

Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας



**Μεταπτυχιακό πρόγραμμα Διοίκηση Ανθρώπινου
Δυναμικού, Επικοινωνία και Ηγεσία**

Σχολή Οικονομικών Επιστημών

Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

**Διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης στην
περίπτωση της Διεύθυνσης Δημοτικής
Αστυνομίας Δήμου Θεσσαλονίκης.**

Θεοδούλου Φλωρεντία Α.Ε.Μ.: 128

**(υποβλήθηκε στο Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας – Πανεπιστήμιο
Δυτικής Μακεδονίας)**

Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας

**Μεταπτυχιακό πρόγραμμα Διοίκηση Ανθρώπινου
Δυναμικού, Επικοινωνία και Ηγεσία**

Σχολή Οικονομικών Επιστημών

Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

**Διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης στην
περίπτωση της Διεύθυνσης Δημοτικής Αστυνομίας
Δήμου Θεσσαλονίκης.**

Θεοδούλου Φλωρεντία Α.Ε.Μ.: 128

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Τσακιρίδου Ελένη, Καθηγήτρια
Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή :

Τσακιρίδου Ελένη, Καθηγήτρια Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας

Κωτσαλίδου Ευδοξία, Μέλος ΕΔΙΠ Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας

Βέζου Μαρίνα, Μέλος ΕΔΙΠ Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας

«ΔΗΛΩΣΗ ΜΗ ΛΟΓΟΚΛΟΠΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΗΨΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ»

Με πλήρη επίγνωση των συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων, δηλώνω ενυπογράφως ότι είμαι αποκλειστικός συγγραφέας της παρούσας Διπλωματικής Εργασίας, για την ολοκλήρωση της οποίας κάθε βοήθεια είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται λεπτομερώς στην εργασία αυτή. Έχω αναφέρει πλήρως και με σαφείς αναφορές, όλες τις πηγές χρήσης δεδομένων, απόψεων, θέσεων και προτάσεων, ιδεών και λεκτικών αναφορών, είτε κατά κυριολεξία είτε βάσει επιστημονικής παράφρασης. Αναλαμβάνω την προσωπική και ατομική ευθύνη ότι σε περίπτωση αποτυχίας στην υλοποίηση των ανωτέρω δηλωθέντων στοιχείων, είμαι υπόλογος έναντι λογοκλοπής, γεγονός που σημαίνει αποτυχία στην Διπλωματική Εργασία μου και κατά συνέπεια αποτυχία απόκτησης του Διπλώματος Μεταπτυχιακών Σπουδών, πέραν των λοιπών συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων. Δηλώνω, συνεπώς, ότι αυτή η εργασία μου προετοιμάστηκε και ολοκληρώθηκε από εμένα προσωπικά και αποκλειστικά και ότι, αναλαμβάνω πλήρως όλες τις συνέπειες του νόμου στην περίπτωση κατά την οποία αποδειχθεί, διαχρονικά, ότι η εργασία αυτή ή τμήμα της δεν μου ανήκει διότι είναι προϊόν λογοκλοπής άλλης πνευματικής ιδιοκτησίας.

ΦΛΩΡΕΝΤΙΑ ΘΕΟΔΟΥΛΟΥ



Ημερομηνία (07-03-2023):

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	3
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	5
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ.....	7
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	8
ABSTRACT	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ	10
1. 1. Εισαγωγή	10
1.2. Δομή	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	12
2.1. Εννοιολογική αποσαφήνιση λειτουργικού ορισμού - Ικανοποίηση των εργαζομένων	12
2.2. Θεωρίες παρακίνησης από την εργασία	13
2.3. Παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζομένων	17
2.4 Πολιτικές για την ενίσχυση της ικανοποίησης των εργαζομένων	18
2.5 Επιπτώσεις της χαμηλής εργασιακής ικανοποίησης	19
2.6 Μέτρηση εργασιακής ικανοποίησης	19
2.6.1 Job Satisfaction Survey (JSS).....	20
2.6.2 Job Diagnostic Survey (JDS).....	20
2.6.3 Minnesota Satisfaction Questionnaire.....	21
2.6.4 Job Descriptive Index.....	22
2.6.5 Job in General Scale (JGS).....	22
2.7 Ικανοποίηση στα σώματα ασφαλείας - Παλαιότερες έρευνες	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	25
3.1 Ερευνητικά ερωτήματα.....	25
3.2 Ερευνητική προσέγγιση	25
3.3 Ερευνητική στρατηγική	25
3.4 Συλλογή δεδομένων.....	26
3.5 Ανάλυση δεδομένων.....	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	27
4.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος.....	27

4.2 Το εργασιακό περιβάλλον – Ικανοποίηση εργαζομένων	30
4.3 Ικανοποίηση εργαζομένων και δημογραφικά χαρακτηριστικά	46
4.3.1 Ικανοποίηση και θέση εργασίας	46
4.3.2 Ικανοποίηση και φύλο.....	48
4.3.3 Ικανοποίηση και ηλικιακή ομάδα	51
4.3.4 Ικανοποίηση και χρόνια απασχόλησης στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης.....	53
4.4 Έλεγχος συσχετίσεων	56
4.4.1 Συσχετίσεις με δημογραφικά χαρακτηριστικά	56
4.4.2 Παράγοντες που διαμορφώνουν την εργασιακή ικανοποίηση	58
4.5 Παράγοντες που διαμορφώνουν την εργασιακή ικανοποίηση – έλεγχος υποθέσεων	59
4.5.1 Δημογραφικά	59
4.5.2 Συνιστώσες ικανοποίησης από την εργασία.....	62
ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ - ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	66
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	67
Βιβλιογραφία	70
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	75
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β: ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ – ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ... ..	79
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ: ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΩΝ	86
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Δ: ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΑΝΟΝΙΚΟΤΗΤΑΣ	93

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Περιγραφική στατιστική ανάλυση – μεταβλητές μέτρησης ικανοποίησης εργαζομένων.....	30
Πίνακας 2: Σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετική θέση εργασίας (ένστολοι και διοικητικό προσωπικό).....	47
Πίνακας 3: Περιγραφική στατιστική ανάλυση - σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετική θέση εργασίας (ένστολοι και διοικητικό προσωπικό)	47
Πίνακας 4: T-test - σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετική θέση εργασίας (ένστολοι και διοικητικό προσωπικό).....	48
Πίνακας 5: Σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετικό φύλο.....	49
Πίνακας 6: Περιγραφική στατιστική ανάλυση - σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετικό φύλο	49
Πίνακας 7: T-test - σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετικό φύλο.....	50
Πίνακας 8: Σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετική ηλικιακή ομάδα	51
Πίνακας 9: Περιγραφική στατιστική ανάλυση - σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετική ηλικιακή ομάδα.....	52
Πίνακας 10: ANOVA test - σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετική ηλικιακή ομάδα.....	52
Πίνακας 11: Σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετικά χρόνια απασχόλησης στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης	54
Πίνακας 12: Περιγραφική στατιστική ανάλυση - σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετικά χρόνια απασχόλησης στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης	55
Πίνακας 13: ANOVA test - σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετικά χρόνια απασχόλησης στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης	55
Πίνακας 14: Σύνοψη μοντέλου γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» και ανεξάρτητη «Ποια είναι η ηλικία σας;»	59
Πίνακας 15: Έλεγχος ANOVA με εξαρτημένη μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» και ανεξάρτητη «Ποια είναι η ηλικία σας;»	60
Πίνακας 16: Συντελεστές παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» και ανεξάρτητη «Ποια είναι η ηλικία σας;»	60
Πίνακας 17: Σύνοψη μοντέλου γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» και ανεξάρτητη «Τι θέση κατέχετε;» ...	61
Πίνακας 18: Έλεγχος ANOVA με εξαρτημένη μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» και ανεξάρτητη «Τι θέση κατέχετε;»	61
Πίνακας 19: Συντελεστές παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» και ανεξάρτητη «Τι θέση κατέχετε;»	62
Πίνακας 20: Σύνοψη μοντέλου γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» και ανεξάρτητη τις επιμέρους συνιστώσες της εργασιακής ικανοποίησης	62

Πίνακας 21: Έλεγχος ANOVA με εξαρτημένη μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» και ανεξάρτητη τις επιμέρους συνιστώσες της εργασιακής ικανοποίησης	63
Πίνακας 22: Συντελεστές παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» και ανεξάρτητη τις επιμέρους συνιστώσες της εργασιακής ικανοποίησης	64

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Γράφημα 1: Ποιο είναι το φύλο σας;.....	27
Γράφημα 2: Ποια είναι η ηλικία σας;	28
Γράφημα 3: Ποιο είναι το επίπεδο εκπαίδευσής σας;	28
Γράφημα 4: Τι θέση κατέχετε;	29
Γράφημα 5: Πόσα χρόνια εργάζεστε στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης;.....	29
Γράφημα 6: Περιγραφική στατιστική ανάλυση – μέσος όρος μεταβλητών μέτρησης ικανοποίησης των εργαζομένων.....	32
Γράφημα 7: Περιγραφική στατιστική ανάλυση – τυπική απόκλιση μεταβλητών μέτρησης ικανοποίησης των εργαζομένων.....	33
Γράφημα 8: Είμαι ικανοποιημένος/η από τις βάρδιες που μου ανατίθενται	34
Γράφημα 9: Συχνά καλούμαστε να εργαστούμε υπερωριακά	34
Γράφημα 10: Η επικοινωνία με άλλους συναδέλφους είναι διαρκής και ποιοτική.....	35
Γράφημα 11: Τα καθήκοντά μου είναι καλά ορισμένα	36
Γράφημα 12: Ο εξοπλισμός που μου διαθέτει η υπηρεσία είναι επαρκής.....	36
Γράφημα 13: Ο εξοπλισμός που μου διαθέτει η υπηρεσία είναι ποιοτικός.....	37
Γράφημα 14: Οι συνθήκες στο χώρο εργασίας μου είναι καλές (θέρμανση, ψύξη, φωτισμός, καινούρια οχήματα κ.α.).....	38
Γράφημα 15: Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψή μου παρουσία άλλων συναδέλφων.....	38
Γράφημα 16: Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψή μου παρουσία προϊσταμένων	39
Γράφημα 17: Αισθάνομαι ότι η γνώμη μου μετράει	40
Γράφημα 18: Αισθάνομαι ότι η καλή δουλειά μου ανταμείβεται (αξιολόγηση, αυξήσεις, προαγωγές).....	41
Γράφημα 19: Υπάρχει ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων	42
Γράφημα 20: Είμαι ικανοποιημένος από το μισθό μου	42
Γράφημα 21: Όταν ξυπνάω δεν θέλω να πάω στην εργασία μου	43
Γράφημα 22: Όταν σκέφτομαι την εργασία μου αισθάνομαι άσχημα και προβληματίζομαι	44
Γράφημα 23: Αισθάνομαι ότι αποδίδω καλύτερα στη δουλειά μου γιατί ο κόπος μου ανταμείβεται	45
Γράφημα 24: Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου.....	46
Γράφημα 25: Σύγκριση μέσω όρων ικανοποίησης για διαφορετική θέση εργασίας (ένστολοι και διοικητικό προσωπικό	48
Γράφημα 26: Σύγκριση μέσω όρων ικανοποίησης για διαφορετικό φύλο	50
Γράφημα 27: Σύγκριση μέσω όρων ικανοποίησης για διαφορετική ηλικιακή ομάδα..	53
Γράφημα 28: Σύγκριση μέσω όρων ικανοποίησης για διαφορετικά χρόνια απασχόλησης στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης	56

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Μέσα από την παρούσα εργασία επιχειρείται να αξιολογηθεί η ικανοποίηση των εργαζομένων στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης. Το ερευνητικό ενδιαφέρον εστιάζεται στα κίνητρα, τις θεωρίες υποκίνησης και την ικανοποίηση ή μη των εργαζομένων. Η έρευνα βασίζεται σε ποσοτικά δεδομένα, που προέκυψαν από τη συλλογή απαντήσεων μέσω ειδικά διαμορφωμένου ερωτηματολογίου.

Αρχικά, προηγείται της έρευνας το θεωρητικό υπόβαθρο, μέσω του οποίου παρουσιάζονται ενδελεχώς σημαντικοί ορισμοί, ιδιαίτερα χρήσιμοι για την εργασία αυτή και αναλύονται οι θεωρίες παρακίνησης. Επιπλέον, γίνεται αναφορά στα εργαλεία και τις μεθόδους βάσει των οποίων στηρίχτηκε και οργανώθηκε η έρευνα. Τέλος εξετάζονται παλαιότερες αντίστοιχες έρευνες, ώστε στο τέλος να γίνει σύγκριση των αποτελεσμάτων με την τρέχουσα έρευνα.

Για τη διεξαγωγή της έρευνας ελήφθησαν δείγματα από τους υπαλλήλους της δημοτικής αστυνομίας του Δήμου Θεσσαλονίκης, τόσο ένστολων όσο και διοικητικού προσωπικού, μοιράστηκαν ερωτηματολόγια, που δημιουργήθηκαν μέσω της πλατφόρμας Google Forms και μελετήθηκαν οι απαντήσεις, που προέκυψαν. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε μέσω του ερευνητικού εργαλείου της ποσοτικής αλλά και ποιοτικής ανάλυσης περιεχομένου, αφού πρώτα έγινε προσεκτική εξαγωγή των αποτελεσμάτων.

Η ανάλυση και η ενδελεχής μελέτη των στοιχείων οδήγησε στο συμπέρασμα ότι οι εργαζόμενοι της Δημοτικής Αστυνομίας του Δήμου Θεσσαλονίκης είναι εν μέρει ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Η έρευνα έδειξε πως η ικανοποίηση αφορά μόνο κάποιες μεταβλητές, που αφορούν περισσότερο στις συνθήκες εργασίας, τις υλικοτεχνικές υποδομές και στα ωράρια εργασίας.

Λέξεις κλειδιά: ικανοποίηση εργαζομένων, δημοτική αστυνομία, Δήμος Θεσσαλονίκης, θεωρίες υποκίνησης

ABSTRACT

Through this thesis, an attempt is made to evaluate the satisfaction of the employees of the Municipal Police of the Municipality of Thessaloniki. The research interest focuses on motivation, motivational theories and employee satisfaction or non-satisfaction. The survey is based on quantitative data, which resulted from the collection of responses through a specially designed questionnaire.

Initially, the theoretical background precedes the research, through which important definitions, particularly useful for this work, are thoroughly presented and motivation theories are analyzed. In addition, reference is made to the tools and methods on the basis of which the research was based and organized. Finally, previous corresponding surveys are examined, so that in the end the results can be compared with the current research.

For the conduct of the survey, samples were taken from the employees of the municipal police of the Municipality of Thessaloniki, both uniformed and administrative staff, they shared questionnaires, created through the Google Forms platform and the resulting answers were studied. The research was carried out through the research tool of quantitative and qualitative content analysis, after carefully extracting the results.

The analysis and thorough study of the data led to the conclusion that the employees of the Municipal Police of the Municipality of Thessaloniki are partially satisfied with their work. The survey showed that satisfaction concerns only a few variables, which relate more to working conditions, logistical infrastructure and working hours.

Key words: employee satisfaction, municipal police, Municipality of Thessaloniki, motivation theories

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

1. 1. Εισαγωγή

Η σύγχρονη πραγματικότητα χαρακτηρίζεται από προκλήσεις και συνεχείς μεταβολές στον χώρο της εργασίας. Ιδιαίτερη προσοχή θα πρέπει να δοθεί στη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού, προκειμένου αυτό να είναι ικανοποιημένο μέσω της εργασίας (job satisfaction) που προσφέρει. Οι έρευνες σχετικά με την ικανοποίηση στον χώρο της εργασίας δεν αποτελούν σύγχρονο φαινόμενο, αλλά λαμβάνουν δράση ήδη τα τελευταία 80 χρόνια. Μάλιστα αξίζει να σημειωθεί πως η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί μια πολυδιάστατη μεταβλητή, που επηρεάζεται όχι μόνο από την ίδια την εργασία αλλά επίσης από το περιβάλλον αλλά και τις σχέσεις μεταξύ των προσώπων της εργασίας (Churchill, 1979· Platsidou, 2010).

Αναντίρρητα μια μελέτη γύρω από την ικανοποίηση των εργαζόμενων κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική, καθώς αποδεικνύει πως η παραγωγικότητα, η αποδοτικότητα και η αποτελεσματικότητα (Maghrabi, 1999) εξαρτώνται σε πολύ μεγάλο βαθμό από το πώς νιώθουν οι εργαζόμενοι. Παράλληλα, η ικανοποίηση από τον χώρο της εργασίας επηρεάζει την ψυχική υγεία και ευημερία του εργατικού δυναμικού. Επομένως η συγκεκριμένη θεματική προσεγγίζει το ενδιαφέρον των ερευνητών εδώ και αρκετές δεκαετίες, διότι μέσα από αντίστοιχες έρευνες μπορεί να προκύψουν οφέλη για τους ίδιους τους οργανισμούς ή τις εταιρείες, με στόχο την βελτιστοποίησή τους και την εύρυθμη λειτουργία τους (Κάντας, 1998). Η Adenike (2011) υποστηρίζει πως οποιοσδήποτε οργανισμός μπορεί να επιτύχει τους στόχους του, αν αναπτύξει την στρατηγική ικανότητα να προσεγγίζει ικανό εργατικό δυναμικό και να το διατηρεί ικανοποιημένο.

Η επαγγελματική ικανοποίηση αγγίζει τρεις ευρύτερες περιοχές. Η πρώτη σχετίζεται με τις αξίες που διαθέτει ή θέλει να αποκτήσει το άτομο. Η δεύτερη με την αντίληψη που έχει ένα άτομο για το πώς ικανοποιούνται οι αξίες αυτές και τέλος η τελευταία περιοχή αφορά τη σημασία που έχουν οι αξίες αυτές για τον εργαζόμενο (Locke, 1976).

Η «ικανοποίηση» ως έννοια μπορεί να διαιρεθεί σε δύο υποδιέστερες κατηγορίες, την εσωτερική (intrinsic satisfaction) και την εξωτερική (extrinsic satisfaction) ικανοποίηση. Η πρώτη σχετίζεται με τη φύση των καθηκόντων των εργαζόμενων και με το πώς νιώθουν, όταν εκτελούν την εργασία τους. Η εξωτερική ικανοποίηση, αντίθετα, προσεγγίζει άλλες πτυχές, όπως είναι η αμοιβή, οι ενδεχόμενες προαγωγές, το περιβάλλον της εργασίας ή οι επιπρόσθετες παροχές (Spector, 1997).

Στην παρούσα διπλωματική εργασία εξετάζεται η ικανοποίηση των εργαζομένων της Δημοτικής Αστυνομίας του Δήμου Θεσσαλονίκης. Στην κατεύθυνση εκπλήρωσης του σκοπού και των στόχων, που θα τεθούν, η εργασία αποτελεί συνδυασμό βιβλιογραφικής ανασκόπησης και πρωτογενούς έρευνας, με τη συμμετοχή εργαζομένων στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης, τόσο ένστολων όσο και διοικητικού προσωπικού.

1.2. Δομή

Η παρούσα εργασία χωρίζεται σε δύο μεγάλα τμήματα. Το πρώτο τμήμα αφορά στο θεωρητικό υπόβαθρο του θέματος, που μελετάται, ενώ στο δεύτερο εκτελείται η έρευνα.

Στη θεωρητική ανασκόπηση, λοιπόν, γίνεται σύντομη αναφορά σε βασικούς όρους, που σχετίζονται με το θέμα της εργασίας. Εν συνεχεία παρουσιάζονται ενδελεχώς οι θεωρίες παρακίνησης των εργαζόμενων και ακολουθούν οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασία ενός υπαλλήλου. Γίνεται, ακολούθως νύξη σε προγενέστερες έρευνες, προκειμένου τελικά να γίνει σύγκριση με τα αποτελέσματα, που θα προκύψουν από την διατριβή. Τέλος, επιλέγονται και προτείνονται τα σημαντικότερα μοντέλα και μέθοδοι μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης.

Ακολουθεί, στη συνέχεια, το δεύτερο κομμάτι της εργασίας, το οποίο περιλαμβάνει τη μεθοδολογία της πρωτογενούς έρευνας και την ανάλυση των δεδομένων που συνελέγησαν. Παρουσιάζονται και αναλύονται, με ποιοτική αλλά και ποσοτική ανάλυση περιεχομένου, τα αποτελέσματα της έρευνας. Σχεδιάζονται οι απαραίτητοι πίνακες με τα αντίστοιχα ποσοστά και γίνεται λεπτομερής ανάλυση των σχέσεων με τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού και της εργασίας. Τέλος, η εργασία ολοκληρώνεται με τα συμπεράσματα, τη συζήτηση και τις προτάσεις για μελλοντική χρήση των αποτελεσμάτων ή για περαιτέρω έρευνα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

2.1. Εννοιολογική αποσαφήνιση λειτουργικού ορισμού - Ικανοποίηση των εργαζομένων

Η «εργασιακή ικανοποίηση» ή «επαγγελματική ικανοποίηση», όπως προκύπτει από τη βιβλιογραφία, είναι όροι που έχουν μελετηθεί και εξεταστεί εις βάθος και περιγράφουν το πόσο ικανοποιημένο είναι το άτομο με την εργασία του. Η εισαγωγή των όρων αυτών στη βιβλιογραφία έγινε το 1912 από τον Frederick Winslow Taylor και έκτοτε μεγάλος αριθμός ερευνητών επιχείρησε να ορίσει τον όρο της εργασιακής ικανοποίησης, χωρίς όμως να έχει προκύψει μέχρι σήμερα ένας κοινά αποδεκτός ορισμός. Γίνεται, λοιπόν, κατανοητό πως ως απόρροια αυτού του γεγονότος καθίσταται δυσκολότερη η μελέτη του φαινομένου της ικανοποίησης. Στην εργασία αυτή επιλέγονται οι παρακάτω ορισμοί, οι οποίοι φαίνεται να ταιριάζουν καλύτερα στο θέμα της αλλά και στην έρευνα, που ακολουθεί στο δεύτερο τμήμα της.

Ο πιο διαδεδομένος ορισμός, αν και διατυπώθηκε πριν πολλά χρόνια, είναι αυτός του Horrocks (1935). Ο πρωτεργάτης στο πεδίο της έρευνας για την εργασιακή ικανοποίηση προτείνει πως η «εργασιακή ικανοποίηση» αποδίδεται ως ένας συνδυασμός ψυχολογικών, περιβαλλοντικών και φυσιολογικών συνθηκών, υπό τις οποίες ένας εργαζόμενος μπορεί να αισθάνεται πως είναι ικανοποιημένος και χαρούμενος από την εργασία του.

Εξίσου σημαντικός είναι και ο ορισμός του Locke (1976). Ο ερευνητής (1976) σε μία εκτενή έρευνα των λόγων που διαμορφώνουν την ικανοποίηση των εργαζομένων, υποστηρίζει ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων εξαρτάται από το βαθμό στον οποίο οι αξίες και οι στόχοι των εργαζομένων εκπληρώνονται μέσα από την εργασία τους (Locke, 1976). Οι αξίες προσδιορίζονται ως ένα πεδίο δράσης του εργαζομένου, όταν αυτός έχει ως στόχο να αποκτήσει ή να διατηρήσει κάτι. Οι αξίες αυτές είναι, βέβαια, υποκειμενικές και επίκτητες, ωστόσο, μόλις διαμορφωθούν, παραμένουν αμετάβλητες στη συνείδηση του ατόμου και ιεραρχούνται βάσει της βαρύτητάς τους.

Ο ορισμός αυτός δεν άφησε ανεπηρέαστους τους μεταγενέστερους ερευνητές. Ο Hulin (1991), λαμβάνει υπόψιν όσα είχε πει ο Locke, όμως δίνει ιδιαίτερη προσοχή στις νοητικές διεργασίες που έχουν σχέση με την ικανοποίηση των εργαζομένων. Ακόμη, ο Brief (1998) προσθέτει πως η σκέψη και το συναίσθημα συντελούν στο αίσθημα της ικανοποίησης. Με τον ορισμό αυτό συμφωνεί ο Spector (1997), ο οποίος θεωρεί σημαντικό παράγοντα στην ικανοποίηση των εργαζομένων τα συναισθήματά τους, όπως αυτά διαμορφώνονται στο χώρο εργασίας ή λόγω του εργασιακού τους περιβάλλοντος (Spector, 1997)

Πολλά χρόνια μετά ο Saleem (2015), προτείνει ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων μπορεί να λογιστεί ως μία κατάσταση υπό την οποία οι εργαζόμενοι αισθάνονται

ταυτόχρονα την ανάγκη και την ευχαρίστηση να εκτελούν την εργασία τους (Saleem, 2015). Επιπρόσθετα, ο ίδιος ακαδημαϊκός πρότεινε ότι αφενός η ικανοποίηση των εργαζομένων αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την απόδοση των ιδίων αλλά και συνολικά όλου του οργανισμού, στον οποίο εργάζονται. Αφετέρου διαμορφώνεται σε μεγάλο βαθμό από την οργανωσιακή κουλτούρα και από τα εφαρμοζόμενα στυλ ηγεσίας, που επιλέγονται στον αντίστοιχο οργανισμό (Saleem, 2015).

Από την άλλη, ο Λαλούμης (2015) πιστεύει πως η ικανοποίηση ενός εργαζόμενου αυξάνεται ανάλογα με την πολυπλοκότητα της εργασίας που αναλαμβάνει. Φαίνεται πως ο εργαζόμενος ικανοποιείται περισσότερο, όταν αναλαμβάνει έργα που απαιτούν την κινητοποίηση όλων των ικανοτήτων και των προσόντων του. Ακόμη, προσθέτει πως η αποδοτικότητα του εργαζόμενου εξαρτάται από το αν απολαμβάνει ή όχι την εργασία που του έχει ανατεθεί. Σημαντική, επίσης, είναι η επισήμανση πως αν ένα άτομο απουσιάζει συχνά από την εργασία του, χωρίς να συντρέχουν λόγοι υγείας, αυτό σημαίνει πως είναι δυσαρεστημένο από την ίδια την εργασία. Το ίδιο υποστηρίζει και ο Maghrabi (1999), αφού σύμφωνα με έρευνες οι δείκτες της απόδοσης και οι απουσίες από τον χώρο της εργασίας σχετίζονται με τον βαθμό της εργασιακής ικανοποίησης.

Συνοψίζοντας, γίνεται φανερό πως ο προαναφερθείς όρος περιλαμβάνει πληθώρα διαστάσεων. Η ικανοποίηση που προέρχεται από τον χώρο της εργασίας μπορεί να εξεταστεί συνολικά ή τμηματικά από μεμονωμένα στοιχεία, όπως είναι οι συνθήκες εργασίας, ο μισθός, οι διαπροσωπικές σχέσεις ή το περιεχόμενο της εργασίας. Επομένως, οι μεταβλητές είναι πολλές και διαφορετικές και θα πρέπει να ληφθούν υπόψιν στην έρευνα που έπεται (Λαμπράκης et al. 2016· Κουράκος et al. 2012).

2.2. Θεωρίες παρακίνησης από την εργασία

Όπως έγινε φανερό υφίσταται ποικιλία ορισμών γύρω από το θέμα της εργασιακής ικανοποίησης. Αντίστοιχα, ιδιαίτερη προσοχή θα πρέπει να δοθεί στις θεωρίες που έχουν αναπτυχθεί σχετικά με την παρακίνηση ή αλλιώς υποκίνηση στον χώρο της εργασίας. Οι θεωρίες αυτές αναφέρονται στη βιβλιογραφία ως θεωρίες ικανοποίησης ή ως θεωρίες παρακίνησης ή κινήτρων (Amin, 2012). Στόχος των θεωριών είναι να εξετάσουν και να εξηγήσουν ποιοι είναι οι παράγοντες που παρακινούν τα άτομα, ώστε να είναι παραγωγικά στην εργασία τους. Από τη βιβλιογραφία προκύπτει ότι οι θεωρίες αυτές χωρίζονται σε δύο ευρύτερες κατηγορίες, δηλαδή στις θεωρίες αναγκών και στις θεωρίες διεργασίας.

2.2.1. Θεωρίες αναγκών

Οι θεωρίες των αναγκών εστιάζουν κατά κύριο λόγο στις ανάγκες των ίδιων των εργαζομένων, ενώ δεν εστιάζουν αποκλειστικά στα οικονομικά οφέλη, που προκύπτουν από την εργασία. Εισηγητής της παρούσας θεωρητικής προσέγγισης είναι ο Abraham Maslow (1943), ο οποίος εισήγαγε ένα σύστημα ιεράρχησης των ανθρώπινων αναγκών και κινήτρων μέσω της διατριβής του με θέμα «Η θεωρία της παρακίνησης του ανθρώπου», που δημοσιεύτηκε στο “Scientific Journal”. Το άρθρο του Maslow το 1943,

με αφορμή τη μηχανοποίηση της εργασίας, σηματοδότησε την αρχή της διατύπωσης των θεωριών παρακίνησης των σύγχρονων χρόνων. Η λέξη «παρακίνηση» ή «υποκίνηση» (motivation) προέρχεται από τη λατινική λέξη «movere» (=κινώ) και κεντρική της έννοια είναι η λέξη «κίνητρο». Σύμφωνα με τον Μπουραντά (2002) η παρακίνηση αποτελεί μια βασική ψυχολογική διαδικασία, που έχει ως αποτέλεσμα να επηρεάζει τη συμπεριφορά του ανθρώπου, προκειμένου να επιτευχθούν κάποιοι στόχοι και να ικανοποιηθούν οι υπάρχουσες ανάγκες.

Από τη δεκαετία του 30' άρχισαν να διατυπώνονται θεωρίες υποκίνησης, οι οποίες μελετούσαν τα κίνητρα που βοηθούν στην παρακίνηση των εργαζόμενων. Σύμφωνα με τον Χατζηπαντελή (1999) ως «κίνητρο» ορίζεται οτιδήποτε μπορεί να κατευθύνει τη συμπεριφορά του ατόμου και να το οδηγήσει σε δράση. Τα κίνητρα χωρίζονται σε δύο κατηγορίες: τα εσωτερικά και τα εξωτερικά κίνητρα.

Τα εσωτερικά κίνητρα είναι τα εγγενή γνωρίσματα ενός έργου, που ωθούν το άτομο να γίνεται πιο παραγωγικό και το κάνουν να νιώθει σημαντικό. Αφορούν στις δυνατότητες του ατόμου να δρα αυτοβούλως και να αναλαμβάνει ευθύνες. Από την άλλη, τα εξωτερικά κίνητρα, όπως θα φανεί στη συνέχεια με τις θεωρίες διεργασίας, είναι αυτά που ενισχύονται μέσω του εργασιακού χώρου και σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας, το μισθό, ή τις δυνατότητες ανέλιξης. Αξίζει να σημειωθεί πως στα εξωτερικά κίνητρα ανήκουν και τα «αντικίνητρα», τα οποία δεν παρακινούν αποτελεσματικά το ανθρώπινο δυναμικό.

Σύμφωνα με τον Appelbaum (1975) οι οργανισμοί πρέπει να προσφέρουν στους εργαζόμενούς τους ένα μείγμα κινήτρων, ώστε να τους παρέχουν υψηλά επίπεδα εξασφάλισης και μεγάλη πρόκληση μέσω της δουλειάς τους.

Ένα από τα πιο σημαντικά κίνητρα, μεταξύ άλλων, φαίνεται πως είναι οι οικονομικές ανταμοιβές, οι οποίες συμβάλλουν στην κάλυψη των φυσιολογικών αναγκών και των αναγκών ασφαλείας, για τις οποίες μίλησε αρχικά ο Maslow διατυπώνοντας τη «θεωρία ιεράρχησης των αναγκών». Σύμφωνα με αυτήν, το κάθε άτομο πρέπει να καλύψει ιεραρχικά ορισμένα στάδια αναγκών, προκειμένου να περάσουν οι ανάγκες του στα επόμενα επίπεδα (Κουφίδου, 2010). Εκτός από τον βασικό μισθό (Μανωλόπουλος, 2008), που θα πρέπει να είναι ικανοποιητικός και να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εργαζόμενων το ανθρώπινο δυναμικό θα ήταν καλό να ενισχύεται από τον εκάστοτε οργανισμό με επιπρόσθετες παροχές. Τέτοιες παροχές μπορεί να είναι η υπερωριακή αποζημίωση, τα μπόνους (Abrudan, 2002), η παροχή ιδιωτικής ασφάλειας υγείας, η παροχή αυτοκινήτου και η παροχή πόρων για συνεχείς έρευνες (Ambrose et al., 2005· Creswell et al., 1990· Moses & Roe, 1990).

2.2.2. Θεωρίες διεργασίας

Οι θεωρίες διεργασίας εστιάζουν στον περιβάλλον της εργασίας, στις συναδελφικές σχέσεις και στις συνθήκες κάτω από τις οποίες οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι.

Εξίσου σημαντικό κίνητρο είναι η ύπαρξη ενός άνετου περιβάλλοντος εργασίας και η δημιουργία θετικού εργασιακού κλίματος (Dugguh & Dennis, 2014· Wangai, 2015). Το ανθρώπινο δυναμικό θα πρέπει να εργάζεται σε ένα ασφαλές περιβάλλον, με σύγχρονες εγκαταστάσεις (Melekidou, 2010), επαρκή φωτισμό, έλλειψη θορύβου και κατάλληλες θερμοκρασίες. Απαραίτητη επίσης προϋπόθεση, σύμφωνα με τους Κουτούζη και Σπυριάδου (2019), είναι να εξασφαλιστεί στους εργαζόμενους το αίσθημα της μονιμότητας, όσον αφορά την κατοχύρωση της θέσεις που έχουν αναλάβει.

Επίσης το ομαδικό πνεύμα η αλληλοβοήθεια, η αλληλοϋποστήριξη, η ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των εργαζόμενων και του εργοδότη (Brunetti 2001· Caprara et al. 2003· Rhodes et al. 2004), οι συναντήσεις πρόσωπο με πρόσωπο και η συναδελφικότητα (Bogler & Nir 2010) θα βοηθήσουν, ώστε το ανθρώπινο δυναμικό να εργάζεται αποτελεσματικά και παράλληλα να ικανοποιείται μέσω της ίδιας της δουλειάς του (Πρεβύζη & Κόλλια, 2012). Σύμφωνα με τη θεωρία των δύο παραγόντων του F. Herzberg οι παράγοντες που παρακινούν τους εργαζόμενους είναι δύο: α) οι παράγοντες υγιεινής και β) οι παράγοντες υποκίνησης. Όσα προαναφέρθηκαν συγκαταλέγονται στην πρώτη κατηγορία παραγόντων και βοηθούν στη διατήρηση ενός κλίματος ηρεμίας, αποτρέπουν αναστατώσεις και συμβάλλουν στην εργασιακή ευημερία, καταστάσεις που ευνοούν τη λειτουργία ενός οργανισμού.

Πρέπει να διευκρινιστεί πως μεταξύ των κινήτρων συγκαταλέγονται και οι εσωτερικές ανταμοιβές, που ικανοποιούν τις ψυχικές ανάγκες του ατόμου. Σύμφωνα με τον Κασάλη (1996), τα εσωτερικά κίνητρα είναι ισχυρότερα από τα εξωτερικά. Το ανθρώπινο δυναμικό φαίνεται πως τείνει να έχει περισσότερα κίνητρα, εάν αισθάνεται σεβαστό, εάν ενδιαφέρεται για το είδος της εργασίας που προσφέρει (Abdul & Ying-Leh, 2016), εάν ενισχύεται από τον ηγέτη (Γεμέλου, 2010), αν αξιολογείται και μάλιστα αντικειμενικά ή εάν του δίνεται η δυνατότητα και οι ευκαιρίες για ανέλιξη μέσα στον οργανισμό (Vagu & Stegăroiu, 2005). Χωρίς τα παραπάνω κίνητρα οι άνθρωποι αισθάνονται παραμελημένοι και η εργασία τους κρίνεται αναποτελεσματική.

Σπουδαία θέση κατέχει η θεωρία της ισοτιμίας (Equity Theory) του Stacy Adams, σύμφωνα με την οποία η ικανοποίηση ενός εργαζομένου σχετίζεται με το αίσθημα δικαίου που νιώθει και αφορά την ανταμοιβή του σε σχέση με την εργασία που προσφέρει, αλλά και σε σχέση με τα εύσημα που λαμβάνουν ή όχι στην ίδια περίπτωση οι συνάδελφοί του. Ο εργαζόμενος θα πρέπει να νιώθει πως δεν αδικείται και πως υπάρχει ισοτιμία στον χώρο, όπου εργάζεται (Adams, 1963).

Η «ενδυνάμωση» των εργαζομένων διαδραματίζει σπουδαίο ρόλο στην παρακίνησή τους. Οι έρευνες σχετικά με την ενδυνάμωση ξεκίνησαν στα τέλη της δεκαετίας του 1980 (Edwards, et, al., 2002). Ως «ενδυνάμωση», σύμφωνα με από τους Short et al. (1994), ορίζεται μια διαδικασία κατά την οποία οι συμμετέχοντες αναπτύσσουν την ικανότητα να αναλαμβάνουν ευθύνες, να παίρνουν πρωτοβουλίες και να επιλύουν τα δικά τους προβλήματα. Σύμφωνα με την ιδέα της ενδυνάμωσης, ο εργοδότης καλείται να δώσει ένα

κομμάτι εξουσίας στους υφιστάμενούς τους, με αποτέλεσμα αυτοί να νιώθουν πιο σημαντικοί (meaningfulness) και κατ' επέκταση πιο αποτελεσματικοί για τη λειτουργία της επιχείρησης (διττό αποτέλεσμα). Σύμφωνα με έρευνα των Katzenmeyer & Moller (2001), όταν δίνονται στους υπαλλήλους ηγετικοί ρόλοι, τονώνεται ο αυτοσεβασμός τους και αποδίδουν καλύτερα λόγω των υψηλών κινήτρων.

Στο σημείο αυτό, όσον αφορά τις θεωρίες παρακίνησης, τα παραπάνω επιβεβαιώνονται από τη θεωρία της αυτο-αποτελεσματικότητας (self-efficacy), που διατυπώθηκε από τον Bandura. Σύμφωνα με αυτήν ένα άτομο μπορεί να νιώσει μεγαλύτερη παρακίνηση και να εργαστεί σκληρά, όταν κάποιος άλλος το θεωρεί αρκετά ικανό, προκειμένου να ολοκληρώσει μια εργασία (The Pygmalion effect). Η αυτοαποτελεσματικότητα, λοιπόν, μπορεί να δημιουργηθεί όταν το άτομο αποκτά εμπειρία, καθώς εργάζεται, όταν παρατηρεί άλλους, αλλά κυρίως όταν ενθαρρύνεται για την εκτέλεση ενός καθήκοντος και διεγείρεται συναισθηματικά (Schermerhorn, 2011). Ο διευθυντής ή ο εργοδότης, λοιπόν, του κάθε οργανισμού οφείλει να παρέχει στους υπαλλήλους του ψυχολογική στήριξη και να φροντίζει, ώστε να τους τονώνει το ηθικό. Μάλιστα σύμφωνα με τους Leithwood et al. (2006) οι εργαζόμενοι ενισχύονται, όταν θέτουν κοινούς στόχους με τον διευθυντή. Έτσι οι εργαζόμενοι (Milner, 2002), θα είναι πιο αποτελεσματικοί και αυτό θα έχει αντίκτυπο στον οργανισμό, όπου θα εργάζονται και θα συνεισφέρουν στην καλύτερη φήμη του.

Παράλληλα, όμως, ο κάθε υπάλληλος θα πρέπει να αισθάνεται εργασιακή αυτονομία (Γεμέλου, 2010), να μπορεί να ελίσσεται, να οργανώνει τη δουλειά του, όπως αυτός επιθυμεί, προκειμένου να αισθάνεται ελεύθερος και ανεξάρτητος. Ο διευθυντής δε θα πρέπει να παρεμβαίνει στην εργασία του, όταν αυτή έχει τα επιθυμητά αποτελέσματα (Kyriacou & Kunc, 2007).

Ακόμη, σύμφωνα με έρευνες των Koustelios (2001) και Şahin & Sak (2016) θα ήταν χρήσιμο αν ο εργοδότης φρόντιζε να εμπλουτίζει και να διευρύνει τα καθήκοντα των εργαζομένων, ώστε αυτοί να μην αισθάνονται ανία και να εναλλάσσει τις θέσεις εργασίας τους, με άλλες θέσεις που απαιτούν παρόμοιες απαιτήσεις. Μία τέτοια μέθοδος αποτελεί έναυσμα κυρίως για τις γυναίκες.

Οι πρώτες θεωρίες κινήτρων υποστήριξαν πως εάν πληρωθούν οι εργαζόμενοι επαρκώς, τότε θα παρακινήθούν. Ωστόσο, οι σύγχρονες θεωρίες δηλώνουν ότι οι άνθρωποι δεν εργάζονται μόνο για χρήματα, αλλά και για να είναι ικανοποιημένοι με αυτό που κάνουν. Κάθε σύγχρονος ηγέτης οφείλει να δημιουργεί ένα όραμα για τον οργανισμό αλλά και τους εργαζόμενους του. Προκειμένου να δημιουργήσει ένα κοινό όραμα, ο ηγέτης του πρέπει πάντα να αναζητά νέες ιδέες, να ταιριάζει με την οργανωτική στρατηγική, να απαρνηθεί το γραφειοκρατικό στυλ διοίκησης και να είναι αρκετά έξυπνος, για να αξιοποιεί τις καλές ιδέες.

2.3. Παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζομένων

Από τις θεωρίες που προηγήθηκαν καθίσταται φανερό το πόσο σημαντική είναι η ικανοποίηση ενός εργαζόμενου από τη δουλειά που εκτελεί. Αυτός είναι, άλλωστε, και ο λόγος για τον οποίο έχει υπάρξει πληθώρα μελετών γύρω από τη συγκεκριμένη θεματική. Ανεξάρτητα από το έργο που παράγει ο κάθε εργαζόμενος και το όφελος που προκύπτει για τον αντίστοιχο οργανισμό εργασίας, η ικανοποίηση αποτελεί τη συνιστώσα εκείνη που συνδέεται με τις ανθρώπινες αξίες και την ποιότητα ζωής των ανθρώπων.

Μετά από ενδελεχή βιβλιογραφική μελέτη, καταλήγει κανείς στο γεγονός πως οι εργαζόμενοι μπορούν να παρακινηθούν με πολλούς και διαφορετικούς τρόπους. Άλλωστε οι παράγοντες παρακίνησης σχετίζονται με υποκειμενικά κριτήρια, αλλά και με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά την κάθε προσωπικότητας. Συνολικά, γίνεται αποδεκτό πως τα χαρακτηριστικά της εργασίας, οι συνθήκες εργασίας και η προσωπικότητα του ατόμου επηρεάζουν κατά κύρια ομολογία την ικανοποίηση (Χαλάς, 2010). Άλλοι παράγοντες, πιο συγκεκριμένοι και υποκειμενικοί είναι, σύμφωνα με έρευνες, η φύση της εργασίας, ο μισθός, το στυλ ηγεσίας που επιλέγει ο κάθε οργανισμός και οι ευκαιρίες ανέλιξης (Aziri, 2011).

Από τα παραπάνω, δέουσα θέση κατέχουν οι εσωτερικές και εξωτερικές αμοιβές που προέρχονται από την εργασία, αλλά και από τα ατομικά χαρακτηριστικά του κάθε εργαζόμενου. Οι Furnham et al. (2002), στην έρευνά τους “Do personality factors predict job satisfaction?” κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η προσωπικότητα έχει ασθενή ή μεταβαλλόμενη επιρροή (Furnham et al., 2009). Χρειάζεται επομένως μια περαιτέρω διερεύνηση των μεταβλητών που σχετίζονται και συμβάλλουν στην εργασιακή ικανοποίηση και την κινητοποίηση με στόχο την αύξησή τους.

Οι Spagnoli et al. (2012) μέσα από έρευνες κατέληξαν στο συμπέρασμα πως η ικανοποίηση που προέρχεται από την ηγεσία, το κλίμα της εργασίας και η ίδια η φύση της και τέλος η ικανοποίηση από τις ανταμοιβές, είτε αυτές είναι υλικές είτε άυλες, είναι όλοι σημαντικοί δείκτες συνολικής ικανοποίησης αλλά συμβάλλουν με διαφορετικό τρόπο στη γενικότερη ικανοποίηση από τη δουλειά.

Άλλη μια σημαντική μελέτη είναι αυτή του Yanhan Zhu (2013). Στην έρευνα με τίτλο “A review of job satisfaction” επισημαίνει πως οι παράγοντες που ασκούν επιρροή στην εργασιακή ικανοποίηση θα μπορούσαν να χωριστούν σε δύο τύπους. Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν οι περιβαλλοντικοί παράγοντες, ενώ στη δεύτερη οι ατομικοί. Στους πρώτους συγκαταλέγονται το περιβάλλον του οργανισμού, το βιομηχανικό περιβάλλον, το πολιτικό περιβάλλον και το οικονομικό περιβάλλον. Οι ατομικοί παράγοντες, από την άλλη, περιλαμβάνουν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, τις ικανότητες, την προσωπικότητα και την αντίληψη.

Πρέπει, επομένως, να γίνει ευρέως αποδεκτό πως η ικανοποίηση από την εργασία είναι ένα κατασκεύασμα πολλαπλών καταστάσεων και παραγόντων, το οποίο είναι απόρροια ενός αμετάβλητου μοντέλου δυναμικής αλληλεπίδρασης συγκεκριμένων πτυχών της

εργασίας. Θα πρέπει, λοιπόν, θα γίνεται σωστή οργάνωση και προγραμματισμός, ώστε να διασφαλίζεται η ευημερία του συνόλου των εργαζόμενων. Υπεύθυνος για αυτήν την πορεία είναι κυρίως ο διευθυντής ή ο προϊστάμενος κάθε οργανισμού (Spragnoli et al., 2012).

2.4 Πολιτικές για την ενίσχυση της ικανοποίησης των εργαζομένων

Οι πολιτικές που ευνοούν την ικανοποίηση των εργαζομένων ποικίλουν και διαφοροποιούνται ανάλογα με τον τομέα, το μέγεθος και τις ιδιαιτερότητες κάθε οργανισμού. Σύμφωνα με τους Boselie et al. (2005), η προώθηση της ομαδικότητας και κυρίως της ομαδικής εργασίας έχει την καλύτερη επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση (Boselie, et al., 2005). Οι Ooi et al. (2007) προτείνουν ότι η υιοθέτηση πελατοκεντρικής πολιτικής επιδρά θετικά στην εργασιακή ικανοποίηση, καθώς η ικανοποίηση των πελατών σχετίζεται άρρηκτα με την ικανοποίηση των εργαζομένων, όπως και η αξιολόγηση, η ανταμοιβή των εργαζομένων και η ενίσχυση της εμπιστοσύνης (Ooi, et al., 2007). Οι Kabak et al. (2014) πρότειναν ότι η διαρκής και οργανωμένη εκπαίδευση των εργαζομένων, η δημιουργία ισχυρών σχέσεων στο εργασιακό περιβάλλον, η αξιολόγηση και η ανταμοιβή και η προαγωγή της ομαδικότητας επιδρούν θετικά στην ικανοποίηση των εργαζομένων και κατ' επέκταση επιδρούν θετικά στην απόδοσή τους (Kabak, et al., 2014). Εντοπίζεται ότι περισσότερες μελέτες προτείνουν την ομαδικότητα και τις εργασιακές σχέσεις ως καθοριστικούς παράγοντες που επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση. Πράγματι, σύμφωνα με τους Rahman και Bullock (2005), αυτό εξηγείται από τη θεωρία της συνεργασίας και των κοινωνικών ανταλλαγών, υπό την οποία οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι ως ομάδες επιτελούν έργο το οποίο ωφελεί μεγαλύτερες ομάδες (Rahman & Bullock, 2005).

Η ανάπτυξη και προσαρμογή της οργανωτικής κουλτούρας αναδεικνύεται σε καθοριστικό παράγοντα για τη βελτίωση της ικανοποίησης των εργαζομένων. Η οργανωτική κουλτούρα αναφέρεται στο σύνολο των κοινών αξιών, πεποιθήσεων και κανόνων που μοιράζονται οι εργαζόμενοι και η διοίκηση σε έναν οργανισμό. Η οργανωτική κουλτούρα διαδραματίζει σημαντικό ρόλο και επηρεάζει άμεσα την κρίση των εργαζομένων και τον τρόπο που αντιλαμβάνονται το πώς ικανοποιούνται οι προσδοκίες τους από την εργασία, αλλά και τα συναισθήματα και τη διαχείριση αυτών στο εργασιακό περιβάλλον (Yusof & Ali, 2000).

Όπως προτείνουν χαρακτηριστικά οι Kabak et al. (2014), η οργανωτική κουλτούρα μπορεί να έχει σημαντικά θετικό αντίκτυπο στην ικανοποίηση των εργαζομένων (Kabak, et al., 2014). Συμπληρωματικά, άλλοι ακαδημαϊκοί προτείνουν τη διαρκή και τακτική αξιολόγηση και ανταμοιβή των εργαζομένων, όχι αποκλειστικά με οικονομικά κίνητρα, αλλά και με ενίσχυση της εσωτερικής κινητικότητας και των προαγωγών (Snell, et al., 2000).

Σε κάθε περίπτωση, η ικανοποίηση των εργαζομένων αναδεικνύεται σε καθοριστικό παράγοντα της απόδοσής τους αλλά και γενικότερα της συνολικής οργανωτικής

απόδοσης και προτείνεται η τακτική και διαρκής αξιολόγηση της ικανοποίησης των εργαζομένων προκειμένου να λαμβάνονται μέτρα και να γίνονται διορθωτικές ενέργειες εγκαίρως.

2.5 Επιπτώσεις της χαμηλής εργασιακής ικανοποίησης

Τα προβλήματα που μπορούν να προκύψουν κατά την προσπάθεια επίτευξης της ικανοποίησης των εργαζομένων είναι αρκετά και χρειάζονται άμεσες λύσεις, ώστε να μην υπάρξει ζημία για τον οργανισμό. Γίνεται κατανοητό ότι ένα μη λειτουργικό και ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον, μπορεί να οδηγήσει στην μη επίτευξη της ικανοποίησης των εργαζομένων και κατά συνέπεια στην δημιουργία προβλημάτων στην επίτευξη της ποιότητας.

Τα προβλήματα μπορεί να μην αφορούν όλους τους εργαζομένους αλλά μεμονωμένες περιπτώσεις εργαζομένων, οι οποίοι είτε δεν έχουν προλάβει να απορροφήσουνε την εργασιακή κουλτούρα του οργανισμού είτε ακόμα δεν έχουν την δυνατότητα να ανταποκριθούν για διάφορους λόγους, όπως είναι αυτοί που σχετίζονται με την ελλιπή κατάρτιση, τη διαφορετική ή ασύμβατη εργασιακή κουλτούρα. Για αυτόν τον λόγο ο οργανισμός θα πρέπει να έχει όσο το δυνατόν πιο σταθερό εργασιακό δυναμικό, ώστε να μειώνει τον κίνδυνο μη τήρησης των διαδικασιών. Επιπρόσθετα θα πρέπει να έχει δοθεί η αρμοδιότητα μετάδοσης της εργασιακής κουλτούρας του οργανισμού στα κατάλληλα άτομα, τα οποία θα μπορούν να την μεταδώσουν.

Επιπλέον, ένας λόγος για τον οποίο προκύπτουν προβλήματα εντός του οργανισμού και διαταράσσουν τον βαθμό ικανοποίησης της εργασίας, είναι η διαπίστωση από μέρος των εργαζομένων ότι δεν τηρούνται οι ίδιοι κανόνες συμπεριφοράς προς όλους τους υπαλλήλους. Για αυτόν τον λόγο θα πρέπει να καθίσταται σαφές ότι οι διαδικασίες θα πρέπει να τηρούνται πιστά για όλο το εργασιακό προσωπικό και να αφορούν όλες τις βαθμίδες του οργανισμού κάθετα και οριζόντια.

2.6 Μέτρηση εργασιακής ικανοποίησης

Στη βιβλιογραφία παρουσιάζονται δύο διαφορετικές προσεγγίσεις για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης. Η πρώτη προσέγγιση μετρά την ικανοποίηση στο σύνολό της χωρίς να λαμβάνει υπόψιν τις διάφορες παραμέτρους. Επομένως, θεωρεί την ικανοποίηση ως ένα μονοδιάστατο φαινόμενο. Στον αντίποδα, η δεύτερη προσέγγιση εξετάζει την ικανοποίηση ως ένα πολυδιάστατο μοντέλο. Μέσω αυτής της προσέγγισης, η έρευνα εντοπίζει επιμέρους στοιχεία της ικανοποίησης ή μη, όπως είναι τα αίτια της δυσαρέσκειας, η ικανοποίηση από τον μισθό ή οι σχέσεις με τους συναδέλφους (Spector, 1997).

Η μέτρηση της ικανοποίησης ενός εργαζόμενου μπορεί να επιτευχθεί τόσο με ποιοτική ανάλυση περιεχομένου, τόσο και με ποσοτική. Το πιο σύνηθες σε τέτοιου είδους έρευνες είναι η διεξαγωγή συνεντεύξεων με τους υπαλλήλους ή ο σχεδιασμός ερωτηματολογίων.

Αν και οι συνεντεύξεις μπορούν να εξετάσουν σε βάθος τα αίτια της ικανοποίησης ή όχι ενός εργαζόμενου και να προσφέρουν υλικό επωφελές για την έρευνα, ωστόσο αποτελούν έναν χρονοβόρο και δαπανηρό μέσο διεξαγωγής μιας έρευνας. Σε αντίθεση με τις συνεντεύξεις, τα ερωτηματολόγια μπορούν να μοιραστούν, μετά τον σχεδιασμό τους, σε πληθώρα ερωτώμενων. Τα αποτελέσματα, που θα προκύψουν σε σύντομο χρονικό διάστημα, αναλύονται συνήθως ποσοτικά.

Έτσι έχουν αναπτυχθεί ορισμένα μοντέλα μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης, εκ των οποίων τα σημαντικότερα παρουσιάζονται παρακάτω. Επίσης, θα πρέπει να τονιστεί πως η έρευνα που ακολουθεί και η ανάλυση των αποτελεσμάτων της έχει βασιστεί σε αυτές τις μεθόδους μέτρησης.

2.6.1 Job Satisfaction Survey (JSS)

Αυτή η πρώτη μέθοδος μέτρησης αναπτύχθηκε από τον Paul Spector το 1985 και αφορά κατά κύριο λόγο την ικανοποίηση των εργαζόμενων του Δημόσιου τομέα.

Ο ερευνητής κατασκεύασε μια κλίμακα από τριάντα έξι στοιχεία, τα οποία χωρίζονται σε εννιά διαφορετικές διαστάσεις εργασιακής ικανοποίησης. Οι διαστάσεις αυτές είναι οι ακόλουθες:

1. Ικανοποίηση από τις αμοιβές
2. Ευκαιρίες ανέλιξης
3. Αναγνώριση του έργου που προσφέρει ο εργαζόμενος
4. Επιπρόσθετες χρηματικές αμοιβές
5. Ικανοποίηση από τη συμπεριφορά του εργοδότη ή του προϊστάμενου
6. Συναδελφικές σχέσεις
7. Φύση της ίδιας της εργασίας
8. Επικοινωνία
9. Ικανοποίηση από τις λειτουργικές διαδικασίες, δηλαδή από τους κανόνες ή τη γραφειοκρατία.

Οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν βάσει μιας κλίμακας έξι επιλογών μεταξύ του συμφωνώ και του διαφωνώ. Οι έξι επιλογές ήταν οι εξής: διαφωνώ πάρα πολύ, διαφωνώ μετρίως, διαφωνώ λίγο, συμφωνώ λίγο, συμφωνώ μετρίως, συμφωνώ πάρα πολύ (Spector, 1997).

2.6.2 Job Diagnostic Survey (JDS)

Το μοντέλο αυτό αναπτύχθηκε από τους Hackman & Oldham (1975) και βασίζεται στα μοντέλα που είχαν μελετήσει παλαιότερα οι Turner & Lawrence (1965) και οι Hackman & Lawler (1971) (Hackman & Oldham, 1975).

Η συγκεκριμένη μέθοδος παρουσιάζει έξι διαστάσεις: ποικιλία δεξιοτήτων, ταυτότητα εργασίας, σημασία της εργασίας, αυτονομία του εργαζομένου, ανατροφοδότηση από το έργο που παράγεται, ανατροφοδότηση από άλλους και το κέρδος που προκύπτει (Spector, 1985).

Σκοπός του μοντέλου αυτού είναι να εξετάσει, αν μια εργασία πρέπει να επανασχεδιαστεί ή όχι, ώστε να αυξηθεί η παρακίνηση και η παραγωγικότητα των εργαζομένων. Ακόμη, έχει ως στόχο να υπολογίσει τις επιδράσεις του πιθανού επανασχεδιασμού προς τους εργαζόμενους του εκάστοτε οργανισμού. Το μοντέλο έχει ως βάση μια θεωρία που σχετίζεται με το πώς θα πρέπει να σχεδιάζεται η εργασία, ώστε να παρακινούνται οι εργαζόμενοι. Χρησιμοποιεί, λοιπόν, κάποιες μεταβλητές, προκειμένου να γίνει η μέτρηση. Οι μεταβλητές αυτές περιλαμβάνουν τα αντικειμενικά χαρακτηριστικά της εργασίας, την ψυχολογική κατάσταση κάθε εργαζομένου ξεχωριστά ως αποτέλεσμα αυτών των χαρακτηριστικών, τη συναισθηματική στάση των υπαλλήλων έναντι στην εργασία που εκτελούν και τις ατομικές ανάγκες ανέλιξης. (Hackman & Oldham, 1975) Τα αποτελέσματα του μοντέλου προέρχονται από ερωτήσεις σε δύο διαφορετικές ενότητες της μεθόδου. Αρχικά οι εργαζόμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν απευθείας σε μια επτάβαθμη κλίμακα, το ποσό κάθε χαρακτηριστικού εργασίας (1 = πολύ χαμηλό έως 7 = πολύ υψηλό) ανάλογα με την προσωπική του εκτίμηση. Στο δεύτερο σκέλος, οι εργαζόμενοι απάντησαν ξανά σε μια επτάβαθμη κλίμακα αλλά οι απαντήσεις κυμάνθηκαν από «διαφωνώ έντονα» έως το «συμφωνώ έντονα», σε σχέση με τα χαρακτηριστικά της δουλειάς τους. (Hackman & Oldham, 1975)

2.6.3 Minnesota Satisfaction Questionnaire

Το ερωτηματολόγιο Ικανοποίησης της Μινεσότα (MSQ) είναι ένα πολύ γνωστό εργαλείο μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης, το οποίο αναπτύχθηκε από τους Weiss, Dawis, England, & Lofquist, το 1967 (όπως αναφέρεται στους Hancer, & George, 2003).

Τα αποτελέσματα του MSQ μπορούν να εξαγάγουν ένα γενικότερο συμπέρασμα για τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ή να εξετάσουν με υποκλίμακες τους εξωτερικούς και τους ενδογενείς παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης. Τα αποτελέσματα, λοιπόν, που προκύπτουν μπορούν να είναι ποικίλα και λεπτομερή και αυτό καθιστά το ερωτηματολόγιο ένα ισχυρό εργαλείο.

Το MSQ δεν είναι ένα σύγχρονο ερωτηματολόγιο, καθώς συμπληρώνεται χειρόγραφα (paper – pencil type). Στα θετικά του συγκαταλέγεται το γεγονός πως μπορεί να εφαρμοστεί τόσο ομαδικά όσο και ατομικά. Έχει μια συνοπτική αλλά και δύο πιο εκτεταμένες μορφές, του 1967 και του 1977 αντίστοιχα. Με το εργαλείο αυτό μπορεί να μετρηθούν είκοσι διαφορετικά χαρακτηριστικά, τα οποία λειτουργούν σε πέντε επίπεδα. Απαντάται σε μικρό χρονικό διάστημα, αφού ο χρόνος που χρειάζεται για να απαντηθεί είναι περίπου 15-20 λεπτά.

Το πεδίο της έρευνας μετρά χαρακτηριστικά όπως είναι αυτά που σχετίζονται με συναδέλφους, επιτεύγματα, δραστηριότητες, προαγωγές, αποζημιώσεις, ηθικές αξίες, αυτονομία, αυτενέργεια, ασφάλεια, πρεστίζ, διαπροσωπικές σχέσεις, αξιοποίηση ατομικών ικανοτήτων του εργαζομένου (Aziri, 2011).

2.6.4 Job Descriptive Index

Οι Smith, Kendall & Hullin προβληματίζονταν για πολλά χρόνια σχετικά με το θέμα ικανοποίησης των εργαζομένων. Τελικά, το 1969 ανέπτυξαν ένα όργανο μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης (Smith, 1974) με μια κλίμακα που περιλαμβάνει πέντε περιοχές για την εργασιακή ικανοποίηση.

1. Ικανοποίηση από τη φύση της ίδιας της εργασίας,
2. Ικανοποίηση από τις χρηματικές απολαβές,
3. Ικανοποίηση από την πιθανότητα ανέλιξης,
4. Ικανοποίηση από τους ανώτερους και
5. Ικανοποίηση από την επικοινωνία και τις συναδελφικές σχέσεις

Ο κάθε ερωτώμενος καλείται να απαντήσει στις ερωτήσεις που διαμορφώνονται ανάλογα με το πώς αισθάνεται ο ίδιος. Αν πιστεύει ότι μια λέξη του ερωτηματολογίου περιγράφει σωστά την κατάστασή του σε σχέση με αυτά που νιώθει, βάζει δίπλα σε αυτήν το γράμμα “Υ” δηλ. “YES”, αν όχι “Ν” “NO”. Υπάρχει, επίσης, η επιλογή να απαντήσει με ένα ερωτηματικό “?”, σε περίπτωση που δεν ξέρει τι να απαντήσει (Stanton e.al., 2002).

2.6.5 Job in General Scale (JGS)

Τέλος, οι Ironson et al. (1989) ανέπτυξαν με τη σειρά τους ένα μοντέλο για την μέτρηση της συνολικής ικανοποίησης από την εργασία. Το μοντέλο αυτό έρχεται να συμπληρώσει τα αποτελέσματα της μεθόδου Job Descriptive Index, ώστε αυτά να είναι πιο σαφή και ακριβή.

Το μοντέλο αυτό εξέτασε πιο λεπτομερείς πτυχές της εργασίας, όπως είναι για παράδειγμα η διάγνωση των ισχυρών και των αδύναμων σημείων σε διάφορα τμήματα ενός οργανισμού. Έτσι, οι έρευνες μέσω αυτής της μεθόδου έρχονται να συμπληρώσουν τα αποτελέσματα των προγενέστερων ερευνών.

2.7 Ικανοποίηση στα σώματα ασφαλείας - Παλαιότερες έρευνες

Προκειμένου η παρούσα έρευνα να διαθέτει τόσο τα χαρακτηριστικά της εγκυρότητας όσο και αυτά της αξιοπιστίας, κρίνεται απαραίτητη η συνοπτική αναφορά σε προγενέστερες έρευνες. Έτσι, θα μελετηθούν ενδελεχώς τα αποτελέσματα των ερευνών αυτών και εν συνεχεία θα συγκριθούν με αυτά που θα προκύψουν από την παρούσα έρευνα.

Οι Tomaževič et al. (2014) μελέτησαν την εργασιακή ικανοποίηση στην αστυνομία της Σλοβενίας και διέκριναν ότι υπάρχουν τρεις πτυχές της εργασιακής ικανοποίησης, καθώς και τρεις τύποι παραγόντων, οι οποίοι επηρεάζουν αντίστοιχα την εργασιακή ικανοποίηση. Η ασφάλεια που νιώθουν οι εργαζόμενοι και οι απολαβές τους θεωρήθηκαν ιδιαίτερα σημαντικές. Η πτυχή, που βρέθηκε ιεραρχικά δεύτερη ήταν τα καθήκοντα οι συνθήκες εργασίας και τέλος ακολούθησε η ηγεσία και οι διαπροσωπικές σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον. Επιπρόσθετα, προέκυψε πως ότι η ικανοποίηση των αστυνομικών αυξάνεται όσο αυξάνεται ο χρόνος και ο χώρος της υπηρεσίας, η

δυνατότητα συζήτησης και η υποστήριξη. Ακόμη θεωρήθηκε κρίσιμο το να τηρούνται τα ωράρια και τα καθήκοντα εργασίας (Tomaženič, et al., 2014).

Σε έρευνα των Abdulla et al. (2011) στην αστυνομία του Ντουμπάι βρέθηκε ένα σύνολο παραγόντων που επηρεάζουν στατιστικά σημαντικά την ικανοποίηση των υπαλλήλων του σώματος. Αξίζει να αναφερθεί ότι το εργασιακό περιβάλλον και οι συνθήκες, που επικρατούν σε αυτό, διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην ικανοποίηση των εργαζομένων. Ομοίως, το άγχος και η πίεση κατά την εργασία επηρεάζει στατιστικά σημαντικά και αρνητικά την ικανοποίηση των εργαζομένων, αν και η επίδραση αυτή είναι ισχνή. Πιο συγκεκριμένα, ανάμεσα σε πολλούς παράγοντες, ο μισθός και η κινητοποίηση των εργαζομένων, η οποία μπορεί να γίνει μέσω της αναγνώρισης της καλής δουλειάς τους, σχετίζονται πιο ισχυρά με την ικανοποίησή τους. Προέκυψε, ακόμη, πως οι εργαζόμενοι επιθυμούν να δρουν ελεύθερα στον χώρο της εργασίας και να αναλαμβάνουν οι ίδιοι πρωτοβουλίες. Εν κατακλείδι από την έρευνα προέκυψε πως η φύση της εργασίας ο σημαντικότερος παράγοντας που επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση. Ακολούθως, η αντίληψη του κοινού για το έργο της αστυνομίας βρέθηκε ότι είναι ο επόμενος ισχυρότερος παράγοντας που καθορίζει την εργασιακή ικανοποίηση (Abdulla, et al., 2011).

Οι Buker και Dolu (2010) διεξήγαγαν έρευνα στην αστυνομία της Τουρκίας. Από την έρευνα αυτή κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι το εργασιακό περιβάλλον, ο μισθός, η αξιολόγηση, το εύρος της αυτονομίας των αστυνομικών στο πεδίο της εργασίας τους, οι συνθήκες εργασίας και η επικοινωνία με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση στατιστικά σημαντικά (Buker & Dolu, 2010).

Ιδιαίτερα ενδιαφέροντα είναι τα αποτελέσματα της έρευνας των Jo και Shim (2015), που συγκλίνουν με αυτά των Tomaženič, et al. (2014), στην αστυνομία της Νότιας Κορέας. Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και η αποδοχή των αστυνομικών από την κοινωνία δεν επιδρούν στατιστικά σημαντικά στην εργασιακή ικανοποίηση. Αντίθετα οι εσωτερικοί παράγοντες του οργανισμού, όπως η υποστήριξη από τους συναδέλφους και από τους προϊσταμένους επιδρούν έντονα και στατιστικά σημαντικά στην εργασιακή ικανοποίηση (Jo & Shim, 2015).

Ο Johnson (2012) συνέλεξε τα αποτελέσματα από μια έρευνα σε ένα σύνολο έντεκα αστυνομικών αρχών στις ΗΠΑ. Από τα αποτελέσματα προέκυψε ότι ο κυριότερος παράγοντας που διαμορφώνει την ικανοποίηση των εργαζομένων είναι τα καθήκοντα που τους ανατίθενται. Ακολούθως, ο Johnson (2012) πρότεινε ότι άλλοι ενδογενείς παράγοντες, όπως το εργασιακό περιβάλλον, η οργανωτική δομή και υποστήριξη από τους προϊσταμένους έχουν επίσης στατιστικά σημαντική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση, ωστόσο η επίδρασή τους είναι μικρότερη (Johnson, 2012).

Σε έρευνα των Wang et al. (2014) στην αστυνομία της Κίνας, εξετάστηκε ειδικά η επίδραση του άγχους και της πίεσης και κυρίως της εργασιακής εξουθένωσης (burnout) στην εργασιακή ικανοποίηση. Στην έρευνα αυτή βρέθηκε ότι το άγχος, η πίεση και η

εργασιακή εξουθένωση επιδρούν αρνητικά στην εργασιακή ικανοποίηση. Αστυνομικοί που αισθάνονται εξουθενωμένοι μετά τη βάρδια τους, αστυνομικοί που δεν θέλουν να πάνε στη δουλειά τους όταν ξυπνούν ή αστυνομικοί που έχουν αρνητικά αισθήματα όταν σκέφτονται τη δουλειά τους έχουν χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση καθώς εμφανίζουν σημάδια εργασιακής εξουθένωσης (Wang, et al., 2014).

Τέλος, σε έρευνα των Lambert et al. (2015) στην αστυνομία της Ινδίας βρέθηκε ότι η συχνή εναλλαγή των καθηκόντων, η διαρκής εκπαίδευση και η επίβλεψη και υποστήριξη από τους προϊσταμένους έχει ισχυρή επίδραση στην εργασιακή τους ικανοποίηση, όπως προκύπτει από τις θεωρίες υποκίνησης έρευνες (Koustelios, 2001, Şahin & Sak, 2016). Ωστόσο, η αυτονομία και ο χώρος δημιουργικότητας των αστυνομικών δεν επιδρά στην εργασιακή ικανοποίηση, ενώ η δέσμευση στο σώμα επιδρά αρνητικά (Lambert, et al., 2015).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται αναλυτικά η ερευνητική μεθοδολογία, το ερευνητικό εργαλείο που κατασκευάστηκε (ερωτηματολόγιο), ενώ σκιαγραφείται το ερευνητικό δείγμα και εξετάζεται η αξιοπιστία (εσωτερική συνοχή) και εγκυρότητα της παρούσης έρευνας.

3.1 Ερευνητικά ερωτήματα

Ο ερευνητικός σκοπός της παρούσης είναι να εξεταστεί η ικανοποίηση των εργαζομένων στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης, να προσδιοριστούν παράγοντες που οδηγούν την υψηλή ή χαμηλή τους ικανοποίηση και να προσδιοριστούν τυχόν επιπτώσεις στην απόδοση των εργαζομένων. Σε αυτή μέσω της παρούσης προσδοκείται να απαντηθούν τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα:

- Πόσο ικανοποιημένοι από την εργασία τους είναι οι εργαζόμενοι στη δημοτική αστυνομία του δήμου Θεσσαλονίκης;
- Ποια δημογραφικά χαρακτηριστικά σχετίζονται με την υψηλή εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης;
- Ποιοι επιμέρους παράγοντες διαμορφώνουν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης;

3.2 Ερευνητική προσέγγιση

Βάσει των ερευνητικών ερωτημάτων, επελέγη να εφαρμοστεί ένας συνδυασμός επεξηγηματικής και αναγνωριστικής προσέγγισης για την εκπόνηση της παρούσης έρευνας (Saunders, et al., 2015).

Μέσα από την επεξηγηματική προσέγγιση επιχειρείται η ανάλυση και κατανόηση των παραγόντων που διαμορφώνουν την εργασιακή ικανοποίηση και μέσα από την αναγνωριστική προσέγγιση επιχειρείται να αναγνωριστεί υφιστάμενη κατάσταση σε ότι αφορά στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στη δημοτική αστυνομία του δήμου Θεσσαλονίκης, τόσο σε ότι αφορά την εργασιακή τους ικανοποίηση όσο και σε ότι αφορά στους παράγοντες οι οποίοι διαμορφώνουν αυτή.

3.3 Ερευνητική στρατηγική

Κατόπιν αξιολόγησης της φύσης των ερευνητικών ερωτημάτων, επελέγη η εφαρμογή μίας ερευνητικής στρατηγικής η οποία αποτελεί συνδυασμό έρευνας και βιβλιογραφικής ανασκόπησης. Μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση εξετάστηκε ενδελεχώς η υφιστάμενη βιβλιογραφία στο πεδίο της ικανοποίησης των εργαζομένων και μέσα από την έρευνα εξετάστηκε η υφιστάμενη κατάσταση σε ότι αφορά στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης.

3.4 Συλλογή δεδομένων

Για την εκπόνηση της βιβλιογραφικής ανασκόπησης συλλέχθηκαν δευτερογενή δεδομένα από βιβλία και επιστημονικά περιοδικά. Στη συνέχεια, για την εκπόνηση της έρευνας συλλέχθηκαν πρωτογενή δεδομένα από εργαζομένους στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης, μέσω διανομής ερωτηματολογίου.

3.5 Ανάλυση δεδομένων

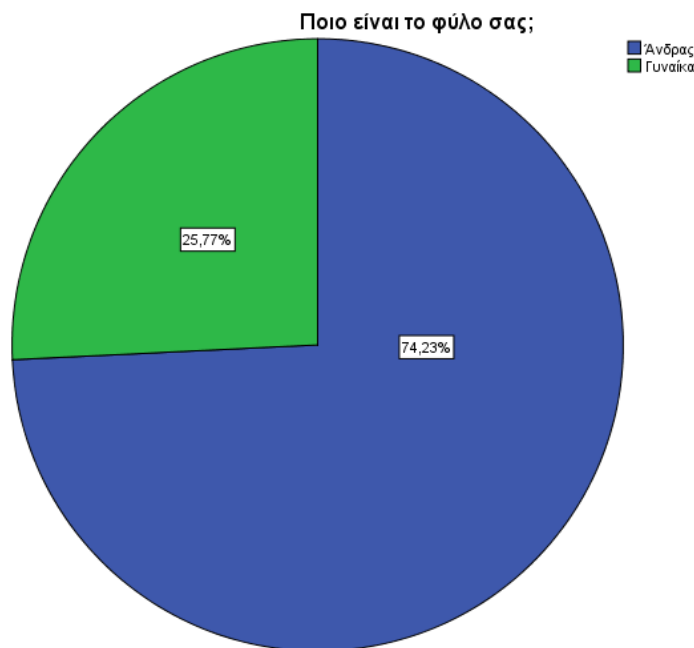
Τα πρωτογενή δεδομένα τα οποία συλλέχθηκαν μέσα από τα ερωτηματολόγια αναλύθηκαν στατιστικά με χρήση του λογισμικού SPSS. Πιο συγκεκριμένα, διενεργήθηκε στατιστική περιγραφική ανάλυση, ανάλυση συχνοτήτων και γραμμικές παλινδρομήσεις για την εξέταση της στατιστικής ισχύος προβλεπτικών μοντέλων και για τον εντοπισμό της επίδρασης των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των επιμέρους συνιστωσών της εργασιακής ικανοποίησης στην ίδια την εργασιακή ικανοποίηση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται τα ευρήματα από τη στατιστική ανάλυση των δεδομένων τα οποία συλλέχθηκαν, ενώ κατόπιν τα ευρήματα αυτά συζητούνται στη βάση των παραπάνω ερευνητικών στόχων.

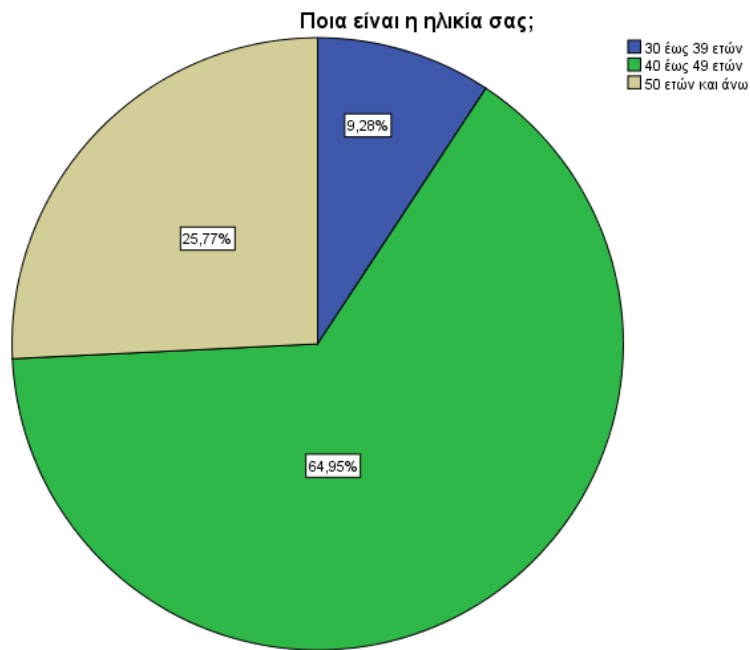
4.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος

Το δείγμα αποτελείται από 97 εργαζομένους στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης, εκ των οποίων οι 25, ήτοι το 25,8%, είναι γυναίκες και οι 72, ήτοι το 74,2% είναι άνδρες (Γράφημα 1).



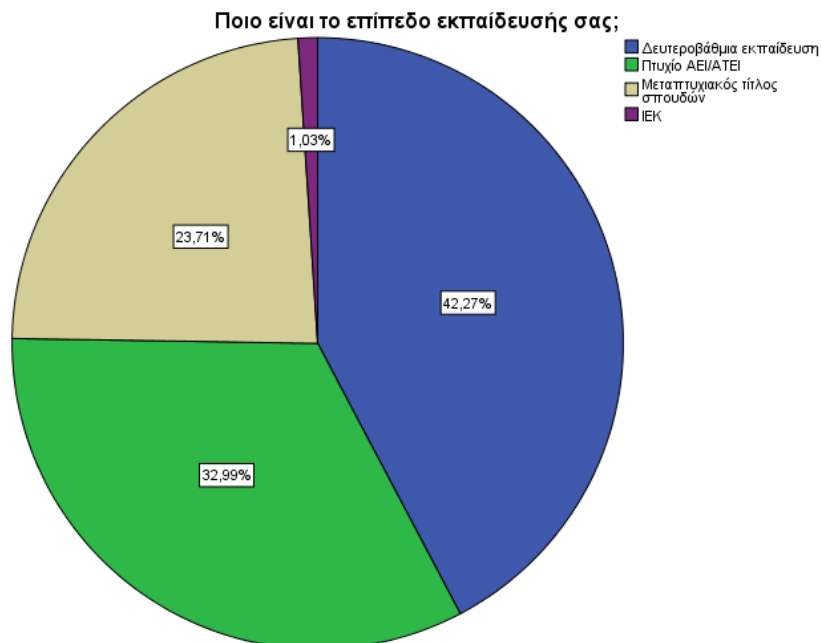
Γράφημα 1: Ποιο είναι το φύλο σας;

Εξήντα τρεις εργαζόμενοι, ήτοι το 64,9% του δείγματος, είναι ηλικίας 40 έως 49 ετών, εικοσιπέντε εργαζόμενοι, ήτοι το 25,8% του δείγματος, είναι ηλικίας 50 ετών και άνω, και εννέα εργαζόμενοι, ήτοι το 9,3% του δείγματος, είναι ηλικίας 30 έως 39 ετών (Γράφημα 2).



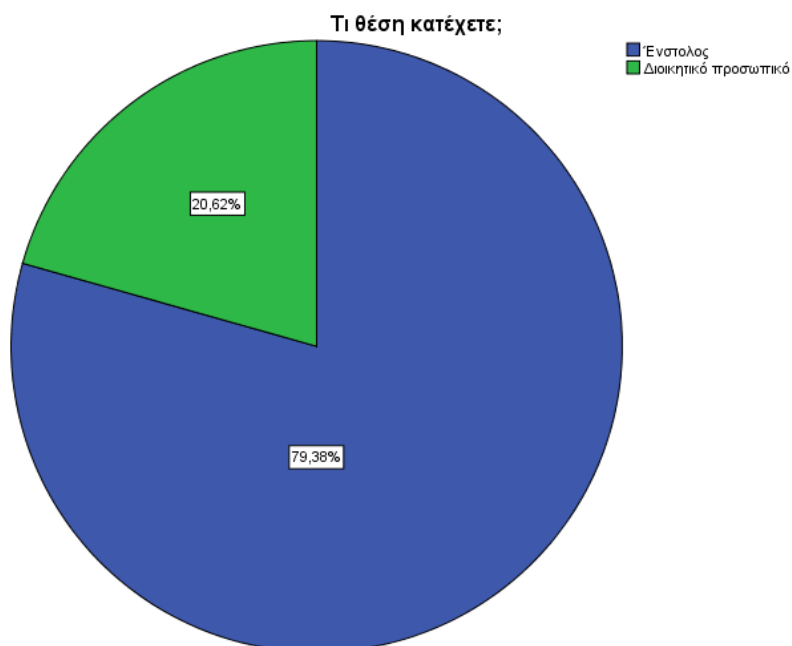
Γράφημα 2: Ποια είναι η ηλικία σας;

Σαράντα ένας εργαζόμενοι, ήτοι το 42,3% του δείγματος, έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, τριάντα δύο εργαζόμενοι, ήτοι το 33% του δείγματος, είναι κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ/ΑΤΕΙ, είκοσι τρεις εργαζόμενοι, ήτοι το 23,7% του δείγματος, είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και ένας εργαζόμενος, ήτοι το 1% του δείγματος, είναι απόφοιτος ΙΕΚ (Γράφημα 3).



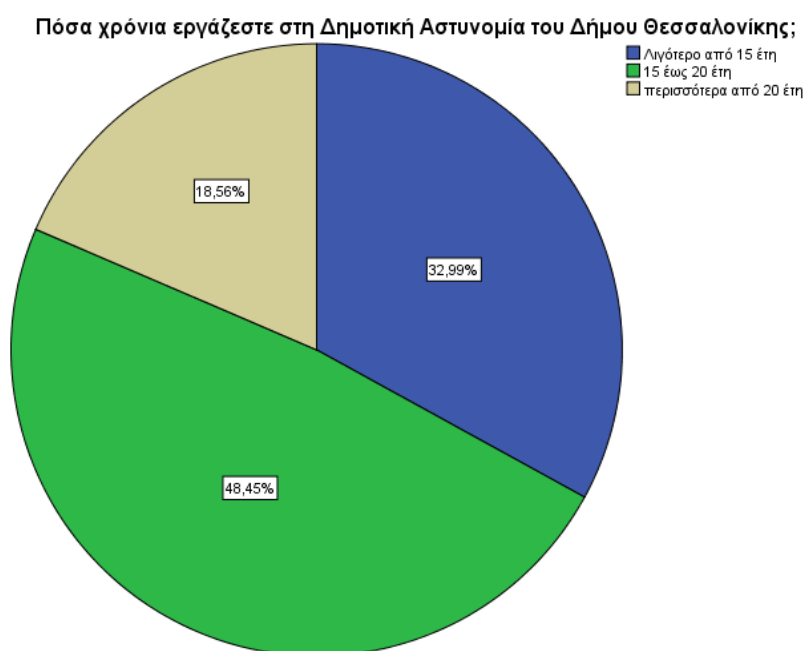
Γράφημα 3: Ποιο είναι το επίπεδο εκπαίδευσής σας;

Εβδομήντα επτά εργαζόμενοι, ήτοι το 79,4% του δείγματος, είναι ένστολοι και 20 εργαζόμενοι, ήτοι το 20,6% του δείγματος, κατέχουν διοικητικές θέσεις (Γράφημα 4).



Γράφημα 4: Τι θέση κατέχετε;

Τριάντα δύο εργαζόμενοι, ήτοι το 33% του δείγματος, εργάζονται στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης λιγότερο από 15 έτη. Σαράντα επτά εργαζόμενοι, ήτοι το 48,5% του δείγματος εργάζονται 15 έως 20 έτη και 18 εργαζόμενοι, ήτοι το 18,6% του δείγματος εργάζονται στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης περισσότερα από 20 έτη (Γράφημα 5).



Γράφημα 5: Πόσα χρόνια εργάζεστε στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης;

4.2 Το εργασιακό περιβάλλον – Ικανοποίηση εργαζομένων

Αρχικά πραγματοποιήθηκε περιγραφική στατιστική ανάλυση για το σύνολο των μεταβλητών με τις οποίες μετράται η ικανοποίηση των εργαζομένων και κατόπιν εξετάζεται κάθε μεταβλητή ξεχωριστά μέσω ανάλυσης συχνοτήτων. Τα αποτελέσματα της περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης παρατίθενται παρακάτω (Πίνακας 1 και Γράφημα 6 και Γράφημα 7).

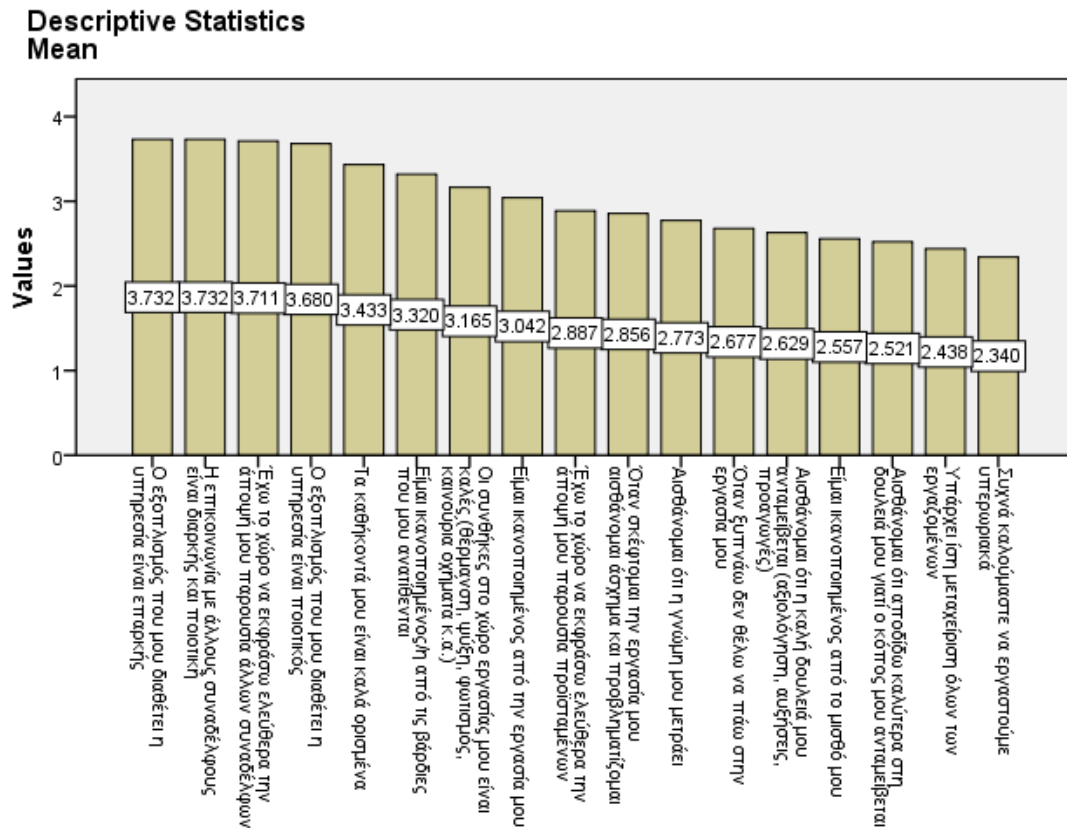
Σημειώνεται πως το μικρότερο μέσο όρο έλαβε η μεταβλητή «Συχνά καλούμαστε να εργαστούμε υπερωριακά», το οποίο ερμηνεύεται θετικά, καθώς όσο μικρότερος ο μέσος όρος στη συγκεκριμένη μεταβλητή, τόσο μικρότερη η δυσαρέσκεια των εργαζομένων απόρροια της υπερωριακής απασχόλησης. Ο μέσος όρος της μεταβλητής «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» έφτασε στο 3,04 με τυπική απόκλιση 1,09, το οποίο καταδεικνύει ότι το δείγμα της έρευνας δεν είναι εν πολλοίς ούτε ικανοποιημένο ούτε δυσαρεστημένο από την εργασία του. Επιπλέον, σημειώνεται ότι για καμία μεταβλητή δεν υπολογίζεται μέσος όρος τουλάχιστον 4 και μέσος όρος το πολύ 2. Συνολικά, σε αυτό το σημείο της ανάλυσης καταγράφεται ότι κατά μέσο όρο οι εργαζόμενοι δεν συμφωνούν ούτε διαφωνούν με τις προτάσεις οι οποίες προσφέρθηκαν για την μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία, καθώς οι αντίστοιχοι μέσοι όροι περιστρέφονται γύρω από το 3, σε κλίμακα Likert 5 σημείων, με τυπική απόκλιση από 0,83 έως 1,30. Ωστόσο, όπως αναλύεται παρακάτω σε επίπεδο μεταβλητής, φαίνεται ότι οι τιμές των μέσων όρων προκύπτουν απόρροια της μεγάλης συγκέντρωσης εργαζομένων οι οποίοι ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν με τις επιμέρους δηλώσεις, με τους εργαζόμενους οι οποίοι είναι ικανοποιημένοι κατά τις επιμέρους μεταβλητές να είναι περισσότεροι από αυτούς οι οποίοι δεν είναι ικανοποιημένοι.

Πίνακας 1: Περιγραφική στατιστική ανάλυση – μεταβλητές μέτρησης ικανοποίησης εργαζομένων

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ο εξοπλισμός που μου διαθέτει η υπηρεσία είναι επαρκής	97	1,00	5,00	3,7320	1,06571
Η επικοινωνία με άλλους συναδέλφους είναι διαρκής και ποιοτική	97	1,00	5,00	3,7320	,83561
Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψή μου παρουσία άλλων συναδέλφων	97	1,00	5,00	3,7113	,99957

Ο εξοπλισμός που μου διαθέτει η υπηρεσία είναι ποιοτικός	97	1,00	5,00	3,6804	,93035
Τα καθήκοντά μου είναι καλά ορισμένα	97	1,00	5,00	3,4330	,99903
Είμαι ικανοποιημένος/η από τις βάρδιες που μου ανατίθενται	97	1,00	5,00	3,3196	1,16857
Οι συνθήκες στο χώρο εργασίας μου είναι καλές (θέρμανση, ψύξη, φωτισμός, καινούρια οχήματα κ.α.)	97	1,00	5,00	3,1649	1,11505
Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου	96	1,00	5,00	3,0417	1,09464
Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψή μου παρουσία προϊσταμένων	97	1,00	5,00	2,8866	1,26554
Όταν σκέφτομαι την εργασία μου αισθάνομαι άσχημα και προβληματίζομαι	97	1,00	5,00	2,8557	1,29896
Αισθάνομαι ότι η γνώμη μου μετράει	97	1,00	5,00	2,7732	1,15023
Όταν ξυπνάω δεν θέλω να πάω στην εργασία μου	96	1,00	5,00	2,6771	1,30984
Αισθάνομαι ότι η καλή δουλειά μου ανταμείβεται (αξιολόγηση, αυξήσεις, προαγωγές)	97	1,00	5,00	2,6289	1,21037
Είμαι ικανοποιημένος από το μισθό μου	97	1,00	5,00	2,5567	1,13623
Αισθάνομαι ότι αποδίδω καλύτερα στη δουλειά μου γιατί ο κόπος μου ανταμείβεται	96	1,00	5,00	2,5208	1,03598
Υπάρχει ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων	96	1,00	5,00	2,4375	1,17708
Συχνά καλούμαστε να εργαστούμε υπερωριακά	97	1,00	5,00	2,3402	1,10761
Valid N (listwise)	93				

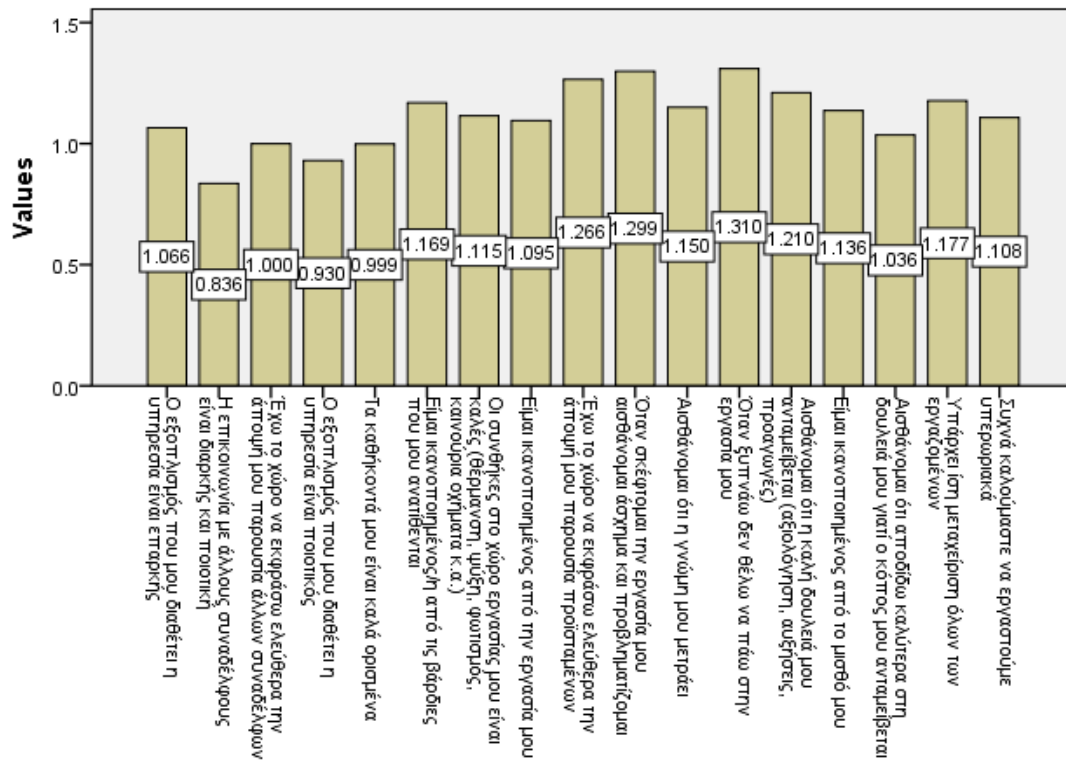
Όπως φαίνεται και στο Γράφημα 6, ο μέσος όρος οκτώ μεταβλητών κυμαίνεται μεταξύ 3,732 και 3,042, και ο μέσος όρος εννέα μεταβλητών κυμαίνεται μεταξύ του 2,887 και 2,340, με τη μεταβλητή που εξετάζει την υπερωριακή απασχόληση να έχει σχολιαστεί προηγουμένως.



Γράφημα 6: Περιγραφική στατιστική ανάλυση – μέσος όρος μεταβλητών μέτρησης ικανοποίησης των εργαζομένων

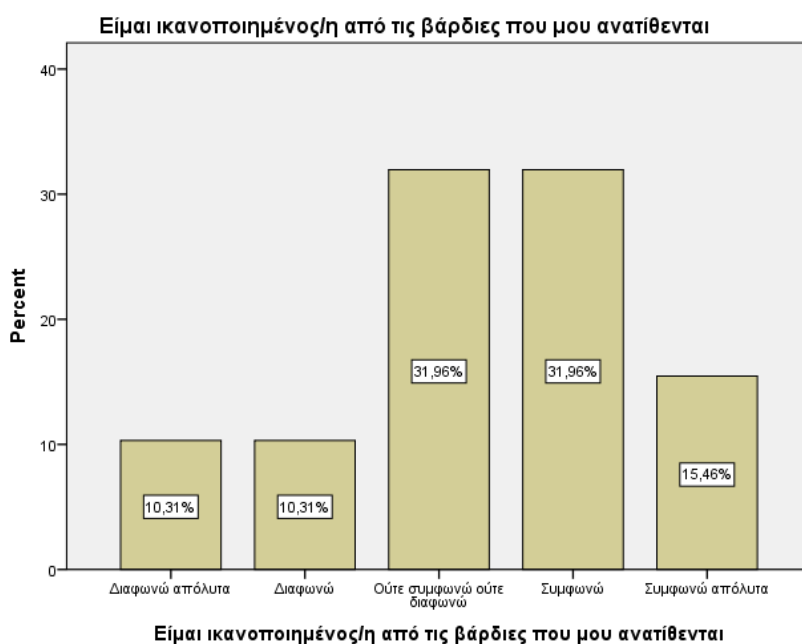
Όπως φαίνεται και στο Γράφημα 7, η τυπική απόκλιση όλων των μεταβλητών κυμαίνεται μεταξύ 0,83 έως 1,30, με την τυπική απόκλιση τριών μεταβλητών να είναι μικρότερη από 1 και την τυπική απόκλιση των υπολοίπων δεκατεσσάρων μεταβλητών να είναι μεγαλύτερη του 1. Επιπρόσθετα, πραγματοποιήθηκε έλεγχος κανονικότητας για τις μεταβλητές με τις οποίες μετρήθηκε η ικανοποίηση των εργαζομένων, με τα αποτελέσματα του ελέγχου να παρατίθενται στο Παράρτημα Δ. Καθώς οι τιμές significance των τεστ Kolmogorov-Smirnov και Shapiro-Wilk είναι μικρότερες των 0,05 και 0,01, για όλες τις μεταβλητές, συνεπώς απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση ότι οι μεταβλητές ακολουθούν κανονική κατανομή. Συνεπώς, όποιοι έλεγχοι υποθέσεων θα πραγματοποιηθούν μέσω μη παραμετρικών τεστ.

Descriptive Statistics Std. Deviation



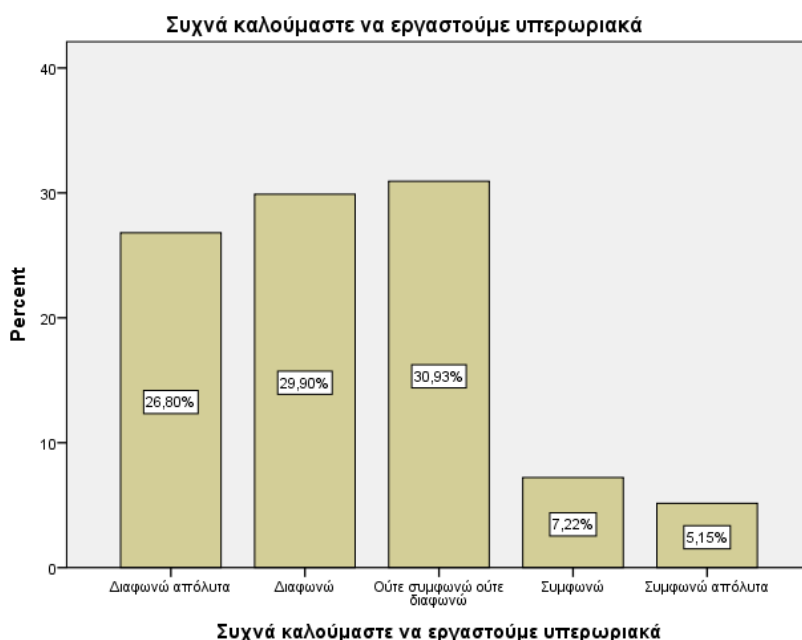
Γράφημα 7: Περιγραφική στατιστική ανάλυση – τυπική απόκλιση μεταβλητών μέτρησης ικανοποίησης των εργαζομένων

Το 31,96% των εργαζομένων συμφωνούν ότι είναι ικανοποιημένοι από τις βάρδιες που τους ανατίθενται, ενώ το 15,46% συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση απόλυτα. Αθροιστικά, το 47,46% των εργαζομένων τουλάχιστον συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση, συνεπώς είναι ικανοποιημένοι από τις βάρδιες που ανατίθενται. Στον αντίποδα, αθροιστικά το 20,6% των εργαζομένων διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με την παραπάνω δήλωση, άρα δεν είναι ικανοποιημένοι από τις βάρδιες που ανατίθενται. Περίπου το ένα τρίτο των εργαζομένων, πιο συγκεκριμένα το 31,96% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν ότι είναι ικανοποιημένοι με τις βάρδιες που ανατίθενται (Γράφημα 8).



Γράφημα 8: Είμαι ικανοποιημένος/η από τις βάρδιες που μου ανατίθενται

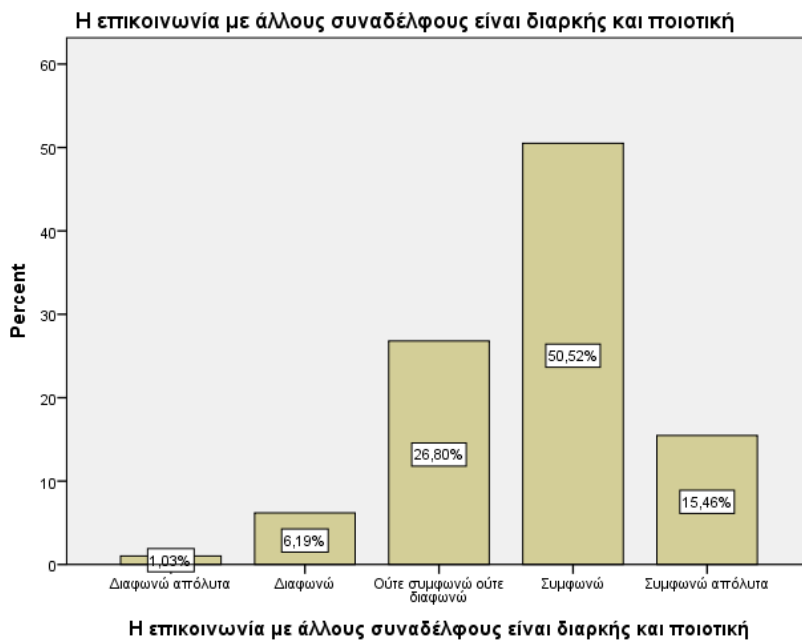
Αθροιστικά, το 56,7% διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα ότι καλούνται συχνά να εργαστούν υπερωριακά. Το 30,93% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν με την παραπάνω δήλωση, ενώ μόλις το 12,37% συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα ότι καλούνται συχνά να εργαστούν υπερωριακά (Γράφημα 9). Διαφαίνεται ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων είναι ικανοποιημένοι από το γεγονός ότι δεν καλούνται συχνά να εργαστούν υπερωριακά.



Γράφημα 9: Συχνά καλούμαστε να εργαστούμε υπερωριακά

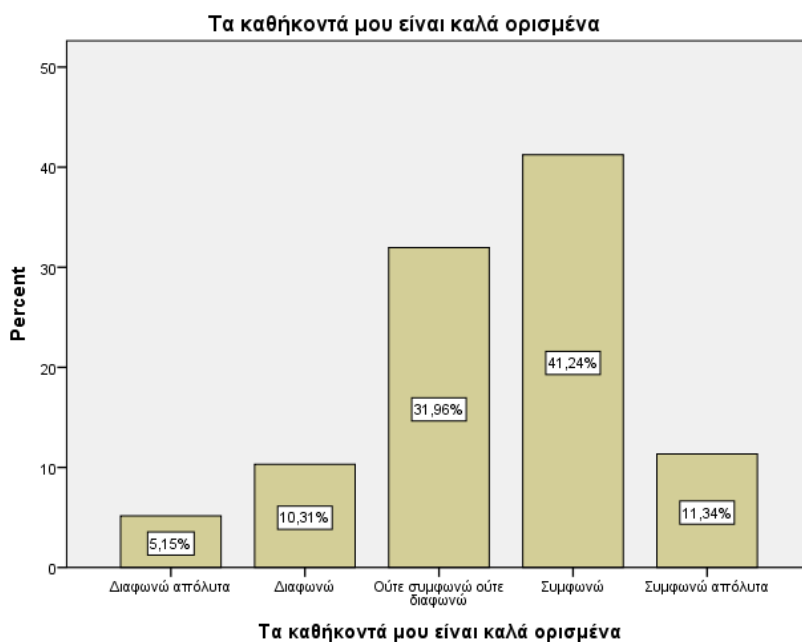
Το 50,52% των εργαζομένων συμφωνούν ότι η επικοινωνία με άλλους συναδέλφους είναι διαρκής και ποιοτική, ενώ το 15,46% συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση απόλυτα.

Αθροιστικά, μόλις το 7,22% των εργαζομένων διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με την παραπάνω δήλωση, άρα δεν αξιολογούν την επικοινωνία με άλλους συναδέλφους διαρκή και ποιοτική, ενώ το 26,8% των εργαζομένων ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν ότι με την παραπάνω δήλωση (Γράφημα 10).



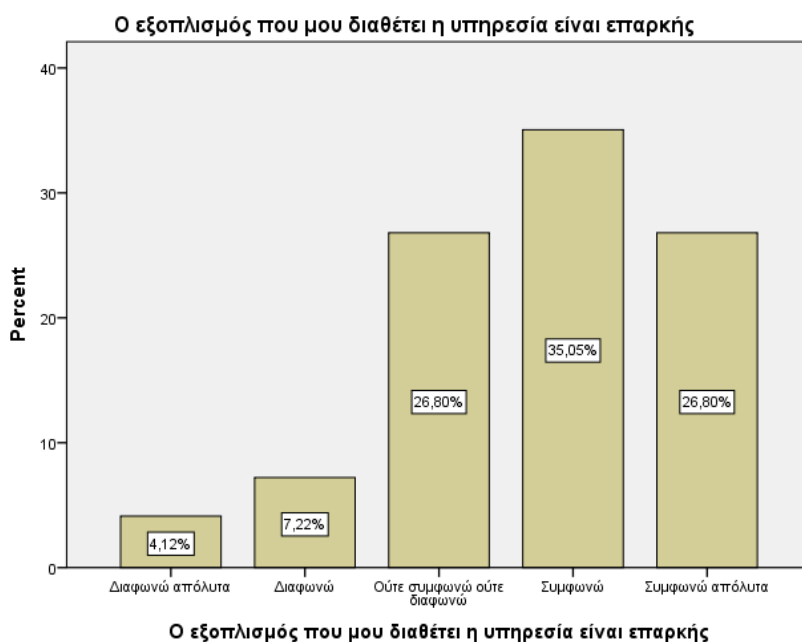
Γράφημα 10: Η επικοινωνία με άλλους συναδέλφους είναι διαρκής και ποιοτική

Το 41,24% των εργαζομένων συμφωνούν ότι τα καθήκοντά τους είναι καλά ορισμένα, ενώ το 11,34% συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση απόλυτα. Αθροιστικά, το 15,46% των εργαζομένων διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με την παραπάνω δήλωση, ενώ το 31,96% των εργαζομένων ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν ότι με την παραπάνω δήλωση (Γράφημα 11). Για τους περισσότερους εργαζομένους τα καθήκοντά τους είναι καλά ορισμένα.



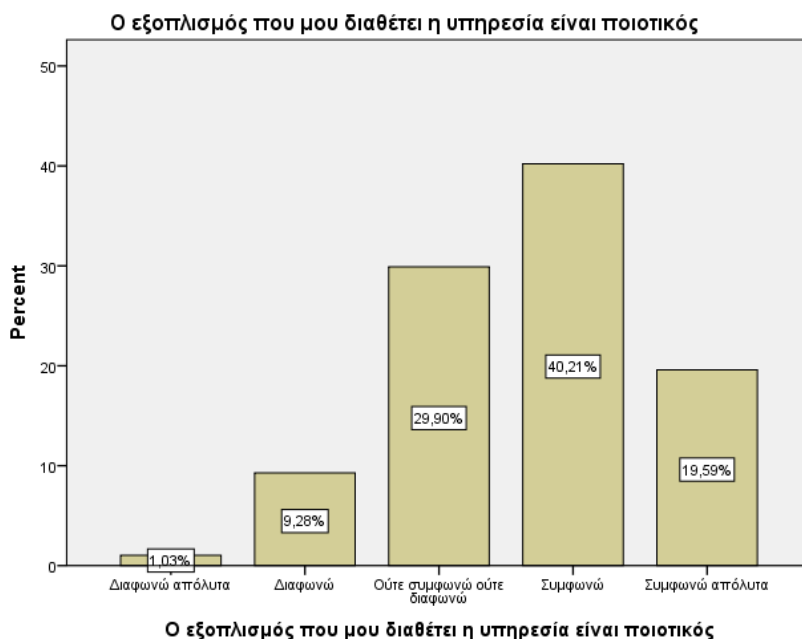
Γράφημα 11: Τα καθήκοντά μου είναι καλά ορισμένα

Το 35,05% των εργαζομένων συμφωνούν ότι ο εξοπλισμός που διαθέτει η υπηρεσία είναι επαρκής, ενώ το 26,8% συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση απόλυτα. Αθροιστικά, το 61,85% των εργαζομένων τουλάχιστον συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση, συνεπώς είναι ικανοποιημένοι από την επάρκεια του εξοπλισμού που τους διαθέτει η υπηρεσία. Αθροιστικά, το 11,34% των εργαζομένων διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με την παραπάνω δήλωση, ενώ το 26,8% των εργαζομένων ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν με την παραπάνω δήλωση (Γράφημα 12). Συνεπώς, οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι από την επάρκεια του εξοπλισμού που τους διαθέτει η υπηρεσία.



Γράφημα 12: Ο εξοπλισμός που μου διαθέτει η υπηρεσία είναι επαρκής

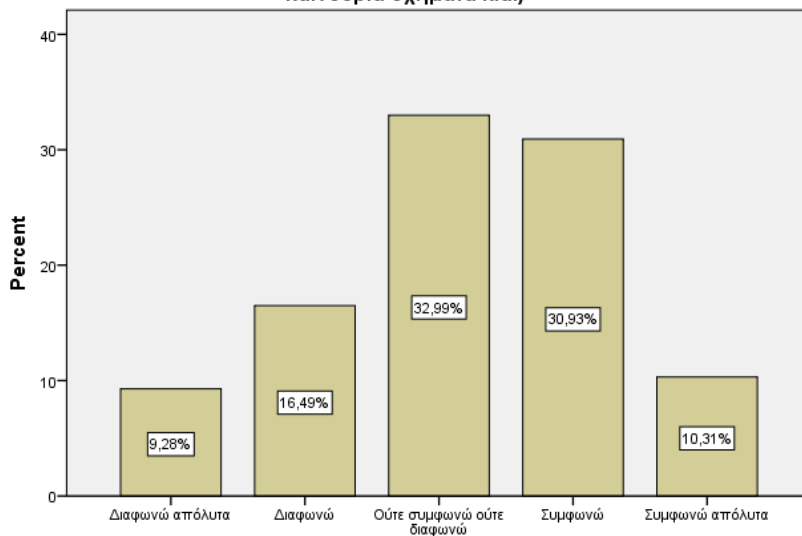
Το 40,21% των εργαζομένων συμφωνούν ότι ο εξοπλισμός που διαθέτει η υπηρεσία είναι ποιοτικός, ενώ το 19,59% συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση απόλυτα. Αθροιστικά, το 59,8% των εργαζομένων τουλάχιστον συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση, συνεπώς είναι ικανοποιημένοι από την ποιότητα του εξοπλισμού που τους διαθέτει η υπηρεσία. Αθροιστικά, το 10,31% των εργαζομένων διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με την παραπάνω δήλωση, ενώ το 29,9% των εργαζομένων ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν με την παραπάνω δήλωση (Γράφημα 13). Συνεπώς, οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι από την ποιότητα του εξοπλισμού που τους διαθέτει η υπηρεσία.



Γράφημα 13: Ο εξοπλισμός που μου διαθέτει η υπηρεσία είναι ποιοτικός

Το 30,93% των εργαζομένων συμφωνούν ότι οι συνθήκες στο χώρο εργασίας τους είναι καλές (θέρμανση, ψύξη, φωτισμός, καινούρια οχήματα κ.α.), ενώ το 10,31% συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση απόλυτα. Αθροιστικά, το 41,24% των εργαζομένων τουλάχιστον συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση, συνεπώς είναι ικανοποιημένοι από τις συνθήκες στο χώρο εργασίας τους. Στον αντίποδα, αθροιστικά το 25,77% των εργαζομένων διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα με την παραπάνω δήλωση, ενώ το 32,99% των εργαζομένων ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν με την παραπάνω δήλωση (Γράφημα 14). Συνεπώς, οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι από τις συνθήκες στο χώρο εργασίας τους.

Οι συνθήκες στο χώρο εργασίας μου είναι καλές (θέρμανση, ψύξη, φωτισμός, καινούρια οχήματα κ.α.)

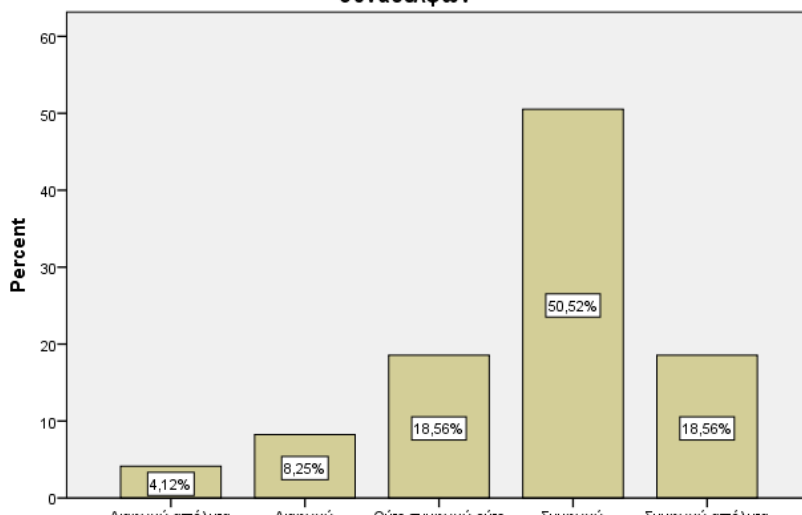


Οι συνθήκες στο χώρο εργασίας μου είναι καλές (θέρμανση, ψύξη, φωτισμός, καινούρια οχήματα κ.α.)

Γράφημα 14: Οι συνθήκες στο χώρο εργασίας μου είναι καλές (θέρμανση, ψύξη, φωτισμός, καινούρια οχήματα κ.α.)

Το 50,52% των εργαζομένων συμφωνούν ότι έχουν το χώρο να εκφράσουν ελεύθερα την άποψή τους παρουσία άλλων συναδέλφων, ενώ το 18,56% συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση απόλυτα. Αθροιστικά, το 69,08% των εργαζομένων τουλάχιστον συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση, συνεπώς αισθάνονται ότι έχουν επαρκή χώρο να εκφράσουν την άποψή τους παρουσία άλλων συναδέλφων. Το 18,56% των εργαζομένων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί και αθροιστικά το 12,37% των εργαζομένων διαφωνεί ή διαφωνεί απόλυτα με την παραπάνω δήλωση (Γράφημα 15).

Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψή μου παρουσία άλλων συναδέλφων



Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψή μου παρουσία άλλων συναδέλφων

Γράφημα 15: Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψή μου παρουσία άλλων συναδέλφων

Το 34,02% των εργαζομένων συμφωνούν ότι έχουν το χώρο να εκφράσουν ελεύθερα την άποψή τους παρουσία προϊσταμένων, ενώ το 6,19% συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση απόλυτα. Αθροιστικά, το 40,21% των εργαζομένων τουλάχιστον συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση, συνεπώς αισθάνονται ότι έχουν επαρκή χώρο να εκφράσουν την άποψή τους παρουσία προϊσταμένων. Το 23,71% των εργαζομένων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με την παραπάνω δήλωση. Το 21,65% των εργαζομένων διαφωνούν απόλυτα ότι έχουν το χώρο να εκφράσουν ελεύθερα την άποψή τους παρουσία προϊσταμένων, ενώ το 14,43% διαφωνούν με την παραπάνω δήλωση. Αθροιστικά, το 36,08% των εργαζομένων διαφωνεί ή διαφωνεί απόλυτα ότι έχουν επαρκή χώρο να εκφράσουν την άποψή τους παρουσία προϊσταμένων (Γράφημα 16).

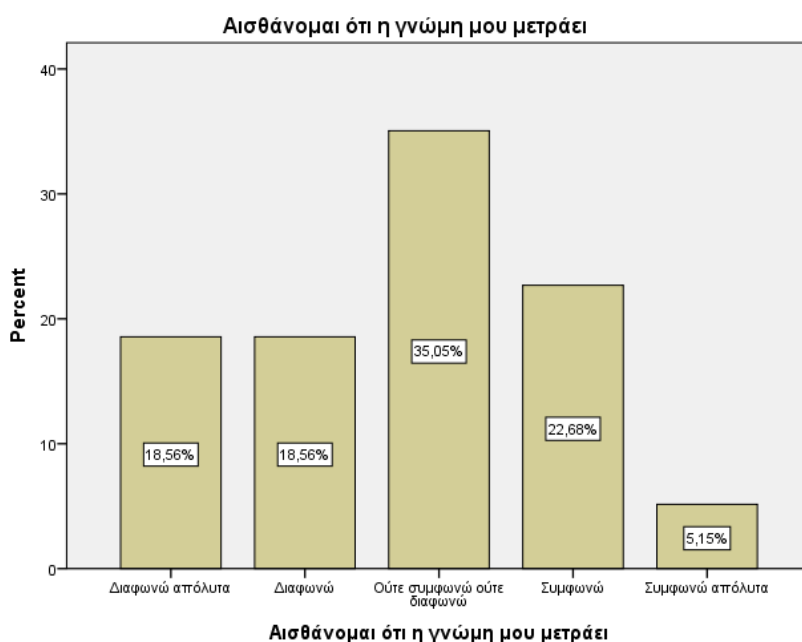


Γράφημα 16: Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψή μου παρουσία προϊσταμένων

Εξάγεται το συμπέρασμα ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι (69,08%) αισθάνονται πως έχουν επαρκή χώρο για να εκφράσουν την άποψή τους παρουσία άλλων συναδέλφων, με το ποσοστό αυτό να μειώνεται όταν πρόκειται για την έκφραση των απόψεων των εργαζομένων παρουσία προϊσταμένων, αν και οι εργαζόμενοι που αισθάνονται πως υπάρχει επαρκής χώρος για να εκφράσουν την άποψή τους παρουσία προϊσταμένων να παραμένει η πλειοψηφία (40,21%).

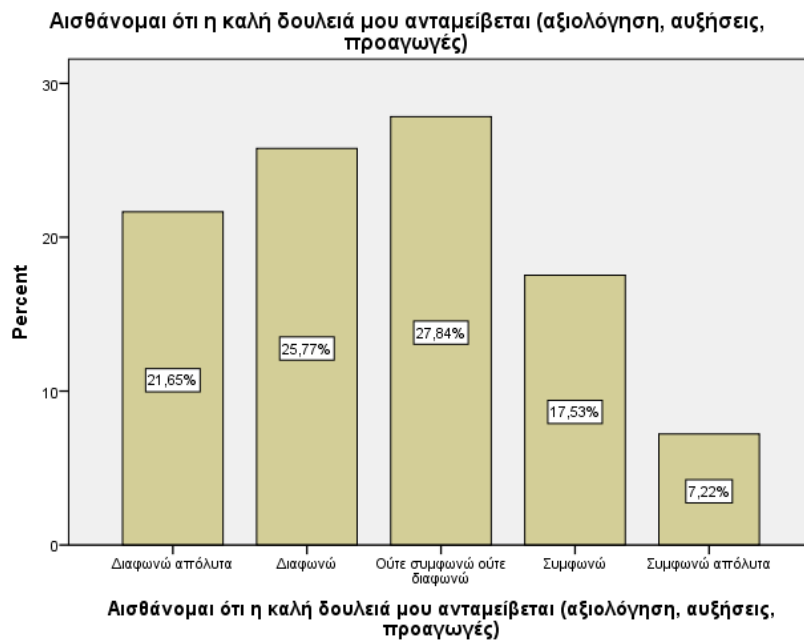
Το 22,68% των εργαζομένων συμφωνούν ότι αισθάνονται πως η γνώμη τους μετράει, ενώ το 5,15% συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση απόλυτα. Αθροιστικά, μόλις το 27,83% των εργαζομένων τουλάχιστον συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση. Το 35,05% των εργαζομένων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με την παραπάνω δήλωση. Το ποσοστό των εργαζομένων που διαφωνούν με την παραπάνω δήλωση φτάνει στο 18,56%, όπως και το ποσοστό των εργαζομένων που διαφωνούν με την παραπάνω δήλωση απόλυτα. Αθροιστικά, το 37,12% των εργαζομένων διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα ότι η γνώμη

τους μετράει. Εξάγεται το συμπέρασμα ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων δεν αισθάνεται ότι η γνώμη τους μετράει στον εργασιακό τους χώρο (Γράφημα 17).



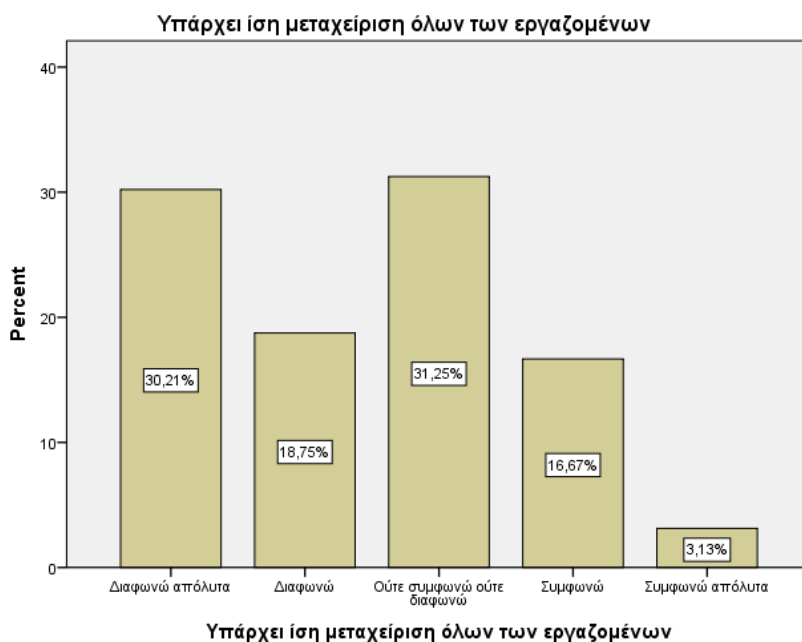
Γράφημα 17: Αισθάνομαι ότι η γνώμη μου μετράει

Το 17,53% των εργαζομένων συμφωνούν ότι αισθάνονται πως η καλή δουλειά τους ανταμείβεται (αξιολόγηση, αυξήσεις, προαγωγές), ενώ το 7,22% συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση απόλυτα. Αθροιστικά, μόλις το 24,75% των εργαζομένων τουλάχιστον συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση. Το 27,84% των εργαζομένων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με την παραπάνω δήλωση. Το ποσοστό των εργαζομένων που διαφωνούν με την παραπάνω δήλωση φτάνει στο 25,77%, ενώ το ποσοστό των εργαζομένων που διαφωνούν με την παραπάνω δήλωση απόλυτα φτάνει στο 21,65%. Αθροιστικά, η πλειοψηφία των εργαζομένων, σε ποσοστό 47,42%, διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα ότι η καλή δουλειά τους ανταμείβεται (αξιολόγηση, αυξήσεις, προαγωγές) (Γράφημα 18). Εξάγεται το συμπέρασμα ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων δεν είναι ικανοποιημένοι από την αξιολόγηση και ανταμοιβή της καλής τους απόδοσης στην εργασία.



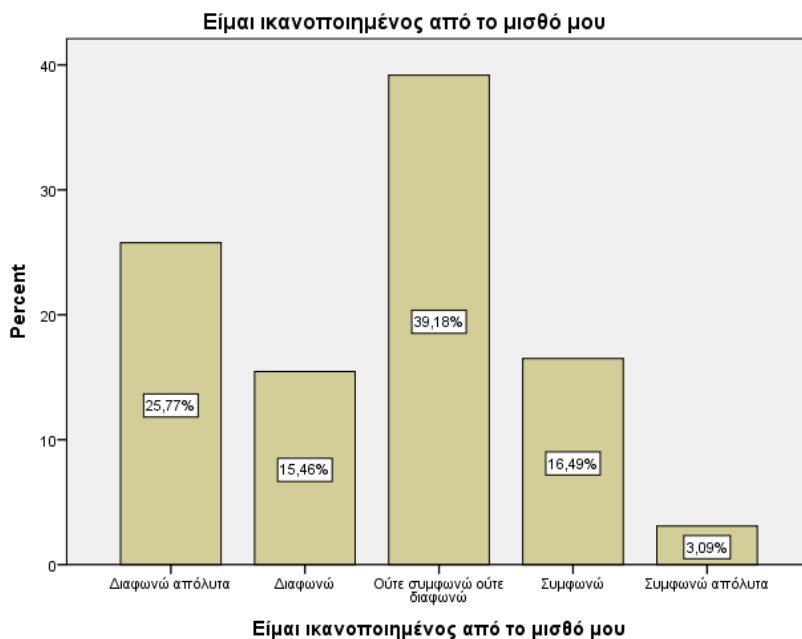
Γράφημα 18: Αισθάνομαι ότι η καλή δουλειά μου ανταμείβεται (αξιολόγηση, αυξήσεις, προαγωγές)

Το 16,67% των εργαζομένων συμφωνούν ότι υπάρχει ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων, ενώ το 3,13% συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση απόλυτα. Αθροιστικά, μόλις το 19,8% των εργαζομένων τουλάχιστον συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση. Το 31,25% των εργαζομένων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με την παραπάνω δήλωση. Το ποσοστό των εργαζομένων που διαφωνούν με την παραπάνω δήλωση φτάνει στο 18,75%, ενώ το ποσοστό των εργαζομένων που διαφωνούν με την παραπάνω δήλωση απόλυτα φτάνει στο 30,21%. Αθροιστικά, η πλειοψηφία των εργαζομένων, σε ποσοστό 48,96%, διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα ότι υπάρχει ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων (Γράφημα 19).



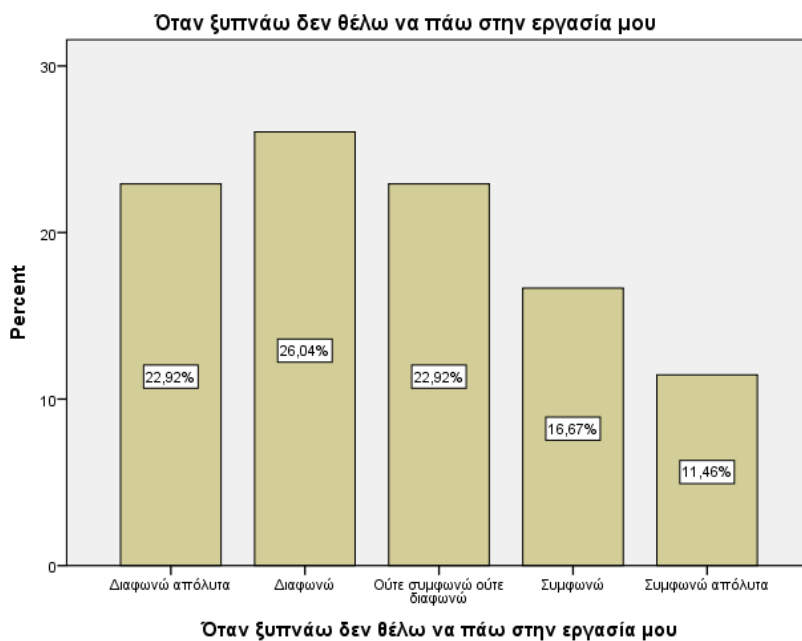
Γράφημα 19: Υπάρχει ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων

Το 16,49% των εργαζομένων συμφωνούν ότι είναι ικανοποιημένοι με το μισθό τους, ενώ το 3,09% συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση απόλυτα. Αθροιστικά, μόλις το 19,58% των εργαζομένων τουλάχιστον συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση. Το 39,18% των εργαζομένων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με την παραπάνω δήλωση. Το ποσοστό των εργαζομένων που διαφωνούν με την παραπάνω δήλωση φτάνει στο 15,46%, ενώ το ποσοστό των εργαζομένων που διαφωνούν με την παραπάνω δήλωση απόλυτα φτάνει στο 25,77%. Αθροιστικά, η πλειοψηφία των εργαζομένων, σε ποσοστό 41,23% δεν είναι ικανοποιημένοι από το μισθό τους (Γράφημα 20).



Γράφημα 20: Είμαι ικανοποιημένος από το μισθό μου

Το 16,67% των εργαζομένων συμφωνούν ότι όταν ξυπνούν δεν θέλουν να πάνε στην εργασία τους, ενώ το 11,46% συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση απόλυτα. Αθροιστικά, το 28,13% των εργαζομένων τουλάχιστον συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση. Το 22,92% των εργαζομένων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με την παραπάνω δήλωση. Το ποσοστό των εργαζομένων που διαφωνούν με την παραπάνω δήλωση φτάνει στο 26,04%, ενώ το ποσοστό των εργαζομένων που διαφωνούν με την παραπάνω δήλωση απόλυτα φτάνει στο 22,92%. Αθροιστικά, η πλειοψηφία των εργαζομένων, σε ποσοστό 48,96% θέλουν να πάνε στην εργασία τους όταν ξυπνούν (Γράφημα 21).



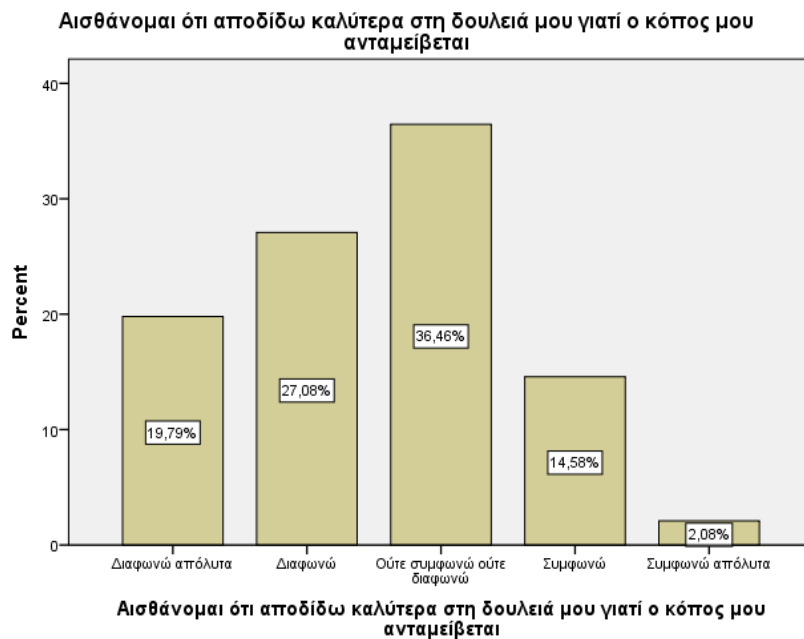
Γράφημα 21: Όταν ξυπνάω δεν θέλω να πάω στην εργασία μου

Το 15,46% των εργαζομένων συμφωνούν ότι όταν σκέφτονται την εργασία τους αισθάνονται άσχημα και προβληματίζονται δεν θέλουν να πάνε στην εργασία τους, ενώ το 14,43% συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση απόλυτα. Αθροιστικά, το 29,89% των εργαζομένων τουλάχιστον συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση. Το 22,92% των εργαζομένων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με την παραπάνω δήλωση. Το ποσοστό των εργαζομένων που διαφωνούν με την παραπάνω δήλωση φτάνει στο 21,65%, ενώ το ποσοστό των εργαζομένων που διαφωνούν με την παραπάνω δήλωση απόλυτα φτάνει στο 18,56%. Αθροιστικά, η πλειοψηφία των εργαζομένων, σε ποσοστό 40,21% όταν σκέφτονται την εργασία τους δεν αισθάνονται άσχημα και δεν προβληματίζονται (Γράφημα 22).



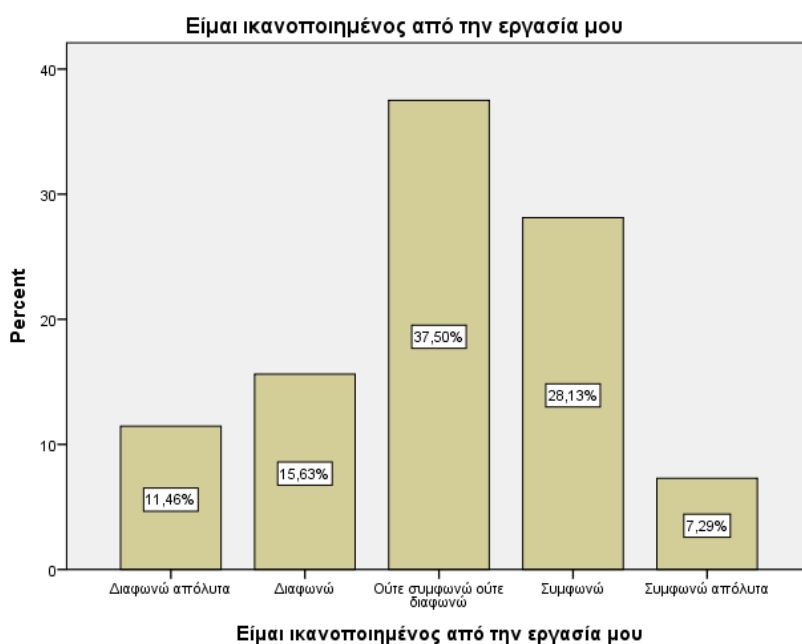
Γράφημα 22: Όταν σκέφτομαι την εργασία μου αισθάνομαι άσχημα και προβληματίζομαι

Το 14,58% των εργαζομένων συμφωνούν ότι αισθάνονται πως αποδίδουν καλύτερα στη δουλειά τους γιατί ο κόπος τους ανταμείβεται, ενώ το 2,08% συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση απόλυτα. Αθροιστικά, μόλις το 16,66% των εργαζομένων τουλάχιστον συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση. Το 36,46% των εργαζομένων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με την παραπάνω δήλωση. Το ποσοστό των εργαζομένων που διαφωνούν με την παραπάνω δήλωση φτάνει στο 27,08%, ενώ το ποσοστό των εργαζομένων που διαφωνούν με την παραπάνω δήλωση απόλυτα φτάνει στο 19,79%. Αθροιστικά, η πλειοψηφία των εργαζομένων, σε ποσοστό 46,87%, δεν αισθάνονται πως αποδίδουν καλύτερα στη δουλειά τους γιατί ο κόπος τους ανταμείβεται (Γράφημα 23).



Γράφημα 23: Αισθάνομαι ότι αποδίδω καλύτερα στη δουλειά μου γιατί ο κόπος μου ανταμείβεται

Τέλος, το 28,13% των εργαζομένων συμφωνεί ότι είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους, με το ποσοστό που συμφωνεί με την παραπάνω δήλωση απόλυτα να φτάνει στο 7,29%. Το 37,5% των εργαζομένων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί ότι είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Το 15,63% των εργαζομένων διαφωνεί ότι είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους και το 11,46% των εργαζομένων διαφωνεί απόλυτα ότι είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Αθροιστικά, το 35,42% συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους, ενώ το 27,09% διαφωνεί ή διαφωνεί απόλυτα ότι είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Η πλειοψηφία των εργαζομένων, σε ποσοστό 37,5%, ούτε είναι ικανοποιημένοι ούτε είναι δυσαρεστημένοι από την εργασία τους, ακολουθούμενοι από το 35,42% των εργαζομένων που είναι ικανοποιημένοι και από το 27,09% δεν είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους (Γράφημα 24).



Γράφημα 24: Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου

4.3 Ικανοποίηση εργαζομένων και δημογραφικά χαρακτηριστικά

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον συγκεντρώνει η εξέταση της διαφοράς της ικανοποίησης ανάμεσα στο διοικητικό και το ένστολο προσωπικό, ανάμεσα σε διαφορετικές ηλικιακές ομάδες, καθώς και ανάμεσα άνδρες και γυναίκες. Για το λόγο αυτό, πραγματοποιήθηκε σύγκριση των μέσων όρων των μεταβλητών οι οποίες αναλύθηκαν στην προηγούμενη παράγραφο, με διαχωρισμό του δείγματος στις αντίστοιχες ομάδες. Προκειμένου για τη σύγκριση των μέσων όρων, ορίστηκαν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά ως ανεξάρτητες μεταβλητές, και η ικανοποίηση από την εργασία, καθώς και οι επιμέρους μεταβλητές που αναλύθηκαν στην προηγούμενη παράγραφο, ως εξαρτημένες μεταβλητές. Καθώς όπως προαναφέρεται οι μεταβλητές με τις οποίες μετρήθηκε η ικανοποίηση των εργαζομένων δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή, για τον έλεγχο της διαφοράς στους μέσους όρους ανάμεσα σε διαφορετικές ομάδες (με διαφορετικά δημογραφικά χαρακτηριστικά) πραγματοποιήθηκαν μη παραμετρικοί έλεγχοι (one way anova και independent samples t tests).

4.3.1 Ικανοποίηση και θέση εργασίας

Από τα αποτελέσματα της ανάλυσης προκύπτει ότι όλοι όσοι κατέχουν διοικητικές θέσεις είναι σημαντικά πιο ικανοποιημένοι σε σχέση με τους ένστολους εργαζομένους στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης. Πιο συγκεκριμένα, για το διοικητικό προσωπικό η μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» φτάνει κατά μέσο όρο στο 4, με τυπική απόκλιση 0,79, ενώ για το ένστολο προσωπικό φτάνει κατά μέσο όρο στο 2,79, με τυπική απόκλιση 1,02.

Πίνακας 2: Σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετική θέση εργασίας (ένστολοι και διοικητικό προσωπικό)

Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου * Τι θέση κατέχετε;

Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου

Τι θέση κατέχετε;	Mean	N	Std. Deviation
Ένστολος	2,7895	76	1,02392
Διοικητικό προσωπικό	4,0000	20	,79472
Total	3,0417	96	1,09464

Ο μέσος όρος της ικανοποίησης των ένστολων εργαζομένων από την εργασία τους κυμαίνεται στο διάστημα [2,55, 3,02] σε επίπεδο εμπιστοσύνης 95%, με ελάχιστη τιμή το 1 και μέγιστη τιμή το 5. Αντίστοιχα, ο μέσος όρος της ικανοποίησης των διοικητικών εργαζομένων από την εργασία τους κυμαίνεται στο διάστημα [3,63, 4,37] σε επίπεδο εμπιστοσύνης 95%, με ελάχιστη τιμή το 3 και μέγιστη τιμή το 5. Καταγράφεται ότι οι ένστολοι εργαζόμενοι βαθμολόγησαν την ικανοποίησή τους κατ' ελάχιστον και κατά μέσο όρο με μικρότερη βαθμολογία από ό,τι το διοικητικό προσωπικό.

Πίνακας 3: Περιγραφική στατιστική ανάλυση - σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετική θέση εργασίας (ένστολοι και διοικητικό προσωπικό)

Descriptives

Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Ένστολος	76	2,7895	1,02392	,11745	2,5555	3,0235	1,00	5,00
Διοικητικό προσωπικό	20	4,0000	,79472	,17770	3,6281	4,3719	3,00	5,00
Total	96	3,0417	1,09464	,11172	2,8199	3,2635	1,00	5,00

H₀: Δεν υπάρχει διαφορά ανάμεσα στο μέσο όρο της ικανοποίησης από την εργασία των ένστολων και διοικητικών εργαζομένων

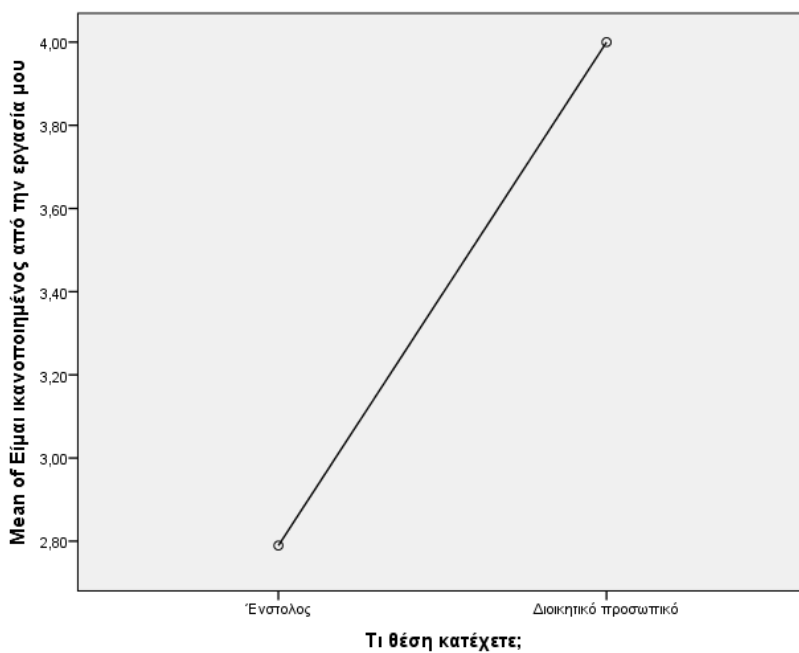
H₁: Υπάρχει διαφορά ανάμεσα στο μέσο όρο της ικανοποίησης από την εργασία των ένστολων και διοικητικών εργαζομένων

Καθώς η τιμή sig. του t test ισούται με $0 \ll 0,01$, απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση, συνεπώς η διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους της ικανοποίησης των ένστολων εργαζομένων και του διοικητικού προσωπικού είναι στατιστικά σημαντική σε επίπεδο 99%. Η διαφορά αυτή αποτυπώνεται παρακάτω και στο Γράφημα 25. Επιπρόσθετα, επειδή η τιμή sig. του Levene test > 0.05 , η διασπορά της μεταβλητής ικανοποίησης δεν

είναι στατιστικά σημαντικά διαφορετική ανάμεσα σε ένστολους και διοικητικό προσωπικό.

Πίνακας 4: T-test - σύγκριση μέσω όρων ικανοποίησης για διαφορετική θέση εργασίας (ένστολοι και διοικητικό προσωπικό)

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου	Equal variances assumed	2,522	,116	4,906	94	,000	-1,21053	,24677	1,70049	,72056
	Equal variances not assumed			5,683	37,417	,000	-1,21053	,21301	1,64197	,77909



Γράφημα 25: Σύγκριση μέσω όρων ικανοποίησης για διαφορετική θέση εργασίας (ένστολοι και διοικητικό προσωπικό)

4.3.2 Ικανοποίηση και φύλο

Από τα αποτελέσματα της ανάλυσης προκύπτει ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους σε σχέση με τους άνδρες του δείγματος. Πιο συγκεκριμένα, για τις γυναίκες η μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» φτάνει κατά μέσο όρο στο 3,21, με τυπική απόκλιση 1,10, ενώ για τους άνδρες φτάνει κατά μέσο όρο στο 2,99, με τυπική απόκλιση 1,09.

Πίνακας 5: Σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετικό φύλο

Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου * Ποιο είναι το φύλο σας;

Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου

Ποιο είναι το φύλο σας;	Mean	N	Std. Deviation
Άνδρας	2,9861	72	1,09407
Γυναίκα	3,2083	24	1,10253
Total	3,0417	96	1,09464

Ο μέσος όρος της ικανοποίησης των ανδρών από την εργασία τους κυμαίνεται στο διάστημα [2,73, 3,24] σε επίπεδο εμπιστοσύνης 95%, με ελάχιστη τιμή το 1 και μέγιστη τιμή το 5. Αντίστοιχα, ο μέσος όρος της ικανοποίησης των γυναικών από την εργασία τους κυμαίνεται στο διάστημα [2,74, 3,67] σε επίπεδο εμπιστοσύνης 95%, με ελάχιστη τιμή το 1 και μέγιστη τιμή το 5. Καταγράφεται ότι οι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες εργαζόμενοι βαθμολόγησαν την ικανοποίησή τους κατ' ελάχιστον και κατά μέγιστο με την ίδια βαθμολογία. Επιπλέον, καταγράφεται ότι η διαφορά στον μέσο όρο των δύο ομάδων εργαζομένων εντοπίζονται προς τα επάνω, καθώς η ικανοποίηση των γυναικών φτάνει έως το 3,67 στα 5 έναντι του 3,24 στα 5 για τους άνδρες, σε διαστήματα εμπιστοσύνης 95%.

Πίνακας 6: Περιγραφική στατιστική ανάλυση - σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετικό φύλο

Descriptives

Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Άνδρας	72	2,9861	1,09407	,12894	2,7290	3,2432	1,00	5,00
Γυναίκα	24	3,2083	1,10253	,22505	2,7428	3,6739	1,00	5,00
Total	96	3,0417	1,09464	,11172	2,8199	3,2635	1,00	5,00

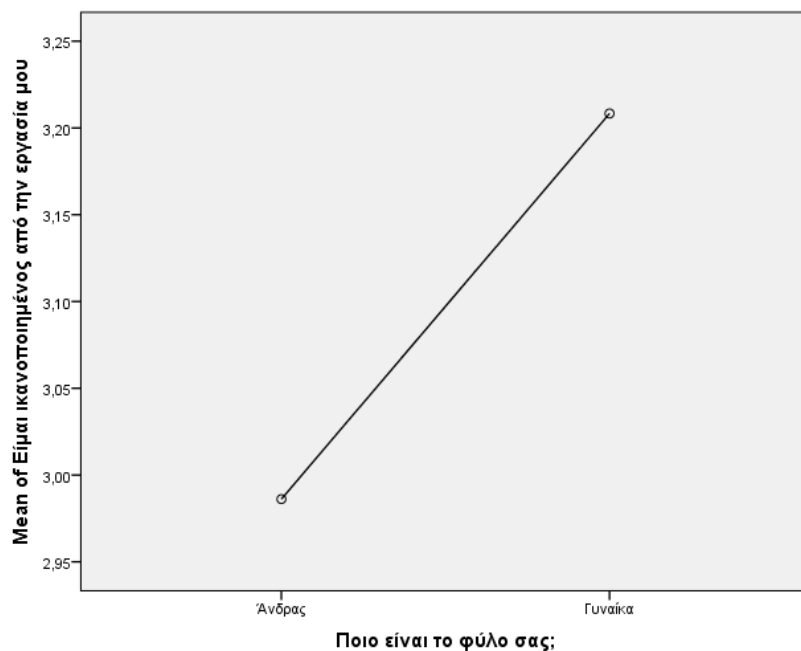
H₀: Δεν υπάρχει διαφορά ανάμεσα στο μέσο όρο της ικανοποίησης από την εργασία των ανδρών και γυναικών εργαζομένων

H₁: Υπάρχει διαφορά ανάμεσα στο μέσο όρο της ικανοποίησης από την εργασία των ανδρών και γυναικών εργαζομένων

Καθώς η τιμή sig. του t test ισούται με $0,392 > 0,05$, δεν απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση, συνεπώς η διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους της ικανοποίησης των ανδρών και γυναικών εργαζομένων δεν είναι στατιστικά σημαντική σε επίπεδο 95%. Η διαφορά αυτή αποτυπώνεται παρακάτω και στο Γράφημα 26. Επιπρόσθετα, επειδή η τιμή sig. του Levene test > 0.05 , η διασπορά της μεταβλητής ικανοποίησης δεν είναι στατιστικά σημαντικά διαφορετική ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες.

Πίνακας 7: T-test - σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετικό φύλο

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου	Equal variances assumed	,012	,912	-,860	94	,392	-,22222	,25836	-,73521	,29077
	Equal variances not assumed			-,857	39,208	,397	-,22222	,25937	-,74676	,30232



Γράφημα 26: Σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετικό φύλο

4.3.3 Ικανοποίηση και ηλικιακή ομάδα

Από τα αποτελέσματα της ανάλυσης προκύπτει ότι όλοι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης. Πιο συγκεκριμένα, για τους εργαζόμενους ηλικίας 30 έως 39 ετών η μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» φτάνει κατά μέσο όρο στο 2,78, με τυπική απόκλιση 0,97, για τους εργαζόμενους ηλικίας 40 έως 49 ετών η μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» φτάνει κατά μέσο όρο στο 2,84, με τυπική απόκλιση 1,13 και για τους εργαζόμενους ηλικίας 50 ετών και άνω η μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» φτάνει κατά μέσο όρο στο 3,64, με τυπική απόκλιση 0,81.

Πίνακας 8: Σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετική ηλικιακή ομάδα

Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου * Ποια είναι η ηλικία σας;

Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου

Ποια είναι η ηλικία σας;	Mean	N	Std. Deviation
30 έως 39 ετών	2,7778	9	,97183
40 έως 49 ετών	2,8387	62	1,13359
50 ετών και άνω	3,6400	25	,81035
Total	3,0417	96	1,09464

Ο μέσος όρος της ικανοποίησης από την εργασία για τους εργαζόμενους ηλικίας 30 έως 39 κυμαίνεται στο διάστημα [2,03, 3,52] σε επίπεδο εμπιστοσύνης 95%, με ελάχιστη τιμή το 1 και μέγιστη τιμή το 4. Αντίστοιχα, ο μέσος όρος της ικανοποίησης από την εργασία για τους εργαζόμενους ηλικίας 40 έως 49 τους κυμαίνεται στο διάστημα [2,55, 3,13] σε επίπεδο εμπιστοσύνης 95%, με ελάχιστη τιμή το 1 και μέγιστη τιμή το 5. Τέλος, ο μέσος όρος της ικανοποίησης από την εργασία για τους εργαζόμενους ηλικίας 50 ετών και άνω κυμαίνεται στο διάστημα [3,31, 3,97] σε επίπεδο εμπιστοσύνης 95%, με ελάχιστη τιμή το 3 και μέγιστη τιμή το 5.

Οι εργαζόμενοι των ηλικιακών ομάδων 40 έως 49 και 50 ετών και άνω βαθμολογούν με την ίδια μέγιστη βαθμολογία την ικανοποίησή τους, ενώ οι εργαζόμενοι ηλικίας 30 έως 39 ετών τη βαθμολογούν με μέγιστο το 4 στα 5. Επιπρόσθετα, οι εργαζόμενοι ηλικίας 50 ετών και άνω βαθμολογούν την ικανοποίησή τους με τουλάχιστον 2 έναντι των άλλων δύο ηλικιακών ομάδων που τη βαθμολογούν με ελάχιστο το 1 στα 5.

Πίνακας 9: Περιγραφική στατιστική ανάλυση - σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετική ηλικιακή ομάδα

Descriptives

Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					30 έως 39 ετών	9		
40 έως 49 ετών	62	2,8387	1,13359	,14397	2,5508	3,1266	1,00	5,00
50 ετών και άνω	25	3,6400	,81035	,16207	3,3055	3,9745	2,00	5,00
Total	96	3,0417	1,09464	,11172	2,8199	3,2635	1,00	5,00

H₀: Δεν υπάρχει διαφορά ανάμεσα στο μέσο όρο της ικανοποίησης από την εργασία των εργαζομένων διαφορετικών ηλικιακών ομάδων

H₁: Υπάρχει διαφορά ανάμεσα στο μέσο όρο της ικανοποίησης από την εργασία των εργαζομένων διαφορετικών ηλικιακών ομάδων

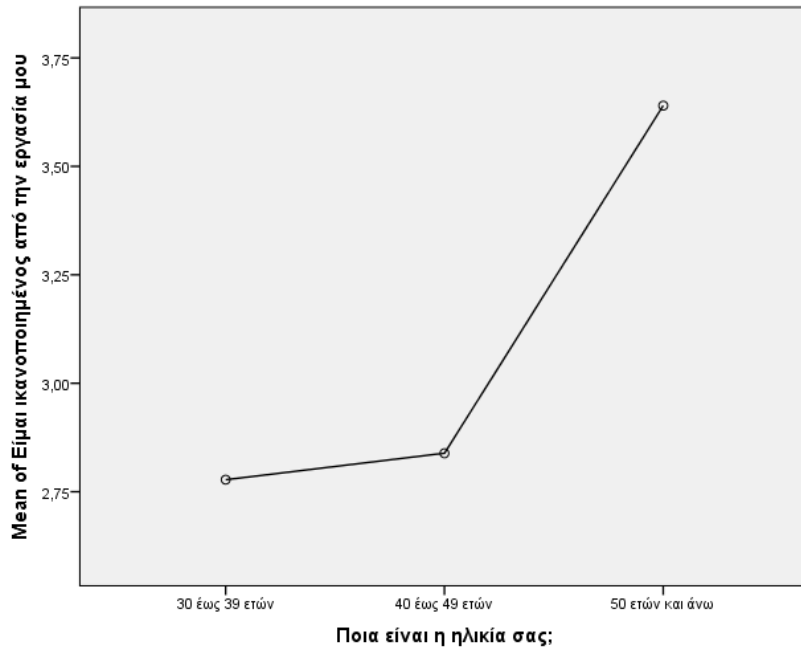
Καθώς η τιμή sig. του τεστ one way ANOVA ισούται με $0,005 < 0,01$, απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση, συνεπώς η διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους της ικανοποίησης εργαζομένων διαφορετικών ηλικιακών ομάδων είναι στατιστικά σημαντική σε επίπεδο 95%. Η διαφορά αυτή αποτυπώνεται παρακάτω και στο Γράφημα 27.

Πίνακας 10: ANOVA test - σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετική ηλικιακή ομάδα

ANOVA

Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	12,131	2	6,065	5,546	,005
Within Groups	101,703	93	1,094		
Total	113,833	95			



Γράφημα 27: Σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετική ηλικιακή ομάδα

4.3.4 Ικανοποίηση και χρόνια απασχόλησης στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης

Από τα αποτελέσματα της ανάλυσης προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης 15 έως 20 έτη είναι κατά μέσο όρο λιγότερο ικανοποιημένοι από αυτούς που απασχολούνται λιγότερο από 15 έτη και από αυτούς που απασχολούνται περισσότερα από 20 έτη κατά σειρά. Πιο συγκεκριμένα, για τους εργαζόμενους που απασχολούνται στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης 15 έως 20 έτη η μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» φτάνει κατά μέσο όρο στο 2,74, με τυπική απόκλιση 1,06, για τους εργαζόμενους που απασχολούνται στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης λιγότερο από 15 έτη η μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» φτάνει κατά μέσο όρο στο 3,28, με τυπική απόκλιση 1,22 και για τους εργαζόμενους που απασχολούνται στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης περισσότερα από 20 έτη η μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» φτάνει κατά μέσο όρο στο 3,39, με τυπική απόκλιση 0,70. Σημειώνεται ότι οι εργαζόμενοι της τελευταίας ομάδας έχουν σημαντικά μικρότερη διασπορά στις απαντήσεις τους σε σχέση με τις άλλες δύο ομάδες.

Πίνακας 11: Σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετικά χρόνια απασχόλησης στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης

Report

Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου

Πόσα χρόνια εργάζεστε στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης;	Mean	N	Std. Deviation
Λιγότερο από 15 έτη	3,2813	32	1,22433
15 έως 20 έτη	2,7391	46	1,06322
περισσότερα από 20 έτη	3,3889	18	,69780
Total	3,0417	96	1,09464

Ο μέσος όρος της ικανοποίησης από την εργασία για τους εργαζόμενους που απασχολούνται 15 έως 20 έτη κυμαίνεται στο διάστημα [2,42, 3,05] σε επίπεδο εμπιστοσύνης 95%, με ελάχιστη τιμή το 1 και μέγιστη τιμή το 5. Ο μέσος όρος της ικανοποίησης από την εργασία για τους εργαζόμενους που απασχολούνται λιγότερα από 15 έτη κυμαίνεται στο διάστημα [2,84, 3,72] σε επίπεδο εμπιστοσύνης 95%, με ελάχιστη τιμή το 1 και μέγιστη τιμή το 5. Τέλος, ο μέσος όρος της ικανοποίησης από την εργασία για τους εργαζόμενους που απασχολούνται περισσότερα από 20 έτη κυμαίνεται στο διάστημα [3,04, 3,74] σε επίπεδο εμπιστοσύνης 95%, με ελάχιστη τιμή το 2 και μέγιστη τιμή το 4.

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται λιγότερα από 15 έτη και από 15 έως έτη βαθμολογούν με την ίδια μέγιστη και ελάχιστη βαθμολογία την ικανοποίησή τους, ενώ οι εργαζόμενοι που απασχολούνται περισσότερα από 20 έτη τη βαθμολογούν με μέγιστο το 4 στα 5 και ελάχιστο το 2 στα 5. Έτσι εξηγείται η μικρότερη διασπορά των απαντήσεων των εργαζομένων της τελευταίας ομάδας, ενώ παράλληλα αποτυπώνεται ότι το διάστημα στο οποίο κινείται ο μέσος όρος της μεταβλητής της ικανοποίησης είναι υψηλότερο τόσο στο άνω όσο και στο κάτω άκρο του σε σχέση με τα αντίστοιχα διαστήματα εμπιστοσύνης 95% των άλλων δύο ομάδων εργαζομένων.

Πίνακας 12: Περιγραφική στατιστική ανάλυση - σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετικά χρόνια απασχόλησης στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης

Descriptives

Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Λιγότερο από 15 έτη	32		
15 έως 20 έτη	46	2,7391	1,06322	,15676	2,4234	3,0549	1,00	5,00
περισσότερα από 20 έτη	18	3,3889	,69780	,16447	3,0419	3,7359	2,00	4,00
Total	96	3,0417	1,09464	,11172	2,8199	3,2635	1,00	5,00

H₀: Δεν υπάρχει διαφορά ανάμεσα στο μέσο όρο της ικανοποίησης από την εργασία των εργαζομένων που έχουν διαφορετικά χρόνια υπηρεσίας στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης

H₁: Υπάρχει διαφορά ανάμεσα στο μέσο όρο της ικανοποίησης από την εργασία των εργαζομένων που έχουν διαφορετικά χρόνια υπηρεσίας στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης

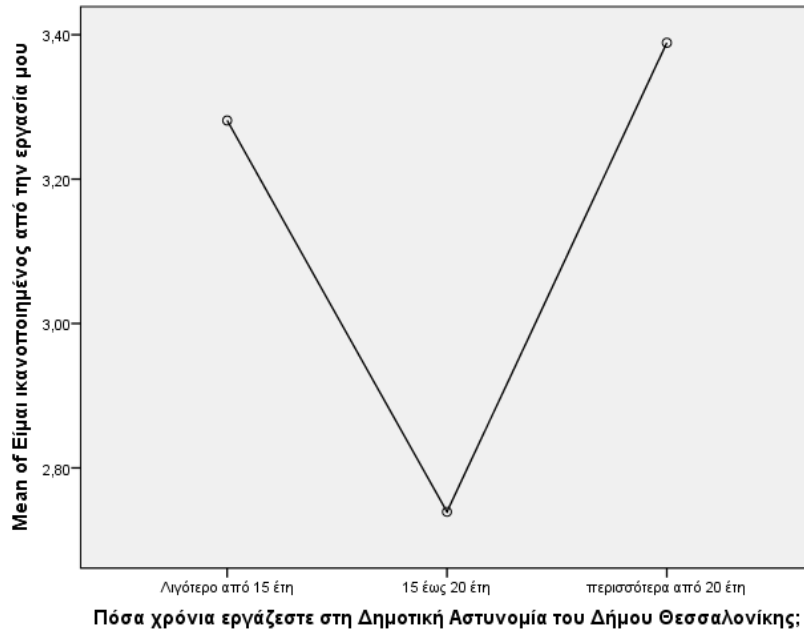
Καθώς η τιμή sig. του τεστ one way ANOVA ισούται με $0,031 < 0,05$, απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση, συνεπώς η διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους της ικανοποίησης εργαζομένων που έχουν διαφορετικά χρόνια υπηρεσίας στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης είναι στατιστικά σημαντική σε επίπεδο 95%. Η διαφορά αυτή αποτυπώνεται παρακάτω και στο Γράφημα 28.

Πίνακας 13: ANOVA test - σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετικά χρόνια απασχόλησης στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης

ANOVA

Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8,217	2	4,109	3,618	,031
Within Groups	105,616	93	1,136		
Total	113,833	95			



Γράφημα 28: Σύγκριση μέσων όρων ικανοποίησης για διαφορετικά χρόνια απασχόλησης στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης

4.4 Έλεγχος συσχετίσεων

Στη συνέχεια εξετάστηκαν τα αποτελέσματα για συσχετίσεις ανάμεσα στις μεταβλητές, προκειμένου να εντοπιστούν συσχετίσεις ανάμεσα στους παράγοντες που διαμορφώνουν την εργασιακή ικανοποίηση και ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και την εργασιακή ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα από τον έλεγχο συσχετίσεων παρατίθενται στον Παράτημα Γ. Τα ζεύγη μεταβλητών όπου εντοπίζονται στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις έχουν επισημανθεί στο Παράρτημα Γ, ωστόσο σημειώνεται πως σχολιάζονται μόνον οι συσχετίσεις οι οποίες βοηθούν στην επίτευξη του ερευνητικού σκοπού και των ερευνητικών στόχων της παρούσης.

4.4.1 Συσχετίσεις με δημογραφικά χαρακτηριστικά

Το φύλο δε βρέθηκε να συσχετίζεται στατιστικά σημαντικά με καμία επιμέρους μεταβλητή μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης. Η ηλικία βρέθηκε ότι συσχετίζεται θετικά και στατιστικά σημαντικά τουλάχιστον σε επίπεδο εμπιστοσύνης 95% με τις κάτωθι μεταβλητές:

- Η επικοινωνία με άλλους συναδέλφους είναι διαρκής και ποιοτική
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,203 (95%)
- Τα καθήκοντά μου είναι καλά ορισμένα
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,275 (99%)
- Αισθάνομαι ότι η γνώμη μου μετράει
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,200 (95%)
- Υπάρχει ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,202 (95%)
- Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου

- Με συντελεστή συσχέτισης 0,290 (99%)

Όσο μεγαλύτερη η ηλικία των εργαζομένων, τόσο περισσότερο βρίσκουν διαρκή και ποιοτική την επικοινωνία με άλλους συναδέλφους, τόσο περισσότερο καλά ορισμένα θεωρούν τα καθήκοντά τους, τόσο περισσότερο αισθάνονται ότι η γνώμη τους μετράει, τόσο περισσότερο θεωρούν ότι υπάρχει ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων και εν τέλει τόσο πιο ικανοποιημένοι είναι οι εργαζόμενοι από την εργασία τους.

Το επίπεδο εκπαίδευσης βρέθηκε ότι συσχετίζεται θετικά και στατιστικά σημαντικά τουλάχιστον σε επίπεδο εμπιστοσύνης 95% με τις κάτωθι μεταβλητές:

- Συχνά καλούμαστε να εργαστούμε υπερωριακά
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,220 (95%)
- Είμαι ικανοποιημένος από το μισθό μου
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,303 (99%)

Όσο υψηλότερο το επίπεδο εκπαίδευσης, τόσο περισσότερο κρίνουν οι εργαζόμενοι ότι καλούνται να εργαστούν υπερωριακά και τόσο περισσότερο ικανοποιημένοι είναι από το μισθό τους.

Η θέση εργασίας (ένστολοι ή διοικητικό προσωπικό) σχετίζεται θετικά και στατιστικά σημαντικά σε επίπεδο εμπιστοσύνης τουλάχιστον 95% με τις παρακάτω μεταβλητές:

- Είμαι ικανοποιημένος/η από τις βάρδιες που μου ανατίθενται
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,364 (99%)
- Η επικοινωνία με άλλους συναδέλφους είναι διαρκής και ποιοτική
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,256 (95%)
- Τα καθήκοντά μου είναι καλά ορισμένα
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,316 (99%)
- Αισθάνομαι ότι η γνώμη μου μετράει
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,346 (99%)
- Αισθάνομαι ότι η καλή δουλειά μου ανταμείβεται (αξιολόγηση, αυξήσεις, προαγωγές)
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,284 (99%)
- Υπάρχει ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,225 (95%)
- Είμαι ικανοποιημένος από το μισθό μου
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,290 (99%)
- Αισθάνομαι ότι αποδίδω καλύτερα στη δουλειά μου γιατί ο κόπος μου ανταμείβεται
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,288 (99%)
- Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,451 (99%)

Δεδομένου ότι η θέση εργασίας «ένστολος» κωδικοποιήθηκε με την τιμή 0 και η θέση εργασίας «διοικητικό προσωπικό» κωδικοποιήθηκε με την τιμή 1, καταγράφεται ότι οι διοικητικοί εργαζόμενοι, σε σχέση με τους ένστολους εργαζομένους, είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τις βάρδιες τους, βρίσκουν την επικοινωνία πιο διαρκή και πιο ποιοτική, τα καθήκοντά τους περισσότερο καλά ορισμένα, αισθάνονται περισσότερο ότι η γνώμη τους μετράει, ότι η καλή δουλειά τους ανταμείβεται, αισθάνονται περισσότερο ότι υπάρχει ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων, είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από το μισθό τους, αισθάνονται περισσότερο ότι αποδίδουν καλύτερα γιατί ο κόπος τους ανταμείβεται και είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

Η θέση εργασίας (ένστολοι ή διοικητικό προσωπικό) σχετίζεται αρνητικά και στατιστικά σημαντικά σε επίπεδο εμπιστοσύνης τουλάχιστον 95% με τις παρακάτω μεταβλητές:

- Ο εξοπλισμός που μου διαθέτει η υπηρεσία είναι ποιοτικός
 - Με συντελεστή συσχέτισης -0,265 (99%)
- Όταν ξυπνάω δεν θέλω να πάω στην εργασία μου
 - Με συντελεστή συσχέτισης -0,227 (95%)
- Όταν σκέφτομαι την εργασία μου αισθάνομαι άσχημα και προβληματίζομαι
 - Με συντελεστή συσχέτισης -0,259 (95%)

Δεδομένου ότι η θέση εργασίας «ένστολος» κωδικοποιήθηκε με την τιμή 0 και η θέση εργασίας «διοικητικό προσωπικό» κωδικοποιήθηκε με την τιμή 1, καταγράφεται ότι οι ένστολοι κρίνουν τον εξοπλισμό πιο ποιοτικό, δεν θέλουν να πάνε στην εργασία τους όταν ξυπνούν και όταν σκέφτονται την εργασία τους αισθάνονται πιο άσχημα και προβληματίζονται σε σχέση με το διοικητικό προσωπικό.

Η διάρκεια της απασχόλησης στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης δε βρέθηκε να συσχετίζεται στατιστικά σημαντικά με καμία επιμέρους μεταβλητή μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης.

4.4.2 Παράγοντες που διαμορφώνουν την εργασιακή ικανοποίηση

Στη συνέχεια εξετάζεται η συσχέτιση των παραγόντων που διαμορφώνουν την εργασιακή ικανοποίηση με την ίδια τη μεταβλητή της εργασιακής ικανοποίησης. Η εργασιακή ικανοποίηση βρέθηκε ότι συσχετίζεται θετικά και στατιστικά σημαντικά σε επίπεδο εμπιστοσύνης τουλάχιστον 95% με τις παρακάτω επιμέρους μεταβλητές:

- Είμαι ικανοποιημένος/η από τις βάρδιες που μου ανατίθενται
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,662 (99%)
- Η επικοινωνία με άλλους συναδέλφους είναι διαρκής και ποιοτική
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,402 (99%)
- Τα καθήκοντά μου είναι καλά ορισμένα
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,578 (99%)
- Ο εξοπλισμός που μου διαθέτει η υπηρεσία είναι επαρκής
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,234 (95%)

- Οι συνθήκες στο χώρο εργασίας μου είναι καλές (θέρμανση, ψύξη, φωτισμός, καινούρια οχήματα κ.α.)
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,346 (99%)
- Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψή μου παρουσία άλλων συναδέλφων
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,446 (99%)
- Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψή μου παρουσία προϊσταμένων
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,482 (99%)
- Αισθάνομαι ότι η γνώμη μου μετράει
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,560 (99%)
- Αισθάνομαι ότι η καλή δουλειά μου ανταμείβεται (αξιολόγηση, αυξήσεις, προαγωγές)
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,450 (99%)
- Υπάρχει ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,554 (99%)
- Είμαι ικανοποιημένος από το μισθό μου
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,398 (99%)
- Αισθάνομαι ότι αποδίδω καλύτερα στη δουλειά μου γιατί ο κόπος μου ανταμείβεται
 - Με συντελεστή συσχέτισης 0,629 (99%)

Η εργασιακή ικανοποίηση βρέθηκε ότι συσχετίζεται αρνητικά και στατιστικά σημαντικά σε επίπεδο εμπιστοσύνης 99% με τις παρακάτω επιμέρους μεταβλητές:

- Όταν ξυπνάω δεν θέλω να πάω στην εργασία μου
 - Με συντελεστή συσχέτισης -0,303 (99%)
- Όταν σκέφτομαι την εργασία μου αισθάνομαι άσχημα και προβληματίζομαι
 - Με συντελεστή συσχέτισης -0,321 (99%)

4.5 Παράγοντες που διαμορφώνουν την εργασιακή ικανοποίηση – έλεγχος υποθέσεων

4.5.1 Δημογραφικά

Κατόπιν εξέτασης των γραμμικών παλινδρομήσεων με κάθε δημογραφικό χαρακτηριστικό ως ανεξάρτητη μεταβλητή και την εργασιακή ικανοποίηση, βρίσκεται ότι η ηλικία επιδρά στατιστικά σημαντικά στην εργασιακή ικανοποίηση.

Πίνακας 14: Σύνοψη μοντέλου γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» και ανεξάρτητη «Ποια είναι η ηλικία σας»

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,290 ^a	,084	,074	1,05308

a. Predictors: (Constant), Ποια είναι η ηλικία σας;

Το μοντέλο έχει μικρή ικανότητα πρόβλεψης της εργασιακής ικανοποίησης, καθώς η τιμή R φτάνει στο 0,29. Ως εκ τούτου, συμπεραίνεται ότι αν και η ηλικία είναι στατιστικά σημαντικός παράγοντας πρόβλεψης της εργασιακής ικανοποίησης, εντούτοις εξηγεί μόλις το 29% της μεταβολής της εργασιακής ικανοποίησης.

H₀: Η ηλικία δεν επιδρά στην εργασιακή ικανοποίηση

H₁: Η ηλικία επιδρά στην εργασιακή ικανοποίηση

Όπως φαίνεται στους δύο παρακάτω πίνακες, η τιμή significance είναι μικρότερη του 0,01, άρα η μηδενική υπόθεση απορρίπτεται και συνεπώς η ηλικία επιδρά στατιστικά σημαντικά στην εργασιακή ικανοποίηση σε επίπεδο εμπιστοσύνης 99%..

Πίνακας 15: Έλεγχος ANOVA με εξαρτημένη μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» και ανεξάρτητη «Ποια είναι η ηλικία σας;»

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,589	1	9,589	8,646	,004 ^b
	Residual	104,245	94	1,109		
	Total	113,833	95			

a. Dependent Variable: Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου

b. Predictors: (Constant), Ποια είναι η ηλικία σας;

Καθώς ο αντίστοιχος συντελεστής υπολογίζεται ίσος με 0,29, εξάγεται το συμπέρασμα ότι για μεταβολή της ηλικιακής ομάδας κατά μία μονάδα, η εργασιακή ικανοποίηση αυξάνεται κατά 0,29 μονάδες.

Πίνακας 16: Συντελεστές παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» και ανεξάρτητη «Ποια είναι η ηλικία σας;»

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,843	,422		4,372	,000
	Ποια είναι η ηλικία σας;	,553	,188	,290	2,940	,004

a. Dependent Variable: Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου

Επιπρόσθετα, βρίσκεται ότι η θέση εργασίας επιδρά στατιστικά σημαντικά στην εργασιακή ικανοποίηση.

Πίνακας 17: Σύνοψη μοντέλου γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» και ανεξάρτητη «Τι θέση κατέχετε;»

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,451 ^a	,204	,195	,98192

a. Predictors: (Constant), Τι θέση κατέχετε;

Το μοντέλο έχει μέτρια ικανότητα πρόβλεψης της εργασιακής ικανοποίησης, καθώς η τιμή R φτάνει στο 0,45. Ως εκ τούτου, συμπεραίνεται ότι η θέση εργασίας είναι στατιστικά σημαντικός παράγοντας πρόβλεψης της εργασιακής ικανοποίησης, η οποία εξηγεί το 45,1% της μεταβολής της εργασιακής ικανοποίησης.

H₀: Η θέση εργασίας δεν επιδρά στην εργασιακή ικανοποίηση

H₁: Η θέση εργασίας επιδρά στην εργασιακή ικανοποίηση

Όπως φαίνεται στους δύο παρακάτω πίνακες, η τιμή significance είναι μικρότερη του 0,01, άρα η μηδενική υπόθεση απορρίπτεται και συνεπώς η θέση εργασίας επιδρά στατιστικά σημαντικά στην εργασιακή ικανοποίηση σε επίπεδο εμπιστοσύνης 99%.

Πίνακας 18: Έλεγχος ANOVA με εξαρτημένη μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» και ανεξάρτητη «Τι θέση κατέχετε;»

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,202	1	23,202	24,064	,000 ^b
	Residual	90,632	94	,964		
	Total	113,833	95			

a. Dependent Variable: Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου

b. Predictors: (Constant), Τι θέση κατέχετε;

Καθώς ο αντίστοιχος συντελεστής υπολογίζεται ίσος με 0,451, εξάγεται το συμπέρασμα ότι για μεταβολή της ηλικιακής ομάδας κατά μία μονάδα, η εργασιακή ικανοποίηση αυξάνεται κατά 0,45 μονάδες. Καθώς η θέση εργασίας «ένστολος» κωδικοποιήθηκε με την τιμή 0 και η θέση εργασίας «διοικητικό προσωπικό» κωδικοποιήθηκε με την τιμή 1, συμπεραίνεται ότι οι διοικητικοί υπάλληλοι είναι κατά 0,451 μονάδες πιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους ένστολους υπαλλήλους.

Πίνακας 19: Συντελεστές παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» και ανεξάρτητη «Τι θέση κατέχετε;»

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,789	,113		24,766	,000
	Τι θέση κατέχετε;	1,211	,247	,451	4,906	,000

a. Dependent Variable: Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου

4.5.2 Συνιστώσες ικανοποίησης από την εργασία

Τέλος, εξετάστηκε μέσω πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης ο βαθμός στον οποίο επηρεάζει/διαμορφώνει κάθε συνιστώσα της εργασιακής ικανοποίησης την ίδια την εργασιακή ικανοποίηση.

Πίνακας 20: Σύνοψη μοντέλου γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» και ανεξάρτητη τις επιμέρους συνιστώσες της εργασιακής ικανοποίησης

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 ^a	,632	,554	,72231

a. Predictors: (Constant), Αισθάνομαι ότι αποδίδω καλύτερα στη δουλειά μου γιατί ο κόπος μου ανταμείβεται, Ο εξοπλισμός που μου διαθέτει η υπηρεσία είναι ποιοτικός, Συχνά καλούμαστε να εργαστούμε υπερωριακά, Όταν ξυπνάω δεν θέλω να πάω στην εργασία μου, Είμαι ικανοποιημένος από το μισθό μου, Η επικοινωνία με άλλους συναδέλφους είναι διαρκής και ποιοτική, Αισθάνομαι ότι η καλή δουλειά μου ανταμείβεται (αξιολόγηση, αυξήσεις, προαγωγές), Είμαι ικανοποιημένος/η από τις βάρδιες που μου ανατίθενται, Οι συνθήκες στο χώρο εργασίας μου είναι καλές (θέρμανση, ψύξη, φωτισμός, καινούρια οχήματα κ.α.), Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψή μου παρουσία άλλων συναδέλφων, Τα καθήκοντά μου είναι καλά ορισμένα, Υπάρχει ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων, Αισθάνομαι ότι η γνώμη μου μετράει, Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψή μου παρουσία προϊσταμένων, Ο εξοπλισμός που μου διαθέτει η υπηρεσία είναι επαρκής, Όταν σκέφτομαι την εργασία μου αισθάνομαι άσχημα και προβληματίζομαι

Το μοντέλο έχει μεγάλη ικανότητα πρόβλεψης της εργασιακής ικανοποίησης, καθώς η τιμή R φτάνει στο 0,795. Ως εκ τούτου, συμπεραίνεται ότι το σύνολο των επιμέρους ανεξάρτητων μεταβλητών, οι οποίες επελέγησαν ως μέτρα της ικανοποίησης των εργαζομένων, διαμορφώνουν σε ποσοστό 79,5% την εργασιακή ικανοποίηση των συμμετεχόντων. Πέραν του στατιστικού αποτελέσματος, σχολιάζεται ότι η επιλογή των

μεταβλητών αυτών αποδεικνύεται εύστοχη, καθώς συνδυαστικά επηρεάζουν σχεδόν το 80% της εργασιακής ικανοποίησης. Μάλιστα, όπως φαίνεται στον παρακάτω πίνακα, το μοντέλο πρόβλεψης είναι στατιστικά σημαντικό σε επίπεδο 99% καθώς η τιμή significance φτάνει στο $0,000 \lll 0,01$.

Πίνακας 21: Έλεγχος ANOVA με εξαρτημένη μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» και ανεξάρτητη τις επιμέρους συνιστώσες της εργασιακής ικανοποίησης

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67,961	16	4,248	8,141	,000 ^b
	Residual	39,652	76	,522		
	Total	107,613	92			

a. Dependent Variable: Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου

b. Predictors: (Constant), Αισθάνομαι ότι αποδίδω καλύτερα στη δουλειά μου γιατί ο κόπος μου ανταμείβεται, Ο εξοπλισμός που μου διαθέτει η υπηρεσία είναι ποιοτικός, Συχνά καλούμαστε να εργαστούμε υπερωριακά, Όταν ξυπνάω δεν θέλω να πάω στην εργασία μου, Είμαι ικανοποιημένος από το μισθό μου, Η επικοινωνία με άλλους συναδέλφους είναι διαρκής και ποιοτική, Αισθάνομαι ότι η καλή δουλειά μου ανταμείβεται (αξιολόγηση, αυξήσεις, προαγωγές), Είμαι ικανοποιημένος/η από τις βάρδιες που μου ανατίθενται, Οι συνθήκες στο χώρο εργασίας μου είναι καλές (θέρμανση, ψύξη, φωτισμός, καινούρια οχήματα κ.α.), Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψή μου παρουσία άλλων συναδέλφων, Τα καθήκοντά μου είναι καλά ορισμένα, Υπάρχει ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων, Αισθάνομαι ότι η γνώμη μου μετράει, Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψή μου παρουσία προϊσταμένων, Ο εξοπλισμός που μου διαθέτει η υπηρεσία είναι επαρκής, Όταν σκέφτομαι την εργασία μου αισθάνομαι άσχημα και προβληματίζομαι

Ακολούθως, για κάθε συνιστώσα της εργασιακής ικανοποίησης δημιουργείται το παρακάτω ζεύγος υποθέσεων.

H_0 : Η συνιστώσα - μεταβλητή δεν επιδρά στην εργασιακή ικανοποίηση

H_1 : Η συνιστώσα - μεταβλητή επιδρά στην εργασιακή ικανοποίηση

Η μηδενική υπόθεση απορρίπτεται για τη μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος/η από τις βάρδιες που μου ανατίθενται», καθώς η αντίστοιχη τιμή significance είναι $0,03 < 0,05$. Συνεπώς, η ικανοποίηση από τις βάρδιες διαμορφώνει στατιστικά σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση σε επίπεδο εμπιστοσύνης 95%.

Οι υπόλοιπες μεταβλητές δεν είναι κατά μόνας στατιστικά σημαντικοί παράγοντες πρόβλεψης της ικανοποίησης, ωστόσο συνδυαστικά διαμορφώνουν, όπως προαναφέρεται, την εργασιακή ικανοποίηση σε ποσοστό 79,5% σε επίπεδο εμπιστοσύνης 99%.

Πίνακας 22: Συντελεστές παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή «Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου» και ανεξάρτητη τις επιμέρους συνιστώσες της εργασιακής ικανοποίησης

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,204	,607		-,336	,737
	Είμαι ικανοποιημένος/η από τις βάρδιες που μου ανατίθενται	,273	,088	,289	3,099	,003
	Συχνά καλούμαστε να εργαστούμε υπερωριακά	,090	,077	,091	1,170	,246
	Η επικοινωνία με άλλους συναδέλφους είναι διαρκής και ποιοτική	,190	,110	,147	1,729	,088
	Τα καθήκοντά μου είναι καλά ορισμένα	,169	,110	,155	1,531	,130
	Ο εξοπλισμός που μου διαθέτει η υπηρεσία είναι επαρκής	,008	,136	,008	,060	,952
	Ο εξοπλισμός που μου διαθέτει η υπηρεσία είναι ποιοτικός	-,141	,144	-,114	-,978	,331
	Οι συνθήκες στο χώρο εργασίας μου είναι καλές (θέρμανση, ψύξη, φωτισμός, καινούρια οχήματα κ.α.)	-,002	,097	-,002	-,024	,981
	Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψή μου παρουσία άλλων συναδέλφων	,128	,117	,113	1,098	,276
	Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψή μου παρουσία προϊσταμένων	-,009	,107	-,011	-,085	,933
	Αισθάνομαι ότι η γνώμη μου μετράει	,054	,114	,057	,470	,639

Αισθάνομαι ότι η καλή δουλειά μου ανταμείβεται (αξιολόγηση, αυξήσεις, προαγωγές)	-,022	,089	-,024	-,247	,805
Υπάρχει ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων	,089	,102	,096	,872	,386
Είμαι ικανοποιημένος από το μισθό μου	,088	,077	,092	1,149	,254
Όταν ξυπνάω δεν θέλω να πάω στην εργασία μου	-,116	,116	-,141	-1,006	,318
Όταν σκέφτομαι την εργασία μου αισθάνομαι άσχημα και προβληματίζομαι	,064	,114	,077	,562	,576
Αισθάνομαι ότι αποδίδω καλύτερα στη δουλειά μου γιατί ο κόπος μου ανταμείβεται	,202	,105	,193	1,927	,058

a. Dependent Variable: Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου

ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ - ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ

Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει πως οι εργαζόμενοι της Δημοτικής Αστυνομίας του Δήμου Θεσσαλονίκης δεν είναι ούτε ευχαριστημένοι, αλλά και ούτε δυσαρεστημένοι από την εργασία που προσφέρουν, γεγονός που συμφωνεί απόλυτα με τις έρευνες που έχουν παρατεθεί στη βιβλιογραφία. Πιο συγκεκριμένα, στην έρευνα των Abdulla et al. (2011) επιβεβαιώνεται ότι οι συνθήκες και το περιβάλλον εργασίας συμβάλλουν στην ικανοποίηση των εργαζομένων, σε αντίθεση με τη δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών. Ωστόσο, στην έρευνα των Lambert et al. (2015), προέκυψε πως οι εργαζόμενοι που εργάζονται πολλά χρόνια στο σώμα δεν αισθάνονται πλέον την ίδια ικανοποίηση, διαπίστωση που δεν συμφωνεί με τα ευρήματα της παρούσας έρευνας. Τέλος, τα ευρήματα του Johnson (2012) συγκλίνουν με αυτά της έρευνας, αφού φαίνεται και εκεί πως το εργασιακό περιβάλλον και η επίδραση των προϊσταμένων επηρεάζουν την ικανοποίηση.

Αναλυτικότερα, οι εργαζόμενοι φαίνεται να είναι απόλυτα ικανοποιημένοι από την ελευθερία να εκθέτουν τις απόψεις τους και να εκφράζουν τη γνώμη τους μπροστά σε συναδέλφους, αφού η πλειοψηφία απάντησε πως συμφωνεί με την παραπάνω θέση. Αυτή η διαπίστωση συμφωνεί απόλυτα με τις θεωρίες των αναγκών του Abraham Maslow (1943), αλλά και τις θεωρίες υποκίνησης (Μπουραντά, 2002), για τις οποίες έγινε αναφορά στο θεωρητικό πλαίσιο. Επίσης, οι εργαζόμενοι δηλώνουν απόλυτα ικανοποιημένοι από την έλλειψη υπερωριών και τις βάρδιες που τους ανατίθενται, κάτι που διαπιστώθηκε και από τις έρευνες των Johnson (2012) και Tomaženič et al. (2014), αλλά και από την επικοινωνία μεταξύ των συναδέλφων. Οι Bogler & Nir (2010) σε έρευνά τους υπογραμμίζουν την κρισιμότητα της συναδελφικής αλληλεγγύης. Το ίδιο διαπιστώνουν και οι Jo & Shim σε έρευνα του 2015. Ο εξοπλισμός που τους παρέχεται φαίνεται να είναι ποιοτικός και σχετικά επαρκής, ενώ τα καθήκοντα είναι ορθά διαχωρισμένα, κάτι το οποίο διαπιστώνεται και από τις έρευνες των Kabak et al. (2014).

Από την άλλη, οι εργαζόμενοι δηλώνουν ουδέτερη στάση ως προς τις συνθήκες εργασίας, κάτι το οποίο δε συμφωνεί με τις διαπιστώσεις των Dugguh & Dennis (2014), των Abdulla et al. (2011) και του Wangai (2015), αλλά συμφωνεί με την έρευνα των Tomaženič et al. (2014), καθώς και σε αυτήν την έρευνα οι συνθήκες εργασίας δεν διαδραματίζουν τόσο σημαντικό ρόλο ως προς την ικανοποίηση. Ουδέτεροι είναι οι εργαζόμενοι και με τον μισθό που λαμβάνουν, ο οποίος σύμφωνα με τον Maslow (1943) αποτελεί ένα από τα ιεραρχικά στάδια των αναγκών και τη φύση της δουλειάς στο σύνολό της. Ακόμη οι εργαζόμενοι ούτε συμφωνούν, αλλά και ούτε διαφωνούν ως προς το αν οι κόποι τους ανταμείβονται.

Από την άλλη, γίνεται ξεκάθαρο πως η έλλειψη ικανοποίησης προέρχεται από την έλλειψη αξιολόγησης και την απουσία αυξήσεων και προαγωγών, κάτι το οποίο διαπιστώνεται από τον Appelbaum (1975), όταν ο ίδιος κάνει αναφορά στο μείγμα κινήτρων. Ο Μανωλόπουλος (2008) τονίζει πως τα μόνους αποτελούν την κινητήριο

δύναμη για τους εργαζόμενους. Ακόμη διαπιστώνεται πως δεν υπάρχει ίση μεταχείριση μεταξύ των εργαζόμενων, σημαντική επισήμανση σύμφωνα με την θεωρία της ισοτιμίας (Adams, 1963). Κάποιοι, τέλος, θεωρούν πως δεν μετράει η άποψη τους, αφού δεν υπολογίζεται πάντοτε από τους προϊσταμένους, κι επομένως δε νιώθουν άνετα να την εκφράσουν.

Σε ό, τι αφορά στις μεταβλητές θα πρέπει να τονιστεί πως όλοι όσοι κατέχουν διοικητικές θέσεις είναι σημαντικά πιο ικανοποιημένοι σε σχέση με τους ένστολους εργαζόμενους στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης (Johnson, 2012). Σημαντικό είναι, επίσης, το γεγονός ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους σε σχέση με τους άνδρες, μεταβλητή που δεν παρουσιάστηκε στη βιβλιογραφία που μελετήθηκε, ενώ είναι φανερό και πως η ηλικία επηρεάζει την ικανοποίηση, καθώς οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Ακόμη, φαίνεται πως τα χρόνια της υπηρεσίας στο σώμα της αστυνομίας ως μεταβλητή επηρεάζουν την ικανοποίηση (Johnson, 2012). Σημαντική διαπίστωση είναι πως η ιεραρχία επηρεάζει την ικανοποίηση (Lambert et al., 2015· Buker & Dolu, 2010), αφού καταγράφεται ότι οι διοικητικοί εργαζόμενοι, σε σχέση με τους ένστολους εργαζόμενους, είναι περισσότερο ικανοποιημένοι.

Σε ό, τι αφορά τους περιορισμούς της έρευνας θα πρέπει να επισημανθεί πως το ερωτηματολόγιο αφορά την ικανοποίηση μόνο στον Δήμο της Θεσσαλονίκης και όχι σε κάποιο άλλο μέρος, πόλη ή επαρχία, της Ελλάδας. Επομένως, γίνεται σαφές πως τα επίπεδα ικανοποίησης μπορεί να μεταβάλλονταν, αν το κοινό ήταν διαφορετικό ή πολυπληθέστερο. Πιθανότατα σε μια μελλοντική έρευνα, θα μπορούσαν να εξεταστούν τα αισθήματα των αστυνομικών, δηλαδή η πίεση και το άγχος που νιώθουν εξαιτίας της δουλειάς (Wang et al., 2014), αλλά και να διερευνηθεί η μεταβλητή που αφορά στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και την αποδοχή των αστυνομικών από την κοινωνία. (Shim, 2015· Tomaževič, et al., 2014)

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην παρούσα εργασία ερευνήθηκε η ικανοποίηση των εργαζόμενων της Δημοτικής Αστυνομίας του Δήμου Θεσσαλονίκης. Αναλυτικότερα, μέσω της μεθόδου της ποσοτικής ανάλυσης του περιεχομένου και της περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης, που προηγήθηκε, ερευνήθηκαν εις βάθος όλα τα εξεταζόμενα πεδία και τα ερευνητικά ερωτήματα, που είχαν τεθεί εξ αρχής. Τέλος εντοπίστηκαν και σχολιάστηκαν τα αποτελέσματα που προέκυψαν σε κάθε περίπτωση.

Προκειμένου να εξασφαλιστεί τόσο η εγκυρότητα όσο και η αξιοπιστία, οργανώθηκε και εκτελέστηκε μια σειρά βημάτων. Αφού επιλέχθηκε η προσφορότερη ερευνητική μέθοδος, οργανώθηκε η έρευνα αλλά και το δείγμα της έρευνας. Στη συνέχεια, δημιουργήθηκαν τα ερωτηματολόγια, τα οποία τροποποιήθηκαν έως ότου να

ικανοποιούν τις ανάγκες της έρευνας και οι ερωτήσεις να γίνονται ξεκάθαρες στους ερωτώμενους.

Από τα αποτελέσματα της ανάλυσης εξάγεται το συμπέρασμα πως η μεγαλύτερη μερίδα του δείγματος είναι ικανοποιημένη από την εργασία της (Abdulla et al., 2011), ωστόσο οι εργαζόμενοι οι οποίοι βαθμολογούν αρνητικά την ικανοποίηση από την εργασία τους τη βαθμολόγησαν με ακραίες τιμές. Αυτό δεν παρατηρήθηκε στις έρευνες που μελετήθηκαν, ούτε στο θεωρητικό τμήμα. Επιπλέον, όλες οι επιμέρους μεταβλητές, οι οποίες επελέγησαν για την αξιολόγηση της εργασιακής ικανοποίησης έλαβαν μέσο όρο, ο οποίος οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οι εργαζόμενοι του δείγματος δεν συμφώνησαν ούτε και διαφώνησαν με το σύνολο των μεταβλητών κατά μέσο όρο.

Πιο συγκεκριμένα, ανάμεσα στους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και οι οποίοι βαθμολογήθηκαν με υψηλά ή χαμηλά σκορ από τους συμμετέχοντες, ξεχωρίζει το ότι οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα δεν είναι ιδιαίτερα ικανοποιημένοι από το μισθό τους (Maslow, 1943· Μανωλόπουλος, 2008),), δεν αισθάνονται ότι η καλή δουλειά τους ανταμείβεται (Abrudan, 2002), ούτε πως υπάρχει ίση μεταχείριση ανάμεσα σε όλους τους εργαζόμενους (Adams, 1963), σημαντική προϋπόθεση για την ικανοποίηση των εργαζόμενων. Ακόμη αισθάνονται ότι δεν έχουν τον χώρο να εκφραστούν ελεύθερα μπροστά σε προϊστάμενους. Επομένως, παρουσιάζεται έλλειψη κινήτρων, κάτι που επιδρά σημαντικά στην ικανοποίηση (Χατζηπαντελή, 1999). Στον αντίποδα οι εργαζόμενοι είναι κατά πλειοψηφία και κατά μέσο όρο ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας, τον εξοπλισμό (Melekidou, 2010) που τους παρέχεται, τις βάρδιες που τους ανατίθενται, τη μη εκτέλεση υπερωριακής εργασίας, την ποιότητα της επικοινωνίας (Dugguh & Dennis, 2014· Wangai, 2015) αλλά και τη δυνατότητα έκφρασης μπροστά σε άλλους συναδέλφους τους (Bogler & Nir 2010).

Σε ό,τι αφορά στην επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην εργασιακή ικανοποίηση, καταγράφεται ότι η θέση εργασίας, η ηλικιακή ομάδα και τα χρόνια απασχόλησης στην υπηρεσία έχουν στατιστικά σημαντική επίδραση στην ικανοποίηση των εργαζομένων του δείγματος. Αντίθετα στις έρευνες των Jo & Shim (2015) και Tomaženič, et al. (2014), αποδείχθηκε πως τα δημογραφικά χαρακτηριστικά δεν επηρεάζουν την ικανοποίηση.

Οι μισθοί, η αναγνώριση, η έλλειψη ίσης μεταχείρισης και η ελευθερία να μιλήσουν μπροστά στους προϊσταμένους ξεχωρίζουν ως οδηγίο της εργασιακής δυσαρέσκειας. Η παρατήρηση αυτή συμφωνεί απόλυτα με τη βιβλιογραφία (Buker & Dolu (2010)· Abdulla et al. (2011)· Buker & Dolu (2010), αφού όπως παρουσιάζεται και στα γραφήματα αυτές οι μεταβλητές ελέγχουν την εργασιακή ικανοποίηση.

Από την άλλη, οι συνθήκες εργασίας, η επάρκεια και η ποιότητα του εξοπλισμού, η επικοινωνία, η έλλειψη υπερωριακής εργασίας (Tomaženič, et al., 2014) και η δυνατότητα να μιλούν μπροστά στους συναδέλφους (Abdulla, et al., 2011) οδηγούν την ικανοποίηση του δείγματος. Οι μη ένστολοι, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας και οι εργαζόμενοι που έχουν απασχοληθεί στην υπηρεσία για περισσότερα χρόνια είναι πιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους, καθώς αισθάνονται πλέον το αίσθημα της μονιμότητας (Κουτούζη & Σπυριάδου, 2019). Ωστόσο, κατόπιν ενδελεχούς ανάλυσης προτείνεται ότι μόνον η ηλικία και η θέση εργασίας είναι στατιστικά σημαντικοί παράγοντες, οι οποίοι οδηγούν την εργασιακή ικανοποίηση, αποτέλεσμα το οποίο δεν έχει εντοπιστεί στη βιβλιογραφία.

Εν κατακλείδι, αναφορικά με τις επιμέρους συνιστώσες - μεταβλητές, οι οποίες επελέγησαν για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης, αξίζει να αναφερθεί πως κάθε μια μεταβλητή ξεχωριστά μπορεί να ελέγξει τα ποσοστά που προέκυψαν. Εξετάζοντας, ωστόσο, κάθε μεταβλητή μεμονωμένα προκύπτει ότι ενώ μόνον η ικανοποίηση από τις βάρδιες που ανατίθενται στους εργαζόμενους είναι από μόνη της στατιστικά σημαντικός παράγοντας πρόβλεψης της εργασιακής ικανοποίησης, εντούτοις το σύνολο των επιλεγμένων μεταβλητών δημιουργεί ένα στατιστικά σημαντικό μοντέλο για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης.

Βιβλιογραφία

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

- Γεμέλου, Σ. Δέσποινα., 2010, «Τα Κίνητρα των Εκπαιδευτικών Αγγλικής Γλώσσας Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης», *Research Papers in Language Teaching and Learning*, Vol. 1, No. 1, 101-116.
- Κάντας, Α., 1998. Οργανωτική - Βιομηχανική Ψυχολογία. Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα
- Καψάλης, Α., 1996. Παιδαγωγική Ψυχολογία. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.
- Κουράκος, Μ., Καυκιά, Θ., Ρεκλείτη, Μ., Ζυγά, Σ., Κοτρώτσιου, Ε., Γκούβα, Μ., (2012). Μελέτη ικανοποίησης από την εργασία των φροντιστών υγείας-νοσηλευτών παθολογικών κλινικών του Εθνικού Συστήματος Υγείας. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 29(1):61-69
- Λαλούμης, Δ., 2015. Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού τουριστικών επιχειρήσεων. [ηλεκτρ. βιβλ.] Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών. (Διαθέσιμο στο διαδίκτυο – Πρόσβαση στις 27.12.2022) <http://hdl.handle.net/11419/5295>
- Λαμπράκη, Μ., Βλασιάδης, Κ., Πατεράκης, Γ., Φιλαλήθης, Α., 2016. Προσδοκίες και ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού από την εργασία του σε ένα δημόσιο γενικό νοσοκομείο. *Archives of Hellenic Medicine/Arheia Ellenikes Iatrikes*, 33(4), 472-478.
- Μανωλόπουλος Δ., 2000, “Work Motivation in the Hellenic Extended Public Sector: An Empirical Investigation”, *International Journal of Human Resource*.
- Μπουραντάς, Δ., 2002. Μάνατζμεντ- Θεωρητικό υπόβαθρο και σύγχρονες πρακτικές. Αθήνα: Μπένου.
- Σπυριάδου Κ., & Κουτούζης Μ., 2019. Κίνητρα και αντικίνητρα διεκδίκησης θέσης διοικητικής ευθύνης: Στάσεις και απόψεις των αιρετών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Διάλογοι! Θεωρία και πράξη στις επιστήμες αγωγής και εκπαίδευσης*, 5, 70–98. <https://doi.org/10.12681/dial.20332>
- Χαλάς Γ., 2010. Προσδιοριστικοί παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία στο Δημόσιο τομέα. *Διοικητική ενημέρωση*, 52: 5-19
- Χατζηπαντελή Παναγιώτα Σ., 1999., Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού. Εκδόσεις βιβλιοπωλείο μεταίχμιο.

ΞΕΝΗ

- Abdulla, J., Djebarni, R. & Mellahi, K., 2011. Determinants of job satisfaction in the UAE: A case study of the Dubai police. *Personnel review*, 40(1), pp. 126-146.
- Adams, J. S., 1965. Inequality in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 267-299). New York: Academic Press.
- Adenike, A., 2011. Organizational climate as a predictor of employee job satisfaction: Evidence from Covenant University. *Business intelligence journal*, 4(1), 151-166.
- Ambrose, S., Huston, T. and Norman, M. 2005., A Qualitative Method for Assessing Faculty Satisfaction. *Research in Higher Education* 46: 803-830.

- Amin A., 2012: Land of Strangers. Cambridge: Polity Press. John Solomos. First published: 19 August 2013 https://doi.org/10.1111/1468-2427.12107_5
- Appelbaum, S. A., 1975. Questioning the question: The effectiveness of psychotherapy. *Revista Interamericana de Psicología*, 9(1-2), 213–225.
- Aziri B., 2011. Job satisfaction: A literature review, *Management research and practice* 3(4), 77-86
- Boon, O., Arumugam, V. & Hwa, T., 2005. Does soft TQM predict employees' attitudes?. *The TQM Magazine*, 17(3), pp. 279-289.
- Brief, 1998 cited in Weiss, H. M., 2002. Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194.
- Buker, H. & Dolu, O., 2010. Police job satisfaction in Turkey: Effects of demographic, organizational and jurisdictional factors. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, 34(1), pp. 25-51.
- Boselie, J. P. and Dietz, G. and Boon, C. 2005. 'Commonalities and contradictions in research on human resource management and performance.', *Human resource management.*, 15 (3). pp. 67-94.
- Brunetti, G. J., 2001. Why Do They Teach? A Study of Job Satisfaction among Long-Term High School Teachers. *Teacher Education Quarterly*, 28(3), 49- 74.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P., 2003. Efficacy Beliefs as Determinants of Teachers' Job Satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 821-833.
- Creswell, J.W., Wheeler, D.W., Seagren, A.T., Egly, N.J. and Beyer, K.D., 1990. *The Academic Chairperson's Handbook*. Lincoln, University of Nebraska Press.
- Churchill, G. A. J., 1979. A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of Marketing Research*, 16, 64-73.
- Dugguh, S.I. and Dennis, A., 2014. Job Satisfaction Theories: Traceability to Employee Performance in Organizations. *IOSR Journal of Business and Management*, 16, 11-18. <https://doi.org/10.9790/487X-16511118>
- Edwards, K.A., Vepakomma, M., Mulugeta, W., Bradshaw, R., Yamamoto, D., 2002. Genetic and biochemical analysis of Pez and Meg, two novel protein tyrosine phosphatases. *A. Dros. Res. Conf.* 43 : 417C.
- Furnham, A., Eracleous, A., Chamorro-Premuzic T., 2009. "Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five", *Journal of Managerial Psychology*, 24(8), 765 – 779
- Furnham, A., Petrides, K.V., Jackson, C. J., Cotter, T., (2002), "Do personality factors predict job satisfaction?" *Personality and Individual Differences* 33, 1325–1342
- Johnson, R. R., 2012. Police Officer Job Satisfaction: A Multidimensional Analysis. *Police Quarterly*, 15(2), pp. 157-176.
- Hackman, J., & Oldham, G. R., 1980. *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley

- Hancer, M., George, R. T., 2003. Job satisfaction of restaurant employees: An empirical investigation using the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 27(1), 85-100.
- Hoppock, R., 1935. *Job Satisfaction*. Harper, Oxford.
- Hulin, C., 1991. Adaptation, persistence, and commitment in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 445–505). Consulting Psychologists Press.
- Ironson G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T, Gibson W. M., Paul k. B., 1989. Construction of a Job in General Scale: A Comparison of Global, Composite, and Specific Measures, *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 193-200
- Kabak, K., 2014. Strategies for employee job satisfaction: A Case of Service Sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150(15), pp. 1167-1176.
- Kalleberg L. A., 1977. Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction, *American Sociological Review*, 42(1), 124-143
- Katzenmeyer, M., & Moller, G. 2001. *Awakening the sleeping giant: Helping teachers develop as leaders* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Koustelios, A., 2001. Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International Journal of Educational Management*, 15(7), pp.354-358.
- Lambert, E., 2015. The association of job variables with job involvement, job satisfaction, and organizational commitment among Indian police officers. *International Criminal Justice Review*, 25(2), pp. 194-213.
- Leithwood, K., Day C., Sammons P., Harris A., & Hopkins D., 2006. *Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning*. London: DfES and Nottingham: NCSL
- Locke, E. A., 1970. Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational behavior and human performance*, 5(5), pp. 484-500.
- Locke, E. A., 1976. “The nature and causes of job satisfaction”, in Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, IL, pp. 1297-1349.
- Maghrabi, A. S. 1999. Assessing the effect of job satisfaction on managers. *International Journal of Value-Based Management*, 12(1), 1-12.
- Maslow, A. H., (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370- 396 (πρόσβαση στις 15.06.2018) <https://scottbarrykaufman.com/wp-content/uploads/2015/01/Maslow-1943.pdf> Maslow, A. H. 1954. Motivation and personality (Πρόσβαση στις 17/01/2023) http://s-f-walker.org.uk/pubsebooks/pdfs/Motivation_and_Personality-Maslow.pdf
- Melekidou, E., Mpampi, C., Tampakis, T. & Tsakalos D., 2010. Views on primary school teachers about their professional development in the prefecture of Xanthi. Democritus University of Thrace. <http://83.212.168.214/jspui/bitstream/123456789/1249/1/EA88-1.PDF>. Accessed the 20th of May 2017, at 14:34. (in Greek).

- Milner, H. R., 2002. A case study of an experienced teacher's self efficacy and persistence through crisis situations: theoretical and practical considerations. 'The High School Journal, 86: 28-35.
- Moses, I. & Roe, E., 1990. Heads and Chairs: Managing Academic Departments. St Lucia, Queensland, University of Queensland Press.
- Ooi, K., 2007. Does TQM influence employees' job satisfaction? An empirical case analysis. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 25(6), p. 410–419.
- Platsidou, M., 2010. Trait emotional intelligence of Greek special education teachers in relation to burnout and job satisfaction. *School Psychology International*, 31(1), 60-76.
- Rahman, S. U., & Bullock, P., 2005. Soft TQM, Hard TQM, and Organizational Performance Relationships An Empirical Investigation.
- Rhodes, C., Nevill, A., & Allan, J., 2004. Valuing and supporting teachers: A survey of teacher satisfaction, dissatisfaction, morale and retention in an English local education authority. *Research in Education*(71), 67-81.
- Şahin, F. T. & Şak, R., 2016. A Comparative Study of Male and Female Early Childhood Teachers' Job Satisfaction in Turkey. *Early Childhood Education Journal*, 44(5), pp. 473-481.
- Saleem, H., 2015. The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction and the Mediating Role of Perceived Organizational Politics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 563-569.
- Schermerhorn, John R. 2011. *Management*. Milton, Qld : Wiley
- Smith, P. C., (1974). The development of a method of measuring job satisfaction: The Cornell studies. In EA Fleishman and A.R. Bass (Eds) *psychology* (3rd ed.). pp 272-279 Homewood, IL: Dorsey. *Studies in personnel and industrial psychology* (3rd ed.). pp 272-279 Homewood, IL: Dorsey.
- Snell L, Tallett S, Haist S, Hays R, Norcini J, Prince K, Rothman A, Rowe R. A review of the evaluation of clinical teaching: new perspectives and challenges. *Med Educ*. 2000 Oct;34 (10):862-70. doi: 10.1046/j.1365-2923.2000.00754.x. PMID: 11012937.
- Spector, P. E., 1985. Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
- Spagnoli, P., Caetano, A, Correia Santos, S., 2012.“ Satisfaction with job aspects: Do patterns change over time?” *Journal of Business Research* 65, 609–616
- Spector, P. E., 1997. *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol.3). Sage publications. Διαθέσιμο (σελ. 1-14)
- Stanton, J. M., Sinar, E. F., Balzer, W. K., Julian, A. L., Thoresen, P., Aziz, S., Fisher, G. G., Smith, P. C., 2002. Development of a compact measure of job satisfaction: The abridged Job Descriptive Index. *Educational and Psychological Measurement*, 62(1), 173-191.

- Stella Kufidu & Fotis Vouzas, 1998. Human resource aspects of quality management: evidence from MNEs operating in Greece, *The International Journal of Human Resource Management*, 9:5, 818-830, DOI: 10.1080/095851998340810
- Taylor. F. W. *Shop Management*. New York: Harper & Brothers, 1912.
- Tomažević, N., Seljak, J. & Aristovnik, A., 2014. Factors influencing employee satisfaction in the police service: the case of Slovenia. *Personnel Review*, 43(2), pp. 209-227.
- Vagu P., Stegăroiu I., 2005, *Planificare strategică (Strategic Planning)*, Bibliotheca Publishing House, Targoviste
- Wang, Y., Zheng, L., Hu, T. & Zheng, Q., 2014. Stress, burnout, and job satisfaction: Case of police force in China. *Public personnel management*, 43(3), pp. 325-339.
- Wangai, N. W., 2015. Principals 'Leadership Behaviours and Teachers 'Job Satisfaction in Public Secondary School, Nairobi county, Kenya, Unpublished Phd Nairobi, Kenya: Kenyatta University
- Zhu, Y. , 2013. A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Δημογραφικά στοιχεία

Ποιο είναι το φύλο σας;

- Άνδρας
 Γυναίκα

Ποια είναι η ηλικία σας;

- 18 έως 29 ετών
 30 έως 39 ετών
 40 έως 49 ετών
 50 ετών και άνω

Ποιο είναι το επίπεδο εκπαίδευσής σας;

- Πρωτοβάθμια εκπαίδευση
 Δευτεροβάθμια εκπαίδευση
 Πτυχίο ΑΕΙ/ΑΤΕΙ
 Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών
 Διδακτορικό
 Άλλο: _____

Τι θέση κατέχετε;

- Επιστολος
 Διοικητικό προσωπικό

Πόσα χρόνια εργάζεστε στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης;

- Λιγότερο από 15 έτη
 15 έως 20 έτη
 περισσότερα από 20 έτη

Το εργασιακό περιβάλλον

Απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις με τιμές από το 1 έως το 5, με το 1 να σημαίνει ότι διαφωνείτε απόλυτα και το 5 ότι συμφωνείτε απόλυτα

Είμαι ικανοποιημένος/η από τις βάρδιες που μου ανατίθενται

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Συχνά καλούμαστε να εργαστούμε υπερωριακά

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Η επικοινωνία με άλλους συναδέλφους είναι διαρκής και ποιοτική

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Τα καθήκοντά μου είναι καλά ορισμένα

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ο εξοπλισμός που μου διαθέτει η υπηρεσία είναι επαρκής

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ο εξοπλισμός που μου διαθέτει η υπηρεσία είναι ποιοτικός

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Οι συνθήκες στο χώρο εργασίας μου είναι καλές (θέρμανση, ψύξη, φωτισμός, καινούρια οχήματα κ.α.)

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψή μου παρουσία άλλων συναδέλφων

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψή μου παρουσία προϊσταμένων

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Αισθάνομαι ότι η γνώμη μου μετράει

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Αισθάνομαι ότι η καλή δουλειά μου ανταμείβεται (αξιολόγηση, αυξήσεις, προαγωγές)

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Υπάρχει ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Είμαι ικανοποιημένος από το μισθό μου

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Όταν ξυπνάω δεν θέλω να πάω στην εργασία μου

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Όταν σκέφτομαι την εργασία μου αισθάνομαι άσχημα και προβληματίζομαι

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Αισθάνομαι ότι αποδίδω καλύτερα στη δουλειά μου γιατί ο κόπος μου ανταμείβεται

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β: ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ - ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ

Ποιο είναι το φύλο σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άνδρας	72	74,2	74,2	74,2
	Γυναίκα	25	25,8	25,8	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Ποια είναι η ηλικία σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30 έως 39 ετών	9	9,3	9,3	9,3
	40 έως 49 ετών	63	64,9	64,9	74,2
	50 ετών και άνω	25	25,8	25,8	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Ποιο είναι το επίπεδο εκπαίδευσής σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	41	42,3	42,3	42,3
	Πτυχίο ΑΕΙ/ΑΤΕΙ	32	33,0	33,0	75,3
	Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών	23	23,7	23,7	99,0
	ΙΕΚ	1	1,0	1,0	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Τι θέση κατέχετε;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ένστολος	77	79,4	79,4	79,4
	Διοικητικό προσωπικό	20	20,6	20,6	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Πόσα χρόνια εργάζεστε στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λιγότερο από 15 έτη	32	33,0	33,0	33,0
	15 έως 20 έτη	47	48,5	48,5	81,4
	περισσότερα από 20 έτη	18	18,6	18,6	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Είμαι ικανοποιημένος/η από τις βάρδιες που μου ανατίθενται

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	10	10,3	10,3	10,3
	Διαφωνώ	10	10,3	10,3	20,6
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	31	32,0	32,0	52,6
	Συμφωνώ	31	32,0	32,0	84,5
	Συμφωνώ απόλυτα	15	15,5	15,5	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Συχνά καλούμαστε να εργαστούμε υπερωριακά

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	26	26,8	26,8	26,8
	Διαφωνώ	29	29,9	29,9	56,7
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	30	30,9	30,9	87,6
	Συμφωνώ	7	7,2	7,2	94,8
	Συμφωνώ απόλυτα	5	5,2	5,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Η επικοινωνία με άλλους συναδέλφους είναι διαρκής και ποιοτική

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	1	1,0	1,0	1,0
	Διαφωνώ	6	6,2	6,2	7,2
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	26	26,8	26,8	34,0
	Συμφωνώ	49	50,5	50,5	84,5
	Συμφωνώ απόλυτα	15	15,5	15,5	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Τα καθήκοντά μου είναι καλά ορισμένα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	5	5,2	5,2	5,2
	Διαφωνώ	10	10,3	10,3	15,5
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	31	32,0	32,0	47,4
	Συμφωνώ	40	41,2	41,2	88,7
	Συμφωνώ απόλυτα	11	11,3	11,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Ο εξοπλισμός που μου διαθέτει η υπηρεσία είναι επαρκής

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	4	4,1	4,1	4,1
	Διαφωνώ	7	7,2	7,2	11,3
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	26	26,8	26,8	38,1
	Συμφωνώ	34	35,1	35,1	73,2
	Συμφωνώ απόλυτα	26	26,8	26,8	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Ο εξοπλισμός που μου διαθέτει η υπηρεσία είναι ποιοτικός

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	1	1,0	1,0	1,0
	Διαφωνώ	9	9,3	9,3	10,3
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	29	29,9	29,9	40,2
	Συμφωνώ	39	40,2	40,2	80,4
	Συμφωνώ απόλυτα	19	19,6	19,6	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Οι συνθήκες στο χώρο εργασίας μου είναι καλές (θέρμανση, ψύξη, φωτισμός, καινούρια οχήματα κ.α.)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	9	9,3	9,3	9,3
	Διαφωνώ	16	16,5	16,5	25,8
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	32	33,0	33,0	58,8
	Συμφωνώ	30	30,9	30,9	89,7
	Συμφωνώ απόλυτα	10	10,3	10,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψή μου παρουσία άλλων συναδέλφων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	4	4,1	4,1	4,1
	Διαφωνώ	8	8,2	8,2	12,4
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	18	18,6	18,6	30,9
	Συμφωνώ	49	50,5	50,5	81,4
	Συμφωνώ απόλυτα	18	18,6	18,6	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψή μου παρουσία προϊσταμένων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	21	21,6	21,6	21,6
	Διαφωνώ	14	14,4	14,4	36,1
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	23	23,7	23,7	59,8
	Συμφωνώ	33	34,0	34,0	93,8
	Συμφωνώ απόλυτα	6	6,2	6,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Αισθάνομαι ότι η γνώμη μου μετράει

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	18	18,6	18,6	18,6
	Διαφωνώ	18	18,6	18,6	37,1
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	34	35,1	35,1	72,2
	Συμφωνώ	22	22,7	22,7	94,8
	Συμφωνώ απόλυτα	5	5,2	5,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Αισθάνομαι ότι η καλή δουλειά μου ανταμείβεται (αξιολόγηση, αυξήσεις, προαγωγές)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	21	21,6	21,6	21,6
	Διαφωνώ	25	25,8	25,8	47,4
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	27	27,8	27,8	75,3
	Συμφωνώ	17	17,5	17,5	92,8
	Συμφωνώ απόλυτα	7	7,2	7,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Υπάρχει ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	29	29,9	30,2	30,2
	Διαφωνώ	18	18,6	18,8	49,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	30	30,9	31,3	80,2
	Συμφωνώ	16	16,5	16,7	96,9
	Συμφωνώ απόλυτα	3	3,1	3,1	100,0
	Total	96	99,0	100,0	
Missing	System	1	1,0		
Total		97	100,0		

Είμαι ικανοποιημένος από το μισθό μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	25	25,8	25,8	25,8
	Διαφωνώ	15	15,5	15,5	41,2
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	38	39,2	39,2	80,4
	Συμφωνώ	16	16,5	16,5	96,9
	Συμφωνώ απόλυτα	3	3,1	3,1	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Όταν ξηπνάω δεν θέλω να πάω στην εργασία μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	22	22,7	22,9	22,9
	Διαφωνώ	25	25,8	26,0	49,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	22	22,7	22,9	71,9
	Συμφωνώ	16	16,5	16,7	88,5
	Συμφωνώ απόλυτα	11	11,3	11,5	100,0
	Total	96	99,0	100,0	
Missing	System	1	1,0		
Total		97	100,0		

Όταν σκέφτομαι την εργασία μου αισθάνομαι άσχημα και προβληματίζομαι

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	18	18,6	18,6	18,6
	Διαφωνώ	21	21,6	21,6	40,2
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	29	29,9	29,9	70,1
	Συμφωνώ	15	15,5	15,5	85,6
	Συμφωνώ απόλυτα	14	14,4	14,4	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Αισθάνομαι ότι αποδίδω καλύτερα στη δουλειά μου γιατί ο κόπος μου ανταμείβεται

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	19	19,6	19,8	19,8
	Διαφωνώ	26	26,8	27,1	46,9
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	35	36,1	36,5	83,3
	Συμφωνώ	14	14,4	14,6	97,9
	Συμφωνώ απόλυτα	2	2,1	2,1	100,0
	Total	96	99,0	100,0	
Missing	System	1	1,0		
Total		97	100,0		

Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	11	11,3	11,5	11,5
	Διαφωνώ	15	15,5	15,6	27,1
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	36	37,1	37,5	64,6
	Συμφωνώ	27	27,8	28,1	92,7
	Συμφωνώ απόλυτα	7	7,2	7,3	100,0
	Total	96	99,0	100,0	
Missing	System	1	1,0		
Total		97	100,0		

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ: ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΩΝ

		Ποιο είναι το φύλο σας;	Ποια είναι η ηλικία σας;	Ποιο είναι το επίπεδο εκπαίδευσής σας;	Τι θέση κατέχετε;	Πόσα χρόνια εργάζεστε στη Δημοτική Αυτονομία του Δήμου Θεσσαλονίκης;	Είμαι ικανοποιημένος/η από τις βάρδιες που μου ανατίθενται	Συχνά καθυστερώ να εργαστούμε υπερωριακά	Η επικοινωνία με άλλους συναδέλφους είναι διαρκής και ποιοτική	Τα καθήκοντά μου είναι καλά ορισμένα	Ο εξοπλισμός που μου δίδεται ή υπηρεσία είναι επαρκής	Ο εξοπλισμός που μου δίδεται ή υπηρεσία είναι ποιοτικός	Οι συνθήκες στο χώρο εργασίας μου είναι καλές (θέρμανση, ψύξη, φωτισμός, κανονικά οχήματα κ.α.)	Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψη μου παραστάς άλλων συναδέλφων	Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψη μου παραστάς προϊσταμένων	Αισθάνομαι ότι η γνώμη μου μετράει	Αισθάνομαι ότι η καλή δουλειά μου ανταμείβεται (αξιολόγηση, αμύχτες, προαγωγές)	Υπάρχει ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων	Είμαι ικανοποιημένος από το μισθό μου	Όταν ξυπνώ δεν θέλω να πάω στην εργασία μου	Όταν σκέφτομαι την εργασία μου αισθάνομαι άσχημα και προβληματίζομαι	Αισθάνομαι ότι αποδίδω καλύτερα στη δουλειά μου γιατί ο κόπος μου ανταμείβεται	Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου
Ποιο είναι το φύλο σας;	Pearson Correlation	1	,119	-,142	,282**	,121	,081	,118	-,008	-,020	,038	-,026	-,194	,005	-,022	,055	,084	-,120	,127	,074	-,029	-,047	,088
	Sig. (2-tailed)		,245	,166	,005	,238	,429	,252	,934	,849	,713	,802	,057	,960	,832	,593	,415	,243	,216	,473	,775	,652	,392
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	96	97	96	97	96	96
Ποια είναι η ηλικία σας;	Pearson Correlation	,119	1	-,287**	,255*	,524**	,170	-,024	,203*	,275**	,073	,081	,088	,066	,185	,200*	,150	,202*	,114	-,040	,004	,164	,290**
	Sig. (2-tailed)	,245		,004	,012	,000	,096	,817	,047	,006	,475	,433	,393	,521	,070	,049	,143	,048	,267	,701	,966	,110	,004
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	96	97	96	97	96	96
Ποιο είναι το επίπεδο εκπαίδευσής σας;	Pearson Correlation	-,142	-,287**	1	,033	-,260**	,050	,220*	-,044	,018	,068	,016	-,017	,045	,089	,091	,095	,147	,303*	,020	-,030	,051	-,015
	Sig. (2-tailed)	,166	,004		,751	,010	,628	,030	,670	,860	,507	,878	,872	,665	,385	,377	,357	,154	,003	,846	,774	,623	,882
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	96	97	96	97	96	96

Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου	Είμαι ικανοποιημένος από το μισθό μου	Υπάρχει ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων	Αισθάνομαι ότι η καλή δουλειά μου ανταμείβεται (αξιολόγηση, αυξήσεις, προαγωγές)	Αισθάνομαι ότι η γνώμη μου μετράει	Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψή μου προτούσια προτιμητέων	Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψη μου προτούσια άλλων συναδέλφων	Οι συνθήκες στο χώρο εργασίας μου είναι καλές (θέρμανση, ψύξη, φωτισμός, κλιματισμός, οχήματα κ.α.)	Ο εξοπλισμός που μου διαθέτει η υπηρεσία είναι ποιοτικός	Ο εξοπλισμός που μου διαθέτει η υπηρεσία είναι ετηρκής	Τα καθήκοντά μου είναι καλά ορισμένα	Η επικοινωνία με άλλους συναδέλφους είναι διαρκής και ποιοική	Συχνά καλούμαστε να εργαστούμε υπερωριακά	Είμαι ικανοποιημένος/η από τις βάρδιες που μου ανατίθενται	Πόσα χρόνια εργάζεστε στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης;	Τι θέση κατέχετε;	Ποιο είναι το επίπεδο εκπαίδευσής σας;	Ποια είναι η ηλικία σας;	Ποιο είναι το φύλο σας;		
Τι θέση κατέχετε;	Pearson Correlation																			
	Sig. (2-tailed)																			
	N																			
Πόσα χρόνια εργάζεστε στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης;	Pearson Correlation																			
	Sig. (2-tailed)																			
	N																			
Είμαι ικανοποιημένος/η από τις βάρδιες που μου ανατίθενται	Pearson Correlation																			
	Sig. (2-tailed)																			
	N																			
Συχνά καλούμαστε να εργαστούμε υπερωριακά	Pearson Correlation																			

Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου																							
Ασθενώμαι ότι αποδίδω καλύτερα στη δουλειά μου γιατί ο κόπος μου αντισταβερται																							
Όταν σκέφτομαι την εργασία μου αισθάνομαι άσχημα και προδηληταίσομα																							
Όταν ξυπνάω δεν θέλω να πδώ στην εργασία μου																							
Είμαι ικανοποιημένος από το μισθό μου																							
Υπάρχει ίση μεταχείριση όλων των εργαζόμενων																							
Αισθάνομαι ότι η καλή δουλειά μου ανταμείβεται (λόγολόγησι, αύξησις, προωγήσις)																							
Αισθάνομαι ότι η γνώμη μου μετρώει																							
Έχω το χρόνο να εκπρώσω ελεύθερα την άποψη μου προουσιτά προτιστούμένων																							
Έχω το χρόνο να εκπρώσω ελεύθερα την άποψη μου προουσιτά άλλων συναδέλφωων																							
Οι συνθήκες στο χρόνο εργασίας μου είναι καλές (θεώρωσι, φύξι, φωτισμός, καινούριος όχηματά κ.ά.)																							
Ο εξοπλισμός που μου διαθέτει η υπηρεσία είναι ποιτικός																							
Ο εξοπλισμός που μου διαθέτει η υπηρεσία είναι επαρκής																							
Τα καθήκοντά μου είναι καλά ορισμένα																							
Η επικοινωνία με άλλους συναδέλφους είναι διαρκής και ποιτικη																							
Πόσα χρόνια εργάζεστε στη Δημοτική Αστυνομία του Δήμου Θεσσαλονίκης;																							
Είμαι ικανοποιημένος/η από τις βράβειες που μου ανατβερται																							
Συχνά καλούμαστε να εργαστούμε υπερωριακά																							
Τι θέση κατέχετε;																							
Πόσο είναι το επίπεδο εκπαίδευσις σας;																							
Πόσο είναι η ηλικία σας;																							
Πόσο είναι το φύλο σας;																							
	Sig. (2-tailed)																						
	N																						
	Pearson Correlation																						
	Sig. (2-tailed)																						
	N																						
	Pearson Correlation																						
	Sig. (2-tailed)																						
	N																						
	Pearson Correlation																						
	Sig. (2-tailed)																						
	N																						

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Δ: ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΑΝΟΝΙΚΟΤΗΤΑΣ

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Είμαι ικανοποιημένος/η από τις βάρδιες που μου ανατίθενται	,193	93	,000	,895	93	,000
Συχνά καλούμαστε να εργαστούμε υπερωριακά	,180	93	,000	,880	93	,000
Η επικοινωνία με άλλους συναδέλφους είναι διαρκής και ποιοτική	,286	93	,000	,858	93	,000
Τα καθήκοντά μου είναι καλά ορισμένα	,237	93	,000	,881	93	,000
Ο εξοπλισμός που μου διαθέτει η υπηρεσία είναι επαρκής	,215	93	,000	,874	93	,000
Ο εξοπλισμός που μου διαθέτει η υπηρεσία είναι ποιοτικός	,231	93	,000	,873	93	,000
Οι συνθήκες στο χώρο εργασίας μου είναι καλές (θέρμανση, ψύξη, φωτισμός, καινούρια οχήματα κ.α.)	,192	93	,000	,904	93	,000
Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψή μου παρουσία άλλων συναδέλφων	,312	93	,000	,840	93	,000
Έχω το χώρο να εκφράσω ελεύθερα την άποψή μου παρουσία προϊσταμένων	,207	93	,000	,880	93	,000
Αισθάνομαι ότι η γνώμη μου μετράει	,213	93	,000	,903	93	,000
Αισθάνομαι ότι η καλή δουλειά μου ανταμείβεται (αξιολόγηση, αυξήσεις, προαγωγές)	,177	93	,000	,904	93	,000
Υπάρχει ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων	,196	93	,000	,878	93	,000

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Είμαι ικανοποιημένος από το μισθό μου	,247	93	,000	,877	93	,000
Όταν ξυπνάω δεν θέλω να πάω στην εργασία μου	,192	93	,000	,894	93	,000
Όταν σκέφτομαι την εργασία μου αισθάνομαι άσχημα και προβληματίζομαι	,157	93	,000	,903	93	,000
Αισθάνομαι ότι αποδίδω καλύτερα στη δουλειά μου γιατί ο κόπος μου ανταμείβεται	,210	93	,000	,899	93	,000
Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου	,218	93	,000	,903	93	,000

a. Lilliefors Significance Correction