



Ελληνικό Περιοδικό
Διοίκηση Αθλητισμού & Αναψυχής
τόμος 10 (1), 31 – 43
Δημοσιεύτηκε: Ιούλιος 30, 2013



<http://www.elleda.gr>

Hellenic Journal Sport & Recreation Management
Volume 10 (1), 31 - 43
Released: July 30, 2013

ISSN 1791-6933



«Επαγγελματική Ικανοποίηση Εργαζομένων σε Δημόσιους Αθλητικούς Φορείς»

Στυλιανή Κορμικιάρη, Δημήτριος Καραστάθης,
Ελένη Ζουρνατζή & Αθανάσιος Κουστέλιος
Εργαστήριο Οργάνωσης-Διοίκησης Αθλητισμού & Αναψυχής
Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής & Αθλητισμού, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Περίληψη

Σκοπός της παρούσης έρευνας ήταν η αξιολόγηση του επιπέδου της επαγγελματικής ικανοποίησης ατόμων εργαζομένων σε δημόσιους αθλητικούς φορείς στη χώρα μας καθώς και η μελέτη της επίδρασης δημογραφικών χαρακτηριστικών όπως της διαφορετικής ηλικιακής ομάδας και του διαφορετικού φύλου των συμμετεχόντων. Δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 102 υπάλληλοι εργαζόμενοι σε δημόσιους αθλητικούς φορείς (77,5% γυναίκες και 22,5% άνδρες). Για την αξιολόγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκε το όργανο των Κουστέλιος και συν. (1997). Η αξιοπιστία και η εγκυρότητα του οργάνου ελέγχθηκε επιτυχώς. Τα αποτελέσματα της έρευνας κατέδειξαν μέτριο βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων στους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης: εργασιακές συνθήκες, μισθός, οργανισμός ως ολότητα, φύση της εργασίας και εποπτεία, ενώ κατέδειξαν χαμηλό βαθμό ικανοποίησης στον παράγοντα: προαγωγή. Οι ομάδες διαφορετικής ηλικίας του δείγματος (31-40 ετών, 54.9% & 41-50 ετών, 38.2%) δεν σημείωσαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τις απόψεις τους για την επαγγελματική ικανοποίηση που λαμβάνουν από την εργασία τους. Επίσης, δε σημειώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε κανένα παράγοντα της επαγγελματικής ικανοποίησης που βιώνουν οι εργαζόμενοι με διαφορετικό φύλο. Τα ευρήματα της έρευνας συμφωνούν με τα αποτελέσματα από παρόμοιες έρευνες που έχουν διεξαχθεί στον ελλαδικό χώρο αλλά και στο εξωτερικό.

Λέξεις κλειδιά: επαγγελματική ικανοποίηση, δημόσιοι αθλητικοί φορείς, Ελλάδα
Ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας: esteliinak@yahoo.gr

Investigating Employees Job Satisfaction on Public Sporting Bodies

Styliani Kormikari, Dimirtios Karastathis, Eleni Zournatzi & Athanasios Koustelios
Department of Physical Education & Sport Sciences, University of Thessaly, Greece

Abstract

The purpose of the present study was to assess job satisfaction degree of employs in public sports organizations in Greece. Further to investigate job satisfaction perceptions between groups with different

age and people with different gender. The sample of the study consisted of 102 employees in public sports organizations (77.5% women and 22.5% men). For the assessment of job satisfaction was used Koustelios et al (1997) scale. The reliability and validity of the instrument was tested successfully. Results supported employee's moderate degree of satisfaction on the following job satisfaction factors: working conditions, salary, and organization as a whole, nature of work and supervision, and lower degree of satisfaction on the promotion factor. Between the two different age groups (31 -40 years, 54.9% and 41-50 years, 38.2%) there were not tested statistically significant differences in all the job satisfaction factors. Also, there were not revealed statistically significant differences in job satisfaction factors between individuals with different sex. The findings of the study agreed with similar studies conducted in Greece and other countries.

Keywords: Job satisfaction, public sports bodies, Greece

e - mail: esteliinak@yahoo.gr

Εισαγωγή

Η επαγγελματική δραστηριότητα των ανθρώπων καταλαμβάνει το μεγαλύτερο μέρος της καθημερινότητάς τους. Το γεγονός αυτό αποβαίνει σε βάρος των υπόλοιπων τομέων της ζωής τους, όπως στην κοινωνική τους ζωή και στην ύπαρξη ελεύθερου χρόνου για αναψυχή. Για το λόγο αυτό η ικανοποίηση των εργαζομένων αποτελεί μια παράμετρο με μεγάλο ενδιαφέρον τόσο για επιχειρήσεις και οργανισμούς όσο θεωρείται ένα αναπόσπαστο συστατικό για κάθε παραγωγικό οργανισμό αλλά και για τον ίδιο τον εργαζόμενο (Adesoye & Ogunsanwo, 2002).

Για την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης έχουν δοθεί πολλοί ορισμοί. Σύμφωνα με τους Wood, et al. (1998), η επαγγελματική ικανοποίηση ορίζεται ως η συναισθηματική ανταπόκριση ενός ατόμου προς τα καθήκοντά του και προς τις συνθήκες εργασίας του ενώ κατά το Locke (1976), ορίζεται ως μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση που πηγάζει από την αποτίμηση κάποιου για την εργασία του ή από συγκεκριμένες εμπειρίες σε σχέση με αυτήν.

Σκοπός αυτής της έρευνας ήταν: α) να καταγράψει το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης των στελεχών φορέων του αθλητισμού στο δημόσιο τομέα και συγκεκριμένα της Ειδικής Γραμματείας Διατροφής και Άθλησης του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και της Γενικής Γραμματείας Αθλητισμού του Υπουργείου Πολιτισμού και Τουρισμού και β) να διερευνήσει την επίδραση συγκεκριμένων δημογραφικών χαρακτηριστικών, όπως το φύλο και η ηλικία στην επαγγελματική ικανοποίησή τους.

Ανασκόπηση βιβλιογραφίας

Η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται άμεσα με την ικανοποίηση από τη ζωή και με την φυσική υγεία (Balzer, et al.1990). Η εργασία θεωρείται παραπάνω από ένα μέσο επιβίωσης για τον άνθρωπο αφού διαμορφώνει την προσωπική του ταυτότητα και την κοινωνική του εικόνα. (Al-Rubaish, Rahim, Abumadini, & Wosornu, 2011). Για το λόγο αυτό η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται και με την συμπεριφορά στην εργασία (Machado, Soares, Brites, Ferreira, & Gouveia, 2011), ενώ ορισμένες πτυχές της βρέθηκε ότι μπορούσαν να προβλέψουν τη χαμηλή κινητικότητα του προσωπικού (Flowers & Hughes, 1973; Sagas & Batista, 2001), τη μείωση των απουσιών από την εργασία (Kreitner & Kinicki, 1995; Pastore, Goldfine, & Riemer, 1996; Balzer et al., 1997; Tsiggilis, Koustelios, & Togia, 2004) και την οργανωτική παραγωγικότητα (Chelladurai & Riemer, 1997).

Σύμφωνα με τον Luthans (1995), οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι μαθαίνουν τα νέα τους καθήκοντα πιο εύκολα και κάνουν λιγότερα παράπονα. Τα υψηλά επίπεδα ικανοποίησης συνδέονται αρνητικά με την πρόθεση των εργαζομένων για παραίτηση (Tsiggilis et al., 2004; Mulki, Jaramillo, & Locander, 2006) και θετικά με την παραγωγικότητα (Lussier, 1999).

Οι θεωρίες που ασχολούνται με το αντικείμενο της επαγγελματικής ικανοποίησης χωρίζονται σε «θεωρίες περιεχομένου» και «θεωρίες διαδικασίας». Οι πρώτες (Maslow 1970; Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1999; Alderfer 1972) βασίζονται σε διάφορους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση και εστιάζουν στο περιεχόμενο της παρακίνησης. Οι «θεωρίες διαδικασίας» (Vroom, 1964; Porter & Lawer, 1968) αντίθετα λαμβάνουν υπόψη τους τη διαδικασία της παρακίνησης και εξετάζουν τα είδη και τις κατηγορίες μεταβλητών οι οποίες συμβάλλουν ή μη, στην εργασιακή ικανοποίηση (Χατζηδάκη, 2010).

Πολλές έρευνες έχουν εξετάσει τη σχέση της ηλικίας των εργαζομένων με την επαγγελματική ικανοποίηση. Η τάση των αποτελεσμάτων αυτών των ερευνών καταδεικνύει πως οι πιο ηλικιωμένοι εργαζόμενοι δηλώνουν περισσότερο ικανοποιημένοι από ότι οι πιο νέοι (Doering, Rhodes, & Schuster, 1983; Glenn, Taylor, & Weaver, 1977; Liu, Pharm, & White 2011; Warr, 1992). Οι διαφορές που έχουν παρατηρηθεί αναφορικά με τον παράγοντα ηλικίας είναι μεγαλύτερες από τους παράγοντες που αφορούν στο φύλο το μορφωτικό επίπεδο και το οικονομικό επίπεδο (Clark, 1993; Weaver, 1980). Οι Herzberg, Mausner, Peterson και Carwell (1957), θεωρούν πως το ηθικό γενικά είναι πιο υψηλό μεταξύ των νέων εργαζομένων και τείνει να ελαττώνεται με το πέρασμα των πρώτων χρόνων εργασίας.

Το χαμηλό ηθικό στην εργασία παρατηρείται σε ηλικίες μεταξύ 25 και 35 ετών. Ύστερα από αυτή της περιόδου αρχίζει μια σταθερή ανοδική πορεία καθώς ο εργαζόμενος μεγαλώνει σε ηλικία. Το ίδιο θεωρητικό μοτίβο υποστηρίχθηκε και από το Handyside (1961) ο οποίος χρησιμοποίησε δεδομένα για να μελετήσει τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση 1000 βρετανών, ανδρών και γυναικών παρόλο που μεταγενέστερα έλαβε πολύ λίγη υποστήριξη από τους υπόλοιπους ερευνητές (Clark, Oswald, & Warr, 1996). Ο Weaver (1980) παρουσίασε τα ερευνητικά αποτελέσματα της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης από 7 μελέτες στις Ηνωμένες Πολιτείες μεταξύ του 1972 και του 1978. Κατά τη διάρκεια όλων αυτών των χρόνων (εκτός από μία χρονιά) οι συμμετέχοντες ηλικίας κάτω των είκοσι ετών σημείωσαν τα χαμηλότερα σκορ επαγγελματικής ικανοποίησης. Παρόμοια αποτελέσματα βρέθηκαν και σε έρευνα στην Αυστραλία των O'Brien και Dowling (1981).

Το ερώτημα που εύλογα προκύπτει στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι γιατί οι ηλικιωμένοι υπάλληλοι εμφανίζουν υψηλότερες τιμές επαγγελματικής ικανοποίησης. Καταρχήν, πολλοί ηλικιωμένοι άνθρωποι κινούνται προς θέσεις εργασίας οι οποίες έχουν για τους ίδιους τα επιθυμητά εκείνα χαρακτηριστικά που θα αναμένανε προκειμένου να είναι επαγγελματικά πιο ικανοποιημένοι (Janson & Martin, 1982; Kalleberg & Loscocco, 1983; Wright & Hamilton, 1978). Αυτή η μετάβαση ρόλων μερικές φορές εξετάζεται στο πλαίσιο των διαφορετικών επιπέδων στην εξέλιξη της καριέρας των εργαζομένων. Για παράδειγμα οι Morrow και McElroy (1987) παρατήρησαν σημαντικά πιο αυξημένη επαγγελματική ικανοποίηση στο δεύτερο επίπεδο της εξέλιξης των εργαζομένων παρά στο πρώτο (δοκιμαστικό) επίπεδο, όταν δηλαδή ξεκίνησαν την καριέρα τους ως δόκιμοι.

Επίσης, είναι πιθανό οι πιο ηλικιωμένοι εργαζόμενοι όσο περνούν τα χρόνια να χαμηλώνουν τις προσδοκίες τους αναφορικά με κάποια χαρακτηριστικά της εργασίας. Οι νεότεροι άνθρωποι είναι πιθανό να έχουν υψηλότερες προσδοκίες οι οποίες μεταγενέστερα τροποποιούνται από την εμπειρία των επαγγελματιών τα οποία δεν καλύπτουν τα δικά τους στάνταρτ (Clark, et al. 1996). Οι Clark και Oswald (1996) και Clark (1995) έχουν παράσχει αποδείξεις μέσω των ερευνών τους που καταδεικνύουν πως η παραπάνω διαδικασία λειτουργεί αναφορικά με τις αντιλήψεις των εργαζομένων για το εισόδημα.

Σύμφωνα με τους Lee και Wilbur, (1985) η επαγγελματική ικανοποίηση αυξάνονταν καθώς αυξάνονταν και το όριο ηλικίας. Παρόμοια αποτελέσματα εμφανίστηκαν και στην έρευνα των Kong, Chye και Hian (1993), οι οποίοι μελέτησαν την επίδραση της ηλικίας στην επαγγελματική ικανοποίηση λογιστών της Σιγκαπούρης στον ιδιωτικό τομέα. Από την έρευνα φάνηκε πως η επαγγελματική ικανοποίηση μειωνόταν σε άτομα ηλικίας κάτω των 25 ετών ενώ αυξάνονταν σε εργαζόμενους ηλικίας άνω των 45. Σε έρευνα του Clark, (1996) που διεξήχθη σε βρετανούς εργαζόμενους, βρέθηκε σημαντική συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της ηλικίας των εργαζομένων. Οι πιο ηλικιωμένοι υπάλληλοι (στην ηλικία των 60 ετών) δήλωσαν πιο

ευχαριστημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους νεότερους εργαζόμενους (στην ηλικία των 30 και 20 ετών). Παράλληλα σε πιο πρόσφατη έρευνα που διεξήχθη αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των νέων γιατρών διαφάνηκε πως αυτή, κυμαίνεται σε υψηλά ποσοστά στα πρώτα έτη της καριέρας τους αλλά μειώνεται απότομα μετά την ηλικία των 35 ετών, ενώ στη συνέχεια ανεβαίνει σταδιακά στην πέμπτη και στην έκτη δεκαετία της ζωής τους (Madaan, 2008).

Το φύλο είναι ακόμη μια μεταβλητή άμεσα συνδεδεμένη με την επαγγελματική ικανοποίηση. Μέσα από αρκετές έρευνες έχει παρατηρηθεί πως οι γυναίκες σε μερικές χώρες δηλώνουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση από τους άνδρες (Aydin, Uysal, & Sarier, 2012; Salameh & Hamdan, 2007; Hassell, Seston & Shann, 2007, Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2007; Kaiser, 2007). Οι Sousa-Poza και Sousa-Poza (2007) παρουσίασαν μια ευρεία ανασκόπηση της βιβλιογραφίας αναφορικά με το θέμα.

Από τη στιγμή που η επαγγελματική ικανοποίηση εν μέρει καθορίζεται από τη διαφορά μεταξύ του τι ο καθένας επιθυμεί και τι λαμβάνει τελικά, το χάσμα που παρατηρείται μεταξύ των δύο φύλων υπέρ των γυναικών, έχει αποδοθεί στις χαμηλότερες προσδοκίες τους από την εργασία (Mora & Carbonell, 2009). Αυτό το συμπέρασμα στηρίζεται στα ακόλουθα ευρήματα: παρόλο που στο γενικό δείγμα παρατηρείται μια διαφορά μεταξύ των φύλων υπέρ των γυναικών, οι πολύ νέες και υψηλού μορφωτικού επιπέδου γυναίκες στην έρευνα του Clark's (1997) δήλωσαν την ίδια συνολική επαγγελματική ικανοποίηση με τους άνδρες και στην περίπτωση των οικονομικών απολαβών, δήλωσαν χαμηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση από τους άνδρες συναδέλφους τους. Στις ευρωπαϊκές χώρες στις οποίες οι συνθήκες εργασίας είναι καλύτερες (Δανία, Φιλανδία, Ολλανδία) δεν παρατηρούνται διαφορές μεταξύ των δύο φύλων (Kaiser, 2007). Από την άλλη πλευρά στο Ηνωμένο Βασίλειο, το οποίο χάσμα είχε παρατηρηθεί μεταξύ των δύο φύλων αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση υπέρ των γυναικών είχε μειωθεί στο 50% από το 1991 έως το 2000 (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2003).

Οι υπάλληλοι που ανήκουν στο Δημόσιο Τομέα διέπονται από συγκεκριμένους κανόνες και συγκεκριμένο πλαίσιο που καθορίζεται από το Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα. Η Γενική Γραμματεία Αθλητισμού (ΓΓΑ), του Υπουργείου Πολιτισμού και Τουρισμού και η Ειδική Γραμματεία Διατροφής και Άθλησης του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης είναι δύο δημόσιες υπηρεσίες υπεύθυνες για το εθνικό αθλητικό επιτελικό σχεδιασμό, την ανάπτυξη, διάδοση και υποστήριξη του στον Ελλαδικό χώρο. Οι δύο αυτές υπηρεσίες απασχολούν δημοσίους υπαλλήλους πολλών ειδικοτήτων, και οι εργαζόμενοι της υπόκεινται στο Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα μαζί με τους υπόλοιπους Δημόσιους φορείς. Οι αντιλήψεις των στελεχών αυτών για τον τρόπο λειτουργίας των υπηρεσιών τους αλλά και οι απόψεις τους αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση που λαμβάνουν από την εργασία τους, παίζουν σημαντικό ρόλο στην οργάνωση αλλά και στο μέλλον του αθλητισμού της χώρα μας.

Ερευνητικές υποθέσεις

Το διαφορετικό φύλο δεν επηρεάζει την αντίληψη της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζόμενων στελεχών της Γενικής Γραμματείας Αθλητισμού και της Ειδικής Γραμματείας Διατροφής και Άθλησης. Η διαφορετική ηλικία δεν επηρεάζει την αντίληψη της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζόμενων στελεχών της Γενικής Γραμματείας Αθλητισμού και της Ειδικής Γραμματείας Διατροφής και Άθλησης.

Μεθοδολογία

Δείγμα της έρευνας

Η έρευνα διενεργήθηκε σε υπαλλήλους δύο Δημόσιων Υπηρεσιών, που στόχο έχουν το σχεδιασμό, τη διοίκηση και την προβολή του αθλητισμού στη χώρα μας. Οι δύο αυτές υπηρεσίες ήταν η Γενική Γραμματεία Αθλητισμού, του Υπουργείου Πολιτισμού και Τουρισμού και η Ειδική Γραμματεία

Διατροφής και Άθλησης του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Επιλέχθηκαν αυτές οι δύο Υπηρεσίες διότι είναι οι δύο πιο αντιπροσωπευτικές κρατικές Υπηρεσίες στη χώρα μας αναφορικά με τον αθλητισμό.

Συνολικά συμπληρώθηκαν 102 ερωτηματολόγια. Στο δείγμα συμπεριλήφθηκαν υπάλληλοι και των δύο Υπηρεσιών από όλες τις βαθμίδες μορφωτικού και ηλικιακού επιπέδου και με όλες τις υπάρχουσες σχέσεις εργασίας.

Δημογραφικά χαρακτηριστικά συμμετεχόντων. Σύμφωνα με την ανάλυση των δεδομένων (**Πίνακας 1**), το 77,5% των υπαλλήλων της Γενικής Γραμματείας Αθλητισμού και της Ειδικής Γραμματείας Διατροφής και Άθλησης ήταν γυναίκες (N=79) και το υπόλοιπο 22,5% άνδρες (N=23).

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (N=56, 54,9%), ηλικιακά τοποθετείται μεταξύ 31 έως 40 ετών, το 38,2% του δείγματος (N=39) από 41 έως 50 ετών, το 5,9% (N=6) από 51 έως 60 ετών και το 1% (N=1) από 18 έως 30 ετών. Για τη συγκεκριμένη μελέτη, από τις τέσσερις ηλικιακές κατηγορίες χρησιμοποιήθηκαν δύο ηλικιακές ομάδες, (1^η ομάδα=31-40, 2^η ομάδα 41-50) καθώς οι άλλες δύο έχουν πολύ μικρό πλήθος ερωτώμενων (1 άτομο για τις ηλικίες 20-30 και 6 άτομα για τις ηλικίες 51-60).

Όσον αφορά στην οικογενειακή κατάσταση παρατηρείται ότι το 55,9% είναι έγγαμοι (N=57), το 37,3% είναι ελεύθεροι (N=38), το 4,9% διαζευγμένοι (N=5) και το 2% είναι χήροι (N=2).

Το 1% του δείγματος είναι επιπέδου υποχρεωτικής εκπαίδευσης (N=1), το 45,1% δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (N=46), το 3,9% τεχνολογικής εκπαίδευσης (Τ.Ε.Ι.) (N=4), το 36,3% πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (Α.Ε.Ι.) (N= 37) και το 13,7% έχει μεταπτυχιακό τίτλο (N=14). Σχετικά με την προϋπηρεσία παρατηρείται ότι το 32,4% έχει μικρότερη του ενός έτους (N=33), το ίδιο ποσοστό (32,4%) έχει από 6 έως 10 έτη (N= 33), το 21,6% έχει από 11 έως 20 έτη (N=22) και το υπόλοιπο 13,7% έχει προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 20 ετών (N=14).

Τέλος, ως προς τη σχέση εργασίας, το 75,5% έχει σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (N=77), το 14,7% έχει σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου (N=15) και το υπόλοιπο 9,8% είναι μόνιμο προσωπικό (N=10).

Πίνακας 1. Περιγραφικά αποτελέσματα δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων.

Φύλο	Άνδρας	23	22,5%
	Γυναίκα	79	77,5%
Ηλικία	18-30	1	1,0%
	31-40	56	54,9%
	41-50	39	38,2%
	51-60	6	5,9%
Οικογενειακή Κατάσταση	Ελεύθερος	38	37,3%
	Παντρεμένος	57	55,9%
	Διαζευγμένος	5	4,9%
	Χήρος	2	2,0%
Μορφωτικό Επίπεδο	Υποχρεωτικής εκπαίδευσης	1	1,0%
	Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης	46	45,1%
	Τεχνολογικής εκπαίδευσης	4	3,9%
	Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης	37	36,3%
	Μεταπτυχιακές σπουδές	14	13,7%
Προϋπηρεσία	< 1 έτος	33	32,4%
	1-5 έτη	0	,0%
	6-10 έτη	33	32,4%
	11-20 έτη	22	21,6%
	20+	14	13,7%
Σχέση Εργασίας	Μόνιμος	10	9,8%
	Σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου	77	75,5%
	Σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου	15	14,7%

Όργανα αξιολόγησης

Χρησιμοποιήθηκε το όργανο Καταγραφής Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Koustelios, 1991; Koustelios & Bagiatis, 1997) για την αξιολόγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των υπαλλήλων των δημοσίων αθλητικών υπηρεσιών. Το όργανο περιελάμβανε 24 θέματα τα οποία εκφράζουν έξι παράγοντες: «τη φύση της εργασίας» (4 θέματα, π.χ. η δουλειά μου αξίζει τον κόπο), το «μισθό», (4 θέματα: π.χ. πληρώνομαι για όσο αξίζω), «την προαγωγή» (3 θέματα: π.χ. καλές ευκαιρίες προαγωγής), «την εποπτεία» (4 θέματα: π.χ. ο προϊστάμενος μου με υποστηρίζει), «τις εργασιακές συνθήκες» (5 θέματα: π.χ. οι εργασιακές συνθήκες είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ) και «τον οργανισμό ως ολότητα» (4 θέματα: π.χ. ο οργανισμός φροντίζει τους εργαζόμενους του). Οι απαντήσεις δόθηκαν σε πενταβάθμια κλίμακα Likert ξεκινώντας από 1: διαφωνώ πολύ έως 5: συμφωνώ πολύ. Επίσης, ερωτήσεις κατέγραψαν δημογραφικά χαρακτηριστικά αναφορικά με το φύλο του υπαλλήλου, τη σχέση εργασίας του, τα χρόνια προϋπηρεσίας στο επάγγελμα αυτό, την οικογενειακή του κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο αλλά και την ηλικιακή κατηγορία στην οποία ανήκει.

Διαδικασία και Στατιστική Ανάλυση

Για τη συγκεκριμένη έρευνα χρησιμοποιήθηκαν αυτό-συμπληρούμενα ερωτηματολόγια. Όλοι οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν ότι η συμμετοχή τους ήταν εθελοντική και ότι οι απαντήσεις τους θα ήταν εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιούνταν μόνο για επιστημονικούς σκοπούς. Προκειμένου να πραγματοποιηθεί έλεγχος των υποθέσεων, έγινε διαπίστωση κανονικής ή μη κανονικής κατανομής των δεδομένων των μεταβλητών της έρευνας. Εφαρμόστηκε ο στατιστικός έλεγχος Kolmogorov-Smirnov ώστε να διαπιστωθεί αν η κατανομή μιας μεταβλητής είναι συμβατή με την κανονική.

Πίνακας 2. Έλεγχος κανονικότητας δεδομένων των ηλικιακών ομάδων.

	Ηλικιακές ομάδες	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Εργασιακές συνθήκες	31-40	,134	56	,014	,961	56	,068
	41-50	,138	39	,061	,932	39	,021
	51-60	,386	6	,006	,701	6	,006
Μισθός	31-40	,195	56	,000	,902	56	,000
	41-50	,123	39	,145	,940	39	,039
	51-60	,279	6	,157	,844	6	,141
Προαγωγή	31-40	,150	56	,003	,924	56	,002
	41-50	,118	39	,182	,947	39	,063
	51-60	,380	6	,007	,724	6	,011
Φύση της εργασίας	31-40	,171	56	,000	,929	56	,003
	41-50	,182	39	,002	,938	39	,032
	51-60	,385	6	,006	,753	6	,022
Εποπτεία	31-40	,123	56	,034	,943	56	,011
	41-50	,150	39	,028	,951	39	,091
	51-60	,237	6	,200*	,927	6	,554
Οργανισμός ως ολότητα	31-40	,117	56	,055	,942	56	,010
	41-50	,124	39	,135	,961	39	,188
	51-60	,456	6	,000	,592	6	,000

Ο έλεγχος Kolmogorov-Smirnov χρησιμοποιείται στην περίπτωση σύγκρισης ενός δείγματος με μια κατανομή, αλλά και στην περίπτωση σύγκρισης της κατανομής δυο δειγμάτων μεταξύ τους. Επειδή τα δεδομένα δεν ακολουθούσαν κανονική κατανομή, σύμφωνα με το Kolmogorov-Smirnov test, (Πίνακας 2 και Πίνακας 3) για τον έλεγχο των υποθέσεων χρησιμοποιήθηκε το μη παραμετρικό Mann Whitney U test.

Πίνακας 3. Έλεγχος κανονικότητας δεδομένων διαφορετικού φύλου.

	Φύλο	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Εργασιακές συνθήκες	Άνδρας	,131	23	,200*	,954	23	,358
	Γυναίκα	,156	79	,000	,931	79	,000
Μισθός	Άνδρας	,217	23	,006	,864	23	,005
	Γυναίκα	,140	79	,001	,933	79	,000
Προαγωγή	Άνδρας	,171	23	,079	,907	23	,035
	Γυναίκα	,134	79	,001	,938	79	,001
Εργασία	Άνδρας	,146	23	,200*	,954	23	,357
	Γυναίκα	,183	79	,000	,911	79	,000
Εποπτεία	Άνδρας	,123	23	,200*	,920	23	,067
	Γυναίκα	,091	79	,161	,967	79	,036
Οργανισμός	Άνδρας	,126	23	,200*	,932	23	,119
	Γυναίκα	,132	79	,002	,946	79	,002

Αποτελέσματα - εφαρμογή

Διερεύνηση εσωτερικής συνοχής

Ο έλεγχος αξιοπιστίας του οργάνου αξιολόγησης έγινε με τη χρήση του δείκτη Cronbach α. Για το ερωτηματολόγιο καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης οι δείκτες αξιοπιστίας βρέθηκαν να είναι $\alpha = .75$ για τον παράγοντα «εργασιακές συνθήκες», $\alpha = .80$ για τον παράγοντα «μισθός», $\alpha = .70$ για τον παράγοντα «προαγωγή», $\alpha = .84$ για «τη φύση της εργασίας», $\alpha = .85$ για την «εποπτεία» και $\alpha = .74$ για τον «οργανισμό ως ολότητα» (Πίνακας 4).

Πίνακας 4. Ανάλυση εσωτερικής συνοχής παραγόντων και περιγραφικά δεδομένα.

Παράγοντες	α	M.O	T.A
Εργασιακές συνθήκες (5 ερωτήσεις)	.75	3,13	,77
Μισθός (4 ερωτήσεις)	.80	2,87	,94
Προαγωγή (3 ερωτήσεις)	.70	2,03	,74
Φύση της Εργασίας (4 ερωτήσεις)	.84	3,35	,86
Εποπτεία (4 ερωτήσεις)	.85	3,81	,78
Οργανισμός ως ολότητα (4 ερωτήσεις)	.74	2,57	,74

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα βρέθηκε ότι οι εργαζόμενοι είναι μέτρια ικανοποιημένοι από την εποπτεία, από τη φύση της εργασία τους και από τις συνθήκες εργασίας. Λιγότερο ικανοποιημένοι

εμφανίζονται, από το μισθό, από τον οργανισμό ως μια ολότητα και ακόμη λιγότερο από τις ευκαιρίες για προαγωγή (Πίνακας 3).

Προκειμένου να διερευνηθεί η ύπαρξη διαφορών μεταξύ των ηλικιακών ομάδων και των δυο φύλων ως προς τους έξι παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκε το μη παραμετρικό τεστ για ανεξάρτητα δείγματα Mann Whitney U test. Ο λόγος που χρησιμοποιήθηκε ο μη παραμετρικός έλεγχος ήταν διότι τα δεδομένα, για κάθε ηλικιακή ομάδα αλλά και για τα δύο φύλα, διαπιστώθηκε ότι δεν ακολουθούσαν κανονική κατανομή σύμφωνα με το στατιστικό έλεγχο κανονικότητας δεδομένων (Kolmogorov-Smirnov - Shapiro-Wilk tests).

Επιπλέον από τις τέσσερις ηλικιακές κατηγορίες ο έλεγχος περιορίστηκε στις δύο κεντρικές, 31-40 ετών και 41-50 ετών καθώς οι άλλες δύο είχαν πολύ μικρό πλήθος δείγματος (1 για τις ηλικίες 20-30 ετών και 6 για τις ηλικίες 51-60 ετών).

Σύμφωνα με το στατιστικό έλεγχο Mann and Whitney U test παρατηρήθηκε ότι δεν παρουσιάστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις διάμεσους μεταξύ των δύο ηλικιακών ομάδων 31-40 και 41-51 για κάθε παράγοντα της επαγγελματικής ικανοποίησης. Πιο αναλυτικά σημειώθηκαν τα αποτελέσματα: για τον παράγοντα «εργασιακές συνθήκες» $Z=-,578$ $p<0,05$, για τον παράγοντα «μισθός» $Z=-,646$ $p<0,05$, για τον παράγοντα «προαγωγή» $Z=-1,063$ $p<0,05$, για τον παράγοντα «φύση της εργασίας» $Z=-1,049$ $p<0,05$, για τον παράγοντα «εποπτεία» $Z=-,396$ $p<0,05$ και για τον παράγοντα «οργανισμός ως ολότητα» $Z=-,266$ $p<0,05$.

Αναφορικά με τις διαφοροποιήσεις των δυο φύλων στις απόψεις τους περί επαγγελματικής ικανοποίησης τα αποτελέσματα του στατιστικού ελέγχου Mann and Whitney U test έδειξαν ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις διάμεσους μεταξύ των δύο φύλων για κάθε παράγοντα της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Πιο αναλυτικά σημειώθηκαν τα αποτελέσματα: για τον παράγοντα «εργασιακές συνθήκες» $Z=-,958$ $p<0,05$, για τον παράγοντα «μισθός» $Z=-,004$ $p<0,05$, για τον παράγοντα «προαγωγή» $Z=-,231$ $p<0,05$, για τον παράγοντα «φύση της εργασίας» $Z=-,114$ $p<0,5$, για τον παράγοντα «εποπτεία» $Z=-,395$ $p<0,05$, για τον παράγοντα «οργανισμός ως ολότητα» $Z=-,358$ $p<0,05$.

Συζήτηση

Η έρευνα διεξήχθη στους υπαλλήλους της Γενικής Γραμματείας Αθλητισμού (Υπουργείο Πολιτισμού και Τουρισμού) και της Ειδικής Γραμματείας Διατροφής και Άθλησης (Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης). Η Ειδική Γραμματεία Διατροφής και Άθλησης αποτελεί μια νεοσύστατη υπηρεσία η οποία δημιουργήθηκε ύστερα από τη μεταφορά συγκεκριμένων διευθύνσεων της Γενικής Γραμματείας Αθλητισμού μαζί με τις αρμοδιότητες και το προσωπικό, στο Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

Σκοπός της έρευνας αυτής ήταν η διερεύνηση του επιπέδου της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων δημόσιων αθλητικών φορέων καθώς και η μελέτη της επίδρασης συγκεκριμένων δημογραφικών χαρακτηριστικών τους, όπως το φύλο και η ηλικία στην επαγγελματική τους ικανοποίηση των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα της έρευνας επαληθεύουν τις δύο ερευνητικές υποθέσεις που είχαν τεθεί.

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, παρατηρήθηκε πως τα στελέχη του αθλητισμού στο δημόσιο φορέα είναι μερικώς ικανοποιημένα στις τέσσερις από τους έξι παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης (εργασιακές συνθήκες, μισθός, οργανισμός ως ολότητα και φύση της εργασίας), περισσότερο ικανοποιημένα από τον παράγοντα εποπτεία και σχετικά δυσαρεστημένα από τον παράγοντα των προαγωγών.

Τα αποτελέσματα αυτά έρχονται σε συμφωνία με αντίστοιχη έρευνα των ερευνητών Αργυράκη και συνεργατών (2005), όπου σκοπό είχε την εξέταση της επαγγελματικής ικανοποίησης σύγκρουσης και ασάφειας ρόλων σε εργαζόμενους της ΟΕΟΑ «ΑΘΗΝΑ 2004» και πιο συγκεκριμένα της Ολυμπιακής εγκατάστασης του Κωπηλατοδρομίου του Σχοινιά. Ο αθλητισμός είναι ένα φαινόμενο που τις περισσότερες φορές λαμβάνει χώρα στον ελεύθερο χρόνο του ανθρώπου, είτε αυτός τον

παρακολουθεί ως θεατής, είτε συμμετέχει σε αυτόν (αγωνιστικά ή στο πλαίσιο της άθλησης).

Πιθανώς λοιπόν, εξετάζοντας το φαινόμενο του αθλητισμού και από τη σκοπιά της εργασίας, να προσφέρει παρόμοια ικανοποίηση στους εργαζόμενους που προσπαθούν να το οργανώσουν και να το διαχειριστούν στη χώρα μας. Το γεγονός πως οι εργαζόμενοι των αθλητικών δημόσιων φορέων φάνηκαν σχετικά ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας τους, μπορεί να εξηγηθεί από το γεγονός πως την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας και οι δύο εξεταζόμενοι φορείς (Γενική Γραμματεία Αθλητισμού και Ειδική Γραμματεία Διατροφής και Άθλησης) συστεγάζονταν σε ένα αρκετά καινούριο κτίριο που παλιότερα είχε φιλοξενήσει τα Γραφεία του «Αθήνα 2004» για την Οργάνωση των Ολυμπιακών Αγώνων.

Συγκρίνοντας με παρόμοιες έρευνες στο εξωτερικό παρατηρήθηκε πως αντίθετα αποτελέσματα σημειώθηκαν σε μελέτη του Steijn (2004) που πραγματοποίησε με δείγμα Ολλανδών Δημοσίων υπαλλήλων Υπουργείου Εσωτερικών της Ολλανδίας, οι οποίοι σημείωσαν χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης αναφορικά με τον παράγοντα «Εργασιακές συνθήκες». Επίσης οι δημόσιοι υπάλληλοι της Ολλανδίας δήλωσαν αρκετά ικανοποιημένοι από την φύση της εργασίας τους και από τον προϊστάμενο τους.

Στην παρούσα έρευνα τα στελέχη των δημοσίων αθλητικών φορέων δήλωσαν μετρίως ικανοποιημένοι από το μισθό, από τον οργανισμό ως μια ολότητα και σχετικά δυσαρεστημένοι από τις ευκαιρίες για προαγωγή. Μια πιθανή εξήγηση είναι πως ο δημόσιος τομέας γενικά, όπως προαναφέρθηκε, λειτουργεί κάτω από συγκεκριμένο πλαίσιο που καθορίζει την οργάνωση του, τις μισθολογικές ωριμάνσεις των υπαλλήλων του αλλά και το σύστημα προαγωγών τους. Υπάρχουν λοιπόν συγκεκριμένοι κανόνες και χρονοδιαγράμματα αναφορικά με τη μισθολογική εξέλιξη και ακόμη αυστηρότεροι κανόνες αναφορικά με τις προαγωγές.

Σε ανάλογη έρευνα που μελέτησε την επαγγελματική ικανοποίηση σε διοικητικούς υπαλλήλους του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων (Μπάτιου, 2009), οι εργαζόμενοι σημείωσαν τα χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης στους παράγοντες «μισθός» «προαγωγή» και «οργάνωση και λειτουργία οργανισμού». Παρόμοια αποτελέσματα βρέθηκαν σε έρευνες που διεξήχθησαν στο εξωτερικό. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Κορέα οι δημόσιοι υπάλληλοι δήλωσαν ελάχιστα ικανοποιημένοι από το μισθό και την προσωπική τους εξέλιξη (Jung, Moon, & Hahm 2004).

Στην Ολλανδία, σύμφωνα με έρευνα του Steijn (2004), βρέθηκε ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι ήταν δυσαρεστημένοι από τις χρηματικές απολαβές και την οργάνωση του δημόσιου οργανισμού. Στον Ελλαδικό χώρο σε έρευνα που διεξήχθη μεταξύ βιβλιοθηκονόμων αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση τους, φάνηκε πως οι συγκεκριμένοι υπάλληλοι σημείωσαν τα χαμηλότερα σκορ επαγγελματικής ικανοποίησης στους παράγοντες «μισθός» και «προαγωγή» (Togia, Koustelios & Tsigilis, 2004).

Αναφορικά με την επίδραση των παραγόντων της ηλικίας και του φύλου στην επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε δημόσιους αθλητικούς φορείς, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς τη διαφοροποίηση των απόψεων. Πιο αναλυτικά στις δυο ηλικιακές κατηγορίες οι οποίες και συγκέντρωσαν τα μεγαλύτερα ποσοστά του δείγματος δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς τις απόψεις τους αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση που λαμβάνουν από την εργασία τους. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί από το γεγονός πως οι ηλικιακές αυτές κατηγορίες (31-40 και 41-51) οι οποίες θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν και ως ενδιάμεσες δεν απέχουν πολύ μεταξύ τους ώστε να διαφέρει και η άποψη τους τόσο δραστικά.

Σε παλαιότερες έρευνες όπως αυτή του Clark, (1996) βρέθηκε σημαντική συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της ηλικίας των εργαζομένων. Οι πιο ηλικιωμένοι υπάλληλοι στην ηλικία των 60 ετών δήλωσαν πιο ευχαριστημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους νεότερους εργαζόμενους στην ηλικία των 30 και 20 ετών. Στην τρέχουσα έρευνα οι ηλικιακές κατηγορίες που

ουσιαστικά μελετήθηκαν δεν περιλαμβάνουν τα δύο ηλικιακά άκρα του εργασιακού βίου (18 + και 60+). Αυτό συμβαίνει διότι η στελέχωση των υπαλλήλων στις δυο υπηρεσίες που ερευνήθηκαν απαρτίζεται κατά κύριο λόγο με άτομα μέσης ηλικίας δεδομένου ότι πολλοί υπάλληλοι προχωρημένης ηλικίας έχουν πάρει συντάξεις και καινούργιες προσλήψεις δεν έχουν γίνει λόγω της οικονομικής δυσχέρειας που διανύει η χώρα μας τα τρία τελευταία χρόνια.

Αναφορικά με την επίδραση του φύλου των εργαζομένων για την επαγγελματική ικανοποίηση που βιώνουν τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς τις απόψεις τους. Τα αποτελέσματα αυτά φαίνεται να επιβεβαιώνουν το συμπέρασμα που είχε διαφανεί στις έρευνες των Clark (1997) και Kaiser (2007). Η πρώτη έρευνα είχε δείξει πως οι γυναίκες υψηλού μορφωτικού επιπέδου δεν διαφοροποιούνται ως προς τις απόψεις τους περί επαγγελματικής ικανοποίησης από τους άνδρες (Clark, 1997).

Η δεύτερη έρευνα έδειξε πως σε χώρες της Ευρώπης όπου οι εργασιακές συνθήκες θεωρούνται αναβαθμισμένες, επίσης δεν υπήρξε ουσιαστική διαφοροποίηση αναφορικά με τις απόψεις ανδρών και γυναικών για την επαγγελματική ικανοποίηση που βιώνουν στην εργασία τους (Kaiser, 2007). Κατά αντιστοιχία τα αποτελέσματα στην περίπτωση της τρέχουσας έρευνας φαίνεται να συμπίπτουν, αφού το μορφωτικό επίπεδο των αθλητικών στελεχών, ανδρών και γυναικών, είναι αρκετά υψηλό και δε διαφέρει, ειδικά εάν λάβουμε υπόψη μας πως το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων στις δύο αυτές υπηρεσίες είναι γυναίκες. Επίσης οι συνθήκες εργασίας είναι αρκετά καλές σε σχέση με άλλες δημόσιες υπηρεσίες, το κτίριο όπου στεγάζονται οι εργαζόμενοι αρκετά καινούργιο, με σχετικά σύγχρονο γραφειακό εξοπλισμό και αρκετά άνετους εσωτερικούς.

Περιορισμοί της έρευνας

Η χρονική περίοδος κατά την οποία η συγκεκριμένη έρευνα διεξήχθη, σηματοδοτούσε την απαρχή οικονομικών δυσχερειών, αλλά και ριζικών αλλαγών στα εργασιακά και στις δομές του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα στη χώρα μας. Οι αλλαγές αυτές χρόνο με το χρόνο γίνονται ακόμη πιο έντονες και είναι πολύ πιθανό να επηρεάσουν δραστικά τις απόψεις των εργαζομένων σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση που βιώνουν στην εργασία τους.

Συμπεράσματα

Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας, κατά το χρονικό διάστημα στο οποίο διενεργήθηκε, φαίνεται να συγκλίνουν με αποτελέσματα παρόμοιων ερευνών στον Ελλαδικό χώρο αλλά και στο εξωτερικό. Είναι σημαντικό να αναφερθεί, πως παρόλο που στην Ελλάδα τη δεδομένη στιγμή είχαν ξεκινήσει να εφαρμόζονται αρκετές αλλαγές στην οικονομική πολιτική της χώρας, αλλά και στις δομές του δημόσιου τομέα της, οι απόψεις των υπαλλήλων των δύο υπηρεσιών που ερευνήθηκαν, δεν φάνηκαν να διαφοροποιούνται σε μεγάλο βαθμό από τις αντίστοιχες απόψεις των συναδέλφων τους στο εξωτερικό. Βέβαια ύστερα από τη διεξαγωγή της έρευνας αυτής επήλθαν ακόμη δραστικότερες αλλαγές στη χώρα μας.

Οι οικονομικές απολαβές σε όλον το δημόσιο τομέα αλλά και στον ιδιωτικό μειώθηκαν δραστικά, το σύστημα των προαγωγών στο δημόσιο έχει αλλάξει και η αίσθηση της σιγουριάς που άλλοτε υπήρχε στο δημόσιο τομέα αναφορικά με τη μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων έχει αρχίσει να απειλείται.

Υστερα από τον καταγισμό των ριζικών αλλαγών που επήλθαν πρόσφατα στους αθλητικούς οργανισμούς στην Ελλάδα αλλά και εν αναμονή αυτών που πρόκειται να έρθουν, χρήσιμη θα ήταν η επανάληψη της παρούσας έρευνας, στο κομμάτι που αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων των δημοσίων αθλητικών φορέων.

Επιπλέον, θα ήταν χρήσιμο, να μελετηθούν οι απόψεις των εργαζομένων αυτών αναφορικά με

την επαγγελματική ασφάλεια που βιώνουν στην εργασία τους ιδιαίτερα τώρα, παρά ποτέ, λόγω των δύσκολων καιρών που διανύει η χώρα μας.

Βιβλιογραφία

- Adesoye, A.A., & Ogunsanwo, B.A. (2002). Importance of job satisfaction in sports organization. *Ilorin Journal of Education*, 21, 167-173.
- Alderfer, C, P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: human needs in organizational settings*. NY, US: Free Press.
- Al-Rubaish, A.M., Rahim, S.I.A., Abumadini, M.S., & Wosornu, L. (2011). Academic job satisfaction questionnaire: construction and validation in Saudi Arabia. *Journal of Family and Community Medicine*, 18(1), 1-7.
- Αργυράκης, Π., Κουστέλιος, Α., Διγγελίδης, Ν. & Χρόνη, Σ. (2005). Σύγκρουση ρόλων, ασάφεια ρόλων και επαγγελματική ικανοποίηση σε δείγμα εργαζομένων στην ΟΕΟΑ «ΑΘΗΝΑ 2004». *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 2(1), 2-14.
- Aydin, A., Uysal, S., & Sarier, Y. (2012). The effect of gender on job satisfaction of teachers: a meta-analysis study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 356 - 362.
- Balzer, W.K., Smith, P.C., Kravitz, D.A., Lovell, S.E., Paul, K.B., Reilly, B.A., & Reilly, C.E. (1990). *Users' manual for the job descriptive index (JDI) and the job in general (JIG) scales*. Bowling Green, OH: Bowling Green State University.
- Balzer, W. K., Kihm, J. A., Smith, P. C., Irwin, J. L., Bachiochi, P. D., Robie, C., Sinar, E. F., & Parra, L. F. (1997). *User's manual for the job descriptive index (JDI; 1997 revision) and the job in general scales*. Bowling Green, Ohio: Bowling Green State University, Department of Psychology.
- Chelladurai, P., & Riemer, H. A. (1997). A classification of facets of athlete satisfaction. *Journal of Sport Management*, 11, 133-159.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), 341-372.
- Clark, A. E (1996). Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189-217.
- Clark, A. E. (1995). *Wage growth and job satisfaction: evidence for a relative utility function*. Mimeo, CEPREMAP.
- Clark, A. E. (1993). *Job Satisfaction and Gender: Why are women so happy at work?* Discussion paper No. 415. Department of Economics, University of Essex.
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359-381.
- Clark, A.E., Oswald, A. J., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction u-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81.
- Doering, M., Rhodes, S. R. & Schuster, M. (1983). *The aging workers*. CA: Sage.
- Flowers, V.S., & Hughes, C.L. (1973). Why employees stay. *Harvard Business Review*, 51, 49-60.
- Glenn, N. D., Taylor, P. A., & Weaver, C. D. (1977). Age and job satisfaction among males and females: a multivariate, multisurvey study. *Journal of Applied Psychology*, 62, 189-193.
- Handyside, J. D. (1961). Satisfaction and aspirations. *Occupational Psychology*, 35, 213-243.
- Hassell, K., Seston, E., & Shann, P. (2007). Measuring job satisfaction of UK pharmacists: a pilot study. *International Journal of Pharmacy Practice*, 15(4), 259-264.
- Herzberg, F. I., Mausner, B., Peterson, R. O., & Capwell, D. R. (1957). *Job attitudes: review of research and opinion*. Pittsburgh, PA: Psychological Service of Pittsburgh.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.B. (1999). *The motivation to work*. Transaction Publishers.
- Janson, P., & Martin, J. K. (1982). Job satisfaction and age: a test of two views. *Social Forces*, 60, 1089-1102.
- Jung, K., Moon, M.J., & Hahm, S.D. (2007). Do age, gender, and sector affect job satisfaction? Results from the Korean labour and income panel data. *Review of Public Personnel Administration*, 27(2), 125-146.
- Kaiser, L.C. (2007). Gender job satisfaction differences across Europe: an indicator for labor market modernization. *International Journal of Manpower*, 28(1), 75-94.

- Kalleberg, A. L., & Loscocco, K. A. (1983). Aging, values and rewards: explaining age differences in job satisfaction. *American Sociological Review*, 40, 78-90.
- Kong B. A., Chye T. G., & Hian C. K. (1993). Research notes, the impact of age on the job satisfaction of accountants. *Personnel Review*, 22(1), 31 – 39.
- Koustelios, A. (1991). *The relationships of organizational cultures and job, satisfaction in three selected industries in Greece*. Unpublished doctoral Dissertation, University of Manchester, Manchester.
- Koustelios, A., & Bagiatis, K. (1997). The employee satisfaction inventory (ESI): development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 469-76.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (1995). *Organizational Behavior*. Chicago IL: Irwin.
- Lee, R., & Wilbur, E.R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: a multivariate analysis. *Human Relations*, 38(8), 781-791.
- Liu, C.S., Pharm, B., & White, L. (2011). Key determinants of hospital pharmacy staff's job satisfaction. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 7, 51-63.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and cause of job satisfaction*. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Lussier, R. N. (1999). *Human relations in organizations: applications and skill building*. Irwin, McGraw-Hill.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behaviour*. McGraw-Hill, Inc.
- Madaan, N. (2008). Job satisfaction among doctors in a tertiary care teaching hospital. *JK Science*, 10(2), 54-72.
- Machado, M.L., Soares, V.M., Brites, R., Ferreira, J.B., & Gouveia, O.M.R. (2011). A look to academics job satisfaction and motivation in Portuguese higher education institutions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 1715 – 1724.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality*. N.Y: Harper and Row, 2nd Edn.
- Mora, T., & Carbonell, A.F. (2009). The job satisfaction gender gap among young recent university graduates: evidence from Catalonia. *The Journal of Socio- Economics*, 38, 581-589.
- Morrow, P. C., & Mc Elroy, J. C. (1987). Work commitment and job satisfaction over three career stages. *Journal of Vocational Behaviour*, 30, 330-346.
- Μπίπτου, Β. (2009). *Η επαγγελματική ικανοποίηση και η εφαρμογή της βάσει της θεωρίας υγιεινής και παρακίνησης του Frederick Herzberg: το παράδειγμα του δημοσίου τομέα Ι.Κ.Α, Ο.Α.Ε.Δ Σ.Ε.Ε. Αδημοσίευτη μεταπτυχιακή διατριβή, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας*.
- Mulki, J.P., Jaramillo, F., & Locander W.B. (2006). Effects of ethical climate and supervisory trust on salesperson's job attitudes and intentions to quit. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 26(1), 19-26.
- O'Brien, G. E., & Dowling, P. (1981). Age and job satisfaction. *Australian Psychologist*, 16, 4941.
- Pastore, D.L., Goldfine, B., & Riemer, H. (1996). NCAA college coaches and athletic administrative support. *Journal of Sport Management*, 10, 373-387.
- Porter L.W, & Lawler, E.E, 1968. *Managerial attitudes and performance*. Homewood, Illinois: Irwin-Dorsey.
- Sagas, M., & Batista, P.J. (2001). The importance of title ix compliance on the job satisfaction and occupational turnover intent of intercollegiate coaches. *Applied Research in Coaching and Athletics Annual*, 16, 15-43.
- Salameh, P., & Hamdan, I. (2007). Pharmacy manpower in Lebanon: an exploratory look at work-related satisfaction. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 3(3), 336-350.
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A.A., (2007). The effect of job satisfaction on labor turnover by gender: an analysis for Switzerland. *The Journal of Socio-Economics*, 36, 895-913.
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A.A., (2003). Gender differences in job satisfaction in Great Britain, 1991-2000: permanent or transitory? *Applied Economics Letters*, 10(11), 691-694.
- Steijn, B. (2004). Human recourse management and job satisfaction in the Dutch public sector. *Review of Public Personnel Administration*, 24(4), 291-303.
- Togia, A., Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2004). Job satisfaction among Greek academic librarians. *Library & Information Science Research*, 26, 373-383.
- Tsigilis, N., Koustelios, A., & Togia, A. (2004). Multivariate relationship and discriminant validity between job satisfaction and burnout. *Journal of Managerial Psychology*, 19(7), 666-675.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. Oxford, England: Wiley.

- Warr, P. B. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and Aging*, 7, 3745.
- Weaver, C. N. (1980). Job satisfaction in the United States. *Journal of Applied Psychology*, 65, 364-367.
- Wood, J., Wallace, J., Zeffane, R., Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., & Osborn, R.N. (1998). *Organizational behaviour: an Asia-Pacific perspective*. Jacaranda: Wiley Ltd.
- Wright, J. D., & Hamilton, R. F. (1978). Work satisfaction and age: some evidence for the 'job change' hypothesis. *Social Forces*, 56, 1140-1158.
- Χατζηδάκη, Α. (2010). *Παράγοντες παρακίνησης και ικανοποίησης νεοπροσλαμβανόμενων εργαζομένων: εφαρμόζοντας το νέο ψυχολογικό συμβόλαιο*. Αδημοσίευτη μεταπτυχιακή διατριβή, Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών.
-

Υπεύθυνος έκδοσης: Ελληνική Εταιρία Διοίκησης Αθλητισμού, **Υπεύθυνος συντακτικής επιτροπής:** Χαρίλαος Κουθούρης.
Συντάκτες: Αυθίνος Ιωάννης, Γαργαλιάνος Δημήτρης, Κριεμάδης Αθανάσιος, Κώστας Γεώργιος, Τζέτζης Γεώργιος, Κουστέλιος Αθανάσιος, Αλεξανδρής Κωνσταντίνος, Γουλμάρης Δημήτριος, Θεοδωράκης Νικόλαος, Τσίτσου Ροδούλα, Τσίτσικαρη Ευθυμία, Παπαδημητρίου Δήμητρα, Γλυνιά Ελένη, Νάτσης Παντελής, Κιάφας Ζαχαρίας, Δράκου Αμαλία, Μπάρλας Αχιλλέας.
Έλεγχος και Μορφοποίηση κειμένου: Ζαφειρούδη Αγγελο
