

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ –ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΗΓΕΣΙΑ

Διπλωματική εργασία

Μελέτη αποτύπωσης της εργασιακής ικανοποίησης και του βαθμού ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας: απόψεις μελών του διοικητικού προσωπικού

της

ΛΙΑΚΟΥ ΜΑΡΙΑΣ

Επιβλέπων καθηγητής : Γεώργιος Ιορδανίδης, Αν.Καθηγητής

Εξεταστές

1. Τσακίριδου Ελένη, Καθηγήτρια

2. Γρίβα Ελένη, Καθηγήτρια

Φλώρινα, Ιούνιος 2019

Ευχαριστίες

Η μελέτη αυτή πραγματοποιήθηκε με την υποστήριξη ορισμένων ατόμων τους οποίους θα ήθελα να ευχαριστήσω. Πρώτα, θέλω να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή κ. Γεώργιο Ιορδανίδη για τη στήριξη και τη συνολική συμβολή στο σχεδιασμό και την υλοποίηση αυτής της μελέτης. Η καθοδήγησή του ήταν καθοριστική.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την καθηγήτρια κ. Ελένη Τσακίριδου για την παροχή βασικών και ουσιαστικών γνώσεων στατιστικής ανάλυσης, ώστε η θεωρία να γίνει πράξη με την παρούσα μελέτη.

Οφείλω επίσης να ευχαριστήσω θερμά τους συναδέλφους μου, οι οποίοι ανταποκρίθηκαν με μεγάλη προθυμία και συμμετείχαν στην παρούσα μελέτη. Χωρίς τη συμβολή τους, δε θα ήταν δυνατή η υλοποίηση της παρούσας έρευνας.

Τέλος, ένα μεγάλο ευχαριστώ στους γονείς μου και την αδελφή μου για την πολύτιμη βοήθεια ώστε να ανταπεξέλθω στις απαιτήσεις αυτής της έρευνας αλλά πάνω από όλους στο σύζυγό μου Αλέξη, ο οποίος έδειξε μεγάλη κατανόηση για τις μακροσκελείς συζητήσεις μας σχετικά με θέματα στατιστικής ανάλυσης και την αμέτρητη υπομονή και στήριξη καθόλη τη διάρκεια της εκπόνησης.

Το μεγαλύτερο ευχαριστώ το οφείλω στο γιο μου Νικόλα, ο οποίος υπήρξε το έναυσμα για την αυτοβελτίωση μου μέσα από την εκπαίδευση.

Copyright©Μαρία Λιάκου,2019

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης κα να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν στη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και μόνο.

Όνοματεπώνυμο : Μαρία Λιάκου

A.E.M :

Ηλεκτρονική διεύθυνση :mliakou@uowm.gr

Έτος εισαγωγής : 2017

Τίτλος διπλωματικής εργασίας :

Μελέτη αποτύπωσης της εργασιακής ικανοποίησης και του βαθμού ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας: απόψεις μελών του διοικητικού προσωπικού

Δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής, είναι προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας, η βιβλιογραφία και οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα με παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία που έχω χρησιμοποιήσει ιδέες κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή. Επισημαίνεται πως η συγκεκριμένη παραπομπή βοηθά στον περιορισμό της λογοκλοπής διασφαλίζοντας έτσι τη συγγραφέα.

07-06-2019

Η δηλούσα

Μαρία Λιάκου

Περιεχόμενα

Περίληψη	3
Abstract.....	4
Εισαγωγή	6
Θεωρητικό μέρος.....	7
Η έννοια της εργασίας.....	7
Η σημασία της υποκίνησης .-Η διαφορά μεταξύ της παραδοσιακής προσέγγισης των εργασιακών σχέσεων και της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων	8
Η έννοια της επαγγελματικής / εργασιακής ικανοποίησης και ιστορική αναδρομή της.....	9
Η έννοια της ασάφειας ρόλων.....	14
Η έννοια των συγκρούσεων	16
Εργασιακό περιβάλλον του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας.....	18
Ερευνητικές Υποθέσεις	20
Μεθοδολογία.....	21
Εργαλεία μέτρησης επαγγελματικής/εργασιακής ικανοποίησης	21
Εργαλεία μέτρησης της σύγκρουσης και ασάφειας ρόλων	22
Αποτελέσματα	25
Αποτελέσματα επαγγελματικής / εργασιακής ικανοποίησης, ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων	29
Αποτελέσματα ανά ερώτηση	35
Αποτελέσματα ανά δημογραφικό παράγοντα.....	58
Εκπαίδευση	75
Φύλο.....	93
Σχέση εργασίας.....	94
Οικογενειακή κατάσταση.....	104
Ηλικία	114

Συσχετίσεις μεγεθών	124
Συμπεράσματα	128
Βιβλιογραφία.....	131
Παράρτημα.....	138

Περίληψη

Σκοπός της μελέτης: Ο σκοπός της παρούσας μελέτης υπήρξε η αποτύπωση της εργασιακής ικανοποίησης και του βαθμού ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας μέσα από τις απόψεις του διοικητικού προσωπικού.

Μεθοδολογία : Όλο το διοικητικό προσωπικό με οποιαδήποτε σχέση εργασίας αποτέλεσε τον πληθυσμό της μελέτης. Η μελέτη διεξήχθη με την συμπλήρωση ερωτηματολογίων σχετικών με την επαγγελματική /εργασιακή ικανοποίηση αλλά και την τυχόν ασάφεια και τη σύγκρουση ρόλων των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου. Η στατιστική ανάλυση η οποία διενεργήθηκε , αφορούσε t-tests για τις κατηγορίες με μόνο δυο μεταβλητές και ανάλυση διασποράς(ANOVA)για τις κατηγορίες με περισσότερες μεταβλητές αλλά και συσχέτιση μεγεθών για τις συνεχείς μεταβλητές.

Αποτελέσματα: Το ποσοστό συμμετοχής στη μελέτη είναι το 100% ενώ η μέση ηλικία ήταν 44,39 έτη. Ο μέσος όρος για την επαγγελματική ικανοποίηση ήταν 3,3 , για την ασάφεια ρόλων(δηλαδή τη σαφήνεια ρόλων μετά από αντιστροφή) ήταν 5,3 και για τη σύγκρουση ρόλων ήταν 3,97.

Λέξεις-Κλειδιά : επαγγελματική/εργασιακή ικανοποίηση, ασάφεια ρόλων, σύγκρουση ρόλων, διοικητικό προσωπικό

Abstract

Purpose of this study: The present study aimed at investigating the job satisfaction, the level of role ambiguity and conflict of the University of Western Macedonia in Greece.

Methodology: All the administrative personnel of the University of Western Macedonia comprised the population of the study. The study used questionnaire that included statements on job satisfaction, role ambiguity and conflict. Statistical analysis involved t-tests for categories with only two variables, Least Significant Difference Test and anova for categories with more than two variables and the degree correlation.

Results: 100% of administrative personnel participated in the study, whose mean age was 44,39 years. The mean of the statements on job satisfaction was 3,3, the mean for the statements on role ambiguity (the clarity of roles after reversal) was 5,3 while the mean for the statements for role conflict was 3,97.

Discussion: The finding revealed that University of Western Macedonia personnel are clear with their job roles and face moderate role conflict. The personnel were satisfied in all status of job satisfaction. The inferences drawn are very important and could be used for any required re-organization of the services.

Words-Keys: job satisfaction, role ambiguity, role conflict, administrative personnel

Στο Νικόλα,

«το γαρ σοφώτατον των όντων εστίν ο αριθμός»

(Πυθαγόρας)

Εισαγωγή

Η επαγγελματική δραστηριότητα των ανθρώπων καταλαμβάνει ένα μεγάλο μέρος της καθημερινής τους ζωής και τις περισσότερες φορές εις βάρος άλλων παραμέτρων της καθημερινότητας τους όπως οι σχέσεις με άλλους ανθρώπους και ο ελεύθερος δημιουργικός χρόνος για αναψυχή. Με την εργασία, σε μεγάλο βαθμό, αυτοπροσδιορίζεται ο άνθρωπος ενώ με την ανεργία διογκώνονται οι προσωπικές ανησυχίες. Η επαγγελματική πρόοδος, επιτυχία και ικανοποίηση είναι παράγοντες βασικοί για την προσωπική ικανοποίηση και την αυτοεκτίμηση του ανθρώπου. Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί αναπόσπαστο συστατικό τόσο κάθε παραγωγικού οργανισμού αλλά και για τον ίδιο τον εργαζόμενο (Adesoye & Ogunsanwo, 2002) για αυτό και θεωρείται βασική παράμετρος μελέτης. Κάθε επάγγελμα αποτελεί εφαλτήριο για δημιουργία και κοινωνική προσφορά (Μπόρου, και άλλοι, 2010). Ενώ στο παρελθόν οι μελέτες σχετικά με την επαγγελματική/εργασιακή ικανοποίηση είναι περιορισμένες (Kornhausser & Sharp, 1932), (Hoprock, 1957), (Δημητρόπουλος, 1998), (Lawler, 1983), τα τελευταία χρόνια ολοένα και αυξάνονται (Greenberg and Baron, 2000), (Fisher, 2000), (Koustelios, 2001) (Smucker & Kent, 2004).

Οι οποιοσδήποτε δυσλειτουργίες και οργανωτικές αστάθειες σε έναν οργανισμό, πηγάζουν από το γεγονός της ασάφειας και της σύγκρουσης ρόλων μεταξύ του προσωπικού του (Rizzo, House & Lirtzman, 1976). Έχει αποδειχθεί ότι η ασάφεια και η σύγκρουση ρόλων είναι δυο παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση του εργαζόμενου προσωπικού (Koustelios & Kousteliou, 1998, Αργυράκης, Κουστέλιος, Διγγελίδης, Χρόνης, 2005). Η θεωρία αλλά και η έρευνα δείχνουν πως παράγοντες όπως η ασάφεια ρόλων και η σύγκρουση ρόλων μεταξύ των εργαζομένων έχουν συνέπειες στην εργασιακή ικανοποίηση (Fisher & Gitelson, 1983), (Jackson & Sculer, 1985). Η επαγγελματική ικανοποίηση έχει άμεση σχέση με την ψυχική υγεία των εργαζομένων καθώς και με την ικανοποίηση από τη ζωή (Balzer, Smith, Kravitch, Lovell, Paul & Reilly, 1990) και η σημασία της είναι μεγάλη καθώς παίζει ενεργό ρόλο στο κατά πόσο τα άτομα αποδίδουν στην εργασία τους (Schuler, Aldage & Brief, 1977, Spector, 1997). Έχει παρατηρηθεί ότι η

ασάφεια του ρόλου και η σύγκρουση ρόλων κατά κύριο λόγο προκαλούνται από τη συμπεριφορά και τις πρακτικές των προϊσταμένων (Πετριλή, 2007).

Η μέχρι τώρα βιβλιογραφία για τα θέματα που έχει σκοπό να διερευνήσει η παρούσα διπλωματική εργασία, επικεντρώνεται κυρίως σε οργανισμούς υγείας (νοσοκομεία σε Κίνα, Αυστραλία και Ελλάδα) (Wu & Norman, 2006), (Swoboda, Sibitz, Fruhwald, Klug, Bauer & Priebe, 2005) και (Μπόρου, Βόσνιακ, Υφαντής, Τηνιακού, Μαχαίρας, Τσικλιτάρα, Παπαδημητρίου, Σαπουντζή-Κρέπια & Μουζάς, 2010) ή σε εκπαιδευτικά σύνολα (δάσκαλοι/καθηγητές) της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Αντωνίου, 2006), (Ζουρντζή, Τσιγγίλης, Κουστέλιος & Πιντζοπούλου, 2006) αλλά όχι στην τριτοβάθμια εκπαίδευση σε πανεπιστημιακά ιδρύματα του ελλαδικού χώρου. Συνεπώς η παρούσα μελέτη σκοπεύει να διαφοροποιηθεί από τις μέχρι τώρα μελέτες και συγκεκριμένα σκοπός της έρευνας είναι η διερεύνηση της ασάφειας ρόλων, σύγκρουσης ρόλων και του επιπέδου της επαγγελματικής ικανοποίησης του διοικητικού προσωπικού του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας, η οποία είναι σημαντική αν σκεφθεί κανείς ότι η βάση ενός οργανισμού που λειτουργεί ορθά είναι το προσωπικό του.

Παρακάτω ακολουθεί μια ανάλυση της έννοιας της εργασίας, της υποκίνησης και των διαφόρων θεωριών για τις εργασιακές σχέσεις, η οποία θα βοηθήσει στην κατανόηση εννοιών που χρησιμοποιούνται ώστε να μετρηθεί η εργασιακή ικανοποίηση, η ασάφεια ή η σύγκρουση ρόλων μεταξύ του διοικητικού προσωπικού του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας.

Θεωρητικό μέρος

Η έννοια της εργασίας.

Η έννοια της εργασίας διαφοροποιείται στον κάθε υπάλληλο, ανάλογα με την αξία που της προσδίδει μέσα στη ζωή του. Την εργασία την κατανοούμε ως ένα σύνολο καθηκόντων τα οποία εκτελούνται από τους υπαλλήλους μέσα σε έναν οργανισμό και συνεισφέρουν στην ανταλλαγή αξιών μεταξύ των υπαλλήλων και του οργανισμού. Η προσδοκία που έχουν οι υπάλληλοι ατομικά ο καθένας να λάβουν μια αμοιβή από τον οργανισμό ανάλογη με την προσφορά τους, αποτελεί ένα ψυχολογικό συμβόλαιο. Ο

κάθε υπάλληλος αισθάνεται ευχαριστημένος στο χώρο της εργασίας του όταν η παραπάνω σχέση ανταλλαγής που περιγράψαμε βασίζεται στη δικαιοσύνη (Ζαβλανός, 1998).

Η σημασία της υποκίνησης .-Η διαφορά μεταξύ της παραδοσιακής προσέγγισης των εργασιακών σχέσεων και της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων

Η έννοια της εργασίας συνδέεται με την έννοια της υποκίνησης. Κάθε υπάλληλος ενός οργανισμού έχει συγκεκριμένη συμπεριφορά και δράση, η οποία επηρεάζεται από την υποκίνηση σε σχέση με τους σκοπούς και στόχους του οργανισμού. Οι θεωρίες σχετικά με την υποκίνηση μπορούν να διαιρεθούν σε οντολογικές ή περιεχομενικές παραδοχές και σε μηχανιστικές ή διαδικαστικές παραδοχές. Στις οντολογικές ή περιεχομενικές παραδοχές μπορούν να κατηγοριοποιηθούν οι θεωρίες που προσπαθούν να ερμηνεύσουν ποιο είναι εκείνο το/τα στοιχείο-α στους υπαλλήλους ή στο περιβάλλον τους που ωθεί και διατηρεί συμπεριφορές. Σε αυτήν την κατηγορία ανήκουν οι θεωρήσεις των Maslow, Herzberg, McGregor, Alderfer, McClelland κ.α Στις μηχανιστικές η διαδικαστικές παραδοχές εντάσσονται οι θεωρίες που προσπαθούν να ερμηνεύσουν πως μπορεί να εμφανιστεί μια συμπεριφορά.

Οι παραπάνω θεωρίες εστιάζουν στη σχέση που έχει ο κάθε υπάλληλος του οργανισμού με την εργασία του. Οι νεώτερες αντιλήψεις δεν εκλαμβάνουν τον υπάλληλο ενός οργανισμού ως κοινωνικά υποκινούμενο μέλος μιας ομάδας αλλά ως ατομικά υποκινούμενο ον (Παναγιωτοπούλου, 1997).

Η παραδοσιακή προσέγγιση των εργασιακών σχέσεων βλέπει τη σχέση της διοίκησης των υπαλλήλων ως σχέση καθαρά ανταγωνιστική, ενώ η διοίκηση ανθρωπίνων πόρων δίνει έμφαση στα κοινά συμφέροντα και την αμοιβαιότητα μεταξύ της διοίκησης και των υπαλλήλων (Χατζηπαντελή, 1998).

Σύμφωνα με το Guest (1995) ο παρακάτω πίνακας συνοψίζει τις διαφορές μεταξύ της παραδοσιακής προσέγγισης των εργασιακών σχέσεων και της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων.

Πίνακας 1: Διαφορές μεταξύ της παραδοσιακής προσέγγισης των εργασιακών σχέσεων και της διοίκησης ανθρώπινων πόρων (Guest)

Χαρακτηριστικό	Παραδοσιακή Προσέγγιση των Εργασιακών Σχέσεων	Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων
Ψυχολογικό συμβόλαιο δηλ. έγγραφες προσδοκίες μεταξύ των δυο πλευρών	Συμμόρφωση	Δέσμευση
Σημεία αναφοράς της συμπεριφοράς	Νόρμες, έθιμο και πρακτική	Αξίες, αποστολή
Σχέσεις	Χαμηλής εμπιστοσύνης, Πλουραλιστικές (στον οργανισμό υπάρχουν διακριτά συμφέροντα τα οποία πρέπει να διατηρούνται σε ισορροπία), Συλλογικές	Υψηλής εμπιστοσύνης, Μονολιθικές, Ατομικές
Οργανωτικός σχεδιασμός	Τυπικοί ρόλοι, ιεραρχία, καταμερισμός εργασίας, έλεγχος από τη διοίκηση	Ευέλικτοι ρόλοι, επίπεδη δομή, ομαδική εργασία / αυτονομία, αυτοέλεγχος.

Η έννοια της επαγγελματικής / εργασιακής ικανοποίησης και ιστορική αναδρομή της

Άλλη μια έννοια η οποία συνδέεται στενά με την εργασία είναι η επαγγελματική ικανοποίηση. Θα προσπαθήσουμε να δούμε την έννοια της ικανοποίησης στο χώρο της εργασίας σφαιρικά και το πώς αυτή εξελίχθηκε χρονικά.

Αρχικά, ο Vroom (1964), υπήρξε ο πρώτος που διατύπωσε μια «θεωρία προσδοκίας» σύμφωνα με την οποία η ικανοποίηση που λαμβάνει ένας υπάλληλος από την εργασία είναι συνάρτηση αυτών που ο υπάλληλος είναι πεπεισμένος ότι λαμβάνει από την εργασία του. Επομένως η επαγγελματική ικανοποίηση θα μπορούσε να είναι συνάρτηση υποκειμενικών αντιλήψεων σχετικά με όσα ο υπάλληλος λαμβάνει από την εργασία του.

Στη συνέχεια, ο Locke (1976), διατύπωσε ότι τρεις γενικές περιοχές εσωκλείονται στην επαγγελματική ικανοποίηση. Η πρώτη έχει να κάνει με τις αξίες του κάθε υπαλλήλου. Η δεύτερη με τις αντιλήψεις του κάθε υπαλλήλου κατά πόσο ο οργανισμός στον οποίο εργάζεται ικανοποιεί τις αξίες του και η τρίτη περιοχή έχει να κάνει με τη σχετική σημασία που έχουν οι αξίες για τον υπάλληλο (Locke, 1976).

Από την άλλη μεριά οι Porter (1961) και Lawler (1983) αποδίδουν στην επαγγελματική ικανοποίηση το ρόλο του αποτελέσματος και όχι την αιτία της απόδοσης. Οι Porter και Lawler βασίζονται στις εξής τέσσερις μεταβλητές :

α. Προσπάθεια : Η παρακίνηση εξωτερικεύεται με την προσπάθεια και εξαρτάται από τις προσδοκίες του υπαλλήλου, δηλαδή της σχέσης που κατανοεί μεταξύ της προσπάθειας που καταβάλλει και της απόδοσης που θα έχει, των ανταμοιβών που θα πάρει και τις αξίες που θα έχουν οι συγκεκριμένες ανταμοιβές για αυτόν.

β. Απόδοση : Η απόδοση εξαρτάται τόσο από την παρακίνηση και την προσπάθεια του υπαλλήλου αλλά και από τις ικανότητες του υπαλλήλου, το ρόλο του οργανισμού και τα μέσα που του δίνονται από τον οργανισμό.

γ. Ανταμοιβές : Οι ανταμοιβές μπορούν να χωρισθούν σε εσωτερικές και εξωτερικές και αποτελούν το τελικό αποτέλεσμα της απόδοσης του υπαλλήλου.

δ. Ικανοποίηση : Η ικανοποίηση έχει να κάνει με τις ανταμοιβές που λαμβάνει ο υπάλληλος και τη δικαιοσύνη που αισθάνεται για αυτές συγκριτικά με τους άλλους υπαλλήλους.

Μετά τα παραπάνω, είναι κατανοητό ότι οτιδήποτε ο υπάλληλος θεωρεί σημαντικό είναι μέρος της επαγγελματικής ικανοποίησης του παρόλο που μπορεί να μην έχουν ικανοποιηθεί ή να έχουν ικανοποιηθεί οι ανάγκες του.

Οι οργανωτικοί ψυχολόγοι εστίασαν στη λειτουργία των οργανισμών και για αυτό το λόγο διερεύνησαν και μελέτησαν σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση (Hoprock, 1957). Ουσιαστικά οι πρώτες οργανωμένες προσπάθειες για τη μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης άρχισαν τη δεκαετία του 1930 (Kornhausser & Sharp, 1932; Roethlisberger & Dickson, 1939). Τότε, οι σχετικές μελέτες ήταν γύρω από τη θετική επίδραση της επαγγελματικής ικανοποίησης στην παραγωγικότητα. Τα επόμενα έτη διεξήχθησαν πάρα πολλές σχετικές με την επαγγελματική ικανοποίηση

και την αύξηση των κινήτρων μελέτες. Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί μέτρο για την ποιότητα ύπαρξης των υπαλλήλων μέσα στους οργανισμούς και αξίζει να την κατανοήσουμε αλλά και να την αυξήσουμε μέσα στο χώρο εργασίας (Lawler, 1983).

Γενικά, σύμφωνα με τους Francis και Milbourn (1980) η εργασιακή ικανοποίηση είναι το αποτέλεσμα της σκέψης ενός υπαλλήλου σχετικά με τις προσδοκίες που έχει και αυτές που λαμβάνουν χώρα στην εργασία του. Πέντε πτυχές της επαγγελματικής ικανοποίησης υπάρχουν σύμφωνα με τον Hulin και Smith (1965) :

Ο μισθός : το ποσό και αν αυτό δίνεται αμερόληπτα.

Η εργασία : κατά πόσο γίνονται τα καθήκοντα της δουλειάς ενδιαφέροντα για έναν υπάλληλο και μέσα από αυτά μαθαίνει και αποδέχεται να αναλαμβάνει ευθύνες.

Ευκαιρίες για προαγωγή : το να υπάρχουν ευκαιρίες για προαγωγή.

Προϊστάμενος : να διαθέτει την ικανότητα να δείχνει το ενδιαφέρον του και ότι καταλαβαίνει τον υπάλληλο.

Συνάδελφοι : κατά πόσο οι συνάδελφοι είναι υποστηρικτικοί και φιλικοί μεταξύ τους.

Αργότερα οι πέντε πτυχές της επαγγελματικής ικανοποίησης μειώθηκαν σε τρεις από τον Mottag (1988) :

Εργασία : έχει προκλήσεις και είναι συναρπαστική

Προϊστάμενος : δίκαιος, διακριτικός

Μισθός : εάν είναι ικανοποιητικός και δίκαιος σε σχέση με αυτά που προσφέρει ο υπάλληλος.

Τέλος μειώθηκαν σε δυο πτυχές από τον Harpaz (1990) που είναι η εργασία και ο μισθός.

Υπάρχουν και άλλες θεωρίες που προσπαθούν να εξηγήσουν την εργασιακή ικανοποίηση.

Οι τρεις πρώτες θεωρίες έχουν να κάνουν με χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος και της εργασίας και η τέταρτη θεωρία αποδίδει την αιτία της επαγγελματικής

ικανοποίησης στις ατομικές διαφορές, ενώ η πέμπτη θεωρία στον συνδυασμό των παραπάνω (Βακόλα και Νικολάου, 2012).

Στον παρακάτω πίνακα αποτυπώνονται οι θεωρίες και τα χαρακτηριστικά της καθεμιάς.

Πίνακας 2: Θεωρίες που εξηγούν την επαγγελματική ικανοποίηση

	ΘΕΩΡΙΕΣ/ΟΝΟΜΑΣΙΑ	ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ
1	Δύο παραγόντων του Herzberg (Judge, Porter, Lobert, 2014)	Η φύση της εργασίας ή η ευθύνη για την εργασία σχετίζονται περισσότερο με την επαγγελματική ικανοποίηση σε αντίθεση με την αμοιβή ή της συνθήκες
2	Της κοινωνικής επεξεργασίας των πληροφοριών (Hulin, 1991)	Ότι ο υπάλληλος δεν διαμορφώνει άποψη για την εργασία του μέχρι να ερωτηθεί.
3	Των χαρακτηριστικών της εργασίας	Η ταυτότητα της εργασίας / η σημασία της εργασίας / η ποικιλία δεξιοτήτων / η αυτονομία / η επανατροφοδότηση
4	Ατομικών διαφορών (Judge et al. 2001)	Κάποιοι άνθρωποι ικανοποιούνται εύκολα και κάποιοι άλλοι ακόμα και σε ιδανικές συνθήκες πάντα παραπονιούνται
5	Συνδυασμός ατομικών και καταστασιακών παραγόντων (Hulin, Roznowski and Hachiya, 1985)	Η επαγγελματική ικανοποίηση έχει να κάνει με τη σχέση μεταξύ όσων ο υπάλληλος διέθεσε στην εργασία του και με αυτά που εισπράττει.

Η υψηλή επαγγελματική ικανοποίηση οδηγεί σε μεγαλύτερη παραγωγικότητα και πιο ευχαριστημένους υπαλλήλους. Οι υπάλληλοι που δεν είναι ευχαριστημένοι αντιδρούν με τους παρακάτω τέσσερις τρόπους σύμφωνα με τον Farrel (1983) και σύμφωνα με Hirschman (1970).



Σχήμα 1. : Οι τρόποι αντίδρασης υπαλλήλων (Farrel, 1983, Hirschman, 1970)

Έξοδος : Διάθεση να εγκαταλείψει ο υπάλληλος την εργασία του.

Φωνή : Ο διάλογος, η επιχειρηματολογία, οι συζητήσεις για να βελτιωθούν κάποια πράγματα οι οποίες μπορούν να καταλήξουν και σε ηχηρές συγκρούσεις.

Αφοσίωση : Βελτίωση των εργασιακών συνθηκών με την εμπιστοσύνη του υπαλλήλου και την αισιοδοξία του.

Αδιαφορία : Δε βοηθάει ο υπάλληλος στη βελτίωση και παθητικά συμβάλει στο να γίνουν χειρότερες οι καταστάσεις.

Με τα όσα αναλύσαμε παραπάνω, θα μπορούσαμε να προσδιορίσουμε την επαγγελματική ικανοποίηση από την εργασιακή απόδοση, την ικανοποίηση από τη ζωή, τη φιλότιμη οργανωσιακή συμπεριφορά και τις αντιπαραγωγικές εργασιακές συμπεριφορές.

Τα σφαιρικά συναισθήματα που βιώνει κάθε υπάλληλος από την εργασία του θα μπορούσαν να αποτελέσουν μια έννοια της ικανοποίησης. Αυτοί που υποστηρίζουν την περίοδο των ανθρώπινων σχέσεων και της υποκίνησης θεωρούν ότι η ικανοποίηση του ανθρώπου από την εργασία οδηγεί στην αύξηση της απόδοσης του (Ζαβλανός, 1998).

Τα τελευταία χρόνια εξετάζεται όλο και συχνότερα, η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης των υπαλλήλων, διότι αυτή μετά από μια σειρά επιστημονικών μελετών συνδέεται με την ψυχολογική απόδοση των υπαλλήλων και την καλύτερη συνεργασία (Κάντας, 1998).

Σύμφωνα με τους Greenberg και Bron (2000) υπάρχει σχέση αναλογίας μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και κινητικότητας δηλαδή λιγότερο ικανοποιημένος επαγγελματικά υπάλληλος είναι πιθανότερο να σκέφτεται την αποχώρησή του από την εργασία.

Σύμφωνα με τον Koustelios (2001), η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες, οι οποίοι μπορούν να διακριθούν σε τρεις κατηγορίες : τους σχετικούς με το εργασιακό περιβάλλον, τους παράγοντες που σχετίζονται με συγκεκριμένες διαστάσεις της εργασίας και αυτούς που σχετίζονται με τους υπαλλήλους.

Η ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση η οποία απορρέει από την εκτίμηση του υπαλλήλου ότι αισθάνεται ικανοποίηση από την εργασία του σε συνδυασμό με τις αξίες του (Egbule, 2003) θα μπορούσε σύμφωνα με το Cheladurai (1999) να θεωρηθεί και ως στάση σε μια συγκεκριμένη εργασία.

Η έννοια της ασάφειας ρόλων

Η ικανοποίηση των εργαζομένων επηρεάζεται από τη σύγκρουση ρόλων και την ασάφεια ρόλων. Ο ρόλος είναι η συγκεκριμένη συμπεριφορά που πρέπει να έχει κάθε υπάλληλος μέσα στον οργανισμό. Ο ρόλος μπορεί να είναι όμοιος σε όμοιες θέσεις ή τίτλους αλλά δεν είναι έννοια ταυτόσημη, διότι μπορεί να μην έχουν όλοι οι υπάλληλοι της ίδιας θέσης, τον ίδιο ρόλο. Ένα άτομο έχει ένα ρόλο αναλαμβάνοντας ένα καθήκον που για τους άλλους θεωρείται ότι θα γίνει υπευθυνότητα του (Spector, 1997).

Οι Homans (1950), Katz and Kahn (1966) και Lichtman and Hunt (1971) υποστηρίζουν ότι η θεωρία των ρόλων είναι μια βάση με την οποία μπορεί να εξεταστεί η συμπεριφορά των υπαλλήλων. Οι ρόλοι αποτελούν συνδετικό κρίκο μεταξύ του υπαλλήλου και του οργανισμού (Schule et al, 1977). Οι Kahn et al (1964) πιστεύουν ότι το μοντέλο των ρόλων διαφοροποιείται σε δυο κατευθύνσεις-διαστάσεις. Η μία αφορά στην ασάφεια των καθηκόντων, η οποία υποδιαιρείται σε: α) ασάφεια για το πεδίο ευθύνης, β) ασάφεια για τις ευθύνες συμπεριφοράς που είναι

απαραίτητες για να εκπληρωθούν οι προσδοκίες και γ) ασάφεια για την ιεραρχική σπουδαιότητα κάθε ευθύνης. Η δεύτερη κατεύθυνση-διάσταση είναι η κοινωνικοσυναισθηματική ασάφεια δηλαδή η ασάφεια που αφορά στις αρνητικές ψυχολογικές συνέπειες που ίσως έχει ένας υπάλληλος αν αποτύχει να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του ρόλου του.

Με βάση το θεωρητικό μοντέλο του Kahn και των συνεργατών του (1964), οι Eys και Carron (2001) προσδιόρισαν την ασάφεια των ρόλων ως μια πολυδιάστατη δομή που αποτελείται από : α) ασάφεια στο σκοπό των υποχρεώσεων δηλαδή σε έλλειψη σαφών πληροφοριών σχετικά με την κατοχή ευθυνών, β) ασάφεια στις συμπεριφορές ρόλων δηλαδή ελλιπείς πληροφορίες για το ποιες συμπεριφορές είναι απαραίτητες για την εκτέλεση των υποχρεώσεων, γ) ασάφεια στην αξιολόγηση ρόλων δηλαδή ελλιπείς πληροφορίες για το πώς αξιολογούνται και εκτιμώνται οι ρόλοι και δ) ασάφεια στις συνέπειες ρόλων δηλαδή ελλιπείς πληροφορίες για τις συνέπειες μιας αποτυχίας να εκπληρωθούν οι ευθύνες ενός ρόλου.

Όταν υφίσταται έλλειψη διαύγειας και αοριστία σε κάποια πλευρά της σχέσης όπως για παράδειγμα διανομή εξουσίας, φύση των στόχων και καθηκόντων τότε σημειώνεται ασάφεια ρόλων (Carron and Hausenblas, 1998). Επίσης, όταν ο υπάλληλος δεν γνωρίζει τι πρέπει να κάνει και να εναρμονιστεί με το ρόλο, τότε σημειώνεται η ασάφεια του ρόλου σύμφωνα με τον Widmer (1993). Όταν οι υπάλληλοι δεν είναι βέβαιοι σχετικά με τα ακριβή εργασιακά τους καθήκοντα και τις ευθύνες τους, όπως συχνά υφίσταται, αν δεν έχουν την καθοδήγηση και τις ορθές γνώσεις του προϊσταμένου τους τότε παρατηρείται ασάφεια (Spector, 2000).

Ασάφεια ρόλων παρατηρείται όταν μια θέση υπαλλήλου δεν περιγράφεται ως προς τα καθήκοντά της αλλά και τα προσόντα που πρέπει να έχει ο υπάλληλος (τυπικά και ουσιαστικά) που πρόκειται να την καταλάβει.

Η ασάφεια ρόλων έχει πολυδιάστατες ιδιότητες (Bedeian and Armenakis, 1981; Sawyer, 1992; Singh and Rhoads, 1991; Singh, Verbeke and Rhoads, 1996). Τέσσερις πτυχές-διαστάσεις παρατηρούνται στην ασάφεια ρόλων: α) ασάφεια στόχου / προσδοκίας ευθύνης (τι αναμένεται; τι πρέπει να γίνει;), β) ασάφεια διαδικασίας (πώς πρέπει να γίνουν τα πράγματα; Ο δρόμος για τους οργανωτικούς στόχους), γ) ασάφεια προτεραιότητας (πότε πρέπει να γίνουν τα πράγματα και με ποια εντολή;)

και δ) ασάφεια συμπεριφοράς (πως αναμένεται να ενεργήσει κάποιος σε διαφορετικές καταστάσεις).

Η έννοια των συγκρούσεων

Σε έναν οργανισμό συναντάμε πολλές φορές διαφωνίες που γίνονται διαμάχες μεταξύ των υπαλλήλων του, παρεμποδίζοντας την ομαλή λειτουργία του οργανισμού. Το φαινόμενο των συγκρούσεων εμφανίζεται μεταξύ υπαλλήλων με διαφορετική θέση (π.χ. προϊστάμενος-υφιστάμενος), μεταξύ διαφορετικών τμημάτων (π.χ. διοικητικού-οικονομικού), μεταξύ διαφορετικών κλάδων προσωπικού (π.χ. διοικητικό προσωπικό-τεχνικό εργαστηριακό προσωπικό) κ.α Από τα παραπάνω, είναι κατανοητό ότι τα φαινόμενα συγκρούσεων μπορεί να εμφανιστούν όταν υφίστανται σχέσεις συνεργασίας και ταυτόχρονα υφίσταται διαφορετική προσέγγιση από τα μέλη κάποιων ομάδων.

Οι αιτίες των συγκρούσεων μπορούν να είναι οι ανύπαρκτοι ή ανεπαρκείς πόροι για την κατανομή των οποίων υπάρχουν διαφωνίες, ο κακός σχεδιασμός διοικητικής διαδικασίας, οι διαφορετικές αντιλήψεις, η κακή επικοινωνία, το κλίμα ανταγωνισμού, τα προσωπικά προβλήματα υπαλλήλων, η μη ύπαρξη σύνδεσης ως ομάδας κ.α

Σύμφωνα με τους Blake & Mouton (1964) υπάρχουν τρεις απόψεις για τις συγκρούσεις: μπορούν να υπάρξουν συγκρούσεις και να μην επιτευχθεί συμφωνία, μπορεί να μην υπάρξουν συγκρούσεις και να επιτευχθεί συμφωνία και μπορεί να υπάρξουν συγκρούσεις και να επιτευχθεί συμφωνία.

Μια σύγκρουση μπορεί να χαρακτηριστεί θετική ή αρνητική ανάλογα με το πόσο και για πόσο (χρονικό διάστημα) εμποδίζει την επίτευξη στόχων του οργανισμού.

Σύμφωνα με το Putman and Poole (1987) η διάδραση αλληλεξαρτώμενων ατόμων που συνειδητοποιούν την αντίθεση των στόχων, σκοπών και αξιών τους και που θεωρούν ότι το αντίπαλο μέρος μπορεί να παρέμβει στην πραγμάτωση των στόχων αυτών αποτελεί τον ορισμό της σύγκρουσης.

Είναι ξεκάθαρο από τον παραπάνω ορισμό ότι η σύγκρουση μπορεί να γίνει σε διαφορετικά επίπεδα, στο διαπροσωπικό, στο διατμηματικό, στο διομαδικό αλλά και μεταξύ οργανισμών.

Η παραδοσιακή άποψη για τις συγκρούσεις είναι ότι αυτές έχουν αρνητική υπόσταση. Η σημερινή άποψη υποστηρίζει ότι μέσα από τις συγκρούσεις υπάρχουν θετικές εξελίξεις και συνέπειες όπως να βοηθούν στον εντοπισμό δυσλειτουργιών στη διοικητική διαδικασία και με αυτόν τον τρόπο συμβάλλουν στον ανασχεδιασμό της, ωθούν τους υπαλλήλους να καταβάλουν περισσότερες προσπάθειες και πιο εντατικές και τέλος εμπλουτίζουν τις γνώσεις και διαμορφώνουν τις εμπειρίες των υπαλλήλων (Μπουραντάς, 2002).

Κάθε φορά που συμβαίνει μια σύγκρουση, ο οργανισμός είναι ανάγκη να μπορεί να την αναγνωρίσει και να την χειριστεί.

Οι φάσεις που περνά μια σύγκρουση είναι συνοπτικά πέντε : σιωπηρή σύγκρουση, αντιληπτή σύγκρουση, αισθητή σύγκρουση, έκδηλη σύγκρουση και το μετά τη σύγκρουσης (Ιορδάνογλου, 2008).

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η σύγκρουση μπορεί απλά να διευθετηθεί ή πραγματικά να επιλυθεί. Οι μέθοδοι χειρισμού της σύγκρουσης μπορεί να είναι :

- η ειρηνική συνύπαρξη, δηλαδή συνεχίζεται ως έχει η λειτουργία του οργανισμού και οι υπάλληλοι ενθαρρύνονται να συνεργαστούν αλλά σε αυτήν την περίπτωση απλώς αγνοείται το πρόβλημα,
- ο διαχωρισμός κατά τον οποίο λαμβάνει χώρα ο διαχωρισμός των μερών που αντιμάχονται,
- ο συμβιβασμός κατά τον οποίο τα δυο μέρη κάνουν αμοιβαίες υποχωρήσεις (αυτή η επιλογή δεν αφήνει ευχαριστημένα τα δυο μέρη και πρέπει να εφαρμόζεται μόνο όταν και τα δυο μέρη έχουν δίκιο,
- η συναλλαγή αποτελεί άλλη μια μέθοδο διευθέτησης των συγκρούσεων όταν δηλαδή το ένα από τα δυο μέρη ικανοποιείται με κάποιο αντάλλαγμα.
- Τέλος, η επικράτηση είναι μια μέθοδος κατά την οποία μετά από ανταγωνισμό επικρατεί ο ισχυρότερος. Αυτή η μέθοδος μπορεί να αποβεί λανθασμένη και να διαταράξει τον οργανισμό (Χατζηπαντελή, 1998).

Για την ορθή επίλυση της σύγκρουσης είναι απαραίτητο να διερευνηθούν τα αίτια και να συμμετέχουν και τα δυο μέρη τα οποία μπορούν να προτείνουν λύσεις.

Εργασιακό περιβάλλον του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας.

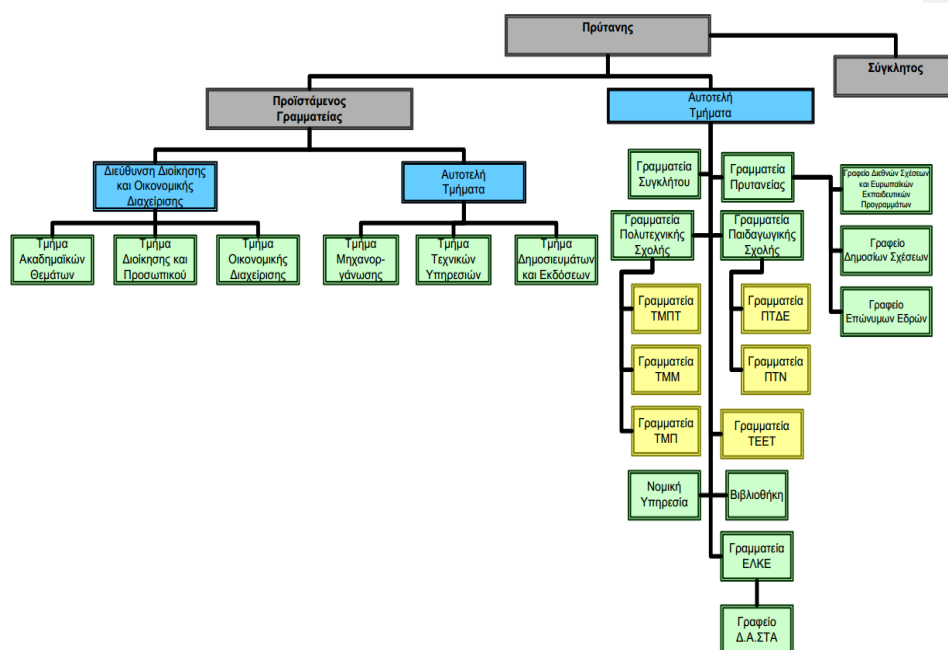
Οι διοικητικοί υπάλληλοι του δημοσίου τομέα και κατ' επέκταση του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας το οποίο είναι Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου, είναι υποχρεωμένοι να τηρούν τον Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα (Ν.3528/2007) και να φυλάττουν πίστη στο σύνταγμα και τους νόμους, να υπερασπίζονται την πατρίδα και να ασκούν τιμώς και ευσυνειδήτως τα καθήκοντά τους.

Ο διοικητικός υπάλληλος αποτελεί όργανο του κράτους και έχει ιεραρχική σχέση με αυτό και σκοπεύει στην υπηρετήση του δημοσίου συμφέροντος. Εκτελεί τα καθήκοντά του σε σχέση με τις προσωπικές του αξίες με σταθερό και έμμισθο τρόπο όπως αυτά εκφράζονται από τα αρμόδια όργανα και τις διαδικασίες, αμερόληπτα και βάσει της κείμενης νομοθεσίας.

Το Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας ιδρύθηκε το 2003 με το Π.Δ. 92/2003 (ΦΕΚ 83/Α'/11-04-2003), ενώ πριν από αυτό όλα τα ακαδημαϊκά Τμήματα ανήκαν στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης. Η ίδρυσή του αποσκοπεί αφενός μεν στην περιφερειακή ανάπτυξη και αποκέντρωση της ελληνικής ανώτατης εκπαίδευσης και αφετέρου, δε, στην αντιμετώπιση των κοινωνικών, πολιτιστικών και αναπτυξιακών αναγκών της Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας η οποία συνδέεται με τα ακόλουθα γνωστικά αντικείμενα : Κοινωνικές επιστήμες, Ανθρωπιστικές επιστήμες και Τέχνες, Επιστήμες Οικονομίας και Διοίκησης, Τεχνολογικές επιστήμες, Επιστήμες της φύσης, της γης και της ζωής και Επιστήμες συναφείς με την παραγωγή και την βιώσιμη ανάπτυξη. Το 2013 το Τμήμα Βαλκανικών Σπουδών παύει να λειτουργεί στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας και μετακινείται σε άλλο Πανεπιστήμιο σύμφωνα με το Π.Δ. 88/2013 (ΦΕΚ129/Α'/05-06-2013), ενώ το 2013 αρχίζει η λειτουργία του Τμήματος Μηχανικών Περιβάλλοντος το οποίο ενώ αρχικά ιδρύθηκε ως Τμήμα Αρχιτεκτονικής με το Π.Δ.8/2010 (ΦΕΚ 13/Α'/09-02-2010) στη συνέχεια μετονομάστηκε σε Τμήμα Μηχανικών Περιβάλλοντος με το Π.Δ. 72/2013 (ΦΕΚ 119/Α'/28-05-2013. Το 2019 στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας

εντάσσεται το Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Δυτικής Μακεδονίας με βάση το Ν.4610/2019 (ΦΕΚ 70/Α' /07-05-2019).

Η διοικητική δομή του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας όπως ισχύει σήμερα, διαρθρώνεται με το Προεδρικό Διάταγμα 191/2006 (ΦΕΚ 197/Α' /14-09-2006) ως εξής :



Σχήμα 2 : Οργανισμός Διοικητικών Υπηρεσιών του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας

Οι διοικητικοί υπάλληλοι εργάζονται σε δυο πόλεις της Δυτικής Μακεδονίας, την Κοζάνη που είναι η έδρα του Πανεπιστημίου και την Φλώρινα.

Οι αντιλήψεις των διοικητικών υπαλλήλων για την επαγγελματική τους ικανοποίηση αλλά και για τον τρόπο λειτουργίας των υπηρεσιών τους αναφορικά με την ύπαρξη ή μη ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων παίζουν σημαντικό ρόλο στην οργάνωση του Πανεπιστημίου.

Η έρευνα

Ερευνητικές Υποθέσεις

Στόχος της έρευνας είναι η διερεύνηση της ενδεχόμενης σχέσης ανάμεσα στην ασάφεια και σύγκρουση ρόλων που βιώνει το διοικητικό προσωπικό και της επαγγελματικής ικανοποίησης που βιώνει σε ένα δημόσιο εκπαιδευτικό οργανισμό τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η μελέτη αυτή θα συμβάλλει στην αποτύπωση της εργασιακής συμπεριφοράς του διοικητικού προσωπικού, οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για το στρατηγικό σχεδιασμό, την ανάπτυξη και την προβολή του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας. Με αυτόν τον τρόπο θα αναδειχθεί ο ρόλος που διαδραματίζουν οι εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων, οι οικονομικές απολαβές, το περιεχόμενο της εργασίας τους, οι συνεργασίες, η εργοδοσία αλλά και η επαγγελματική τους εξέλιξη προκειμένου για την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Θα εξεταστούν τα επίπεδα της σύγκρουσης και ασάφειας ρόλων και κατά πόσο αυτά επηρεάζουν την επαγγελματική/εργασιακή ικανοποίηση του διοικητικού προσωπικού.

Η έρευνα διενεργείται στο σύνολο των διοικητικών υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας οι οποίοι είναι τοποθετημένοι σε έξι (6) Ακαδημαϊκά Τμήματα στις πόλεις Κοζάνη και Φλώρινα και σε Τμήματα της Διοίκησης στην Κοζάνη. Η εργασιακή ικανοποίηση και οι εργασιακές στάσεις μετρώνται μέσω ερωτηματολογίων. Τα ερωτηματολόγια συνοδεύονται με επιστολή η οποία εξηγεί το σκοπό της συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου, ώστε να υπάρχει και η απαιτούμενη συγκατάθεση του υπαλλήλου για την συμπλήρωση και τη διάθεση προς επεξεργασία των δεδομένων.

Από τη μέχρι τώρα βιβλιογραφική έρευνα και λαμβάνοντας υπόψη το σκοπό της παρούσας εργασίας μπορεί να γίνει κατανοητό ότι οι ερευνητικές υποθέσεις είναι οι εξής :

α) Οι υπάλληλοι του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας βιώνουν υψηλό επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης

β) Οι υπάλληλοι του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δεν βιώνουν υψηλά επίπεδα σύγκρουσης ρόλων

γ) Οι υπάλληλοι του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δεν βιώνουν υψηλά επίπεδα ασάφειας ρόλων

δ) Υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ σύγκρουσης και ασάφειας ρόλων με την επαγγελματική ικανοποίηση των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας

Μεθοδολογία

Εργαλεία μέτρησης επαγγελματικής/εργασιακής ικανοποίησης.

Η ικανοποίηση από την εργασία, οι εργασιακές στάσεις, οι εργασιακές συνθήκες και το εργασιακό ήθος, μπορούν να μετρηθούν μέσω ερωτηματολογίων ή και συνεντεύξεων, όπου οι υπάλληλοι δηλώνουν το βαθμό ευαρέσκειας ή δυσαρέσκειας σχετικά με τις ποικίλες πτυχές των εργασιακών τους ρόλων.

Οι Smith, Kendal and Hullin (1969) στο πλαίσιο ερευνητικού προγράμματος σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση κατασκεύασαν ένα εργαλείο γνωστό ως Job Descriptive Index (JDI) το οποίο αναμφίβολα αποτελεί ένα από τα πιο ευρέως χρησιμοποιούμενα εργαλεία-ερωτηματολόγια για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης. Η κλίμακα του Job Descriptive Index (JDI) εσωκλείει πέντε (5) τομείς: την εργασία, τον μισθό, την εποπτεία-επίβλεψη και τους συναδέλφους. Συνολικά υπάρχουν εβδομήντα δυο (72) ερωτήσεις και οι απαντήσεις συνίστανται στο «ΝΑΙ», «Δεν είμαι σίγουρος» και «ΟΧΙ».

Οι Standon, Sinar, Balzer, Julian, Toresen, Aziz, Fisher and Smith (2001) διατύπωσαν ότι οι εβδομήντα δυο (72) ερωτήσεις που περιλάμβανε το Job Descriptive Index (JDI) ήταν εξαιρετικά χρονοβόρες ως προς την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου και ο υπάλληλος που το συμπλήρωνε έχανε τον ειρμό της σκέψης του κατά τη διάρκεια ολοκλήρωσης του. Τελικά κατάφεραν να μειώσουν τις ερωτήσεις-θέματα από εβδομήντα δυο (72) σε είκοσι πέντε (25) με την ίδια νοηματοδότηση και

αποτελεσματικότητα. Το νέο εργαλείο ονομάστηκε Abridged Job Descriptive Index και μείωσε το χρόνο συμπλήρωσης του.

Ένα άλλο ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιείται συχνά είναι το Employee Satisfaction Inventory (ESI) (Koustelios and Bagiatis, 1997), (Koustelios, 1991). Το εργαλείο αυτό στηρίζεται στη θεωρία των Smith et al (1969) που υποστηρίζει τις πολλές διαστάσεις στη φύση της επαγγελματικής ικανοποίησης. Λαμβάνει υπόψη έξι (6) πτυχές της εργασίας (τέσσερις από τις οποίες είναι κοινές με το εργαλείο Job Descriptive Index (JDI). Αυτές είναι: η ίδια εργασία (τέσσερις (4) ερωτήσεις), ο μισθός (τέσσερις (4) ερωτήσεις), οι συνθήκες παραγωγής (τρεις (3) ερωτήσεις), η εποπτεία-επίβλεψη (τέσσερις (4) ερωτήσεις), οι εργασιακές συνθήκες (πέντε (5) ερωτήσεις) και ο οργανισμός ως ολότητα (τέσσερις (4) ερωτήσεις). Η κλίμακα που χρησιμοποιεί είναι πενταβάθμια και αρχίζει από το «συμφωνώ απόλυτα» (ένα(1) μέχρι και το «διαφωνώ απόλυτα» (πέντε(5)). Το Employee Satisfaction Inventory (ESI) περιλαμβάνει τέσσερις από τους πέντε παράγοντες του Job Descriptive Index (JDI), αλλά επίσης χρησιμοποιεί και άλλους δυο : την ικανοποίηση από τις εργασιακές συνθήκες και την ικανοποίηση από τον οργανισμό ως σύνολο. Αυτό το εργαλείο χρησιμοποιήθηκε και στην παρούσα μελέτη.

Εργαλεία μέτρησης της σύγκρουσης και ασάφειας ρόλων

Ένα από τα πιο συχνά χρησιμοποιούμενα εργαλεία μέτρησης της σύγκρουσης και ασάφειας ρόλων των Rizo, House and Lirtzman (1976) βασίστηκε στη θεωρία των ρόλων και στην κλασική οργανωσιακή θεωρία η οποία διατυπώνει ότι κάθε εργασιακή θέση σε έναν οργανισμό, είναι ανάγκη να έχει ξεκάθαρες εργασιακές απαιτήσεις (Hofstede, 1980). Το παραπάνω ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει έξι (6) και οκτώ (8) δηλώσεις ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων αντίστοιχα όπως αποτυπώνονται στον παρακάτω πίνακα. Σε αυτό το εργαλείο στηρίχθηκε η παρούσα έρευνα.

Πίνακας 3 : Δηλώσεις ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων

Δηλώσεις ασάφειας ρόλων	Δηλώσεις σύγκρουσης ρόλων
Είμαι σίγουρος/η για την έκταση της	Στη δουλειά μου ασχολούμαι με πράγματα

εξουσίας που έχω στη δουλειά μου.	που το κάθε ένα θέλει διαφορετική αντιμετώπιση.
Στη δουλειά μου υπάρχουν ξεκάθαροι και προγραμματισμένοι στόχοι.	Μου ανατίθενται εργασίες χωρίς να υπάρχει η ανθρώπινη βοήθεια που απαιτείται για να ολοκληρωθούν αυτές.
Γνωρίζω ότι μοιράζω σωστά τον χρόνο μου.	
Γνωρίζω ποιες είναι οι ευθύνες μου.	Πρέπει να έρθω σε σύγκρουση με διαδικασίες ή κανόνες προκειμένου να διεκπεραιώσω κάποια εργασία.
Γνωρίζω επακριβώς τι περιμένουν οι άλλοι.	Εργάζομαι με δυο ή περισσότερες ομάδες ατόμων που λειτουργούν διαφορετικά.
Οι επεξηγήσεις που μου δίνονται στη δουλειά μου για το τι πρέπει να γίνει είναι ξεκάθαρες.	Στην δουλειά μου παίρνω οδηγίες που είναι αντιφατικές μεταξύ τους.
	Στην δουλειά μου κάνω πράγματα τα οποία γίνονται αποδεκτά μόνο από ορισμένα άτομα.
	Μου ανατίθεται κάποια εργασία χωρίς τους επαρκείς πόρους και υλικά για να την εκτελέσω.
	Στη δουλειά μου ασχολούμαι με μη αναγκαία πράγματα.

Οι απαντήσεις έχουν δοθεί σε κλίμακα τύπου Likert επτά διαβαθμίσεων(1=ποτέ έως 7=πάντοτε) Πηγή : Koustelios et al., 2004

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε είναι το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής Επαγγελματικής Ικανοποίησης (ESI) (Koustelios, 1991) και (Koustelios and Bagiatis, 1997) είκοσι τεσσάρων (24) ερωτήσεων το οποίο μετράει την επαγγελματική ικανοποίηση λαμβάνοντας υπόψη έξι πτυχές της δουλειάς : την ίδια τη δουλειά (τέσσερις(4) ερωτήσεις), τον μισθό (τέσσερις(4) ερωτήσεις), την προαγωγή (τρεις(3) ερωτήσεις), την επίβλεψη (τέσσερις(4) ερωτήσεις), τις εργασιακές συνθήκες (πέντε(5) ερωτήσεις) και τον οργανισμό ως ολότητα (τέσσερις(4) ερωτήσεις). Για τη μελέτη της σύγκρουσης και ασάφειας ρόλων χρησιμοποιήθηκε το ερευνητικό εργαλείο των (Rizzo, House, Lirtzman, 1976) το οποίο περιλαμβάνει έξι (6) και οκτώ (8) δηλώσεις ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων.

Τα ερωτηματολόγια συνοδευόμενα από μια επιστολή στην οποία αναφέρεται ο σκοπός της παρούσας μελέτης αλλά και η δυνατότητα έγκρισης χρησιμοποίησης των δημογραφικών στοιχείων σύμφωνα με την κοινοτική οδηγία Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, διανεμήθηκαν ταυτόχρονα σε όλους τους υπαλλήλους (μόνιμους / Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου, συμβασιούχους και άλλης μορφής εργασίας) σε έντυπη μορφή συνοδευόμενα από έναν κενό φάκελο με σκοπό να εσωκλεισθεί σε αυτόν το συμπληρωμένο ερωτηματολόγιο, διατηρώντας την ανωνυμία του συντάκτη του. Οι υπάλληλοι ήταν πολύ θετικοί στη σκέψη συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου γιατί από την μια πλευρά, το ερωτηματολόγιο αναφερόταν στον οργανισμό στον οποίο απασχολούνται και σχετιζόταν με τις καθημερινές τους ανησυχίες, δηλαδή την επαγγελματική τους ικανοποίηση αλλά και την ασάφεια και σύγκρουση ρόλων που τυχόν εμφανίζεται και από την άλλη μεριά οι υπάλληλοι έδειξαν μεγάλο ενδιαφέρον για τα αποτελέσματα τα οποία θα εξαχθούν με βάση τα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια και την στατιστική επεξεργασία τους.

Οι υπάλληλοι του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας οι οποίοι απασχολούνται διοικητικά στα ακαδημαϊκά Τμήματα Κοζάνης και Φλώρινας αλλά και στην κεντρική Διοίκηση ανέρχονται στους πενήντα έξι (56).

Οι κλειστοί φάκελοι με τα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια που συλλέχθηκαν ανέρχονται στους πενήντα έξι (56) επομένως συλλέχθηκε όλο το δείγμα για την υλοποίηση της συγκεκριμένης έρευνας.

Τα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια τα επεξεργαζόμαστε με τη μέθοδο της στατιστικής ανάλυσης. Για την επεξεργασία και τη στατιστική ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήσαμε συγκεκριμένο λογισμικό πακέτο.

Η στατιστική ανάλυση, αφορά t-tests για τις κατηγορίες με μόνο δυο μεταβλητές και ανάλυση διασποράς (anova) για τις κατηγορίες με περισσότερες μεταβλητές αλλά και το συσχέτιση μεγεθών για τις συνεχείς μεταβλητές.

Αποτελέσματα

Μετά την στατιστική επεξεργασία των πενήντα έξι (56) ερωτηματολογίων που δόθηκαν στο σύνολο των εργαζομένων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας, προέκυψαν χρήσιμα συμπεράσματα που παρουσιάζονται στο παρόν κεφάλαιο.

Στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας απασχολούνταν την περίοδο της έρευνάς μας πενήντα έξι (56) υπάλληλοι στις διοικητικές του υπηρεσίες. Όλοι οι υπάλληλοι συμμετείχαν στην έρευνα με τον αριθμό των ερωτηματολογίων που επεξεργαστήκαν να είναι 56 (ποσοστό 100%). Στο πλαίσιο αυτής της έρευνας αποτυπώθηκε ότι ο μεγαλύτερος αριθμός εργαζομένων είναι γυναίκες, στις διοικητικές υπηρεσίες του Πανεπιστημίου, με ποσοστό 67,9%.

Η μέση ηλικία των εργαζομένων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας είναι 44,39 έτη. Η πλειοψηφία των εργαζομένων είχε ηλικία 41-50 έτη σε ποσοστό 60,7%. Ακολουθούν οι εργαζόμενοι με ηλικία 31-40 έτη σε ποσοστό 23,2%. Τέλος μόλις ένας εργαζόμενος είναι νεότερος των 30 ετών (ποσοστό 1,8%) και ένας εργαζόμενος μεγαλύτερος των 60 ετών (ποσοστό 1,8%).

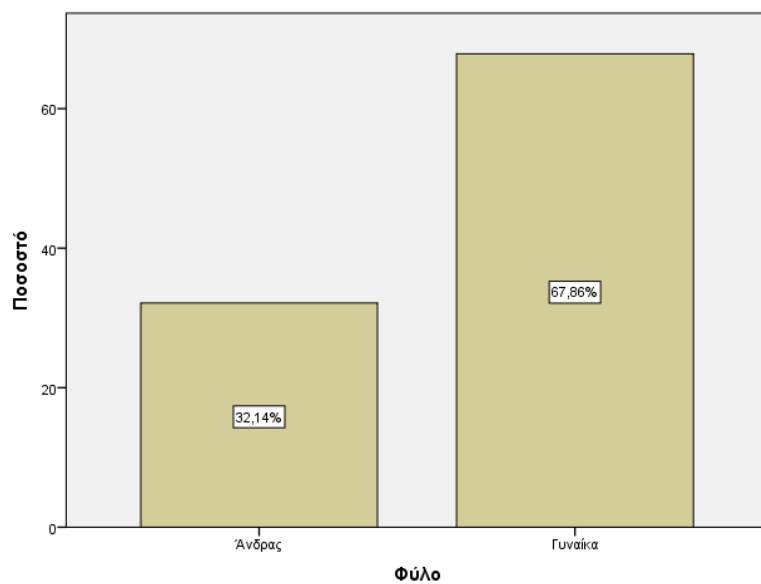
Η μέση τιμή των ετών εργασίας στο Πανεπιστήμιο προσδιορίστηκε στα 11,33 έτη. Οι περισσότεροι διοικητικοί υπάλληλοι εργάζονται στο Πανεπιστήμιο 6-15 έτη (σε ποσοστό 60,8%), ενώ εργάζονται στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας περισσότερα από 20 έτη, μόλις 4 υπάλληλοι (ποσοστό 7,1%). Ως προς την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων διαπιστώθηκε πως οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι έγγαμοι, σε ποσοστό 75 % .

Ως προς τις ακαδημαϊκές του γνώσεις, οι περισσότεροι εκ των εργαζομένων είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης σε ποσοστό 55,4%. Τέλος, οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι μόνιμοι / ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου υπάλληλοι του Πανεπιστημίου, σε ποσοστό 66,1%. Ακολουθεί πίνακας όπου παρουσιάζονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά της έρευνας. Επίσης, ακολουθούν διαγράμματα που παρουσιάζουν την κατανομή των υπαλλήλων ως προς το φύλο (διάγραμμα 1), την οικογενειακή κατάσταση (διάγραμμα 2), την εκπαίδευση που έχουν λάβει (διάγραμμα 3), την εργασιακή του σχέση (διάγραμμα 4) και τα έτη εργασίας τους στον οργανισμό (διάγραμμα 5).

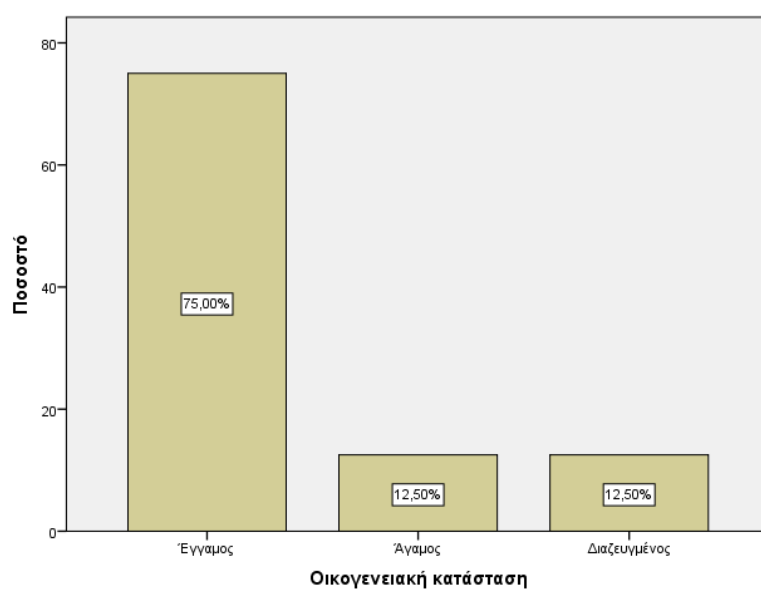
Πίνακας 4 :Δημογραφικά στοιχεία

		Συχνότητα	Ποσοστό %
Φύλο	Ανδρας	18	32,1
	Γυναίκα	38	67,9
	Σύνολο	56	100,0
Οικογενειακή κατάσταση	Έγγαμος	42	75,0
	Άγαμος	7	12,5
	Διαζευγμένος	7	12,5
	Σύνολο	56	100,0
Εκπαίδευση	ΥΕ	2	3,6
	ΔΕ	5	8,9
	ΤΕ	6	10,7
	ΠΕ	11	19,6
	Μσ	31	55,4
	Doc	1	1,8
	Σύνολο	56	100,0
Εργασιακή Σχέση	ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	37	66,1
	Συμβασιούχος	9	16,1
	Άλλο	10	17,9
	Σύνολο	56	100,0

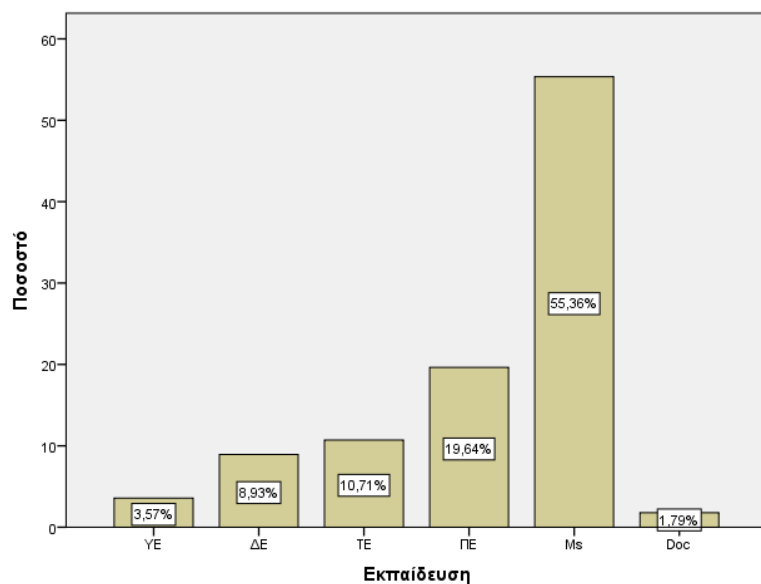
Διάγραμμα 1: Κατανομή των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας ως προς το φύλο



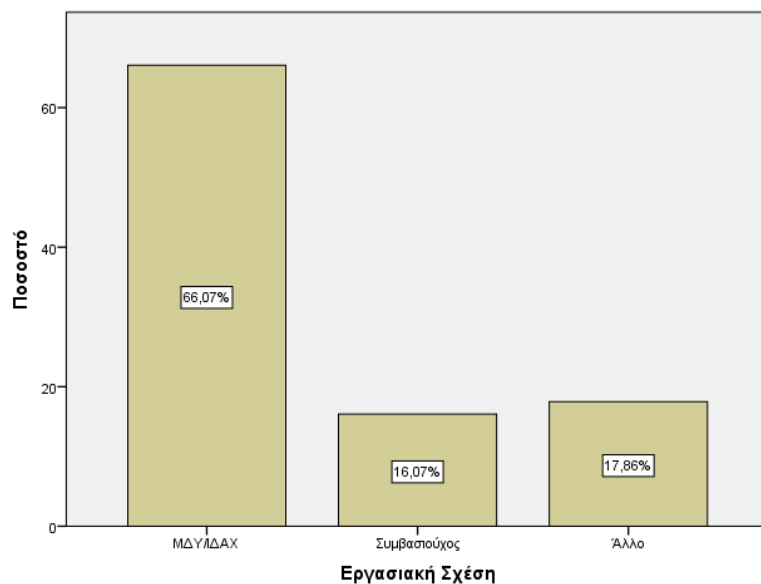
Διάγραμμα 2: Κατανομή των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας ως προς την οικογενειακή τους κατάσταση



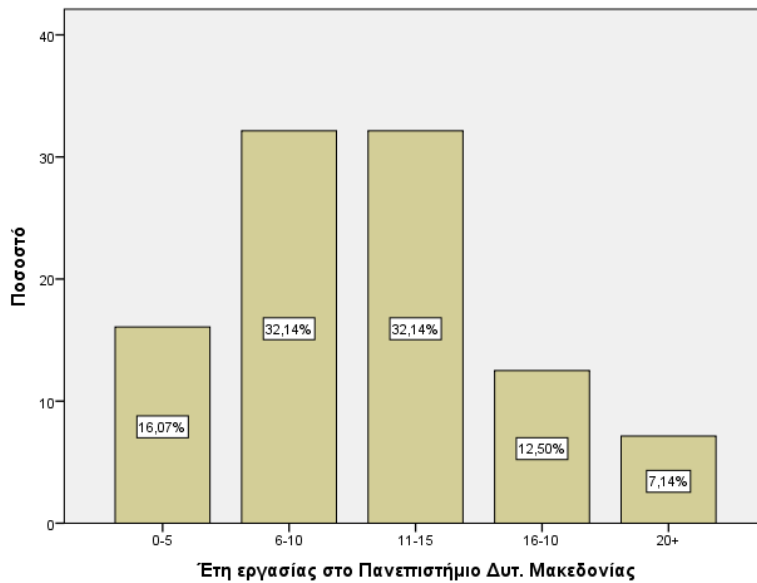
Διάγραμμα 3: Κατανομή των υπαλλήλων του Πανεπιστήμιου Δυτικής Μακεδονίας ως προς την εκπαίδευσή τους



Διάγραμμα 4: Κατανομή των υπαλλήλων του Πανεπιστήμιου Δυτικής Μακεδονίας ως προς την σχέση εργασίας τους



Διάγραμμα 5: Κατανομή των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας ως προς τα έτη εργασίας τους στον οργανισμό



Αποτελέσματα επαγγελματικής / εργασιακής ικανοποίησης, ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται ο μέσος όρος και η τυπική απόκλιση για κάθε μια από τις ερωτήσεις που αφορούν στην εργασιακή ικανοποίηση, την ασάφεια και την σύγκρουση ρόλων. Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να αναφέρουμε πως για τις ερωτήσεις που αναφέρονται στην εργασιακή ικανοποίηση χρησιμοποιήθηκε 5βάθμια κλίμακα Likert (1=Καθόλου, 5=Πολύ), ενώ οι ερωτήσεις που αναφέρονται στην ασάφεια και σύγκρουση ρόλων απαντήθηκαν με 7βάθμια κλίμακα Likert (1=Ποτέ, 7=Πάντοτε).

Πίνακας 5 : Μέσος όρος και τυπική απόκλιση για κάθε ερώτηση σχετικά με την επαγγελματική/εργασιακή ικανοποίηση, την ασάφεια και τη σύγκρουση ρόλων

			Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση	
Εργασιακή ικανοποίηση	Συνθήκες εργασίας	Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ	3,61	1,056	
		Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος	3,79	,986	
		Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου	3,88	1,280	
		Ο εξαερισμός είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου	3,52	1,452	
		Ο φωτισμός είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου	4,14	1,182	
		Σύνολο	3,7857	,79531	
	Μισθός	Πληρώνομαι όσο πρέπει για την δουλειά που προσφέρω	2,64	1,182	
		Αισθάνομαι ασφαλής με το μισθό μου	2,64	1,135	
		Επιβιώνω ικανοποιητικά με αυτό το μισθό	2,45	1,249	
		Πληρώνομαι όσο αξίζω	2,30	1,190	
		Σύνολο που αφορά το Μισθό	2,5089	,90323	
	Προαγωγή	Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή	2,59	,968	
		Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή	3,20	1,034	
		Οι προοπτικές για προαγωγή είναι αυξημένες	2,61	1,123	
		Σύνολο που αφορά την προαγωγή	2,7976	,69247	
	Φύση της εργασίας	Η δουλειά μου είναι αξιόλογη	4,00	,739	
		Η δουλειά μου με ικανοποιεί	3,88	,875	
		Η δουλειά μου δεν έχει ρουτίνα	3,36	1,167	
		Η δουλειά μου δεν είναι βαρετή	3,86	1,119	
		Σύνολο που αφορά την φύση της εργασίας	3,7723	,68636	
	Προϊστάμενος	Ο προϊστάμενος με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι	3,82	1,266	
		Ο προϊστάμενος κατανοεί τα προβλήματα μου	3,68	1,350	
		Ο προϊστάμενος μου είναι ευγενής	4,11	1,246	
		Ο προϊστάμενος μου δεν είναι ενοχλητικός	4,14	1,182	
		Σύνολο που αφορά τον προϊστάμενο	3,9375	1,06093	
	Οργανισμός	Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζόμενους της	3,07	1,158	
		Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ	3,25	1,195	
		Υπάρχει αξιοκρατία στην υπηρεσία	2,84	1,108	
		Η υπηρεσία δεν κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της	2,86	1,197	
		Σύνολο που αφορά την υπηρεσία	3,0045	,91265	
	Σύνολο εργασιακής ικανοποίησης			3,3011	,53941

*Ασάφεια ρόλων	Είμαι σίγουρος η για την έκταση της εξουσίας που έχω στη δουλειά μου.	5,27	1,732
	Στη δουλειά μου υπάρχουν ξεκάθαροι και προγραμματισμένοι στόχοι.	4,68	2,064
	Γνωρίζω ότι μοιράζω σωστά το χρόνο μου.	5,73	1,471
	Γνωρίζω ποιες είναι οι ευθύνες μου.	6,02	1,395
	Γνωρίζω επακριβώς τι περιμένουν οι άλλοι από εμένα.	5,54	1,662
	Οι επεξηγήσεις που μου δίνονται στη δουλειά μου για το τι πρέπει να γίνει είναι ξεκάθαρες.	4,61	1,855
	Σύνολο	5,3065	1,34043
Εργασιακή σύγκρουση/Σύγκρουση ρόλων	Στη δουλειά μου ασχολούμαι με πράγματα που το καθένα θέλει διαφορετική αντιμετώπιση.	5,91	1,587
	Μου ανατίθενται εργασίες χωρίς να υπάρχει η ανθρώπινη βοήθεια που είναι απαραίτητη για να ολοκληρωθούν αυτές.	4,29	2,033
	Πρέπει να έρθω σε σύγκρουση με διαδικασίες ή κανόνες προκειμένου να διεκπεραιώσω κάποια εργασία.	4,18	1,964
	Εργάζομαι με δύο ή περισσότερες ομάδες ατόμων που λειτουργούν διαφορετικά.	4,34	2,065
	Στη δουλειά μου, παίρνω οδηγίες που είναι αντιφατικές μεταξύ τους.	3,21	2,230
	Στη δουλειά μου κάνω πράγματα τα οποία γίνονται αποδεκτά μόνο από ορισμένα άτομα.	3,52	2,248
	Μου ανατίθεται κάποια εργασία χωρίς τους επαρκείς πόρους και υλικά για να την εκτελέσω.	3,50	1,768
	Στη δουλειά μου ασχολούμαι με μη αναγκαία πράγματα.	2,88	2,265
	Σύνολο	3,9777	1,41925

*Ανεστραμμένες τιμές(μεγάλος Μ.Ο μεγάλη σαφήνεια, μικρός ΜΟ μεγάλη ασάφεια)

Από την στατιστική ανάλυση των ερωτηματολογίων, όπως φαίνεται από τον παραπάνω πίνακα καταγράφεται μέση εργασιακή ικανοποίηση στους εργαζομένους του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας (Μ.Ο 3,3 Τ.Α 0,54). Από τα επιμέρους στοιχεία της εργασιακής ικανοποίησης τις χαμηλότερες τιμές ικανοποίησης καταγράφει ο μισθός (Μ.Ο 2,5089, Τ.Α. 0,90323) και οι δυνατότητες προαγωγής (Μ.Ο. 2,7976, Τ.Α. 0,69247), ενώ τις υψηλότερες τιμές η ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας (Μ.Ο. 3,785 Τ.Α.0,79531) και τον προϊστάμενο (Μ.Ο. 3,937 , Τ.Α. 1,06093).

Τις χαμηλές τιμές ικανοποίησης καταγράφει ο μισθός (Μ.Ο. ~~0~~2,5089, Τ.Α.0,9) και ακόμη λιγότερες οι δυνατότητες προαγωγής (Μ.Ο.2,79Τ.Α.0,69). Η εξήγηση η οποία

Μορφοποιήθηκε: Ελληνικά

μπορεί να δοθεί είναι ότι οι υπάλληλοι του δημόσιου τομέα υπόκεινται σε δεδομένο νομικό πλαίσιο το οποίο τα τελευταία δέκα τέσσερα (14) χρόνια αλλάζει με νέα νομοθεσία ως προς την καταβολή του μισθού και τις δυνατότητες προαγωγής. Σημειώνουμε ότι από το 2003 η νομοθεσία που εφαρμόζεται ώστε να υπολογίζεται ο μισθός για κάθε υπάλληλο, έχει αλλάξει τουλάχιστον δυο (2) φορές με συγκεκριμένους νόμους (Ν.3205/2003, Ν.4024/2011, Ν.4354/2015) και πάρα πολλές ερμηνευτικές εγκυκλίους. Η απόδοση μισθολογικού κλιμακίου για κάθε υπάλληλο εξαρτάται από την κατηγορία εκπαίδευσης και τα χρόνια προϋπηρεσίας.

Σχετικά με την αλλαγή της νομοθεσίας και την πολυνομία, το ίδιο ισχύει και για το σύστημα προαγωγών (Ν.3528/2007, Ν.4024/2011, Ν.4369/2016). Η προαγωγή στον ανώτερο καταλυτικό βαθμό ενός υπαλλήλου, εξαρτάται από τα χρόνια προϋπηρεσίας τα οποία είναι λιγότερα στην κατηγορία της Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, από τις υπόλοιπες κατηγορίες. Πάντως, σε παρόμοια έρευνα που διεξήχθη στον ελλαδικό χώρο, μεταξύ βιβλιοθηκονόμων σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση τα αποτελέσματα συμπίπτουν, δηλαδή οι παραπάνω υπάλληλοι στο «μισθό» και στην «προαγωγή» σημείωσαν τις χαμηλότερες τιμές (Togia et al, 2004).

Ο μέσος όρος της επαγγελματικής/εργασιακής ικανοποίησης που προκύπτει είναι (Μ.Ο 3,3, Τ.Α., 0,54) και δείχνει ότι οι υπάλληλοι των διοικητικών υπηρεσιών του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας είναι σχετικά ικανοποιημένοι σε όλα τα επίπεδα στα οποία αναλύεται η επαγγελματική τους ικανοποίηση. Το γεγονός ότι οι υψηλότερες τιμές ικανοποίησης συναντώνται στις συνθήκες εργασίας (Μ.Ο.3,785, Τ.Α.0,79531) μπορεί να εξηγηθεί από το γεγονός ότι όλα τα κτηριακά συγκροτήματα του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας στεγάζονται σε σχετικά νέα κτήρια με τις απαραίτητες συνθήκες φωτισμού αλλά και περιοχές πράσινου.

Συγκεκριμένα, πριν την στατιστική ανάλυση και προκειμένου αυτή να διεξαχθεί ορθά κάνουμε αντιστροφή των τιμών στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου που εμπεριέχουν αρνητικές δηλώσεις, και σε όλες τις ερωτήσεις ως προς την ασάφεια ρόλων. Κατά συνέπεια οι μικρότερες τιμές δηλαδή κοντά στο ένα (1) δείχνουν μεγάλη ασάφεια ρόλων, ενώ οι μεγαλύτερες τιμές κοντά στο επτά (7) δείχνουν μικρή ασάφεια ρόλων.

Ως προς την ασάφεια ρόλων, οι υπάλληλοι του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας θεωρούν πως δεν είναι σχετικά σημαντική (Μ.Ο.5,3, Τ.Α.1,34), ενώ φαίνεται πως τις

υψηλότερες τιμές σαφήνειας ρόλων (δηλαδή την μικρότερη ασάφεια) καταγράφουν η κατανομή του χρόνου των εργασιών (Μ.Ο. 5,73, Τ.Α 1,47) και η γνώση των ευθυνών, ενώ τις χαμηλότερες (δηλαδή τη μεγαλύτερη ασάφεια ρόλων) οι επεξηγήσεις (Μ.Ο.4,61, Τ.Α 1,85) και οι στόχοι της εργασίας (Μ.Ο 4,68,Τ.Α 2,064).

Τα επίπεδα της ασάφειας ρόλων είναι σχετικά χαμηλά και αυτό θα μπορούσε να εξηγηθεί με βάση το Π.Δ. 191/2006 (ΦΕΚ 197/Α'/14-09-2006) δηλαδή τον Οργανισμό των διοικητικών υπηρεσιών του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας στον οποίο αποτυπώνονται οι αρμοδιότητες της διεύθυνσης και κάθε Τμήματος της. Παρόλα αυτά, θα μπορούσε να υπάρχει για κάθε θέση εργασίας περίγραμμα το οποίο θα αποτυπώνει με λεπτομερή τρόπο τα καθήκοντα της θέσης και τα προσόντα που απαιτεί, ώστε η κατανομή του χρόνου και η γνώση των ευθυνών να μη συγκαταλέγονται στην ασάφεια ρόλων. Σχετικά ωστόσο με τις μεγαλύτερες τιμές στην ασάφεια ρόλων που σχετίζονται με τις επεξηγήσεις και τους στόχους θα μπορούσε αυτό να αποδοθεί και στο γεγονός ότι ο σχετικός νόμος περί στοχοθεσίας (Ν.3230/2004-ΦΕΚ 44/Α'/11-02-2004) δεν εφαρμόζεται ουσιαστικά αλλά εντελώς τυπικά σε ιδρύματα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης όπως αντιθέτως εφαρμόζεται στις μεγάλες πολυεθνικές.

Ως προς την εργασιακή σύγκρουση/σύγκρουση ρόλων, οι υπάλληλοι του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας θεωρούν ότι δεν είναι σημαντική (Μ.Ο.3,97 Τ.Α. 1,41), ενώ φαίνεται πως τις υψηλότερες τιμές συγκρούσεις ρόλων/εργασιακής σύγκρουσης καταγράφει η ενασχόληση με πράγματα που θέλουν διαφορετική αντιμετώπιση (Μ.Ο.5,91 Τ.Α. 1,41) και η εργασία με δυο ή περισσότερες ομάδες ατόμων που λειτουργούν διαφορετικά (Μ.Ο.4,34 Τ.Α.2,065).

Τα επίπεδα της εργασιακής σύγκρουσης είναι σχετικά μέτρια και όχι υψηλά και αυτό έχει να κάνει με την ιδιαιτερότητα που έχει η κάθε ομάδα εργαζομένων με την οποία έρχονται σε επαφή οι υπάλληλοι, ώστε να διεκπεραιώσουν τα θέματα που άπτονται της κάθε ομάδας εργασίας (για παράδειγμα άλλη νομοθεσία διέπει την ομάδα εργασίας των Μελών Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού, άλλη νομοθεσία διέπει την ομάδα εργασίας των μελών του Εργαστηριακού Διδακτικού Προσωπικού και άλλη την ομάδα του Ειδικού Τεχνικού Εργαστηριακού Προσωπικού). Επίσης οι διάφορες ομάδες χρειάζονται και διαφορετική διαχείριση.

Επίσης, η εργασιακή σύγκρουση και συγκεκριμένα η ενασχόληση με πράγματα που χρήζουν διαφορετικής αντιμετώπισης από τους υπαλλήλους όπως για παράδειγμα η ερμηνεία ενός νόμου ο οποίος δεν συνοδεύεται από ερμηνευτική εγκύκλιο θα μπορούσε να εξηγηθεί με το γεγονός ότι το Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας δεν έχει στελεχωμένο το Δικαστικό Γραφείο / Νομική Υπηρεσία με αποτέλεσμα το κάθε Τμήμα και οι αντίστοιχοι υπάλληλοι να έρχονται αντιμέτωποι καθημερινά με την ενασχόληση τους με διαφορετικά πράγματα από τη φύση της θέσης εργασίας τους όπως για παράδειγμα η ερμηνεία της τροπολογίας ενός νόμου, χωρίς τα απαραίτητα εργαλεία.

Αποτελέσματα ανά ερώτηση

Στην ερώτηση σχετικά με τη δήλωση ότι οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχαν ποτέ οι περισσότεροι υπάλληλοι (37,5%) απάντησαν ότι συμφωνούν με την παραπάνω δήλωση, το 23,2% δήλωσε ότι δεν είναι σίγουρο για την ορθότητα της δήλωσης αυτής, ενώ απόλυτα σύμφωνο δήλωσε το 21,4%, ενώ είτε διαφωνούν είτε διαφωνούν απόλυτα το 16,1 % και 1,8 % αντίστοιχα.

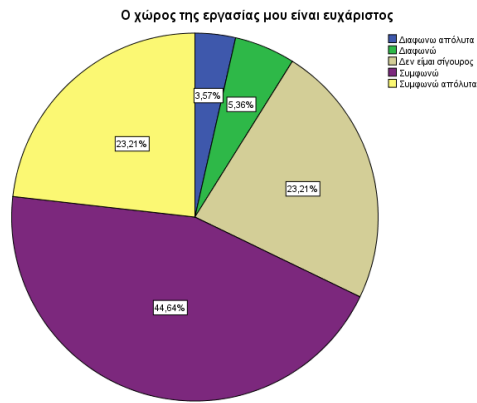
Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχαν ποτέ	Συχν/τα	Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	1	1,8
Διαφωνώ	9	16,1
Δεν είμαι σίγουρος	13	23,2
Συμφωνώ	21	37,5
Συμφωνώ απόλυτα	12	21,4
Total	56	100,0



Διάγραμμα 6: Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχαν ποτέ

Στην δήλωση «ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος» οι περισσότεροι υπάλληλοι δήλωσαν πως συμφωνούν (ποσοστό 37,5%), ενώ ουδέτερη στάση δήλωσε το 23,2 %. Αντίθετα συμφωνούν απόλυτα το 21,4 των υπαλλήλων. Ένα μικρό ποσοστό είτε διαφωνεί, είτε διαφωνεί απόλυτα με ποσοστά 16,1% και 1,8% αντίστοιχα.

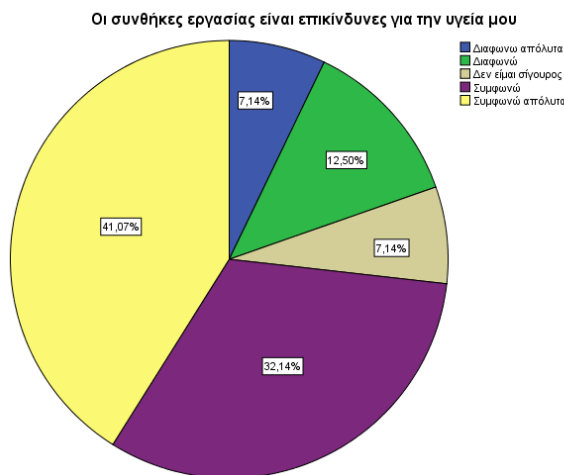
Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος	Συχν/τα	Ποσοστό
Διαφωνώ	1	1,8
Διαφωνώ	9	16,1
Δεν είμαι	13	23,2
Συμφωνώ	21	37,5
Συμφωνώ	12	21,4
Total	56	100,0



Διάγραμμα 7 : Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος

Στην δήλωση «Οι συνθήκες εργασίας δεν είναι επικίνδυνες για την υγεία μου» οι περισσότεροι υπάλληλοι δήλωσαν πως συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 41,1%), ενώ ότι συμφωνούν δήλωσε το 32,1 %. Αντίθετα διαφωνεί ένα ποσοστό της τάξης του 12,5% . Τέλος μόλις το 7,1 % (σε κάθε περίπτωση) είτε διαφωνεί απόλυτα , είτε δεν είναι σίγουρο για την ορθότητα της δήλωσης.

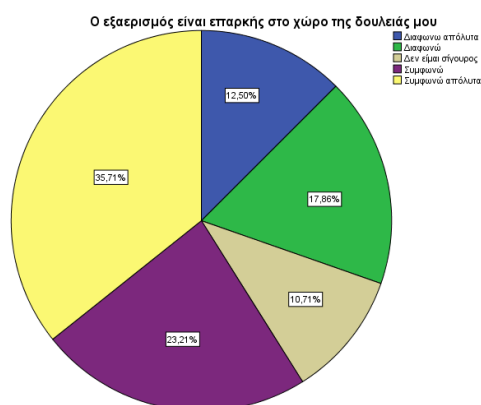
Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου	Συχν/τα	Ποσοστό
Διαφωνώ	4	7,1
Διαφωνώ	7	12,5
Δεν είμαι	4	7,1
σίγουρος	18	32,1
Συμφωνώ	23	41,1
απόλυτα		
Total	56	100,0



Διάγραμμα 8: Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου

Στην δήλωση «Ο εξαιρισμός είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου» οι περισσότεροι υπάλληλοι δήλωσαν πως συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 35,7%), ενώ ότι συμφωνούν δήλωσε το 23,2 %. Αντίθετα διαφωνεί ένα ποσοστό της τάξης του 17,9%. Διαφωνεί απόλυτα με την παραπάνω δήλωση το 12,5% και, τέλος, ουδέτερη στάση διατήρησε το μικρότερο ποσοστό των υπαλλήλων 10,7%.

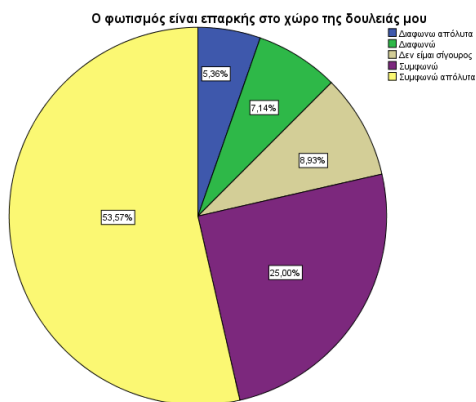
Ο εξαιρισμός είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου	Συχν/τα	Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	7	12,5
Διαφωνώ	10	17,9
Δεν είμαι σίγουρος	6	10,7
Συμφωνώ	13	23,2
Συμφωνώ απόλυτα	20	35,7
Total	56	100,0



Διάγραμμα 9 : Ο εξαιρισμός είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου

Στην δήλωση «Ο φωτισμός είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου» οι περισσότεροι υπάλληλοι δήλωσαν πως συμφωνούν απόλυτα (ποσοστό 53,6%), ενώ ότι συμφωνούν δήλωσε το 25 %. Ουδέτερη στάση διατήρησε ένα ποσοστό της τάξης του 8,9% . Διαφωνεί απόλυτα είτε διαφωνεί με την παρακάτω δήλωση ένα ποσοστό 5,4% και 7,1% των υπαλλήλων αντίστοιχα.

Ο φωτισμός είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου	Συχν/τα	Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	3	5,4
Διαφωνώ	4	7,1
Δεν είμαι σίγουρος	5	8,9
Συμφωνώ	14	25,0
Συμφωνώ απόλυτα	30	53,6
Total	56	100,0



Διάγραμμα 10: Ο φωτισμός είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου

Στην δήλωση «Πληρώνομαι όσο πρέπει για την δουλειά που προσφέρω» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν ουδέτερη στάση (ποσοστό 30,4%), ενώ διαφώνησαν το 23,2 %. Επίσης, διαφώνησαν απόλυτα το 21,4 % των υπαλλήλων. Σύμφωνη γνώμη διατήρησε ένα ποσοστό της τάξης του 19,6%. Τέλος ένα μικρό ποσοστό 5,4% συμφωνησε απόλυτα.

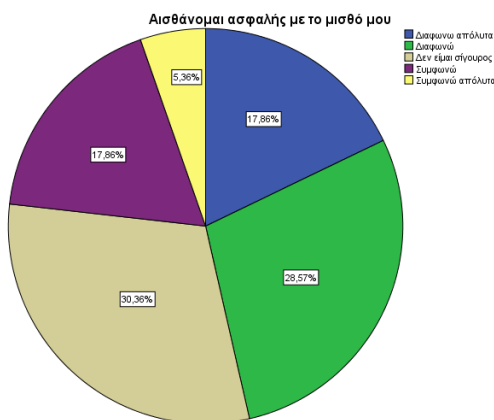
Πληρώνομαι όσο πρέπει για την δουλειά που προσφέρω	Συχν/τα	Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	12	21,4
Διαφωνώ	13	23,2
Δεν είμαι σίγουρος	17	30,4
Συμφωνώ	11	19,6
Συμφωνώ απόλυτα	3	5,4
Total	56	100,0



Διάγραμμα 11: Πληρώνομαι όσο πρέπει για την δουλειά που προσφέρω

Στην δήλωση «Αισθάνομαι ασφαλής με το μισθό μου» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν ουδέτερη στάση (ποσοστό 30,4%), ενώ διαφώνησαν το 28,6 % . Επίσης, διαφώνησαν απόλυτα το 17,9 % των υπαλλήλων. Σύμφωνη γνώμη διατήρησε ένα ποσοστό της τάξης του 17,9% . Τέλος, ένα μικρό ποσοστό 5,4% συμφώνησε απόλυτα.

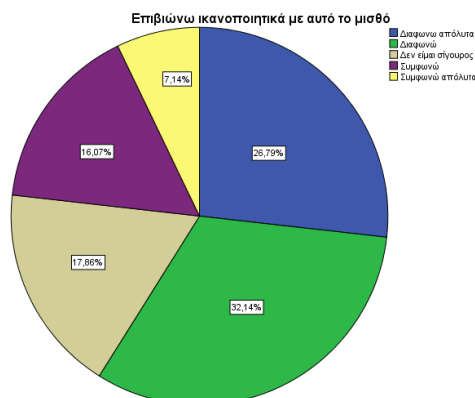
Αισθάνομαι ασφαλής με το μισθό μου	Συχν/τ α	Ποσοστ ό
Διαφωνώ απόλυτα	10	17,9
Διαφωνώ	16	28,6
Δεν είμαι σίγουρος	17	30,4
Συμφωνώ	10	17,9
Συμφωνώ απόλυτα	3	5,4
Total	56	100,0



Διάγραμμα 12 : Αισθάνομαι ασφαλής με το μισθό μου

Στην δήλωση «Επιβιώνω ικανοποιητικά με αυτό το μισθό» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν διαφωνία (ποσοστό 32,1%), ενώ απόλυτη διαφωνία εξέφρασε το 26,8%. Επίσης, ουδέτερη στάση διατήρησε το 17,9 % των υπαλλήλων. Σύμφωνη γνώμη εξέφρασε ένα ποσοστό της τάξης του 16,1%. Τέλος ένα μικρό ποσοστό 7,1% συμφώνησε απόλυτα.

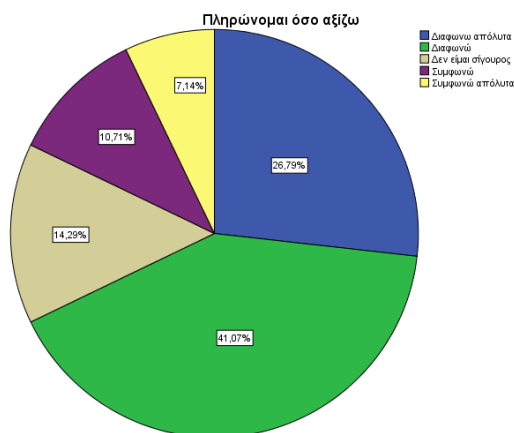
Επιβιώνω ικανοποιητικά με αυτό το μισθό	Συχν /τα	Ποσοστ ό
Διαφωνώ απόλυτα	15	26,8
Διαφωνώ	18	32,1
Δεν είμαι σίγουρος	10	17,9
Συμφωνώ	9	16,1
Συμφωνώ απόλυτα	4	7,1
Total	56	100,0



Διάγραμμα 13 : Επιβιώνω ικανοποιητικά με αυτό το μισθό

Στην δήλωση «Πληρώνομαι όσο αξίζω» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν διαφωνία (ποσοστό 41,1%), ενώ απόλυτη διαφωνία εξέφρασε το 26,8%. Επίσης, ουδέτερη στάση διατήρησε το 14,3 % των υπαλλήλων. Σύμφωνη γνώμη εξέφρασε ένα ποσοστό της τάξης του 10,7%. Τέλος, ένα μικρό ποσοστό 7,1% συμφώνησε απόλυτα.

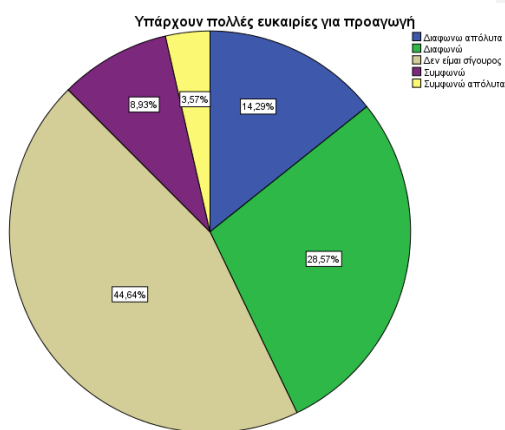
Πληρώνομαι όσο αξίζω	Συχν/τα	Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	15	26,8
Διαφωνώ	23	41,1
Δεν είμαι σίγουρος	8	14,3
Συμφωνώ	6	10,7
Συμφωνώ απόλυτα	4	7,1
Total	56	100,0



Διάγραμμα 14: Πληρώνομαι όσο αξίζω

Στην δήλωση «Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν ουδέτερη στάση (ποσοστό 44,6%), ενώ διαφωνία εξέφρασε το 28,6%. Επίσης απόλυτη διαφωνία εξέφρασε το 14,3 % των υπαλλήλων. Σύμφωνη γνώμη εξέφρασε ένα ποσοστό της τάξης του 8,9%. Τέλος, ένα μικρό ποσοστό 3,6% συμφώνησε απόλυτα.

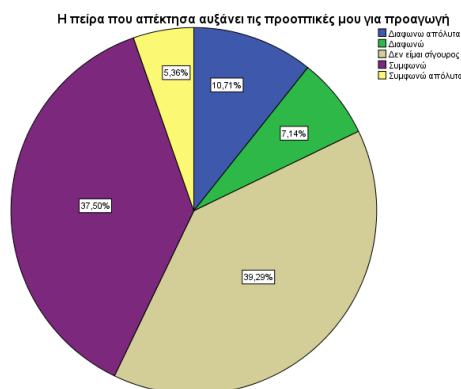
Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή	Συχν/τα	Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	8	14,3
Διαφωνώ	16	28,6
Δεν είμαι σίγουρος	25	44,6
Συμφωνώ	5	8,9
Συμφωνώ απόλυτα	2	3,6
Total	56	100,0



Διάγραμμα 15 : Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή

Στην δήλωση «Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν ουδέτερη στάση (ποσοστό 39,3%), ενώ δήλωσαν ότι συμφωνούν το 37,5%. Επίσης, απόλυτη διαφωνία εξέφρασε το 10,7 % των υπαλλήλων. Διαφωνία εξέφρασε ένα ποσοστό της τάξης του 7,1%. Τέλος, ένα μικρό ποσοστό 5,4% συμφώνησε απόλυτα.

Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή	Συχν/τ α	Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	6	10,7
Διαφωνώ	4	7,1
Δεν είμαι σίγουρος	22	39,3
Συμφωνώ	21	37,5
Συμφωνώ απόλυτα	3	5,4
Total	56	100,0



Διάγραμμα 16 : Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή

Στην δήλωση «Οι προοπτικές για προαγωγή είναι αυξημένες» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν ουδέτερη στάση (ποσοστό 39,3%), ενώ δήλωσαν ότι συμφωνούν το 37,5%. Επίσης, απόλυτη διαφωνία εξέφρασε το 10,7 % των υπαλλήλων. Διαφωνία εξέφρασε ένα ποσοστό της τάξης του 7,1%. Τέλος, ένα μικρό ποσοστό 5,4% συμφώνησε απόλυτα.

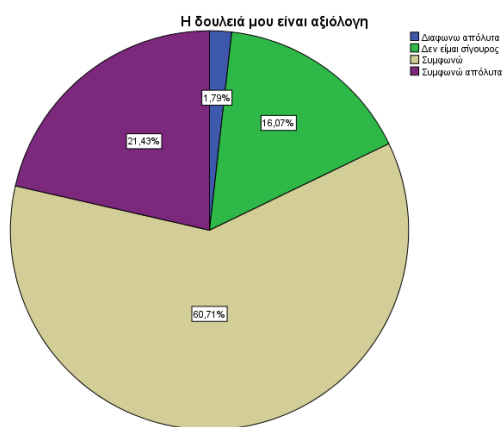
Οι προοπτικές για προαγωγή είναι αυξημένες	Συχν/τ α	Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	9	16,1
Διαφωνώ	18	32,1
Δεν είμαι σίγουρος	20	35,7
Συμφωνώ	4	7,1
Συμφωνώ απόλυτα	5	8,9
Total	56	100,0



Διάγραμμα 17 : Οι προοπτικές για προαγωγή είναι αυξημένες

Στην δήλωση «Η δουλειά μου είναι αξιόλογη» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν σύμφωνη γνώμη (ποσοστό 60,7%), ενώ δήλωσαν ότι συμφωνούν απόλυτα το 21,4% . Ουδέτερη στάση εξέφρασε το 16,1% των υπαλλήλων. Τέλος, ένα μικρό ποσοστό 1,8% συμφώνησε απόλυτα.

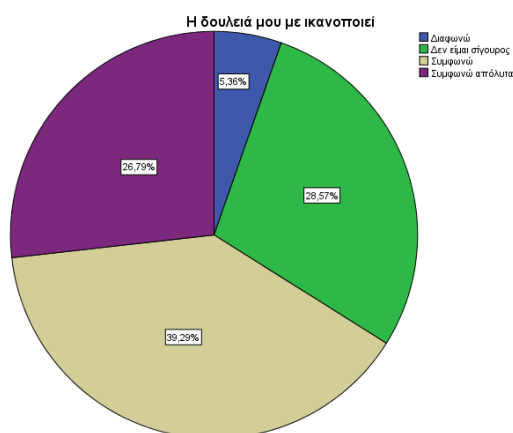
Η δουλειά μου είναι αξιόλογη	Συχν/τα	Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	1	1,8
Δεν είμαι σίγουρος	9	16,1
Συμφωνώ	34	60,7
Συμφωνώ απόλυτα	12	21,4
Total	56	100,0



Διάγραμμα 18 : Η δουλειά μου είναι αξιόλογη

Στην δήλωση «Η δουλειά μου με ικανοποιεί» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν σύμφωνη γνώμη (ποσοστό 39,3%), ενώ ουδέτερη στάση εξέφρασε το 28,6%. Επίσης, δήλωσαν ότι συμφωνούν απόλυτα σε ποσοστό 26,8%. Τέλος, ένα μικρό ποσοστό 5,4% διαφώνησε απόλυτα.

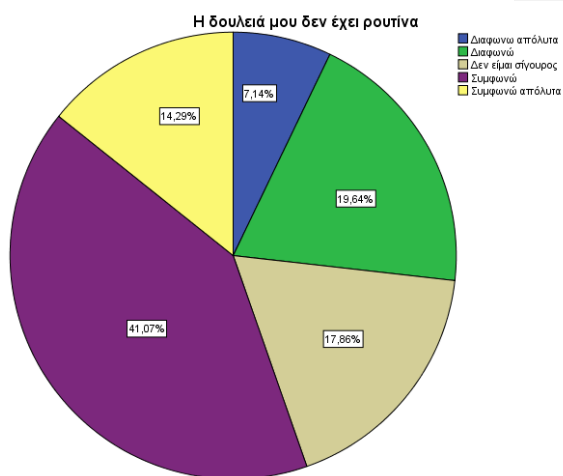
Η δουλειά μου με ικανοποιεί	Συχν/τα	Ποσοστό
Διαφωνώ	3	5,4
Δεν είμαι σίγουρος	16	28,6
Συμφωνώ	22	39,3
Συμφωνώ απόλυτα	15	26,8
Total	56	100,0



Διάγραμμα 19 : Η δουλειά μου με ικανοποιεί

Στην δήλωση «Η δουλειά μου δεν έχει ρουτίνα» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν σύμφωνη γνώμη (ποσοστό 41,1%), ενώ δήλωσε ότι διαφωνεί το 19,6%. Ουδέτερη στάση εξέφρασε το 17,9% των υπαλλήλων. Την απόλυτη συμφωνία του εξέφρασε το 14,3%. Τέλος, ένα μικρό ποσοστό 7,1% διαφώνησε απόλυτα.

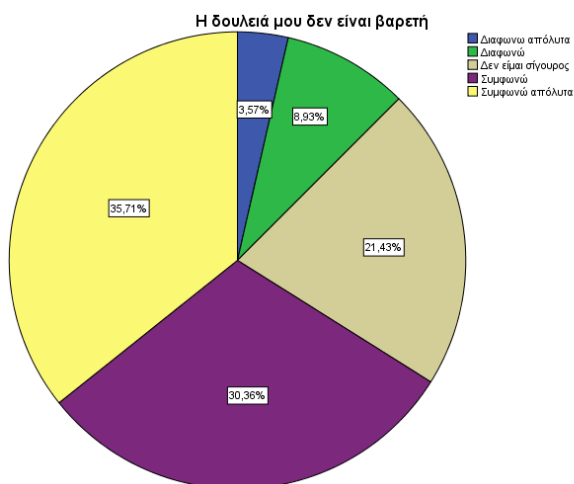
Η δουλειά μου δεν έχει ρουτίνα	Συχν/τα	Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	4	7,1
Διαφωνώ	11	19,6
Δεν είμαι σίγουρος	10	17,9
Συμφωνώ	23	41,1
Συμφωνώ απόλυτα	8	14,3
Total	56	100,0



Διάγραμμα 20 : Η δουλειά μου δεν έχει ρουτίνα

Στην δήλωση «Η δουλειά μου δεν είναι βαρετή» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν την απόλυτα σύμφωνη γνώμη τους (ποσοστό 35,7%), ενώ δήλωσε ότι συμφωνεί το 30,4%. Ουδέτερη στάση εξέφρασε το 21,4% των υπαλλήλων. Την διαφωνία του εξέφρασε το 8,9%. Τέλος, ένα μικρό ποσοστό 3,6% διαφώνησε απόλυτα.

Η δουλειά μου δεν είναι βαρετή	Συχν/τα	Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	2	3,6
Διαφωνώ	5	8,9
Δεν είμαι σίγουρος	12	21,4
Συμφωνώ	17	30,4
Συμφωνώ απόλυτα	20	35,7
Total	56	100,0

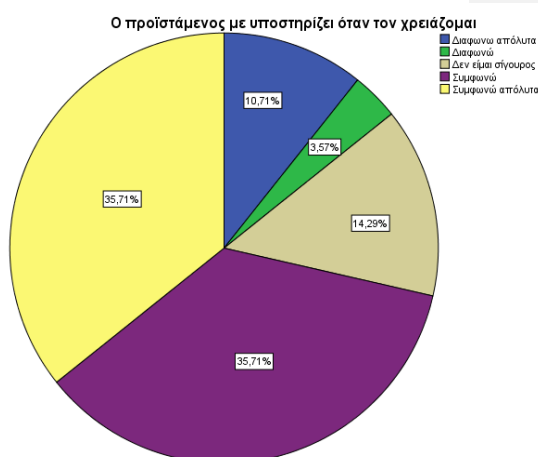


Διάγραμμα 21 : Η δουλειά μου δεν είναι βαρετή

Στην δήλωση «Ο προϊστάμενος με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν την απόλυτα σύμφωνη γνώμη τους ή την απόλυτα σύμφωνη γνώμη με το ίδιο υψηλό ποσοστό (ποσοστό 35,7%), ενώ ουδέτερη στάση εξέφρασε

το 14,3% των υπαλλήλων. Την απόλυτη διαφωνία του εξέφρασε το 10,7%. Τέλος, ένα μικρό ποσοστό 3,6% εξέφρασε την διαφωνία του.

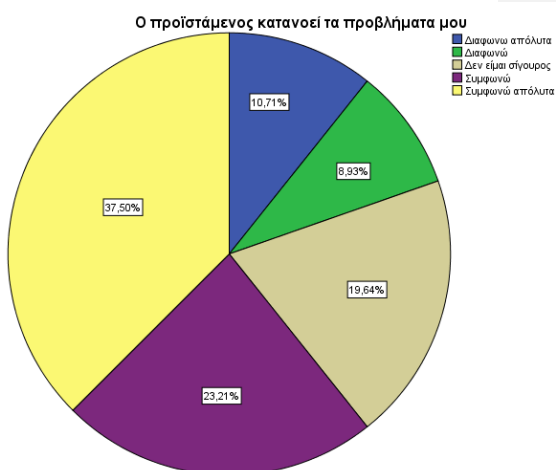
Ο προϊστάμενος με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι	Συχν/τ α	Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	6	10,7
Διαφωνώ	2	3,6
Δεν είμαι σίγουρος	8	14,3
Συμφωνώ	20	35,7
Συμφωνώ απόλυτα	20	35,7
Total	56	100,0



Διάγραμμα 22 : Ο προϊστάμενος με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι

Στην δήλωση «Ο προϊστάμενος κατανοεί τα προβλήματα μου» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν την απόλυτα σύμφωνη γνώμη τους με ποσοστό 37,5%, σύμφωνη γνώμη εξέφρασε το 23,2% των υπαλλήλων . Ουδέτερη στάση εξέφρασε το 19,6% των υπαλλήλων. Την απόλυτη διαφωνία του εξέφρασε το 10,7%. Τέλος, ένα μικρό ποσοστό 8,9% εξέφρασε την διαφωνία του.

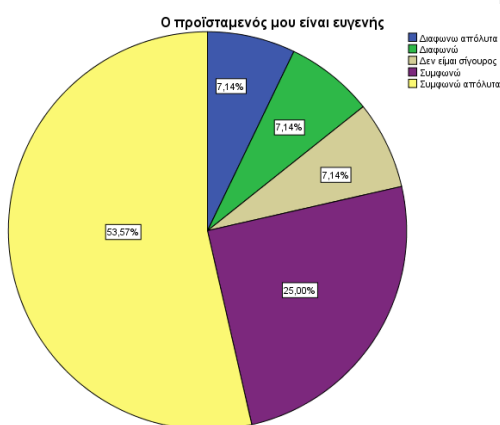
Ο προϊστάμενος κατανοεί τα προβλήματα μου	Συχν/τ α	Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	6	10,7
Διαφωνώ	5	8,9
Δεν είμαι σίγουρος	11	19,6
Συμφωνώ	13	23,2
Συμφωνώ απόλυτα	21	37,5
Total	56	100,0



Διάγραμμα 23 : Ο προϊστάμενος κατανοεί τα προβλήματα μου

Στην δήλωση «Ο προϊστάμενος μου είναι ευγενής» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν την απόλυτα σύμφωνη γνώμη τους με ποσοστό 37,5%, σύμφωνη γνώμη εξέφρασε το 23,2% των υπαλλήλων. Ουδέτερη στάση εξέφρασε το 19,6% των υπαλλήλων. Την απόλυτη διαφωνία του εξέφρασε το 10,7%. Τέλος, ένα μικρό ποσοστό 8,9% εξέφρασε την διαφωνία του.

Ο προϊστάμενος μου είναι ευγενής	Ποσοστ	
	Συχν/τα	ό
Διαφωνώ απόλυτα	4	7,1
Διαφωνώ	4	7,1
Δεν είμαι σίγουρος	4	7,1
Συμφωνώ	14	25,0
Συμφωνώ απόλυτα	30	53,6
Total	56	100,0

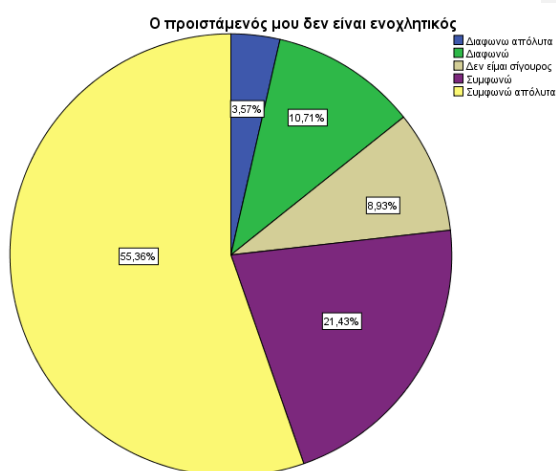


Διάγραμμα 24 : Ο προϊστάμενος μου είναι ευγενής

Στην δήλωση «Ο προϊστάμενος μου δεν είναι ενοχλητικός» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν την απόλυτα σύμφωνη γνώμη τους με ποσοστό 55,4%, ενώ σύμφωνη γνώμη εξέφρασε το 21,4% των υπαλλήλων. Διαφωνία εξέφρασε το 10,7% των υπαλλήλων. Ουδέτερη στάση εξέφρασε το 8,9%. Τέλος, ένα μικρό ποσοστό 3,6% εξέφρασε την απόλυτη διαφωνία του.

Ο προϊστάμενος μου δεν είναι ενοχλητικός	Ποσοστό	
	Συχν/τα	Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	2	3,6
Διαφωνώ	6	10,7
Δεν είμαι σίγουρος	5	8,9

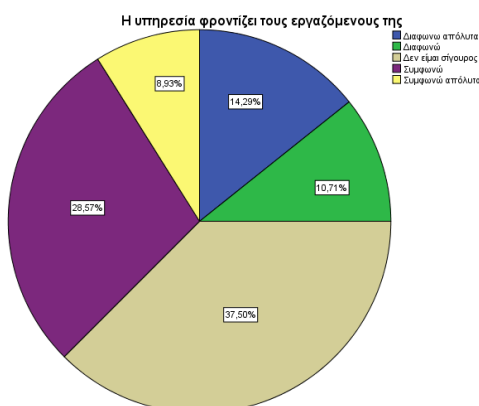
Συμφωνώ	12	21,4
Συμφωνώ απόλυτα	31	55,4
Total	56	100,0



Διάγραμμα 25 : Ο προϊστάμενος μου δεν είναι ενοχλητικός

Στην δήλωση «Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζόμενους της» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν ουδέτερη στάση με ποσοστό 55,4%, ενώ σύμφωνη γνώμη εξέφρασε το 28,6% των υπαλλήλων. Διαφωνία ή απόλυτη διαφωνία εξέφρασε το 10,7% και 14,3% αντίστοιχα των υπαλλήλων. Τέλος, ένα μικρό ποσοστό 8,9% εξέφρασε την απόλυτη συμφωνία του.

Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζόμενους της	Ποσοστό	
	Συχν/τα	Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	8	14,3
Διαφωνώ	6	10,7
Δεν είμαι σίγουρος	21	37,5
Συμφωνώ	16	28,6
Συμφωνώ απόλυτα	5	8,9
Total	56	100,0

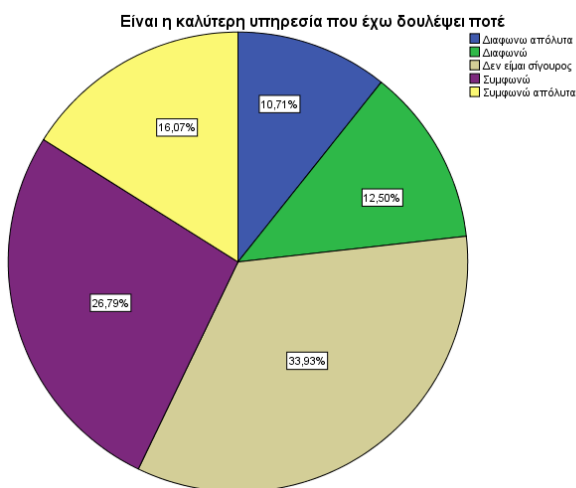


Διάγραμμα 26 : Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζόμενους της

Στην δήλωση «Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν ουδέτερη στάση με ποσοστό 33,9%, ενώ σύμφωνη γνώμη εξέφρασε το 26,8% των υπαλλήλων. Ποσοστό 16,1% εξέφρασε την απόλυτη

συμφωνία του. Τέλος, διαφωνία ή απόλυτη διαφωνία εξέφρασε το 12,5% και 10,7% αντίστοιχα των υπαλλήλων.

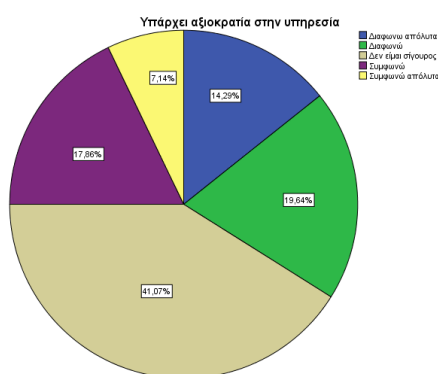
Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ	Συχν/τα	Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	6	10,7
Διαφωνώ	7	12,5
Δεν είμαι σίγουρος	19	33,9
Συμφωνώ	15	26,8
Συμφωνώ απόλυτα	9	16,1
Total	56	100,0



Διάγραμμα 27 : Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ

Στην δήλωση «Υπάρχει αξιοκρατία στην υπηρεσία» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν ουδέτερη στάση με ποσοστό 44,1%, ενώ διαφωνία εξέφρασε το 19,6% των υπαλλήλων. Ποσοστό 17,9% εξέφρασε την συμφωνία του, ενώ διαφώνησε απόλυτα το 14,3% των υπαλλήλων. Τέλος, απόλυτη συμφωνία εξέφρασε μόλις το 7,1% των υπαλλήλων.

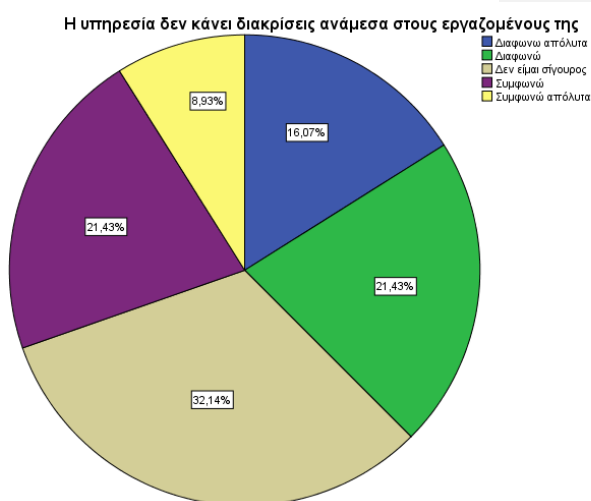
Υπάρχει αξιοκρατία στην υπηρεσία	Συχν/τα	Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	8	14,3
Διαφωνώ	11	19,6
Δεν είμαι σίγουρος	23	41,1
Συμφωνώ	10	17,9
Συμφωνώ απόλυτα	4	7,1
Total	56	100,0



Διάγραμμα 28 : Υπάρχει αξιοκρατία στην υπηρεσία

Στην δήλωση «Η υπηρεσία δεν κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν ουδέτερη στάση με ποσοστό 32,1%, ενώ διαφωνία και συμφωνία εξέφρασε το ίδιο ποσοστό των υπαλλήλων 21,4%. Διαφώνησε απόλυτα το 16,1% των υπαλλήλων. Τέλος, εξέφρασε την απόλυτη συμφωνία του το 8,9% των υπαλλήλων.

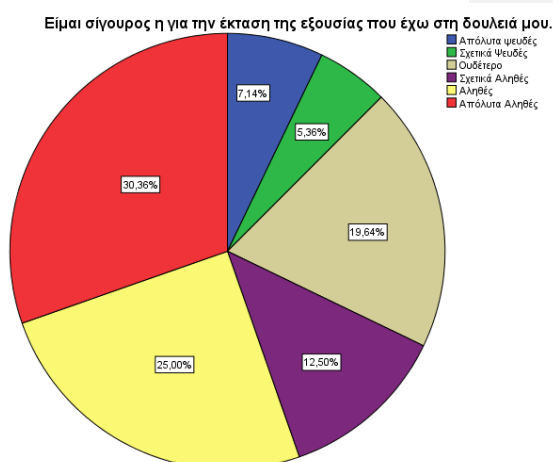
Η υπηρεσία δεν κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της	Συχν/τα	Ποσοστό
Διαφωνώ απόλυτα	9	16,1
Διαφωνώ	12	21,4
Δεν είμαι σίγουρος	18	32,1
Συμφωνώ	12	21,4
Συμφωνώ απόλυτα	5	8,9
Total	56	100,0



Διάγραμμα 29 : Η υπηρεσία δεν κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της
 Στην δήλωση «Είμαι σίγουρος η για την έκταση της εξουσίας που έχω στη δουλειά μου» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν την απόλυτα θετική τους στάση με ποσοστό 30,4%, ενώ θετική στάση συνολικά εξέφρασε το 67,9 των υπαλλήλων. Ουδέτερη στάση εξέφρασε το 19,6%. Τέλος, αρνητική στάση συνολικά εξέφρασε 12,5 % .

Είμαι σίγουρος η για την έκταση της εξουσίας που έχω στη δουλειά μου.	Συχν/τα	Ποσοστό
Απόλυτα ψευδές	4	7,1
Σχετικά Ψευδές	3	5,4
Ουδέτερο	11	19,6
Σχετικά Αληθές	7	12,5
Αληθές	14	25,0
Απόλυτα Αληθές	17	30,4

Total	56	100,0
-------	----	-------



Διάγραμμα 30 : Είμαι σίγουρος η για την έκταση της εξουσίας που έχω στη δουλειά μου

Στην δήλωση «Στη δουλειά μου υπάρχουν ξεκάθαροι και προγραμματισμένοι στόχοι» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν την απόλυτα θετική τους στάση με ποσοστό 26,8%, ενώ θετική στάση συνολικά εξέφρασε το 55,4% των υπαλλήλων. Ουδέτερη στάση εξέφρασε το 16,1%. Τέλος αρνητική στάση συνολικά εξέφρασε 28,5 % .

Στη δουλειά μου υπάρχουν ξεκάθαροι και προγραμματισμένοι στόχοι	Συχν/τα	Ποσοστό
Απόλυτα ψευδές	6	10,7
Ψευδές	5	8,9
Σχετικά Ψευδές	5	8,9
Ουδέτερο	9	16,1
Σχετικά Αληθές	6	10,7
Αληθές	10	17,9
Απόλυτα Αληθές	15	26,8
Total	56	100,0



Διάγραμμα 31 : Στη δουλειά μου υπάρχουν ξεκάθαροι και προγραμματισμένοι στόχοι

Στην δήλωση «Γνωρίζω ότι μοιράζω σωστά το χρόνο μου» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν την απόλυτα θετική τους στάση με ποσοστό 26,8%, ενώ θετική στάση συνολικά εξέφρασε το 55,4% των υπαλλήλων. Ουδέτερη στάση εξέφρασε το 16,1% . Τέλος, αρνητική στάση συνολικά εξέφρασε 28,5 % .

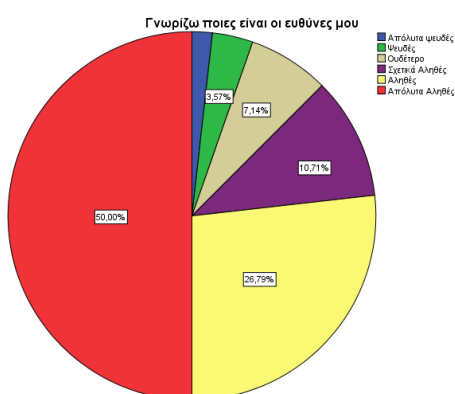
Γνωρίζω ότι μοιράζω σωστά το χρόνο μου	Συχν/τα	Ποσοστό
Απόλυτα ψευδές	2	3,6
Ψευδές	1	1,8
Σχετικά Ψευδές	1	1,8
Ουδέτερο	5	8,9
Σχετικά Αληθές	8	14,3
Αληθές	19	33,9
Απόλυτα Αληθές	20	35,7
Total	56	100,0



Διάγραμμα 32 : Γνωρίζω ότι μοιράζω σωστά το χρόνο μου

Στην δήλωση «Γνωρίζω ποιες είναι οι ευθύνες μου» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν την απόλυτα θετική τους στάση με ποσοστό 50%, θετική στάση συνολικά εξέφρασε το 87,5% των υπαλλήλων, ενώ ουδέτερη στάση εξέφρασε το 10,7%. Τέλος, αρνητική στάση συνολικά εξέφρασε 5,4 % .

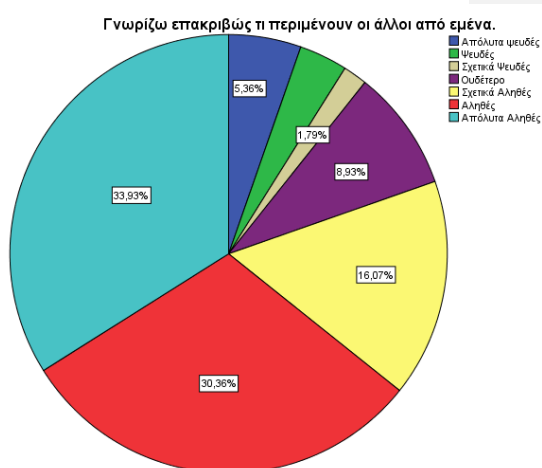
Γνωρίζω ποιες είναι οι ευθύνες μου	Συχν/τα	Ποσοστό
Απόλυτα ψευδές	1	1,8
Ψευδές	2	3,6
Ουδέτερο	4	7,1
Σχετικά Αληθές	6	10,7
Αληθές	15	26,8
Απόλυτα Αληθές	28	50,0
Total	56	100,0



Διάγραμμα 33 : Γνωρίζω ποιες είναι οι ευθύνες μου

Στην δήλωση «Γνωρίζω επακριβώς τι περιμένουν οι άλλοι από εμένα» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν την απόλυτα θετική τους στάση με ποσοστό 50%, θετική στάση συνολικά εξέφρασε το 87,5% των υπαλλήλων, ενώ ουδέτερη στάση εξέφρασε το 10,7% . Τέλος, αρνητική στάση συνολικά εξέφρασε 5,4 %.

Γνωρίζω επακριβώς τι περιμένουν οι άλλοι από εμένα	Συχν/τα	Ποσοστό
Απόλυτα ψευδές	3	5,4
Ψευδές	2	3,6
Σχετικά Ψευδές	1	1,8
Ουδέτερο	5	8,9
Σχετικά Αληθές	9	16,1
Αληθές	17	30,4
Απόλυτα Αληθές	19	33,9
Total	56	100,0



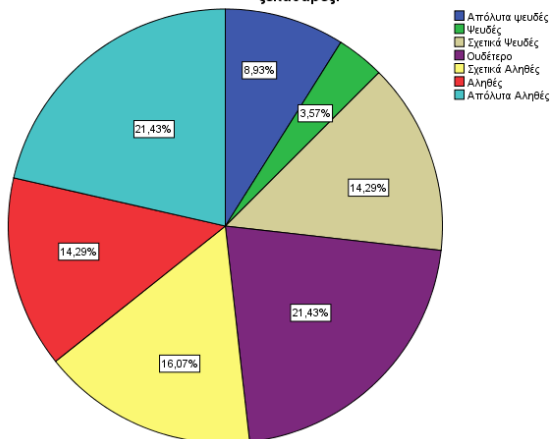
Διάγραμμα 34 : Γνωρίζω επακριβώς τι περιμένουν οι άλλοι από εμένα

Στην δήλωση «Οι επεξηγήσεις που μου δίνονται στη δουλειά μου για το τι πρέπει να γίνει είναι ξεκάθαρες» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν την απόλυτα θετική τους στάση με ποσοστό 50%, θετική στάση συνολικά εξέφρασε το 87,5% των υπαλλήλων, ενώ ουδέτερη στάση εξέφρασε το 10,7%. Τέλος, αρνητική στάση συνολικά εξέφρασε 5,4 % .

Οι επεξηγήσεις που μου δίνονται στη δουλειά μου για το τι πρέπει να γίνει είναι ξεκάθαρες.	Συχν /τα	Ποσοστό
Απόλυτα ψευδές	5	8,9
Ψευδές	2	3,6
Σχετικά Ψευδές	8	14,3
Ουδέτερο	12	21,4
Σχετικά Αληθές	9	16,1
Αληθές	8	14,3

Απόλυτα Αληθές	12	21,4
Total	56	100,0

Οι επεξηγήσεις που μου δίνονται στη δουλειά μου για το τι πρέπει να γίνει είναι ξεκάθαρες.

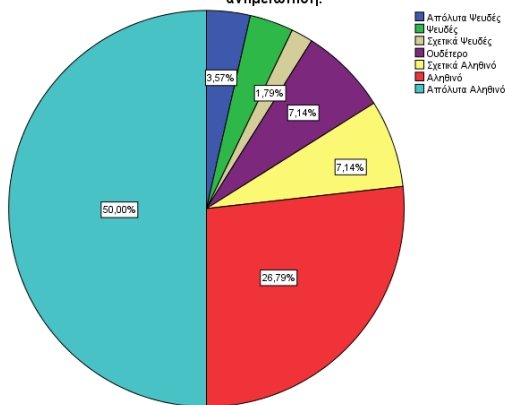


Διάγραμμα 35 : Οι επεξηγήσεις που μου δίνονται στη δουλειά μου για το τι πρέπει να γίνει είναι ξεκάθαρες

Στην δήλωση «Στη δουλειά μου ασχολούμαι με πράγματα που το καθένα θέλει διαφορετική αντιμετώπιση» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν την απόλυτα θετική τους στάση με ποσοστό 50%, θετική στάση συνολικά εξέφρασε το 87,5% των υπαλλήλων, ενώ ουδέτερη στάση εξέφρασε το 7,1%. Τέλος, αρνητική στάση συνολικά εξέφρασε 9% .

Στη δουλειά μου ασχολούμαι με πράγματα που το καθένα θέλει διαφορετική αντιμετώπιση.	Συχν /τα	Ποσοστό
Απόλυτα Ψευδές	2	3,6
Ψευδές	2	3,6
Σχετικά Ψευδές	1	1,8
Ουδέτερο	4	7,1
Σχετικά Αληθινό	4	7,1
Αληθινό	15	26,8
Απόλυτα Αληθινό	28	50,0
Total	56	100,0

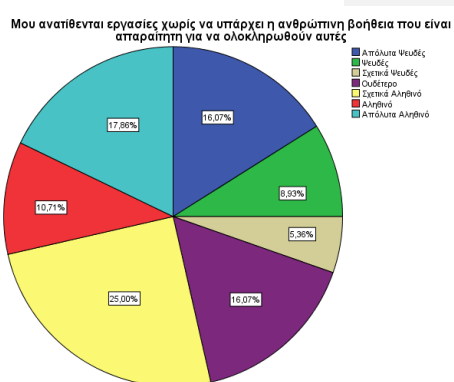
Στη δουλειά μου ασχολούμαι με πράγματα που το καθένα θέλει διαφορετική αντιμετώπιση.



Διάγραμμα 36 : Στη δουλειά μου ασχολούμαι με πράγματα που το καθένα θέλει διαφορετική αντιμετώπιση

Στην δήλωση «Μου ανατίθενται εργασίες χωρίς να υπάρχει η ανθρώπινη βοήθεια που είναι απαραίτητη για να ολοκληρωθούν αυτές» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν την σχετικά θετική τους στάση με ποσοστό 25% , θετική στάση συνολικά εξέφρασε το 53,6% των υπαλλήλων, ενώ ουδέτερη στάση εξέφρασε το 16,1% . Τέλος, αρνητική στάση συνολικά εξέφρασε 30,4% .

Μου ανατίθενται εργασίες χωρίς να υπάρχει η ανθρώπινη βοήθεια που είναι απαραίτητη για να ολοκληρωθούν αυτές	Συχν/τα	Ποσοστ ό
	Απόλυτα Ψευδές	9
Ψευδές	5	8,9
Σχετικά Ψευδές	3	5,4
Ουδέτερο	9	16,1
Σχετικά Αληθινό	14	25,0
Αληθινό	6	10,7
Απόλυτα Αληθινό	10	17,9
Total	56	100,0



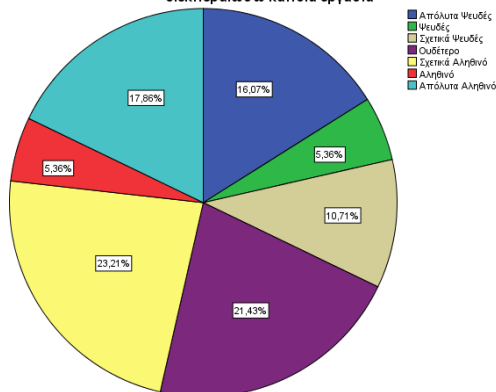
Διάγραμμα 37 : Μου ανατίθενται εργασίες χωρίς να υπάρχει η ανθρώπινη βοήθεια που είναι απαραίτητη για να ολοκληρωθούν αυτές

Στην δήλωση «Πρέπει να έρθω σε σύγκρουση με διαδικασίες ή κανόνες προκειμένου να διεκπεραιώσω κάποια εργασία» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν την σχετικά θετική τους στάση με ποσοστό 25%, θετική στάση συνολικά εξέφρασε το 53,6% των υπαλλήλων, ενώ ουδέτερη στάση εξέφρασε το 16,1%. Τέλος, αρνητική στάση συνολικά εξέφρασε 30,4% .

Πρέπει να έρθω σε σύγκρουση με διαδικασίες ή κανόνες προκειμένου να διεκπεραιώσω κάποια εργασία	Συχν/τα	Ποσοστό

Απόλυτα Ψευδές	9	16,1
Ψευδές	3	5,4
Σχετικά Ψευδές	6	10,7
Ουδέτερο	12	21,4
Σχετικά Αληθινό	13	23,2
Αληθινό	3	5,4
Απόλυτα Αληθινό	10	17,9
Total	56	100,0

Πρέπει να έρθω σε σύγκρουση με διαδικασίες ή κανόνες προκειμένου να διεκπεραιώσω κάποια εργασία

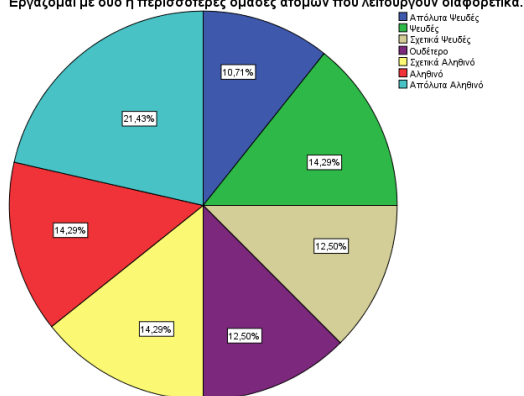


Διάγραμμα 38 : Πρέπει να έρθω σε σύγκρουση με διαδικασίες ή κανόνες προκειμένου να διεκπεραιώσω κάποια εργασία

Στην δήλωση «Εργάζομαι με δύο ή περισσότερες ομάδες ατόμων που λειτουργούν διαφορετικά» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν την απόλυτα θετική τους στάση με ποσοστό 21,4%, θετική στάση συνολικά εξέφρασε το 52% των υπαλλήλων, ενώ ουδέτερη στάση εξέφρασε το 12,5%. Τέλος, αρνητική στάση συνολικά εξέφρασε 35,5% .

Εργάζομαι με δύο ή περισσότερες ομάδες ατόμων που λειτουργούν διαφορετικά.	Συχν/τα	Ποσοστό
Απόλυτα Ψευδές	6	10,7
Ψευδές	8	14,3
Σχετικά Ψευδές	7	12,5
Ουδέτερο	7	12,5
Σχετικά Αληθινό	8	14,3
Αληθινό	8	14,3
Απόλυτα Αληθινό	12	21,4
Total	56	100,0

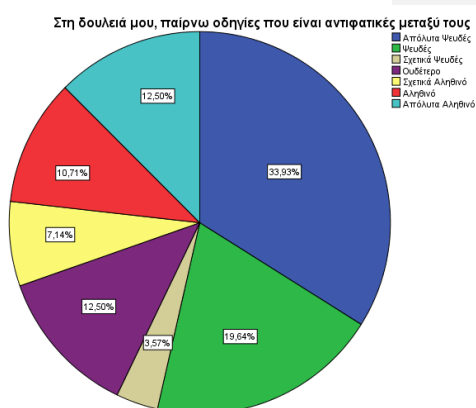
Εργάζομαι με δύο ή περισσότερες ομάδες ατόμων που λειτουργούν διαφορετικά.



Διάγραμμα 39 : Εργάζομαι με δύο ή περισσότερες ομάδες ατόμων που λειτουργούν διαφορετικά

Στην δήλωση «Στη δουλειά μου, παίρνω οδηγίες που είναι αντιφατικές μεταξύ τους» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν την απόλυτα αρνητική τους στάση με ποσοστό 33,9%, αρνητική στάση συνολικά εξέφρασε το 57,1% των υπαλλήλων, ενώ ουδέτερη στάση εξέφρασε το 12,5%. Τέλος, θετική στάση συνολικά εξέφρασε 30,3% .

Στη δουλειά μου, παίρνω οδηγίες που είναι αντιφατικές μεταξύ τους	Συχν/τα	Ποσοστό
Απόλυτα Ψευδές	19	33,9
Ψευδές	11	19,6
Σχετικά Ψευδές	2	3,6
Ουδέτερο	7	12,5
Σχετικά Αληθινό	4	7,1
Αληθινό	6	10,7
Απόλυτα Αληθινό	7	12,5
Total	56	100,0



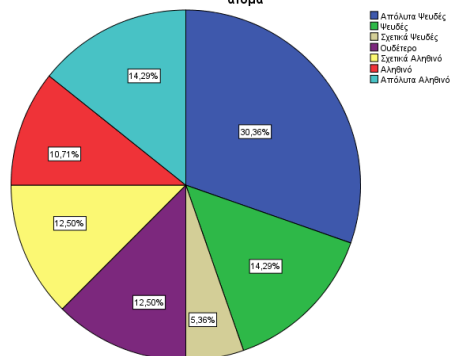
Διάγραμμα 40 : Στη δουλειά μου, παίρνω οδηγίες που είναι αντιφατικές μεταξύ τους

Στην δήλωση «Στη δουλειά μου κάνω πράγματα τα οποία γίνονται αποδεκτά μόνο από ορισμένα άτομα» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν την απόλυτα αρνητική τους στάση με ποσοστό 30,4%, αρνητική στάση συνολικά εξέφρασε το 50,1% των υπαλλήλων, ενώ ουδέτερη στάση εξέφρασε το 12,5%. Τέλος, θετική στάση συνολικά εξέφρασε 37,5% .

Στη δουλειά μου κάνω πράγματα τα οποία γίνονται αποδεκτά μόνο από ορισμένα άτομα	Συχν/τα	Ποσοστό
Απόλυτα Ψευδές	17	30,4
Ψευδές	8	14,3
Σχετικά Ψευδές	3	5,4
Ουδέτερο	7	12,5
Σχετικά Αληθινό	7	12,5

Αληθινό	6	10,7
Απόλυτα Αληθινό	8	14,3
Total	56	100,0

Στη δουλειά μου κάνω πράγματα τα οποία γίνονται αποδεκτά μόνο από ορισμένα άτομα

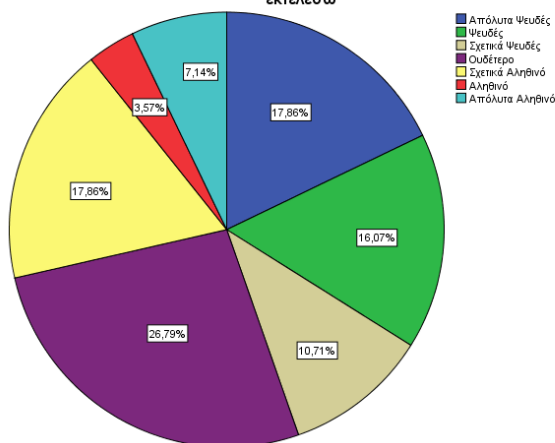


Διάγραμμα 41 : Στη δουλειά μου κάνω πράγματα τα οποία γίνονται αποδεκτά μόνο από ορισμένα άτομα

Στην δήλωση «Μου ανατίθεται κάποια εργασία χωρίς τους επαρκείς πόρους και υλικά για να την εκτελέσω» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν ουδέτερη στάση με ποσοστό 26,8%, αρνητική στάση συνολικά εξέφρασε το 44,7% των υπαλλήλων. Τέλος θετική στάση συνολικά εξέφρασε 28,6% .

Μου ανατίθεται κάποια εργασία χωρίς τους επαρκείς πόρους και υλικά για να την εκτελέσω	Συχν/τα	Ποσοστό
Απόλυτα Ψευδές	10	17,9
Ψευδές	9	16,1
Σχετικά Ψευδές	6	10,7
Ουδέτερο	15	26,8
Σχετικά Αληθινό	10	17,9
Αληθινό	2	3,6
Απόλυτα Αληθινό	4	7,1
Total	56	100,0

Μου ανατίθεται κάποια εργασία χωρίς τους επαρκείς πόρους και υλικά για να την εκτελέσω



Διάγραμμα 42 : Μου ανατίθεται κάποια εργασία χωρίς τους επαρκείς πόρους και υλικά για να την εκτελέσω

Στην δήλωση «Στη δουλειά μου ασχολούμαι με μη αναγκαία πράγματα» οι περισσότεροι υπάλληλοι εξέφρασαν ουδέτερη στάση με ποσοστό 26,8%, αρνητική

στάση συνολικά εξέφρασε το 44,7% των υπαλλήλων. Τέλος θετική στάση συνολικά εξέφρασε 28,6% .

Στη δουλειά μου ασχολούμαι με μη αναγκαία πράγματα	Συχν/τα	Ποσοστό
Απόλυτα Ψευδές	22	39,3
Ψευδές	9	16,1
Σχετικά Ψευδές	7	12,5
Ουδέτερο	7	12,5
Σχετικά Αληθινό	4	7,1
Αληθινό	2	3,6
Απόλυτα Αληθινό	4	7,1
12	1	1,8
Total	56	100,0



Διάγραμμα 43 : Στη δουλειά μου ασχολούμαι με μη αναγκαία πράγματα

Αποτελέσματα ανά δημογραφικό παράγοντα

Χρόνια υπηρεσίας

Θα μελετήσουμε την επίδραση των ετών υπηρεσίας στην ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας, στην ικανοποίηση από τον μισθό, στην ικανοποίηση από τις προαγωγές, στην ικανοποίηση από την φύση της εργασίας, στην ικανοποίηση από τον προϊστάμενο, στην επαγγελματική ικανοποίηση, στην ασάφεια ρόλων και στις εργασιακές συγκρούσεις

Χρόνια Υπηρεσίας – Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας

Τα χρόνια υπηρεσίας στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας φαίνεται να επηρεάζουν την άποψη των υπαλλήλων για τις συνθήκες εργασίας τους ($F_{2,56}=5,274, p=0,01<0,05$). Συγκεκριμένα, με βάση τα LSD (Least Significant Test) τεστ οι υπάλληλοι με έτη υπηρεσίας 0-5 χρόνια αξιολογούν καλύτερα τις συνθήκες εργασίας (M.O. 4,6 T.A.0,5) τους σε σχέση με του υπόλοιπους συναδέλφους τους.

Πίνακας 6 : Χρόνια υπηρεσίας-Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας

Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
0-5	9	4,6000	,50000	,16667	4,2157	4,9843	3,40	5,00
6-10	18	3,4333	,85474	,20147	3,0083	3,8584	1,60	5,00
11-15	18	3,9333	,61357	,14462	3,6282	4,2385	2,80	5,00
16-10	7	3,3143	,63095	,23848	2,7308	3,8978	2,40	3,80
20+	4	3,7000	,68313	,34157	2,6130	4,7870	3,00	4,60
Total	56	3,7857	,79531	,10628	3,5727	3,9987	1,60	5,00

ANOVA

Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10,180	4	2,545	5,274	,001
Within Groups	24,609	51	,483		
Total	34,789	55			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: workcoall

LSD

(I) yearswork kat	(J) yearswork kat	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
0-5	6-10	1,16667*	,28358	,000	,5973	1,7360
	11-15	,66667*	,28358	,023	,0973	1,2360
	16-10	1,28571*	,35006	,001	,5829	1,9885
	20+	,90000*	,41743	,036	,0620	1,7380
6-10	0-5	-1,16667*	,28358	,000	-1,7360	-,5973
	11-15	-,50000*	,23155	,036	-,9648	-,0352
	16-10	,11905	,30942	,702	-,5021	,7402
	20+	-,26667	,38398	,491	-1,0375	,5042
11-15	0-5	-,66667*	,28358	,023	-1,2360	-,0973
	6-10	,50000*	,23155	,036	,0352	,9648
	16-10	,61905	,30942	,051	-,0021	1,2402
	20+	,23333	,38398	,546	-,5375	1,0042
16-10	0-5	-1,28571*	,35006	,001	-1,9885	-,5829
	6-10	-,11905	,30942	,702	-,7402	,5021
	11-15	-,61905	,30942	,051	-1,2402	,0021
	20+	-,38571	,43539	,380	-1,2598	,4884
20+	0-5	-,90000*	,41743	,036	-1,7380	-,0620
	6-10	,26667	,38398	,491	-,5042	1,0375
	11-15	-,23333	,38398	,546	-1,0042	,5375
	16-10	,38571	,43539	,380	-,4884	1,2598

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Χρόνια υπηρεσίας-Ικανοποίηση από τον μισθό

Τα χρόνια υπηρεσίας στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας φαίνεται να μην επηρεάζουν την άποψη των υπαλλήλων για τις συνθήκες εργασίας τους ($F_{2,56}=1,089$, $p=0,372>0,05$). Θα πρέπει όμως να αναφέρουμε πως οι υπάλληλοι με 11-15 χρόνια υπηρεσίας αξιολογούν χαμηλότερα την ικανοποίηση τους από το μισθό (Μ.Ο. 2,22 , Τ.Α. 0,68) σε σχέση με τους συναδέλφους τους με προϋπηρεσία 16-20 χρόνια (Μ.Ο. 3,03 , Τ.Α. 0,783), $p=0,048<0,05$.

Πίνακας 7 : Χρόνια υπηρεσίας-Ικανοποίηση από το μισθό

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					0-5	9		
6-10	18	2,5278	1,01782	,23990	2,0216	3,0339	1,00	4,50
11-15	18	2,2222	,68001	,16028	1,8841	2,5604	1,00	3,50
16-10	7	3,0357	,78300	,29595	2,3116	3,7599	1,75	3,75
20+	4	2,6250	,72169	,36084	1,4766	3,7734	1,75	3,50
Total	56	2,5089	,90323	,12070	2,2670	2,7508	1,00	4,75

ANOVA

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,532	4	,883	1,089	,372
Within Groups	41,338	51	,811		
Total	44,871	55			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: payall

LSD

(I) yearswork kat	(J) yearswork kat	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
0-5	6-10	,05556	,36755	,880	-,6823	,7934
	11-15	,36111	,36755	,330	-,3768	1,0990
	16-10	-,45238	,45371	,323	-1,3632	,4585

	20+	-,04167	,54102	,939	-1,1278	1,0445
6-10	0-5	-,05556	,36755	,880	-,7934	,6823
	11-15	,30556	,30010	,313	-,2969	,9080
	16-10	-,50794	,40103	,211	-1,3130	,2972
	20+	-,09722	,49766	,846	-1,0963	,9019
11-15	0-5	-,36111	,36755	,330	-1,0990	,3768
	6-10	-,30556	,30010	,313	-,9080	,2969
	16-10	-,81349	,40103	,048	-1,6186	-,0084
	20+	-,40278	,49766	,422	-1,4019	,5963
16-20	0-5	,45238	,45371	,323	-,4585	1,3632
	6-10	,50794	,40103	,211	-,2972	1,3130
	11-15	,81349	,40103	,048	,0084	1,6186
	20+	,41071	,56430	,470	-,7222	1,5436
20+	0-5	,04167	,54102	,939	-1,0445	1,1278
	6-10	,09722	,49766	,846	-,9019	1,0963
	11-15	,40278	,49766	,422	-,5963	1,4019
	16-10	-,41071	,56430	,470	-1,5436	,7222

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Χρόνια υπηρεσίας – Ικανοποίηση από τις προαγωγές

Τα χρόνια προϋπηρεσίας στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας φαίνεται να μην επηρεάζουν την άποψη των υπαλλήλων για την ικανοποίηση από τις προαγωγές τους ($F_{2,56}=1,412$, $p=0,243>0,05$). Θα πρέπει όμως να αναφέρουμε πως οι υπάλληλοι με 11-15 χρόνια υπηρεσίας αξιολογούν χαμηλότερα την ικανοποίησή τους από τις προαγωγές (Μ.Ο. 2,64 , Τ.Α. 0,78) σε σχέση με τους συναδέλφους τους με προϋπηρεσία 16-20 χρόνια (Μ.Ο. 3,28 , Τ.Α. 0,55), $p=0,041<0,05$.

Πίνακας 8 : Χρόνια υπηρεσίας-Ικανοποίηση από τις προαγωγές

Descriptives

Ικανοποίηση από προαγωγές

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
0-5	9	2,9630	1,01986	,33995	2,1790	3,7469	1,00	4,67
6-10	18	2,6667	,39606	,09335	2,4697	2,8636	1,67	3,33
11-15	18	2,6481	,77941	,18371	2,2606	3,0357	1,00	3,67
16-10	7	3,2857	,55872	,21118	2,7690	3,8024	2,33	3,67
20+	4	2,8333	,43033	,21517	2,1486	3,5181	2,33	3,33
Total	56	2,7976	,69247	,09253	2,6122	2,9831	1,00	4,67

ANOVA

Ικανοποίηση από προαγωγές

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,630	4	,657	1,412	,243
Within Groups	23,743	51	,466		
Total	26,373	55			

Ικανοποίηση από προαγωγές

LSD

(I) yearswork kat	(J) yearswork kat	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
0-5	6-10	,29630	,27855	,292	-,2629	,8555
	11-15	,31481	,27855	,264	-,2444	,8740
	16-10	-,32275	,34386	,352	-1,0131	,3676
	20+	,12963	,41002	,753	-,6935	,9528
6-10	0-5	-,29630	,27855	,292	-,8555	,2629
	11-15	,01852	,22744	,935	-,4381	,4751

	16-10	-.61905*	,30393	,047	-1,2292	-,0089
	20+	-,16667	,37716	,660	-,9239	,5905
11-15	0-5	-,31481	,27855	,264	-,8740	,2444
	6-10	-,01852	,22744	,935	-,4751	,4381
	16-10	-,63757*	,30393	,041	-1,2477	-,0274
	20+	-,18519	,37716	,626	-,9424	,5720
16-10	0-5	,32275	,34386	,352	-,3676	1,0131
	6-10	,61905*	,30393	,047	,0089	1,2292
	11-15	,63757*	,30393	,041	,0274	1,2477
	20+	,45238	,42766	,295	-,4062	1,3110
20+	0-5	-,12963	,41002	,753	-,9528	,6935
	6-10	,16667	,37716	,660	-,5905	,9239
	11-15	,18519	,37716	,626	-,5720	,9424
	16-10	-,45238	,42766	,295	-1,3110	,4062

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Χρόνια υπηρεσίας – Ικανοποίηση από την φύση της εργασίας

Τα χρόνια προϋπηρεσίας στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας φαίνεται να επηρεάζουν την ικανοποίηση των υπαλλήλων από την φύση εργασίας τους ($F_{2,56}=2,871$, $p=0,032<0,05$). Συγκεκριμένα, με βάση τα LSD τεστ οι υπάλληλοι με έτη υπηρεσίας 0-5 χρόνια αξιολογούν καλύτερα την φύση της εργασίας τους (Μ.Ο. 4,41 Τ.Α.0,375) σε σχέση με του υπόλοιπους συναδέλφους τους.

Πίνακας 9 : Χρόνια υπηρεσίας-Ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας

Ικανοποίηση από την φύση της εργασίας

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					0-5	9		
6-10	18	3,6667	,73264	,17269	3,3023	4,0310	2,25	4,75
11-15	18	3,7083	,64881	,15293	3,3857	4,0310	2,75	4,50
16-20	7	3,4643	,63621	,24046	2,8759	4,0527	2,75	4,50
20+	4	3,6250	,66144	,33072	2,5725	4,6775	2,75	4,25
Total	56	3,7723	,68636	,09172	3,5885	3,9561	2,25	5,00

ANOVA

Ικανοποίηση από την φύση της εργασίας

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4,762	4	1,191	2,871	,032
Within Groups	21,147	51	,415		
Total	25,910	55			

Ικανοποίηση από την φύση της εργασίας

LSD

(I) yearswork kat	(J) yearswork kat	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
0-5	6-10	,75000 [*]	,26289	,006	,2222	1,2778
	11-15	,70833 [*]	,26289	,010	,1806	1,2361
	16-20	,95238 [*]	,32451	,005	,3009	1,6039
	20+	,79167 [*]	,38696	,046	,0148	1,5685
6-10	0-5	-,75000 [*]	,26289	,006	-1,2778	-,2222

	11-15	-,04167	,21465	,847	-,4726	,3893
	16-20	,20238	,28683	,484	-,3735	,7782
	20+	,04167	,35595	,907	-,6729	,7563
11-15	0-5	-,70833*	,26289	,010	-1,2361	-,1806
	6-10	,04167	,21465	,847	-,3893	,4726
	16-20	,24405	,28683	,399	-,3318	,8199
	20+	,08333	,35595	,816	-,6313	,7979
16-20	0-5	-,95238*	,32451	,005	-1,6039	-,3009
	6-10	-,20238	,28683	,484	-,7782	,3735
	11-15	-,24405	,28683	,399	-,8199	,3318
	20+	-,16071	,40361	,692	-,9710	,6496
20+	0-5	-,79167	,38696	,046	-1,5685	-,0148
	6-10	-,04167	,35595	,907	-,7563	,6729
	11-15	-,08333	,35595	,816	-,7979	,6313
	16-20	,16071	,40361	,692	-,6496	,9710

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Χρόνια υπηρεσίας – Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο

Τα χρόνια προϋπηρεσίας στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζουν την ικανοποίηση των υπαλλήλων από τον προϊστάμενο τους ($F_{2,56}=1,921$, $p=0,121>0,05$). Παρόλα αυτά με βάση τα LSD τεστ οι υπάλληλοι με έτη υπηρεσίας 0-5 χρόνια είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τον προϊστάμενο τους (Μ.Ο. 4,72 Τ.Α.0,36) τους σε σχέση με τους συναδέλφους τους που έχουν υπηρεσία 6-10 έτη (Μ.Ο. 3,62, Τ.Α.1,14) και 16-20 έτη (Μ.Ο. 3,6 Τ.Α.1,24) ($p=0,012<0,05$ και $p=0,036<0,05$ αντίστοιχα).

Πίνακας 10 : Χρόνια υπηρεσίας-Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο

Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
0-5	9	4,7222	,36324	,12108	4,4430	5,0014	4,00	5,00
6-10	18	3,6250	1,14805	,27060	3,0541	4,1959	1,00	5,00
11-15	18	3,9861	,97947	,23086	3,4990	4,4732	1,50	5,00
16-20	7	3,6071	1,24044	,46884	2,4599	4,7544	1,50	5,00
20+	4	3,9375	1,26450	,63225	1,9254	5,9496	2,50	5,00
Total	56	3,9375	1,06093	,14177	3,6534	4,2216	1,00	5,00

ANOVA

Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8,106	4	2,027	1,921	,121
Within Groups	53,800	51	1,055		
Total	61,906	55			

Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο

LSD

(I) yearswork kat	(J) yearswork kat	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
0-5	6-10	1,09722 [*]	,41930	,012	,2554	1,9390
	11-15	,73611	,41930	,085	-,1057	1,5779
	16-20	1,11508 [*]	,51760	,036	,0760	2,1542
	20+	,78472	,61720	,209	-,4544	2,0238

6-10	0-5	-1,09722 [*]	,41930	,012	-1,9390	-,2554
	11-15	-,36111	,34236	,297	-1,0484	,3262
	16-20	,01786	,45750	,969	-,9006	,9363
	20+	-,31250	,56774	,584	-1,4523	,8273
11-15	0-5	-,73611	,41930	,085	-1,5779	,1057
	6-10	,36111	,34236	,297	-,3262	1,0484
	16-20	,37897	,45750	,411	-,5395	1,2974
	20+	,04861	,56774	,932	-1,0912	1,1884
16-20	0-5	-1,11508 [*]	,51760	,036	-2,1542	-,0760
	6-10	-,01786	,45750	,969	-,9363	,9006
	11-15	-,37897	,45750	,411	-1,2974	,5395
	20+	-,33036	,64376	,610	-1,6228	,9620
20+	0-5	-,78472	,61720	,209	-2,0238	,4544
	6-10	,31250	,56774	,584	-,8273	1,4523
	11-15	-,04861	,56774	,932	-1,1884	1,0912
	16-20	,33036	,64376	,610	-,9620	1,6228

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Χρόνια υπηρεσίας – Ικανοποίηση από τον οργανισμό

Τα χρόνια προϋπηρεσίας στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας φαίνεται να επηρεάζουν την ικανοποίηση των υπαλλήλων από τον οργανισμό ($F_{2,56}=3,671$, $p=0,011<0,05$). Συγκεκριμένα, με βάση τα LSD τεστ οι υπάλληλοι με έτη υπηρεσίας 0-5 χρόνια αξιολογούν καλύτερα την φύση της εργασίας τους (Μ.Ο. 3,91 Τ.Α.0,599) σε σχέση με του υπόλοιπους συναδέλφους τους

Πίνακας 11 : Χρόνια υπηρεσίας-Ικανοποίηση από τον οργανισμό

Ικανοποίηση από τον οργανισμό

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
0-5	9	3,9167	,59948	,19983	3,4559	4,3775	3,00	4,50
6-10	18	2,8333	,85319	,20110	2,4090	3,2576	1,00	4,00
11-15	18	2,8472	,64818	,15278	2,5249	3,1696	1,50	4,25
16-20	7	2,5357	1,17640	,44464	1,4477	3,6237	1,00	4,00

20+	4	3,2500	1,27475	,63738	1,2216	5,2784	2,00	5,00
Total	56	3,0045	,91265	,12196	2,7601	3,2489	1,00	5,00

ANOVA

Ικανοποίηση από τον οργανισμό

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10,240	4	2,560	3,671	,011
Within Groups	35,571	51	,697		
Total	45,811	55			

Ικανοποίηση από τον οργανισμό

LSD

(I) yearswork kat	(J) yearswork kat	Mean		Sig.	95% Confidence Interval	
		Difference (I-J)	Std. Error		Lower Bound	Upper Bound
0-5	6-10	1,08333*	,34095	,003	,3989	1,7678
	11-15	1,06944*	,34095	,003	,3850	1,7539
	16-20	1,38095*	,42087	,002	,5360	2,2259
	20+	,66667	,50186	,190	-,3409	1,6742
6-10	0-5	-1,08333*	,34095	,003	-1,7678	-,3989
	11-15	-,01389	,27838	,960	-,5728	,5450
	16-20	,29762	,37200	,427	-,4492	1,0444
	20+	-,41667	,46164	,371	-1,3435	,5101
11-15	0-5	-1,06944*	,34095	,003	-1,7539	-,3850
	6-10	,01389	,27838	,960	-,5450	,5728
	16-20	,31151	,37200	,406	-,4353	1,0583
	20+	-,40278	,46164	,387	-1,3296	,5240
16-20	0-5	-1,38095*	,42087	,002	-2,2259	-,5360
	6-10	-,29762	,37200	,427	-1,0444	,4492
	11-15	-,31151	,37200	,406	-1,0583	,4353
	20+	-,71429	,52346	,178	-1,7652	,3366
20+	0-5	-,66667	,50186	,190	-1,6742	,3409
	6-10	,41667	,46164	,371	-,5101	1,3435
	11-15	,40278	,46164	,387	-,5240	1,3296
	16-20	,71429	,52346	,178	-,3366	1,7652

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Χρόνια υπηρεσίας – Εργασιακή ικανοποίηση

Τα χρόνια προϋπηρεσίας στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας φαίνεται να επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων ($F_{2,56}=3,71$, $p=0,01<0,05$). Συγκεκριμένα, με βάση τα LSD τεστ οι υπάλληλοι με έτη υπηρεσίας 0-5 χρόνια αξιολογούν καλύτερα την φύση της εργασίας τους (Μ.Ο. 3,86 Τ.Α.0,38) σε σχέση με του υπόλοιπους συναδέλφους τους.

Πίνακας 12 : Χρόνια υπηρεσίας-Εργασιακή/επαγγελματική ικανοποίηση

Εργασιακή ικανοποίηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
0-5	9	3,8670	,38132	,12711	3,5739	4,1601	3,43	4,78
6-10	18	3,1255	,59855	,14108	2,8278	3,4231	1,72	4,06
11-15	18	3,2242	,35735	,08423	3,0465	3,4019	2,46	3,62
16-20	7	3,2071	,57324	,21666	2,6770	3,7373	2,29	3,99
20+	4	3,3285	,57683	,28842	2,4106	4,2463	2,86	4,07
Total	56	3,3011	,53941	,07208	3,1566	3,4455	1,72	4,78

ANOVA

Εργασιακή ικανοποίηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,608	4	,902	3,712	,010
Within Groups	12,394	51	,243		
Total	16,003	55			

Multiple Comparisons

Εργασιακή ικανοποίηση

LSD

(I) yearswork kat	(J) yearswork kat	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
0-5	6-10	,74151 [*]	,20126	,001	,3375	1,1456
	11-15	,64275 [*]	,20126	,002	,2387	1,0468
	16-20	,65983 [*]	,24844	,011	,1611	1,1586
	20+	,53850	,29624	,075	-,0562	1,1332
6-10	0-5	-,74151 [*]	,20126	,001	-1,1456	-,3375

	11-15	-,09877	,16433	,550	-,4287	,2311
	16-20	-,08168	,21959	,711	-,5225	,3592
	20+	-,20301	,27250	,460	-,7501	,3441
11-15	0-5	-,64275*	,20126	,002	-1,0468	-,2387
	6-10	,09877	,16433	,550	-,2311	,4287
	16-20	,01709	,21959	,938	-,4238	,4579
	20+	-,10424	,27250	,704	-,6513	,4428
16-20	0-5	-,65983*	,24844	,011	-1,1586	-,1611
	6-10	,08168	,21959	,711	-,3592	,5225
	11-15	-,01709	,21959	,938	-,4579	,4238
	20+	-,12133	,30899	,696	-,7417	,4990
20+	0-5	-,53850	,29624	,075	-1,1332	,0562
	6-10	,20301	,27250	,460	-,3441	,7501
	11-15	,10424	,27250	,704	-,4428	,6513
	16-20	,12133	,30899	,696	-,4990	,7417

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Η παραπάνω θετική συσχέτιση των ετών προϋπηρεσίας των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας και της επαγγελματικής ικανοποίησης έρχεται σε συμφωνία με σχετική μελέτη (Lim V. K.G., &Thompson S.H.,1998)

Χρόνια υπηρεσίας – Ασάφεια ρόλων

Τα χρόνια προϋπηρεσίας στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζουν την ασάφεια ρόλων των υπαλλήλων ($F_{2,56}=2,45$, $p=0,057>0,05$). Παρόλα αυτά, με βάση τα LSD τεστ οι υπάλληλοι με έτη υπηρεσίας 20+ χρόνια υπηρεσίας φαίνεται πως παρουσιάζουν μικρότερη ασάφεια ρόλων (Μ.Ο. 6,66 Τ.Α.0,30) σε σχέση με τους συναδέλφους τους με υπηρεσία 6-10 έτη (Μ.Ο. 5,00 Τ.Α.1,49) και 11-15 έτη (Μ.Ο. 4,90 Τ.Α.1,38) ($p=0,022<0,05$ και $p=0,016<0,05$).

Πίνακας 13 : Χρόνια υπηρεσίας-Ασάφεια ρόλων

Ασάφεια ρόλων

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					0-5	9		
6-10	18	5,0000	1,49837	,35317	4,2549	5,7451	1,00	7,00
11-15	18	4,9074	1,38647	,32679	4,2179	5,5969	1,67	7,00
16-20	7	5,5238	1,00198	,37871	4,5971	6,4505	4,00	7,00
20+	4	6,6667	,30429	,15215	6,1825	7,1509	6,33	7,00
Total	56	5,3065	1,34043	,17912	4,9476	5,6655	1,00	7,00

ANOVA

Ασάφεια ρόλων

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	15,951	4	3,988	2,454	,057
Within Groups	82,869	51	1,625		
Total	98,821	55			

Ασάφεια ρόλων

LSD

(I) yearswork kat	(J) yearswork kat	Mean		Sig.	95% Confidence Interval	
		Difference (I-J)	Std. Error		Lower Bound	Upper Bound
0-5	6-10	,94444	,52040	,075	-,1003	1,9892
	11-15	1,03704	,52040	,052	-,0077	2,0818
	16-20	,42063	,64239	,516	-,8690	1,7103
	20+	-,72222	,76601	,350	-2,2600	,8156

6-10	0-5	-,94444	,52040	,075	-1,9892	,1003
	11-15	,09259	,42490	,828	-,7604	,9456
	16-20	-,52381	,56780	,361	-1,6637	,6161
	20+	-1,66667*	,70462	,022	-3,0813	-,2521
11-15	0-5	-1,03704	,52040	,052	-2,0818	,0077
	6-10	-,09259	,42490	,828	-,9456	,7604
	16-20	-,61640	,56780	,283	-1,7563	,5235
	20+	-1,75926*	,70462	,016	-3,1739	-,3447
16-20	0-5	-,42063	,64239	,516	-1,7103	,8690
	6-10	,52381	,56780	,361	-,6161	1,6637
	11-15	,61640	,56780	,283	-,5235	1,7563
	20+	-1,14286	,79897	,159	-2,7469	,4611
20+	0-5	,72222	,76601	,350	-,8156	2,2600
	6-10	1,66667*	,70462	,022	,2521	3,0813
	11-15	1,75926*	,70462	,016	,3447	3,1739
	16-20	1,14286	,79897	,159	-,4611	2,7469

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Χρόνια υπηρεσίας – εργασιακές συγκρούσεις/σύγκρουση ρόλων

Τα χρόνια προϋπηρεσίας στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζουν την εργασιακή σύγκρουση/σύγκρουση ρόλων των υπαλλήλων ($F_{2,56}=2,25, p=0,076>0,05$).

Πίνακας 14 : Χρόνια υπηρεσίας-εργασιακές συγκρούσεις/σύγκρουση ρόλων

Εργασιακή σύγκρουση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
0-5	9	2,7500	1,09865	,36622	1,9055	3,5945	1,63	5,13
6-10	18	4,2083	1,33395	,31441	3,5450	4,8717	1,00	5,88
11-15	18	4,3125	1,28570	,30304	3,6731	4,9519	1,75	7,00
16-20	7	4,0000	1,52753	,57735	2,5873	5,4127	2,50	7,00
20+	4	4,1563	2,00877	1,00438	,9598	7,3527	2,00	6,38
Total	56	3,9777	1,41925	,18966	3,5976	4,3578	1,00	7,00

Εργασιακή σύγκρουση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	16,671	4	4,168	2,259	,076
Within Groups	94,113	51	1,845		
Total	110,785	55			

Εργασιακή σύγκρουση

LSD

(I) yearswork kat	(J) yearswork kat	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
0-5	6-10	-1,45833 [*]	,55458	,011	-2,5717	-,3450
	11-15	-1,56250 [*]	,55458	,007	-2,6759	-,4491
	16-20	-1,25000	,68459	,074	-2,6244	,1244
	20+	-1,40625	,81632	,091	-3,0451	,2326
6-10	0-5	1,45833 [*]	,55458	,011	,3450	2,5717
	11-15	-,10417	,45281	,819	-1,0132	,8049
	16-20	,20833	,60510	,732	-1,0064	1,4231
	20+	,05208	,75091	,945	-1,4554	1,5596

11-15	0-5	1,56250*	,55458	,007	,4491	2,6759
	6-10	,10417	,45281	,819	-,8049	1,0132
	16-20	,31250	,60510	,608	-,9023	1,5273
	20+	,15625	,75091	,836	-1,3513	1,6638
16-20	0-5	1,25000	,68459	,074	-,1244	2,6244
	6-10	-,20833	,60510	,732	-1,4231	1,0064
	11-15	-,31250	,60510	,608	-1,5273	,9023
	20+	-,15625	,85145	,855	-1,8656	1,5531
20+	0-5	1,40625	,81632	,091	-,2326	3,0451
	6-10	-,05208	,75091	,945	-1,5596	1,4554
	11-15	-,15625	,75091	,836	-1,6638	1,3513
	16-20	,15625	,85145	,855	-1,5531	1,8656

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Εκπαίδευση

Στη συνέχεια θα μελετήσουμε τον τρόπο που επηρεάζει η εκπαίδευση των υπαλλήλων (κατηγορία εκπαίδευσης) την ικανοποίηση από της συνθήκες εργασίας, την ικανοποίηση από μισθό, την ικανοποίηση από τις προαγωγές, την ικανοποίηση από την φύση της εργασίας, την ικανοποίηση από τον προϊστάμενο, την επαγγελματική ικανοποίηση, την ασάφεια ρόλων και τις εργασιακές συγκρούσεις/σύγκρουση ρόλων.

Εκπαίδευση – Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας

Το μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων του Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίησή τους από τις συνθήκες εργασίας ($F_{2,56}=1,181, p=0,331>0,05$).

Πίνακας 15 : Εκπαίδευση – Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας

Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ΥΕ	2	2,9000	,14142	,10000	1,6294	4,1706	2,80	3,00
ΔΕ	5	4,1200	,87864	,39294	3,0290	5,2110	3,00	5,00
ΤΕ	6	3,7667	,79415	,32421	2,9333	4,6001	2,60	4,60
ΠΕ	11	4,0364	,94580	,28517	3,4010	4,6718	1,60	5,00
Μs	31	3,7097	,74268	,13339	3,4373	3,9821	2,40	5,00
Total	55	3,7891	,80224	,10817	3,5722	4,0060	1,60	5,00

ANOVA

Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,000	4	,750	1,181	,331
Within Groups	31,754	50	,635		
Total	34,753	54			

Dependent Variable: Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας

LSD

(I) Εκπαίδευση	(J) Εκπαίδευση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ΥΕ	ΔΕ	-1,22000	,66675	,073	-2,5592	,1192

	TE	-,86667	,65068	,189	-2,1736	,4403
	ΠΕ	-1,13636	,61260	,069	-2,3668	,0941
	Ms	-,80968	,58140	,170	-1,9775	,3581
ΔΕ	ΥΕ	1,22000	,66675	,073	-,1192	2,5592
	TE	,35333	,48256	,467	-,6159	1,3226
	ΠΕ	,08364	,42983	,847	-,7797	,9470
	Ms	,41032	,38406	,290	-,3611	1,1817
TE	ΥΕ	,86667	,65068	,189	-,4403	2,1736
	ΔΕ	-,35333	,48256	,467	-1,3226	,6159
	ΠΕ	-,26970	,40445	,508	-1,0821	,5427
	Ms	,05699	,35543	,873	-,6569	,7709
ΠΕ	ΥΕ	1,13636	,61260	,069	-,0941	2,3668
	ΔΕ	-,08364	,42983	,847	-,9470	,7797
	TE	,26970	,40445	,508	-,5427	1,0821
	Ms	,32669	,27968	,248	-,2351	,8884
Ms	ΥΕ	,80968	,58140	,170	-,3581	1,9775
	ΔΕ	-,41032	,38406	,290	-1,1817	,3611
	TE	-,05699	,35543	,873	-,7709	,6569
	ΠΕ	-,32669	,27968	,248	-,8884	,2351

Εκπαίδευση – Ικανοποίηση από τον μισθό

Το μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων του Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίησή τους από τον μισθό ($F_{2,56}=0,488$, $p=0,745>0,05$).

Πίνακας 16 : Εκπαίδευση – Ικανοποίηση από το μισθό.

Ικανοποίηση από το μισθό

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ΥΕ	2	3,1250	,53033	,37500	-1,6398	7,8898	2,75	3,50
ΔΕ	5	2,4500	,99058	,44300	1,2200	3,6800	1,25	3,75
ΤΕ	6	2,5417	,57915	,23644	1,9339	3,1494	1,75	3,50
ΠΕ	11	2,2500	1,23996	,37386	1,4170	3,0830	1,00	4,75
Ms	31	2,5806	,84997	,15266	2,2689	2,8924	1,00	4,50
Total	55	2,5182	,90887	,12255	2,2725	2,7639	1,00	4,75

ANOVA

Ικανοποίηση από το μισθό

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,675	4	,419	,488	,745
Within Groups	42,932	50	,859		
Total	44,607	54			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ικανοποίηση από το μισθό

LSD

(I) Εκπαίδευση	(J) Εκπαίδευση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ΥΕ	ΔΕ	,67500	,77527	,388	-,8822	2,2322
	ΤΕ	,58333	,75659	,444	-,9363	2,1030
	ΠΕ	,87500	,71230	,225	-,5557	2,3057
	Ms	,54435	,67603	,425	-,8135	1,9022
ΔΕ	ΥΕ	-,67500	,77527	,388	-2,2322	,8822
	ΤΕ	-,09167	,56110	,871	-1,2187	1,0353
	ΠΕ	,20000	,49978	,691	-,8038	1,2038
	Ms	-,13065	,44657	,771	-1,0276	,7663

TE	YE	-,58333	,75659	,444	-2,1030	,9363
	ΔE	,09167	,56110	,871	-1,0353	1,2187
	ΠE	,29167	,47028	,538	-,6529	1,2363
	Ms	-,03898	,41328	,925	-,8691	,7911
ΠE	YE	-,87500	,71230	,225	-2,3057	,5557
	ΔE	-,20000	,49978	,691	-1,2038	,8038
	TE	-,29167	,47028	,538	-1,2363	,6529
	Ms	-,33065	,32520	,314	-,9838	,3225
Ms	YE	-,54435	,67603	,425	-1,9022	,8135
	ΔE	,13065	,44657	,771	-,7663	1,0276
	TE	,03898	,41328	,925	-,7911	,8691
	ΠE	,33065	,32520	,314	-,3225	,9838

Εκπαίδευση – Ικανοποίηση από τις προαγωγές

Το μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων του Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίησή τους από τις προαγωγές ($F_{2,56}=0,488$, $p=0,745>0,05$).

Πίνακας 17 : Εκπαίδευση – Ικανοποίηση από τις προαγωγές.

Ικανοποίηση από τις προαγωγές

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ΥΕ	2	3,0000	,47140	,33333	-1,2354	7,2354	2,67	3,33
ΔΕ	5	2,8667	1,06979	,47842	1,5384	4,1950	1,00	3,67
ΤΕ	6	3,0556	,32773	,13380	2,7116	3,3995	2,67	3,67
ΠΕ	11	2,9697	,73718	,22227	2,4745	3,4649	2,00	4,67
Ms	31	2,6774	,68575	,12316	2,4259	2,9290	1,00	3,67
Total	55	2,8061	,69593	,09384	2,6179	2,9942	1,00	4,67

ANOVA

upgradeaall

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,275	4	,319	,640	,636
Within Groups	24,879	50	,498		
Total	26,154	54			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ικανοποίηση από τις προαγωγές

LSD

(I) Εκπαίδευση	(J) Εκπαίδευση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ΥΕ	ΔΕ	,13333	,59017	,822	-1,0521	1,3187
	ΤΕ	-,05556	,57595	,924	-1,2124	1,1013
	ΠΕ	,03030	,54224	,956	-1,0588	1,1194
	Ms	,32258	,51463	,534	-,7111	1,3562
ΔΕ	ΥΕ	-,13333	,59017	,822	-1,3187	1,0521
	ΤΕ	-,18889	,42714	,660	-1,0468	,6690
	ΠΕ	-,10303	,38046	,788	-,8672	,6611
	Ms	,18925	,33995	,580	-,4936	,8721

TE	YE	,05556	,57595	,924	-1,1013	1,2124
	ΔE	,18889	,42714	,660	-,6690	1,0468
	ΠE	,08586	,35800	,811	-,6332	,8049
	Ms	,37814	,31461	,235	-,2538	1,0101
ΠE	YE	-,03030	,54224	,956	-1,1194	1,0588
	ΔE	,10303	,38046	,788	-,6611	,8672
	TE	-,08586	,35800	,811	-,8049	,6332
	Ms	,29228	,24756	,243	-,2050	,7895
Ms	YE	-,32258	,51463	,534	-1,3562	,7111
	ΔE	-,18925	,33995	,580	-,8721	,4936
	TE	-,37814	,31461	,235	-1,0101	,2538
	ΠE	-,29228	,24756	,243	-,7895	,2050

Εκπαίδευση – Ικανοποίηση από την φύση της εργασίας

Το μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων του Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίησή τους από τη φύση της εργασίας τους ($F_{2,56}=0,822, p=0,518>0,05$).

Πίνακας 18 : Εκπαίδευση – Ικανοποίηση από την φύση της εργασίας

Descriptives

Ικανοποίηση από την φύση της εργασίας

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ΥΕ	2	3,3750	,88388	,62500	-4,5664	11,3164	2,75	4,00
ΔΕ	5	4,2500	,43301	,19365	3,7123	4,7877	3,50	4,50
ΤΕ	6	3,7500	,63246	,25820	3,0863	4,4137	3,00	4,50
ΠΕ	11	3,7273	,82503	,24876	3,1730	4,2815	2,75	5,00
Ms	31	3,7177	,67002	,12034	3,4720	3,9635	2,25	4,75
Total	55	3,7591	,68544	,09242	3,5738	3,9444	2,25	5,00

ANOVA

Ικανοποίηση από την φύση της εργασίας

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,565	4	,391	,822	,518
Within Groups	23,806	50	,476		
Total	25,370	54			

Multiple Comparisons

Dependent Variable Ικανοποίηση από την φύση της εργασίας

LSD

(I) Εκπαίδευση	(J) Εκπαίδευση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ΥΕ	ΔΕ	-,87500	,57731	,136	-2,0346	,2846
	ΤΕ	-,37500	,56339	,509	-1,5066	,7566
	ΠΕ	-,35227	,53042	,510	-1,4176	,7131
	Ms	-,34274	,50341	,499	-1,3539	,6684
ΔΕ	ΥΕ	,87500	,57731	,136	-,2846	2,0346
	ΤΕ	,50000	,41782	,237	-,3392	1,3392
	ΠΕ	,52273	,37216	,166	-,2248	1,2702

	Ms	,53226	,33254	,116	-,1357	1,2002
TE	YE	,37500	,56339	,509	-,7566	1,5066
	ΔE	-,50000	,41782	,237	-1,3392	,3392
	ΠE	,02273	,35019	,949	-,6807	,7261
	Ms	,03226	,30775	,917	-,5859	,6504
ΠE	YE	,35227	,53042	,510	-,7131	1,4176
	ΔE	-,52273	,37216	,166	-1,2702	,2248
	TE	-,02273	,35019	,949	-,7261	,6807
	Ms	,00953	,24216	,969	-,4769	,4959
Ms	YE	,34274	,50341	,499	-,6684	1,3539
	ΔE	-,53226	,33254	,116	-1,2002	,1357
	TE	-,03226	,30775	,917	-,6504	,5859
	ΠE	-,00953	,24216	,969	-,4959	,4769

Εκπαίδευση – Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο

Το μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων του Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίησή τους από τον προϊστάμενο τους ($F_{2,56}=0,987$, $p=0,423>0,05$).

Πίνακας 19 : Εκπαίδευση – Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο.

Descriptives

Ικανοποίηση από Προϊστάμενο

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ΥΕ	2	3,8750	,88388	,62500	-4,0664	11,8164	3,25	4,50
ΔΕ	5	4,8000	,27386	,12247	4,4600	5,1400	4,50	5,00
ΤΕ	6	3,8333	1,32916	,54263	2,4385	5,2282	1,50	5,00
ΠΕ	11	4,0455	1,33144	,40144	3,1510	4,9399	1,00	5,00
Ms	31	3,7984	,99251	,17826	3,4343	4,1624	1,50	5,00
Total	55	3,9455	1,06902	,14415	3,6565	4,2345	1,00	5,00

ANOVA

Ικανοποίηση από Προϊστάμενο

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4,517	4	1,129	,987	,423
Within Groups	57,194	50	1,144		
Total	61,711	54			

Multiple Comparisons

Dependent Variable Ικανοποίηση από Προϊστάμενο

LSD

(I) Εκπαίδευση	(J) Εκπαίδευση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ΥΕ	ΔΕ	-,92500	,89483	,306	-2,7223	,8723
	ΤΕ	,04167	,87326	,962	-1,7123	1,7957
	ΠΕ	-,17045	,82215	,837	-1,8218	1,4809
	Ms	,07661	,78028	,922	-1,4906	1,6439
ΔΕ	ΥΕ	,92500	,89483	,306	-,8723	2,7223
	ΤΕ	,96667	,64763	,142	-,3341	2,2675
	ΠΕ	,75455	,57686	,197	-,4041	1,9132

	Ms	1,00161	,51544	,058	-,0337	2,0369
TE	YE	-,04167	,87326	,962	-1,7957	1,7123
	ΔE	-,96667	,64763	,142	-2,2675	,3341
	ΠE	-,21212	,54280	,698	-1,3024	,8781
	Ms	,03495	,47702	,942	-,9232	,9931
ΠE	YE	,17045	,82215	,837	-1,4809	1,8218
	ΔE	-,75455	,57686	,197	-1,9132	,4041
	TE	,21212	,54280	,698	-,8781	1,3024
	Ms	,24707	,37535	,513	-,5068	1,0010
Ms	YE	-,07661	,78028	,922	-1,6439	1,4906
	ΔE	-1,00161	,51544	,058	-2,0369	,0337
	TE	-,03495	,47702	,942	-,9931	,9232
	ΠE	-,24707	,37535	,513	-1,0010	,5068

Εκπαίδευση – Ικανοποίηση από τον Οργανισμό

Το μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων του Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίησή τους από τον Οργανισμό που εργάζονται ($F_{2,56}=1,209, p=0,319>0,05$).

Πίνακας 20 : Εκπαίδευση – Ικανοποίηση από τον Οργανισμό.

Ικανοποίηση από τον Οργανισμό

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ΥΕ	2	3,0000	,35355	,25000	-,1766	6,1766	2,75	3,25
ΔΕ	5	3,7000	,59687	,26693	2,9589	4,4411	3,00	4,50
ΤΕ	6	2,7500	1,19373	,48734	1,4973	4,0027	1,00	4,50
ΠΕ	11	3,2500	,96177	,28998	2,6039	3,8961	1,00	4,50
Μs	31	2,8710	,88711	,15933	2,5456	3,1964	1,00	5,00
Total	55	3,0136	,91846	,12384	2,7653	3,2619	1,00	5,00

ANOVA

Ικανοποίηση από τον Οργανισμό

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4,018	4	1,005	1,209	,319
Within Groups	41,534	50	,831		
Total	45,552	54			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ικανοποίηση από τον Οργανισμό

LSD

(I) Εκπαίδευση	(J) Εκπαίδευση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ΥΕ	ΔΕ	-,70000	,76254	,363	-2,2316	,8316
	ΤΕ	,25000	,74417	,738	-1,2447	1,7447
	ΠΕ	-,25000	,70061	,723	-1,6572	1,1572
	Μs	,12903	,66493	,847	-1,2065	1,4646
ΔΕ	ΥΕ	,70000	,76254	,363	-,8316	2,2316
	ΤΕ	,95000	,55189	,091	-,1585	2,0585
	ΠΕ	,45000	,49158	,364	-,5374	1,4374

	Ms	,82903	,43924	,065	-,0532	1,7113
TE	YE	-,25000	,74417	,738	-1,7447	1,2447
	ΔE	-,95000	,55189	,091	-2,0585	,1585
	ΠE	-,50000	,46256	,285	-1,4291	,4291
	Ms	-,12097	,40650	,767	-,9374	,6955
ΠE	YE	,25000	,70061	,723	-1,1572	1,6572
	ΔE	-,45000	,49158	,364	-1,4374	,5374
	TE	,50000	,46256	,285	-,4291	1,4291
	Ms	,37903	,31986	,242	-,2634	1,0215
Ms	YE	-,12903	,66493	,847	-1,4646	1,2065
	ΔE	-,82903	,43924	,065	-1,7113	,0532
	TE	,12097	,40650	,767	-,6955	,9374
	ΠE	-,37903	,31986	,242	-1,0215	,2634

Εκπαίδευση – Επαγγελματική Ικανοποίηση

Το μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίησή τους ($F_{2,56}=0,879$, $p=0,484>0,05$).

Πίνακας 21 : Εκπαίδευση – Επαγγελματική/εργασιακή Ικανοποίηση.

Επαγγελματική Ικανοποίηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ΥΕ	2	3,2125	,49694	,35139	-1,2523	7,6773	2,86	3,56
ΔΕ	5	3,6978	,26046	,11648	3,3744	4,0212	3,43	3,99
ΤΕ	6	3,2829	,55685	,22733	2,6985	3,8672	2,29	3,89
ΠΕ	11	3,3798	,75429	,22743	2,8731	3,8865	1,72	4,78
Ms	31	3,2258	,48798	,08764	3,0468	3,4048	2,03	4,07
Total	55	3,3053	,54347	,07328	3,1583	3,4522	1,72	4,78

ANOVA

Επαγγελματική Ικανοποίηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,047	4	,262	,879	,484
Within Groups	14,902	50	,298		
Total	15,949	54			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Επαγγελματική Ικανοποίηση

LSD

(I) Εκπαίδευση	(J) Εκπαίδευση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ΥΕ	ΔΕ	-,48528	,45676	,293	-1,4027	,4321
	ΤΕ	-,07037	,44575	,875	-,9657	,8249
	ΠΕ	-,16730	,41966	,692	-1,0102	,6756
	Ms	-,01331	,39829	,973	-,8133	,7867
ΔΕ	ΥΕ	,48528	,45676	,293	-,4321	1,4027
	ΤΕ	,41491	,33058	,215	-,2491	1,0789
	ΠΕ	,31798	,29445	,285	-,2734	,9094
	Ms	,47197	,26310	,079	-,0565	1,0004

TE	YE	,07037	,44575	,875	-,8249	,9657
	ΔE	-,41491	,33058	,215	-1,0789	,2491
	ΠE	-,09693	,27707	,728	-,6534	,4596
	Ms	,05706	,24349	,816	-,4320	,5461
ΠE	YE	,16730	,41966	,692	-,6756	1,0102
	ΔE	-,31798	,29445	,285	-,9094	,2734
	TE	,09693	,27707	,728	-,4596	,6534
	Ms	,15399	,19160	,425	-,2308	,5388
Ms	YE	,01331	,39829	,973	-,7867	,8133
	ΔE	-,47197	,26310	,079	-1,0004	,0565
	TE	-,05706	,24349	,816	-,5461	,4320
	ΠE	-,15399	,19160	,425	-,5388	,2308

Εκπαίδευση – Ασάφεια ρόλων

Το μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων του Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την ασάφεια ρόλων στην εργασία τους ($F_{2,56}=1,575$, $p=0,195>0,05$).

Πίνακας 22 : Εκπαίδευση – Ασάφεια Ρόλων.

Επαγγελματική Ασάφεια

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ΥΕ	2	7,0000	,00000	,00000	7,0000	7,0000	7,00	7,00
ΔΕ	5	5,9667	1,70945	,76449	3,8441	8,0892	3,00	7,00
ΤΕ	6	5,6389	,70251	,28680	4,9017	6,3761	5,00	7,00
ΠΕ	11	5,0303	1,66803	,50293	3,9097	6,1509	1,67	6,67
Ms	31	5,0860	1,21782	,21873	4,6393	5,5327	1,00	7,00
Total	55	5,2848	1,34282	,18107	4,9218	5,6479	1,00	7,00

ANOVA

Επαγγελματική Ασάφεια

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10,898	4	2,725	1,575	,195
Within Groups	86,473	50	1,729		
Total	97,371	54			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Επαγγελματική Ασάφεια

LSD

(I) Εκπαίδευση	(J) Εκπαίδευση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ΥΕ	ΔΕ	1,03333	1,10028	,352	-1,1766	3,2433
	ΤΕ	1,36111	1,07376	,211	-,7956	3,5178
	ΠΕ	1,96970	1,01091	,057	-,0608	4,0002
	Ms	1,91398	,95943	,052	-,0131	3,8411
ΔΕ	ΥΕ	-1,03333	1,10028	,352	-3,2433	1,1766
	ΤΕ	,32778	,79632	,682	-1,2717	1,9272
	ΠΕ	,93636	,70930	,193	-,4883	2,3610

	Ms	,88065	,63378	,171	-,3923	2,1536
TE	YE	-1,36111	1,07376	,211	-3,5178	,7956
	ΔE	-,32778	,79632	,682	-1,9272	1,2717
	ΠE	,60859	,66743	,366	-,7320	1,9492
	Ms	,55287	,58654	,350	-,6252	1,7310
ΠE	YE	-1,96970	1,01091	,057	-4,0002	,0608
	ΔE	-,93636	,70930	,193	-2,3610	,4883
	TE	-,60859	,66743	,366	-1,9492	,7320
	Ms	-,05572	,46153	,904	-,9827	,8713
Ms	YE	-1,91398	,95943	,052	-3,8411	,0131
	ΔE	-,88065	,63378	,171	-2,1536	,3923
	TE	-,55287	,58654	,350	-1,7310	,6252
	ΠE	,05572	,46153	,904	-,8713	,9827

Εκπαίδευση –Εργασιακές συγκρούσεις /σύγκρουση ρόλων

Το μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων του Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την σύγκρουση ρόλων στην εργασία τους ($F_{2,56}=2,366$, $p=0,065>0,05$). Παρόλα αυτά φαίνεται να υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ της σύγκρουσης ρόλων των υπαλλήλων Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΜΟ 1,875, ΤΑ 0,17) και των κατόχων μεταπτυχιακού διπλώματος (ΜΟ 4,35, ΤΑ 1,33)($p=0,015<0,05$).

Πίνακας 23 : Εκπαίδευση – Εργασιακές συγκρούσεις/σύγκρουση ρόλων

Εργασιακές Συγκρούσεις

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ΥΕ	2	1,8750	,17678	,12500	,2867	3,4633	1,75	2,00
ΔΕ	5	3,1750	1,42412	,63689	1,4067	4,9433	1,75	5,25
ΤΕ	6	4,0833	1,77071	,72289	2,2251	5,9416	1,63	7,00
ΠΕ	11	3,7386	1,17054	,35293	2,9523	4,5250	2,13	5,50
Ms	31	4,3589	1,33453	,23969	3,8694	4,8484	1,00	7,00
Total	55	4,0068	1,41532	,19084	3,6242	4,3894	1,00	7,00

ANOVA

Εργασιακές Συγκρούσεις

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	17,217	4	4,304	2,366	,065
Within Groups	90,952	50	1,819		
Total	108,169	54			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Εργασιακές Συγκρούσεις

LSD

(I) Εκπαίδευση	(J) Εκπαίδευση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ΥΕ	ΔΕ	-1,30000	1,12842	,255	-3,5665	,9665
	ΤΕ	-2,20833	1,10122	,050	-4,4202	,0035
	ΠΕ	-1,86364	1,03677	,078	-3,9460	,2188
	Ms	-2,48387	,98397	,015	-4,4602	-,5075

ΔE	YE	1,30000	1,12842	,255	-,9665	3,5665
	TE	-,90833	,81669	,271	-2,5487	,7320
	ΠE	-,56364	,72744	,442	-2,0248	,8975
	Ms	-1,18387	,64999	,075	-2,4894	,1217
TE	YE	2,20833	1,10122	,050	-,0035	4,4202
	ΔE	,90833	,81669	,271	-,7320	2,5487
	ΠE	,34470	,68450	,617	-1,0302	1,7196
	Ms	-,27554	,60154	,649	-1,4838	,9327
ΠE	YE	1,86364	1,03677	,078	-,2188	3,9460
	ΔE	,56364	,72744	,442	-,8975	2,0248
	TE	-,34470	,68450	,617	-1,7196	1,0302
	Ms	-,62023	,47333	,196	-1,5710	,3305
Ms	YE	2,48387*	,98397	,015	,5075	4,4602
	ΔE	1,18387	,64999	,075	-,1217	2,4894
	TE	,27554	,60154	,649	-,9327	1,4838
	ΠE	,62023	,47333	,196	-,3305	1,5710

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Φύλο

Δεν φαίνεται να υπάρχει διαφοροποίηση με βάση το φύλο των εργαζομένων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας σε κανένα από τα ερωτήματα του ερωτηματολογίου.

Πίνακας 24 : Φύλο-εργασιακή/επαγγελματική ικανοποίηση-ασάφεια ρόλων – σύγκρουση ρόλων/εργασιακές συγκρούσεις

Group Statistics					
	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Workcoall	Ανδρας	18	3,9000	,55413	,13061
	Γυναίκα	38	3,7316	,88870	,14417
Payall	Ανδρας	18	2,4167	,79982	,18852
	Γυναίκα	38	2,5526	,95535	,15498
upgradeaall	Ανδρας	18	2,6481	,59926	,14125
	Γυναίκα	38	2,8684	,72922	,11830
natureofwork	Ανδρας	18	3,6250	,71358	,16819
	Γυναίκα	38	3,8421	,67138	,10891
organization	Ανδρας	18	3,1806	,60516	,14264
	Γυναίκα	38	2,9211	1,02355	,16604
satisfactionall	Ανδρας	18	3,2927	,35475	,08362
	Γυναίκα	38	3,3050	,61207	,09929
Asafeiaall	Ανδρας	18	4,9444	1,25245	,29520
	Γυναίκα	38	5,4781	1,36239	,22101
Conflictall	Ανδρας	18	4,0903	1,30031	,30649
	Γυναίκα	38	3,9243	1,48601	,24106

		Levene's Test		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence	
									Lower	Upper
Ικανοποίηση συνθήκες εργασίας	Equal variances assumed	5,309	,025	,737	54	,464	,16842	,22851	-,28972	,62657
	Equal variances not assumed			,866	49,737	,391	,16842	,19453	-,22236	,55920

Ικανοποίηση από μισθό	Equal variances assumed	2,187	,145	-,523	54	,603	-,13596	,26017	-,65757	,38564
	Equal variances not assumed			-,557	39,462	,581	-,13596	,24404	-,62941	,35748
Ικανοποίηση από προαγωγές	Eq.va.assu.	,047	,829	-	54	,270	-,22027	,19770	-,61664	,17610
	Eq.va.assu			-	40,139	,239	-,22027	,18424	-,59260	,15205
				1,114						1,196
Ικανοποίηση από φύση εργασίας	Eq.va.assu της	,024	,877	-	54	,273	-,21711	,19598	-,61003	,17582
	Eq.va.assu			-	31,686	,287	-,21711	,20038	-,62541	,19120
				1,108						1,083
Ικανοποίηση από προϊστάμενο	Eq.va.assu	3,713	,059	,994	54	,325	,25950	,26117	-,26411	,78312
	Eq.va.assu			1,186	51,142	,241	,25950	,21890	-,17992	,69892
Επαγγελματική ικανοποίηση	Eq.va.assu	3,997	,051	-,079	54	,937	-,01230	,15575	-,32457	,29997
	Eq.va.assu			-,095	51,602	,925	-,01230	,12981	-,27283	,24823
Ασάφεια	Eq.va.assu	,210	,648	-	54	,166	-,53363	,38020	-	,22863
	Eq.va.assu			-	36,176	,156	-,53363	,36877	-	,21415
				1,404					1,29588	
				1,447					1,28140	
Συγκρούσεις	Eq.va.assu	,805	,374	,406	54	,687	,16594	,40921	-,65449	,98636
	Eq.va.assu			,426	37,879	,673	,16594	,38993	-,62352	,95539

Σχέση εργασίας

Στη συνέχεια θα μελετήσουμε τον τρόπο που επηρεάζει η σχέση εργασίας την ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας, την ικανοποίηση από το μισθό, την ικανοποίηση από τις προαγωγές, την ικανοποίηση από την φύση της εργασίας, την ικανοποίηση από τον προϊστάμενο, την επαγγελματική/εργασιακή ικανοποίηση, την ασάφεια ρόλων και τις εργασιακές συγκρούσεις/σύγκρουση ρόλων.

Σχέση εργασίας – Ικανοποίηση από τις εργασιακές συνθήκες

Η εργασιακή σχέση των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίησή τους από τις συνθήκες εργασίας ($F_{2,56}=0,936$, $p=0,398>0,05$).

Πίνακας 25: Σχέση εργασίας-Ικανοποίηση από τις εργασιακές συνθήκες

Ικανοποίηση από συνθήκες Εργασίας

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	37	3,8703	,69955	,11501	3,6370	4,1035	2,40	5,00
Συμβασιούχος	9	3,4667	1,10454	,36818	2,6176	4,3157	1,60	5,00
Άλλο	10	3,7600	,83160	,26297	3,1651	4,3549	2,40	5,00
Total	56	3,7857	,79531	,10628	3,5727	3,9987	1,60	5,00

ANOVA

Ικανοποίηση από συνθήκες Εργασίας

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,187	2	,594	,936	,398
Within Groups	33,601	53	,634		
Total	34,789	55			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ικανοποίηση από συνθήκες εργασίας

LSD

(I) Εργασιακή Σχέση	(J) Εργασιακή Σχέση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	Συμβασιούχος	,40360	,29594	,178	-,1900	,9972
	Άλλο	,11027	,28378	,699	-,4589	,6795
Συμβασιούχος	ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	-,40360	,29594	,178	-,9972	,1900
	Άλλο	-,29333	,36584	,426	-1,0271	,4405
Άλλο	ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	-,11027	,28378	,699	-,6795	,4589
	Συμβασιούχος	,29333	,36584	,426	-,4405	1,0271

Σχέση εργασίας – Ικανοποίηση από τον μισθό

Η εργασιακή σχέση των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίησή τους από τον μισθό ($F_{2,56}=1,327$, $p=0,274>0,05$).

Πίνακας 26: Σχέση εργασίας-Ικανοποίηση από το μισθό

Descriptives

Ικανοποίηση από το μισθό

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	37		
Συμβασιούχος	9	2,3611	1,19968	,39989	1,4390	3,2833	1,00	4,50
Άλλο	10	2,1500	,85959	,27183	1,5351	2,7649	1,00	3,25
Total	56	2,5089	,90323	,12070	2,2670	2,7508	1,00	4,75

ANOVA

Ικανοποίηση από το μισθό

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,139	2	1,070	1,327	,274
Within Groups	42,731	53	,806		
Total	44,871	55			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ικανοποίηση από το μισθό

LSD

(I) Σχέση	Εργασιακή (J) Σχέση	Εργασιακή	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	Συμβασιούχος		,28078	,33373	,404	-,3886	,9502
	Άλλο		,49189	,32003	,130	-,1500	1,1338
Συμβασιούχος	ΜΔΥ/ΙΔΑΧ		-,28078	,33373	,404	-,9502	,3886
	Άλλο		,21111	,41256	,611	-,6164	1,0386
Άλλο	ΜΔΥ/ΙΔΑΧ		-,49189	,32003	,130	-1,1338	,1500

Συμβασιούχος	-,21111	,41256	,611	-1,0386	,6164
--------------	---------	--------	------	---------	-------

Σχέση εργασίας – Ικανοποίηση από τις προαγωγές

Η εργασιακή σχέση των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίησή τους από τις προαγωγές ($F_{2,56}=5,324$, $p=0,008<0,05$). Συγκεκριμένα οι υπάλληλοι ΜΔΥ/ΙΔΑΧ αξιολογούν καλύτερα την ικανοποίησή τους (Μ.Ο. 2,945, Τ.Α 0,59) από τις προαγωγές σε σχέση με τους συναδέλφους τους συμβασιούχους (Μ.Ο. 2,85, Τ.Α 0,603) και με αυτούς με άλλη σχέση εργασίας (Μ.Ο. 2,2, Τ.Α 0,85).

Πίνακας 27: Σχέση εργασίας-Ικανοποίηση από τις προαγωγές

Descriptives

Ικανοποίηση από τις Προαγωγές

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	37		
Συμβασιούχος	9	2,8519	,60349	,20116	2,3880	3,3157	1,67	3,67
Άλλο	10	2,2000	,84911	,26851	1,5926	2,8074	1,00	3,67
Total	56	2,7976	,69247	,09253	2,6122	2,9831	1,00	4,67

ANOVA

Ικανοποίηση από τις προαγωγές

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4,412	2	2,206	5,324	,008
Within Groups	21,961	53	,414		
Total	26,373	55			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ικανοποίηση από τις προαγωγές

LSD

(I) Σχέση	Εργασιακή Σχέση	(J) Εργασιακή Σχέση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound

ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	Συμβασιούχος	,09409	,23925	,696	-,3858	,5740
	Άλλο	,74595*	,22942	,002	,2858	1,2061
Συμβασιούχος	ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	-,09409	,23925	,696	-,5740	,3858
	Άλλο	,65185*	,29576	,032	,0586	1,2451
Άλλο	ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	-,74595*	,22942	,002	-1,2061	-,2858
	Συμβασιούχος	-,65185*	,29576	,032	-1,2451	-,0586

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Σχέση Εργασίας – Ικανοποίηση από την φύση της εργασίας

Η εργασιακή σχέση των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίησή τους από την φύση της εργασίας τους ($F_{2,56}=0,294$, $p=0,746>0,05$).

Πίνακας 28: Σχέση εργασίας-Ικανοποίηση από την φύση της εργασίας.

Descriptives

Ικανοποίηση από την φύση της εργασίας

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	37		
Συμβασιούχος	9	3,6111	,79167	,26389	3,0026	4,2196	2,75	4,75
Άλλο	10	3,8250	,60150	,19021	3,3947	4,2553	2,75	4,50
Total	56	3,7723	,68636	,09172	3,5885	3,9561	2,25	5,00

ANOVA

Ικανοποίηση από την φύση της εργασίας

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,285	2	,142	,294	,746
Within Groups	25,625	53	,483		
Total	25,910	55			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ικανοποίηση από την φύση της εργασίας

LSD

(I) Σχέση	Εργασιακή (J) Σχέση	Εργασιακή	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	Συμβασιούχος		,18619	,25843	,474	-,3322	,7045
	Άλλο		-,02770	,24782	,911	-,5248	,4694
Συμβασιούχος	ΜΔΥ/ΙΔΑΧ		-,18619	,25843	,474	-,7045	,3322
	Άλλο		-,21389	,31948	,506	-,8547	,4269
Άλλο	ΜΔΥ/ΙΔΑΧ		,02770	,24782	,911	-,4694	,5248
	Συμβασιούχος		,21389	,31948	,506	-,4269	,8547

Σχέση Εργασίας – Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο

Η εργασιακή σχέση των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίησή τους από τον προϊστάμενο τους ($F_{2,56}=1,233, p=0,3>0,05$).

Πίνακας 29: Σχέση εργασίας-Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο.

Descriptives

Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	37	4,0608	,98497	,16193	3,7324	4,3892	1,50	5,00
Συμβασιούχος	9	3,4444	1,22970	,40990	2,4992	4,3897	1,00	5,00
Άλλο	10	3,9250	1,16100	,36714	3,0945	4,7555	1,50	5,00
Total	56	3,9375	1,06093	,14177	3,6534	4,2216	1,00	5,00

ANOVA

Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,752	2	1,376	1,233	,300
Within Groups	59,154	53	1,116		
Total	61,906	55			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο

LSD

(I) Σχέση	Εργασιακή (J) Σχέση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	Συμβασιούχος	,61637	,39266	,122	-,1712	1,4039
	Άλλο	,13581	,37653	,720	-,6194	,8910
Συμβασιούχος	ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	-,61637	,39266	,122	-1,4039	,1712
	Άλλο	-,48056	,48541	,327	-1,4542	,4931
Άλλο	ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	-,13581	,37653	,720	-,8910	,6194
	Συμβασιούχος	,48056	,48541	,327	-,4931	1,4542

Σχέση Εργασίας – Ικανοποίηση από τον Οργανισμό

Η εργασιακή σχέση των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίησή τους από τον Οργανισμό ($F_{2,56}=1,267$, $p=0,29>0,05$).

Πίνακας 30: Σχέση εργασίας-Ικανοποίηση από τον Οργανισμό

Descriptives

Ικανοποίηση από τον Οργανισμό

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	37	3,1419	,90050	,14804	2,8416	3,4421	1,00	5,00
Συμβασιούχος	9	2,6944	,96645	,32215	1,9516	3,4373	1,00	4,00
Άλλο	10	2,7750	,88545	,28000	2,1416	3,4084	1,00	4,25
Total	56	3,0045	,91265	,12196	2,7601	3,2489	1,00	5,00

ANOVA

Ικανοποίηση από τον Οργανισμό

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,090	2	1,045	1,267	,290

Within Groups	43,721	53	,825		
Total	45,811	55			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ικανοποίηση από τον Οργανισμό

LSD

(I) Εργασιακή Σχέση	(J) Εργασιακή Σχέση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	Συμβασιούχος	,44745	,33757	,191	-,2296	1,1245
	Άλλο	,36689	,32371	,262	-,2824	1,0162
Συμβασιούχος	ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	-,44745	,33757	,191	-1,1245	,2296
	Άλλο	-,08056	,41731	,848	-,9176	,7565
Άλλο	ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	-,36689	,32371	,262	-1,0162	,2824
	Συμβασιούχος	,08056	,41731	,848	-,7565	,9176

Σχέση Εργασίας – Επαγγελματική/εργασιακή Ικανοποίηση

Η εργασιακή σχέση των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την επαγγελματική/εργασιακή ικανοποίησή τους ($F_{2,56}=2,327, p=0,108>0,05$).

Πίνακας 31: Σχέση εργασίας-Επαγγελματική/εργασιακή Ικανοποίηση

Descriptives

Επαγγελματική Ικανοποίηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	37	3,4097	,46860	,07704	3,2534	3,5659	2,29	4,78
Συμβασιούχος	9	3,0716	,72541	,24180	2,5140	3,6292	1,72	4,06
Άλλο	10	3,1058	,53711	,16985	2,7216	3,4901	2,03	3,80
Total	56	3,3011	,53941	,07208	3,1566	3,4455	1,72	4,78

ANOVA

Επαγγελματική Ικανοποίηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--	----------------	----	-------------	---	------

Between Groups	1,292	2	,646	2,327	,108
Within Groups	14,711	53	,278		
Total	16,003	55			

Multiple Comparisons

Επαγγελματική Ικανοποίηση

LSD

(I) Εργασιακή Σχέση	(J) Εργασιακή Σχέση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	Συμβασιούχος	,33808	,19581	,090	-,0547	,7308
	Άλλο	,30385	,18777	,112	-,0728	,6805
Συμβασιούχος	ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	-,33808	,19581	,090	-,7308	,0547
	Άλλο	-,03423	,24207	,888	-,5198	,4513
Άλλο	ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	-,30385	,18777	,112	-,6805	,0728
	Συμβασιούχος	,03423	,24207	,888	-,4513	,5198

Σχέση Εργασίας – Ασάφεια ρόλων

Η εργασιακή σχέση των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την ασάφεια ρόλων στην εργασία τους ($F_{2,56}=1,997$, $p=0,146>0,05$).

Πίνακας 32: Σχέση εργασίας-Ασάφεια Ρόλων

Descriptives

Ασάφεια ρόλων

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	37	5,5586	,97833	,16084	5,2324	5,8847	3,00	7,00
Συμβασιούχος	9	4,8148	1,63181	,54394	3,5605	6,0691	2,17	7,00
Άλλο	10	4,8167	2,00378	,63365	3,3833	6,2501	1,00	6,67
Total	56	5,3065	1,34043	,17912	4,9476	5,6655	1,00	7,00

ANOVA

Ασάφεια ρόλων

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6,926	2	3,463	1,997	,146
Within Groups	91,895	53	1,734		
Total	98,821	55			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ασάφεια ρόλων

LSD

(I) Εργασιακή Σχέση	(J) Εργασιακή Σχέση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	Συμβασιούχος	,74374	,48940	,135	-,2379	1,7254
	Άλλο	,74189	,46931	,120	-,1994	1,6832
Συμβασιούχος	ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	-,74374	,48940	,135	-1,7254	,2379
	Άλλο	-,00185	,60501	,998	-1,2154	1,2116
Άλλο	ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	-,74189	,46931	,120	-1,6832	,1994
	Συμβασιούχος	,00185	,60501	,998	-1,2116	1,2154

Σχέση Εργασίας – Εργασιακές συγκρούσεις/σύγκρουση ρόλων

Η εργασιακή σχέση των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτ. Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει τις εργασιακές συγκρούσεις στην εργασία τους ($F_{2,56}=0,83$, $p=0,442>0,05$).

Πίνακας 33 : Σχέση εργασίας—Εργασιακές συγκρούσεις/σύγκρουση ρόλων

Descriptives

Εργασιακές Συγκρούσεις

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	37	3,8142	1,36411	,22426	3,3594	4,2690	1,63	7,00
Συμβασιούχος	9	4,4583	1,62980	,54327	3,2056	5,7111	1,00	7,00
Άλλο	10	4,1500	1,45988	,46165	3,1057	5,1943	2,38	6,50
Total	56	3,9777	1,41925	,18966	3,5976	4,3578	1,00	7,00

ANOVA

Εργασιακές Συγκρούσεις

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,365	2	1,683	,830	,442
Within Groups	107,419	53	2,027		
Total	110,785	55			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Εργασιακές Συγκρούσεις

LSD

(I) Εργασιακή Σχέση	(J) Εργασιακή Σχέση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	Συμβασιούχος	-,64414	,52913	,229	-1,7054	,4172
	Άλλο	-,33581	,50740	,511	-1,3535	,6819
Συμβασιούχος	ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	,64414	,52913	,229	-,4172	1,7054
	Άλλο	,30833	,65412	,639	-1,0037	1,6203
Άλλο	ΜΔΥ/ΙΔΑΧ	,33581	,50740	,511	-,6819	1,3535
	Συμβασιούχος	-,30833	,65412	,639	-1,6203	1,0037

Οικογενειακή κατάσταση

Στη συνέχεια θα μελετήσουμε τον τρόπο που επηρεάζει η οικογενειακή κατάσταση την ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας, την ικανοποίηση από το μισθό, την ικανοποίηση από τις προαγωγές, την ικανοποίηση από την φύση της εργασίας, την ικανοποίηση από τον προϊστάμενο, την επαγγελματική/εργασιακή ικανοποίηση, την ασάφεια ρόλων και τις εργασιακές συγκρούσεις/σύγκρουση ρόλων.

Οικογενειακή κατάσταση – Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας

Η οικογενειακή κατάσταση των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίηση από τις συνθήκες στην εργασία τους ($F_{2,56}=2,85$, $p=0,067>0,05$). Παρόλα αυτά φαίνεται πως οι διαζευγμένοι υπάλληλοι αξιολογούν χαμηλότερα την ικανοποίηση τους από τις συνθήκες εργασίας (Μ.Ο 3,14 , Τ.Α.0,95) σε σχέση με τους έγγαμους (Μ.Ο 3,86 , Τ.Α.0,74) και τους άγαμους (Μ.Ο 3,97 , Τ.Α.0,75)($p=0,26<0,05$ και $p=0,049<0,05$) συναδέλφους τους αντίστοιχα.

Πίνακας 34: Οικογενειακή κατάσταση – Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας

Ικανοποίηση από Συνθήκες εργασίας

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος	42	3,8619	,74243	,11456	3,6305	4,0933	2,40	5,00
Άγαμος	7	3,9714	,75214	,28428	3,2758	4,6670	2,80	5,00
Διαζευγμένος	7	3,1429	,95019	,35914	2,2641	4,0216	1,60	4,40
Total	56	3,7857	,79531	,10628	3,5727	3,9987	1,60	5,00

Ικανοποίηση από Συνθήκες εργασίας **ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,378	2	1,689	2,850	,067
Within Groups	31,410	53	,593		
Total	34,789	55			

Dependent Variable: Ικανοποίηση από Συνθήκες εργασίας **Multiple comparisons LSD**

(I) Οικογενειακή κατάσταση	(J) Οικογενειακή κατάσταση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Έγγαμος	Άγαμος	-,10952	,31429	,729	-,7399	,5209
	Διαζευγμένος	,71905	,31429	,026	,0887	1,3494
Άγαμος	Έγγαμος	,10952	,31429	,729	-,5209	,7399
	Διαζευγμένος	,82857	,41150	,049	,0032	1,6539
Διαζευγμένος	Έγγαμος	-,71905	,31429	,026	-1,3494	-,0887
	Άγαμος	-,82857	,41150	,049	-1,6539	-,0032

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Οικογενειακή κατάσταση – Ικανοποίηση από τον μισθό

Η οικογενειακή κατάσταση των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίηση από τον μισθό τους ($F=0,117$, $p=0,889>0,05$).

Πίνακας 35: Οικογενειακή κατάσταση – Ικανοποίηση από τον μισθό

Descriptives

Ικανοποίηση από μισθό

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος	42	2,5238	,94645	,14604	2,2289	2,8187	1,00	4,75
Άγαμος	7	2,5714	,71755	,27121	1,9078	3,2351	1,75	3,50

Διαζευγμέν ος	7	2,3571	,89974	,34007	1,5250	3,1893	1,00	3,75
Total	56	2,5089	,90323	,12070	2,2670	2,7508	1,00	4,75

ANOVA

Ικανοποίηση από μισθό

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,198	2	,099	,117	,889
Within Groups	44,673	53	,843		
Total	44,871	55			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ικανοποίηση από μισθό

LSD

(I) Οικογενειακή κατάσταση	(J) Οικογενειακή κατάσταση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Έγγαμος	Άγαμος	-,04762	,37481	,899	-,7994	,7041
	Διαζευγμένος	,16667	,37481	,658	-,5851	,9184
Άγαμος	Έγγαμος	,04762	,37481	,899	-,7041	,7994
	Διαζευγμένος	,21429	,49074	,664	-,7700	1,1986
Διαζευγμένος	Έγγαμος	-,16667	,37481	,658	-,9184	,5851
	Άγαμος	-,21429	,49074	,664	-1,1986	,7700

Οικογενειακή κατάσταση – Ικανοποίηση από τις προαγωγές

Η οικογενειακή κατάσταση των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίηση από τις προαγωγές ($F=0,8$, $p=0,455>0,05$).

Πίνακας 36: Οικογενειακή κατάσταση – Ικανοποίηση από τις προαγωγές.

Descriptives

ικανοποίηση από τις προαγωγές

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	Minimum	Maximum

					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος	42	2,7698	,74167	,11444	2,5387	3,0010	1,00	4,67
Άγαμος	7	3,0952	,46004	,17388	2,6698	3,5207	2,33	3,67
Διαζευγμέν ος	7	2,6667	,54433	,20574	2,1632	3,1701	2,00	3,67
Total	56	2,7976	,69247	,09253	2,6122	2,9831	1,00	4,67

ANOVA

Ικανοποίηση από τις προαγωγές

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,772	2	,386	,800	,455
Within Groups	25,601	53	,483		
Total	26,373	55			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ικανοποίηση από τις προαγωγές

LSD

(I) Οικογενειακή κατάσταση	(J) Οικογενειακή κατάσταση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Έγγαμος	Άγαμος	-,32540	,28373	,257	-,8945	,2437
	Διαζευγμένος	,10317	,28373	,718	-,4659	,6723
Άγαμος	Έγγαμος	,32540	,28373	,257	-,2437	,8945
	Διαζευγμένος	,42857	,37149	,254	-,3166	1,1737
Διαζευγμένος	Έγγαμος	-,10317	,28373	,718	-,6723	,4659
	Άγαμος	-,42857	,37149	,254	-1,1737	,3166

Οικογενειακή κατάσταση – Ικανοποίηση από την φύση της εργασίας

Η οικογενειακή κατάσταση των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίηση από την φύση της εργασίας τους ($F=1,855$, $p=0,166>0,05$).

Πίνακας 37: Οικογενειακή κατάσταση – Ικανοποίηση από την φύση της εργασίας

Descriptives

Ικανοποίηση Από την φύση της εργασίας

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	Minimum	Maximum
--	---	------	----------------	------------	----------------------------------	---------	---------

					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος	42	3,8214	,64931	,10019	3,6191	4,0238	2,75	5,00
Άγαμος	7	3,9286	,82556	,31203	3,1651	4,6921	2,25	4,50
Διαζευγμέν ος	7	3,3214	,68791	,26000	2,6852	3,9576	2,75	4,50
Total	56	3,7723	,68636	,09172	3,5885	3,9561	2,25	5,00

ANOVA

Ικανοποίηση Από την φύση της εργασίας

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,695	2	,848	1,855	,166
Within Groups	24,214	53	,457		
Total	25,910	55			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ικανοποίηση Από την φύση της εργασίας

LSD

(I) Οικογενειακή κατάσταση	(J) Οικογενειακή κατάσταση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Έγγαμος	Άγαμος	-,10714	,27594	,699	-,6606	,4463
	Διαζευγμένος	,50000	,27594	,076	-,0535	1,0535
Άγαμος	Έγγαμος	,10714	,27594	,699	-,4463	,6606
	Διαζευγμένος	,60714	,36130	,099	-,1175	1,3318
Διαζευγμένος	Έγγαμος	-,50000	,27594	,076	-1,0535	,0535
	Άγαμος	-,60714	,36130	,099	-1,3318	,1175

Οικογενειακή κατάσταση – Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο

Η οικογενειακή κατάσταση των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίηση από τον προϊστάμενο τους ($F=3,272$, $p=0,046<0,05$). Συγκεκριμένα οι διαζευγμένοι υπάλληλοι φαίνεται να εμφανίζουν χαμηλότερη ικανοποίηση από τον προϊστάμενο τους (M.O.3,24, T.A. 1,06) σε σχέση με τους άγαμους άγαμους συναδέλφους τους (M.O.4,6, T.A. 0,76).

Πίνακας 38: Οικογενειακή κατάσταση – Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο

Descriptives

Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος	42	3,9464	,94439	,14572	3,6521	4,2407	1,50	5,00
Άγαμος	7	4,6071	,76181	,28794	3,9026	5,3117	3,00	5,00
Διαζευγμένος	7	3,2143	1,58396	,59868	1,7494	4,6792	1,00	5,00
Total	56	3,9375	1,06093	,14177	3,6534	4,2216	1,00	5,00

ANOVA

Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6,804	2	3,402	3,272	,046
Within Groups	55,103	53	1,040		
Total	61,906	55			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο

LSD

(I) Οικογενειακή κατάσταση	(J) Οικογενειακή κατάσταση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Έγγαμος	Άγαμος	-,66071	,41627	,118	-1,4956	,1742
	Διαζευγμένος	,73214	,41627	,084	-,1028	1,5671
Άγαμος	Έγγαμος	,66071	,41627	,118	-,1742	1,4956
	Διαζευγμένος	1,39286*	,54502	,014	,2997	2,4860
Διαζευγμένος	Έγγαμος	-,73214	,41627	,084	-1,5671	,1028
	Άγαμος	-1,39286*	,54502	,014	-2,4860	-,2997

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Οικογενειακή κατάσταση – Ικανοποίηση από τον οργανισμό

Η οικογενειακή κατάσταση των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίηση από τον Οργανισμό ($F=1,241$, $p=0,297 > 0,05$).

Πίνακας 39: Οικογενειακή κατάσταση – Ικανοποίηση από τον οργανισμό.

Descriptives

Ικανοποίηση από τον Οργανισμό

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Έγγαμος	42		
Άγαμος	7	3,0357	,71339	,26964	2,3759	3,6955	1,50	3,50
Διαζευγμένος	7	2,5000	1,14564	,43301	1,4405	3,5595	1,00	4,00
Total	56	3,0045	,91265	,12196	2,7601	3,2489	1,00	5,00

ANOVA

Ικανοποίηση από τον Οργανισμό

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,049	2	1,025	1,241	,297
Within Groups	43,762	53	,826		
Total	45,811	55			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ικανοποίηση από τον Οργανισμό

LSD

(I) Οικογενειακή κατάσταση	(J) Οικογενειακή κατάσταση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Έγγαμος	Άγαμος	,04762	,37097	,898	-,6964	,7917
	Διαζευγμένος	,58333	,37097	,122	-,1607	1,3274
Άγαμος	Έγγαμος	-,04762	,37097	,898	-,7917	,6964
	Διαζευγμένος	,53571	,48571	,275	-,4385	1,5099
Διαζευγμένος	Έγγαμος	-,58333	,37097	,122	-1,3274	,1607
	Άγαμος	-,53571	,48571	,275	-1,5099	,4385

Οικογενειακή κατάσταση – Επαγγελματική ικανοποίηση

Η οικογενειακή κατάσταση των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας φαίνεται να επηρεάζει την επαγγελματική/εργασιακή τους ικανοποίηση ($F=3,25$,

$p=0,047<0,05$). Συγκεκριμένα οι διαζευγμένοι παρουσιάζουν χαμηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση (Μ.Ο 2,86, Τ.Α 0,79) σε σχέση με τους έγγαμους (Μ.Ο 3,33, Τ.Α 0,75) και τους άγαμους (Μ.Ο 3,53, Τ.Α 0,31).

Πίνακας 40: Οικογενειακή κατάσταση – Επαγγελματική/εργασιακή ικανοποίηση.

Descriptives

Επαγγελματική Ικανοποίηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Έγγαμος	42		
Άγαμος	7	3,5349	,31372	,11858	3,2448	3,8251	2,91	3,90
Διαζευγμέν ος	7	2,8671	,79648	,30104	2,1304	3,6037	1,72	3,99
Total	56	3,3011	,53941	,07208	3,1566	3,4455	1,72	4,78

ANOVA

Επαγγελματική Ικανοποίηση

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,748	2	,874	3,250	,047
Within Groups	14,255	53	,269		
Total	16,003	55			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Επαγγελματική Ικανοποίηση

LSD

(I) Οικογενειακή κατάσταση	(J) Οικογενειακή κατάσταση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Έγγαμος	Άγαμος	-,20046	,21172	,348	-,6251	,2242
	Διαζευγμένος	,46739*	,21172	,032	,0427	,8921
Άγαμος	Έγγαμος	,20046	,21172	,348	-,2242	,6251
	Διαζευγμένος	,66786*	,27721	,019	,1118	1,2239
Διαζευγμένος	Έγγαμος	-,46739*	,21172	,032	-,8921	-,0427
	Άγαμος	-,66786*	,27721	,019	-1,2239	-,1118

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Οικογενειακή κατάσταση – Ασάφεια ρόλων

Η οικογενειακή κατάσταση των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την ασάφεια ρόλων στην εργασία τους ($F=1,164$, $p=0,32 > 0,05$).

Πίνακας 41: Οικογενειακή κατάσταση – Ασάφεια ρόλων

Descriptives

Ασάφεια ρόλων στην εργασία

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Έγγαμος	42		
Άγαμος	7	5,0238	1,69539	,64080	3,4558	6,5918	3,00	7,00
Διαζευγμένος	7	4,6905	2,30022	,86940	2,5631	6,8178	1,00	7,00
Total	56	5,3065	1,34043	,17912	4,9476	5,6655	1,00	7,00

ANOVA

Ασάφεια ρόλων στην εργασία

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4,159	2	2,079	1,164	,320
Within Groups	94,662	53	1,786		
Total	98,821	55			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ασάφεια ρόλων στην εργασία

LSD

(I) Οικογενειακή κατάσταση	(J) Οικογενειακή κατάσταση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Έγγαμος	Άγαμος	,43254	,54560	,431	-,6618	1,5269
	Διαζευγμένος	,76587	,54560	,166	-,3285	1,8602
Άγαμος	Έγγαμος	-,43254	,54560	,431	-1,5269	,6618
	Διαζευγμένος	,33333	,71436	,643	-1,0995	1,7662
Διαζευγμένος	Έγγαμος	-,76587	,54560	,166	-1,8602	,3285
	Άγαμος	-,33333	,71436	,643	-1,7662	1,0995

Οικογενειακή κατάσταση – Εργασιακή σύγκρουση /σύγκρουση ρόλων

Η οικογενειακή κατάσταση των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει τις εργασιακές συγκρούσεις στην εργασία τους ($F=1,356$, $p=0,267>0,05$.)

Πίνακας 42: Οικογενειακή κατάσταση – Εργασιακή σύγκρουση/σύγκρουση ρόλων .

Descriptives

Εργασιακές συγκρούσεις

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος	42	3,8214	1,41452	,21827	3,3806	4,2622	1,00	7,00
Άγαμος	7	4,7500	1,10161	,41637	3,7312	5,7688	3,88	7,00
Διαζευγμένος	7	4,1429	1,63686	,61868	2,6290	5,6567	2,00	5,88
Total	56	3,9777	1,41925	,18966	3,5976	4,3578	1,00	7,00

ANOVA

Εργασιακές συγκρούσεις

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5,392	2	2,696	1,356	,267
Within Groups	105,393	53	1,989		
Total	110,785	55			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Εργασιακές συγκρούσεις

LSD

(I) Οικογενειακή κατάσταση	(J) Οικογενειακή κατάσταση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Έγγαμος	Άγαμος	-,92857	,57569	,113	-2,0833	,2261
	Διαζευγμένος	-,32143	,57569	,579	-1,4761	,8333
Άγαμος	Έγγαμος	,92857	,57569	,113	-,2261	2,0833
	Διαζευγμένος	,60714	,75376	,424	-,9047	2,1190
Διαζευγμένος	Έγγαμος	,32143	,57569	,579	-,8333	1,4761
	Άγαμος	-,60714	,75376	,424	-2,1190	,9047

Ηλικία

Στη συνέχεια θα μελετήσουμε τον τρόπο που επηρεάζει η ηλικία των υπαλλήλων την ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας, την ικανοποίηση από τον μισθό, την ικανοποίηση από τις προαγωγές, την ικανοποίηση από την φύση της εργασίας, την ικανοποίηση από τον προϊστάμενο, την επαγγελματική/εργασιακή ικανοποίηση, την ασάφεια ρόλων και τις εργασιακές συγκρούσεις/σύγκρουση ρόλων

Ηλικία – Συνθήκες Εργασίας

Η ηλικία των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίηση από τις εργασιακές συνθήκες ($F=0,736$, $p=0,484>0,05$).

Πίνακας 43: Ηλικία – Συνθήκες Εργασίας.

Descriptives

Συνθήκες Εργασίας

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
31-40	13	3,8769	,79389	,22018	3,3972	4,3567	2,40	5,00
41-50	34	3,6588	,78860	,13524	3,3837	3,9340	1,60	5,00
51-60	7	4,0000	,82462	,31168	3,2374	4,7626	3,00	5,00
Total	54	3,7556	,79019	,10753	3,5399	3,9712	1,60	5,00

ANOVA

Συνθήκες Εργασίας

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,928	2	,464	,736	,484
Within Groups	32,165	51	,631		
Total	33,093	53			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Συνθήκες Εργασίας

LSD

(I) ηλικιακατ	(J) ηλικιακατ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
31-40	41-50	,21810	,25897	,404	-,3018	,7380
	51-60	-,12308	,37231	,742	-,8705	,6244
41-50	31-40	-,21810	,25897	,404	-,7380	,3018
	51-60	-,34118	,32962	,306	-1,0029	,3206

51-60	31-40	,12308	,37231	,742	-,6244	,8705
	41-50	,34118	,32962	,306	-,3206	1,0029

Ηλικία – Ικανοποίηση από τον μισθό

Η ηλικία των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίηση από τον μισθό ($F=0,273$, $p=0,762>0,05$).

Πίνακας 44: Ηλικία – Ικανοποίηση από μισθό.

Descriptives

ικανοποίηση από μισθό

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
31-40	13	2,4423	1,09046	,30244	1,7833	3,1013	1,00	4,50
41-50	34	2,4926	,88439	,15167	2,1841	2,8012	1,00	4,75
51-60	7	2,7500	,81650	,30861	1,9949	3,5051	1,25	3,75
Total	54	2,5139	,91685	,12477	2,2636	2,7641	1,00	4,75

ANOVA

ικανοποίηση από μισθό

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,472	2	,236	,273	,762
Within Groups	44,080	51	,864		
Total	44,552	53			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ικανοποίηση από μισθό

LSD

(I) ηλικιακατ	(J) ηλικιακατ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
31-40	41-50	-,05034	,30316	,869	-,6590	,5583
	51-60	-,30769	,43584	,483	-1,1827	,5673
41-50	31-40	,05034	,30316	,869	-,5583	,6590
	51-60	-,25735	,38587	,508	-1,0320	,5173
51-60	31-40	,30769	,43584	,483	-,5673	1,1827
	41-50	,25735	,38587	,508	-,5173	1,0320

Ηλικία – Ικανοποίηση από προαγωγές

Η ηλικία των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίησή τους από τις προαγωγές ($F=0,261$, $p=0,771>0,05$).

Πίνακας 45: Ηλικία – Ικανοποίηση από προαγωγές

Descriptives

Ικανοποίηση από προαγωγές

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					31-40	13		
41-50	34	2,8333	,68288	,11711	2,5951	3,0716	1,00	4,67
51-60	7	2,6190	,82616	,31226	1,8550	3,3831	1,00	3,67
Total	54	2,7963	,70463	,09589	2,6040	2,9886	1,00	4,67

ANOVA

Ικανοποίηση από προαγωγές

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,267	2	,133	,261	,771
Within Groups	26,048	51	,511		
Total	26,315	53			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ικανοποίηση από προαγωγές

LSD

(I) ηλικιακατ	(J) ηλικιακατ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
31-40	41-50	-,03846	,23305	,870	-,5063	,4294
	51-60	,17582	,33504	,602	-,4968	,8484
41-50	31-40	,03846	,23305	,870	-,4294	,5063
	51-60	,21429	,29662	,473	-,3812	,8098
51-60	31-40	-,17582	,33504	,602	-,8484	,4968
	41-50	-,21429	,29662	,473	-,8098	,3812

Ηλικία – Ικανοποίηση από την φύση της εργασίας

Η ηλικία των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίησή τους από την φύση της εργασίας τους ($F=0,053$, $p=0,949>0,05$.)

Πίνακας 46: Ηλικία – Ικανοποίηση από την φύση της εργασίας.

Descriptives

Φύση της εργασίας

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
31-40	13	3,7500	,69970	,19406	3,3272	4,1728	2,75	4,75
41-50	34	3,7279	,68636	,11771	3,4885	3,9674	2,25	5,00
51-60	7	3,8214	,74602	,28197	3,1315	4,5114	2,75	4,50
Total	54	3,7454	,68421	,09311	3,5586	3,9321	2,25	5,00

ANOVA

Φύση της Εργασίας

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,051	2	,026	,053	,949
Within Groups	24,760	51	,485		
Total	24,811	53			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Φύση της Εργασίας

LSD

(I) ηλικιακατ	(J) ηλικιακατ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
31-40	41-50	,02206	,22721	,923	-,4341	,4782
	51-60	-,07143	,32665	,828	-,7272	,5844
41-50	31-40	-,02206	,22721	,923	-,4782	,4341
	51-60	-,09349	,28920	,748	-,6741	,4871
51-60	31-40	,07143	,32665	,828	-,5844	,7272
	41-50	,09349	,28920	,748	-,4871	,6741

Ηλικία – Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο

Η ηλικία των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίησή τους από τον προϊστάμενο ($F=0,142$, $p=0,868>0,05$).

Πίνακας 47: Ηλικία – Ικανοποίηση από τον προϊστάμενο.

Descriptives

Ικανοποίηση από τον Προϊστάμενο

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
31-40	13	3,9615	1,01472	,28143	3,3484	4,5747	1,50	5,00
41-50	34	3,8750	1,13693	,19498	3,4783	4,2717	1,00	5,00
51-60	7	4,1071	,93382	,35295	3,2435	4,9708	2,50	5,00
Total	54	3,9259	1,06911	,14549	3,6341	4,2177	1,00	5,00

ANOVA

Ικανοποίηση από τον Προϊστάμενο

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,335	2	,167	,142	,868
Within Groups	60,244	51	1,181		
Total	60,579	53			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ικανοποίηση από τον Προϊστάμενο

LSD

(I) ηλικιακατ	(J) ηλικιακατ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
31-40	41-50	,08654	,35441	,808	-,6250	,7981
	51-60	-,14560	,50953	,776	-1,1685	,8773
41-50	31-40	-,08654	,35441	,808	-,7981	,6250
	51-60	-,23214	,45110	,609	-1,1378	,6735
51-60	31-40	,14560	,50953	,776	-,8773	1,1685
	41-50	,23214	,45110	,609	-,6735	1,1378

Ηλικία – Ικανοποίηση από τον Οργανισμό

Η ηλικία των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίησή τους από τον Οργανισμό ($F=1,937$, $p=0,155>0,05$).

Πίνακας 48: Ηλικία – Ικανοποίηση από τον Οργανισμό.

Descriptives

Ικανοποίηση από τον Οργανισμό

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
31-40	13	3,0385	,72777	,20185	2,5987	3,4782	1,50	4,25
41-50	34	2,8382	,93518	,16038	2,5119	3,1645	1,00	4,50
51-60	7	3,5714	1,04796	,39609	2,6022	4,5406	2,00	5,00
Total	54	2,9815	,92125	,12537	2,7300	3,2329	1,00	5,00

ANOVA

Ικανοποίηση από τον Οργανισμό

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,176	2	1,588	1,937	,155
Within Groups	41,805	51	,820		
Total	44,981	53			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ικανοποίηση από τον Οργανισμό

LSD

(I) ηλικιακατ	(J) ηλικιακατ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
31-40	41-50	,20023	,29524	,501	-,3925	,7929
	51-60	-,53297	,42445	,215	-1,3851	,3191
41-50	31-40	-,20023	,29524	,501	-,7929	,3925
	51-60	-,73319	,37578	,057	-1,4876	,0212
51-60	31-40	,53297	,42445	,215	-,3191	1,3851
	41-50	,73319	,37578	,057	-,0212	1,4876

Ηλικία – Επαγγελματική/εργασιακή Ικανοποίηση

Η ηλικία των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίησή τους ($F=0,578$, $p=0,564>0,05$).

Πίνακας 49: Ηλικία – Επαγγελματική/εργασιακή Ικανοποίηση

Descriptives

Επαγγελματική Ικανοποίηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
31-40	13	3,3107	,45911	,12733	3,0332	3,5881	2,59	4,06
41-50	34	3,2377	,57835	,09919	3,0359	3,4395	1,72	4,78
51-60	7	3,4782	,52906	,19996	2,9889	3,9675	2,86	4,07
Total	54	3,2864	,54240	,07381	3,1384	3,4345	1,72	4,78

ANOVA

Επαγγελματική Ικανοποίηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,346	2	,173	,578	,564
Within Groups	15,247	51	,299		
Total	15,593	53			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Επαγγελματική Ικανοποίηση

LSD

(I) ηλικιακατ	(J) ηλικιακατ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
31-40	41-50	,07302	,17830	,684	-,2849	,4310
	51-60	-,16749	,25633	,516	-,6821	,3471
41-50	31-40	-,07302	,17830	,684	-,4310	,2849
	51-60	-,24051	,22694	,294	-,6961	,2151
51-60	31-40	,16749	,25633	,516	-,3471	,6821
	41-50	,24051	,22694	,294	-,2151	,6961

Ηλικία – Ασάφεια ρόλων

Η ηλικία των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας φαίνεται να επηρεάζει την ασάφεια ρόλων στην εργασία τους ($F=3,269$, $p=0,049<0,05$). Πιο συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι με ηλικία 51-60 (Μ.Ο. 6,42, Τ.Α.0,67) εμφανίζονται με μικρότερη ασάφεια στην εργασία τους σε σχέση με τους συναδέλφους τους με ηλικίες 41-50 (Μ.Ο. 5,06 Τ.Α.1,44) και 31-40 (Μ.Ο. 5,2, Τ.Α.1,06).

Πίνακας 50: Ηλικία – Ασάφεια ρόλων.

Descriptives

Ασάφεια στην εργασία

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
31-40	13	5,2051	1,06318	,29487	4,5627	5,8476	3,00	7,00
41-50	34	5,0637	1,44251	,24739	4,5604	5,5670	1,00	7,00
51-60	7	6,4286	,67944	,25680	5,8002	7,0569	5,17	7,00
Total	54	5,2747	1,3456	,18305	4,9075	5,6418	1,00	7,00

ANOVA

Ασάφεια στην εργασία

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10,896	2	5,448	3,269	,046
Within Groups	85,001	51	1,667		
Total	95,898	53			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Ασάφεια στην εργασία

LSD

(I) ηλικιακατ	(J) ηλικιακατ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
31-40	41-50	,14140	,42098	,738	-,7038	,9866
	51-60	-1,22344*	,60523	,048	-2,4385	-,0084
41-50	31-40	-,14140	,42098	,738	-,9866	,7038
	51-60	-1,36485*	,53584	,014	-2,4406	-,2891
51-60	31-40	1,22344*	,60523	,048	,0084	2,4385
	41-50	1,36485*	,53584	,014	,2891	2,4406

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Ηλικία – Εργασιακές συγκρούσεις/σύγκρουση ρόλων

Η ηλικία των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δεν φαίνεται να επηρεάζει τις συγκρούσεις/συγκρούσεις ρόλων στην εργασία τους ($F=1,650$, $p=0,202>0,05$).

Πίνακας 51: Ηλικία – Εργασιακές συγκρούσεις/σύγκρουση ρόλων

Descriptives

Εργασιακές Συγκρούσεις

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
31-40	13	4,1635	1,52016	,42162	3,2448	5,0821	1,00	7,00
41-50	34	4,1029	1,36462	,23403	3,6268	4,5791	1,63	7,00
51-60	7	3,0714	1,57099	,59378	1,6185	4,5244	1,75	6,38
Total	54	3,9838	1,44536	,19669	3,5893	4,3783	1,00	7,00

ANOVA

Εργασιακές Συγκρούσεις

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6,729	2	3,365	1,650	,202
Within Groups	103,991	51	2,039		
Total	110,720	53			

Dependent Variable: Εργασιακές Συγκρούσεις

LSD

(I) ηλικιακατ	(J) ηλικιακατ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
31-40	41-50	,06052	,46564	,897	-,8743	,9953
	51-60	1,09203	,66943	,109	-,2519	2,4360
41-50	31-40	-,06052	,46564	,897	-,9953	,8743
	51-60	1,03151	,59267	,088	-,1583	2,2214
51-60	31-40	-1,09203	,66943	,109	-2,4360	,2519
	41-50	-1,03151	,59267	,088	-2,2214	,1583

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα αποτελέσματα ανά δημογραφικό παράγοντα και συγκεκριμένα οι υπάλληλοι με τα λιγότερα έτη υπηρεσίας αξιολογούν καλύτερα τις συνθήκες εργασίας, την φύση της εργασίας και την ικανοποίηση από τον προϊστάμενο, δηλαδή βιώνουν την επαγγελματική ικανοποίηση σε σύγκριση με τους υπόλοιπους υπαλλήλους ενώ οι υπάλληλοι με έτη εργασίας μεταξύ έντεκα (11) και δέκα πέντε (15) αξιολογούν χαμηλότερα την ικανοποίηση τους από το μισθό. Το ίδιο ισχύει και με την ικανοποίηση της προηγούμενης ομάδας υπαλλήλων (11-15 έτη εργασίας) σε σχέση με το σύστημα προαγωγών. Οι υπάλληλοι με έξι (6) έως δέκα (10) έτη υπηρεσίας παρουσιάζουν μεγαλύτερη ασάφεια ρόλων σε σχέση με τους συναδέλφους τους με έτη υπηρεσίας μεγαλύτερα από είκοσι (20). Ενώ οι ίδιοι υπάλληλοι με έξι (6) έως δέκα(10) έτη εργασίας και οι υπάλληλοι από έντεκα (11) έως δέκα πέντε (15) έτη εργασίας παρουσιάζουν μεγαλύτερες εργασιακές συγκρούσεις από ότι οι νεότεροι υπάλληλοι από μηδέν (0) έως πέντε (5) έτη εργασίας. Σε παρόμοια συμπεράσματα καταλήγει η μελέτη των Pond, S. B., & Geyer, P. D. (1987)

Το μορφωτικό επίπεδο (κατηγορία εκπαίδευσης) των υπαλλήλων δεν επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση ή την ασάφεια ρόλων και αυτό ίσως εξηγείται από την νομοθεσία η οποία είναι προκαθορισμένη για τις διαφορετικές κατηγορίες εκπαίδευσης.

Παρόλα αυτά, διαπιστώνουμε πως οι υπάλληλοι που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος εμφανίζουν μεγαλύτερες τιμές εργασιακής συγκρούσης/σύγκρουσης ρόλων σε σχέση με τους συναδέλφους υποχρεωτικής εκπαίδευση.

Με βάση το φύλο δε φαίνεται να υπάρχει διαφοροποίηση στην επαγγελματική ικανοποίηση, ασάφεια και σύγκρουση ρόλων. Ως προς την σχέση μεταξύ του φύλου και της επαγγελματικής ικανοποίησης-, στα ίδια αποτελέσματα καταλήγει η έρευνα των Azim και άλλοι(2013).

Με βάση τη σχέση εργασίας οι πιο ικανοποιημένοι υπάλληλοι ως προς τις προαγωγές εμφανίζονται οι μόνιμοι/Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου και αυτό εξηγείται διότι υπάρχει νομικό, πλαίσιο (Δημοσιούπαλληλικός Κωδικα./Ν.3528/2007) που τους υποστηρίζει, ενώ λιγότερο ικανοποιημένοι είναι οι συμβασιούχοι και όσοι έχουν

άλλη σχέση εργασίας, διότι ίσως να εξηγείται από το γεγονός ότι δεν υπόκεινται σε νομικό πλαίσιο το οποίο να τους επιτρέπει να προαχθούν στις διοικητικές υπηρεσίες.

Επίσης ενδιαφέρον παρουσιάζει η οικογενειακή κατάσταση των υπαλλήλων σύμφωνα με την οποία οι διαζευγμένοι υπάλληλοι εμφανίζουν χαμηλότερη ικανοποίηση από τον προϊστάμενο και γενικότερα χαμηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση από τους έγγαμους και άγαμους συναδέλφους τους.

Η ηλικία ως δημογραφικός παράγοντας δε φαίνεται να επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση, ενώ υπάλληλοι με ηλικία πενήντα ένα (51) έως εξήντα - (60) χρόνων εμφανίζουν μικρότερη ασάφεια ρόλων έναντι των υπολοίπων.

Συσχετίσεις μεγεθών

Σύμφωνα με την στατιστική μελέτη που πραγματοποιήσαμε υλοποιήθηκε ο παρακάτω πίνακας.

Πίνακας 52 : Συσχετίσεις μεγεθών: επαγγελματική ικανοποίηση-ασάφεια ρόλων-σύγκρουση ρόλων/εργασιακή σύγκρουση

Correlations										
		Ασάφεια ρόλων	Επαγγε- λματική ικανοπο- ίηση	Ικανοπο- ίηση από συνθήκ- ες Εργασί- ας	Ικανοπο- ίηση από μισθό	Ικανοπο- ίηση από Προαγ- ωγές	Ικανοπο- ίηση από φύση της εργασίας	Ικανοπο- ίηση από προϊστά- μενο	Ικανοπο- ίηση από οργανισ- μό	Εργασια- κή Σύγκρο- υση
Ασάφεια ρόλων	Pearson Correlation	1	,490**	,327*	,344**	,073	,230	,334*	,494**	-,512**
	Sig. (2- tailed)		,000	,014	,009	,590	,088	,012	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Επαγγελματικ- ή ικανοποίηση	Pearson Correlation	,490**	1	,656**	,569**	,296*	,583**	,815**	,801**	-,609**
	Sig. (2- tailed)	,000		,000	,000	,027	,000	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Ικανοποίηση από συνθήκες Εργασίας	Pearson Correlation	,327*	,656**	1	,105	-,195	,270*	,549**	,656**	-,371**
	Sig. (2- tailed)	,014	,000		,440	,151	,044	,000	,000	,005

	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Iκανοποίηση από μισθό	Pearson Correlation	,344**	,569**	,105	1	,378**	,113	,272*	,248	-,389**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,440		,004	,406	,042	,065	,003
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Iκανοποίηση από Προαγωγές	Pearson Correlation	,073	,296*	-,195	,378**	1	,137	,018	-,037	-,053
	Sig. (2-tailed)	,590	,027	,151	,004		,313	,898	,787	,697
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Iκανοποίηση από φύση της εργασίας	Pearson Correlation	,230	,583**	,270*	,113	,137	1	,412**	,383**	-,360**
	Sig. (2-tailed)	,088	,000	,044	,406	,313		,002	,004	,006
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Iκανοποίηση από προϊστάμενο	Pearson Correlation	,334*	,815**	,549**	,272*	,018	,412**	1	,656**	-,495**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,000	,042	,898	,002		,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Iκανοποίηση από οργανισμό	Pearson Correlation	,494**	,801**	,656**	,248	-,037	,383**	,656**	1	-,566**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,065	,787	,004	,000		,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Εργασιακή Σύγκρουση	Pearson Correlation	-,512**	-,609**	-,371**	-,389**	-,053	-,360**	-,495**	-,566**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,003	,697	,006	,000	,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

Με βάση τα αποτελέσματα για την ασάφεια ρόλων διαπιστώνουμε :

Ανάμεσα στην ασάφεια ρόλων και στην επαγγελματική/εργασιακή ικανοποίηση ο συντελεστής συσχέτισης ($r=0,490$) είναι υψηλός θετικός και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01 ($p=0,00<0,001$).

Ανάμεσα στην ασάφεια ρόλων και την ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας ο συντελεστής συσχέτισης ($r=,327$) είναι χαμηλά θετικός και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05 ($p=0,011<0,05$).

Ανάμεσα στην ασάφεια ρόλων και την ικανοποίηση από το μισθό ο συντελεστής συσχέτισης ($r=0,344$) είναι χαμηλά θετικός και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05 ($p=0,011<0,05$).

Ανάμεσα στην ασάφεια ρόλων και στην ικανοποίηση από τις προαγωγές ο συντελεστής συσχέτισης ($r=0,590$) είναι υψηλά θετικός και στατιστικά μη σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05.

Ανάμεσα στην ασάφεια ρόλων και στην φύση της εργασίας ο συντελεστής συσχέτισης ($r=0,230$) είναι χαμηλά θετικός και στατιστικά μη σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05.

Ανάμεσα στην ασάφεια ρόλων και στην ικανοποίηση από τον προϊστάμενο ο συντελεστής συσχέτισης ($r=0,334$) είναι χαμηλά θετικός και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01 ($p=0,012<0,05$).

Ανάμεσα στην ασάφεια ρόλων και στην ικανοποίηση από τον οργανισμό ο συντελεστής συσχέτισης ($r=0,494$) είναι χαμηλό θετικός και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,001 ($p=0,00<0,001$).

Τέλος ανάμεσα στην ασάφεια ρόλων και στις εργασιακές συγκρούσεις ο συντελεστής συσχέτισης ($r=-0,512$) είναι αρνητικά υψηλός και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01 ($p=0,00<0,001$).

Με βάση τα αποτελέσματα για τις εργασιακές συγκρούσεις/σύγκρουση ρόλων διαπιστώνουμε:

Ανάμεσα στις εργασιακές συγκρούσεις και στην επαγγελματική ικανοποίηση ο συντελεστής συσχέτισης ($r=-0,609$) είναι υψηλός αρνητικός και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,001 ($p=0,00<0,001$).

Ανάμεσα στις εργασιακές συγκρούσεις και την ικανοποίηση από το μισθό ο συντελεστής συσχέτισης ($r=-0,371$) είναι χαμηλά αρνητικός και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01 ($p=0,005<0,01$).

Ανάμεσα στις εργασιακές συγκρούσεις και στην ικανοποίηση από τις προαγωγές ο συντελεστής συσχέτισης ($r=-0,053$) είναι χαμηλά αρνητικός και στατιστικά μη σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05.

Ανάμεσα στις εργασιακές συγκρούσεις και στην φύση της εργασίας ο συντελεστής συσχέτισης ($r=-0,360$) είναι χαμηλά αρνητικός και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01 ($p=0,006<0,01$).

Ανάμεσα στις εργασιακές συγκρούσεις και στην ικανοποίηση από τον προϊστάμενο ο συντελεστής συσχέτισης ($r=-0,495$) είναι αρνητικός και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01 ($p=0,00<0,001$).

Ανάμεσα στις εργασιακές συγκρούσεις και στην ικανοποίηση από τον οργανισμό ο συντελεστής συσχέτισης ($r=-0,566$) είναι υψηλά αρνητικός και στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο σημαντικότητας 0,001 ($p=0,00<0,001$).

Σχετικά με την τέταρτη ερευνητική μας υπόθεση δηλαδή ότι υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ της σύγκρουσης και ασάφειας ρόλων με την επαγγελματική ικανοποίηση των υπαλλήλων στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας τα αποτελέσματα έδειξαν την ύπαρξη αρνητικής σχέσης ασάφειας με συγκεκριμένες διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης, ενώ την ύπαρξη θετικής σχέσης της εργασιακής σύγκρουσης με ορισμένες διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης αλλά και της ασάφειας ρόλων.

Συγκεκριμένα, πριν την στατιστική ανάλυση και προκειμένου αυτή να διεξαχθεί ορθά κάνουμε αντιστροφή των τιμών στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου που εμπεριέχουν αρνητικές δηλώσεις και δη στις ερωτήσεις-δηλώσεις ως προς την ασάφεια ρόλων. Κατά συνέπεια οι μικρότερες τιμές δηλαδή κοντά στο ένα (1) δείχνουν μεγάλη ασάφεια ρόλων ενώ οι μεγαλύτερες τιμές κοντά στο επτά (7) δείχνουν μικρή ασάφεια ρόλων. Επομένως συνοψίζοντας η ασάφεια ρόλων έχει αρνητική σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση, την ικανοποίηση από το μισθό, την ικανοποίηση από τις προαγωγές, την ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας, την ικανοποίηση από τον προϊστάμενο και την ικανοποίηση από τον οργανισμό. Δηλαδή όσο υψηλότερα επίπεδα σαφήνειας ρόλων (μικρές τιμές ασάφειας ρόλων) έχουμε, τόσο υψηλότερη είναι η ικανοποίηση και οι διάφορες πτυχές της δηλαδή ικανοποίηση από τον μισθό, τις προαγωγές, τη φύση της εργασίας, τον προϊστάμενο και από τον

Οργανισμό. Σε αντίστοιχη έρευνα η Κορμικιάρη (2012) υπολόγισε ότι όσο υψηλότερα επίπεδα σαφήνειας ρόλων (μεγάλες τιμές ασάφειας ρόλων), τόσο υψηλότερη η ικανοποίηση από την προαγωγή, τη φύση της εργασίας, τον προϊστάμενο και από τον Οργανισμό. Η μελέτη μας διαφοροποιείται ως προς την ικανοποίηση από τον μισθό. Στα ίδια αποτελέσματα καταλήγει και η έρευνα της Hyz, A. (2010).

Ενώ υπάρχει θετική σχέση μεταξύ της ασάφειας ρόλων και της εργασιακής σύγκρουσης. Δηλαδή όσο μεγαλύτερη η σαφήνεια των ρόλων τόσο μικρότερες οι συγκρούσεις ρόλων/εργασιακές συγκρούσεις.

Σχετικά με την εργασιακή σύγκρουση, αυτή έχει θετική σχέση με ορισμένες διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης και συγκεκριμένα την ικανοποίηση από τον μισθό, την ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας, την ικανοποίηση από τον προϊστάμενο και την ικανοποίηση από τον οργανισμό αλλά και με την ασάφεια ρόλων. Αυτό σημαίνει ότι όσο υψηλότερα είναι τα επίπεδα της σύγκρουσης τόσο χαμηλότερη η ικανοποίηση στις διάφορες παραπάνω πτυχές. Το ίδιο υποστηρίζει και ο Belias,D και άλλοι (2015).

Συμπεράσματα

Συνοψίζοντας, ο στόχος της παρούσας μελέτης ήταν η διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας και η κατανόηση της διότι σύμφωνα με το Lawler (1983) αυτό αποτελεί μέτρο για την ποιότητα συνύπαρξης των υπαλλήλων, και η καταγραφή τυχόν ασάφειας ρόλων και συγκρούσεων μεταξύ τους.

Με την αποτύπωση της επαγγελματικής κατάστασης μέσα από την οπτική γωνία του διοικητικού προσωπικού είναι σημαντικό μέσα από την παρούσα μελέτη να μπορέσουν να απομονωθούν στοιχεία τα οποία δεν συνεισφέρουν στην επαγγελματική ικανοποίησή τους, να αξιολογηθούν από τους αρμόδιους σαν μια πηγή ανατροφοδότησης και να δημιουργηθεί ένα πλάνο αντιμετώπισής τους, έτσι ώστε να δράσει θετικά στην ψυχολογική απόδοση και την καλύτερη συνεργασία με την οποία συνδέεται η εργασιακή ικανοποίηση (Κάντας, 1998).

Επίσης με τη μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας μπορεί να προληφθούν καταστάσεις κινητικότητας (μετατάξεις ή αποσπάσεις) των υπαλλήλων οι οποίοι δηλώνουν χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση (Greenberg & Bron, 2002).

Στην παρούσα μελέτη διαπιστώθηκε ότι υπάρχει σύνδεση μεταξύ της ασάφειας ρόλων, της επαγγελματικής ικανοποίησης και της εργασιακής σύγκρουσης / σύγκρουσης ρόλων κατά τον παρακάτω τρόπο : όσο μεγαλύτερη σαφήνεια ρόλων (δηλαδή μικρότερη ασάφεια ρόλων) τόσο μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση και μικρότερες συγκρούσεις ρόλων. Παρόμοια αποτελέσματα παρατηρούμε στην Νεοφύτου (2014). Ωστόσο, στην μέτρια ύπαρξη σύγκρουσης ρόλων κατά τον Μπουραντα(2002), υπάρχει θετική εξέλιξη, γιατί μέσα από αυτή εντοπίζονται οι δυσλειτουργίες του Οργανισμού και η ίδια η σύγκρουση μπορεί να διευθετηθεί σύμφωνα με την Χατζηπαντελή (1998).

Επίσης, με τη μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας μπορεί να προληφθούν καταστάσεις κινητικότητας (μετατάξεις ή αποσπάσεις) των υπαλλήλων οι οποίοι δηλώνουν χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση (Greenberg & Bron, 2002)

Τώρα, η μισθολογική πολιτική, το σύστημα προαγωγών, η πολυνομία αποτελούν μειονεκτήματα της δημόσιας διοίκησης. Πάνω σε αυτά ο κάθε οργανισμός μπορεί να παρέμβει με τους κατάλληλους μηχανισμούς ώστε να μειωθεί η ασάφεια των ρόλων όπου αυτό είναι δυνατό με τα ειδικά περιγράμματα θέσης τα οποία θα διευκολύνουν τον κάθε υπάλληλο διότι σε αυτά θα είναι καταγεγραμμένα τα καθήκοντα του και οι αρμοδιότητες του οπότε δε θα υφίσταται ασάφεια ρόλων άρα και εργασιακή σύγκρουση/σύγκρουση ρόλων.

Η παρούσα μελέτη παρουσιάζει μια σημαντική ιδιαιτερότητα που έγκειται στο χρόνο διεξαγωγής της. Από την μια πλευρά, η συλλογή των ερωτηματολογίων έγινε ταυτόχρονα αλλά το χρονικό διάστημα στο οποίο διενεργήθηκε είναι κομβικό δεδομένου ότι είχαν αρχίσει οι συζητήσεις για την διενέργεια ένταξης του Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος Δυτικής Μακεδονίας στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας, η οποία πραγματοποιείται με το Ν.4610/2019(ΦΕΚ 70/Α' /07-05-2019). Είναι λογικό, οι υπάλληλοι του Πανεπιστημίου να είναι επιφυλακτικοί με το εργασιακό τους μέλλον με αποτέλεσμα να επηρεάζονται και οι απαντήσεις.

Τέλος, κρίνεται απαραίτητο να διεξαχθεί εκ νέου παρόμοια έρευνα μετά την ολοκλήρωση της ένταξης του Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος Δυτικής Μακεδονίας στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας σε χρονική στιγμή που η κατάσταση διοικητικά θα έχει σταθεροποιηθεί.

Βιβλιογραφία

Adesoye, A.A. & Ogunsanwo, B.A. (2002). Importance of job satisfaction in sport organization. *Ilorin journal of Education*, 21, 167-173.

Αντωνίου Χ. (2006). Η επαγγελματική ικανοποίηση των καθηγητών φυσικής αγωγής σε σχέση με τις υπόλοιπες ειδικότητες των εκπαιδευτικών Α/θμιας και Β/θμιας εκπαίδευσης. *Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Διατριβή* Δημοκρίτειο Πανεπιστημίου Θράκης, Κομοτηνή.

Αργυράκης, Π., Κουστέλιος, Α., Διγγελίδης, Ν. & Χρονή, Σ. (2005). Σύγκρουση ρόλων, ασάφεια ρόλων και επαγγελματική ικανοποίηση σε δείγμα εργαζομένων στην ΟΕΟΑ «Αθήνα 2004» Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής, 2(1), (σς 2-14).

Azim, Mohammad & Haque, Mohammed & Chowdhury, Rashid. (2013). Gender, Marital Status and Job Satisfaction An Empirical Study. *International Review of Management & Business Research*. 2. 488-498.

Βακόλα Μαρία & Νικολάου Ιωάννης (2012). Εργασιακές στάσεις, θετικές και αρνητικές συμπεριφορές στην εργασία. *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*. (σς. 170-174), Αθήνα : Εκδοτικός Οίκος Rosili.

Balzer, W.K., Smith, P.C., Kravitch, D.A., Lowell, S.E., Paul, K.B., Reilly, B.A. & Reilly, C. A. (1990). *Users manual for the job descriptive index (JDI) and the job in General (JIG) scales* Bowling Green, OH: Bowling Green State University.

Belias, D., Koustelios, A., Sdrolas, L., & Aspridis, G. (2015). *Job satisfaction, role conflict and autonomy of employees in the Greek banking organization*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 324-333.

Blake, R. R., & Mouton, J.S (1964). *The managerial grid*, Houston, Texas: Gulf.

Bodeian, A.G., & Armenakis, A.A (1981). Apathanalytic study of the consequences of role conflict and ambiguity. *Academic of Management Journal*, 24, 417-424.

Carron, A. & Hausenblas, H. (1998). *Group dynamics in sport* (2nd ed.), Morgantown, WV: Fitness Information Technology.

Chelladurai, P. (1991). *Human resources management in sport and recreation*, Champaign, Illinois. Human Kinetics Publisher.

Δημητρώπουλος, Ε. (1998). *Οι εκπαιδευτικοί και το επάγγελμα τους. Συμβολή στην ανάπτυξη μιας επαγγελματικής ψυχολογίας του Έλληνα εκπαιδευτικού*. Αθήνα: Γρηγόρης.

Egbule, P. (2003). Factors related to job satisfaction of academic staff in Nigerian universities. *Journal of further and Higher Education*. 27(2), 157-166.

Eys, M. & Carron, A.V. (2001). Role ambiguity, task cohesion, and task self efficacy. *Small Group Research*, 32, 356-373.

Ιορδάνογλου Δ. (2008). Το κοινωνικό κεφάλαιο των οργανισμών. Στο : *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις* (σς. 278-281), Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.

Farrel, D. (1983). Exit, voice, loyalty and neglect as responses to job dissatisfaction : A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 26(4), 597-607.

Fisher, C.D. & Gitelson, R. (1983). A meta-analysis of the correlates of role conflict and ambiguity. *Journal of Applied Psychology*, 68, 320-333.

Fisher, C.D. (2000). Mood and emotions while working : missing pieces of job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 185-202.

Francis, G.J. & Milbourn, G. (1980). *Human behavior in the work environment: a managerial perspective*. Santa Monica, CA: Goodyear Publication Co.

Greenberg, J. & Baron, A. (2000). *Behavior in Organization*, 7th ed., New York : Prentice Hall.

Hirschman, A.O. (1970). *Exit, voice, and loyalty : Responses to decline in firms, organizations, and states*. Harvard University Press.

Hyz, A. (2010). *Job satisfaction and employee performance of greek banking staff: an empirical investigation*.

Humans, G.C. (1950). *The human group*, New York : Harcourt, Brace and World.

Hoppock, R. (1957). *Occupational information*. New York : McGraw-Hill.

Hulin, C.L. & Smith, P.C. (1965). A linear model of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 49(3), 209-216.

Jackson, S.E. & Sculer, R.S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational behavior and human decision processes*, 36, 16-78.

Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snock, J. & Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress : Studies in role conflict and role ambiguity*. New York : Wiley.

Κάντας, Α. (1998). *Οργανωτική Βιομηχανική Ψυχολογία*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Kornhauser, A.W. & Fharp, A.A. (1932). Employee attitudes; suggestions from a study in factory. *Personnel Journal*, 10, 393-404.

Koustelios, A. & Bagiatis, K. (1997). The employee satisfaction inventory (ESI): Development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 469-476.

Koustelios, A. & Koustelios, I. (1998). Relations among measures of job satisfaction, role conflict and role ambiguity for a sample of Greek teachers. *Psychological Reports*, 82, 131-136.

Koustelios, A. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The International Journal of Educational Management*, 15, 354-358.

Katz, D. & Kahn, R.L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York : Wiley.

Lawler, E.E. (1983). *Perspectives on Behavior in Organizations*. New York: Mc GrawHill.

Lichtman, V.M. & Hunt, R.G.T. (1971). Personality and Organization Theory : a review of some conceptual literature. *Psychological Bulletin*, 76, 271-294.

Locke, E.A. (1976). The nature and the causes of job satisfaction. (Στο: M.D. Dunnette (Ed) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McMally.

Μπόρου, Α., Βοσνιακ, Γ., Ηφαντής, Α., Τηγιακού, Ι., Μαχαιράς, Ν., Τσικλιρά, Α., Παπαδημητρίου, Β., Σαπουντζή-Κρέντια, Δ., & Μούζας, Ο. (2010). Επαγγελματική Ικανοποίηση των εργαζομένων στις υπηρεσίες υγείας. Η ειδική περίπτωση των νοσηλευτών. *Ιατρικά χρονικά Βορειοδυτικής Ελλάδας*, 6,(1).

Κορμικιάρη, Σ. (2012). Επαγγελματική ικανοποίηση, ασάφεια ρόλων, σύγκρουση ρόλων σε δημόσιους αθλητικούς φορείς. *Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Διατριβή*, Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, Κομοτηνή.

Lim, V. K.G., and Thompson S.H. (1998), Effects of individual characteristics on police officers' work-related attitudes ". *Journal of Managerial Psychology*, 13, Number 5/6, 334-342.

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

Νεοφύτου, Μ. (2014). Αποτύπωση της οργανωσιακής κουλτούρας και του βαθμού ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων. *Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Διατριβή*, Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου.

Παναγιωτοπούλου Ρ. (1997). Οι θεωρίες των ανθρωπίνων σχέσεων. Στο: Ρ.Παναγιωτοπούλου. *Η Επικοινωνία στις οργανώσεις* (σς.137-139), Αθήνα : Εκδόσεις Κριτική Α.Ε.

Πετριλή, Σ. (2007). Έρευνα επίδρασης μιας σειράς εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων στο αίσθημα εργασιακής ικανοποίησης υπαλλήλων ιδιωτικών εταιριών. *Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Διατριβή*, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

Pond, S. B., & Geyer, P. D. (1987). Employee age as a moderator of the relation between perceived work alternatives and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 552-557.

Porter R.W. (1961). A study of perceived need satisfaction in bottom and middle management jobs. *Journal of Applied Psychology*, 45,1-10.

Putnam, L.L. & Poole, M.S (1987). Conflict and negotiation Στο : F.M.Jablin,L.L.Putnam,K.H.Roberts & L.W.Porter(eds), *Hand-book of organizational communication:An interdisciplinary perspective*, 549-599, Sage CA.

Rizzo G.R., House, R.J., Lirtzman,S.I. (1976). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*,21,598-610.

Roethlisberger, F.J .& Dickson, W.J. (1939). *Management and the worker*. Cambridge, M.A. Harvard University Press. Shartle, C.I.

Sawyer, J.E. (1992). Goal and process clarity : Specification of multiple constructs of role ambiguity and a structural equation model of their antecedents and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 130-142.

Singh, J. & Rhoads, G.K. (1991). Boundary role ambiguity in marketing oriented positions : A multidimensional, multifaceted operationalization, *Journal of Marketing Research*, 23, 328-338.

Singh, J., Verbeke, W. & Rhoads, G.K. (1996). Do organizational practices matter in role stress processes. A study of direct and moderating effects for marketing oriented boundary spanners. *Journal of Marketing*, 60, 69-91.

Schuler, R.S., Aldage, R.J. & Brief, A.P. (1977). Role conflict and ambiguity : A scale analysis. *Organizational behavior and human Performance*, 20, 111-128.

Smucker, M.K. & Kent, A. (2004). The influence of referent selection on pay, promotion, supervision, work and co-worker satisfaction across three distinct sport industry segments. *International Sports Journal*, 27-43.

Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction : Application, assessment causes and consequences*. London: Sage Publications.

Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction : Application, assessment causes and consequences*. C.A., Thousand Oaks : Sage.

Spector P.E. (2000). *Industrial & organizational psychology : Research and practice*(second Edition). New York: John Wiley & Sons.

Togia, A. Koustelios, A. & Tsigilis, N. (2004). Job satisfaction among Greek academic librarians. *Library & information Science Research*, 26, 373-383.

Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*, Oxford, England : Wiley.

Widmer, C. (1993). Role conflict, role ambiguity, and role overload on boards of directors of nonprofit human service organizations. *Nonprofit and voluntary Sector Quarterly*, 22, 339-356.

Wu, L. & Norman, I.J. (2006). An investigation of job satisfaction, organizational commitment and role conflict and ambiguity in a sample of Chinese undergraduate nursing students. *Nurse Education Today*, 26, 304-314.

Χατζηπαντελή, Π. (1998). Εργασιακές σχέσεις. Στο : Π. Χατζηπαντελή *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού* (σσ.211-213), Αθήνα : Μεταίχμιο.

Χατζηπαντελή, Π.(1998). Ο ανθρώπινος παράγοντας. Στο : Π. Χατζηπαντελή *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού* (σσ.150-152), Αθήνα : Μεταίχμιο.

Ζαβλανός, Μ. (1998). Σχεδιασμός μιας εργασίας. Στο : Μ.Μ. Ζαβλανός *Μάνατζμεντ* (σσ 232-233), Αθήνα : Εκδοτικός όμιλος ΙΩΝ-Εκδόσεις ΕΛΛΗΝ.

Ζουρνάτζη Ε., Τσιγγίλης Ν., Κουστέλιος, Α.& Πιντζοπούλου, Ε. (2006). Επαγγελματική ικανοποίηση καθηγητών Φυσικής Αγωγής Α΄θμιας και Β΄θμιας εκπαίδευσης. *Διοίκηση Αθλητισμού & Αναγωγής*, 3(2), 18-28.

Παράρτημα

Μελέτη αποτύπωσης της επαγγελματικής ικανοποίησης και του βαθμού ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων στο διοικητικό προσωπικό του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Η παραπάνω μελέτη διεξάγεται στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος σπουδών του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας, «Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης -Εκπαιδευτική Ηγεσία». Η μελέτη περιλαμβάνει τη συμπλήρωση ενός ερωτηματολογίου το οποίο αφορά α) την καταγραφή των απόψεών σας για την επαγγελματική σας ικανοποίηση και β) την καταγραφή των απόψεων σας για την παρουσία ή μη ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων ανάμεσα στο διοικητικό προσωπικό του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας.

Στα ερωτηματολόγια που ακολουθούν υπάρχουν οδηγίες για τη συμπλήρωσή τους. Σας παρακαλούμε αφού διαβάσετε με προσοχή τα ερωτηματολόγια, να απαντήσετε με τη μεγαλύτερη δυνατή ειλικρίνεια, σημειώνοντας με κύκλο(κυκλώνοντας) στο πρώτο ερωτηματολόγιο που ακολουθεί και σημειώνοντας με ένα (✓) κατά πόσο είναι αληθινές ή ψευδείς οι προτάσεις των επόμενων ερωτηματολογίων.

Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Αυτό που ζητάμε είναι να καταθέσετε την προσωπική σας άποψη. Δεν χρειάζεται να σκεφτείτε πολύ για κάθε πρόταση. Απαντήστε αυθόρμητα και ειλικρινά. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και οι απαντήσεις είναι απόλυτα εμπιστευτικές; Είναι εξαιρετικά σημαντικό να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων.

Λιάκου Μαρία

Ερωτηματολόγιο καταγραφής επαγγελματικής ικανοποίησης, σύγκρουσης ρόλων και ασάφειας ρόλων

Παρακάτω υπάρχει μια σειρά από προτάσεις με τις οποίες θέλουμε να δηλώσετε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε. Παρακαλώ

σημειώστε με κύκλο την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει. Κάθε αριθμός αντιστοιχεί σε άλλη απάντηση. Η επεξήγηση για την αντιστοιχία αυτή δίνεται παρακάτω.

1 2 3 4 5
 Διαφωνώ απόλυτα Διαφωνώ Δεν είμαι σίγουρος Συμφωνώ Συμφωνώ απόλυτα

	1	2	3	4	5
1. Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ	1	2	3	4	5
2. Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος	1	2	3	4	5
3. Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου	1	2	3	4	5
4. Ο εξαερισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου	1	2	3	4	5
5. Ο φωτισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου	1	2	3	4	5
6. Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω	1	2	3	4	5
7. Αισθάνομαι ανασφάλεια με τέτοιο μισθό	1	2	3	4	5
8. Ίσα-ίσα που μπορώ και επιβιώνω μ' αυτό το μισθό	1	2	3	4	5
9. Πληρώνομαι λιγότερο από ότι αξίζω	1	2	3	4	5
10. Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή	1	2	3	4	5
11. Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή	1	2	3	4	5
12. Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες	1	2	3	4	5
13. Η δουλειά μου είναι αξιόλογη	1	2	3	4	5
14. Η δουλειά μου με ικανοποιεί	1	2	3	4	5
15. Η δουλειά μου είναι μονότονη (ρουτίνα)	1	2	3	4	5
16. Η δουλειά μου είναι βαρετή	1	2	3	4	5
17. Ο προϊστάμενος μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι	1	2	3	4	5
18. Ο προϊστάμενος μου κατανοεί τα προβλήματά μου	1	2	3	4	5
19. Ο προϊστάμενος μου είναι αγενής	1	2	3	4	5
20. Ο προϊστάμενος μου είναι ενοχλητικός	1	2	3	4	5
21. Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της	1	2	3	4	5
22. Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ	1	2	3	4	5
23. Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοκρατίας) στην υπηρεσία	1	2	3	4	5
24. Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της	1	2	3	4	5

Παρακάτω επίσης, υπάρχει μια σειρά από προτάσεις που αφορούν τη δουλειά σας. Θέλουμε να δηλώσετε με ένα (✓) κατά πόσο είναι αληθινές ή ψευδείς. Κάθε αριθμός αντιστοιχεί σε άλλη απάντηση. Η επεξήγηση για την αντιστοιχία αυτή δίνεται παρακάτω.

**Απόλυτα
ψευδές**

7

6

5

4

3

2

**Απόλυτα
αληθινό**

1

	7	6	5	4	3	2	1
1. Γνωρίζω ακριβώς πόση εξουσία έχω στη δουλειά μου.							
2. Στη δουλειά μου υπάρχουν ξεκάθαροι και προγραμματισμένοι στόχοι.							
3. Γνωρίζω ότι μοιράζω σωστά το χρόνο μου.							
4. Γνωρίζω ποιες είναι οι ευθύνες μου.							
5. Γνωρίζω επακριβώς τι περιμένουν οι άλλοι από εμένα.							
6. Οι επεξηγήσεις που μου δίνονται στη δουλειά μου για το τι πρέπει να γίνει είναι ξεκάθαρες.							

**Απόλυτα
ψευδές**

1

2

3

4

5

6

**Απόλυτα
αληθινό**

7

	1	2	3	4	5	6	7
1. Στη δουλειά μου ασχολούμαι με πράγματα που το καθένα θέλει διαφορετική αντιμετώπιση.							
2. Μου ανατίθενται εργασίες χωρίς να υπάρχει η ανθρώπινη βοήθεια που είναι απαραίτητη για να ολοκληρωθούν αυτές.							
3. Πρέπει να έρθω σε σύγκρουση με ορισμένες διαδικασίες ή κανόνες προκειμένου να τελειώσω κάποια εργασία.							
4. Εργάζομαι με δύο ή περισσότερες ομάδες ατόμων που λειτουργούν διαφορετικά.							
5. Στη δουλειά, μου ζητούν να κάνω αντιφατικά πράγματα.							
6. Στη δουλειά μου κάνω πράγματα τα οποία γίνονται αποδεκτά μόνο από ορισμένα άτομα.							
7. Μου αναθέτουν εργασίες χωρίς τους επαρκείς πόρους και υλικά για να τις εκτελέσω.							
8. Στη δουλειά μου ασχολούμαι με ανώφελα πράγματα.							

Μελέτη αποτύπωσης της επαγγελματικής ικανοποίησης και του βαθμού ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων στο διοικητικό προσωπικό του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

- Φύλο Άνδρας Γυναίκα
- Ηλικία (σε έτη).....
- Οικογενειακή Κατάσταση
- Έγγαμος/η
- Άγαμος/η.....
- Διαζευγμένος/η.....
- Χήρος/α.....
- Εκπαίδευση
- Απόφοιτος Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
- Απόφοιτος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης...
- Απόφοιτος Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
- Απόφοιτος Πανεπιστημιακής
Εκπαίδευσης...
- Κάτοχος Μεταπτυχιακού τίτλου
σπουδών....
- Κάτοχος Διδακτορικού τίτλου σπουδών ...
- Πόσα έτη εργάζεστε στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας;.....
- Εργασιακή σχέση ΜΔΥ/ΙΔΑΧ.....
- Συμβασιούχος....
- Άλλο

Συναινώ στην χρήση και επεξεργασία των παραπάνω ανώνυμων στοιχείων για την διεξαγωγή έρευνας στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών «Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης - Εκπαιδευτική Ηγεσία» με σκοπό την μελέτη αποτύπωσης της επαγγελματικής ικανοποίησης και του βαθμού ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων του διοικητικού προσωπικού του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας

Σας ευχαριστώ για τη συνεργασία.
Μαρία Λιάκου