

**ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΑΘΗΝΩΝ**

Τμήμα Μεθοδολογίας, Ιστορίας και Θεωρίας της Επιστήμης
Π.Μ.Σ. στη Βασική και Εφαρμοσμένη Γνωσιακή Επιστήμη

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

ΘΕΜΑ:

**ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ:
ΙΣΤΟΡΙΚΗ, ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ**

Ελένη Κλη

Επιβλέπων Καθηγητής: Καθ. Στ. Δρακόπουλος

ΑΘΗΝΑ 2008

**ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΑΘΗΝΩΝ**

Τμήμα Μεθοδολογίας, Ιστορίας και Θεωρίας της Επιστήμης
Π.Μ.Σ. στη Βασική και Εφαρμοσμένη Γνωσιακή Επιστήμη

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

ΘΕΜΑ:

**ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ:
ΙΣΤΟΡΙΚΗ, ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ**

Ελένη Κλη

Τριμελής επιτροπή:

Καθ. Στ. Δρακόπουλος

Καθ. Ι. Θεοδοσίου

Καθ. Αθ. Τζαβάρας

ΑΘΗΝΑ 2008

Η παρούσα διδακτορική διατριβή αποτελεί μέρος του έργου ΠΕΝΕΔ 2003.

Το έργο συγχρηματοδοτείται κατά:

- 75% της Δημόσιας Δαπάνης από την Ευρωπαϊκή Ένωση – Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
- 25% της Δημόσιας Δαπάνης από το Ελληνικό Δημόσιο – Υπουργείο Ανάπτυξης – Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας
- και από τον Ιδιωτικό Τομέα

στο πλαίσιο του Μέτρου 8.3 του Ε.Π. Ανταγωνιστικότητα – Γ΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης.

στους λατρεμένους μου γονείς
και το σύζυγό μου

*“Success is getting what you
want. Happiness is wanting
what you get.”*

American Proverb

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω το Τμήμα Μεθοδολογίας, Ιστορίας και Θεωρίας της Επιστήμης του Πανεπιστημίου Αθηνών, και ιδιαίτερα το Μ.Π.Σ. στη Βασική και Εφαρμοσμένη Γνωσιακή Επιστήμη και την πρόεδρό του, την Καθ. Στ. Βοσνιάδου που μου έδωσαν τη δυνατότητα να πραγματοποιήσω την παρούσα διδακτορική διατριβή καθώς και για την υλικότεχνική τους υποστήριξη. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω τόσο το πρόγραμμα ΠΕΝΕΔ 2003 που μου χορήγησε χρηματοδότηση από τον Ιούνιο 2004 έως το Μάιο 2007. Η συγκεκριμένη οικονομική ενίσχυση συνέβαλε σημαντικά στην ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας. Επιπλέον, εκφράζω τις ευχαριστίες μου στο ερευνητικό πρόγραμμα SOCIOLD (χρηματοδοτούμενο από την Ε.Ε.) για την παροχή των ερευνητικών δεδομένων πάνω στα οποία στηρίζεται το εμπειρικό μέρος της συγκεκριμένης εργασίας.

Εκφράζω τη μεγάλη μου εκτίμηση και υποχρέωση στον επιβλέποντα καθηγητή της παρούσας διατριβής Σταύρο Δρακόπουλο, Καθηγητή του Τμήματος Μεθοδολογίας, Ιστορίας και Θεωρίας της Επιστήμης του Πανεπιστημίου Αθηνών, για το ειλικρινές ενδιαφέρον του, τη συνεχή καθοδήγηση, τις συμβουλές, την κατανόηση και την υποστήριξή του καθ' όλη τη διάρκεια πραγματοποίησης της παρούσας διατριβής. Η ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας δεν θα είχε πραγματοποιηθεί χωρίς το συνεχές επιστημονικό ενδιαφέρον και την πολύτιμη καθοδήγησή του. Ιδιαίτερες ευχαριστίες εκφράζω για το μέλος της τριμελούς επιτροπής της παρούσας διατριβής, Ιωάννη Θεοδοσίου, Καθηγητή στο Τμήμα Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου του Aberdeen (Σκωτία), για τις

επιστημονικές παρατηρήσεις του και το ακαδημαϊκό ενδιαφέρον του σε όλη τη διάρκεια της ερευνητικής μου προσπάθειας. Θα ήθελα να ευχαριστήσω επίσης το μέλος της τριμελούς επιτροπής Αθανάσιο Τζαβάρα, Ομότιμο Καθηγητή στο Τμήμα Μεθοδολογίας, Ιστορίας και Θεωρίας της Επιστήμης του Πανεπιστημίου Αθηνών, για την υποστήριξη και τις πολύτιμες και χρήσιμες συμβουλές του. Αξιόλογες ήταν οι συζητήσεις και πολύτιμη η βοήθεια και του κ. Γεωργίου Γκότση, Επίκουρου Καθηγητή του Τμήματος Μεθοδολογίας, Ιστορίας και Θεωρίας της Επιστήμης.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους γονείς μου, Πέτρο και Αθηνά, για την αμέριστη συμπαράστασή τους και τη συνεχή οικονομική ενίσχυση που μου προσέφεραν κατά τη διάρκεια της πραγματοποίησης των διδακτορικών μου σπουδών, καθώς και το σύζυγό μου, Παναγιώτη, για την κατανόηση και την υποστήριξή του προς την ολοκλήρωση της προσπάθειάς μου αυτής.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | |
|---|-----------|
| ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ | 5 |
| ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ | 7 |
| ΛΙΣΤΑ ΣΧΗΜΑΤΩΝ | 13 |
| ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ..... | 14 |
| ΛΙΣΤΑ ΕΞΙΣΩΣΕΩΝ | 15 |
| ΛΙΣΤΑ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ | 16 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 – ΓΕΝΙΚΗ ΕΙΣΑΓΩΓΗ | 18 |
| 1.1 ΓΕΝΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΕΙΣ | 18 |
| 1.2 ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ | 18 |
| 1.3 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ | 21 |
| 1.4 ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ | 23 |
| 1.5 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ..... | 28 |
| 1.6 ΕΜΠΕΙΡΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ | 29 |
| 1.7 ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΔΙΑΤΡΙΒΗΣ | 31 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 - ΚΙΝΗΤΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ | 34 |
| 2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ | 34 |
| 2.2 ΚΙΝΗΤΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ | 34 |

| | | |
|--|--|-----------|
| 2.3 | ΘΕΩΡΙΕΣ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ..... | 41 |
| 2.3.1 | <i>Συντελεστική Θεωρία</i> | 42 |
| 2.3.1.1 | Η Θεωρία της Επιστημονικής Διοίκησης | 42 |
| 2.3.2 | <i>Θεωρίες των Αναγκών</i> | 43 |
| 2.3.2.1 | Η θεωρία της Ιεράρχησης των αναγκών..... | 44 |
| 2.3.2.2 | Η Θεωρία του Alderfer-ERG..... | 47 |
| 2.3.2.3 | Η Θεωρία για τα Κίνητρα Επίτευξης..... | 48 |
| 2.3.3 | <i>Θεωρίες Διεργασίας</i> | 49 |
| 2.3.3.1 | Η Θεωρία της Ισότητας | 49 |
| 2.3.3.2 | Η Θεωρία της Στοχοθέτησης..... | 52 |
| 2.3.3.3 | Η Θεωρία της Προσδοκίας..... | 53 |
| 2.3.3.4 | Η Θεωρία των Porter & Lawler | 55 |
| 2.4 | ΚΙΝΗΤΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ | 58 |
| 2.5 | ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ..... | 60 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 – ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ..... | | 63 |
| 3.1 | ΕΙΣΑΓΩΓΗ | 63 |
| 3.2 | ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ | 63 |
| 3.2.1 | <i>Η έννοια της ικανοποίησης απο την εργασία</i> | 65 |
| 3.2.2 | <i>Η ιστορική εξέλιξη της ικανοποίησης από την εργασία</i> | 68 |
| 3.3 | ΘΕΩΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ..... | 72 |
| 3.3.1 | <i>Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg</i> | 73 |
| 3.3.2 | <i>Η θεωρία Χ και Υ</i> | 78 |
| 3.3.3 | <i>Η θεωρία αξίας-αντίληψης</i> | 80 |
| 3.3.4 | <i>Το ενοποιητικό μοντέλο</i> | 83 |

| | | |
|-------|---|----|
| 3.3.5 | <i>Μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας</i> | 84 |
| 3.3.6 | <i>Προδιαθετικές προσεγγίσεις</i> | 88 |
| 3.4 | ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ | 88 |
| 3.4.1 | <i>The Job Satisfaction Survey (JSS)</i> | 89 |
| 3.4.2 | <i>The Job Descriptive Index (JDI)</i> | 90 |
| 3.4.3 | <i>The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)</i> | 90 |
| 3.4.4 | <i>The Job Diagnostic Survey (JDS)</i> | 91 |
| 3.4.5 | <i>The Job in General Scale (JIG)</i> | 91 |
| 3.5 | ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ..... | 92 |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 – ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ

| | | |
|----------------------|--|-----|
| ΕΡΓΑΣΙΑ | 94 | |
| 4.1 | ΕΙΣΑΓΩΓΗ | 94 |
| 4.2 | ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΟΙ ΨΥΧΟΛΟΓΟΙ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ | 95 |
| 4.3 | ΟΙΚΟΝΟΜΟΛΟΓΟΙ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ | 97 |
| 4.4 | ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ..... | 100 |
| 4.4.1 | <i>Ικανοποίηση από την εργασία και Αμοιβές</i> | 101 |
| 4.4.2 | <i>Ικανοποίηση από την εργασία και Φύλο</i> | 102 |
| 4.4.3 | <i>Ικανοποίηση από την εργασία και Ηλικία</i> | 105 |
| 4.4.4 | <i>Ικανοποίηση από την εργασία και Μορφωτικό επίπεδο</i> | 106 |
| 4.4.5 | <i>Ικανοποίηση απο την εργασια και Εργατικά σωματεια</i> | 108 |
| 4.4.6 | <i>Ικανοποίηση από την εργασία και Χρόνος υπηρεσίας</i> | 109 |
| 4.5 | ΕΡΕΥΝΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ | 111 |
| 4.6 | ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ | 117 |

| | | |
|--|--|------------|
| 4.6.1 | Αποδοτικότητα..... | 118 |
| 4.6.2 | Απουσίες (<i>absenteeism</i>) | 119 |
| 4.6.3 | Αποχωρήσεις (<i>turnover</i>) | 119 |
| 4.6.4 | Ψυχική υγεία..... | 120 |
| 4.6.5 | Ικανοποίηση από τη ζωή (<i>Life satisfaction</i>) | 121 |
| 4.7 | ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ | 121 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 – ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ | | 124 |
| 5.1 | ΕΙΣΑΓΩΓΗ..... | 124 |
| 5.2 | ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ | 125 |
| 5.3 | ΕΠΙΛΟΓΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ | 129 |
| 5.3.1 | Τα δεδομένα | 130 |
| 5.3.2 | Μέθοδος συγκέντρωσης δεδομένων | 132 |
| 5.3.3 | Δυσκολίες στη συγκέντρωση των δεδομένων..... | 134 |
| 5.4 | ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ..... | 135 |
| 5.4.1 | Τεχνικές ανάλυσης δεδομένων ερευνών για την «ικανοποίηση από την εργασία»..... | 135 |
| 5.4.1.1 | Ανάλυση Ordered probit..... | 137 |
| 5.4.1.2 | Μέθοδος των Κανονικών Ελαχίστων Τετραγώνων | 137 |
| 5.4.1.3 | Παραγοντική ανάλυση διακύμανσης - ANOVA..... | 138 |
| 5.4.1.4 | Πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση | 138 |
| 5.4.1.5 | Άλλες τεχνικές ανάλυσης..... | 139 |
| 5.4.2 | Επιλογή τεχνικής ανάλυσης δεδομένων..... | 139 |
| 5.5 | ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ | 141 |

| | |
|---|------------|
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 – ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ | 143 |
| 6.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ | 143 |
| 6.2 ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ | 143 |
| 6.2.1 Προσωπικά στοιχεία | 144 |
| 6.2.2 Μορφωτικά στοιχεία | 147 |
| 6.2.3 Επαγγελματικά στοιχεία | 149 |
| 6.2.4 Οικονομικά στοιχεία | 154 |
| 6.3 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ | 158 |
| | |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 - ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΟΣ | 161 |
| 7.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ | 161 |
| 7.2 ΤΟ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ | 161 |
| 7.2.1 Παρουσίαση Μεταβλητών..... | 162 |
| 7.2.1.1 Η εξαρτημένη μεταβλητή | 162 |
| 7.2.1.2 Οι ανεξάρτητες μεταβλητές..... | 165 |
| 7.3 ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΟΣ..... | 175 |
| 7.4 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ | 176 |
| | |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 – ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ..... | 178 |
| 8.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ..... | 178 |
| 8.2 ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΟΣ..... | 178 |
| 8.3 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ..... | 187 |
| | |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9 – ΣΥΖΗΤΗΣΗ/ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ..... | 189 |

| | | |
|-----|---------------------------------------|------------|
| 9.1 | ΕΙΣΑΓΩΓΗ..... | 189 |
| 9.2 | ΓΕΝΙΚΕΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ..... | 189 |
| 9.3 | ΓΕΝΙΚΕΣ ΕΜΠΕΙΡΙΚΕΣ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ | 195 |
| 9.4 | ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ..... | 198 |
| 9.5 | ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ..... | 199 |
| 9.6 | ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ..... | 201 |
| | ΠΕΡΙΛΗΨΗ..... | 203 |
| | ABSTRACT | 205 |
| | ΑΝΑΦΟΡΕΣ..... | 207 |
| | ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α' | 231 |

ΛΙΣΤΑ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

| | |
|---|--|
| Σχήμα 2-1: Η πορεία της διαδικασίας των κινήτρων (Πηγή: Steers & Porter, 1987) .37 | |
| Σχήμα 2-2: Ιεράρχηση των αναγκών σύμφωνα με το Maslow (Πηγή: Pro, 2003)45 | |
| Σχήμα 2-3: Η Θεωρία της Προσδοκίας κατά Vroom (Πηγή: Schermerhorn, Hunt, and Osborn, 2000:117).....54 | |
| Σχήμα 2-4: Το θεωρητικό μοντέλο των Porter & Lawler (Πηγή: Lawler III & Porter, 1967).....56 | |
| Σχήμα 2-5: Μοντέλο Συσχέτισης των Κινήτρων Εργασίας και της Ικανοποίησης από την Εργασία (Πηγή: Schermerhorn, Hunt, and Osborn, 2000:121)60 | |
| Σχήμα 3-1: Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg (Πηγή: Schermerhorn, Hunt, and Osborn, 2003)75 | |
| Σχήμα 3-2: Το Μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας των Hackman and Oldham (Πηγή: Κάντας, 1998:115)86 | |
| Σχήμα 5-1: Παρουσίαση της ερευνητικής διαδικασίας (Πηγή: Blaxter, Hughes, & Tight, 2001).....124 | |
| Σχήμα 5-2: Παρουσίαση του ερευνητικού σχεδιασμού (Πηγή: Robson, 2002)126 | |
| Σχήμα 5-3: Παραγωγικός Συλλογισμός (Πηγή: Social Research, 2007)127 | |
| Σχήμα 5-4: Επαγωγική Προσέγγιση (Πηγή: Social Research, 2007)128 | |
| Σχήμα 5-5: Επαγωγικός και Παραγωγικός Συλλογισμός (Πηγή: Saunders, Lewis, & Thornhill, 2000)128 | |

ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

| | |
|--|-----|
| Πίνακας 5-1: Ερώτηση ερωτηματολογίου που αφορά την «ικανοποίηση από την εργασία»..... | 131 |
| Πίνακας 6-1: Ηλικία ανά έτος των συμμετεχόντων..... | 147 |
| Πίνακας 6-2: Δείκτες κεντρικής τάσης για την ηλικία των συμμετεχόντων | 147 |
| Πίνακας 6-3: Ανώτερος εκπαιδευτικός τίτλος που κατέχουν οι συμμετέχοντες..... | 148 |
| Πίνακας 6-4: Δείκτες κεντρικής τάσης για τις καθαρές μηνιαίες αποδοχές των συμμετεχόντων από την εργασία τους..... | 154 |
| Πίνακας 6-5: Καθαρές μηνιαίες αποδοχές σε ΕΥΡΩ των συμμετεχόντων | 156 |
| Πίνακας 6-6: Συνεισφορά του ερωτώμενου (σε ποσοστό %) στο ετήσιο καθαρό εισόδημα του έτους 2003 | 158 |
| Πίνακας 7-1: Ανεξάρτητες μεταβλητές του υποδείγματος..... | 175 |
| Πίνακας 8-1: Σύνοψη μοντέλου..... | 180 |
| Πίνακας 8-2: Τομέα απασχόλησης | 183 |
| Πίνακας 8-3: Αν είναι μέλος σε εργατικό σωματείο | 183 |

ΛΙΣΤΑ ΕΞΙΣΩΣΕΩΝ

| | |
|---|-----|
| Εξίσωση 2-1: Ισότητα στη σύγκριση μεταξύ του ατόμου και του άλλου | 50 |
| Εξίσωση 2-2: Ανισότητα εις βάρος του άλλου σε σύγκριση με το άτομο..... | 51 |
| Εξίσωση 2-3: Ανισότητα εις βάρος του ατόμου σε σύγκριση με τον άλλο..... | 51 |
| Εξίσωση 2-4 Θεωρία της Προσδοκίας | 55 |
| Εξίσωση 3-1: Θεωρία του Locke για την ικανοποίηση από την εργασία..... | 81 |
| Εξίσωση 3-2: Η γραμμική σχέση του μοντέλου των Hackman & Oldham | 86 |
| Εξίσωση 7-1: Εξίσωση του πολλαπλού γραμμικού υποδείγματος | 161 |
| Εξίσωση 7-2: Υπολογισμός της γενικής ικανοποίησης από την εργασία | 164 |
| Εξίσωση 7-3: Υπόδειγμα για την «Γενική ικανοποίηση από την εργασία» | 175 |

ΛΙΣΤΑ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

| | |
|--|-----|
| Γράφημα 6-1: Ποσοστό φύλου του δείγματος..... | 144 |
| Γράφημα 6-2: Οικογενειακή κατάσταση συμμετεχόντων | 145 |
| Γράφημα 6-3: Ηλικία (ομαδοποιημένη) | 146 |
| Γράφημα 6-4: Μορφωτικό επίπεδο συμμετεχόντων | 149 |
| Γράφημα 6-5: Παρούσα επαγγελματική κατάσταση των συμμετεχόντων..... | 150 |
| Γράφημα 6-6: Τομέας απασχόλησης των συμμετεχόντων | 150 |
| Γράφημα 6-7: Είδος απασχόλησης των συμμετεχόντων | 151 |
| Γράφημα 6-8: Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας των συμμετεχόντων | 152 |
| Γράφημα 6-9: Κύριο επάγγελμα ερωτώμενου | 153 |
| Γράφημα 6-10: Συμμετοχή των ερωτώμενων σε εργατικό σωματείο | 154 |
| Γράφημα 6-11: Ετήσιο καθαρό εισόδημα (σε ΕΥΡΩ) των συμμετεχόντων για το έτος 2003..... | 157 |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1- ΓΕΝΙΚΗ ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Το κεφάλαιο αυτό παρέχει μια γενική εικόνα για το ερευνητικό πεδίο στο οποίο θα κινηθεί η παρούσα διατριβή. Παρουσιάζει επιγραμματικά τόσο το θεωρητικό όσο και το εμπειρικό πλαίσιο της συγκεκριμένης έρευνας. Επιπλέον, τονίζεται η σπουδαιότητα της διεξαγωγής της έρευνας και ολοκληρώνεται το κεφάλαιο με την παρουσίαση της δομής της διατριβής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 – ΓΕΝΙΚΗ ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 ΓΕΝΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΕΙΣ

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται μια γενική εικόνα της ερευνητικής εργασίας. Σκοπός του κεφαλαίου είναι να εκθέσει και να αποσαφηνίσει τους στόχους της παρούσας διατριβής και να την εντάξει στο γενικότερο ερευνητικό πεδίο. Παρουσιάζεται επίσης μια γενική αναφορά στη μεθοδολογία που ακολουθείται για τη διεξαγωγή της έρευνας αλλά επιπλέον υπογραμμίζεται τόσο το θεωρητικό όσο και το εμπειρικό πλαίσιο της διατριβής.

1.2 ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ο ρόλος, λοιπόν, της ερευνητικής αυτής εργασίας είναι εν μέρει να παρουσιάσει και να τονίσει τις παραμέτρους που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους. Ιδιαίτερα για την Ελλάδα όπου οι έρευνες είναι περιορισμένου αριθμού και συνήθως ιδιαίτερων εργασιακών χαρακτηριστικών, η παρούσα διατριβή επιχειρεί να συμβάλει στην κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των Ελλήνων εργαζομένων ανεξαρτήτως τομέα εργασιακής δραστηριότητας.

Στο σύγχρονο ανταγωνιστικό επιχειρησιακό περιβάλλον είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις να είναι ικανοποιημένοι. Οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι όπως αναφέρεται στη βιβλιογραφία είναι πιο παραγωγικοί. Προκειμένου να υπάρχει αποτελεσματικότητα, τα στελέχη των επιχειρήσεων πρέπει να εντοπίσουν και να κατανοήσουν τους παράγοντες εκείνους που ενθαρρύνουν

τους υπαλλήλους αναλόγως με την εργασία που εκτελούν (Bowen & Radhakrishna, 1995).

Ο σκοπός αυτής της εργασίας είναι να εντοπίσει τους εργασιακούς εκείνους παράγοντες κυρίως που επιδρούν στην ικανοποίηση από την εργασία αλλά και να αναλύσει τις συνέπειες που προκαλεί η εργασιακή ικανοποίηση στην αγορά εργασίας, στους εργαζόμενους και την απόδοσή τους.

Οι άνθρωποι συχνά εκφράζουν αισθήματα ικανοποίησης ή δυσαρέσκειας για κάποια προηγούμενη εμπειρία τους από την εργασία τους, την πολιτική κατάσταση ή ακόμη και για την κατάσταση της ζωής τους. Όπως αναφέρεται στη βιβλιογραφία (Clark, 1997; Trevor, 1998; Clark, 1996; Clark & Oswald, 1996), αυτές οι εκφράσεις και κρίσεις μπορούν να έχουν σημαντικές επιδράσεις σε διάφορους τομείς της οικονομικής ζωής, όπως η παραγωγικότητα, η διαμόρφωση των μισθών, η αλλαγή εργασίας και η συνταξιοδότηση. Βέβαια, παρόλο που η ικανοποίηση των ατόμων γενικότερα μπορεί να ασκεί επιρροή σε τόσους ποικίλους τομείς δεν έχει τύχει μεγάλης προσοχής από τους ερευνητές. Πιο συγκεκριμένα, η ικανοποίηση από την εργασία, που θα αποτελέσει το κέντρο βάρους αυτής της έρευνας, είναι μία παράμετρος που έχει μελετηθεί κυρίως από τους οικονομολόγους και τους οργανωτικούς ψυχολόγους, αν και υπάρχει μεγάλος αριθμός συγγραφικών δραστηριοτήτων από επιστημονικούς κύκλους όπως η ψυχολογία, η κοινωνιολογία και η διοίκηση (Jansen, et al., 1996; Furnham, et al., 2002; Vila & Garcia-Mora, 2005).

Γενικά, η ικανοποίηση από την εργασία αναφέρεται στη γενική στάση και συμπεριφορά του ανθρώπου και η στάση αυτή μπορεί να είναι αρνητική ή θετική (Ζαβλανός, 1999). Η ανάλυση της ικανοποίησης από την εργασία είναι ενδιαφέρον

θέμα για δύο κυρίως λόγους. Πρώτον, αποτελεί μέτρο της ευημερίας του ατόμου και δεύτερο, η ανάλυση της ικανοποίησης από την εργασία μπορεί να αποδώσει σημαντικές γνώσεις για διάφορες πτυχές της αγοράς εργασίας. Για παράδειγμα, οι αποφάσεις των εργαζομένων σχετικά με τη συμμετοχή τους στην εργασία, η απόφαση για παραίτηση, πόση προσπάθεια και πόση αφοσίωση θα δείξουν στην εργασία τους, εξαρτάται κατά ένα μεγάλο ποσοστό στην ικανοποίηση που λαμβάνουν από την εργασία τους. Το θέμα της ικανοποίησης από την εργασία έχει και αξιοσημείωτες οικονομικές συνέπειες, όπως μεταξύ άλλων αναφέρουν και οι Drakopoulos & Theodosiou (1997). Όταν ένας εργαζόμενος δεν είναι ικανοποιημένος από την εργασία του μπορεί να παραιτηθεί και να αναζητήσει άλλη εργασία με αποτέλεσμα να συντελεί στην αύξηση της ανεργίας. Ωστόσο, και οι επιχειρήσεις από την άλλη πλευρά ενδιαφέρονται και προτιμούν οι εργαζόμενοι να είναι ικανοποιημένοι, ώστε να είναι αφοσιωμένοι στην εργασία τους και να έχουν αυξημένη αποδοτικότητα.

Ύστερα από τις παραπάνω διατυπώσεις σχετικά με τη σημασία της ικανοποίησης από την εργασία στις ποικίλες εκφάνσεις της αγοράς εργασίας, κάποιος θα περίμενε ότι η έννοια της ικανοποίησης από την εργασία θα ήταν βασική στη σκέψη των επιχειρηματιών. Εντούτοις, η ικανοποίηση από την εργασία σπάνια αποτελεί βασική ανησυχία των επιχειρήσεων και ακόμη πιο σπάνια υπάρχει κάποιο συγκεκριμένο άτομο στην επιχείρηση που ασχολείται με αυτό το θέμα αποκλειστικά. Συνήθως η ικανοποίηση από την εργασία θεωρείται ως η συνέπεια κάποιων ενεργειών της επιχείρησης να περιορίσει τις αρνητικές αντιδράσεις των εργαζομένων (Cooper & Locke, 2000).

Η παρούσα λοιπόν ερευνητική προσπάθεια σκοπεύει να εντοπίσει και να αναλύσει τις διατυπώσεις αυτές για την εργασιακή ικανοποίηση όπως αυτές παρουσιάζονται στη σχετική βιβλιογραφία. Η έρευνα είναι κατά κύριο λόγο εμπειρική, με δεδομένα που προέρχονται από έρευνα με ερωτηματολόγια που διεξήχθη πανελλαδικά. Κεντρικό μέλημα είναι να διερευνηθούν οι παράγοντες που επηρεάζουν τους Έλληνες εργαζόμενους στο αν θα είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους και στη συνέχεια να συγκριθούν τα αποτελέσματα αυτά με παρόμοια από άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Ανακεφαλαιώνοντας, είναι σαφές ότι το θέμα της ικανοποίησης από την εργασία συγκεντρώνει το ενδιαφέρον για μελέτη και ο λόγος είναι βασικά ότι επηρεάζει την ανθρώπινη συμπεριφορά. Κατά συνέπεια και σύμφωνα με πολλούς ειδικούς μελετητές, θα έπρεπε να αξιολογείται η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων, ώστε να κατανοούνται οι συνέπειες που αυτή έχει για τα άτομα στο χώρο της εργασίας αλλά και στην κοινωνία και την αγορά εργασίας.

1.3 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω ο σκοπός της έρευνας είναι να εντοπίσει τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και να αναλύσει τις συνέπειες που έχει η μη ύπαρξη εργασιακής ικανοποίησης στην αγορά εργασίας, τις κοινωνικές και οικονομικές προεκτάσεις της.

Η παρούσα διατριβή βασίζεται σε έρευνα που διεξάγεται στην Ελλάδα σε εργαζόμενους ηλικίας 45-65 ετών. Στη χώρα μας η ερευνητική δραστηριότητα σχετικά με το θέμα της εργασιακής ικανοποίησης είναι περιορισμένη. Αν και υπάρχουν έρευνες με θέμα την εργασιακή ικανοποίηση (Θεοδωρακοπούλου, 1995;

Koustelios, 2001; Koustelios & Bagiatis, 1997; Koustelios, et al., 1999; Koustelios & Kousteliou, 1998; Laskari, et al., 2000), οι περισσότερες από αυτές αναφέρονται στην ικανοποίηση από την εργασία των εργαζομένων σε ένα συγκεκριμένο τομέα (π.χ. δασκάλους, βιβλιοθηκονόμους, νοσηλευτικό προσωπικό). Το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό λοιπόν της παρούσας έρευνας είναι ότι δεν επικεντρώνει στους εργαζόμενους μιας συγκεκριμένης ειδικότητας ή κατηγορίας αλλά περισσότερο σε συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα (45-65 ετών).

Η έρευνα λοιπόν αυτή θα επιδιώξει εκτός από το να αξιολογήσει και να ελέγξει τις υποθέσεις όπως διατυπώνονται στη βιβλιογραφία, επιπροσθέτως να επιχειρήσει να δώσει απαντήσεις στις παρακάτω ερωτήσεις:

- *Ποιοι παράγοντες επιδρούν στην επίτευξη της εργασιακής ικανοποίησης;*

Για να νιώθουν οι εργαζόμενοι ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια από την εργασία τους επηρεάζονται από κάποιες καταστάσεις που βιώνουν στην εργασία τους και κάποιους παράγοντες που υφίστανται σε αυτούς. Θα εντοπιστούν λοιπόν οι επιρροές αυτές που κάνουν τους εργαζόμενους να νιώθουν εργασιακή ικανοποίηση ή όχι.

- *Ποιος ο ρόλος οικονομικών παραμέτρων της εργασίας (εργατικό σωματείο, αμοιβή, μισθός, σύμβαση εργασίας, ώρες εργασίας κλπ.) στη διαμόρφωση ικανοποίησης από την εργασία;*

Μέσα από τη βιβλιογραφία θα εντοπιστεί η σημασία που έχουν οι οικονομικές παράμετροι στην εργασιακή ικανοποίηση και θα ελεγχθεί κατά πόσο τα δεδομένα της παρούσας έρευνας επιβεβαιώνουν το ρόλο αυτό για συγκεκριμένο δείγμα.

- Σε τι βαθμό επηρεάζουν τα προσωπικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, μορφωτικό επίπεδο κλπ.) την ικανοποίηση από την εργασία;

Εκτός από τις οικονομικές μεταβλητές υπάρχουν και άλλες παράμετροι που έχουν επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία. Αυτοί οι παράγοντες μπορεί να είναι χαρακτηριστικά που σχετίζονται για παράδειγμα με την ηλικία, το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο. Σκοπός λοιπόν είναι να εντοπιστούν οι παράγοντες αυτής της κατηγορίας που επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση και να ελεγχθεί τι ρόλο παίζουν στην εργασιακή ικανοποίηση του δείγματος της παρούσας ερευνητικής εργασίας.

- Ποιοι είναι οι κύριοι παράγοντες για την ικανοποίηση από την εργασία;

Αφού εντοπιστούν οι παράγοντες που επηρεάζουν τους εργαζόμενους στο να νιώθουν ή μη ικανοποίηση από την εργασία τους για την Ελλάδα και το συγκεκριμένο ηλικιακό δείγμα (45-65 ετών), επιπλέον μέσα από αντίστοιχες έρευνες σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες εντοπίζονται οι παράγοντες που επιδρούν στους εργαζόμενους εκείνων των χωρών και πραγματοποιείται σύγκριση με την ελληνική πραγματικότητα.

1.4 ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Είναι πιθανότατα αυταπόδεικτη αλήθεια ότι το ηθικό είναι αυτό που είναι σημαντικό σε μία ομάδα ανθρώπων. Πρώτος ο Ναπολέων είχε διατυπώσει την άποψη ότι η αποτελεσματικότητα ενός στρατού εξαρτάται από το πλήθος του, την εκπαίδευση, την εμπειρία και το ηθικό, μα πιο πολύ το ηθικό είναι αυτό που αξίζει

περισσότερο απ' όλους τους άλλους παράγοντες. Τα τελευταία χρόνια, το ενδιαφέρον σχετικά με τις ανθρώπινες σχέσεις επικεντρώνεται στη σημασία των συμπεριφορών που εκδηλώνονται στον εργασιακό χώρο. Οι πρώτες κινήσεις για μελέτες σχετικά με τις ανθρώπινες σχέσεις γίνεται από τους Roethlisberger & Dickson (1939) και καλλιεργούνται κυρίως από τους Likert (1967), Maslow (1966) και McCregor (1960) οι οποίοι δίνουν έμφαση στο ρόλο της οργανωτικής ψυχολογίας για τη μελέτη του ηθικού στους χώρους εργασίας. Από τότε η έρευνα για την ικανοποίηση από την εργασία δεν τυγχάνει ιδιαίτερου ενδιαφέροντος μέχρι το 1976 οπότε ο Locke επισημαίνει περίπου 3300 μελέτες που έχουν γίνει σχετικά με το θέμα αυτό. Ωστόσο, αν και το θέμα της ικανοποίησης από την εργασία έχει τόσο μελετηθεί ακόμη και στις μέρες μας οι πηγές είναι δύσκολο να βρεθούν και δεν βασίζονται σε ελληνικά δεδομένα.

Η ικανοποίηση από την εργασία αναφέρεται σε γενικές γραμμές σε στάσεις που τηρούν οι εργαζόμενοι σχετικά με την εργασία τους. Από το 1976 μέχρι και την προηγούμενη δεκαετία είχαν διατυπωθεί διάφοροι ορισμοί από ερευνητές στην προσπάθειά τους να εξηγήσουν την έννοια της ικανοποίησης από την εργασία. Ενδεικτικά, αναφέρεται ότι από τους πιο γνωστούς ορισμούς είναι αυτός που διατύπωσε ο Locke (1976), ο οποίος ορίζει την ικανοποίηση από την εργασία ως μία ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την εκτίμηση της δουλειάς κάποιου. Επίσης, ο Hulin (1991) συμφωνεί με τον Locke αν και ο Hulin δίνει μεγαλύτερη έμφαση στις διαδικασίες που καθορίζουν την ικανοποίηση από την εργασία. Προς τα τέλη της δεκαετίας του '90, ο Brief (1998) συμφωνεί με τους προηγούμενους, τονίζοντας ότι και η σκέψη αλλά και το αίσθημα συμμετέχουν στην ικανοποίηση από την εργασία.

Για την εργασιακή ικανοποίηση έχουν διατυπωθεί πολλές θεωρίες, οι οποίες θα παρουσιαστούν με σαφήνεια και λεπτομέρεια στα επόμενα κεφάλαια. Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθούν επιγραμματικά οι θεωρίες που συναντάμε συχνότερα στη βιβλιογραφία:

- Θεωρία X και Θεωρία Y (Mc Gregor, 1960)
- Θεωρία της Προσδοκίας (Expectancy Theory) (Vroom, 1964)
- Θεωρία της Ισότητας (Equity Theory) (Adams, 1965)
- Θεωρία των δύο παραγόντων (Two-factor theory) (Herzberg, 1967)
- Θεωρία της Στοχοθέτησης (Goal-setting Theory) (Locke, 1968)
- Θεωρία ERG (ERG Theory) (Alderfer, 1972)
- Θεωρία αξίας-αντίληψης (Value-percept theory) (Locke, 1976)
- Ενοποιητικό μοντέλο (Integrative model) (Hulin, 1991)
- Μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας (Job characteristics model) (Hackman & Oldman, 1976)
- Προδιαθετικές Προσεγγίσεις (Dispositional Approaches) (Staw & Ross, 1985)

Οι θεωρίες της ικανοποίησης από την εργασία συμβάλλουν στη δημιουργία ενός εννοιολογικού πλαισίου. Ωστόσο, γεννιέται ο προβληματισμός πώς μπορεί να εντοπιστεί η εργασιακή ικανοποίηση στην πράξη. Για το σκοπό αυτό οι μελετητές ανέπτυξαν διάφορα εργαλεία μέτρησης της ικανοποίησης από την εργασία. Ένα από τα εργαλεία που μετρούν την ικανοποίηση των ατόμων από την εργασία είναι ο περιγραφικός δείκτης της εργασίας (Job Descriptive Index, JDI) (Smith, Kendall, &

Hulin, 1969). Το ερωτηματολόγιο αυτό εξετάζει πέντε διαστάσεις: α) την ίδια την εργασία, π.χ. υπευθυνότητα, ενδιαφέρον, ανάπτυξη, β) την ποιότητα εποπτείας, π.χ. τεχνική βοήθεια και ψυχολογική υποστήριξη, γ) τη σχέση με τους συναδέλφους, π.χ. αρμονία στις σχέσεις και σεβασμός, δ) τις ευκαιρίες παραγωγής, π.χ. πιθανότητες για περαιτέρω εξέλιξη, ε) την αμοιβή, π.χ. δίκαιη αμοιβή σε σχέση με τους άλλους με βάση τα προσόντα, την απόδοση κλπ. Επίσης, ένα άλλο πολύ γνωστό εργαλείο μέτρησης είναι το Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) (Weiss, et al., 1967) το οποίο χρησιμοποιεί ένα σύνολο εκφάνσεων της ικανοποίησης από την εργασία. Στο ερωτηματολόγιο αυτό οι συμμετέχοντες απαντούν πόσο ικανοποιημένοι είναι από διάφορες απόψεις της εργασίας τους. Ακόμη, από τα πιο ευρέως χρησιμοποιημένα είναι και το Job Satisfaction Survey (JSS) (Spector, 1985), το οποίο υπολογίζει εννέα πτυχές της εργασιακής ικανοποίησης, καθώς και τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία. Επίσης, έχει αναπτυχθεί το Job Diagnostic Survey (JDS) (Hackman & Oldham, 1975), το οποίο είναι ένα εργαλείο που δημιουργήθηκε για να μελετήσει τις επιδράσεις που ασκούν τα χαρακτηριστικά της εργασίας στους ανθρώπους. Τέλος, το εργαλείο Job in General Scale (JIG) (Ironson, et al., 1989) το οποίο σχεδιάστηκε για να υπολογίσει τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση παρά τις όψεις της. Τα εργαλεία αυτά μέτρησης θα αναλυθούν λεπτομερώς στα κεφάλαια που ακολουθούν.

Αναμφισβήτητα, όταν κάποιος πρέπει να περνάει 8 ώρες την ημέρα, 5 ημέρες την εβδομάδα σε μια εργασία, είναι σαφές ότι αξίζει να έχει θετική στάση προς την εργασία αυτή. Έτσι, η ικανοποίηση από την εργασία είναι μια συμπεριφορά που συγκεντρώνει ενδιαφέρον από μόνη της. Ωστόσο, η ικανοποίηση από την εργασία έχει επίσης σημαντικές προσωπικές αλλά και επιχειρησιακές συνέπειες, που

αναφέρονται εδώ ενδεικτικά, πέρα από την ευχαρίστηση καθεαυτή που μπορεί να δέχεται κάποιος από την εργασία του. Έχει αποδειχθεί ότι η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται θετικά με την ικανοποίηση από τη ζωή (life satisfaction) (Kossek & Ozeki, 1998; Judge & Watanabe, 1993; Rice, Near, & Hunt, 1980; Rice, McFarlin, Hunt, & Near, 1985; Schmitt & Pulakos, 1985). Οι εργαζόμενοι που είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους είναι υγιέστεροι ψυχολογικά. Η θετική στάση προς την εργασία συνδέεται συχνά και με θετική στάση προς τη ζωή, γενικά. Από την άλλη μεριά, η ικανοποίηση από την εργασία φαίνεται να σχετίζεται αρνητικά με την απουσία από την εργασία (absenteeism). Η βιβλιογραφία (Cooper & Locke, 2000; Johns, 1996) αναφέρει ότι υπάρχει σχέση μεταξύ της ικανοποίησης που λαμβάνει ένα άτομο από την εργασία του και του βαθμού που απουσιάζει από αυτήν. Αν και η απουσία από την εργασία οφείλεται κυρίως στο περιεχόμενό της εργασίας και όχι τόσο στην ικανοποίηση, εντούτοις σημειώνονται περιπτώσεις όπου η ικανοποίηση από την εργασία επιδρά στην παραίτηση των εργαζομένων από αυτή. Επιπλέον, η κινητικότητα προσωπικού (turnover) θεωρείται ότι αποτελεί συνέπεια της μη-ικανοποίησης από την εργασία. Έχει παρατηρηθεί ότι οι λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους εργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να παραιτηθούν. Βέβαια, η αντίδραση των εργαζομένων δεν είναι τόσο άμεση στη δυσαρέσκεια καθώς μεσολαβούν κάποιες εσωτερικές διαδικασίες στο δυσαρεστημένο άτομο προτού παραιτηθεί. Είναι ωστόσο πολύ πιθανό η μη-ικανοποίηση από την εργασία να οδηγήσει στην παραίτηση και τα επακόλουθά της για μια επιχείρηση (Johns, 1996). Τέλος, η απόδοση του ατόμου στην εργασία (job performance) δεν έχει σαφή σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση. Ένας λόγος είναι ότι η ικανοποίηση του ατόμου από την εργασία είναι μία γενική στάση, ενώ η

επίδοση στην εργασία αναφέρεται στο αποτέλεσμα από την εκτέλεση ενός συγκεκριμένου καθήκοντος. Οι συζητήσεις λοιπόν που έχουν γίνει κατέληξαν σε τρεις απόψεις: α) η ικανοποίηση από την εργασία αυξάνει την επίδοση, β) η επίδοση αυξάνει την ικανοποίηση και γ) οι αμοιβές έχουν επίπτωση στην επίδοση και στην ικανοποίηση του ατόμου (Ζαβλανός, 1999).

Τελειώνοντας το περίγραμμα του θεωρητικού πλαισίου αυτής της ερευνητικής εργασίας αξίζει να υπογραμμίσουμε ότι η εργασιακή ικανοποίηση δεν είναι μονοδιάστατη έννοια (Ζαβλανός, 1999). Η ικανοποίηση από την εργασία είναι ένα σύνολο από συσχετιζόμενες μορφές συμπεριφοράς στην εργασία το οποίο διαιρείται σε κατηγορίες. Η ικανοποίηση από την εργασία εκτός του ότι ασκεί επιδράσεις σε διάφορες εκφάνσεις της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής επηρεάζεται και από διάφορες παραμέτρους. Σε αυτή την έρευνα περισσότερο ενδιαφέρον θα δοθεί στη σχέση που υπάρχει ανάμεσα στην ικανοποίηση από την εργασία και τις παρακάτω κατηγορίες: 1. αμοιβή και μεταβολές μισθών, 2. φύλο, 3. ηλικία, 4. μορφωτικό επίπεδο, 5. εργατικά συνδικάτα και σωματεία.

1.5 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Η έρευνα θα στηριχθεί σε πρωτογενή δεδομένα και αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών. Πιο συγκεκριμένα, τα δεδομένα προέρχονται από ερωτηματολόγια που συμπληρώθηκαν με προσωπική συνέντευξη. Τα ερωτηματολόγια αυτά αποτελούν μέρος της πρωτογενούς έρευνας στα πλαίσια ενός Ευρωπαϊκού Ερευνητικού Προγράμματος χρηματοδοτούμενο από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Τη διεξαγωγή της έρευνας των ερωτηματολογίων είχε αναλάβει ιδιωτική εταιρία έρευνας στην Ελλάδα. Το δείγμα είναι σταθμισμένο ώστε να

αποτελεί πανελλαδική έρευνα. Το συνολικό δείγμα των ερωτηματολογίων είναι 1000 συμμετέχοντες. Ωστόσο, επειδή η παρούσα έρευνα αναφέρεται μόνο σε εργαζόμενους το δείγμα των 1000 ατόμων, μειώθηκε σε 296 καθώς επιλέχθηκαν μόνο όσοι ήταν εργαζόμενοι (μερικής ή πλήρους απασχόλησης).

Επιπλέον, καθώς η έρευνα αυτή ήταν στα πλαίσια ερευνητικού προγράμματος με συνεργασίες, τα ίδια ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν και από πολίτες άλλων ευρωπαϊκών χωρών. Υπάρχει πρόσβαση στα δεδομένα που συλλέχθηκαν από τις άλλες συμμετέχουσες χώρες και συνεπώς είναι δυνατή η σύγκριση των ελληνικών δεδομένων με των άλλων χωρών στο συγκεκριμένο θέμα.

Τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν και θα χρησιμοποιηθούν για το εμπειρικό μέρος της παρούσας εργασίας θα αναλυθούν ποσοτικά και ποιοτικά χρησιμοποιώντας υπολογιστικά στατιστικά πακέτα.

1.6 ΕΜΠΕΙΡΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Για κάθε μία από τις κατηγορίες στις οποίες θα επικεντρωθεί η έρευνα αυτή, διάφοροι μελετητές έχουν διατυπώσει τα συμπεράσματά τους για τη σχέση βασικών παραγόντων που επιδρούν στην ικανοποίηση από την εργασία. Στα επόμενα κεφάλαια θα αναλυθούν με περισσότερες λεπτομέρειες. Πιο συγκεκριμένα:

- **Αμοιβή και μισθολογικές μεταβολές:** Τα αποτελέσματα της έρευνας (Clark & Oswald, 1996) προσφέρουν στατιστική σημασία στην υπόθεση ότι τα αισθήματα ευημερίας εξαρτώνται από ένα συγκριτικό επίπεδο αμοιβής. Απ'την άλλη πλευρά, σύμφωνα με τους Grund & Sliwka (2001) η αύξηση του σχετικού

μισθού όσο και το επίπεδο του απόλυτου μισθού επιδρά στη διαμόρφωση της αίσθησης της ικανοποίησης του ατόμου από την εργασία.

- **Φύλο:** Αν και από εμπειρικά δεδομένα (Clark, 1997) έχει αποδειχθεί ότι η εργασία των γυναικών και οι συνθήκες εργασίας τους γενικότερα είναι χειρότερες από αυτές των ανδρών ωστόσο οι γυναίκες αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τους από τους άνδρες. Η διαφορά αυτή ισχύει ακόμη και όταν συγκρίνονται οι απόψεις ανδρών και γυναικών με ίδιο αντικείμενο εργασίας. Αυτή η αξιολογούμενη παρατήρηση ίσως να εξηγείται από το γεγονός ότι οι προσδοκίες των γυναικών από την εργασία τους είναι διαφορετικές αλλά και κατώτερες από των ανδρών.
- **Ηλικία:** Πιο συχνά στη βιβλιογραφία συναντάμε μια θετική σχέση μεταξύ ηλικίας και εργασιακής ικανοποίησης. Αν και σύγχρονες μελέτες, όπως αυτή των Blanchflower & Oswald (1999), δείχνουν ότι είναι σχέση καμπυλλόγραμμη. Στις ομάδες ηλικιωμένων εργαζομένων οι παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίησή τους από την εργασία είναι διαφορετικοί από αυτούς που ισχύουν για τους νεώτερους (υψηλά κέρδη, η επίδραση της μόρφωσης, το φύλο). Στους ηλικιωμένους εργαζόμενους, ηλικίας 43-63 ετών, (Groot & van den Brink, 1999) η ικανοποίηση που λαμβάνουν από την εργασία εξαρτάται κυρίως από το περιεχόμενο της εργασίας, την αμοιβή και το ζήτημα πρόωρης συνταξιοδότησης, καθώς και το ωράριο εργασίας.
- **Μορφωτικό επίπεδο:** Έχει παρατηρηθεί (Clark & Oswald, 1996) ότι όσο υψηλότερο είναι το μορφωτικό επίπεδο, τόσο χαμηλότερο είναι το επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία. Είναι ένα δύσκολο κομμάτι για τους ερευνητές

να εξηγήσουν, ωστόσο πιθανότατα να είναι σύμφωνο με την άποψη ότι η χρησιμότητα εξαρτάται από το κενό μεταξύ των αποτελεσμάτων και των φιλοδοξιών. Φυσικά, είναι αναμφισβήτητο ότι οι άνθρωποι με υψηλό μορφωτικό επίπεδο θέτουν και υψηλότερους στόχους και έχουν μεγαλύτερες φιλοδοξίες.

- **Εργατικά σωματεία:** Ανάμεσα στα εργατικά συνδικάτα και σωματεία και την ικανοποίηση από την εργασία υπάρχει αρνητική σχέση και οι ερευνητές προσπαθούν να την εξηγήσουν χρησιμοποιώντας την υπόθεση exit-voice (Bender & Sloane, 1998). Τα μέλη σωματείων φαίνονται να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι με την ποιότητα της εργασίας τους από τους εργαζόμενους που δεν είναι μέλη συνδικάτων.

1.7 ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΔΙΑΤΡΙΒΗΣ

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάστηκαν πληροφορίες σχετικά με το αντικείμενο, τη μεθοδολογία και το ερευνητικό πλαίσιο στο οποίο θα κινηθεί η διατριβή. Η δομή της διατριβής είναι η ακόλουθη:

Στο κεφάλαιο 2 θα παρουσιαστούν τα κίνητρα εργασίας και πώς η σταδιακή ανάπτυξη θεωριών των αναγκών οδήγησε στο ενδιαφέρον και την δημιουργία του όρου εργασιακή ικανοποίηση. Στο επόμενο κεφάλαιο, γίνεται λεπτομερής παρουσίαση της εξέλιξης της έννοιας της εργασιακής ικανοποίησης και αναλυτική περιγραφή των θεωριών και των μοντέλων της. Επιπλέον, στο κεφάλαιο 4 αναλύονται οι παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία τόσο από την σκοπιά των οργανωτικών ψυχολόγων όσο και από την οπτική των οικονομολόγων. Έχοντας ολοκληρώσει την βιβλιογραφική επισκόπηση και κατ'

επέκταση το θεωρητικό μέρος της διατριβής, ακολουθεί το 5^ο κεφάλαιο, το οποίο αναφέρεται στην ερευνητική μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για να συγκεντρωθούν τα δεδομένα για την απάντηση των ερευνητικών ερωτήσεων της παρούσας εργασίας. Στο επόμενο κεφάλαιο (6^ο) γίνεται η περιγραφή των χαρακτηριστικών του δείγματος σε μια προσπάθεια σκιαγράφησης και παρουσίασης των ιδιαιτεροτήτων των συμμετεχόντων στην έρευνα. Στο κεφάλαιο 7 παρουσιάζεται το υπόδειγμα της εργασίας και στο κεφάλαιο 8 πραγματοποιείται η ανάλυση των αποτελεσμάτων όπως αυτά προκύπτουν από τη στατιστική ανάλυση. Δημιουργείται έτσι μια σαφή εικόνα σχετικά με τις τάσεις που επικρατούν στην Ελλάδα αλλά και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Τέλος, στο 9^ο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα συμπεράσματα που προέκυψαν από τα ευρήματα της έρευνας και γίνεται συζήτηση μέσα από την οποία απαντώνται τα ερευνητικά ερωτήματα της διατριβής αυτής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 - ΚΙΝΗΤΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Στο κεφάλαιο αυτό αναλύεται η έννοια των «κινήτρων εργασίας» και παρουσιάζονται οι διάφορες θεωρίες που έχουν διατυπωθεί σχετικά με αυτό το θέμα. Σταδιακά η ροή του κεφαλαίου οδηγεί στην έννοια της ικανοποίησης από την εργασία στοχεύοντας να προσδιορίσει τη σχέση που υπάρχει μεταξύ κινήτρων εργασίας και εργασιακής ικανοποίησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 - ΚΙΝΗΤΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο κεφάλαιο αυτό αναλύονται τα κίνητρα εργασίας και οι θεωρίες τους. Αποσαφηνίζεται ο όρος «κίνητρα εργασίας», όπως κυρίως παρουσιάζεται στην οργανωτική ψυχολογία και αναλύονται οι θεωρίες που αναπτύχθηκαν γύρω από την έννοια αυτή. Είναι λοιπόν μια προσπάθεια προετοιμασίας για την δημιουργία της έννοιας «ικανοποίηση από την εργασία». Σκοπός του κεφαλαίου είναι να θέσει τις βάσεις για την παρουσίαση του θεωρητικού υποβάθρου της εργασιακής ικανοποίησης και να περιγράψει τη μετάβαση και τη συσχέτιση των κινήτρων εργασίας με την ικανοποίηση από την εργασία.

2.2 ΚΙΝΗΤΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ένα από τα βασικά θέματα που απασχόλησε τους μελετητές της ψυχολογίας ήταν τα κίνητρα, και πιο συγκεκριμένα τα «κίνητρα συμπεριφοράς». Με τον όρο «κίνητρα συμπεριφοράς» εννοείται η «εσωτερική δύναμη που οδηγεί το άτομο, ή γενικότερα ένα ζόντα οργανισμό σε κάποια μορφή δράσης» (Κάντας, 1998:39). Μέσω ερευνών σχετικών με τα κίνητρα (Ridgeway, 1982; Benabou & Tirole, 2003; Baldamus, 1951; Tietjen & Myers, 1998) γίνεται προσπάθεια να ανακαλυφθούν οι όροι και οι συνθήκες που οριοθετούν και καθοδηγούν την ανθρώπινη δράση.

Πιο συγκεκριμένα, στον εργασιακό τομέα το θέμα παρουσιάζεται να είναι πολύ σημαντικό αλλά και πολύπλευρο. Τα τελευταία χρόνια, όλο και περισσότερο, οι επιχειρήσεις αναζητούν τρόπους προκειμένου να επιτύχουν όσο το δυνατό

υψηλότερα επίπεδα απόδοσης των εργαζομένων τους. Αυτό σημαίνει ότι οι σύγχρονες επιχειρήσεις δίνουν μεγάλη προσοχή στον τρόπο με τον οποίο θα μπορέσουν καλύτερα να «παρακινήσουν» τους εργαζόμενούς τους (Armstrong, 2003). Γι' αυτό το λόγο, θεωρείται ότι οι θεωρίες κινήτρων εξετάζουν τη διαδικασία της παρακίνησης. Οι θεωρίες κινήτρων δηλαδή προσπαθούν να εξηγήσουν πώς οι άνθρωποι στην εργασία τους θα δρουν και θα συμπεριφέρονται με συγκεκριμένο τρόπο σε ό,τι αφορά την προσπάθεια που καταβάλλουν στην εργασία τους και τις αποφάσεις που θα λάβουν.

Σ' αυτό το σημείο, όμως, θα ήταν χρήσιμο να διευκρινιστεί ο όρος «κίνητρα». Με τον όρο αυτό αποδίδεται στα ελληνικά ο όρος «motivation» (Κάντας, 1998). Η έννοια «motivation», κίνητρα, περιλαμβάνει ερμηνείες όπως η παρώθηση, η παρακίνηση, η υπερκίνηση. Γενικά, άλλωστε η πραγματική έννοια των κινήτρων έχει να κάνει με την εσωτερική δύναμη που παρακινεί ένα άτομο να προβεί σε κάποια μορφή ενέργειας (Pro, 2003). Επίσης, τα κίνητρα είναι μια ομάδα διαδικασιών που κατευθύνουν ένα άτομο προς την επίτευξη ενός συγκεκριμένου στόχου (Lindner, 1998). Από την άλλη, οι McCormick & Ilgen (1985) αναφέρονται στα «κίνητρα εργασίας» ως τις συνθήκες που επηρεάζουν τη διεγερση, την κατεύθυνση και τη διατήρηση των συμπεριφορών που σχετίζονται με τα εργασιακά περιβάλλοντα. Στον εργασιακό τομέα με τον όρο «κίνητρα» αναφέρεται η επιθυμία και η προθυμία ενός ατόμου να βελτιώσει την προσπάθεια που καταβάλλει για να επιτύχει το συγκεκριμένο στόχο ή να καταφέρει ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα (French, 1986). Όμως, και άλλοι σύγχρονοι μελετητές έχουν αποδώσει ορισμούς για τα κίνητρα εργασίας όπως ο Kreitner (1995) που θεωρεί ότι αποτελούν ψυχολογική διαδικασία που δίνει στη συμπεριφορά ένα σκοπό και μια κατεύθυνση. Επίσης, τα κίνητρα

ορίζονται ως μια εσωτερική καθοδήγηση να ικανοποιηθεί μια ανικανοποίητη ανάγκη (Higgins, 1994) ή η επιθυμία για επίτευξη (Bedeian, 1993) ή τέλος, ορίζεται ως η προδιάθεση να συμπεριφερθεί κάποιος με ένα συγκεκριμένο τρόπο προκειμένου να καλύψει συγκεκριμένες ανικανοποίητες ανάγκες (Buford, Bedeian & Lindner, 1995). Έτσι, τα κίνητρα της εργασίας έχουν να κάνουν με την παρακίνηση των εργαζομένων να δραστηριοποιηθούν προς μια συγκεκριμένη κατεύθυνση προκειμένου να καταφέρουν ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα (Gallagher & Einhorn, 1976).

Τα κίνητρα εργασίας, λοιπόν, είναι δυνατόν να διακριθούν στις εξής φάσεις: 1) το άτομο αποφασίζει να κάνει προσπάθεια για κάποιο συγκεκριμένο έργο, 2) επιλέγει την ποσότητα της προσπάθειας που θα καταβάλλει για το συγκεκριμένο έργο και 3) αποφασίζει να επιμένει να καταβάλλει αυτή την ποσότητα προσπάθειας για το συγκεκριμένο έργο για κάποιο ορισμένο χρονικό διάστημα (Κάντας, 1998). Συνεπώς, όπως υπογραμμίζεται από τους Arnold, Robertson και Cooper (1991), τα συνθετικά στοιχεία των κινήτρων της εργασίας είναι:

1. Η κατεύθυνση της προσπάθειας
2. Η ένταση της προσπάθειας – πόσο θα προσπαθήσει το άτομο προς τη συγκεκριμένη κατεύθυνση
3. Η εμμονή – για πόσο χρονικό διάστημα θα συνεχίσει το άτομο να καταβάλλει προσπάθεια προς τη συγκεκριμένη κατεύθυνση.

Από τον προσδιορισμό της έννοιας των κινήτρων της εργασίας, όπως περιγράφηκε παραπάνω, γεννιούνται οι εξής βασικές απορίες: Τελικά, τι είναι αυτό που ενεργοποιεί τους εργαζόμενους να υιοθετήσουν μια συγκεκριμένη

συμπεριφορά; Τι είναι αυτό που κατευθύνει τη συμπεριφορά τους αυτή και πώς αυτή η συμπεριφορά μπορεί να διατηρηθεί;. Όπως σημειώνει ο French (1986) αυτή η συμπεριφορά είναι αποτέλεσμα αλληλεπίδρασης πολλών παραγόντων, όπως η ηγεσία, η δομή, η κουλτούρα και η πολιτική μιας επιχείρησης. Βέβαια, και η προσωπικότητα του κάθε ατόμου, οι προσωπικές του ανάγκες επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την παρακίνησή του. Ωστόσο, περισσότερο φως στη λύση των παραπάνω αποριών μπορεί να ρίξει η περιγραφή της διαδικασίας των κινήτρων της εργασίας (process of motivation theory), όπου διαφαίνεται πώς αυτά κατευθύνουν τη συμπεριφορά προς κάποιο συγκεκριμένο σκοπό και πώς επιτυγχάνεται η διατήρηση ή όχι αυτής της συμπεριφοράς. Πιο συγκεκριμένα, όπως φαίνεται και στο Σχήμα 2-1, η πορεία της διαδικασίας των κινήτρων έχει την εξής θεωρητική μορφή (Steers & Porter, 1987).



Σχήμα 2-1: Η πορεία της διαδικασίας των κινήτρων (Πηγή: Steers & Porter, 1987)

Το άτομο συνειδητά ή ασυνείδητα εντοπίζει κάποιες ανικανοποίητες ανάγκες τους. Αυτές οι ανάγκες δημιουργούν κάποιες επιθυμίες για να επιτευχθούν κάποιοι

στόχοι ή να αποκτηθούν κάποια αγαθά. Τότε, ορίζονται οι στόχοι σύμφωνα με τους οποίους το άτομο πιστεύει ότι θα ικανοποιήσει τις ανάγκες και τις επιθυμίες του και υιοθετεί μια συγκεκριμένη συμπεριφορά, η οποία θα το βοηθήσει προς αυτή την κατεύθυνση, δηλαδή να επιτύχει τους στόχους που έχει θέσει. Αν μέσω της συμπεριφοράς που θα υιοθετήσει καταφέρει να επιτύχει το σκοπό του και να ικανοποιήσει την ανάγκη και την επιθυμία του, τότε το άτομο θα υιοθετήσει τη συγκεκριμένη συμπεριφορά ξανά όταν προκύψει παρόμοια ανάγκη. Ωστόσο, αν μέσω της συγκεκριμένης συμπεριφοράς δεν καταφέρει να επιτύχει το στόχο του τότε υπάρχουν λίγες περιπτώσεις να επαναλάβει την ίδια συμπεριφορά σε παρόμοια κατάσταση. Σύμφωνα με τον Hull (1951) αυτή η διαδικασία της επανάληψης της επιτυχημένης συμπεριφοράς ονομάζεται «ενθάρρυνση» (“reinforcement”) ή «νόμος του αποτελέσματος» (“lack of effect”).

Βέβαια, αν και η διαδικασία των κινήτρων φαίνεται απλή, στην πραγματικότητα είναι περίπλοκη, καθώς στην απόφαση του ατόμου να υιοθετήσει μια συγκεκριμένη συμπεριφορά και να κινηθεί προς μια ορισμένη κατεύθυνση επιδρούν πολλοί παράγοντες, τόσο εργασιακοί, όπως η αμοιβή, το εργασιακό περιβάλλον κλπ, όσο και προσωπικοί, όπως η προσωπικότητα του ατόμου, οι ανάγκες και οι προσδοκίες του (Pro, 2003). Γι’ αυτό το λόγο, λοιπόν, είναι δύσκολο και δεν έχει επιτευχθεί μέχρι τώρα να βρεθεί μια μοναδική, γενικώς αποδεκτή θεωρία κινήτρων που να εξηγεί τι μπορεί να λειτουργήσει ως κίνητρο για τους εργαζόμενους (French, 1986). Αν και για πολλά χρόνια οι ερευνητές προσπαθούν να καταλήξουν σε αυτή τη μοναδική και καθολική θεωρία δεν το έχουν ακόμη καταφέρει και όπως φαίνεται ίσως να μην είναι και δυνατό να επιτευχθεί (Κάντας, 1998). Οι διάφορες θεωρίες για τα κίνητρα της εργασίας καταφέρνουν να ξεχωρίζουν ορισμένες μόνο όψεις της

συμπεριφοράς των κινήτρων. Βέβαια, σημαντικός λόγος για τις θεωρίες αυτές γίνεται όχι μόνο γιατί μπορούν να δώσουν τη δυνατότητα να ερμηνευτεί η ανθρώπινη συμπεριφορά αλλά και για έναν ακόμη λόγο, όπως υπογραμμίζει ο French (1986). Αυτές οι θεωρίες έχουν σημαντική εφαρμογή στις επιχειρήσεις και απασχολούν ιδιαίτερα τους διευθυντές προσωπικού για ένα βασικότατο λόγο: η ενίσχυση των κινήτρων των εργαζόμενων μπορεί να βελτιώσει την απόδοσή τους και να οδηγήσει την επιχείρηση σε νέες επιτυχίες και ανάπτυξη.

Τα κίνητρα εργασίας λαμβάνουν χώρα στον εργασιακό τομέα με δυο τρόπους. Από τη μια μεριά, οι εργαζόμενοι μπορεί να παρακινηθούν όταν καταπιάνονται με κάποιο αντικείμενο που είτε ικανοποιεί τις ανάγκες τους, είτε φαίνεται ότι μπορεί να δημιουργήσει τις κατάλληλες συνθήκες για την επίτευξη των στόχων τους. Από την άλλη, κίνητρα εργασίας μπορεί να δημιουργήσει η ίδια η διοίκηση στους εργαζόμενους της μέσω αμοιβής, προαγωγής, κλπ (Armstrong, 2003). Σύμφωνα με τους Herzberg, Mausner και Synderman (1987) τα κίνητρα διακρίνονται σε δύο κατηγορίες:

- **Τα εσωτερικά κίνητρα** – πρόκειται για τους εσωτερικούς (προσωπικούς) παράγοντες που επιδρούν στη συμπεριφορά των ανθρώπων για να κινηθούν προς μια συγκεκριμένη κατεύθυνση ή να υιοθετήσουν μια ιδιαίτερη συμπεριφορά. Σ' αυτούς τους παράγοντες συμπεριλαμβάνονται η υπευθυνότητα, η αυτονομία, το αντικείμενο εργασίας και οι δυνατότητες για προσωπική ανέλιξη.
- **Τα εξωτερικά κίνητρα** – είναι αυτό που γίνεται για τους εργαζόμενους από την πλευρά της επιχείρησης προκειμένου να παρακινηθούν. Αυτό περιλαμβάνει

αμοιβές, όπως αυξήσεις στο μισθό, επιβράβευση, προαγωγή και τιμωρίες, όπως πειθαρχικές κινήσεις, παρακράτηση μισθού ή άσκηση αρνητικής κριτικής.

Όπως γίνεται σαφές και από την παραπάνω ανάλυση τα κίνητρα της εργασίας αποτελούν σημαντικό θέμα στους κόλπους της οργανωτικής ψυχολογίας. Ωστόσο, γεννιέται το εύλογο ερώτημα γιατί να υπάρχει τέτοιο μεγάλο ενδιαφέρον μελέτης για τα κίνητρα εργασίας. Γιατί τελικά υπάρχει η αναγκαιότητα να μελετώνται τα κίνητρα εργασίας; Μια σύντομη απάντηση μπορεί να είναι για λόγους επιβίωσης (Smith, 1994). Οι υπάλληλοι με κίνητρα για την εργασία τους είναι αναγκαίοι στο σύγχρονο και γρήγορα αναπτυσσόμενο εργασιακό περιβάλλον. Οι υπάλληλοι με κίνητρα είναι αυτοί που με την αυξημένη παραγωγικότητά τους κάνουν τις επιχειρήσεις να μπορούν να επιβιώσουν στη σύγχρονη αγορά. Προκειμένου οι εργαζόμενοι να είναι περισσότερο αποτελεσματικοί στην εργασία τους χρειάζεται οι εργοδότες να κατανοήσουν τι αποτελεί κίνητρο εργασίας για τους υπαλλήλους. Ωστόσο, αυτή η διαδικασία χαρακτηρίζεται ως η πιο πολύπλοκη καθώς τα στοιχεία που μπορεί να αποτελούν κίνητρα εργασίας για τους υπαλλήλους αλλάζουν συνεχώς όσο μεταβάλλεται η ανθρώπινη προσωπικότητα και οι ατομικές ανάγκες (Bowen & Radhakrishna, 1995).

Έτσι, λοιπόν, η έρευνα για τα κίνητρα εργασίας εντείνεται τα τελευταία χρόνια. Πιο συγκεκριμένα, τα τελευταία είκοσι χρόνια η έρευνα έχει στραφεί περισσότερο προς τις γνωστικές θεωρίες κινήτρων. Οι βασικές θεωρίες για τα κίνητρα εργασίας παρουσιάζονται με λεπτομέρειες στη συνέχεια του κεφαλαίου.

2.3 ΘΕΩΡΙΕΣ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι θεωρίες των κινήτρων της εργασίας κατέχουν κρίσιμη θέση στην οργανωτική και βιομηχανική ψυχολογία. Αυτό το γεγονός καταμαρτυρείται και από το πλήθος των δημοσιεύσεων σε ειδικά επιστημονικά περιοδικά (Bentley Mac Leod & Malcomson, 1998; Kreps, 1997; Tuner, 1987; Foote, 1951; Meyer, 1967; Frey, 1997). Όταν αναφερόμαστε στα κίνητρα της εργασίας και σε θεωρίες χρησιμοποιείται πληθυντικός αριθμός καθώς δεν υπάρχει έως τώρα μία κοινώς και γενικώς αποδεκτή θεωρία. Κάτω λοιπόν, από τη γενική έννοια των κινήτρων της εργασίας βρίσκονται διάφορες θεωρίες που έχουν διατυπωθεί κατά καιρούς από επιστήμονες του χώρου (κυρίως της ψυχολογίας) (Maslow, McClelland, Alderfer, Porter & Lawler και άλλοι). Αυτές οι θεωρίες λειτουργούν ως αρρωγοί για την καλύτερη κατανόηση της έννοιας των κινήτρων της εργασίας αλλά διαθέτουν και σημαντικές πρακτικές εφαρμογές για τους ειδικούς στη Διαχείριση Ανθρωπίνων Πόρων, καθώς ο εμπλουτισμός των κινήτρων της εργασίας μπορεί να οδηγήσει στη βελτίωση της παραγωγικότητας και την επιτυχή οργανωτική ανάπτυξη (French, 1986).

Οι ποικίλες θεωρίες που υποστηλώνουν τη θεωρία των κινήτρων της εργασίας διακρίνονται σε τρεις βασικές κατηγορίες (Armstrong, 2003):

1. Συντελεστική θεωρία (Instrumentality Theory)
2. Θεωρίες των αναγκών (Content (need) Theories)
3. Θεωρίες διεργασίας (Process Theories)

Πιο συγκεκριμένα, η συντελεστική θεωρία πρεσβεύει την άποψη ότι η αμοιβή ή η τιμωρία λειτουργεί ως μέσο εξασφάλισης ότι οι άνθρωποι θα φέρονται ή θα

δρουν με τον επιθυμητό, κάθε φορά, τρόπο (Θεωρία της Επιστημονικής Διοίκησης). Από την άλλη, οι θεωρίες αναγκών διατυπώνουν ότι βασικά τα κίνητρα εργασίας έχουν κύριο σκοπό να ικανοποιήσουν τις ανάγκες των εργαζομένων (Θεωρία της Ιεράρχησης Αναγκών, Θεωρία του ERG, Θεωρία για τα Κίνητρα Επίτευξης) (Riggio, 1999). Τέλος, οι θεωρίες διεργασίας, επικεντρώνονται στις ψυχολογικές αντιδράσεις και διαδικασίες που επηρεάζουν τα κίνητρα εργασίας, όπως είναι οι προσδοκίες, οι στόχοι και η αντίληψη της ισότητας (Θεωρία της Ισότητας, Θεωρία της Στοχοθέτησης, Θεωρία της Προσδοκίας, Θεωρία των Porter & Lawler) (Armstrong, 2003). Παρακάτω αναλύονται οι τρεις αυτές θεωρίες και οι υποθεωρίες τους.

2.3.1 ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ

Η συντελεστική θεωρία (Instrumentality Theory) διακρίνεται από την πεποίθηση ότι η εκτέλεση μιας πράξης μπορεί να οδηγήσει σε μια άλλη πράξη. Αυτή η θεωρία θεωρείται «σκληρή» καθώς υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι εργάζονται με μοναδικό γνώμονα τη χρηματική αμοιβή (Armstrong, 2003). Η συντελεστική θεωρία εκφράζεται κατά τα τέλη του 19^{ου} αιώνα κυρίως μέσα από τη θεωρία της Επιστημονικής Διοίκησης (Scientific Management) του Taylor (Pro, 2003).

2.3.1.1 Η Θεωρία της Επιστημονικής Διοίκησης

Ο Frederick W. Taylor, μηχανικός σε αμερικάνικη χαλυβουργική εταιρία, αρχικά καταπιάστηκε με μελέτες και πειράματα προσπαθώντας να εντοπίσει την καλύτερη μέθοδο κοπής του μετάλλου. Οι μελέτες του αναφέρονταν κυρίως στα θέματα «χρόνου-κίνησης». Αργότερα, άρχισε να ενδιαφέρεται για τον τρόπο άσκησης της διοίκησης και για τη δημιουργία κινήτρων στους υπαλλήλους με σκοπό την αύξηση

της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας. Ταυτόχρονα, όμως με το κέρδος του εργοδότη λόγω βελτίωσης της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας, ο Taylor φρόντισε και ο εργαζόμενος να καρπώνεται μεγαλύτερο κέρδος (Taylor, 1947).

Η θεωρία, λοιπόν, του Taylor, επικεντρωνόταν κυρίως στον οικονομικό παράγοντα. Προϋποθέτει ότι τα κίνητρα εργασίας επηρεάζουν την απόδοση των εργαζομένων, σε μια σχέση αιτίου-αποτελέσματος. Πιο συγκεκριμένα, υποστηρίζει ότι αν η τιμωρία ή η αμοιβή συνδέονται άμεσα με την απόδοση του εργαζόμενου, τότε η επιβεβαίωση εξαρτάται από την αποτελεσματικότητα της απόδοσης (Clegg, Kornberger, & Pitsis, 2005; Wrege, 1985).

Τη βάση λοιπόν, της συντελεστικής θεωρίας αποτελούν οι μέθοδοι της Επιστημονικής Διοίκησης του Taylor (1947), ο οποίος έγραψε ότι είναι αδύνατο, για οποιαδήποτε χρονική περίοδο, να καταφέρουν οι εργάτες να δουλεύουν πολύ πιο σκληρά από όσο ο μέσος άνθρωπος παρά μόνο αν επιβεβαιωθεί ότι θα λάβουν μόνιμη και υψηλή αύξηση στο μισθό τους.

2.3.2 ΘΕΩΡΙΕΣ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ

Οι θεωρίες των αναγκών όπως αυτές διατυπώνονται στον τομέα της οργανωτικής και βιομηχανικής ψυχολογίας επικεντρώνονται κυρίως στις ανάγκες του ατόμου και δεν στρέφουν τόσο την προσοχή τους σε οικονομικά μόνο κίνητρα (Κάντας, 1998).

Είναι κοινά αποδεκτό ότι κάποιες θεωρίες κινήτρων της εργασίας πηγάζουν από το γεγονός ότι συγκεκριμένες ανάγκες του ανθρώπου προσδιορίζουν τη συμπεριφορά (French, 1986). Λέγοντας «ανάγκες» εννοούνται οι φυσιολογικές ή

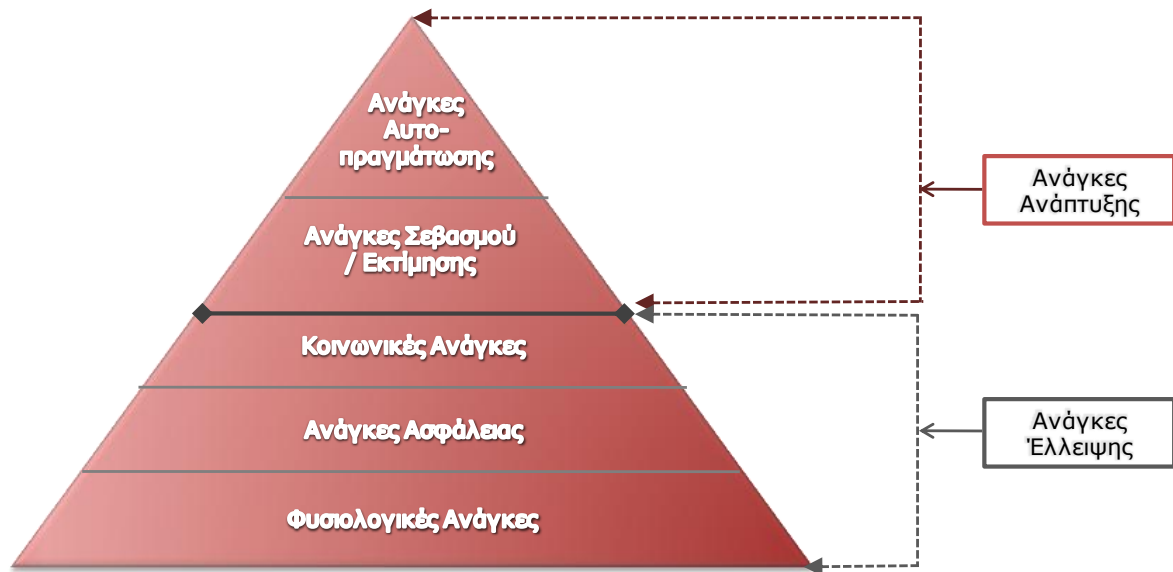
ψυχολογικές ελλείψεις τις οποίες ένας οργανισμός χρειάζεται να καλύψει (Riggio, 1999). Οι θεωρίες των αναγκών βασίζονται στην άποψη ότι οι ανικανοποίητες ανάγκες δημιουργούν ένταση και μια κατάσταση ανισορροπίας. Προκειμένου να επιτευχθεί ισορροπία χρειάζεται να ικανοποιηθεί η προσδιορισμένη ανάγκη. Όλες οι συμπεριφορές πηγάζουν από ανικανοποίητες ανάγκες. Ωστόσο, κάθε ανάγκη δεν είναι ίσης βαρύτητας για όλους τους εργαζόμενους σε δεδομένες στιγμές. Το πόσο σημαντική μπορεί να είναι η ικανοποίηση μιας συγκεκριμένης ανάγκης εξαρτάται από το υπόβαθρό του και την τωρινή του κατάσταση.

Ο βασικός εκπρόσωπος των θεωριών των αναγκών θεωρείται ο Abraham Maslow, ο οποίος καθιέρωσε την έννοια της ιεράρχησης των αναγκών όπως ο ίδιος τις θεωρούσε βασικές και σημαντικές για την προσωπικότητα του ανθρώπου (Maslow, 1998). Αργότερα, και άλλοι ερευνητές διατύπωσαν θεωρίες αναγκών και επηρεάστηκαν σε μεγάλο βαθμό από τη θεωρία του Maslow.

2.3.2.1 Η θεωρία της Ιεράρχησης των αναγκών

Η θεωρία του Maslow δεν αναφέρεται στενά στην εργασία, καθώς είχε μεγάλη απήχηση τα χρόνια που εμφανίστηκε (περίπου το 1964). Σύμφωνα με το Maslow τα άτομα αντιλαμβάνονται ως κίνητρο την επιθυμία να ικανοποιήσουν συγκεκριμένες ανάγκες τους (Gallagher & Einhorn, 1976).

Η θεωρία του Maslow για την ιεράρχηση των αναγκών, κατηγοριοποιεί τις ανάγκες του ανθρώπου σε πέντε βασικές κατηγορίες, σχηματίζοντας μια ιεράρχηση που ξεκινά από τις πιο βασικές ανθρώπινες ανάγκες και προχωρά στη διατύπωση των πιο πολύπλοκων και υψηλότερων αναγκών (Riggio, 1999) (βλ. Σχήμα 2-2).



Σχήμα 2-2: Ιεράρχηση των αναγκών σύμφωνα με το Maslow (Πηγή: Pro, 2003)

Όπως προκύπτει και από τη σχηματική παρουσίαση της ιεραρχίας των αναγκών, κατά Maslow, οι πέντε κατηγορίες αναγκών χωρίζονται σε δύο μεγάλες ομάδες. Από τη μια μεριά, οι ανάγκες έλλειψης που περιλαμβάνουν τις φυσιολογικές ανάγκες (τροφή, νερό, ύπνο, κλπ.), τις ανάγκες ασφάλειας (προστασία από κίνδυνο, την απειλή, τη στέρηση) και τις κοινωνικές ανάγκες (φιλία, στοργή, αίσθημα του να ανήκεις σε κοινωνικές ομάδες). Από την άλλη, είναι και οι ανάγκες σεβασμού/εκτίμησης (αυτοσεβασμός, σεβασμός προς τους άλλους, αναγνώριση, εκτίμηση) και οι ανάγκες αυτοπραγμάτωσης (αξιοποίηση εσώτερου δυναμικού, αυτοανάπτυξη, δημιουργικότητα, ολοκλήρωση) (Seymour, 1977). Στο κάτω μέρος της ιεραρχίας βρίσκονται οι βασικές ανθρώπινες ανάγκες που ικανοποιεί ο άνθρωπος για να προχωρήσει στην ικανοποίηση και ανώτερων αναγκών (Pro, 2003). Κάθε ανάγκη στο κατώτερο τμήμα της πυραμίδας έχει μεγαλύτερη προτεραιότητα ως προς μια ανάγκη που βρίσκεται υψηλότερα στην ιεραρχία. Βασικό σημείο στη θεωρία του Maslow είναι ότι υποστηρίζει πως πρέπει πρώτα να

ικανοποιηθούν οι κατώτερες ανάγκες προκειμένου το άτομο να προσδοκά, να επιδιώξει αλλά και να αντιληφθεί ως κίνητρο την ικανοποίηση υψηλότερων αναγκών (Lacy & Sheehan, 1997). Ωστόσο, δεν αποκλείεται η παράλληλη συνύπαρξη αναγκών κατώτερου και ανώτερου επιπέδου, αν και ο Maslow διατυπώνει ότι η πορεία στην ικανοποίηση αναγκών είναι ανοδική και ευθύγραμμη.

Επιπλέον, όταν μελετάει κάποιος τη θεωρία του Maslow μπορεί να αναρωτηθεί κατά πόσο είναι δυνατό ένας άνθρωπος να ικανοποιήσει κάποτε την ανάγκη αυτοπραγμάτωσης. Ο Maslow θεωρεί την έννοια της «αυτοπραγμάτωσης» ως την ολοκλήρωση. Βέβαια, ο ίδιος υποστηρίζει ότι η ανάγκη της αυτοπραγμάτωσης δεν μπορεί να επιτευχθεί αφού ο άνθρωπος είναι ον με επιθυμίες. Έτσι, λοιπόν, η ανάγκη της αυτοπραγμάτωσης αποτελεί ένα συνεχές κίνητρο (Maslow, 1987).

Αν και η θεωρία του Maslow ήταν γενικώς αποδεκτή την εποχή που διατυπώθηκε και επηρεάζει ακόμη, ως ένα βαθμό, τις εργασιακές πρακτικές, έχει λάβει ποικίλες κριτικές. Επειδή δεν έχει επιβεβαιωθεί μέσω εφαρμοσμένης έρευνας έχει κατηγορηθεί για ακαμψία καθώς όλοι οι άνθρωποι δεν έχουν τις ίδιες ανάγκες και τις ίδιες προτεραιότητες και είναι δύσκολο να γίνει αποδεκτό ότι η ικανοποίηση των αναγκών του κάθε ανθρώπου πορεύονται αυστηρά και σταθερά σύμφωνα με την ιεράρχηση που διατύπωσε ο Maslow (Schermerhorn Jr., Hunt, & Osborn, 2000).

Τελειώνοντας, ένα γενικό συμπέρασμα που προκύπτει από τη θεωρία του Maslow και τη δυνατότητα εφαρμογής στον εργασιακό τομέα (Drakopoulos, 1996) είναι ότι η διοίκηση θα πρέπει να δίνει μεγάλη προσοχή σε όλες αυτές τις ανάγκες του ανθρώπου αν επιθυμεί οι εργαζόμενοι να αποδίδουν το μέγιστο.

2.3.2.2 Η Θεωρία του Alderfer-ERG

Ο Clayton Alderfer (1972) βασιζόμενος στις ιδέες και τη θεωρία του Maslow διατυπώνει μια θεωρία αναγκών, η οποία όμως καταργεί τις πέντε κατηγορίες και διακρίνει τις ανάγκες του ανθρώπου σε τρεις μεγάλες κατηγορίες: α) ανάγκες ύπαρξης (existence), στις οποίες υπάγονται οι φυσιολογικές ανάγκες και οι ανάγκες ασφάλειας, β) ανάγκες σχέσης (relatedness) που είναι ανάγκες που σχετίζονται με το κοινωνικό περιβάλλον και τις κοινωνικές σχέσεις, και γ) ανάγκες ανάπτυξης (growth), όπου περιλαμβάνονται οι δύο ανώτερες κατηγορίες του Maslow, οι ανάγκες αυτοπραγμάτωσης (Arnolds & Boshoff, 2002). Η θεωρία του Alderfer ονομάστηκε και ERG από τα αρχικά των αγγλικών λέξεων που περιγράφουν τις τρεις κατηγορίες αναγκών (Existence-Relatedness-Growth).

Οι βασικές διαφορές που διακρίνουν τις δύο θεωρίες, του Maslow και του Alderfer, ακολουθούν παρακάτω. Αρχικά, είναι η κατηγοριοποίηση των αναγκών από πέντε που αναγνωρίζει ο Maslow, σε τρεις που υποστηρίζει ο Alderfer. Αυτή η μείωση των κατηγοριών των αναγκών κάνει τη θεωρία περισσότερο ευέλικτη και ευρεία. Ακόμη, ο Alderfer υποστηρίζει ότι είναι δυνατόν να υπάρχει ταυτόχρονη ενεργοποίηση αναγκών που ανήκουν σε διαφορετική κατηγορία. Μπορεί ο εργαζόμενος να στοχεύει σε μια ανάγκη ύπαρξης αλλά παράλληλα να επιδιώκει και την ικανοποίηση μιας ανάγκης σχέσης. Σε αντίθεση με το Maslow, ο Alderfer διατυπώνει ότι η πορεία στην ικανοποίηση των αναγκών δεν είναι αυστηρώς ευθύγραμμη και ανοδική. Στη θεωρία ERG υπάρχει και η έννοια της «οπισθοδρόμησης» (frustration). Όταν ένα άτομο επιδιώκει την ικανοποίηση υψηλότερων αναγκών αλλά δεν έχει επιτυχία τότε παρατηρείται ότι μπορεί να

επιστρέψει στις κατώτερες ανάγκες και να αφοσιωθεί σε περαιτέρω ικανοποίηση αναγκών του επιπέδου αυτού (Alderfer, 1972).

Ο Alderfer προσπάθησε να επιβεβαιώσει και με εμπειρικά αποτελέσματα τις έρευνες και τις διατυπώσεις του, ωστόσο δεν έλαβε η θεωρία του καλύτερη τύχη από αυτή του Maslow (Κάντας, 1998). Παρ' όλα αυτά μια πρακτική συνέπεια της θεωρίας ERG μπορεί να αποτελέσει το γεγονός ότι στην πρακτική διοίκησης μιας επιχείρησης χρειάζεται να λαμβάνεται υπόψη ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα για συνεχή ανάπτυξη και βελτίωση (Alderfer, 1969).

2.3.2.3 Η Θεωρία για τα Κίνητρα Επίτευξης

Στα τέλη του 1940, ο ψυχολόγος David McClelland και οι συνεργάτες του άρχισαν να προσπαθούν μέσω τεστ (TAT-Thematic Apperception Test) να μετρήσουν τις ανθρώπινες ανάγκες (McClelland, 1976). Μετά από τις έρευνες, λοιπόν, κατέληξαν ότι υπάρχουν τρία βασικά είδη αναγκών:

1. *Η ανάγκη για επίτευξη (need for achievement ή nAch)*, που είναι η ανάγκη για επιδίωξη της επιτυχίας
2. *Η ανάγκη για κοινωνικές σχέσεις (need for affiliation ή nAff)*, η οποία αποτελεί την ανάγκη για κοινωνικές επαφές, αναγνώριση και υποστήριξη. Τέλος,
3. *Η ανάγκη για εξουσία (need for power ή nPower)*, που είναι η επιθυμία για άσκηση εξουσίας στους άλλους, επιρροή συμπεριφορών ή η ανάληψη ευθυνών αντί για άλλους (Schermerhorn Jr., Hunt, & Osborn, 2000).

Γενικά, η θεωρία αυτή του McClelland τονίζει ότι υπάρχουν διαφορές στις ανάγκες αυτές μεταξύ διαφορετικών ανθρώπων. Βέβαια, σύμφωνα με το McClelland, λίγο ή πολύ, όλοι οι άνθρωποι ως ένα βαθμό δέχονται ως κίνητρα την ικανοποίηση κάποιων από αυτές τις ανάγκες, αν και για κάθε άνθρωπο κάποια ή κάποιες συγκεκριμένη/ες ανάγκες κατέχουν σημαντικότερο ρόλο στη ζωή του. Ωστόσο, ο McClelland θεωρεί κυριότερη την ανάγκη για επίτευξη, από εκεί και ο ορισμός «θεωρία για τα κίνητρα επίτευξης» (achievement motivation theory) παρόλα αυτά υπογραμμίζει ότι και οι ανάγκες για κοινωνικές σχέσεις επηρεάζουν σημαντικά ως κίνητρα της εργασίας (McClelland, 1971).

2.3.3 ΘΕΩΡΙΕΣ ΔΙΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ξεφεύγοντας από τις θεωρίες των κινήτρων της εργασίας με γνώμονα τις ανάγκες και την ιεράρχησή τους, διατυπώνονται οι θεωρίες διεργασίας. Οι θεωρίες αυτές επικεντρώνονται στη μελέτη και έρευνα των ψυχολογικών διαδικασιών που ασκούν κάποια επιρροή στα κίνητρα της εργασίας. Ασχολούνται βέβαια και με τις ανάγκες αλλά από την άποψη ότι αναζητούν τρόπους για την ικανοποίηση των αναγκών των εργαζομένων. Οι θεωρίες διεργασίας εν ολίγοις, επικεντρώνονται στον τρόπο που οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται, ερμηνεύουν και καταλαβαίνουν το εργασιακό περιβάλλον και όσα συμβαίνουν μέσα σ' αυτό (Schermerhorn Jr., Hunt, & Osborn, 2000).

2.3.3.1 Η Θεωρία της Ισότητας

Στα 1965 ο Stacy Adams διατυπώνει τη θεωρία της Ισότητας (Equity Theory). Δηλαδή, εντοπίζει ότι τα κίνητρα εργασίας επηρεάζουν τη συμπεριφορά των

εργαζομένων αναλόγως αν οι τελευταίοι αντιλαμβάνονται ότι τυγχάνουν ίσης ή δίκαιης μεταχείρισης ως προς τους συναδέλφους τους ή εργαζόμενους που βρίσκονται σε παρόμοια κατάσταση (Riggio, 1999).

Σύμφωνα με τη θεωρία του Adams (Adams, 1965) ο εργαζόμενος βάζει συγκεκριμένα στοιχεία στην εργασία (input) (όπως είναι η εμπειρία, ο κόπος, οι γνώσεις, κλπ.) και αντίστοιχα παίρνει κάποια πράγματα από την εργασία του (output), κυρίως αναφερόμενοι στην αμοιβή αλλά και σε κύρος, αξίωμα, ασφάλιση, εκπαίδευση, κλπ. Όταν το άτομο θέλει να ελέγξει αν δέχεται ίση μεταχείριση συγκρίνει τα δικά του inputs και outputs με αυτά ενός συναδέλφου του ή ενός άλλου ατόμου που βρίσκεται σε παρόμοια ή ταυτόσημη κατάσταση (Roetkelein, 2006). Η σύγκριση αυτή μεταξύ δύο ατόμων γίνεται με βάση αυτά που δίνει και αυτά που καρπώνεται ο καθένας από την εργασία του, όπως αυτά προκύπτουν από τον παρακάτω μαθηματικό λόγο που διατυπώνει ο Adams (Εξίσωση 2-1):

$$\frac{O_p}{I_p} = \frac{O_o}{I_o}$$

Εξίσωση 2-1: Ισότητα στη σύγκριση μεταξύ του ατόμου και του άλλου

όπου O_p (output of person) αυτά που αποκομίζει ένα άτομο από τη δουλειά του και I_p (input of person) αυτά που προσφέρει στη δουλειά του, δηλαδή τα προσφερόμενα στη δουλειά και η απόδοση από τη δουλειά του ατόμου που συγκρίνει. Ενώ O_o (output of other) αυτά που αποκομίζει ο «άλλος» από τη δουλειά του και I_o (input of other) αυτά που προφέρει ο «άλλος» στην εργασία του.

Στην περίπτωση που ο λόγος είναι ίσος, τότε το άτομο που συγκρίνει αντιλαμβάνεται ότι και οι δύο αντιμετωπίζονται δίκαια και ίσα. Αντιθέτως, αν

υπάρχει ανισότητα στο λόγο εις βάρος του ατόμου που συγκρίνει (βλ. Εξίσωση 2-2), τότε το άτομο υιοθετεί συγκεκριμένη συμπεριφορά και προβαίνει σε συγκεκριμένες ενέργειες προκειμένου να εξισώσει την ανισότητα αυτή:

$$\frac{O_p}{I_p} < \frac{O_o}{I_o}$$

Εξίσωση 2-2: Ανισότητα εις βάρος του άλλου σε σύγκριση με το άτομο

Κάποιες από αυτές τις ενέργειες είναι οι εξής (Riggio, 1999):

- Αύξηση των αποκομίσεων από την εργασία (μέσω αμοιβής, κυρίως)
- Μείωση της προσφοράς στην εργασία (εξισορρόπηση της προσφοράς στην εργασία με την αμοιβή)
- Αλλαγή του ατόμου με το οποίο έγινε η σύγκριση (σε περίπτωση που ο «άλλος» δεν ήταν αυστηρά παρόμοιος με αυτόν/ή που έκανε τη σύγκριση)
- Έξοδος από τη συγκεκριμένη κατάσταση (μπορεί να οδηγήσει σε αποχώρηση από τη συγκεκριμένη εργασία).

Παρόμοιες, βέβαια, αντιδράσεις και συμπεριφορές παρατηρούνται, αν και σπάνια, και σε περιπτώσεις όπου η ανισότητα του λόγου είναι υπέρ αυτού που κάνει τη σύγκριση (Εξίσωση 2-3).

$$\frac{O_p}{I_p} > \frac{O_o}{I_o}$$

Εξίσωση 2-3: Ανισότητα εις βάρος του ατόμου σε σύγκριση με τον άλλο

Βέβαια, η θεωρία αυτή και κυρίως η εφαρμογή της συνεχίζει να προβληματίζει καθώς όχι μόνο η αντίληψη του κάθε ανθρώπου για ισότητα και δικαιοσύνη διαφέρει αλλά και γιατί οι διαπιστώσεις της θεωρίας αυτής βασίζονται σε εργαστηριακά πειράματα. Κατά συνέπεια, είναι αμφίβολη η δυνατότητα εφαρμογής της σε πραγματικό εργασιακό περιβάλλον.

2.3.3.2 Η Θεωρία της Στοχοθέτησης

Τυπικά, η Θεωρία της Στοχοθέτησης (Goal-Setting Theory) συνδέεται κυρίως με το όνομα του Edwin Locke. Αν η Θεωρία της προσδοκίας κυριάρχησε κατά τη δεκαετία του 1970, η θεωρία της στοχοθέτησης κέρδισε το κύριο ενδιαφέρον κατά τη δεκαετία του 1980 και συνέχισε να αποτελεί κύρια τάση κατά το 1990 (Locke, Saari, & Latham, 1981). Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή υποστηρίζεται ότι τα κίνητρα εργασίας και η αποτελεσματικότητα των εργαζομένων είναι υψηλότερα όταν τα άτομα θέτουν συγκεκριμένους στόχους, και περισσότερο όταν αυτοί οι στόχοι είναι δύσκολοι και αποδεκτοί από τους εργαζόμενους. Οι δύσκολοι στόχοι θα πρέπει να συμφωνούνται σε συνεργασία με τους εργαζόμενους και να ενθαρρύνεται η επίτευξή τους μέσω καθοδήγησης και συμβουλών.

Γενικά, τα βασικά στοιχεία της θεωρίας της στοχοθέτησης μπορούν να ανακεφαλαιωθούν στα εξής (Locke & Latham, 1990; Cooper & Locke, 2000):

1. Ο στόχος που τίθεται θα πρέπει να είναι συγκεκριμένος και σαφής, σε καμία περίπτωση αόριστος ή γενικός. Επιπλέον, θεωρείται ότι όσο πιο δύσκολος είναι ο στόχος αλλά εφικτός τόσο μεγαλύτερη θα είναι η αποδοτικότητα και η αποτελεσματικότητα των εργαζομένων, έχοντας υπόψη βέβαια ότι ο στόχος θα έχει γίνει αποδεκτός από τα άτομα που

θα κοπιάσουν για την επίτευξή του. Το γεγονός ότι οι δυσκολότεροι στόχοι οδηγούν σε μεγαλύτερη απόδοση ερμηνεύεται από την άποψη ότι η επίτευξη δυσκολότερων στόχων δημιουργεί μεγαλύτερη επιμονή απ΄όση οι εύκολοι στόχοι, με την προϋπόθεση να γίνονται πάντα αποδεκτοί.

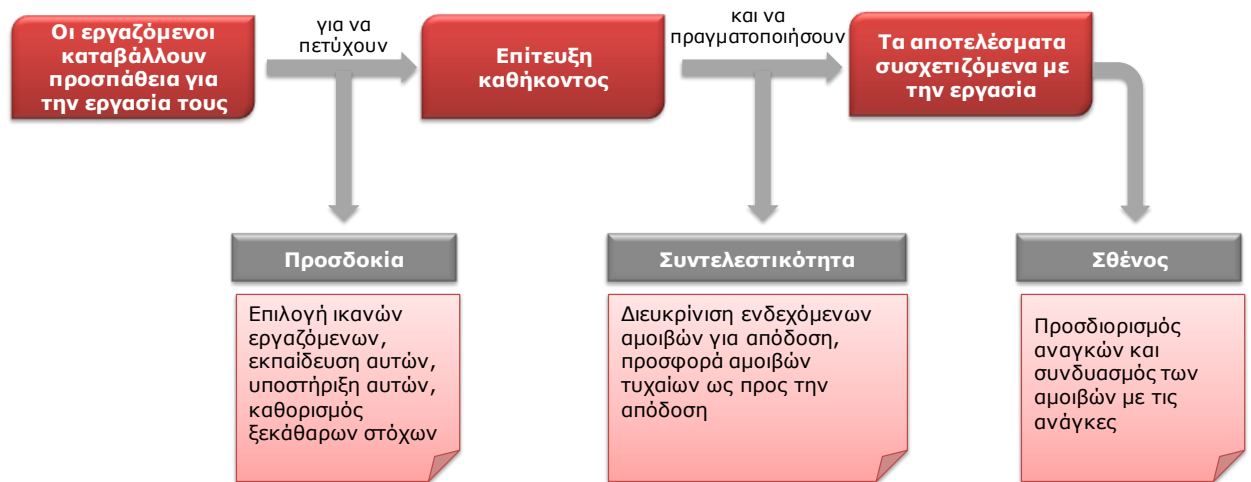
2. Επιπλέον, είναι απαραίτητο τα άτομα να έχουν τις απαιτούμενες ικανότητες και δεξιότητες για την ορθή επίτευξη του στόχου, ώστε η έννοια της στοχοθέτησης να έχει επιρροή στην επίδοση. Φυσικά, στο ζήτημα των ικανοτήτων σημαντικό ρόλο παίζει και το πώς το ίδιο το άτομο αντιλαμβάνεται τις ικανότητές του και αν θεωρεί ότι διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για την επίτευξη του εκάστοτε στόχου.

2.3.3.3 Η Θεωρία της Προσδοκίας

Η Θεωρία της Προσδοκίας (Expectancy Theory) κάνει την εμφάνισή της αρχικά στους κόλπους της οργανωτικής και βιομηχανικής ψυχολογίας το 1964 με την έκδοση του έργου του Victor Groom “Work and Motivation”. Η θεωρία αυτή είναι γνωστή και ως VIE από τα αρχικά των αγγλικών λέξεων που αποτελούν τα κύρια συστατικά της Θεωρίας της Προσδοκίας: σθένος (valence), συντελεστικότητα (instrumentality) και προσδοκία (expectancy).

Σύμφωνα με το Vroom (1964) η Θεωρία της Προσδοκίας υποστηρίζει ότι τα κίνητρα της εργασίας είναι συνέπεια ενός ορθολογικού υπολογισμού. Ο εργαζόμενος παροτρύνεται στο βαθμό που πιστεύει ότι ο κόπος του θα αποδώσει μια αποδεκτή αποτελεσματικότητα, η αποτελεσματικότητα θα ανταμειφθεί και η αξία της ανταμοιβής αυτής να είναι μεγάλης σημασίας για το άτομο. Όπως φαίνεται

και στο Σχήμα 2-3 υπάρχει μια αλληλεπίδραση αυτών των λογικών συλλογισμών (Schermmerhorn Jr., Hunt, & Osborn, 2000).



Σχήμα 2-3: Η Θεωρία της Προσδοκίας κατά Vroom (Πηγή: Schermmerhorn, Hunt, and Osborn, 2000:117)

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω τρία είναι τα βασικά συστατικά της θεωρίας της προσδοκίας:

1. **σθένος (valence)**, το οποίο αναφέρεται στο βαθμό προτίμησης που έχει το άτομο για ένα ενδεχόμενο αποτέλεσμα.
2. **συντελεστικότητα (instrumentality)**, που είναι ο βαθμός που το συγκεκριμένο αποτέλεσμα θεωρείται από το άτομο ότι είναι δυνατό να οδηγήσει στην επίτευξη άλλων αποτελεσμάτων, με γνώμονα πάντα τις υποκειμενικές εκτιμήσεις του ατόμου.
3. **προσδοκία (expectancy)**, η οποία αναφέρεται στην πιθανότητα που υπάρχει η προσπάθεια που καταβάλει το άτομο να οδηγήσει στην επίτευξη συγκεκριμένου αποτελέσματος (Bailey, 1983).

Επίσης, ο Vroom υποστηρίζει ότι τα κίνητρα εργασίας (motivation – M), η προσδοκία (expectancy – E), η συντελεστικότητα (instrumentality – I) και το σθένος (valence – V) συνδέονται μεταξύ τους στην παρακάτω εξίσωση (Εξίσωση 2-4):

$$M = (E) \times (I) \times (V)$$

Εξίσωση 2-4 Θεωρία της Προσδοκίας

Κατά συνέπεια λόγω του πολλαπλασιασμού αναμένεται ότι η μείωση της τιμής ενός από τα στοιχεία μειώνει και το γινόμενο, δηλαδή τα κίνητρα της εργασίας (Huczynski & Buchanan, 2001).

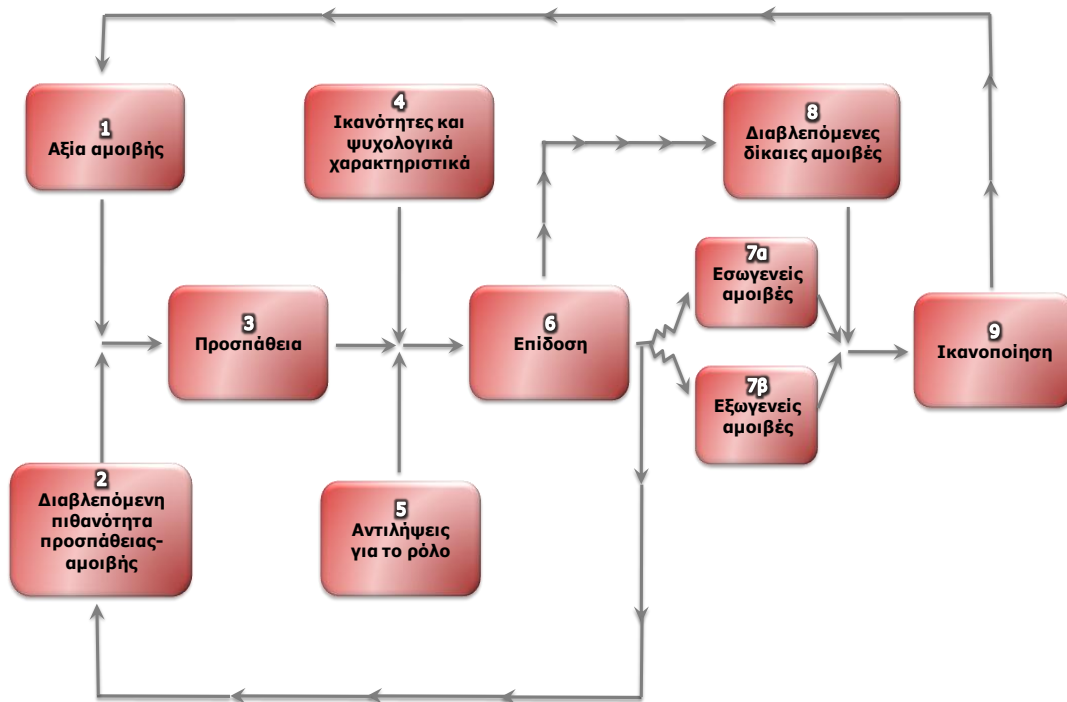
Στην πράξη, λοιπόν, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να εντοπίσουν τους τρόπους με τους οποίους είναι δυνατό να αυξηθούν τα συστατικά της θεωρίας της προσδοκίας προκειμένου να επιτευχθεί μεγιστοποίηση των κινήτρων εργασίας.

2.3.3.4 Η Θεωρία των Porter & Lawler

Η Θεωρία της Προδοκίας (Expectancy Theory) που περιγράφηκε πιο πάνω επηρέασε άλλους ερευνητές να την επεκτείνουν και να δημιουργήσουν παραλλαγές αυτής (Galbraith & Cummings, 1967; Porter & Lawler, 1968). Η πιο αξιοσημείωτη παραλλαγή που έχει παραμείνει ως σήμερα στο προσκήνιο είναι αυτή που ανέπτυξαν οι Porter & Lawler (1968) γνωστή ως το Θεωρητικό Μοντέλο των Porter & Lawler. Οι ερευνητές αυτοί ουσιαστικά κάνουν μια προσπάθεια να δημιουργήσουν μια ολοκληρωμένη ενοποίηση του μοντέλου της προσπάθειας στη σχέση ανάμεσα στην επίδοση στην εργασία και στην ικανοποίηση από την εργασία.

Πιο συγκεκριμένα, όπως παρουσιάζεται στο διάγραμμα που ακολουθεί (Σχήμα 2-4), σύμφωνα με τους Porter & Lawler (1967) η **προσπάθεια** που θα καταβάλει το άτομο στην εργασία του (Αριθμός 3) προσδιορίζεται από την κοινή επιρροή που

έχουν δύο βασικοί παράγοντες: η **αξία της αμοιβής** (Αριθμός 1) που το άτομο αναγνωρίζει σε κάποια αποτελέσματα (outcomes) και ο βαθμός στον οποίο το άτομο πιστεύει ότι η προσπάθειά του αυτή θα οδηγήσει στα αναμενόμενα αποτελέσματα (**Διαβλεπόμενη πιθανότητα προσπάθειας-αμοιβής**) (Αριθμός 2). Από την επανατροφοδότηση (feedback) «ικανοποίηση-αξία αμοιβής» (Αριθμός 1), γίνεται σαφές ότι η αξία που έχουν τα διάφορα αποτελέσματα για το άτομο καθορίζεται και από την προβλεπόμενη δυνατότητα των αποτελεσμάτων να προσφέρουν ικανοποίηση στο άτομο. Σχετικά με το στοιχείο Αριθμός 2 (**Διαβλεπόμενη πιθανότητα προσπάθειας-αμοιβής**), συμπεριλαμβάνει ουσιαστικά δύο ξεχωριστές εκτιμήσεις. Από την μια μεριά τη διαβλεπόμενη πιθανότητα ότι η βελτίωση της επίδοσης μπορεί να οδηγήσει στην επιθυμητή αμοιβή και από την άλλη ότι η προσπάθεια μπορεί πραγματικά να έχει ως αποτέλεσμα την βελτίωση της επίδοσης.



Σχήμα 2-4: Το θεωρητικό μοντέλο των Porter & Lawler (Πηγή: Lawler III & Porter, 1967)

Μέχρι αυτό το σημείο είναι φανερό ότι το μοντέλο τοποθετείται βασικά μέσα στα πλαίσια του μοντέλου της «Θεωρία της Προσδοκίας» που ανέπτυξε ο Vroom (Kominis & Clive, 2007; Schwab & Cummings, 1970). Ωστόσο, οι Porter & Lawler αναπτύσσουν και εξελίσσουν το μοντέλο τους περιλαμβάνοντας και άλλες μεταβλητές. Συγκεκριμένα (Lawler III & Porter, 1967), από το σχήμα φαίνεται ότι η **προσπάθεια** (Αριθμός 3) υπάρχει περίπτωση να οδηγήσει σε **υψηλή επίδοση** (Αριθμός 6) ή όχι. Ωστόσο, τη σχέση μεταξύ προσπάθειας και επίδοσης επηρεάζουν δύο άλλες μεταβλητές, οι ικανότητες και τα ψυχολογικά χαρακτηριστικά (όπως η νοημοσύνη, η προσωπικότητα, οι δεξιότητες) (Αριθμός 4) και οι **αντιλήψεις για το ρόλο** (δηλαδή ο τρόπος με τον οποίο ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται το ρόλο του) (Αριθμός 5). Στη συνέχεια, η **επίδοση** καταλήγει σε δύο ειδών αμοιβές, τις **εσωγενείς αμοιβές** (Αριθμός 7α), που αναφέρονται στις αμοιβές που ικανοποιούν τις ανώτερες ανάγκες του ατόμου, και τις **εξωγενείς** (Αριθμός 7β) που αποτελούν τις αμοιβές που δίνονται για την ανταμοιβή του έργου που παράχθηκε. Οι κυματοειδής γραμμές στο σχήμα μαρτυρούν ότι οι αμοιβές δεν είναι άμεσο αποτέλεσμα της επίδοσης αλλά για την περίπτωση των εσωγενών αμοιβών αποκτώνται ανάλογα με το είδος του έργου, και για τις εξωγενείς αμοιβές (που είναι συνήθως υλικές και χρηματικές) λαμβάνονται από το άτομο συστηματικά με τη σταδιακή ολοκλήρωση της εργασίας. Όπως δείχνει και ο βρόχος επανατροφοδότησης (feedback loop) η επίδοση επηρεάζει τη διαβλεπόμενη πιθανότητα προσπάθειας-αμοιβής. Επιπλέον, το άτομο κρίνει αν οι αμοιβές που λαμβάνει είναι **δίκαιες** (Αριθμός 8) ανάλογα με το επίπεδο επίδοσης. Αν λοιπόν το άτομο θεωρήσει ότι οι αμοιβές που έλαβε είναι ανάλογες και δίκαιες με το επίπεδο επίδοσής του τότε θα λάβει και **ικανοποίηση από την εργασία** του (Αριθμός 9). Στο τέλος, ο βαθμός της ικανοποίησης που θα

νώσει το άτομο από την εργασία του, όπως δείχνει και η γραμμή ανατροφοδότησης, θα επηρεάσει στο μέλλον την αξία που διαβλέπει στην αμοιβή.

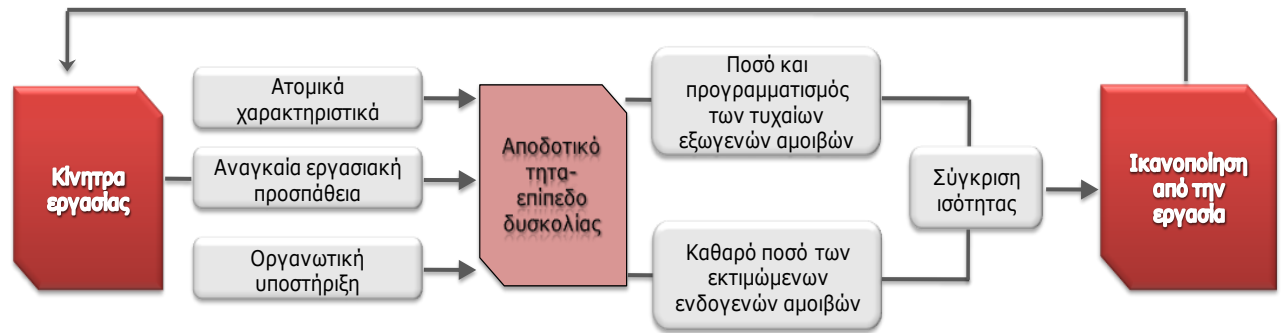
Συμπερασματικά, λοιπόν, καταλήγουμε ότι το συγκεκριμένο μοντέλο υποστηρίζει ότι η επίδοση επηρεάζει την ικανοποίηση από την εργασία και όχι το αντίστροφο και προσδίδει μια σαφής περιγραφή της διαδικασίας των κινήτρων και πώς αυτή συνδέει την επίδοση με την ικανοποίηση από την εργασία (Landy, 1989; Pinder, 1984; Slocum Jr., 1970).

2.4 ΚΙΝΗΤΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Είναι πιθανότατα αυταπόδεικτη αλήθεια ότι το ηθικό είναι αυτό που μετράει σε μία ομάδα ανθρώπων. Το κεφάλαιο αυτό ασχολήθηκε κατά κύριο λόγο με τα κίνητρα της εργασίας και όχι με την ικανοποίηση από την εργασία, βέβαια καθόλου άδικα. Τα κίνητρα της εργασίας συνδέονται άμεσα με την ικανοποίηση από την εργασία και το σημαντικότερο επηρεάζουν το βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων από την εργασία τους (French, 1986). Η αξιωματική παραδοχή ότι ο ευχαριστημένος εργαζόμενος είναι και παραγωγικός κυριαρχεί στις επιχειρήσεις εδώ και πολλά χρόνια (Selladurai, 1991). Η σχέση μεταξύ ικανοποίησης και απόδοσης στην εργασία εξακολουθεί να απασχολεί σοβαρά τόσο θεωρητικά όσο και πρακτικά τους ερευνητές αλλά και τους επιχειρηματίες. Ωστόσο, η σχέση μεταξύ ικανοποίησης και απόδοσης φαίνεται να είναι πολύ περίπλοκη. Το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι δεν σημαίνει απαραίτητα ότι θα είναι και παραγωγικοί. Υπάρχει πιθανότητα να είναι ικανοποιημένοι ακριβώς επειδή ενδεχομένως δεν χρειάζεται να εργάζονται πολύ και να καταβάλλουν μεγάλη προσπάθεια στην εργασία τους, και το αντίστροφο, δηλαδή εργαζόμενοι που

δουλεύουν σκληρά και έχουν υψηλή απόδοση υπάρχει πιθανότητα να μην είναι ικανοποιημένοι.

Πιο συγκεκριμένα, μια προσπάθεια για την περιγραφή αυτής της πολύπλοκης σχέσης μεταξύ των κινήτρων της εργασίας και της ικανοποίησης από την εργασία γίνεται στο παρακάτω διάγραμμα (βλ. Σχήμα 2-5) από τους Schermerhorn Jr., Hunt, & Osborn (2000). Το ενοποιημένο αυτό υπόδειγμα παρουσιάζει ουσιαστικά τη σχέση των θεωριών για τα κίνητρα εργασίας και την ικανοποίηση από την εργασία. Πώς δηλαδή οι θεωρίες κινήτρων εργασίας οδηγούν σταδιακά στην εργασιακή ικανοποίηση και την αλληλεπίδραση μεταξύ τους. Πιο αναλυτικά, όπως διατυπώνεται και στο διάγραμμα, η αποτελεσματικότητα επηρεάζεται άμεσα από α) τα ατομικά χαρακτηριστικά του κάθε εργαζόμενου, όπως οι ικανότητες, η εμπειρία και ο κόπος που καταναλώνουν στην εργασία, β) από την υποστήριξη της επιχείρησης, σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον και γ) την προσπάθεια που απαιτεί η εργασία να καταβάλλουν οι εργαζόμενοι. Η προσπάθεια που θα καταβάλλουν οι εργαζόμενοι εξαρτάται άμεσα από την ενθάρρυνση που έχουν από την εργασία τους, δηλαδή σε ποιο βαθμό το εργασιακό πλαίσιο ανταποκρίνεται στους στόχους και τις ανάγκες των εργαζομένων. Επιπλέον, όταν ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται ότι ο βαθμός αποδοτικότητάς του έχει άμεση σχέση με όσα αποκομίζει από την εργασία του, αυτό λειτουργεί ακόμη πιο παρωθητικά. Όταν, λοιπόν, ο εργαζόμενος κάνει τη σύγκριση μεταξύ των αμοιβών του από την εργασία με αυτών κάποιου «άλλου» και αντιληφθεί ισότητα τότε είναι ικανοποιημένος και κατ' επέκταση παρακινημένος (motivated) από την εργασία του. Αντιθέτως, όταν εντοπίσει ότι υπάρχει ανισότητα τότε ο βαθμός ικανοποίησης του μειώνεται και κατά συνέπεια μειώνεται και το κίνητρό του για εργασία (Cooper, 1974).



Σχήμα 2-5: Μοντέλο Συσχέτισης των Κινήτρων Εργασίας και της Ικανοποίησης από την Εργασία (Πηγή: Schermerhorn, Hunt, and Osborn, 2000:121)

Έτσι, λοιπόν, γίνεται φανερό ότι οι θεωρίες για τα κίνητρα εργασίας έρχονται να προετοιμάσουν το έδαφος για να κάνει την εμφανισή της η έννοια της ικανοποίησης από την εργασία και οι θεωρίες που αναπτύχθηκαν για αυτή, πολλές από τις οποίες έχουν τις καταβολές τους στις θεωρίες για τα κίνητρα εργασίας. Η έννοια της ικανοποίησης από την εργασία θα περιγραφεί με αναλυτικές λεπτομέρειες στο κεφάλαιο που ακολουθεί.

2.5 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Όπως προκύπτει και από το κεφάλαιο που ολοκληρώνεται, σημαντικό ενδιαφέρον έχουν παρουσιάσει τα κίνητρα εργασίας, κυρίως για τους οργανωτικούς ψυχολόγους. Ποικίλες θεωρίες έχουν διατυπωθεί για τα κίνητρα εργασίας, οι οποίες φαίνονται να συνδέονται άμεσα με την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων, όσο και με τη γενικότερη συμπεριφορά τους απέναντι στην εργασία τους. Όπως φάνηκε και παραπάνω, μέσα από τη διατύπωση των θεωριών περί «κινήτρων εργασίας» οδηγούμαστε σταδιακά στη διερεύνηση της σχέσης που αναπτύσσεται μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και των κινήτρων εργασίας. Συμπερασματικά, παρατηρείται λοιπόν, ότι η

σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και κινήτρων εργασίας είναι μια σχέση αλληλεπίδρασης που κινείται αμφίδρομα. Τα κίνητρα εργασίας, συνεπώς, είναι αυτά που θέτουν τα θεμέλια για την ανάπτυξη ερευνητικού ενδιαφέροντος σχετικά με το θέμα της ικανοποίησης από την εργασία.

Το κεφάλαιο 3, που ακολουθεί, αποτελεί την ουσία της μελέτης αυτής καθώς παρουσιάζει την «ικανοποίηση από την εργασία» τόσο εννοιολογικά όσο και ιστορικά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3- ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Το κεφάλαιο 3 αποτελεί τον κορμό της παρουσίασης του όρου «εργασιακή ικανοποίηση». Γίνεται αναλυτική εννοιολογική περιγραφή της ικανοποίησης από την εργασία και περιγράφεται η ιστορική της εξέλιξη. Επιπλέον, παρατίθενται με πληρότητα και σαφήνεια οι θεωρίες που έχουν διατυπωθεί για την ικανοποίηση από την εργασία από διάφορους μελετητές της. Τέλος, γίνεται αναφορά στον τρόπο και την αναγκαιότητα μέτρησης της ικανοποίησης από την εργασία και παρουσιάζονται οι πιο διαδεδομένες και περισσότερο χρησιμοποιούμενες κλίμακες μέτρησις της εργασιακής ικανοποίησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 – ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ικανοποίηση από την εργασία, που θα αποτελέσει το κέντρο βάρους αυτής της έρευνας, είναι μια παράμετρος που έχει μελετηθεί σε σχετικά περιορισμένο βαθμό τα τελευταία χρόνια από τους οικονομολόγους και τους οργανωτικούς ψυχολόγους, αν και υπάρχει μεγάλος αριθμός συγγραφικών δραστηριοτήτων από επιστημονικούς κύκλους όπως η ψυχολογία, η κοινωνιολογία και η διοίκηση. Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται μια προσπάθεια να περιγραφεί αναλυτικά, και να κατανοηθούν η έννοια και οι διάφοροι ορισμοί που έχουν διατυπωθεί κατά καιρούς για την ικανοποίηση από την εργασία. Ακολουθεί μια αναδρομή στην ιστορία της εργασιακής ικανοποίησης για να προσδιοριστεί η διαχρονική εξέλιξή της έως τις μέρες μας. Στη συνέχεια, γίνεται παρουσίαση των θεωριών που έχουν διατυπωθεί για την ικανοποίηση από την εργασία. Το κεφάλαιο ολοκληρώνεται με την παράθεση των κλιμάκων μέτρησης που χρησιμοποιούνται και μελετώνται κατά κύριο λόγο.

3.2 ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Στη δεκαετία του 1970 υπολογίζεται ότι είχαν γραφτεί περίπου 3500 μελέτες σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία. Το μεγάλο αυτό ενδιαφέρον οφειλόταν στο γεγονός ότι η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζει τη συμπεριφορά των περισσότερων ανθρώπων καθώς περνούν μεγάλο μέρος από τη ζωή τους στην εργασία τους (Staples & Higgins, 1998). Η εργασιακή ικανοποίηση

θεωρείται ότι έχει άμεση σχέση τόσο με την ψυχική υγεία του ανθρώπινου δυναμικού όσο και με το κύριο ενδιαφέρον των επιχειρήσεων όσον αφορά στην επίτευξη υψηλής αποδοτικότητας, παραγωγικότητας και αποτελεσματικότητας των εργαζομένων (Κάντας, 1998). Όπως επισημαίνουν οι Wilson & Rosenfeld (2004), το συνεχόμενο ενδιαφέρον για έρευνα στην εργασιακή ικανοποίηση πηγάζει από το γεγονός ότι οι ενδεχόμενες θετικές και αρνητικές αντιδράσεις προς την εργασία είναι δυνατό να προκαλέσουν σημαντικές συνέπειες σε πολλές μορφές της οργανωτικής συμπεριφοράς, όπως η αποδοτικότητα, η παραγωγικότητα, οι εργασιακές σχέσεις, οι απουσίες και οι παραιτήσεις (Maghradi, 1999).

Στη σύγχρονη εποχή η εργασία, για τους περισσότερους ανθρώπους, καλύπτει το μεγαλύτερο μέρος της ζωής τους. Αν και τα τελευταία χρόνια παρατηρείται παράταση των ετών σπουδών, μείωση στις ώρες εργασίας, νωρίτερη συνταξιοδότηση, η εργασία φαίνεται να είναι η κύρια καθημερινή απασχόληση για πολλούς ανθρώπους για ένα μεγάλο κομμάτι της ζωής τους. Επιπλέον, η εργασία αποτελεί και τη βασική πηγή για την κάλυψη των βασικών βιοτικών αναγκών του ανθρώπου. Για την πλειονότητα των ανθρώπων η κύρια πηγή εισοδήματός τους προέρχεται από την εργασία του, μέσω της οποίας εξασφαλίζουν τα κοινωνικά και πνευματικά αγαθά που κυριαρχούν στη σύγχρονη εποχή. Ωστόσο, η εργασία δεν χρησιμεύει μόνο για την κάλυψη των βασικών αναγκών αλλά επίσης συμβάλλει στην ικανοποίηση τόσο των ψυχολογικών όσο και των συναισθηματικών αναγκών του ανθρώπου (Μαδιανός, και συν., 1988).

Καθώς λοιπόν, η εργασία είναι μια σημαντική πτυχή της καθημερινής ζωής δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι η ικανοποίηση από την εργασία μελετάται τόσο συχνά ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια (Baron, 1986) και γίνονται σημαντικές

προσπάθειες τόσο για μια ολοκληρωμένη εννοιολογική προσέγγισή της όσο και για τον εντοπισμό των παραγόντων που συμβάλλουν σε αυτή, όπως θα δούμε παρακάτω.

3.2.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η έννοια της ικανοποίησης από την εργασία αναφέρεται σε γενικές γραμμές σε στάσεις που τηρούν οι εργαζόμενοι σχετικά με την εργασία τους. Ωστόσο, το γεγονός ότι δεν έχει μέχρι σήμερα διατυπωθεί ένας ορισμός κοινά αποδεκτός από τους μελετητές καθιστά ακόμη πιο δύσκολη την προσέγγιση και την κατανόηση της έννοιας της εργασιακής ικανοποίησης. Από το 1954 μέχρι και την προηγούμενη δεκαετία έχουν διατυπωθεί διάφοροι ορισμοί από ερευνητές στην προσπάθειά τους να εξηγήσουν και να καταστήσουν σαφέστερο το νόημα της ικανοποίησης από την εργασία.

Από τους πιο γνωστούς και πολυχρησιμοποιημένους ορισμούς είναι αυτός που διατύπωσε ο Locke (1976, σελ. 1304), ο οποίος ορίζει την ικανοποίηση από την εργασία ως μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την εκτίμηση της δουλειάς κάποιου, με την προϋπόθεση ότι εκπληρώνονται οι επαγγελματικές του αξίες. Αναφέροντας αξίες ο Locke εννοεί τον τρόπο δράσης του ατόμου με σκοπό είτε να αποκτήσει ή να διατηρήσει κάτι. Οι αξίες είναι υποκειμενικές και σταθερές στο συνειδητό ή στο ασυνείδητο του κάθε ατόμου. Επιπλέον, είναι επίκτητες και ιεραρχούνται με βάση τη σημαντικότητά τους για το ίδιο το άτομο (Locke, 1976).

Ο Allport (1985) υποστηρίζει ότι η στάση του ατόμου απέναντι στην εργασία του πρέπει να θεωρείται μια νοητική και νευρική κατάσταση ετοιμότητας, με τέτοιο

τρόπο οργανωμένη μέσα από την εμπειρία, ώστε να ασκεί είτε κατευθυντική ή δυναμική επίδραση στην απόκριση του ατόμου προς όλα τα αντικείμενα και τις καταστάσεις στα οποία αυτή αναφέρεται.

Επιπλέον, ο Vroom (1964) αναφέρει ότι η ικανοποίηση προκύπτει συναρτήσει της υποκειμενικής αντίληψης του ατόμου και το επίπεδο στο οποίο η συγκεκριμένη εργασία το ελκύει καθώς καταφέρνει μέσα από αυτή να πετύχει ορισμένα επιθυμητά αποτελέσματα.

Απ' την άλλη μεριά, πολύ αργότερα, ο Hulin το 1991 και επηρεασμένος σε μεγάλο βαθμό από τον ορισμό του Locke (1976) διατυπώνει τη δική του άποψη για τη σημασία της έννοιας της ικανοποίησης από την εργασία. Φαίνεται, λοιπόν, να συμφωνεί με το Locke. Συγκεκριμένα, ο Hulin δίνει μεγαλύτερη έμφαση στις νοητικές διαδικασίες που καθορίζουν την ικανοποίηση από την εργασία (Hulin, 1991). Προς τα τέλη της δεκαετίας του 1990, ο Brief (1998), συμφωνεί με τους προηγούμενους τονίζοντας ότι και η σκέψη αλλά και το συναίσθημα αποτελούν βασικά στοιχεία που συμμετέχουν στην αίσθηση ικανοποίησης από την εργασία. Ωστόσο, κατά τον Cavanagh (1992) η ικανοποίηση από την εργασία προέρχεται από την υποκειμενική αξιολόγηση του εργαζόμενου για το κατά πόσο συμβάλλει ή όχι στην επίτευξη συγκεκριμένων επαγγελματικών αξιών.

Είναι αποδεκτό ότι η ικανοποίηση από την εργασία συντελείται από αισθήματα και συμπεριφορές που κάθε εργαζόμενος έχει για την εργασία του. Όλες οι όψεις μιας συγκεκριμένης εργασίας, καλές ή κακές, θετικές ή αρνητικές, είναι πολύ πιθανό ότι συνδυάζουν στην ανάπτυξη αισθημάτων ικανοποίησης ή δυσαρέσκειας για την εργασία αυτή (Ang & Koh, 1997). Η εργασιακή ικανοποίηση δεν συνίσταται στα χρήματα ή στα κέρδη μόνο που αποκομίζει κάποιος από την εργασία του.

Πρόκειται για τα θετικά αισθήματα που δέχεται κάποιος από την εργασία του και την ολοκλήρωση και αυτο-εκτίμηση που κερδίζει μέσα από αυτή την εργασία. Ωστόσο, υπάρχει και η άποψη ότι ο εργαζόμενος νιώθει ικανοποίηση από την εργασία του όταν συμβαίνει οι ανάγκες του, τα χαρακτηριστικά και οι συνθήκες εργασίας να συμπίπτουν κατά το δυνατόν περισσότερο, με λίγα λόγια το κενό ανάμεσα στις προσδοκίες του και της εργασιακής πραγματικότητας να είναι το ελάχιστο (Wanous & Lawler, 1972; Wanous, 1976).

Οι Francis & Milbourn Jr. (1980) αναφέρουν ότι το 1972 ένα ζευγάρι ερευνητών εξέτασε εννέα ορισμούς της ικανοποίησης από την εργασία και κατέληξαν ότι όλοι αυτοί οι ορισμοί ερμήνευαν διαφορετικά την ικανοποίηση από την εργασία. Σε κάποια μελέτη, η ικανοποίηση από την εργασία οριζόταν ως η ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την επευφημία που δέχεται κάποιος όταν επιτυγχάνει τους στόχους και τις αξίες της εργασίας. Αντιθέτως, ως δυσaréσκεια από την εργασία χαρακτηρίζεται η δυσάρεστη συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει όταν οι στόχοι και οι αξίες στην εργασία κάποιου εμποδίζονται να φτάσουν στην επιτυχία. Σε κάποια άλλη από τις μελέτες που εξέτασαν οι Francis & Milbourn Jr. (1980) αντιλαμβάνονταν την ικανοποίηση από την εργασία ως τα επίμονα αισθήματα προς τις διακρίσεις που συμβαίνουν στο εργασιακό περιβάλλον. Σε γενικές γραμμές, πάντως, από την έρευνα τους προέκυψε ότι όλοι οι ορισμοί που μελέτησαν συνέκλιναν στο εξής: προσδιόριζαν την ικανοποίηση από την εργασία ως το αποτέλεσμα των προσδοκιών των εργαζομένων και αυτών που τελικά λαμβάνουν από την εργασία τους. Είναι σαφές λοιπόν ότι επικρατεί στους κόλπους των ερευνητών η άποψη ότι η ικανοποίηση από την εργασία που νιώθει ο εργαζόμενος ταυτίζεται με το βαθμό που η εργασία αυτή

επιτυγχάνει να εκπληρώσει τις ανάγκες του συγκεκριμένου εργαζόμενου (Spector, 1985).

Όπως τονίζεται σε άλλη μελέτη (Quarstein, McAfee, & Classman, 1992), η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να προσδιοριστεί από δύο βασικούς παράγοντες. Από τη μία, τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά και κατά δεύτερον από τις συνθήκες της εργασίας. Τα χαρακτηριστικά αναφέρονται στο μισθό, τις προαγωγές και τις συνθήκες εργασίας γενικότερα, ενώ τα γεγονότα ταυτίζονται με το περιεχόμενο της εργασίας, που μπορεί να είναι είτε θετικό είτε αρνητικό και να έχει τις αντίστοιχες επιρροές και στον εργαζόμενο.

Ανακεφαλαιώνοντας, προκύπτει ότι τελικά η ικανοποίηση από την εργασία εξετάζεται ως στάση που οδηγεί στη διαμόρφωση συγκεκριμένων συμπεριφορών ή αντιδράσεων. Σε τέτοιες περιπτώσεις η ικανοποίηση θεωρείται ανεξάρτητη μεταβλητή, δηλαδή ως αίτιο. Ωστόσο, ταυτόχρονα η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να ειδωθεί και ως εξαρτημένη μεταβλητή, δηλαδή ως συνέπεια των εξωτερικών και εσωτερικών προς το άτομο παραγόντων που σχετίζονται κυρίως με τη συγκεκριμένη εργασία (Κάντας, 1998).

3.2.2 Η ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι ένα από τα κύρια θέματα που απασχολούν τους ειδικούς της οργανωτικής και βιομηχανικής ψυχολογίας. Αυτό συμβαίνει γιατί η εργασιακή ικανοποίηση θεωρείται ότι σχετίζεται άμεσα τόσο με την ψυχική υγεία των εργαζομένων όσο και με το σκοπό των επιχειρήσεων για υψηλά επίπεδα παραγωγικότητας και αποτελεσματικότητας του ανθρώπινου δυναμικού τους (Κάντας, 1998). Η ικανοποίηση που αισθάνεται ένας εργαζόμενος

από την εργασία του προσδιορίστηκε ως ο κύριος παράγοντας για τη συμπεριφορά των εργαζομένων (Μαδιανός, και συν., 1988).

Μέχρι και τη δεκαετία του 1970, λοιπόν, η έντονη συγγραφική και ερευνητική δραστηριότητα σχετικά με το θέμα της ικανοποίησης από την εργασία καταμαρτυρούν το καίριο ενδιαφέρον εκείνης της εποχής για το ζήτημα αυτό (Francis & Milbourn Jr., 1980). Υπολογίζεται ότι έχουν γίνει πάνω από 5000 δημοσιεύσεις για το θέμα της εργασιακής ικανοποίησης τα τελευταία 50 χρόνια (Mitchell & Larson, 1987). Από τη δεκαετία του 1980, όμως και μετά αρχίζει να παρατηρείται σταδιακή μείωση αυτού του ενδιαφέροντος, τουλάχιστον όπως μπορεί να συμπεράνει κάποιος αξιολογώντας τη μείωση των δημοσιεύσεων σχετικά με το θέμα αυτό. Η αξιοσημείωτη αυτή μεταβολή είναι δυνατό να εξηγηθεί από δύο κυρίως λόγους. Από τη μια μεριά, ενδεχομένως, μπορεί να επηρέασε το γεγονός ότι η σχέση της εργασιακής ικανοποίησης και των συμπεριφορών και της αποδοτικότητας των εργαζομένων δεν ήταν τόσο απλή και άμεση όσο αρχικά εντόπισαν οι ερευνητές. Η διερεύνηση της ικανοποίησης φαινόταν να έχει εφαρμογές στο εργασιακό χώρο και όχι τόσο άμεσα στην παραγωγικότητα, που ενδιέφερε τις επιχειρήσεις. Γι' αυτό και η επιστημονική κοινότητα συνέχισε να μελετά το ζήτημα αυτό της ικανοποίησης αλλά με μειωμένους ρυθμούς. Απ' την άλλη μεριά, ένας δεύτερος λόγος για τη μείωση του ενδιαφέροντος αποτελεί το γεγονός ότι τη δεκαετία του 1980 διαμορφώνονται νέες πρωτόγνωρες συνθήκες στον οικονομικό τομέα του εργασιακού χώρου. Δηλαδή, η αύξηση της ανεργίας που παρατηρείται από τα τέλη του 1970 και η οικονομική ύφεση που στιγματίζει τα μέσα της δεκαετίας του 1980 (Κάντας, 1998).

Παράλληλα, με αυτές τις αλλαγές το ενδιαφέρον για τη μελέτη της ικανοποίησης από την εργασία μετατοπίζεται από τους εργαζόμενους στη γραμμή παραγωγής, στα στελέχη και τους διοικητικούς υπαλλήλους. Λόγω αυτής της μετατόπισης ενδιαφέροντος λοιπόν, το θέμα της ικανοποίησης παύει να αναφέρεται σε παράγοντες καλύτερης αμοιβής και καλύτερων συνθηκών εργασίας και διευρύνεται σε ένα πιο θεωρητικό πλαίσιο. Έτσι πια επικεντρώνεται στη βελτίωση των συνθηκών ζωής, στην αύξηση ελεύθερου χρόνου και άλλα παρόμοια επικεντρώνοντας στο νόημα της εργασίας, δηλαδή γιατί ο άνθρωπος δουλεύει. Αυτές οι έρευνες βρίσκουν απήχηση κυρίως σε «εργασιομανείς» λαούς της δεκαετίας του 1980, όπως η Γερμανία, η Αμερική, η Ιαπωνία (Κάντας, 1998).

Εντούτοις, αξίζει να σημειωθεί ότι η ένταση του ενδιαφέροντος προς τη μελέτη του θέματος της ικανοποίησης από την εργασία αυξάνεται εκ νέου κατά το τέλος της δεκαετίας του 1990, όπως μαρτυρείται από τις δημοσιεύσεις, σε σύγχρονα επιστημονικά περιοδικά. Τα επίπεδα του ενδιαφέροντος αλλά και της συγγραφικής και ερευνητικής δραστηριότητας (Syrtak et al., 1999; Brewer & Clippard, 2002; Groot & Maasen van den Brink, 1999; Shields & Ward, 2002; Sloane & Ward, 2001; Lacy & Sheehan, 1997) πρέπει να αγγίζουν ή και να ξεπερνούν τα επίπεδα της δεκαετίας του 1970-1980.

Στην εξέλιξη αυτή συνέβαλε σημαντικά το γεγονός ότι από νωρίς εντοπίστηκε και αξιολογήθηκε η σημασία της εργασιακής ικανοποίησης στην αποτελεσματικότητα, την παραγωγικότητα και την ευημερία γενικότερα των εργαζομένων στο χώρο εργασίας. Σε πρώτο επίπεδο λοιπόν, η ικανοποίηση από την εργασία φαίνεται ότι απασχόλησε τον F. W. Taylor ήδη το 1911 με τη δημοσίευση του έργου *The Principles of Scientific Management*. Στο έργο του Taylor λοιπόν η

εργασιακή ικανοποίηση εμφανίζεται με την έννοια της αποτελεσματικότητας μέσα από την καλή αμοιβή. Υποστήριζε δηλαδή ότι οι εργαζόμενοι θα είναι πιο αποδοτικοί αν η αμοιβή τους σχετιζόταν ανάλογα με την παραγωγικότητά τους (Taylor, 1972). Εκείνα τα χρόνια ωστόσο το εργατικό δυναμικό ήταν περισσότερο εργαλείο παρά ανθρώπινη αξία και οι εργοδότες αποσκοπούσαν στην καλύτερη εκμετάλλευση των δυνατοτήτων τους προκειμένου να επιτύχουν την μεγαλύτερη δυνατή αποδοτικότητα. Προχωρώντας στην επόμενη δεκαετία και λόγω της εισαγωγής στη βιομηχανική εξέλιξη, το 1930, παρατηρείται η πρώτη επιστημονική πλέον προσέγγιση της έννοιας του όρου ικανοποίηση από την εργασία. Τότε πια οι εργαζόμενοι μπαίνουν στη σφαίρα της αναγνώρισής τους ως ανθρώπινες οντότητες με συγκεκριμένες ποικίλες ανάγκες και αισθήματα. Μέσω και των μελετών του Hawthorne αρχίζει να εξετάζεται το θέμα της παραγωγικότητας σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας και την αμοιβή. Όπως υποστηρίζεται από τον Mayo (1975) η ικανοποίηση από την εργασία εντοπίστηκε σε συνάρτηση με το βαθμό αλληλεπίδρασης που υπάρχει μεταξύ των ομάδων εργασίας. Με αυτό τον τρόπο εντοπίζεται η σημασία και ο ρόλος που έχουν οι ανθρώπινες και κοινωνικές σχέσεις στον εργασιακό χώρο. Το 1943 ο Maslow έρχεται να συμπληρώσει τις μελέτες σχετικά με την παρότρυνση των εργαζομένων και την ικανοποίηση που νιώθουν από την εργασία, υποστηρίζοντας ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων βασίζεται στην κάλυψη συγκεκριμένων αναγκών τους, οι οποίες διανέμονται σε ιεραρχημένα επίπεδα (Maslow, 1970).

Οι παραπάνω πρώιμες μελέτες λοιπόν είναι αυτές που προσεγγίζουν το θέμα αρχικά από ψυχολογικής πλευράς και θα έχουν επιρροή στη διαμόρφωση των ερευνών στις δεκαετίες που ακολουθούν. Τη δεκαετία 1960, λοιπόν ο Herzberg

(1966) διατυπώνει τη θεωρία του η οποία επικεντρώνεται στην άποψη ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να έχουν εργασιακή ικανοποίηση αρκεί να τους παρέχονται από την εργασία τους ευκαιρίες ανεξαρτησίας και δυνατότητες προοπτικών ανέλιξης. Περί τα τέλη του 1960 ωστόσο εδραιώνεται η θεωρία της ανάπτυξης κοινωνικο-τεχνικών συστημάτων (Trist, 1981), σύμφωνα με την οποία στον επανασχεδιασμό της εργασίας έπρεπε να υπάρξει τρόπος αρμονικής συμβίωσης της τεχνολογίας και του ανθρώπινου δυναμικού.

Γίνεται σαφές λοιπόν ότι μέσα στις δεκαετίες το ενδιαφέρον των ερευνητών σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία επικεντρώνεται στην αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα των εργαζομένων στη διαδικασία της παραγωγής. Αφότου λοιπόν αναγνωρίζονται οι κοινωνικές ανάγκες που δέχονται οι άνθρωποι μέσα από την εργασία τους γίνονται προσπάθειες για την ανάπτυξη κοινωνικής ενότητας αλλά και επανασχεδιασμού στην εργασία. Κοινός στόχος όλων των παραπάνω, είναι η βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και των συνθηκών εργασίας, και την τοποθέτηση του ανθρώπινου δυναμικού στη καίρια θέση με βασικό σκοπό την ικανοποίησή του από την εργασία του.

3.3 ΘΕΩΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Από την πρώτη εμφάνιση της έννοιας της ικανοποίησης από την εργασία ως θέμα μελέτης και έρευνας έχουν διατυπωθεί πολλές και ποικίλες θεωρίες αλλά και μοντέλα. Αυτό σε μια προσπάθεια να ερμηνευτεί αλλά και να διερευνηθεί αποτελεσματικότερα η έννοια αυτή και ο τρόπος που λειτουργεί στους εργαζόμενους και επηρεάζει τη συμπεριφορά και τη στάση τους απέναντι σε ό,τι συνιστά την εργασία τους (Judge & Church, 2000). Στα επόμενα κεφάλαια θα

αναλυθούν οι πιο σημαντικές απ' αυτές τις θεωρίες οι οποίες παρουσιάζονται συχνότερα στη βιβλιογραφία και είναι οι εξής:

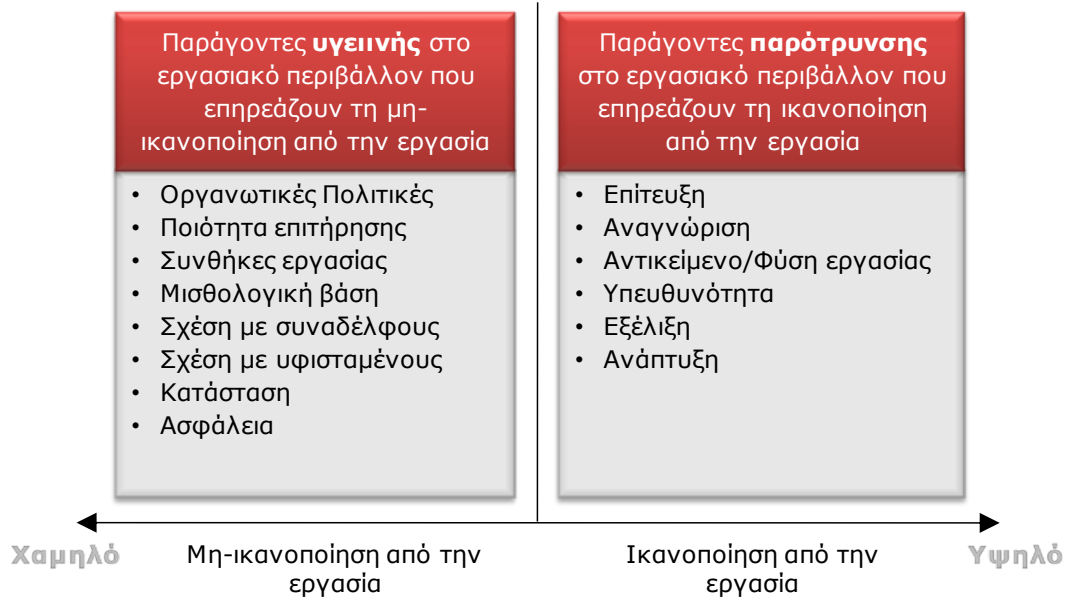
- Η Θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg (Two-factor Theory)
- Η Θεωρία X και Y (X and Y Theory)
- Η Θεωρία αξίας-αντίληψης του Locke (Value-Percept Theory)
- Ενοποιητικό μοντέλο (Integrative model)
- Μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας των Hackman & Oldman (Job characteristics model)
- Προσεγγίσεις Διεργασίας των Staw & Ross (Dispositional Approaches).

3.3.1 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΤΟΥ HERZBERG

Στα τέλη της δεκαετίας του 1950 ο Frederick Herzberg διατυπώνει τη θεωρία των δύο παραγόντων δίνοντας μια ερμηνεία για την ικανοποίηση και τη δυσαρέσκεια από την εργασία (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1967). Για την ανάπτυξη της θεωρίας του βασίστηκε στους παράγοντες αυτούς, που όπως αποδείχθηκε από την έρευνα του, δημιουργούν είτε ικανοποίηση είτε δυσαρέσκεια από την εργασία (Herzberg, 1966). Ο Herzberg και οι συνεργάτες του προκειμένου να ανακαλύψουν τι προκαλούσε ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια στους εργαζόμενους από την εργασία τους, διεξήγαγαν μια σειρά από συνεντεύξεις (Schermerhorn Jr., Hunt, & Osborn, 2000). Η αρχική έρευνα έγινε με συνεντεύξεις στις οποίες συμμετείχαν μηχανικοί και λογιστές. Η μέθοδος που ακολούθησε ήταν των «κρίσιμων συμβάντων» (critical incidents technique). Σύμφωνα με αυτή την τεχνική ο Herzberg ζητούσε από τους συμμετέχοντες να ανακαλέσουν στη μνήμη τους

διάφορα περιστατικά από την εργασία τους και να αναφέρουν αν κατά τη διάρκεια αυτών των περιστατικών αισθάνθηκαν αύξηση ή μείωση της ικανοποίησης που δέχονταν από την εργασία τους (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1967). Ύστερα από τη μελέτη των αποτελεσμάτων των ερευνών του, ο Herzberg κατέληξε στη διαπίστωση ότι οι εργασιακοί παράγοντες που προκαλούν ικανοποίηση στους εργαζόμενους είναι διαφορετικοί από τους παράγοντες που προκαλούν δυσαρέσκεια (Furnham, Forde, & Ferrari, 1999).

Ο Herzberg, λοιπόν, διέκρινε δύο κατηγορίες παραγόντων που είχαν σχέση με την ικανοποίηση από την εργασία. Στην πρώτη κατηγορία κατατάσσονταν οι εσωγενείς εργασιακοί παράγοντες (*intrinsic factors*) που σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα, προκαλούν θετικά αισθήματα ικανοποίησης από την εργασία. Οι παράγοντες αυτοί όπως τους εντόπισε ο Herzberg ήταν η επίτευξη, η αναγνώριση του έργου, το αντικείμενο της εργασίας, η υπευθυνότητα και η δυνατότητα προσωπικής ανέλιξης. Τους παράγοντες αυτούς ο Herzberg τους ονόμασε κίνητρα (*motivators*), γιατί θεωρούνταν ότι λειτουργούν αποτελεσματικά προς την παρώθηση του ατόμου για υψηλότερη αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα στην εργασία του. Απ' την άλλη μεριά, στη δεύτερη κατηγορία παραγόντων που ξεχώρισε ο Herzberg κατατάσσονται οι εξωγενείς εργασιακοί παράγοντες (*extrinsic factors*). Αυτοί οι παράγοντες φάνηκε μέσα από τις ερευνητικές συνεντεύξεις ότι προκαλούσαν δυσαρέσκεια στους εργαζόμενους. Ως τέτοιους παράγοντες εντόπισε ο Herzberg την επιχειρησιακή πολιτική, τον τρόπο διοίκησης, την εποπτεία, τη χρηματική αμοιβή, τις διαπροσωπικές σχέσεις και τις συνθήκες εργασίας. Ο Herzberg ονόμασε τους παράγοντες αυτούς παράγοντες υγιεινής (*hygiene*) (Hersey & Blanchard, 1988) (βλ. Σχήμα 3-1).



Σχήμα 3-1: Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg (Πηγή: Schermerhorn, Hunt, and Osborn, 2003)

Με βάση τα αποτελέσματα των ερευνών του, ο Herzberg διατύπωσε ότι τα κίνητρα και οι παράγοντες υγιεινής δεν σχετίζονται άμεσα μεταξύ τους. Οι παράγοντες υγιεινής μπορεί να προκαλούν αρνητικά συναισθήματα, δηλαδή δυσαρέσκεια από την εργασία, ωστόσο η άρση ή η βελτίωση αυτών των παραγόντων δεν συνεπάγεται και την αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία. Αντίθετα, η βελτίωση των παραγόντων υγιεινής μπορεί να συνεπάγεται μόνο τη μείωση της δυσαρέσκειας από την εργασία. Παρόμοια, συμβαίνει και με τα κίνητρα. Κατά το Herzberg, η βελτίωση των κινήτρων μπορεί να οδηγήσει μόνο στην αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία και όχι στη μείωση της δυσαρέσκειας (Porter, Lawler III, & Hackman, 1975). Αν, επομένως, μια επιχείρηση επιδιώκει να αυξήσει την ικανοποίηση που νιώθουν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους θα πρέπει, σύμφωνα με το Herzberg, να επικεντρωθεί στη βελτίωση των κινήτρων. Απ'την άλλη μεριά, αν θέλει να μειώσει τη δυσαρέσκεια που αισθάνονται τα άτομα από την εργασία τους, χρειάζεται να στρέψουν την προσοχή τους στους παράγοντες

υγιεινής, οι οποίοι θεωρούνται υπεύθυνοι για τα αρνητικά αισθήματα που γεννιούνται στους εργαζόμενους από την εργασία τους.

Ωστόσο, μαζί με τους αποδέκτες της εγκυρότητας της θεωρίας των δύο παραγόντων του Herzberg, δεν έλειψαν και οι επικριτές. Οι House και Wigdor (1967) άσκησαν κριτική σε τέσσερα βασικά σημεία στη θεωρία του Herzberg. Αρχικά, εντοπίζουν μεθοδολογικό πρόβλημα καθώς η έρευνα του Herzberg στηρίζεται κυρίως στην τεχνική των κρίσιμων συμβάντων. Επιπλέον, η θεωρία βασίζεται σε αξιολόγηση συμπεριφορών, η οποία αξιολόγηση μπορεί να είναι νοθευμένη από τις εντυπώσεις ή τις εμπειρίες των εκτιμητών. Τρίτο σημείο κριτικής αποτελεί το γεγονός ότι η έρευνα του Herzberg αντιμετωπίζει μεμονωμένα την ικανοποίηση και τη δυσαρέσκεια με αποτέλεσμα να μην υπάρχει καταμέτρηση της συνολικής, της γενικής ικανοποίησης που αποκομίζουν τα άτομα από την εργασία τους. Τέλος, οι House και Wigdor θεώρησαν επικριτικό στοιχείο στη θεωρία του Herzberg το γεγονός ότι δεν προσδιορίζεται μέσω των μεταβλητών της η σχέση μεταξύ της ικανοποίησης και της παραγωγικότητας.

Παρόλες όμως τις κριτικές που δέχθηκε η θεωρία των δύο παραγόντων υπήρξαν ερευνητές που προσπάθησαν να επανερμηνεύσουν ή να διευρύνουν τη θεωρία του Herzberg. Πιο συγκεκριμένα, ο King (1970) εντόπισε ότι υπήρχαν εννοιολογικά προβλήματα στη θεωρία του Herzberg και προέβη στη διατύπωση πέντε διαφοροποιημένων υποθέσεων όπως προέκυψαν από τους εννοιολογικούς προβληματισμούς. Από αυτές τις πέντε υποθέσεις, τρεις φαίνεται ότι δεν ίσχυαν ή δεν μπορούσαν να ελεγχθούν από θέμα προκατάληψης. Λίγα χρόνια αργότερα οι Waters & Waters (1972) ελέγχουν τις πέντε υποθέσεις αλλά δεν καταφέρνουν να τις υποστηρίξουν. Παρ' όλα αυτά, βγαίνει το συμπέρασμα ότι τα κίνητρα είναι πιο

δραστικά από τους παράγοντες υγιεινής και έτσι αποδεικνύεται η ικανοποίηση από την εργασία να είναι περισσότερο προβλέψιμη από όσο η δυσαρέσκεια από την εργασία. Ακόμη όμως και στις μέρες μας φαίνεται ότι η θεωρία του Herzberg δεν έχει φύγει από το προσκήνιο. Σύγχρονοι μελετητές όπως ο Knoor (1994) μέσα από έρευνες κατέληξε στη διεύρυνση της θεωρίας του Herzberg προσθέτοντας και άλλους εσωγενείς και εξωγενείς παράγοντες που είτε σχετίζονται με την αποκόμιση από την εργασία είτε με τις σχέσεις των ατόμων (intrinsic work-related values, intrinsic work-outcomes values, extrinsic job-outcome values, extrinsic job-related values, extrinsic people-related values). Ο Knoor, λοιπόν, καταλήγοντας υποστηρίζει ότι η έρευνά του όχι μόνο υποστηρίζει τη θεωρία του Herzberg αλλά και τη διευρύνει, καθώς διατυπώνει δύο ομάδες εσωγενών παραγόντων σχετικά με τους παράγοντες υγιεινής που προκαλούν δυσαρέσκεια.

Τελειώνοντας, αξίζει να αναφερθεί ότι η θεωρία των δύο παραγόντων ή κινήτρων-υγιεινής, όπως αλλιώς ονομάζεται, την εποχή που διατυπώθηκε, κατά τη δεκαετία του 1950, θεωρήθηκε πρωτοποριακή. Κάποιοι συγγραφείς (Κάντας, 1998; Schermerhorn Jr., Hunt, & Osborn, 2000; Armstrong, 2003) κατηγοριοποιούν τη θεωρία του Herzberg στις θεωρίες για τα κίνητρα εργασίας, γιατί προς εκεί έκλινε περισσότερο και ο ίδιος ο Herzberg. Ωστόσο, άλλες συγγραφικές εργασίες (Syrtak, Marsland, & Ulmer, 1999) περιλαμβάνουν τη θεωρία αυτή στις θεωρίες που έχουν διατυπωθεί για την ικανοποίηση από την εργασία. Στην παρούσα εργασία η θεωρία των δύο παραγόντων συμπεριλαμβάνεται στις θεωρίες για την ικανοποίηση γιατί φαίνεται ότι ο τρόπος με τον οποίο παρουσιάζει ο Herzberg τα κίνητρα είναι μέσο για την επίτευξη ή την αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία και όχι άμεσα της

αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας των εργαζομένων (όπως στοχεύουν οι θεωρίες των κινήτρων εργασίας) (Judge & Church, 2000).

3.3.2 Η ΘΕΩΡΙΑ Χ ΚΑΙ Υ

Το 1960 ο McGregor διέκρινε ότι ο τρόπος διαχείρισης των επιχειρήσεων εξαρτάται από το πώς αντιμετωπίζει τους ανθρώπους και τη συμπεριφορά τους. Έτσι προσδιόρισε δύο τύπους ανθρώπινης φύσης και συμπεριφοράς, τη Θεωρία Χ και τη Θεωρία Υ (McGregor, 1960). Πιο συγκεκριμένα, ο McGregor με τη Θεωρία Χ, που ουσιαστικά αντιπροσωπεύει το παλιό είδος του πιο απολυταρχικού τύπου διοίκησης, υποθέτει ότι για τους ανθρώπους ισχύουν τα εξής (Luthans, 1977):

- Οι περισσότεροι άνθρωποι δεν αγαπούν τη δουλειά τους και όταν μπορούν την αποφεύγουν.
- Επειδή ακριβώς δεν αγαπούν τη δουλειά τους οι περισσότεροι άνθρωποι, πρέπει να ελέγχονται, να καθοδηγούνται και να εκφοβίζονται με κάποιο είδος τιμωρίας προκειμένου να εργάζονται τόσο σκληρά όσο ταιριάζει στην επιχείρηση.
- Οι περισσότεροι άνθρωποι δεν είναι φιλόδοξοι, αποφεύγουν τις ευθύνες, επιζητούν την ασφάλεια και καλοδέχονται την καθοδήγηση.

Το έργο λοιπόν της διοίκησης μιας επιχείρησης σε μια τέτοια περίπτωση είναι να συμπεριφέρεται έτσι ώστε να ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να αποδίδουν, μέσα από την πρακτική του ελέγχου και της καθοδήγησης. Ωστόσο μια τέτοια αντιμετώπιση των εργαζομένων ως τεμπέληδες και ανεύθυνους κρύβει τον κίνδυνο πράγματι οι υπάλληλοι να λειτουργούν και να συμπεριφέρονται ως τεμπέληδες και

ανεύθυνοι και έτσι τελικά η διοίκηση αυτή να μην είναι τόσο αποτελεσματική για την επιχείρηση. Σύμφωνα με την άποψη του McGregor (1960) ωστόσο, η Θεωρία Χ αρμόζει σε κάποιους ανθρώπους για κάποια χρονική περίοδο αλλά υποστηρίζει ότι αν οι εργαζόμενοι τύχουν άλλου χειρισμού και διοίκησης και οι ίδιοι τότε θα συμπεριφέρονται διαφορετικά. Καταλήγει λοιπόν σε μια «βελτίωση» της Θεωρίας Χ, να διατυπώσει τη Θεωρία Υ, που ουσιαστικά είναι μια διαφορετική άποψη διοίκησης και χειρισμού της ανθρώπινης φύσης και συμπεριφοράς. Η Θεωρία Υ, λοιπόν, υποστηρίζει τις εξής βασικές υποθέσεις (Howarth, 1984):

- Οι άνθρωποι καταβάλλουν πνευματική και σωματική προσπάθεια στην εργασία τους σαν να παίζουν ή να ξεκουράζονται. Με άλλα λόγια, δεδομένου ότι επικρατούν συγκεκριμένες συνθήκες εργασίας, η εργασία μπορεί να καταστεί πηγή ικανοποίησης και ευχαρίστησης.
- Ο έλεγχος και η τιμωρία από τη μεριά της διοίκησης προς τους εργαζόμενους δεν είναι πάντα απαραίτητα στοιχεία προκειμένου να εργάζονται. Αν οι εργαζόμενοι καμαρώνουν για την εργασία τους υπάγουν τους εαυτούς τους σε αυτοέλεγχο.
- Το αν ο εργαζόμενος θα καμαρώνει για την εργασία του και θα είναι αφοσιωμένος σε αυτή εξαρτάται από το τι νιώθει ότι απολαμβάνει από την εργασία αυτή.
- Η ικανότητα να χρησιμοποιούν πρωτοβουλία και φαντασία για την επίλυση εργασιακών προβλημάτων δεν είναι μόνο προνόμιο των υψηλού πνευματικού επιπέδου εργαζομένων. Όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτου βαθμίδας μπορούν

να μάθουν να ανταποκρίνονται σε αυτή την απαίτηση, αρκεί κάποιος να τους το εκμαιεύσει.

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, η Θεωρία Υ έχει διαφορετικές εφαρμογές στη διοικητική πρακτική από τη Θεωρία Χ. Το σημαντικό χαρακτηριστικό για τη Θεωρία Υ είναι ότι δεν βασίζεται στη διοικητική απολυταρχία αλλά κατά τα λεγόμενα του McGregor (1960) στην «ενσωμάτωση» (integration). Ενωώντας με αυτό τον όρο ότι η διοίκηση πρέπει να δημιουργεί για τους εργαζόμενους τις συνθήκες εκείνες ώστε να είναι ικανοί να καλύπτουν μόνοι τους τις ανάγκες τους μέσα από σκληρή εργασία για την επιτυχία της επιχείρησής τους. Με αυτό τον τρόπο λοιπόν, οι προσωπικοί τους στόχοι και οι επιχειρησιακοί να συμπίπτουν με φυσική ροή, με μια κατάσταση όπου εφαρμόζοντας τη Θεωρία Χ, δεν μπορεί ποτέ να επιτευχθεί παρά μόνο μέσω του ελέγχου και της καθοδήγησης (Howarth, 1984).

3.3.3 Η ΘΕΩΡΙΑ ΑΞΙΑΣ-ΑΝΤΙΛΗΨΗΣ

Η θεωρία αξίας-αντίληψης παραπέμπει στον Edwin Locke (1976). Το 1976, ο Locke διατυπώνει τη θεωρία του μέσω της οποίας υποστηρίζει σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία ότι προσδιορίζεται από τη διαφορά μεταξύ του επιπέδου των επιθυμητών εργασιακών παραγόντων και του πραγματικού επιπέδου που αποκομίζει το άτομο από την εργασία του (Locke, 1976). Ο Locke υποστηρίζει ότι οι ανάγκες (φυσικές και ψυχολογικές) υπάρχουν στα άτομα ανεξάρτητα από τις επιθυμίες τους, ενώ οι αξίες είναι κάτι υποκειμενικό και συγκεκριμένο στο μυαλό κάθε ανθρώπου. Έτσι, ενώ αντικειμενικά όλοι οι άνθρωποι έχουν τις ίδιες βασικές ανάγκες, ωστόσο διαφέρουν στο τι εκτιμούν περισσότερο. Οι αξίες, λοιπόν, είναι αυτές που ορίζουν ουσιαστικά τις πραγματικές επιλογές και τις συναισθηματικές

αντιδράσεις των ατόμων. Συμπερασματικά, επομένως, ο Locke πρεσβεύει ότι μια θεωρία για την εκπλήρωση των αξιών είναι πιο σημαντική από μια θεωρία που επικεντρώνεται στην εκπλήρωση των αναγκών (Tietjen & Myers, 1998).

Ακολουθώντας, συνεπώς, τον ορισμό οι αξίες δείχνουν τι επιθυμεί κάποιος ή τι θεωρεί σημαντικό, ο Locke υποστηρίζει ότι οι ατομικές αξίες μπορούν να καθορίσουν τι δίνει ή όχι ικανοποίηση σε κάποιον σχετικά με την εργασία του. Σε τέτοια περίπτωση, μόνο οι ανεκπλήρωτες αξίες θα ήταν δυνατό να προκαλέσουν δυσαρέσκεια. Σύμφωνα με τις παραπάνω αντιλήψεις, ο Locke εκφράζει τη θεωρία του για ικανοποίηση από την εργασία με την ακόλουθη εξίσωση:

$$S = (V_c - P) \times V_i$$

Εξίσωση 3-1: Θεωρία του Locke για την ικανοποίηση από την εργασία

Όπου:

S: ικανοποίηση (satisfaction)

V_c: περιεχόμενο της αξίας-επιθυμητής ποσότητας (value content)

P: η αντιλαμβανόμενη ποσότητα της αξίας (perceived value) που προσφέρει η εργασία

V_i: η σημασία της αξίας για το άτομο (importance of the value)

Διαφορετικά, η θεωρία του Locke διατυπώνεται και ως εξής: Ικανοποίηση = (θέλω – έχω) x σημαντικότητα (satisfaction = (want-have) x importance). Έτσι, λοιπόν, αποδεικνύεται ότι η θεωρία του Locke προβλέπει ότι οι διαφορές που σημειώνονται μεταξύ του τι επιθυμεί ο εργαζόμενος και τι τελικά λαμβάνει προκαλούν δυσαρέσκεια από την εργασία, βέβαια στην περίπτωση που αυτή η παράμετρος της εργασίας που εξετάζεται είναι σημαντική για το άτομο. Όσο

μεγαλώνει η διαφορά τόσο αυξάνεται η δυσαρέσκεια, ωστόσο όταν μειώνεται η διαφορά τότε αυξάνεται η ικανοποίηση.

Φυσικά, ένας προβληματισμός που γεννιέται σχετικά με τη θεωρία του Locke είναι η σχέση που μπορεί να έχει το επιθυμητό με τη σημασία που παίζει ένας παράγοντας στο άτομο. Πιο συγκεκριμένα, ενώ στη θεωρία το επιθυμητό (Vc ή want), και το τι κάποιος θεωρεί σημαντικό (Vi ή importance) φαίνονται να είναι ξεχωριστά, αντιθέτως στην πράξη τα πράγματα συμβαίνουν πολύ διαφορετικά. Στην πράξη το επιθυμητό και το τι είναι σημαντικό φαίνονται να σχετίζονται πολύ μεταξύ τους, καθώς συχνά τα άτομα έχουν δυσκολία να διακρίνουν τα δύο αυτά στοιχεία αφού είναι αναμενόμενο αυτό που επιθυμεί κάποιος να το θεωρεί και σημαντικό γιατί διαφορετικά για ποιο λόγο να το επιθυμεί (Judge & Church, 2000).

Σε γενικές γραμμές ο Locke δεν είχε πολλούς επικριτές. Εκτός από το θέμα του επιθυμητού και του σημαντικού η θεωρία δέχθηκε ακόμη μια βασική κριτική. Η κριτική αυτή εντοπίζει πρόβλημα στη θεωρία του Locke σχετικά με το κατά πόσο μπορεί να προβλέψει τη γενική ικανοποίηση των εργαζομένων. Η θεωρία του Locke επικεντρώνεται στη μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία μέσω της μέτρησης μεμονωμένων παραγόντων που επηρεάζουν τα αισθήματα των εργαζομένων προς την εργασία. Στη μελέτη τους ο Rice και οι συνεργάτες του (1991) διαφωνούν ότι η μέτρηση της ικανοποίησης με μεμονωμένους παράγοντες δεν συνεπάγεται ότι μπορεί να προβλέψει τη γενική ικανοποίηση. Ωστόσο, ως προς αυτό ο Locke υποστηρίζει ότι ο υπολογισμός της γενικής ικανοποίησης των εργαζομένων προκύπτει από τον αθροιστικό υπολογισμό της ικανοποίησης από τους μεμονωμένους παράγοντες, εφόσον η σημαντικότητα του κάθε παράγοντα υπολογίζεται στην εκάστοτε περίπτωση.

Εν ολίγοις, ο Locke εντοπίζει δύο βασικές κατευθύνσεις. Από τη μια μεριά, τη διαφορά μεταξύ αυτού που επιθυμεί ο εργαζόμενος και το πόσο πιστεύει ότι αυτό εκπληρώνεται και απ' την άλλη η σημασία που έχει στον εργαζόμενο αυτό που επιθυμεί (Starple & Higgins, 1998). Έτσι, επομένως, ο υπολογισμός της ικανοποίησης από την εργασία σύμφωνα με το Locke στηρίζεται στη διαφορά και τη σημαντικότητα του επιθυμητού από τον εργαζόμενο.

3.3.4 Το ΕΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ

Ένα μοντέλο ικανοποίησης από την εργασία είναι το λεγόμενο ενοποιητικό μοντέλο του Hulin. Η δημιουργία αυτού του μοντέλου είναι μια προσπάθεια του Hulin (1991) να ενοποιήσει προηγούμενες θεωρίες διατυπωμένες για τη διαμόρφωση συμπεριφορών. Το μοντέλο παρουσιάζει ότι η ικανοποίηση από την εργασία είναι μια λειτουργία ισορροπίας ανάμεσα στη συνεισφορά του ατόμου στην εργασία (μέσω της εκπαιδευτικής εμπειρίας, του χρόνου και του κόπου) σε σύγκριση με τα αποτελέσματα που κάποιος αποκομίζει από την εργασία του (όπως ο μισθός, οι συνθήκες εργασίας και εσωγενείς παράγοντες). Όσο μεγαλύτερα είναι τα οφέλη που αποκομίζει ο εργαζόμενος από την εργασία του, τόσο υψηλότερη θα είναι η ικανοποίηση από την εργασία, ή μπορεί να είναι και ίση. Επιπλέον, αξίζει να αναφερθεί ότι το μοντέλο που διατύπωσε ο Hulin επηρεάζεται και από το φαινόμενο της υπερπροσφοράς εργασίας. Κατά περιόδους, στις οποίες η προσφορά εργασίας αυξάνεται, η αξία όσων μπορεί να προσφέρει το άτομο στην εργασία του μειώνεται λόγω του ανταγωνισμού. Επίσης, η αξία της συνεισφοράς τίθεται και σε πλαίσιο αναφοράς, όπου συμπεριλαμβάνονται οι προηγούμενες εμπειρίες του

εργαζόμενου και τα οφέλη που έχει αποκομίσει από το παρελθόν καταθέτοντας την ίδια συνεισφορά (Hulin, 1991).

Αν και το μοντέλο του Hulin φαίνεται να προσπαθεί να εντοπίσει τις διάφορες θεωρίες ωστόσο δεν αναφέρεται συχνά η βιβλιογραφία σε αυτό. Η περαιτέρω μελέτη του ή κριτική είναι πολύ περιορισμένη ή ίσως και ανύπαρκτη και προσπάθειες ελέγχου του λείπουν από τη βιβλιογραφία.

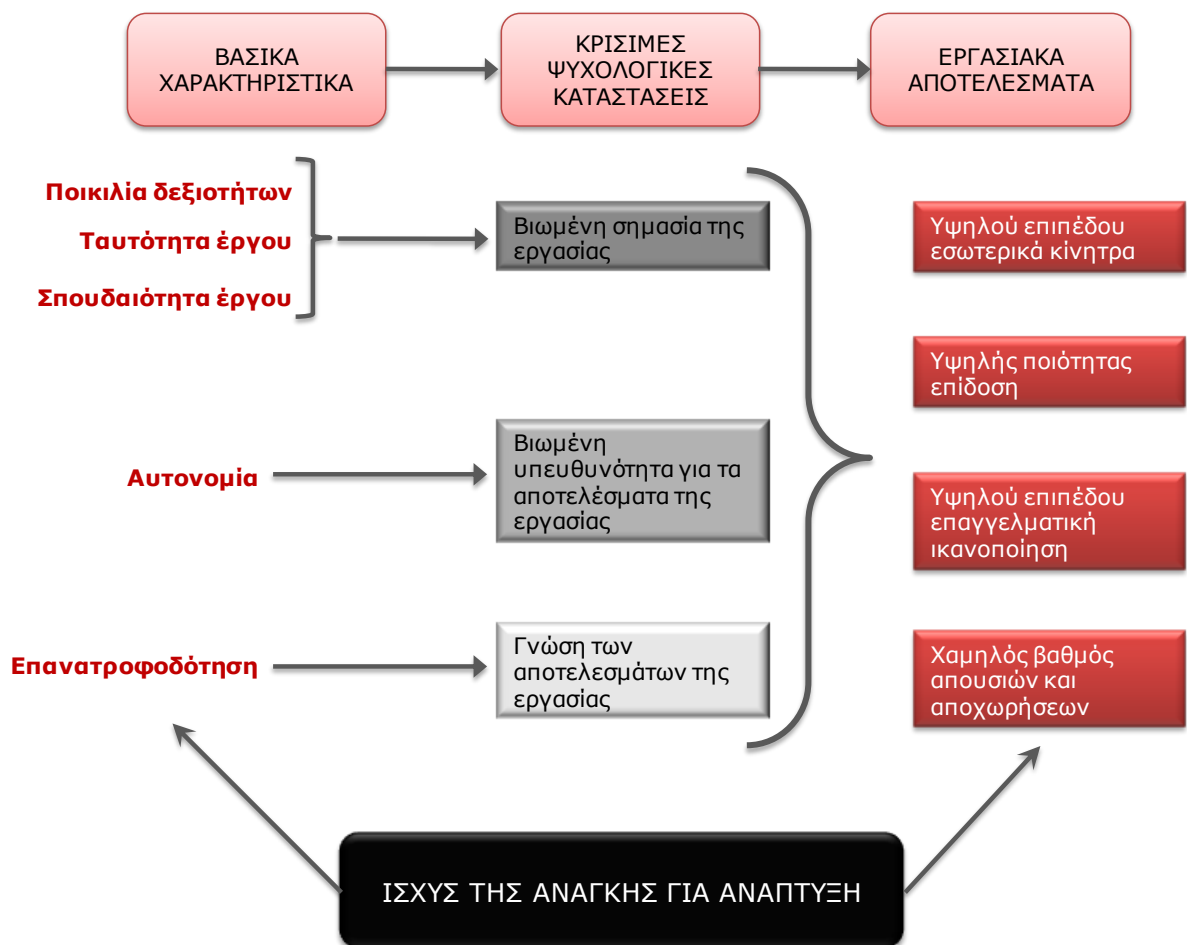
3.3.5 ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΩΝ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΩΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας (Job Characteristics Model) δεν αναφέρεται αποκλειστικά στην ικανοποίηση από την εργασία αλλά και στα κίνητρα, την επίδοση, την αποχώρηση και άλλες παρόμοιες εργασιακές συμπεριφορές. Ωστόσο, το μοντέλο που ανέπτυξαν οι Hackman και Oldham στα μέσα της δεκαετίας του 1970 έχει σημαντική προσφορά στην ικανοποίηση από την εργασία (Κάντας, 1998).

Το μοντέλο τους, όπως φαίνεται και στο Σχήμα 3-2, αποτελείται από τρεις κύριες διαστάσεις: α) τα βασικά χαρακτηριστικά, β) τις ψυχολογικές καταστάσεις και γ) τα αποτελέσματα. Οι Hackman και Oldham επικεντρώνουν τις μελέτες σε πέντε κύρια χαρακτηριστικά της εργασίας που καθιστούν μια εργασία προκλητική και ολοκληρωμένη (Hackman & Oldham, 1976). Το πρώτο χαρακτηριστικό είναι η ταυτότητα του καθήκοντος (task identity) που διακρίνεται ως ο βαθμός κατά τον οποίο η εργασία απαιτεί τη δημιουργία από την αρχή ενός ολοκληρωμένου έργου. Το δεύτερο χαρακτηριστικό είναι η σπουδαιότητα του έργου (task significance) δηλαδή ο βαθμός στον οποίο η εργασία θεωρείται σημαντική για την επιχείρηση αλλά και τη ζωή και την εργασία των άλλων. Το τρίτο χαρακτηριστικό είναι η

ποικιλία δεξιοτήτων (skill variety) εννοώντας το βαθμό στον οποίο απαιτούνται διάφορες και ποικίλες δραστηριότητες για την επιτέλεση του έργου. Επόμενο χαρακτηριστικό είναι η αυτονομία (autonomy) αναφερόμενοι στο επίπεδο που οι εργαζόμενοι έχουν τον έλεγχο σχετικά με την επιτέλεση του έργου. Τέλος, το πέμπτο χαρακτηριστικό της εργασίας είναι η επανατροφοδότηση (feedback) χαρακτηρίζοντας το βαθμό στον οποίο η φύση της εργασίας παρέχει στον εργαζόμενο άμεση γνώση και πληροφόρηση σχετικά με την αποτελεσματικότητα της επιτέλεσης του έργου.

Τρία από τα χαρακτηριστικά αυτά της εργασίας (ποικιλία δεξιοτήτων, σπουδαιότητα και ταυτότητα του έργου) οδηγούν στη βιωμένη σημασία της εργασίας (βλ. Σχήμα 3-2), εννοώντας το κατά πόσο ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται την εργασία του ως μέρος της ζωής του που έχει νόημα και αξία. Η αυτονομία οδηγεί στην ψυχολογική κατάσταση της βιωμένης υπευθυνότητας για τα αποτελέσματα του έργου. Αυτή η ψυχολογική κατάσταση αντικατοπτρίζει σε ποιο βαθμό ο εργαζόμενος θεωρεί τον εαυτό του υπεύθυνο και υπόλογο για την έκβαση και την αποτελεσματικότητα του έργου που έχει αναλάβει. Τέλος, το τελευταίο χαρακτηριστικό, η επανατροφοδότηση, οδηγεί στη γνώση των αποτελεσμάτων της εργασίας αναφερόμενοι στο γεγονός ότι ο εργαζόμενος σε κάποιο βαθμό έχει τη δυνατότητα να λαμβάνει σαφή γνώση για την αποτελεσματικότητα της εργασίας του (Riggio, 1999). Το μοντέλο των Hackman και Oldham, όμως, δεν σταματά στις ψυχολογικές καταστάσεις. Διατυπώνει ότι αυτές οι ψυχολογικές καταστάσεις οδηγούν με τη σειρά τους σε συγκεκριμένα εργασιακά αποτελέσματα που έχουν να κάνουν με εσωτερικά κίνητρα, ποιότητα επίδοσης, ικανοποίηση από την εργασία και βαθμό αποχωρήσεων και απουσιών.



Σχήμα 3-2: Το Μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας των Hackman and Oldham (Πηγή: Κάντας, 1998:115)

Όπως αναφέρει ο Κάντας (1998), η παρωθητική ισχύς (motivating potential) μιας εργασίας, δηλαδή κατά πόσο μπορεί να προκαλέσει τη δημιουργία εσωγενών κινήτρων, στον εργαζόμενο, στο μοντέλο των Hackman και Oldham υπολογίζεται από την παρακάτω γραμμική σχέση:

$$\text{Παρωθητική Ισχύς} = \frac{\text{ΠΔ} + \text{ΤΕ} + \text{ΣΕ}}{3} \times \text{ΑΥΤ} \times \text{ΕΠΑΝ}$$

Εξίσωση 3-2: Η γραμμική σχέση του μοντέλου των Hackman & Oldham

Όπου:

ΠΔ: Ποικιλία Δεξιοτήτων

ΤΕ: Ταυτότητα Έργου

ΣΕ: Σπουδαιότητα Έργου

ΑΥΤ: Αυτονομία

ΕΠΑΝ: Επανατροφοδότηση

Λόγω της πολλαπλασιαστικής σχέσης, η παρωθητική ισχύ θα είναι μηδενική αν ένας από τους παράγοντες, αυτονομία ή επανατροφοδότηση, δεν υφίσταται. Έτσι, λοιπόν, τα δύο αυτά χαρακτηριστικά της εργασίας φαίνεται να παίζουν το σημαντικότερο ρόλο στη δημιουργία εσωγενών κινήτρων και κατ' επέκταση και στην ικανοποίηση από την εργασία.

Οι Hackman και Oldham συνεχίζοντας τις μελέτες τους πάνω στο μοντέλο υποστήριξαν την έμφαση που έδιναν στο σημαντικό ρόλο που παίζουν τα εσωγενή χαρακτηριστικά της εργασίας (intrinsic job characteristics). Πρώτον, όταν σε μελέτες ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να αξιολογήσουν διάφορους εργασιακούς παράγοντες η ίδια η φύση της εργασίας φαίνεται να συγκεντρώνει τη μεγαλύτερη προτίμηση και άρα καθίσταται ο πιο σημαντικός εργασιακός παράγοντας. Άλλωστε ανάμεσα σε όλους τους κύριους εργασιακούς παράγοντες το αντικείμενο της εργασίας αποδεικνύεται να είναι αυτό που σχετίζεται αμεσότερα με τη γενική ικανοποίηση από την εργασία (Spector, 1985a).

Η θεωρία των Hackman και Oldham δεν ήταν δυνατό φυσικά να αποφύγει να δεχθεί επικρίσεις. Οι αρνητικές κριτικές του μοντέλου επικεντρώνονται στην έλλειψη αντικειμενικότητας, εννοώντας ότι τα χαρακτηριστικά της εργασίας αναφέρονται κυρίως σε υποκειμενική βάση. Ωστόσο, το μοντέλο των

χαρακτηριστικών της εργασίας μπορεί να έχει πρακτική εφαρμογή στην οργάνωση και διοίκηση των επιχειρήσεων με δύο βασικά μεθόδους (Judge & Church, 2000). Χρειάζεται να δοθεί έμφαση στη δημιουργία εσωγενών κινήτρων της εργασίας (οι εργαζόμενοι να επιτελούν διαφορετικής φύσης εργασία ανά τακτά διαστήματα) (job rotation), είτε με εμπλουτισμό της εργασίας (επέκταση των καθηκόντων που σχετίζονται με το αντικείμενο της εργασίας) (job enlargement).

3.3.6 ΠΡΟΔΙΑΘΕΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

Αν και ήταν γνωστό στους ερευνητικούς κύκλους εδώ και χρόνια ότι οι ατομικές διαφορές είναι παρούσες στην ικανοποίηση από την εργασία, μόλις το 1985 κάνει την εμφάνιση μια διατεταγμένη προσέγγιση της ικανοποίησης από την εργασία από τους Staw και Ross.

Οι Staw και Ross (1985) παρουσίασαν ότι η ικανοποίηση από την εργασία πετυχαίνει σταθερότητα μέσα στην πορεία του χρόνου, ακόμη και όταν η εργασία ενός ατόμου αλλάξει. Υπογραμμίζουν, επίσης, ότι οι εμπειρίες της παιδικής ηλικίας σχετικά με τη συναισθηματική κατάσταση συνδέονται με την ικανοποίηση που θα λάβουν οι ενήλικες ακόμη και 40 χρόνια μετά. Κατά συνέπεια, υποδεικνύεται ότι οι διαφορές στην ικανοποίηση από την εργασία μεταξύ των ατόμων είναι δυνατό να ανιχνευθεί μέσω των μετρήσεων της συναισθηματικής τους ψυχοσύνθεσης.

3.4 ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η διατήρηση ικανού εργατικού δυναμικού είναι ένα από τα βασικά στοιχεία προκειμένου για την αρμονική λειτουργία μιας επιχείρησης, αν και μερικές φορές καθίσταται δύσκολο να επιτευχθούν οι συνθήκες εργασίας που μπορούν να έχουν

το εργατικό δυναμικό ικανοποιημένο. Αυτό λοιπόν καθιστά σαφές τη σημαντικότητα για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης που νιώθουν οι εργαζόμενοι (Lance, 1991).

Η μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία είναι δύσκολο εγχείρημα εξαιτίας της αφηρημένης έννοιας που έχει για τον καθένα. Προκειμένου να καταφέρει κάποιος να μετρήσει την εργασιακή ικανοποίηση θα πρέπει να διαθέτει το θεωρητικό υπόβαθρο ώστε να επιλέξει τους έμμεσους εκείνους παράγοντες που θα μετρήσει, εφόσον δεν έχει διατυπωθεί ένας κοινά αποδεκτός ορισμός που να εξηγεί τον όρο «ικανοποίηση από την εργασία» ώστε να υπάρχει ένα γενικό εννοιολογικό υπόβαθρο που να τον εξηγεί (Wapous & Lawler, 1972). Οι πιο βασικές μορφές μέτρησης μπορεί να αποτελούνται από συνεντεύξεις, ερωτηματολόγια ή και παρατηρήσεις σε κάποιες περιπτώσεις. Τα εργαλεία αυτά μέτρησης άλλα μετρούν τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση και άλλα εξετάζουν και αξιολογούν την ικανοποίηση από την εργασία μετρώντας αισθήματα και συμπεριφορές ενός αριθμού από στοιχεία που συντάσσουν την εργασιακή ικανοποίηση (Spector, 1985b). Τα τελευταία 40 και πλέον χρόνια, λοιπόν, στα οποία μελετάται η ικανοποίηση από την εργασία έχουν αναπτυχθεί ποικίλα εργαλεία για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης. Τα κυριότερα, αυτά που συναντάμε συχνότερα στη βιβλιογραφία, θα παρουσιαστούν αναλυτικά παρακάτω.

3.4.1 THE JOB SATISFACTION SURVEY (JSS)

Το Job Satisfaction Survey δημιουργήθηκε από τον Spector (1985b) με σκοπό να αξιολογήσει τις συμπεριφορές των εργαζομένων σχετικά με την εργασία τους και τις απόψεις της εργασίας τους. Το Job Satisfaction Survey είναι ένα απολυδιάστατο

εργαλείο σε μορφή ερωτηματολογίου που αποτελείται από 36 ερωτήσεις κλειστού τύπου και απαντήσεις σε μια κλίμακα από 1 έως 6, όπου το 1 αντιστοιχεί σε «διαφωνώ πάρα πολύ» και το 6 σε «συμφωνώ πάρα πολύ». Το ερωτηματολόγιο αυτό του Job Satisfaction Survey επικεντρώνει τις ερωτήσεις του σε 9 ξεχωριστές όψεις της εργασίας. Στις όψεις αυτές περιλαμβάνονται ο μισθός, η προαγωγή, τα προνόμια, η εποπτεία, οι ενδεχόμενες αμοιβές, οι λειτουργικές διαδικασίες, οι συνάδελφοι, η φύση της εργασίας και η επικοινωνία.

3.4.2 THE JOB DESCRIPTIVE INDEX (JDI)

Το Job Descriptive Index παρουσιάζεται αρχικά από τους Smith, Kendall και Hulin (1969). Πρόκειται για μια κλίμακα 90 ερωτήσεων σχεδιασμένη έτσι ώστε να είναι ικανή να μετρήσει την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους εξετάζοντας 5 κύριες όψεις της εργασίας που είναι οι εξής: η παρούσα εργασία, ο τρέχον μισθός, οι ευκαιρίες για προαγωγή, η εποπτεία και οι συνάδελφοι (Judge & Church, 2000). Οι εργαζόμενοι απαντούν στις σχετικές ερωτήσεις με «ναι» ή «όχι» ή «?» (εννοώντας «δεν μπορώ να αποφασίσω») (Johns, 1996).

3.4.3 THE MINNESOTA SATISFACTION QUESTIONNAIRE (MSQ)

Το Minnesota Satisfaction Questionnaire δημιουργήθηκε από τους Weiss, Dawis, England και Lofquist (1967) και έχει μείνει γνωστό ως το πιο χρησιμοποιημένο εργαλείο για την μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία. Το Minnesota Satisfaction Questionnaire ζητά από τους εργαζόμενους να βαθμολογήσουν το βαθμό ικανοποίησής τους ή δυσαρέσκειά τους σχετικά με 20 όψεις της εργασίας τους σε κλειστές απαντήσεις που κυμαίνονται από «πολύ

ικανοποιημένος» έως «πολύ δυσαρεστημένος» (Johns, 1996). Το Minnesota Satisfaction Questionnaire με τον τρόπο που έχει σχεδιαστεί παρέχει πληροφορίες κυρίως σχετικά με τις αμοιβές από την εργασία παρά για πιο γενικές μετρήσεις της εργασιακής ικανοποίησης (Voc05).

3.4.4 THE JOB DIAGNOSTIC SURVEY (JDS)

Το Job Diagnostic Survey (Hackman & Oldham, 1975) είναι ένα εργαλείο που αναπτύχθηκε για να μελετήσει τις συνέπειες των χαρακτηριστικών της εργασίας στους εργαζόμενους. Περιέχει υποκλίμακες που μετρούν τη φύση της εργασίας και τα εργασιακά καθήκοντα, τα κίνητρα, την προσωπικότητα, την ψυχολογική κατάσταση και τις αντιδράσεις απέναντι στην εργασία. Μία από αυτές τις αντιδράσεις που μελετά είναι και η εργασιακή ικανοποίηση. Λαμβάνοντας υπόψη ότι ο σκοπός του Job Diagnostic Survey είναι να ερευνήσει τα χαρακτηριστικά της εργασίας, οι όψεις της εργασίας για τις οποίες οι εργαζόμενοι ζητούνται να βαθμολογήσουν τα αισθήματά τους είναι αυτές που οι Hackman & Oldham θεωρούν ότι είναι οι πιο σημαντικές για αυτό το σκοπό (Spector, 1985b).

3.4.5 THE JOB IN GENERAL SCALE (JIG)

Το Job in General Scale (Ironson, Smith, Brannick, Gibson, & Paul, 1989) είναι ένα γενικό εργαλείο για την ικανοποίηση από την εργασία και σε μορφή είναι σαν το Job Descriptive Index (Smith, Kendall, & Hulin, 1969). Το Job in General Scale αποτελείται από 18 ερωτήσεις και η κλίμακα απάντησης περιλαμβάνει τις απαντήσεις «ναι», «όχι» ή «?» (δηλαδή, «δεν είμαι σίγουρος»). Καθεμιά από τις 18 προτάσεις αναφέρεται στην εργασία γενικά και όχι σε κάποια όψη της. Η συνολική

βαθμολογία είναι ένα συνδυασμός των απαντήσεων σε όλες τις προτάσεις. Το Job in General Scale σχεδιάστηκε για να υπολογίσει περισσότερο τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία. Η βασική διαφωνία των Ironson και των συνεργατών του είναι ότι η μέτρηση της γενικής ικανοποίησης από την εργασία δεν είναι άθροισμα μεμονομένων όψεων αλλά γενικά της εργασίας (van Saane, Sluiter, Verbeek, & Frings-Dresen, 2003).

3.5 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Έχοντας παρουσιάσει την έννοια της ικανοποίησης από την εργασία και την εξέλιξή της όπως περιγράφεται από τις σχετικές θεωρίες που έχουν αναπτυχθεί από διάφορους μελετητές της γίνεται σαφές ότι αποτελεί ένα θέμα που δεν χάνει το ενδιαφέρον του για μελέτη. Ο λόγος βασικά είναι το γεγονός ότι επηρεάζει την ανθρώπινη συμπεριφορά. Δυσκολίες ωστόσο παρατηρούνται στην προσπάθεια μέτρησης της ικανοποίησης από την εργασία. Διάφορες προσπάθειες έχουν γίνει και έχουν αναπτυχθεί ποικίλα εργαλεία μέτρησης, που κυρίως επικεντρώνονται στην μέτρηση της ικανοποίησης των εργαζομένων από συγκεκριμένες εκφάνσεις και χαρακτηριστικά της εργασίας τους και όχι τόσο για τη γενική ικανοποίηση από την εργασία. Ανακεφαλαιώνοντας, λοιπόν, προκύπτει ότι υπάρχει έντονο ενδιαφέρον και ερευνητική έξαρση σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία.

Στο επόμενο κεφάλαιο γίνεται εκτενής αναφορά σε προηγούμενες έρευνες για την ικανοποίηση από την εργασία τόσο στους κόλπους των οικονομολόγων όσο και των οργανωτικών ψυχολόγων, διεθνώς αλλά και στην Ελλάδα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4- ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται οι απόψεις τόσο των ψυχολόγων όσο και των οικονομολόγων για την έννοια και τη μελέτη της ικανοποίησης από την εργασία. Περιγράφονται αναλυτικά οι παράγοντες εκείνοι, που σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, ασκούν επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση αλλά παράλληλα δίνεται έμφαση και στις συνέπειες που έχει η ικανοποίηση ή η δυσαρέσκεια από την εργασία στη γενικότερη στάση των εργαζομένων. Τέλος, γίνεται αναλυτική παρουσίαση της ερευνητικής δραστηριότητας που επικρατεί στην Ελλάδα σχετικά με το θέμα της ικανοποίησης από την εργασία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 – ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

4.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το έντονο ενδιαφέρον για τη μελέτη της ικανοποίησης από την εργασία πηγάζει από την παραδοχή ότι το μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού περνά μεγάλο μέρος της ζωής του στην εργασία του. Κατά συνέπεια λοιπόν μέσα από την προσπάθεια της κατανόησης των παραγόντων που επιδρούν στο αίσθημα της ικανοποίησης από την εργασία θα μπορούσε να οδηγήσει στη βελτίωση της ευημερίας μεγάλου μέρους του πληθυσμού της κοινωνίας μας. Προκειμένου λοιπόν να προσδιορισθούν και να κατανοηθούν οι παράγοντες αυτοί έχουν γίνει και συνεχίζουν να διεξάγονται έρευνες στην εργασιακή ικανοποίηση εξετάζοντας ακριβώς το βαθμό επίδρασης διαφόρων παραγόντων.

Το κεφάλαιο αυτό λοιπόν σκοπό έχει να παρουσιάσει κυρίως τις έρευνες που έχουν γίνει για την ικανοποίηση από την εργασία στους κόλπους της οργανωτικής ψυχολογίας και της οικονομικής επιστήμης. Στη συνέχεια, παρουσιάζει αναλυτικά τους παράγοντες εκείνους που προκύπτουν από τις έρευνες ότι επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση αλλά περιγράφει επίσης και τις συνέπειες που γεννά η ικανοποίηση ή μη από την εργασία. Τελειώνοντας το κεφάλαιο, γίνεται παράθεση των ερευνών που έχουν διεξαχθεί στον ελληνικό χώρο και τα κύρια συμπεράσματα που έχουν προκύψει από τις έρευνες αυτές σχετικά με τη θέση και τη σημασία της ικανοποίησης από την εργασία για το ελληνικό εργατικό δυναμικό.

4.2 ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΟΙ ΨΥΧΟΛΟΓΟΙ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Στους κόλπους της οργανωτικής ψυχολογίας η ικανοποίηση από την εργασία είναι ένα από τα βασικά θέματα ενδιαφέροντος. Ο λόγος που στρέφει τους οργανωτικούς ψυχολόγους προς τη μελέτη αυτού του θέματος είναι κυρίως ότι θεωρείται πως σχετίζεται άμεσα τόσο με την ψυχική υγεία και τη συμπεριφορά των εργαζομένων, όσο και με το ενδιαφέρον που έχουν επιχειρήσεις για να πετύχουν υψηλή αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα αλλά και σε κάποιες περιπτώσεις μόνιμο και ικανοποιημένο εργατικό δυναμικό.

Για τους οργανωτικούς ψυχολόγους αποτελεί μεγάλη παράλειψη κατά τη μελέτη της ικανοποίησης από την εργασία να μην λαμβάνεται υπόψη η προσωπικότητα των εργαζομένων. Υποστηρίζουν ότι η προσωπικότητα του εργαζόμενου μπορεί να ασκεί μεγάλη επίδραση στο αίσθημα ικανοποίησής του από την εργασία (Francis & Milbourn Jr., 1980). Όπως διατυπώνει και ο Vroom (1964), προκειμένου να έχουμε μια ολοκληρωμένη αντίληψη και κατανόηση για την ικανοποίηση από την εργασία δεν μπορεί η έρευνα να στέκεται μόνο στην επιρροή των εργασιακών παραγόντων αλλά θα πρέπει να σταθούμε και στα ατομικά χαρακτηριστικά όχι μόνο των εργαζομένων αλλά και των υπευθύνων της διοίκησης και πώς η συμπεριφορά αυτών επιδρά στην ικανοποίηση ή τη δυσαρέσκεια που νιώθουν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους. Στην ουσία, λοιπόν, φαίνεται ότι οι οργανωτικοί ψυχολόγοι κατά βάση επιχειρούν να εξηγήσουν τις διαφορές που υπάρχουν στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των διαφόρων ατόμων δίνοντας βάρος στην επιρροή που έχουν σε συγκεκριμένες εργασιακές περιπτώσεις τα ατομικά χαρακτηριστικά και η προσωπικότητα (Cappelli & Sherer, 1988).

Οι ψυχολόγοι εκφράζουν συχνά τη διαφωνία τους, προς τους οικονομολόγους κυρίως, ότι η αύξηση μισθών ή αμοιβής μπορεί να λύσει τα προβλήματα ικανοποίησης. Οι θεωρίες που έχουν διατυπωθεί για την ικανοποίηση από την εργασία δείχνουν ότι το θέμα δεν είναι τόσο απλό. Όπως φαίνεται για παράδειγμα από τη Θεωρία του Herzberg η δυσαρέσκεια ή η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να είναι περίπλοκο ζήτημα καθώς φαίνεται ότι οι παράγοντες που λειτουργούν κάθε φορά μπορεί να είναι διαφορετικοί. Επίσης, η Θεωρία της Ισότητας (Adams, 1965) δείχνει ότι δεν είναι μόνο οι αμοιβές που μπορούν να φέρουν τη διαφορά. Πρέπει στον εργασιακό χώρο να υπάρχει δικαιοσύνη και η έννοια αυτή δεν αναφέρεται μόνο στις αμοιβές αλλά και στις υπόλοιπες όψεις της εργασίας. Το αίσθημα δικαιοσύνης και ισότητας είναι έννοιες σχετικές που μπορεί να έχουν διαφορετική βαρύτητα και ερμηνεία για τον κάθε εργαζόμενο, οπότε γίνεται σαφές ότι δεν είναι απλό και απολύτως μετρήσιμο το θέμα της ικανοποίησης από την εργασία, καθώς υπεισέρχονται παράγοντες που αφορούν την προσωπικότητα και τον χαρακτήρα του κάθε εργαζόμενου.

Από την άλλη, η Θεωρία της Προσδοκίας (Vroom, 1964) παρουσιάζει την ανάγκη που υπάρχει να συσχετιστεί η επίδοση με την αμοιβή. Ωστόσο υποστηρίζει ότι η αμοιβή που αντιστοιχεί σε κάθε επίπεδο επίδοσης πρέπει να είναι ξεκάθαρη για τους εργαζόμενους και πολύ περισσότερο η αμοιβή να είναι ανάλογη με το κάθε επίπεδο επίδοσης. Διαφορετικά όπως υποστηρίζουν οι Steers και Porter (1987) όπου οι αμοιβές είναι κοινές για όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως επίδοσης, τότε είναι αναμενόμενο τα επίπεδα ικανοποίησης και κινήτρων για εργασία να παρουσιάσουν φθίνουσα τάση.

Ούτε οι οργανωτικοί ψυχολόγοι μπορούν να υποστηρίξουν απόλυτα ότι η ικανοποίηση από την εργασία συνδέεται άμεσα με την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων. Ωστόσο, αποδίδουν τη σημασία που αρμόζει στο γεγονός ότι παρατηρείται μια έντονη έμμεση σχέση μεταξύ παραγωγικότητας και εργασιακής ικανοποίησης. Επισημαίνεται ότι η έλλειψη ικανοποίησης από την εργασία οδηγεί σε παραιτήσεις και απουσίες, αποτελέσματα δυσάρεστα και δαπανηρά για τις επιχειρήσεις. Ένας εργαζόμενος που δεν είναι ικανοποιημένος περιορίζεται στην εκτέλεση της εργασίας του απλώς, χωρίς να καταβάλλει προσπάθεια για κάτι παραπάνω και να δείχνει αφοσίωση στην επιχείρηση για την οποία εργάζεται (Κάντας, 1998).

Συμπερασματικά, δεν μπορεί να υποστηρίξει κάποιος ότι οι πεπειθήσεις και οι προσεγγίσεις της ικανοποίησης από την εργασία των οργανωτικών ψυχολόγων είναι αυτές που θα λύσουν το πρόβλημα. Εντούτοις, δεν παραβλέπεται το γεγονός ότι ψυχολόγοι γενικότερα είναι οι κατεξοχήν ειδικοί για τη μελέτη της ανθρώπινης συμπεριφοράς και πιο συγκεκριμένα στα θέματα συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας. Έτσι λοιπόν δεν μπορεί να παραμεριστεί η συνεισφορά που μπορεί να έχουν στην ουσιαστική κατανόηση και ερμηνεία της πολυπλοκότητας της ανθρώπινης φύσης και των προσωπικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων και να συμβάλλουν με αυτό τον τρόπο αποτελεσματικά στην έρευνα της ικανοποίησης από την εργασία.

4.3 ΟΙΚΟΝΟΜΟΛΟΓΟΙ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ικανοποίηση από την εργασία έχει διαφορετική σημασία για κάθε άνθρωπο ανάλογα με τη χώρα από την οποία προέρχεται, το κλάδο απασχόλησής του ακόμη

και τον επιστημονικό χώρο από όπου προέρχεται. Έτσι λοιπόν και οι οικονομολόγοι είναι αναμενόμενο να ερευνούν την ικανοποίηση από την εργασία μέσα από τη δική τους οπτική ανάλογα με τα ερεθίσματα και τα ενδιαφέροντά τους. Η μελέτη της ικανοποίησης από την εργασία έχει αποτελέσει και συνεχίζει να αποτελεί πρόκληση και για τους οικονομολόγους. Ξεκινώντας από τις έρευνες των Freeman (1978) και Borjas (1979) μπορεί κανείς να εντοπίσει ένα έντονο ενδιαφέρον προς την ευημερία στην εργασία, την εργασιακή ικανοποίηση.

Μελετώντας τη διαθέσιμη βιβλιογραφία προκύπτουν στοιχεία που ενισχύουν την άποψη ότι υπάρχει μεγάλη σχέση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και συγκεκριμένων κοινωνικο-οικονομικών παραγόντων. Σε διάφορες συγγραφικές δραστηριότητες οικονομικού υπόβαθρου βρίσκει κανείς ότι οι συγγραφείς χρησιμοποιούν παρόμοιες μεταβλητές στις συναρτήσεις τους για την εργασιακή ικανοποίηση, αν και τις περισσότερες φορές προτιμούν να συγκρίνουν την ικανοποίηση από την εργασία με μία μεταβλητή συγκεκριμένη κάθε φορά που αποτελεί και το επίκεντρο της έρευνάς τους αντίστοιχα. Μελετούν λοιπόν, στις έρευνές τους τη σχέση που υπάρχει ανάμεσα στην ικανοποίηση από την εργασία και, για παράδειγμα, το φύλο (Clark, 1997; Kaiser, 2002; Moguerou, 2002), την ηλικία (Clark & Oswald, 1996; Groot & van den Brink, 1999; Blanchflower & Oswald, 1999), το μορφωτικό επίπεδο (Oshagbemi, 1997; Ward & Sloane, 1999), το μισθό (Lydon & Chevalier, 2002; Grund & Sliwka, 2001; Clark, 1999), τις ώρες εργασίας (Clark & Oswald, 1996; Drakopoulos & Theodossiou, 1997), τη συμμετοχή σε εργατικό σωματείο (Borjas, 1979; Lillydahl & Singell, 1993; Bender & Sloane, 1998), το μέγεθος της επιχείρησης (Idson, 1990; Lang & Johnson, 1994).

Αν και οι οικονομολόγοι δείχνουν έντονο ενδιαφέρον για τη έρευνα σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και την ευτυχία, την ευημερία, το εργασιακό περιβάλλον και άλλους κοινωνικο-οικονομικούς παράγοντες δεν φαίνεται να προσανατολίζονται προς τη μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με τη σωματική και ψυχολογική υγεία των εργαζομένων (Kaiser, 2002). Εντούτοις, μερικοί οικονομολόγοι στρέφουν την έρευνά τους προς την επιρροή που μπορεί να έχουν οργανωτικές αλλαγές στην ευημερία των εργαζομένων, δηλαδή στην ικανοποίηση που αισθάνονται από την εργασία τους (Anderson-Connolly, et al., 2002).

Ωστόσο, μία από τις βασικότερες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι οικονομολόγοι σε σχέση με την ικανοποίηση από την εργασία είναι ο τρόπος μέτρησής της. Κατά καιρούς έχουν χρησιμοποιήσει ερωτηματολόγια προκειμένου να ρωτήσουν τους εργαζόμενους τη γνώμη τους γενικά για την ικανοποίηση που παίρνουν από την εργασία τους προσπαθώντας έτσι να εντοπίσουν τους μη-οικονομικούς παράγοντες. Σε προσπάθεια αντιμετώπισης αυτής της δυσκολίας αναπτύχθηκαν για διάφορες χώρες πακέτα δεδομένων όπως για παράδειγμα στον ευρωπαϊκό χώρο, το European Community Household Panel (ECHP), το German Socio Economic Panel (GSOEP), το British Households Panel Survey (BHPS).

Οι οικονομολόγοι χρησιμοποιούν λοιπόν ερωτήσεις για την ικανοποίηση από την εργασία προκειμένου να μελετήσουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων προς την εργασία τους αλλά και να συγκεντρώσουν πληροφορίες για την εργασιακή ικανοποίηση. Η διατύπωση των ερωτήσεων σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία είναι παρόμοια στα διάφορα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιούν, ζητώντας από τους συμμετέχοντες να απαντήσουν γενικά για την ικανοποίηση που παίρνουν από την εργασία τους. Αν και συνήθως οι ερευνητές ζητούν από τους

εργαζόμενους που συμμετέχουν στην έρευνα να προσδιορίζουν το βαθμό ικανοποίησης που αισθάνονται για συγκεκριμένες όψεις της εργασίας τους, όπως για παράδειγμα είναι οι προοπτικές προαγωγής, ο συνολικός μισθός, οι σχέσεις με τους συναδέλφους, η εποπτεία, οι ώρες εργασίας, το περιεχόμενο της εργασίας, ο φόρτος εργασίας, οι συνθήκες εργασίας, τα εργατικά σωματεία (Brown & McIntosh, 1998; Olsen, 2006; Ohashi, 2005; Iverson & Currivan, 2003; Clark, 1999; Blanchflower & Oswald, 1999; Bender & Sloane, 1998; Clark, 1997; Clark, 1996; Clark & Oswald, 1996; Groot & van den Brink, 1999; Grund & Sliwka, 2001; Lang & Johnson, 1994; Trevor, 1998; Ward & Sloane, 1999).

Συνεπώς, όπως διακρίνεται και από τα παραπάνω οι οικονομολόγοι κυρίως επικεντρώνονται στη μελέτη της ικανοποίησης από την εργασία σε σχέση με οικονομικούς δείκτες ή κοινωνικούς που έχουν οικονομικές εκφάνσεις. Ενδιαφέρονται περισσότερο για τις επιδράσεις, αρνητικές ή θετικές, που έχει η ικανοποίηση από την εργασία σε ευρύτερους οικονομικο-κοινωνικούς δείκτες.

4.4 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι μια πολύπλοκη έννοια και μπορεί να έχει διαφορετική ερμηνεία για διαφορετικούς ανθρώπους. Αν η ικανοποίηση θα είναι υψηλή ή όχι εξαρτάται από μεγάλο αριθμό παραγόντων, όπως μεταξύ άλλων κατά πόσο ικανοποιούνται οι ανάγκες του εργαζόμενου, οι εργασιακές συνθήκες, το περιεχόμενο της εργασίας, προσωπικά χαρακτηριστικά. Στη συνέχεια, παρουσιάζονται αναλυτικά οι παράγοντες που μελετώνται περισσότερο σε σχέση με την ικανοποίηση από την εργασία και οι οποίοι συναντώνται κυρίως στη βιβλιογραφία.

4.4.1 ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΕΣ

Η σχέση μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και των αμοιβών ή του μισθού είναι αντιφατική, καθώς οι έρευνες δεν καταλήγουν σε ένα ενιαίο συμπέρασμα. Άλλες μελέτες αποδεικνύουν ότι υπάρχει θετική σχέση μεταξύ τους και άλλες αρνητική.

Στην έρευνά τους οι Clark και Oswald (1994) υπολογίζουν ότι υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και εισοδήματος (χρησιμοποιώντας δείγμα από το Ηνωμένο Βασίλειο) ενώ από την άλλη, άλλες μελέτες καταλήγουν ότι η συσχέτιση μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και αμοιβών είναι σαφώς θετική όταν περιλαμβάνεται στις μετρήσεις και το οικιακό εισόδημα (van Praag, Frijters, & Ferrer-i-Carbonell, 2003; Van Praag & Ferrer-i-Carbonell, 2004).

Επιπλέον, σε άλλες έρευνες, υπό την επιρροή της Θεωρίας της Ισότητας σε ένα βαθμό, υποστηρίζεται ότι η εργασία και η εργασιακή ικανοποίηση δεν επηρεάζονται από τις «απόλυτες αμοιβές» αλλά περισσότερο από τις σχετικές αμοιβές καθώς οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τις παροχές που λαμβάνουν σε σύγκριση με το σημείο αναφοράς που ισχύει για τον καθένα (Clark & Oswald, 1996; Clark, 1999; Ward & Sloane, 1999; Grund & Sliwka, 2001; Sloane & Williams, 2000; McCausland, Rouliakas, & Theodossiou, 2005). Ωστόσο και σε αυτή την περίπτωση παρατηρούνται ποικίλα αποτελέσματα. Οι Clark και Oswald (1996) εντοπίζουν ότι τα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία φαίνεται να σχετίζονται αρνητικά με τα επίπεδα των σχετικών αμοιβών τους καθώς επίσης και σε άλλη έρευνά τους (Clark & Oswald, 1994) υποστηρίζεται η αρνητική σχέση μεταξύ εισοδήματος και ικανοποίησης. Αντίθετα σε μια πιο πρόσφατη έρευνα του Clark (1999)

χρησιμοποιώντας πάλι δείγμα από την Μ. Βρετανία αποδεικνύεται ότι σε εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης η συνολική ικανοποίηση που αισθάνονται από την εργασία τους σχετίζεται θετικά με την αλλαγή που μπορεί να προκύψει στην ωριαία αντιμισθία τους. Από την άλλη, οι Sloane και Williams (2000) μελετώντας τη σχέση μεταξύ εισοδήματος και ικανοποίησης και λαμβάνοντας υπόψη και το φύλο, υποστηρίζουν ότι υπάρχει σημαντική θετική επίδραση και για τους άνδρες και για τις γυναίκες, αν και η επίδραση είναι μεγαλύτερη στην περίπτωση των ανδρών.

Σύγχρονες μελέτες λοιπόν κυρίως εντοπίζουν θετική σχέση μεταξύ μισθού και ικανοποίησης από την εργασία, αλλά η σχέση αυτή φαίνεται να σχετίζεται περισσότερο με την αντίληψη των εργαζομένων για ισότητα και δικαιοσύνη στην αμοιβή παρά στο ποσό της αμοιβής καθεαυτής (comparison income, relative wages). Έτσι λοιπόν η κοινωνική σύγκριση φαίνεται να είναι βασικός παράγοντας όταν ερευνάται η σχέση μεταξύ ικανοποίησης και μισθού, αν και οι προσδοκίες των εργαζομένων από την εργασία τους είναι επίσης καίριας σημασίας (Drakopoulos, 2007). Σύμφωνα με τον Adams (1965), οι εργαζόμενοι πρέπει να αισθάνονται ότι υπάρχει μια ισορροπία μεταξύ της απόδοσής τους και της αμοιβής που λαμβάνουν. Με άλλα λόγια, αν ένας εργαζόμενος νιώθει ότι ο μισθός τους είναι μικρός σε σχέση με την απόδοσή του τότε είναι πιθανό να υπάρξει δυσαρέσκεια.

4.4.2 ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΦΥΛΟ

Το φύλο σε σχέση με την ικανοποίηση από την εργασία έχει επίσης συγκεντρώσει μεγάλο ενδιαφέρον στις έρευνες για την εργασιακή ικανοποίηση, αλλά και σε αυτή την περίπτωση δεν υπάρχουν ενιαία συμπεράσματα. Αν και

πρόσφατες έρευνες δείχνουν ότι οι γυναίκες αναφέρουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία τους από όσο οι άνδρες (Clark, 1997). Το γεγονός αυτό που προκαλεί έκπληξη καθώς από έρευνες που έχουν γίνει, όπως υποστηρίζουν οι Ward και Sloane (1999) φαίνεται να σημειώνονται διαφορές στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών, και οι γυναίκες φαίνεται να μην τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης σε θέματα προαγωγής, απόλυσης ή πρόσληψης. Άλλωστε και οι Sloane και Williams (2000) υποστηρίζουν στην έρευνά τους ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο ικανοποιημένες παρά το γεγονός ότι ο μισθός τους είναι χαμηλότερος. Παρόλη αυτή την κατάσταση όμως οι γυναίκες συνεχίζουν να παρουσιάζουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση από τους άνδρες (Blanchflower & Oswald, 1999).

Από μελέτη που χρησιμοποιεί ισπανικά δεδομένα (Garcia-Bernal, et al., 2005) αρχικά τα αποτελέσματα δείχνουν ότι δεν υπάρχουν διαφορές στις αντιλήψεις των δύο φύλων σχετικά με τους παράγοντες που συνθέτουν την εργασία, ωστόσο μια περισσότερο εις βάθος ανάλυση των αποτελεσμάτων αποδεικνύει ότι υπάρχουν διαφορές στο βαθμό επίδρασης που έχουν οι εργασιακοί αυτοί παράγοντες στη διαμόρφωση της ικανοποίησής τους από την εργασία. Για παράδειγμα, οι άνδρες φαίνονται να επηρεάζονται περισσότερο από το επίπεδο των «διαπροσωπικών σχέσεων» στην εργασία ενώ οι γυναίκες δίνουν μεγαλύτερη βαρύτητα στις «εργασιακές συνθήκες».

Εντούτοις, οι γυναίκες δεν είναι πάντα πιο ικανοποιημένες από τους άνδρες αν εξετάσουμε περιπτώσεις συγκεκριμένων επαγγελματιών. Για παράδειγμα, σε έρευνα με δικηγόρους (Chiu, 1998) οι γυναίκες αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τους άνδρες συναδέλφους τους, αν και σε άλλες έρευνες με πανεπιστημιακούς καθηγητές στη Μ. Βρετανία (Oshagbemi, 2003) οι γυναίκες είναι

πιο ικανοποιημένες από τους άνδρες που βρίσκονται στο ίδιο ιεραρχικό επίπεδο ενώ σε διοικητικούς υπαλλήλους (χρησιμοποιώντας Αμερικάνικα δεδομένα) οι γυναίκες είναι επίσης πιο ικανοποιημένες αλλά σε συνδυασμό με το αν έχουν από την εργασία τους παροχές για φροντίδα των παιδιών (Donohue & Heywood, 2004).

Όπως φαίνεται, λοιπό το λεγόμενο «παράδοξο» επικρατεί καθώς τα υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία που αναφέρουν οι γυναίκες είναι μη αναμενόμενα έχοντας υπόψη ότι πληρώνονται με χαμηλότερους μισθούς, έχουν λιγότερες ευκαιρίες για προαγωγή και εξέλιξη στις επιχειρήσεις (Bender, Donohue, & Heywood, 2005). Το παράδοξο αυτό μελέτησαν οι Sousa-Poza και Sousa-Poza, (2000) και κατέληξαν ότι στις χώρες που οι γυναίκες είναι περισσότερο ικανοποιημένες από τους άνδρες, ο εργασιακός τους ρόλος τείνει να είναι και υψηλότερος από αυτό των ανδρών. Όπως συμβαίνει κυρίως στη Μ. Βρετανία, όπου οι γυναίκες απασχολούνται συνήθως σε τομείς όπου υπάρχει μεγαλύτερη εργασιακή βεβαιότητα, είναι επαγγέλματα χρήσιμα για την κοινωνία, που βοηθούν άλλους ανθρώπους και όπου υπάρχουν καλές σχέσεις μεταξύ συναδέλφων. Παρόμοια αποτελέσματα δηλαδή με αυτά που προέκυψαν και από τα αμερικάνικα δεδομένα.

Συμπερασματικά, είναι φανερό ότι υπάρχουν μελέτες που υποστηρίζουν ότι το φύλο δεν επιδρά στην ικανοποίηση από την εργασία ή ότι οι γυναίκες είναι γενικά πιο ικανοποιημένες. Ωστόσο οι διαφορές αυτές, σύμφωνα με τον Clark (1997) μπορούν να εξηγηθούν στις διαφορετικές προσδοκίες που έχουν γυναίκες από την εργασία τους σε σύγκριση με τους άνδρες. Επικρατεί λοιπόν η υπόθεση ότι οι εργαζόμενοι που προσδοκούν λιγότερα από την εργασία τους αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, σε αντίθεση με όσους επιδιώκουν

και επιθυμούν η εργασία τους να τους προσφέρει περισσότερα ιδιαίτερα σε θέματα καριέρας ή προαγωγής (Kaiser, 2002). Αυτές οι διαφορές συνεπώς μεταξύ ανδρών και γυναικών καταμαρτυρούν την ανάγκη για διοικητικές πρακτικές που να ανταποκρίνονται σε αυτές τις διαφορές αντιμετώπισης της εργασίας από τα δύο φύλα.

4.4.3 ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΗΛΙΚΙΑ

Στην έρευνα για την ικανοποίηση από την εργασία η ηλικία φαίνεται να ασκεί επίδραση στα επίπεδα ικανοποίησης. Η βιβλιογραφία στο θέμα αυτό παρουσιάζει αντιθέσεις αν και συνηθέστερα παρουσιάζεται στις μελέτες να υπάρχει θετική ευθύγραμμη σχέση, στατιστικά σημαντική, μεταξύ της ηλικίας και της ικανοποίησης από την εργασία (Rhodes, 1983; Near, Rice, & Hunt, 1978; Weaver, 1978; Hickson & Oshagbemi, 1999; Hulin & Smith, 1965).

Ωστόσο, κάποιες άλλες έρευνες (Blanchflower & Oswald, 1999; Clark, 1996; Clark, Oswald, & Warr, 1996) αποδεικνύουν ότι η σχέση ικανοποίησης από την εργασία και ηλικίας είναι της μορφής U, με χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης γύρω στην ηλικία των 30 και με τους ηλικιωμένους να είναι γενικά πιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Ο Mottaz (1987) υποστηρίζει ότι οι διαφορές αυτές μπορούν να οφείλονται στο γεγονός ότι οι νέοι δίνουν μεγαλύτερη σημασία στην εργασία τους και στις αμοιβές που τους προσφέρει σε σχέση με τους μεγαλύτερους και άλλωστε οι νεότεροι παρουσιάζονται λιγότερο ικανοποιημένοι καθώς έχουν αυξημένες προσδοκίες σε σχέση με αυτά που μπορεί να τους προσφέρει η εργασία τους. Επίσης, οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι με την εργασιακή εμπειρία που διαθέτουν είναι πιο περιζήτητοι στην αγορά εργασίας με αποτέλεσμα

οι μετακινήσεις για αυτούς σε διαφορετικές θέσεις και επιχειρήσεις να είναι ευκολότερες. Οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι δεν δίνουν τόσο βαρύτητα στις υλικές αμοιβές που παίρνουν από την εργασία όσο σε άλλα προνόμια που μπορεί η εργασία να τους προσφέρει σε σύγκριση με τους νεότερους. Τέλος, η μονιμότητα σε μια θέση ή εργασία μπορεί να δημιουργήσει συμβιβασμό του ατόμου με αυτά που του προσφέρει έτσι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι προσαρμόζονται στα δεδομένα της εργασίας τους και είναι ικανοποιημένοι με αυτά που τους προσφέρει σε αντίθεση με τους νέους, οι οποίοι ως νέοι στην εργασία και πιο ενθουσιώδεις αναζητούν και επιδιώκουν περισσότερα. Άλλωστε, σχετικά με τον τελευταίο ισχυρισμό, και οι Sarker, Crossman και Chinmetterituck (2003) υποστηρίζουν από την έρευνά τους σε ξενοδοχειακό προσωπικό ότι η ικανοποίηση από την εργασία αυξάνεται στις μεγαλύτερες ηλικίες σε συνάρτηση με την αύξηση της υπηρεσίας στη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Αν και κατά κύριο λόγο η σχέση ηλικίας και ικανοποίησης από την εργασία παρατηρείται να είναι καμπυλόγραμμη ωστόσο διαφορές μπορεί να σημειωθούν αν ερευνηθούν συγκεκριμένα επαγγέλματα ή αν στην έρευνα συμμετέχουν και άλλες μεταβλητές όπως είναι το μορφωτικό επίπεδο, τα χρόνια προϋπηρεσίας. Πάντως γενικά αποδεικνύεται και από τις έρευνες ότι είτε ευθύγραμμα είτε καμπυλόγραμμα η ικανοποίηση από την εργασία αυξάνεται σταδιακά καθώς αυξάνεται και η ηλικία.

4.4.4 ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Ικανός αριθμός ερευνητών έχει μελετήσει την επίδραση που ασκεί το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων στα επίπεδα ικανοποίησης που αισθάνονται

από την εργασία τους. Αποτελέσματα μελετών δείχνουν ότι όσοι έχουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης πληρώνονται καλύτερα, έχουν μεγαλύτερες και ταχύτερες προοπτικές εξέλιξης και γενικότερα θεωρείται ότι μπορούν να έχουν καλύτερη εργασία (Blanchflower & Oswald, 1994). Είναι αναμενόμενο λοιπόν ότι θα υπάρχει μια θετική σχέση μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου και της ικανοποίησης από την εργασία. Αντίθετα όμως, πρόσφατες έρευνες κυρίως αποκαλύπτουν ότι υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ ικανοποίησης και μόρφωσης (Clark & Oswald, 1996; Sloane & Williams, 2000). Οι εργαζόμενοι δηλαδή που είναι υψηλής μόρφωσης παρουσιάζονται να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζόμενους με χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο. Ωστόσο, τα αποτελέσματα αυτά μπορεί να διαφέρουν όταν στην έρευνα υπεισέρχονται και άλλες μεταβλητές που σχετίζονται με την εργασία. Τότε η επίδραση του μορφωτικού επιπέδου στην ικανοποίηση από την εργασία φαίνεται να διαφέρει όχι μόνο σε μέγεθος αλλά και σε διεύθυνση ανάλογα με το ποια όψη της εργασίας συνδυάζεται στην έρευνα (Vila & Garcia-Mora, 2005).

Το παράδοξο αυτό μπορεί να εξηγηθεί από το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι με υψηλή μόρφωση μπορεί να κατέχουν καλύτερη εργασία ωστόσο η μόρφωσή τους φαίνεται να έχει θετική συσχέτιση με τις προσδοκίες και τις επιδιώξεις τους (Clark, 1996). Το επίπεδο εκπαίδευσής τους αυξάνει τις προσδοκίες και τις απαιτήσεις που έχουν από την εργασία τους, με αποτέλεσμα όσο και καλή να είναι η εργασία τους να μην καταφέρνει απόλυτα να ικανοποιήσει τις επιθυμίες τους. Έτσι λοιπόν, παρατηρείται το φαινόμενο οι υψηλά μορφωμένοι εργαζόμενοι να παρουσιάζονται λιγότερο ικανοποιημένοι από συναδέλφους με χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο.

4.4.5 ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΣΩΜΑΤΕΙΑ

Η σχέση μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και εργατικών σωματείων έχει απασχολήσει τη βιβλιογραφία. Έρευνες αποκαλύπτουν ότι μπορεί τα εργατικά σωματεία να έχουν θετική σχέση με κάποιες όψεις της εργασίας, όπως οι μισθοί, η αποφυγή παραιτήσεων και απουσιών, ωστόσο με την ικανοποίηση σημειώνεται αρνητική συσχέτιση. Με άλλα λόγια, οι εργαζόμενοι που είναι μέλη εργατικών σωματείων αναφέρουν ότι είναι περισσότερο δυσαρεστημένοι από την εργασία τους από όσο συνάδελφοί τους, οι οποίοι δεν ανήκουν σε κάποιο εργατικό σωματείο (Friedman, Abraham, & Thomas, 2006; Bryson, Cappellari, & Lucifora, 2004; Meng, 1990; Renaud, 2002).

Διάφορες υποθετικές εξηγήσεις έχουν δοθεί γιατί τα μέλη των εργατικών σωματείων παρουσιάζονται να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σύγκριση με αυτούς που δεν συμμετέχουν στα εργατικά σωματεία. Οι εξηγήσεις που επικρατούν είναι οι εξής (Blanchflower & Oswald, 1999; Bender & Sloane, 1998; Meng, 1990):

- i. οι μηχανισμοί που διαθέτουν τα εργατικά σωματεία δίνουν τη δυνατότητα στα μέλη να εκφράζουν τη δυσαρέσκειά τους και να ακούγεται,
- ii. οι εργαζόμενοι που δεν είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους είναι συνήθως αυτοί που έχουν πολλά χρόνια υπηρεσίας στην εργασία αυτή και δεν είναι ικανοποιημένοι λόγω των αμοιβών τους
- iii. οι χώροι εργασίας που έχουν έντονα οργανωμένα σωματεία είναι συνήθως εργασίες με όχι τόσο καλές εργασιακές συνθήκες

- iv. το να είναι τα μέλη των εργατικών σωματείων δυσαρεστημένα από την εργασία τους δίνει στα εργατικά σωματεία την αφορμή για να έχουν μεγαλύτερες απαιτήσεις και να διεκδικούν περισσότερα εργατικά δικαιώματα και προνόμια από τις επιχειρήσεις,
- v. όσοι συμμετέχουν στα εργατικά σωματεία έχουν αυξημένες απαιτήσεις και προσδοκίες από την εργασία τους και είναι δυσαρεστημένοι αρχικά, για αυτό προσχωρούν στα σωματεία,
- vi. τα σωματεία δημιουργούν στα μέλη τους υψηλές προσδοκίες από την εργασία τους στην προσπάθειά τους να τους κρατήσουν με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να παρουσιάζονται δυσαρεστημένοι καθώς οι προσδοκίες αυτές δεν επιτυγχάνονται.

Ωστόσο, συναντάμε μελέτες που εκφράζουν τον προβληματισμό αν η δυσαρέσκεια αυτή που εκφράζουν για την εργασία τους τα μέλη εργατικών σωματείων είναι «πραγματική δυσαρέσκεια» (Clark, 2001; Bender & Sloane, 1998). Διατυπώνεται η πεποίθηση ότι μπορεί τα εργατικά σωματεία να ενθαρρύνουν τα μέλη τους να εκφράζουν μικρότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τους για να δικαιολογείται η ύπαρξη και των σωματείων.

4.4.6 ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Σε αντίθεση με άλλους εργασιακούς παράγοντες, οι έρευνες για τη συσχέτιση μεταξύ χρόνου υπηρεσίας και ικανοποίησης από την εργασία είναι σχετικά περιορισμένες.

Στη υπάρχουσα βιβλιογραφία αναφέρεται ότι ο χρόνος υπηρεσίας σε μία εργασία μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τον υπολογισμό του επιπέδου ικανοποίησης που αισθάνεται ο εργαζόμενος από την εργασία του. Η υπόθεση στην οποία στηρίζονται οι μελετητές είναι το γεγονός ότι οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι έχουν την τάση να παραμένουν σε μία εργασία ενώ οι δυσαρεστημένοι τείνουν να αλλάζουν την εργασία αυτή (Oshagbemi, 2000).

Επίσης, οι Abraham και Medoff (1984) σε έρευνά τους υποστηρίζουν ότι ο περισσότερος χρόνος υπηρεσίας σε μια εργασία συνεπάγεται και ασφάλεια και βεβαιότητα στην εργασία αυτή, παράγοντας που επιδρά θετικά στην ικανοποίηση από την εργασία. Εντούτοις, δεν υπάρχουν σαφείς αποδείξεις ότι αυτό το γεγονός αυξάνει την ικανοποίηση από την εργασία αλλά μπορεί να αποτελέσει μια λογική εξήγηση για τη θετική συσχέτιση μεταξύ χρόνου υπηρεσίας και ικανοποίησης από την εργασία. Οι ίδιοι σε νεότερη μελέτη τους (Abraham & Medoff, 1985) αναφέρουν ότι ο χρόνος προϋπηρεσίας σε μια εργασία συνεπάγεται και καλύτερες προοπτικές προαγωγής. Έτσι καθώς οι δυνατότητες εξέλιξης στην εργασία κάνει τους εργαζόμενους να αισθάνονται μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία τους (Imparato, 1972; Scarpello & Campbell, 1983; Wanous & Lawler, 1972), είναι αναμενόμενο να υπάρχει θετική συσχέτιση του χρόνου υπηρεσίας και της ικανοποίησης από την εργασία.

Ωστόσο, όπως φαίνεται από τις έρευνες δεν προκύπτει με σαφήνεια μια άμεση σχέση μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και χρόνου υπηρεσίας στην εργασία αυτή, δεν αποδεικνύεται δηλαδή μια σχέση αιτίου-αποτελέσματος μεταξύ των δύο αυτών παραγόντων.

4.5 ΕΡΕΥΝΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Στην ελληνική πραγματικότητα οι έρευνες που έχουν διεξαχθεί για τη μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία είναι λιγοστές. Την τελευταία δεκαετία παρατηρείται στροφή του ενδιαφέροντος των ερευνητών στη μελέτη της ικανοποίησης από την εργασία στην Ελλάδα (Koustelios & Bagiatis, 1997; Koustelios & Kousteliou, 1998; Koustelios, Bagiatis, & Kellis, 1999; Koustelios, 2001a; Laskari, et al., 2000; Θεοδωρακοπούλου, 1995; Togia, Koustelios, & Tsigilis, 2004; Tsigilis, Koustelios, & Togia, 2004; Koustelios, 2001b; Demoussis & Giannakopoulos, 2007; Markovits, Davis, & Van Dick, 2007; Koustelios & Tsigilis, 2005; Theodossiou & Rouliakas, 2005) αν και οι μελέτες αυτές έχουν πραγματοποιηθεί κυρίως σε εργαζόμενους στον τομέα της υγείας αλλά και της εκπαίδευσης.

Σε σύγκριση με άλλους ευρωπαίους εργαζόμενους, οι Έλληνες εργαζόμενοι φαίνεται γενικά να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα είναι πιο ικανοποιημένοι από εκείνους που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα. Οι Demoussis και Giannakopoulos (2007) ερευνούν αυτή τη διαπίστωση στην ελληνική αγορά εργασίας και εντοπίζουν ότι πράγματι η απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα ασκεί αρνητική επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία και οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τους συναδέλφους τους στο δημόσιο.

Υπολογίζοντας ξεχωριστά για κάθε τομέα τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, οι Demoussis & Giannakopoulos (2007) αποδεικνύουν ότι υπάρχουν κάποιοι κοινοί, και στους δύο τομείς απασχόλησης, εργασιακοί παράγοντες που επηρεάζουν την

ικανοποίηση από την εργασία, όπως είναι ο μισθός, το φύλο, οι ώρες εργασίας, η υπερωριακή απασχόληση. Ωστόσο, υπάρχουν και κάποια μεμονωμένα χαρακτηριστικά που ασκούν επιδράσεις στον ιδιωτικό ή στο δημόσιο τομέα μόνο. Έτσι λοιπόν, φαίνεται ότι οι διαφορές στην ικανοποίηση από την εργασία που αισθάνονται οι εργαζόμενοι στους δύο αυτούς τομείς απασχόλησης δεν οφείλεται τόσο σε διαφορετικά χαρακτηριστικά που μπορεί να έχουν οι εργαζόμενοι μεταξύ τους, όσο στις διαφορετικές εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στους δύο αυτούς τομείς απασχόλησης. Επιπλέον, μέσω μελέτης των δεδομένων για ενδεχόμενη μείωση των μισθών, ο μέσος εργαζόμενος φαίνεται να είναι διατεθειμένος να το αποδεχτεί αν πρόκειται να ενσωματωθεί στο δημόσιο τομέα και προκειμένου να απαλλαγεί από την απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα. Με άλλα λόγια, ο μέσος Έλληνας εργαζόμενος εκτιμά περισσότερο από κάθε άλλο χαρακτηριστικό στην εργασία του να υπάρχει κανονικότητα και σταθερότητα στο εργασιακό του πρόγραμμα.

Επίσης, σε άλλη έρευνα σχετικά με τους δημόσιους και ιδιωτικούς υπαλλήλους στην Ελλάδα μελετήθηκε η σχέση μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και της εργασιακής εξάντλησης από την εργασία (burnout) στους παιδαγωγούς της προσχολικής αγωγής (Tsigilis, Zachoroulou, & Grammatikopoulos, 2006). Τα αποτελέσματα και σε αυτό τον κλάδο απασχόλησης είναι παρόμοια με εκείνα των Demoussis και Giannakopoulos (2007). Οι δάσκαλοι της προσχολικής αγωγής που εργάζονται στο δημόσιο τομέα είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους συναδέλφους τους που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα. Ωστόσο, οι παράγοντες που προκαλούν εξάντληση από την εργασία φαίνεται να είναι διαφορετικοί για τους παιδαγωγούς του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα. Πιο

συγκεκριμένα, η ικανοποίηση από το αντικείμενο της εργασίας και τις συνθήκες εργασίας συντελούν αρνητικά για την εξάντληση στο δημόσιο τομέα. Από την άλλη, όμως, για τον ιδιωτικό τομέα προσχολικής αγωγής φαίνεται ότι τα αυξημένα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία από το αντικείμενο και την άμεση εποπτεία σχετίζονται με τα μειωμένα επίπεδα εργασιακής εξάντλησης.

Σε συναφή μελέτη στην Ελλάδα σχετικά με τους οργανωτικούς εκείνους παράγοντες που συμβάλλουν στην εργασιακή εξάντληση των δασκάλων (Koustelios, 2001b) ενισχύεται η διαπίστωση ότι συγκεκριμένες όψεις της ικανοποίησης από την εργασία παίζουν σημαντικό ρόλο στην εργασιακή εξάντληση των δασκάλων, αν και στη συγκεκριμένη έρευνα το δείγμα των συμμετεχόντων είναι περιορισμένο σε μέγεθος.

Εντούτοις, ο ισχυρισμός της αρνητικής συσχέτισης μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και εργασιακής εξάντλησης από την εργασία υποστηρίζεται και από την έρευνα των Tsigilis, Koustelios, και Togia (2004). Στη μελέτη αυτή οι ερευνητές χρησιμοποίησαν δείγμα βιβλιοθηκονόμων πανεπιστημιακών βιβλιοθηκών για να ελέγξουν τη σχέση των δύο αυτών παραγόντων. Τα ευρήματά τους δείχνουν, λοιπόν, ότι τα υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τείνουν να συνδυάζονται με τα χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής εξάντλησης από την εργασία, αν και οι δύο αυτές έννοιες είναι διαφορετικές παρά την υψηλά αρνητική συσχέτιση που παρουσιάζουν μεταξύ τους.

Επίσης, ο τομέας των βιβλιοθηκονόμων έχει χρησιμοποιηθεί και για άλλη έρευνα στην Ελλάδα, η οποία εξετάζει το βαθμό ικανοποίησης που αισθάνονται οι Έλληνες βιβλιοθηκονόμοι από την εργασία τους (Togia, Koustelios, & Tsigilis, 2004). Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα χρησιμοποιεί δείγμα βιβλιοθηκονόμων που εργάζονται

σε πανεπιστημιακά ιδρύματα της χώρας και οι συμμετέχοντες προέρχονται από συνολικά 30 βιβλιοθήκες. Αν και το δείγμα είναι περιορισμένου μεγέθους τα αποτελέσματα που προκύπτουν δεν προκαλούν έκπληξη. Τα ευρήματα δείχνουν ότι ικανοποίηση από την εργασία είναι σε μέτριο επίπεδο. Για τους βιβλιοθηκονόμους των πανεπιστημιακών βιβλιοθηκών αποδεικνύεται ότι παράγοντες όπως εσωγενείς όψεις της εργασίας τους, η εποπτεία και οι συνθήκες εργασίας είναι αυτοί που παίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της εργασιακής τους ικανοποίησης. Ωστόσο, δεν φαίνεται να ισχύει το ίδιο και για τους μισθούς όπου φαίνεται ότι αποτελούν παράγοντα δυσαρέσκειας στους επαγγελματίες του συγκεκριμένου εργασιακού τομέα και επίσης οι προοπτικές για εξέλιξη και προαγωγή, καθώς τα επίπεδα ιεραρχίας σε μια βιβλιοθήκη είναι λιγοστά και περιορισμένα και το μόνο κριτήριο είναι τα χρόνια υπηρεσίας. Ενδιαφέρον είναι ακόμη ότι η ικανοποίηση από την εργασία των βιβλιοθηκονόμων μειώνεται καθώς αυξάνονται τα χρόνια εξάσκησης του επαγγέλματος και αυτό μπορεί να εξηγηθεί ως αποτέλεσμα της ρουτίνας που δημιουργείται μετά από πολλά χρόνια στην ίδια θέση εργασίας.

Ξεκινώντας από την παραδοχή ότι η σύγκρουση ρόλων και η ασάφεια ρόλων είναι δύο από τους πιο χαρακτηριστικούς παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία, οι Koustelios, Theodorakis, και Goulimaris (2004) μελέτησαν την επίδραση που ασκούν οι παράγοντες αυτοί στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των δασκάλων Φυσικής Αγωγής στην Ελλάδα.

Οι ερευνητές χρησιμοποίησαν δείγμα προερχόμενο από ειδικό πρόγραμμα Φυσικής Αγωγής της Γενικής Γραμματείας Αθλητισμού στο οποίο οι συμμετέχοντες δάσκαλοι που συμμετείχαν στην έρευνα απασχολούνται με σύμβαση ορισμένου χρόνου και με ωριαία αντιμισθία. Από τα ευρήματά τους προκύπτει ότι οι δάσκαλοι

της Φυσικής Αγωγής είναι γενικά ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους, την εποπτεία, τις εργασιακές συνθήκες και τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται γενικότερα, ενώ είναι κάπως δυσαρεστημένοι με το μισθό και τις δυνατότητες προαγωγής. Η δυσαρέσκεια στις δύο αυτές όψεις της εργασίας μπορεί να οφείλονται στο γεγονός ότι το συγκεκριμένο δείγμα πληρώνεται με ωριαία αντιμισθία, οπότε ο συνολικός μισθός είναι χαμηλός και απ'την άλλη, η απασχόληση τους είναι ορισμένου χρόνου συνεπώς δεν υπάρχουν προοπτικές εξέλιξης. Πιο συγκεκριμένα, για τη σύγκρουση ρόλων και την ασάφεια ρόλων παρατηρείται ότι το επίπεδο του πρώτου παράγοντα είναι υψηλό, ενώ του δευτέρου μέτριο, όπως απεικονίζεται από τις απαντήσεις των δασκάλων Φυσικής Αγωγής. Ωστόσο, η έρευνα αυτή στηρίζει την υπόθεση ότι η σύγκρουση και η ασάφεια ρόλων στην εργασία των δασκάλων Φυσικής Αγωγής είναι παράγοντες με αρνητική συσχέτιση προς την ικανοποίηση από την εργασία.

Παρόμοια αποτελέσματα με την προηγούμενη έρευνα παρουσιάζονται και στη μελέτη των Koustelios & Kousteliou (1998). Αυτοί διεξήγαν έρευνα σχετικά με την επίδραση που έχουν η σύγκρουση ρόλων και η ασάφεια ρόλων στην ικανοποίηση από την εργασία σε δείγμα δασκάλων της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Τα αποτελέσματα και αυτών έδειξαν ότι οι δάσκαλοι μπορεί να είναι ικανοποιημένοι με το αντικείμενο της εργασίας τους και την εποπτεία αλλά δεν είναι ικανοποιημένοι με τους μισθούς και τις ευκαιρίες προαγωγής. Επίσης, και στο χώρο των δασκάλων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης επισημαίνεται η αρνητική συσχέτιση μεταξύ της σύγκρουσης ρόλων και της ασάφειας ρόλων με την ικανοποίηση από την εργασία.

Στη διεθνή βιβλιογραφία, όπως αναλύθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο, έχει απασχολήσει σε μεγάλο βαθμό τους ερευνητές η σχέση που υπάρχει μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και αμοιβών. Παρόμοια και στην Ελλάδα έχει διεξαχθεί έρευνα στο επάγγελμα των κοινωνικών λειτουργών του δημοσίου τομέα επικεντρώνοντας στη συνολική εργασιακή τους ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια που αισθάνονται εξαιτίας των αμοιβών και των εργασιακών εκείνων χαρακτηριστικών που αφορούν στην οργάνωση (Paradaki & Paradaki, 2006). Από τα ευρήματα της συγκεκριμένης έρευνας προκύπτει ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί είναι γενικά ικανοποιημένοι από την εργασία τους, ωστόσο όταν απομονωθούν συγκεκριμένοι δείκτες της εργασίας η κατάσταση είναι κάπως διαφορετική. Τότε τα επίπεδα ικανοποίησης δεν είναι υψηλά και ως κύριες πηγές της δυσαρέσκειάς τους εντοπίζονται οι αμοιβές και οι συνθήκες οργάνωσης της εργασίας.

Το ενδιαφέρον όμως για τη έρευνα στην ελληνική αγορά εργασίας και τα επίπεδα ικανοποίησης των εργαζομένων από την εργασία τους ενισχύεται από τη μελέτη του Koustelios (2001a) σε δασκάλους της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στην έρευνα αυτή που συμμετέχουν δάσκαλοι από 40 δημόσια σχολεία από την περιοχή της Αθήνας και της Θεσσαλονίκης, ο Koustelios εξετάζει τα επίπεδα ικανοποίησης τους από την εργασία και εντοπίζει τους εργασιακούς εκείνους παράγοντες που επηρεάζουν τα επίπεδα αυτά.

Τα ευρήματα της μελέτης αυτής υποστηρίζουν ότι οι Έλληνες δάσκαλοι αισθάνονται ότι η ικανοποίηση από την εργασία σχετίζεται ισχυρά με τη φύση της εργασίας και την εποπτεία ενώ η χαμηλότερη ικανοποίηση συνδέεται με το μισθό και τις ευκαιρίες προαγωγής. Συγκεκριμένα, αποδεικνύεται από την έρευνα ότι συγκεκριμένα προσωπικά χαρακτηριστικά συντελούν στην πρόβλεψη διαφόρων

όψεων της εργασιακής ικανοποίησης. Για παράδειγμα, το φύλο είναι προβλεπτικός παράγοντας για τις εργασιακές συνθήκες μόνο. Οι γυναίκες παρουσιάζονται περισσότερο ικανοποιημένες με τις εργασιακές συνθήκες από τους άνδρες. Επίσης, η εργασιακή εμπειρία αποτελεί προβλεπτικό παράγοντα για την ικανοποίηση από την εποπτεία και την προαγωγή. Καθώς αυξάνεται η εργασιακή εμπειρία, αυξάνεται και η ικανοποίηση από την εποπτεία και την προαγωγή. Σχετικά με το επίπεδο διδασκαλίας, αν είναι σε πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση, φαίνεται ότι οι δάσκαλοι της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από εκείνους της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε θέματα εποπτείας και προοπτικής εξέλιξης. Τέλος, η οικογενειακή κατάσταση δεν δείχνει να έχει καίριο ρόλο στην ικανοποίηση από την εργασία των δασκάλων (στη συγκεκριμένη έρευνα).

Συμπερασματικά, είναι σαφές ότι η βιβλιογραφία που αφορά τη μελέτη της ικανοποίησης από την εργασία στην Ελλάδα είναι περιορισμένου αριθμού ωστόσο γίνονται αξιοσημείωτες προσπάθειες τις τελευταίες δεκαετίες με συνεχή αυξανόμενο ρυθμό. Αν και οι περισσότερες έρευνες που έχουν διεξαχθεί στην ελληνική αγορά εργασίας στηρίζονται σε μικρό δείγμα και τα αποτελέσματά τους δεν μπορούν να γενικευτούν, ωστόσο μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για περαιτέρω έρευνα και εξέλιξη.

4.6 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ικανοποίηση από την εργασία εξετάζεται ως στάση που παίζει ρόλο στη διαμόρφωση ορισμένων άλλων συμπεριφορών και στάσεων προς την εργασία. Θεωρείται λοιπόν ότι η εργασιακή ικανοποίηση συντελεί ως προσδιοριστικός παράγοντας και αίτιο για τη δημιουργία συγκεκριμένων συμπεριφορών του

εργαζόμενου. Κατά συνέπεια, λοιπόν, η ικανοποίηση ή η δυσαρέσκεια από την εργασία φαίνεται να έχει κάποιες σημαντικές συνέπειες τόσο σε προσωπικό επίπεδο όσο και σε εργασιακό.

4.6.1 ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ

Αν και η κοινή αντίληψη υπαγορεύει τη σχέση μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και απόδοσης, ωστόσο ερευνητικά (Iaffaldano & Muchinsky, 1985) δεν αποδεικνύεται στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των δύο αυτών παραγόντων. Με άλλα λόγια ένας ικανοποιημένος εργαζόμενος δεν συνεπάγεται ότι θα είναι και παραγωγικός (Selladurai, 1991). Οι ερμηνείες που αποδίδονται σε αυτό το φαινόμενο και επικρατούν στη βιβλιογραφία είναι από τη μια μεριά το γεγονός ότι η παραγωγικότητα του ατόμου οφείλεται και σε εξωτερικούς παράγοντες, όπως για παράδειγμα η κίνηση μια μηχανής μαζικής παραγωγής ορίζει και το ρυθμό εργασίας του εργάτη. Από την άλλη, υπάρχουν περιπτώσεις όπου η αποδοτικότητα του εργαζόμενου έχει σχέση με την αποδοτικότητα των άλλων εργαζομένων στον ίδιο χώρο, με άλλα λόγια εξαρτάται από τα πρότυπα που υιοθετεί ο κάθε εργαζόμενος (Judge & Church, 2000).

Ωστόσο, σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία και την αποδοτικότητα διατυπώνεται ακόμη ένας προβληματισμός. Μήπως η σχέση αυτών των δύο είναι αντίστροφη, δηλαδή μήπως δεν είναι η ικανοποίηση που οδηγεί στην αποδοτικότητα αλλά η αποδοτικότητα να οδηγεί στην ικανοποίηση που αισθανόμαστε από την εργασία μας, καθώς έχει επιτυχία ο εργαζόμενος στο έργο που αναλαμβάνει (Johns, 1996). Με άλλα λόγια, η επιτυχής απόδοση στη δουλειά δημιουργεί στον εργαζόμενο αίσθημα αφοσίωσης στην επιχείρηση. Η κατάσταση

αυτή με έμμεσο τρόπο οδηγεί στην αύξηση των αμοιβών από την εργασία και κατά συνέπεια αύξηση της ικανοποίησης που αισθάνεται ο εργαζόμενος από την εργασία του.

4.6.2 ΑΠΟΥΣΙΕΣ (ABSENTEEISM)

Η συσχέτιση μεταξύ των απουσιών και της ικανοποίησης από την εργασία αποδεικνύεται να είναι αρνητική αν και δεν είναι τόσο στατιστικά σημαντική (Κάντας, 1998). Το πρόβλημα κυρίως αυτό ίσως να οφείλεται στο γεγονός ότι δεν είναι εύκολο να διακριθούν τα ακριβή ποσοστά αδικαιολόγητων απουσιών από την εργασία καθώς ενώ κάποιες απουσίες παρουσιάζονται ως αθέλητες στην πραγματικότητα είναι ηθελημένες.

Ωστόσο, οι απουσίες δεν σημαίνει απαραίτητα ότι ο εργαζόμενος δεν είναι ικανοποιημένος από την εργασία του αντίθετα μπορεί να οφείλεται σε μια ανεπάρκεια του ατόμου να αντιμετωπίσει τα προβλήματα που προκύπτουν στην εργασία του ή μπορεί να βρίσκει μεγαλύτερη ικανοποίηση σε ασχολίες που έχει εκτός εργασίας (Riggio, 1999). Έτσι λοιπόν η μείωση των απουσιών δεν σημαίνει απόλυτα και την αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία αν παράλληλα δεν γίνονται προσπάθειες για τον εμπλουτισμό και τη διαφοροποίηση του περιεχομένου εργασίας ώστε οι εργαζόμενοι να βρίσκουν λόγους να παρουσιάζονται στην εργασία τους (Johns, 1996).

4.6.3 ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ (TURNOVER)

Η μελέτη της ικανοποίησης από την εργασία έχει δείξει ότι έχει αρνητική σχέση με την κινητικότητα του προσωπικού και τις αποχωρήσεις. Παρατηρείται ότι οι

εργαζόμενοι που είναι δυσαρεστημένοι από την εργασία τους τείνουν να παραιτηθούν από τη θέση και να αποχωρήσουν από την εργασία τους (Hellman, 1997).

Ωστόσο η αρνητική σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και αποχωρήσεων φαίνεται να μην είναι τόσο δυνατή. Αυτό ίσως εξηγείται από το γεγονός ότι η αποχωρήσεις των εργαζομένων επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από την αγορά εργασίας. Με άλλα λόγια όταν υπάρχει προσφορά εργασίας, οι εργαζόμενοι πιο εύκολα θα τολμήσουν να αναζητήσουν εργασία με καλύτερη αμοιβή και καλύτερες συνθήκες εργασίας, γενικότερα μια εργασία που θα τους κάνει να αισθάνονται περισσότερο ικανοποιημένοι. Αντίθετα όταν η προσφορά εργασίας είναι μειωμένη, ακόμη και αν ο εργαζόμενος δεν είναι τόσο ικανοποιημένος από την εργασία του θα προτιμήσει να παραμείνει σε αυτή καθώς η ανεύρεση εναλλακτικής λύσης είναι αμφίβολη (Carsten & Spector, 1987).

4.6.4 ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί επίσης να επηρεάσει την ψυχολογία των εργαζομένων όχι μόνο σε ό,τι αφορά τη συμπεριφορά και τις αντιδράσεις τους στο χώρο της εργασίας αλλά και γενικότερα στη ζωή τους και στη στάση τους σε συγκεκριμένες καταστάσεις. Υποστηρίζεται ότι οι εργαζόμενοι που αναφέρουν ότι είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους είναι και περισσότερο υγιείς ψυχικά από άλλους εργαζόμενους που δεν είναι τόσο ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Ωστόσο, η πραγματική σχέση αιτιότητας μπορεί να είναι και αμφίβολη στο σημείο αυτό καθώς κάποιες δραστηριότητες εκτός εργασίας μπορεί να διαταράσσουν την ψυχή των ατόμων και μετά να εκδηλώνονται προβλήματα στον

χώρο εργασίας τους και να φαίνονται ότι δεν είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους ενώ η πηγή δυσαρέσκειάς τους να μην προέρχεται από εκεί (Johns, 1996).

4.6.5 ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΖΩΗ (LIFE SATISFACTION)

Η εργασία αποτελεί ένα σημαντικό κομμάτι για τη ζωή των ατόμων καθώς μεγάλο μέρος της ζωής τους το περνούν στην εργασία τους. Θα ήταν λοιπόν παράξενο αν η ικανοποίηση από την εργασία δεν ασκούσε επίδραση και δεν είχε συνέπειες στο επίπεδο ικανοποίησης που νιώθει το άτομο από τη ζωή του.

Αποδεικνύεται λοιπόν και ερευνητικά ότι υπάρχει θετική σχέση στατιστικά σημαντική μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και της ικανοποίησης από τη ζωή (Tait, Baldwin, & Padgett, 1989) και είναι αναμενόμενο καθώς η εργασία αποτελεί κομμάτι της ζωής των ατόμων και στην ουσία καλύπτει ένα μέρος της. Ωστόσο είναι πιθανό η σχέση αιτιότητας να είναι και αντίστροφη. Με άλλα λόγια δεν είναι απόλυτο ότι η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζει την ικανοποίηση από τη ζωή καθώς είναι πιθανό συγκεκριμένες εμπειρίες και εκφάνσεις της καθημερινότητας να επηρεάζουν την ικανοποίηση από τη εργασία. Η σχέση αυτή μεταξύ των δύο λοιπόν μπορεί να χαρακτηριστεί αμφίδρομη – η ικανοποίηση από την εργασία επιδρά στα επίπεδα ικανοποίησης από τη ζωή αλλά και η ικανοποίηση από τη ζωή επιδρά στα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία (Judge & Watanabe, 1993).

4.7 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Η πληθώρα ερευνητικών μελετών γύρω από το θέμα της ικανοποίησης από την εργασία τόσο διεθνώς όσο και σε εθνικό επίπεδο καταμαρτυρεί τη σημασία και τον

καίριο ρόλο που έχει για τις επιχειρήσεις αλλά και για τους εργαζόμενους. Αναλόγως από ποια σκοπιά ειδωθεί το θέμα της εργασιακής ικανοποίησης αποκτά και διαφορετικό ενδιαφέρον. Οι ψυχολόγοι όταν μελετούν την ικανοποίηση από την εργασία επικεντρώνονται κυρίως στη σχέση της με τη γενικότερη στάση και συμπεριφορά των εργαζομένων και τις συνέπειες που μπορεί να έχει στην υγεία τους και την προσωπικότητά τους. Από την άλλη, οι οικονομολόγοι όταν μελετούν την εργασιακή ικανοποίηση επικεντρώνονται κυρίως στις επιδράσεις που μπορεί να έχει στην αγορά εργασίας ή πώς παράγοντες κυρίως εργασιακοί και οικονομικοί μπορεί να συντελέσουν στη διαμόρφωση των επιπέδων της ικανοποίησης από την εργασία. Από όποια σκοπιά και να το δει κάποιος όμως το ενδιαφέρον για μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης παραμένει ισχυρό καθώς οι συνέπειές της εμφανίζονται τόσο στην προσωπικότητα και τη γενικότερη συμπεριφορά και στάση του εργαζόμενου αλλά και κατ' επέκταση στα συμφέροντα των επιχειρήσεων και την οικονομία του κράτους. Αυτοί είναι ίσως και οι βασικοί λόγοι που έχουν οδηγήσει τους ερευνητές να επικεντρωθούν στην ελληνική αγορά εργασίας και να διαμορφώσουν μια γενικευμένη εικόνα για τη θέση που κατέχει η ικανοποίηση από την εργασία, ποιοι είναι οι παράγοντες που επιδρούν και ποιες οι συνέπειές της στην ελληνική πραγματικότητα. Στη συνέχεια παρουσιάζεται η διαδικασία επιλογής της κατάλληλης ερευνητικής μεθοδολογίας για τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας για την ικανοποίηση από την εργασία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 – ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

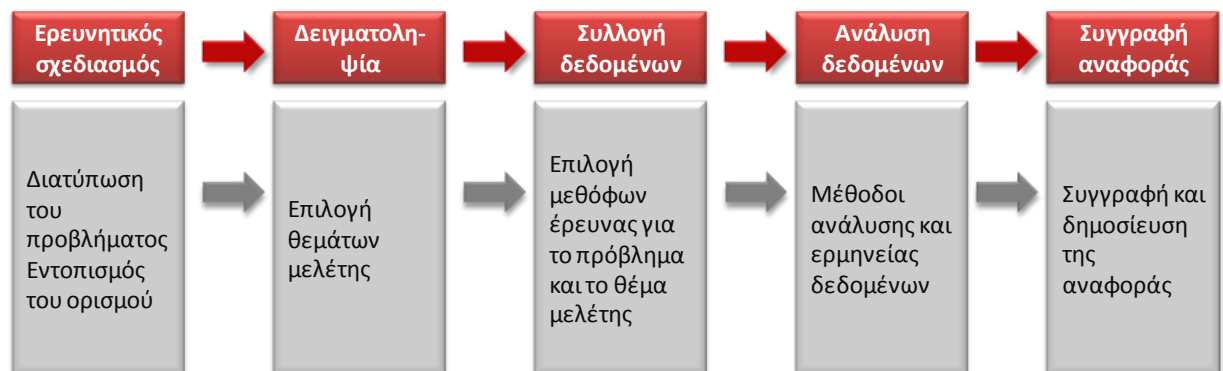
Το κεφάλαιο αυτό εντοπίζει τη σπουδαιότητα της επιστημονικής έρευνας και αποκαλύπτει τη σημασία του ερευνητικού σχεδιασμού για τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας. Ειδικότερα, παρουσιάζει τη μεθοδολογία που ακολουθείται συνήθως στις έρευνες για την ικανοποίηση από την εργασία, όπως προκύπτει από τη σχετική βιβλιογραφία. Αναλύεται η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε στη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας και αιτιολογείται η επιλογή αυτή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 – ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

5.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι ερευνητικοί στόχοι αυτής της εργασίας, όπως παρουσιάστηκαν στο κεφάλαιο 1, επικεντρώνονται στη διερεύνηση των παραγόντων εκείνων που επιδρούν στη διαμόρφωση της ικανοποίησης από την εργασία που δηλώνουν οι εργαζόμενοι. Ο στόχος λοιπόν της έρευνας αυτής ήταν να συγκεντρωθούν τα πρωτογενή δεδομένα που να δίνουν στοιχεία για τους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους.

Γενικότερα, η έρευνα είναι ένα μέσο για διερεύνηση ενός θέματος με συστηματικό τρόπο (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2000). Η ερευνητική διαδικασία είναι συνήθως γραμμική (όπως παρουσιάζεται στο διάγραμμα παρακάτω) περιλαμβάνοντας τον ερευνητικό σχεδιασμό, τη δειγματοληψία, τη συγκέντρωση δεδομένων, την ανάλυση των δεδομένων και τη συγγραφή της αναφοράς (Blaxter, Hughes, & Tight, 2001).



Σχήμα 5-1: Παρουσίαση της ερευνητικής διαδικασίας (Πηγή: Blaxter, Hughes, & Tight, 2001)

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται η διαδικασία του ερευνητικού σχεδιασμού που ακολουθήθηκε στην παρούσα έρευνα. Επίσης, αφού γίνεται αναλυτική αναφορά στην ερευνητική μεθοδολογία που έχουν ακολουθήσει οι ερευνητές σε προηγούμενες έρευνες για την ικανοποίηση από την εργασία, περιγράφεται αναλυτικά η ερευνητική μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα εργασία προκειμένου να επιτευχθούν οι ερευνητικοί στόχοι και αιτιολογείται η επιλογή αυτή.

5.2 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ

Ο σχεδιασμός, όπως αναφέρεται εδώ, αφορά όλες τις πληροφορίες εκείνες που πρέπει να εκτιμηθούν κατά τη διεξαγωγή μιας ερευνητικής εργασίας. Η ερευνητική στρατηγική ή ερευνητική μεθοδολογία, όπως είναι περισσότερο γνωστή η διαδικασία, που θα χρησιμοποιηθεί κατά τη διάρκεια της έρευνας εξαρτάται από τον τύπο των ερευνητικών ερωτήσεων που πρέπει να απαντηθούν. Οφείλει λοιπόν ο ερευνητής να επιλέξει τις ερευνητικές εκείνες μεθόδους που είναι κατάλληλες για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των ερευνητικών στόχων.

Ο Robson (2002) παρουσιάζει έναν τύπο ερευνητικού σχεδιασμού (βλ. Σχήμα 5-2) που αποτελείται από σκοπούς, θεωρία, ερευνητικές ερωτήσεις, μεθοδολογία και δειγματοληπτική στρατηγική. Πιο συγκεκριμένα, οι σκοποί αποτελούν τους στόχους της έρευνας. Στην παρούσα έρευνα έχει διασαφηνιστεί στο κεφάλαιο 1 ποιος είναι ο σκοπός της έρευνας, τι προσπαθεί να ανακαλύψει η παρούσα έρευνα και ποιο είναι το επίκεντρο της διερεύνησής της. Η θεωρία περιλαμβάνει το εννοιολογικό εκείνο πλαίσιο της έρευνας δηλαδή των ερευνητικών ερωτήσεων. Η Μεθοδολογία είναι οι τεχνικές εκείνες που θεωρούνται κατάλληλες ανάλογα με τις

απαιτήσεις της εργασίας για να ανταποκριθούν στα ερευνητικά ερωτήματα. Τέλος, η *δειγματοληπτική στρατηγική* προσδιορίζει το δείγμα, το οποίο χρησιμοποιείται για τη συγκέντρωση των δεδομένων που είναι απαραίτητα για τη διεξαγωγή και πραγματοποίηση της έρευνας. Ωστόσο, όλα αυτά τα στοιχεία αλληλοσχετίζονται και πρέπει να διατηρείται μια ισορροπία μεταξύ τους. Οι *Σκοποί* και η *Θεωρία* μαζί λειτουργούν ως αρωγοί για τον ερευνητή προκειμένου να προσδιορίσει τους ερευνητικούς στόχους/ερευνητικές ερωτήσεις. Έχοντας λοιπόν προσδιορίσει τους ερευνητικούς στόχους τότε είναι δυνατό να γίνει επιλογή της κατάλληλης *μεθοδολογίας* και του κατάλληλου *δείγματος* που θα οδηγήσει στην επίτευξη των απαντήσεων στις ερευνητικές ερωτήσεις.



Σχήμα 5-2: Παρουσίαση του ερευνητικού σχεδιασμού (Πηγή: Robson, 2002)

Το κύριο ενδιαφέρον στην παρούσα ερευνητική εργασία είναι να εντοπιστούν και να προσδιοριστούν οι διαφορετικοί εκείνοι παράγοντες που επιδρούν στη διαμόρφωση της ικανοποίησης από την εργασία στους Έλληνες εργαζόμενους. Η έρευνα λοιπόν επικεντρώνεται στην αναζήτηση διατύπωσης μιας θεωρίας για τους Έλληνες εργαζόμενους σχετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση.

Προκειμένου λοιπόν για την εκπόνηση της παρούσας εργασίας υιοθετείται η παραγωγική ερευνητική προσέγγιση. Με άλλα λόγια, περιλαμβάνει την ανάπτυξη

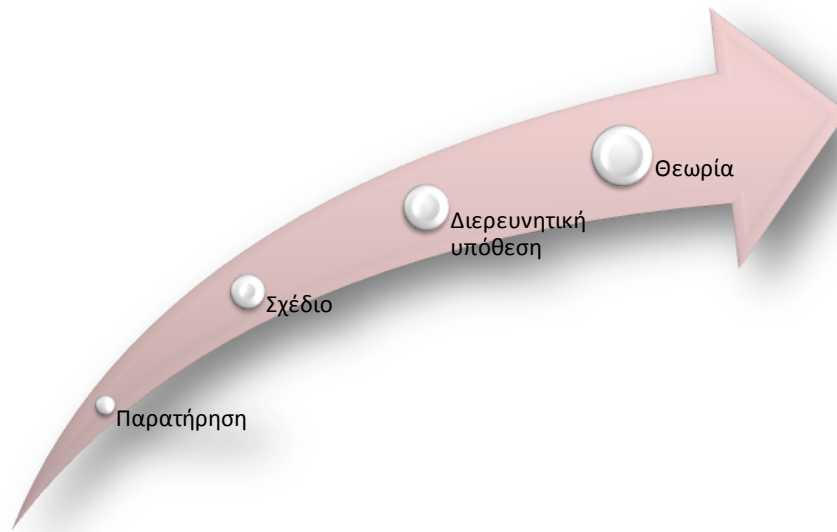
μιας θεωρίας ή υπόθεσης και ο ερευνητικός σχεδιασμός επικεντρώνεται στον έλεγχο της υπόθεσης αυτής (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2000) (Βλ. Σχήμα 5-3). Ξεκινώντας λοιπόν από τη βιβλιογραφία και άλλες παρόμοιες έρευνες διατυπώνεται η υπόθεση ότι συγκεκριμένοι οικονομικοί, κοινωνικοί αλλά και εργασιακοί παράγοντες ασκούν επιρροή στην ικανοποίηση από την εργασία που δηλώνουν οι εργαζόμενοι. Σκοπός συνεπώς είναι να ελεγχθεί κατά πόσο η παραπάνω υπόθεση έχει ισχύ και υφίσταται και στην ελληνική αγορά εργασίας.



Σχήμα 5-3: Παραγωγικός Συλλογισμός (Πηγή: Social Research, 2007)

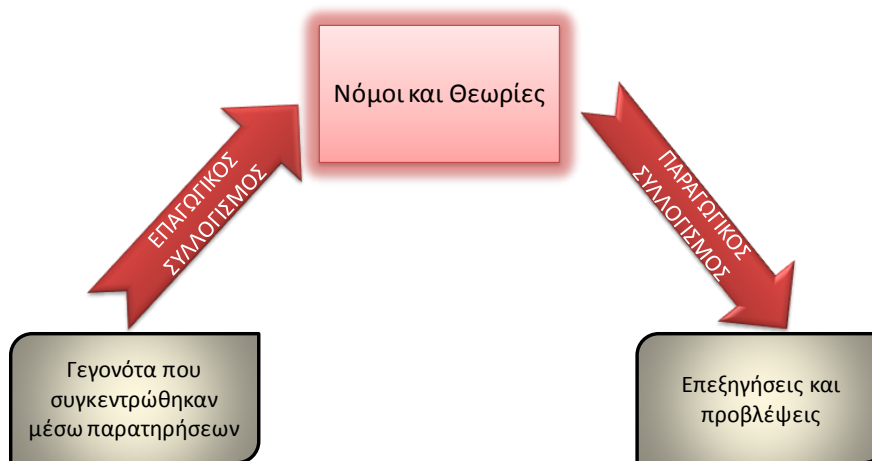
Ωστόσο, καθώς η έρευνα επικεντρώνεται στον ελλαδικό χώρο και επιδιώκει την ανάπτυξη συγκεκριμένης θεωρίας υιοθετεί ως ένα βαθμό και την επαγωγική ερευνητική προσέγγιση (Social Research, 2007) (Βλ. Σχήμα 5-4). Ο σκοπός της επαγωγικής προσέγγισης είναι να χτίσει μία θεωρία εντός ειδικού πλαισίου και ιδιαίτερα χρησιμοποιείται όταν η βιβλιογραφία όπως και για το συγκεκριμένο θέμα είναι περιορισμένη. Στην περίπτωση αυτή λοιπόν, η βιβλιογραφία για το θέμα της ικανοποίησης από την εργασία μπορεί να είναι πλούσια σε διεθνές επίπεδο αλλά όχι και τόσο στον ελληνικό χώρο. Κατά συνέπεια, η ανάγκη για την ανάπτυξη μιας

θεωρίας που να αναφέρεται αποκλειστικά στα ελληνικά δεδομένα κρίνεται απαραίτητη και αναγκαία.



Σχήμα 5-4: Επαγωγική Προσέγγιση (Πηγή: Social Research, 2007)

Έτσι, λοιπόν, αυτή η ερευνητική εργασία ακολουθεί ένα συνδυασμό της παραγωγικής και της επαγωγικής προσέγγισης (βλ. Σχήμα 5-5).



Σχήμα 5-5: Επαγωγικός και Παραγωγικός Συλλογισμός (Πηγή: Saunders, Lewis, & Thornhill, 2000)

Από την άλλη, το ερευνητικό σχέδιο που υιοθετήθηκε για τη διεξαγωγή της παρούσας ερευνητικής εργασίας είναι η μελέτη περίπτωσης (case study). Η μελέτη

περίπτωσης θεωρείται, σύμφωνα με τον Hakim (1987), ότι είναι το πιο ευέλικτο ερευνητικό σχέδιο καθώς μπορεί να έχουν ως θέμα μια κοινωνική οντότητα – όπως μια κοινότητα, μια κοινωνική ομάδα ή μια επιχείρηση. Επιπλέον, ο Yin (1989) ορίζει τη μελέτη περίπτωσης ως «μια εμπειρική έρευνα που διερευνά ένα σύγχρονο φαινόμενο σε πραγματικές συνθήκες, όπου συμβαίνει τα όρια μεταξύ του φαινομένου και του περιβάλλοντος να μην είναι σαφή και στο οποίο χρησιμοποιούνται πολλαπλές πηγές αποδείξεων». Με άλλα λόγια, η μελέτη περίπτωσης επιδιώκει να κατανοήσει τα φαινόμενα όπως αυτά παρουσιάζονται μέσα σε συγκεκριμένο πλαίσιο. Η παρούσα εργασία λοιπόν είναι μελέτη περίπτωσης καθώς καλείται να διερευνήσει τους παράγοντες εκείνους που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία στην Ελλάδα. Ακόμη πιο ειδικά, μελετά συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα (45-65 ετών) Ελλήνων εργαζομένων είτε σε καθεστώς μερικής είτε πλήρους απασχόλησης.

Έχοντας επομένως προσδιορίσει την ερευνητική προσέγγιση που θα ακολουθηθεί και έχοντας καταλήξει στο ερευνητικό σχέδιο που θα υιοθετηθεί για την εκπόνηση της συγκεκριμένης έρευνας, απομένει να γίνει η επιλογή των κατάλληλων ερευνητικών μεθόδων που με τη βοήθειά τους θα οδηγηθούμε στην επιτυχή ολοκλήρωση της παρούσας έρευνας.

5.3 ΕΠΙΛΟΓΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ

Ένα από τα σημαντικότερα στάδια στη διεξαγωγή μιας ερευνητικής εργασίας είναι όταν ο ερευνητής πρέπει να αποφασίσει για την επιλογή της μεθοδολογίας. Οι μέθοδοι αυτοί που θα επιλέξει χρειάζεται να είναι οι κατάλληλες που θα

οδηγήσουν στην επίτευξη των ερευνητικών στόχων και στην απάντηση των ερευνητικών ερωτήσεων.

Μεταξύ των διαφόρων τύπων μεθοδολογίας (π.χ. παρατήρηση, συνεντεύξεις, κλπ.) στην παρούσα έρευνα, διεξήχθη δημοσκόπηση. Η δημοσκόπηση είναι η μέθοδος συγκέντρωσης πληροφοριών άμεσα από τα άτομα, σχετικά με τις ιδέες τους, τα συναισθήματά τους και τις πεποιθήσεις τους (Fink & Kossecoff, 1998). Έτσι, αποφασίστηκε να χρησιμοποιηθεί η δημοσκόπηση καθώς επίκεντρο στη συγκεκριμένη έρευνα είναι οι εργαζόμενοι και το αίσθημα ικανοποίησης που παίρνουν από την εργασία τους.

Η πιο ευρέως γνωστή τεχνική δημοσκοπήσεων είναι τα ερωτηματολόγια (Blaxter, Hughes, & Tight, 2001). Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκαν ερωτηματολόγια που συμπληρώνονταν μέσω προσωπικής συνέντευξης από έμπειρους επαγγελματίες ερευνητές εταιρίας δημοσκοπήσεων. Αναλυτικότερες λεπτομέρειες σχετικά με τη διεξαγωγή της διαδικασίας της συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων παρουσιάζονται στις επόμενες ενότητες.

5.3.1 ΤΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

Τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν πηγάζουν από ερωτηματολόγια που δημιουργήθηκαν για τους σκοπούς ερευνητικού προγράμματος. Πιο συγκεκριμένα, στα πλαίσια ερευνητικού προγράμματος χρηματοδοτούμενο από την Ευρωπαϊκή Ένωση υπήρχε ανάγκη για συγκέντρωση πρωτογενών δεδομένων. Ωστόσο, το ερωτηματολόγιο που δημιουργήθηκε, από τους συμμετέχοντες στο πρόγραμμα αυτό, για το σκοπό του προγράμματος περιείχε κυρίως ερωτήσεις για τους κοινωνικοοικονομικούς παράγοντες που επηρεάζουν τις ανισότητες στην υγεία των

εργαζομένων μεταξύ 45-65 ετών. Μεταξύ των άλλων ερωτήσεων υπήρχε και μία ερώτηση που αναφερόταν αποκλειστικά στην ικανοποίηση από την εργασία. Ειδικότερα, ζητούσε από τους συμμετέχοντες να απαντήσουν για το βαθμό ικανοποίησής τους από συγκεκριμένες όψεις της εργασίας τους σε μια κλίμακα από το 1-6 (όπου το 1 αντιστοιχούσε στην απάντηση «καθόλου ικανοποιημένος/η και το 7 αντιστοιχούσε στην απάντηση «απολύτως ικανοποιημένος/η»). Η ερώτηση λοιπόν, ήταν διατυπωμένη ακριβώς ως εξής (βλ. Πίνακας 5-1):

| Ερ. 8 | | Πόσο <u>ικανοποιημένος/η είστε με την παρούσα εργασία σας</u> , σε μια κλίμακα 1-6; όπου το 1 συμβολίζει τη μεγαλύτερη δυνατή δυσαρέσκεια και το 6 τη μεγαλύτερη δυνατή ικανοποίηση για κάθε μια από τις κατηγορίες του παρακάτω πίνακα: (ΔΓ/Δεν ισχύει σημείωσε 9) | | | | | | |
|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--|
| Περιβάλλον εργασίας | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 | |
| Συμπεριφορά εργοδότη | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 | |
| Ελευθερία πρωτοβουλίας | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 | |
| Φόρτος εργασίας | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 | |
| Ένταση στη δουλειά | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 | |
| Άγχος στη δουλειά | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 | |
| Ώρες εργασίας | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 | |
| Φυσικοί κίνδυνοι | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 | |
| Μισθός | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 | |
| Εξασφαλισμένη εργασία | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 | |
| Προοπτικές προαγωγής | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 | |

Πίνακας 5-1: Ερώτηση ερωτηματολογίου που αφορά την «ικανοποίηση από την εργασία»

Τα δεδομένα συνεπώς που συγκεντρώθηκαν από την παραπάνω ερώτηση χρησιμοποιούνται στην παρούσα ερευνητική εργασία (Να σημειωθεί στο σημείο αυτό ότι η ερώτηση αυτή απευθυνόταν μόνο στους συμμετέχοντες που είχαν δηλώσει ότι είναι εργαζόμενοι).

Ωστόσο, ένα θέμα που προέκυψε από τα συγκεκριμένα δεδομένα ήταν ο υπολογισμός της συνολικής ικανοποίησης από την εργασία. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η ερώτηση περί εργασιακής ικανοποίησης του ερωτηματολογίου ζητούσε από τους συμμετέχοντες να εκφράσουν το βαθμό ικανοποίησής του ξεχωριστά για κάποιες από τις όψεις της εργασίας τους. Καθώς όμως η παρούσα ερευνητική εργασία επιχειρεί να εξετάσει το βαθμό ικανοποίησης συνολικά από την εργασία που αισθάνονται οι εργαζόμενοι, οι απαντήσεις από την ερώτηση του ερωτηματολογίου δεν μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν αυτούσιες. Ακολούθησε, λοιπόν, επεξεργασία των απαντήσεων τέτοια (όπως θα παρουσιαστεί στο επόμενο κεφάλαιο με λεπτομέρειες) προκειμένου να υπολογιστεί η συνολική εργασιακή ικανοποίηση των ερωτώμενων.

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι η διεξαγωγή και η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε από μεγάλη και αξιόπιστη εταιρία δημοσκοπήσεων. Κατά συνέπεια, ως ένα βαθμό εξασφαλίζεται η αξιοπιστία και η ποιότητα των δεδομένων καθώς η συγκέντρωσή τους έγινε από έμπειρους και κατάλληλα εκπαιδευμένους ερευνητές. Επίσης, πραγματοποιήθηκε μέσα στα πλαίσια κατάλληλου ερευνητικού σχεδιασμού που οργάνωσε η ίδια προκειμένου τα δεδομένα να είναι σταθμισμένα και να προέρχονται από αντιπροσωπευτικό δείγμα του ελληνικού πληθυσμού.

5.3.2 ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Η έρευνα κάλυψε τα Πολεοδομικά Συγκροτήματα Αθηνών-Πειραιώς, Θεσσαλονίκης και μεγάλα αστικά κέντρα της χώρας (Πάτρα, Ιωάννινα, Βόλος, Ηράκλειο, Καβάλα, Λάρισα, Τύρναβος). Ο πληθυσμός έρευνας ήταν άτομα ηλικίας

45-65 ετών, που μιλούν επαρκώς την ελληνική γλώσσα και είναι κάτοικοι της περιοχής έρευνας, ανεξαρτήτως εθνικότητας και φυλής.

Οι ερωτώμενοι επιλέχθηκαν με τη μέθοδο της πολυσταδιακής δειγματοληψίας με πιθανότητα επιλογής σε κάθε στρώμα αναλογικά με το μέγεθος του πληθυσμού. Ειδικότερα στο πρώτο στάδιο ορίσθηκαν τρία στρώματα με βάση τις περιοχές έρευνας (Πολεοδομικό Συγκρότημα Αθηνών-Πειραιώς, Θεσσαλονίκης και Μεγάλα αστικά κέντρα). Σε κάθε στρώμα επιλέχθηκε ένα τυχαίο δείγμα οικοδομικών τετραγώνων αναλογικά με το μέγεθος του πληθυσμού σύμφωνα με την πληθυσμιακή απογραφή της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδας το 1991. Συνολικά επιλέχθηκαν 125 οικοδομικά τετράγωνα. Στο τρίτο στάδιο μέσα σε κάθε επιλεγθέν οικοδομικό τετράγωνο επιλέχθηκαν τυχαία με τη μέθοδο της συστηματικής δειγματοληψίας τα νοικοκυριά διεξαγωγής της έρευνας. Η συστηματική δειγματοληψία πραγματοποιήθηκε ως εξής: Επιλέχθηκε τυχαία μία γωνία ενός οικοδομικού τετραγώνου και ορίστηκε ως σημείο εκκίνησης. Ως νοικοκυριό-σημείο εκκίνησης θεωρήθηκε το νοικοκυριό που βρισκόταν πάνω αριστερά στην περίπτωση της πολυκατοικίας. Στη συνέχεια επιλέχθηκαν τα νοικοκυριά που συμμετείχαν στο δείγμα. Η συστηματική δειγματοληψία πραγματοποιήθηκε ανεξάρτητα από τις αρνήσεις. Ως νοικοκυριό θεωρήθηκε κάθε άτομο που ζούσε μόνο του ή ένα σύνολο 2 ή περισσότερων ατόμων (που σχετιζόντουσαν ή όχι μεταξύ τους) οι οποίοι ζούσαν μαζί στο ίδιο διαμέρισμα/σπίτι. Στο τέταρτο στάδιο, σε κάθε νοικοκυριό όπου κατοικούσαν άτομα του πληθυσμού έρευνας (45-65 ετών) επιλέχθηκαν με απλή τυχαία δειγματοληψία οι ερωτώμενοι. Κατάλληλοι ερωτώμενοι θεωρήθηκαν αυτοί που μιλούσαν επαρκώς την ελληνική γλώσσα.

Στο σύνολο πραγματοποιήθηκαν 1001 συνεντεύξεις. 3.549 ήταν ακατάλληλα άτομα για συμμετοχή στην έρευνα (27% των συνολικών επαφών) είτε λόγω ηλικίας είτε επειδή δε μιλούσαν την ελληνική γλώσσα. Το ποσοστό απόκρισης έφτασε το 29% (1000 άτομα) (στο σύνολο συνεντεύξεων και αρνήσεων).

Στη διεξαγωγή της έρευνας συμμετείχαν 36 ερευνητές και 7 επόπτες, οι οποίοι παρακολούθησαν ειδικά οργανωμένα αναλυτικά σεμινάρια-ενημερώσεις 2 ημερών. Έγινε πιλοτική έρευνα σε 12 ερωτηματολόγια προκειμένου να ελεγχθούν οι χρόνοι συνέντευξης και η κατανόηση των διατυπώσεων των ερωτήσεων. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου διαρκούσε περίπου 40 λεπτά. Πραγματοποιήθηκαν τηλεφωνικοί έλεγχοι σε ποσοστό 30% των συνεντεύξεων για να εξασφαλισθεί η σωστή συμπλήρωση των ερωτηματολογίων.

5.3.3 ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΣΤΗ ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Σημαντικές δυσκολίες και προβλήματα δεν προέκυψαν κατά την πραγματοποίηση της συγκέντρωσης δεδομένων. Η μόνη δυσκολία οφείλεται στην περίοδο που διεξήχθη η δημοσκόπηση. Ειδικότερα, η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε το διάστημα από 31 Αυγούστου έως 28 Σεπτεμβρίου 2004. Δηλαδή, σε διάστημα ενός μήνα κατά την καλοκαιρινή περίοδο οπότε αρκετοί Έλληνες βρίσκονταν εκτός των μεγάλων αστικών κέντρων για τις καλοκαιρινές διακοπές. Ωστόσο, στην ουσία αυτό δεν δημιούργησε πρόβλημα καθώς η εταιρία που είχε αναλάβει τη διεξαγωγή της έρευνας φρόντισε ώστε να συγκεντρωθεί το απαιτούμενο δείγμα και να μην επηρεαστεί το ποσοστό αποκρίσεων του ερωτηματολογίου. Άλλωστε το γεγονός ότι η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έγινε με προσωπική συνέντευξη και δεν διανεμήθηκε

ταχυδρομικώς έδωσε μια ευελιξία έτσι ώστε η έρευνα να ολοκληρωθεί παρά μόνο όταν θα συμπληρωνόταν το απαραίτητο δείγμα χωρίς καθυστερήσεις λόγω ταχυδρομείου ή μη αποκρίσεων.

5.4 ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Κατά τη διεξαγωγή μιας έρευνας, ο προβληματισμός σχετικά με τη μεθοδολογία δεν σταματά με την επιλογή της κατάλληλης ερευνητικής προσέγγισης και τεχνικής. Μεγάλη έμφαση δίνεται, μετά την οριστικοποίηση της μεθόδου συγκέντρωσης των δεδομένων, και στην τεχνική που θα χρησιμοποιηθεί για την ανάλυση των δεδομένων. Η τεχνική ανάλυσης των δεδομένων θα πρέπει να είναι κατάλληλη για το εκάστοτε δείγμα και να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της έρευνας προκειμένου τα αποτελέσματα που θα προκύψουν να είναι αξιόπιστα.

5.4.1 ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ «ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ»

Η στατιστική ανάλυση κατέχει πλέον κυρίαρχη θέση στις κοινωνικές μελέτες, καθώς είναι απαραίτητη για την επεξεργασία δεδομένων που συγκεντρώνονται μέσω των διαφόρων ερευνών (Ρούσσος & Τσαούσης, 2002). Η στατιστική ωστόσο χρησιμοποιεί διάφορα εργαλεία και τεχνικές για την επεξεργασία και την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων. Έτσι, λοιπόν, και στις έρευνες για την «ικανοποίηση από την εργασία» παρατηρείται μια ποικιλία στην χρησιμοποίηση των τεχνικών ανάλυσης δεδομένων. Κατά την κρίση των ερευνητών που πραγματοποιούν την έρευνα υιοθετείται κάθε φορά η καταλληλότερη μέθοδος για την ανάλυση των δεδομένων.

Στην ποσοτική έρευνα, συγκεκριμένα, ένα κριτήριο που επηρεάζει την επιλογή των ερευνητών είναι η κλίμακα μέτρησης των απαντήσεων. Αν για παράδειγμα, η εξαρτημένη μεταβλητή είναι σε ιεραρχική κλίμακα τότε προτιμούν κυρίως την ανάλυση ordered probit (Bryson, Cappellari, & Lucifora, 2004; Lydon & Chevalier, 2002; Sloane & Williams, 2000; Renaud, 2002; Brown & McIntosh, 1998; Clark, 1997; Grund & Sliwka, 2001; Moguerou, 2002; Clark & Oswald, 1994; Ward & Sloane, 1999; Demoussis & Giannakopoulos, 2007; Clark, Oswald, & Warr, 1996; Clark, 1999; Drakopoulos & Theodossiou, 1997; van Praag, Frijters, & Ferrer-i-Carbonell, 2000; Di Tella, Mac Culloch, & Oswald, 2001; Vieira, 2005). Άλλες φορές πάλι με την κατάλληλη επεξεργασία των απαντήσεων κάποιοι ερευνητές επιλέγουν τη μέθοδο των Κανονικών Ελαχίστων Τετραγώνων (Groot & van den Brink, 1999; Meng, 1990; Lang & Johnson, 1994; Green & Tsitsianis, 2005). Ωστόσο, σε έρευνες με θέμα την ικανοποίηση από την εργασία παρατηρείται ανάλυση δεδομένων με πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση (Hulin & Smith, 1965), αν και συχνά συναντάται και η παραγοντική ανάλυση διακύμανσης – ANOVA. Επειδή οι έρευνες για την εργασιακή ικανοποίηση πραγματοποιούνται με ερωτήσεις σχετικά με την ικανοποίηση από συγκεκριμένες όψεις της εργασίας οι ερευνητές εντοπίζουν την ανάγκη να γίνει παραγοντική ανάλυση ώστε να εκτιμήσουν την αλληλεπίδραση μεταξύ των παραμέτρων (Oshagbemi, 1997; Oshagbemi, 2000; Petty, Brewer, & Brown, 2005; Bonache, 2005).

Τέλος, υπάρχουν μεμονωμένες περιπτώσεις ερευνητών που χρησιμοποιούν νεότερες τεχνικές ανάλυσης δεδομένων όπως ordinary probit model (Kaiser, 2002), τη μέθοδο των Μερικών Ελαχίστων Τετραγώνων (Partial Least Squares – PLS) (Staples & Higgins, 1998).

Οι παραπάνω τεχνικές θα παρουσιαστούν με περισσότερες λεπτομέρειες στη συνέχεια.

5.4.1.1 Ανάλυση Ordered probit

Η ανάλυση ordered probit εξυπηρετεί στη στατιστική ανάλυση όταν η απαντήσεις στα ερωτηματολόγια είναι ιεραρχικές (Daykin & Moffatt, 2002). Για παράδειγμα, όταν χρησιμοποιείται Likert-scale. Στις έρευνες για την ικανοποίηση από την εργασία είναι ένα σύνηθες φαινόμενο να χρησιμοποιείται στα ερωτηματολόγια ιεραρχική κλίμακα απαντήσεων, όπου οι πιθανές απαντήσεις είναι βαθμονομημένες. Σε τέτοιες περιπτώσεις οι ερευνητές προτιμούν να προχωρούν στη στατιστική ανάλυση ordered probit, καθώς είναι σχεδιασμένη για να παρέχει αξιόπιστη ανάλυση δεδομένων που μετρώνται με ιεραρχική κλίμακα.

5.4.1.2 Μέθοδος των Κανονικών Ελαχίστων Τετραγώνων

Η μέθοδος των ελαχίστων τετραγώνων είναι η μέθοδος εκείνη που χρησιμοποιείται σε μελέτες που επικεντρώνεται στην εκτίμηση ενός υποδείγματος που διερευνά τη σχέση μεταξύ διαφόρων μεταβλητών (Αγιακλόγλου & Μπένος, 2003; Wooldridge, 2002). Οι ερευνητές λοιπόν επιλέγουν να χρησιμοποιήσουν τη συγκεκριμένη μέθοδο ανάλυσης στις περιπτώσεις όπου θέλουν να εκτιμήσουν οικονομετρικά υποδείγματα. Το πλεονέκτημα άλλωστε της μεθόδου αυτής είναι η ιδιότητα να προκύπτουν από τη χρήση της εκτιμητές που είναι αμερόληπτοι και αποδοτικοί.

5.4.1.3 Παραγοντική ανάλυση διακύμανσης - ANOVA

Για το απλό γραμμικό υπόδειγμα η ανάλυση της διακύμανσης δεν παρέχει κάποια τόσο αξιόλογα στοιχεία τα οποία ο ερευνητής δεν μπορεί να πετύχει με τη χρήση άλλων στατιστικών υπολογισμών, όπως για παράδειγμα το κριτήριο t. Ωστόσο, για το πολλαπλό γραμμικό υπόδειγμα η μέθοδος αυτή έχει ιδιαίτερη σημασία καθώς καταφέρνει να ελέγχει την ερμηνευτική ικανότητα του υποδείγματος στο σύνολό του. Με άλλα λόγια, η ανάλυση της διακύμανσης δίνει τη δυνατότητα για στατιστικό έλεγχο και για την παράλληλη στατιστική σημαντικότητα όλων μαζί των μεταβλητών ενός πολλαπλού γραμμικού υποδείγματος (Bergenson, Levine, & Krehbiel, 2006). Έτσι λοιπόν, προκύπτει ότι η παραγοντική ανάλυση διακύμανσης – ANOVA χρησιμοποιείται στις περιπτώσεις εκείνες όπου ο ερευνητικός σχεδιασμός στοχεύει στη μελέτη περισσότερων από μίας ανεξάρτητων μεταβλητών.

5.4.1.4 Πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση

Το πολλαπλό γραμμικό υπόδειγμα (multiple linear regression model) αποτελεί την επέκταση του απλού γραμμικού υποδείγματος στην περίπτωση περισσότερων ανεξάρτητων μεταβλητών (Gujarati, 2006). Στο πολλαπλό γραμμικό υπόδειγμα ο τρόπος που συμπεριφέρεται η εξαρτημένη μεταβλητή προσδιορίζεται από ένα σύνολο ανεξάρτητων μεταβλητών. Ουσιαστικά, λοιπόν το πολλαπλό γραμμικό υπόδειγμα εξετάζει και προσδιορίζει την επιρροή που έχουν οι ανεξάρτητες μεταβλητές στις τιμές της εξαρτημένης μεταβλητής (Maddala, 2002).

Πιο συγκεκριμένα, η τεχνική της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης χρησιμοποιείται όταν εξετάζονται γραμμικές σχέσεις μεταξύ της εξαρτημένης και

των ανεξάρτητων μεταβλητών. Επίσης, η εξαρτημένη μεταβλητή θα πρέπει να μετράται σε συνεχή κλίμακα, ενώ οι ανεξάρτητες μεταβλητές που έχουν επιλεγεί θα πρέπει να μετρώνται σε κλίμακα αναλογική, ιεραρχική ή ίσων διαστημάτων. Τέλος, για να είναι αποτελεσματική η ανάλυση της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης θα πρέπει το δείγμα που χρησιμοποιείται να είναι μεγάλο και αντιπροσωπευτικό (Regress, 2007).

5.4.1.5 Άλλες τεχνικές ανάλυσης

Μία σχετικά νέα τεχνική ανάλυσης υποδείγματος είναι η λεγόμενη Μέθοδος των Μερικών Ελαχίστων Τετραγώνων (Partial Least Squares (PLS)) που χρησιμοποιούν στην έρευνά τους οι Staples & Higgins (1998). Πρόκειται για ένα είδος δεύτερης γενιάς πολλαπλής ανάλυσης που συνδυάζει τη θεωρητική και εμπειρική γνώση προκειμένου να μεγιστοποιήσει την επεξηγούμενη διακύμανση.

Απ'την άλλη, ο Kaiser (2002) χρησιμοποιεί την ανάλυση του ordinary probit model και όχι το συνηθισμένο ordered probit model, αφού η κανονική προσέγγιση επιτρέπει τη συσχέτιση μεταξύ της ανάλυσης σε ένα συγκεκριμένο επίπεδο ικανοποίησης. Έτσι, η εξαρτημένη του μεταβλητή είναι ψευδο-μεταβλητή (dummy variable). Επιπλέον, η ανάλυση ordinary probit είναι πιο αποτελεσματική σε σύγκριση με την ανάλυση ordered probit όσον αφορά τον υπολογισμό και την εξήγηση των ακραίων επιδράσεων.

5.4.2 ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Η παρούσα έρευνα στόχο έχει την εκτίμηση ενός υποδείγματος και πιο συγκεκριμένα επικεντρώνεται στη μελέτη της σχέσης που υπάρχει μεταξύ

διαφόρων μεταβλητών. Κατά συνέπεια, ως καταλληλότερη μεθοδολογική τεχνική ανάλυσης των δεδομένων για τη συγκεκριμένη μελέτη επιλέγεται η εφαρμογή της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης.

Όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενη ενότητα σε έρευνες σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία παρατηρείται η εφαρμογή της ordered probit ανάλυσης, ωστόσο στην προκειμένη περίπτωση δεν ήταν η ενδεδειγμένη. Η ανάλυση ordered probit εφαρμόζεται όταν η εξαρτημένη μεταβλητή είναι σε ιεραρχική κλίμακα. Στην παρούσα περίπτωση όμως η εξαρτημένη μεταβλητή είναι ακέραιος αριθμός. Αναλυτικότερα, επειδή η έρευνα αυτή επικεντρώνεται στη συνολική ικανοποίηση από την εργασία η ερώτηση του ερωτηματολογίου κωδικοποιήθηκε με ανάλογο τρόπο ώστε να αποδίδει το μέγεθος της συνολικής ικανοποίησης των εργαζομένων από την εργασία τους. Με άλλα λόγια, οι απαντήσεις στην ερώτηση του ερωτηματολογίου περί «ικανοποίησης από την εργασία» αφορούσαν διάφορες όψεις της εργασίας και αποδίδονταν σε Likert scale. Προκειμένου λοιπόν να υπολογιστεί η «γενική ικανοποίηση από την εργασία» προστέθηκαν οι απαντήσεις που έδιναν για την κάθε όψη της εργασίας και προέκυψε ένα άθροισμα, ένας ακέραιος αριθμός που αφορούσε το σκορ του κάθε ερωτώμενου, δηλαδή το βαθμό της γενικής εργασιακής του ικανοποίησης. Έτσι λοιπόν, αποδεικνύεται ότι η ανάλυση ordered probit δεν ήταν η ενδεδειγμένη καθώς το υπόδειγμα δεν ικανοποιούσε την προϋπόθεση της ιεραρχικής κλίμακας απαντήσεων που απαιτεί η ordered probit ανάλυση.

Επιπλέον, δεν χρησιμοποιήθηκε και η μέθοδος των Κανονικών Ελαχίστων Τετραγώνων καθώς είναι κατάλληλη για την εκτίμηση των οικονομετρικών υποδειγμάτων και το ενδιαφέρον της παρούσας έρευνας δεν ήταν να υπολογίσει

εκτιμητές αποδοτικούς και αμερόληπτους κάτι στο οποίο εξυπηρετεί η μέθοδος των Κανονικών Ελαχίστων Τετραγώνων.

Τέλος, έγινε επιλογή της ανάλυσης του πολλαπλού γραμμικού υποδείγματος, καθώς κατά κύριο λόγο η μέθοδος αυτή είναι που ερευνά την επίδραση περισσότερων της μιας ανεξάρτητης μεταβλητής στην εξαρτημένη μεταβλητή αλλά γενικότερα τη σχέση μεταξύ διαφόρων μεταβλητών. Γεγονός που συμπίπτει με το στόχο της συγκεκριμένης έρευνας.

5.5 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Ολοκληρώνοντας το κεφάλαιο αυτό δημιουργείται σαφή εικόνα για τη σημασία της ερευνητικής διαδικασίας. Ο ερευνητικός σχεδιασμός αποτελεί το κομμάτι εκείνο μιας έρευνας που μπορεί ως ένα βαθμό ακόμη και να καθορίσει την επιτυχημένη ή όχι έκβασή της. Η επιλογή της μεθοδολογίας επηρεάζεται κυρίως από τα χαρακτηριστικά της δειγματοληψίας, αν η έρευνα είναι ποσοτική ή ποιοτική αλλά κατά κύριο λόγο καθορίζεται από τις προσδοκίες και τις επιδιώξεις της έρευνας ως προς την ποιότητα των αποτελεσμάτων. Στις έρευνες για την εργασιακή ικανοποίηση παρατηρείται μια ποικιλία στη χρήση μεθοδολογίας για την ανάλυση των δεδομένων αναλόγως με τις επιδιώξεις και το ενδιαφέρον του ερευνητή. Για την ανάλυση των δεδομένων της παρούσας έρευνας συνέτρεχαν οι προϋποθέσεις, και έτσι υιοθετήθηκε η μέθοδος του πολλαπλού γραμμικού υποδείγματος για την ανάλυση των δεδομένων.

Στο κεφάλαιο που ακολουθεί γίνεται παρουσίαση του δείγματος της έρευνας και ανάλυση των βασικών χαρακτηριστικών τους, σχετικά με δημογραφικά στοιχεία και μορφωτικά αλλά και επαγγελματικά και οικονομικά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 – ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Το κεφάλαιο 6 στόχο έχει να παρουσιάσει τα χαρακτηριστικά του δείγματος που χρησιμοποιήθηκε για τη διεξαγωγή της έρευνας και τη συγκέντρωση των αποτελεσμάτων. Παρουσιάζεται το προφίλ των συμμετεχόντων στην έρευνα ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, τα επαγγελματικά και οικονομικά στοιχεία τους. Η παρουσίαση γίνεται τόσο περιγραφικά όσο και διαγραμματικά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 – ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

6.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενο κεφάλαιο το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε για τη συγκεκριμένη έρευνα αποτελείται από άτομα ηλικίας 45-65 ετών, οι οποίοι προέρχονταν από την Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη και μεγάλα αστικά κέντρα της χώρας (Πάτρα, Ιωάννινα, Βόλος, Ηράκλειο, Καβάλα, Λάρισα, Βόλος, Τύρναβος). Οι ερωτώμενοι κατοικούν στις συγκεκριμένες περιοχές έρευνας και μιλούν επαρκώς την ελληνική γλώσσα, ανεξαρτήτως φυλής και εθνικότητας. Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται περισσότερες λεπτομέρειες για τα χαρακτηριστικά του δείγματος της έρευνας μέσα από στατιστικούς πίνακες και σχετικά γραφήματα.

6.2 ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ

Το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε για τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας είναι αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού, όπως έχει αναφερθεί και στο κεφάλαιο της «Ερευνητικής Μεθοδολογίας». Συγκεντρώνει, ωστόσο, κάποια προσωπικά χαρακτηριστικά στα οποία αξίζει να γίνει εκτενής αναφορά. Πρόκειται τόσο για δημογραφικά στοιχεία όσο και για στοιχεία που αφορούν το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, τις επαγγελματικές τους ασχολίες αλλά και την οικονομική τους κατάσταση. Η στατιστική επεξεργασία των παραπάνω στοιχείων θα συμβάλει στην εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με την ποιότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα αλλά και επιπλέον θα βοηθήσει και στην ανάλυση των αποτελεσμάτων

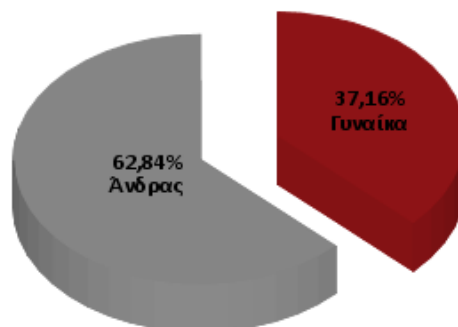
σχετικά με τις απαντήσεις για την ικανοποίηση που αισθάνονται από την εργασία τους.

Έτσι, από το συνολικό δείγμα των 1000 ατόμων που συμμετείχαν στην αρχική έρευνα του ερωτηματολογίου χρησιμοποιείται μόνο το ποσοστό εκείνο που στην ερώτηση σχετικά με την παρούσα επαγγελματική κατάσταση απάντησαν «Μισθωτός/ή» είτε πλήρους είτε μερικής απασχόλησης. Με αυτό το φιλτράρισμα του δείγματος, λοιπόν, ο αριθμός των ατόμων για τη συγκεκριμένη έρευνα είναι 296 άτομα, οι οποίοι τη χρονική περίοδο που διεξήχθη η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων ήταν εργαζόμενοι, κατά συνέπεια μπορούσαν να εκφράσουν τη γνώμη και τα αισθήματά τους.

Είναι επομένως, χρήσιμο στο σημείο αυτό να γίνει παρουσίαση και ανάλυση των υπολοίπων προσωπικών χαρακτηριστικών του δείγματος αυτού, δίνοντας έτσι μια σαφή εικόνα της ποιότητας των συμμετεχόντων στην έρευνα.

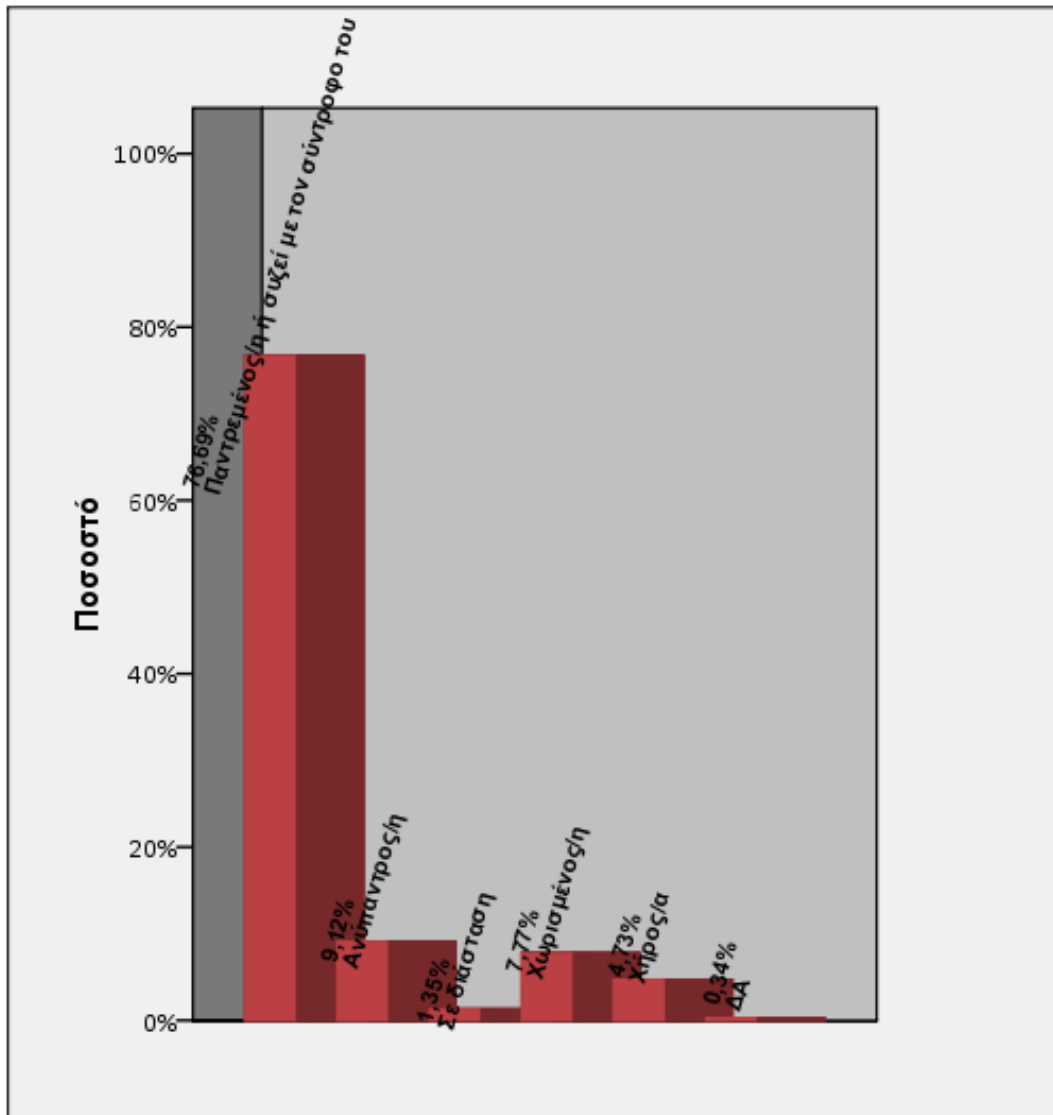
6.2.1 ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Το συνολικό δείγμα, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, είναι 296 άτομα. Από αυτά η πλειοψηφία είναι άνδρες (N=186) ενώ μικρή διαφορά έχει από τη συμμετοχή των γυναικών (N=110) (Βλ. Γράφημα 6-1)



Γράφημα 6-1: Ποσοστό φύλου του δείγματος

Αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων φαίνεται ότι το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος ανήκει είτε στην κατηγορία «Παντρεμένος/η ή συζεί με το/την σύντροφό της/του» (76,7 %). Αμέσως μετά με μικρή διαφορά μεταξύ τους ακολουθούν οι κατηγορίες «Ανύπαντρος/η» και «Χωρισμένος/η» (βλ. Γράφημα 6-2)

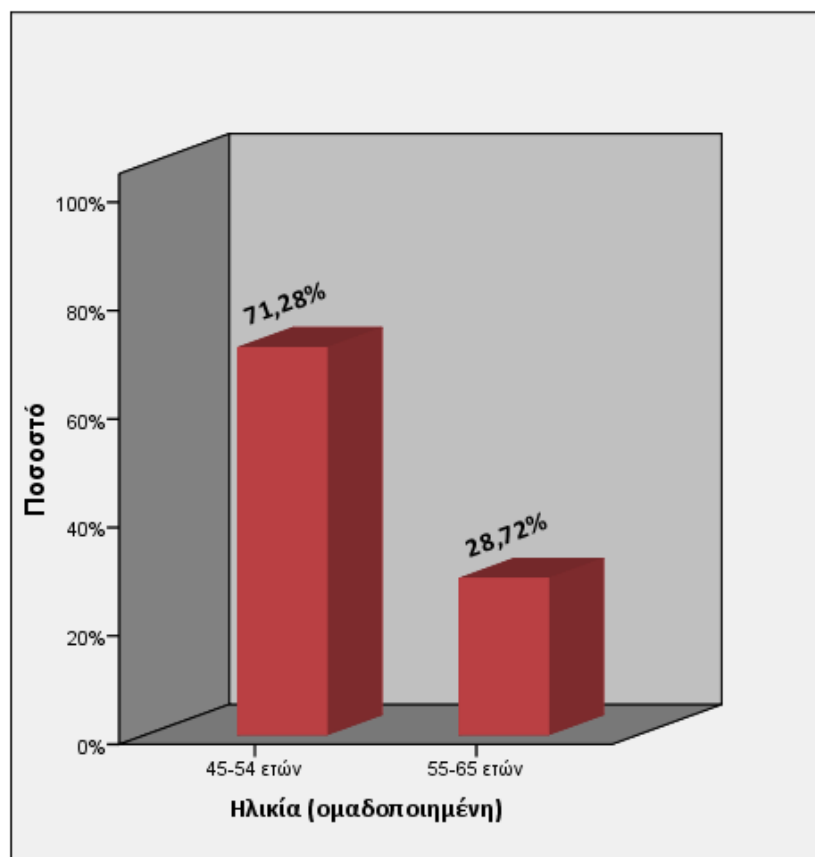


Γράφημα 6-2: Οικογενειακή κατάσταση συμμετεχόντων

Όπως έχει αναφερθεί και σε προηγούμενο κεφάλαιο, τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα είναι ηλικίας μεταξύ 45-65 ετών. Αν χωρίσουμε τους

συμμετέχοντες σε δύο μεγάλες ηλικιακές ομάδες (ανά δεκαετία) προκύπτει ότι το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 45-54 ετών (71,3 %)

(βλ. Γράφημα 6-3)



Γράφημα 6-3: Ηλικία (ομαδοποιημένη)

Επεξεργάζοντας αναλυτικότερα την ηλικία των συμμετεχόντων ανά έτος η μικρότερη διασπορά παρατηρείται μεταξύ των ηλικιών 45 και 53 ετών (βλ. Πίνακας 6-1). Ενώ πολύ μικρό ποσοστό των συμμετεχόντων είναι μεταξύ των ηλικιών 61 και 65 ετών (7,2 %).

| Έτος ηλικίας | Συχνότητα | Ποσοστό |
|--------------|-----------|---------|
| 45 ετών | 41 | 13,9 |
| 46 | 26 | 8,8 |
| 47 | 22 | 7,4 |
| 48 | 13 | 4,4 |
| 49 | 15 | 5,1 |

| | | |
|---------------|------------|--------------|
| 50 | 20 | 6,8 |
| 51 | 20 | 6,8 |
| 52 | 12 | 4,1 |
| 53 | 25 | 8,4 |
| 54 | 17 | 5,7 |
| 55 | 16 | 5,4 |
| 56 | 9 | 3,0 |
| 57 | 15 | 5,1 |
| 58 | 10 | 3,4 |
| 59 | 4 | 1,4 |
| 60 | 10 | 3,4 |
| 61 | 4 | 1,4 |
| 62 | 6 | 2,0 |
| 63 | 2 | 0,7 |
| 64 | 5 | 1,7 |
| 65 ετών | 4 | 1,4 |
| Σύνολο | 296 | 100,0 |

Πίνακας 6-1: Ηλικία ανά έτος των συμμετεχόντων

Τέλος, κοιτάζοντας τους περιγραφικούς δείκτες (Βλ. Πίνακας 6-2) προκύπτει ότι ο μέσος όρος ηλικίας του δείγματος είναι 51,7 ετών.

| Δείκτες κεντρικής τάσης | |
|--------------------------------|------|
| Μέσος όρος | 51,7 |
| Διάμεσος | 51 |
| Δεσπόζουσα τιμή | 45 |
| Ελάχιστη τιμή | 45 |
| Μέγιστη τιμή | 65 |

Πίνακας 6-2: Δείκτες κεντρικής τάσης για την ηλικία των συμμετεχόντων

6.2.2 ΜΟΡΦΩΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Όπως έχει αναφερθεί και σε προηγούμενο κεφάλαιο, το μορφωτικό επίπεδο φαίνεται να επηρεάζει το αίσθημα ικανοποίησης των εργαζομένων από την εργασία τους. Είναι άξιο ενδιαφέροντος, λοιπόν, το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων στην έρευνα.

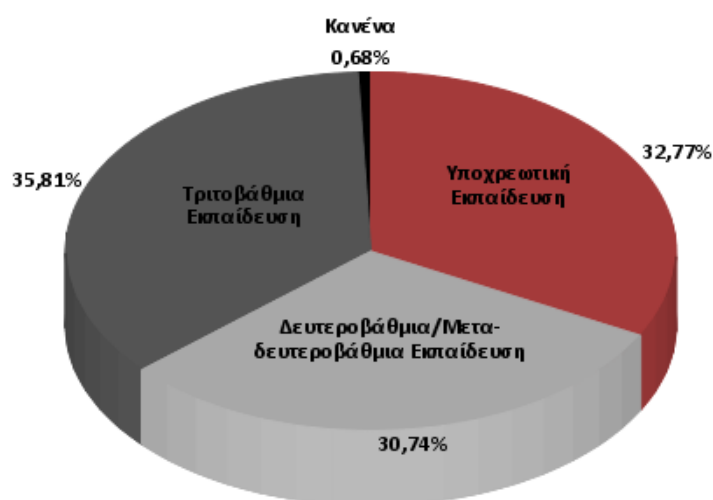
Συγκεκριμένα, όπως δείχνει και ο Πίνακας 6-3, το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων έχουν ολοκληρώσει κάποιο τμήμα ΑΕΙ ή ΤΕΙ (29,1 %), δηλαδή την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Αμέσως χαμηλότερο ποσοστό του δείγματος έχει απολυτήριο Λυκείου ή Εξατάξιου Γυμνασίου (26,4 %). Ενώ, επίσης παρουσιάζει ενδιαφέρον ότι ένα σημαντικό ποσοστό του δείγματος (21,3 %) είναι μόλις απόφοιτοι Δημοτικού.

| Μορφωτικό επίπεδο | Συχνότητα | Ποσοστό |
|------------------------------------|------------|--------------|
| Κανένας | 2 | 0,7 |
| Δημοτικό | 63 | 21,3 |
| Γυμνάσιο, Τριτάξιο | 43 | 14,5 |
| Λύκειο, εξατάξιο γυμνάσιο | 78 | 26,4 |
| Τεχνική Επαγγελματική Σχολή | 13 | 4,4 |
| ΤΕΙ/ΑΕΙ | 86 | 29,1 |
| Μεταπτυχιακά (Μάστερ, Διδακτορικό) | 11 | 3,7 |
| Σύνολο | 296 | 100,0 |

Πίνακας 6-3: Ανώτερος εκπαιδευτικός τίτλος που κατέχουν οι συμμετέχοντες

Για να δημιουργηθεί μια σαφέστερη εικόνα για το μορφωτικό επίπεδο του δείγματος γίνεται ομαδοποίηση των εκπαιδευτικών τίτλων σε τρεις μεγάλες κατηγορίες: Υποχρεωτική εκπαίδευση, Δευτεροβάθμια/Μετα-δευτεροβάθμια εκπαίδευση και Τριτοβάθμια εκπαίδευση. Στην κατηγορία «Υποχρεωτική εκπαίδευση» περιλαμβάνονται το Δημοτικό και το Τριτάξιο Γυμνάσιο, στη «Δευτεροβάθμια/Μετα-δευτεροβάθμια εκπαίδευση», το Λύκειο και το Εξατάξιο Γυμνάσιο και οι Τεχνικές Επαγγελματικές Σχολές, ενώ στην κατηγορία «Τριτοβάθμια εκπαίδευση» συμπεριλαμβάνονται οι Ανώτερες και Ανώτατες σχολές καθώς και οι μεταπτυχιακές σπουδές (Μάστερ, Διδακτορικό). Όπως προκύπτει λοιπόν από το Γράφημα 6-4, το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος έχει ολοκληρώσει την «Υποχρεωτική Εκπαίδευση» (32,77 %). Πιο συγκεκριμένα, το μεγαλύτερο μέρος του

δείγματος φαίνεται να ανήκει στις ακραίες κατηγορίες καθώς το αμέσως χαμηλότερο ποσοστό είναι η Τριτοβάθμια Εκπαίδευση.

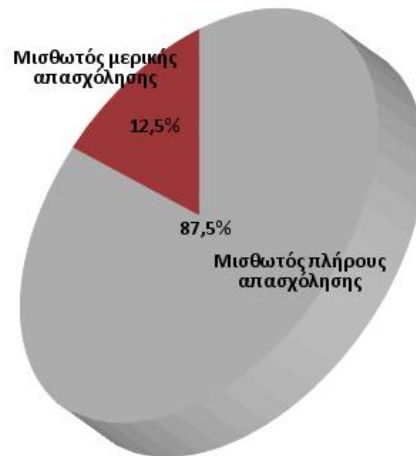


Γράφημα 6-4: Μορφωτικό επίπεδο συμμετεχόντων

Κατά συνέπεια, μπορεί να προκύψει το συμπέρασμα ότι το δείγμα των 296 συμμετεχόντων κυρίως έχουν ολοκληρώσει Δημοτικό ή Τριτάξιο Γυμνάσιο, ενώ μεγάλο μέρος τους επίσης έχει εκπαιδευτικό τίτλο από Πανεπιστήμιο. Αν και οι διαφορές και με το ποσοστό του δείγματος που κατέχει εκπαιδευτικό τίτλο από τη Δευτεροβάθμια/Μετα-δευτεροβάθμια εκπαίδευση δεν είναι ιδιαίτερος εντυπωσιακό (30,74 %).

6.2.3 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Σύμφωνα με την ανάλυση στην αρχή του κεφαλαίου αυτού, το δείγμα των 296 ατόμων στην παρούσα εργασία είναι μισθωτοί είτε πλήρους είτε μερικής απασχόλησης. Συγκεκριμένα, η πλειοψηφία του δείγματος είναι μισθωτοί πλήρους απασχόλησης (87,5 %) ενώ το υπόλοιπο 12,5 % του δείγματος είναι μισθωτοί μερικής απασχόλησης (βλ. Γράφημα 6-5).



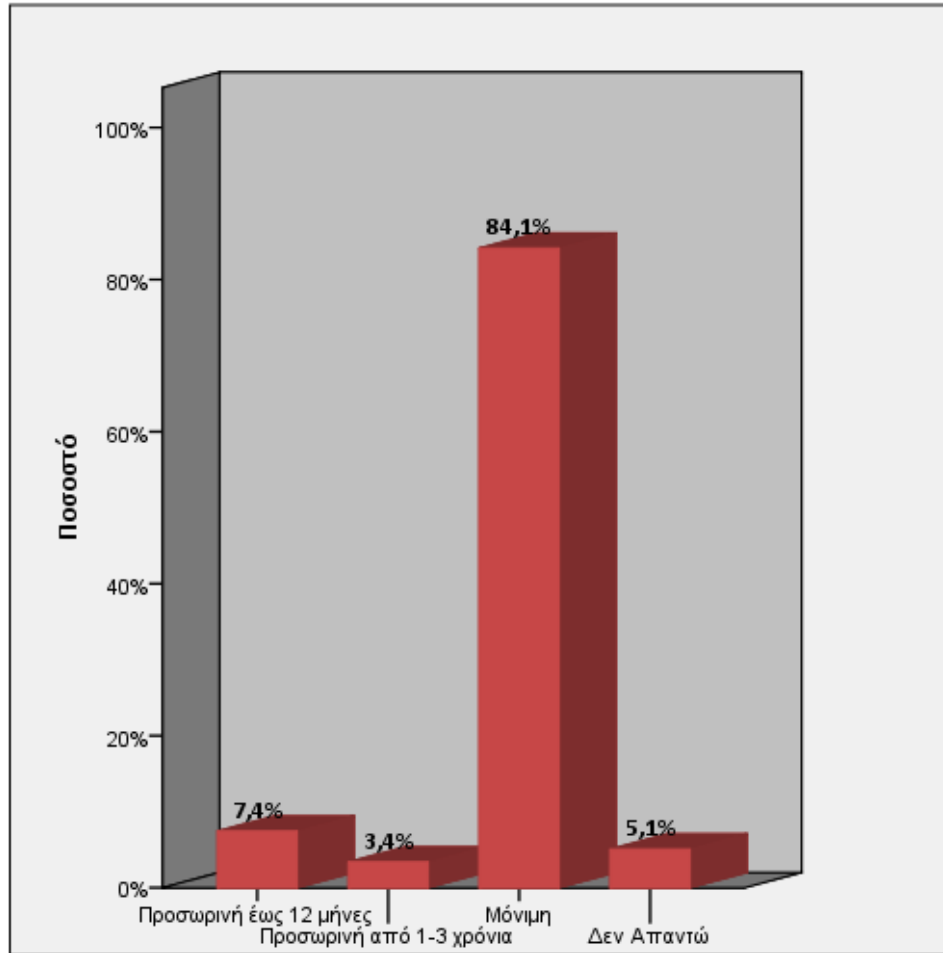
Γράφημα 6-5: Παρούσα επαγγελματική κατάσταση των συμμετεχόντων

Σχετικά με τον τομέα απασχόλησης δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές. Πιο συγκεκριμένα η πλειοψηφία του δείγματος απασχολούνται στον Ιδιωτικό τομέα (58,1 %) ενώ με μικρή διαφορά μόλις 16,5 % το υπόλοιπο δείγμα απασχολείται στο δημόσιο τομέα (Βλ. Γράφημα 6-6).



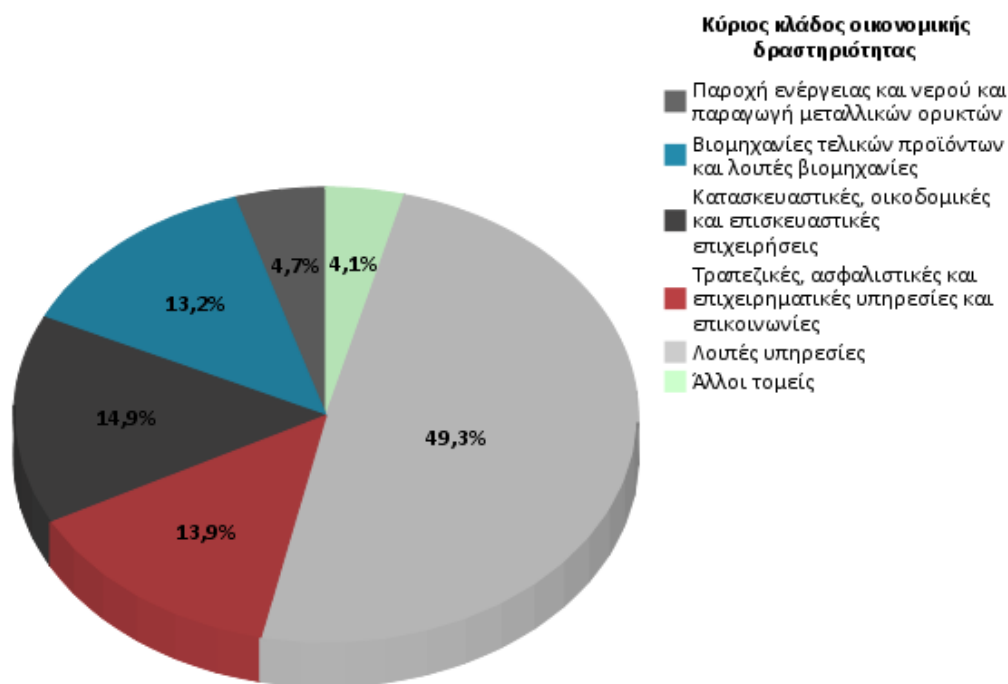
Γράφημα 6-6: Τομέας απασχόλησης των συμμετεχόντων

Από τους μισθωτούς αυτούς το μεγαλύτερο ποσοστό (84,1 %) απασχολείται σε μόνιμη εργασία ενώ μόνο το 10,8 % του δείγματος σε προσωρινή απασχόληση (Βλ. Γράφημα 6-7).



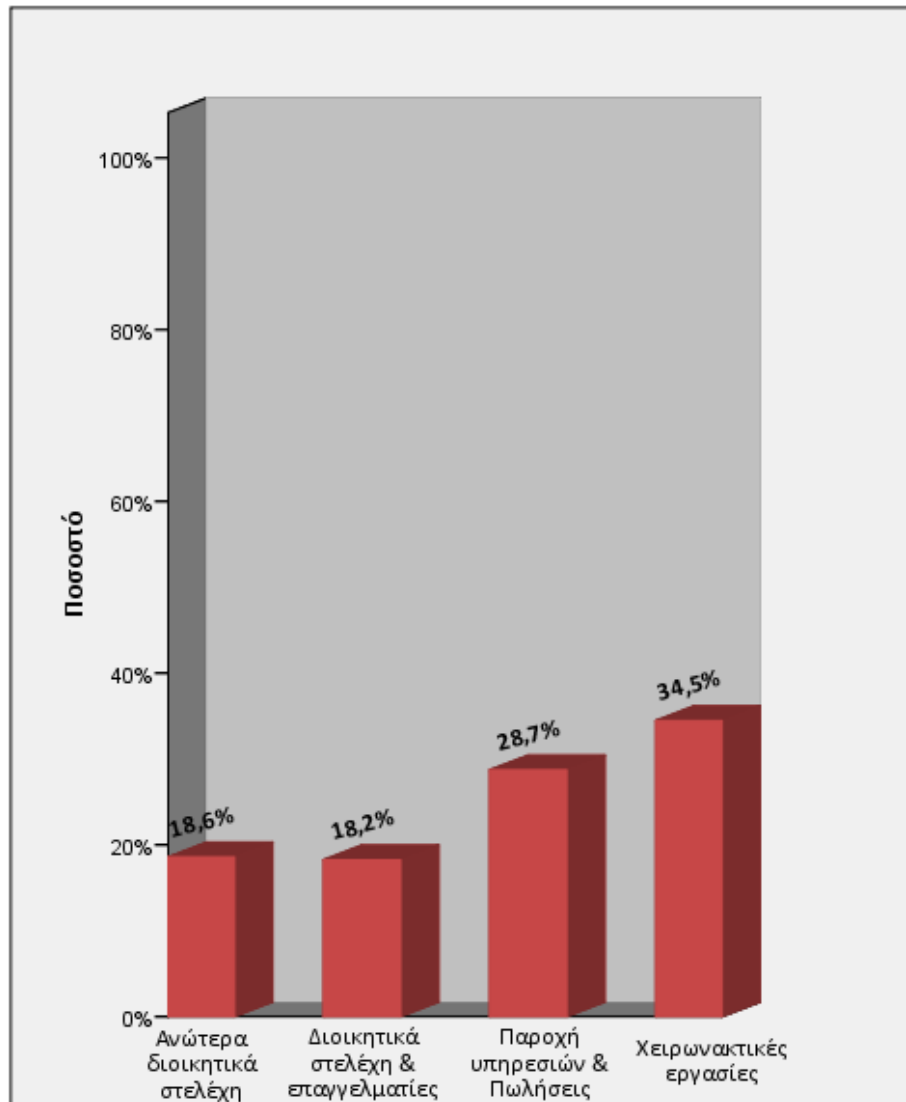
Γράφημα 6-7: Είδος απασχόλησης των συμμετεχόντων

Διερευνώντας τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας των συμμετεχόντων, όπως φαίνεται από το Γράφημα 6-8, το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (49,3 %) ανήκει στην κατηγορία «Λοιπές υπηρεσίες» όπου πρόκειται για υπηρεσίες πλην των τραπεζικών, ασφαλιστικών, επιχειρηματικών και επικοινωνιακών. Ωστόσο ένα πολύ μικρό μέρος του δείγματος δραστηριοποιούνται στον κλάδο της «παροχής ενέργειας και νερού και παραγωγής μεταλλικών ορυκτών» (4,7 %). Στους υπόλοιπους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας δεν παρατηρούνται σημαντικές διαφορές μεταξύ τους για το δείγμα των συμμετεχόντων.



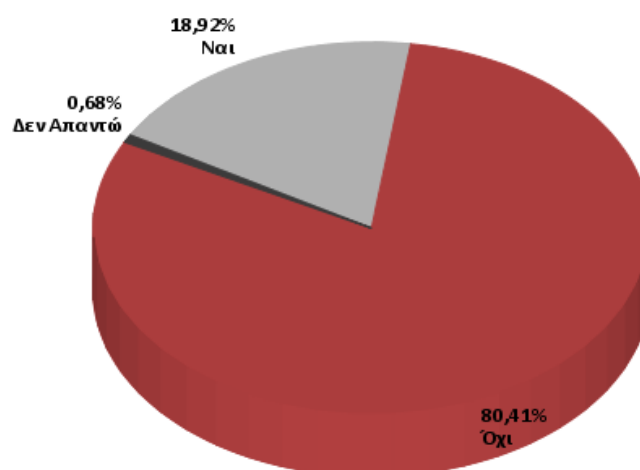
Γράφημα 6-8: Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας των συμμετεχόντων

Σχετικά με το επάγγελμα των ερωτώμενων προκύπτει ότι η πλειοψηφία του δείγματος ασχολούνται με χειρωνακτικές εργασίες (βλ. Γράφημα 6-9), ενώ το αμέσως χαμηλότερο ποσοστό των συμμετεχόντων ασχολούνται σε επαγγέλματα παροχής υπηρεσιών και πωλήσεις (28,7 %). Παράλληλα, δεν παρατηρούνται έντονες διαφορές μεταξύ του ποσοστού που είναι διοικητικά στελέχη και επαγγελματίες και εκείνων που είναι ανώτερα διοικητικά στελέχη.



Γράφημα 6-9: Κύριο επάγγελμα ερωτώμενου

Τέλος, ενδιαφέρον παρουσιάζει και η σχέση των συμμετεχόντων με τα εργατικά σωματεία. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων απαντά ότι δεν είναι μέλος σε κάποιο εργατικό σωματείο (80, 41 %) έναντι μόλις του 18,92 % που είναι μέλος εργατικού σωματείου (βλ. Γράφημα 6-10).



Γράφημα 6-10: Συμμετοχή των ερωτώμενων σε εργατικό σωματείο

6.2.4 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Αν και στις ερωτήσεις που αφορούν οικονομικά στοιχεία, οι συμμετέχοντες παρουσιάζουν μια απροθυμία να απαντήσουν, κάποια κύρια συμπεράσματα προκύπτουν σχετικά με την οικονομική κατάσταση των συμμετεχόντων.

Πιο αναλυτικά, σε ανοιχτή ερώτηση σχετικά με τις καθαρές αποδοχές του ερωτώμενου από την εργασία του τον τελευταίο μήνα ο μέσος όρος είναι 738 € (βλ. Πίνακας 6-4).

| Δείκτες κεντρικής τάσης | |
|-------------------------|----------|
| Μέσος όρος | 738,08 € |
| Διάμεσος | 650,00 € |

Πίνακας 6-4: Δείκτες κεντρικής τάσης για τις καθαρές μηνιαίες αποδοχές των συμμετεχόντων από την εργασία τους

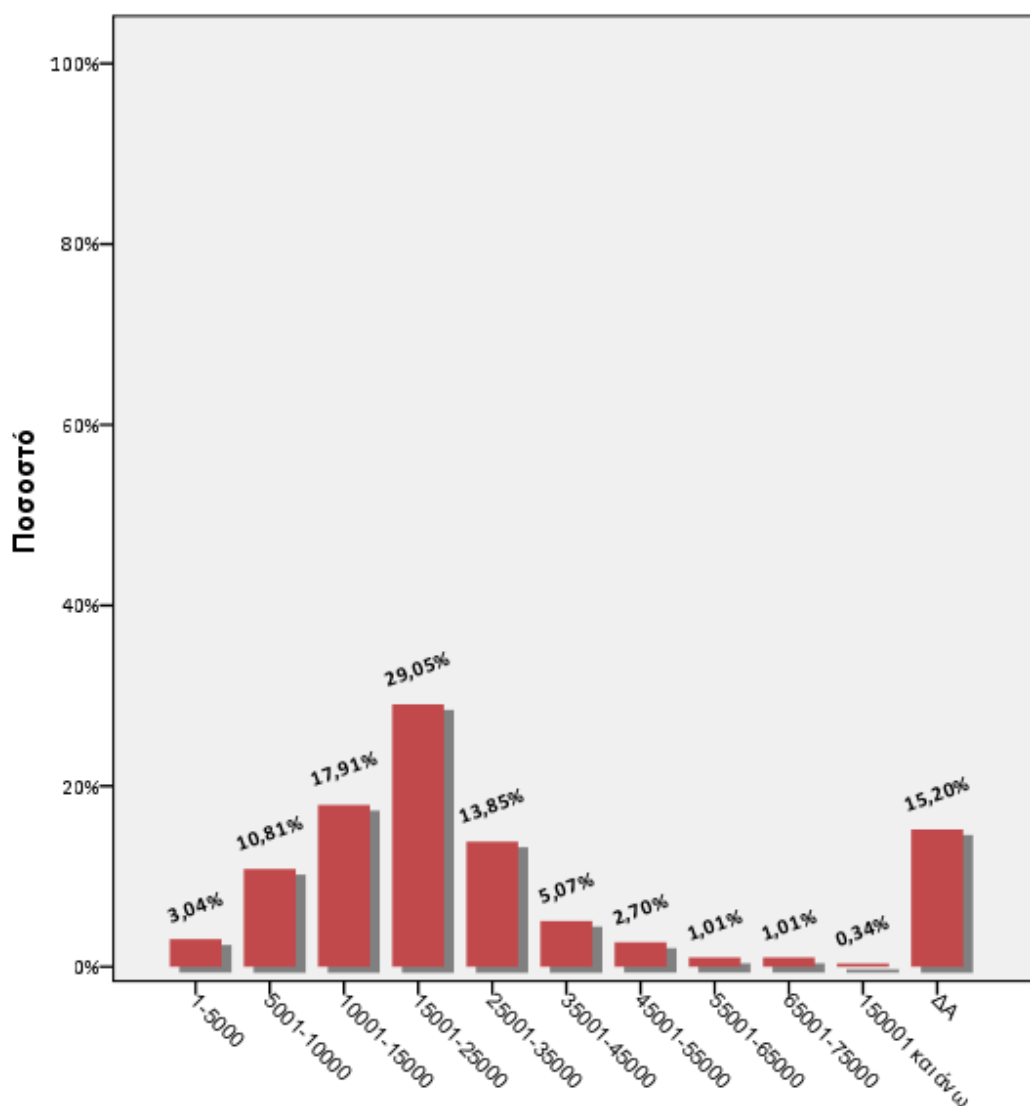
Ωστόσο, όπως φαίνεται στον Πίνακα 6-5, το ποσοστό μη απόκρισης στη συγκεκριμένη ερώτηση αγγίζει το 26,4 %, δηλαδή κάτι παραπάνω από το ¼ των συμμετεχόντων δεν ήθελαν να απαντήσουν στη συγκεκριμένη ερώτηση. Ενώ από εκείνους που απάντησαν, το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων (8,8 %) λαμβάνει καθαρές μηνιαίες αποδοχές το ποσό των 1.000 €.

| Μηνιαίες καθαρές αποδοχές σε ΕΥΡΩ | Συχνότητα | Ποσοστό % |
|-----------------------------------|-----------|-----------|
| Δεν απαντώ | 78 | 26,4 |
| 150 | 2 | 0,7 |
| 200 | 2 | 0,7 |
| 220 | 1 | 0,3 |
| 235 | 1 | 0,3 |
| 240 | 1 | 0,3 |
| 260 | 1 | 0,3 |
| 268 | 1 | 0,3 |
| 300 | 5 | 1,7 |
| 340 | 1 | 0,3 |
| 350 | 1 | 0,3 |
| 360 | 2 | 0,7 |
| 370 | 1 | 0,3 |
| 380 | 3 | 1,0 |
| 400 | 4 | 1,4 |
| 410 | 1 | 0,3 |
| 420 | 1 | 0,3 |
| 430 | 1 | 0,3 |
| 450 | 1 | 0,3 |
| 470 | 1 | 0,3 |
| 500 | 10 | 3,4 |
| 550 | 2 | 0,7 |
| 570 | 1 | 0,3 |
| 580 | 2 | 0,7 |
| 600 | 18 | 6,1 |
| 620 | 1 | 0,3 |
| 650 | 6 | 2,0 |
| 657 | 1 | 0,3 |
| 678 | 1 | ,3 |
| 700 | 6 | 2,0 |
| 720 | 2 | 0,7 |
| 730 | 2 | 0,7 |
| 750 | 9 | 3,0 |
| 780 | 2 | 0,7 |
| 800 | 13 | 4,4 |
| 810 | 1 | 0,3 |
| 814 | 1 | 0,3 |
| 850 | 2 | 0,7 |
| 860 | 1 | 0,3 |
| 870 | 1 | 0,3 |
| 900 | 11 | 3,7 |

| | | |
|---------------|------------|--------------|
| 930 | 1 | 0,3 |
| 950 | 4 | 1,4 |
| 1000 | 26 | 8,8 |
| 1010 | 1 | 0,3 |
| 1100 | 4 | 1,4 |
| 1150 | 1 | 0,3 |
| 1170 | 1 | 0,3 |
| 1200 | 13 | 4,4 |
| 1300 | 10 | 3,4 |
| 1314 | 1 | 0,3 |
| 1315 | 1 | 0,3 |
| 1400 | 5 | 1,7 |
| 1500 | 5 | 1,7 |
| 1600 | 3 | 1,0 |
| 1630 | 1 | 0,3 |
| 1700 | 3 | 1,0 |
| 1800 | 2 | 0,7 |
| 1900 | 1 | 0,3 |
| 2000 | 3 | 1,0 |
| 2060 | 1 | 0,3 |
| 2500 | 2 | 0,7 |
| 2600 | 1 | 0,3 |
| 3000 | 1 | 0,3 |
| 3500 | 1 | 0,3 |
| 4000 | 1 | 0,3 |
| 8000 | 1 | 0,3 |
| Σύνολο | 296 | 100,0 |

Πίνακας 6-5: Καθαρές μηνιαίες αποδοχές σε ΕΥΡΩ των συμμετεχόντων

Επιπλέον, σε ερώτηση σχετικά με το ετήσιο καθαρό εισόδημα του νοικοκυριού του ερωτώμενου παρατηρείται παρόμοια κατάσταση μη απόκρισης. Συγκεκριμένα, και στην ερώτηση αυτή το 15 % αρνήθηκε να απαντήσει, ενώ η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δηλώνει ότι το ετήσιο εισόδημα του νοικοκυριού τους είναι στην κατηγορία 15.001€ – 25.000 € (Βλ. Γράφημα 6-11).



Γράφημα 6-11: Ετήσιο καθαρό εισόδημα (σε ΕΥΡΩ) των συμμετεχόντων για το έτος 2003

Επιπλέον, στο ετήσιο αυτό καθαρό εισόδημα φαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (36,8 %) συνεισφέρει το 100 % στο εισόδημα αυτό (βλ. Πίνακας 6-6).

| Ποσοστό (%) συνεισφοράς | Συχνότητα | Ποσοστό % |
|-------------------------|-----------|-----------|
| 0 | 5 | 1,7 |
| 10 | 1 | 0,3 |
| 20 | 5 | 1,7 |
| 25 | 3 | 1,0 |
| 30 | 19 | 6,4 |
| 34 | 1 | 0,3 |

| | | |
|---------------|------------|--------------|
| 35 | 7 | 2,4 |
| 40 | 28 | 9,5 |
| 45 | 1 | 0,3 |
| 50 | 51 | 17,2 |
| 55 | 3 | 1,0 |
| 60 | 25 | 8,4 |
| 65 | 5 | 1,7 |
| 70 | 14 | 4,7 |
| 75 | 1 | 0,3 |
| 80 | 8 | 2,7 |
| 95 | 1 | 0,3 |
| 100 | 109 | 36,8 |
| Δεν απαντώ | 9 | 3,0 |
| Σύνολο | 296 | 100,0 |

Πίνακας 6-6: Συνεισφορά του ερωτώμενου (σε ποσοστό %) στο ετήσιο καθαρό εισόδημα του έτους 2003

6.3 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Στο κεφάλαιο αυτό έγινε αναλυτική περιγραφή των κυριότερων χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων στην έρευνα. Έγινε αναφορά στα στοιχεία σχετικά με το φύλο και την ηλικία αυτών που συμμετείχαν όσο και για το μορφωτικό τους επίπεδο.

Στο δείγμα αυτό οι άνδρες κατέχουν το μεγαλύτερο μέρος και τα άτομα που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 45-54 ετών. Ενώ αναφορικά με το μορφωτικό τους επίπεδο δεν παρουσιάζονται εντυπωσιακές διαφορές, αν και το κυρίαρχο ποσοστό είναι αυτών που κατέχουν ως ανώτερο εκπαιδευτικό τίτλο, πτυχίο από κάποιο ΑΕΙ ή ΤΕΙ. Σημαντικό ενδιαφέρον επίσης παρουσιάζει και η επαγγελματική δραστηριότητα των ατόμων του δείγματος. Οι περισσότεροι είναι μισθωτοί πλήρους απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα και κυρίως δραστηριοποιούνται οικονομικά στον κλάδο των υπηρεσιών, αν και το επάγγελμα της πλειοψηφίας των συμμετεχόντων αφορά χειρωνακτικές εργασίες. Τέλος, όσον αφορά την οικονομική κατάσταση των

συμμετεχόντων, αν και το ποσοστό της μη απόκρισης είναι υψηλό, ωστόσο το μεγαλύτερο ποσοστό φαίνεται να λαμβάνει καθαρές μηνιαίες αποδοχές από την εργασία του 1.000 €.

Στο κεφάλαιο που ακολουθεί γίνεται παρουσίαση των μεταβλητών που χρησιμοποιούνται στο υπόδειγμα και εφαρμογή του υποδείγματος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 - ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται αναλυτική περιγραφή και παρουσίαση του υποδείγματος της ερευνητικής εργασίας. ειδικότερα, παρουσιάζεται η εξαρτημένη μεταβλητή (συνολική ικανοποίηση από την εργασία), ο τρόπος που εκτιμήθηκε αλλά και οι ανεξάρτητες μεταβλητές. Τέλος, παρουσιάζεται με λεπτομέρειες η εφαρμογή του υποδείγματος και πώς προκύπτουν τα πρώτα αποτελέσματα της έρευνας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 - ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

7.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το αντικείμενο της παρούσας έρευνας είναι να μελετήσει την ικανοποίηση από την εργασία. Ωστόσο, όχι την ικανοποίηση από τις διάφορες όψεις της εργασίας αλλά τη γενική εργασιακή ικανοποίηση που αισθάνονται οι εργαζόμενοι. Για το λόγο αυτό αναπτύσσεται ένα πολλαπλό γραμμικό υπόδειγμα με στόχο να ερευνήσει την επίδραση που έχουν στην ικανοποίηση από την εργασία κάποιοι συγκεκριμένοι παράγοντες, όπως αυτοί προκύπτουν από τη βιβλιογραφία.

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται περιγραφή της διαδικασίας που ακολουθήθηκε για τη διατύπωση του υποδείγματος. Επιπλέον, παρουσιάζονται οι μεταβλητές που περιλαμβάνονται στο υπόδειγμα και τέλος έχουμε την εφαρμογή του υποδείγματος μέσω της πολλαπλής παλινδρόμησης.

7.2 ΤΟ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενο κεφάλαιο, τα χαρακτηριστικά του δείγματος αλλά και των δεδομένων ικανοποιούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις για την ανάπτυξη ενός πολλαπλού γραμμικού υποδείγματος. Το υπόδειγμα λοιπόν έχει τη μορφή:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + \dots + b_nx_n + \varepsilon_i$$

Εξίσωση 7-1: Εξίσωση του πολλαπλού γραμμικού υποδείγματος

Όπου y είναι η εξαρτημένη μεταβλητή, δηλαδή η γενική ικανοποίηση από την εργασία και στη δεξιά μεριά της εξίσωσης είναι οι ανεξάρτητες μεταβλητές των οποίων τη σχέση με την εξαρτημένη μεταβλητή αναζητούμε να ερευνήσουμε.

Στην ενότητα που ακολουθεί γίνεται αναλυτική και λεπτομερής περιγραφή των μεταβλητών του υποδείγματος.

7.2.1 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ

Τα ερωτηματολόγια πάνω στα οποία βασίστηκε η συγκεκριμένη έρευνα αναπτύχθηκαν για να εξυπηρετήσουν τις απαιτήσεις και τις ανάγκες ενός ευρωπαϊκού ερευνητικού προγράμματος. Έτσι, σε πολλά σημεία απαιτείται ειδική επεξεργασία προκειμένου να μπορούν τα δεδομένα να ικανοποιήσουν και να εξυπηρετήσουν τις απαιτήσεις και τις ανάγκες της παρούσας έρευνας.

Πιο συγκεκριμένα, η εξαρτημένη μεταβλητή (γενική ικανοποίηση από την εργασία), όσο και οι ανεξάρτητες μεταβλητές έχουν διαμορφωθεί με τέτοιο τρόπο, ώστε να είναι κατάλληλες για την εφαρμογή του υποδείγματος. Περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά ακολουθούν παρακάτω.

7.2.1.1 Η εξαρτημένη μεταβλητή

Στο υπόδειγμα υπάρχει μια εξαρτημένη μεταβλητή, *overalljs* (γενική εργασιακή ικανοποίηση), που προκύπτει από την ερώτηση 8 του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε για τη διεξαγωγή της έρευνας η οποία εμφανίζεται με την ακόλουθη διατύπωση: «Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με την παρούσα εργασία σας, σε μια κλίμακα 1-6; όπου το 1 συμβολίζει τη μεγαλύτερη δυνατή δυσαρέσκεια και το 6 τη μεγαλύτερη δυνατή ικανοποίηση για κάθε μια από τις κατηγορίες του

παρακάτω πίνακα: (ΔΓ/Δεν ισχύει σημείωσε 9)»¹. Με αυτή την ερώτηση ζητούσαμε από το συμμετέχοντα να απαντήσει στην 6-βαθμη κλίμακα πόσο ικανοποιημένος είναι για συγκεκριμένα 11 χαρακτηριστικά εργασίας. Ωστόσο, η ερώτηση αναφερόταν αποκλειστικά στην ικανοποίηση των εργαζομένων από τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της εργασίας τους και όχι γενικά για την ικανοποίηση που αισθάνονται από την εργασία τους. Έτσι, λοιπόν, κρίθηκε απαραίτητο η ερώτηση αυτή ή καλύτερα οι απαντήσεις στην ερώτηση αυτή να κωδικοποιηθούν με τέτοιο τρόπο ώστε να αντιπροσωπεύουν τη γενική ικανοποίηση από την εργασία των ερωτώμενων.

Έτσι, λοιπόν, οι απαντήσεις στην ερώτηση αυτή κωδικοποιήθηκαν για να δίνουν ένα σκορ που θα αντιπροσωπεύει τη γενική ικανοποίηση από την εργασία των συμμετεχόντων, βασισμένη στα 11 αυτά χαρακτηριστικά της εργασίας που αξιολογούνται από το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο (περιβάλλον εργασίας, συμπεριφορά εργοδότη, ελευθερία πρωτοβουλίας, φόρτος εργασίας, ένταση στη δουλειά, άγχος στη δουλειά, ώρες εργασίας, φυσικοί κίνδυνοι, μισθός, εξασφαλισμένη δουλειά και προοπτικές προαγωγής). Συνεπώς, η γενική εργασιακή ικανοποίηση προκύπτει αφού προσθέσουμε τη βαθμολογία που δίνει ο κάθε

1

Ερ. 8 Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με την παρούσα εργασία σας, σε μια κλίμακα 1-6; όπου το 1 συμβολίζει τη μεγαλύτερη δυνατή δυσαρέσκεια και το 6 τη μεγαλύτερη δυνατή ικανοποίηση για κάθε μια από τις κατηγορίες του παρακάτω πίνακα: (ΔΓ/Δεν ισχύει σημείωσε 9)

| | | | | | | | |
|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| Περιβάλλον εργασίας | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |
| Συμπεριφορά εργοδότη | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |
| Ελευθερία πρωτοβουλίας | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |
| Φόρτος εργασίας | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |
| Ένταση στη δουλειά | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |
| Άγχος στη δουλειά | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |
| Ώρες εργασίας | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |
| Φυσικοί κίνδυνοι | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |
| Μισθός | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |
| Εξασφαλισμένη δουλειά | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |
| Προοπτικές προαγωγής | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |

συμμετέχων για καθένα από τα χαρακτηριστικά της εργασίας. Εκτιμάται έτσι η γενική ικανοποίηση από την εργασία για τον κάθε συμμετέχοντα από την παρακάτω εξίσωση (βλ. Εξίσωση 7-2):

$$\begin{aligned} overalljs_i = q8_{1i} + q8_{2i} + q8_{3i} + q8_{4i} + q8_{5i} + q8_{6i} + q8_{7i} + q8_{8i} + q8_{9i} \\ + q8_{10i} + q8_{11i} \end{aligned}$$

Εξίσωση 7-2: Υπολογισμός της γενικής ικανοποίησης από την εργασία

Όπου:

overalljs_i: γενική ικανοποίηση από την εργασία (overall job satisfaction)

q8_{1i}...q8_{11i}: ερώτηση 8 υποερώτημα 1 (χαρακτηριστικό της εργασίας 1)...

ερώτηση 8 υποερώτημα 11 (χαρακτηριστικό της εργασίας 11)

Προσθέτοντας, λοιπόν, τις απαντήσεις που έδωσαν οι συμμετέχοντες στην 6βαθμη κλίμακα για το κάθε χαρακτηριστικό της εργασίας προκύπτει ένα άθροισμα που αφορά τη γενική εργασιακή ικανοποίηση των συμμετεχόντων. Η γενική ικανοποίηση από την εργασία για τον κάθε συμμετέχοντα μπορεί να κυμαίνεται από βαθμολογία 11 (ως το ελάχιστο σκορ ικανοποίησης) έως 66 (ως μέγιστο σκορ ικανοποίησης). Αυτό συμπεραίνεται ως εξής: Αν υποθέσουμε ότι κάποιος ερωτώμενος απάντησε σε όλα τα υποερωτήματα της ερώτησης 8 τον αριθμό 1 στην 6βαθμη κλίμακα, δηλαδή μεγαλύτερη δυνατή δυσαρέσκεια, τότε το σκορ του θα διαμορφωνόταν στις 11 μονάδες ως ικανοποίηση. Από την άλλη, παρόμοια εξηγείται και το μέγιστο δυνατό σκορ ικανοποίησης 66 που μπορεί να προκύψει από τον υπολογισμό της ικανοποίησης με βάση την Εξίσωση 7-2. Με άλλα λόγια αν κάποιος από τους ερωτώμενους απαντήσει σε όλα τα υποερωτήματα της ερώτησης 8 τον αριθμό 6 στην 6βαθμη κλίμακα, δηλαδή τη μεγαλύτερη δυνατή ικανοποίηση,

τότε το σκορ του θα διαμορφωθεί στις 66 μονάδες ως γενική ικανοποίηση από την εργασία. Αξίζει να σημειωθεί εδώ ότι κάποιιοι από τους συμμετέχοντες οι οποίοι επέλεξαν την εναλλακτική απάντηση αριθμός 9 στην κλίμακα απαντήσεων του ερωτηματολογίου, η οποία επιλογή αντιστοιχεί στην απάντηση «Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ», δεν συμπεριλήφθηκαν τα άτομα αυτά στο δείγμα ακόμη και αν σε κάποια υποερωτήματα είχαν απαντήσει εντός της 6βαθμης κλίμακας. Ο λόγος ήταν ότι θα αλλοίωνε τα αποτελέσματα της έρευνας, και επίσης, θα ήταν «πλασματική» γενική εργασιακή ικανοποίηση, καθώς δεν θα είχε εκφράσει τα αισθήματά του για όλα τα χαρακτηριστικά της εργασίας τα οποία εξετάζονται εδώ και συνεκτιμώνται προκειμένου να αποδοθεί η γενική ικανοποίηση από την εργασία.

7.2.1.2 Οι ανεξάρτητες μεταβλητές

Από τη μελέτη της βιβλιογραφίας προκύπτουν διάφοροι παράγοντες που θεωρούνται ότι επιδρούν στην ικανοποίηση από την εργασία. Το υπόδειγμα λοιπόν, ελέγχει και αυτό τη σχέση που έχουν οι συγκεκριμένοι παράγοντες όπως αυτοί αναφέρονται σε άλλες έρευνες για την ικανοποίηση από την εργασία για το συγκεκριμένο διαθέσιμο ερευνητικό δείγμα. Οι παράγοντες αυτοί στην εφαρμογή του υποδείγματος παίζουν το ρόλο των ανεξάρτητων μεταβλητών. Οι ανεξάρτητες μεταβλητές περιγράφονται αναλυτικότερα παρακάτω:

1. *Εισόδημα*: Επειδή στο ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιείται για την έρευνα οι απαντήσεις στην ερώτηση σχετικά με το εισόδημα είναι σε κλίμακα ίσων διαστημάτων, η μεταβλητή αυτή έχει μετατραπεί σε συνεχής. Η μετατροπή της μεταβλητής σε συνεχή έγινε ως εξής: αντικαθιστούμε κάθε διάστημα με τη

διάμεσο του εισοδήματος. Το υψηλότερο διάστημα, ωστόσο, επειδή είναι ανοιχτό, το αντικαθιστούμε με το 10% πάνω από το όριο.

2. *Σχετικό εισόδημα*: Στο ερωτηματολόγιο ζητούνται από τους ερωτώμενους να απαντήσουν πώς είναι το εισόδημα του στο παρόν σε σύγκριση με άλλα άτομα με παρόμοια χαρακτηριστικά². Αν δηλαδή το εισόδημα των συμμετεχόντων είναι μικρότερο, μεγαλύτερο ή ίδιο συγκριτικά με των άλλων ατόμων. Οι εναλλακτικές απαντήσεις, όπως φαίνονται και στην υποσημείωση είναι «πολύ μικρότερο συγκριτικά με άλλα άτομα του επαγγελματικού μου κύκλου», «λίγο μικρότερο συγκριτικά με άλλα άτομα του επαγγελματικού μου κύκλου», «περίπου το ίδιο συγκριτικά με άλλα άτομα του επαγγελματικού μου κύκλου», «λίγο μεγαλύτερο συγκριτικά με άλλα άτομα του επαγγελματικού μου κύκλου», «πολύ μεγαλύτερο συγκριτικά με άλλα άτομα του επαγγελματικού μου κύκλου», «ΔΓ/ΔΑ». Με το υπόδειγμα ερευνάται η σχέση μεταξύ της συνολικής ικανοποίησης από την εργασία και με μεγαλύτερο εισόδημα συγκριτικά με άλλα άτομα του επαγγελματικού κύκλου των συμμετεχόντων. Για τις ανάγκες λοιπόν του υποδείγματος η ερώτηση κωδικοποιείται ως εξής: για τις απαντήσεις «λίγο μεγαλύτερο συγκριτικά με άλλα άτομα του επαγγελματικού μου κύκλου» και «πολύ μεγαλύτερο συγκριτικά με άλλα άτομα του

2

| ΕΡ. | Προσπαθήστε να σκεφτείτε άτομα του επαγγελματικού σας κύκλου, με παρόμοια χαρακτηριστικά με τα δικά σας, όσον αφορά την ηλικία, το φύλο, το εκπαιδευτικό επίπεδο και το επάγγελμα. Συγκριτικά με τα άτομα αυτά, ποια από τις παρακάτω προτάσεις πιστεύετε πως εκφράζει καλύτερα το εισόδημά σας στο παρόν και το εισόδημά σας δέκα χρόνια πριν (το 1994); | ΤΩΡΑ | 10 ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΙΝ (ΤΟ 1994) |
|-----|---|------|--------------------------|
| 81 | Πολύ μικρότερο συγκριτικά με άλλα άτομα του επαγγελματικού μου κύκλου | 1 | 1 |
| | Λίγο μικρότερο συγκριτικά με άλλα άτομα του επαγγελματικού μου κύκλου | 2 | 2 |
| | Περίπου το ίδιο συγκριτικά με άλλα άτομα του επαγγελματικού μου κύκλου | 3 | 3 |
| | Λίγο μεγαλύτερο συγκριτικά με άλλα άτομα του επαγγελματικού μου κύκλου | 4 | 4 |
| | Πολύ μεγαλύτερο συγκριτικά με άλλα άτομα του επαγγελματικού μου κύκλου | 5 | 5 |
| | ΔΓ/ΔΑ | 9 | 9 |

επαγγελματικού μου κύκλου» δίνεται τιμή 1, ενώ για όλες τις υπόλοιπες μεταβλητές η τιμή 0. Έτσι δημιουργείται η μεταβλητή «σχετικό εισόδημα».

3. *Μισθός*: Στο ερωτηματολόγιο ο μισθός είναι ανοιχτή ερώτησης, όπου δηλώνουν οι ερωτώμενοι το μηνιαίο μισθό που λαμβάνουν από την εργασία τους. Η μεταβλητή αυτή χρησιμοποιήθηκε χωρίς περαιτέρω επεξεργασία.
4. *Φύλο*: Ιδιαίτερο ενδιαφέρον δείχνει η βιβλιογραφία στην επίδραση που έχει το φύλο στην ικανοποίηση από την εργασία, καθώς παρουσιάζονται διαφορές μεταξύ της ικανοποίησης ανδρών και γυναικών. Στο παρόν υπόδειγμα ως ανεξάρτητη μεταβλητή είναι οι άνδρες. Στην ερώτηση του ερωτηματολογίου σχετικά με το φύλο έγινε η κωδικοποίηση όπου άνδρες=1 ενώ γυναίκες=0.
5. *Ηλικία*: Στο ερωτηματολόγιο η ερώτηση για την ηλικία δεν λαμβάνει απαντήσεις σε κατηγορική κλίμακα αλλά ζητά από τους ερωτώμενους να δηλώσουν το έτος γέννησής τους. Προκειμένου λοιπόν οι απαντήσεις να είναι χρήσιμες για αυτή την έρευνα, έπρεπε να έτη αυτά να μετατραπούν σε ηλικία. Έτσι, δημιουργήθηκε η μεταβλητή «ηλικία σε έτη» (λαμβάνοντας ως έτος υπολογισμού το 2004, οπότε και διεξήχθη η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων).
6. *Μορφωτικό επίπεδο*: Η ερώτηση του ερωτηματολογίου σχετικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων διαμορφώθηκε με τέτοιο τρόπο ώστε να απεικονίζει τις τρεις κύριες βαθμίδες εκπαίδευσης: Υποχρεωτική εκπαίδευση, Δευτεροβάθμια εκπαίδευση και Τριτοβάθμια εκπαίδευση. Προέκυψαν λοιπόν τρεις νέες μεταβλητές:

- Υποχρεωτική εκπαίδευση: περιλαμβάνει το Δημοτικό και το τριτάξιο Γυμνάσιο
 - Δευτεροβάθμια εκπαίδευση: περιλαμβάνει Γενικό Λύκειο, Ενιαίο Λύκειο, Τεχνικό Λύκειο, εξατάξιο Γυμνάσιο και Τεχνικές Επαγγελματικές Σχολές (ΚΕΚ, ΙΕΚ).
 - Τριτοβάθμια εκπαίδευση: περιλαμβάνει ΤΕΙ, ΑΕΙ, ΑΣΠΑΙΤΕ και τις Ανώτερες Σχολές καθώς επίσης και τις μεταπτυχιακές σπουδές είτε επιπέδου Μάστερ είτε διδακτορικού.
7. *Οικογενειακή κατάσταση:* Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση, στο υπόδειγμα χρησιμοποιήθηκε η μεταβλητή «παντρεμένος/η». Έτσι οι απαντήσεις στη σχετική ερώτηση κωδικοποιήθηκαν ως εξής: όπου Παντρεμένος/η=1, οποιαδήποτε άλλη απάντηση=0.
8. *Συμμετοχή σε εργατικό σωματείο:* Η ερώτηση σχετικά με τη συμμετοχή σε εργατικό σωματείο, έδινε τη δυνατότητα για απάντηση με «ναι» ή «όχι». Στο υπόδειγμα η μεταβλητή κωδικοποιήθηκε έτσι ώστε να αναφέρεται σε όσους είναι μέλη σε κάποιο εργατικό σωματείο, δηλαδή απάντησαν «ναι» στη συγκεκριμένη ερώτηση. Συνεπώς οι απαντήσεις κωδικοποιήθηκαν, για «ναι»=1 και «όχι»=0.
9. *Τομέας απασχόλησης:* Το δείγμα των ερωτώμενων αποτελείται από μισθωτούς που απασχολούνται είτε στο δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα. Στο υπόδειγμα η σχετική ερώτηση κωδικοποιήθηκε για απάντηση «ιδιωτικός τομέας»=1, οποιαδήποτε άλλη απάντηση=0, δημιουργώντας την ανεξάρτητη μεταβλητή «ιδιωτικός τομέας».

10. *Κύριο επάγγελμα*: Η ερώτηση του ερωτηματολογίου σχετικά με το κύριο επάγγελμα των συμμετεχόντων δίνει 9 εναλλακτικές απαντήσεις σε επαγγέλματα δημιουργώντας μεγάλη διασπορά στις απαντήσεις³. Για αποφυγή λοιπόν αλλοίωσης των αποτελεσμάτων του υποδείγματος, τα επαγγέλματα αυτά ομαδοποιήθηκαν σε 4 μεγάλες κατηγορίες ως εξής:

- Ανώτερα διοικητικά στελέχη: περιλαμβάνονται διευθυντικά στελέχη-Μάνατζερς (π.χ. διευθυντικά και ανώτερα στελέχη σε ιδιωτικούς και δημόσιους οργανισμούς).
- Διοικητικά στελέχη και εξειδικευμένοι επαγγελματίες: περιλαμβάνονται άλλοι εξειδικευμένοι επαγγελματίες (π.χ. φυσικοί επιστήμονες, δάσκαλοι, επαγγελματίες στον τομέα της υγείας, δικηγόροι, κ.λπ.), δάσκαλοι, επαγγελματίες στον τομέα της υγείας, δικηγόροι, κ.λπ.),

3

| ΕΡ.21 | Ποιο είναι το κύριο επάγγελμά σας και το κύριο επάγγελμα του/της συζύγου σας του/της συντρόφου σας ; Στην περίπτωση που ο ίδιος ή ο/η σύζυγος ή σύντροφος είναι άνεργος ή συνταξιούχος, ζήτησε την τελευταία (πιο πρόσφατη) κύρια απασχόληση | ΕΡΩΤ/ΝΟΣ | ΣΥΖΥΓΟΣ/ΣΥΝΤΡΟΦΟΣ |
|-------|--|----------|-------------------|
| | Διευθυντικά στελέχη-Μάνατζερς (π.χ. διευθυντικά και ανώτερα στελέχη σε ιδιωτικούς και δημόσιους οργανισμούς) | 1 | 1 |
| | Άλλοι εξειδικευμένοι επαγγελματίες (π.χ. φυσικοί επιστήμονες, δάσκαλοι, επαγγελματίες στον τομέα της υγείας, δικηγόροι, κ.λπ.) | 2 | 2 |
| | Υφιστάμενοι επαγγελματίες & εξειδικευμένο τεχνικό προσωπικό (π.χ. προγραμματιστές Η/Υ, επαγγελματίες στον τομέα της υγείας ή σε επιχειρήσεις σε υφιστάμενες θέσεις, κ.λπ.) | 3 | 3 |
| | Γραφικά & γραμματειακά επαγγέλματα (π.χ. ταμίας, γραμματέας, δακτυλογράφος, τηλεφωνητής/τρια, αποθηκάριος, κ.λπ.) | 4 | 4 |
| | Τεχνίτες & συναφή επαγγέλματα (π.χ. εργάτης/τρια σε τεχνική δουλειά όπως στις κατασκευές, στις ηλεκτροσυγκολλήσεις, στην ξυλουργία, σε βιομηχανίες κατασκευής οχημάτων, κ.λπ.) | 5 | 5 |
| | Παροχή προσωπικών υπηρεσιών & υπηρεσιών προστασίας (π.χ. εργαζόμενος/νη στις ένοπλες δυνάμεις, εταιρίες σεκιούριτι, ξεναγοί, κομμωτές/τριες, αισθητικοί, οικιακές δουλειές, κ.λπ.) | 6 | 6 |
| | Πωλήσεις (π.χ. χρηματιστές, αντιπρόσωποι πωλήσεων & πωλητές/τριες, κ.λπ.) | 7 | 7 |
| | Εργάτες σε βιομηχανίες & χειριστές μηχανημάτων (χειριστές μηχανημάτων π.χ. σε βιομηχανίες τροφίμων και καπνού, χημικών, πλαστικών, μετάλλου, σε οδικές μεταφορές, κ.λπ.) | 8 | 8 |
| | Άλλα επαγγέλματα (π.χ. γεωργία, αλιεία, θήρα, κατασκευές, μεταφορές, επικοινωνίες, κ.λπ.) | 9 | 9 |
| | Δεν ισχύει | 10 | 10 |
| | Ο/η σύζυγος/σύντροφος δεν εργάζεται (νοικοκυρά, φοιτητής, εισοδηματίας κοκ) | | 66 |
| | Δεν έχω σύζυγο/δε συζώ | | 77 |
| | ΔΑ | 88 | 88 |

υφιστάμενοι επαγγελματίες & εξειδικευμένο τεχνικό προσωπικό (π.χ. προγραμματιστές Η/Υ, επαγγελματίες στον τομέα της υγείας ή σε επιχειρήσεις σε υφιστάμενες θέσεις, κ.λπ.), γραφικά & γραμματειακά επαγγέλματα (π.χ. ταμίας, γραμματέας, δακτυλογράφος, τηλεφωνητής/τρια, αποθηκάριος, κ.λπ.).

- Παροχή υπηρεσιών και πωλήσεις: περιλαμβάνονται παροχή προσωπικών υπηρεσιών & υπηρεσιών προστασίας (π.χ. εργαζόμενος/νη στις ένοπλες δυνάμεις, εταιρίες σεκιούριτι, ξεναγοί, κομμωτές/τριες, αισθητικοί, οικιακές δουλειές, κ.λπ.), πωλήσεις (π.χ. χρηματιστές, αντιπρόσωποι πωλήσεων & πωλητές/τριες, κ.λπ.).
- Χειρωνακτικές εργασίες: περιλαμβάνονται τεχνίτες & συναφή επαγγέλματα (π.χ. εργάτης/τρια σε τεχνική δουλειά όπως στις κατασκευές, στις ηλεκτροσυγκολλήσεις, στην ξυλουργία, σε βιομηχανίες κατασκευής οχημάτων, κ.λπ.), εργάτες σε βιομηχανίες & χειριστές μηχανημάτων (χειριστές μηχανημάτων π.χ. σε βιομηχανίες τροφίμων και καπνού, χημικών, πλαστικών, μετάλλου, σε οδικές μεταφορές, κ.λπ.), άλλα επαγγέλματα (π.χ. γεωργία, αλιεία, θήρα, κατασκευές, μεταφορές, επικοινωνίες, κ.λπ.).

Έχουμε λοιπόν 4 νέες μεταβλητές που συγκεντρώνουν τις απαντήσεις των συμμετεχόντων σχετικά με το κύριο επάγγελμά τους.

11. *Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας*: Παρόμοια και στην ερώτηση σχετικά με τον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιούνται οι ερωτώμενοι. Επειδή οι κατηγορίες είναι 11 και η διασπορά των απαντήσεων μεγάλη, η ερώτηση αυτή

διαμορφώθηκε ομαδοποιώντας τις 11 κατηγορίες σε 6 κατηγορίες κλάδων οικονομικής δραστηριότητας⁴. Προκύπτουν λοιπόν οι εξής κλάδοι:

- Παροχή ενέργειας και νερού και παραγωγή μεταλλικών ορυκτών: περιλαμβάνονται παροχή ενέργειας (ηλεκτρικό ρεύμα, φυσικό αέριο, κ.λπ.) & νερού, εξόρυξη & παραγωγή μεταλλικών ορυκτών (εκτός των καυσίμων), χημικών ουσιών και μετάλλων.
- Βιομηχανίες: περιλαμβάνονται βιομηχανίες τελικών προϊόντων από μέταλλο, μηχανών και μεταφορικού υλικού και λοιπές βιομηχανίες.
- Κατασκευαστικές, οικοδομικές και επισκευαστικές επιχειρήσεις: περιλαμβάνονται κατασκευαστικές και οικοδομικές επιχειρήσεις, Εταιρείες διανομής, ξενοδοχεία & εστιατόρια (επισκευές).
- Τραπεζικές, ασφαλιστικές και επιχειρηματικές υπηρεσίες και επικοινωνίες: περιλαμβάνονται μεταφορές & επικοινωνίες, τραπεζικοί και Χρηματοοικονομικοί οργανισμοί, Leasing, Ασφαλιστικές και επιχειρηματικές Υπηρεσίες.
- Λοιπές υπηρεσίες: περιλαμβάνονται λοιπές Υπηρεσίες.

4

| ΕΡ.14 Σε ποιον από τους παρακάτω κλάδους οικονομικής δραστηριότητας έχετε περάσει το μεγαλύτερο μέρος της εργασιακής σας ζωής; (Εάν δεν έχει εργασθεί σημείωσε τον αντίστοιχο κωδικό) | |
|--|----|
| Γεωργία, κτηνοτροφία, δασοκομία & αλιεία | 1 |
| Παροχή ενέργειας (ηλεκτρικό ρεύμα, φυσικό αέριο, κ.λπ.) & νερού | 2 |
| Εξόρυξη & παραγωγή μεταλλικών ορυκτών (εκτός των καυσίμων), χημικών ουσιών και μετάλλων | 3 |
| Βιομηχανίες τελικών προϊόντων από μέταλλο, μηχανών και μεταφορικού υλικού | 4 |
| Λοιπές βιομηχανίες | 5 |
| Κατασκευαστικές και οικοδομικές επιχειρήσεις | 6 |
| Εταιρείες διανομής, ξενοδοχεία & εστιατόρια (επισκευές) | 7 |
| Μεταφορές & επικοινωνίες | 8 |
| Τραπεζικοί και Χρηματοοικονομικοί οργανισμοί, Leasing, Ασφαλιστικές και επιχειρηματικές Υπηρεσίες | 9 |
| Λοιπές Υπηρεσίες | 10 |
| Άλλο τι | |
| Δεν έχω εργασθεί έως σήμερα | 88 |
| ΔΘ/ΔΑ | 99 |

- Άλλοι τομείς: περιλαμβάνονται γεωργία, κτηνοτροφία, δασοκομία και αλιεία και άλλο τι.

12. *Εργασιακά χαρακτηριστικά:* Στο ερωτηματολόγιο της έρευνας συμπεριλαμβάνεται ερώτηση που αναφέρεται σε συγκεκριμένα εργασιακά χαρακτηριστικά (αν τα βιώνουν στην εργασία τους οι συμμετέχοντες)⁵. Για τις ανάγκες του υποδείγματος οι απαντήσεις στην ερώτηση αυτή χρειάστηκε να αλλάξουν. Έτσι λοιπόν, από «συχνά», «μερικές φορές», «ποτέ», «ΔΓ/ΔΑ», έγιναν «ναι» και «όχι». «Ναι» θεωρούνταν οι απαντήσεις «συχνά» και «μερικές φορές» και «όχι» οι απαντήσεις «ποτέ» και «ΔΓ/ΔΑ». Κατά συνέπεια δημιουργούνται 5 νέες μεταβλητές για χρήση στο υπόδειγμα της έρευνας:

- Έχω την πρωτοβουλία στους ρυθμούς της δουλειάς μου.
- Η δουλειά μου είναι επικίνδυνη.
- Κάνω χρήση (ή εισπνέω) επικίνδυνες ουσίες, όπως διαλυτικές ουσίες, χημικές ουσίες ή μεταλλικές αναθυμιάσεις (π.χ. από ηλεκτροσυγκόλληση).
- Η δουλειά μου είναι σωματικά απαιτητική (π.χ. σηκώνω βαριά αντικείμενα, γονατίζω ή σκύβω).

5

| ΕΡ.9 Τα παρακάτω εργασιακά χαρακτηριστικά, παρατηρούνται 'συχνά', 'μερικές φορές' ή 'ποτέ' στη δουλειά σας; ΔΙΑΒΑΣΤΕ | Συχνά | Μερικές φορές | Ποτέ | ΔΓ/ΔΑ |
|--|-------|---------------|------|-------|
| Έχω την πρωτοβουλία στους ρυθμούς της δουλειάς μου | 1 | 2 | 3 | 9 |
| Η δουλειά μου είναι επικίνδυνη | 1 | 2 | 3 | 9 |
| Κάνω χρήση (ή εισπνέω) επικίνδυνες ουσίες, όπως διαλυτικές ουσίες, χημικές ουσίες ή μεταλλικές αναθυμιάσεις (π.χ. από ηλεκτροσυγκόλληση) | 1 | 2 | 3 | 9 |
| Η δουλειά μου είναι σωματικά απαιτητική (π.χ. σηκώνω βαριά αντικείμενα, γονατίζω ή σκύβω) | 1 | 2 | 3 | 9 |
| Είμαι υποχρεωμένος/νη να συγκεντρώνω έντονα όταν δουλεύω | 1 | 2 | 3 | 9 |

- Είμαι υποχρεωμένος/η να συγκεντρώνομαι έντονα όταν δουλεύω.

13. *Τύπος απασχόλησης*: Στο δείγμα των ερωτώμενων περιλαμβάνονται άτομα που απασχολούνται είτε με προσωρινή είτε με μόνιμη απασχόληση⁶. Δόθηκε λοιπόν η τιμή 1 στις απαντήσεις «προσωρινή/ορισμένου χρόνου εργασία (διάρκεια μικρότερη των 12 μηνών)», «προσωρινή/ορισμένου χρόνου εργασία (διάρκεια μεταξύ 1 και 3 χρόνων)», ενώ η τιμή 0 σε όλες τις υπόλοιπες απαντήσεις, δημιουργώντας έτσι τη μεταβλητή «προσωρινή απασχόληση».

14. *Καριέρα*: Το ερωτηματολόγιο της έρευνας ρωτάει επίσης τους συμμετέχοντες να διατυπώσουν αν θεωρούν τον εαυτό τους άτομο καριέρας δίνοντας τις εναλλακτικές απαντήσεις «ναι», «όχι», «μη εφαρμόσιμη», «ΔΓ/ΔΑ». Από την ερώτηση αυτή προκύπτει η μεταβλητή «άτομο καριέρας» θέτοντας την απάντηση «ναι»=1 και οποιαδήποτε άλλη απάντηση=0.

Ανακεφαλαιώνοντας, οι ανεξάρτητες μεταβλητές που χρησιμοποιούνται στο υπόδειγμα παρουσιάζονται συγκεντρωμένες σε συνοπτική μορφή στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 7-1):

| Μεταβλητές | Ορισμοί |
|-------------------------------|---|
| ΗΛΙΚΙΑ ΣΕ ΕΤΗ | Ηλικία, συνεχής μεταβλητή, 45-65 ετών |
| ΦΥΛΟ | Άνδρες |
| ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΟΣ/Η | Οικογενειακή κατάσταση - αν Παντρεμένος/η ή Συζώ με τον/τη σύντροφό μου |
| ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ | Αν είναι μέλος εργατικού σωματείου |
| ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ | Αν έχουν ολοκληρώσει το δημοτικό ή τριτάξιο γυμνάσιο |

6

| ΕΡ. 21 | Η εργασία σας είναι: | |
|--------|---|---|
| | Προσωρινή/Ορισμένου χρόνου εργασία (διάρκεια μικρότερη των 12 μηνών) | 1 |
| | Προσωρινή/Ορισμένου χρόνου εργασία (διάρκεια μεταξύ 1 και 3 χρόνων) | 2 |
| | Μόνιμη εργασία (χωρίς συγκεκριμένο χρόνο λήξης της σύμβασης εργασίας) | 3 |
| | ΔΑ | 4 |

| | |
|--|--|
| ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ | Αν έχουν ολοκληρώσει λύκειο ή τεχνικές σχολές |
| ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ | Αν έχουν ολοκληρώσει τριτοβάθμια εκπαίδευση ή μεταπτυχιακές και διδακτορικές σπουδές |
| ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ | Τύπος εργασίας – αν είναι προσωρινή/ορισμένου χρόνου εργασία |
| ΕΙΣΟΔΗΜΑ | Ετήσιο οικογενειακό εισόδημα - συνεχής μεταβλητή |
| ΣΧΕΤΙΚΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ | Αν θεωρούν το εισόδημά τους μεγαλύτερο συγκριτικά με άλλα άτομα |
| ΜΙΣΘΟΣ | Συνεχής μεταβλητή |
| ΕΧΩ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΣΤΟ ΡΥΘΜΟ ΤΗΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ | Αν έχουν πρωτοβουλία στο ρυθμό της δουλειάς τους |
| ΕΠΙΚΙΝΔΥΝΗ ΔΟΥΛΕΙΑ | Αν η εργασία τους είναι επικίνδυνη |
| ΧΡΗΣΗ ΕΠΙΚΙΝΔΥΝΩΝ ΟΥΣΙΩΝ | Αν στην εργασία τους κάνουν χρήση (ή εισπνέουν) επικίνδυνες ουσίες, όπως διαλυτικές ουσίες, χημικές ουσίες ή μεταλλικές αναθυμιάσεις (π.χ. από ηλεκτροσυγκόλληση) |
| ΔΟΥΛΕΙΑ ΣΩΜΑΤΙΚΑ ΑΠΑΙΤΗΤΙΚΗ | Αν η δουλειά τους είναι σωματικά απαιτητική (π.χ. σηκώνω βαριά αντικείμενα, γονατίζω ή σκύβω) |
| ΔΟΥΛΕΙΑ ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΑ ΑΠΑΙΤΗΤΙΚΗ | Αν είναι υποχρεωμένος/η να συγκεντρώνεται έντονα όταν δουλεύει |
| ΑΤΟΜΟ ΚΑΡΙΕΡΑΣ | Αν είναι άτομο καριέρας |
| ΠΑΡΟΧΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΝΕΡΟΥ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΜΕΤΑΛΛΙΚΩΝ ΟΡΥΚΤΩΝ | Αν δραστηριοποιούνται στους κλάδους παροχής ενέργειας (ηλεκτρικό ρεύμα, φυσικό αέριο, κ.λπ.) & νερού, εξόρυξης & παραγωγής μεταλλικών ορυκτών (εκτός των καυσίμων), χημικών ουσιών και μετάλλων. |
| ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ | Αν δραστηριοποιούνται σε βιομηχανίες τελικών προϊόντων από μέταλλο, μηχανών και μεταφορικού υλικού και λοιπές βιομηχανίες. |
| ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΕΣ, ΟΙΚΟΔΟΜΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΣΚΕΥΑΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ | Αν δραστηριοποιούνται σε κατασκευαστικές και οικοδομικές επιχειρήσεις, εταιρείες διανομής, ξενοδοχεία και εστιατόρια (επισκευές). |
| ΤΡΑΠΕΖΙΚΕΣ, ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ | Αν δραστηριοποιούνται στις μεταφορές και επικοινωνίες, τραπεζικοί και χρηματοοικονομικοί οργανισμοί, Leasing, Ασφαλιστικές και επιχειρηματικές Υπηρεσίες. |
| ΛΟΙΠΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ | Αν δραστηριοποιούνται στις λοιπές υπηρεσίες |
| ΑΛΛΟΙ ΤΟΜΕΙΣ | Αν δραστηριοποιούνται στη γεωργία, κτηνοτροφία, δασοκομία και αλιεία και άλλο τι. |
| ΑΝΩΤΕΡΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ | Αν εργάζονται ως Διευθυντικά στελέχη-Μάνατζερς (π.χ. διευθυντικά και ανώτερα στελέχη σε ιδιωτικούς και δημόσιους οργανισμούς) |
| ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΚΑΙ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ | Αν εργάζονται ως άλλοι εξειδικευμένοι επαγγελματίες (π.χ. δάσκαλοι, επαγγελματίες στον τομέα της υγείας, δικηγόροι, κ.λπ.), υφιστάμενοι επαγγελματίες και εξειδικευμένο τεχνικό προσωπικό (π.χ. προγραμματιστές Η/Υ, επαγγελματίες στον τομέα της υγείας ή σε επιχειρήσεις σε υφιστάμενες θέσεις, κ.λπ.), γραφικά και γραμματειακά επαγγέλματα (π.χ. ταμίας, γραμματέας, δακτυλογράφος, αποθηκάριος, κ.λπ.). |

| | |
|--------------------------------------|---|
| ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΠΩΛΗΣΕΙΣ | Αν εργάζονται στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας (π.χ. εργαζόμενος/νη στις ένοπλες δυνάμεις, εταιρίες σεκιούριτι, ξεναγοί, κομμωτές/τριες, αισθητικοί, οικιακές δουλειές, κ.λπ.), πωλήσεις (π.χ. χρηματιστές, αντιπρόσωποι πωλήσεων & πωλητές/τριες, κ.λπ.). |
| ΧΕΙΡΩΝΑΚΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ | Αν εργάζονται ως τεχνίτες και συναφή επαγγέλματα (π.χ. εργάτης/τρια σε τεχνική δουλειά όπως στις κατασκευές, στις ηλεκτροσυγκολλήσεις, στην ξυλουργία, σε βιομηχανίες κατασκευής οχημάτων, κ.λπ.), εργάτες σε βιομηχανίες και χειριστές μηχανημάτων (χειριστές μηχανημάτων π.χ. σε βιομηχανίες τροφίμων και καπνού, χημικών, πλαστικών, μετάλλου, σε οδικές μεταφορές, κ.λπ.), άλλα επαγγέλματα (π.χ. γεωργία, αλιεία, θήρα, κατασκευές, μεταφορές, επικοινωνίες, κ.λπ.). |
| ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ | Αν απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα |

Πίνακας 7-1: Ανεξάρτητες μεταβλητές του υποδείγματος

7.3 ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

Όπως παρουσιάστηκε και στις προηγούμενες ενότητες, ο βασικός στόχος του παρόντος υποδείγματος είναι να εξετάσει τη σχέση μεταξύ της εξαρτημένης (γενική ικανοποίηση από την εργασία) και των ανεξάρτητων μεταβλητών (βλ. Πίνακας 7-1). Για τη διερεύνηση αυτή χρησιμοποιείται η μέθοδος της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης. Κατά συνέπεια, το υπόδειγμα που αναπτύχθηκε για τη συγκεκριμένη έρευνα έχει τη μορφή (Εξίσωση 7-3):

ΓΕΝΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

$$\begin{aligned}
 &= f (\text{ΗΛΙΚΙΑ} + \text{ΦΥΛΟ} + \text{ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ} \\
 &+ \text{ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ} + \text{ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ} \\
 &+ \text{ΕΙΔΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ} + \text{ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ} + \text{ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ} \\
 &+ \text{ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ})
 \end{aligned}$$

Εξίσωση 7-3: Υπόδειγμα για την «Γενική ικανοποίηση από την εργασία»

Τα ερευνητικά αποτελέσματα που προκύπτουν σχετικά με τη γενική ικανοποίηση από την εργασία μέσω της συγκεκριμένης εξίσωσης θα αναλυθούν με λεπτομέρειες στο επόμενο κεφάλαιο.

7.4 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Το υπόδειγμα που αναπτύχθηκε για την παρούσα εργασία είναι ένα πολλαπλό γραμμικό υπόδειγμα. Ως εξαρτημένη μεταβλητή έχει τη «γενική ικανοποίηση από την εργασία» και καταγράφονται επίσης 28 ανεξάρτητες μεταβλητές που επιχειρούν να εξηγήσουν την εξαρτημένη μεταβλητή. Το βασικό ενδιαφέρον σε αυτά τα δεδομένα είναι να ερευνηθεί σε ποιο βαθμό οι επεξηγηματικές μεταβλητές επηρεάζουν το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης στον ελληνικό πληθυσμό ηλικίας μεταξύ 46 και 65 ετών. Για την αξιολόγηση αυτή χρησιμοποιείται η μέθοδος της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης. Από την εφαρμογή λοιπόν της πολλαπλής παλινδρόμησης προκύπτουν τα αποτελέσματα της έρευνας όπως αυτά αναλύονται με λεπτομέρειες στο επόμενο κεφάλαιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 – ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Το κεφάλαιο αυτό περιέχει τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν από την ποσοτική ανάλυση των ερωτηματολογίων. Η παρουσίαση ολοκληρώνεται με τη χρήση πινάκων που συνοψίζουν τα αποτελέσματα της στατιστικής επεξεργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 – ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

8.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Έχοντας ήδη διεξοδικά εκθέσει τη βιβλιογραφία, το στόχο της έρευνας και τις μεθόδους που υιοθετήθηκαν προκειμένου να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα, το κεφάλαιο αυτό σκοπεύει να παρουσιάσει και να αναλύσει τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν από τη διεξαγωγή της ερευνητικής διαδικασίας. Ο βασικός στόχος είναι η περιγραφή και η ερμηνεία των δεδομένων αυτών. Επιπλέον, γίνεται προσπάθεια να διατεθούν στον αναγνώστη έγκυρες και συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά με το θέμα που ερευνάται.

Προκειμένου λοιπόν για την επίτευξη των στόχων αυτών, γίνεται στατιστική ανάλυση των δεδομένων από τα ερωτηματολόγια. Η στατιστική ανάλυση πραγματοποιείται με τη χρήση πακέτων λογισμικού απ' όπου προκύπτουν οι στατιστικές σχέσεις μεταξύ της εξαρτημένης και των ανεξάρτητων μεταβλητών (SPSS & Stata 8).

Συνεπώς, το κεφάλαιο αυτό επιχειρεί να καλύψει τα κενά που εντοπίζονται στη βιβλιογραφία σχετικά με το ερευνητικό θέμα προσθέτοντας τη γνώση που προκύπτει από την ερμηνεία των αποτελεσμάτων της έρευνας.

8.2 ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

Εφαρμόζοντας το υπόδειγμα για τη γενική ικανοποίηση από την εργασία, όπως παρουσιάστηκε στο κεφάλαιο 7, προκύπτουν συγκεκριμένα αποτελέσματα. Αρχικά, από τον υπολογισμό της πολλαπλής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τη

«γενική ικανοποίηση από την εργασία» έχουμε τον Πίνακα 8-1. Από τον πίνακα αυτό φαίνεται ότι το 35% της διακύμανσης ερμηνεύεται από το υπόδειγμα. Κοιτάζοντας το προσαρμοσμένο R τετράγωνο βλέπουμε ότι το R τετράγωνο μειώνεται σε 29%, με αποτέλεσμα οι μεταβλητές του δείγματος να είναι υπεύθυνες μόνο για το 29% της διακύμανσης.

Τα ποσοτικά αποτελέσματα της παλινδρόμησης παρουσιάζονται επίσης στον Πίνακα 8-1.

| Μεταβλητή | Coef. | t-stat |
|---|---------|--------|
| (Σταθερά) | | 5,244 |
| ΗΛΙΚΙΑ ΣΕ ΕΤΗ | ,021 | ,402 |
| ΑΝΔΡΕΣ | ,000 | ,005 |
| ΜΙΣΘΟΣ | ,122 | 2,227 |
| ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΟΣ/Η | ,069 | 1,320 |
| ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ | -,136 | -2,184 |
| ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ | -,063 | -1,158 |
| ΣΧΕΤΙΚΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ | ,060 | 1,155 |
| ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ | -,064 | -,994 |
| ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ | -,121 | -1,809 |
| ΑΝΩΤΕΡΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ | ,132 | 2,242 |
| ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΚΑΙ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ | ,132 | 1,727 |
| ΧΕΙΡΩΝΑΚΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ | ,060 | ,798 |
| ΠΑΡΟΧΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΝΕΡΟΥ ΚΑΙ ΕΞΟΡΥΞΗ ΜΕΤΑΛΛΩΝ | -,047 | -,629 |
| ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ ΤΕΛΙΚΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ | -,015 | -,147 |
| ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΕΣ, ΟΙΚΟΔΟΜΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΣΚΕΥΑΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ | -,046 | -,449 |
| ΤΡΑΠΕΖΙΚΕΣ, ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ | -,032 | -,323 |
| ΛΟΙΠΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ | -,087 | -,664 |
| ΕΧΩ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΣΤΟ ΡΥΘΜΟ ΤΗΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ | ,221 | 4,158 |
| ΕΠΙΚΙΝΔΥΝΗ ΔΟΥΛΕΙΑ | -,057 | -,881 |
| ΧΡΗΣΗ ΕΠΙΚΙΝΔΥΝΩΝ ΟΥΣΙΩΝ | -,154 | -2,325 |
| ΔΟΥΛΕΙΑ ΣΩΜΑΤΙΚΑ ΑΠΑΙΤΗΤΙΚΗ | -,046 | -,689 |
| ΔΟΥΛΕΙΑ ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΑ ΑΠΑΙΤΗΤΙΚΗ | -,072 | -1,366 |
| ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ | -,168 | -3,086 |
| ΑΤΟΜΟ ΚΑΡΙΕΡΑΣ | ,109 | 1,975 |
| R ² | ,348 | |
| Προσαρμοσμένο R ² | ,289 | |
| Τυπικό σφάλμα | 9,88986 | |
| Αριθμός παρατηρήσεων | 296 | |
| F-statistic (df=23) | 6,191 | |

Πίνακας 8-1: Σύνοψη μοντέλου

Πρωταρχικά, λοιπόν, φαίνεται ότι η ηλικία σχετίζεται θετικά με την ικανοποίηση από την εργασία. Στο σημείο αυτό ωστόσο πρέπει να σημειωθεί ότι το συγκεκριμένο δείγμα είναι ηλικία μεταξύ 45-65 ετών. Ακόμη συνεπώς και σε ένα πιο στενό ηλικιακό περιθώριο οι μεγαλύτεροι εμφανίζονται να είναι πιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους, κατά συνέπεια επαληθεύεται η άποψη της θετικής σχέσης μεταξύ ηλικίας και ικανοποίησης από την εργασία όπως έχουν δείξει και άλλοι ερευνητές με διαφορετικά δείγματα (Rhodes, 1983; Near, Rice, & Hunt, 1978; Weaver, 1978; Hickson & Oshagbemi, 1999; Hulin & Smith, 1965). Στο συγκεκριμένο δείγμα μπορεί να οφείλεται όχι μόνο στους λόγους που κυρίως υπαγορεύει η βιβλιογραφία, δηλαδή ότι αμείβονται καλύτερα ή είναι πιο περιζήτητοι στην αγορά εργασίας (Mottaz, 1987) αλλά και από την πλευρά της συνταξιοδότησης. Με τα ισχύοντα στοιχεία ένας εργαζόμενος 65 ετών βρίσκεται θεωρητικά κοντά στα όρια της συνταξιοδότησης, οπότε και οι απαιτήσεις του από την εργασία είναι μειωμένες αλλά και η σημασία που δίνει πια στην ίδια την εργασία είναι περιορισμένες (Sarker, et al., 2003).

Στην περίπτωση του φύλου, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία θα περιμέναμε μια αρνητική σχέση μεταξύ των ανδρών και της ικανοποίησης από την εργασία καθώς σε γενικές γραμμές οι γυναίκες παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένες από τους άνδρες (Sloane & Williams, 2000; Ward & Sloane, 1999; Blanchflower & Oswald, 1999; Clark, 1997). Αντιθέτως, στην περίπτωση αυτή φαίνεται ότι οι άνδρες είναι πιο ικανοποιημένοι από τις γυναίκες, αν και το ποσοστό σημαντικότητας του αποτελέσματος είναι κατά πολύ μικρότερο του 90%.

Ωστόσο, η παλινδρόμηση μας δίνει προσδοκώμενα αποτελέσματα όσον αφορά τον τομέα απασχόλησης. Όπως αναφέρεται και σε άλλες μελέτες (Demoussis &

Giannakoroulos, 2007) που έχουν γίνει στον ελληνικό χώρο οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα παρουσιάζονται λιγότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα. Ο Πίνακας 8-1 δίνει αποτελέσματα που υποστηρίζουν την άποψη αυτή. Παρατηρείται αρνητική σχέση μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και του ιδιωτικού τομέα απασχόλησης.

Ενδιαφέρον επίσης παρουσιάζει στην ανάλυση των αποτελεσμάτων του δείγματος της παρούσας έρευνας, η σχέση που προκύπτει ανάμεσα στο μισθό και την εργασιακή ικανοποίηση. Παρατηρείται θετική σχέση μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και του μισθού. Αναμενόμενο είναι ότι η αύξηση του μισθού θα έχει ως αποτέλεσμα αίσθημα μεγαλύτερης ικανοποίησης από την εργασία. Τα αποτελέσματα αυτό έχει θεωρητικές και εμπειρικές βάσεις (van Praag, Frijters, & Ferrer-i-Carbonell, 2003; Van Praag & Ferrer-i-Carbonell, 2004). Θετική σχέση παρουσιάζεται και στην περίπτωση του σχετικού εισοδήματος. Όπως αναφέρεται και στη βιβλιογραφία, ο εργαζόμενος κατέχει αίσθημα ισότητας και δικαιοσύνης, κατά συνέπεια ενδιαφέρεται για το εισόδημα που έχει ο συνάδελφός του ή κάποιος που εκείνος θεωρεί ότι βρίσκεται στο ίδιο επίπεδο και έχει παρόμοια εργασιακά χαρακτηριστικά αλλά και παρόμοιο ανθρώπινο κεφάλαιο (Clark & Oswald, 1996; Clark, 1999; Ward & Sloane, 1999; Grund & Sliwka, 2001; Sloane & Williams, 2000). Αν ο εργαζόμενος θεωρεί ότι έχει μεγαλύτερο εισόδημα από κάποιον όμοιό του σαφώς είναι ικανοποιημένος από την εργασία του. Στις περιπτώσεις όμως που αντιλαμβάνεται άδικη μεταχείριση και ανισότητα προς τον ίδιο τότε τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησής του μειώνονται.

Στη βιβλιογραφία υπογραμμίζεται η αρνητική σχέση που παρατηρείται μεταξύ της συμμετοχής σε εργατικό σωματείο και της εργασιακής ικανοποίησης (Friedman,

Abraham, & Thomas, 2006; Bryson, Cappellari, & Lucifora, 2004; Meng, 1990; Renaud, 2002). Στην παρούσα έρευνα, επίσης, επιβεβαιώνεται μια τέτοια υπόθεση, αφού και στην ελληνική πραγματικότητα παρουσιάζονται όσοι συμμετέχουν σε εργατικό σωματείο δηλώνουν λιγότερο ικανοποιημένοι. Αν και το αποτέλεσμα της παρούσας έρευνας δεν προκύπτει να είναι στατιστικά σημαντικό, αυτό μπορεί να οφείλεται στα χαρακτηριστικά του δείγματος που χρησιμοποιείται. Πιο συγκεκριμένα, είναι χαρακτηριστικό ότι στην Ελλάδα, οργανωμένα εργατικά σωματεία συναντά κανείς κατά κύριο λόγο, αν όχι μόνο, στο δημόσιο τομέα. Στον ιδιωτικό τομέα, η πρωτοβουλία και η ύπαρξη εργατικών σωματείων είναι περιορισμένη έως ανύπαρκτη αλλά όπως και να συμβαίνει, δεν χωράει αμφιβολία ότι τα εργατικά σωματεία που δραστηριοποιούνται στον ιδιωτικό τομέα απασχόλησης δεν έχουν την ίδια δύναμη και δεν μπορούν να ασκήσουν ανάλογες πιέσεις με τα εργατικά σωματεία που οργανώνονται στο δημόσιο τομέα απασχόλησης. Κοιτάζοντας λοιπόν τα χαρακτηριστικά του δείγματος παρατηρείται ότι μόνο το 41,7% (βλ. Πίνακας 8-2) απασχολείται στο δημόσιο τομέα και μόνο το 19% (βλ. Πίνακας 8-3) είναι μέλος εργατικού σωματείου.

| Τομέας απασχόλησης | Ποσοστό |
|--------------------|--------------|
| Δημόσιος τομέας | 41,7 |
| Ιδιωτικός τομέας | 58,0 |
| Δεν απαντώ | 0,3 |
| Σύνολο | 100,0 |

Πίνακας 8-2: Τομέα απασχόλησης

| Μέλος σε εργατικό σωματείο | Ποσοστό |
|----------------------------|--------------|
| Ναι | 19,0 |
| Όχι | 80,3 |
| Δεν απαντώ | 0,7 |
| Σύνολο | 100,0 |

Πίνακας 8-3: Αν είναι μέλος σε εργατικό σωματείο

Προχωρώντας στην ερμηνεία του Πίνακα 8-1 ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει και το μορφωτικό επίπεδο. Οι εργαζόμενοι που κατέχουν τίτλους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζονται να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τα άτομα που έχουν ολοκληρώσει χαμηλότερες εκπαιδευτικές βαθμίδες. Επιβεβαιώνεται έτσι η υπόθεση (Clark & Oswald, 1996; Sloane & Williams, 2000) ότι οι περισσότερο μορφωμένοι εργαζόμενοι προσδοκούν και απαιτούν περισσότερα από την εργασία τους με αποτέλεσμα η ικανοποίηση που δέχονται από την εργασία τους να είναι μειωμένη.

Ελέγχοντας τη σχέση μεταξύ του επαγγέλματος και της ικανοποίησης από την εργασία προκύπτουν αναμενόμενα και λογικά αποτελέσματα. Εργαζόμενοι που κατέχουν διοικητικές θέσεις και μάλιστα σε ανώτερο επίπεδο αναμένεται ότι θα είναι ικανοποιημένοι σε γενικές γραμμές από την εργασία τους καθώς μια ανώτερη θέση υπαγορεύει τόσο ένα καλύτερο μισθό αλλά και σε ένα μεγάλο ποσοστό καλύπτει τις προσδοκίες των εργαζομένων για εξέλιξη. Όπως φαίνεται και από τον Πίνακα 8-1 οι συμμετέχοντες στο δείγμα που εργάζονται ως ανώτερα διοικητικά στελέχη αλλά και ως διοικητικά στελέχη και εξειδικευμένοι επαγγελματίες αναφέρουν υψηλά ποσοστά ικανοποίησης από την εργασία με επίπεδο σημαντικότητας <0,10. Αντίθετα, λοιπόν, με τη διατύπωση του Clark (1996), ο οποίος αναφέρει ότι οι εργαζόμενοι ακόμη και αν η υψηλή τους μόρφωση τους δίνει καλύτερες θέσεις εργασίας δεν είναι τελικά τόσο ικανοποιημένοι καθώς παράλληλα με τη μόρφωσή τους αυξάνονται και οι προσδοκίες και οι επιδιώξεις τους σχετικά με την εργασία τους. Εντούτοις, εξετάζοντας την ικανοποίηση από την εργασία των συμμετεχόντων σε σχέση με τον κλάδο επαγγελματικής τους δραστηριότητας δεν παρατηρούνται σημαντικά και αξιοσημείωτα αποτελέσματα

που να επιβεβαιώνουν ενδεχόμενη σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση. Αντίθετα, παρουσιάζεται μια γενικά αρνητική σχέση χωρίς βέβαια να παρουσιάζει στατιστική σημασία.

Από την άλλη ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η σχέση που υπάρχει μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και συγκεκριμένων χαρακτηριστικών της εργασίας, όπως είναι η πρωτοβουλία στους ρυθμούς της δουλειάς, η χρήση επικίνδυνων ουσιών και η επικινδυνότητα του ίδιου του αντικειμένου, αλλά και το πόσο σωματικά και πνευματικά απαιτητική είναι η εργασία. Πιο αναλυτικά, το να έχει ο εργαζόμενος την πρωτοβουλία να επηρεάζει και να διαμορφώνει το ρυθμό της δουλειάς του φαίνεται να επιδρά θετικά στην ικανοποίησή του από την εργασία σε τόσο σημαντικό βαθμό του 99% βεβαιότητας της πρόβλεψης. Αντίθετα, όταν μια δουλειά είναι επικίνδυνη ή περιλαμβάνει χρήση επικίνδυνων ουσιών ή ακόμη θεωρείται ότι έχει ιδιαίτερες σωματικές και πνευματικές απαιτήσεις, η επίδραση αυτών των παραγόντων είναι αρνητική στην εργασιακή ικανοποίηση. Οι συμμετέχοντες δίνουν μεγάλη σημασία στο να έχουν την ελευθερία και την πρωτοβουλία στους ρυθμούς που θα εργάζονται και αυτό τους κάνει να αναφέρουν υψηλότερη ικανοποίηση από την εργασία τους. Σε κάθε αντίθετη περίπτωση που εργασία τους έχει επικίνδυνα ή απαιτητικά χαρακτηριστικά δηλώνουν να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

Η βιβλιογραφία υπογραμμίζει ότι η αβεβαιότητα που προκύπτει στον εργαζόμενο που κατέχει μια προσωρινή εργασία μπορεί να δράσει αρνητικά στη γενικότερη ικανοποίησή του από αυτή (Koustelios, Theodorakis, & Goulimaridis, 2004). Οι συμμετέχοντες στην παρούσα έρευνα φαίνεται να αντιδρούν με παρόμοιο τρόπο. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 8-1, σε ποσοστό σφάλματος μικρότερο του

0,05 όσοι απασχολούνται σε προσωρινή εργασία αναφέρουν χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση. Το εύρημα αυτό φαίνεται να έχει κάποια σχέση με παρόμοιες έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα, παραπέμπουμε στην εργασία των Koustelios, Theodorakis, και Goulimaris (2004), οι οποίοι διεξάγοντας έρευνα με καθηγητές Φυσικής Αγωγής σε καθεστώς σύμβασης ορισμένου χρόνου προκύπτει ότι αν και γενικά είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους, είναι δυσαρεστημένοι από τις ευκαιρίες προαγωγής και το μισθό, στοιχεία που οφείλονται στην προσωρινότητα της σχέσης εργασίας τους.

Επιπλέον, ολοκληρώνοντας την ερμηνεία των συντελεστών παλινδρόμησης σημαντικό ενδιαφέρον παρουσιάζει η σχέση μεταξύ του αν το άτομο θεωρεί τον εαυτό του άτομο καριέρας και η εργασιακή του ικανοποίηση. Οι συμμετέχοντες που θεωρούν ότι είναι άτομα καριέρας αναφέρουν υψηλή ικανοποίηση από την εργασία τους με ποσοστό λάθους $<0,10$. Αυτό το αποτέλεσμα μπορεί να εξηγηθεί θεωρώντας ότι τα άτομα αυτά πιστεύουν ότι έχουν καταφέρει στον τομέα τους να χτίσουν καριέρα και έτσι να αισθάνονται ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους και οι προσδοκίες και οι επιδιώξεις τους στο χώρο εργασίας να έχουν καλυφθεί στο μεγαλύτερο ποσοστό.

Κλείνοντας λοιπόν, προκύπτει ότι σε μεγάλο βαθμό τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής στον ελληνικό εργασιακό χώρο παρουσιάζουν ομοιότητες και επιβεβαιώνει ως ένα βαθμό τα ευρήματα της βιβλιογραφικής επισκόπησης τόσο στον ελληνικό όσο και στο διεθνή χώρο.

8.3 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας όπως πραγματοποιήθηκε στο κεφάλαιο αυτό δίνει σαφή συμπεράσματα και παρουσιάζει την τάση της ικανοποίησης από την εργασία και των παραγόντων που την επηρεάζουν στην ελληνική αγορά εργασίας. Σε πολλά σημεία τα ευρήματα από την ανάλυση των αποτελεσμάτων φαίνεται να συγκλίνουν στα ευρήματα πορηγούμενων μελετών στο θέμα αυτό. Πιο συγκεκριμένα, οι υποθέσεις για την επιρροή που ασκεί ο μισθός και το εισόδημα αλλά και ο τομέας απασχόλησης επιβεβαιώνονται από τα αποτελέσματα. Σύμφωνα επίσης με τη βιβλιογραφία είναι το γεγονός είναι ότι τόσο η συμμετοχή σε εργατικό σωματείο όσο και η προσωρινότητα της εργασίας επιδρούν ανηρητικά στη διαμόρφωση της εργασιακής ικανοποίησης. Όπως ήταν αναμενόμενο, ωστόσο, όταν μια εργασία γίνεται επικίνδυνη ή απαιτητική πνευματικά ή σωματικά επηρεάζει στην ύπαρξη χαμηλών επιπέδων ικανοποίησης από την εργασία. Αντίθετα, το να έχει ο εργαζόμενος τη δυνατότητα αλλά και την ελευθερία να οργανώνει τους ρυθμούς στη δουλειά του μπορεί να αποτελέσει σημαντικό παράγοντα θετικής επίδρασης στην ικανοποίηση από την εργασία. Σε γενικές γραμμές συνεπώς παρατηρείται ότι η ελληνική πραγματικότητα όπως αποτυπώνεται από την παρούσα έρευνα δεν διαφέρει σε σημαντικό βαθμό από την επικρατούσα κατάσταση διεθνώς ως προς την επιρροή και τη διαμόρφωση της ικανοποίησης από την εργασία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9 – ΣΥΖΗΤΗΣΗ/ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Το κεφάλαιο αυτό αποτελείται από μια γενική επισκόπηση των ερευνητικών αποτελεσμάτων. Παραθέτει μια συζήτηση για τα αποτελέσματα απαντώντας έτσι στις ερευνητικές ερωτήσεις. Τέλος παρουσιάζονται η συνεισφορά της παρούσας έρευνας και προτάσεις για μελλοντική έρευνα στο συγκεκριμένο επιστημονικό πεδίο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9 – ΣΥΖΗΤΗΣΗ/ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

9.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο προηγούμενο κεφάλαιο, πραγματοποιήθηκε λεπτομερής ανάλυση των δεδομένων που συλλέχθηκαν από τη διεξαγωγή της έρευνας. Σε αυτό το κεφάλαιο, μπορεί κανείς να κατανοήσει καλύτερα τη σύνδεση μεταξύ της βιβλιογραφίας και των εμπειρικών αποτελεσμάτων. Επιπλέον, επιδιώκει να εξετάσει το βαθμό στον οποίο η παρούσα έρευνα κατάφερε να επιτύχει τους αντικειμενικούς της στόχους και να απαντήσει στα ερευνητικά ερωτήματα που είχαν τεθεί στην αρχή της διεξαγωγής της. Αυτό το κεφάλαιο, επίσης, παραθέτει σκέψεις και διαπιστώσεις σχετικά με τη συνεισφορά αυτής της έρευνας στο γενικότερο ερευνητικό ενδιαφέρον που επικρατεί για την ικανοποίηση από την εργασία, αλλά ακόμη παραθέτει προτάσεις για περαιτέρω έρευνα στον τομέα αυτό.

9.2 ΓΕΝΙΚΕΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Έχοντας μελετήσει σε βάθος τη βιβλιογραφία και την ερευνητική δραστηριότητα σχετικά με το θέμα της εργασιακής ικανοποίησης, είναι σημαντικό να εντοπιστεί ο βαθμός στον οποίο οι συγκεκριμένες πληροφορίες απαντούν στα ερευνητικά ερωτήματα και συμβάλλουν στην επίτευξη του ερευνητικού στόχου.

Ο κύριος σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν να εντοπιστούν οι παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους αλλά να αναζητηθεί και ο ρόλος που παίζουν οι οικονομικές, εργασιακές και προσωπικές παράμετροι στην εργασιακή ικανοποίηση.

Ανακεφαλαιώνοντας τη βιβλιογραφική επισκόπηση σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία φαίνεται ότι οι λόγοι που στρέφουν τους οργανωτικούς ψυχολόγους προς τη μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης, είναι – όπως αναμενόταν – διαφορετικοί από αυτούς που κατευθύνουν τους οικονομολόγους προς το ίδιο θέμα.

Οι μεν οργανωτικοί ψυχολόγοι ερευνούν το θέμα αυτό γιατί έχει άμεση σχέση με την ψυχική υγεία αλλά και τη συμπεριφορά των εργαζομένων. Η προσωπικότητα υποστηρίζει πως παίζει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της ικανοποίησης από την εργασία και κατά συνέπεια η επιρροή της δεν θα έπρεπε να θεωρείται υποδεέστερη αυτής των εργασιακών παραγόντων (Francis & Millbourn Jr., 1980; Carrelli & Sherer, 1988). Σε κάποια σημεία, όπως είναι αυτή των αμοιβών και της αποδοτικότητας, φαίνεται να συγκλίνουν οι απόψεις τους με των οικονομολόγων, ωστόσο προσεγγίζουν το θέμα με κέντρο την ανθρώπινη προσωπικότητα και τα ατομικά χαρακτηριστικά και όχι τόσο τα οικονομικά μεγέθη.

Απ' την άλλη μεριά, οι οικονομολόγοι εντοπίζουν ότι στην ικανοποίηση από την εργασία επιδρούν κυρίως κοινωνικο-οικονομικοί παράγοντες. Το ενδιαφέρον τους λοιπόν επικεντρώνεται στη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και του φύλου, της ηλικίας, του μορφωτικού επιπέδου, των αμοιβών και τους εισοδήματος, των ωρών εργασίας, της συμμετοχής σε εργατικό σωματείο.

Τα αποτελέσματα της βιβλιογραφικής επισκόπησης όπως έχουν παρουσιαστεί στα προηγούμενα κεφάλαια αναδεικνύει την πολυπλοκότητα της έννοιας που μελετάμε. Η εργασιακή ικανοποίηση αποδεικνύεται να έχει διαφορετική ερμηνεία για τα άτομα και ο βαθμός της ικανοποίησης των εργαζομένων εξαρτάται από σύνολο παραγόντων και όχι από μεμονωμένες παραμέτρους. Η διαπίστωση αυτή

γίνεται τόσο μελετώντας τη διεθνή βιβλιογραφία όσο και την ελληνική. Αξίζει, βέβαια να σημειωθεί ότι ιδιαίτερα στον ελληνικό χώρο άνηση σχετικά με την έρευνα γύρω από το θέμα της ικανοποίησης από την εργασία παρουσιάζεται κυρίως την τελευταία δεκαετία (όπως μαρτυρούν οι βιβλιογραφικές πηγές) (Koustelios & Bagiatis, 1997; Koustelios & Kousteliou, 1998; Koustelios, Bagiatis, & Kellis, 1999; Koustelios, 2001a; Laskari, et al., 2000; Θεοδωρακοπούλου, 1995; Togia, Koustelios, & Tsigilis, 2004; Tsigilis, Koustelios, & Togia, 2004; Koustelios, 2001b; Demoussis & Giannakopoulos, 2007; Markovits, Davis, & Van Dick, 2007; Koustelios & Tsigilis, 2005; Theodossiου & Rouliakas, 2005). Είναι επίσης αξιοσημείωτο ότι σε γενικές γραμμές από τις έρευνες αυτές προκύπτει ότι οι Έλληνες εργαζόμενοι είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τους Ευρωπαίους. Αν ωστόσο κοιτάξει κάποιος βαθύτερα και ειδικότερα στη σχέση ικανοποίησης από την εργασία και συγκεκριμένων παραγόντων, μπορεί να καταλήξει σε πιο συγκεκριμένα συμπεράσματα για την κατάσταση στην ελληνική αγορά εργασίας.

Όπως προκύπτει από προηγούμενες έρευνες η σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και αμοιβών ή μισθού είναι αντιφατική, καθώς σε άλλες μελέτες αποδεικνύεται θετική και σε άλλες αρνητική. Η συσχέτιση είναι αρνητική όταν μελετάται ως προς το εισόδημα ενώ σε σχέση με τις αμοιβές όταν λαμβάνεται υπόψη, για παράδειγμα, και το οικογενειακό εισόδημα ή το φύλο ή ο τύπος εργασίας (πλήρης ή μερική απασχόληση) παρατηρείται θετική (Demoussis & Giannakopoulos, 2007; Togia, Koustelios, & Tsigilis, 2004; Koustelios, Theodorakis, & Goulimaris, 2004). Στο επάγγελμα των κοινωνικών λειτουργών στην Ελλάδα παρουσιάζεται δυσαρέσκεια ως προς την αμοιβή τους (Paradaki & Paradaki, 2006). Παρόμοια είναι και τα ευρήματα σε Έλληνες δασκάλους Πρωτοβάθμιας

εκπαίδευσης όπου φαίνεται ότι ο μισθός και οι προοπτικές εξέλιξης συνεπικουρούν στα χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Koustelios, 2001a). Η σχέση, λοιπόν, εργασιακής ικανοποίησης και αμοιβών φαίνεται να επηρεάζεται από την αντίληψη των εργαζομένων για ισότητα και δικαιοσύνη στους μισθούς αλλά και από το μισθό καθαυτό. Η κοινωνική σύγκριση και οι προσδοκίες των εργαζομένων αποδεικνύεται ότι παίζουν σημαντικό ρόλο.

Επίσης, ποικίλα συμπεράσματα παρατηρούνται και στην σχέση ικανοποίησης από την εργασία και φύλου. Κατά κύριο λόγο οι γυναίκες εμφανίζονται να είναι περισσότερο ικανοποιημένες από τους άνδρες αν και αποδεδειγμένα είναι άνιση η μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών (Koustelios, 2001a). Το παράδοξο αυτό εξηγείται με γνώμονα τόσο τις επαγγελματικές προσδοκίες των γυναικών, οι οποίες παρουσιάζονται να είναι μικρότερες από αυτές των ανδρών, όσο και το γεγονός ότι αξιολογούν διαφορετικά από τους άνδρες τους ίδιους εργασιακούς παράγοντες.

Απ' την άλλη η ηλικία φαίνεται να έχει άλλοτε ευθύγραμμη (Rhodes, 1983; Near, Rice, & Hunt, 1978; Weaver, 1978; Hickson & Oshagbemi, 1999; Hulin & Smith, 1965) και άλλοτε καμπυλόγραμμη σχέση (Blanchflower & Oswald, 1999; Clark, 1996; Clark, Oswald, & Warr, 1996) με την ικανοποίηση από την εργασία αλλά πάντα σε θετική σχέση. Το γεγονός πάντως είναι ότι οι νέοι φαίνεται να έχουν μικρότερη εργασιακή ικανοποίηση από τους μεγαλύτερους. Η χαμηλότερη ικανοποίηση των νέων εξηγείται κυρίως ως αποτέλεσμα τους ενθουσιασμού τους και των αυξημένων προσδοκιών τους από την εργασία τους (Mottaz, 1987), κυρίως σε θέματα αμοιβής. Αντιθέτως, οι ηλικιωμένοι αναζητούν άλλα προνόμια από την εργασία, και όχι μόνο την αμοιβή, αλλά επιπλέον η εργασιακή τους εμπειρία τους

καθιστά και πιο περιζήτητους στην αγορά εργασίας από τους νέους με αποτέλεσμα να έχουν περισσότερες εναλλακτικές επιλογές.

Επιπλέον, είναι σαφής η σχέση μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και μορφωτικού επιπέδου. Οι εργαζόμενοι με υψηλό μορφωτικό επίπεδο είναι λιγότερο ικανοποιημένοι (Clark & Oswald, 1996; Sloane & Williams, 2000). Παρουσιάζεται δηλαδή αρνητική σχέση μεταξύ μόρφωσης και ικανοποίησης. Αν και περιμένει κάποιος ότι οι εργαζόμενοι με υψηλή μόρφωση αφού αμοίβονται καλύτερα και έχουν καλύτερες προοπτικές εξέλιξης θα είναι περισσότερο ικανοποιημένοι ωστόσο συμβαίνει το αντίθετο. Η αλήθεια όμως είναι ότι δεν προκαλεί και τόσο μεγάλη έκπληξη το γεγονός ότι υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και μορφωτικού επιπέδου. Αρκεί να σκεφτεί κανείς ότι όσο πιο μορφωμένος είναι ο εργαζόμενος τόσο μεγαλύτερες είναι οι προσδοκίες και οι απαιτήσεις του από την εργασία του, πράγμα που οδηγεί στη μειωμένη ικανοποίησή του από την εργασία του (Clark, 1996).

Όπως προκύπτει από έρευνες είναι αξιοσημείωτη, αν και όχι παράδοξη, η αρνητική σχέση που παρατηρείται μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και συμμετοχής σε εργατικά σωματεία (Friedman, Abraham, & Thomas, 2006; Bryson, Cappellari, & Lucifora, 2004; Meng, 1990; Renaud, 2002). Τα εργατικά σωματεία δημιουργούν στα μέλη τους υψηλές προσδοκίες και απαιτήσεις από την εργασία τους αλλά επίσης διαθέτουν και μηχανισμούς που παρέχουν τη δυνατότητα στα μέλη τους να εκφράζουν τη δυσαρέσκειά τους. Ωστόσο, ο προβληματισμός που επικρατεί στους κόλπους των ερευνητών είναι κατά πόσο αυτή η δυσαρέσκεια είναι «πραγματική» καθώς προκειμένου, κάποιες φορές, τα σωματεία να δικαιολογήσουν την ύπαρξή τους ενθαρρύνουν και καλλιεργούν στα μέλη τους την έκφραση

δυσαρέσκειας από την εργασία τους (Blanchflower & Oswald, 1999; Bender & Sloane, 1998; Meng, 1990).

Απολύτως ξεκάθαροι δεν είναι και οι λόγοι που εξηγούν τη θετική σχέση που υπάρχει μεταξύ του χρόνου προϋπηρεσίας με την εργασιακή ικανοποίηση. Γίνονται λοιπόν υποθέσεις από τους μελετητές ότι η μεγάλη παραμονή στην εργασία δημιουργεί στον εργαζόμενο αίσθημα ασφάλειας και βεβαιότητας καθώς επίσης και καλύτερες προοπτικές εξέλιξης, λόγοι που θεωρούνται ότι παίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της ικανοποίησης από την εργασία (Abraham & Medoff, 1984).

Το αίσθημα ασφάλειας και βεβαιότητας στους εργαζόμενους μπορεί εν μέρει να εξηγεί και το γεγονός ότι στον ελληνικό χώρο οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα παρουσιάζονται περισσότερο ικανοποιημένοι από του εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα. Ακόμη και όταν η έρευνα επικεντρώνεται σε συγκεκριμένο επαγγελματικό τομέα (όπως παιδαγωγοί, δάσκαλοι) τα ευρήματα μεταξύ ιδιωτικού και δημοσίου τομέα παραμένουν ίδια (Demoussis & Giannakopoulos, 2007). Η ικανοποίηση των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα μπορεί να επηρεάζεται τόσο από το αίσθημα ανασφάλειας καθώς δεν υπάρχει μονιμότητα αλλά και σε γενικές γραμμές στην Ελλάδα οι συνθήκες εργασίας στο δημόσιο τομέα θεωρούνται καλύτερες από εκείνες στον ιδιωτικό τομέα (κυρίως στο ωράριο εργασίας, σε θέματα ισότητας και δικαιοσύνης και παροχών γενικότερα).

Στην ελληνική βιβλιογραφία παράγοντες επίδρασης στην ικανοποίηση από την εργασία θεωρούνται επίσης και η σύγκριση ρόλων και η ασάφεια ρόλων. Τόσο σε έρευνα που έγινε σε καθηγητές Φυσικής Αγωγής όσο και σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σημειώνεται ότι υπάρχει

αρνητική σχέση (Koustelios, Theodorakis, & Goulimaris, 2004; Koustelios & Kousteliou, 1998). Είναι σημαντικό όπως φαίνεται σε κάθε επάγγελμα και εργασιακό περιβάλλον οι εργαζόμενοι να έχουν σαφή εικόνα για το ρόλο τους και να μην υπάρχει σύγκρουση με το ρόλο που έχουν οι συνάδελφοί τους.

Κλείνοντας το κεφάλαιο αυτό αποκτά κανείς μια συνοπτική εικόνα για την ερευνητική δραστηριότητα σχετικά με το θέμα της εργασιακής ικανοποίησης. Οι παράγοντες που ερευνώνται ως προς την επιρροή τους, είναι παρόμοιοι στη διεθνή και στην ελληνική βιβλιογραφία αλλά είναι τόσο ποικίλοι όσο ποικίλα είναι σε κάποιες περιπτώσεις τα αποτελέσματα που δίνουν οι έρευνες αυτές. Όμως, εφόσον υπεισέρχεται ο ανθρώπινος παράγοντας με τα βιώματα και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, διαφορές, αντιφάσεις και ποικιλία στα ευρήματα είναι αποδεκτό και αναμενόμενο.

9.3 ΓΕΝΙΚΕΣ ΕΜΠΕΙΡΙΚΕΣ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ

Προηγούμενες έρευνες για την ικανοποίηση από την εργασία υπογραμμίζουν την ποικιλία και την πολλαπλότητα των παραγόντων που επιδρούν στη διαμόρφωσή της. Τα αποτελέσματα και από την παρούσα έρευνα οδηγούν στο ίδιο συμπέρασμα. Ελέγχοντας τις διαπιστώσεις και διατυπώσεις προηγούμενων ερευνών καταλήγουμε από τα ευρήματα στην επιβεβαίωση των διατυπώσεων αυτών.

Η σχέση ηλικίας και εργασιακής ικανοποίησης είναι θετική. Αν και το δείγμα ηλικιακά ανήκει στην ομάδα 45-65 ετών φαίνεται ότι οι μεγαλύτεροι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί ότι οι μεγαλύτεροι δεν έχουν πλέον πολλές επιδιωξεις από την εργασία τους. Η μακρόχρονη παραμονη

στην αγορά εργασίας τους έχει δώσει προϋπηρεσία που τους κάνει πιο ανταγωνιστικούς και πιο ευέλικτους στην εναλλαγή θέσεων εργασίας με καλύτερες συνθήκες. Από την εργασία οι μεγαλύτεροι ζητούν διαφορετικά πράγματα από ό,τι οι νεότεροι εργαζόμενοι. Τα χρήματα δεν είναι αυτά που παίζουν τόσο ρόλο όσο άλλες παροχές. Μια άλλη πιθανή εξήγηση σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση των μεγαλύτερων ηλικιακά εργαζόμενων είναι η συνταξιοδότηση. Σύμφωνα με τα τωρινά δεδομένα η ηλικία των 65 ετών θεωρείται για τα περισσότερα επαγγέλματα το όριο συνταξιοδότησης. Οπότε είναι πιο ικανοποιημένοι οι μεγαλύτεροι καθώς ίσως βλέπουν τη συνταξιοδότηση να είναι πολύ κοντά. Αντίθετα ο ενθουσιασμός της νεότητας οπλίζει τους νέους με μεγαλύτερες προσδοκίες και επιδιώξεις ώστε αυτό πιθανότατα να τους δημιουργεί ως ένα βαθμό δυσαρέσκεια από την εργασία τους.

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία είναι και τα αποτελέσματα ως προς το μισθό αλλά και το σχετικό εισόδημα (van Praag, Frijters, & Ferrer-i-Carbonell, 2003; Van Praag & Ferrer-i-Carbonell, 2004; Clark & Oswald, 1996; Clark A. E., 1999; Ward & Sloane, 1999; Grund & Sliwka, 2001; Sloane & Williams, 2000). Οι εργαζόμενοι τελικά δίνουν σημασία στην αμοιβή αλλά και στο εισόδημα των άλλων. Έτσι, παρατηρείται ότι όσο αυξάνεται ο μισθός αυξάνεται και η ικανοποίηση στους εργαζόμενους. Επιπλέον, μεγιστοποιείται η εργασιακή τους ικανοποίηση όταν αντιλαμβάνονται ότι το εισόδημά τους είναι υψηλότερο συγκριτικά με άλλους που βρίσκονται περίπου στο ίδιο βιοτικό επίπεδο και έχουν ίδια εργασιακά και κοινωνικά χαρακτηριστικά..

Από την άλλη οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα δεν είναι τόσο ικανοποιημένοι από την εργασία τους όσο οι εργαζόμενοι του δημοσίου τομέα

(Demoussis & Giannakopoulos, 2007; Tsigilis, Zachoroulou, & Grammatikopoulos, 2006). Οι συνθήκες εργασίας, όπως το ωράριο, η αβεβαιότητα, στον ιδιωτικό τομέα ίσως να οφείλονται για τη διαφορά αυτή μεταξύ εργαζομένων του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα. Επίσης, επιβεβαιώνονται και οι υποθέσεις της βιβλιογραφίας όσον αφορά τόσο την αρνητική σχέση εργασιακής ικανοποίησης και συμμετοχής σε εργατικό σωματείο (Friedman, Abraham, & Thomas, 2006; Bryson, Cappellari, & Lucifora, 2004; Meng, 1990; Renaud, 2002), όσο και του μεροφωτικού επιπέδου με την ικανοποίηση από την εργασία (Blanchflower & Oswald, 1994; Clark & Oswald, 1996; Sloane & Williams, 2000).

Κοιτάζοντας πιο αναλυτικά τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας που διεξήχθη στην Ελλάδα διαπιστώνει κανείς ότι το επάγγελμα είναι ένας παράγοντας που επιδρά στη διαμόρφωση της εργασιακής ικανοποίησης. Πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες στο δείγμα που εργάζονται ως ανώτερα διοικητικά στελέχη ή διοικητικά στελέχη και εξειδικευμένοι επαγγελματίες είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία και μάλιστα αποτέλεσμα στατιστικά σημαντικό.

Πράγματι αξιοσημείωτο είναι το πώς συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της εργασίας επηρεάζουν σημαντικά την ικανοποίηση των εργαζομένων. Αναλυτικότερα, η έρευνά μας αποδεικνύει ότι οι Έλληνες εργαζόμενοι οι οποίοι έχουν πρωτοβουλία στους ρυθμούς της δουλειάς του είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Απ' την άλλη, η ικανοποίηση των εργαζομένων φαίνεται να μειώνεται σημαντικά και κατακόρυφα όταν η εργασία του είναι επικίνδυνη ή περιλαμβάνει χρήση επικίνδυνων ουσιών, είτε ακόμη αν είναι σωματικά ή πνευματικά απαιτητική.

Επιπλέον, μεγάλη αρνητική επιρροή στην ικανοποίηση από την εργασία, όπως απαντούν οι συμμετέχοντες, προκαλεί ο τύπος της εργασίας. Με άλλα λόγια, όταν η εργασία είναι προσωρινή ή ορισμένου χρόνου δημιουργεί ένα ποσοστό δυσαρέσκειας στους εργαζόμενους. Αντίθετα, όσοι από τους συμμετέχοντες στην έρευνα θεωρούν τον εαυτό τους άτομο καριέρας παρουσιάζονται και περισσότερο ικανοποιημένοι. Όταν δηλαδή, θεωρούν ότι έχουν κάποια εξέλιξη και προοπτική στην εργασία τους, και έχουν ως ένα βαθμό δεχτεί την αναγνώριση και πέτυχε τις προσδοκίες τους, αυτό τους δίνει αίσθημα εργασιακής ικανοποίησης.

Συνεπώς όπως προκύπτει και από τα παραπάνω, η παρούσα έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα, με Έλληνες εργαζόμενους, φαίνεται να συμφωνεί και να επιβεβαιώνει τις αναφορές στη διεθνή βιβλιογραφία σχετικά με τους παράγοντες που επιδρούν στην ικανοποίηση από την εργασία. Είναι σαφές επομένως ότι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως χώρας επαγγελματικής δραστηριότητας και εθνικότητας, έχει παρόμοιες απαιτήσεις από την εργασία και ζυγίζει ταυτόσημα τα χαρακτηριστικά και τις εκφάνσεις της εργασίας του.

9.4 ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Αν και έχουν πραγματοποιηθεί παρόμοιες έρευνες για την ικανοποίηση από την εργασία στον ελληνικό χώρο, η συγκεκριμένη έρευνα έχει μεγαλύτερο δείγμα αλλά κινείται και σε διαφορετικά πλαίσια. Ειδικότερα, δεν εστιάζει σε έναν επαγγελματικό κλάδο ή τομέα αλλά οι συμμετέχοντες προέρχονται από διάφορα επαγγέλματα και κλάδους επαγγελματικής δραστηριότητας. Επιπλέον, η παρούσα έρευνα μελετά τη γενική ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους και

όχι την ικανοποίηση από κάποια ή κάποιες από τις όψεις της εργασίας τους, όπως άλλες έρευνες που παρουσιάζονται στην ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία.

Η έρευνα αυτή σε σύγκριση με άλλες παρόμοιες δεν επιχειρεί μόνο να μελετήσει την ικανοποίηση από την εργασία καθαυτή ή τη συσχέτιση της με συγκεκριμένους εργασιακούς και προσωπικούς παράγοντες, αλλά να εντοπίσει και να ερμηνεύσει τους παράγοντες οι οποίοι μπορεί να ευθύνονται για την ικανοποίηση ή τη δυσαρέσκεια των εργαζομένων από την εργασία τους.

Η μελέτη αυτή λοιπόν, θα χαρακτηριζόταν χρήσιμη για τη βιβλιογραφία σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία καθώς παρέχει πληροφορίες και στοιχεία για την ελληνική εργασιακή πραγματικότητα, όπου η ερευνητική δραστηριότητα για το θέμα αυτό είναι ακόμη περιορισμένη. Τα δεδομένα επίσης που παρουσιάζονται μπορούν να αποτελέσουν υλικό για την πραγματοποίηση συγκρίσεων με τα δεδομένα από άλλες χώρες.

Καταλήγοντας, συνεπώς, γίνεται σαφές ότι η παρούσα εργασία προσπάθησε να παράσχει διαφορετικές και νέες πληροφορίες σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων. Με αυτό τον τρόπο λοιπόν επιχειρείται να προστεθεί ένας ακόμη «λίθος» στο οικοδόμημα της επιστημονικής γνώσης.

9.5 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Αν και η έρευνα αυτή έχει στηριχτεί σε προηγούμενες έρευνες ωστόσο μπορεί να αποτελέσει βάση για μελλοντική έρευνα, καθώς συγκεντρώνει ενδιαφέροντα ερευνητικά ευρήματα για την ικανοποίηση από την εργασία στην Ελλάδα. Η ερευνητική αυτή εργασία επικεντρώνεται κυρίως στη διερεύνηση και μελέτη των

παραγόντων εκείνων που επιδρούν στη διαμόρφωση της ικανοποίησης από την εργασία.

Αυτή η έρευνα στηρίζεται σε δεδομένα που συγκεντρώθηκαν στα πλαίσια Ευρωπαϊκού ερευνητικού προγράμματος με θέμα «Κοινωνικο-οικονομικοί παράγοντες και ανισότητες στην υγεία του ηλικιωμένου εργατικού δυναμικού». Έτσι, λοιπόν, και το ερωτηματολόγιο είναι σχεδιασμένο για να εξυπηρετήσει κατά βάση τις απαιτήσεις του συγκεκριμένου προγράμματος. Θα ήταν χρήσιμο επομένως σε μια μελλοντική έρευνα να αναπτυχθεί ένα ερωτηματολόγιο που θα αναφέρεται αποκλειστικά στη μελέτη της ικανοποίησης από την εργασία. Θα είναι ένα ερωτηματολόγιο σχεδιασμένο για τη μελέτη του συγκεκριμένου επιστημονικού πεδίου περιλαμβάνοντας ερωτήσεις που θα αναφέρονται στην εργασιακή ικανοποίηση τόσο για τις όψεις και τα χαρακτηριστικά της εργασίας αλλά και για τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία. Επίσης, οι ερωτήσεις μπορεί να είναι περισσότερο προσαρμοσμένες στους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους.

Ένα ακόμη αξιοσημείωτο στοιχείο της παρούσας έρευνας είναι ότι διεξήχθη σε άτομα συγκεκριμένης ηλικιακής ομάδας (45-65 ετών). Ενδιαφέρον θα ήταν αν σε μελλοντική έρευνα το δείγμα αποτελείται από άτομα άλλης ηλικιακής ομάδας (για παράδειγμα 30-45 ετών) ελέγχοντας έτσι την ικανοποίηση από την εργασία που αισθάνεται το νεώτερο εργατικό δυναμικό της Ελλάδας. Ανάλογα, θα ήταν δυνατό να διεξαχθεί έρευνα χωρίς να αναφέρεται σε συγκεκριμένες ηλικίες, αλλά ανεξαρτήτως ηλικίας, στο γενικότερο εργατικό πληθυσμό στην Ελλάδα.

Επιπλέον, σημειώνεται ότι η παρούσα έρευνα δεν έχει δείγμα το οποίο προέρχεται από συγκεκριμένο επάγγελμα ή τομέα απασχόλησης αλλά ενδιαφέρεται

γενικότερα για την εργασιακή ικανοποίηση των μισθωτών. Μια ενδιαφέρουσα πρόταση για περαιτέρω έρευνα είναι να απομονωθούν συγκεκριμένα επαγγέλματα ή επαγγελματικοί κλάδοι και να μελετηθεί η ικανοποίηση από την εργασία που αισθάνονται οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι αλλά επίσης και να εντοπιστούν οι παράγοντες που επιδρούν στην ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια των εργαζομένων σε συγκεκριμένο κλάδο με βάση τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του.

Τέλος, σημειώνεται ότι μελλοντική έρευνα που θα αναπτυχθεί και θα διεξαχθεί αποκλειστικά για τη μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης, θα ήταν δυνατό να μην απευθύνεται μόνο στα ελληνικά δεδομένα αλλά να είναι έτσι σχεδιασμένη και διαμορφωμένη ώστε να μπορεί η ίδια έρευνα να διεξαχθεί και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες με σκοπό να δώσει συγκριτικά αποτελέσματα.

9.6 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Μέσα από τη συνολική διαδικασία της παρούσας ερευνητικής διατριβής διαπιστώνεται ότι τελικά οι παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία είναι πολλοί και διαφορετικοί και επιδρούν με διαφορετικό βαθμό. Η διεξοδική μελέτη της βιβλιογραφίας μαρτυρεί τις διαφορές που υπάρχουν στον τρόπο που προσεγγίζουν το θέμα οι οργανωτικοί ψυχολόγοι και οι οικονομολόγοι. Οι μεν υπογραμμίζουν το σημαντικό ρόλο που παίζει η προσωπικότητα και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του κάθε ανθρώπου στη διαμόρφωση της εργασιακής του ικανοποίησης, ενώ οι δε οικονομολόγοι υποστηρίζουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία ερμηνεύεται βάσει οικονομικών και κοινωνικών κυρίως μεγεθών. Τα εμπειρικά αποτελέσματα της έρευνας αυτής επιβεβαιώνουν σε μεγάλο βαθμό τις διαπιστώσεις άλλων ερευνητών, όπως αυτές διατυπώνονται στη βιβλιογραφία,

εντοπίζοντας την επιρροή που ασκούν στην ικανοποίηση από την εργασία παράγοντες όπως ο μισθός, το σχετικό εισόδημα, το μορφωτικό επίπεδο και άλλα. Η εργασία αυτή προσθέτει στοιχεία στην περιορισμένη ερευνητική δραστηριότητα σχετικά με το θέμα της εργασιακής ικανοποίησης στον ελληνικό χώρο. Βέβαια, πάντα υπάρχουν περιθώρια για περαιτέρω έρευνα ή διεύρυνση της παρούσας έρευνας.

Τέλος, δεν μπορεί να αμφισβητηθεί η σημασία της μελέτης της ικανοποίησης από την εργασία καθώς αποδεικνύεται ότι όχι μόνο είναι ένα πολύπλοκο ζήτημα που επηρεάζεται από διάφορες εκφάνσεις της εργασίας και του χαρακτήρα και της προσωπικότητας των εργαζομένων αλλά έχει και σημαντικές επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων και στην αγορά εργασίας γενικότερα. Έτσι, λοιπόν, δεν αποτελεί άδικα πόλο έλξης των ερευνητών για τόσες δεκαετίες.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η αρχική ιδέα για την παρούσα εργασία ήταν η μελέτη της ικανοποίησης από την εργασία και ειδικότερα ο εντοπισμός των παραγόντων που επηρεάζουν τους εργαζόμενους θετικά ή αρνητικά προς την εργασία τους.

Συγκεκριμένα, η διατριβή αυτή επικεντρώνεται αρχικά στην ιστορική παρουσίαση της έννοιας της ικανοποίησης από την εργασία. Ξεκινώντας από τα κίνητρα εργασίας – και τις θεωρίες τους-, και φτάνοντας στην τελική διατύπωση του όρου ικανοποίηση από την εργασία και πώς αυτή εξελίχθηκε μέσω της διατύπωσης διαφόρων θεωριών αλλά και εργαλείων μέτρησής της. Στη συνέχεια, εξετάζεται η εργασιακή ικανοποίηση τόσο όπως εντοπίζεται στους κόλπους των οργανωτικών ψυχολόγων όσο και στους κόλπους των οικονομολόγων. Παρουσιάζονται αναλυτικά οι παράγοντες που επηρεάζουν στην ικανοποίηση από την εργασία τόσο στη διεθνή βιβλιογραφία όσο και ειδικότερα σε έρευνες βασισμένες σε ελληνικό δείγμα. Ακολουθούν επίσης οι συνέπειες που προκαλούνται στους εργαζόμενους από την ικανοποίηση ή τη δυσαρέσκεια από την εργασία και ο αντίκτυπος που έχουν αυτές οι επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων αλλά και στην εργασία τους.

Η εργασία αυτή για να υλοποιηθεί ακολουθήθηκε η έρευνα με ερωτηματολόγια. Συγκεκριμένα πρόκειται για ερωτηματολόγιο το οποίο δημιουργήθηκε για τις ανάγκες ερευνητικού προγράμματος επιδοτούμενου από την Ευρωπαϊκή Ένωση για τις ανάγκες έρευνας σχετικά με τους κοινωνικο-οικονομικούς παράγοντες που επηρεάζουν τις υγειονομικές ανισότητες στο ηλικιωμένο εργατικό δυναμικό. Το δείγμα είναι πανελλαδικό, αλλά αναφέρεται στην ηλικιακή ομάδα 45-

65 ετών. Στην εργασία αυτή αναπτύχθηκε απλό γραμμικό υπόδειγμα χρησιμοποιώντας την ερώτηση του ερωτηματολογίου που αναφερόταν στην ικανοποίηση από την εργασία. Οι ανεξάρτητες μεταβλητές επιλέχθηκαν με βάση τους παράγοντες που είχαν εντοπιστεί στη βιβλιογραφία να διαδραματίζουν κάποιο ρόλο στην ικανοποίηση από την εργασία. Ουσιαστικά λοιπόν ελέγχεται κατά πόσο το συγκεκριμένο ερευνητικό δείγμα επιβεβαιώνει τις υποθέσεις που προκύπτουν από τη βιβλιογραφία σχετικά με τις παραμέτρους εκείνες που ασκούν επιρροή στην εργασιακή ικανοποίηση.

Τα εμπειρικά αποτελέσματα λοιπόν της έρευνας αυτής ενισχύουν σε σημαντικό επίπεδο τις διαπιστώσεις άλλων ερευνητών, όπως αυτές διατυπώνονται στη βιβλιογραφία, εντοπίζοντας την επιρροή που ασκούν στην ικανοποίηση από την εργασία παράγοντες όπως ο μισθός, το σχετικό εισόδημα, το μορφωτικό επίπεδο και άλλα. Η εργασία αυτή προσθέτει στοιχεία στην περιορισμένη ερευνητική δραστηριότητα σχετικά με το θέμα της ικανοποίησης από την εργασία στον ελληνικό χώρο.

University of Athens

Department of Philosophy and History of Sciences

PhD Thesis

by Eleni Kli

Athens 2008

ABSTRACT

The starting idea of this project is the study of job satisfaction and more specifically the factors affecting the workforce positively or negatively towards their job.

This dissertation presents the historical background of the term “job satisfaction”, tracing its development from motivation to the concept of job satisfaction and the tools for its measurement. Job satisfaction is viewed not only through the perspective of organisational psychologists but also through the point of view of economists. There is analytical presentation of the factors, which – according to international and Greek literature – appear to affect job satisfaction or dissatisfaction, and their consequences on the overall health of the workforce.

This project was utilised the survey technique. More specifically, the questionnaire used results from a European Union funded research project referring to the Socio-economic factors affecting health inequalities of the older workforce. The research is conducted with sample of Greek population between the age 45-65 years old. This project employs a simple linear model using the relevant question from the questionnaire which referred to the views of the participants about their job

satisfaction. In other words this research controls whether the factors presented in the bibliography affecting job satisfaction are verified within the Greek population.

The empirical results of this thesis strengthen the findings of other researchers, identifying the effect to job satisfaction of factors such as wages, educational status, gender. This project contributes to the up to now research regarding the subject of job satisfaction with reference to the Greek workforce.

ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Abraham, K. G., & Medoff, J. L. (1984). Length of service and lay-offs in union and non-union work groups. *Industrial and Labor Relations Review* , 38 (1), 87-97.

Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). New York: Academic Press.

Alderfer, C. (1969). An empirical test of a new thoery of Human Needs. *Organisational Behaviour and Human Performance* , 4, 142-175.

Alderfer, C. (1972). *Existence relatedness and growth*. New York: Free Press.

Allport, G. W. (1985). Attitudes in the history of social psychology:theory and method. In G. Lindzey (Ed.), *Handbook of Social Psychology* (3rd ed., Vol. 1). Cambridge: Addison-Wesley.

Anderson-Connolly, R., Grunberg, L., Greenberg, E. S., & Moore, S. (2002). Is lean mean? workplace transformation and employee well-being. *Work, Employment and Society* , 16 (3), 389-413.

Ang, J., & Koh, S. (1997). Exploring the relationships between user information satisfaction and job satisfaction. *International Journal of Information Management* , 17 (3), 169-177.

Argyris, C. (1976). Problems and new directions for industrial psychology. In M. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organisational Psychology*. Chicago: Rand McNally.

Armstrong, M. (2003). *A handbook of Human Resource Management Practice* (9th ed.). London: Kogan Page.

Arnold, J., Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (1991). *Work Psychology*. London: Pitman.

Arnolds, A. C., & Boshoff, C. (2002). Compensation, esteem valence and job performance: an empirical assessment of Alderfer's ERG theory. *International Journal of Human Resource Management* , 13 (4), 697-719.

Bailey, J. (1983). *Job design and work organization*. London: Prentice-Hall International Inc.

Baldamus, W. (1951). Type of Work and Motivation. *The British Journal of Sociology* , 2 (1), 44-58.

Baron, R. (1986). *Behavior in organisations: understanding and managing the human side of work* (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Bedeian, A. G. (1993). *Management* (3rd ed.). New York: Dryden Press.

Benabou, R., & Tirole, J. (2003). Intrinsic and Extrinsic Motivation. *The Review of Economic Studies* , 70 (3), 489-520.

Bender, K. A., & Sloane, P. J. (1998). Job satisfaction, trade unions and exit-voice revisited. *Industrial and Labor Relations Review* , 51 (2).

Bender, K. A., Donohue, S. M., & Heywood, S. J. (2005). Job satisfaction and gender segregation. *Oxford Economic Papers* , 57, 479-496.

Bentley MacLeod, W., & Malcomson, J. M. (1998). Motivation and Markets. *The American Economic Review* , 88 (3), 388-411.

Berenson, M. L., Levine, D. M., & Krehbiel, T. C. (2006). *Basic Business Statistics* (10th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (1994). Estimating a wage curve in Britain. *Economic Journal* , 104 (426), 1025-1043.

Blanchflower, D., & Oswald, A. (1999). Well-being, insecurity and the decline of American job satisfaction. *Working Paper University of Warwick* .

Blaxter, L., Hughes, C., & Tight, M. (2001). *How to research* (2nd ed.). Philadelphia: Open University Press.

Bonache, J. (2005). Job satisfaction among expatriates, repatriates and domestic employees. *Personnel Review* , 34 (1), 110-124.

Borjas, G. (1979). Job satisfaction, wages and unions. *Journal of Human Resources* , 14, 21-40.

Bowen, B. E., & Radhakrishna, R. B. (1995). Job satisfaction of agricultural education faculty: A constant phenomena. *Journal of Agricultural Education* , 32 (2), 16-22.

Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. California: Sage Publications.

Brown, D., & McIntosh, S. (1998). If You're Happy and You Know It...Job Satisfaction in the Low Wage Service Sector. *Centre for Economic Performance* , September.

Bryson, A., Cappellari, L., & Lucifora, C. (2004). Does union membership really reduce job satisfaction? *British Journal of Industrial Relations* , 42 (3), 439-459.

Buford, J. A., Bedeian, A. G., & Lindner, J. R. (1995). *Management in Extension* (3rd ed.). Ohio: Ohio State University Press.

Cappelli, P., & Sherer, P. D. (1988). Satisfaction, market wages & labor relations: An airline study. *Industrial Relations* , 27 (1), 56-73.

Carsten, J. M., & Spector, P. E. (1987). Unemployment, job satisfaction and employee turnover: a meta-analytic test of the Muchinsky model. *Journal of Applied Psychology* , 72 (3), 374-381.

Cavanagh, J. S. (1992). Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. *Journal of Advanced Nursing* , 17, 704-711.

Chiu, C. (1998). Do professional women have lower job satisfaction than professional men? Lawyers as a case study. *Sex Roles* , 38 (7/8), 521-537.

Clark, A. E. (1999). Are wages habit-forming? Evidence from micro data. *Journal of Economic Behavior and Organization* , 39, 179-200.

Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics* , 4, 341-372.

Clark, A. E. (1996). Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations* , 34 (2), 189-217.

Clark, A. E. (2001). What really matters in a job? Hedonic measurement of using quit data. *Labour Economics* , 8, 223-242.

Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics* , 61, 359-381.

Clark, A. E., & Oswald, J. A. (1994). Unhappiness and unemployment. *The Economic Journal* , 104, 648-659.

Clark, A. E., Oswald, A. J., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organisational Psychology* , 69 (1), 57-81.

Clegg, S., Kornberger, M., & Pitsis, T. (2005). *Managing and Organisations*. Thousand Oaks: Sage.

Cooper, C. L., & Locke, E. A. (Eds.). (2000). *Industrial and organizational psychology: Linking theory with practice*. Oxford: Blackwell Business.

Cooper, R. (1974). *Job motivation and job design*. Institute of Personnel Management.

Daykin, A. R., & Moffatt, P. G. (2002). Analyzing Ordered Responses: A review of the ordered probit model. *Understanding Statistics* , 1 (3), 157-166.

Demoussis, M., & Giannakopoulos, N. (2007). Exploring Job Satisfaction in Private and Public Employment: Empirical Evidence from Greece. *Labour* , 21 (2), 333–359.

Di Tella, R., Mac Culloch, R. J., & Oswald, A. J. (2001). Preferences over Inflation and Unemployment: Evidence from Surveys of Happiness. *The American Economic Review* , 91 (1), 335-341.

Donohue, S. M., & Heywood, J. S. (2004). Job satisfaction and gender: an expanded specification from the NLSY. *International Journal of Manpower* , 25 (2), 211-234.

Drakopoulos, S. A. (2007). Comparison wage in trade union decision-making. *Acta Oeconomica* , 57 (4), 377-388.

Drakopoulos, S. A. (1996). Toward A Hierarchical Approach to Trade Union Behaviour. *Economic Notes* , 25 (1).

Drakopoulos, S. A., & Theodossiou, I. (1997). Job satisfaction and target earnings. *Journal of Economic Psychology*, 18, 693-704.

Fink, A., & Kosecoff, J. (1998). *How to conduct surveys: a step by step guide* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.

Foot, E. (1951). Identification as the basis for a theory of motivation. *American Sociological Review*, 14-21.

Francis, J. G., & Milbourn Jr., G. (1980). *Human behavior in the work environment: A managerial perspective*. Santa Monica: Goodyear Publishing Company Inc.

Freeman, R. B. (1978). Job satisfaction as an economic variable. *American Economic Review*, 68 (2), 135-141.

French, W. L. (1986). *Human Resource Management*. USA: Houghton Muffin Company.

Frey, B. S. (1997). On the relationship between intrinsic and extrinsic work motivation. *International Journal of Industrial Organisation*, 15, 427-439.

Friedman, B. A., Abraham, S. E., & Thomas, R. K. (2006). Factors related to employees' desire to join and leave unions. *Industrial Relations*, 45 (1), 102-110.

Furnham, A., Forde, L., & Ferrari, K. (1999). Personality and work motivation. *Personality and Individual Differences*, 26, 1035-1043.

Furnham, A., Petrides, K. V., Jackson, C. J., & Cotter, T. (2002). Do personality factors predict job satisfaction? *Personality and Individual Differences*, 33, 1325-1342.

Galbraith, J., & Cummings, L. L. (1967). An empirical investigation on the motivational determinants fo task performance: Interactive effects between instrumentality-valence and motivation-ability. *Organizational Behavior and Human Performance* , 2, 237-257.

Gallagher, W. E., & Einhorn, H. J. (1976). Motivation Theory and Job Design. *Journal of Business* , 49 (3), 358-373.

Garcia-Bernal, J., Gargallo-Castel, A., Marzo-Navarro, M., & Rivera-Torres, P. (2005). Job satisfaction: empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review* , 20 (4), 279-288.

Green, F., & Tsitsianis, N. (2005). An Investigation of National Trends in Job Satisfaction in Britain and Germany. *British Journal of Industrial Relations* , 43 (3), 401-429.

Groot, W., & van den Brink, H. M. (1999). Job satisfaction of older workers. *International Journal of Manpower* , 20 (6), 343-360.

Grund, C., & Sliwka, D. (2001). The impact of wage increases on job satisfaction - empirical evidence and theoretical implications. *IZA Discussion Paper* , No 387.

Gujarati, D. N. (2006). *Essential of Econometrics* (3rd ed.). New York: McGraw Hill International.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology* , 60 (2), 159-170.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: a test of a theory. *Organisational Behavior and Human Performance* , 250-279.

Hakim, C. (1987). *Research design: strategies and choices in the design of social research*. London: Allen & Unwin.

Hellman, C. M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. *The Journal of Social Psychology*, 137 (6), 677-689.

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of organizational behavior* (5th ed.). Englewood Cliffs: Prentice-Hall International.

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: Word Publishing Co.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1967). *The motivation to work*. New York: Wiley.

Hickson, C., & Oshagbemi, T. (1999). The effect of age on the satisfaction of academics with teaching and research. *International Journal of Social Economics*, 26 (4), 537-544.

Higgins, J. M. (1994). *The management challenge* (2nd ed.). New York: MacMillan.

House, R. J., & Wigdor, L. A. (1967). Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: A review of the evidence and a criticism. *Personnel Psychology*, 20 (4), 369-389.

Howarth, C. (1984). *The way people work*. Oxford: Oxford University Press.

Huczynski, A., & Buchanan, D. (2001). *Organizational Behaviour* (4th ed.). Essex: Prentice Hall.

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

Hulin, E. (1991). Adaptation, persistence and commitment in organizations. In M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.), *Handbook in Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 2, pp. 445-506).

Hull, C. (1951). *Essentials of Behaviour*. Connecticut: Yale University Press.

Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97 (2), 251-273.

Idson, T. L. (1990). Establishment size, job satisfaction and the structure of work. *Applied Economics*, 22, 1007-1018.

Imparato, N. (1972). Relationship between Porter's need satisfaction questionnaire and the job descriptive index. *Journal of Applied Psychology*, 56 (5), 397-405.

Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). Construction of a Job in General Scale: A comparison of global, composite and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74 (2), 193-200.

Iverson, R. D., & Currivan, D. B. (2003). Union participation, job satisfaction and employee turnover: An event-history analysis of the Exit-voice Hypothesis. *Industrial Relations*, 42 (1), 101-105.

Jansen, P. G., Kerkstra, A., Abu-Saad, H. H., & Van Der Zee, J. (1996). The effects of job characteristics and individual characteristics on job satisfaction and burnout in community nursing. *International Journal of Nursing Studies*, 33 (4), 407-421.

Johns, G. (1996). *Organizational Behavior* (4th ed.). New York: Harper Collins College.

Judge, T. A., & Church, A. H. (2000). Job satisfaction: Research and Practice. In C. L. Cooper, & E. A. Locke (Eds.), *Industrial and organizational psychology: Linking theory with practice* (pp. 166-198). Oxford: Blackwell.

Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78 (6), 939-948.

Kaiser, L. C. (2002). Job satisfaction: a comparison of standard, non- standard, and self-employment patterns across Europe with a special note to the Gender/Job satisfaction paradox. *EPAG Working Paper*, 27.

Kaiser, L. C. (2002). *Job Satisfaction: A Comparison of Standard, Non-Standard, and Self-Employment Patterns across Europe with a Special Note to the Gender/Job Satisfaction Paradox*. EPAG Working Paper 27. Colchester: University of Essex.

King, N. (1970). A clarification and evaluation of the two-factor theory of job satisfaction. *Psychological Bulletin*, 74 (1), 18-31.

Knoop, R. (1994). Workvalues and job satisfaction. *Journal of Psychology*, 128 (6), 683-690.

Kominis, G., & Clive, R. E. (2007). The expectancy-valence theory revisited: Developing an extended model of managerial motivation. *Management Accounting Research*, 18, 49-75.

Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work–Family Conflict, Policies, and the Job–Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior–Human Resources Research. *Journal of Applied Psychology*, *83* (2), 139-149.

Koustelios, A. D., & Bagiatis, K. (1997). The employee satisfaction inventory (ESI): development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational and Psychological Measurement*, *57*, 476-496.

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

Koustelios, A. D., Bagiatis, K., & Kellis, S. (1999). Job satisfaction and burnout in sport setting: A multivariate regression analysis. *European Journal of Sport Management*, *6* (1), 31-39.

Koustelios, A. (2001b). Organizational factors as predictors of teachers' burnout. *Psychological Reports*, *88*, 627-634.

Koustelios, A. (2001a). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International Journal of Education Management*, *15* (7), 354-358.

Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2005). The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: a multivariate approach. *European Physical Education Review*, *11* (2), 189-293.

Koustelios, A., Theodorakis, N., & Goulimaris, D. (2004). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *The International Journal of Educational Management*, *18* (2), 87-92.

Kreitner, R. (1995). *Management* (6th ed.). Boston: Houghton Mifflin Company.

Kreps, D. M. (1997). Intrinsic motivation and extrinsic incentives. *The American Economic Review* , 87 (2), 359-364.

Lacy, F. J., & Sheehan, B. A. (1997). Job satisfaction among academic staff: An international perspective. *Higher Education* , 34, 305-322.

Lance, C. E. (1991). Evaluation of a structural model relating job satisfaction, organizational commitment and precursors to voluntary turnover. *Multivariate Behavioral Research* , 26 (1), 137-162.

Landy, F. J. (1989). *The psychology of work behavior* (4th ed.). Pacific Groove: Brooks/Cole.

Lang, J. R., & Johnson, N. B. (1994). Job satisfaction and firm size: An Interactionist Perspective. *The Journal of Socio-Economics* , 23 (4), 405-423.

Laskari, H., Kotsonis, P., Veletsas, M., Liakopoulou, M., & Tsitoura, S. (2000). Stress, anxiety, depression and job satisfaction among group of health service staff. *Paediatrici* , 63, 225-230.

Lawler III, E. E. (1976). Job desing and employee motivation. In M. M. Gruneberg (Ed.), *Job satisfaction - A reader* (pp. 90-98). London: MacMillan.

Lawler III, E. E., & Porter, L. W. (1967). The effects of performance on job satisfaction. *Industrial Relations* , 7 (1), 20-28.

Lillydahl, J. H., & Singell, L. D. (1993). Job satisfaction, salaries and unions: The Determination of University faculty compensation. *Economics of Education Review* , 12 (3), 233-243.

Lindner, J. R. (1998). Understanding Employee Motivation. *Journal of Extension* , 36 (3).

Locke, E. A. (1976). The nature and cause of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organisational Psychology* (pp. 1297-1394). Chicago: Rand McNally.

Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 157-189.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. New Jersey: Prentice Hall.

Locke, E. A., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*, 90, 125-152.

Luthans, F. (1977). *Organizational Behavior* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

Lydon, R., & Chevalier, A. (2002). *Estimates of the effects of wages on job satisfaction*. Ανάκτηση από Centre for economic performance: cep.lse.ac.uk

Maddala, G. S. (2002). *Introduction to Econometrics* (3rd ed.). West Sussex: John Wiley & Sons.

Maghradi, A. (1999). Assessing the effect of job satisfaction on managers. *International Journal of Value-based Management*, 12 (1), 1-12.

Markovits, Y., Davis, A. J., & Van Dick, R. (2007). Organization commitment profiles and job satisfaction among Greek private and public sector employees. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7 (1), 77-99.

Maslow, A. H. (1998). *Maslow on Management*. Wiley.

Maslow, A. H. (1987). *Motivation and Personality* (3rd ed.). New York: Harper Collins.

Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.

Mayo, E. (1975). *The social problems of an industrial civilization : with an appendix on the political problem*. London: Routledge and Kegan Paul.

McCausland, W. D., Pouliakas, K., & Theodossiou, I. (2005). Some are punished and some are rewarded: A study of the impact of performance pay on job satisfaction. *International Journal of Manpower* , 26 (7/8), 636-659.

McClelland, D. C. (1971). *Assessing human motivation*. New York: General Learning Press.

McClelland, D. C. (1976). *The achieving society*. New York: Wiley.

McCormick, E. J., & Ilgen, D. R. (1985). *Industrial and Organisational Psychology* (8th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.

Meng, R. (1990). The relationship between unions and job satisfaction. *Applied Economics* , 22, 1635-1648.

Meyer, J. R. (1967). An experiment in the measurement of business motivation. *The Review of Economics and Statistics* , 304-318.

Mitchell, T. R., & Larson, J. P. (1987). *People in organisations: An introduction to organizational behavior*. New York: McGraw Hill.

Moguerou, P. (2002). Job satisfaction among US PhD graduates: the effects of gender and employment sector. *IREDU Working Paper* .

Mottaz, C. J. (1987). Age and work satisfaction. *Work and Occupations* , 14 (3), 387-409.

Near, J. P., Rice, R. W., & Hunt, R. G. (1978). Work and extra work correlates of life and job satisfaction. *Academy of Management Journal* , 21 (2), 248-264.

Ohashi, I. (2005). Wages, hours of work and job satisfaction of retirement-age workers. *The Japanese Economic Review* , 56 (2), 188-209.

Olsen, H. D. (2006). Wages, fringe benefits and worker turnover. *Labour Economics* , 13, 87-105.

Oshagbemi, T. (2000). Is length of service related to the level of job satisfaction? *International Journal of Social Economics* , 27 (3), 213-226.

Oshagbemi, T. (1997). Job satisfaction and dissatisfaction in higher education. *Educating and Training* , 39 (9), 354-359.

Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK universities. *International Journal of Social Economics* , 30 (12), 1210-1232.

Papadaki, V., & Papadaki, E. (2006). Job satisfaction in social services in Crete, Greece: social workers' views. *European Journal of Social Work* , 9 (4), 479-495.

Petty, G. C., Brewer, E. W., & Brown, B. (2005). Job Satisfaction among Employees of a Youth Development Organization. *Child & Youth Care Forum* , 34 (1), 57-73.

Pinder, C. C. (1984). Valence-instrumentality-expectancy theory. In R. M. Steers, & L. W. Porter (Eds.), *Motivation and work behavior* (4th Edition ed.). New York: Mc Graw-Hill.

Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, Ill: Dorsey Press.

Porter, L. W., Lawler III, E. E., & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill.

Pro. (2003). *Providing Satisfaction, Motivation and Job*. Ανάκτηση 22 Ιουλίου 2003, από <http://www.camcoc.cth.com.au/~gcutts/Management/3motivation.html>

Quarstein, V. A., McAffe, R. B., & Classman, M. (1992). The situational occurrences. Theory of job satisfaction. *Human Relations* , 45 (8), 859-873.

Regress. (2007). Ανάκτηση 15 Ιουλίου 2007, από Chapter 7 - Multiple Regression: An introduction to multiple regression. Performing a multiple regression on SPSS: <http://www.palgrave.com/pdfs/0333734718.pdf>

Renaud, S. (2002). Rethinking the union membership/job satisfaction relationship. *International Journal of Manpower* , 23 (2), 137-150.

Rhodes, S. R. (1983). Age-related differences in work attitudes and behaviour: a review and conceptual analysis. *Psychological Bulletin* , 93 (2), 328-367.

Rice, R. W., Gentile, D. A., & McFarlin, D. B. (1991). Facet importance and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology* , 76 (1), 31-39.

Rice, R. W., McFarlin, D. B., Hunt, R. G., & Near, J. P. (1985). Job Importance as a Moderator of the Relationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Basic and Applied Social Psychology* , 6 (4), 297-316.

Rice, R. W., Near, J. P., & Hunt, R. G. (1980). The Job-Satisfaction/Life-Satisfaction relationship: A review of empirical research. *Basic and Applied Social Psychology* , 1 (1), 37-64.

Ridgeway, C. L. (1982). Status in Groups: The Importance of Motivation. *American Sociological Review* , 47 (1), 76-88.

Riggio, R. E. (1999). *Introduction to Industrial/Organisational Psychology*. New Jersey: Prentice Hall.

Robson, C. (2002). *Real world research: a resource for social scientists and practitioner-researchers* (2nd ed.). Oxford: Blackwell Publishers.

Roeckelein, J. E. (Ed.). (2006). *Elsevier's Dictionary of Psychological Theories*. London: Elsevier Science.

Roethlisberger, F. J., & Dickson, W. J. (1939). *Management and the worker: an account of a research program conducted by Western Electric Company*. London: Harvard University Press.

Sarker, S. J., Crossman, A., & Chinmeteepituck, P. (2003). The relationship of age and length of service with job satisfaction: an examination of hotel employees in Thailand. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (7), 745-758.

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2000). *Research methods for business students* (2nd ed.). Essex: Pearson Education Limited.

Scarpello, V., & Campbell, J. P. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there? *Personnel Psychology*, 36 (3), 577-600.

Schermerhorn Jr., J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2000). *Organizational Behavior* (7th ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.

Schmitt, N., & Pulakos, E. D. (1985). Predicting job satisfaction from life satisfaction: Is there a general satisfaction factor? *International Journal of Psychology*, 20, 155-167.

Schwab, D. P., & Cummings, L. L. (1970). Theories of performance and satisfaction: A review. *Industrial Relations*, 9, 408-430.

Selladurai, R. (1991). Factors affecting job satisfaction-job performance relationship. *American Business Review* , 9 (1), 16-21.

Seymour, A. (1977). Maslow's need hierarchy and the adjustment of immigrants. *International Migration Review* , 11 (4), 444-451.

Sloane, P. J., & Williams, H. (2000). Job satisfaction, comparison earnings and gender. *Labour* , 14 (3), 473-502.

Slocum Jr., J. W. (1970). Performance and satisfaction: An analysis. *Industrial Relations* , 9, 431-436.

Smith, G. P. (1994). Motivation. In W. Tracey (Ed.), *Human resources management and development handbook* (2nd ed.).

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.

Social Research. (2007). Ανάκτηση 23 Αυγούστου 2007, από Induction and Deduction: <http://www.socialresearchmethods.net/kb/dedind.php>

Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2000). Taking another look at the gender/Job-satisfaction paradox. *Kyklos* , 53 (2), 135-152.

Spector, P. E. (1985a). Higher order need strength as a moderator of the job scope. Employee outcome relationship: A meta-analysis. *Journal of Occupational Psychology* , 58 (2), 119-127.

Spector, P. E. (1985b). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. California: Sage Publications.

Staples, D. S., & Higgins, C. A. (1998). A Study of the Impact of Factor Importance Weightings on Job Satisfaction Measures. *Journal of Business and Psychology* , 13 (2), 211-232.

Staw, B. M., & Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: a dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology* , 70, 469-480.

Steers, R. M., & Porter, L. W. (Eds.). (1987). *Motivation and Work Behavior* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.

Syptak, J. M., Marsland, D. W., & Ulmer, D. (1999). Job satisfaction: Putting theory into practice. *Family Practice Management* , 6 (9), 26-29.

Tait, M., Baldwin, T. T., & Padgett, M. Y. (1989). Job and Life Satisfaction: A Reevaluation of the Strength of the Relationship and Gender Effects as a Function of the Date of the Study. *Journal of Applied Psychology* , 74 (3), 502-507.

Taylor, F. (1947). *Scientific Management*. New York: Harper & Row.

Taylor, F. W. (1972). *The Principles of Scientific Management*. Westport: Greenwood Press.

Taylor, J. (1977). Job satisfaction and quality of working life: a reassessment. *Journal of Occupational Psychology* , 50 (5), 243-252.

Theodossiou, I., & Pouliakas, K. (2005). Socio-economic differences in the job satisfaction of high-paid and low-paid workers in Greece. *Economic Bulletin of Bank of Greece* , 24, 83-115.

Tietjen, M. A., & Myers, R. M. (1998). Motivation and Job satisfaction. *Management Decision* , 36 (4), 226-231.

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

Trevor, W. (1998). Job satisfaction in teams. *The International Journal of Human Resource Management* , 9 (5).

Trist, E. (1981). *The evolution of socio-technical systems : a conceptual framework and an action research program* . Toronto: Ministry of Labour.

Tsigilis, N., Koustelios, A., & Togia, A. (2004). Multivariate relationship and discriminant validity between job satisfaction and burnout. *Journal of Managerial Psychology* , 19 (7), 666-675.

Tsigilis, N., Zachopoulou, E., & Grammatikopoulos, V. (2006). Job satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees. *Educational Research and Review* , 1 (8), 256-261.

Tuner, J. H. (1987). Toward a sociological theory of motivation. *American Sociological Review* , 52, 15-27.

Van Praag, B. M., & Ferrer-i-Carbonell, A. (2004). *Happiness Quantified: A satisfaction calculus approach*. Oxford: Oxford University Press.

van Praag, B. M., Frijters, P., & Ferrer-i-Carbonell, A. (2003). The anatomy of subjective well-being. *Journal of Economic Behavior and Organisation* , 51, 29-49.

van Praag, B. S., Frijters, P., & Ferrer-i-Carbonell, A. (2000). *A Structural Model of Well-being: with an application to German Data*. Tinbergen Institute Discussion Paper. University of Amsterdam.

van Saane, N., Sluiter, J. K., Verbeek, H. A., & Frings-Dresen, M. H. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction - a systematic review. *Occupational Medicine* , 53 (3), 191-200.

Vieira, J. A. (2005). Skill mismatches and job satisfaction. *Economic Letters* , 89, 39-47.

Vila, L. E., & Garcia-Mora, B. (2005). Education and the dererminants of job satisfaction. *Education Economics* , 13 (4), 409-425.

Voc. (2005). Ανάκτηση 24 Σεπτεμβρίου 2005, από Vocational Psychology Research: <http://www.psych.umn.edu/psylabs/vpr/default.htm>

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.

Wanous, P. J. (1976). Organizational entry: from naive expectations to realistic beliefs. *Journal of Applied Psychology* , 61 (1), 22-29.

Wanous, P. J., & Lawler, E. E. (1972). Measurement and meaning of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology* , 56 (2), 95-105.

Ward, M., & Sloane, P. (1999). Job satisfaction within the Scottish academic profession. *IZA Discussion Paper* , No 38.

Waters, L. K., & Waters, C. W. (1972). An empirical test of five versions of the two-factor theory of job satisfaction. *Organizational Behaviour and Human Performance* , 7 (1), 18-24.

Weaver, C. N. (1978). Sex differences in the determinants of job satisfaction. *Academy of Management Journal* , 21 (2), 265-274.

Weir, M. (Ed.). (1976). *Job satisfaction-Challenge and response in Modern Britain*. London: Fontana/Collins.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota studies in vocational rehabilitation* , 22.

Wilson, D. C., & Rosenfeld, R. H. (2004). *Managing organizations: text, readings and cases* (3rd ed.). London: Mc Graw-Hill Education.

Wooldridge, J. M. (2002). *Econometric analysis of cross section and panel data*. Massachusetts: MIT Press.

Wrege, D. (1985). F.W. Taylor's lecture on management, 4th June 1907. *Journal of Management History* , 1 (1), 4-7.

Yin, R. (1989). *Case study research: design and methods*. London: Sage Publications.

Αγιακλόγλου, Χ. Ν., & Μπένος, Θ. Ε. (2003). *Εισαγωγή στην οικονομετρική ανάλυση* (Β' εκδ., Τόμ. Α'). Αθήνα: Εκδόσεις Ε. Μπένου.

Ζαβλανός, Μ. Μ. (1999). *Οργανωτική Συμπεριφορά*. Αθήνα: Εκδόσεις "ΙΩΝ".

Θεοδωρακοπούλου, Γ. Φ. (1995). *Η επίδραση της κοινωνικής υποστήριξης στις σχέσεις μεταξύ άγχους από την εργασία και ικανοποίησης από την εργασία, σε νοσηλεύτριες που εργάζονται σε ειδικές νοσηλευτικές μονάδες και γενικά νοσηλευτικά τμήματα*. Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Πατρών , Σχολή Επιστημών Υγείας.

Κάντας, Α. (1998). *Οργανωτική και Βιομηχανική Ψυχολογία* (στ' εκδ., Τόμ. 1ος). Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.

Μαδιανός, Μ. Γ., Ζάρναρη, Ό., Κατουσέλλη, Α., Κοτταρίδη, Γ., Παππάς, Π., Τσακίρη, Ε., και συν. (1988). *Υγεία και Ελληνική Κοινωνία*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

Ρούσσοι, Π. Λ., & Τσαούσης, Γ. (2002). *Στατιστική εφαρμοσμένη στις κοινωνικές επιστήμες*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α'

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ - ΤΜΗΜΑ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ, ΙΣΤΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΘΕΩΡΙΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ
METRON ANALYSIS S858**

| | | | |
|------------------------|----------------------|--------------------------------|----------------------|
| ΚΩΔΙΚΟΣ ΜΟΝΑΔΑΣ | <input type="text"/> | ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΡΕΥΝΗΤΗ/ΤΡΙΑΣ | <input type="text"/> |
| ΕΛΕΓΧΘΗΚΕ | <input type="text"/> | ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ | <input type="text"/> |
| ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ | <input type="text"/> | ΚΩΔΙΚΟΣ ΠΕΡΙΟΧΗΣ | <input type="text"/> |

| | | |
|--------|--------|--------|
| ΠΣΑ: 1 | ΠΣΘ: 2 | ΑΣΤ: 3 |
|--------|--------|--------|

Καλημέρα σας / Καλησπέρα σας. Ονομάζομαι.....και είμαι ερευνήτρια/της της εταιρείας έρευνας αγοράς METRON-ANALYSIS. Η εταιρεία μας σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Αθηνών πραγματοποιεί αυτές τις μέρες μία Πανελλαδική Έρευνα κοινής γνώμης και θα θέλαμε και τη δική σας άποψη. Οι απαντήσεις σας θα παραμείνουν απολύτως εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν μόνο για στατιστικούς λόγους. Μπορώ να σας απασχολήσω για λίγο;

ΕΡ.1. Φύλο

| | | |
|--------------|----------------------|----------|
| Άνδρας..... | <input type="text"/> | 1 |
| Γυναίκα..... | <input type="text"/> | 2 |

ΕΡ.2. Ποιο έτος γεννηθήκατε; **19**

ΕΡΕΥΝΗΤΗ: Εάν γεννήθηκε μεταξύ του 1939-1959 συνέχισε, αλλιώς ευχαρίστησε και κλείσε

ΕΡ.3. Ποια είναι η εθνικότητά σας;

| | | |
|------------------|----------------------|-----------|
| Ελληνική..... | <input type="text"/> | 1 |
| Άλλη (ποια)..... | <input type="text"/> | |
| ΔΑ..... | <input type="text"/> | 99 |

ΕΡ.4. Ερευνητή σημείωσε Φυλή:

| | | |
|-----------------|----------------------|----------|
| Λευκός/ή..... | <input type="text"/> | 1 |
| Έγχρωμος/η..... | <input type="text"/> | 2 |
| Άλλο (τι)..... | <input type="text"/> | |

ΕΡ.5. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

| | | |
|--|----------------------|----------|
| Ανύπαντρος/η..... | <input type="text"/> | 1 |
| Παντρεμένος/η/Συζώ με τον/τη σύντροφό μου..... | <input type="text"/> | 2 |
| Χωρισμένος/η..... | <input type="text"/> | 3 |
| Σε διάσταση..... | <input type="text"/> | 4 |
| Χήρος/α..... | <input type="text"/> | 5 |
| ΔΑ..... | <input type="text"/> | 9 |

ΕΡ.6. Αριθμός ατόμων στο νοικοκυριό (συμπεριλαμβανομένου του εαυτού σας)

| | | |
|----------------------------|----------------------|-----------|
| Κάτω των 16 ετών..... | <input type="text"/> | |
| Μεταξύ 17 και 64 ετών..... | <input type="text"/> | |
| Άνω των 65 ετών..... | <input type="text"/> | |
| ΔΑ..... | <input type="text"/> | 99 |

ΕΡ.7. Παρακαλούμε αναφέρατε την παρούσα επαγγελματική σας κατάσταση και την επαγγελματική σας κατάσταση πριν από 10 χρόνια (το 1994) **ΠΟΛΛΑΠΛΗ**.

| | Στο παρόν | Πριν από 10 χρόνια (το 1994) ΠΟΛΛΑΠΛΗ |
|---|-----------|---|
| Μισθωτός/η, με πλήρη απασχόληση..... | 1 | 1 |
| Μισθωτός/η, με μερική απασχόληση..... | 2 | 2 |
| Αυτοαπασχολούμενος/η (με ή χωρίς προσωπικό)..... | 3 | 3 |
| Δεν εργάζομαι αλλά ψάχνω για δουλειά τις τελευταίες 4 εβδομάδες (Άνεργος/η)..... | 4 | 4 |
| Δεν εργάζομαι και δεν ψάχνω για δουλειά ή ψάχνω για δουλειά για λιγότερο από 4 εβδομάδες..... | 5 | 5 |
| Συνταξιούχος..... | 6 | 6 |
| Φοιτητής/ρια..... | 7 | 7 |
| Ενασχόληση με οικιακές δραστηριότητες (όπως νοικοκυρά)..... | 8 | 8 |
| Ανίκανος/η για εργασία, λαμβάνω επίδομα αναπηρίας..... | 9 | 9 |
| ΔΘ/ΔΑ..... | 99 | 99 |

ΕΡΕΥΝΗΤΗ: Κάνε τις ερωτήσεις 8-11 μόνο εάν έχει δηλώσει ότι εργάζεται

ΕΡ.8. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με την παρούσα εργασία σας, σε μια κλίμακα 1-6; όπου το 1 συμβολίζει τη μεγαλύτερη δυνατή δυσαρέσκεια και το 6 τη μεγαλύτερη δυνατή ικανοποίηση για κάθε μια από τις κατηγορίες του παρακάτω πίνακα: **(ΔΓ/Δεν ισχύει σημείωσε 9)**

| | | | | | | | |
|------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| Περιβάλλον εργασίας | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |
| Συμπεριφορά εργοδότη | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |
| Ελευθερία πρωτοβουλίας | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |
| Φόρτος εργασίας | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |
| Ένταση στη δουλειά..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |
| Άγχος στη δουλειά | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |
| Ώρες εργασίας | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |
| Φυσικοί κίνδυνοι | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |
| Μισθός | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |
| Εξασφαλισμένη δουλειά..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |
| Προοπτικές προαγωγής | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |

ΕΡ.9. Τα παρακάτω εργασιακά χαρακτηριστικά, παρατηρούνται 'συχνά', 'μερικές φορές' ή 'ποτέ' στη δουλειά σας; **ΔΙΑΒΑΣΤΕ**

| | Συχνά | Μερικές φορές | Ποτέ | ΔΓ/ΔΑ |
|--|-------|---------------|------|-------|
| Έχω την πρωτοβουλία στους ρυθμούς της δουλειάς μου | 1 | 2 | 3 | 9 |
| Η δουλειά μου είναι επικίνδυνη..... | 1 | 2 | 3 | 9 |
| Κάνω χρήση (ή εισπνέω) επικίνδυνες ουσίες, όπως διαλυτικές ουσίες, χημικές ουσίες ή μεταλλικές αναθυμιάσεις (π.χ. από ηλεκτροσυγκόλληση) | 1 | 2 | 3 | 9 |
| Η δουλειά μου είναι σωματικά απαιτητική (π.χ. σηκώνω βαριά αντικείμενα, γονατίζω ή σκύβω) | 1 | 2 | 3 | 9 |
| Είμαι υποχρεωμένος/νη να συγκεντρώνομαι έντονα όταν δουλεύω | 1 | 2 | 3 | 9 |

ΕΡ.10. Ποιά είναι η νόμιμη ηλικία συνταξιοδότησης στην επαγγελματική κατηγορία που ανήκετε;

| | |
|----------|----|
| ΔΓ | 99 |
|----------|----|

ΕΡ.11. Σε ποιά ηλικία σκοπεύετε να συνταξιοδοτηθείτε;

| | |
|-------------------------|----|
| Είμαι συνταξιούχος..... | 88 |
| ΔΓ | 99 |

ΕΡΕΥΝΗΤΗ: Εάν στην ερώτηση 7 απάντησε άνεργος/η (Κωδικός 4) κάνει την επόμενη ερώτηση

ΕΡ.12. Είσατε άνεργος/η (δηλαδή δεν εργάζεστε και ψάχνετε για εργασία) για περισσότερο από 12 μήνες ή έως 12 μήνες;

| | |
|--------------------------------|---|
| Περισσότερο από 12 μήνες | 1 |
| Έως 12 μήνες..... | 2 |
| ΔΑ..... | 9 |

ΕΡ.13. Και επίσης θα ήθελα να σας ρωτήσω:

| | ΦΟΡΕΣ/ΜΗΝΕΣ | ΔΘ/ΔΑ |
|---|-------------|-------|
| Πόσες φορές έχετε μείνει άνεργος (δηλαδή να μην εργάζεστε και να ψάχνετε για εργασία) για τουλάχιστον 1 μήνα στα τελευταία 10 χρόνια; | | 99 |
| Πόσους μήνες συνολικά έχετε μείνει άνεργος στα τελευταία 10 χρόνια; | | 99 |

ΕΡ.14. Σε ποιον από τους παρακάτω κλάδους οικονομικής δραστηριότητας έχετε περάσει το μεγαλύτερο μέρος της εργασιακής σας ζωής; **(Εάν δεν έχει εργασθεί σημείωσε τον αντίστοιχο κωδικό)**

| | |
|---|-----------|
| Γεωργία, κτηνοτροφία, δασοκομία & αλιεία | 1 |
| Παροχή ενέργειας (ηλεκτρικό ρεύμα, φυσικό αέριο, κ.λπ.) & νερού..... | 2 |
| Εξόρυξη & παραγωγή μεταλλικών ορυκτών (εκτός των καυσίμων), χημικών ουσιών και μετάλλων ... | 3 |
| Βιομηχανίες τελικών προϊόντων από μέταλλο, μηχανών και μεταφορικού υλικού | 4 |
| Λοιπές βιομηχανίες | 5 |
| Κατασκευαστικές και οικοδομικές επιχειρήσεις | 6 |
| Εταιρείες διανομής, ξενοδοχεία & εστιατόρια (επισκευές) | 7 |
| Μεταφορές & επικοινωνίες | 8 |
| Τραπεζικοί και Χρηματοοικονομικοί οργανισμοί, Leasing, Ασφαλιστικές και επιχειρηματικές Υπηρεσίες | 9 |
| Λοιπές Υπηρεσίες | 10 |
| Άλλο τι | |
| Δεν έχω εργασθεί έως σήμερα | 88 |
| ΔΘ/ΔΑ | 99 |

ΕΡ.15. Ποιο είναι το κύριο επάγγελμά σας και το κύριο επάγγελμα του/της συζύγου σας του/της συντρόφου σας; **Στην περίπτωση που ο ίδιος ή ο/η σύζυγος ή σύντροφος είναι άνεργος ή συνταξιούχος, ζήτησε την τελευταία (πιο πρόσφατη) κύρια απασχόληση**

| ΕΡΩΤ/ΝΟΣ | ΣΥΖΥΓΟΣ/ΣΥΝΤΡΟΦΟΣ |
|---|-------------------|
| Διευθυντικά στελέχη-Μάνατζερς (π.χ. διευθυντικά και ανώτερα στελέχη σε ιδιωτικούς και δημόσιους οργανισμούς) | 1 |
| Άλλοι εξειδικευμένοι επαγγελματίες (π.χ. φυσικοί επιστήμονες, δάσκαλοι, επαγγελματίες στον τομέα της υγείας, δικηγόροι, κ.λπ.) | 2 |
| Υφιστάμενοι επαγγελματίες & εξειδικευμένο τεχνικό προσωπικό (π.χ. προγραμματιστές Η/Υ, επαγγελματίες στον τομέα της υγείας ή σε επιχειρήσεις σε υφιστάμενες θέσεις, κ.λπ.)..... | 3 |
| Γραφικά & γραμματειακά επαγγέλματα (π.χ. ταμίας, γραμματέας, δακτυλογράφος, τηλεφωνητής/τρια, αποθηκάριος, κ.λπ.) | 4 |
| Τεχνίτες & συναφή επαγγέλματα (π.χ. εργάτης/τρια σε τεχνική δουλειά όπως στις κατασκευές, στις ηλεκτροσυγκολλήσεις, στην ξυλουργία, σε βιομηχανίες κατασκευής οχημάτων, κ.λπ.) | 5 |
| Παροχή προσωπικών υπηρεσιών & υπηρεσιών προστασίας (π.χ. εργαζόμενος/νη στις ένοπλες δυνάμεις, εταιρίες ασφαλείας, ξεναγοί, κομμωτές/τριες, αισθητικοί, οικιακές δουλειές, κ.λπ.) | 6 |
| Πωλήσεις (π.χ. χρηματιστές, αντιπρόσωποι πωλήσεων & πωλητές/τριες, κ.λπ.) | 7 |
| Εργάτες σε βιομηχανίες & χειριστές μηχανημάτων (χειριστές μηχανημάτων π.χ. σε βιομηχανίες τροφίμων και καπνού, χημικών, πλαστικών, μετάλλου, σε οδικές μεταφορές, κ.λπ.)..... | 8 |
| Άλλα επαγγέλματα (π.χ. γεωργία, αλιεία, θήρα, κατασκευές, μεταφορές, επικοινωνίες,κ.λπ.) | 9 |
| Δεν ισχύει | 10 |
| Ο/η σύζυγος/σύντροφος δεν εργάζεται (νοικοκυρά, φοιτητής, εισοδηματίας κοκ) | 66 |
| Δεν έχω σύζυγο/δε συζώ | 77 |
| ΔΑ..... | 88 |

ΕΡ.16. Απασχολείστε στον δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα;. Στην περίπτωση που είστε άνεργος/η ή συνταξιούχος, απαντήστε για την τελευταία απασχόλησή σας.

| | |
|--------------------------------|----------|
| Δημόσιος τομέας..... | 1 |
| Ιδιωτικός τομέας | 2 |
| Νοικοκυρά, δεν εργάζεται | 3 |
| ΔΑ..... | 9 |

ΕΡ.17. Ποιό είναι το κύριο επάγγελμα του γονέα σας (ο πατέρας σας ή η μητέρα σας) με τον υψηλότερο μισθό στο νοικοκυριό; **Αν δεν βρίσκεται εν ζωή, παρακαλώ απαντήστε για το κύριο επάγγελμά του/της εν ζωή.**

| | |
|--|-----------|
| Εργοδότης, Διευθυντικός Στέλεχος, Μάνατζερ | 1 |
| Αγρότης (Εργοδότης ή μάνατζερ σε αγροτική επιχείρηση) | 2 |
| Ελεύθερος Επαγγελματίας ανώτερης-ανώτατης μόρφωσης (δικηγόρος, γιατρός, κλπ)..... | 3 |
| Μισθωτός ανώτερης-ανώτατης μόρφωσης (δικηγόρος, γιατρός, κ.λ.π) | 4 |
| Προϊστάμενος, Εργοδηγός, Επόπτης (μη-χειρωνακτική απασχόληση)..... | 5 |
| Κατώτερος υπάλληλος (μη-χειρωνακτική απασχόληση) | 6 |
| Εργαζόμενος στην παροχή ιδιωτικών υπηρεσιών (ιδιωτικός αστυνομικός, οικιακός βοηθός, κλπ)..... | 7 |
| Εργοδηγός, Επιστάτης (χειρωνακτική απασχόληση)..... | 8 |
| Υψηλής εξειδίκευσης εργάτης σε χειρωνακτική εργασία | 9 |
| Μέτριας ειδίκευσης εργάτης σε χειρωνακτική εργασία..... | 10 |
| Εργάτης στον αγροτικό τομέα..... | 11 |
| Ανειδίκευτος εργάτης σε χειρωνακτική εργασία..... | 12 |
| Ελεύθερος επαγγελματίας (υδραυλικός, ηλεκτρολόγος, κλπ)..... | 13 |
| Αγρότης χωρίς μισθωτούς..... | 14 |
| Μέλος των ενόπλων δυνάμεων | 15 |
| Δεν έκανε ποτέ κάποια αμοιβόμενη εργασία | 16 |
| ΔΘ/ΔΓ | 88 |

ΕΡ.18. Ποιός είναι ο ανώτερος εκπαιδευτικός τίτλος που έχουν αποκτήσει.. **ΔΙΑΒΑΣΤΕ;**

| Εσείς | Ο/Η σύζυγος/σύ ντροφος | Ο γονιός σας με το υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο στην οικογένεια |
|---|------------------------|--|
| Κανένα/Δεν έχω ολοκληρώσει κάποια εκπαίδευση..... | 1 | 1 |
| Δημοτικό | 2 | 2 |
| Γυμνάσιο, Τριτάξιο | 3 | 3 |
| Γενικό Λύκειο, Ενιαίο Λύκειο, Τεχνικό Λύκειο, ΤΕΕ, Εξατάξιο Γυμνάσιο..... | 4 | 4 |
| Τεχνικές Επαγγελματικές Σχολές (ΚΕΚ, ΙΕΚ)..... | 5 | 5 |
| Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΤΕΙ/ΑΣΠΑΙΤΕ, ΑΕΙ, ΑΕΠ, Ανώτερες Σχολές) | 6 | 6 |
| Μεταπτυχιακές Σπουδές (Μάστερ, Διδακτορικό) | 7 | 7 |
| Δεν έχω σύζυγο/Δε συζώ..... | 88 | |
| ΔΘ/ΔΑ | 99 | 99 |

ΕΡ.19. Έως και την ηλικία των 12 ετών, απουσιάσατε ποτέ για τουλάχιστον ένα μήνα από το σχολείο λόγω προβλημάτων υγείας;

| | |
|---------------------------|----------|
| Ναι | 1 |
| Όχι..... | 2 |
| ΔΘ | 8 |
| Δεν έχω πάει σχολείο..... | 9 |

ΕΡ.20. Ποιό έτος ξεκινήσατε να εργάζεστε για πρώτη φορά σε αμοιβόμενη απασχόληση, μετά το τέλος των σπουδών σας ή γενικότερα σε περίπτωση που δεν έχετε πάει σχολείο;

| | |
|--|-----------|
| Δεν έχω εργασθεί έως σήμερα σε αμοιβόμενη εργασία..... | 88 |
| ΔΘ | 99 |

ΕΡΕΥΝΗΤΗ: Κάνε την ερώτηση 21 μόνο εάν έχει δηλώσει ότι είναι μισθωτός στην ερ.7

ΕΡ.21. Η εργασία σας είναι

| | |
|---|----------|
| Προσωρινή/Ορισμένου χρόνου εργασία (διάρκεια μικρότερη των 12 μηνών)..... | 1 |
| Προσωρινή/Ορισμένου χρόνου εργασία (διάρκεια μεταξύ 1 και 3 χρόνων)..... | 2 |
| Μόνιμη εργασία (χωρίς συγκεκριμένο χρόνο λήξης της σύμβασης εργασίας) | 3 |
| ΔΑ..... | 9 |

Ας αλλάξουμε τώρα θέμα

- ΕΡ.22.** Θα ήθελα τώρα να σκεφθείτε τις συνθήκες διαβίωσής σας στην ηλικία των 14 ετών και να μου πείτε
 Πόσα κύρια δωμάτια (εκτός της κουζίνας, του μπάνιου και άλλων βοηθητικών χώρων όπως αποθήκη) υπήρχαν στο σπίτι σας;
 Πόσα άτομα ζούσαν στο σπίτι σας όταν ήσασταν 14 ετών (συμπεριλαμβανομένου και εσάς);
- | ΠΛΗΘΟΣ | ΔΘ/ΔΑ |
|--------|-------|
| | 99 |
| | 99 |
- ΕΡ.23.** Μεγαλώσατε σε μονογονεϊκή οικογένεια για οποιοδήποτε χρονικό διάστημα έως την ηλικία των 14 ετών;
- | ΝΑΙ | ΟΧΙ | ΔΘ/ΔΑ |
|-----|-----|-------|
| 1 | 2 | 9 |
- ΕΡ.24.** Και ακόμα στην ηλικία των 14 ετών:
 Το μπάνιο βρισκόταν εντός ή εκτός του σπιτιού;
 Μοιραζόσασταν το κρεβάτι σας;
 Είχε το σπίτι ζεστό τρεχούμενο νερό;
 Ήταν το σπίτι επαρκώς θερμαινόμενο;
 Είχε το σπίτι υγρασία (στα πατώματα, στους τοίχους κ.λπ.);
 Υπήρχε εγκληματικότητα στην περιοχή που ζούσατε;
- | ΝΑΙ | ΟΧΙ | ΔΘ/ΔΑ |
|-----|-----|-------|
| 1 | 2 | 9 |
| 1 | 2 | 9 |
| 1 | 2 | 9 |
| 1 | 2 | 9 |
| 1 | 2 | 9 |
| 1 | 2 | 9 |
- ΕΡ.25.** Θυμηθείτε την περίοδο της ζωής σας που ξεκινήσατε να πηγαίνετε στο σχολείο, ή περίπου την ηλικία των 6 ετών σε περίπτωση που δεν έχετε πάει σχολείο. Εκείνη την περίοδο, πόσο οικονομικά ευκατάστατη ήταν η οικογένειά σας συγκριτικά με το μέσο όρο;
 Πάνω από το μέσο όρο

| |
|---|
| 1 |
|---|

 Περίπου στο μέσο όρο

| |
|---|
| 2 |
|---|

 Κάτω από το μέσο όρο

| |
|---|
| 3 |
|---|

 ΔΑ

| |
|---|
| 9 |
|---|
- ΕΡ.26.** Θα ήθελα τώρα να σκεφθείτε τις συνθήκες διαβίωσής σας στην ηλικία των 40 ετών και να μου πείτε
 Πόσα κύρια δωμάτια (εκτός της κουζίνας, του μπάνιου και άλλων βοηθητικών χώρων όπως αποθήκη) υπήρχαν στο σπίτι σας;
 Πόσα άτομα ζούσαν στο σπίτι σας όταν ήσασταν 40 ετών (συμπεριλαμβανομένου και εσάς);
- | ΠΛΗΘΟΣ | ΔΘ/ΔΑ |
|--------|-------|
| | 99 |
| | 99 |
- ΕΡ.27.** Και ακόμα στην ηλικία των 40 ετών:
 Ήταν το σπίτι επαρκώς θερμαινόμενο;
 Είχε το σπίτι υγρασία (στα πατώματα, στους τοίχους κ.λπ.);
 Υπήρχε εγκληματικότητα στην περιοχή που ζούσατε;
- | ΝΑΙ | ΟΧΙ | ΔΑ |
|-----|-----|----|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | 2 | 3 |
- ΕΡ.28.** Είσατε μέλος σε κάποιον ...
 Πολιτιστικό ή Αθλητικό σύλλογο
 Εργατικό σωματείο
 Πολιτικό κόμμα
 Θρησκευτικό σύλλογο
 Οποιοδήποτε άλλο σύλλογο
- | ΝΑΙ | ΟΧΙ | ΔΑ |
|-----|-----|----|
| 1 | 2 | 9 |
| 1 | 2 | 9 |
| 1 | 2 | 9 |
| 1 | 2 | 9 |
| 1 | 2 | 9 |
- ΕΡ.29.** Πόσες φορές το μήνα επισκέπτεστε ή σας επισκέπτονται συγγενείς και φίλοι;
 Καμία

| |
|---|
| 1 |
|---|

 1 - 5 φορές

| |
|---|
| 2 |
|---|

 6 - 10 φορές

| |
|---|
| 3 |
|---|

 11- 15 φορές

| |
|---|
| 4 |
|---|

 16 και άνω φορές

| |
|---|
| 5 |
|---|

 ΔΑ

| |
|---|
| 9 |
|---|

Ας περάσουμε τώρα σε άλλο θέμα

ΕΡ.30. Υπάρχουν στην οικογένειά σας συγγενείς πρώτου βαθμού που έπασχαν ή πάσχουν ακόμη από... (Συγγενείς πρώτου βαθμού είναι οι: πατέρας, μητέρα, αδερφός, αδερφή, γιος, κόρη.) **ΔΙΑΒΑΣΤΕ**

| | ΝΑΙ | ΟΧΙ | ΔΓ |
|--|-----|-----|----|
| Καρδιαγγειακές (& άλλες σχετικές με την καρδιά) παθήσεις | 1 | 2 | 9 |
| Εγκεφαλικές παθήσεις (π.χ. εγκεφαλικό) | 1 | 2 | 9 |
| Αναπνευστικά προβλήματα | 1 | 2 | 9 |
| Ενδοκρινολογικά (π.χ. ορμονικά) προβλήματα..... | 1 | 2 | 9 |
| Μυοσκελετικά προβλήματα | 1 | 2 | 9 |
| Γαστρεντερικά προβλήματα..... | 1 | 2 | 9 |
| Παθήσεις στο γενετικό-ουροποιητικό σύστημα..... | 1 | 2 | 9 |
| Κακοήθης όγκος (π.χ. καρκίνος)..... | 1 | 2 | 9 |
| Καλοήθης όγκος | 1 | 2 | 9 |
| Διαβήτης | 1 | 2 | 9 |
| Υψηλή αρτηριακή πίεση | 1 | 2 | 9 |

ΕΡ.31. Οι γονείς σας βρίσκονται εν ζωή; Αν όχι, παρακαλώ αναφέρετε για τον κάθε γονιό ξεχωριστά, αν κάποια από τις παρακάτω παθήσεις ήταν η αιτία θανάτου του/της.

| | ΜΗΤΕΡΑ | ΠΑΤΕΡΑΣ |
|--|--------|---------|
| Καρδιαγγειακές (& άλλες σχετικές με την καρδιά) παθήσεις | 1 | 1 |
| Εγκεφαλικές παθήσεις (π.χ. εγκεφαλικό) | 2 | 2 |
| Αναπνευστικά προβλήματα | 3 | 3 |
| Ενδοκρινολογικά (π.χ. ορμονικά) προβλήματα..... | 4 | 4 |
| Μυοσκελετικά προβλήματα | 5 | 5 |
| Γαστρεντερικά προβλήματα..... | 6 | 6 |
| Παθήσεις στο γενετικό-ουροποιητικό σύστημα..... | 7 | 7 |
| Κακοήθης όγκος (π.χ. καρκίνος)..... | 8 | 8 |
| Καλοήθης όγκος | 9 | 9 |
| Διαβήτης | 10 | 10 |
| Υψηλή αρτηριακή πίεση | 11 | 11 |
| Άλλο | 12 | 12 |
| Βρίσκεται στη ζωή | 77 | 77 |
| ΔΘ/ΔΑ | 99 | 99 |

ΕΡ.32. Κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών, θα λέγατε ότι η υγεία σας είναι σε γενικές γραμμές **ΔΙΑΒΑΣΤΕ**

| | |
|----------------|---|
| Πολύ κακή..... | 1 |
| Κακή..... | 2 |
| Μέτρια | 3 |
| Καλή..... | 4 |
| Πολύ Καλή..... | 5 |
| ΔΑ..... | 9 |

ΕΡ.33. Δέκα χρόνια πριν (το 1994), θα λέγατε ότι η υγεία σας ήταν σε γενικές γραμμές ...

| | |
|----------------|---|
| Πολύ κακή..... | 1 |
| Κακή..... | 2 |
| Μέτρια | 3 |
| Καλή..... | 4 |
| Πολύ Καλή..... | 5 |
| ΔΑ..... | 9 |

ΕΡ.34. Έχετε εμφανίσει ποτέ κάποιο από τα παρακάτω προβλήματα;

| | |
|---|-----------|
| Καρδιαγγειακές (& άλλες σχετικές με την καρδιά) παθήσεις..... | 1 |
| Εγκεφαλικές παθήσεις (π.χ. εγκεφαλικό) | 2 |
| Αναπνευστικά προβλήματα | 3 |
| Ενδοκρινολογικά (π.χ. ορμονικά) προβλήματα..... | 4 |
| Μυοσκελετικά προβλήματα | 5 |
| Γαστρεντερικά προβλήματα..... | 6 |
| Παθήσεις στο γενετικό-ουροποιητικό σύστημα | 7 |
| Κακοήθης όγκος (π.χ. καρκίνος) | 8 |
| Καλοήθης όγκος | 9 |
| Διαβήτης | 10 |
| Υψηλή αρτηριακή πίεση..... | 11 |
| Όχι, δεν έχω εμφανίσει | 77 |
| ΔΑ..... | 99 |

ΕΡ.35. Πόσο δύσκολο σας είναι ...

| | Καθόλου δύσκολο | Λίγο δύσκολο | Πολύ δύσκολο | ΔΓ/ΔΑ |
|---|-----------------|--------------|--------------|----------|
| Να κάνετε ντους / μπάνιο ή να ντυθείτε μόνοι σας | 1 | 2 | 3 | 9 |
| Να περπατήσετε ένα οικοδομικό τετράγωνο | 1 | 2 | 3 | 9 |
| Να περπατήσετε μερικά (2-3) οικοδομικά τετράγωνα | 1 | 2 | 3 | 9 |
| Να περπατήσετε ενάμιση χιλιόμετρο | 1 | 2 | 3 | 9 |
| Να λυγίσετε τα πόδια σας, να γονατίσετε ή να σκύψετε..... | 1 | 2 | 3 | 9 |
| Να ανεβείτε μια σειρά σκαλοπατιών (π.χ. έναν όροφο)..... | 1 | 2 | 3 | 9 |
| Να σηκώσετε ή να μεταφέρετε ψώνια | 1 | 2 | 3 | 9 |
| Να κάνετε μέτριας έντασης δραστηριότητες (π.χ. να σηκώσετε ή να μεταφέρετε βάρη άνω των 5 κιλών, να μετακινήσετε ένα τραπέζι, να σπρώξετε μια ηλεκτρική σκούπα, να παίξετε μπόουλινγκ ή γκολφ, κ.λπ.) | 1 | 2 | 3 | 9 |
| Έντονες δραστηριότητες (π.χ. τρέξιμο, συμμετοχή σε αθλήματα αντοχής, να σηκώσετε βαριά αντικείμενα, κ.λπ.)..... | 1 | 2 | 3 | 9 |

ΕΡ.36. Τις τελευταίες 4 εβδομάδες, είχατε κανένα από τα παρακάτω προβλήματα με τη δουλειά σας ή με κάποια άλλη συνηθισμένη δραστηριότητά σας, ως αποτέλεσμα της σωματικής σας κατάστασης;

| | ΝΑΙ | ΟΧΙ | ΔΓ/ΔΑ |
|---|----------|----------|----------|
| Να μειώσετε τον συνηθισμένο χρόνο που απαιτείται στη δουλειά ή σε κάποια άλλη δραστηριότητα; | 1 | 2 | 9 |
| Να καταφέρετε λιγότερα από όσα θέλατε..... | 1 | 2 | 9 |
| Να περιορίζετε στο είδος της δουλειάς ή σε άλλες δραστηριότητες που κάνετε; | 1 | 2 | 9 |
| Να δυσκολεύεστε να εκτελέσετε τη δουλειά σας ή άλλες δραστηριότητες (π.χ. απαιτούνταν περισσότερη προσπάθεια από μέρους σας); | 1 | 2 | 9 |

ΕΡ.37. Στην περίπτωση σας , σε ποιο βαθμό είναι ΑΛΗΘΗΣ ή ΨΕΥΔΗΣ οι παρακάτω προτάσεις;

| | Σίγουρα ψευδής | Μάλλον ψευδής | Μάλλον αληθής | Σίγουρα αληθής | ΔΓ/Δεν είμαι σίγουρος/η |
|--|----------------|---------------|---------------|----------------|-------------------------|
| Φαίνεται πως αρρωσταίνω λίγο ευκολότερα από τους άλλους ανθρώπους..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 |
| Είμαι το ίδιο υγιής με τους άλλους ανθρώπους που γνωρίζω ... | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 |
| Περιμένω πως η υγεία μου θα χειροτερέψει στο μέλλον | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 |

ΕΡ.38. Έχετε πάρει ποτέ κάποιο από τα παρακάτω φάρμακα, τακτικά και για περισσότερο από 1 χρόνο;

| | |
|--------------------------------|----------|
| Υπνωτικά χάπια..... | 1 |
| Αγχολυτικά φάρμακα | 2 |
| Αντικαταθλιπτικά φάρμακα | 3 |
| Τίποτα από τα παραπάνω..... | 8 |
| ΔΑ..... | 9 |

| | | | | | | | |
|---------------|---|-----------------------------------|-------------------------------------|--|------------------------------|-----------------------------------|----|
| EP.39. | Τον τελευταίο καιρό (4 εβδομάδες), αισθάνεστε ότι ... | Πολύ περισσότερο από ό,τι συνήθως | Μάλλον περισσότερο από ό,τι συνήθως | Όχι περισσότερο από ό,τι συνήθως | Καθόλου | ΔΑ | |
| | Είσατε αργοκίνητος/τη («κοιμισμένος/νη»)..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 | |
| | Είσατε σε ένταση ή σε υπερδιέγερση | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 | |
| | Περνούν διαρκώς ανησυχητικές σκέψεις από το μυαλό σας..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 | |
| | Παθαίνετε κρίσεις πανικού..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 | |
| | Είστε ευδιάθετος/η..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 | |
| | Μπορείτε να απολαύσετε ένα καλό βιβλίο ή ένα ραδιοφωνικό ή τηλεοπτικό πρόγραμμα | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 | |
| | Κοιμόσαστε ανήσυχα | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 | |
| | Βαριέστε εύκολα ή είσατε ευερέθιστος/η | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 | |
| | Έχετε πρόβλημα συγκέντρωσης | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 | |
| | Νιώθετε μοναξιά..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 | |
| EP.40. | Μήπως αισθάνεστε επίσης ότι ... | Πολύ λιγότερο από ό,τι συνήθως | Λιγότερο από ό,τι συνήθως | Περίπου το ίδιο όπως συνήθως | Περισσότερο από ό,τι συνήθως | Πολύ περισσότερο από ό,τι συνήθως | ΔΑ |
| | Απολαμβάνετε τα πράγματα στον ίδιο βαθμό που τα απολαμβάνετε πάντα | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9 |
| | Βλέπετε με αισιοδοξία τα πράγματα..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9 |
| | Γελάτε και βλέπετε την αστεία πλευρά των πραγμάτων..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9 |
| | Είσατε ευερέθιστος/η..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9 |
| EP.41. | Τον τελευταίο καιρό | Πολύ λιγότερο από ό,τι συνήθως | Λιγότερο από ό,τι συνήθως | Δεν έχω χάσει καθόλου τον ενδιαφέρον μου | Περισσότερο από ό,τι συνήθως | Πολύ περισσότερο από ό,τι συνήθως | ΔΑ |
| | Αισθάνεστε ότι έχετε χάσει το ενδιαφέρον σας για την εξωτερική σας εμφάνιση | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9 |
| EP.42. | Πόσες φορές έχετε επισκεφθεί <u>έναν γιατρό για προληπτικούς λόγους</u> , π.χ. για να κάνετε ένα προληπτικό γενικό τσεκ απ ή για πιο εξειδικευμένες ιατρικές εξετάσεις όπως το τεστ Παπανικολάου (για τις γυναίκες) ή ο έλεγχος προστάτη (για τους άνδρες), <u>στους τελευταίους 12 μήνες; (Εάν καμία σημείωσε μηδέν)</u> | | | | | | |
| | Αριθμός επισκέψεων | <input type="text"/> | | | | | |
| | ΔΑ..... | <input type="text"/> 99 | | | | | |
| EP.43. | Κατά μέσο όρο, πόσα υγρά πίνετε την ημέρα; (κούπες/ποτήρια) (Εάν κανένα σημείωσε μηδέν) | | | | | | |
| | Τσάι/καφέ..... | <input type="text"/> | | | | | |
| | Νερό..... | <input type="text"/> | | | | | |
| | ΔΑ..... | <input type="text"/> 99 | | | | | |
| EP.44. | Πόσες φορές την εβδομάδα τρώτε... (Εάν καμία σημείωσε μηδέν) | | | | | | |
| | Κρέας (κόκκινο κρέας, χοιρινό, πουλερικά) | <input type="text"/> | | | | | |
| | Ψάρι..... | <input type="text"/> | | | | | |
| | Φρούτα και λαχανικά | <input type="text"/> | | | | | |
| | ΔΑ..... | <input type="text"/> 99 | | | | | |
| EP.45. | Ποιό είναι το ύψος σας; | | | | | | |
| | Εκατοστά..... | <input type="text"/> | | | | | |
| | ΔΑ..... | <input type="text"/> 99 | | | | | |

ΕΡ.46. Ποιό είναι περίπου το βάρος σας σε κιλά; Και πόσο ήταν όταν ήσασταν:

| | ΚΙΛΑ | ΔΘ/ΔΑ |
|------------------------|------|-------|
| Στο παρόν | | 99 |
| 45 χρονών | | 99 |
| 35 χρονών | | 99 |
| 25 χρονών | | 99 |
| Όταν γεννηθήκατε | | 99 |

ΕΡ.47. Πόσα αλκοολούχα ποτά πίνετε σε μια συνηθισμένη εβδομάδα (συμπεριλαμβανομένου και του σαββατοκύριακου); Μία μονάδα αλκοόλ είναι ίση με ένα μικρό ποτήρι κρασιού ή με ½ μεγάλο ποτήρι μπίρας ή με ένα ποτήρι οινοπνευματώδους ποτού.

Μονάδες αλκοόλ

Δεν πίνω αλκοόλ

ΔΑ

| | |
|--|----|
| | |
| | 88 |
| | 99 |

ΕΡΕΥΝΗΤΗ: Κάνε την επομενη ερώτηση μόνο εάν είπες ότι πίνεις αλκοόλ

ΕΡ.48. Ας υποθέσουμε ότι σας ζητούσαν να σταματήσετε να πίνετε αλκοόλ και σε αντάλλαγμα θα κερδίζατε κάποια επιπρόσθετα χρόνια ζωής σε μια καλή κατάσταση υγείας. Ποιό είναι το ελάχιστο χρονικό διάστημα (σε χρόνια ζωής) για το οποίο θα δεχόσαστε την προσφορά;

Ένας επιπρόσθετος χρόνος ζωής

Δύο επιπρόσθετα χρόνια ζωής

3-4 επιπρόσθετα χρόνια ζωής

5-6 επιπρόσθετα χρόνια ζωής

Περισσότερα από 6 επιπρόσθετα χρόνια ζωής

Δεν θα δεχόμουν την προσφορά, ανεξαρτήτως από το πόσα χρόνια ζωής θα μου προσφέρονταν

ΔΑ

| | |
|--|---|
| | 1 |
| | 2 |
| | 3 |
| | 4 |
| | 5 |
| | 6 |
| | 9 |

ΕΡ.49. Πόσα τσιγάρα καπνίζατε (ή καπνίζετε) ακόμη σε κάθε μία από τις παρακάτω περιόδους της ζωής σας

| | Λιγότερα από 20 τσιγάρα την ημέρα | 20 τσιγάρα την ημέρα και άνω | Αυτήν/Εκείνη την περίοδο έχω/είχα κόψει το κάπνισμα | Δεν καπνίζω/ κάπνιζα | ΔΑ |
|--------------------|-----------------------------------|------------------------------|---|----------------------|----|
| Στο παρόν | 1 | 2 | 3 | 8 | 9 |
| 40-45 ετών | 1 | 2 | 3 | 8 | 9 |
| 20-39 ετών | 1 | 2 | 3 | 8 | 9 |
| Στην εφηβεία | 1 | 2 | 3 | 8 | 9 |

ΕΡΕΥΝΗΤΗ: Κάνε την επομενη ερώτηση μόνο εάν είπες ότι καπνίζει σήμερα

ΕΡ.50. Ας υποθέσουμε ότι σας ζητούσαν να κόψετε το κάπνισμα και σε αντάλλαγμα θα κερδίζατε κάποια επιπρόσθετα χρόνια ζωής σε μια καλή κατάσταση υγείας. Ποιό είναι το ελάχιστο χρονικό διάστημα (σε χρόνια ζωής) για το οποίο θα δεχόσαστε την προσφορά;

Ένας επιπρόσθετος χρόνος ζωής

Δύο επιπρόσθετα χρόνια ζωής

3-4 επιπρόσθετα χρόνια ζωής

5-6 επιπρόσθετα χρόνια ζωής

Περισσότερα από 6 επιπρόσθετα χρόνια ζωής

Δεν θα δεχόμουν την προσφορά, ανεξαρτήτως από το πόσα χρόνια ζωής θα μου προσφέρονταν

ΔΑ

| | |
|--|---|
| | 1 |
| | 2 |
| | 3 |
| | 4 |
| | 5 |
| | 6 |
| | 9 |

ΕΡ.51. Γυμνάζεστε ή γυμναζόσασταν τακτικά (2 φορές ή περισσότερο την εβδομάδα), για τουλάχιστον μισή ώρα κάθε φορά, στην ηλικία των...

| | ΝΑΙ | ΟΧΙ | ΔΑ |
|-----------------|-----|-----|----|
| Στο παρόν | 1 | 2 | 9 |
| 45 ετών | 1 | 2 | 9 |
| 35 ετών | 1 | 2 | 9 |
| 25 ετών | 1 | 2 | 9 |

- ΕΡ.52.** Ας υποθέσουμε ότι σας ζητούσαν να γυμνάζεστε για τουλάχιστον 2-3 επιπλέον ώρες την εβδομάδα και σε αντάλλαγμα θα κερδίζατε κάποια επιπρόσθετα χρόνια ζωής σε μια καλή κατάσταση υγείας. Ποιό είναι το ελάχιστο χρονικό διάστημα (σε χρόνια ζωής) για το οποίο θα δεχόσαστε την προσφορά;
- Ένας επιπρόσθετος χρόνος ζωής

| |
|---|
| 1 |
|---|
- Δύο επιπρόσθετα χρόνια ζωής

| |
|---|
| 2 |
|---|
- 3-4 επιπρόσθετα χρόνια ζωής

| |
|---|
| 3 |
|---|
- 5-6 επιπρόσθετα χρόνια ζωής.....

| |
|---|
| 4 |
|---|
- Περισσότερα από 6 επιπρόσθετα χρόνια ζωής.....

| |
|---|
| 5 |
|---|
- Δεν θα δεχόμουν την προσφορά, ανεξαρτήτως από το πόσα χρόνια ζωής θα μου προσφέρονταν....

| |
|---|
| 6 |
|---|
- ΔΑ.....

| |
|---|
| 9 |
|---|

- ΕΡ.53.** Θα ήθελα να επιβεβαιώσω τώρα μαζί σας εάν έχετε εργασθεί έστω και για κάποιο χρονικό διάστημα έως σήμερα στη ζωή σας; **(Η απάντηση θα πρέπει να συμφωνεί με ερώτηση 14)**
- Ναι

| |
|---|
| 1 |
|---|
- Όχι.....

| |
|---|
| 2 |
|---|
- ΔΑ.....

| |
|---|
| 9 |
|---|

Ερευνητή: Κάνε τις ερωτήσεις 54-59 μόνο εάν έχει εργασθεί

- ΕΡ.54.** Σας συνέβη ποτέ ένα σοβαρό ατύχημα σχετιζόμενο με τη δουλειά σας;
- Ναι

| |
|---|
| 1 |
|---|
- Όχι.....

| |
|---|
| 2 |
|---|
- ΔΘ/ΔΑ

| |
|---|
| 9 |
|---|

Ερευνητή: Αν στην ερώτηση 54 απάντησε ΝΑΙ (κωδ. 1) κάνε τις ερωτήσεις 55-56.

- ΕΡ.55.** Για πόσες μέρες σταματήσατε να δουλεύετε εξαιτίας αυτού του σοβαρού τραυματισμού; **(Εάν καμία σημείωσε μηδέν)**
- Μέρες

| |
|--|
| |
|--|
- ΔΘ/ΔΑ

| |
|----|
| 99 |
|----|

- ΕΡ.56.** Και επιπλέον...
- | | ΝΑΙ | ΟΧΙ | ΔΘ/ΔΑ |
|---|-----|-----|-------|
| Ο σοβαρός αυτός τραυματισμός συνέβη στα πλαίσια της παρούσας εργασίας σας (ή της τελευταίας, αν είστε άνεργος/η- συνταξιούχος); | 1 | 2 | 9 |
| Χρειάστηκε να νοσηλευτείτε ή να επισκεφθείτε κάποιο γιατρό; | 1 | 2 | 9 |
| Προκλήθηκε κάποια μόνιμη ζημιά στην υγεία σας από αυτό το ατύχημα; | 1 | 2 | 9 |
| Επηρέασε καθόλου αυτός ο τραυματισμός την απόδοσή σας στη δουλειά; | 1 | 2 | 9 |

- ΕΡ.57.** Παρουσιάσατε ποτέ κάποια σοβαρή ασθένεια συσχετιζόμενη με τις συνθήκες της δουλειάς σας;
- Ναι

| |
|---|
| 1 |
|---|
- Όχι.....

| |
|---|
| 2 |
|---|
- ΔΑ.....

| |
|---|
| 9 |
|---|

Ερευνητή: Αν στην ερώτηση 57 απάντησε ΝΑΙ (κωδ. 1) κάνε τις ερωτήσεις 58-59

- ΕΡ.58.** Για πόσες μέρες σταματήσατε να δουλεύετε εξαιτίας αυτής της σοβαρής ασθένειας;
- Μέρες

| |
|--|
| |
|--|
- ΔΑ.....

| |
|----|
| 99 |
|----|

- ΕΡ.59.** Και επιπλέον...
- | | ΝΑΙ | ΟΧΙ | ΔΘ/ΔΑ |
|---|-----|-----|-------|
| Αυτή η ασθένεια παρουσιάστηκε στα πλαίσια της παρούσας εργασίας σας (ή της τελευταίας, αν είστε άνεργος/η ή συνταξιούχος) | 1 | 2 | 9 |
| Χρειάστηκε να νοσηλευτείτε ή να επισκεφθείτε κάποιο γιατρό; | 1 | 2 | 9 |
| Παρουσιάσατε ξανά αυτή την ασθένεια κατά τον τελευταίο χρόνο; | 1 | 2 | 9 |
| Επηρέασε καθόλου αυτή η ασθένεια την απόδοσή σας στη δουλειά; | 1 | 2 | 9 |

Οι ερωτήσεις που ακολουθούν είναι τεράστιας σημασίας στην προσπάθειά μας να μελετήσουμε τη σχέση μεταξύ της οικονομικής κατάστασης του ατόμου ή της φτώχειας με την υγεία. Κατανοούμε πως κάποια από τα στοιχεία που θα σας ζητηθούν είναι ιδιαίτερα προσωπικά, όμως μπορούμε να σας διαβεβαιώσουμε πως οι πληροφορίες που θα μας δώσετε θα είναι απόρρητες και δεν θα διαρρεύσουν πέρα από τα πλαίσια της παρούσας έρευνας. Το όνομά σας δεν θα σχετιστεί καν με αυτή την έρευνα και οι απαντήσεις σας θα χρησιμοποιηθούν με πλήρη εμπιστευτικότητα.

Ερευνητή: Οι ερωτήσεις 60-61 γίνονται μόνο σε μισθωτούς

- ΕΡ.60.** Κάθε πότε πληρώνεστε από τη δουλειά σας;
- | | |
|--------------------------|----------|
| Κάθε εβδομάδα..... | 1 |
| Κάθε δεκαπενθήμερο | 2 |
| Κάθε μήνα | 3 |
| Δθ/ΔΑ..... | 9 |
- ΕΡ.61.** Πόσες ώρες ανά εβδομάδα εργάζεστε, συμπεριλαμβανομένων και των υπερωριών (πληρωμένων ή μη);
- | | |
|------------|-----------|
| Δθ/ΔΑ..... | 99 |
|------------|-----------|

Ερευνητή: Αν απάντησε στην ΕΡ. 61 κάνε τις ερωτήσεις 62-63.

- ΕΡ.62.** Πόσες από αυτές τις ώρες πληρώθηκαν ως υπερωρίες;
- | | |
|------------|-----------|
| Δθ/ΔΑ..... | 99 |
|------------|-----------|
- ΕΡ.63.** Πόσες από αυτές τις ώρες ήταν μη-πληρωμένες υπερωρίες;
- | | |
|------------|-----------|
| Δθ/ΔΑ..... | 99 |
|------------|-----------|
- ΕΡ.64.** Ποιος ήταν οι καθαρές αποδοχές σας από την εργασία σας, την τελευταία φορά που πληρωθήκατε (δηλαδή μετά την αφαίρεση των φορολογικών και ασφαλιστικών εισφορών);
- | | |
|------------|-----------|
| Δθ/ΔΑ..... | 99 |
|------------|-----------|

Ερευνητή: Οι ερωτήσεις 65-66 γίνονται μόνο σε απασχολούμενους με ή χωρίς προσωπικό

- ΕΡ.65.** Πόσα ήταν τα καθαρά προσωπικά σας έσοδα, από την επιχείρησή σας, για τους τελευταίους 12 μήνες (δηλαδή μετά την καταβολή των φορολογικών και ασφαλιστικών εισφορών);
- | | |
|-------------|-----------|
| Δθ/ΔΑ | 99 |
|-------------|-----------|
- ΕΡ.66.** Πόσες ώρες την εβδομάδα, κατά μέσο όρο, εργαστήκατε τους τελευταίους 12 μήνες;
- | | |
|-------------|-----------|
| Δθ/ΔΑ | 99 |
|-------------|-----------|

Ερευνητή: Οι ερωτήσεις 67-69 γίνονται μόνο σε άνεργους και μη απασχολούμενους (άνεργους, νοικοκυρές, συνταξιούχους, εισοδηματίες κοκ)

- ΕΡ.67.** Λαμβάνετε επίδομα ανεργίας; Αν ναι πόσα χρήματα ανά δεκαπενθήμερο;
- | | |
|-------------|-----------|
| Όχι | 88 |
| Δθ/ΔΑ | 99 |
- ΕΡ.68.** Λαμβάνετε επίδομα αναπηρίας; Αν ναι πόσα χρήματα ανά δεκαπενθήμερο;
- | | |
|-----------|-----------|
| Όχι | 88 |
| ΔΑ..... | 99 |
- ΕΡ.69.** Λαμβάνετε σύνταξη; Αν ναι πόσα χρήματα ανά δεκαπενθήμερο;
- | | |
|-----------|-----------|
| Όχι | 88 |
| ΔΑ..... | 99 |

Ερευνητή: Οι ερωτήσεις 70 -72 γίνονται σε όσους εργάζονται

ΕΡ.70. Αναφέρατε προηγουμένως το κύριο επάγγελμά σας. Πέρα από αυτό, απασχολείστε σε κάποια άλλη δουλειά;

| | |
|-----------|----------|
| Ναι | 1 |
| Όχι | 2 |
| ΔΑ | 9 |

Ερευνητή: Εάν απάντησε Ναι (Κωδικός 1) κάνε τις ερωτήσεις 71-72

ΕΡ.71. Παρακαλώ προσδιορίστε το είδος της δουλειάς ως προς το εάν είναι χειρωνακτική ή μη:

| | |
|---------------------------------|----------|
| Χειρωνακτική εργασία | 1 |
| Μη - χειρωνακτική εργασία | 2 |
| ΔΑ | 9 |

ΕΡ.72. Παρακαλώ προσδιορίστε το καθαρό εισόδημα (δηλαδή μετά την καταβολή των φόρων) που κερδίζετε από αυτή τη δεύτερη δουλειά. Ερευνητή σημείωσε σε μήνα ή χρόνο ότι μπορεί να υπολογίζει πιο εύκολα ο ερωτώμενος **Μήνας**

Χρόνος

| | |
|-------------|-----------|
| ΔΘ/ΔΑ | 99 |
|-------------|-----------|

ΕΡ.73. Ποιο είναι το συνολικό ετήσιο καθαρό εισόδημα του νοικοκυριού σας δηλαδή αφού αφαιρέσετε τους φόρους και άλλες εισφορές, για το 2003 (σε ευρώ);

| | |
|------------------------------|-----------|
| 1 - 5,000 ευρώ | 1 |
| 5,001 - 10,000 ευρώ | 2 |
| 10,001 - 15,000 ευρώ | 3 |
| 15,001 - 25,000 ευρώ | 4 |
| 25,001 - 35,000 ευρώ | 5 |
| 35,001 - 45,000 ευρώ | 6 |
| 45,001 - 55,000 ευρώ | 7 |
| 55,001 - 65,000 ευρώ | 8 |
| 65,001 - 75,000 ευρώ | 9 |
| 75,001 - 100,000 ευρώ | 10 |
| 100,001 - 125,000 ευρώ | 11 |
| 125,001 - 150,000 ευρώ | 12 |
| 150,001 και άνω ευρώ | 13 |
| ΔΘ/ΔΑ | 99 |

ΕΡ.74. Πόσα άτομα του νοικοκυριού συνεισφέρουν στο προαναφερόμενο εισόδημα (συμπεριλαμβανομένου και εσάς);

| | |
|----------|-----------|
| ΔΑ | 99 |
|----------|-----------|

ΕΡ.75. Ποιο ποσοστό του προαναφερόμενου εισοδήματος συνεισφέρει ο/η σύζυγός/σύντροφος σας;

| | |
|----------|-----------|
| ΔΑ | 99 |
|----------|-----------|

ΕΡ.76. Ποιο ποσοστό του προαναφερόμενου εισοδήματος συνεισφέρετε εσείς;

| | |
|----------|-----------|
| ΔΑ | 99 |
|----------|-----------|

ΕΡ.77. Ποιο ποσοστό του προαναφερόμενου εισοδήματος συνεισφέρουν τα υπόλοιπα μέλη του νοικοκυριού (π.χ. παιδιά, κ.λπ.);

| | |
|----------|-----------|
| ΔΑ | 99 |
|----------|-----------|

ΕΡ.78. Η ασφάλιση υγείας σας είναι...**ΠΟΛΛΑΠΛΗ ΑΠΑΝΤΗΣΗ**

| | ΝΑΙ | ΟΧΙ | ΔΑ |
|--------------------------------|----------|----------|----------|
| Δημόσια ασφάλιση υγείας | 1 | 2 | 9 |
| Ιδιωτική ασφάλιση υγείας | 1 | 2 | 9 |

| | | |
|---------------|---|-------------------|
| ΕΡ.79. | Μπορείτε να μας δώσετε κάποιες εκτιμήσεις της χρηματικής αξίας του πλούτου του νοικοκυριού (δηλαδή, τη χρηματική αξία των περιουσιακών στοιχείων και των διαφόρων άλλων εισοδηματικών πηγών που τυχόν απολαμβάνει το νοικοκυριό); | ΔΓ/ ΔΑ |
| | Το σύνολο του πλούτου του νοικοκυριού, εξαιρούμενης της αξίας της κατοικίας σας (στην περίπτωση που είστε ιδιοκτήτης/ιδιοκτήτρια) | 99 |
| | Η αντικειμενική αξία της κατοικίας σας | 99 |
| | Το ποσό του αφειλόμενου δανείου (εφόσον υπάρχει) που χρωστάτε ακόμη στην τράπεζα | 99 |
| | Το συνολικό ετήσιο καθαρό εισόδημα του νοικοκυριού σας, για το 2003, αφού αφαιρέσετε τους φόρους και άλλες εισφορές..... | 99 |

| | | | | | |
|---------------|--|------------|------------|--------------------------|--------------|
| ΕΡ.80. | Επιπλέον θα ήθελα να σας ρωτήσω | ΝΑΙ | ΟΧΙ | ΜΗ ΕΦΑΡΜΟΣΙΜΗ | ΔΓ/ΔΑ |
| | Αυτήν την περίοδο έχετε προσλάβει κάποια βοήθη για το σπίτι (π.χ. για καθάρισμα); | 1 | 2 | 3 | 9 |
| | Έχετε αγοράσει ποτέ πολύτιμους πίνακες ή άλλα έργα τέχνης; | 1 | 2 | 3 | 9 |
| | Πληρώνετε (ή πληρώσατε ποτέ) για την εκπαίδευση των παιδιών σας (π.χ. για ιδιωτικό σχολείο, φροντιστήρια, κ.λπ.) | 1 | 2 | 3 | 9 |
| | Έχει κερδίσει ποτέ κάποιο μέλος της οικογένειάς σας (π.χ. σε τυχερά παιχνίδια) ή έχει κληρονομήσει, ένα ποσό μεγαλύτερο των 9000 ευρώ; | 1 | 2 | 3 | 9 |
| | Θεωρείτε τον εαυτό σας ως άνδρα / γυναίκα καριέρας; | 1 | 2 | 3 | 9 |
| | Πιστεύετε πως το εισόδημά σας δεν είναι αρκετό για να καλύψει τις βασικές σας ανάγκες; | 1 | 2 | 3 | 9 |
| | Πιστεύετε πως η οικονομική σας κατάσταση θα βελτιωθεί στα επόμενα 5 χρόνια; | 1 | 2 | 3 | 9 |

| | | | |
|---------------|---|-------------|-------------------------------------|
| ΕΡ.81. | Προσπαθήστε να σκεφτείτε άτομα του επαγγελματικού σας κύκλου, με παρόμοια χαρακτηριστικά με τα δικά σας, όσον αφορά την ηλικία, το φύλο, το εκπαιδευτικό επίπεδο και το επάγγελμα. Συγκριτικά με τα άτομα αυτά, ποια από τις παρακάτω προτάσεις πιστεύετε πως εκφράζει καλύτερα το εισόδημά σας στο παρόν και το εισόδημά σας δέκα χρόνια πριν (το 1994); | ΤΩΡΑ | 10 ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΙΝ (ΤΟ 1994) |
| | Πολύ μικρότερο συγκριτικά με άλλα άτομα του επαγγελματικού μου κύκλου..... | 1 | 1 |
| | Λίγο μικρότερο συγκριτικά με άλλα άτομα του επαγγελματικού μου κύκλου..... | 2 | 2 |
| | Περίπου το ίδιο συγκριτικά με άλλα άτομα του επαγγελματικού μου κύκλου..... | 3 | 3 |
| | Λίγο μεγαλύτερο συγκριτικά με άλλα άτομα του επαγγελματικού μου κύκλου..... | 4 | 4 |
| | Πολύ μεγαλύτερο συγκριτικά με άλλα άτομα του επαγγελματικού μου κύκλου | 5 | 5 |
| | ΔΓ/ΔΑ | 9 | 9 |

| | | | | |
|---------------|--|------------|------------|-------------------|
| ΕΡ.82. | Τώρα θα θέλαμε να μας απαντήσετε σε κάποιες ερωτήσεις σχετικά με τις πεποιθήσεις σας όσον αφορά το ρόλο που παίζει η τύχη στη ζωή μας. | ΝΑΙ | ΟΧΙ | ΔΓ/Δ Α |
| | Πιστεύετε πως η κακοτυχία των ανθρώπων εξαρτάται σχεδόν αποκλειστικά από τα λάθη που οι ίδιοι κάνουν; | 1 | 2 | 9 |
| | Πιστεύετε πως οι άνθρωποι κερδίζουν τον σεβασμό που τους αξίζει μακροπρόθεσμα; | 1 | 2 | 9 |
| | Πιστεύετε πως η επιτυχία είναι αποτέλεσμα σκληρής δουλειάς, ενώ η τύχη παίζει μικρό, ή και καθόλου, ρόλο; | 1 | 2 | 9 |
| | Πιστεύετε πως, το πόσους φίλους έχει κανείς, εξαρτάται απλά από το πόσο καλός άνθρωπος είναι; | 1 | 2 | 9 |
| | Πιστεύετε πως οι περισσότεροι άνθρωποι δεν καταλαβαίνουν τον βαθμό στον οποίο οι ζωές τους εξαρτώνται από τυχαία γεγονότα; | 1 | 2 | 9 |
| | Όσον αφορά γεγονότα σε παγκόσμιο επίπεδο, πιστεύετε πως οι περισσότεροι από εμάς είμαστε θύματα δυνάμεων που δεν μπορούμε να καταλάβουμε ή να ελέγξουμε; | 1 | 2 | 9 |
| | Πιστεύετε ότι, το ποιος θα καταλάβει μια ηγετική θέση, εξαρτάται από το ποιος ήταν αρκετά τυχερός ώστε να βρεθεί στο σωστό σημείο τη σωστή στιγμή; | 1 | 2 | 9 |
| | Πιστεύετε ότι πολλές αποφάσεις στη ζωή μας, θα μπορούσαν να παρθούν και με το στρίψιμο ενός νομίσματος; | 1 | 2 | 9 |

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:

ΤΗΛΕΦΩΝΟ:

ΟΝΟΜΑ ΣΤΟ ΚΟΥΔΟΥΝΙ:

ΟΡΟΦΟΣ:

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:

ΑΡΧΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ:

ΤΕΛΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ:

ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ:

ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ:

ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ:

| | | | | |
|-----------------------|------------|----------|------------|----------|
| ΕΔΩΣΕ ΤΗΛΕΦΩΝΟ | ΝΑΙ | 1 | ΟΧΙ | 2 |
|-----------------------|------------|----------|------------|----------|