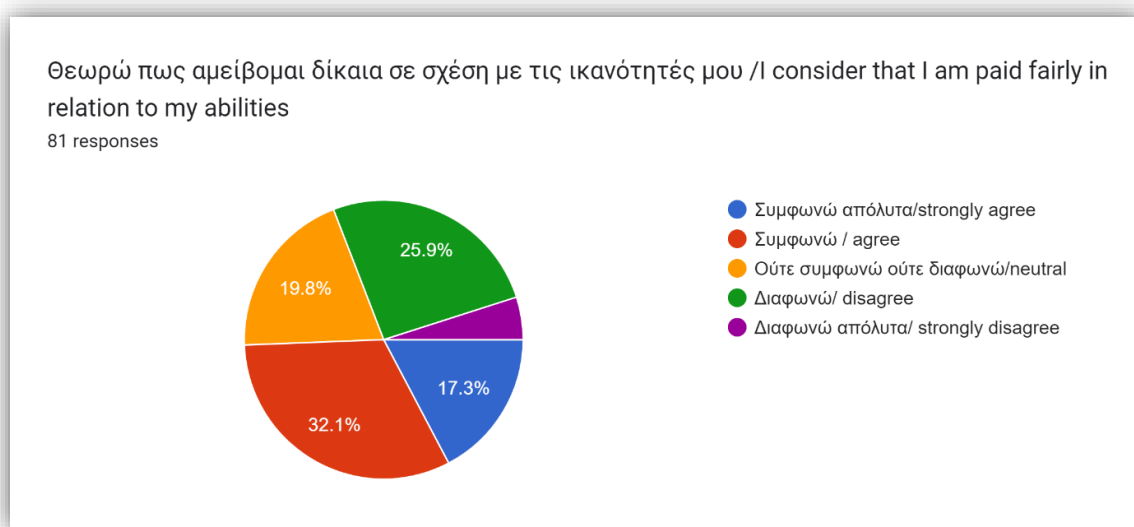
Διάγραμμα 14.1

Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων αν συγκρίνουμε τους δύο τομείς είναι παρόμοιες και σε αυτήν την ερώτηση, καθώς ένα 55% και ένα 43% του ιδιωτικού τομέα δήλωσε πως συμφωνεί απόλυτα και συμφωνεί αντίστοιχα, ενώ μόνο ένα 2% παρέμεινε ουδέτερο. Στο δημόσιο τομέα ένα 36% συμφώνησε απόλυτα, ένα 57% συμφώνησε και μόνο ένα 7% παρέμεινε ουδέτερο.

4.3 Μισθολογικά κίνητρα

Το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου περιλάμβανε 4 ερωτήσεις για να επεξεργαστεί πως τα μισθολογικά κίνητρα επηρεάζουν την ικανοποίηση των υπαλλήλων. Πιο κάτω παρατίθενται τα αποτελέσματα.

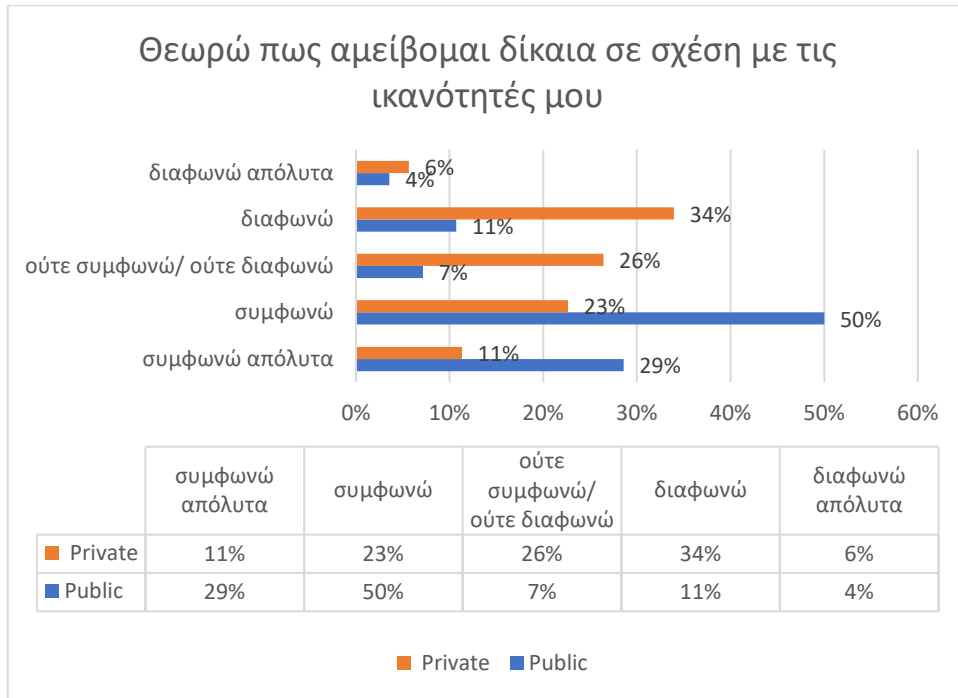
4.3.1 Σχέση Μισθού με Ικανότητες



Διάγραμμα 15

Σε ερώτηση αν θεωρούν πως οι αμοιβή τους είναι δίκαια σε σχέση με τις ικανότητες τους είχαμε διάφορες απαντήσεις. Ένα ποσοστό 17.3%, 14 άτομα δήλωσε πως συμφωνεί απόλυτα, ένα ποσοστό 32.1%, 26 άτομα , δήλωσε πως συμφωνεί, το 19.8%, 16 άτομα παρέμειναν ουδέτεροι, 25.9% -21 άτομα απάντησαν πως διαφωνούν, ενώ 4.9%- 4 άτομα διαφωνούν απόλυτα.

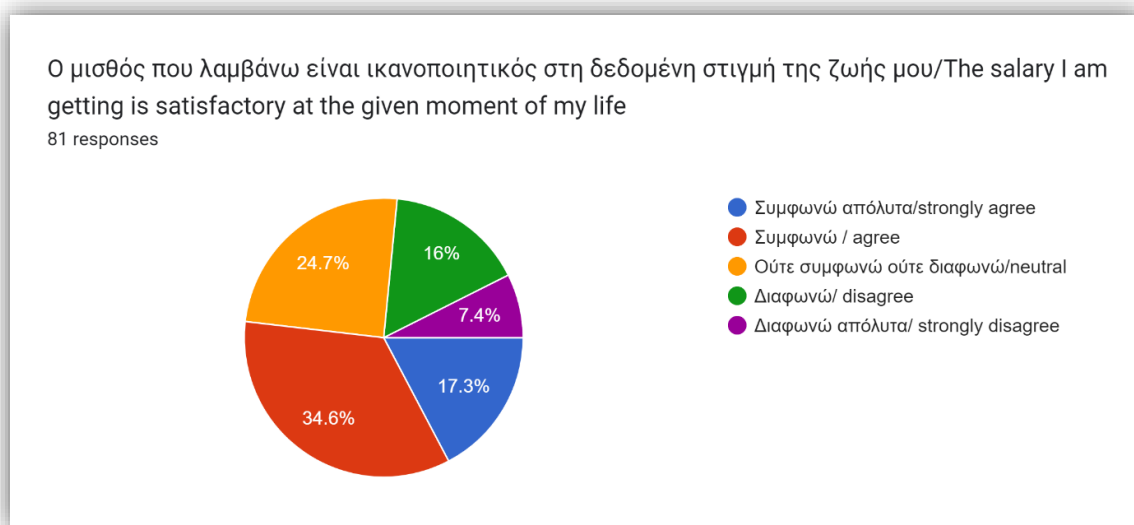
Σύγκριση Ιδιωτικού με Δημόσιου Τομέα



Διάγραμμα 15.1

Το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου αφορά μισθολογικά κίνητρα και αναμένεται να υπάρχουν αρκετές διαφορές μεταξύ των δύο τομέων, καθώς είναι γνωστό πως το δημόσιο προσφέρει περισσότερα προνόμια στην Κύπρο. Πράγματι σε ερώτηση αν αμείβονται δίκαια σε σχέση με τις ικανότητές τους, μόνο το 11% του ιδιωτικού τομέα συμφώνησε απόλυτα πολύ χαμηλότερο από το μισό του δημόσιου τομέα που απάντησαν το ίδιο (29%), οι μισοί από το δημόσιο τομέα δήλωσαν πως συμφωνούν, ένα 7% παρέμεινε ουδέτερο, ενώ το 11% και 4% δήλωσαν πως διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα αντίστοιχα. Αυτό που μας προβληματίζει είναι το 34% του ιδιωτικού τομέα που διαφωνεί με την δήλωση, με ένα μικρό 6% που διαφωνεί απόλυτα και ένα 26% να παραμένει ουδέτερο.

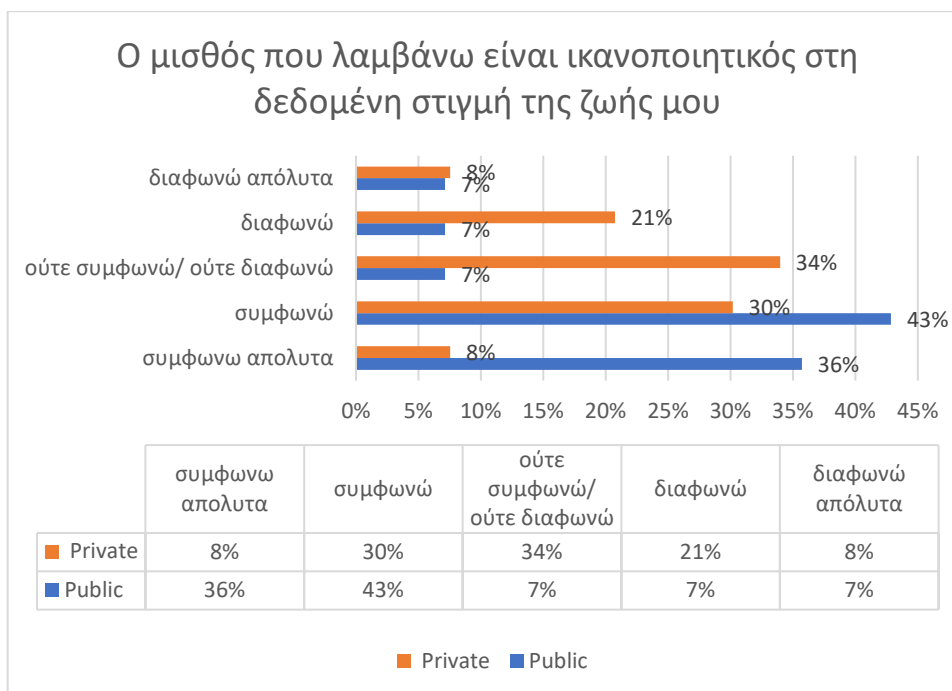
4.3.2 Σχέση Μισθού με Ζωή



Διάγραμμα 16

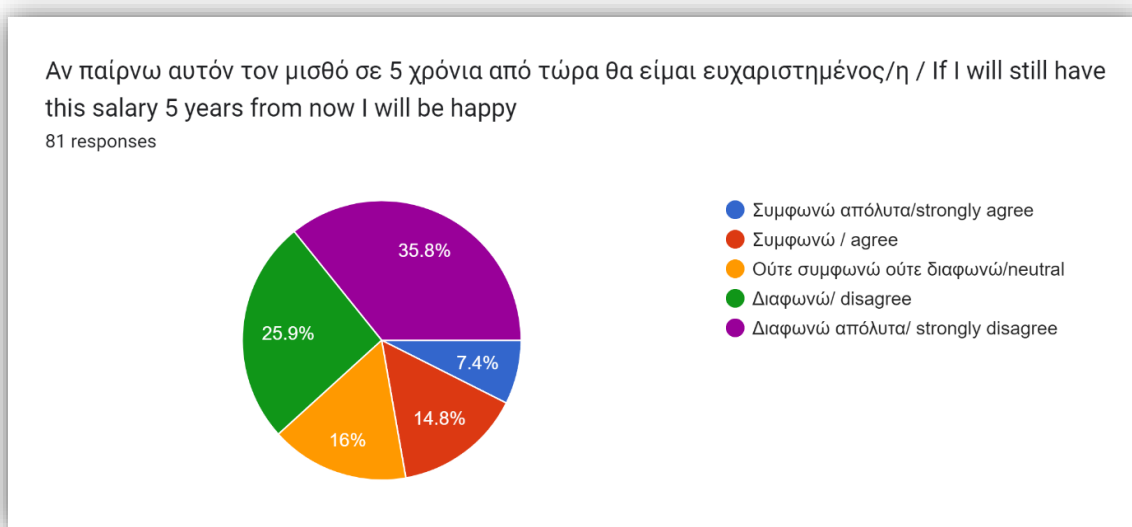
Στην ερώτηση κατά πόσον ο μισθός που λαμβάνουν τη δεδομένη στιγμή θεωρείται ικανοποιητικός, 14 άτομα (ποσοστό 17.3%) συμφωνούν απόλυτα, 28 άτομα (ποσοστό 34.6%) συμφωνούν, 20 άτομα (ποσοστό 24.7%), ούτε συμφωνούν, ούτε διαφωνούν, 13 άτομα (ποσοστό 16%) , διαφωνούν, ενώ 6 άτομα (ποσοστό 7.4%) διαφωνούν απόλυτα.

Σύγκριση Ιδιωτικού με Δημόσιου Τομέα



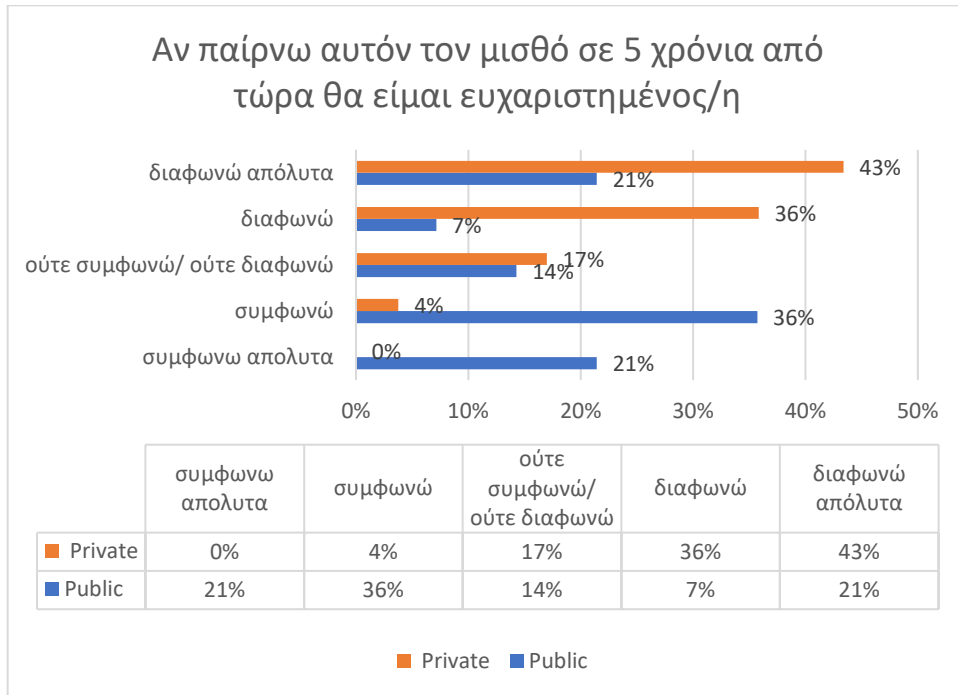
Διάγραμμα 16.1

Παρόμοιες ήταν οι απαντήσεις που λάβαμε σχετικά με το αν ο μισθός είναι ικανοποιητικός στη δεδομένη στιγμή της ζωής τους, αφού μόνο το 8% του ιδιωτικού τομέα συμφώνησε απόλυτα σε αντίθεση με το 36% του δημόσιου τομέα. 30% του ιδιωτικού και 43% του δημόσιου δήλωσαν πως συμφωνούν. Ένα 34% του ιδιωτικού δεν έδωσε ξεκάθαρη απάντηση, ενώ και πάλι ένα 21% διαφώνησε και ένα 8% διαφώνησε απόλυτα. Στο δημόσιο τομέα από την άλλη ένα 7% κάθε φορά είτε διαφώνησε, είτε διαφώνησε απόλυτα ή παρέμεινε ουδέτερο.



Διάγραμμα 17

Ερωτηθείς δε, αν ο μισθός αυτός θα τους ικανοποιούσε και σε 5 χρόνια από τώρα οι 29 (ποσοστό 35.8%) διαφωνούν απόλυτα, οι 21 (ποσοστό 25.9%) διαφωνούν, οι 13 (ποσοστό 16%) παραμένουν ουδέτεροι, οι 12 (ποσοστό 14.8%) συμφωνούν, ενώ μόνο οι 6 (ποσοστό 7.4%) δήλωσαν πως συμφωνούν απόλυτα.



Διάγραμμα 17.1

Στην επόμενη ερώτηση του τρίτου μέρους, εντύπωση εκφράζουν τα ποσοστά του ιδιωτικού τομέα που συμφωνούν αφού κανένας δεν δήλωσε πως συμφωνεί απόλυτα σε αντίθεση με 21% του δημόσιου, μόνο 4% συμφώνησαν , σε αντίθεση με το 36% του δημόσιου, ένας σημαντικός αριθμός 17% και 16% σε ιδιωτικό και δημόσιο αντίστοιχα παρέμειναν ουδέτεροι, ενώ το 79% του ιδιωτικού τομέα διαφωνεί (36%) και διαφωνεί απόλυτα (43%), γεγονός που σίγουρα επηρεάζει την ικανοποίηση των εργαζομένων ως προς τα μισθολογικά κριτήρια.

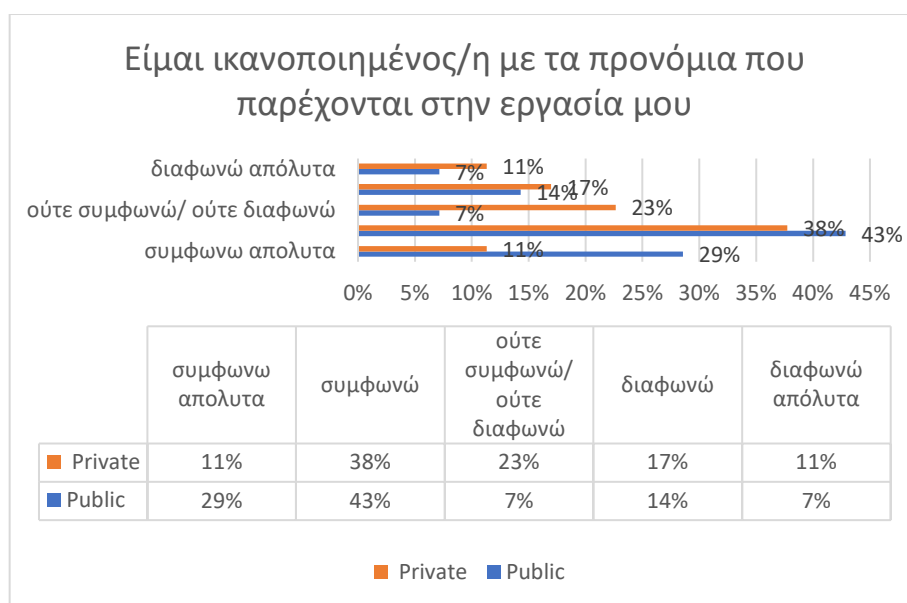
4.3.3 Εργασία και Προνόμια



Διάγραμμα 18

Στην τελευταία ερώτηση του τρίτου μέρους που αφορά τα μισθολογικά κίνητρα οι ερωτηθέντες καλούνται να απαντήσουν κατά πόσον είναι ευχαριστημένοι με τα προνόμια που παρέχονται στην εργασία τους. Οι 14 (ποσοστό 17.3%) συμφωνούν απόλυτα, οι 32 (ποσοστό 39.5%) συμφωνούν, οι 14 (ποσοστό 17.3%), δηλώνουν ουδέτεροι, οι 13 (ποσοστό 16%) διαφωνούν και οι 8 (ποσοστό 9.9%) διαφωνούν απόλυτα.

Σύγκριση Ιδιωτικού με Δημόσιου Τομέα

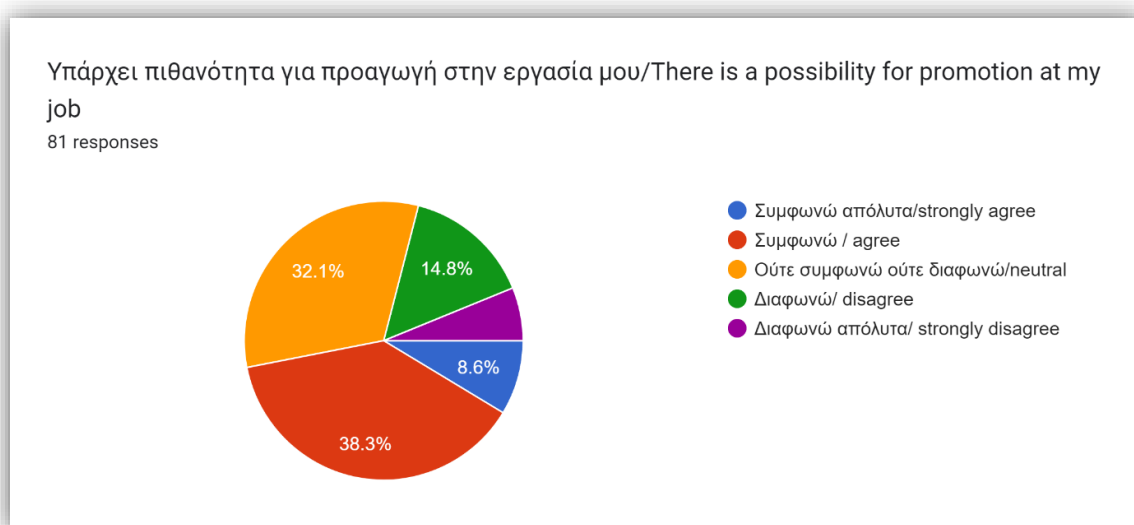


Διάγραμμα 18.1

4.4 Προσωπική Ανέλιξη – Αναγνώριση

Πολλές ήταν οι μελέτες που έδειξαν πόσο σημαντική είναι η προσωπική ανέλιξη και η αναγνώριση όσον αφορά την ικανοποίηση των υπαλλήλων στο χώρο εργασίας τους, γι' αυτό και το τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου αφορά κυρίως ερωτήσεις που αναμένεται να απαντήσουν τα πιο πάνω.

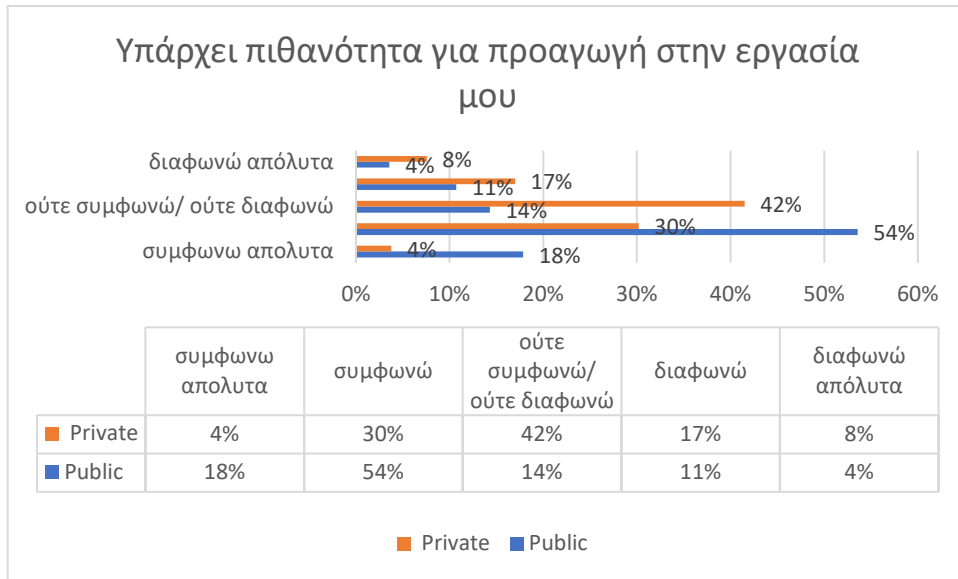
4.4.1 Προαγωγή και Εργασία



Διάγραμμα 19

Στην ερώτηση αν υπάρχει πιθανότητα για προαγωγή στην εργασία τους, μόνο το 8.6% 7 άτομα, απάντησαν πως συμφωνούν απόλυτα, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό 38.3% 31 άτομα συμφώνησαν. Βέβαια ένα σημαντικό ποσοστό 32.1%, 26 άτομα, παρέμειναν ουδέτεροι, ενώ ένα ποσοστό 14.8% 12 άτομα, διαφώνησαν. Τέλος 5 άτομα, ποσοστό 6.2%, διαφώνησαν απόλυτα.

Σύγκριση Ιδιωτικού με Δημόσιου Τομέα



Διάγραμμα 19.1

Σε σύγκριση τώρα μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου, παρατηρούμε πως μόνο το 4% του ιδιωτικού τομέα συμφώνησε απόλυτα σε αντίθεση με το 18% του δημόσιου τομέα. Έπειτα μόνο το 30% του ιδιωτικού τομέα συμφώνησε, ενώ πέρα από τους μισούς υπαλλήλους του δημόσιου (54%) συμφώνησαν. Ένα 42% του ιδιωτικού τομέα παρέμεινε ουδέτερο, ενώ μόνο το 14% του δημόσιου δήλωσε πως ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί. Παρόμοια ήταν τα ποσοστά που διαφωνούσαν 17% και 11 % ιδιωτικό και δημόσιο αντίστοιχα, καθώς και 8% και 4% αντίστοιχα διαφώνησαν απόλυτα

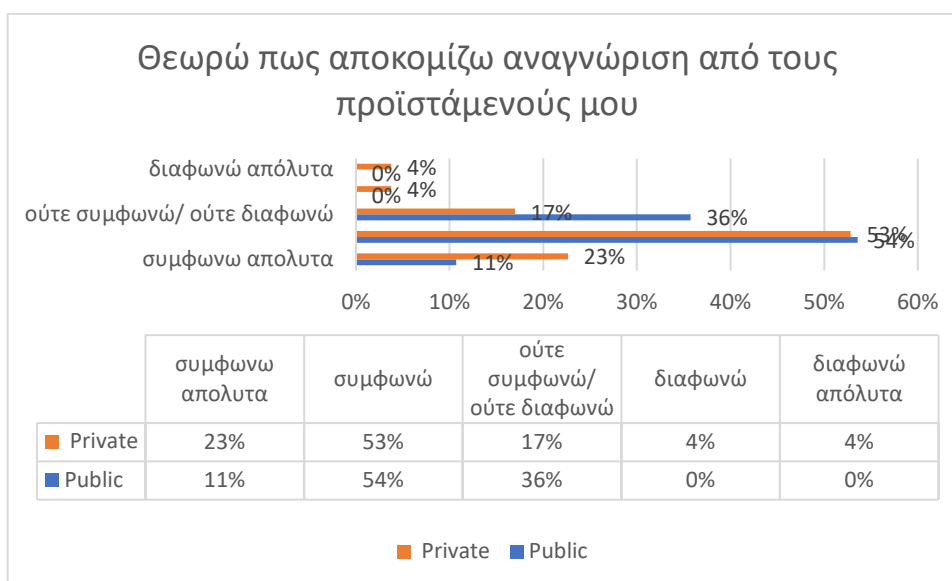
4.4.2 Προϊστάμενοι και Αναγνώριση



Διάγραμμα 20

Η επόμενη ερώτηση στόχευε να απαντήσει κατά πόσον θεωρούν οι υπάλληλοι πως οι προσπάθειές του αναγνωρίζονται από τους προϊσταμένους τους. Πέρα από τους μισούς ερωτηθείς ποσοστό 53.1% 43 άτομα συμφώνησε, ένα 18.5% 15 άτομα, συμφώνησε απόλυτα, ένα 23.5% 19 άτομα, παρέμεινε ουδέτερο και ένα 2.5% 2 άτομα, διαφώνησε και διαφώνησε απόλυτα στην πιο πάνω δήλωση.

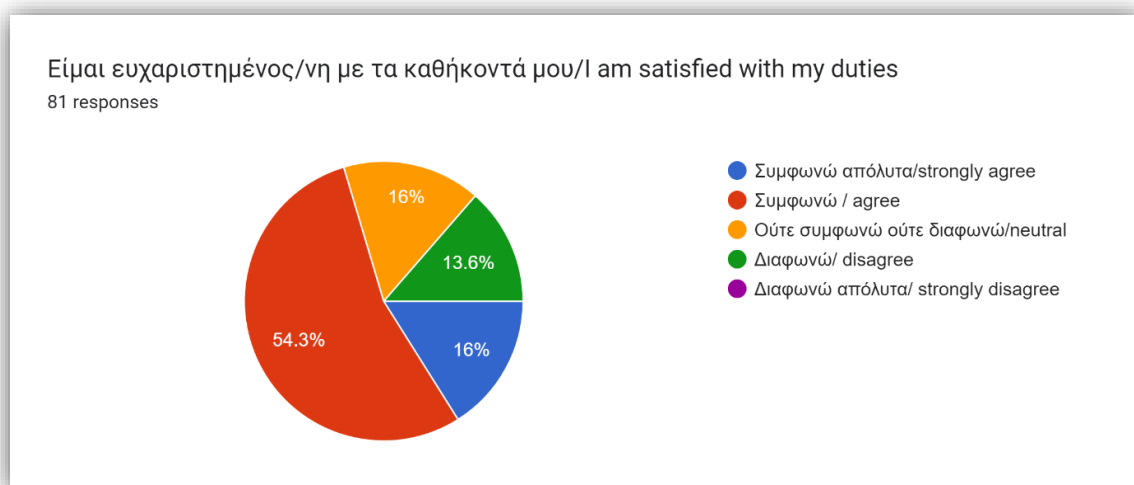
Σύγκριση Ιδιωτικού με Δημόσιου Τομέα



Διάγραμμα 20.1

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει να δούμε πως απάντησε ο κάθε τομέας και αν τα ποσοστά τους ήταν κοντά. Παρατηρούμε πως μόνο 11% του δημόσιου τομέα συμφώνησε απόλυτα, ποσοστό μισό σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα που το 23% συμφώνησε απόλυτα. Ωστόσο παρόμοια ποσοστά βλέπουμε στα άτομα που συμφώνησαν με 53% και 54% του ιδιωτικού και δημόσιου αντίστοιχα. Αισθητή είναι και η διαφορά στην ουδέτερη απάντηση καθώς είχαμε διπλάσιο ποσοστό στο δημόσιο τομέα 36% έναντι 17% του ιδιωτικού. Εν τέλει μόνο ο ιδιωτικός τομέας διαφώνησε 4% και διαφώνησε απόλυτα επίσης 4%. Κανένας από τον δημόσιο τομέα δεν δήλωσε πως διαφωνεί.

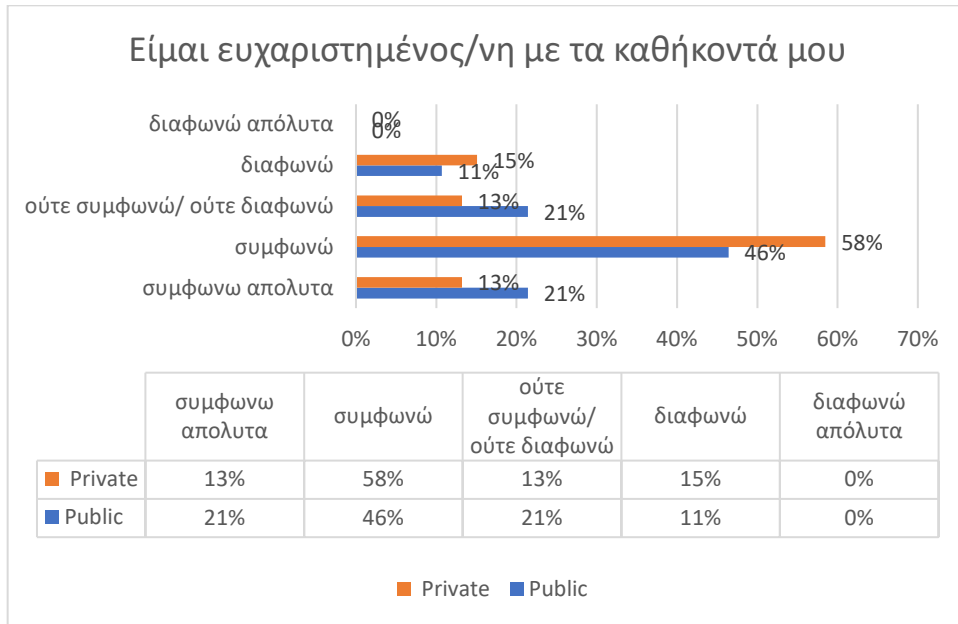
4.4.3 Καθήκοντα εργασίας



Διάγραμμα 21

Η επόμενη ερώτηση εξετάζει κατά πόσον οι εργαζόμενοι είναι ευχαριστημένοι με τα καθήκοντά τους. Πάνω από τους μισούς (ποσοστό 54.3% συμφώνησε), ίδια ποσοστά 16% συμφώνησαν απόλυτα και παρέμειναν ουδέτερα. Ένα αρκετά σημαντικό ποσοστό της τάξης του 13.6% διαφώνησε.

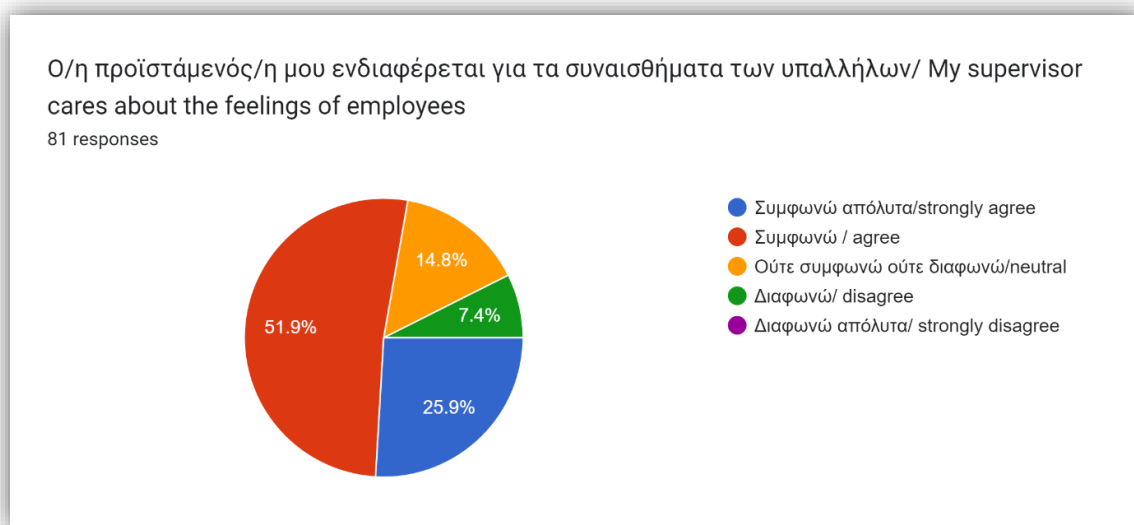
Σύγκριση Ιδιωτικού με Δημόσιου Τομέα



Διάγραμμα 21.1

Συγκρίνοντας τους δύο τομείς παρατηρούμε πως το 13% του ιδιωτικού συμφώνησε απόλυτα, σε σχέση με το 21% του δημοσίου. Πέρα από τους μισούς ποσοστό 58% του ιδιωτικού συμφώνησε, ενώ σχεδόν οι μισοί ποσοστό 46% του δημοσίου συμφώνησαν. Μόνο 13% του ιδιωτικού παρέμειναν ουδέτεροι, συγκρίνοντας με το 21% του δημοσίου, ενώ παρόμοια είναι τα ποσοστά που διαφώνησαν 15% και 11% του ιδιωτικού και δημοσίου αντίστοιχα. Κανένας δεν διαφώνησε απόλυτα.

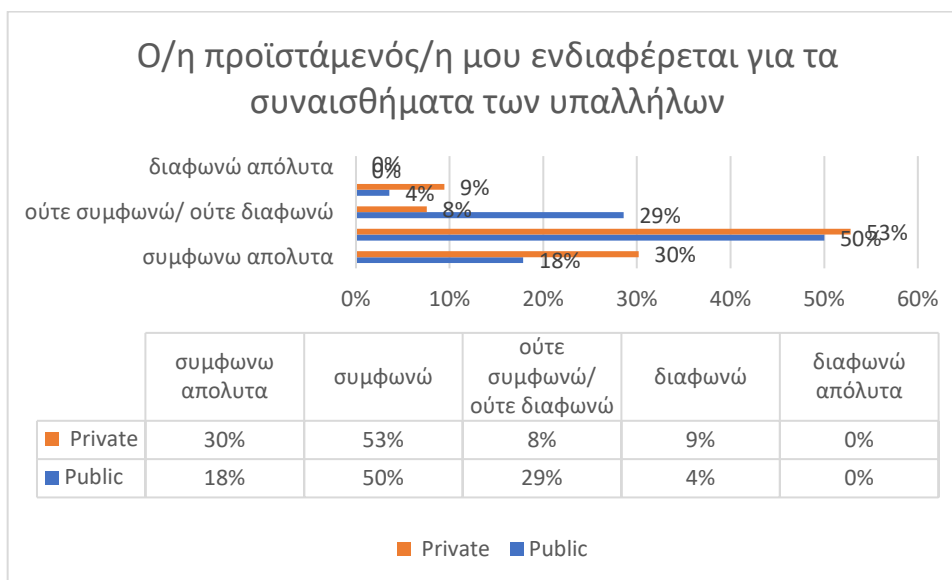
4.4.4 Προϊστάμενος και συναισθήματα υπαλλήλων



Διάγραμμα 22

Ερωτηθείς κατά πόσον ο προϊστάμενός τους ενδιαφέρεται για τα συναισθήματα των υπαλλήλων του παρατηρούμε πως το 51.9% συμφώνησαν, ένα μικρότερο ποσοστό 25.9% συμφώνησαν απόλυτα, ένα 14.8% παρέμειναν ουδέτεροι, ενώ υπήρχε και ένα 7.4% που διαφώνησε με την δήλωση.

Σύγκριση Ιδιωτικού με Δημόσιου Τομέα

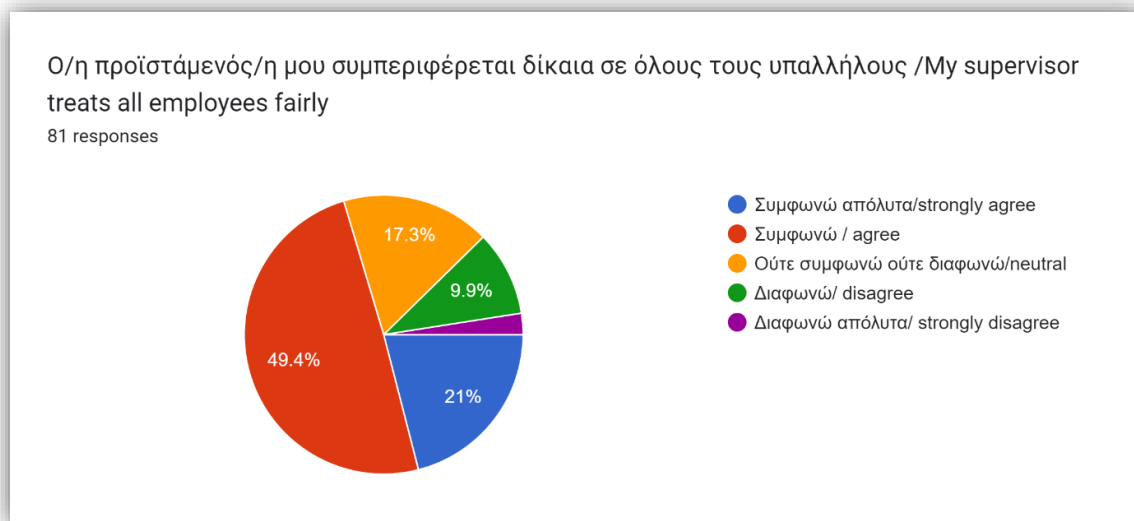


Διάγραμμα 22.1

Το 30% του ιδιωτικού τομέα συμφώνησε απόλυτα, σε αντίθεση με το 18% του δημόσιου. Οι μισοί και λίγο πέρα από τους μισούς 50% και 53% συμφώνησαν όπως φαίνεται και στο

διάγραμμα. Μεγάλη διαφορά στα ποσοστά παρατηρούμε στην ουδέτερη δήλωση καθώς το 29% του δημόσιου τομέα επέλεξε να μείνει ουδέτερο σε σχέση με το 8% του ιδιωτικού. Τέλος μόνο το 9% του ιδιωτικού και το 4% του δημόσιου διαφώνησαν. Κανένας δεν διαφώνησε απόλυτα.

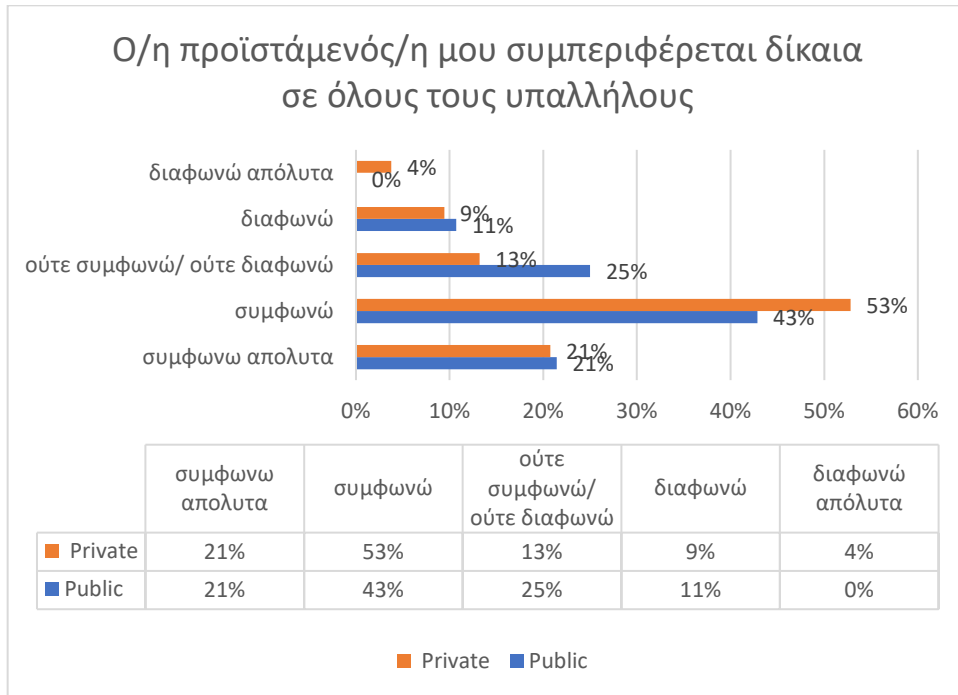
4.4.4 Προϊστάμενος και Δίκαιη Συμπεριφορά



Διάγραμμα 23

Η επόμενη ερώτηση αφορούσε και πάλι τον τρόπο συμπεριφοράς του προϊσταμένου τους και αν θεωρούσαν πως συμπεριφέρεται δίκαια σε όλους τους υπαλλήλους. Ένα 49.4% απάντησε πως συμφωνεί, ένα 21% πως συμφωνεί απόλυτα, ένα 17.3% παρέμεινε ουδέτερο, ένα 9.9% διαφώνησε και ένα 2.5% διαφώνησε απόλυτα.

Σύγκριση Ιδιωτικού με Δημόσιου Τομέα



Διάγραμμα 23.1

Συγκρίνοντας, παρατηρούμε πως τα ποσοστά που συμφωνούν απόλυτα είναι τα ίδια 21% και στους δύο τομείς. Ενώ πέρα από τους μισούς ποσοστό 53% του ιδιωτικού δήλωσε πως συμφωνεί, σε σχέση με το 43% του δημόσιου. Μόνο το 13% του ιδιωτικού τομέα παρέμεινε ουδέτερο σε σχέση με το 25% του δημόσιου. Ένα 9% του ιδιωτικού διαφώνησε και ένα 4% διαφώνησε απόλυτα, σε σχέση με το 11% του δημόσιου που διαφώνησε ενώ κανένας δεν διαφώνησε απόλυτα.

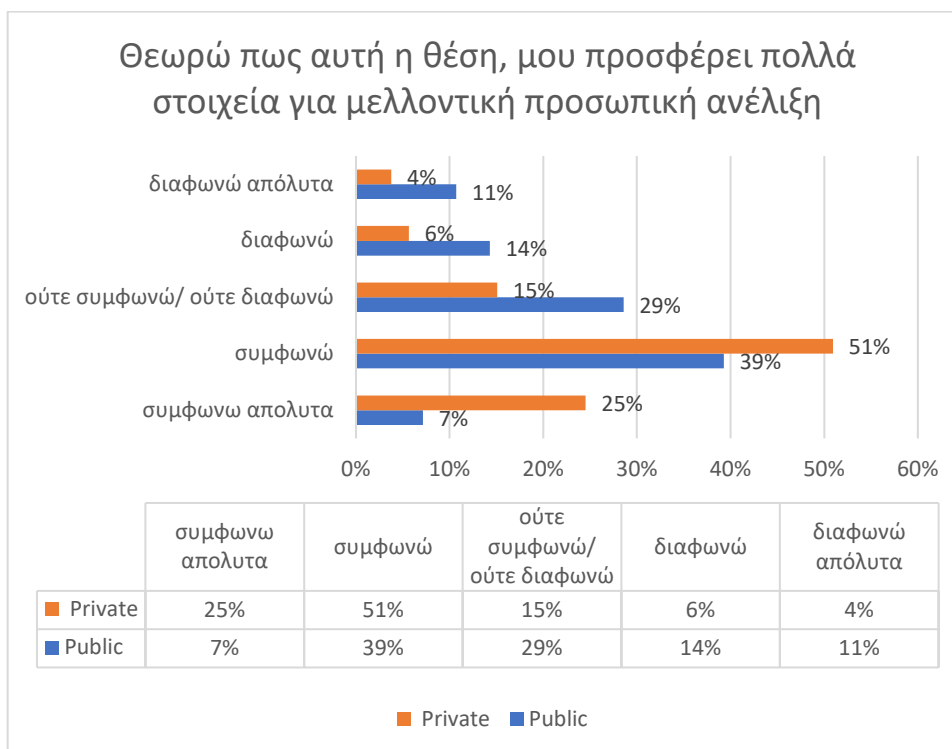
4.4.5 Εργασία και Ανέλιξη



Διάγραμμα 24

Σε ερώτηση που στοχεύει να αναλύσει κατά πόσον η θέση που κατέχουν προσφέρει στοιχεία για μελλοντική προσωπική ανέλιξη, το 46.9% απάντησε πως συμφωνεί, μόνο το 18.5% συμφώνησε απόλυτα, ένα 19.8% θεώρησε πως δεν μπορούσε να απαντήσει με σιγουριά, ένα 8.6% διαφώνησε και ένα 6.2% διαφώνησε απόλυτα.

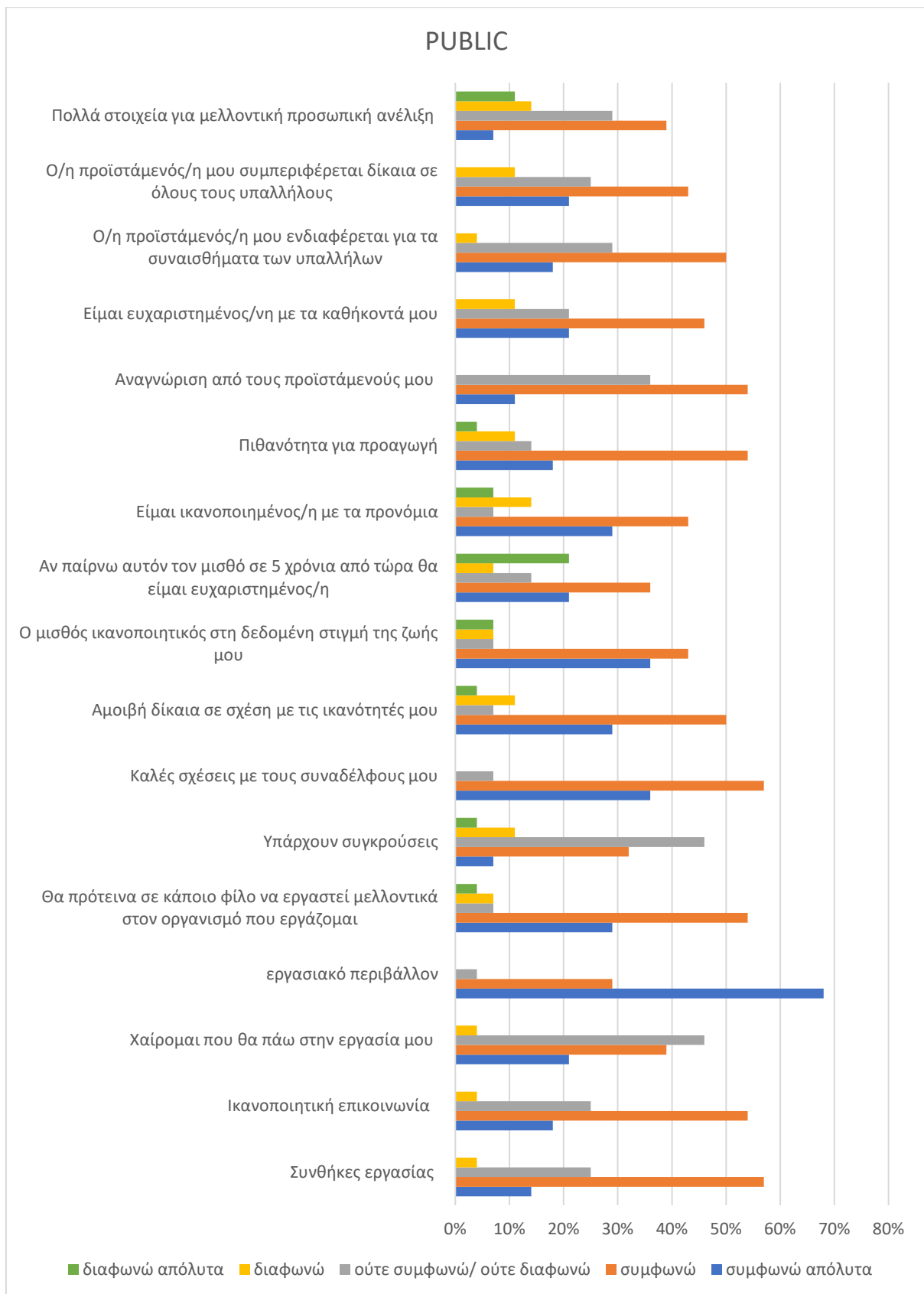
Σύγκριση Ιδιωτικού με Δημόσιου Τομέα



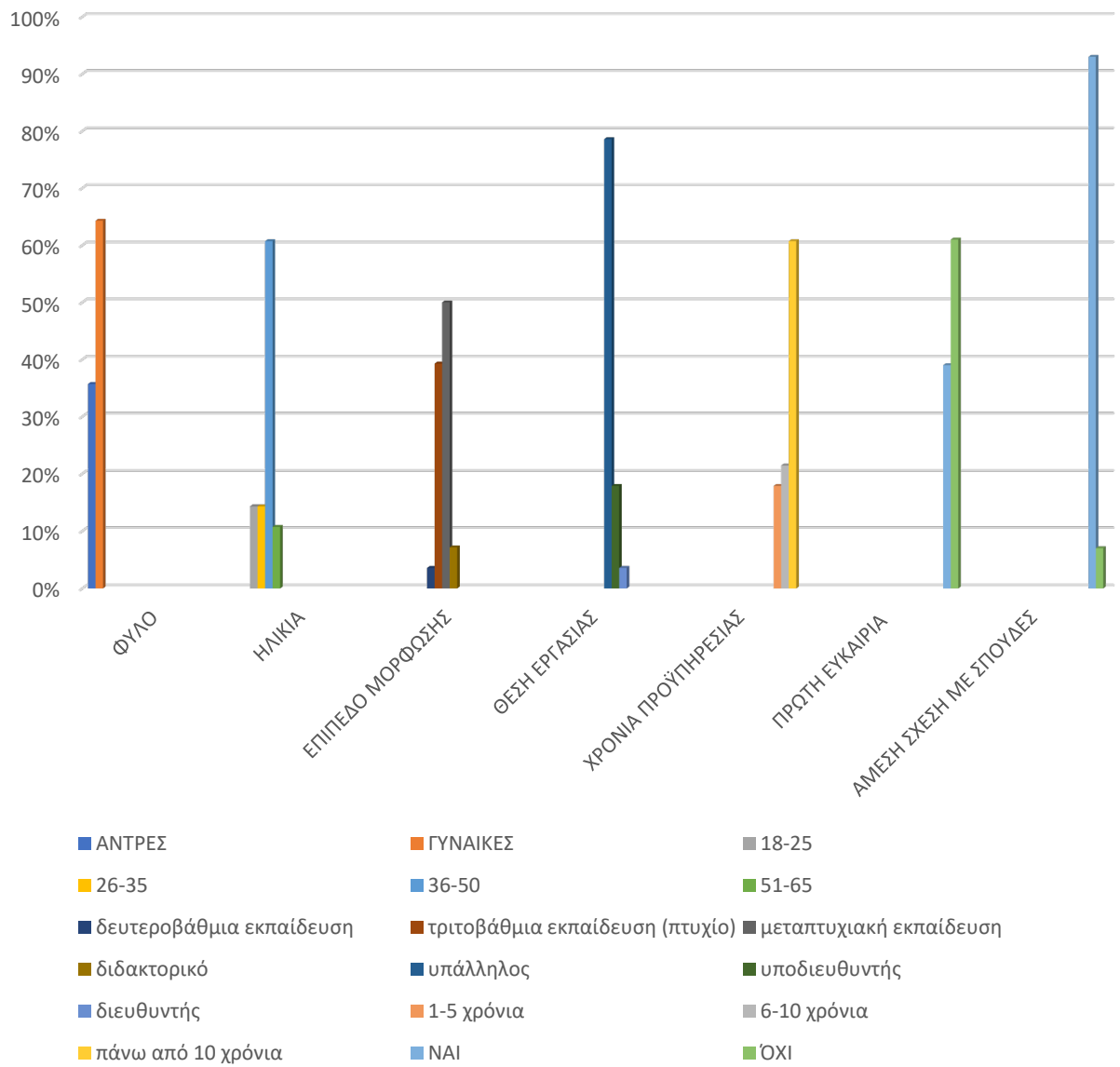
Διάγραμμα 24.1

Συγκρίνοντας δε, τα αποτελέσματα μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου, παρατηρούμε μεγάλες διαφορές στα ποσοστά. Το 25% του ιδιωτικού τομέα συμφώνησε απόλυτα, σε αντίθεση με το 7% μόνο του δημόσιου τομέα. Πέρα από τους μισούς ποσοστό 51% του ιδιωτικού συμφώνησαν, ενώ στο δημόσιο το ποσοστό ήταν 39%. Το 15% του ιδιωτικού παρέμεινε ουδέτερο σε σχέση με το 29% του δημόσιου. Ένα 6% του ιδιωτικού διαφώνησε, και ένα 4% διαφώνησε απόλυτα, σε αντίθεση με το 14% και 11% του δημοσίου αντίστοιχα.

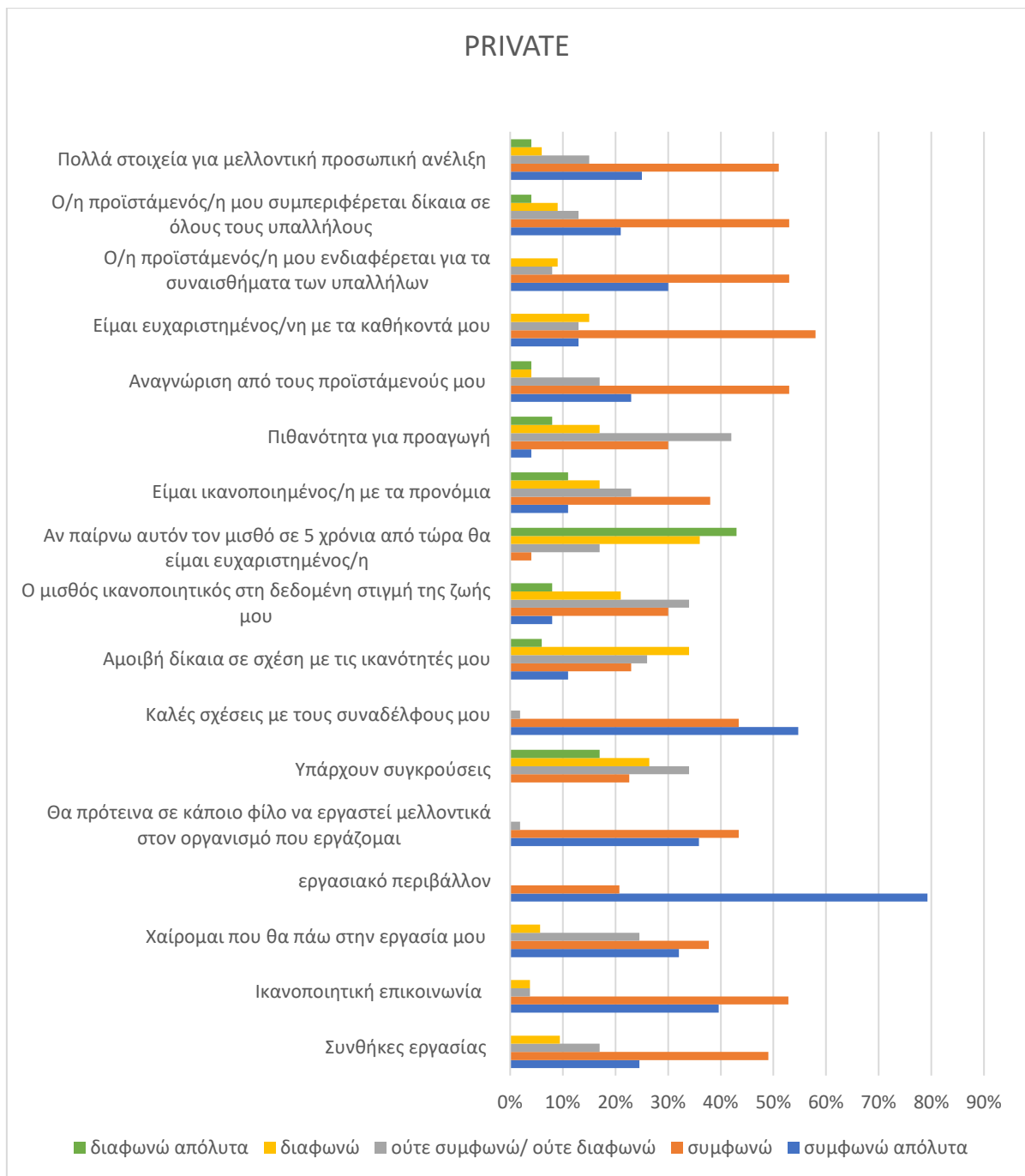
4.5 Συνολικά αποτελέσματα Δημόσιου Τομέα

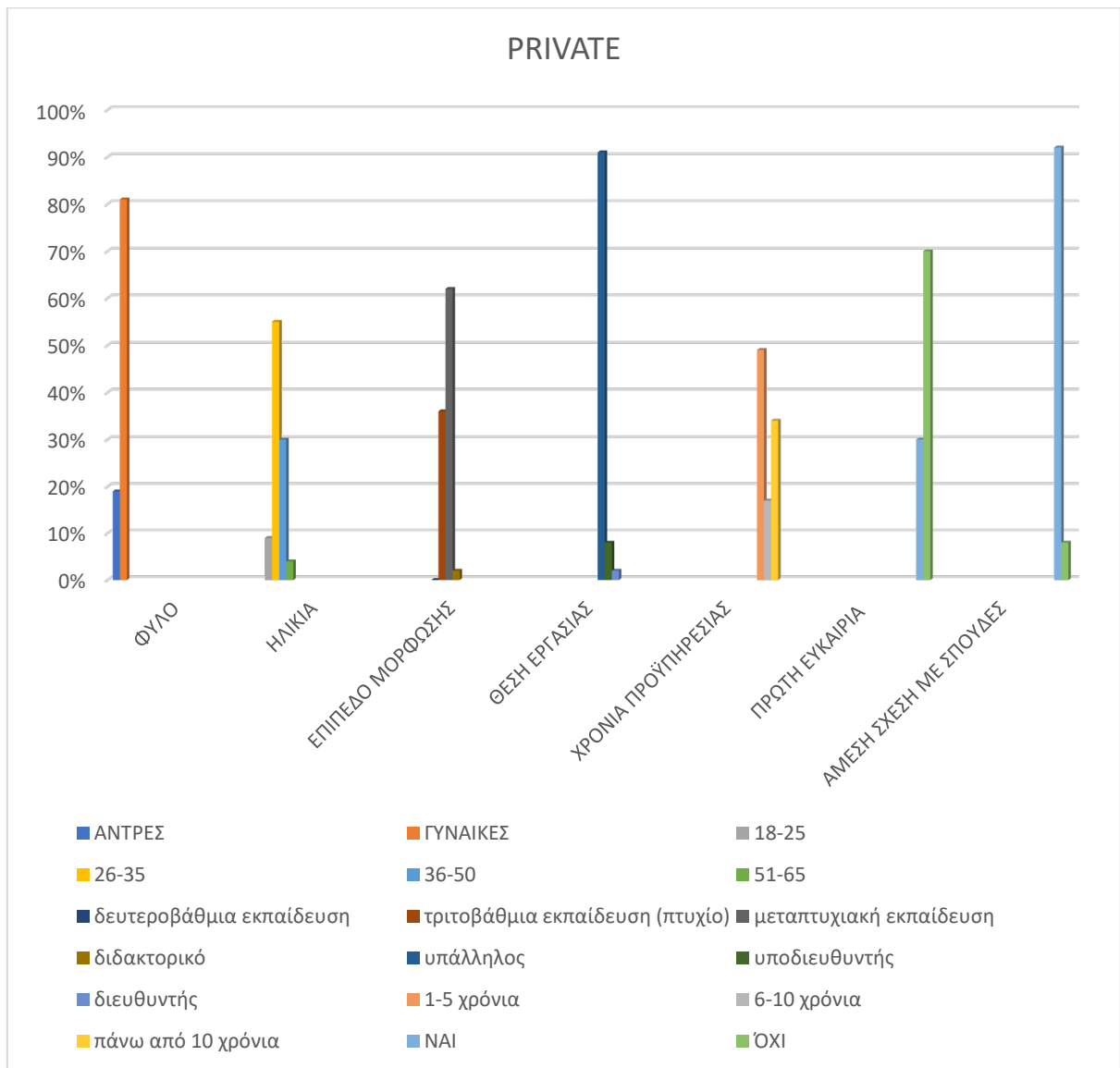


PUBLIC



4.6 Συνολικά αποτελέσματα Ιδιωτικού Τομέα





4.7 Παράγοντες Ικανοποίησης και Στατιστικά Στοιχεία

Παράγοντας Αμοιβή

Θεωρώ πως αμείβομαι δίκαια σε σχέση με τις ικανότητές μου	Ο μισθός που λαμβάνω είναι ικανοποιητικός στη δεδομένη στιγμή της ζωής μου	Αν παίρνω αυτόν τον μισθό σε 5 χρόνια από τώρα θα είμαι ευχαριστημένος/η	Είμαι ικανοποιημένος/η με τα προνόμια που παρέχονται στην εργασία μου
Mean 3.450	Mean 3.363	Mean 2.538	Mean 3.275
Std Err 0.129	Std Err 0.126	Std Err 0.157	Std Err 0.143
Median 4	Median 4	Median 2	Median 4

Mode	4	Mode	4	Mode	1	Mode	4
SD	1.157	SD	1.128	SD	1.405	SD	1.283
Variance	1.339	Variance	1.272	Variance	1.973	Variance	1.645
Range	4	Range	4	Range	4	Range	4
Minimum	1	Minimum	1	Minimum	1	Minimum	1
Maximum	5	Maximum	5	Maximum	5	Maximum	5
Sum	276	Sum	269	Sum	203	Sum	262
Count	81	Count	81	Count	81	Count	81

Γενικά παρατηρούμε πως ο μέσος όρος απαντήσεων ιδιωτικού και δημόσιου τομέα στην συνάρτηση αμοιβή – ικανότητες είναι 3,45/ 5 με την τιμή 1 να αποτελεί το διαφωνώ απόλυτα και την τιμή 5 το συμφωνώ απόλυτα. Έτσι συμπεραίνουμε πως οι απαντήσεις είναι περίπου στη μέση, ενώ κλίνουν κατά ένα βαθμό θετικότερα αφού το 3 είναι η ουδέτερη απάντηση και η τιμή λαμβάνει 3.45. Επιπλέον παρατηρούμε πως η Τυπική Απόκλιση του δείγματος είναι 1.16, που σημαίνει πως τα δεδομένα συσχετίζονται πολύ στενά με τον μέσο όρο, επομένως είναι αξιόπιστα. Το ίδιο συμπεραίνουμε και από το τυπικό σφάλμα το οποίο είναι επίσης μικρό (0.13).

Όσον αφορά το μισθό και αν είναι ικανοποιητικός τη δεδομένη στιγμή της ζωής του υπαλλήλου, ο μέσος όρος είναι 3.36/5. Οι απαντήσεις είναι και πάλι πολύ κοντά στη μέση και κλίνουν θετικά. Η τυπική απόκλιση (1.13) και το τυπικό σφάλμα, μας επιβεβαιώνουν πως τα δεδομένα μας είναι αξιόπιστα.

Στην συνάρτηση μισθός- 5 χρόνια από τώρα ο μέσος όρος διαφέρει σε σχέση με τις προηγούμενες δύο καθώς το 2.54/5 είναι χαμηλότερο από τη μέση, επομένως οι απαντήσεις κλίνουν αρνητικά. Η τυπική απόκλιση και το τυπικό σφάλμα εξακολουθούν να έχουν χαμηλές τιμές αν και σε αυτή την περίπτωση είναι πιο κοντά στο μέσο όρο, ωστόσο τα δεδομένα μας κρίνονται αξιόπιστα.

Τέλος στην ερώτηση αν τα προνόμια που παρέχονται ικανοποιούν τον υπάλληλο, ο μέσος όρος ήταν 3.28/5 πάλι λίγο πιο πάνω από τη μέση, με τις απαντήσεις να κλίνουν θετικά και τα δεδομένα θεωρούνται αξιόπιστα λόγω των τιμών της τυπικής απόκλισης και του τυπικού σφάλματος.

Ενδιαφέρον θα είναι να παρατηρήσουμε τη σύγκριση των απαντήσεων μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, όπως φαίνονται παρακάτω.

ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

		Ο μισθός που λαμβάνω είναι ικανοποιητικός στη δεδομένη στιγμή της ζωής μου					
Θεωρώ πως αμείβομαι δίκαια σε σχέση με τις ικανότητές μου		Αν παίρνω αυτόν τον μισθό σε 5 χρόνια από τώρα θα είμαι ευχαριστημένος/η		Είμαι ικανοποιημένος/η με τα προνόμια που παρέχονται στην εργασία μου			
Mean	3.00	Mean	3.09	Mean	1.85	Mean	3.28
Std Err	0.15	Std Err	0.15	Std Err	0.12	Std Err	0.16
Median	3.00	Median	3.00	Median	2.00	Median	4.00
Mode	2.00	Mode	3.00	Mode	1.00	Mode	4.00
SD	1.13	SD	1.06	SD	0.86	SD	1.18
Variance	1.27	Variance	1.13	Variance	0.75	Variance	1.40
Range	4.00	Range	4.00	Range	3.00	Range	4.00
Minimum	1.00	Minimum	1.00	Minimum	1.00	Minimum	1.00
Maximum	5.00	Maximum	5.00	Maximum	4.00	Maximum	5.00
Sum	159.00	Sum	164.00	Sum	98.00	Sum	174.00
Count	53.00	Count	53.00	Count	53.00	Count	53.00

ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

		Ο μισθός που λαμβάνω είναι ικανοποιητικός στη δεδομένη στιγμή της ζωής μου					
Θεωρώ πως αμείβομαι δίκαια σε σχέση με τις ικανότητές μου		Αν παίρνω αυτόν τον μισθό σε 5 χρόνια από τώρα θα είμαι ευχαριστημένος/η		Είμαι ικανοποιημένος/η με τα προνόμια που παρέχονται στην εργασία μου			
Mean	4.33	Mean	3.89	Mean	3.89	Mean	3.26
Std Err	0.11	Std Err	0.21	Std Err	0.25	Std Err	0.29
Median	4.00	Median	4.00	Median	4.00	Median	4.00
Mode	4.00	Mode	4.00	Mode	4.00	Mode	4.00
SD	0.55	SD	1.09	SD	1.28	SD	1.48
Variance	0.31	Variance	1.18	Variance	1.64	Variance	2.20
Range	2.00	Range	4.00	Range	4.00	Range	4.00
Minimum	3.00	Minimum	1.00	Minimum	1.00	Minimum	1.00
Maximum	5.00	Maximum	5.00	Maximum	5.00	Maximum	5.00
Sum	117.00	Sum	105.00	Sum	105.00	Sum	88.00
Count	28.00	Count	28.00	Count	28.00	Count	28.00

Παρατηρούμε πως ο μέσος όρος στην πρώτη συνάρτηση Αμοιβή- Ικανότητες στον ιδιωτικό τομέα είναι μικρότερος από το μέσο όρο στο δημόσιο, επομένως η ικανοποίηση των υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα είναι χαμηλότερη σε σχέση με τον δημόσιο. Τα δεδομένα και στις δύο περιπτώσεις θεωρούνται αξιόπιστα.

Στην δεύτερη συνάρτηση μισθός- στιγμή της ζωής, πάλι ο μέσος όρος στον ιδιωτικό τομέα είναι μικρότερος, ωστόσο η διαφορά δεν είναι τόσο αισθητή όπως προηγουμένως, ενώ τα δεδομένα θεωρούνται αξιόπιστα.

Στην τρίτη ωστόσο συνάρτηση μισθός- 5 χρόνια από τώρα, παρατηρούμε αισθητή διαφορά στον μέσο όρο, καθώς στον ιδιωτικό τομέα έχουμε μόνο 1.85, οι απαντήσεις κλίνουν σε μεγάλο βαθμό αρνητικά και στο διαφωνώ απόλυτα. Στον δημόσιο τομέα από την άλλη, οι απαντήσεις κλίνουν θετικά λίγο πιο πάνω από τη μέση, ενώ τα δεδομένα μας θεωρούνται αξιόπιστα.

Τέλος όσον αφορά τα προνόμια που παρέχονται παρατηρούμε πως οι απαντήσεις είναι παρόμοιες και στους δύο τομείς με ελάχιστη διαφορά οπότε δεν είναι κάτι που θα πρέπει να σχολιαστεί περαιτέρω.

Συμπερασματικά οι τρεις από τις τέσσερις ερωτήσεις που σχετίζονται με τον παράγοντα ικανοποίησης αμοιβή, δείχνουν πως στον ιδιωτικό τομέα η ικανοποίηση των υπαλλήλων είναι χαμηλότερη, σε σχέση με τους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα.

Παράγοντας Φύση Δουλειάς

<i>Ξυπνάω το πρωί και</i>			
<i>χαίρομαι που θα πάω</i>		<i>Είμαι ευχαριστημένος/νη</i>	
<i>στην εργασία μου</i>		<i>με τα καθήκοντά μου</i>	
Mean	3.91	Mean	3.73
Std Err	0.10	Std Err	0.09
Median	4.00	Median	4.00
Mode	4.00	Mode	4.00
SD	0.87	SD	0.81
Variance	0.76	Variance	0.66
Range	3.00	Range	3.00
Minimum	2.00	Minimum	2.00
Maximum	5.00	Maximum	5.00
Sum	313.00	Sum	298.00
Count	81.00	Count	81.00

Παρατηρούμε πως όσον αφορά την συνάρτηση αίσθημα χαράς για τη δουλειά ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν πολύ κοντά στο συμφωνώ 3.91/5 και τα αποτελέσματα θεωρούνται αξιόπιστα λόγω των τιμών της τυπικής απόκλισης και τυπικού σφάλματος.

Επίσης όσον αφορά την ευχαρίστηση σε σχέση με τα καθήκοντα ο μέσος όρος ήταν και πάλι πολύ κοντά στο συμφωνώ 3.73/5 ενώ τα δεδομένα και πάλι θεωρούνται αξιόπιστα.

ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

<i>Ξυπνώ το πρωί και χαίρομαι που θα πάω στην εργασία μου</i>		<i>Είμαι ευχαριστημένος/νη με τα καθήκοντά μου</i>	
Mean	3.96	Mean	3.69
Std Err	0.12	Std Err	0.11
Median	4.00	Median	4.00
Mode	4.00	Mode	4.00
SD	0.89	SD	0.77
Variance	0.79	Variance	0.60
Range	3.00	Range	3.00
Minimum	2.00	Minimum	2.00
Maximum	5.00	Maximum	5.00
Sum	214.00	Sum	199.00
Count	53.00	Count	53.00

ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

<i>Ξυπνώ το πρωί και χαίρομαι που θα πάω στην εργασία μου</i>		<i>Είμαι ευχαριστημένος/νη με τα καθήκοντά μου</i>	
Mean	3.81	Mean	3.81
Std Err	0.17	Std Err	0.18
Median	4.00	Median	4.00
Mode	4.00	Mode	4.00
SD	0.85	SD	0.90
Variance	0.72	Variance	0.80
Range	3.00	Range	3.00

Minimum	2.00	Minimum	2.00
Maximum	5.00	Maximum	5.00
Sum	99.00	Sum	99.00
Count	28.00	Count	28.00

Συγκρίνοντας τους δύο τομείς παρατηρούμε πως στον ιδιωτικό τομέα ο μέσος όρος των αποτελεσμάτων στο πρώτο ερώτημα είναι πολύ κοντά στο συμφωνώ 3.96/5 ενώ στον δημόσιο ελάχιστα πιο κάτω 3.81/5.

Στο δεύτερο ερώτημα σχετικά με τα καθήκοντα ο μέσος όρος του ιδιωτικού είναι 3.69/5 λίγο πιο πάνω από την μέση, ενώ του δημόσιου 3.81/5 πιο κοντά στο συμφωνώ.

Και στις δυο περιπτώσεις τα δεδομένα θεωρούνται αξιόπιστα.

Παράγοντας σχέση με συναδέλφους

		Θα πρότεινα σε κάποιον φίλο να εργαστεί					
		μελλοντικά στον οργανισμό που εργάζομαι		Υπάρχουν συγκρούσεις στη δουλειά μου		Έχω πολύ καλές σχέσεις με τους συναδέλφους μου	
Το εργασιακό περιβάλλον είναι πολύ σημαντικό για μένα							
Mean	4.46	Mean	4.29	Mean	3.09	Mean	4.11
Std Err	0.08	Std Err	0.09	Std Err	0.13	Std Err	0.10
Median	5.00	Median	4.00	Median	3.00	Median	4.00
Mode	5.00	Mode	5.00	Mode	4.00	Mode	4.00
SD	0.75	SD	0.83	SD	1.20	SD	0.90
Variance	0.56	Variance	0.69	Variance	1.45	Variance	0.81
Range	3.00	Range	3.00	Range	4.00	Range	4.00
Minimum	2.00	Minimum	2.00	Minimum	1.00	Minimum	1.00
Maximum	5.00	Maximum	5.00	Maximum	5.00	Maximum	5.00
Sum	357.00	Sum	343.00	Sum	247.00	Sum	329.00
Count	81.00	Count	81.00	Count	81.00	Count	81.00

Παρατηρώντας τα αποτελέσματα των ερωτήσεων που αφορούν το εργασιακό περιβάλλον, είναι γενικά φανερό πως όλοι οι υπάλληλοι το θεωρούν πολύ σημαντικό, καθώς οι απαντήσεις τους είχαν μέσο όρο 4.46/5 που είναι πολύ κοντά στην απάντηση συμφωνώ απόλυτα. Επίσης πολλοί ήταν αυτοί που συμφώνησαν και στο αν θα πρότειναν σε κάποιον

φίλο να εργαστεί στον οργανισμό τους, καθώς το 4.29/5 ήταν ο μέσος όρος της συγκεκριμένης ερώτησης.

Η ερώτηση σχετικά με τις συγκρούσεις είναι μια αντίστροφη ερώτηση, επομένως αναμέναμε χαμηλό μέσο όρο. Ωστόσο παρατηρούμε πως είναι στην μέση και ελάχιστα πιο πάνω κάτι που ομολογουμένως είναι ανησυχητικό.

Τέλος όσον αφορά τις σχέσεις με τους συναδέλφους και αν είναι πολύ καλές ο μέσος όρος ανήλθε στο 4.11/5 που θεωρείται ικανοποιητικός.

Σε όλες τις περιπτώσεις οι τιμές της τυπικής απόκλισης και τυπικού σφάλματος φανερώνουν αξιοπιστία των δεδομένων.

ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

<i>Το εργασιακό περιβάλλον είναι πολύ σημαντικό για μένα</i>		<i>Θα πρότεινα σε κάποιο φίλο να εργαστεί μελλοντικά στον οργανισμό που εργάζομαι</i>		<i>Υπάρχουν συγκρούσεις στη δουλειά μου</i>		<i>Έχω πολύ καλές σχέσεις με τους συναδέλφους μου</i>	
Mean	4.79	Mean	4.08	Mean	2.62	Mean	4.53
Std Err	0.06	Std Err	0.12	Std Err	0.14	Std Err	0.07
Median	5.00	Median	4.00	Median	3.00	Median	5.00
Mode	5.00	Mode	4.00	Mode	3.00	Mode	5.00
SD	0.41	SD	0.90	SD	1.02	SD	0.54
Variance	0.17	Variance	0.80	Variance	1.05	Variance	0.29
Range	1.00	Range	3.00	Range	3.00	Range	2.00
				Minimu		Minimu	
Minimum	4.00	Minimum	2.00	m	1.00	m	3.00
				Maximu		Maximu	
Maximum	5.00	Maximum	5.00	m	4.00	m	5.00
	254.0				139.0		240.0
Sum	0	Sum	216.00	Sum	0	Sum	0
Count	53.00	Count	53.00	Count	53.00	Count	53.00

ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

	<i>Θα πρότεινα σε κάποιο φίλο να εργαστεί μελλοντικά στον οργανισμό που εργάζομαι</i>		<i>Έχω πολύ καλές σχέσεις με τους συναδέλφους μου</i>				
<i>Το εργασιακό περιβάλλον είναι πολύ σημαντικό για μένα</i>		<i>Υπάρχουν συγκρούσεις στη δουλειά μου</i>					
Mean	4.64	Mean	3.96	Mean	3.29	Mean	4.29
Std Err	0.11	Std Err	0.19	Std Err	0.17	Std Err	0.11
Median	5.00	Median	4.00	Median	3.00	Median	4.00
Mode	5.00	Mode	4.00	Mode	3.00	Mode	4.00
SD	0.56	SD	1.00	SD	0.90	SD	0.60
Variance	0.31	Variance	1.00	Variance	0.80	Variance	0.36
Range	2.00	Range	4.00	Range	4.00	Range	2.00
Minimum	3.00	Minimum	1.00	Minimum	1.00	Minimum	3.00
Maximum	5.00	Maximum	5.00	Maximum	5.00	Maximum	5.00
Sum	130.0	Sum	111.00	Sum	92.00	Sum	120.0
Count	28.00	Count	28.00	Count	28.00	Count	28.00

Συγκρίνοντας τώρα τα αποτελέσματα, στην πρώτη ερώτηση φαίνεται πως και στις δυο περιπτώσεις οι υπάλληλοι θεωρούν πολύ σημαντικό το εργασιακό περιβάλλον. Οι απαντήσεις ήταν 4.79/5 στον ιδιωτικό τομέα και 4.64/5 στο δημόσιο. Η δεύτερη ερώτηση παρουσιάζει ένα μικρό ενδιαφέρον καθώς ο μέσος όρος του ιδιωτικού τομέα ήταν 4.08/5, που αποδεικνύει πως οι περισσότεροι συμφωνούν, ενώ του δημόσιου ήταν 3.96/5, χαμηλότερος από τον ιδιωτικό αλλά και κοντά στο συμφωνώ.

Στην αντίστροφη ερώτηση έχουμε μεγαλύτερη διαφορά στις απαντήσεις καθώς ο ιδιωτικός τομέας έχει μέσο όρο 2.62/5, που σημαίνει πως οι περισσότεροι διαφωνούν με την ερώτηση. Από την άλλη οι υπάλληλοι του δημόσιου έχουν μέσο όρο 3.29/5 που είναι πιο κοντά στην μέση και ελάχιστα προς το συμφωνώ. Άρα ίσως να υπάρχουν περισσότερες συγκρούσεις στα δημόσια σχολεία σε σχέση με τα ιδιωτικά.

Τέλος αν και οι δυο συμφώνησαν σε μεγάλο βαθμό ότι έχουν καλές σχέσεις με τους συναδέλφους τους ο ιδιωτικός τομέας είχε μέσο όρο 4.53/5 μεγαλύτερο από τον δημόσιο που είχε 4.29/5.

<i>Ο/η προϊστάμενός/η μου ενδιαφέρεται για τα συναισθήματα των υπαλλήλων</i>		<i>Ο/η προϊστάμενός/η μου συμπεριφέρεται δίκαια σε όλους τους υπαλλήλους</i>	
Mean	3.94	Mean	3.78
Std Err	0.10	Std Err	0.10
Median	4.00	Median	4.00
Mode	4.00	Mode	4.00
SD	0.90	SD	0.94
Variance	0.81	Variance	0.88
Range	3.00	Range	4.00
Minimum	2.00	Minimum	1.00
Maximum	5.00	Maximum	5.00
Sum	319.00	Sum	306.00
Count	81.00	Count	81.00

Εδώ παρατηρούμε πως υπάρχει ένας γενικός μέσος όρος 3.94/5 στο αν ο προϊστάμενος ενδιαφέρεται για τα συναισθήματα των υπαλλήλων του. Είναι υψηλός μεν αφού κλίνει στο συμφωνώ, δεν είναι ο καλύτερος δε.

Χαμηλότερος εντούτοις, είναι ο μέσος όρος ως προς το αν ο προϊστάμενος είναι δίκαιος προς τους υπαλλήλους αφού είναι 3.78/5, κοντά και πάλι στο συμφωνώ.

ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

<i>Ο/η προϊστάμενός/η μου ενδιαφέρεται για τα συναισθήματα των υπαλλήλων</i>		<i>Ο/η προϊστάμενός/η μου συμπεριφέρεται δίκαια σε όλους τους υπαλλήλους</i>	
Mean	4.04	Mean	3.77
Std Err	0.12	Std Err	0.14
Median	4.00	Median	4.00
Mode	4.00	Mode	4.00
SD	0.88	SD	1.01
Variance	0.77	Variance	1.02
Range	3.00	Range	4.00
Minimum	2.00	Minimum	1.00

Maximum	5.00	Maximum	5.00
Sum	214.00	Sum	200.00
Count	53.00	Count	53.00

ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

<i>Ο/η προϊστάμενός/η μου ενδιαφέρεται για τα συναισθήματα των υπαλλήλων</i>		<i>Ο/η προϊστάμενός/η μου συμπεριφέρεται δίκαια σε όλους τους υπαλλήλους</i>	
Mean	3.75	Mean	3.79
Std Err	0.18	Std Err	0.15
Median	4.00	Median	4.00
Mode	4.00	Mode	4.00
SD	0.93	SD	0.79
Variance	0.86	Variance	0.62
Range	3.00	Range	3.00
Minimum	2.00	Minimum	2.00
Maximum	5.00	Maximum	5.00
Sum	105.00	Sum	106.00
Count	28.00	Count	28.00

Ο ιδιωτικός τομέας φαίνεται πιο ικανοποιημένος από τον δημόσιο αφού στην πρώτη ερώτηση ο μέσος όρος ήταν 4.04/5 ενώ στο δημόσιο μόνο 3.75/5.

Στην δεύτερη ερώτηση ωστόσο οι μέσοι όροι ήταν πολύ κοντά 3.77/5 στον ιδιωτικό και 3.79/5 στο δημόσιο με τα δεδομένα και πάλι να κρίνονται αξιόπιστα.

Παράγοντας ανέλιξη

<i>Υπάρχει πιθανότητα για προαγωγή στην εργασία μου</i>		<i>Θεωρώ πως αυτή η θέση, μου προσφέρει πολλά στοιχεία για μελλοντική προσωπική ανέλιξη</i>	
Mean	3.27	Mean	3.83
Std Err	0.12	Std Err	0.11
Median	3.00	Median	4.00
Mode	4.00	Mode	4.00
SD	1.11	SD	0.96
Variance	1.23	Variance	0.92

Range	4.00	Range	4.00
Minimum	1.00	Minimum	1.00
Maximum	5.00	Maximum	5.00
Sum	265.00	Sum	310.00
Count	81.00	Count	81.00

Οι απαντήσεις των υπαλλήλων για το αν υπάρχει πιθανότητα προαγωγής είχαν μέσο όρο 3.27/5 ενώ οι απαντήσεις για το αν η θέση αυτή προσφέρει πολλά στοιχεία για μελλοντική προσωπική ανέλιξη είχαν μέσο όρο 3.83/5. Η πρώτη ερώτηση ήταν λίγο πιο πάνω από την μέση ενώ η δεύτερη απάντηση έκλινε περισσότερο προς το συμφωνώ.

ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

		<i>Θεωρώ πως αυτή η θέση, μου προσφέρει</i>	
	<i>Υπάρχει πιθανότητα για προαγωγή στην εργασία μου</i>	<i>πολλά στοιχεία για μελλοντική προσωπική ανέλιξη</i>	
Mean	3.06	Mean	3.87
Std Err	0.13	Std Err	0.13
Median	3.00	Median	4.00
Mode	3.00	Mode	4.00
SD	0.97	SD	0.98
Variance	0.94	Variance	0.96
Range	4.00	Range	4.00
Minimum	1.00	Minimum	1.00
Maximum	5.00	Maximum	5.00
Sum	162.00	Sum	205.00
Count	53.00	Count	53.00

ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

		<i>Θεωρώ πως αυτή η θέση, μου προσφέρει</i>	
	<i>Υπάρχει πιθανότητα για προαγωγή στην εργασία μου</i>	<i>πολλά στοιχεία για μελλοντική προσωπική ανέλιξη</i>	
Mean	3.68	Mean	3.75
Std Err	0.24	Std Err	0.18
Median	4.00	Median	4.00
Mode	4.00	Mode	4.00

SD	1.25	SD	0.93
Variance	1.56	Variance	0.86
Range	4.00	Range	3.00
Minimum	1.00	Minimum	2.00
Maximum	5.00	Maximum	5.00
Sum	103.00	Sum	105.00
Count	28.00	Count	28.00

Όσον αφορά τις απαντήσεις των δύο δειγμάτων, το δείγμα του δημόσιου τομέα είχε μέσο όρο στην πρώτη ερώτηση 3.68/5 πάνω από τη μέση και κοντά στο συμφωνώ, ενώ το δείγμα του ιδιωτικού τομέα 3.06/5 που είναι κυρίως ουδέτερο. Στην δεύτερη ερώτηση το δείγμα του δημόσιου τομέα είχε μέσο όρο 3.75/5 λίγο πιο κάτω από το δείγμα του ιδιωτικού τομέα με μέσο όρο 3.87/5 και πιο κοντά στο συμφωνώ. Όλα τα δεδομένα κρίνονται αξιόπιστα.

Παράγοντας δυσκολία θέση εργασίας

***Είμαι ευχαριστημένος/νη με
τα καθήκοντά μου***

Mean	3.72
Std Err	0.09
Median	4.00
Mode	4.00
SD	0.81
Variance	0.66
Range	3.00
Minimum	2.00
Maximum	5.00
Sum	301.00
Count	81.00

Όσον αφορά την ερώτηση με το αν το δείγμα θεωρείται ικανοποιημένο με τα καθήκοντα του, ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 3.72/5, πάνω από τη μέση και κοντά στο συμφωνώ.

ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

***Είμαι ευχαριστημένος/νη με
τα καθήκοντά μου***

Mean	3.70
-------------	------

Std Err	0.12
Median	4.00
Mode	4.00
SD	0.89
Variance	0.79
Range	3.00
Minimum	2.00
Maximum	5.00
Sum	196.00
Count	53.00

ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

*Είμαι ευχαριστημένος/νη με
τα καθήκοντά μου*

Mean	3.75
Std Err	0.12
Median	4.00
Mode	4.00
SD	0.65
Variance	0.42
Range	2.00
Minimum	3.00
Maximum	5.00
Sum	105.00
Count	28.00

Παρατηρώντας τις απαντήσεις των δύο δειγμάτων, βλέπουμε πως οι μέσοι όροι είναι πολύ κοντινοί, αφού στον ιδιωτικό τομέα ήταν 3.70/5 ενώ στο δημόσιο 3.75/5. Είναι ξεκάθαρο πως η διαφορά είναι πολύ μικρή, ενώ τα δεδομένα είναι αξιόπιστα αν δούμε τους αριθμούς της τυπικής απόκλισης και τους τυπικού σφάλματος.

Παράγοντας συνθήκες υγιεινής

*Είμαι ευχαριστημένος/νη
με τις συνθήκες εργασίας
μου*

Mean	3.864
Std Err	0.093

Median	4.000
Mode	4.000
SD	0.833
Variance	0.694
Range	3.000
Minimum	2.000
Maximum	5.000
Sum	313.000
Count	81.000

Στην πιο πάνω ερώτηση το δείγμα έδειξε μέσο όρο 3.86/5 πολύ κοντά στο συμφωνώ, ενώ όπως παρατηρείται τα δεδομένα κρίνονται αξιόπιστα.

ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

*Είμαι ευχαριστημένος/νη
με τις συνθήκες εργασίας
μου*

Mean	3.89
Std Err	0.12
Median	4.00
Mode	4.00
SD	0.89
Variance	0.79
Range	3.00
Minimum	2.00
Maximum	5.00
Sum	206.00
Count	53.00

ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

*Είμαι ευχαριστημένος/νη
με τις συνθήκες εργασίας
μου*

Mean	3.82
Std Err	0.14
Median	4.00
Mode	4.00

SD	0.72
Variance	0.52
Range	3.00
Minimum	2.00
Maximum	5.00
Sum	107.00
Count	28.00

Συγκρίνοντας δε, τα δύο δείγματα παρατηρούμε πως έχουν πολύ κοντινό μέσο όρο, συγκεκριμένα 3.89/5 ο ιδιωτικός τομέας και 3.82/5 ο δημόσιος τομέας.

Παράγοντας αναγνώριση

***Θεωρώ πως αποκομίζω
αναγνώριση από τους
προϊστάμενούς μου***

Mean	3.81
Std Err	0.11
Median	4.00
Mode	4.00
SD	0.96
Variance	0.93
Range	4.00
Minimum	1.00
Maximum	5.00
Sum	309.00
Count	81.00

Στην ερώτηση αν το δείγμα αποκομίζει αναγνώριση από τους προϊσταμένους, ο μέσος όρος απαντήσεων ήταν 3.81/5 πολύ κοντά στο συμφωνώ.

ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

***Θεωρώ πως αποκομίζω
αναγνώριση από τους
προϊστάμενούς μου***

Mean	3.87
Std Err	0.13
Median	4.00
Mode	4.00

SD	0.94
Variance	0.89
Range	4.00
Minimum	1.00
Maximum	5.00
Sum	205.00
Count	53.00

ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

*Θεωρώ πως αποκομίζω
αναγνώριση από τους
προϊστάμενούς μου*

Mean	3.71
Std Err	0.19
Median	4.00
Mode	4.00
SD	1.01
Variance	1.03
Range	4.00
Minimum	1.00
Maximum	5.00
Sum	104.00
Count	28.00

Συγκρίνοντας τα δύο δείγματα, παρατηρούμε πως ο μέσος όρος του ιδιωτικού ήταν 3.87/5 λίγο ψηλότερος από τον μέσο όρο του δημόσιου που ήταν 3.71/5, ενώ τα δεδομένα κρίνονται αξιόπιστα.

Κεφάλαιο 5: Συμπεράσματα

Ο Richard Branson κάποτε είπε: «Εκπαίδευσε τους υπαλλήλους σου καλά, έτσι ώστε να μπορούν να φύγουν, χειρίσου τους όμως καλά έτσι ώστε να μην θέλουν να φύγουν, οι πιστοί υπάλληλοι είναι Περιουσιακό στοιχείο για την επιχείρηση και όχι Υποχρέωση. » Η έρευνα που πραγματοποιήσαμε είναι όντως απαραίτητη για τους εργοδότες, καθώς το να γνωρίζεις πραγματικά τι μπορεί να ικανοποιεί και τι όχι τον υπάλληλο σου αν μη τι άλλο μπορεί να σε εξελίξει σαν επιχείρηση. Γι' αυτό το λόγο προϋπήρχαν ήδη αρκετές έρευνες στο συγκεκριμένο

ερώτημα, τις οποίες και αναφέραμε στο Κεφάλαιο 2 της παρούσας διατριβής και κύριος σκοπός μας είναι να καλύψουμε τα κενά που υπήρχαν σε αυτές. Το ερωτηματολόγιο μας διαχωρίστηκε σε τέσσερα μέρη και το κάθε μέρος αφορούσε κάποιους παράγοντες ικανοποίησης που είχαν προηγουμένως μελετηθεί και η σύνδεση αυτή παρουσιάστηκε στον Πίνακα 2.

Οι απαντήσεις πήραν βαθμούς από 1 μέχρι 5 ανάλογα με το αν οι ερωτήσεις ήταν διατυπωμένες θετικά το 1 αποτελούσε δυσαρέσκεια και το 5 ικανοποίηση και αντίθετα αν οι ερωτήσεις ήταν διατυπωμένες αρνητικά.

Έτσι διαχωρίζοντας την μελέτη στα διάφορα μέρη και εντοπίζοντας τους μέσους όρους των απαντήσεων των δειγμάτων αν μια απάντηση είχε μέσο όρο >3.5 , ο υπάλληλος θεωρείται ικανοποιημένος ενώ αν είχε μέσο όρο < 3.5 θεωρείται πως είναι δυσαρεστημένος.

Ξεκινώντας λοιπόν, με τον παράγοντα της αμοιβής που όπως είχε μελετήσει και ο Shat et al(2019) σχετίζεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση, εξαγάγαμε κι εμείς τα δικά μας αποτελέσματα. Στατιστικά παρατηρούμε, πως σε όλες τις ερωτήσεις που αφορούσαν το συγκεκριμένο παράγοντα οι μέσοι όροι είναι κάτω από το 3.5 γεγονός που παρουσιάζει τη δυσαρέσκεια του δείγματος γενικότερα με την αμοιβή του, ενώ συγκρίνοντας τους δύο τομείς, οι υπάλληλοι του ιδιωτικού τομέα εμφανίζονται δυσαρεστημένοι μισθολογικά με μέσους όρους χαμηλότερους από το 3.5 σε σχέση με τους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα με μέσους όρους υψηλότερους από το 3.5 ως επί το πλείστον.

Στη συνέχεια όσον αφορά τον παράγοντα φύσης της δουλειάς, στον οποίο αναφέρθηκαν οι Clarke (1998) και Brooke et al. (1988) παρατηρούμε πως το δείγμα παρουσιάζεται ικανοποιημένο αφού οι μέσοι όροι είναι πάνω του 3.5 και συγκρίνοντας τον ιδιωτικό με το δημόσιο τομέα δεν εντοπίζονται ακραίες διαφορές, αφού και οι δύο έχουν μέσους όρους που δηλώνουν ικανοποίηση. Βέβαια, θα μπορούσαμε να αναφέρουμε ότι με την ελάχιστη διαφορά ο ιδιωτικός τομέας φαίνεται να είναι περισσότερο ικανοποιημένος όσον αφορά τα καθήκοντά του και ιδιαίτερα την φύση της δουλειάς.

Δεν θα μπορούσαμε βέβαια να μην αναφερθούμε στις σχέσεις με τους συναδέλφους και γενικότερα το εργασιακό περιβάλλον. Αποδείχθηκε πως ο συγκεκριμένος παράγοντας επηρεάζει την ικανοποίηση και πολλοί ήταν αυτοί που συμφώνησαν στο γεγονός ότι το εργασιακό περιβάλλον είναι πολύ σημαντικό γι' αυτούς. Μιλώντας με αριθμούς στις ερωτήσεις που ήταν διατυπωμένες θετικά όλοι οι μέσοι όροι είναι πάνω από το 3.5 οπότε

και στους δυο τομείς αλλά και γενικά το δείγμα είναι ικανοποιημένο. Υπήρχε και μια ερώτηση που ήταν διατυπωμένη αρνητικά και η ικανοποίηση προκύπτει αν ο μέσος όρος είναι χαμηλότερος από 3.5 που όντως είναι.

Ο τρόπος που συμπεριφέρονται οι ανώτεροι είναι ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας ικανοποίησης, τον οποίο εξετάσαμε και παρατηρήσαμε πως όντως επηρεάζει την ευχαρίστηση που νιώθει ένας εργαζόμενος στη δουλειά του. Οι μέσοι όροι ήταν και πάλι γενικότερα πάνω από 3.5 και ειδικότερα στους δύο τομείς, οπότε το δείγμα μας παρουσιάζεται ικανοποιημένο σε σχέση με τον τρόπο συμπεριφοράς των ανωτέρων τους.

Ο παράγοντας ανέλιξη δεν θα μπορούσε φυσικά να μην αναφερθεί στη μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης. Έτσι παρατηρώντας τις απαντήσεις του δείγματος, τόσο σε γενικό βαθμό αλλά και όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα υπάρχει μια αβεβαιότητα για την ικανοποίηση καθώς ο γενικός μέσος όρος στη μία από τις δύο ερωτήσεις είναι μικρότερος από το 3.5 ενώ στην άλλη μεγαλύτερος. Κάτι αντίστοιχο ισχύει με τον ιδιωτικό τομέα, ενώ το δείγμα του δημόσιου τομέα παρουσιάζεται ικανοποιημένο με μέσους όρους πάνω από το 3.5.

Αναμφίβολα τα καθήκοντα και η δυσκολία μιας θέσης εργασίας, επηρεάζουν την ικανοποίηση του εργαζομένου και αυτό μπορούμε πολύ εύκολα να το εντοπίσουμε από τις απαντήσεις του δείγματός μας. Παρατηρούμε λοιπόν πως τόσο ο γενικός μέσος όρος, αλλά και οι μέσοι όροι των δύο τομέων είναι πάνω από το 3.5, γεγονός που εκφράζει την ικανοποίηση του δείγματος όσον αφορά τα καθήκοντά του στην εργασία του.

Όσον αφορά το παράγοντα συνθήκες υγιεινής που βέβαια αποτελεί σημαντικό παράγοντα στην ικανοποίηση του εργαζομένου, το γενικό δείγμα είναι ικανοποιημένο με μέσο όρο πάνω από 3.5, το ίδιο και τα δύο δείγματά της μελέτης μας ξεχωριστά.

Τέλος όσον αφορά το παράγοντα αναγνώριση στην εργασία, το γενικό μας δείγμα δείχνει ικανοποιημένο αφού έχει μέσο όρο πάνω από 3.5, ενώ ικανοποιημένα δείχνουν και τα δύο μας δείγματα.

Συμπερασματικά οι παράγοντες αναγνώριση, συνθήκες υγιεινής, δυσκολία μιας θέσης εργασίας, τρόπος συμπεριφοράς των ανωτέρων, σχέσεις με συναδέλφους-εργασιακό περιβάλλον, καθώς και φύση της δουλειάς προσφέρουν εργασιακή ικανοποίηση στο δείγμα μας, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα. Αβεβαιότητα απαντήσεων υπάρχει στον

παράγοντα ανέλιξη, όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα, ενώ στον δημόσιο θεωρείται παράγοντας που προσφέρει εργασιακή ικανοποίηση. Τέλος, ο παράγοντας αμοιβή είναι ίσως και ο σημαντικότερος παράγοντας που αναμένεται να μας απασχολήσει ιδιαίτερα καθώς το δείγμα του δημόσιου τομέα παρουσιάζεται ικανοποιημένο, ενώ το δείγμα του ιδιωτικού τομέα δυσαρεστημένο.

Κεφάλαιο 6: Προτάσεις και Επίλογος

Μια έρευνα που αφορά ένα τέτοιο σημαντικό θέμα, θα μπορούσε σίγουρα να είναι εκτενέστερη και το δείγμα να ήταν πολύ μεγαλύτερο, ιδιαίτερα λόγω του συνολικού αριθμού των εκπαιδευτικών στο νησί, κάτι που αποτελεί ένα από τα βασικά μειονεκτήματα της παρούσας διατριβής, λόγω κυρίως έλλειψης χρόνου. Βέβαια κανείς δεν μπορεί να επιβεβαιώσει πως το αποτέλεσμα θα ήταν διαφορετικό σε τέτοια περίπτωση. Επίσης, ένα ακόμη μειονέκτημα της έρευνας είναι ότι οι απαντήσεις ήταν κυρίως γενικευμένες ενώ θα μπορούσαμε να είχαμε εξάγει αποτελέσματα ανά ειδικότητα. Μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να διαχωρίσουν τους εκπαιδευτικούς σε ειδικότητες και να εξάγουν ανάλογα συμπεράσματα. Στο Κεφάλαιο 2 είχε γίνει βιβλιογραφική ανασκόπηση και τονίστηκαν αρκετές μελέτες που είχαν γίνει προηγουμένως όσον αφορά την εργασιακή ικανοποίηση, με πολλούς παράγοντες που την επηρεάζουν. Στην παρούσα μελέτη παρατηρήθηκε πως ο σημαντικότερος παράγοντας επηρεασμού είναι η αμοιβή, ενώ δεν ήταν εφικτό να εξάγουμε ακριβή συμπεράσματα ως προς τον παράγοντα ανέλιξη κάτι το οποίο κατά τη γνώμη μου χρήζει περαιτέρω έρευνας. Όσον αφορά την αμοιβή, η παρούσα μελέτη επιβεβαιώνει και τις προηγούμενες, ενώ εξάγει και τα δικά της συμπεράσματα συγκριτικά ιδιωτικής και δημόσιας εκπαίδευσης στην Κύπρο.

Καταληκτικά θα μπορούσαμε να πούμε πως είναι γενικά φανερό πως οι εκπαιδευτικοί τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα, ασκούν ακριβώς τα ίδια καθήκοντα και η προσφορά τους στο κοινό είναι τεράστια. Ωστόσο ένας ιδιοκτήτης ενός ιδιωτικού σχολείου, πέρα από την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών του, αναμένεται να σκεφτεί και πολλούς άλλους παράγοντες που πρόκειται να επηρεάσουν το σχολείο του, την ίδια την επιχείρησή του και το μέλλον που θα έχει. Αναμφίβολα, όλα αυτά φέρουν μεγάλο αριθμό δαπανών στον

ιδιοκτήτη και πιθανότητα γι' αυτό το λόγο να μην υπάρχουν αντίστοιχοι μισθοί με τους εκπαιδευτικούς του δημοσίου. Ο ιδιοκτήτης του ιδιωτικού σχολείου έχει να σκεφτεί πολλά πράγματα που επηρεάζουν το κέρδος του, αλλά θα πρέπει να είναι σε θέση να ζυγίσει τα θετικά που προκύπτουν από έναν ικανοποιημένο υπάλληλο, που μετρά πολλά χρόνια στο σχολείο καθώς και όλα τα αρνητικά που προκύπτουν από την συχνή αντικατάσταση του προσωπικού του, είτε αυτά αφορούν εκπαίδευση και εκμάθηση, είτε εμπιστοσύνη. Εντούτοις, τα πράγματα δεν είναι πάντα όσο εύκολα φαίνονται, γι' αυτό και η κυβέρνηση θα μπορούσε να δαπανήσει ένα μέρος των κονδυλίων της σε ανάγκες που τυχόν να έχουν τα ιδιωτικά σχολεία και με αυτό τον τρόπο να μειωθούν οι δαπάνες του ιδιοκτήτη και το περίσσειμα να μπορέσει να δοθεί ως μισθός στους εκπαιδευτικούς του.

Η λειτουργία και μόνο ενός ιδιωτικού σχολείου ωφελεί σε μεγάλο βαθμό την κυβέρνηση. Αυτό διότι οι χιλιάδες μαθητές που φοιτούν στα ιδιωτικά σχολεία θα ήταν σε αντίθετη περίπτωση μαθητές του δημοσίου, γεγονός που σημαίνει περισσότερους καθηγητές, πιο πολλές υποδομές και αδιαμφισβήτητα περισσότερα έξοδα.

Έπειτα, τα ιδιωτικά σχολεία ασκούν και εν μέρει λειτουργήματα ως προς τα δημόσια, καθώς ευκολότερα θα προσλάβουν έναν μη έμπειρο εκπαιδευτικό, θα αναλώσουν πόρους έτσι ώστε να τον εκπαιδεύσουν και να τον βοηθήσουν να εναρμονιστεί με τις συνθήκες του σχολείου, με αποτέλεσμα όταν αυτός ο υπάλληλος παρακαθίσει τις εξετάσεις διορισίμων να είναι πανέτοιμος να εργαστεί σε ένα σχολείο και να αποφέρει τα ανάλογα αποτελέσματα.

Αναμφίβολα, η κυβέρνηση δεν έχει τίποτα να χάσει από την λειτουργία των ιδιωτικών σχολείων, αντιθέτως κερδίζει πολλά, επομένως θα μπορούσε να συμπεριλάβει στον ετήσιο προϋπολογισμό της εκπαίδευσης και ένα κονδύλι για τα ιδιωτικά σχολεία έτσι ώστε να ελαφρύνει τους ιδιοκτήτες τους από μερικές δαπάνες και αυτοί με τη σειρά τους να αυξήσουν τους μισθούς των υπαλλήλων τους για να επιτύχουν την εργασιακή τους ικανοποίηση και παρακίνηση ώστε να μείνουν εκεί για πολλά χρόνια.

Συμπερασματικά, η παρούσα μελέτη θεωρείται χρήσιμη, καθώς η σύγκριση και τα συμπεράσματα που εξήχθησαν, αναμένεται να βοηθήσουν την κοινωνία να αντιληφθεί μερικούς τομείς που χρήζουν βελτίωσης. Οι ακατάπαυστες αλλαγές που συμβαίνουν στην εκπαίδευση και ειδικά στην Κύπρο τα τελευταία χρόνια, επισημαίνουν την σημαντικότητα αυτού του τομέα και ως αποτέλεσμα το προσωπικό που εργάζεται σε αυτόν.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1:

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΜΕΡΟΣ Α: ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

- **Φύλο:**
 - ΑΝΤΡΑΣ
 - ΓΥΝΑΙΚΑ
- **Ηλικία:**
 - 18-25
 - 26-35
 - 36-50
 - 50-65
 - Άνω των 65
- **Επίπεδο μόρφωσης:**
 - Δευτεροβάθμια εκπαίδευση
 - Τριτοβάθμια εκπαίδευση (πτυχίο)
 - Μεταπτυχιακός τίτλος
 - Διδακτορικός τίτλος
- **Θέση Εργασίας:**
 - Διευθυντής
 - Υποδιευθυντής
 - Υπάλληλος

- **Πόσα χρόνια εργάζεστε στον συγκεκριμένο κλάδο;**
 - 1-5 χρόνια
 - 6-10 χρόνια
 - Πάνω από 10 χρόνια
- **Η θέση εργασίας που κατέχετε τώρα ήταν η πρώτη σας ευκαιρία στον εργασιακό κόσμο ;**
 - Ναι
 - Όχι
- **Η θέση εργασίας που κατέχετε τώρα έχει άμεση σχέση με το αντικείμενο των σπουδών σας ;**
 - Ναι
 - Όχι

ΜΕΡΟΣ Β' ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

- 1. Είμαι ευχαριστημένος/η με τις συνθήκες εργασίας μου**
 - a. Συμφωνώ απόλυτα
 - b. Συμφωνώ
 - c. Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
 - d. Διαφωνώ
 - e. Διαφωνώ απόλυτα

- 2. Η επικοινωνία που υπάρχει στον οργανισμό είναι ικανοποιητική**
 - a. Συμφωνώ απόλυτα
 - b. Συμφωνώ
 - c. Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
 - d. Διαφωνώ
 - e. Διαφωνώ απόλυτα

- 3. Ξυπνάω το πρωί και χαίρομαι που θα πάω στην εργασία μου**
 - a. Συμφωνώ απόλυτα
 - b. Συμφωνώ
 - c. Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
 - d. Διαφωνώ
 - e. Διαφωνώ απόλυτα

- 4. Το εργασιακό περιβάλλον είναι πολύ σημαντικό για μένα**
 - a. Συμφωνώ απόλυτα
 - b. Συμφωνώ
 - c. Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
 - d. Διαφωνώ
 - e. Διαφωνώ απόλυτα

- 5. Θα πρότεινα σε κάποιο φίλο να εργαστεί μελλοντικά στον οργανισμό που εργάζομαι**
 - a. Συμφωνώ απόλυτα
 - b. Συμφωνώ
 - c. Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
 - d. Διαφωνώ
 - e. Διαφωνώ απόλυτα

- 6. Υπάρχουν συγκρούσεις στη δουλειά μου**
 - a. Συμφωνώ απόλυτα
 - b. Συμφωνώ
 - c. Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
 - d. Διαφωνώ
 - e. Διαφωνώ απόλυτα

7. Έχω πολύ καλές σχέσεις με τους συναδέλφους μου

- a. Συμφωνώ απόλυτα
- b. Συμφωνώ
- c. Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- d. Διαφωνώ
- e. Διαφωνώ απόλυτα

ΜΕΡΟΣ Γ' ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ

1. Θεωρώ πως αμείβομαι δίκαια σε σχέση με τις ικανότητες μου

- a. Συμφωνώ απόλυτα
- b. Συμφωνώ
- c. Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- d. Διαφωνώ
- e. Διαφωνώ απόλυτα

2. Ο μισθός που λαμβάνω είναι ικανοποιητικός στην δεδομένη στιγμή της ζωής μου

- a. Συμφωνώ απόλυτα
- b. Συμφωνώ
- c. Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- d. Διαφωνώ
- e. Διαφωνώ απόλυτα

3. Αν παίρνω αυτόν τον μισθό σε 5 χρόνια από τώρα θα είμαι ευχαριστημένος/η

- a. Συμφωνώ απόλυτα
- b. Συμφωνώ
- c. Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- d. Διαφωνώ
- e. Διαφωνώ απόλυτα

4. Είμαι ικανοποιημένος/η με τα προνόμια που παρέχονται στην εργασία μου

- a. Συμφωνώ απόλυτα
- b. Συμφωνώ
- c. Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- d. Διαφωνώ
- e. Διαφωνώ απόλυτα

ΜΕΡΟΣ Δ' ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ , ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ, ΑΝΕΛΙΞΗ

1. Υπάρχει πιθανότητα για προαγωγή στην εργασία μου

- a) Συμφωνώ απόλυτα
- b) Συμφωνώ
- c) Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

- d) Διαφωνώ
- e) Διαφωνώ απόλυτα

2. Θεωρώ πως αποκομίζω αναγνώριση από τους προϊστάμενούς μου

- a) Συμφωνώ απόλυτα
- b) Συμφωνώ
- c) Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- d) Διαφωνώ
- e) Διαφωνώ απόλυτα

3. Είμαι ευχαριστημένος/η με τα καθήκοντά μου

- a) Συμφωνώ απόλυτα
- b) Συμφωνώ
- c) Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- d) Διαφωνώ
- e) Διαφωνώ απόλυτα

4. Ο/η προϊστάμενός/η μου ενδιαφέρεται για τα συναισθήματα των υπαλλήλων

- a) Συμφωνώ απόλυτα
- b) Συμφωνώ
- c) Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- d) Διαφωνώ
- e) Διαφωνώ απόλυτα

5. Ο/η προϊστάμενός/η μου συμπεριφέρεται δίκαια σε όλους τους υπαλλήλους

- a) Συμφωνώ απόλυτα
- b) Συμφωνώ
- c) Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- d) Διαφωνώ
- e) Διαφωνώ απόλυτα

6. Θεωρώ πως αυτή η θέση μου προσφέρει πολλά στοιχεία για μελλοντική προσωπική ανέλιξη

- a) Συμφωνώ απόλυτα
- b) Συμφωνώ
- c) Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- d) Διαφωνώ
- e) Διαφωνώ απόλυτα

Βιβλιογραφία:

1. Agho, A. O., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1992). Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity. *Journal of occupational and organizational psychology*, 65(3), 185-195.
2. Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational behavior and human performance*, 4(2), 142-175.
3. Arnolds, C. A., & Boshoff, C. (2002). Compensation, esteem valence and job performance: an empirical assessment of Alderfer's ERG theory. *International Journal of Human Resource Management*, 13(4), 697-719.
4. Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management research & practice*, 3(4).
5. Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66 (1), 32-40
6. Clarke, R. & Keating, W.F. (1995), A Fresh Look at Teacher job Satisfaction. ERIC Document Reproduction Service No ED 391 795.
7. Cole G. (2002) Personnel and Human Resource Management. 5nd Ed Thomson Learning, London.
8. Dinham, S. & Scott, C. (1996), The Teacher 2000 Project: A Study of Teacher Satisfaction, Motivation and Health (Nepean, Sydney: University of Western Sydney).
9. Dinham, S. & Scott, C. (1998), A Three Domain Model of Teacher and School Executive Satisfaction, *Journat of Educationat Administration* 36(4): 362-378.
10. Dinham, S. & Scott, C. (2000), Moving into the Third, Outer Domain of Teacher Satisfaction, *Journat of Educationat Administration* 38(4): 379-396.
11. Eliophotou-Menon, M., Papanastasiou, E. & Zempylas, M. (2008). Examining the relationship of job satisfaction to teacher and organizational variables: evidence from Cyprus. *Journal of the Commonwealth Council for Educational Administration & Management*, 36 (3), 75-86.
12. Foster J. (2000) Motivation in the workplace. In Chmiel N.(ed.): Introduction to work and organizational psychology, Blackwell Publishers. pp.302-326
13. Gazioglu, S., & Tansel, A. (2006). Job satisfaction in Britain: individual and job related factors. *Applied economics*, 38(10), 1163-1171.
14. Grassie, M.C. & Carss, B.W. (1973), School Structure, Leadersliip Quality, Teacher Satisfaction, *Educational Administration Quarterly* 9{1): 15-26.
15. Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees* (Vol. 65). Boston, MA: Harvard Business Review.
16. Hoppock, R. (1935). Job satisfaction.
17. <https://survey.gr/info/%CF%83%CF%85%CE%BC%CE%B2%CE%BF%CF%85%CE%BB%CE%AD%CF%82-%CE%B4%CE%B7%CE%BC%CE%B9%CE%BF%CF%85%CF%81%CE%B3%CE%AF%CE%B1%CF%82-%CE%B5%CF%81%CE%B5%CF%85%CE%BD%CF%8E%CE%BD/prota-vimata-pleonektimata-kai-meionektimata-erotiseon-anoiktoy-kai-kleistoy-typoy-29>
18. Kahn, W. A. (2007). Meaningful connections: Positive relationships and attachments at work. In J. E. Dutton & B. R. Ragins (Eds.), *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 189–206
19. Kaur, A. (2013). Maslow's need hierarchy theory: Applications and criticisms. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(10), 1061-1064.
20. Landy, F. J., & Becker, W. S. (1987). Motivation theory reconsidered. *Research in organizational behavior*.

21. Landy, F. J., & Becker, W. S. (1987). Motivation theory reconsidered. *Research in organizational behavior*.
22. Locke E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunnette (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally, 1297-1349.
23. Locke, E. A. (1986). Generalizing from laboratory to field settings: Research findings from industrial-organizational psychology, organizational behavior, and human resource management. Free Press.
24. Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall, Inc.
25. Markovits, Y., Davis, A. J., & Van Dick, R. (2007). Organizational commitment profiles and job satisfaction among Greek private and public sector employees. *International journal of cross cultural management*, 7(1), 77-99.
26. Maslow A.H. (1995) “Ψυχολογία της Ύπαρξης”, Αθήνα
27. Maslow, A. H. (1958). A Dynamic Theory of Human Motivation.
28. McClelland, D. C., & Liberman, A. M. (1949). The effect of need for achievement on recognition of need-related words. *Journal of Personality*.
29. Montana, P. J., & Charnov, B. H. (2008). Management. New York. Barron's Educational Series. Inc. Pg, 333.
30. Papanis, E. (2007, September 8). Θεωρίες για τα κίνητρα της εργασίας. Retrieved August 12, 2022, from https://epapanis.blogspot.com/2007/09/blog-post_5393.html
31. Porter L.W., Lawler E.E. (1982). What job attitudes tell about motivation. Harvard Business Review Reprint Service, 118-126.
32. Radević, I., Dimovski, V., Lojpur, A., & Colnar, S. (2021). Quality of healthcare services in focus: the role of knowledge transfer, hierarchical organizational structure and trust. *Knowledge Management Research & Practice*, 1-12.
33. Rollinson, D. (2008). *Organisational behaviour and analysis: An integrated approach*. Pearson Education.
34. Saiti, A. (2007). Main Factors of Job Satisfaction among Primary School Educators: Factor Analysis of the Greek Reality. *Management in Education* 21 (2), 28-32.
35. Shahjehan, A., Afsar, B., & Shah, S. I. (2019). Is organizational commitment-job satisfaction relationship necessary for organizational commitment-citizenship behavior relationships? A Meta-Analytical Necessary Condition Analysis.
36. Sultan, S., & Hanif, A. (2009). The Impact Of Managers' Orientation On The Job Satisfaction Of Their Subordinates. *RESEARCH JOURNAL of THE INSTITUTE OF BUSINESS ADMINISTRATION KARACHI-PAKISTAN*, 4(2), 87.
37. Tsounis, Andreas & Sarafis, Pavlos. (2016). Η Έννοια της Επαγγελματικής Ικανοποίησης: Θεωρητικές Προσεγγίσεις και Αποτελέσματα στην Εργασιακή Απόδοση. *Interscientific Health Care*. 8. 36-47.
38. Vroom V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
39. Vroom V.H. (1995) *Work and Motivation*. Jossey-Bass Publishers, San Fransisco, 115-245
40. Zembylas, M. & Papanastasiou, E. (2004). Job satisfaction among teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42 (3), 357- 374.
41. Γκορέζης, Π. (2016). Παρακίνηση. *Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης*.
42. Κάντας, Α. (1998). Επαγγελματικό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση στους Έλληνες εκπαιδευτικούς.
43. Κουτούζης, Μ. (1999). Γενικές αρχές Μάνατζμεντ. Πάτρα : ΕΑΠ.

44. Παπάνης Ευστράτιος (2007). Θεωρίες για τα κίνητρα της εργασίας Retrieved: 10/09/2022 from [Θεωρίες για τα κίνητρα της εργασίας \(epapanis.blogspot.com\)](http://www.epapanis.blogspot.com)
45. ΣΠΥΡΙΑΔΟΥ, Κ., & ΚΟΥΤΟΥΖΗΣ, Μ. (2022). Οικονομική Κρίση, Αποδοχές και Επαγγελματική Ικανοποίηση: Στάσεις και Απόψεις Εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. *Διεθνές Συνέδριο για την Ανοικτή & εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση*, 11(3Α), 1-12.
46. Χατζάτογλου, Γ. (1994). *Ψυχολογία σχέσεων εργασίας*. Αθήνα, ΟΕΔΒ.

Λέξεις: 12800