



ΑΝΩΤΑΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΕΙΡΑΙΑ  
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ

**ΑΕΙ ΠΕΙΡΑΙΑ ΤΤ**

**ΠΙΜΣ ΔΙΕΘΝΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Το οργανωσιακό κλίμα του Δημοσίου Τομέα στην  
Ελλάδα.**

**Η εργασιακή ενσωμάτωση & ικανοποίηση  
των εργαζομένων με αναπηρία, στο Δημόσιο.**

**ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ : Δρ. Σαμαντά Ειρήνη**

**ANNA ΠΛΟΥΜΗ  
Α.Μ.: ΔΔΕ 16-420**

**ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2018**

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

*Εκφράζω τις ευχαριστίες μου σε όσους συνέβαλαν για την ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας .*

*Ιδιαίτερος ευχαριστώ θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου κα Σαμαντά Ειρήνη, για την ουσιαστική βοήθεια και την καθοδήγηση που μου παρείχε.*

*Ευχαριστώ επίσης όλους τους καθηγητές του μεταπτυχιακού προγράμματος που ο κάθε ένας ξεχωριστά πρόσθεσε το δικό του κομμάτι γνώσης, στη διάρκεια της φοίτησής μου.*

*Θα ήταν παράλειψη μου να μην ευχαριστήσω όλους όσους συμμετείχαν με προθυμία στην ερευνητική διαδικασία.*

*Οφείλω ένα μεγάλο ευχαριστώ στις αγαπημένες μου συναδέλφους για την αμέριστη συμπαράσταση και ενθάρρυνση που μου έδωσαν, για την ολοκλήρωση των μεταπτυχιακών μου σπουδών .*

*Ευχαριστώ από την καρδιά μου την προϊσταμένη μου Γεωργία και τη Διευθύντρια μου Νατάσα, για την κατανόηση και την υποστήριξη που μου παρείχαν, όλο αυτό το δύσκολο για εμένα διάστημα.*

*Και βέβαια, Ευχαριστώ τη Φαίη, τους γονείς μου, και τον αγαπημένο μου σύζυγο, για την ανεκτίμητη και πολύτιμη βοήθεια τους .*

*Χωρίς αυτούς δεν θα είχα καταφέρει κάτι τόσο σπουδαίο για μένα!*

***Αφιερώνω αυτή την εργασία στα πολυαγαπημένα μου αγόρια***

***Γιώργο και Στέλιο***

***που στάθηκαν δίπλα μου  
με υπομονή και κατανόηση  
ακόμη και στις πιο δύσκολες στιγμές μου .***

## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ .....	2
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ .....	5
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ.....	9
<b>ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....</b>	<b>10</b>
ABSTRACT.....	12
<b>1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....</b>	<b>14</b>
1.1. Η ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ & Η ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΤΟΥ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ.....	16
1.2. ΒΑΣΙΚΕΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ.....	18
1.3. ΣΚΟΠΟΣ .....	20
1.4. ΣΤΟΧΟΙ.....	20
1.4.1. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ.....	21
1.4.2. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ .....	21
1.5. ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΩΝ .....	23
<b>2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ .....</b>	<b>25</b>
<b>2.1. ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ (ORGANIZATIONAL CLIMATE) .....</b>	<b>25</b>
2.2. ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟΥ ΚΛΙΜΑΤΟΣ .....	27
2.3. ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ.....	30
2.4. ΤΥΠΟΙ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟΥ ΚΛΙΜΑΤΟΣ.....	33
2.5. ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ (Diversity Climate).....	35
2.6. ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ & ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ .....	37
2.7. ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ .....	39
2.8. ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ & ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΜΕ ΑΛΛΕΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ... .....	44
2.9. ΜΕΤΡΗΣΗ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟΥ ΚΛΙΜΑΤΟΣ .....	45
<b>3. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ (JOB EMBEDDEDNESS) .....</b>	<b>46</b>

3.1.	ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ.....	47
3.2.	ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ & ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΜΕ ΑΛΛΕΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ.....	51
<b>4.</b>	<b>ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ (JOB SATISFACTION).....</b>	<b>54</b>
4.1.	ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ.....	55
4.2.	ΘΕΩΡΙΕΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ.....	55
4.3.	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ .....	61
4.4.	ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ & ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΜΕ ΑΛΛΕΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ.....	64
4.5.	ΜΕΤΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ.....	70
<b>5.</b>	<b>ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ.....</b>	<b>71</b>
5.1.	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ .....	74
5.2.	ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ.....	76
<b>6.</b>	<b>ΣΥΝΟΨΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ .....</b>	<b>78</b>
<b>7.</b>	<b>ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ .....</b>	<b>80</b>
7.1.	Η ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	80
7.2.	ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ .....	84
7.3.	ΤΕΧΝΙΚΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	86
7.4.	ΕΙΔΗ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	88
7.5.	ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	88
7.6.	ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ – ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ .....	90
7.7.	ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑΣ.....	92
7.8.	ΜΕΘΟΔΟΣ ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑΣ .....	95
7.9.	ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ .....	97
<b>8.</b>	<b>ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΜΕΣΩ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ .....</b>	<b>99</b>
8.1.	ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ.....	99
8.2.	ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ .....	103

8.3.	ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ & ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ .....	111
8.3.1.	ΕΝΟΤΗΤΑ «ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ» .....	112
8.3.2.	ΕΝΟΤΗΤΑ «ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ» .....	122
8.3.3.	ΕΝΟΤΗΤΑ «ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ».....	126
8.3.4.	ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ.....	145
8.4.	ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΠΟΥ ΠΡΟΕΚΥΨΑΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ .....	154
8.5.	ΠΙΝΑΚΑΣ ΘΕΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗΣ .....	156
<b>9.</b>	<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....</b>	<b>157</b>
9.1.	ΣΥΖΗΤΗΣΗ .....	157
9.2.	ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ.....	164
9.3.	ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ.....	166
9.4.	ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	167
9.5.	ΗΘΙΚΗ- ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ.....	168
<b>10.</b>	<b>ΠΗΓΕΣ.....</b>	<b>168</b>
	<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α΄-ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ .....</b>	<b>186</b>
	<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β΄ -ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ .....</b>	<b>194</b>

## **ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ**

Πίνακας 1. Cronbach's Alpha .....	100
Πίνακας 2. Ανάλυση αξιοπιστίας ερωτηματολογίου .....	100
Πίνακας 3. ΦΥΛΟ .....	103
Πίνακας 4. ΗΛΙΚΙΑ .....	104
Πίνακας 5. ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ .....	105
Πίνακας 6. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ .....	106
Πίνακας 7. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΧΕΣΗ.....	106
Πίνακας 8. ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΗ ΘΕΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	107
Πίνακας 9. ΘΕΣΗ ΣΤΗΝ ΙΕΡΑΡΧΙΑ.....	108
Πίνακας 10. ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ.....	108
Πίνακας 11. ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ .....	109

Πίνακας 12. Πιστεύετε ότι η εργασία σας είναι:.....	112
Πίνακας 13: Πιστεύετε ότι η εργασίας σας είναι ανάλογη των προσόντων σας .....	113
Πίνακας 14: Οι εργασιακές συνθήκες στον οργανισμό που απασχολείστε είναι καλές και ασφαλείς.....	113
Πίνακας 15: Σας παρέχονται επαρκείς πόροι για να ανταποκρίνεστε στα καθήκοντα σας .....	113
Πίνακας 16: Στον οργανισμό που απασχολείστε έχουν γίνει οι προβλεπόμενες λειτουργικές προσαρμογές .....	114
Πίνακας 17: Κατανοείτε τους στόχους του οργανισμού και προσπαθείτε να τους πετύχετε .....	114
Πίνακας 18: Σας παρέχεται βοήθεια σχετικά με τον όγκο της εργασίας σας .....	115
Πίνακας 19: Σας παρέχεται βοήθεια σχετικά με την πρόσβαση στην εργασία σας .....	115
Πίνακας 20: Σας παρέχεται υποστήριξη από τους προϊσταμένους σας .....	115
Πίνακας 21: Οι προϊστάμενοι δείχνουν κατανόηση στο πρόβλημα υγείας που αντιμετωπίζετε .....	116
Πίνακας 22: Σας παρέχεται υποστήριξη από τους συναδέλφους σας .....	116
Πίνακας 23: Ο οργανισμός στον οποίο εργάζεστε επιδεικνύει σεβασμό στις διαφορετικές γνώμες, ιδέες και στα άτομα με αναπηρία .....	117
Πίνακας 24: Στον οργανισμό που απασχολείστε η εσωτερική επικοινωνία είναι αποτελεσματική και αξιόπιστη.....	117
Πίνακας 25: Έχετε παρατηρήσει στο χώρο εργασίας συμπεριφορές από τους συναδέλφους σας προς εσάς, που να εμπεριέχουν συμπόνια και συμπάθεια.....	117
Πίνακας 26: Αισθάνεστε την αποδοχή από τους συναδέλφους σας και νιώθετε ευπρόσδεκτος.....	119
Πίνακας 27: Αισθάνεστε τη φιλικότητα, και τη ζεστασιά στο χώρο εργασίας.....	119
Πίνακας 28: Η εργασία σας αναγνωρίζεται από τους προϊσταμένους σας με αντικειμενικότητα στην ετήσια αξιολόγηση .....	120
Πίνακας 29: Το κλίμα στον οργανισμό που απασχολείστε παρουσιάζει ανοχή στην ηθική παρενόχληση.....	120
Πίνακας 30: Στον οργανισμό που απασχολείστε παρατηρείτε μη επιτρεπτές συμπεριφορές σε εργαζόμενους μετά την γνωστοποίηση της αναπηρίας τους.....	121
Πίνακας 31 : Έχετε δεχτεί ενοχλητικές συμπεριφορές από συναδέλφους σας στο χώρο εργασίας.....	121
Πίνακας 32: Έχετε αναπτύξει φιλικές σχέσεις με τους συναδέλφους σας .....	123
Πίνακας 33: Σας έχουν εντάξει σε ομάδες εργασίας .....	123
Πίνακας 34: Έχετε προσαρμοστεί στο κλίμα του οργανισμού .....	123
Πίνακας 35: Νιώθετε προσκολλημένος/η σε αυτό τον οργανισμό.....	123

Πίνακας 36: Οι προσωπικές σας αξίες ταυτίζονται με τις αξίες του οργανισμού.....	123
Πίνακας 37: Θα ήταν δύσκολο για εσάς να αποχωρήσετε από αυτόν τον οργανισμό...	123
Πίνακας 38: Θα θυσιάζατε αρκετά οφέλη αν αποχωρούσατε από αυτή την εργασία ..	124
Πίνακας 39: Σκοπεύετε να περάσετε το υπόλοιπο της καριέρας σας σε αυτόν τον οργανισμό.....	124
Πίνακας 40: Η απασχόληση σας στο Δημόσιο σας δημιουργεί το συναίσθημα της ασφάλειας που προκύπτει από τη μονιμότητα .....	126
Πίνακας 41: Αισθάνεστε υπερήφανος που εργάζεστε σε αυτόν τον οργανισμό.....	126
Πίνακας 42: Απολαμβάνετε την αναγνώριση από τον οργανισμό .....	126
Πίνακας 43: Σας παρέχονται ευκαιρίες εκπαίδευσης & βελτίωσης των δεξιοτήτων σας .....	127
Πίνακας 44: Η αποστολή και ο σκοπός του οργανισμού που απασχολείστε σας δημιουργούν την αίσθηση ότι η εργασία σας είναι σημαντική.....	127
Πίνακας 45: Θα αποδεχόσασταν μια θέση ευθύνης στην ιεραρχία .....	128
Πίνακας 46: Ο προϊστάμενος σας, ορίζει με σαφήνεια τα εργασιακά σας καθήκοντα.	128
Πίνακας 47: Ο προϊστάμενος σας, σας ενθαρρύνει & σας κατευθύνει στη βελτίωση της εργασίας σας.....	128
Πίνακας 48: Ο προϊστάμενος σας, είναι δίκαιος στην κατανομή της εργασίας .....	129
Πίνακας 49: Ο προϊστάμενος σας, νοιάζεται για την συναισθηματική σας κατάσταση και για την ευημερία σας .....	129
Πίνακας 50: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τις συνθήκες υγιεινής .....	131
Πίνακας 51: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Το ωράριο .....	131
Πίνακας 52: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Το μισθό .....	131
Πίνακας 53: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τις διευκολύνσεις & τα οφέλη .....	132
Πίνακας 54: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Την εργασιακή ασφάλεια .....	132
Πίνακας 55: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Την εκπαίδευση και με τις ευκαιρίες βελτίωσης των δεξιοτήτων σας .....	132
Πίνακας 56: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Την επικοινωνία με τη διοίκηση.....	134
Πίνακας 57: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Την επίλυση των παραπόνων .....	134
Πίνακας 58: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Την πρόσβαση στην πληροφορία.....	134
Πίνακας 59: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τη συμμετοχή στη διαδικασία λήψης απόφασης .....	135
Πίνακας 60: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Την προσοχή που δίνεται από τον οργανισμό στις προτάσεις & τις απόψεις σας.....	135
Πίνακας 61: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τη δυνατότητα να αναπτύσσετε πρωτοβουλίες .....	135
Πίνακας 62: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τη δημιουργικότητα στην εργασία σας .	136

<b>Πίνακας 63: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Την ποικιλία των εργασιακών σας καθηκόντων.....</b>	<b>136</b>
<b>Πίνακας 64: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Την πιθανότητα προαγωγής.....</b>	<b>136</b>
<b>Πίνακας 65: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τη συνεργασία με τους συναδέλφους.....</b>	<b>138</b>
<b>Πίνακας 66: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τη σχέση σας με τους άμεσα προϊσταμένους σας.....</b>	<b>138</b>
<b>Πίνακας 67: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τις κοινωνικές δράσεις και πολιτιστικές εκδηλώσεις του οργανισμού.....</b>	<b>138</b>
<b>Πίνακας 68: Στον οργανισμό που απασχολείστε επικρατεί υψηλού βαθμού άγχος.....</b>	<b>139</b>
<b>Πίνακας 69: Έχετε αισθανθεί συναισθηματική εξάντληση από την εκτέλεση των καθηκόντων σας.....</b>	<b>139</b>
<b>Πίνακας 70: Έχετε αισθανθεί σωματική εξάντληση από την εκτέλεση των καθηκόντων σας.....</b>	<b>139</b>
<b>Πίνακας 71: Αισθάνεστε αγχωμένος/η από την εργασία σας.....</b>	<b>139</b>
<b>Πίνακας 72: Απουσιάζετε συχνά από την εργασία σας για:.....</b>	<b>141</b>
<b>Πίνακας 73: Συνολικά, πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την εργασία σας.....</b>	<b>143</b>
<b>Πίνακας 74: Συσχετίσεις- συνολική ικανοποίηση από την εργασία και αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη (ως παράγοντας του οργανωσιακού κλίματος).....</b>	<b>145</b>
<b>Πίνακας 75: Συσχετίσεις- σχέση προϊσταμένου υφισταμένου (ως παράγοντας του οργανωσιακού κλίματος) και δημιουργία κοινωνικών σχέσεων (ως διάσταση της ενσωμάτωσης).....</b>	<b>147</b>
<b>Πίνακας 76 : Ανάλυση διακύμανσης (ONEWAY ANOVA) ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης-περιγραφικά στατιστικά.....</b>	<b>149</b>
<b>Πίνακας 77: Ανάλυση διακύμανσης (ONEWAY ANOVA).....</b>	<b>150</b>
<b>Πίνακας 78: Συσχετίσεις- εργασιακή ικανοποίηση και συναισθηματική ευεξία.....</b>	<b>151</b>
<b>Πίνακας 79: Συσχετίσεις - δυσαρέσκεια ως προς την εργασία των απασχολούμενων με αναπηρία στο Δημόσιο και αιτία απουσιών από την εργασία.....</b>	<b>153</b>
<b>Πίνακας 80 :Συσχετίσεις-Φορέας απασχόλησης και εργασιακή ενσωμάτωση.....</b>	<b>155</b>
<b>Πίνακας 81: Συσχετίσεις Έτη προϋπηρεσίας στο δημόσιο τομέα και εργασιακή ικανοποίηση.....</b>	<b>155</b>



## **ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ**

Γράφημα 1: Κυβερνητική Αποτελεσματικότητα .....	43
Γράφημα 2:ΦΥΛΟ .....	103
Γράφημα 3. ΗΛΙΚΙΑ.....	104
Γράφημα 4.ΗΛΙΚΙΑ ΑΝΑ ΦΥΛΟ .....	104
Γράφημα 5: ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ .....	105
Γράφημα 6: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΑΝΑ ΦΥΛΟ.....	105
Γράφημα 7: ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ.....	106
Γράφημα 8: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΧΕΣΗ.....	107
Γράφημα 9:ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΗ ΘΕΣΗ.....	107
Γράφημα 10: ΘΕΣΗ ΣΤΗΝ ΙΕΡΑΡΧΙΑ.....	108
Γράφημα 11: ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ .....	109
Γράφημα 12: ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ.....	109
Γράφημα 13: ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΥΓΕΙΑΣ.....	110
Γράφημα 14: ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ .....	110
Γράφημα 15: ΑΙΤΙΑ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ.....	110
Γράφημα 16: ΑΙΤΙΑ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ «ΑΛΛΟ».....	110
Γράφημα 17: ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ .....	111
Γράφημα 18: ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	112
Γράφημα 19: ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ-1.....	115
Γράφημα 20: ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ-2.....	117
Γράφημα 21: ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ -3.....	120
Γράφημα 22:ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ -4.....	122
Γράφημα 23: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ .....	125
Γράφημα 24: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ -1 .....	128
Γράφημα 25:ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ -2 .....	130
Γράφημα 26:ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ-1 .....	133
Γράφημα 27: ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ-2 .....	135
Γράφημα 28: ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ-3 .....	137
Γράφημα 29: ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ-4 .....	139
Γράφημα 30: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ-3 .....	141
Γράφημα 31:ΛΟΓΟΙ ΑΠΟΥΣΙΑΣ.....	142
Γράφημα 32:ΑΛΛΟΙ ΛΟΓΟΙ ΑΠΟΥΣΙΑΣ.....	143
Γράφημα 33: ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ.....	144

## **ΠΕΡΙΛΗΨΗ**

Η παρούσα ερευνητική εργασία έχει ως σκοπό την μελέτη της σχέσης του οργανωσιακού κλίματος, στην εργασιακή ενσωμάτωση και ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία που απασχολούνται στο Δημόσιο τομέα της χώρας. Βασίσθηκε στην επισκόπηση της βιβλιογραφίας και της διαθέσιμης αρθρογραφίας και δημιουργήθηκε από τη σύνθεση βιβλιογραφικών πηγών και την επεξεργασία των δεδομένων, όπως προέκυψαν από την καταγραφή των απόψεων των εργαζόμενων με αναπηρία, μέσω της ερευνητικής διαδικασίας.

Αρχικά καθορίστηκαν οι στόχοι της μελέτης, προσδιορίστηκαν τα ερευνητικά ερωτήματα και διαμορφώθηκαν από αυτά οι υποθέσεις της έρευνας. Στη θεωρητική προσέγγιση έγινε η εννοιολογική επισκόπηση και προσδιορίστηκαν οι παράγοντες επιρροής καθώς και οι συσχετίσεις με άλλες εργασιακές στάσεις. Στο πλαίσιο αυτό έγινε η επιλογή της φιλοσοφίας και της προσέγγισης που ακολουθήθηκε και δημιουργήθηκε το ερωτηματολόγιο ως βασικό εργαλείο της έρευνας.

Από την επεξεργασία των δεδομένων που συλλέχθηκαν διαπιστώθηκε ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία είναι ικανοποιημένοι σε μεγάλο βαθμό από την απασχόληση τους στο δημόσιο. Επιπλέον προσδιορίστηκαν οι πιθανοί παράγοντες δυσαρέσκειας και οι επιπτώσεις της. Από τα αποτελέσματα τεκμαίρεται ότι η ενσωμάτωσή τους είναι ιδιαίτερος ικανοποιητική, με καθοριστικό τον παράγοντα της υποστήριξης από τον οργανισμό και τον άμεσο προϊστάμενο. Όπως προκύπτει από τα βασικά ευρήματα, το οργανωσιακό κλίμα δύναται να χαρακτηριστεί θετικό και αποτελεσματικό ως προς τη διαφορετικότητα, με μικρή ανοχή στην ηθική παρενόχληση και τις διακρίσεις.

Η συγκεκριμένη μελέτη διαθέτει πρωτοτυπία και θεωρείται ενδιαφέρουσα αφού στοχεύει στην κατανόηση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρίες στον εργασιακό τους βίο και τονίζει τη σημασία και τα οφέλη της εργασιακής ενσωμάτωσης και ικανοποίησης, για τα ίδια τα άτομα και για τον οργανισμό.

Μέσω της διερεύνησης της στάσης και της συμπεριφοράς τους, προέκυψαν στοιχεία που θα προσθέσουν αξία στην υπάρχουσα γνώση και θα συμβάλουν θετικά στη βελτίωση της διαχείρισης της διαφορετικότητας, στην ενίσχυση της ενσωμάτωσης και της συμμετοχής των ΑμεΑ στις καθημερινές οργανωτικές πρακτικές.

**Λέξεις κλειδιά:** *Οργανωσιακό κλίμα, Εργασιακή Ενσωμάτωση, Εργασιακή Ικανοποίηση, εργαζόμενοι με αναπηρία, Δημόσιος Τομέας*

## **ABSTRACT**

The present research dissertation aims at studying the relation of the notions of organizational climate, job embeddedness and job satisfaction, in persons with disabilities, who are employed in the public sector in Greece. It was based on the literature review and was created by the synthesis of bibliographic sources and the findings of the data that emerged from the perceptions of the disabled employees, through the research process.

Initially the objectives of the study were determined, the research questions were identified and the research hypotheses formed. In the theoretical approach, the conceptual overview and the influence factors were determined, as well as the correlations with other work attitudes. In this context, the choice of philosophy and the approach followed was made and the questionnaire was created, as the basic tool of the research.

From the processing of the collected data it was found that disabled workers are highly satisfied with their employment in the public sector. In addition, the potential factors of dissatisfaction and its implications were identified. From the findings it is assumed that their embeddedness is particularly satisfactory through the determinant factor which is the support from the organization and the immediate supervisor. As can be seen from the main findings, the organizational climate can be characterized as positive and effective in terms of diversity, with little tolerance of moral harassment and discrimination.

This dissertation has originality and is considered interesting since it aims at understanding the challenges faced by people with disabilities in their working life and emphasizes the importance and the benefits of job embeddedness and satisfaction for the employees themselves and for the organization.

By exploring their attitudes and behaviors, elements have emerged, that add value to existing knowledge and will positively contribute to improve diversity management, enhancing the integration and participation of people with disabilities in daily organizational practices.

**Key words:** *Organizational climate, Job Embeddedness, Job satisfaction, Employees with disabilities, Public sector*

*Το οργανωσιακό κλίμα του Δημοσίου Τομέα στην Ελλάδα.  
Η εργασιακή ενσωμάτωση & ικανοποίηση των εργαζομένων με αναπηρία, στο Δημόσιο.*

***«Το πρόβλημα του σημερινού κόσμου είναι η ενσωμάτωση.  
Το μέλλον θα κριθεί από το βαθμό στον οποίο θα μάθουμε  
να αγκαλιάζουμε το διαφορετικό,  
υπερνικώντας τους φόβους μας».***  
***(Oliviero Toscani)***

## **1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Οι δυσμενείς κοινωνικοοικονομικές μεταβολές ως αποτέλεσμα της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, δημιούργησαν δημοσιονομικούς περιορισμούς, συγχωνεύσεις ή εξαγορές επιχειρήσεων και συγχρόνως μεταβολές στο εργασιακό μοντέλο. Παρατηρείται όλο και περισσότερο, άνοση της μερικής απασχόλησης, δανεισμός εργαζομένων ή εξωτερική ανάθεση εργασιών (outsourcing) και απαιτείται από τους οργανισμούς, αλλαγή στη δυναμική του εργατικού τους δυναμικού.

Ανεξάρτητα από το πόσο η τεχνολογία έχει κάνει τον τρόπο ζωής μας πιο άνετο, η ομαλή λειτουργία και επιτυχία ενός οργανισμού υποστηρίζεται σε μεγάλο βαθμό από τη συμμετοχή και εμπλοκή του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Οι οργανισμοί προκειμένου να είναι ανταγωνιστικοί και κερδοφόροι, με συνέπεια στις αυξημένες απαιτήσεις που επιβάλλει η σύγχρονη πραγματικότητα, οφείλουν να αναπτύσσουν και να συντηρούν το πολύτιμο περιουσιακό στοιχείο που διαθέτουν, το οποίο δεν αντιγράφεται και δεν είναι άλλο από το ανθρώπινο δυναμικό τους.

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (2011) αναφέρει ότι τις τελευταίες δεκαετίες, ο αριθμός των αναπηριών έχει αυξηθεί σε όλες σχεδόν τις βιομηχανικές χώρες. Ένα δισεκατομμύριο άνθρωποι, ήτοι το 15% του πληθυσμού παγκοσμίως, έχει ήδη κάποια μορφή αναπηρίας γεγονός που καθιστά αυτή την ομάδα ανθρώπων τη μεγαλύτερη μειονότητα του κόσμου.

Στην Ευρώπη, σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία του 1<sup>ου</sup> Δελτίου του Παρατηρητηρίου Θεμάτων Αναπηρίας για το έτος 2016 της ΕΣΑμεΑ<sup>1</sup>, «ένας (1) στους έξι (6) πολίτες στην Ευρωπαϊκή Ένωση αντιμετωπίζει κάποιο είδος αναπηρίας. Στην Ελλάδα τα άτομα με αναπηρία είναι το 24,7% του πληθυσμού ηλικίας 16 ετών και άνω, δηλαδή 2.231.197, εκ των οποίων 1.014.177 άτομα με βαριά αναπηρία.»

---

<sup>1</sup> **ΕΣΑμεΑ:** Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία. Η επίσημη οργάνωση εκπροσώπησης των ατόμων με αναπηρία στην ελληνική πολιτεία και κοινωνία.

Επιπρόσθετα, επισημαίνεται από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (2011), ότι οι περισσότεροι άνθρωποι δεν γεννιούνται με αναπηρία αλλά την αναπτύσσουν κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους. Αυτό σημαίνει ότι - τη στιγμή που αναπτύσσεται η αναπηρία - είναι εργαζόμενοι σε κάποια επιχείρηση και έχουν αποκτήσει πολύτιμες γνώσεις, ικανότητες και τεχνογνωσία σε έναν οργανισμό.

Κατά τους *Allen, Hubbard, & Sullivan*, (2005) «*Η υγεία του εργατικού δυναμικού επηρεάζει άμεσα την παραγωγικότητα και τις επιχειρηματικές επιδόσεις.*»

Η αγοράς εργασίας χαρακτηρίζεται πλέον από την κατάργηση των γεωγραφικών ορίων και τους εικονικούς οργανισμούς και η διαφορετικότητα του εργατικού δυναμικού επαναξιολογείται.

Σύμφωνα με τον *Hilb*, (2012) η καλή διοίκηση της διαφορετικότητας μπορεί επίσης να αποτελέσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για τους οργανισμούς .

*O Adabi*, (2011) διαπιστώνει ότι « *οι δυσκολίες στο χώρο εργασίας για τα άτομα με αναπηρία αποτελούν μια ατελείωτη συζήτηση μεταξύ των ερευνητών.*»

Προκειμένου να αξιοποιηθούν οι δυνατότητες των ατόμων με αναπηρία και να ενισχυθεί τόσο η ισότιμη συμμετοχή τους στη κοινωνία, όσο και η εθνική οικονομία από την απασχόληση τους σε θέσεις εργασίας, τα κράτη επιχειρούν δράσεις και πρακτικές στο πλαίσιο της κοινωνικής τους πολιτικής.

Η διασφάλιση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και η εξάλειψη των διακρίσεων για τα άτομα με αναπηρία πρέπει να αποτελεί την πρώτη προτεραιότητα ενός κράτους που σέβεται και στηρίζει τις ανάγκες αυτών των ατόμων.

Στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας «*Ευρωπαϊκή στρατηγική για την αναπηρία 2010-2020*» ως γενικός στόχος αναγράφεται «...*να δημιουργήσει τις προϋποθέσεις, ώστε τα άτομα με αναπηρία να μπορούν να απολαμβάνουν πλήρως των δικαιωμάτων τους και να αντλούν όσο το δυνατό περισσότερα οφέλη από τη συμμετοχή τους στην κοινωνία και στην ευρωπαϊκή οικονομία, ιδίως μέσω της ενιαίας αγοράς*».

Όραμα των θεσμικών οργάνων της Ε.Ε και των κρατών μελών είναι η συνεργασία στην εν λόγω στρατηγική για την οικοδόμηση μιας Ευρώπης χωρίς εμπόδια για όλους.

Οι *Buciuniene* και *Kazlauskaitė* (2010) καθώς και οι *Ta* και *Leng* (2013) καταγράφουν ότι παρά τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει μια επιχείρηση στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, αυτοί μπορούν να είναι πολύ πιστοί στο έργο τους.

Σύμφωνα με τους *Pagan and Rodriguez*, (2009) «τα άτομα με αναπηρία είναι πιο ευτυχημένα στην εργασία τους από ότι οι εργαζόμενοι χωρίς αναπηρία, καθώς έχουν συγκεκριμένες προσδοκίες για την εργασία τους που μπορούν να τις επιτύχουν.»

Οι μελέτες των *Ostroff και Bowen* (2000) τονίζουν ότι το οργανωσιακό κλίμα είναι η γέφυρα που συνδέει τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων και την απόδοση του οργανισμού. Σύμφωνα με τους *Jackofsky & Slocum Jr.*, (1988) το θετικό οργανωσιακό κλίμα επηρεάζει την αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης και της απόδοσης .

Η εργασιακή ενσωμάτωση στηρίζει το αίσθημα της ευθύνης, την ατομική δέσμευση για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων και κατ' επέκταση την ικανοποίηση από την εργασία συνολικά.

Στην έρευνα των *Hasnizawati, Noormala, Zulkifli, Ghani*, (2014) αναφέρεται ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία, αντιμετωπίζουν δυσκολίες στους χώρους εργασίας. Στη διερεύνηση της σχέσης του οργανωσιακού κλίματος και της εργασιακής ενσωμάτωσης αποκαλύπτεται ότι τα άτομα με αναπηρία πρέπει να υποστηρίζονται από ένα κατάλληλο οργανωσιακό κλίμα που να διασφαλίζει την ενσωμάτωσή τους.

Οι *Ariff*, (2007) και *O'Connell* (2007) αναφέρουν ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

Στην έρευνα των *Junaidah H. και Saodah W.* (2014) διαπιστώνεται ότι η οργανωσιακή συνείδηση μέσω της οποίας πραγματοποιείται ο κατάλληλος σχεδιασμός της εργασίας ώστε να ταιριάζει στις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία, οι απαιτούμενες προσαρμογές και το άνετο περιβάλλον εργασίας, δημιουργούν ένα ευνοϊκό οργανωσιακό κλίμα που επιδρά θετικά στην ικανοποίηση των εργαζομένων με αναπηρία.

## **1.1.Η ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ & Η ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΤΟΥ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ**

Η εργασία αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά κεφάλαια στη ζωή των ανθρώπων. Διαμορφώνει την προσωπικότητά του ατόμου και επηρεάζει την ύπαρξή του σε πολλά επίπεδα. Εξασφαλίζει στο άτομο την κάλυψη των βιοτικών του αναγκών, του



προσδίδει κοινωνική αναγνώριση, εξέλιξη και ανάπτυξη των δεξιοτήτων του και τον οδηγεί στην εκπλήρωση των προσδοκιών του και στην αυτοπραγμάτωση.

Μέσω της εργασίας η ζωή αποκτά νόημα και το άτομο οδηγείται σε ψυχική ικανοποίηση. Η εργασία οξύνει το πνεύμα, απελευθερώνει τη σκέψη και καλλιεργεί τη συνεργασία, τη συλλογικότητα, την αλληλεγγύη, την υπευθυνότητα και την ευσυνειδησία.

Με την εργασία το άτομο με αναπηρία κοινωνικοποιείται, αποκτά βιώσιμη ανεξαρτησία, αίσθηση υπερηφάνειας και αυτοπεποίθησης. Στην απασχόληση εξακολουθούν να υφίστανται σημαντικά εμπόδια, τελευταία ωστόσο σημειώνεται πρόοδος.

Κάθε άνθρωπος ανεξάρτητα της ιδιαιτερότητάς του, έχει αναφαίρετο δικαίωμα στην απασχόληση. Το συνταγματικό δικαίωμα στην εργασία για τα άτομα με αναπηρία είναι προϋπόθεση για την ισότιμη κοινωνική τους ένταξη.

Οι πολιτικές για την εξάλειψη παντός είδους διάκρισης στην απασχόληση, εφαρμόζονται ως υποχρέωση που απορρέει από τη νομοθεσία και τους κανονισμούς, τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο. Οι ευπαθείς ομάδες πληθυσμού, όπως είναι τα άτομα με αναπηρία, ευεργετούνται από τις προστατευτικές διατάξεις των νόμων που ισχύουν, για τις προσλήψεις στο Δημόσιο Τομέα και στους εποπτευόμενους φορείς αυτού .

Έχει καταγραφεί, ότι τα άτομα με αναπηρία έχουν απόθεμα ψυχικής δύναμης και ανταπεξέρχονται πολλές φορές με αξιοσέβαστο τρόπο τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν λόγω της κατάστασής τους. Η θέληση που επιδεικνύουν είναι ισχυρή και με επιμονή, υπομονή και μαχητικότητα εξελίσσουν τις ανεπτυγμένες ικανότητες που διαθέτουν σε ιδιαίτερους τομείς, γεγονός που τα καθιστά πολύτιμο εργατικό δυναμικό για τους οργανισμούς.

Σύμφωνα με τους *Junaidah et al*, (2014) οι εργαζόμενοι με αναπηρίες είναι πιστοί και αφοσιωμένοι.

Από την βιβλιογραφική αναζήτηση δεν ανευρέθη αντίστοιχη έρευνα που να εστιάζει στην καταγραφή των απόψεων για το οργανωσιακό κλίμα, την εργασιακή ενσωμάτωση και ικανοποίηση, των εργαζομένων με αναπηρία στο Ελληνικό Δημόσιο.

Η παρούσα μελέτη διαθέτει πρωτοτυπία και στοχεύει στην ανάδειξη των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν τα ΑμεΑ στον εργασιακό τους βίο και στην κατανόηση της στάσης και της συμπεριφοράς τους στην απασχόληση στο Δημόσιο.

Επιπλέον θα εξεταστεί η σχέση του οργανωσιακού κλίματος του Δημοσίου τομέα στην ενσωμάτωση των ατόμων σε αυτό, καθώς και στο βαθμό της ικανοποίησής τους από την εργασία.

Ο προσδιορισμός αυτών των στοιχείων θα επιφέρει επιπλέον αξία στη ήδη υπάρχουσα γνώση σχετικά με την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, και τα συμπεράσματα που θα εξαχθούν θα αποτελέσουν τον οδηγό για τη διόρθωση και τη βελτίωση των συνθηκών και των λοιπών παραμέτρων απασχόλησης (κίνητρα, διαπροσωπικές σχέσεις, υποδομές, τεχνολογία, κ.α) στις αποκλίνουσες περιπτώσεις.

## **1.2. ΒΑΣΙΚΕΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ**

Οι εργαζόμενοι με αναπηρία απασχολούνται όλο και περισσότερο σε οργανισμούς ως συνέπεια κυβερνητικών πολιτικών υποστήριξης και αυξανόμενης κοινωνικής ευαισθητοποίησης σχετικά με τα δικαιώματα και τις ανάγκες τους.

Οι έρευνες που έχουν διεξαχθεί σχετικά με τις εμπειρίες των ατόμων με αναπηρία, είναι ελάχιστες συγκρινόμενες με τις μελέτες που γίνονται για τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία. Τα ευρήματα τους επικεντρώνονται κυρίως σε πιο αντικειμενικές μεταβλητές όπως είναι οι συνθήκες εργασίας και οι απαιτήσεις της σύγχρονης τεχνολογίας για την προσαρμογή των ατόμων με αναπηρία στους εργασιακούς χώρους.

Οι οργανισμοί που απασχολούν άτομα με αναπηρία ωφελούνται πολλαπλά. Τα άτομα με αναπηρία αποτελούν μια μεγάλη δημογραφική ομάδα δυνητικών εργαζομένων και πιθανών πελατών, δημιουργώντας μια σημαντική αγορά.

Μια καλή πρακτική για τους οργανισμούς είναι να απασχολούν εργαζόμενους που να αντικατοπτρίζουν τους πελάτες τους και να γνωρίζουν επακριβώς τις ανάγκες τους.

Οι οργανισμοί στο πλαίσιο της κοινωνικής ευθύνης που τους αναλογεί, οφείλουν να στηρίζουν επαρκώς τα άτομα που αναπτύσσουν ένα πρόβλημα υγείας ή αναπηρίας.

Η τήρηση της νομοθεσίας και η ηθική δέσμευση που επιδεικνύουν, προσελκύουν την προσοχή και το ενδιαφέρον του κοινού, προς όφελος τόσο του εργαζόμενου όσο και του οργανισμού.

Υπό τη θεωρητική προοπτική των χαμηλών προσδοκιών που έχουν τα μέλη μειονεκτούντων ομάδων σύμφωνα με τον *Clark*, (1997), τα άτομα με αναπηρία

θεωρούνται ότι είναι ευτυχείς όταν έχουν μια δουλειά από το να μην έχουν καθόλου και έτσι αναμένεται να έχουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση.

Σύμφωνα με τον *Stringer*, (2002) το οργανωσιακό κλίμα επηρεάζει τη στάση των μελών του οργανισμού και τα κίνητρα τους, τα οποία με τη σειρά τους έχουν άμεσο αντίκτυπο στην απόδοση του οργανισμού .

Οι *Bjelland et al*, (2010) αναφέρουν ότι μια θετική κουλτούρα στο χώρο εργασίας που υποστηρίζει τη διατήρηση των εργαζομένων με αναπηρίες, αυξάνει την ευαισθητοποίηση των προϊσταμένων και τη συμμόρφωση με τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων και διευκολύνει τη δημιουργία κλίματος ένταξης το οποίο έχει αποδειχθεί ότι μειώνει τις κατηγορίες διακρίσεων.

Οι *Gewurtz και Kirsh* , (2009) στη μετα-ανάλυση τους αναφέρουν ότι « η κουλτούρα επηρεάζει την εμπειρία των εργαζομένων με αναπηρίες, προωθώντας ή παρεμποδίζοντας την ενσωμάτωση, την κοινωνικοποίηση και τις επιδόσεις τους στον οργανισμό.»

Οι *Cox & Blake*, (1991) αναφέρουν ότι η διαφορετικότητα των εργαζομένων μετατρέπεται σε ανταγωνιστικό πλεονέκτημα όταν διαχειρίζεται με τον σωστό τρόπο.

Σε μια πρόσφατη μελέτη, οι *Schur, Kruse, Blasi , Blanck* (2005) παρείχαν στοιχεία για την ικανοποίηση από την εργασία των ατόμων με αναπηρία. Αποκάλυψαν ότι «οι διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ ατόμων με και χωρίς αναπηρίες, μειώθηκαν όταν υπήρχε δικαιοσύνη και ανταπόκριση στις ανησυχίες των εργαζομένων. Επίσης η άδικη μεταχείριση προκάλεσε μείωση της εργασιακής ικανοποίησης και αύξηση του ποσοστού εγκατάλειψης.»

Μια μελέτη του *Allen* (2006) κατέδειξε ότι η αντίληψη της οργανωσιακής υποστήριξης σχετίζεται άμεσα και θετικά με την ενσωμάτωση στην εργασία. Σύμφωνα με τους *Pérez et al* (2014) η υποστήριξη από τον οργανισμό είναι ένας σημαντικός παράγοντας στα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία των ατόμων με αναπηρία.

Οι *Boswell, Ren & Hinrichs*,(2008) αναφέρουν ότι η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη ενδυναμώνει την ενσωμάτωση των εργαζομένων με αναπηρία στις θέσεις εργασίας, η οποία συσχετίζεται θετικά με άλλες στάσεις και συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία.

Ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας ικανοποίησης από την εργασία για τα άτομα με αναπηρία κατά τους *Stone & Colella*, (1996) μπορεί να είναι η παροχή κατάλληλων λύσεων .

Στην Ελλάδα η έρευνα για την εργασιακή συμπεριφορά των ΑμεΑ είναι σχεδόν ανύπαρκτη. Η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδας, στο πλαίσιο της συνεχούς έρευνας εργατικού δυναμικού, διενήργησε έρευνα για τα άτομα με προβλήματα υγείας ή αναπηρία, κατά το Β' Τρίμηνο του έτους 2002 από την οποία προέκυψε μεταξύ άλλων ότι:

- ▶ *Το 50% περίπου των ατόμων με αναπηρία αντιμετωπίζει προβλήματα στο εργασιακό του περιβάλλον*
- ▶ *Η άποψη των ατόμων με αναπηρία κατέδειξε ότι η σημαντικότερη βοήθεια που μπορεί να τους παρασχεθεί στο χώρο εργασίας είναι η υποστήριξη και η κατανόηση από τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους.*

### **1.3.ΣΚΟΠΟΣ**

Σκοπός της μελέτης είναι η θεωρητική εξέταση των εννοιών του οργανωσιακού κλίματος, της εργασιακής ενσωμάτωσης και ικανοποίησης καθώς και η διερεύνηση της επιρροής του οργανωσιακού κλίματος στην εργασιακή ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία στο Δημόσιο Τομέα της χώρας μας, και στην ικανοποίηση που λαμβάνουν από την εργασία.

Η παρούσα εργασία θα συμβάλλει στην ένταξη των εργαζομένων με αναπηρία στους χώρους εργασίας και στον εντοπισμό των εμποδίων με τα οποία έρχονται αντιμέτωποι καθημερινά. Θα καταγραφούν οι παράγοντες που οδηγούν σε εργασιακή ικανοποίηση ή σε δυσαρέσκεια και οι προϋποθέσεις δημιουργίας ευνοϊκού οργανωσιακού κλίματος που ενισχύει την εργασιακή ενσωμάτωση.

### **1.4.ΣΤΟΧΟΙ**

Για την ολοκλήρωση της εργασίας είναι απαραίτητο να τεθούν οι θεωρητικοί και οι ερευνητικοί στόχοι, οι οποίοι αναλύονται κατωτέρω :

### **1.4.1. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ**

#### **1<sup>ος</sup> ΘΕΩΡΗΤΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ (Θ.Σ.1)**

Βιβλιογραφική επισκόπηση της έννοιας «οργανωσιακό κλίμα» (organizational climate), των διαστάσεων και τύπων του. Επιχειρείται η αποσαφήνιση της έννοιας σε σχέση με την οργανωσιακή κουλτούρα και γίνεται αναφορά στο κλίμα αποδοχής της διαφορετικότητας ( diversity climate).

#### **2<sup>ος</sup> ΘΕΩΡΗΤΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ(Θ.Σ.2)**

Βιβλιογραφική επισκόπηση της σχετικά πρόσφατης έννοιας «εργασιακή ενσωμάτωση» (job embeddedness) και των διαστάσεων που την συγκροτούν . Επιπλέον γίνεται αναφορά στις συσχετίσεις της έννοιας με άλλες μεταβλητές που αφορούν στην εργασία.

#### **3<sup>ος</sup> ΘΕΩΡΗΤΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ (Θ.Σ.3)**

Βιβλιογραφική επισκόπηση της έννοιας «εργασιακή ικανοποίηση» (job satisfaction) και των παραγόντων που την μεταβάλλουν. Ανασκόπηση των κύριων θεωριών της παρακίνησης και επιγραμματική αναφορά. Επισκόπηση της έννοιας, των συσχετίσεων με άλλες μεταβλητές και σχετική αναφορά στα άτομα με αναπηρία.

### **1.4.2. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ**

#### **1<sup>ος</sup> ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ (ΕΡ.Σ.1)**

- **Να διαπιστωθεί ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων με αναπηρία από την εργασία τους στον Δημόσιο τομέα.**

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια στάση (attitude) που δηλώνει τα θετικά συναισθήματα που βιώνει το άτομο όταν απολαμβάνει την εργασία του. Κατά τον *Spector, (1997)* «...συνδέεται με την ψυχική υγεία των εργαζομένων, με το ενδιαφέρον των οργανισμών για υψηλή αποδοτικότητα και το ικανοποιημένο ανθρώπινο δυναμικό» Η εργασιακή ικανοποίηση έχει συνδεθεί με την παρακίνηση και τις θεωρίες των κινήτρων. Στη παρούσα μελέτη θα καταγραφεί η εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία από την απασχόληση τους στο Δημόσιο, κυρίως υπό το πρίσμα της θεωρίας του *Maslow* περί ιεράρχησης των αναγκών.

## **2<sup>ος</sup> ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ (ΕΡ.Σ.2)**

- **Να διερευνηθεί η επιρροή του οργανωσιακού κλίματος, στο βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων με αναπηρία από την απασχόληση τους στο Δημόσιο Τομέα .**

Ο *Schein*, (1992) και ο *Stringer*, (2002) ισχυρίζονται ότι το οργανωσιακό κλίμα είναι ένα υποσύνολο της οργανωσιακής κουλτούρας.

Το οργανωσιακό κλίμα είναι η "ψυχολογική ατμόσφαιρα" του περιβάλλοντος του οργανισμού, όπως την αντιλαμβάνονται και τη βιώνουν τα μέλη του και συνάγεται ότι ασκεί επιρροή στη συμπεριφορά τους.

Οι *Schyns, Veldhoven & Wood*, (2009) αναγνωρίζουν μια σημαντική σχέση μεταξύ του οργανωσιακού κλίματος και της ικανοποίησης από την εργασία. Η παρούσα μελέτη θα καταγράψει εάν το οργανωσιακό κλίμα στο Δημόσιο σχετίζεται με το βαθμό ικανοποίησης των εργαζόμενων με αναπηρία.

## **3<sup>ος</sup> ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ (ΕΡ.Σ.3)**

- **Να διερευνηθεί η επιρροή του οργανωσιακού κλίματος στο Δημόσιο τομέα στην εργασιακή ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία από την απασχόληση τους σε αυτό .**

Η εργασιακή ενσωμάτωση είναι η εν τω βάθει αφοσίωση του εργαζομένου στον οργανισμό. Επικεντρώνεται στη παραμονή και διατήρηση των εργαζομένων και εξετάζει τις συνδέσεις που ενώνουν τα άτομα με την εργασία τους. Σύμφωνα με ερευνητές όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ένα υψηλό επίπεδο αλληλεπίδρασης, συνεργασίας και υποστηρικτικής ατμόσφαιρας, είναι πιθανό να εργαστούν περισσότερο αφοσιωμένοι και κατά συνέπεια, περισσότερο ενσωματωμένοι .

Στην θεωρία των *Mitchell et al.*, (2001) αναπτύσσονται οι διαστάσεις της έννοιας που θα διερευνηθούν και οι οποίες είναι: οι σύνδεσμοι (links), η προσαρμογή (fit) και η «θυσία»(sacrifice).

Σύμφωνα με τους *Gentry, Kuhnert, Mandore & Page*, (2007) υπάρχει σημαντική σχέση επιρροής μεταξύ του οργανωσιακού κλίματος και της διατήρησης των εργαζομένων (ενσωμάτωση), ενώ οι *Stone, Mooney-Kane, Larson, Pastor, Zwanziger & Dick* (2007) αναφέρουν συσχέτιση και με την πρόθεση για αποχώρηση από την εργασία.

Η μελέτη θα εξετάσει εάν το κλίμα στο Δημόσιο όπως το αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι με αναπηρία επηρεάζει την ενσωμάτωσή τους σε αυτό.

#### 4<sup>ος</sup> ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ (ΕΡ.Σ.4)

- Να διερευνηθούν οι παράγοντες δυσaráεσκείας των εργαζομένων με αναπηρία, από την απασχόληση τους στο Δημόσιο.

Σύμφωνα με τη θεωρία του Herzberg «Η απουσία καλών συνθηκών εργασίας, η κακή διοίκηση, η κακή συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων, ο μισθός, η εποπτεία και η επίβλεψη προκαλούν συναισθήματα δυσaráεσκείας και πιθανά αντκήνητρα στους εργαζόμενους.»

Οι Way et al., (2014) διαπίστωσαν ότι η ύπαρξη κλίματος συνεργασίας εντός της ομάδας και καθοδήγησης από τον προϊστάμενο, οδηγεί σε χαμηλότερα επίπεδα διαταραχών του ύπνου και εργασιακής δυσaráεσκείας .

Η μελέτη θα επιχειρήσει να καταγράψει τους παράγοντες δυσaráεσκείας των απασχολούμενων στο Δημόσιο ατόμων με αναπηρία όπως θα προκύψουν από την έρευνα λαμβάνοντας υπόψη κυρίως τη θεωρία των δύο παραγόντων του F. Herzberg.

### 1.5.ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΩΝ

Από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας και από τους στόχους της έρευνας προέκυψαν τα κατωτέρω ερευνητικά ερωτήματα :

1. Ποια είναι η έννοια του οργανωσιακού κλίματος ;
2. Ποιες διαστάσεις του οργανωσιακού κλίματος διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του οργανωσιακού κλίματος κατά τους ερευνητές ;
3. Ποιες είναι οι διαφορές ανάμεσα στην οργανωσιακή κουλτούρα και στο οργανωσιακό κλίμα;
4. Πως ορίζεται το κλίμα διαφορετικότητας και ποια είναι τα χαρακτηριστικά του; Επικρατούν αυτά τα χαρακτηριστικά στο Δημόσιο σύμφωνα με τις απόψεις των ΑμεΑ που απασχολούνται σε αυτό;
5. Το οργανωσιακό κλίμα στο Δημόσιο παρουσιάζει ανοχή στην παρενόχληση και στις διακρίσεις;
6. Πως αποτυπώνεται το οργανωσιακό κλίμα στο Δημόσιο Τομέα της χώρας μας σύμφωνα με τα άτομα με αναπηρία που απασχολούνται σε αυτό;
7. Πως ορίζεται η έννοια της εργασιακής ενσωμάτωσης και ποιες είναι οι διαστάσεις που τη συγκροτούν ;

8. Το οργανωσιακό κλίμα συνδέεται με την εργασιακή ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία στο Δημόσιο;
9. Η σχέση προϊσταμένου – υφισταμένου συνδέεται με την ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία στο Δημόσιο;
10. Αναγνωρίζεται η σημασία της ενσωμάτωσης και η προώθηση της ανεκτικότητας στη διαφορετικότητα από τη Διοίκηση;
11. Πως ορίζεται η εργασιακή ικανοποίηση, ποιοι παράγοντες την επηρεάζουν και ποιες είναι οι επιπτώσεις της για τον εργαζόμενο και για τον οργανισμό ;
12. Ποιο είναι το ποσοστό των ικανοποιημένων εργαζομένων με αναπηρία στο Δημόσιο;
13. Η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με τη συναισθηματική ευεξία των εργαζομένων με αναπηρία στο Δημόσιο;
14. Το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων με αναπηρία στο Δημόσιο σχετίζεται με το βαθμό ικανοποίησης τους;
15. Το οργανωσιακό κλίμα σχετίζεται με την ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία από την εργασία τους στο Δημόσιο ;
16. Υπάρχει σχέση μεταξύ της εργασιακής ενσωμάτωσης των ατόμων με αναπηρία και της ικανοποίησης τους από την εργασία στο Δημόσιο;
17. Ποιοι παράγοντες δυσχεραίνουν τα άτομα με αναπηρία από την εργασία τους στο Δημόσιο;



## **2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ**

### **2.1.ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ (ORGANIZATIONAL CLIMATE)**

Στον τομέα της οργανωσιακής ψυχολογίας το ενδιαφέρον των ερευνητών, για τη μελέτη του οργανωσιακού κλίματος, είναι μακροχρόνιο. Λόγω του πολύπλευρου χαρακτήρα του, υπάρχει ένα ευρύ φάσμα ορισμών .

Από τους πρώτους που πρότειναν ορισμό του οργανωσιακού κλίματος ήταν οι *Forehand* και *Von Gilmer* (1964) οι οποίοι όρισαν το οργανωσιακό κλίμα ως:

*«το σύνολο των χαρακτηριστικών, που περιγράφουν έναν οργανισμό και τον διακρίνουν ή διαφοροποιούν από άλλους οργανισμούς, που είναι σχετικά ανθεκτικά με την πάροδο του χρόνου και επηρεάζουν τη συμπεριφορά των ατόμων μέσα στον οργανισμό».*

Το οργανωσιακό κλίμα είναι η "ψυχολογική ατμόσφαιρα" του περιβάλλοντος του οργανισμού, όπως την αντιλαμβάνονται και τη βιώνουν τα μέλη του και συνάγεται ότι ασκεί επιρροή στη συμπεριφορά τους.

Είναι η αίσθηση της άνεσης ή της αποστροφής προς το συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον και αυτό κινητοποιεί και δημιουργεί τις συνθήκες υψηλής ή χαμηλής ικανοποίησης και απόδοσης.

Είναι σύμφωνα με τους *Moran and Volkwein*, (1992) και *Denison*, (1996) «ο τρόπος με τον οποίο τα μέλη του οργανισμού αντιλαμβάνονται και χαρακτηρίζουν το οργανωσιακό περιβάλλον» .

Όπως αναφέρεται στον *Hollmann*, (1976), από τους *Litwin* και *Stringer*, (1968), το οργανωσιακό κλίμα είναι «ένα σύνολο μετρήσιμων ιδιοτήτων του περιβάλλοντος εργασίας, που αντιλαμβάνονται άμεσα ή έμμεσα, οι άνθρωποι που ζουν και εργάζονται σε αυτό το περιβάλλον και που επηρεάζει την ύπαρξή τους, τα κίνητρα και τη συμπεριφορά τους.»

Το οργανωσιακό κλίμα, σύμφωνα με τους *Litwin* και *Stringer*, (1968), επηρεάζει τις αποφάσεις του οργανισμού δημιουργώντας ορισμένες μορφές πεποιθήσεων σχετικά με το είδος των συνεπειών που θα προκύψουν από διάφορες ενέργειες.

Ένας άλλος, πιο περίπλοκος, ορισμός του οργανωσιακού κλίματος δίνεται από τους *Bowen* και *Ostroff* (2004) και αναφέρει ότι: «το οργανωσιακό κλίμα είναι η κοινή αντίληψη για το πώς είναι ο οργανισμός από άποψη των πρακτικών που ακολουθούνται, της πολιτικής που εφαρμόζεται, των διαδικασιών και των ανταμοιβών, ειδικότερα τι είναι σημαντικό και ποιες συμπεριφορές προκύπτουν, βασίζεται δε, στις κοινές αντιλήψεις μεταξύ των μελών του οργανισμού» .

Το οργανωσιακό κλίμα αφορά στην αντίληψη των εργαζομένων, η οποία εξαρτάται από μια κρίση αξίας και μπορεί να ποικίλει, από άτομο σε άτομο. Επιπλέον, συνάγεται ότι το κλίμα στον οργανισμό επηρεάζει την ποιότητα της εργασίας, την παραγωγικότητα, τα κίνητρα, τη συμπεριφορά και την επαγγελματική ζωή των μελών οργανισμού .

Σύμφωνα με τον *Schnake*, (1983) η σημασία του πιθανώς οφείλεται στη σχέση του με άλλες σημαντικές μεταβλητές του ίδιου πεδίου ενδιαφέροντος, όπως η ικανοποίηση από την εργασία, η απόδοση των εργαζομένων, η ηγετική συμπεριφορά και η αλληλεπίδραση της ομάδας εργασίας .

Όπως επισημαίνει ο καθηγητής, *Idalberto Chiavenato*, (2000) γνωστός για τα έργα του στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, το οργανωσιακό κλίμα συνδέεται στενά με τη παρακίνηση των μελών του οργανισμού. Όταν υπάρχει υψηλή παρακίνηση στους εργαζόμενους, το οργανωσιακό κλίμα τείνει να είναι υψηλό και παρέχει ικανοποίηση στις διαπροσωπικές σχέσεις, ενδιαφέρον και συνεργασία μεταξύ των συμμετεχόντων. Όταν η παρακίνηση είναι χαμηλή, δημιουργείται απογοήτευση και εμπόδια στην ικανοποίηση των ατομικών αναγκών και το οργανωσιακό κλίμα τείνει να μειωθεί.

Σύμφωνα με τον ίδιο, το οργανωσιακό κλίμα είναι ευνοϊκό όταν παρέχει ικανοποίηση στις προσωπικές ανάγκες των συμμετεχόντων και ηθική ανύψωση. Από την άλλη είναι δυσμενές όταν δημιουργεί ματαιώση αυτών των αναγκών. Συνοπτικά αντιπροσωπεύει τον τρόπο με τον οποίο κάθε εργαζόμενος αντιλαμβάνεται τον οργανισμό και τη κουλτούρα του και πώς αντιδρά σε αυτήν.

Το οργανωσιακό κλίμα, αν και ορίζεται διαφορετικά από πολλούς ερευνητές, γενικά αναφέρεται στην εστίαση του οργανισμού, δίνοντας έμφαση στη καινοτομία, στην ευελιξία, στη ποιοτική επίδοση και στην αποτελεσματική ηγεσία. Επιπλέον στον προσανατολισμό που επιλέγει για την ενδυνάμωση, τη μάθηση, την ανάπτυξη και την

ευημερία των εργαζομένων του, καθώς και την εκτίμηση και αναγνώριση της ηθικής και αλτρουιστικής συμπεριφοράς.

Το οργανωσιακό κλίμα εκδηλώνεται σε ποικίλες πρακτικές που εφαρμόζονται στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και αποτελεί σημαντικό δείκτη της επιτυχίας του οργανισμού .

Ο *Denison* (1990) διαπίστωσε ότι ένα οργανωσιακό κλίμα που ενθαρρύνει τη συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων και την ενδυνάμωση τους, αποτελεί ισχυρή πρόβλεψη για την οικονομική επιτυχία του οργανισμού.

Ο *Thompson* (1996) διαπίστωσε ότι οι επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν προοδευτικές πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού που επηρεάζουν το κλίμα, όπως δέσμευση των πελατών, η επικοινωνία, η ενδυνάμωση, η καινοτομία, η επιβράβευση και αναγνώριση, η ομαδική εργασία, υπερέβησαν τις οργανώσεις με λιγότερο προοδευτικές πρακτικές.

Η *Ekvall* (1996) ανέφερε μια θετική σχέση ανάμεσα σε οργανισμούς με κλίμα που τονίζει τη δημιουργικότητα και την καινοτομία και στα κέρδη τους.

Οι *Potosky* και *Ramakrishna* (2001) διαπίστωσαν ότι η έμφαση στη μάθηση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων σχετίζεται σημαντικά με τις επιδόσεις του οργανισμού .

Οι *Patterson, Warr & West* (2004) διαπίστωσαν ότι οι κατασκευαστικές εταιρείες που έδωσαν έμφαση σε ένα θετικό οργανωσιακό κλίμα και πιο συγκεκριμένα στην ευεξία των εργαζομένων, στην ευελιξία, στη μάθηση και στις καλές επιδόσεις, παρουσίασαν μεγαλύτερη παραγωγικότητα από εκείνες που έδωσαν έμφαση σε μικρότερο βαθμό.

## **2.2.ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟΥ ΚΛΙΜΑΤΟΣ**

Υπάρχουν πολλά στοιχεία που ασκούν επιρροή στο κλίμα το οποίο βρίσκεται στη βάση κάθε οργανισμού. Είναι δύσκολο όμως να εντοπιστούν σε ετερογενείς οργανισμούς. Δεδομένου ότι το οργανωσιακό κλίμα σύμφωνα με τον *Muchinsky*, (1976) περιλαμβάνει αντιλήψεις για το περιβάλλον ενός οργανισμού, διαφορετικοί οργανισμοί με διαφορετικές πρακτικές και διαδικασίες μπορεί να έχουν διαφορετικά, μοναδικά κλίματα.

Επομένως, ενώ σε ορισμένους οργανισμούς, παράγοντες όπως η δομή ή ο σκοπός διαδραματίζουν εξέχοντα ρόλο στη διαμόρφωση του κλίματος, σε άλλους πιθανώς να υπερισχύουν οι παράγοντες της τεχνολογίας ή των διαπροσωπικών σχέσεων .

Όπως έχει προαναφερθεί, το κλίμα σε ένα οργανισμό είναι η εκδήλωση της στάσης των μελών του απέναντι σε αυτόν. Οι στάσεις αυτές βασίζονται στη πολιτική της διοίκησης, στην ηγεσία, στη δικαιοσύνη της διοίκησης, στις αντιδράσεις του εργατικού δυναμικού προς τη διοίκηση και σε οτιδήποτε επηρεάζει το περιβάλλον εργασίας.

Αρκετές μελέτες έχουν προσπαθήσει να εντοπίσουν τους συγκεκριμένους παράγοντες στο περιβάλλον εργασίας, οι οποίοι φαίνεται να επηρεάζουν το κλίμα. Από τις πρώτες που εξετάστηκαν ήταν αυτή των *Litwin και Stringer* (1968), στην οποία αναγνωρίστηκαν εννέα διαστάσεις του κλίματος (δομή, ευθύνη, ανταμοιβή, κίνδυνος, ζεστασιά, υποστήριξη, πρότυπο, σύγκρουση και ταυτότητα).

Ο *Muchinsky* (1976) αναλύοντας το ερωτηματολόγιο των *Litwin και Stringer* για το κλίμα, διαπίστωσε έξι παραγόμενες διαστάσεις, τις οποίες ανέφερε ως διαπροσωπικό περιβάλλον, πρότυπα, γενικό συναισθηματικό τόνο προς τη διοίκηση, δομή και διαδικασίες του οργανισμού, ευθύνη και οργανωσιακή αναγνώριση.

Στις αρχές της δεκαετίας του 1970, οι *Campbell, Dunnette, Lawler και Weick*, (1970) σε μια ανασκόπηση τεσσάρων μελετών αναγνώρισαν τέσσερις κοινές διαστάσεις για το οργανωσιακό κλίμα. Αυτές οι διαστάσεις περιλαμβάνουν

1. **την αυτονομία:** την ελευθερία του ατόμου να αποφασίζει για τον εαυτό του.
2. **τη δομή:** ο τρόπος που οι στόχοι και οι πρακτικές στο πλαίσιο της εργασίας δημιουργούνται και κοινοποιούνται στους εργαζόμενους από τους ανωτέρους τους.
3. **τον προσανατολισμό ανταμοιβής** του εργαζομένου που υποδεικνύει το επίπεδο παρακίνησης του και -
4. **την ανταπόκριση, τη ζεστασιά και την υποστήριξη** που προσφέρει ο οργανισμός, τονώνοντας τη συνολική ποιότητα της σχέσης που γίνεται αντιληπτή από τον καθένα μέσα στον οργανισμό (*Campbell, et al.*, 1970).

Ο *Lawrence James* και ο *Allan Jones* (1974) ταξινόμησαν τους παράγοντες που επηρεάζουν το οργανωσιακό κλίμα σε πέντε βασικά στοιχεία:

1. **Οργανωσιακό πλαίσιο:** ο πιο σημαντικός παράγοντας διαμόρφωσης ευνοϊκού κλίματος είναι η φιλοσοφία της διοίκησης σχετικά με τον τρόπο διαχείρισης του οργανισμού και την αποτελεσματική αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων.

Η φιλοσοφία διοίκησης ενός οργανισμού είναι εμφανής από τους στόχους, τις πολιτικές και τις λειτουργίες του. Η άσκηση διοίκησης στο ανθρώπινο δυναμικό με γνώμονα το σεβασμό, την αναγνώριση και την ενθάρρυνση προς τους εργαζόμενους είναι το σήμα για την υψηλή θέση του οργανισμού κατά τη προσέλευση προσωπικού. Το ευνοϊκό κλίμα δημιουργείται από τη ταύτιση των στόχων και των φιλοδοξιών των εργαζομένων με τους στόχους και τις ιδέες του οργανισμού.

2. **Οργανωσιακή Δομή:** είναι το πλαίσιο των σχέσεων εξουσίας-ευθύνης σε έναν οργανισμό. Είναι ένα σύστημα που αποτελείται από ρητούς και «άγραφους» κανόνες και πολιτικές που έχουν σχεδιαστεί για να περιγράφουν τον τρόπο με τον οποίο μεταβιβάζονται, ελέγχονται και συντονίζονται διάφοροι ρόλοι εργασίας και ευθύνες προς την επίτευξη των στόχων του οργανισμού. Καθορίζει τη κατανομή των καθηκόντων, τον τρόπο ροής πληροφοριών ανά επίπεδο μέσα στον οργανισμό. Η οργανωτική δομή ορίζει μια συγκεκριμένη ιεραρχία μέσα σε έναν οργανισμό και επηρεάζει το κλίμα του. Συνήθως απεικονίζεται σε κάποιο γράφημα ή διάγραμμα (οργανόγραμμα).
3. **Διαδικασίες:** Είναι πολύ σημαντικές για την εύρυθμη λειτουργία του οργανισμού. Η επικοινωνία, η λήψη αποφάσεων, τα κίνητρα και η ηγεσία είναι μερικές από τις πιο σημαντικές διαδικασίες μέσω των οποίων η διοίκηση υλοποιεί τους στόχους της. Για παράδειγμα στη περίπτωση της ηγεσίας, λανθασμένοι χειρισμοί κατά την αντιμετώπιση μιας κατάστασης επηρεάζουν αρνητικά τόσο την απόδοση των εργαζομένων όσο και του ίδιου του οργανισμού.
4. **Φυσικό Περιβάλλον:** οι εξωτερικές συνθήκες του περιβάλλοντος, το μέγεθος και η τοποθεσία του κτιρίου στο οποίο εργάζεται το άτομο, το μέγεθος της πόλης, οι κλιματολογικές συνθήκες επηρεάζουν το οργανωσιακό κλίμα. Εάν το περιβάλλον εργασίας είναι ελκυστικό, ευχάριστο και λειτουργικό τότε και η αντίληψη των εργαζομένων για το κλίμα θα είναι θετική. Αντίθετα σε ένα θορυβώδες, μη ασφαλές και ανθυγιεινό εργασιακό περιβάλλον, οι εργαζόμενοι διακατέχονται από αρνητικά συναισθήματα, νευρικότητα, διάσπαση προσοχής και μειωμένη απόδοση, με αποτέλεσμα το κλίμα να χαρακτηρίζεται αρνητικό.

5. **Αξίες και Κανόνες:** Σε κάθε οργανισμό υπάρχουν κανόνες, αξίες και κώδικες ηθικής και δεοντολογίας, προκειμένου να αναγνωρίζονται, να επιβραβεύονται και να ενθαρρύνονται συγκεκριμένες συμπεριφορές, ενώ οι αρνητικές συμπεριφορές θα έχουν ως συνέπεια τις κυρώσεις στους εργαζόμενους. Αυτό το τυπικό σύστημα αξιών κοινοποιείται στους εργαζόμενους μέσω κανόνων, κανονισμών και πολιτικών, θέτοντας τους τα όρια και παρέχοντας τους ασφάλεια. Ωστόσο σε κάθε οργανισμό υπάρχουν και άτυπα συστήματα αξιών οι λεγόμενοι άγραφοι νόμοι που έχουν εδραιωθεί εθιμοτυπικά. Και τα δύο συστήματα έχουν αδιαμφισβήτητη επιρροή στο κλίμα.

Οι *Koys και DeCotiis*, (1991) διαπίστωσαν ότι το κλίμα είναι μια αντίληψη και όχι η αξιολόγηση της ικανοποίησης από την εργασία. Υποστήριξαν περαιτέρω ότι το κλίμα είναι η εσωτερική ατμόσφαιρα του οργανισμού.

Στη βιβλιογραφική τους επισκόπηση για το οργανωσιακό κλίμα, προσδιόρισαν περίπου 80 ξεχωριστά χαρακτηριστικά. Μέσω μιας διαδικασίας μείωσης, συμπύκνωσαν τα χαρακτηριστικά από 80 σε 45, και από αυτά εντόπισαν τελικά τις ακόλουθες οκτώ διαστάσεις:

- 1) αυτονομία, 2) συνοχή, 3) εμπιστοσύνη, 4) πίεση, 5) υποστήριξη, 6) αναγνώριση, 7) δικαιοσύνη, και 8) καινοτομία.

Σύμφωνα με το *Chiavenato* (2003), το οργανωσιακό κλίμα είναι το ψυχολογικό και κοινωνικό περιβάλλον που υπάρχει σε έναν οργανισμό και επηρεάζει τη συμπεριφορά των μελών του. Επηρεάζεται από έναν αριθμό παραγόντων, όπως οι μορφές ηγεσίας, η οργανωσιακή δομή, οι στρατηγικές παρακίνησης, οι ανάγκες και οι λόγοι κάθε ατόμου, μεταξύ άλλων.

### **2.3. ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ**

Η έννοια του οργανωσιακού κλίματος συχνά συγχέεται με την οργανωσιακή κουλτούρα. Σύμφωνα με τον *Stringer*, (2002), είναι δύο πολύ διαφορετικές έννοιες. Παρόμοια με το κλίμα, η έννοια της κουλτούρας δεν έχει ομοφωνία για τον ορισμό της, ενώ έχει αποτελέσει αντικείμενο εκτεταμένου διαλόγου και πολλοί θεωρητικοί έχουν διατυπώσει απόψεις που απηχούν διαφορετικές οπτικές.

Αποτέλεσμα αυτού, είναι ο όρος οργανωσιακή κουλτούρα να χρησιμοποιείται εναλλακτικά με έννοιες όπως οι αξίες, το οργανωσιακό κλίμα και οι νόρμες.

Ωστόσο, όλα αυτά κατά τον *Schein*, (1983) αντιπροσωπεύουν εκφάνσεις της κουλτούρας αντί την κουλτούρα αυτή καθαυτή.

Ο *Schein*, (1983,1985,1992) πρωτοπόρος μελετητής της έννοιας, όρισε την οργανωσιακή κουλτούρα ως *"ένα πρότυπο κοινών βασικών υποθέσεων που ανακαλύπτονται ή αναπτύσσονται από μια συγκεκριμένη ομάδα, καθώς μαθαίνει να αντιμετωπίζει και να λύνει προβλήματα εξωτερικής προσαρμογής και εσωτερικής ολοκλήρωσης και το οποίο έχει δοκιμασθεί και έχει λειτουργήσει αρκετά καλά για να θεωρηθεί έγκυρο και, ως εκ τούτου μπορεί να διδαχθεί στα νέα μέλη, ως ο ορθός τρόπος αντίληψης, σκέψης και εφαρμογής σε σχέση με αυτά τα προβλήματα."*

Συμπληρωματικά οι *Deal & Kennedy*, (1982) όρισαν την κουλτούρα ως *«τα κυρίαρχα ιδεώδη που συνεχίζουν με το πέρασμα του χρόνου παρά τις διακυμάνσεις στο προσωπικό του οργανισμού»*.

Οι κουλτούρες συχνά μελετούνται και κατανοούνται σε εθνικό επίπεδο. Η οργανωσιακή κουλτούρα περιλαμβάνει αξίες, πεποιθήσεις και παραδοχές, σύμβολα, ήρωες και τελετουργίες. Η κύρια διάκριση μεταξύ οργανωσιακής και εθνικής κουλτούρας είναι ότι στη πρώτη περίπτωση τα άτομα έχουν τη δυνατότητα επιλογής ενός χώρου εργασίας, ενώ στη δεύτερη γεννιούνται σε μια εθνική κουλτούρα.

Η οργανωσιακή κουλτούρα αποτελεί την ταυτότητα του οργανισμού, διέπει τον τρόπο συμπεριφοράς των μελών του, θέτει τα όρια και παρέχει τις κατευθύνσεις ώστε τα μέλη του να έχουν «πρότυπα» και να επιτελούν τα εργασιακά τους καθήκοντα με ορθό τρόπο. Συνήθως μεταβιβάζεται από τα παλαιότερα μέλη του οργανισμού στα νεότερα.

Η κουλτούρα ενός οργανισμού είναι μοναδική, αναπτύσσεται σε βάθος χρόνου, είναι εδραιωμένη στη συμπεριφορά των μελών του και αλλάζει πολύ δύσκολα.

Η μοναδική κουλτούρα ενός οργανισμού δημιουργεί μια ιδιαίτερη και ξεχωριστή ατμόσφαιρα, η οποία γίνεται αντιληπτή στα μέλη του. Αυτή η ατμόσφαιρα είναι γνωστή ως το κλίμα ενός οργανισμού.

Οι *Schein*, (1992) και *Stringer*, (2002). ισχυρίζονται ότι το κλίμα είναι ένα υποσύνολο της οργανωσιακής κουλτούρας.

Το οργανωσιακό κλίμα είναι ο όρος «ομπρέλα» που υποδεικνύει τη διαδικασία ποσοτικοποίησης της οργανωσιακής κουλτούρας ενός οργανισμού και τον τρόπο με τον οποίο τα μέλη του βιώνουν την κουλτούρα του οργανισμού. Το κλίμα υπόκειται συχνά σε αλλαγές και κυρίως μπορεί να διαμορφωθεί από την ανώτερη διοίκηση του οργανισμού. Το οργανωσιακό κλίμα αντανακλά την κουλτούρα του οργανισμού, επηρεάζεται από αυτή και επηρεάζει τη ψυχική κατάσταση των μελών του .

Εάν η κουλτούρα χαρακτηρίζεται ως η «προσωπικότητα» του οργανισμού, το κλίμα θεωρείται η «διάθεση» του οργανισμού. Το οργανωσιακό κλίμα είναι πολύ πιο εύκολο να βιωθεί και να μετρηθεί σε σύγκριση με την οργανωσιακή κουλτούρα συχνά δε, αποδεικνύεται ευκολότερο να εκτιμηθεί και να αλλάξει σε σύντομο χρονικό διάστημα.

Για την αποσαφήνιση της διάκρισης της οργανωσιακής κουλτούρας και του οργανωσιακού κλίματος, παρατίθεται κατωτέρω συνοπτικά στα κύρια σημεία της, η εκτεταμένη έρευνα του διαπρεπή καθηγητή *Daniel Denison*, (1996):

*«Το οργανωσιακό κλίμα αναφέρεται σε μια κατάσταση που είναι πιο κοντά στην επιφάνεια της ζωής στον οργανισμό και στη σύνδεσή της με τις σκέψεις, τις αντιλήψεις, τα συναισθήματα και τις συμπεριφορές των μελών του οργανισμού. Επομένως, είναι χρονικά περιορισμένο, υποκειμενικό και συχνά υπόκειται σε άμεση χειραγώγηση από άτομα με εξουσία και επιρροή.*

*Η κουλτούρα, αντίθετα, αναφέρεται σε ένα εξελιγμένο πλαίσιο μέσα στο οποίο μπορεί να ενσωματωθεί μια κατάσταση. Έτσι, έχει ρίζες στην ιστορία, διατηρείται συλλογικά και είναι επαρκώς σύνθετη για να αντισταθεί από πολλές απόπειρες άμεσου χειρισμού.»*

Σύμφωνα δε με τους καθηγητές *Παπαλεξανδρή & Μπουραντά*, (2016) «η εταιρική κουλτούρα ως σύστημα κοινών αξιών, σημασιών, πιστεύω παραδοχών, κανόνων και αρχών προσδιορίζει τις στάσεις και τις συμπεριφορές των ανθρώπων ως προς τις αλλαγές, τη μάθηση, τη καινοτομία, τη παρακολούθηση του περιβάλλοντος. Το οργανωσιακό κλίμα συνδέεται με τη παρακίνηση την αίσθηση υπευθυνότητας, τη δέσμευση και την ικανοποίηση των εργαζομένων».



## **2.4. ΤΥΠΟΙ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟΥ ΚΛΙΜΑΤΟΣ**

Η κατηγοριοποίηση του οργανωσιακού κλίματος κυρίως προκύπτει από το είδος της διαφορετικής κουλτούρας του κάθε οργανισμού και από τον τρόπο ηγεσίας του.

Μια μορφή ταξινόμησης του κλίματος είναι σε σχέση με τον προσανατολισμό ως προς τον άνθρωπο, με ιδιαίτερη έμφαση στην ευημερία του και τη ενίσχυση της αίσθησης του «ανήκειν» στον οργανισμό, στα πρότυπα και στις διαδικασίες, δηλαδή στον εδραιωμένο τρόπο εκτέλεσης των εργασιών σύμφωνα με καθιερωμένες διαδικασίες, στην καινοτομία και τους στόχους.

Οι *Hellriegel & Slocum*, (1994) και αργότερα οι *James & Jones*, 2004 επεσήμαναν μια σημαντική διάκριση μεταξύ ψυχολογικού και οργανωσιακού κλίματος. Οι αντιλήψεις των ατόμων για το εργασιακό περιβάλλον συνιστούν το ψυχολογικό κλίμα στο ατομικό επίπεδο ανάλυσης, ενώ το οργανωσιακό κλίμα προτείνεται σε επίπεδο μονάδας ή οργανισμού.

Συχνά, το οργανωσιακό κλίμα δέχεται επιθετικούς προσδιορισμούς, ανάλογα με την φιλοσοφία του κάθε οργανισμού, με σκοπό την διάκριση και διαφοροποίηση του. Τόσο στην βιβλιογραφία όσο και στη επιχειρηματική κοινότητα καταγράφονται πλειάδα χαρακτηρισμών όπως υποστηρικτικό κλίμα, ηθικό κλίμα, κλίμα εμπιστοσύνης, κλίμα διαφορετικότητας, κλίμα καινοτομίας, κλίμα συλλογικότητας, στρεσογόνο κλίμα, κ.α.

Σύμφωνα με τους *Rogg et.al.* (2001) «*το υποστηρικτικό κλίμα αναφέρεται σε ένα εργασιακό περιβάλλον, στο οποίο επικρατεί αμοιβαία εμπιστοσύνη, συντονισμός και συνεργασία, οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές παρακινούν τους εργαζομένους προς το κοινό όραμα του οργανισμού και αυξάνουν τη δέσμευσή τους σε αυτόν.*»

Ο *Randall*, (1999) αναφέρει ότι «*σε ένα περιβάλλον εργασίας με υποστηρικτικό οργανωσιακό κλίμα οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι αποτελούν ένα πολύτιμο κομμάτι του οργανισμού, οι ανάγκες τους λαμβάνονται υπόψη και γι 'αυτό δεν διστάζουν να καταβάλλουν κάθε προσπάθεια και αφιερώνουν χρόνο σε δραστηριότητες που σχετίζονται με τον οργανισμό*»

Η κοινωνική ανταλλαγή έχει διαμορφωθεί στην μελέτη της οργανωσιακής ψυχολογίας ως η σχέση ανταλλαγής μεταξύ εργαζομένων και οργανισμού. Κατά τους *Eisenberger, et al.* (1986) αυτός ο χαρακτηρισμός επικεντρώνεται στην πεποίθηση του εργαζόμενου ότι ο οργανισμός εκτιμά τις προσπάθειές του και τη συνεισφορά του

και νοιάζεται για την προσωπική του ευεξία και ευημερία Αυτό σύμφωνα με τους *Eisenberger, et al.* (1986) ονομάζεται **αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη**.

Άλλη εμπειρική έρευνα έχει αποκαλύψει ότι όσο περισσότερο αντιλαμβάνεται υποστήριξη ο υπάλληλος από τον προϊστάμενο, τόσο περισσότερο νιώθει υποχρεωμένος σε αυτόν και συμπεριφέρεται με τρόπο πάνω και πέρα από αυτό που απαιτείται στο ψυχολογικό συμβόλαιο.

Οι έρευνες των *Bell & Menguc*, (2002) και *Farooqui*, (2012) διαπίστωσαν θετική σχέση μεταξύ υποστηρικτικού οργανωσιακού κλίματος και συμπεριφοράς οργανωσιακής ιθαγένειας (OCB).

Στις περιπτώσεις οργανισμών με ανεπτυγμένο το κλίμα υποστήριξης η ωφέλεια στην ψυχική υγεία των εργαζομένων είναι μεγάλη διότι τα ποσοστά άγχους και κατάθλιψης είναι χαμηλά.

Σε οργανισμούς με αναπτυγμένο το κλίμα συλλογικότητας με κοινές αντιλήψεις και αλληλεπίδραση μεταξύ των μελών του, παρατηρείται υψηλό ηθικό στους εργαζόμενους και μειωμένες οι περιπτώσεις των ψυχικών ασθενειών.

Το ηθικό κλίμα ενός οργανισμού κατευθύνει τις ηθικές αξίες και τις συμπεριφορές που αναμένονται από τους εργαζόμενους του. Σύμφωνα με τους *Rizzo, House, & Lirtzman*, (1970) «οι εργαζόμενοι που έλαβαν εντολές ή αιτήματα από τους προϊσταμένους τους χωρίς σαφήνεια και συνέπεια, τείνουν να γίνονται *δυσανεστημένοι*» ενώ σε οργανισμούς με διάχυτο κλίμα εμπιστοσύνης υπάρχει διαφάνεια, ευθύτητα, ειλικρίνεια και εντιμότητα.

Οι *Trivinio, Butterfield και McCabe*, (2001) αναφέρουν ότι όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι υπάρχει θετικό ηθικό κλίμα μέσα στον οργανισμό, πιθανώς επέρχεται μείωση του στρες καθώς οι προσδοκίες γίνεται όλο και πιο εφικτές.

Στις περιπτώσεις οργανισμών με διάχυτο στρεσογόνο κλίμα εργασίας, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων είναι περιορισμένη, συχνά εφαρμόζεται σύστημα ποινών και τιμωρίας, υπάρχει αδυναμία επίλυσης προβλημάτων και διευθέτησης συγκρούσεων. Σε αυτό το οργανωσιακό κλίμα απουσιάζει η υποστήριξη και η αποτελεσματική ηγεσία.

Σύμφωνα με τους *Hsu & Fan, (2010)* και *Scott & Bruce, (1994)* « το οργανωσιακό κλίμα που εστιάζει στη καινοτομία συνδέεται θετικά με την καινοτόμο συμπεριφορά των μελών του οργανισμού».

Το φιλικό προς τη καινοτομία κλίμα σύμφωνα με τους *King, Chermont, West, Dawson & Hebl, (2007)* χαρακτηρίστηκε ως ένα σημαντικό στοιχείο των οργανωσιακών συστημάτων. Περιλαμβάνει στοιχεία όπως η ομαδική συνεργασία, η υποστήριξη από τους ανωτέρους, η αυτονομία, η ενθάρρυνση και η ενδυνάμωση και οι επαρκείς οργανωτικοί πόροι, η παραγωγή και εφαρμογή νέων ιδεών .

Εμπειρικά στοιχεία της έρευνας των *Hunter, Bedell, & Mumford, (2007)* κατέδειξαν ότι το οργανωσιακό κλίμα επηρεάζει τα εγγενή κίνητρα των εργαζομένων και με αυτό τον τρόπο επηρεάζεται και η δημιουργικότητά τους.

Το οργανωσιακό κλίμα καινοτομίας παρέχει στους εργαζομένους ελευθερία κοινωνικο-συναισθηματική υποστήριξη, αλλά και πόρους με τη μορφή φυσικής βοήθειας, επιπλέον χρηματοδότηση ή εξοπλισμό εργασίας.

Στην έρευνα των *Feifei Ren & Jinghuan Zhang, (2015)* διαπιστώθηκε ότι το οργανωσιακό κλίμα καινοτομίας είχε θετικές επιπτώσεις τόσο στην παραγωγή όσο και στην υλοποίηση της καινοτόμου ιδέας.

## **2.5.ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ (Diversity Climate)**

Οι αλλαγές στο κοινωνικό και οικονομικό τοπίο έχουν αναδείξει σημαντικά θέματα γύρω από την ισότητα, την ηθική και την διαφορετικότητα των εργαζομένων στη παγκόσμια, πολύπλοκη αγορά εργασίας.

Οι οργανισμοί δεν θα πρέπει να κάνουν διακρίσεις εις βάρος ανθρώπων με βάση τη φυλή, τη θρησκεία ή το φύλο, την αναπηρία, ή την εθνικότητα.

Δεδομένου ότι το οργανωσιακό κλίμα αντιπροσωπεύει την κουλτούρα ενός οργανισμού, ομοίως και το κλίμα διαφορετικότητας (diversity climate) αντιπροσωπεύει την «κουλτούρα» ενός οργανισμού περί διαφορετικότητας και ένταξης (inclusion).

Οι *Hyde* και *Hopkins (2004)* ορίζουν το κλίμα διαφορετικότητας ως το βαθμό ετερογένειας των μελών του οργανισμού.

Σύμφωνα με τον Chin (2009), «το κλίμα διαφορετικότητας ενός οργανισμού αντανακλά τις κοινές αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με τις προβλεπόμενες συνέπειες των διαφόρων μορφών παρενοχλήσεων και διακρίσεων στο χώρο εργασίας.

*Ειδικότερα, ένα θετικό οργανωσιακό κλίμα προς τη διαφορετικότητα θα είναι μη ανεκτό στην παρενόχληση και στις διακρίσεις στο χώρο εργασίας, ενώ ένα αντίστοιχο αρνητικό, θα μεταφέρει στους εργαζόμενους την αίσθηση ότι υπάρχει ανοχή στη παρενόχληση και στις διακρίσεις από τον οργανισμό».*

Ωστόσο, η κατανόηση της σημασίας της ύπαρξης «διαφορετικού» εργατικού δυναμικού και η οικοδόμηση μιας διαφορετικής κουλτούρας στον οργανισμό είναι ένα πολύπλοκο και δύσκολο έργο, που απαιτεί σεβασμό, ευαισθησία και ενθάρρυνση για νοοτροπία διαφορετικότητας στον τρόπο σκέψης.

Οι Garcia και Hoelscher (2010) από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας διαπίστωσαν ότι τέσσερα διαφορετικά θέματα αναγνωρίζονται ευρέως κατά τον καθορισμό του κλίματος διαφορετικότητας . Αυτά περιλαμβάνουν:

1. Την αντίληψη του βαθμού των συγκρούσεων και της αποδοχής των άλλων μεταξύ των ομάδων,
2. Το επίπεδο της θεσμικής δέσμευσης για τη διαφορετικότητα (π.χ. προώθηση της προσωπικής και συναισθηματικής ασφάλειας, προώθηση της αυξημένης δημογραφικής εκπροσώπησης ατόμων από μειονότητες),
3. Τη δικαιοσύνη (π.χ. διαδικασίες πολιτιστικής αφομοίωσης, έλλειψη θεσμικής προκατάληψης), και
4. Μια γενικευμένη ατμόσφαιρα σεβασμού (π.χ. προσωπικές συμπεριφορές και μείωση των προκαταλήψεων).

Το κλίμα διαφορετικότητας ενός οργανισμού είναι ένα βαρόμετρο που εκτιμά τη θέση που βρίσκεται ο οργανισμός από την άποψη της δημιουργίας περιβάλλοντος χωρίς προκαταλήψεις και διακρίσεις. Το κλίμα διαφορετικότητας επηρεάζει τόσο τα άτομα όσο και τον ίδιο τον οργανισμό.

Αφουγκράζοντας τον παλμό των εργαζομένων, ενδέχεται να αποκαλυφθούν περιοχές που επιδέχονται βελτιώσεις, προκειμένου να επιτευχθεί και να δημιουργηθεί ένα υγιές και ευτυχισμένο περιβάλλον εργασίας για όλες τις κατηγορίες εργαζομένων.

Από την αρθρογραφία προκύπτει ότι σε οργανισμούς με κλίμα που πρόσκειται θετικά στη διαφορετικότητα, οι εργαζόμενοι από διαφορετικό υπόβαθρο αισθάνονται ευπρόσδεκτοι και αυτό οδηγεί σε μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση και σε

οργανωσιακή δέσμευση. Αυτό επιβεβαιώνουν οι *Bowman, & Denson*, (2014), οι οποίοι αναφέρουν ότι σε ατομικό επίπεδο, τα αποτελέσματα που συνδέονται με το κλίμα διαφορετικότητας σχετίζονται κυρίως με την ικανοποίηση και τη δέσμευση.

## **2.6.ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ & ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ**

Η προώθηση ενός υποστηρικτικού κλίματος είναι μια προοπτική ζωτικής σημασίας για τον οργανισμό. Το κλίμα έχει απτή επίδραση στη παρακίνηση των εργαζομένων, αυξάνει το ηθικό τους, την αφοσίωση, τη δέσμευση και την παραγωγικότητα τους.

Τα χαρακτηριστικά του κλίματος του οργανισμού σύμφωνα με τον *Schneider*, (1983) και ιδιαίτερα η ηγεσία, το άνοιγμα της επικοινωνίας, η συμμετοχική διαχείριση και η επίλυση συγκρούσεων, συνδέονται με την ικανοποίηση των εργαζομένων και αντίστροφα με τα επίπεδα άγχους.

Σύμφωνα με τους *Giannikis and Nikandrou*, (2013) το οργανωσιακό κλίμα που ενθαρρύνει την καινοτομία, τη ανάληψη ρίσκων, που ενισχύει τις ικανότητες και την παραγωγικότητα των εργαζομένων, φαίνεται να επηρεάζει θετικά τα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης, και συγκεκριμένα την ικανοποίηση αναφορικά με τον μισθό, την εργασιακή ασφάλεια, την εποπτεία, τις σχέσεις με τους συναδέλφους και την προσφορά ευκαιριών .

Σε οργανισμούς με κλίμα στο οποίο επικρατεί υψηλού βαθμού άγχος, αυξάνονται οι πιθανότητες τα μέλη του να βιώσουν εξάντληση και να αυξήσουν το ποσοστό αποχωρήσεων και εγκατάλειψης από τον οργανισμό, λόγω της χαμηλής ικανοποίησης. Οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν εξουθένωση όταν αισθάνονται εξαντλημένοι τόσο συναισθηματικά όσο και σωματικά από την εκτέλεση του έργου τους.

Το οργανωσιακό κλίμα χρησιμεύει ως καταλύτης για την παρακίνηση των υπαλλήλων ενός οργανισμού προκειμένου να επιτευχθούν οι επιχειρησιακοί του στόχοι .Όσον αφορά την ικανοποίηση από την εργασία, ιδιαίτερη έμφαση δίδεται στην ίδια την εργασία, ή στο εργασιακό κλίμα, ως το κύριο μέσο αύξησης της ικανοποίησης.

Οι *Eisenberger, et al.* (1986) δηλώνουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία είναι συνέπεια της υποστήριξης και όσο ο οργανισμός την παρέχει στον εργαζόμενο, τόσο

μεγαλύτερη θα είναι η ικανοποίησή του.

Χωρίς οργανωσιακή δομή και διαδικασίες που διευκολύνουν την καλή επικοινωνία προϊσταμένων-υφισταμένων, η ασάφεια των ρόλων είναι αναπόφευκτη, όπως είναι και η εργασιακή δυσαρέσκεια .

Οι *Shadur, Kienzle and Rodwell* (1999) εξέτασαν κατά πόσον οι παράγοντες του οργανωσιακού κλίματος, επηρέασαν τις στάσεις των εργαζομένων, όπως η ικανοποίηση από την εργασία και η δέσμευση.

Αναμενόταν ότι θα υπήρχε μια αρνητική σχέση μεταξύ της γραφειοκρατίας και της επικοινωνίας, ωστόσο τα αποτελέσματα ήταν αντίθετα. Αποδείχτηκε ότι η γραφειοκρατία μπορεί να μην είναι πάντοτε αρνητικά αντιληπτή, αλλά μπορεί να περιλαμβάνει τόσο "στοιχεία εξαναγκασμού όσο και ευχέρειας".

Ως εκ τούτου, οι γραφειοκρατικές πολιτικές και πρακτικές μπορεί να βελτιώσουν την ικανοποίηση από την εργασία και τη δέσμευση, όταν οι εργαζόμενοι μπορούν να εμπιστευτούν τους κανόνες και τις διαδικασίες που πιθανόν να ακολουθούνται εντός του οργανισμού.

Σύμφωνα με τους ερευνητές, οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι πιο πιθανό να παρακινούνται από εγγενείς ανταμοιβές παρά από εξωγενείς.

Οι *Borzaga and Tortia* (2006) και ο *Light*, (2002) διαπίστωσαν ότι « οι εργαζόμενοι παραμένουν στο Δημόσιο παρά τα μειονεκτήματά του, όπως το χάσμα στις αποδοχές και η έλλειψη προσωπικού και πόρων, επειδή λαμβάνουν ικανοποίηση από την εκπλήρωση των εγγενών τους κινήτρων, συμπεριλαμβανομένης της ευκαιρίας για αυτοεκπλήρωση και συνεισφορά στην κοινωνία.»

Αναμένουμε κατόπιν των προαναφερομένων στην ενότητα 2.6, αναφορικά με την απασχόληση των ΑμεΑ στο Δημόσιο, την ακόλουθη ερευνητική υπόθεση :

**H1: Η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη, ως χαρακτηριστικό του οργανωσιακού κλίματος, θα σχετίζεται με το βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων με αναπηρία που απασχολούνται το Δημόσιο.**

## **2.7.ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ**

Ο δημόσιος τομέας τις τελευταίες δεκαετίες εκσυγχρονίζεται, αξιοποιώντας σε μεγάλο βαθμό τη νέα τεχνολογία, υιοθετώντας πρακτικές που στοχεύουν στη ποιοτική αναβάθμιση και στη βελτίωση των υπηρεσιών που παρέχει στους πολίτες. Ωστόσο, οι προκλήσεις που αντιμετωπίζει καθημερινά εξαιτίας των δημοσιονομικών πιέσεων, επιβάλλουν προσανατολισμό που να εστιάζει στη δημιουργικότητα, στη καινοτομία, στην εξωστρέφεια και στην εν γένει αλλαγή της νοοτροπίας που επικρατεί.

Ο ελληνικός δημόσιος τομέας χωρίζεται στον κεντρικό δημόσιο τομέα (υπουργεία, στρατός, αστυνομία κλπ.) και στους οργανισμούς και τις εποπτευόμενες από το κράτος επιχειρήσεις, με το κράτος να είναι ο κύριος ή απόλυτος μέτοχος.

Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης<sup>2</sup> για τον Οκτώβριο του 2017, ο αριθμός των δημοσίων υπαλλήλων ανέρχεται συνολικά στους **566.763**.

Η φιλοσοφία λειτουργίας του δημόσιου τομέα βασίζεται στο γραφειοκρατικό σύστημα οργάνωσης, με κορυφοκεντρική ιεραρχική διάταξη, σύστημα κανόνων και διατάξεων, προκαθορισμένες αμοιβές και σταδιοδρομία, απρόσωπη συμμετοχή, εξειδίκευση, καταμερισμό της εργασίας και εκπλήρωση υποχρεώσεων. Κύρια χαρακτηριστικά στην εργασιακή σχέση, είναι η μονιμότητα και η σταθερότητα, ενώ ο συγκεντρωτισμός της εξουσίας χαρακτηρίζει τη λήψη των αποφάσεων .

Η Δημόσια Διοίκηση ως χώρος εργασίας χαρακτηρίζεται από σταθερότητα, στοιχείο που ευνοεί τη δημιουργία ισχυρών διαπροσωπικών σχέσεων ανάμεσα στους εργαζόμενους. Καλλιεργείται σε μεγάλο βαθμό η δέσμευση και η αφοσίωση, ενώ η εργασιακή ασφάλεια προδιαθέτει για χαμηλά επίπεδα άγχους, και υψηλή συμπεριφορά οργανωσιακής ιθαγένειας.

Σύμφωνα με το άρθρο 103 παράγραφο 1 του Συντάγματος, *«Οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι εκτελεστές της θέλησης του κράτους και υπηρετούν το λαό· οφείλουν πίστη στο Σύνταγμα και αφοσίωση στην Πατρίδα»*.

---

<sup>2</sup> Απογραφή - Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου.

Περιλαμβάνει στοιχεία του τακτικού προσωπικού του δημοσίου τομέα, δηλαδή των μόνιμων υπαλλήλων/λειτουργών, των υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, των απασχολουμένων με έμμισθη εντολή και των υπαλλήλων επί θητεία που μονιμοποιούνται με την λήξη της (Μέλη ΔΕΠ, Ιατροί ΕΣΥ, Ειδικοί Φρουροί).

Συνεπώς, οι δημόσιοι υπάλληλοι ως υπάλληλοι του κράτους και εκφραστές της δημόσιας διοίκησης, οφείλουν να χειρίζονται τις υποθέσεις που τους ανατίθενται με ανεπτυγμένο το αίσθημα της εντιμότητας και της ακεραιότητας.

Εκτελούν τη βούληση του κράτους με ουδετερότητα, αμεροληψία και εχεμύθεια, πάντοτε εντός των ορίων της νομιμότητας, συνεπείς στην αποστολή τους ως «υπηρέτες» του Λαού, προασπίζοντας το Δημόσιο συμφέρον.

Όπως αναφέρει ο καθηγητής *Κωνσταντίνος Γώγος*, (2000) «*στις διατάξεις του Ελληνικού Συντάγματος όσο και του Δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα, υπάρχουν κανόνες που μπορούν να καθοδηγήσουν τη δράση του Έλληνα δημοσίου υπαλλήλου, να κατευθύνουν τη κρίση του, υποδεικνύοντας τις ηθικές αξίες ενός προβλεπόμενου ρόλου*»

Η κουλτούρα του δημοσίου χαρακτηρίζεται για την κύρια αποστολή της, ήτοι τη προάσπιση του δημόσιου συμφέροντος, τη τήρηση των θεμελιωδών ηθικών αρχών της καλής πίστης, της χρηστής διοίκησης και της επιείκειας, την αποτελεσματική παροχή υπηρεσιών και την εξυπηρέτηση και ικανοποίηση του πολίτη, αποτελεί δε το πρότυπο για τη συμπεριφορά των δημοσίων υπαλλήλων .

Ωστόσο, είναι διάχυτη και επικριτική η άποψη της κοινής γνώμης για το μέγεθος και την αποτελεσματικότητά του δημοσίου τομέα στη χώρα μας. Ο δημόσιος τομέας θεωρήθηκε ως ο βασικός ένοχος για τα υπέρογκα ελλείμματα που οδήγησαν τη χώρα στην οικονομική κρίση, ενώ δημιουργήθηκε ένα κλίμα απαξίωσης από τη πλευρά των δυσαρεστημένων πολιτών, προς τους δημοσίου υπαλλήλους .

Κατά τον καθηγητή *Αντώνιο Μακρυδημήτρη*, (1995) «*στην περίπτωση της ελληνικής δημόσιας διοίκησης, οι δυσλειτουργίες του γραφειοκρατικού μηχανισμού και τα οξεία φαινόμενα διοικητικής παθολογίας έχουν τη μορφή γενικευμένης κρίσης του διοικητικού συστήματος*»

Η έκθεση του ΟΟΣΑ(2011) για την Ελληνική κεντρική Διοίκηση, καταδεικνύει σοβαρά προβλήματα που συντελούν στη μειωμένη απόδοση που χαρακτηρίζει το δημόσιο με μείζον αυτό της διαφθοράς. Οι λανθασμένες πρακτικές δημιούργησαν πελατειακές σχέσεις, μείωσαν την αξιοπιστία του συστήματος καθιστώντας τη κουλτούρα του αδύναμη.

Χαρακτηριστικά σε συνέντευξη ο καθηγητής *Πανούσης* αναφέρει ότι η διαφθορά στο δημόσιο είναι «*η κατάχρηση δημόσιας εξουσίας για ένα ιδιωτικό όφελος που θέτει συχνά σε κίνδυνο το δημόσιο συμφέρον. είναι μια στρέβλωση των αξιών όταν δημόσιοι*



*λειτουργοί και πολίτες αποκτούν σταδιακά μια ιδιόρρυθμη «συνείδηση δικαίου» όταν διαφθείρουν ή διαφθείρονται. »*

Επιπλέον η πολυνομία που προκύπτει από τη παραγωγή νομοθετημάτων και όχι αποτελεσμάτων, δυσχεραίνει σε μεγάλο βαθμό την εκπλήρωση των καθηκόντων των δημοσίων υπαλλήλων. Η διαχείριση της οργανωσιακής γνώσης είναι ανεπαρκής και η διάχυσή της δεν γίνεται σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα. Το ίδιο συμβαίνει και με την εσωτερική επικοινωνία, με αποτέλεσμα την απουσία συντονισμού τόσο ανάμεσα στους φορείς, όσο και εντός του φορέα, τις συγκρούσεις και τη δημιουργία γενικού αρνητικού κλίματος.

Κομβικής σημασίας για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού είναι η εκπαίδευση και η χρήση νέων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών με στόχο την απλοποίηση των διαδικασιών, τη μείωση του όγκου των εγγράφων, την αξιοποίηση των δεδομένων από τις υπάρχουσες βάσεις και τη σύζευξη τους.

Ο εσωτερικός έλεγχος δεν πραγματοποιείται με την απαιτούμενη συνέπεια, δεν γίνονται οι απαραίτητες διορθωτικές ενέργειες προβληματικών περιπτώσεων, διακινδυνώνοντας τη πάσχουσα κατάσταση.

Η κατανομή του προσωπικού δεν ταυτίζεται με τις ανάγκες με αποτέλεσμα να εμφανίζονται φορείς με πλεονάζων προσωπικό και άλλοι με σοβαρές ελλείψεις.

Στο πλαίσιο της δημοσιονομικής εξυγίανσης, πραγματοποιήθηκε ουσιαστική μείωση της απασχόλησης στο Δημόσιο. Ο αριθμός των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα μειώθηκε κατά 18% στο διάστημα μεταξύ 2009 και 2017 σε μόλις 567.000, αποτέλεσμα της προϋπόθεσης των μνημονιακών συμφωνιών της χώρας, οι οποίες απαιτούσαν περικοπές στον δημόσιο τομέα για τη μείωση των δημοσίων δαπανών και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας.

Στο πλαίσιο αυτό οι μισθοί μειώθηκαν, ο αριθμός των προσλήψεων ακολουθεί την αναλογία 1:5 σε σχέση με τις αποχωρήσεις, οι προσλήψεις ορισμένου χρόνου μειώθηκαν, το ωράριο εργασίας αυξήθηκε από 37,5 ώρες σε 40 ώρες και καθιερώθηκε η κινητικότητα του προσωπικού στο σύνολο του δημόσιου τομέα.

Η μείωση των δημοσίων υπαλλήλων στην υγεία και την εκπαίδευση επέφερε ανυπολόγιστες συνέπειες, υπερβολική επιβάρυνση των εργαζομένων και επιπλέον δεν επετεύχθη ο αρχικός στόχος, ήτοι η αύξηση του Α.Ε.Π και η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας. Οι αλλαγές δημιούργησαν σοβαρές ελλείψεις προσωπικού και

υπονόμευσαν την ποιότητα των βασικών κοινωνικών υπηρεσιών όπως η υγεία, η παιδεία, η δικαιοσύνη και η δημόσια ασφάλεια.

Ο καθηγητής *Παναγιώτης Πετράκης* σε άρθρο του αναφέρει ότι: «*Είναι κρίσιμο, επομένως να δοθεί έμφαση στη βελτίωση των παραγόντων εκείνων που δυσχεραίνουν την αποτελεσματικότητα του δημοσίου τομέα (π.χ. παραοικονομία, διαφθορά) και όχι στον απλό περιορισμό του μεγέθους του.*»

Στα στατιστικά στοιχεία της Παγκόσμιας Τράπεζας / (World Bank) για το 2016 ο Παγκόσμιος Δείκτης Διακυβέρνησης (World Wide Governance indicator-WWGI)<sup>3</sup> περιλαμβάνει μεταξύ άλλων, τον επιμέρους δείκτη της κυβερνητικής αποτελεσματικότητας (Government Effectiveness) .

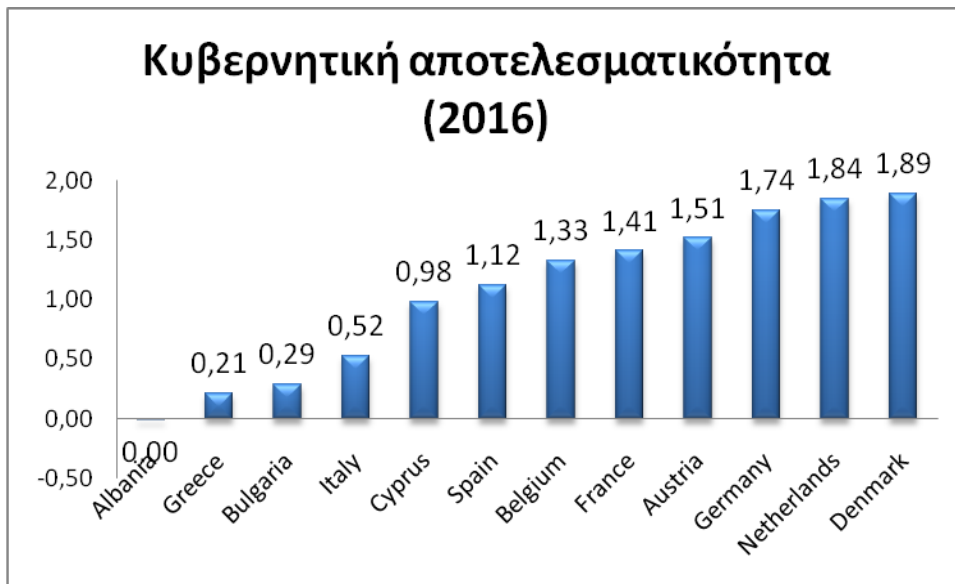
Ο προαναφερόμενος δείκτης αντικατοπτρίζει τις αντιλήψεις για την ποιότητα των δημόσιων υπηρεσιών και το βαθμό ανεξαρτησίας τους από πολιτικές πιέσεις, την ικανότητα των δημοσίων υπαλλήλων και τη δέσμευση της κυβέρνησης στις πολιτικές που ασκούνται.

Η κατάταξη γίνεται για την εκτίμηση της διακυβέρνησης με τιμές που κυμαίνονται από περίπου -2,5 για την αδύναμη απόδοση διακυβέρνησης, έως +2,5 για την αντίστοιχη ισχυρή απόδοση.

Ο δείκτης για την Ελλάδα για το 2016, λαμβάνει αρκετά χαμηλή τιμή (0.21), η οποία με εξαίρεση την Αλβανία, είναι η χαμηλότερη συγκριτικά με άλλες χώρες, όπως απεικονίζεται κατωτέρω (Γράφημα 1) αποτυπώνοντας τις αδυναμίες του ελληνικού δημοσίου τομέα.

---

<sup>3</sup> αναφέρει συγκεντρωτικούς και ατομικούς δείκτες διακυβέρνησης για περισσότερες από 200 χώρες, για έξι διαστάσεις διακυβέρνησης: Λαϊκή κυριαρχία και λογοδοσία, Πολιτική σταθερότητα και απουσία βίας , Κυβερνητική αποτελεσματικότητα, Ποιότητα ρυθμιστικού πλαισίου, Κανόνες δικαίου, Έλεγχος της διαφθοράς



Πηγή : World Bank

Γράφημα 1: Κυβερνητική Αποτελεσματικότητα

Επισημαίνεται επομένως η ανάγκη αναβάθμισης της λειτουργίας των κρατικών υπηρεσιών με κύριο μέλημα τη καταστολή της διαφθοράς, τη μεγαλύτερη διαφάνεια, αξιοκρατία, υπευθυνότητα, εσωτερικό έλεγχο και αξιολόγηση, με σκοπό τη διασφάλιση της αποτελεσματικής και ποιοτικής εργασίας στο δημόσιο, τη δημιουργία ενός σύγχρονου φορέα γνώσης, προς όφελος του πολίτη.

Ο Δημόσιος Τομέας φέρει ως ηθική και νόμιμη υποχρέωση του την απασχόληση εργαζομένων με αναπηρία στους φορείς του, στο πλαίσιο της προνοιακής πολιτικής που ακολουθεί για την ισότητα και την εξάλειψη των διακρίσεων.

Στο πλαίσιο των πρωτοβουλιών του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης, για τη βελτίωση της αποδοτικότητας των δημοσίων υπηρεσιών μέσω της αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης, εκδόθηκε η εγκύκλιος ΔΙΑΔΠ/Π.ΑμεΑ/Φ.3/7/19534/5-9-2006, «.....ώστε να καταγραφούν και να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι υπάλληλοι με αναπηρία στην άσκηση των καθηκόντων τους με στόχο την ελαχιστοποίηση, αν όχι εξάλειψη, των παραγόντων εκείνων που δυσχεραίνουν την εκτέλεση της εργασίας τους και ενδεχομένως επηρεάζουν δυσμενώς και την υγεία τους.»

Ωστόσο κατόπιν επικοινωνίας με το αρμόδιο Υπουργείο δεν πραγματοποιείται έλεγχος πεπραγμένων διορθώσεων και δεν έχουν επικαιροποιηθεί τα στοιχεία. Επιπλέον δεν τηρείται σχετική βάση δεδομένων.

## **2.8.ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ & ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΜΕ ΑΛΛΕΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ**

Οι *Litwin και Stringer* (1968) εντόπισαν μια σχέση μεταξύ της συμπεριφοράς του ηγέτη και του οργανωσιακού κλίματος που αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι, καθώς και μια σχέση μεταξύ του κλίματος του οργανισμού και της απόδοσης των υπαλλήλων του σε όρους συνολικής απόδοσης του οργανισμού .

Το καθήκον της δημιουργίας και της διατήρησης ενός υγιούς οργανωσιακού κλίματος σύμφωνα με τον *Tuna*, (1996) έγκειται στον ηγέτη του οργανισμού, η διαχειριστική συμπεριφορά του οποίου επηρεάζει το οργανωσιακό κλίμα

Ο βαθμός απόδοσης και ικανοποίησης των μελών του οργανισμού επηρεάζεται έντονα από το ηγετικό στυλ και η αλλαγή στο στυλ ηγεσίας επηρεάζει σημαντικά το κλίμα αναφέρει ο *Aydin*, (1993), γεγονός που αναγνωρίζεται και από κορυφαία στελέχη που συμφωνούν ότι οι άνθρωποι διαφέρουν, όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται στους *Verburg & Den Hartog*, (2006).

Σύμφωνα με τους *Antonakis et al.*, (2003) «μέσα από την μετασχηματιστική ηγεσία, ένας οργανισμός μπορεί να αναπτύξει και να επιτύχει το όραμα του, αφού οι εργαζόμενοι έχουν μάθει να ιεραρχούν το καλό του οργανισμού (κοινό όραμα) πάνω από το ατομικό τους συμφέρον και να πετυχαίνουν εξαιρετικά αποτελέσματα.»

Η διοίκηση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην αντίληψη περί του οργανωσιακού κλίματος, καθώς είναι υπεύθυνη για την εφαρμογή των πρακτικών διαχείρισης ανθρώπινων πόρων.

Όπως διαπιστώνεται από τους *Hur et al.*, (2011) οι ηγέτες ομάδων που διαθέτουν συναισθηματική νοημοσύνη, αξιολογούνται από τους υφισταμένους τους ως αποτελεσματικότεροι ηγέτες, δεδομένου ότι εφαρμόζουν συμπεριφορές που συνάδουν με τη μετασχηματιστική ηγεσία και τη διαμόρφωση ενός καλού κλίματος .

Οι *Payne & Mansfield*, (1974) αναφέρουν ότι οι μικροί οργανισμοί έχουν περισσότερο θετικό οργανωσιακό κλίμα από ότι οι μεγάλοι, χωρίς ωστόσο να υπάρχει με σαφήνεια η διαπίστωση ότι το μέγεθος του οργανισμού επηρεάζει το οργανωσιακό κλίμα.

Η συνεισφορά του κλίματος αξιολογείται και από τους *Camelo-Ordaz et al.*, (2014) οι οποίοι αναφέρουν ότι η ύπαρξη ενός κλίματος εμπιστοσύνης εντός της ομάδας, μέσα από την καλή επικοινωνία, την ανταλλαγή γνώσεων και την συνεργασία, οδηγεί στη μείωση των συγκρούσεων στις σχέσεις.

Οι *Way et al.*, (2014) διαπίστωσαν ότι η ύπαρξη κλίματος συνεργασίας εντός της ομάδας και καθοδήγησης από τον προϊστάμενο, οδηγεί σε χαμηλότερα επίπεδα διαταραχών του ύπνου και εργασιακής δυσαρέσκειας .

Ο *Rekha Nair* (2006) στη μελέτη του τονίζει την αυξημένη σημασία του κλίματος στο χώρο εργασίας για την εργασιακή ικανοποίηση, τη δημιουργικότητα, τα κίνητρα και τη διατήρηση του προσωπικού.

Όπως διαπιστώθηκε από τον *Rose*, (2002, 2004) το οργανωσιακό κλίμα επηρεάζει τη συμπεριφορά των εργαζομένων, στη ενεργό συμμετοχή, στις κατ' επανάληψη απουσίες, στα επίπεδα του άγχους και στη δέσμευση εργασίας

Επιπλέον έχει διαπιστωθεί από τον *Lars Putter*, (2010) ότι υπάρχει μια σημαντική σχέση μεταξύ οργανωσιακού κλίματος και κερδοφορίας, βιωσιμότητας και ανάπτυξης του οργανισμού .

## 2.9.ΜΕΤΡΗΣΗ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟΥ ΚΛΙΜΑΤΟΣ

Σύμφωνα με τους *James & Jones*, (1974), η μέτρηση *Perceptual Measurement of Individual Attributes (PMIA)* είναι η πιο δημοφιλής προσέγγιση με τη μεγαλύτερη αποδοχή στον τομέα της οργανωτικής έρευνας, η οποία εξετάζει το άτομο και αξιολογεί τι είναι ψυχολογικά σημαντικό γι 'αυτό και πώς αυτό αντιλαμβάνεται το εργασιακό περιβάλλον.

Οι ίδιοι ερευνητές το 1979 σε μια μετα-αναλυτική επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας διαπίστωσαν 17 παράγοντες, που λέγεται ότι βρίσκονται στο χώρο εργασίας. Αυτοί οι μετρήσιμοι παράγοντες περιλαμβάνουν άγχος, αυτονομία, εμπιστοσύνη, υποστήριξη, συνεργασία στις ομάδες εργασίας, φιλικότητα και ζεστασιά.

Άλλοι ερευνητές περιέγραψαν τους παράγοντες όπως η εμπιστοσύνη, η υποστήριξη, η δικαιοσύνη, η ζεστασιά, η αυτονομία, η ανατροφοδότηση, η συνοχή, η πίεση και καινοτομία που καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο ένα περιβάλλον επηρεάζει τη συμπεριφορά των εργαζομένων και καθοδηγούνται συνάμα προς την επίτευξη των οργανωτικών στόχων (*Koys & DeCotiis*, 1991; *Rousseau & Tijoriwala*, 1998).

### 3. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ (JOB EMBEDDEDNESS)

Ο όρος "ενσωμάτωση" έχει χρησιμοποιηθεί ευρύτατα στην κοινωνιολογία για να εξηγήσει τη διαδικασία με την οποία οι κοινωνικές σχέσεις επηρεάζονται από το «διαφορετικό». Τα στάδια περιλαμβάνουν τη προσαρμογή, τη σταδιακή αποδοχή και εν τέλει τη συνύπαρξη.

Η εργασιακή ενσωμάτωση (job embeddedness) κατά τους *Ng & Feldman*, (2009) είναι «η ιδέα ότι τα άτομα μπορούν να ενταχθούν στο περιβάλλον και σε καταστάσεις σε τέτοιο βαθμό ώστε να δυσκολεύονται να διαχωριστούν από αυτά.»

Η έρευνα για την εθελοντική αποχώρηση των εργαζομένων εστιάζει σε δύο προοπτικές. Αυτή υπό το πρίσμα του οργανισμού, στην οποία εξετάζονται οι λόγοι εγκατάλειψης του οργανισμού και αυτή υπό τη σκοπιά του εργαζομένου, η οποία επικεντρώνεται στη μόχλευση της διατήρησης και εστιάζει στο λόγο για τον οποίο τα άτομα παραμένουν και αξιοποιούν τα πλεονεκτήματα μιας εργασίας ή ενός περιβάλλοντος εργασίας.

Η εθελοντική αποχώρηση των ατόμων από την εργασία (turnover), ή πιο απλά η εγκατάλειψη και όχι η απόλυση, δημιουργεί δυσλειτουργία στον οργανισμό και μεγάλες, άμεσες και έμμεσες δαπάνες όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν οι *Sagie, Birati, & Tziner*, (2002).

Αν και η ικανοποίηση από την εργασία ήταν η κυρίαρχη στάση για να εξηγήσει την αποχώρηση από την εργασία (turnover), η πρόσφατη αναδυόμενη έννοια της εργασιακής ενσωμάτωσης (job embeddedness) έρχεται με μεγάλη επιτυχία να προσφέρει μια επιπλέον μεταβλητή για την κατανόηση του φαινομένου. Από τους πλέον αντιπροσωπευτικούς ερευνητές οι *Mitchell, Holtom, Lee, Sablenski, & Erez*, (2001) οι οποίοι τη μελέτησαν ενδελεχώς.

Σε αντίθεση με την εργασιακή ικανοποίηση που είναι μια συμπεριφοριστική στάση η οποία εστιάζει στον προσανατολισμό του ατόμου προς την εργασία του, η εργασιακή ενσωμάτωση είναι η έννοια που επικεντρώνεται στις αιτίες παραμονής στον οργανισμό και όχι της εγκατάλειψης, εξετάζει δε, τις συνδέσεις που ενώνουν τα άτομα με την εργασία τους, τον οργανισμό και την κοινότητα .

Επομένως, η εστίαση της ενσωμάτωσης της εργασίας είναι η αφομοίωση σε βάθος των εργαζομένων στον οργανισμό, συγχρόνως επισημαίνεται ότι η σχετική δυσαρέσκεια για την εργασία δεν είναι ο πρωταρχικός παράγοντας εθελοντικής αποχώρησης στις περισσότερες περιπτώσεις.

Κατά τους *Mitchell, et al.*,(2001), η εργασιακή ενσωμάτωση περιλαμβάνει τις ακόλουθες έξι διαστάσεις :

- τους δεσμούς (links) με τον οργανισμό και με τη κοινότητα
- την προσαρμογή (fit) με τον οργανισμό και την κοινότητα και
- τις αντίστοιχες σχετικές θυσίες (sacrifice)

Ο *Jackson Wilson* (2010) στη διδακτορική του διατριβή εύστοχα παρομοιάζει την ενσωμάτωση της εργασίας σαν ένα δέντρο που ζει μέσα στο έδαφος και αναπτύσσεται επάνω από αυτό.

Σε αυτή τη μεταφορά, το δέντρο είναι ο εργαζόμενος. Οι ρίζες του δέντρου βυθίζονται τόσο στο υπόστρωμα του οργανισμού στον οποίο εργάζεται το άτομο, όσο και στην κοινότητα που βρίσκεται το δέντρο. Το μέγεθος και ο αριθμός των ριζών είναι οι **σύνδεσμοι**. Το πόσο καλά συνδέονται αυτές οι ρίζες με το υπόστρωμα είναι η **προσαρμογή** και τέλος, η **θυσία** είναι αυτό που θα κοστίσει στο άτομο εάν απομακρύνει τις ρίζες.

### **3.1.ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ**

Στη θεωρία της εργασιακής ενσωμάτωσης των *Mitchell, Holtom, Lee, et al.*, (2001) διερευνάται η αιτία παραμονής σε έναν οργανισμό και συγχρόνως αναλύονται οι διαστάσεις της τόσο εντός του οργανισμού «on-the-job» όσο και εκτός «off-the-job» ως ακολούθως:

#### **Προσαρμογή στον οργανισμό ( organizational fit)**

Είναι η συμβατότητα μεταξύ των στόχων σταδιοδρομίας του υπαλλήλου, των μελλοντικών του σχεδίων και αξιών, με τις αξίες και τις ευκαιρίες του οργανισμού κατά τους *Mitchell, et al.*, (2001). Πιο απλά είναι το πόσο καλά ταιριάζουν τα προσόντα και οι αξίες του εργαζόμενου με τη κουλτούρα και τις αξίες του οργανισμού. Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι θα βιώνουν την άνεση και την οικειότητα με τον οργανισμό ή το περιβάλλον της κοινότητας με τη συμπόρευση των κοινών στόχων.

Μεταφορικά, γίνεται αντιληπτό από το πόσο καλά οι ρίζες ενός ατόμου στο δικό του οργανισμό ή στη κοινότητα, συνδέονται με το έδαφος του οργανισμού της εργασίας του και της κοινότητας του. Για παράδειγμα, ένας πλάτανος μπορεί να ταιριάζει καλύτερα σε μια μικρή παράκτια περιοχή και όχι σε μια μεγάλη εύφορη πεδιάδα.

Η προσαρμογή, κατά τους *Kristof-Brown, et al.*, (2005) είναι επίσης ένας συνδυασμός μεταξύ της προσωπικότητας του ατόμου και της οργανωσιακής κουλτούρας. Επιπλέον οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες που κατέχει ο εργαζόμενος πρέπει να ταιριάζουν με τις ανάγκες του οργανισμού για να υπάρχει μια ισχυρή οργανωτική προσαρμογή.

### **Προσαρμογή στη κοινότητα ( community fit)**

Η προσαρμογή στην κοινότητα είναι γενικά η συμβατότητα μεταξύ του ατόμου και του κοινωνικού, πολιτιστικού και φυσικού περιβάλλοντος της κοινότητας. Από κοινωνικής άποψης, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι η ύπαρξη χώρων αθλητισμού και χώρων πολιτιστικών εκδηλώσεων πλησίον του χώρου εργασίας θα ήταν χρήσιμοι στην περίπτωση που ο εργαζόμενος τους είχε ανάγκη και τους απολάμβανε.( π.χ. γήπεδο, όπερα).

Επιπλέον, ικανοποιητική προσαρμογή υπάρχει όταν η κοινότητα αποδέχεται ή υποστηρίζει τις πολιτικές, θρησκευτικές ή πολιτιστικές πεποιθήσεις του εργαζομένου. Ομοίως, η προσαρμογή στην κοινότητα θα αυξηθεί εάν το φυσικό περιβάλλον υποστηρίζει υπαίθριες δραστηριότητες που απολαμβάνει το άτομο και παρέχει τις αισθητικές ιδιότητες που προσφέρει η φύση και το άτομο προτιμά (δηλαδή ευχάριστος καιρός για βόλτες στον ήλιο, τη βροχή, την παραλία, κλπ.).

### **Σύνδεσμοι με τον οργανισμό (organizational links)**

Οι συνδέσεις είναι οι κοινωνικές, ψυχολογικές και οικονομικές συνδέσεις μεταξύ του ατόμου, του οργανισμού του και της κοινότητας του (*Mitchell, Holtom, Lee, et al.*, (2001).

Μεταφορικά, αυτές είναι οι ρίζες που απλώνουν οι εργαζόμενοι στην εργασία τους και στις κοινότητες στις οποίες ζουν. Στους οργανισμούς, οι σύνδεσμοι αυτοί περιλαμβάνουν τις επίσημες και άτυπες συνδέσεις. Οι επίσημοι σύνδεσμοι περιλαμβάνουν την ένταξη σε ομάδες εργασίας και τις επαγγελματικές επαφές που αναπτύσσει το άτομο εντός του οργανισμού αλλά και σε ολόκληρη την περιοχή. Οι ανεπίσημοι σύνδεσμοι περιλαμβάνουν ομάδες φίλων και γνωστών στην εργασία. Όσο



περισσότερες «συνάψεις» δημιουργεί το άτομο στο δίκτυο του οργανισμού και της κοινότητας (π.χ. να ανήκουν στην τοπική ομάδα ενδιαφερόντων), τόσο πιο ενσωματωμένο σε αυτόν θα γίνεται.

### **Σύνδεσμοι με τη κοινότητα (community links)**

Οι δεσμοί αυτοί είναι κυρίως η οικογένεια και οι φίλοι του εργαζόμενου που βρίσκονται μέσα στη τοπική κοινότητα. Οι συνδέσεις της οικογένειας που θεωρείται ότι αυξάνουν την ενσωμάτωση, περιλαμβάνουν σύζυγο και παιδιά (*Mitchell, Holtom, Lee, et al., 2001*).

Ομοίως, εάν ένας εργαζόμενος δεν είναι παντρεμένος, τότε η ευκαιρία για σύναψη σχέσεων με σκοπό τη δημιουργία οικογένειας μπορεί να είναι ένας ισχυρός παράγοντας ενσωμάτωσης κατά τον *Giosan*, (2007). Εναλλακτικά, η έλλειψη οικογενειακών ή γονικών ευθυνών ή η αδυναμία ανάπτυξης ουσιαστικών εργασιακών σχέσεων μπορεί να υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι έχουν λιγότερες πιθανότητες να παραμείνουν στην τρέχουσα κατάσταση εργασίας τους.

Οι φίλοι μπορούν επίσης να ενσωματώσουν έντονα κάποιον στην περιοχή της κοινότητας. Κατά τους *Mitchell et al.*, (2001) «όσο πιο συνδεδεμένος είναι ένας εργαζόμενος με τον κοινωνικό ιστό, τόσο πιο ενσωματωμένος είναι σε αυτόν».

### **«Θυσία» του οργανισμού ( Organizational sacrifice)**

Το τρίτο σύνολο διαστάσεων, η θυσία, είναι το αντιληπτό υλικό και ψυχολογικό κόστος της εγκατάλειψης μιας εργασίας, ενός οργανισμού ή μιας κοινότητας (*Mitchell, Holtom, Lee, et al., 2001*). Μεταφορικά, είναι αυτό που ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται ως κόστος, αν ξεριζώσει το δέντρο και τραβήξει τις ρίζες του από τον οργανισμό και την κοινότητα. Αυτά τα κόστη μπορεί να είναι οικονομικά ή ψυχολογικά.

Οι θυσίες περιλαμβάνουν την αξία την οποία βρίσκει ο εργαζόμενος στον οργανισμό ή στην κοινότητά και που δεν αισθάνεται ότι θα είναι διαθέσιμα στον επόμενο οργανισμό και κοινότητα.

Στην εργασία, αυτές οι θυσίες θα μπορούσαν π.χ να περιλαμβάνουν την απώλεια της χρήσης του εξοπλισμού της εταιρείας, όπως κάποιο όχημα, ή την αναγνώριση από τους συναδέλφους του εργαζομένου που έχουν θετική εικόνα για αυτόν. Τέλος, οποιαδήποτε οφέλη αρχαιότητας, όπως η ευκαιρία για προαγωγή, μπορεί να χαθούν.

### **«Θυσία» της κοινότητας (community sacrifice)**

Η θυσία που σχετίζεται με την κοινότητα είναι κατά κύριο λόγο ένα ζήτημα, εάν προκύψει μετεγκατάσταση. Οι απώλειες που δημιουργούνται από την αλλαγή των κοινοτήτων μπορεί να είναι η απώλεια όλου του χρόνου και της ενέργειας που χάνεται στην εξεύρεση μιας ελκυστικής και ασφαλούς κοινότητας για τη διαβίωση του εργαζόμενου καθώς και του χρόνου που δαπανάται για την οικοδόμηση ενός δικτύου ατόμων σε αυτήν τη νέα κοινότητα (Mitchell, Holtom, Lee, et al., 2001).

Σύμφωνα με τους Shaw, Delery, Jenkins, & Gupta, (1998) «όσο μεγαλύτερη είναι η θυσία, τόσο πιο δύσκολη θα είναι η απόφαση του εργαζόμενου να φύγει».

Οι θυσίες της κοινότητας θα μπορούσαν επίσης να περιλαμβάνουν οικονομικές απώλειες, όπως η πώληση ενός σπιτιού, ή απώλειες παροχών υγείας και συνταξιοδότησης ή εκπαιδευτικά οφέλη και ευκαιρίες προόδου. Ακόμη και αν δεν απαιτείται μετεγκατάσταση, μπορεί να υπάρξει μια θυσία που οφείλεται στη μειωμένη ευκαιρία να υπάρξει σύνδεση με αξιόλογα μέλη της κοινότητας λόγω μιας αλλαγής στο πρόγραμμα εργασίας ή αυξημένου χρόνου μετακίνησης.

Η κατανόηση της έννοιας είναι ιδιαίτερα σημαντική αφού επιτρέπει στα ανώτερα στελέχη να διαμορφώσουν πολιτικές και να σχεδιάσουν αποτελεσματικότερα στρατηγικές διατήρησης που βασίζονται στην εργασιακή ενσωμάτωση και αξιοποίηση των πολύτιμων ανθρώπινων πόρων.

Ωστόσο, πρέπει πρώτα να γίνει αντιληπτός ο τρόπος ενσωμάτωσης της κάθε ομάδας εργαζομένων δεδομένου ότι "... διαφορετικοί άνθρωποι εμπλέκονται με διαφορετικούς τρόπους", σύμφωνα με τους Holtom & O'Neill, (2004).

Πρόκειται επομένως για την προσκόλληση και αφοσίωση που εμφανίζουν κάποιοι εργαζόμενοι έναντι κάποιων άλλων. Εάν οι εργαζόμενοι δεν έχουν εναλλακτική εργασία όταν αποφασίζουν να εγκαταλείψουν αυτή που έχουν, πρέπει να λάβουν υπόψη περισσότερο τις δυνάμεις της προσκόλλησης στον οργανισμό και όχι τις δυνάμεις για αποχώρηση, όπως διαπιστώνουν οι Maert Jr. & Griffeth, (2004).

Στην έρευνα των Hasnizawati et al, (2014) αποκαλύπτεται ότι τα άτομα με αναπηρία διασφαλίζουν την ενσωμάτωσή τους από το κατάλληλο υποστηρικτικό οργανωσιακό κλίμα.

Στη παρούσα μελέτη θα εστιάσουμε κυρίως στην ενσωμάτωση των ΑμεΑ στον οργανισμό (on the job embeddedness).

### **3.2.ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ & ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΜΕ ΑΛΛΕΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ**

Από την επισκόπηση της αρθρογραφίας συνάγεται ότι τα άτομα με υψηλή εργασιακή ενσωμάτωση είναι οργανωμένα και αξιόπιστα. Εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα απόδοσης και ανησυχούν για την ορθή εκπλήρωση των καθηκόντων τους, είναι εργατικοί και σταθεροί, ενώ έχουν την τάση να κάνουν ότι είναι απαραίτητο για την ολοκλήρωση των έργων τους.

Ως εκ τούτου, η εργασιακή ενσωμάτωση απαιτεί δέσμευση και προσκόλληση στον οργανισμό, υγιείς επαγγελματικές διαπροσωπικές σχέσεις, εργατικότητα και καινοτομία για την επίλυση προβλημάτων στο περιβάλλον εργασίας. Τα άτομα με υψηλά επίπεδα ενσωμάτωσης διακατέχονται κυρίως από ευχάριστα συναισθήματα όσον αφορά την εργασία τους και εμφανίζουν μεγαλύτερη ικανοποίηση.

Επιπρόσθετα η ενσωμάτωση στην εργασία σχετίζεται με την έκφραση της ευτυχίας, την άμβλυνση των συγκρούσεων και την αυξημένη εμπιστοσύνη στις διαπροσωπικές σχέσεις και στον οργανισμό.

Όταν ένας εργαζόμενος αντιλαμβάνεται ότι η διοίκηση αναγνωρίζει την ενσωμάτωσή του, δίνει υψηλή αξία στην εργασία του και μπορεί να προκαλέσει θετικά αποτελέσματα από τη δέσμευση και την πίστη που έχει για τον οργανισμό, επιδεικνύοντας περισσότερη πειθαρχία και χρόνο.

Η ηγεσία ενδυνάμωσης εμφανίζεται όταν οι ηγέτες καλλιεργούν σχέσεις εμπιστοσύνης με τους υφισταμένους, επικοινωνούν αποτελεσματικά, διευκολύνουν τη συμμετοχική λήψη αποφάσεων και δείχνουν ανησυχία για τα προσωπικά προβλήματα των εργαζομένων τους (*Ahearne et al., 2005, Hon, 2011*),

Αυτοί οι ηγέτες μπορούν να αποκτήσουν περισσότερη εμπιστοσύνη, πίστη και ικανοποίηση από τους υπαλλήλους τους (*Amundsen και Martinsen, 2014; Hon, 2011*).

Οι *Srivastava, Bartol and Locke, (2006)* αναφέρουν ότι οι ενέργειες των ηγετών στην κατανομή της εξουσίας ή στην παροχή μεγαλύτερης ευθύνης και αυτονομίας τους βοηθάει να αναπτύξουν αμοιβαίες και μακροπρόθεσμες σχέσεις ανταλλαγών με τους εργαζόμενους. Αυτές οι σχέσεις ξεπερνούν τις τυπικές απαιτήσεις των ρόλων ηγέτη και υφισταμένου, αντιμετωπίζοντας ο ένας τον άλλον ως στενούς εταίρους.

Η σχέση προϊσταμένου υφισταμένου αποτελεί τον «οδηγό» για την εργασιακή ενσωμάτωση. Σύμφωνα με τους *Liden et al.*, (1997) οι υφιστάμενοι που έχουν ποιοτικές σχέσεις με τους προϊσταμένους τους είναι λιγότερο πιθανό να εγκαταλείψουν τον οργανισμό, καθώς θα πρέπει να παραιτηθούν από τα πλεονεκτήματα που σχετίζονται με τις σχέσεις τους .

Συνεπώς βασιζόμενοι στα προαναφερόμενα διατυπώνεται η ακόλουθη υπόθεση:

**H2: Η ποιοτική σχέση μεταξύ προϊσταμένου υφισταμένου, ως παράγοντας διαμόρφωσης του οργανωσιακού κλίματος, σχετίζεται με τη δημιουργία κοινωνικών σχέσεων (ως διάσταση της ενσωμάτωσης) των ατόμων με αναπηρία στο Δημόσιο.**

Μια μελέτη του *Allen* (2006) κατέδειξε ότι η αντίληψη της οργανωσιακής υποστήριξης σχετίζεται άμεσα και θετικά με την ενσωμάτωση στην εργασία.

Οι *Boswell, Ren, Hinrichs*,(2008) αναφέρουν ότι η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη ενδυναμώνει την ενσωμάτωση των εργαζομένων με αναπηρία στις θέσεις εργασίας, η οποία συσχετίζεται θετικά με άλλες στάσεις και συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία.

Επίσης συνάγεται ότι η εργασιακή ενσωμάτωση ενδέχεται να αυξάνει τη διατήρηση των εργαζομένων σε μία θέση εργασίας, την ενεργό συμμετοχή τους και τη συμπεριφορά οργανωσιακής ιθαγένειας (Organizational citizenship behavior-OCB). Οι οργανισμοί για να αυξήσουν την ενσωμάτωση των εργαζομένων τους θα πρέπει να δρουν προληπτικά και να αυξήσουν τους συνδέσμους, την εκπαίδευση και τις παροχές.

Στη μελέτη των *Young-bohk Cho, & Jeong-ran Ryu*, (2009) θεμελιώθηκε η συσχέτιση της εργασιακής ενσωμάτωσης με την απόδοση της εργασίας. Επίσης, στην ίδια έρευνα, διαπιστώθηκε η διαμεσολαβητική επίδραση της συμπεριφοράς της οργανωσιακής ιθαγένειας σε αυτή τη σχέση. Τα αποτελέσματα κατέδειξαν ότι οι εργαζόμενοι που παρουσιάζουν χαμηλά επίπεδα OCB, είναι πιο πιθανό να εγκαταλείψουν έναν οργανισμό από ό, τι εκείνοι που παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα .

Ο *Henderson*, (2014) αναφέρει ότι «η εργασιακή ενσωμάτωση και η συνέχιση του προσωπικού πρέπει να γίνεται κατά τρόπον ώστε οι εργαζόμενοι να αισθάνονται ότι

*είναι υπόλογοι και υπεύθυνοι για την άσκηση των ευθυνών και των καθηκόντων τους καθώς και να διεκπεραιώνουν ποιοτικά και ποσοτικά τα καθήκοντά τους χωρίς την ανάγκη άμεση ή έμμεση εποπτείας.»*

Στην περίπτωση που η εργασιακή ενσωμάτωση είναι σε χαμηλό επίπεδο, τα άτομα που εργάζονται σε διάφορες θέσεις εργασίας τείνουν να εκτελούν τα καθήκοντά τους με ένα όχι και τόσο κατάλληλο τρόπο και παραμελούν τις αρχές βελτιστοποίησης.

Ο *Misa*, (2014) στη μελέτη του διαπιστώνει ότι «η υιοθέτηση της εργασιακής ενσωμάτωσης είναι αποτελεσματική στην απόδοση του οργανισμού ενώ παρέχει στους εργαζόμενους ευκαιρίες να βιώσουν επαγγελματική και ατομική πρόοδο και επιτεύγματα.»

Τόσο ο *Henderson*, (2014) όσο και ο *Misa*, (2014) διαπίστωσαν μια θετική σχέση μεταξύ της ενσωμάτωσης και της ικανοποίησης από την εργασία. Η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας που συντελεί στην αποτελεσματικότητα του προσωπικού αυξάνοντας έτσι το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα του οργανισμού.

Όπως αναφέρεται στον *Sa'atchi*, (2011), ο *Rockwood* (2007) δήλωσε ότι οι οργανισμοί μπορούν να αυξήσουν την ικανοποίηση από την εργασία και την παραγωγικότητα τους, μέσω της επικέντρωσης στην εργασιακή ενσωμάτωση. Από την άλλη πρέπει να τονισθεί ότι η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να σχετίζεται με την ατμόσφαιρα που υφίσταται στον οργανισμό.

Οι *Ng και Feldman* (2010) σημειώνουν ότι «οι εργαζόμενοι με υψηλό βαθμό εργασιακής ενσωμάτωσης έχουν ως κίνητρο για την αυξημένη απόδοση, την έντονη επιθυμία να διατηρήσουν την εργασία τους και να διασφαλίσουν τις τρέχουσες ανταμοιβές.»

#### **4. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ (JOB SATISFACTION)**

Μια από τις πιο αξιοσημείωτες στάσεις στον τομέα της οργανωσιακής ψυχολογίας που έχει μελετηθεί και ερευνηθεί εκτενώς, είναι η ικανοποίηση από την εργασία (*job satisfaction*). Κατά τους ερευνητές, τα υψηλά επίπεδά της, συνιστούν ισχυρό προβλεπτικό παράγοντα για τις επιθυμητές, θετικές συμπεριφορές των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα των ερευνών καταδεικνύουν τη θετική συσχέτιση της με την προσωπική απόδοση, την ευημερία, τα μεγάλα συναισθηματικά οφέλη για το άτομο και την εν γένει καλή φυσική και ψυχική του υγεία.

Η σημαντικότητά της για τους οργανισμούς, προκύπτει κυρίως από την ισχυρή σχέση της με την αυξημένη απόδοση, την παραγωγικότητα και κατ' επέκταση την κερδοφορία, τη δέσμευση, τη μείωση της κατά συνήθεια απουσίας και των καθυστερήσεων στην εργασία και τα λιγότερα εργατικά ατυχήματα.

Η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με τα συναισθήματα του εργαζόμενου προς την εργασία του και συχνά εξαρτάται από το πώς τα αποτελέσματα ανταποκρίνονται στις προσδοκίες του ή τις υπερβαίνουν.

Η ικανοποίηση από την εργασία μεταβάλλεται δυναμικά και αλλάζει. Τυγχάνει σε κάποιες περιπτώσεις να μειώνεται πιο γρήγορα από ό, τι αναπτύχθηκε.

Σύμφωνα με τον *Locke*, (1976) ως ικανοποίηση από την εργασία ορίζεται η «ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την αποτίμηση της εργασίας ή των εργασιακών εμπειριών που αποκομίζει κανείς από αυτή».

Ο *Mottaz*, (1988) ορίζει την ικανοποίηση από την εργασία ως «την αντίδραση που προκύπτει από την αξιολόγηση της εργασιακής κατάστασης».

Ο *Spector*, (1997) καταγράφει ότι «...επαγγελματική ικανοποίηση είναι ο βαθμός στον οποίο οι άνθρωποι αγαπούν(ικανοποίηση) ή αντιπαθούν (δυσαρέσκεια) την εργασία τους (...) ή απλά το πώς αισθάνονται για την εργασία τους και για τις διάφορες πτυχές της». Επίσης ο ίδιος αναφέρει ορισμένες από τις πτυχές της εργασίας, που επιφέρουν ικανοποίηση όπως είναι η εκτίμηση, η επικοινωνία με τους συνεργάτες, οι συνθήκες εργασίας, η φύση της εργασίας, η προσωπική ανάπτυξη, οι ευκαιρίες εξέλιξης, η αναγνώριση, και η ασφάλεια.

Σύμφωνα με τον *Robbins*, (2001) «η υψηλή ικανοποίηση των εργαζομένων είναι σημαντική για τους διοικούντες που πιστεύουν ότι «ένας οργανισμός έχει την ευθύνη να παρέχει στους εργαζόμενους θέσεις εργασίας που είναι προκλητικές και αμείβονται εγγενώς».

Ο Warr, (1987) παρομοιάζει την επαγγελματική ικανοποίηση με τις βιταμίνες, αναφέροντας ότι «μια σταθερή δόση είναι απαραίτητη, αλλά μία δόση ή παντελής έλλειψη δημιουργεί πρόβλημα».

Οι Wright και Davis (2003), αναφέρουν ότι «η ικανοποίηση αφορά στην αξιολόγηση του ατόμου ως προς τι είναι αυτό που επιζητεί από την εργασία του και τι είναι τελικά αυτό που λαμβάνει»

#### **4.1.ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ**

Ως εργασιακή στάση (*attitude*) η ικανοποίηση εμπεριέχει τη γνώση, το συναίσθημα και τη συμπεριφορά.

Κατά τους Bernstein & Nash, (2008) η ικανοποίηση από την εργασία περιλαμβάνει τις ακόλουθες γνωστικές, συναισθηματικές και συμπεριφορικές συνιστώσες.

- ▶ Η γνωστική συνιστώσα της ικανοποίησης από την εργασία σχετίζεται με απόψεις και με πεποιθήσεις σχετικά με το αν η εργασία είναι αξιόσεβαστη, διανοητικά απαιτητική, προκλητική και αμειβόμενη.
- ▶ Η συναισθηματική διάσταση της ικανοποίησης αναφέρεται στα συναισθήματα που σχετίζονται με την εργασία όπως η πλήξη, το άγχος, η αναγνώριση, η ευχαρίστηση και ο ενθουσιασμός. Τέλος,
- ▶ Η συμπεριφορική συνιστώσα περιλαμβάνει τις πράξεις των ατόμων σε σχέση με τα συναισθήματα που βιώνουν ως προς την εργασία τους, όπως η καθυστερημένη άφιξη στην εργασία, η αργή απόδοση και η προσποίηση ασθενειών προκειμένου να αποφευχθεί η εργασία.

#### **4.2.ΘΕΩΡΙΕΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ**

Όπως αναφέρεται στους Κυριαζόπουλο, Σαμαντά, (2014) « η εργασιακή ικανοποίηση προσδιορίζεται από την παρακίνηση, μια έννοια ταυτόσημη με τη θέληση την επιθυμία, τα κίνητρα.»

Προκειμένου να γίνει κατανοητή η σύνδεση θα αναφερθούν συνοπτικά στα κύρια σημεία τους οι σημαντικότερες θεωρίες **παρακίνησης** που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση.

Ο διαπρεπής ψυχολόγος Abraham Maslow, (1943) στη **θεωρία της ιεράρχησης**

**των αναγκών**, αναφέρει ότι οι άνθρωποι εργάζονται προκειμένου να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους. Υποστήριξε ότι υπάρχουν ιεραρχικά πέντε κατηγορίες αναγκών .

1. **Φυσιολογικές ανάγκες.** Είναι οι ανάγκες που απαιτείται να καλυφθούν από το άτομο αποκλειστικά για την επιβίωση του, όπως η εξασφάλιση τροφής, στέγης, ένδυσης, κ.τ.λ.
2. **Ανάγκες ασφάλειας.** Είναι οι ανάγκες αυτοσυντήρησης. Σχετίζονται με την προφύλαξη από φυσικούς ή και ψυχολογικούς κινδύνους, όπως η προστασία από φυσικά φαινόμενα, οι ασθένειες, η ανάγκη για σταθερότητα, μονιμότητα και ασφάλιση.
3. **Κοινωνικές ανάγκες.** Ανάγκες για φιλία, συνεργασία, κοινωνική αλληλεπίδραση, αποδοχή από το κοινωνικό σύνολο, ένταξη σε ομάδες.
4. **Αυτοεκτίμηση.** Ανάγκες εκτίμησης, αναγνώρισης και σεβασμού από τους άλλους. Ανάγκη για φήμη και κύρος.
5. **Ανάγκη αυτοπραγμάτωσης.** Αφορά στην εκπλήρωση των φιλοδοξιών, στη προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη, καθώς και στην αξιοποίηση των ικανοτήτων και των ψυχικών χαρισμάτων του ατόμου.

Κριτήριο παρακίνησης είναι η ανικανοποίητη ανάγκη. Η ιεράρχηση γίνεται για να τονιστεί ότι οι ανάγκες καλύπτονται με σειρά προτεραιότητας από τη βάση της πυραμίδας και κλιμακωτά προς τα πάνω.

Ο *Clayton Alderfer* (1969) ανέπτυξε περαιτέρω τη θεωρία του Maslow και τη συμπύκνωσε. Κατά τη θεωρία του **Alderfer (ERG)**, οι ανάγκες ιεραρχούνται σε τρεις κατηγορίες, τις ανάγκες ύπαρξης (**Existence**), τις ανάγκες για σχέσεις (**Relatedness**) και τις ανάγκες ανάπτυξης (**Growth**). Η ονομασία της θεωρίας είναι το ακρωνύμιο από τα αρχικά των λέξεων κάθε κατηγορίας. Η ικανοποίηση των αναγκών δεν πραγματοποιείται με αυστηρή σειρά .

Ο *Frederick Herzberg*, (1959) στη **θεωρία των δύο παραγόντων** (κίνητρα και αντικίνητρα) αναλύει τους παράγοντες που παρακινούν τους εργαζόμενους και εξασφαλίζουν εργασιακή ικανοποίηση. Διαπίστωσε ότι η αναγνώριση, η εξέλιξη, η επίτευξη κάποιου στόχου, το αντικείμενο της εργασίας και η φύση της, δημιουργούν



θετικά συναισθήματα. Οι παράγοντες αυτοί παρακινούν θετικά, συντελούν στην αύξηση της απόδοσης και τους ονόμασε «κίνητρα» (motivators).

Η απουσία καλών συνθηκών εργασίας, η κακή διοίκηση, η κακή συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων, ο μισθός, η εποπτεία και η επίβλεψη προκαλούν συναισθήματα δυσαρέσκειας και πιθανά αντικίνητρα. Οι προαναφερόμενοι παράγοντες ονομάστηκαν «παράγοντες υγιεινής» ή «παράγοντες συντήρησης». Οι παράγοντες υγιεινής είναι ουσιώδεις για την ύπαρξη κινήτρων στο χώρο εργασίας. Η παρουσία τους δεν οδηγεί απαραίτητα σε θετική ικανοποίηση. Στην περίπτωση που αυτοί οι παράγοντες απουσιάζουν ή είναι ανύπαρκτοι στο χώρο εργασίας, τότε οδηγούν σε δυσαρέσκεια.

Στη **θεωρία X & Ψ** του **McGregor** (1957) διατυπώνονται δυο διαφορετικές υποθέσεις σχετικά με τη φύση και τη συμπεριφορά του ατόμου .

Η θεωρία X υποθέτει ότι ο μέσος άνθρωπος από τη φύση του απεχθάνεται την εργασία και θα μπορούσε να την αποφύγει εάν αυτό ήταν δυνατό.

Ψάχνει για ασφάλεια, δεν θέτει μεγαλεπήβολους στόχους και αποστρέφεται τις ευθύνες. Δεν αντιμετωπίζει με θετική διάθεση την εργασία, αντιθέτως πρέπει να δέχεται συνεχώς πίεση ακόμα και να απειλείται με κυρώσεις, για να καταβάλει προσπάθεια για την επίτευξη ενός στόχου.

Αντίθετα, η θεωρία Ψ υποθέτει ότι ο μέσος άνθρωπος διαθέτει όρεξη για εργασία, θεωρεί ότι όταν υπάρχουν κατάλληλες συνθήκες, ο εργαζόμενος δέχεται πρόθυμα τις ευθύνες, λειτουργεί δημιουργικά και είναι διατεθειμένος να εργαστεί σκληρά για την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης.

Στη **θεωρία της κάλυψης επίκτητων αναγκών** του **Mc Clelland**,(1960) το άτομο στην εργασία του επιθυμεί την κάλυψη των κατωτέρω :

- ▶ επίτευξη σκοπών (achievement)
- ▶ δημιουργία κοινωνικών δεσμών (affiliation)
- ▶ εξουσία (power)

Οι ανάγκες αυτές είναι επίκτητες και εξαρτώνται από την καλλιέργεια του ατόμου, τα βιώματα και τις εμπειρίες του.

Ο βαθμός που η κάθε ανάγκη παρακινεί τον εργαζόμενο ποικίλλει για τον καθένα, λαμβάνοντας υπόψη τη διαφορετικότητα και τις ιδιαιτερότητες του.

Το Μοντέλο των Χαρακτηριστικών Εργασίας των **Hackman & Oldman** (1976) είναι η πιο ευρέως χρησιμοποιούμενη θεωρητική προσέγγιση για το σχεδιασμό της εργασίας με βασικά χαρακτηριστικά, τις πτυχές που δημιουργούν ιδανικές συνθήκες για υψηλά επίπεδα παρακίνησης, ικανοποίησης και απόδοσης.

Στο ίδιο μοντέλο δίδεται ιδιαίτερη έμφαση στη σημασία της εργασίας (Meaningfulness) και προτείνονται τα πέντε χαρακτηριστικά που πρέπει να περιλαμβάνουν όλες οι θέσεις εργασίας και παρατίθενται όπως αναφέρονται στη *ελεύθερη εγκυκλοπαίδεια - Wikipedia*:

### **Ποικιλία δεξιοτήτων (skill variety)**

Ο βαθμός στον οποίο μια εργασία απαιτεί από τον εργαζόμενο να αναπτύξει μια ποικιλία δεξιοτήτων και ταλέντων. Οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν περισσότερο την εμπειρία αυτών των θέσεων εργασίας όπου απαιτούνται πολλές διαφορετικές δεξιότητες και ικανότητες από τις στοιχειώδεις και συνήθεις θέσεις εργασίας .

### **Ταυτότητα εργασίας (Task identity)**

Ο βαθμός στον οποίο η εργασία απαιτεί από τους εργαζόμενους να προσδιορίσουν και να ολοκληρώσουν ένα κομμάτι εργασίας με εμφανές αποτέλεσμα. Οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν περισσότερο την εμπειρία της συμμετοχής και της ευθύνης του συνόλου της διαδικασίας για την ολοκλήρωση ενός έργου και όχι απλώς για ένα μέρος αυτού.

### **Σημαντικότητα εργασίας( Task significance)**

Ο βαθμός στον οποίο η εργασία έχει αντίκτυπο και επηρεάζει τη ζωή άλλων ανθρώπων. Η επιρροή μπορεί να είναι είτε άμεσα στον οργανισμό είτε στο εξωτερικό περιβάλλον ή ακόμη και στη κοινωνία ως σύνολο. Οι εργαζόμενοι αισθάνονται καλύτερα σε μια εργασία που βελτιώνει σημαντικά είτε την ψυχολογική είτε τη σωματική ευεξία άλλων ατόμων, από μια εργασία που έχει περιορισμένη επίδραση σε οποιονδήποτε άλλον.

### **Αυτονομία (Autonomy)**

Ο βαθμός στον οποίο η εργασία παρέχει στον εργαζόμενο σημαντική ελευθερία, ανεξαρτησία και διακριτικότητα για να προγραμματίσει την εργασία του και να

καθορίσει τις διαδικασίες. Για τις θέσεις εργασίας με υψηλό βαθμό αυτονομίας, τα αποτελέσματα εξαρτώνται από τις προσπάθειες, τις πρωτοβουλίες και τις αποφάσεις των εργαζομένων. Σε τέτοιες περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι έχουν προσωπική ευθύνη τόσο για τις επιτυχίες τους όσο και για τις αποτυχίες τους στην εργασία.

### **Ανατροφοδότηση (Feedback)**

Ο βαθμός στον οποίο ο εργαζόμενος έχει γνώση των αποτελεσμάτων της εργασίας του. Πρόκειται για σαφείς, συγκεκριμένες, λεπτομερείς, εκτελέσιμες πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα της απόδοσής του. Όταν οι εργαζόμενοι λαμβάνουν σαφείς πληροφορίες σχετικά με την επαγγελματική τους απόδοση, έχουν καλύτερη γνώση των επιπτώσεων των εργασιακών τους δραστηριοτήτων και ποιες συγκεκριμένες ενέργειες πρέπει να λάβουν (εάν υπάρχουν) για τη βελτίωση της παραγωγικότητάς τους .

Αυτά τα βασικά χαρακτηριστικά επηρεάζουν με τη σειρά τους πέντε αποτελέσματα της εργασίας (όπως π.χ την παρακίνηση, την ικανοποίηση, την απόδοση, τις απουσίες, και την τάση για αποχώρηση) και αυτό πραγματοποιείται μέσω της επίδρασης τριών ψυχολογικών καταστάσεων (π.χ νοημοσύνη, υπευθυνότητα και γνώση των αποτελεσμάτων), τα οποία είτε λειτουργούν ως ηθική ενίσχυση, είτε καθίστανται επιζήμια για την παραγωγικότητα των εργαζομένων.

Η **θεωρία προσδοκιών** (expectancy theory) αναπτύχθηκε από τον **Victor Vroom** (1964). Σύμφωνα με αυτή, δεν αναζητείται η αιτία παρακίνησης (όπως συμβαίνει στις θεωρίες των Maslow και Herzberg), αλλά ο τρόπος με τον οποίο παρακινείται ο εργαζόμενος.

Στη θεωρία των προσδοκιών το άτομο προσδιορίζει τα επιθυμητά για αυτόν αποτελέσματα (προτίμηση) και επιλέγει την αντίδραση του ανάλογα με την πιθανότητα που εκτιμά ότι έχει για να πετύχει τα αποτελέσματα αυτά (προσδοκία) και να λάβει οφέλη και ανταμοιβές.

Στην εν λόγω θεωρία, το άτομο θα ενεργήσει με μια ορισμένη συμπεριφορά όταν βασίζεται στην προσδοκία ότι οι πράξεις του θα οδηγήσουν σε ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα / στόχο, για την επίτευξη του οποίου θα λάβει οφέλη και ανταμοιβές.

Με μια απλοϊκή διατύπωση η θεωρία μπορεί να γραφεί υπό τη μορφή της ακόλουθης εξίσωσης :

**Δύναμη Κινήτρου = Λειτουργικότητα X Προτίμηση X Προσδοκία**

**Προτίμηση (ή Σθένος):** ο προσδιορισμός του περισσότερο επιθυμητού προς κάποιο αποτέλεσμα, λαμβάνοντας υπόψη τις πιθανές συνέπειες.

**Προσδοκία:** είναι η πεποίθηση ότι η αυξημένη προσπάθεια θα οδηγήσει σε αύξηση της απόδοσης

**Λειτουργικότητα:** Η αντίληψη ότι η προσπάθεια που κατέβαλε ο εργαζόμενος θα γίνει αντιληπτή και θα ανταμειφθεί αναλόγως.

Είναι ωστόσο σαφές ότι αν κάποιος από τους όρους της εξίσωσης είναι μηδέν , τότε και το σύνολο της παρακίνησης θα είναι μηδέν .

Οι *Porter και Lawler* (1968) επεξεργάστηκαν περαιτέρω τη θεωρία του *Vroom* και παρουσίασαν ένα πιο πολύπλοκο μοντέλο.

Η δικαιοσύνη και η ισοτιμία επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τη στάση και τη συμπεριφορά των εργαζομένων. Σύμφωνα με τη **θεωρία της ισότητας** του *J. Adams* (1963) ο εργαζόμενος συγκρίνει την προσφορά και τις απολαβές του τόσο σε ατομικό επίπεδο όσο και κατά αντιστοιχία με άλλους εργαζόμενους. Σαν προσφορά από τον εργαζόμενο νοείται η ατομική του απόδοση που διακρίνεται από ποιότητα και ποσότητα σχετικά με τα προσόντα, τα ιδιαίτερα ταλέντα που μπορεί να διαθέτει, τις εμπειρίες από επίλυση καταστάσεων του παρελθόντος και ως απολαβές χαρακτηρίζονται τα οφέλη από την εργασία όπως οι αποδοχές, η ασφάλιση, η αναγνώριση της προσπάθειας, η ικανοποίηση, το κύρος.

Με την θεωρία της ισότητας δόθηκε έμφαση στην ανάπτυξη του αισθήματος δικαιοσύνης και στο βαθμό της επιρροής στην απόδοση και στην ικανοποίηση των εργαζομένων. Επιπλέον σύμφωνα με τη θεωρία τονίζεται ότι η αμοιβή και οι συνθήκες εργασίας δεν καθορίζουν τη παρακίνηση. Όταν τα άτομα αισθάνονται ότι αντιμετωπίζονται με δικαιοσύνη, είναι πιθανότερο να κινητοποιηθούν ενώ στη περίπτωση της άδικης αντιμετώπισης είναι ιδιαίτερα επιρρεπείς σε αισθήματα δυσαρέσκειας και αποθάρρυνσης.

Η θεωρία της **στοχοθεσίας** αναπτύχθηκε από τον ψυχολόγο **Edwin Locke** (1960), ο οποίος υποστήριξε ότι οι σαφείς στόχοι και η κατάλληλη ανατροφοδότηση παρακινούν τους εργαζομένους. Επιπρόσθετα διαπίστωσε ότι η επίτευξη ενός στόχου επηρεάζεται από τα κίνητρα, την αυτοαντίληψη, τη δέσμευση και τον προσδιορισμό του ίδιου του στόχου.

Η καταβολή προσπάθειας για την επίτευξη ενός στόχου είναι πηγή παρακίνησης. Ο βαθμός δυσκολίας ενός στόχου σε συνδυασμό με τις ικανότητες του εργαζόμενου, την επιμονή και την προσήλωση του σε αυτόν, οδηγεί σε αυξημένη ικανοποίηση και απόδοση.

### **4.3. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ**

Από τα προαναφερόμενα καθίσταται σαφές ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι η στάση με το μεγαλύτερο βαθμό ενδιαφέροντος. Ωστόσο διαφορετικοί εργαζόμενοι έχουν διαφορετική αντίληψη σχετικά με την εργασία τους, και ένας παράγοντας που λειτουργεί για έναν εργαζόμενο πιθανώς να μη λειτουργεί σε κάποιον άλλο.

Σύμφωνα με τον *Mullins*, (2015) «η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από ένα ευρύ φάσμα μεταβλητών που σχετίζονται με ατομικούς, κοινωνικούς, πολιτισμικούς, οργανωσιακούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες.»

Συνεπώς οι παράγοντες που ασκούν επιρροή στην ικανοποίηση από την εργασία ποικίλλουν και κυρίως διαχωρίζονται σε δύο γενικές κατηγορίες τους εσωτερικούς παράγοντες (intrinsic factors) και τους εξωτερικούς παράγοντες (extrinsic factors).

Στην κατηγορία των **εσωτερικών παραγόντων** περιλαμβάνονται όσα εστιάζουν στον εργαζόμενο, είτε στις ομάδες εργασίες που δημιουργούνται, ή στην ηγεσία και τους προϊστάμενους.

Τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου, η προσωπικότητά του, η εξωστρέφεια που διαθέτει, οι εμπειρίες του, οι δεξιότητες του συχνά έχουν αναφερθεί ότι επηρεάζουν τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης. Μερικά από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας που σχετίζονται άμεσα με την ικανοποίηση από την εργασία είναι ο αυτοέλεγχος, η αυτοεκτίμηση, η ωριμότητα, η αποφασιστικότητα, η αίσθηση αυτονομίας, η πρόκληση και η ευθύνη.

Επίσης οι αξίες, οι προσδοκίες και τα πρότυπα συμπεριφοράς που έχει υιοθετήσει, σε συνδυασμό με τα κίνητρα και τους προσωπικούς στόχους, αποτελούν παράγοντες

επιρροής.

Το ίδιο το περιεχόμενο του έργου, ιδιαίτερα το πόσο ενδιαφέρον και προκλητικό είναι, διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στον καθορισμό του επιπέδου ικανοποίησης από την εργασία, καθώς και η εκτίμηση που έχει το άτομο για αυτή.

Η ισορροπία μεταξύ εργασιακού και οικογενειακού βίου έχει γίνει ένα κρίσιμο στοιχείο για την ικανοποίηση στο χώρο εργασίας. Παρόλο που τα προβλήματα στη προσωπική ζωή μπορούν να επηρεάσουν την απόδοση της εργασίας, αποδεικνύεται ότι ο αυξημένος όγκος εργασίας και το άγχος εξαντλούν το χρόνο της προσωπικής ζωής των εργαζομένων και πιθανώς και τα επίπεδα της σωματικής τους αντοχής.

Η ποιότητα των διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των ομάδων επιδρούν σημαντικά στην ικανοποίηση των εργαζομένων. Η φύση της ομάδας εργασίας επηρεάζει την ικανοποίηση. Μια ομάδα με συνοχή, πνεύμα αμοιβαίας εμπιστοσύνης και κατανόησης, συνεργασίας και αλληλεγγύης ανάμεσα στους συναδέλφους, παρέχει ευκαιρίες αλληλεπίδρασης, λιγότερες τριβές στα μέλη της ομάδας και χρησιμεύει ως πηγή ικανοποίησης.

Η αποτελεσματική επικοινωνία στη σχέση μεταξύ των μελών της ομάδας και του άμεσου προϊσταμένου είναι κρίσιμη και μπορεί να δημιουργήσει ή να μειώσει την ικανοποίηση από την εργασία.

Η συχνή, περιοδική και αποτελεσματική ανατροφοδότηση από τους προϊσταμένους, είναι εξαιρετικά χρήσιμη για έναν εργαζόμενο, καθώς μπορεί να γνωρίζει τους ορθούς χειρισμούς στα καθήκοντά του αλλά και τις αδυναμίες του, ώστε να τις βελτιώσει.

Οι προϊστάμενοι που επιτρέπουν στους υφισταμένους τους να συμμετέχουν σε αποφάσεις που επηρεάζουν την εργασία τους, βοηθούν στη δημιουργία ενός κλίματος που ευνοεί ιδιαίτερα την ικανοποίηση από την εργασία.

Έτσι, η ηγεσία που δημιουργεί μια προσωπική σχέση σεβασμού, υποστήριξης, αναγνώρισης και ειλικρινούς ενδιαφέροντος με τους υφισταμένους, συμβάλλει στην ικανοποίηση των εργαζομένων.

Η ασάφεια και η σύγκρουση μεταξύ των ρόλων, οδηγεί σε σύγχυση και δυσαρέσκεια, δεδομένου ότι σε τέτοιες περιπτώσεις οι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν ακριβώς ποιά είναι τα καθήκοντά τους και τι αναμένεται από αυτούς .

Σημαντική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση έχει και η συμβουλευτική εποπτεία (mentoring). Σύμφωνα με τους *Pan et al.*, (2011) η γενικότερη υποστήριξη που παρέχει ο μέντορας βοηθάει τον εργαζόμενο να νιώσει μεγαλύτερη σιγουριά για

τις επαγγελματικές του αποφάσεις και ενισχύει τις εργασιακές του ικανότητες, το οποίο εν συνεχεία οδηγεί σε αισθήματα μεγαλύτερης επαγγελματικής ικανοποίησης.

Οι *Xu and Payne*, (2014) αναφέρουν ότι οι εργαζόμενοι, που δέχονται συμβουλευτική καθοδήγηση, εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, συναισθηματικής δέσμευσης και χαμηλότερα ποσοστά παραιτήσεων από τους υπόλοιπους εργαζόμενους .

Στην κατηγορία των **εξωτερικών παραγόντων** περιλαμβάνονται όσα εστιάζουν στο περιβάλλον της εργασίας , τις συνθήκες και τις παροχές.

Ειδικότερα οι καλές συνθήκες εργασίας (π.χ ευέλικτο ωράριο εργασίας , συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας, φωτισμός, κλιματισμός, κατάλληλος εξοπλισμός) επιδρούν στη λειτουργικότητα των εργαζομένων και επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίησή τους. Οι κακές συνθήκες εργασίας αποτελούν πηγή δυσαρέσκειας επειδή οδηγούν σε σωματική δυσφορία και φυσικό κίνδυνο.

Οι αμοιβές διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην εργασιακή ικανοποίηση. Αυτό οφείλεται στο ότι ο μισθός είναι το μέσο για την ικανοποίηση των βασικών αναγκών του ατόμου και επιπλέον θεωρείται και σύμβολο επίτευξης. Οι μη χρηματικές παροχές, ο έπαινος και οι ευκαιρίες προαγωγής επηρεάζουν σημαντικά την ικανοποίηση από την εργασία διότι έτσι αποδεικνύεται η αξία του εργαζομένου .

Τα άτομα ικανοποιούνται όταν έχουν ευκαιρίες ανάπτυξης και επαγγελματικής εξέλιξης μέσω της εκπαίδευσης και της παροχής κατάλληλης κατάρτισης. Η ενθάρρυνση για την απόκτηση υψηλών δεξιοτήτων και νέων γνώσεων είναι πηγή ικανοποίησης.

Η αίσθηση ασφάλειας που προκύπτει από τη μονιμότητα και τη σταθερότητα στην εργασία καθώς και η οικονομική σταθερότητα του οργανισμού, αποτελούν παράγοντες ικανοποίησης από την εργασία. Τα άτομα όταν γνωρίζουν ότι η εργασία τους είναι προσωρινή αποθαρρύνονται και είναι λιγότερο αφοσιωμένα.

Η κουλτούρα του οργανισμού, η δικαιοσύνη, η οργανωσιακή υποστήριξη και το συνολικό καλό κλίμα επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση.

Σημαντική είναι επίσης η επίδραση που ασκούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά στην ικανοποίηση από την εργασία. Μελέτες καταδεικνύουν ότι ο βαθμός ικανοποίησης ποικίλει ανάλογα με την ηλικία, το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, τα έτη προϋπηρεσίας και το εκπαιδευτικό επίπεδο.

Στη υπάρχουσα βιβλιογραφία η σχέση μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης και της εργασιακής ικανοποίησης είναι μάλλον διαφορούμενη. Οι περισσότερες εμπειρικές έρευνες δείχνουν θετική σχέση μεταξύ των δύο μεταβλητών (π.χ *Wright & Hamilton, 1981, Hall, 1994*), ενώ σε άλλες δεν βρέθηκε καμία σχέση ούτε αρνητική συσχέτιση. Σύμφωνα με τον *Hall, (1994)* η ανώτερη εκπαίδευση προκαλεί υψηλότερες προσδοκίες, οι οποίες όταν δεν πληρούνται οδηγούν σε δυσαρέσκεια.

Σύμφωνα με τους *Wright & Davis, (2003)*, το μορφωτικό επίπεδο φαίνεται να σχετίζεται αρνητικά με την ικανοποίηση από την εργασία

Οι *Clark και Oswald (1996)*, βρίσκουν ωστόσο μια αρνητική σχέση μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης και της ικανοποίησης από την εργασία, εντοπίζοντας τα αρνητικά αποτελέσματα σε σχέση με τα εισοδήματα .

Οι *Grund και Sliwka (2005)* ερμηνεύουν αυτή την αρνητική σχέση ως επιβεβαίωση της υπόθεσης ότι η ικανοποίηση από την εργασία επηρεάζεται έντονα από τις προσδοκίες.

Σύμφωνα με τους *Allen and Van Der Velden, (2001)* «όταν η εκπαίδευση ταιριάζει με την εργασία, τοποθετούνται οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτήσει τα άτομα σε κατάλληλη χρήση, προωθώντας την εργασιακή απόδοση και ικανοποίηση.»

Σε αυτή τη μελέτη, θα εξετάσουμε αν το επίπεδο εκπαίδευσης σχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία από την απασχόληση τους στο Δημόσιο, διατυπώνοντας την ακόλουθη ερευνητική υπόθεση :

**H3: Το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων με αναπηρία στο Δημόσιο σχετίζεται με το βαθμό ικανοποίησής τους.**

#### **4.4.ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ & ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΜΕ ΑΛΛΕΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ**

Σύμφωνα με τον *Locke, (1976)* « η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να επηρεάσει τη στάση του εργαζομένου και σε επιμέρους τομείς της ζωής του, θέτοντας τον σε μια κατάσταση γενικότερης ικανοποίησης από τη ζωή (*life satisfaction*), από την οικογένειά του αλλά και από τον ίδιο, καθώς έχει διαπιστωθεί θετική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της αύξησης της αυτοπεποίθησης του εργαζόμενου».

Όπως αναφέρουν οι *Wright & Doherty, (1998)* «για πολλούς ερευνητές, η ικανοποίηση από την εργασία και η ευτυχία έχουν συνδεθεί στενά»



Στη μελέτη των *Ducharme & Martin* (2000) προέκυψε ότι εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζει τη συναισθηματική και φυσική ευεξία των εργαζόμενων .

Τα άτομα με θετική σκέψη είναι συνήθως περισσότερο αισιόδοξα, απολαμβάνουν την οικογένειά τους, τις κοινωνικές επαφές, είναι συνήθως ικανοποιημένοι από τη ζωή και φαίνεται ότι εμφανίζουν λιγότερα προβλήματα με την υγεία τους. Διακρίνονται για την αντιμετώπιση και διαχείριση σύνθετων και απαιτητικών καταστάσεων και δεν διακατέχονται από υψηλό στρες.

Η υψηλή ικανοποίηση κάνει τους εργαζόμενους περισσότερο προσεκτικούς και συγκεντρωμένους με αποτέλεσμα λιγότερα ατυχήματα και λάθη.

Πολλές έρευνες έχουν διαπιστώσει ότι η δυσαρέσκεια από την εργασία επηρεάζει αρνητικά τόσο την ψυχολογική όσο και τη σωματική ευεξία. Ειδικότερα συνδέεται με ψυχολογικά προβλήματα, όπως η συναισθηματική και σωματική εξάντληση, η κατάθλιψη, το άγχος και ο θυμός και οι παθήσεις στην υγεία, συμπεριλαμβανομένων των μυοσκελετικών και των καρδιαγγειακών διαταραχών σε μια ποικιλία πληθυσμών εργαζομένων (*Heslop, Smith, Metcalfe, Macleod, & Hart, 2002; Locker, 1996; Piko, 2006*)

Μια μετα-ανάλυση που διεξήχθη από τους *Faragher, Cass και Cooper* (2005), βασισμένη σε 485 μελέτες ικανοποίησης και ευεξίας στην εργασία, διαπίστωσε ότι οι εργαζόμενοι με χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία ήταν πιο πιθανό να παρουσιάσουν άγχος, κατάθλιψη, ασθένεια, μυοσκελετικές διαταραχές, άλλες σωματικές ασθένειες και μειωμένη αυτοεκτίμηση. Η βιβλιογραφία υποδηλώνει ότι η δυσαρέσκεια για την εργασία αποτελεί σημαντικό παράγοντα πρόβλεψης της σωματικής και ψυχικής υγείας. Αυτές οι μελέτες, ωστόσο, δεν έχουν επικεντρωθεί σε εργαζομένους με αναπηρία.

Τίθεται λοιπόν προς διερεύνηση, η κατωτέρω ερευνητική υπόθεση η οποία βασίζεται στους στόχους της έρευνας:

**H4: Η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με τη συναισθηματική ευεξία των εργαζόμενων με αναπηρία στο Δημόσιο.**

Η δυσαρέσκεια οδηγεί σε επαγγελματική εξάντληση και εξουθένωση, χαμηλή αυτοεκτίμηση και αυξημένο άγχος.

Σε έρευνα του Robbins (2001) συνοψίστηκαν οι λόγοι που καθιστούν την εργασιακή ικανοποίηση μείζονος σημασίας στάση για τους οργανισμούς. Τα ευρήματα αναφέρουν ότι :

- *«Οι δυσαρεστημένοι εργαζόμενοι αποφεύγουν συχνότερα την εργασία τους προφασίζοντας διάφορες αιτίες και αυξάνουν τη τάση για παραίτηση.*
- *Οι δυσαρεστημένοι εργαζόμενοι έχουν αυξημένες πιθανότητες να εμφανίσουν επιζήμια συμπεριφορά για την επιχείρηση.*
- *Οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι ενδεχομένως να είναι περισσότερο παραγωγικοί.*
- *Οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι παρουσιάζουν χαμηλότερα ποσοστά τάσης για κινητικότητα και απουσίες ή καθυστερήσεις από την εργασία.»*

Η μελέτη της σχέσης μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και εργασιακής απόδοσης αποτελεί αξιολογική ερευνητική παράδοση στη βιομηχανική-οργανωσιακή ψυχολογία. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Landy, (1989) *«Αυτή η σχέση έχει περιγραφεί ως το "Άγιο Δισκοπότηρο" των βιομηχανικών ψυχολόγων»*

Όπως αναφέρει η Βακοτιά, (2016) *«οι εργαζόμενοι που έχουν υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία γενικά αγαπούν τη δουλειά τους. ....Οι εργαζόμενοι που είναι ευχαριστημένοι από την εργασία τους θα αφιερώνουν ακόμη περισσότερο χρόνο και θα είναι δημιουργικοί και αφοσιωμένοι, θα αναζητήσουν τρόπους για να ξεπεράσουν κάθε εμπόδιο που μπορεί εμφανισθεί και θα βοηθούν τους συναδέλφους και τους ανωτέρους τους. Αυτοί οι εργαζόμενοι θα έχουν εξαιρετικές επιδόσεις και οι επιχειρήσεις με αυτό το είδος εργαζομένων θα είναι επιτυχημένες.»*

Είναι γενικά παραδεκτό ότι η ικανοποίηση από την εργασία αυξάνει την προσπάθεια και αυτό έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της απόδοσης και της παραγωγικότητας του εργαζομένου. Ωστόσο τα αποτελέσματα των ερευνών είναι μάλλον αντικρουόμενα, δεδομένου ότι σε κάποια ευρήματα η συσχέτιση είναι περιορισμένη ή και χαμηλή ανάλογα με την πολυπλοκότητα της εργασίας, ενώ σε άλλα η σχέση είναι σημαντική. Παρόλο που η ικανοποίηση δεν συνδέεται πάντα με αυξημένη απόδοση, ωστόσο συντελεί στη διαμόρφωση ενός θετικού κλίματος στον οργανισμό.

Οι Nahar et al, (2008) διαπίστωσαν ότι η επιτυχία οποιουδήποτε οργανισμού εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το καταρτισμένο, αποτελεσματικό και αφοσιωμένο εργατικό δυναμικό που διαθέτουν. Οι ίδιοι κατέγραψαν ότι οι εργαζόμενοι είναι μετρίως ικανοποιημένοι από την ίδια την εργασία τους, ενώ σημαντικοί παράγοντες

για την αύξηση της ικανοποίησής τους, είναι η αποζημίωση και τα άλλα οφέλη που τους παρέχονται.

Οι *Gibson, Ivancevich & Donnelly* (1997) αναφέρουν ότι ορισμένοι υπάλληλοι που είναι ικανοποιημένοι με την εργασία τους δεν αποδίδουν καλά, αντίθετα, μπορεί να υπάρχουν εργαζόμενοι που δεν είναι ικανοποιημένοι, αλλά είναι εξαιρετικοί στην απόδοσή τους.

Πολλές θεωρίες ισχυρίζονται ότι τα άτομα που αντιπαθούν τη δουλειά τους θα την απέφευγαν. Οι συμπεριφορές αποχώρησης, δηλαδή οι παραιτήσεις, οι απουσίες, και η δολιοφθορά έχουν εξεταστεί ευρέως στην έρευνα ικανοποίησης από την εργασία.

Οι όροι «απουσία, κατά συνήθεια απουσία ή απουσία λόγω ασθένειας από την εργασία» (*absenteeism*) είναι συνώνυμοι και αναφέρονται στις περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι ενώ είχαν προγραμματιστεί να εργαστούν, τελικά δεν προσέρχονται.

Κατά τους *Van der Merwe & Miller*, (1988) η απουσία σημαίνει «ένα απρογραμματίστο και ενοχλητικό γεγονός. Πιο συγκεκριμένα, μπορεί να θεωρηθεί ως η μη συμμετοχή του εργαζόμενου που έχει προγραμματιστεί να εργαστεί.»

Οι *Milkovich και Boudreau* (1994) ορίζουν την απουσία υπό το πρίσμα του οργανισμού ως «τη συχνότητα και/ ή τη διάρκεια του χαμένου χρόνου εργασίας όταν οι εργαζόμενοι δεν έρχονται να εργαστούν».

Η κατά συνήθεια απουσία ως συμπεριφορά, προκαλεί στον οργανισμό απώλεια παραγωγικότητας και επιπλέον λειτουργικό κόστος. Αντιπροσωπεύει έναν δείκτη αποτελεσματικής και υγιούς οργάνωσης για τον οργανισμό.

Οι περισσότερες έρευνες δείχνουν μια συνεπή αρνητική σχέση μεταξύ ικανοποίησης και απουσίας, παρόλο που ο συσχετισμός δεν είναι πολύ υψηλός (*Robbins*, 1989, *Spector*, 1997).

Συνεπώς ένας δυσαρεστημένος εργαζόμενος πιθανότατα θα απουσιάζει με την πρώτη ευκαιρία, οπότε και διαμορφώνεται η κατωτέρω ερευνητική υπόθεση:

**H5: Η δυσαρέσκεια ως προς την εργασία των απασχολούμενων με αναπηρία στο Δημόσιο, σχετίζεται με το ποσοστό απουσιών τους.**

Κατά τον *Martocchio*, (1989) οι εργαζόμενοι που εργάζονται για μεγάλα χρονικά διαστήματα στον οργανισμό τείνουν να εκφράζουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία και οργανωτικής δέσμευσης, με αποτέλεσμα να εμφανίζουν χαμηλότερα ποσοστά απουσίας.

Ο *Spector* (1997) αναφέρει ότι η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζει το φαινόμενο των απουσιών στην εργασία (absenteeism). Κατά τους *Steers, Porter & Bigley*, (1996) τονίζεται ότι η δυσαρέσκεια από την εργασία είναι η κύρια αιτία των κατά συνήθεια απουσιών. Ο *Anderson*, (2004) επίσης συμφωνεί ότι οι δυσαρεστημένοι υπάλληλοι θα χρησιμοποιήσουν την άδεια ασθένειας για να "αποσυρθούν" από τον χώρο εργασίας.

Κατά τον καθηγητή *Paul E. Spector* οι μειώσεις σε προσωπικό που υφίστανται οι οργανισμοί στα χρόνια της οικονομικής κρίσης, αναγκάζουν τους εργαζόμενους να εργάζονται υπερβολικά πολλές ώρες. Πολύ συχνά οι εργαζόμενοι γρήγορα απογοητεύονται, εξαντλούνται και οδηγούνται σε αντιπαραγωγική συμπεριφορά .

Κατά *Cascio* (2003) « η τάση αποχώρησης είναι η μόνιμη απομάκρυνση πέρα από τα όρια του οργανισμού». Αυτή η συμπεριφορά πλήττει σημαντικά τη διοίκηση καθώς διαταράσσει την οργανωσιακή συνέχεια και μπορεί να επιφέρει επιπλέον δαπάνες. Τα διαφορετικά κόστη που σχετίζονται με την αποχώρηση περιλαμβάνουν το κόστος προσέλκυσης και επιλογής (συνεντεύξεις, αμοιβή διαχωρισμού), το κόστος αντικατάστασης, τις νέες δαπάνες για τους νέους εργαζόμενους και για την κατάρτιση τους όπως αναφέρουν οι *Saal & Knight*, (1988).

Σύμφωνα με τον *Spector* (1997), οι εργαζόμενοι με χαμηλή ικανοποίηση είναι πιο πιθανό να εγκαταλείψουν τη εργασία τους, ενώ σύμφωνα με τον *Luthans* (1995), "η υψηλή ικανοποίηση από την εργασία δεν θα περιορίσει, από μόνη της, την αποχώρηση, αλλά φαίνεται να βοηθάει. Από την άλλη πλευρά, αν υπάρχει μεγάλη δυσαρέσκεια ως προς την εργασία, είναι πιθανό να υπάρξει μεγάλο ποσοστό αποχώρησης. "

Κατά τους *Egan et al*, (2004) όταν οι εργαζόμενοι βιώνουν επαρκή εκπλήρωση των προσδοκιών τους, αισθάνονται μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση και συνεπώς μικρότερη τάση για αποχώρηση και απουσίες από τον εργασιακό χώρο.

Η οργανωσιακή δέσμευση είναι η συναισθηματική προσήλωση του εργαζόμενου προς τον οργανισμό. Οι *Mowday, Porter και Steers* (1979) την ορίζουν ως «την ισχυρή

πίστη στους στόχους και τις αξίες του οργανισμού και την προθυμία να καταβληθεί από τον εργαζόμενο σημαντική προσπάθεια για αυτόν».

Φαίνεται ότι υπάρχει ισχυρή συσχέτιση μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και οργανωσιακής δέσμευσης. Η μεγαλύτερη δέσμευση μπορεί, με τη σειρά της, να διευκολύνει την αύξηση της παραγωγικότητας.

Σύμφωνα με τους *Meyer et al.*, (2002) η ικανοποίηση από την εργασία είναι καθοριστική για την οργανωσιακή δέσμευση. Οι δύο μεταβλητές είναι αλληλένδετες. Η κύρια διαφορά μεταξύ της οργανωσιακής δέσμευσης και της ικανοποίησης από την εργασία είναι ότι η οργανωσιακή δέσμευση είναι η συναισθηματική «απάντηση» που έχει ένας εργαζόμενος για τον οργανισμό του ενώ η εργασιακή ικανοποίηση είναι η «απάντηση» που έχει ένας εργαζόμενος για την εργασία ή για θέματα που σχετίζονται με αυτή. Συνεπώς ενώ ο εργαζόμενος έχει θετικά συναισθήματα προς τον οργανισμό, τις αξίες και τους στόχους του, είναι πιθανό να μην είναι ικανοποιημένος από τη εργασία που επιτελεί στον οργανισμό.

Σε στενή σχέση με την έννοια της οργανωσιακής δέσμευσης είναι η μεταβλητή που ονομάζεται συμπεριφορά οργανωσιακής ιθαγένειας (OCB). Ο *Spector* (1997) ορίζει την OCB ως «συμπεριφορά ενός εργαζομένου που έχει σκοπό να βοηθήσει τους συναδέλφους ή τον οργανισμό».

Πρόκειται δηλαδή για εθελοντικές δράσεις και πρωτοβουλίες που κάνουν οι εργαζόμενοι για να βοηθήσουν τους συναδέλφους τους και τους εργοδότες τους. Η συνεισφορά αυτής της συμπεριφοράς στη πρόοδο και την ευημερία του οργανισμού είναι μεγάλη.

Ο *Robbins* (2005) δηλώνει ότι η ικανοποίηση από την εργασία είναι βασικός καθοριστικός παράγοντας της οργανωσιακής ιθαγένειας (OCB), δεδομένου ότι οι ικανοποιημένοι υπάλληλοι πιθανότατα θα μιλούν θετικά για τον οργανισμό και θα ξεπερνούν το κανονικό τους καθήκον.

Κατά τους *Organ et al.*, (2006) υπάρχει ισχυρή συσχέτιση της εργασιακής ικανοποίησης και της συμπεριφοράς της οργανωσιακής ιθαγένειας.

Κατά τον *Spector* (1997) οι αντιπαραγωγικές συμπεριφορές είναι το αντίθετο της συμπεριφοράς της οργανωσιακής ιθαγένειας. Αυτές οι συμπεριφορές περιλαμβάνουν επιθετικότητα εναντίον του εργοδότη ή και των συναδέλφων, δολιοφθορά και κλοπή στην εργασία και συνδέονται με απογοήτευση και δυσαρέσκεια στην εργασία.

#### **4.5.ΜΕΤΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ**

Η μέτρηση της ικανοποίησης που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους προσφέρει χρήσιμες πληροφορίες για τη διαμόρφωση της στρατηγικής του οργανισμού, ενώ συγχρόνως αποκαλύπτει πιθανά προβλήματα τα οποία πρέπει να αφουγκραστεί η διοίκηση προκειμένου να διορθωθούν .

Η μέτρηση της ικανοποίησης πραγματοποιείται συνήθως σε πολυπληθείς οργανισμούς. Διεξάγεται κυρίως με τη χρήση ερωτηματολογίων που αποτελούνται από ερωτήσεις διαβαθμισμένης κλίμακας και επιχειρείται να καλύψουν σε μεγάλη έκταση τις επιμέρους πτυχές της εργασίας. Ένας άλλος τρόπος μέτρησης είναι οι συνεντεύξεις στους εργαζόμενους .

Από την βιβλιογραφία προκύπτει ότι υπάρχουν αρκετά έγκυρα και αξιόπιστα τυποποιημένα ερωτηματολόγια. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το ερωτηματολόγιο μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης του Paul E. Spector “ Job Satisfaction Survey”(JSS), το οποίο περιλαμβάνει 36 ερωτήσεις κλειστού τύπου και εξετάζει την εργασιακή ικανοποίηση υπό το πρίσμα εννέα επιμέρους πτυχών της εργασίας (αμοιβές, εργασιακές συνθήκες , σχέσεις με συναδέλφους και ιεραρχικά ανώτερους, εξέλιξη, αντικείμενο εργασίας, αναγνώριση, επιτεύγματα, επικοινωνία, οργανωσιακή λειτουργία).

## **5. ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ**

*«Τα άτομα με αναπηρία έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και την συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας.»*

*(Σύνταγμα, άρθρο 21§ 6)*

Τα άτομα με αναπηρία (ΑμεΑ) αποτελούν μια ομάδα πληθυσμού που βιώνει συχνά κοινωνικό αποκλεισμό, στιγματισμό, αδιαφορία, περιφρόνηση και άνιση μεταχείριση, εξαιτίας των στερεοτύπων, της άγνοιας, του φόβου και των προκαταλήψεων που υφίστανται ακόμη και σήμερα.

Ωστόσο θα πρέπει να αναφερθεί ότι τις τελευταίες δεκαετίες έχει σημειωθεί πρόοδος στην αποδοχή της διαφορετικότητας λόγω αναπηρίας, δεδομένου ότι έχουν υιοθετηθεί μέτρα για την αφύπνιση της κοινωνίας και τη καλλιέργεια του σεβασμού για τα δικαιώματα και την αξιοπρέπεια των ΑμεΑ. Είναι πολύ σημαντικό να αντιληφθεί κανείς ότι το διαφορετικό δεν είναι απαραίτητα αρνητικό.

Σύμφωνα με τον χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης,<sup>4</sup> καθιερώθηκαν στη νομοθεσία της Ε.Ε. το δικαίωμα στην εργασία, η ισότητα απέναντι στο νόμο, η απαγόρευση κάθε είδους διακρίσεων και ειδικότερα στο άρθρο 26 γίνεται η αναφορά *«Η Ένωση αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα των ατόμων με ειδικές ανάγκες να επωφελούνται μέτρων που θα τους εξασφαλίζουν την αυτονομία, την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή στον κοινοτικό βίο»*

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (2011), τα άτομα με αναπηρίες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στο εργατικό δυναμικό. Σε αντίθεση με τη γενική τάση, το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με αναπηρίες εξακολουθεί να αυξάνεται. Ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ΔΟΕ, 2011) καταλήγει στο συμπέρασμα ότι *«οι διακρίσεις στην εργασία αντικατοπτρίζονται στα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία.»*

Σύμφωνα με τον Ο.Ο.Σ.Α, (2010) η πιθανότητα να καταστεί κανείς άνεργος είναι κατά προσέγγιση διπλάσια για τα άτομα με αναπηρία, σε σχέση με τα άτομα που δεν έχουν αναπηρία, ακόμη και σε οικονομικά καλές εποχές .

---

<sup>4</sup> (C 364/01, 18.12.2000)

Στην Ελλάδα το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία βάσει των στοιχείων της Eurostat για το 2014, είναι χαμηλότερο από το 30%.

Σύμφωνα με τα συμπεράσματα της πανελλαδικής έρευνας που διεξήγαγε η Κάπα Research (Νοέμβριος 2013) εκ μέρους της ΕσαμεΑ, «*Η ελληνική κοινωνία δεν κρύβει πια το πρόβλημα της αναπηρίας, έχει σημειωθεί πρόοδος σε συγκεκριμένες συνθήκες ζωής των ατόμων με αναπηρία τα τελευταία 10 χρόνια, όμως υπάρχει ραγδαία επιδείνωση της ζωής τους αναφορικά με τους πόρους διαβίωσης εξαιτίας της κρίσης, ζήτημα για το οποίο πρέπει να μεριμνήσει η Πολιτεία.*»

Για την αναπηρία υφίστανται πολλοί διαφορετικοί ορισμοί, ανάλογα με το πλαίσιο αναφοράς, δεδομένου ότι πρόκειται για μια πολυδιάστατη έννοια.

*«Αναπηρία είναι ο περιορισμός της κοινής δραστηριότητας λόγου, έργου ή άμεσης αντίληψης λόγω σωματικής ή πνευματικής βλάβης ενός ανθρώπου».*(Wikipedia)

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (Π.Ο.Υ /WHO) εστιάζει στην αναπηρία σε ένα κοινωνικό και όχι σε ένα ιατρικό μοντέλο. Η κύρια διαφορά είναι ότι λαμβάνονται υπόψη οι περιβαλλοντικοί παράγοντες στη δημιουργία της αναπηρίας.

Κατά τον Π.Ο.Υ, (2011) ο ορισμός της αναπηρίας έχει αναδιαμορφωθεί ως «*ο όρος "ομπρέλα" για τις δυσλειτουργίες, τους περιορισμούς της δραστηριότητας και τους περιορισμούς συμμετοχής, αναφορικά με τις αρνητικές πτυχές της αλληλεπίδρασης μεταξύ ενός ατόμου (με πάθηση της υγείας του) με τους ατομικούς σχετικούς παράγοντες (περιβαλλοντικοί και προσωπικοί παράγοντες)*».

Διαφαίνεται ότι υπάρχουν παράγοντες τόσο εσωτερικά όσο και εκτός του ατόμου που - σε συνδυασμό - καθορίζουν τη λειτουργικότητα του. Οι παθήσεις της υγείας ή οι αναπηρίες θεωρούνται ως μια μεταβλητή κατάσταση που δεν είναι σταθερή αλλά αλλάζει με την πάροδο του χρόνου.

Η αναπηρία θεωρείται ως συνέχεια, που κυμαίνεται από "*μικρές δυσκολίες στη λειτουργικότητα έως μεγάλες επιπτώσεις στη ζωή ενός ατόμου*"( WHO, 2011)

Στη Διεθνή Ταξινόμηση της Λειτουργικότητας, της Αναπηρίας και της Υγείας (ICF), περιλαμβάνονται ένα ευρύ φάσμα μέτρων δραστηριοτήτων και εξωτερικών παραγόντων (WHO, 2001).

Για να κατανοήσουμε το φαινόμενο της αναπηρίας, είναι σημαντικό να γνωρίζουμε τις διαφορές μεταξύ των όρων βλάβες (impairments), περιορισμοί της



δραστηριότητας (activity limitation), περιορισμοί συμμετοχής (participation restriction), παθήσεων υγείας (health condition) .

Στη ICF, διακρίνονται τρεις σημαντικές περιοχές που θεωρούνται αλληλένδετες: βλάβες, περιορισμοί δραστηριότητας και περιορισμοί συμμετοχής. Τα προβλήματα με τη λειτουργικότητα του ατόμου ταξινομούνται σε έναν από αυτούς τους τομείς.

Οι βλάβες είναι δυσκολίες στις λειτουργίες του σώματος ή στη δομή, όπως π.χ η παράλυση.

Οι περιορισμοί δραστηριότητας αναφέρονται σε προβλήματα εκτέλεσης δραστηριοτήτων, όπως π.χ το περπάτημα.

Οι περιορισμοί συμμετοχής αναφέρονται σε οποιαδήποτε δυσκολία που σχετίζεται με τη συμμετοχή στη ζωή, όπως π.χ η προσβασιμότητα ενός κτιρίου για χρήστες αναπηρικών αμαξιδίων.

Η αναπηρία αναφέρεται σε προβλήματα σε μια ή σε όλες τις περιοχές της λειτουργικότητας .

Οι συνθήκες υγείας είναι ασθένειες, τραυματισμοί και διαταραχές (όπως κατάθλιψη, σύνδρομο Down ή αρθρίτιδα).

Μια αρχική πάθηση της υγείας μπορεί να οδηγήσει σε ένα ευρύ φάσμα προβλημάτων (Π.Ο.Υ, 2011).

Όπως αναφέρεται στην ΕσαμεΑ «οι αναπηρίες χωρίζονται στις παρακάτω κατηγορίες:

- *Κινητική Αναπηρία (π.χ. εγκεφαλική παράλυση, τετραπληγία, παραπληγία κ.λπ.)*
- *Αισθητηριακή Αναπηρία (Κώφωση, τύφλωση κ.λπ.)*
- *Ψυχική Αναπηρία (π.χ. μανιοκατάθλιψη, σχιζοφρένεια κ.λπ.)*
- *Νοητική Αναπηρία (π.χ. αυτισμός, σύνδρομο Down, νοητική αναπηρία κ.λπ.)*
- *Άλλες αναπηρίες (π.χ. βαριές και πολλαπλές αναπηρίες κ.λπ.)»*

Τα άτομα με αναπηρίες διαθέτουν συνήθως διαφορετικές βάσεις γνώσεων, εμπειρίες ή δεξιότητες, οι οποίες μπορεί να βοηθήσουν μια ομάδα να προσεγγίσει ένα πρόβλημα από μια διαφορετική οπτική γωνία. Η γνώση σχετικά με τις αναπηρίες μπορεί να είναι ιδιαίτερα σημαντική όταν εμπλέκονται ενδιαφερόμενοι με αναπηρίες, όπως οι πελάτες με αναπηρίες.

## **5.1.ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ**

Πολλές θεωρίες δεν απεικονίζουν ρητά την αναπηρία ως θετική ή αρνητική, αλλά περιγράφουν τη μεταβλητότητα του τρόπου με τον οποίο τα άτομα με αναπηρίες αντιμετωπίζουν τις καταστάσεις στον εργασιακό χώρο και πώς ανταποκρίνονται για αυτούς οι συνάδελφοι.

Για παράδειγμα, το σημαντικό θεωρητικό μοντέλο των *Stone και Colella* (1996) εξετάζει το ρόλο του οργανισμού, του περιβάλλοντος και των ατομικών παραγόντων που συμβάλλουν στον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονται τα άτομα με αναπηρίες στο χώρο εργασίας.

Όπως αναφέρουν οι *Colella & Varma*, (2001) «τα συναισθήματα των ατόμων, αποστροφή ή εχθρότητα συγκρούονται με τα συναισθήματα συμπάθειας ή συμπόνιας, και αυτή η σύγκρουση επιλύεται με την υπεράσπιση του ενός και την άρνηση του άλλου, η οποία οδηγεί σε ακραία συμπεριφορά προς το στόχο, στην περίπτωση αυτή, στο άτομο με αναπηρία».

Οι θεωρίες που αφορούν τις προκαταλήψεις, τα στερεότυπα, τις διακρίσεις και το στίγμα απεικονίζουν συνήθως την αναπηρία ως αρνητική ή προβληματική. Ωστόσο, ορισμένοι έχουν εντοπίσει διαφορές μεταξύ των ειδών αναπηρίας.

Όπως αναφέρουν οι *Παπάνης, Γιαβρίμης και Βίκη*, (2009) «ο τύπος της αναπηρίας καθορίζει τη στάση των άλλων απέναντι στο άτομο.» Τα άτομα με κοινωνικές, διανοητικές και ψυχιατρικές αναπηρίες αντιμετωπίζονται συχνά, περισσότερο αρνητικά από ότι τα άτομα με φυσικές ή αισθητηριακές αναπηρίες (*Furnham & Pendred*, 1983)

Οι *Jones και Stone* (1995) διαπίστωσαν ότι διαφορετικές αναπηρίες προκαλούσαν διαφορετικές αποδόσεις ή στερεότυπα.

Μερικές θεωρίες προσδιορίζουν την αναπηρία με περισσότερο θετική σκοπιά . Σύμφωνα με νεότερους ερευνητές (*Colella*, 1996, *Colella et al.*, 1997, *Colella, De Nisi, & Varma*, 1998, *Colella & Stone*,2005), ο κανόνας της ευγένειας συνιστά μια προκατάληψη απέναντι στα άτομα με αναπηρία, τέτοια ώστε να μη λαμβάνουν αρνητική μεταχείριση ή αξιολόγηση ακόμη και αν έχουν κακές επιδόσεις.

Η *Bonnacio*, (2017) αναφέρει ότι «τα άτομα με αναπηρίες θέλουν να εργαστούν, παρά το μύθο που επικρατεί ότι δεν εκφράζουν την επιθυμία εργασιακής απασχόλησης».

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τους *Colella et al.*, (1997) τα άτομα γενικώς, μπορεί να έχουν χαμηλότερες προσδοκίες από ένα άτομο με αναπηρία, και έτσι το άτομο με αναπηρία θα επιβραβεύεται για την απόδοση που ξεπερνά τις χαμηλές προσδοκίες των άλλων και όχι για το δικό επίπεδο απόδοσης.

Στην έρευνα του ο *Scheid*, (2005) τονίζει ότι «οι εργοδότες που απασχολούσαν άτομα με αναπηρία μετά από εξαναγκασμό και φόβο για ενδεχόμενες δικαστικές συνέπειες λόγω μη συμμόρφωσης με τη νομοθεσία, είναι πιθανότερο να αναπτύσσουν και να διατηρούν στιγματισμένες συμπεριφορές.»

Παρόλο που η αρθρογραφία τείνει να θεωρεί την αναπηρία ως αρνητικό χαρακτηριστικό, αξίζει να αναφερθεί μια ιδιαίτερα ενθαρρυντική, πρόσφατη μελέτη για τη διαφορετικότητα των *Ball, Monaco, Schmeling, Schartz & Blanck*, (2005) που εξέτασε την πολιτική για την διαφορετικότητα των 100 κορυφαίων εταιρειών του θεσμού Fortune 500<sup>5</sup> για το 2003 και διαπίστωσαν ότι οι οργανισμοί με σχετική πολιτική συμπεριέλαβαν το 42% με άτομα με αναπηρίες στον ορισμό του «διαφορετικού» εργατικού δυναμικού τους και το 15% ακολουθούσε την ίδια πολιτική και για τους προμηθευτές με αναπηρία στον ορισμό της διαφορετικότητας. Οι συγγραφείς κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η διοίκηση αναγνωρίζει τη σημασία της ύπαρξης ατμόσφαιρας ενσωμάτωσης, προσέλκυσης διαφορετικού εργατικού δυναμικού και προώθηση της ανεκτικότητας στο χώρο εργασίας.

Επιπλέον οι *Schur, Kruse και Blanck* (2005) και *Spataro* (2005) συμπεραίνουν ότι η οργανωσιακή κουλτούρα είναι ζωτικής σημασίας για την ενθάρρυνση ή αποθάρρυνση συμπεριφορών και πρακτικών που συμπεριλαμβάνουν τα άτομα με αναπηρίες.

Ωστόσο η στάση των οργανισμών που αφορά στην αποφυγή της πρόσληψης ατόμων με αναπηρίες παραμένει αμετάβλητη λόγω διαφόρων πεποιθήσεων.

Μια ανησυχία που έχει καταγραφεί σε αρκετές έρευνες είναι ότι τα άτομα με αναπηρίες δεν έχουν την ικανότητα να εργαστούν και έχουν χαμηλή παραγωγικότητα. (*Donnelly & Joseph*, (2012) ; *Frazer et al.*, (2009) ; *Houtenville & Kalargyrou*, (2012); *Jasper & Waldhart*, (2012).

---

<sup>5</sup> Το Fortune 500 είναι ένας ετήσιος κατάλογος που καταρτίζεται και δημοσιεύεται από το περιοδικό Fortune, το οποίο κατατάσσει τις 500 από τις μεγαλύτερες εταιρείες των Ηνωμένων Πολιτειών από τα συνολικά έσοδα για τις αντίστοιχες οικονομικές τους χρήσεις. Ο κατάλογος περιλαμβάνει δημόσιες εταιρείες, μαζί με ιδιωτικές εταιρείες για τις οποίες τα έσοδα είναι διαθέσιμα στο κοινό.

Επιπλέον οι συνάδελφοι και η διοίκηση δείχνουν απροθυμία στη συνεργασία με άτομα με αναπηρία (Donnelly & Joseph,(2012); Houtenville & Kalargyrou, (2012); Schur, Kruse, & Blanck,(2005). Ομοίως, οι επιχειρήσεις διστάζουν να προσλάβουν άτομα με αναπηρίες ισχυριζόμενοι ανησυχίες σχετικά με την αποδοχή τους από πελάτες (Houtenville & Kalargyrou, 2015).

Οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι ένα ακόμη εμπόδιο είναι οι εσφαλμένες αντιλήψεις σχετικά με το κόστος της προσαρμογής των εργαζομένων με αναπηρίες (Donnelly & Joseph,(2012); Frazer et al., (2009); Houtenville & Kalargyrou, (2012); Kalargyrou & Volis, (2014).

Στην έρευνα των Frazer et al., (2009) διαπιστώθηκε ότι η ανησυχία για τη νομική ευθύνη και το κόστος των διαφορών, για τη λύση της σχέσης εργασίας ή την πειθαρχική συμμόρφωση ενός εργαζομένου με αναπηρία, θέτει ένα άλλο εμπόδιο στην απασχόληση. Επιπλέον, οι ίδιοι κατέγραψαν την επικρατούσα αρνητική αντίληψη ορισμένων εργοδοτών σχετικά με το ιστορικό «παρουσιών» των εργαζομένων με αναπηρίες.

Θα πρέπει ωστόσο να σημειωθεί ότι οι οργανισμοί που αναγνωρίζουν την αξία των ατόμων με αναπηρία, μπορούν να δημιουργήσουν ένα ψυχολογικά ασφαλές, αποδοτικό, ευέλικτο και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλον, το οποίο ωφελεί όλους τους εργαζόμενους και εκτιμάται από τους πελάτες.

Οι Schur et al., (2005) αναφέρουν ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία λειτουργούν καλύτερα σε λιγότερο αγχωτικά περιβάλλοντα εργασίας, όπου προσαρμόζονται καλύτερα, ενώ σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν οι προϊστάμενοι και οι συνάδελφοι στην εργασιακή τους εμπειρία. Σύμφωνα με τους ίδιους, η αποτυχία ενσωμάτωσης των εργαζομένων με αναπηρία επηρεάζεται κυρίως από την συμπεριφορά των μελών του οργανισμού. Ένα κλίμα δικαιοσύνης, που αντιμετωπίζει τα άτομα με αναπηρίες με αξιοπρέπεια και σεβασμό, επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων που έχουν παραδοσιακά περιθωριοποιημένη συμμετοχή.

## **5.2.ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ**

Η συνδρομή της Πολιτείας στην ενίσχυση της επαγγελματικής ένταξης των ατόμων με αναπηρία θεσμοθετεί ένα πλαίσιο προστασίας και ισότιμης πρόσβασης στην αγορά εργασίας και μέσω του Ν. 2643/1998, με τον οποίο παύει η ισχύς του προγενέστερου

N.1648/1986, καθορίζονται οι διαδικασίες αναγκαστικών τοποθετήσεων, μεταξύ άλλων και των ΑμεΑ, σε φορείς του Δημοσίου και Ιδιωτικού τομέα.

Στις προσλήψεις προσωπικού μέσω Α.Σ.Ε.Π. υπήρχε ποσοστό 5% των θέσεων κάθε προκήρυξης, για κάλυψη από άτομα με αναπηρία, με την προϋπόθεση ότι το ποσοστό αναπηρίας τους ήταν ανω του 50% και ήταν στο Μητρώο ανέργων του Ο.Α.Ε.Δ. Επιπλέον υπήρχε προσαύξηση στη μοριοδότηση των τυπικών προσόντων και για την κάλυψη θέσεων ορισμένου χρόνου.

Με το ισχύον νομικό πλαίσιο ενισχύονται οι προσλήψεις ατόμων με αναπηρία και συγκεκριμένα στον Ν. 4440/2016 περιγράφονται τα κατωτέρω:

*«Άρθρο 25*

*Ανακατανομή ποσοστών ειδικών κατηγοριών στο σύστημα προσλήψεων του Ν. 2190/1994*

*1. Η παρ. 6 του άρθρου 14 του Ν. 2190/1994 (Α' 28) αντικαθίσταται ως εξής:.....*

*γ) Ποσοστό δέκα τοις εκατό (10%) των προκηρυσσόμενων θέσεων τακτικού προσωπικού και προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ κατά Περιφερειακή Ενότητα, φορέα και κλάδο ή ειδικότητα καλύπτονται από άτομα με αναπηρία, με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) τουλάχιστον, όπως διαπιστώνεται από τις υγειονομικές επιτροπές του ΚΕΠΑ.....*

*2. Μετά την παρ. 7 του άρθρου 14 του Ν. 2190/1994 (Α' 28), προστίθενται παράγραφοι 8, 9, 10 και 11 ως εξής:*

*«8. Οι δημόσιες υπηρεσίες, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) α' και β' βαθμού και οι φορείς του δημοσίου τομέα που αναφέρονται στην παρ. 8 του άρθρου 2 του Ν. 2643/1998 (Α' 220) υποχρεούνται να προσλαμβάνουν:*

*α) στο ογδόντα τοις (80%) των κενών θέσεων τηλεφωνητών και υπαλλήλων παροχής πληροφοριών, τυφλούς πτυχιούχους των σχολών εκπαίδευσης τυφλών τηλεφωνητών που υπάγονται στην εποπτεία των Υπουργείων Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων και κάθε άλλης δημόσιας αρχής,*

*β) έναν δικηγόρο με αναπηρία, με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) τουλάχιστον, εφόσον απασχολούν περισσότερους από πέντε (5) δικηγόρους. Οι θέσεις των περιπτώσεων α' και β' προκηρύσσονται από το Α.Σ.Ε.Π.»*

## 6. ΣΥΝΟΨΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

Συνοπτικά παρατίθενται οι ερευνητικές υποθέσεις της παρούσας μελέτης οι οποίες θα ελεγχθούν στατιστικά σε επόμενο κεφάλαιο.

Οι Eisenberger, et al. (1986) δηλώνουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία είναι συνέπεια της υποστήριξης και όσο ο οργανισμός την παρέχει στον εργαζόμενο, τόσο μεγαλύτερη θα είναι η ικανοποίησή του.

Από τα ερευνητικά ερωτήματα 4,5,6,15,16 και από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας αναμένεται η ακόλουθη υπόθεση

**H1: Η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη, ως χαρακτηριστικό του οργανωσιακού κλίματος, θα σχετίζεται με το βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων με αναπηρία που απασχολούνται το Δημόσιο.**

Η σχέση προϊσταμένου υφισταμένου αποτελεί τον «οδηγό» για την εργασιακή ενσωμάτωση. Σύμφωνα με τους Liden et al., (1997) οι υφιστάμενοι που έχουν ποιοτικές σχέσεις με τους προϊσταμένους τους είναι λιγότερο πιθανό να εγκαταλείψουν τον οργανισμό, καθώς θα πρέπει να παραιτηθούν από τα πλεονεκτήματα που σχετίζονται με τις σχέσεις τους .

Σύμφωνα με τους Schur et al., (2005), η αποτυχία ενσωμάτωσης των εργαζομένων με αναπηρία επηρεάζεται κυρίως από την συμπεριφορά των μελών του οργανισμού. Συνεπώς βασιζόμενοι στα προαναφερόμενα και στα ερευνητικά ερωτήματα 5,6,8,9,10,16 διατυπώνουμε την ακόλουθη υπόθεση:

**H2: Η ποιοτική σχέση μεταξύ προϊσταμένου υφισταμένου, ως παράγοντας διαμόρφωσης του οργανωσιακού κλίματος, σχετίζεται με τη δημιουργία κοινωνικών σχέσεων (ως διάσταση της ενσωμάτωσης) των ατόμων με αναπηρία στο Δημόσιο.**

Στη υπάρχουσα βιβλιογραφία η σχέση μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης και της εργασιακής ικανοποίησης είναι μάλλον διφορούμενη. Οι περισσότερες εμπειρικές έρευνες δείχνουν θετική σχέση μεταξύ των δύο μεταβλητών (π.χ Wright & Hamilton, 1981, Hall, 1994), ενώ σε άλλες δεν βρέθηκε καμία σχέση ούτε αρνητική συσχέτιση. Σύμφωνα με τον Hall,(1994) η ανώτερη εκπαίδευση προκαλεί υψηλότερες προσδοκίες, οι οποίες όταν δεν πληρούνται οδηγούν σε δυσαρέσκεια.

Σε αυτή τη μελέτη, από τα ερωτήματα 12,14, θα εξεταστεί αν το επίπεδο εκπαίδευσης σχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία από την απασχόληση τους στο Δημόσιο και διατυπώνεται η ακόλουθη ερευνητική υπόθεση:

**H3: Το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων με αναπηρία στο Δημόσιο σχετίζεται με το βαθμό ικανοποίησής τους.**

Όπως αναφέρουν οι *Wright & Doherty*, (1998) «για πολλούς ερευνητές, η ικανοποίηση από την εργασία και η ευτυχία έχουν συνδεθεί στενά»

Στη μελέτη των *Ducharme & Martin* (2000) προέκυψε ότι εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζει τη συναισθηματική και φυσική ευεξία των εργαζόμενων .

Κατόπιν των ερευνητικών ερωτημάτων 12,13, τίθεται προς διερεύνηση, η κατωτέρω ερευνητική υπόθεση:

**H4: Η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με τη συναισθηματική ευεξία των εργαζόμενων με αναπηρία στο Δημόσιο.**

Πολλές θεωρίες ισχυρίζονται ότι τα άτομα που αντιπαθούν τη δουλειά τους θα την απέφυγαν. Οι συμπεριφορές αποχώρησης, δηλαδή οι παραιτήσεις, οι απουσίες, και η δολιοφθορά έχουν εξεταστεί ευρέως στην έρευνα ικανοποίησης από την εργασία.

Οι περισσότερες έρευνες δείχνουν μια συνεπή αρνητική σχέση μεταξύ ικανοποίησης και απουσίας, παρόλο που ο συσχετισμός δεν είναι πολύ υψηλός (*Robbins*, 1989, *Spector*, 1997).

Συνεπώς ένας δυσαρεστημένος εργαζόμενος πιθανότατα θα απουσιάζει με την πρώτη ευκαιρία, συνεπώς σε συνέχεια του ερωτήματος 17, διαμορφώνεται η κατωτέρω ερευνητική υπόθεση:

**H5: Η δυσαρέσκεια ως προς την εργασία των απασχολούμενων με αναπηρία στο Δημόσιο, σχετίζεται με το ποσοστό απουσιών τους.**

## 7. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

«Με τον ελληνικό, διεθνή σήμερα, όρο **μεθοδολογία**, (= "μέθοδος" + "λογία"), χαρακτηρίζεται η συστηματική και λογική μελέτη των αρχών που διέπουν γενικότερα την επιστημονική διερεύνηση. Η μεθοδολογία αποτελεί ιδιαίτερη δεοντολογική επιστήμη, με αντικείμενο τους γενικούς λόγους ισχύος των διαφόρων θεωριών και όχι επί της ουσίας αυτών.» (Βικιπαίδεια, ελεύθερη εγκυκλοπαίδεια.)

Ο σκοπός της έρευνας είναι απλός, σύμφωνα με τον *Francis Dane* (1990), καθώς είναι «το μέσο με το οποίο επιδιώκουμε να αποκτήσουμε γνώση και κατανόηση, απαντώντας σε ερωτήσεις για τον κόσμο».

Η μεθοδολογία στην επιστημονική έρευνα περιλαμβάνει τις ερευνητικές διαδικασίες και τεχνικές που έχουν προσχεδιαστεί και προβλεφθεί με κάθε δυνατή λεπτομέρεια, για την αποτελεσματική περάτωση της έρευνας. Το πιο καθοριστικά στάδια είναι αυτά του προσδιορισμού του ερευνητικού «προβλήματος», της θέσης των στόχων, των ερωτημάτων και υποθέσεων που θα προκύψουν από αυτούς και της θεωρητικής πλαισίωσης, ώστε η επεξεργασία των δεδομένων να αξιολογηθεί σε σχέση με το οριζόμενο πλαίσιο και να εξαχθούν αληθή συμπεράσματα.

Πιο απλά, στη μεθοδολογία της έρευνας μελετώνται τα βήματα που υιοθετεί ο ερευνητής για τη διερεύνηση του επιστημονικού «προβλήματος» και η λογική που ακολουθεί. Η σημασία της έρευνας και η διαφοροποίησή της από άλλα είδη, είναι η επιδίωξη και η στήριξη της υποκειμενικής μας αλήθειας και της αντικειμενικής πραγματικότητας που εξετάζουμε με τη βοήθεια της μελέτης, των παρατηρήσεων, της σύγκρισης και των πειραμάτων.

### 7.1.Η ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η φιλοσοφία ως επιστήμη, ασχολείται με τη διερεύνηση αξιοσημείωτων ερωτημάτων που αφορούν στον κόσμο, στο άτομο, στη γνώση και στα αγαθά. Διαφορετικά θα μπορούσε να αναφέρεται ως οι πεποιθήσεις που διαμορφώνουν και καθοδηγούν τη στάση και τη συμπεριφορά ενός ατόμου ή κάποιου συνόλου ατόμων.

Η επιλογή της κατάλληλης ερευνητικής φιλοσοφίας καταλαμβάνει ουσιαστικό τμήμα στη μεθοδολογία της έρευνας. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν οι *Guba & Lincoln*, (1982), «το φιλοσοφικό πρότυπο σε μια έρευνα κατέχει ύψιστη σημασία, καθώς είναι το



"*βασικό σύστημα πεποιθήσεων ή η κοινή άποψη που καθοδηγεί την έρευνα*"». Ο όρος φιλοσοφία της έρευνας, αναφέρεται στην ανάπτυξη και στη φύση της γνώσης.

Η φιλοσοφία της έρευνας συντελεί στην κατανόηση και στην ανάπτυξη της γνώσης. Η επιστημονική έρευνα επηρεάζεται από τις αντιλήψεις, τις πεποιθήσεις, τις υποθέσεις που βασίζονται είτε στην κοινή θεώρηση μιας κατάστασης, είτε στα αποτελέσματα κάποιου ερευνητή, τη φύση και τη γνώση της πραγματικότητας. Η μοναδική ταυτότητα κάθε ερευνητή και η ξεχωριστή οπτική του, παραπέμπει και σε διαφορετική προσέγγιση στην ανάδειξη της γνώσης.

Συνεπώς διαφορετικές προοπτικές, καθορίζουν διαφορετική ερευνητική στρατηγική και μέθοδο, λαμβάνοντας υπόψη τη χρησιμότητά τους για την επίτευξη του σκοπού της μελέτης.

Η φιλοσοφική επιλογή δίνει τη κατεύθυνση στον ερευνητή ώστε να αποφασίσει για την προσέγγιση που θα υιοθετήσει και την αιτιολόγηση της συγκεκριμένης προτίμησης. Σύμφωνα με τους *Saunders et al.*, (2009) « *πριν επιλέξουμε την κατάλληλη ερευνητική φιλοσοφία, είναι σημαντικό να γνωρίζουμε για τους διάφορους τύπους φιλοσοφιών στην έρευνα.*»

Προκειμένου να γίνει η επιλογή της στρατηγικής που θα ακολουθηθεί σε μια έρευνα αξίζει να αναφερθούν οι φιλοσοφικές βάσεις στο πεδίο αυτό.

Η αρχική διάκριση στη Φιλοσοφία της ακαδημαϊκής έρευνας γίνεται στους κλάδους της Οντολογίας και της Επιστημολογίας. Η Οντολογία σχετίζεται στενά με την Επιστημολογία, αλλά θεωρείται ότι είναι ξεχωριστοί κλάδοι της φιλοσοφίας.

**Η Οντολογία,** «*μελετά τις αρχές της ύπαρξης και καθετί που έχει υπόσταση και περιγράφει, είτε πρόκειται για ισχυρισμούς, είτε πρόκειται για παραδοχές, την αντικειμενική πραγματικότητα που υπάρχει ή που δημιουργείται στο νου*»<sup>6</sup>

Η οντολογία μελετά τα όντα και επικεντρώνεται στο "*Τι υπάρχει;*" Παρά τη γενική και ενδεχομένως αφηρημένη εστίαση για κάποιους, είναι εξαιρετικά σημαντική για όσους πρεσβεύουν ότι για να φτάσει κανείς στην αλήθεια, είναι απαραίτητο να απαντηθούν αρχικά τα πιο θεμελιώδη ερωτήματα και στη συνέχεια να δοθούν απαντήσεις σε πιο συγκεκριμένα ερωτήματα.

---

<sup>6</sup> Διάλεξη μαθήματος «Μεθοδολογία έρευνας» Π.Μ.Σ. ΔΙΕΘΝΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ, κα. Σαμαντά Ε.

Η οντολογία θεωρείται ένα υποσύνολο της μεταφυσικής. Η μεταφυσική μελετά « τη θεμελιώδη φύση της πραγματικότητας». Είναι σαφές ότι αυτό συνδέεται στενά με τα οντολογικά ερωτήματα. Υπάρχει μια αλληλοεπικάλυψη μεταξύ της οντολογίας και της μεταφυσικής, η οποία εγείρει ερωτήματα όπως "τι είναι ύπαρξη;" ή "πώς υπάρχουν τα πράγματα;" Κατά κανόνα μπορεί να ειπωθεί ότι η οντολογία αναφέρεται σε ερωτήματα με το «γιατί», ενώ η μεταφυσική με το «πώς».

Η **Επιστημολογία** ως κλάδος της φιλοσοφίας ασχολείται με την προέλευση της γνώσης. Μελετά τις δυνατότητες, τη φύση, τις πηγές και τους περιορισμούς της γνώσης στο πεδίο μελέτης. Επικεντρώνεται σε αυτό που είναι γνωστό ότι είναι αλήθεια. Είναι ένας τρόπος σκέψης απέναντι στην οντολογία.

Η ποσοτικοποίηση της πραγματικότητας και του περιεχομένου της γνώσης αυτής, μας καθοδηγεί στην επιστημολογία.

Κατά τους *Easterby-Smith, Thorpe and Jackson*, (2008) «η Επιστημολογία εξετάζει τις απόψεις σχετικά με τους καταλληλότερους τρόπους διερεύνησης της φύσης του κόσμου». Οι *Eriksson και Kovalainen*, (2008) θεωρούν ότι «η Επιστημολογία εξετάζει την έννοια της γνώσης, τις πηγές της και τα όρια της, ως επίσης και τον τρόπο παραγωγής και στήριξης της γνώσης».

Συνεπώς, η επιστημολογία ως η μελέτη της γνώσης και η οντολογία ως η μελέτη της ύπαρξης, δημιουργούν μια ολιστική άποψη για τον τρόπο που αντιλαμβάνεται το άτομο τη γνώση και τις μεθοδολογικές στρατηγικές που χρησιμοποιούνται για να ανακαλυφθεί. Η συνειδητοποίηση των φιλοσοφικών υποθέσεων αυξάνει την ποιότητα της έρευνας και ενδέχεται να συμβάλει στη δημιουργικότητα του ερευνητή.

Όπως αναφέρεται στους *Κυριαζόπουλο & Σαμαντά*, (2011) «Οι πιο διαδεδομένες προσεγγίσεις της επιστημολογίας είναι ο **Θετικισμός** και η **Φαινομενολογία**»

Ο Γάλλος διανοούμενος και φιλόσοφος *Auguste Comte* είναι από τους σημαντικότερους εκπρόσωπους του **Θετικισμού**.

Όπως αναφέρεται στον *Bryman* (2004) «Η θεωρία του θετικισμού είναι μια επιστημολογική θέση που αφορά την εφαρμογή των μεθόδων των φυσικών επιστημών στη μελέτη της κοινωνικής πραγματικότητας και πέρα από αυτήν.»

« Ο **Θετικισμός** βασίζεται στις αξίες της λογικής, της αλήθειας και της εγκυρότητας και επικεντρώνεται αποκλειστικά στα γεγονότα που συλλέγονται μέσω της άμεσης

παρατήρησης και εμπειρίας και μετράται εμπειρικά χρησιμοποιώντας ποσοτικές μεθόδους – έρευνες πειράματα και στατιστικές αναλύσεις.» (Blaikie, 1993; Saunders, Lewis and Thornhill, 2007; Eriksson and Kovalainen, 2008; Easterby-Smith, Thorpe and Jackson, 2008; Hatch and Cunliffe, 2006).

Ως φιλοσοφία, ο θετικισμός ακολουθεί την άποψη ότι μόνο η «πραγματική» γνώση που αποκτάται μέσω παρατήρησης και μετρήσεων, είναι αξιόπιστη. Στις μελέτες θετικισμού, ο ρόλος του ερευνητή περιορίζεται στην αντικειμενική συλλογή και ερμηνεία δεδομένων. Επιπλέον, ο ερευνητής οφείλει να είναι ανεξάρτητος από τη μελέτη και να μην υπάρχει καμία συσχέτιση για το ατομικό του συμφέρον.

Η θετικιστική προσέγγιση έχει ενισχύσει την αντικειμενικότητα και την ακρίβεια της έρευνας των κοινωνικών επιστημών. Η θεμελιώδης ιδέα του θετικισμού είναι να θεωρείται το αντικειμενικό γεγονός ως η βάση της έρευνας, η οποία εστιάζει σε επαληθεύσιμα δεδομένα τα οποία μπορούν να αποδειχθούν. Οι έρευνες πρέπει να είναι ποσοτικές, καθώς μόνο αυτά τα στοιχεία μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για έγκυρες γενικεύσεις και νόμους. Προκειμένου να μετρηθούν τα γεγονότα ποσοτικά, οι έννοιες πρέπει να λειτουργούν ανάλογα. Η επιλογή του τι πρέπει να μελετηθεί και πώς να μελετηθεί πρέπει να καθορίζεται από αντικειμενικά κριτήρια και όχι από ανθρώπινες πεποιθήσεις και συμφέροντα.

Στόχος της έρευνας στο θετικισμό είναι ο εντοπισμός αιτιολογικών εξηγήσεων και θεμελιωδών νόμων που εξηγούν την ανθρώπινη συμπεριφορά. Ως εκ τούτου, οι θετικιστές χρησιμοποιούν συχνότερα ερωτηματολόγια κλειστού τύπου και δομημένες συνεντεύξεις κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, καθώς ταιριάζουν καλύτερα στις απαιτήσεις που εμπεριέχονται σε αυτή τη θεωρία της γνώσης.

Ο Θετικισμός προσδιορίζεται από τον έλεγχο των υποθέσεων που διαμορφώθηκαν από την προϋπάρχουσα θεωρία ενώ μέσω της επαλήθευσης διαφοροποιείται το επιστημονικό από το μη επιστημονικό .

Συμπερασματικά ο Θετικισμός εμπεριέχει τη λογική ανάλυση και την εμπειρική τεκμηρίωση. Τρίπτυχο του, η παρατήρηση, ο έλεγχος και η επαλήθευση.

Ωστόσο, αμφισβητείται η ύπαρξη αντικειμενικής πραγματικότητας στις κοινωνικές επιστήμες. Ένα ευρύ φάσμα σημαντικών εννοιών όπως η αιτία, ο χρόνος και ο χώρος δεν βασίζονται στην εμπειρία. Η εσωτερική συνείδηση, ή η υποκειμενική εμπειρία,

θεωρείται ως η θεμελιώδης βάση της **Φαινομενολογίας**, η οποία δίνει έμφαση στη σημασία και τη κατανόηση του φαινομένου και όχι απλά στον εντοπισμό του.

Η φαινομενολογία αξιοποιεί την μοναδικά ξεχωριστή άρρητη γνώση, που εμπειρεύεται στην ανθρώπινη συμπεριφορά και συντελεί στην ανάπτυξη και εξέλιξη της θεωρίας.

Στη φαινομενολογία η εστίαση προσανατολίζεται στην έννοια και την υποκειμενική κατανόηση και όχι αποκλειστικά στη συλλογή δεδομένων. Οι ιδέες αναπτύσσονται με επαγωγή από δεδομένα . Επιπλέον δεν προκύπτουν ούτε αξιολογούνται υποθέσεις, ενώ ο ερευνητής θεωρείται μέρος του αντικειμένου της παρατήρησης και καθοδηγεί την έρευνα. Το δείγμα είναι μικρό σε μέγεθος και η ανάλυση του γίνεται σε μεγάλο βάθος και χρόνο.

Στην παρούσα μελέτη για **τη διερεύνηση της ικανοποίησης και της ενσωμάτωσης των εργαζόμενων με αναπηρία στο Δημόσιο Τομέα**, θα ακολουθηθεί η φιλοσοφία του **Θετικισμού**, δεδομένου ότι στηρίζεται στην αμεροληψία και στην επιβεβαίωση των δεδομένων που εξετάζονται. Επιπλέον συνδέεται με την ποσοτική έρευνα που θα ακολουθηθεί στην προαναφερθείσα μελέτη.

## **7.2.ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ**

Η συζήτηση της ερευνητικής προσέγγισης αποτελεί ουσιαστική ενότητα σε κάθε επιστημονική μελέτη ανεξάρτητα από τον τομέα της έρευνας. Η ερευνητική προσέγγιση είναι ο σύνδεσμος ανάμεσα στη θεωρία και στην πράξη.

Για τη διεξαγωγή της επιστημονικής έρευνας χρησιμοποιούνται κυρίως, δύο προσεγγίσεις:

- ▶ η παραγωγική ή συμπερασματική προσέγγιση &
- ▶ η επαγωγική προσέγγιση

Σε αρκετά επιστημονικά πεδία όπως για παράδειγμα στη κοινωνιολογία, οι ερευνητές χρησιμοποιούν και τις δύο προσεγγίσεις, συχνά σε συνδυασμό, όταν διεξάγουν έρευνα και αντλούν συμπεράσματα από τα αποτελέσματα.

Η **παραγωγική προσέγγιση** (Deductive Approach) επιτρέπει στον ερευνητή να εξετάσει μια θεωρία, συγκεντρώνοντας και εξετάζοντας εμπειρικά στοιχεία για να

διαπιστώσει εάν είναι αληθή. Λειτουργεί από το γενικότερο στο πιο συγκεκριμένο και από την αιτία στο αποτέλεσμα. Αφορά στην ανάπτυξη μιας υπόθεσης που βασίζεται στην υπάρχουσα θεωρία και στη συνέχεια στο σχεδιασμό της ερευνητικής στρατηγικής για τον έλεγχο αυτής της υπόθεσης. Περιγράφει την υπόθεση ισχυρότερη από το συμπέρασμα.

Πρόκειται για συλλογιστική που χαρακτηρίζεται για την ασφάλεια και για τη βεβαιότητα στα συμπεράσματα που προκύπτουν .

Οι μελέτες που κάνουν χρήση αυτής της προσέγγισης ακολουθούν τα κατωτέρω στάδια:

- Διαμόρφωση της υπόθεσης από τη θεωρία.
- Δοκιμή της υπόθεσης με την εφαρμογή της κατάλληλης μεθόδου.
- Εξέταση του αποτελέσματος της δοκιμής, επιβεβαιώνοντας ή απορρίπτοντας την υπόθεση.
- Σύγκριση των ευρημάτων της έρευνας με τα πορίσματα της ανασκόπησης της βιβλιογραφίας.
- Τροποποίηση της θεωρίας σε περιπτώσεις όπου η υπόθεση δεν επιβεβαιώνεται.

Με την **επαγωγική** συλλογιστική, ο ερευνητής αρχίζει με την παρατήρηση, συλλέγει και αναλύει πρώτα τα δεδομένα και το τελικό αποτέλεσμα της έρευνας είναι μια θεωρία όπου θα εξηγήσει τα ευρήματά της. Συνδέεται με την φαινομενολογία και την ποιοτική έρευνα.

Η **επαγωγική προσέγγιση** (Inductive Approach) της έρευνας δεν έχει θέση για υπόθεση. Είναι λιγότερο δομημένη από τη παραγωγική και δεν υπάρχει παράγοντας καθοδήγησης. Έτσι, ο ερευνητής είναι ελεύθερος να αλλάξει την κατεύθυνση της μελέτης.

Είναι κατάλληλη για έρευνες με μικρό δείγμα και η ερμηνεία γίνεται με μεγαλύτερη βαρύτητα. Επικρατεί η αφθονία χρόνου και έτσι είναι δυνατή η ανάλυση βάθους.

Η προσέγγιση αφορά στην οικοδόμηση μιας νέας θεωρίας, με προσανατολισμό από το συγκεκριμένο στο γενικό και από το αποτέλεσμα στην αιτία.

Τα στάδια που ακολουθούνται στην επαγωγική διαδικασία είναι η εξέταση των δεδομένων σε σύγκριση με τα πρότυπα, ο έλεγχος της «δοκιμαστικής» υπόθεσης, με στόχο τη δημιουργία της νέας θεωρίας.

Η συγκεκριμένη έρευνα θα υιοθετήσει την **παραγωγική προσέγγιση** διότι θα πραγματοποιηθεί έλεγχος των ποσοτικών δεδομένων και επαλήθευση των ευρημάτων σε σχέση με άλλες συναφείς έρευνες, στο πλαίσιο των εδραιωμένων θεωριών (παρακίνησης, εργασιακής ενσωμάτωσης, κ.α). Επιπλέον με τη στατιστική επεξεργασία θα επιβεβαιωθούν ή θα απορριφθούν οι ερευνητικές υποθέσεις της μελέτης.

### **7.3.ΤΕΧΝΙΚΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Όπως αναφέρουν οι *Saunders et al.*, (2009), η ερευνητική στρατηγική θεωρείται ως «*το γενικό σχέδιο για το πώς ο ερευνητής θα απαντήσει στα ερευνητικά ερωτήματα*» .

Η ερευνητική στρατηγική δίνει τη δυνατότητα στον ερευνητή να απαντήσει στις ερευνητικές ερωτήσεις ή στις στοιχειώδεις ερωτήσεις που διαμορφώνουν τη ροή και τη δομή της μελέτης. Όπως τόνισαν οι *Saunders et al.*, (2009) «*η επιλογή της ερευνητικής στρατηγικής καθοδηγείται από ερευνητικά ερωτήματα και στόχους.*»

Ως εκ τούτου, η αναγκαιότητά της βασίζεται στο σκοπό και τους στόχους της μελέτης. Ομοίως, η σημασία της υπάρχουσας γνώσης, η διαθεσιμότητα του χρόνου, καθώς και οι φιλοσοφικές βάσεις είναι επίσης σημαντικές.

Στην ερευνητική στρατηγική συναντάμε, αρκετούς τύπους ερευνών όπως αναφέρονται επιγραμματικά: πειράματα, έρευνες επισκόπησης, περιπτώσιολογικές μελέτες, εθνογραφία, θεμελιωμένη θεωρία, έρευνα δράσης και αρχειακή έρευνα.

#### **Μελέτη περίπτωσης (case study)**

Οι μελέτες περιπτώσεων είναι μια δημοφιλής μέθοδος έρευνας που αποσκοπεί στην ανάλυση συγκεκριμένων θεμάτων μέσα στα όρια ενός συγκεκριμένου περιβάλλοντος, κατάστασης ή οργανισμού. Προσδίδουν ρεαλισμό στην έρευνα και μπορούν να εφαρμοστούν μεμονωμένα ή σε πλήθος καταστάσεων. Η ευελιξία αποτελεί σημαντικό πλεονέκτημα και ενώ δύναται να διερευνηθούν πτυχές ανεξερεύνητες.

Οι περιπτώσιολογικές μελέτες παρουσιάζουν ορισμένα μειονεκτήματα, όπως η έλλειψη αυστηρότητας και η ανάλυση δεδομένων σε πολύ μικρή βάση για γενίκευση συμπερασμάτων.

Διακρίνονται σε επεξηγηματικές, περιγραφικές και διερευνητικές.

Οι **επεξηγηματικές μελέτες περιπτώσεων** αποσκοπούν να δώσουν απαντήσεις στις ερωτήσεις «πώς» ή «γιατί» και επικεντρώνονται σε φαινόμενα μέσα στο πλαίσιο των πραγματικών καταστάσεων.

Οι **περιγραφικές μελέτες περιπτώσεων** αποσκοπούν στην ανάλυση της αλληλουχίας των διαπροσωπικών γεγονότων μετά από ένα ορισμένο χρονικό διάστημα.

Οι **διερευνητικές μελέτες περιπτώσεων** αποσκοπούν στην εξεύρεση απαντήσεων στις ερωτήσεις «τι» ή «ποιος». Σε αυτό το είδος η συλλογή των δεδομένων συνοδεύεται συχνά από συνεντεύξεις, ερωτηματολόγια, πειράματα κλπ.

### **Έρευνα επισκόπησης (Survey)**

Στην έρευνα επισκόπησης η συγκέντρωση πρωτογενών δεδομένων χρησιμοποιείται για την εξέταση εννοιών, στάσεων και συμπεριφορών, σε πλήθος διαφορετικών καταστάσεων. *«Στην περίπτωση που ο ερευνητής επιθυμεί να διαπιστώσει γνώση, στάσεις και προτιμήσεις των ανθρώπων ή την αγοραστική τους συμπεριφορά μπορεί να απευθυνθεί απευθείας στους ερωτώμενους. Η δημοσκόπηση μπορεί να γίνει με κάθε δυνατό τρόπο, είτε προσωπικά, είτε τηλεφωνικά ή μέσω διαδικτύου και έτσι αποκτώνται ποικίλες πληροφορίες για ποικίλες καταστάσεις. Χαρακτηρίζεται ως ευέλικτη και αποτελεσματική».* ( Χαλικιάς Μ. & Σαμαντά Ε.,2016).

Ως τεχνική έρευνας μπορεί να χρησιμοποιηθεί τόσο σε ποσοτικές, όσο και σε ποιοτικές μελέτες. Η έρευνα επισκόπησης συνδέεται με την παραγωγική προσέγγιση. Επιτρέπει στον ερευνητή να συλλέγει τεράστιο όγκο δεδομένων από ένα μεγάλο πληθυσμό-στόχο. Τα δεδομένα μπορούν να αναλυθούν χρησιμοποιώντας εργαλεία περιγραφικής και στατιστικής ανάλυσης. Θεωρείται από τις πιο διαδεδομένες.

### **Έρευνα δράσης (Action research )**

Ο ερευνητής με τη συμμετοχή του (δράση) σε μια προβληματική κατάσταση επικεντρώνεται στην εξεύρεση κατάλληλης λύσης όταν δεν επαρκούν σχετικές πληροφορίες. Κύριο χαρακτηριστικό γνώρισμα της έρευνας δράσης είναι η συνεργασία μεταξύ ερευνητή και μέλους του οργανισμού για την επίλυση οργανωτικών προβλημάτων.

Εφαρμόζεται για τη βελτίωση συγκεκριμένων πρακτικών. Βασίζεται στη δράση, την αξιολόγηση και την κριτική ανάλυση των πρακτικών που βασίζονται στα δεδομένα που συλλέγονται προκειμένου να εισαχθούν βελτιώσεις στις σχετικές πρακτικές.

Στην παρούσα έρευνα έχει επιλεγεί ως τεχνική **η επισκοπική έρευνα** με τη συγκέντρωση πρωτογενών και δευτερογενών δεδομένων. Ως εργαλείο έρευνας θα

χρησιμοποιηθεί το ερωτηματολόγιο ενώ τα δευτερογενή δεδομένα προέρχονται από τα στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας, της Eurostat και της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.

## 7.4.ΕΙΔΗ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σύμφωνα με τους καθηγητές *Χαλικιά & Σαμαντά* (2016) τα είδη της έρευνας διακρίνονται σε :

- ❖ Διερευνητική Έρευνα &
- ❖ Συμπερασματική Έρευνα η οποία σύμφωνα με τους *Malhotra* και *Birks* διακρίνεται σε :
  - Περιγραφική Έρευνα &
  - Αιτιώδη ή Αιτιολογική Έρευνα

Η **διερευνητική έρευνα** απαιτείται για την συμπερασματική έρευνα. Με τη συγκέντρωση σημαντικών πληροφοριών, παρέχεται βοήθεια στον ερευνητή για την εποικοδομητική αντίληψη του προβλήματος.

Η **συμπερασματική έρευνα** προσδιορίζει τη μοναδική επίλυση του ερευνητικού προβλήματος μέσω των πληροφοριών που συγκεντρώνονται από μεγάλα δείγματα.

Η **περιγραφική έρευνα** παρέχει συγκροτημένες και λεπτομερείς πληροφορίες στον ερευνητή ενώ δεν του επιτρέπει να μεροληπτεί, γεγονός που τη καθιστά ιδιαίτερος ωφέλιμη και χρήσιμη.

Η **αιτιολογική έρευνα** επιλέγεται σε μελέτες με αντίστοιχο σχεδιασμό και εστιάζει στη σχέση αιτίας και αποτελέσματος

Συνεπώς στην παρούσα έρευνα επιλέγεται σαν είδος έρευνας **η περιγραφική.**

## 7.5.ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ

Οι ερευνητικές μέθοδοι διακρίνονται ευρέως στις ποσοτικές και ποιοτικές μεθόδους. Η επιλογή της μεθόδου εξαρτάται από τα ερευνητικά ερωτήματα και την υποκείμενη φιλοσοφία της έρευνας.

Η **ποσοτική έρευνα** (Quantitative research) είναι μια απλή και αξιόπιστη μέθοδος που βασίζεται σε αριθμούς και σε μαθηματικούς υπολογισμούς. Τα παραγόμενα δεδομένα είναι πάντα αριθμητικά και αναλύονται χρησιμοποιώντας στατιστικές



μεθόδους. Οι πιο κοινές πηγές ποσοτικών δεδομένων περιλαμβάνουν τις έρευνες και τις παρατηρήσεις.

Οι ποσοτικές ερευνητικές μέθοδοι περιγράφουν και μετρούν τα επίπεδα των απαντήσεων με βάση τους αριθμούς. Επιπλέον, τα ερωτήματα "πόσα;" και "πόσο συχνά;" συχνά απαντώνται σε ποσοτικές μελέτες.

Οι ποσοτικές μελέτες εξετάζουν κυρίως τις σχέσεις μεταξύ των αριθμητικών μεταβλητών με την εφαρμογή στατιστικών τεχνικών.

Τα ευρήματα των ποσοτικών μελετών είναι συνήθως εύκολο να παρουσιαστούν, να συνοψιστούν, να συγκριθούν και πιθανώς να γενικευθούν.

Στη ποσοτική έρευνα τα δείγματα είναι μεγάλα και αντιπροσωπευτικά και κυρίως προκύπτουν από τυχαία δειγματοληψία. Χαρακτηρίζεται για την αντικειμενικότητα και για την αξιοπιστία της. Επιλέγεται όταν η φιλοσοφία της έρευνας είναι ο θετικισμός και η προσέγγιση παραγωγική.

Η **ποιοτική έρευνα** (Qualitative research) αντίθετα, είναι οποιαδήποτε έρευνα που δεν χρησιμοποιεί αριθμητικά δεδομένα αλλά βασίζεται σε μη ποσοτικές πληροφορίες όπως οι έννοιες, τα συναισθήματα, οι συμπεριφορές κλπ. Μπορεί επίσης να χρησιμοποιεί εικόνες ή φωτογραφίες και παρατηρήσεις.

Με την ποιοτική έρευνα διερευνάται η οποιοδήποτε φαινόμενο καθώς και η αλληλεξάρτηση ανάμεσα στα κοινωνικά φαινόμενα. Η ποιοτική ανάλυση παρέχει πλούσια δεδομένα που απεικονίζουν σε βάθος το «πώς» και το «γιατί» συνέβησαν τα πράγματα.

Οι πηγές των ποιοτικών δεδομένων είναι οι ολιγομελείς εστιασμένες ομάδες (focus groups), οι συνεντεύξεις σε βάθος, τα δεδομένα από ημερολόγια ή αναφορές, τα πρότυπα και τα πειράματα.

Κύριο γνώρισμα αυτής της έρευνας είναι η υποκειμενικότητα δεδομένου ότι κατευθύνεται από τις αντιλήψεις και τις πεποιθήσεις του ερευνητή. Επιλέγεται, όταν η φιλοσοφία που ακολουθείται είναι η φαινομενολογία και η επαγωγική προσέγγιση.

Στην συγκεκριμένη μελέτη επιλέχθηκε η **ποσοτική μέθοδος έρευνας** διότι έχει επιλεγεί η φιλοσοφία του θετικισμού και η παραγωγική προσέγγιση. Επιπλέον η εστίαση προσανατολίζεται στη συλλογή δεδομένων μέσα από δομημένο ερωτηματολόγιο.

## **7.6.ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ – ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ**

Όπως αναφέρεται στους *Χαλικιά και Σαμαντά, (2016)* «η χρήση των ερωτηματολογίων αποτελεί τη πιο διαδεδομένη μέθοδο συλλογής δεδομένων. Ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου αποτελεί το «θεμέλιο λίθο» της έρευνας, αφού καθορίζει το είδος των ερευνητικών ερωτημάτων που θέλουμε να απαντήσουμε και τον τύπο των ερωτήσεων που θα χρησιμοποιήσουμε για το σκοπό αυτό».

Το ερωτηματολόγιο θεωρείται το πιο ουσιαστικό εργαλείο για την έρευνα. Ο σχεδιασμός του πρέπει να πληροί ορισμένες προϋποθέσεις, ώστε να το καθιστούν ευανάγνωστο, κατανοητό και εύκολο στη συμπλήρωση. Επιπλέον θα πρέπει να είναι όσο το δυνατό σύντομο, σαφές με δομημένες και ομαδοποιημένες ερωτήσεις προκειμένου να εξαχθούν συμπεράσματα .

Σύμφωνα με τους *Κυριαζόπουλο & Σαμαντά, (2011)* «οι κανόνες σύνταξης του ερωτηματολογίου βασίζονται στο ότι μια έρευνα για να είναι επιτυχημένη θα πρέπει να είναι αντικειμενική και ανοιχτή προς κάθε κατεύθυνση».

Οι κατηγορίες των ερωτήσεων που συνιστούν ένα ερωτηματολόγιο μπορεί να είναι ανοικτού ή κλειστού τύπου, διχοτομικές, πολλαπλής επιλογής, κλίμακας Likert ή και πολλαπλών απαντήσεων.

Ιδιαίτερη μνεία για το σχεδιασμό του ερωτηματολογίου πρέπει να δοθεί στους ερευνητικούς στόχους και στις υποθέσεις, ώστε το ερωτηματολόγιο να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις τους.

Μεγίστης σημασίας στοιχεία για την επιτυχία της έρευνας, αποτελούν η αξιοπιστία και η εγκυρότητα των αποτελεσμάτων.

Το ερωτηματολόγιο που συντάχθηκε για τη συγκεκριμένη έρευνα, είναι αποτέλεσμα της εκτενούς μελέτης των διαθέσιμων πηγών και απευθύνεται σε εργαζόμενους με αναπηρία στο Ελληνικό Δημόσιο .

Βασίστηκε σε έγκυρα, αξιόπιστα και τυποποιημένα ερωτηματολόγια που έχουν δοκιμασθεί και χρησιμοποιηθεί με επιτυχία, ωστόσο οι ερωτήσεις τους τροποποιήθηκαν για να εξυπηρετήσουν τη διερεύνηση των στόχων της παρούσας μελέτης.

Αναφορικά με τον προσδιορισμό του οργανωσιακού κλίματος οι ερωτήσεις στηρίχθηκαν στο ερωτηματολόγιο των *Litwin και Stringer ( Organizational Climate Questionnaire -LSOCQ)* λαμβάνοντας υπόψη ορισμένες διαστάσεις του κλίματος όπως η δομή, η ευθύνη, η ζεστασιά, η υποστήριξη και η ταυτότητα της εργασίας . Οι

ερωτήσεις προσαρμόστηκαν για τις ανάγκες των ερευνητικών στόχων και για την ανάδειξη του κλίματος που επικρατεί στο Δημόσιο Τομέα σε σχέση με τη διαφορετικότητα.

Σχετικά με την ενότητα που αναφέρεται στην εργασιακή ενσωμάτωση οι ερωτήσεις προέκυψαν από την μελέτη της υφιστάμενης θεωρίας των *Mitchell et al.*, (2001) για τις διαστάσεις της έννοιας {σύνδεσμοι (links), προσαρμογή (fit) και «θυσία» (sacrifice)}, σε σχέση με τους ερευνητικούς στόχους

Ως προς την ενότητα της εργασιακής ικανοποίησης, δημιουργήθηκαν ερωτήσεις με βάση το ερωτηματολόγιο μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης του *Paul E. Spector* “*Job Satisfaction Survey*”(JSS), το οποίο περιλαμβάνει 36 ερωτήσεις κλειστού τύπου και εξετάζει την εργασιακή ικανοποίηση υπό το πρίσμα εννέα επιμέρους πτυχών της εργασίας (αμοιβές, εργασιακές συνθήκες, σχέσεις με συναδέλφους και ιεραρχικά ανώτερους, εξέλιξη, αντικείμενο εργασίας, αναγνώριση, επιτεύγματα, επικοινωνία, οργανωσιακή λειτουργία). Το σχετικό εργαλείο παρουσιάζει ενδιαφέρον και δύναται να εφαρμοστεί και σε εργαζόμενους του Δημόσιου Τομέα.

Όσον αφορά στη δομή του, συνίσταται από πέντε ενότητες. Στη πρώτη ενότητα γίνεται μια σύντομη εισαγωγή και ενημέρωση σχετικά την έρευνα. Τονίζεται ιδιαίτερα η ανωνυμία των ερωτώμενων και η διασφάλιση της εμπιστευτικότητας στην όλη διαδικασία, προκειμένου να ενισχυθεί η συμμετοχή. Στη δεύτερη ενότητα υπάρχουν 20 ερωτήσεις που αποσκοπούν στην καταγραφή του οργανωσιακού κλίματος στους οργανισμούς απασχόλησης των εργαζομένων με αναπηρία στο Δημόσιο. Στην τρίτη ενότητα υπάρχουν 8 ερωτήσεις που προσδιορίζουν την έννοια της εργασιακής ενσωμάτωσης. Στην τέταρτη ενότητα υπάρχουν 17 ερωτήσεις για την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων με αναπηρία από την απασχόληση τους στο Δημόσιο.

Στην τελευταία ενότητα εμφανίζονται ερωτήσεις για τη συλλογή των δημογραφικών στοιχείων καθώς και συμπληρωματικές ερωτήσεις που αφορούν στο είδος και στην προέλευση της αναπηρίας των εργαζομένων, προκειμένου να προσδιοριστεί το προφίλ όσων συμμετείχαν στην έρευνα.

Οι ερωτήσεις στο σύνολο του ερωτηματολογίου είναι σαφείς και κατανοητές. Για την ευκολία και τη δυνατότητα της σύντομης συμπλήρωσης του, περιλαμβάνονται ερωτήσεις κλειστού τύπου για απαντήσεις χωρίς ιδιαίτερη προσπάθεια και ερωτήσεις διαβαθμισμένης κλίμακας Likert με τις ακόλουθες επιλογές: **Καθόλου : (1), Λίγο :**

**(2), Αρκετά (3), Πολύ : (4), Πάρα Πολύ : (5)** . Συνεπώς δημιουργείται η βάση για τη στατιστική ανάλυση του και τη εξαγωγή συμπερασμάτων .

Επιπλέον σε κάποιες ερωτήσεις έγινε η προσθήκη της επιλογής «Άλλο» για να δοθεί η δυνατότητα στους ερωτώμενους να απαντήσουν σε επιλογή που δεν είχε συμπεριληφθεί από την ερευνήτρια και για να εκφράσουν και τις προσωπικές τους απόψεις .

Το ερωτηματολόγιο δοκιμάστηκε πριν τη διανομή του, σε 3 άτομα, για να ελεγχθεί ως προς τη διατύπωση και για την ανάδειξη προβλημάτων κατά την εφαρμογή του. Ο χρήσιμος σχολιασμός και οι συστάσεις, αξιοποιήθηκαν και πραγματοποιήθηκαν οι απαραίτητες βελτιώσεις.

## **7.7.ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑΣ**

Οι ερευνητές στις μελέτες τους εξετάζουν τα χαρακτηριστικά πληθυσμών. Ο πληθυσμός είναι μια ομάδα μεμονωμένων μονάδων με κάποια ομοιότητα. Δεδομένου ότι είναι αδύνατο να συλλεχθούν πληροφορίες για ολόκληρο τον πληθυσμό θα επιλεγούν άτομα από τα οποία θα γίνει η συλλογή των δεδομένων. Αυτό ονομάζεται δειγματοληψία. Η ομάδα από την οποία προέρχονται τα δεδομένα είναι ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα του πληθυσμού και στην ποσοτική έρευνα τα αποτελέσματα μπορούν να γενικευθούν στο σύνολο του πληθυσμού.

Βασικό τμήμα της έρευνας είναι ο προσδιορισμός των ατόμων με κοινά χαρακτηριστικά, σύμφωνα με όσα απαιτούνται από τη μελέτη, τα οποία θα αποτελέσουν το δείγμα της έρευνας, ως υποσύνολο του πληθυσμού στόχου. Το δείγμα συνιστά ένα τμήμα του πληθυσμού και όσο πιο αντιπροσωπευτικό είναι τόσο περισσότερο εξασφαλίζει την εγκυρότητα και την αξιοπιστία της έρευνας.

Ο τρόπος επιλογής των ατόμων που αποτελούν το δείγμα, εξαρτάται από το μέγεθος του πληθυσμού, από το κόστος και το χρόνο. Η διαδικασία της δειγματοληψίας καθορίζεται επιπλέον από τις ανάγκες της έρευνας.

Όσον αφορά τη συγκεκριμένη έρευνα τα στοιχεία για τον προσδιορισμό του πληθυσμού αναζητήθηκαν από το αρμόδιο Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και από τη Ε.Σ.Α.με.Α.

Δυστυχώς, δεν τηρείται βάση δεδομένων η οποία να περιλαμβάνει τον ακριβή αριθμό των εργαζομένων με αναπηρία στο Δημόσιο.

Με την υπ' αριθ. **ΔΙΑΔΠ/Π.ΑμεΑ/Φ.3/7/19534/5-9-2006** εγκύκλιο « *επιχειρήθηκε για πρώτη φορά η συγκέντρωση αξιόπιστων στοιχείων σχετικά με τον αριθμό των ατόμων με αναπηρία που υπηρετούν στις Δημόσιες υπηρεσίες, Ν.Π.Δ.Δ και Ο.Τ.Α α' και β' βαθμού..... και των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν στην άσκηση των καθηκόντων τους και επηρεάζουν δυσμενώς την υγεία τους*».

Ως εκ των ανωτέρω, η εικόνα δεν παρουσιάζει τον απόλυτα ακριβή αριθμό των ατόμων, πλησιάζει ωστόσο την πραγματικότητα.

Σύμφωνα με τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν από 885 φορείς, μόνο οι 284 απασχολούν εργαζόμενους με αναπηρία, ενώ οι 501 δεν απασχολούν. Η πλειονότητα των υπαλλήλων (**1.093 άτομα**) απασχολείται σε φορείς παροχής Υγείας-Πρόνοιας/Ν.Π.Δ.Δ, ενώ **522 άτομα** απασχολούνται σε Υπουργεία και Γενικές Γραμματείες και 617 σε άλλους φορείς .

Στους 284 φορείς εργάζονται, συνολικά, **2.232** υπάλληλοι με αναπηρία οι οποίοι κατανέμονται ανά κατηγορία εκπαίδευσης ως εξής:

- 531 ανήκουν στην κατηγορία ΥΕ,
- 1.043 στην κατηγορία ΔΕ,
- 209 στην κατηγορία ΤΕ,
- 264 στην κατηγορία ΠΕ και
- 185 χωρίς να διευκρινίζεται η κατηγορία εκπαίδευσης.

Κατόπιν αιτήματος της ερευνήτριας σχετικά με τον ακριβή αριθμό που υπηρετεί σήμερα στο Δημόσιο, το Υπουργείο αναφέρει στην υπ' αριθ. ΔΙΑΔΑ/ΤΔΙ/φ.18/4399<sup>1</sup>/16.01.2018 απάντηση ότι « *δεν υπάρχουν επικαιροποιημένα στοιχεία για το εν λόγω θέμα διότι η συγκεκριμένη πρωτοβουλία είχε συγκεκριμένο σκοπό ο οποίος επετεύχθη με την έκδοση της ανωτέρω εγκυκλίου.*»

Η ΕΣΑμεΑ επίσης δεν διαθέτει στοιχεία για τον αριθμό των εργαζομένων ατόμων με αναπηρία.

Στη Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία του ΟΗΕ προβλέπεται, μεταξύ άλλων, το άρθρο 31 «*Στατιστικές και συγκέντρωση δεδομένων*». Με συνέπεια ως προς τις οδηγίες της διεθνούς κοινότητας η ΕΣΑμεΑ αναγνώρισε την ανάγκη υποστήριξης με στατιστικά στοιχεία που θα διαμορφώνουν πιο αποτελεσματικά την εθνική στρατηγική και πολιτική, ώστε να διασφαλίζεται η ισότιμη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία .

Στο πλαίσιο αυτό την 3<sup>η</sup> Δεκεμβρίου 2017 δημοσιεύτηκε το πρώτο Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας, του οποίου βασική δραστηριότητα αποτελεί «η συγκέντρωση και η ανάλυση στατιστικών δεδομένων σε βασικούς τομείς και θεματικές που αφορούν στις συνθήκες διαβίωσης και στα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία ή/και χρόνιες παθήσεις ως προς την άσκηση των δικαιωμάτων τους».

Αξιοσημείωτο είναι επίσης το γεγονός, όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η ΕΣΑμεΑ, ότι «τα άτομα με αναπηρία για δεκαετίες παρέμεναν σχεδόν αόρατα για τις επίσημες στατιστικές του Ελληνικού κράτους, λαμβάνονται πλέον υπόψη στις εθνικές έρευνες, έστω και σε περιορισμένο βαθμό, ως μια διακριτή κοινωνική κατηγορία πολιτών».

Συνεπώς κατόπιν των προαναφερομένων λαμβάνεται ως πληθυσμός για τη συγκεκριμένη έρευνα ο αριθμός των **2.232** ατόμων. Τα άτομα αυτά απασχολούνται ανά την επικράτεια. Το ερωτηματολόγιο αρχικά διανεμήθηκε στην Υπηρεσία Πολιτικής Αεροπορίας, χώρος εργασίας της ερευνήτριας, με προσωπική προσέγγιση και απαντήθηκε με προθυμία από το σύνολο των απασχολούμενων ΑμεΑ.

Προκειμένου να αυξηθεί ο αριθμός των συμμετεχόντων και να αποτυπωθούν με μεγαλύτερη ακρίβεια τα αποτελέσματα της έρευνας, η προσέγγιση στο δείγμα έγινε και με ηλεκτρονική προώθηση (μέσω e-mail) του συνδέσμου του ερωτηματολογίου στην ΕΣΑμεΑ, στους συλλόγους και στις ομοσπονδίες ατόμων με αναπηρία, καθώς και σε Διευθύνσεις Ανθρώπινου Δυναμικού των φορέων του Δημοσίου Τομέα. Το ερωτηματολόγιο επιπλέον αναρτήθηκε και κοινοποιήθηκε σε σχετικές σελίδες κοινωνικής δικτύωσης, (Facebook) από όπου προήλθε και η μεγαλύτερη συμμετοχή. Η διαδικασία της διαδικτυακής έρευνας είναι ένας σύγχρονος τρόπος συλλογής δεδομένων, παρέχει πρόσβαση σε γεωγραφικά απομακρυσμένα άτομα από τον ερευνητή, ευκολία στους συμμετέχοντες, μειώνει το χρόνο συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου, είναι πιο φιλική και ελκυστική σε σχέση με τη συμβατική έρευνα, διατηρεί την ανωνυμία και την αμεροληψία των ερωτώμενων. Επιπλέον το κόστος της είναι μειωμένο, διότι δεν δαπανάται χαρτί και μελάνι για την εκτύπωση των ερωτηματολογίων.

Παρόλα αυτά κάποια άτομα δεν έχουν πρόσβαση στο διαδίκτυο και δεν γνωρίζουν τη χρήση του, οπότε και αποκλείονται από την έρευνα. Για τον ερευνητή η συλλογή και αποθήκευση των δεδομένων γίνεται γρήγορα, ενώ διευκολύνεται η επεξεργασία

τους με τη δυνατότητα εξαγωγής σε υπολογιστικά φύλλα για εργασία σε excel και spss.

Η έρευνα διεξήχθη το διάστημα από 13/01/2018 έως 31/01/2018 .

## **7.8.ΜΕΘΟΔΟΣ ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑΣ**

Η μέθοδος δειγματοληψίας και η επιλογή ενός ικανού αριθμού από τον πληθυσμό, καθορίζουν την αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος με κύριο στόχο τον περιορισμό των σφαλμάτων. Το δείγμα θα είναι αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού εάν ο ερευνητής χρησιμοποιεί μια τυχαία διαδικασία επιλογής για να επιλέξει τους συμμετέχοντες.

Στους Χαλικιά και Σαμαντά,(2016) αναφέρεται ότι «κατά τη διαδικασία της δειγματοληψίας ένα δείγμα μπορεί να είναι πιθανό ή μη πιθανό». Η διαφορά μεταξύ των δύο είναι εάν η επιλογή δειγματοληψίας περιλαμβάνει ή όχι τυχαιοποίηση. Σύμφωνα με τους καθηγητές, η δειγματοληψία διακρίνεται σε :

**Δειγματοληψία για πιθανά δείγματα** (εμπεριέχει το στοιχείο της πιθανότητας) όπου κάθε μέλος του πληθυσμού έχει μια γνωστή μη μηδενική πιθανότητα επιλογής. Ποικίλουν σε:

**Απλή ή τυχαία δειγματοληψία:** Η τυχαία δειγματοληψία είναι η πιο απλή μορφή δειγματοληψίας πιθανότητας και η πιο ακριβής. Κάθε μέλος του πληθυσμού έχει ίσες και γνωστές πιθανότητες να επιλεγεί. Παρέχει άνεση στη στατιστική επεξεργασία αλλά απαιτεί σχετικά μεγάλα σε μέγεθος δείγματα. Μειονεκτεί στο ότι μπορεί να περιλαμβάνει και άτομα που πρέπει να αποκλειστούν από την έρευνα.

**Στρωματοποιημένη δειγματοληψία:** Σε αυτό το είδος οι πληθυσμοί χωρίζονται σε υποομάδες (στρώματα) και τα μέλη επιλέγονται τυχαία από κάθε ομάδα. Εφαρμόζεται όταν είναι γνωστά τα χαρακτηριστικά της μεταβλητής στον πληθυσμό στόχο (π.χ κατανομή σε φύλο). Εμφανίζει μεγάλη στατιστική ακρίβεια.

**Δειγματοληψία κατά ομάδες:** Περιλαμβάνει τον προσδιορισμό ομάδων συμμετεχόντων που αντιπροσωπεύουν τον πληθυσμό και την ένταξή τους στην ομάδα δειγμάτων. Ο κύριος στόχος της δειγματοληψίας είναι η αύξηση των επιπέδων αποτελεσματικότητας και η μείωση του κόστους. Αυτή η συγκεκριμένη τεχνική μπορεί επίσης να εφαρμοστεί στην ενσωμάτωση με δειγματοληψία πολλαπλών σταδίων.

**Συστηματική δειγματοληψία:** Χρησιμοποιείται συχνά αντί της τυχαίας δειγματοληψίας. Απαραίτητη προϋπόθεση η τήρηση αρχείου και η χρήση καθορισμένης τακτικής για την επιλογή μελών όπως π.χ. κάθε δέκατο άτομο σε αλφαβητική λίστα. Το μοναδικό πλεονέκτημα έναντι της τυχαίας δειγματοληψίας είναι η απλότητα.

Στη **Δειγματοληψία με μη πιθανά δείγματα** (μη πιθανότητας), γνωστή ως μη τυχαία δειγματοληψία, δεν έχουν όλα τα μέλη του πληθυσμού την ευκαιρία να συμμετάσχουν στην έρευνα. Η πλειονότητα των τεχνικών δειγματοληψίας μη πιθανότητας περιλαμβάνουν το στοιχείο της υποκειμενικής κρίσης. Η δειγματοληψία μη πιθανότητας είναι η πιο χρήσιμη στα διερευνητικά στάδια μελετών, όπως στην πιλοτική έρευνα.

Εδώ περιλαμβάνονται οι ακόλουθες :

**Δειγματοληψία ποσοτώσεων:** Ορίζεται ως μέθοδος δειγματοληψίας για τη συλλογή αντιπροσωπευτικών δεδομένων από μια ομάδα. Η εφαρμογή της εξασφαλίζει ότι η ομάδα αντιπροσωπεύει ορισμένα χαρακτηριστικά του πληθυσμού που επιλέγει ο ερευνητής. Μπορεί να χωριστεί σε ελεγχόμενη, με την εισαγωγή ορισμένων περιορισμών από τον ερευνητή και ανεξέλεγκτη, με ελεύθερη επιλογή των μελών της ομάδας από τη πλευρά του ερευνητή σύμφωνα με τη βούλησή του.

**Λήψη εμπειρικού δείγματος:** Είναι μια τεχνική δειγματοληψίας στην οποία ο ερευνητής βασίζεται στην εμπειρία και στη κρίση του όταν επιλέγει μέλη του πληθυσμού για να συμμετάσχουν στη μελέτη. Με αυτή την τεχνική το πλεονέκτημα είναι η εξοικονόμηση χρόνου και το μειωμένο κόστος για την έρευνα.

**Δείγμα ευκολίας:** Βασίζεται στη συλλογή δεδομένων από μέλη του πληθυσμού που είναι βολικά διαθέσιμα για να συμμετάσχουν στη μελέτη. Η δειγματοληψία ευκολίας είναι ένας τύπος δειγματοληψίας όπου η πρώτη διαθέσιμη πηγή δεδομένων θα χρησιμοποιηθεί για την έρευνα χωρίς πρόσθετες απαιτήσεις. Όλα τα άτομα καλούνται να συμμετάσχουν.

**Δείγμα χιονοστιβάδας:** Χρησιμοποιείται όταν τα χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτουν τα δείγματα είναι σπάνια και είναι δύσκολο να βρεθούν. Μέλη της ομάδας δειγματοληψίας μπορούν να προτείνουν επαφές με άλλα μέλη δημιουργώντας έτσι μια αλυσίδα.

Στη συγκεκριμένη έρευνα οι μέθοδοι που επιλέχθηκαν είναι η **απλή ή τυχαία δειγματοληψία** κατάλληλη λόγω της απλότητας και της ακρίβειας της και η **δειγματοληψία ευκολίας** λόγω της εύκολης συλλογής δεδομένων σε σύντομο χρόνο.



## 7.9.ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ

Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν από τα ερωτηματολόγια, επεξεργάστηκαν και αναλύθηκαν με τη βοήθεια των στατιστικών εργαλείων του excel και του στατιστικού πακέτου SPSS 23 (Statistic Package in Social Science).

Η ανάλυση πραγματοποιήθηκε σε επίπεδο περιγραφικής και επαγωγικής στατιστικής. Αρχικά εξετάστηκε η κανονικότητα των παρατηρήσεων, προκειμένου να επιλεγεί η χρήση ή μη παραμετρικού ελέγχου.

Στη συνέχεια υπολογίστηκαν οι συχνότητες των απαντήσεων, οι μέσοι όροι, οι τυπικές αποκλίσεις, οι ελάχιστες και οι μέγιστες τιμές, που παρουσιάζονται στη συνέχεια στο κεφάλαιο 8, σε πίνακες και γραφήματα.

Η αξιοπιστία των μετρήσεων ελέγχθηκε με το συντελεστή **Cronbach's Alpha** και βρέθηκε να είναι **0,955** για το συνολικό ερωτηματολόγιο.

Για τον έλεγχο των υποθέσεων H1, H2, H4 & H5 και προκειμένου να εκτιμηθούν οι σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών, πραγματοποιήθηκε έλεγχος συσχετίσεων με τη χρήση του συντελεστή συσχέτισης *Pearson's r*.

Ο συντελεστής Pearson χρησιμοποιείται κυρίως για δεδομένα με κανονική κατανομή. Σύμφωνα με τη σχετική βιβλιογραφία «Οι τιμές του  $r$  είναι πάντοτε στο διάστημα  $[-1, +1]$ . Όταν  $r=+1$  τότε οι μεταβλητές είναι θετικά συσχετισμένες, δηλαδή όταν η μια αυξάνεται, η άλλη αυξάνεται γραμμικά (σχέση ανάλογη). Όταν  $r=-1$  τότε οι μεταβλητές είναι αρνητικά συσχετισμένες, δηλαδή όταν η μια αυξάνεται, η άλλη μειώνεται γραμμικά. Όταν  $r=0$  τότε οι μεταβλητές είναι ασυσχέτιστες».

Μια εμπειρική κατηγοριοποίηση όπως προκύπτει από τη βιβλιογραφία είναι η ακόλουθη, για τιμές  $r$  σε απόλυτες τιμές:

0,00-0,20 Μηδενική Σχέση

0,21-0,40 Μικρή Σχέση

0,41-0,60 Μέτρια Σχέση

0,61- 0,80 Ισχυρή Σχέση

>0,81 Πολύ Ισχυρή Σχέση

Ο ίδιος έλεγχος πραγματοποιήθηκε προκειμένου να εκτιμηθεί η σχέση της εργασιακής ικανοποίησης με τα έτη προϋπηρεσίας στο δημόσιο τομέα και η σχέση του φορέα που υπηρετούν οι συμμετέχοντες, με την εργασιακή ενσωμάτωση.

Για τον έλεγχο της υπόθεσης H3 πραγματοποιήθηκε ανάλυση διακύμανσης (Oneway Anova) για πολλά ανεξάρτητα δείγματα ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων με αναπηρία στο Δημόσιο, σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση.

Επίσης πραγματοποιήθηκε έλεγχος των διαφορών των μέσων όρων των απαντήσεων για το επίπεδο ικανοποίησης ως προς το φύλο των συμμετεχόντων, με τη χρήση του t test.

## **8. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΜΕΣΩ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ**

### **8.1.ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ**

Η αξιοπιστία των μετρήσεων καθορίζει τα ορθά αποτελέσματα της έρευνας και το βαθμό συσχέτισης της κάθε ερώτησης με τη κλίμακα και με τις υπόλοιπες ερωτήσεις. Υπάρχουν διάφοροι τρόποι για να ελεγχθεί η αξιοπιστία ενός ερωτηματολογίου. Για τον έλεγχο του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου επιλέχθηκε η χρήση του συντελεστή «Άλφα» του *Cronbach*, επειδή θεωρείται ως ο πλέον κατάλληλος για τα δεδομένα της μελέτης.

Σύμφωνα με τον καθηγητή *Αλεξόπουλο*, (1998) «*Η μέθοδος αυτή δίνει το συνολικό δείκτη αξιοπιστίας και μας πληροφορεί για την εσωτερική συνοχή του τεστ και για την εγκυρότητα κάθε ερώτησης χωριστά*».

Όπως προαναφέρθηκε, η ανάλυση αξιοπιστίας των μετρήσεων, στην παρούσα μελέτη, πραγματοποιήθηκε με το συντελεστή αξιοπιστίας **Cronbach's Alpha**, ο οποίος μας δείχνει και την εσωτερική συνέπεια - ομοιογένεια του ερωτηματολογίου και λαμβάνει τιμές από το μηδέν (0) έως το ένα (1). Αποδεκτές και επιθυμητές είναι οι τιμές άνω του 0,7, ενώ όσο πλησιάζουν την τιμή 1, τόσο πιο αξιόπιστο είναι το ερωτηματολόγιο .

Όπως παρουσιάζεται στον πίνακα 1 η τιμή του (0,955) κρίνεται πολύ υψηλή.

Στον Πίνακα 2 δίδονται αναλυτικά τα αποτελέσματα της ανάλυσης αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου, με τη χρήση του συντελεστή «Άλφα». Για κάθε ερώτηση δίνεται ο μέσος όρος της κλίμακας αν η ερώτηση παραλειφθεί, η διακύμανση της κλίμακας αν η ερώτηση παραλειφθεί, η διορθωμένη συνάφεια της ερώτησης με το ολικό τεστ και η συνάφεια «Άλφα», εάν η ερώτηση παραλειφθεί.

Η συνάφεια «Άλφα» του *Cronbach*, αν η ερώτηση παραλειφθεί, δηλώνει την εσωτερική συνοχή του ερωτηματολογίου.

Συνεπώς όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε στον πίνακα 2, όλες οι ερωτήσεις παρουσιάζουν υψηλή αξιοπιστία και συμβάλλουν στην εσωτερική συνέπεια και αξιοπιστία του ερωτηματολογίου και επομένως καμία δεν διαγράφεται.

Η εσωτερική συνέπεια του ερωτηματολογίου όπως αυτή διαπιστώθηκε από τη χρήση του συντελεστή «Άλφα» του *Cronbach*, επιπλέον αποδεικνύει τη δομική εγκυρότητα αυτού του ερωτηματολογίου, αφού σύμφωνα με τον *Aiken*,(1996) «*η εσωτερική*

συνέπεια έχει εξελιχθεί σε ένα μέτρο διαπίστωσης της δομικής εγκυρότητας.»

### Πίνακας 1. Cronbach's Alpha

**Πίνακας :Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,955	61

### Πίνακας 2. Ανάλυση αξιοπιστίας ερωτηματολογίου

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
1. Πιστεύετε ότι η εργασία σας είναι:	178,74	1262,629	,486	,954
2.Πιστεύετε ότι η εργασίας σας είναι ανάλογη των προσόντων σας ;	177,29	1216,816	,693	,953
3. Οι εργασιακές συνθήκες στον οργανισμό που απασχολείστε είναι καλές και ασφαλείς ;	177,54	1229,991	,657	,953
4. Σας παρέχονται επαρκείς πόροι για να ανταποκρίνεστε στα καθήκοντα σας ;	177,83	1230,057	,638	,953
5.Στον οργανισμό που απασχολείστε έχουν γίνει οι προβλεπόμενες λειτουργικές προσαρμογές;	178,29	1227,946	,579	,954
6. Κατανοείτε τους στόχους του οργανισμού και προσπαθείτε να τους πετύχετε.	176,60	1253,838	,344	,955
7. Σας παρέχεται βοήθεια σχετικά με τον όγκο της εργασίας σας;	178,04	1229,868	,549	,954
8. Σας παρέχεται βοήθεια σχετικά με την πρόσβαση στην εργασία σας ;	178,00	1214,957	,641	,953
9. Σας παρέχεται υποστήριξη από τους προϊστάμενους σας ;	177,23	1214,904	,779	,953
10. Οι προϊστάμενοι δείχνουν κατανόηση στο πρόβλημα υγείας που αντιμετωπίζετε ;	177,04	1213,636	,684	,953
11. Σας παρέχεται υποστήριξη από τους συναδέλφους σας ;	177,17	1232,637	,546	,954
12. Ο οργανισμός στον οποίο εργάζεστε επιδεικνύει σεβασμό στις διαφορετικές γνώμες, ιδέες και στα άτομα με αναπηρία;	177,51	1226,485	,636	,953
13. Στον οργανισμό που απασχολείστε η εσωτερική επικοινωνία είναι αποτελεσματική και αξιόπιστη;	177,59	1224,884	,707	,953
14. Έχετε παρατηρήσει στο χώρο εργασίας συμπεριφορές από τους συναδέλφους σας προς εσάς, που να εμπεριέχουν συμπόνια και συμπάθεια ;	177,87	1257,795	,233	,955
15. Αισθάνεστε την αποδοχή από τους συναδέλφους σας και νιώθετε ευπρόσδεκτος ;	177,01	1233,811	,564	,954
16. Αισθάνεστε τη φιλικότητα, και τη ζεστασιά στο χώρο εργασίας ;	177,23	1223,077	,737	,953
17. Η εργασία σας αναγνωρίζεται από τους προϊστάμενους σας με	177,03	1226,637	,636	,953

*Το οργανωσιακό κλίμα του Δημοσίου Τομέα στην Ελλάδα.  
Η εργασιακή ενσωμάτωση & ικανοποίηση των εργαζομένων με αναπηρία, στο Δημόσιο.*

αντικειμενικότητα στην ετήσια αξιολόγηση ;				
18. Το κλίμα στον οργανισμό που απασχολείστε παρουσιάζει ανοχή στην ηθική παρενόχληση ;	178,16	1302,221	-,327	,957
19. Στον οργανισμό που απασχολείστε παρατηρείτε μη επιτρεπτές συμπεριφορές σε εργαζόμενους μετά την γνωστοποίηση της αναπηρίας τους;	178,63	1302,701	-,339	,957
20. Έχετε δεχτεί ενοχλητικές συμπεριφορές από συναδέλφους σας στο χώρο εργασίας;	178,69	1304,943	-,347	,957
1.Έχετε αναπτύξει φιλικές σχέσεις με τους συναδέλφους σας ;	177,10	1246,584	,439	,954
2. Σας έχουν εντάξει σε ομάδες εργασίας;	177,54	1247,121	,381	,954
3. Έχετε προσαρμοστεί στο κλίμα του οργανισμού ;	176,80	1246,423	,519	,954
4. Νιώθετε προσκολλημένος/η σε αυτό τον οργανισμό;	177,40	1236,968	,496	,954
5.Οι προσωπικές σας αξίες ταυτίζονται με τις αξίες του οργανισμού;	177,61	1234,704	,530	,954
6.Θα ήταν δύσκολο για εσάς να αποχωρήσετε από αυτόν τον οργανισμό;	177,30	1221,257	,655	,953
7. Θα θυσιάζατε αρκετά οφέλη αν αποχωρούσατε από αυτή την εργασία;	177,01	1252,014	,311	,955
8. Σκοπεύετε να περάσετε το υπόλοιπο της καριέρας σας σε αυτόν τον οργανισμό ;	176,94	1230,866	,516	,954
1. Η απασχόληση σας στο Δημόσιο σας δημιουργεί το συναίσθημα της ασφάλειας που προκύπτει από τη μονιμότητα ;	176,69	1255,378	,262	,955
2. Αισθάνεστε υπερήφανος που εργάζεστε σε αυτόν τον οργανισμό;	176,94	1221,968	,673	,953
3. Απολαμβάνετε την αναγνώριση από τον οργανισμό ;	177,43	1217,379	,773	,953
4. Σας παρέχονται ευκαιρίες εκπαίδευσης και βελτίωσης των δεξιοτήτων σας;	177,79	1213,765	,684	,953
5. Η αποστολή και ο σκοπός του οργανισμού που απασχολείστε σας δημιουργούν την αίσθηση ότι η εργασία σας είναι σημαντική;	176,99	1234,072	,533	,954
6. Θα αποδεχόσασταν μια θέση ευθύνης στην ιεραρχία;	177,20	1256,655	,200	,955
7. Ο προϊστάμενος σας, ορίζει με σαφήνεια τα εργασιακά σας καθήκοντα;	177,31	1231,871	,566	,954
8. Ο προϊστάμενος σας, σας ενθαρρύνει & σας κατευθύνει στη βελτίωση της εργασίας σας;	177,41	1207,290	,778	,953
9. Ο προϊστάμενος σας, είναι δίκαιος στην κατανομή της εργασίας ;	177,59	1229,203	,579	,954
10. Ο προϊστάμενος σας, νοιάζεται για την συναισθηματική σας κατάσταση και για την ευημερία σας ;	177,69	1220,856	,665	,953
11.1. Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τις συνθήκες υγιεινής	177,86	1226,878	,588	,954
11.2. Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Το ωράριο	176,97	1251,767	,356	,954
11.3. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Το μισθό	177,59	1247,261	,314	,955
11.4. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Τις διευκολύνσεις και τα οφέλη	177,57	1231,727	,550	,954
11.5. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την εργασιακή ασφάλεια	177,26	1240,194	,476	,954
11.6. Πόσο ικανοποιημένος είστε με :Την εκπαίδευση και με τις ευκαιρίες βελτίωσης των δεξιοτήτων σας	177,89	1214,161	,705	,953
11.7. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την επικοινωνία με τη διοίκηση	177,90	1224,004	,726	,953
11.8. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την επίλυση των παραπόνων	177,96	1220,418	,743	,953

*Το οργανωσιακό κλίμα του Δημοσίου Τομέα στην Ελλάδα.  
Η εργασιακή ενσωμάτωση & ικανοποίηση των εργαζομένων με αναπηρία, στο Δημόσιο.*

11.9. Πόσο ικανοποιημένος είστε με :Την πρόσβαση στην πληροφορία	177,64	1223,711	,728	,953
11.10. Πόσο ικανοποιημένος είστε με :Τη συμμετοχή στη διαδικασία λήψης απόφασης	178,09	1226,601	,663	,953
11.11. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την προσοχή που δίνεται από τον οργανισμό στις προτάσεις & τις απόψεις σας	177,99	1224,333	,673	,953
11.12. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Τη δυνατότητα να αναπτύσσετε πρωτοβουλίες	177,77	1225,860	,635	,953
11.13. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Τη δημιουργικότητά στην εργασία σας	177,57	1221,640	,662	,953
11.14. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την ποικιλία των εργασιακών σας καθηκόντων	177,53	1229,586	,607	,954
11.15. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την πιθανότητα προαγωγής	177,90	1230,207	,584	,954
11.16. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την συνεργασία με τους συναδέλφους	177,01	1229,290	,624	,953
11.17. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Τη σχέση σας με τους άμεσα προϊστάμενους σας	177,23	1223,686	,682	,953
11.18. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Τις κοινωνικές δράσεις και πολιτιστικές εκδηλώσεις του οργανισμού	177,99	1234,797	,506	,954
12. Στον οργανισμό που απασχολείστε επικρατεί υψηλού βαθμού άγχος;	177,20	1274,249	,034	,956
13. Έχετε αισθανθεί συναισθηματική εξάντληση από την εκτέλεση των καθηκόντων σας;	177,47	1272,369	,054	,956
14. Έχετε αισθανθεί σωματική εξάντληση από την εκτέλεση των καθηκόντων σας;	177,61	1275,429	,015	,956
15. Αισθάνεστε αγχωμένος/η από την εργασία σας ;	177,76	1275,491	,018	,956
17. Συνολικά, πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την εργασία σας;	177,17	1223,304	,804	,953

## 8.2.ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

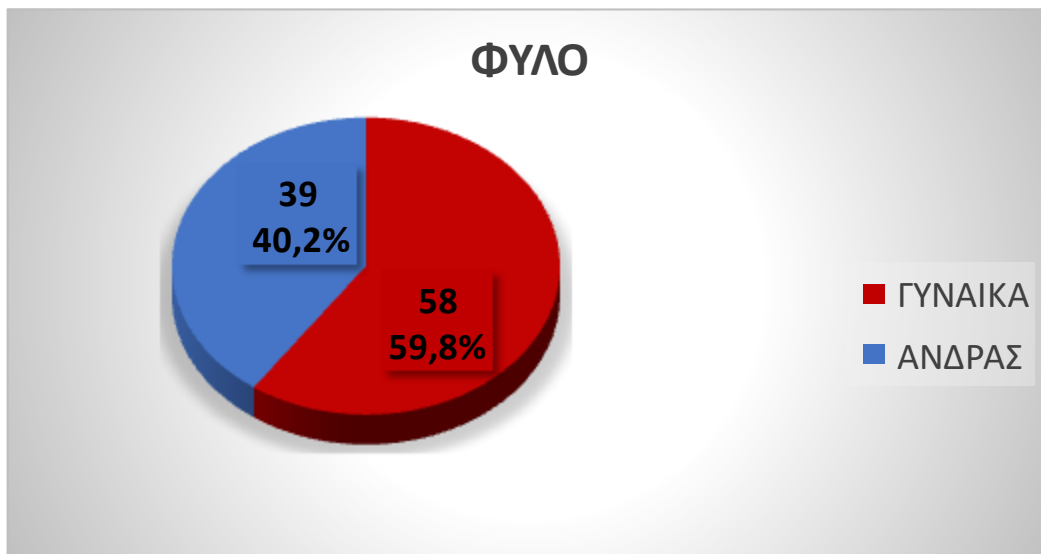
Από τη στατιστική επεξεργασία των ερωτηματολογίων προέκυψαν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων τα οποία απεικονίζονται κατωτέρω στους πίνακες και τα γραφήματα που ακολουθούν:

Στην έρευνα συνολικά συμμετείχαν 97 άτομα με αναπηρία, εκ των οποίων οι 58 ήταν γυναίκες, ποσοστό 59,8% και οι 39 άνδρες, ποσοστό 40,2%.

Στον πίνακα 3 παρατηρούμε ότι οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα του δείγματος έναντι των αντρών. (Γράφημα 2)

**Πίνακας 3. ΦΥΛΟ**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ΓΥΝΑΙΚΑ	58	59,8	59,8	59,8
ΑΝΔΡΑΣ	39	40,2	40,2	100,0
Total	97	100,0	100,0	



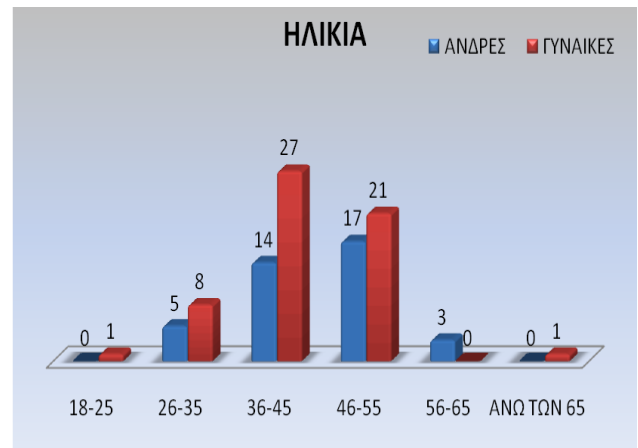
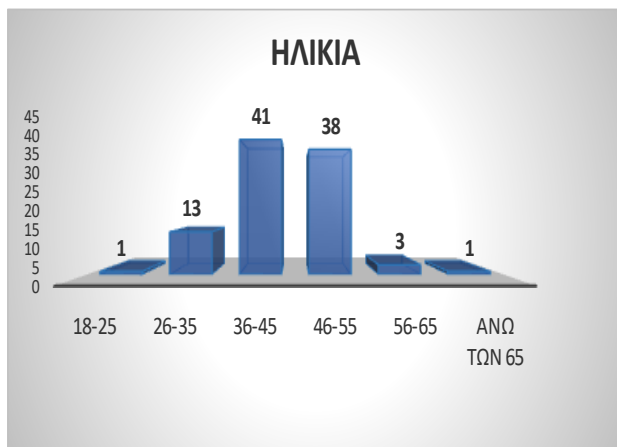
**Γράφημα 2:ΦΥΛΟ**

Οι ηλικίες των συμμετεχόντων καταγράφηκαν στον πίνακα 4 και απεικονίζονται στα γραφήματα 3 και 4 τόσο στο σύνολο, όσο σε σχέση προς το φύλο, ως ακολούθως :

**Πίνακας 4. ΗΛΙΚΙΑ**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	1	1,0	1,0	1,0
	26-35	13	13,4	13,4	14,4
	36-45	41	42,3	42,3	56,7
	46-55	38	39,2	39,2	95,9
	56-65	3	3,1	3,1	99,0
	ΑΝΩ ΤΩΝ 65	1	1,0	1,0	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

**Γράφημα 3. ΗΛΙΚΙΑ**



**Γράφημα 4. ΗΛΙΚΙΑ ΑΝΑ ΦΥΛΟ**

Αναφορικά με την ηλικία των συμμετεχόντων το 42,3 % ανήκει στη ηλικιακή ομάδα των 36-45, ενώ το 39,2% ανήκει στην ομάδα των 46-55.

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες ηλικιακά βρίσκονται σε εργασιακή παραγωγική ηλικία (36-55). Πιθανώς, η πλειονότητα των ατόμων με αναπηρία στις ηλικίες από 56 και άνω, να βρίσκονται εκτός εργασίας, αξιοποιώντας τις ευνοϊκές διατάξεις για συνταξιοδότηση, ενώ τα άτομα ηλικίας 18-25 να καθυστερούν να εισέλθουν σε θέση εργασίας, είτε λόγω των χρονοβόρων διαδικασιών που απαιτούνται για την πρόσληψή τους, είτε λόγω υποχρεώσεων σπουδών .

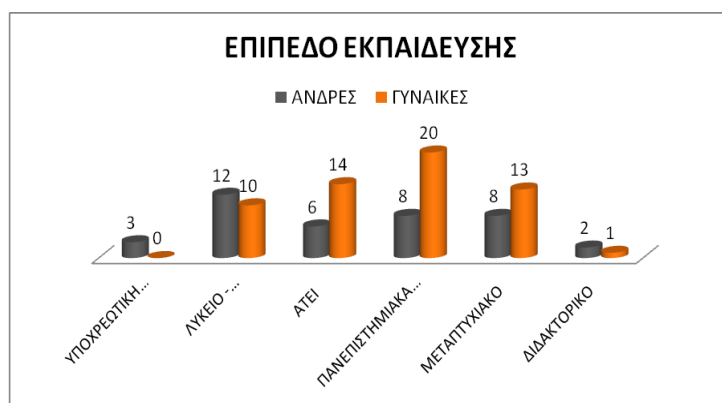
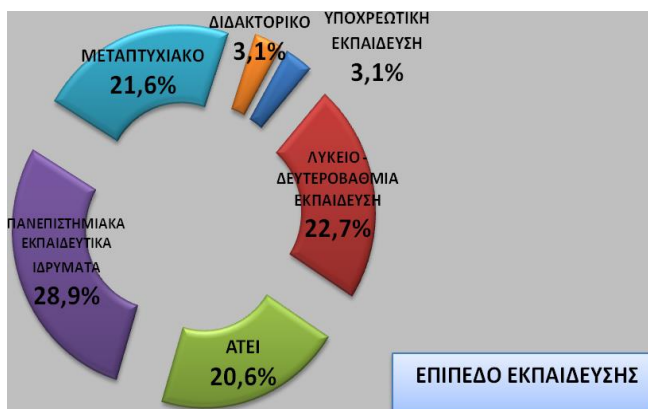
Αναφορικά με το επίπεδο των σπουδών όπως δηλώθηκε από τους συμμετέχοντες, οι απαντήσεις εμφανίζονται στον πίνακα 5 και απεικονίζονται στα γραφήματα 5 και 6.



**Πίνακας 5. ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	3	3,1	3,1	3,1
ΛΥΚΕΙΟ	22	22,7	22,7	25,8
ΤΕΙ	20	20,6	20,6	46,4
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ	28	28,9	28,9	75,3
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	21	21,6	21,6	96,9
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	3	3,1	3,1	100,0
Total	97	100,0	100,0	

**Γράφημα 5: ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**



**Γράφημα 6: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΑΝΑ ΦΥΛΟ**

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του πίνακα 5, το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων είναι πολύ υψηλό. Από τις απαντήσεις προέκυψε ότι το 28,9 % είναι απόφοιτοι Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων, το 21,6% κατέχει μεταπτυχιακό τίτλο, ενώ το 3,1% έχει διδακτορικό τίτλο.

Στα γραφήματα 5 και 6 παρατηρούμε ότι οι γυναίκες έχουν υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης, με το 34,48% να είναι απόφοιτοι Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων, ενώ οι άνδρες εμφανίζουν το μεγαλύτερο ποσοστό στο δείγμα σε 30,77% απόφοιτων Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων, όπως καταγράφεται στον πίνακα 6, οι περισσότεροι, ποσοστό 57,7% επί του συνόλου του δείγματος, είναι έγγαμοι και το 36,1% έχουν αποκτήσει παιδιά. Οι περισσότεροι, ποσοστό 25 %, έχουν δύο παιδιά, ενώ ποσοστό 19% δηλώνει ότι έχει 1 παιδί . Το 5 % δήλωσε 3 παιδιά ενώ το 3% τέσσερα παιδιά.(γράφημα 7)

**Πίνακας 6. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΑΓΑΜΟΣ/Η	30	30,9	30,9	30,9
	ΕΓΓΑΜΟΣ/Η	21	21,6	21,6	52,6
	ΕΓΓΑΜΟΣ/Η ΜΕ ΠΑΙΔΙΑ	35	36,1	36,1	88,7
	ΧΗΡΟΣ/ΧΗΡΑ	3	3,1	3,1	91,8
	ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ/Η	7	7,2	7,2	99,0
	ΣΕ ΔΙΑΣΤΑΣΗ	1	1,0	1,0	100,0
	Total	97	100,0	100,0	



**Γράφημα 7: ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ**

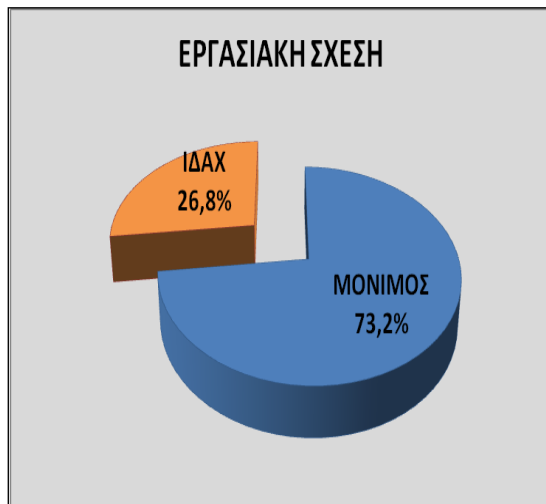
Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (73,2%) είναι μόνιμοι υπάλληλοι Δημοσίου, ενώ το 26,2% δηλώνει ότι απασχολείται με σύμβαση Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (ΙΔΑΧ), όπως φαίνεται στον πίνακα 7 και στο γράφημα 8 .

**Πίνακας 7. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΧΕΣΗ**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΜΟΝΙΜΟΣ	71	73,2	73,2	73,2
	ΙΔΑΧ	26	26,8	26,8	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Με τις προστατευτικές διατάξεις των ειδικών νόμων, δήλωσαν ότι έχουν προσληφθεί το 47,4% των συμμετεχόντων, ενώ το 49,5% δεν απασχολείται σε προστατευόμενη θέση απασχόλησης. (Πίνακας 8, Γράφημα 9)

**Γράφημα 8: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΧΕΣΗ  
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**



**Γράφημα 9: ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΗ ΘΕΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

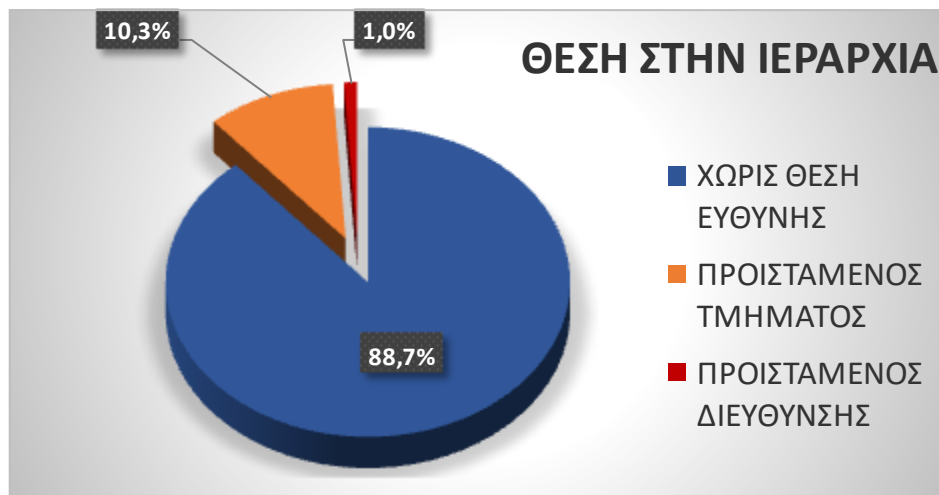
**Πίνακας 8. ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΗ ΘΕΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	OXI	48	49,5	51,1	51,1
	NAI	46	47,4	48,9	100,0
	Total	94	96,9	100,0	
Missing	System	3	3,1		
Total		97	100,0		

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων, ποσοστό 88,7% δεν κατέχει θέση ευθύνης. Δέκα άτομα (10,3%) προϊστανται σε θέση ευθύνης επιπέδου Τμήματος και μόνο ένα άτομο (1%) προϊστανται σε θέση ευθύνης επιπέδου Διεύθυνσης. (πίνακας 9, γράφημα 10)

**Πίνακας 9. ΘΕΣΗ ΣΤΗΝ ΙΕΡΑΡΧΙΑ**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΧΩΡΙΣ ΘΕΣΗ ΕΥΘΥΝΗΣ	86	88,7	88,7	88,7
	ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ	10	10,3	10,3	99,0
	ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ	1	1,0	1,0	100,0
	Total	97	100,0	100,0	



**Γράφημα 10: ΘΕΣΗ ΣΤΗΝ ΙΕΡΑΡΧΙΑ**

Το 39,2% όσων συμμετείχαν στην έρευνα έχει προϋπηρεσία στο Δημόσιο, από 11 έως 20 έτη. Από τους συμμετέχοντες, το 10,3 % έχει προϋπηρεσία έως πέντε έτη, ενώ μόνο το 3,1% έχει προϋπηρεσία από 31 έτη και άνω. (πίνακας 10, γράφημα 11)

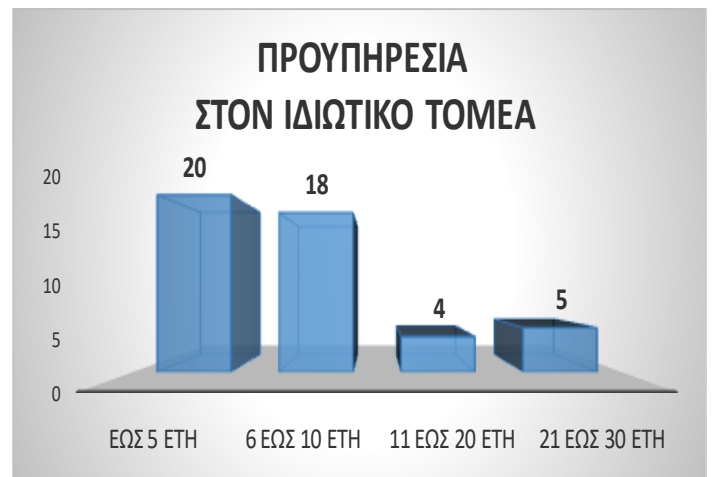
Αναφορικά με την προϋπηρεσία στον ιδιωτικό τομέα μόνο το 48,5% φαίνεται ότι έχει εργαστεί. Όπως προκύπτει από τον πίνακα 11, το 20,6 % έχει εμπειρία έως 5 έτη και το 18,6% από 6 έως 10 έτη. Μόνο το 9,3% έχει μεγαλύτερη εμπειρία. (Γράφημα 12)

<b>Πίνακας 10. ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ</b>		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΕΩΣ 5 ΕΤΗ	10	10,3	11,2	11,2
	6 ΕΩΣ 10 ΕΤΗ	19	19,6	21,3	32,6
	11 ΕΩΣ 20 ΕΤΗ	38	39,2	42,7	75,3
	21 ΕΩΣ 30 ΕΤΗ	19	19,6	21,3	96,6
	31 ΚΑΙ ΑΝΩ ΕΤΗ	3	3,1	3,4	100,0
	Total	89	91,8	100,0	
Missing	System	8	8,2		
Total		97	100,0		

**Πίνακας 11. ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ΕΩΣ 5 ΕΤΗ	20	20,6	42,6	42,6
6 ΕΩΣ 10 ΕΤΗ	18	18,6	38,3	80,9
11 ΕΩΣ 20 ΕΤΗ	4	4,1	8,5	89,4
21 ΕΩΣ 30 ΕΤΗ	5	5,2	10,6	100,0
Total	47	48,5	100,0	
Missing System	50	51,5		
Total	97	100,0		

**Γράφημα 11: ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ**



**Γράφημα 12: ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ**

Σχετικά με το χρόνιο πρόβλημα υγείας που αντιμετωπίζουν τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα, το 20,6% αντιμετωπίζει πρόβλημα στην ακοή, το 17,6% αντιμετωπίζει κάποιο αυτοάνοσο νόσημα, το 16,5% εμφανίζει δυσχέρεια στην κίνηση ή έχει κινητική αναπηρία, το 9,3% έχει πρόβλημα όρασης, το 8,2% σακχαρώδη διαβήτη, το 7,2% καρδιαγγειακά νοσήματα, το 6,2% καρκίνο ή νεοπλασίες και σε μικρότερα ποσοστά (3,1%) πάσχουν από επιληψία ή σοβαρές αιματολογικές παθήσεις. (Γράφημα 13)

### Γράφημα 13: ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΥΓΕΙΑΣ



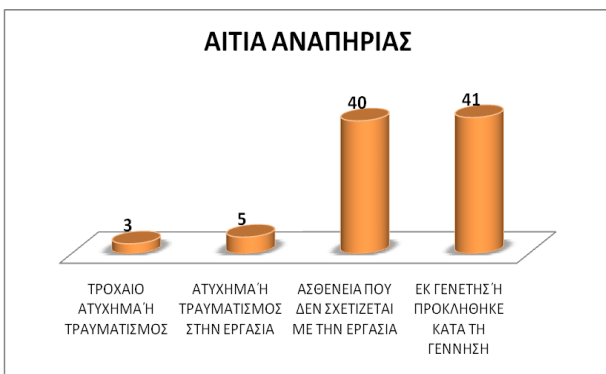
Γράφημα 14: ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ

Αναφορικά με το ποσοστό αναπηρίας, όπως αυτό απεικονίζεται στο γράφημα 14, το 39,2% έχει χαρακτηριστεί με ποσοστό 80% και άνω, το 33% με ποσοστό από 61-79%, το 21,6% με ποσοστό από 31-60%, ενώ το 5,2% με ποσοστό έως 30%.

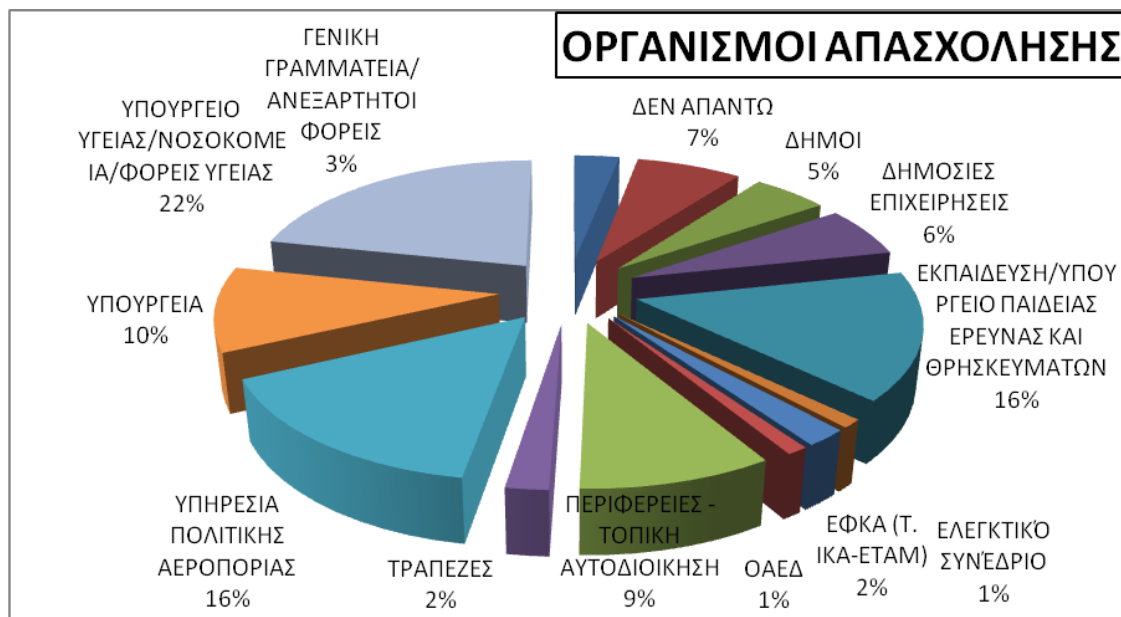
Ως αιτία της αναπηρίας καταγράφεται σε ποσοστό 42,3% η εκ γενετής ασθένεια ή κατά τη γέννηση δυσλειτουργία, ακολουθεί σε ποσοστό 39,25% η ασθένεια που δεν σχετίζεται με την εργασία. Το 5,2 % δηλώνει ως αιτία το ατύχημα ή τον τραυματισμό στην εργασία και το 3,1% το τροχαίο ατύχημα ή κάποιον τραυματισμό. (Γράφημα 15)

Σαν επιπλέον αιτίες καταγράφηκαν η ψυχολογική πίεση, το άγχος και το στρες σε ποσοστό 2% , ενώ μικρά ποσοστά απέδωσαν σε αιτίες όπως η κληρονομικότητα, τα αυτοάνοσα νοσήματα, η λανθασμένη χορήγηση φαρμάκων ή η αμέλεια των ιατρών, καθώς και το στρες στην εργασία.(Γράφημα 16)

### Γράφημα 15: ΑΙΤΙΑ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ



Γράφημα 16: ΑΙΤΙΑ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ «ΆΛΛΟ»



Γράφημα 17: ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Όπως απεικονίζεται στο γράφημα 17 και κατόπιν ομαδοποίησης των οργανισμών απασχόλησης σε μεγάλες κατηγορίες, παρατηρείται ότι οι συμμετέχοντες απασχολούνται σε διάφορους οργανισμούς του Δημοσίου Τομέα.

Το μεγαλύτερο ποσοστό 22%, προέρχεται από φορείς υγείας και πρόνοιας, ακολουθούν σε ποσοστό 16% όσοι προέρχονται από την εκπαίδευση και τους φορείς αυτής, ενώ το 16% των συμμετεχόντων απασχολούνται στην Υπηρεσία Πολιτικής Αεροπορίας. Επιπλέον το 7% των συμμετεχόντων δεν δήλωσε το φορέα απασχόλησης του.

### 8.3.ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ & ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Στους Πίνακες και στα Γραφήματα που ακολουθούν, παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων σε κάθε ερώτηση του ερωτηματολογίου. Η παρουσίαση ακολουθεί τη δομή του ερωτηματολογίου.

### 8.3.1. ΕΝΟΤΗΤΑ «ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ»

Στον Πίνακα 12 και στο Γράφημα 18 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση: «**Πιστεύετε ότι η εργασία σας είναι, μονότονη & βαρετή ή ενδιαφέρουσα**»

Η πλειονότητα στο δείγμα (75,3%) απάντησε, πως βρίσκει την εργασία του ενδιαφέρουσα. Η ανάλυση σε επίπεδο φύλου καταγράφει το 56,2% σε γυναίκες, ενώ το 43,8% σε άντρες.

Μόνο το 24,7% θεωρεί την εργασία του μονότονη και βαρετή. Και σε αυτή την επιλογή το μεγαλύτερο ποσοστό 70,8% ανήκει στις γυναίκες.

**Πίνακας 12. Πιστεύετε ότι η εργασία σας είναι:**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ΜΟΝΟΤΟΝΗ ΚΑΙ ΒΑΡΕΤΗ	24	24,7	24,7	24,7
ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΥΣΑ	73	75,3	75,3	100,0
Total	97	100,0	100,0	



**Γράφημα 18: ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**



Στον Πίνακα 13 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση:

**«Πιστεύετε ότι η εργασίας σας είναι ανάλογη των προσόντων σας;»**

Το 35,1% απάντησε ότι η εργασία του είναι ανάλογη «αρκετά» σε σχέση με τα προσόντα του, το 20,6% να θεωρεί ότι είναι ανάλογη «πολύ» και το 18,6% «πάρα πολύ». Το 25,8% θεωρεί την εργασία του κατώτερη των προσόντων του.

ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ		Πίνακας 13: Πιστεύετε ότι η εργασίας σας είναι ανάλογη των προσόντων σας			Πίνακας 14: Οι εργασιακές συνθήκες στον οργανισμό που απασχολείστε είναι καλές και ασφαλείς			Πίνακας 15: Σας παρέχονται επαρκείς πόροι για να ανταποκρίνεστε στα καθήκοντα σας		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	9	9,3	9,3	10	10,3	10,4	14	14,4	14,4
	ΛΙΓΟ	16	16,5	16,5	21	21,6	21,9	24	24,7	24,7
	ΑΡΚΕΤΑ	34	35,1	35,1	38	39,2	39,6	37	38,1	38,1
	ΠΟΛΥ	20	20,6	20,6	20	20,6	20,8	18	18,6	18,6
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	18	18,6	18,6	7	7,2	7,3	4	4,1	4,1
	<b>Total</b>		97	100	100	96	99	100	97	100
Missing	System				1	1				
Total					97	100				

Στον Πίνακα 14 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση **«Οι εργασιακές συνθήκες στον οργανισμό που απασχολείστε είναι καλές και ασφαλείς;»**

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (39,6%) απάντησαν ότι οι εργασιακές συνθήκες είναι «αρκετά» καλές και ασφαλείς, με το 20,8% να δηλώνει ότι είναι «πολύ» καλές και το 7,3% «πάρα πολύ».

Λιγότερο καλές και ασφαλείς συνθήκες καταγράφονται από το 21,9% των συμμετεχόντων και 10,4% του δείγματος δηλώνει ότι οι συνθήκες εργασίας δεν είναι «καθόλου» καλές και ασφαλείς.

Στον Πίνακα 15 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση **«Σας παρέχονται επαρκείς πόροι για να ανταποκρίνεστε στα καθήκοντά σας;»**

Το 38,1% απάντησε ότι του παρέχονται αρκετοί πόροι ώστε να ανταποκρίνεται στα καθήκοντα του, το 24,7% απάντησε «λίγο» και το 14,4% «καθόλου».

Μικρότερο ποσοστό (22,7%) δηλώνει παροχή σε πόρους από «πολύ» έως «πάρα πολύ».

ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ		Πίνακας 16: Στον οργανισμό που απασχολείστε έχουν γίνει οι προβλεπόμενες λειτουργικές προσαρμογές			Πίνακας 17: Κατανοείτε τους στόχους του οργανισμού και προσπαθείτε να τους πετύχετε		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	32	33	33,3	3	3,1	3,1
	ΛΙΓΟ	27	27,8	28,1	4	4,1	4,2
	ΑΡΚΕΤΑ	19	19,6	19,8	31	32	32,3
	ΠΟΛΥ	13	13,4	13,5	31	32	32,3
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5	5,2	5,2	27	27,8	28,1
	Total	96	99	100	96	99	100
Missing	System	1	1		1	1	
Total		97	100		97	100	

Στον Πίνακα 16 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «Στον οργανισμό που απασχολείστε έχουν γίνει οι προβλεπόμενες λειτουργικές προσαρμογές προκειμένου να ανταποκρίνεστε στα καθήκοντά σας χωρίς δυσκολία;»

Μεγάλο ποσοστό του δείγματος (33,3%) δήλωσε ότι δεν έχουν γίνει καθόλου προσαρμογές στον οργανισμό που απασχολούνται. Το 28,1% δήλωσε ότι έχουν γίνει λίγες προσαρμογές και το 19,8% δήλωσε αρκετές.

Μόλις το 18,7% δήλωσε ότι έγιναν πολλές έως πάρα πολλές προσαρμογές, προκειμένου να ανταποκρίνονται χωρίς δυσκολία στα καθήκοντα τους οι συμμετέχοντες.

Στον Πίνακα 17 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «Κατανοείτε τους στόχους του οργανισμού και προσπαθείτε να τους πετύχετε.»

Σε πολύ μεγάλο ποσοστό (92,7%) οι εργαζόμενοι με αναπηρία δήλωσαν ότι κατανοούν τους στόχους του οργανισμού που απασχολούνται και επιδιώκουν να τους πετύχουν, σε βαθμό από «αρκετά» έως «πάρα πολύ».

Μόνο το 7,3% δηλώνει «λίγο» έως «καθόλου» κατανόηση και προσπάθεια για την επίτευξη των στόχων του οργανισμού.

Στο Γράφημα 19 παρουσιάζονται συγκεντρωτικά οι συχνότητες απαντήσεων για τις ερωτήσεις 2, 3, 4, 5 & 6 της ενότητας «Οργανωσιακό κλίμα» στο ερωτηματολόγιο .



Γράφημα 19: ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ-1

Στον Πίνακα 18 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «*Σας παρέχεται βοήθεια σχετικά με τον όγκο της εργασίας σας.*»

Το 26,3% δήλωσε ότι δεν έχουν «καθόλου» βοήθεια σχετικά με τον όγκο της εργασίας τους, το 25,3% τους παρέχεται «λίγο» βοήθεια, ενώ το 23,2% δήλωσε «αρκετά». Το 18,9% δηλώνει ότι τους παρέχεται «πολύ» βοήθεια και μόνο το 6,3% δέχεται «πάρα πολύ» βοήθεια, αναφορικά με τον όγκο της εργασίας.

ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ		Πίνακας 18: Σας παρέχεται βοήθεια σχετικά με τον όγκο της εργασίας σας			Πίνακας 19: Σας παρέχεται βοήθεια σχετικά με την πρόσβαση στην εργασία σας			Πίνακας 20: Σας παρέχεται υποστήριξη από τους προϊσταμένους σας		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	25	25,8	26,3	27	27,8	28,7	9	9,3	9,3
	ΛΙΓΟ	24	24,7	25,3	24	24,7	25,5	20	20,6	20,6
	ΑΡΚΕΤΑ	22	22,7	23,2	17	17,5	18,1	26	26,8	26,8
	ΠΟΛΥ	18	18,6	18,9	18	18,6	19,1	25	25,8	25,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	6	6,2	6,3	8	8,2	8,5	17	17,5	17,5
	<b>Total</b>	95	97,9	100	94	96,9	100	97	100	100
Missing	System	2	2,1		3	3,1				
<b>Total</b>		97	100		97	100				

Στον Πίνακα 19 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «**Σας παρέχεται βοήθεια σχετικά με την πρόσβαση στην εργασία σας.**»

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (28,7%) απάντησαν ότι δεν τους παρέχεται «καθόλου» βοήθεια ως προς τη πρόσβαση στην εργασία τους, το 25,5% έχουν «λίγο» βοήθεια και το 18,1% «αρκετά».

Το 19,1% δηλώνει ότι δέχεται «πολύ» βοήθεια και το 8,5% «πάρα πολύ».

Στον Πίνακα 20 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «**Σας παρέχεται υποστήριξη από τους προϊσταμένους σας.**»

Το 26,8% απάντησε ότι αντιλαμβάνεται την υποστήριξη από τους προϊσταμένους του «αρκετά», το 25,8% την αντιλαμβάνεται «πολύ» και το 17,5% «πάρα πολύ». Ωστόσο υπάρχει ένα ποσοστό 20,6 % που λαμβάνει «λίγο» υποστήριξη και το 9,3% «καθόλου».

Στον Πίνακα 21 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «**Οι προϊστάμενοι δείχνουν κατανόηση στο πρόβλημα υγείας που αντιμετωπίζετε.**»

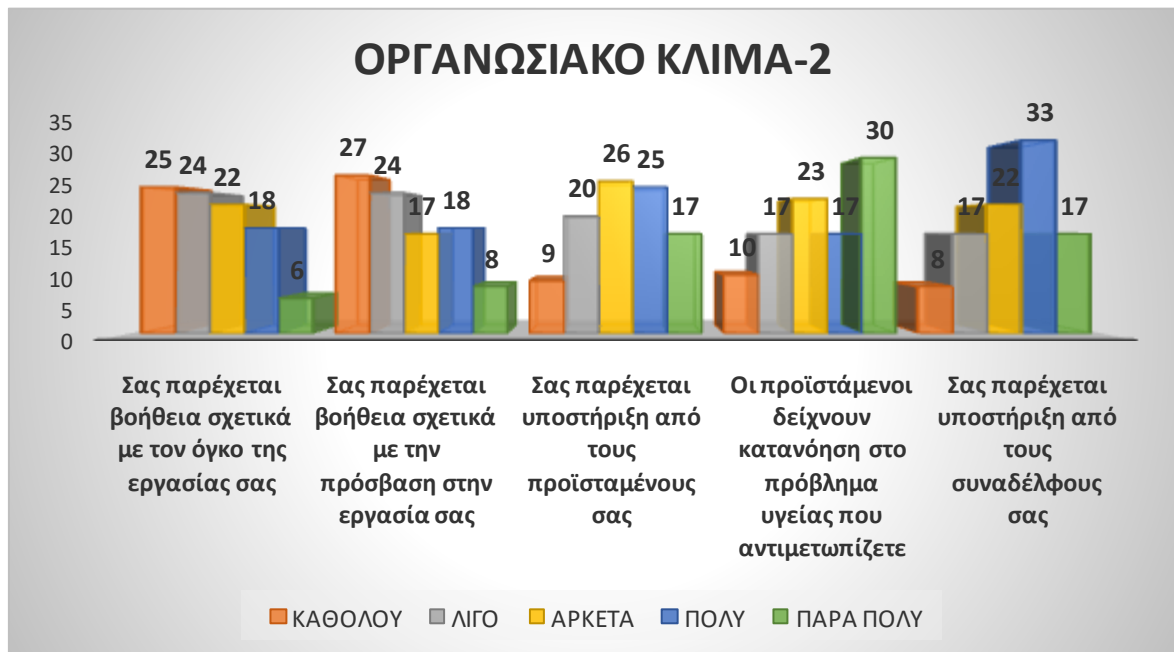
Μεγάλο ποσοστό (30,9%) δηλώνει ότι οι προϊστάμενοι τους δείχνουν κατανόηση στο πρόβλημα υγείας που αντιμετωπίζουν «πάρα πολύ», το 23,7% «αρκετά» και το 17,5% «πολύ». Το 17,5% επίσης απάντησε ότι οι προϊστάμενοι τους δείχνουν «λίγο» κατανόηση στο πρόβλημα υγείας τους και το 10,3% δηλώνει ότι δεν δείχνουν «καθόλου» κατανόηση.

ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ		Πίνακας 21: Οι προϊστάμενοι δείχνουν κατανόηση στο πρόβλημα υγείας που αντιμετωπίζετε			Πίνακας 22: Σας παρέχεται υποστήριξη από τους συναδέλφους σας		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	10	10,3	10,3	8	8,2	8,2
	ΛΙΓΟ	17	17,5	17,5	17	17,5	17,5
	ΑΡΚΕΤΑ	23	23,7	23,7	22	22,7	22,7
	ΠΟΛΥ	17	17,5	17,5	33	34	34
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	30	30,9	30,9	17	17,5	17,5
	<b>Total</b>	97	100	100	97	100	100

Στον Πίνακα 22 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «**Σας παρέχεται υποστήριξη από τους συναδέλφους σας.**»

Το 34% των συμμετεχόντων απάντησε ότι δέχεται «πολύ» υποστήριξη από τους συναδέλφους του, το 22,7% «αρκετά» και το 17,5% «πάρα πολύ». Επίσης, το 17,5% υποστηρίζεται «λίγο» από τους συναδέλφους του και το 8,2% «καθόλου».

Στο Γράφημα 20 που ακολουθεί, παρουσιάζονται συγκεντρωτικά οι συχνότητες απαντήσεων για τις ερωτήσεις 7, 8, 9, 10, 11 της ενότητας «**Οργανωσιακό κλίμα**» στο ερωτηματολόγιο.



Γράφημα 20: ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ-2

ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ		Πίνακας 23: Ο οργανισμός στον οποίο εργάζεστε επιδεικνύει σεβασμό στις διαφορετικές γνώμες, ιδέες και στα άτομα με αναπηρία			Πίνακας 24: Στον οργανισμό που απασχολείστε η εσωτερική επικοινωνία είναι αποτελεσματική και αξιόπιστη			Πίνακας 25: Έχετε παρατηρήσει στο χώρο εργασίας συμπεριφορές από τους συναδέλφους σας προς εσάς, που να εμπεριέχουν συμπόνια και συμπάθεια		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	14	14,4	14,4	12	12,4	12,5	20	20,6	21,1
	ΛΙΓΟ	19	19,6	19,6	25	25,8	26	23	23,7	24,2
	ΑΡΚΕΤΑ	34	35,1	35,1	29	29,9	30,2	26	26,8	27,4
	ΠΟΛΥ	17	17,5	17,5	24	24,7	25	20	20,6	21,1
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	13	13,4	13,4	6	6,2	6,3	6	6,2	6,3
	<b>Total</b>	97	100	100	96	99	100	95	97,9	100
Missing	System				1	1		2	2,1	
<b>Total</b>					97	100		97	100	

Στον Πίνακα 23 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση **«Ο οργανισμός στον οποίο εργάζεστε επιδεικνύει σεβασμό στις διαφορετικές γνώμες, ιδέες και στα άτομα με αναπηρία.»**

Το 35,1% των συμμετεχόντων απάντησαν ότι ο οργανισμός όπου απασχολούνται σέβεται τη διαφορετικότητα «αρκετά», «λίγο» το 19,6% και το 14,4% «καθόλου». Αναφορικά με την επιλογή «πολύ», το 17,5% δήλωσε ότι ο οργανισμός απασχόλησης τους σέβεται τις διαφορετικές γνώμες, ιδέες και τα άτομα με αναπηρία, ενώ το 13,4% απάντησε «πάρα πολύ».

Στον Πίνακα 24 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση **«Στον οργανισμό που απασχολείστε η εσωτερική επικοινωνία είναι αποτελεσματική και αξιόπιστη.»**

Παρατηρείται ότι το 30,2% θεωρεί την επικοινωνία στο εσωτερικό του οργανισμού «αρκετά» αποτελεσματική και αξιόπιστη. Το 26% πιστεύει ότι η εσωτερική επικοινωνία είναι «λίγο» αποτελεσματική και αξιόπιστη και το 12,5% «καθόλου». Ωστόσο υπάρχουν αρκετοί εργαζόμενοι (25%) που στον οργανισμό που απασχολούνται, διαπιστώνουν ότι η εσωτερική επικοινωνία είναι «πολύ» αποτελεσματική και αξιόπιστη, ενώ υπάρχει και το 6,3% που απασχολείται σε οργανισμούς με «πάρα πολύ» καλή εσωτερική επικοινωνία.

Στον Πίνακα 25 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση **«Έχετε παρατηρήσει στο χώρο εργασίας συμπεριφορές από τους συναδέλφους σας προς εσάς, που να εμπεριέχουν συμπόνια και συμπάθεια.»**

Πολλοί από τους συμμετέχοντες (27,4%) απάντησαν ότι έχουν παρατηρήσει «αρκετά» συμπεριφορές συμπόνιας και συμπάθειας από τους συναδέλφους τους, άλλοι (24,2%) «λίγο» και το 21,1% «καθόλου». Το 27,4% έχει παρατηρήσει τέτοιες συμπεριφορές από «πολύ» έως «πάρα πολύ»

Τονίζεται ότι οι έννοιες της συμπόνιας και την συμπάθειας προϋποθέτουν την ισότητα και τη κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων και δεν πρέπει να συγχέονται με τον οίκτο και τη λύπηση.

ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ		Πίνακας 26: Αισθάνεστε την αποδοχή από τους συναδέλφους σας και νιώθετε ευπρόσδεκτος			Πίνακας 27: Αισθάνεστε τη φιλικότητα, και τη ζεστασιά στο χώρο εργασίας		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	4	4,1	4,1	6	6,2	6,3
	ΛΙΓΟ	18	18,6	18,6	23	23,7	24
	ΑΡΚΕΤΑ	27	27,8	27,8	26	26,8	27,1
	ΠΟΛΥ	25	25,8	25,8	26	26,8	27,1
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	23	23,7	23,7	15	15,5	15,6
	<b>Total</b>	97	100	100	96	99	100
Missing	System				1	1	
<b>Total</b>					97	100	

Στον Πίνακα 26 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «*Αισθάνεστε την αποδοχή από τους συναδέλφους σας και νιώθετε ευπρόσδεκτος.*»

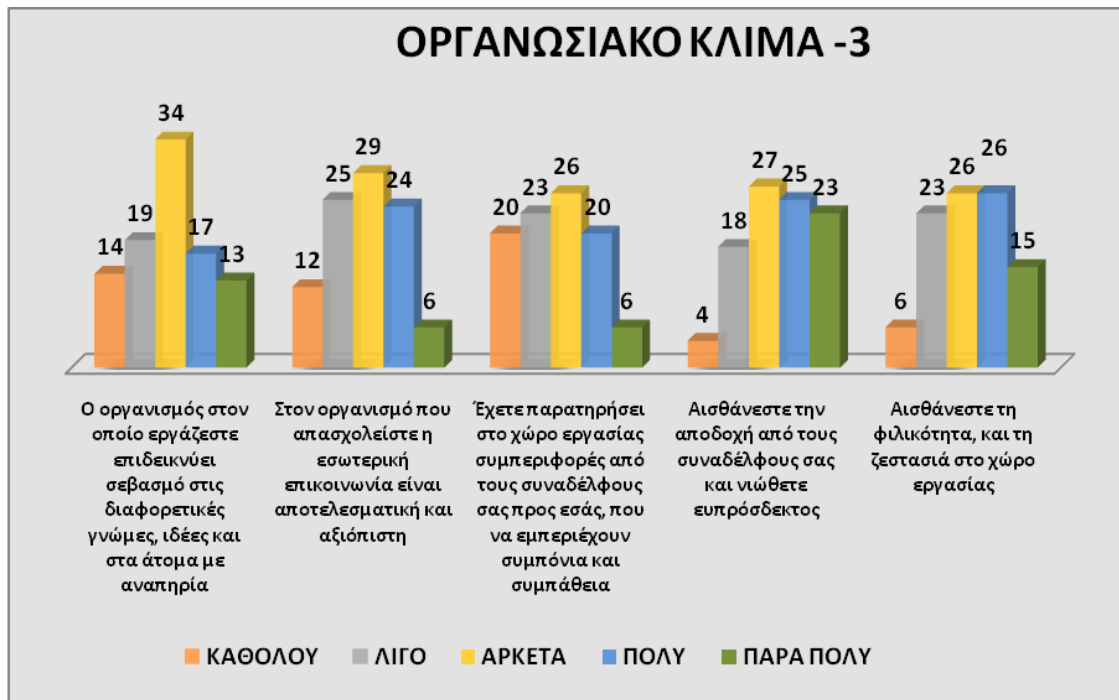
Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (27,8%) απάντησαν ότι αισθάνονται αποδοχή και νιώθουν ευπρόσδεκτοι «αρκετά» από τους συναδέλφους τους, το 25,8% δήλωσε «πολύ» και το 23,7% «πάρα πολύ».

Υπάρχουν και περιπτώσεις όπως το 18,6% που αισθάνεται «λίγο» την αποδοχή και νιώθει ευπρόσδεκτο και λίγοι (4,1%) που δεν αισθάνονται «καθόλου».

Στον Πίνακα 27 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «*Αισθάνεστε τη φιλικότητα, και τη ζεστασιά στο χώρο εργασίας.*»

Το 54,2% αισθάνεται τη φιλικότητα και τη ζεστασιά στο χώρο που εργάζονται από «αρκετά» έως «πολύ». Το 15,6% βιώνει αυτό κλίμα «πάρα πολύ», το 24% «λίγο» και το 6,3% «καθόλου» .

Στο Γράφημα 21 παρουσιάζονται συγκεντρωτικά οι συχνότητες απαντήσεων για τις ερωτήσεις 12,13,14, 15 ,16 της ενότητας «*Οργανωσιακό κλίμα*» στο ερωτηματολόγιο.



Γράφημα 21: ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ -3

Στον Πίνακα 28 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «*Η εργασία σας αναγνωρίζεται από τους προϊσταμένους σας με αντικειμενικότητα στην ετήσια αξιολόγηση.*»

Το 30,9% απάντησε ότι η εργασία του αναγνωρίζεται «πολύ» από τους προϊσταμένους του στην ετήσια αξιολόγηση. Το 27,8% απάντησε «αρκετά» ενώ το 17,5% «πάρα πολύ». Σε μικρότερο ποσοστό(14,4%) αναγνωρίζεται «λίγο» και στο 9,3% δεν αναγνωρίζεται «καθόλου».

ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ		Πίνακας 28: Η εργασία σας αναγνωρίζεται από τους προϊσταμένους σας με αντικειμενικότητα στην ετήσια αξιολόγηση			Πίνακας 29: Το κλίμα στον οργανισμό που απασχολείστε παρουσιάζει ανοχή στην ηθική παρενόχληση		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	9	9,3	9,3	30	30,9	31,9
	ΛΙΓΟ	14	14,4	14,4	27	27,8	28,7
	ΑΡΚΕΤΑ	27	27,8	27,8	27	27,8	28,7
	ΠΟΛΥ	30	30,9	30,9	8	8,2	8,5
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	17	17,5	17,5	2	2,1	2,1
	<b>Total</b>	97	100	100	94	96,9	100
Missing	System				3	3,1	
<b>Total</b>					97	100	



Στον Πίνακα 29 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «**Το κλίμα στον οργανισμό που απασχολείστε παρουσιάζει ανοχή στην ηθική παρενόχληση.**»

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (31,9%) απάντησαν «καθόλου», ενώ το 57,4% απάντησε από «αρκετά» έως «λίγο».

Σε μικρό ποσοστό (8,5%) παρουσιάζεται «πολύ» ανοχή στην ηθική παρενόχληση, ενώ μόνο το 2,1% δηλώνει «πάρα πολύ» ανοχή.

ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ		Πίνακας 30: Στον οργανισμό που απασχολείστε παρατηρείτε μη επιτρεπτές συμπεριφορές σε εργαζόμενους μετά την γνωστοποίηση της αναπηρίας τους			Πίνακας 31 : Έχετε δεχθεί ενοχλητικές συμπεριφορές από συναδέλφους σας στο χώρο εργασίας		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	44	45,4	46,8	51	52,6	52,6
	ΛΙΓΟ	27	27,8	28,7	24	24,7	24,7
	ΑΡΚΕΤΑ	13	13,4	13,8	11	11,3	11,3
	ΠΟΛΥ	5	5,2	5,3	5	5,2	5,2
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5	5,2	5,3	6	6,2	6,2
	<b>Total</b>	94	96,9	100	97	100	100
Missing	System	3	3,1				
<b>Total</b>		97	100				

Στον Πίνακα 30 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση « **Στον οργανισμό που απασχολείστε παρατηρείτε μη επιτρεπτές συμπεριφορές σε εργαζόμενους μετά την γνωστοποίηση της αναπηρίας τους.**»

Σχεδόν οι μισοί από τους συμμετέχοντες (46,8%) δεν παρατήρησαν «καθόλου» μη επιτρεπτές συμπεριφορές στους εργαζόμενους με αναπηρία άμα τη γνωστοποίηση της αναπηρίας τους. Το 28,7% δήλωσε «λίγο» και το 13,8% « καθόλου».

Μόνο το 10,6 % απάντησε από «πολύ» έως «πάρα πολύ»

Στον Πίνακα 31 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «**Έχετε δεχθεί ενοχλητικές συμπεριφορές από συναδέλφους σας στο χώρο εργασίας**» Το 52,6% δεν έχει δεχθεί «καθόλου» ενοχλητικές συμπεριφορές στο χώρο εργασίας του από συναδέλφους του. Το 28,7 % έχει δεχθεί «λίγο» και το 11,3% «αρκετά».

Οι υπόλοιποι συμμετέχοντες (5,2%) απάντησαν ότι δέχθηκαν ανάλογες συμπεριφορές «πολύ» και το 6,2% «πάρα πολύ».

Στο Γράφημα 22 παρουσιάζονται συγκεντρωτικά οι συχνότητες απαντήσεων για τις ερωτήσεις 17, 18, 19, 20 της ενότητας «Οργανωσιακό κλίμα» στο ερωτηματολόγιο.



Γράφημα 22: ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ -4

### 8.3.2. ΕΝΟΤΗΤΑ «ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ»

Στον Πίνακα 32 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «Έχετε αναπτύξει φιλικές σχέσεις με τους συναδέλφους σας.»

Το 66% απάντησαν ότι έχουν αναπτύξει διαπροσωπικές φιλικές σχέσεις (συνδέσεις) με τους συναδέλφους τους από «αρκετά» έως «πολύ». Μερικοί εξ αυτών (14,4%) δημιούργησε φιλικές σχέσεις «πάρα πολύ».

Ωστόσο το 16,5% δήλωσε ότι έχει αναπτύξει φιλικές σχέσεις «λίγο» και το 3,1% «καθόλου».

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ		Πίνακας 32: Έχετε αναπτύξει φιλικές σχέσεις με τους συναδέλφους σας			Πίνακας 33: Σας έχουν εντάξει σε ομάδες εργασίας			Πίνακας 34: Έχετε προσαρμοστεί στο κλίμα του οργανισμού		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	3	3,1	3,1	14	14,4	14,4	1	1	1
	ΛΙΓΟ	16	16,5	16,5	14	14,4	14,4	7	7,2	7,2
	ΑΡΚΕΤΑ	32	33	33	40	41,2	41,2	31	32	32
	ΠΟΛΥ	32	33	33	23	23,7	23,7	37	38,1	38,1
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	14	14,4	14,4	6	6,2	6,2	21	21,6	21,6
	<b>Total</b>	97	100	100	97	100	100	97	100	100

Στον Πίνακα 33 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση

«Σας έχουν εντάξει σε ομάδες εργασίας.»

Σε ποσοστό 41,2% τα άτομα με αναπηρία έχουν ενταχθεί σε ομάδες εργασίας «αρκετά», το 23,7% «πολύ» και το 6,2% «πάρα πολύ».

Το 28,8% των συμμετεχόντων απάντησαν από «λίγο» έως «καθόλου».

Στον Πίνακα 34 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση

«Έχετε προσαρμοστεί στο κλίμα του οργανισμού.».

Μεγάλο ποσοστό (38,1%) των εργαζομένων με αναπηρία έχει προσαρμοστεί στο κλίμα του οργανισμού «πολύ», το 21,6% «πάρα πολύ» και το 32% «αρκετά».

Το 7,2% δηλώνει «λίγο» στην προσαρμογή του στον οργανισμό απασχόλησης και μόνο το 1% δεν έχει προσαρμοστεί «καθόλου».

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ		Πίνακας 35: Νιώθετε προσκολλημένος/η σε αυτό τον οργανισμό			Πίνακας 36: Οι προσωπικές σας αξίες ταυτίζονται με τις αξίες του οργανισμού			Πίνακας 37: Θα ήταν δύσκολο για εσάς να αποχωρήσετε από αυτόν τον οργανισμό		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	11	11,3	11,3	13	13,4	13,7	14	14,4	14,4
	ΛΙΓΟ	16	16,5	16,5	22	22,7	23,2	13	13,4	13,4
	ΑΡΚΕΤΑ	37	38,1	38,1	31	32	32,6	28	28,9	28,9
	ΠΟΛΥ	21	21,6	21,6	22	22,7	23,2	26	26,8	26,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	12	12,4	12,4	7	7,2	7,4	16	16,5	16,5
	<b>Total</b>	97	100	100	95	97,9	100	97	100	100
Missing	System				2	2,1				
<b>Total</b>					97	100				

Στον Πίνακα 35 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «**Νιώθετε προσκολλημένος/η σε αυτό τον οργανισμό.**»

Το 38,1% αισθάνεται «αρκετά» την προσκόλληση και την ταύτιση με τον οργανισμό, το 21,6% είναι «πολύ» προσκολλημένο και το 12,4 % «πάρα πολύ».

Επίσης το 16,5% είναι «λίγο» προσκολλημένο και το 11,3% δεν είναι «καθόλου» προσκολλημένο στον οργανισμό απασχόλησης.

Στον Πίνακα 36 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «**Οι προσωπικές σας αξίες ταυτίζονται με τις αξίες του οργανισμού.**»

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (32,6%) απάντησαν ότι οι προσωπικές τους αξίες ταυτίζονται «αρκετά» με τις αντίστοιχες του οργανισμού, το 23,2% ταυτίζεται «λίγο» και το 13,7% «καθόλου».

Αρκετοί (23,2%) απάντησαν ότι οι αξίες τους ταυτίζονται «πολύ» με του οργανισμού και το 7,4% απάντησε «πάρα πολύ».

Στον Πίνακα 37 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «**Θα ήταν δύσκολο για εσάς να αποχωρήσετε από αυτόν τον οργανισμό.**»

Το 28,9% δήλωσε ότι θα είχε δυσκολία «αρκετά» στην αποχώρηση από τον οργανισμό απασχόλησης, το 26,8% απάντησε «πολύ» και το 16,5% «πάρα πολύ».

Λιγότερη δυσκολία στην απόφαση για αποχώρηση είχε το 13,4 % των ατόμων που συμμετείχαν, ενώ το 14,4% δεν θα δυσκολευόταν «καθόλου» να αποχωρήσει από τον οργανισμό όπου απασχολείται.

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ		Πίνακας 38: Θα θυσιάζατε αρκετά οφέλη αν αποχωρούσατε από αυτή την εργασία			Πίνακας 39: Σκοπεύετε να περάσετε το υπόλοιπο της καριέρας σας σε αυτόν τον οργανισμό		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	7	7,2	7,3	11	11,3	11,3
	ΛΙΓΟ	11	11,3	11,5	11	11,3	11,3
	ΑΡΚΕΤΑ	33	34	34,4	19	19,6	19,6
	ΠΟΛΥ	25	25,8	26	30	30,9	30,9
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	20	20,6	20,8	26	26,8	26,8
	<b>Total</b>	96	99	100	97	100	100
Missing	System	1	1				
<b>Total</b>		97	100				

Στον Πίνακα 38 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «**Θα θυσιάζατε αρκετά οφέλη αν αποχωρούσατε από αυτή την εργασία.**»

Το 34,4% δήλωσε ότι θα θυσιάζε αρκετά αν θα αποχωρούσε από την εργασία του, το 26% απάντησε «πολύ» και το 20,8% «πάρα πολύ». «Λίγο» δήλωσε το 11,5% και «καθόλου» το 7,3%.

Στον Πίνακα 39 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «**Σκοπεύετε να περάσετε το υπόλοιπο της καριέρας σας σε αυτόν τον οργανισμό.**»

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (30,9%) απάντησαν «πολύ» στην πρόθεση παραμονής μέχρι την αποχώρηση από τον οργανισμό και το 26,8% «πάρα πολύ». «Αρκετά» δήλωσε το 19,6% , ενώ οι υπόλοιποι (22,6%) απάντησαν από «λίγο» έως «καθόλου».

Στο Γράφημα 23 παρουσιάζονται συγκεντρωτικά οι συχνότητες απαντήσεων για τις ερωτήσεις της ενότητας «*Εργασιακή Ενσωμάτωση*» στο ερωτηματολόγιο.



Γράφημα 23: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ

### 8.3.3. ΕΝΟΤΗΤΑ «ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ»

Στον Πίνακα 40 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση **«Η απασχόληση σας στο Δημόσιο σας δημιουργεί το συναίσθημα της ασφάλειας που προκύπτει από τη μονιμότητα.»**

Η συναισθηματική ασφάλεια που προκύπτει από τη μονιμότητα συμβάλει στην απάντηση «πάρα πολύ» που δηλώθηκε από το 38,5% όσων συμμετείχαν στην έρευνα. Το 26 % αισθάνεται ασφάλεια «πολύ» και το 18,8% «αρκετά».

Υπάρχουν ωστόσο συμμετέχοντες (10,4%) που απάντησαν από «λίγο» και μικρό ποσοστό (6,3%) που απάντησε ότι δεν αισθάνεται «καθόλου» ασφάλεια για την θέση εργασίας του.

Στον Πίνακα 41 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση **«Αισθάνεστε υπερήφανος που εργάζεστε σε αυτόν τον οργανισμό.»**

Μεγάλο ποσοστό (83,3%) από τους συμμετέχοντες, αισθάνεται περηφάνια για την απασχόληση του σε οργανισμό του Δημοσίου σε βαθμό από «αρκετά» έως «πάρα πολύ». Το 11,5% απάντησε «λίγο» και το 5,2% «καθόλου».

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ		Πίνακας 40: Η απασχόληση σας στο Δημόσιο σας δημιουργεί το συναίσθημα της ασφάλειας που προκύπτει από τη μονιμότητα			Πίνακας 41: Αισθάνεστε υπερήφανος που εργάζεστε σε αυτόν τον οργανισμό			Πίνακας 42: Απολαμβάνετε την αναγνώριση από τον οργανισμό		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	6	6,2	6,3	5	5,2	5,2	9	9,3	9,4
	ΛΙΓΟ	10	10,3	10,4	11	11,3	11,5	21	21,6	21,9
	ΑΡΚΕΤΑ	18	18,6	18,8	27	27,8	28,1	31	32	32,3
	ΠΟΛΥ	25	25,8	26	27	27,8	28,1	23	23,7	24
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	37	38,1	38,5	26	26,8	27,1	12	12,4	12,5
	<b>Total</b>	96	99	100	96	99	100	96	99	100
Missing	System	1	1		1	1		1	1	
<b>Total</b>		97	100		97	100		97	100	

Στον Πίνακα 42 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση **«Απολαμβάνετε την αναγνώριση από τον οργανισμό.»**

Το 32,3% από τους συμμετέχοντες απάντησε ότι αντλεί ευχαρίστηση από την αναγνώριση του οργανισμού «αρκετά». Το 24% «πολύ» και το 12,5% «πάρα πολύ».

Το 21,9% απολαμβάνει την αναγνώριση από τον οργανισμό «λίγο» ενώ το 9,4% δεν απολαμβάνει «καθόλου» αναγνώριση.

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ		Πίνακας 43: Σας παρέχονται ευκαιρίες εκπαίδευσης & βελτίωσης των δεξιοτήτων σας			Πίνακας 44: Η αποστολή και ο σκοπός του οργανισμού που απασχολείστε σας δημιουργούν την αίσθηση ότι η εργασία σας είναι σημαντική		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	20	20,6	20,8	5	5,2	5,2
	ΛΙΓΟ	26	26,8	27,1	10	10,3	10,4
	ΑΡΚΕΤΑ	19	19,6	19,8	33	34	34,4
	ΠΟΛΥ	20	20,6	20,8	26	26,8	27,1
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	11	11,3	11,5	22	22,7	22,9
	<b>Total</b>	96	99	100	96	99	100
Missing	System	1	1		1	1	
<b>Total</b>		97	100		97	100	

Στον Πίνακα 43 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «**Σας παρέχονται ευκαιρίες εκπαίδευσης και βελτίωσης των δεξιοτήτων σας.**»

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (27%) απάντησαν «λίγο», το 20,8% απάντησε «καθόλου» και το ίδιο ποσοστό «πολύ». Στο 19,8% των ατόμων που συμμετείχαν παρέχονται ευκαιρίες εκπαίδευσης «αρκετά», ενώ σε πολύ λίγους οργανισμούς παρέχονται «πέρα πολύ».

Στον Πίνακα 44 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «**Η αποστολή και ο σκοπός του οργανισμού που απασχολείστε σας δημιουργούν την αίσθηση ότι η εργασία σας είναι σημαντική.**»

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (34,4%) απάντησαν «αρκετά», το 27,1% «πολύ» και το 22,9% «πέρα πολύ». Σε ποσοστό 10,4% η αίσθηση σημαντικότητας που δημιουργείται είναι χαμηλή «λίγο» και στο 5,2% δεν εμφανίζεται «καθόλου».

Η σημαντικότητα της αποστολής και του σκοπού σε έναν οργανισμό είναι μεγάλη για τους εργαζόμενούς του, διότι τους δημιουργείται η αίσθηση ότι και η εργασία που επιτελούν είναι εξίσου σημαντική.

Στο Γράφημα 24 παρουσιάζονται συγκεντρωτικά οι συχνότητες απαντήσεων για τις ερωτήσεις 1, 2, 3, 4, 5 της ενότητας «*Εργασιακή Ικανοποίηση*» στο ερωτηματολόγιο.



Γράφημα 24: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ -1

Στον Πίνακα 45 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «*Θα αποδεχόσασταν μια θέση ευθύνης στην ιεραρχία.*»

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (26%) θα αποδέχονταν «πολύ» μια θέση ευθύνης, το 21,9% απαντά «πάρα πολύ» και το 20,8% «αρκετά».

«Λίγο» ενδιαφέρον για θέση στην ιεραρχία δηλώνει το 17,7% των συμμετεχόντων, ενώ «καθόλου» ενδιαφέρον απαντά το 13,5%.

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ		Πίνακας 45: Θα αποδεχόσασταν μια θέση ευθύνης στην ιεραρχία			Πίνακας 46: Ο προϊστάμενος σας, ορίζει με σαφήνεια τα εργασιακά σας καθήκοντα			Πίνακας 47: Ο προϊστάμενος σας, σας ενθαρρύνει & σας κατευθύνει στη βελτίωση της εργασίας σας		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	13	13,4	13,5	6	6,2	6,3	17	17,5	17,7
	ΛΙΓΟ	17	17,5	17,7	25	25,8	26	17	17,5	17,7
	ΑΡΚΕΤΑ	20	20,6	20,8	21	21,6	21,9	18	18,6	18,8
	ΠΟΛΥ	25	25,8	26	28	28,9	29,2	30	30,9	31,3
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	21	21,6	21,9	16	16,5	16,7	14	14,4	14,6
	<b>Total</b>	96	99	100	96	99	100	96	99	100
Missing	System	1	1		1	1		1	1	
<b>Total</b>		97	100		97	100		97	100	



Στον Πίνακα 46 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση **«Ο προϊστάμενος σας, ορίζει με σαφήνεια τα εργασιακά σας καθήκοντα.»**

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (29,2%) «πολύ», το 21,9% «αρκετά» και το 16,7% «πάρα πολύ». Σε ποσοστό 26% ο σαφής καταμερισμός καθηκόντων γίνεται «λίγο» ενώ το 6,3% δεν είναι αποδέκτης «καθόλου» κατανοητών οδηγιών από το προϊστάμενο του.

Η σαφής ανάθεση καθηκόντων συντελεί στην ικανοποίηση του εργαζόμενου και στην απόδοσή του.

Στον Πίνακα 47 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση **«Ο προϊστάμενος σας, σας ενθαρρύνει & σας κατευθύνει στη βελτίωση της εργασίας σας.»**

Στη σημαντική σχέση προϊσταμένου –υφισταμένου, η οποία θέτει τις βάσεις για τη βελτίωση της εργασίας και μέσω της ενθάρρυνσης, οι περισσότεροι συμμετέχοντες (31,3%) απάντησαν «πολύ» . Το 18,8% «αρκετά» και το 14,6% «πάρα πολύ».

Το 35,4% δεν ενθαρρύνεται από τον προϊστάμενο του από «λίγο» έως «καθόλου».

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ		Πίνακας 48: Ο προϊστάμενος σας, είναι δίκαιος στην κατανομή της εργασίας			Πίνακας 49: Ο προϊστάμενος σας, νοιάζεται για την συναισθηματική σας κατάσταση και για την ευημερία σας		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	17	17,5	17,9	18	18,6	18,8
	ΛΙΓΟ	18	18,6	18,9	20	20,6	20,8
	ΑΡΚΕΤΑ	26	26,8	27,4	23	23,7	24
	ΠΟΛΥ	24	24,7	25,3	28	28,9	29,2
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	10	10,3	10,5	7	7,2	7,3
	<b>Total</b>	95	97,9	100	96	99	100
Missing	System	2	2,1		1	1	
Total		97	100		97	100	

Στον Πίνακα 48 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «**Ο προϊστάμενος σας, είναι δίκαιος στην κατανομή της εργασίας.**»

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (27,4%) δήλωσαν ότι ο προϊστάμενος τους κατανέμει δίκαια τις επιμέρους εργασίες «αρκετά». Το 18,9% απάντησε «λίγο» και το 17,9% «καθόλου» .

Το 25,3% θεωρεί ο προϊστάμενος του είναι δίκαιος «πολύ» και το 10,5% «πάρα πολύ».

Στον Πίνακα 49 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «**Ο προϊστάμενος σας, νοιάζεται για την συναισθηματική σας κατάσταση και για την ευημερία σας.**»

«Πολύ» ενδιαφέρον από τον προϊστάμενο τους για τη συναισθηματική ευεξία των εργαζομένων, δηλώνει το 29,2% των ερωτώμενων. Το 24,2% δήλωσε «αρκετά», ενώ σε μικρότερο ποσοστό (20,8%) απάντησε «λίγο». Το 18,8% απάντησε ότι ο προϊστάμενος του δεν νοιάζεται «καθόλου» για την συναισθηματική του κατάσταση και την ευημερία του .

Μόνο το 7,3% θεωρεί ότι ο προϊστάμενος του νοιάζεται «πάρα πολύ» για την καλή συναισθηματική κατάσταση των εργαζομένων που βρίσκονται στην ευθύνη του.

Στο Γράφημα 25 παρουσιάζονται συγκεντρωτικά οι συχνότητες απαντήσεων για τις ερωτήσεις 6, 7, 8, 9, 10 της ενότητας «*Εργασιακή Ικανοποίηση*» .



Γράφημα 25:ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ -2

Στον Πίνακα 50 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση  
**«Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τις συνθήκες υγιεινής.»**

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (30,2%) απάντησαν ότι είναι «αρκετά» ικανοποιημένοι από τις συνθήκες υγιεινής που επικρατούν στον οργανισμό που απασχολούνται. Το 29,2% είναι «λίγο» ικανοποιημένο ενώ το 17,7% « καθόλου».

Το 12,5% των συμμετεχόντων είναι «πολύ» ικανοποιημένοι με τις συνθήκες υγιεινής και το 10,4% «πάρα πολύ».

Στον Πίνακα 51 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση  
**«Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Το ωράριο.»**

Το ωράριο εργασίας στους οργανισμούς του Δημοσίου ικανοποιεί «πολύ» το 37,5% των συμμετεχόντων και «αρκετά» το 30,2%. «Πάρα πολύ» ικανοποιημένοι είναι το 16,7%, ενώ «λίγο» το 13,5%.

Μόνο το 2,1% δεν είναι ικανοποιημένο(«καθόλου») από το ωράριο εργασίας.

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ		Πίνακας 50: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τις συνθήκες υγιεινής			Πίνακας 51: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Το ωράριο			Πίνακας 52: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Το μισθό		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	17	17,5	17,7	2	2,1	2,1	16	16,5	17
	ΛΙΓΟ	28	28,9	29,2	13	13,4	13,5	20	20,6	21,3
	ΑΡΚΕΤΑ	29	29,9	30,2	29	29,9	30,2	26	26,8	27,7
	ΠΟΛΥ	12	12,4	12,5	36	37,1	37,5	22	22,7	23,4
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	10	10,3	10,4	16	16,5	16,7	10	10,3	10,6
	<b>Total</b>	96	99	100	96	99	100	94	96,9	100
Missing	System	1	1		1	1		3	3,1	
<b>Total</b>		97	100		97	100		97	100	

Στον Πίνακα 52 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση  
**«Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Το μισθό.»**

Οι απαντήσεις κυμαίνονται, με το 27,7% των συμμετεχόντων να είναι «αρκετά» ικανοποιημένοι από το μισθό τους , το 23,4% να είναι «πολύ» ικανοποιημένοι και το 21,3% «λίγο».

Το 17% δεν είναι «καθόλου» ικανοποιημένο από το μισθό που λαμβάνει και το 10,6% είναι «πάρα πολύ» ικανοποιημένο.

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ		Πίνακας 53: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τις διευκολύνσεις & τα οφέλη			Πίνακας 54: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Την εργασιακή ασφάλεια			Πίνακας 55: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Την εκπαίδευση και με τις ευκαιρίες βελτίωσης των δεξιοτήτων σας		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	10	10,3	10,6	7	7,2	7,7	18	18,6	18,8
	ΛΙΓΟ	24	24,7	25,5	18	18,6	19,8	35	36,1	36,5
	ΑΡΚΕΤΑ	33	34	35,1	32	33	35,2	12	12,4	12,5
	ΠΟΛΥ	18	18,6	19,1	22	22,7	24,2	24	24,7	25
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	9	9,3	9,6	12	12,4	13,2	7	7,2	7,3
	<b>Total</b>	94	96,9	100	91	93,8	100	96	99	100
Missing	System	3	3,1		6	6,2		1	1	
<b>Total</b>		97	100		97	100		97	100	

Στον Πίνακα 53 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση  
**«Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Τις διευκολύνσεις και τα οφέλη.»**

Το 35,1% είναι «αρκετά» ικανοποιημένο από τις διευκολύνσεις που γίνονται στον οργανισμό που απασχολούνται και τα οφέλη που αποκομίζουν. Το 25,5% είναι «λίγο» ικανοποιημένο και το 10,6% «καθόλου».

Ωστόσο το 19,1 % είναι «πολύ» ικανοποιημένο και το 9,6% «πάρα πολύ».

Στον Πίνακα 54 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση

**«Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την εργασιακή ασφάλεια.»**

Η εργασιακή ασφάλεια ικανοποιεί «αρκετά» το 35,2% των συμμετεχόντων, «πολύ» το 24,2% και «πάρα πολύ» το 13,2%.

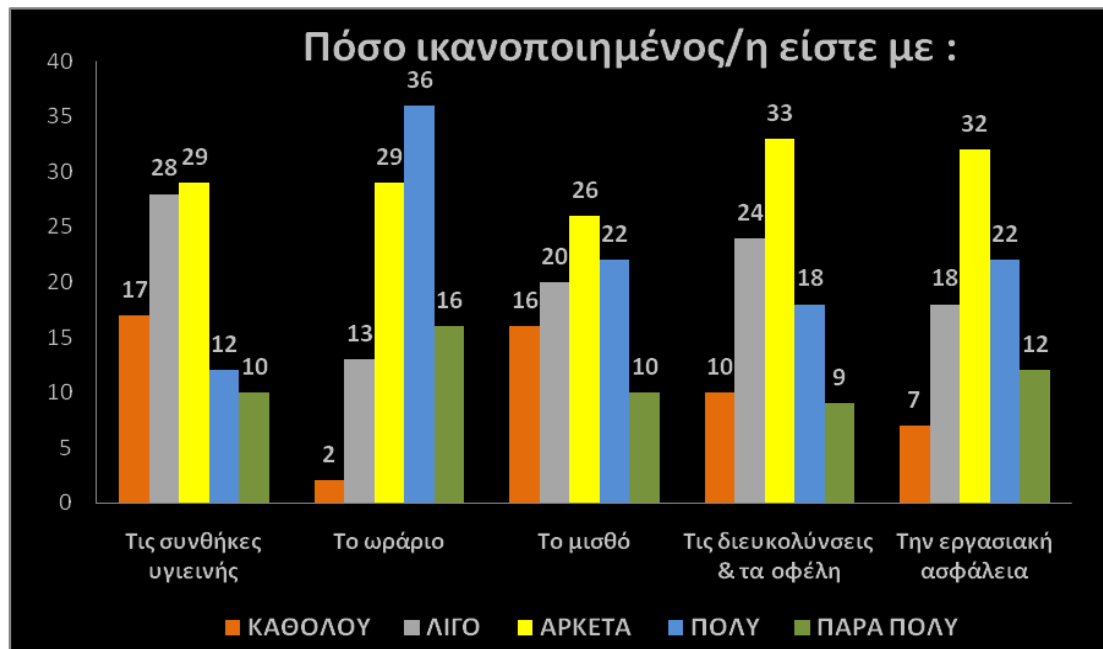
«Λίγο» είναι ικανοποιημένο με την εργασιακή ασφάλεια το 19,8% των ερωτωμένων και «καθόλου» ικανοποιημένο το 7,7%.

Στον Πίνακα 55 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση  
**«Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Την εκπαίδευση και με τις ευκαιρίες βελτίωσης των δεξιοτήτων σας.»**

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (36,5%) είναι «λίγο» ικανοποιημένοι από τις ευκαιρίες για εκπαίδευση και ατομική βελτίωση. Το 18,8% δεν είναι «καθόλου» ικανοποιημένο και το 12,5% είναι «αρκετά».

Το 25% απάντησε ότι είναι «πολύ» ικανοποιημένο από την εκπαίδευση και το 7,3% «πάρα πολύ».

Στο Γράφημα 26 παρουσιάζονται συγκεντρωτικά οι συχνότητες απαντήσεων για τα υποερωτήματα 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 11.5, της ερώτησης «*Πόσο ικανοποιημένος είστε με:*» της ενότητας «*Εργασιακή Ικανοποίηση*» στο ερωτηματολόγιο.



Γράφημα 26:ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ-1

Στον Πίνακα 56 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «*Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την επικοινωνία με τη διοίκηση.*»

Το 35,1% είναι «αρκετά» ικανοποιημένο από την επικοινωνία του με τη διοίκηση του οργανισμού. «Λίγο» ικανοποιημένο εμφανίζεται το 27,7% και «καθόλου» το 17%.

«Πολύ» ικανοποιημένο είναι επίσης το 17% των συμμετεχόντων και «πέρα πολύ» μόλις το 3,2% .

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ		Πίνακας 56: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Την επικοινωνία με τη διοίκηση			Πίνακας 57: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Την επίλυση των παραπόνων			Πίνακας 58: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Την πρόσβαση στην πληροφορία		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	16	16,5	17	18	18,6	19,1	9	9,3	9,6
	ΛΙΓΟ	26	26,8	27,7	28	28,9	29,8	26	26,8	27,7
	ΑΡΚΕΤΑ	33	34	35,1	29	29,9	30,9	31	32	33
	ΠΟΛΥ	16	16,5	17	16	16,5	17	20	20,6	21,3
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	3	3,1	3,2	3	3,1	3,2	8	8,2	8,5
	<b>Total</b>	94	96,9	100	94	96,9	100	94	96,9	100
Missing	System	3	3,1		3	3,1		3	3,1	
<b>Total</b>		97	100		97	100		97	100	

Στον Πίνακα 57 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση  
**«Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Την επίλυση των παραπόνων.»**

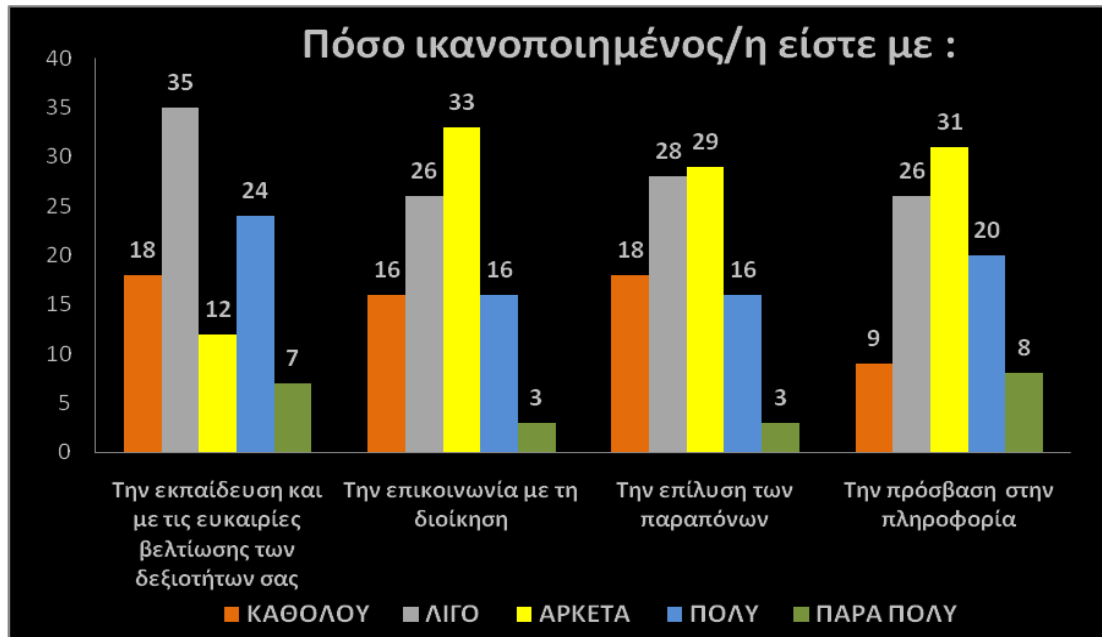
Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (30,9%) απάντησαν ότι είναι «αρκετά» ικανοποιημένοι από τον τρόπο επίλυσης των παραπόνων. Το 29,8% είναι «λίγο» ικανοποιημένο και το 19,1% «καθόλου».

Το 20,2% είναι ικανοποιημένο με την επίλυση των παραπόνων από «πολύ» έως «πάρα πολύ».

Στον Πίνακα 58 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση  
**«Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Την πρόσβαση στην πληροφορία.»**

Το 33% είναι «αρκετά» ικανοποιημένο με τη εσωτερική ροή της επικοινωνίας. Το 27,7% είναι «λίγο» ικανοποιημένο και το 9,6% «καθόλου». «Πολύ» ικανοποιημένο εμφανίζεται το 21,6% με την πρόσβαση στην πληροφόρηση και «πάρα πολύ» το 8,5%.

Στο Γράφημα 27 παρουσιάζονται συγκεντρωτικά οι συχνότητες απαντήσεων για τα υποερωτήματα 11.6, 11.7, 11.8, 11.9 της ερώτησης **«Πόσο ικανοποιημένος είστε με:»** της ενότητας **«Εργασιακή Ικανοποίηση»** στο ερωτηματολόγιο.



Γράφημα 27: ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ-2

Στον Πίνακα 59 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τη συμμετοχή στη διαδικασία λήψης απόφασης.»

Το 31,2% των ερωτώμενων απάντησαν ότι είναι «αρκετά» ικανοποιημένοι από τη συμμετοχή τους στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων. Το 29% είναι «λίγο» ικανοποιημένοι και το 22,6% «καθόλου».

Μόλις το 14% ικανοποιείται «πολύ» από τη συμμετοχή στη λήψη των αποφάσεων και το 3,2% «πάρα πολύ».

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ		Πίνακας 59: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τη συμμετοχή στη διαδικασία λήψης απόφασης			Πίνακας 60: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τη προσοχή που δίνεται από τον οργανισμό στις προτάσεις & τις απόψεις σας			Πίνακας 61: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τη δυνατότητα να αναπτύσσετε πρωτοβουλίες		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	21	21,6	22,6	20	20,6	21,1	15	15,5	15,8
	ΛΙΓΟ	27	27,8	29	26	26,8	27,4	27	27,8	28,4
	ΑΡΚΕΤΑ	29	29,9	31,2	32	33	33,7	29	29,9	30,5
	ΠΟΛΥ	13	13,4	14	13	13,4	13,7	18	18,6	18,9
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	3	3,1	3,2	4	4,1	4,2	6	6,2	6,3
	<b>Total</b>	93	95,9	100	95	97,9	100	95	97,9	100
Missing	System	4	4,1		2	2,1		2	2,1	
<b>Total</b>		97	100		97	100		97	100	

Στον Πίνακα 60 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Την προσοχή που δίνεται από τον οργανισμό στις προτάσεις & τις απόψεις σας.»

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (33,7%) απάντησαν ότι είναι «αρκετά» ικανοποιημένοι διότι ο οργανισμός αποδέχεται τις προτάσεις και τις απόψεις των εργαζομένων. Το 27,4% είναι «λίγο» ικανοποιημένοι και το 21,1% «καθόλου».

«Πολύ» ικανοποιημένο εμφανίζεται το 13,7% των συμμετεχόντων και «πάρα πολύ» ικανοποιημένο το 4,2%.

Στον Πίνακα 61 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τη δυνατότητα να αναπτύσσετε πρωτοβουλίες.»

Το 30,5% των συμμετεχόντων είναι «αρκετά» ικανοποιημένο από τη δυνατότητα ανάπτυξης πρωτοβουλιών, ενώ το 28,4% εμφανίζεται «λίγο» ικανοποιημένο.

«Πολύ» ικανοποιημένο απάντησε το 18,9% και «πάρα πολύ» το 6,3%.

«Καθόλου» ικανοποιημένο εμφανίζεται στο 15,8% των ερωτώμενων.

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ		Πίνακας 62: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τη δημιουργικότητα στην εργασία σας			Πίνακας 63: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τη ποικιλία των εργασιακών σας καθηκόντων			Πίνακας 64: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τη πιθανότητα προαγωγής		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	12	12,4	12,6	6	6,2	6,3	19	19,6	20
	ΛΙΓΟ	21	21,6	22,1	27	27,8	28,4	29	29,9	30,5
	ΑΡΚΕΤΑ	30	30,9	31,6	33	34	34,7	25	25,8	26,3
	ΠΟΛΥ	23	23,7	24,2	19	19,6	20	18	18,6	18,9
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	9	9,3	9,5	10	10,3	10,5	4	4,1	4,2
	<b>Total</b>	95	97,9	100	95	97,9	100	95	97,9	100
Missing	System	2	2,1		2	2,1		2	2,1	
<b>Total</b>		97	100		97	100		97	100	

Στον Πίνακα 62 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τη δημιουργικότητα στην εργασία σας.»

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (31,6%) απάντησαν ότι είναι «αρκετά» ικανοποιημένοι από τη δημιουργικότητα στην εργασία. Το 22,6% απάντησε ότι είναι «λίγο» ικανοποιημένο και το 12,6% «καθόλου».

«Πολύ» ικανοποιημένο δηλώνει το 24,2% και «πάρα πολύ» το 9,5%.

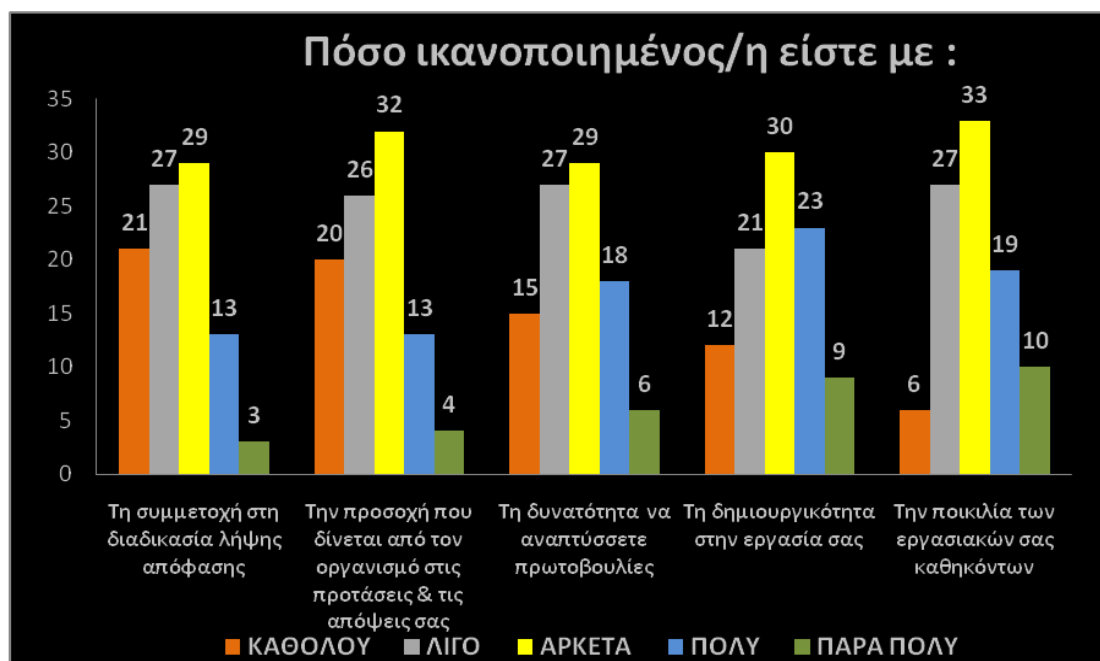


Στον Πίνακα 63 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Την ποικιλία των εργασιακών σας καθηκόντων.»

Οι απαντήσεις κυμαίνονται δεδομένου ότι το 34,7% απάντησε ότι είναι «αρκετά» ικανοποιημένο από την ποικιλία των καθηκόντων του, «λίγο» το 28,4% και «καθόλου» το 6,3%.

Το 30,5% των συμμετεχόντων απάντησε ότι είναι ικανοποιημένο από «πολύ» έως «πάρα πολύ».

Στο Γράφημα 28 παρουσιάζονται συγκεντρωτικά οι συχνότητες απαντήσεων για τα υποερωτήματα 11.10, 11.11, 11.12, 11.13, 11.14, της ερώτησης «Πόσο ικανοποιημένος είστε με:» της ενότητας «Εργασιακή Ικανοποίηση» στο ερωτηματολόγιο.



Γράφημα 28: ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ-3

Στον Πίνακα 64 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Την πιθανότητα προαγωγής.»

Το 30,5% είναι «λίγο» ικανοποιημένο από την πιθανότητα προαγωγής, ενώ το 26,3% «αρκετά». «Καθόλου» ικανοποίηση δεν δηλώνεται από το 20% των συμμετεχόντων. Το 18,9% απάντησαν ότι είναι «πολύ» ικανοποιημένοι και το 4,2% «πάρα πολύ».

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ		Πίνακας 65: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τη συνεργασία με τους συναδέλφους			Πίνακας 66: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τη σχέση σας με τους άμεσα προϊσταμένους σας			Πίνακας 67: Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τις κοινωνικές δράσεις και πολιτιστικές εκδηλώσεις του οργανισμού		
		Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	6	6,2	6,4	8	8,2	8,4	24	24,7	25,5
	ΛΙΓΟ	12	12,4	12,8	17	17,5	17,9	25	25,8	26,6
	ΑΡΚΕΤΑ	29	29,9	30,9	30	30,9	31,6	22	22,7	23,4
	ΠΟΛΥ	26	26,8	27,7	26	26,8	27,4	17	17,5	18,1
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	21	21,6	22,3	14	14,4	14,7	6	6,2	6,4
	<b>Total</b>	94	96,9	100	95	97,9	100	94	96,9	100
Missing	System	3	3,1		2	2,1		3	3,1	
<b>Total</b>		97	100		97	100		97	100	

Στον Πίνακα 65 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Την συνεργασία με τους συναδέλφους.» Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (30,9%) είναι «αρκετά» ικανοποιημένοι από τη συνεργασία που έχουν καθημερινά με τους συναδέλφους τους. Το 27,7% είναι «πολύ» ικανοποιημένοι από αυτή τη σχέση και το 22,3% «πάρα πολύ».

«Λίγο» ικανοποιημένοι απάντησαν το 12,8% και «καθόλου» το 6,4%.

Στον Πίνακα 66 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τη σχέση σας με τους άμεσα προϊσταμένους σας.» Το 31,6% έχει «αρκετά» ικανοποιητική σχέση με τους άμεσα προϊσταμένους του, το 27,7% έχει «πολύ» ικανοποιητική σχέση και το 14,7% απάντησε «πάρα πολύ».

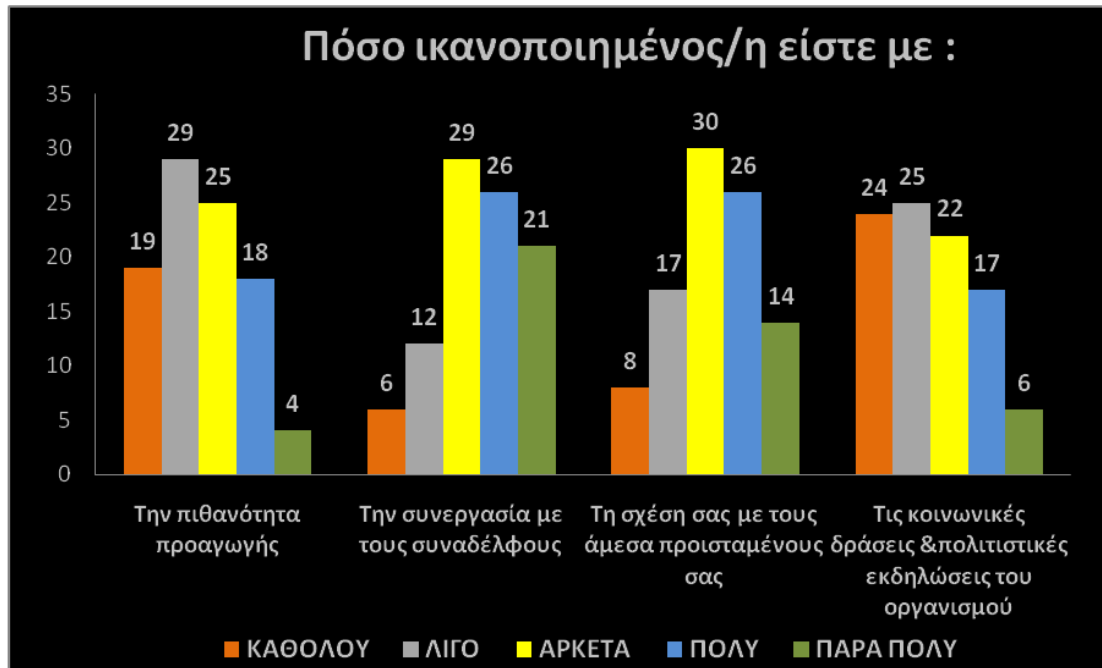
«Λίγο» ικανοποιημένοι από τη σχέση με τον προϊστάμενο τους έχει το 17,9% και «καθόλου» το 8,4%.

Στον Πίνακα 67 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τις κοινωνικές δράσεις και πολιτιστικές εκδηλώσεις του οργανισμού.»

Το 26,6 % είναι «λίγο» ικανοποιημένο από τις κοινωνικές και πολιτιστικές δράσεις του οργανισμού που απασχολείται και το 25,5% «καθόλου».

«Αρκετά» ικανοποιημένο δηλώνει το 23,4%, «πολύ» το 18,1% και «πάρα πολύ» το 6,4%.

Στο Γράφημα 29 παρουσιάζονται συγκεντρωτικά οι συχνότητες απαντήσεων για τα υποερωτήματα 11.15, 11.16, 11.17, 11.18 της ερώτησης «Πόσο ικανοποιημένος είστε με:» της ενότητας «Εργασιακή Ικανοποίηση» στο ερωτηματολόγιο.



Γράφημα 29: ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ-4

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	Πίνακας 68: Στον οργανισμό που απασχολείστε επικρατεί υψηλού βαθμού άγχος			Πίνακας 69: Έχετε αισθανθεί συναισθηματική εξάντληση από την εκτέλεση των καθηκόντων σας			Πίνακας 70: Έχετε αισθανθεί σωματική εξάντληση από την εκτέλεση των καθηκόντων σας			Πίνακας 71: Αισθάνεστε αγχωμένος/η από την εργασία σας		
	Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent	Frequency	Percent	Valid Percent
ΚΑΘΟΛΟΥ	5	5,2	5,2	12	12,4	12,5	12	12,4	12,4	10	10,3	10,4
ΛΙΓΟ	23	23,7	23,7	23	23,7	24	24	24,7	24,7	32	33	33,3
ΑΡΚΕΤΑ	32	33	33	29	29,9	30,2	30	30,9	30,9	35	36,1	36,5
ΠΟΛΥ	21	21,6	21,6	14	14,4	14,6	19	19,6	19,6	10	10,3	10,4
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	16	16,5	16,5	18	18,6	18,8	12	12,4	12,4	9	9,3	9,4
<b>Total</b>	97	100	100	96	99	100	97	100	100	96	99	100
Missing System				1	1					1	1	
<b>Total</b>				97	100					97	100	

Στον Πίνακα 68 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση **«Στον οργανισμό που απασχολείστε επικρατεί υψηλού βαθμού άγχος.»**

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (33%) απάντησαν ότι στο οργανισμό που απασχολούνται επικρατεί άγχος «αρκετά». Το 21,6% απάντησε ότι απασχολείται σε οργανισμούς με «πολύ» άγχος και το 16,5% με «πάρα πολύ».

«Λίγο» άγχος σε οργανισμούς απασχόλησης καταγράφεται στο 23,7% και μόνο το 5,2% απαντά ότι δεν υπάρχει «καθόλου» άγχος εκεί όπου απασχολείται .

Στον Πίνακα 69 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση **«Έχετε αισθανθεί συναισθηματική εξάντληση από την εκτέλεση των καθηκόντων σας.»**

Οι απαντήσεις κυμαίνονται σε όλη τη κλίματα με υψηλότερο το ποσοστό του 30,2% που δηλώνει ότι έχει αισθανθεί «αρκετά» συναισθηματική εξάντληση από την εργασία του. Το 14,6% των συμμετεχόντων νιώθει «πολύ» συναισθηματική εξάντληση και το 18,8% «πάρα πολύ».

«Λίγο» συναισθηματική εξάντληση εμφανίζεται σε ποσοστό 24% των συμμετεχόντων και «καθόλου» σε ποσοστό 12,5%.

Στον Πίνακα 70 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση **«Έχετε αισθανθεί σωματική εξάντληση από την εκτέλεση των καθηκόντων σας.»**

Και σε αυτή την ερώτηση οι απαντήσεις κυμαίνονται από καθόλου έως πάρα πολύ. Συγκεκριμένα, σωματική εξάντληση από την εργασία αντιμετωπίζει «αρκετά» το 30,9%, «πολύ» το 19,6% και «πάρα πολύ» το 12,4%.

«Λίγο» σωματική εξάντληση εμφανίζεται σε ποσοστό 24,7% των συμμετεχόντων και «καθόλου» σε ποσοστό 12,4%.

Στον Πίνακα 71 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση **«Αισθάνεστε αγχωμένος/η από την εργασία σας.»**

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (36,5%) απάντησαν ότι αισθάνονται «αρκετά» αγχωμένοι από την εργασία τους. Το 33,3% αισθάνεται «λίγο» άγχος και το 10,4% «καθόλου».

«Πολύ» άγχος αισθάνεται το 10,4% των συμμετεχόντων και «πάρα πολύ» άγχος το 9,4%

Στο Γράφημα 30 παρουσιάζονται συγκεντρωτικά οι συχνότητες απαντήσεων για τις ερωτήσεις 12, 13, 14, 15 της ενότητας «Εργασιακή Ικανοποίηση» στο ερωτηματολόγιο.



Γράφημα 30: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ-3

Πίνακας 72: Απουσιάζετε συχνά από την εργασία σας για:

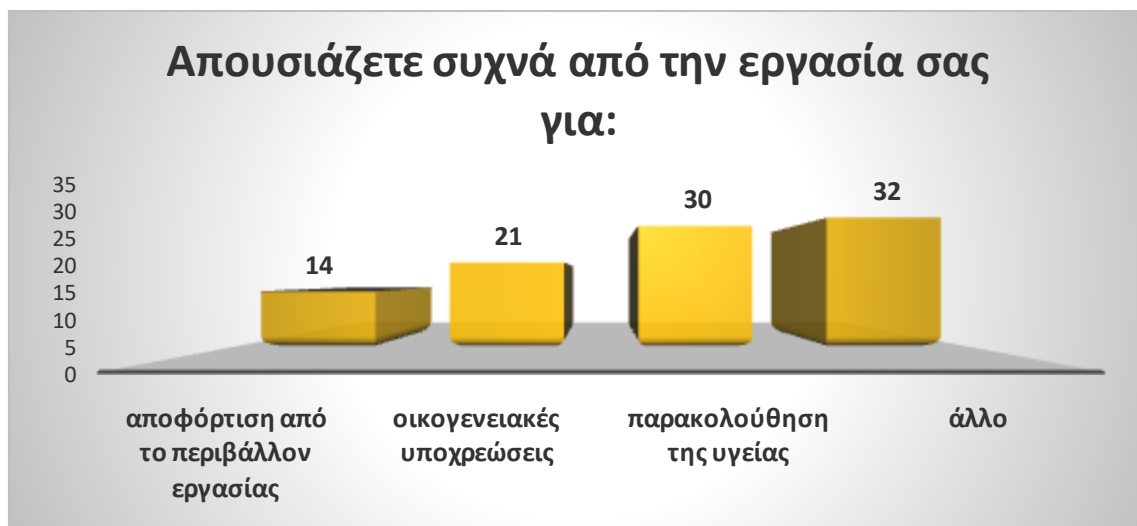
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΑΠΟΦΟΡΤΙΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	14	14,4	14,4	14,4
	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ	21	21,6	21,6	36,1
	ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ	30	30,9	30,9	67,0
	ΑΛΛΟ	32	33,0	33,0	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Στον Πίνακα 72 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «Απουσιάζετε συχνά από την εργασία σας για (λόγος απουσίας).»

Οι 30 συμμετέχοντες (30,9%) απουσιάζουν για την παρακολούθηση της υγείας τους, οι 21 (21,6%) για εκπλήρωση των οικογενειακών τους υποχρεώσεων, οι 14 (14,4%)

για αποφόρτιση από το περιβάλλον εργασίας και οι 32 (33%) έδωσαν άλλες απαντήσεις οι οποίες επεξεργάστηκαν και παρουσιάζονται παρακάτω.

Στο Γράφημα 31 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων για την ερώτηση 16 της ενότητας «Εργασιακή Ικανοποίηση» στο ερωτηματολόγιο.



Γράφημα 31: ΛΟΓΟΙ ΑΠΟΥΣΙΑΣ

Στον Πίνακα 72Α παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «Απουσιάζετε συχνά από την εργασία σας για (άλλος λόγος).»

Από τους 32 συμμετέχοντες που απάντησαν «άλλο» προέκυψαν τα κατωτέρω:

20 συμμετέχοντες δηλώνουν πως δεν απουσιάζουν ποτέ, 9 πως δεν απουσιάζουν συχνά και μεμονωμένες περιπτώσεις απουσιάζουν σε παρακολούθηση σπουδών ή σε συμμετοχή σε επιτροπές.

Πίνακας :72Α Απουσιάζετε συχνά από την εργασία σας για (άλλος λόγος):

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		65	67,0	67,0	67,0
	ΑΠΟΥΣΙΑΣΩ ΜΟΝΟ ΟΤΑΝ ΠΑΙΡΝΩ ΚΑΝΟΝΙΚΗ ή ΑΝΑΡΡΩΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ	1	1,0	1,0	68,0
	ΔΕΝ ΑΠΟΥΣΙΑΣΩ ΠΟΤΕ	20	20,6	20,6	88,7
	ΔΕΝ ΑΠΟΥΣΙΑΣΩ ΣΥΧΝΑ	9	9,3	9,3	97,9
	ΣΠΟΥΔΕΣ	1	1,0	1,0	99,0
	ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ	1	1,0	1,0	100,0
	<b>TOTAL</b>	97	100,0	100,0	

Στο Γράφημα 32 παρουσιάζονται οι συχνότητες απαντήσεων στην ερώτηση 16 (άλλο) της ενότητας «Εργασιακή Ικανοποίηση» στο ερωτηματολόγιο.



Γράφημα 32: ΑΛΛΟΙ ΛΟΓΟΙ ΑΠΟΥΣΙΑΣ

Στον Πίνακα 73 παρουσιάζονται οι συχνότητες των απαντήσεων στην ερώτηση «Συνολικά, πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την εργασία σας.»

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (44,3%) απάντησαν ότι είναι «αρκετά» ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Το 21,6% είναι «πολύ» ικανοποιημένο και το 16,5% «πάρα πολύ».

Το 14,4% ικανοποιείται «λίγο» από την εργασία του και το 3,1% δεν ικανοποιείται «καθόλου» από την εργασία του.

Πίνακας 73: Συνολικά, πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την εργασία σας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	3	3,1	3,1	3,1
	ΛΙΓΟ	14	14,4	14,4	17,5
	ΑΡΚΕΤΑ	43	44,3	44,3	61,9
	ΠΟΛΥ	21	21,6	21,6	83,5
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	16	16,5	16,5	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Στο Γράφημα 33 παρουσιάζονται οι συχνότητες απαντήσεων στην ερώτηση 17 της ενότητας «Εργασιακή Ικανοποίηση» στο ερωτηματολόγιο.



**Γράφημα 33: ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ**



### 8.3.4. ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

#### 1<sup>η</sup> ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ

**H<sub>0</sub>:** Η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη, ως χαρακτηριστικό του οργανωσιακού κλίματος, δεν σχετίζεται με το βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων με αναπηρία που απασχολούνται το Δημόσιο.

**H<sub>1</sub>:** Η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη, ως χαρακτηριστικό του οργανωσιακού κλίματος, σχετίζεται με το βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων με αναπηρία που απασχολούνται το Δημόσιο.

**Πίνακας 74:** Συσχετίσεις- συνολική ικανοποίηση από την εργασία και αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη (ως παράγοντας του οργανωσιακού κλίματος)

Correlations		17. Συνολικά, πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την εργασία σας;
4. Σας παρέχονται επαρκείς πόροι για να ανταποκρίνεστε στα καθήκοντα σας ;	Pearson Correlation	,434**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	97
5. Στον οργανισμό που απασχολείστε έχουν γίνει οι προβλεπόμενες λειτουργικές προσαρμογές;	Pearson Correlation	,455**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96
7. Σας παρέχεται βοήθεια σχετικά με τον όγκο της εργασίας σας;	Pearson Correlation	,448**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	95
8. Σας παρέχεται βοήθεια σχετικά με την πρόσβαση στην εργασία σας ;	Pearson Correlation	,433**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	94
9. Σας παρέχεται υποστήριξη από τους προϊστάμενους σας ;	Pearson Correlation	,657**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	97
10. Οι προϊστάμενοι δείχνουν κατανόηση στο πρόβλημα υγείας που αντιμετωπίζετε ;	Pearson Correlation	,589**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	97
11. Σας παρέχεται υποστήριξη από τους συναδέλφους σας ;	Pearson Correlation	,540**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	97
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

Ο έλεγχος της υπόθεσης H1 πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του δείκτη συσχέτισης Pearson's  $r$  Correlation. Ως επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας ορίστηκε το  $p < 0,01$ .

Στον πίνακα 74 παρουσιάζονται οι τιμές του δείκτη συσχέτισης και η στατιστική σημαντικότητα. Παρατηρούμε ότι η τιμή του p-value (sig) σε όλες τις ερωτήσεις που εξετάζονται είναι 0,000, τιμή μικρότερη από 0,05 και αυτό μας επιτρέπει να επιβεβαιώσουμε την αρχική υπόθεση ( $H_1$ ) και να απορρίψουμε τη μηδενική ( $H_0$ ).

Προκειμένου να διαπιστώσουμε πόσο ισχυρή είναι αυτή η σχέση, εξετάζουμε το συντελεστή  $r$  ανά περίπτωση. Μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι υπάρχουν θετικές συσχετίσεις σε βαθμό στατιστικά σημαντικό ( $p < 0,01$ ) μεταξύ της ερώτησης της ενότητας «*Εργασιακή Ικανοποίηση*» με αριθμό 17. «*Συνολικά, πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την εργασία σας;*» και των ερωτήσεων της ενότητας «*Οργανωσιακό Κλίμα*» 4. «*Σας παρέχονται επαρκείς πόροι για να ανταποκρίνεστε στα καθήκοντα σας;*», 5. «*Στον οργανισμό που απασχολείστε έχουν γίνει οι προβλεπόμενες λειτουργικές προσαρμογές;*», 7. «*Σας παρέχεται βοήθεια σχετικά με τον όγκο της εργασίας σας;*», 8. «*Σας παρέχεται βοήθεια σχετικά με την πρόσβαση στην εργασία σας;*», 9. «*Σας παρέχεται υποστήριξη από τους προϊστάμενους σας;*», 10. «*Οι προϊστάμενοι δείχνουν κατανόηση στο πρόβλημα υγείας που αντιμετωπίζετε;*», 11. «*Σας παρέχεται υποστήριξη από τους συναδέλφους σας;*»

Πιο συγκεκριμένα και σύμφωνα με την κατηγοριοποίηση της σχετικής βιβλιογραφίας προκύπτει ότι:

Υπάρχει **μέτρια συσχέτιση και σημαντική σχέση** μεταξύ της ερώτησης της ενότητας «*Εργασιακή Ικανοποίηση*» με αριθμό 17. και των ερωτήσεων της ενότητας «*Οργανωσιακό Κλίμα*» 4,5,7,8,10,11. καθώς επίσης **ισχυρή συσχέτιση και έντονη σχέση** μεταξύ της ερώτησης της ενότητας «*Εργασιακή Ικανοποίηση*» με αριθμό 17. και της ερώτησης της ενότητας «*Οργανωσιακό Κλίμα*» 9.

Συνεπώς σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 1% η υπόθεσή μας επιβεβαιώνεται και υπάρχει μέτρια θετική συσχέτιση μεταξύ της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης των ΑμεΑ που απασχολούνται στο Δημόσιο και της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης, ως χαρακτηριστικό του οργανωσιακού κλίματος.

## 2<sup>η</sup> ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ

**H2<sub>0</sub>** Η ποιοτική σχέση μεταξύ προϊσταμένου υφισταμένου, ως παράγοντας διαμόρφωσης του οργανωσιακού κλίματος, δεν σχετίζεται με τη δημιουργία κοινωνικών σχέσεων (ως διάσταση της ενσωμάτωσης) των ατόμων με αναπηρία στο Δημόσιο.

**H2<sub>1</sub>** Η ποιοτική σχέση μεταξύ προϊσταμένου υφισταμένου, ως παράγοντας διαμόρφωσης του οργανωσιακού κλίματος, σχετίζεται με τη δημιουργία κοινωνικών σχέσεων (ως διάσταση της ενσωμάτωσης) των ατόμων με αναπηρία στο Δημόσιο.

**Πίνακας 75:** Συσχετίσεις- σχέση προϊσταμένου υφισταμένου (ως παράγοντας του οργανωσιακού κλίματος) και δημιουργία κοινωνικών σχέσεων (ως διάσταση της ενσωμάτωσης)

Correlations				
		9. Σας παρέχεται υποστήριξη από τους προϊσταμένους σας ;	10. Οι προϊστάμενοι δείχνουν κατανόηση στο πρόβλημα υγείας που αντιμετωπίζετε ;	17. Η εργασία σας αναγνωρίζεται από τους προϊσταμένους σας με αντικειμενικότητα στην ετήσια αξιολόγηση ;
1. Έχετε αναπτύξει φιλικές σχέσεις με τους συναδέλφους σας ;	Pearson Correlation	,337**	,271**	,326**
	Sig. (2-tailed)	,001	,007	,001
	N	97	97	97
2. Σας έχουν εντάξει σε ομάδες εργασίας;	Pearson Correlation	,228*	,291**	,232*
	Sig. (2-tailed)	,025	,004	,022
	N	97	97	97
3. Έχετε προσαρμοστεί στο κλίμα του οργανισμού ;	Pearson Correlation	,358**	,300**	,254*
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,012
	N	97	97	97
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				

Ο έλεγχος της υπόθεσης H2 πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του δείκτη συσχέτισης Pearson's r Correlation. Ως ελάχιστο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας ορίστηκε το  $p < 0,05$ .

Στον πίνακα 75 παρουσιάζονται οι τιμές του δείκτη συσχέτισης και η στατιστική σημαντικότητα. Παρατηρούμε ότι η τιμή του p-value (sig) σε όλες τις ερωτήσεις που

εξετάζονται, είναι μικρότερη από 0,05 και αυτό μας επιτρέπει να επιβεβαιώσουμε την αρχική υπόθεση (H<sub>21</sub>) και να απορρίψουμε τη μηδενική (H<sub>20</sub>).

Προκειμένου να διαπιστώσουμε πόσο ισχυρή είναι αυτή η σχέση, εξετάζουμε το συντελεστή  $r$  ανά περίπτωση. Μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι υπάρχουν θετικές συσχετίσεις σε βαθμό στατιστικά σημαντικό ( $p < 0,05$ ) μεταξύ των ερωτήσεων της ενότητας «*Οργανωσιακό Κλίμα*»: 9. «*Σας παρέχεται υποστήριξη από τους προϊσταμένους σας;*», 10. «*Οι προϊστάμενοι δείχνουν κατανόηση στο πρόβλημα υγείας που αντιμετωπίζετε;*», 17. «*Η εργασία σας αναγνωρίζεται από τους προϊσταμένους σας με αντικειμενικότητα στην ετήσια αξιολόγηση;*» και των ερωτήσεων της ενότητας «*Εργασιακή Ενσωμάτωση*» 1. «*Έχετε αναπτύξει φιλικές σχέσεις με τους συναδέλφους σας;*», 2. «*Σας έχουν εντάξει σε ομάδες εργασίας;*», 3. «*Έχετε προσαρμοστεί στο κλίμα του οργανισμού;*»

Πιο συγκεκριμένα και σύμφωνα με την κατηγοριοποίηση της σχετικής βιβλιογραφίας προκύπτει ότι:

Υπάρχει **μικρή θετική συσχέτιση και ασθενής σχέση** μεταξύ των ερωτήσεων της ενότητας «*Οργανωσιακό Κλίμα*»: 9,10,17 και των ερωτήσεων της ενότητας «*Εργασιακή Ενσωμάτωση*» 1,2,3.

Συνεπώς σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%, **η υπόθεσή μας επιβεβαιώνεται** και υπάρχει μικρή θετική συσχέτιση μεταξύ της σχέσης προϊσταμένου υφισταμένου, (ως παράγοντας του οργανωσιακού κλίματος) και της δημιουργίας κοινωνικών σχέσεων (ως διάσταση της ενσωμάτωσης) των ατόμων με αναπηρία στο Δημόσιο .

### **3<sup>η</sup> ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ**

**H3<sub>0</sub>** Το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων με αναπηρία στο Δημόσιο, δεν σχετίζεται με το βαθμό ικανοποίησής τους.

**H3<sub>1</sub>** Το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων με αναπηρία στο Δημόσιο, σχετίζεται με το βαθμό ικανοποίησής τους.

**Πίνακας 76 : Ανάλυση διακύμανσης (ONEWAY ANOVA) ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης-περιγραφικά στατιστικά**

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
						Lower Bound	Upper Bound
11.3. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Το μισθό	ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	3	4,67	,577	,333	3,23	6,10
	ΛΥΚΕΙΟ	20	3,30	1,261	,282	2,71	3,89
	ΤΕΙ	20	2,85	1,226	,274	2,28	3,42
	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ	28	2,68	1,090	,206	2,26	3,10
	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	20	2,70	1,342	,300	2,07	3,33
	ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	3	2,00	1,000	,577	-,48	4,48
	Total	94	2,89	1,248	,129	2,64	3,15
11.15. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την πιθανότητα προαγωγής	ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	3	1,00	,000	,000	1,00	1,00
	ΛΥΚΕΙΟ	21	2,24	1,044	,228	1,76	2,71
	ΤΕΙ	20	2,85	,988	,221	2,39	3,31
	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ	27	2,56	1,281	,247	2,05	3,06
	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	21	3,00	1,000	,218	2,54	3,46
	ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	3	1,67	,577	,333	,23	3,10
	Total	95	2,57	1,136	,117	2,34	2,80

Στον Πίνακα 76 παρουσιάζονται τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία (Μ.Ο., Τ.Α., Τυπικό σφάλμα και Επίπεδα εμπιστοσύνης).

Όπως παρατηρούμε στο πίνακα 76, **ως προς το μισθό τους**, περισσότερο ικανοποιημένοι δηλώνουν όσοι έχουν μόνο υποχρεωτική εκπαίδευση και ακολουθούν οι απόφοιτοι Λυκείου, οι πτυχιούχοι ΤΕΙ, οι κάτοχοι Μεταπτυχιακού, οι απόφοιτοι Πανεπιστημίου, ενώ οι κάτοχοι Διδακτορικού δηλώνουν λιγότερο ικανοποιημένοι.

**Ως προς την πιθανότητα προαγωγής**, περισσότερο ικανοποιημένοι δηλώνουν οι κάτοχοι Μεταπτυχιακού και ακολουθούν οι πτυχιούχοι ΤΕΙ, οι πτυχιούχοι Πανεπιστημίου, οι απόφοιτοι Λυκείου, ενώ οι κάτοχοι Διδακτορικού δηλώνουν λίγο ικανοποιημένοι. Όσοι έχουν μόνο υποχρεωτική εκπαίδευση δηλώνουν καθόλου ικανοποιημένοι.

<b>Πίνακας 77: Ανάλυση διακύμανσης (ONEWAY ANOVA) ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης-τιμές κριτηρίου F</b>						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
11.3. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Το μισθό	Between Groups	17,212	5	3,442	2,372	,046
	Within Groups	127,724	88	1,451		
	Total	144,936	93			
11.15. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την πιθανότητα προαγωγής	Between Groups	17,612	5	3,522	3,023	,014
	Within Groups	103,693	89	1,165		
	Total	121,305	94			

Ο έλεγχος της υπόθεσης H3 πραγματοποιήθηκε με ανάλυση διακύμανσης. Στον πίνακα 77 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα για τις ερωτήσεις που βρέθηκαν να είναι στατιστικά σημαντικές, σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας  $p < 0,05$ . Επίσης παρουσιάζονται το άθροισμα τετραγώνων, το μέσο τετράγωνο, οι βαθμοί ελευθερίας, οι τιμές του κριτηρίου F και η στατιστική σημαντικότητα.

Παρατηρούμε ότι η τιμή του p-value (sig) στις ερωτήσεις που εξετάζονται, είναι μικρότερη από 0,05 και αυτό μας επιτρέπει να επιβεβαιώσουμε την αρχική υπόθεση (H3<sub>1</sub>) και να απορρίψουμε τη μηδενική (H3<sub>0</sub>).

Οι στατιστικά σημαντικές ερωτήσεις είναι από την ενότητα «Εργασιακή Ικανοποίηση», η 11.3. «Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Το μισθό» και η 11.15. «Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Την πιθανότητα προαγωγής.»

Συνεπώς σχετίζεται ο βαθμός ικανοποίησης από το μισθό και τη πιθανότητα προαγωγής, ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης και ως εκ τούτου, **η υπόθεση επιβεβαιώνεται κατά ένα μέρος** (στα δύο υποερωτήματα , μισθός, προαγωγή).

#### **4<sup>η</sup> ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ**

**H<sub>0</sub> Η εργασιακή ικανοποίηση δεν σχετίζεται με τη συναισθηματική ευεξία των εργαζόμενων με αναπηρία στο Δημόσιο.**

**H<sub>1</sub> Η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με τη συναισθηματική ευεξία των εργαζόμενων με αναπηρία στο Δημόσιο.**

**Πίνακας 78: Συσχετίσεις- εργασιακή ικανοποίηση και συναισθηματική ευεξία**

		15. Αισθάνεστε την αποδοχή από τους συναδέλφους σας και νιώθετε ευπρόσδεκτος ;	16. Αισθάνεστε τη φιλικότητα, και τη ζεστασιά στο χώρο εργασίας ;	17. Η εργασία σας αναγνωρίζεται από τους προϊσταμένους σας με αντικειμενικότητα στην ετήσια αξιολόγηση ;	20. Έχετε δεχτεί ενοχλητικές συμπεριφορές από συναδέλφους σας στο χώρο εργασίας;
2. Αισθάνεστε υπερήφανος που εργάζεστε σε αυτόν τον οργανισμό;	Pearson Correlation	,433**	,561**	,537**	-,251*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,014
	N	96	95	96	96
3. Απολαμβάνετε την αναγνώριση από τον οργανισμό ;	Pearson Correlation	,526**	,643**	,572**	-,329**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001
	N	96	95	96	96
17. Συνολικά, πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την εργασία σας;	Pearson Correlation	,559**	,611**	,496**	-,388**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	97	96	97	97
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

Ο έλεγχος της υπόθεσης H4 πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του δείκτη συσχέτισης Pearson's r Correlation. Ως ελάχιστο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας ορίστηκε το  $p < 0,05$ .

Στον πίνακα 78 παρουσιάζονται οι τιμές του δείκτη συσχέτισης και η στατιστική σημαντικότητα. Παρατηρούμε ότι η τιμή του p-value (sig) σε όλες τις ερωτήσεις που εξετάζονται, είναι μικρότερη από 0,05 και αυτό μας επιτρέπει να επιβεβαιώσουμε την αρχική υπόθεση (H4<sub>1</sub>) και να απορρίψουμε τη μηδενική (H4<sub>0</sub>).

Προκειμένου να διαπιστώσουμε πόσο ισχυρή είναι η συσχέτιση, εξετάζουμε το συντελεστή r ανά περίπτωση.

Μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι υπάρχουν **θετικές συσχετίσεις** σε βαθμό στατιστικά σημαντικό ( $p < 0,05$ ) μεταξύ των ερωτήσεων της ενότητας «*Οργανωσιακό Κλίμα*» 15.«*Αισθάνεστε την αποδοχή από τους συναδέλφους σας και νιώθετε ευπρόσδεκτος;*», 16. «*Αισθάνεστε τη φιλικότητα, και τη ζεστασιά στο χώρο εργασίας;*», 17.«*Η εργασία σας αναγνωρίζεται από τους προϊσταμένους σας με αντικειμενικότητα στην ετήσια αξιολόγηση;*» και των ερωτήσεων της ενότητας «*Εργασιακή Ικανοποίηση*» 2.«*Αισθάνεστε υπερήφανος που εργάζεστε σε αυτόν τον οργανισμό;*», 3.«*Απολαμβάνετε την αναγνώριση από τον οργανισμό;*», 17.«*Συνολικά, πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την εργασία σας;*»

Παρατηρούνται επίσης **αρνητικές συσχετίσεις** σε βαθμό στατιστικά σημαντικό ( $p < 0,05$ ) μεταξύ της ερώτησης της ενότητας «*Οργανωσιακό Κλίμα*» 20. «*Έχετε δεχτεί ενοχλητικές συμπεριφορές από συναδέλφους σας στο χώρο εργασίας;*» και των ερωτήσεων της ενότητας «*Εργασιακή Ικανοποίηση*» 2. «*Αισθάνεστε υπερήφανος που εργάζεστε σε αυτόν τον οργανισμό;*», 3. «*Απολαμβάνετε την αναγνώριση από τον οργανισμό;*», 17. «*Συνολικά, πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την εργασία σας;*»

Συγκεκριμένα λαμβάνοντας υπόψη την κατηγοριοποίηση της σχετικής βιβλιογραφίας προκύπτει ότι:

Υπάρχει **μικρή αρνητική συσχέτιση και ασθενής σχέση** μεταξύ των ερωτήσεων της ενότητας «*Οργανωσιακό Κλίμα*: 20 και των ερωτήσεων της ενότητας «*Εργασιακή Ικανοποίηση*» 2,3,17.

Επιπλέον υπάρχει **μέτρια θετική συσχέτιση και σημαντική σχέση** μεταξύ των ερωτήσεων της ενότητας «*Οργανωσιακό Κλίμα*» 15,17 και των ερωτήσεων 2,3,17, της ενότητας «*Εργασιακή Ικανοποίηση*», καθώς επίσης **ισχυρή θετική συσχέτιση και**



έντονη σχέση μεταξύ της ερώτησης 16, της ενότητας «*Οργανωσιακό Κλίμα*» και των ερωτήσεων 3,17, της ενότητας «*Εργασιακή Ικανοποίηση*».

Μέτρια θετική συσχέτιση και σημαντική σχέση παρατηρείται μεταξύ της ερώτησης 16, της ενότητας «*Οργανωσιακό Κλίμα*» και της ερώτησης 3 της ενότητας «*Εργασιακή Ικανοποίηση*».

Συνεπώς σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%, η υπόθεσή μας **επιβεβαιώνεται** και υπάρχει συσχέτιση της εργασιακής ικανοποίησης με τη συναισθηματική ευεξία των ατόμων με αναπηρία που απασχολούνται στο Δημόσιο .

### **5<sup>η</sup> ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ**

**H5<sub>0</sub>** Η δυσaréσκεια ως προς την εργασία των απασχολούμενων με αναπηρία στο Δημόσιο, δεν σχετίζεται με το ποσοστό απουσιών τους.

**H5<sub>1</sub>** Η δυσaréσκεια ως προς την εργασία των απασχολούμενων με αναπηρία στο Δημόσιο, σχετίζεται με το ποσοστό απουσιών τους.

Ο έλεγχος της υπόθεσης H5 πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του δείκτη συσχέτισης Pearson's r Correlation. Ως ελάχιστο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας ορίστηκε το  $p < 0,05$ .

**Πίνακας 79: Συσχετίσεις - δυσaréσκεια ως προς την εργασία των απασχολούμενων με αναπηρία στο Δημόσιο και αιτία απουσιών από την εργασία**

Correlations		16. Αιτία απουσίας από την εργασία
13. Έχετε αισθανθεί συναισθηματική εξάντληση από την εκτέλεση των καθηκόντων σας;	Pearson Correlation	,292**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	96
15. Αισθάνεστε αγχωμένος/η από την εργασία σας ;	Pearson Correlation	,232*
	Sig. (2-tailed)	,023
	N	96
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

Στον πίνακα 79 παρουσιάζονται οι τιμές του δείκτη συσχέτισης και η στατιστική σημαντικότητα. Παρατηρούμε ότι η τιμή του p-value (sig) στις ερωτήσεις που

εξετάζονται, είναι μικρότερη από 0,05 και αυτό μας επιτρέπει να επιβεβαιώσουμε την αρχική υπόθεση ( $H_{51}$ ) και να απορρίψουμε τη μηδενική ( $H_{50}$ ).

Προκειμένου να διαπιστώσουμε πόσο ισχυρή είναι η συσχέτιση, εξετάζουμε το συντελεστή  $r$  ανά περίπτωση.

Μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι υπάρχουν **θετικές συσχετίσεις** σε βαθμό στατιστικά σημαντικό ( $p < 0,05$ ) μεταξύ της ερώτησης της ενότητας «*Εργασιακή Ικανοποίηση*» 16. «*Συχνότητα απουσίας από την εργασία*» και των ερωτήσεων της ίδιας ενότητας, 13. «*Έχετε αισθανθεί συναισθηματική εξάντληση από την εκτέλεση των καθηκόντων σας;*» και 15. «*Αισθάνεστε αγχωμένος/η από την εργασία σας;*»

Συγκεκριμένα λαμβάνοντας υπόψη την κατηγοριοποίηση της σχετικής βιβλιογραφίας προκύπτει ότι:

Υπάρχει **μικρή θετική συσχέτιση και ασθενής σχέση** μεταξύ των ερωτήσεων της ενότητας «*Εργασιακή Ικανοποίηση*», 16,13,15.

Συνεπώς σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% η υπόθεσή μας επιβεβαιώνεται και υπάρχει μικρή θετική συσχέτιση μεταξύ της δυσαρέσκειας ως προς την εργασία των απασχολούμενων με αναπηρία στο Δημόσιο και του ποσοστού απουσιών τους.

#### **8.4.ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΠΟΥ ΠΡΟΕΚΥΨΑΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ**

##### **Συσχετίσεις-Φορέας απασχόλησης και εργασιακή ενσωμάτωση**

Στον πίνακα 80 μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι υπάρχουν συσχετίσεις σε βαθμό στατιστικά σημαντικό ( $p < 0,05$ ) μεταξύ του **Φορέα απασχόλησης** και των ερωτήσεων της ενότητας «*Εργασιακή Ενσωμάτωση*» 1. «*Έχετε αναπτύξει φιλικές σχέσεις με τους συναδέλφους σας;*» , 4. «*Νιώθετε προσκολλημένος/η σε αυτό τον οργανισμό;*», 6. «*Θα ήταν δύσκολο για εσάς να αποχωρήσετε από αυτόν τον οργανισμό;*»

**Πίνακας 80 :Συσχετίσεις-Φορέας απασχόλησης και εργασιακή ενσωμάτωση**

Correlations		
		ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
1. Έχετε αναπτύξει φιλικές σχέσεις με τους συναδέλφους σας ;	Pearson Correlation	,259*
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	97
4. Νιώθετε προσκολλημένος/η σε αυτό τον οργανισμό;	Pearson Correlation	,226*
	Sig. (2-tailed)	,026
	N	97
6. Θα ήταν δύσκολο για εσάς να αποχωρήσετε από αυτόν τον οργανισμό;	Pearson Correlation	,215*
	Sig. (2-tailed)	,035
	N	97
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

Παρατηρούμε ότι η τιμή του p-value (sig) στις ερωτήσεις που εξετάζονται, είναι μικρότερη από 0,05 και αυτό μας επιτρέπει να αποδεχτούμε ότι υπάρχει συσχέτιση (μικρή) μεταξύ του φορέα απασχόλησης και της εργασιακής ενσωμάτωσης, σε ότι αφορά τη δημιουργία φιλικών σχέσεων, την προσκόλληση στον οργανισμό και την δυσκολία στην αποχώρηση από αυτόν.

**Πίνακας 81: Συσχετίσεις Έτη προϋπηρεσίας στο δημόσιο τομέα και εργασιακή ικανοποίηση**

7. ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ		
11.3. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Το μισθό	Pearson Correlation	,268*
	Sig. (2-tailed)	,012
	N	87
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

Στον πίνακα 81 παρατηρούμε ότι υπάρχει συσχέτιση σε βαθμό στατιστικά σημαντικό ( $p < 0,05$ ) μεταξύ της προϋπηρεσίας στο δημόσιο τομέα και της ικανοποίησης από το μισθό.

## 8.5. ΠΙΝΑΚΑΣ ΘΕΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ		ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ	ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ	Αριθμός Ερώτησης ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ	Αποτέλεσμα
1 <sup>ος</sup>	Να διαπιστωθεί ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων με αναπηρία από την εργασία τους στον Δημόσιο τομέα.	12,14	H3 Το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων με αναπηρία στο Δημόσιο σχετίζεται με το βαθμό ικανοποίησής τους.	ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ - ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ, ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ 11.1-11.18,17	ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΝΕΤΑΙ ΜΕΡΙΚΩΣ (ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΜΙΣΘΟ & ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗ ΠΙΘΑΝΟΤΗΤΑ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ)
		12,13	H4 Η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με τη συναισθηματική ευεξία των εργαζομένων με αναπηρία στο Δημόσιο.	ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ , 15,16,17,20, ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ 2,3,17	ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΝΕΤΑΙ
2 <sup>ος</sup>	Να διερευνηθεί η επιρροή του οργανωσιακού κλίματος, στο βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων με αναπηρία από την απασχόληση τους στο Δημόσιο Τομέα.	4,5,6,15,16	H1 Η αντίληπτη οργανωσιακή υποστήριξη, ως χαρακτηριστικό του οργανωσιακού κλίματος, θα σχετίζεται με το βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων με αναπηρία που απασχολούνται το Δημόσιο.	ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ 17, ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ 4 , 5, 7, 8 , 9, 10, 11	ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΝΕΤΑΙ
3 <sup>ος</sup>	Να διερευνηθεί η επιρροή του οργανωσιακού κλίματος στο Δημόσιο τομέα στην εργασιακή ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία από την απασχόληση τους σε αυτό.	5,6,8,9,10	H2 Η ποιοτική σχέση μεταξύ προϊσταμένου υφισταμένου, ως παράγοντας διαμόρφωσης του οργανωσιακού κλίματος, σχετίζεται με τη δημιουργία κοινωνικών σχέσεων (ως διάσταση της ενσωμάτωσης) των ατόμων με αναπηρία στο Δημόσιο.	ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ 9,10,17, ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ 1,2,3.	ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΝΕΤΑΙ
4 <sup>ος</sup>	Να διερευνηθούν οι παράγοντες δυσαρέσκειας των εργαζομένων με αναπηρία, από την απασχόληση τους στο Δημόσιο.	17	H5 Η δυσαρέσκεια ως προς την εργασία των απασχολούμενων με αναπηρία στο Δημόσιο, σχετίζεται με το ποσοστό απουσιών τους.	ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ 16,13,15	ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΝΕΤΑΙ

## 9. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

### 9.1.ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν η καταγραφή των απόψεων των εργαζομένων με αναπηρία στο Δημόσιο Τομέα της χώρας μας, προκειμένου να διαπιστωθεί εάν το οργανωσιακό κλίμα που επικρατεί, σχετίζεται με την εργασιακή ενσωμάτωση και με τον βαθμό της ικανοποίησης που λαμβάνουν τα άτομα με αναπηρία από την εργασία τους.

Η συγκεκριμένη έρευνα υιοθέτησε τη φιλοσοφία του Θετικισμού, με προσέγγιση παραγωγική και ως τεχνική έρευνας επέλεξε την επισκοπική, με εργαλείο το δομημένο ερωτηματολόγιο. Η μέθοδος έρευνας που επιλέχθηκε είναι η ποσοτική, διότι συνδέεται με τη φιλοσοφία και την προσέγγιση που προτιμήθηκε.

Ακολούθησε μια σειρά επαφών με το καθ' ύλην αρμόδιο Υπουργείο και με φορείς που απασχολούν ΑμεΑ καθώς και με συλλόγους και Ομοσπονδίες ΑμεΑ, για την άντληση στοιχείων και ποσοτικών δεδομένων. Στη συνέχεια συλλέχθηκαν και επεξεργάστηκαν τα πρωτογενή στοιχεία της έρευνας.

Τα αποτελέσματα αναλύθηκαν περιγραφικά, έγιναν οι συσχετίσεις που είχαν καθοριστεί από τους ερευνητικούς στόχους και προέκυψαν τα ακόλουθα συμπεράσματα.

Η *Bonnacio*, (2017) αναφέρει ότι «τα άτομα με αναπηρίες θέλουν να εργαστούν, παρά το μύθο που επικρατεί ότι δεν εκφράζουν την επιθυμία εργασιακής απασχόλησης» .

Από τα αποτελέσματα της έρευνας και σε πλήρη συμφωνία με τη *Bonnacio* προκύπτει ότι πλειονότητα των εργαζομένων με αναπηρία βρίσκει την εργασία του ενδιαφέρουσα, ανάλογη των προσόντων του σε μέτριο βαθμό και δηλώνει ότι απασχολείται σε αρκετά ικανοποιητικό περιβάλλον με καλές και ασφαλείς συνθήκες .

Αυτό φαίνεται να είναι σε συμφωνία και με τη θεώρηση των χαμηλών προσδοκιών που έχουν τα μέλη μειονεκτούντων ομάδων όπου σύμφωνα με τον *Clark*, (1997), «τα άτομα με αναπηρία θεωρούνται ότι είναι ευτυχείς όταν έχουν μια δουλειά από το να μην έχουν καθόλου».

Από την έρευνα προκύπτει ότι δεν παρέχονται στους εργαζόμενους με αναπηρία επαρκείς πόροι και δεν έχουν γίνει οι απαραίτητες λειτουργικές προσαρμογές που να τους διευκολύνουν ώστε να ανταποκρίνονται στα καθήκοντά τους χωρίς δυσκολία .

Επιπλέον δεν γίνεται καμία διάκριση ως προς την κατανομή του όγκου της εργασίας προς όφελος των εργαζόμενων με αναπηρία .

Καταδεικνύεται για μια ακόμη φορά η σοβαρή έλλειψη μέριμνας για την πρόσβαση στην εργασία τους (σημαντικές ελλείψεις σε κατάλληλες υποδομές για ΑμεΑ) . Το πρόβλημα της προσβασιμότητας αποτελεί ένα από τους σοβαρότερους λόγους αποκλεισμού των ΑμεΑ από τις βασικές κοινωνικές δραστηριότητες. Ωστόσο στη παρούσα μελέτη δεν αποτελεί ερευνητικό στόχο, πάρα μόνο προσμετράται ως παράγοντας διαμόρφωσης του οργανωσιακού κλίματος.

Από τα αποτελέσματα της έρευνας εμφανίζεται συμφωνία με τη μελέτη των *Junaidah H. & Saodah W.* (2014) οι οποίοι διαπίστωσαν ότι η οργανωσιακή συνείδηση μέσω της οποίας πραγματοποιείται ο κατάλληλος σχεδιασμός της εργασίας ώστε να ταιριάζει στις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία, οι απαιτούμενες προσαρμογές και το άνετο περιβάλλον εργασίας, δημιουργούν ένα ευνοϊκό οργανωσιακό κλίμα που επιδρά θετικά στην ικανοποίηση των εργαζομένων με αναπηρία.

Οι *Schyns, Veldhoven & Wood*, (2009) στη μελέτη τους αναγνωρίζουν μια σημαντική σχέση μεταξύ του οργανωσιακού κλίματος και της ικανοποίησης από την εργασία.

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας διαπιστώνουν επίσης ότι οι παράγοντες που διαμορφώνουν το κλίμα στους οργανισμούς σχετίζονται θετικά με την συνολική εργασιακή ικανοποίηση επιβεβαιώνοντας συγχρόνως και άλλες σχετικές μελέτες.

Παρόλο που η προσαρμογή στην εργασία δεν διευκολύνεται από την πλευρά του Οργανισμού, οι εργαζόμενοι με αναπηρία κατανοούν και προσπαθούν να πετύχουν του στόχους του, εργαζόμενοι ισότιμα με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους, γεγονός που συναντά ταύτιση με τη μελέτη των *Junaidah et al*, (2014) οι οποίοι υποστήριξαν ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρίες είναι πιστοί και αφοσιωμένοι.

Κατά τους *Eisenberger, et al.* (1986) στη σχέση ανταλλαγής μεταξύ εργαζομένων και οργανισμού, η εστίαση αναφέρεται στην πεποίθηση του εργαζόμενου ότι ο οργανισμός εκτιμά τις προσπάθειές του και τη συνεισφορά του και νοιάζεται για την προσωπική του ευεξία και ευημερία. Αυτό ονομάζεται αντιληπτή οργανωσιακή

υποστήριξη. Γίνεται αντιληπτό ότι όσο περισσότερο ο υπάλληλος δέχεται την υποστήριξη από τον προϊστάμενο, τόσο περισσότερο νιώθει υποχρεωμένος σε αυτόν και συμπεριφέρεται με ανάλογο τρόπο.

Οι *Eisenberger, et al.* (1986) δηλώνουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία είναι συνέπεια της υποστήριξης και όσο ο οργανισμός την παρέχει στον εργαζόμενο, τόσο μεγαλύτερη θα είναι η ικανοποίησή του.

Ο *Randall*, (1999) αναφέρει επίσης ότι «σε ένα περιβάλλον εργασίας με υποστηρικτικό οργανωσιακό κλίμα οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι αποτελούν ένα πολύτιμο κομμάτι του οργανισμού, οι ανάγκες τους λαμβάνονται υπόψη και γι' αυτό δεν διστάζουν να καταβάλλουν κάθε προσπάθεια και αφιερώνουν χρόνο σε δραστηριότητες που σχετίζονται με τον οργανισμό»

Αναφορικά στη μελέτη των *Pérez et al* (2014) η υποστήριξη από τον οργανισμό είναι ένας σημαντικός παράγοντας στα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία των ατόμων με αναπηρία.

Σε αυτό συμφωνούν και τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, από όπου φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται την υποστήριξη τόσο από τους προϊσταμένους τους, οι οποίοι επιδεικνύουν κατανόηση στο πρόβλημα υγείας που αντιμετωπίζουν όσο και από τους συναδέλφους τους και δηλώνουν ικανοποιημένοι σε μεγάλο βαθμό. Επιπλέον σε επίπεδο στατιστικά σημαντικό από τον έλεγχο της σχετικής υπόθεσης υπάρχει μέτρια θετική συσχέτιση μεταξύ της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης των ΑμεΑ που απασχολούνται στο Δημόσιο και της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης, ως χαρακτηριστικό του οργανωσιακού κλίματος.

Το οργανωσιακό κλίμα αντανακλά την κουλτούρα του οργανισμού, επηρεάζεται από αυτή και επηρεάζει τη ψυχική κατάσταση των μελών του.

Κατά τις αντιλήψεις των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα, το κλίμα στους οργανισμούς που απασχολούνται, επιδεικνύει σεβασμό στη διαφορετικότητα και στα άτομα με αναπηρία σε μέτριο βαθμό. Σε μεγάλο βαθμό οι εργαζόμενοι με αναπηρία νιώθουν ευπρόσδεκτοι, αισθάνονται την αποδοχή από τους συναδέλφους τους και εργάζονται σε ένα ζεστό και φιλικό χώρο.

Το κλίμα στην πλειονότητα των οργανισμών (89,4%) που απασχολούνται οι εργαζόμενοι με αναπηρία που συμμετείχαν στην έρευνα, παρουσιάζει μικρή ανοχή στην ηθική παρενόχληση. Επιπλέον δεν έχουν παρατηρηθεί μη επιτρεπτές

συμπεριφορές μετά τη γνωστοποίηση της αναπηρίας τους και σε μεγάλο ποσοστό δεν έχουν δεχθεί ενοχλητικές συμπεριφορές από συναδέλφους τους.

Η ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο είναι μια από τις πιο σοβαρές αιτίες δημιουργίας κακού κλίματος και η ανοχή του οργανισμού σε τέτοιες συμπεριφορές πρέπει να είναι μηδενική. Χαρακτηρίζεται από έλλειψη σεβασμού, προσβολή της αξιοπρέπειας των θυμάτων με συκοφαντίες και αναληθή σχόλια, υποτίμηση και περιφρόνηση. Προκαλεί στα θύματα-εργαζόμενους συναισθηματική εξάντληση, ενοχές, στιγματισμό και επιθυμία για απομόνωση.

Σύμφωνα με τον Chin (2009), «το κλίμα διαφορετικότητας ενός οργανισμού αντανακλά τις κοινές αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με τις προβλεπόμενες συνέπειες των διαφόρων μορφών παρενοχλήσεων και διακρίσεων στο χώρο εργασίας.

*Ειδικότερα, ένα θετικό οργανωσιακό κλίμα προς τη διαφορετικότητα θα είναι μη ανεκτό στην παρενόχληση και στις διακρίσεις στο χώρο εργασίας, ενώ ένα αντίστοιχο αρνητικό, θα μεταφέρει στους εργαζόμενους την αίσθηση ότι υπάρχει ανοχή στη παρενόχληση και στις διακρίσεις από τον οργανισμό».*

Συνεπώς από τα αποτελέσματα της έρευνας και σε συμφωνία με τη μελέτη του Chin, το κλίμα στους συγκεκριμένους φορείς απασχόλησης, δύναται να χαρακτηριστεί ως θετικό κλίμα προς τη διαφορετικότητα, με μικρή ανοχή στην παρενόχληση και στις διακρίσεις .

Η εργασιακή ενσωμάτωση επικεντρώνεται στις αιτίες παραμονής στον οργανισμό και όχι της εγκατάλειψης, εξετάζει δε, τις συνδέσεις που ενώνουν τα άτομα με την εργασία τους, τον οργανισμό και την κοινότητα .

Οι εργαζόμενοι με αναπηρία στο Δημόσιο δήλωσαν ότι έχουν αναπτύξει διαπροσωπικές φιλικές σχέσεις (συνδέσεις) με τους συναδέλφους τους σε πολύ ικανοποιητικό βαθμό, έχουν προσαρμοστεί στο κλίμα του οργανισμού και νιώθουν προσκολλημένοι σε αυτόν. Οι προσωπικές τους αξίες ταυτίζονται με τις αξίες του οργανισμού ενώ θα τους είναι αρκετά δύσκολο να αποχωρήσουν από αυτόν .

Από την έρευνα προέκυψε ότι οι εργαζόμενοι θα θυσιάζαν πολλά οφέλη αν αποχωρούσαν από τον οργανισμό που απασχολούνται, ενώ οι περισσότεροι σκοπεύουν να παραμείνουν στο οργανισμό για το υπόλοιπο της καριέρας τους.



Η θυσία είναι μια διάσταση της εργασιακής ενσωμάτωσης η οποία θεωρείται ως το αντιληπτό υλικό και ψυχολογικό κόστος της εγκατάλειψης ενός οργανισμού.

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας ανταποκρίνονται στη μελέτη του *Allen* (2006) ο οποίος διαπίστωσε ότι η αντίληψη της οργανωσιακής υποστήριξης σχετίζεται άμεσα και θετικά με την ενσωμάτωση στην εργασία.

Επιπλέον επιβεβαιώνεται και η σχετική υπόθεση, μέσω της οποίας διαπιστώνεται η σύνδεση της σχέσης μεταξύ προϊσταμένου υφισταμένου, ως παράγοντας διαμόρφωσης του οργανωσιακού κλίματος, με τη δημιουργία κοινωνικών σχέσεων (ως διάσταση της ενσωμάτωσης) των ατόμων με αναπηρία στο Δημόσιο.

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας συμφωνούν και με τη μελέτη των *Boswell, Ren, Hinrichs*, (2008) οι οποίοι αναφέρουν ότι η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη ενδυναμώνει την ενσωμάτωση των εργαζομένων με αναπηρία στις θέσεις εργασίας, η οποία συσχετίζεται θετικά με άλλες στάσεις και συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία.

Από την στατιστική επεξεργασία προέκυψε επίσης θετική συσχέτιση μεταξύ των παραγόντων διαμόρφωσης οργανωσιακού κλίματος, αποδοχής, φιλικότητας και ζεστασιάς με την εργασιακή ενσωμάτωση καθώς και της εργασιακής ενσωμάτωσης και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης των ΑμεΑ που απασχολούνται στο Δημόσιο .

Η απασχόληση στο Δημόσιο για τους συμμετέχοντες στην έρευνα, δημιουργεί το αίσθημα της ασφάλειας που προκύπτει από την μονιμότητα σε μεγάλο βαθμό, γεγονός που συμφωνεί με την θεωρία του *Maslow* περί κάλυψης των αναγκών ασφάλειας και αυτοσυντήρησης.

Τα αποτελέσματα αναφέρουν ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία αισθάνονται υπερήφανοι που εργάζονται στο Δημόσιο και ότι η αποστολή και ο σκοπός του οργανισμού απασχόλησης, τους δημιουργεί την αίσθηση της σημαντικότητας της εργασίας τους. Η αναγνώριση της εργασίας τους σε ικανοποιητικό βαθμό εκδηλώνεται τόσο από τον οργανισμό όσο και από τους άμεσους προϊσταμένους τους με αντικειμενικότητα στην ετήσια αξιολόγηση. Οι εργαζόμενοι με αναπηρία της έρευνας (48%) φιλοδοξούν να καταλάβουν θέση ευθύνης στην ιεραρχία σε μεγάλο βαθμό.

Τα αποτελέσματα της έρευνας συνδέονται με την κάλυψη των αναγκών αυτοεκτίμησης και αυτοπραγμάτωσης σύμφωνα με τη θεωρία του *Maslow*, ως

ισχυροί παρακινητικοί παράγοντες που επιφέρουν ικανοποίηση. Επιπλέον συμφωνούν με τη θεωρία του *Herzberg*, όπου η αναγνώριση, η εξέλιξη, η επίτευξη των στόχων και η φύση της εργασίας δημιουργούν θετικά συναισθήματα και παρακινούν τους εργαζόμενους εξασφαλίζοντας τους ικανοποίηση .

Τα αποτελέσματα της έρευνας ανταποκρίνονται στη μελέτη των *Borzaga and Tortia* (2006) και *Light*, (2002) όπου διαπιστώθηκε ότι « *οι εργαζόμενοι παραμένουν στο Δημόσιο παρά τα μειονεκτήματά του, όπως το χάσμα στις αποδοχές και η έλλειψη προσωπικού και πόρων, επειδή λαμβάνουν ικανοποίηση από την εκπλήρωση των εγγενών τους κινήτρων, συμπεριλαμβανομένης της ευκαιρίας για αυτοεκπλήρωση και συνεισφορά στην κοινωνία.*»

Η σχέση με τον προϊστάμενο διαπιστώνεται πολύ ικανοποιητική, δεδομένου ότι ορίζει με σαφήνεια τα καθήκοντά τους, είναι δίκαιος, τους ενθαρρύνει για τη βελτίωση της εργασίας τους και νοιάζεται για τη συναισθηματική τους κατάσταση και για την ευημερία τους.

Σύμφωνα με τη μελέτη των *Ducharme & Martin* (2000), η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζει τη συναισθηματική και φυσική ευεξία των εργαζόμενων. Από τα αποτελέσματα της έρευνας και την επιβεβαίωση της σχετικής υπόθεσης υπάρχει συσχέτιση της εργασιακής ικανοποίησης με τη συναισθηματική ευεξία των ατόμων με αναπηρία που απασχολούνται στο Δημόσιο .

Οι *Ariff*, (2007) και *O'Connell* (2007) αναφέρουν ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

Από τα αποτελέσματα της έρευνας και σε συμφωνία με τις προαναφερόμενες μελέτες, προκύπτει ότι σε μεγάλο ποσοστό οι εργαζόμενοι με αναπηρία είναι πολύ ικανοποιημένοι από την απασχόληση τους στο Δημόσιο.

Οι παράγοντες που συντελούν σε αυτό είναι κυρίως η εργασιακή ασφάλεια, το ωράριο, η συνεργασία με τους συναδέλφους και η καλή σχέση με τους προϊσταμένους τους .

Λιγότερο ικανοποιημένοι εμφανίζονται όσον αφορά την επικοινωνία με τη Διοίκηση, την ανάληψη πρωτοβουλιών, την προσοχή που δίνεται στις προτάσεις και στις απόψεις τους, τη συμμετοχή τους στη διαδικασία της λήψης των αποφάσεων, τη πιθανότητα προαγωγής και των κοινωνικών και πολιτιστικών δράσεων και εκδηλώσεων του οργανισμού.

Από την έρευνα προκύπτει επίσης ότι σε μεγάλο βαθμό, στους εργαζόμενους με αναπηρία δεν παρέχονται ευκαιρίες εκπαίδευσης και βελτίωσης των δεξιοτήτων τους και για το λόγο αυτό δεν είναι ικανοποιημένοι .

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, σε αρκετούς φορείς απασχόλησης επικρατεί υψηλού βαθμού άγχος, γεγονός που πιθανώς να προκαλεί τη συναισθηματική και σωματική εξάντληση των εργαζομένων με αναπηρία. Σε σημαντικό ποσοστό οι εργαζόμενοι με αναπηρία δηλώνουν αγχωμένοι από την εργασία τους. Επιπλέον υπάρχει αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στο βαθμό άγχους και στο βαθμό ικανοποίησης.

Αρκετές έρευνες δείχνουν μια συνεπή αρνητική σχέση μεταξύ ικανοποίησης και απουσίας, παρόλο που ο συσχετισμός δεν είναι πολύ υψηλός (*Robbins, 1989, Spector, 1997*). Πιθανώς ένας δυσαρεστημένος εργαζόμενος να απουσιάσει με την πρώτη ευκαιρία.

Τα αποτελέσματα της έρευνας συμφωνούν με τις μελέτες των *Robbins και Spector* και επιπλέον επιβεβαιώθηκε και η υπόθεση ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της δυσαρέσκειας ως προς την εργασία των απασχολούμενων με αναπηρία στο Δημόσιο και του ποσοστού απουσιών τους.

Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει συσχέτιση του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων με αναπηρία με το επίπεδο εκπαίδευσής τους όσον αφορά στο μισθό και τη πιθανότητα προαγωγής. Περισσότερο ικανοποιημένοι εμφανίζονται όσοι είναι απόφοιτοι υποχρεωτικής εκπαίδευσης ενώ όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο τόσο μειώνεται η ικανοποίηση από το μισθό. Αναφορικά με την πιθανότητα προαγωγής περισσότερο ικανοποιημένοι δηλώνουν οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου, ενώ όσο το επίπεδο μειώνεται και η φθίνει και η ικανοποίηση.

Συνεπώς τα αποτελέσματα της έρευνας συμφωνούν μερικώς με τη μελέτη των *Wright & Davis, (2003)* που αναφέρει ότι «*το μορφωτικό επίπεδο φαίνεται να σχετίζεται αρνητικά με την ικανοποίηση από την εργασία*». Επίσης σύμφωνα με τον *Hall, (1994)* «*η ανώτερη εκπαίδευση προκαλεί υψηλότερες προσδοκίες, οι οποίες όταν δεν πληρούνται οδηγούν σε δυσαρέσκεια.*»

Από τη στατιστική επεξεργασία παρατηρείται ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της προϋπηρεσίας στο δημόσιο τομέα και της ικανοποίησης από το μισθό. Θετική

συσχέτιση εμφανίζεται μεταξύ του φορέα απασχόλησης και της εργασιακής ενσωμάτωσης, σε ότι αφορά τη δημιουργία φιλικών σχέσεων, την προσκόλληση στον οργανισμό και την δυσκολία στην αποχώρηση από αυτόν.

Από τον στατιστικό έλεγχο για τη διαφορά της εργασιακής ικανοποίησης ως προς το φύλο των συμμετεχόντων, παρατηρείται ότι οι μέσοι όροι των αντρών υπερτερούν σε σχέση με τους μέσους όρους των γυναικών όσον αφορά στο ωράριο, τις διευκολύνσεις και τα οφέλη, την εργασιακή ασφάλεια και τη συνεργασία με τους συναδέλφους. Σχετικά με τη συναισθηματική εξάντληση από την εκτέλεση των καθηκόντων τους υπερτερούν οι μέσοι όροι των γυναικών σε σχέση με τους άντρες.

## **9.2. ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ**

Ο δημόσιος τομέας εκσυγχρονίζεται, αξιοποιεί τη νέα τεχνολογία, και υιοθετεί πρακτικές που στοχεύουν στην ποιοτική αναβάθμιση των υπηρεσιών που παρέχει στους πολίτες. Σημαντικός παράγοντας για την βελτίωση της αποδοτικότητας των υπηρεσιών του, αποτελεί η αποτελεσματική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού που διαθέτει.

Οι εργαζόμενοι με αναπηρία απασχολούνται όλο και περισσότερο σε δημόσιους οργανισμούς, ως συνέπεια πολιτικών υποστήριξης και κοινωνικής ευαισθητοποίησης, συνεισφέροντας στην εθνική οικονομία και απαλλάσσοντας το Δημόσιο από δαπάνες προνοιακών επιδομάτων .

Τα άτομα με αναπηρία έχουν απόθεμα ψυχικής δύναμης και ανταπεξέρχονται με αξιοσέβαστο τρόπο τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν. Η θέληση που επιδεικνύουν είναι ισχυρή και με επιμονή, υπομονή και μαχητικότητα εξελίσσουν τις ανεπτυγμένες ικανότητες που διαθέτουν, γεγονός που τα καθιστά πολύτιμο εργατικό δυναμικό για τους οργανισμούς.

Η εργασία αποτελεί για αυτούς ένα σημαντικό κομμάτι της ταυτότητάς τους που συμβάλλει στην προώθηση μιας θετικής ποιότητας ζωής και τους παρέχει μια αίσθηση ολοκλήρωσης. Πολλοί από αυτούς θεωρούν την εργασία ως μια διέξοδο ή το μέσο κοινωνικοποίησης τους.

Οι *Cox & Blake*, (1991) αναφέρουν ότι η διαφορετικότητα των εργαζομένων μετατρέπεται σε ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για τους οργανισμούς όταν διαχειρίζεται με τον σωστό τρόπο.

Οι οργανισμοί που απασχολούν άτομα με αναπηρία ωφελούνται πολλαπλά. Τα άτομα με αναπηρία μπορούν να είναι πολύτιμοι συντελεστές για έναν οργανισμό δεδομένου ότι αποτελούν μια μεγάλη δημογραφική ομάδα εργαζομένων και πιθανών «πελατών» (στην περίπτωση του Δημοσίου οι «πελάτες» είναι οι πολίτες), δημιουργώντας μια σημαντική «αγορά».

Μια καλή πρακτική για τους οργανισμούς είναι να απασχολούν εργαζόμενους με αναπηρία σε κατάλληλες θέσεις (π.χ. νοσοκομεία, σχολεία, μουσεία) που να αντικατοπτρίζουν τους πελάτες-πολίτες τους και να γνωρίζουν επακριβώς τις ανάγκες τους.

Οι οργανισμοί στο πλαίσιο της κοινωνικής τους ευθύνης, οφείλουν να στηρίζουν επαρκώς τους εργαζόμενους που αναπτύσσουν ένα πρόβλημα υγείας ή αναπηρίας. Η τήρηση της νομοθεσίας και η ηθική δέσμευση που επιδεικνύουν, προσελκύουν το ενδιαφέρον της κοινής γνώμης, προς όφελος τόσο του εργαζόμενου όσο και του οργανισμού.

Η διαχείριση του «διαφορετικού» εξαρτάται από την κουλτούρα του οργανισμού. Το οργανωσιακό κλίμα καθορίζει την ενσωμάτωση, την ικανοποίηση και τις επιδόσεις των εργαζομένων με αναπηρία στον οργανισμό.

Τα συμπεράσματα της έρευνας δύναται να συμβάλλουν στη δημιουργία ενός οργανωσιακού κλίματος στο Δημόσιο, που να είναι φιλικό και πιο αποτελεσματικό στη διαχείριση της διαφορετικότητας.

Συγχρόνως αξιοποιώντας τα αποτελέσματα, δημιουργείται ένας οδηγός για τη διόρθωση και τη βελτίωση των συνθηκών και των λοιπών παραμέτρων απασχόλησης, στις περιπτώσεις που παρατηρήθηκε δυσαρέσκεια.

Μερικά από τα σημαντικότερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρίες είναι οι συνθήκες εργασίας, οι απαιτήσεις της σύγχρονης τεχνολογίας για την προσαρμογή τους στους εργασιακούς χώρους, η καταλληλότητα των υποδομών (προσβασιμότητα), η έλλειψη υλικοτεχνικού εξοπλισμού και η αδυναμία της ελαστικότητας των διευκολύνσεων (π.χ. ωράριο, επιπλέον ημέρες αναρρωτικής άδειας). Επιβάλλεται να πραγματοποιείται με συνέπεια ο εσωτερικός έλεγχος πεπραγμένων διορθωτικών ενεργειών για την αποκατάσταση προβληματικών περιπτώσεων, ώστε να μη διαιωνίζεται μια πάσχουσα κατάσταση εις βάρος των εργαζομένων με αναπηρία.

Κομβικής σημασίας για την ανάπτυξή τους είναι η εκπαίδευση και η χρήση νέων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών με στόχο την απλοποίηση και διευκόλυνση των καθηκόντων τους.

Ωστόσο σε κάποιες περιπτώσεις υπάρχουν και οι φραγμοί στάσης που πρέπει να αρθούν προκειμένου οι εργαζόμενοι με αναπηρία να ενσωματωθούν ισότιμα και να αποδίδουν τα μέγιστα .

Παρόλο που υφίστανται προκαταλήψεις και στερεότυπα για τα άτομα με αναπηρία, τα αποτελέσματα της έρευνας τα διαψεύδουν. Οι εργαζόμενοι ακολουθούν το τυπικό πρόγραμμα εργασίας, δεν ευνοούνται με μείωση στον όγκο της εργασίας και δεν απουσιάζουν συχνότερα λόγω του προβλήματος της υγείας τους. Είναι ικανοί, πιστοί και αφοσιωμένοι.

Τα ευρήματα της έρευνας κατέδειξαν επίσης ότι με υποστήριξη, ενθάρρυνση, καθοδήγηση, δίκαιη μεταχείριση και ανάθεση εργασίας ανάλογη των προσόντων τους, οι εργαζόμενοι με αναπηρία είναι ικανοποιημένοι και εργασιακά ενσωματωμένοι .

Η λήψη μέτρων για την αποφυγή στρεσογόνων καταστάσεων για τους εργαζόμενους με αναπηρία, πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα για τους οργανισμούς, ώστε να μην επηρεάζεται δυσμενώς η υγεία τους .

Τέλος δεν πρέπει να υπάρχει καμία ανοχή του οργανισμού στην ηθική παρενόχληση, τις διακρίσεις και τις προσβλητικές και υποτιμητικές συμπεριφορές μεταξύ των μελών του.

Η ευθύνη για την οριστική παύση τέτοιων καταστάσεων βαρύνει τη διοίκηση του οργανισμού, η οποία οφείλει να δρα άμεσα, ώστε να επικρατεί κλίμα χωρίς αποκλεισμούς και να ενισχυθεί η ενσωμάτωση και η συμμετοχή στις καθημερινές οργανωτικές πρακτικές.

### **9.3.ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ**

Η παρούσα μελέτη μπορεί να αποτελέσει τη βάση για νέες έρευνες, διότι δεν έχει μελετηθεί επαρκώς σε όλες τις πιθανές συσχετίσεις. Προτείνεται αντίστοιχη έρευνα και για τους εργαζόμενους με αναπηρία στον ιδιωτικό τομέα ή σε εργαζόμενους με μειωμένο και ευέλικτο ωράριο. Ενδιαφέρον θα παρουσίαζε η μελέτη της εργασιακής δέσμευσης ή της συμπεριφοράς οργανωσιακής ιθαγένειας για τους εργαζόμενους με αναπηρία.

Επιπλέον αξιολογή θα είναι η διερεύνηση της εργασιακής απόδοσης των ατόμων με αναπηρία όπως και η αξιολόγηση των δυνατοτήτων τους από τους προϊσταμένους τους. Από πρακτικής άποψης χρήσιμα συμπεράσματα θα εξαχθούν από τον προσδιορισμό των τρόπων εξάλειψης των εμποδίων που αντιμετωπίζουν στο εργασιακό χώρο τα άτομα με αναπηρία.

#### **9.4.ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Σε κάθε έρευνα ενδέχεται να προκύψουν ασάφειες, ελλείψεις, ανακρίβειες ή και σφάλματα. Για την ολοκλήρωση της συγκεκριμένης μελέτης καταβλήθηκε κάθε δυνατή προσπάθεια, με αντικειμενικότητα, υπομονή, εχεμύθεια και πνεύμα συνεργασίας. Ωστόσο προέκυψαν και ορισμένοι περιοριστικοί παράγοντες.

Ο διαθέσιμος χρόνος για την ολοκλήρωση της μελέτης ήταν μικρός, δεδομένων των αυξημένων εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων της ερευνήτριας.

Σοβαρός περιορισμός στην έρευνα ήταν η ανεπαρκής τήρηση αρχείων και βάσης δεδομένων για τον εντοπισμό του δείγματος καθώς και η καθυστέρηση στην απόκριση των φορέων.

Ιδιαίτερος χρονοβόρα διαδικασία ακολουθούν οι φορείς υγείας και κυρίως τα νοσοκομεία που απαιτούν την αποστολή δικαιολογητικών, προκειμένου να αξιολογηθούν και να εγκριθούν από επιστημονικό συμβούλιο για να διανεμηθούν στους απασχολούμενους τα ερωτηματολόγια της έρευνας.

Η ανάρτηση του ερωτηματολογίου σε σελίδα κοινωνικής δικτύωσης και η αποστολή του στις διευθύνσεις προσωπικού των φορέων, στις ομοσπονδίες και τους συλλόγους ΑμεΑ, δεν διασφαλίζει την αποστολή του στους αποδέκτες. Επίσης δεν μπορεί να αξιολογηθεί η απροθυμία ή η αδυναμία λόγω ανικανότητας συμπλήρωσης ή λόγω αυξημένου φόρτου εργασίας.

Γεγονός που περιορίσει τη σύγκριση των αποτελεσμάτων ήταν η έλλειψη αντίστοιχων διαθέσιμων ερευνητικών μελετών για την απασχόληση των ΑμεΑ. Επιπλέον περιορισμό αποτελεί το μέγεθος του δείγματος. Μεγαλύτερος αριθμός συμμετεχόντων θα παρείχε περισσότερα αποτελέσματα ώστε να εξαχθούν πιο ισχυρά και πιο γενικευμένα συμπεράσματα.

## **9.5. ΗΘΙΚΗ- ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ**

Τονίζεται ότι ακολουθήθηκαν οι κανόνες συγγραφής σύμφωνα με τα οριζόμενα στη μεθοδολογία έρευνας. Το αντικείμενο της έρευνας, είχε αποδέκτες μια ευαίσθητη κατηγορία πληθυσμού και για το λόγο αυτό, τηρήθηκαν με εμπιστευτικότητα τα δεδομένα και διαχειρίστηκαν με τρόπο που δεν θίγει τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα.

## **10. ΠΗΓΕΣ**

- Adabi, I. (2011, May 31). Istilah OKU kerap berubah, nasib tetap sama. Berita Harian, pp. 11. (Malaysia), 8 August, p. 24.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (ed.), *Advances in experimental social psychology*, vol. 2. New York: Academic Press.
- Ahearne, M., Mathieu, J. E., & Rapp, A. (2005). “To empower or not to empower your sales force? An empirical examination of the influence of empowering leader behaviors on customer satisfaction and performance.” *Journal of Applied Psychology*, 90, 945–955.
- Aiken, L. R. (1996). *Rating scales and Checklists*. New York , U.S.A.: John Wiley & Sons.
- Alderfer, Clayton P. (1969). "An empirical test of a new theory of human needs". *Organizational Behavior and Human Performance*. **4** (2):142–75.
- Allen J., van Velden R., (2001) Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search *Oxford Economic Papers*, Volume 53, Issue 3, 1 July 2001, Pages 434–452,
- Allen, David G., (2006) «Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover?» *Journal of Management*, Volume 32 (Number 2). pp. 237-256.
- Allen, H., Hubbard, D., & Sullivan, S. (2005). “The burden of pain on employee health and productivity at a major provider of business services.” *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(7), 658–670.



- Amundsen, S., & Martinsen, L. (2014). Empowering leadership: Construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale. *The Leadership Quarterly*, 25, 487–511
- Anderson, A.E. (2004). «What’s absent in absence management.» *Employee Benefits Journal* 29 (1) : 25-30.
- Antonakis, J., Avolio, B. and Sivasubramaniam, N. (2003), “Context and leadership: an examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire”, *The Leadership Quarterly*, 14, pp. 261-295.
- Ariff, S.A. (2007), “Disabled but they offer the best”, *News Straits Times*
- Ashkanasy, N., Wilderom, C. and Peterson, M. (2011), «*The Handbook of Organizational Culture and Climate*», Sage Publications, London.
- Aydin, M. (1993). «Contemporary education audit.» Ankara: Pegem Press.
- Bakotić Danica (2016) «Relationship between job satisfaction and organisational performance», *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29:1, 118-130
- Ball, P., Monaco, G., Schmeling, J., Schartz, H., & Blanck, P. (2005). Disability as diversity in Fortune 100 companies. *Behavioral Sciences and the Law*, 23, 97–121.
- Bell, S. J., & Menguc, B. (2002). «The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality.» *Journal of retailing*, 78(2), 131-146.
- Bernstein, D. A., & Nash, P. W. (2008). “Essentials of psychology”(4th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Bjelland, M. J., Bruyère, S. M., von Schrader, S., Houtenville, A. J., Ruiz-Quintanilla, A., & Webber, D. A. (2010). Age and disability employment discrimination: Occupational rehabilitation implications. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(4), 456–471
- Blaikie, N. (1993), *Approaches to Social Enquiry*, 1st ed, Polity Press, Cambridge.
- Bonaccio, S. and Connelly, C.E. (2017) .Physical disabilities at work. In Rogelberg, S.G.. The SAGE Encyclopedia of Industrial/Organizational Psychology, 2nd edition. Thousand Oaks, CA, USA: Sage Publications,

- Borzaga, C., & Tortia, E. (2004). Worker involvement in entrepreneurial nonprofit organizations: Toward a new assessment of workers' perceived satisfaction and fairness (Discussion Paper no. 7). Trento, Italy: University of Trento, Department of Economics.
- Boswell, W. R., Ren, L. R., & Hinrichs, A. T. (Eds.). (2008). Voluntary Employee Turnover: Determinants, Processes, and Future Directions (Vol. I). London: SAGE Publications.
- Bowen, D.E. & Ostroff, C. (2004). "Understanding HRM-firm performance linkages: the role of the 'strength' of the HRM system". *Academy of Management review*. 29(2): 203-221.
- Bowman, N. A., & Denson, A. (2014). Diversity experiences and perceptions of climate among Australian university students. *Journal of College Student Development*, 55, 323-330.
- Bryman, A. (2004) *Social Research Methods* (2nd edition). Oxford: Oxford University Press
- Buciuuniene, I. and Kazlauskaite, R. (2010), "Integrating people with disability into the workforce: the case of a retail chain", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Vol. 29 No. 5, pp. 534-538
- Camelo-Ordaz, C., Carcia-Gruz, J. and Sousa-Ginel, E. (2014), "Antecedents of relationship conflict in top management teams", *International Journal of Conflict Management*, 25(2), pp. 124-147.
- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E. & Weick, K. E. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Cascio, W.F. (2003). «Managing Human Resources : Productivity, quality of work life, profits» (6<sup>th</sup> ed.). MacGraw-Hill Irwin.
- Chiavenato, I. (2003), *Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações*, Elsevier, Rio de Janeiro.
- Chiavenato, Idalberto. "Recursos Humanos;" 7<sup>a</sup> Ed. – São Paulo: Atlas, 2002.
- Chin, J.L.(2009) *The Psychology of Prejudice and Discrimination: A Revised and Condensed Edition*. Santa Barbara, CA: Praeger/ABC-CLIO,.2009

- Clark A. (1997) “Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?.” *Lab Econ* 4(4): 341–372
- Clark A.E & Oswald A. (1996), ‘Satisfaction and comparison income’, *Journal of Public Economics*, 61, p359-381.
- Colella, A. (1996). Organizational socialization of employees with disabilities: theory and research. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (pp. 351–417). Greenwich, CT: JAI Press.
- Colella, A., & Stone, D. L. (2005). Workplace discrimination toward persons with disabilities: a call for some new research directions. In R. Dipboye & A. Colella (Eds.),
- Colella, A., & Varma, A. (1999). Disability-job fit stereotypes and the evaluation of persons with disabilities at work. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 9, 79–95.
- Colella, A., & Varma, A. (2001). The impact of subordinate disability on leader-member exchange relationships. *Academy of Management Journal*, 44, 304–315.
- Colella, A., De Nisi, A. S., & Varma, A. (1997). Appraising the performance of employees with disabilities: a review and model. *Human Resources Management Review*, 7, 27–53.
- Colella, A., De Nisi, A. S., & Varma, A. (1998). The impact of ratee's disability on performance judgments and choice as partner. *Journal of Applied Psychology*, 83, 102–111.
- Cox, T. H., & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Executive*, 5(3), 45-56.
- Cox, T. H., Jr. (1993). «Cultural diversity in organizations: Theory, research, & practice». San Francisco: Berrett-Koehler.
- Dane, Francis C. 1990. *Research methods*. Pacific Grove, Calif: Brooks/Cole Pub. Co.
- Deal, T. E. & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures : The rites and rituals of corporate life*. Reading, MA: Addison.

- Denison, D.R. (1996). “What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native’s point of view on a decade of paradigm wars.” *Academy of management review*. 21(3): 619-654.
- Donnelly, K., & Joseph, J. (2012). Disability employment in the hospitality industry: Human resources considerations. *Cornell HR Review*. Retrieved from Cornell University, ILR School site: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/chrr/27>
- Ducharme, L. J., & Martin, J. K. (2000). Unrewarding work, coworker support, and job satisfaction: A test of the buffering hypothesis. *Work and Occupations*, 27(2), 223-243. 13
- Easterby-Smith, M., Thorpe, R. and Jackson, P. (2008), *Management Research*, 3rd ed, SAGE Publications Ltd., London.
- Egan, M., & Kadushan, G. (2004). “Job satisfaction of home health social workers in the environment of cost containment.” *Health and Social Work* 29 (4): 287-295.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Ekvall, G. (1996). «Organizational climate for creativity and innovation.» *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 105–123
- Eriksson, P. and Kovalainen, A. (2008), *Qualitative Methods in Business Research*, 1st ed, SAGE Publications Ltd., London.
- Eurostat 2015 edition “Employment of disabled people” Statistical analysis of the 2011 Labour Force Survey ad hoc module
- Faragher EB, Cass M, Cooper CL. The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*. 2005;62(2):105–112.
- Farooqui, M. R. (2012). «Measuring Organizational Citizenship Behavior (OCB) as a Consequence of Organizational Climate (OC).» *Asian Journal of Business Management*, 4(3), 294-302.
- Feifei Ren & Jinghuan Zhang (2015) « Job Stressors, Organizational Innovation Climate, and Employees’ Innovative Behavior», *Creativity Research Journal*, 27:1, 16-23

- Forehand, G. A. & Von Gilmer, H. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382.
- Frazer, R., Jonson, K., Herbert, J., Ajzen, I., Copland, J., Brown, P., & Chan, F. (2009). Understanding employers' hiring intentions in relation to qualified workers with disabilities: Preliminary findings. *Journal of Occupation Rehabilitation*, 20, 420\_426.
- Furnham, A. & Pendred, J. (1983). Attitudes towards the mentally and physically disabled. *British Journal of Medical Psychology*, 56, 179 – 187.
- Garcia, J.E., and Hoelscher, K.J.(2010) «Managing Diversity Flashpoints in HigherEducation. » UK: Rowman & Littlefield,2010.
- Gentry, W.A., Kuhnert, K.W., Mandore, S.P., & Page, E.E. (2007). The influence of supervisory-support climate and unemployment rate on part time employee retention: A multilevel analysis. *Journal of Management Development*, 26(10), 1005-1022
- Gewurtz R, Kirsh B. (2009).Disruption, disbelief and resistance: A meta-synthesis of disability in the workplace. *Work*. 2009;34(1):33-44.
- Giannikis, S. and Nikandrou, I. (2013), “The impact of corporate entrepreneurship and highperformance work systems on employees' job attitudes: empirical evidence from Greece during the economic downturn”, *The International Journal of Human Resource Management*, 24(19), pp. 3644-3666.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (1997). “Organisations: Behaviour, structure, processes.” (9<sup>th</sup> ed.). Chicago : Irwin.
- Giosan, C. (2007). Predictors of job embeddedness. *The ID*, 1(1), 51-53.
- Grund, C. and Sliwka, D. (2005), “Reference dependent preferences and the impact of wage increases on job satisfaction: theory and evidence”, *IZA discussion paper no. 1879, IZA, Bonn*.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *ECTJ*, 30(4), 233–252.
- Guilherme Luz Tortorella, Laurence Escobar, Cláudia Rodrigues, (2015) "Organizational climate research: a proposed approach focused on banking institutions", *Business Process Management Journal*, Vol. 21 Issue: 6, pp.1377-1390

- Hackman, J.R., Oldham, R.G., Janson, R. and Purdy, K. (1975), California Management Review
- Hall R. (1994); Sociology of Work: perspectives, analysis and issues, Pine Forge Press, 465p.
- HAMILTON, R. F. and J. D. WRIGHT (1981) “The college educated blue-collar worker,” pp. 285-334 in R. L. Simpson and I. H. Simpson (eds.) Research in the Sociology of Work. Greenwich, CT: JAI Press.
- Hasnizawati Hashim, Noormala Amir Ishak, Zulkifli Ab. Ghani Hilmi, (2014.) «Influence of Organizational Climate on Disabled Job Embeddedness», ASEAN-Turkey ASLI (Annual Serial Landmark International) Conference on Quality of Life 2014, ABRA International Conference on Quality of Life, AQoL2014, 26-28 December 2014, Istanbul, Turkey
- Hatch, M. J. and Cunliffe, A. L. (2006), Organization Theory, 2nd ed, Oxford University Press, Oxford.
- Hellriegel, D., & Slocum, J., Jr. 1974. «Organizational climate: Measures, research and contingencies.» Academy of Management Journal, 17: 255-280.
- Henderson, L. (2014).The relationship between of obligation, organizational commitment with job Satisfaction of staff. Psychological Reports,80, 695-702.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B.B. (1967), The Motivation to Work, 2nd ed., Wiley, New York, NY.
- Heslop, P., Smith, G. D., Metcalfe, C., Macleod, J., & Hart, C. (2002). Sleep duration and mortality: The effect of short or long sleep duration on cardiovascular and all-cause mortality in working men and women. Sleep Medicine, 3, 305–314. doi:10.1016/S1389-9457(02)00016-3
- Hilb, M. 2012. New corporate governance: Successful board management tools (4 ed.). Berlin-Heidelberg: Springer.
- Hollmann, R. W. (1976). «Supportive organizational climate and managerial assessment of MBO effectiveness.» Academy of Management Journal, 19(4), 560-576
- Holtom, B. C., & O'Neill, B. S. (2004). Job embeddedness: A theoretical foundation for developing a comprehensive nurse retention plan. JONA: The Journal of Nursing Administration, 34(5), 216-227.

- Hon, A. H. Y. (2011). Enhancing employee creativity in the Chinese context: The mediating role of employee self-concordance. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 375–384.
- Houtenville, A., & Kalargyrou, V. (2012). People with disabilities: Employers' perspectives on recruitment practices, strategies, and challenges in leisure and hospitality. *Cornell Hospitality Quarterly*, 53(1), 40\_52.
- Hsu, M. L. A., & Fan, H. L. (2010). «Organizational innovation climate and creative outcomes: Exploring the moderating effect of time pressure.» *Creativity Research Journal*, 22, 378–386.
- Hunter, S. T., Bedell, K. E., & Mumford, M. D. (2007). «Climate for creativity: A quantitative review.» *Creativity Research Journal*, 19, 69–90
- Hur, Y., Van Den Berg, P. and Wilderom, C. (2011), “Transformational leadership as a mediator between emotional intelligence and team outcomes”, *The Leadership Quarterly*, 22, pp. 591-603.
- Hyde, C. and Hopkins, (2004) K. “Assessing the Diversity Climates in Human Service Agencies.” *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, vol. 13, no. 2, pp. 25-43.
- Jackofsky, E. F., & Slocum Jr, J. W. (1988), A longitudinal study of climates. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 319-334.
- Jackson Wilson “EXAMINING JOB EMBEDDEDNESS SURVEY ITEMS FOR AN ADVENTURE EDUCATION POPULATION” 2010 Thesis (Ph.D.) - Indiana University, School of Health, Physical Education and Recreation, 2010
- James, L. R. & Jones, A. P (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81, 1096-1112.
- Jones, G. E. and D. L. Stone. 1995. “Perceived Discomfort Associated with Working with Persons with Varying Disabilities,” *Perceptual and Motor Skills* 81: 911-919.
- Junaidah Hashim, Saodah Wok, (2014) "Predictors to employees with disabilities organisational behavior and involvement in employment", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Vol. 33 Issue: 2, pp.193-209
- Kalargyrou, V., & Volis, A. A. (2014). Disability inclusion initiatives in the hospitality industry: An exploratory study of industrial leaders. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 13, 430\_454.

- King, E. B., Chermont, K., West, M., Dawson, J. F., & Hebl, M. R. (2007). «How innovation can alleviate negative consequences of demanding work contexts: The influence of climate for innovation on organizational outcomes. » *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 631–645.
- Koys, D. J. & DeCotiis, T. A. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*, 44(3), 265-285.
- KRISTOF-BROWN, A. L., ZIMMERMAN, R. D. and JOHNSON, E. C. (2005), “Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit.” *Personnel Psychology*, 58: 281–342. doi:10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x
- Landy, F. J. (1989). «Psychology of work behavior». Pacific Grove. CA: Brooks/Cole
- Lars Putter (2010), “The relation between organizational climate and performance and an investigation of the antecedents of organizational climate”, Delft University of Technology
- Liden, R. C., Sparrow, R. T., & Wayne, S. J. (1997). Leader-member Exchange Theory: the Past and Potential Empowerment on the Relations between the Job, Interpersonal Relationships, and Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 407-416
- Light, P. (2002). The content of their character: The state of the nonprofit workforce. *Nonprofit Quarterly*, 9(3), 6-19.
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A.(1968). “Motivation and Organizational Climate”. Boston, Mass: Harvard University Press.
- Locke, E.A. (1976). “The nature and causes of job satisfaction.” In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp.1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Locker D. Work stress, job satisfaction and emotional well-being among Canadian dental assistants. *Community Dentistry and Oral Epidemiology*. 1996;24(2):133–137.
- Maertz Jr, C.P., & Griffeth, R.W. (2004). Eight motivational forces and voluntary turnover: A theoretical synthesis with implications for research. *Journal of Management*, 30(5), 667-683.



- Martocchio, J. (1989). “Age-related differences in employee absenteeism: A meta-analysis”. *Psychology and Aging* 4 (4) : 409-414.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370-96.
- Meyer J P, Stanley D J, Herscovitch L and Topolnytsky L (2002), “Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 61, pp. 20-52
- Milkovich, G.T., & Boudreau, J.W. (1994). *Human Resource Management* (7th ed.). USA : IRWIN publishers.
- Misa, S.(2014).The relationship of obligation and job burnout with job satisfaction of employees. *Journal of Anxiety, Stress and Coping*, 7(1):85-96.
- Mitchell, T.R., Holtom, B.C., Lee, T.W., Sablinski, C.J. & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Moran, E.T., & Volkwein, J.F. (1992). The cultural approach to the formation of organizational climate. *Human Relations*, 45(1), 19–47.
- Mottaz, C. J. (1988). “Work satisfaction among hospital nurses. “*Hospital and Health Services Administration*, 33, (1), 57-74.
- Mowday R. T., L. W. Porter and R. M. Steers, “Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover,” Academic Press, Inc., New York, 1982
- Muchinsky, P. M. (1976). An assessment of the Litwin and Stringer organization climate questionnaire: An empirical and theoretical extension of the Sims and LaFollette Study. *Public Personnel*, 29(1), 371-392.
- Mullins, L.J. (2015), *Μάνατζμεντ και Οργανωσιακή Συμπεριφορά*, 10η Έκδοση, Utopia, Αθήνα
- Nahar, R., Ullah, K.T., Arif, I. and Khan, T.Z. (2008), HR maintenance, Job Satisfaction and Labor Management relationship: A Study on RMG Sector of Bangladesh, *Journal of Business Studies*, Southeast University, Vol. IV, No. 1, pp.131-143.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). The impact of job embeddedness on innovation related behaviors. *Human Resource Management* , 49(6), 1067-1087.

- O’Connell, S. (2007), “Open your mind to the benefits of disabled staff”, The Sunday Times (London), 3 June, p. 10.
- OECD (2011), Greece: Review of the Central Administration, OECD Public Governance Reviews, OECD, Publishing, [http://dx.doi.org/10.1787/9789264102880-en\\*](http://dx.doi.org/10.1787/9789264102880-en)
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. USA: Sage Publications, Inc.
- Ostroff, C., & Bowen, D. E. (2000). « Moving HR to a higher level: Human resource practices and organizational effectiveness.» In Klein, K. J., & Kozlowski, S. W. J. (Eds.), Multilevel theory, research, and methods in organizations (pp.211–266). San Francisco: Jossey-Bass.
- P.Yukthamarani Permarupan, Abdullah Al- Mamun, Roselina Ahmad Saufi, Noor Raihani Binti Zainol (2013). «Organizational Climate on Employees’ Work Passion: a Review.» Canadian Social Science, 9 (4), 63-68.
- Pagan-Rodriguez, P. (2009). Onset disability and life satisfaction: An evidence from the German Socio-Economic Panel (GSOEP). European Journal Health Economic, 11, 471- 485.
- Pan, W., Sun, L. and Han Siu Chow, I. (2011), “The impact of supervisory mentoring on personal learning and career outcomes: The dual moderating effect of self-efficacy”, Journal of Vocational Behavior, 78, pp. 264-273.
- Park, J. J., Denson, N., & Bowman, N. A. (2013). Does Socioeconomic Diversity Make a Difference? Examining the Effects of Racial and Socioeconomic Diversity on the Campus Climate for Diversity. American Educational Research Journal, 50(3), 466-496.
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). «Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review». Journal of Organizational Behavior, 24, 389–416.
- Patterson, M., Warr, P., & West, M. (2004). «Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level» Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77(2), 193-216.

- Payne, R. L., & Mansfield, R. (1973). Relationships of perceptions of organizational climate to organizational structure, context, and hierarchical position. *Administrative Science Quarterly*, 18(4), 515-526.
- Pérez V., Alcover and Chambel (2014) “Job attitudes among workers with disabilities: the importance of family support in addition to organizational support”, *Work* 00 (2014) 1–10
- Piko BF. Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among Hungarian health care staff: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. (2006)
- Polychroniou, P. (2008), “Transformational Leadership and Work Motivation in Modern Organizations”, *Advances in Management*, 1(3), pp. 9-12.
- Potosky, D., & Ramakrishna, H. (2001). Goal orientation, self-efficacy, organizational climate, and job performance. *Academy of Management*. 36(4), 791-807.
- Price, E. G., Powe, N. R., Kern, D. E., Golden, S. H., Wand, G. S., & Cooper, L. A. (2005). The role of cultural diversity climate in recruitment, promotion, and retention of faculty in academic medicine. *Journal of General Internal Medicine*, 20(7), 565-571.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A., & Birjulin, A. (1999). «Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior». *Journal of Organizational Behavior*, 20(2), 159-174
- Reichers, A. E., & Schneider, B. (1990). «Climate and culture: An evolution of constructs.” In Schneider, B. (Ed.), *Organizational Climate and Culture*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Rekha Nair (2006). «Climate studies and associated best practices to improve climate issues in the workplace» Retrieved from: [ojs.libraries.psu.edu/index.php/wepan/article/download/58471/58159](http://ojs.libraries.psu.edu/index.php/wepan/article/download/58471/58159), at 13.03.2013
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. L. (1970), Role conflict and role ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15 (2), 150-162.

- Robbins, S.P. (1989). *Organisational behaviour: Concepts, controversies and applications*. (4th ed.). New Jersey: Prentice Hall. Southern African perspectives. South Africa: Pearson Education
- Robbins, S.P. (2001). “Organizational Behavior.” Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Robbins, S.P. (2005). *Essentials of organizational behavior* (8th Ed.). Pearson Prentice Hall, NJ.
- Rogg, K. L., Schmidt, D. B., Shull, C., & Schmitt, N. (2001). «Human resource practices, organizational climate, and customer satisfaction». *Journal of Management*, 27(4), 431-449.
- Rose, D. M., & Waterhouse, J. M. (2004). «Experiencing new public management: employee reaction to flexible work practices and performance management.» Industrial European Conference, Utrecht, Netherlands.
- Rose, D. M., Douglas, M., Griffin, M. A., & Linsley, C. (2002). « Making HR work: Symposium – managing the relationship: commitment and work effectiveness». Paper presented in Australian Human Resources Institute HR Practices Day, Brisbane, Australia.
- Rousseau, D. M., Tijoriwala, S. A. (1998). Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 679–695.
- Sa’atchi, Mahmood (2011). “Applied psychology for managers”. Tehran: Nashr-e-Virayesh
- Saal, F., & Knight, P. (1988). “Industrial/Organisation Psychology-Science and Practice California” Brooks/Cole Publishing Company.
- Sagie, Birati, & Tziner (2002) Assessing the Costs of Behavioral and Psychological Withdrawal: A New Model and an Empirical Illustration Article in *Applied Psychology* 51(1):67 - 89
- Saunders, M., Lewis, P. and Thornhill, A. (2007), *Research Methods for Business Students*, 4th ed, Prentice Hall Financial Times, Harlow.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research Methods for Business Students* (5th ed.). Essex, England: Pearson Education Limited.

- Scheid, T. L. (2005). Stigma as a barrier to employment: mental disability and the Americans with disabilities act. *International Journal of Law and Psychiatry*, 28, 670–690.
- Schein, E. H. (1983) The role of the founder in creating organizational culture. *Organizational Dynamics*, 12, 13–28.
- Schein, E. H. (1985a) *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Scherbaum, C. A., Scherbaum, K. L., & Popovich, P. M. (2005). Predicting job-related expectancies and affective reactions to employees with disabilities from previous work experience. *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 889–904.
- Schermerhorn, J. (2011), *Εισαγωγή στο Management*, 10η Έκδοση, Εκδόσεις Πασχαλίδης
- Schnake, M. E. (1983). An empirical assessment of the effects of affective response in the measurement of organizational climate. *Personnel Psychology*,
- Schneider, B. & Reichers, A.E. (1983).” On the etiology of climates.” *Personnel Psychology*. 36(1):19-40.
- Schneider, B. (1983). An interactionist perspective on organizational effectiveness. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 5, pp 1 – 31). Greenwich, CT: JAI Press
- Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2005). Corporate culture and e employment of persons with disabilities. *Behavioral Sciences and the Law*, 23, 3–20.
- Schyns, B., Veldhoven, M.V., & Wood, S. (2009). Organizational climate, relative psychological climate and job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(7), 649-663
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). «Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace.» *Academy of Management Journal*, 37, 580–607.
- Sekiguchi, T., Burton, J.P., & Sablynski, C.J. (2008). The role of job embeddedness on employee performance: the interactive effects with leaerdmember exchange and organization-based self-esteem. *Personnel Psychology*, 61(4), 761-792.

- Shadur, M. A., Kienzle, R., & Rodwell, J. J. (1999). The relationship between organizational climate and employee perceptions of involvement. *Group & Organization Management*, 24(4), 479-503.
- Shaw, J. D., Delery, J. E., Jenkins, G. D., & Gupta, N. (1998). «An organization-level analysis of voluntary and involuntary turnover». *The Academy of Management Journal*, 41, 511–525.
- Sliter, M., Boyd, E., Sinclair, R., Cheung, J., & McFadden, A. (2014). Inching toward inclusiveness: Diversity climate, interpersonal conflict and well-being in women nurses. *Sex Roles*, 71, 43-54.
- Spataro, S. E. (2005). Diversity in context: how organizational culture shapes reactions to workers with disabilities and others who are demographically different. *Behavioral Sciences and the Law*, 23, 21–38
- Spector, P.E.(1997). *Job satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. U.S.A.: Sage Publications Inc
- Srivastava, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A. (2006). Empowering leadership in management teams: Effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of Management Journal*, 49, 1239–1251.
- Steers, R., Porter, L., & Bigley, G. (1996). «Motivation and leadership at work» (6<sup>th</sup> ed.). McGraw-Hill Companies, Inc.
- Stone, D., & Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organization. *Academy of Management Review*, 21, 352–401.
- Stone, P.W., Mooney-Kane, C., Larson, E.L., Pastor, D.K., Zwanziger, J., & Dick, A.W. (2007). Nurse working conditions, organizational climate and intent to leave ICUs: An instrumental variable approach. *Health Services Research*, 42(3), 1085-1104. Vol. 17 No. 4, pp. 55-71.
- Stringer, R. A. (2002). *Leadership and organizational climate*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Ta, T.L. & Leng, K.S. (2013) Challenges Faced by Malaysians with Disabilities in the World of Employment. *Disability, CBR & Inclusive Development*, [S.l.], v. 24, n. 1, p. 6-21, may. 2013. ISSN 2211-5242.

Available at: <<http://dcidj.org/article/view/142/116>>. Date accessed:19 Oct. 2013. doi:<http://dx.doi.org/10.5463/dcid.v24i1.142>.

- Thompson, M. (1996) in Ashkanasy, N., Wilderom, C., & Peterson, M. (2000) Handbook of Organizational Culture & Climate.
- Trivino, L. K., Butterfield, K. D., & McCabe, D. L. (2001). The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors. In J. Dienhart, D. Moberg, & R. Duska, (Eds.), Research in ethical issues in organizations. Oxford, England: Elsevier Science.
- Tuna, Z. (1996). « Effect of school managers administrative behaviors on organizational climate.» Ankara University Institute of Social Sciences Unpublished Master's Thesis.
- Van der Merwe, R., & Miller, S. (1988). “Measuring absence and labour turnover: A practical guide to recording and control.” JHB : Lexicon Publishers
- Vroom V.H. (1967), Work and Motivation, 3rd printing, Wiley, New York, 331p.
- Warr, P. (1987). “Work, Unemployment and Mental Health.” Oxford: Clarendon Press
- Way, K., Jimmieson, N. and Bordia, P. (2014), “Supervisor conflict management, justice, and strain: multilevel relationships”, Journal of Managerial Psychology, 29(8), pp. 1044-1063.
- Wright J.D. & Hamilton R.F. (1978), ‘Work satisfaction and age: some evidence for the job change hypothesis’, Social Forces, vol.56, n°4, p.1140-1158
- Wright, B.E. and Davis, B.S.. (2003). “ Job satisfaction in the public sector – the role of the work environment.” American Review of Public Administration, vol. 33 (1), pp.70-90.
- Xu, X. and Payne, S. C. (2014), “Quantity, Quality, and Satisfaction With Mentoring: What Matters Most?”, Journal of Career Development, 41(6), pp. 507-525.
- Yasemin Sen Dr, Sevgi Elmas (2015) « Effects of Supportive Organizational Climate and Positive Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior» European Journal of Business and Management Vol.7, No.26
- Young-bohk Cho, & Jeong-ran Ryu, (2009) Organizational Citizenship Behaviors In Relation To Job Embeddedness, Organizational Identification, Job

- Performance, Voluntary Turnover Intention In Korea. International Business & Economics Research Journal Vol 8, 2009
- Αλεξόπουλος, Δ. Ψυχομετρία. Τ. Α'. Εκδόσεις: Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα (1998).
  - ΑΤΕΙ ΠΕΙΡΑΙΑ, Διδακτικές σημειώσεις «Οργανωσιακή Συμπεριφορά» Δρ. Π. Κυριαζόπουλου (E-CLASS)
  - Γώγος Κωνσταντίνος, «Κανόνες δεοντολογίας της Δημόσιας Διοίκησης», Μελέτες Διοικητικού Δικαίου τ.8, Εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα – Θεσσαλονίκη (2000)
  - Δημάκη Παρασκευή, 2016, ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ «Προσδιοριστικοί Παράγοντες Επαγγελματικής Ικανοποίησης στους τηλεπικοινωνιακούς οργανισμούς: Συναισθηματική Νοημοσύνη, Μετασχηματιστική Ηγεσία και Συστήματα Υψηλής Απόδοσης Εργασίας» Πανεπιστήμιο Πατρών Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών «Νέες Αρχές στη Διοίκηση Επιχειρήσεων» Μ.Β.Α.
  - Δρ. Μ. Χαλικιάς, Δρ. Ειρήνη Σαμαντά «Εισαγωγή στη Μεθοδολογία Έρευνας Εκπόνησης Επιστημονικών Εργασιών», (2016) ΕΚΔΟΣΕΙΣ Σύγχρονη Εκδοτική
  - Κυριαζόπουλος Παναγιώτης, Σαμαντά Ειρήνη, «Εισαγωγή στην Οργανωσιακή Συμπεριφορά», Εκδόσεις ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΕΚΔΟΤΙΚΗ (2014)
  - Κυριαζόπουλος, Π., Σαμαντά, Ειρήνη. (2011) «Μεθοδολογία έρευνας εκπόνησης διπλωματικών εργασιών», Αθήνα, εκδόσεις Σύγχρονη Εκδοτική.
  - Μακρυδημήτρης Α. (1995), «Η κρυφή γοητεία της Διοικητικής Μεταρρύθμισης», από το Προβλήματα Διοικητικής Μεταρρύθμισης, Α. Μακρυδημήτρης (επιμ.), Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή
  - Μπουραντάς Δ. Παπαλεξανδρή Ν. «ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ» (2016), Εκδόσεις Μπένος, Αθήνα
  - Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Διδακτικές Σημειώσεις «Οργανωσιακή Συμπεριφορά » Δρ. Κουρτεσοπούλου Άννα.
  - Πανούσης Γιάννης, (16 Απρ 12), Άρθρο, «Η κουλτούρα της διαφθοράς» στον ιστότοπο <http://tvxs.gr/news/egrapsan-eipan/i-koyltoyra-tis-diafthoras-toy-gianni-panoysi>



- Παπάνης, Ε., Γιαβρίμης, Π., Βίκη, Α. «Καινοτόμες προσεγγίσεις στην ειδική αγωγή. Εκπαιδευτική έρευνα για τις ευάλωτες ομάδες πληθυσμού» Αθήνα (2009), Εκδόσεις Ι.Σιδέρης
- Πετράκης Παναγιώτης, (Αύγουστος 2013, Άρθρο,«Το μέγεθος του Δημόσιου Τομέα» στον ιστότοπο <http://www.indeepanalysis.gr/analyseis/arthra/to-megethos-tou-dhmosiou-tomea>
- ΧΑΛΙΚΙΑΣ, ΜΑΝΩΛΕΣΟΥ, ΛΑΛΟΥ “Μεθοδολογία Έρευνας και Εισαγωγή στη Στατιστική Ανάλυση Δεδομένων με το IBM SPSS STATISTICS” 2015

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α΄-ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ

Στους ακόλουθους πίνακες παρουσιάζονται τα Περιγραφικά Στατιστικά στοιχεία για κάθε ερώτηση (Μέσος όρος, Τυπική Απόκλιση, Ελάχιστη και Μέγιστη Τιμή)

Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία (N, Μ.Ο., Τ.Α., Ελάχιστες-Μέγιστες Τιμές)					
Ερωτήσεις ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
2.Πιστεύετε ότι η εργασίας σας είναι ανάλογη των προσόντων σας ;	97	3,23	1,203	1	5
3. Οι εργασιακές συνθήκες στον οργανισμό που απασχολείστε είναι καλές και ασφαλείς;	96	2,93	1,069	1	5
4. Σας παρέχονται επαρκείς πόροι για να ανταποκρίνεστε στα καθήκοντα σας ;	97	2,73	1,056	1	5
5.Στον οργανισμό που απασχολείστε έχουν γίνει οι προβλεπόμενες λειτουργικές προσαρμογές;	96	2,29	1,213	1	5
6. Κατανοείτε τους στόχους του οργανισμού και προσπαθείτε να τους πετύχετε.	96	3,78	1,007	1	5
7. Σας παρέχεται βοήθεια σχετικά με τον όγκο της εργασίας σας;	95	2,54	1,245	1	5
8. Σας παρέχεται βοήθεια σχετικά με την πρόσβαση στην εργασία σας ;	94	2,53	1,317	1	5
9. Σας παρέχεται υποστήριξη από τους προϊστάμενους σας ;	97	3,22	1,227	1	5
10. Οι προϊστάμενοι δείχνουν κατανόηση στο πρόβλημα υγείας που αντιμετωπίζετε ;	97	3,41	1,360	1	5
11. Σας παρέχεται υποστήριξη από τους συναδέλφους σας ;	97	3,35	1,199	1	5
12. Ο οργανισμός στον οποίο εργάζεστε επιδεικνύει σεβασμό στις διαφορετικές γνώμες, ιδέες και στα άτομα με αναπηρία;	97	2,96	1,224	1	5
13. Στον οργανισμό που απασχολείστε η εσωτερική επικοινωνία είναι αποτελεσματική και αξιόπιστη;	96	2,86	1,120	1	5
14. Έχετε παρατηρήσει στο χώρο εργασίας συμπεριφορές από τους συναδέλφους σας προς εσάς, που να εμπεριέχουν συμπόνια και συμπάθεια ;	95	2,67	1,207	1	5
15. Αισθάνεστε την αποδοχή από τους συναδέλφους σας και νιώθετε	97	3,46	1,164	1	5

ευπρόσδεκτος;					
16. Αισθάνεστε τη φιλικότητα, και τη ζεστασιά στο χώρο εργασίας ;	96	3,22	1,163	1	5
17. Η εργασία σας αναγνωρίζεται από τους προϊστάμενους σας με αντικειμενικότητα στην ετήσια αξιολόγηση ;	97	3,33	1,197	1	5
18. Το κλίμα στον οργανισμό που απασχολείστε παρουσιάζει ανοχή στην ηθική παρενόχληση ;	94	2,20	1,053	1	5
19. Στον οργανισμό που απασχολείστε παρατηρείτε μη επιτρεπτές συμπεριφορές σε εργαζόμενους μετά την γνωστοποίηση της αναπηρίας τους;	94	1,94	1,144	1	5
20. Έχετε δεχτεί ενοχλητικές συμπεριφορές από συναδέλφους σας στο χώρο εργασίας;	97	1,88	1,184	1	5

**Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία (N, Μ.Ο., Τ.Α., Ελάχιστες-Μέγιστες Τιμές)**

<b>Ερωτήσεις ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ</b>	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
1. Έχετε αναπτύξει φιλικές σχέσεις με τους συναδέλφους σας ;	97	3,39	1,026	1	5
2. Σας έχουν εντάξει σε ομάδες εργασίας;	97	2,93	1,102	1	5
3. Έχετε προσαρμοστεί στο κλίμα του οργανισμού;	97	3,72	,921	1	5
4. Νιώθετε προσκολλημένος/η σε αυτό τον οργανισμό;	97	3,07	1,157	1	5
5. Οι προσωπικές σας αξίες ταυτίζονται με τις αξίες του οργανισμού;	95	2,87	1,142	1	5
6. Θα ήταν δύσκολο για εσάς να αποχωρήσετε από αυτόν τον οργανισμό;	97	3,18	1,275	1	5
7. Θα θυσιάζατε αρκετά οφέλη αν αποχωρούσατε από αυτή την εργασία;	96	3,42	1,158	1	5
8. Σκοπεύετε να περάσετε το υπόλοιπο της καριέρας σας σε αυτόν τον οργανισμό;	97	3,51	1,308	1	5

**Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία (N, Μ.Ο., Τ.Α., Ελάχιστες-Μέγιστες Τιμές)**

<b>Ερωτήσεις ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ</b>	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
1. Η απασχόληση σας στο Δημόσιο σας δημιουργεί το συναίσθημα της ασφάλειας	96	3,80	1,236	1	5

που προκύπτει από τη μονιμότητα ;					
2. Αισθάνεστε υπερήφανος που εργάζεστε σε αυτόν τον οργανισμό;	96	3,60	1,156	1	5
3. Απολαμβάνετε την αναγνώριση από τον οργανισμό ;	96	3,08	1,158	1	5
4. Σας παρέχονται ευκαιρίες εκπαίδευσης και βελτίωσης των δεξιοτήτων σας;	96	2,75	1,314	1	5
5. Η αποστολή και ο σκοπός του οργανισμού που απασχολείστε σας δημιουργούν την αίσθηση ότι η εργασία σας είναι σημαντική;	96	3,52	1,114	1	5
6. Θα αποδεχόσασταν μια θέση ευθύνης στην ιεραρχία;	96	3,25	1,346	1	5
7. Ο προϊστάμενος σας, ορίζει με σαφήνεια τα εργασιακά σας καθήκοντα;	96	3,24	1,194	1	5
8. Ο προϊστάμενος σας, σας ενθαρρύνει & σας κατευθύνει στη βελτίωση της εργασίας σας;	96	3,07	1,340	1	5
9. Ο προϊστάμενος σας, είναι δίκαιος στην κατανομή της εργασίας ;	95	2,92	1,260	1	5
10. Ο προϊστάμενος σας, νοιάζεται για την συναισθηματική σας κατάσταση και για την ευημερία σας ;	96	2,85	1,240	1	5

**Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία (N, Μ.Ο., Τ.Α., Ελάχιστες-Μέγιστες Τιμές)**

<b>Ερωτήσεις ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ</b>	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
11.1. Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τις συνθήκες υγιεινής	96	2,69	1,208	1	5
11.2. Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Το ωράριο	96	3,53	,994	1	5
11.3. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Το μισθό	94	2,89	1,248	1	5
11.4. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Τις διευκολύνσεις και τα οφέλη	94	2,91	1,123	1	5
11.5. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την εργασιακή ασφάλεια	91	3,15	1,125	1	5
11.6. Πόσο ικανοποιημένος είστε με :Την εκπαίδευση και με τις ευκαιρίες βελτίωσης των δεξιοτήτων σας	96	2,66	1,247	1	5
11.7. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την επικοινωνία με τη διοίκηση	94	2,62	1,059	1	5
11.8. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την	94	2,55	1,084	1	5

επίλυση των παραπόνων					
11.9. Πόσο ικανοποιημένος είστε με :Την πρόσβαση στην πληροφορία	94	2,91	1,104	1	5
11.10. Πόσο ικανοποιημένος είστε με :Τη συμμετοχή στη διαδικασία λήψης απόφασης	93	2,46	1,089	1	5
11.11. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την προσοχή που δίνεται από τον οργανισμό στις προτάσεις & τις απόψεις σας	95	2,53	1,100	1	5
11.12. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Τη δυνατότητα να αναπτύσσετε πρωτοβουλίες	95	2,72	1,136	1	5
11.13. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Τη δημιουργικότητά στην εργασία σας	95	2,96	1,166	1	5
11.14. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την ποικιλία των εργασιακών σας καθηκόντων	95	3,00	1,082	1	5
11.15. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την πιθανότητα προαγωγής	95	2,57	1,136	1	5
11.16. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την συνεργασία με τους συναδέλφους	94	3,47	1,161	1	5
11.17. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Τη σχέση σας με τους άμεσα προϊσταμένους σας	95	3,22	1,159	1	5
11.18. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Τις κοινωνικές δράσεις και πολιτιστικές εκδηλώσεις του οργανισμού	94	2,53	1,233	1	5

Περιγραφικά στατιστικά στοιχεία (N, M.O., T.A., Ελάχιστες-Μέγιστες Τιμές)

Ερωτήσεις ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
12. Στον οργανισμό που απασχολείστε επικρατεί υψηλού βαθμού άγχος ;	97	3,21	1,136	1	5
13. Έχετε αισθανθεί συναισθηματική εξάντληση από την εκτέλεση των καθηκόντων σας;	96	3,03	1,285	1	5
14. Έχετε αισθανθεί σωματική εξάντληση από την εκτέλεση των καθηκόντων σας;	97	2,95	1,202	1	5
15. Αισθάνεστε αγχωμένος/η από την εργασία σας ;	96	2,75	1,086	1	5
17. Συνολικά, πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την εργασία σας;	97	3,34	1,019	1	5

## ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΦΥΛΟ

Ο έλεγχος της διαφοράς των μέσων όρων των απαντήσεων για τις ερωτήσεις που αφορούν την εργασιακή ικανοποίηση ως προς το φύλο των συμμετεχόντων, πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του t test.

Στους πίνακες που ακολουθούν παρατηρούμε ότι οι μέσοι όροι των αντρών υπερτερούν σε σχέση με τους μέσους όρους των γυναικών σε βαθμό στατιστικά σημαντικό ( $P < 0,05$ ) για τις ερωτήσεις: 11.2. «Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Το ωράριο», 11.4. «Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τις διευκολύνσεις και τα οφέλη», 11.5. «Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Την εργασιακή ασφάλεια», 11.16. «Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Την συνεργασία με τους συναδέλφους».

Για την ερώτηση 13. «Έχετε αισθανθεί συναισθηματική εξάντληση από την εκτέλεση των καθηκόντων σας;», υπερτερούν οι μέσοι όροι των γυναικών σε βαθμό στατιστικά σημαντικό ( $P < 0,05$ ) σε σχέση με τους άντρες.

**Πίνακας: ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΜΕΤΡΑ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΦΥΛΟ**

Group Statistics					
	1. ΦΥΛΟ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
11.1. Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Τις συνθήκες υγιεινής	ΓΥΝΑΙΚΑ	57	2,65	1,172	,155
	ΑΝΔΡΑΣ	39	2,74	1,272	,204
11.2. Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Το ωράριο	ΓΥΝΑΙΚΑ	57	3,35	,973	,129
	ΑΝΔΡΑΣ	39	3,79	,978	,157
11.3. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Το μισθό	ΓΥΝΑΙΚΑ	57	2,75	1,138	,151
	ΑΝΔΡΑΣ	37	3,11	1,390	,229
11.4. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Τις διευκολύνσεις και τα οφέλη	ΓΥΝΑΙΚΑ	55	2,71	1,083	,146
	ΑΝΔΡΑΣ	39	3,21	1,128	,181
11.5. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την εργασιακή ασφάλεια	ΓΥΝΑΙΚΑ	54	2,91	1,051	,143
	ΑΝΔΡΑΣ	37	3,51	1,146	,188
11.6. Πόσο ικανοποιημένος είστε με :Την εκπαίδευση και με τις ευκαιρίες βελτίωσης των δεξιοτήτων σας	ΓΥΝΑΙΚΑ	57	2,63	1,263	,167
	ΑΝΔΡΑΣ	39	2,69	1,239	,198
11.7. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την επικοινωνία με τη διοίκηση	ΓΥΝΑΙΚΑ	57	2,56	1,069	,142
	ΑΝΔΡΑΣ	37	2,70	1,051	,173

11.8. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την επίλυση των παραπόνων	ΓΥΝΑΙΚΑ ΑΝΔΡΑΣ	55 39	2,56 2,54	1,050 1,144	,142 ,183
11.9. Πόσο ικανοποιημένος είστε με :Την πρόσβαση στην πληροφορία	ΓΥΝΑΙΚΑ ΑΝΔΡΑΣ	55 39	2,91 2,92	1,041 1,201	,140 ,192
11.10. Πόσο ικανοποιημένος είστε με :Τη συμμετοχή στη διαδικασία λήψης απόφασης	ΓΥΝΑΙΚΑ ΑΝΔΡΑΣ	55 38	2,51 2,39	1,169 ,974	,158 ,158
11.11. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την προσοχή που δίνεται από τον οργανισμό στις προτάσεις & τις απόψεις σας	ΓΥΝΑΙΚΑ ΑΝΔΡΑΣ	56 39	2,57 2,46	1,158 1,022	,155 ,164
11.12. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Τη δυνατότητα να αναπτύσετε πρωτοβουλίες	ΓΥΝΑΙΚΑ ΑΝΔΡΑΣ	56 39	2,73 2,69	1,152 1,127	,154 ,181
11.13. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Τη δημιουργικότητα στην εργασία σας	ΓΥΝΑΙΚΑ ΑΝΔΡΑΣ	56 39	2,98 2,92	1,183 1,156	,158 ,185
11.14. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την ποικιλία των εργασιακών σας καθηκόντων	ΓΥΝΑΙΚΑ ΑΝΔΡΑΣ	56 39	2,88 3,18	1,080 1,073	,144 ,172
11.15. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την πιθανότητα προαγωγής	ΓΥΝΑΙΚΑ ΑΝΔΡΑΣ	57 38	2,60 2,53	1,163 1,109	,154 ,180
11.16. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την συνεργασία με τους συναδέλφους	ΓΥΝΑΙΚΑ ΑΝΔΡΑΣ	56 38	3,25 3,79	1,164 1,094	,156 ,178
11.17. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Τη σχέση σας με τους άμεσα προϊσταμένους σας	ΓΥΝΑΙΚΑ ΑΝΔΡΑΣ	57 38	3,05 3,47	1,187 1,084	,157 ,176
11.18. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Τις κοινωνικές δράσεις και πολιτιστικές εκδηλώσεις του οργανισμού	ΓΥΝΑΙΚΑ ΑΝΔΡΑΣ	55 39	2,44 2,67	1,244 1,221	,168 ,196
13. Έχετε αισθανθεί	ΓΥΝΑΙΚΑ	57	3,28	1,278	,169

συναισθηματική εξάντληση από την εκτέλεση των καθηκόντων σας;	ΑΝΔΡΑΣ	39	2,67	1,221	,196
---	--------	----	------	-------	------

Στον κατωτέρω πίνακα παρουσιάζονται οι τιμές του t test για τις ερωτήσεις που βρέθηκε στατιστική σημαντικότητα και με κόκκινο σημειώνονται οι τιμές που λαμβάνονται υπόψη έπειτα από τον έλεγχο του Levene's Test for Equality of Variances.

#### ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΦΥΛΟ (t ΤΕΣΤ)

##### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
11.2. Πόσο ικανοποιημένος είστε με: Το ωράριο	Equal variances assumed	,199	,657	-2,192	94	,031	-,444	,203	-,846	-,042
	Equal variances not assumed			-2,189	81,499	,031	-,444	,203	-,847	-,041
11.4. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Τις διευκολύνσεις και τα οφέλη	Equal variances assumed	,073	,788	-2,150	92	,034	-,496	,231	-,954	-,038
	Equal variances not assumed			-2,135	79,892	,036	-,496	,232	-,958	-,034
11.5. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την εργασιακή ασφάλεια	Equal variances assumed	2,024	,158	-2,605	89	,011	-,606	,233	-1,068	-,144
	Equal variances not assumed			-2,563	73,002	,012	-,606	,236	-1,077	-,135



*Το οργανωσιακό κλίμα του Δημοσίου Τομέα στην Ελλάδα.  
Η εργασιακή ενσωμάτωση & ικανοποίηση των εργαζομένων με αναπηρία, στο Δημόσιο.*

11.16. Πόσο ικανοποιημένος είστε με : Την συνεργασία με τους συναδέλφους	Equal variances assumed	,085	,771	-2,259	92	,026	-,539	,239	-1,014	-,065
	Equal variances not assumed			-2,286	82,782	,025	-,539	,236	-1,009	-,070
13. Έχετε αισθανθεί συναισθηματική εξάντληση από την εκτέλεση των καθηκόντων σας;	Equal variances assumed	,237	,628	2,353	94	,021	,614	,261	,096	1,132
	Equal variances not assumed			2,374	84,218	,020	,614	,259	,100	1,128

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β΄ -ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε για να καταγράψει τις απόψεις των ατόμων με αναπηρία που εργάζονται στο Δημόσιο, σχετικά με το οργανωσιακό κλίμα, την εργασιακή ενσωμάτωση και ικανοποίηση. Η έρευνα πραγματοποιείται για τις ανάγκες της διπλωματικής μου εργασίας στο Π.Μ.Σ «Διεθνής Διοικητική των Επιχειρήσεων» του ΑΤΕΙ Πειραιά.

Η βοήθεια σας είναι πολύτιμη.

Το Ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο. Είναι πολύ σημαντικό να απαντάτε με ειλικρίνεια σύμφωνα με τις απόψεις σας . Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις.

Η γνώμη σας έχει σημασία.

### ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ (ΟΚ)

1. Πιστεύετε ότι η εργασία σας είναι: **ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΥΣΑ**

**ΜΟΝΟΤΟΝΗ & ΒΑΡΕΤΗ**

ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΜΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗ		1	2	3	4	5
Καθόλου : (1), Λίγο : (2), Αρκετά (3), Πολύ : (4), Πάρα Πολύ : (5)						
2.	Πιστεύετε ότι η εργασίας σας είναι ανάλογη των προσόντων σας ;					
3.	Οι εργασιακές συνθήκες στον οργανισμό που απασχολείστε είναι καλές και ασφαλείς ;					
4.	Σας παρέχονται επαρκείς πόροι για να ανταποκρίνεστε στα καθήκοντα σας ;					
5.	Στον οργανισμό που απασχολείστε έχουν γίνει οι προβλεπόμενες λειτουργικές προσαρμογές (π.χ. επαρκής χώρος, φωτεινή σήμανση, φωνητική καθοδήγηση, χρήση εναλλακτικής τεχνολογίας) προκειμένου να ανταποκρίνεστε στα καθήκοντα σας χωρίς δυσκολία ;					
6.	Κατανοείτε τους στόχους του οργανισμού και προσπαθείτε να τους πετύχετε.					
7.	Σας παρέχεται βοήθεια σχετικά με τον όγκο της εργασίας σας ;					
8.	Σας παρέχεται βοήθεια σχετικά με την πρόσβαση στην εργασία σας ;					
9.	Σας παρέχεται υποστήριξη από τους προϊσταμένους σας ;					
10.	Οι προϊστάμενοι δείχνουν κατανόηση στο πρόβλημα υγείας που αντιμετωπίζετε ;					
11.	Σας παρέχεται υποστήριξη από τους συναδέλφους σας ;					
12.	Ο οργανισμός στον οποίο εργάζεστε επιδεικνύει σεβασμό στις διαφορετικές γνώμες, ιδέες και στα άτομα με αναπηρία;					

13.	Στον οργανισμό που απασχολείτε η εσωτερική επικοινωνία είναι αποτελεσματική και αξιόπιστη;					
<b>ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΜΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗ</b>						
<b>Καθόλου : (1), Λίγο : (2), Αρκετά (3), Πολύ : (4), Πάρα Πολύ : (5)</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14.	Έχετε παρατηρήσει στο χώρο εργασίας συμπεριφορές από τους συναδέλφους σας προς εσάς, που να εμπεριέχουν συμπόνια και συμπάθεια ;					
15.	Αισθάνεστε την αποδοχή από τους συναδέλφους σας και νιώθετε ευπρόσδεκτος ;					
16.	Αισθάνεστε τη φιλικότητα, και τη ζεστασιά στο χώρο εργασίας ;					
17.	Η εργασία σας αναγνωρίζεται από τους προϊσταμένους σας με αντικειμενικότητα στην ετήσια αξιολόγηση ;					
18.	Το κλίμα στον οργανισμό που απασχολείτε παρουσιάζει ανοχή στην ηθική παρενόχληση ;					
19.	Στον οργανισμό που απασχολείτε παρατηρείτε μη επιτρεπτές συμπεριφορές σε εργαζόμενους μετά την γνωστοποίηση της αναπηρίας τους;					
20.	Έχετε δεχτεί ενοχλητικές συμπεριφορές από συναδέλφους σας στο χώρο εργασίας;					

<b>ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ (JE)</b>						
<b>Καθόλου : (1), Λίγο : (2), Αρκετά (3), Πολύ : (4), Πάρα Πολύ : (5)</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Έχετε αναπτύξει φιλικές σχέσεις με τους συναδέλφους σας ;					
2.	Σας έχουν εντάξει σε ομάδες εργασίας;					
3.	Έχετε προσαρμοστεί στο κλίμα του οργανισμού ;					
4.	Νιώθετε προσκολλημένος/η σε αυτό τον οργανισμό;					
5.	Οι προσωπικές σας αξίες ταυτίζονται με τις αξίες του οργανισμού;					
6.	Θα ήταν δύσκολο για εσάς να αποχωρήσετε από αυτόν τον οργανισμό;					
7.	Θα θυσιάζατε αρκετά οφέλη αν αποχωρούσατε από αυτή την εργασία;					
8.	Σκοπεύετε να περάσετε το υπόλοιπο της καριέρας σας σε αυτόν τον οργανισμό ;					

<b>ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ (JS)</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Καθόλου : (1), Λίγο : (2), Αρκετά (3), Πολύ : (4), Πάρα Πολύ : (5)</b>						
1.	Η απασχόληση σας στο Δημόσιο σας δημιουργεί το συναίσθημα της ασφάλειας που προκύπτει από τη μονιμότητα ;					
2.	Αισθάνεστε υπερήφανος που εργάζεστε σε αυτόν τον οργανισμό;					
3.	Απολαμβάνετε την αναγνώριση από τον οργανισμό ;					
4.	Σας παρέχονται ευκαιρίες εκπαίδευσης και βελτίωσης των δεξιοτήτων σας;					
5.	Η αποστολή και ο σκοπός του οργανισμού που απασχολείτε σας δημιουργούν την αίσθηση ότι η εργασία σας είναι σημαντική για το κοινωνικό σύνολο;					
6.	Θα αποδεχόσασταν μια θέση ευθύνης στην ιεραρχία;					
7.	Ο προϊστάμενος σας, ορίζει με σαφήνεια τα εργασιακά σας καθήκοντα;					
8.	Ο προϊστάμενος σας, σας ενθαρρύνει & σας κατευθύνει στη βελτίωση της εργασίας σας;					
9.	Ο προϊστάμενος σας, είναι δίκαιος στην κατανομή της εργασίας ;					
10.	Ο προϊστάμενος σας, νοιάζεται για την συναισθηματική σας κατάσταση και για την ευημερία σας ;					
11.	<b>Πόσο ικανοποιημένος είστε με :</b>					
1.	Τις συνθήκες υγιεινής					
2.	Το ωράριο					
3.	Το μισθό					
4.	Τις διευκολύνσεις και τα οφέλη					
5.	Την εργασιακή ασφάλεια					
6.	Την εκπαίδευση και με τις ευκαιρίες βελτίωσης των δεξιοτήτων σας					
7.	Την επικοινωνία με τη διοίκηση					
8.	Την επίλυση των παραπόνων					
9.	Την πρόσβαση στη πληροφορία					
10.	Τη συμμετοχή στη διαδικασία λήψης απόφασης					
11.	Την προσοχή που δίνεται από τον οργανισμό στις προτάσεις & τις απόψεις σας					
12.	Τη δυνατότητα να αναπτύσσετε πρωτοβουλίες					
13.	Τη δημιουργικότητα στην εργασία σας					
14.	Την ποικιλία των εργασιακών σας καθηκόντων					

15.	Την πιθανότητα προαγωγής					
16.	Την συνεργασία με τους συναδέλφους					
17.	Τη σχέση σας με τους άμεσα προϊσταμένους σας					
18.	Τις κοινωνικές δράσεις και πολιτιστικές εκδηλώσεις του οργανισμού					
<b>ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ (JS)</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Καθόλου : (1), Λίγο : (2), Αρκετά (3), Πολύ : (4), Πάρα Πολύ : (5)</b>						
12.	Στον οργανισμό που απασχολείστε επικρατεί υψηλού βαθμού άγχος ;					
13.	Έχετε αισθανθεί συναισθηματική εξάντληση από την εκτέλεση των καθηκόντων σας;					
14.	Έχετε αισθανθεί σωματική εξάντληση από την εκτέλεση των καθηκόντων σας;					
15.	Αισθάνεστε αγχωμένος/η από την εργασία σας ;					

16. Απουσιάζετε **συχνά** από την εργασία σας για :

Να αποφορτίξετε από το περιβάλλον εργασίας	Τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις	Την παρακολούθηση της υγείας σας	Άλλο (Περιγράψτε επιγραμματικά)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

17. Συνολικά, πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την εργασία σας;

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΑΡΚΕΤΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. ΦΥΛΟ : ΓΥΝΑΙΚΑ  ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ   
 ΑΝΔΡΑΣ
2. ΗΛΙΚΙΑ : 18-25  26-35  36-45  46-55  56-65  ΑΝΩ ΤΩΝ 65
3. ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ: ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ  ΛΥΚΕΙΟ   
 ΤΕΙ  ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ  ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ

4. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ : ΑΓΑΜΟΣ  ΕΓΓΑΜΟΣ/Η   
ΕΓΓΑΜΟΣ/Η ΜΕ ΠΑΙΔΙΑ  ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΙΔΙΩΝ   
ΧΗΡΟΣ/ΧΗΡΑ  ΔΙΑΖΕΥΜΕΝΟΣ/Η  ΣΕ ΔΙΑΣΤΑΣΗ

5. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΧΕΣΗ : ΜΟΝΙΜΟΣ   
ΙΔΑΧ

6. ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ ΣΕ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΗ ΘΕΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΝΑΙ   
(Π.Χ ΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΒΑΣΕΙ Ν. 1648/86 Ή Ν. 2643/1998) ΟΧΙ

7. ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ:  
ΕΩΣ 5 ΕΤΗ  6-10 ΕΤΗ  11- 20ΕΤΗ  20- 30 ΕΤΗ  30 ΚΑΙ ΑΝΩ

8. ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ:  
ΕΩΣ 5 ΕΤΗ  6-10 ΕΤΗ  11- 20ΕΤΗ  20- 30 ΕΤΗ  30 ΚΑΙ ΑΝΩ

9. ΘΕΣΗ ΣΤΗΝ ΙΕΡΑΡΧΙΑ:  
ΧΩΡΙΣ ΘΕΣΗ ΕΥΘΥΝΗΣ  ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ   
ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ  ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ

10. ΠΟΙΟ ΧΡΟΝΙΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΥΓΕΙΑΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΕΤΕ:

ΟΡΑΣΗΣ   
ΑΚΟΗΣ   
ΟΜΙΛΙΑΣ

ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΣΤΗ ΚΙΝΗΣΗ / ΚΙΝΗΤΙΚΗ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

ΑΥΤΟΑΝΟΣΟ ΝΟΣΗΜΑ

ΣΑΚΧΑΡΩΔΗ ΔΙΑΒΗΤΗ

ΚΑΡΔΙΑΓΓΕΙΑΚΟ ΝΟΣΗΜΑ

ΚΑΡΚΙΝΟΣ – ΝΕΟΠΛΑΣΙΕΣ

ΑΙΜΑΤΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΑΘΗΣΕΙΣ (Π.Χ. ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΗ ΑΝΑΙΜΙΑ)

ΛΟΙΜΩΔΗ ΝΟΣΗΜΑΤΑ (Π.Χ AIDS)

ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΕΣ ΠΑΘΗΣΕΙΣ (Π.Χ ΚΑΤΑΘΛΙΨΗ)

ΆΛΛΟ (ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΑΝΑΦΕΡΑΤΕ ΕΠΙΓΡΑΜΜΑΤΙΚΑ)

**11. ΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ ΣΑΣ:**

**ΕΩΣ 30 %**  **31%-60%**  **61%-79%**  **80% ΚΑΙ ΑΝΩ**

**12. ΑΙΤΙΑ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ ΥΓΕΙΑΣ Ή ΤΗΣ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ:**

- ▶ **ΕΚ ΓΕΝΕΤΗΣ Ή ΠΡΟΚΛΗΘΗΚΕ ΚΑΤΑ ΤΗ ΓΕΝΝΗΣΗ**
- ▶ **ΑΤΥΧΗΜΑ Ή ΤΡΑΥΜΑΤΙΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**
- ▶ **ΤΡΟΧΑΙΟ ΑΤΥΧΗΜΑ Ή ΤΡΑΥΜΑΤΙΣΜΟΣ**
- ▶ **ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΠΟΥ ΔΕΝ ΣΧΕΤΙΖΕΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**
- ▶ **ΑΛΛΟ (ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΑΝΑΦΕΡΑΤΕ ΕΠΙΓΡΑΜΜΑΤΙΚΑ)**

*Ευχαριστώ πολύ για το χρόνο που διαθέσατε. !*