



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ MBA»**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Εργασιακή Ικανοποίηση με βάση τις αξίες εργασίας στο Λιμενικό
Σώμα-Ελληνική Ακτοφυλακή»**

Ιωαννίδης Κωνσταντίνος

(ΑΜ: 18094)

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Δρ. Τουρνά - Γερμανού - Ελένη

Αθήνα, 2021

Εργασιακή Ικανοποίηση με βάση τις αξίες εργασίας στο Λιμενικό Σώμα-
Ελληνική Ακτοφυλακή

**Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής συμπεριλαμβανομένου και του
Εισηγητή**

Η μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία εξετάστηκε επιτυχώς από την κάτωθι
Εξεταστική Επιτροπή:

A/A	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΑΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1	Τουρνά-Γερμανού Ελένη	Καθηγήτρια Λογιστικής στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής	
2	Γκίκας Γρηγόριος	Τακτικός Καθηγητής του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής	
3	Καλλιβωκάς Δημήτριος	Λέκτορας Εφαρμογών, στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής	



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ &
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Π.Μ.Σ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Copyright © Κωνσταντίνος Ιωαννίδης, 2020-2021.

Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα: Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν.1599/1986, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής μου εργασίας, δεν προσβάλλει κάθε μορφής δικαιώματα διανοητικής ιδιοκτησίας, προσωπικότητας και προσωπικών δεδομένων τρίτων, δεν περιέχει έργα/εισφορές τρίτων για τα οποία απαιτείται άδεια των δημιουργών/δικαιούχων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον και πληρούν τους κανόνες της επιστημονικής παράθεσης.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τους συγγραφείς και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Πανεπιστημίου της Δυτικής Αττικής.

Ο Συγγραφέας

Πίνακας Περιεχομένων

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	2
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	8
ABSTRACT	9
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	10
1. ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΙΣΑΓΩΓΗ	11
1.1 Ερευνητικό πεδίο και σημαντικότητα έρευνας	11
1.2 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα	11
1.3 Δομή της εργασίας	12
2. ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	13
2.1 Θεωρίες παρακίνησης	15
2.2 Θεωρίες που εστιάζουν στην φύση (περιεχόμενο) της παρακίνησης.	15
2.2.1 Θεωρία Ιεράρχησης Αναγκών	15
2.2.2 Θεωρία ERG του Alderfer	17
2.2.3 Θεωρία των Δύο Παραγόντων.....	18
2.2.4 Θεωρία των Αναγκών.....	19
2.3 Θεωρίες που εστιάζουν στην διαδικασία της παρακίνησης.	20
2.3.1 Θεωρία της Δικαιοσύνης	20
2.3.2 Θεωρία των Προσδοκιών.....	21
2.3.3 Θεωρία της Στοχοθέτησης.....	22
2.3.4 Θεωρία της Αυτοδιάθεσης.....	22
2.3.5 Θεωρία της Αυτό-αποτελεσματικότητας	23
3. ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	25
3.1 Αξίες - εννοιολογικός προσδιορισμός	25
3.2 Θεωρία των Εργασιακών Αξιών	26
3.3 Βιβλιογραφική ανασκόπηση για τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση	32
3.3.1 Εργασιακή ικανοποίηση και Φύλο.....	32
3.3.2 Εργασιακή ικανοποίηση και ηλικία.....	34
3.3.3 Εργασιακή ικανοποίηση και επίπεδο μόρφωσης	36
3.3.4 Εργασιακή ικανοποίηση και Μισθός.....	37
3.3.5 Εργασιακή ικανοποίηση και Στρατός – Σώματα Ασφαλείας	38

4. ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΛΙΜΕΝΙΚΟ ΣΩΜΑ - ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΚΤΟΦΥΛΑΚΗ	44
4.1 Σύσταση Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ. - Αρμοδιότητες	44
4.2 Διάρθρωση Λ.Σ ΕΛ.ΑΚΤ	45
4.3 Υπηρεσίες υπαγόμενες στο Αρχηγείο Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής	46
4.4 Περιφερειακά όργανα και υπηρεσίες Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής	47
4.5 Προσωπικό Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ	48
4.6 Επιχειρησιακά Μέσα	50
4.6.1 Πλωτά Μέσα	50
4.6.2 Χερσαία Μέσα.....	51
4.6.3 Εναέρια Μέσα	52
4.7 Επίλεκτη Μονάδα και Κλιμάκια ΛΣ.-ΕΛ.ΑΚΤ	52
4.7.1 Μονάδα Υποβρυχίων Αποστολών-Μ.Υ.Α	52
4.7.2 Κλιμάκιο Ειδικών Αποστολών- Κ.Ε.Α.	54
5. ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	55
5.1 Γενικά Στοιχεία	55
5.1.1 Βασικά ερευνητικά κίνητρα	56
5.1.2 Βασικοί ερευνητικοί τύποι.....	56
5.1.3 Συμμετέχοντες-Δείγμα.....	57
5.1.4 Στοιχεία Έρευνας	58
6. ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	59
6.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά – χαρακτηριστικά εργασίας	59
6.2 Εργασιακή ικανοποίηση και αξίες εργασίας	61
6.2.1 Εργασιακή Ικανοποίηση και εγγενής - εσωτερικές (intrinsic) αξίες εργασίας.....	61
6.2.2 Εργασιακή Ικανοποίηση και εξωτερικές (extrinsic) αξίες εργασίας	63
6.2.3 Εργασιακή Ικανοποίηση και κοινωνικές (social) αξίες εργασίας.....	65
6.2.4 Εργασιακή Ικανοποίηση και κύρος (prestige) ως αξία εργασίας.	66
6.3 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών του Λ.Σ	67
6.4 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών του Λ.Σ ανά Σχολή προέλευσης	68
6.4.1 Σχολή Δοκίμων Σημαιοφόρων Λ.Σ	68
6.4.2 Σχολή Δοκίμων Υπαξιωματικών Λ.Σ	69
6.4.3 Σχολή Δοκίμων Λιμενοφυλάκων Λ.Σ.....	69
6.5 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών του Λ.Σ ανά Φύλο	70
6.5.1 Άνδρες.....	70
6.5.2 Γυναίκες.....	71
6.6 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών του Λ.Σ ανά Τομέα εργασίας	72
6.6.1 Κ. Λιμεναρχείο-Λιμεναρχείο-Λιμενικός Σταθμος-Φυλάκιο-VTS.....	72
6.6.2 Υπουργείο Ναυτιλίας-ΥΠΤΠ-ΠΕΔΙ/ΛΣ-AEN-NNA	73

6.6.3	Πλωτά-Εναέρια Μέσα	74
6.6.4	ΚΕΑ-ΜΥΑ.....	74
6.7	Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών του Λ.Σ ανά έτη υπηρεσίας	75
6.7.1	Έτη Υπηρεσίας 1 έως 10	75
6.7.2	Έτη Υπηρεσίας 11 έως 20	76
6.7.3	Έτη Υπηρεσίας πάνω από 20.	77
6.8	Εργασιακές αξίες που συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση	77
6.8.1	Διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των Λιμενικών που προέρχονται από διαφορετικές Σχολές αποφοίτησης	79
6.8.2	Διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των Λιμενικών που ανήκουν σε διαφορετικές ηλικιακές κατηγορίες.	82
6.8.3	Εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ διαφορετικών φύλων.....	84
7.	ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ-ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ	86
7.1	Συμπεράσματα	86
7.2	Μελλοντική έρευνα – Αδυναμίες	88
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	90
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	100
	Παράρτημα 1 -Διαγράμματα	100

Περιεχόμενα Σχημάτων-Πινάκων-Διαγραμμάτων-Εικόνων

ΣΧΗΜΑΤΑ

Σχήμα 1 Πτυχές ικανοποίησης από την εργασία	14
Σχήμα 2 Ιεράρχηση αναγκών του Maslow	16
Σχήμα 3 Θεωρία ERG	17
Σχήμα 4 Θεωρία δύο παραγόντων	19
Σχήμα 5 Θεωρία των αναγκών	19
Σχήμα 6 Θεωρία Ισότητας Adams	20
Σχήμα 7 Θεωρία των προσδοκιών	21

ΠΙΝΑΚΕΣ

Πίνακας 1-Αξίες εργασίας	42
Πίνακας 2 Δημογραφικά Χαρακτηριστικά Συμμετεχόντων	59
Πίνακας 3 Χαρακτηριστικά εργασίας Συμμετεχόντων.....	61
Πίνακας 4- Δεδομένα της Παλινδρόμησης	78
Πίνακας 5- Regression of variable	78
Πίνακας 6- ANOVA	79
Πίνακας 7- Type III Sum of Squares	79
Πίνακας 8- Ποσοτικά και Ποιοτικά χαρακτηριστικά	80
Πίνακας 9- Ανάλυση MANOVA	81
Πίνακας 10- Tests of Between Subjects Effects	82
Πίνακας 11- Ποσοτικά και Ποιοτικά χαρακτηριστικά	83
Πίνακας 12- Ανάλυση MANOVA	84
Πίνακας 13- Χαρακτηριστικά των δύο ομάδων	85
Πίνακας 14- Αποτελέσματα T-test	85

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ

Διάγραμμα 1-. Ικανοποίηση με βάση τις εσωτερικές αξίες	100
Διάγραμμα 2-. Ικανοποίηση με βάση τις εσωτερικές αξίες	100
Διάγραμμα 3-. Ικανοποίηση με βάση τις εσωτερικές αξίες	100
Διάγραμμα 4-. Ικανοποίηση με βάση τις εσωτερικές αξίες	101
Διάγραμμα 5-. Ικανοποίηση με βάση τις εσωτερικές αξίες	101
Διάγραμμα 6-. Ικανοποίηση με βάση τις εσωτερικές αξίες	101
Διάγραμμα 7-. Ικανοποίηση με βάση τις εσωτερικές αξίες	102
Διάγραμμα 8-. Ικανοποίηση με βάση τις εσωτερικές αξίες	102
Διάγραμμα 9-. Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες	102
Διάγραμμα 10- Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες	103
Διάγραμμα 11-. Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες	103
Διάγραμμα 12-. Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες	103
Διάγραμμα 13-. Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες	104

Διάγραμμα 56-. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών ανά Φύλο-Γυναίκες	116
Διάγραμμα 57-. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών ανά Φύλο-Γυναίκες	117
Διάγραμμα 58-. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε Κ.Λ/Χ-Λ/Χ-Λ/Σ-Λ/Φ-VTS	117
Διάγραμμα 59-. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε Κ.Λ/Χ-Λ/Χ-Λ/Σ-Λ/Φ-VTS	117
Διάγραμμα 60-. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε Κ.Λ/Χ-Λ/Χ-Λ/Σ-Λ/Φ-VTS	117
Διάγραμμα 61-. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε Κ.Λ/Χ-Λ/Χ-Λ/Σ-Λ/Φ-VTS	118
Διάγραμμα 62 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε ΥΝΑΝΠ-ΥΠΤΠ-ΠΕΔΙΑΣ-ΑΕΝ-ΝΝΑ	118
Διάγραμμα 63 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε ΥΝΑΝΠ-ΥΠΤΠ-ΠΕΔΙΑΣ-ΑΕΝ-ΝΝΑ	118
Διάγραμμα 64 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε ΥΝΑΝΠ-ΥΠΤΠ-ΠΕΔΙΑΣ-ΑΕΝ-ΝΝΑ	118
Διάγραμμα 65 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε ΥΝΑΝΠ-ΥΠΤΠ-ΠΕΔΙΑΣ-ΑΕΝ-ΝΝΑ	119
Διάγραμμα 66 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε Πλωτά/Εναέρια Μέσα	119
Διάγραμμα 67 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε Πλωτά/Εναέρια Μέσα	119
Διάγραμμα 68 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε Πλωτά/Εναέρια Μέσα	119
Διάγραμμα 69 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε Πλωτά/Εναέρια Μέσα	120
Διάγραμμα 70 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε ΚΕΑ-ΜΥΑ	120
Διάγραμμα 71 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε ΚΕΑ-ΜΥΑ	120
Διάγραμμα 72 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε ΚΕΑ-ΜΥΑ	120
Διάγραμμα 73 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε ΚΕΑ-ΜΥΑ	121
Διάγραμμα 74 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών με 1-10 έτη Υπηρεσίας	121
Διάγραμμα 75 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών με 1-10 έτη Υπηρεσίας	121
Διάγραμμα 76 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών με 1-10 έτη Υπηρεσίας	121
Διάγραμμα 77 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών με 1-10 έτη Υπηρεσίας	122
Διάγραμμα 78 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών με 11-20 έτη Υπηρεσίας	122
Διάγραμμα 79 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών με 11-20 έτη Υπηρεσίας	122
Διάγραμμα 80 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών με 11-20 έτη Υπηρεσίας	122
Διάγραμμα 81 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών με 11-20 έτη Υπηρεσίας	123
Διάγραμμα 82 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών πάνω από 20 έτη Υπηρεσίας	123
Διάγραμμα 83 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών πάνω από 20 έτη Υπηρεσίας	123
Διάγραμμα 84 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών πάνω από 20 έτη Υπηρεσίας	123
Διάγραμμα 85 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών πάνω από 20 έτη Υπηρεσίας	124

EIKONA

Εικόνα 1 Λιμενικό Σώμα	44
------------------------------	----

Περίληψη

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι σημαντικός παράγοντας για την συνολική ικανοποίηση από τη ζωή κάθε ατόμου, για την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων, για την απόδοση και την οργανωτική τους δέσμευση (Moniarou et al. 2015) και σχετίζεται με την ψυχολογία ενός εργαζομένου. Ένας χαρούμενος και ικανοποιημένος εργαζόμενος σε μια εργασία, έχει πάντα κίνητρο να συνεισφέρει περισσότερο. Από την άλλη, ένας δυσαρεστημένος εργαζόμενος είναι ληθαργικός, κάνει λάθη και γίνεται βάρος για την εταιρεία-οργανισμό. Στην παρούσα έρευνα μελετάται η εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών του Λιμενικού Σώματος χρησιμοποιώντας την θεωρία των εργασιακών αξιών. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι επαγγελματίες του Λιμενικού Σώματος είναι γενικά ικανοποιημένοι με την δουλειά τους. Οι εξωτερικές αξίες και οι κοινωνικές είναι αυτές που επηρεάζουν σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση Στελεχών, με τη μονιμότητα της θέσης, τη σταθερότητα της εργασίας (εξωτερικές αξίες), τη σχέση των Στελεχών με τους συναδέλφους τους, τη συνεισφορά τους στην κοινωνική ευημερία και τη δυνατότητα που τους δίνει το επάγγελμα να βοηθήνε τους πολίτες (κοινωνικές αξίες) να συμβάλουν θετικά στην εργασιακή ικανοποίηση. Από την εξέταση του φύλου (άνδρες- γυναίκες) δεν βρέθηκε να υπάρχει σημαντική διαφορά ως προς την εργασιακή ικανοποίηση. Στην εξέταση της περίπτωσης ύπαρξης διαφορών ικανοποίησης ανά Σχολή προέλευσης των Στελεχών και των ετών υπηρεσίας ως προς τις εργασιακές αξίες δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις. Στην έρευνα συμμετείχαν τριακόσια (300) Στελέχη του Λιμενικού Σώματος από διαφορετικές Υπηρεσίες και ειδικότητες ανά την Ελλάδα.

Abstract

Job satisfaction is an important factor for the overall life satisfaction of each individual, for the quality of professional life of employees, for their performance and organizational commitment. (Moniarou et al.,2015) and is related to the psychology of an employee. A happy & satisfied employee at a job is always motivated to contribute more. On the other hand, a dissatisfied employee is lethargic, makes mistakes & becomes a burden to the company- organization. In the present research, the job satisfaction of the Coast Guard Executives is studied using the theory of work values. The results show that the professionals of the Coast Guard are generally satisfied with their work. Extrinsic and social values are those that significantly affect the job satisfaction of Executives, with the permanence of the position, job stability (extrinsic values), the relationship of Executives with their colleagues, their contribution to social well-being and the potential that the profession gives them to help citizens (social values) to contribute positively to job satisfaction. From the examination of the gender (men-women) no significant difference was found in terms of job satisfaction. In the examination of the case of satisfaction differences per school of origin of the Executives and the years of service in terms of work values, no statistically significant differences emerged. The research involved three hundred (300) Coast Guard Executives from different Services and specialties throughout Greece.

Ευχαριστίες

Εκφράζω τις ευχαριστίες μου στην Καθηγήτρια Δρ. Τουρνά-Γερμανού Ελένη για τη πολύτιμη συνεισφορά της ως προς την καθοδήγηση, επίβλεψη, υποβοήθηση και παρακίνηση που μου παρείχε για τη συγγραφή της παρούσας μεταπτυχιακής εργασίας. Τις ευχαριστίες μου στη στρατιωτική ηγεσία για την έγκριση διεξαγωγής της έρευνας, καθώς και τους συμμετέχοντες συναδέλφους. Τέλος ένα μεγάλο ευχαριστώ στην οικογένεια μου καθώς και τους φίλους μου Ιωάννη, Γεώργιο και Στέφανο για την στήριξη και τις συμβουλές τους.

1. Κεφάλαιο

Εισαγωγή

1.1 Ερευνητικό πεδίο και σημαντικότητα έρευνας

Η εργασιακή ικανοποίηση (Moniarou-Paraconstantinou, V., Triantafyllou K., 2015) είναι μία από τις εκτενώς εξεταζόμενες πτυχές της εργασίας λόγω των πιθανών επιπτώσεών της στους εργαζόμενους και τους οργανισμούς. Οι μελέτες σε διάφορους κλάδους έδειξαν ότι η εργασιακή ικανοποίηση έχει θετικές επιπτώσεις στην ανθρώπινη συμπεριφορά στο χώρο εργασίας, στην απόδοση, στην οργανωτική δέσμευση και στην αποτελεσματικότητα (Adio & Popoola, 2010; Clugston, 2000; Koilias, Tourna, & Koukouletsos, 2012; Lim, 2008). Επιπλέον, έχει συνέπειες για την ποιότητα της εργασιακής ζωής του ατόμου, τη συνολική ευημερία και την ικανοποίηση από τη ζωή (Faragher, Cass, & Cooper, 2005; Landry, 2000; Locke, 1976; Saari & Judge, 2004).

Συνεπώς η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων, συνδέεται άμεσα με την αποτελεσματική επίτευξη των στόχων και σκοπών των επιχειρήσεων και των οργανισμών.

1.2 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της παρούσας μεταπτυχιακής εργασίας είναι η μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης με βάση τις αξίες εργασίας (work values) των Στελεχών του Λιμενικού Σώματος Ελληνικής Ακτοφυλακής.

Συγκεκριμένα, μελετάται η μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης με βάση τις αξίες εργασίας, μέσω της συλλογής και επεξεργασίας, των δεδομένων του ερωτηματολογίου, με στόχο την εξαγωγή συμπερασμάτων αναφορικά με τα κάτωθι ερωτήματα :

1. Ποια είναι η συνολική εργασιακή ικανοποίηση στα στελέχη του Λ.Σ -ΕΛ.ΑΚΤ ;
2. Ποιες εργασιακές αξίες συμβάλλουν στην θετική συσχέτιση της εργασιακής ικανοποίησης των Στελεχών του Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ. ;
3. Υπάρχουν διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών του γυναικείου και του ανδρικού φύλου;
4. Υπάρχει διαφορά στην εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών ανά Σχολή προέλευσης (Σχολή Δοκίμων Αξιωματικών – Σχολή Δοκίμων Υπαξιωματικών – Σχολή Δοκίμων Λιμενοφυλάκων);
5. Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του χρόνου υπηρεσίας και της εργασιακής ικανοποίησης των Στελεχών του Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ.;

1.3 Δομή της εργασίας

Για την επίτευξη της διερεύνησης της εργασιακής ικανοποίησης των Στελεχών του Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ. μέσω της συσχέτισης με τις αξίες εργασίας ακολουθήθηκε η κάτωθι σχεδίαση-ανάπτυξη και δομή:

- ❖ Κεφάλαιο 2: Προσδιορίζεται το θεωρητικό πλαίσιο της εργασιακής ικανοποίησης, το οποίο αποτελείται από τις θεωρίες παρακίνησης και τις θεωρίες αξιών. Η επισκόπηση των συγκεκριμένων θεωριών, στοιχειοθετεί τις διαστάσεις της μεταβλητής επαγγελματική ικανοποίηση καθώς και την ανάλυση των συμπερασμάτων.
- ❖ Κεφάλαιο 3: Αναπτύσσεται η θεωρία των Εργασιακών αξιών. Η τρέχουσα εργασία χρησιμοποιεί την κατηγοριοποίηση των αξιών εργασίας που εισήγαγαν οι Ros et al. (1999), για την κατανόηση της εργασιακής ικανοποίησης των Στελεχών του Λιμενικού Σώματος, καθώς περιλαμβάνει διαφορετικές πτυχές στην αξιολόγηση της ικανοποίησης από την εργασία, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση του επαγγέλματος, τις ανησυχίες των Στελεχών και τις αλλαγές στο πεδίο πληροφοριών. Επιπρόσθετα γίνεται βιβλιογραφική ανασκόπηση των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση.
- ❖ Κεφάλαιο 4: Σε αυτό το κεφάλαιο περιγράφεται η σύσταση, η διάρθρωση και το αντικείμενο αρμοδιοτήτων του Λιμενικού Σώματος -Ελληνικής Ακτοφυλακής, οι Υπηρεσίες, η Σχολή Προέλευσης των Στελεχών και η οργανική δύναμη του Σώματος.
- ❖ Κεφάλαιο 5: Περιγράφεται η έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην παρούσα διπλωματική εργασία, οι διαδικασίες, ο τύπος του ερωτηματολογίου, τα χαρακτηριστικά του δείγματος και της διεξαγωγής της έρευνας. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε κατόπιν αιτήσεως αδείας και έγκρισης από την στρατιωτική ηγεσία Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ.
- ❖ Κεφάλαιο 6: Αποτυπώνεται η ανάλυση των ποσοτικών αποτελεσμάτων της έρευνας.
- ❖ Κεφάλαιο 7: Παρουσιάζονται τα συμπεράσματα και οι αδυναμίες της έρευνας καθώς και στοιχεία που χρήζουν περαιτέρω μελλοντικής διερεύνησης.

2. Κεφάλαιο

Εργασιακή Ικανοποίηση

Η εργασιακή ικανοποίηση γενικά περιγράφεται ως ατομική/ξεχωριστή συναισθηματική αντίδραση του ατόμου στην εργασιακή του κατάσταση. Αφορά προσωπικά συναισθήματα για τη δουλειά και τις διαφορετικές πτυχές της (Spector, 1997). Είναι πολυδιάστατη έννοια που περιλαμβάνει τη ρύθμιση της εργασίας, τη φύση της εργασίας, την αμοιβή και τα οφέλη, τις προαγωγές, την επίβλεψη και τις σχέσεις με τους συναδέλφους, μεταξύ άλλων παραγόντων. Δείχνει τον βαθμό στον οποίο οι άνθρωποι είναι ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της εργασίας. Μερικοί άνθρωποι απολαμβάνουν την εργασία και η εργασία είναι ένα κεντρικό χαρακτηριστικό της ζωής τους. Άλλοι μισούν τη δουλειά τους και εργάζονται μόνο για το εισόδημα που τους παρέχει. Η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται με τη συμπεριφορά των εργαζομένων στο χώρο εργασίας και έχει σημαντικές συνέπειες όχι μόνο στη ζωή τους αλλά και στη λειτουργία ενός οργανισμού ή της επιχείρησης στην οποία εργάζονται. Ένα υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία σημαίνει ευτυχισμένος εργαζόμενος και ένας ευτυχισμένος εργαζόμενος σημαίνει αποτελεσματική επιχείρηση με αφοσιωμένο προσωπικό .

Οι Herzberg και Super (1950) παρατήρησαν ότι οι γενικευμένες εκφράσεις ικανοποίησης από την εργασία τείνουν να σχετίζονται με εκφράσεις ικανοποίησης με συγκεκριμένες πεποιθήσεις που οι άνθρωποι κρατούν για τη δουλειά τους, όπως κέρδη, ώρες εργασίας, πρόοδο, ευκαιρία να βρουν δουλειά, ευκαιρία να βοηθήσουν τους άλλους, σχέση με ανώτερους και με συναδέλφους, επαγγελματική ανάπτυξη και προώθηση, ανεξαρτησία και άλλα.

Η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να μετρηθεί σε γνωστικά (αξιολογικά), συγκινησιακά (ή συναισθηματικά) και συμπεριφορικά στοιχεία (Hulin et al,2003).

Οι ερευνητές έχουν επίσης σημειώσει, ότι τα μέτρα εργασιακής ικανοποίησης, ποικίλλουν στον βαθμό στον οποίο μετρούν τα συναισθήματα για την εργασία (συναισθηματική εργασιακή ικανοποίηση (Thompson et al,2012), ή τις γνώσεις για την εργασία (γνωστική εργασιακή ικανοποίηση, Moorman,1993) .

Ένας από τους πιο ευρέως χρησιμοποιούμενους ορισμούς στην οργανωτική έρευνα, είναι αυτός του Locke (1976), ο οποίος ορίζει την ικανοποίηση από την εργασία, ως «μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την εκτίμηση της εργασιακής ή επαγγελματικής εμπειρίας» .

Εκτιμάται τόσο σε συνολικό επίπεδο (ανεξάρτητα από το αν το άτομο είναι ικανοποιημένο με την εργασία συνολικά) είτε σε επίπεδο πτυχών (εάν το άτομο είναι ικανοποιημένο με διαφορετικές πτυχές της εργασίας ή όχι). Ο Spector (1997) απαριθμεί 14 κοινές πτυχές:



Σχήμα 1 Πτυχές ικανοποίησης από την εργασία. Πηγή: Spector (1997)

Η εργασιακή ικανοποίηση έχει άμεση σχέση με τα κίνητρα εργασίας, με τις στάσεις και με τις αξίες. Στην παρούσα έρευνα θα επικεντρωθούμε στις εργασιακές αξίες οι οποίες θα αναλυθούν εκτενέστερα στο επόμενο κεφάλαιο.

Συμπερασματικά, η εργασιακή ικανοποίηση του κάθε ατόμου καθορίζεται από ένα συνδυασμό διαφορετικών παραγόντων που έχουν σχέση με την εργασία, τα ατομικά χαρακτηριστικά του κάθε εργαζόμενου, τη συμπεριφορά των προϊσταμένων και των υφισταμένων.

Η αποτύπωση της εργασιακής ικανοποίησης προσδιορίζεται από το θεωρητικό πλαίσιο το οποίο αποτελείται από τις θεωρίες παρακίνησης και τις θεωρίες αξιών. Η επισκόπηση των συγκεκριμένων θεωριών στοιχειοθετεί τις διαστάσεις της μεταβλητής επαγγελματική ικανοποίηση καθώς και την ανάλυση συμπερασμάτων.

Θεωρίες παρακίνησης

Είναι οι διεργασίες - διαδικασίες που εξηγούν την ένταση, την κατεύθυνση και την επιμονή των προσπαθειών ενός ατόμου για την απόκτηση του στόχου (Robbins et al,2011). Διακρίνονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες :

α) θεωρίες που εστιάζουν στη φύση της παρακίνησης:

- Θεωρία Ιεράρχησης Αναγκών(Mashlow,1943)
- Θεωρία ERG (Alderfer, 1969)
- Θεωρία των Δύο Παραγόντων (Herzberg, 1959)
- Θεωρία των Αναγκών (McClelland, 1961)

β) θεωρίες που εστιάζουν στη διαδικασία της παρακίνησης:

- Θεωρία της Δικαιοσύνης (Adams, 1965)
- Θεωρία των Προσδοκιών (Vroom, 1964)
- Θεωρία της Στοχοθέτησης (Locke, 1968)
- Θεωρία της Αυτοδιάθεσης (Deci & Ryan, 1985)
- Θεωρία της Αυτό-αποτελεσματικότητας (Bandura, 1977)

2.1 Θεωρίες που εστιάζουν στην φύση (περιεχόμενο) της παρακίνησης.

2.1.1 Θεωρία Ιεράρχησης Αναγκών

Η ιεράρχηση αναγκών του Maslow (1943), περιλαμβάνει πέντε επίπεδα ανθρώπινων αναγκών που επιτρέπουν σε ένα άτομο να αισθάνεται ικανοποιημένος. Εφαρμόζεται συχνά στο χώρο εργασίας, ως μέσο, για τον προσδιορισμό του τρόπου με τον οποίο μπορούν να παρακινηθούν αποτελεσματικότερα οι εργαζόμενοι και να διασφαλιστεί ότι ικανοποιούνται οι ανάγκες τους. Η κατανόηση αυτής της ιεραρχίας, μπορεί να βοηθήσει να προσδιοριστεί εάν οι ανάγκες του ατόμου, ικανοποιούνται στο χώρο εργασίας και πώς μπορεί να καλυφθούν καλύτερα οι ανάγκες της ομάδας.



Σχήμα 2. Ιεράρχηση αναγκών του Maslow Πηγή: Maslow, A. H., *Motivation and Personality* (2nd ed.). Harper and Row, (1970), New York

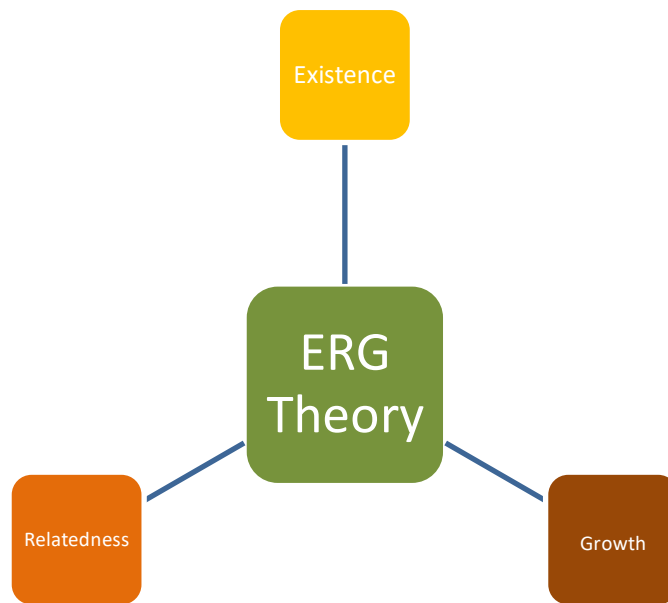
Σύμφωνα λοιπόν με τη θεωρία αυτή, ο εργαζόμενος έχει πρωταρχική ανάγκη να καλύψει τις **βιολογικές** του ανάγκες (π.χ μισθός, εργασιακές συνθήκες) και με την ολοκλήρωση αυτών, αποκτά κίνητρο για την κάλυψη του επόμενου επιπέδου, της ικανοποίησης των αναγκών της **ασφάλειας** (π.χ συνθήκες υγιεινής και ασφαλείας, ασφαλιστικά προγράμματα). Ακολούθως, επιδιώκει την κάλυψη των **κοινωνικών αναγκών** (π.χ εταιρικές δραστηριότητες), την κάλυψη της ανάγκης για **εκτίμηση** (π.χ κύρος) και τέλος τη ανάγκη της **αυτοπραγμάτωσης** (π.χ εκπαίδευση και ανάπτυξη, ανάληψη ευθυνών), την οποία οι εργαζόμενοι επιτυγχάνουν, αφού ικανοποιήσουν τα προηγούμενα στάδια αναγκών. Οι αδυναμίες των αναγκών του Maslow εντοπίζονται :

- στην ταξινόμηση των αναγκών στις διάφορες κατηγορίες,
- δεν είναι εφικτό να προσδιοριστεί ποιοτικά και ποσοτικά η ικανοποίηση μιας ανάγκης,
- η θέση ότι η παρακίνηση του ανθρώπου εξαρτάται κατά κύριο λόγο μόνο από μια κατηγορία αναγκών δεν έχει γενική ισχύ. Πολλοί άνθρωποι παρακινούνται συγχρόνως από περισσότερες κατηγορίες αναγκών.

Η Θεωρία του Maslow, κάνει σαφές ότι οι άνθρωποι έχουν και προσπαθούν να ικανοποιήσουν ανάγκες, που πολλές φορές δεν ικανοποιούνται με οικονομικές αμοιβές. Επιπλέον, ένα σημαντικό συμπέρασμα είναι η αναγκαιότητα, σε πολλές περιπτώσεις, διαφορετικής συμπεριφοράς από την επιχείρηση και τους μάνατζερ σύμφωνα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες των εργαζομένων. Τέλος, η παρακινητική δύναμη του χρήματος χαρακτηρίζεται από μια φθίνουσα τάση. Οι επιχειρήσεις, στα ανώτερα στελέχη, αντί για επιπλέον οικονομικές απολαβές, χορηγούν άλλα προνόμια (π.χ. αυτοκίνητο, κ.λπ.) που συμβολίζουν κύρος.

2.1.2 Θεωρία ERG του Alderfer

Ο Alderfer (1969), ταξινομεί τις ανάγκες του ατόμου σε τρεις κατηγορίες. Στην πρώτη, εντάσσει όλες τις ανάγκες που έχουν σχέση με την ύπαρξη του ανθρώπου και τις ονομάζει υπαρξιακές ανάγκες (**Existence**). Η δεύτερη κατηγορία αναγκών του Alderfer, που τις ονομάζει ανάγκες σχέσεων (**Relatedness**), περιλαμβάνει αυτές που αναφέρονται στις διαπροσωπικές και κοινωνικές σχέσεις. Τέλος, η τρίτη κατηγορία που ονομάζεται ανάγκες ανάπτυξης (**Growth**) αναφέρεται στην εσωτερική επιθυμία του ανθρώπου για ανάπτυξη.



Σχήμα 3 Θεωρία ERG. Πηγή: Alderfer, C. P. (1969).

Οι κύριες διαφοροποιήσεις της θεωρίας του Alderfer από αυτή του Maslow, είναι ότι ο Alderfer

- υποστηρίζει ότι υπάρχει μια συνεχής σειρά αναγκών, χωρίς να αποδίδει μεγάλη σημασία στην ιεράρχησή του,
- πιστεύει ότι δεν είναι απαραίτητο να ικανοποιηθεί πρώτα μια κατώτερη κατηγορία αναγκών, για να παίξει κύριο ρόλο παρακίνησης μια ανώτερη κατηγορία.
- πιστεύει ότι όταν υπάρξουν ευκαιρίες ικανοποίησης μιας κατηγορίας αναγκών τότε η έντασή τους αυξάνεται. Ο Maslow υποστηρίζει ότι η ένταση των αναγκών είναι αντίστροφη του βαθμού ικανοποίησής τους.

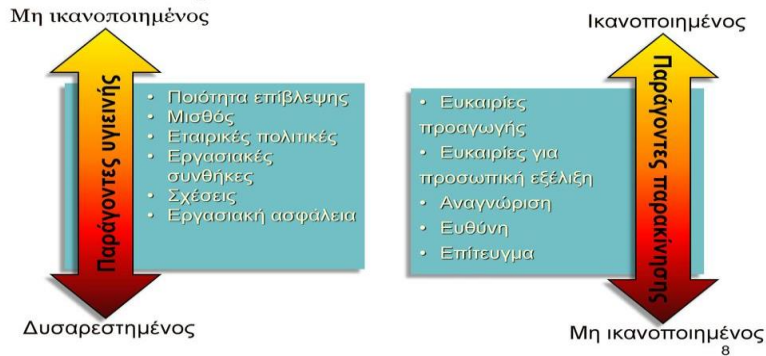
Κατά τον Alderfer, όταν το άτομο διαπιστώσει ότι μια ανάγκη του είναι αδύνατον να ικανοποιηθεί, τότε οι «προσπάθειές» του είναι δυνατόν να στραφούν προς ικανοποίηση άλλων αναγκών. Ο Maslow πιστεύει ότι το άτομο επιμένει, καταβάλλοντας συνέχεια προσπάθειες, στην ικανοποίηση μιας ανάγκης. Έτσι, τα διοικητικά στελέχη μπορούν πιο συγκεκριμένα να κατανοήσουν

ότι η παρακίνηση των υφισταμένων τους περνά μέσα από την ικανοποίηση των «υπαρξιακών αναγκών», των «αναγκών σχέσεων» και των «αναγκών ανάπτυξης».

2.1.3 Θεωρία των Δύο Παραγόντων

Η θεωρία δύο παραγόντων του Herzberg ή θεωρία διπλού παράγοντα του Herzberg (1959) είναι βασισμένη σε αποτελέσματα έρευνας που διεξήχθησαν στους χώρους εργασίας, με αποκλειστικό στόχο την ανάλυση των παραγόντων που υποκινούν τους εργαζομένους στην εργασία τους. Η κύρια ιδέα αυτής της θεωρίας είναι η διαφορά μεταξύ παραγόντων παρακίνησης και υγιεινής. Οι δύο παράγοντες που είχαν επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία, χωρίστηκαν σε δύο σειρές κατηγοριών (Alshmemri et al,2017). Η πρώτη κατηγορία συσχετίστηκε με την «ανάγκη για ανάπτυξη» και έγινε γνωστή ως παράγοντας παρακίνησης. Οι παράγοντες αυτοί περιλάμβαναν το επίτευγμα, την αναγνώριση, το ίδιο το έργο, την ευθύνη, την πρόοδο και την δυνατότητα ανάπτυξης (Herzberg,1966; Herzberg, 2003). Η άλλη κατηγορία παραγόντων συσχετίστηκε με την «ανάγκη αποφυγής δυσφορίας» και ήταν γνωστό ως παράγοντες υγιεινής. Στους παράγοντες υγιεινής περιλαμβάνονται οι εταιρικές πολιτικές και η διοίκηση της εταιρείας, η σχέση με τους επόπτες, οι διαπροσωπικές σχέσεις, οι συνθήκες εργασίας και ο μισθός (Herzberg, 1966; Herzberg, 2003). Στην καρδιά της θεωρίας δύο παραγόντων βρίσκεται η διαφορά μεταξύ παραγόντων κινήτρου και υγιεινής, ή εγγενών και εξωγενών παραγόντων. Ο Herzberg περιέγραψε τους παράγοντες παρακίνησης ως εγγενείς στην εργασία και τους παράγοντες υγιεινής ως εξωγενείς στην εργασία. Έτσι, οι παράγοντες παρακίνησης λειτουργούν μόνο για να αυξάνουν και να βελτιώνουν την ικανοποίηση από την εργασία, λαμβάνοντας υπόψη ότι οι παράγοντες υγιεινής λειτουργούν για τη μείωση της δυσαρέσκειας στην εργασία σύμφωνα με τους Herzberg et al. (1959). Μεταξύ των παραγόντων υγιεινής, όταν οι παράγοντες επιδεινώνονται σε επίπεδο κάτω από αυτό που ο εργαζόμενος θεωρεί αποδεκτό, τότε προκύπτει δυσαρέσκεια από την εργασία. Ωστόσο, το αντίστροφο δεν ισχύει. Όταν το πλαίσιο της εργασίας μπορεί να χαρακτηριστεί ως βέλτιστο, δεν θα έχουμε δυσαρέσκεια, αλλά ούτε και θα πάρουμε πολλά στον δρόμο των θετικών στάσεων. Είναι κυρίως τα «κίνητρα» που χρησιμεύουν στην επίτευξη αυτού του είδους ικανοποίησης από την εργασία. Ο Herzberg υποστηρίζει ότι, και οι δύο κατηγορίες παραγόντων είναι σημαντικοί για την επιτυχία του έργου των διοικήσεων των επιχειρήσεων (Vignali, 1997- Ασπιώτη διπλωματική).

Θεωρία δύο παραγόντων του Herzberg



Σχήμα 4 Θεωρία δύο παραγόντων. Πηγή: Herzberg (1959), (<https://slideplayer.gr/slide/13517627/>)

2.1.4 Θεωρία των Αναγκών

Ο McClelland (1961) σε σχέση με τον Maslow και τον Herzberg ομαδοποίησε τις ανάγκες που δρουν ως κίνητρα σε τρεις κατηγορίες. Ο McClelland ισχυρίστηκε ότι το κίνητρο, είναι «μια επαναλαμβανόμενη ανησυχία για μια κατάσταση στόχου ή κατάσταση όπως μετριέται στη φαντασία, η οποία οδηγεί, κατευθύνει και επιλέγει τη συμπεριφορά του ατόμου», (McClelland, D.C., 1987). Με βάση το έργο του, επικεντρώθηκε σε τρία συγκεκριμένα κίνητρα: την ανάγκη επίτευξης (achievement), την ανάγκη σύνδεσης/δεσμού (affiliation) και την ανάγκη για δύναμη/εξουσία (power). Η **ανάγκη επίτευξης** είναι η επιθυμία να υπερέχει το άτομο σε σχέση με ένα σύνολο προτύπων, είναι η προσπάθεια να πετύχεις. Η **ανάγκη για δύναμη/εξουσία** είναι η επιθυμία επιρροής στις αποφάσεις και τις δράσεις των άλλων, να επηρεάσει έναν οργανισμό. Η **ανάγκη δεσμού** είναι η επιθυμία για στενές και διαπροσωπικές σχέσεις (Stueart, R., D. et al 2013). Οι τρεις ανάγκες του McClelland, δεν είναι διαδοχικές, αλλά χρησιμοποιούνται σε σχέση μεταξύ τους.



Σχήμα 5 Θεωρία των αναγκών. Πηγή: McClelland, D.C (1961)

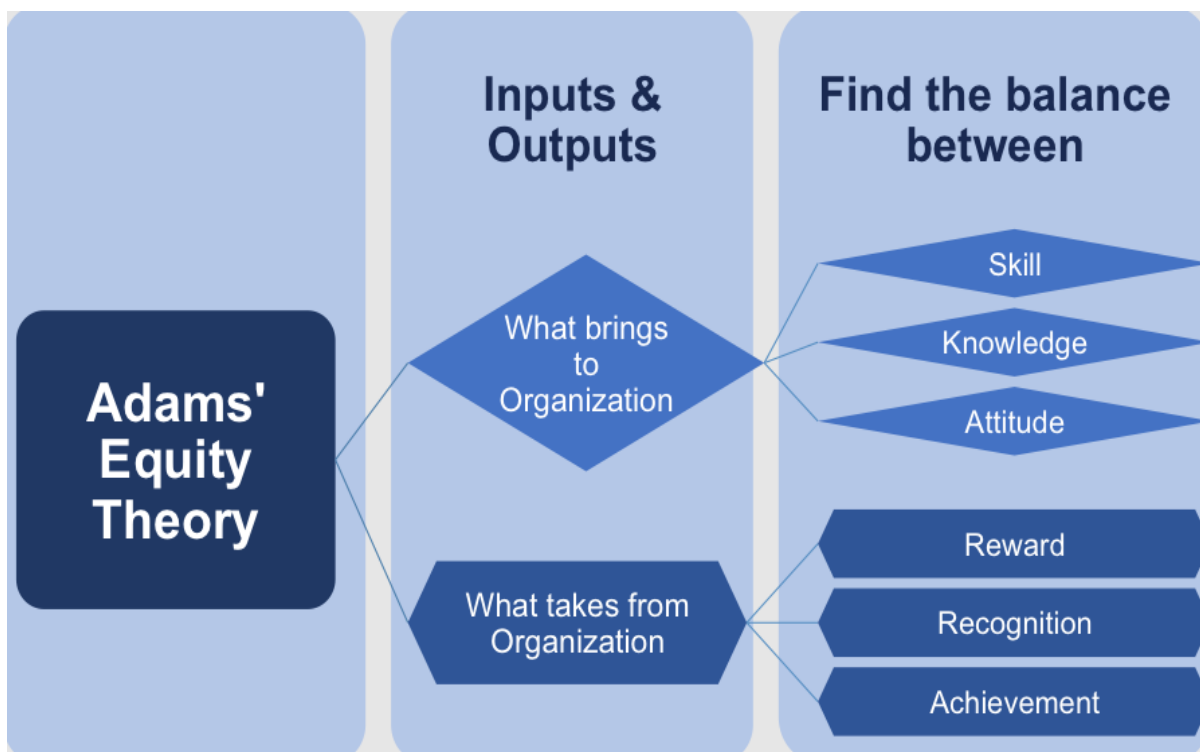
Σύμφωνα με τη θεωρία του, οι περισσότεροι άνθρωποι διαθέτουν και απεικονίζουν ένα μείγμα αυτών των αναγκών :

- εκείνοι με μεγάλη ανάγκη για επίτευξη, έχουν έλξη να θέτουν και πραγματοποιούν δύσκολους στόχους,
- τα άτομα με κυρίαρχη ανάγκη για εξουσία και δύναμη, έχουν την επιθυμία να επηρεάσουν και να αυξήσουν την προσωπική τους κατάσταση και το κύρος τους,
- και τέλος, εκείνοι με μεγάλη ανάγκη για σχέση αξίας και οικοδόμησης ισχυρών σχέσεων που ανήκουν σε ομάδες ή οργανισμούς.

2.2 Θεωρίες που εστιάζουν στην διαδικασία της παρακίνησης.

2.2.1 Θεωρία της Δικαιοσύνης

Η θεωρία της δικαιοσύνης αναπτύχθηκε για πρώτη φορά στη δεκαετία του 1960 από τον J. Stacy Adams, έναν ψυχολόγο στο χώρο εργασίας και συμπεριφοράς, ο οποίος ισχυρίστηκε ότι οι εργαζόμενοι επιδιώκουν να διατηρήσουν την ισότητα μεταξύ των εισροών που φέρνουν σε μια δουλειά και των αποτελεσμάτων που λαμβάνουν από αυτό, ενάντια στις αντιληπτές εισροές και αποτελέσματα άλλων (Adams, 1963,1965).



Σχήμα 6 Θεωρία Ισότητας Adams (1963). Πηγή: <http://www.free-management-ebooks.com>

2.2.2 Θεωρία των Προσδοκιών

Η θεωρία των προσδοκιών του VRoom (1964), σύμφωνα με την οποία, η αποτελεσματική παρακίνηση εξαρτάται από τη δύναμη της προσδοκίας του ατόμου για ένα δεδομένο αποτέλεσμα αλλά και την ελκυστικότητα του.

Ο Vroom υποστηρίζει ότι ο εργαζόμενος παρακινείται όταν πιστεύει ότι η αύξηση των προσπαθειών του θα έχει ως αποτέλεσμα, την αύξηση της απόδοσής του, η οποία με τη σειρά της θα οδηγήσει στην απόκτηση ανταμοιβών που έχουν αξία γι' αυτόν. Λαμβάνοντας υπόψη ότι οι ανταμοιβές των εργαζομένων εξαρτώνται και ελέγχονται σε σημαντικό βαθμό από την επιχείρηση, πρέπει η πολιτική της διοίκησης να προσαρμόζεται όσο είναι δυνατόν στις «επιθυμίες» τους, προσπαθώντας πάντα να πληροφορείται για την αξία που κάθε ανταμοιβή έχει για τον κάθε εργαζόμενο. Βασική αδυναμία της θεωρίας των προσδοκιών, είναι η υπόθεση που κάνει, ότι οι εργαζόμενοι πριν καταβάλλουν κάθε προσπάθεια, υπολογίζουν την πιθανότητα της απόδοσης και της ανταμοιβής τους, κάτι που στην πραγματικότητα δεν μπορεί να μετρηθεί ποσοτικά. (Porter et al. 1968) (Vroom, V. H. 1964).



Σχήμα 7 Θεωρία των προσδοκιών. Πηγή: Vroom, V. H. (1964).

Η θεωρία βασίζεται σε τρεις σημαντικές σχέσεις:

- Σχέση προσπάθειας-απόδοσης(προσδοκία-expectancy) : κατά πόσο η αυξημένη προσπάθεια θα οδηγήσει και σε αυξημένη απόδοση.
- Σχέση απόδοσης-ανταμοιβής (συντελεστικότητα-instrumentality) :κατά πόσο η αυξημένη απόδοση θα οδηγήσει σε αυξημένες ανταμοιβές/απολαβές.
- Σχέση ανταμοιβών-ελκυστικότητας των ανταμοιβών (αξία-valence) κατά πόσο οι αυξημένες ανταμοιβές είναι οι επιθυμητές από το άτομο.

Motivational Force (MF) = Προσδοκία x Συντελεστικότητα x Αξία

2.2.3 Θεωρία της Στοχοθέτησης

Η θεωρία της στοχοθέτησης του Locke από την άλλη συνδέει την επαγγελματική ικανοποίηση με τους εργασιακούς στόχους του ατόμου, βλέποντας τους σε συνάρτηση με την τελική τους επίτευξη, το βαθμό δυσκολίας τους, την υποστήριξή από τον οργανισμό, τις ικανότητές του και τις αμοιβές που λαμβάνει από την εργασία του. Η θεωρία αναφέρει ότι η απλούστερη, η πιο άμεση κινητήρια εξήγηση του γιατί μερικοί άνθρωποι αποδίδουν καλύτερα από άλλους είναι επειδή έχουν διαφορετικούς στόχους απόδοσης. Η ουσία της θεωρίας είναι τετραπλή. Πρώτον, οι δύσκολοι, συγκεκριμένοι και κατανοητοί στόχοι οδηγούν σε σημαντικά υψηλότερη απόδοση από τους εύκολους, αόριστους και γενικούς στόχους, όπως η παρότρυνση στους ανθρώπους να κάνουν το καλύτερο δυνατό. Δεύτερον, η διατήρηση σταθερής ικανότητας, καθώς αυτή είναι μια θεωρία κινήτρου, και δεδομένου ότι υπάρχει δέσμευση, όσο υψηλότερος είναι ο στόχος τόσο υψηλότερη είναι η απόδοση. Τρίτον, οι μεταβλητές όπως ο έπαινος, τα σχόλια ή η συμμετοχή των ανθρώπων στη λήψη αποφάσεων, επηρεάζουν μόνο τη συμπεριφορά στο βαθμό που αυτή οδηγεί στον καθορισμό και τη δέσμευση για έναν συγκεκριμένο δύσκολο στόχο. Τέταρτον, ο καθορισμός στόχων, πέραν του ότι επηρεάζει τους τρεις μηχανισμούς κινήτρου, δηλαδή, την επιλογή, την προσπάθεια και την επιμονή, μπορεί επίσης να έχει γνωστικό όφελος. Μπορεί να επηρεάσει την επιλογή, την προσπάθεια και την επιμονή για να ανακαλύψει τρόπους για την επίτευξη του στόχου. (Latham, G. P. (2015).

Οι στόχοι που είναι δύσκολο να επιτευχθούν, όπως αναφέρθηκε παραπάνω και είναι συγκεκριμένοι τείνουν να αυξάνουν την απόδοση περισσότερο από τους στόχους που δεν είναι (Swezey et al 1994). Ένας στόχος μπορεί να γίνει πιο συγκεκριμένος με : ποσοτικοποίηση (δηλαδή, καθιστώντας τον μετρήσιμο), όπως επιδιώκοντας "αύξηση παραγωγικότητας κατά 50%" αντί "αύξηση παραγωγικότητας", απαρίθμηση, όπως με τον καθορισμό εργασιών που πρέπει να ολοκληρωθούν για την επίτευξη του στόχου αντί για τον καθορισμό του στόχου.

2.2.4 Θεωρία της Αυτοδιάθεσης

Η θεωρία της αυτοδιάθεσης (SDT), είναι μια προσέγγιση στο ανθρώπινο κίνητρο και την προσωπικότητα, που χρησιμοποιεί παραδοσιακές εμπειρικές μεθόδους, ενώ χρησιμοποιεί μια οργανική μεταθεωρία, που τονίζει τη σημασία των ατόμων ως εξελισσόμενοι εσωτερικοί πόροι για την ανάπτυξη της προσωπικότητας και τη συμπεριφορά αυτορρύθμισης (Ryan, Kuhl, & Deci, 1997).

Λαμβάνοντας υπόψη τις αυξανόμενες ενδείξεις, ότι τα εξωγενή κίνητρα και οι πιέσεις, μπορούν να υπονομεύσουν το κίνητρο για να εκτελέσουν ακόμη και εγγενώς ενδιαφέρουσες δραστηριότητες, οι Deci et al. (1985) πρότειναν τη θεωρία αυτοπροσδιορισμού, στην οποία ενσωμάτωσαν δύο

προοπτικές για το ανθρώπινο κίνητρο: (α) Οι άνθρωποι έχουν κίνητρο να διατηρήσουν ένα βέλτιστο επίπεδο διέγερσης (Hebb, 1955), και (β) οι άνθρωποι έχουν βασικές ανάγκες για ικανότητα (White, 1959) και προσωπική αιτία ή αυτοδιάθεση (De Charms R. 1968). Υποστήριξαν ότι οι άνθρωποι αναζητούν τη βέλτιστη διέγερση και δύσκολες δραστηριότητες και βρίσκουν αυτές τις δραστηριότητες εγγενώς παρακινητικές, επειδή έχουν βασική ανάγκη για ικανότητα. Επιπλέον, υποστήριξαν ότι το εγγενές κίνητρο, διατηρείται μόνο όταν τα άτομα αισθάνονται ικανοί και αποφασισμένοι. Η απόδειξη είναι ότι το εγγενές κίνητρο, μειώνεται με την άσκηση εξωτερικού ελέγχου και με την παροχή αρνητικών ικανοτήτων (Cameron J, Pierce W., D. 1994, Deci & Ryan 1985, Deci et al. 1999).

Ο Deci et al. (1985), υποστήριξε επίσης ότι οι βασικές ανάγκες για ικανότητες και ο αυτοπροσδιορισμός, παίζουν ρόλο σε μια συμπεριφορά με εξωγενή κίνητρα. Σκεφτείτε, για παράδειγμα, έναν μαθητή που συνειδητά και χωρίς εξωτερική πίεση επιλέγει ένα συγκεκριμένο μάθημα επειδή θα τον βοηθήσει να κερδίσει πολλά χρήματα. Αυτός ο μαθητής, καθοδηγείται από τις βασικές του ανάγκες για ικανότητα και αυτοδιάθεση, αλλά η επιλογή του σπουδαίου βασίζεται σε λόγους που είναι εντελώς εξωγενείς για τον ίδιο. Τέλος, ο Deci et al. (1985) υποστήριξε ότι μια βασική ανάγκη για διαπροσωπική σχέση εξηγεί γιατί οι άνθρωποι μετατρέπουν τους εξωτερικούς στόχους σε εσωτερικούς στόχους μέσω εσωτερικοποίησης. Οι Deci et al. (2000), έχουν επεκτείνει την εξωγενή διχοτομία κινήτρων, στη συζήτηση για την εσωτερίκευση-τη διαδικασία μεταφοράς του κανονισμού συμπεριφοράς από το εξωτερικό στο εσωτερικό του ατόμου. Όταν τα άτομα είναι αυτοπροσδιορισμένα, οι λόγοι τους για συμμετοχή σε συμπεριφορά ενσωματώνονται πλήρως, για συζήτηση και για ανάπτυξη αυτορρύθμισης. Καθόρισαν διάφορα επίπεδα στη διαδικασία μετάβασης από την εξωτερική στην εσωτερική ρύθμιση. Αυτά είναι εξωτερικά (ρύθμιση που προέρχεται από έξω από το άτομο), introjected (εσωτερικός κανονισμός με βάση τα συναισθήματα που πρέπει να κάνει η συμπεριφορά). Προσδιορίστηκε εσωτερικός κανονισμός που βασίζεται στη χρησιμότητα αυτής της συμπεριφοράς (π.χ., μελετώντας σκληρά για να πάρετε βαθμούς για να μπειτε Κολλέγιο) και ολοκληρωμένη ρύθμιση βάσει του τι πιστεύει το άτομο ότι είναι πολύτιμο και σημαντικό για τον εαυτό του.

2.2.5 Θεωρία της Αυτό-αποτελεσματικότητας

Ο Bandura (1997) πρότεινε ένα κοινωνικό γνωστικό μοντέλο κινήτρου, επικεντρωμένο στον ρόλο των αντιλήψεων της αποτελεσματικότητας και της ανθρώπινης αντιπροσώπευσης. Ο Bandura όρισε την αυτό-αποτελεσματικότητα, ως εμπιστοσύνη των ατόμων στην ικανότητά τους να οργανώνουν και να εκτελούν μια δεδομένη πορεία δράσης, για την επίλυση ενός προβλήματος ή την ολοκλήρωση μιας εργασίας. Το χαρακτήρισε ως πολυδιάστατο κατασκεύασμα, που ποικίλλει σε ισχύ, γενικότητα και επίπεδο (ή δυσκολία). Έτσι, μερικοί άνθρωποι έχουν μια ισχυρή αίσθηση αυτο-

αποτελεσματικότητας και άλλοι όχι. Μερικοί έχουν πεποιθήσεις αποτελεσματικότητας που περιλαμβάνουν πολλές καταστάσεις, ενώ άλλοι έχουν στενές πεποιθήσεις αποτελεσματικότητας και ορισμένοι πιστεύουν ότι είναι αποτελεσματικοί ακόμη και στις πιο δύσκολες εργασίες, ενώ άλλοι πιστεύουν ότι είναι αποτελεσματικοί μόνο σε ευκολότερες εργασίες. Η θεωρία αυτοαποτελεσματικότητας του Bandura επικεντρώνεται στις προσδοκίες για επιτυχία. Ωστόσο, διακρίνει δύο είδη πεποιθήσεων προσδοκίας : α) το αποτέλεσμα στο οποίο πιστεύει ότι ορισμένες συμπεριφορές θα οδηγήσουν σε συγκεκριμένα αποτελέσματα (π.χ., η πεποίθηση ότι η εξάσκηση θα βελτιώσει την απόδοση κάποιου) και β) η αποτελεσματικότητα, για την οποία αναμένει πεποιθήσεις για το αν κάποιος μπορεί αποτελεσματικά να εκτελέσει τις συμπεριφορές που είναι απαραίτητες για την παραγωγή του αποτελέσματος (π.χ., "Μπορώ να εξασκηθώ αρκετά σκληρά για να κερδίσω τον επόμενο αγώνα τένις"). Αυτά τα δύο είδη πεποιθήσεων προσδοκίας είναι διαφορετικά επειδή τα άτομα μπορούν να πιστέψουν ότι μια συγκεκριμένη συμπεριφορά θα παράγει ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα (προσδοκία αποτελέσματος), αλλά μπορεί να μην πιστεύουν ότι μπορούν να εκτελέσουν αυτήν τη συμπεριφορά (προσδοκία αποτελεσματικότητας). Πράγματι, ο Bandura πρότεινε ότι οι προσδοκίες αποτελεσματικότητας των ατόμων είναι ο βασικός καθοριστικός παράγοντας για τον καθορισμό στόχων, την επιλογή δραστηριότητας, την προθυμία να ξοδέψουν προσπάθεια και την επιμονή.

3. Κεφάλαιο

Εργασιακή ικανοποίηση και Αξίες Εργασίας

3.1 Αξίες - εννοιολογικός προσδιορισμός

Όλες οι ανθρώπινες κοινωνίες διαμορφώνουν αξίες. Οι **αξίες** αποτελούν κανόνες που ρυθμίζουν και επηρεάζουν τη συμπεριφορά του ανθρώπου και αποτελούν μια αναγκαιότητα γι' αυτόν. Οι αξίες αναφέρονται σε διάφορες πλευρές της ζωής. Είναι για παράδειγμα κοινωνικές, θρησκευτικές, οικονομικές, φιλοσοφικές και άλλες. Υπάρχουν αξίες που είναι διαχρονικές, που ισχύουν δηλαδή σε όλες τις εποχές, όπως είναι π.χ. η δικαιοσύνη, η ισότητα, ο αλtruισμός, η ειρήνη κτλ., ενώ άλλες αλλάζουν. Ακόμη, υπάρχουν αξίες ατομικές, όπως υπάρχουν και ομαδικές που, όταν ισχύουν για μια κοινωνία, αποτελούν συλλογικές αξίες. Οι ενέργειες, η δράση και η συμπεριφορά κάθε ατόμου μπορεί να διέπονται από διαφορετικές αξίες. Επιπλέον, κάθε άνθρωπος έχει ένα ιδιαίτερο δικό του σύνολο αξιών, το οποίο αποτελεί το **σύστημα αξιών** του. Στα διάφορα συστήματα αξιών, υπάρχει και διαφορετική **ιεράρχηση των αξιών**. Δηλαδή, κάποιες αξίες τοποθετούνται υψηλότερα στην κλίμακα αυτή της ιεραρχίας έναντι κάποιων άλλων. Οι αξίες αυτές, αποτελούν ένα περισσότερο ή λιγότερο οργανωμένο σύνολο. Οι αξίες που υιοθετεί ένας άνθρωπος, διαμορφώνονται εν μέρει από την εκπαίδευση, αλλά και από την οικογένεια μέσα στην οποία έχει μεγαλώσει και ανατραφεί, από το πολιτιστικό περιβάλλον (από τις πεποιθήσεις που κυριαρχούν σ' αυτό, τις δοξασίες κτλ.). Ένας άλλος παράγοντας που συμβάλλει στην ανάπτυξη αξιών, είναι οι προσωπικές ανάγκες κάθε ατόμου, όπως είναι π.χ. η ανάγκη για πληροφόρηση, για κατανόηση, ασφάλεια κ.ά. Οι αξίες παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στη ζωή μας. Από τη μια πλευρά, ασκούν επίδραση στη διαμόρφωση της προσωπικότητάς μας, ενώ από την άλλη συμβάλλουν στην διατήρηση της συνοχής της κοινωνίας, στο βαθμό που τα μέλη της αποδέχονται και τηρούν τους κοινωνικούς κανόνες. Οι αξίες, προσδιορίζουν τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβανόμαστε και εκτιμούμε την πραγματικότητα και τις **αποφάσεις** που παίρνουμε στη ζωή. Αν εξετάσουμε τη συμπεριφορά, την εκπαίδευσή μας, το πώς εργαζόμαστε ή διασκεδάζουμε, τότε είναι δυνατό να συνειδητοποιήσουμε τις προσωπικές μας αξίες. Όσο περισσότερο είμαστε σε θέση να συνειδητοποιούμε τις προσωπικές μας αξίες, τόσο πιο εύκολα κατανοούμε τη σημασία τους. Αυτό με τη σειρά του, μας βοηθά να λαμβάνουμε αποφάσεις που μας ικανοποιούν.

Οι περισσότεροι θεωρητικοί αξιών συμφωνούν, ωστόσο, ότι οι αξίες είναι πρότυπα ή κριτήρια (Kilmann, 1981; Kluckhohn, 1951; Rokeach, 1968, 1973; Schwartz & Bilsky, 1987) για την επιλογή στόχων ή καθοδήγηση δράσης και είναι σχετικά ανθεκτικές και σταθερές με την πάροδο του χρόνου (England, 1967; Kluckhohn, 1951; Meglino, Ravlin & Adkins, 1989; Rokeach, 1968, 1973).

Προτείνουν, έμμεσα ή ρητά, ότι οι αξίες αναπτύσσονται μέσω των επιρροών του πολιτισμού, της κοινωνίας και της προσωπικότητας.

Οι θεωρητικοί αξιών, υποστηρίζουν τη σημασία της έρευνας σε αξίες, σε αντίθεση με τις στάσεις. Μια αξία δεν αντιστοιχεί σε ένα συγκεκριμένο αντικείμενο ή κατάσταση, λαμβάνοντας υπόψη, ότι οι στάσεις συνδέονται με συγκεκριμένα αντικείμενα. Οι αξίες είναι πρότυπα, αλλά οι στάσεις δεν είναι. Επιπλέον, τα άτομα έχουν λιγότερες αξίες από τις στάσεις, καθιστώντας τις αξίες πιο οικονομική κατασκευή (Rokeach, 1968) και καταλαμβάνουν μια πιο κεντρική θέση στο γνωστικό σύστημα και τη σύνθεση της προσωπικότητας των ατόμων, καθορίζουν τις στάσεις και συνδέονται στενότερα με τα κίνητρα. Η μελέτη των αξιών παρέχει τη δυνατότητα για σχετικά πιο διεπιστημονική συνεργασία, καθώς οι αξίες διαδραματίζουν ρόλο σε όλες τις κοινωνικές επιστήμες και τη διαχείριση (Rokeach, 1968).

3.2 Θεωρία των Εργασιακών Αξιών

Οι αξίες όπως προαναφέρθηκε, εφαρμόζονται σε διάφορους τομείς ζωής: εργασία, θρησκεία, πολιτισμός, αθλητισμός και πολιτική (Sagie & Elizur, 1996). Οι αξίες είναι σημαντικά στοιχεία του προσωπικού, κοινωνικού και επαγγελματικού κόσμου ενός ατόμου καθώς επηρεάζουν τις επιλογές, τις ενέργειες και τις συμπεριφορές μας (Dose, 1997; Elizur, et al., 1991). Οι αξίες που ορίζουν την επαγγελματική ζωή κάποιου, χαρακτηρίζονται ως εργασιακές αξίες.

Ένα ιδανικό πλαίσιο για την εξερεύνηση των ανθρώπινων αξιών, είναι η σύνθετη οργάνωση εργασίας. Αν και το ενδιαφέρον για τις αξίες εργασίας τόσο σε εννοιολογικό όσο και σε πρακτικό επίπεδο αυξάνεται, το θέμα απαιτεί ακόμη μεγαλύτερη ερευνητική προσοχή από ό,τι έχει λάβει. Η έρευνα για τις εργασιακές αξίες, καθοδηγείται από την ανησυχία για το επίπεδο κινήτρων των εργαζομένων και από την αναγνώριση της σημασίας των συμπληρωματικών αξιών, μεταξύ του εργαζομένου, του επόπτη και του υπόλοιπου οργανισμού.

Ο Super (1962), στην έρευνα του σχετικά με την ψυχολογία των σταδιοδρομιών, ονομάτισε παρόμοια χαρακτηριστικά γνωρίσματα εργασίας, τα οποία μπορούν να αποτιμηθούν με διαφορετικό τρόπο, ορίζοντας αυτά τα αντικείμενα - χαρακτηριστικά (items) της εργασίας ως "αξίες της εργασίας". Η συσχέτιση των συγκεκριμένων αντικειμένων, οδήγησε στα κοινά χαρακτηριστικά (items). Η συζήτηση για τις εργασιακές αξίες, ξεκινά το 1972 με μια εξέταση των φοιτητών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων (Manhardt, 1972). Στη πορεία των ετών, διαμορφώνεται η έννοια των εργασιακών αξιών, η οποία καθορίζεται και μετριέται με ποικίλους και διαφοροποιημένους τρόπους, ανάλογα με τους ερευνητικούς στόχους και το θεωρητικό υπόβαθρο (Lofquist et al. 1971, Neuman, et al, 1980, Rounds et al., 1981, Elizur et al., 1991, Schwartz 1992, Schwartz, 1994, Burke, 1994, Schwartz και Sagiv, 1995, Knezevic M., 1998, Roe et al., 1999). Ο Schwartz (1992,) ορίζει τις αξίες

ως "επιθυμητούς στόχους με διαφορετική σημασία που χρησιμεύουν ως κατευθυντήριες αρχές στις ζωές των ανθρώπων". Το κοινό θέμα αυτών των ορισμών είναι ότι οι αξίες επηρεάζουν τη συμπεριφορά.

Οι περισσότεροι ερευνητές, υποστηρίζουν ότι οι εργασιακές αξίες τονίζουν τη σημασία των αξιών σε αντίθεση με τις στάσεις (Hofstede, G., 1998, Ajzen, 2001, Marriott, P. και Marriott, N., 2003). Αρκετοί ερευνητές (Neuman, Y. et al., 1980, Peil, M., 1988, Hofstede, G., 1998, Roe et al., 1999, Ros et al., 1999, Schwartz, 1992, Bu et al., 2001, Myyry et al., 2001, Byrne et al., 2005, Cassar, 2008, Cortes et al. 2014, Baliyan P et al., 2016, Ng et al., 2017, Cano-Escoriaza J. et al., 2019, Owusu et al. 2019) ισχυρίστηκαν ότι οι αξίες, καταλαμβάνουν μια πιο κεντρική θέση στο γνωστικό σύστημα και τη σύνθεση των προσωπικοτήτων των ατόμων, καθορίζουν τις στάσεις και συνδέονται στενότερα με τα κίνητρα. Μια τιμή αξίας, δεν αντιστοιχεί σε ένα συγκεκριμένο αντικείμενο ή συμπεριφορά, ενώ οι συμπεριφορές συνδέονται με συγκεκριμένα αντικείμενα (χαρακτηριστικά). Οι αξίες είναι κριτήρια, αλλά οι συμπεριφορές δεν είναι. Από την άλλη μεριά, η έρευνα συμπεριφοράς βασίστηκε σε αναλύσεις των ψυχολογικών διεργασιών, συγκεκριμένα στην αλλαγή νοοτροπίας, την αξία περιεχομένου (Burke 1994, Schwartz et al. 1995, Ros et al., 1999, Agarwala 2008, Cassar V. 2008, Guan Y. et al. 2018).

Ανεξάρτητα από τη συζήτηση που αφορά τη σχετική αξία ή τις διαφορές μεταξύ αξιών και στάσεων, η έρευνα συμπεριφοράς μπορεί ακόμα να εφαρμοστεί στις εργασιακές αξίες (Hofstede, G., 1998, Ajzen, 2001, Marriott, P. et al, 2003). Και τα δύο μπορούν να μετρηθούν από γενικό σε ειδικό, με τιμές που είναι γενικότερες από τις στάσεις και δεν αντιστοιχούν σε μια συγκεκριμένη κατάσταση. Οι αξίες είναι πιο συνεπείς από τις αντιλήψεις, τόσο στον χρόνο όσο και στις περιστάσεις (Burke 1994, Schwartz et al. 1995, Ros et al., 1999, Agarwala 2008, Cassar V. 2008,). Η μελέτη των αξιών, παρέχει τη δυνατότητα για μία σχετική διεπιστημονική συνεργασία, καθώς οι αξίες παίζουν ρόλο σε όλες τις κοινωνικές επιστήμες και στη διαχείριση ανθρωπίνου δυναμικού. Κάποια άτομα έχουν συγκριτικά λιγότερες αξίες από άλλα (Koiliias, C., Tourna, E., and Koukouletsos, K, 2012). Σύμφωνα με τα επιχειρήματα που αναφέρθηκαν παραπάνω, φαίνεται ότι η έρευνα των οργανωσιακών αξιών στην επαγγελματική συμπεριφορά θα ήταν επωφελής, τόσο για τις εργασιακές αξίες όσο και για την έρευνα στις συγκεκριμένες επαγγελματικές συμπεριφορές.

Οι εργασιακές αξίες θεωρούνται κριτήρια ή χαρακτηριστικά για μερικούς ερευνητές, ενώ για άλλους ερευνητές, χαρακτηρίζονται ως επιθυμητά μέσα επαγγελματικής καριέρας (Burke, R. J, 1994, Doo, M. Y. et al., 2019). Σε εννοιολογικό επίπεδο, έχει δοθεί έμφαση στις εργασιακές αξίες ως προτιμήσεις επιλογής επαγγέλματος (Agarwala, T, 2008, Ng, Y.-H. Et al., 2017, Özbilgin, M. et al., 2005). Ο Hofstede (1998), υποδηλώνει ότι οι εργασιακές αξίες, μπορούν να λειτουργήσουν ως βαθμός γενικών χαρακτηριστικών της εργασίας που θεωρούμε ως ιδανική. Οι Eldor, L. et al. (2019),

στην πρόσφατη διαμήκη έρευνα τους συνοψίζουν και ορίζουν τις διαχρονικές αξίες εργασίας 20 ετών ως πρότυπα αξιολόγησης. Τα συγκεκριμένα κριτήρια, σχετίζονται με την εργασία ή με το περιβάλλον εργασίας, με τα οποία τα άτομα διακρίνουν τι είναι σωστό ή αξιολογούν τη σημαντικότητα των προτιμήσεων τους. Συνοπτικά, στην επαγγελματική θεωρία οι εργασιακές αξίες, ορίζονται ως πρότυπα ή κριτήρια για την επιλογή στόχων ή την αξιολόγηση δραστηριοτήτων και χαρακτηριστικών ή αποτελεσμάτων, που σχετίζονται με την εργασία (Lofquist et al., 1971, Super, 1962, Hofstede, 1998).

Οι εργασιακές αξίες και οι επαγγελματικές στάσεις, μπορούν να αξιολογηθούν απευθείας από εμάς και από άλλους μέσω της εμπειρίας (Fazio et al., 1981). Αρκετοί θεωρητικοί προτείνουν, έμμεσα ή ρητά, ότι οι εργασιακές αξίες διαμορφώνονται και αναπτύσσονται μέσω των επιδράσεων της προσωπικότητας, της οικογένειας, του πολιτισμού, της κοινωνίας και των εκπαιδευτικών και εργασιακών εμπειριών (Brown et al., 1996, Guan et al., 2018). Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι σε μια σύγχρονη κοινωνία, οι εργασιακές αξίες θεωρούνται τυπικά ως πρωταρχικές, βασικές και σημαντικές (Özbilgin, et. al., 2005, Agarwala 2008, Moniarou-Papaconstantinou 2010, Doo et al., 2019). Η κυρίαρχη άποψη της διαμόρφωσης της εργασιακής αξίας, μαζί με τις περισσότερες έρευνες για την επαγγελματική επιλογή, υποδηλώνει ότι οι αξίες και οι φιλοδοξίες εργασίας διαμορφώνονται κατά τη διάρκεια της παιδικής ηλικίας και της εφηβείας (See J. et al, 2008).

Σύμφωνα με τα επιχειρήματα που αναφέρθηκαν παραπάνω, φαίνεται ότι η εφαρμογή της έρευνας για τις εργασιακές αξίες στις επαγγελματικές συμπεριφορές και το αντίθετο, θα ήταν επωφελής τόσο για τις εργασιακές αξίες όσο και για την έρευνα για συγκεκριμένες επαγγελματικές συμπεριφορές. Οπότε, οι εργασιακές αξίες είναι ένα συγκεκριμένο πλαίσιο των ανθρώπινων αξιών ή των πολύπλοκων εργασιών μέσα σε έναν οργανισμό. Οι ερευνητές, θεωρούν τις εργασιακές αξίες ως ευρύτερες τάσεις και προσδιορίζουν αντικείμενα, αποτελέσματα ή χαρακτηριστικά εργασιακών περιβαλλόντων (Lofquist et al., 1971, Hofstede, 1998), ενώ ορισμένοι άλλοι μελετητές τα χαρακτηρίζουν ως επιθυμητά μέσα επαγγελματικής αξίας (Meglino et al, 1998). Σε ένα εννοιολογικό επίπεδο, οι εργασιακές αξίες έχουν δώσει έμφαση στις προτιμήσεις απασχόλησης (Pryor, 1979, 1981) όπως προκύπτει από τις εργασιακές ανάγκες (Super, D. E, 1962).

Ο ρόλος των εργασιακών αξιών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας, αρχίζει να εξετάζεται περισσότερο από πολλούς ερευνητές (όπως για παράδειγμα ο Agarwala, T. 2008). Ήδη από το 2005, οι Özbilgin, M. et al. (2005), εξέτασαν το ρόλο των εργασιακών αξιών στην επιλογή επαγγέλματος από τους μεταπτυχιακούς φοιτητές MBA. Αργότερα, οι Ng, Y.-H. et al. (2017), αναφέρθηκαν στις εργασιακές αξίες ως "πρότυπα σπουδαιότητας για το άτομο". Αυτά τα πρότυπα, επηρεάζουν την επιλογή του εργασιακού περιβάλλοντος και τελικά, το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης. Οι συγκεκριμένες αντιλήψεις της πρώιμης επαγγελματικής ψυχολογίας, ήταν οι

πλατφόρμες για την έρευνα σχετικά με τη συσχέτιση των εργασιακών αξιών και της επαγγελματικής επιλογής. Η Dæhlen, M. (2005), έθεσε και διερεύνησε το ερώτημα πόσες κοινές αξίες καριέρας υπάρχουν μεταξύ φοιτητών και εργαζομένων. Οι έρευνες της Dæhlen, M. (2005, 2007), απαντούνε στο προηγούμενο ερώτημα με το εάν υπάρχουν αναγνωρίσιμες πτυχές της εργασίας. Οι ερευνητές της καριέρας, αξιώνουν ότι υπάρχει ένας περιορισμένος αριθμός ευρύτερων προσανατολισμών προς την εργασία, υπογραμμίζουν τις ιδέες των ανθρώπων για το τι είναι σημαντικό, όταν κάνουν επαγγελματικές επιλογές. Οι πιο δημοφιλείς τρέχουσες εφαρμογές, αντιστοιχούν σε 10 έως 22 διαφορετικές τιμές εργασίας. Τρία αρχικά ερευνητικά προγράμματα, παρουσίασαν εννοιολογικές μελέτες για τις εργασιακές αξίες και ανέπτυξαν εργαλεία που μετρούν αυτό που ορίζουν ως τον τομέα των εργασιακών αξιών, που είναι το Work Values Inventory (Super, 1962), η σημασία του Ερωτηματολογίου της Μινεσότα (Lofquist et al., 1971; Rounds et al, 1981) και οι Προτιμήσεις Εργασίας (Pryor, 1979, 1981).

Ο Super (1962), έχει κατανοήσει τις εργασιακές αξίες ως στόχους που κάποιος επιδιώκει να επιτύχει για να ικανοποιήσει μια ανάγκη και μπορεί να αντιμετωπίσει από περισσότερες από μία συγκεκριμένες προκαταλήψεις. Επομένως, οι αξίες απορρέουν από τις ανάγκες και είναι γενικότερες από τις επαγγελματικές. Οπότε ο Super, ανέπτυξε την πιο γνωστή εργαλειοθήκη για την αξιολόγηση των εργασιακών αξιών, το WVI (Work Values Inventory) με έξι ευρύτερα αντικείμενα εργασιακών αξιών (Επιτυχία, Αλτρουισμό, Συνθήκες και Συνεργάτες, Δημιουργικότητα, Επίτευγμα - Κύρος και Ανεξαρτησία). Αργότερα, οι Hendrix, V. L. και Super, D. E (1968), ανέπτυξαν την κλίμακα τιμών, που είναι μια αμερικανική εκδοχή της μελέτης σπουδαιότητας εργασίας (Wong, S., και Yuen, M, 2015), η οποία μετρά 21 μεμονωμένες τιμές εργασίας. Ωστόσο, αυτή η μέτρηση δεν έχει λάβει πολλές ετερό-αναφορές συγκριτικά με την εργαλειοθήκη WVI.

Οι Lofquist & Dawis (1971), έχουν θεωρήσει τις εργασιακές αξίες, ως ανάγκες σε μια διάσταση σπουδαιότητας για διαφορετικά άτομα. Επιπρόσθετα, έχουν αναπτύξει το ερωτηματολόγιο σημαντικότητας της Μινεσότα (MIQ), το οποίο παρουσιάζει έξι κύριες εργασιακές αξίες ως κριτήρια επαγγελματικής επιλογής όπως η Ασφάλεια, η Αυτονομία, η Άνεση, ο Αλτρουισμός, τα Επιτεύγματα και τα Χρήματα (Rounds, J.B. et al, 1981).

Ο Pryor (1979), μετονόμασε τις εργασιακές αξίες ως προτιμήσεις εργασίας, καθώς είδε τα άτομα να προτιμούν μια θέση εργασίας από μία άλλη. Επιπρόσθετα αναπτύχθηκε η κλίμακα προτιμήσεων εργασίας (WAPS, Pryor, 1979, 1981, 1983) όπου έχουν εντοπιστεί οι εργασιακές αξίες, της Ανεξαρτησίας, Συναδελφικότητας, Αυτό-Ανάπτυξης, Δημιουργικότητας, του Χρήματος, του Τρόπου Ζωής, του Κύρους (Prestige), του Αλτρουισμού, της Απόσπασης, της Σωματικής Δραστηριότητας και του Περιβάλλοντος.

Οι ερευνητές των εργασιακών αξιών προσπάθησαν να προσδιορίσουν μια σειρά γενικών και ευρύτερων τύπων που να αφορούν τις αξίες της εργασίας (Ros et al., 1999; Tourna, E. 2006).

Παρά την πληθώρα διαφορετικών προσεγγίσεων, οι περισσότεροι ερευνητές των εργασιακών αξιών προσδιορίζουν τις ίδιες μεγάλες κατηγορίες εργασιακών αξιών που είναι:

- Εσωτερικές ή Αυτοεκλογιζόμενες Αξίες,

Εξωγενείς ή Αξίες Ασφάλειας ή Υλικών και Κοινωνικές ή Σχισιακές Αξίες (Ros et al., 1999).

Η περισσότερο χρησιμοποιούμενη προσέγγιση, ταξινομεί τις εργασιακές αξίες ως εγγενείς ή εξωγενείς, αλλά αμφισβητήθηκε πρωταρχικά η επάρκεια της Εσωτερικής - Εξωγενούς Διχοτόμησης (Super, 1962). Επιπρόσθετα, ο Super διατύπωσε περισσότερες κατηγορίες:

- Εξωγενείς Ικανοποιήσεις με τη μορφή ανταμοιβών (χρήματα και γόητρο),
- Εθελοντικές Εργασίες (Κοινωνική και Περιβαλλοντική) και
- Εγγενή Ικανοποίηση (ευχαρίστηση στη δραστηριότητα και στην επίτευξη συγκεκριμένων σκοπών).
- Για παράδειγμα, οι Ahmed K. et al. (1997), διέκριναν πέντε παράγοντες Εργασιακών Αξιών:
 - Εσωτερικούς παράγοντες,
 - χρηματοοικονομικούς και της αγοράς εργασίας,
 - άλλοι Παράγοντες, αντιλαμβανόμενα οφέλη,
 - αντιλαμβανόμενα κόστη.

Οι Ros et al. (1999), καινοτόμησαν στην ταξινόμηση των εργασιακών αξιών σε ευρύτερες κατηγορίες. Σύμφωνα με την εργασία που δημοσιεύτηκε το 1999, οι αξίες εργασίας μπορούν να ταξινομηθούν σε τέσσερις γενικούς τύπους εργασιακών αξιών, παράλληλα με έναν από τους τέσσερις βασικούς τύπους γενικών αξιών ανώτερης τάξης. Οι ερευνητές της εργασιακής αξίας έχουν υποθέσει, ότι ένας περιορισμένος αριθμός ευρέων προσανατολισμών προς την εργασία, βασίζεται στις ιδέες των ανθρώπων για το τι είναι σημαντικό για αυτούς, όταν κάνουν επαγγελματικές επιλογές. Οι ερευνητές, προσπάθησαν επομένως, να εντοπίσουν ένα σύνολο γενικών τύπων αξιών εργασίας. Η προβολή των αξιών εργασίας, ως ειδικών εκφράσεων βασικών αξιών στη ρύθμιση της εργασίας, συνεπάγεται ότι πρέπει να υπάρχουν τέσσερις γενικοί τύποι αξιών εργασίας, κάθε ένας παράλληλος, με έναν από τους τέσσερις βασικούς τύπους μεμονωμένων αξιών υψηλότερης τάξης. Επιπλέον, αυτοί οι τέσσερις τύποι αξιών εργασίας, θα πρέπει να σχηματίζουν δύο διαστάσεις που είναι παράλληλες με την αυτό-βελτίωση έναντι της υπέρβασης του εαυτού και το άνοιγμα για αλλαγή σε σχέση με τις διαστάσεις διατήρησης βασικών μεμονωμένων αξιών. Παρά την πληθώρα διαφορετικών προσεγγίσεων, οι περισσότεροι ερευνητές φαίνεται να αναγνωρίζουν τους ίδιους δύο ή τρεις τύπους τιμών εργασίας: (1) εγγενείς ή τιμές αυτό-πραγμάτωσης, (2) εξωγενείς ή ασφάλειας ή υλικές αξίες

(3) κοινωνικές ή σχεσιακές αξίες (π.χ. Alderfer, 1972; Borg, 1990; Crites, 1961;). Ο Elizur (1984), έφτασε σε μια σχετική τριχοτομική ταξινόμηση των αξιών εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τον τρόπο των αποτελεσμάτων τους:

- οργανικά αποτελέσματα όπως οι συνθήκες εργασίας και τα οφέλη,
- γνωστικά αποτελέσματα όπως ενδιαφέρον και επίτευγμα,
- συναισθηματικά αποτελέσματα, όπως σχέσεις με συνεργάτες.

Αυτή η ταξινόμηση επικαλύπτει σε μεγάλο βαθμό εξωγενείς, εγγενείς και κοινωνικές, αντίστοιχα. Αυτοί οι τρεις τύποι αξιών εργασίας, μπορούν να θεωρηθούν εννοιολογικά παράλληλοι, με τρεις από τις βασικές ανθρώπινες αξίες υψηλότερης τάξης : οι εγγενείς αξίες εργασίας εκφράζουν άμεσα το άνοιγμα για να αλλάξουν τις αξίες - την επιδίωξη της αυτονομίας, του ενδιαφέροντος, της ανάπτυξης και της δημιουργικότητας στην εργασία. Οι εξωγενείς αξίες εργασίας εκφράζουν τις αξίες διατήρησης, την ασφάλεια εργασίας, το εισόδημα και παρέχουν στους εργαζόμενους τις απαιτήσεις που απαιτούνται για γενική ασφάλεια και διατήρηση της τάξης στη ζωή τους. Οι κοινωνικές ή διαπροσωπικές εργασιακές αξίες εκφράζουν την επιδίωξη των αξιών αυτό-υπέρβασης. Η εργασία θεωρείται ως όχημα για θετικές κοινωνικές σχέσεις και συμβολή στην κοινωνία.

Η θεωρία των βασικών ατομικών αξιών, υποδηλώνει ότι πρέπει να υπάρχει ένας τέταρτος διακριτικός τύπος αξιών εργασίας, μια που μοιάζει με τον βασικό τύπο αξίας υψηλότερης τάξης. Αυτός ο τύπος αξίας εργασίας, όπως η αυτο-βελτίωση, πρέπει να αφορά το κύρος ή την εξουσία. Στοιχεία που αναφέρονται στο κύρος, την εξουσία, την επιρροή, τη δύναμη και το επίτευγμα στην εργασία είναι κοινά στην εμπειρική έρευνα για την εργασία. Αυτές οι αξίες συνήθως έχουν ταξινομηθεί ως εξωγενείς (Ginzberg, et, 1951; Herzberg, et al., 1959;) ή εγγενής (Borg, 1990; Crites, 1961; Elizur, 1984). Λίγοι θεωρητικοί έχουν αναγνωρίσει ένα διακριτικό κύρος ή τύπο ισχύος (O'Connor & Kinnane, 1961; Pryor, 1987).

Συμπερασματικά οι τέσσερις τύποι εργασιακών αξιών σύμφωνα με τους Ros et al. (1999) είναι:

- • **Οι Εξωτερικές Εργασιακές Αξίες** εκφράζουν τις αξίες διατήρησης, όπως για παράδειγμα, ασφάλεια εργασίας, μισθός, άλλα οικονομικά οφέλη και συνθήκες εργασίας.
- • **Οι Εγγενείς Εργασιακές Αξίες** εκφράζουν άμεσα το άνοιγμα στις αξίες αλλαγής, όπως για παράδειγμα την επιδίωξη της αυτονομίας, του ενδιαφέροντος, της προσωπικής ανάπτυξης, της ουσιαστικής εργασίας και της δημιουργικότητας στην εργασία.
- • **Οι Τιμές του Κύρους (Prestige)** ή της εργασιακής εικόνας εκφράζουν τις τιμές αυτοαπασχόλησης όπως για παράδειγμα: την πρόοδο, την κατάσταση, την εικόνα, την εξουσία, τη διαχείριση, την επιρροή και την εξουσία στην εργασία.

- • **Οι Κοινωνικές ή Αλτρουιστικές Αξίες** εκφράζουν την επιδίωξη της αυτοπεποίθησης, όπως για παράδειγμα η εργασία θεωρείται ως όχημα για θετικές κοινωνικές σχέσεις και συνεισφορά στην κοινωνία.

3.3 Βιβλιογραφική ανασκόπηση για τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση

Στην Ελλάδα έχουν πραγματοποιηθεί έρευνες σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση στον Δημόσιο αλλά και στον Ιδιωτικό Τομέα, κυρίως σε εκπαιδευτικούς, βιβλιοθηκονόμους, φοιτητές σε ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα και ελάχιστα σε Σώματα Ασφαλείας ή Ένοπλες Δυνάμεις. Η ικανοποίηση από την εργασία έχει διερευνηθεί σε διάφορους κλάδους όπως η ψυχολογία (Argyle, 1989), κοινωνιολογία (Hodson, 1985), οικονομικά (Freeman, 1978), και επιστήμες διαχείρισης (Hunt and Saul, 1975). Οι εργοδότες, προτιμούν να είναι ικανοποιημένοι οι εργαζόμενοί τους, καθώς η ικανοποίηση των εργαζομένων σχετίζεται στενά με τη συμπεριφορά τους στην αγορά εργασίας, όπως η παραγωγικότητα, οι παραιτήσεις και η απουσία. Μελέτες που δείχνουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία είναι καλή πρόβλεψη ως προς τις παραιτήσεις λόγω μισθού Freeman (1978), Clark et al. (1998). Για αυτόν τον λόγο είναι σημαντικό να μελετηθούν οι καθοριστικοί παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία. Στη βιβλιογραφία μελετώνται διάφορες πτυχές της ικανοποίησης από την εργασία οι οποίες περιλαμβάνουν την ικανοποίηση από την εργασία με βάση το φύλο (Clark, 1997), την αύξηση των μισθών (Clark, 1999), την ηλικία (Clark et al., 1996), τη σύγκριση εισοδήματος και ανεργίας (Clark and Oswald, 1994, 1996), το εργασιακό περιβάλλον (Idson, 1990), το εργασιακό περιβάλλον και τις σχέσεις με τους προϊσταμένους (Gazizoglu and Tansel, 2004) .

3.3.1 Εργασιακή ικανοποίηση και Φύλο

Κατά μέσο όρο, οι γυναίκες αναφέρουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από τους άνδρες. Σε μια έρευνα με μεγάλη επιρροή, ο Clark (1997) δείχνει ότι το χάσμα των φύλων στην ικανοποίηση από τη δουλειά στη Βρετανία, εξακολουθεί να υφίσταται ακόμη και όταν ελέγχεται ένα ευρύ φάσμα προσωπικών και εργασιακών χαρακτηριστικών. Ο Clark, προτείνει ότι αυτό μπορεί να εξηγηθεί από τις γυναίκες που έχουν χαμηλότερες προσδοκίες σταδιοδρομίας, ως αποτέλεσμα των διαφορών στις αμοιβές των φύλων, των διακρίσεων και των μειωμένων προοπτικών προαγωγής. Επομένως, παρά την κατάληψη θέσεων που μπορεί να είναι «αντικειμενικά χειρότερες» από τους άνδρες, οι χαμηλότερες προσδοκίες μπορεί να μεταφραστούν σε υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση για τις γυναίκες. Ο Kaiser (2007), μελετά 15 χώρες της ΕΕ και διαπιστώνει ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση από τους άνδρες στις αγορές εργασίας, που είναι πιο περιοριστικές για τις γυναίκες. Αυτό θεωρείται ως υποστήριξη για την «υπόθεση προσδοκιών» του Clark (1997).

Ωστόσο, οι Sloane και Williams (2000), σε μία άλλη έρευνα με μεγάλη αναφορά, προτείνουν μια εναλλακτική εξήγηση για την «υπόθεση των προσδοκιών». Δείχνουν ότι οι καθοριστικοί παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία για τις γυναίκες και τους άνδρες διαφέρουν. Αντιμέτωποι με παρόμοια χαρακτηριστικά εργασίας με τους άνδρες, η εργασιακή ικανοποίηση των γυναικών θα μειωνόταν, υποδηλώνοντας ότι το κενό ικανοποίησης των φύλων σχετίζεται με τη διαλογή σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας με βάση διαφορετικές προτιμήσεις.

Υπήρξε πολλή συζήτηση για το γιατί υπάρχει ένα χάσμα μεταξύ των φύλων στην ικανοποίηση από την εργασία. Προηγούμενες έρευνες έχουν δείξει, ότι το χάσμα των φύλων επικρατεί ακόμη και όταν ελέγχεται ένα ευρύ φάσμα προσωπικών και εργασιακών χαρακτηριστικών. Σύμφωνα με την έρευνα του Redmond et al (2019), οι γυναίκες έχουν χαμηλότερες προσδοκίες από τους άνδρες, και ως εκ τούτου αναφέρουν μεγαλύτερη ικανοποίηση, ακόμη και σε θέσεις εργασίας που μπορεί να είναι αντικειμενικά χειρότερες. Ωστόσο, χρησιμοποιώντας μοναδικά δεδομένα για την Ευρώπη που καταγράφουν λεπτομερείς προτιμήσεις σχετικά με την επιλογή εργασίας ενός εργαζομένου, διαφαίνεται ότι οι προτιμήσεις εργασίας μπορούν να εξηγήσουν το κενό φύλου στην ικανοποίηση. Δύο προτιμήσεις ξεχωρίζουν ως ιδιαίτερα σημαντικές: εγγενής προτίμηση της εργασίας και η καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αυτές οι προτιμήσεις συνδέονται στενά με μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία και οι γυναίκες δίνουν μεγαλύτερη έμφαση και στους δύο αυτούς παράγοντες παρά οι άνδρες. Ο έλεγχος για αυτές τις προτιμήσεις αναγκάζει το χάσμα των φύλων στην εργασιακή ικανοποίηση να εξαφανιστεί.

Η σχέση του φύλου με την εργασιακή ικανοποίηση υπήρξε ασυνεπής στη βιομηχανική έρευνα ψυχολογίας (Muchinsky, 1993). Μετά από τις αναλύσεις τους για 21 μελέτες σχετικά με τις διαφορές μεταξύ των φύλων στην ικανοποίηση από την εργασία, οι Herzberg, Mausner, Peterson και Capwell (1957) σημείωσαν ότι δεν υπήρχαν απλά συμπεράσματα σχετικά με τις διαφορές ικανοποίησης από το φύλο στην εργασία. Αυτή η παρατήρηση ισχύει ακόμα και σήμερα. Ορισμένοι ερευνητές δεν αναφέρουν σε κανένα φύλο διαφορές στη συνολική ικανοποίηση (Fry & Greensfield, 1989; Weaver, 1980), ενώ άλλοι αναφέρουν σχέσεις μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και το φύλο (Hulin & Smith, 1965; Mannheim, 1983). Είναι σαφές ότι τα αποτελέσματα της έρευνας στον τομέα αυτό δεν επιτρέπουν την εξαγωγή συμπερασμάτων. Ωστόσο, αυτή η ασυνέπεια είναι λιγότερο εμφανής όταν επιχειρούμε να αναλύσουμε την εργασιακή ικανοποίηση των γυναικών που εργάζονται σε επαγγέλματα που κυριαρχούνται παραδοσιακά από άντρες, όπως η επιβολή του νόμου (Muchinsky, 1993; Singer & Love, 1988; Worden, 1993).

Η έρευνα των Dantzker et al. (1998) εξετάζει την ικανοποίηση από την εργασία μεταξύ των αστυνομικών και εάν υπάρχει διαφορά ανά φύλο. Η πεποίθηση είναι ότι εάν η εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των αστυνομικών γυναικών είναι χαμηλή, αυτό θα μπορούσε να αντικατοπτρίζει

γιατί περισσότερες γυναίκες, δεν εισέρχονται στην επιβολή του νόμου. Ωστόσο, τα δεδομένα που αναλύθηκαν σε δείγμα 2.309 ανδρών και 309 γυναικών αξιωματικών υποδηλώνει ότι υπάρχει μικρή διαφορά στην ικανοποίηση από την εργασία αποκλειστικά ανά φύλο. Εξετάστηκε εάν η εργασιακή ικανοποίηση ανά φύλο θα διαφέρει, με τις γυναίκες να έχουν πιθανώς χαμηλότερη ικανοποίηση από την εργασία. Προηγούμενες έρευνες είναι ασαφής και αντιφατικές. Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας δείχνουν ότι, γενικά, οι γυναίκες αστυνομικοί είχαν παρόμοια ικανοποίηση από την εργασία με τους άνδρες. Σε μία μόνο περιοχή οι γυναίκες ήταν πιο ικανοποιημένες και αυτό δεν ήταν στατιστικά σημαντικό. Αυτά τα ευρήματα υποστηρίζουν προηγούμενα ερευνητικά ευρήματα που διαπίστωσαν ότι το φύλο έχει μικρή σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση. Το φύλο δεν φαίνεται να έχει μεγάλη σχέση με την ικανοποίηση από την εργασία. Ωστόσο, η εξέταση άλλων μεταβλητών διαπίστωσε ότι η ικανοποίηση μπορεί να έχει κάποια σχέση φύλου, όταν συνδυάζεται με άλλες μεταβλητές, όπως ο βαθμός, εθνικότητα, ηλικία, εκπαίδευση και χρόνια εμπειρίας.

Με βάση τα δεδομένα αυτής της μελέτης, οι γυναίκες και οι άνδρες αξιωματικοί δεν διαφέρουν πραγματικά ως προς την ικανοποίηση από την εργασία. Η μελλοντική έρευνα θα πρέπει να επικεντρωθεί στο φύλο σε συνδυασμό με άλλα σημαντικά δημογραφικά χαρακτηριστικά (όπως εθνικότητα, ηλικία, βαθμό, χρόνια εμπειρίας και εκπαίδευση) και οργανωτικούς παράγοντες (όπως οργανωτικό μέγεθος και τύπος οργανισμού) για να προσδιοριστεί εάν υπάρχουν διαφορές. Ένας τέτοιος προσδιορισμός θα ενισχύσει την κατανόησή μας για τις διαφορές στην ικανοποίηση από την εργασία υπάρχουν μεταξύ ανδρών και γυναικών σε Σώματα Ασφαλείας- Στρατιωτικά Σώματα.

3.3.2 Εργασιακή ικανοποίηση και ηλικία

Έχουν γίνει πολλές έρευνες για τη σχέση μεταξύ ηλικίας και διαφορετικών μορφών ικανοποίησης από την εργασία. Συνήθως εντοπίζονται σημαντικές διακυμάνσεις ανά ηλικία, με τους μεγαλύτερους υπαλλήλους να τείνουν να αναφέρουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από τους νεότερους (π.χ. Doering, Rhodes & Schuster, 1983; Glenn, Taylor & Weaver, 1977; Warr, 1992). Οι παρατηρούμενες ηλικιακές διαφορές στη συνολική ικανοποίηση από την εργασία, είναι μεγαλύτερες από αυτές που σχετίζονται με το φύλο, την εκπαίδευση, την εθνικότητα ή το εισόδημα (Clark, 1993; Weaver, 1980).

Η έρευνα του Clark et al. (1996) χρησιμοποίησε δεδομένα που προέρχονται από τη μελέτη της British Household Panel Study και χρηματοδοτήθηκε από το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο Έρευνας. Η έρευνα χρησιμοποιεί το πρώτο κύμα (1991) αυτής της μελέτης, η οποία παρέχει πληροφορίες για ένα τυχαίο δείγμα 10.000 ατόμων, συμπεριλαμβανομένων 5.192 υπαλλήλων. Αυτή η εργασία παρέχει νέες πληροφορίες σχετικά με δύο βασικά ζητήματα. Πρώτον, αποδείχθηκε σε μελέτη μεγάλου δείγματος ότι η συνολική εργασιακή ικανοποίηση έχει σχήμα U σε σχέση με την ηλικία. Χωρίς άλλες μεταβλητές ελέγχου, μειώνεται κατά μέσο όρο έως την ηλικία των περίπου 31

και αυξάνεται στη συνέχεια. Δεύτερον, έχουν εκτιμηθεί οι εξισωμένες εντολές *probit* στις οποίες συμπεριλαμβάνεται ένας μεγάλος αριθμός μεταβλητών ελέγχου για τα προσωπικά χαρακτηριστικά, τις πτυχές των θέσεων εργασίας και τις τιμές εργασίας. Η ύπαρξη μιας στιβαρής και στατιστικά καθοριζόμενης καμπύλης σχήματος U στην ηλικία, εξακολουθεί να είναι ορατή στα δεδομένα. Στην πληρέστερη προδιαγραφή, με περίπου 80 μεταβλητές ελέγχου, το έντονα σημαντικό σχήμα U μεταξύ της ηλικίας και της συνολικής ικανοποίησης από την εργασία, έχει ένα ελάχιστο στην ηλικία των 36 ετών.

Αυτό το αποτέλεσμα, επιμένει για ταξινομημένες αναλύσεις τόσο της εξωγενούς όσο και της εγγενούς ικανοποίησης από την εργασία (ικανοποίηση με αμοιβή και ικανοποίηση από την ίδια την εργασία). Η ηλικία κατά την οποία ελαχιστοποιείται η εγγενής ικανοποίηση, είναι χαμηλότερη από την ελάχιστη για την εξωγενή ικανοποίηση. Αποδείχθηκε επίσης, ότι υπάρχει ένα σχήμα U σε όλα τα μέτρα ικανοποίησης από την εργασία, τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες ξεχωριστά και ότι τα ελάχιστα είναι σε παρόμοιες ηλικίες μεταξύ των φύλων. Τα ευρήματα δείχνουν ότι η κυρτή σχέση που προτάθηκε από τους Herzberg et al. (1957), είναι μια βαθιά δομική συσχέτιση που δεν οφείλεται στους δεσμούς μεταξύ ηλικίας και μεταβλητών, όπως το εισόδημα, η υγεία, τα οικογενειακά χαρακτηριστικά ή θητεία εργασίας.

Προκειμένου να εξηγηθεί η σχέση σχήματος U μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και της ηλικίας, δύο διαδικασίες προσδοκίας μπορεί να είναι σημαντικές. Πρώτον, οι νέοι εργαζόμενοι μπορεί να αισθάνονται ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους, όχι μόνο λόγω της καινοτομίας της κατάστασής τους αλλά και επειδή το ποσοστό ανεργίας των νέων είναι υψηλό και αισθάνονται ευχαριστημένοι που έχουν δουλειά σε σύγκριση με τους άνεργους συνομηλίκους τους. Ωστόσο, η προσδοκία τους μπορεί να αυξηθεί προς τη μέση ηλικία, καθώς περισσότεροι από τους συνομηλίκους τους βρίσκουν ελκυστικές θέσεις εργασίας, με επακόλουθη μείωση του επιπέδου ικανοποίησης από την εργασία τους. Επίσης, καθώς οι εργαζόμενοι αποκτούν εμπειρία στην αγορά εργασίας, αποκτούν επίσης πληροφορίες σχετικά με τη φύση της εργασίας για σύγκριση με τις προηγούμενες προσδοκίες τους, σχετικά με τη δική τους εργασία και αυτή η μεταγενέστερη σύγκριση μπορεί να είναι απογοητευτική. Οι πολύ νέοι εργαζόμενοι, μπορεί να μην έχουν αρκετές πληροφορίες από τον κόσμο της εργασίας για να γνωρίζουν αν η δουλειά τους είναι καλή ή κακή σε σχέση με άλλους. Υπό αυτήν την έννοια, είναι πιο ικανοποιητικό να έχουμε ελπίδες στην ηλικία των 20 σχετικά με το πώς θα είναι η δουλειά, από ότι στην ηλικία των 30 ετών να συνειδητοποιήσουμε ότι αυτές οι προσδοκίες ήταν πολύ αισιόδοξες. Αυτή η διαδικασία μπορεί να βασιστεί στην καθοδική κλίση της σχέσης σχήματος U μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και της ηλικίας. Μια δεύτερη διαδικασία αφορά τη σχέση των εργαζομένων και τις προσδοκίες τους κατά τα επόμενα έτη εργασίας. Η αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία σε αυτές τις ηλικίες, το ανοδικό κεκλιμένο τμήμα του σχήματος U,

θα μπορούσε να προέλθει από μειωμένες φιλοδοξίες, λόγω της αναγνώρισης ότι υπάρχουν λίγες εναλλακτικές λύσεις- θέσεις εργασίας διαθέσιμες μόλις δημιουργηθεί η σταδιοδρομία ενός εργαζομένου.

Ο Herzberg et al. (1957), πρότεινε ότι η αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία της δεκαετίας προκύπτει από τη μετάβαση των ηλικιωμένων εργαζομένων σε πιο ικανοποιητικές θέσεις. Ωστόσο, δεδομένης της ευρωστίας της ηλικιακής σχέσης μετά τη συμπερίληψη εισοδήματος και θέσης εργασίας και δημογραφικών χαρακτηριστικών (ένα σχήμα U στην ηλικία διατηρείται παρά τη συμπερίληψη πολλών ελέγχων), μπορεί να είναι ότι οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι είναι πιο ικανοποιημένοι όχι μόνο επειδή ανταμείβονται καλύτερα αλλά και επειδή περιμένουν λιγότερα ή επειδή ενδιαφέρονται λιγότερο για τέτοιες συγκρίσεις.

3.3.3 Εργασιακή ικανοποίηση και επίπεδο μόρφωσης

Προηγούμενες μελέτες, έχουν διαπιστώσει ότι η εκπαίδευση, αυξάνει την ικανοποίηση από την εργασία. Η παροχή κατάρτισης, ενισχύει την αύξηση του επαγγελματισμού και την περαιτέρω εκμετάλλευση των μεθόδων διαχείρισης, ενώ η έλλειψη κατάρτισης μπορεί να προκαλέσει απογοήτευση και έλλειψη ικανοποίησης από την εργασία (Wright & Davis, 2003). Τα καλά εκπαιδευμένα άτομα γνωρίζουν το εύρος των προσδοκιών και το τμήμα των θέσεων εργασίας τους και θα είναι σε θέση να προσθέσουν δομικά στοιχεία στον επαγγελματισμό τους, καθώς προχωρούν στη σταδιοδρομία τους (Priti, 1999). Η εκπαίδευση είναι επομένως, κρίσιμη για τον προγραμματισμό των ανθρώπινων πόρων και τη διαχείριση του μάρκετινγκ. Ο Bluedorn (1982), υπογράμμισε δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως η φυλή, η ηλικία, η εκπαίδευση και οι πληρωμές που επηρεάζουν τις προσδοκίες εργασίας και τις περιβαλλοντικές ευκαιρίες, τα οποία τελικά επηρεάζουν τον κύκλο εργασιών και την ικανοποίηση από την εργασία. Οι Price και Mueller (1986), δήλωσαν ότι διάφοροι παράγοντες εργασίας, όπως η πληρωμή, η προώθηση, η ευκαιρία και η γενική εκπαίδευση αυξάνουν την ικανοποίηση από την εργασία και τις επακόλουθες προθέσεις παραμονής. Ωστόσο, ορισμένοι φυσικοί παράγοντες, η συμπεριφορά διαχείρισης και το εισόδημα επηρεάζουν τη σχέση μεταξύ εκπαίδευσης και ικανοποίησης από την εργασία.

Σε αυτό το πλαίσιο, οι Podsakoff και Mackenzie (1997), πρότειναν ότι η απόδοση των συμφραζομένων αυξάνει την ικανοποίηση από την εργασία των εργαζομένων κάνοντας το εργασιακό περιβάλλον πιο ευχάριστο και υποστηρικτικό. Αυτό συνάδει με την περιγραφή των Scotter, Borman, Motowidlo και Cross (1993 2000) σχετικά με την απόδοση των συμφραζομένων ως μια κατηγορία συμπεριφοράς που είναι πολύτιμη για τους οργανισμούς, επειδή βοηθά στην υποστήριξη και τη διατήρηση του ψυχολογικού και κοινωνικού πλαισίου στο οποίο εκτελούνται δραστηριότητες. Και οι δύο προσεγγίσεις συμφωνούν ότι οι εργαζόμενοι με πιο αποτελεσματική απόδοση συμφραζομένων είναι πιθανό να είναι πιο ικανοποιημένοι με τις εργασίες τους.

Ο Gurbuz A. (2007), στην έρευνα που πραγματοποίησε σε συνολικά 600 εργαζόμενους, που εργάζονταν σε 30 ξενοδοχεία τεσσάρων και πέντε αστέρων, αποτύπωσε μια θετική σχέση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία και του επιπέδου εκπαίδευσης. Το εξήντα εννέα τοις εκατό (69%) των απαντήσεων ελήφθησαν από αποφοίτους και επαγγελματίες μαθητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, και το τριάντα ένα τοις εκατό (31%) από πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια σχολεία. Τα αποτελέσματα υποδηλώνουν, ότι οι διευθυντές πρέπει να βρουν νέες μεθόδους για να αυξήσουν το επίπεδο εκπαίδευσης του προσωπικού τους και να αναπτύξουν εργασιακό πλαίσιο παράλληλα με το επίπεδο εκπαίδευσης.

3.3.4 Εργασιακή ικανοποίηση και Μισθός

Η αμοιβή είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την ικανοποίηση από την εργασία και η ικανοποίηση των αμοιβών είναι απαραίτητη μέτρηση στην αξιολόγηση της εργασιακής ικανοποίησης. Σε πολλές μελέτες έχει αποδειχθεί ότι, σε σύγκριση με το προσωπικό που λαμβάνει χαμηλότερες αμοιβές, η λήψη υψηλότερων πληρωμών τείνει να αποκτά αναφορές για μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία.

Η έρευνα που εξετάζει την πρόβλεψη της ικανοποίησης από την εργασία είναι εκτεταμένη. Οι θεωρητικοί πρότειναν ότι η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να επηρεάζεται εξίσου από ζητήματα που σχετίζονται με την εργασία και από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας. Υπάρχουν πολλοί παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Τα άτομα που αποδίδουν σε υψηλά επίπεδα αποτελεσματικότητας στις δουλειές τους, δεσμεύονται για την οργάνωση της εργασίας τους, είναι ασφαλή στη δουλειά τους και είναι ικανοποιημένα με το εισόδημά τους, τείνουν να αναφέρουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία (Feather & Rauter, 2004; Judge et al., 2001 ; Witt & Wilson, 1990). Μεταξύ όλων αυτών των παραγόντων, η αμοιβή είναι πολύ σημαντική. Είναι ένα βασικό συστατικό όλων των ερωτηματολογίων ικανοποίησης από την εργασία.

Οι Yang et al. (2008), στην έρευνά τους, εξέτασαν την επίδραση της αύξησης των αμοιβών στην ικανοποίηση από την εργασία, μεταξύ των κατώτερων αξιωματικών στον κινεζικό στρατό. Δημιουργήθηκε ένα ερωτηματολόγιο εργασιακής ικανοποίησης για τη μελέτη και χρησιμοποιήθηκε τόσο πριν, όσο και μετά την αύξηση των αποδοχών των κατώτερων στρατιωτικών αξιωματούχων από μια στρατιωτική περιοχή, για τον εντοπισμό αλλαγών στην ικανοποίηση από την εργασία. Πριν από την αύξηση των αποδοχών, η ικανοποίηση από την εργασία ήταν σε σχετικά χαμηλό επίπεδο. Μετά την αύξηση των μισθών, βελτιώθηκε σημαντικά. Αυτή η βελτίωση σημειώθηκε επίσης, σε όλες τις πτυχές της ικανοποίησης από την εργασία. Συμπεραίνεται, ότι η ικανοποίηση των αμοιβών παίζει σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση από την εργασία για τους Κινέζους κατώτερους στρατιωτικούς αξιωματικούς.

Διαπιστώθηκε επίσης, ότι για τις έξι πτυχές στην ικανοποίηση από την εργασία, η κατάταξη παρέμεινε ουσιαστικά αμετάβλητη πριν και μετά την αύξηση των αποδοχών. Αυτό οφειλόταν κυρίως, στα σχετικά χαμηλά εισοδήματα για στρατιωτικούς αξιωματικούς πριν από το 2006 και στο διαφορετικό περιβάλλον των στρατιωτικών δυνάμεων, όπου υπάρχει περιορισμός για την προσωπική ανάπτυξη και την αυτοπραγμάτωση. Εκτός από αυτό, η δουλειά των κατώτερων αξιωματικών είναι η διαχείριση της εκπαίδευσης για τον στρατό, η οποία είναι σχετικά απλή και βαρετή. Όλοι αυτοί οι παράγοντες συμβάλλουν στα επίπεδα αμοιβής και παροχών και οδήγησαν στη σχετικά χαμηλή ικανοποίησή τους στις πτυχές της προώθησης και της ανάπτυξης και στην ίδια την εργασία. Επιπλέον, δεδομένου ότι το σύστημα βαθμολόγησης φυλάσσεται σε μεγάλο βαθμό στον στρατό, με χαμηλότερες θέσεις στρατιωτικού κατώτερου αξιωματικού, σε συνδυασμό με μερικές απλές και ακατέργαστες διαχειριστικές προσεγγίσεις για την ηγεσία της βάσης, οδηγεί εύκολα σε χαμηλότερη ικανοποίηση στους ανώτερους αξιωματικούς. Αντιθέτως, καθώς οι κατώτεροι αξιωματικοί, οι συνάδελφοί τους και οι στρατιώτες τους ξοδεύουν περισσότερο χρόνο μαζί, καθώς εργάζονται και ζουν μαζί, καλλιεργούν βαθύτερες σχέσεις, οδηγώντας έτσι σε μεγαλύτερη ικανοποίηση με συναδέλφους και υφισταμένους. Εν ολίγοις, αν και η αύξηση των μισθών βελτίωσε σημαντικά την ικανοποίηση από την εργασία των κατώτερων αξιωματικών, σε αρκετές πτυχές η ικανοποίηση από την εργασία για τους κατώτερους στρατιωτικούς αξιωματικούς εξακολουθεί να είναι συγκριτικά χαμηλή.

3.3.5 Εργασιακή ικανοποίηση και Στρατός – Σώματα Ασφαλείας

Σε αντίθεση με τους ερευνητές στην οργανωτική συμπεριφορά, οι μελετητές ποινικής δικαιοσύνης έχουν δείξει μικρό ενδιαφέρον για την ικανοποίηση από την εργασία, την απόδοση, τη δέσμευση, την απουσία και τον κύκλο εργασιών των εργαζομένων. Εκτός από μερικές μελέτες που αφορούν συγκεκριμένα την ικανοποίηση από την εργασία σε αστυνομικούς και αρκετές μελέτες οργανωτικής συμπεριφοράς που χρησιμοποιούν δείγματα ποινικής δικαιοσύνης, αυτός ο σημαντικός τομέας έρευνας δεν έχει αντιμετωπιστεί επαρκώς.

Ο Richard R. Bennett (1997), διερεύνησε τους καθοριστικούς παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία σε τρεις αναπτυσσόμενες χώρες. Πρώτον, κατασκεύασε ένα μοντέλο βασισμένο στη βιβλιογραφία από ανεπτυγμένα έθνη, όπως οι Ηνωμένες Πολιτείες και το Ηνωμένο Βασίλειο, για να εξηγήσει την ικανοποίηση από την εργασία μεταξύ αστυνομικών στις αναπτυσσόμενες χώρες. Δεύτερον, κάνοντας συγκρίσεις μεταξύ τριών εθνών, για να αποκαλυφθεί η επίδραση εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων που υποτίθεται ότι επηρεάζουν τη δομή και τις επιχειρήσεις της αστυνομίας και για να ελεγχθεί η δυνατότητα εφαρμογής ενός μοντέλου ενός ανεπτυγμένου έθνους στην εξήγηση της ικανοποίησης από την εργασία των αστυνομικών.

Το μοντέλο που αναπτύχθηκε και δοκιμάστηκε εδώ δημιουργήθηκε σε τρία στάδια. Πρώτον, εξετάστηκε γενική έρευνα για την ικανοποίηση από την εργασία και δύο ομάδες καθοριστικών παραγόντων που τεκμηριώθηκαν από αυτήν τη βιβλιογραφία συμπεριλήφθηκαν στο εννοιολογικό μοντέλο. Δεύτερον, μια ποικιλία μελετών σχετικά με την αστυνομία, απορρίφθηκαν για πρόσθετους επεξηγηματικούς παράγοντες, για να τοποθετηθεί η ικανοποίηση από την εργασία σε αστυνομικό πλαίσιο, και συμπεριλήφθηκαν σε αυτές στο τρίτο σύμπλεγμα. Τέλος, μακροοικονομικοί εσωτερικοί και εξωτερικοί πολιτικοί παράγοντες, που επηρεάζουν τη δομή και τη λειτουργία των αστυνομικών υπηρεσιών των εθνών, ενσωματώθηκαν στο μοντέλο (Zhao et al. 1999).

Η γνώση σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία των Σωμάτων Ασφαλείας, μέχρι σήμερα, περιορίστηκε στην εμπειρική έρευνα με βάση το επίπεδο μόρφωσης, την εθνικότητα, το φύλο και το βαθμό / έτη υπηρεσίας μεμονωμένων αξιωματικών.

Η έρευνα σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία στην αστυνόμευση είναι νεότερη από παρόμοια έρευνα που περιλαμβάνει άλλα επαγγέλματα: μόνο περίπου 20 δημοσιευμένα άρθρα που αντιμετωπίζουν την ικανοποίηση από την εργασία ως εξαρτώμενη μεταβλητή σχετίζονται άμεσα με την αστυνόμευση (Buzawa, et al., 1994). Έτσι, ορισμένοι μελετητές ποινικής δικαιοσύνης καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η γνώση σχετικά με τις πηγές ικανοποίησης από την εργασία μεταξύ των αστυνομικών υστερεί πολύ από τις αντίστοιχες γνώσεις σχετικά με άλλα επαγγέλματα (Dantzker 1994; Griffin, et al. 1978).

Η πρώτη δημογραφική μεταβλητή που μελετάται συχνά είναι το εκπαιδευτικό υπόβαθρο ενός αξιωματικού. Οι Carter et al. (1990) ισχυρίζονται ότι το επίπεδο εκπαίδευσης των Αμερικανών αστυνομικών έχει αυξηθεί σημαντικά τα τελευταία 30 χρόνια. Αυτή η άνοδος οφείλεται, τουλάχιστον εν μέρει, στην υπόθεση ότι η ικανότητα ενός αξιωματικού να κατανοεί τους πολίτες από μια ποικιλία κοινωνικοοικονομικών υποβάθρων θα αυξηθεί με το εκπαιδευτικό επίτευγμα (Goldstein 1977). Η προέλευση αυτής της προοπτικής εντοπίζεται σε δύο προεδρικές επιτροπές στα τέλη της δεκαετίας του 1960 και στις αρχές της δεκαετίας του 1970, που πίστευαν ότι η εκπαίδευση είναι σημαντική για την αστυνομική εργασία στην αμερικανική κοινωνία (National Advisory Commission 1973; President's Commission 1967).

Τα τελευταία 20 χρόνια, ωστόσο, οι μελετητές της αστυνόμευσης αμφισβήτησαν την εγκυρότητα αυτής της φαινομενικά θετικής σχέσης μεταξύ της εκπαίδευσης των αξιωματικών και της απόδοσης και της ικανοποίησης της εργασίας τους. Όπως παρατήρησε ο Swanson (1977: 312), η βιβλιογραφία για την αστυνομική εκπαίδευση είναι εκτεταμένη, αλλά συχνά φαίνεται να τείνει να υποστηρίζει την ιδέα ότι η εκπαίδευση για την αστυνομία είναι καλή αλλά δεν προσφέρει εμπειρικές αποδείξεις. Τα ευρήματα της έρευνας που θα μπορούσαν να υποστηρίξουν αυτήν την έννοια είναι μικτά. Ο Lefkowitz (1974) διαπίστωσε ότι το επίπεδο εκπαίδευσης των αστυνομικών συσχετίστηκε

σημαντικά με την ικανοποίηση από την εργασία, αλλά σε μια απροσδόκητη κατεύθυνση: Οι αξιωματικοί με μεταπτυχιακά τείνουν να επιδεικνύουν τα χαμηλότερα επίπεδα θετικών στάσεων απέναντι στις θέσεις εργασίας τους. Ο Buzawa (1984) διαπίστωσε ότι η επίδραση της εκπαίδευσης στην αναφερόμενη ικανοποίηση των εργαζομένων δεν ήταν συνεπής όταν συγκρίθηκαν δύο αστυνομικές υπηρεσίες. Παρόμοια ευρήματα αναφέρθηκαν από τους Griffin et al. (1978: 79) στη σύγκριση των αξιωματικών με και χωρίς πτυχίο. Πιο πρόσφατα, ωστόσο, ο Dantzker (1992) διαπίστωσε ότι η εκπαίδευση συσχετίστηκε θετικά με την ικανοποίηση από την εργασία των αξιωματικών, σύμφωνα με στοιχεία έρευνας από πέντε αστυνομικές υπηρεσίες που ποικίλλουν ανάλογα με το μέγεθος και τη γεωγραφική περιοχή.

Η εθνικότητα και το φύλο είναι δύο άλλες συχνά μελετημένες μεταβλητές. Ιστορικά, η οργανωτική κουλτούρα των οργανισμών επιβολής του νόμου στις Ηνωμένες Πολιτείες ήταν αδιάφορη στις ανάγκες των μειονοτήτων και των γυναικών αξιωματικών (Alex 1976; Haarr 1997; Sullivan 1993,e.t.c). Οι διακρίσεις κατά μειονοτήτων και γυναικών αξιωματικών συνεχίζονται, παρόλο που οι πολιτικές προσλήψεων και προαγωγών των αστυνομικών οργανώσεων έχουν ως στόχο τη παραμονή για πολλά χρόνια (Hale and Wyland 1993, Martin 1993, 1997, Sullivan 1993,e.tc.). Η αστυνόμευση, όπως και πολλά άλλα επαγγέλματα στις Ηνωμένες Πολιτείες, τείνει να κυριαρχείται από υπαλλήλους που είναι λευκοί και άνδρες. Έτσι φαίνεται λογικό να υποθέσουμε ότι τόσο οι μειονοτικοί όσο και οι γυναίκες αστυνομικοί θα μπορούσαν να επιδείξουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία από τους λευκούς ανδρικούς ομολόγους τους, οι οποίοι έθεσαν τον τόνο για την οργανωτική κουλτούρα ενός οργανισμού. Ωστόσο, τα ευρήματα της έρευνας για αυτά τα θέματα δεν είναι συνεπή.

Ορισμένες μελέτες έχουν διαπιστώσει ότι η μειονότητα και οι γυναίκες αστυνομικοί είναι μεταξύ εκείνων που είναι λιγότερο ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους (Buzawa 1984, Buzawa et al. 1994). Άλλοι αναφέρουν μικτά ευρήματα (π.χ. Hunt & McCadden 1985). Οι Belknap και Shelley (1992) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η ικανοποίηση από τη δουλειά μιας γυναίκας αξιωματικού μπορεί να συνδέεται με το ποσοστό των γυναικών αξιωματικών που απασχολούνται σε μια συγκεκριμένη υπηρεσία.

Η τέταρτη συνήθως αναγνωρισμένη μεταβλητή σε αυτήν την έρευνα είναι τα έτη υπηρεσίας και ο βαθμός του αστυνομικού. Πολλοί μελετητές της αστυνομίας υποστηρίζουν ότι η αποξένωση και ο κυνισμός συσχετίζονται θετικά με τα χρόνια υπηρεσίας (π.χ., Gaines 1993). Ομοίως, σχεδόν κάθε ερευνητής που έχει μελετήσει αυτήν τη μεταβλητή έχει αναφέρει ότι η κατάταξη ή η διάρκεια υπηρεσίας ενός αξιωματικού σχετίζεται αρνητικά με την άποψη του αξιωματικού για την εργασία (Burke 1989; Buzawa et al.1994; Dantzker 1992, 1994; Hunt & McCadden 1985 ,e.tc.). Επιπλέον, ο Dantzker (1994) παρατήρησε ότι η αρνητική σχέση μεταξύ της αρχαιότητας των υπαλλήλων της

αστυνομίας και της ικανοποίησης από την εργασία τους δεν είναι γραμμική: Ο ρυθμός μείωσης τείνει να ισορροπεί μεταξύ έξι και δέκα ετών υπηρεσίας (Allen, Hitt & Greet 1982, e.t.c). Ο Langworthy (1987), ωστόσο, αμφισβητεί την εγκυρότητα της έρευνας σχετικά με τη σχέση μεταξύ των ετών υπηρεσίας και της αποξένωσης εργασίας. Πιστεύει ότι η σχέση μεταξύ κυνισμού και ετών υπηρεσίας εξαρτάται από το εργαλείο έρευνας που χρησιμοποιείται για τη συλλογή δεδομένων.

Οι McGarrell και Thurman (1994), για παράδειγμα, ισχυρίζονται ότι η σχέση μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία των αξιωματικών και του εργασιακού περιβάλλοντος έχει προφανώς γίνει σημαντική επειδή η επιτυχία των κοινοτικών προγραμμάτων αστυνόμευσης εξαρτάται από τη συμμετοχική διαχείριση και την υποστήριξη των αστυνομικών. Ο Crank (1997a) προτείνει ακόμη και ότι οι έμπειροι αξιωματικοί που ασχολούνται με την κοινοτική αστυνόμευση μπορούν να κάνουν πολλά για να οδηγήσουν έναν οργανισμό σε θετική αλλαγή (βλέπε επίσης Crank 1997b).

Στη δεκαετία του 1990, ωστόσο, λίγες μόνο μελέτες επικεντρώθηκαν στην αποτελεσματικότητα της συμμετοχικής διαχείρισης και πώς σχετίζεται με την εργασία ικανοποίηση. Ο Trojanowicz και ο Bucqueroux (1990) διαπίστωσαν ότι η περιπολία των ποδιών, ως μια νέα μέθοδος αστυνόμευσης, ενισχύει την ικανοποίηση από την εργασία μεταξύ των εμπλεκόμενων αξιωματικών. Ομοίως, οι Wycoff και Skogan (1993) παρατήρησαν ότι οι αξιωματικοί που συμμετείχαν σε ένα πειραματικό πρόγραμμα διαχείρισης εστιάζοντας στην επίλυση προβλημάτων σε έναν υγιή χώρο εργασίας στο αστυνομικό τμήμα Madison (WI), παρουσίασαν μεγαλύτερη συνολική ικανοποίηση από την εργασία και πιο θετικές στάσεις απέναντι στην κοινότητά τους. Πιο πρόσφατα, στη μελέτη τους για αστυνόμευση στο Σικάγο, οι Skogan και Hartnett (1997), ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης μεταξύ αξιωματικών που συμμετείχαν σε κοινοτικά αστυνομικά προγράμματα απ' ό,τι μεταξύ εκείνων που ήταν προσκολλημένοι σε περιοχές όπου η κοινοτική αστυνόμευση δεν ήταν υψηλή προτεραιότητα.

Στην εγχώρια βιβλιογραφία (διπλωματική εργασία) ο Σιατήρας, Β. (2017), μελέτησε τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης στον Ελληνικό Στρατό. Στην έρευνα συμμετείχαν έξι κέντρα εκπαίδευσης στη Σπάρτη, Καλαμάτα, Τρίπολη, Ναύπλιο, Πάτρα και Μεσολόγγι. Μοιράστηκαν 255 ερωτηματολόγια και απαντήθηκαν 245.

Η δειγματοληψία έγινε με βάση τον βαθμό του κάθε στρατιωτικού, σε δύο κύριες κατηγορίες, στους αξιωματικούς και υπαξιωματικούς. Συμπεριλήφθηκαν άνδρες και γυναίκες, που υπηρετούν στον ΕΣ με ηλικία από 20 – 50 χρονών.

Τα αποτελέσματά της έρευνας έδειξαν ότι, οι στρατιωτικοί είναι ικανοποιημένοι από τις *Συνθήκες Υγιεινής και Ασφάλειας*, την *Ίδια τη Δουλειά* και από τον *Προϊστάμενο*. Είναι μερικώς ικανοποιημένοι από την *Μονάδα Υπηρετήσης*, και εκφράζουν τη δυσαρέσκειά τους για τον *Μισθό* με τον οποίο αμείβονται, καθώς και για το σύστημα των *Προαγωγών*. Οι υπαξιωματικοί εμφανίζονται

περισσότερο ικανοποιημένοι από τους αξιωματικούς σε όλους σχεδόν τους παράγοντες. Το ύψος του εισοδήματος δεν επηρεάζει τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, ενώ, αντιθέτως, ο τόπος στον οποίον υπηρετούν οι στρατιωτικοί είναι καθοριστικής σημασίας. Στρατιωτικοί οι οποίοι υπηρετούν στην πρώτη μονάδα προτίμησής τους και όσοι μένουν σε κατοικίες που έχουν παραχωρηθεί από την υπηρεσία (ΣΟΑ-ΣΟΜΥ), εμφανίζουν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης.

Με βάση τ' ανωτέρω αναφερόμενα είναι σημαντικό να ερευνηθεί η εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών του Λιμενικού ως ένας πολύπλευρος Οργανισμός που επιτελεί Στρατιωτικής και Αστυνομικής φύσεως καθήκοντα. Δεν υπάρχει στην διεθνή και εγχώρια βιβλιογραφία παρόμοια έρευνα σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών του Λιμενικού Σώματος.

Η τρέχουσα μελέτη χρησιμοποιεί την κατηγοριοποίηση των αξιών εργασίας που εισήγαγαν οι Ros et al. (1999), θεωρώντας ότι είναι ιδιαίτερα κατάλληλο για την κατανόηση της εργασιακής ικανοποίησης των Στελεχών του Λιμενικού Σώματος, καθώς περιλαμβάνει διαφορετικές πτυχές στην αξιολόγηση της ικανοποίησης από την εργασία, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση του επαγγέλματος, τις ανησυχίες των επαγγελματιών και τις αλλαγές στον τομέα της πληροφόρησης.

Εργασιακές αξίες	Περιγραφή
Εσωτερικές	Ευκαιρίες για μάθηση, ευκαιρία για δημιουργικότητα, ενδιαφέρουσα δουλειά, επίπεδο αυτονομίας, χρήσης γνώσεων και ικανοτήτων, είδος καθηκόντων που έχουν ανατεθεί, εκτίμηση ιδεών, υιοθέτηση καινοτόμων τεχνολογικών εξελίξεων
Εξωτερικές	Μισθός, παροχές, ώρες εργασίας, μόνιμη θέση, ευκαιρία για αυτοαπασχόληση, φυσικό περιβάλλον και συνθήκες εργασίας, ευέλικτο πρόγραμμα, ευθύνη, εργασία με πίεση, ευκαιρίες εργασίας, υποστήριξη επαγγελματικών ταξιδιών, διαφάνεια, ασφάλεια εργασίας, σταθερότητα εργασίας, μεταθέσεις
Κοινωνικές	Σχέσεις με επαγγελματίες άλλων κλάδων σχέση με συναδέλφους, συμβολή στην κοινωνία, συνεργασία εντός οργανισμού, κοινωνική θέση επαγγέλματος, διαχείριση του οργανισμού, υποστήριξη από τον οργανισμό
Κύρους	Ανέλιξη, συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, προώθηση ευκαιρίες εκτός του οργανισμού

Πίνακας 1-Αξίες εργασίας . Πηγή: Ros et al. (1999) από Moniarou-Papaconstantinou et al.(2015)- - Τροποποιημένη έκδοση.

Αυτή η μελέτη εξετάζει τις ακόλουθες ερευνητικές ερωτήσεις:

1. Ποια είναι η συνολική εργασιακή ικανοποίηση στα στελέχη του Λ.Σ -ΕΛ.ΑΚΤ ;
2. Ποιες εργασιακές αξίες συμβάλλουν στην θετική συσχέτιση της εργασιακής ικανοποίησης των Στελεχών του Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ. ;
3. Υπάρχουν διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών του γυναικείου και του ανδρικού φύλλου;
4. Υπάρχει διαφορά στην εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών ανά Σχολή προέλευσης (Σχολή Δοκίμων Αξιωματικών – Σχολή Δοκίμων Υπαξιωματικών – Σχολή Δοκίμων Λιμενοφυλάκων);
5. Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του χρόνου υπηρεσίας και της εργασιακής ικανοποίησης των Στελεχών του Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ.;

4. Κεφάλαιο

Λιμενικό Σώμα - Ελληνική Ακτοφυλακή

4.1 Σύσταση Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ. - Αρμοδιότητες

Το Λιμενικό Σώμα συστάθηκε¹ με το άρθρο 3 του ν. 1753/1919 (ΦΕΚ 67 Α'), μετονομάστηκε σε Λιμενικό Σώμα - Ελληνική Ακτοφυλακή με το άρθρο 1 του ν. 3922/2011 (ΦΕΚ 35 Α') και έχει ως αποστολή την εφαρμογή του νόμου στις περιοχές και τους χώρους στους οποίους εκτείνεται η αρμοδιότητά του.



Εικόνα 1 Λιμενικό Σώμα. Πηγή: <https://el.wikipedia.org/wiki/>

Το Λιμενικό Σώμα – Ελληνική Ακτοφυλακή (Λ.Σ.- ΕΛ.ΑΚΤ.) είναι Σώμα Ασφαλείας στρατιωτικά συγκροτημένο. Σκοπός του είναι η φρούρηση και ο έλεγχος των λιμένων της χώρας, των πάσης φύσεως λιμενικών έργων και εγκαταστάσεων, εκτός ναυστάθμων και ναυτικών οχυρών, η προστασία του θαλάσσιου περιβάλλοντος, ο έλεγχος της αλιείας, η λιμενική αστυνομία, η έρευνα και διάσωση, η αντιμετώπιση διαφόρων εκτάκτων γεγονότων που αφορούν την θαλάσσια συγκοινωνία, την ασφάλεια της ναυσιπλοΐας και γενικά ο έλεγχος των χωρικών υδάτων της Ελλάδας. Σε γενικά πλαίσια παρατίθενται οι κάτωθι αρμοδιότητες:

- Δημόσια και Κρατική Ασφάλεια.
- Γενική Αστυνόμευση-Τροχαία.
- Έλεγχος αλιευτικών δραστηριοτήτων.
- Πρόληψη και καταστολή του εγκλήματος.
- Έλεγχος θαλάσσιων συνόρων
- Έρευνα και Διάσωση
- Ασφάλεια ναυσιπλοΐας
- Προστασία θαλάσσιου περιβάλλοντος
- Ακτοπλοϊκές Συγκοινωνίες

¹ <https://www.hcg.gr/el/istoria-organosi/armodiothtes/>

- Ναυτική Εργασία
- Ναυτική Εκπαίδευση
- Ναυτιλιακή πολιτική
- Επιθεώρηση/Έλεγχος Πλοίων/Εταιρειών και Οργανισμών, Ασφάλεια Πλοίων και Λιμενικών Εγκαταστάσεων.

Το Λιμενικό Σώμα υπάγεται διοικητικά στο Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής. Προστάτης του είναι ο Άγιος Νικόλαος.

4.2 Διάρθρωση Λ.Σ ΕΛ.ΑΚΤ

Η πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Ναυτιλίας² αποτελείται από τους:

- α) Υπουργός Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής,
- β) Υφυπουργός Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής,
- β) Γενικός Γραμματέας Λιμένων, Λιμενικής Πολιτικής και Ναυτιλιακών Επενδύσεων,
- γ) Γενικός Γραμματέας Αιγαίου και Νησιωτικής Πολιτικής.

Η στρατιωτική ηγεσία του Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ.³ αποτελείται από τους :

- α) Αρχηγός Λιμενικού Σώματος -Ελληνικής Ακτοφυλακής,
- β) Α΄ Υπαρχηγός Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής,
- γ) Β΄ Υπαρχηγός Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής.

Η διάρθρωση⁴ του Αρχηγείου Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ. διακρίνεται από :

Κεντρικά Όργανα Διοίκησης :

- α) Αρχηγός Λιμενικού Σώματος -Ελληνικής Ακτοφυλακής,
- β) Α΄ Υπαρχηγός Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής,
- γ) Β΄ Υπαρχηγός Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής,
- δ) Γενικός Επιθεωρητής Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής,
- ε) Διευθυντές Κλάδων Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής.

1. ΚΛΑΔΟΣ Α΄: ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΤΥΝΟΜΕΥΣΗΣ

α. Διεύθυνση Επιχειρήσεων

² <https://www.ynanp.gr/el/yπουργειο/hgesia/>

³ <https://www.hcg.gr/el/organwsh/hgesia/>

⁴ <https://www.hcg.gr/el/organwsh/epikairopoihmeno-organogramma-ls-elakt/>

- β. Διεύθυνση Επιχειρησιακών Μέσων
- γ. Διεύθυνση Λιμενικής Αστυνομίας
- δ. Διεύθυνση Ελέγχου Αλιείας
- ε. Διεύθυνση Ασφάλειας και Προστασίας Θαλασσίων Συνόρων
- στ. Διεύθυνση Δίωξης Ναρκωτικών και Λαθρεμπορίου

2. ΚΛΑΔΟΣ Β΄: ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ

- α. Διεύθυνση Ποντοπόρου Ναυτιλίας
- β. Διεύθυνση Ασφάλειας Ναυσιπλοΐας
- γ. Διεύθυνση Εκπαίδευσης Ναυτικών
- δ. Διεύθυνση Ναυτικής Εργασίας
- ε. Διεύθυνση Θαλασσίων Συγκοινωνιών
- στ. Διεύθυνση Προστασίας Θαλάσσιου Περιβάλλοντος

3. ΚΛΑΔΟΣ Γ΄: ΕΛΕΓΧΟΥ ΠΛΟΙΩΝ

- α. Διεύθυνση Κανονισμών και Ελέγχου Οργανισμών
- β. Διεύθυνση Μελετών και Κατασκευών Πλοίων
- γ. Διεύθυνση Επιθεώρησης Πλοίων
- δ. Διεύθυνση Ελέγχου Διαχείρισης της Ασφάλειας Πλοίων και Λιμενικών Εγκαταστάσεων

4. ΚΛΑΔΟΣ Δ΄: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

- α. Διεύθυνση Προσωπικού Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ.
- β. Διεύθυνση Εκπαίδευσης Προσωπικού Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ.
- γ. Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Επικοινωνιών

4.3 Υπηρεσίες υπαγόμενες στο Αρχηγείο Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής

1. Γενική Επιθεώρηση Λιμενικού Σώματος
2. Υπηρεσία Ολοκληρωμένης Θαλάσσιας Επιτήρησης
3. Υπηρεσία Υγειονομικού
4. Υπηρεσία Εναέριων Μέσων
5. Μονάδα Υποβρυχίων Αποστολών
6. Υπηρεσία Συνδέσμων Διασωστών
7. Επισκευαστικές Βάσεις
8. Σχολές Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής

9. Υπηρεσία Μουσικής

ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΥΠΑΓΟΜΕΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΑ ΣΤΟΝ ΑΡΧΗΓΟ Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ.

1. Ενιαίο Κέντρο Συντονισμού Έρευνας και Διάσωσης (ΕΚΣΕΔ) (Πλην αεροπορικού τομέα)
2. Κέντρο Επιχειρήσεων (ΚΕΠΙΧ)

I. ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΠΟΠΤΕΥΟΜΕΝΗ ΑΠΟ ΤΟΝ ΑΡΧΗΓΟ Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ.

Ταμείο Αρωγής Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ.

II. ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΑΜΕΣΑ ΥΠΑΓΟΜΕΝΕΣ ΣΤΟΝ ΑΡΧΗΓΟ Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ.

1. Γενικός Επιθεωρητής Λ.Σ. -ΕΛ.ΑΚΤ.
2. Υπηρεσία Εναέριων Μέσων και η Μονάδα Υποβρυχίων Αποστολών σε περίπτωση έντασης, κρίσης ή για την εκτέλεση ειδικής αποστολής και κατά την εκτέλεση αυτής.

4.4 Περιφερειακά όργανα και υπηρεσίες Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής

I.ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΕΙΣ ΛΙΜΕΝΙΚΟΥ ΣΩΜΑΤΟΣ- ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΑΚΤΟΦΥΛΑΚΗΣ

α) **1η Περιφερειακή Διοίκηση ΛΣ-ΕΛ.ΑΚΤ** με έδρα τον Πειραιά και περιοχή δικαιοδοσίας αυτήν των Λιμενικών Αρχών που λειτουργούν στην Περιφέρεια Αττικής, πλην της νήσου Κυθήρων, καθώς και στην Περιφερειακή Ενότητα Κορινθίας

β) **2η Περιφερειακή Διοίκηση ΛΣ-ΕΛ.ΑΚΤ** με έδρα την Καβάλα και περιοχή δικαιοδοσίας αυτήν των Λιμενικών Αρχών που λειτουργούν στις Περιφερειακές Ενότητες Έβρου, Ροδόπης, Ξάνθης, Σερρών, Καβάλας, Θάσου, Θεσσαλονίκης, Χαλκιδικής, Ημαθίας και Πιερίας.

γ) **3η Περιφερειακή Διοίκηση ΛΣ-ΕΛ.ΑΚΤ** με έδρα την Ηγουμενίτσα και περιοχή δικαιοδοσίας αυτήν των Λιμενικών Αρχών που λειτουργούν στις Περιφερειακές Ενότητες Ζακύνθου, Κεφαλληνίας, Ιθάκης, Λευκάδας, Κέρκυρας, Αιτωλοακαρνανίας επί των ακτών της βορείως της άκρας Πετεινάρι, Άρτας, Πρέβεζας και Θεσπρωτίας.

δ) **4η Περιφερειακή Διοίκηση ΛΣ-ΕΛ.ΑΚΤ** με έδρα το Βόλο και περιοχή δικαιοδοσίας αυτήν των Λιμενικών Αρχών που λειτουργούν στις Περιφερειακές Ενότητες Λάρισας, Μαγνησίας, Σποράδων, Φθιώτιδας, βόρειας Βοιωτίας και Εύβοιας.

ε) **5η Περιφερειακή Διοίκηση ΛΣ - ΕΛ ΑΚΤ** με έδρα την Πάτρα και περιοχή δικαιοδοσίας αυτήν των Λιμενικών Αρχών που λειτουργούν στις Περιφερειακές Ενότητες Αιτωλοακαρνανίας επί των ακτών της νοτίως της άκρας Πετεινάρι, Αχαΐας, Ηλείας,

Αργολίδας, Αρκαδίας, Λακωνίας, Μεσσηνίας, Φωκίδας, νότιας Βοιωτίας επί των ακτών του Κορινθιακού Κόλπου καθώς και η νήσος Κύθηρα της Περιφέρειας Αττικής.

στ) **6η Περιφερειακή Διοίκηση ΛΣ-ΕΛ.ΑΚΤ** με έδρα τη Σύρο και περιοχή δικαιοδοσίας αυτήν των Λιμενικών Αρχών που λειτουργούν στις Περιφερειακές Ενότητες Άνδρου, Κέας-Κύθνου, Μήλου, Θήρας, Τήνου, Μυκόνου, Σύρου, Πάρου και Νάξου.

ζ) **7η Περιφερειακή Διοίκηση ΛΣ - ΕΛ.ΑΚΤ** με έδρα το Ηράκλειο και περιοχή δικαιοδοσίας αυτήν των Λιμενικών Αρχών που λειτουργούν στις Περιφερειακές Ενότητες Χανίων, Ρεθύμνου, Ηρακλείου και Λασιθίου.

η) **8η Περιφερειακή Διοίκηση ΛΣ - ΕΛ.ΑΚΤ** με έδρα τη Ρόδο και περιοχή δικαιοδοσίας αυτήν των Λιμενικών Αρχών που λειτουργούν στις Περιφερειακές Ενότητες Καλύμνου, Καρπάθου, Κω και Ρόδου.

θ) **9η Περιφερειακή Διοίκηση ΛΣ - ΕΛ.ΑΚΤ** με έδρα τη Μυτιλήνη και περιοχή δικαιοδοσίας αυτήν των Λιμενικών Αρχών που λειτουργούν στις Περιφερειακές Ενότητες Λέσβου, Λήμνου, Χίου, Σάμου και Ικαρίας.

II. ΛΙΜΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ

α) Κεντρικά Λιμεναρχεία: 18

β) Λιμεναρχεία: 48

γ) Λιμενικοί Σταθμοί: 47

δ) Λιμενικά Τμήματα: 72

Επίσης υφίστανται 66 Λιμενικά Φυλάκια

III. ΕΔΡΕΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΑΚΟΛΟΥΘΩΝ: Δεκαοχτώ (18) προξενικά Λιμεναρχεία

IV. ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΣΧΟΛΕΣ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ: 14

4.5 Προσωπικό Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ

Το Λιμενικό Σώμα - Ελληνική Ακτοφυλακή είναι ένοπλο Σώμα ασφαλείας⁵, στρατιωτικός οργανωμένο, το ένστολο προσωπικό του οποίου έχει την ιδιότητα του στρατιωτικού, σύμφωνα με τον Στρατιωτικό Ποινικό Κώδικα (ΣΠΚ). Στο προσωπικό του εφαρμόζονται οι διατάξεις που αφορούν τα άλλα ένοπλα Σώματα καθώς και οι διατάξεις του άρθρου 129 του Κώδικα Προσωπικού Λιμενικού Σώματος, που κυρώθηκε με τον ν. 3079/2002 (ΦΕΚ 311 Α') όπως τροποποιήθηκε και ισχύει. Η οργανική του δύναμη μειώθηκε από 10.250 (παρ. 14 του άρθρου 56 του ν. 4150/2013) σε 8.000 (σύμφωνα με την από 26-11-2013 απόφαση από το Κυβερνητικό Συμβούλιο Μεταρρύθμισης)

⁵ <https://www.hcg.gr/el/istoria-organosi/an8rwpino-dynamiko/>

με την κύρωση των υπ' αριθμ. 78/14 και 79/14 Κανονισμό περί κατανομής προσωπικού Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ και τη δημοσίευση του π.δ 103/2014 (Φ.Ε.Κ 170 Α'/28-08-2014) . Με την παρ. 1 του άρθρου 22 του ν. 4676/2020 (Φ.Ε.Κ 67 Α'/19-03-2020) αυξήθηκε οργανική δύναμη του Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ αυξήθηκε κατά 1.500 ήτοι 9.500.

Την Στρατιωτική Ηγεσία του Λιμενικού Σώματος – Ελληνικής Ακτοφυλακής απαρτίζουν τρεις Αντιναύαρχοι Λ.Σ., ο Αρχηγός και οι δύο Υπαρχηγοί. Το λοιπό στρατιωτικό προσωπικό αποτελείται από Αξιωματικούς, Υπαξιωματικούς και Λιμενοφύλακες, άνδρες και γυναίκες.

Οι Κατηγορίες των Στελεχών είναι :

- Αξιωματικοί εκ Σ.Δ.Σ.Λ.Σ (Σχολή Δοκίμων Σημαιοφόρων Λιμενικού Σώματος)
- Αξιωματικοί-Υπαξιωματικοί εκ Σ.Δ.Υ.Λ.Σ (Σχολή δοκίμων Υπαξιωματικών Λιμενικού Σώματος)
- Αξιωματικοί – Υπαξιωματικοί – Λιμενοφύλακες εκ Σ.Δ.Λ/Φ (Σχολή Δοκίμων Λιμενοφυλάκων Λιμενικού Σώματος)

Συγκεντρωτικά αριθμητικά στοιχεία στελεχών Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ. που υπηρετούν σύμφωνα με την τελευταία ενημέρωση της σελίδας του Α.Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ ⁶ ανά κατηγορία προέλευσης:

α) Εκ Σχολής Δοκίμων Σημαιοφόρων Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ.: 746

β) Εκ Σχολής Δοκίμων Υπαξιωματικών Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ.: 1.527

γ) Εκ Σχολής Δοκίμων Λιμενοφυλάκων: 5.057

δ) Αθλητές: 40

Σύνολο προσωπικού Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ.: 7.370

Το στελεχιακό δυναμικό του Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής κατατάσσεται σε τρεις κατηγορίες ανάλογα με το βαθμό που αυτοί φέρουν ως εξής:

α) Αξιωματικοί

β) Υπαξιωματικοί

γ) Λιμενοφύλακες.

Τα στελέχη του Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής αποφοιτούν από τις δύο (02) Σχολές Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής⁷: Σχολή Δοκίμων Σημαιοφόρων Λ.Σ. - ΕΛ.ΑΚΤ. και Σχολή Δοκίμων Λιμενοφυλάκων αντίστοιχα.

⁶ <https://www.hcg.gr/el/istoria-organosi/an8rwpino-dynamiko/>

⁷ <https://www.hcg.gr/el/organwsh/sxoles-ls-elakt-katata3h/>

Σημειώνεται ότι με το άρθρο 20 του ν.4532/2018 η Σχολή Δοκίμων Υπαξιωματικών έπαυσε να υφίσταται.

Αξιωματικοί Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής είναι και οι Αξιωματικοί απευθείας κατάταξης, οι οποίοι δεν φοιτούν στις Σχολές του Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής και έχουν διάφορες ειδικότητες: Τεχνικοί, Οικονομικοί, Ιατροί, Νομικοί και Ιερείς. Επίσης, στο Λιμενικό Σώμα - Ελληνική Ακτοφυλακή κατατάσσονται και Σημαιοφόροι Ειδικής Μονιμότητας, χειριστές ιπτάμενων μέσων.

Υπαξιωματικοί Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής είναι και οι Υπαξιωματικοί απευθείας κατάταξης, οι οποίοι δεν φοιτούν στις Σχολές του Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής και έχουν ειδικότητα Υγειονομικού.

Το 2011 εγκρίθηκε και ο θεσμός του Εθελοντή ακτοφύλακα με συγκεκριμένες αρμοδιότητες πλην των ενόπλων επιχειρήσεων.

4.6 Επιχειρησιακά Μέσα

4.6.1 Πλωτά Μέσα

Ο στόλος⁸ του Λ.Σ -ΕΛ.ΑΚΤ. αποτελείται από σύνολο πλοίων-σκαφών διαφόρων κατηγοριών, ως κάτωθι:

- ΠΕΡΙΠΟΛΙΚΑ ΠΛΟΙΑ ΑΝΟΙΚΤΗΣ ΘΑΛΑΣΣΗΣ (κατηγορία Α-I άνω των 45m)
- ΠΕΡΙΠΟΛΙΚΑ ΠΛΟΙΑ (κατηγορία Α-I άνω των 28m)
- ΠΑΡΑΚΤΙΑ ΤΑΧΕΑ ΠΕΡΙΠΟΛΙΚΑ ΣΚΑΦΗ (κατηγορία Α-II άνω των 24m, κατηγορία Α-II άνω των 16m και κατηγορία Α-II άνω των 13m)
- ΤΑΧΥΠΛΟΑ ΠΕΡΙΠΟΛΙΚΑ ΣΚΑΦΗ (κατηγορία Α-III)
- ΝΑΥΑΓΟΣΩΣΤΙΚΑ (κατηγορία Β)
- ΠΛΟΙΑ ΑΠΟΡΡΥΠΑΝΣΗΣ (κατηγορία Γ)
- ΠΛΟΙΑ ΠΟΛΛΑΠΛΗΣ ΧΡΗΣΗΣ (κατηγορία Δ άνω των 25m)
- ΒΟΗΘΗΤΙΚΑ (κατηγορία Ε)
- ΦΟΥΣΚΩΤΟΙ ΛΕΜΒΟΙ – ΕΙΔΙΚΟΥ ΣΚΟΠΟΥ

Αποστολή των πλοίων-σκαφών του Λιμενικού Σώματος-Ελληνικής Ακτοφυλακής (Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ) είναι:

⁸ <https://www.hcg.gr/el/istoria-organosi/epixeirhsiaka-mesa/plwta-mesa/>

α) Η παροχή βοήθειας, σε κινδυνεύοντα στη θάλασσα άτομα ,πλοία, πλοιάρια, λέμβους ή άλλα θαλάσσια μέσα και αεροσκάφη, σύμφωνα με τους κανόνες της ναυτικής τέχνης και εμπειρίας και των σχετικών εγχειριδίων και κανονισμών ερευνάς & διάσωσης, λαμβανομένων πάντοτε υπόψη των επικρατουσών καιρικών συνθηκών.

β) Η μεταφορά ατόμων που χρειάζονται άμεση βοήθεια (ασθενείς- τραυματίες)με τη συνοδεία ιατρού του Εθνικού Κέντρου Άμεσης Βοήθειας(Ε.Κ.Α.Β),εφόσον δε διατίθεται άλλο προσφορότερο μέσο, ιδιαιτέρως με τα εντασσόμενα και τα υπό ένταξη σκάφη κατάλληλα διαμορφωμένα με υγειονομικό εξοπλισμό.

γ) Η πρόληψη και καταστολή κάθε παράνομης πράξης στον θαλάσσιο χώρο.

δ) Ο έλεγχος συμμόρφωσης πλοίων σε θέματα ασφάλειας ναυσιπλοΐας.

ε) Η διασφάλιση της δημόσιας τάξης και κρατικής ασφάλειας.

στ) Η πρόληψη ρύπανσης του θαλάσσιου περιβάλλοντος και η αντιμετώπισή της.

ζ) Η συμμετοχή σε ασκήσεις και σε κοινές επιχειρήσεις με λοιπές συναρμόδιες Αρχές Χωρών Ευρωπαϊκής Ένωσης ή Τρίτων Χωρών στην αλλοδαπή.

η) Η διενέργεια νηοψιών.

θ) Η ανάληψη κάθε άλλης ενέργειας που άπτεται των αρμοδιοτήτων και υποχρεώσεων του Λιμενικού Σώματος -Ελληνικής Ακτοφυλακής(Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ.) και αποσκοπεί στην εφαρμογή της κείμενης νομοθεσίας.

ι) Αποστολές που αφορούν την Εθνική Άμυνα της χώρας.

ια) Η αντιμετώπιση της προσφυγικής κρίσης, ιδιαίτερα στο Ανατολικό Αιγαίο.

Σημειώνεται η διαρκής ανάληψη όλων των κατάλληλων ενεργειών για την προμήθεια και τον εκσυγχρονισμό του συνόλου των επιχειρησιακών μέσων του Λ.Σ -ΕΛ.ΑΚΤ. στα οποία συμπεριλαμβάνονται και τα πλωτά μέσα, προκειμένου ο στόλος να μπορεί να ανταπεξέρχεται στις αυξημένες υπηρεσιακές ανάγκες που προκύπτουν.

4.6.2 Χερσαία Μέσα

Ο στόλος των Χερσαίων Μέσων ΛΣ-ΕΛΑΚΤ⁹ αποτελείται από οχήματα διαφόρων τύπων και κατηγοριών, αναγκαίων για την κάλυψη των ποικίλων Υπηρεσιακών και Επιχειρησιακών αναγκών που ο φορέας μας καλείται να διαχειριστεί. Το ΛΣ-ΕΛΑΚΤ διαθέτει 634 οχήματα, αριθμός που

⁹ hcg.gr/el/istoria-organosi/epixeirhsiaka-mesa/xersaia-mesa/

αλλάζει συνεχώς, καθώς είναι συνεχείς οι προσπάθειες για την αύξηση του αριθμού τους αλλά και τον εκσυγχρονισμό αυτών. Οι κυριότερες κατηγορίες είναι οι εξής:

- ΠΕΡΙΠΟΛΙΚΑ Ι.Χ & ΔΙΚΥΚΛΑ
- ΣΥΜΒΑΤΙΚΑ ΙΧ & ΔΙΚΥΚΛΑ
- ΛΕΩΦΟΡΕΙΑ & MINI VAN
- ΦΟΡΤΗΓΑ (Διαφόρων τύπων)
- ΒΥΤΙΟΦΟΡΑ

4.6.3 Εναέρια Μέσα

Η Υπηρεσία Εναερίων Μέσων ΛΣ-ΕΛΑΚΤ¹⁰ αποτελείται από τη Μοίρα Αεροπλάνων ΛΣ (ΜΑΛΣ) η οποία διαθέτει επτά (7) αεροπλάνα, και από τη Μοίρα Ελικοπτέρων (ΜΕΛΣ) η οποία διαθέτει έξι (6) ελικόπτερα, των ακόλουθων τύπων:

- ΜΑΛΣ: Δύο (2) μονοκινητήρια αεροπλάνα τύπου Cessna 172-RG, δύο (2) μονοκινητήρια τύπου Socata TB-20 Trinidad και τρία (3) δικινητήρια Reims Cessna F-406 Caravan III.
- ΜΕΛΣ: Έξι (6) ελικόπτερα τύπου Eurocopter AS365 N3 Aegean Dauphin.

4.7 Επίλεκτη Μονάδα και Κλιμάκια ΛΣ.-ΕΛ.ΑΚΤ

4.7.1 Μονάδα Υποβρυχίων Αποστολών-Μ.Υ.Α

Η αποστολή της Μονάδας Υποβρυχίων Αποστολών¹¹ είναι η διενέργεια ειδικών επιχειρήσεων για την προστασία της δημόσιας τάξης και ασφάλειας στους χώρους αρμοδιότητας του Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής.

Ειδικότερα, οι επιχειρησιακές αποστολές και αρμοδιότητες της ΜΥΑ αφορούν :

ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

- υποθαλάσσιες έρευνες για εντοπισμό αγνοούμενων, αντικειμένων, εκρηκτικών μηχανισμών κ.λπ.
- προστασία υποθαλάσσιων αρχαιολογικών χώρων και πλουτοπαραγωγικών περιοχών του κράτους.

¹⁰ <https://www.hcg.gr/el/istoria-organosi/epixeirhsiaka-mesa/enaeria-mesa/>

¹¹ <https://www.hcg.gr/el/organwsh/kladoi-ls-elakt/kentrikes-yphresies-ektos-kladwn/monada-yprobryxiwn-apostolwn-my/>

- υποθαλάσσιοι έλεγχοι, αυτοψίες, βιντεοσκόπηση του βυθού σε περίπτωση θαλάσσιας ρύπανσης ή παράνομης αλιείας με εκρηκτικά χημικά.
- εντοπισμός-έλεγχος ναυαγίων.
- έλεγχος υφάλων πλοίων, προβλητών, εγκαταστάσεων κ.λπ.
- παροχή συνδρομής στα σκάφη του Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής.

ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΔΙΑΣΩΣΗ

- παροχή βοήθειας σε κινδυνεύοντα πρόσωπα και πλοία στη θάλασσα.
- παροχή βοήθειας σε κινδυνεύοντα πρόσωπα σε περιπτώσεις θεομηνιών ή πλημμυρών.
- παροχή βοήθειας σε περίπτωση πτώσης αεροσκάφους στη θάλασσα.

ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

- διενέργεια ειδικών επιχειρήσεων υψηλού κινδύνου και μεγάλου βαθμού δυσκολίας
- λήψη προληπτικών μέτρων ασφάλειας για αποτροπή έκνομων και τρομοκρατικών ενεργειών
- αντιμετώπιση ειδικών ή οργανωμένων εγκλημάτων βίας
- λήψη μέτρων ασφάλειας υψηλών προσώπων
- επιχειρήσεις έρευνας υψηλού κινδύνου σε πλοία ή εγκαταστάσεις.

BOMBΙΣΤΙΚΕΣ ΑΠΕΙΛΕΣ-ΕΚΡΗΚΤΙΚΟΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ - ΕΚΡΗΚΤΙΚΑ

- εντοπισμός, εξουδετέρωση και καταστροφή αυτοσχέδιων εκρηκτικών μηχανισμών σε ύφαλα πλοίων και εγκαταστάσεις θάλασσας ή ξηράς, που αποτελούν κίνδυνο για την ναυσιπλοΐα ή απειλούν ανθρώπινη ζωή.

ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΚΡΑΤΙΚΕΣ - ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΕΣ - ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

- παροχή συνδρομής στις Ένοπλες Δυνάμεις και στα Σώματα Ασφαλείας, σε κρατικές Αρχές, σε Εισαγγελικές και Ανακριτικές Αρχές με τη διενέργεια υποθαλάσσιας έρευνας, αυτοψίας και πραγματογνωμοσύνης.
- συμμετοχή σε διακλαδικές ασκήσεις

ΠΑΡΟΧΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

- παροχή βασικής εκπαίδευσης στο προσωπικό του Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής, των Ενόπλων Δυνάμεων και των Σωμάτων Ασφαλείας και σε άλλους φορείς.

4.7.2 Κλιμάκιο Ειδικών Αποστολών- Κ.Ε.Α.

Η αποστολή των Κλιμακίων¹² συνίσταται σε:

- εφαρμογή προληπτικών μέτρων για την αποτροπή σοβαρών απειλών κατά της ασφάλειας της ναυσιπλοΐας από παράνομες πράξεις και καταστολή των παράνομων πράξεων στη θάλασσα.
- επιχειρήσεις προστασίας ατόμων, πλοίων, κτιρίων και εγκαταστάσεων.
- μέτρα ασφάλειας σε εκδηλώσεις και τελετές.
- προστασία κρουαζιερόπλοιων και επιβατηγών-οχηματαγωγών πλοίων καθώς και των επιβαινόντων.
- αποτροπή εισόδου και εξόδου από πλοία και οχήματα λαθρομεταναστών, καταζητούμενων και παράνομων
- επιχειρήσεις δίωξης ναρκωτικών, αρχαιοκαπηλίας, λαθρομετανάστευσης, διακίνησης παράνομων ειδών και λαθρεμπορίου.
- χρηματοαποστολές.
- επιχειρήσεις πρόληψης και καταστολής του ειδικού ή οργανωμένου εγκλήματος.
- συλλήψεις, συνοδεία και μεταγωγές ατόμων επικίνδυνων για τη δημόσια ασφάλεια.
- εξουδετέρωση εκρηκτικών μηχανισμών και αντιμετώπιση βομβιστικών απειλών και ενεργειών καθώς και αντιμετώπιση απειλών με χρήση ραδιολογικών, βιολογικών, χημικών και πυρηνικών (Ρ.Β.Χ.Π.) ουσιών.
- παροχή συνδρομή σε προανακριτικές, διοικητικές, εισαγγελικές και δικαστικές Αρχές
- παροχή συνδρομής στα περιπολικά σκάφη του Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής

Σύμφωνα με το Ν. 4676/2020 (άρθρο 85 ΦΕΚ 67 Α'/19-03-2020) έγινε σύσταση Ειδικής Ομάδας Επιχειρήσεων Πειραιά (Ε.Ο.Ε.Π.) στο Κλιμάκιο Ειδικών Αποστολών του Κεντρικού Λιμεναρχείου Πειραιά με αρμοδιότητα την αντιμετώπιση ειδικών εγκλημάτων και επιχειρήσεων υψηλού κινδύνου.

¹² <https://www.hcg.gr/el/organwsh/kladoi-ls-elakt/klados-a/diey8ynsh-epixeirhsewn/klimakia-eidikwn-apostolwn-kea/>

5. Κεφάλαιο

Μεθοδολογία της έρευνας

5.1 Γενικά Στοιχεία

Έρευνα, είναι η αναζήτηση της γνώσης, μέσα από μια αντικειμενική και συστηματική μέθοδο, για την εξεύρεση λύσης σε ένα πρόβλημα. Έρευνα είναι, επίσης, η συστηματική προσέγγιση όσον αφορά τη γενίκευση των επιμέρους γνώσεων και τη διατύπωση μιας θεωρίας.

Ο όρος «έρευνα» αναφέρεται στη συστηματική μέθοδο που αποτελείται:

1. Από την καθαρή διατύπωση του προβλήματος
2. Τη διατύπωση μιας υπόθεσης
3. Τη συλλογή των πραγματικών στοιχείων ή δεδομένων
4. Την ανάλυση των γεγονότων και την κατάληξη σε ορισμένα συμπεράσματα είτε με τη μορφή της επίλυσης του σχετικού προβλήματος είτε με τη μορφή γενικεύσεων για κάποια θεωρητική σύνθεση.

Η σημασία της έρευνας έγκειται στην ποιότητα της και όχι στην ποσότητα. Η μεθοδολογία μπορεί να διαφέρει από πρόβλημα σε πρόβλημα. Οι ερευνητικές μελέτες μπορεί να είναι διερευνητικές καθώς και προσανατολισμένες σε απτά αποτελέσματα. Η έρευνα αναφέρεται:

- Στην αναζήτηση της γνώσης
- Στην αναζήτηση σχετικών πληροφοριών για ένα συγκεκριμένο θέμα
- Η έρευνα περιλαμβάνει:
 - Τον καθορισμό και τον επαναπροσδιορισμό των προβλημάτων
 - Τη διατύπωση μιας υπόθεσης ή διαφόρων προτεινόμενων λύσεων
 - Τη συλλογή, την οργάνωση και την αξιολόγηση των ερευνητικών δεδομένων
 - Την εξαγωγή συμπερασμάτων
 - Τον έλεγχο των συμπερασμάτων για να διαπιστωθεί αν ταιριάζουν στη διαμόρφωση της ερευνητικής υπόθεσης

Οι στόχοι της έρευνας:

- Η ανακάλυψη απαντήσεων σε ερευνητικά ερωτήματα μέσω της εφαρμογής επιστημονικών διαδικασιών
- Η ανακάλυψη της κρυμμένης αλήθειας, η οποία δεν έχει αποκαλυφθεί με κάποιο τρόπο

- Η εξοικείωση με ένα φαινόμενο και η ανάδυση νέων ιδεών γι' αυτό (Διερευνητικές ή διαμορφωτικές ερευνητικές μελέτες)
- Η ακριβής απεικόνιση των χαρακτηριστικών ενός συγκεκριμένου ατόμου, μιας κατάστασης ή μιας ομάδας (περιγραφικές ερευνητικές μελέτες)
- Ο καθορισμός της συχνότητας με την οποία συμβαίνει κάτι ή η συσχέτιση αυτού με κάτι άλλο (Διαγνωστικές ερευνητικές μελέτες)
- Η δοκιμασία μιας ερευνητικής υπόθεσης για την ύπαρξη αιτιώδους σχέσης μεταξύ των εξαρτημένων ερευνητικών μεταβλητών (Αυτή η ερευνητική μελέτη είναι γνωστή ως δοκιμασία ερευνητικής υπόθεσης)

5.1.1 Βασικά ερευνητικά κίνητρα

Τα βασικά κίνητρα ενός ερευνητή μπορεί να είναι τα εξής:

- Επιθυμία βαθμολόγησης και αναγνώρισης μιας έρευνας για τις παροχές που τη συνοδεύουν
- Επιθυμία αντιμετώπισης της πρόκλησης για την επίλυση άλυτων προβλημάτων στην καθημερινή πρακτική
- Επιθυμία για πνευματική απόλαυση, κάνοντας κάποια δημιουργική εργασία
- Επιθυμία για την εξυπηρέτηση αναγκών του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου
- Επιθυμία κατάκτησης του σεβασμού των άλλων

5.1.2 Βασικοί ερευνητικοί τύποι

Περιγραφική έρευνα:

- Ο κύριος σκοπός της είναι η περιγραφή μιας κατάστασης πραγμάτων, όπως αυτή υφίσταται στο άμεσο παρόν
- Ο ερευνητής δεν έχει κανένα έλεγχο επί των μεταβλητών και μπορεί μόνο να αναφέρει τι συνέβη ή τι συμβαίνει, συμπεριλαμβάνοντας συγκριτικές και συσχετιστικές μεθόδους εξήγησης της αιτιότητας (Π.χ. Προτιμήσεις των ανθρώπων για τα πολιτικά κόμματα κλπ.)

Αναλυτική έρευνα:

- Ο ερευνητής πρέπει να χρησιμοποιήσει γεγονότα ή πληροφορίες που είναι ήδη διαθέσιμες και να τις αναλύσει, για να κάνει μια κριτική αξιολόγηση του υλικού

Εφαρμοσμένη έρευνα:

- Στοχεύει στην εξεύρεση μιας λύσης για ένα άμεσο πρόβλημα που αντιμετωπίζει η κοινωνία ή μια βιομηχανική /οργανωτική επιχείρηση (Ιατρική έρευνα)

Βασική έρευνα:

Ασχολείται κυρίως με γενικεύσεις της σύνθεσης των επί μέρους γνώσεων και πληροφοριών με τη διατύπωση μιας θεωρίας (Μαθηματικά αξιώματα)

Ποσοτική έρευνα:

- Βασίζεται στη μέτρηση της ποσότητας ή του ποσού. Είναι εφαρμόσιμη σε φαινόμενα που μπορούν να εκφραστούν με ποσοτικούς όρους

Ποιοτική έρευνα:

- Ασχολείται με ποιοτικά φαινόμενα, δηλαδή, φαινόμενα που σχετίζονται ή αφορούν την ποιότητα ή το είδος. Για παράδειγμα, όταν μας ενδιαφέρει η διερεύνηση των κινήτρων της ανθρώπινης συμπεριφοράς.

Εννοιολογική έρευνα:

- Σχετίζεται με κάποια αφηρημένη ιδέα ή θεωρία. Είναι γενική και χρησιμοποιείται από τους φιλοσόφους και τους στοχαστές για να αναπτύξουν νέες ιδέες ή να επανερμηνεύσουν υφιστάμενες

Εμπειρική έρευνα:

- Βασίζεται μόνο στην εμπειρία ή στην παρατήρηση και, συχνά χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το όλο σύστημα και η βασική θεωρία. Σταχυολογεί τα δεδομένα της έρευνας, για να καταλήξει σε συμπεράσματα τα οποία μπορούν να επαληθευθούν με την παρατήρηση ή το πείραμα)

Όλα τα άλλα είδη της έρευνας είναι παραλλαγές μιας ή περισσότερων από τις παραπάνω προσεγγίσεις, με βάση είτε τον σκοπό της έρευνας ή τον χρόνο που απαιτείται για την εκτέλεση της έρευνας, σχετικά με το περιβάλλον στο οποίο διεξάγεται η έρευνα, ή στη βάση κάποιου άλλου παρόμοιου παράγοντα.

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην παρούσα διπλωματική εργασία ακολούθησε τις διαδικασίες της ποσοτικής δειγματοληπτικής έρευνας με τυχαίο κατά στρώματα δείγμα και με χρήση ερωτηματολογίου άμεσης παράδοσης και παραλαβής.

5.1.3 Συμμετέχοντες-Δείγμα

Στην έρευνα συμμετείχαν τριακόσια (300) Στελέχη του Λιμενικού Σώματος που υπηρετούν στο Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής, σε Υπηρεσίες των Κυκλάδων, Βορειοανατολικού και Βόρειου Αιγαίου (Κεντρικά Λιμεναρχεία- Λιμεναρχεία- Λιμενικά Τμήματα- Λιμενικοί Σταθμοί-Κλιμάκια Ειδικών Αποστολών-πλωτά μέσα), Στελέχη εναέριων μέσων και της Μονάδας Υποβρυχίων Αποστολών . Μοιράστηκαν μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου 350 ερωτηματολόγια (ερωτηματολόγιο μέσω google forms) και απαντήθηκαν 300, ένα ποσοστό

ανταπόκρισης 87%. Αρχικά διεξήχθη πιλοτική έρευνα σε δέκα (10) Στελέχη ως προς την κατανόηση και την σαφήνεια των ερωτημάτων η οποία οδήγησε στην τροποποίηση-ανάλυση δύο (02) ερωτημάτων του Μέρους Β . Η διαδικασία αποστολής και συλλογής των ερωτηματολογίων διήρκησε από τον Ιούνιο του 2021 έως τον Αύγουστο του 2021. Έπειτα ακολούθησε η διαδικασία της μεταφοράς των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων σε αρχείο excel με τη μορφή μεταβλητών όπου και επεξεργάστηκαν.

5.1.4 Στοιχεία Έρευνας

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε κατόπιν αιτήσεως αδείας και έγκρισης από την στρατιωτική ηγεσία Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ. Ακολούθησε τις διαδικασίες της ποσοτικής δειγματοληπτικής έρευνας με τυχαίο κατά στρώματα δείγμα και με χρήση ερωτηματολογίου άμεσης παράδοσης και παραλαβής. Συγκεκριμένα, το παρόν ερωτηματολόγιο είναι μια τροποποιημένη έκδοση του ερωτηματολογίου που αναπτύχθηκε από τους Κοΐλια, Τουρνά και Κουκουλέτσο (2008) και αποτελείται από τρία μέρη και χρησιμοποιήθηκε από τις Μονιάρου-Παπακωνσταντίνου και Τριανταφύλου (2015). Το πρώτο μέρος συγκεντρώνει τα δημογραφικά δεδομένα των συμμετεχόντων, συμπεριλαμβανομένου του φύλου, της ηλικίας, της οικογενειακής κατάστασης, του μορφωτικού επιπέδου – της σχολής προέλευσης(Αξιωματικοί-Υπαξιωματικοί-Λιμενοφύλακες), του τύπου της οργάνωσης για την οποία εργάζονται οι συμμετέχοντες, της κατηγορίας στην οποία ανήκουν, της εργασιακής κατάστασης, των καθηκόντων τους, της εργασιακής εμπειρίας, μηνιαίος μισθός και ημερήσιες ώρες εργασίας. Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου αποτελείται από τριάντα τρία στοιχεία. Οι ερωτηθέντες καλούνται να υποδείξουν τη σημασία κάθε αξίας εργασίας, σε κλίμακα Likert 5 σημείων, όπου 1 = πλήρως δυσαρεστημένος και 5 = πολύ ικανοποιημένος. Αυτό το μέρος, μετρά την εργασιακή ικανοποίηση από τις εργασιακές αξίες και αποτελείται από τέσσερις ομάδες: τις εγγενείς, τις εξωτερικές, τις κοινωνικές και τις αξίες του κύρους της εργασίας. Ακολουθώντας την αναλυτική διάκριση των Ros et al. (1999), τέσσερις ομάδες εργασιακών αξιών συμπεριλήφθηκαν στο ερωτηματολόγιο: «εγγενής» (ευκαιρία για δημιουργικότητα, ενδιαφέρουσα εργασία, επίπεδο αυτονομίας και τύπος ανατεθειμένων καθηκόντων), «εξωγενής» (μισθός, μόνιμη θέση, συνθήκες εργασίας, ευθύνη , και ευκαιρίες απασχόλησης), «κοινωνικές» (σχέσεις με επαγγελματίες της πληροφορίας και συνεργάτες, συμβολή στην κοινωνία, παροχή βοήθειας στους χρήστες και σχέση με τη διοίκηση) και «κύρος» (αναγνώριση και κατάσταση και ευκαιρίες προώθησης εντός του οργανισμού). Το τελευταίο τμήμα του ερωτηματολογίου, μετρά την εργασιακή ικανοποίηση σε κλίμακα Likert 5 σημείων και περιλαμβάνει τέσσερα στοιχεία σχετικά με τη συνολική ικανοποίηση των Στελεχών του Λιμενικού Σώματος.

6. Κεφάλαιο

Αποτελέσματα έρευνας

6.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά – χαρακτηριστικά εργασίας

Στον πίνακα 2 παρουσιάζονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ήταν άνδρες (74%, N=222) . Υπήρχε ένα ευρύ φάσμα ηλικιακών ομάδων: 6 % (N = 18) ήταν μεταξύ ηλικίας 21 και 30 ετών, το 49% (N = 147) ήταν μεταξύ 31 και 40 ετών, το 41,3% (N = 124) ήταν μεταξύ 41 και 50 ετών, 3,7 % (N = 11) ήταν άνω των 50 ετών. Το εκπαιδευτικό επίπεδο των Στελεχών που συμμετείχαν στην έρευνα κυμάνθηκε ως εξής : απολυτήριο λυκείου 33,3% (N=100), ΙΕΚ 7,3% (N=22), ΑΕΙ 19% (N=57), ΑΤΕΙ/ΤΕΙ 20% (N=60), ΑΕΝ Πλοιάρχων/Μηχανικών 12% (N=36), Μεταπτυχιακό 7% (N=23), Διδακτορικό 0,7% (N=2).

Χαρακτηριστικά	N (%)
Φύλλο	
Άντρας	222 (74%)
Γυναίκα	78 (26%)
Ηλικία	
21-30	18 (6%)
31-40	147 (49%)
41-50	124 (41,3%)
>50	11 (3,7%)
Οικογενειακή κατάσταση	
Έγγαμος	216 (72%)
Άγαμος	84 (28%)
Μορφωτικό Επίπεδο	
ΛΥΚΕΙΟ	100 (33,3%)
ΙΕΚ	22 (7,3%)
ΑΕΙ	57 (19,0%)
ΑΤΕΙ/ΤΕΙ	60 (20,0%)
ΑΕΝ Π/Μ	36 (12,0%)
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚ	23 (7,7%)
Ο	
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	2 (0,7%)

Πίνακας 2 Δημογραφικά Χαρακτηριστικά Συμμετεχόντων

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων υπηρετούν σε Κεντρικά Λιμεναρχεία 24.% (N=72), ακολούθως σε Λιμεναρχεία 23,3% (N=70), σε πλωτά μέσα 18% (N=54), στο Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής 16,7% (N=50) , σε Λιμενικό Σταθμό/Τμήμα/Φυλάκιο 7% (N=21), στο Κλιμάκιο Ειδικών Αποστολών 5,3% (N=16), στη Μονάδα Υποβρύχιων Αποστολών 2% (N=6), στα

εναέρια μέσα 1% (N=3) και στη κατηγορία ‘άλλο’- διάφορες υπηρεσίες 2,7% (N=8, VTS, Ναυτικό Νοσοκομείο Αθηνών-Ακαδημία Εμπορικού Ναυτικού, Περιφερειακή διοίκηση, ΥΠτΠ).

Από το σύνολο του δείγματος (N=300,) οι Αξιωματικοί είναι 36,7% (N=110) εκ των οποίων 16,7% (N=32) είναι Αξιωματικοί από Σχολή Δοκίμων Σημαιοφόρων Λ.Σ, 13,3% (N=40) είναι Αξιωματικοί από Σχολή Δοκίμων Υπαξιωματικών Λ.Σ και 9,3% (N=28) είναι Αξιωματικοί από Σχολή Δοκίμων Λιμενοφυλάκων Λ.Σ . Οι Υπαξιωματικοί είναι 47,6% (N=143) εκ των οποίων 13,3% (N=40) είναι Υπαξιωματικοί από Σχολή Δοκίμων Υπαξιωματικών Λ.Σ και 34,3% (N=103) είναι Υπαξιωματικοί από Σχολή Δοκίμων Λιμενοφυλάκων Λ.Σ. Τέλος η κατηγορία των Λιμενοφυλάκων από Σχολή Δοκίμων Λιμενοφυλάκων Λ.Σ ανήλθε σε 15,7% (N=47).

Το 27% (N=81) ασκεί καθήκοντα Προϊστάμενου Γραφείου, ακολούθως 24% (N=72) Βοηθός Γραφείου, 11% (N=33) είναι Κυβερνήτες-Μηχανικοί σε Πλωτά μέσα, 10% (N=30) είναι πλήρωμα πλωτών μέσων, 9% (N=27) είναι Σκοπός Εξωτερική Υπηρεσία, 11,3% (N=34) στην κατηγορία ‘άλλο’, 4% (N=12) γραμματειακή υποστήριξη, 1,3% (N=4) Διευθυντής-Κ. Λιμενάρχης-Λιμενάρχης, και 2,3% (N=7) Τμηματάρχης.

Ένα μεγάλο ποσοστό των συμμετεχόντων 41,3% (N=124) έχει προϋπηρεσία/εργασιακή εμπειρία 11-20 έτη, το 27% (N=81) πάνω από 20 έτη, 19,7% (N=59) 7-10 έτη, 8,3% (N=25) 4-6 έτη και 3,7% (N=11) 1-3 έτη.

Οι συνολικές μηνιαίες αποδοχές κυμαίνονται στο 69% (N=207) από 1001-1400 €, 24,3% (N=73) από 1401-1800 €, 6,3% (N=19) από 600-1000 € και 0,3% (N=1) από 1801-2200 €.

Η καθημερινή απασχόληση των Στελεχών κυμαίνεται στο 52% (N=156) σε 7-8 ώρες, στο 26,7% (N=80) σε 9-10 ώρες, στο 18,7% (N=56) πάνω από 10 ώρες και σε 2,7% (N=8) σε 4-6 ώρες.

Χαρακτηριστικά εργασίας	N (%)
Επαγγελματικός χώρος	
Υ.ΝΑ.Ν.Π	50 (16,7%)
Κεντρικό Λιμεναρχείο	72 (24%)
Λιμεναρχείο	70 (23,3%)
Λιμενικός Σταθμός-Τμήμα-Φυλάκια	21 (7%)
Πλωτά μέσα	54 (18%)
Εναέρια Μέσα	3 (1%)
Μ.Υ.Α.	6 (2%)
Κ.Ε.Α.	16 (5,3%)
Άλλο	8 (2,7%)
Ετη Υπηρεσίας	
1 έως 10	95 (31,7%)
11 έως 20	124 (41,3%)
> 20	81 (27%)
Αποδοχές	
€ 600-1.000	19 (6,3%)
€ 1.001-1.400	207 (69%)
€ 1.401-1.800	73 (24,3%)
€ 1.801-2.200	1 (0,3%)
> € 2.201	-

Πίνακας 3 Χαρακτηριστικά εργασίας Συμμετεχόντων

6.2 Εργασιακή ικανοποίηση και αξίες εργασίας

6.2.1 Εργασιακή Ικανοποίηση και εγγενής - εσωτερικές (intrinsic) αξίες εργασίας

Τα διαγράμματα του παραρτήματος 2 απεικονίζουν τον βαθμό ικανοποίησης των Στελεχών Λ.Σ με βάση τις εγγενής-εσωτερικές αξίες εργασίας όπως αυτές αποτυπώνονται από τα ερωτήματα: 4,8,10,13,21,25,26 & 27 του Β' μέρους του ερωτηματολογίου.

Από το ερώτημα 4 (διάγραμμα 1), παρατηρείται ότι το 1/3 των συμμετεχόντων 34% (N=102) είναι πλήρως δυσαρεστημένο με τα σεμινάρια-επιμορφωτικά προγράμματα που αφορούν τον τομέα τον οποίο απασχολούνται, ένα μεγάλο ποσοστό δεν είναι ούτε δυσαρεστημένο ούτε ικανοποιημένο (3) 27,7% (N=83) ενώ ένα μικρό ποσοστό είναι μεταξύ του ικανοποιημένου (4) και πλήρως ικανοποιημένου (5) 14,4% (N=44). Παρόλο που η συμμετοχή των Στελεχών σε σεμινάρια και επιμορφωτικά προγράμματα έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια, εντούτοις όσον αφορά την εκπαίδευση με βάση τον τομέα που επιτελούν τα καθήκοντα τους, τα συμμετέχοντα Στελέχη του Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ σε ποσοστό 57,7% (N=173) είναι πλήρως (1) /λίγο δυσαρεστημένα (2), αδιάφορα (3) το 27,7% (N=83) μεταξύ του ικανοποιημένου (4) και πλήρως ικανοποιημένου (5) 14,4% (N=44). Ο

μέσος (average) είναι 2,26 και τείνει στην κατηγορία 2 ‘λίγο δυσαρεστημένος’/αρνητικό αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 8 του Β1’ μέρους (διάγραμμα 2), που αφορά την δυνατότητα ανάπτυξης δημιουργικότητας μέσω της εργασίας το 30% (N=91) είναι αδιάφορο (3), 36,7% (N=140) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένο (1) και 23%(N=69) είναι λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένο (5). Ο μέσος (average) είναι 2,63 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος- αρνητικό προς ουδέτερο αποτέλεσμα.

Η πλειοψηφία των Στελεχών ως προς την ικανοποίηση από το αντικείμενο και τη φύση τη εργασίας τους στο ερώτημα 10 (διάγραμμα 3), το 35,7% (N=107) είναι από λίγο ικανοποιημένοι (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5) το 18,7% (N=56), το 26,7% (N=80) αδιάφοροι (3) και λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι 19% (N=57). Ο μέσος (average) είναι 3,46 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος’-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Από το ερώτημα 13 (διάγραμμα 4), παρατηρείται ότι η ικανοποίηση από την ελευθερία που αισθάνονται τα Στελέχη να εργάζονται με δικούς του ρυθμούς, το 36,3% (N=109) είναι αδιάφορο (3) το 34% (N=102) είναι λίγο (4) έως πλήρως (5) ικανοποιημένο και το 29,7% (N=89) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 2,99 στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος/ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 21 (διάγραμμα 5) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση από την αξιοποίηση των γνώσεων και ικανοτήτων των Στελεχών σε ποσοστό 55,3% (N=166) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), το 27,3% (N=82) είναι αδιάφοροι (3) και 17,4% (N=52) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι. Ο μέσος (average) είναι 3,44 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορο’-ουδέτερο.

Στο ερώτημα 25 (διάγραμμα 6) παρατηρείται ότι από την ικανοποίηση των Στελεχών από το είδος των καθηκόντων που αναλαμβάνουν 39,7% (N=119) είναι αδιάφοροι, 36,7% (N=110) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5) και 23,7% (N=71) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,16 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος-ουδέτερο αποτέλεσμα’.

Από το ερώτημα 26 (διάγραμμα 7) παρατηρείται ότι από την ικανοποίηση τη δυνατότητα που έχουν τα Στελέχη να πραγματοποιούν τις ιδέες τους μέσω της εργασίας τους το 36,7% (N=107) είναι αδιάφορο (3), το 42% (N=126) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένο (1) και το 22,3% (N=67) είναι λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένο. Ο μέσος (average) είναι 2,65 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος’-αρνητικό προς ουδέτερο αποτέλεσμα.

Από το ερώτημα 27 (διάγραμμα 8) παρατηρείται ότι το 39,3% (N=118) είναι αδιάφορο (3), το 34% (N=102) είναι λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένο και το 26,6% (N=80) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένο (1). Ο μέσος (average) είναι 3,04 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος'- ουδέτερο αποτέλεσμα.

Ο συνολικός μέσος της ικανοποίησης των Στελεχών με βάση τις εσωτερικές αξίες είναι 2,96 και τείνει στην κατηγορία 3-αδιάφορο.

6.2.2 Εργασιακή Ικανοποίηση και εξωτερικές (extrinsic) αξίες εργασίας

Τα διαγράμματα του παραρτήματος 2 απεικονίζουν τον βαθμό ικανοποίησης των Στελεχών Λ.Σ με βάση τις εγγενής-εσωτερικές αξίες εργασίας όπως αυτές αποτυπώνονται από τα ερωτήματα : 1,2,3,11,14,16,18,19,23,24,28,29,32,33 του Β' μέρους του ερωτηματολογίου.

Στο ερώτημα 1 (διάγραμμα 9) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τον μισθό σε ποσοστό 48,4% (N=145) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 29,3% (N=88) είναι αδιάφοροι (3) και 22,3% (N=67) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,31 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος-ουδέτερο προς θετικό αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 2 (διάγραμμα 10) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από το ωράριο σε ποσοστό 43% (N=129) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 27,3% (N=82) είναι αδιάφοροι (3) και 29,6% (N=89) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,14 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος-/ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 3 (διάγραμμα 11) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από την μονιμότητα της θέσης σε ποσοστό 70,6% (N=212) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 19,7% (N=59) είναι αδιάφοροι (3) και 9,6% (N=29) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,95 και τείνει στην κατηγορία 4 'λίγο ικανοποιημένος'-θετικό αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 11 (διάγραμμα 12) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τις φυσικές συνθήκες και το περιβάλλον σε ποσοστό 36,4% (N=109) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 28,3% (N=85) είναι αδιάφοροι (3) και 35,4% (N=106) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 2,96 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος'-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 14 (διάγραμμα 13) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τις πρόσθετες αμοιβές σε ποσοστό 39,6% (N=119) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 22,3% (N=67) είναι αδιάφοροι (3) και 38% (N=114) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 2,98 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος'-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 16 (διάγραμμα 14) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από την ευελιξία του προγράμματος εργασίας σε ποσοστό 25,7% (N=77) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 28% (N=84) είναι αδιάφοροι (3) και 46,3% (N=139) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 2,64 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος' -αρνητικό προς ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 18 (διάγραμμα 15) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τις ευθύνες που έχουν απέναντι στον φορέα που ανήκει ο οργανισμός σε ποσοστό 39,7% (N=119) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 40% (N=120) είναι αδιάφοροι (3) και 20,4% (N=61) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,21 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος' -ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 19 (διάγραμμα 16) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τους έντονους ρυθμούς πίεση στην εργασία σε ποσοστό 22% (N=66) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 35% (N=105) είναι αδιάφοροι (3) και 43% (N=129) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 2,67 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος' -αρνητικό προς ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 23 (διάγραμμα 17) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τις ευκαιρίες απασχόλησης που τους προσφέρονται σε ποσοστό 29% (N=87) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 40,3% (N=121) είναι αδιάφοροι (3) και 30,7% (N=92) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 2,91 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος' -αρνητικό προς ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 24 (διάγραμμα 18) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τη δυνατότητα που τους δίνει η εργασία για επαγγελματικά ταξίδια σε ποσοστό 21,3% (N=64) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 30,7% (N=92) είναι αδιάφοροι (3) και 48% (N=144) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 2,52 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος' -αρνητικό προς ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 28 (διάγραμμα 19) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τις μεταθέσεις σε ποσοστό 16,7% (N=50) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 24,7% (N=74) είναι αδιάφοροι (3) και 58,7% (N=176) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 2,29 και τείνει στην κατηγορία 2 'λίγο δυσαρεστημένος' -αρνητικό αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 29 (διάγραμμα 20) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τη διαφάνεια στη λήψη αποφάσεων σε ποσοστό 13% (N=39) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 28,7% (N=86) είναι αδιάφοροι (3) και 58,3% (N=175) είναι λίγο (2) έως πλήρως

δυσανεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 2,23 και τείνει στην κατηγορία 2 'λίγο δυσανεστημένος'-αρνητικό αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 32 (διάγραμμα 21) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από την επικινδυνότητα της εργασίας σε ποσοστό 28% (N=84) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 40% (N=120) είναι αδιάφοροι (3) και 32% (N=96) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσανεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 2,90 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος'-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 33 διάγραμμα (22) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από την σταθερότητα της εργασίας σε ποσοστό 71,6% (N=215) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 18% (N=54) είναι αδιάφοροι (3) και 10,3% (N=31) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσανεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,93 και τείνει στην κατηγορία 4 'λίγο ικανοποιημένος-θετικό αποτέλεσμα.

6.2.3 Εργασιακή Ικανοποίηση και κοινωνικές (social) αξίες εργασίας.

Τα διαγράμματα του παραρτήματος 2 απεικονίζουν τον βαθμό ικανοποίησης των Στελεχών Λ.Σ με βάση τις εγγενής-εσωτερικές αξίες εργασίας όπως αυτές αποτυπώνονται από τα ερωτήματα : 5,7,12,17,20,22,30,31 του Β' μέρους του ερωτηματολογίου.

Στο ερώτημα 5 (διάγραμμα 23) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από την κοινωνική θέση που προσφέρει το επάγγελμα τους σε ποσοστό 44,3% (N=133) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 41% (N=123) είναι αδιάφοροι (3) και 14,7% (N=44) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσανεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,40 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος'-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 7 (διάγραμμα 24) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τις επαγγελματικές σχέσεις με άτομα εκτός οργανισμού σε ποσοστό 40% (N=120) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 39% (N=117) είναι αδιάφοροι (3) και 21% (N=63) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσανεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,25 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος'-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 12 (διάγραμμα 25) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τη σχέση τους με άλλα Στελέχη του Λιμενικού Σώματος σε ποσοστό 58,4% (N=175) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 29,3% (N=88) είναι αδιάφοροι (3) και 12,4% (N=37) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσανεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,57 και τείνει στην κατηγορία 4 'λίγο ικανοποιημένος'-ουδέτερο προς θετικό αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 17 (διάγραμμα 26) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από την δυνατότητα συνεργασίας με πολλά άτομα στο πλαίσιο του Οργανισμού σε ποσοστό 40,7% (N=122)

είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 39% (N=117) είναι αδιάφοροι (3) και 20,4% (N=61) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,24 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορο- ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 20 (διάγραμμα 27) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από την συνεισφορά τους στην κοινωνική ευημερία σε ποσοστό 59,4% (N=178) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 27,7% (N=83) είναι αδιάφοροι (3) και 13% (N=39) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,60 και τείνει στην κατηγορία 4 'λίγο ικανοποιημένος'- ουδέτερο προς θετικό αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 22 (διάγραμμα 28) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τη δυνατότητα που τους δίνει το επάγγελμά τους να βοηθήνε τους πολίτες σε ποσοστό 71,4% (N=214) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 18,7% (N=56) είναι αδιάφοροι (3) και 10% (N=30) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,91 και τείνει στην κατηγορία 4 'λίγο ικανοποιημένος' θετικό αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 30 (διάγραμμα 29) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τρόπο διοίκησης του οργανισμού σε ποσοστό 15,3% (N=46) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 31,3% (N=94) είναι αδιάφοροι (3) και 53,3% (N=160) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 2,34 και τείνει στην κατηγορία 2 'λίγο δυσαρεστημένος' αρνητικό αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 31 (διάγραμμα 30) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από την υποστήριξη τους από τον οργανισμό σε ποσοστό 16,7% (N=50) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 26,7% (N=80) είναι αδιάφοροι (3) και 56,7% (N=170) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 2,37 και τείνει στην κατηγορία 2 'λίγο δυσαρεστημένος' αρνητικό αποτέλεσμα.

6.2.4 Εργασιακή Ικανοποίηση και κύρος (prestige) ως αξία εργασίας.

Τα διαγράμματα του παραρτήματος 2 απεικονίζουν τον βαθμό ικανοποίησης των Στελεχών Λ.Σ με βάση τις εγγενής-εσωτερικές αξίες εργασίας όπως αυτές αποτυπώνονται από τα ερωτήματα : 6, 9 και 15 του Β' μέρους του ερωτηματολογίου.

Στο ερώτημα 6 (διάγραμμα 31) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από την ανέλιξη τους την κλίμακα ιεραρχίας σε ποσοστό 37% (N=111) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 36,7% (N=110) είναι αδιάφοροι (3) και 26,3% (N=79) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,13 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος'-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 9 (διάγραμμα 32) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από την συμμετοχής τους στη λήψη αποφάσεων σε ποσοστό 29,3% (N=88) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 32,7% (N=98) είναι αδιάφοροι (3) και 38% (N=114) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 2,84 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος/αρνητικό προς ουδέτερο αποτέλεσμα’.

Στο ερώτημα 15 (διάγραμμα 33) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από την δυνατότητα να ανοίξουν δική τους επιχείρηση με βάση τις γνώσεις-δεξιότητες που αποκτούν από την εργασία τους σε ποσοστό 17% (N=51) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 33% (N=99) είναι αδιάφοροι (3) και 50% (N=150) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 2,43 και τείνει στην κατηγορία 2 ‘λίγο δυσαρεστημένος-αρνητικό αποτέλεσμα’.

6.3 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών του Λ.Σ

Τα διαγράμματα του παραρτήματος 2 απεικονίζουν τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης των Στελεχών Λ.Σ όπως αυτές αποτυπώνονται από τα ερωτήματα : 1, 2, 3 και 4 του Β2’ μέρους του ερωτηματολογίου.

Στο ερώτημα 1 (διάγραμμα 34) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από το επάγγελμα του Λιμενικού σε ποσοστό 55,7% (N=167) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 30% (N=90) είναι αδιάφοροι (3) και 14,3% (N=43) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,55 και τείνει στην κατηγορία 4 ‘λίγο ικανοποιημένος’ ουδέτερο προς θετικό αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 2 (διάγραμμα 35) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τη δυνατότητα που θα είχαν να επιλέξουν ξανά την επαγγελματική σταδιοδρομία του Λιμενικού σε ποσοστό 39,3% (N=118) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 27% (N=81) είναι αδιάφοροι (3) και 33,7% (N=101) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,03 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος’-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 3 (διάγραμμα 36) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από την άσκηση του επαγγέλματος τους σε ποσοστό 46,3% (N=139) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 27,7% (N=83) είναι αδιάφοροι (3) και 26% (N=78) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,25 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος’-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 4 (διάγραμμα 37) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από όλες τις παραμέτρους του επαγγέλματος που ακολούθησαν είναι 38,3% (N=105) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 31,7% (N=95) είναι αδιάφοροι (3) και 30% (N=90) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,10 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος’-ουδέτερο αποτέλεσμα.

6.4 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών του Λ.Σ ανά Σχολή προέλευσης

Όπως αναφέρεται και στην ενότητα 6.1 ανωτέρω οι Σχολές προέλευσης των Στελεχών του Λ.Σ αποτελούνται από :

- α) Σχολή Δοκίμων Σημαιοφόρων Λ.Σ (Σ.Δ.Σ.Λ.Σ)
- β) Σχολή Δοκίμων Υπαξιωματικών Λ.Σ (Σ.Δ.ΥΛ.Σ)
- γ) Σχολή Δοκίμων Λιμενοφυλάκων Λ.Σ (Σ.Δ.Λ/Φ.Λ.Σ).

Από τα Στελέχη που συμμετείχαν στην έρευνα (N=300), το 11% (N=33) προέρχονται από την Σ.Δ.Σ.Λ.Σ, το 30% (N=90) από τη Σ.Δ.ΥΛ.Σ και 59% (N=177) από Σ.Δ.Λ/Φ.Λ.Σ.

6.4.1 Σχολή Δοκίμων Σημαιοφόρων Λ.Σ

Τα διαγράμματα του παραρτήματος 2 απεικονίζουν τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης των Στελεχών Λ.Σ προερχομένων από τη Σχολή Δοκίμων Σημαιοφόρων Λ.Σ (N=33) όπως αυτές αποτυπώνονται από τα ερωτήματα : 1, 2, 3 και 4 του Β2' μέρους του ερωτηματολογίου.

Στο ερώτημα 1(διάγραμμα 38) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από το επάγγελμα του Λιμενικού σε ποσοστό 42,4% (N=14) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 30,3% (N=10) είναι αδιάφοροι (3) και 27,3% (N=9) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,09 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος'-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 2 (διάγραμμα 39) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τη δυνατότητα που θα είχαν να επιλέξουν ξανά την επαγγελματική σταδιοδρομία του Λιμενικού σε ποσοστό 30,3% (N=10) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 33,3% (N=11) είναι αδιάφοροι (3) και 36,3% (N=12) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 2,79 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος' -αρνητικό προς ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 3 (διάγραμμα 40) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από την άσκηση του επαγγέλματος τους σε ποσοστό 27,3% (N=9) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 36,4% (N=12) είναι αδιάφοροι (3) και 36,4% (N=12) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 2,82 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος' -αρνητικό προς ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 4 (διάγραμμα 41) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από όλες τις παραμέτρους του επαγγέλματος που ακολούθησαν είναι 30,3% (N=10) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 33,3% (N=11) είναι αδιάφοροι (3) και 36,4% (N=12) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 2,85 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος' -αρνητικό προς ουδέτερο αποτέλεσμα.

6.4.2 Σχολή Δοκίμων Υπαξιωματικών Λ.Σ

Τα διαγράμματα του παραρτήματος 2 απεικονίζουν τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης των Στελεχών Λ.Σ προερχομένων από τη Σχολή Δοκίμων Υπαξιωματικών Λ.Σ (N=90) όπως αυτές αποτυπώνονται από τα ερωτήματα : 1, 2, 3 και 4 του Β2' μέρους του ερωτηματολογίου.

Στο ερώτημα 1 (διάγραμμα 42) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από το επάγγελμα του Λιμενικού σε ποσοστό 51,1% (N=46) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 33,3% (N=30) είναι αδιάφοροι (3) και 15,6% (N=14) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,51 και τείνει στην κατηγορία 4 'λίγο ικανοποιημένος'-ουδέτερο προς θετικό αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 2 (διάγραμμα 43) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τη δυνατότητα που θα είχαν να επιλέξουν ξανά την επαγγελματική σταδιοδρομία του Λιμενικού σε ποσοστό 34,4% (N=31) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 26,7% (N=24) είναι αδιάφοροι (3) και 38,9% (N=35) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 2,93 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος'-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 3 (διάγραμμα 44) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από την άσκηση του επαγγέλματος τους σε ποσοστό 42,2% (N=38) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 30% (N=27) είναι αδιάφοροι (3) και 27,8% (N=25) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,23 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος'-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 4 (διάγραμμα 45) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από όλες τις παραμέτρους του επαγγέλματος που ακολούθησαν είναι 37,8% (N=34) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 32,2% (N=29) είναι αδιάφοροι (3) και 30% (N=27) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,11 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος ουδέτερο αποτέλεσμα.

6.4.3 Σχολή Δοκίμων Λιμενοφυλάκων Λ.Σ

Τα διαγράμματα του παραρτήματος 2 απεικονίζουν τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης των Στελεχών Λ.Σ προερχομένων από τη Σχολή Δοκίμων Υπαξιωματικών Λ.Σ (N=177) όπως αυτές αποτυπώνονται από τα ερωτήματα : 1, 2, 3 και 4 του Β2' μέρους του ερωτηματολογίου.

Στο ερώτημα 1 (διάγραμμα 46) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από το επάγγελμα του Λιμενικού σε ποσοστό 60,5% (N=107) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 28,2% (N=50) είναι αδιάφοροι (3) και 11,3% (N=20) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,66 και τείνει στην κατηγορία 4 'λίγο ικανοποιημένος'-ουδέτερο προς θετικό αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 2 (διάγραμμα 47) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τη δυνατότητα που θα είχαν να επιλέξουν ξανά την επαγγελματική σταδιοδρομία του Λιμενικού σε ποσοστό 43,5% (N=77) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 26% (N=46) είναι αδιάφοροι (3) και 30,5% (N=54) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,12 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος’-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 3 (διάγραμμα 48) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από την άσκηση του επαγγέλματος τους σε ποσοστό 52% (N=92) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 24,9% (N=44) είναι αδιάφοροι (3) και 23,2% (N=41) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,34 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος’-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 4 (διάγραμμα 49) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από όλες τις παραμέτρους του επαγγέλματος που ακολούθησαν είναι 40,1% (N=71) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 31,1% (N=55) είναι αδιάφοροι (3) και 28,8% (N=51) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,14 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος’-ουδέτερο αποτέλεσμα.

6.5 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών του Λ.Σ ανά Φύλο

Για την ανάλυση της εργασιακής ικανοποίησης των Στελεχών Λ.Σ ανά φύλο έγινε ομαδοποίηση των Στελεχών σε άνδρες-γυναίκες ως κάτωθι:

α) Άνδρες (N=222).

β) Γυναίκες (N=78).

6.5.1 Άνδρες

Τα διαγράμματα του παραρτήματος 2 απεικονίζουν τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης των Στελεχών Λ.Σ που ανήκουν στο φύλο-άνδρες (N=222) όπως αυτές αποτυπώνονται από τα ερωτήματα : 1, 2, 3 και 4 του Β2’ μέρους του ερωτηματολογίου.

Στο ερώτημα 1 (διάγραμμα 50) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των ανδρών από το επάγγελμα του Λιμενικού σε ποσοστό 56,8% (N=126) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 27,5% (N=61) είναι αδιάφοροι (3) και 15,8% (N=35) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,54 και τείνει στην κατηγορία 4 ‘λίγο ικανοποιημένος’-ουδέτερο προς θετικό αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 2 (διάγραμμα 51) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των ανδρών από τη δυνατότητα που θα είχαν να επιλέξουν ξανά την επαγγελματική σταδιοδρομία του Λιμενικού σε

ποσοστό 40,5% (N=90) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 24,8% (N=55) είναι αδιάφοροι (3) και 34,7% (N=77) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,01 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος’-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 3 (διάγραμμα 52) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των ανδρών από την άσκηση του επαγγέλματος τους σε ποσοστό 48,6% (N=108) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 23,0% (N=51) είναι αδιάφοροι (3) και 28,4% (N=63) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,23 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος’-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 4 (διάγραμμα 53) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των ανδρών από όλες τις παραμέτρους του επαγγέλματος που ακολούθησαν είναι 36,9% (N=82) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 29,3% (N=65) είναι αδιάφοροι (3) και 33,8% (N=75) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,03 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος- ουδέτερο αποτέλεσμα.

6.5.2 Γυναίκες

Τα διαγράμματα του παραρτήματος 2 απεικονίζουν τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης των Στελεχών Λ.Σ που ανήκουν στο φύλο-γυναίκες (N=78) όπως αυτές αποτυπώνονται από τα ερωτήματα : 1, 2, 3 και 4 του Β2’ μέρους του ερωτηματολογίου.

Στο ερώτημα 1 (διάγραμμα 54) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των γυναικών από το επάγγελμα του Λιμενικού σε ποσοστό 52,6% (N=41) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένες (5), 37,2% (N=29) είναι αδιάφοροι (3) και 10,2% (N=8) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένες (1). Ο μέσος (average) είναι 3,59 και τείνει στην κατηγορία 4 ‘λίγο ικανοποιημένη’-ουδέτερο προς θετικό αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 2 (διάγραμμα 55) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των γυναικών από τη δυνατότητα που θα είχαν να επιλέξουν ξανά την επαγγελματική σταδιοδρομία του Λιμενικού σε ποσοστό 35,9% (N=28) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένες (5), 33,3% (N=26) είναι αδιάφορες (3) και 30,8% (N=24) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένες (1). Ο μέσος (average) είναι 3,08 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος’-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 3 (διάγραμμα 56) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των γυναικών από την άσκηση του επαγγέλματος τους σε ποσοστό 39,7% (N=31) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένες (5), 41,0% (N=32) είναι αδιάφορες (3) και 19,2% (N=15) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένες (1). Ο μέσος (average) είναι 3,31 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος’-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 4 (διάγραμμα 57) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των γυναικών από όλες τις παραμέτρους του επαγγέλματος που ακολούθησαν είναι 42,3% (N=33) είναι από λίγο (4) έως πλήρως

ικανοποιημένες (5), 35,9% (N=28) είναι αδιάφορες (3) και 21,8% (N=17) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένες (1). Ο μέσος (average) είναι 3,28 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος- ουδέτερο αποτέλεσμα’.

6.6 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών του Λ.Σ ανά Τομέα εργασίας

Για την ανάλυση της εργασιακής ικανοποίησης των Στελεχών Λ.Σ ανά τομέα εργασίας έγινε ομαδοποίηση των υπηρεσιών στις κάτωθι τέσσερις κατηγορίες :

- α) Κεντρικό Λιμεναρχείο/ Λιμεναρχείο/ Λιμενικός Σταθμός-Φυλάκιο/ VTS (N=164).
- β) Υπουργείο Ναυτιλίας (Υ.ΝΑ.Ν.Π)/ Υ.Π.τ.Π/ Ακαδημία Εμπορικού Ναυτικού (ΑΕΝ)/ Περιφερειακή Διοίκηση Λ.Σ (ΠΕ.ΔΙ.Λ.Σ) (N=57).
- γ) Πλωτά-εναέρια μέσα (N=57) και
- δ) Κλιμάκιο Ειδικών Αποστολών (Κ.Ε.Α)/ Μονάδα Υποβρυχίων Αποστολών (Μ.Υ.Α) (N=22).

6.6.1 Κ. Λιμεναρχείο-Λιμεναρχείο-Λιμενικός Σταθμος-Φυλάκιο-VTS

Τα διαγράμματα του παραρτήματος 2 απεικονίζουν τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης των Στελεχών Λ.Σ που υπηρετούν σε Κεντρικό Λιμεναρχείο-Λιμεναρχείο-Λιμενικός Σταθμός-Φυλάκιο-VTS (N=164) όπως αυτές αποτυπώνονται από τα ερωτήματα : 1, 2, 3 και 4 του Β2’ μέρους του ερωτηματολογίου.

Στο ερώτημα 1 (διάγραμμα 58) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από το επάγγελμα του Λιμενικού σε ποσοστό 55,5% (N=91) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 27,4% (N=45) είναι αδιάφοροι (3) και 17,1% (N=28) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,49 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος/ουδέτερο αποτέλεσμα’.

Στο ερώτημα 2 (διάγραμμα 59) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τη δυνατότητα που θα είχαν να επιλέξουν ξανά την επαγγελματική σταδιοδρομία του Λιμενικού σε ποσοστό 37,2% (N=61) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 28% (N=46) είναι αδιάφοροι (3) και 34,8% (N=57) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 2,96 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος’-αρνητικό προς ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 3 (διάγραμμα 60) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από την άσκηση του επαγγέλματος τους σε ποσοστό 42,7% (N=70) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 28,7% (N=47) είναι αδιάφοροι (3) και 28,6% (N=47) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,16 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος’-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 4 (διάγραμμα 61) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από όλες τις παραμέτρους του επαγγέλματος που ακολούθησαν είναι 39,6% (N=65) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 31,7% (N=52) είναι αδιάφοροι (3) και 28,7% (N=47) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,13 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος’ -ουδέτερο αποτέλεσμα.

6.6.2 Υπουργείο Ναυτιλίας-ΥΠτΠ-ΠΕΔΙΑΣ-AEN-NNA

Τα διαγράμματα του παραρτήματος 2 απεικονίζουν τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης των Στελεχών Λ.Σ που υπηρετούν σε Υ.ΝΑ.ΝΠ-ΥΠτΠ-AEN-ΠΕΔΙΑΣ (N=57) όπως αυτές αποτυπώνονται από τα ερωτήματα : 1, 2, 3 και 4 του Β2’ μέρους του ερωτηματολογίου.

Στο ερώτημα 1 (διάγραμμα 62) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από το επάγγελμα του Λιμενικού σε ποσοστό 56,1% (N=32) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 33,3% (N=19) είναι αδιάφοροι (3) και 10,5% (N=6) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,60 και τείνει στην κατηγορία 4 ‘λίγο ικανοποιημένος’-ουδέτερο προς θετικό αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 2 (διάγραμμα 63) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τη δυνατότητα που θα είχαν να επιλέξουν ξανά την επαγγελματική σταδιοδρομία του Λιμενικού σε ποσοστό 42,1% (N=24) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 26,3% (N=15) είναι αδιάφοροι (3) και 31,6% (N=18) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,14 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος’-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 3 (διάγραμμα 64) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τη δυνατότητα που θα είχαν να επιλέξουν ξανά την επαγγελματική σταδιοδρομία του Λιμενικού σε ποσοστό 50,9% (N=29) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 26,3% (N=15) είναι αδιάφοροι (3) και 22,8% (N=13) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,39 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 4 (διάγραμμα 65) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από όλες τις παραμέτρους του επαγγέλματος που ακολούθησαν είναι 42,1% (N=24) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 31,6% (N=18) είναι αδιάφοροι (3) και 26,3% (N=15) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,19 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος-ουδέτερο αποτέλεσμα.

6.6.3 Πλωτά-Εναέρια Μέσα

Τα διαγράμματα του παραρτήματος 2 απεικονίζουν τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης των Στελεχών Λ.Σ που υπηρετούν σε πλωτά-εναέρια μέσα Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ (N=57) όπως αυτές αποτυπώνονται από τα ερωτήματα : 1, 2, 3 και 4 του Β2' μέρους του ερωτηματολογίου.

Στο ερώτημα 1 (διάγραμμα 66) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από το επάγγελμα του Λιμενικού σε ποσοστό 56,1% (N=32) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 33,3% (N=19) είναι αδιάφοροι (3) και 10,5% (N=6) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,68 και τείνει στην κατηγορία 4 'λίγο ικανοποιημένος ουδέτερο προς θετικό αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 2 (διάγραμμα 67) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τη δυνατότητα που θα είχαν να επιλέξουν ξανά την επαγγελματική σταδιοδρομία του Λιμενικού σε ποσοστό 38,6% (N=22) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 26,3% (N=15) είναι αδιάφοροι (3) και 35,1% (N=20) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,05 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος'-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 3 (διάγραμμα 68) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τη δυνατότητα που θα είχαν να επιλέξουν ξανά την επαγγελματική σταδιοδρομία του Λιμενικού σε ποσοστό 49,1% (N=28) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 29,8% (N=17) είναι αδιάφοροι (3) και 21,1% (N=12) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,40 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος'-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 4 (διάγραμμα 69) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από όλες τις παραμέτρους του επαγγέλματος που ακολούθησαν είναι 31,6% (N=18) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 31,6% (N=18) είναι αδιάφοροι (3) και 36,8% (N=21) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 2,95 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος-αρνητικό προς ουδέτερο αποτέλεσμα.

6.6.4 ΚΕΑ-ΜΥΑ

Τα διαγράμματα του παραρτήματος 2 απεικονίζουν τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης των Στελεχών Λ.Σ που υπηρετούν σε Κ.Ε.Α-Μ.Υ.Α-Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ (N=22) όπως αυτές αποτυπώνονται από τα ερωτήματα : 1, 2, 3 και 4 του Β2' μέρους του ερωτηματολογίου.

Στο ερώτημα 1 (διάγραμμα 70) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από το επάγγελμα του Λιμενικού σε ποσοστό 54,5% (N=12) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 31,8% (N=7) είναι αδιάφοροι (3) και 13,6% (N=3) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι

(1). Ο μέσος (average) είναι 3,50 και τείνει στην κατηγορία 4 ‘λίγο ικανοποιημένος ουδέτερο προς θετικό αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 2 (διάγραμμα 71) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τη δυνατότητα που θα είχαν να επιλέξουν ξανά την επαγγελματική σταδιοδρομία του Λιμενικού σε ποσοστό 50% (N=11) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 22,7% (N=5) είναι αδιάφοροι (3) και 27,3% (N=6) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,18 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος’-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 3 (διάγραμμα 72) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τη δυνατότητα που θα είχαν να επιλέξουν ξανά την επαγγελματική σταδιοδρομία του Λιμενικού σε ποσοστό 54,5% (N=12) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 18,2% (N=4) είναι αδιάφοροι (3) και 27,3% (N=6) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,18 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος’-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 4 (διάγραμμα 73) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από όλες τις παραμέτρους του επαγγέλματος που ακολούθησαν είναι 36,4%(N=8) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 31,8% (N=7) είναι αδιάφοροι (3) και 31,8% (N=7) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,00 στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος’-ουδέτερο αποτέλεσμα.

6.7 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών του Λ.Σ ανά έτη υπηρεσίας

Για την ανάλυση της εργασιακής ικανοποίησης των Στελεχών Λ.Σ ανά έτη υπηρεσίας έγινε ομαδοποίηση των ετών στις κάτωθι τρεις κατηγορίες :

α) 1 έως 10 έτη (N=95).

β) 11 έως 20 έτη (N=124).

γ) πάνω από 20 έτη (N=81).

6.7.1 Έτη Υπηρεσίας 1 έως 10

Τα διαγράμματα του παραρτήματος 2 απεικονίζουν τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης των Στελεχών Λ.Σ με έτη Υπηρεσίας από 1 έως 10 έτη (N=95) όπως αυτές αποτυπώνονται από τα ερωτήματα : 1, 2, 3 και 4 του Β2’ μέρους του ερωτηματολογίου.

Στο ερώτημα 1 (διάγραμμα 74) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από το επάγγελμα του Λιμενικού σε ποσοστό 51,6% (N=49) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 27,4% (N=26) είναι αδιάφοροι (3) και 21% (N=20) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,41 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος’-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 2 (διάγραμμα 75) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τη δυνατότητα που θα είχαν να επιλέξουν ξανά την επαγγελματική σταδιοδρομία του Λιμενικού σε ποσοστό 40% (N=38) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 22,1% (N=21) είναι αδιάφοροι (3) και 37,9% (N=36) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,01 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος/ούτε θετική – ούτε αρνητική συσχέτιση’.

Στο ερώτημα 3 (διάγραμμα 76) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από την άσκηση του επαγγέλματος τους σε ποσοστό 41,1% (N=39) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 22,1% (N=21) είναι αδιάφοροι (3) και 36,8% (N=35) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,07 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος’-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 4 (διάγραμμα 77) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από όλες τις παραμέτρους του επαγγέλματος που ακολούθησαν είναι 29,5% (N=28) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 30,5% (N=29) είναι αδιάφοροι (3) και 40% (N=38) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 2,82 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος’-αρνητικό προς ουδέτερο αποτέλεσμα.

6.7.2 Έτη Υπηρεσίας 11 έως 20

Τα διαγράμματα του παραρτήματος 2 απεικονίζουν τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης των Στελεχών Λ.Σ με έτη Υπηρεσίας από 11 έως 20 έτη (N=124) όπως αυτές αποτυπώνονται από τα ερωτήματα : 1, 2, 3 και 4 του Β2’ μέρους του ερωτηματολογίου

Στο ερώτημα 1 (διάγραμμα 78) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από το επάγγελμα του Λιμενικού σε ποσοστό 57,3% (N=71) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 32,3% (N=40) είναι αδιάφοροι (3) και 10,5% (N=13) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,60 και τείνει στην κατηγορία 4 ‘λίγο ικανοποιημένος’-ουδέτερο προς θετικό αποτέλεσμα’.

Στο ερώτημα 2 (διάγραμμα 79) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τη δυνατότητα που θα είχαν να επιλέξουν ξανά την επαγγελματική σταδιοδρομία του Λιμενικού σε ποσοστό 39,5% (N=49) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 29,8% (N=37) είναι αδιάφοροι (3) και 30,6% (N=38) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,07 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος’-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 3 (διάγραμμα 80) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από την άσκηση του επαγγέλματος τους σε ποσοστό 48,4% (N=60) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 32,3% (N=40) είναι αδιάφοροι (3) και 19,4% (N=24) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,36 και τείνει στην κατηγορία 3 ‘αδιάφορος’-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 4 (διάγραμμα 81) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από όλες τις παραμέτρους του επαγγέλματος που ακολούθησαν είναι 29,5% (N=51) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 30,5% (N=41) είναι αδιάφοροι (3) και 40% (N=32) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,19 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος'-ουδέτερο αποτέλεσμα.

6.7.3 Έτη Υπηρεσίας πάνω από 20.

Τα διαγράμματα του παραρτήματος 2 απεικονίζουν τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης των Στελεχών Λ.Σ με έτη Υπηρεσίας πάνω από 20 έτη (N=81) όπως αυτές αποτυπώνονται από τα ερωτήματα : 1, 2, 3 και 4 του Β2' μέρους του ερωτηματολογίου

Στο ερώτημα 1 (διάγραμμα 82) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από το επάγγελμα του Λιμενικού σε (5), 29,6% (N=24) είναι αδιάφοροι (3) και 12,4% (N=10) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,64 και τείνει στην κατηγορία 4 'λίγο ικανοποιημένος'-ουδέτερο προς θετικό αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 2 (διάγραμμα 83) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από τη δυνατότητα που θα είχαν να επιλέξουν ξανά την επαγγελματική σταδιοδρομία του Λιμενικού σε ποσοστό 38,3% (N=31) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 28,4% (N=23) είναι αδιάφοροι (3) και 33,3% (N=27) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 2,99 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος'-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 3 (διάγραμμα 84) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από την άσκηση του επαγγέλματος τους σε ποσοστό 49,4% (N=40) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 27,2% (N=22) είναι αδιάφοροι (3) και 23,4% (N=19) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,30 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος'-ουδέτερο αποτέλεσμα.

Στο ερώτημα 4 (διάγραμμα 85) παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των Στελεχών από όλες τις παραμέτρους του επαγγέλματος που ακολούθησαν είναι 29,5% (N=36) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 30,5% (N=25) είναι αδιάφοροι (3) και 40% (N=20) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Ο μέσος (average) είναι 3,28 και τείνει στην κατηγορία 3 'αδιάφορος'-ουδέτερο αποτέλεσμα.

6.8 Εργασιακές αξίες που συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση

Για να διερευνηθεί ποιες αξίες προβλέπουν καλύτερα την εργασιακή ικανοποίηση, τα δεδομένα αναλύθηκαν με ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης (multiple regression analysis). Στον επόμενο πίνακα εμφανίζονται τα στατιστικά δεδομένα της ανάλυσης. Τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι οι

επαγγελματίες στο Λιμενικό Σώμα-Ελληνική Ακτοφυλακή ήταν γενικά ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους με μέσο όρο 12,930.

Summary statistics:

Variable	Observations	Obs. with missing	Obs. without	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
Ολική Ικανοποίηση	300	0	300	4,000	20,000	12,930	4,187
Εσωτερικές	300	0	300	8,000	40,000	23,640	6,475
Εξωτερικές	300	0	300	14,000	69,000	41,673	9,904
Κοινωνικές	300	0	300	8,000	40,000	25,697	6,173
Κύρους	300	0	300	3,000	15,000	8,413	2,532

Πίνακας 4 Δεδομένα της Παλινδρόμησης

Προκειμένου να εκτιμηθεί η επίδραση των εργασιακών αξιών στην ικανοποίηση από την εργασία, πραγματοποιήθηκε ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης με τις εργασιακές αξίες (εσωτερικές, κοινωνικές, κύρος και εξωτερικές) ως προγνωστικούς παράγοντες και τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση ως εξαρτημένη μεταβλητή. Τα αποτελέσματα εμφανίζονται στον επόμενο πίνακα.

Regression of variable Ολική Ικανοποίηση:	
Goodness of fit statistics (Ολική Ικανοποίηση):	
Observations	300
Sum of weights	300
DF	295
R ²	0,461
Adjusted R ²	0,453
MSE	9,584
RMSE	3,096
MAPE	23,581
DW	2,106
Cp	5,000
AIC	682,998
SBC	701,517
PC	0,558

Πίνακας 5 Regression of variable

Λαμβάνοντας υπόψη την τιμή του R², συμπεραίνεται ότι το 46% της διακύμανσης της εξαρτημένης μεταβλητής ολική ικανοποίηση, μπορεί να προβλεφθεί από τις 4 ανεξάρτητες μεταβλητές. Η τιμή F που εμφανίζεται στον πίνακα ANOVA και δεδομένου του significance level 5%, υποδεικνύει ότι οι πληροφορίες που δίνουν οι 4 ανεξάρτητες μεταβλητές είναι στατιστικά καλύτερες από την πληροφορία που δίνει η απλή μέση τιμή.

Analysis of variance (Ολική Ικανοποίηση):					
Source	DF	Sum of squares	Mean squares	F	Pr > F
Model	4	2414,143	603,536	62,971	<0,0001
Error	295	2827,387	9,584		
Corrected Total	299	5241,530			

Computed against model Y=Mean(Y)

Πίνακας 6 ANOVA

Στον παρακάτω πίνακα εμφανίζονται οι τιμές που παρήγαγε η ανάλυση παλινδρόμησης για το άθροισμα των τετραγώνων τύπου III.

Type III Sum of Squares analysis (Ολική Ικανοποίηση):					
Source	DF	Sum of squares	Mean squares	F	Pr > F
Εσωτερικές	1,000	7,060	7,060	0,737	0,391
Εξωτερικές	1,000	126,056	126,056	13,152	0,000
Κοινωνικές	1,000	150,627	150,627	15,716	0,000
Κύρους	1,000	11,172	11,172	1,166	0,281

Πίνακας 7 Type III Sum of Squares

Με βάση τις τιμές αυτές οι εξωτερικές αξίες, καθώς και οι κοινωνικές αξίες είναι αυτές που επηρεάζουν σημαντικά την ολική ικανοποίηση και εξηγούν σε μεγάλο βαθμό την διακύμανση της ολικής ικανοποίησης. Ο ίδιος πίνακας, εμφανίζει ότι οι υπόλοιπες 2 μεταβλητές, δεν επηρεάζουν σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση και ότι μπορούν να παραληφθούν από το μοντέλο.

Μεταξύ των 4 ανεξαρτήτων μεταβλητών που μπορεί να προβλέψουν την εξαρτημένη μεταβλητή εργασιακή ικανοποίηση, οι εξωτερικές αξίες καθώς και οι κοινωνικές είναι αυτές που επηρεάζουν περισσότερο.

Αυτά τα αποτελέσματα, υποδεικνύουν ότι οι επαγγελματίες αντλούν ικανοποίηση από τις εξωτερικές και κοινωνικές εργασιακές αξίες, ενώ οι υπόλοιπες αξίες, το κύρος και οι εσωτερικές αξίες εργασίας μπορεί να μην συμβάλλουν ιδιαίτερα στην εργασιακή ικανοποίηση.

6.8.1 Διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των Λιμενικών που προέρχονται από διαφορετικές Σχολές αποφοίτησης

Η Πολυμεταβλητή Ανάλυση Διακύμανσης (Multivariate Analysis of Variance MANOVA), είναι ένα εργαλείο που χρησιμοποιείται για να συγκρίνει τις μέσες τιμές πολλών μεταβλητών. Πιο συγκεκριμένα, η στατιστική αυτή ανάλυση εξετάζει τις τυχόν διαφορές που υπάρχουν σε 2 ή και

περισσότερες εξαρτημένες μεταβλητές, σε σχέση με μία ή και περισσότερες ανεξάρτητες μεταβλητές που υπάρχουν στο μοντέλο. Η MANOVA υπερέχει της Απλής Ανάλυσης της Διακύμανσης (ANOVA), διότι λαμβάνει υπόψη ένα συνδυασμό των εξαρτημένων μεταβλητών. Με τον συνδυασμό αυτό εξετάζονται διαφορές, μεταξύ των ομάδων που είναι είτε τυχαίες, είτε οφείλονται σε διαφορές που υπάρχουν σε διαφορετικές ομάδες του πληθυσμού που εξετάζεται.

Η MANOVA πραγματοποιήθηκε στον διαχωρισμό του δείγματος που στηρίζεται στην σχολή που αποφοίτησαν, δηλαδή στις Σχολή Δοκίμων Υπαξιωματικών, Σχολή Δοκίμων Λιμενοφυλάκων και στην Σχολή Δοκίμων Σημαιοφόρων. Οι Σχολές αυτές, είναι οι ανεξάρτητες μεταβλητές της ανάλυσης και θεωρούνται ως παράγοντες ομαδοποίησης. Οι τέσσερις εργασιακές αξίες εσωτερικές, κοινωνικές, κύρους και εξωτερικές είναι οι εξαρτημένες μεταβλητές. Η ερευνητική υπόθεση που εξετάζεται είναι:

- H0 Μηδενική Υπόθεση: Οι μέσοι όροι των 4 εξαρτημένων μεταβλητών που αντιπροσωπεύουν τις 4 εργασιακές αξίες, είναι ίσοι μεταξύ των 3 Σχολών Αποφοίτησης.
- H1 Εναλλακτική Υπόθεση: Οι μέσοι όροι διαφέρουν, δηλαδή οι Σχολές Αποφοίτησης παίζουν ρόλο στις εργασιακές αξίες των Λιμενικών.

Στον επόμενο πίνακα εμφανίζονται αναλυτικά τα βασικά Ποσοτικά και Ποιοτικά χαρακτηριστικά των ομάδων.

Variable	Observations	Obs. with missing data	Obs. without missing data	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
Εσωτερικές	300	0	300	8,000	40,000	23,640	6,475
Εξωτερικές	300	0	300	14,000	69,000	41,673	9,904
Κοινωνικές	300	0	300	8,000	40,000	25,697	6,173
Κύρους	300	0	300	3,000	15,000	8,413	2,532

Variable	Categories	Counts	Frequencies	%
Σχολή Προέλευσης	Σχολή Δ. Λιμενοφυλάκων	177	177	59,000
	Σχολή Δ. Σημαιοφόρων	33	33	11,000
	Σχολή Δ. Υπαξιωματικών	90	90	30,000

Πίνακας 8 Ποσοτικά και Ποιοτικά χαρακτηριστικά

Η MANOVA ανάλυση υποδεικνύει, ότι υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των 3 ομάδων των Λιμενικών . Στον επόμενο πίνακα εμφανίζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης όπου με βάση το Wilk's Lambda τεστ ήταν σημαντική με τιμές $(F(8, 588) = 2,645$ και $p = 0.007)$.

Multivariate Tests ^a							
Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Partial Eta Squared
Intercept	Pillai's Trace	,926	920,620 ^b	4,000	294,000	,000	,926
	Wilks' Lambda	,074	920,620 ^b	4,000	294,000	,000	,926
	Hotelling's Trace	12,525	920,620 ^b	4,000	294,000	,000	,926
	Roy's Largest Root	12,525	920,620 ^b	4,000	294,000	,000	,926
Σχολή_Προέλευσης	Pillai's Trace	,069	2,648	8,000	590,000	,007	,035
	Wilks' Lambda	,932	2,645^b	8,000	588,000	,007	,035
	Hotelling's Trace	,072	2,641	8,000	586,000	,008	,035
	Roy's Largest Root	,048	3,542 ^c	4,000	295,000	,008	,046

a. Design: Intercept + Σχολή_Προέλευσης
 b. Exact statistic
 c. The statistic is an upper bound on F that yields a lower bound on the significance level.

Πίνακας 9 Ανάλυση MANOVA

Ο πίνακας 9 περιέχει το αποτέλεσμα του ελέγχου της υπόθεσης ότι οι πληθυσμιακοί μέσοι των εξαρτημένων μεταβλητών είναι ίσοι για όλες τις Σχολές Δοκίμων. Με βάση τις τιμές αυτές επειδή η υπολογισμένη p τιμή είναι μικρότερη του 0.05, η H0 υπόθεση απορρίπτεται και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Η ανάλυση επίσης υποδεικνύει, ότι ο κίνδυνος απόρριψης της μηδενικής υπόθεσης ενώ αυτή είναι αληθής, είναι 0.74%. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγουν και τα επόμενα τεστ (Hotelling's Trace, Roy's Largest Root) που εμφανίζονται στο διάγραμμα

Επειδή έχουν προκύψει στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα προχωρούμε σε χωριστές αναλύσεις διακύμανσης (ANOVA) για να βρούμε τις διαφορές. Οι αναλύσεις αυτές εμφανίζονται στον επόμενο πίνακα.

Tests of Between-Subjects Effects							
Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	Εσωτερικές	36,336 ^a	2	18,168	,432	,650	,003
	Εξωτερικές	6,226 ^b	2	3,113	,032	,969	,000
	Κοινωνικές	114,223 ^c	2	57,112	1,504	,224	,010
	Κύρους	35,395 ^d	2	17,698	2,794	,063	,018
Intercept	Εσωτερικές	107417,616	1	107417,616	2552,083	,000	,896
	Εξωτερικές	330384,281	1	330384,281	3346,233	,000	,918
	Κοινωνικές	124931,753	1	124931,753	3289,084	,000	,917
	Κύρους	14303,732	1	14303,732	2258,062	,000	,884
Σχολή_Προέλευσης	Εσωτερικές	36,336	2	18,168	,432	,650	,003
	Εξωτερικές	6,226	2	3,113	,032	,969	,000
	Κοινωνικές	114,223	2	57,112	1,504	,224	,010
	Κύρους	35,395	2	17,698	2,794	,063	,018
Error	Εσωτερικές	12500,784	297	42,090			
	Εξωτερικές	29323,760	297	98,733			
	Κοινωνικές	11281,173	297	37,984			
	Κύρους	1881,351	297	6,335			

Πίνακας 10 Tests of Between Subjects Effects

Για όλες τις εξαρτημένες μεταβλητές όμως, δεν προκύπτουν διαφορές ως προς τις εργασιακές αξίες μεταξύ των 3 Σχολών Δοκίμων. Το γεγονός αυτό μπορεί να αποδοθεί στο ότι, συνολικά οι μεταβλητές μπορεί να συνεισφέρουν στις διαφορές μεταξύ των Σχολών, όμως όταν γίνει έλεγχος για κάθε μεταβλητή χωριστά, δεν συνεισφέρουν σε σημαντικές διαφορές. Αυτό ίσως να οφείλεται στο ότι το συνολικό υλικό που αφορά τα δεδομένα που συλλέχθηκαν, δεν είναι ικανό για να υποδείξει ένα ασφαλές συμπέρασμα για κάθε μεταβλητή χωριστά.

6.8.2 Διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των Λιμενικών που ανήκουν σε διαφορετικές ηλικιακές κατηγορίες.

Όπως αναφέρθηκε σε περασμένο τμήμα του κεφαλαίου αυτού, για την ανάλυση της εργασιακής ικανοποίησης των Στελεχών Λ.Σ ανά έτη υπηρεσίας έγινε ομαδοποίηση των ετών στις κάτωθι τρεις κατηγορίες :

- α) 1 έως 10 έτη (N=95).
- β) 11 έως 20 έτη (N=124).
- γ) πάνω από 20 έτη (N=81)

Για να διαπιστωθεί αν υπάρχουν διαφορές που οφείλονται στην ηλικιακή κατηγορία, πραγματοποιήθηκε Πολλαπλή Ανάλυση Διακύμανσης με διαχωρισμό του δείγματος που στηρίζεται στην ηλικιακή κατηγορία. Οι τρεις αυτές κατηγορίες είναι οι ανεξάρτητες μεταβλητές της ανάλυσης και θεωρούνται ως παράγοντες ομαδοποίησης. Οι τέσσερις εργασιακές αξίες εσωτερικές, κοινωνικές,

κύρους και εξωτερικές είναι οι εξαρτημένες μεταβλητές. Η ερευνητική υπόθεση που εξετάζεται είναι:

- H0 Μηδενική Υπόθεση: Οι μέσοι όροι των 4 εξαρτημένων μεταβλητών που αντιπροσωπεύουν τις 4 εργασιακές αξίες είναι ίσοι μεταξύ των 3 ηλικιακών κατηγοριών.
- H1 Εναλλακτική Υπόθεση: Οι μέσοι όροι διαφέρουν, δηλαδή, η ηλικιακή κατηγορία παίζει ρόλο στις εργασιακές αξίες των Λιμενικών.

Στον επόμενο πίνακα εμφανίζονται τα αναλυτικά τα βασικά Ποσοτικά και Ποιοτικά χαρακτηριστικά των ομάδων ανάλογα με την ηλικιακή κατηγορία τους.

Variable	Observations	Obs. with missing data	Obs. without missing data	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
Εσωτερικές	300	0	300	8,000	40,000	23,640	6,475
Εξωτερικές	300	0	300	14,000	69,000	41,673	9,904
Κοινωνικές	300	0	300	8,000	40,000	25,697	6,173
Κύρους	300	0	300	3,000	15,000	8,413	2,532

Variable	Categories	Counts	Frequencies	%
xronia	1-10 χρόνια	95	95	31,667
	11-20 χρόνια	124	124	41,333
	Πάνω από	81	81	27,000

Πίνακας 11 Ποσοτικά και Ποιοτικά χαρακτηριστικά

Η MANOVA ανάλυση υποδεικνύει ότι υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των 3 ομάδων των Λιμενικών. Στον επόμενο πίνακα, εμφανίζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης όπου με βάση το Wilk's Lambda test ήταν σημαντική με τιμές $(F(8, 588) = 0,851$ και $p = 0.558$).

Multivariate Tests ^a							
Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Partial Eta Squared
Intercept	Pillai's Trace	,951	1420,984 ^b	4,000	294,000	,000	,951
	Wilks' Lambda	,049	1420,984^b	4,000	294,000	,000	,951
	Hotelling's Trace	19,333	1420,984 ^b	4,000	294,000	,000	,951
	Roy's Largest Root	19,333	1420,984 ^b	4,000	294,000	,000	,951
Κατηγορία_Ηλικίας	Pillai's Trace	,023	,852	8,000	590,000	,557	,011
	Wilks' Lambda	,977	,851^b	8,000	588,000	,558	,011
	Hotelling's Trace	,023	,849	8,000	586,000	,560	,011
	Roy's Largest Root	,017	1,267 ^c	4,000	295,000	,283	,017

a. Design: Intercept + Κατηγορία_Ηλικίας
 b. Exact statistic
 c. The statistic is an upper bound on F that yields a lower bound on the significance level.

Πίνακας 12 Ανάλυση MANOVA

Ο πίνακας 12 περιέχει το αποτέλεσμα του ελέγχου της υπόθεσης, ότι οι πληθυσμιακοί μέσοι των εξαρτημένων μεταβλητών είναι ίσοι για όλες τις ηλικιακές κατηγορίες. Με βάση τις τιμές αυτές επειδή η υπολογισμένη p τιμή είναι μεγαλύτερη του 0.05, η H0 υπόθεση δεν μπορεί να απορριφθεί και γίνεται αποδεκτή. Η ανάλυση επίσης υποδεικνύει, ότι ο κίνδυνος απόρριψης της μηδενικής υπόθεσης ενώ αυτή είναι αληθής, είναι 55.8%. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγουν και τα επόμενα τεστ (Hotelling's Trace, Roy's Largest Root) που εμφανίζονται στον πίνακα 12.

Επειδή δεν έχουν προκύψουν στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα, η στατιστική ανάλυση δεν προχωράει. σε χωριστές αναλύσεις διακύμανσης (ANOVA) .

6.8.3 Εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ διαφορετικών φύλων

Στις τελευταίες δεκαετίες τόσο στο Λιμενικό Σώμα όσο και σε άλλα Σώματα ασφαλείας και Στρατού τα οποία επί το πλείστον στελεχώνονταν από άντρες εισήλθε και μεγάλος αριθμός γυναικών. Για να διαπιστωθεί αν υπάρχει διαφορά μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά την εργασιακή ικανοποίηση, διεξήχθη ένας t-test στατιστικός έλεγχος. Η ανάλυση αυτή αφορά ανεξάρτητα δείγματα του πληθυσμού (independent samples t-test) και γίνεται όταν μία έρευνα θέλει να διαπιστώσει αν υπάρχουν διαφορές στην μέτρηση μία μεταβλητής που στην συγκεκριμένη περίπτωση είναι η εργασιακή ικανοποίηση των Λιμενικών. Η ανάλυση εξετάζει αν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους δύο ανεξαρτήτων ομάδων, όπως είναι οι άνδρες και οι γυναίκες. Οι στατιστικές υποθέσεις είναι:

- H0 Μηδενική Υπόθεση: Η διαφορά των δύο ανεξαρτήτων πληθυσμών είναι μηδενική.
- H1 Εναλλακτική Υπόθεση: Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης των δύο πληθυσμών.

Ο επόμενος πίνακας εμφανίζει τα ομαδικά χαρακτηριστικά των δύο ομάδων

Variable	Categories	Counts	Frequencies	%
Φύλλο	Ανδρας	222	222	74,000
	Γυναίκα	78	78	26,000

Variable	Observations	Obs. with missing data	Obs. without missing data	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
Ολική Ικανοποίηση Ανδρας	222	0	222	4,000	20,000	12,815	4,237
Ολική Ικανοποίηση Γυναίκα	78	0	78	4,000	20,000	13,256	4,050

Πίνακας 13 Χαρακτηριστικά των δύο ομάδων

Τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης εμφανίζονται παρακάτω.

		Levene's Test for Equality of Variances						95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Ολική Ικανοποίηση	Equal variances assumed	,5	,467	298	,424	-,441	,551	-1,526	,644
	Equal variances not assumed			140,38	,415	-,441	,540	-1,508	,626

Πίνακας 14 Αποτελέσματα T-test

Επειδή η τιμή p που προκύπτει είναι μεγαλύτερη του επιπέδου σημαντικότητας 0,05 η μηδενική υπόθεση δεν μπορεί να απορριφθεί. Αυτό σημαίνει ότι δεν υπάρχουν διαφορές μεταξύ των ανδρών και των γυναικών όσον αφορά την εργασιακή τους ικανοποίηση.

7. Κεφάλαιο

Συμπεράσματα-Μελλοντική έρευνα-Αδυναμίες

7.1 Συμπεράσματα

Τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης, δείχνουν ότι οι επαγγελματίες του Λιμενικού Σώματος είναι γενικά ικανοποιημένοι με την δουλειά τους. Οι **εξωτερικές αξίες / extrinsic values** (μισθός, παροχές, ώρες εργασίας, μόνιμη θέση, ευκαιρία για αυτοαπασχόληση, φυσικό περιβάλλον και συνθήκες εργασίας, ευέλικτο πρόγραμμα, ευθύνη, εργασία με πίεση, ευκαιρίες εργασίας, υποστήριξη επαγγελματικών ταξιδιών, διαφάνεια, ασφάλεια εργασίας, σταθερότητα εργασίας, μεταθέσεις) και οι **κοινωνικές / social values** (σχέσεις με επαγγελματίες άλλων κλάδων, σχέση με συναδέλφους, συμβολή στην κοινωνία, συνεργασία εντός οργανισμού, κοινωνική θέση επαγγέλματος, διαχείριση του οργανισμού, υποστήριξη από τον οργανισμό) είναι αυτές που επηρεάζουν σημαντικά την εργασιακή ικανοποίησή τους.

Στις εξωτερικές αξίες, η μονιμότητα της θέσης ικανοποιεί τα Στελέχη του Λ.Σ σε ποσοστό 70,6% (N=212) και η σταθερότητα της εργασίας σε ποσοστό 71,6% (N=215) σε βαθμό 'λίγο έως απόλυτα ικανοποιημένος'. Ο μισθός, το ωράριο εργασίας, οι φυσικές συνθήκες και το περιβάλλον της εργασίας, οι πρόσθετες αμοιβές, η ευελιξία στο πρόγραμμα εργασίας, οι ευθύνες ως προς τον Φορέα, οι έντονοι ρυθμοί – πίεση, οι ευκαιρίες εργασίας, τα επαγγελματικά ταξίδια, η επικινδυνότητα της εργασίας δείχνουν αδιάφορη ικανοποίηση των Στελεχών με διακυμάνσεις της ικανοποίησης από 'λίγο δυσαρεστημένος σε αδιάφορος' και από 'αδιάφορος προς λίγο ικανοποιημένος'. Οι μεταθέσεις και η διαφάνεια στη λήψη αποφάσεων παρουσιάζουν μη ικανοποίηση των Στελεχών από την εργασία τους, σε ποσοστό 58,7% (N=176) και 58,3% (N=175) αντίστοιχα.

Οι κοινωνικές αξίες που συμβάλλουν θετικά στην ικανοποίηση των Στελεχών από την εργασία τους είναι: η σχέση των Στελεχών με τους συναδέλφους τους, σε ποσοστό 58,4% (N=175), η συνεισφορά τους στην κοινωνική ευημερία, σε ποσοστό 59,4% (N=178) και η δυνατότητα που τους δίνει το επάγγελμα να βοηθήνε τους πολίτες, σε ποσοστό 71,4% (N=214) και σε βαθμό 'λίγο έως απόλυτα ικανοποιημένος'. Η κοινωνική θέση, οι επαγγελματικές σχέσεις με άτομα εκτός οργανισμού, η δυνατότητα συνεργασίας με πολλά άτομα στο πλαίσιο του οργανισμού δείχνουν αδιάφορη ικανοποίηση των Στελεχών με διακυμάνσεις της ικανοποίησης από 'αδιάφορος προς λίγο ικανοποιημένος'. Η διοίκηση του οργανισμού και η υποστήριξη της στα Στελέχη παρουσιάζουν μη ικανοποίηση των Στελεχών από την εργασία τους σε ποσοστό 53,3% (N=160) και 56,7% (N=170) αντίστοιχα σε βαθμό 'λίγο έως πλήρως δυσαρεστημένος'.

Η ανάλυση που εξέτασε αν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους δύο ανεξαρτήτων ομάδων όπως είναι οι άνδρες και οι γυναίκες (ενότητα 6.8.3), έδειξε ότι δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στην ικανοποίηση των δύο φύλλων, με τις γυναίκες να ικανοποιούνται ελάχιστα περισσότερο (mean=13.256) από τους άντρες (mean=12.815). Το επάγγελμα του Λιμενικού, συμβάλει θετικά στην συνολική ικανοποίηση των ανδρών σε ποσοστό 56,8% (N=126), είναι από λίγο έως πλήρως ικανοποιημένοι και των γυναικών, σε ποσοστό 52,6% (N=41), είναι από λίγο έως πλήρως ικανοποιημένες. Αναφορικά με: α) τη δυνατότητα επιλογής από την αρχή το επάγγελμα του Λιμενικού, β) της ικανοποίησης από την άσκηση του επαγγέλματος του Λιμενικού και γ) το αν νιώθουν συνολικά μεγάλη ικανοποίηση από όλες τις παραμέτρους του επαγγέλματος που ακολούθησαν και στα δύο φύλα (άνδρες - γυναίκες) δείχνουν αδιάφορη συνολική ικανοποίηση.

Στην ανάλυση που πραγματοποιήθηκε στην ενότητα 6.8.1, για να εξεταστεί αν υπάρχουν διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών Λ.Σ. ανά Σχολή προέλευσης (Σχολή Αξιωματικών, Σχολή Υπαξιωματικών, Σχολή Λιμενοφυλάκων) με βάση τις αξίες εργασίας (εσωτερικές- εξωτερικές- κοινωνικές- κύρους), παρόλο που η MANOVA ανάλυση υπέδειξε ότι υπάρχουν σημαντικές στατιστικές διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των 3 ομάδων των Λιμενικών (τα αποτελέσματα της ανάλυσης όπου με βάση το Wilk's Lambda τεστ ήταν σημαντική με τιμές $(F(8, 588) = 2,645$ και $p = 0.007)$, οι χωριστές αναλύσεις διακύμανσης (ANOVA) που πραγματοποιήθηκαν για να βρεθούν οι διαφορές, έδειξαν ότι για όλες τις εξαρτημένες μεταβλητές, δεν προκύπτουν διαφορές ως προς τις εργασιακές αξίες μεταξύ των 3 Σχολών Δοκίμων. Το επάγγελμα του Λιμενικού, συμβάλει θετικά στην συνολική ικανοποίηση των Στελεχών από τη σχολή Υπαξιωματικών, σε ποσοστό 51,1% (N=46) και των Στελεχών από τη σχολή Λιμενοφυλάκων σε ποσοστό 60,5% (N=107), είναι από 'λίγο (4) έως πλήρως (5) ικανοποιημένοι', ενώ από τη Σχολή Αξιωματικών, η συνολική ικανοποίηση από το επάγγελμα είναι 'αδιάφορη'. Αναφορικά με: α) τη δυνατότητα επιλογής από την αρχή το επάγγελμα του Λιμενικού, β) της ικανοποίησης από την άσκηση του επαγγέλματος του Λιμενικού και γ) το αν νιώθουν συνολικά μεγάλη ικανοποίηση από όλες τις παραμέτρους του επαγγέλματος που ακολούθησαν τα Στελέχη και από τις τρεις Σχολές προέλευσης δείχνουν αδιάφορη συνολική ικανοποίηση των Στελεχών, με διακυμάνσεις της ικανοποίησης από 'λίγο δυσαρεστημένος σε αδιάφορος' και από 'αδιάφορος προς λίγο ικανοποιημένος'.

Από την εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών με βάση τα έτη υπηρεσίας (1-10, 11-20, >20) δεν προέκυψαν διαφορές ως προς τις εργασιακές αξίες (ενότητα 6.8.2). Ως προς τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία με βάση τα έτη Υπηρεσίας που προαναφέρθηκαν, παρατηρήθηκε ότι το επάγγελμα του Λιμενικού συμβάλει θετικά στην συνολική ικανοποίηση των Στελεχών με 11-20 έτη Υπηρεσίας, σε ποσοστό 57,3% (N=71), 'λίγο έως πλήρως ικανοποιημένοι' και πάνω από 20 έτη

με ποσοστό 58% (N=47) ‘λίγο έως πλήρως ικανοποιημένοι’ ενώ στα έτη Υπηρεσίας από 1-10 η συνολική ικανοποίηση κυμαίνεται από ‘αδιάφορος έως λίγο ικανοποιημένος. Αναφορικά με: α) τη δυνατότητα επιλογής από την αρχή το επάγγελμα του Λιμενικού, β) της ικανοποίησης από την άσκηση του επαγγέλματος του Λιμενικού και γ) το αν νιώθουν συνολικά μεγάλη ικανοποίηση από όλες τις παραμέτρους του επαγγέλματος που ακολούθησαν τα Στελέχη και από τις τρεις κατηγορίες ετών Υπηρεσίας δείχνουν αδιάφορη συνολική ικανοποίηση των Στελεχών με διακυμάνσεις της ικανοποίησης από ‘λίγο δυσαρεστημένος σε αδιάφορος’ και από ‘αδιάφορος προς λίγο ικανοποιημένος’.

7.2 Μελλοντική έρευνα – Αδυναμίες

Συνοψίζοντας τ’ ανωτέρω, συμπεραίνεται, ότι η οικονομική κρίση που έπληξε τη χώρα μας από το 2008 και τα μέτρα που εφαρμόστηκαν μετέπειτα, επηρέασαν την ικανοποίηση της εργασίας των Στελεχών του Λιμενικού Σώματος, σε συνδυασμό με την κατάργηση των παροχών (δώρο Πάσχα, Χριστουγέννων κ.λπ.) και τις περικοπές του Μισθολογίου των Σωμάτων ασφαλείας με τον ν. 4472/2017 (μισθός-παροχές/εξωτερικές αξίες), παρόλο που δεδομένου της κατάστασης που επικρατεί στην αγορά εργασίας παραμένουν σε ικανοποιητικό επίπεδο. Επιπρόσθετα η προσφυγική-μεταναστευτική κρίση που διογκώθηκε τα τελευταία χρόνια και η διαχείριση της, επηρέασε τα Στελέχη του Λ.Σ ως προς το ωράριο εργασίας ιδιαίτερα στα Πλωτά Μέσα και στα κατά τόπους Κεντρικά Λιμεναρχεία - Λιμεναρχεία- Σταθμοί- Φυλάκια, την επικινδυνότητα της εργασίας, την εργασία με πίεση και την ευθύνη ως προς τον οργανισμό αλλά ταυτόχρονα κατέταξε το Λιμενικό Σώμα ψηλά στη συνείδηση του ‘πολίτη’, δημιουργώντας παράλληλα μια ικανοποίηση στα Στελέχη με την δυνατότητα που τους δίνει το επάγγελμά τους, να συμβάλλουν στην κοινωνική ευημερία και να βοηθάνε τον πολίτη δημιουργώντας ένα αίσθημα ασφάλειας (κοινωνικές αξίες εργασίας).

Η δυσαρέσκεια των Στελεχών από τις μεταθέσεις, δεν μπορεί να εξεταστεί στην παρούσα έρευνα λόγω της ψήφισης του νέου Π.Δ Μεταθέσεων του Λ.Σ ΕΛ.ΑΚΤ (Π.Δ 11/2021), με το οποίο πέραν κάποιων έκτακτων μεταθέσεων και αποσπάσεων, δεν έχει πραγματοποιηθεί έως σήμερα το ετήσιο τακτικό συμβούλιο μεταθέσεων. Χρήζει δηλαδή περαιτέρω διερεύνησης σε μελλοντική έρευνα κατά πόσο θα βελτιώσει ή μη την ικανοποίηση των Στελεχών σε σύγκριση με το υφιστάμενο Π.Δ 33/2009 το οποίο κατήγησε.

Οι διαφορές της ικανοποίησης από την εργασία των Στελεχών ανά Τομέα εργασίας (βλέπε ενότητα 6.6) δεν εξετάστηκε ενδελεχώς διότι δεν εξυπηρετούσε τους σκοπούς και τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας μελέτης, παρουσιάζει όμως μεγάλο ενδιαφέρον κατά πόσο επηρεάζεται η ικανοποίηση σε διαφορετικούς τομείς εργασίας με βάση τις αξίες εργασίας όπως για παράδειγμα τα Στελέχη που εργάζονται σε Κεντρικά Λιμεναρχεία-Λιμεναρχεία- Πλωτά μέσα με τα αντίστοιχα που

δουλεύουν στο Υπουργείο Ναυτιλίας (εργασιακή πίεση, επικινδυνότητα εργασίας, ευθύνες ως προς τον Φορέα κ.λπ.).

Η έρευνα της εργασιακής ικανοποίησης των Στελεχών του Λιμενικού Σώματος είναι η πρώτη που ερευνάται σε Σώμα Ασφαλείας στην εγχώρια βιβλιογραφία και είναι το πρώτο βήμα για μια μελλοντική έρευνα μέτρησης της ικανοποίησης και στα τρία Σώματα Ασφαλείας (Αστυνομία-Λιμενικό -Πυροσβεστική) με σκοπό οι Διοικήσεις των Οργανισμών αυτών να εστιάσουν στου τομείς που χρήζουν βελτίωσης ώστε να ικανοποιήσουν κατά το δυνατόν περισσότερο τα Στελέχη τους και μέσω αυτού να αυξήσουν την απόδοση τους.

Βιβλιογραφία

- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2011), Οργανωσιακή συμπεριφορά: Βασικές έννοιες και σύγχρονες προσεγγίσεις, Εκδόσεις Κριτική.
- Ασπιώτη (2013) Διπλωματική εργασία: 'Εργασιακές Σχέσεις και Εργασιακή Ικανοποίηση: Η περίπτωση του ΟΤΕ' <https://nemertes.lis.upatras.gr/jspui/bitstream>.
- Βακόλα, Μ. και Νικολάου, Ι. (2012), Οργανωσιακή ψυχολογία και συμπεριφορά, Εκδόσεις Rosili
- Σιατήρας, Β. (2017), Μεταπτυχιακή εργασία: «Εργασιακή Ικανοποίηση των Στελεχών του Ελληνικού Στρατού», Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου
- Adams, J. S. (1963) Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
- Adams, J. S. (1965) Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. Vol. 2., 267-299.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–175. [doi:10.1016/0030-5073\(69\)90004-x](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-x)
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness and growth: Human needs in organizational settings*. New York: Free Press.
- Alex, N. 1976. *New York Cops Talk Back: A Study of a Beleaguered Minority*. New York: Wiley.
- Allen, R., M. Hitt, and C. Greer, (1982). Occupational Stress and Perceived Organizational Effectiveness in Formal Groups: An Examination of Stress Level and Stress Type. *Personnel Psychology* 35:359-71.
- Agarwala, T (2008), “Factors influencing career choice of management students in India”, *Career Development International*, 13(4), 362–376. <http://doi:10.1108/13620430810880844>
- Ahmed K., Feroz K. και Alam M. (1997), “Kamran Ahmed , Kazi Feroz Alam & Manzurul Alam (1997): An empirical study of factors affecting accounting students' career choice in New Zealand, *Accounting Education: An International Journal*, 6:4, 325-335, <http://dx.doi.org/10.1080/096392897331398>
- Adio, G., & Popoola, S. O. (2010). Job satisfaction and career commitment of librarians in federal university libraries in Nigeria. *Library Review*, 59(3), 175–184. [doi:10.1108/00242531011031160](https://doi.org/10.1108/00242531011031160)
- Ajzen, I. (2001) Nature and operation of attitudes, *Annual Review of Psychology*, Vol.52, pp. 27-58
- Alshmemri, M., Shahwan L.-Akl and Maude, P. (2017) - Herzberg's Two-Factor Theory School of Health Sciences (Nursing and Midwifery), RMIT University, Melbourne Australia. pp. 12-16.
- Argyle, M., (1989). DO HAPPY WORKERS WORK HARDER? The effect of job satisfaction on work performance” In: Ruut Veenhoven (ed), (1989) *How harmful is happiness? Consequences of enjoying life or not*, Universitaire Pers Rotterdam, The Netherlands, ISBN nr. 90 257 22809
- Baliyan P. and Baliyan S. (2016), “Employment Preference of Undergraduate Accounting Students in Botswana: Perceptual Analysis of Practitioners and Students”, *International Journal of Business and Management*; Vol. 11, No. 12; 2016, ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W. H. Freeman and Company
- Belknap, J. and J.K. Shelley (1992). The New Lone Ranger: Police Women on Patrol. *American Journal of Police* 12:47-75.

- Bennett, R. R. (1997). Job satisfaction among police constables: A comparative study in three developing nations. *Justice Quarterly*, 14(2), 295–323. doi:10.1080/07418829700093341
- Bluedorn, A. C. (1982). A Unified Model of Turnover from Organizations. *Human Relations*, 35(2), pp. 135–153. doi:10.1177/001872678203500204
- Borg, I. (1990). Multiple Facetisations of Work Values. *Applied Psychology*, 39(4), 401–412. doi:10.1111/j.1464-0597.1990.tb01063.x
- Borman, W. and Motowidlo, S. (1993). Expanding The criterion domain to include elements of contextual performance. In Schmitt & Borman (eds.) *Personnel Selection in Organizations*. Jossey-Bass: San Francisco, pp. 71-98.
- Brown, D., & Crace, R. K. (1996). Values in Life Role Choices and Outcomes: A Conceptual Model. *The Career Development Quarterly*, 44(3), pp. 211–223. doi:10.1002/j.2161-0045.1996.tb00252.x
- Bu, N., and McKeen, C. A (2001), “Work goals among male and female business students in Canada and China: the effects of culture and gender”, *The International Journal of Human Resource Management*, 12(2), 166–183. http://doi:10.1080/713769602
- Burke, R. J., (1989). Career Stages, Satisfaction, and Well-Being among Police Officers. *Psychological Reports* 65:3-12.
- Burke, R. J (1994), “Career and Life Values and Expectations of University Business Students”, *Psychological Reports*, 75(1), 147–160. http://doi:10.2466/pr0.1994.75.1.147
- Buzawa, E. (1984). Determining Patrol Officer Job Satisfaction: The Role of Selected Demographic and Job-Specific Attitudes. *Criminology*, 22(1), pp. 61–81. doi:10.1111/j.1745-9125.1984.tb00288.x
- Buzawa, E., T. Austin, and J. Bannon. 1994. The Rote of Selected Socio-Demographic and Job-Specific Variables in Predicting Patrol Officer Job Satisfaction: A Reexamination Ten Years Later. *American Journal of Police* 13: pp. 51-75.
- Byrne, M. and Flood, B (2005), “A study of accounting students’ motives, expectations and preparedness for higher education”, *Journal of Further and Higher Education*, Vol. 29 No. 2, pp. 111-124. http://dx.doi.org/10.1080/03098770500103176
- Byrne, M., Willis, P., & Burke, J (2012), “Influences on school leavers’ career decisions – Implications for the accounting profession”, *The International Journal of Management Education*, 10(2), 101–111. http://doi:10.1016/j.ijme.2012.03.005
- Cameron J, Pierce WD. 1994. Reinforcement, reward, and intrinsic motivation: a metaanalysis. *Rev. Educ. Res.* 64: pp. 363–423, https://doi.org/10.3102/00346543064003363
- Cano-Escoriaza J. Orejudo S. και Cortés P.A. (2019), “Work Values of Spanish University Students: a Follow-Up Study”, *Vocations and Learning*, https://doi.org/10.1007/s12186-019-09221-4
- Carter, D. L., & Sapp, A. D. (1990). The evolution of higher education in law enforcement: Preliminary findings from a national study. *Journal of Criminal Justice Education*, 1(1), 59–85. doi:10.1080/10511259000082061
- Cassar, V (2008), “The Maltese university student’s mind-set: a survey of their preferred work values”, *Journal of Education and Work*, 21(5), 367–381. http://doi:10.1080/13639080802580302
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57–81. doi:10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x

- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), pp. 341–372. doi:10.1016/s0927-5371(97)00010-9
- Clark, A.E. (1999): Are wages habit-forming? Evidence from micro data. *Journal of Economic Behavior & Organization* 39, 179-200.
- Clugston, M. (2000). The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 477–486. doi:10.1002/(sici)1099-1379(200006)21:4<477::aid-job25>3.0.co;2-7
- Cortes P., Cano-Escoriaza και Orejudo (2014), " The work values of first year Spanish university students", *Higher Education*, 68:733–747, DOI 10.1007/s10734-014-9741-1
- Cortes Pascual, M. P. A (2009), "The Work Values of Teacher Training Students in a Spanish University. Symbiosis between Schwartz and Meaning of Work (MOW) Study Group", *European Journal of Education*, 44(3), 441–453. <http://doi:10.1111/j.1465-3435.2009.01395.x>
- Crites, J. O., (1961). Factor analytic definitions of vocational motivation. *Journal of Applied Psychology*, 45, 330-337.
- Dæhlen, M (2005), "Change in job values during education", *Journal of Education and Work*, 18(4), 385–400. <http://doi:10.1080/13639080500327774>
- Dæhlen, M (2007), "Job values, gender and profession: a comparative study of the transition from school to work", *Journal of Education and Work*, 20(2), 107–121. <http://doi:10.1080/13639080701314647>
- Dantzker, M. L., & Kubin, B. (1998) The gender perspective among police officers, *American Journal of Criminal Justice*, 23 (1), pp. 19–31.
- Dantzker, M.L. (1992) . "An Issue for Policing--Educational Level and Job Satisfaction: A Research Note." *American Journal of Police* 12: pp.101-18
- Dantzker, M.L. 1994. "Measuring Job Satisfaction in Police Departments and Policy Implications: An Examination of a Mid-Size, Southern Police Department." *American Journal of Police* 13: pp.77-101.
- De Charms R. *Personal causation: The internal affective determinants of behavior* / R. Charms. - New York: Academic Press. - 1968
- Deci E., L., Ryan, R., M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum. pp. 11-40
- Deci E., L., Ryan, R., M., Kuhl, J. (1997). "Nature and autonomy: An organizational view of social and neurobiological aspects of self-regulation in behavior and development" *Cambridge University Press*". pp. 701-728, <https://doi.org/10.1017/S0954579497001405>
- Deci E., L., Koestner R., Ryan R., M. (1999). "A metaanalytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation". *Psychol. Bull.* 125: pp. 627–68
- Deci E., L., Ryan, R., M. (2000) "Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions" *Contemporary Educational Psychology* 25, pp. 54–67 <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Dolan, S. L., et al (2004), "Exploratory Study of within-Country Differences in Work and Life Values", *International Journal of Cross Cultural Management*, 4(2), 157–180. <http://doi:10.1177/1470595804044747>
- Doo, M. Y., and Park, S. H (2019), "Effects of work value orientation and academic major satisfaction on career decision-making self-efficacy", *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*. <http://doi:10.1108/heswbl-09-2018-0088>

- Dose, J. J. (1997), "Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*", 70(3), p.p. 219–240. doi:10.1111/j.2044-8325.1997.tb00645.x
- Eldor, L., Westring, A. F., and Friedman, S. D (2019), "The Indirect Effect of Holistic Career Values on Work Engagement: A Longitudinal Study Spanning Two Decades", *Applied Psychology: Health and Well-Being*. <http://doi:10.1111/aphw.12177>
- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R., & Beck, I. M. (1991). The structure of work values: A cross cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 21–38. doi:10.1002/job.4030120103
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), pp. 379–389. doi:10.1037/0021-9010.69.3.379
- England, G. W. (1967), "Personal Value Systems of American Managers". *Academy of Management Journal*, 10(1), p.p. 53–68. doi:10.5465/255244
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between jobsatisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62, 105–112.
- Fazio, R. H., & Zanna, M. P. (1981). Direct Experience And Attitude-Behavior Consistency. *Advances in Experimental Social Psychology Volume 14*, pp. 161–202. doi:10.1016/s0065-2601(08)60372-
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), pp. 81–94. doi:10.1348/096317904322915928
- Fry, L., & Greensfield, S. (1980). An examination of attitudinal differences between policewomen and policemen. *Journal of Applied Psychology*, 65, 123-126.
- Gaines, L (1993). "Coping with the Police Job: Stress in Police Work." p. p. 338-50 in *Critical Issues in Policing: Contemporary Readings*, edited by R. Dunham and G. Alpert. Prospect Heights, IL: Waveland.
- Gazioglu, S. and Tansel, A. (2004) Job satisfaction, work environment and relations with managers in Britain, ERC Working Paper no. 03/04, Department of Economics, Middle East Technical University, Ankara.
- Germanou, E., Hassall, T., and Tournas, Y (2009), "Students' perceptions of accounting profession: work value approach", *Asian Review of Accounting*, 17(2), 136–148. <http://doi:10.1108/13217340910975279>
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: An approach to general theory*. New York: Columbia University Press.
- Goldstein, H. 1977. *Policing a Free Society*. Cambridge, MA: Ballinger
- Griffin, D.R., R.L. Dunbar, and M.E. McGill. 1978. "Factors Associated with Job Satisfaction among Police Personnel." *Journal of Poliee Science and Administration* 6: pp.77-85
- Guan, Y., et al (2018), "Parents' Career Values, Adaptability, Career-Specific Parenting Behaviors, and Undergraduates' Career Adaptability", *The Counseling Psychologist*, 46(7), 922–946. <http://doi:10.1177/0011000018808215>
- Gurbuz, A. (2007), "an assesment on the effect of education level on the job satisfaction from the toursim sector point of view", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), p.p. 36-46
- Haarr, R.N. 1997. "Patterns of Interaction in a Police Patrol Bureau: Race and GenderBarriers to Integration." *Justice Quarterly* 14:53-85

- Hale, D.C. and S.M. Wyland. 1993. "Dragons and Dinosaurs: The Plight of" Patrol Women." *Police Forum* 3:1-8.
- Hebb, D., O. (1955). Drives and the C.N.S. (conceptual nervous system). *Psychol.* Vol. 62, pp.243–254
- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R. O., & Capwell, D. F. (1957). Job attitudes; review of research and opinion. Psychological Service of Pittsburgh
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman B.(1959). The motivation to work. New York:Wiley.
- Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. New York: World Publishing
- Herzberg, F.,(1968). One more time: how do you motivate employees?, *Harvard Business Review*, January - February, Vol. 46, 53-62.
- Herzberg, F. 2003. One more time: How do you motivate employees? *HarvardBusiness Review*, 81 (1): 87-96.
- Hendrix, V. L., and Super, D. E (1968), “Factor Dimensions and Reliability of the Work Values Inventory”, *Vocational Guidance Quarterly*, 16(4), 269–274. <http://doi:10.1002/j.2164-585x.1968.tb01379.x>
- Hodson, R., (1985). “Workers' comparisons and jobsatisfaction”. The University of Texas at Austin, p.p 266-280.
- Hofstede, G. (1998) Attitudes, values and organizational culture: disentangling the concepts, *Organization Studies*, Vol. 19, pp. 477-492
- Hoppock, R., and Super, D.E (1950), “Vocational and educational satisfaction. In Fryer, D. H., et al *Hanbook of applied psycology (1950) – Rinehart New York Volume I*, pp. 126-134
- Hulin, C., & Smith, P. C. (1965). Sex differences in job satisfaction. *Journal of AppliedPsychology*, 49, 209-216
- Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). Job attitudes. In W. C. Borman, D. R. ligen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (pp. 255-276). Hoboken, NJ: Wiley
- Hunt, R.G. and K.S. McCadden. (1985). "A Survey of Work Attitudes of Police Officers: Commitment and Satisfaction." *Police Studies* 8:17-25.
- Hunt, J. W., & Saul, P. N. (1975). The Relationship of Age, Tenure, and Job Satisfaction in Males and Females. *Academy of Management Journal*, 18(4), 690–702. doi:10.5465/255372
- Hutaibat, K (2012), “Interest in the management accounting profession: accounting students’ perceptions in Jordanian universities”, *Asian Social Science*, Vol. 8 No. 3, pp. 303-316, <http://doi:10.5539/ass.v8n3p303>
- Idson, T. L. (1990). Establishment size, job satisfaction and the structure of work. *Applied Economics*, 22(8), 1007–1018. doi:10.1080/00036849000000130
- Infeld, D. L., Adams, W. C., Qi, G., and Rosnah, N (2010), “Career Values of Public Administration and Public Policy Students in China, Malaysia and the United States”, *International Journal of Public Administration*, 33(14), 800–815. <http://doi:10.1080/01900692.2010.520950>
- Inglehart, R., and Welzel, C (2010), “Changing Mass Priorities: The Link between Modernization and Democracy”, *Perspectives on Politics*, 8(02), 551–567. <http://doi:10.1017/s1537592710001258>
- Ismail, A. R., et al (2016), “A Comparative Study of Work Values between US and Malaysia Marketing Students”, *International Journal of Business Administration*, 7(5). <http://doi:10.5430/ijba.v7n5p22>

- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), pp. 376–407. doi:10.1037/0033-2909.127.3.376
- Kaiser, L. C. (2007). Gender-job satisfaction differences across Europe. *International Journal of Manpower*, 28(1), pp. 75–94. doi:10.1108/01437720710733483
- Karakitapoğlu Aygün, Z., Arslan, M., and Güney, S (2007), “Work Values of Turkish and American University Students”, *Journal of Business Ethics*, 80(2), 205–223. <http://doi:10.1007/s10551-007-9413-5>
- Khalil, M., and Abu-Saad, I (2009), “Islamic work ethic among Arab college students in Israel”, *Cross Cultural Management: An International Journal*, 16(4), 333–346. <http://doi:10.1108/13527600911000320>
- Kilmann, R., H. (1981), “Toward a unique/useful concept of values for interpersonal behavior: a critical review of the literature on value”, *Psychological Reports*, 198 1, 48, pp. 939-959. <https://doi.org/10.2466/pr0.1981.48.3.939>
- Kluckhohn, C. (1951), “Values and value orientations in the theory of action”, In T. Parsons & E. A. Shields (Eds.), *Toward a general theory of action*. Cambridge, MA: Harvard University Press, pp. 348-383
- Knezevic, M (1998), “Work values of students in Mostar schools”, *Cities*, 15(2), 75–83. [http://doi:10.1016/s0264-2751\(97\)10015-4](http://doi:10.1016/s0264-2751(97)10015-4)
- Knežević, M., Ovsenik, R., and Jerman, J. (2005), “Work values and success in studying”, *International Social Work*, 48(1), 21–33. <http://doi:10.1177/0020872805048706>
- Knežević, M. and Ovsenik, Marija (2001), "Work Values of Students and Their Success in Studying at the Study Centre for Social Work in Zagreb, Croatia", *The Journal of Sociology & Social Welfare*, Vol. 28: Iss. 2, Article 4. Available at: <https://scholarworks.wmich.edu/jssw/vol28/iss2/4>
- Koiliyas, C., Tourna, E., and Koukouletsos, K (2012), “Job satisfaction of higher education graduates”, *Operational Research*, 12(3), 421–437.
- Kuron, L. K. J., et al (2015), “Millennials’ work values: differences across the school to work transition”, *Personnel Review*, 44(6), 991–1009. <http://doi:10.1108/pr-01-2014-0024>
- Lamanauskas Vincentas and Augienė Dalia (2017), “Work Values of Lithuanian University Students: Internal Structure”, *Psychological Thought*, 2017, Vol. 10(1), 109–123, <http://doi:10.5964/psyc.v10i1.229>
- Lan, G., Ma, Z., Cao, J., and Zhang, H (2008), “A Comparison of Personal Values of Chinese Accounting Practitioners and Students”, *Journal of Business Ethics*, 88(S1), 59–76. <http://doi:10.1007/s10551-008-9829-6>
- Landry, M. B. (2000). The effects of life satisfaction and job satisfaction on reference librarians and their work. *Reference and User Services Quarterly*, 40, 166–177.
- Langworthy, R.H, (1987). "Comment--Have We Measured the Concept(s) of PoliceCynicism Using Niederhoffer's Cynicism Index?" *Justice Quarterly* 4:277-80
- Latham, G. P. (2015). Motivate Employee Performance through Goal Setting. *Handbook of Principles of Organizational Behavior*, 161–178. doi:10.1002/9781119206422.ch9
- Lefkowitz, J. (1974). Job attitudes of police: Overall description and demographic correlates. *Journal of Vocational Behavior*, 5(2), 221–230. doi:10.1016/0001-8791(74)90035-9
- Leuty, M. E., and Hansen, J.-I. C (2011), “Evidence of construct validity for work values”, *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 379–390. <http://doi:10.1016/j.jvb.2011.04.008>

- Lim, S. (2008). Job satisfaction of information technology workers in academic libraries. *Library & Information Science Research*, 30(2), 115–121. doi:10.1016/j.lisr.2007.10.002
- Lofquist, L., H., Dawis, R., V, Gay, E., G., Weiss, D., J., Hendel, D., (1971), “Manual for the Minnesota Importance Questionnaire. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation”, 28 (Bulletin No. 54).
- Lofquist, L. H., & Dawis, R. (1978). Values as second-order needs in the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 12(1), pp. 12–19. doi:10.1016/0001-8791(78)90003-9
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Chicago, IL: Rand McNally
- Lyons, S. T (2003), An exploration of generational values in life and at work. Unpublished doctoral dissertation, Carleton University, Ottawa, Canada. Available online via ProQuest at: <http://disexpress.umi.com> Catalogue #:AAT NQ94206.
- Lyons, S. T., Higgins, C., and Duxbury, L (2010), “Work values: Development of a new three dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis”, *Journal of Organizational Behavior*, 31, 969–1002. <https://doi.org/10.1002/job.658>
- Malinowska, D., & Tokarz, A (2019), “Workaholism Components in Relation to Life and Work Values”, *International Journal of Mental Health and Addiction*. <http://doi:10.1007/s11469-019-00089-y>
- Manhardt P.J (1972), “Job orientation of male and female college graduates in Business”, *Personnel Psychology*, 25, 361-368. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1972.tb01111.x>
- Mannheim, B. (1983). Men and women industrial workers: Job satisfaction, work rolecentrality, and work place preference. *Work and Occupational Roles*, 10, 413-436.
- Marriott, P. and Marriott, N. (2003) Are we turning them on? A longitudinal study of undergraduate accounting students' attitudes towards accounting as a profession, *Accounting Education*, 12(2), pp. 113-133
- Martin, S. (1993). "Female Officers on the Move: A Status Report on Women in Policing." pp. 327-47 in *Critical Issues in Policing: Contemporary Readings*, 2nd ed., edited by R.G. Dunham and G.P. Alpert. Prospect Heights, IL: Waveland.
- Martin, S. (1997). "Women Officers on the Move: An Update on Women in Policing." Pp. 363-84 in *Critical Issues in Policing: Contemporary Readings*, 3rd ed., edited by R.G. Dunham and G.P. Alpert. Prospect Heights, IL: Waveland
- Maslow A.H., A Theory of Human Motivation, *Psychological Review* 50 (1943), pp. 370-396
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: The Free Press
- McClelland, D.C. (1987). *Human motivation*. New York: University of Cambridge
- Meglino, B. (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. *Journal of Management*, 24(3), pp. 351–389. doi:10.1016/s0149-2063(99)80065-8
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. (1989), “A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes.”, *Journal of Applied Psychology*, 74(3), pp. 424–432. doi:10.1037/0021-9010.74.3.424
- Moniarou-Papaconstantinou, V., Tsatsaroni, A., Katsis, A., & Koulaidis, V. (2010). LIS as a field of study: socio-cultural influences on students’ decision making. *Aslib Proceedings*, 62(3), 321–344. doi:10.1108/00012531011046934

- Moniarou-Papaconstantinou, V., & Triantafyllou, K. (2015). Job satisfaction and work values: Investigating sources of job satisfaction with respect to information professionals. *Library & Information Science Research*, 37(2), 164–170. doi:10.1016/j.lisr.2015.02.00
- Moorman, R.H. (1993). "The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior". *Human Relations*. pp.759–776. doi:10.1177/001872679304600604
- Muchinsky, P. M. (1993). *Psychology applied to work*. (4th ed.). Pacific Grove, CA:Brooks/Cole.
- Myyry Liisa and Helkama Klaus (2001), "University Students' Value Priorities and Emotional Empathy", *Educational Psychology*, Vol. 21, No. 1, [http://doi: 10.1080/01443410020019812](http://doi:10.1080/01443410020019812)
- Neuman, Y., Pizam, A., and Reichel, A (1980), "Values as determinants of motivation", *Annals of Tourism Research*, 7(3), 428–442. [http://doi:10.1016/0160-7383\(80\)90033-x](http://doi:10.1016/0160-7383(80)90033-x)
- Ng, Y.-H., et al (2017), "Factors influencing accounting students' career paths", *Journal of Management Development*, 36(3), 319–329. <http://doi:10.1108/jmd-11-2015-0169>
- O'Connor, J. P., & Kinnane, J. F. (1961). A factor analysis of work values. *Journal of Counseling Psychology*, 8(3), 263–267. doi:10.1037/h0047440
- Odia, J.O. and Ogiedu, K.O (2013), "Factor affecting the study of accounting in Nigerian universities", *Journal of Educational and Social Research*, Vol. 3, No. 3, pp. 89-96. <http://doi:10.5901/jesr.2013.v4n3p89>
- Owusu, G. M. Y., et al (2019), "What influences the course major decision of accounting and non-accounting students?", *Journal of International Education in Business*, 12(1), 26–42. <http://doi:10.1108/jieb-02-2018-0004>
- Ozbilgin, M., Küskü, F., and Erdoğan, N (2005), "Explaining influences on career "choice": the case of MBA students in comparative perspective", *The International Journal of Human Resource Management*, 16(11), 2000–2028. <http://doi:10.1080/09585190500314797>
- Papavasileiou, E. F., and Lyons, S. T (2014), "A comparative analysis of the work values of Greece's "Millennial" generation", *The International Journal of Human Resource Management*, 26(17), 2166–2186. <http://doi:10.1080/09585192.2014.985325>
- Peil M. (1988), "Accounting Students' Occupational Expectations: A Research Note", *British Accounting Review*, vol. 20, pp. 65-68
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestion for Future Research. *Human Performance*, 10(2), pp. 133–151. doi:10.1207/s15327043hup1002_5
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. 1968. *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood, IL: Richard D. Irwin, Inc
- Price, J.L., and Mueller, C.W., (1986) *Absenteeism and Turnover of Hospital Employees*. Greenwich, Conn., Johnson Associates Inc. Press
- Pritchard, R. D. (1969). Equity theory: A review and critique. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 176–211. doi:10.1016/0030-5073(69)90005-1
- Priti, J. (1999). On-the-job training: a key to human resource development. *Library Management*, 20(5), pp. 283-294. doi:10.1108/01435129910276271
- Pryor, R. (1979). In Search of a Concept: Work Values. *Vocational Guidance Quarterly*, 27(3), pp. 250–258. doi:10.1002/j.2164-585x.1979.tb00993.x
- Pryor, R. G. L. (1981). Interests and Values as Preferences: A Validation of the Work Aspect Preference Scale*. *Australian Psychologist*, 16(2), pp. 258–272. doi:10.1080/00050068108255899

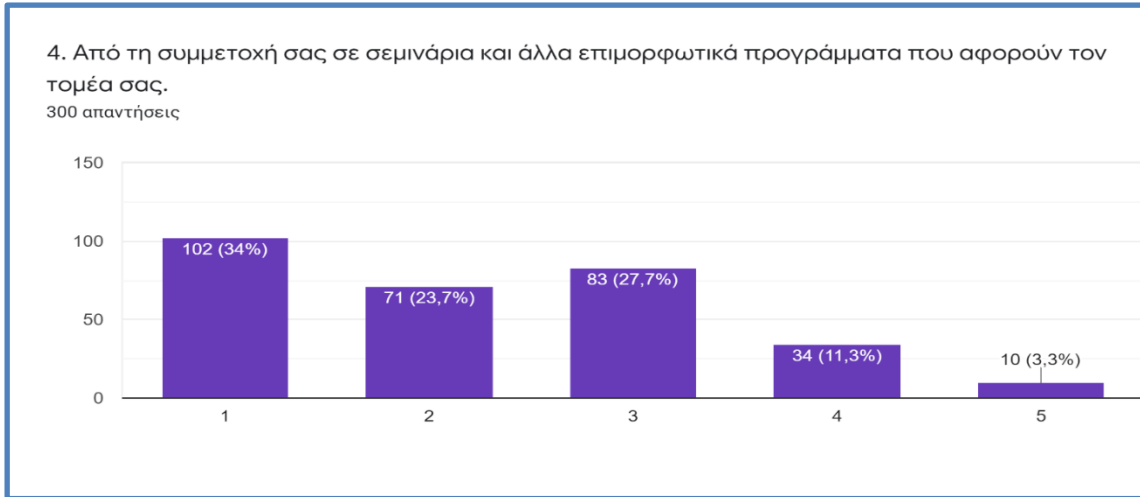
- Pryor, R. G. L. (1983). The Influence of Social Desirability as a Response Set on the Measurement of Values/Preferences Related to Work. *Australian Psychologist*, 18(3), pp. 359–367. doi:10.1080/00050068308255406
- Pryor, R. G. L. (1987). Compromise: The Forgotten Dimension of Career Decision-Making. *British Journal of Guidance & Counselling*, 15(2), 158–168. doi:10.1080/0306988708253529
- Redmond, P., & McGuinness, S. (2019). Explaining the gender gap in job satisfaction. *Applied Economics Letters*, 1–4. doi:10.1080/13504851.2019.1686111
- Roe, R. A., & Ester, P. (1999). Values and Work: Empirical Findings and Theoretical Perspective. *Applied Psychology*, 48(1), pp. 1–21. doi:10.1111/j.1464-0597.1999.tb00046.x
- Rokeach, M. (1968), “A Theory of Organization and Change Within Value-Attitude Systems” *Journal of Social Issues* volume 24(1), p.p. 13-33. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1968.tb01466.x>
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York, NY: Free Press.
- Ros, M., Schwartz, S. H., and Surkiss, S (1999), “Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work”, *Applied Psychology*, 48(1), 49–71. <http://doi:10.1080/026999499377664>
- Rounds, J.B., et al (1981), *Manual for the Minnesota Importance Questionnaire*, Vocational Psychology Research Center, University of Minnesota, Minneapolis, MN.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43, 395–407
- Sagie, A., Elizur, Koslowsky D., M. (1996), ” Work values: A theoretical overview and a model of their effects” *Volume 17 (1)*, pp. 503-605.[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199612\)17:1+<503::AID-JOB820>3.0.CO;2-Q](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199612)17:1+<503::AID-JOB820>3.0.CO;2-Q)
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), pp. 550–562. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.3.550>
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. *Advances in Experimental Social Psychology* Volume 25, p.p. 1–65. doi:10.1016/s0065-2601(08)60281-6
- Schwartz, S. H. (1994),” Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values? *Journal of Social Issues*, Vol. 50, No. 4, pp. 19-45
- Schwartz, S. H., & Sagiv, L. (1995). Identifying Culture-Specifics in the Content and Structure of Values. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 26(1), pp. 92–116. doi:10.1177/0022022195261007
- See, J., & Kummerow, E. H. (2008). Work and work-family values in accountancy. *Pacific Accounting Review*, 20(2), pp. 158–184. doi:10.1108/01140580810892490
- Sloane, P. J., & Williams, H. (2000). Job Satisfaction, Comparison Earnings, and Gender. *Labour*, 14(3), pp. 473–502. doi:10.1111/1467-9914.00142
- Singer, M. S., & Love, K. (1988). Gender differences in self-perception of occupational efficacy: A study of law enforcement officers. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(1), 63-74
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Stead, B. A. (1972). Berlo’s Communication Process Model as Applied to the Behavioral Theories of Maslow, Herzberg, and McGregor. *Academy of Management Journal*, 15(3), 389–394. doi:10.5465/254868

- Stueart, R., D., Moran, B., B., Morner, C., J. (2013). *Library and Information Center Management*. Santa Barbara, CA: Libraries Unlimited. pp. 279–280.)
- Sullivan, P.S. 1993. "Minority Officers: Current Issues." Pp. 331-45 in *Critical Issues in Policing: Contemporary Readings*, edited by R.G. Dunham and G.P. A1- pert. Prospect Heights, IL: Wavetand
- Super, D. E. (1962), "The structure of work values in relation to status, achievement, interests, and adjustment", *appl. Psychol.* 46, p.p. 231-239
- Swanson, C. R. (1977). An uneasy look at college education and the police organization. *Journal of Criminal Justice*, 5(4), pp.311–320. doi:10.1016/0047-2352(77)90063-0
- Swezey, R., W., Meltzer, A., L. and Salas, E. (1994). "Some issues involved in motivating teams". In O'Neil, H. F., Drillings, M. (eds.). *Motivation: theory and research*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. p. 146. ISBN 978-0805812879. OCLC 29952231.)
- Thompson, E.R.; Phua F.T.T. (2012). "A Brief Index of Affective Job Satisfaction". *Group & Organization Management*. 37 : pp. 275–307. doi:10.1177/1059601111434201
- Van Scotter, J., Motowidlo, S. J., & Cross, T. C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), pp. 526–535. doi:10.1037/0021-9010.85.4.526
- Vignali, C., (1997), "Motivation factors that force a sales training programme and the experience within the brewing industry", *Industrial and Commercial Training*, Vol. 29 Iss: 1, pp.10 – 15.
- Vroom, V. H. 1964. *Work and Motivation*. New York: McGraw Hill
- Weaver, C. N. (1980). Job satisfaction in the United States in the 1970's. *Journal of Applied Psychology*, 65, 364-367
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66(5), p.p 297–333. <https://doi.org/10.1037/h0040934>
- Witt, L. A., & Wilson, J. W. (1990). Breadwinning Status as a Moderator of the Equity-Job Satisfaction Relationship. *Psychological Reports*, 66(3_suppl), 1361–1362. doi:10.2466/pr0.1990.66.3c.1361
- Wong, S., & Yuen, M. (2015). Super's Work Values Inventory: Issues of Subtest Internal Consistency Using a Sample of Chinese University Students in Hong Kong. *Journal of Employment Counseling*, 52(1), pp. 29–35. doi:10.1002/j.2161-1920.2015.00054.x
- Worden, A. P. (1993). The attitudes of women and men in policing: Testing conventional and contemporary wisdom. *Criminology*, 31(2), 203-241
- Wright, B. E., & Davis, B. S. (2003). Job Satisfaction In The Public Sector. *The American Review of Public Administration*, 33(1), pp. 70–90. doi:10.1177/0275074002250254
- Yang, H., Miao, D., Zhu, X., Sun, Y., Liu, X., & Wu, S. (2008). The Influence of a Pay Increase on Job Satisfaction: a Study with the Chinese Army. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 36(10), pp. 1333–1339. doi:10.2224/sbp.2008.36.10.1333
- Zhao, J., Thurman, Q., & He, N. (1999). Sources of job satisfaction among police officers: A test of demographic and work environment models. *Justice Quarterly*, 16(1), 153–173. doi:10.1080/07418829900094091

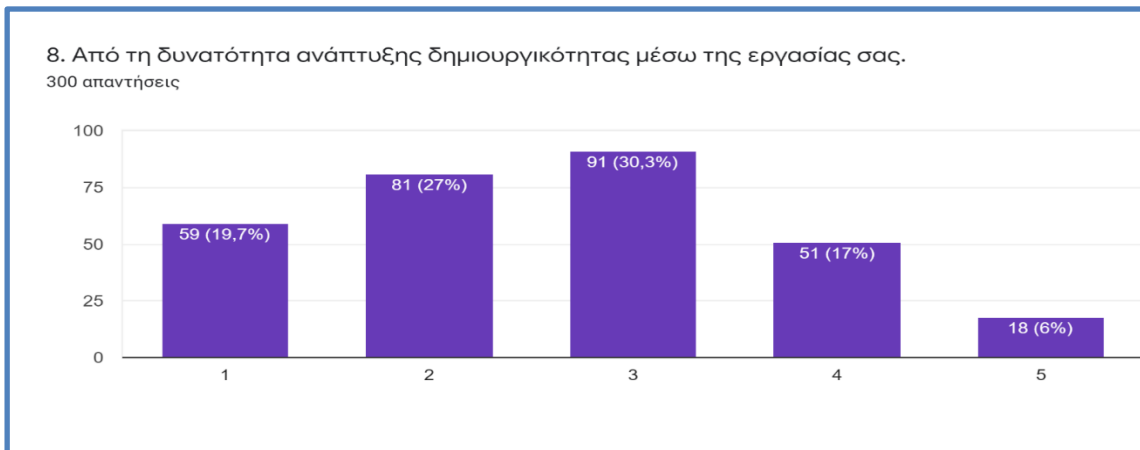
Πηγές : <https://www.hcg.gr>

Παράρτημα

Παράρτημα 1 -Διαγράμματα



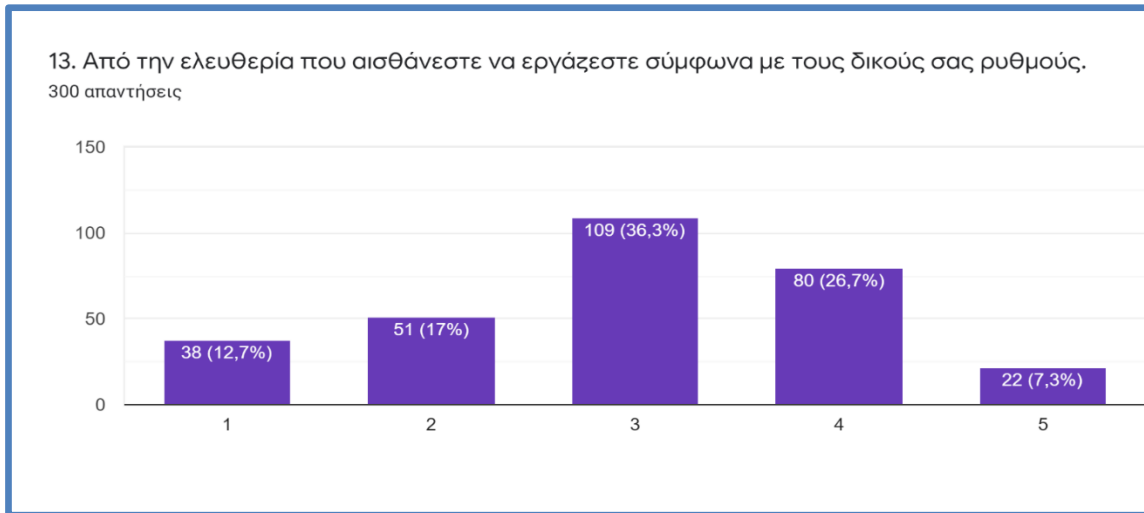
Διάγραμμα 1. Ικανοποίηση με βάση τις εσωτερικές αξίες



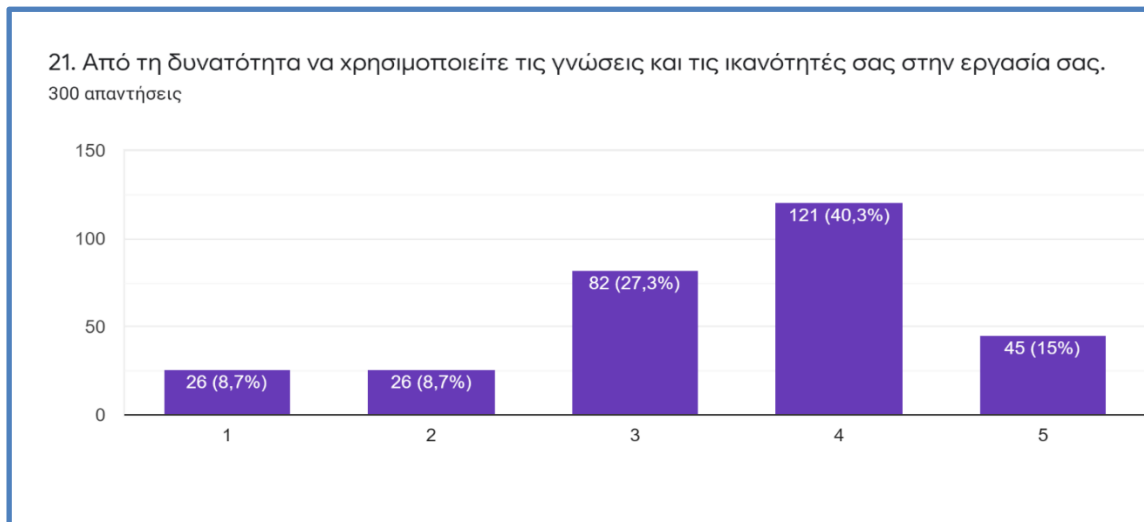
Διάγραμμα 2 . Ικανοποίηση με βάση τις εσωτερικές αξίες



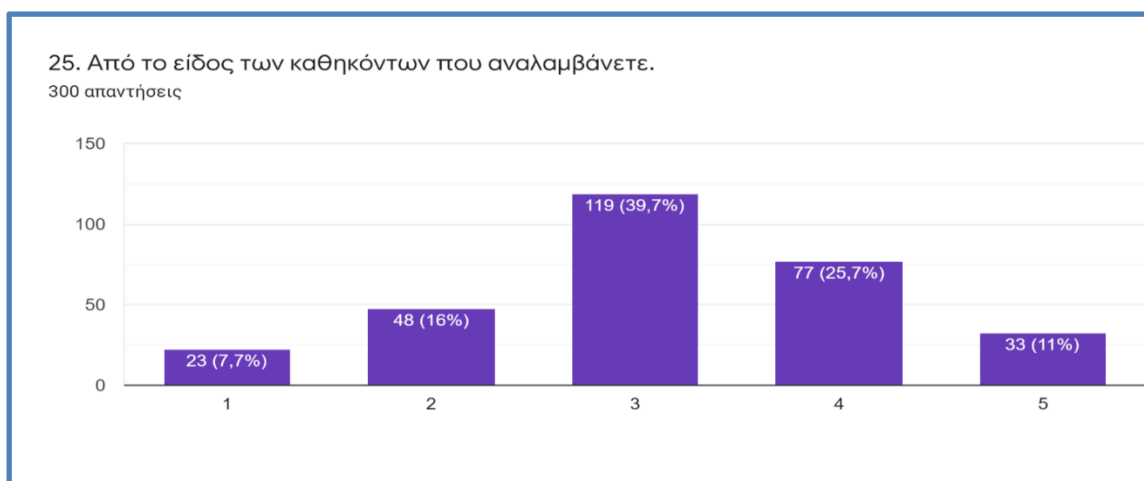
Διάγραμμα 3. Ικανοποίηση με βάση τις εσωτερικές αξίες



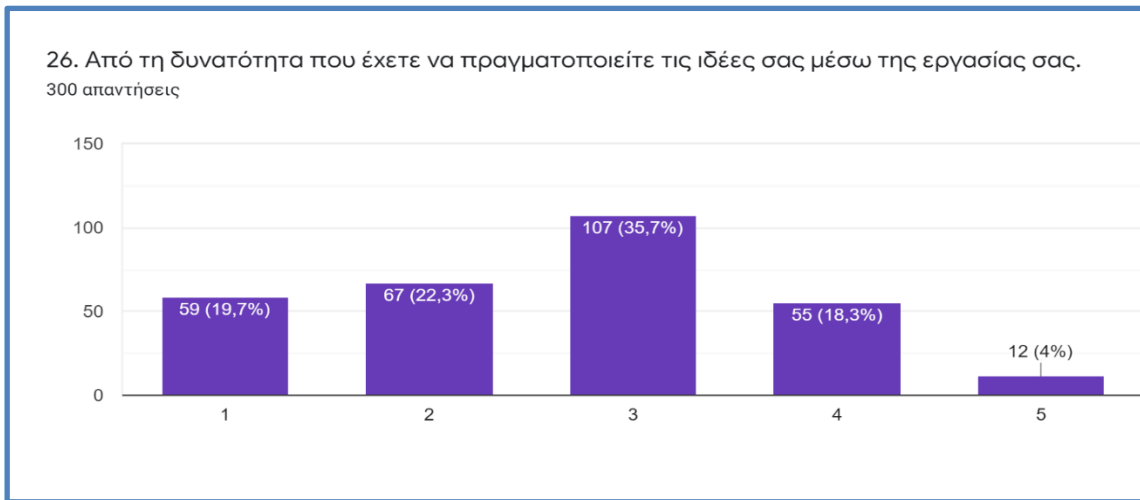
Διάγραμμα 4. Ικανοποίηση με βάση τις εσωτερικές αξίες



Διάγραμμα 5. Ικανοποίηση με βάση τις εσωτερικές αξίες



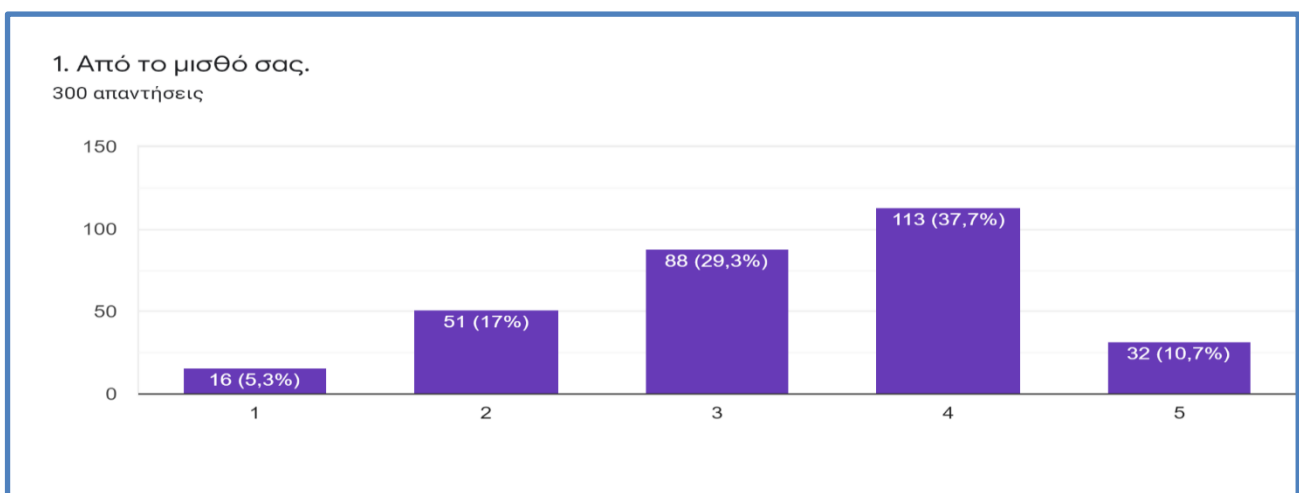
Διάγραμμα 6. Ικανοποίηση με βάση τις εσωτερικές αξίες



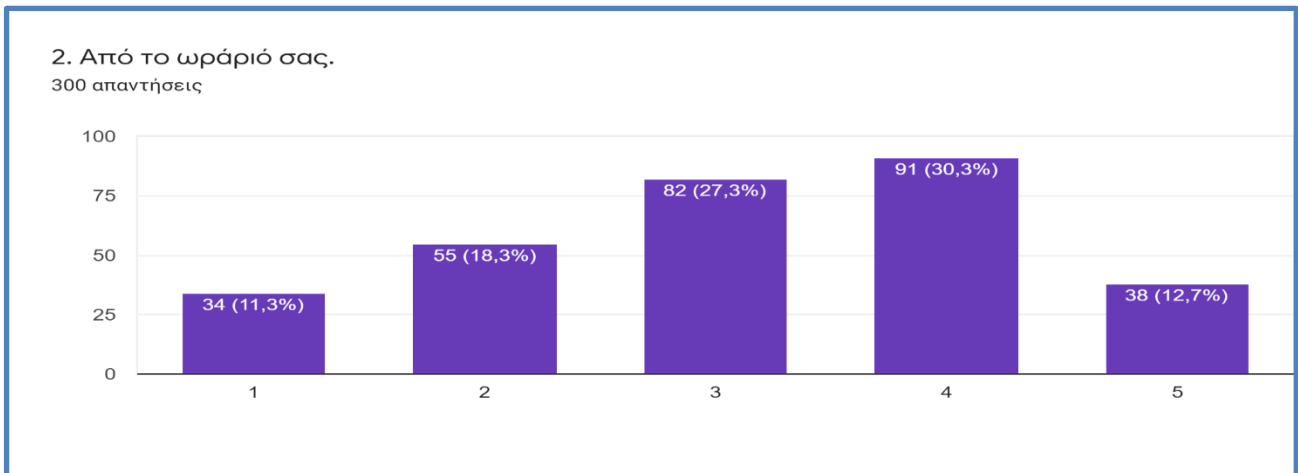
Διάγραμμα 7. Ικανοποίηση με βάση τις εσωτερικές αξίες



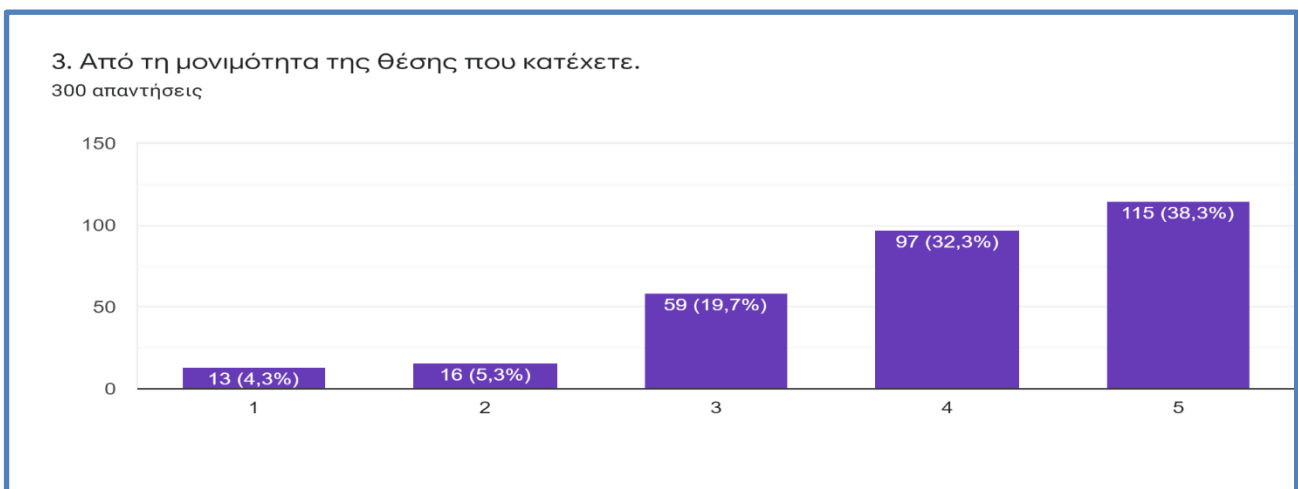
Διάγραμμα 8. Ικανοποίηση με βάση τις εσωτερικές αξίες



Διάγραμμα 9. . Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες



Διάγραμμα 10. Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες

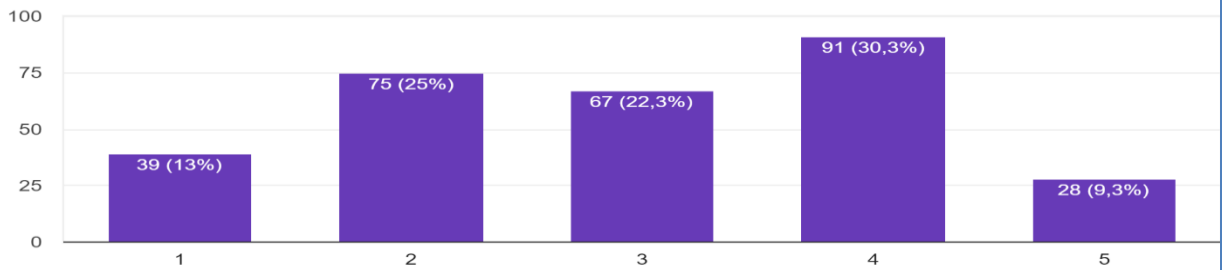


Διάγραμμα 11. . Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες



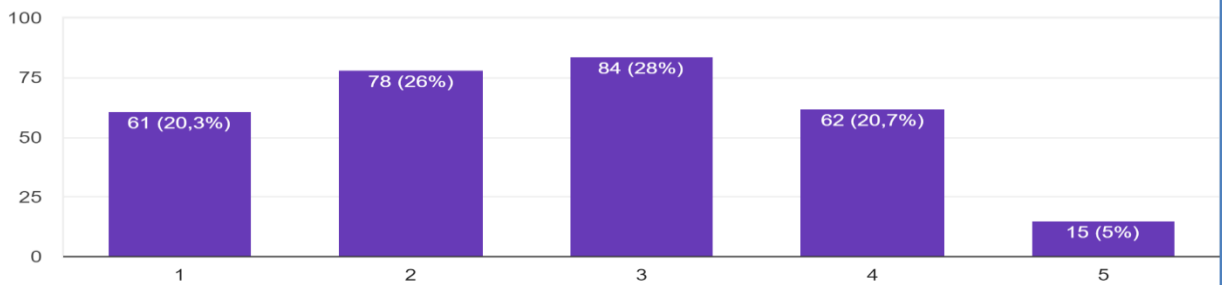
Διάγραμμα 12. . Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες

14. Από τις τυχόν πρόσθετες αμοιβές σας (νυχτερινά, πενθήμερα, ημερήσια αποζημίωση σε μετακινήσεις εκτός έδρας, επιδόματα).
300 απαντήσεις



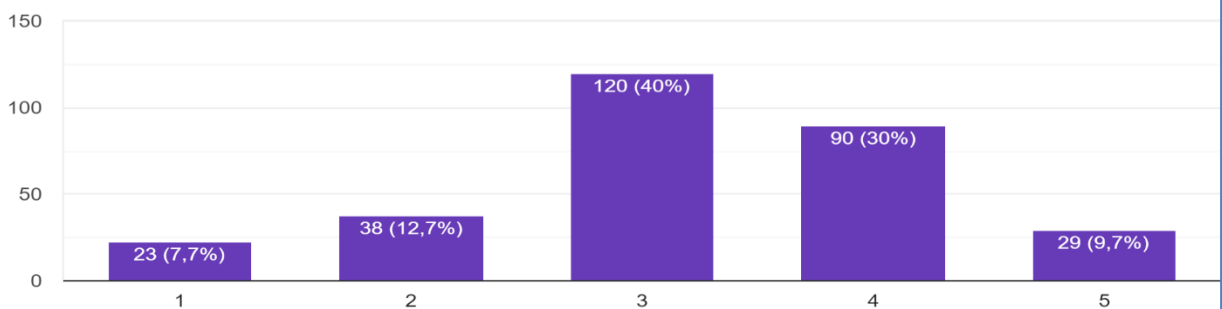
Διάγραμμα 13. . Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες

16. Από τη δυνατότητα να έχετε ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας.
300 απαντήσεις



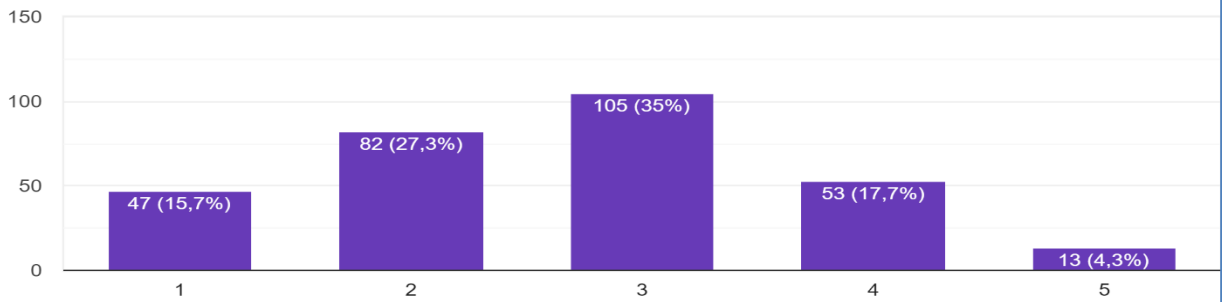
Διάγραμμα 14. . Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες

18. Από τις ευθύνες που έχετε ως επαγγελματίες απέναντι στο φορέα που ανήκει ο οργανισμός.
300 απαντήσεις



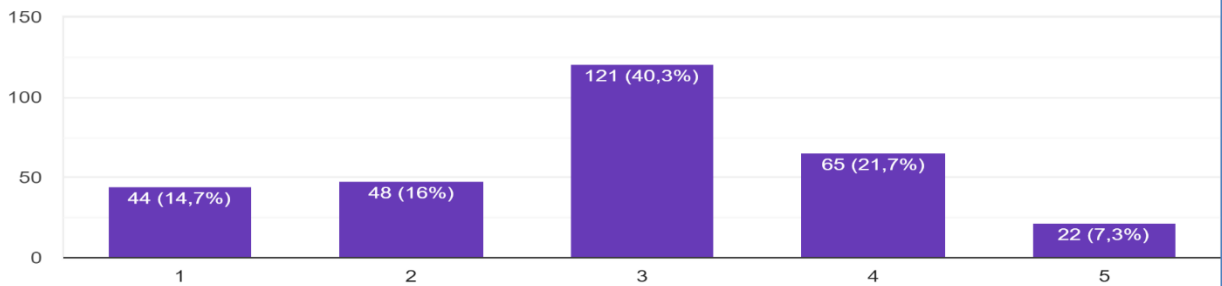
Διάγραμμα 15. . Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες

19. Από τους έντονους ρυθμούς - πίεση στην άσκηση της εργασίας σας.
300 απαντήσεις



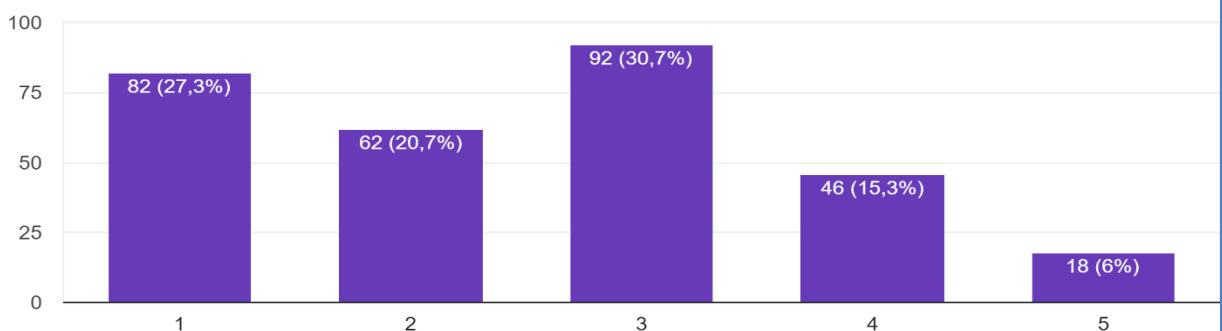
Διάγραμμα 16. . Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες

23. Από τις ευκαιρίες απασχόλησης που σας προσφέρονται.
300 απαντήσεις



Διάγραμμα 17. . Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες

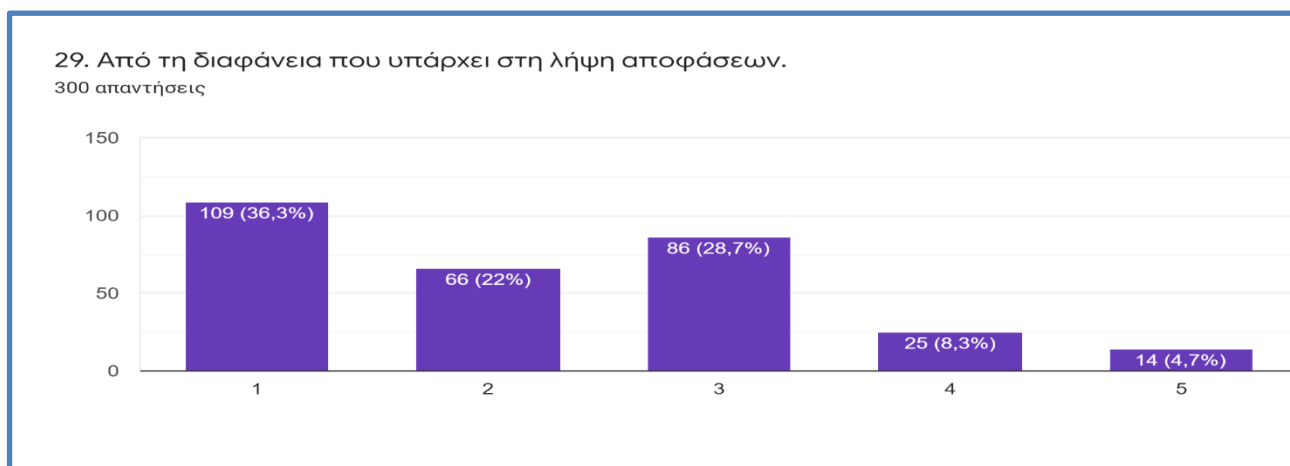
24. Από τη δυνατότητα που σας δίνει η εργασία σας για επαγγελματικά ταξίδια.
300 απαντήσεις



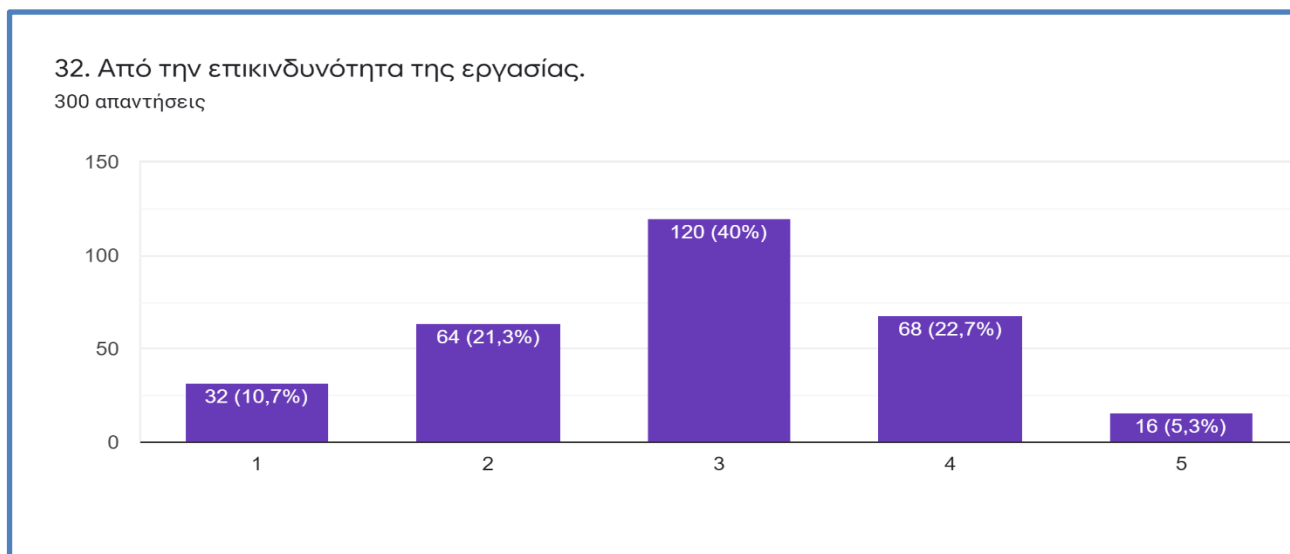
Διάγραμμα 18. . Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες



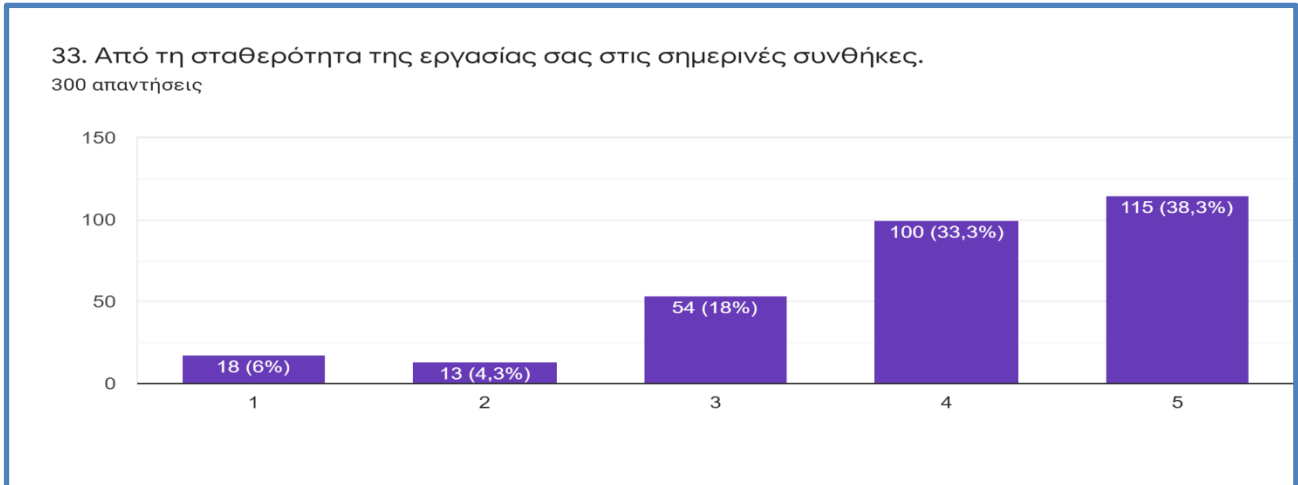
Διάγραμμα 19. . Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες



Διάγραμμα 20. . Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες



Διάγραμμα 21. . Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες



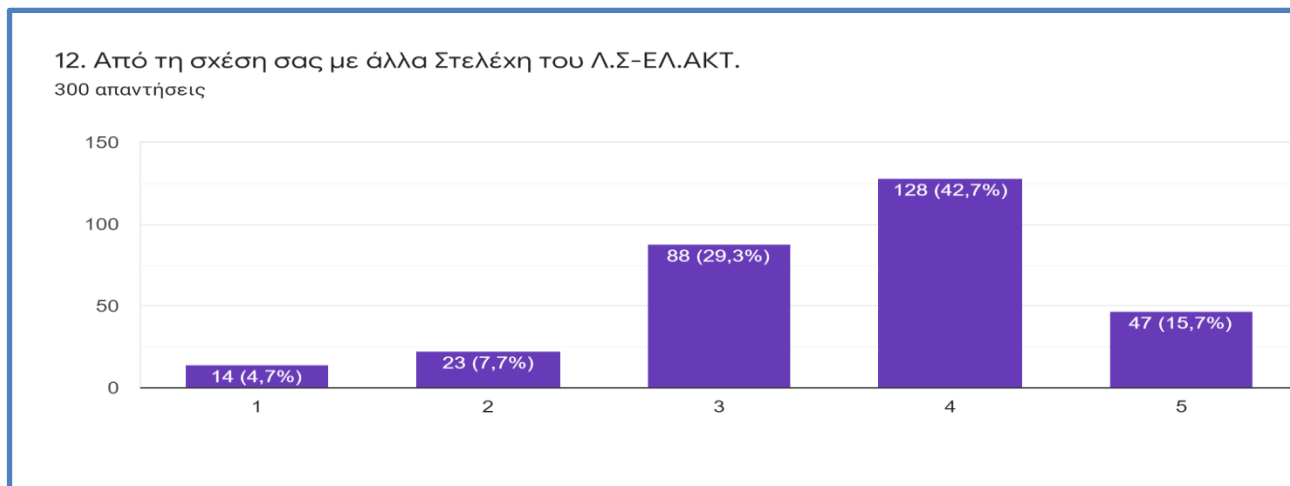
Διάγραμμα 22. . Ικανοποίηση με βάση τις εξωτερικές αξίες



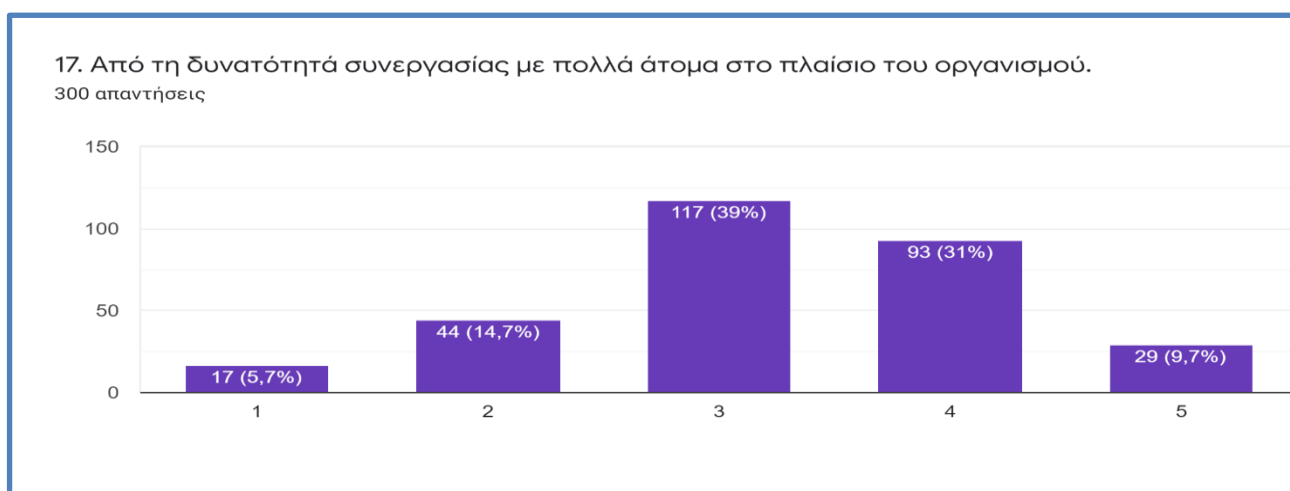
Διάγραμμα 23. Εργασιακή Ικανοποίηση και κοινωνικές (social) αξίες εργασίας.



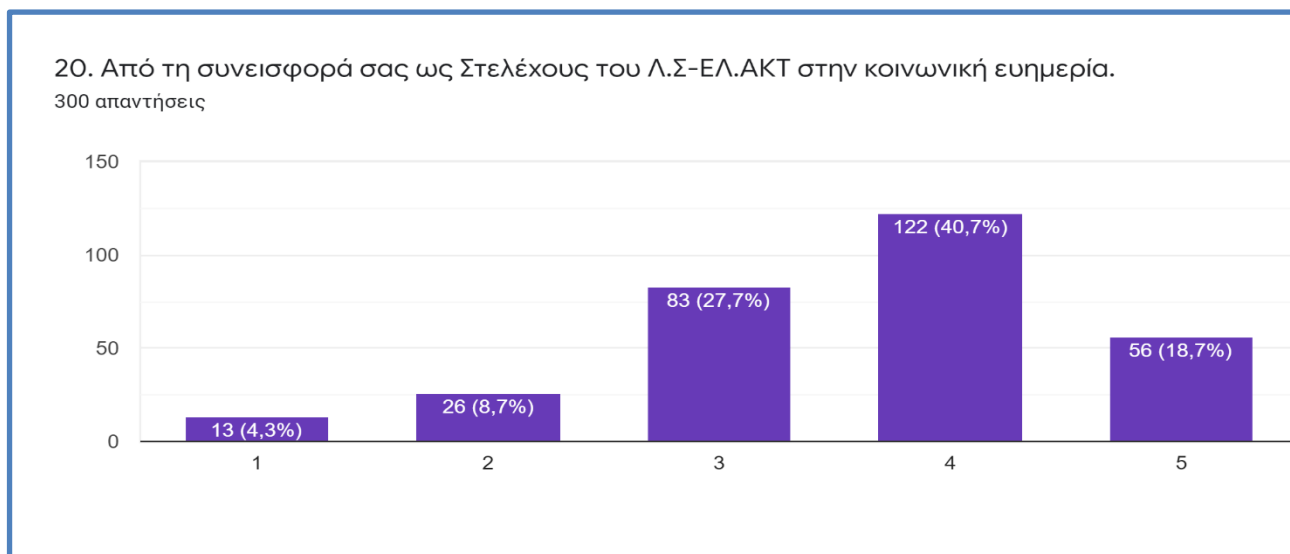
Διάγραμμα 24. . Εργασιακή Ικανοποίηση και κοινωνικές (social) αξίες εργασίας.



Διάγραμμα 25. . Εργασιακή Ικανοποίηση και κοινωνικές (social) αξίες εργασίας.



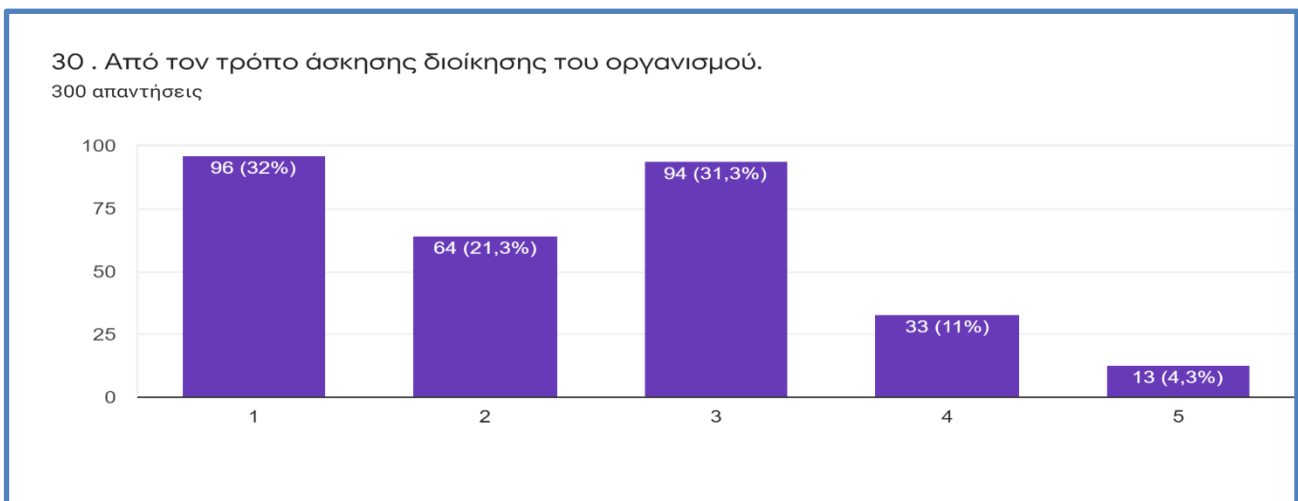
Διάγραμμα 26. . Εργασιακή Ικανοποίηση και κοινωνικές (social) αξίες εργασίας.



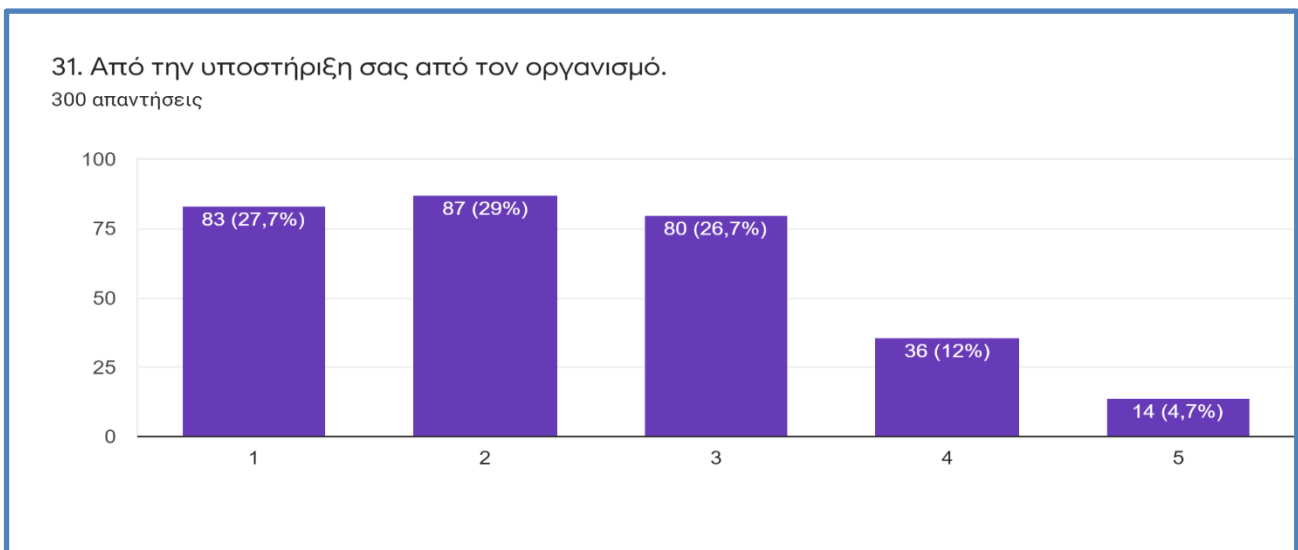
Διάγραμμα 27. . Εργασιακή Ικανοποίηση και κοινωνικές (social) αξίες εργασίας.



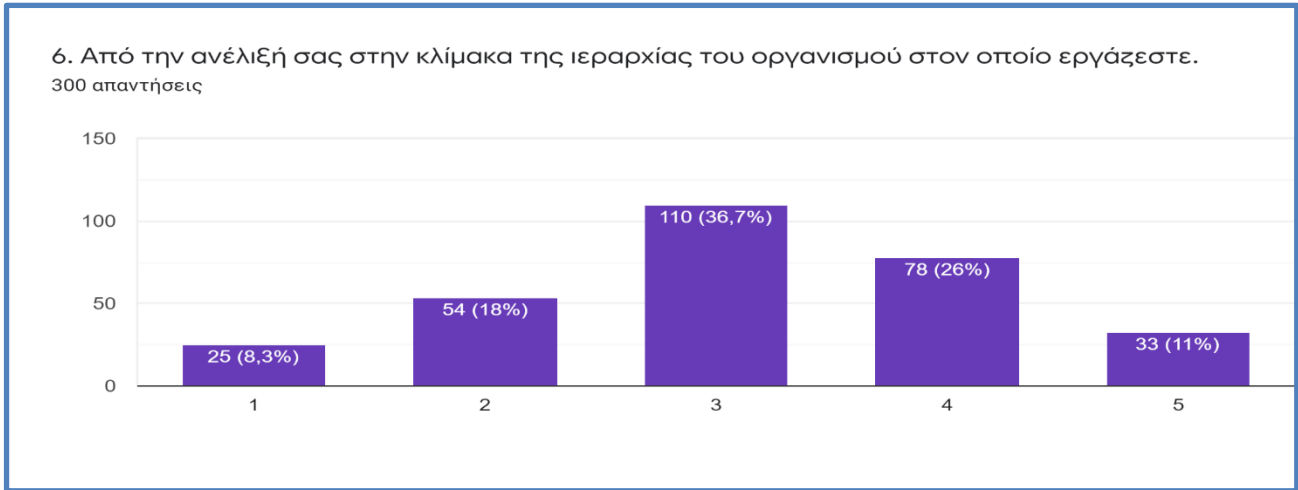
Διάγραμμα 28. . Εργασιακή Ικανοποίηση και κοινωνικές (social) αξίες εργασίας.



Διάγραμμα 29. . Εργασιακή Ικανοποίηση και κοινωνικές (social) αξίες εργασίας.



Διάγραμμα 30. . Εργασιακή Ικανοποίηση και κοινωνικές (social) αξίες εργασίας.



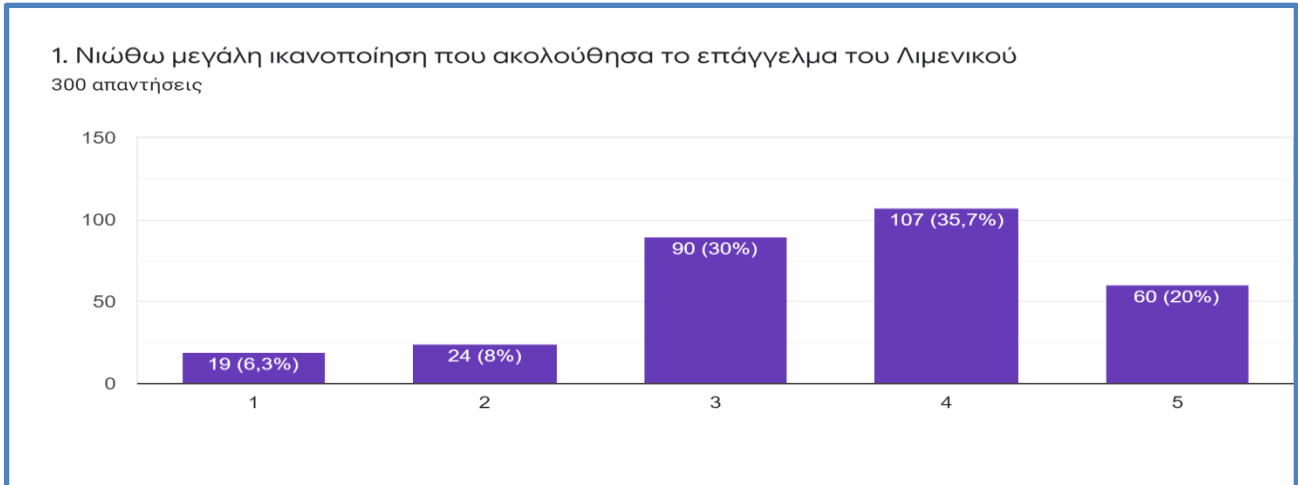
Διάγραμμα 31. Εργασιακή Ικανοποίηση και κύρος (prestige) ως αξία εργασίας.



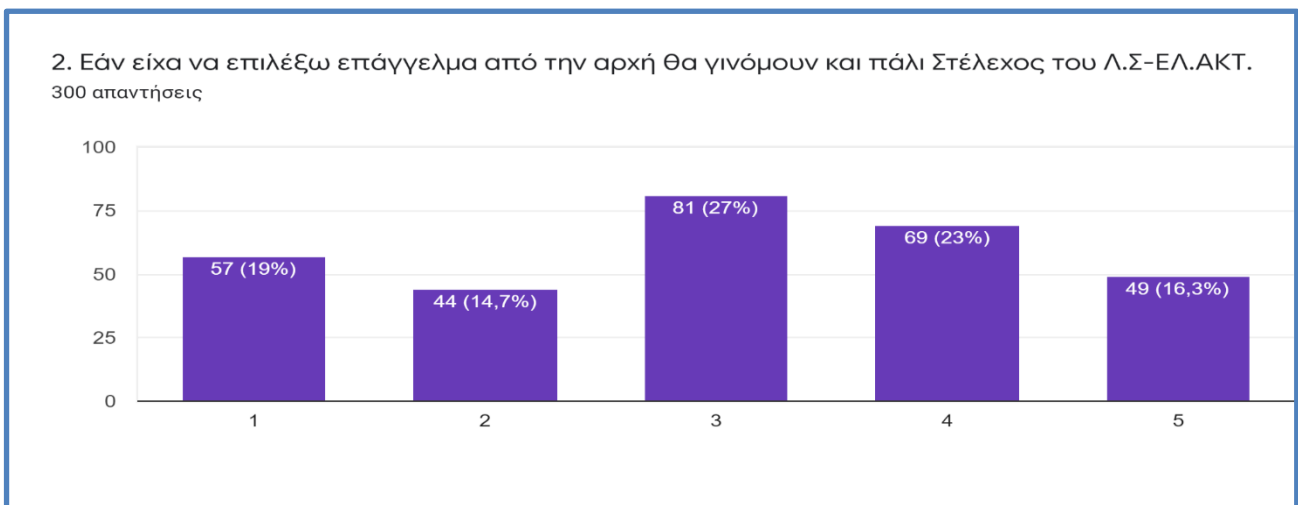
Διάγραμμα 32. . Εργασιακή Ικανοποίηση και κύρος (prestige) ως αξία εργασίας.



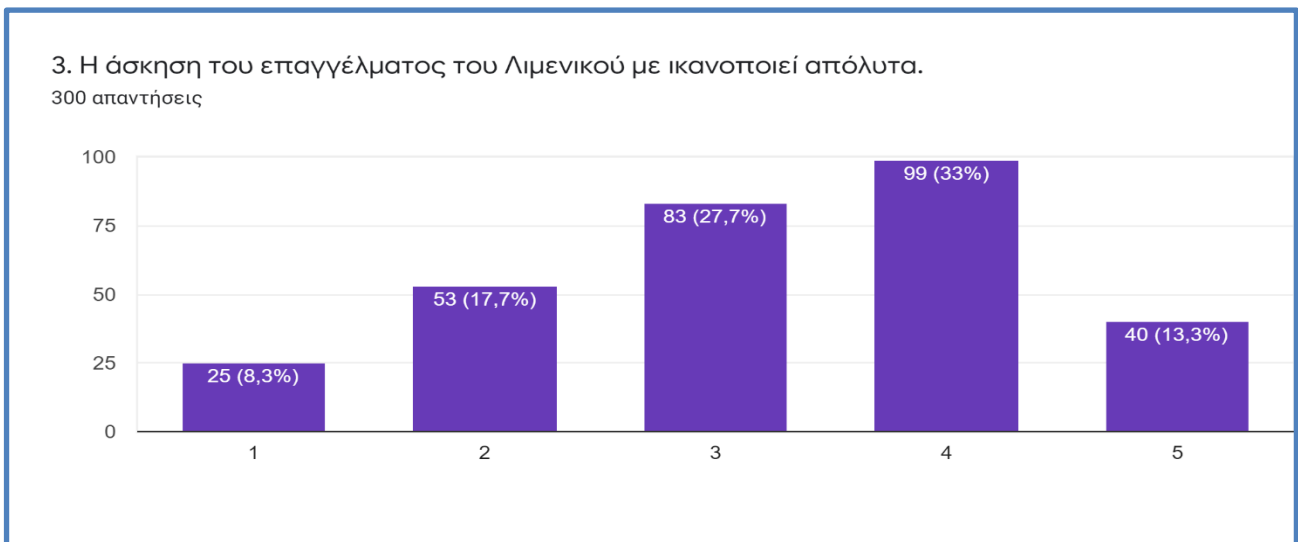
Διάγραμμα 33. . Εργασιακή Ικανοποίηση και κύρος (prestige) ως αξία εργασίας.



Διάγραμμα 34.Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών Λ.Σ

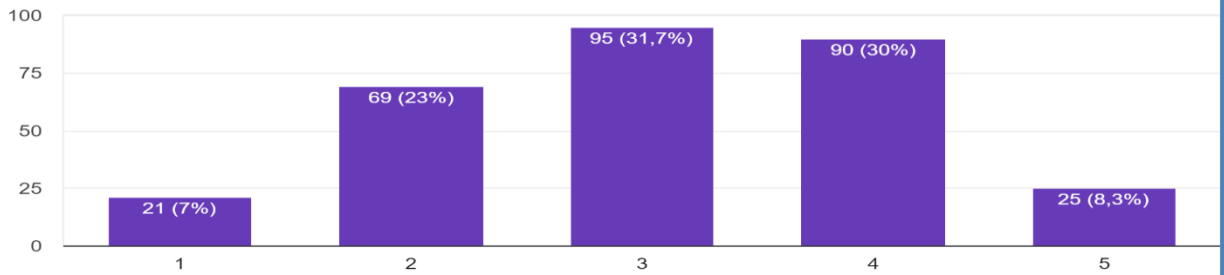


Διάγραμμα 35.Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών Λ.Σ



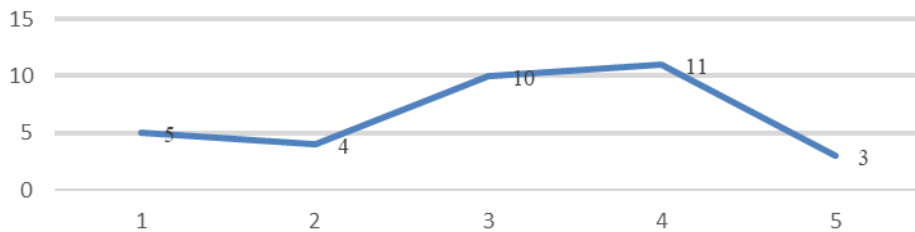
Διάγραμμα 36.Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών Λ.Σ

4. Νιώθω συνολικά μεγάλη ικανοποίηση από όλες τις παραμέτρους του επαγγέλματος που ακολούθησα.
300 απαντήσεις



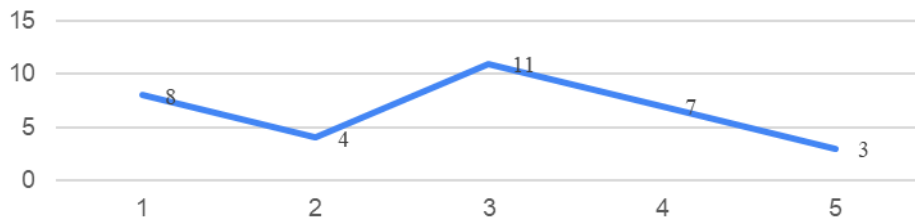
Διάγραμμα 37.Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών Λ.Σ

1. Νιώθω μεγάλη ικανοποίηση που ακολούθησα το επάγγελμα του Λιμενικού



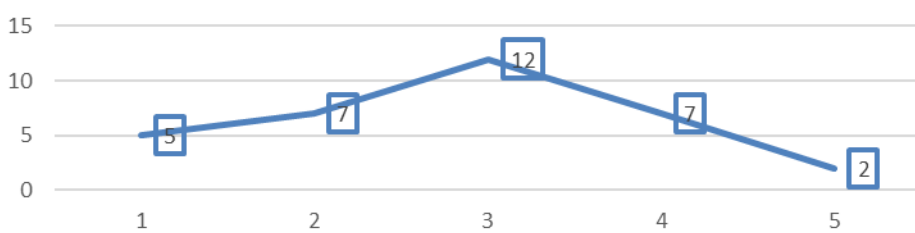
Διάγραμμα 38. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών ΣΔΣΛΣ

2. Εάν είχα να επιλέξω επάγγελμα από την αρχή θα γινόμουν και πάλι Στέλεχος του Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ.

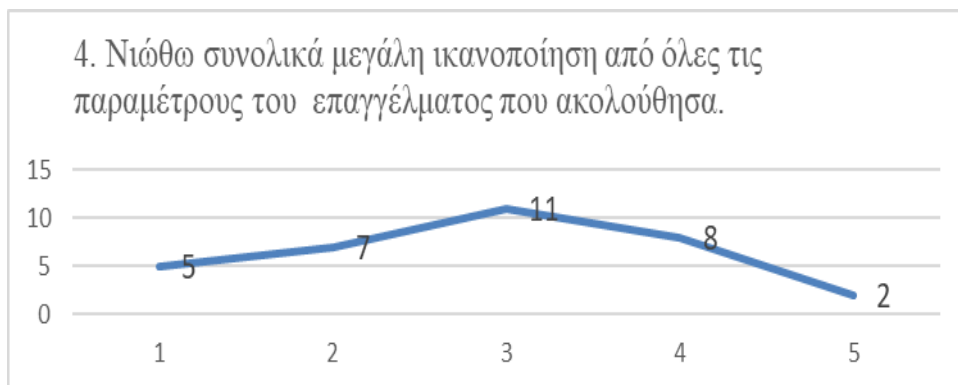


Διάγραμμα 39. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών -ΣΔΣΛΣ

3. Η άσκηση του επαγγέλματος του Λιμενικού με ικανοποιεί απόλυτα.



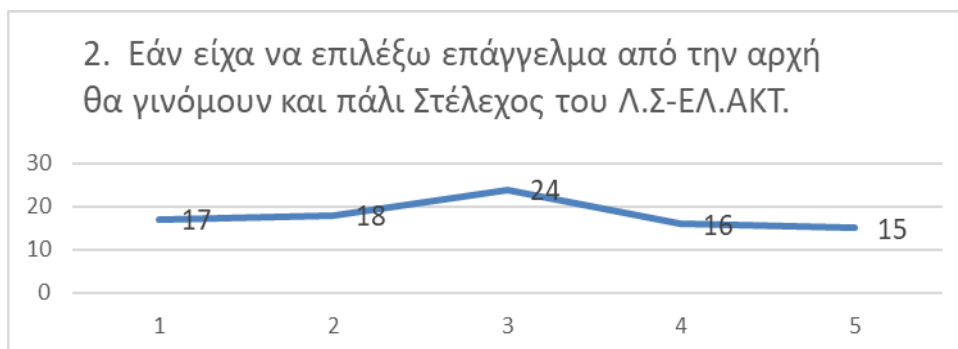
Διάγραμμα 40. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών -ΣΔΣΛΣ



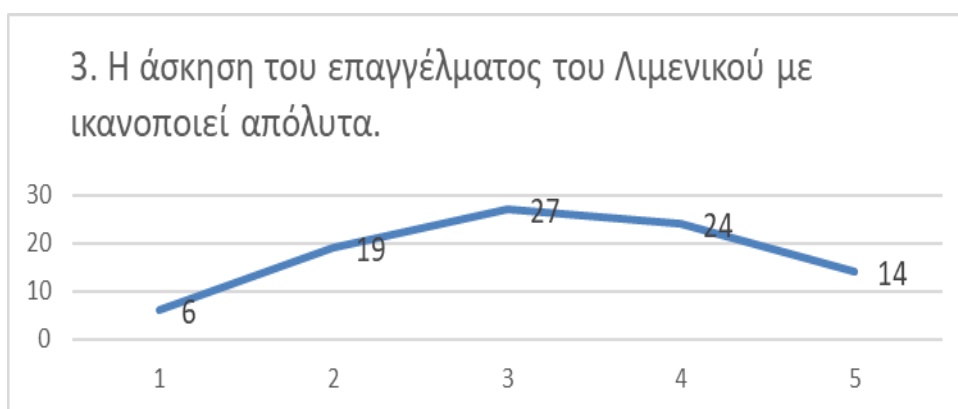
Διάγραμμα 41. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών ΣΔΣΛΣ



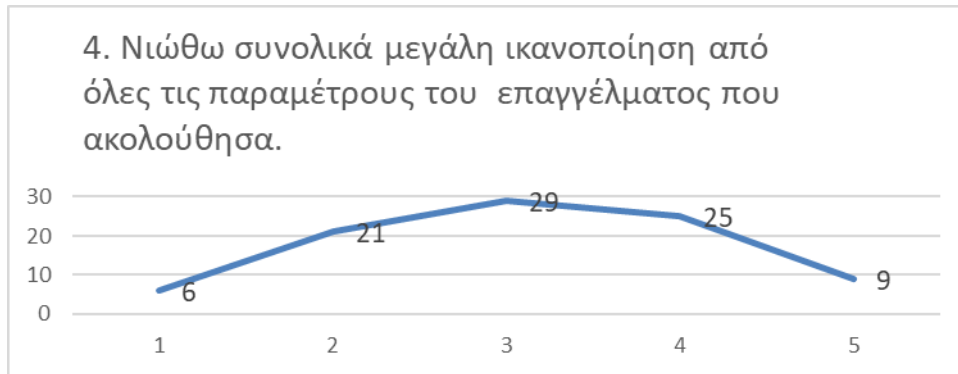
Διάγραμμα 42. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών ΣΔΥΛΣ



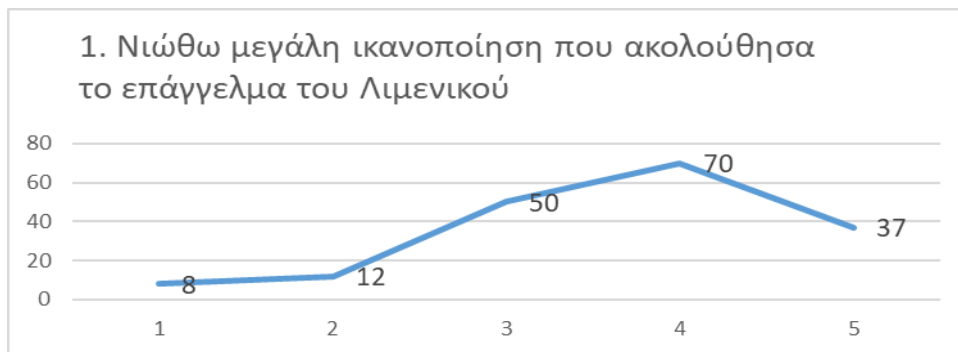
Διάγραμμα 43 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών ΣΔΥΛΣ



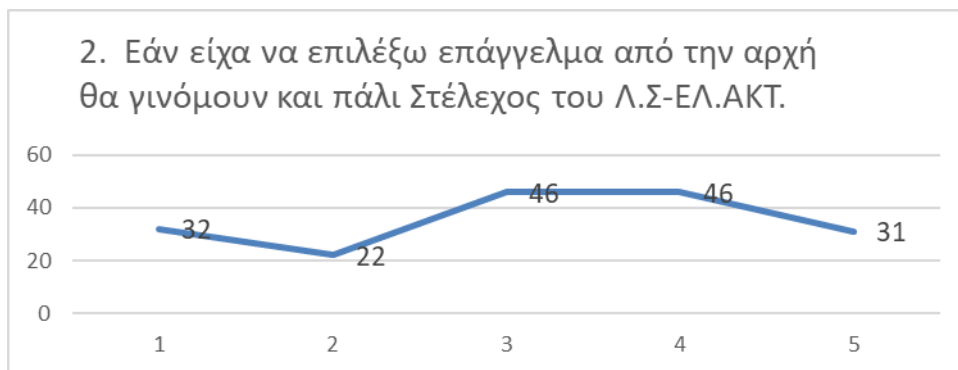
Διάγραμμα 44. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών ΣΔΥΛΣ



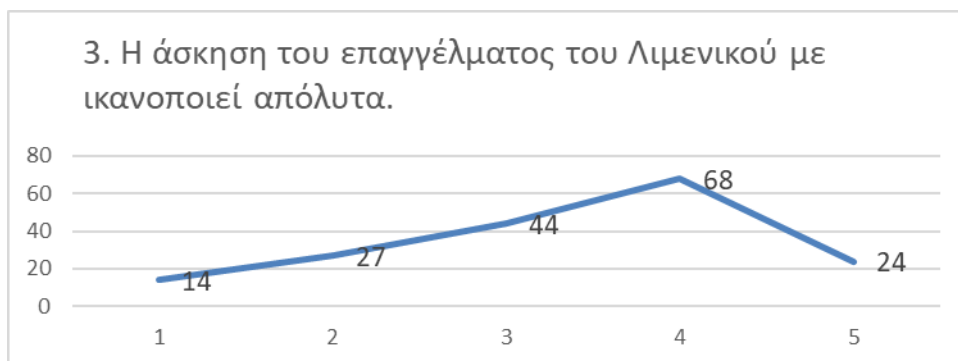
Διάγραμμα 45. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών ΣΔΥΑΣ



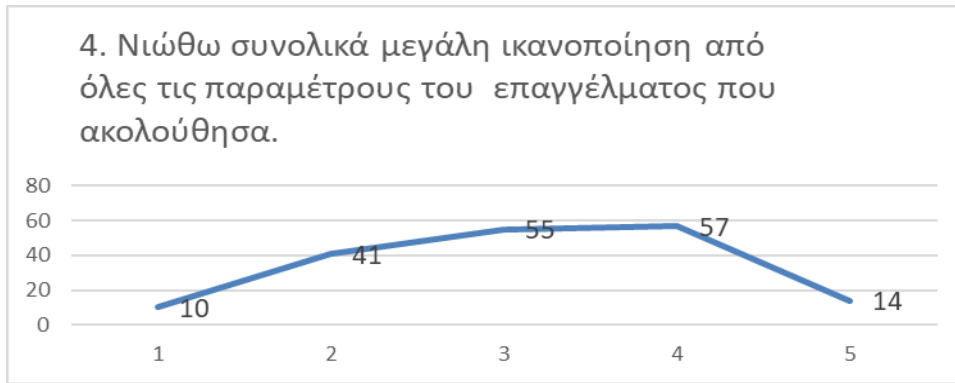
Διάγραμμα 46. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών ΣΔΛ/Φ



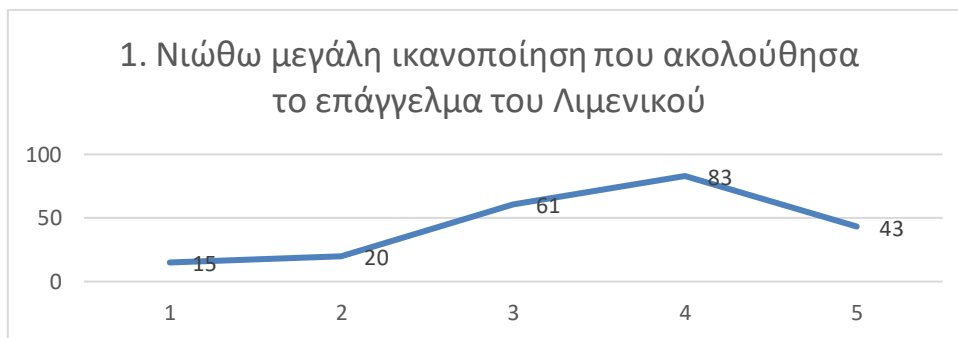
Διάγραμμα 47. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών ΣΔΛ/Φ



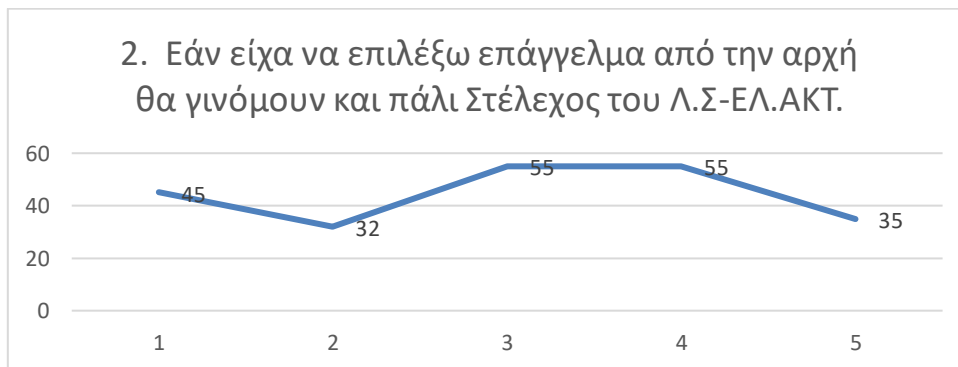
Διάγραμμα 48. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών ΣΔΛ/Φ



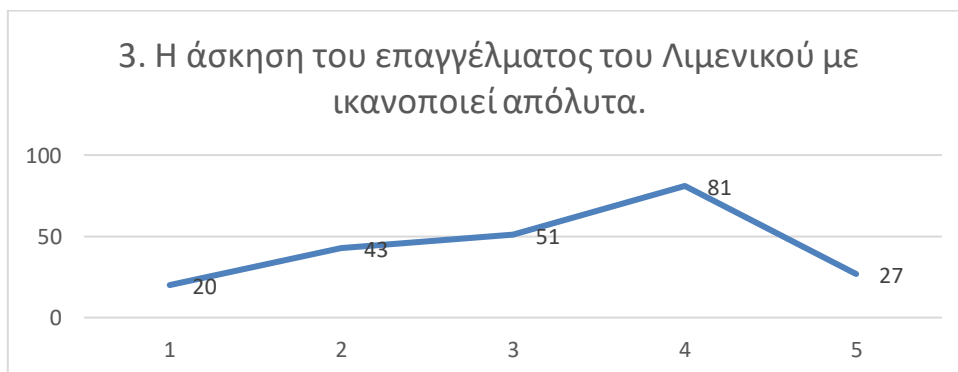
Διάγραμμα 49. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών ΣΔΛ/Φ



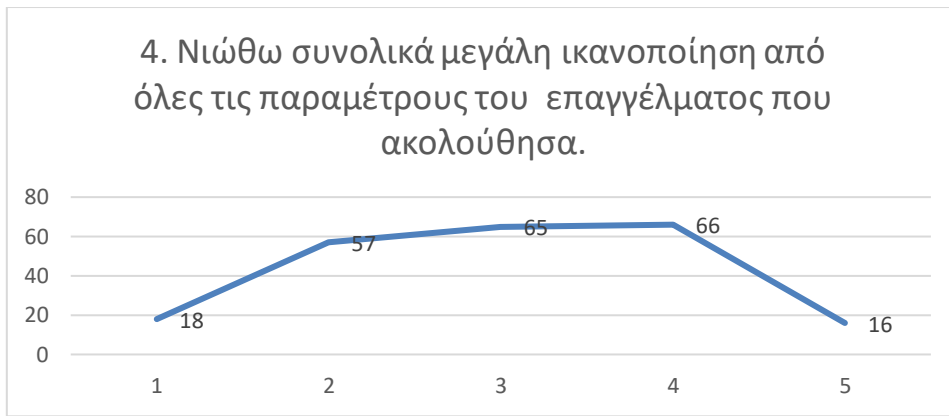
Διάγραμμα 50. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών ανά Φύλο-Άνδρες



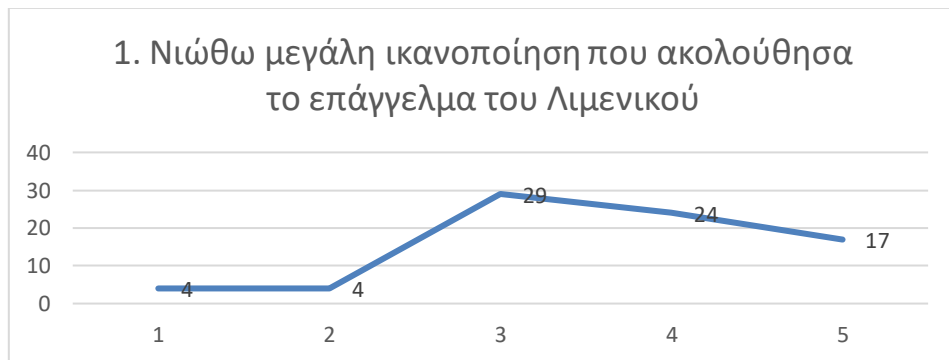
Διάγραμμα 51. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών ανά Φύλο-Άνδρες



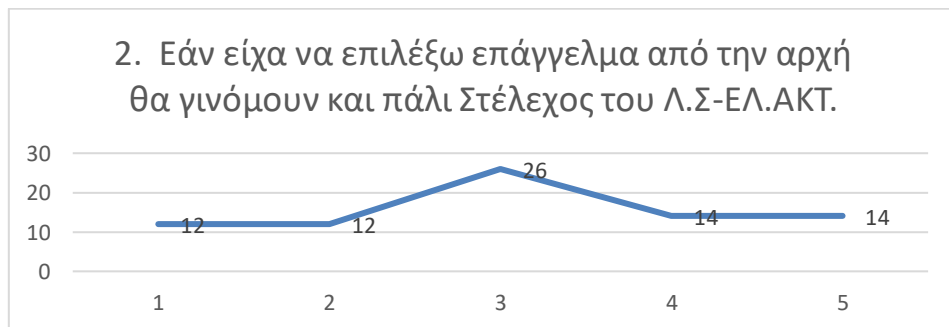
Διάγραμμα 52. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών ανά Φύλο-Άνδρες



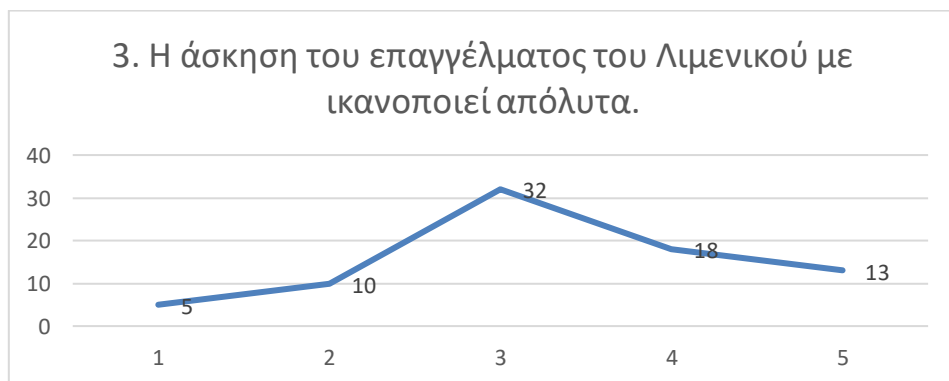
Διάγραμμα 53. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών ανά Φύλο-Άνδρες



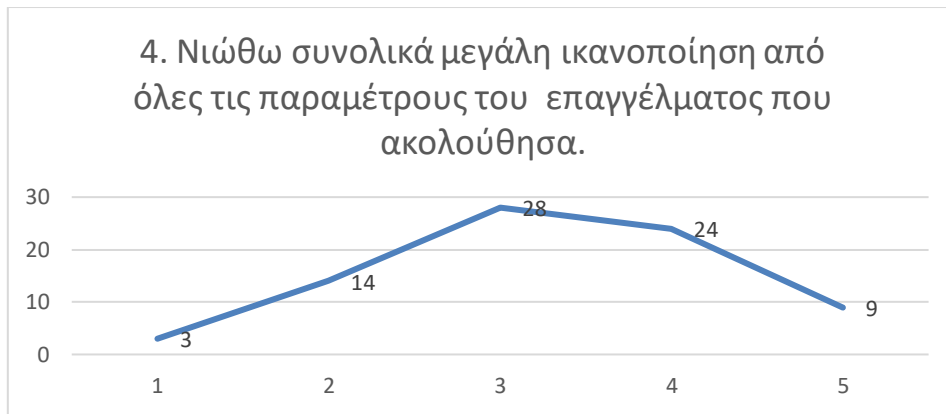
Διάγραμμα 54. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών ανά Φύλο-Γυναίκες



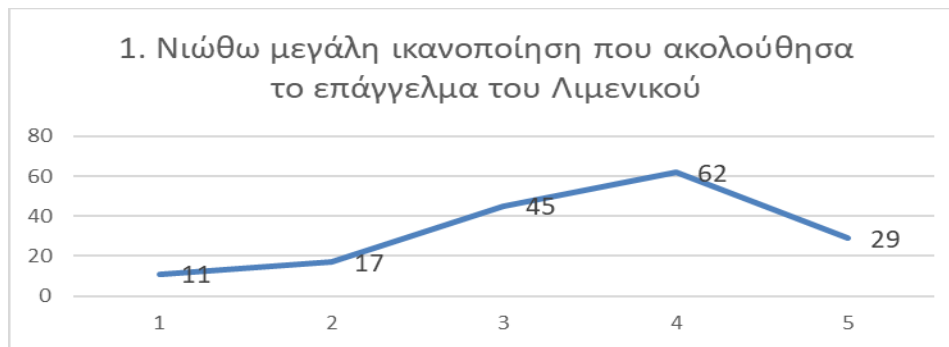
Διάγραμμα 55. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών ανά Φύλο-Γυναίκες



Διάγραμμα 56. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών ανά Φύλο-Γυναίκες



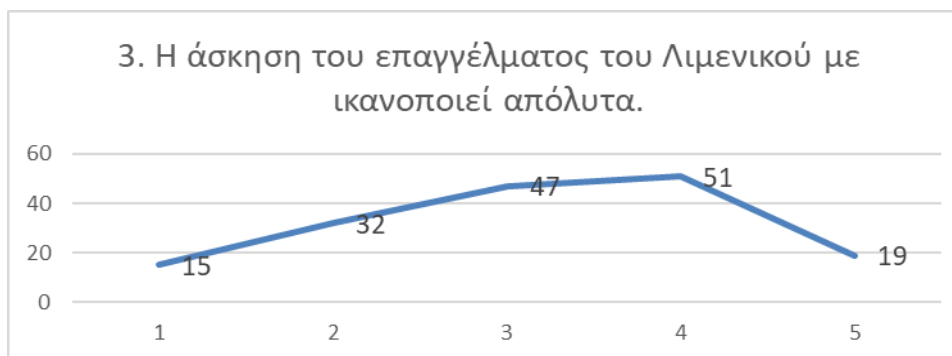
Διάγραμμα 57. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών ανά Φύλο-Γυναίκες



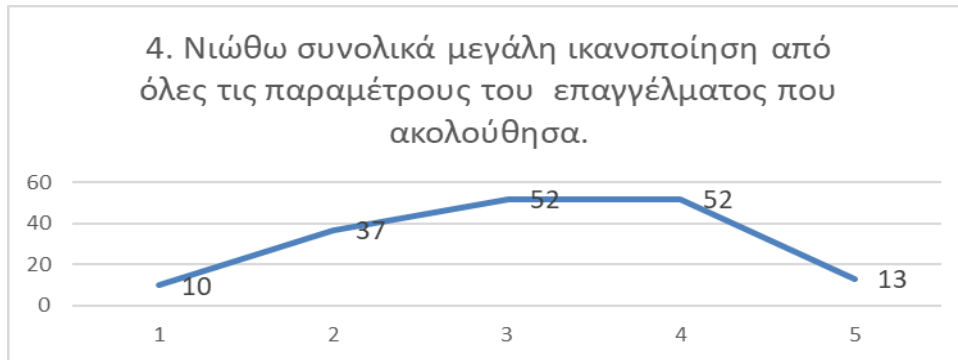
Διάγραμμα 58. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε Κ.Λ/Χ-Λ/Χ-Λ/Σ-Λ/Φ-VTS



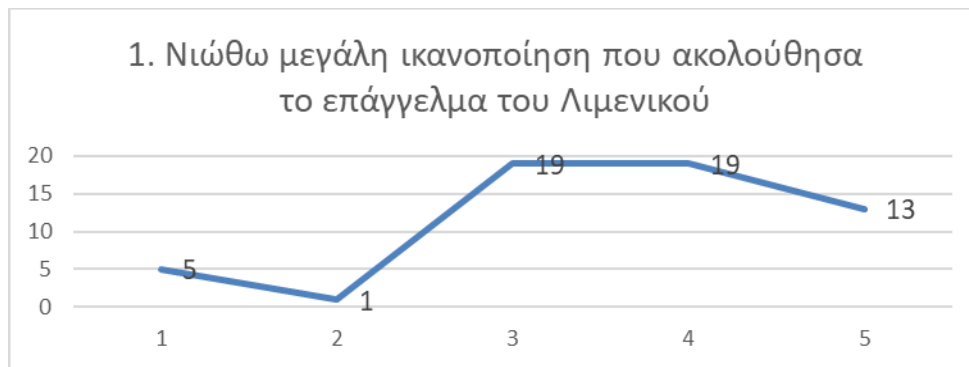
Διάγραμμα 59. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε Κ.Λ/Χ-Λ/Χ-Λ/Σ-Λ/Φ-VTS



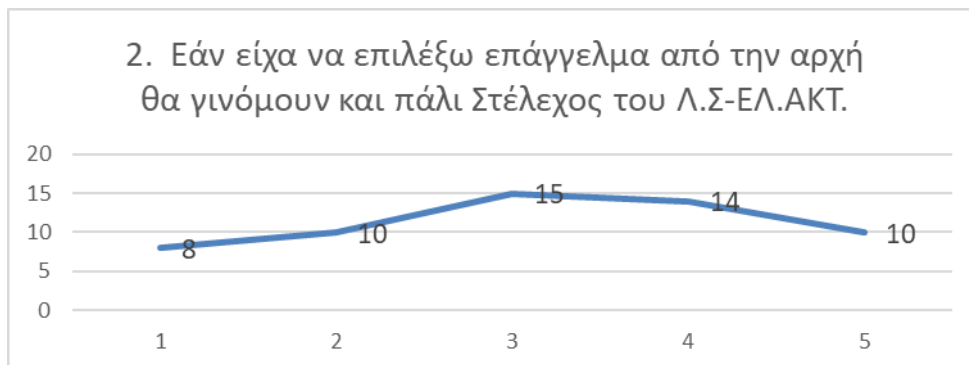
Διάγραμμα 60. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε Κ.Λ/Χ-Λ/Χ-Λ/Σ-Λ/Φ-VTS



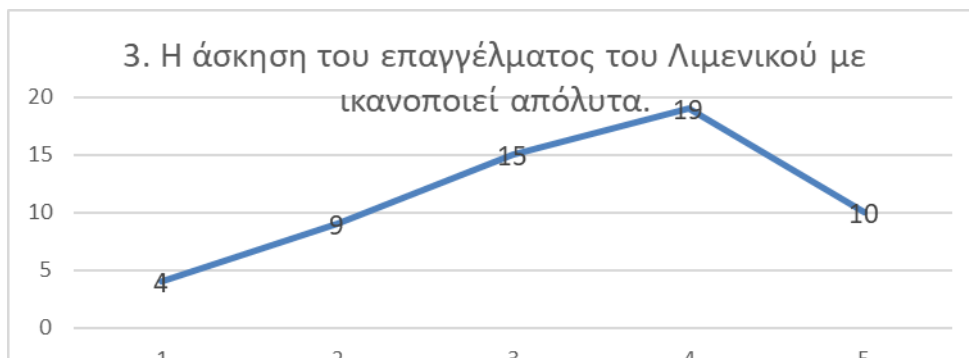
Διάγραμμα 61 . Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε Κ.Λ/Χ-Λ/Χ-Λ/Σ-Λ/Φ-VTS



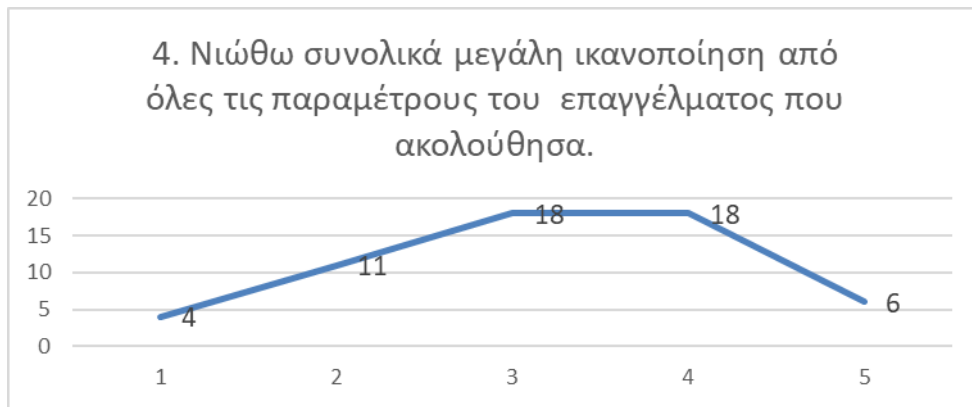
Διάγραμμα 62 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε ΥΝΑΝΠ-ΥΠτΠ-ΠΕΔΙΑΣ-ΑΕΝ-ΝΝΑ



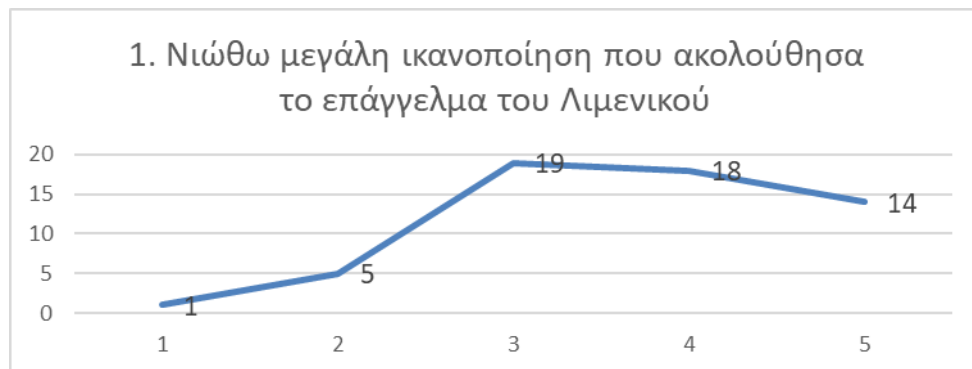
Διάγραμμα 63. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε ΥΝΑΝΠ-ΥΠτΠ-ΠΕΔΙΑΣ-ΑΕΝ-ΝΝΑ



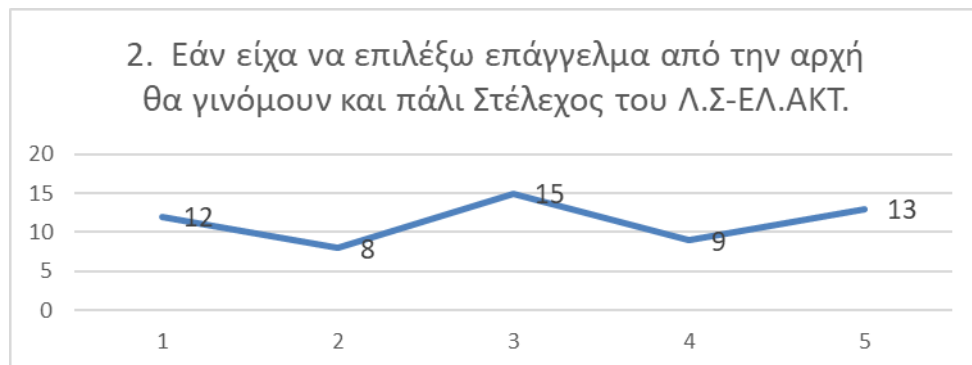
Διάγραμμα 64. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε ΥΝΑΝΠ-ΥΠτΠ-ΠΕΔΙΑΣ-ΑΕΝ-ΝΝΑ



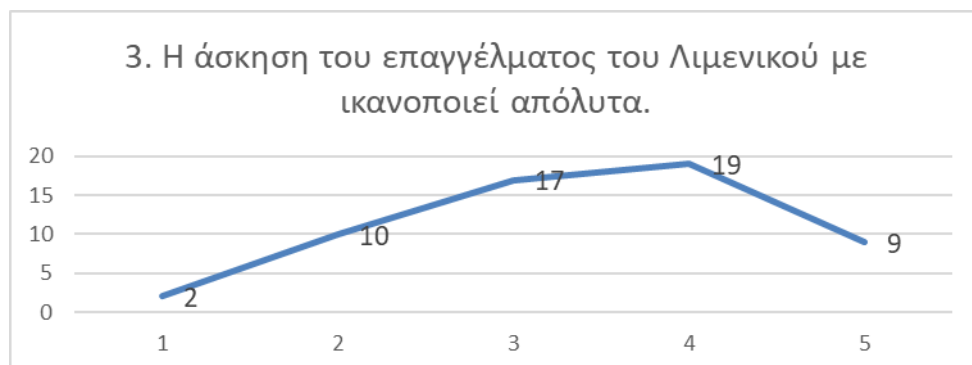
Διάγραμμα 65. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε ΥΝΑΝΠ-ΥΠτΠ-ΠΕΔΙΑΣ-ΑΕΝ-ΝΝΑ



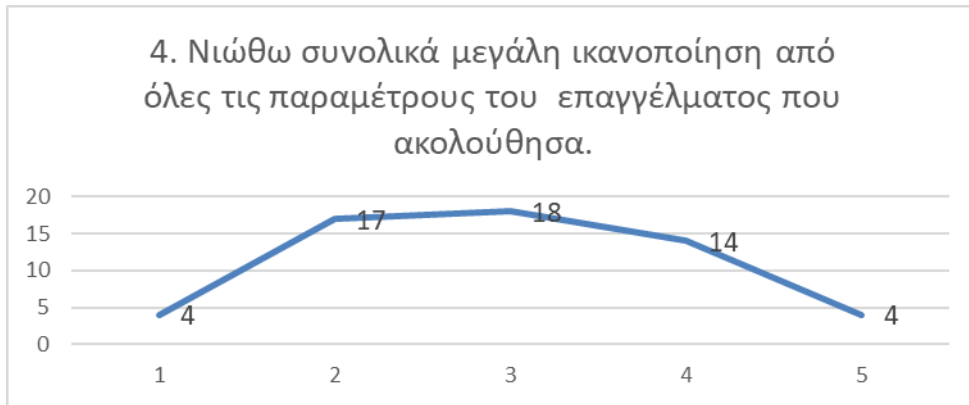
Διάγραμμα 66. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε Πλωτά/Εναέρια Μέσα



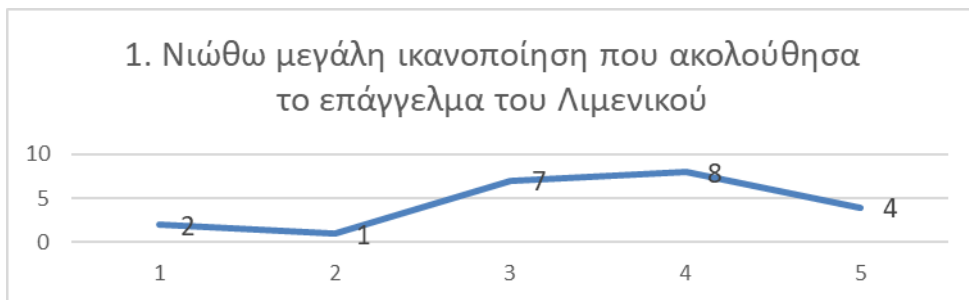
Διάγραμμα 67. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε Πλωτά/Εναέρια Μέσα



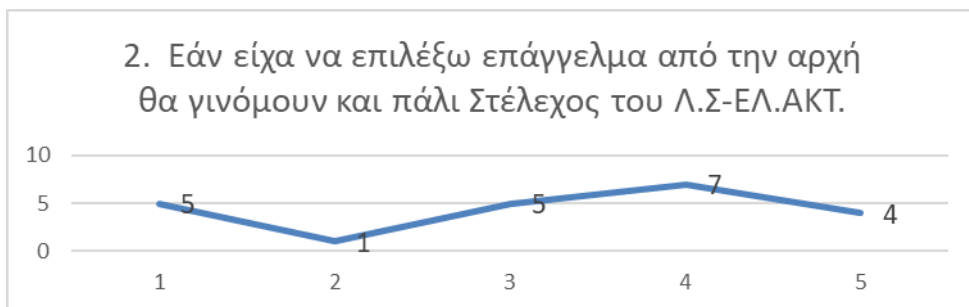
Διάγραμμα 68. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε Πλωτά/Εναέρια Μέσα



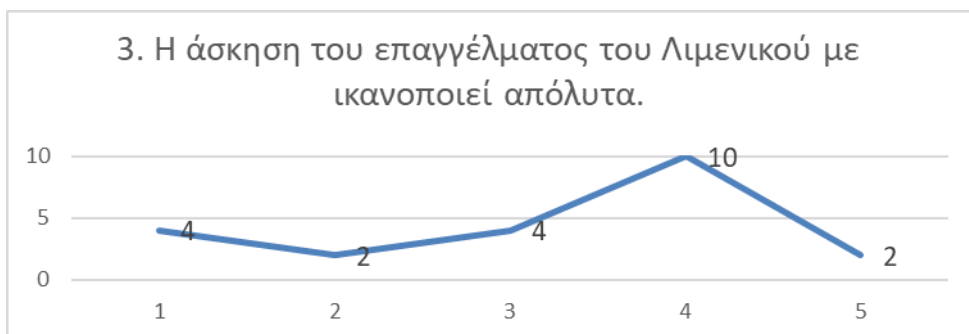
Διάγραμμα 69. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε Πλωτά/Εναέρια Μέσα



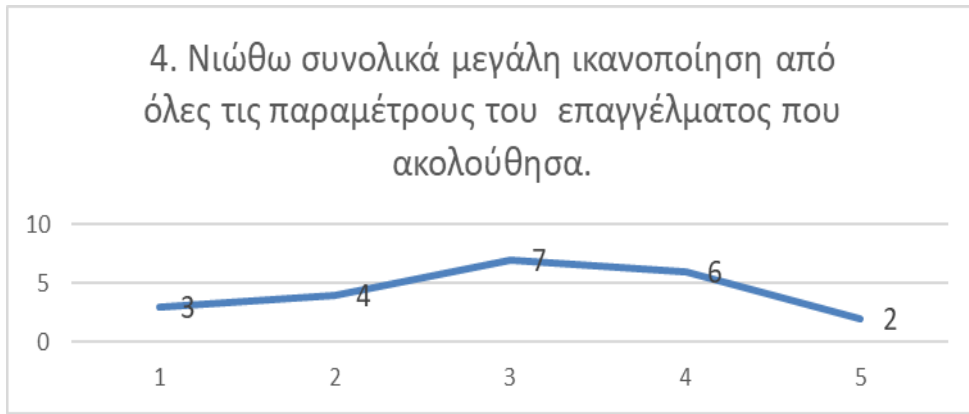
Διάγραμμα 70. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε ΚΕΑ-ΜΥΑ



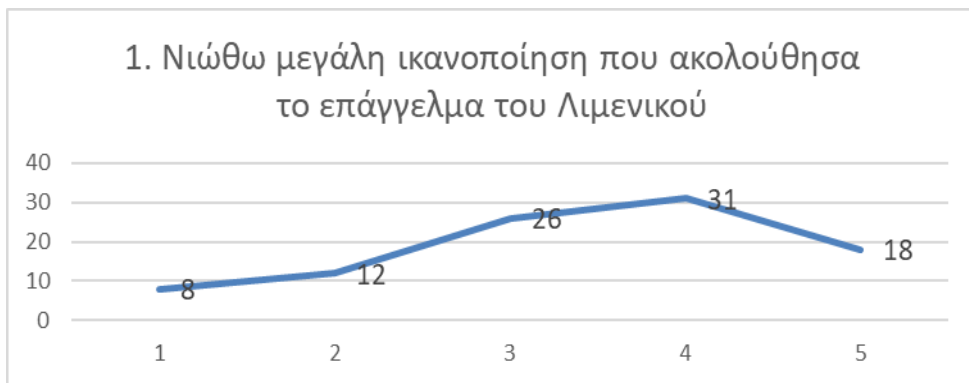
Διάγραμμα 71. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε ΚΕΑ-ΜΥΑ



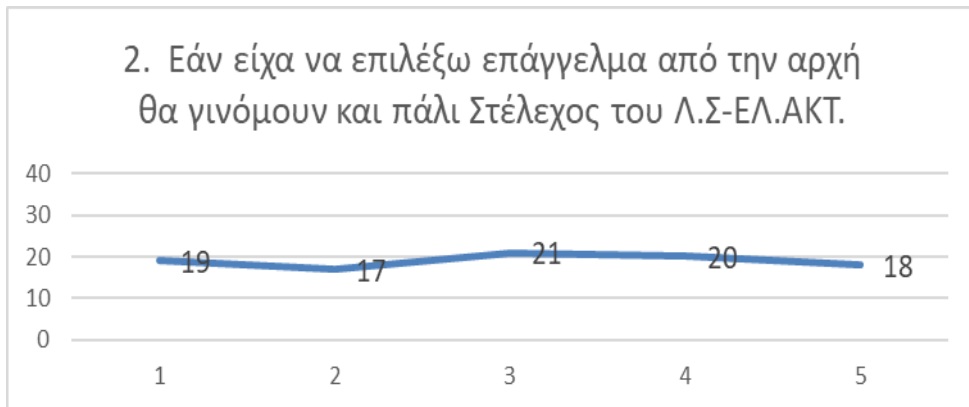
Διάγραμμα 72. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε ΚΕΑ-ΜΥΑ



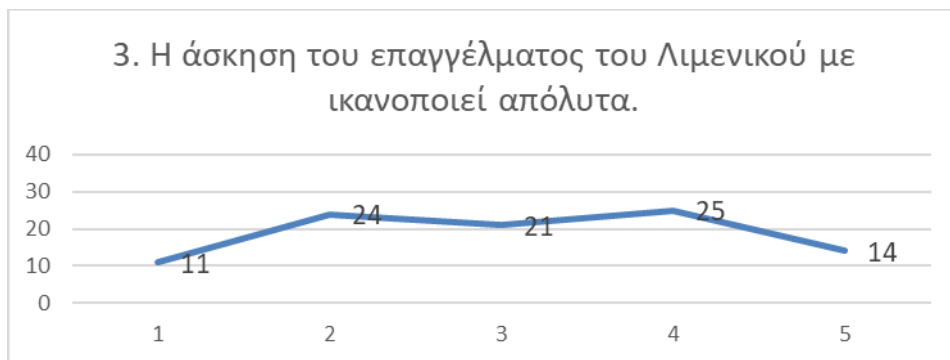
Διάγραμμα 73. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών σε ΚΕΑ-ΜΥΑ



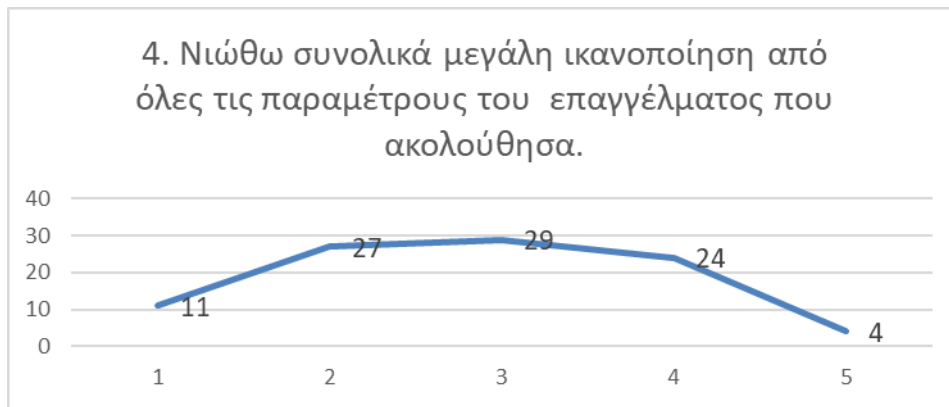
Διάγραμμα 74. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών με 1-10 έτη Υπηρεσίας



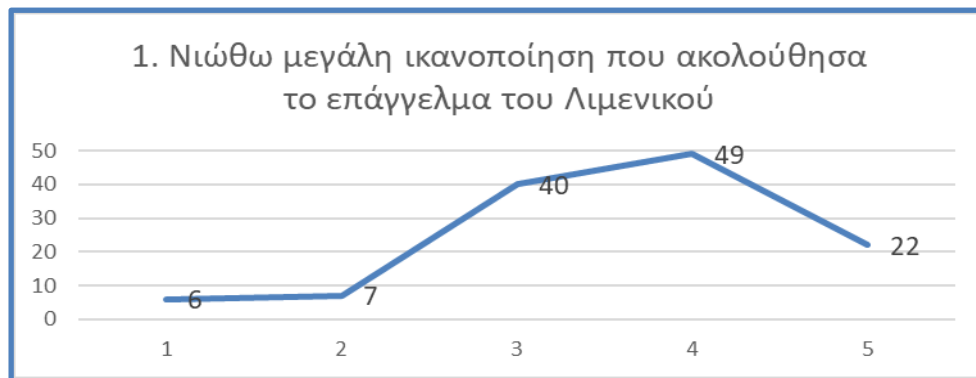
Διάγραμμα 75. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών με 1-10 έτη Υπηρεσίας



Διάγραμμα 76. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών με 1-10 έτη Υπηρεσίας



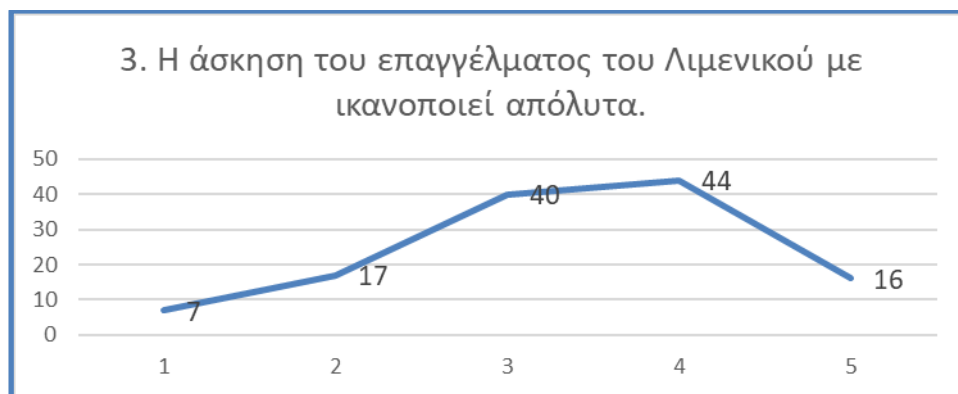
Διάγραμμα 77. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών με 1-10 έτη Υπηρεσίας



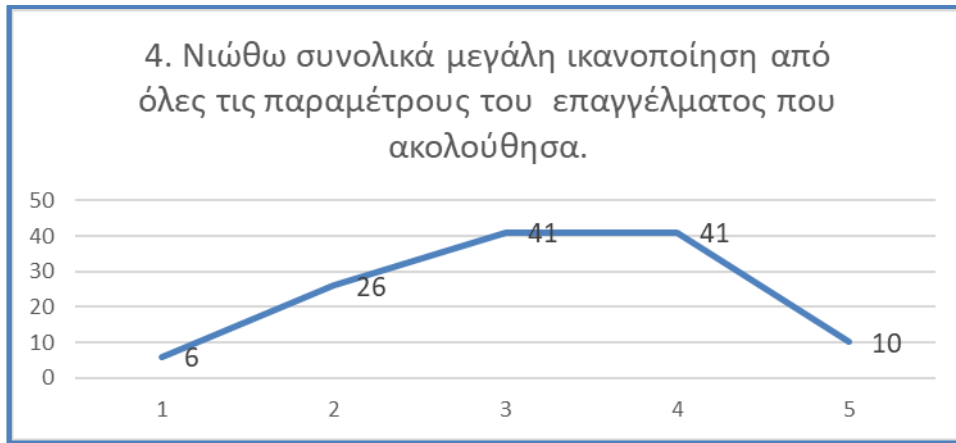
Διάγραμμα 78. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών με 11-20 έτη Υπηρεσίας



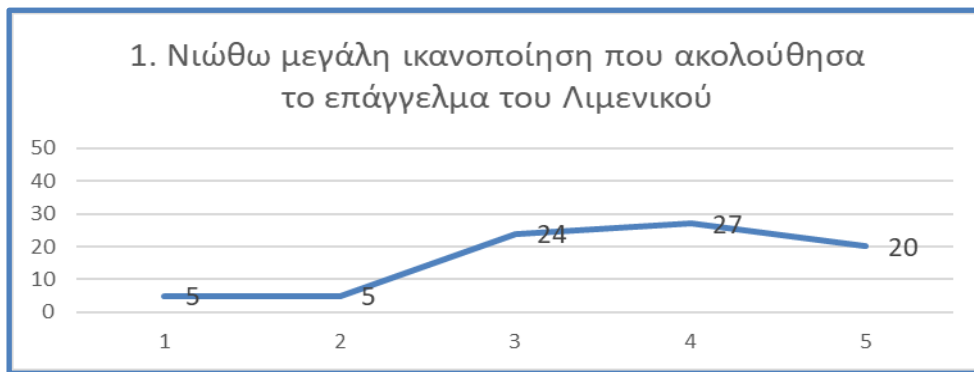
Διάγραμμα 79. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών με 11-20 έτη Υπηρεσίας



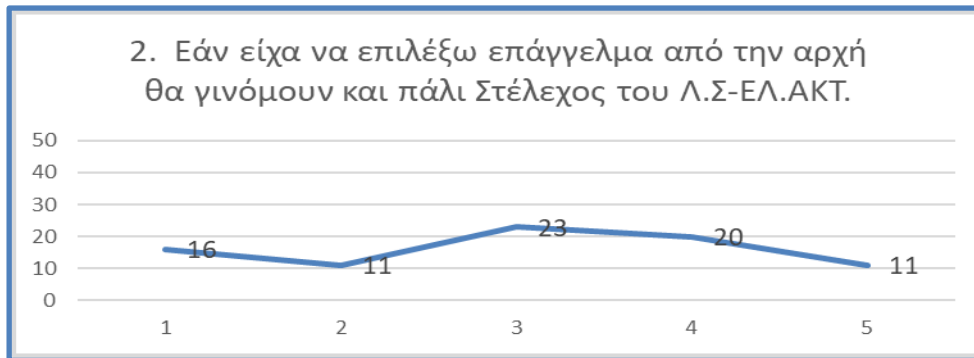
Διάγραμμα 80. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών με 11-20 έτη Υπηρεσίας



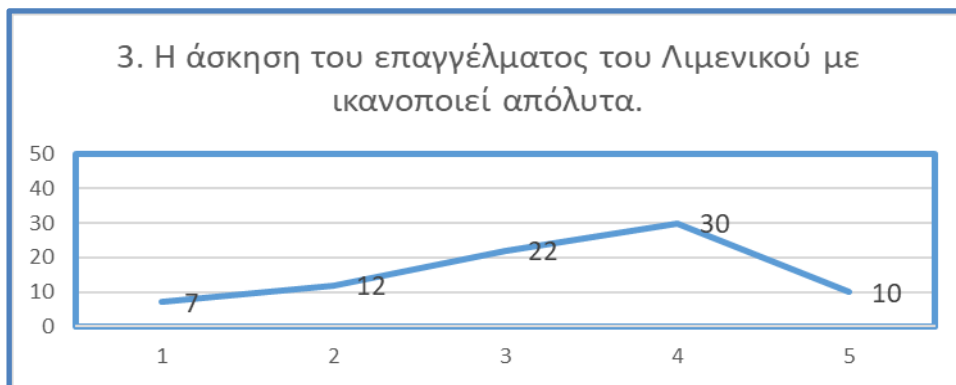
Διάγραμμα 81. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών με 11-20 έτη Υπηρεσίας



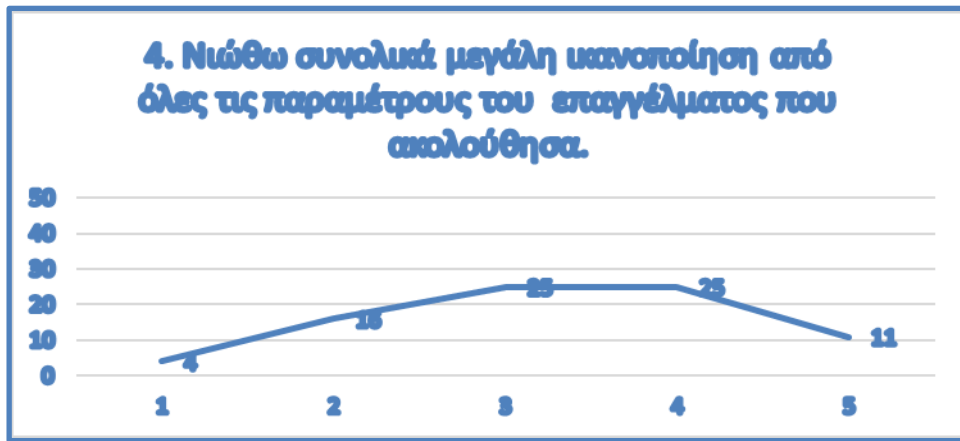
Διάγραμμα 82. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών πάνω από 20 έτη Υπηρεσίας



Διάγραμμα 83. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών πάνω από 20 έτη Υπηρεσίας



Διάγραμμα 84. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών πάνω από 20 έτη Υπηρεσίας



Διάγραμμα 85. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των Στελεχών πάνω από 20 έτη Υπηρεσίας