



**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
«Διοίκηση Επιχειρήσεων για Στελέχη» (Executive MBA)**

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ

ΑΓΑΠΗΤΟΥ ΜΑΡΤΙΝΑ- ΑΡΤΕΜΙΣ

EMBA: 1501

ΠΕΙΡΑΙΑΣ 2024

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ
ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ
ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΣΤΕΛΕΧΗ**

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

(περιλαμβάνεται ως ξεχωριστή (δεύτερη) σελίδα στο σώμα της διπλωματικής εργασίας)

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η διπλωματική εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, του Πανεπιστημίου Πειραιώς, στη Διοίκηση Επιχειρήσεων για Στελέχη : E-MBA» με τίτλο “Ίκανοποίηση εργαζομένων στο χώρο της υγείας ” έχει συγγραφεί από εμένα αποκλειστικά και στο σύνολό της. Δεν έχει υποβληθεί, ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού προγράμματος ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό, ούτε είναι εργασία ή τμήμα εργασίας ακαδημαϊκού ή επαγγελματικού χαρακτήρα.

Δηλώνω επίσης υπεύθυνα ότι οι πηγές, στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης εργασίας, αναφέρονται στο σύνολό τους, κάνοντας πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Υπογραφή Μεταπτυχιακού Φοιτητή/ τριας



Ονοματεπώνυμο Αγαπητού Μαρτίνα

Ημερομηνία 17-10-2024

*Στους γονείς μου,
για την εμπιστοσύνη και την στήριξή τους,
σε όλο το χρονικό διάστημα που απαιτήθηκε,
για την ολοκλήρωση των Μεταπτυχιακών μου Σπουδών.*

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές ευχαριστίες μου, στον αξιότιμο Καθηγητή μου κ. Φιλόθεο Νταλιάνη, για την σπουδαία και σημαντική συμβολή του, στην εκπόνηση και ολοκλήρωση της παρούσας Μεταπτυχιακής Μελέτης.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το επάγγελμα των Ιατρών και Νοσηλευτών είναι ιδιαίτερα απαιτητικό, αφού δεν είναι λίγες οι φορές που παρατηρείται το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης, όπου ο εργαζόμενος καταρρέει ψυχολογικά. Οι επαγγελματίες υγείας θα πρέπει να λαμβάνουν τα απαραίτητα κίνητρα, έτσι ώστε να αντλούν μια στοιχειώδη εργασιακή ικανοποίηση και να παρέχουν με τον τρόπο αυτό, τις καλύτερες δυνατές υπηρεσίες στους ασθενείς.

Η παρούσα εργασία αποσκοπεί στη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης εργαζομένων στον τομέα της υγείας, με βάση το μοντέλο των χαρακτηριστικών εργασίας. Η έρευνα ασχολήθηκε με το πώς τα χαρακτηριστικά της εργασίας επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων του νοσοκομείου. Συγκεκριμένα, στην έρευνα συμμετείχαν 80 εργαζόμενοι (Ιατροί και Νοσηλευτές) των νοσοκομείων, στους οποίους μοιράστηκε ένα ερωτηματολόγιο τον Ιούνιο του 2024. Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου αφορά ερωτήσεις δημογραφικών χαρακτηριστικών και το δεύτερο αποτελείται από ερωτήσεις του γνωστού ερωτηματολογίου "Job Satisfaction Survey" του Paul Spector, που μετρά την εργασιακή ικανοποίηση.

Τα ευρήματα της έρευνας, μας οδήγησαν στο συμπέρασμα πως οι εργαζόμενοι του νοσοκομείου βρίσκονται σε καλά επίπεδα ικανοποίησης. Όλα τα χαρακτηριστικά της εργασίας επηρεάζουν θετικά την επαγγελματική ικανοποίηση. Παράλληλα, στα νοσοκομεία που εξετάσαμε, το στοιχείο της ανατροφοδότησης συγκεντρώνει την υψηλότερη βαθμολογία στην επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων. Τέλος, βρέθηκε πως το νοσηλευτικό προσωπικό αντλεί χαμηλή ικανοποίηση και οι παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά την ικανοποίησή του, είναι οι αμοιβές και η αναγνώριση.

Λέξεις κλειδιά : *εργασιακή ικανοποίηση, μοντέλο χαρακτηριστικών της εργασίας, επαγγελματίες υγείας, παρακίνηση*

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	6
1.1 Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης	6
1.2 Η εργασιακή ικανοποίηση του προσωπικού στο χώρο της υγείας	8
1.3 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση	11
1.3.1 Ανασκόπηση θεωριών Παρακίνησης	11
1.3.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση	14
1.3.3 Ανασκόπηση βιβλιογραφίας	18
1.4 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των επαγγελματιών υγείας	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΜΟΝΤΕΛΟ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	24
2.1 Ορισμός	24
2.2 Εφαρμογή του μοντέλου των χαρακτηριστικών εργασίας	28
2.3 Κριτική του μοντέλου	30
2.4 Επέκταση του μοντέλου	31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	32
3.1 Είδος Μεθοδολογίας Έρευνας της Εργασίας	32
3.2 Μεθοδολογία της Έρευνας και Λόγοι Υιοθέτησης	33
3.3 Στρατηγικές που Ακολουθήθηκαν για τη Συλλογή Δεδομένων	34
3.4 Εργαλείο της Έρευνας	34
3.5 Το Δείγμα της Έρευνας	36

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	37
4.1 Αποτελέσματα της Έρευνας	37
4.1.1 Παρουσίαση Απαντήσεων σε Ερωτήσεις του Ερωτηματολογίου	37
4.2 Βασικό Ερωτηματολόγιο	40
4.3 Επαγωγική Ανάλυση Συσχετίσεων Ερωτηματολογίου	76
4.3.1 Πολλαπλή Παλινδρόμηση	76
4.3.2 Συσχετίσεις με τα Δημογραφικά Χαρακτηριστικά των Συμμετεχόντων (T-Test & Ανάλυση Διακύμανσης Ανοva)	78
4.3.2.1 Συσχέτιση Εργασιακής Ικανοποίησης και Φύλου	78
4.3.2.2 Συσχέτιση Εργασιακής Ικανοποίησης και Εργασιακής Προϋπηρεσίας - Για τη Διενέργεια της Συσχέτισης Χρησιμοποιήθηκε η Τεχνική της Ανοva	78
4.3.2.3 Συσχέτιση Εργασιακής Ικανοποίησης και Μορφωτικού επιπέδου	80
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΣΥΖΗΤΗΣΗ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	82
5.1 Περιορισμοί και Προτάσεις	84
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	86

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι συμπεριφορές που συνδέονται με την εργασία έχουν ιδιαίτερη σημασία και λαμβάνονται υπόψη από πολλούς ερευνητές. Η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια από τις συμπεριφορές αυτές και αποτελεί αντικείμενο έρευνας ευρέως. Και αυτό γιατί η ατομική ευημερία του ανθρώπου είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την ικανοποίηση που λαμβάνει από την εργασία του (Judge και συνεργάτες, 2008).

Το εργασιακό περιβάλλον τις τελευταίες δεκαετίες είναι ιδιαίτερα απαιτητικό και ο εργαζόμενος περνάει ένα σημαντικό μέρος της ημέρας του σε αυτό. Θα λέγαμε ότι καθορίζει σε κάποιο βαθμό ακόμα και τη ταυτότητά του. Ένας εργαζόμενος δεν ενδιαφέρεται μόνο για την αμοιβή εργασίας, αλλά και για άλλους παράγοντες όπως η δυνατότητα εξέλιξης, οι σχέσεις με τους συναδέλφους, το ωράριο εργασίας, η φύση των καθηκόντων, ο σεβασμός που εισπράττει από τον εργασιακό περίγυρο, το κατά πόσο το αντικείμενο εργασίας συνάδει με τα προσόντα του (Saifadun και συνεργάτες, 2012).

Ένα συχνό φαινόμενο της σύγχρονης πραγματικότητας αποτελεί η απουσία ικανοποίησης των εργαζομένων από τη δουλειά τους. Η έλλειψη ικανοποίησης που αισθάνονται, ενδεχομένως να οφείλεται στο ίδιο το αντικείμενο της εργασίας τους, αλλά και στο περιβάλλον μέσα στο οποίο το ασκούν. Για τον σκοπό αυτό, πολλοί επιστήμονες μελετούν την ικανοποίηση των εργαζομένων ως εξαιρετικά σημαντικό εργαλείο για την εκτίμηση της εργασίας τους, της ποιότητας ζωής τους και για την εύρεση τρόπων βελτίωσής της.

Παράλληλα, η αξιολόγηση της ικανοποίησης των επαγγελματιών υγείας έχει αποτελέσει βασικό πεδίο ερευνητικού ενδιαφέροντος, εξαιτίας της υψηλής επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς και λόγω της ανάγκης εύρεσης κινήτρων για παρακίνηση των εργαζομένων στην εργασία τους. Τα υψηλά ποσοστά έλλειψης της εργασιακής ικανοποίησης ή και της επαγγελματικής εξουθένωσης σχετίζονται τόσο με τις απολαβές της εργασίας τους, τους συναδέλφους τους, τους προϊσταμένους τους και τις δυνατότητες ανέλιξης, όσο και με τις συνθήκες της εργασίας τους, οι οποίες περιλαμβάνουν άμεση επαφή με τους ασθενείς, με τον πόνο, ακόμη και με τον θάνατο. Οι συνθήκες αυτές πολλές φορές επηρεάζουν την ψυχολογία τους και την

προσωπικότητά τους, με αποτέλεσμα να μην αισθάνονται ικανοποίηση από την εργασία τους.

Στο πλαίσιο αυτό, οι επαγγελματίες υγείας πάντα θα αποτελούν ένα κλάδο υψηλού ενδιαφέροντος σχετικά με την ικανοποίηση που αισθάνονται από την εργασία τους. Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσουμε τον αντίκτυπο των χαρακτηριστικών εργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση των επαγγελματιών υγείας. Οι τελευταίοι εργάζονται κάτω από ιδιαίτερα πιεστικές συνθήκες και είναι χρήσιμο να εξετάσουμε αν η ταυτότητα εργασίας, η αυτονομία, η ποικιλία καθηκόντων, η σημασία καθηκόντων και η ανατροφοδότηση, επηρεάζουν την εργασιακή τους ικανοποίηση.

Στην παρούσα εργασία έγινε μια προσπάθεια να διερευνηθεί η ικανοποίηση των εργαζομένων που απασχολούνται στις μονάδες υγείας. Για τον σκοπό αυτό η εργασία έχει δομηθεί σε πέντε κεφάλαια. Συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο έγινε η βιβλιογραφική ανασκόπηση της εργασιακής ικανοποίησης. Παρουσιάστηκαν οι επικρατέστεροι ορισμοί που έχουν δοθεί για την έννοια της εργασιακής ικανοποίησης, οι παράγοντες που επηρεάζουν το μέγεθός της, καθώς και οι θεωρίες παρακίνησης. Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύθηκε το μοντέλο των χαρακτηριστικών εργασίας. Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάστηκε αναλυτικά η μεθοδολογία της έρευνας. Στο τέταρτο κεφάλαιο παρατέθηκαν τα αποτελέσματα της έρευνας. Τέλος, στο πέμπτο κεφάλαιο διεξήχθησαν τα τελικά συμπεράσματα της παρούσας έρευνας και παρατίθενται ορισμένες προτάσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

1.1 Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης

Παρά την ευρεία χρήση του όρου σε επιστημονικές έρευνες και στην καθημερινή ζωή, δεν υπάρχει μια κοινά αποδεκτή ερμηνεία για τον ορισμό της εργασιακής ικανοποίησης. Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί μια σύνθετη έννοια που έχει γίνει σημαντικό πεδίο μελέτης της οργανωτικής/βιομηχανικής ψυχολογίας και η οποία αναφέρεται στην εκτίμηση ενός ατόμου για την εργασία του, ενώ συνδέεται με τα κίνητρα, τις στάσεις και τις αξίες του γύρω από αυτή. Ως εννοιολογική κατασκευή αποτελείται από αρκετά επί μέρους στοιχεία, ενώ έως σήμερα δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός της. Πολλοί ερευνητές έχουν διατυπώσει διάφορους ορισμούς για την έννοια της εργασιακής ικανοποίησης.

Ο πρώτος ορισμός της εργασιακής ικανοποίησης διατυπώθηκε από τον φιλόσοφο Herzberg (1935), ο οποίος υποστήριξε πως η ικανοποίηση από την εργασία συνιστά έναν συνδυασμό ψυχολογικών, φυσιολογικών και περιβαλλοντικών συνθηκών που προκαλούν ένα άτομο να εκφράσει με ειλικρίνεια ότι είναι ικανοποιημένο με τη δουλειά του. Σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση, ενώ η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από διάφορους εξωγενείς παράγοντες, όπως για παράδειγμα το φυσικό περιβάλλον, το εργασιακό κλίμα, την επιχειρηματική κουλτούρα, ουσιαστικά παραμένει κάτι εσωτερικό που εξαρτάται από τον ψυχισμό και την ιδιοσυγκρασία του εργαζόμενου.

Ωστόσο, ο Locke (1976), διατύπωσε τον πιο συχνά χρησιμοποιούμενο ορισμό, σύμφωνα με τον οποίο η εργασιακή ικανοποίηση, ως ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση, προκύπτει από την εκτίμηση του ατόμου ότι η εργασία του διευκολύνει την εκπλήρωση των αξιών που έχει γι' αυτήν. Αντιθέτως, η δυσαρέσκεια εργασίας ορίστηκε ως η δυσάρεστη συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την αξιολόγηση της εργασίας ως απογοητευτική. Τόσο η ικανοποίηση, όσο και η δυσαρέσκεια θεωρήθηκαν ως αποτέλεσμα της αντιληπτής σχέσης ανάμεσα στο τι θέλει από τη δουλειά του κάποιος και τι πραγματικά λαμβάνει (Francis and Milbourn, 1980).

Βάσει των θεωριών παρακίνησης, οι οποίες αναπτύχθηκαν στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, δεν είναι μόνο η αμοιβή, η οποία αυξάνει την εργασιακή ικανοποίηση και συμβάλλει σε υψηλότερη παραγωγικότητα, αλλά και άλλοι παράγοντες, όπως η εργασιακή ασφάλεια, η δυνατότητα εξέλιξης, το αντικείμενο της εργασίας, η αναγνώριση του έργου που προσφέρει ο εργαζόμενος, η ισότητα μεταξύ των εργαζομένων, η ύπαρξη ενός αντικειμενικού συστήματος αξιολόγησης. Συνεπώς, η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται άμεσα με τη θεωρία παρακίνησης, αν και δεν υπάρχει πλήρης ταύτιση.

Οι θεωρίες παρακίνησης υποστηρίζουν ότι η προσωπικότητα ενός ατόμου είναι σύνθετη και συνεπώς οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση είναι πολυάριθμοι και συνδέονται και με το σύστημα αξιών του εργαζόμενου. Αυτοί οι παράγοντες είναι υποκειμενικοί και επομένως διαφέρουν από άτομο σε άτομο. Για παράδειγμα, ένα άτομο μπορεί να αποδίδει μεγάλη σημασία στην εργασιακή ασφάλεια, ενώ κάποιος άλλος στο εργασιακό κλίμα και στις σχέσεις με τους συναδέλφους (Τσουνής, 2016). Ο Καντάς (1993) διέκρινε την εργασιακή ικανοποίηση ως ανεξάρτητη και ως εξαρτημένη μεταβλητή. Ως ανεξάρτητη μεταβλητή η εργασιακή ικανοποίηση επιδρά:

A. Στην απόδοση της εργασίας και στην παραγωγικότητα: Η ικανοποίηση από την εργασία δεν συνδέεται με την παραγωγικότητα. Συνεπώς, ο ικανοποιημένος εργαζόμενος δεν σημαίνει ότι απαραίτητα θα είναι και παραγωγικός, ειδικά αν η εργασία του επηρεάζεται από παράγοντες, οι οποίοι δεν βρίσκονται υπό τον έλεγχό του. Ωστόσο, είναι πιθανό η ικανοποίηση να μην οδηγεί στην παραγωγικότητα, αλλά η παραγωγικότητα μπορεί να οδηγήσει στην ικανοποίηση.

B. Στις απουσίες: Εδώ υπάρχει αρνητική σχέση ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση και στον αριθμό απουσιών. Αυτό σημαίνει πως, όσο μεγαλύτερη είναι η εργασιακή ικανοποίηση, τόσο μικρότερος θα είναι ο αριθμός των απουσιών.

Γ. Κινητικότητα προσωπικού: Υπάρχει ασθενής σχέση ανάμεσα στην ικανοποίηση προσωπικού και στην κινητικότητα. Αντίθετα, παρατηρήθηκε ισχυρότερη σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και αποχώρησης προσωπικού.

Ως εξαρτημένη μεταβλητή, η εργασιακή ικανοποίηση αξιολογείται, όταν θεωρείται πως υπάρχει ως αποτέλεσμα κάποιου άλλου φαινομένου, καθώς δεν υπάρχει

αποδεκτός ορισμός και τρόπος μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης (Καντάς, 1993).

Η εργασιακή ικανοποίηση αφορά στη συνολική στάση των εργαζομένων απέναντι στις διάφορες πτυχές του επαγγέλματός τους. Άλλοι ερευνητές θεωρούν πως δεν υπάρχει μια και μόνη συνολική στάση, αλλά πολλές επιμέρους στάσεις για διάφορες πτυχές της εργασίας. Επομένως, ένας εργαζόμενος μπορεί να είναι ικανοποιημένος από ορισμένες πτυχές της εργασίας και δυσαρεστημένος από άλλες. Σήμερα, είναι κοινά αποδεκτό πως η εργασιακή ικανοποίηση αναφέρεται ως μια συνολική και ενιαία στάση που αποτελείται από διαφορετικά επιμέρους στοιχεία (Καντάς, 1998).

1.2 Η εργασιακή ικανοποίηση του προσωπικού στο χώρο της υγείας

Το επάγγελμα όλων των ατόμων που απασχολούνται στο τομέα της υγείας είναι λειτούργημα και απαιτείται υψηλό επίπεδο ικανοτήτων και γνώσεων, καθώς επίσης και ορισμένα ειδικά προσωπικά χαρακτηριστικά (Λαμπράκη και συνεργάτες, 2016).

Ο χώρος της υγείας αποτελεί έναν πολύ ιδιαίτερο και ευαίσθητο τομέα, καθώς αφορά το σημαντικότερο αγαθό του ανθρώπου, την υγεία. Στο πλαίσιο αυτό, η εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων που εργάζονται στο χώρο της υγείας, είναι ιδιαίτερα σημαντική, ώστε να επιτευχθεί η καλύτερη δυνατή λειτουργία των νοσοκομείων και η μέγιστη αποτελεσματικότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών τους προς τους ασθενείς (Πέλεχας και Αντωνιάδης, 2013).

Δυστυχώς, η φύση του επαγγέλματος των εργαζομένων που δραστηριοποιούνται στο χώρο της υγείας είναι τέτοια, που οι τελευταίοι αντλούν χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση. Βέβαια μπορεί εξ' ορισμού να υφίστανται κάποιοι παράγοντες που νομοτελειακά θα συμβάλλουν σε χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση. Παρόλα αυτά, αυτό δεν σημαίνει ότι το προσωπικό υγείας δεν μπορεί να απολαύσει υψηλή εργασιακή ικανοποίηση, αν λαμβάνει υψηλές αμοιβές, αν τα νοσοκομεία χαρακτηρίζονται από καλή οργάνωση, αν τυγχάνουν του απαιτούμενου σεβασμού.

Στα Ελληνικά νοσοκομεία και κυρίως στα δημόσια νοσοκομεία, το εργασιακό περιβάλλον χαρακτηρίζεται από μέτριο έως κακό και συνεπώς οι επαγγελματίες υγείας και ειδικά οι νοσηλευτές αντλούν χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση. Τα δημόσια νοσοκομεία χαρακτηρίζονται από έλλειψη οργάνωσης, ελλείψεις

προσωπικού, αλλά και ελλείψεις υλικοτεχνικής υποδομής, ενώ το ιατρικό προσωπικό έχει να αντιμετωπίσει και την προκατάληψη των πολιτών, οι οποίοι συνήθως δεν έχουν σε υπόληψη τα δημόσια νοσοκομεία (Λαμπράκη και συνεργάτες, 2016).

Χαρακτηριστικό στοιχείο στα Ελληνικά νοσοκομεία, είναι ότι η συνεργασία των διαφορετικών ομάδων των επαγγελματιών υγείας, προσκρούει στον περιορισμό της παρουσίας των γραπτών και άγραφων κανόνων. Οι συγκρούσεις ρόλων και συμφερόντων ουσιαστικά χαρακτηρίζουν την λειτουργία των νοσοκομείων και τα τελευταία μπορούν να θεωρηθούν ως θεσμός που ενεργοποιείται σε ένα πλαίσιο αντιφατικών σκοπών. Υφίστανται επίσης, ένα διπλό σύστημα εξουσίας, το οποίο ακολουθείται από οικονομικά συμφέροντα και εργασιακές σχέσεις μεταξύ κάποιων επαγγελματιών ομάδων, λόγω της ύπαρξης διαφορετικών συμφερόντων, αλλά και λανθασμένων αντιλήψεων και συμπεριφορών των ασθενών.

Στα Ελληνικά νοσοκομεία επίσης, το υγειονομικό προσωπικό από τη μια προσπαθεί να εκπληρώσει τα καθήκοντά του και από την άλλη να καλύψει κάποιες απαιτήσεις, που συνεπάγεται την υιοθέτηση αντιφατικών ρόλων. Λόγω της σύγκρουσης ρόλων, οι επαγγελματίες υγείας κατακλύζονται από εργασιακό άγχος, το οποίο συμβάλλει σε χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση και αποδοτικότητα. Οι συνθήκες βέβαια αυτές επικρατούν γενικότερα στα νοσοκομεία όλων των χωρών, με τη διαφορά ότι στην χώρα μας σε αρκετές μονάδες υγείας, οι συνθήκες εργασίας είναι χειρότερες από τις αντίστοιχες χωρών με προηγμένο σύστημα υγείας.

Βάσει στοιχείων της Eurostat, τις προηγούμενες δεκαετίες, το άγχος, η κατάθλιψη και η νευρικότητα ήταν βασικός λόγος για απουσίες μεγαλύτερες από 14 ημέρες σε τομείς, όπως εκείνοι της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας. Ακόμα και σε χώρες, όπου το επίπεδο άγχους είναι σχετικά χαμηλό, όπως στο Ηνωμένο Βασίλειο, την Τσεχία και την Ολλανδία, άνω του 20 % των εργαζομένων στον τομέα της υγείας, ανέφεραν σημαντικό εργασιακό άγχος (Τούκας, 2009).

Οι αμοιβές, τόσο των ιατρών, όσο και των νοσηλευτών, σε καμία περίπτωση δεν δικαιολογούν τον βαθμό δυσκολίας του έργου που διεκπεραιώνουν. Στα ιδιωτικά νοσοκομεία η κατάσταση είναι σαφώς καλύτερη όσον αφορά στις αμοιβές, κυρίως για τους Ιατρούς. Επίσης, στα ιδιωτικά νοσοκομεία, δεν παρατηρούνται οι παθογένειες των δημόσιων νοσοκομείων. Τέλος, η κατάσταση των τελευταίων

επιδεινώθηκε ακόμα περισσότερο κατά την διάρκεια της κρίσης, λόγω της μείωσης των δημοσίων δαπανών υγείας (Πέλεχας και Αντωνιάδης, 2013).

Σύμφωνα με τους Platis και συνεργάτες (2015), η επαγγελματική ικανοποίηση των Ελλήνων νοσηλευτών, επηρεάζει την απόδοσή τους, σε σχέση με την ποιότητα της φροντίδας που παρέχουν στους ασθενείς, την παραγωγικότητα, την επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί, τη λήψη πρωτοβουλιών και την ικανοποίηση που αντλούν από τα επιτεύγματά τους.

Όπως αναφέραμε και προηγουμένως, το επάγγελμα των ιατρών και νοσηλευτών είναι ιδιαίτερα απαιτητικό και απαιτεί από τους τελευταίους πλήρη αφοσίωση, πλήρη ετοιμότητα, έτσι ώστε να αντιμετωπιστούν επιτυχώς ακόμα και τα πιο ακραία περιστατικά. Όλα αυτά ενδεχομένως να συμβάλλουν σε επαγγελματική εξουθένωση, η οποία έχει ολέθριες συνέπειες στην ψυχική ή ακόμα και στη σωματική υγεία του παθόντα. Η επαγγελματική εξουθένωση συνοδεύεται από αισθήματα απογοήτευσης, ματαιοδοξίας, ενώ το άτομο μπορεί ακόμα και να αποσυνδεθεί από τον εαυτό του παύοντας να είναι λειτουργικό. Τα πράγματα είναι σαφώς χειρότερα για τους νοσηλευτές, οι οποίοι δέχονται συνεχώς εντολές, βρίσκονται σε πιο άμεση επαφή με τους ασθενείς, ενώ οι αμοιβές είναι δυσανάλογες σε σχέση με το έργο που προσφέρουν.

Οι Ιοαννου και συνεργάτες (2015), διερεύνησαν την επίδραση που έχει η επαγγελματική ικανοποίηση στην ποιότητα ζωής των επαγγελματιών υγείας εστιάζοντας στους νοσηλευτές. Στην έρευνα συμμετείχαν 508 νοσηλευτές, οι οποίοι απασχολούνται σε γενικά δημόσια νοσοκομεία, αλλά και σε κέντρα υγείας. Βάσει των ευρημάτων της έρευνας, οι Έλληνες νοσηλευτές δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι από την εργασία τους, ενώ η ποιότητα ζωής που απολαμβάνουν είναι μέτρια στον βαθμό που πλήττονται από ψυχιατρικά και σωματικά συμπτώματα. Τέτοια συμπτώματα είναι ο σωματικός πόνος, η συναισθηματική εξουθένωση και η κόπωση.

Η χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών αναδεικνύεται και στην έρευνα των Σερέτη και Κουλιεράκη (2014). Στην συγκεκριμένη μελέτη, συμμετείχαν 602 νοσηλευτές οι οποίοι εργάζονταν σε ένα γενικό και σε ένα στρατιωτικό νοσοκομείο στο νομό Αττικής. Βάσει των αποτελεσμάτων της έρευνας, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων παρουσιάζει χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση. Η τελευταία

παρουσίασε στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την επιθυμία των νοσηλευτών να αποχωρήσουν από την εργασία και το επάγγελμά τους. Συνεπώς, η χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση έχει ως αποτέλεσμα την επιθυμία των νοσηλευτών να παύουν να ασκούν αυτό το επάγγελμα.

Τέλος, αξίζει να ειπωθεί πως όταν η εργασιακή ικανοποίηση απουσιάζει παντελώς από τους εργαζόμενους και όταν εξαντληθεί πλήρως η υπομονή τους, εμφανίζεται η «επαγγελματική εξουθένωση». Σύμφωνα με την επαγγελματική εξουθένωση, οι εργαζόμενοι χάνουν κάθε είδος ικανοποίησης από την εργασία τους και υφίστανται μια κατάσταση πλήρους σωματικής και ψυχικής εξάντλησης. Έχει εντοπισθεί πως οι επαγγελματίες υγείας παρουσιάζουν ιδιαίτερα υψηλή συχνότητα απουσίας εργασιακής ικανοποίησης, καθώς και επαγγελματικής εξουθένωσης, γεγονός που ίσως να οφείλεται στην επαφή με τον ανθρώπινο πόνο (Jimmieson, 2000). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι ίδιοι να χάνουν, τόσο το ενδιαφέρον τους προς το επάγγελμά τους και προς την προσφορά τους προς τον συνάνθρωπο, όσο και τα συναισθήματά τους προς τους ασθενείς τους. Συνεπώς, μειώνεται η απόδοσή τους και ίσως δημιουργείται αρνητική εικόνα για τον ίδιο τους τον εαυτό (Maslach, 1982).

1.3 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση

Προκειμένου να αναλύσουμε τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση, θα πρέπει να κάνουμε αναφορά στις θεωρίες παρακίνησης στον βαθμό που οι παράγοντες που δίνουν το κίνητρο για υψηλότερη παραγωγικότητα, συνήθως συνοδεύονται από εργασιακή ικανοποίηση.

1.3.1 Ανασκόπηση θεωριών Παρακίνησης

Η θεωρία του Maslow (1943), υποστηρίζει ότι οι ανάγκες του ανθρώπου κατηγοριοποιούνται σε πέντε ιεραρχικά επίπεδα ανάλογα με τη σειρά που ικανοποιούνται. Στη βάση της πυραμίδας, τοποθετούνται οι φυσιολογικές ανάγκες, όπως νερό, σίτιση, ανάπαυση, ένδυση, οι οποίες εξασφαλίζουν την επιβίωση. Στη συνέχεια, ακολουθούν οι ανάγκες ασφάλειας, όπως σταθερότητα, προστασία, εξάλειψη φόβου και στέρησης. Στο επόμενο ιεραρχικό επίπεδο, εντοπίζονται οι κοινωνικές ανάγκες της αλληλεπίδρασης με άλλους ανθρώπους, όπως η φιλία, η αποδοχή. Συνεχίζοντας την πορεία μας προς τα ανώτερα ιεραρχικά επίπεδα,

συναντάμε τις ανάγκες σεβασμού ή εκτίμησης. Στην κορυφή της πυραμίδας, υφίστανται οι ανάγκες αυτοπραγμάτωσης και αυτοϊκανοποίησης. Ο άνθρωπος έχει ως στόχο τη μεγιστοποίηση της χρησιμότητάς του, δηλαδή την καλύτερη δυνατή εξυπηρέτηση των αναγκών του. Όσο περισσότερο εξυπηρετεί μια ανάγκη του, τόσο λιγότερη παρακίνηση νιώθει γι' αυτήν. Όταν συνειδητοποιήσει πως έχει ικανοποιήσει μια κατηγορία αναγκών, τότε αυτομάτως πηγαίνει στο επόμενο επίπεδο. Να τονίσουμε ότι η πορεία της κάλυψης των αναγκών είναι ευθύγραμμη και ανοδική (Saifadun και συνεργάτες, 2012).

Η πιο δημοφιλής επέκταση της θεωρίας του Maslow είναι η θεωρία ERG (Existence Relatedness Growth needs), όπως αυτή προτάθηκε από τον Aldelfer (1969) και υποστηρίζει ότι οι πέντε κατηγορίες αναγκών του Maslow, θα μπορούσαν να ταξινομηθούν σε τρεις κατηγορίες. Πρόκειται για τις ανάγκες ύπαρξης, τις ανάγκες σχέσεων και τις ανάγκες ανάπτυξης. Οι ανάγκες ύπαρξης είναι οι επιθυμίες για την υλική σωματική ευημερία και ικανοποιούνται μέσω της τροφής, του νερού, του αέρα, της στέγης, των συνθηκών εργασίας, των αμοιβών και των πρόσθετων παροχών. Οι ανάγκες αυτές αντιστοιχούν στις βιολογικές ανάγκες και στις ανάγκες ασφαλείας του Maslow.

Οι ανάγκες σχέσεων είναι οι επιθυμίες για να καθιερώσουν και να διατηρήσουν τις διαπροσωπικές τους σχέσεις με την οικογένεια, τους φίλους και τους συνεργάτες. Είναι παρόμοιες με τις κοινωνικές ανάγκες και τις ανάγκες εκτίμησης του Maslow. Οι ανάγκες ανάπτυξης είναι οι επιθυμίες για διαρκή ανάπτυξη και εξέλιξη. Οι ανάγκες αυτές αποτελούν το ανώτερο επίπεδο και αντιστοιχούν στις ανάγκες αυτοπραγμάτωσης του Maslow. Η βασική διαφορά των δύο θεωριών έγκειται στο ότι η θεωρία ERG του Aldelfer, επιτρέπει την οπισθοδρόμηση από ανώτερες σε κατώτερες κατηγορίες, εφόσον δεν υφίστανται πλέον οι ανάγκες των ανώτερων επιπέδων (Saifadun και συνεργάτες, 2012).

Βάσει της θεωρίας του Herzberg (1959), οι ανάγκες των ατόμων κατατάσσονται σε δυο κατηγορίες, οι οποίες είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους και η κάθε μία από αυτές επηρεάζει την ανθρώπινη συμπεριφορά με διαφορετικό τρόπο. Χρησιμοποίησε τους όρους «παράγοντες παρακίνησης» και «παράγοντες υγιεινής», προκειμένου να ορίσει τις δυο αυτές κατηγορίες αναγκών. Ως παράγοντες παρακίνησης αναφέρονται εκείνοι που ικανοποιούν αισθήματα επιτεύγματος, επαγγελματικής ανάπτυξης και

αναγνώρισης, για εκείνον που ολοκληρώνει με επιτυχία μία δουλειά. Οι παράγοντες αυτοί συντελούν στη δημιουργία θετικών αισθημάτων ικανοποίησης και παρακινούν τους εργαζόμενους για αύξηση της απόδοσης (Λαδόπουλος, 1995).

Η δεύτερη κατηγορία αναγκών βρίσκεται στο περιβάλλον της εργασίας και περιλαμβάνει τους παράγοντες που προκαλούν δυσαρέσκεια. Οι παράγοντες υγιεινής είναι η πολιτική της επιχείρησης, οι διαπροσωπικές σχέσεις, οι συνθήκες εργασίας, η ασφάλεια του εργασιακού περιβάλλοντος και ο μισθός. Οι παράγοντες υγιεινής δεν παρακινούν τους εργαζόμενους, αλλά εμποδίζουν να υπάρξει σε αυτούς το αίσθημα της δυσαρέσκειας και επομένως να διατηρούν την απόδοσή τους σε αποδεκτό επίπεδο. Ο Herzberg (1959), υποστηρίζει ότι για να αξιοποιηθεί το ανθρώπινο κεφάλαιο με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, είναι απαραίτητη η ύπαρξη και των δύο κατηγοριών παραγόντων που μόλις αναφέρθηκαν (Μπουραντάς, 2002).

Η θεωρία της δικαιοσύνης που διατύπωσε ο Adams (1965), αναφέρει ότι τα επίπεδα παρακίνησης μπορούν να ενισχυθούν ή να μειωθούν, ανάλογα με τις αποφάσεις των εργαζομένων για το αν η οργάνωση τους φέρεται δίκαια ή όχι (Hellriegel and Slocum, 1974). Κάθε εργαζόμενος δημιουργεί ένα λόγο, ο οποίος αποτελείται από τη δουλειά που προσφέρει, γνωστά ως εισερχόμενα προς αυτά που του δίνονται πίσω ως αντάλλαγμα, γνωστά και ως εξερχόμενα.

Ο λόγος αυτός συγκρίνεται με τους λόγους των συναδέλφων του, για να διαπιστωθεί η ύπαρξη ή μη ανισοτήτων. Αν οι λόγοι αυτοί είναι ίσοι μεταξύ τους, τότε επικρατεί στον εργασιακό χώρο, κατάσταση ισότητας (Robbins, 2005). Αν ο εργαζόμενος νοιώθει αδικημένος, έπειτα από την σύγκριση με τους συναδέλφους, τότε προσπαθεί να «διορθώσει» την αδικία, είτε μειώνοντας τα εισερχόμενα, είτε αυξάνοντας τα εξερχόμενα. Εάν τα οφέλη που αντλεί ο εργαζόμενος είναι σύμφωνα με την προσφορά του στο περιβάλλον εργασίας, τότε επικρατεί η αίσθηση της ικανοποίησης, αλλά και της δικαιοσύνης, το οποίο οδηγεί σε αύξηση των εισερχομένων του (Mullins, 2005).

Σύμφωνα με τη θεωρία των προσδοκιών του Vroom (1964), ο εργαζόμενος έχει υψηλότερα κίνητρα, αν είναι πεπεισμένος ότι η προσπάθεια που θα καταβάλλει θα ανταμειφθεί κατάλληλα και αν θεωρεί ότι η διαδικασία επίτευξης των στόχων που έχουν τεθεί, εξαρτώνται αποκλειστικά από αυτόν και όχι από εξωγενείς παράγοντες. Ο εργαζόμενος σε αυτή την περίπτωση, είναι πρόθυμος να καταβάλλει μεγάλη

προσπάθεια, αρκεί οι στόχοι να είναι σχετικά εφικτοί. Τέλος, απαραίτητη προϋπόθεση για υψηλότερη παραγωγικότητα, είναι να αποδίδει μεγάλη σημασία στην χρηματική αμοιβή (Mullins, 2005).

Βάσει της θεωρίας των κεκτημένων αναγκών του McClelland (1953), οι άνθρωποι αποκτούν ή αναπτύσσουν κάποιες ανάγκες με βάση τις εμπειρίες που έχουν βιώσει στην πρώιμη παιδική ηλικία. Όταν το άτομο έχει καταφέρει να πραγματοποιήσει αυτή την ανάγκη στη νηπιακή του ηλικία, τότε είναι σε θέση να ελέγχει τα συναισθήματά του, να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και να αναγνωρίζει σε ποιο στάδιο της δραστηριότητάς του βρίσκεται. Ο McClelland (1953), ομαδοποίησε τις ανάγκες που δρουν ως κίνητρα στην παρακίνηση σε τρεις κατηγορίες: α) ανάγκη για επιτεύγματα, β) ανάγκη για συνεργασία και γ) ανάγκη για δύναμη. Αυτές είναι ουσιαστικά οι ανάγκες που επιθυμεί να καλύψει ο εκάστοτε εργαζόμενος (Saifadun και συνεργάτες, 2012).

Η επιτυχία της εταιρείας, εξαρτάται από το ανθρώπινο δυναμικό της και η ικανοποίηση των εργαζομένων επηρεάζεται από το επιχειρηματικό ψυχολογικό κλίμα και την ψυχολογική διάθεση των εργαζομένων. Αυτό δύναται να επιτευχθεί μέσω: α) της τοποθέτησης του κατάλληλου προσώπου στην κατάλληλη θέση, β) της παροχής κατάλληλης εκπαίδευσης σε εργαζόμενους, ώστε να τους καταστήσει αποτελεσματικούς, κατά την εκτέλεση της εργασίας τους, γ) της παροχής κατάλληλων οικονομικών κινήτρων και δ) της εξασφάλισης καλών συνθηκών εργασίας (Anderson και συνεργάτες, 2001). Επιπλέον, ένα εξαιρετικό ψυχολογικό εργασιακό περιβάλλον και μια επιτυχημένη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, απαιτεί κυρίως καλή συμπεριφορά και αποτελεσματική επικοινωνία σε όλα τα επίπεδα των επιχειρήσεων, καθώς οι ανθρώπινες σχέσεις διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην ικανοποίηση των εργαζομένων και στην επιχειρηματική επιτυχία (Anderson και συνεργάτες, 2001).

1.3.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση

α) Προσωπικότητα

Προσωπικότητα είναι ένα σταθερό σύνολο ψυχολογικών χαρακτηριστικών, που επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αλληλεπιδρούν με το περιβάλλον τους (Ζαλβανός, 1999). Σύμφωνα με τον ορισμό αυτό, η

προσωπικότητα είναι ο πρωταρχικός παράγοντας, ο οποίος καθορίζει το πώς σκέφτονται και αισθάνονται τα άτομα στη δουλειά τους. Με άλλα λόγια, η προσωπικότητα ενός ατόμου επηρεάζει το βαθμό στον οποίο οι σκέψεις και τα συναισθήματα για μια θέση εργασίας είναι αρνητικά ή θετικά (Jenifer and Gareth, 2012).

Η εταιρεία πρέπει συνεχώς να διασφαλίζει την υγεία και την καλή ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων της. Οι άνθρωποι αναμένουν δίκαιη μεταχείριση και παροχή των καλύτερων εργαλείων που υπάρχουν στην επιχείρηση, για παράδειγμα ενημέρωση, ευθύνες, εξουσία, έτσι ώστε να μπορούν να εκφράσουν το ταλέντο τους στο μέγιστο βαθμό και να αναμένουν την κατάλληλη αναγνώριση και ανταμοιβή, είτε είναι οικονομική, είτε είναι ψυχολογική (Anderson και συνεργάτες, 2001). Από την άποψη αυτή, οι διευθυντές θα πρέπει να είναι ευαίσθητοι στις ανησυχίες των εργαζομένων και να ασχολούνται ακόμη και με τα προσωπικά προβλήματα των υπαλλήλων τους. Οι εργαζόμενοι δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως μάζα, ούτε ως αριθμοί καταχώρησης, ούτε ως μισθολογική κατάσταση, αλλά ως ελεύθερα άτομα, ως παράγοντες παραγωγής και ως καλοί εταίροι. Η επιχειρηματική επιτυχία προϋποθέτει ότι, οι εργαζόμενοι θεωρούν το έργο τους ενδιαφέρον και είναι σε θέση να ικανοποιήσουν τις φιλοδοξίες τους σε ένα κλίμα ενότητας, με υψηλή ηθική, αρχές και αξίες.

β) Ηθικό

Το ηθικό αντικατοπτρίζει τον εσωτερικό κόσμο του ατόμου. Στο χώρο εργασίας, το ηθικό του εργαζομένου αντικατοπτρίζει την ψυχολογική διάθεση προς το εργασιακό περιβάλλον. Η συμπεριφορά των εργαζομένων στα θέματα της συνεργασίας, της παραγωγικότητας, της αφοσίωσης και της υιοθέτησης των στόχων της εταιρείας ως προσωπικών σκοπών, εξαρτάται από τις μεθόδους, τις οποίες η διοίκηση της εταιρείας έχει επιλέξει να εφαρμόσει (Anderson και συνεργάτες, 2001).

Το υψηλό ηθικό είναι προϊόν επιτυχούς διαχείρισης και κατάλληλης επικοινωνίας και συμπεριφοράς σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας. Οι εργαζόμενοι με υψηλό ηθικό ενδιαφέρονται για την απασχόλησή τους και

εκφράζουν την έντονη ανάγκη συνεργασίας, επικοινωνίας και συμμετοχής στην υλοποίηση κοινών στόχων. Η ύπαρξη δεοντολογικών αξιών στο χώρο εργασίας βοηθά τους εργαζόμενους και τη διοίκηση να εκτελούν τα καθήκοντά τους με άψογο τρόπο, να σέβονται ο ένας τον άλλον και να αλληλοβοηθούν ο ένας τον άλλον (Anderson και συνεργάτες, 2001).

γ) Ανθρώπινες σχέσεις και επικοινωνία

Οι ανθρώπινες σχέσεις αποτελούν βασική πτυχή της δημιουργίας ενός ικανού εργασιακού περιβάλλοντος. Οι σχέσεις αυτές αφορούν στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων και συνεπάγονται την αμοιβαία αναγνώριση των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων του προσωπικού. Οι κατάλληλες εργασιακές σχέσεις αναπτύσσονται από τις εύστοχα ατομικές σχέσεις και συμπεριφορές μεταξύ των συνεργατών, καθώς επίσης και από μια αμφίδρομη επικοινωνία με την ανώτερη διοίκηση (Anderson και συνεργάτες, 2001).

Η διοίκηση οφείλει να αναγνωρίζει τις υποχρεώσεις της, έναντι των εργαζομένων και των δικαιωμάτων τους. Η επικοινωνία μεταξύ της ηγεσίας και του προσωπικού αντικατοπτρίζεται έντονα στον τρόπο διατύπωσης και κοινοποίησης των εντολών. Κάθε επιβλέπων πρέπει να χρησιμοποιεί κατάλληλη τεχνική για τις οδηγίες και να λαμβάνει υπόψη τις ανθρώπινες διαφορές (Heathfield, 2019). Οι οδηγίες αυτές πρέπει να κοινοποιούνται φιλικά. Ωστόσο, ένας ήπιος φωνητικός τόνος μπορεί να υποβαθμίσει τη σημασία των οδηγιών, ενώ ένας αυστηρός τρόπος μπορεί να προκαλέσει φόβο και αρνητικές ψυχολογικές επιπτώσεις. Η τεχνογνωσία, το κύρος και η ευελιξία της διοίκησης κρατούν το κλειδί για την πειθώ ενός μηνύματος. Κάθε προϊστάμενος τμήματος πρέπει να επανεξετάσει οποιαδήποτε οδηγία, πριν την ανακοινώσει, να επιλέξει την κατάλληλη στιγμή για να την ανακοινώσει και να τη διατυπώσει απρόσωπα (δηλαδή να αποφεύγει το "κάνε αυτό", αλλά να επιλέγει το "πρέπει να γίνει").

δ) Άνοια

Η άνοια συνεπάγεται έλλειψη ενδιαφέροντος για την απασχόληση και παίρνει τη μορφή ενός αντιπαθούς συναισθήματος, που γεννιέται από τη βαρετή επανάληψη των ίδιων εντυπώσεων (Heathfield, 2019). Οι αιτίες της άνοιας μπορεί να έγκεινται στην ελλιπή προσπάθεια τόνωσης του προσωπικού, στη συνεχή μονότονη προσπάθεια,

στην κλίμακα της πολυπλοκότητας, στις ατελείς ικανότητες των εργαζομένων να εκτελούν το αντίστοιχο έργο τους, στο λειτουργικό περιβάλλον, στην προσέγγιση και στη συμπεριφορά της διοίκησης απέναντι στο προσωπικό, στην έκταση της συμβολής και της συμμετοχής του ατόμου στη λήψη αποφάσεων. Η αντιμετώπισή της περιλαμβάνει: την ανάπτυξη του ενδιαφέροντος των εργαζομένων για την επιχείρηση, την περιοδική εναλλαγή εργασίας και την επέκταση των καθηκόντων. Όσο πιο ελκυστική είναι η ομάδα για ένα άτομο, τόσο μεγαλύτερη είναι η επιρροή που μπορεί να ασκήσει σε αυτή (Schein, 1992).

ε) Κόπωση και εξάντληση

Η κόπωση είναι μια σοβαρή απώλεια ενέργειας του ατόμου. Χαρακτηρίζεται από δυσκολίες συγκέντρωσης, άγχος, προοδευτική μείωση της ικανότητας αντοχής, δυσκολίες στον ύπνο και περιορισμό των κοινωνικών δραστηριοτήτων που προηγουμένως ήταν σημαντικές για το άτομο (Schein, 1992).

Η διοίκηση οφείλει να λάβει τα απαραίτητα μέτρα, όσον αφορά στην προστασία του εργατικού δυναμικού της, από την κόπωση και την εξάντληση. Λειτουργικά μέτρα μπορεί να είναι η βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας (φωτισμός, εξαερισμός, θόρυβος, θερμοκρασία), καθώς και του σχεδιασμού του φόρτου εργασίας. Η διάρκεια της βάρδιας πρέπει να καθορίζεται από τον ψυχικό και σωματικό φόρτο εργασίας. Θα πρέπει επίσης, να λαμβάνεται υπόψη η φύση των κινδύνων κατά την εργασία (Soonhee, 2002).

στ) Ομαδική εργασία

Οι διαθέσεις, οι απόψεις, τα συναισθήματα και οι πράξεις των ατόμων επηρεάζονται από τις ομάδες, στις οποίες ανήκουν (Schein, 1992). Οι διάφορες ομάδες μέσα σε μια επιχείρηση ικανοποιούν ποικίλα τυπικά (εργασιακά) και ψυχολογικά (ατομικά) ενδιαφέροντα. Μια ομάδα παρέχει στους συνεργάτες της, την ευκαιρία να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις ασφάλειας, κοινωνικής συναναστροφής και αυτοσεβασμού. Από την άλλη πλευρά, η ομάδα ενδέχεται να δημιουργήσει απαγορεύσεις, μιμήσεις και υποβολές.

Η αποτελεσματική διαδικασία σύγκλησης απόψεων εξαρτάται από τη συνοχή της ομάδας. Οι άνθρωποι τείνουν να συμπαθούν τους ανθρώπους, των οποίων οι ιδέες και οι απόψεις μοιάζουν με τις δικές τους. Έτσι, σχηματίζονται οι «εθελοντικές» ομάδες, οι οποίες χαρακτηρίζονται από ισχυρή συνέπεια. Η συνέπεια της ομάδας συνδέεται με το γεγονός, ότι οι άνθρωποι προτιμούν να συνδέονται με ανθρώπους που τους αρέσουν και που τους δίνουν συμπάθεια (Schein, 1992).

1.3.3 Ανασκόπηση βιβλιογραφίας

Ο Seniwoliba (2013), εξέτασε την επαγγελματική ικανοποίηση των δασκάλων και τα ευρήματά του έδειξαν ότι η τελευταία εξαρτάται από παράγοντες όπως, οι απολαβές, οι συνθήκες εργασίας, οι παροχές της επιχείρησης, οι οποίες πολλές φορές είναι μη χρηματικές, αλλά και η ισότητα στους μισθούς μεταξύ των εργαζομένων.

Σύμφωνα με τον Angelanche (2014), σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση, είναι ο φόρτος εργασίας. Το τελευταίο, αναφέρεται στο πλήθος των καθηκόντων που ανατίθενται στους εργαζόμενους. Όταν ο φόρτος εργασίας είναι υψηλός, τότε οι εργαζόμενοι θα αντλούν, όπως είναι λογικό, χαμηλή ικανοποίηση.

Βασικός προσδιοριστικός παράγοντας της εργασιακής ικανοποίησης είναι το φύλο. Οι γυναίκες αντλούν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση, όταν το εργασιακό κλίμα είναι καλό και οι σχέσεις με τους συναδέλφους είναι ομαλές. Αντίθετα, οι άντρες θεωρούν ως σημαντικότερους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης, τις απολαβές και τις δυνατότητες εξέλιξης (Unutmaz, 2014).

Σύμφωνα με τους Neog και Barua (2014), οι χρηματικές απολαβές και οι παροχές θεωρούνται οι πιο σημαντικοί παράγοντες αύξησης της εργασιακής ικανοποίησης. Ο επόμενος σημαντικός παράγοντας άντλησης εργασιακής ικανοποίησης είναι η δυνατότητα εξέλιξης στον εργασιακό χώρο, η οποία εξέλιξη μεταφράζεται σε προαγωγή.

Οι Hammid και συνεργάτες, (2013), υποστήριξαν ότι η εργασιακή ασφάλεια συμβάλλει σε αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση. Η εργασιακή ασφάλεια επηρεάζεται από παράγοντες, όπως οι καλές σχέσεις μεταξύ υφισταμένων και προϊσταμένων, από

τις συνθήκες του φυσικού περιβάλλοντος, από τον τύπο ηγεσίας, από την οικονομική ευμάρεια της εταιρείας, από την φύση του αντικειμένου εργασίας.

Οι Abuhasesh και συνεργάτες, (2019), διερεύνησαν τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων σε επιχειρήσεις στην Ιορδανία. Οι παράγοντες, στους οποίους εστίασαν ήταν οι μισθοί, η επιχειρησιακή κουλτούρα, η δυνατότητα εξέλιξης, η θέση εργασίας, η εργασιακή ασφάλεια, το πόσο στρες προκαλεί η εργασία και η εκπαίδευση εντός εργασίας. Βάσει των αποτελεσμάτων της έρευνας, οι παράγοντες, οι οποίοι επηρεάζουν περισσότερο την εργασιακή ικανοποίηση, είναι η θέση εργασίας και οι απολαβές.

Οι Heimeri και συνεργάτες (2020), διερεύνησαν τους προσδιοριστικούς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης στον κλάδο της φιλοξενίας. Βάσει των αποτελεσμάτων της έρευνας, η δυνατότητα προσαρμογής στο εργασιακό περιβάλλον, η σχέση με τον προϊστάμενο και οι ευκαιρίες προσωπικής εξέλιξης, επηρεάζουν περισσότερο την εργασιακή ικανοποίηση. Παράγοντες όπως, το ύψος των απολαβών και το γενικότερο εργασιακό κλίμα θεωρούνται λιγότερο σημαντικοί.

1.4 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των επαγγελματιών υγείας

Η εύρεση και μελέτη των παραγόντων αυτών από τις διάφορες επιστημονικές έρευνες, μέσω των οποίων επηρεάζεται η εργασιακή ικανοποίηση, είναι πολύ σημαντική, καθώς η βελτίωση των συγκεκριμένων πτυχών της εργασίας συμβάλλει στην αναβάθμιση των συνθηκών εργασίας, των επαγγελματιών υγείας και στην αύξηση των τιμών της επαγγελματικής τους ικανοποίησης (Bellou, 2010).

Οι βασικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση είναι ο φόρτος εργασίας, οι αμοιβές, το κυκλικό ωράριο, η θέση εργασίας, οι συνθήκες εργασίας, η κοινωνική καταξίωση, τα έτη προϋπηρεσίας, η διαρκής εκπαίδευση, η ηλικία, η σχέση με τους ασθενείς, ο σύνθετος ρόλος που έχουν αρκετές φορές οι επαγγελματίες υγείας, το επίπεδο εκπαίδευσης και η οικογενειακή κατάσταση (Λαμπράκη και συνεργάτες, 2016).

Η εργασιακή ικανοποίηση έχει διερευνηθεί ευρέως στην Ελλάδα στους επαγγελματίες υγείας. Αρχικά, οι Λαμπράκη και συνεργάτες (2016) εξέτασαν την

εργασιακή ικανοποίηση από την εργασία του νοσηλευτικού προσωπικού σε ένα δημόσιο νοσοκομείο στην Κρήτη. Διαπίστωσαν πως οι κύριες παράμετροι που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση, ήταν το αντικείμενο της εργασίας και η σχέση των εργαζομένων με τους ασθενείς τους. Αντίθετα, οι βασικότεροι παράγοντες δυσαρέσκειας, ήταν η απουσία προοπτικής επαγγελματικής ανέλιξης, οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας, καθώς και οι χαμηλές αποδοχές (Λαμπράκη και συνεργάτες, 2016).

Μία μελέτη εστίασε στις επιπτώσεις της ισορροπίας της προσωπικής/ επαγγελματικής ζωής και της ικανοποίησης από την εργασία, στην οργανωτική δέσμευση των εργαζομένων στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι ερωτηθέντες έχουν μέτριο επίπεδο ισορροπίας προσωπικής/ επαγγελματικής ζωής, ικανοποίησης από την εργασία και οργανωτικής δέσμευσης. Η μελέτη κατέληξε στο συμπέρασμα, ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι σημαντική για την ανάπτυξη και την ενίσχυση της οργανωτικής δέσμευσης μεταξύ των εργαζομένων στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης (Sayed & Akhtar, 2014).

Άλλη μελέτη που διεξήχθη στους εργαζομένους στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης, για να διερευνήσει τους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία, έδειξε ότι η θετική απόδοση του εργαζομένου στον οργανισμό είναι αποτέλεσμα της ικανοποιητικής εργασιακής του εμπειρίας (Rajkumar, 2013). Η μελέτη διερεύνησε τους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία, μεταξύ των εργαζομένων στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης της Μανιπούρ στην Ινδία. Τα ευρήματα έδειξαν ότι υπήρξε σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ικανοποίησης των εργαζομένων και των παραγόντων συμπεριφοράς και σχέσεων, των παραγόντων αμοιβής και αποζημίωσης και των παραγόντων κατάρτισης και ανάπτυξης της σταδιοδρομίας. Οι παράγοντες αμοιβής και αποζημίωσης ήταν οι σημαντικότεροι παράγοντες που συσχετίστηκαν θετικά με την ικανοποίηση των εργαζομένων.

Προσδιοριστικοί παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης μπορεί να είναι και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Οι Σταυριανόπουλος και συνεργάτες (2011), σε σχετική έρευνα αναφέρουν ότι οι Άνδρες νιώθουν πιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τις Γυναίκες, οι οποίες αντλούν εργασιακή ικανοποίηση περιστασιακά. Επίσης, οι Κοράκης και συνεργάτες (2012), υποστηρίζουν ότι στο

επάγγελμα του νοσηλευτή, τα νεότερα άτομα αντλούν χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση σε σχέση με τα μεγαλύτερα.

Οι Elarabi & Johari (2013), μελέτησαν τους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία και την απόδοση της εργασίας του ιατρικού προσωπικού, που εργάζεται σε κυβερνητικά νοσοκομεία στη Λιβύη. Η μελέτη προσδιόρισε τέσσερις παράγοντες: την άνεση της εργασίας, τη συμπεριφορά του προσωπικού, το μισθό, τα κίνητρα και αξιολόγησε τον αντίκτυπό τους στην ικανοποίηση από την εργασία. Η μελέτη κατέληξε στο συμπέρασμα, ότι οι επιδόσεις του ιατρικού προσωπικού και η ποιότητα των ιατρικών υπηρεσιών στα νοσοκομεία θα μπορούσαν να ενισχυθούν, όταν οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι και αντιμετωπίζονται καλά από τους διευθυντές τους, εκτός από τους καλούς μισθούς και το αποτελεσματικό σύστημα κινήτρων. Η αναγνώριση των υποχρεώσεων της διοίκησης, έναντι των εργαζομένων και των δικαιωμάτων τους και η επικοινωνία μεταξύ της ηγεσίας και του προσωπικού, παίζουν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο.

Εμπεριστατωμένη και ευρεία μελέτη διεξήχθη μεταξύ των Ινδών Ιατρών, για να αξιολογήσει το επίπεδο ικανοποίησης από τη δουλειά τους και να προσδιορίσει τους παράγοντες που την επηρεάζουν (Sharma και συνεργάτες, 2012). Συνολικά επιλέχθηκαν 170 ιατροί από δύο ιατρικά ινστιτούτα με τη μέθοδο δειγματοληψίας. Μελετήθηκαν δεκαπέντε πτυχές της ικανοποίησης από την εργασία, με πολλές ερωτήσεις. Τα αποτελέσματα αυτής της μελέτης έδειξαν, ότι περίπου το 54% των ιατρών ήταν ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους. Οι συνθήκες εργασίας, η ελευθερία επιλογής της επιθυμητής μεθόδου εργασίας, η στάση των συναδέλφων, η αναγνώριση της καλής εργασίας, η στάση του άμεσου επόπτη, η αμοιβή, η δυνατότητα χρήσης ικανοτήτων, η δια-τομεακή και ενδο-τομεακή διαχείριση, η προσοχή που δόθηκε στις προτάσεις, ήταν οι εννέα παράγοντες που συνδέονταν σημαντικά με την ικανοποίηση των ιατρών από την εργασία.

Η μελέτη έδειξε ότι η συμπεριφορά, η εποικοδομητική επικοινωνία σε όλα τα επίπεδα και οι ανθρώπινες σχέσεις, παίζουν σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση των εργαζομένων. Περαιτέρω και αξιοσημείωτο είναι, ότι η μελέτη υποστηρίζει ότι το πρότυπο της ικανοποίησης των Ινδών ιατρών ήταν παρόμοιο με το αντίστοιχο των ιατρών που εργάζονται στις αναπτυγμένες χώρες.

Μελέτη που εκπονήθηκε σε πολλές χώρες διερεύνησε τους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζομένων που εργάζονται στο σύστημα υγείας, χρησιμοποιώντας τη μέθοδο των ομάδων εστίασης (focus groups) (Bagheri και συνεργάτες, 2012). Στις ομάδες αυτές, συζητήθηκαν παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζομένων του συστήματος υγείας από την εργασία. Οι παράγοντες που προσδιορίστηκαν από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, κατηγοριοποιήθηκαν σε τέσσερις ομάδες: δομικές και διευθυντικές, κοινωνικές, εργασιακές, περιβάλλον και ευημερία. Τα ευρήματα επιβεβαίωσαν τη σημασία όλων των παραγόντων αυτών, για την ικανοποίηση από την εργασία. Ένας νέος παράγοντας που σχετίζεται με μεμονωμένα χαρακτηριστικά, όπως τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, εντοπίστηκε κατά τη διάρκεια συζητήσεων των ομάδων εστίασης. Η μελέτη καταλήγει στο συμπέρασμα, ότι τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, ως παράγοντας που επηρεάζει την ικανοποίηση από την εργασία.

Διερευνητική ποιοτική μελέτη σε συνδυασμό με ποσοτική μελέτη διεξήχθη σε μεγάλα νοσοκομεία στη Νέα Υόρκη, για να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ της ικανοποίησης των εργαζομένων και των ασθενών (Peltier & Dahl, 2009). Αυτή η ερευνητική μελέτη πραγματοποιήθηκε σε δύο επίπεδα. Συστάθηκε συμβουλευτική επιτροπή που συμμετείχε σε διαδικτυακό φόρουμ, σχετικά με την ποιότητα των υπηρεσιών, τα κίνητρα, την ικανοποίηση και την απόδοση των εργαζομένων.

Η ποσοτική ανάλυση πραγματοποιήθηκε, για να ταιριάζει τα δεδομένα ικανοποίησης των εργαζομένων με τα δεδομένα ικανοποίησης των ασθενών, για την αξιολόγηση της σχέσης μεταξύ της ικανοποίησης των εργαζομένων και των εμπειριών των ασθενών. Το αποτέλεσμα έδειξε ότι, τα νοσοκομειακά τμήματα που είχαν υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων, παρείχαν και υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης για τους ασθενείς. Οι συμμετέχοντες στο διαδικτυακό φόρουμ τόνισαν την αξία των εργαζομένων στην ενίσχυση της εμπειρίας των ασθενών, καθώς και τις ανάγκες των εργαζομένων, όπως η αναγνώριση, ο σεβασμός, η προβολή και η αποτελεσματική ομαδική εργασία.

Συμπερασματικά θα μπορούσε να σημειωθεί πως στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης, διαπιστώθηκε ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων σχετίζεται θετικά με την ποιοτική εξυπηρέτηση και την ικανοποίηση των ασθενών. Οι εργαζόμενοι

μπορούν να επηρεάσουν άμεσα την ικανοποίηση των ασθενών, λόγω της συμμετοχής και της αλληλεπίδρασής τους με τους ασθενείς. Η βιβλιογραφική ανασκόπηση δείχνει ότι υπάρχουν πολλοί παράγοντες που συμβάλλουν στην ικανοποίηση των εργαζομένων του νοσοκομείου από την εργασία.

Σύμφωνα λοιπόν, με τη βιβλιογραφική ανασκόπηση, όχι μόνο οι μισθοί, τα κίνητρα και οι συνθήκες εργασίας είναι σημαντικοί προγνωστικοί παράγοντες, αλλά και άλλοι παράγοντες όπως η αναγνώριση, η ευθύνη, οι ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη είναι εξίσου σημαντικοί για την εργασιακή ικανοποίηση. Αυτοί οι παράγοντες εξομοιώνονται με τα κίνητρα που ανέπτυξε ο Anderson και οι συνεργάτες (2001), καθώς και τα επιχειρήματα του Maslow (1943), όσον αφορά στην ιεράρχηση των αναγκών των εργαζομένων. Τέλος, οι διοικήσεις θα πρέπει να επικεντρωθούν στις ανάγκες των εργαζομένων, προκειμένου να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον που θα βελτιώσει την ικανοποίηση και τη δέσμευση των εργαζομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΜΟΝΤΕΛΟ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 Ορισμός

Η θεωρητική βάση για αρκετές σύγχρονες προσπάθειες εμπλουτισμού της εργασίας έχουν στηριχθεί στο μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας (Hackman & Oldham, 1975, 1976, 1980). Ο εμπλουτισμός της εργασίας αναφέρεται στον επανασχεδιασμό ή στην αναδιαμόρφωση της εργασίας, προκειμένου να ανακύψουν ευκαιρίες για ατομική επίτευξη, ανάπτυξη και αναγνώριση, τα οποία με τη σειρά τους θα συμβάλλουν σε υψηλότερη ικανοποίηση. Με τον τρόπο αυτό, η διεκπεραίωση μιας εργασίας συνιστά πρόκληση και ο εργαζόμενος έχει σαφώς υψηλότερα κίνητρα. Προκειμένου να επιτευχθεί ο εμπλουτισμός, θα πρέπει να είναι γνωστά τα χαρακτηριστικά της εργασίας, τα οποία μάλιστα οφείλουν να ταυτίζονται με τις ανάγκες των εργαζομένων (Lee, 1998).

Σύμφωνα με το μοντέλο χαρακτηριστικών της εργασίας των Hackman & Oldham (1979,1980), κάθε εργασία μπορεί να περιγραφεί αποτελεσματικά με τη χρήση πέντε βασικών χαρακτηριστικών.

Το πρώτο χαρακτηριστικό είναι η *ποικιλία δεξιοτήτων*, το οποίο αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο η εκτέλεση της συγκεκριμένης εργασίας απαιτεί την εκτέλεση διαφορετικών δραστηριοτήτων, οι οποίες με την σειρά τους στηρίζονται σε διαφορετικό αριθμό δεξιοτήτων του ατόμου. Όταν το άτομο μπορεί να αναπτύξει τα ταλέντα, αλλά και να αποκτήσει νέες δεξιότητες, τότε η εργασία θα γίνεται γι' αυτόν σαφώς πιο ενδιαφέρουσα. Συνήθως, οι εργαζόμενοι δεν ελκύονται από θέσεις εργασίας, όπου τα καθήκοντα χαρακτηρίζονται ως μονότονα και βαρετά, αλλά προτιμούν μια θέση εργασίας, η οποία αξιοποιεί τις ικανότητες του εργαζομένου, είναι σύνθετη και δίνει την ευκαιρία απόκτησης νέων δεξιοτήτων (Hackman, 1980).

Το δεύτερο χαρακτηριστικό είναι η *ταυτότητα της εργασίας*, το οποίο αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο μία εργασία απαιτεί την ολοκλήρωση ενός ενιαίου και ξεχωριστού έργου, από την αρχή ως το τέλος με ένα ορατό αποτέλεσμα. Αυτό σημαίνει πως ο εργαζόμενος επιθυμεί να εκτελεί μια εργασία από την αρχή έως το τέλος, ενώ παράλληλα το αποτέλεσμα θα πρέπει να είναι ορατό. Ένας εργαζόμενος δεν επιθυμεί

να εκτελεί κάποιο μέρος της εργασίας, αλλά προτιμάει να αφήνει την προσωπική του σφραγίδα στην τέλεση ενός έργου.

Η σπουδαιότητα της εργασίας αποτελεί το τρίτο χαρακτηριστικό και σχετίζεται με τις επιπτώσεις που έχει η εκτέλεση του έργου στη ζωή των άλλων ανθρώπων. Ένας εργαζόμενος επιθυμεί το έργο/ εργασία που εκτελεί, να επηρεάζει θετικά και τους συναδέλφους του. Με τον τρόπο αυτό, ο εργαζόμενος είναι πεπεισμένος ότι θα λάβει και τη σχετική αναγνώριση, αφού τα οφέλη της συγκεκριμένης εργασίας δεν περιορίζονται μόνο σ' αυτόν.

Το επόμενο χαρακτηριστικό είναι *η αυτονομία της εργασίας*, η οποία αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο η φύση της εργασίας παρέχει σημαντική ελευθερία, ανεξαρτησία και διακριτικότητα, τόσο κατά τον σχεδιασμό της, όσο και κατά την επιλογή των διαδικασιών, με τις οποίες θα εκτελεστεί. Αν υπάρχει η δυνατότητα να σχεδιαστεί το πώς θα κατανεμηθεί η εργασία μέσα στην ημέρα, τότε αυξάνεται ο βαθμός υπευθυνότητας, αλλά και τα κίνητρα. Όταν οι εργαζόμενοι κατέχουν διευθυντικές θέσεις ή θέσεις προϊστάμενου, τότε υπάρχει μεγαλύτερη αυτονομία, ενώ υπάρχει και αυξημένη δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών. Σε αυτή την περίπτωση, οι εργαζόμενοι αποκτούν μια ισχυρότερη εργασιακή ταυτότητα (Hackman & Oldham, 1975, 1976, 1980).

Το τελευταίο χαρακτηριστικό είναι *η επανατροφοδότηση* από την εργασία και συνδέεται με το βαθμό στον οποίο το άτομο λαμβάνει άμεση και σαφή γνώση για την αποτελεσματικότητα της εργασίας ή την απόδοσή του. Θεωρείται σημαντικό για τους εργαζόμενους να λαμβάνουν ανατροφοδότηση. Με άλλα λόγια, οι εργαζόμενοι επιθυμούν να λαμβάνουν πληροφορίες για το πώς αποδίδουν, για το αν οι προϊστάμενοι είναι ικανοποιημένοι από αυτούς, αλλά και το αν βρίσκονται στη σωστή κατεύθυνση επίτευξης των στόχων τους. Όταν οι εργαζόμενοι λάβουν την κατάλληλη ανατροφοδότηση, τότε θα προβούν στις κατάλληλες ενέργειες βελτίωσης της αποδοτικότητάς τους (Hackman, 1980).

Ανάλογα με το βαθμό που τα πέντε αυτά βασικά χαρακτηριστικά υφίστανται σε μία εργασία, οδηγούν τον εργαζόμενο σε τρεις ψυχολογικές καταστάσεις. Προκειμένου η εργασία του ατόμου να έχει νόημα, τότε θα πρέπει να υπάρχουν οι καταστάσεις αυτές. Τα τρία πρώτα χαρακτηριστικά (ποικιλία δεξιοτήτων, ταυτότητα του έργου και σπουδαιότητα του έργου) οδηγούν στη «βιωμένη σημασία της εργασίας» (experienced

meaningfulness of work), και αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο ο εργαζόμενος βιώνει την εργασία του, σαν κάτι που έχει νόημα και αξία. Η αυτονομία συνδέεται με τη «βιωμένη υπευθυνότητα» για τα αποτελέσματα της εργασίας (experienced responsibility for outcomes of the work), που ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο το άτομο αισθάνεται προσωπικά υπεύθυνο και υπόλογο για τα αποτελέσματα της εργασίας του. Τέλος, η «επανατροφοδότηση» από την εργασία καταλήγει στη «γνώση των αποτελεσμάτων της εργασίας» (knowledge of the actual results) και αναφέρεται στο βαθμό που ο εργαζόμενος καταλαβαίνει, πόσο αποτελεσματικά εκτελεί την εργασία του (Hogan & Martel, 1987).

Αν αυτές οι τρεις ψυχολογικές καταστάσεις ισχύουν ταυτόχρονα, τότε θα υπάρχει μια θετική επίδραση στον εργαζόμενο και θα ανακύψουν τα επιθυμητά εργασιακά αποτελέσματα. Αντίθετα, αν δεν βιώνει αυτές τις ψυχολογικές καταστάσεις, τότε τα κίνητρα θα εξασθενούν και βέβαια θα αντλεί και χαμηλότερη ικανοποίηση (Taber, 1990).

Χαρακτηριστικό του μοντέλου, είναι η άποψη ότι ακόμα και αν σε μια εργασία υφίστανται τα 5 χαρακτηριστικά εργασίας, αυτό δεν σημαίνει απαραίτητα ότι θα παραχθούν τα επιθυμητά αποτελέσματα. Υπάρχουν ενδοατομικές διαφορές ως προς κάποιες παραμέτρους, οι οποίες θα καθορίσουν ποιοι εργαζόμενοι θα έχουν τη μεγαλύτερη επίδραση από τον επανασχεδιασμό της εργασίας. Τέτοιες μεταβλητές είναι η ανάγκη για προσωπική ανάπτυξη, οι γνώσεις και οι ικανότητες για την εργασία και η ικανοποίηση από το συγκεκριμένο πλαίσιο εργασίας (Hackman, 1980).

Οι ερευνητές Oldham και Hackman (1979, 1980) είχαν παρατηρήσει ότι οι εργαζόμενοι, με το πέρασμα του χρόνου πληττόταν από κορεσμό κατά τη εργασία τους και διακατέχονταν από συναισθήματα μονοτονίας. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την πτώση της αποδοτικότητάς τους. Το μοντέλο αυτό συμβάλλει στον εντοπισμό εκείνων των παραγόντων, οι οποίοι θα τονώσουν το ενδιαφέρον των εργαζόμενων, κατά την τέλεση των καθηκόντων τους (Chang και συνεργάτες, 2003).

Μέσω του μοντέλου αυτού, ο υπεύθυνος στο τμήμα διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων, μπορεί να αξιολογήσει καλύτερα μια θέση εργασίας και να την βελτιώσει προς τη κατεύθυνση παροχής περισσότερων κινήτρων στον εργαζόμενο. Με τον τρόπο αυτό, η διεκπεραίωση της εργασίας θα γίνεται με πιο αποτελεσματικό τρόπο (Chang και συνεργάτες 2003).

Γεγονός είναι ότι και οι δουλειές, οι οποίες πρέπει να διεκπεραιωθούν, θα είναι μονότονες και θα προκαλούν χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση. Η συμβολή αυτού του μοντέλου έγκειται στο ότι επιχειρεί να ελαττώσει το βαθμό μονοτονίας στο χώρο εργασίας, προσφέροντας στους εργαζόμενους διάφορες προκλήσεις. Τα αντικείμενα επίσης της εργασίας, επιμερίζονται πιο αποτελεσματικά, ενώ χωρίζονται σε επιμέρους τμήματα, όπου ο κάθε εργαζόμενος έχει ένα σαφή ρόλο. Με τον τρόπο αυτό, ο τελευταίος έχει καλύτερο έλεγχο των συνθηκών του εργασιακού περιβάλλοντος (Chang και συνεργάτες, 2003).

Συνοψίζοντας λοιπόν, θα λέγαμε πως η αλλαγή στα χαρακτηριστικά εργασίας, όπως η ποικιλία δεξιοτήτων, η ταυτότητα έργου, η σπουδαιότητα έργου, η αυτονομία και η επανατροφοδότηση, δεν επηρεάζει την εργασιακή συμπεριφορά με τρόπο άμεσο, αλλά επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο βιώνουν τα άτομα τις αντιδράσεις σε αυτές τις αλλαγές.

Τα συγκεκριμένα ψυχολογικά βιώματα έχουν ως αποτέλεσμα τη δημιουργία νέων κινήτρων, αλλά και την αλλαγή στην εργασιακή συμπεριφορά. Γεγονός είναι ότι τα άτομα παρουσιάζουν διαφορετικό βαθμό, όσον αφορά στην ανάγκη ανάπτυξης και τα άτομα, τα οποία έχουν σε εντονότερο βαθμό την ανάγκη αυτή, θα επηρεαστούν περισσότερο από τον ανασχεδιασμό/ εμπλουτισμό της εργασίας και συνεπώς θα διαμορφώσουν ισχυρότερα κίνητρα για υψηλότερη παραγωγικότητα. Επομένως, δεν αρκεί το εργασιακό περιβάλλον να έχει αυτά τα χαρακτηριστικά εργασίας, αλλά θα πρέπει και οι εργαζόμενοι να αποδίδουν σημασία στα χαρακτηριστικά αυτά και να έχουν υψηλές φιλοδοξίες για προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη (Γούλα, 2007).

2.2 Εφαρμογή του μοντέλου των χαρακτηριστικών εργασίας

Το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας έχει εφαρμοστεί σε διάφορα επαγγέλματα. Μερικά από αυτά είναι: υπάλληλοι σε τηλεφωνική εταιρεία (Stone & Porter, 1975), υπάλληλοι εμπορικής επιχείρησης (Dunham, 1976), χειριστές και τεχνικοί μηχανημάτων (Ivancevich, 1978), βιομηχανία αυτοκινήτων (Evans, Kiggundu, & House, 1979), δημόσιοι υπάλληλοι (Hogan & Martell, 1987, Raymond & Klein, 1982), χειριστές ηλεκτρονικών υπολογιστών (Yaverbaum & Culpan, 1990). Η πλειονότητα των επαγγελματιών αυτών προέρχονταν από το χώρο των επιχειρήσεων και των βιομηχανιών. Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια, οι ερευνητές επικεντρώνουν το ενδιαφέρον τους σε επαγγέλματα παροχής υπηρεσιών και λειτουργήματα. Μερικά παραδείγματα είναι οι εποχιακοί υπάλληλοι ξενοδοχείων (Lee-Ross, 1998), το νοσοκομειακό προσωπικό (Eaton & Thomas, 1999, Tonges, Rothstein, & Carter, 1998) και οι εκπαιδευτικοί διαφόρων ειδικοτήτων (Bamabe & Bums, 1994, Cleave, 1993). Το εργαλείο με το οποίο διερευνήθηκαν τα χαρακτηριστικά των εργασιών, ήταν το ερωτηματολόγιο καταγραφής των χαρακτηριστικών της εργασίας (Job Diagnostic Survey, JDS). Οι Hackman και Oldham (1975, 1976) ήταν οι πρώτοι που παρουσίασαν το JDS.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 72 ερωτήσεις και αξιολογεί τα πέντε βασικά χαρακτηριστικά της εργασίας (15 ερωτήσεις), τις τρεις κρίσιμες ψυχολογικές καταστάσεις (14 ερωτήσεις), καθώς και τα αποτελέσματα της εργασίας, όπως η γενική ικανοποίηση (5 ερωτήσεις), η ικανοποίηση προσωπικής ανάπτυξης (4 ερωτήσεις), η εσωτερική παρακίνηση για την εργασία (6 ερωτήσεις) και η ικανοποίηση από την εργασία (10 ερωτήσεις). Τέλος, περιλαμβάνει 18 ερωτήσεις, οι οποίες αξιολογούν την προσωπική ανάγκη για ανάπτυξη. Η δομή του ερωτηματολογίου καταγραφής των χαρακτηριστικών της εργασίας μελετήθηκε από αρκετούς ερευνητές.

Τα αποτελέσματα των ερευνών αυτών δεν είναι συνεπή, ως προς την εγκυρότητα του μοντέλου, αφού υπάρχουν αρκετά σημεία, στα οποία οι σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών παρεκκλίνουν από τις προβλεπόμενες. Πιο συγκεκριμένα, στην έρευνα των Hackman και Oldham (1976), 658 εργαζόμενοι από 62 διαφορετικά επαγγέλματα σε 7 οργανισμούς συμπλήρωσαν το JDS και τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν να στηρίζουν την προτεινόμενη δομή του ερωτηματολογίου.

Πιο συγκεκριμένα, οι συσχετίσεις των βασικών χαρακτηριστικών της εργασίας με τα εργασιακά αποτελέσματα, ήταν μικρότερες από τις συσχετίσεις των ψυχολογικών καταστάσεων με τα εργασιακά αποτελέσματα. Ωστόσο, αυτή η διαπίστωση στηρίχθηκε στην οπτική παρατήρηση των συντελεστών συσχέτισης, χωρίς να γίνει κάποια σύγκριση μεταξύ αυτών. Υπήρχαν όμως και μερικές αποκλίσεις από το μοντέλο, όπως η αυτονομία, η οποία συνέβαλε περισσότερο στην πρόβλεψη της γενικής ικανοποίησης και της ειδικής ικανοποίησης, απ' ό,τι η βιωμένη υπευθυνότητα.

Σε άλλη έρευνα, η Cleave (1993) εξέτασε την εφαρμογή του μοντέλου των χαρακτηριστικών της εργασίας των Hackman and Oldham (1976, 1980) σε 217 πανεπιστημιακούς διοικητές φυσικής αγωγής και αθλητισμού. Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας έδειξαν ισχυρή υποστήριξη μόνο για ορισμένα στοιχεία του θεωρητικού μοντέλου. Ειδικότερα, ορισμένες σχέσεις που περιλαμβάνουν ικανοποίηση από την ανάπτυξη και αυτονομία δεν ήταν όπως προβλεπόταν από το μοντέλο. Για παράδειγμα, ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά της εργασίας (η σημαντικότητα του έργου, η αυτονομία και η επανατροφοδότηση από την εργασία) συσχετιζόνταν υψηλότερα με την ικανοποίηση της προσωπικής ανάπτυξης (growth need satisfaction), απ' ό,τι η βιωμένη υπευθυνότητα και η γνώση του αποτελέσματος. Επίσης, η αυτονομία φάνηκε να συνεισφέρει στα εργασιακά αποτελέσματα ανεξάρτητα από τις κρίσιμες ψυχολογικές καταστάσεις. Η συγγραφέας απέδωσε τις διαφοροποιήσεις αυτές στο ιδιαίτερο εργασιακό καθεστώς, που υφίσταται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (Cleave, 1993).

Τέλος, αποτελέσματα τα οποία στηρίζουν το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας, αναφέρουν οι Bamabe και Bums (1994). Στην έρευνά τους, 247 εκπαιδευτικοί συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο JDS. Από την ανάλυση συσχέτισης μεταξύ των διαφόρων μεταβλητών, φάνηκε ότι και σε αυτή την έρευνα υπήρχαν αποκλίσεις από το μοντέλο. Συνοψίζοντας λοιπόν, θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι έρευνες, οι οποίες εξέτασαν το πλήρες ερωτηματολόγιο καταγραφής των χαρακτηριστικών της εργασίας, έδειξαν πως το μοντέλο μπορεί να εφαρμοστεί σε διαφορετικά επαγγέλματα. Οι διαφοροποιήσεις που εμφανίστηκαν πιθανόν να σχετίζονται με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της κάθε εργασίας. Συνεπώς, είναι αναγκαίο να υπάρξουν αρκετά δεδομένα για μια συγκεκριμένη εργασία, έτσι ώστε να διαπιστωθούν τα χαρακτηριστικά της εργασίας.

2.3 Κριτική του μοντέλου

Η θεωρία του μοντέλου της εργασίας δέχτηκε κριτική σε αρκετά σημεία. Αρχικά, το πρώτο σημείο κριτικής αφορά τις πλευρές της εργασίας. Η θεωρία αυτή εστιάζει μόνο στις πλευρές, που μπορούν να μετασχηματιστούν και να προκαλέσουν παρακίνηση στους εργαζόμενους. Δεν ασχολείται άμεσα με τις δυσλειτουργικές πλευρές των επαγγελμάτων, που επαναλαμβάνονται σε στυλ ρουτίνας (Hackman & Oldham, 1980). Επίσης, ασχολείται με επαγγέλματα, όπου οι εργαζόμενοι δουλεύουν ατομικά. Οι σύγχρονες θέσεις εργασίας διαφέρουν από εκείνες τις δεκαετίες του 1960 και τις δεκαετίες του 1970. Οι πιο πολλές εργασίες πλέον δεν εκτελούνται από μεμονωμένα άτομα, αλλά από ομάδες ανθρώπων. Συνεπώς, ενισχύεται η συνεργατικότητα μεταξύ των εργαζομένων και αναπτύσσεται η κοινωνικότητα μεταξύ των μελών, με σκοπό τη σωστή ολοκλήρωση μιας συγκεκριμένης εργασίας (Hackman & Oldham, 2010).

Παράλληλα, μια βασική αδυναμία του μοντέλου, είναι να εξηγήσει διάφορα χαρακτηριστικά εργασίας, τα οποία επηρεάζουν, διαμεσολαβούν ή μετριάζουν τη σχέση μεταξύ χαρακτηριστικών της εργασίας και εργασιακής συμπεριφοράς. Επίσης, μια άλλη αδυναμία του μοντέλου, αναφέρεται στο ρυθμιστικό ρόλο που έχουν διάφορα διαπροσωπικά χαρακτηριστικά. Πολλοί ερευνητές αναφέρουν ότι η ανάγκη για προσωπική ανάπτυξη δεν έχει κάποιο σημαντικό ρυθμιστικό ρόλο. Προκειμένου να εμπλουτιστούν οι παρεμβάσεις, όσον αφορά στον εμπλουτισμό των εργασιών, θα πρέπει μελλοντικά να ακολουθηθούν κάποιες κατευθύνσεις.

Τα προσωπικά αποτελέσματα, όπως η εργασιακή ικανοποίηση, η ανάπτυξη ικανοποίησης και τα εσωτερικά κίνητρα, θα πρέπει να χρησιμοποιηθούν ως εξαρτημένες μεταβλητές. Επίσης, λόγω της απουσίας αξιόπιστων δεδομένων απόδοσης, τα εργασιακά αποτελέσματα δεν θα πρέπει να ληφθούν υπόψη. Το μοντέλο των Hackman και Oldham (1979, 1980) είναι αυτό που πλέον συνίσταται, ενώ οι μεταβλητές της ανατροφοδότησης και οι συναναστροφές με τους άλλους, θα πρέπει να εξαιρεθούν από τη διαγνωστική διαδικασία.

Συνεχίζοντας με την ανάλυση των μελλοντικών κατευθύνσεων, τα χαρακτηριστικά του εργαζομένου, όπως η ψυχολογική κατάσταση, η ανάγκη για προσωπική ανάπτυξη, οι γνώσεις και οι δεξιότητες θα πρέπει να εξαιρεθούν από τις παρεμβάσεις για τον εμπλουτισμό της εργασίας. Επιπλέον, τα χαρακτηριστικά του εργασιακού

περιβάλλοντος, όπως η ικανοποίηση από τις πληρωμές, η ασφάλεια, οι σχέσεις με τους εργαζομένους και η εποπτεία, θα πρέπει να εξεταστούν σε μεγαλύτερο βάθος (Boonzaier και συνεργάτες, 2001).

2.4 Επέκταση του μοντέλου

Το 2007 έγινε επέκταση του μοντέλου από τους Humphrey, Nahrgang & Morgeson. Στην επέκταση αυτή, αναγνωρίστηκαν πολλά νέα εργασιακά χαρακτηριστικά, πέρα των πέντε βασικών του αρχικού μοντέλου. Το σύνολο αυτών των εργασιακών χαρακτηριστικών κατηγοριοποιούνται σε τρεις νέες κατηγορίες, οι οποίες είναι: α) τα χαρακτηριστικά παρακίνησης, β) τα κοινωνικά χαρακτηριστικά και γ) τα χαρακτηριστικά του εργασιακού χώρου. Παράλληλα, στο νέο μοντέλο υπάρχουν περισσότερα αποτελέσματα, τα οποία διακρίνονται σε 4 κατηγορίες: τα συμπεριφορικά αποτελέσματα, τα αποτελέσματα διάθεσης, τα αποτελέσματα αντίληψης ρόλου και τα αποτελέσματα ευημερίας (Humphrey, Nahrgang & Morgeson, 2007).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

3.1 Είδος Μεθοδολογίας Έρευνας της Εργασίας

Σκοπός της μεθοδολογίας που ακολουθείται, είναι να διερευνηθεί ο αντίκτυπος που έχουν τα χαρακτηριστικά της εργασίας, τα οποία περιγράφονται στο θεωρητικό μέρος, ως προς την εργασιακή ικανοποίηση. Με τον τρόπο αυτό, μπορεί κανείς να διακρίνει κατά πόσο τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά συνιστούν παράγοντα κινήτρων, επιτρέποντας στον εργαζόμενο να αντλήσει υψηλότερη ικανοποίηση στο εργασιακό περιβάλλον, όπου δραστηριοποιείται.

Ως μέθοδος έρευνας στην παρούσα εργασία, αποφασίστηκε η ποσοτική έρευνα. Στην ποσοτική έρευνα ο ερευνητής α) παραμένει σε απόσταση και δεν επηρεάζει με οποιονδήποτε τρόπο τη συλλογή δεδομένων, β) συλλέγει τα δεδομένα με διάφορα εργαλεία μέτρησης, όπως το ερωτηματολόγιο και γ) αναλύει τα δεδομένα χρησιμοποιώντας στατιστικές τεχνικές, οι οποίες συμβάλλουν στην εξαγωγή των συμπερασμάτων (Ζαφειρόπουλος, 2015).

Κατά τη μεθοδολογία στην παρούσα εργασία λοιπόν, διεξάγεται μια ποσοτική έρευνα, όπου γίνεται χρήση του ερωτηματολογίου, το οποίο άλλωστε συνιστά το πιο διαδεδομένο εργαλείο διεξαγωγής ποσοτικής έρευνας. Ορισμένα από τα πλεονεκτήματα του ερωτηματολογίου, είναι ότι μπορεί να αποσταλεί σε πολλά άτομα, που σημαίνει ότι είναι εφικτή η συλλογή πολλών παρατηρήσεων σε σύντομο χρονικό διάστημα και με αρκετά χαμηλό κόστος, η χρήση του είναι εύκολη, οι συμμετέχοντες στην έρευνα μπορούν να εκφράσουν ελεύθερα την άποψή τους, στο βαθμό που υφίσταται το στοιχείο της ανωνυμίας, οι τρόποι ανάλυσης του περιεχομένου του ερωτηματολογίου είναι τυποποιημένοι, ο ερευνητής δεν έχει τη δυνατότητα να επηρεάσει τις απαντήσεις, κάτι που μπορεί να γίνει με το ποιοτικό εργαλείο της συνέντευξης, ενώ η διαδικασία συμπλήρωσής του από τους συμμετέχοντες στην έρευνα δεν είναι χρονοβόρα και η όλη διαδικασία δεν απαιτεί πολύ χρόνο.

3.2 Μεθοδολογία της Έρευνας και Λόγοι Υιοθέτησης

Η συγκεκριμένη εργασία έχει βασιστεί στη συλλογή, ανασκόπηση και συζήτηση βιβλιογραφικών δεδομένων μέσα από άρθρα και βιβλία που αναλύουν – στο βαθμό που είναι εφικτό – τις απόψεις των εργαζομένων για την ικανοποίηση της εργασίας από μέρους των εργαζομένων στο χώρο της υγείας.

Οι λόγοι που επιλέγεται η ποσοτική έρευνα για τη συγκεκριμένη εργασία, είναι επειδή η έρευνα αυτή μπορεί να βασίζεται σε αξιόπιστες, αριθμητικές και στατιστικές μετρήσεις του συνολικού πληθυσμού. Επίσης, η ποσοτική έρευνα διαφέρει από την ποιοτική, στο μεγάλο πλήθος που περιλαμβάνεται σε μια τέτοια έρευνα. Συνήθως, αρκούν 100 άτομα για να δώσουν απαντήσεις του τύπου Ναι/ Όχι κατά τη διάρκεια μιας τέτοιας έρευνας, ώστε τα αποτελέσματα να είναι κατά 95% αξιόπιστα. Για πιο αξιόπιστα αποτελέσματα της τάξεως του 97% ή 99%, δείγματα 400 μέχρι 2.000 ατόμων είναι αναγκαία για την έρευνα (Leedy, Ormrod, 2010).

Για να είναι η ποσοτική έρευνα αποτελεσματική και επιτυχημένη, θα πρέπει να στηρίζεται στη συλλογή ποσοτικών στοιχείων από μεγάλα δείγματα του πληθυσμού-στόχου, συνήθως με χρήση δομημένου ερωτηματολογίου. Στοχεύει στην εξαγωγή στατιστικών συμπερασμάτων, τα οποία αντικατοπτρίζουν τη συμπεριφορά ολόκληρου του πληθυσμού-στόχου. Συχνά, χρησιμοποιείται ως μέσο τεκμηρίωσης και επαλήθευσης των ευρημάτων της ποιοτικής έρευνας. Η ποσοτική έρευνα θα πρέπει να περιέχει στοιχεία:

- ✓ Ένα αρκετά μεγάλο πλήθος, αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού
- ✓ Ένα τυχαία επιλεγμένο δείγμα που αντιπροσωπεύει το πλήθος
- ✓ Ένα καλά σχεδιασμένο ερωτηματολόγιο.

Ως προς τη μεθοδολογία της εργασίας, στο Α' μέρος αυτής, έχει γίνει βιβλιογραφική ανασκόπηση και παρουσιάζονται τα αποτελέσματα και η μεθοδολογία που χρησιμοποίησαν άλλοι ερευνητές, που ασχολήθηκαν με θέμα αντίστοιχο με το συγκεκριμένο. Στο Β' μέρος της εργασίας, ακολουθεί η εμπειρική ανάλυση. Για την εμπειρική ανάλυση χρειάστηκε συλλογή από ερευνητικά δεδομένα. Η συλλογή των δεδομένων έχει γίνει με τη χρήση ερωτηματολογίου. Οι ερωτήσεις στο

ερωτηματολόγιο είναι «κλειστού τύπου». Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν ηλεκτρονικά, μέσω Google Forms.

Τη συλλογή των δεδομένων, ακολούθησε η επεξεργασία αυτών. Η επεξεργασία των δεδομένων έγινε με το στατιστικό πρόγραμμα SPSS No.24. Η επεξεργασία σε πρώτο στάδιο αφορούσε την περιγραφή των απαντήσεων. Η περιγραφή έγινε, χρησιμοποιώντας διάφορα μέτρα τάσης, όπως το μέσο όρο, τη διακύμανση (ή την τυπική απόκλιση), τη διάμεσο, την ελάχιστη και μέγιστη τιμή. Εν συνεχεία, διατυπώθηκαν οι (υπό εξέταση) υποθέσεις και εξετάστηκε, αν έπρεπε να γίνουν αποδεκτές ή να απορριφθούν.

3.3 Στρατηγικές που Ακολουθήθηκαν για τη Συλλογή Δεδομένων

Για τον σκοπό της έρευνας και το είδος των πληροφοριών, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, επιλέχθηκε ως μεθοδολογικό εργαλείο η ποιοτική και ποσοτική μέθοδος έρευνας. Για την ανάλυση των συγκεκριμένων στοιχείων της εν λόγω εργασίας, χρησιμοποιούνται πρωτογενή δεδομένα με τη χρήση ερευνητικών δεδομένων προς το δείγμα της έρευνας, αλλά και δευτερογενή δεδομένα που έχουν συλλεχθεί μέσω άρθρων και βιβλίων που αναλύουν τα στοιχεία, για να περιγράψει τα διάφορα στοιχεία έρευνας.

Στην παρούσα εργασία δηλαδή, η δευτερογενής έρευνα βασίζεται πάνω σε ακαδημαϊκά βιβλία που αναλύουν την περίπτωση της μελέτης και ανάλυσης στοιχείων για το συγκεκριμένο θέμα, είτε από εφημερίδες, είτε από περιοδικά, ή από πηγές από το διαδίκτυο, καθώς και από οποιαδήποτε βιβλιοθήκη που θα μπορούμε να έχουμε πρόσβαση.

3.4 Εργαλείο της Έρευνας

Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιείται στην παρούσα έρευνα, είναι το ερωτηματολόγιο, το οποίο όμως παρουσιάζει και κάποια μειονεκτήματα, όπως το γεγονός ότι ο ερωτώμενος δεν μπορεί να απαντήσει με σαφήνεια στις ερωτήσεις ανοιχτού τύπου, δηλαδή στις ερωτήσεις, οι οποίες δεν έχουν κάποια βαθμολογία, ενώ ο τρόπος απαντήσεων είναι συγκεκριμένος (Παππάς, 2002).

Ένα ερωτηματολόγιο για να διέπεται από αποτελεσματικότητα, θα πρέπει να πληροί κάποια συγκεκριμένα κριτήρια. Οφείλει λοιπόν, να χαρακτηρίζεται από πληρότητα και

σαφήνεια, να έχει την κατάλληλη δομή, να περιλαμβάνει ερωτήματα ελέγχου, να είναι σύντομο, έτσι ώστε ο συμμετέχων στην έρευνα να μην αποθαρρύνεται και να απαντήσει σε όλες τις ερωτήσεις, να έχει αρτιότητα παρουσίασης σε τεχνικό επίπεδο, να περιλαμβάνει βασικές οδηγίες συμπλήρωσής του και να είναι εφικτή η μηχανολογική του επεξεργασία (Φίλιας, 2001).

Οι τύποι του ερωτηματολογίου διακρίνονται ανάλογα με τη μέθοδο που εφαρμόζουμε για την συλλογή δεδομένων. Τα δεδομένα λοιπόν, συλλέγονται μέσω ταχυδρομείου, τηλεφώνου, με προσωπική συνέντευξη, μέσω διαδικτύου και με άμεση παράδοση και παραλαβή. Η επιλογή του εξεταζόμενου ερευνητικού εργαλείου επηρεάζεται από μια σειρά παραγόντων, όπως η αξιοπιστία των απαντήσεων, το μέγεθος του δείγματος, το οποίο εξαρτάται από τους σκοπούς της έρευνας, τη διασπορά του πληθυσμού και την τεχνική που επιλέγεται το μέγεθος του ερωτηματολογίου, όπου τα μεγάλα ερωτηματολόγια δύναται να χρησιμοποιηθούν στις προσωπικές συνεντεύξεις, τους πόρους που διατίθενται για την χρηματοδότηση της έρευνας και το πόσο διαθέσιμοι είναι οι συνεντευκτές (Φίλιας, 2001).

Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο έχει χωριστεί σε 6 ενότητες, οι οποίες αναφέρονται στα χαρακτηριστικά της εργασίας και στην εργασιακή ικανοποίηση και αποτελείται από 24 ερωτήσεις. Επίσης, έχει εισαχθεί και η ενότητα των δημογραφικών στοιχείων, όπου οι συμμετέχοντες στην έρευνα θα κληθούν να απαντήσουν στις ερωτήσεις του φύλου, της ηλικίας, των ετών προϋπηρεσίας και του μορφωτικού επιπέδου. Η πρώτη ενότητα του ερωτηματολογίου αναφέρεται στην αυτονομία εργασίας και αποτελείται από 9 ερωτήσεις.

Οι ερωτήσεις 10 έως 13 αναφέρονται στην ποικιλία των καθηκόντων. Οι ερωτήσεις 14 έως 17 αναφέρονται στη σημασία των καθηκόντων. Οι ερωτήσεις 18 έως 21 στη ταυτότητα των καθηκόντων. Οι ερωτήσεις 22 έως 24 στην ανατροφοδότηση από την εργασία. Οι ερωτήσεις 25 έως 29 στην επαγγελματική ικανοποίηση. Οι ερωτήσεις είναι της κλίμακα LIKERT και βαθμολογούνται από 1 έως 5. Το 1 αντιστοιχεί σε δήλωση τύπου διαφωνώ απόλυτα και το 5 σε δήλωση τύπου συμφωνώ απόλυτα.

3.5 Το Δείγμα της Έρευνας

Το δείγμα, το οποίο επιλέγεται προς ανάλυση στη παρούσα ερευνητική εργασία, αναφέρεται σε 80 άτομα εργαζόμενους, οι οποίοι εκφέρουν την άποψή τους για την ικανοποίηση εργασίας από μέρους τους και ειδικότερα στο χώρο της υγείας. Μέσα από την έρευνα ωστόσο, προκύπτει πως το 56,3% των ερωτηθέντων ήταν Γυναίκες και το υπόλοιπο 43,8% ήταν Άνδρες, το 36,3% των ερωτηθέντων έχουν εργασιακή προϋπηρεσία άνω των 15 ετών, το 26,3% από 11-15 έτη, το 23,8% από 6-10 έτη, το 8,8% από 3-5 έτη και το υπόλοιπο 5% από 0-2 έτη. Το 47,5% των ερωτηθέντων είχαν Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό τίτλο, το 37,5% ήταν απόφοιτοι ΙΕΚ/ Τεχνικής Σχολής, το 13,8% ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ/ ΤΕΙ και το υπόλοιπο 1,3% ήταν απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Αποτελέσματα της Έρευνας

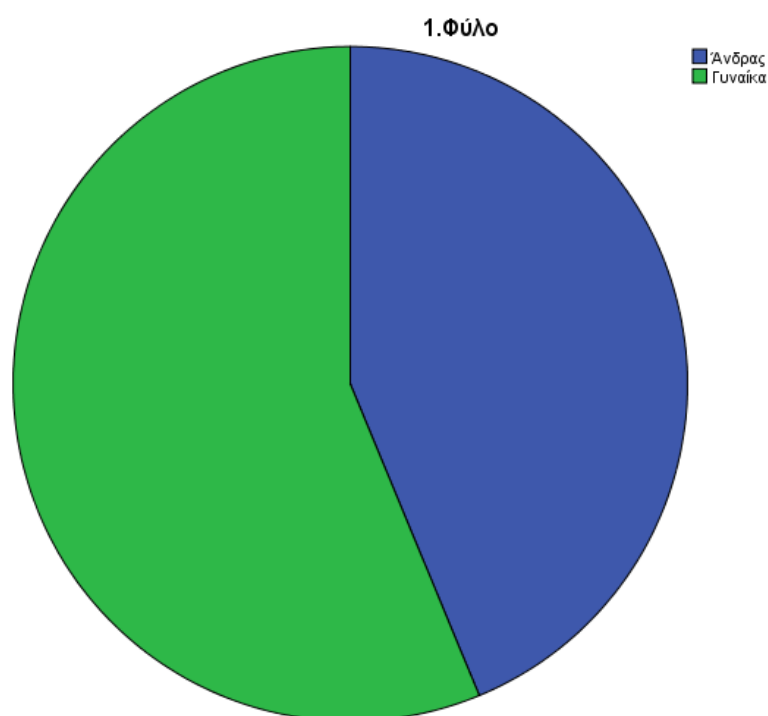
4.1.1 Παρουσίαση Απαντήσεων σε Ερωτήσεις του Ερωτηματολογίου

Στους παρακάτω πίνακες παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την έρευνα που διεξήχθη, μέσω του ερωτηματολογίου στους εργαζόμενους, ιατρούς και νοσηλευτές στο νοσοκομείο. Το συνολικό δείγμα συμμετεχόντων αποτελείται από 80 άτομα. Κάθε πίνακας συνοδεύεται από συνοπτική ανάλυση των αποτελεσμάτων.

Το 56,3% των ερωτηθέντων ήταν Γυναίκες και το υπόλοιπο 43,8% ήταν Άνδρες.

Πίνακας 1: Συχνότητα Φύλου Συμμετεχόντων

		1.Φύλο			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άνδρας	35	43,8	43,8	43,8
	Γυναίκα	45	56,3	56,3	100,0
Total		80	100,0	100,0	



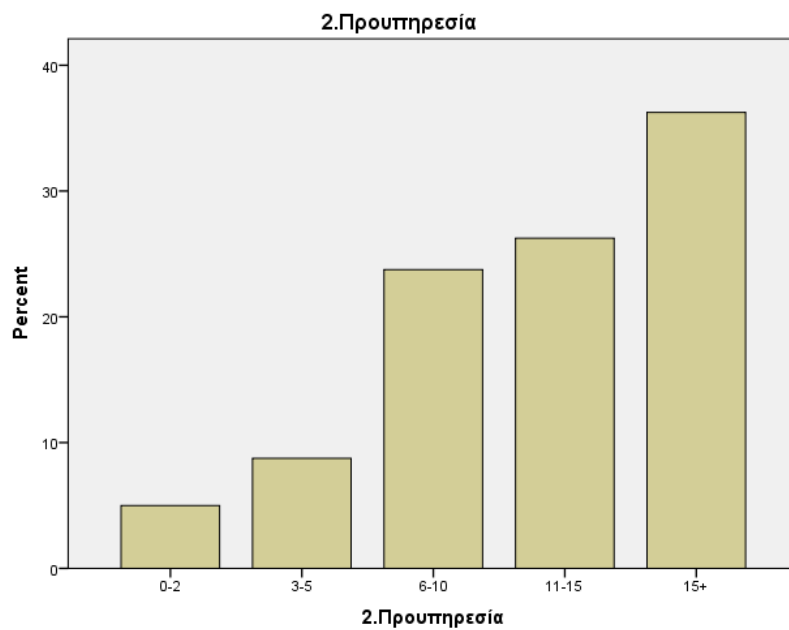
Γράφημα 1.Κατανομή Φύλου

4.1.2 Προϋπηρεσία

Το 36,3% των ερωτηθέντων έχουν εργασιακή προϋπηρεσία άνω των 15 ετών, το 26,3% από 11-15 έτη, το 23,8% από 6-10 έτη, το 8,8% από 3-5 έτη και το υπόλοιπο 5% από 0-2 έτη (πίνακας 1).

Πίνακας 2: Συχνότητα Προϋπηρεσίας Συμμετεχόντων

		1.Προϋπηρεσία			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	0-2	4	5,0	5,0	5,0
	3-5	7	8,8	8,8	13,8
	6-10	19	23,8	23,8	37,5
	11-15	21	26,3	26,3	63,8
	15+	29	36,3	36,3	100,0
Total		80	100,0	100,0	



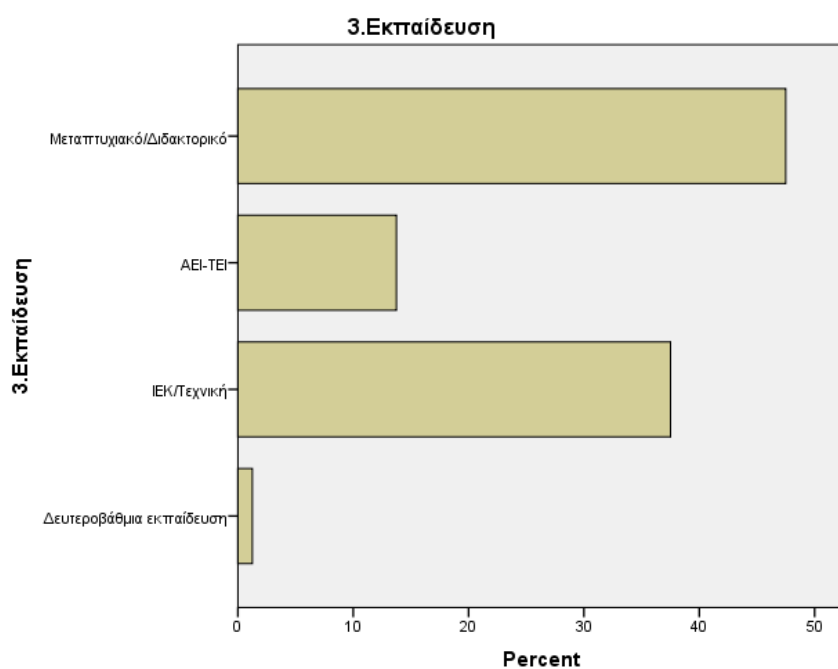
Γράφημα 2.Κατανομή Προϋπηρεσίας

4.1.3 Εκπαίδευση

Το 47,5% των ερωτηθέντων είχαν Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό τίτλο, το 37,5% ήταν απόφοιτοι ΙΕΚ/ Τεχνικής Σχολής, το 13,8% ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ/ ΤΕΙ και το υπόλοιπο 1,3% ήταν απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (πίνακας 2).

Πίνακας 3: Συχνότητα Εκπαιδευτικού επιπέδου Συμμετεχόντων

		2.Εκπαίδευση			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	1	1,3	1,3	1,3
	ΙΕΚ/Τεχνική	30	37,5	37,5	38,8
	ΑΕΙ-ΤΕΙ	11	13,8	13,8	52,5
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	38	47,5	47,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



4.2 Βασικό Ερωτηματολόγιο

Ερώτηση 1

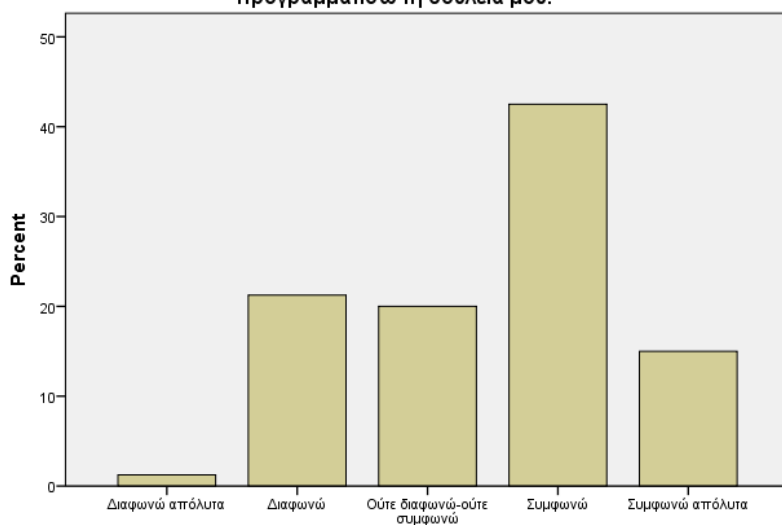
Το 42,5% των ερωτηθέντων συμφώνησαν με την άποψη ότι η εργασία τους, τους επιτρέπει να παίρνουν τις δικές τους αποφάσεις για το πώς θα προγραμματίσουν τη δουλειά τους, το 21,3% διαφώνησαν, το 20% διατήρησαν ουδέτερη στάση και το 15% συμφώνησαν απόλυτα.

Πίνακας 4: Συχνότητα ερώτησης 1

1. Η εργασία μου επιτρέπει να παίρνω τις δικές μου αποφάσεις για το πώς θα προγραμματίσω τη δουλειά μου.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	1	1,3	1,3	1,3
Διαφωνώ	17	21,3	21,3	22,5
Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	16	20,0	20,0	42,5
Συμφωνώ	34	42,5	42,5	85,0
Συμφωνώ απόλυτα	12	15,0	15,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

1. Η εργασία μου επιτρέπει να παίρνω τις δικές μου αποφάσεις για το πώς θα προγραμματίσω τη δουλειά μου.



1. Η εργασία μου επιτρέπει να παίρνω τις δικές μου αποφάσεις για το πώς θα προγραμματίσω τη δουλειά μου.

Γράφημα 4..Κατανομή Ερώτησης 1

Ερώτηση 2

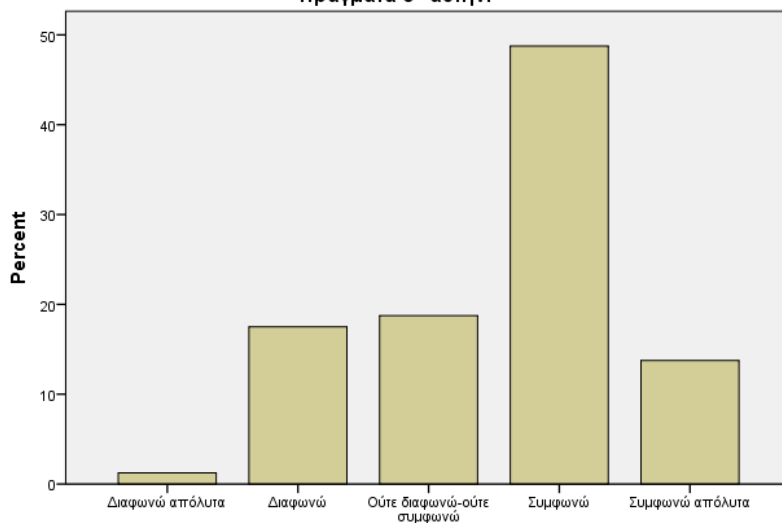
Το 48,8% των ερωτηθέντων συμφώνησαν με την άποψη ότι η εργασία τους, τους επιτρέπει να αποφασίζουν τη σειρά, με την οποία θα γίνουν τα πράγματα σ' αυτήν, το 18,8% διατήρησαν ουδέτερη στάση, το 17,5% διαφώνησαν και το 13,8% συμφώνησαν απόλυτα.

Πίνακας 5: Συχνότητα ερώτησης 2

2. Η εργασία μου επιτρέπει να αποφασίζω τη σειρά με την οποία θα γίνουν τα πράγματα σ' αυτήν.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	1	1,3	1,3	1,3
Διαφωνώ	14	17,5	17,5	18,8
Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	15	18,8	18,8	37,5
Συμφωνώ	39	48,8	48,8	86,3
Συμφωνώ απόλυτα	11	13,8	13,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

2. Η εργασία μου επιτρέπει να αποφασίζω τη σειρά με την οποία θα γίνουν τα πράγματα σ' αυτήν.



2. Η εργασία μου επιτρέπει να αποφασίζω τη σειρά με την οποία θα γίνουν τα πράγματα σ' αυτήν.

Γράφημα 5..Κατανομή Ερώτησης 2

Ερώτηση 3

Το 52,5% των ερωτηθέντων συμφώνησαν με την άποψη ότι η εργασία τους, τους επιτρέπει να σχεδιάζουν το πώς θα κάνουν τη δουλειά τους, το 17,5% διατήρησαν ουδέτερη στάση, το 16,3% διαφώνησαν ενώ το υπόλοιπο 13,8% συμφώνησαν απόλυτα.

Πίνακας 6: Συχνότητα ερώτησης 3

3. Η εργασία μου επιτρέπει να σχεδιάζω το πώς θα κάνω τη δουλειά μου.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	13	16,3	16,3	16,3
	Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	14	17,5	17,5	33,8
	Συμφωνώ	42	52,5	52,5	86,3
	Συμφωνώ απόλυτα	11	13,8	13,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



Γράφημα 6..Κατανομή Ερώτησης 3

Ερώτηση 4

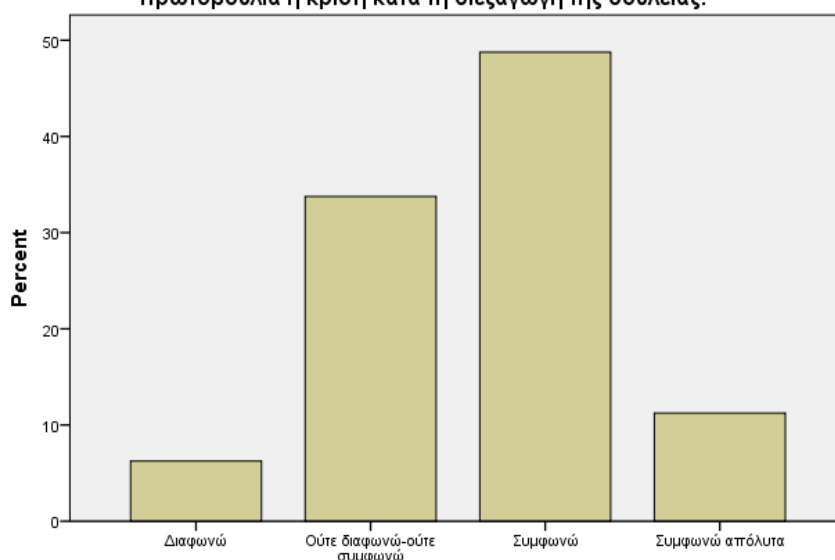
Το 48,8% των ερωτηθέντων συμφώνησαν με την άποψη ότι η εργασία τους, τους δίνει την ευκαιρία να χρησιμοποιούν την ατομική τους πρωτοβουλία ή κρίση κατά τη διεξαγωγή της δουλειάς τους, το 33,8% διατήρησαν ουδέτερη στάση, και το 11,3% συμφώνησαν απόλυτα.

Πίνακας 7: Συχνότητα ερώτησης 4

4. Η εργασία μου δίνει την ευκαιρία να χρησιμοποιώ την ατομική μου πρωτοβουλία ή κρίση κατά τη διεξαγωγή της δουλειάς.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ	5	6,3	6,3	6,3
Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	27	33,8	33,8	40,0
Συμφωνώ	39	48,8	48,8	88,8
Συμφωνώ απόλυτα	9	11,3	11,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

4. Η εργασία μου δίνει την ευκαιρία να χρησιμοποιώ την ατομική μου πρωτοβουλία ή κρίση κατά τη διεξαγωγή της δουλειάς.



4. Η εργασία μου δίνει την ευκαιρία να χρησιμοποιώ την ατομική μου πρωτοβουλία ή κρίση κατά τη διεξαγωγή της δουλειάς.

Γράφημα 7..Κατανομή Ερώτησης 4

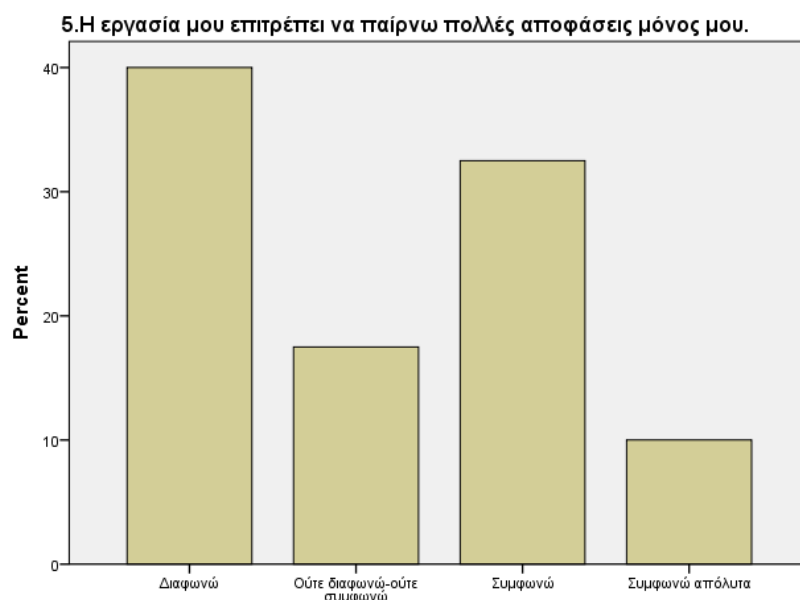
Ερώτηση 5

Το 40% των ερωτηθέντων διαφώνησαν με την άποψη ότι η εργασία τους, τους επιτρέπει να παίρνουν πολλές αποφάσεις μόνοι τους, το 32,5% συμφώνησαν, το 17,5% διατήρησαν ουδέτερη στάση και το υπόλοιπο 10% συμφώνησαν απόλυτα.

Πίνακας 8: Συχνότητα ερώτησης 5

5. Η εργασία μου επιτρέπει να παίρνω πολλές αποφάσεις μόνος μου.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ	32	40,0	40,0	40,0
Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	14	17,5	17,5	57,5
Συμφωνώ	26	32,5	32,5	90,0
Συμφωνώ απόλυτα	8	10,0	10,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	



5. Η εργασία μου επιτρέπει να παίρνω πολλές αποφάσεις μόνος μου.

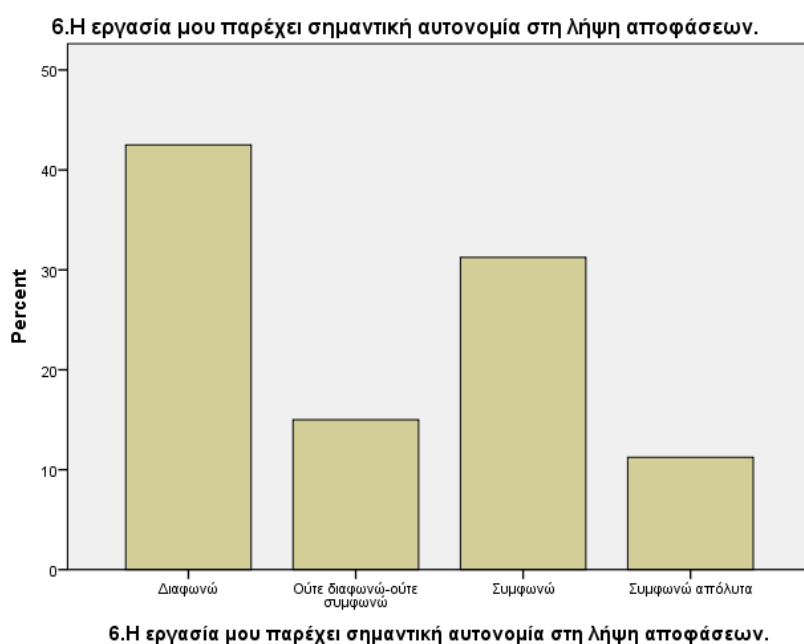
Γράφημα 8..Κατανομή Ερώτησης 5

Ερώτηση 6

Το 42,5% των ερωτηθέντων διαφώνησαν με την άποψη ότι η εργασία τους, τους παρέχει σημαντική αυτονομία στη λήψη αποφάσεων, το 31,3% συμφώνησαν, το 15% διατήρησαν ουδέτερη στάση και το υπόλοιπο 11,3% συμφώνησαν απόλυτα.

Πίνακας 9: Συχνότητα ερώτησης 6

6. Η εργασία μου παρέχει σημαντική αυτονομία στη λήψη αποφάσεων.		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	34	42,5	42,5	42,5
	Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	12	15,0	15,0	57,5
	Συμφωνώ	25	31,3	31,3	88,8
	Συμφωνώ απόλυτα	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



Γράφημα 9. Κατανομή Ερώτησης 6

Ερώτηση 7

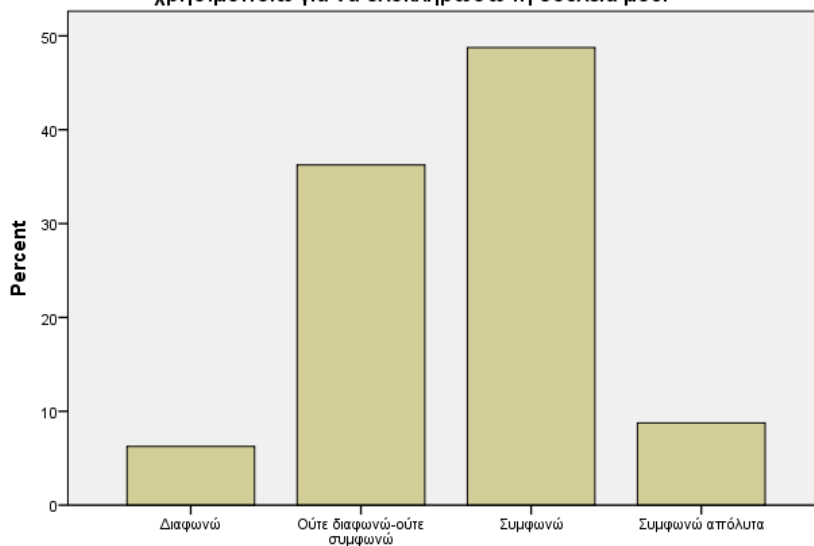
Το 48,8% των ερωτηθέντων συμφώνησαν με την άποψη ότι η εργασία τους, τους επιτρέπει να παίρνουν αποφάσεις σχετικά με τις μεθόδους που χρησιμοποιούν για να ολοκληρώσουν τη δουλειά τους, ενώ το 36,3% διατήρησαν ουδέτερη στάση.

Πίνακας 10: Συχνότητα ερώτησης 7

7. Η εργασία μου επιτρέπει να παίρνω αποφάσεις σχετικά με τις μεθόδους που χρησιμοποιώ για να ολοκληρώσω τη δουλειά μου.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ	5	6,3	6,3	6,3
Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	29	36,3	36,3	42,5
Συμφωνώ	39	48,8	48,8	91,3
Συμφωνώ απόλυτα	7	8,8	8,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

7. Η εργασία μου επιτρέπει να παίρνω αποφάσεις σχετικά με τις μεθόδους που χρησιμοποιώ για να ολοκληρώσω τη δουλειά μου.



7. Η εργασία μου επιτρέπει να παίρνω αποφάσεις σχετικά με τις μεθόδους που χρησιμοποιώ για να ολοκληρώσω τη δουλειά μου.

Γράφημα 10..Κατανομή Ερώτησης 7

Ερώτηση 8

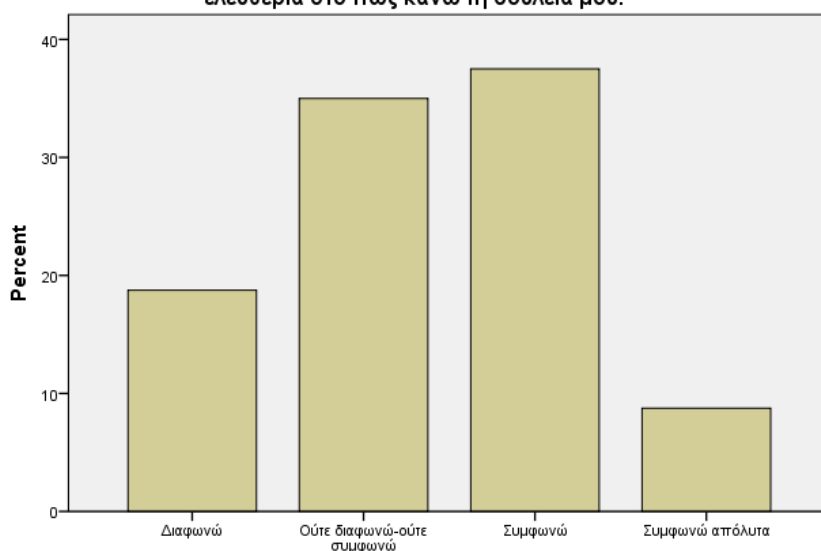
Το 37,5% των ερωτηθέντων συμφώνησαν με την άποψη ότι η εργασία τους, τους δίνει σε μεγάλο βαθμό την ευκαιρία να έχουν ανεξαρτησία και ελευθερία στο πώς κάνουν τη δουλειά τους, ενώ το 35% διατήρησαν ουδέτερη στάση και το 18,8% διαφώνησαν.

Πίνακας 11: Συχνότητα ερώτησης 8

8. Η εργασία μου δίνει σε μεγάλο βαθμό την ευκαιρία να έχω ανεξαρτησία και ελευθερία στο πώς κάνω τη δουλειά μου.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ	15	18,8	18,8	18,8
Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	28	35,0	35,0	53,8
Συμφωνώ	30	37,5	37,5	91,3
Συμφωνώ απόλυτα	7	8,8	8,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

8.Η εργασία μου δίνει σε μεγάλο βαθμό την ευκαιρία να έχω ανεξαρτησία και ελευθερία στο πώς κάνω τη δουλειά μου.



8.Η εργασία μου δίνει σε μεγάλο βαθμό την ευκαιρία να έχω ανεξαρτησία και ελευθερία στο πώς κάνω τη δουλειά μου.

Γράφημα 11..Κατανομή Ερώτησης 8

Ερώτηση 9

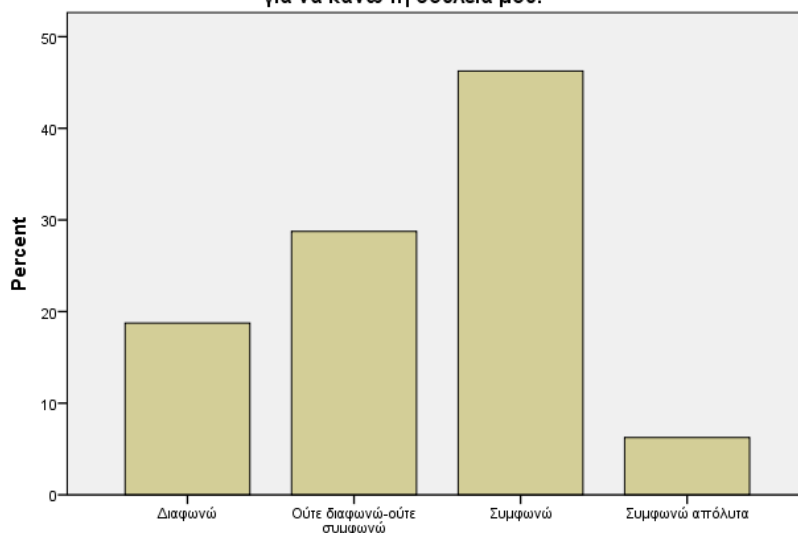
Το 46,3% των ερωτηθέντων συμφώνησαν με την άποψη ότι η εργασία τους, τους επιτρέπει να αποφασίζουν μόνοι τους για το πώς θα προχωρήσουν για να κάνουν τη δουλειά τους, ενώ το 28,8% διατήρησαν ουδέτερη στάση και το 18,8% διαφώνησαν.

Πίνακας 12: Συχνότητα ερώτησης 9

9. Η εργασία μου επιτρέπει να αποφασίζω μόνος μου για το πώς θα προχωρήσω για να κάνω τη δουλειά μου.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ	15	18,8	18,8	18,8
Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	23	28,8	28,8	47,5
Συμφωνώ	37	46,3	46,3	93,8
Συμφωνώ απόλυτα	5	6,3	6,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

9.Η εργασία μου επιτρέπει να αποφασίζω μόνος μου για το πώς θα προχωρήσω για να κάνω τη δουλειά μου.



9.Η εργασία μου επιτρέπει να αποφασίζω μόνος μου για το πώς θα προχωρήσω για να κάνω τη δουλειά μου.

Γράφημα 12..Κατανομή Ερώτησης 9

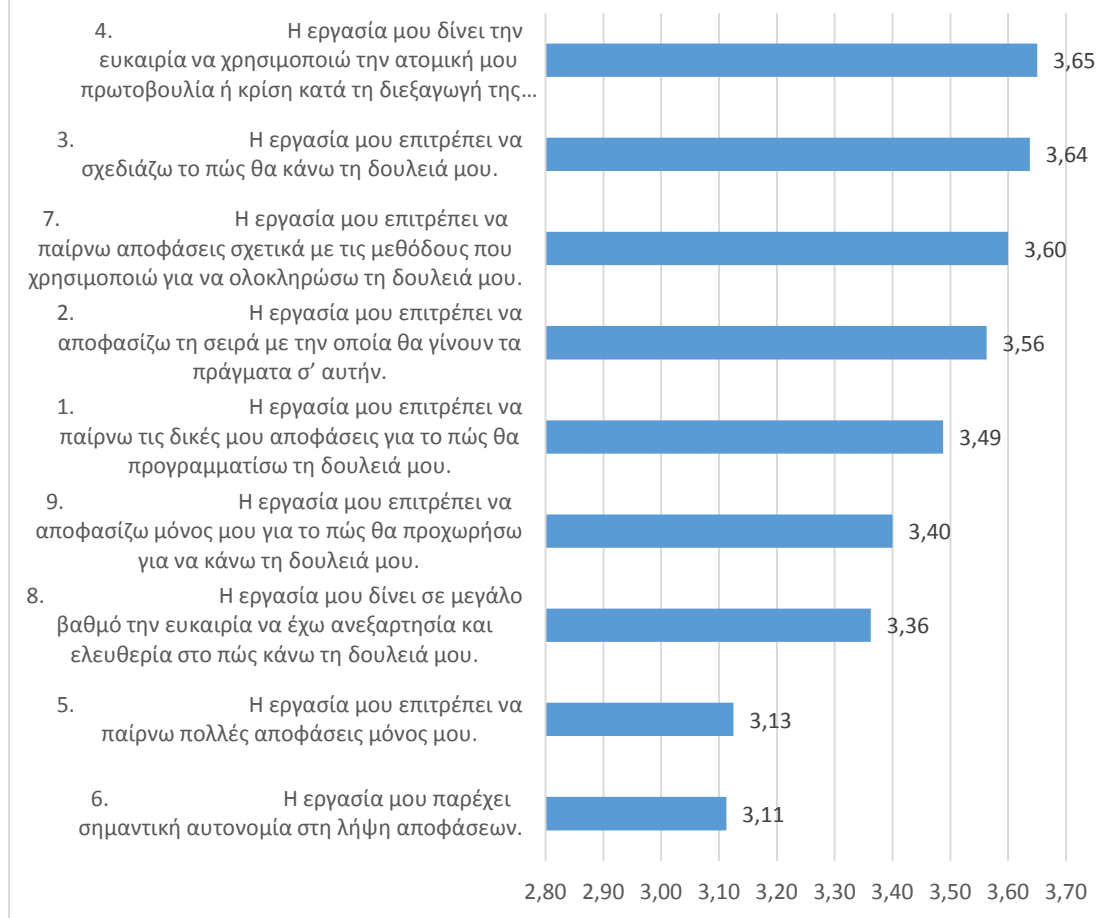
Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις των ερωτήσεων που αποτελούν την Αυτονομία καθηκόντων

Ο μεγαλύτερος μέσος όρος συγκεντρώθηκε στην άποψη ότι «Η εργασία μου δίνει την ευκαιρία να χρησιμοποιώ την ατομική μου πρωτοβουλία ή κρίση κατά τη διεξαγωγή της δουλειάς.» (ερώτηση 4) και ο μικρότερος μέσος όρος συγκεντρώθηκε στην άποψη ότι «Η εργασία μου παρέχει σημαντική αυτονομία στη λήψη αποφάσεων.» (ερώτηση 6). Ο μέσος όρος της νέας μεταβλητής που προέκυψε από την ομαδοποίηση των ερωτήσεων αυτών είναι 3,44 (πίνακας 13 & Γράφημα 13).

Πίνακας 13: Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις ερωτήσεων 1-9

Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις ερωτήσεων 1-9		
	Mean	Std. Deviation
1. Η εργασία μου επιτρέπει να παίρνω τις δικές μου αποφάσεις για το πώς θα προγραμματίσω τη δουλειά μου.	3,49	1,03
2. Η εργασία μου επιτρέπει να αποφασίζω τη σειρά με την οποία θα γίνουν τα πράγματα σ' αυτήν.	3,56	0,98
3. Η εργασία μου επιτρέπει να σχεδιάζω το πώς θα κάνω τη δουλειά μου.	3,64	0,92
4. Η εργασία μου δίνει την ευκαιρία να χρησιμοποιώ την ατομική μου πρωτοβουλία ή κρίση κατά τη διεξαγωγή της δουλειάς.	3,65	0,76
5. Η εργασία μου επιτρέπει να παίρνω πολλές αποφάσεις μόνος μου.	3,13	1,06
6. Η εργασία μου παρέχει σημαντική αυτονομία στη λήψη αποφάσεων.	3,11	1,09
7. Η εργασία μου επιτρέπει να παίρνω αποφάσεις σχετικά με τις μεθόδους που χρησιμοποιώ για να ολοκληρώσω τη δουλειά μου.	3,60	0,74
8. Η εργασία μου δίνει σε μεγάλο βαθμό την ευκαιρία να έχω ανεξαρτησία και ελευθερία στο πώς κάνω τη δουλειά μου.	3,36	0,89
9. Η εργασία μου επιτρέπει να αποφασίζω μόνος μου για το πώς θα προχωρήσω για να κάνω τη δουλειά μου.	3,40	0,87
Συνολικός μέσος όρος Αυτονομίας στην εργασία	3,44	0,93

Συγκεντρωτικό γράφημα μέσων όρων ερωτήσεων Αυτονομίας Εργασίας (φθίνουσα σειρά)



Γράφημα 13. Μέσοι όροι ερωτήσεων 1-9 σε φθίνουσα σειρά

Ερώτηση 10

Το 87,5% των ερωτηθέντων συμφώνησαν με την άποψη ότι η εργασία τους περιλαμβάνει μεγάλη ποικιλία καθηκόντων.

Πίνακας 14: Συχνότητα ερώτησης 10

10. Η εργασία μου περιλαμβάνει μεγάλη ποικιλία καθηκόντων.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	3	3,8	3,8	3,8
	Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	4	5,0	5,0	8,8
	Συμφωνώ	70	87,5	87,5	96,3
	Συμφωνώ απόλυτα	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



Γράφημα 14..Κατανομή Ερώτησης 10

Ερώτηση 11

Το 88,8% των ερωτηθέντων συμφώνησαν με την άποψη ότι η εργασία τους περιλαμβάνει τη διεξαγωγή διαφόρων πραγμάτων.

Πίνακας 15: Συχνότητα ερώτησης 11

11. Η εργασία μου περιλαμβάνει τη διεξαγωγή διαφόρων πραγμάτων.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	1	1,3	1,3	1,3
	Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	4	5,0	5,0	6,3
	Συμφωνώ	71	88,8	88,8	95,0
	Συμφωνώ απόλυτα	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



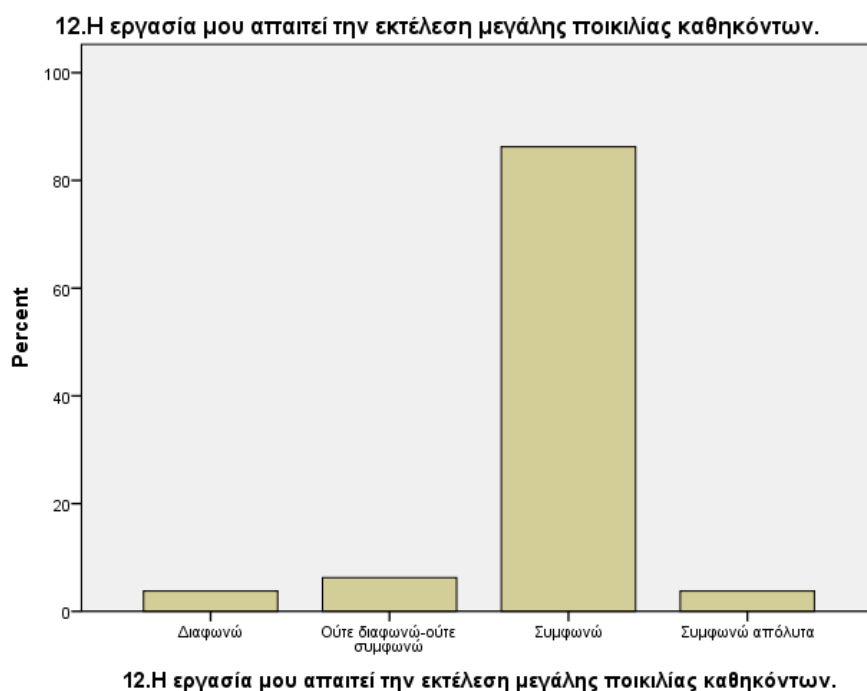
Γράφημα 15..Κατανομή Ερώτησης 11

Ερώτηση 12

Το 86,3% των ερωτηθέντων συμφώνησαν με την άποψη ότι η εργασία τους απαιτεί την εκτέλεση μεγάλης ποικιλίας καθηκόντων.

Πίνακας 16: Συχνότητα ερώτησης 12

12. Η εργασία μου απαιτεί την εκτέλεση μεγάλης ποικιλίας καθηκόντων.				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	3	3,8	3,8
	Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	5	6,3	10,0
	Συμφωνώ	69	86,3	96,3
	Συμφωνώ απόλυτα	3	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0



Γράφημα 16..Κατανομή Ερώτησης 12

Ερώτηση 13

Το 85% των ερωτηθέντων συμφώνησαν με την άποψη ότι η εργασία τους περιλαμβάνει την εκτέλεση μεγάλου εύρους καθηκόντων.

Πίνακας 17: Συχνότητα ερώτησης 13

13. Η εργασία μου περιλαμβάνει την εκτέλεση μεγάλου εύρους καθηκόντων.				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	4	5,0	5,0
	Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	5	6,3	11,3
	Συμφωνώ	68	85,0	96,3
	Συμφωνώ απόλυτα	3	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0



Γράφημα 17..Κατανομή Ερώτησης 13

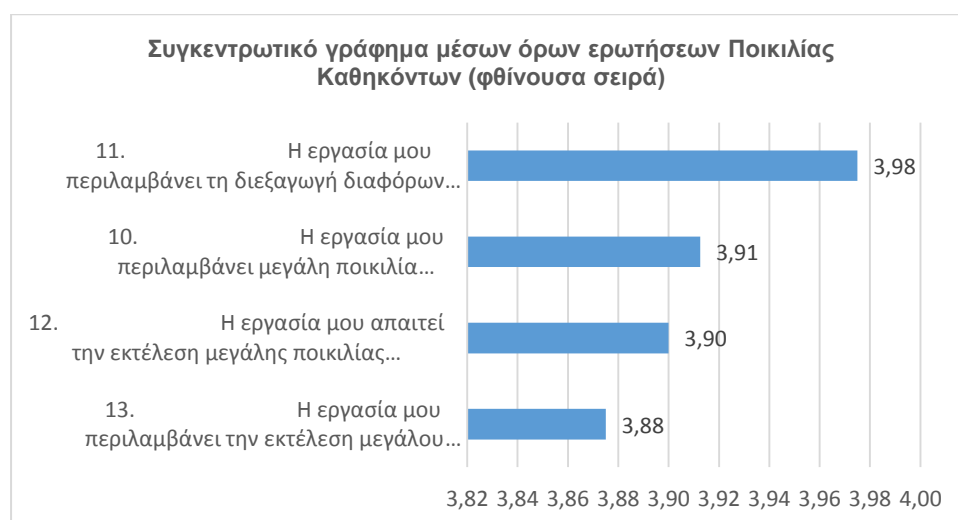
Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις των ερωτήσεων που αποτελούν την Ποικιλία καθηκόντων

Ο μεγαλύτερος μέσος όρος συγκεντρώθηκε στην άποψη ότι «Η εργασία μου περιλαμβάνει μεγάλη ποικιλία καθηκόντων.» (ερώτηση 10) και ο μικρότερος μέσος όρος συγκεντρώθηκε στην άποψη ότι «Η εργασία μου περιλαμβάνει την εκτέλεση μεγάλου εύρους καθηκόντων.» (ερώτηση 13). Ο μέσος όρος της νέας μεταβλητής που προέκυψε από την ομαδοποίηση των ερωτήσεων αυτών είναι 3,92 (πίνακας 18 & Γράφημα 18).

Πίνακας 18: Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις ερωτήσεων 10-13

Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις ερωτήσεων 10-13

	Mean	Std. Deviation
10. Η εργασία μου περιλαμβάνει μεγάλη ποικιλία καθηκόντων.	3,91	0,48
11. Η εργασία μου περιλαμβάνει τη διεξαγωγή διαφόρων πραγμάτων.	3,98	0,39
12. Η εργασία μου απαιτεί την εκτέλεση μεγάλης ποικιλίας καθηκόντων.	3,90	0,49
13. Η εργασία μου περιλαμβάνει την εκτέλεση μεγάλου εύρους καθηκόντων.	3,88	0,54
Συνολικός μέσος όρος Ποικιλίας καθηκόντων στην εργασία	3,92	0,48



Γράφημα 18. Μέσοι όροι ερωτήσεων 10-13 σε φθίνουσα σειρά

Ερώτηση 14

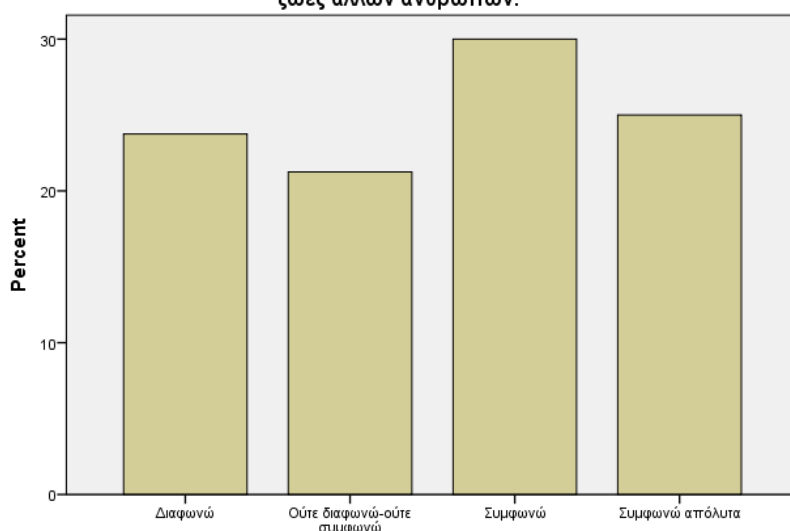
Το 30% των ερωτηθέντων συμφώνησαν με την άποψη ότι τα αποτελέσματα της εργασίας τους πιθανώς να επηρεάζουν σημαντικά τις ζωές άλλων ανθρώπων, το 25% συμφώνησαν απόλυτα, το 23,8% διαφώνησαν και το υπόλοιπο 21,3% διατήρησαν ουδέτερη στάση.

Πίνακας 19: Συχνότητα ερώτησης 14

14. Τα αποτελέσματα της εργασίας μου πιθανώς να επηρεάζουν σημαντικά τις ζωές άλλων ανθρώπων.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ	19	23,8	23,8	23,8
Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	17	21,3	21,3	45,0
Συμφωνώ	24	30,0	30,0	75,0
Συμφωνώ απόλυτα	20	25,0	25,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

14. Τα αποτελέσματα της εργασίας μου πιθανώς να επηρεάζουν σημαντικά τις ζωές άλλων ανθρώπων.



14. Τα αποτελέσματα της εργασίας μου πιθανώς να επηρεάζουν σημαντικά τις ζωές άλλων ανθρώπων.

Γράφημα 19..Κατανομή Ερώτησης 14

Ερώτηση 15

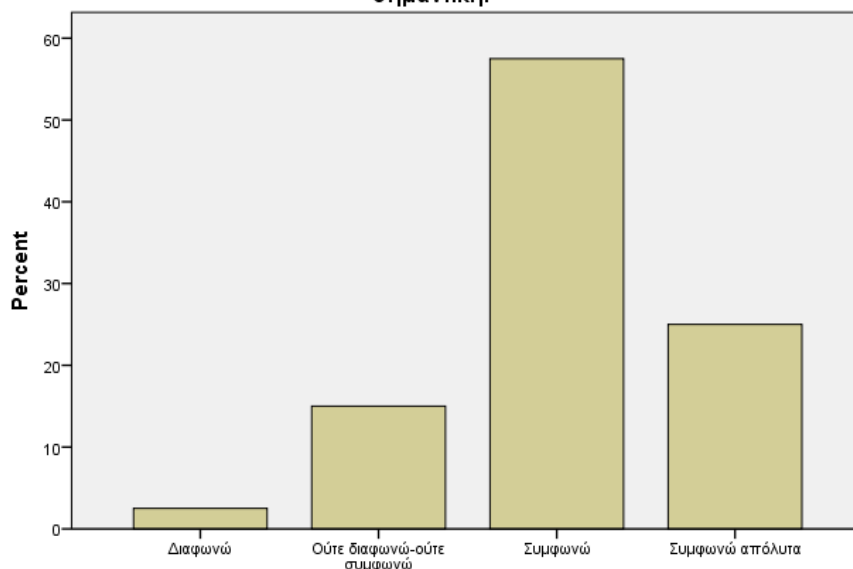
Το 57,5% των ερωτηθέντων συμφώνησαν με την άποψη ότι μέσα στη γενικότερη εικόνα, η ίδια η εργασία τους είναι πολύ ουσιαώδης και σημαντική, το 25% συμφώνησαν απόλυτα, και το 15% διατήρησαν ουδέτερη στάση.

Πίνακας 20: Συχνότητα ερώτησης 15

15. Μέσα στη γενικότερη εικόνα η ίδια η εργασία μου είναι πολύ ουσιαώδης και σημαντική.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ	2	2,5	2,5	2,5
Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	12	15,0	15,0	17,5
Συμφωνώ	46	57,5	57,5	75,0
Συμφωνώ απόλυτα	20	25,0	25,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

15. Μέσα στη γενικότερη εικόνα η ίδια η εργασία μου είναι πολύ ουσιαώδης και σημαντική.



15. Μέσα στη γενικότερη εικόνα η ίδια η εργασία μου είναι πολύ ουσιαώδης και σημαντική.

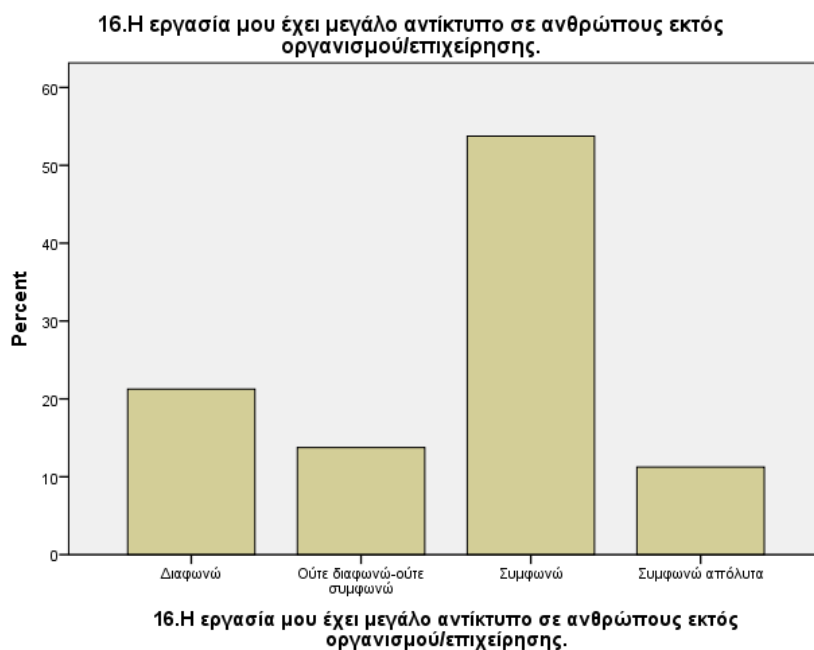
Γράφημα 20..Κατανομή Ερώτησης 15

Ερώτηση 16

Το 53,8% των ερωτηθέντων συμφώνησαν με την άποψη ότι η εργασία τους έχει μεγάλο αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός οργανισμού/ επιχείρησης, το 21,3% διαφώνησαν, το 13,8% διατήρησαν ουδέτερη στάση και το υπόλοιπο 11,3% συμφώνησαν απόλυτα.

Πίνακας 21: Συχνότητα ερώτησης 16

16. Η εργασία μου έχει μεγάλο αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός οργανισμού/επιχείρησης.		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	17	21,3	21,3	21,3
	Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	11	13,8	13,8	35,0
	Συμφωνώ	43	53,8	53,8	88,8
	Συμφωνώ απόλυτα	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



Γράφημα 21..Κατανομή Ερώτησης 16

Ερώτηση 17

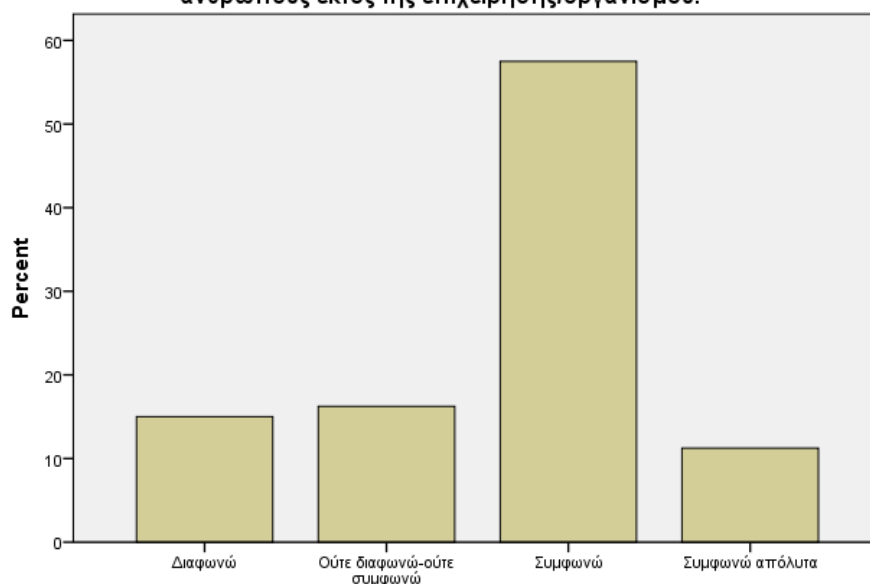
Το 57,5% των ερωτηθέντων συμφώνησαν με την άποψη ότι η δουλειά που εκτελούν στην εργασία τους, έχει σημαντικό αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός της επιχείρησης/οργανισμού, το 16,3% διατήρησαν ουδέτερη στάση, το 15% διαφώνησαν και το υπόλοιπο 11,3% συμφώνησαν απόλυτα.

Πίνακας 22: Συχνότητα ερώτησης 17

17. Η δουλειά που εκτελείται στην εργασία μου έχει σημαντικό αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός της επιχείρησης/οργανισμού.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ	12	15,0	15,0	15,0
Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	13	16,3	16,3	31,3
Συμφωνώ	46	57,5	57,5	88,8
Συμφωνώ απόλυτα	9	11,3	11,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

17. Η δουλειά που εκτελείται στην εργασία μου έχει σημαντικό αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός της επιχείρησης/οργανισμού.



17. Η δουλειά που εκτελείται στην εργασία μου έχει σημαντικό αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός της επιχείρησης/οργανισμού.

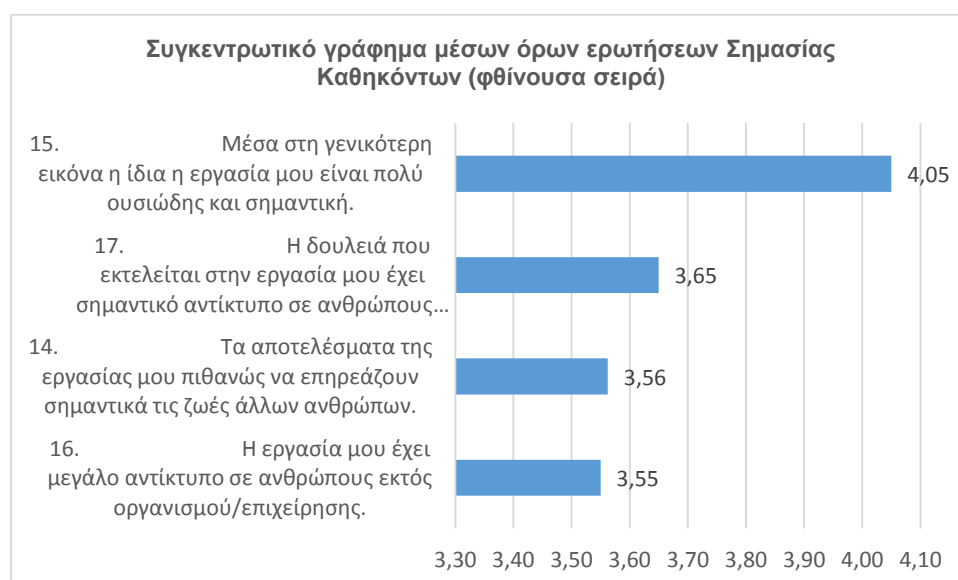
Γράφημα 22..Κατανομή Ερώτησης 17

Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις των ερωτήσεων που αποτελούν την Σημασία καθηκόντων

Ο μεγαλύτερος μέσος όρος συγκεντρώθηκε στην άποψη ότι «Μέσα στη γενικότερη εικόνα η ίδια η εργασία μου είναι πολύ ουσιαώδης και σημαντική.» (ερώτηση 15) και ο μικρότερος μέσος όρος συγκεντρώθηκε στην άποψη ότι «Η εργασία μου έχει μεγάλο αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός οργανισμού/ επιχείρησης.» (ερώτηση 16). Ο μέσος όρος της νέας μεταβλητής που προέκυψε από την ομαδοποίηση των ερωτήσεων αυτών είναι 3,70 (πίνακας 23 & Γράφημα 23).

Πίνακας 23: Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις ερωτήσεων 14-17

Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις ερωτήσεων 14-17		
	Mean	Std. Deviation
14. Τα αποτελέσματα της εργασίας μου πιθανώς να επηρεάζουν σημαντικά τις ζωές άλλων ανθρώπων.	3,56	1,11
15. Μέσα στη γενικότερη εικόνα η ίδια η εργασία μου είναι πολύ ουσιαώδης και σημαντική.	4,05	0,71
16. Η εργασία μου έχει μεγάλο αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός οργανισμού/επιχείρησης.	3,55	0,95
17. Η δουλειά που εκτελείται στην εργασία μου έχει σημαντικό αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός της επιχείρησης/οργανισμού.	3,65	0,87
Συνολικός μέσος όρος Σημασίας καθηκόντων στην εργασία	3,70	0,91



Γράφημα 23. Μέσοι όροι ερωτήσεων 14-17 σε φθίνουσα σειρά

Ερώτηση 18

Το 72,5% των ερωτηθέντων συμφώνησαν με την άποψη ότι η εργασία τους περιλαμβάνει την ολοκλήρωση μίας δουλειάς, η οποία έχει ξεκάθαρη αρχή και τέλος και το 18,8% διατήρησαν ουδέτερη στάση.

Πίνακας 24: Συχνότητα ερώτησης 18

18. Η εργασία περιλαμβάνει την ολοκλήρωση μίας δουλειάς η οποία έχει ξεκάθαρη αρχή και τέλος.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ	3	3,8	3,8	3,8
Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	15	18,8	18,8	22,5
Συμφωνώ	58	72,5	72,5	95,0
Συμφωνώ απόλυτα	4	5,0	5,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	



Γράφημα 24..Κατανομή Ερώτησης 18

Ερώτηση 19

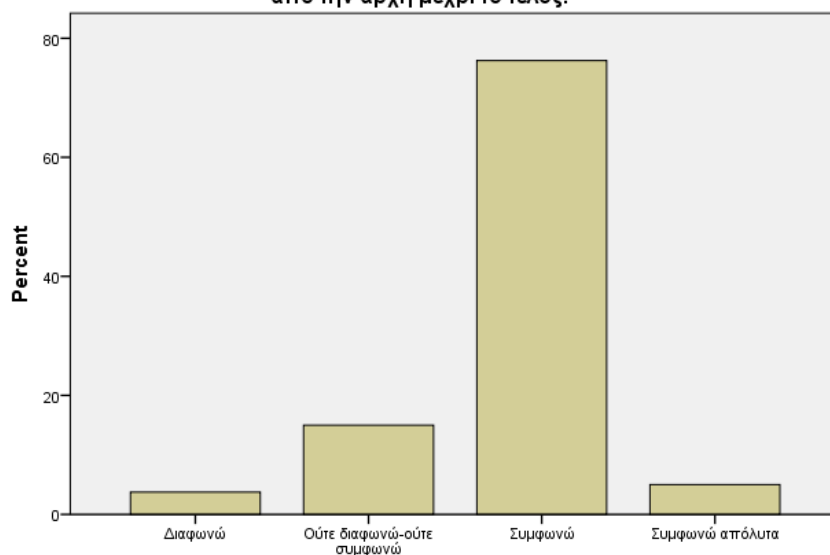
Το 76,3% των ερωτηθέντων συμφώνησαν με την άποψη ότι η εργασία τους είναι οργανωμένη, έτσι ώστε να μπορούν να ολοκληρώσουν μια δουλειά από την αρχή μέχρι το τέλος και το 15% διατήρησαν ουδέτερη στάση.

Πίνακας 25: Συχνότητα ερώτησης 19

19. Η εργασία είναι οργανωμένη ώστε να μπορώ να ολοκληρώσω μια δουλειά από την αρχή μέχρι το τέλος.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ	3	3,8	3,8	3,8
Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	12	15,0	15,0	18,8
Συμφωνώ	61	76,3	76,3	95,0
Συμφωνώ απόλυτα	4	5,0	5,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

19. Η εργασία είναι οργανωμένη ώστε να μπορώ να ολοκληρώσω μια δουλειά από την αρχή μέχρι το τέλος.



19. Η εργασία είναι οργανωμένη ώστε να μπορώ να ολοκληρώσω μια δουλειά από την αρχή μέχρι το τέλος.

Γράφημα 25..Κατανομή Ερώτησης 19

Ερώτηση 20

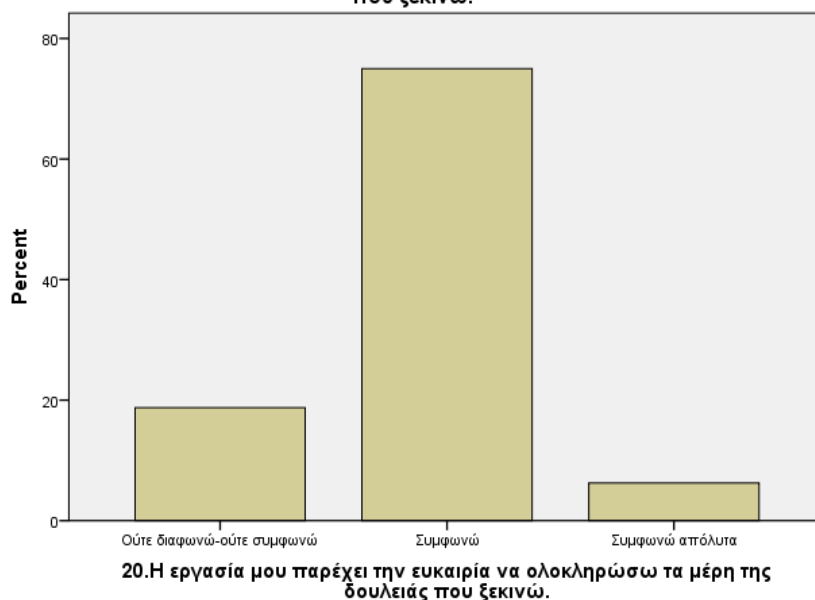
Το 75% των ερωτηθέντων συμφώνησαν με την άποψη ότι η εργασία τους παρέχει την ευκαιρία να ολοκληρώνουν τα μέρη της δουλειάς που ξεκινούν και το 18,8% διατήρησαν ουδέτερη στάση.

Πίνακας 26: Συχνότητα ερώτησης 20

20. Η εργασία μου παρέχει την ευκαιρία να ολοκληρώσω τα μέρη της δουλειάς που ξεκινώ.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	15	18,8	18,8	18,8
Συμφωνώ	60	75,0	75,0	93,8
Συμφωνώ απόλυτα	5	6,3	6,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

20. Η εργασία μου παρέχει την ευκαιρία να ολοκληρώσω τα μέρη της δουλειάς που ξεκινώ.



Γράφημα 26..Κατανομή Ερώτησης 20

Ερώτηση 21

Το 60% των ερωτηθέντων συμφώνησαν με την άποψη ότι η εργασία τους, τους επιτρέπει να ολοκληρώνουν τη δουλειά που ξεκινούν και το 31,3% διατήρησαν ουδέτερη στάση.

Πίνακας 27: Συχνότητα ερώτησης 21

21. Η εργασία μου επιτρέπει να ολοκληρώσω τη δουλειά που ξεκινώ.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ	5	6,3	6,3	6,3
Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	25	31,3	31,3	37,5
Συμφωνώ	48	60,0	60,0	97,5
Συμφωνώ απόλυτα	2	2,5	2,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	



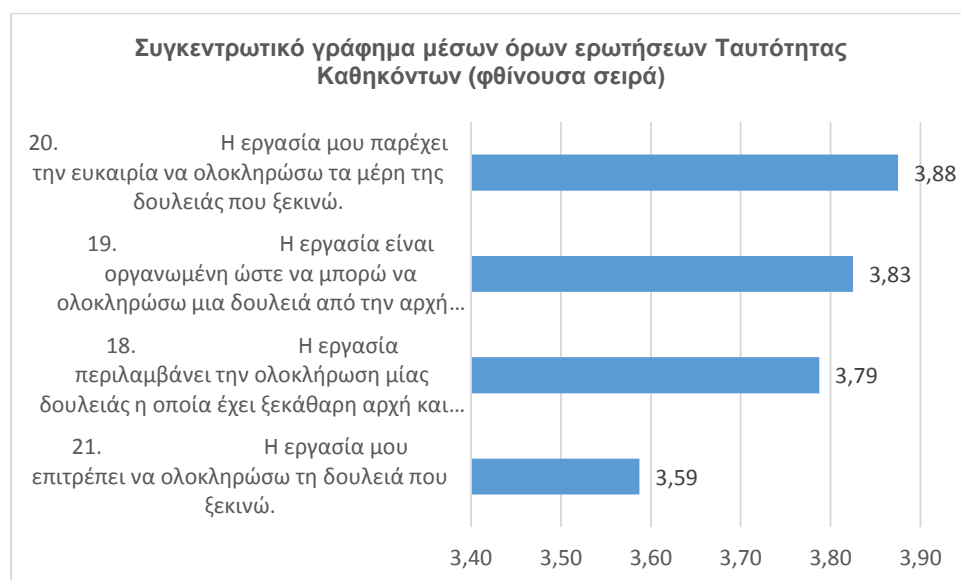
Γράφημα 27..Κατανομή Ερώτησης 21

Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις των ερωτήσεων που αποτελούν την Ταυτότητα καθηκόντων

Ο μεγαλύτερος μέσος όρος συγκεντρώθηκε στην άποψη ότι «Η εργασία μου παρέχει την ευκαιρία να ολοκληρώσω τα μέρη της δουλειάς που ξεκινώ.» (ερώτηση 20) και ο μικρότερος μέσος όρος συγκεντρώθηκε στην άποψη ότι «Η εργασία μου επιτρέπει να ολοκληρώσω τη δουλειά που ξεκινώ.» (ερώτηση 21). Ο μέσος όρος της νέας μεταβλητής που προέκυψε από την ομαδοποίηση των ερωτήσεων αυτών είναι 3,77 (πίνακας 28 & Γράφημα 28).

Πίνακας 28: Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις ερωτήσεων 18-21

Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις ερωτήσεων 18-21		
	Mean	Std. Deviation
18. Η εργασία περιλαμβάνει την ολοκλήρωση μίας δουλειάς η οποία έχει ξεκάθαρη αρχή και τέλος.	3,79	0,59
19. Η εργασία είναι οργανωμένη ώστε να μπορώ να ολοκληρώσω μια δουλειά από την αρχή μέχρι το τέλος.	3,83	0,57
20. Η εργασία μου παρέχει την ευκαιρία να ολοκληρώσω τα μέρη της δουλειάς που ξεκινώ.	3,88	0,49
21. Η εργασία μου επιτρέπει να ολοκληρώσω τη δουλειά που ξεκινώ.	3,59	0,65
Συνολικός μέσος όρος Ταυτότητας καθηκόντων στην εργασία	3,77	0,57



Γράφημα 28. Μέσοι όροι ερωτήσεων 18-21 σε φθίνουσα σειρά

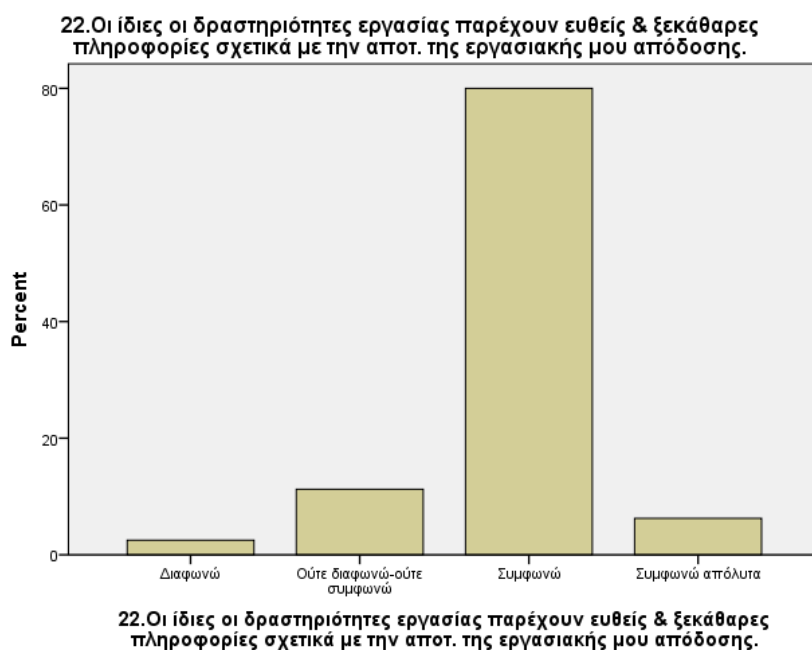
Ερώτηση 22

Το 80% των ερωτηθέντων συμφώνησαν με την άποψη ότι οι ίδιες οι δραστηριότητες εργασίας παρέχουν ευθείς και ξεκάθαρες πληροφορίες, σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εργασιακής τους απόδοσης και το 11,3% διατήρησαν ουδέτερη στάση.

Πίνακας 29: Συχνότητα ερώτησης 22

22.Οι ίδιες οι δραστηριότητες εργασίας παρέχουν ευθείς & ξεκάθαρες πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εργασιακής μου απόδοσης.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ	2	2,5	2,5	2,5
Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	9	11,3	11,3	13,8
Συμφωνώ	64	80,0	80,0	93,8
Συμφωνώ απόλυτα	5	6,3	6,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	



Γράφημα 29..Κατανομή Ερώτησης 22

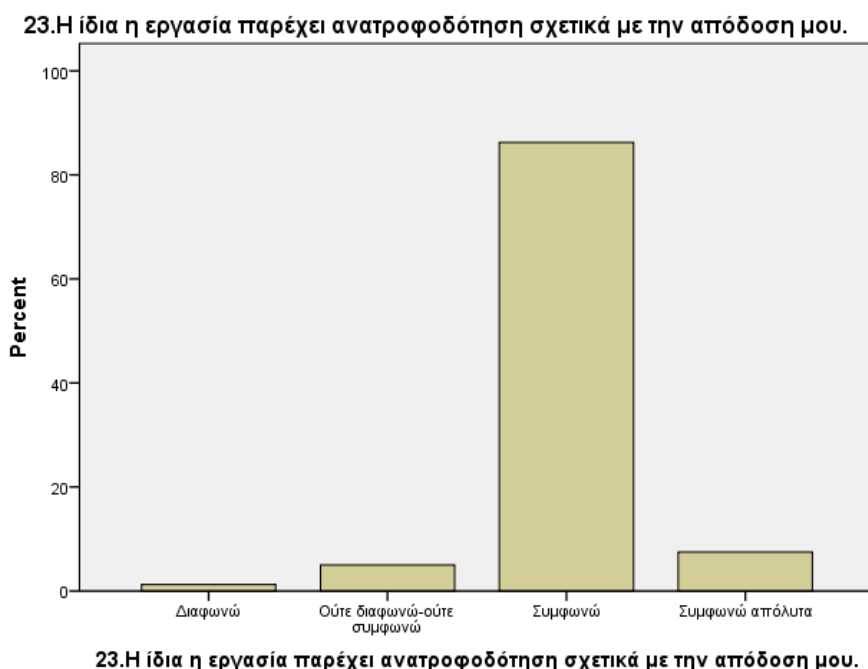
Ερώτηση 23

Το 86,3% των ερωτηθέντων συμφώνησαν με την άποψη ότι η ίδια η εργασία παρέχει ανατροφοδότηση σχετικά με την απόδοσή τους.

Πίνακας 30: Συχνότητα ερώτησης 23

23. Η ίδια η εργασία παρέχει ανατροφοδότηση σχετικά με την απόδοση μου.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ	1	1,3	1,3	1,3
Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	4	5,0	5,0	6,3
Συμφωνώ	69	86,3	86,3	92,5
Συμφωνώ απόλυτα	6	7,5	7,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	



Γράφημα 30..Κατανομή Ερώτησης 23

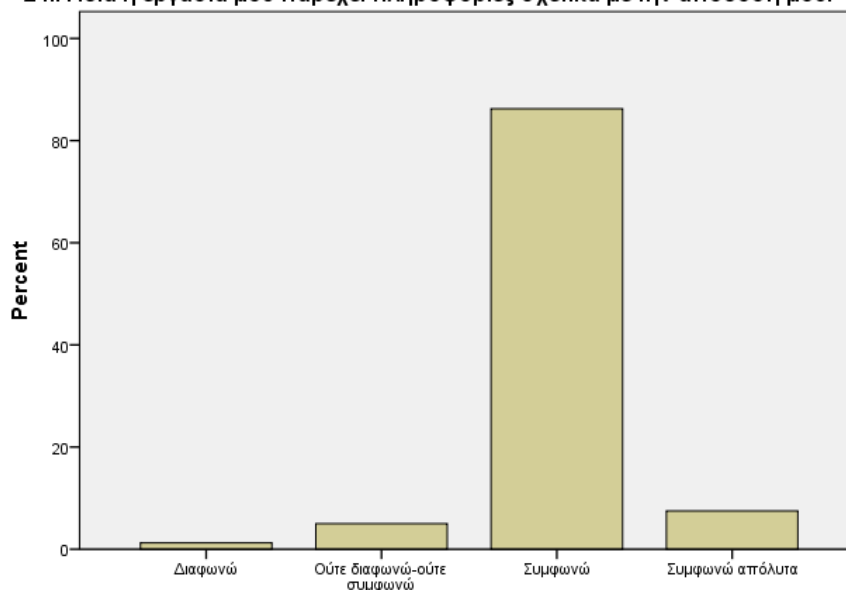
Ερώτηση 24

Το 86,3% των ερωτηθέντων συμφώνησαν με την άποψη ότι η ίδια η εργασία παρέχει πληροφορίες σχετικά με την απόδοσή τους.

Πίνακας 31: Συχνότητα ερώτησης 24

24. Η ίδια η εργασία μου παρέχει πληροφορίες σχετικά με την απόδοση μου.		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	1	1,3	1,3	1,3
	Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	4	5,0	5,0	6,3
	Συμφωνώ	69	86,3	86,3	92,5
	Συμφωνώ απόλυτα	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

24. Η ίδια η εργασία μου παρέχει πληροφορίες σχετικά με την απόδοση μου.



24. Η ίδια η εργασία μου παρέχει πληροφορίες σχετικά με την απόδοση μου.

Γράφημα 31..Κατανομή Ερώτησης 24

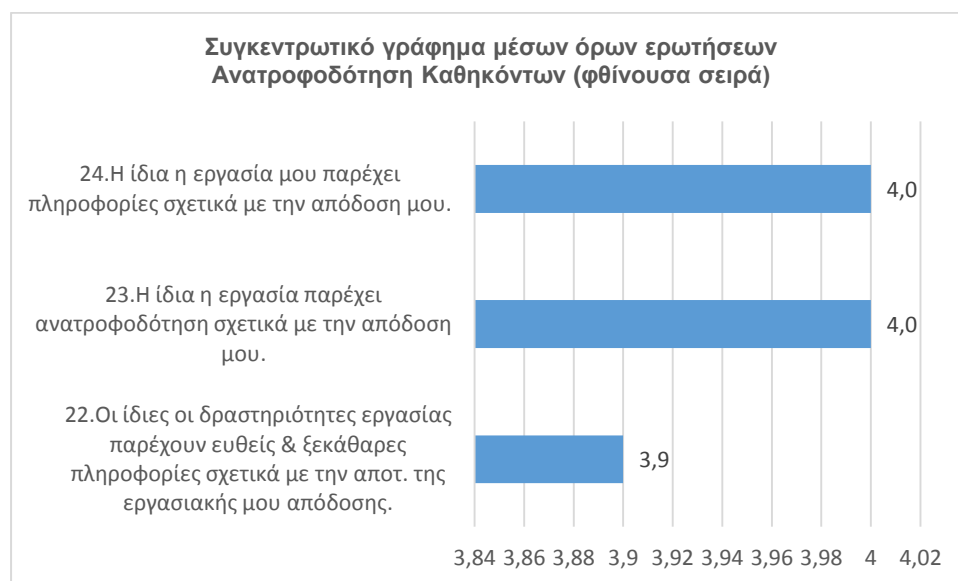
Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις των ερωτήσεων που αποτελούν την Ανατροφοδότηση καθηκόντων

Ο μεγαλύτερος μέσος όρος συγκεντρώθηκε στην άποψη ότι «Οι ίδιες οι δραστηριότητες εργασίας παρέχουν ευθείς και ξεκάθαρες πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εργασιακής μου απόδοσης.» (ερώτηση 23) και η ερώτηση «Η ίδια η εργασία μου παρέχει πληροφορίες σχετικά με την απόδοσή μου.» (ερώτηση 24) και ο μικρότερος μέσος όρος συγκεντρώθηκε στην άποψη ότι «Οι ίδιες οι δραστηριότητες εργασίας παρέχουν ευθείς και ξεκάθαρες πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εργασιακής μου απόδοσης.» (ερώτηση 22). Ο μέσος όρος της νέας μεταβλητής που προέκυψε από την ομαδοποίηση των ερωτήσεων αυτών είναι 3,77 (πίνακας 32 & Γράφημα 32).

Πίνακας 32: Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις ερωτήσεων 18-21

Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις ερωτήσεων 18-21

	Mean	Std. Deviation
22. Οι ίδιες οι δραστηριότητες εργασίας παρέχουν ευθείς & ξεκάθαρες πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εργασιακής μου απόδοσης.	3,90	0,52
23. Η ίδια η εργασία παρέχει ανατροφοδότηση σχετικά με την απόδοση μου.	4,00	0,42
24. Η ίδια η εργασία μου παρέχει πληροφορίες σχετικά με την απόδοση μου.	4,00	0,42
Συνολικός μέσος όρος Ανατροφοδότησης καθηκόντων στην εργασία	3,97	0,45



Γράφημα 32. Μέσοι όροι ερωτήσεων 22-24 σε φθίνουσα σειρά

Ερώτηση 25

Το 48,8% των ερωτηθέντων διατήρησαν ουδέτερη στάση με την άποψη ότι αισθάνονται αρκετά ικανοποιημένοι με την παρούσα τους δουλειά, ενώ το 38,8% συμφώνησαν με την παραπάνω άποψη.

Πίνακας 33. Συχνότητα ερώτησης 25

25. Αισθάνομαι αρκετά ικανοποιημένος/η με την παρούσα μου δουλειά.				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	4	5,0	5,0
	Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	39	48,8	53,8
	Συμφωνώ	31	38,8	92,5
	Συμφωνώ απόλυτα	6	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0



Γράφημα 33..Κατανομή Ερώτησης 25

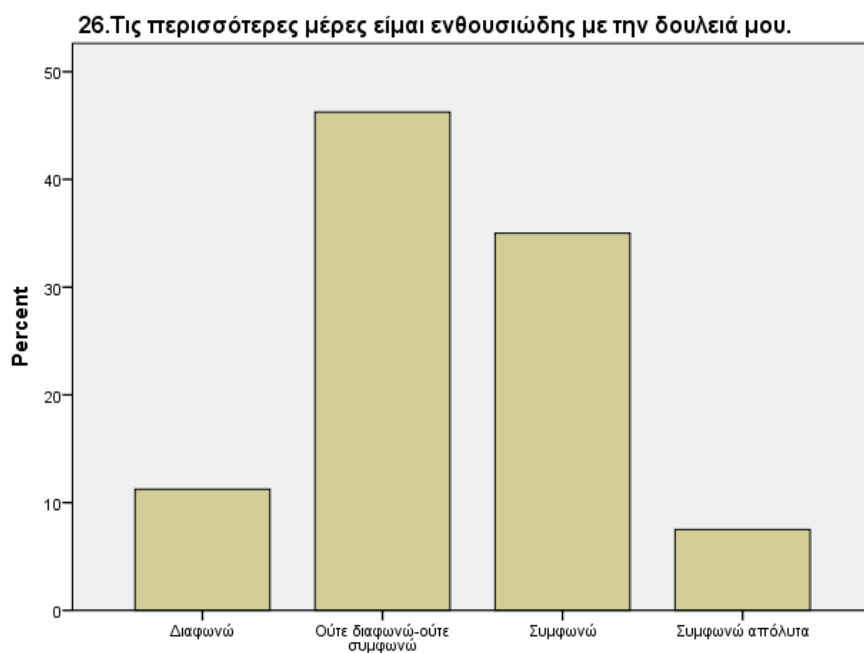
Ερώτηση 26

Το 46,3% των ερωτηθέντων διατήρησαν ουδέτερη στάση με την άποψη ότι τις περισσότερες μέρες είμαι ενθουσιώδης με την δουλειά τους, ενώ το 35% συμφώνησαν με την παραπάνω άποψη.

Πίνακας 34. Συχνότητα ερώτησης 26

26. Τις περισσότερες μέρες είμαι ενθουσιώδης με την δουλειά μου.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ	9	11,3	11,3	11,3
Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	37	46,3	46,3	57,5
Συμφωνώ	28	35,0	35,0	92,5
Συμφωνώ απόλυτα	6	7,5	7,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	



26. Τις περισσότερες μέρες είμαι ενθουσιώδης με την δουλειά μου.

Γράφημα 34..Κατανομή Ερώτησης 26

Ερώτηση 27

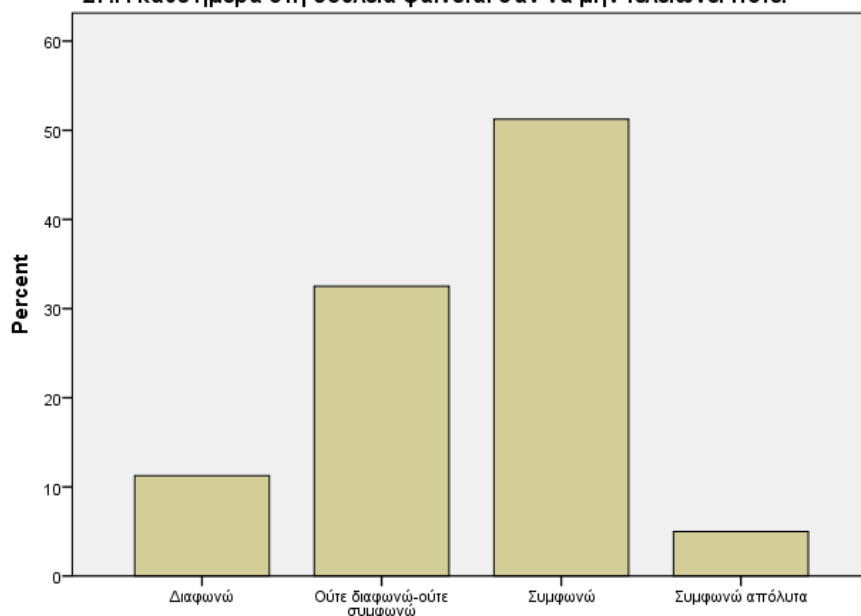
Το 51,3% των ερωτηθέντων συμφώνησαν με την άποψη ότι κάθε ημέρα στη δουλειά φαίνεται σαν να μην τελειώνει ποτέ και το 32,5% διατήρησαν ουδέτερη στάση.

Πίνακας 35: Συχνότητα ερώτησης 27

27. Η κάθε ημέρα στη δουλειά φαίνεται σαν να μην τελειώνει ποτέ.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ	9	11,3	11,3	11,3
Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	26	32,5	32,5	43,8
Συμφωνώ	41	51,3	51,3	95,0
Συμφωνώ απόλυτα	4	5,0	5,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

27. Η κάθε ημέρα στη δουλειά φαίνεται σαν να μην τελειώνει ποτέ.



27. Η κάθε ημέρα στη δουλειά φαίνεται σαν να μην τελειώνει ποτέ.

Γράφημα 35..Κατανομή Ερώτησης 35

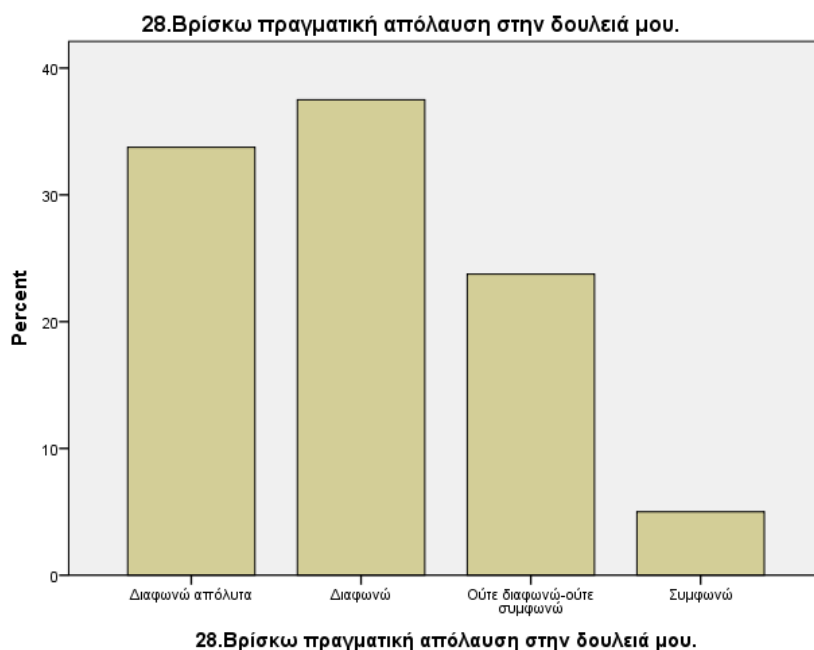
Ερώτηση 28

Το 37,5% των ερωτηθέντων διαφώνησαν με την άποψη ότι βρίσκουν πραγματική απόλαυση στην δουλειά τους, το 33,8% διαφώνησαν απόλυτα και το 23,8% διατήρησαν ουδέτερη στάση.

Πίνακας 36: Συχνότητα ερώτησης 28

28. Βρίσκω πραγματική απόλαυση στη δουλειά μου.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	27	33,8	33,8	33,8
Διαφωνώ	30	37,5	37,5	71,3
Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	19	23,8	23,8	95,0
Συμφωνώ	4	5,0	5,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	



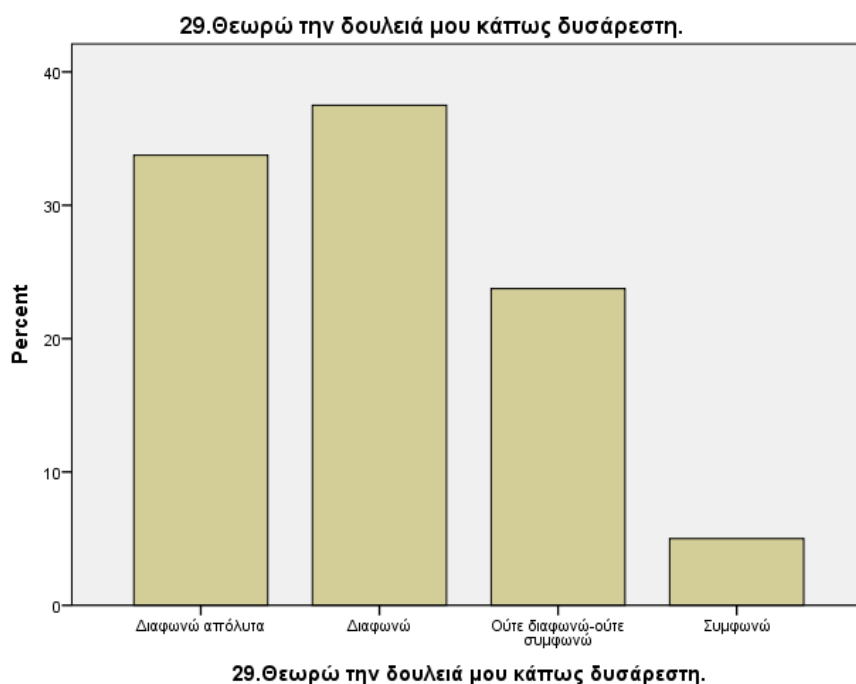
Γράφημα 36..Κατανομή Ερώτησης 28

Ερώτηση 29

Το 37,5% των ερωτηθέντων διαφώνησαν με την άποψη ότι θεωρούν τη δουλειά τους κάπως δυσάρεστη, το 33,8% διαφώνησαν απόλυτα και το 23,8% διατήρησαν ουδέτερη στάση.

Πίνακας 37: Συχνότητα ερώτησης 29

		29. Θεωρώ τη δουλειά μου κάπως δυσάρεστη.			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	27	33,8	33,8	33,8
	Διαφωνώ	30	37,5	37,5	71,3
	Ούτε διαφωνώ-ούτε συμφωνώ	19	23,8	23,8	95,0
	Συμφωνώ	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



Γράφημα 39..Κατανομή Ερώτησης 29

Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις των ερωτήσεων που αποτελούν την Επαγγελματική Ικανοποίηση.

Ο μεγαλύτερος μέσος όρος συγκεντρώθηκε στην άποψη ότι «Η κάθε ημέρα στη δουλειά φαίνεται σαν να μην τελειώνει ποτέ.» (ερώτηση 27) και ο μικρότερος μέσος όρος συγκεντρώθηκε στην άποψη ότι «Βρίσκω πραγματική απόλαυση στη δουλειά μου.» (ερώτηση 28) και στην άποψη «Θεωρώ τη δουλειά μου κάπως δυσάρεστη.» (ερώτηση 29). Ο μέσος όρος της νέας μεταβλητής που προέκυψε από την ομαδοποίηση των ερωτήσεων αυτών είναι 2,88 (πίνακας 40 & Γράφημα 40).

Πίνακας 40: Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις ερωτήσεων 25-29

Μέσοι όροι & Τυπικές Αποκλίσεις ερωτήσεων 25-29		
	Mean	Std. Deviation
25. Αισθάνομαι αρκετά ικανοποιημένος/η με την παρούσα μου δουλειά.	3,49	0,71
26. Τις περισσότερες μέρες είμαι ενθουσιώδης με την δουλειά μου.	3,39	0,79
27. Η κάθε ημέρα στη δουλειά φαίνεται σαν να μην τελειώνει ποτέ.	3,50	0,76
28. Βρίσκω πραγματική απόλαυση στην δουλειά μου.	2,00	0,89
29. Θεωρώ την δουλειά μου κάπως δυσάρεστη.	2,00	0,89
Συνολικός μέσος όρος Επαγγελματικής Ικανοποίησης	2,88	0,81



Γράφημα 40. Μέσοι όροι ερωτήσεων 25-29 σε φθίνουσα σειρά

4.3 Επαγωγική Ανάλυση Συσχετίσεων Ερωτηματολογίου

4.3.1 Πολλαπλή Παλινδρόμηση

Προκειμένου να διερευνήσουμε ποια ή ποιοι παράγοντες μπορεί να προβλέψουν την Εργασιακή Ικανοποίηση των εργαζομένων διενεργήσαμε πολλαπλή παλινδρόμηση, έχοντας ως εξαρτημένη μεταβλητή, την Εργασιακή Ικανοποίηση και ως ανεξάρτητες μεταβλητές, την Ποικιλία, την Σημασία, την Ταυτότητα και την Ανατροφοδότηση των Καθηκόντων.

Πίνακας 34. R² Πολλαπλής Παλινδρόμησης

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,932 ^a	,869	,861	,28392

a. Predictors: (Constant), ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ, ΣΗΜΑΣΙΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ, ΠΟΙΚΙΛΙΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ, ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ, ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα έχουμε R square= 0,869, το οποίο σημαίνει ότι το 86,9% της διακύμανσης της εξαρτημένης μεταβλητής ερμηνεύεται από τις ανεξάρτητες μεταβλητές.

Πίνακας 35. Στατιστική Σημαντικότητα Πολλαπλής Παλινδρόμησης

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,745	5	7,949	98,609	,000 ^b
	Residual	5,965	74	,081		
	Total	45,710	79			

a. Dependent Variable: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ_ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

b. Predictors: (Constant), ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ, ΣΗΜΑΣΙΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ, ΠΟΙΚΙΛΙΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ, ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ, ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ

Το p του πίνακα Anova είναι =,000 οπότε υπάρχει στατιστική σημαντικότητα που είναι και το επιθυμητό.

Πίνακας 36.Βαρύτητα συντελεστών Πολλαπλής Παλινδρόμησης

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,696	,334		-2,084	,041
	ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ	,042	,103	,045	,409	,684
	ΠΟΙΚΙΛΙΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ	,093	,193	,056	,481	,632
	ΣΗΜΑΣΙΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ	,821	,101	,934	8,137	,000
	ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ	-,334	,223	-,236	-1,498	,138
	ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ_ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ	,323	,191	,184	1,694	,095

a. Dependent Variable: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ_ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Ο παραπάνω πίνακας είναι ο κύριος πίνακας της πολλαπλής παλινδρόμησης που περιέχει τη βαρύτητα (συμμετοχή) των διαφόρων συντελεστών (ανεξάρτητων μεταβλητών) στη διαμόρφωση του επιπέδου της εξαρτημένης μεταβλητής.

Εδώ μας ενδιαφέρει αρχικά η στήλη με τα B-values, δηλαδή τον συντελεστή του παράγοντα, όπως προέκυψε από την ανάλυση της πολλαπλής παλινδρόμησης και μας πληροφορεί για τη σχέση μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών με την Εξαρτημένη μας μεταβλητή. Ειδικότερα, αν έχει θετικό πρόσημο, συμπεραίνουμε ότι υπάρχει θετική σχέση μεταξύ του συγκεκριμένου παράγοντα και της εξαρτημένης και ακριβώς το αντίστροφο, εφόσον έχει αρνητικό πρόσημο.

Επίσης, είναι σημαντικό να κοιτάξουμε τη στήλη των p-values, ώστε να αποφασίσουμε εάν οι παράγοντες είναι στατιστικά σημαντικοί, ώστε να εισαχθούν στο τελικό μας μοντέλο. Βλέπουμε ότι p-value της ανεξάρτητης μεταβλητής Σημασία καθηκόντων (p=,000), είναι ο μοναδικός παράγοντας που έχουν p < της τιμής Pearson ,05 που σημαίνει ότι έχουμε στατιστική σημαντικότητα και που θα εισαχθεί στο τελικό μοντέλο της παλινδρόμησης. Η εξίσωση έχει ως εξής:

$$\text{Εργασιακή Ικανοποίηση} = (-,696) + ,821 * \text{Σημασία καθηκόντων}$$

Συμπεραίνουμε ότι, όσο μεγαλύτερη είναι η σημασία των καθηκόντων για τους εργαζόμενους, τόσο περισσότερο επηρεάζεται η Εργασιακή τους Ικανοποίηση.

4.3.2 Συσχετίσεις με τα Δημογραφικά Χαρακτηριστικά των Συμμετεχόντων (T-Test & Ανάλυση Διακύμανσης Ανοva)

4.3.2.1 Συσχέτιση Εργασιακής Ικανοποίησης και Φύλου

Για τη διενέργεια της συσχέτισης χρησιμοποιήσαμε t-test. Ωστόσο, δεν βρέθηκε στατιστική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και του φύλου των εργαζομένων καθώς $p > 0,05$.

4.2.2.2 Συσχέτιση Εργασιακής Ικανοποίησης και Εργασιακής Προϋπηρεσίας - Για την Διενέργεια της Συσχέτισης Χρησιμοποιήθηκε η Τεχνική της Ανοva

Πίνακας 37. Περιγραφικός Πίνακας Ανάλυσης Διακύμανσης

Descriptives

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					0-2	4		
3-5	7	1,9143	,19518	,07377	1,7338	2,0948	1,80	2,20
6-10	19	2,2632	,14985	,03438	2,1909	2,3354	2,20	2,60
11-15	21	2,8762	,22339	,04875	2,7745	2,9779	2,60	3,20
15+	29	3,6828	,42600	,07911	3,5207	3,8448	3,20	4,60
Total	80	2,8750	,76066	,08504	2,7057	3,0443	1,60	4,60

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε ότι, όσο αυξάνονται τα χρόνια προϋπηρεσίας των εργαζομένων, τόσο υψηλότερη είναι και η επαγγελματική τους ικανοποίηση.

Πίνακας 38. Στατιστική σημαντικότητα Ανάλυσης Διακύμανσης

ANOVA

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	38,998	4	9,749	108,936	,000
Within Groups	6,712	75	,089		
Total	45,710	79			

Από τον παραπάνω πίνακα επιβεβαιώνεται η ύπαρξη στατιστικής σημαντικότητας καθώς $p < 0,05$ [$F(4,75)=108,936$ και $p=,000$]. Στη συνέχεια, διενεργήσαμε πολλαπλή σύγκριση με Post-Hoc και συγκεκριμένα με Dunnett T3, προκειμένου να δούμε μεταξύ ποιων ζευγών εντοπίζεται το στατιστικό ενδιαφέρον.

Πίνακας 39. Πολλαπλή σύγκριση με Post-Hoc

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ_ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Dunnett T3

(I) 2.Προϋπηρεσία	(J) 2.Προϋπηρεσία	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
0-2	3-5	-,31429*	,07377	,038	-,6099	-,0186
	6-10	-,66316*	,03438	,000	-,7715	-,5548
	11-15	-1,27619*	,04875	,000	-1,4280	-1,1244
	15+	-2,08276*	,07911	,000	-2,3217	-1,8438
3-5	0-2	,31429*	,07377	,038	,0186	,6099
	6-10	-,34887*	,08139	,018	-,6399	-,0578
	11-15	-,96190*	,08842	,000	-1,2590	-,6648
	15+	-1,76847*	,10817	,000	-2,1026	-1,4343
6-10	0-2	,66316*	,03438	,000	,5548	,7715
	3-5	,34887*	,08139	,018	,0578	,6399
	11-15	-,61303*	,05965	,000	-,7904	-,4356
	15+	-1,41960*	,08625	,000	-1,6751	-1,1641
11-15	0-2	1,27619*	,04875	,000	1,1244	1,4280
	3-5	,96190*	,08842	,000	,6648	1,2590
	6-10	,61303*	,05965	,000	,4356	,7904
	15+	-,80657*	,09292	,000	-1,0794	-,5337
15+	0-2	2,08276*	,07911	,000	1,8438	2,3217
	3-5	1,76847*	,10817	,000	1,4343	2,1026
	6-10	1,41960*	,08625	,000	1,1641	1,6751
	11-15	,80657*	,09292	,000	,5337	1,0794

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

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε ότι προκύπτει ενδιαφέρον μεταξύ των εργαζομένων με τη μεγαλύτερη εργασιακή προϋπηρεσία και συγκεκριμένα, άνω των 15 ετών και των εργαζομένων με προϋπηρεσία από 6-10 χρόνια ($p=,000$), καθώς και

των εργαζομένων με εργασιακή προϋπηρεσία από 3-5 χρόνια ($p=,000$) και τέλος, των εργαζομένων με εργασιακή προϋπηρεσία από 0-2 χρόνια ($p=,000$).

4.3.2.3 Συσχέτιση Εργασιακής Ικανοποίησης και Μορφωτικού επιπέδου

Για τη διενέργεια της συσχέτισης χρησιμοποιήσαμε Ανοva. Επίσης, λόγω του ότι είχαμε μόνο έναν εργαζόμενο απόφοιτο Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, επανακωδικοποιήσαμε τη συγκεκριμένη μεταβλητή και από τέσσερα επίπεδα μορφωτικού επιπέδου, φτιάξαμε τρία επίπεδα.

Πίνακας 40. Περιγραφικός Πίνακας Ανάλυσης Διακύμανσης

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση/IEK/Τεχνική	31	2,1097	,29592	,05315	2,0011	2,2182	1,60	2,60
ΑΕΙ-ΤΕΙ	11	2,7273	,10090	,03042	2,6595	2,7951	2,60	2,80
Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	38	3,5421	,45538	,07387	3,3924	3,6918	2,80	4,60
Total	80	2,8750	,76066	,08504	2,7057	3,0443	1,60	4,60

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε ότι, όσο πιο υψηλό είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο των εργαζομένων, τόσο υψηλότερη είναι και η επαγγελματική τους ικανοποίηση.

Πίνακας 41. Στατιστική σημαντικότητα Ανάλυσης Διακύμανσης

ANOVA					
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	35,308	2	-17,654	130,690	,000
Within Groups	10,402	77	,135		
Total	45,710	79			

Από τον παραπάνω πίνακα επιβεβαιώνεται η ύπαρξη στατιστικής σημαντικότητας καθώς $p < 0,05$ [$F(4,77)=130,690$ και $p=,000$]. Στη συνέχεια, διενεργήσαμε πολλαπλή σύγκριση με Post-Hoc και συγκεκριμένα με Dunnett T3, προκειμένου να δούμε μεταξύ ποιων ζευγών εντοπίζεται το στατιστικό ενδιαφέρον.

Πίνακας 42. Πολλαπλή σύγκριση με Post-Hoc

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ_ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Dunnett T3

(I) εκπαίδευση γκρουπ	(J) εκπαίδευση γκρουπ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση/IEK/Τεχνική	ΑΕΙ-ΤΕΙ	-,61760*	,06124	,000	-,7699	-,4653
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση/IEK/Τεχνική	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	-1,43243*	,09100	,000	-1,6553	-1,2095
ΑΕΙ-ΤΕΙ	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση/IEK/Τεχνική	,61760*	,06124	,000	,4653	,7699
ΑΕΙ-ΤΕΙ	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	-,81483*	,07989	,000	-1,0125	-,6171
Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση/IEK/Τεχνική	1,43243*	,09100	,000	1,2095	1,6553
Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	ΑΕΙ-ΤΕΙ	,81483*	,07989	,000	,6171	1,0125

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

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε ότι προκύπτει ενδιαφέρον μεταξύ των εργαζομένων με Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό και των εργαζομένων που είναι απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης/ ΙΕΚ/ Τεχνικής Σχολής ($p=,000$) και τέλος, με τους εργαζόμενους που είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ ΤΕΙ ($p=,000$).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην προηγούμενη ενότητα των αποτελεσμάτων είδαμε πως τα χαρακτηριστικά της εργασίας επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση των Ιατρών και Νοσηλευτών στο νοσοκομείο. Για τον σκοπό της έρευνάς μας, κάναμε χρήση της κατανομής συχνότητας, μοντέλο απλής παλινδρόμησης και ανάλυση ANOVA. Τα χαρακτηριστικά εργασίας αναφέρονται στην αυτονομία, στην ποικιλία καθηκόντων στη σημασία των καθηκόντων, στην ταυτότητα των καθηκόντων και στην ανατροφοδότηση.

Ξεκινώντας από το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης, παρατηρούμε ότι αυτή κυμαίνεται σε ικανοποιητικά επίπεδα. Βέβαια, σε καμία από τις 5 ερωτήσεις η μέση ικανοποίηση δεν κυμαίνεται σε υψηλά ή πολύ υψηλά επίπεδα, όμως σε όλες τις ερωτήσεις το μέσο σκορ είναι άνω του «3».

Παρόλο τις δύσκολες εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στα Ελληνικά νοσοκομεία, η ικανοποίηση των επαγγελματιών υγείας είναι ίσως λίγο υψηλότερη απ' ότι αναμέναμε. Βέβαια, στο δείγμα μας συμμετέχουν επαγγελματίες υγείας όλων των ειδικοτήτων και κάποιοι από αυτούς απολαμβάνουν υψηλότερη ικανοποίησης σε σχέση με κάποιους άλλους.

Για παράδειγμα, αν στο δείγμα μας συμμετείχαν μόνο νοσηλευτές θα αναμέναμε ότι η εργασιακή ικανοποίηση θα ήταν αισθητά χαμηλότερη. Γενικότερα, οι νοσηλευτές αντλούν χαμηλότερη ικανοποίηση, αφού οι αμοιβές που λαμβάνουν δεν συνάδουν με τις δυσκολίες του επαγγέλματος, ενώ γενικότερα το επάγγελμα του νοσηλευτή δεν έχει το κύρος που του αρμόζει.

Όσον αφορά στο επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης με βάση το φύλο, παρατηρούμε ότι αυτή δεν διαφέρει μεταξύ Ανδρών και Γυναικών, όμως η μηδενική υπόθεση απορρίπτεται οριακά, αφού το p value της στατιστικής F είναι λίγο υψηλότερο σε σχέση με το επίπεδο σημαντικότητας του 0,05. Οι Άνδρες πάντως έχουν υψηλότερη ικανοποίηση και αυτό αποδίδεται στο γεγονός του ότι οι περισσότεροι από αυτούς είναι ιατροί, ενώ η πλειοψηφία των Γυναικών έχουν το επάγγελμα του νοσηλευτή.

Όσον αφορά στο μορφωτικό επίπεδο, παρατηρούμε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση διαφέρει σε στατιστικό επίπεδο με βάση αυτό το χαρακτηριστικό. Μάλιστα, τα άτομα με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο έχουν υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση. Αυτό είναι αναμενόμενο, διότι τα άτομα με περισσότερα ακαδημαϊκά προσόντα έχουν υψηλότερες θέσεις και γενικότερα τα κίνητρα τους είναι ισχυρότερα. Στα νοσοκομεία γενικότερα, το κάθε άτομο καταλαμβάνει μια θέση εργασίας ανάλογα με τα προσόντα του και δεν παρατηρείται συχνά το φαινόμενο τα άτομα με υψηλά προσόντα να ασκούν καθήκοντα άσχετα με την ειδίκευσή τους. Αυτό μπορεί να συμβαίνει στα δημόσια νοσοκομεία, όπου λόγω έλλειψης οργάνωσης και προσωπικού, ακόμα και οι ιατροί αναγκάζονται να ασκήσουν καθήκοντα, που κανονικά θα έπρεπε να ασκούνται από άτομα με μέτρια τυπικά προσόντα.

Σε σχέση με τα χαρακτηριστικά της εργασίας, παρατηρούμε ότι και για τα πέντε αυτά χαρακτηριστικά, ο μέσος όρος κυμαίνεται σε υψηλά επίπεδα, ενώ για κάποιες ερωτήσεις υπερβαίνει ακόμα και την βαθμολογία του 4. Πιο χαμηλή είναι η βαθμολογία για την κατηγορία της αυτονομίας, χωρίς όμως καμία ερώτηση από τις 9 να έχει μέσο όρο κάτω από 3.

Οι νοσηλευτές συνήθως έχουν χαμηλότερη αυτονομία, αφού θα πρέπει να λάβουν οδηγίες από προϊσταμένους, αν και σε κάποια νοσοκομεία, λόγω της πίεσης χρόνου, αλλά και της αναγκαιότητας λήψης άμεσων αποφάσεων, αναγκάζονται να λάβουν αρκετές πρωτοβουλίες. Ιδιαίτερα υψηλή είναι η βαθμολογία για τις ερωτήσεις της ανατροφοδότησης. Το γεγονός αυτό προκαλεί κάποια έκπληξη, στο βαθμό που στο δείγμα μας συμπεριλαμβάνονται επαγγελματίες υγείας από δημόσιο νοσοκομείο και όπως όλα τα δημόσια νοσοκομεία στην χώρα μας, χαρακτηρίζεται από έλλειψη οργάνωσης και οι υπάλληλοι δεν έχουν την πολυτέλεια της ανατροφοδότησης.

Πάντως, οι επαγγελματίες υγείας στα νοσοκομεία που εξετάσαμε, έχουν το αίσθημα της προσωπικής ευθύνης, λαμβάνουν ανατροφοδότηση και γνωρίζουν ότι επιτελούν ένα σημαντικό έργο, με αποτέλεσμα και η εργασιακή τους ικανοποίηση να είναι υψηλή. Ειδικότερα γι' αυτό το επάγγελμα το να γνωρίζουν πόσο σημαντικό είναι το έργο που προσφέρουν, συνιστά ένα βασικό παράγοντα κινήτρου.

Σε σχέση με τα αποτελέσματα της απλής παλινδρόμησης, παρατηρούμε ότι κάθε χαρακτηριστικό εργασίας έχει θετικό και στατιστικά σημαντικό αντίκτυπο στην εργασιακή ικανοποίηση. Αυτό ήταν αναμενόμενο, αφού κάτι τέτοιο έχει παρατηρηθεί

στην συντριπτική πλειοψηφία των ερευνών. Ο συντελεστής πάντως προσδιορισμού και για τα πέντε χαρακτηριστικά της εργασίας είναι χαμηλός. Αυτό οφείλεται στο ότι υπάρχουν και άλλοι παράγοντες, πέρα από τα χαρακτηριστικά της εργασίας που παρέχουν εργασιακή ικανοποίηση. Επίσης, δεν θα πρέπει να λησμονούμε ότι είδαμε την επίδραση του κάθε χαρακτηριστικού της εργασίας ξεχωριστά, αφού τρέξαμε ένα μοντέλο απλής παλινδρόμησης, ενώ αν τρέχαμε ένα μοντέλο πολλαπλής παλινδρόμησης, ο συντελεστής προσδιορισμού θα ήταν υψηλότερος. Ο τελευταίος είναι υψηλότερος για την απλή παλινδρόμηση, όπου η ανεξάρτητη μεταβλητή είναι η ταυτότητα καθηκόντων και η εξαρτημένη μεταβλητή είναι η εργασιακή ικανοποίηση.

3.1 Περιορισμοί και Προτάσεις

Η έρευνά μας διαθέτει ορισμένους περιορισμούς. Αρχικά, το δείγμα που αξιοποιήθηκε και συμμετείχε στην έρευνα ήταν σχετικά μικρό, με αποτέλεσμα να υπάρχει κίνδυνος να μην είναι αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού. Άλλος ένας περιορισμός αφορά το ερωτηματολόγιο, το οποίο αναγκαστικά συμπεριλάμβανε μικρό αριθμό ερωτήσεων, ώστε να μην είναι κουραστικό ως προς τους εργαζομένους. Επίσης, λάβαμε δείγματα από μόλις δυο Νοσοκομεία. Τέλος, η ανάλυσή μας θα έδινε περισσότερες πληροφορίες, αν πραγματοποιούσαμε διάκριση μεταξύ Ιατρών και Νοσηλευτών.

Λαμβάνοντας υπόψη τα συμπεράσματα της έρευνας, η Διοίκηση των Νοσοκομείων, θα μπορούσε να εφαρμόσει τις τεχνικές που εμφανίζονται ως επικρατέστερες, με σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητας του προσωπικού, την παρακίνηση του προσωπικού, καθώς και την αύξηση του βαθμού ικανοποίησής τους από την εργασία τους. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, η Διοίκηση μπορεί να οργανώσει, ακόμη και εντός του χώρου του Νοσοκομείου, επιμορφωτικά σεμινάρια και ημερίδες, προκειμένου το προσωπικό να ενημερώνεται διαρκώς για τις εξελίξεις στο χώρο της υγείας και να εκπαιδεύεται στο αντικείμενο που το αφορά. Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία άρτια καταρτισμένων επαγγελματιών, αλλά και τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας.

Η Διοίκηση οφείλει να ενθαρρύνει το νοσηλευτικό προσωπικό της προς αυτή την κατεύθυνση, δίνοντας όλα τα απαιτούμενα κίνητρα, να ενισχύει με επαίνους, να αναγνωρίζει τις προσπάθειες και τα επιτεύγματα των εργαζομένων και να θέτει ξεκάθαρους στόχους. Τέλος, η σύνδεση των αποδοχών με την απόδοση-παραγωγικότητα φαίνεται από την έρευνα ότι αποτελεί ένα σημαντικό τρόπο παρακίνησης του προσωπικού. Φαίνεται λοιπόν, ότι αποτελεί επιτακτική ανάγκη η αντικατάσταση του υπάρχοντος συστήματος μισθολογίου και η υιοθέτηση νέου συστήματος, το οποίο θα συνδέει τη μισθολογική και επαγγελματική εξέλιξη, όχι μόνο με τα τυπικά προσόντα, αλλά και με την παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητα, κυρίως του νοσηλευτικού προσωπικού.

Σχετικά με μελλοντική έρευνα, αυτό που προτείνεται είναι μία εκτενέστερη μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης σε Νοσοκομεία με μεγαλύτερο δείγμα. Επίσης, θα μπορούσε να γίνει κάποια συγκριτική μελέτη της ικανοποίησης μεταξύ δειγμάτων Νοσοκομείων σε διαφορετικές περιοχές της Ελλάδος. Τέλος, θα παρουσίαζε ιδιαίτερο ενδιαφέρον μία έρευνα, που θα μελετά την εργασιακή ικανοποίηση και την εξουθένωση από την εργασία, ώστε να δειχθεί αν η έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης βρίσκεται ήδη σε προχωρημένο στάδιο, φτάνοντας στην εξουθένωση ή αν υπάρχει περιθώριο μείωσής της με απλή εφαρμογή καλύτερων συνθηκών εργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική Βιβλιογραφία

Γούλα, Α., (2007). Ικανοποίηση Ανθρώπινου Δυναμικού, επαγγελματική ικανοποίηση, Διοίκηση και Διαχείριση Νοσοκομείου. Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.

Ζαφειρόπουλος, Κ., (2015). Πως γίνεται μια επιστημονική εργασία: επιστημονική έρευνα και συγγραφή εργασιών. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.

Καντάς, Α., (1993). Οργανωτική- Βιομηχανική Ψυχολογία. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Καντάς, Α., (1998). Οργανωτική- Βιομηχανική Ψυχολογία. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Ντόε, Τ., Ντόε, Τ., (2011). Οργανωσιακή Συμπεριφορά. Βασικές έννοιες και σύγχρονες προσεγγίσεις. Μεταφρασμένο στα ελληνικά από την Πλατάκη Α. 13η Έκδοση. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική (Αρχική έκδοση το 2011).

Λαμπράκη, Μ., Βλασιάδης, Κ. Πατεράκης, Γ. και Φιλολήθης, Α. (2016). Προσδοκίες και ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού από την εργασία του σε ένα δημόσιο γενικό νοσοκομείο. Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής τόμος 33, σελ. 472 – 478.

Πέλεχας, Ε., και Αντωνιάδης, Α. (2013). Συγκριτική μελέτη ικανοποίησης του ιατρικού και του νοσηλευτικού προσωπικού σε 2 νοσοκομεία της Ελλάδας. Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής, τόμος 30, σελ. 325 – 334.

Σερέτη, Ο., και Κουλιεράκης, Γ. (2014). Κινητικότητα και επαγγελματική ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού σε 2 Ελληνικά νοσοκομεία. Νοσηλευτική τόμος 53, σελ. 289 – 299.

Σταυριανόπουλος, Θ., Σταμάτη, Σ. Γκεβρέκη, Ε. Γκουρβέλου Ο. και Παπαδημητρίου, Μ., (2015). Επίπεδα άγχους, κόπωσης, ικανοποίησης και αυτοεκτίμησης νοσηλευτικού προσωπικού στα δημόσια νοσοκομεία της Ηλείας. Το βήμα του Ασκληπιού, τόμος 19 σελ. 118 – 133.

Τούκας, Δ., (2009). Ανάλυση και διαχείριση του επαγγελματικού άγχους στο νοσοκομειακό περιβάλλον. Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής τόμος 28.

Τσούνης, Α. και Σαράφης, Π., (2016). Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης : Θεωρητικές προσεγγίσεις και αποτελέσματα στην εργασιακή απόδοση. Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας, Τόμος 8, σελ. 36 – 47.

Φίλιας, Β., (2001). Εισαγωγή στη Μεθοδολογία και τις τεχνικές των Κοινωνικών Ερευνών. Αθήνα: Εκδ. Gutenberg.

Αγγλική Βιβλιογραφία

Algera, J., (1990). The job characteristics model of work motivation revisited. Work motivation. London. Laurence Erlbaum.

Anghelache, V., “Factors which determine the level of job satisfaction for Kindergarten teachers. Preliminary study,” *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, vol. 127, pp. 47-52, 2014.

Abusalesh, M., Al – Dmour R. and Masadeh, R. (2019). Factors that affect employees job satisfaction and performance to increase customers’ satisfactions. *Journal of Human Resources Management Research*.

Bamabe, C., & Bums, M. (1994). Teachers’ job characteristics and motivation. *Educational Research*, 36, 171-185.

Bellou, V., (2010). Organizational culture as a predictor of job satisfaction: the role of gender and age, *Career Development International*. 15(1), p. 4-19.

Boonzaier, B., Ficker, B. and Rust, B. (2001). A review of research on the job characteristic model and the attendant job diagnostic survey. *South African Journal of Business Management*, Vol. 32, pp. 1- 24.

Cleave, S. (1993). A test of the Job Characteristics Model with administrative positions in physical education and sports. *Journal of Sport Management*, 7, 228-24.

Chang, C., and Lee, M. (2006). Relationships among personality traits, job characteristics and organizational commitment: An empirical study in Taiwan. *The Business Review, Cambridge*, Vol. 6, pp. 210 – 207.

- Dunham, R. B., (1976). The measurement and dimensionality of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 61, 404-409.
- Eaton, N., & Thomas, P. (1999). Job diagnostic survey of paediatric nursing: an evaluative tool. *Journal of Nursing Management*, 5, 167-173.
- Evans, M.G., Kiggundu, M. N., & House, R. J. (1979). A partial test and extension of the job characteristics model of motivation. *Organizational Behavior and Human Performance*, 24, 354-381.
- Fried, Y. and Ferris, G. (1986). The dimensionality of job characteristics. Some neglected issues. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, pp. 419 – 426.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational, Behavioral and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2- 3), 463-479. Available from: <https://doi.org/10.1002/job.678>.
- Hee, O.C., Cheng, T.Y., Yaw, C.C., Gee, W.V., Kamaludin, S.M., and Prabhakaran, J.R., (2016). “The influence of human resource management practices on career satisfaction: evidence from Malaysia,” *International Review of Management and Marketing*, vol. 6, no. 3, pp. 517-521, 2016.
- Hogan, E.A., & Martell, D.A., (1987). A confirmatory structural equation analysis of the job characteristics model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 39, p. 242-263.
- Ivancevich, J. M. (1978). The performance to satisfaction relationship: a causal analysis of stimulating and nonstimulating jobs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 22, 350-365.
- Ioannou, P., Katsikavali, V., Galamis, P., Velonakis, E. Ppadatou, D. and Sourtzi, P. (2015). Impact of job satisfaction on Greek nurses Health Related Quality of life. *Safety and Health at Work*, Vol. 6, pp. 324 – 328.

Jimmieson, N.L., (2000) Employee reactions to behavioral control under conditions of stress: the moderating role of self- efficacy, *Work & Stress*. 14(3). p.262-280.

Lee, D. (1998). The reliability and rationale of Hackman and Oldham's job characteristic survey and job characteristics model amongst seasonal hotel workers. *Hospitality Management*, Vol. 17, pp. 391 – 406.

Lee-Ross, D. (1998). The reliability and rationale of Hackman and Oldham's job characteristic survey and job characteristics model among seasonal hotel workers. *Hospitality Management*, 17, 391-406.

Locke. E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunnette (Ed.), *Hand book of industrial and organizational psychology* (p.p 1.297-1.394). Chicago: Rand McNally.

Maslach, C., (1982). *Burnout: The cost of caring* . New Jersey: Prentice- Halls.

Mullins, L. J. (2005). *Management and organizational behavior* (7th ed.), New jersey prentice Hall.

Neog, B. and Barua, M. (2014). Factors influencing employees job satisfaction. An empirical study amongst employees of automobile service workshops in Assam. *The SIJ Transactions on Industrial, Financial and Business Management*, Vol. 7, pp. 305 – 316.

Raymond, L., & Klein, A. R. (1982). Structure of the Job Diagnostic Survey for public sector occupations. *Journal of Applied Psychology*, 67, 515-519.

Saifuddin, K.S., Allah, N., Farzand,I.K. και Muhammad, I.K., (2012). Synthesizing the theories of job-satisfaction across the cultural/attitudinal dementions. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), 1382-1396.

Seniwoliba, A. (2013). Teacher motivation and job satisfaction in senior high schools in the Tamale metropolis of Ghana. *Merit Research Journal of Education and Review* Vol. 1.

Sims, H. Szilagvi, A. and Keller, R. (1976). The measurement of job characteristics. *Academy of Management Journal*, Vol. 19, pp. 195 – 212.

Stone, E. F., & Porter, L. W. (1975). Job characteristics and job attitudes: A multivariate study. *Journal of Applied Psychology*, 60, 57-64.

Anderson, N., Ones, D., Sinangil, H., and Viswesvaran C., (2001), Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology, SAGE Publications.

Heathfield, S., (2019), How to Foster Employee Satisfaction, Human Resources, 14, (5), 247-269.

Schein, E., (1992) Organizational Psychology, Amazon.

Soonhee, K., (2002) Participative Management and Job Satisfaction: Lessons for Management Leadership, Public Administration Review, 62, No. 2, 133-148.

Renn, R. (1989). A holistic evaluation of the job characteristics model : A longitudinal structural equation analysis. Doctoral thesis. Georgia State University.

Taber, T. and Taylor, E. (1990). A review and evaluation of the psychometric properties of the job diagnostic survey. *Personnel Psychology*, Vol. 43, pp. 467 – 500.

Bagheri, S., Kousha, A., Janati, A., & Asghari-Jafarabadi, M. (2012). Factors Influencing the Job Satisfaction of Health System Employees. Health Promotion Perspectives, 2(2), 190–196.

Elarabi, H. M., & Johari, F. (2014). The Determinant Factors Effecting the Job Satisfaction and Performance in Libyan Government Hospital. Asian Social Science, 10(8), 55–65. <http://doi.org/10.5539/ass.v10n8p55>.

Peltier, J., & Dahl, A. (2009). The Relationship between Employee Satisfaction and Hospital Patient Experiences.
<http://www.infonow.com/typo3conf/ext/p2wlib/pi1/press2web/html/userimg/FORU>

Rajkumar Giridhari. (2013). Factors Explaining Job Satisfaction Among Hospital Employees. OPUS: Annual HR Journal, p. 29-43, ISSN 0973-9866.

Hamid, N., Hong, L., and Salleh, N. (2013). A study on the factors affecting job satisfaction amongst employees of a factory in Seremban, Malaysia. *Business Management Dynamics*, Vol. 3, pp. 26 – 40.

Heimeri, P., Haid, M., Bnedikt, L. and Grisseman, U. (2020). Factors influencing job satisfaction on hospitality industry. Private University.

Sharma, M., Goel, S., Singh, S. K., Sharma, R., & Gupta, P. K. (2014). Determinants of Indian Physicians' Satisfaction & Dissatisfaction from Their Job. *The Journal of Medical Research*, 139(3), 409– 417.

Syed, A., & Akhtar, N. (2014). The Influence of Work Life Balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 18–24. <http://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5667>.

Unutmaz, S. (2014). Factors affecting job satisfaction of the employees in a public institution. Middle East Technical University.

Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393-413). New York, NY, US: Guilford Press.

Yaverbaum, G. J., & Culpan, O. (1990). Exploring the dynamics of the end-user environment: the impact of education and task differences on change. *Human Relations*, 43, 439-454.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

A. Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο: ΑΝΔΡΑΣ __ ΓΥΝΑΙΚΑ __

2. Ηλικία: _____ έτη

3. Έτη προϋπηρεσίας:

0 - 2	3-5	6 - 10	11 - 15	15+
-------	-----	--------	---------	-----

4: Εκπαίδευση: 2βάθμια __ ΙΕΚ/Τεχνική __ ΑΕΙ-ΤΕΙ __ Μεταπτυχιακό /Διδακτορικό __

B. Ειδικές οδηγίες και κλίμακα απαντήσεων:

Οι ερωτήσεις σε αυτόν τον τομέα αφορούν τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας σας. Χρησιμοποιώντας την παρακάτω -βαθμολογική- κλίμακα παρακαλώ αναφέρατε κατά πόσο συμφωνείτε με κάθε δήλωση. Οι απαντήσεις σας θα πρέπει να εστιάζουν μόνο στη θέση εργασίας σας, και όχι στο πώς αισθάνεσθε και αντιδράτε καθημερινά σε αυτή.

1= Διαφωνώ απόλυτα

2= Διαφωνώ

3= Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ

4= Συμφωνώ

5= Συμφωνώ απόλυτα

1. Η εργασία μου επιτρέπει να παίρνω τις δικές μου αποφάσεις για το πώς θα προγραμματίσω τη δουλειά μου.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
-------------------------	--------------	--------------------------------	--------------	-------------------------

2. Η εργασία μου επιτρέπει να αποφασίζω τη σειρά με την οποία θα γίνουν τα πράγματα σ' αυτήν.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
-------------------------	--------------	--------------------------------	--------------	-------------------------

3. Η εργασία μου επιτρέπει να σχεδιάζω το πώς θα κάνω τη δουλειά μου.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

4. Η εργασία μου δίνει την ευκαιρία να χρησιμοποιώ την ατομική μου πρωτοβουλία ή κρίση κατά τη διεξαγωγή της δουλειάς μου.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

5. Η εργασία μου επιτρέπει να παίρνω πολλές αποφάσεις μόνος μου.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

6. Η εργασία μου παρέχει σημαντική αυτονομία στη λήψη αποφάσεων.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

7. Η εργασία μου επιτρέπει να παίρνω αποφάσεις σχετικά με τις μεθόδους που χρησιμοποιώ για να ολοκληρώσω τη δουλειά μου.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

8. Η εργασία μου δίνει σε μεγάλο βαθμό την ευκαιρία να έχω ανεξαρτησία και ελευθερία στο πώς κάνω τη δουλειά μου.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

9. Η εργασία μου επιτρέπει να αποφασίζω μόνος μου για το πώς θα προχωρήσω για να κάνω τη δουλειά μου.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

10. Η εργασία μου περιλαμβάνει μεγάλη ποικιλία καθηκόντων.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

11. Η εργασία μου περιλαμβάνει τη διεξαγωγή διαφόρων πραγμάτων.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

12. Η εργασία μου απαιτεί την εκτέλεση μεγάλης ποικιλίας καθηκόντων.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

13. Η εργασία μου περιλαμβάνει την εκτέλεση μεγάλου εύρους καθηκόντων.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

14. Τα αποτελέσματα της εργασίας μου πιθανώς να επηρεάζουν σημαντικά τις ζωές άλλων ανθρώπων.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

15. Μέσα στη γενική εικόνα η ίδια η εργασία μου είναι πολύ ουσιαστική και σημαντική.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

16. Η εργασία μου έχει μεγάλο αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός οργανισμού/επιχείρησης.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

17. Η δουλειά που εκτελείται στην εργασία μου έχει σημαντικό αντίκτυπο σε ανθρώπους εκτός της επιχείρησης/οργανισμού.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

18. Η εργασία περιλαμβάνει την ολοκλήρωση μίας δουλειάς η οποία έχει ξεκάθαρη αρχή και τέλος.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

19. Η εργασία είναι οργανωμένη ώστε να μπορώ να ολοκληρώσω μια δουλειά από την αρχή μέχρι το τέλος.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

20. Η εργασία μου παρέχει την ευκαιρία να ολοκληρώσω τα μέρη της δουλειάς που ξεκινώ.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

21. Η εργασία μου επιτρέπει να ολοκληρώσω τη δουλειά που ξεκινώ.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

22. Οι ίδιες οι δραστηριότητες εργασίας παρέχουν ευθείς και ξεκάθαρες πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα (π.χ. ποιότητα και ποσότητα) της εργασιακής μου απόδοσης.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

23. Η ίδια η εργασία παρέχει ανατροφοδότηση σχετικά με την απόδοσή μου.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

24. Η ίδια η εργασία μου παρέχει πληροφορίες σχετικά με την απόδοσή μου.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

Γ. Γενικά:

1. Αισθάνομαι αρκετά ικανοποιημένος/η με την παρούσα μου δουλειά.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

2. Τις περισσότερες μέρες είμαι ενθουσιώδης με την δουλειά μου.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

3. Η κάθε ημέρα στη δουλειά φαίνεται σαν να μην τελειώνει ποτέ.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

4. Βρίσκω πραγματική απόλαυση στην δουλειά μου.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

5. Θεωρώ την δουλειά μου κάπως δυσάρεστη.

1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
--------------------------------	---------------------	---------------------------------------	---------------------	--------------------------------

