



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ**

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη
«Δημόσια Διοίκηση»**



Διπλωματική Εργασία

***ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΔΗΜΟΣΙΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ -
ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟ
ΔΗΜΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ***

του/της

ΚΑΡΑΜΑΝΗ ΣΟΥΛΤΑΝΑΣ ΑΜ 58

Επιβλέπων/-ούσα καθηγητής/-τρια:
ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ-ΜΕΛΠΟΜΕΝΗ ΔΡΙΤΣΑΚΗ

ΙΟΥΝΙΟΣ 2024

Copyright © 2024- Καραμάνη Σουλτάνα

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν αποκλειστικά την συγγραφέα και δεν αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας Ως συγγραφέας της παρούσας εργασίας δηλώνω πως η παρούσα εργασία δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής και δεν περιέχει υλικό από μη αναφερόμενες πηγές.

II ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ολοκληρώνοντας με την παρούσα εργασία τις μεταπτυχιακές μου σπουδές στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας, θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές ευχαριστίες μου στην επιβλέπουσα καθηγήτρια κ.κ. Μελίνα Δριτσάκη , η οποία με ενέπνευσε προσωπικά για την επιλογή διπλωματικής εργασίας υπό την εποπτεία της. Επιβεβαιώθηκα, και την ευχαριστώ για την υποστήριξη, την παροχή πληροφοριών, τη καθοδήγηση, τις πολύτιμες συμβουλές και την εξαιρετική συνεργασία που μου παρείχε κατά το χρονικό διάστημα της συγγραφής της παρούσας εργασίας.

Επίσης ευχαριστώ τη Διοίκηση και τους εργαζόμενους του Δήμου Θεσσαλονίκης για την πολύτιμη συνεργασία τους.

Τέλος , θέλω να ευχαριστήσω τα παιδιά μου, Τηλέμαχο και Ραφαηλία, για την προτροπή, την ενθάρρυνση και την πολύτιμη βοήθεια τους, δίνοντάς μου την ευκαιρία να εκπληρώσω ένα όνειρο πολλών ετών.

III ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το θέμα που πραγματεύεται η παρούσα διπλωματική εργασία είναι η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων σε δημόσιους φορείς και οι επιδράσεις που έχει αυτή στην αποδοτικότητα των υπαλλήλων και την αποτελεσματικότητα του φορέα. Ως αντικείμενο μελέτης και έρευνας είναι πάντα επίκαιρο καθώς ο χρόνος που δαπανά το άτομο στο εργασιακό του περιβάλλον καθημερινά είναι πολύ μεγάλος. Αναπόφευκτα λοιπόν διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη ζωή του ατόμου καθώς η εργασιακή ικανοποίηση ή μη έχει επιδράσεις στην ψυχοσύνθεση του και κατ' επέκταση σ' όλους τους τομείς των δραστηριοτήτων του, στις διαπροσωπικές του σχέσεις, στην υγεία του, στην απόδοσή του και στο ευ ζην γενικότερα.

Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης τις τελευταίες δεκαετίες απασχολεί όλο και περισσότερο τη διεθνή και επιστημονική βιβλιογραφία και αρθρογραφία. Μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση θα παρουσιαστούν οι κυριότεροι ορισμοί και θεωρίες που της έχουν αποδοθεί κατά καιρούς, θα αναφερθούν ενδεικτικά κάποιες από τις πολλές έρευνες που έχουν διεξαχθεί στην Ελλάδα και στο εξωτερικό ενώ θα γίνει αναφορά στους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση.

Η εργασιακή ικανοποίηση θα επικεντρωθεί στην ικανοποίηση των δημοσίων υπαλλήλων της Ελλάδας και συγκεκριμένα στο βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων στον Δήμο Θεσσαλονίκης. Αφού προηγηθεί μια γενική θεωρητική προσέγγιση της έννοιας της Δημοσίας Διοίκησης, θα ακολουθήσει μια περιγραφή του φορέα που έχει επιλεγεί, ως case study.

Η μεθοδολογική προσέγγιση που έχει επιλεγεί για την έρευνα μας είναι αυτή του ανώνυμου ερωτηματολογίου μεταξύ των διοικητικών υπαλλήλων του Δήμου. Ακολουθεί στατιστική ανάλυση των αποτελεσμάτων. Σε περίπτωση που η εργασιακή ικανοποίηση κριθεί χαμηλή, θα διερευνηθούν τα αίτια που την προκαλούν και θα προταθούν μέθοδοι και τεχνικές ανάκτησης του εργασιακού ενδιαφέροντος

ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ:εργασιακή ικανοποίηση, δημόσια διοίκηση, έρευνες, δήμος Θεσσαλονίκης

ABSTRACT

The subject of this thesis is the job satisfaction of employees in public institutions and the effects it has on the efficiency of the employees and the effectiveness of the institution. As a subject of study and research it is always relevant as the time that the person spends in his work environment every day is very long. It inevitably plays an important role in a person's life, as job satisfaction or lack of it has effects on his psychological composition and by extension on all areas of his activities, on his interpersonal relationships, on his health, on his performance and on his well-being in general .

In recent decades, the concept of job satisfaction has increasingly occupied the international and scientific literature and articles. Through the bibliographic review, the main definitions and theories that have been attributed to it from time to time will be presented, some of the many research that have been conducted in Greece and abroad will be indicated, while reference will be made to the factors that influence job satisfaction

Job satisfaction will focus on the satisfaction of Greek civil servants and specifically on the degree of satisfaction of employees in the Municipality of Thessaloniki. After preceding a general theoretical approach to the concept of Public Administration, a description of the organization that has been chosen, as a case study, will follow.

The methodological approach chosen for our research is that of an anonymous questionnaire among the administrative employees of the Municipality. A statistical analysis of the results follows. In the event that job satisfaction is deemed low, the causes that cause it will be investigated and methods and techniques for recovering work interest will be proposed

KEY WORDS: job satisfaction, public administration, surveys, municipality of Thessaloniki

1.8.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1.8.2. Οργανωτική δομή

1.8.3. Ανθρώπινο δυναμικό

ΚΕΦ.2 :Μεθοδολογία της έρευνας

2.1. Σημαντικότητα και πρωτοτυπία της έρευνας σελ.51

2.2. Σκοπός και στόχοι της έρευνας σελ.52

2.3. Ερευνητικά ερωτήματα-ερευνητικές υποθέσεις σελ.52

2.4. Παρουσίαση-επεξεργασία του ερωτηματολογίου σελ.54

ΚΕΦ. 3: Αποτελέσματα έρευνας σελ.56

3.1. Έλεγχος αξιοπιστίας σελ.57

3.2. Περιγραφή-παρουσίαση των δεδομένων της έρευνας σελ.59

3.2.1. Δημογραφικά στοιχεία

3.2.2. Περιγραφική στατιστική

3.2.3. Συντελεστής συσχέτισης

3.2.4. Σχέση συνάφειας αποτελεσμάτων ως προς το φύλο

3.2.5. Έλεγχος t-test με το φύλο

3.3 Απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα/υποθέσεις σελ. 124

3.4. Σύνοψη αποτελεσμάτων-Συμπεράσματα σελ 126

3.5. Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες σελ.132

VIII.Βιβλιογραφία

X.Κατάλογος Πινάκων και Διαγραμμάτων

Πίνακας 1: Δείκτης α του Cronbach για το βαθμό ικανοποίησης των υπαλλήλων του Δ.Θ. από την εργασία τους

Πίνακας 1: Δημογραφικά στοιχεία

Πίνακας2 :Κατανομές συχνοτήτων για τις ερωτήσεις 6-10 του ερωτηματολογίου

Πίνακας3 :Κατανομές συχνοτήτων για τις ερωτήσεις 11-15 του ερωτηματολογίου

Πίνακας 4: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών «φύλο»

και «πόσο ικανοποιημένος /η είστε από το αντικείμενο της εργασίας σας»

Πίνακας 5: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών «φύλο»

και «θεωρώ ότι στο τμήμα που απασχολούμαι αξιοποιώ τις γνώσεις που απέκτησα από τη μόρφωση και την εμπειρία μου »

Πίνακας 6: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών «φύλο» και «η δουλειά που κάνω εκτιμάται δεόντως από τους ανωτέρους μου»

Πίνακας 7: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών «φύλο» και «ο φόρτος εργασίας μου είναι μεγάλος»

Πίνακας 8: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών «ηλικία» και «θεωρώ ότι ο καταμερισμός της δουλειάς στο τμήμα μου είναι αντικειμενικός»

Πίνακας 9: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών «ηλικία» και «είμαι ικανοποιημένος από τη σχέση μου με τους συναδέλφους μου»

Πίνακας 10: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών «ηλικία» και «είμαι ικανοποιημένος από τη σχέση μου με τους ανωτέρους μου»

Πίνακας 11: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών «ηλικία» και «γνωρίζω σε βάθος τους στόχους του τμήματός μου»

Πίνακας 12: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών «ηλικία» και «βλέπω θετικά το ενδεχόμενο μετακίνησής μου σε άλλη μονάδα του φορέα»

Πίνακας 13: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών «μορφωτικό επίπεδο» και «είμαι ικανοποιημένος από το μισθό μου»

Πίνακας 14: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών «μορφωτικό επίπεδο» και «το σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων είναι αντικειμενικό και έχει ουσιαστικό νόημα»

Πίνακας 15: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών «μορφωτικό επίπεδο» και «η γραφειοκρατία του δημοσίου πολύ συχνά με απογοητεύει»

Πίνακας 16: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών «μορφωτικό επίπεδο» και «ο φορέας μου αντιμετωπίζει όλους τους εργαζομένους με τους ίδιους όρους»

Πίνακας 17: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών «θέση» και «σε ποιο βαθμό κρίνεται ικανοποιητική η συμμετοχή των υπαλλήλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του φορέα»

Πίνακας 18: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών «θέση» και «οι παραβάσεις των αιρετών οργάνων επηρεάζουν τη λειτουργία του φορέα

Πίνακας 19: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών «θέση» και «αισθάνομαι ανασφάλεια στο ενδεχόμενο αλλαγής ηγεσίας στο φορέα»

Πίνακας 20: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών «θέση» και «θα σκεφτόμουν την προοπτική αλλαγής φορέα μέσω μετάταξης ή κινητικότητας»

Πίνακας 22: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών «θέση» και «ο βαθμός ικανοποίησης από την εργασία μου επηρεάζει το ευ ζην»

Πίνακας 23: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών «θέση» και «είμαι περήφανος από την υπηρεσία μου»

Πίνακας 24: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών «θέση» και ««ο βαθμός ικανοποίησης από την εργασία μου επηρεάζει την απόδοσή μου»

Πίνακας 25 : Είμαι ικανοποιημένος/η από το αντικείμενο από την εργασία μου-φύλο

Πίνακας 26: Η γραφειοκρατία του δημοσίου πολύ συχνά με απογοητεύει-φύλο

Πίνακας 27: Σε ποιο βαθμό κρίνεται ικανοποιητική η συμμετοχή υπαλλήλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του φορέα-Φύλο

Πίνακας 29: Groupstatistics για τη μεταβλητή «ικανοποίηση από το αντικείμενο της εργασίας»

Πίνακας 30: Έλεγχος t-test για τη μεταβλητή «ικανοποίηση από το αντικείμενο της εργασίας»

Πίνακας 31: Groupstatistics για τη μεταβλητή «ικανοποίηση από το μισθό»

Πίνακας 32: Έλεγχος t-test για τη μεταβλητή «ικανοποίηση από το μισθό»

Πίνακας 33: Groupstatistics για τη μεταβλητή «βαθμός ικανοποίησης από την εργασία που επηρεάζει το ευ ζην»

Πίνακας 34: Έλεγχος t-test για τη μεταβλητή «βαθμός ικανοποίησης από την εργασία που επηρεάζει το ευ ζην»

Πίνακας 35: Groupstatistics για τη μεταβλητή «βαθμός ικανοποίησης από την εργασία που επηρεάζει την απόδοση μου»

Πίνακας 36: Έλεγχος t-test για τη μεταβλητή «βαθμός ικανοποίησης από την εργασία που επηρεάζει την απόδοσή μου»

Πίνακας 37: Εκτίμηση μέσης τιμής και τυπικής απόκλισης του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων στον Δ.Θ. από την εργασία τους (ερwt.6-10)

Πίνακας 38: Εκτίμηση μέσης τιμής και τυπικής απόκλισης του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων στον Δ.Θ. από την εργασία τους (ερwt.11-20)

Πίνακας 39: Εκτίμηση μέσης τιμής και τυπικής απόκλισης του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων στον Δ.Θ. από την εργασία τους (ερwt.21-25)

Πίνακας 40. Συσχέτιση κάθε ερώτησης του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων στον Δ.Θ. από την εργασία τους με το σύνολο των μεταβλητών

Διάγραμμα 1: Φύλο

Διάγραμμα 2: Ηλικία

Διάγραμμα 3: Μορφωτικό επίπεδο

Διάγραμμα 4: Θέση

Διάγραμμα 5: Έτη προϋπηρεσίας

Διάγραμμα 6: Κατανομή για το σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων

Διάγραμμα 7: Κατανομή για το αν η γραφειοκρατία του δημοσίου απογοητεύει

Διάγραμμα 8: Κατανομή για το αν ο φορέας αντιμετωπίζει όλους τους εργαζόμενους με τους ίδιους όρους

Διάγραμμα 9: Κατανομή για την ικανοποίηση των υπαλλήλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του φορέα

Διάγραμμα 10: Κατανομή για το βαθμό παρεμβάσεων των αιρετών οργάνων

Διάγραμμα 11: Κατανομή για την αίσθηση ανασφάλειας στο ενδεχόμενο αλλαγής διοίκησης-ηγεσίας φορέα

Διάγραμμα 12: Κατανομή για την προοπτική αλλαγής φορέα μέσω μετάταξης ή κινητικότητας

Διάγραμμα 13: Κατανομή για το βαθμό που η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζει το ευ ζην

Διάγραμμα 14: Κατανομή για το βαθμό υπερηφάνειας από την υπηρεσία

Διάγραμμα 15: Κατανομή για το βαθμό που η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζει την απόδοση

Χ. Παραρτήματα

A. Ερωτηματολόγιο

B. Εισαγωγικό σημείωμα ερωτηματολογίου

Γ. Έγκριση φορέα για διακίνηση ερωτηματολογίου

Δ. Εκτίμηση μέσης και τυπικής απόκλισης (Πίνακες...

Ε. Συσχέτιση κάθε ερώτησης με το σύνολο των μεταβλητών(πίνακας...

V.ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το θέμα που πραγματεύεται η παρούσα διπλωματική εργασία είναι η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων σε δημόσιους φορείς. Ως αντικείμενο μελέτης και έρευνας είναι πάντα επίκαιρο καθώς ο χρόνος που δαπανά το άτομο στο εργασιακό του περιβάλλον καθημερινά είναι πολύ μεγάλος. Αναπόφευκτα λοιπόν διαδραματίζει σημαντικό ρόλο το πόσο ευχαριστημένος είναι απ'αυτό καθώς η εργασιακή ικανοποίηση ή μη έχει επιδράσεις στην ψυχοσύνθεση του ατόμου και κατ'επέκταση σ'όλους τους τομείς των δραστηριοτήτων του, στις διαπροσωπικές του σχέσεις, στην υγεία του, στην απόδοσή του.

Σκοπός της διπλωματικής εργασίας είναι να παρουσιάσει το φαινόμενο της εργασιακής ικανοποίησης στο δημόσιο αρχικά μέσα από θεωρητική προσέγγιση μέσω βιβλιογραφικής ανασκόπησης. Η ικανοποίηση από την εργασία αναφέρεται ως ο βαθμός συντονισμού των προσδοκιών των εργαζομένων με την πραγματικότητα.

Η βελτίωση των επιδόσεων για την αύξηση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας θεωρείται ως κύριος στόχος σε διάφορα επίπεδα διοίκησης . Ένα από τα σημαντικότερα κριτήρια για την αξιολόγηση των επιδόσεων είναι η ικανοποίηση του εργαζόμενου από τον φορέα του. Οι δείκτες ικανοποίησης μπορεί να έχουν διαφορετικές διαστάσεις στο δημόσιο τομέα. Γι αυτό είναι αναπόφευκτη η διερεύνηση των κοινωνικών λειτουργιών της. Μέσω της βιβλιογραφικής ανασκόπησης αναλύονται τα επιστημονικά προβλήματα της εργασιακής ικανοποίησης , μέσω των ερευνών που έχουν διεξαχθεί αποδεικνύονται και εξηγούνται οι παράγοντες που την επηρεάζουν και με την προσωπική μας έρευνα εξακριβώνονται, γενικεύονται και γίνονται προτάσεις βελτίωσης.

Ταυτόχρονα η εργασία στοχεύει στην εμπειρική προσέγγιση της ικανοποίησης στο χώρο εργασίας των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης, μέσω έρευνας που πραγματοποιήθηκε με συμπλήρωση ερωτηματολογίου σε ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα διοικητικών υπαλλήλων.. Ο λόγος που επιλέχθηκε ο συγκεκριμένος φορέας ήταν το προσωπικό μου ενδιαφέρον για την Υπηρεσία που εργάζομαι 30 χρόνια, έχοντας υπόψιν μου την αίσθηση της δυσαρέσκειας των περισσότερων συναδέλφων καθώς και το στοιχείο της συμμετοχής πολλών εξ αυτών σε όλα τα στάδια της κινητικότητας.. Η συνειδητή επιλογή εργαζομένων να εγκαταλείπουν τον φορέα τους επιζητώντας καλύτερες συνθήκες εργασίας με προβλημάτισε και το συγκεκριμένο θέμα εργασίας μου έδωσε την αφορμή να το διερευνήσω. Επίσης , επειδή κατέχω θέση ευθύνης στον Δήμο Θεσσαλονίκης, ευελπιστώ ότι η εξαγωγή συμπερασμάτων θα αξιοποιηθεί από τον φορέα μου.

Η εργασία αποτελείται από 2 μέρη: Το θεωρητικό μέρος, το οποίο αποτελείται από 4 κεφάλαια. Αυτά περιλαμβάνουν θεωρητικές προσεγγίσεις μέσω βιβλιογραφικής ανασκόπησης αναφορικά με την έννοια της εργασιακής ικανοποίησης, τους παράγοντες που την επηρεάζουν καθώς και έρευνες που έγιναν στο παρελθόν σε Ελλάδα και εξωτερικό. Επίσης γίνεται μία σύντομη παρουσίαση του φορέα που επιλέχθηκε ως casestudy.. Το δεύτερο μέρος , αποτελείται από 2 κεφάλαια και αφορά τη διεξαγωγή της έρευνας, τη μεθοδολογία που ακολουθήθηκε, τα αποτελέσματά της, τη σύγκριση και τη συσχέτιση με τις θεωρητικές προσεγγίσεις που προηγήθηκαν καθώς και την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων για την πρακτική εφαρμογή και επεξεργασία συγκεκριμένων πρωτοβουλιών από τη διοίκηση του φορέα

VI. Κύριο μέρος

ΚΕΦ.1: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

1.1.ΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί μια στάση ως προς την εργασία και είναι μια έννοια υποκειμενική, η οποία διαφέρει από χώρα σε χώρα και από άνθρωπο σε άνθρωπο. Βιβλιογραφικές έρευνες έχουν δείξει ότι η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης συνδέεται με την ποιότητα της ζωής και την ψυχική υγεία του εργαζομένου και συνδέεται με την αποδοτικότητα του.

Ο όρος εργασιακή ικανοποίηση είναι πολυδιάστατη και περιλαμβάνει 3 διαστάσεις: τη γνωστική διάσταση, δηλ. τα «πιστεύω» και την στάση του ατόμου απέναντι στην εργασία του, τη συναισθηματική διάσταση, δηλ. τα συναισθήματα που βιώνει αναφορικά με την εργασία του αλλά και την συμπεριφορική διάσταση δηλ. τις συμπεριφορές που υιοθέτησε σχέση με τα όσα πιστεύει και αισθάνεται ένα άτομο στο εργασιακό του περιβάλλον

Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης τις τελευταίες δεκαετίες απασχολεί όλο και περισσότερο τη διεθνή επιστημονική βιβλιογραφία και αρθρογραφία. Έπειτα από μία ενδελεχή βιβλιογραφική ανασκόπηση , θα παρουσιάσω ενδεικτικά κάποιες προσεγγίσεις της έννοιας της εργασιακής ικανοποίησης , ώστε να μπορέσουμε να αντιληφθούμε το αντικείμενο της διπλωματικής διατριβής μου.

Σύμφωνα με τον Locke η εργασιακή ικανοποίηση είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με το σύστημα αξιών του ατόμου. Δηλαδή νοείται η συναισθηματική ευφορία που βιώνει το άτομο όταν πιστεύει, είτε ότι η εργασία του εκπληρώνει τις αξίες του, είτε όταν θεωρεί ότι η εργασία συντελεί στην εκπλήρωση των αξιών του (LockeE.,1969:1300). Αργότερα την αποκάλεσε ως "την ευχάριστη ή θετική κατάσταση που απορρέει από την εκτίμηση της εργασιακής εμπειρίας κάποιου" (LockeE., 1976:1300)

Σύμφωνα με τον (Spector 1997:2), επαγγελματική ικανοποίηση είναι ο βαθμός στον οποίο οι άνθρωποι αγαπούν ή δεν αγαπούν τη δουλειά τους (...) ή απλά το πως αισθάνονται για την εργασία τους και για τις διάφορες πτυχές της.

Οι Brush και Middlewood το 2005 είπαν πως η εργασιακή ικανοποίηση είναι μία θετική ή αρνητική αίσθηση του εργαζόμενου προς την εργασία του και αναπτύσσεται όταν υπάρχει σύνδεση μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας και των προσδοκιών που ο εργαζόμενος έχει απ' αυτή. Εκφράζει τη σύνδεση μεταξύ των προσδοκιών από την εργασία και των αμοιβών προς τους εργαζόμενους.

Ο Alderfer χαρακτήρισε την εργασιακή ικανοποίηση ως υποκειμενική εσωτερική κατάσταση, δηλαδή ως το συναίσθημα που έχει ένα άτομο εξαιτίας γεγονότων που συμβαίνουν στον εργασιακό του χώρο. Οι Price και Mueller θεωρούν ότι αποτελεί το βαθμό θετικής στάσης και προσανατολισμού του ατόμου προς την εργασία του (Price και Mueller, 1997). Οι Wanous και Lawler (1972), σε μια προσπάθειά τους να ορίσουν την επαγγελματική ικανοποίηση, ανέφεραν ότι αυτή προκύπτει όταν οι ανάγκες του εργαζομένου ταυτίζονται με τα χαρακτηριστικά της εργασίας του (Wanous και Lawler, 1972)

Από τα ανωτέρω διαπιστώνει κανείς εύκολα ότι μολονότι η εν λόγω έννοια προσεγγίστηκε με ποικίλους τρόπους και αναρίθμητους ορισμούς εκ των οποίων ενδεικτικά αναφέραμε κάποιους, εντούτοις άπαντες συγκλίνουν στο συμπέρασμα ότι πρόκειται για μία πολυδιάστατη έννοια, η οποία σχετίζεται με το γενικότερο συναίσθημα ικανοποίησης που αποκομίζει κανείς από την εργασία .

1.2.ΘΕΩΡΙΕΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ ΠΟΥ ΟΔΗΓΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Η εργασιακή ικανοποίηση τα τελευταία χρόνια έχει εξελιχθεί ως ένα από τα σημαντικότερα θέματα που απασχολούν την επιστημονική ανάλυση και την

αρθρογραφία. Αρκετές αναλύσεις σχετικές με τα κίνητρα της εργασίας, επίσης επιβεβαιώνουν τον σιωπηρό ρόλο της εργασιακής ικανοποίησης.

Ήδη από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα αρχίζουν οι προσπάθειες θεωρητικής προσέγγισης του χώρου εργασίας, προκειμένου να ανακαλυφθούν οι παράγοντες εκείνοι που οδηγούν σε αύξηση του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης, με σκοπό τη χρησιμοποίηση των συμπερασμάτων, ώστε να βελτιωθεί η παραγωγικότητα της εργασίας

Οι σημαντικότερες θεωρίες σχετικές με την εργασιακή ικανοποίηση θα αναφερθούν παρακάτω

1.2.1. Η θεωρία των δύο παραγόντων (Υγιεινής και Παρακίνησης)του ΗHerzberg (1959)

Πρόκειται για μια θεωρία σύμφωνα με την οποία άλλα αίτια ευθύνονται για την εργασιακή ικανοποίηση και άλλα για τη δυσαρέσκεια . Βασίστηκε στην έρευνα που διενεργήθηκε σε 200 υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης, κυρίως μηχανικούς και λογιστές, σε εργοστάσιο βαριάς βιομηχανίας στην περιοχή (Χυτήρης, 2001). Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι υπάρχουν δύο κατηγορίες παραγόντων. Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν οι παράγοντες υγιεινής ή αντικίνητρα που σχετίζονται με τη δυσαρέσκεια από την εργασία . Τέτοιοι είναι : οι σταθερές αμοιβές ,οι συνθήκες εργασίας, οι διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας, ο τρόπος εποπτείας από τον προϊστάμενο. Στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν οι παράγοντες που ονομάζονται κίνητρα και αποδείχθηκαν αποτελεσματικά στο να ωθούν τον εργαζόμενο στην ικανοποίηση και στην αύξηση της απόδοσής του. (Μπουραντάς& συν , 1999)Τέτοια είναι: η αναγνώριση των προσπαθειών και γενικότερα του έργου του εργαζομένου, το πόσο ενδιαφέρον θεωρεί ο εργαζόμενος το αντικείμενο της εργασίας του, η υπηρεσιακή του εξέλιξη κλπ.

1.2.2. Η θεωρία X και Y του McGregor(1960)

Ο Douglas McGregor (1960) ανέπτυξε μία πολύ ακραία θεωρία, στην οποία αναφέρεται σε δύο διαφορετικά είδη διοίκησης, την αυταρχική (θεωρία των Χ) και τη συμμετοχική (θεωρία των Υ).

Στη θεωρία των Χ ανήκουν εκείνα τα άτομα που απεχθάνονται την εργασία και πασχίζουν να την αποφύγουν. Δεν αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες, αποφεύγουν τις ευθύνες και προκειμένου να παράγουν έργο οι διοικούντες προσπαθούν με αυταρχικές και τιμαριωτικές μεθόδους να αυξήσουν την παραγωγικότητα των υπαλλήλων., όπως πριμ και τιμωρίες χωρίς τα αποτελέσματα να είναι ικανοποιητικά. Στη δεύτερη θεωρία των Υ , ανήκουν τα άτομα που θεωρούν την εργασία ως κάτι φυσιολογικό, διακατέχονται από δημιουργικότητα , αυτονομία και φιλοδοξία. Κι αν το εργασιακό τους περιβάλλον τους εμπνέει ασφάλεια και εμπιστοσύνη, τότε εκμεταλλεύονται τη ευκαιρία και ξεδιπλώνουν τα ταλέντα τους. Η ικανοποίηση λοιπόν των αναγκών τους , οδηγεί και σε εργασιακή ικανοποίηση , αποτελώντας το ισχυρότερο κίνητρο για μεγαλύτερη προσπάθεια. Η προτροπή του McGregor προς τις διοικήσεις είναι να υιοθετούν την θεωρία των γ , εξασφαλίζοντας τη μεγαλύτερη ικανοποίηση στους εργαζομένους (Σαλβάνος, 2002)

1.2.3. Η θεωρία των αναγκών του McClelland (1961)

Ο McClelland στο βιβλίο του με τίτλο: «Human Motivation» (1987), θεωρεί ότι οι ανάγκες του ανθρώπου είναι επίκτητες και τις αποκτάει μέσα από την κοινωνικοποίηση του, και οι οποίες υποκινούν τη συμπεριφορά του στην εργασία. Διακρίνονται σε 3 κατηγορίες:

-Ανάγκη για αποδοχή (need for affiliation): δηλαδή την επιθυμία του ανθρώπου να αναπτύσσει κοινωνικές σχέσεις, να ανήκει σε μια ομάδα, προτιμούν τη συνεργασία έναντι του ανταγωνισμού, ενώ δεν τους αρέσει να αναλαμβάνουν ρίσκα (Κασαμπά Κλ., 2015:26). Τα άτομα αυτής της κατηγορίας είναι δεκτικά σε συμβουλές, θέτουν ρεαλιστικούς στόχους, παρακολουθούν την πρόοδο τους , επιζητούν την ανατροφοδότηση και λαμβάνουν μεγάλη ικανοποίηση όταν πετυχαίνουν τους στόχους τους.

-Ανάγκη για εξουσία(need for affiliation):δηλαδή η επιθυμία του ατόμου να έχει κύρος και δύναμη, διαθέτει ηγετικές τάσεις και θέλει να ελέγχει τους άλλους απολαμβάνοντας την αποδοχή και την αναγνώριση. Τα άτομα αυτής της κατηγορίας επιθυμούν να ασκούν εξουσία ενώ επιτυγχάνουν σε διοικητικές θέσεις ανώτερου επιπέδου (Montana metal.,1993)

-Ανάγκη για επιτεύγματα (need for achievement):δηλαδή η επιθυμία του ατόμου να θέτει υψηλούς και απαιτητικούς στόχους και να καταγράφει επιτυχίες. Τα άτομα αυτά αναλαμβάνουν υπολογισμένους κινδύνους, συχνά απασχολούνται μόνα τους, ενώ τους ενδιαφέρει η ανατροφοδότηση των επιδόσεων τους(Κασαμπά Κλ.,2015:26)

Τα τρία πιο πάνω είδη μπορούν να καλλιεργηθούν σε ένα άτομο μέσα από την κατάλληλη εκπαίδευση, με σκοπό να τον βοηθήσουν να προσαρμοστεί ομαλά στην εργασία του. Για αυτό το λόγο μπορούν να καθορίσουν την εργασιακή ικανοποίηση με την οποία θα αισθάνεται έτοιμο κατά τη διάρκεια της εργασιακής του πορείας (Μουζά – Λαζαρίδη, 2006)

1.2.4.Η θεωρία του Maslow (1943)

Ο Αμερικανός Ψυχολόγος Maslow, μελέτησε τις συμπεριφορές των ανθρώπων και διαπίστωσε ότι υπήρχαν κάποιες ανάγκες που ήταν πιο σημαντικές από άλλες. Ανέπτυξε λοιπόν τη θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών, την οποία δημοσίευσε ως ερευνητική εργασία το 1943 με τίτλο « Theory of Human Motivation”(Maslow,1943). Η εργασία αυτή βρήκε μεγάλη απήχηση στο εργασιακό περιβάλλον, αφού απέδειξε ότι η ικανοποίηση του εργαζόμενου συνδέεται άμεσα με την ικανοποίηση συγκεκριμένων αναγκών του.

Η θεωρία του Maslow στηρίζεται στην παραδοχή ότι οι άνθρωποι εργάζονται για ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους. Όσο αυξάνεται ο βαθμός ικανοποίησης των αναγκών τόσο αυξάνεται το κίνητρο για εργασία. Βασική πεποίθησή του ήταν ότι αν δεν ικανοποιηθούν οι πιο σημαντικές ανάγκες του ατόμου δεν

μπορούν να ικανοποιηθούν οι πιο σύνθετες. Τα στάδια των αναγκών αρχής γενομένης από τις πιο σημαντικές είναι:

-Φυσιολογικές ανάγκες: περιλαμβάνουν βασικές ανάγκες επιβίωσης (φαγητό , στέγαση, ένδυση)

-Ανάγκη για ασφάλεια: περιλαμβάνει την κάλυψη ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης

-Κοινωνικές ανάγκες: περιλαμβάνει τις διαπροσωπικές συναναστροφές σε όλα τα επίπεδα.

- Ανάγκες αυτοεκτίμησης: περιλαμβάνουν αυτές που έχουν να κάνουν με την αναγνώριση, το κύρος, τη φήμη, το σεβασμό του ατόμου απέναντι στους άλλους και απέναντι τον εαυτό του.

-Ανάγκη για αυτοπραγμάτωση: περιλαμβάνει το σύστημα των εσωτερικών αξιών των ατόμων , δηλ. την αξιοποίηση στο έπακρο όλων των δυνατοτήτων και χιασμάτων των ατόμων

Συνεπώς αν οι επιχειρήσεις και τα διοικητικά στελέχη επιθυμούν να αυξήσουν την αποδοτικότητα της εργασίας θα πρέπει να επενδύσουν στην ικανοποίηση των αναγκών των εργαζομένων τους.

1.2.5.Η θεωρία του Alderfer-Erg(1969)

Η θεωρία (E.R.G.- Existence-relatedness-Growth) διατυπώθηκε από τον Alderfer το 1969.

Κι αυτή κατέταξε τις ανθρώπινες ανάγκες σε 3 επίπεδα:

-Ανάγκη ύπαρξης (existence needs)δηλαδή τις φυσιολογικές ανάγκες και τις ανάγκες ασφαλείας

-Ανάγκη κοινωνικών σχέσεων (relations needs): δηλαδή η ανάγκη για ένταξη σε μία κοινωνική ομάδα

- Αανάγκη ανάπτυξης (growth needs): είναι οι ανάγκες αυτοεκτίμησης, του αυτοσεβασμού και της αυτοπραγμάτωσης (Alderfer, 1969)

Η θεωρία αυτή αποτελεί επέκταση της θεωρίας του Maslow, με τη διαφορά ότι ο Alderfer τις κατηγοριοποίησε σε 3 κατηγορίες. Ταυτόχρονα υποστήριξε ότι ένα άτομο δύναται να ικανοποιήσει τις ανάγκες ενός επιπέδου χωρίς να ικανοποιήσει πλήρως τις ανάγκες του προηγούμενου επιπέδου (Χυτήρης,2001). Έτσι υπάρχει περίπτωση να υπάρξει το φαινόμενο της οπισθοδρόμησης. Ο Alderfer έκανε λόγο για "ματαίωση εννοώντας την απογοήτευση που καταβάλλει το άτομο όταν αδυνατεί να ικανοποιήσει μία ανάγκη του. Αυτό μπορεί να το οδηγήσει σε συμπεριφορές όπως επιθετικότητα ή παραίτηση από την εργασία του (Χατζάτογλου,1994).

Ως θεωρία δεν ευδοκίμησε διότι δεν είναι καθόλου εύκολο να γίνει ταύτιση των κινήτρων και αναγκών, δεδομένου του ότι κάθε άτομο αντιμετωπίζει διαφορετικές ανάγκες (Τσουνής A.etal., 2016: 38)

1.2.6.Η θεωρία της προσδοκίας των PortalandLowler (1968)

Η θεωρία υποστηρίζει ότι η απόδοση ενός υπαλλήλου δεν εξαρτάται μόνο από την προσπάθεια που αυτός καταβάλλει. Αντίθετα εξαρτάται και από άλλους παραμέτρους , όπως είναι οι ικανότητές του καθώς και τα ψυχολογικά χαρακτηριστικά του. Τα άτομα μεταξύ τους έχουν διαφορετικές ανάγκες . Η συμπεριφορά τους καθορίζεται τόσο από εγγενής όσο και από εξωγενείς παράγοντες, με βάση τις προσδοκίες που επιλέγουν και τη συμπεριφορά που θα τους οδηγήσει στο επιθυμητό αποτέλεσμα. Δηλαδή το μοντέλο αυτής της θεωρίας εκλαμβάνει τα κίνητρα των εργαζομένων , την ικανοποίηση που νιώθουν αλλά και την απόδοσή τους ως ξεχωριστές μεταβλητές και επιχειρεί να διασαφηνίσει τις πολύπλοκες σχέσεις τους.

1.2.7.Η Θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας των Hackman και Oldman(1976)

Η θεωρία αυτή διατυπώθηκε από τους Hackman και Oldman το 1976. Σύμφωνα με αυτή η εργασία αποτελεί σημαντικό παρακινητικό παράγοντα για το προσωπικό μιας επιχείρησης.. Ουσιαστικά αναφέρεται στα πέντε βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά των εργαζομένων που επηρεάζουν την ικανοποίηση

του, την απόδοση και τη συμπεριφορά του . Αυτά είναι:η ποικιλία δεξιοτήτων, η ταυτότητα του έργου, η αυτονομία και η ανατροφοδότηση(Πετρίλη,2007).. Όσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός ύπαρξης αυτών των χαρακτηριστικών, τόσο πιο υψηλή είναι η αίσθηση της ικανοποίησης των εργαζομένων

1.2.8.Η Θεωρία της προσδοκίας του Vroom(1964)

Η θεωρία της προσδοκίας ήExecutory Theory αναπτύχθηκε από το Vroom (1964). Είναι γνωστή και ως VIE, ορμώμενη από τα αρχικά των λέξεων στις οποίες βασίζεται V=valance (σθένος), I=instrumentality (συντελεστικό ήτα) και E=exprectancy(προσδοκία) (Κλή Ε., 2008:53) Σύμφωνα μ' αυτή τη θεωρία το άτομο αναπτύσσει μία συμπεριφορά, η οποία υποκινείται από συγκεκριμένους στόχους που έχει θέσει. Ο εργαζόμενος αξιολογεί με ορθολογισμό όλες τις ενέργειές του στο εργασιακό περιβάλλον και επιλέγει εκείνη που θα του φέρει το μέγιστο αποτέλεσμα. Προκειμένου να αποδώσει τα μέγιστα θα πρέπει να ανταμειφθεί, δηλ. να λάβει αυτές τις απολαβές που θα ικανοποιήσουν τις ανάγκες του. Συνεπώς η διάθεσή του για εργασία συνδέεται άμεσα με την ανταμοιβή που αναμένει να πάρει. (Vroom, 1964). Εννοείται ότι οι ανταμοιβές θα πρέπει να είναι δίκαιες, να ανταποκρίνονται δηλαδή στο έργο που παράγει και να είναι σύμφωνες και με τις απολαβές των υπόλοιπων εργαζομένων. Εάν σε μία υπηρεσία υπάρχει έλλειψη αξιοκρατίας αυτό οδηγεί σε κλίμα παραίτησης και δυσαρέσκειας των εργαζομένων

Ουσιαστικά ο Vroom , σε αντίθεση με τους Maslow και Herzberg , δεν εστιάζει στους παράγοντες που παρακινούν το άτομο, αλλά στον τρόπο με το οποίο το άτομο παρακινείται (Ξηροτύρη- Κουφίδου Σ. ., 2001)

Ωστόσο , προκειμένου να επιτευχθεί σε βάθος η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης , θεωρείται πολύ σημαντική η παράθεση των παραγόντων που την επηρεάζουν. Η επισκόπηση των συγκεκριμένων παραγόντων, στοιχειοθετούν τις διαστάσεις της μεταβλητής της εργασιακής ικανοποίησης και

συμβάλλουν στην ανάλυση συμπερασμάτων που θα προκύψουν από την παρούσα έρευνα.

1.3. Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Εργασιακή ικανοποίηση και προσωπικότητα του ατόμου είναι δύο αλληλένδετες έννοιες. Δεδομένου ότι οι περισσότεροι άνθρωποι διαθέτουν το 1/3 του καθημερινού τους χρόνου στη εργασία, είναι αυτονόητο ότι η ικανοποίηση που λαμβάνει το άτομο από την εργασία, επηρεάζει με τη σειρά της την ευημερία του (Μπουραντάς & συν ., 1999). Επίσης η ύπαρξη εργασιακής ικανοποίησης επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την προσωπικότητα του ατόμου, τις στάσεις τις πεποιθήσεις του, την ποιότητα της ζωής του γενικότερα. Είναι το μέσο για την ικανοποίηση προσωπικών και επαγγελματικών αναγκών. Εάν η εργασία δίνει την ευκαιρία στο εργαζόμενο κάτω από σωστές για αυτόν συνθήκες να εκπληρώσει τις επιθυμίες του, τότε επέρχεται το συναίσθημα της ικανοποίησης (Spagnoli, Caetano&Santos 2012).. Επομένως, στον αντίποδα, εάν υπάρχει εργασιακή δυσαρέσκεια αυτό μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την καθημερινότητα του ατόμου αλλά και τη λειτουργία της επιχείρησης (Spector,1997).

Εύλογα μπορούμε να εικάσουμε ότι η αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση έχει ως αποτέλεσμα περισσότερα οφέλη τόσο για το άτομο, όσο και για τη δομή που εργάζεται. Συγκεκριμένα ερευνητικά δεδομένα δείχνουν ότι η αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται με μεγαλύτερη παραγωγικότητα, αυξημένη ικανοποίηση για τη ζωή του ίδιου του εργαζόμενου, μεγαλύτερη ύπαρξη ανθρωπιστικών αξιών, μικρότερο ποσοστό απουσιών και αποχωρήσεων από την εργασία και μικρότερη διάθεση αναζήτησης αλλαγής εργασιακού χώρου. Όσο πιο ικανοποιημένος είναι ένας εργαζόμενος, τόσο πιο σπάνιο είναι να εμφανίζει αντιπαραγωγικές συμπεριφορές στο χώρο της εργασίας του. Επίσης έχει μειωμένο εργασιακό άγχος, το οποίο συνδέεται με φαινόμενα έντασης και κατάθλιψης καθώς και με σωματικές ενοχλήσεις και φυσικά επηρεάζουν το «ευ ζην». Καταστάσεις δηλαδή, που μειώνουν και επηρεάζουν παράλληλα την απόδοση και την ομαλή λειτουργία του οργανισμού. Σ αυτό συμβάλλει

σημαντικά και το αίσθημα δικαιοσύνης και εμπιστοσύνης που αποπνέει ο φορέας εργασία σ στους εργαζομένους. Είναι αντιληπτό πόσο ζωτικής σημασίας είναι το γεγονός να διασφαλίζουν οι οργανισμοί την ικανοποίηση των εργαζομένων τους. Φτάνει όμως αυτό να αποδειχθούν και μέσα από τις έρευνες που διεξήχθησαν σε Ελλάδα και εξωτερικό , κάποιες από τις οποίες ενδεικτικά παραθέτουμε παρακάτω, καθώς επίσης και τα αποτελέσματα της δικής μας έρευνας. Τίθεται λοιπόν το ερώτημα εάν οι παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης ή δυσαρέσκειας επιβεβαιώνουν τη βιβλιογραφική ανασκόπηση ? Η ικανοποίηση ή μη των εργαζομένων στο Δήμο Θεσσαλονίκης που επιλέχθηκε ως case study επηρεάζει την αποδοτικότητα των ιδίων και την αποτελεσματικότητα του φορέα? Σχετίζεται γενικότερα με το ευ ζην? Οι παράγοντες που την επηρεάζουν είναι ειδικοί και συγκεκριμένοι και έχουν να κάνουν αποκλειστικά με τη λειτουργία αυτού του φορέα ή εντάσσονται στους γενικότερους παράγοντες επιρροής εργασιακής ικανοποίησης των δημοσίων υπαλλήλων?

1.4. ΜΕΤΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Κατά καιρούς έχουν αναπτυχθεί διάφορα εργαλεία μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης, αλλά το πιο θα επιλεγεί κάθε φορά εξαρτάται από διάφορες παραμέτρους, όπως ο χώρος και οι συνθήκες διεξαγωγής της έρευνας, το είδος της ακόμη και τη δομή του υπό μελέτη οργανισμού. Η μέτρησή της αποτελεί σημαντικό εργαλείο για μια επιχείρηση, αλλά και για τους εργαζόμενους της καθώς παρέχει ανατροφοδότηση για διάφορες πτυχές της δουλειάς τους. Οι πληροφορίες λαμβάνονται μέσα από ερωτηματολόγια που τίθενται στους εργαζόμενους ή μέσα από ατομικές συνεντεύξεις. Οι οργανισμοί μπορούν να αποκομίσουν σημαντικές πληροφορίες για το τι παρακινεί και τι προσελκύει τους εργαζομένους λαμβάνοντας υπόψιν τις γνώμες των ιδίων. Η μέθοδος των συνεντεύξεων είναι μία αρκετά χρονοβόρα διαδικασία. Κατά τη διάρκεια της ο εργαζόμενος καταθέτει την άποψη του και αναλύει τα θέματα που τον απασχολούν. Μέσα από το διάλογο προκύπτουν διάφορα ιδιαίτερα χρήσιμα εργαλεία για την έρευνα , τα οποία ίσως δεν βγουν στην επιφάνεια μόνο με τη

συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Η μέθοδος των ερωτηματολογίων είναι ο πιο διαδεδομένος τρόπος μέτρησης της ικανοποίησης των εργαζομένων, αφού κοστίζει λιγότερο και δεν απαιτεί πολύ χρόνο για την συμπλήρωσή του.

Εμείς επιλέξαμε τη μέθοδο των ερωτηματολογίων και το εργαλείο μας είναι το “**Job Satisfaction Survey**” Ο λόγος που επιλέχθηκε αυτό είναι ότι το ερωτηματολόγιο εστιάζει στον άνθρωπο και στη προσωπική του άποψη για την εργασία.. Είναι ξεκάθαρο ως προς το περιεχόμενο του, εστιάζει στις εξής κατηγορίες: μισθός, επικοινωνία, φύση εργασίας, σχέσεις με συναδέλφους και προϊστάμενους, δυνατότητα εξέλιξης, προνόμια, οργάνωση και διαδικασίες, επιθεώρηση , εργασιακές συνθήκες , δηλαδή καλύπτει τα κενά των υπολοίπων εργαλείων των οποίων οι κλίμακες δεν καλύπτουν όλο το ερευνητικό φάσμα , ήτοι δεν εστιάζουν στον ανθρώπινο παράγοντα ή δεν είναι ξεκάθαρα ως προς το περιεχόμενό του. Στο ερωτηματολόγιό μας περιλαμβάνονται στοχευμένες ερωτήσεις , οι οποίες απαντούν στα ερευνητικά ερωτήματα που έχουν τεθεί. Αποτελείται από 27 ερωτήσεις , εκ των οποίων οι 19 είναι κλειστού τύπου της 5 βαθμης κλίμακας Likert με έκταση από το «καθόλου» έως το «πάρα πολύ» Δημιουργήθηκε το 1985 απ 'τον Spector και επικεντρώνεται στις εννέα πιο πάνω διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης (Spector , 1985).

Σύμφωνα με τον Spector υπάρχουν περίπου 40 διαφορετικά εργαλεία μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης εκ των οποίων τα πιο έγκυρα και διαδεδομένα είναι τα εξής:

-Job Satisfaction Survey (JSS):

αναλύθηκε παραπάνω

-Job Descriptive Index (JDL)

Δημιουργήθηκε το 1969 από τον Smith, Kendall και Hilux. Το ερωτηματολόγιο που απαρτίζεται από 72 ερωτήσεις, μετράει την εργασιακή ικανοποίηση σε 5

παραμέτρους (μισθός, σχέσεις με προϊστάμενο, σχέσεις με συναδέλφους, πιθανότητες ανέλιξης, φύση εργασίας). Οι επιλογές των απαντήσεων είναι 3 :ναι-όχι-δεν μπορώ να απαντήσω. Για κάθε ερώτημα που περιγράφει έναν παράγοντα, υπάρχει μία επεξήγηση που προδιαθέτει θετικά ή αρνητικά τον ερωτώμενο.

-Job In General Scale (JIG):

Δημιουργήθηκε το 1989 από τον Ironston και Smith και Brannick και Gibson and Paul . Οι επιλογές των απαντήσεων είναι 3 και έχουν τη μορφή :ναι – όχι -δεν είμαι σίγουρη. Τα ερωτήματα είναι γενικής φύσεως και δεν αναφέρονται σε μία συγκεκριμένη παράμετρο της εργασίας.

-JobDiagnosticSurvey

Δημιουργήθηκε από τον Hackman, J.R. and Oldham,G.R. το 1974 και εστιάζει κυρίως τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να αναδιαμορφωθούν οι θέσεις εργασίας ώστε να ενισχυθούν τα κίνητρα και η αποδοτικότητα των εργαζομένων.. Κύριος στόχος της συγκεκριμένης κλίμακας είναι ο σχεδιασμός του εργασιακού περιβάλλοντος, ώστε να επηρεάζει τη διάθεση των εργαζομένων για εξέλιξη και ταυτόχρονα εξάλειψη της αποξένωσης από την εργασία. Απαντώνται μέσω 7-βαθμης κλίμακας τύπου Likert, με τις προτεινόμενες απαντήσεις να διαφέρουν σε κάθε στάδιο

Το αποτέλεσμα που προκύπτει από τα διάφορα εργαλεία μέτρησης είναι ότι ελάχιστες περιλαμβάνουν το πλήθος και την ποιότητα των κριτηρίων που είναι ικανά να οδηγήσουν σε υψηλού επιπέδου αξιόπιστα αποτελέσματα. Σε κάποιες περιπτώσεις ενδεχομένως να υπάρξει απόκλιση από την πραγματικότητα αφού δεν δύναται να υπολογιστούν όλα τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζομένων σ ένα εργασιακό χώρο

1.5.:ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΗΡΩΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Η ικανοποίηση ή μη των εργαζομένων από το αντικείμενο ή τις συνθήκες εργασίας τους είναι συνονθύλευμα πολλών παραγόντων. Μερικό σχετίζονται από το ίδιο το άτομο , ενώ άλλοι είναι εξωγενείς.

1.5..1.Ατομικοί παράγοντες

Αναφερόμαστε κυρίως στο φύλο, την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης και την οικογενειακή κατάσταση . Έχουν γίνει πολλές έρευνες για κάθε έναν απ' αυτούς τους παράγοντες. Άλλωστε και η παρούσα εργασία θα επιχειρήσει να συνδέσει κάθε έναν απ' αυτούς με τη ικανοποίηση των εργαζομένων στο Δήμο Θεσσαλονίκης, γι' αυτό και αποτελούν μέρος του ερωτηματολογίου που θα απαντηθεί από αυτούς. Τα αποτελέσματα της έρευνάς μου θα συγκριθούν με αυτά της βιβλιογραφικής ανασκόπησης και θα δούμε εάν συγκλίνουν ή όχι.

Πληθώρα ερευνών έχει ασχοληθεί με τη σχέση εξάρτησης εργασιακής ικανοποίησης και φύλου. Σε κάποιες απ' αυτές οι γυναίκες εμφανίζουν δυσαρέσκεια σε σχέση με τους άνδρες , ιδιαίτερα 'όταν βιώνουν την παρενόχληση στο χώρο εργασίας(Culkin J, Perrotto S.R., 2004) Άλλες πάλι κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι άνδρες αισθάνονται ευχαριστημένοι όταν η εργασία τους παρέχει ασφάλεια, προοπτικές εξέλιξης και υψηλές αποδοχές σε αντίθεση με τις γυναίκες που τους αρκεί απλά η αναγνώριση ή η αυτονομία (Sabharwal., Corley A.E. 2009: 549)

Σε ότι αφορά τον προσδιοριστικό παράγοντα: ηλικία, έρευνες έχουν αποδείξει ότι οι πιο μεγάλοι σε ηλικία εργαζόμενοι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι σε σχέση με τους νεότερους. . Αυτό εξηγείται διότι όσο μεγαλώνει η εργασιακή εμπειρία του ατόμου τόσο ευκολότερα προσαρμόζεται στις νέες συνθήκες.

Σε ότι αφορά στη μόρφωση του εργαζόμενου, οι έρευνες έδειξαν ότι τα άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο και εξειδίκευση καταγράφουν υψηλά ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με αυτά με χαμηλότερη μόρφωση. Επιπλέον παρατηρούνται έντονες διαφοροποιήσεις στα επίπεδα ικανοποίησης , ανάμεσα σε ανθρώπους που παραμένουν για ολόκληρο τον εργασιακό τους βίο στον ίδιο εργοδότη ή στην ίδια θέση εργασίας ,σε σχέση με εκείνους που

μετακινούνται συνεχώς από μία θέση σε άλλη, καθώς εκείνοι που παραμένουν σταθεροί στην ίδια επιχείρηση τείνουν αρχικά να εμφανίζουν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης, τα οποία αυξάνονται καθώς περνούν τα χρόνια (Πετριλή, 2007)

Επιπλέον, η οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων αποτελεί σημαντικό παράγοντα διαμόρφωσης των επιπέδων εργασιακής τους ικανοποίησης, με τους έγγαμους να αποδεικνύονται γενικά πιο ικανοποιημένοι (Clark, 1996). Όμως, παρόλο που το γεγονός του γάμου δίνει μεγάλη ώθηση στην ενίσχυση της επαγγελματικής ικανοποίησης, η ύπαρξη παιδιών κατά τους Georgellis, Lange και Tab Vuma(2012) έχει μικρότερη μεν, αλλά πιο μακροχρόνια θετική επίδραση στην ικανοποίηση που αντλείται από την εργασία. Ειδικά αν τα άτομα βιώνουν ταυτόχρονα με την επαγγελματική και μια καλή οικογενειακή ζωή, είναι πιθανότερο να αντλούν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση

1.5.2.Καταστατικοί παράγοντες:

Μέσα από την εργασία τους τα άτομα αναζητούν να ικανοποιήσουν τις προσδοκίες τους, να καλύψουν τις ανάγκες τους ώστε να καταφέρουν να φτάσουν στην προσωπική ολοκλήρωση και αυτοπραγμάτωση. Οι παράγοντες που συμβάλουν σ αυτή την κατεύθυνση περιλαμβάνονται στην ίδια τη φύση της επαγγελματικής τους απασχόλησης και είναι : η αμοιβή, η αποδοχή, η επαγγελματική αναγνώριση και ασφάλεια, η ευκαιρία για ανέλιξη και η δυνατότητα για ανεξαρτησία, επιτυχίες και επιτεύγματα (Ζαλβάνος,2002). Όσο περισσότερο καταφέρνει ο απασχολούμενος να πραγματοποιήσει τις προσδοκίες του σε σχέση με τους ανωτέρω παράγοντες, τόσο μεγαλύτερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης βιώνει (Γαλανάκης, 2012). Επομένως η ανάλυση των καταστατικών παραγόντων θα συμβάλλει σημαντικά στην κατανόηση του πως επηρεάζονται τα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Θα επιχειρήσουμε μία προσέγγιση των κυριότερων καταστατικών παραγόντων μέσω βιβλιογραφικής ανασκόπησης, οι οποίοι εμπεριέχονται και στο

ερωτηματολόγιο που θα απαντηθεί. Στο τέλος θα συγκρίνουμε τα αποτελέσματα της δικής μας έρευνας με αυτές που έγιναν από άλλους ερευνητές .

Έρευνες έχουν αποδείξει ότι ο άνθρωπος επιδιώκει την κοινωνική καταξίωση. Όχημα αποτελεί το εργασιακό περιβάλλον. Όσο μεγαλύτερο κοινωνικό κύρος προσδίδει η θέση εργασίας, τόσο πιο υψηλό είναι το επίπεδο ικανοποίησης που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι.. Συνήθως μεγαλύτερη ικανοποίηση απολαμβάνουν τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη, όπου οι συνθήκες εργασίες που βιώνουν οι άνθρωποι που τα εξασκούν είναι συγκριτικά καλύτερες απ' αυτές του χαμηλότερου επιπέδου, καθώς τους προσφέρουν κίνητρα, ενδιαφέρον, ανεξαρτησία, ελευθερία κινήσεων και πιο περιορισμένη σωματική καταπόνηση (Vroom, 1964)

Σημαντικό ρόλο στη δημιουργία αισθήματος ικανοποίησης διαδραματίζει και ο βαθμός στον οποίο ο εργαζόμενος έχει ενεργή συμμετοχή στην ολοκλήρωση του έργου. Επίσης σημαντικός είναι ο παράγοντας της συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, η ελευθερία κινήσεων και η λήψη πρωτοβουλιών. Επίσης σημαντικό ρόλο στην εργασιακής ικανοποίησης παίζει και η ύπαρξη ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης. Η συμβολή της στο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης σχετίζεται με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του ατόμου, όπως την ανάγκη να κατέχει θέση ευθύνης και κύρους, να διακρίνεται στην ιεραρχία, και να ασκεί έλεγχο και εξουσία στους υφισταμένους του

Μια άλλη πλευρά που επηρεάζει θετικά την επαγγελματική ικανοποίηση είναι το ύψος της αμοιβής.. Έχει αποδειχθεί ότι καθώς το επίπεδο αμοιβής των εργαζομένων αποτελεί πηγή κοινωνικής καταξίωσης, αποδοχής και επιτυχίας, η επίδραση στη συνολική ικανοποίηση είναι καθοριστικής σημασίας. Για αυτό μια χαμηλή πληρωμή συμβάλλει στη μείωση της εργασιακής ικανοποίησης και στη δημιουργία αρνητικών συναισθημάτων, όπως δυσαρέσκεια και απογοήτευση (Πετριλή, 2007) Η προαγωγή αποτελεί κι αυτή παράγοντα που συνδέεται με την αύξηση των αποδοχών αλλά και την επαγγελματική καταξίωση. Παρόλα αυτά , μία προαγωγή δεν είναι πάντα επιθυμητή διότι συνδέεται με επιπλέον ευθύνες και υποχρεώσεις και κατ' επέκταση με περισσότερο εργασιακό άγχος.

Η εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων επηρεάζεται σημαντικά και από την ηγεσία της ομάδας και συγκεκριμένα από το στυλ του προϊσταμένου. Όταν αυτός είναι υποστηρικτικός προς τον εργαζόμενο, αποτελεσματικός, εμπνέει, δίνει όραμα, είναι επικοινωνιακός επιβραβεύει, παρακινεί τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο , τότε οι υφιστάμενοι αντλούν μεγαλύτερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τους. . Γενικότερα η διαμόρφωση ενός σωστού μοντέλου διοίκησης ευνοεί τη δημιουργία κλίματος ικανοποίησης των αναγκών του ατόμου(Makarou,1982) λειτουργούν ενισχυτικά στα επίπεδα της εργασιακής του ικανοποίησης. Συγκεκριμένα έχει αποδειχθεί ότι η εργασιακή ικανοποίηση και για τα δύο φύλα αυξάνεται όσο αυξάνονται τα χρόνια προϋπηρεσίας. Με την πάροδο του χρόνου τα άτομα προσαρμόζονται στο εργασιακό περιβάλλον, εξοικειώνονται με τους προϊσταμένους, τους υφισταμένους και τους συναδέλφους και συνηθίζουν τον τρόπο οργάνωσης , τις διοικητικές διαδικασίες, αποκτούν εμπειρία, καταλαμβάνουν ιεραρχικές θέσεις, αμείβονται καλύτερα και διαθέτουν μεγαλύτερη ανεξαρτησία(Πατρινός και Αναστασίου,2009)

1.6. Έρευνες για την εργασιακή ικανοποίηση των δημοσίων υπαλλήλων σε Ελλάδα και εξωτερικό

Ο δημόσιος τομέας διαφέρει αρκετά από τον ιδιωτικό. Στο δημόσιο τομέα η εργασιακή ικανοποίηση απορρέει από το εργασιακό περιβάλλον, τις συνθήκες που επικρατούν , τη μονιμότητα και το αίσθημα ασφάλειας, το συγκεκριμένο και σαφές πλαίσιο εργασίας, η ύπαρξη κανόνων . Η ικανοποίηση στο δημόσιο θα πρέπει να είναι υψηλή αφού συνδέεται άμεσα με την εξυπηρέτηση του πολίτη και την επίτευξη του κοινωνικού οφέλους

Παρόλο που το αντικείμενο της έρευνας απασχολεί εκτενώς τη διεθνή επιστημονική κοινότητα, στη χώρα μας η αντίστοιχη έρευνα ξεκίνησε σχετικά πρόσφατα. Ενδεικτικά θα αναφέρουμε κάποιες απ' αυτές:

Το 2013 σε έρευνα για την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στο ΙΚΑ από την Μαλαμώρα Γεωργία σε 74 εργαζόμενους, ανιχνεύτηκε μέτρια

εργασιακή ικανοποίηση (M.O. =3,34 σε εξάβαθμη κλίμακα) με δείκτες ικανοποίησης σε τομείς όπως οι σχέσεις με ανωτέρους και συναδέλφους, το αντικείμενο της εργασίας ενώ μέτρια ικανοποιημένοι εμφανίστηκαν από παράγοντες όπως οι αποδοχές, οι προαγωγές, οι παροχές και οι συνθήκες εργασίας (Μαλαμόρη, 2013)

Ανάλογη έρευνα έγινε και στο ΙΚΑ από τον Αλεξόπουλο Ηλία το 2010 σε δείγμα 205 εργαζομένων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ικανοποίηση των εργαζομένων σχετικά με τις συναδελφικές τους σχέσεις αλλά δυσαρεστημένοι για τις αμοιβές τους, τις συνθήκες εργασίας και το αντικείμενο της εργασίας τους (Αλεξόπουλος , 2010)

Άλλη έρευνα που διεξήχθη σε 208 σχολεία της Μαγνησίας με στόχο να διαπιστώσει τους παράγοντες που επηρεάζουν τις διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης, όπως είναι τα χρόνια υπηρεσίας σε συγκεκριμένη υπηρεσιακή μονάδα, η οικογενειακή κατάσταση, τα έτη προϋπηρεσίας. Κατέληξε στο συμπέρασμα ότι τόσο η μονιμότητα όσο και τα έτη απασχόλησης στην ίδια υπηρεσιακή μονάδα επιδρούν θετικά στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Τέλος όσον αφορά στην οικογενειακή κατάσταση οι παντρεμένοι είναι πιο ικανοποιημένοι από τους ελεύθερους και τους διαζευγμένους (Tsvigiouras etal.,2019)

Το 2008, με βάση μελέτη που πραγματοποιήθηκε στους εργαζομένους του Δήμου Αθηναίων από τους C. Akrivo και G. Koutra, αποδείχθηκε ότι το στυλ της ηγεσίας των προϊσταμένων και ο τρόπος διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού διαδραμάτιζε σημαντικό ρόλο στην εργασιακή ικανοποίηση των δημοσίων υπαλλήλων. Σύμφωνα με τις απόψεις των εργαζομένων, ήταν έντονη η ανάγκη για απαλλαγή από τη γραφειοκρατία και την αυστηρότητα των μάντζερ και η εφαρμογή ηγεσίας με χαρακτηριστικά γνωρίσματα τη δικαιοσύνη, την παρακίνηση, τη δέσμευση στο όραμα της υπηρεσίας, την εμπιστοσύνη στους υπαλλήλους και την ενίσχυση της αυτονομίας.

Μία ακόμα μελέτη έλαβε χώρα το 2007 από τους Markovitz, Davis και Dick, ανάμεσα σε 1.119 ιδιωτικούς και 476 δημόσιους υπαλλήλους που εργάζονταν σε φορείς της δημόσιας υγείας στη Βόρεια Ελλάδα. Οι μεταβλητές που

χρησιμοποιήθηκαν για να μετρήσουν την εργασιακή ικανοποίηση χωρίστηκαν σε εξωγενείς και σε ενδογενείς. Στις εξωγενείς μεταβλητές εντάσσονταν ο μισθός, η ασφάλεια, η διοίκηση κ.ά., ενώ στις ενδογενείς ανήκαν η αξιοποίηση του προσωπικού, το αίσθημα της επιτυχίας, κ.ά. Το αποτέλεσμα της ανάλυσης των δεδομένων έδειξε ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους ενδογενείς παράγοντες σε σχέση με τους εξωγενείς. Στο ίδιο συμπέρασμα κατέληξε έρευνα που διενεργήθηκε το 2006 από την ομάδα του Athens GSM NottinghamTrentUniversity σε 300 υπαλλήλους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, ηλικίας κυρίως από 30-42 ετών.

Σε ότι αφορά έρευνες που έγιναν για την εργασιακή ικανοποίηση των δημοσίων υπαλλήλων στο εξωτερικό, παρακάτω παραθέτουμε κάποιες απ' αυτές, όπως προέκυψαν από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση που κάναμε.

Το 2004 οι Frank και Lewisπραγματοποίησαν έρευνα μεταξύ των πολιτών σχετικά με την άποψη τους για την εργατικότητα δημοσίων και ιδιωτικών υπαλλήλων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι λιγότερο εργατικοί και άρα λιγότερο παραγωγικοί από τους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα (Frank και Lewis,2004). Σύμφωνα με τον Markovits(2010) αναπτύσσουν διαφορετικές συμπεριφορές και υποκινούνται από διάφορους παράγοντες σε σχέση με τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα (Markovits ,2010). Κυρίως παρακινούνται με τη σκέψη ότι εργάζονται για το καλό των πολιτών και προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στην κοινωνία (Perry και Wise,1990) . Οι δημόσιοι υπάλληλοι που έχουν αναπτυγμένο το αίσθημα της προσφοράς προς την πολιτεία νιώθουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση . Ταυτόχρονα, όμως , αισθάνονται και συναισθήματα όπως πίεση, θυμό και άγχος, όταν πρέπει να εξυπηρετήσουν πολίτες οι οποίοι είναι αγενείς και τους συμπεριφέρονται με άσχημο και προσβλητικό τρόπο (Kammeyer-Muelleretal., 2013)

Το 2004 δημοσιεύτηκε έρευνα του Ολλανδού καθηγητή BramSteijn μεταξύ 14.212 δημοσίων υπαλλήλων του Υπουργείου Εσωτερικών της Ολλανδίας. Ως μεταβλητές χρησιμοποίησε χαρακτηριστικά στοιχεία της εργασίας, χαρακτηριστικά στοιχεία της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, δημογραφικά στοιχεία και εργασιακή ικανοποίηση. Η ανάλυση των δεδομένων

έδειξε ότι οι απολαβές, τα δημογραφικά στοιχεία και οι συνθήκες εργασίας επηρέαζαν λιγότερο την εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων. Εξαιρέση αποτέλεσαν οι δικαστικοί λειτουργοί, οι οποίοι ήταν ευχαριστημένοι από το μισθό τους. Αντίθετα η εσωτερική οργάνωση της Υπηρεσίας και η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού φάνηκε να έχει μεγάλη επίδραση στην ικανοποίησή τους (Steijn, 2004). Ταυτόχρονα, χαμηλή ικανοποίηση ένιωθαν οι δημόσιοι υπάλληλοι από την εξέλιξη που είχαν από την εργασία τους και από τις συνθήκες που επικρατούσαν σ αυτή, γεγονός που οδήγησε στο συμπέρασμα ότι οι Ολλανδοί ικανοποιούνται περισσότερο από τους εσωτερικούς παράγοντες και λιγότερο από τους εξωτερικούς (Buljubasic,2008).

Οι Vandenabeele και Ban το 2009 διενήργησαν μία ηλεκτρονική έρευνα μεταξύ 6.950 εργαζομένων, προκειμένου να ερευνηθεί η ικανοποίηση των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι τα άτομα που ένιωθαν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση ήταν αυτά που είχαν παρακινηθεί. Παράλληλα διέθεταν ιδιαίτερο αναπτυσσόμενο το αίσθημα της οργανωσιακής δέσμευσης, δηλαδή είχαν έντονη την επιθυμία να συνεχίσουν να εργάζονται στη συγκεκριμένη εργασία, αποδεχόταν τις αξίες και τους στόχους του οργανισμού, κατέβαλλαν μεγάλη προσπάθεια καθημερινά και ταυτίζονταν μ αυτόν. Οι παράγοντες που ενίσχυαν την ικανοποίηση των ατόμων ήταν η συμμετοχική διαδικασία στη λήψη αποφάσεων, οι καλές εργασιακές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων, η πολιτισμικότητα της φύσης της εργασίας, η δυνατότητα ανάπτυξης και εκπαίδευσης και η αυτονομία που είχαν στην διεκπεραίωση των καθηκόντων τους. Αντίθετα, η γραφειοκρατία αποτέλεσε παράγοντα δυσαρέσκειας και αργοπορίας στην ολοκλήρωση των εργασιών. . Τέλος, ένα σημαντικό συμπέρασμα που βγήκε από τη συγκεκριμένη έρευνα ήταν ότι στελέχη της ανώτερης και ανώτατης βαθμίδας στην ιεραρχία του οργανισμού ένιωθαν λιγότερη ικανοποίηση συγκριτικά με υπαλλήλους σε χαμηλότερα επίπεδα του οργανογράμματος (Vandenabeele and Ban,2009). Συμπερασματικά , αποδείχθηκε ότι η αυτονομία, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και το αίσθημα της ταύτισης με την αποστολή της Υπηρεσίας αποτελούν παράγοντες που αυξάνουν την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων στο δημόσιο τομέα

Οι Arezo Meherzad and Pierre Rostan το 2021 δημοσίευσαν ένα άρθρο με τίτλο: «Job Satisfaction of woman employees of the public of Afghanistan». Πρόκειται για μία έρευνα που αφορά την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων γυναικών στο δημόσιο τομέα του Αφγανιστάν και εντοπίζει παράγοντες και προκλήσεις που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των γυναικών στον εργασιακό τους χώρο. Το Αφγανιστάν είναι μια παραδοσιακή και ανδροκρατούμενη χώρα .Είναι μια από τις λιγότερο αναπτυγμένες χώρες και δεν έχει καταφέρει να επιφέρει σημαντικές διοικητικές μεταρρυθμίσεις στο εργασιακό περιβάλλον. Η θέση των γυναικών είναι υποδεέστερη, και το ποσοστό των εργαζομένων γυναικών είναι πολύ μικρό, κυρίως λόγω νοοτροπίας, η οποία επηρεάζει την εργασιακή τους συμμετοχή και ικανοποίηση. Τα δεδομένα της έρευνας συγκεντρώθηκαν από 92 υπαλλήλους που εργάζονταν στο Υπουργείο Οικονομικών σε διαφορετικά επίπεδα θέσεων. Τα ευρήματα υποδεικνύουν ότι οι γυναίκες εργαζόμενες δίνουν μεγάλη προτεραιότητα στην αύξηση του μισθού και στην ανέλιξη στο χώρο εργασίας , ως τους κύριους παράγοντες εργασιακής τους ικανοποίησης ενώ αναφέρουν το χαμηλό μισθό, την καθυστέρηση πληρωμής μισθού και τις ακατάλληλες συνθήκες εργασίας ως τις μεγαλύτερες προσκλήσεις. Μεταξύ των συστάσεων , η έρευνα προτείνει την έναρξη εργαστηρίων για άνδρες εργαζόμενους να βελτιώσουν τη συμπεριφορά τους με τις γυναίκες εργαζόμενες στο χώρο εργασίας, να προωθήσουν τους εργαζόμενους με βάση την αξία τους ανεξαρτήτως φύλου, να αναπτύξουν ένα διάγραμμα δικαιωμάτων των γυναικών τονίζοντας πώς πρέπει να αντιμετωπίζονται στο χώρο εργασίας τους και να τις παρέχουν ένα ασφαλές περιβάλλον εργασίας. Τα ανωτέρω ευρήματα και συστάσεις μπορούν να βοηθήσουν τους οργανισμούς του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα να βελτιώσουν την επαγγελματική ικανοποίηση των γυναικών του Αφγανιστάν. (The current issue and full text archive of this journal is available on Emerald Insight)

Το 2021, ο Haitham Al iHijazi, αρθρογράφησε στην εφημερίδα «Open Journal and Management» ένα άρθρο με θέμα: «The Impact of Applying Good Governance Principles on Job Satisfaction among Public Sector Employees in

Jordan”, σχετικά με τον αντίκτυπο της εφαρμογής της χρηστής διακυβέρνησης, ως παράγοντας εργασιακής ικανοποίησης των υπαλλήλων του δημοσίου στην Ιορδανία. Ο πληθυσμός της μελέτης αποτελούνταν απ’ όλους τους υπαλλήλους που υπάγονται στον υπαλληλικό κώδικα(219.000 υπάλληλοι). Το μέγεθος του δείγματος της μελέτης ήταν 384 εργαζόμενοι . Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι σημαντικό αντίκτυπο σε κάθε διάσταση εργασιακής ικανοποίησης(μισθοί, προαγωγές, αξιολόγηση, απόδοση) παίζουν οι εφαρμογές των αρχών χρηστής διακυβέρνησης (διαφάνεια, δικαιοσύνη, ισότητα, λογοδοσία, ακεραιότητα.

Μία έρευνα , που έγινε από το 2003 από τους καθηγητές Wright και Davis, απευθύνθηκε σε 267 Αμερικάνους δημόσιους υπάλληλους, οι οποίοι εργαζόταν σε διαφορετικές δημόσιες υπηρεσίες. Σύμφωνα με τις απαντήσεις τους, βρέθηκε ότι η μονοτονία της καθημερινότητας, η ανάπτυξη των εργαζομένων και οι αυστηρά καθορισμένες αρμοδιότητες αποτελούσαν τους κυρίους παράγοντες που συντελούσαν στην αύξηση ή στη μείωση της ικανοποίησης τους. Η εργασιακή ρουτίνα ήταν το βασικό χαρακτηριστικό της εργασίας που προκαλούσε έντονη δυσαρέσκεια και έκανε τα άτομα να καταβάλλουν μικρότερη προσπάθεια. Σύμφωνα με την έρευνα, η πιθανότητα να αυξηθεί η ικανοποίηση των εργαζομένων, άρα και η απόδοσή τους, ήταν στην περίπτωση που τα καθήκοντά τους ήταν σαφώς καθορισμένα και στην περίπτωση που η επιχείρηση στόχευε στην ανάπτυξη του δυναμικού τους μέσω εκπαίδευσης και επιμόρφωσης (Wright και Davis,,2003).

Το 2007, ο Κορεάτικος Φορέας KLIPS(Korean Labor and Income Panel Study)δημοσίευσε το άρθρο των JUNG, Moon and Hahm, με τίτλο «Do Age, Gender and Sector affect job Satisfaction?», το οποίο βασίστηκε σε έρευνα που διενεργήθηκε από το 1998 έως το 2002 στο ίδιο δείγμα. Συνολικά πραγματοποιήθηκαν πέντε έρευνες, στις οποίες εξετάστηκαν 6 παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των δημοσίων υπαλλήλων της Κορέας. Οι παράγοντες αυτοί ήταν:

- οι οικονομικές απολαβές
- το αίσθημα ασφάλειας στο δημόσιο τομέα

- το αντικείμενο της εργασίας
- οι συνθήκες εργασίας
- η εξέλιξη των ατόμων εντός του οργανισμού
- οι διαπροσωπικές σχέσεις

Το συνολικό αποτέλεσμα των ερευνών έδειξε ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι στην Κορέα δεν ένιωθαν μεγάλη ικανοποίηση με την εργασία τους. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες δημόσιοι υπάλληλοι ήταν λίγο περισσότερο ευχαριστημένες από το μισθό τους και το εργασιακό τους περιβάλλον σε σχέση με τους άντρες, ενώ μέτρια ήταν η ικανοποίηση των εργαζομένων από την επικοινωνία και τις σχέσεις με τους συναδέλφους. Η ικανοποίησή τους φάνηκε να αυξάνεται με την πάροδο των ετών αναφορικά με το μισθό τους.

Το 2016 οι Van Arden K. Et Puig-Barrachina V. δημοσίευσαν άρθρο στην εφημερίδα «Κοινωνική Επιστήμη και Ιατρική» με τίτλο «How does employment quality relate the health and job satisfaction in Europe». Η ανταγωνιστικότητα στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας τα τελευταία χρόνια, επηρέασε τη φύση της απασχόλησης. Το άρθρο μελετά τη σχέση μεταξύ της ποιότητας της απασχόλησης και της σωματικής υγείας και ευημερίας των ευρωπαϊών εργαζομένων. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι η ευέλικτη, μη τυποποιημένη απασχόληση τείνει να σχετίζεται με χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση, ψυχική υγεία και γενικότερα ευεξία. Η μονιμότητα στην εργασία προσδιορίζεται ως σημαντικός κοινωνικός παράγοντας εργασιακής ικανοποίησης, υγείας και ευεξίας των ευρωπαϊών εργαζομένων.

Το 2020 δημοσιεύτηκε ένα άρθρο στην εφημερίδα “Health Economic Review” με τίτλο “Does less working improve life satisfaction? Evidence Europe”. Το άρθρο χρησιμοποίησε ένα μοντέλο διατεταγμένου probit για να αναλύσει τον αντίκτυπο του χρόνου εργασίας στην ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους και τη ζωή, χρησιμοποιώντας δεδομένα από τον πιο πρόσφατη

μελέτη της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας. Εξετάζεται η κατάσταση της υγείας ως μεσολαβητική μεταβλητή της σχέσης των ωρών εργασίας και της εργασιακής ικανοποίησης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι λιγότερες ώρες εργασίας ,δημιουργούν μεγαλύτερη αισθητά εργασιακή ικανοποίηση και επηρεάζουν και την υπόλοιπη ζωή των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα είναι πιο ικανοποιημένοι από τις λιγότερες ώρες εργασίας σε αντίθεση με τους δημόσιους υπαλλήλους οι οποίοι δεν φαίνεται να επηρεάζονται από αυτόν τον παράγοντα.

Συμπερασματικά μπορούμε να πούμε ότι η βιβλιογραφία που αφορά στη μελέτη της ικανοποίησης των εργαζομένων στο δημόσιο αποδεικνύει ότι είναι ένα ζήτημα σύνθετο για διερεύνηση και εξαρτάται από πολλές μεταβλητές. Η επιλογή της μελέτης των εργαζομένων στο Δήμο Θεσσαλονίκης επιλέχθηκε διότι πρόκειται για ένα μεγάλο φορέα (τον δεύτερο μεγαλύτερο Δήμο στη χώρα μας)για τον οποίο δεν έχει προηγηθεί ανάλογη έρευνα. Επίσης το στοιχείο ότι η συμμετοχή-εμπλοκή των αιρετών στη λήψη αποφάσεων, στη λειτουργία του φορέα, στη διαπροσωπικές σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ των εργαζομένων δημιουργεί ένα μεταβαλλόμενο τοπίο , που επηρεάζει τους εργαζομένους στην εκπλήρωση των καθηκόντων τους και γενικότερα στη συμπεριφορά τους εντός της Υπηρεσίας. Οι ισορροπίες αυτές αποτυπώνονται και στο βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων από τον φορέα τους

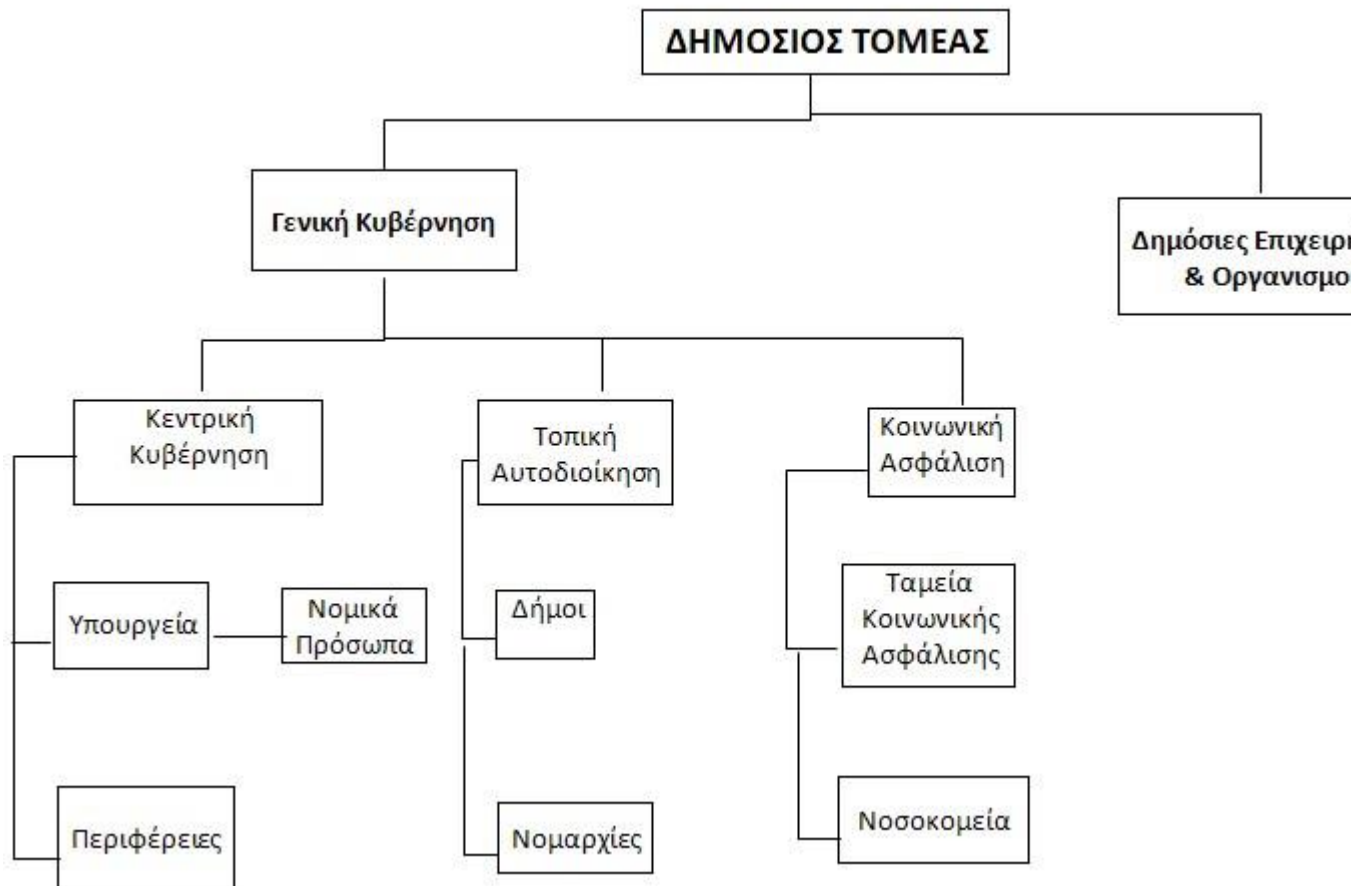
1.7 Ο ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Η δημόσια διοίκηση περιλαμβάνει όλους τους διοικητικούς μηχανισμούς και οργανισμούς του κράτους εκτός από τις νομοθετικές και τις δικαστικές αρχές. Οι μηχανισμοί αυτοί μπορεί να ανήκουν είτε σε κεντρικό είτε σε τοπικό είτε σε περιφερειακό επίπεδο. Ο κύριος ρόλος των μηχανισμών αυτών είναι να ελέγχουν την εφαρμογή των νόμων και των προγραμμάτων της δημόσιας πολιτικής σύμφωνα με τις εντολές που έχουν λάβει από την εκάστοτε κυβέρνηση (Μακρυδημήτρης,2006) . Εκτός απ' αυτό η δημόσια διοίκηση

ελέγχει και τις επιπτώσεις που έχει η εφαρμογή των νόμων στην καθημερινή ζωή των πολιτών και πολύ συχνά εφαρμόζει κάποια μέτρα για τη μεταβολή κάποιων κανόνων δικαίου και δημόσιας πολιτικής προκειμένου να εξαλειφθούν προβλήματα που υπάρχουν στην κοινωνία (Γώγος,2000). Η έννοια της δημόσιας διοίκησης μεταβάλλεται ανάλογα με τις αλλαγές και τις εξελίξεις του κράτους. Περιλαμβάνει όλα τα μέσα και τις ενέργειες που απαιτούνται προκειμένου να επιτευχθεί ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα που σχετίζεται με την ικανοποίηση του συμφέροντος των πολιτών ενός κράτους . Μετά από πολλές νομοθετικές ρυθμίσεις ο δημόσιος τομέας είναι ο τομέας της οικονομίας που αποτελείται από τις δημόσιες υπηρεσίες και τις δημόσιες επιχειρήσεις. Περιλαμβάνονται οι κυβερνητικές υπηρεσίες και οι υπηρεσίες παροχής δημοσίων αγαθών , όπως οι ένοπλες δυνάμεις, η δημόσια τάξη, υποδομές ,δημόσιες μεταφορές, δημόσια εκπαίδευση και δημόσιες υπηρεσίες υγείας, καθώς και οι ελεγμένοι αιρετοί αξιωματούχοι. Σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία , τη 30^η Απριλίου 2023, ο Δημόσιος τομέας αποτελείται από 566.372 άτομα τακτικό προσωπικό, 149.666 μη τακτικό, 2722 μετακλητούς, 10870 αιρετούς, 1586 όργανα διοίκησης και 34.807 έκτακτο λοιπό προσωπικό. Σύνολο : 766.023 (Μητρώο Υπηρεσιών και φορέων της Ελληνικής Διοίκησης).

Ο δημόσιος τομέας σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του Ενωσιακού δικαίου (άρθρο 126 ΣΛΕΕ), Κανονισμός (ΕΕ) αριθμ. 549/2013 , όπως ενσωματώθηκαν στο ελληνικό δίκαιο με τις διατάξεις του άρθρου 14 του νόμου 4270/2014 (ΦΕΚ 143/Α) και του άρθρ. 10 του Ν. 4337/2015 (ΦΕΚ 129/Α) απεικονίζεται σχηματικά ως εξής:

Διάγραμμα: Ο Δημόσιος τομέας στην Ελλάδα



Η αύξηση του μεγέθους του ελληνικού δημόσιου τομέα επέφερε πληθώρα προβλημάτων στην Ελλάδα, τόσο στη διοικητική διάρθρωση του κράτους, όσο και στην οικονομική επιβάρυνση του προϋπολογισμού της χώρας. Επιπρόσθετα ο δημόσιος τομέας της Ελλάδας αντιμετωπίζει με τα χρόνια πολλές προκλήσεις σχετιζόμενες με την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών. Η έλλειψη καλής διαχείρισης, όπως είναι η υπερβολική γραφειοκρατία, η πολιτική παρέμβαση, η διαφθορά, η όχι καλές συνθήκες εργασίας και η κακή ηθική εργασίας είναι οι προκλήσεις που λείπουν στην παροχή ποιοτικών υπηρεσιών στο κοινό από τον δημόσιο τομέα (TewodrosA.,2015).

Προς την κατεύθυνση της απαλλαγής από τη παλαιά πρακτική της δημόσιας διοίκησης και τη δημιουργία ενός νέου μοντέλου δημόσιας πολιτικής κινείται η

θεωρία της διακυβέρνησης . Είναι δεδομένο ότι η ορθή διακυβέρνηση είναι το κλειδί για την κοινωνική και οικονομική επιτυχία μιας κυβερνητικής πολιτικής και καθορίζει το μέγεθος της διαφθοράς και είναι σημαντικός παράγοντας για την πρόοδο και ευημερία μιας κοινωνίας. Η διακυβέρνηση του δημόσιου τομέα λειτουργεί ως παράγων άσκησης δημόσιας εξουσίας και λήψης αποφάσεων στις δημόσιες υποθέσεις. Μερικά πεδία εφαρμογής στο δημόσιο τομέα είναι: η ρύθμιση των αρμοδιοτήτων με σκοπό τη διοικητική αποτελεσματικότητα, ο έλεγχος και η εποπτεία των παρεχόμενων υπηρεσιών, η διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού, η διαχείριση της πληροφορίας στο πλαίσιο της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης (προς ενίσχυση της αποδοτικότητας και μείωση της γραφειοκρατίας) καθώς και ο προϋπολογισμός και η ευρύτερη παρακολούθηση των δημοσιονομικών μεγεθών. Η εφαρμογή της νέας Δημόσιας Διοίκησης στη χώρα μας έχει προκαλέσει ένα κύμα μεταρρυθμίσεων στη λειτουργία του δημόσιου τομέα προς την κατεύθυνση επαναπροσδιορισμού των σχέσεων μεταξύ της κυβέρνησης και της κοινωνίας.

Η στελέχωση της δημόσιας διοίκησης με κατάλληλο ανθρώπινο δυναμικό συνιστά αναγκαία προϋπόθεση για την εύρυθμη λειτουργία της Νέας Δημόσιας Διοίκησης. Είναι ξεκάθαρο ότι κλειδί για την επιτυχία αυτού του εγχειρήματος είναι η μέγιστη αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα των δημοσίων λειτουργιών. Γι αυτό στόχος του μοντέλου της νέας δημόσιας διοίκησης είναι η θέσπιση μέτρων και πολιτικών στην κατεύθυνση βελτίωσης των εργασιακών συνθηκών των εργαζομένων. Το αντικείμενο εργασιών των δημοσίων φορέων διαρκώς μεταβάλλεται και εκσυγχρονίζεται, οι ρυθμοί γίνονται εντονότεροι και ο εξελίξεις σε εργασιακά και μισθολογικά θέματα είναι διαρκείς. Οι ανακατατάξεις αυτές δημιουργούν ένα νέο, ιδιαίτερα ανταγωνιστικό περιβάλλον, το οποίο επηρεάζει, τόσο τη λειτουργία των δημοσίων δομών , όσο και το ανθρώπινο δυναμικό που τις στελεχώνει. Η νέα αυτή κατάσταση καθιστά τους εργαζόμενους ευάλωτους και ανασφαλείς ιδιαίτερα δε εάν δεν υπάρχουν αντίστοιχες δομές και διαδικασίες, μέσω των οποίων θα προετοιμαστούν κατάλληλα, ώστε να ανταποκριθούν στις νέες αλλαγές

Η δυνατότητα παροχής διαρκούς εκπαίδευσης των δημοσίων λειτουργών τα τελευταία χρόνια βοηθά στην συνεχή κατάρτισή τους και ενημέρωσή τους για τις αλλαγές στο χώρο της δημόσιας διοίκησης , την προσαρμογή στα νέα δεδομένα ,στην οργανωτική βελτίωση , στην βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών καθώς και στην αυτοβελτίωσή τους σε προσωπικό επίπεδο. Αυτή η αλλαγή κουλτούρας του παραδοσιακού δημόσιου υπαλλήλου αποτελεί κίνητρο για αύξηση της παραγωγικότητας των ιδίων και εν γένει της αποτελεσματικότητάς του φορέα και λόγο μεγαλύτερης εργασιακής ικανοποίησης .

Στην κατεύθυνση βελτίωσης της λειτουργίας των υπηρεσιών και φορέων του δημοσίου τομέα μέσω μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης για την ενδυνάμωση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την εισαγωγή της έννοιας της αυτοαξιολόγησης , ψηφίστηκε ο Ν. 4940/14.6.2022 (ΦΕΚ Α΄112) "Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης, ρυθμίσεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες διατάξεις». Αυτός προσδιορίζει τις απαραίτητες για την άσκηση των καθηκόντων του προσωπικού δεξιότητες και την αξιολόγησή του στην κατεύθυνση της συνεχιζόμενης βελτίωσης και ανάπτυξης όσο και της επιβράβευσης της απόδοσής του. Οι σκοποί της μέτρησης της απόδοσης των εργαζομένων είναι πολυποίκιλοι με σημαντικότερους την παρακίνηση, τη βελτίωση της παραγωγικότητας και τη διευκόλυνση του στρατηγικού προγράμματος (Jackson and Schuler, 2003)Μεταξύ αυτών είναι η συμβολή στη λήψη αποφάσεων για προαγωγές ,οι μεταβολές προσωπικού και οι μισθολογικές μεταβολές. Η στοχοθεσία βοηθά στον καθορισμό των ατομικών στόχων που με τη σειρά τους συμβάλλουν στην επίτευξη των γενικότερων στόχων του Οργανισμού, στην επίτευξη του αισθήματος δικαιοσύνης, υπευθυνότητας και αξιοκρατίας μεταξύ των εργαζομένων και της καλύτερης οριζόντιας και κάθετης επικοινωνίας μέσα στον οργανισμό. Η επιβράβευση του έργου των υπαλλήλων , η παρακίνηση από τους προϊσταμένους, η δυνατότητα ανάπτυξης των ικανοτήτων τους, η

συμμόρφωση του οργανισμού με την ισχύουσα νομοθεσία και η διαμόρφωση στρατηγικής και οράματος αποτελούν παράγοντες που συμβάλλουν στη δημιουργία ασφάλειας, εμπιστοσύνης και ικανοποίησης των εργαζομένων από τον φορέα τους. Το Σχέδιο Ανάπτυξης στο Δημόσιο, ως ένα σύνολο δράσεων βελτίωσης δεξιοτήτων, συνιστά ένα καινοτόμο εργαλείο αξιοποίησης των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης για την περαιτέρω ανάπτυξη των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού.

Αποτελέσματα πολλών ερευνών έχουν αποδείξει ότι οι υπάλληλοι αποδίδουν καλύτερα και είναι πιο ικανοποι. Μετά από την πιλοτική εφαρμογή για 2 χρόνια του bonus παραγωγικότητας σε νευραλγικούς κλάδους του δημοσίου επεκτείνεται από φέτος σ' όλους τους κλάδους του δημοσίου. Οι δικαιούχοι υπάλληλοι μπορούν να λάβουν χρηματικό αμοιβή έως και 15% του ετήσιου βασικού μισθού. Η επιλογή των δικαιούχων και το ύψος της ανταμοιβής πραγματοποιείται από τους προϊσταμένους και όχι από την πιλοτική ηγεσία, γεγονός που τους δίνει μεγαλύτερο κίνητρο για να θέλουν να εργαστούν περισσότερο αποτελεσματικά. Η χρηματική επιβράβευση τους προσφέρει τη μέγιστη ικανοποίηση από την εργασία τους, αφού ο μισθός είναι σύμφωνα με έρευνες, ο βασικός παράγοντας εργασιακής ικανοποίησης των δημοσίων υπαλλήλων.

Υπενθυμίζεται ότι από 1/1/2024 ισχύει ο ν. 5045/2023 (Α'136) «Ενίσχυση του εισοδήματος των μισθωτών, των νέων, της οικογένειας και της εργασίας», οι δημόσιοι υπάλληλοι είδαν για πρώτη φορά αύξηση μισθού μετά από 15 χρόνια, καθώς τέθηκαν σε οριζόντια εφαρμογή οι εξής παρεμβάσεις:

1. Αύξηση 70 ευρώ στο βασικό μισθό όλων των δημοσίων υπαλλήλων
2. Αύξηση οικογενειακού επιδόματος κατά 70 ευρώ για ένα τέκνο, 120 ευρώ για 2 τέκνα, 170 ευρώ για 3 τέκνα και 220 ευρώ για 4 και πάνω.
3. Αύξηση κατά 30% του επιδόματος θέσης ευθύνης
4. Αύξηση κατά 15 ευρώ του επιδόματος ιδιαίτερων συνθηκών εργασίας των στελεχών των ενόπλων δυνάμεων που είναι έγγαμοι ή έχουν παιδιά
5. Αύξηση επιπλέον 10% των μισθών των μελών ΔΕΠ.

Το 1999 ψηφίστηκε και τέθηκε σε εφαρμογή ο δημοσιούππαλληλικός Κώδικας (Ν.2683/1999 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημ. Υπαλλήλων» (ΦΕΚ 19/1999) , ο οποίος αναφέρεται στα θεμελιώδη δικαιώματα των δημοσίων υπαλλήλων.

Η ύπαρξη ενός θεσμοθετημένου πλαισίου λειτουργίας του δημοσίου, καθώς και των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των δημοσίων υπαλλήλων παρέχει από μόνο του εργασιακή ασφάλεια . Κάποια άρθρα του που αναφέρονται στις άδειες και τα ωράρια των εργαζομένων στην πορεία τροποποιήθηκαν και συμπληρώθηκαν πάντα προς όφελος των υπαλλήλων. Στον ανωτέρω νόμο προβλέπονται άδειες διευκολύνσεων υπαλλήλων , στο θεσμικό πλαίσιο του ευρωπαϊκού δικαίου, οι οποίες προσφέρουν σημαντικά στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας και της παραγωγικότητας των δημοσίων υπαλλήλων, λαμβάνοντας υπόψιν τις ανάγκες που έχουν τη δεδομένη στιγμή. Οι άδειες αυτές διευκολύνουν τη συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και συμβάλλουν στην ισότητα των δύο φύλων και στην επανένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας , αυξάνοντας τα ποσοστά απασχόλησής τους . Στις άδειες αυτές περιλαμβάνονται οι ειδικές άδειες γάμου, θανάτου, άσκησης εκλογικού δικαιώματος, αιμοδοσίας, συνδικαλιστικές) οι άδειες άνευ αποδοχών (για κάλυψη σοβαρών προσωπικών αναγκών, για συνυπηρέτηση με σύζυγο στο εξωτερικό.), οι άδειες μητρότητας (κύησης, λοχείας, υιοθεσίας, προγεννητικού, ελέγχου, γυναικολογικού ελέγχου), οι άδειες οικογενειακών υποχρεώσεων (ανατροφής παιδιού, παρακολούθησης σχολικής επίδοσης, γονικές άδειες τέκνων με αναπηρία, ασθένειας εξαρτώμενων μελών).

Σ ε ότι αφορά στο ωράριο εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων αυτό έχει θεσμοθετηθεί με το ν. 3979/2011 (Α 138) ' Για την Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση και λοιπές διατάξεις» στις 40 εβδομαδιαίες ώρες. Στην πορεία , με την αριθμ. ΔΙΑΔΠ/Φ.Β.1./14757/25.7.2011 (Β' 16590) απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, αυξήθηκαν οι επιλογές ωρών προσέλευσης και αποχώρηση των υπαλλήλων και γενικότερα προβλέφθηκαν ειδικές

ρυθμίσεις εφαρμογής του ωραρίου εργασίας σε ειδικές ομάδες εργαζομένων (μειωμένο ωράριο για ειδικές κατηγορίες προσωπικού Αμεα ή γονέων Αμεα., νέο ωράριο εργαζομένων στα ΚΕΠ, ωράριο εξυπηρέτησης κοινού). Σκοπός της νέας ρύθμισης είναι η διευκόλυνση των εργαζομένων στην κατεύθυνση αύξησης της παραγωγικότητας των υπηρεσιών του δημοσίου και η εξυπηρέτηση των πολιτών.

Επίσης η εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου της τηλεργασίας όπως ψηφίστηκε με το ν. 4807/2021 «Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες διατάξεις», αποκτά οικειοθελή χαρακτήρα στο δημόσιο, με βασικές αρχές την αρχή της ίσης μεταχείρισης, της προστασίας των προσωπικών δεδομένων και τον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής. Η επιλογή αυτής της εναλλακτικής μορφής απασχόλησης αποτελεί ισχυρό κίνητρο αποδοτικότητας των δημοσίων υπαλλήλων και παράγοντα εργασιακής ικανοποίησης, αφού όλοι οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να επιλέγουν, υπό προϋποθέσεις, αυτόν τον τρόπο εργασίας, σύμφωνα με τη φύση της δουλειάς αλλά και τις προσωπικές τους ανάγκες.

Η ραγδαία τεχνολογική ανάπτυξη έχει επιτρέψει την εμφάνιση νέων εφαρμογών

και υπηρεσιών, μεταξύ των οποίων εξέχουσα θέση κατέχει η ανάπτυξη της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης. (e-Government), η οποία συνέβαλλε στον εκσυγχρονισμό, παραγωγικότητα, αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης. Την δεκαετία του 2000 η Ελλάδα έκανε τα πρώτα βήματα στο σταδιακό μετασχηματισμό των δημοσίων Υπηρεσιών. Η δεκαετία του 2010, λόγω της εφαρμογής των μνημονικών περιορισμών, κρίθηκε απαραίτητη η εφαρμογή του ΤΠΕ, ως ένας πυλώνας επανεκκίνησης του κράτους και της Οικονομίας. Θεσπίστηκαν νόμοι, προεδρικά διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις που συνέβαλλαν στην εγκαθίδρυση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στην Ελλάδα. Το πρώτο ολοκληρωμένο θεσμικό πλαίσιο για την ηλεκτρονική διακυβέρνηση είναι ο ν. 3979/2011 «Για την ηλεκτρονική διακυβέρνηση και λοιπές διατάξεις». Η διαδικτυακή πύλη «ΕΡΜΗΣ», το πρόγραμμα

«ΔΙΑΥΓΕΙΑ», το σύστημα οικονομικών υπηρεσιών TAXIS, το δίκτυο «ΣΥΖΕΥΧΙΣ», είναι μερικές από τις ψηφιακές τεχνολογίες που βοήθησαν στον εκσυγχρονισμό του ελληνικού δημόσιου. Επιστέγασμα και «ομπρέλα» όλων των ψηφιακών μεταρρυθμίσεων αποτέλεσε η δημιουργία του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης το 2019 , με σκοπό τη διαλειτουργικότητα σ όλα τα επίπεδα του δημοσίου

1.8. ΔΗΜΟΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

1.8.1.Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Ο Δήμος Θεσσαλονίκης ανήκει στην Περιφερειακή Ενότητα (ΠΕ) Θεσσαλονίκης (πρώην Νομός Θεσσαλονίκης), αποτελώντας έναν από τους 14 Δήμους της και διοικητικά εντάσσεται στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας (ΠΚΜ). Αποτελεί το μεγαλύτερο δήμο συγκεντρώνοντας πάνω από το 29% του πληθυσμού της ΠΕ και πάνω από το 17% του πληθυσμού της ΠΚΜ, ενώ είναι ο δεύτερος μεγαλύτερος σε εθνικό επίπεδο. Έτι περαιτέρω, το 46% του πληθυσμού της Π.Κ.Μ. συγκεντρώνεται στο Πολεοδομικό Συγκρότημα Θεσσαλονίκης. Με τα επίσημα πληθυσμιακά δεδομένα της τελευταίας απογραφής έτους 2021 (Ελληνική Στατιστική Αρχή 2846/B4-461/21-04-2023) ο πληθυσμός της ανέρχεται στους 319.045 κατοίκους ενώ στην μητροπολιτική περιοχή κατοικούν περίπου 1,12 εκατ. Κάτοικοι . Η Θεσσαλονίκη θεωρείται ότι επηρεάζει άμεσα την ευρύτερη περιοχή της Κεντρικής Μακεδονίας, μία περιοχή 1,9 εκατ. κατοίκων. Ο Δήμος Θεσσαλονίκης αποτελείται από τη Δημοτική Ενότητα (ΔΕ) Θεσσαλονίκης και τη Δημοτική Ενότητα Τριανδρίας , ενώ η ΔΕ Θεσσαλονίκης διαχωρίζεται σε 5 Δημοτικές Κοινότητες (ΔΚ) (πρώην Δημοτικά Διαμερίσματα).

Στη σύνθεση του πληθυσμού του Δήμου κατά φύλο παρατηρείται ότι το ποσοστό των γυναικών είναι μεγαλύτερο από το ποσοστό των ανδρών. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες αποτελούν το 54,34% του πληθυσμού, ενώ οι άντρες το 45,66%. Όσον αφορά στο επίπεδο εκπαίδευσης 30,52% είναι απόφοιτοι Λυκείου, ενώ ιδιαίτερα σημαντικό είναι το ποσοστό όσων κατ' ελάχιστο ολοκλήρωσαν σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, που ανέρχεται σε

25,19% (σε επίπεδο Χώρας το ποσοστό αυτό δεν υπερβαίνει το 17%). Οι απόφοιτοι δημοτικού ανέρχονται σε 16,55%, ενώ ένα ποσοστό 7,19% κατατάσσεται στην κατηγορία «Εγκατέλειψαν το Δημοτικό, αλλά γνωρίζουν γραφή και ανάγνωση/ Ολοκλήρωσαν την προσχολική αγωγή/ Δε γνωρίζουν γραφή και ανάγνωση». Ποσοστό 92,22% του πληθυσμού του ΔΘ είναι Έλληνες υπήκοοι, ενώ το 7,78% έχει ξένη υπηκοότητα. Από αυτούς, μόνο το 15,41% προέρχεται από Χώρες της ΕΕ, ενώ το υπόλοιπο 84,59% από λοιπές χώρες ή δεν έχουν υπηκοότητα κ.λπ.

Όραμα της παρούσας δημοτικής αρχής είναι ο μετασχηματισμός της πόλης της Θεσσαλονίκης από το υπάρχον μοντέλο σε μία « πόλη καταλύτη», ανθεκτική, βιώσιμη περιβαλλοντικά, έτοιμη να υποδεχθεί μεγάλες επενδύσεις, ενσωματώνοντας το τοπικό πληθυσμό αφενός στη λήψη αποφάσεων αλλά και αμβλύνοντας τις κοινωνικές αντιθέσεις. Το αναπτυξιακό μοντέλο που βρίσκεται στο επίκεντρο του οράματος, έχει μία μητροπολιτική «έξυπνη» Θεσσαλονίκη, κόμβο επενδύσεων και απορρόφησης καινοτομίας, μετακινήσεων, τουρισμού και ανθρώπινου δυναμικού που θα διεκδικεί ισάξια και θα πρωτοστατεί στα μεγάλα γεγονότα και διοργανώσεις σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Στόχοι και πυλώνες στήριξης για την ολοκλήρωση του οράματος της δημοτικής αρχής αποτελούν οι παρακάτω διατυπώσεις: Το Στρατηγικό Όραμα του Δήμου Θεσσαλονίκης (ΔΘ) είναι η ενδυνάμωση του μητροπολιτικού χαρακτήρα της πόλης της Θεσσαλονίκης εντός της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας, με επίκεντρο τον πολίτη και σεβασμό στο περιβάλλον, καθώς και η ενίσχυση της εξωστρέφειας και της συνεργασίας με Φορείς και Οργανώσεις εντός κι εκτός της χώρας.

Οι κύριες κατευθύνσεις για την υλοποίηση του Στρατηγικού Οράματος είναι:

- Η καταπολέμηση της γραφειοκρατίας
- Η διαρκής αναβάθμιση της ποιότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών με σύγχρονη, αποτελεσματική και αποκεντρωμένη διοικητική δομή
- Η αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών

- Η βελτίωση της διαφάνειας και της αξιοπιστίας των παρεχόμενων υπηρεσιών
- Η οικονομική ανάπτυξη του Δήμου
- Η στήριξη της τοπικής απασχόλησης και επιχειρηματικότητας
- Η βελτιστοποίηση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τον πολίτη στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και αλληλεγγύης
- Η αναβάθμιση των υποδομών του Δήμου
- Η αναβάθμιση του φυσικού, πολιτιστικού και αστικού περιβάλλοντος της Θεσσαλονίκης ώστε να γίνει πόλος έλξης, τόσο για μόνιμη διαμονή, όσο και για επίσκεψη.

Σύμφωνα με τον Επιχειρησιακό-Στρατηγικό Σχεδιασμό του Δήμου Θεσσαλονίκης 2020-2023(σχετική η υπ' αριθμ251/9-5-2022 Απόφαση Δημοτικού Συμβουλίου (ΑΔΑ ΩΔΨΑΩΡ5-ΑΡΛ) οι άξονες προτεραιότητας είναι:

Άξονας 1 : Περιβάλλον και Ποιότητα Ζωής

Άξονας 2: Κοινωνική Πολιτική-Υγεία-Παιδεία-Πολιτισμός-Αθλητισμός

Άξονας 3: Τοπική Οικονομία και Απασχόληση

Άξονας 4 : Διοικητική Ικανότητα και Εσωτερική Ανάπτυξη του Δήμου Θεσσαλονίκης

1.8.2. Οργανωτική δομή

Ο Δήμος Θεσσαλονίκης αποτελεί τον δεύτερο σε μέγεθος Δήμο της Χώρας, μετά τον Δήμο Αθηναίων. Μετά την εφαρμογή του Νόμου 3852/2010 “Πρόγραμμα Καλλικράτης”, ο Δήμος Τριανδρίας συγχωνεύτηκε με τον Δήμο Θεσσαλονίκης και αποτελεί σήμερα την Δημοτική Ενότητα Τριανδρίας. Η

πολιτική διοίκηση ασκείται από τον Δήμαρχο και τους Αντιδημάρχους, οι οποίοι σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία (ν. 5056/2023 «Αναμόρφωση του συστήματος διακυβέρνησης ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού, κατάργηση νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου »για τον ΔΘ» μπορεί να είναι έως 12 έμμισθοι και έως 4 άμισθοι Αντιδήμαρχοι με ανάλογες αρμοδιότητες. Για το έτος 2024 έχουν οριστεί με την υπ.αριθμό68/2-1-2024 Απόφαση Δημάρχου (ΑΔΑ 6Ψ9ΙΩΡ5-7ΟΕ)οι εξής Αντιδήμαρχοι, που συμβάλλουν στην άμεση αντιμετώπιση των θεμάτων αρμοδιότητάς τους:

- Αντιδήμαρχος Τεχνικών Έργων , Περιβάλλοντος και Βιώσιμης Κινητικότητας
- Αντιδήμαρχος Κοινωνικής Πολιτικής , Αλληλεγγύης και Πρόνοιας
- Αντιδήμαρχος Διαδημοτικής Συνεργασίας και Απόδημου Ελληνισμού
- Αντιδήμαρχος Αθλητισμού-Νεολαίας-Εθελοντισμού
- Αντιδήμαρχος Οικονομικού Προγραμματισμού
- Αντιδήμαρχος Παιδείας και Δια βίου Μάθησης
- Αντιδήμαρχος Διοικητικής Αναδιάρθρωσης
- Αντιδήμαρχος Επιχειρηματικότητας και Εξυπηρέτησης των πολιτών , Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης
- Αντιδήμαρχος Καθαριότητας και Ανακύκλωσης
- Αντιδήμαρχος Ανάπτυξης Δημοτικών Κοινοτήτων και Δημοτικής Αστυνομίας
- Αντιδήμαρχος Πολιτισμού - Τουρισμού Και Διαδημοτικής Συνεργασίας.
- Αντιδήμαρχος Τρίτης Ηλικίας

Στον επόμενο Πίνακα φαίνεται η υπηρεσιακή δομή του Δήμου

Θεσσαλονίκης και των Νομικών του Προσώπων, που ασκούν τις προηγούμενες αρμοδιότητες.

ΘΕΜΑΤΙΚΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ			ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ & ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ
Περιβάλλον & Ποιότητα ζωής	Κοινωνική Πολιτική, Υγεία, Παιδεία, Πολιτισμός & Αθλητισμός	Τοπική Οικονομία & Απασχόληση	
ΚΑΘΕΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ			ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ & ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ			
Διεύθυνση Διαχείρισης Πρασίνου & Περιβάλλοντος	Διεύθυνση Αθλητισμού & Εθελοντισμού	Διεύθυνση Οικονομικής & Ταμειακής Διαχείρισης	Αυτοτελές Τμήμα Διοικητικής Υποστήριξης Δημάρχου
Διεύθυνση Καθαριότητας & Μηχανικών Μέσων	Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας & Δημόσιας Υγείας	Διεύθυνση Δημοτικών Προσόδων & Πόρων	Αυτοτελές Τμήμα Διοικητικής Υποστήριξης Γενικού Γραμματέα
Διεύθυνση Ανακύκλωσης & Ανάπτυξης Συστημάτων Κυκλικής Οικονομίας	Διεύθυνση Παιδικών Σταθμών	Διεύθυνση Εξυπηρέτησης Επιχειρηματία	Αυτοτελές Τμήμα Διοικητικής Υποστήριξης Προέδρου Δημοτικού Συμβουλίου
Διεύθυνση Αστικού Σχεδιασμού & Αρχιτεκτονικών Μελετών	Διεύθυνση Παιδείας	Διεύθυνση Προμηθειών & Αποθηκών	Αυτοτελές Τμήμα Διεθνών Σχέσεων & Απόδημου Ελληνισμού
Διεύθυνση Κατασκευών & Συντηρήσεων	Διεύθυνση Βιβλιοθηκών & Μουσείων	Αυτοτελές Τμήμα Διαχείρισης Κοιμητηρίων	Αυτοτελές Τμήμα Δημοσίων Σχέσεων & Τύπου

Διεύθυνση Βιώσιμης Κινητικότητας & Δικτύων	Διεύθυνση Βαφοπούλειου & Πνευματικών Ιδρυμάτων		Αυτοτελές Τμήμα Πολιτικής Προστασίας
Διεύθυνση Δόμησης & Πολεοδομικών Εφαρμογών	Διεύθυνση Πολιτισμού & Τουρισμού		Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου
Διεύθυνση Τοπογραφίας, Απαλλοτριώσεων & Γεωχωρικών Δεδομένων	Πρωτοβάθμια Σχολική Επιτροπή		Διεύθυνση Νομικής Υποστήριξης
Αυτοτελές Τμήμα Εποπτείας & Εκμετάλλευσης Λιμενικής Ζώνης	Δευτεροβάθμια Σχολική Επιτροπή		Διεύθυνση Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων
	Κέντρο Πολιτισμού		Διεύθυνση Δημοτικής Αστυνομίας
	Οργανισμός Βρεφονηπιακής, Παιδικής και Οικογενειακής Μέριμνας Δήμου Θεσσαλονίκης (Ο.ΒΡΕ.Π.Ο.Μ)		Διεύθυνση Υποστήριξης Πολιτικών Οργάνων
	Δημοτικό Βρεφοκομείο Θεσσαλονίκης «Ο Άγιος Στυλιανός»		Διεύθυνση Κέντρων Εξυπηρέτησης Πολιτών
	Κέντρα Ανοιχτής Προστασίας Ηλικιωμένων (Κ.Α.Π.Η.)		Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης & ΤΠΕ
	Αναπτυξιακή Μείζονος Αστικής Θεσσαλονίκης – Αναπτυξιακή Ανώνυμη Εταιρεία ΟΤΑ (ΜΑΘ - ΑΑΕ/ΟΤΑ) [πρώην Μητροπολιτική Αναπτυξιακή Θεσσαλονίκης]		Αυτοτελές Τμήμα Επιχειρησιακού Σχεδιασμού και Παρακολούθησης Αναπτυξιακών Προγραμμάτων
	Κοινοφελής Επιχείρηση Δήμου Θεσσαλονίκης (ΚΕ.ΔΗ.Θ)		Διεύθυνση Αστικής Κατάστασης
	Δημοτική Εταιρεία Πληροφόρησης, Θεάματος & Επικοινωνίας (ΔΕΠΘΕ)		

	Αγιορείτικη Εστία (Αστική Μη Κερδοσκοπική Εταιρεία)		
ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ			
<ul style="list-style-type: none"> • Δημοτικές Κοινότητες • Συνοικίες γειτονιές 	<ul style="list-style-type: none"> • Σχολική κοινότητα • Νέοι, Γυναίκες, Ηλικιωμένοι, Μετανάστες, ΑμεΑ κ.λπ. 	<ul style="list-style-type: none"> • Τοπικές επιχειρήσεις • Απασχολούμενοι • Άνεργοι 	<ul style="list-style-type: none"> • Πολίτες • Αιρετά όργανα • Υπηρεσίες • Προσωπικό

Πηγή: Στρατηγικός-Επιχειρησιακός Σχεδιασμός Δήμου Θεσσαλονίκης 2020-2023 (Απόφαση Δημοτικού Συμβουλίου 251/9-5-2022)

Στις τρεις πρώτες στήλες του προηγούμενου πίνακα ομαδοποιήθηκαν οι κάθετες υπηρεσίες, ενώ στην τελευταία στήλη του πίνακα συμπεριλήφθηκαν οι οριζόντιες και οι υποστηρικτικές υπηρεσίες του Δήμου.

Κάθετες, είναι οι υπηρεσίες μέσω των οποίων ασκούνται οι αρμοδιότητες του Δήμου σε ένα θεματικό τομέα τοπικής ανάπτυξης. Οι κάθετες υπηρεσίες παράγουν υπηρεσίες και δημόσια αγαθά για την ικανοποίηση αναγκών των αποδεκτών με απώτερο σκοπό την ανάπτυξη ενός τομέα δραστηριοτήτων της περιοχής του Δήμου (π.χ. υπηρεσίες κοινωνικές, προστασίας περιβάλλοντος, απασχόλησης κ.λπ.). Οι αποδέκτες των κάθετων υπηρεσιών είναι χωρικά τμήματα της περιοχής του Δήμου (Δημοτικές Κοινότητες, συνοικίες της πόλης) ή κοινωνικό - οικονομικές ομάδες κατοίκων (νέοι, ενήλικες, ηλικιωμένοι) ή ομάδες τοπικών φορέων.

Οριζόντιες, είναι οι υπηρεσίες μέσω των οποίων ασκούνται οι γενικές αρμοδιότητες του Δήμου. Περιλαμβάνουν υπηρεσίες διοικητικής εξυπηρέτησης των πολιτών (π.χ. εξυπηρέτηση των αλλοδαπών σε σχέση με την άδεια παραμονής, εξυπηρέτηση των κατοίκων των ΔΚ στις σχέσεις τους με το Δήμο) και υπηρεσίες προστασίας και ελέγχου των πολιτών (π.χ. Δημοτική Αστυνομία). Οι υπηρεσίες αυτές έχουν ως αποδέκτες όλους τους πολίτες γενικώς και είναι οριζόντιες με την έννοια της εμπλοκής τους σε όλους τους τομείς δραστηριοτήτων της περιοχής.

Υποστηρικτικές, είναι οι υπηρεσίες που υποστηρίζουν τη λειτουργία των κάθετων και οριζόντιων υπηρεσιών καθώς και των οργάνων διοίκησης του Δήμου (π.χ. Νομική Υποστήριξη, Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης & Τεχνολογιών Πληροφορικής & Επικοινωνιών). Οι αποδέκτες των υποστηρικτικών υπηρεσιών δεν είναι οι κάτοικοι ή οι φορείς της περιοχής του Δήμου (εξωτερικοί αποδέκτες), αλλά τα όργανα διοίκησης και οι υπόλοιπες υπηρεσίες του Δήμου (εσωτερικοί αποδέκτες). Αναλυτικά οι αρμοδιότητες των Υπηρεσιών του Δήμου δίνονται στον ισχύοντα Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας.

1.8.3. Ανθρώπινο δυναμικό

Η υπηρεσία του ΔΘ που δραστηριοποιείται στον τομέα είναι η Διεύθυνση Διαχείρισης Ανθρωπίνων Πόρων, η οποία είναι αρμόδια για την τήρηση του συνόλου των διαδικασιών που αποσκοπούν στην ορθολογική αξιοποίηση και διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού του Δήμου καθώς και για την τήρηση όλων των σχετικών ως προς την υπηρεσιακή τους κατάσταση διαδικασιών.

Υπάρχουσα στελέχωση (Ιανουάριος 2021)

Ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στον Δήμο Θεσσαλονίκης είναι 3.800, εκ των οποίων είναι 1.895 άνδρες (49,87%) και 1.905 γυναίκες (50,13%).

Ηλικιακή Κατανομή

Η πλειοψηφία των εργαζομένων στον ΔΘ, 2.416 άτομα, ανήκει στην ηλικιακή ομάδα των μεγαλύτερων των 50 ετών (>50 ετών). Ακολούθως, το 35,16% των εργαζομένων, ήτοι 1.336 άτομα, βρίσκονται στην ομάδα μεταξύ 30-50 ετών, ενώ ένα ισχνό ποσοστό της τάξεως του 1,26% (48 εργαζόμενοι), βρίσκονται σε ηλικία κάτω των 30 ετών (<30 ετών). Αναλυτικότερα, η ηλικιακή κατανομή του συνόλου των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης είναι η ακόλουθη (Πίνακας 39):

Πίνακας 39. Ηλικιακή κατανομή εργαζομένων Δήμου Θεσσαλονίκης.

Ηλικίες	Πλήθος	Ποσοστό
<30	48	1,26%
30-50	1.336	35,16%
>50	2.416	63,58%
Γενικό άθροισμα	3.800	100,00%

Πηγή: Στρατηγικός-Επιχειρησιακός Σχεδιασμός Δήμου Θεσσαλονίκης 2020-2023 (Απόφαση Δημοτικού Συμβουλίου 251/9-5-2022)

Εργασιακή Σχέση

Ένα μεγάλος αριθμός εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης, 1.920 άτομα (50,53% του συνόλου των εργαζομένων), ανήκουν στο τακτικό προσωπικό του Δήμου. Επιπλέον, 1.227 εργαζόμενοι (32,29%) εργάζονται με σύμβαση αορίστου χρόνου. Η εργασιακή σχέση του συνόλου των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης εκφράζεται αναλυτικότερα στον επόμενο πίνακα (Πίνακας 40):

Πίνακας 40. Κατανομή εργαζομένων ΔΘ σύμφωνα με την εργασιακή τους σχέση.

Σύμβαση εργασίας	Πλήθος	Ποσοστό
Αορίστου Χρόνου	1.227	32,29%
Αορίστου Χρόνου μερικής απασχόλησης	1	0,03%
Αργία	4	0,11%
Δεν μισθοδοτείται	43	1,13%
Έμμισθος Δικηγόρος	11	0,29%
Κοινοφελής εργασία	5	0,13%
Μισθωτοί μερικής απασχόλησης	23	0,61%
Ορισμένου χρόνου	439	11,55%
Πρακτική άσκηση	17	0,45%
Σύμβαση Έργου με μπλοκάκι	58	1,53%
Τακτικό προσωπικό	1.920	50,53%
Μετακλητός	11	0,29%
(κενό)	41	1,08%
Γενικό άθροισμα	3.800	100,00%

Πηγή: Στρατηγικός-Επιχειρησιακός Σχεδιασμός Δήμου Θεσσαλονίκης 2020-2023 (Απόφαση Δημοτικού Συμβουλίου 251/9-5-2022)

Μορφωτικό Επίπεδο

Περίπου οι μισοί εργαζόμενοι του ΔΘ, 1.785 άτομα (46,97% του συνόλου των εργαζομένων) είναι απόφοιτοι ΙΕΚ. Ακολουθούν, με αρκετή απόσταση, οι απόφοιτοι ΑΕΙ, (352 άτομα, 9,26%) και οι κάτοχοι Μεταπτυχιακού Διπλώματος(325 άτομα, 8,55%). Αξίζει να αναφερθεί πως για 650 εργαζόμενους (17,11%) δεν έχει καταγραφεί ποιο είναι το επίπεδο της εκπαίδευσης που κατέχουν. Το επίπεδο εκπαίδευσης του συνόλου των εργαζομένων στον Δήμο Θεσσαλονίκης παρουσιάζεται αναλυτικά στον πίνακα παρακάτω(Πίνακας 41):

Πίνακας 41. Κατανομή εργαζομένων ΔΘ σύμφωνα με το μορφωτικό τους επίπεδο.

Επίπεδο σπουδών	Πλήθος	Ποσοστό
ΑΕΙ	352	9,26%
Διδακτορικό	30	0,79%
ΙΕΚ	1785	46,97%
Μεταπτυχιακό	325	8,55%
Νυχτερινό σχολείο	71	1,87%
ΤΕΙ	287	7,55%
Τεχνική σχολή	300	7,89%
(κενό)	650	17,11%
Γενικό άθροισμα	3.800	100%

Πηγή: Στρατηγικός-Επιχειρησιακός Σχεδιασμός Δήμου Θεσσαλονίκης 2020-2023 (Απόφαση Δημοτικού Συμβουλίου 251/9-5-2022)

Κλάδος Σπουδών

Στον πίνακα παρακάτω καταγράφεται αναλυτικά ο κλάδος σπουδών για το σύνολο των εργαζομένων του ΔΘ. Για 1.759 εργαζόμενους, 46,29 % του συνόλου των εργαζομένων, δεν έχει καταγραφεί καθόλου στην βάση δεδομένων ποιος είναι ο κλάδος σπουδών που έχουν ολοκληρώσει (Πίνακας 42).

Πίνακας 42. Κατανομή εργαζομένων ΔΘ σύμφωνα με τον κλάδο σπουδών.

Κλάδος σπουδών	Πλήθος	Ποσοστό
Βιβλιοθηκονομία	48	1,26%
Βρεφονηπιοκόμοι, Νηπιαγωγοί, Παιδαγωγοί	103	2,71%
Γραμματέων	5	0,13%
Γυμναστές	89	2,34%
Επιστήμες Υγείας	28	0,74%
Θεολογικές Σπουδές	22	0,58%
Θετικές Επιστήμες	69	1,82%
Κλασικές Σπουδές	55	1,45%
Κοινωνικές Επιστήμες	29	0,76%
Μουσικές Σπουδές	75	1,97%
Ναυτικές Σπουδές	1	0,03%
Νομικές Επιστήμες	28	0,74%
Οδηγοί	106	2,79%
Οικονομικές Επιστήμες	159	4,18%
Πληροφορική	412	10,84%
Πολυτεχνείο	112	2,95%
Τεχνίτες	624	16,42%
Τεχνολόγοι Υπομηχανικοί	68	1,79%
Τουρισμός	8	0,21%
(κενό)	1759	46,29%
Γενικό άθροισμα	3800	100,00%

Πηγή: Στρατηγικός-Επιχειρησιακός Σχεδιασμός Δήμου Θεσσαλονίκης 2020-2023 (Απόφαση Δημοτικού Συμβουλίου 251/9-5-2022)

B.ΜΕΡΟΣ : ΕΡΕΥΝΑ

ΚΕΦ 2: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

2.1.ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΡΩΤΟΤΥΠΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η πρωτοτυπία και η διαφορετικότητα της συγκεκριμένης εργασίας έγκειται στο γεγονός ότι στο Δήμο Θεσσαλονίκης, τον δεύτερο μεγαλύτερο Δήμο της χώρας, δεν έχει μετρηθεί ποτέ η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων, λόγω του ότι είμαι κι εγώ εργαζόμενη του φορέα, θεωρώ ότι υπάρχει μια παρεξηγημένη, ίσως λανθασμένη εικόνα για το συγκεκριμένο φορέα, και ήταν μια πρόκληση να διερευνηθεί ο πραγματικός βαθμός ικανοποίησης ή μη των εργαζομένων και κατά πόσο αυτό επηρεάζει την απόδοση του φορέα και το ευ ζην των υπάλληλων.

Η αφορμή που με ώθησε να επιλέξω τον φορέα που εργάζομαι ως case study είναι ο μεγάλος και συνεχώς αυξανόμενος αριθμός των εργαζομένων που επιλέγουν να φύγουν απ' αυτόν μέσω της κινητικότητας καθώς και ο μικρός αριθμός αυτών που επιλέγουν να έρθουν σ αυτόν μέσω αυτής της διαδικασίας. Υπάρχει έντονος προβληματισμός και από τη διοίκηση του Οργανισμού για τη συνεχή οικειοθελή αποδυνάμωση του ανθρωπίνου δυναμικού του Δήμου , σε συνδυασμό με το μεγάλο κύμα συνταξιοδοτήσεων το τελευταίο διάστημα.

Η γνώση του βαθμού εργασιακής ικανοποίησης ή δυσαρέσκειας καθώς και οι παράγοντες που την προκαλούν μπορεί να αποδειχθεί βραχυπρόθεσμα σημαντικό εργαλείο για την άμεση βελτίωση των συνθηκών εργασίας , και μακροπρόθεσμα στη θεραπεία πολλών παθογενειών του φορέα σε ότι αφορά την κουλτούρα και οργάνωση του.

2.2 ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της διπλωματικής εργασίας είναι να παρουσιάσει το φαινόμενο της εργασιακής ικανοποίησης μέσα από θεωρητική προσέγγιση μέσω βιβλιογραφικής ανασκόπησης. Ταυτόχρονα στοχεύει στην εμπειρική προσέγγιση της ικανοποίησης στο χώρο εργασίας των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης. , μέσω έρευνας που πραγματοποιήθηκε σ ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα διοικητικών υπαλλήλων.

Μετά θα προβούμε στην εξαγωγή ερευνητικών αποτελεσμάτων για το κατά πόσο οι εργαζόμενοι αισθάνονται ικανοποιημένοι από το φορέα τους και κατά πόσο αυτό επηρεάζει την απόδοσή τους και την αποτελεσματικότητα του φορέα. Σε περίπτωση που η εργασιακή ικανοποίηση κριθεί χαμηλή η έρευνα στοχεύει στο να προταθούν μέθοδοι και τρόποι παρακίνησης που θα ενσωματωθούν στη διοίκηση του ανθρώπινου οργανισμού και θα αποτελέσουν κίνητρα εργασίας. Σ αυτό αποσκοπούν και οι δύο τελευταίες ανοικτού τύπου ερωτήσεις όπου ο εργαζόμενος θα εντοπίσει το βασικό λόγο που συμβάλει στο αίσθημα της μη εργασιακής του ικανοποίησης και θα προτείνει ο ίδιος τρόπους βελτίωσης. Δεδομένου ότι το δείγμα των ερωτώμενων θα είναι μεγάλο εικάζω ότι θα μπορούν να βγουν ασφαλή συμπεράσματα μέσα από τους ίδιους τους υπαλλήλους. Η ανάλυση αυτών σε συνδυασμό με τα αποτελέσματα της έρευνας εικάζουμε ότι θα επιβεβαιώσουν τις θεωρητικές προσεγγίσεις που αναπτύχθηκαν μέσα από τη διαδικασία της βιβλιογραφικής ανασκόπησης και τις θεωρητικές προσεγγίσεις που προηγήθηκαν

2.3 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ-ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ

Σύμφωνα με την ανάλυση που προηγήθηκε στα παραπάνω κεφάλαια και την ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας, τα ερωτήματα που μπορούν να διατυπωθούν και να ελεγχθούν γι' αυτή την έρευνα είναι οι εξής:

- Πόσο ικανοποιημένοι είναι οι εργαζόμενοι του Δήμου Θεσσαλονίκης από το αντικείμενο της εργασίας τους?

- Κατά πόσο αυτή η ικανοποίηση συνδέεται με την εργασιακή τους απόδοση?
- Κατά πόσο συνδέεται με το ευ ζην γενικότερα?
- Ποια είναι οι βασικοί παράγοντες που συμβάλλουν στην εργασιακή ικανοποίηση? Ποιος θεωρείται ο πιο βασικός?
- Η εργασιακή ή μη ικανοποίηση των εργαζομένων έχει να κάνει με τη συγκεκριμένη οργανική μονάδα (τμήμα) που απασχολείται ή είναι θέμα γενικότερα του φορέα?

Σε ότι αφορά τις ερευνητικές υποθέσεις θα ερευνηθούν και θα ελεγχθούν οι εξής:

1^η ερευνητική υπόθεση: «Οι άνδρες είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας τους απ' ότι οι γυναίκες»

Όπως προκύπτει από τον πίνακα 29, οι άνδρες είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τις γυναίκες ως προς το αντικείμενο της εργασίας τους

2^η ερευνητική υπόθεση: «Υπάρχει συνάφεια μεταξύ του φύλου και του βαθμού που η γραφειοκρατία του δημοσίου πολύ συχνά απογοητεύει τους άνδρες και τις γυναίκες»

Όπως προκύπτει από τον πίνακα 30, τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες αισθάνονται πάρα πολύ απογοητευμένοι από τη γραφειοκρατία του δημοσίου

3^η ερευνητική υπόθεση: «Υπάρχει χαμηλή συσχέτιση μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου των υπαλλήλων και της άποψης που έχουν ότι η γραφειοκρατία του δημοσίου πολύ συχνά τους απογοητεύει»

Όπως προκύπτει από τον πίνακα 20, επιβεβαιώνεται η υπόθεση ότι υπάρχει πολύ χαμηλή συσχέτιση μεταξύ των 2 αυτών μεταβλητών.

4^η ερευνητική υπόθεση: «Οι γυναίκες πιστεύουν ότι η συμμετοχή των υπαλλήλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του φορέα κρίνεται ικανοποιητική»

Όπως προκύπτει από τον πίνακα 31, τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες υποστηρίζουν ότι κρίνεται ελάχιστη ικανοποιητική η συμμετοχή των υπαλλήλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του φορέα.

2.4.ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ -ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Για τους σκοπούς της έρευνας χρησιμοποιήθηκε μια δημοφιλής μέθοδος κοινωνικής έρευνας, η ποσοτική μέθοδος, που αποσκοπεί στην στατιστική ανάλυση και ποσοτικοποίηση των συλλεχθέντων, η οποία θα οδηγήσει στην ανάδειξη αιτιατών συνδέσεων μεταξύ των μεταβλητών . «Η ανάδειξη αιτιατών συνδέσεων μεταξύ μεταβλητών επιτρέπει τον έλεγχο εγκυρότητας των θεωρητικών υποθέσεων , βάσει των οποίων σχηματίζεται η θεωρία για την ερμηνεία και την εξήγηση ενός κοινωνικού φαινομένου, με στόχο την παραγωγή νέας γνώσης» (Κυριαζή, 2000),και στην προσπάθεια εμπάθυνσης και ικανοποίησης των εργαζομένων στο Δήμο Θεσσαλονίκης. Η έρευνα επικεντρώνεται στην ανίχνευση των παραγόντων που επηρεάζουν το βαθμό ικανοποίησης των υπαλλήλων.

Στην παρούσα έρευνα για τη διαδικασία συλλογής των δεδομένων και ανάλυση αυτών χρησιμοποιήθηκαν πρωτογενή δεδομένα που αντλήθηκαν με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου (ερευνητικό εργαλείο) με ερωτήσεις κλειστού τύπου και χρησιμοποιήθηκε το μοντέλο Job Satisfaction Survey. Η χρήση ερωτηματολογίου επιλέχθηκε διότι πρόκειται για ένα μέσο συλλογής που εξασφαλίζει γρήγορη συλλογή απαντήσεων μέσα σε μικρό χρονικό διάστημα ,(αποστολή email, μέσω Viber, SMS) με ερωτήματα με ομοιόμορφη δομή, χαρακτηρίζεται από μικρό κόστος, λαμβάνει την άποψη πολλών και διαφορετικών ερωτώμενων, εξασφαλίζει την ανώνυμη και ελεύθερη έκφραση των ερωτώμενων. Μειονέκτημα της είναι ότι περιορίζει την σε βάθος πληροφόρηση, δεν ελέγχεται η ακρίβεια των απαντήσεων , η ειλικρίνεια και η αντικειμενικότητά τους. Οι συγκεκριμένες επιλογές απαντήσεων που δίνονται στη διάθεση των ερωτώμενων είναι ευνοϊκές για τη στατιστική επεξεργασία των

δεδομένων. Στην παρούσα έρευνα το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 23 ερωτήσεις κλειστού τύπου. Οι ερωτήσεις είναι δομημένες με τέτοιο τρόπο ώστε να οδηγηθούμε στην επαλήθευση των θεωρητικών υποθέσεων και να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν. Σε αντίθετη περίπτωση οι ερωτήσεις ανοικτού τύπου, λόγω της πλήρους ελευθερίας του ερωτώμενου, οδηγούν σε αυξημένο όγκο δεδομένων για τη στατιστική έρευνα. Στο ερωτηματολόγιο μας υπάρχουν 2 τέτοιες ερωτήσεις στο γ μέρος.

Το τελικό ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας αποτελείται από 29 ερωτήσεις χωρισμένες σε 3 ενότητες.

Συγκεκριμένα:

Το 1^ο μέρος αποτελείται από 5 ερωτήσεις σχετικά με το προφίλ των ερωτώμενων δηλ. τα δημογραφικά και κοινωνικά τους χαρακτηριστικά

Το 2^ο μέρος αποτελείται από 23 ερωτήσεις κλειστού τύπου σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων στο Δήμο Θεσσαλονίκης σε διάφορες παραμέτρους. Περιλαμβάνει διάφορες διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης όπως: αντικείμενο εργασίας, Μισθός, παροχές, ωράριο, προοπτικές εξέλιξης, σχέσεις με συναδέλφους και προϊσταμένους, στοχοθεσία, σύστημα αξιολόγησης, ίση μεταχείριση εργαζομένων, ίσες ευκαιρίες, αναγνώριση προσπάθειας, παρέμβαση αιρετών, γραφειοκρατία. Για τις απαντήσεις του 2^{ου} μέρους χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα Likert με 5 διαβαθμίσεις. Οι απαντήσεις κλιμακώνονται από το ΚΑΘΟΛΟΥ – ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ-ΛΙΓΟ -ΠΟΛΥ- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ.

Το 3^ο μέρος αποτελείται από 2 ερωτήσεις ανοικτού τύπου σχετικές με την άποψη των εργαζομένων στο Δήμο Θεσσαλονίκης για το πιο παράγοντα θεωρούν το πιο καθοριστικό ώστε να αισθάνονται ευχαριστημένοι από τον φορέα που δουλεύουν και τι τρόπους βελτίωσης προτείνουν οι ίδιοι ώστε να αισθάνονται ικανοποιημένοι από αυτόν.

Ως πληθυσμός αναφοράς ορίζεται το τμήμα των εργαζομένων το οποίο μπορεί να συμμετάσχει στην έρευνα . Από τον πληθυσμό επιλέγεται ένα δείγμα του και δημιουργείται το δείγμα (De Vaus,2007). Τον πληθυσμό της παρούσας έρευνας αποτελούν ο εργαζόμενοι του Δήμου Θεσσαλονίκης. Επειδή η έρευνα δεν δύναται να πραγματοποιηθεί σ όλο τον πληθυσμό, καθώς αυτό θα επιφέρει μεγάλο κόστος, σπατάλη χρόνου και δυσκολία στην Επεξεργασία των ερωτηματολογίων , επιλέχθηκε ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα υπαλλήλων, 100 διοικητικοί υπάλληλοι του Δήμου, οι οποίοι ήταν και εξοικειωμένοι με τη χρήση της τεχνολογίας (υπολογιστές, κινητά , Viber, email, social media). Δεν απευθυνθήκαμε σε εργάτες καθ/τας και τεχνικούς λόγω του ότι δεν έχουν άμεση πρόσβαση και ούτε καλή γνώση ΤΠΕ. Η περίοδος διεξαγωγής της έρευνας ήταν από 1/1/2024 έως 31/5/2024.

Πριν τη διακίνηση του ερωτηματολογίου προηγήθηκε έγκριση από τη Γενική Δ/ντρια του Δήμου. Ακολούθησε πιλοτική διακίνηση σε 3-4 συναδέλφους για τυχόν παρατηρήσεις κα βελτιώσεις.

Οι απαντήσεις των εργαζομένων αρχικά μεταφέρθηκαν σε αρχείο excel , όπου κωδικοποιήθηκαν και στη συνέχεια μεταφέρθηκαν στο στατιστικό πρόγραμμα spss , για περαιτέρω ανάλυση και εξαγωγή συμπερασμάτων. Επειδή το δείγμα των εργαζομένων είναι μικρό σε σχέση με τον συνολικό αριθμό των εργαζομένων στον Δήμο, θεωρώ ότι είναι αντιπροσωπευτικό και θα οδηγήσει σε ασφαλή συμπεράσματα.

Κεφ. 3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η στατιστική ανάλυση πραγματοποιήθηκε μέσω του προγράμματος SPSS 18, μέσω του οποίου πραγματοποιήθηκε αρχικά ο έλεγχος αξιοπιστίας του ερευνητικού εργαλείου Cronbach's alpha . Ακολούθησε η περιγραφική στατιστική των δημογραφικών στοιχείων, όπως το φύλο, η ηλικία κ.λπ., προσδίδοντας τις συχνότητες και τα ποσοστά μέσα από ένα συγκεντρωτικό

πίνακα και κυκλικά διαγράμματα. Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε η περιγραφική στατιστική ανά μεταβλητή – ερώτημα, παρουσιάζοντας τις συχνότητες και τα ποσοστά μέσα από πίνακες και ραβδογράμματα. Ακολούθησε ο έλεγχος του συντελεστή συσχέτισης r μεταξύ των μεταβλητών και των δημογραφικών στοιχείων. Συγκεκριμένα, εξετάστηκε η ύπαρξη γραμμικής συσχέτισης μεταξύ των ερωτήσεων 6-9 με το φύλο, των ερωτήσεων 10- 14 με την ηλικία, των ερωτήσεων 15-18 με το μορφωτικό επίπεδο, των ερωτήσεων 19-22 με τη θέση εργασίας και των ερωτήσεων 23-25 με τα έτη προϋπηρεσίας. Οι τελευταίες 2 ερωτήσεις ανοικτού τύπου στην ουσία αποτυπώνουν τους βασικούς παράγοντες επιρροής της εργασιακής ικανοποίησης καθώς και τους τρόπους επίτευξης αυτού του στόχου από τον φορέα. Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε συγκριτική αξιολόγηση των αποτελεσμάτων ως προς το φύλο, μέσω του εργαλείου Crosstabs έπειτα έγινε έλεγχος T-test με το φύλο..

Μέσα από τα αποτελέσματα της επεξεργασίας αυτής απαντήθηκαν τα ερευνητικά ερωτήματα και οι ερευνητικές υποθέσεις που τέθηκαν εξ αρχής καθώς επίσης επιβεβαιώθηκαν και οι περισσότερες έρευνες άλλων ερευνητών που εντοπίσαμε μέσω της βιβλιογραφικής ανασκόπησης.

3.1. ΈΛΕΓΧΟΣ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ

Ο έλεγχος αξιοπιστίας α του Cronbach (Cronbach's alpha) είναι ένα στατιστικό μέτρο που χρησιμοποιείται για την εκτίμηση της εσωτερικής συνέπειας μιας κλίμακας ή ενός ερωτηματολογίου. Στην παρούσα έρευνα επιτυγχάνεται για να εκτιμηθεί ο βαθμός αξιοπιστίας της κλίμακας του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης από την εργασία τους.

Πίνακας 1: Δείκτης α του Cronbach για την κλίμακα του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης από την εργασία τους

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,814	20

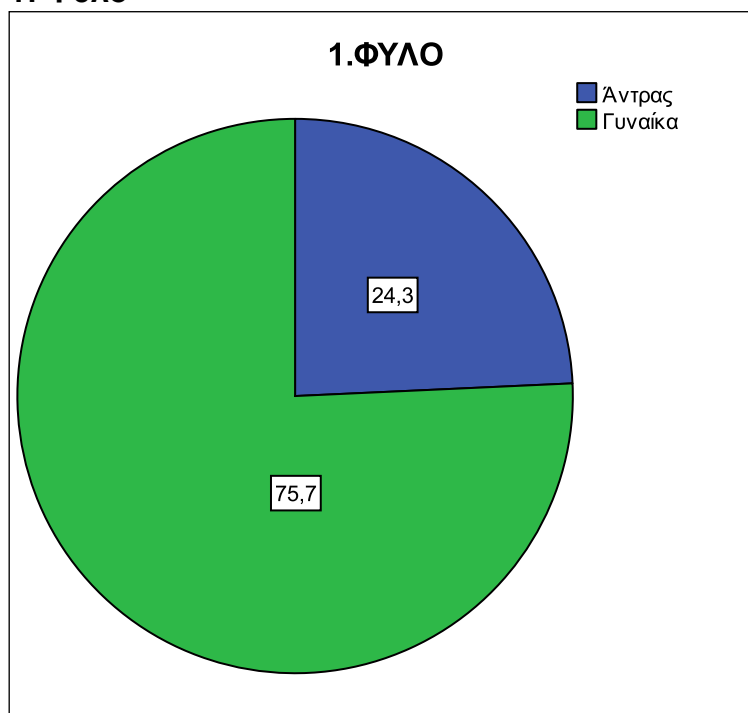
Ο έλεγχος αξιοπιστίας α του Cronbach (Cronbach's alpha), όπως φαίνεται στον παραπάνω πίνακα, αντιστοιχεί σε $0,814 > 0,7$. Το αποτέλεσμα αυτό δείχνει πως η κλίμακα του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης από την εργασία τους είναι αξιόπιστη και μπορούν να γίνουν αξιόπιστες μετρήσεις και εκτιμήσεις.

3.2 ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ-ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

3.2.1.Δημογραφικά στοιχεία

Παρακάτω παρουσιάζονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος που πήρε μέρος στην παρούσα έρευνα μέσα από πίτες (κυκλικά διαγράμματα) και έναν συγκεντρωτικό πίνακα

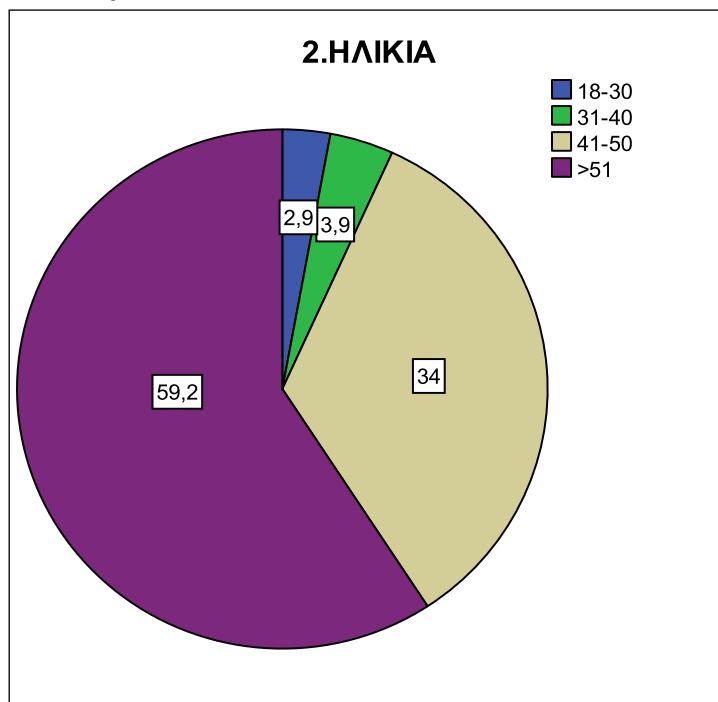
Διάγραμμα 1: Φύλο



Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα το 24,3% (25 άτομα) του δείγματος των εργαζομένων στο Δήμο Θεσσαλονίκης είναι άντρες και το 75,7% (78 άτομα)

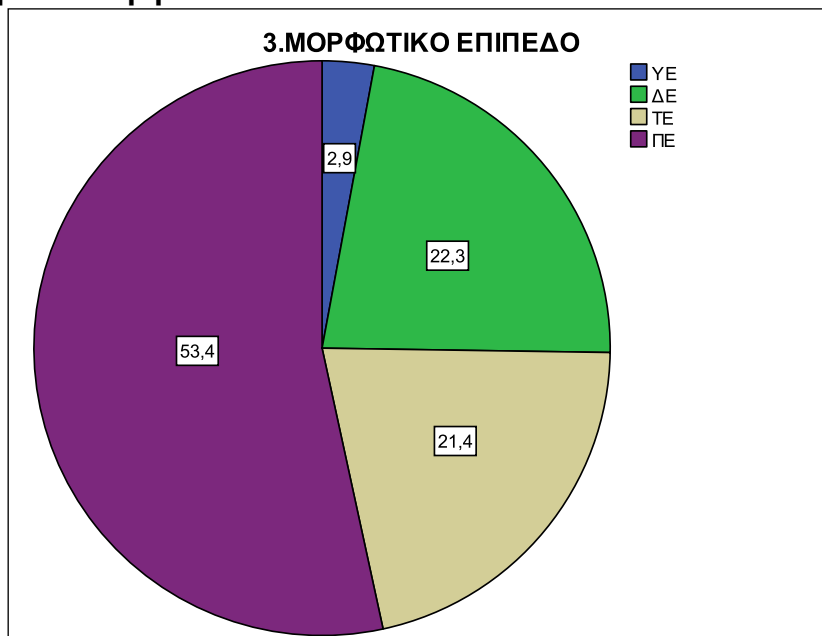
γυναίκες. Επομένως, προκύπτει ότι το δείγμα των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης εκπροσωπείται κυρίως από γυναίκες.

Διάγραμμα 2: Ηλικία



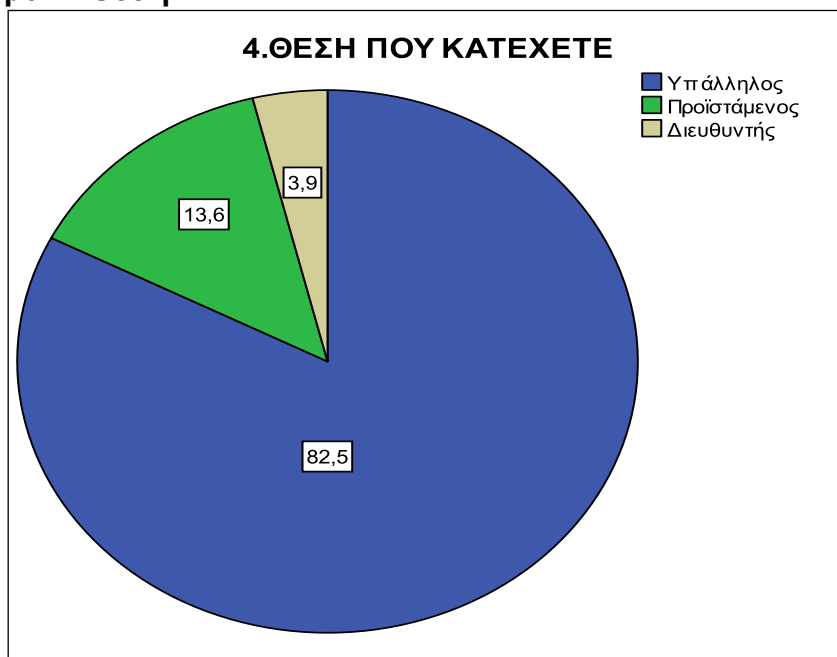
Το 2,9% (3 άτομα) αφορά ηλικίες μεταξύ 18-30 ετών, το 3,9% (4 άτομα) μεταξύ 31-40 ετών, το 34% (35 άτομα) μεταξύ 41-50 ετών και το 59,2% (61 άτομα) άνω των 51 ετών. Επομένως, παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος αφορά μεγάλες ηλικίες που είναι άνω των 51 ετών.

Διάγραμμα 3: Μορφωτικό επίπεδο



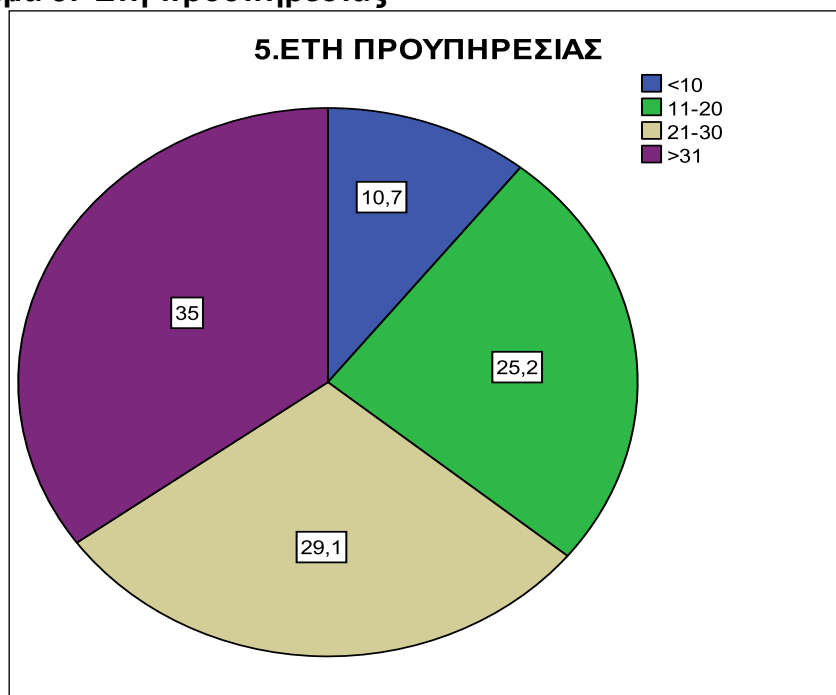
Το 2,9% (3 άτομα) είναι απόφοιτοι υποχρεωτικής εκπαίδευσης, το 22,3% (23 άτομα) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το 21,4% τεχνολογικής εκπαίδευσης (22 άτομα) και το 53,4% (55 άτομα) πανεπιστημιακής εκπαίδευσης. Είναι εμφανές ότι το δείγμα φέρει υψηλό μορφωτικό επίπεδο, χάρη στην πανεπιστημιακή εκπαίδευση που έχει λάβει.

Διάγραμμα 4: Θέση



Το 82,5% (85 άτομα) είναι υπάλληλοι, το 13,6% (14 άτομα) είναι προϊστάμενοι και το 3,9% (4 άτομα) διευθυντές. Το αποτέλεσμα αυτό ήταν αναμενόμενο, διότι η πλειοψηφία των εργαζομένων σε φορείς είναι κυρίως υπάλληλοι. Έτσι και σε αυτή τη περίπτωση το δείγμα περιβάλλεται κατά κύριο λόγο από υπαλλήλους.

Διάγραμμα 5: Έτη προϋπηρεσίας



Όσον αφορά τα έτη προϋπηρεσίας προκύπτει ότι το 10,7% (11 άτομα) έχει μέχρι 10 χρόνια εμπειρία, το 25,2% (26 άτομα) μέχρι 20 χρόνια, το 29,1% (30 άτομα) μέχρι 30 χρόνια και το 35% (36 άτομα) πάνω από 31 χρόνια. Βάσει της ηλικίας του μεγαλύτερου μέρους του δείγματος ήταν αναμενόμενο ότι διατηρεί πολυετή προϋπηρεσία.

Πίνακας 1: Δημογραφικά στοιχεία

Δημογραφικά στοιχεία		
	n (N=103)	%N
1. Φύλο		
Άντρας	25	24,3

Γυναίκα	78	75,7
2. Ηλικία		
18-30	3	2,9
31-40	4	3,9
41-50	35	34,0
>51	61	59,2
3. Μορφωτικό επίπεδο		
ΥΕ	3	2,9
ΔΕ	23	22,3
ΤΕ	22	21,4
ΠΕ	55	53,4
4. Θέση		
Υπάλληλος	85	82,5
Προϊστάμενος	14	13,6
Διευθυντής	4	3,9
5. Έτη προϋπηρεσίας		
<10	11	10,7
11-20	26	25,2
21-30	30	29,1
>31	36	35,0

3.2.2.Περιγραφική στατιστική

Στο σημείο αυτό επιτυγχάνεται η περιγραφική στατιστική για την εξέταση του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης από την εργασία τους. Ειδικότερα, παρουσιάζεται η συχνότητα και το ποσοστό ανά επιλογή του δείγματος για τα ερωτήματα 6-10 και 11-14 μέσα από δύο

συγκεντρωτικούς πίνακες. Στη συνέχεια, οι κατανομές ποσοστιαίας συχνότητας για τα ερωτήματα 15-25 δίνονται μέσα από ραβδογράμματα.

Πίνακας 2: Κατανομές συχνότητων για τις ερωτήσεις 6 έως 10 του ερωτηματολογίου της έρευνας

ΕΡΩΤΗΣΗ		ΚΑΘΟΛ ΟΥ	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	ΛΙΓΟ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
6. ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ	Ποσοστό	4,9	8,7	31,1	44,7	10,7
	Συχνότητα	5	9	32	46	11
7. ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ ΣΤΟ ΤΜΗΜΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΑΙ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΩ ΤΙΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΠΕΚΤΗΣΑ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΜΟΡΦΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΜΟΥ	Ποσοστό	5,8	7,8	30,1	47,6	8,7
	Συχνότητα	6	8	31	49	9
8. ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ Η ΔΟΥΛΕΙΑ ΠΟΥ ΚΑΝΩ ΕΚΤΙΜΑΤΑΙ ΔΕΟΝΤΩΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ	Ποσοστό	3,9	8,7	32	37,9	17,5
	Συχνότητα	4	9	33	39	18
9. Ο ΦΟΡΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΙΝΑΙ ΜΕΓΑΛΟΣ	Ποσοστό	0	3,9	19,4	50,5	26,2
	Συχνότητα	0	4	20	52	27

10. ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ Ο ΚΑΤΑΜΕΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΕΝΤΟΣ ΤΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ ΜΟΥ ΕΙΝΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟΣ	Ποσοστό	16,5	9,7	26,2	35	12,6
	Συχνότητα	17	10	27	36	13

Ο πίνακας 2 παρουσιάζει τα αποτελέσματα της κατανομής των ερωτήσεων 6-10 του ερωτηματολογίου για τον βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης από την εργασία τους. Μέσα από τον πίνακα προκύπτει ότι το 44,7% του δείγματος θεωρεί ότι είναι πολύ ικανοποιημένο από το αντικείμενο της εργασίας του. Επιπλέον, το 47,6% θεωρεί ότι στο τμήμα που απασχολείται χρησιμοποιεί σε πολύ μεγάλο βαθμό τις γνώσεις που απέκτησε μέσα από την μόρφωση και την εμπειρία του. Ακόμη, το 37,9% υποστηρίζει πως η δουλειά που κάνει εκτιμάται σε πολύ μεγάλο βαθμό δεόντως από τους ανωτέρους του, ενώ το 50,5% θεωρεί πως ο φόρτος εργασίας είναι πολύ μεγάλος. Επιπρόσθετα, υποδεικνύει ότι ο καταμερισμός των εργασιών εντός της μονάδας του είναι πολύ αντικειμενικός για το 35% του δείγματος.

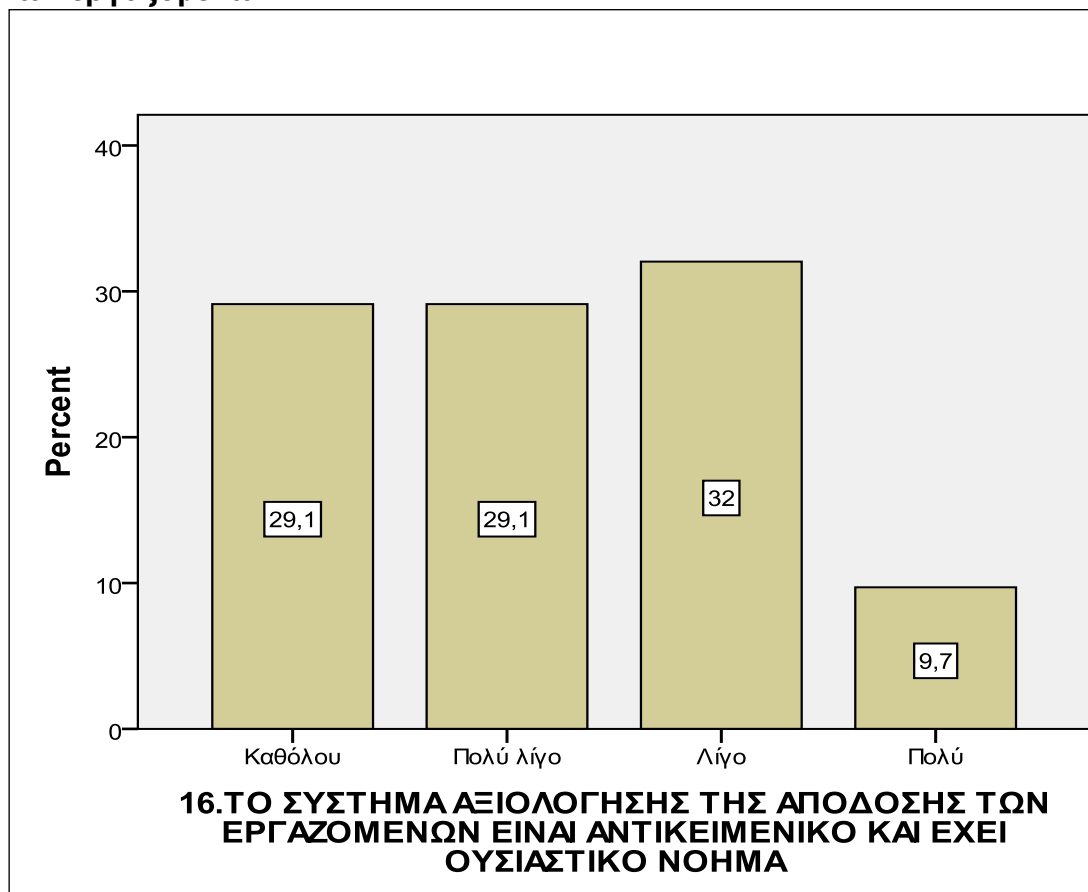
Πίνακας 3: Κατανομές συχνοτήτων για τις ερωτήσεις 11 έως 15 του ερωτηματολογίου της έρευνας

ΕΡΩΤΗΣΗ		ΚΑΘΟΛΟΥ	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	ΛΙΓΟ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
11. ΕΙΜΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΗ	Ποσοστό	1	5,8	27,2	39,8	26,2

ΣΧΕΣΗ ΜΟΥ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ	Συχνότ ητα	1	6	28	41	27
12. ΕΙΜΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΜΟΥ ΜΕ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ	Ποσοσ τό	4,9	11,7	25,2	43,7	14,6
	Συχνότ ητα	5	12	26	45	15
13.ΓΝΩΡΙΖΩ ΣΕ ΒΑΘΟΣ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΜΟΥ	Ποσοσ τό	1,9	11,7	11,7	52,4	22,3
	Συχνότ ητα	2	12	12	54	23
14.ΒΛΕΠΩ ΘΕΤΙΚΑ ΤΟ ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗΣ ΜΟΥ ΣΕ ΑΛΛΗ ΜΟΝΑΔΑ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΜΟΥ	Ποσοσ τό	25,2	13,6	28,2	21,4	11,7
	Συχνότ ητα	26	14	29	22	12
15. ΕΙΜΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΟ ΜΙΣΘΟ ΜΟΥ	Ποσοσ τό	15,5	14,6	53,4	14,6	1,9
	Συχνότ ητα	16	15	55	15	2

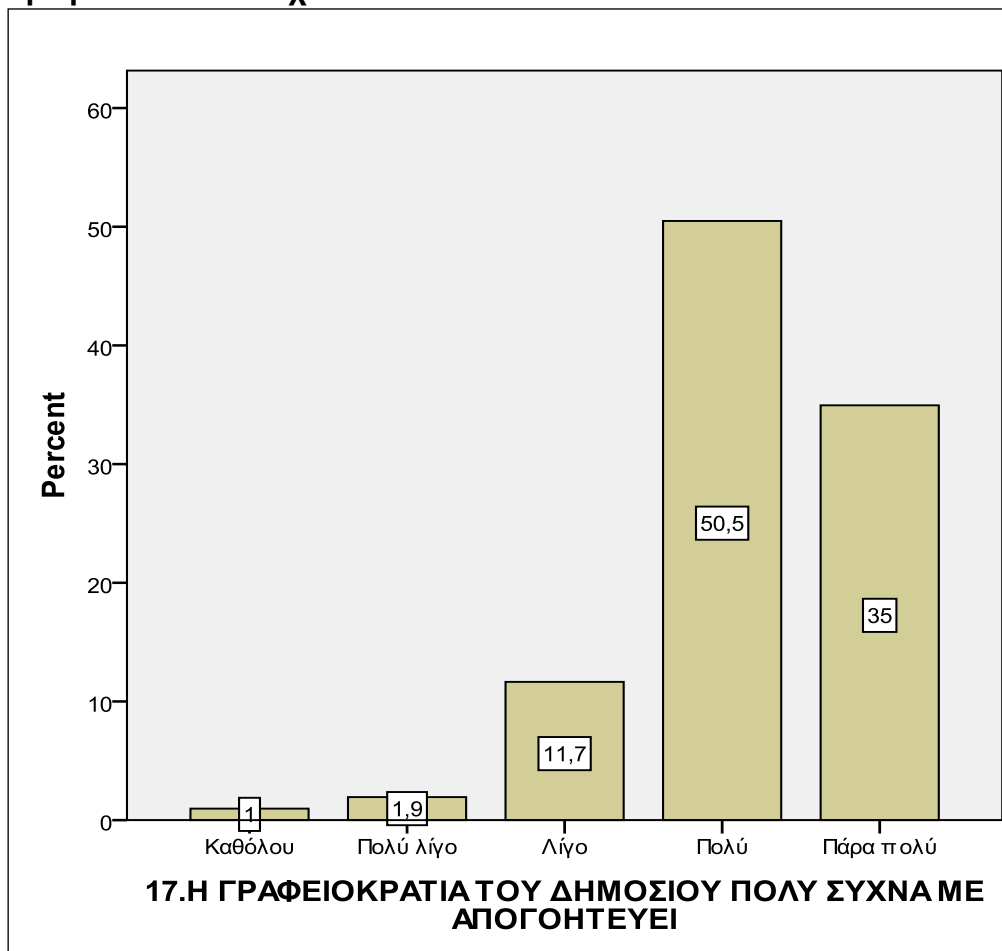
Ο πίνακας 3 παρουσιάζει τα αποτελέσματα της κατανομής των ερωτήσεων 11-15 του ερωτηματολογίου για τον βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης από την εργασία τους. Μέσα από τον πίνακα προκύπτει ότι το 39,8% του δείγματος θεωρεί ότι είναι πολύ ικανοποιημένο από την σχέση του με τους συναδέλφους του και το 43,7% από τους ανωτέρους του σε πολύ μεγάλο βαθμό. Επιπλέον, το 52,4% θεωρεί ότι γνωρίζει σε πολύ μεγάλο βαθμό σε βάθος τους στόχους του τμήματος του, ενώ το 28,2% βλέπει ελάχιστα θετικά το ενδεχόμενο να μετακινηθεί σε άλλη μονάδα του φορέα του. Τέλος, το 53,4% είναι ελάχιστα ικανοποιημένο από τον μισθό του.

Διάγραμμα 6: Κατανομή για το σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων



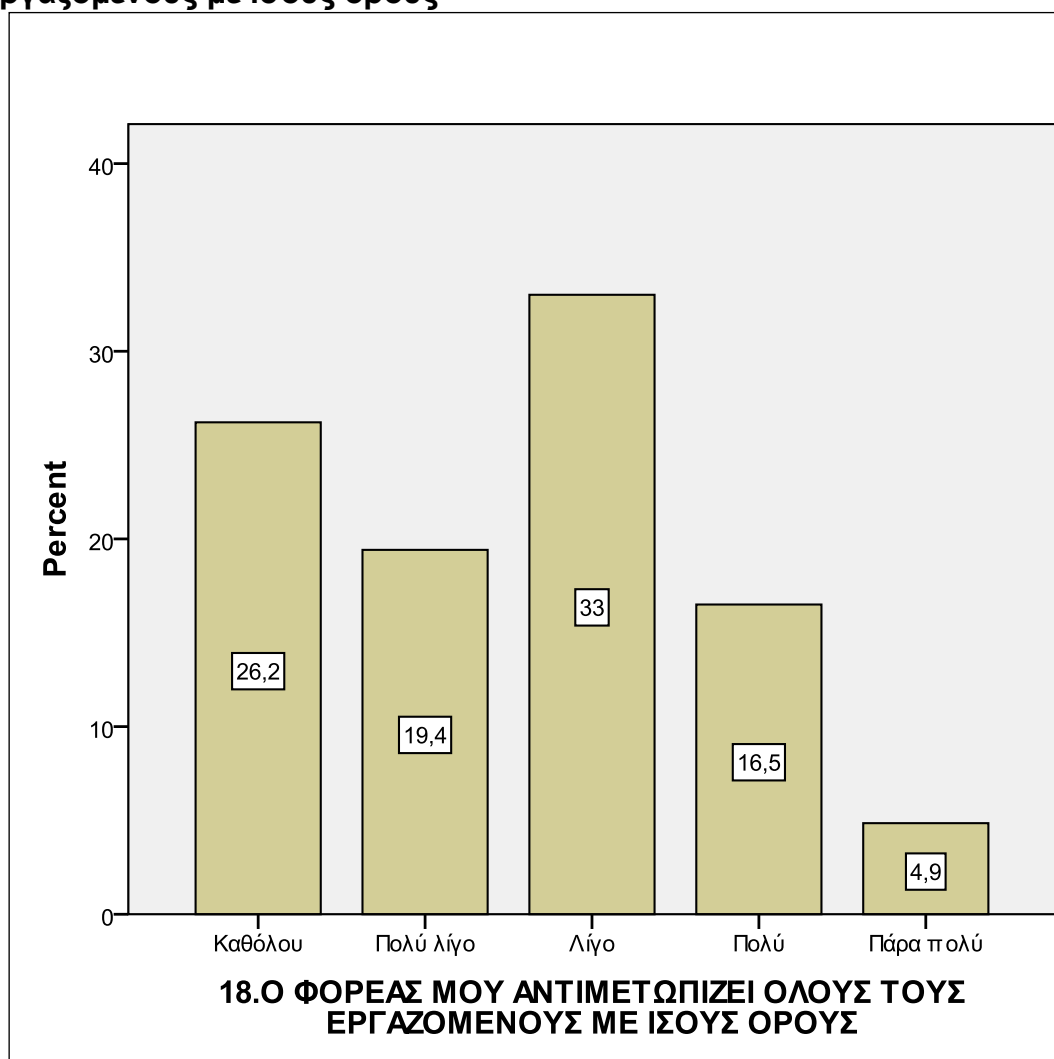
Το διάγραμμα 6 δείχνει ότι το 32% του δείγματος των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης υποστηρίζει πως το σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης τους είναι ελάχιστα αντικειμενικό και έχει περιορισμένο ουσιαστικό νόημα. Από την άλλη, το 29,1% θεωρεί πως το σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης τους δεν είναι καθόλου αντικειμενικό και δεν έχει περιορισμένο ουσιαστικό νόημα.

Διάγραμμα 7: Κατανομή για το αν γραφειοκρατία του δημοσίου απογοητεύει πολύ συχνά



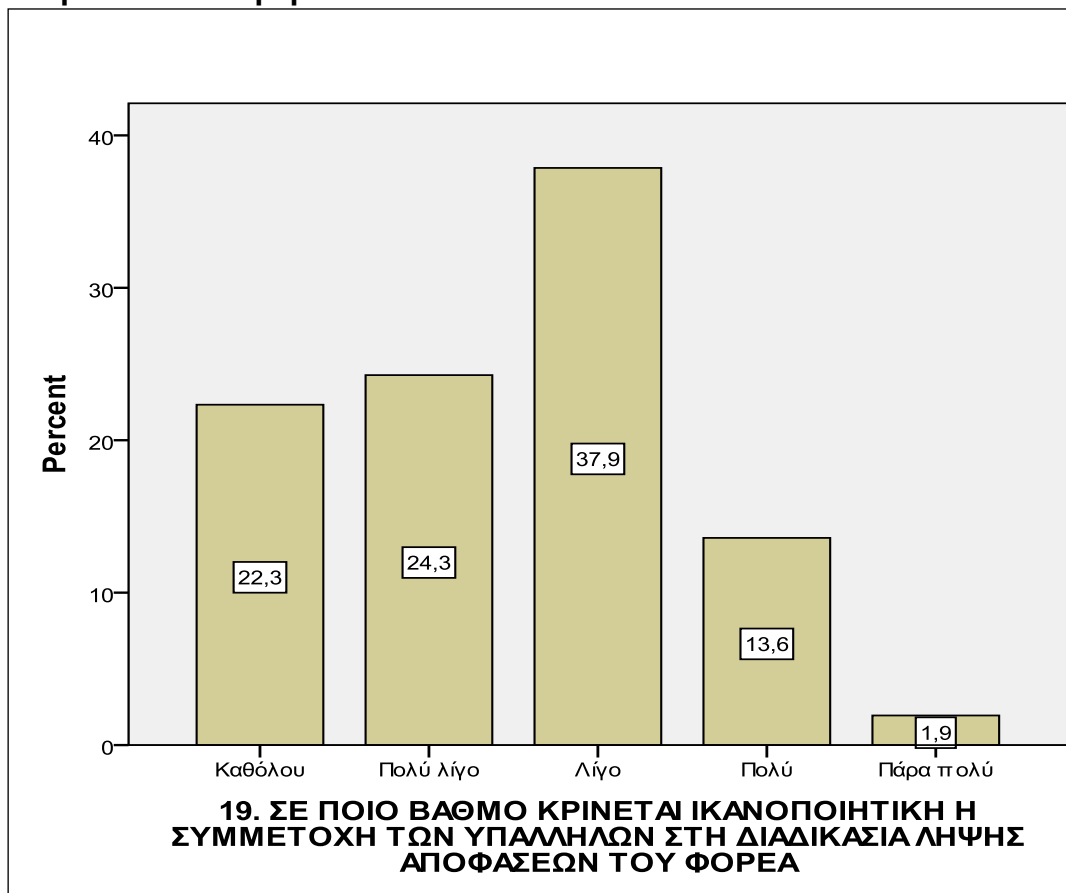
Το διάγραμμα 7 δείχνει ότι το 50,5% του δείγματος των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης υποστηρίζει πως η γραφειοκρατία του δημοσίου απογοητεύει πολύ συχνά σε πολύ μεγάλο βαθμό. Μόνο 1% του δείγματος υποστηρίζει πως η γραφειοκρατία του δημοσίου δεν το απογοητεύει πολύ συχνά.

Διάγραμμα 8: Κατανομή για το αν ο φορέας αντιμετωπίζει όλους τους εργαζομένους με ίσους όρους



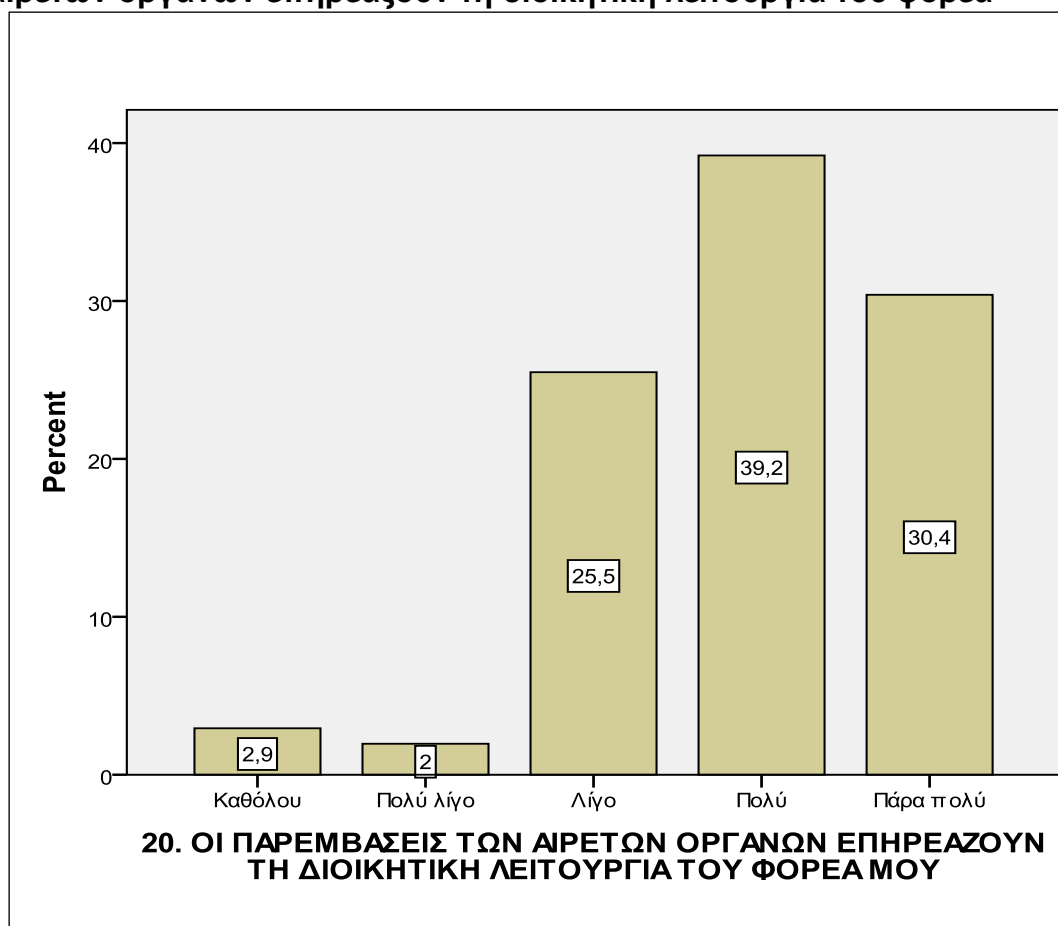
Το διάγραμμα 8 δείχνει ότι το 33% του δείγματος των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης υποστηρίζει πως ο φορέας τους αντιμετωπίζει όλους τους εργαζομένους με ίσους όρους σε ελάχιστο βαθμό. Ωστόσο, το 26,2% του δείγματος υποστηρίζει ότι ο φορέας τους δεν αντιμετωπίζει όλους τους εργαζομένους με ίσους όρους.

Διάγραμμα 9: Κατανομή για τον βαθμό στον οποίο κρίνεται ικανοποιητική η συμμετοχή των υπαλλήλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του φορέα



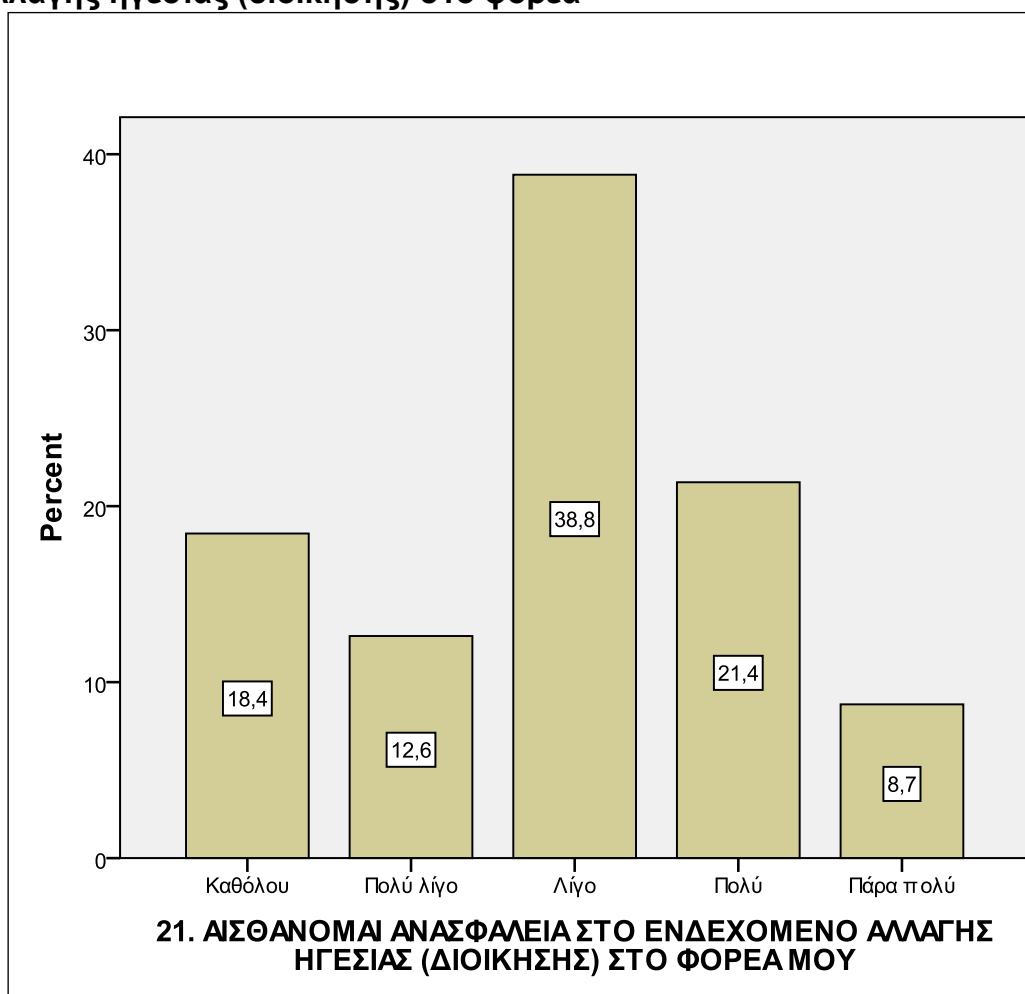
Το διάγραμμα 9 δείχνει ότι το 37,9% του δείγματος των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης υποστηρίζει πως κρίνεται ικανοποιητική η συμμετοχή των υπαλλήλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του φορέα σε ελάχιστο βαθμό. Ωστόσο, το 22,3% του δείγματος υποστηρίζει ότι δεν κρίνεται ικανοποιητική η συμμετοχή των υπαλλήλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του φορέα.

Διάγραμμα 10: Κατανομή για τον βαθμό στον οποίο οι παρεμβάσεις των αιρετών οργάνων επηρεάζουν τη διοικητική λειτουργία του φορέα



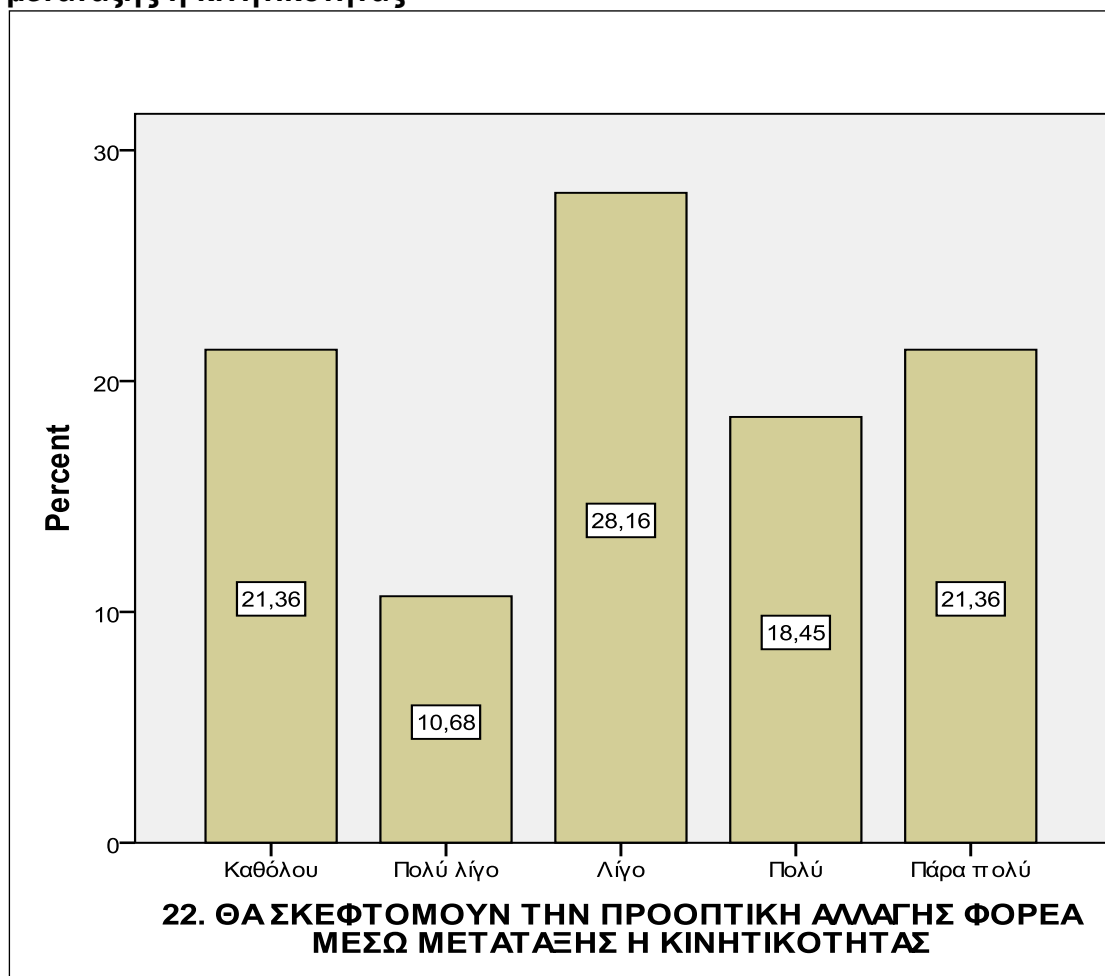
Το διάγραμμα 10 δείχνει ότι το 39,2% του δείγματος των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης υποστηρίζει πως οι παρεμβάσεις των αιρετών οργάνων επηρεάζουν σε πολύ μεγάλο βαθμό τη διοικητική λειτουργία του φορέα. Μόνο το 2,9% θεωρεί ότι οι παρεμβάσεις των αιρετών οργάνων δεν επηρεάζουν τη διοικητική λειτουργία του φορέα

Διάγραμμα 11: Κατανομή για την αίσθηση ανασφάλειας στο ενδεχόμενο αλλαγής ηγεσίας (διοίκησης) στο φορέα



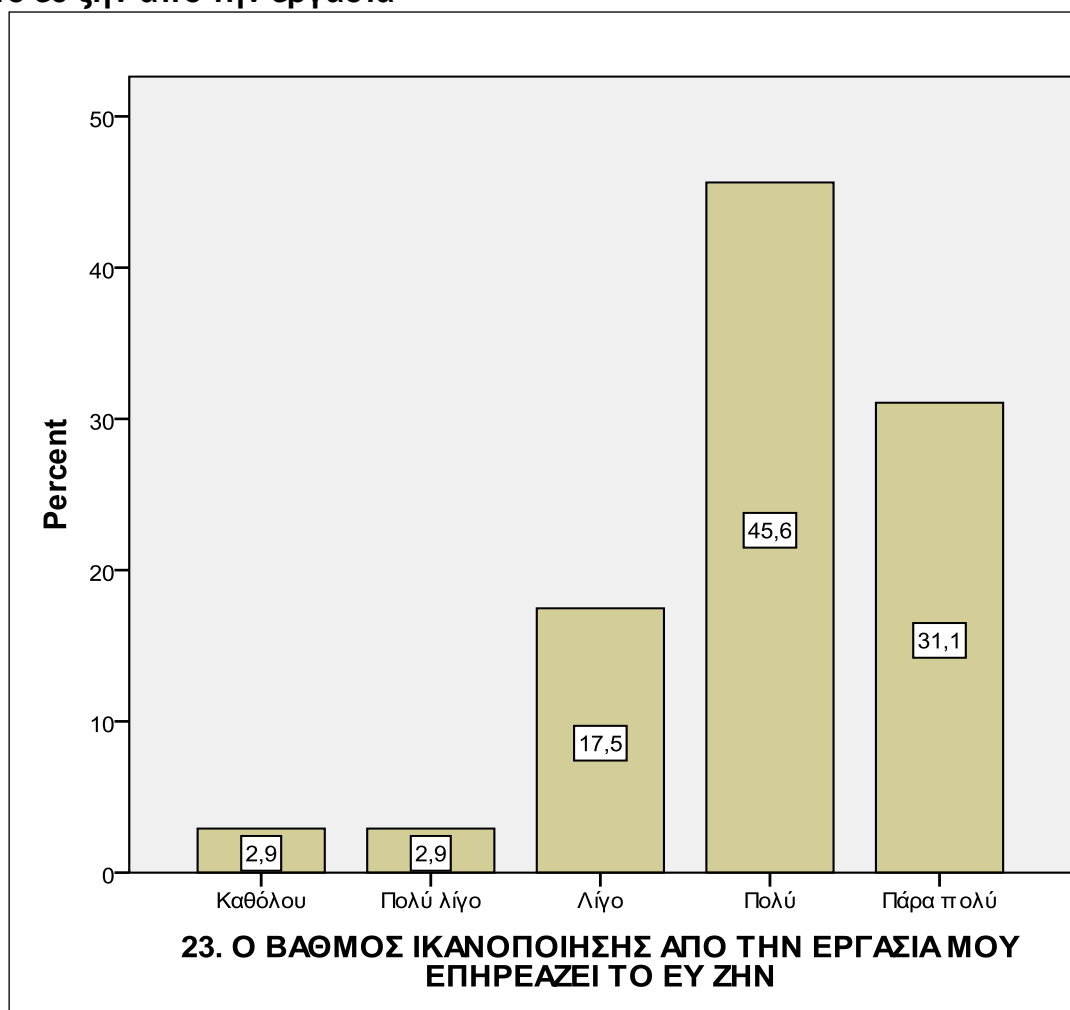
Το διάγραμμα 11 δείχνει ότι το 38,8% του δείγματος των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης υποστηρίζει πως αισθάνεται ελάχιστη ανασφάλεια στο ενδεχόμενο αλλαγής ηγεσίας (διοίκησης) στο φορέα. Παρόλα αυτά, το 18,4% του δείγματος δεν αισθάνεται ανασφάλεια στο ενδεχόμενο αλλαγής ηγεσίας (διοίκησης) στο φορέα.

Διάγραμμα 12: Κατανομή για την προοπτική αλλαγής φορέα μέσω μετάταξης ή κινητικότητας



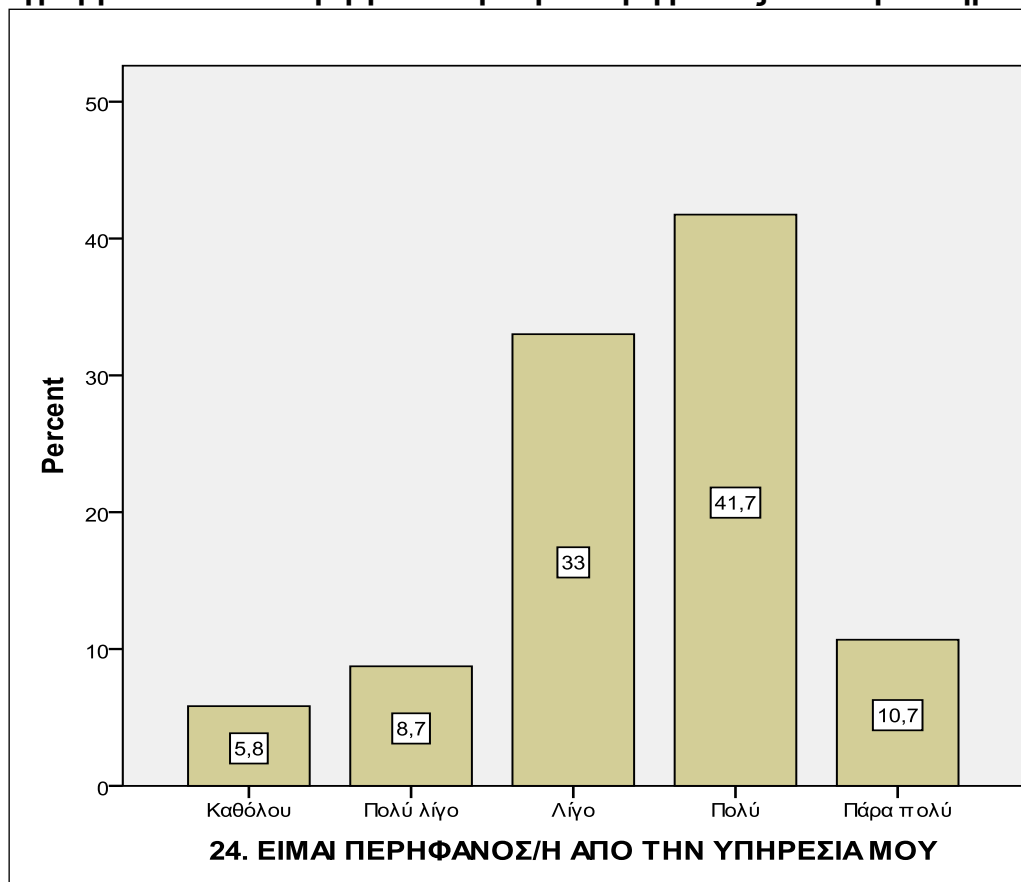
Το διάγραμμα 12 δείχνει ότι το 28,16% του δείγματος των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης υποστηρίζει πως θα σκεφτόταν ελάχιστα την προοπτική αλλαγής φορέα μέσω μετάταξης ή κινητικότητας. Ωστόσο, το 21,36% θεωρεί ότι δεν θα σκεφτόταν την προοπτική αλλαγής φορέα μέσω μετάταξης ή κινητικότητας, ενώ το 21,36% θα το σκεφτόταν σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό.

Διάγραμμα 13: Κατανομή για τον βαθμό που επηρεάζει η ικανοποίηση το ευ ζην από την εργασία



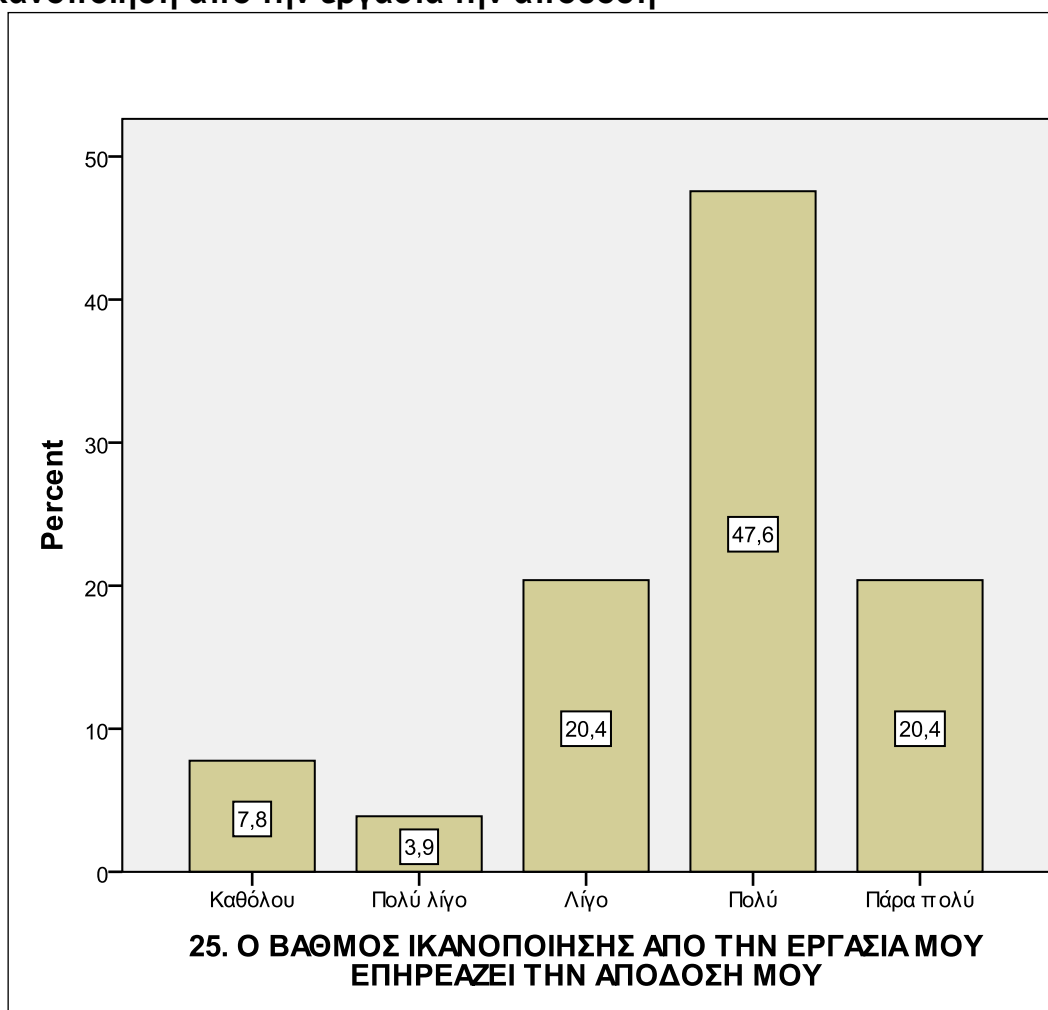
Το διάγραμμα 13 δείχνει ότι το 45,6% του δείγματος των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης υποστηρίζει πως επηρεάζει σε πολύ μεγάλο βαθμό η ικανοποίηση από την εργασία το ευ ζην. Μόνο το 2,9% υποστηρίζει ότι η ικανοποίηση από την εργασία δεν επηρεάζει το ευ ζην.

Διάγραμμα 14: Κατανομή για τον βαθμό περηφάνιας από την υπηρεσία



Το διάγραμμα 14 δείχνει ότι το 41,7% του δείγματος των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης υποστηρίζει πως είναι περήφανο σε πολύ μεγάλο βαθμό από την υπηρεσία του. Μόνο το 5,8% του δείγματος δεν είναι περήφανο από την υπηρεσία του.

Διάγραμμα 15: Κατανομή για τον βαθμό στον οποίο επηρεάζει η ικανοποίηση από την εργασία την απόδοση



Το διάγραμμα 15 δείχνει ότι το 47,6% του δείγματος των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης υποστηρίζει πως επηρεάζει σε πολύ μεγάλο βαθμό την απόδοσή του. Μόνο το 7,8% του δείγματος υποστηρίζει ότι η ικανοποίηση από την εργασία δεν επηρεάζει την απόδοσή του.

Περιγραφική παρουσίαση ερωτήσεων 27-28 «ανοικτού τύπου»

Από τις δύο τελευταίες ερωτήσεις του ερωτηματολογίου προέκυψε ότι το δείγμα των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης εκφράζει διάφορες προσωπικές απόψεις σχετικά με το στοιχείο της υπηρεσία που συμβάλλει περισσότερο στο αίσθημα της ικανοποίησης του από αυτή και τους τρόπους βελτίωσης των εργασιακών συνθηκών του φορέα που θεωρεί ότι θα συμβάλλει στο αίσθημα της ικανοποίησης. Αρχικά, όσον αφορά το στοιχείο της υπηρεσία που συμβάλλει περισσότερο στο αίσθημα της ικανοποίησης τους από αυτή το δείγμα θεωρεί ότι το καλό κλίμα και οι καλές σχέσεις με συνάδελφους και ανωτέρους είναι ο βασικός παράγοντας που επηρεάζει το βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων με την αξιοκρατία, τη συνεργασία και την ισονομία να ακολουθεί. Επιπλέον, υποστηρίζει ότι οι αποδοχές, η ασφάλεια στον εργασιακό χώρο και η αναγνώριση της προσφοράς αποτελούν βασικά στοιχεία της υπηρεσία που συμβάλλει περισσότερο στο αίσθημα της ικανοποίησης τους. Ακόμη, ιδιαίτερα σημαντικά ως προς αυτό είναι ο σωστός καταμερισμός εργασίας και η αντικειμενικότητα στις αποφάσεις και η μέριμνα για άψογη συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων μελών.

Ακολούθως, σχετικά με τους τρόπους βελτίωσης των εργασιακών συνθηκών του φορέα που θεωρεί ότι θα συμβάλλει στο αίσθημα της ικανοποίησης ,το δείγμα των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης υποστηρίζει ότι η πραγματοποίηση συστηματικών συναντήσεων (meeting) και η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων είναι πολύ σημαντικοί παράγοντες. Επιπρόσθετα, η αύξηση των αποδοχών, η συνεργασία, η αξιοκρατία μπορούν να βελτιώσουν τις εργασιακές συνθήκες του φορέα και να ενισχύσουν το αίσθημα ικανοποίησης των εργαζομένων. Επίσης, η μείωση της γραφειοκρατίας, η επιμόρφωση και η αναγνώριση της προσπάθειας που καταβάλουν είναι πολύ σημαντικοί παράγοντες που μπορούν να συμβάλλουν στην ικανοποίηση των εργαζομένων από τον φορέα τους.

3.2.3. Συντελεστής συσχέτισης

Ο συντελεστής συσχέτισης είναι ένα στατιστικό μέτρο που δείχνει τη δύναμη και την κατεύθυνση της γραμμικής σχέσης μεταξύ δύο μεταβλητών. Οι τιμές του συντελεστή συσχέτισης ερμηνεύονται ως εξής:

- r του Pearson μεταξύ 0,00-0,19 – Πολύ χαμηλή
- r του Pearson μεταξύ 0,20-0,39 – Χαμηλή
- r του Pearson μεταξύ 0,40-0,59 – Μέτρια
- r του Pearson μεταξύ 0,60-0,79 – Υψηλή
- r του Pearson μεταξύ 0,80-1,00 – Πολύ υψηλή.

Με βάση αυτήν την ερμηνεία, επιχειρείται η εξέταση του συντελεστή συσχέτισης μεταξύ των δημογραφικών στοιχείων του δείγματος των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης με τις υπόλοιπες μεταβλητές της κλίμακας του β' μέρους του ερωτηματολογίου.

Συντελεστής συσχέτισης με βάση το φύλο

Παρακάτω επιτυγχάνεται η εξέταση του βαθμού στον οποίο οι απόψεις του δείγματος των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης για την ικανοποίησή τους από την εργασία (ερωτ. 6-9) τους εξαρτάται από το φύλο. Στην ουσία εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο υπάρχει θετική ή αρνητική συσχέτιση και οι υποθέσεις που προκύπτουν έχουν ως εξής:

- **Μηδενική Υπόθεση (H₀):** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση με το φύλο
- **Εναλλακτική Υπόθεση (H₁):** Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση με το φύλο

Πίνακας 4: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών ΦΥΛΟ και ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ

Correlations

		1.ΦΥΛΟ	6.ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ
1.ΦΥΛΟ	PearsonCorrelation	1	,044
	Sig. (2-tailed)		,655
	N	103	103
6.ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ	PearsonCorrelation	,044	1
	Sig. (2-tailed)	,655	
	N	103	103

Στον παραπάνω πίνακα επιτεύχθηκε η ανάλυση συσχέτισης έτσι ώστε να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ της ικανοποίησης από το αντικείμενο της εργασίας με το φύλο. Ειδικότερα, οι ερευνητικές υποθέσεις έχουν ως εξής:

- **Μηδενική Υπόθεση (H0):** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού ικανοποίησης από το αντικείμενο εργασίας με το φύλο.
- **Εναλλακτική Υπόθεση (H1):** Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού ικανοποίησης από το αντικείμενο εργασίας με το φύλο.

Τα αποτελέσματα δείχνουν πως $r=0,044$ που σημαίνει ότι υπάρχει πολύ χαμηλή συσχέτιση. Όσον αφορά το Sig. (2-tailed) $=0,655 > 0,05$ προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ικανοποίησης από το αντικείμενο εργασίας και του φύλου.

Πίνακας 5: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών ΦΥΛΟ και ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ ΣΤΟ ΤΜΗΜΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕ ΑΞΙΟΠΟΙΩ ΤΙΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΠΕΚΤΗΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΜΟΡΦΩΣΗ ΜΟΥ ΑΛΛΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

Correlations

		1.ΦΥΛΟ	7.ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ ΣΤΟ ΤΜΗΜΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕ ΑΞΙΟΠΟΙΩ ΤΙΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΠΕΚΤΗΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΜΟΡΦΩΣΗ ΜΟΥ ΑΛΛΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΕΜΠΕΙΡΙΑ
1.ΦΥΛΟ	PearsonCorrelation	1	,127
	Sig. (2-tailed)		,201
	N	103	103
7.ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ ΣΤΟ ΤΜΗΜΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕ ΑΞΙΟΠΟΙΩ ΤΙΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΠΕΚΤΗΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΜΟΡΦΩΣΗ ΜΟΥ ΑΛΛΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΕΜΠΕΙΡΙΑ	PearsonCorrelation	,127	1
	Sig. (2-tailed)	,201	
	N	103	103

Στον παραπάνω πίνακα επιτεύχθηκε η ανάλυση συσχέτισης έτσι ώστε να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρεί το δείγμα ότι στο τμήμα που απασχολείται αξιοποιεί τις γνώσεις που απέκτησε από τη μόρφωση αλλά και από την υπηρεσιακή εμπειρία με το φύλο. Ειδικότερα, οι ερευνητικές υποθέσεις έχουν ως εξής:

- **Μηδενική Υπόθεση (H0):** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρεί το δείγμα ότι στο τμήμα που

απασχολείται αξιοποιεί τις γνώσεις που απέκτησε από τη μόρφωση αλλά και από την υπηρεσιακή εμπειρία με το φύλο.

- **Εναλλακτική Υπόθεση (H1):** Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρεί το δείγμα ότι στο τμήμα που απασχολείται αξιοποιεί τις γνώσεις που απέκτησε από τη μόρφωση αλλά και από την υπηρεσιακή εμπειρία με το φύλο.

Τα αποτελέσματα δείχνουν πως $r=0,127$ που σημαίνει ότι υπάρχει πολύ χαμηλή συσχέτιση. Όσον αφορά το Sig. (2-tailed) $=0,201 > 0,05$ προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρεί το δείγμα ότι στο τμήμα που απασχολείται αξιοποιεί τις γνώσεις που απέκτησε από τη μόρφωση αλλά και από την υπηρεσιακή εμπειρία και του φύλου.

Πίνακας 2: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών ΦΥΛΟ και ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ Η ΔΟΥΛΕΙΑ ΠΟΥ ΚΑΝΩ ΕΚΤΙΜΑΤΑΙ ΔΕΟΝΤΩΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ

Correlations

		1.ΦΥΛΟ	8.ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ Η ΔΟΥΛΕΙΑ ΠΟΥ ΚΑΝΩ ΕΚΤΙΜΑΤΑΙ ΔΕΟΝΤΩΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ
1.ΦΥΛΟ	PearsonCorrelation	1	-,043
	Sig. (2-tailed)		,663
	N	103	103
8.ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ Η ΔΟΥΛΕΙΑ ΠΟΥ ΚΑΝΩ ΕΚΤΙΜΑΤΑΙ ΔΕΟΝΤΩΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ	PearsonCorrelation	-,043	1
	Sig. (2-tailed)	,663	
	N	103	103

Στον παραπάνω πίνακα επιτεύχθηκε η ανάλυση συσχέτισης έτσι ώστε να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρεί το δείγμα ότι η

δουλειά που κάνει εκτιμάται δεόντως από τους ανωτέρους του με το φύλο. Ειδικότερα, οι ερευνητικές υποθέσεις έχουν ως εξής:

- **Μηδενική Υπόθεση (H0):** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρεί το δείγμα ότι η δουλειά που κάνει εκτιμάται δεόντως από τους ανωτέρους του με το φύλο.
- **Εναλλακτική Υπόθεση (H1):** Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρεί το δείγμα ότι η δουλειά που κάνει εκτιμάται δεόντως από τους ανωτέρους του με το φύλο.

Τα αποτελέσματα δείχνουν πως $r=-0,043$ που σημαίνει ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση. Όσον αφορά το Sig. (2-tailed) $=0,663 > 0,05$ προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρεί το δείγμα ότι η δουλειά που κάνει εκτιμάται δεόντως από τους ανωτέρους του και του φύλου.

Πίνακας 7: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών ΦΥΛΟ και Ο ΦΟΡΤΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΟΥ ΕΙΝΑΙ ΜΕΓΑΛΟΣ

Correlations

		1.ΦΥΛΟ	9.Ο ΦΟΡΤΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΟΥ ΕΙΝΑΙ ΜΕΓΑΛΟΣ
1.ΦΥΛΟ	PearsonCorrelation	1	,167
	Sig. (2-tailed)		,092
	N	103	103
9.Ο ΦΟΡΤΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΟΥ ΕΙΝΑΙ ΜΕΓΑΛΟΣ	PearsonCorrelation	,167	1
	Sig. (2-tailed)	,092	
	N	103	103

Στον παραπάνω πίνακα επιτεύχθηκε η ανάλυση συσχέτισης έτσι ώστε να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρεί το δείγμα ότι ο φόρτος εργασίας είναι μεγάλος με το φύλο. Ειδικότερα, οι ερευνητικές υποθέσεις έχουν ως εξής:

- **Μηδενική Υπόθεση (H0):** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρεί το δείγμα ότι ο φόρτος εργασίας είναι μεγάλος με το φύλο.
- **Εναλλακτική Υπόθεση (H1):** Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρεί το δείγμα ότι ο φόρτος εργασίας είναι μεγάλος με το φύλο.

Τα αποτελέσματα δείχνουν πως $r=0,167$ που σημαίνει ότι υπάρχει πολύ χαμηλή συσχέτιση. Όσον αφορά το Sig. (2-tailed) $=0,092 > 0,05$ προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρεί το δείγμα ότι ο φόρτος εργασίας είναι μεγάλο και του φύλου.

Συντελεστής συσχέτισης με βάση την ηλικία

Παρακάτω επιτυγχάνεται η εξέταση του βαθμού στον οποίο οι απόψεις του δείγματος των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης για την ικανοποίησή τους από την εργασία τους (ερωτ. 10-14) εξαρτάται από την ηλικία. Στην ουσία εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο υπάρχει θετική ή αρνητική συσχέτιση και οι υποθέσεις που προκύπτουν έχουν ως εξής:

- **Μηδενική Υπόθεση (H0):** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση με την ηλικία
- **Εναλλακτική Υπόθεση (H1):** Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση με την ηλικία

Πίνακας 8: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών ΗΛΙΚΙΑ και ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ Ο ΚΑΤΑΜΕΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ ΣΤΟ ΤΜΗΜΑ ΜΟΥ ΕΙΝΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟΣ

Correlations

		2.ΗΛΙΚΙΑ	10. ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ Ο ΚΑΤΑΜΕΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ ΣΤΟ ΤΜΗΜΑ ΜΟΥ ΕΙΝΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟΣ
2.ΗΛΙΚΙΑ	PearsonCorrelation	1	,251*
	Sig. (2-tailed)		,010
	N	103	103
10. ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ Ο ΚΑΤΑΜΕΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ ΣΤΟ ΤΜΗΜΑ ΜΟΥ ΕΙΝΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟΣ	PearsonCorrelation	,251*	1
	Sig. (2-tailed)	,010	
	N	103	103

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

Στον παραπάνω πίνακα επιτεύχθηκε η ανάλυση συσχέτισης έτσι ώστε να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρεί το δείγμα ότι ο καταμερισμός της εργασίας στο τμήμα είναι αντικειμενικός με την ηλικία. Ειδικότερα, οι ερευνητικές υποθέσεις έχουν ως εξής:

- **Μηδενική Υπόθεση (H0):** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρεί το δείγμα ότι ο καταμερισμός της εργασίας στο τμήμα είναι αντικειμενικός με την ηλικία.

- **Εναλλακτική Υπόθεση (H1):** Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρεί το δείγμα ότι ο καταμερισμός της εργασίας στο τμήμα είναι αντικειμενικός με την ηλικία.

Τα αποτελέσματα δείχνουν πως $r=0,251$ που σημαίνει ότι υπάρχει χαμηλή συσχέτιση. Όσον αφορά το Sig. (2-tailed) $=0,010 < 0,05$ προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρεί το δείγμα ότι ο καταμερισμός της εργασίας στο τμήμα είναι αντικειμενικός και της ηλικίας.

Πίνακας 9: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών ΗΛΙΚΙΑ και ΕΙΜΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΜΟΥ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ

Correlations

		2.ΗΛΙΚΙΑ Α	11. ΕΙΜΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΜΟΥ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ
2.ΗΛΙΚΙΑ	PearsonCorrelati on	1	,149
	Sig. (2-tailed)		,133
	N	103	103
11. ΕΙΜΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/ Η ΑΠΟ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΜΟΥ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ	PearsonCorrelati on	,149	1
	Sig. (2-tailed)	,133	
	N	103	103

Στον παραπάνω πίνακα επιτεύχθηκε η ανάλυση συσχέτισης έτσι ώστε να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα είναι ικανοποιημένο από τη σχέση του με τους συναδέρφους του με την ηλικία. Ειδικότερα, οι ερευνητικές υποθέσεις έχουν ως εξής:

- **Μηδενική Υπόθεση (H0):** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα είναι ικανοποιημένο από τη σχέση του με τους συναδέρφους του με την ηλικία.
- **Εναλλακτική Υπόθεση (H1):** Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα είναι ικανοποιημένο από τη σχέση του με τους συναδέρφους του με την ηλικία.

Τα αποτελέσματα δείχνουν πως $r=0,149$ που σημαίνει ότι υπάρχει χαμηλή συσχέτιση. Όσον αφορά το Sig. (2-tailed) $=0,133 > 0,05$ προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα είναι ικανοποιημένο από τη σχέση του με τους συναδέρφους του και της ηλικίας.

Πίνακας 10: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών ΗΛΙΚΙΑ και ΕΙΜΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΜΟΥ ΜΕ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ

Correlations

		2.ΗΛΙΚΙΑ A	12. ΕΙΜΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΜΟΥ ΜΕ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ
2.ΗΛΙΚΙΑ	PearsonCorrelation	1	,275**
	Sig. (2-tailed)		,005
	N	103	103
12. ΕΙΜΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/ Η ΑΠΟ ΤΗ ΣΧΕΣΗ	PearsonCorrelation	,275	1
	Sig. (2-tailed)	,005	

Correlations

ΜΟΥ ΜΕ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ	N	103	103
------------------------------	---	-----	-----

Στον παραπάνω πίνακα επιτεύχθηκε η ανάλυση συσχέτισης έτσι ώστε να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα είναι ικανοποιημένο από τη σχέση του με τους ανωτέρους του με την ηλικία. Ειδικότερα, οι ερευνητικές υποθέσεις έχουν ως εξής:

- **Μηδενική Υπόθεση (H0):** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα είναι ικανοποιημένο από τη σχέση του με τους ανωτέρους του με την ηλικία.
- **Εναλλακτική Υπόθεση (H1):** Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα είναι ικανοποιημένο από τη σχέση του με τους ανωτέρους του με την ηλικία.

Τα αποτελέσματα δείχνουν πως $r=0,275$ που σημαίνει ότι υπάρχει χαμηλή συσχέτιση. Όσον αφορά το Sig. (2-tailed) $=0,005 < 0,05$ προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα είναι ικανοποιημένο από τη σχέση του με τους ανωτέρους του και της ηλικίας.

Πίνακας 11: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών ΗΛΙΚΙΑ και ΓΝΩΡΙΖΩ ΣΕ ΒΑΘΟΣ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΜΟΥ

Correlations

		2.ΗΛΙΚΙΑ	13.ΓΝΩΡΙΖΩ ΣΕ ΒΑΘΟΣ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΜΟΥ
2.ΗΛΙΚΙΑ	PearsonCorrelation	1	,273
	Sig. (2-tailed)		,005
	N	103	103
13.ΓΝΩΡΙΖΩ ΣΕ ΒΑΘΟΣ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΜΟΥ	PearsonCorrelation	,273	1
	Sig. (2-tailed)	,005	
	N	103	103

Στον παραπάνω πίνακα επιτεύχθηκε η ανάλυση συσχέτισης έτσι ώστε να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα γνωρίζει σε βάθος τους στόχους του τμήματος του με την ηλικία. Ειδικότερα, οι ερευνητικές υποθέσεις έχουν ως εξής:

- **Μηδενική Υπόθεση (H0):** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα γνωρίζει σε βάθος τους στόχους του τμήματος του με την ηλικία.
- **Εναλλακτική Υπόθεση (H1):** Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα γνωρίζει σε βάθος τους στόχους του τμήματος του με την ηλικία.

Τα αποτελέσματα δείχνουν πως $r=0,273$ που σημαίνει ότι υπάρχει χαμηλή συσχέτιση. Όσον αφορά το $\text{Sig. (2-tailed)} = 0,005 < 0,05$ προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα γνωρίζει σε βάθος τους στόχους του τμήματος του και της ηλικίας.

Πίνακας 12: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών ΗΛΙΚΙΑ και ΒΛΕΠΩ ΘΕΤΙΚΑ ΤΟ ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗΣ ΜΟΥ ΣΕ ΑΛΛΗ ΜΟΝΑΔΑ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΜΟΥ

Correlations

		2.ΗΛΙΚΙΑ Α	14.ΒΛΕΠΩ ΘΕΤΙΚΑ ΤΟ ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗΣ ΜΟΥ ΣΕ ΑΛΛΗ ΜΟΝΑΔΑ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΜΟΥ
2.ΗΛΙΚΙΑ	PearsonCorrelati on	1	-,185
	Sig. (2-tailed)		,061
	N	103	103
14.ΒΛΕΠΩ ΘΕΤΙΚΑ ΤΟ ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗΣ ΜΟΥ ΣΕ ΑΛΛΗ ΜΟΝΑΔΑ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΜΟΥ	PearsonCorrelati on	-,185	1
	Sig. (2-tailed)	,061	
	N	103	103

Στον παραπάνω πίνακα επιτεύχθηκε η ανάλυση συσχέτισης έτσι ώστε να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα βλέπει θετικά το ενδεχόμενο μετακίνησης σε άλλη μονάδα του φορέα με την ηλικία. Ειδικότερα, οι ερευνητικές υποθέσεις έχουν ως εξής:

- **Μηδενική Υπόθεση (H0):** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα βλέπει θετικά το ενδεχόμενο μετακίνησης σε άλλη μονάδα του φορέα με την ηλικία.
- **Εναλλακτική Υπόθεση (H1):** Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα βλέπει θετικά το ενδεχόμενο μετακίνησης σε άλλη μονάδα του φορέα με την ηλικία.

Τα αποτελέσματα δείχνουν πως $r=-0,185$ που σημαίνει ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση. Όσον αφορά το $\text{Sig. (2-tailed)} = 0,061 > 0,05$ προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα βλέπει θετικά το ενδεχόμενο μετακίνησης σε άλλη μονάδα του φορέα και της ηλικίας.

Συντελεστής συσχέτισης με βάση το μορφωτικό επίπεδο

Παρακάτω επιτυγχάνεται η εξέταση του βαθμού στον οποίο οι απόψεις του δείγματος των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης για την ικανοποίησή τους από την εργασία τους (ερωτ. 15-18) εξαρτάται από το μορφωτικό επίπεδο. Στην ουσία εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο υπάρχει θετική ή αρνητική συσχέτιση και οι υποθέσεις που προκύπτουν έχουν ως εξής:

- **Μηδενική Υπόθεση (H0):** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση με το μορφωτικό επίπεδο
- **Εναλλακτική Υπόθεση (H1):** Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση με το μορφωτικό επίπεδο

Πίνακας 13: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ και ΕΙΜΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΟ ΜΙΣΘΟ ΜΟΥ

Correlations

		3.ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	15. ΕΙΜΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΟ ΜΙΣΘΟ ΜΟΥ
3.ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	PearsonCorrelation	1	,181
	Sig. (2-tailed)		,067
	N	103	103
15. ΕΙΜΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΟ ΜΙΣΘΟ ΜΟΥ	PearsonCorrelation	,181	1
	Sig. (2-tailed)	,067	
	N	103	103

Στον παραπάνω πίνακα επιτεύχθηκε η ανάλυση συσχέτισης έτσι ώστε να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα είναι ικανοποιημένο από τον μισθό του με το μορφωτικό επίπεδο. Ειδικότερα, οι ερευνητικές υποθέσεις έχουν ως εξής:

- **Μηδενική Υπόθεση (H0):** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα είναι ικανοποιημένο από τον μισθό του με το μορφωτικό επίπεδο.
- **Εναλλακτική Υπόθεση (H1):** Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα είναι ικανοποιημένο από τον μισθό του με το μορφωτικό επίπεδο.

Τα αποτελέσματα δείχνουν πως $r=0,181$ που σημαίνει ότι υπάρχει πολύ χαμηλή συσχέτιση. Όσον αφορά το Sig. (2-tailed) $=0,067 > 0,05$ προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα είναι ικανοποιημένο από τον μισθό του και του μορφωτικού επιπέδου.

Πίνακας 14: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ και ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΙΝΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟ ΚΑΙ ΕΧΕΙ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΝΟΗΜΑ

Correlations

		3.ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙ4ΔΟ	16.ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΙΝΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟ ΚΑΙ ΕΧΕΙ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΝΟΗΜΑ
3.ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙ4ΔΟ	PearsonCorrelation	1	-,031
	Sig. (2-tailed)		,756
	N	103	103
16.ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΙΝΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟ ΚΑΙ ΕΧΕΙ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΝΟΗΜΑ	PearsonCorrelation	-,031	1
	Sig. (2-tailed)	,756	
	N	103	103

Στον παραπάνω πίνακα επιτεύχθηκε η ανάλυση συσχέτισης έτσι ώστε να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα θεωρεί πως το σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων είναι αντικειμενικό και έχει ουσιαστικό νόημα με το μορφωτικό επίπεδο. Ειδικότερα, οι ερευνητικές υποθέσεις έχουν ως εξής:

- **Μηδενική Υπόθεση (H0):** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα θεωρεί πως το σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων είναι αντικειμενικό και έχει ουσιαστικό νόημα με το μορφωτικό επίπεδο.
- **Εναλλακτική Υπόθεση (H1):** Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα θεωρεί πως το σύστημα

αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων είναι αντικειμενικό και έχει ουσιαστικό νόημα με το μορφωτικό επίπεδο.

Τα αποτελέσματα δείχνουν πως $r=-0,031$ που σημαίνει ότι υπάρχει πολύ αρνητική συσχέτιση. Όσον αφορά το Sig. (2-tailed) $=0,756 > 0,05$ προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα θεωρεί πως το σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων είναι αντικειμενικό και έχει ουσιαστικό νόημα και του μορφωτικού επιπέδου.

Πίνακας 15: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ και Η ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ ΜΕ ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΕΙ

Correlations

		3.ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	17.Η ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ ΜΕ ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΕΙ
3.ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	Pearson Correlation	1	,093
	Sig. (2-tailed)		,349
	N	103	103
17.Η ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ ΜΕ ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΕΙ	Pearson Correlation	,093	1
	Sig. (2-tailed)	,349	
	N	103	103

Στον παραπάνω πίνακα επιτεύχθηκε η ανάλυση συσχέτισης έτσι ώστε να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα θεωρεί πως η γραφειοκρατία του δημοσίου πολύ συχνά απογοητεύει με το μορφωτικό επίπεδο. Ειδικότερα, οι ερευνητικές υποθέσεις έχουν ως εξής:

- **Μηδενική Υπόθεση (H0):** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα θεωρεί πως η γραφειοκρατία του δημοσίου πολύ συχνά απογοητεύει με το μορφωτικό επίπεδο.

- **Εναλλακτική Υπόθεση (H1):** Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα θεωρεί πως η γραφειοκρατία του δημοσίου πολύ συχνά απογοητεύει με το μορφωτικό επίπεδο.

Τα αποτελέσματα δείχνουν πως $r=0,093$ που σημαίνει ότι υπάρχει πολύ χαμηλή συσχέτιση. Όσον αφορά το Sig. (2-tailed) $=0,349 > 0,05$ προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα θεωρεί πως η γραφειοκρατία του δημοσίου πολύ συχνά απογοητεύει και του μορφωτικού επιπέδου.

Πίνακας 16: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ και Ο ΦΟΡΕΑΣ ΜΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΕΙ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΙΣΟΥΣ ΟΡΟΥΣ

Correlations

		3.ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	18.Ο ΦΟΡΕΑΣ ΜΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΕΙ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΙΣΟΥΣ ΟΡΟΥΣ
3.ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	PearsonCorrelation	1	,108
	Sig. (2-tailed)		,276
	N	103	103
18.Ο ΦΟΡΕΑΣ ΜΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΕΙ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΙΣΟΥΣ ΟΡΟΥΣ	PearsonCorrelation	,108	1
	Sig. (2-tailed)	,276	
	N	103	103

Στον παραπάνω πίνακα επιτεύχθηκε η ανάλυση συσχέτισης έτσι ώστε να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα θεωρεί πως ο φορέας του αντιμετωπίζει όλους τους εργαζομένους με ίσους όρους με το μορφωτικό επίπεδο. Ειδικότερα, οι ερευνητικές υποθέσεις έχουν ως εξής:

- **Μηδενική Υπόθεση (H0):** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα θεωρεί πως ο φορέας του αντιμετωπίζει όλους τους εργαζομένους με ίσους όρους με το μορφωτικό επίπεδο.
- **Εναλλακτική Υπόθεση (H1):** Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα θεωρεί πως ο φορέας του αντιμετωπίζει όλους τους εργαζομένους με ίσους όρους με το μορφωτικό επίπεδο.

Τα αποτελέσματα δείχνουν πως $r=0,108$ που σημαίνει ότι υπάρχει πολύ χαμηλή συσχέτιση. Όσον αφορά το Sig. (2-tailed) $=0,276 > 0,05$ προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα θεωρεί πως ο φορέας του αντιμετωπίζει όλους τους εργαζομένους με ίσους όρους και του μορφωτικού επιπέδου.

Συντελεστής συσχέτισης με βάση τη θέση εργασίας

Παρακάτω επιτυγχάνεται η εξέταση του βαθμού στον οποίο οι απόψεις του δείγματος των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης για την ικανοποίησή τους από την εργασία τους (ερωτ. 19-22) εξαρτάται από τη θέση εργασίας. Στην ουσία εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο υπάρχει θετική ή αρνητική συσχέτιση και οι υποθέσεις που προκύπτουν έχουν ως εξής:

- **Μηδενική Υπόθεση (H0):** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση με τη θέση εργασίας
- **Εναλλακτική Υπόθεση (H1):** Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση με τη θέση εργασίας

Πίνακας 17: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών ΘΕΣΗ και ΣΕ ΠΟΙΟ ΒΑΘΜΟ ΚΡΙΝΕΤΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΗ Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ

Correlations

		4.ΘΕΣΗ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΕΤΕ	19. ΣΕ ΠΟΙΟ ΒΑΘΜΟ ΚΡΙΝΕΤΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΗ Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ
4.ΘΕΣΗ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΕΤΕ	PearsonCorrelati on	1	,025
	Sig. (2-tailed)		,803
	N	103	103
19. ΣΕ ΠΟΙΟ ΒΑΘΜΟ ΚΡΙΝΕΤΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΗ Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ	PearsonCorrelati on	,025	1
	Sig. (2-tailed)	,803	
	N	103	103

Στον παραπάνω πίνακα επιτεύχθηκε η ανάλυση συσχέτισης έτσι ώστε να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο κρίνεται ικανοποιητική η συμμετοχή των υπαλλήλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του φορέα με τη θέση εργασίας. Ειδικότερα, οι ερευνητικές υποθέσεις έχουν ως εξής:

- **Μηδενική Υπόθεση (H0):** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο κρίνεται ικανοποιητική η συμμετοχή των υπαλλήλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του φορέα με τη θέση εργασίας.
- **Εναλλακτική Υπόθεση (H1):** Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο κρίνεται ικανοποιητική η συμμετοχή των

υπαλλήλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του φορέα με τη θέση εργασίας.

Τα αποτελέσματα δείχνουν πως $r=0,025$ που σημαίνει ότι υπάρχει πολύ χαμηλή συσχέτιση. Όσον αφορά το Sig. (2-tailed) $=0,803 > 0,05$ προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο κρίνεται ικανοποιητική η συμμετοχή των υπαλλήλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του φορέα και της θέσης εργασίας.

Πίνακας 18: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών ΘΕΣΗ και ΟΙ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΑΙΡΕΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΜΟΥ

Correlations

		4.ΘΕΣΗ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΕΤΕ	20. ΟΙ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΑΙΡΕΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΜΟΥ
4.ΘΕΣΗ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΕΤΕ	PearsonCorrelation	1	,140
	Sig. (2-tailed)		,160
	N	103	102
20. ΟΙ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΑΙΡΕΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΜΟΥ	PearsonCorrelation	,140	1
	Sig. (2-tailed)	,160	
	N	102	102

Στον παραπάνω πίνακα επιτεύχθηκε η ανάλυση συσχέτισης έτσι ώστε να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο οι παρεμβάσεις των

αιρετών οργάνων επηρεάζουν τη διοικητική λειτουργία του φορέα με τη θέση εργασίας. Ειδικότερα, οι ερευνητικές υποθέσεις έχουν ως εξής:

- **Μηδενική Υπόθεση (H0):** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο οι παρεμβάσεις των αιρετών οργάνων επηρεάζουν τη διοικητική λειτουργία του φορέα με τη θέση εργασίας.
- **Εναλλακτική Υπόθεση (H1):** Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο οι παρεμβάσεις των αιρετών οργάνων επηρεάζουν τη διοικητική λειτουργία του φορέα με τη θέση εργασίας.

Τα αποτελέσματα δείχνουν πως $r=0,140$ που σημαίνει ότι υπάρχει πολύ χαμηλή συσχέτιση. Όσον αφορά το Sig. (2-tailed) $=0,160 > 0,05$ προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο οι παρεμβάσεις των αιρετών οργάνων επηρεάζουν τη διοικητική λειτουργία του φορέα και της θέσης εργασίας.

Πίνακας 19: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών ΘΕΣΗ και ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΑΝΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟ ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟ ΑΛΛΑΓΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ (ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ) ΣΤΟ ΦΟΡΕΑ ΜΟΥ

Correlations

		4.ΘΕΣΗ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΕΤΕ	21. ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΑΝΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟ ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟ ΑΛΛΑΓΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ (ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ) ΣΤΟ ΦΟΡΕΑ ΜΟΥ
4.ΘΕΣΗ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΕΤΕ	PearsonCorrelation	1	,137
	Sig. (2-tailed)		,166
	N	103	103
21. ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΑΝΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟ ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟ ΑΛΛΑΓΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ (ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ) ΣΤΟ ΦΟΡΕΑ ΜΟΥ	PearsonCorrelation	,137	1
	Sig. (2-tailed)	,166	
	N	103	103

Στον παραπάνω πίνακα επιτεύχθηκε η ανάλυση συσχέτισης έτσι ώστε να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο αισθάνεται το δείγμα ανασφάλεια στο ενδεχόμενο αλλαγής ηγεσίας (διοίκησης) στο φορέα του με τη θέση εργασίας. Ειδικότερα, οι ερευνητικές υποθέσεις έχουν ως εξής:

- **Μηδενική Υπόθεση (H0):** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο αισθάνεται το δείγμα ανασφάλεια στο ενδεχόμενο αλλαγής ηγεσίας (διοίκησης) στο φορέα του με τη θέση εργασίας.
- **Εναλλακτική Υπόθεση (H1):** Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο αισθάνεται το δείγμα ανασφάλεια στο ενδεχόμενο αλλαγής ηγεσίας (διοίκησης) στο φορέα του με τη θέση εργασίας.

Τα αποτελέσματα δείχνουν πως $r=0,137$ που σημαίνει ότι υπάρχει πολύ χαμηλή συσχέτιση. Όσον αφορά το Sig. (2-tailed) $=0,166 > 0,05$ προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα ανασφάλεια στο ενδεχόμενο αλλαγής ηγεσίας (διοίκησης) στο φορέα του και της θέσης εργασίας

Πίνακας 20: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών ΘΕΣΗ και ΘΑ ΣΚΕΦΤΟΜΟΥΝ ΤΗΝ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ ΑΛΛΑΓΗΣ ΦΟΡΕΑ ΜΕΣΩ ΜΕΤΑΤΑΞΗΣ Η ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Correlations

		4.ΘΕΣΗ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΕΤΕ	22. ΘΑ ΣΚΕΦΤΟΜΟΥΝ ΤΗΝ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ ΑΛΛΑΓΗΣ ΦΟΡΕΑ ΜΕΣΩ ΜΕΤΑΤΑΞΗΣ Η ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ
4.ΘΕΣΗ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΕΤΕ	PearsonCorrelation	1	-,010
	Sig. (2-tailed)		,921
	N	103	103
22. ΘΑ ΣΚΕΦΤΟΜΟΥΝ ΤΗΝ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ ΑΛΛΑΓΗΣ ΦΟΡΕΑ ΜΕΣΩ ΜΕΤΑΤΑΞΗΣ Η ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	PearsonCorrelation	-,010	1
	Sig. (2-tailed)	,921	
	N	103	103

Στον παραπάνω πίνακα επιτεύχθηκε η ανάλυση συσχέτισης έτσι ώστε να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα θα σκεφτόταν την προοπτική αλλαγής φορέα μέσω μετάταξης ή κινητικότητας με τη θέση εργασίας. Ειδικότερα, οι ερευνητικές υποθέσεις έχουν ως εξής:

- **Μηδενική Υπόθεση (H0):** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα θα σκεφτόταν την προοπτική αλλαγής φορέα μέσω μετάταξης ή κινητικότητας με τη θέση εργασίας.
- **Εναλλακτική Υπόθεση (H1):** Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα θα σκεφτόταν την προοπτική αλλαγής φορέα μέσω μετάταξης ή κινητικότητας με τη θέση εργασίας.

Τα αποτελέσματα δείχνουν πως $r=-0,010$ που σημαίνει ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση. Όσον αφορά το Sig. (2-tailed) $=0,921 > 0,05$ προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το

δείγμα ανασφάλεια στο ενδεχόμενο αλλαγής ηγεσίας (διοίκησης) στο φορέα του και της θέσης εργασίας

Συντελεστής συσχέτισης με βάση τα έτη προϋπηρεσίας

Παρακάτω επιτυγχάνεται η εξέταση του βαθμού στον οποίο οι απόψεις του δείγματος των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης για την ικανοποίηση τους από την εργασία τους (ερωτ. 23-25) εξαρτάται από τα έτη προϋπηρεσίας. Στην ουσία εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο υπάρχει θετική ή αρνητική συσχέτιση και οι υποθέσεις που προκύπτουν έχουν ως εξής:

- **Μηδενική Υπόθεση (H0):** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση με τα έτη προϋπηρεσίας
- **Εναλλακτική Υπόθεση (H1):** Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση με τα έτη προϋπηρεσίας

Πίνακας 3: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών ΘΕΣΗ και Ο ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΤΟ ΕΥΖΗΝ

Correlations

		5.ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	23. Ο ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΤΟ ΕΥ ΖΗΝ
5.ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	PearsonCorrelation	1	-,053
	Sig. (2-tailed)		,595
	N	103	103
23. Ο ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΤΟ ΕΥ ΖΗΝ	PearsonCorrelation	-,053	1
	Sig. (2-tailed)	,595	
	N	103	103

Στον παραπάνω πίνακα επιτεύχθηκε η ανάλυση συσχέτισης έτσι ώστε να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο επηρεάζει η ικανοποίηση από την εργασία το ευ ζην με τα έτη προϋπηρεσίας. Ειδικότερα, οι ερευνητικές υποθέσεις έχουν ως εξής:

- **Μηδενική Υπόθεση (H0):** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο επηρεάζει η ικανοποίηση από την εργασία το ευ ζην με τα έτη προϋπηρεσίας.
- **Εναλλακτική Υπόθεση (H1):** Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο επηρεάζει η ικανοποίηση από την εργασία το ευ ζην με τα έτη προϋπηρεσίας.

Τα αποτελέσματα δείχνουν πως $r=-0,053$ που σημαίνει ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση. Όσον αφορά το $\text{Sig. (2-tailed)} = 0,595 > 0,05$ προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο επηρεάζει η ικανοποίηση από την εργασία το ευ ζην και των ετών προϋπηρεσίας.

Πίνακας 23: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών ΘΕΣΗ και ΕΙΜΑΙ ΠΕΡΗΦΑΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΜΟΥ

Correlations

		5.ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	24. ΕΙΜΑΙ ΠΕΡΗΦΑΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΜΟΥ
5.ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	PearsonCorrelation	1	,312
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	103	103
24. ΕΙΜΑΙ ΠΕΡΗΦΑΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΜΟΥ	PearsonCorrelation	,312	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	103	103

Στον παραπάνω πίνακα επιτεύχθηκε η ανάλυση συσχέτισης έτσι ώστε να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα είναι περήφανο από την υπηρεσία του με τα έτη προϋπηρεσίας. Ειδικότερα, οι ερευνητικές υποθέσεις έχουν ως εξής:

- **Μηδενική Υπόθεση (H0):** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα είναι περήφανο από την υπηρεσία του με τα έτη προϋπηρεσίας με τα έτη προϋπηρεσίας.
- **Εναλλακτική Υπόθεση (H1):** Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα είναι περήφανο από την υπηρεσία του με τα έτη προϋπηρεσίας με τα έτη προϋπηρεσίας.

Τα αποτελέσματα δείχνουν πως $r=0,312$ που σημαίνει ότι υπάρχει χαμηλή συσχέτιση. Όσον αφορά το $\text{Sig. (2-tailed)} = 0,001 < 0,05$ προκύπτει ότι υπάρχει

στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα είναι περήφανο από την υπηρεσία του και των ετών προϋπηρεσίας.

Πίνακας 24: Συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών ΘΕΣΗ και Ο ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΤΗΝ ΑΠΟΔΟΣΗ ΜΟΥ

Correlations

		5.ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	25. Ο ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΤΗΝ ΑΠΟΔΟΣΗ ΜΟΥ
5.ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	PearsonCorrelation	1	,020
	Sig. (2-tailed)		,839
	N	103	103
25. Ο ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΤΗΝ ΑΠΟΔΟΣΗ ΜΟΥ	PearsonCorrelation	,020	1
	Sig. (2-tailed)	,839	
	N	103	103

Στον παραπάνω πίνακα επιτεύχθηκε η ανάλυση συσχέτισης έτσι ώστε να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζει την απόδοση με τα έτη προϋπηρεσίας. Ειδικότερα, οι ερευνητικές υποθέσεις έχουν ως εξής:

- **Μηδενική Υπόθεση (H0):** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζει την απόδοση με τα έτη προϋπηρεσίας.
- **Εναλλακτική Υπόθεση (H1):** Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του βαθμού στον οποίο η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζει την απόδοση με τα έτη προϋπηρεσίας.

Τα αποτελέσματα δείχνουν πως $r=0,020$ που σημαίνει ότι υπάρχει πολύ χαμηλή συσχέτιση. Όσον αφορά το Sig. (2-tailed) $=0,839 > 0,05$ προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζει την απόδοση και των ετών προϋπηρεσίας.

3.2.4 Σχέση συνάφειας αποτελεσμάτων ως προς το φύλο

Σε αυτό το σημείο επιτυγχάνεται η συγκριτική αξιολόγηση των αποτελεσμάτων ως προς το φύλο, μέσω του εργαλείου Crosstabs. Ειδικότερα, παρακάτω προσδίδεται τι απάντησαν οι άνδρες και οι γυναίκες που εργάζονται στον Δήμο Θεσσαλονίκης όσον αφορά την ικανοποίηση από την εργασία τους, τη συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων και την άποψη τους για τη γραφειοκρατία.

Πίνακας 25: ΦΥΛΟ * ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ Crosstabulation

			6.ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ					Total
			Καθόλου	Πολύ λίγο	Λίγο	Πολύ	Πάρα πολύ	
1.ΦΥΛΟ Άντρας	Count	2	0	11	10	2	25	
	% within 1.ΦΥΛΟ	8,0%	,0%	44,0%	40,0%	8,0%	100,0%	
	% within 6.ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ	40,0%	,0%	34,4%	21,7%	18,2%	24,3%	
	% of Total	1,9%	,0%	10,7%	9,7%	1,9%	24,3%	
Γυναίκα	Count	3	9	21	36	9	78	
	% within 1.ΦΥΛΟ	3,8%	11,5%	26,9%	46,2%	11,5%	100,0%	
	% within 6.ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ	60,0%	100,0%	65,6%	78,3%	81,8%	75,7%	
	% of Total	1,9%	11,5%	26,9%	46,2%	11,5%	100,0%	

	% of Total	2,9%	8,7%	20,4%	35,0%	8,7%	75,7%
Total	Count	5	9	32	46	11	103
	% within 1.ΦΥΛΟ	4,9%	8,7%	31,1%	44,7%	10,7%	100,0%
	% within 6.ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜ ΕΝΟΣ/Η ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝ Ο ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ	100,0%	100, 0%	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0%
	% of Total	4,9%	8,7%	31,1%	44,7%	10,7%	100,0%

Ως προς την σχέση συνάφειας του φύλου και τον βαθμό στον οποίο είναι ικανοποιημένο το δείγμα από το αντικείμενο εργασίας ισχύουν τα παρακάτω:

❖ **Count:** 11 άτομα υποστηρίζουν ότι είναι ελάχιστα ικανοποιημένα από το αντικείμενο εργασίας τους και είναι άνδρες και 36 άτομα ότι είναι πολύ ικανοποιημένα από το αντικείμενο εργασίας τους και είναι γυναίκες.

❖ **RowPct:** το 44% των ατόμων που δηλώνουν ότι είναι ελάχιστα ικανοποιημένα από το αντικείμενο εργασίας τους είναι άνδρες και το 46,2% των ατόμων που δηλώνουν ότι είναι πολύ ικανοποιημένα από το αντικείμενο εργασίας τους είναι γυναίκες

❖ **ColPct:** το 34,4% των ατόμων που είναι άνδρες δηλώνουν ότι είναι ελάχιστα ικανοποιημένα από το αντικείμενο εργασίας τους και το 78,3% των ατόμων που είναι γυναίκες δηλώνουν ότι είναι πολύ ικανοποιημένα από το αντικείμενο εργασίας τους.

❖ **ToIPct:** το 10,7% του συνόλου των ατόμων είναι ταυτόχρονα άνδρες και δηλώνουν ότι είναι ελάχιστα ικανοποιημένα από το αντικείμενο εργασίας

τους και το 35% του συνόλου των ατόμων είναι ταυτόχρονα γυναίκες δηλώνουν ότι είναι πολύ ικανοποιημένα από το αντικείμενο εργασίας τους.

Γενικό συμπέρασμα είναι ότι οι άνδρες είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τις γυναίκες ως προς από το αντικείμενο εργασίας τους

Πίνακας 27: ΦΥΛΟ * Η ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ ΜΕ ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΕΙ
Crosstabulation

		17.Η ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ ΜΕ ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΕΙ					Total
		Καθόλου	Πολύ λίγο	Λίγο	Πολύ	Πάρα πολύ	
1.ΦΥΛΟ Αντράς	Count	0	0	5	9	11	25
	% within 1.ΦΥΛΟ	,0%	,0%	20,0%	36,0%	44,0%	100,0%
	% within 17.Η ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ ΜΕ ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΕΙ	,0%	,0%	41,7%	17,3%	30,6%	24,3%
	% of Total	,0%	,0%	4,9%	8,7%	10,7%	24,3%
Γυναίκα	Count	1	2	7	43	25	78
	% within 1.ΦΥΛΟ	1,3%	2,6%	9,0%	55,1%	32,1%	100,0%
	% within 17.Η ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ ΜΕ ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΕΙ	100,0%	100,0%	58,3%	82,7%	69,4%	75,7%
	% of Total	1,0%	1,9%	6,8%	41,7%	24,3%	75,7%
Total	Count	1	2	12	52	36	103
	% within 1.ΦΥΛΟ	1,0%	1,9%	11,7%	50,5%	35,0%	100,0%

% within 17.Η ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ ΜΕ ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΕΙ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% of Total	1,0%	1,9%	11,7%	50,5%	35,0%	100,0%

Ως προς την σχέση συνάφειας του φύλου και τον βαθμό στον οποίο η γραφειοκρατία του δημοσίου πολύ συχνά τους απογοητεύει ισχύουν τα παρακάτω:

❖ **Count:** 11 άτομα υποστηρίζουν ότι η γραφειοκρατία του δημοσίου πάρα πολύ συχνά τους απογοητεύει και είναι άνδρες και 43 άτομα ότι η γραφειοκρατία του δημοσίου πολύ συχνά τους απογοητεύει και είναι γυναίκες.

❖ **RowPct:** το 44% των ατόμων που δηλώνουν ότι η γραφειοκρατία του δημοσίου πάρα πολύ συχνά τους απογοητεύει είναι άνδρες και το 55,1% των ατόμων που δηλώνουν ότι η γραφειοκρατία του δημοσίου πολύ συχνά τους απογοητεύει είναι γυναίκες.

❖ **ColPct:** το 30,6% των ατόμων που είναι άνδρες δηλώνουν ότι η γραφειοκρατία του δημοσίου πάρα πολύ συχνά τους απογοητεύει και το 82,7% των ατόμων που είναι γυναίκες δηλώνουν ότι η γραφειοκρατία του δημοσίου πολύ συχνά τους απογοητεύει είναι γυναίκες.

❖ **ToIPct:** το 10,7% του συνόλου των ατόμων είναι ταυτόχρονα άνδρες και δηλώνουν ότι η γραφειοκρατία του δημοσίου πάρα πολύ συχνά τους απογοητεύει και το 41,7% του συνόλου των ατόμων είναι ταυτόχρονα γυναίκες δηλώνουν ότι η γραφειοκρατία του δημοσίου πολύ συχνά τους απογοητεύει.

Γενικό συμπέρασμα είναι ότι τόσο οι άνδρες όσο και γυναίκες υποστηρίζουν ότι η γραφειοκρατία του δημοσίου πολύ συχνά τους απογοητεύει.

Πίνακας 28 :ΦΥΛΟ * ΣΕ ΠΟΙΟ ΒΑΘΜΟ ΚΡΙΝΕΤΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΗ Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ Crosstabulation

		19. ΣΕ ΠΟΙΟ ΒΑΘΜΟ ΚΡΙΝΕΤΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΗ Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ					Total
		Καθόλου	Πολύ λίγο	Λίγο	Πολύ	Πάρα πολύ	
1.ΦΥΛΟ	Άντρας Count	7	4	11	2	1	25
	% within 1.ΦΥΛΟ	28,0%	16,0%	44,0%	8,0%	4,0%	100,0%
	% within 19. ΣΕ ΠΟΙΟ ΒΑΘΜΟ ΚΡΙΝΕΤΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΗ Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ	30,4%	16,0%	28,2%	14,3%	50,0%	24,3%
	% of Total	6,8%	3,9%	10,7%	1,9%	1,0%	24,3%
Γυναίκα	Count	16	21	28	12	1	78
	% within 1.ΦΥΛΟ	20,5%	26,9%	35,9%	15,4%	1,3%	100,0%

	% within 19. ΣΕ ΠΟΙΟ ΒΑΘΜΟ ΚΡΙΝΕΤΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙ ΗΤΙΚΗ Η ΣΥΜΜΕΤΟ ΧΗ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛ ΩΝ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙ Α ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕ ΩΝ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ	69,6%	84,0%	71,8 %	85,7 %	50,0%	75,7%
	% of Total	15,5%	20,4%	27,2 %	11,7 %	1,0%	75,7%
Total	Count	23	25	39	14	2	103
	% within 1.ΦΥΛΟ	22,3%	24,3%	37,9 %	13,6 %	1,9%	100,0%
	% within 19. ΣΕ ΠΟΙΟ ΒΑΘΜΟ ΚΡΙΝΕΤΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙ ΗΤΙΚΗ Η ΣΥΜΜΕΤΟ ΧΗ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛ ΩΝ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙ Α ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕ ΩΝ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ	100,0%	100,0 %	100, 0%	100, 0%	100,0%	100,0%

% of Total	22,3%	24,3%	37,9 %	13,6 %	1,9%	100,0%
------------	-------	-------	-----------	-----------	------	--------

Ως προς την σχέση συνάφειας του φύλου και τον βαθμό στον οποίο κρίνεται ικανοποιητική η συμμετοχή των υπαλλήλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του φορέα ισχύουν τα παρακάτω:

❖ **Count:** 11 και 28 άτομα υποστηρίζουν ότι κρίνεται ελάχιστα ικανοποιητική η συμμετοχή των υπαλλήλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του φορέα και είναι άνδρες και γυναίκες αντίστοιχα.

❖ **RowPct:** το 44% και το 35,9% των ατόμων που δηλώνουν ότι κρίνεται ελάχιστα ικανοποιητική η συμμετοχή των υπαλλήλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του φορέα είναι άνδρες και γυναίκες αντίστοιχα

❖ **ColPct:** το 28,2% και το 71,8% των ατόμων που είναι άνδρες και γυναίκες αντίστοιχα δηλώνουν ότι κρίνεται ελάχιστα ικανοποιητική η συμμετοχή των υπαλλήλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του φορέα.

❖ **ToIPct:** το 10,7% και το 27,2% του συνόλου των ατόμων είναι ταυτόχρονα άνδρες και γυναίκες αντίστοιχα δηλώνουν ότι κρίνεται ελάχιστα ικανοποιητική η συμμετοχή των υπαλλήλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του φορέα.

Γενικό συμπέρασμα είναι ότι τόσο οι άνδρες όσο και γυναίκες υποστηρίζουν ότι κρίνεται ελάχιστα ικανοποιητική η συμμετοχή των υπαλλήλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του φορέα.

3.2.5. Έλεγχος t-test με το φύλο

Ο έλεγχος t-test χρησιμοποιείται για να πραγματοποιηθεί η σύγκριση μεταξύ των μέσων τιμών δύο ομάδων και να διαπιστωθεί αν αυτές οι διαφορές είναι στατιστικά σημαντικές. Στην παρούσα ανάλυση χρησιμοποιείται έτσι ώστε να

διερευνηθεί αν προκύπτουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες ως προς την ικανοποίηση τους από την εργασία στον Δήμο Θεσσαλονίκης. Έτσι, παρακάτω παρουσιάζεται ο έλεγχος ανεξάρτητων δειγμάτων και πρόκειται να γίνει σύγκριση της μέσης τιμής ως προς την ικανοποίηση των ανδρών και της μέσης τιμής ως προς την ικανοποίηση των γυναικών από την εργασία τους στον Δήμο Θεσσαλονίκης και θα προσδιοριστεί αν υπάρχουν διαφορές μεταξύ τους. Οι υποθέσεις που προκύπτουν έχουν ως εξής:

- **Μηδενική υπόθεση (H0):** Η μέση τιμή της ικανοποίησης των γυναικών από την εργασία τους στον Δήμο Θεσσαλονίκης ισούται με την μέση τιμή της ικανοποίησης των ανδρών.
- **Εναλλακτική υπόθεση (H1):** Η μέση τιμή της ικανοποίησης των γυναικών από την εργασία τους στον Δήμο Θεσσαλονίκης δεν ισούται με την μέση τιμή της ικανοποίησης των ανδρών.

Πίνακας 29: GroupStatistics για τη μεταβλητή Ικανοποίηση από το αντικείμενο της εργασίας

GroupStatistics

	1.ΦΥΛ Ο	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
6.ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/ Η ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ	Άντρας	25	3,40	,957	,191
	Γυναίκα	78	3,50	,977	,111

Από τον παραπάνω πίνακα προσδίδονται τα περιγραφικά μέτρα για την μεταβλητή της ικανοποίησης των ανδρών και των γυναικών από το αντικείμενο της εργασίας τους. Η μέση ικανοποίηση των ανδρών αντιστοιχεί σε 3,40 και των γυναικών σε 3,50 που σημαίνει ότι είναι ελάχιστα ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας τους.

Πίνακας 30: Έλεγχος t-test για την μεταβλητή Ικανοποίηση από το αντικείμενο της εργασίας

IndependentSamplesTest

		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
6.ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Equal variances assumed	,316	,575	-,447	101	,655	-,100	,223	-,543	,343
	Equal variances not assumed			-,452	41,261	,653	-,100	,221	-,547	,347

Μέσα από τον παραπάνω πίνακα προκύπτει πως η τιμή της σημαντικότητας του ελέγχου ίσων διακυμάνσεων Levene's Test for Equality of Variances Sig. αντιστοιχεί σε $0,575 > 0,05$. Επομένως, γίνεται δεκτό πως οι διακυμάνσεις δεν είναι ίσες κι έτσι γίνεται ο έλεγχος σημαντικότητας t-test στη πρώτη γραμμή. Ειδικότερα, $\text{Sig. (2-tailed)} = 0,655 > 0,05$ που σημαίνει ότι γίνεται δεκτή η μηδενική υπόθεση, όπου η μέση τιμή της ικανοποίησης των γυναικών από το αντικείμενο της εργασία τους στον Δήμο Θεσσαλονίκης ισούται με την μέση τιμή της ικανοποίησης των ανδρών. Άρα, η ικανοποίηση των γυναικών από το αντικείμενο της εργασίας δεν διαφέρει στατιστικά σημαντικά με την ικανοποίηση των ανδρών

Μηδενική υπόθεση(H0): Η μέση τιμή ικανοποίησης των γυναικών στο Δήμο Θεσσαλονίκης που αισθάνονται ικανοποιημένοι από το μισθό τους ισούται με τη μέση τιμή της ικανοποίησης των ανδρών

Εναλλακτική υπόθεση (H1): Η μέση τιμή ικανοποίησης των γυναικών στο Δήμο Θεσσαλονίκης από το μισθό τους δεν ισούται με τη μέση τιμή της ικανοποίησης των ανδρών

Πίνακας 31: GroupStatistics για τη μεταβλητή Βαθμός ικανοποίησης από τον μισθό

GroupStatistics

	1.ΦΥΛ Ο	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
15. ΕΙΜΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/ Η ΑΠΟ ΤΟ ΜΙΣΘΟ ΜΟΥ	Άντρας	25	2,60	1,000	,200
	Γυναίκα	78	2,77	,952	,108

Από τον παραπάνω πίνακα προσδίδονται τα περιγραφικά μέτρα για την μεταβλητή του βαθμού ικανοποίησης των ανδρών και των γυναικών από τον μισθό. Η μέση εκτίμηση του βαθμού ικανοποίησης των ανδρών από τον μισθό αντιστοιχεί σε 2,60 και των γυναικών σε 2,77 που σημαίνει ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες είναι ελάχιστα ικανοποιημένοι από τον μισθό τους.

Πίνακας 32: Έλεγχος t-test για την μεταβλητή Βαθμός ικανοποίησης από τον μισθό

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
15. ΕΙΜΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΟ ΜΙΣΘΟ ΜΟΥ	Equal variances assumed	,704	,403	-,764	101	,447	-,169	,222	-,609	,270
	Equal variances not assumed			-,745	38,958	,461	-,169	,227	-,629	,290

Μέσα από τον παραπάνω πίνακα προκύπτει πως η τιμή της σημαντικότητας του ελέγχου ίσων διακυμάνσεων Levene's Test for Equality of Variances Sig. αντιστοιχεί σε $0,403 > 0,05$. Επομένως, γίνεται δεκτό πως οι διακυμάνσεις δεν είναι ίσες κι έτσι γίνεται ο έλεγχος σημαντικότητας t-test στη πρώτη γραμμή. Ειδικότερα, $\text{Sig. (2-tailed)} = 0,447 > 0,05$ που σημαίνει ότι γίνεται δεκτή η μηδενική υπόθεση, όπου η μέση τιμή του βαθμού στον οποίο είναι ικανοποιημένες οι γυναίκες από τον μισθό τους ισούται με την μέση τιμή του βαθμού ικανοποίησης των ανδρών ως προς αυτό. Άρα, ο βαθμός στον οποίο

είναι ικανοποιημένες οι γυναίκες από τον μισθό τους δεν διαφέρει στατιστικά σημαντικά με τον βαθμό των ανδρών

Μηδενική υπόθεση(H0): Η μέση τιμή ικανοποίησης των γυναικών στο Δήμο Θεσσαλονίκης που πιστεύουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία τους επηρεάζει το ευ ζην τους ισούται με την αντίστοιχη μέση τιμή της ικανοποίησης των ανδρών

Εναλλακτική υπόθεση (H1): Η μέση τιμή ικανοποίησης των γυναικών στο Δήμο Θεσσαλονίκης που πιστεύουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία τους επηρεάζει το ευ ζην τους δεν ισούται με την αντίστοιχη μέση τιμή της ικανοποίησης των ανδρών

Πίνακας 33: GroupStatistics για τη μεταβλητή Βαθμός που η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζει το ευ ζην

GroupStatistics

	1.ΦΥΛ Ο	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
23. Ο ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΤΟ ΕΥ ΖΗΝ	Άντρας	25	3,96	,889	,178
	Γυναίκα	78	4,00	,953	,108

Από τον παραπάνω πίνακα προσδίδονται τα περιγραφικά μέτρα για την μεταβλητή του βαθμού στον οποίο η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζει το ευ ζην. Η μέση εκτίμηση του βαθμού στον οποίο οι άνδρες πιστεύουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζει το ευ ζην αντιστοιχεί σε 3,96 και των γυναικών σε 4,00 που σημαίνει ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες

υποστηρίζουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζει το ευ ζην σε πολύ μεγάλο βαθμό.

Πίνακας 34: Έλεγχος t-test για τη μεταβλητή Βαθμός που η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζει το ευ ζην

IndependentSamplesTest

		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
23. Ο ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΤΟ ΕΥ ΖΗΝ	Equal variances assumed	,252	,617	-,185	101	,853	-,040	,216	-,468	,388
	Equal variances not assumed			-,192	43,140	,848	-,040	,208	-,459	,379

Μέσα από τον παραπάνω πίνακα προκύπτει πως η τιμή της σημαντικότητας του ελέγχου ίσων διακυμάνσεων Levene's Test for Equality of Variances Sig. αντιστοιχεί σε $0,617 > 0,05$. Επομένως, γίνεται δεκτό πως οι διακυμάνσεις δεν είναι ίσες κι έτσι γίνεται ο έλεγχος σημαντικότητας t-test στη πρώτη γραμμή. Ειδικότερα, Sig. (2-tailed) = $0,853 > 0,05$ που σημαίνει ότι γίνεται δεκτή η μηδενική υπόθεση, όπου η μέση τιμή του βαθμού στον οποίο οι γυναίκες

πιστεύουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζει το ευ ζην ισούται με την μέση τιμή της άποψης των ανδρών ως προς αυτό. Άρα, ο βαθμός στον οποίο οι γυναίκες πιστεύουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζει το ευ ζην δεν διαφέρει στατιστικά σημαντικά με τον βαθμό των ανδρών.

Μηδενική υπόθεση(H0): Η μέση τιμή των γυναικών στο Δήμο Θεσσαλονίκης που πιστεύουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία τους την επηρεάζει την απόδοσή τους στη δουλειά ισούται με την αντίστοιχη μέση τιμή της ικανοποίησης των ανδρών

Εναλλακτική υπόθεση (H1): Η μέση τιμή των γυναικών στο Δήμο Θεσσαλονίκης από πιστεύουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία τους επηρεάζει την απόδοσή τους στη δουλειά δεν ισούται με την αντίστοιχη μέση τιμή της ικανοποίησης των ανδρών

Πίνακας 35: GroupStatistics για τη μεταβλητή Βαθμός που η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζει την απόδοση

GroupStatistics

	1.ΦΥΛ Ο	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
25. Ο ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΤΗΝ ΑΠΟΔΟΣΗ ΜΟΥ	Άντρας	25	4,08	,572	,114
	Γυναίκα	78	3,56	1,180	,134

Από τον παραπάνω πίνακα προσδίδονται τα περιγραφικά μέτρα για την μεταβλητή του βαθμού στον οποίο η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζει την απόδοση. Η μέση εκτίμηση του βαθμού στον οποίο οι άνδρες πιστεύουν

πως η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζει την απόδοση αντιστοιχεί σε 4,08 και των γυναικών σε 3,56 που σημαίνει ότι οι άνδρες υποστηρίζουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζει την απόδοση τους σε πολύ μεγάλο βαθμό, ενώ οι γυναίκες θεωρούν πως επηρεάζει σε ελάχιστο βαθμό.

Πίνακας 36: Έλεγχος t-test για τη μεταβλητή Βαθμός που η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζει την απόδοση
IndependentSamplesTest

		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
25. Ο ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΤΗΝ ΑΠΟΔΟΣΗ ΜΟΥ	Equal variances assumed	15,351	,000	2,103	101	,038	,516	,245	,029	1,002
	Equal variances not assumed			2,934	84,939	,004	,516	,176	,166	,865

Μέσα από τον παραπάνω πίνακα προκύπτει πως η τιμή της σημαντικότητας του ελέγχου ίσων διακυμάνσεων Levene's Test for Equality of Variances Sig. αντιστοιχεί σε $0,000 < 0,05$. Επομένως, γίνεται δεκτό πως οι διακυμάνσεις είναι ίσες κι έτσι γίνεται ο έλεγχος σημαντικότητας t-test στη δεύτερη γραμμή. Ειδικότερα, Sig. (2-tailed) = $0,004 > 0,05$ που σημαίνει ότι γίνεται δεκτή η μηδενική υπόθεση, όπου η μέση τιμή του βαθμού στον οποίο οι γυναίκες πιστεύουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζει την απόδοσή τους δεν ισούται με την μέση τιμή της άποψης των ανδρών ως προς αυτό. Άρα, ο βαθμός στον οποίο οι γυναίκες πιστεύουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζει την απόδοσή τους διαφέρει στατιστικά σημαντικά με τον βαθμό των ανδρών.

3.3. ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΤΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ/ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ

Ολοκληρώνοντας την έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε ένα δείγμα εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης για τον βαθμό ικανοποίησής τους από την εργασία τους προέκυψε ότι το 44,7% είναι πολύ ικανοποιημένο από το αντικείμενο της εργασίας του (**Ερευνητικό ερώτημα 1**). Το αποτέλεσμα προέκυψε από τις απαντήσεις της ερώτησης 6 του ερωτηματολογίου. (πίνακας 7).

Επιπλέον, το δείγμα με ποσοστό 47,6% υποστηρίζει πως επηρεάζει σε πολύ μεγάλο βαθμό η ικανοποίηση από την εργασία την απόδοσή του (**Ερευνητικό ερώτημα 2**). Το αποτέλεσμα προέκυψε από τις απαντήσεις της ερώτησης 25 του ερωτηματολογίου (διάγραμμα 15)

Το δείγμα με ποσοστό 45,6% υποστηρίζει πως επηρεάζει σε πολύ μεγάλο βαθμό η ικανοποίηση από την εργασία το ευ ζην (**Ερευνητικό ερώτημα 3**). Το αποτέλεσμα προέκυψε από τις απαντήσεις της ερώτησης 23 του ερωτηματολογίου (διάγραμμα 13) Επιπρόσθετα, το 39,8% του δείγματος θεωρεί ότι είναι πολύ ικανοποιημένο από την σχέση του με τους συναδέλφους του και το 43,7% από τους ανωτέρους του σε πολύ μεγάλο βαθμό. Ωστόσο, το

53,4% είναι ελάχιστα ικανοποιημένο από τον μισθό του και το 33% θεωρεί πως ο φορέας τους δεν αντιμετωπίζει όλους τους εργαζομένους με ίσους όρους.(πίνακας 8) . Επίσης από τις απαντήσεις στις ερωτήσεις «ανοικτού τύπου" 26 και 27 προκύπτει ότι πιο βασικός παράγοντας που καθορίζει το αίσθημα ικανοποίησης των εργαζομένων είναι η αξιοκρατία στο φορέα και ακολουθούν η καλή συνεργασία με συναδέλφους και προϊσταμένους **(Ερευνητικό ερώτημα 4)**

Σχετικά με το αν η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων έχει να κάνει συγκεκριμένα με την οργανική μονάδα (Τμήμα) που απασχολούνται ή είναι θέμα γενικότερα του φορέα , το αποτέλεσμα προέκυψε συνδυαστικά από τις ερωτήσεις 19,20,21. Συγκεκριμένα το 38,8% του δείγματος των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης αισθάνεται ελάχιστη ανασφάλεια στο ενδεχόμενο αλλαγής ηγεσίας (διοίκησης) στο φορέα.(διάγραμμα 11) Ακόμη, το 39,2% υποστηρίζει πως οι παρεμβάσεις των αιρετών οργάνων επηρεάζουν σε πολύ μεγάλο βαθμό τη διοικητική λειτουργία του φορέα, (διάγραμμα 10)ενώ το 37,9% υποστηρίζει πως κρίνεται ικανοποιητική η συμμετοχή των υπαλλήλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του φορέα σε ελάχιστο βαθμό (διάγραμμα 9)**(Ερευνητικό ερώτημα 5).**

Σε ότι αφορά στις ερευνητικές υποθέσεις που έγιναν πριν τη διεξαγωγή της έρευνας καταλήξαμε στα εξής:

1^η ερευνητική υπόθεση: «Οι άνδρες είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας τους απ ότι οι γυναίκες»

Όπως προκύπτει από τον πίνακα 29, οι άνδρες είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τις γυναίκες ως προς το αντικείμενο της εργασίας τους

2^η ερευνητική υπόθεση: «Υπάρχει συνάφεια μεταξύ του φύλου και του βαθμού που η γραφειοκρατία του δημοσίου πολύ συχνά απογοητεύει τους άνδρες και τις γυναίκες»

Όπως προκύπτει από τον πίνακα 30, τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες αισθάνονται πάρα πολύ απογοητευμένοι από τη γραφειοκρατία του δημοσίου

3^η ερευνητική υπόθεση: «Υπάρχει χαμηλή συσχέτιση μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου των υπαλλήλων και της άποψης που έχουν ότι η γραφειοκρατία του δημοσίου πολύ συχνά τους απογοητεύει»

Όπως προκύπτει από τον πίνακα 20, επιβεβαιώνεται η υπόθεση ότι υπάρχει πολύ χαμηλή συσχέτιση μεταξύ των 2 αυτών μεταβλητών.

4^η ερευνητική υπόθεση: «Οι γυναίκες πιστεύουν ότι η συμμετοχή των υπαλλήλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του φορέα κρίνεται ικανοποιητική»

Όπως προκύπτει από τον πίνακα 31, τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες υποστηρίζουν ότι κρίνεται ελάχιστη ικανοποιητική η συμμετοχή των υπαλλήλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του φορέα.

3.4.ΣΥΝΟΨΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε εκπροσωπείται από εργαζομένους του Δήμου Θεσσαλονίκης που είναι κυρίως γυναίκες (75,7% - 78 άτομα), ηλικίας άνω των 51 ετών (59,2% - 61 άτομα), που έχουν πανεπιστημιακή εκπαίδευση (53,4% - 55 άτομα), είναι υπάλληλοι (82,5% - 85 άτομα) και έχουν πάνω από 31 χρόνια προϋπηρεσία (35% - 36 άτομα).

Όσον αφορά τη περιγραφική στατιστική για την εξέταση του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης από την εργασία τους προέκυψε ότι το 44,7% θεωρεί ότι είναι πολύ ικανοποιημένο από το αντικείμενο της εργασίας του και το 37,9% υποστηρίζει πως η δουλειά που κάνει εκτιμάται σε πολύ μεγάλο βαθμό δεόντως από τους ανωτέρους του, ενώ το 50,5% θεωρεί πως ο φόρτος εργασίας είναι πολύ μεγάλος. Επιπρόσθετα, υποδεικνύει ότι ο καταμερισμός των εργασιών εντός της μονάδας του είναι πολύ αντικειμενικός για το 35% του δείγματος. Επιπλέον, το 52,4% θεωρεί ότι γνωρίζει σε πολύ μεγάλο βαθμό σε βάθος τους στόχους του τμήματος του, ενώ το 53,4% είναι ελάχιστα ικανοποιημένο από τον μισθό του.

Το 32% υποστηρίζει πως το σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης τους είναι ελάχιστα αντικειμενικό και έχει περιορισμένο ουσιαστικό νόημα και το 50,5% πως η γραφειοκρατία του δημοσίου απογοητεύει πολύ συχνά σε πολύ μεγάλο βαθμό. Το 33% υποστηρίζει πως ο φορέας τους αντιμετωπίζει όλους τους εργαζομένους με ίσους όρους σε ελάχιστο βαθμό και το 38,8% αισθάνεται ελάχιστη ανασφάλεια στο ενδεχόμενο αλλαγής ηγεσίας (διοίκησης) στο φορέα. Το 45,6% υποδεικνύει πως επηρεάζει σε πολύ μεγάλο βαθμό η ικανοποίηση από την εργασία το ευ ζην και το 41,7% πως είναι περήφανο σε πολύ μεγάλο βαθμό από την υπηρεσία του. Ακόμη, το 47,6% υποστηρίζει πως επηρεάζει σε πολύ μεγάλο βαθμό την απόδοση του.

Κατά την εξέταση του συντελεστή συσχέτισης δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική σχέση με το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο και τη θέση σε αντίθεση με κάποιες έρευνες που διεξήχθησαν σε χώρες με άλλη κουλτούρα, πολιτιστικό και μορφωτικό επίπεδο (Κορέα, Αφγανιστάν). Ωστόσο, υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο θεωρεί το δείγμα ότι ο καταμερισμός της εργασίας στο τμήμα είναι αντικειμενικός και του βαθμού στον οποίο είναι ικανοποιημένο από τη σχέση του με τους ανωτέρους του και της ηλικίας. Επίσης, υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του βαθμού στον οποίο το δείγμα είναι περήφανο από την υπηρεσία του και των ετών προϋπηρεσίας.

Όπως προκύπτει από την ανάλυση, η εκτίμηση της μέσης τιμής (Mean) του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης από την εργασία τους υποδεικνύει ότι ο φόρτος εργασίας τους είναι πολύ μεγάλος (Mean=3,98), αλλά η εργασία που κάνουν εκτιμάται από τους ανωτέρω τους (Mean=3,56).

Η εκτίμηση του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης από την εργασία τους υποδεικνύει ότι τους απογοητεύει πολύ συχνά η γραφειοκρατία του δημοσίου (Mean=4,17) και οι παρεμβάσεις των αιρετών οργάνων επηρεάζουν τη διοικητική λειτουργία του φορέα τους (Mean=3,92).

Η εκτίμηση της μέσης τιμής (Mean) του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης από την εργασία τους υποδεικνύει ότι ο βαθμός ικανοποίησης από την εργασία τους επηρεάζει το ευ ζην τους (Mean=3,99) και την απόδοση τους (Mean=3,72).

Σε γενικές γραμμές, το δείγμα εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης είναι πολύ ικανοποιημένο από το αντικείμενο της εργασίας του (44,7%). Η ικανοποίηση από την εργασία του επηρεάζει σε πολύ μεγάλο βαθμό την απόδοση του (47,6%) και το ευ ζην (45,6%). Γενικότερα, είναι πολύ ικανοποιημένο από την σχέση του με τους συναδέλφους του (39,8%) και τους ανωτέρους του (43,7%), ενώ είναι ελάχιστα ικανοποιημένο από τον μισθό του (53,4%). Το δείγμα υποστηρίζει πως ο φορέας τους δεν αντιμετωπίζει όλους τους εργαζομένους με ίσους όρους (33%). Επίσης, αισθάνεται ελάχιστη ανασφάλεια στο ενδεχόμενο αλλαγής ηγεσίας (διοίκησης) στο φορέα (38,8%) και υποστηρίζει πως οι παρεμβάσεις των αιρετών οργάνων επηρεάζουν σε πολύ μεγάλο βαθμό τη διοικητική λειτουργία του φορέα (39,2%). Ωστόσο, θεωρεί πως κρίνεται ικανοποιητική η συμμετοχή των υπαλλήλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του φορέα σε ελάχιστο βαθμό (37,9%).

Εν κατακλείδι , θα λέγαμε, ότι η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στο Δήμο Θεσσαλονίκης κρίνεται ικανοποιητική, με μεγαλύτερους δείκτες ικανοποίησης το καλό κλίμα συνεργασίας με συναδέλφους και ανωτέρους , και τον παράγοντα δικαιοσύνη, αξιοκρατία, εκτίμηση και σεβασμό , να παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στο αίσθημα ικανοποίησης τους. Μολονότι είναι δυσαρεστημένοι με τις απολαβές του και το δαιδαλώδες γραφειοκρατικό σύστημα, επιβεβαιώνοντας τις βιβλιογραφικές έρευνες που έχουν γίνει, δε προκύπτει όμως ότι οι παράγοντες αυτοί επηρεάζουν σε τόσο μεγάλο βαθμό την ικανοποίηση τους από την εργασία. Προφανώς διότι το έχουν κάπως αποδεχθεί ότι έτσι είναι το δημόσιο στην Ελλάδα και δεν πρόκειται να αλλάξει οπότε έχουν συμβιβαστεί μ αυτή την πραγματικότητα. Άρα εστιάζουν σε άλλους παράγοντες που έχουν να κάνουν με τη λειτουργία ,τη φιλοσοφία και τη διαχείριση του κάθε φορέα.Οι παράγοντες που θα ενίσχυαν το αίσθημα της ικανοποίησης είναι η συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων, η αυτονομία η

διαφάνεια , η δικαιοσύνη καθώς και το αίσθημα ταύτισης με την αποστολή του φορέα .

Τα παραπάνω αποτελέσματα συγκλίνουν με τις θεωρίες που αναπτύχθηκαν κατά τη βιβλιογραφικά ανασκόπηση. Τόσο η θεωρία του McGregor, όσο και οι θεωρίες του McClelland , Maslow και Alderfer, κάνουν λόγο για άμεση σχέση της ικανοποίησης των εργαζομένων με την ικανοποίηση των προσωπικών τους αναγκών. Μετά την ικανοποίηση των φυσιολογικών τους αναγκών (σίτιση, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, στέγη) τα οποία καλύπτονται από τις μέσες απολαβές του δημοσίου, βασική ανάγκη αποτελεί η ανάγκη για αποδοχή, δηλ. η επιθυμία του ατόμου να αναπτύσσει κοινωνικές σχέσεις και να ολοκληρώνεται μέσα απ' αυτές. Αυτή η παράμετρος επιβεβαιώνεται και μέσα από την έρευνα μας διότι προέκυψε από την επεξεργασία του ερωτηματολογίου ότι η ύπαρξη καλών διαπροσωπικών σχέσεων στο χώρο εργασίας αποτελεί τον κυριότερο παράγοντα εργασιακής ικανοποίησης. Επίσης οι λεγόμενες «ανάγκες ανάπτυξης» (αυτοσεβασμού, αυτοεκτίμησης και αυτοπραγμάτωσης) σύμφωνα με τις παραπάνω θεωρίες , επιβεβαιώνονται και από την έρευνά μας διότι όπως προέκυψε από τις ερωτήσεις «ανοικτού τύπου» αποτελούν, μετά τις καλές διαπροσωπικές σχέσεις, σημαντικό παράγοντα εργασιακής ικανοποίησης. Εάν στην Υπηρεσία υπάρχει έλλειψη αξιοκρατίας αυτό οδηγεί σε κλίμα παραίτησης και δυσαρέσκειας.

Επίσης η έρευνά μας επιβεβαίωσε τα ερευνητικά μας ερωτήματα αλλά και τις έρευνες που παρουσιάσαμε ενδεικτικά κατά τη βιβλιογραφική μας ανασκόπηση σχετικά με το εάν η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζει την απόδοση των ατόμων και το ευ ζην τους γενικότερα.

Το μορφωτικό επίπεδο επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση αφού παρατηρείται μία μείωση της ικανοποίησης όσο αυτό αυξάνεται συμφωνώντας με τα ευρήματα των Street et al , όπως αναφέρεται στην Κασιδιάρη, 2016., σύμφωνα με τους οποίους αυτό συμβαίνει λόγω των αυξημένων προσδοκιών για επαγγελματική ανέλιξη που έχει ένας μορφωμένος άνθρωπος και της πιθανής απογοήτευσης όταν οι στόχοι του δεν επιτυγχάνονται (θεωρία της προσδοκίας των Portal and Lowel).

Η διερεύνηση της επίδρασης της καλής σχέσης με τους ανωτέρους, έδειξε ότι θετική συσχέτιση με την ικανοποίηση του εργαζομένου, επιβεβαιώνοντας τη θεωρία του εννοιολογικού πλαισίου που υποστηρίζει τη θετική επίδραση του παράγοντα «προϊστάμενος» στην εργασιακή ικανοποίηση. Τα ευρήματα συμφωνούν με αυτά άλλων ερευνών στον ελληνικό χώρο όπως του Αλεξόπουλου (2010), Κασιδιάρη (2016), Μαλαμόρη (2014).

Σε ότι αφορά το κύμα συμμετοχής υπαλλήλων του Δήμου Θεσσαλονίκης στην αλλαγή φορέα εργασίας μέσω κινητικότητας, αυτό φαίνεται ότι δε συνοδεύεται από την μη ικανοποίησή τους από τον φορέα που απασχολούνται όσο οφείλεται σε άλλους πιο προσωπικούς παράγοντες όπως η επιλογή άλλης υπηρεσίας με μικρότερο φόρτο δουλειάς, μεγαλύτερες απολαβές μέσω επιδομάτων, υπερωριών κ.λπ., γεινίασης με τον τόπο κατοικίας τους καθώς και την οικογενειακή τους κατάσταση. Το γεγονός ότι στην έρευνα προέκυψε χαμηλή τάση των εργαζομένων για αλλαγή φορέα, οφείλεται στην ηλικιακή κατηγορία των ερωτηθέντων. Οι περισσότεροι ήταν πάνω των 50 ετών, οι οποίοι έχουν πλέον σταθερή οικογενειακή κατάσταση, υποχρεώσεις και εμπειρία στον εργασιακό χώρο, οδεύουν προς συνταξιοδότηση και δεν θα αποφάσιζαν εύκολα μια αλλαγή φορέα και αντικειμένου εργασίας, σε αντίθεση με τους νεότερους εργαζομένους, οι οποίοι είναι πιο δεκτικοί και τολμηροί στις αλλαγές.

Συνεπώς, εάν τα διοικητικά στελέχη επιθυμούν να αυξήσουν την αποδοτικότητα των υπαλλήλων τους και την αποτελεσματικότητα του έργου του φορέα θα πρέπει να επενδύσουν στην ικανοποίηση των εργαζομένων και στη σωστή διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Σωστή αξιολόγηση προσωπικού, ώστε ο κάθε υπάλληλος να τοποθετηθεί σε θέση συναφή με τα προσόντα του, τις δεξιότητες και την εμπειρία του. Τη δημιουργία εσωτερικών κινήτρων και ανταμοιβών ηθικών και υπηρεσιακών, όπως πριν παραγωγικότητας, δίκαιο σύστημα προαγωγών, βελτίωση συνθηκών υγιεινής και συνθηκών εργασίας, ώστε ο υπάλληλος να αισθάνεται ασφαλής μέσα σε ένα περιβάλλον που επικρατεί το αίσθημα δικαιοσύνης και αναγνώρισης.

Είναι αναγκαία η εφαρμογή των επιταγών της νέας Διοίκησης λύνοντας μ αυτόν τον τρόπο προβλήματα γραφειοκρατίας , κακής διάρθρωσης του δημοσίου, μη βελτίωσης της μηχανογράφησης και του εξοπλισμού .

Τέλος η καθιέρωση συχνών ερευνών που αφορούν τη γνώμη των εργαζομένων σχετικά με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν , θα βοηθήσει τη διοίκηση να εντοπίσει τις νέες ανάγκες που προκύπτουν, ώστε να αλλάξει τον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας του οργανισμού βελτιώνοντας την εργασιακή ικανοποίηση προς όφελος των ιδίων των εργαζομένων του δημοσίου οργανισμού και κατ' επέκταση και των πολιτών απ' αυτόν.

3.5. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ

Δεδομένης της οριακά εργασιακής ικανοποίησης των υπαλλήλων του Δήμου Θεσσαλονίκης από τον φορέα τους, και προκειμένου αυτή να αυξηθεί περισσότερο, η παρούσα έρευνα θα μπορούσε να επαναληφθεί σε επόμενα στάδια, σε μεγαλύτερο δείγμα υπαλλήλων διαφόρων ειδικοτήτων.

Ο Δήμος Θεσσαλονίκης είναι ένας δημόσιος φορέας με 3.500 περίπου υπαλλήλους διαφόρων ειδικοτήτων και με εξειδικευμένες ανάγκες ανά κατηγορία προσωπικού.

Η παρούσα έρευνα έγινε σ ένα μικρό δείγμα διοικητικών μόνο υπαλλήλων, δεδομένου ότι η ηλεκτρονική διακίνηση του ερωτηματολογίου, αφενός θα έπρεπε να είναι ελεγχόμενη και αφετέρου δεν θα ήταν εφικτή σε υπαλλήλους τεχνικών υπηρεσιών ,καθαριότητας , εργαζομένων σε παιδικούς σταθμούς, γυμναστήρια, ωδεία κ.λπ., οι οποίοι είτε δε γνωρίζουν είτε δεν έχουν πρόσβαση σε ηλεκτρονικές υπηρεσίες.

Τα αποτελέσματα που βγήκαν, αποτυπώνουν μία τάση εργασιακής ικανοποίησης των διοικητικών υπαλλήλων, η οποία όμως δεν θεωρείται καθολική. Δεν μπορούν μα αποτυπωθούν οι ανάγκες, τα προβλήματα και οι προτάσεις άλλων κατηγοριών υπαλλήλων , οι οποίοι εργάζονται υπό

διαφορετικές συνθήκες , έχουν άλλο μορφωτικό επίπεδο, άλλη νοοτροπία και άλλες ανάγκες.

Πρόταση αποτελεί η διεξαγωγή κι άλλων ποσοτικών και ποιοτικών ερευνών σε μεγαλύτερο δείγμα «πληθυσμού», με τη χρήση συνεντεύξεων ώστε να αποτυπωθούν πιο συγκεκριμένα απόψεις και προτάσεις υπαλλήλων ανά κατηγορία και χώρο εργασίας.

Θα ήταν ενδιαφέρον να ακολουθήσει συνδυαστική, συγκριτική και συνολική εκτίμηση των αποτελεσμάτων. Για μεγαλύτερη αντικειμενικότητα θα μπορούσε αυτή η έρευνα να ανατεθεί σε ομάδα εργασίας του φορέα, η οποία καλλιεργώντας μία επικοινωνιακή πολιτική με τους εργαζόμενους θα συνέδραμε σε οποιαδήποτε εγχείρημα της διοίκησης για την ορθότερη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού κα τη δημιουργία μιας νέας κουλτούρα, συμβατής με το Επιχειρησιακό -Στρατηγικό πρόγραμμα του φορέα.

Επίσης ενδιαφέρον θα είχε να διεξαχθεί μία έρευνα αιρετών και στελεχών της διοίκησης για το τι πιστεύουν οι ίδιοι για την ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια των υπαλλήλων τους και που αυτοί την αποδίδουν.

Επίσης μία ηλεκτρονική διαβούλευση των εργαζομένων θα μπορούσε να αποτελέσει εργαλείο προς αξιοποίηση από τη διοίκηση. Θα μπορούσε μάλιστα να συνδεθεί και με το Επιχειρησιακό πρόγραμμα του Δήμου ώστε να υπάρχει έμπρακτη σύνδεση του οράματος , της ταυτότητας ,του στόχου και των δράσεων του φορέα, με το ανθρώπινο δυναμικό που διαθέτει και την άποψη αυτού. Ο Καθορισμός δεικτών αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας, βάσει νομοθεσίας, είναι υποχρεωτικός και καθοριστικός για τη διαχείριση του προσωπικού και την επιτυχία του φορέα, αρκεί να μη μείνει σε θεωρητικό επίπεδο και να συνδεθεί με την πραγματικότητα , δηλαδή με τη γνώμη των ίδιων των εργαζομένων και των πολιτών.

VIII. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική Βιβλιογραφία

ΓΑΛΑΝΑΚΗΣ ΜΙΧΑΛΗΣ (2012), «Εργασιακή Ψυχολογία- Νέες Προσεγγίσεις και Πρακτικές Παρεμβάσεις», Εκδόσεις Αθ. Σταμούλης, Αθήνα

ΚΕΒΡΕΚΙΔΟΥ ΣΩΤΗΡΙΑ (2020), "Η σχέση μεταξύ εργασιακής παρακίνησης, ικανοποίησης και απόδοσης των εργαζομένων» , Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση των Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη

ΚΛΗ ΕΛΕΝΗ(2008) «Ικανοποίηση απ'την εργασία: Ιστορική, Αναλυτική και Εμπειρική Προσέγγιση», Διδακτορική Διατριβή, Τμήμα Μεθοδολογίας, Ιστορίας και Θεωρίας της Επιστήμης, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

ΜΠΟΥΡΑΝΤΑΣ Α., ΒΑΘΗΣ Α.,ΠΑΠΑΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ Χ., & ΡΕΚΛΕΙΤΗΣ Π., (1999). [Αρχές Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων και Υπηρεσιών](#). Αθήνα:

Οργανισμός Εκδόσεως Διδακτικών Βιβλίων.

ΠΑΙΔΟΚΟΥΚΗ ΓΕΩΡΓΙΑ (2021) "Η εργασιακή ικανοποίηση των δημοσίων υπαλλήλων και οι επιδράσεις της. Μελέτη περίπτωσης: Οι εργαζόμενοι στο Ε-ΕΦΚΑ Καρδίτσας, Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Γενικό Τμήμα, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Λάρισα

ΠΕΤΡΙΛΗ Σ. (2007). Έρευνα επίδρασης μιας σειράς εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων στο αίσθημα εργασιακής ικανοποίησης υπαλλήλων ιδιωτικών εταιρειών

ΡΑΛΛΗ ΑΓΓΕΛΙΚΗ (2019) «Εργασιακή ικανοποίηση και υποκίνηση» Μελέτη περίπτωσης : Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων» Μεταπτυχιακή Διπλωματική εργασία, Τμ. Οικονομικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Πειραιά , Πειραιάς

ΤΣΟΥΝΗΣ Α., ΣΑΡΑΦΗΣ Π. (2016), «Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης: θεωρητικές προσεγγίσεις και αποτελέσματα στην εργασιακή απόδοση», Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας, 8(2), 36-4

ΠΟΛΥΧΡΟΝΟΠΟΥΛΟΣ, Γ. - ΤΣΟΥΝΗΣ, Ν., (2019), Μικροοικονομική Ανάλυση, Αθήνα: Εκδόσεις Μπένου.

ΧΥΤΗΡΗΣ, Λ. (2001), Οργανωσιακή Συμπεριφορά: Η ανθρώπινη συμπεριφορά σε οργανισμούς και επιχειρήσεις, Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

ALDERFER, C.P. (1969), An Empirical Test of a New Theory of Human Needs, Organizational Behavior and Human Performance, Vol 4, 142-175

JUDGE T.A. WATANABI S (1993), "Another look at the job-Life satisfaction relationship", journal of Applied Psychology

VROOM, V.H., (1964). Work and Motivation, John Wiley and Sons, New York, USA

K. KARAMANIS, N. ARNIS, P. PAPPA (2019) "Impact of working environment on job satisfaction: evidence from Greek public sector", Theoretical and Empirical Researches in Urban Management

LIKERT A., (1932) "A technique for the measurement of attitudes ", Archives of Psychology

LOCK E.A., (1969), "What is satisfaction," Organizational Behavior and Human Performance

MASLOW, A. (1943), A theory of human motivations, Psychological Review

MONTANA, C.J. and Chernov, B.H. (1993), Μάνατζμεντπροσωπικού, ΕκδόσειςΚλειδάριθμος,

PANTOUBAKIS A., BOURANTA N. (2013), "The interrelationship between service features, job satisfaction and customer satisfaction: Evidence from the transport sector", The TQM Journal

TSIVGIOURAS S. BELIAS D., VELISSARIOU E., PAPATOLIA S., MANTAS C. (2019), "A Study of Teacher Job Satisfaction, Job Satisfaction in the Field of Education", 4ο Διεθνές Συνέδριο για την Προώθηση της Εκπαιδευτικής Καινοτομίας

Εφημερίδες:

«Κοινωνική Επιστήμη και Ιατρική» με τίτλο «How does employment quality relate the health and job satisfaction in Europe».

-“Health Economic Review” με τίτλο«Does less working improve life satisfaction Evidence Europe»

Νομοθεσία

N.3528/2007 (ΦΕΚ 26/τ. Α΄/09-02-2007) : «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.

N. 4440/2016 (ΦΕΚ 224/τ. Α΄/02-12-2016): «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση, υποχρεώσεις των προσώπων που διορίζονται στις θέσεις των άρθρων 6 και 8 του ν. 4369/2016, ασυμβίβαστα και πρόληψη των περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων και λοιπές διατάξεις

N. 4940/14.6.2022 (ΦΕΚ Α΄112) “Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης, ρυθμίσεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημόσιου τομέα και άλλες διατάξεις»

ν. 5056/2023 «Αναμόρφωση του συστήματος διακυβέρνησης ΟΤΑ α΄και β΄ βαθμού, κατάργηση νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου »για τον ΔΘ»

Ενωσιακό δικαίου (άρθρο 126 ΣΛΕΕ), Κανονισμός (ΕΕ) αριθμ. 549/2013 , όπως ενσωματώθηκαν στο ελληνικό δίκαιο με τις διατάξεις του άρθρου 14 του νόμου 4270/2014 (ΦΕΚ 143/Α) και του άρθρ. 10 του Ν. 4337/2015 (ΦΕΚ 129/Α)

N. 5045/2023 (Α΄136) «Ενίσχυση του εισοδήματος των μισθωτών , των νέων, της οικογένειας και της εργασίας»,

N.2683/1999 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημ. Υπαλλήλων» (ΦΕΚ 19/1999) ,

N. 3979/2011 (Α 138) ‘ Για την Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση και λοιπές διατάξεις»

N. 3979/2011 (Α 138) ‘ Για την Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση και λοιπές διατάξεις» η υπ’ αριθμ. ΔΙΑΔΠ/Φ.Β.1./14757/25.7.2011 (Β΄ 16590) απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης,

η υπ’ αριθμ.251/9-5-2022 Απόφαση Δημοτικού Συμβουλίου Θεσσαλονίκης (ΑΔΑ ΩΔΨΑΩΡ5-ΑΡΛ)

η υπ’ αριθμ 68/2-1-2024 Απόφαση Δημάρχου Θεσσαλονίκης (ΑΔΑ 6Ψ9ΙΩΡ5-7ΟΕ)

Ιστοσελίδες:

<https://www.emerald.com/insight/2399-1747.htm>)

<https://www.scrip.org/journal/ojbm>)

<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0734371x06289229>)

<https://doi.org/10.1186/s13561-022-00396-6>

Χ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

A. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

A ΜΕΡΟΣ

1. ΦΥΛΟ

- Άνδρας
- Γυναίκα

2. ΗΛΙΚΙΑ

- 18-30
- 31-40
- 41-50
- 51 και άνω

3. ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

- ΥΕ
- ΔΕ
- ΤΕ
- ΠΕ

4. ΘΕΣΗ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΕΤΕ

- ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ
- ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ

- ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ

5.ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

- <10
- 11-20
- 21-30
- >30

Β ΜΕΡΟΣ

6. ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ?

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ
- ΛΙΓΟ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

7. ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ ΣΤΟ ΤΜΗΜΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΩ ΤΙΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΠΕΚΤΗΣΑ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΜΟΡΦΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΜΟΥ

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ
- ΛΙΓΟ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

8. ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ Η ΔΟΥΛΕΙΑ ΠΟΥ ΚΑΝΩ ΕΚΤΙΜΑΤΑΙ ΔΕΟΝΤΩΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ
- ΛΙΓΟ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

9. Ο ΦΟΡΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΙΝΑΙ ΜΕΓΑΛΟΣ

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ
- ΛΙΓΟ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

10. ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ Ο ΚΑΤΑΜΕΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΕΝΤΟΣ ΤΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ ΜΟΥ ΕΙΝΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟΣ

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ
- ΛΙΓΟ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

11. ΕΙΜΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ
- ΛΙΓΟ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

12. ΕΙΜΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΜΕΜΜΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΜΟΥ ΜΕ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ
- ΛΙΓΟ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

13. ΓΝΩΡΙΖΩ ΣΕ ΒΑΘΟΣ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΜΟΥ

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ
- ΛΙΓΟ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

14. ΒΛΕΠΩ ΘΕΤΙΚΑ ΤΟ ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗΣ ΜΟΥ ΣΕ ΑΛΛΗ ΜΟΝΑΔΑ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΜΟΥ

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ
- ΛΙΓΟ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

15. ΕΙΜΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ /Η ΑΠΟ ΤΟ ΜΙΣΘΟ ΜΟΥ

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ
- ΛΙΓΟ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

16. ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΙΝΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟ ΚΑΙ ΕΧΕΙ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΝΟΗΜΑ

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ
- ΛΙΓΟ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

17. Η ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ ΜΕ ΕΜΠΟΔΙΖΕΙ ΝΑ ΕΙΜΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ
- ΛΙΓΟ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

18. Ο ΦΟΡΕΑΣ ΜΟΥ ΣΕ ΠΙΟ ΒΑΘΜΟ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΕΙ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΙΣΟΥΣ ΟΡΟΥΣ

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ
- ΛΙΓΟ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

19. ΣΕ ΠΟΙΟ ΒΑΘΜΟ ΚΡΙΝΕΤΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΗ Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ
- ΛΙΓΟ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

20. ΟΙ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΑΙΡΕΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΜΟΥ

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ
- ΛΙΓΟ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

21. ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΑΝΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟ ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟ ΑΛΛΑΓΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΣΤΟ ΦΟΡΕΑ ΜΟΥ

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ
- ΛΙΓΟ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

22. ΘΑ ΣΚΕΦΤΟΜΟΥΝ ΤΟ ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟ ΝΑ ΑΛΛΑΞΩ ΦΟΡΕΑ ΜΕΣΩ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ
- ΛΙΓΟ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

23. ΕΙΜΑΙ ΠΕΡΗΦΑΝΟΣ/Η ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΜΟΥ

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ
- ΛΙΓΟ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

24. Ο ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΕΠΙΡΡΕΑΖΕΙ ΤΗΝ ΑΠΟΔΟΣΗ ΜΟΥ

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ
- ΛΙΓΟ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

25. Ο ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΕΠΙΡΡΕΑΖΕΙ ΤΟ ΕΥ ΖΗΝ

- ΚΑΘΟΛΟΥ

- ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ
- ΛΙΓΟ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

Γ ΜΕΡΟΣ

26. ΠΟΙΟ ΣΤΟΙΧΕΙΟ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ ΣΥΜΒΑΛΛΕΙ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΣΤΟ ΑΙΣΘΗΜΑ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΑΥΤΗΝ?

.....(ερώτηση ανοικτού τύπου)

27. ΠΡΟΤΕΙΝΕΤΑΙ ΕΝΑΝ ΤΡΟΠΟ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΣΑΣ ΠΟΥ ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ ΘΑ ΣΥΝΕΒΑΛΛΕ ΣΤΙ ΑΙΣΘΗΜΑ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΑΣ ΑΠΑΥΤΟΝ

.....(ερώτηση ανοικτού τύπου)

**Β. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ
ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ**

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ

17/4/2024

Αγαπητέ συνάδελφε/Αγαπητή συναδέλφισσα,

Η συμπλήρωση του παρόντος ερωτηματολογίου γίνεται στα πλαίσια εκπόνησης της μεταπτυχιακής εργασίας της φοιτήτριας και συναδέλφου σας Καραμάνη Σουλτάνας στα πλαίσια εκπόνησης της διπλωματικής της εργασίας με τίτλο : «Εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων σε δημόσιους φορείς. Μελέτη περίπτωσης: Οι εργαζόμενοι στο Δήμο Θεσσαλονίκης», του Τμ. Οικονομικών του Πανεπιστήμιου Δυτ. Μακεδονίας στη θεματική «Δημόσια Διοίκηση».

Η συμμετοχή σας είναι σημαντική για τη διερεύνηση του βαθμού ικανοποίησης των των εργαζομένων στον Δήμο Θεσ/νίκης από το εργασιακό τους περιβάλλον και η συμβολή αυτής τόσο στην απόδοση των ιδίων όσο και στην αποτελεσματικότητα του φορέα.

Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και οι απαντήσεις που θα δοθούν θα παρουσιαστούν σε ομαδοποιημένη μορφή και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας. Ο απαιτούμενος χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου δεν υπερβαίνει τα 5 λεπτά . Η συμπλήρωσή του θεωρείται συναίνεση και θα πρέπει να συμπληρωθεί μέχρι τις 31/5/2024.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων. Για οποιαδήποτε απορία σχετικά μ αυτή τη μελέτη μη διστάσετε να επικοινωνήσετε μαζί μου. (τηλ. επικοινωνίας 6973203822)

Με εκτίμηση

Τάνια Καραμάνη

Γ.ΕΓΚΡΙΣΗ ΦΟΡΕΑ ΓΙΑ ΔΙΑΚΙΝΗΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ 17/4/2024

ΠΡΟΣ

Γενική Δ/ντρια Δήμου Θεσσαλονίκης

ΘΕΜΑ: Άδεια διακίνησης ερωτηματολογίου στα πλαίσια εκπόνησης διπλωματικής εργασίας

Παρακαλώ όπως μου επιτραπεί η διακίνηση ανώνυμου ερωτηματολογίου σε υπαλλήλους του Δήμου Θεσσαλονίκης , στα πλαίσια εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας με τίτλο : «Εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων σε δημόσιους φορείς- Μελέτη περίπτωσης : Εργαζόμενοι στο Δήμο Θεσσαλονίκης» , του μεταπτυχιακού προγράμματος στη θεματική : «Δημόσια Διοίκηση» του Τμ. Οικονομικών του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονία

Με εκτίμηση

Καραμάνη Σουλτάνα

ΠΕ Διοικητικού/Οικονομικού

Προϊσταμένη του Τμ. ΔΥ Λοιπών &
Μονοπρόσωπων Οργάνων

Δ.ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΜΕΣΗΣ ΤΙΜΗΣ ΚΑΙ ΤΥΠΙΚΗΣ ΑΠΟΚΛΙΣΗΣ

Πίνακας 34: Εκτίμηση μέσης τιμής και τυπικής απόκλισης του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης από την εργασία τους (Ερωτ. 6-10)

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
6.ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ	3,47	,972	103
7.ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ ΣΤΟ ΤΜΗΜΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕ ΑΞΙΟΠΟΙΩ ΤΙΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΠΕΚΤΗΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΜΟΡΦΩΣΗ ΜΟΥ ΑΛΛΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΕΜΠΕΙΡΙΑ	3,45	,971	103
8.ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ Η ΔΟΥΛΕΙΑ ΠΟΥ ΚΑΝΩ ΕΚΤΙΜΑΤΑΙ ΔΕΟΝΤΩΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ	3,56	1,011	103
9.Ο ΦΟΡΤΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΟΥ ΕΙΝΑΙ ΜΕΓΑΛΟΣ	3,98	,783	103
10. ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ Ο ΚΑΤΑΜΕΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ ΣΤΟ ΤΜΗΜΑ ΜΟΥ ΕΙΝΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟΣ	3,20	1,251	103

Πίνακας 48: Εκτίμηση μέσης τιμής και τυπικής απόκλισης του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης από την εργασία τους (Ερωτ. 11-20)

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
11. ΕΙΜΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΜΟΥ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ	3,85	,916	103
12. ΕΙΜΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΜΟΥ ΜΕ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ	3,52	1,041	103
13.ΓΝΩΡΙΖΩ ΣΕ ΒΑΘΟΣ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΜΟΥ	3,82	,979	103
14.ΒΛΕΠΩ ΘΕΤΙΚΑ ΤΟ ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗΣ ΜΟΥ ΣΕ ΑΛΛΗ ΜΟΝΑΔΑ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΜΟΥ	2,78	1,332	103
15. ΕΙΜΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΟ ΜΙΣΘΟ ΜΟΥ	2,75	,951	103
16.ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΙΝΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟ ΚΑΙ ΕΧΕΙ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΝΟΗΜΑ	2,24	,977	103
17.Η ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ ΜΕ ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΕΙ	4,17	,785	103
18.Ο ΦΟΡΕΑΣ ΜΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΕΙ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΙΣΟΥΣ ΟΡΟΥΣ	2,56	1,182	103
19. ΣΕ ΠΟΙΟ ΒΑΘΜΟ ΚΡΙΝΕΤΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΗ Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ	2,50	1,041	103
20. ΟΙ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΑΙΡΕΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΜΟΥ	3,92	,951	103

Πίνακας 39: Εκτίμηση μέσης τιμής και τυπικής απόκλισης του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης από την εργασία τους (Ερωτ. 21-25)

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
21. ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΑΝΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟ ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟ ΑΛΛΑΓΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ (ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ) ΣΤΟ ΦΟΡΕΑ ΜΟΥ	2,91	1,187	103
22. ΘΑ ΣΚΕΦΤΟΜΟΥΝ ΤΗΝ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ ΑΛΛΑΓΗΣ ΦΟΡΕΑ ΜΕΣΩ ΜΕΤΑΤΑΞΗΣ Η ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	3,06	1,413	103
23. Ο ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΤΟ ΕΥ ΖΗΝ	3,99	,939	103
24. ΕΙΜΑΙ ΠΕΡΗΦΑΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΜΟΥ	3,43	1,000	103
25. Ο ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΤΗΝ ΑΠΟΔΟΣΗ ΜΟΥ	3,72	1,057	103

Ε.ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΚΑΘΕ ΕΡΩΤΗΣΗΣ ΜΕ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ

Πίνακας 40: Συσχέτιση κάθε ερώτησης του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων του Δήμου Θεσσαλονίκης από την εργασία τους με το σύνολο των μεταβλητών

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
6.ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ	63,40	46,104	,433	,773
7.ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ ΣΤΟ ΤΜΗΜΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΑΙ ΑΞΙΟΠΟΙΩ ΤΙΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΠΕΚΤΗΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΜΟΡΦΩΣΗ ΜΟΥ ΑΛΛΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΕΜΠΕΙΡΙΑ	63,42	45,731	,464	,769
8.ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ Η ΔΟΥΛΕΙΑ ΠΟΥ ΚΑΝΩ ΕΚΤΙΜΑΤΑΙ ΔΕΟΝΤΩΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ	63,31	45,802	,434	,872
9.Ο ΦΟΡΤΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΟΥ ΕΙΝΑΙ ΜΕΓΑΛΟΣ	62,89	49,998	,194	,804

10. ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ Ο ΚΑΤΑΜΕΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ ΣΤΟ ΤΜΗΜΑ ΜΟΥ ΕΙΝΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟΣ	63,68	46,142	,298	,788
11. ΕΙΜΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΜΟΥ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΜΟΥ	63,02	47,386	,360	,784
12. ΕΙΜΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΜΟΥ ΜΕ ΤΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ ΜΟΥ	63,35	44,666	,504	,761
13.ΓΝΩΡΙΖΩ ΣΕ ΒΑΘΟΣ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΜΟΥ	63,05	45,889	,446	,871
14.ΒΛΕΠΩ ΘΕΤΙΚΑ ΤΟ ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗΣ ΜΟΥ ΣΕ ΑΛΛΗ ΜΟΝΑΔΑ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΜΟΥ	64,09	53,190	-,113	,854
15. ΕΙΜΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΟ ΜΙΣΘΟ ΜΟΥ	64,13	47,340	,345	,785

16.ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΙΝΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟ ΚΑΙ ΕΧΕΙ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΝΟΗΜΑ	64,64	46,530	,396	,778
17.Η ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ 4 ΣΥΧΝΑ ΜΕ ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΕΙ	62,71	51,833	,028	,820
18.Ο ΦΟΡΕΑΣ ΜΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΕΙ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΙΣΟΥΣ ΟΡΟΥΣ	64,31	48,198	,193	,804
19. ΣΕ ΠΟΙΟ ΒΑΘΜΟ ΚΡΙΝΕΤΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΗ Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ	64,37	47,226	,311	,788
20. ΟΙ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΑΙΡΕΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΜΟΥ	62,95	54,503	-,188	,847
21. ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΙ ΑΝΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟ ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟ ΑΛΛΑΓΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ (ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ) ΣΤΟ ΦΟΡΕΑ ΜΟΥ	63,96	51,167	,011	,731

22. ΘΑ ΣΚΕΦΤΟΜΟΥΝ ΤΗΝ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ ΑΛΛΑΓΗΣ ΦΟΡΕΑ ΜΕΣΩ ΜΕΤΑΤΑΞΗΣ Η ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	63,81	57,104	-,297	,886
23. Ο ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΤΟ ΕΥ ΖΗΝ	62,88	49,313	,195	,703
24. ΕΙΜΑΙ ΠΕΡΗΦΑΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΜΟΥ	63,44	45,833	,438	,872
25. Ο ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΤΗΝ ΑΠΟΔΟΣΗ ΜΟΥ	63,16	47,837	,261	,795