

**Έκθεση αποτελεσμάτων ερωτηματολογίου
ικανοποίησης εργαζομένων του Πανεπιστημίου
Πελοποννήσου**



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ**
University of the Peloponnese

2024

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	3
Μεθοδολογία	3
Αμοιβές και πρόσθετες παροχές του προσωπικού	4
Ευκαιρίες εξέλιξης και αναγνώρισης των εργαζομένων	7
Εργασιακά καθήκοντα και αντικείμενο εργασίας	10
Οι διαδικασίες στο Ίδρυμα	12
Το περιβάλλον εργασίας στο Ίδρυμα	13
Το κλίμα στον Ίδρυμα	15
Επικοινωνία και εργασιακή ικανοποίηση.....	16
Συμπεράσματα.....	19
Βιβλιογραφία.....	21

Εισαγωγή

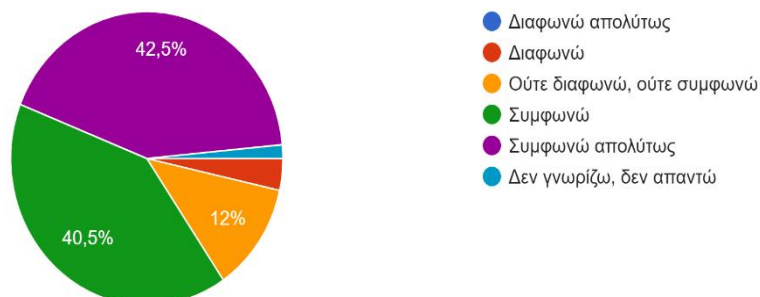
Το Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου με γνώμονα τη διαρκή ποιοτική αναβάθμιση του πανεπιστημιακού περιβάλλοντος, αποδίδει ιδιαίτερη έμφαση στην εργασιακή ικανοποίηση του διδακτικού και διοικητικού του προσωπικού. Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί σημαντικό μέρος του στρατηγικού σχεδιασμού του Ιδρύματος και αποτυπώνεται σε αρκετούς στόχους ποιότητας (<https://www.uop.gr/index.php/stratigiko-shedio-2024-2027>). Σε αυτό το πλαίσιο, τον Ιανουάριο 2024 διεξήχθη έρευνα, με αξιοποίηση ηλεκτρονικών ερωτηματολογίων. Στην έρευνα συμμετείχαν 201 μέλη του προσωπικού του Ιδρύματος, με σχετική ισορροπία μεταξύ διδακτικού και διοικητικού προσωπικού. Οι απαντήσεις αντιπροσωπεύουν λίγο λιγότερο από το 50% όλου του μόνιμου προσωπικού του Πανεπιστημίου. Αξίζει να σημειωθεί ότι είναι η πρώτη φορά που διεξάγεται παρόμοια έρευνα στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.

Μεθοδολογία

Για την έρευνα αξιοποιήθηκε η κλίμακα μέτρησης Job Satisfaction Survey (JSS) όπως αποδόθηκε στα Ελληνικά από τους Tsounis and Sarafis (2018). Η επιλογή της συγκεκριμένης κλίμακας βασίσθηκε στις καλές ιδιότητες εγκυρότητας (validity) και αξιοπιστίας (reliability) σύμφωνα με την εργασία των προαναφερόμενων ερευνητών. Από το ερωτηματολόγιο παραλείφθηκαν τα δημογραφικά ερωτήματα ώστε να ελαχιστοποιηθεί ο κίνδυνος ταυτοπροσωπίας κάτι που θα δημιουργούσε ιδιαίτερη ανασφάλεια μεταξύ των ερωτώμενων ειδικά του διοικητικού προσωπικού. Τα ερωτήματα επικεντρώθηκαν σε μισθολογικά ζητήματα και τις πρόσθετες παροχές, τις ευκαιρίες εξέλιξης, το αντικείμενο απασχόλησης και τα εργασιακά καθήκοντα, τις προβλεπόμενες διαδικασίες, το περιβάλλον εργασίας, το κλίμα και την επικοινωνία. Η τελική μορφή του ερωτηματολογίου προέκυψε μετά από πιλοτική εφαρμογή του σε 2 υπαλλήλους. Η διανομή του ερωτηματολογίου έγινε με google form. Στη συνέχεια παρουσιάζουμε τα βασικά σημεία των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Διάγραμμα 2. Αυξήσεις στους μισθούς και εργασιακή ικανοποίηση

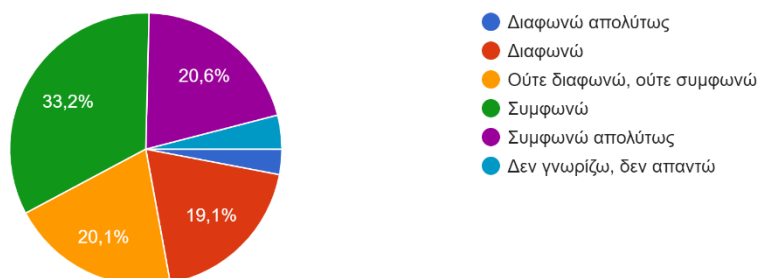
Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ σπάνιες
200 απαντήσεις



Επιπρόσθετα, οι περισσότεροι εργαζόμενοι υποστήριξαν τον περιορισμένο χαρακτήρα των πρόσθετων παροχών (Διάγραμμα 3) και ταυτόχρονα αναδείχθηκε η άνιση κατανομή των πρόσθετων παροχών που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι του πανεπιστημίου σε σχέση με εκείνες άλλων οργανισμών (κυρίως του ιδιωτικού τομέα), αφού οι παροχές των δημοσίων υπαλλήλων είναι νομικά καθορισμένες με οριζόντιο τρόπο για την πλειονότητα των εργαζομένων στον ελληνικό δημόσιο τομέα (Διαγράμματα 4 και 5).

Διάγραμμα 3. Πρόσθετες παροχές και εργασιακή ικανοποίηση

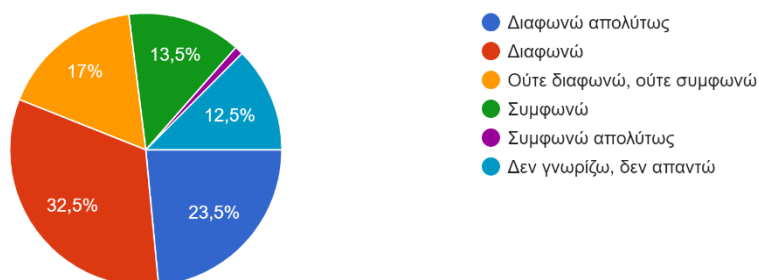
Δεν είμαι ικανοποιημένος/η από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες μετ' αποδοχών, συνταξιοδοτικές προοπτικές) που λαμβάνω, πέραν του μισθού
199 απαντήσεις



Διάγραμμα 4. Πρόσθετες παροχές του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου και εργασιακή ικανοποίηση

Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί

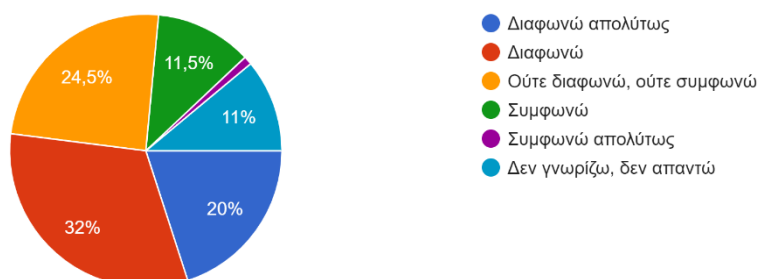
200 απαντήσεις



Διάγραμμα 5. Πρόσθετες παροχές και αίσθημα δικαιοσύνης

Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο

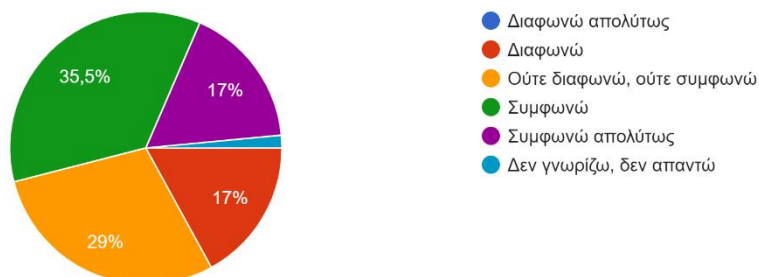
200 απαντήσεις



Η παραπάνω θέση καταγράφεται και στις απαντήσεις που δόθηκαν για τη μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων σχετικά με το βαθμό ανταμοιβής τους για το παραγόμενο έργο τους (Διάγραμμα 6). Ωστόσο, εάν συσχετισθούν οι απαντήσεις στο διάγραμμα 6 με εκείνες που αποτυπώνονται στα διαγράμματα 7, 8 και 9, δεν επιβεβαιώνεται η εκτίμηση της χαμηλής εργασιακής ικανοποίησης από το βαθμό ανταμοιβής της εργασίας.

Διάγραμμα 6. Εργασιακή ικανοποίηση και ανταμοιβή των προσπαθειών

Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα έπρεπε
200 απαντήσεις



Ευκαιρίες εξέλιξης και αναγνώρισης των εργαζομένων

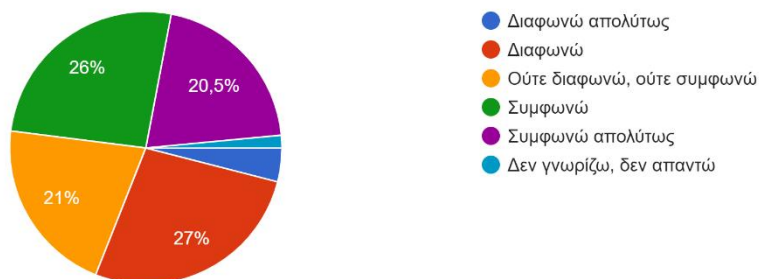
Στο ερώτημα για την ύπαρξη ευκαιριών προαγωγής των εργαζομένων, φαίνεται ότι οι περισσότεροι θεωρούν ότι δεν υπάρχουν πολλές ευκαιρίες προαγωγής, σε αντίθεση με ένα ποσοστό 27% που θεωρεί το αντίθετο, ενώ παρατηρείται και ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων (21%) που δεν παίρνει θέση στο ερώτημα αυτό (Διάγραμμα 7).

Το 46,5% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι δεν υπάρχουν πολλές ευκαιρίες ανέλιξης στο εργασιακό περιβάλλον, σε αντίθεση με το 27% των συμμετεχόντων που διαφωνεί με την άποψη αυτή, ενώ παρατηρείται και ένα ποσοστό 21% που ούτε συμφωνεί, ούτε διαφωνεί με τη θέση αυτή (Διάγραμμα 7). Παράλληλα το 39% των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα πιστεύει ότι αναγνωρίζεται η ποιότητα της δουλειάς του (Διάγραμμα 8), και το 36% αυτών, θεωρεί ότι εκτιμάται η δουλειά του συνολικά. Το ποσοστό των συμμετεχόντων που εμφανίζεται δυσαρεστημένο φτάνει το 30%, ενώ το 26% δεν παίρνει θέση (Διάγραμμα 9).

Διάγραμμα 7. Ευκαιρίες εξέλιξης και εργασιακή ικανοποίηση

Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου

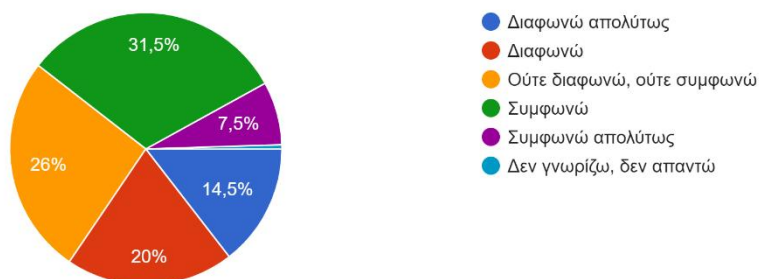
200 απαντήσεις



Διάγραμμα 8. Αναγνώριση έργου και εργασιακή ικανοποίηση

Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε

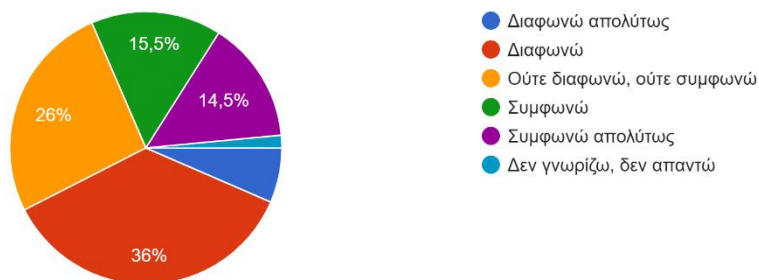
200 απαντήσεις



Διάγραμμα 9. Βαθμός αναγνώρισης της δουλειάς του εργαζομένου

Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται

200 απαντήσεις

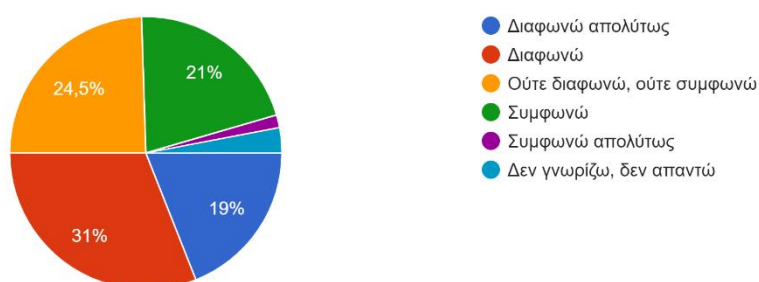


Ο βαθμός ικανοποίησης από τις ευκαιρίες ανέλιξης στην εργασιακή ιεραρχία επιχειρείται να διερευνηθεί στα ερωτήματα των διαγραμμάτων 10, 11 και 12. Το 50% των ερωτηθέντων θεωρεί πως οι ευκαιρίες ανέλιξης δε συνδέονται με την ποιότητα της δουλειάς και το 39% αυτών δεν είναι ικανοποιημένοι από τη δυνατότητα να λάβουν προαγωγή στο πανεπιστήμιο, ενώ το 37,5% πιστεύει ότι σε άλλους οργανισμούς οι εργαζόμενοι προάγονται γρηγορότερα απ' ό τι στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.

Όπως ακριβώς εξηγείται η δυσaréσκεια των εργαζομένων σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης των παροχών που απολαμβάνουν, με ανάλογο τρόπο ερμηνεύεται και η θέση τους για μειωμένες ευκαιρίες προαγωγής στον εργασιακό βίο τους, αφού και το σύστημα προαγωγών είναι καθορισμένο βάσει του αυστηρού νομικού πλαισίου που ισχύει συνολικά στον ελληνικό δημόσιο τομέα, σε αντίθεση με τον ιδιωτικό τομέα, όπου ισχύει διαφορετικό καθεστώς τόσο για το επίπεδο παροχών, όσο και το βαθμό ανέλιξης στην ιεραρχία ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης.

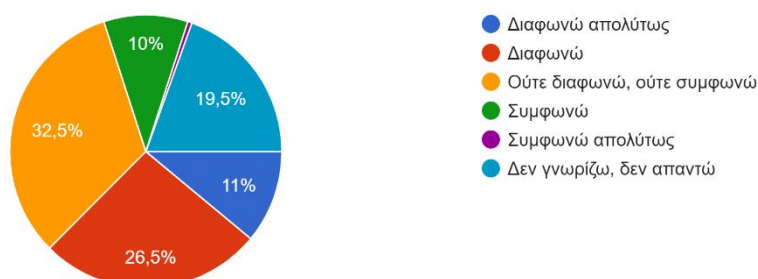
Διάγραμμα 10. Ευκαιρίες εξέλιξης – απόδοση και εργασία ικανοποίηση

Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής
200 απαντήσεις



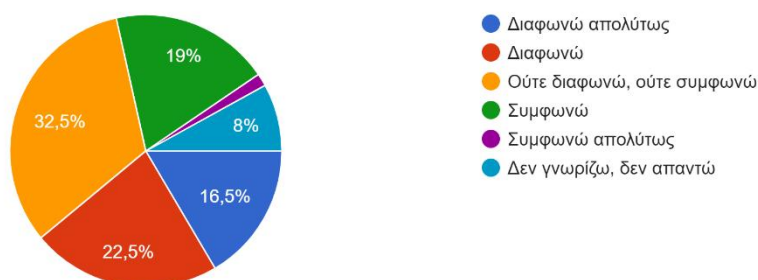
Διάγραμμα 11. Ευκαιρίες εξέλιξης στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου συγκριτικά με άλλους οργανισμούς και εργασιακή ικανοποίηση

Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές
200 απαντήσεις



Διάγραμμα 12. Ευκαιρίες προαγωγής και εργασιακή ικανοποίηση

Είμαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται
200 απαντήσεις



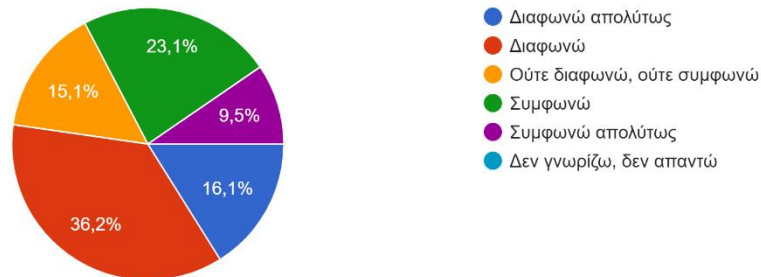
Εργασιακά καθήκοντα και αντικείμενο εργασίας

Σε ό,τι έχει να κάνει με τα εργασιακά καθήκοντα και το αντικείμενο της εργασίας θα πρέπει να αναφερθεί ότι η πλειονότητα των εργαζομένων (52,3%) συμφώνησε ότι η εργασία τους έχει νόημα και σπουδαιότητα (Διάγραμμα 13) και η συντριπτική πλειονότητα των συμμετεχόντων (80%) υποστήριξε ότι τους αρέσει το αντικείμενο της εργασίας τους (Διάγραμμα 14). Επιπλέον, σε μεγάλο βαθμό (69%) οι συμμετέχοντες συμφώνησαν πως αισθάνονται υπερήφανοι για τη δουλειά τους (Διάγραμμα 15), με το 77% να παραδέχεται ότι αντλεί ευχαρίστηση από την επιτέλεση των εργασιακών του καθηκόντων (Διάγραμμα 16).

Διάγραμμα 13. Νόημα εργασίας και εργασιακή ικανοποίηση

Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα

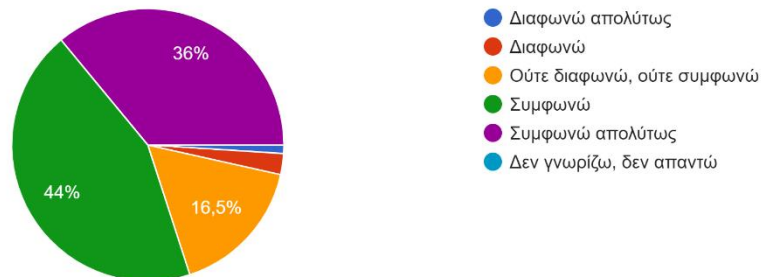
199 απαντήσεις



Διάγραμμα 14. Ικανοποίηση από το αντικείμενο της εργασίας

Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου

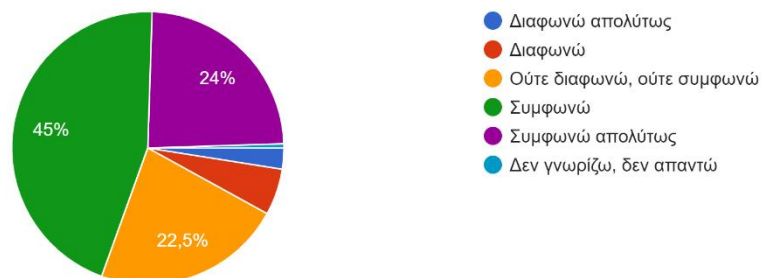
200 απαντήσεις



Διάγραμμα 15. Αίσθημα υπερηφάνειας για την εργασία και εργασιακή ικανοποίηση

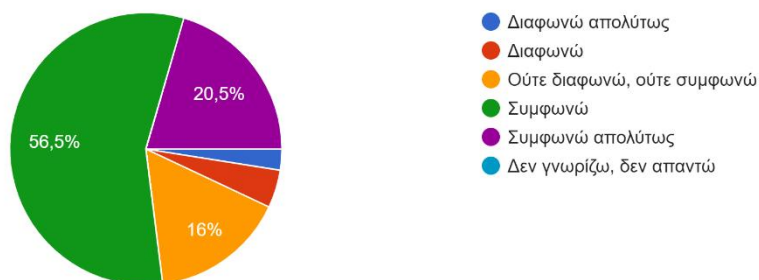
Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω

200 απαντήσεις



Διάγραμμα 16. Ευχαρίστηση από την εργασία και εργασιακή ικανοποίηση

Η εργασία μου είναι ευχάριστη
200 απαντήσεις

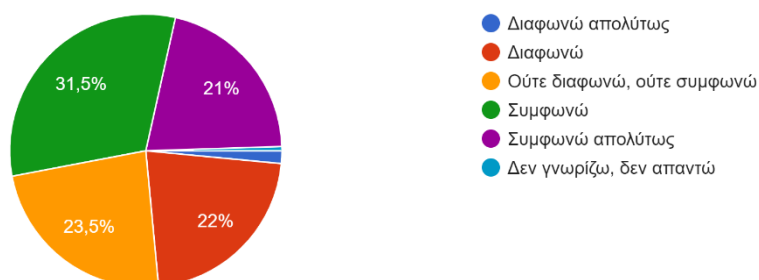


Οι διαδικασίες στο Ίδρυμα

Σχετικά με τον γραφειοκρατικό τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας του ελληνικού δημόσιου πανεπιστημίου, όπως είναι και το πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, η συντριπτική πλειονότητα των ερωτηθέντων θεωρεί ότι το γραφειοκρατικό πλαίσιο αποτελεί τροχοπέδη στον τρόπο επιτέλεσης της δουλειάς του (Διάγραμμα 17, 18). Μάλιστα, το 74% των συμμετεχόντων θεωρεί ότι η γραφειοκρατία αυξάνει τον όγκο δουλειάς του (Διάγραμμα 19).

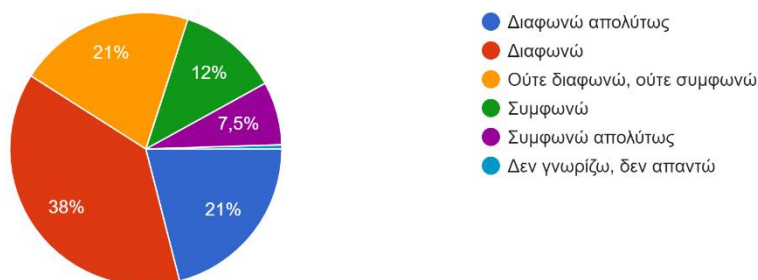
Διάγραμμα 17. Διαδικασίες και εργασιακή ικανοποίηση

Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά
200 απαντήσεις



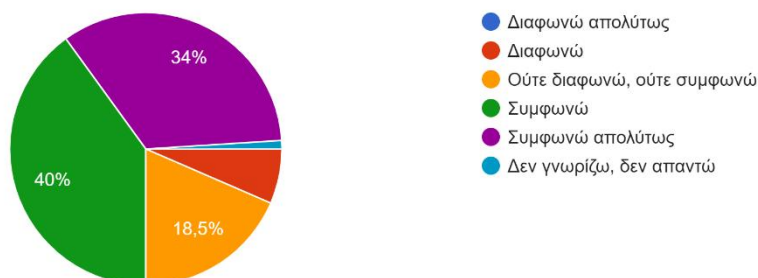
Διάγραμμα 18. Γραφειοκρατία και επιτέλεση εργασιακών καθηκόντων

Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία
200 απαντήσεις



Διάγραμμα 19. Βαθμός γραφειοκρατίας και εργασιακή ικανοποίηση

Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ότι θα έπρεπε
200 απαντήσεις



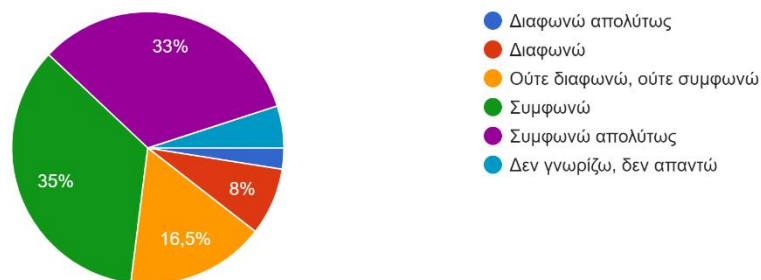
Το περιβάλλον εργασίας στο Ίδρυμα

Στην προσπάθεια διερεύνησης της εικόνας που έχουν οι συμμετέχοντες για την άμεση ιεραρχική βαθμίδα, το 68% των ερωτηθέντων παραδέχεται ότι ο/η προϊστάμενός/η τους διαθέτει τις απαιτούμενες ικανότητες και ανταποκρίνεται στο ρόλο του/της (Διάγραμμα 20), το 73,9% πιστεύει ότι διακατέχεται από αίσθημα δικαιοσύνης (Διάγραμμα 21) και ένα εξίσου σημαντικό ποσοστό (62%) θεωρεί ότι ο/η προϊστάμενος/η διαθέτει το χάρισμα της ενσυναίσθησης ως προς τους υφισταμένους του/της (Διάγραμμα 22). Η απεικόνιση του Διαγράμματος 23 επιβεβαιώνει τα

δεδομένα των διαγραμμάτων 18 και 19 για τις γραφειοκρατικές αγκυλώσεις που παρεμποδίζουν και διογκώνουν το φόρτο εργασίας του εργαζομένου (Διάγραμμα 23).

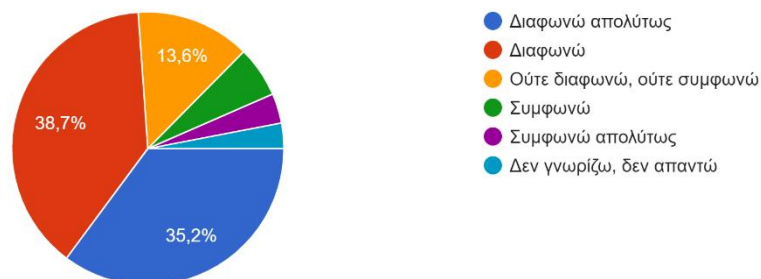
Διάγραμμα 20. Ικανότητες των προϊσταμένων και εργασιακή ικανοποίηση

Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της.
200 απαντήσεις



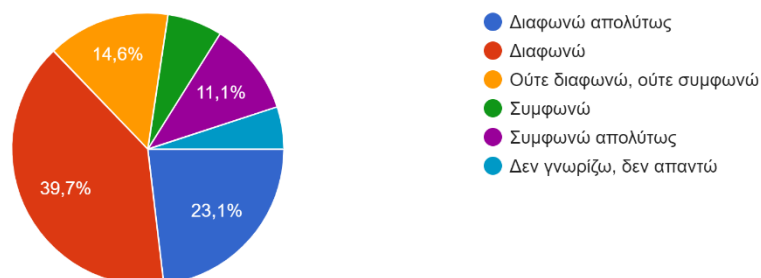
Διάγραμμα 21. Διαχείριση προσωπικού και εργασιακή ικανοποίηση

Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου
199 απαντήσεις



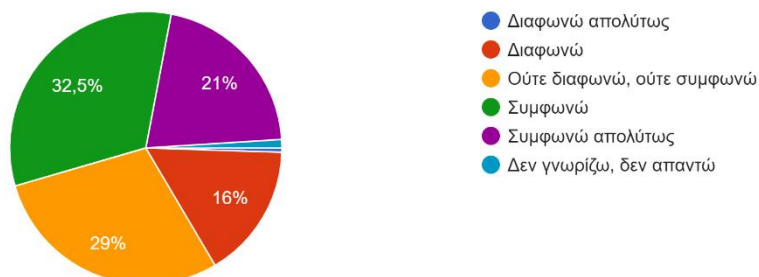
Διάγραμμα 22. Προϊστάμενοι, ανάγκες του προσωπικού και εργασιακή ικανοποίηση

Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του/της
199 απαντήσεις



Διάγραμμα 23. Φόρτος εργασίας και εργασιακή ικανοποίηση

Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ότι θα έπρεπε
200 απαντήσεις

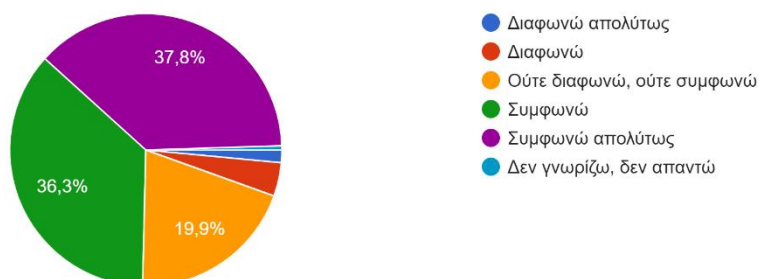


Το κλίμα στον Ίδρυμα

Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στις ερωτήσεις που διερευνούν την ποιότητα του κλίματος στις εργασιακές σχέσεις του πανεπιστημίου (Διαγράμματα 24, 25 και 26) είναι εξαιρετικά θετικές με το 74,1% αυτών να εκφράζει την ικανοποίησή του και το 72,5% να παραδέχεται ότι περνά καλά στον εργασιακό του χώρο. Τέλος, σύμφωνα με το 48,5% των εργαζομένων, οι όποιοι διαπληκτισμοί και οι συγκρούσεις δεν είναι συχνό φαινόμενο στον εργασιακό χώρο του πανεπιστημίου.

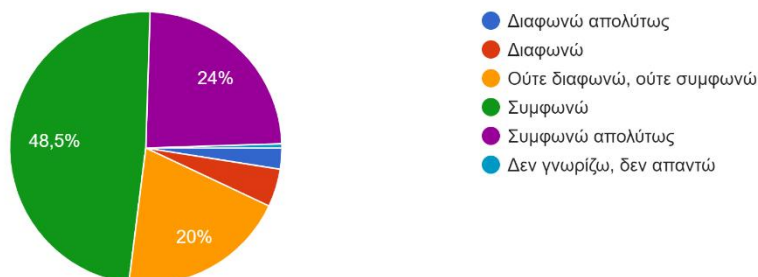
Διάγραμμα 24. Οι σχέσεις των εργαζομένων και εργασιακή ικανοποίηση

Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω
201 απαντήσεις



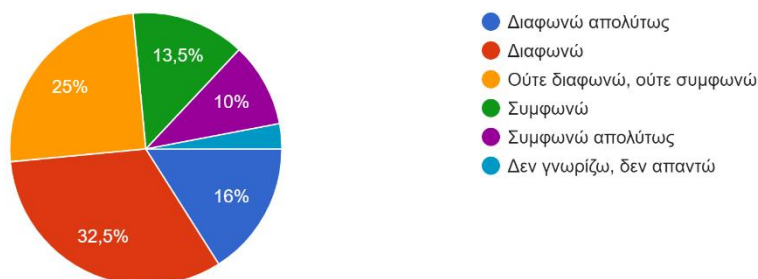
Διάγραμμα 25. Οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων του Ιδρύματος

Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου
200 απαντήσεις



Διάγραμμα 26. Συγκρούσεις και εργασιακή ικανοποίηση

Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά
200 απαντήσεις



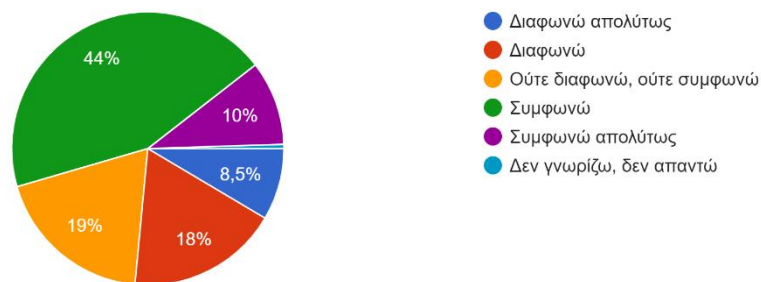
Επικοινωνία και εργασιακή ικανοποίηση

Σε ό,τι αφορά την επικοινωνία, το 63% συντάσσεται με την άποψη ότι υπάρχει ικανοποιητικό επίπεδο επικοινωνίας εντός του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου (Διάγραμμα 27), αν και το 49% των συμμετεχόντων φαίνεται να θεωρεί ότι συχνά υπάρχει σύγχυση στον τρόπο που διαχέεται η πληροφορία στο εσωτερικό του (Διάγραμμα 28). Αν και η ερμηνεία των δεδομένων στο Διάγραμμα 29, καταδεικνύει ότι για το 44,5% των ερωτηθέντων οι στόχοι του πανεπιστημίου είναι ξεκάθαροι, σε αντίθεση με το 33,5% που φαίνεται να μην κατανοεί τους στόχους αυτούς.

Τέλος, στο διάγραμμα 30 αποτυπώνεται ένα ποσοστό εργαζομένων που φτάνει το 29% να θεωρεί ότι χρειάζεται πληρέστερη επεξήγηση του έργου που του ανατίθεται, παρά το γεγονός ότι η πλειοψηφία έχει πολύ καλή άποψη τόσο για τις ικανότητες των προϊσταμένων, όσο και για το βαθμό ενσυναίσθησής τους προς τους υφισταμένους.

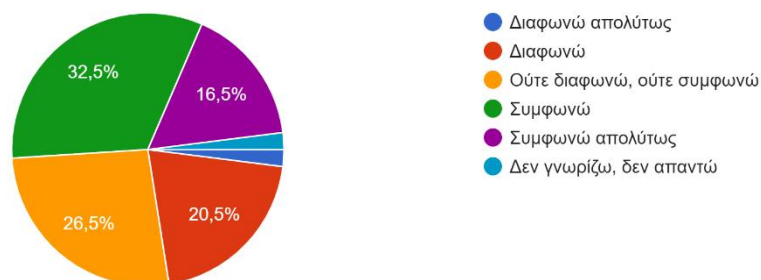
Διάγραμμα 27. Επικοινωνία και εργασιακή ικανοποίηση

Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή
200 απαντήσεις



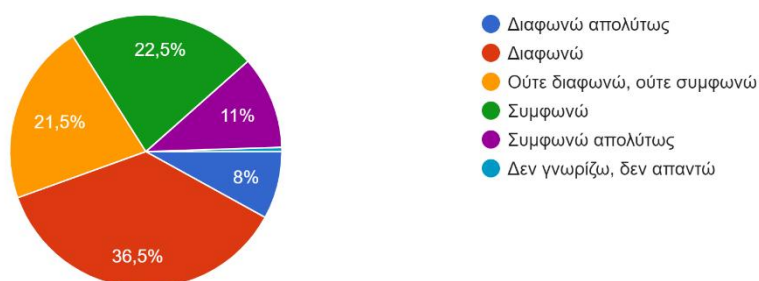
Διάγραμμα 28. Επικοινωνία, διάχυση πληροφοριών και εργασιακή ικανοποίηση

Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι
200 απαντήσεις



Διάγραμμα 29. Βαθμός κατανόησης των στόχων του Ιδρύματος και εργασιακή ικανοποίηση

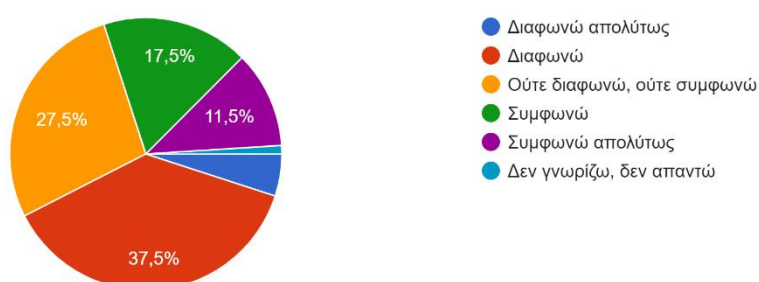
Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι
200 απαντήσεις



Περιθώρια βελτίωσης υπάρχουν και ως προς την επικοινωνία για τη καλύτερη επεξήγηση των εργασιακών καθηκόντων του εργατικό δυναμικού του Ιδρύματος (Διάγραμμα 30).

Διάγραμμα 30. Επεξήγηση εργασιακών καθηκόντων και εργασιακή ικανοποίηση

Τα εργασιακά καθήκοντα ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως.
200 απαντήσεις



Συμπεράσματα

Η παρούσα έρευνα ικανοποίησης του διδακτικού και διοικητικού προσωπικού του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου παρέχει χρήσιμα ευρήματα για την ποιότητα του πανεπιστημιακού περιβάλλοντος, τη διασφάλιση της ποιότητας, αλλά και για τον στρατηγικό σχεδιασμό του Ιδρύματος. Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί μία σημαντική παράμετρο που δημιουργεί τις κατάλληλες συνθήκες για την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών και την αναβάθμιση του πανεπιστημιακού περιβάλλοντος. Ταυτόχρονα, ο υψηλός βαθμός εργασιακής ικανοποίησης διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη δημιουργία δέσμευσης (engagement) μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης του Ιδρύματος, η οποία είναι παράγοντας κλειδί για την επίτευξη του οράματος και του στρατηγικού σχεδιασμού του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου.

Παρά το γεγονός ότι το δείγμα της έρευνας είναι σχετικά μικρό και δεν προσφέρεται για ασφαλή συμπεράσματα, η έρευνα εργασιακής ικανοποίησης φωτίζει ορισμένα ζητήματα που απαιτούν τη μέριμνα του Ιδρύματος, αλλά και της Πολιτείας γενικότερα, αφού το Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, ως δημόσιο ίδρυμα, υπόκειται στις διατάξεις λειτουργίας του δημοσίου τομέα. Σύμφωνα με το νομικό πλαίσιο της ελληνικής δημόσιας διοίκησης, ο τρόπος αμοιβής, οι παροχές και ο τρόπος ανέλιξης στην ιεραρχία (σύστημα προαγωγών), είναι αυστηρά καθορισμένα και εφαρμόζονται οριζόντια, σε όλο το εύρος του δημόσιου τομέα.

Τα στοιχεία της έρευνας δείχνουν ότι το κλίμα που επικρατεί στις εργασιακές σχέσεις, αλλά και το εργασιακό περιβάλλον γενικότερα, είναι πολύ θετικό, ιδίως εάν αυτό συσχετιστεί με τα δεδομένα άλλων δημόσιων φορέων. Αξίζει να αναφερθεί ότι το 80% των συμμετεχόντων στην έρευνα, δηλώνει ότι του αρέσει το αντικείμενο εργασίας του και ένα σημαντικό ποσοστό παραδέχεται ότι αντλεί νόημα και σπουδαιότητα από αυτό. Από την άλλη πλευρά, παρατηρείται και ένα ποσοστό εργαζομένων που εμφανίζεται αμέτοχο, τηρώντας ουδέτερη στάση, όπως και ένα μικρό ποσοστό εργαζομένων που φαίνεται να έχει αρνητική στάση, στοιχεία που χρήζουν περαιτέρω διερεύνησης από τους ιθύνοντες.

Ένα μεγάλο ζήτημα που ανακύπτει από την ανάλυση των δεδομένων, είναι η δυσλειτουργία και η διόγκωση του φόρτου εργασίας που επιφέρει ο γραφειοκρατικός τρόπος λειτουργίας του δημόσιου τομέα, επομένως και του δημόσιου πανεπιστημίου. Είναι γεγονός ότι η γραφειοκρατία αποτελεί διαχρονικό πρόβλημα της ελληνικής δημόσιας διοίκησης. Ωστόσο, η διοίκηση του πανεπιστημίου θα πρέπει να επαναξιολογήσει τις διαδικασίες που ακολουθεί, και, στο βαθμό που είναι εφικτό, να τις τροποποιήσει έτσι, ώστε να διευκολύνει την εύρυθμη λειτουργία και να μειώσει το φόρτο εργασίας των εργαζομένων και γενικότερα των υπηρεσιών.

Ένα επίσης σημαντικό στοιχείο που αναδεικνύει η έρευνα, είναι η θετική εικόνα που έχουν οι εργαζόμενοι για την άμεση ιεραρχία τους, τον/την προϊστάμενο/η τους. Παρά το γεγονός ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων θεωρεί πως στο πανεπιστήμιο υπάρχουν περιορισμένες ευκαιρίες ανέλιξης (λόγω του νομοθετικού πλαισίου της δημόσιας διοίκησης), έχουν την άποψη ότι οι προϊστάμενοι των υπηρεσιών είναι ικανοί και ανταποκρίνονται επαρκώς στις απαιτήσεις της θέσης τους. Είναι επίσης σημαντικό να αναφερθεί, πως ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων, θεωρεί πως οι προϊστάμενοι στο πανεπιστήμιο Πελοποννήσου διαθέτουν το χάρισμα της ενσυναίσθησης, αν και σε κάποιες περιπτώσεις παραδέχονται πως θα έπρεπε να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην επεξήγηση των καθηκόντων των υπαλλήλων τους. Πιθανόν, η ύπαρξη των γραφειοκρατικών αγκυλώσεων και η διόγκωση του φόρτου εργασίας που αναφέρεται στην ανάλυση των δεδομένων της έρευνας, αφαιρεί και από τους προϊσταμένους ωφέλιμο χρόνο, που θα μπορούσε να διατεθεί στην καλύτερη κατανόηση των αρμοδιοτήτων από την πλευρά των υφισταμένων. Το στοιχείο αυτό θα πρέπει να ληφθεί υπόψη σε όλα τα επίπεδα ηγεσίας του ιδρύματος, προκειμένου να υπάρξει βελτίωση στο άμεσο μέλλον.

Σε ό,τι αφορά το πεδίο των πρόσθετων παροχών των εργαζομένων του ελληνικού δημοσίου, είναι αυτονόητο ότι θα πρέπει να ληφθεί μέριμνα σε κεντρικό επίπεδο, καθώς χρειάζεται παρέμβαση στο νομοθετικό πλαίσιο που εφαρμόζεται στην ελληνική δημόσια διοίκηση. Η διοίκηση του πανεπιστημίου θα μπορούσε να αναλάβει πρωτοβουλίες, προκειμένου να ασκηθεί επιρροή προς αυτή την κατεύθυνση, καθώς το εισόδημα των εργαζομένων έχει πληγεί σημαντικά κατά την τελευταία δεκαπενταετία.

Ολοκληρώνοντας, φαίνεται ότι το διδακτικό και διοικητικό προσωπικό του Ιδρύματος είναι αρκετά ικανοποιημένο από την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος και το

κλίμα που επικρατεί στο πανεπιστήμιο. Ωστόσο, κρίνεται απαραίτητη η λήψη των κατάλληλων μέτρων και παρεμβάσεων για να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα που εντοπίστηκαν και να αυξηθεί το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού. Είναι βέβαιο ότι η περαιτέρω βελτίωση της εργασιακής ικανοποίησης θα συμβάλει καθοριστικά στην επίτευξη του οράματος και των στρατηγικών στόχων του Ιδρύματος. Στο πλαίσιο καλλιέργειας μιας κουλτούρας ποιότητας και στη λήψη μέτρων μέσα από πραγματικά στοιχεία (real-based evidence) είναι σημαντικό, το επόμενο ακαδημαϊκό έτος, να αυξηθεί το ποσοστό συμμετοχής των εργαζομένων στην έρευνα, κάτι που θα συμβάλει και στην εξαγωγή ασφαλέστερων συμπερασμάτων.

Βιβλιογραφία

Tsounis, A. and Sarafis, P. (2018). Validity and reliability of the Greek translation of the Job Satisfaction Survey (JSS). *BMC Psychol*, 6, 27. <https://doi.org/10.1186/s40359-018-0241-4>.