

Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης: η περίπτωση του πρώην ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας

Καρανικόλα Ζωή

Πανεπιστήμιο Πατρών
zoekar@upatras.gr

Κουτσοπούλου Χριστίνα

Πανεπιστήμιο Πατρών
koutsopoulou@upatras.gr

Παναγιωτόπουλος Γεώργιος

Πανεπιστήμιο Πατρών
pangiorgos@upatras.gr

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση των απόψεων του διοικητικού προσωπικού του πρώην ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας σχετικά με τους παράγοντες που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίησή τους. Για τη διεξαγωγή της έρευνας ακολουθήθηκε η ποσοτική μέθοδος και ως ερευνητικό εργαλείο αξιοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο. Ειδικότερα η μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης έγινε με τη χρήση του ερωτηματολογίου των Warr, Cook και Wall (1979), το οποίο αποτελείται από 15 ερωτήσεις. Σύμφωνα με τα ευρήματα, οι εργαζόμενοι κατά μέσο όρο παρουσιάζουν μέτριο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης, καθώς αναγνωρίζουν την ύπαρξη δυσλειτουργιών που σχετίζονται με το ότι δεν επιλύονται με άμεσο και αποτελεσματικό τρόπο τα προβλήματα που ανακύπτουν μέσα στον οργανισμό. Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, όπως το φύλο, η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και τα προσωπικά στοιχεία, όπως η σχέση εργασίας και η θέση ευθύνης, δεν επηρεάζουν την εξωγενή και εσωγενή ικανοποίηση που εκφράζουν, αφού οι έλεγχοι Mann-Whitney και Kruskal-Wallis δε φανερώνουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($p > 0.05$ σε όλες τις περιπτώσεις).

Λέξεις κλειδιά: εργασιακή ικανοποίηση, παράγοντες, ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας

Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια διαπιστώνεται πως μία βασική παράμετρος που καθορίζει τον αποτελεσματικό τρόπο λειτουργίας ενός οργανισμού βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με την ικανοποίηση των εργαζομένων του. Η εργασιακή ικανοποίηση έχει αποτελέσει αντικείμενο διερεύνησης τόσο στο ελληνικό όσο και στο διεθνές συγκείμενο. Επίσης, περιλαμβάνει στους κόλπους της παραμέτρου που σχετίζονται με την παραγωγικότητα του εργαζόμενου, τον βαθμό διασφάλισης της σωματικής και της ψυχικής υγείας του καθώς επίσης και με τους χαμηλούς δείκτες απουσίας από την εργασία αλλά και τον βαθμό κινητικότητας των εργαζομένων (Αλεξιάς, Αναγνωστόπουλος & Πιλάτης, 2010).

Εννοιολογική αποσαφήνιση της εργασιακής ικανοποίησης

Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης συνδέεται με τις στάσεις των εργαζομένων απέναντι στο επάγγελμα που ασκούν, στοιχείο το οποίο απορρέει από τις αντιλήψεις που εκφράζουν οι εργαζόμενοι σχετικά με παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος (Diamantopoulou & Platsidou, 2014). Υπό αυτό το πρίσμα όσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός ικανοποίησης του ατόμου από την εργασία τόσο μεγαλύτερη είναι η αποδοτικότητα και η παραγωγικότητά του, με την έννοια ότι ανταποκρίνεται με πιο αποτελεσματικό τρόπο στα εργασιακά καθήκοντα και τις υποχρεώσεις του (Παπαδόπουλος, 2013).

Επιπρόσθετα, η μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης συνιστά ένα από τα πιο δημοφιλή πεδία έρευνας στον τομέα της οργανωτικής και βιομηχανικής ψυχολογίας. Το ενδιαφέρον των ερευνητών για τη διερεύνηση παραμέτρων που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με το ενδιαφέρον των επιχειρήσεων για διασφάλιση υψηλής αποδοτικότητας, σταθερότητας και ικανοποίησης του εργατικού δυναμικού (Mullins, 2015).

Όπως επισημαίνει η Γραμματικού (2016), επιστήμες, όπως η Κοινωνιολογία, εστιάζουν στην εξέταση του συγκεκριμένου ζητήματος, καθώς αναγνωρίζουν πως η εργασιακή ικανοποίηση είναι άρρηκτα συνυφασμένη με την αύξηση ή τη μείωση της αποδοτικότητας και κατ' επέκταση με την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Επιπρόσθετα, αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την κοινωνική, οικογενειακή αλλά και την ψυχική υγεία του ατόμου και του άμεσου περιβάλλοντός του.

Συμπληρωματικά, ο Horrock (1935) καθόρισε την ικανοποίηση από την εργασία ως έναν συνδυασμό ψυχολογικών, φυσικών και περιβαλλοντικών συνθηκών που καθοδηγούν έναν εργαζόμενο στην ελκρινή αποδοχή ότι βιώνει ικανοποίηση από την εργασία του. Επίσης, το 1964 ο Vroom υποστήριξε ότι η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζεται από πολλούς εξωτερικούς παράγοντες αλλά και από κάτι βαθύτερο που αφορά στα συναισθήματά του (ό.α. Panagiotopoulos, Petta & Karanikola, 2018). Συναισθήματα θετικά και ευχάριστα τα οποία βιώνει ο εργαζόμενος ως απόρροια της εκτίμησης που λαμβάνει από την εργασία. Τα συναισθήματα αυτά μπορεί να προκύπτουν από τις προσδοκίες του ατόμου, το εργασιακό περιβάλλον και τις εργασιακές συνθήκες, τον ηγέτη, τους συναδέλφους, την απόδοση και τα επιτεύγματα (Belias & Koustelios, 2014).

Η έννοια λοιπόν, της εργασιακής ικανοποίησης συνδέεται με την ψυχική υγεία του ατόμου και δύναται να οριστεί ως η συνολική αξιολόγηση και αποτίμηση του εργασιακού περιβάλλοντος, όπως αυτό αποτυπώνεται από τους Gkolia, Belias και Koustelios (2014). Παραπέμπει στις αντιλήψεις του εργαζόμενου αναφορικά με το περιβάλλον και τις συνθήκες εργασίας, τις σχέσεις, την επικοινωνία και τη συνεργασία με τους συναδέλφους, όπως επίσης τις αντιλήψεις τους σχετικά με τις αποδοχές, αλλά και τις ευκαιρίες που τους παρέχονται για επαγγελματική και προσωπική εξέλιξη και ανάπτυξη (Belias&Koustelios, 2014).

Υπό αυτό το πρίσμα παρατηρείται πως η εργασιακή ικανοποίηση βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με την ποιότητα αλλά και την απόδοση του έργου από τη μεριά των εργαζομένων και μπορεί να μεταφραστεί στην πράξη ως επιτυχία για τον οργανισμό, ο οποίος καθίσταται όλο και πιο αποτελεσματικός, εφόσον οι εργαζόμενοί του είναι αποδοτικοί και παραγωγικοί (Gkolia, Belias & Koustelios, 2014).

Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης

Στην ενότητα αυτή επιδιώκεται να καταγραφούν τα δεδομένα της βιβλιογραφίας σχετικά με τους παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης. Σε αυτό το πλαίσιο θα γίνει σε ένα πρώτο επίπεδο διάκριση των κινήτρων σε δύο κατηγορίες καθώς υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στα είδη κινήτρων και στους παράγοντες που διασφαλίζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Η πρώτη αφορά στα εξωτερικά κίνητρα τα οποία δραστηριοποιούν τον οργανισμό λόγω εξωτερικών συνεπειών, όπως είναι για παράδειγμα τα χρήματα, η αύξηση, η προαγωγή, το κύρος, η κοινωνική θέση. Πρόκειται δηλαδή, για κίνητρα που παρέχονται από άλλους. Η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει τα εσωτερικά κίνητρα στα οποία περιλαμβάνονται τα κίνητρα εκείνα τα οποία δραστηριοποιούν τον οργανισμό αυτά καθαυτά με την απουσία εξωτερικών αμοιβών. Παραπέμπουν, δηλαδή, στο ενδιαφέρον του ατόμου για τη δραστηριότητα που εκτελεί. Κατά συνέπεια, τα κίνητρα αυτά ενεργοποιούν αισθήματα ολοκλήρωσης και ικανοποίησης (Πλατσίδου & Γωνίδα, 2005).

Αναφορά αξίζει να γίνει επίσης στην κατηγοριοποίηση των παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης, όπως διατυπώθηκε από τον Warr (1987, σπ. αναφ. στο Κάντας, 1998). Η διάκριση γίνεται μεταξύ της εσωγενούς και της εξωγενούς ικανοποίησης. Η εσωγενής ικανοποίηση είναι άρρηκτα συνυφασμένη με το περιεχόμενο της εργασίας ενώ στον

αντίποδα η εξωγενής ικανοποίηση είναι άρρηκτα συνυφασμένη με το πλαίσιο και τις συνθήκες κάτω από τις οποίες συντελείται η εργασία (π.χ. ωράρια, ασφάλεια, αμοιβές). Είναι σημαντικό να παρατηρηθεί πως η προσέγγιση αυτή εναρμονίζεται με την ιεράρχηση των αναγκών όπως αυτή διατυπώθηκε από τον Maslow, αλλά και τον διαχωρισμό που έκανε ο Herzberg ανάμεσα σε παράγοντες κινήτρων και σε παράγοντες υγιεινής.

Σε συμφωνία με τα παραπάνω βρίσκονται και οι παρατηρήσεις στις οποίες προέβη η Evans (1999, οπ. αναφ. στο Κάντας, 1998). Συγκεκριμένα, οι παράγοντες που διασφαλίζουν την εργασιακή ικανοποίηση διακρίνονται στους παράγοντες εκείνους που αφορούν το περιεχόμενο της εργασίας και τους παράγοντες εκείνους που σχετίζονται με το πλαίσιο της εργασίας (Κάντας, 1998).

Από την άλλη μεριά η ταξινόμηση των παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης που παρουσιάζεται από την Αθανασούλα-Ρέππα (2008) διακρίνεται σε τέσσερις επιμέρους κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία περιλαμβάνονται οι προσωπικοί παράγοντες, όπως είναι για παράδειγμα η ηλικία, το φύλο, οι ικανότητες και δεξιότητες του ατόμου, η εμπειρία και οι προσωπικές περιστάσεις. Στη δεύτερη κατηγορία συγκαταλέγονται οι κοινωνικοί παράγοντες, όπως είναι οι προσωπικές σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στον εργασιακό χώρο. Στην τρίτη κατηγορία συμπεριλαμβάνονται όλοι εκείνοι οι παράγοντες που σχετίζονται με τον ίδιο τον οργανισμό και συγκεκριμένα με τις συνθήκες εργασίας, τον φόρτο εργασίας, τα εργασιακά κίνητρα, τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και ανάπτυξης, τους φυσικούς πόρους, τον δίκαιο καταμερισμό της εργασίας και των καθηκόντων. Στην τέταρτη κατηγορία συμπεριλαμβάνονται οι παράγοντες κουλτούρας που σχετίζονται με την ιδιαίτερη ταυτότητα του οργανισμού και η οποία επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο ενεργεί και εργάζεται το άτομο.

Μεθοδολογία έρευνας

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση των απόψεων των εργαζομένων τουπρωτών ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας αναφορικά με πτυχές που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση. Για την επιλογή του δείγματος ακολουθήθηκε η μέθοδος της διαστρωματικής δειγματοληψίας. Ο πληθυσμός της έρευνας ήταν οι 150 διοικητικοί υπάλληλοι, ενώ το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 100 συμμετέχοντες (ποσοστό απόκρισης 66.6%). Από τους 100 εργαζόμενους οι 69 ήταν γυναίκες και οι 31 άνδρες, Η ηλικία της πλειονότητας κυμαινόταν από 41 έως 60 ετών. Όσον αφορά στη σχέση εργασίας, οι 72 από τους 100 εργαζόμενους ήταν μόνιμοι υπάλληλοι, ενώ οι 28 ήταν υπάλληλοι ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ).

Ακολουθήθηκε η ποσοτική μέθοδος έρευνας. Οι βασικότεροι λόγοι που οδήγησαν σε αυτή την επιλογή σχετίζονται με το γεγονός ότι η συγκεκριμένη προσέγγιση διασφαλίζει τη συγκέντρωση πρωτογενών δεδομένων από ένα επαρκές δείγμα του πληθυσμού (Creswell, 2011). Επίσης, η ποσοτική προσέγγιση διασφαλίζει την αντικειμενική προσέγγιση και την ανάδειξη των κυρίαρχων απόψεων σχετικά με το υπό εξέταση ζήτημα. Χαρακτηριστικό ακόμα των ποσοτικών ερευνών είναι και ο υψηλός βαθμός αντικειμενικότητας που τις χαρακτηρίζει καθώς τα αποτελέσματα προκύπτουν κατόπιν στατιστικής επεξεργασίας και παρουσιάζονται μέσω διαγραμμάτων και αριθμών, στοιχείο που συμβάλλει στην αποφυγή παρερμηνειών (Robson, 2010; Creswell, 2011).

Σχετικά με τα ζητήματα δεοντολογίας θα πρέπει να επισημανθεί ότι λήφθηκαν μέτρα που διασφαλίζουν ότι όλη η διαδικασία διεξαγωγής της έρευνας εναρμονιζόταν με τους κανόνες δεοντολογίας. Ειδικότερα, διασφαλίστηκε σε ένα πρώτο επίπεδο η συγκατάθεση των ατόμων που έλαβαν μέρος στην έρευνα προκειμένου να συμμετάσχουν σε αυτήν εθελοντικά χωρίς τον οποιοδήποτε εξαναγκασμό. Σε αυτό το πλαίσιο υπήρξε σχετική ενημέρωση αναφορικά με τον σκοπό αλλά και τους λόγους για τους οποίους πραγματοποιείται η συγκεκριμένη έρευνα όπως επίσης τον τρόπο με τον οποίο θα αξιοποιηθούν τα αποτελέσματα που θα προκύψουν από αυτήν (Παπαναστασίου & Παπαναστασίου, 2016; Creswell, 2011).

Επιπρόσθετα, σε ένα δεύτερο επίπεδο, διευκρινίστηκε πως δε θα γίνει διαρροή προσωπικών δεδομένων και πως τα ερωτηματολόγια θα συμπληρωθούν ανώνυμα από τους συμμετέχοντες στην έρευνα. Τέλος, τα αποτελέσματα παρουσιάστηκαν, όπως αυτά προέκυψαν από τη στατιστική ανάλυση, χωρίς να υπάρξει καμία αλλοίωση των απαντήσεων (Creswell, 2011; Παπαναστασίου & Παπαναστασίου, 2016).

Αναφορικά με τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο των Warr, Cook και Wall (1979), το οποίο αποτελείται από 15 ερωτήσεις κλειστού τύπου, στόχος των οποίων ήταν να προσδιορίσουν οι εργαζόμενοι στο ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας τον βαθμό στον οποίον είναι ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας, την επαγγελματική τους ελευθερία, τη συμμετοχή τους στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, την επαγγελματική τους εξέλιξη, την αναγνώριση που λαμβάνουν όπως επίσης και από τα μέσα και τον εξοπλισμό που έχουν στη διάθεσή τους για να φέρουν εις πέρας τα καθήκοντά τους. Οι δηλώσεις του ερωτηματολογίου είναι διαμορφωμένες σε 7βάθμια κλίμακα όπου το νούμερο ένα αντιστοιχεί στην απόλυτη δυσαρέσκεια, ενώ το νούμερο 7 στην απόλυτη ικανοποίηση.

Η ανάλυση πραγματοποιήθηκε στο λογισμικό SPSS version 25. Για την ανάλυση χρησιμοποιήθηκαν δείκτες περιγραφικής στατιστικής, όπως η μέση τιμή και η τυπική απόκλιση καθώς και έλεγχοι επαγωγικής στατιστικής. Αναλυτικότερα, χρησιμοποιήθηκαν ο μη παραμετρικός έλεγχος Mann-Whitney για σύγκριση μεταξύ δύο ομάδων (φύλο, σχέση εργασία, θέση ευθύνης), ο μη παραμετρικός έλεγχος KruskalWallis για σύγκριση μεταξύ τριών ή περισσότερων ομάδων (μορφωτικό επίπεδο) και ο συντελεστής συσχέτισης για τη διερεύνηση συσχέτισης μεταξύ ποσοτικών μεταβλητών (έτη εργασίας και ικανοποίηση).

Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος

Η πλειονότητα του δείγματος ήταν γυναίκες (n=69, 69%), ηλικίας 41 έως 50 ετών (n=49, 49%) και 51 έως 60 ετών (n=49, 49%) και απόφοιτοι ΑΕΙ ή ΤΕΙ (n=65, 65%). Αναφορικά με τα επαγγελματικά τους χαρακτηριστικά, η πλειονότητα των εργαζομένων ήταν μόνιμοι (n=72, 72%) και χωρίς θέση ευθύνης (n=74, 74%). Τέλος, κατά μέσο όρο οι συμμετέχοντες στην έρευνα είχαν 17.63 (T.A.=10.44) έτη εργασίας.

Πίνακας1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (N=100)

		Συχνότητα (v)	Ποσοστό (%)
Φύλο	Άντρας	31	31,0%
	Γυναίκα	69	69,0%
Ηλικία	31-40	7	7,0%
	41-50	49	49,0%
	51-60	40	40,0%
	61 και άνω	4	4,0%
Μορφωτικό επίπεδο	Απολυτήριο ΔΕ	25	25,0%
	Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	65	65,0%
	Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου	10	10,0%
Σχέση εργασίας	Μόνιμος υπάλληλος	72	72,0%
	Υπάλληλος ΙΔΑΧ	28	28,0%
Θέση ευθύνης	Χωρίς θέση ευθύνης	74	74,0%
	Προϊστάμενος τμήματος	26	26,0%
Έτη εργασίας	Μέση τιμή		T.A.
		17,63	10,44

Αποτελέσματα ερωτηματολογίου εργασιακής ικανοποίησης

Τα περιγραφικά αποτελέσματα για κάθε ερώτηση της διάστασης που αξιολογεί τους παράγοντες εξωγενούς ικανοποίησης δίνονται στον Πίνακα 2. Το μέσο συνολικό σκορ της υποκλίμακας είναι 4,30 (Τ.Α.=0,92) και υποδεικνύει ότι η εξωγενής ικανοποίηση των μελών του δείγματος είναι μέτρια προς υψηλή. Το μεγαλύτερο μεμονωμένο σκορ έχει η ικανοποίηση των ερωτωμένων για τη σιγουριά που τους δίνει η εργασία τους (Μ.Τ.=5,35, Τ.Α.=1,36). Η αξιοπιστία της διάστασης της εξωγενούς ικανοποίησης ανήλθε σε ικανοποιητικά επίπεδα αφού ο δείκτης Cronbach'sAlpha =0,849 > 0.7.

Πίνακας 2. Παράμετροι εργασιακής ικανοποίησης: Εξωγενείς παράγοντες

A/A ΕΡ.	Εργασιακή ικανοποίηση – Εξωγενείς παράγοντες	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μ.Τ.	Τ.Α.
1	Από τις συνθήκες εργασίας σας	1,00	6,00	4,71	1,04
3	Από τους συναδέλφους σας	1,00	7,00	4,76	1,33
5	Από τον /την άμεσα προϊστάμενό/η σας	1,00	7,00	4,67	1,48
7	Από τον μισθό σας	1,00	7,00	3,58	1,39
9	Από τις εργασιακές σχέσεις ανάμεσα στη διοίκηση και τους εργαζόμενους	1,00	7,00	4,10	1,37
11	Από τον τρόπο που σας διοικούν	1,00	7,00	3,81	1,40
13	Από τις ώρες εργασίας σας	2,00	7,00	4,53	1,13
15	Από τη σιγουριά που σας δίνει η εργασία σας (π,χ ότι δεν θα απολυθείτε ξαφνικά)	1,00	7,00	5,35	1,36
ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΣΚΟΡ		2,13	6,50	4,30	0,92
Cronbach'sAlpha		0,849			

Τα περιγραφικά αποτελέσματα για κάθε ερώτηση της διάστασης που αξιολογεί τους παράγοντες εσωγενούς ικανοποίησης δίνονται στον Πίνακα 3. Το μέσο συνολικό σκορ της υποκλίμακας είναι 4,24 (Τ.Α.=1,14) και υποδεικνύει ότι η εσωγενής ικανοποίηση των μελών του δείγματος είναι μέτρια προς υψηλή. Το μεγαλύτερο μεμονωμένο σκορ έχει η ικανοποίηση των ερωτωμένων για την ελευθερία να επιλέγουν οι ίδιοι τον τρόπο εργασίας τους (Μ.Τ.=4,47, Τ.Α.=1,32). Η αξιοπιστία της διάστασης της εσωγενούς ικανοποίησης ανήλθε σε πολύ υψηλά επίπεδα αφού ο δείκτης Cronbach'sAlpha =0,929 > 0.7.

Πίνακας 3. Παράμετροι εργασιακής ικανοποίησης: εσωγενείς παράγοντες

A/A ΕΡ.	Εργασιακή ικανοποίηση – Εσωγενείς παράγοντες	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μ.Τ.	Τ.Α.
2	Από την ελευθερία να επιλέγετε οι ίδιοι τον τρόπο εργασίας σας	1,00	7,00	4,47	1,32
4	Από την αναγνώριση που παίρνετε για την απόδοσή σας	1,00	7,00	4,28	1,50
6	Από το πλήθος των αρμοδιοτήτων που σας δίνονται	1,00	7,00	4,36	1,47

8	Από τη δυνατότητα να χρησιμοποιείται τις ικανότητες σας	1,00	7,00	4,37	1,27
10	Από τις πιθανότητες προαγωγής σας	1,00	6,00	3,75	1,32
12	Από την προσοχή που σας δίνουν οι ανώτεροι σας στις προτάσεις που κάνετε	1,00	7,00	4,14	1,36
14	Από την ποικιλία στην εργασία σας	1,00	7,00	4,30	1,26
ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΣΚΟΠ		1,00	6,29	4,24	1,14
Cronbach'sAlpha			0,929		

Στη συνέχεια διερευνήθηκαν τα επίπεδα εσωγενούς και εξωγενούς ικανοποίησης ως προς τα χαρακτηριστικά του δείγματος. Για τον σκοπό αυτό χρησιμοποιήθηκαν ο μη παραμετρικός έλεγχος Mann-Whitney για σύγκριση μεταξύ δύο ομάδων (φύλο, σχέση εργασία, θέση ευθύνης), ο μη παραμετρικός έλεγχος KruskalWallis για σύγκριση μεταξύ τριών ή περισσότερων ομάδων (μορφωτικό επίπεδο) και ο συντελεστής συσχέτισης για διερεύνηση συσχέτισης μεταξύ ποσοτικών μεταβλητών (έτη εργασίας και ικανοποίηση). Από τους Πίνακες 4 και 5 προκύπτει ότι τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, όπως το φύλο, η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, η σχέση εργασίας και η θέση ευθύνης, δεν επηρεάζουν την εξωγενή και εσωγενή ικανοποίηση που εκφράζουν αφού οι έλεγχοι Mann-Whitney και Kruskal-Wallis δε φανερώνουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($p > 0.05$ σε όλες τις περιπτώσεις).

Πίνακας 4. Επίπεδο ικανοποίησης από εξωγενείς παράγοντες ανά δημογραφικό χαρακτηριστικό

		Εξωγενείς		Test	P-value
		Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση		
Φύλο	Άντρας	4,56	1,13	Mann-Whitney	0,395
	Γυναίκα	4,39	0,82		
Ηλικία	31-40	4,91	1,43	Kruskal-Wallis	0,652
	41-50	4,44	0,94		
	51-60	4,35	0,84		
	61 και άνω	4,50	0,29		
Μορφωτικό επίπεδο	Απολυτήριο ΔΕ	4,33	0,94	Kruskal-Wallis	0,821
	Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	4,49	0,97		

	Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου	4,40	0,53		
Σχέση εργασίας	Μόνιμος υπάλληλος	4,49	0,92	Mann-Whitney	0,458
	Υπάλληλος ΙΔΑΧ	4,32	0,93		
Θέση ευθύνης	Χωρίς θέση ευθύνης	4,47	0,95	Mann-Whitney	0,568
	Προϊστάμενος τμήματος	4,34	0,83		

Πίνακας 5. Επίπεδο ικανοποίησης από εσωγενείς παράγοντες ανά δημογραφικό χαρακτηριστικό

		Εσωγενείς		Test	P-value
		Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση		
Φύλο	Άντρας	4,41	1,34	Mann-Whitney	0,151
	Γυναίκα	4,16	1,04		
Ηλικία	31-40	4,35	2,01	Kruskal-Wallis	0,843
	41-50	4,16	1,21		
	51-60	4,30	0,92		
	61 και άνω	4,36	0,25		
Μορφωτικό επίπεδο	Απολυτήριο ΔΕ	4,15	1,23	Kruskal-Wallis	0,577
	Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	4,29	1,17		
	Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου	4,11	0,60		

Σχέση εργασίας	Μόνιμος υπάλληλος	4,26	1,18	Mann- Whitney	0,590
	Υπάλληλος ΙΔΑΧ	4,18	1,04		
Θέση ευθύνης	Χωρίς θέση ευθύνης	4,30	1,11	Mann- Whitney	0,750
	Προϊστάμενος τμήματος	4,05	1,22		

Από τον Πίνακα 6 προκύπτει ότι τα έτη εργασίας των εργαζομένων δε σχετίζονται με την εξωγενή και εσωγενή ικανοποίηση που εκφράζουν, αφού ο συντελεστής συσχέτισης Pearson δεν έδειξε στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ($p > 0.05$ σε όλες τις περιπτώσεις).

Πίνακας 6. Συσχέτιση ικανοποίησης με τα έτη προϋπηρεσίας

<i>Έτη προϋπηρεσίας</i>	
	R^1
Εξωγενής ικανοποίηση	-0,094
Εσωγενής ικανοποίηση	-0,067

¹ Συντελεστής συσχέτισης Pearson

* Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0,05

Συμπεράσματα

Με την παρούσα έρευνα επιδιώχθηκε να διερευνηθούν οι απόψεις του διοικητικού προσωπικού του πρώην ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας σχετικά με πτυχές που αφορούν την εργασιακή ικανοποίησή τους. Η ικανοποίησή τους διαφαίνεται πως είναι μέτρια προς υψηλή. Από τους εξωγενείς παράγοντες ο μέσος όρος του δείγματος ανέφερε την ασφάλεια που τους παρέχει η εργασία τους με την έννοια ότι δεν έχουν τον φόβο μήπως απολυθούν ξαφνικά, ενώ ιδιαίτερα ικανοποιημένοι φάνηκαν και από τους συναδέλφους, τις συνθήκες εργασίας και τις ώρες εργασίας. Λιγότερο ικανοποιημένοι ήταν οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα από τον μισθό και τον τρόπο διοίκησης.

Αναφορικά με τους εσωγενείς παράγοντες, η ικανοποίηση των μελών του δείγματος είναι μέτρια προς υψηλή. Συγκεκριμένα διαπιστώθηκε υψηλός βαθμός ικανοποίησης από την ελευθερία που τους παρέχεται να επιλέγουν οι ίδιοι τον τρόπο εργασίας. Ακολούθως, υψηλά ήταν τα ποσοστά ικανοποίησης από τη δυνατότητα να χρησιμοποιούν τις ικανότητές τους, από το πλήθος των φοιτητών που τους δίνονται αλλά και από την ποικιλία της εργασίας. Αντίθετα, χαμηλά ήταν τα ποσοστά ικανοποίησης σχετικά με τις ευκαιρίες που έχουν για προαγωγή.

Μέσα από τη συσχέτιση των παραγόντων ικανοποίησης με τα δημογραφικά και τα προσωπικά χαρακτηριστικά του δείγματος διαπιστώθηκε πως το φύλο, η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, η σχέση εργασίας και η θέση ευθύνης δεν επηρεάζουν την εσωγενή ικανοποίηση καθώς δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές. Αντίστοιχα τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων δεν επηρεάζουν ούτε την εξωγενή ικανοποίηση που εκφράζουν.

Τα ευρήματα αυτά έρχονται σε συμφωνία με αυτά παρόμοιων ερευνών, όπως των Wright & Davis (2003). Από την έρευνά τους προέκυψαν επτά παράγοντες οι οποίοι συγκροτούν το εργασιακό περιβάλλον και καθορίζουν το αίσθημα της εργασιακής ικανοποίησης. Οι παράγοντες διακρίνονται σε δύο κατηγορίες, εκ των οποίων η πρώτη σχετίζεται με το περιεχόμενο της εργασίας, ενώ η δεύτερη με τα χαρακτηριστικά της εργασίας. Στην πρώτη περίπτωση οι διαδικαστικοί περιορισμοί, ο καθορισμός των οργανωτικών στόχων αλλά και η σαφήνεια των οργανωτικών στόχων αποτελούν τους τρεις βασικούς παράγοντες. Στη δεύτερη κατηγορία η αποσαφήνιση των εργασιακών καθηκόντων, η εργασιακή ρουτίνα, η επαγγελματική εξέλιξη και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού αλλά και οι μηχανισμοί ανατροφοδότησης αποτελούν τους τέσσερις παράγοντες που σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά της εργασίας και οι οποίοι επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Στα παραπάνω θα πρέπει να προστεθεί ο μισθός, το περιεχόμενο της εργασίας αλλά και η εκτίμηση που λαμβάνει ο εργαζόμενος από τον προϊστάμενο.

Επιπρόσθετα, έρευνα που υλοποιήθηκε στην Κύπρο από τους Kaithapalli και Gundala (2009) ανέδειξε τα οικονομικά κίνητρα αλλά και την ποιοτική ανατροφοδότηση που λαμβάνει ο εργαζόμενος ως παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης. Τα οικονομικά κίνητρα αλλά και οι ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη και ανάπτυξη διαφάνηκαν και από την έρευνα που υλοποιήθηκε από τους Maroudas, Kyriakidou και Vachari (2008) .

Σε παρόμοιο επίπεδο, έρευνα των Panagiotopoulos, Petta και Karanikola (2018), καταδεικνύει ότι το διοικητικό προσωπικό στο πρώην ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας είναι κυρίως δυσαρεστημένο όσον αφορά τον μισθό και τις δυνατότητες ανέλιξης. Από την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι είναι κυρίως ικανοποιημένοι με την επίβλεψη της εργασίας, τους συναδέλφους και την επικοινωνία στον χώρο εργασίας.

Επιπρόσθετα, μελέτη του Judge (2004) καταδεικνύει ότι οι ατομικές αξίες των εργαζομένων καθώς και οι αντιλήψεις τους για την εργασία αποτελούν τους κυριότερους παράγοντες της ικανοποίησής τους. Ακόμα, σημαντική έρευνα η οποία εστιάζει στην εργασιακή ικανοποίηση και στους παράγοντες που την επηρεάζουν είναι του Oliver (1980). Συγκεκριμένα υποστηρίζει ότι η ικανοποίηση οδηγεί τους εργαζόμενους σε καλύτερες αποδόσεις και μεγαλύτερη αφοσίωση και ότι οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων αποτελούν την κυριότερη μεταβλητή επιρροής της ικανοποίησης από την εργασία (ό.α. Παναγιωτόπουλος, Πέττα, Καρανικόλα & Ανδρεαδάκης, 2019). Τέλος, η έρευνα των Dugguh και Ayaga (2014) εντοπίζει ως κυριότερους παράγοντες ικανοποίησης την αναγνώριση, την αμοιβή και τις συνθήκες εργασίας.

Αναφορές

Creswell, J.W. (2011). *Η έρευνα στην Εκπαίδευση. Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και της ποιοτικής έρευνας*. Αθήνα: Έλλην.

Diamantopoulou, G., & Platsidou, M. (2014). Factorial validity and psychometric properties of the Greek version of the Almost Perfect Scale Revised (APS-R). *Hellenic Journal of Psychology*, 11, 123-137.

Gkolia, A., Belias, D., & Koustelios, A. (2014). The impact of principals' transformational leadership on teachers' satisfaction: evidence from Greece. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(6), 69-80.

Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper and Brothers.

Judge, T. (2004). *Relationship between motivation and job satisfaction of the white collar employees: a case study*. New York: McGraw-Hill.

Kaithapalli, M. L., & Gundala, R. R. (2009). Motivating Hospitality Industry Employees. A study of Cyprus. *International Journal of Excellence in Tourism, Hospitality and Catering*, 2(2).

Maroudas, L., Kyriakidou, O., & Vacharis, A. (2008). Employees' motivation in the luxury hotel industry: The perceived effectiveness of human-resource practices. *Managing leisure*, 13(3-4), 258-271.

- Mullins, J. L. (2015). *Μάνατζμεντ και οργανωσιακή συμπεριφορά*. Αθήνα: Utopia.
- Panagiotopoulos, G., Petta, E., & Karanikola, Z. (2018). The contribution of motivation to job satisfaction: A survey of Technological Educational Institute Employees of Western Greece. *European Journal of Training and Development Studies*, 5 (3), 18-26.
- Robson, C. (2010). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου. Ένα μέσο για κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές*. Αθήνα: Gutenberg.
- Vroom, V. H. (1964) *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Wright-Bradely, E., & Davis, B.S. (2003). Job satisfaction in the public sector: The role of the work environment. *American Review of Public Administration*, 33 (1), 70-90.
- Αθανασούλα-Ρέππα, Α. (2008). *Εκπαιδευτική Διοίκηση και Οργανωσιακή Συμπεριφορά*. Αθήνα: Έλλην.
- Αλεξιάς, Γ., Αναγνωστόπουλος, Φ. & Πιλάτης, Ι. (2010). Επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση από την εργασία του ιατρικού προσωπικού δημόσιου νοσοκομείου των Αθηνών. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Θεμάτων*, 131, 109-136.
- Γραμματικού (2016). Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών Α/Θμιας Εκπαίδευσης ως προς τις συνθήκες εργασίας. *Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία*, 1, 152-162.
- Κάντας, Α. (1998). *Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Παναγιωτόπουλος, Γ., Πέττα, Ε., Καρανικόλα, Ζ., & Ανδρεαδάκης, Ν. (2019). Η συμβολή της παρώθησης και των κινήτρων στην επαγγελματική ικανοποίηση. Στο Ν. Ανδρεαδάκης, Ζ. Καρανικόλα, Μ. Κόνσολας, Γ. Παναγιωτόπουλος (επιμ.), (139-152), *Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού. Επιμόρφωση και Διεθνείς Πολιτικές*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Παπαδόπουλος, Ι. (2013). Εργασιακή ικανοποίηση και η ασκούμενη μορφή ηγεσίας στις σχολικές μονάδες. *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό "εκπ@ιδευτικός κύκλος"*, 1(3), 37-59.
- Παπαναστασίου, Κ. & Παπαναστασίου, Ε. (2016). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*. Λευκωσία.
- Πλατσίδου, Μ., & Γωνιά, Ε. (2005). Θεωρίες κινητών στον εργασιακό χώρο. Στο Α. Καψάλης, (επιμ.), *Οργάνωση και Διοίκηση Σχολικών Μονάδων*. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.