

**ΑΛΕΞΑΝΔΡΕΙΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ**

Τίτλος πτυχιακής εργασίας:

**«Η εργασιακή ικανοποίηση (job satisfaction) των εργαζομένων των
βιβλιοθηκών του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης.»**

Υπεύθυνος εργασίας: Παύλος Ιακωβίδης

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Αφροδίτη Μάλλιαρη

Θεσσαλονίκη

2011

Περιεχόμενα

| | |
|---|-----------|
| Ευρετήριο πινάκων, εικόνων και διαγραμμάτων | ⇒σελ. 4 |
| Ευχαριστίες | ⇒ σελ. 5 |
| Εισαγωγή | ⇒ σελ. 6 |
| | |
| 1. Βιβλιογραφική επισκόπηση | |
| 1.Α Απαρχές ψυχοκοινωνικής έρευνας | ⇒ σελ. 8 |
| 1.Β Απαρχές έρευνας στην εργασία | ⇒ σελ. 10 |
| 1.Γ Εργασιακή ικανοποίηση: ορισμοί και ιδέες | ⇒ σελ. 11 |
| 1.Δ Κλίμακες μέτρησης εργασιακής ικανοποίησης | ⇒ σελ. 16 |
| 1.Ε Έρευνες για την εργασιακή ικανοποίηση των βιβλιοθηκονόμων ανά τον κόσμο | ⇒ σελ. 23 |
| | |
| 2. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης | |
| 2.Α Ιστορικά στοιχεία | ⇒ σελ. 30 |
| 2.Β Εγκαταστάσεις του πανεπιστημίου | ⇒ σελ. 33 |
| 2.Γ Σχολές, τμήματα και διδακτικό προσωπικό | ⇒ σελ. 34 |
| 2.Δ Υπηρεσίες εξυπηρέτησης & έρευνας | ⇒ σελ. 36 |
| 2.Ε Βιβλιοθήκη του Πανεπιστημίου | |
| Στόχος | ⇒ σελ. 40 |
| Κανονισμός συστήματος βιβλιοθηκών Α.Π.Θ. | ⇒ σελ. 40 |
| Ιστορικά στοιχεία | ⇒ σελ. 41 |
| Εγκαταστάσεις | ⇒ σελ. 42 |
| Ανάπτυξη βιβλιοθήκης & χρηματοδότηση | ⇒ σελ. 42 |
| Βιβλιοθήκες σχολών και τμημάτων | ⇒ σελ. 44 |
| Συλλογή βιβλιοθήκης | ⇒ σελ. 47 |
| Παρεχόμενες υπηρεσίες του συστήματος | |
| Βιβλιοθηκών | ⇒ σελ. 49 |
| Συνθήκες δανεισμού και δικαίωμα χρήσης | ⇒ σελ. 51 |
| Ηλεκτρονικές υπηρεσίες | ⇒ σελ. 52 |

Διοικητική δομή ⇒ σελ. 59

Εργατικό δυναμικό ⇒ σελ. 62

3. Εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στις βιβλιοθήκες του Α.Π.Θ.

3.A Μεθοδολογία ⇒ σελ. 80

3.B Ανάλυση δεδομένων ⇒ σελ. 82

3.Γ Ανάλυση δεδομένων σε δεύτερο επίπεδο ⇒ σελ. 110

3.Δ Συμπεράσματα ⇒ σελ. 112

3.Ε Προτάσεις και λύσεις ⇒ σελ. 113

4. Παράρτημα

4.A Πίνακες ανάλυσης πρώτου επιπέδου ⇒ σελ. 116

4.B Πίνακες ανάλυσης δεύτερου επιπέδου ⇒ σελ. 128

4.Γ Υπόδειγμα ερωτηματολογίου ⇒ σελ. 164

Βιβλιογραφία ⇒ σελ. 168

Ευρετήριο πινάκων, εικόνων και διαγραμμάτων

| | |
|---|---------|
| <u>Διάγραμμα 1:</u> Η κλίμακα OLS | σελ. 18 |
| <u>Διάγραμμα 2:</u> Οι θέσεις που καταλαμβάνει το Α.Π.Θ. στην ετήσια έκθεση της ARWU. | σελ. 37 |
| <u>Εικόνα 1:</u> Η πυραμίδα του Maslow | σελ. 8 |
| <u>Εικόνα 2:</u> Το μοντέλο των Judge et all. | σελ. 12 |
| <u>Εικόνα 3:</u> Το κτίριο της Παλιάς φιλοσοφικής Σχολής | σελ. 30 |
| <u>Εικόνα 4:</u> Άποψη της φοιτητικής εστίας | σελ. 33 |
| <u>Εικόνα 5:</u> Ηλικία του δείγματος | σελ. 82 |
| <u>Εικόνα 6:</u> Κύρια εργασία σε σχέση με το φύλο | σελ. 87 |
| <u>Πίνακας 1:</u> Η χρονολογική εξέλιξη του Α.Π.Θ. | σελ. 31 |
| <u>Πίνακας 2:</u> Συνθήκες δανεισμού των χρηστών | σελ. 51 |
| <u>Πίνακας 3:</u> Φύλο | σελ. 81 |
| <u>Πίνακας 4:</u> Μορφωτικό επίπεδο | σελ. 83 |
| <u>Πίνακας 5:</u> Μεταπτυχιακός ή/και διδακτορικός τίτλος σπουδών | σελ. 85 |
| <u>Πίνακας 6:</u> Χρόνια εργασίας ως βιβλιοθηκονόμος | σελ. 85 |
| <u>Πίνακας 7:</u> Κύρια εργασία στη βιβλιοθήκη | σελ. 86 |
| <u>Πίνακας 8:</u> Πληρώνομαι όσο πρέπει για την δουλειά που προσφέρω | σελ. 89 |
| <u>Πίνακας 9:</u> Αισθάνομαι ανασφάλεια με τον μισθό που παίρνω | σελ. 89 |
| <u>Πίνακας 10:</u> Ίσα ίσα που επιβιώνω με τον μισθό που παίρνω | σελ. 90 |
| <u>Πίνακας 11:</u> Πληρώνομαι λιγότερα από όσο αξίζω | σελ. 90 |
| <u>Πίνακας 12:</u> Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή | σελ. 92 |

| | |
|---|----------|
| <u>Πίνακας 13:</u> Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές για προαγωγή | σελ. 93 |
| <u>Πίνακας 14:</u> Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες | σελ. 94 |
| <u>Πίνακας 15:</u> Ο διευθυντής μου με υποστηρίζει όποτε τον χρειάζομαι | σελ. 95 |
| <u>Πίνακας 16:</u> Ο διευθυντής μου κατανοεί τα προβλήματά μου | σελ. 96 |
| <u>Πίνακας 17:</u> Ο διευθυντής μου είναι αγενής | σελ. 96 |
| <u>Πίνακας 18:</u> Ο διευθυντής μου είναι ενοχλητικός | σελ. 97 |
| <u>Πίνακας 19:</u> Η δουλειά μου είναι αξιόλογη | σελ. 98 |
| <u>Πίνακας 20:</u> Η δουλειά μου με ικανοποιεί | σελ. 99 |
| <u>Πίνακας 21:</u> Η δουλειά μου είναι μονότονη | σελ. 99 |
| <u>Πίνακας 22:</u> Η δουλειά μου είναι βαρετή | σελ. 100 |
| <u>Πίνακας 23:</u> Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της | σελ. 101 |
| <u>Πίνακας 24:</u> Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω εργαστεί ποτέ | σελ. 102 |
| <u>Πίνακας 25:</u> Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοπιστίας) στην υπηρεσία | σελ. 103 |
| <u>Πίνακας 26:</u> Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους | σελ. 103 |
| <u>Πίνακας 27:</u> Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ | σελ. 104 |
| <u>Πίνακας 28:</u> Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος | σελ. 105 |
| <u>Πίνακας 29:</u> Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου | σελ. 105 |
| <u>Πίνακας 30:</u> Ο εξαερισμός του χώρου δεν είναι επαρκής | σελ. 106 |
| <u>Πίνακας 31:</u> Ο φωτισμός του χώρου δεν είναι επαρκής | σελ. 107 |

Ευχαριστίες

Η παρούσα πτυχιακή εργασία είναι αποτέλεσμα μιας επίπονης και χρονοβόρας προσπάθειας. Λόγω της σημαντικότητας του εγχειρήματος, ήταν αναγκαία η βοήθεια από κάποιους ανθρώπους τους οποίους οφείλω να ευχαριστήσω.

Ευχαριστώ:

-την κ. Αφροδίτη Μάλλιαρη, PhD επίκουρη καθηγήτρια του Α.Τ.Ε.Ι.Θ. και επιστημονική υπεύθυνη της εργασίας για τις παρατηρήσεις, τους προβληματισμούς και την καθοδήγησή της καθόλη την διάρκεια της έρευνας και της συγγραφής της παρούσας εργασίας.

-την κ. Ασπασία Τόγια, PhD καθηγήτρια εφαρμογών του Α.Τ.Ε.Ι.Θ. για την παραχώρηση του επιστημονικού της άρθρου το οποίο και ενέπνευσε την διεξαγωγή της παρούσας εργασίας-έρευνας.

-την κ. Ελευθερία Κοσέογλου, MSc, βιβλιοθηκονόμο και υπεύθυνη ιστοσελίδας του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης για τις πληροφορίες που μου παρείχε σχετικά με την ιστορία, τις εγκαταστάσεις και την οργανωτική δομή του Αριστοτελείου αλλά και για την διαλεύκανση των εργασιακών συμβάσεων που ισχύουν σήμερα.

-τον κ. Δημήτρη Κασιμάτη, MBA, MSc, MD, βιβλιοθηκονόμο του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης και εργαστηριακό συνεργάτη του Α.Τ.Ε.Ι.Θ. για τις παρατηρήσεις, τα σχόλια και τις υποδείξεις του σε κάθε βήμα της εργασίας αυτής. Επιπλέον, οφείλω ένα μεγάλο «ευχαριστώ» για την αφιέρωση του προσωπικού του χρόνου βοηθώντας στην εύρεση των βιβλιοθηκών εντός του συγκροτήματος του Α.Π.Θ. αλλά και γιατί χωρίς εκείνον, η συμμετοχή των εργαζομένων θα ήταν αρκετά μικρότερη.

Εισαγωγή

Η εργασία που παρουσιάζεται παρακάτω είναι αποτέλεσμα έρευνας που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο πτυχιακής εργασίας με θέμα «εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στις βιβλιοθήκες του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης». Σκοπός της εργασίας αυτής είναι η θεωρητική προσέγγιση του όρου βάσει της παγκόσμιας βιβλιογραφίας αλλά και η μέτρησή του στον χώρο των βιβλιοθηκών και πιο συγκεκριμένα, στις βιβλιοθήκες του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε μεταξύ των μηνών Μαΐου και Ιουνίου 2011.

Κατά το πρώτο στάδιο της εργασίας αυτής, μελετήθηκαν έργα Ελλήνων και ξένων ερευνητών σχετικά με την έννοια «εργασιακή ικανοποίηση» αλλά και το ποσοστό αυτής στον χώρο των βιβλιοθηκών. Έγινε προσπάθεια για όσο το δυνατόν πληρέστερη και πολύπλευρη συγκέντρωση δεδομένων για τον όρο, τόσο από χρονολογικής όσο και από γεωγραφικής άποψης. Στόχος ήταν να μελετηθούν έργα που να καλύπτουν την εξέλιξη της έρευνας για την εργασιακή ικανοποίηση στο σύγχρονο παρελθόν. Επιπλέον, δόθηκε ιδιαίτερη προσοχή ώστε τα έργα των ερευνητών να μη καλύπτουν στενά γεωγραφικά όρια, θέλοντας με τον τρόπο αυτό να παρουσιαστεί μία όσο το δυνατόν πληρέστερη εικόνα του εργασιακού περιβάλλοντος των βιβλιοθηκών ανά τον κόσμο. Όλα τα παραπάνω, παρουσιάζονται στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας αυτής.

Στο δεύτερο στάδιο, έγινε μία έρευνα για το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης το οποίο αποτέλεσε το πεδίο της εργασίας αυτής. Μελετήθηκε η ιστορία του Πανεπιστημίου, η λειτουργική και η διοικητική δομή του καθώς επίσης και το σύνολο των υπηρεσιών που προσφέρει. Ξεχωριστό κομμάτι αποτέλεσε το σύστημα βιβλιοθηκών του Αριστοτελείου καθώς υπάρχει το ιδιόμορφο της διάσπασης της βιβλιοθήκης σε επιμέρους εγκαταστάσεις. Επιπρόσθετα, συλλέχθηκαν πληροφορίες για τις συλλογές των βιβλιοθηκών, τις παρεχόμενες από αυτές υπηρεσίες αλλά και το εργατικό δυναμικό που τις στελεχώνει. Η ενδελεχής αυτή ανάλυση παρουσιάζεται στο δεύτερο κεφάλαιο της εργασίας.

Στο τρίτο και τελευταίο στάδιο πραγματοποιήθηκε η έρευνα στους εργαζόμενους των βιβλιοθηκών του Αριστοτελείου. Εμπνευσμένη από την μοναδική ελληνική έρευνα των Togia et all. (2004), η παρούσα έρευνα έγινε με τη διανομή

ερωτηματολογίου, το οποίο συστήθηκε βάση της κλίμακας ESI που είναι δημιούργημα Έλληνα επιστήμονα (Koustelios, 1991). Οι απαντήσεις του δείγματος αποτέλεσαν αντικείμενο στατιστικής επεξεργασίας και ανάλυσης.

Από την ανάλυση των δεδομένων προέκυψε ότι οι εργαζόμενοι στις βιβλιοθήκες του ΑΠΘ είναι συνολικά ευχαριστημένοι αλλά υπάρχουν τομείς που επιδέχονται αρκετή βελτίωση. Υπήρξαν τομείς στους οποίους οι εργαζόμενοι δήλωσαν έντονα τη δυσαρέσκειά τους, (π.χ. μισθοδοσία) αλλά και την ικανοποίησή τους (π.χ. εργασία καθεαυτή). Επιπλέον, έγινε μια προσπάθεια για ανάλυση των απαντήσεων σε βάθος, ξεφεύγοντας από τα προφανή συμπεράσματα και η σύνδεσή τους με τα ευρήματα στην παγκόσμια βιβλιογραφία και τέλος, έγινε μια προσπάθεια για υποβολή προτάσεων και λύσεων για την αύξηση του ποσοστού της εργασιακής ικανοποίησης. Όλα τα παραπάνω, παρουσιάζονται στο τρίτο κεφάλαιο της εργασίας. Για την ευκολότερη παρουσίαση των αποτελεσμάτων έχουν προστεθεί πίνακες ανάλυσης δεδομένων στο Παράρτημα που βρίσκεται στο τέλος της εργασίας και επίσης, έχει προστεθεί και το υπόδειγμα του ερωτηματολογίου.

Στο τέλος της εργασίας παρατίθενται οι βιβλιογραφικές αναφορές σύμφωνα με το βιβλιογραφικό σύστημα παραπομπών APA.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

1.Α Απαρχές ψυχοκοινωνικής έρευνας

Η εργασιακή ικανοποίηση (job satisfaction) αποτελεί ένα από τα πιο ουσιαστικά ζητήματα στη μελέτη του ψυχοκοινωνικού τομέα της εργασίας. Το ψυχοκοινωνικό περιβάλλον της εργασίας περιέχει στοιχεία όπως: κανονισμοί εργασίας, στόχοι, αξίες, πολιτικές της επιχείρησης, στυλ διοίκησης (Πιπερόπουλος, 2006).

Η διερεύνησή της ιδιαίτερα μετά το 1980 έχει ως αποτέλεσμα να υπάρχουν αρκετές έρευνες στην παγκόσμια βιβλιογραφία και σε κάθε είδους επαγγελματικό τομέα.

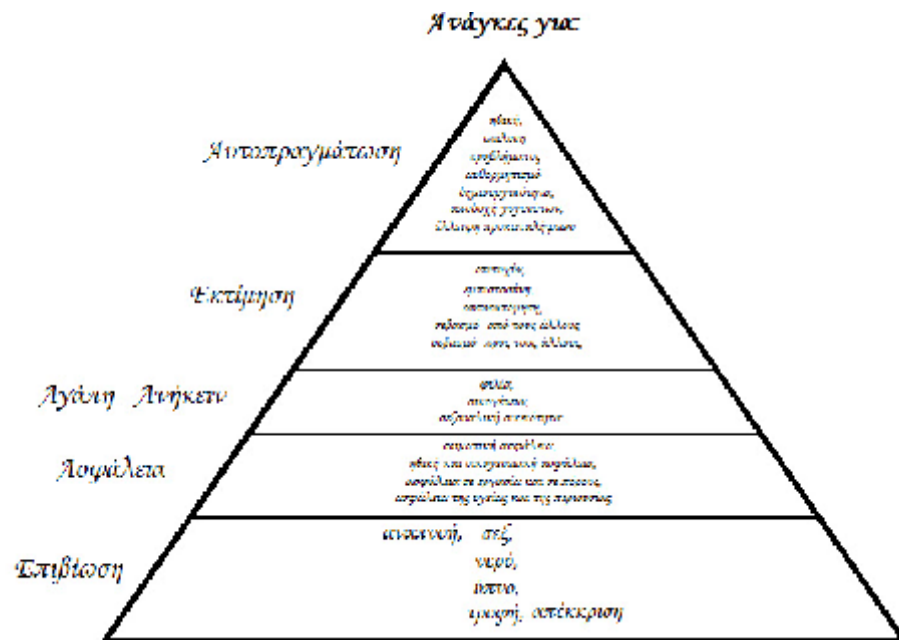
Θεμελιώδης λίθος της ψυχοκοινωνικής έρευνας αποτέλεσε το έργο του κοινωνιολόγου Abraham Maslow (1954) με την γνωστή πυραμίδα των αναγκών. Με την πυραμίδα αυτή ο Maslow διαχώρισε τις ανάγκες στα εξής πέντε (5) επίπεδα:

1. Έθεσε ως πρώτο και βασικό επίπεδο τις ανάγκες επιβίωσης (τροφή, νερό, ύπνο) οι οποίες και αποτελούν τα βασικότερα αγαθά για κάθε άνθρωπο.
2. Στο δεύτερο επίπεδο έθεσε τις ανάγκες της ασφάλειας (κοινωνικής, οικογενειακής και σωματικής). Στο επίπεδο αυτό διακρίνεται και η εργασιακή ασφάλεια (job security), η οποία εκφράζεται ως η επιθυμία του ατόμου για εύρεση εργασίας με ικανοποιητικό εισόδημα.
3. Στο τρίτο επίπεδο διακρίνονται οι κοινωνικές ανάγκες δηλαδή οι ανάγκες για αγάπη, φιλία και κυρίως η ανάγκη της ύπαρξης σε μια ομάδα.
4. Στο τέταρτο επίπεδο διακρίνονται οι ανάγκες αυτοεκτίμησης, σεβασμού από και προς τους άλλους ανθρώπους καθώς επίσης και αναγνώρισης των κόπων και των προσπαθειών του ατόμου σε κάθε

τομέα της ζωής του.

5. Στο τελευταίο επίπεδο διακρίνονται οι ανάγκες της αυτοεκπλήρωσης και της αυτοπραγμάτωσης δηλαδή οι ανάγκες για εκπλήρωση των στόχων του ατόμου, δημιουργικότητα και πληρότητα.

Ο διαχωρισμός αυτός αποτέλεσε την πρώτη ολοκληρωμένη προσπάθεια διαχωρισμού των αναγκών. Βασικότατο σημείο της θεωρίας του Maslow είναι πως για να προχωρήσουμε προς την κορυφή της πυραμίδας πρέπει να έχουμε διασφαλίσει τις ανάγκες που καλύπτονται από το προηγούμενο επίπεδο. Χωρίς την εκπλήρωση μιας ανάγκης, δεν είναι δυνατόν να περάσουμε σε επόμενο επίπεδο.



Εικόνα 1: Πυραμίδα του Maslow, 1954
(πηγή: oiko.wordpress.com)

Με βάση την πυραμίδα αυτή, ξεκίνησε η ψυχοκοινωνική έρευνα η οποία και άγγιξε όλους τους τομείς που σχετίζονται με το άτομο και τις δραστηριότητές του.

1.B Απαρχές έρευνας στην εργασία

Επηρεασμένοι από το διαχωρισμό των αναγκών του Maslow και θέλοντας να ερευνήσουν τον εργασιακό χώρο, οι Herzberg, Mausner και Snyderman (1959) συνέγραψαν το σημαντικότερο, ίσως, έργο σχετικά με την εργασία και τους παράγοντες που την επηρεάζουν.

Οι Herzberg et al. ανέπτυξαν την θεωρία κινήτρων (motivation theory) σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος ανάλογα με τα κίνητρα από τα οποία παροτρύνεται για να αποδώσει, αντίστοιχα θα «γεμίσει» με ικανοποίηση από την δουλειά την οποία παράγει.

Κατά τους Herzberg et al. δύο είναι οι σημαντικότεροι παράγοντες από τους οποίους προκαλείται η δυσαρέσκεια ή η εργασιακή ικανοποίηση:

- ⇒ Παράγοντες υγιεινής
- ⇒ Παράγοντες παρακίνησης

Ως παράγοντες υγιεινής (Ματθαίος, 2008) ορίζονται οι εξωγενείς παράγοντες ο οποίοι περιλαμβάνουν τις πολιτικές της επιχείρησης, την εποπτεία των εργαζομένων από τον προϊστάμενο, τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων αλλά και τις σχέσεις των εργαζομένων με την εργοδοσία καθώς επίσης και τις συνθήκες εργασίας αλλά και τις αμοιβές από την εργασία αυτή.

Οι παράγοντες παρακίνησης (Ματθαίος, 2008) σχετίζονται με το περιεχόμενο της εργασίας, την επίτευξη των στόχων που έχει θέσει η επιχείρηση αλλά και το άτομο καθώς την αναγνώριση της προσπάθειας του εργαζομένου όταν επιτύχει το επιθυμητό αποτέλεσμα. Επιπλέον, θεωρούνται ως παράγοντες παρακίνησης η υπευθυνότητα, η ανάληψη πρωτοβουλιών αλλά και οι δυνατότητες ανάπτυξης που έχει ο εργαζόμενος.

1.Γ Εργασιακή ικανοποίηση: ορισμοί και ιδέες

Οι ορισμοί που έχουν δοθεί για τον όρο «εργασιακή ικανοποίηση» (job satisfaction) είναι αρκετοί αλλά χωρίς ιδιαίτερες διαφορές.

Ο Πιπερόπουλος (2006) θεωρεί πως η εργασιακή ικανοποίηση ορίζεται ως το σύνολο των συναισθημάτων που έχει ο εργαζόμενος κατά την διάρκεια εκτέλεσης της εργασίας του. Η Torpper (2008) πιστεύει πως η εργασιακή ικανοποίηση επέρχεται μέσω του συνδυασμού καλού περιβάλλοντος και αξιόλογων συναδέλφων. Επιπρόσθετα θεωρεί πως η κοινωνική καταξίωση του ατόμου έχει θετικά αποτελέσματα στο ποσοστό εργασιακής ικανοποίησης. Ο Locke (1976) όρισε την εργασιακή ικανοποίηση ως ένα θετικό συναίσθημα το οποίο απορρέει από την αναγνώριση της δουλειάς του εργαζομένου.

Ο Robbins (2003) στο έργο του “The truth about managing people and nothing but the truth” θεωρεί πως ο εργαζόμενος πρέπει να αισθάνεται χρήσιμος, δημιουργικός για να νιώθει ικανοποιημένος από την εργασία του σημειώνοντας πως για να γίνουν όλα αυτά πρέπει να ενθαρρυνθεί η καινοτομία αλλά και η ανάληψη πρωτοβουλιών αφήνοντας τον εργαζόμενο ως ένα σημείο να αισθάνεται ελεύθερος.

Στο ίδιο μήκος κύματος είναι και οι Brief et al. (1995) οι οποίοι πιστεύουν πως το εργαζόμενο άτομο θα επιλέξει μια εργασία η οποία θα του εξασφαλίζει την ανάπτυξη των δυνατοτήτων του αλλά και που θα αποπνέει μια αίσθηση ελευθερίας.

Ο Kendrick (2011) υποστήριξε πως η εργασιακή ικανοποίηση είναι συνδυασμός από διαφορετικές συνιστώσες οι οποίες περιλαμβάνουν, εκτός των όσων αναφέρθηκαν προηγουμένως, την άμεση επικοινωνία μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων καθώς και το θέμα της αμοιβής. Με τον συνδυασμό όλων αυτών, ο Kendrick θεωρεί πως θεμελιώνονται βασικές αξίες μεταξύ της επιχείρησης και του εργαζομένου οι οποίες με την σειρά τους δημιουργούν στον εργαζόμενο αισθήματα ασφάλειας και δημιουργικότητας τα οποία μεταφράζονται σε εργασιακή ικανοποίηση.

Ο Herzberg (1959) από την άλλη πλευρά έθεσε ένα νέο ζήτημα προς σκέψη το οποίο αξίζει να σημειωθεί. Στους προαναφερθέντες ορισμούς παρατηρείται πως στο σύνολό τους, εξετάζουν την εργασιακή ικανοποίηση ως απότοκο της εργασίας και ως συναίσθημα. Επιπρόσθετα όμως ο Herzberg σημείωσε πως η εργασία και η ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια που πηγάζει από ή προς αυτή, είναι αποτέλεσμα μιας

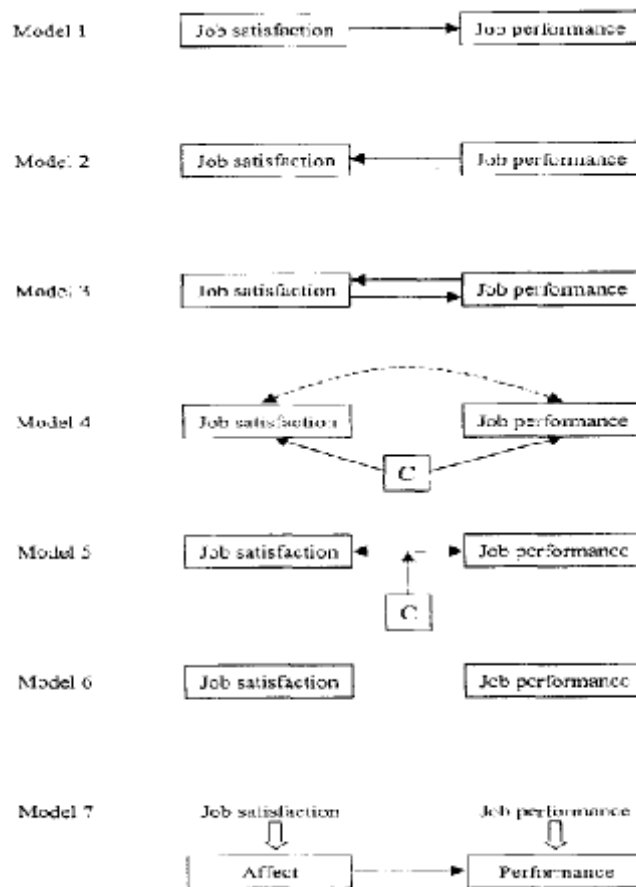
εικόνας η οποία με την σειρά της είναι αποτέλεσμα διαφόρων παραγόντων. Αν δημιουργήσουμε μια λίστα με τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση (Togia et al 2004, Πετρίλη, 2007), θα καταλήξουμε στους εξής:

- ⇒ Εργασιακές συνθήκες
- ⇒ Αμοιβή
- ⇒ Δυνατότητα προαγωγής
- ⇒ Η δουλειά καθεαυτή
- ⇒ Επίβλεψη από τους ανωτέρους
- ⇒ Το σύνολο του οργανισμού

Λαμβάνοντας υπόψη το έργο του Herzberg (1959) θα πρέπει να αναλογιστούμε σε ποιους από αυτούς τους τομείς και σε τι ποσοστό είναι ικανοποιημένοι ή όχι οι εργαζόμενοι σε έναν οργανισμό. Η συνολική εικόνα που θα εξαχθεί πρέπει να είναι αποτέλεσμα της επιμέρους σύγκρισης των τομέων αυτών. Με πιο απλά λόγια, θα πρέπει να διαχωριστούν οι τομείς στους οποίους είναι ο εργαζόμενος ικανοποιημένος από τους τομείς στους οποίους ο εργαζόμενος δυσφορεί. Το αποτέλεσμα της σύγκρισης των δύο αυτών υποομάδων θα μας δείξει εάν και κατά πόσο οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους ή όχι. Με τον τρόπο αυτό είναι δυνατόν να αποφευχθεί λανθασμένη εντύπωση για το πραγματικό ποσοστό εργασιακής ικανοποίησης σε έναν οργανισμό καθώς θα διαχωριστούν οι τομείς στους οποίους οι εργαζόμενοι δεν αισθάνονται ικανοποιημένοι ή ακόμη και δυσαρεστημένοι από την εργασία τους. Ακόμη και αν η συνολική εικόνα είναι θετική, θα γίνουν ορατά τα μελανά σημεία της εργασίας στην επιχείρηση ή τον οργανισμό.

Οι Judge et al.(2001) υποστήριξαν πως η εργασιακή ικανοποίηση έχει άμεση σχέση με την εκτέλεση των καθηκόντων. Ειδικότερα αξίζει να σταθούμε στο μοντέλο 2 στο παρακάτω διάγραμμα στο οποίο σημειώνεται πως η ορθή εκτέλεση των

καθηκόντων μπορεί να επιφέρει βραβεία τα οποία με την σειρά τους να επιφέρουν μεγαλύτερο αίσθημα ικανοποίησης.



Εικόνα 2: Το μοντέλο των Judge et al. (2001)

Αναλυτικότερα τα μοντέλα:

1. **Μοντέλο 1:** Όταν το άτομο είναι ικανοποιημένο από την εργασία που επιτελεί, τότε γίνεται αποδοτικότερο και εκτελεί τα καθήκοντά του με περισσότερη ενέργεια και διάθεση για προσφορά στον οργανισμό. Οι Eagly και Chaiken (1993) συμπέραναν πως όταν ένα άτομο αξιολογεί μια εργασία ως «ευχάριστη» τότε τείνει να γίνεται πιο αποδοτικό ενώ αντίστοιχα όταν θεωρεί πως είναι «μη ευχάριστη» κάνει την δουλειά αυτή με μειωμένη αποδοτικότητα.
2. **Μοντέλο 2:** Η αποδοτικότητα ενός ατόμου στην εργασία του είναι εκείνη η οποία θα του εξασφαλίσει μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση. Οι Naylor,

Pritchard & Ilgen (1980) σημείωσαν πως οι ανταμοιβές (ηθικές ή υλικές) που προέρχονται από την ορθή εκτέλεση των καθηκόντων είναι σημαντικοί παράγοντες καθορισμού του βαθμού της εργασιακής ικανοποίησης που αισθάνεται ένα άτομο.

3. **Μοντέλο 3:** Η ταυτόχρονη επίδραση της εργασιακής ικανοποίησης με την αποδοτικότητα δεν έχει κάποιο σαφές και ευρέως χρησιμοποιούμενο θεωρητικό υπόβαθρο. Μόνο οι Schwab και Cummings (1970) προσπάθησαν να διασαφηνίσουν το θεωρητικό πλαίσιο της θεωρίας αυτής καθώς και ο Wanous (1974) ο οποίος όρισε πως είναι δυνατόν να υπάρχει αμοιβαία συσχέτιση μεταξύ των όρων αυτών. Για να γίνει αυτό πρέπει να ορίσουμε τι τύπου είναι η εργασιακή ικανοποίηση: αν είναι ενδογενούς (extrinsic) τύπου, τότε η εργασιακή ικανοποίηση εξασφαλίζει αποδοτικότητα. Από την άλλη πλευρά, εάν η εργασιακή ικανοποίηση είναι εσωγενούς (intrinsic) τύπου τότε πρωτεύον παράγοντας είναι η αποδοτικότητα η οποία και θα εξασφαλίσει τον βαθμό της ικανοποίησης που απαιτείται. Το μοντέλο αυτό παρουσιάζει τα επιμέρους χαρακτηριστικά των δύο πρώτων, συγκεντρωμένα μαζί.
4. **Μοντέλο 4:** Στο τέταρτο μοντέλο κυριαρχεί η ιδέα της εσφαλμένης απευθείας σύνδεσης μεταξύ των δύο αυτών χαρακτηριστικών. Οι Cohen and Cohen (1983) υπογράμμισαν πως τα δύο αυτά χαρακτηριστικά δεν έχουν απευθείας σύνδεση μεταξύ τους αλλά μέσω ενός τρίτου, μη μετρήσιμου (unmeasured) στοιχείου (C). Οι Judge et al. (2001) σημειώνουν πως το συμπέρασμα αυτό δε σημαίνει πως τα δύο στοιχεία είναι μεταξύ τους μη συγγενή αλλά πως υπάρχουν κάποια στοιχεία που δηλώνουν την εξάρτηση αυτή.
5. **Μοντέλο 5:** Ο Locke (1970) διασαφήνισε πως δεν είναι μόνο η αμοιβή ο παράγοντας που επηρεάζει τις σχέσεις μεταξύ ικανοποίησης/αποδοτικότητας όπως εσφαλμένα είχε διατυπωθεί μέχρι τότε. Επιπλέον παράγοντες είναι, πέραν της αμοιβής, η φύση της δουλειάς καθεαυτής (Jurgensen, 1978) καθώς και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της.
6. **Μοντέλο 6:** Είναι ελάχιστες οι έρευνες οι οποίες έχουν ως συμπέρασμα την μη εξάρτηση των δύο αναφερομένων χαρακτηριστικών. Σε μία από αυτές, οι

Greenberger et al. (1989) συμπέραναν πως η εργασιακή ικανοποίηση και η αποδοτικότητα εξαρτώνται και οι δύο από τον προσωπικό έλεγχο αλλά δεν ερεύνησαν την μεταξύ τους σχέση.

7. **Μοντέλο 7:** Το έβδομο και τελευταίο μοντέλο χωρίζεται σε τρεις επιμέρους θεωρίες οι οποίες αποδίδουν την σχέση της εργασιακής ικανοποίησης/αποδοτικότητας θέλοντας να δείξουν τον μη παραδοσιακό τρόπο σύνδεσής τους όπως φαίνεται από τα μοντέλα 1 και 2. Οι θεωρίες αυτές είναι:

reconceptualizing attitudes: Σύμφωνα με τους George and Brief (1996) η διαδικασία αυτή είναι αναγκαία για να διασαφηνιστεί η στάση (attitude) του ατόμου απέναντι στην εργασία του.

reconceptualizing performance: Οι Borman and Motowidlo (1993) σημειώνουν πως η συμπεριφορά ενός ατόμου ακόμα και έξω από τον χώρο εργασίας του ως απλού πολίτη αντικατοπτρίζει την διάθεση που έχει για δουλειά. Αντιθέτως ο Organ (1988) είχε σημειώσει και αργότερα διαφωνήσει με τους Borman and Motowidlo καθώς θεωρούσε πως η συμπεριφορά ενός ατόμου εκτός της εργασίας του δε δείχνει την διάθεσή του για δουλειά αλλά για εθελοντισμό.

organizational level of analysis: Ο Ostroff (1992) σημείωσε πως ο λόγος που δεν υπήρχε συσχέτιση μεταξύ της ικανοποίησης και της αποδοτικότητας ήταν το γεγονός πως οι αναλυτικοί δείκτες τους διέφεραν. Πρότεινε την δημιουργία κοινών –όσο το δυνατόν- δεικτών με σκοπό την σύγκριση και συσχέτιση των δύο αυτών στοιχείων.

Η σχηματική αυτή απεικόνιση των Judge et al. (2001) είναι η πληρέστερη και αναλυτικότερη από όσες μελετήθηκαν στην παρούσα εργασία.

1.Α Κλίμακες μέτρησης εργασιακής ικανοποίησης

Η εργασιακή ικανοποίηση έχει αποτελέσει αντικείμενο έρευνας σε κάθε εργασιακό τομέα και από πολλούς ερευνητές. Στο πέρασμα των χρόνων δημιουργήθηκαν διάφορες κλίμακες μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης, οι οποίες εξελίχθηκαν και διαφοροποιήθηκαν ανάλογα με τους χώρους στους οποίους γινόταν η έρευνα. Στις μέρες μας υπάρχουν διάφορες τεχνικές και κλίμακες, οι οποίες βοηθούν στην έρευνα για την εργασιακή ικανοποίηση.

Η κλίμακα μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης είναι μια βάση πάνω στην οποία θα δομηθούν οι ερωτήσεις που θα τεθούν στους συμμετέχοντες στην έρευνα. Οι κλίμακες διαφοροποιούνται ως προς το περιεχόμενο και το πλήθος των ερωτήσεων, τις απαντήσεις που επιδέχονται τα ερωτήματα αυτά καθώς επίσης και ως προς την στατιστική ανάλυσή τους.

Παρακάτω, παρουσιάζονται οι κλίμακες πάνω στις οποίες έχουν δομηθεί έρευνες για την μέτρηση του ποσοστού ικανοποίησης:

Job Descriptive Index (JDI): Το JDI είναι αποτέλεσμα ενός ερευνητικού προγράμματος που ξεκίνησε το 1963. Η κλίμακα αυτή (Πετρίλη, 2007, Goris, 2007) περιέχει ερωτήματα για πέντε (5) διαφορετικούς τομείς της εργασίας και πιο συγκεκριμένα θέτει ερωτήματα σχετικά με την εργασία καθεαυτή, το μισθό, τη δυνατότητα προαγωγής, την επίβλεψη από ανώτερα στελέχη και τις σχέσεις με τους συναδέλφους. Στην εκτεταμένη της μορφή περιέχει εβδομήντα δύο (72) ερωτήματα, τα οποία είναι είτε ένα επίθετο είτε μια μικρή φράση που περιγράφει ένα συναίσθημα ή μία κατάσταση στον χώρο της εργασίας. Οι απαντήσεις που επιδέχονται τα ερωτήματα είναι «Ναι», «Όχι» και «Δεν είμαι σίγουρος/η». Σε όλα τα ερωτήματα υπάρχει μια μικρή φράση-επεξήγηση για την φύση του ερωτήματος. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί πως υπάρχουν ερωτήματα τα οποία προδιαθέτουν είτε θετικά είτε αρνητικά τον ερωτώμενο προς μια κατεύθυνση.

Job in General Scales (JIG): Αποτελεί μια κλίμακα, η οποία βασίστηκε στο JDI και περιέχει δεκαοχτώ (18) ερωτήματα παρόμοιας μορφής (επιθέτου-μικρής φράσης). Οι απαντήσεις που επιδέχονται τα ερωτήματα είναι ίδιες όπως και στο JDI («ναι», «όχι»,

«δεν είμαι σίγουρος/η»). Σύμφωνα με έρευνα (Πετρίλη, 2007) η κλίμακα αυτή είναι ασφαλής ως προς τα αποτελέσματα που παρουσιάζει αλλά για να είναι ορθότερα και πληρέστερα τα στατιστικά είναι χρήσιμο να συνδεθεί και με άλλες κλίμακες.

Values survey: Είναι μια κλίμακα που χρησιμοποιείται σε μεγάλα δείγματα (Borooh, 2009). Οι απαντήσεις των ερωτημάτων χωρίζονται σε τρεις βαθμίδες: από 1 έως 3 είναι το χαμηλό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης, από 4 έως 7 είναι το μέτριο επίπεδο και από 8 έως 10 είναι το ανώτερο επίπεδο. Οι ερωτήσεις που αφορούν την εργασιακή ικανοποίηση αναφέρονται στα παρακάτω:

- Εάν είναι ικανοποιητική η πληρωμή
- Εάν υπάρχει πολλή πίεση
- Εάν υπάρχει αίσθημα ασφάλειας
- Εάν η εργασία αυτή αποπνέει σεβασμό
- Εάν τα ωράρια εργασίας είναι ικανοποιητικά
- Εάν υπάρχουν ευκαιρίες για ανάληψη πρωτοβουλίας
- Εάν η άδεια που παρέχεται είναι αρκετή
- Εάν η εργασία είναι ενδιαφέρουσα
- Εάν η εργασία απαιτεί ιδιαίτερη υπευθυνότητα
- Εάν υπάρχει η δυνατότητα ανάπτυξης των δεξιοτήτων ενός ατόμου
- Εάν η εργασία είναι χρήσιμη στο κοινωνικό σύνολο
- Εάν υπάρχουν ευκαιρίες για προαγωγή
- Εάν υπάρχουν ευχάριστοι και αξιόλογοι συνάδελφοι
- Εάν υπάρχει ευκαιρία για γνωριμία με νέους ανθρώπους
- Εάν υπάρχει η πρόκληση για κατάκτηση προσωπικών στόχων

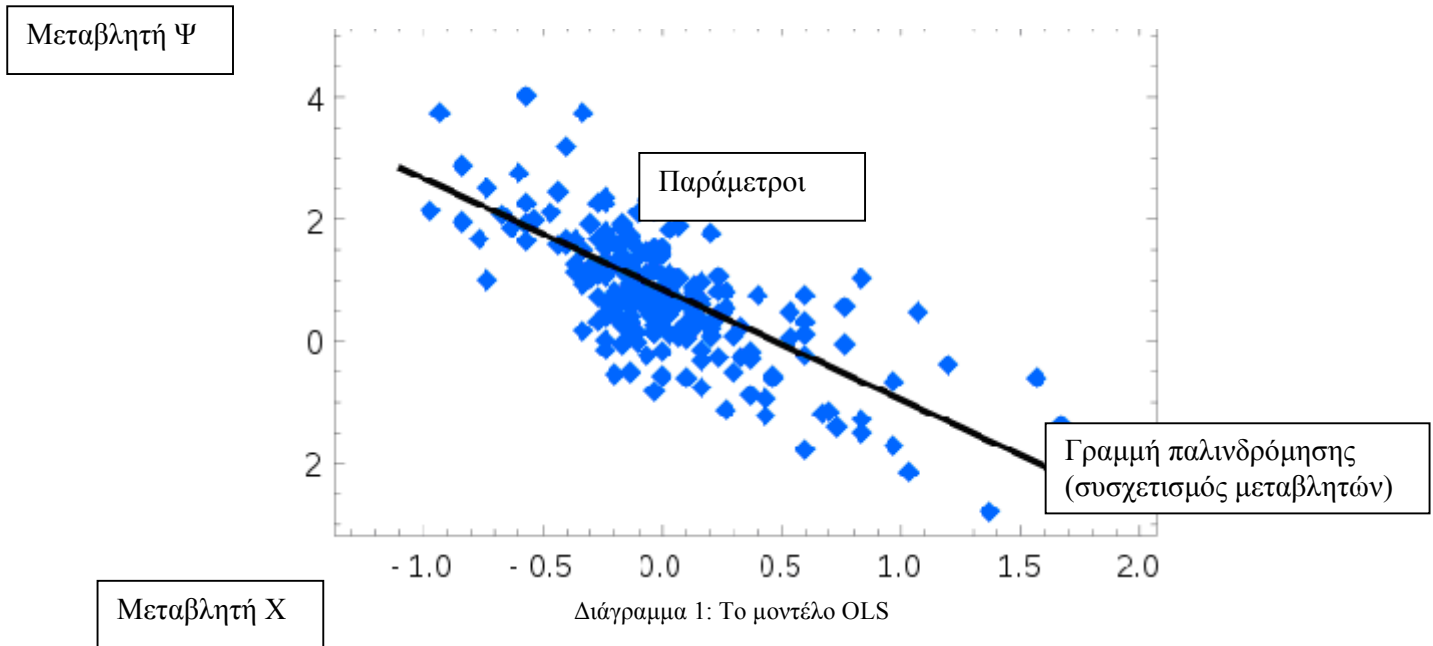
Επιπρόσθετα η κλίμακα αυτή μπορεί να βοηθήσει στο διαχωρισμό των επιχειρήσεων και των οργανισμών παρέχοντας μια σειρά ερωτημάτων μέσω των οποίων γίνεται φανερό το μέγεθος του οργανισμού. Ο Vani Borooh (2009) χρησιμοποίησε τη συγκεκριμένη κλίμακα σε μία έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε δείγμα άνω των είκοσι χιλιάδων (20.000) ατόμων από χώρες της ανατολικής και δυτικής Ευρώπης. Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονταν οι ερωτηθέντες, χωρίστηκαν σε τρία (3) μεγέθη. Το πρώτο μέγεθος που αριθμεί έως και

είκοσι πέντε (25) υπαλλήλους χαρακτηρίζεται ως μικρή επιχείρηση ή οργανισμός. Από είκοσι έξι (26) έως διακόσιους πενήντα (250) υπαλλήλους, χαρακτηρίζεται ως μεσαίου μεγέθους ενώ από διακόσιους πενήντα έναν (251) υπαλλήλους και πάνω χαρακτηρίζεται ως επιχείρηση ή οργανισμός μεγάλου μεγέθους. Τέλος, στην ίδια έρευνα έγινε διάκριση ανάμεσα στα ωράρια των ερωτηθέντων οι οποίοι χωρίστηκαν σε:

- Εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης με πάνω από τριάντα (30) ώρες εργασίας ανά βδομάδα
- Ημιαπασχολούμενοι εργαζόμενοι με κάτω από τριάντα (30) ώρες την βδομάδα
- Αυτοαπασχολούμενους με αδιευκρίνιστο αριθμό εργατοωρών εβδομαδιαία

IVA policy and advice: Βασισμένη σε μία προσπάθεια που έκανε εταιρεία ιδιωτικών συμφερόντων, η κλίμακα αυτή ξεκίνησε να χρησιμοποιείται πρόσφατα (Bos et al., 2009). Περιέχει επτά (7) ερωτήσεις εργασιακής ικανοποίησης καθώς επεκτείνεται σε διάφορους τομείς της εργασίας. Οι ερωτήσεις που περιέχονται και εξετάζονται από την κλίμακα αυτή επιδέχονται μόνο απαντήσεις του τύπου «Ναι» ή «Όχι».

Ordinary Least Squares (OLS): Η κλίμακα αυτή βασίζεται στον τομέα των μικροοικονομικών και έχει εφαρμογή σε σύνθετες έρευνες με μεγάλο αριθμό δείγματος. Ως κλίμακα διερεύνησης θεωρείται από τις πλέον δύσκολες αν και έχει χρησιμοποιηθεί σε αρκετές έρευνες (Westover and Taylor, 2010, Verhofstadt et al., 2007). Τα αποτελέσματα βάση της OLS γίνονται κατανοητά με την χρήση γραφήματος το οποίο συσχετίζει δύο (2) μεταβλητές. Με την χρήση της κλίμακας αυτής, ο ερευνητής προσπαθεί να μελετήσει τις παραμέτρους, δηλαδή τους παράγοντες που επηρεάζουν τις δυο συσχετιζόμενες μεταβλητές. Μέσω των κοινών σημείων των δύο μεταβλητών, διέρχεται μια ευθεία γραμμή η οποία περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο οι δύο μεταβλητές αλληλοεπηρεάζονται. Οι μεταβλητές, οι παράγοντες και ο τρόπος συσχέτισής τους, είναι περισσότερο κατανοητοί στο παρακάτω διάγραμμα:



Job Satisfaction Survey (JSS): Αποτελεί δημιούργημα του ερευνητή Spector (1985) και σύμφωνα με έρευνα (Siepre, 1999) είναι ίσως το καλύτερο όργανο μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με τις προαναφερθείσες κλίμακες. Περιέχει τριάντα έξι (36) συνολικά ερωτήματα πάνω στους ακόλουθους τομείς της εργασίας:

- Μισθός
- Περιβάλλον εργασίας
- Προαγωγή
- Επίβλεψη
- Συνάδελφοι
- Πιθανά βραβεία
- Προνόμια
- Δομή της εργασίας

Όπως και στις προαναφερθείσες κλίμακες υπάρχουν ερωτήματα που προδιαθέτουν αρνητικά ή θετικά τους ερωτηθέντες. Επιπρόσθετα το JSS (Sierpe, 1999) χρησιμοποιεί έξι (6) διαφορετικούς τύπους απάντησης οι οποίοι είναι:

- Συμφωνώ απόλυτα
- Συμφωνώ
- Μάλλον συμφωνώ
- Μάλλον διαφωνώ
- Διαφωνώ
- Διαφωνώ απόλυτα

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί πως η μέτρηση της και κατά συνέπεια, η ανάλυσή της είναι αρκετά εύκολη καθώς κάθε απάντηση αντιπροσωπεύεται με έναν αριθμό-βαθμό. Η απάντηση «Διαφωνώ απόλυτα» συγκεντρώνει έναν (1) βαθμό. Αντίστοιχα, οι υπόλοιπες απαντήσεις δέχονται τους υπόλοιπους βαθμούς μέχρι την απάντηση «Συμφωνώ απόλυτα» που αντιπροσωπεύεται από τον βαθμό έξι (6). Λόγω του ότι τα ερωτήματα είναι πάντα τριάντα έξι (36), ο ερωτώμενος μπορεί να συγκεντρώσει συνολικό σκορ από τριάντα έξι (36) βαθμούς εάν είναι απόλυτα δυσαρεστημένος έως και διακόσιους δεκαέξι (216) εάν είναι απόλυτα ευχαριστημένος.

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ): Η κλίμακα αυτή είναι η περισσότερο χρησιμοποιούμενη από όλες όσες μελετήθηκαν στην παρούσα εργασία (Edem & Lewal, 1999 Πετρίλη, 2007 Ματθαίος, 2008 Toker, 2011). Συναντάται σε δύο μορφές: την εκτεταμένη, η οποία αριθμεί εκατό (100) ερωτήσεις και την συμπυκνωμένη με είκοσι (20) ερωτήσεις. Οι ερωτήσεις τόσο στην εκτεταμένη όσο και στην συμπυκνωμένη μορφή αφορούν είκοσι (20) τομείς της εργασίας, οι οποίοι είναι: (Πετρίλη, 2007)

- Επίτευξη στόχων
- Πολιτικές της εταιρείας
- Αμοιβή
- Συνεργάτες
- Συνθήκες εργασίας

- Επίβλεψη από τους ανωτέρους
- Ποικιλία στην εργασία
- Τεχνική εποπτεία
- Κοινωνική αναγνώριση
- Δυνατότητα προαγωγής
- Δημιουργικότητα
- Αξιοποίηση προσωπικών δεξιοτήτων
- Αίσθηση ασφάλειας
- Επίτευξη προσωπικών στόχων
- Κοινωνική υπηρεσία
- Δραστηριότητα
- Εξουσία
- Αίσθηση ανεξαρτησίας
- Ηθικές αξίες της εταιρίας
- Υπευθυνότητα

Στα ερωτήματα που τίθενται σχετικά με τους τομείς που περιγράφονται παραπάνω, οι διαθέσιμες απαντήσεις είναι τρεις (3):

- Ικανοποιημένος/η
- Ουδέτερος
- Δυσανεστημένος

Employ Satisfaction Inventory (ESI): Η ESI είναι δημιούργημα Ελλήνων ερευνητών (Koustelios, 1991) και είναι η κλίμακα που χρησιμοποιήθηκε στις περισσότερες έρευνες Ελλήνων επιστημόνων. (Koustelios, 1991 Koustelios & Bagiatis, 1997, Togia et all., 2004, Tsigilis et all., 2004) Επιπρόσθετα είναι η κλίμακα βάσει της οποίας δημιουργήθηκε το ερωτηματολόγιο της μοναδικής ελληνικής έρευνας σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση των Ελλήνων βιβλιοθηκονόμων (Togia et all., 2004) Το εργαλείο αυτό μετράει την εργασιακή ικανοποίηση μέσα από την ανάλυση έξι (6) επιμέρους τομέων της εργασίας: (Δράκου, 2008)

- Της δουλειάς καθεαυτής

- Του μισθού
- Της προαγωγής
- Της επίβλεψης
- Του οργανισμού συνολικά
- Των εργασιακών συνθηκών που επικρατούν

Η κλίμακα αυτή θέτει είκοσι τέσσερα (24) ερωτήματα (Δράκου, 2008).

Αναλυτικότερα:

- Τέσσερα (4) ερωτήματα για την δουλειά καθεαυτή
«Η δουλειά μου είναι βαρετή»
- Τέσσερα (4) ερωτήματα σχετικά με τον μισθό
«Αισθάνομαι ανασφάλεια με τον μισθό που παίρνω»
- Τρία (3) ερωτήματα σχετικά με τον τομέα τον προαγωγών
«Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες»
- Τέσσερα (4) ερωτήματα σχετικά με την επίβλεψη
«Ο διευθυντής μου είναι ενοχλητικός»
- Πέντε (5) ερωτήματα σε σχέση με τις ισχύουσες εργασιακές συνθήκες
«Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία»
- Τέσσερα (4) ερωτήματα για τον οργανισμό ως σύνολο
«Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους»

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί πως η κλίμακα ESI είναι η καλύτερη από τις προαναφερθείσες για ερευνητικές εργασίες στον ελληνικό χώρο καθώς σχεδιάστηκε και αναπτύχθηκε με βάση τις συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος που επικρατούν στην Ελλάδα.

1.Ε Έρευνες για την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων των βιβλιοθηκών ανά τον κόσμο

Σήμερα, ολοένα και περισσότερο παρατηρείται αύξηση της δυσαρέσκειας που νιώθουν οι εργαζόμενοι σχετικά με τον χώρο εργασίας τους. Η δυσαρέσκεια αυτή δεν οφείλεται αποκλειστικά σε έναν και μόνο παράγοντα αλλά στο συνδυασμό αυτών.

Οι έρευνες εργασιακής ικανοποίησης έχουν ως σκοπό αφενός να καταδείξουν τη δυσαρέσκεια ή την ικανοποίηση που λαμβάνει ένα άτομο από την εργασία του και αφετέρου να εντοπίσουν τους παράγοντες εκείνους οι οποίοι επηρεάζουν είτε θετικά είτε αρνητικά ένα άτομο απέναντι στην εργασία του.

Μία μεγάλη έρευνα, η οποία αξίζει να αναφερθεί και η οποία περιλαμβάνει και εργαζόμενους σε βιβλιοθήκες, είναι εκείνη των Eskildsen et al. (2010) η οποία πραγματοποιείται την εργασιακή ικανοποίηση σε ένα δείγμα 25.000 ατόμων σε συνολικά 22 χώρες του κόσμου. Η έρευνα διήρκεσε δύο χρόνια (2008-2009) και περιελάμβανε εργαζόμενους από χώρες της Ευρώπης, της Αμερικής και της Ασίας.

Επομένως, η συγκεκριμένη έρευνα σχημάτισε μία εικόνα σχετικά με το αν και κατά πόσο είναι ευχαριστημένοι οι άνθρωποι με τον χώρο της εργασίας τους σε παγκόσμιο επίπεδο. Αξίζει να σημειωθεί πως οι τρεις χώρες με τη μεγαλύτερη ικανοποίηση των εργαζομένων είναι η Δανία με 71%, η Νορβηγία με 69% και η Φινλανδία με 67% ενώ αντίθετα οι τρεις χώρες με το μικρότερο ποσοστό είναι η Ουγγαρία με 55%, η Τσεχία με 52% και η Ιαπωνία με 48%.

Πέραν αυτής της μακροσκελούς έρευνας, υπάρχουν αρκετές ακόμα οι οποίες έχουν ως δείγμα μόνο όσους εργάζονται σε βιβλιοθήκες. Στην παρούσα εργασία, έγινε προσπάθεια να μελετηθούν όσο το δυνατόν περισσότερες έρευνες από διαφορετικά μέρη του κόσμου.

Ο Miniter (1975) δημοσίευσε μια πρώιμη μελέτη εργασιακής ικανοποίησης Αμερικανών βιβλιοθηκονόμων των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών. Αναλύοντας τις απαντήσεις που έλαβε, διαπίστωσε πως ανάλογα με την εργασία που επιτελούσε ένας υπάλληλος το ποσοστό ικανοποίησης διαφοροποιούνταν. Επιπρόσθετα, διαπίστωσε πως η εργασιακή εμπειρία επηρέασε πολύ την ικανοποίηση ενός ατόμου. Υπάλληλοι με χρόνια εμπειρία αισθάνονταν περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε αντίθεση με όσους είχαν λίγη ή καθόλου εμπειρία.

Η Demirel (1989) πραγματοποίησε μια έρευνα σε είκοσι οχτώ δημοτικές βιβλιοθήκες της Τουρκίας και τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής εμφανίζουν νέους

παράγοντες δυσαρέσκειας των εργαζομένων στις βιβλιοθήκες. Οι βιβλιοθηκονόμοι ήταν ιδιαίτερα ικανοποιημένοι από τις εργασιακές συνθήκες, τις σχέσεις με τους συναδέλφους τους καθώς επίσης και από την ασφάλεια που τους παρείχε η εργασία στη βιβλιοθήκη. Αντίθετα, δυσαρέσκεια παρατηρήθηκε στους τομείς της μισθοδοσίας, της επίβλεψης των εργαζομένων αλλά και στον τομέα της προαγωγής. Σε χώρες της Ανατολής και ιδιαίτερα τις αναπτυσσόμενες είναι γνωστό πως οι γυναίκες δε τυγχάνουν σεβασμού, ιδιαίτερα στον εργασιακό τομέα. Σε αυτή την έρευνα, η Demirel διαπίστωσε πως η δυνατότητα προαγωγής, ο σεβασμός και η αναγνώριση για τις παρεχόμενες υπηρεσίες αλλά και η αυστηρότητα από τα ανώτερα στελέχη ήταν σε άμεση εξάρτηση με το φύλο του εργαζομένου.

Η Kwan (1992) ασχολήθηκε με τους βιβλιοθηκονόμους στις ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες του Χονγκ Κονγκ. Μέσω της έρευνάς της διαπίστωσε πως το ένα τρίτο (1/3) του δείγματός της ήταν δυσαρεστημένο με την εργασία του και αυτό οφειλόταν κατά κύριο λόγο στον μισθό και κατά δεύτερο λόγο στο εργασιακό περιβάλλον και τις δυνατότητες προαγωγής. Επιπρόσθετα, αξίζει να σημειωθεί πως οι περισσότεροι από τους βιβλιοθηκονόμους που ήταν δυσαρεστημένοι ήταν εκείνοι που είχαν την μικρότερη εργασιακή εμπειρία.

Σε αντίθεση με την προαναφερθείσα έρευνα, η Kaya (1995) παρουσίασε μια σαφώς βελτιωμένη εικόνα των τουρκικών βιβλιοθηκών. Οι εργαζόμενοι στις βιβλιοθήκες της γειτονικής χώρας, ιδιαίτερα τις πανεπιστημιακές, απολαμβάνουν ισότητα μεταξύ των φύλων και συνολικά έναν ιδιαίτερα ευχάριστο και αξιόλογο εργασιακό χώρο. Το αντίθετο συμβαίνει στις δημόσιες βιβλιοθήκες της Τουρκίας, καθώς εκεί οι εργαζόμενοι είχαν τα χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης. Η Kaya για την καλύτερευση των ποσοστών εργασιακής ικανοποίησης θεωρεί ότι οι προοπτικές προαγωγής θα πρέπει να βελτιωθούν και να δοθεί η ευκαιρία σε όποιον το αξίζει να αποδείξει ότι μπορεί να τα καταφέρει σε μια ανώτερη θέση. Επιπλέον, κάνει νύξη σχετικά με την εξοικείωση των βιβλιοθηκονόμων με τις νέες τεχνολογίες καθώς από την έρευνά της διαπίστωσε πως ένας από τους παράγοντες δυσαρέσκειας ήταν η εκτεταμένη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών. Θεωρεί πως η δυσαρέσκεια αυτή μπορεί να αποφευχθεί αν εισαχθεί στην τριτοβάθμια εκπαίδευση η διδασκαλία ενός συναφούς μαθήματος.

Οι Leckie & Brett (1997) επέλεξαν να ερευνήσουν το σύνολο των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών του Καναδά και διαπίστωσαν πως στους περισσότερους τομείς οι βιβλιοθηκονόμοι ήταν ικανοποιημένοι. Η δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη

αποφάσεων καθώς επίσης και η αίσθηση ελευθερίας εκτιμήθηκε ιδιαίτερα από τους Καναδούς βιβλιοθηκονόμους την στιγμή που δήλωναν δυσαρεστημένοι ή μη ικανοποιημένοι από τον μισθό που λάμβαναν.

Ο Van Reenen (1998) προσπάθησε να αναλύσει και να εξαγάγει χρήσιμα συμπεράσματα μελετώντας το θεωρητικό πλαίσιο της εργασιακής ικανοποίησης. Επιπρόσθετα, μελέτησε παλαιότερες έρευνες εργασιακής ικανοποίησης βιβλιοθηκονόμων και συγκέντρωσε τα κοινά στοιχεία που είχαν μεταξύ τους. Μέσα από την έρευνά του εξήγαγε τα εξής συμπεράσματα:

- Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους νεότερους.
- Οι εργαζόμενοι με μεγαλύτερη εμπειρία είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από εκείνους με μικρότερη εμπειρία.
- Όσοι από τους εργαζόμενους έχουν κατά νου να εργαστούν για τα επόμενα πέντε (5) τουλάχιστον έτη στην υπηρεσία που εργάζονται τώρα είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από εκείνους οι οποίοι σχεδιάζουν διαφορετικά πράγματα.
- Οι προϊστάμενοι των τμημάτων έχουν μεγαλύτερα ποσοστά ικανοποίησης από όσους εργάζονται χωρίς να έχουν ιδιαίτερα υπεύθυνες θέσεις.
- Οι υπάλληλοι στα πληροφοριακά τμήματα και στα τμήματα των προσκτήσεων είχαν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από εκείνους που εργάζονται σε διαφορετικά τμήματα (καταλογογράφοι, υπεύθυνοι δικτύων και ηλεκτρονικών υπηρεσιών, κτλ).
- Οι πτυχιούχοι βιβλιοθηκονόμοι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από όσους είναι εργαζόμενοι σε βιβλιοθήκη με ειδίκευση σε άλλο τομέα.
- Τέλος, το υψηλότερο ποσοστό ικανοποίησης έλαβε η εργασία με το κοινό, με την εξυπηρέτηση δηλαδή των χρηστών της βιβλιοθήκης. Μέσω της παροχής υπηρεσιών στους χρήστες οι υπάλληλοι ικανοποιούν πολλούς τομείς που συγκροτούν το αίσθημα της εργασιακής ικανοποίησης.

Η έρευνα των Edem & Lawal (1999) έλαβε χώρα στις πανεπιστημιακές βιβλιοθήκες της Νιγηρίας. Πιο συγκεκριμένα, από τις τριάντα πέντε (35)

πανεπιστημιακές βιβλιοθήκες της Νιγηρίας επιλέχθηκαν είκοσι δύο (22) και λήφθηκαν απαντήσεις από διακόσιους δύο (202) υπαλλήλους. Το δείγμα κλήθηκε να απαντήσει σε έξι (6) ερωτήσεις που αφορούσαν την ικανοποίηση που λάμβανε από την εργασία του έχοντας πέντε (5) διαφορετικές προτεινόμενες απαντήσεις διαβάθμισης συμφωνίας- διαφωνίας (συμφωνώ απόλυτα, συμφωνώ, ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ, διαφωνώ, διαφωνώ απόλυτα). Τα πορίσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι υπάλληλοι των βιβλιοθηκών ήταν ικανοποιημένοι στους τομείς της επίτευξης των προσωπικών τους στόχων και τις πολιτικές του οργανισμού στον οποίο υπηρετούσαν. Αντίθετα, οι τομείς στους οποίους η ικανοποίηση ήταν πολύ μικρότερη ήταν σχετικά με τον μισθό που λάμβαναν και την επίβλεψη που είχαν από ανώτερα στελέχη. Οι Edem & Lawal μέσω της μελέτης αυτής προτείνουν την ενθάρρυνση των υπαλλήλων για ανάπτυξη επαγγελματικών και ακαδημαϊκών δεξιοτήτων οι οποίες με την σειρά τους θα βοηθήσουν την αναρρίχηση ενός υπαλλήλου σε υψηλότερη θέση και με καλύτερο μισθό. Με την πρόταση αυτή χτυπούν το πρόβλημα στη ρίζα καθώς, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, οι εργαζόμενοι είχαν πρόβλημα με την μισθοδοσία και την επίβλεψη. Με την ανάπτυξη περισσότερων δεξιοτήτων, ανοίγει ο δρόμος για μεγαλύτερο μισθό και υψηλότερη θέση χωρίς την συνεχή επίβλεψη από άλλα μέλη του οργανισμού.

Ο Sierpe (1999) σε έρευνά του για την ικανοποίηση των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκονόμων των αγγλόφωνων περιοχών του Καναδά, οδηγήθηκε στο συμπέρασμα πως οι βιβλιοθηκονόμοι ήταν ικανοποιημένοι από τον χώρο εργασίας αλλά και από την εργασία καθεαυτή. Παρόλα αυτά υπήρχαν τομείς στους οποίους τα ποσοστά ικανοποίησης ήταν κάτω του μετρίου. Οι τομείς αυτοί αφορούσαν τον μισθό που λάμβανε το δείγμα, τις ευκαιρίες που υπήρχαν για προαγωγή σε ανώτερη θέση καθώς επίσης και την δυσκολία επικοινωνίας μεταξύ των συνεργατών της βιβλιοθήκης. Ο Sierpe κάνοντας ενδελεχή ανάλυση και σύγκριση μεταξύ των τριών βιβλιοθηκών που μοιράστηκαν τα ερωτηματολόγια, κατέληξε στο συμπέρασμα πως ενώ τα ποσοστά στις επιμέρους κατηγορίες διέφεραν, εντούτοις οι τρεις προαναφερθέντες τομείς συγκέντρωναν παντού τα ίδια χαμηλά ποσοστά.

Ο Murray (2000) παρουσίασε τα δικά του συμπεράσματα για την εργασιακή ικανοποίηση των βιβλιοθηκονόμων έχοντας ως δείγμα τους εργαζόμενους (βιβλιοθηκονόμους ή μη) στις βιβλιοθήκες του πανεπιστημίου της Νότιας Καρολίνα. Η μελέτη συγκρίθηκε με την αντίστοιχη του Spector (1985), η οποία χρησιμοποιείται από όλους σχεδόν τους ερευνητές στο συγκεκριμένο θέμα. Οι απαντήσεις που έλαβε

παρουσίαζαν κοινά ποσοστά σε πολλούς τομείς με αυτά του Spector. Τα μεγαλύτερα ποσοστά ικανοποίησης έλαβαν η φύση της δουλειάς αλλά και η επίβλεψη, ενώ αντίθετα τα χαμηλότερα ποσοστά συγκέντρωναν οι δυνατότητες προαγωγής και ο μισθός. Αναλυτικότερα, οι εργαζόμενοι θεωρούν πως οι ευκαιρίες για προαγωγή είναι λίγες ενώ οι γνώσεις που αποκτούν από τις εργασίες που επιτελούν, δε μπορούν να εξασφαλίσουν τα εχέγγυα για αναρρίχηση σε υψηλότερη θέση. Επιπρόσθετα, ελάχιστοι ήταν εκείνοι οι οποίοι θεωρούσαν πως η αμοιβή η οποία λάμβαναν, ήταν αντάξια των υπηρεσιών που παρείχαν αλλά και των προσόντων τους.

Ο Poors (2003) έθεσε τα ερωτήματά του σε βιβλιοθηκονόμους της Δανίας και της Μεγάλης Βρετανίας. Συγκρίνοντας τις απαντήσεις που έλαβε, διαπίστωσε πως οι βιβλιοθηκονόμοι της Δανίας παρουσίαζαν μεγαλύτερα ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης από τους συναδέλφους τους στην Μεγάλη Βρετανία. Πέραν αυτού, το ακόμα εντυπωσιακότερο ήταν πως σε ποσοστό 92% οι Δανοί βιβλιοθηκονόμοι δήλωναν ευχαριστημένοι από την εργασία τους συνολικά. Αντίθετα, οι Βρετανοί βιβλιοθηκονόμοι σε ποσοστό 19% (δηλ. σχεδόν ένας στους πέντε) δήλωσαν πως είναι δυσαρεστημένοι από την εργασία τους.

Οι David & Perez (2006) σε έρευνά τους στις Φιλιππίνες, διαπίστωσαν πως στην πλειονότητά τους οι βιβλιοθηκονόμοι στις ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες ήταν ικανοποιημένοι από την εργασία τους και δε σκόπευαν να αλλάξουν τόπο εργασίας στο μέλλον. Το πρόβλημα που διαπιστώθηκε αφορούσε σχεδόν αποκλειστικά στις τεχνικές και τις μεθόδους επίβλεψης, καθώς οι εργαζόμενοι θεωρούσαν πως οι υπάρχουσες πρακτικές φανέρωναν ένα περιβάλλον αρκετά συντηρητικό το οποίο φόβιζε τους νέους βιβλιοθηκονόμους.

Η Lim (2008) ερευνώντας την ικανοποίηση των επιστημόνων της πληροφόρησης (Information technology workers) διαπίστωσε πως σε δείγμα διακοσίων δύο (202) υπαλλήλων οι τομείς στους οποίους το αίσθημα ικανοποίησης ήταν μεγαλύτερο σε τομείς όπως η μισθοδοσία και οι δυνατότητες προαγωγής. Το αποτέλεσμα αυτό έρχεται σε αντίθεση με τις προηγούμενες έρευνες καθώς εκεί παρατηρείται πως κυρίαρχο ρόλο στη δυσαρέσκεια από την δουλειά διαδραμάτισε ο μισθός.

Η Torper (2008) πραγματεύεται την έρευνα που έγινε για λογαριασμό του περιοδικού *Library Journal* σε δείγμα τριών χιλιάδων ενενήντα πέντε (3.095) Αμερικανών βιβλιοθηκονόμων. Τα πορίσματα της έρευνας αυτής παρουσιάζουν το, ομολογουμένως, πολύ μεγάλο ποσοστό της τάξης του 85,6% του δείγματος αυτού να

παρουσιάζεται ικανοποιημένο με την εργασία του σε σημείο που, αν του δινόταν μια νέα ευκαιρία, θα διάλεγε ξανά την ίδια ακριβώς καριέρα. Τα σημεία στα οποία παρουσιάστηκε μεγάλο ποσοστό ικανοποίησης ήταν σχετικά με την πληθώρα των πραγμάτων με τα οποία ασχολούνται και τα οποία κάνουν την δουλειά ενδιαφέρουσα και επιπλέον με το αίσθημα που ένιωθαν βοηθώντας το κοινό. Αντίθετα οι τομείς που παρουσιάζουν τα μικρότερα ποσοστά ικανοποίησης είναι ο μισθός, η επίβλεψη από ανώτερα στελέχη και τέλος η χρηματοδότηση που λαμβάνει ο οργανισμός για τη διεκπεραίωση των διαφόρων αναγκών του.

Στον ελληνικό χώρο οι έρευνες εργασιακής ικανοποίησης ξεκίνησαν να πραγματοποιούνται τα τελευταία χρόνια. Αρκετοί ερευνητές (Δοργουτιάν, 2010, Ζουρνατζή κ.α., 2006, Πετρίλη, 2007, Πλακίδα, 2007, Χατζηδάκη, 2010, Ματθαίος, 2008) επιλέγουν ως μεταπτυχιακή τους εργασία ή ως παρουσίαση σε επιστημονικό συνέδριο τη διερεύνηση του ποσοστού εργασιακής ικανοποίησης διαφόρων ομάδων εργαζομένων.

Οι παραπάνω έρευνες καλύπτουν πάρα πολλές εργασιακές ομάδες όπως για παράδειγμα δασκάλους, εργαζόμενους σε παράρτημα ξένης εταιρείας στην Ελλάδα, ναυαγοσώστες και τραπεζικά στελέχη.

Η μόνη γνωστή έρευνα σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση Ελλήνων βιβλιοθηκονόμων είναι η εργασία των Togia, Kousteliou και Tsigili (2004). Εκτός από αυτή την έρευνα, δε κατέστη δυνατόν να βρεθεί παρόμοια εργασία σχετικά με τον κλάδο των Ελλήνων βιβλιοθηκονόμων.

Οι Togia et all. (2004) για να διερευνήσουν την εργασιακή ικανοποίηση των Ελλήνων βιβλιοθηκονόμων που εργάζονται σε Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι., χρησιμοποίησαν την κλίμακα ESI (employ satisfaction inventory) η οποία σχεδιάστηκε (Koustelios, 1991) με βάση το ελληνικό περιβάλλον εργασίας.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως οι Έλληνες βιβλιοθηκονόμοι θεωρούν ως σημαντικότερους παράγοντες ικανοποίησης τις εργασιακές συνθήκες, την επίβλεψη από τα ανώτερα στελέχη, την δουλειά καθεαυτή και τέλος το οργανισμό ως σύνολο. Αντίθετα, λιγότερο σημαντικοί παράγοντες θεωρήθηκαν ο μισθός και η δυνατότητα προαγωγής. Οι παράγοντες που χαρακτηρίστηκαν ως σημαντικότεροι από πλευράς βιβλιοθηκονόμων, ήταν εκείνοι οι οποίοι συγκέντρωσαν και το μεγαλύτερο ποσοστό ικανοποίησης. Αναλυτικότερα, η δουλειά καθεαυτή

συγκέντρωσε με διαφορά το μεγαλύτερο ποσοστό ικανοποίησης και κατόπιν ακολουθούν η επίβλεψη και οι εργασιακές συνθήκες. Από την άλλη πλευρά, οι Έλληνες βιβλιοθηκονόμοι φάνηκαν δυσαρεστημένοι με τα χρήματα που λάμβαναν μηνιαία. Το χαμηλότερο όμως ποσοστό, συγκέντρωσε ο τομέας της προαγωγής.

Είναι γεγονός πως στην ελληνική πραγματικότητα η προαγωγή σε μια ανώτερη βαθμίδα, ειδικότερα σε έναν οργανισμό όπως η βιβλιοθήκη, επέρχεται δύσκολα καθώς, όπως σημειώνεται στο παρακάτω κεφάλαιο σχετικά με την διοικητική δομή σε ένα ελληνικό πανεπιστήμιο, δεν είναι ξεκάθαρες οι συνθήκες για αναρρίχηση σε υψηλότερη θέση.

Όλα τα υπόλοιπα ζητήματα αναλύονται στο τρίτο μέρος της εργασίας αυτής όπου γίνεται η παρουσίαση της έρευνας και η ανάλυση των αποτελεσμάτων. Στο κεφάλαιο που ακολουθεί, επιχειρήθηκε μια όσο το δυνατόν πληρέστερη παρουσίαση και γνωριμία με το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.

ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

Το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (Α.Π.Θ.) είναι ένα από τα μεγαλύτερα και παλαιότερα εκπαιδευτικά ιδρύματα της Ελλάδας. Έχει ως έδρα του την πόλη της Θεσσαλονίκης αλλά υπάρχουν παραρτήματά του σε κοντινές πόλεις όπως η Βέροια και εγκαταστάσεις σε Χαλκιδική και Περτούλι.

2.Α Ιστορικά στοιχεία

Το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης ιδρύθηκε το 1925 μετά από εισήγηση του πρωθυπουργού Αλέξανδρου Παπαναστασίου υπό το όνομα Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης με τον ιδρυτικό νόμο Ν.3341/14-6-1925. Ο ιδρυτικός νόμος δημοσιεύτηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως την 22^α Ιουνίου του 1925. Λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών που επικρατούσαν την εποχή εκείνη, το Πανεπιστήμιο ξεκίνησε να λειτουργεί το 1926 με πρώτο πρύτανη τον Γεώργιο Χατζηδάκι που ακολούθως αντικαταστάθηκε από τον Χρήστο Τσουντα.

Η Φιλοσοφική Σχολή ήταν το πρώτο τμήμα που λειτούργησε το 1926 καθώς η αρχική ιδέα της ίδρυσης του Πανεπιστημίου είχε ως στόχο την ανάπτυξη των θεωρητικών και όχι των θετικών επιστημών. Μετά από ένα χρόνο λειτουργίας ελήφθη η απόφαση να μεταστεγαστούν οι εγκαταστάσεις του Πανεπιστημίου καθώς θεωρήθηκε ότι το κτίριο «Αλλατίνη» που είχε ως έδρα δε μπορούσε να εξυπηρετήσει τις ανάγκες του πανεπιστημίου.

Το 1927 οι εγκαταστάσεις του Πανεπιστημίου μεταφέρθηκαν στην –τότε- πτέρυγα που χρησιμοποιούσε το Β' στρατιωτικό νοσοκομείο. Το κτίριο αυτό χρησιμοποιείται έως τις μέρες μας και στεγάζει ένα μέρος της φιλοσοφικής σχολής.



Εικόνα 3: Το κτίριο της παλιάς Φιλοσοφικής

Με την μεταφορά των εγκαταστάσεων στη νέα πτέρυγα, σταδιακά άρχισαν να δημιουργούνται νέες σχολές και τμήματα. Με τις ρυθμίσεις του 1982 σχετικά με την λειτουργία των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, έγινε μια αναδιάρθρωση στις σχολές και τα τμήματα η οποία είχε ως αποτέλεσμα είτε να συμπυχθούν σχολές είτε να ανασυσταθούν εξολοκλήρου οι σχολές. Οι σχολές που δημιουργήθηκαν ήταν οι εξής:

- Φιλοσοφική σχολή
- Σχολή Νομικών και Οικονομικών επιστημών
- Πολυτεχνική σχολή
- Σχολή Γεωτεχνικών επιστημών
- Σχολή επιστημών Υγείας
- Σχολή Θετικών επιστημών
- Θεολογική σχολή

Στον παρακάτω πίνακα παρατηρείται χρονολογικά η ανάπτυξη του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου:

| Έτος Ίδρυσης | Τμήμα | Σχολή |
|--------------|---|---|
| 1927 | Δασολογίας | Φυσικομαθηματική |
| 1929 | Νομικής | Νομικών και Οικονομικών επιστημών |
| 1937 | Γεωπονίας | Γεωπονοδασολογική |
| 1942 | Ιατρικής | Ιατρική |
| 1942 | Θεολογίας | Θεολογική |
| 1950 | Κτηνιατρικής | Κτηνιατρική |
| 1951 | | Ινστιτούτων Ξένων Γλωσσών |
| 1955 | | Πολυτεχνική |
| 1959 | | Οδοντιατρική |
| 1983 | | Παιδαγωγική |
| 1983 | | Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού |
| 1984 | | Καλών Τεχνών |
| 1991 | | Δημοσιογραφίας και Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης |
| 1999 | Μηχανικών Διαχείρισης Ενεργειακών Πόρων (παράρτημα Κοζάνης) | Θετικών Επιστημών |
| 1999 | Βαλκανικών Σπουδών (παράρτημα Φλώρινας) | Φιλοσοφική |
| 2004 | Μηχανικών Χωροταξίας και Ανάπτυξης (παράρτημα Βέροιας) | Πολυτεχνική |
| 2004 | Κινηματογράφου | Καλών Τεχνών |

Πίνακας 1: Η χρονολογική εξέλιξη των τμημάτων του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου

2.Β Εγκαταστάσεις του Πανεπιστημίου

Όπως προαναφέρθηκε, το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο αρχικά είχε ως έδρα του το κτίριο «Αλλατίνη» στην περιοχή Χαριλάου της Θεσσαλονίκης. Μετά τον πρώτο χρόνο λειτουργίας του μεταφέρθηκε στις εγκαταστάσεις που καταλαμβάνει μέχρι και σήμερα. Το 1927 μεταφέρονται οι εγκαταστάσεις του πανεπιστημίου στην πτέρυγα του Β' στρατιωτικού νοσοκομείου μέρος της οποίας χρησιμοποιείται έως σήμερα και στεγάζει τις βιβλιοθήκες των τμημάτων Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής, Λαογραφίας, Γλωσσολογίας, Ψυχολογίας καθώς και τις βιβλιοθήκες των ξενόγλωσσων τμημάτων της Γερμανικής και Γαλλικής φιλολογίας.

Σήμερα οι εγκαταστάσεις του πανεπιστημίου καταλαμβάνουν 430,000 τ.μ. περίπου σε κεντρικότατο σημείο της πόλης και είναι ιδιόκτητες. Λόγω πληρότητας και μη επάρκειας χώρου κάποια τμήματα βρίσκονται εκτός του χώρου της πανεπιστημιούπολης όπως το τμήμα Πολιτικών Επιστημών που στεγάζεται σε κτίρια επί της οδού Εγνατίας ή ακόμη και εκτός πόλεως όπως το τμήμα Μηχανικών χωροταξίας και ανάπτυξης που στεγάζεται σε εγκαταστάσεις στην πόλη της Βέροιας.

Επιπρόσθετα, στην κυριότητα του Πανεπιστημίου υπάγονται τα πανεπιστημιακά δάση που βρίσκονται στις περιοχές του Χολομώντα της Χαλκιδικής και του Περτουλίου της Πίνδου καθώς και οι εγκαταστάσεις του αγροκτήματος στις Σέδες, οι κλινικές του τμήματος Κτηνιατρικής στην περιοχή του νέου σιδηροδρομικού σταθμού και του Λαγκαδά αλλά και το Κέντρο Βυζαντινών Ερευνών επί της οδού Βασιλίσσης Όλγας.

Για την εξυπηρέτηση των αναγκών των σπουδαστών υπάρχουν οι πανεπιστημιακοί ξενώνες (εστίες) οι οποίοι στεγάζουν φοιτητές με χαμηλό εισόδημα ή από πολυμελείς οικογένειες. Επιπλέον στις εστίες αυτές διαμένουν και αλλοδαποί φοιτητές που επισκέπτονται την Ελλάδα στα πλαίσια έρευνας ή του προγράμματος ανταλλαγής φοιτητών Erasmus. Οι πανεπιστημιακοί ξενώνες είναι πέντε στον αριθμό και βρίσκονται στις περιοχές της Καλαμαριάς, του Κέντρου και των 40 εκκλησιών.

Τέλος, για την εξυπηρέτηση των γονιών-εργαζομένων λειτουργεί το «Παιδικό Κέντρο» και οι πανεπιστημιακές κατασκηνώσεις στο Ποσειδί της Χαλκιδικής,



Εικόνα 4: Αποψη της φοιτητικής εστίας

2.Γ Σχολές, τμήματα και διδακτικό προσωπικό

Το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης την στιγμή αυτή αριθμεί 12 σχολές και 37 τμήματα. Όπως αναφέρθηκε στο κεφάλαιο «Ιστορικά στοιχεία», η σημερινή ανάπτυξη και δομή των σχολών και των τμημάτων είναι αποτέλεσμα μιας σειράς αλλαγών από την ίδρυση του πανεπιστημίου μέχρι σήμερα και με βάση τα γεγονότα της εποχής που διανύουμε, οι αλλαγές αυτές φαίνεται πως θα είναι σαρωτικές με την συγχώνευση των πανεπιστημίων.

Αναλυτικά οι σχολές και τα τμήματα, σύμφωνα με το ισχύον πρόγραμμα σπουδών:

- **Θεολογική σχολή**

τμήματα: Θεολογίας

Ποιμαντικής και κοινωνικής θεολογίας

- **Φιλοσοφική σχολή**

τμήματα: Φιλολογίας

Ιστορίας και Αρχαιολογίας

Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής

Ψυχολογίας

Αγγλικής γλώσσας και φιλολογίας

Γαλλικής γλώσσας και φιλολογίας

Γερμανικής γλώσσας και φιλολογίας

Ιταλικής γλώσσας και φιλολογίας

- **Σχολή Θετικών Επιστημών**

τμήματα: Μαθηματικών

Φυσικής

Χημείας

Βιολογίας

Γεωλογίας

Πληροφορικής

- **Σχολή Νομικών, Οικονομικών & Πολιτικών Επιστημών**

τμήματα: Νομικής

Οικονομικών επιστημών

Πολιτικών επιστημών

- **Πολυτεχνική Σχολή**

τμήματα: Πολιτικών μηχανικών

Αρχιτεκτόνων μηχανικών

Αγρονόμων Τοπογράφων μηχανικών

Μηχανολόγων μηχανικών

Ηλεκτρολόγων μηχανικών και μηχανικών Υπολογιστών

Χημικών μηχανικών

Γενικό τμήμα

Μηχανικών Χωροταξίας και Ανάπτυξης (Βέροια)

- **Σχολή Καλών Τεχνών**

τμήματα: Εικαστικών και εφαρμοσμένων τεχνών

Μουσικών σπουδών

Θεάτρου

Κινηματογράφου

- **Παιδαγωγική Σχολή**

τμήματα: Παιδαγωγικό τμήμα Δημοτικής εκπαίδευσης

Επιστημών Προσχολικής αγωγής και εκπαίδευσης

- Γεωπονική Σχολή
- Σχολή Δασολογίας και Φυσικού περιβάλλοντος
- Κτηνιατρική Σχολή
- Ιατρική Σχολή
- Οδοντιατρική Σχολή
- **Ανεξάρτητα τμήματα**
 - Φαρμακευτικής
 - Επιστήμης φυσικής αγωγής και αθλητισμού
 - Επιστήμης φυσικής αγωγής και αθλητισμού (Σέρρες)
 - Δημοσιογραφίας και Μέσων μαζικής επικοινωνίας

Τα τμήματα του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης αυτή την στιγμή αριθμούν περίπου 95,000 φοιτητές εκ των οποίων οι 86,000 είναι προπτυχιακού και οι 9,000 μεταπτυχιακού επιπέδου, γεγονός που το καθιστά το πρώτο σε αριθμό φοιτητών στην Ελλάδα. Επιπλέον στελεχώνονται από διδακτικό προσωπικό που αυτή την στιγμή ανέρχεται στο αριθμό των 2,330 ατόμων. Ο αριθμός αυτός αφορά τα μέλη του διδακτικού και ερευνητικού προσωπικού (Δ.Ε.Π.) τα οποία χωρίζονται στις κάτωθι βαθμίδες:

- 694 καθηγητές
- 625 αναπληρωτές καθηγητές
- 500 επίκουροι καθηγητές
- 511 λέκτορες

Επιπρόσθετα, στο διδακτικό έργο συμβάλλει και το ειδικό εκπαιδευτικό προσωπικό (Ε.Ε.Π.) το οποίο ανέρχεται στον αριθμό των 101 ατόμων. Το λοιπό διδακτικό προσωπικό ανέρχεται στον αριθμό των 306 και τέλος το ειδικό τεχνικό

εργαστηριακό προσωπικό (Ε.Τ.Ε.Π.) στα 412 άτομα. Συνολικά 3,149 άτομα συνεπικουρούν στο διδακτικό έργο και ανοίγουν νέους δρόμους γνώσης σε σπουδαστές κάθε βαθμίδας.

Από τις σχολές του Αριστοτελείου έχουν αποφοιτήσει δεκάδες άνθρωποι του πνεύματος και των επιστημών της χώρας μας και επιπλέον έχουν αποσπάσει τιμητική διάκριση αρκετοί επιφανείς επιστήμονες του εξωτερικού όπως:

Μανόλης Ανδρόνικος - ο άνθρωπος που ανακάλυψε τον τάφο του Φιλίππου Β'. Σημαντικότετος αρχαιολόγος με πλούσια συγγραφική κληρονομιά, υπήρξε καθηγητής στο τμήμα της Κλασικής Αρχαιολογίας.

Εμμανουήλ Γ. Κριαράς – καθηγητής Μεσαιωνικής φιλολογίας. Κυριότερο έργο του η συγγραφή του λεξικού της μεσαιωνικής ελληνικής δημόδους γραμματείας 1100-1669 που αριθμεί 14 τόμους.

Λίνος Πολίτης – καθηγητής της έδρας της Νεώτερης και σύγχρονης ελληνικής φιλολογίας, συγγραφέας με πάμπολλες δημοσιεύσεις.

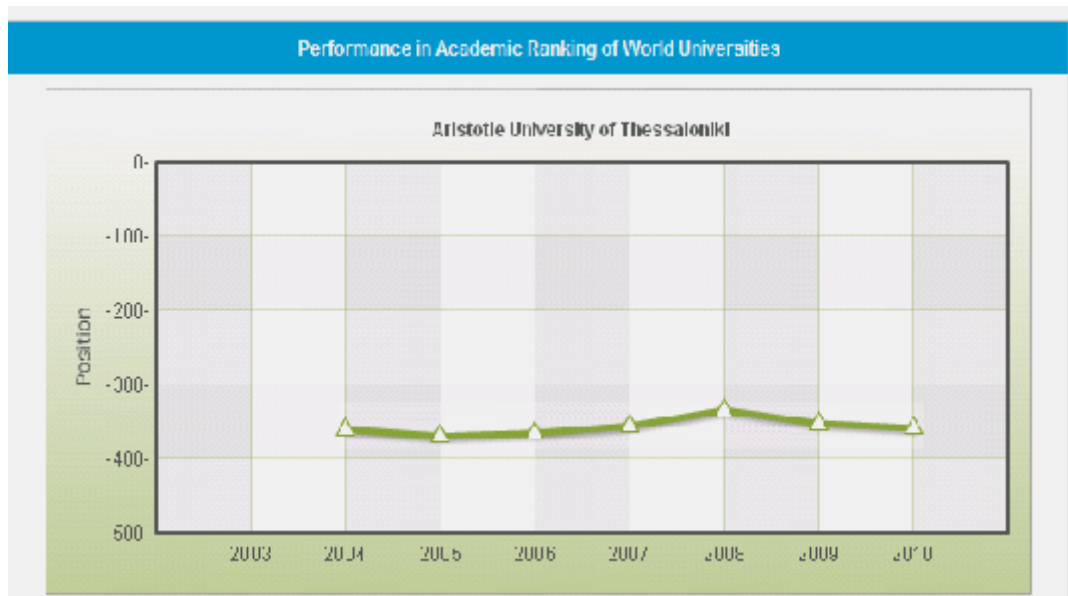
Eric Hobsbawm – οικονομολόγος διεθνούς καταξίωσης είναι επίτιμος διδάκτορας του τμήματος Οικονομικών Επιστημών.

Peter Gilles – διακεκριμένος νομικός, καθηγητής στο πανεπιστήμιο της Φρανκφούρτης. Έχει αναγορευτεί επίτιμος διδάκτορας του τμήματος νομικής.

Ξενοφών Ζολώτας – οικονομολόγος, πρώην πρωθυπουργός της Ελλάδας έλαβε την διάκριση του επίτιμου διδάκτορα.

Χρήστος Σαρτζετάκης – πρώην πρόεδρος της δημοκρατίας, απόφοιτος του τμήματος νομικής.

Το εκπαιδευτικό έργο του Αριστοτελείου και η ποιότητα των σπουδών του επιβραβεύθηκε με την κατάταξή του στις θέσεις 301 έως 400 στην ετήσια στατιστική ανάλυση για τα 500 καλύτερα πανεπιστήμια του κόσμου σύμφωνα με την ιστοσελίδα Academic Ranking of World Universities (ARWU).



Διάγραμμα 2: Οι θέσεις που κατέλαβε τα τελευταία έξι (6) χρόνια το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο σύμφωνα με την ARWU.

2.Α Υπηρεσίες εξυπηρέτησης & έρευνας

Το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο ως σύγχρονο εκπαιδευτικό ίδρυμα, προσφέρει στους σπουδαστές αλλά και στους εξωτερικούς χρήστες, μια πληθώρα υπηρεσιών για την καλύτερη και πληρέστερη εξυπηρέτησή τους αλλά και για την αποτελεσματικότερη έρευνα στο επιστημονικό του έργο.

Το κέντρο λειτουργίας δικτύου είναι μία υπηρεσία η οποία είναι υπεύθυνη για την ομαλή λειτουργία του δικτύου των ηλεκτρονικών υπολογιστών που βρίσκονται στο δίκτυο του Αριστοτελείου. Σκοπός είναι να μην υπάρχουν προβλήματα σύνδεσης τόσο μεταξύ των υπολογιστών στην μεταξύ τους σύνδεση όσο και με την σύνδεσή τους με το διαδίκτυο μέσω της ιδιωτικής γραμμής δεδομένων που έχει το πανεπιστήμιο. Επιπρόσθετα, παρέχει τις δυνατότητες τηλεδιάσκεψης και τηλεφωνικής επικοινωνίας μέσω αποκλειστικής διεύθυνσης IP. Το δεύτερο κομμάτι υπηρεσιών του κέντρου λειτουργίας δικτύου έχει σκοπό την εξυπηρέτηση του χρήστη σε σχέση με τις ηλεκτρονικές υπηρεσίες που παρέχει το πανεπιστήμιο. Με την εγγραφή του χρήστη στην διαδικτυακή κοινότητα του πανεπιστημίου, ταυτόχρονα αποκτούνται οι δυνατότητες δημιουργίας ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail), σύνδεση μέσω τηλεφώνου για παροχή υπηρεσιών διαδικτύου και επιπλέον η απόκτηση του απαραίτητου ψηφιακού πιστοποιητικού (PKI) με τη βοήθεια του

οποίου ο χρήστης μπορεί να χρησιμοποιήσει το ασύρματο δίκτυο εντός του χώρου του πανεπιστημίου. Το πιστοποιητικό αυτό, επιπρόσθετα, εξασφαλίζει την πρόσβαση στα περιοδικά πλήρους κειμένου όταν η σύνδεση με τους ηλεκτρονικούς εκδότες γίνεται από υπολογιστή που δε βρίσκεται στο Αριστοτέλειο.

Ο *σεισμολογικός σταθμός* είναι μια υπηρεσία που στεγάζεται στην περιοχή των 40 εκκλησιών και αποτελεί τον κεντρικό σταθμό ενός δικτύου 33 κόμβων με σκοπό την καταγραφή της σεισμολογικής δραστηριότητας σε 24ωρη βάση σχεδόν σε όλη τη χώρα. Ο σταθμός αυτός όταν κριθεί απαραίτητο, ενημερώνει τους αρμόδιους για επικείμενη απειλή και επιπρόσθετα αποτελεί «ειδησεογραφική πηγή» για τους διεθνείς οργανισμούς με τις μηνιαίες αναφορές του προς αυτούς.

Το *σχολείο νέας ελληνικής γλώσσας* δίνει την ευκαιρία σε αλλοδαπούς φοιτητές ή ομογενείς να γνωρίσουν καλύτερα την ελληνική γλώσσα, τα ήθη, τα έθιμα, καθώς και να κατανοήσουν ευκολότερα την κουλτούρα και τον πολιτισμό της Ελλάδας. Επιπλέον διενεργούνται σεμινάρια για διδάσκοντες οι οποίοι θέλουν να διδάξουν την ελληνική ως δεύτερη ή ξένη γλώσσα.

Το *κέντρο βυζαντινών ερευνών* ιδρύθηκε το 1966 με σκοπό την επιστημονική έρευνα της μεσαιωνικής ελληνικής γλώσσας και της βυζαντινής ιστορίας, τέχνης, αρχαιολογίας και πολιτισμού. Στις αρμοδιότητές του κέντρου υπάγεται και η έκδοση του περιοδικού Βυζαντινά το οποίο εξυπηρετεί τους επιστημονικούς σκοπούς του ιδρύματος.

Το *κέντρο επαγγελματικής κατάρτισης* λειτουργεί ως μια μονάδα άτυπης συνεχούς εκπαίδευσης εργαζομένων ή ανέργων. Το κέντρο με τα τωρινά δεδομένα έχει πιστοποιηθεί στους ακόλουθους τομείς:

1. Επαγγέλματα Περιβάλλοντος.
2. Επαγγέλματα Υγείας και Πρόνοιας.
3. Επαγγέλματα Πολιτισμού και Αθλητισμού.
4. Παιδαγωγικά Επαγγέλματα.
5. Επαγγέλματα Οικονομίας και Διοίκησης.
6. Επαγγέλματα Πληροφορικής.
7. Αγροτικά Επαγγέλματα.
8. Επαγγέλματα Τεχνικά και Μεταφορών.

2.5 Βιβλιοθήκη του Πανεπιστημίου

Στόχος

Το Αριστοτέλειο ως ένα σύγχρονο εκπαιδευτικό ίδρυμα διαθέτει ολοκληρωμένο σύστημα βιβλιοθηκών με συγκεκριμένη δομή και ιεραρχία. Στόχος του συστήματος βιβλιοθηκών είναι «...η υποστήριξη των εκπαιδευτικών και ερευνητικών δραστηριοτήτων του ιδρύματος και η συμβολή στη συνολική πνευματική και πολιτιστική ανάπτυξη της πανεπιστημιακής κοινότητας και του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου.» (Κανονισμός λειτουργίας συστήματος βιβλιοθηκών Α.Π.Θ., 2010)

Η βιβλιοθήκη δεν είναι μόνο ένας χώρος μέσα στον οποίο κάποιος μπορεί να βρει τεκμήρια και να τα μελετήσει αλλά και ένα κέντρο πληροφόρησης στο οποίο μπορεί να ερευνήσει, να πληροφορηθεί και να μελετήσει έχοντας πληθώρα έντυπων και ηλεκτρονικών μέσων.

Κανονισμός λειτουργίας συστήματος βιβλιοθηκών Α.Π.Θ.

Ο κανονισμός λειτουργίας των βιβλιοθηκών αποτελεί θεμέλιο λίθο για την δημιουργία και την ορθή τους λειτουργία. Ως στόχο έχει να διασαφηνίσει τον σκοπό λειτουργίας, την διοικητική δομή, τις ενέργειες για την διαχείριση της συλλογής και τις συνθήκες δανεισμού που επικρατούν για τα τεκμήρια της συλλογής.

Ο ισχύον κανονισμός του συστήματος βιβλιοθηκών του Αριστοτελείου υπάρχει σε έντυπη μορφή σε όλα τα τμήματα βιβλιοθηκών αλλά και στο διαδίκτυο μέσω της ιστοσελίδας της κεντρικής βιβλιοθήκης. Αποτελείται από έξι (6) άρθρα.

Κάθε ένα από τα άρθρα αυτά αναφέρεται σε μία θεμελιώδη αρχή που έχει τεθεί από την διεύθυνση του ιδρύματος με την σύμφωνη γνώμη της επιτροπής της βιβλιοθήκης. Έτσι λοιπόν το πρώτο άρθρο αναφέρεται στην αποστολή και τους στόχους της βιβλιοθήκης, το δεύτερο στην οργάνωση και χρήση των συλλογών, το τρίτο στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των χρηστών, το τέταρτο στις διαδικασίες του δανεισμού, το πέμπτο στις υπόλοιπες παρεχόμενες από την βιβλιοθήκη υπηρεσίες και, τέλος, το έκτο στις υπόλοιπες διατάξεις που αφορούν την διοικητική οργάνωση της βιβλιοθήκης.

Ιστορικά στοιχεία

Η βιβλιοθήκη του πανεπιστημίου αποτελεί ένα ιδιαίτερα σημαντικό κεφάλαιο για ολόκληρη την πανεπιστημιακή κοινότητα. Δημιουργήθηκε το 1927 και αρχικά περιείχε στη συλλογή της τα βιβλία του τέως διευθυντή της Εθνικής βιβλιοθήκης Γ. Κωνσταντινίδη, κάποια βιβλία που είχαν διασωθεί από το Ελληνικό γυμνάσιο Θεσσαλονίκης και τα βιβλία του διδασκαλείου Αρρένων. Κατόπιν εμπλουτίστηκε με βιβλία από δωρεές της παιδαγωγικής ακαδημίας Αθηνών και του ευεργέτη από την Τραπεζούντα του Πόντου Κ. Κωνσταντινίδη.

Το 1963 στη συλλογή του πανεπιστημίου περιήλθε η ιδιωτική συλλογή Τρικόγλου. Πρόκειται για μία αρκετά ογκώδη συλλογή που αριθμεί περίπου 12.000 βιβλία φιλολογικού και ιστορικού περιεχομένου καθώς και 1.000 περίπου χαρακτηριστικά, τοπία και χάρτες. Μέρος της συλλογής έχει ψηφιοποιηθεί και είναι διαθέσιμη σε ηλεκτρονική μορφή. Περίπου 3.800 τεκμήρια έχουν ψηφιοποιηθεί και είναι διαθέσιμα προς ανάγνωση.

Η βιβλιοθήκη επιπλέον κατέχει τις συλλογές σπουδαιών Ελλήνων όπως του Αλ. Δελμούζου, του Αλ. Σβώλου, του Αλ. Πάλλη, του Π. Καλλιγά, του Μαν. Τριανταφυλλίδη και των Στ. και Ε. Πελεκανίδη. Οι συνθήκες δανεισμού ή χρήσης τους καθορίζονται μέσα από τον κανονισμό της βιβλιοθήκης. (τελευταία ανανέωση 2010)

Από το 1974 η βιβλιοθήκη του Αριστοτελείου είναι μέλος της διεθνούς οργάνωσης IFLA (international federation of library association) και μπορεί να δανείζει αλλά και να δανείζεται βιβλία, άρθρα περιοδικών και κάθε είδους τεκμήριο καθώς επίσης και του προγράμματος LIBER (Association of European Research Libraries). Επιπρόσθετα είναι μέλος και του ελληνικού συνδέσμου των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών της Heal-link μέσω της οποίας παρέχει πρόσβαση σε εκατοντάδες τίτλους ηλεκτρονικών περιοδικών.

Εγκαταστάσεις

Η κεντρική βιβλιοθήκη του Αριστοτελείου στεγάστηκε από την ίδρυσή της το 1927 έως και το 1974 στο κτίριο της παλιάς Φιλοσοφικής Σχολής. Από το 1974 και μετά στεγάζεται σε δικό της τετραώροφο κτίριο. Στο ισόγειο στεγάζονται οι διοικητικές υπηρεσίες και το αμφιθέατρο της βιβλιοθήκης και στους δύο υπόγειους ορόφους οι σπάνιες και κλειστές συλλογές στις οποίες πρόσβαση έχουν μόνο τα μέλη του προσωπικού της βιβλιοθήκης.

Το 2000 εγκαινιάστηκε μια καινούρια πτέρυγα της βιβλιοθήκης ως προέκταση και συνέχεια του προαναφερθέντος κτιρίου και αποτελείται από κλειστό βιβλιοστάσιο, πατάρι δυο επιπέδων και χώρο ανάγνωσης. Επιπρόσθετα υπάρχουν ηλεκτρονικοί υπολογιστές για αναζήτηση σε ηλεκτρονικές πηγές και το διαδίκτυο.

Ανάπτυξη βιβλιοθήκης και χρηματοδότηση

Τα πρώτα χρόνια λειτουργίας της βιβλιοθήκης δεν υπήρχαν σταθερά βήματα προόδου και αυτό είναι απόλυτα λογικό καθώς ολόκληρη η δημιουργία του πανεπιστημίου ήταν ένα νέο και φιλόδοξο εγχείρημα.

Τα πρώτα τεκμήρια, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, ήταν δωρεά του τέως διευθυντή της Εθνικής βιβλιοθήκης Γ. Κωνσταντινίδη. Τα επόμενα χρόνια η συλλογή εμπλουτίστηκε με δωρεές άλλων συλλογών από Έλληνες ευεργέτες και ιδρύματα και σταδιακά η βιβλιοθήκη άρχισε να λαμβάνει την μορφή ενός χώρου όχι μόνο ανάγνωσης αλλά και παραγωγής γνώσης.

Τα χρόνια που ακολούθησαν η βιβλιοθήκη άλλαξε εγκαταστάσεις, αναπτύχθηκε και εμπλουτίστηκε με τεκμήρια δυσεύρετα ή ακόμη και μοναδικά στην ελληνική και όχι μόνο επικράτεια. Ταυτόχρονα, οι δωρεές και τα κληροδοτήματα προς το πανεπιστήμιο συνεχίστηκαν και πρόσθεσαν την δικιά τους σφραγίδα στην ανάπτυξη του πανεπιστημίου και της βιβλιοθήκης.

Τα τελευταία χρόνια η βιβλιοθήκη αναπτύχθηκε και εκσυγχρονίστηκε κυρίως με χρηματοδότηση ευρωπαϊκών προγραμμάτων. Αναλυτικότερα, το 1994 η βιβλιοθήκη του Αριστοτελείου εντάσσεται στο Β' κοινοτικό πλαίσιο στήριξης λαμβάνοντας το ποσό των 2,3 δισεκατομμυρίων δραχμών για το χρονικό διάστημα μεταξύ 1996 και 2000. Το γενικό πλαίσιο ανάπτυξης προέβλεπε τον εκσυγχρονισμό ολόκληρης της δομής του συστήματος των βιβλιοθηκών και την όσο το δυνατόν

μεγαλύτερη εκμετάλλευση των δυνατοτήτων του διαδικτύου. Τα αποτελέσματα του έργου αυτού ήταν (Μπαρσούκη, 2008):

1. Ανάπτυξη της βιβλιοθήκης με νέα βιβλία, περιοδικά και βιβλιογραφικές βάσεις
2. Δημιουργία και στελέχωση με αντίστοιχο προσωπικό οκτώ (8) νέων περιφερειακών βιβλιοθηκών
3. Δημιουργία και στελέχωση ηλεκτρονικής μονάδας εξυπηρέτησης χρηστών
4. Εγκατάσταση του Ultra-net που προσφέρει δικτύωση μεταξύ βιβλιογραφικών βάσεων μέσω Cd-rom
5. Η καταλογογράφηση σε ποσοστό περίπου 80% των έντυπων τεκμηρίων από εξειδικευμένη ομάδα βιβλιοθηκονόμων
6. Δημιουργία ηλεκτρονικού καταλόγου (opac) και ηλεκτρονικής ιστοσελίδας της βιβλιοθήκης
7. Εγκατάσταση του ηλεκτρονικού προγράμματος διαχείρισης horizon
8. Εκπαίδευση του προσωπικού με τη διεξαγωγή σεμιναρίων και διαλέξεων και παράλληλη επίσκεψη επτά (7) βιβλιοθηκονόμων του ιδρύματος σε βιβλιοθήκες της Μεγάλης Βρετανίας μέσω του προγράμματος e-library
9. Αρχιτεκτονικές παρεμβάσεις για την βελτίωση των εγκαταστάσεων της κεντρικής βιβλιοθήκης και ταυτόχρονη διεύρυνση του φοιτητικού αναγνωστηρίου με συνολική χωρητικότητα 1,200 ατόμων
10. Αγορά νέου τεχνολογικού εξοπλισμού για την κεντρική αλλά και τις περιφερειακές βιβλιοθήκες

Το Γ' κοινοτικό πλαίσιο στήριξης που ακολούθησε έθεσε ως στόχο την ολοκλήρωση των ενεργειών που δεν είχαν ολοκληρωθεί και, παράλληλα, την δημιουργία μιας νέας συντονιστικής μονάδας η οποία θα παρείχε συνεχή υποστήριξη σε διδάσκοντες και σπουδαστές και επιπρόσθετα θα συνέβαλε στην εκπαίδευση προσωπικού και χρηστών σε σχέση με τις υπηρεσίες της βιβλιοθήκης.

Πέρα από την χρηματοδότηση από τα κοινοτικά πλαίσια στήριξης, το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης λαμβάνει κάθε χρόνο κάποιες δωρεές από πολίτες. Για το 2010, τα επίσημα στοιχεία όπως παραδόθηκαν στην Μονάδα Ολικής Ποιότητας Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών (Μ.Ο.Π.Α.Β.) από την κεντρική βιβλιοθήκη

σχετικά με τα οικονομικά δεδομένα του συστήματος βιβλιοθηκών του Αριστοτελείου είναι τα εξής:

- Ετήσιος προϋπολογισμός: 1.854.696 ευρώ
- Έσοδα από υπηρεσίες: 125.712 ευρώ
- Άλλα έσοδα (κληροδοτήματα, δωρεές): 5.108 ευρώ

Βιβλιοθήκες σχολών και τμημάτων

Εκτός των βιβλιοθηκών των επιμέρους τμημάτων, υπάρχουν και πέντε (5) θεματικές βιβλιοθήκες. Οι θεματικές βιβλιοθήκες είναι κατά ένα τρόπο, συντονιστές των βιβλιοθηκών μιας σχολής. Πέραν των βασικών υπηρεσιών που παρέχουν στους χρήστες είναι επιφορτισμένες με την οργάνωση και την διατήρηση υπηρεσίας πληροφόρησης και διαδανεισμού η οποία θα πρέπει να καλύπτει όλα τα γνωστικά αντικείμενα των βιβλιοθηκών που συντονίζει. Επιπρόσθετα οφείλουν να εκτελούν τις παραγγελίες των βιβλίων με την σύμφωνη γνώμη και τις προτάσεις των βιβλιοθηκών και των διδασκόντων του εκάστοτε τμήματος και τέλος να συγκεντρώνουν και να διαχειρίζονται τα έντυπα περιοδικά που κάθε βιβλιοθήκη παραγγέλνει.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί πως 14 περιφερειακές βιβλιοθήκες καταλογογραφούν τα βιβλία μόνες τους, χωρίς την συμβολή της κεντρικής βιβλιοθήκης.

Αναλυτικά οι βιβλιοθήκες σχολών και τμημάτων:

Βιβλιοθήκες Θεολογικής Σχολής:

1. Θεολογικής σχολής

Βιβλιοθήκες Φιλοσοφικής Σχολής:

1. Αγγλικής γλώσσας και φιλολογίας
2. Γαλλικής γλώσσας και φιλολογίας
3. Γαλλικής γλώσσας και φιλολογίας (γλωσσολογίας, διδακτικής ζωντανών γλωσσών)
4. Γερμανικής γλώσσας και φιλολογίας
5. Θεματική βιβλιοθήκη Φιλοσοφικής σχολής
6. Ιταλικής γλώσσας και φιλολογίας

7. Ιστορίας και αρχαιολογίας, Τομέας αρχαίας, μέσης και βυζαντινής ιστορίας
8. Ιστορίας και αρχαιολογίας, Τομέας αρχαιολογίας και ιστορίας της τέχνης
9. Ιστορίας και αρχαιολογίας, Τομέας λαογραφίας και κοινωνικής ανθρωπολογίας
10. Ιστορίας και αρχαιολογίας, Τομέας νεότερης και σύγχρονης ιστορίας
11. Φιλολογίας, Τομέας γλωσσολογίας
12. Φιλολογίας, Τομέας κλασικών σπουδών
13. Φιλολογίας, Τομέας μεσαιωνικών και νεότερων σπουδών
14. Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής, Τομέας Παιδαγωγικής
15. Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής, Τομέας Φιλοσοφίας
16. Ψυχολογίας

Βιβλιοθήκες Σχολής Θετικών Επιστημών:

1. Βιολογίας
2. Γεωλογίας «Θεόφραστος»
3. Θεματική βιβλιοθήκη σχολής Θετικών Επιστημών
4. Μαθηματικών
5. Φυσικής και Πληροφορικής
6. Χημείας

Βιβλιοθήκες Σχολής Νομικών, Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών:

1. Θεματική βιβλιοθήκη Ν.Ο.Π.Ε. και Μ.Μ.Ε.
2. Νομικής «Ιωάννης Δεληγιάννης»
3. Οικονομικών Επιστημών
4. Πολιτικών Επιστημών

Βιβλιοθήκες Πολυτεχνικής Σχολής:

1. Αγρονόμων και Τοπογράφων μηχανικών
2. Αρχιτεκτόνων μηχανικών
3. Γενικό τμήμα πολυτεχνικής σχολής
4. Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Μηχανικών Η/Υ
5. Μηχανικών Χωροταξίας και Ανάπτυξης

6. Μηχανολόγων μηχανικών
7. Πολιτικών μηχανικών
8. Χημικών μηχανικών

Βιβλιοθήκες Σχολής Καλών Τεχνών:

1. Εικαστικών και Εφαρμοσμένων Τεχνών
2. Θεάτρου
3. Κινηματογράφου
4. Μουσικών σπουδών

Βιβλιοθήκες Παιδαγωγικής Σχολής:

1. Δημοτικής εκπαίδευσης
2. Επιστημών προσχολικής αγωγής και εκπαίδευσης

Βιβλιοθήκες Γεωπονικής Σχολής:

1. Θεματική βιβλιοθήκη Γεωπονικής Σχολής

Βιβλιοθήκες Κτηνιατρικής Σχολής:

1. Κτηνιατρικής

Βιβλιοθήκες Ιατρικής Σχολής:

1. Θεματική βιβλιοθήκη Ιατρικής Σχολής

Βιβλιοθήκες Οδοντιατρικής:

1. Οδοντιατρικής

Βιβλιοθήκες Ανεξάρτητων Τμημάτων:

1. Δημοσιογραφίας και Μ.Μ.Ε.
2. Επιστήμης φυσικής αγωγής και αθλητισμού
3. Επιστήμης φυσικής αγωγής και αθλητισμού (Σέρρες)
4. Κέντρο Βυζαντινών Ερευνών

Οι παραπάνω βιβλιοθήκες είναι εγκατεστημένες μέσα στην πανεπιστημιούπολη ή σε κτίρια εκτός αυτής ή ακόμα και σε άλλες πόλεις. Αναλυτικά

οι διευθύνσεις και τα τηλέφωνα επικοινωνίας μαζί με τα στοιχεία των εργαζομένων είναι διαθέσιμα μέσω της ιστοσελίδας της κεντρικής βιβλιοθήκης του Α.Π.Θ.

(<http://www.lib.auth.gr/index.php/el/libraries>)

Η βιβλιοθήκη του Αριστοτελείου είναι μία από τις ελάχιστες στον ελλαδικό χώρο που είναι διασπασμένη σε επιμέρους βιβλιοθήκες. Όπως γίνεται αντιληπτό, με τις ιδιαίτερες ανάγκες κάθε τμήματος είναι αδύνατον τόσο από θέμα χώρου όσο και από θέμα ορθής διάταξης όλα τα τεκμήρια να βρίσκονται σε ένα και μοναδικό χώρο.

Σαφώς η τμηματοποίηση είναι δυνατόν κάποιες φορές να προκαλέσει σύγχυση σε ένα χρήστη μη σχετικό με τους χώρους του Πανεπιστημίου. Ιδιαίτερα όταν ένας χρήστης της βιβλιοθήκης δεν είναι σπουδαστής του πανεπιστημίου το πιθανότερο είναι πως θα χρειαστεί να αλλάξει ακόμα και ολόκληρη πτέρυγα αναζητώντας αυτό που χρειάζεται.

Συλλογή βιβλιοθήκης

Η συλλογή της βιβλιοθήκης του Αριστοτελείου στην αρχική της μορφή αριθμούσε ελάχιστα τεκμήρια τα οποία προέρχονταν από δωρεές ιδιωτών ή άλλων ιδρυμάτων. Όπως αναφέρθηκε στο κεφάλαιο «Ιστορικά στοιχεία», στη συλλογή υπάρχουν τα τεκμήρια επιφανών Ελλήνων επιστημόνων και ανθρώπων του πνεύματος οι οποίοι άφησαν την σπουδαία συλλογή τους ως κληροδότημα στο πανεπιστήμιο. Αναλυτικά, οι ιδιωτικές συλλογές:

Συλλογή Δελμούζου: αριθμεί 248 τίτλους τεκμηρίων παιδαγωγικού περιεχομένου.

Συλλογή Ελευθερόπουλου: αριθμεί 1069 τίτλους κυρίως οικονομικού περιεχομένου.

Συλλογή Ευελπίδη: αριθμεί 652 τίτλους γεωπονικού περιεχομένου.

Συλλογή Καλλιγά: αριθμεί 2285 τίτλους νομικού περιεχομένου.

Συλλογή Κονδύλη: αριθμεί 1817 τίτλους με αντικείμενο τις νομικές και πολιτικές επιστήμες.

Συλλογή Μάντακα, Μ. Χατζημιχαήλ & Ε. Φλώρου: περιλαμβάνονται μαγνητοταινίες, δίσκοι 78 στροφών και μουσικά βιβλία στα οποία είναι καταγεγραμμένη η δράση τόσο των ιδίων όσο και της χορωδίας του πανεπιστημίου από το 1953 έως το 1998.

Συλλογή Πελεκανίδη: αριθμεί περίπου 3200 τίτλους σε διάφορες γλώσσες με αντικείμενο την επιστήμη της αρχαιολογίας, της βυζαντινολογίας και της ιστορίας της τέχνης.

Συλλογή Πολίτη: αριθμεί 2334 τίτλους λαογραφικού περιεχομένου.

Συλλογή Στεφανίδη: αριθμεί 1195 τίτλους νομικού περιεχομένου.

Συλλογή Τριανταφυλλίδη: αριθμεί 1696 τίτλους νεοελληνικής γραμματείας και επιπρόσθετα περιλαμβάνει χειρόγραφα, επιστολές και φωτογραφίες από το προσωπικό αρχείο του Μ. Τριανταφυλλίδη, του Γ. Ψυχάρη και του Λ. Μαβίλη. Η συλλογή διατίθεται και ηλεκτρονικά μέσω της ψηφιοθήκης του Α.Π.Θ.

Συλλογή Τρικόγλου: αριθμεί 13934 τεκμήρια ιστορικού και φιλολογικού περιεχομένου και έργα τέχνης. Η συλλογή αυτή έχει βαθύτατη ιστορική αξία καθώς περιλαμβάνονται τεκμήρια από το 1495 και φθάνουν μέχρι τα μέσα του 20^{ου} αιώνα.

Επιπρόσθετα στη διάθεση της βιβλιοθήκης υπάρχει η συλλογή «Μακεδονία» η οποία αριθμεί 2678 τεκμήρια σχετικά με την ιστορία της Μακεδονίας και επιπλέον η –μερικώς ψηφιοποιημένη¹- συλλογή σπάνιων και πολύτιμων βιβλίων που αριθμεί περί τα 4293 βιβλία. Τέλος, υπάρχουν 871 παλιά αναγνωστικά βιβλία, από τα πρώτα αποκτήματα της συλλογής.

Με το πέρασμα του χρόνου η συλλογή της βιβλιοθήκης έχει αυξηθεί τόσο πολύ, ώστε πλέον να βρίσκεται σε αριθμό άνω του ενός εκατομμυρίου (1.000.000) τόμων καθιστώντας την συλλογή την δεύτερη μεγαλύτερη στην Ελλάδα πίσω από την συλλογή της Ελληνικής βιβλιοθήκης. Επιπρόσθετα η συλλογή διαθέτει περίπου πέντε χιλιάδες πεντακόσιους (5.500) τίτλους περιοδικών εκ των οποίων οι περίπου δύο χιλιάδες τριακόσιοι (2.300) είναι τρέχουσες συνδρομές. Τα περιοδικά αυτά αγοράζονται κατόπιν εισήγησης του διδακτικού προσωπικού και κατά δεύτερον κατόπιν εισήγησης των μελών της βιβλιοθήκης.

Όλα τα τεκμήρια της συλλογής είναι καταλογογραφημένα βάση των Αγγλοαμερικανικών κανόνων καταλογογράφησης και ταξινομημένα σύμφωνα με το σύστημα της βιβλιοθήκης του Κογκρέσου (LCC). Για την ηλεκτρονική καταλογογράφηση χρησιμοποιείται το σύστημα MARC21 και για τους θεματικούς όρους ακολουθούνται για τα μεν ξενόγλωσσα οι θεματικές επικεφαλίδες της βιβλιοθήκης του Κογκρέσου (LCSH), για τα δε ελληνόγλωσσα δημιουργείται

¹ Διαθέσιμη στο link: <http://publiclibs.ypepth.gr/frontoffice/portal.asp?cpage=NODE&cnode=1>

κατάλογος ελληνικών καθιερωμένων όρων. Όλα τα τεκμήρια μπορούν να αναζητηθούν μέσω του on line καταλόγου της βιβλιοθήκης (<http://ipac.lib.auth.gr/>) και υπόκεινται στους κανόνες δανεισμού όπως αυτοί ορίζονται από τον κανονισμό της βιβλιοθήκης².

Πέραν του έντυπου υλικού, η βιβλιοθήκη έχει εξασφαλίσει μια πληθώρα υπηρεσιών διαδικτύου οι οποίες προσφέρονται στους χρήστες μέσω των υπολογιστών που υπάρχουν στα κατά τόπους τμήματα βιβλιοθηκών ή ακόμη και στην οικία τους εάν διαθέτουν όνομα χρήστη και κωδικού από το κέντρο λειτουργίας δικτύου όπως αναφέρθηκε πιο πάνω.

Παρεχόμενες υπηρεσίες του συστήματος βιβλιοθηκών

Η βιβλιοθήκη του Πανεπιστημίου έχει ως στόχο την όσο το δυνατόν πληρέστερη και αποτελεσματικότερη πληροφόρηση των χρηστών στα θέματα που τους ενδιαφέρουν. Για αυτόν ακριβώς τον λόγο, μέσω της κεντρικής βιβλιοθήκης αλλά και στις κατά τόπους βιβλιοθήκες, έχουν αναπτυχθεί διάφορες υπηρεσίες που βασίζονται σε μεγάλο βαθμό σε νέες τεχνολογίες που παρέχονται μέσω της επιστήμης της πληροφορικής αλλά και του διαδικτύου.

Η πρώτη και κύρια υπηρεσία που προσφέρεται είναι η *υπηρεσία του δανεισμού τεκμηρίων*. Τα τεκμήρια υπάγονται σε διαφορετικές συνθήκες δανεισμού οι οποίες αναλύονται στο επόμενο κεφάλαιο. Κάθε μορφής τεκμήριο μπορεί να δανειστεί εκτός από όσα έχουν χαρακτηριστεί ιδιαίτερα σπάνια και ως πληροφοριακό υλικό. Επιπλέον, τα περιοδικά δε δανείζονται καθώς είναι ιδιαίτερα εύκολο να καταστραφούν.

Η *υπηρεσία πληροφόρησης και διαδανεισμού* παρέχει την δυνατότητα άμεσης υποβολής ερωτημάτων μέσω email για το σύνολο της συλλογής της βιβλιοθήκης. Επιπρόσθετα μέσω της υπηρεσίας αυτής μπορούν να γίνουν αιτήσεις διαδανεισμού τεκμηρίων ή άρθρων περιοδικών από βιβλιοθήκες εντός ή εκτός Ελλάδας.

Ο *δικτυακός τόπος* της βιβλιοθήκης έχει αναπτυχθεί από την υπηρεσία δικτυακού τύπου και διαχείρισης ηλεκτρονικών πηγών. Η ιστοσελίδα επανασχεδιάστηκε εξολοκλήρου τον Σεπτέμβριο του 2010 και είναι ιδιαίτερα λειτουργική. Μέσα στην ιστοσελίδα μπορεί κάποιος να αναζητήσει βιβλία, περιοδικά,

² Οι όροι δανεισμού είναι διαθέσιμοι και ηλεκτρονικά στη διεύθυνση: <http://www.lib.auth.gr/index.php/el/loan#linkrarebooks>

διατριβές και γενικά οποιοδήποτε είδους τεκμήριο επιθυμεί. Ακόμη παρέχονται ιστορικά στοιχεία, στοιχεία για τις συλλογές και τις βιβλιοθήκες σχολών και τμημάτων καθώς επίσης και διασύνδεση με ηλεκτρονικούς εκδότες και ιστοσελίδες άλλων ιδρυμάτων.

Το *τμήμα συλλογών* φροντίζει για την παραλαβή και την βιβλιοθηκονομική επεξεργασία των νέων τεκμηρίων που φτάνουν στο πανεπιστήμιο κατόπιν παραγγελίας.

Η βιβλιοθήκη οφείλει να εκφράζει τον παιδαγωγικό της χαρακτήρα όχι μόνο μέσω της συλλογής και αξιοποίησης των τεκμηρίων αλλά και με την οργάνωση σεμιναρίων για την εξοικείωση των μη σχετικών με Η/Υ χρηστών. Η *υπηρεσία εκπαίδευσης* έχει επιφορτιστεί με την διοργάνωση εκμάθησης βασικών λειτουργιών Η/Υ και διαδικασιών αναζήτησης. Επιπλέον, δημιουργεί εκπαιδευτικά ηλεκτρονικά εργαλεία που αναπτύσσουν τις δυνατότητες των χρηστών τα οποία παρέχονται μέσω του δικτυακού τόπου της βιβλιοθήκης.

Μέσω της βιβλιοθήκης επιπρόσθετα παρέχεται η *υπηρεσία ηλεκτρονικών μαθημάτων* η οποία υποστηρίζει τα μαθήματα και τους διδάσκοντες μέσω της ψηφιακής πλατφόρμας Blackboard.

Στη συλλογή της βιβλιοθήκης υπάγονται πάρα πολλά τεκμήρια τα οποία είναι μεγάλης χρονολογικής και πολιτιστικής αξίας. Χαρακτηριστικά παραδείγματα τέτοιων τεκμηρίων είναι όσα ανήκουν στις συλλογές επιφανών Ελλήνων οι οποίες περιγράφονται παραπάνω. Η βιβλιοθήκη γνωρίζοντας την αξία των τεκμηρίων αυτών έχει προχωρήσει στη διαδικασία ψηφιοποίησής τους με σκοπό την διατήρησή τους σε βάθος χρόνου. Μέσω της *υπηρεσίας ψηφιοποίησης* εκτελούνται οι απαραίτητες ενέργειες για την ψηφιοποίηση των τεκμηρίων. Επιπρόσθετα η υπηρεσία αυτή μπορεί να ψηφιοποιήσει κομμάτια κλειστών και σπάνιων συλλογών για λογαριασμό κάποιου χρήστη αρκεί να εγκριθεί το αίτημά του από την επιτροπή εποπτείας και να καταβληθεί ένα χρηματικό αντίτιμο.

Η βιβλιοθήκη είναι επιφορτισμένη με την παραλαβή των διπλωματικών και μεταπτυχιακών εργασιών καθώς επίσης και των διδακτορικών διατριβών των σπουδαστών του πανεπιστημίου. Η *υπηρεσία υποβολής διδακτορικών διατριβών και μεταπτυχιακών εργασιών* φροντίζει για την παραλαβή, καταλογογράφηση και εισαγωγή στη συλλογή της βιβλιοθήκης των εργασιών αυτών.

Τέλος, η βιβλιοθήκη συγκεντρώνει και φυλάσσει το σύνολο του ερευνητικού έργου των μελών του Αριστοτελείου (διδακτικό προσωπικό, ερευνητικές ομάδες)

μέσω της υπηρεσίας *Ιδρυματικό καταθετήριο ΙΚΕΕ*. Το σύνολο του υλικού αυτού είναι διαθέσιμο μέσω της ιστοσελίδας της κεντρικής βιβλιοθήκης επιλέγοντας την καρτέλα «Ψηφιοποίηση» και στη συνέχεια «Ιδρυματικό καταθετήριο ΙΚΕΕ».

Συνθήκες δανεισμού και δικαίωμα χρήσης

Παραδοσιακά, η βιβλιοθήκη είναι γνωστή για την υπηρεσία δανεισμού. Αν και τα τελευταία χρόνια η βιβλιοθήκη έχει εξελιχθεί σε ένα σύγχρονο κέντρο πληροφόρησης, η διαδικασία του δανεισμού είναι μια υπηρεσία η οποία πάντα υπάρχει στο ημερήσιο πρόγραμμα.

Οι όροι του δανεισμού όπως και τα πρόστιμα για καθυστέρηση επιστροφής τεκμηρίου ισχύουν για όλες τις βιβλιοθήκες του Αριστοτελείου, σύμφωνα με ό,τι ορίζει ο κανονισμός λειτουργίας του συστήματος βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ.

Όλοι όσοι έχουν σχέση με το πανεπιστήμιο μπορούν να δανειστούν τεκμήρια αρκεί αφενός τα τεκμήρια αυτά να μπορούν να δανειστούν και αφετέρου να έχουν εκδώσει την κάρτα δανεισμού από τα αντίστοιχα τμήματα στα οποία υπάγονται. Δικαίωμα έκδοσης κάρτας έχουν όλοι οι προπτυχιακοί και οι μεταπτυχιακοί σπουδαστές, οι υποψήφιοι διδάκτορες, τα μέλη του διδακτικού προσωπικού, οι ομότιμοι και οι συνταξιοδοτηθέντες καθηγητές, το υπαλληλικό προσωπικό οποιασδήποτε θέσης και βαθμίδας καθώς επίσης και οι φοιτητές Erasmus ή άλλων προγραμμάτων ανταλλαγής. Επιπλέον, κάρτα δανεισμού δικαιούνται και οι φοιτητές του Ελληνικού Ανοιχτού Πανεπιστημίου. Τα μέλη που δεν ανήκουν με κάποια σχέση εξάρτησης από το πανεπιστήμιο μπορούν να εκδώσουν κάρτα αφού πρώτα καταβάλουν χρηματικό αντίτιμο το οποίο προαποφασίζεται από την πρυτανεία κατόπιν εισήγησης της επιτροπής βιβλιοθηκών. Ως εξωτερικά μέλη λογίζονται οι σπουδαστές οποιασδήποτε βαθμίδας άλλου εκπαιδευτικού ιδρύματος, οι φοιτητές του Διεθνούς Πανεπιστημίου, οι καθηγητές άλλων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, οι βιβλιοθήκες άλλων ιδρυμάτων και τέλος όποιος πολίτης επιθυμεί εφόσον διαμένει νόμιμα στην Ελλάδα.

Η έκδοση της κάρτας αυτής εξασφαλίζει πως ο κάτοχός της και μόνο αυτός μπορεί να δανειστεί από οποιαδήποτε βιβλιοθήκη του Αριστοτελείου. Βέβαια, ανάλογα με την ιδιότητα του δανειζομένου ισχύουν διαφορετικά κριτήρια δανεισμού. Αναλυτικά οι βαθμίδες των μελών με τις αντίστοιχες ρυθμίσεις:

| Ιδιότητα δανειζομένου | Μέγιστος αριθμός τεκμηρίων | Μέγιστος αριθμός ημερών δανεισμού | Μέγιστος αριθμός ανανεώσεων |
|--|---|-----------------------------------|-----------------------------|
| Μέλη διδακτικού προσωπικού | 20 | 60 ημέρες | 2 |
| Διδακτικό προσωπικό (π.χ. ΠΔ 407) Υποψήφιοι διδάκτορες Μεταπτυχιακοί φοιτητές | 15 | 30 ημέρες | 2 |
| Προπτυχιακοί φοιτητές Υπάλληλοι Α.Π.Θ. | 6 (4 από συλλογή πλήρους δανεισμού και 2 από συλλογή δανεισμού περιορισμένης διάρκειας) | 15 ημέρες | 2 |
| Εξωτερικοί χρήστες | 3 | 15 ημέρες | 1 |

Πίνακας 2: Συνθήκες δανεισμού των χρηστών

Ηλεκτρονικές υπηρεσίες

Η βιβλιοθήκη είναι μέλος του συνδέσμου Ελληνικών ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών της Heal-link μέσω της οποίας υπάρχει πρόσβαση σε πληθώρα περιοδικών και λοιπού πληροφοριακού υλικού. Ακόμη η βιβλιοθήκη συμμετέχει στο συλλογικό κατάλογο ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών (union catalog) μέσω του οποίου μπορεί να βρεθεί ένα τεκμήριο ανά την Ελλάδα.

Επιπρόσθετα μέσω της βιβλιοθήκης επιτυγχάνεται η σύνδεση στους ηλεκτρονικούς εκδότες σε μια ολοένα αυξανόμενη συλλογή επιστημονικών περιοδικών. Ακόμη μέσω του συνδέσμου της Heal-link είναι δυνατή η σύνδεση σε περισσότερα από 25.000 ηλεκτρονικά περιοδικά. Οι υπηρεσίες αυτές παρέχονται και

υποστηρίζονται μέσω του κέντρου δικτύου που λειτουργεί στην κεντρική βιβλιοθήκη και είναι διαθέσιμες από οποιαδήποτε βιβλιοθήκη εντός του Αριστοτελείου. Οι ηλεκτρονικοί εκδότες με τους οποίους έχει συνάψει συμφωνία το Αριστοτέλειο είναι οι ακόλουθοι:

Periodicals Archives Online (PAO): βάση δεδομένων που καλύπτει κάθε είδους επιστήμη δίνοντας έμφαση κυρίως σε παλαιότερα τεύχη των περιοδικών και όχι στα τρέχουσα γεγονότα.

Project MUSE: βάση που αποδελτιώνει περιοδικά κάθε θεματικού πεδίου δίνοντας έμφαση κυρίως σε νεότερες εκδόσεις.

Jstor: βάση δεδομένων με εύκολη διαδικασία αναζήτησης η οποία διασυνδέεται με την PAO και αποδελτιώνει τόσο νεώτερες όσο και παλαιότερες συνδρομές.

SwetsWise: βάση δεδομένων που αποδελτιώνει όχι μόνο περιοδικά αλλά και τις υπόλοιπες βάσεις δεδομένων και δίνει την ευκαιρία στον χρήστη με μια αναζήτηση να δει εάν και που υπάρχει διαθέσιμο το άρθρο που τον ενδιαφέρει. Πρέπει να σημειωθεί πως αρκετές φορές οι εμφανιζόμενοι εκδότες δεν αφήνουν δωρεάν το υλικό προς «κατέβασμα» αλλά απαιτείται χρηματική καταβολή για την προβολή του άρθρου.

ProQuest: βάση που –δυστυχώς– παρουσιάζει αρκετά προβλήματα κατά την αναζήτηση λόγω της ελλιπούς τεχνικής υποστήριξης. Όταν ξεπεραστούν τα προβλήματα αυτά, εισαγόμαστε σε μια αρκετά μεγάλη λίστα τρεχουσών συνδρομών με διαθέσιμα άρθρα συνήθως δύο ετών μετά την έκδοσή τους.

Πέραν των ηλεκτρικών περιοδικών η βιβλιοθήκη διαθέτει ένα αξιόλογο σύνολο βάσεων δεδομένων που παρέχουν πλήρως ψηφιοποιημένα ηλεκτρονικά βιβλία. Οι βάσεις στις οποίες μπορεί κάποιος να συνδεθεί μέσω του διαδικτυακού τόπου της κεντρικής βιβλιοθήκης είναι οι ακόλουθες:

Early English Books Online (EEBO): περιέχει βιβλία στην αγγλική γλώσσα τα οποία είναι γραμμένα κατά την περίοδο 1453 έως 1700. Εκτείνεται στις επιστήμες της φιλοσοφίας, της αγγλικής λογοτεχνίας, της ιστορίας, της γλωσσολογίας, της θεολογίας, της μουσικής, των καλών τεχνών, των μαθηματικών και της φυσικής.

Referex engineering: διαθέτει περίπου 400 βιβλία σχετικά με τις επιστήμες της μηχανολογίας και της ηλεκτρονικής.

Gale: περιέχει συλλογές βιβλίων και εφημερίδων από τις αρχές του 1800 έως τις μέρες μας. Σημαντικότερο είναι το αρχείο της εφημερίδας The Economist από το 1843 έως το 2006. Εκτείνεται στα θεματικά πεδία των οικονομικών, της νομικής και πολιτικής επιστήμης, της λογοτεχνίας, της ιστορίας και της οικονομικής ιστορίας.

IEEE Wiley eBooks library: περιέχει πάνω από 400 ηλεκτρονικά βιβλία τα περισσότερα εκ των οποίων έχουν εκδοθεί μετά το 2000. Περιλαμβάνει εγχειρίδια και βιβλία για επαγγελματίες. Επιπρόσθετα περιέχει μια υπηρεσία η οποία παρέχει πρόσβαση στα πρακτικά συνεδρίων που έχουν οργανωθεί είτε από την IEEE είτε από την IET. Το θεματικό πεδίο που καλύπτει η βάση αυτή εκτείνεται στις επιστήμες των τηλεπικοινωνιών, της πληροφορικής, της μηχανολογίας και της τεχνολογίας.

Myilibrary language and literature: περιέχει πάνω από 30 βιβλία με θεματικό πεδίο την αγγλική λογοτεχνία και φιλολογία, την αμερικανική φιλολογία και την γλωσσολογία. Στην συντριπτική πλειοψηφία τους τα βιβλία αυτά έχουν εκδοθεί από το διακεκριμένο εκδοτικό οίκο του Cambridge University.

Net library: περιέχει πάνω από 1600 ηλεκτρονικά βιβλία ποικίλης θεματικής κάλυψης.

Elsevier Science direct: περιέχει 190 ψηφιοποιημένα τεκμήρια τα οποία καλύπτουν επιστήμες της οικονομίας αλλά και γενικότερου περιεχομένου.

Springer Link: περιέχει ψηφιοποιημένα τεκμήρια σε θεματικές κατηγορίες των θετικών επιστημών (φυσική, χημεία, μαθηματικά), της πληροφορικής και της μηχανολογίας.

Taylor and Francis: στην κατοχή του υπάρχουν ψηφιοποιημένα τεκμήρια σε περίπου 20 θεματικές κατηγορίες.

Books@ovid: έχει περίπου 100 βιβλία αναφερόμενα στην Ιατρική επιστήμη.

Wiley InterScience: περιέχει 235 ηλεκτρονικά βιβλία εκ των οποίων τα 150 είναι διαθεματικής κάλυψης, τα 20 αγγλικής γλώσσας και λογοτεχνίας και τα 65 αναφέρονται στην ιατρική.

Emerald eBook series: περιέχει πλήρες κείμενο σε 116 τίτλους έργων στα θεματικά πεδία του management, των κοινωνικών επιστημών και των οικονομικών.

Δε θα πρέπει να ξεχνάμε ότι με την ανακάλυψη και την ανάπτυξη του διαδικτύου έχουν δημιουργηθεί βάσεις δεδομένων οι οποίες παρέχουν πληροφόρηση

πάνω σε όλους τους επιστημονικούς και μη κλάδους. Το Αριστοτέλειο έχει διαθέσιμες προς το κοινό του πάνω από πενήντα (50) τέτοιες βάσεις δεδομένων. Οι βιβλιογραφικές βάσεις είναι οι παρακάτω:

Abbreviations: πρόκειται για μη ελεύθερη βάση δεδομένων στην οποία μπορούν να αναζητηθούν ακρώνυμα, συντομογραφίες και αρκτικόλεξα.

All nobel prizes: βάση δεδομένων αναφερόμενη στα βραβεία Νόμπελ που έχουν κερδηθεί. Χωρίζεται ανά κατηγορία και χρονιά.

Asas.gr: ελληνική βάση δεδομένων που παρέχει πληροφορίες σχετικά με αρκτικόλεξα, ακρώνυμα και συντομογραφίες κάθε επαγγέλματος και επιστημονικού κλάδου.

Biography.com: βάση δεδομένων με βιογραφικές πληροφορίες για πάνω από 25.000 ανθρώπους, από τον καλλιτεχνικό μέχρι τον πολιτικό και επιστημονικό χώρο. Αναεώνεται συνεχώς.

CSA (Cambridge scientific abstracts): συλλογή βιβλιογραφικών βάσεων για κάθε θεματικό πεδίο. Πλέον είναι προσβάσιμη μέσω της ProQuest.

DNSA (Digital national security archive): πρόκειται για μία τεράστια συλλογή κυβερνητικών εγγράφων με πάνω από 500.000 σελίδες διαθέσιμες προς ανάγνωση. Αναφέρονται στις πολιτικές που ακολούθησαν οι Η.Π.Α. από τις αρχές του Β' παγκοσμίου πολέμου μέχρι και τις μέρες μας. Συμπεριλαμβάνονται φωτογραφίες, γλωσσάρια και χρονολογική λίστα.

Dissertations and theses: βάση δεδομένων με μεταπτυχιακές και διδακτορικές εργασίες.

Documents on British policy overseas: είναι μια βάση δεδομένων που καλύπτει την βρετανική εξωτερική πολιτική και διπλωματία από το 1898 μέχρι το 1939.

ECO (first search OCLC): βάση δεδομένων που προσφέρει διασύνδεση με βάσεις που καλύπτουν ανθρωπολογία και κοινωνικές επιστήμες.

Economist historical archive: περιλαμβάνει περισσότερα από 8.000 τεύχη του περιοδικού Economist.

Elsevier reference works: περιλαμβάνει εγκυκλοπαιδικό υλικό σε σχεδόν όλες τις θεματικές κατηγορίες, χωρισμένες αλφαβητικά.

Europa: είναι η διαδικτυακή πύλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Περιλαμβάνει ελληνικό περιβάλλον εργασίας και καλύπτει θέματα κοινού ευρωπαϊκού ενδιαφέροντος όπως τελωνειακά και φορολογικά ζητήματα.

E-LIS (E-print in Library and Information Science): αρχείο ανοικτής πρόσβασης που παρέχει πληροφορίες και επιστημονικό υλικό σε σχέση με την βιβλιοθηκονομία και την επιστήμη της πληροφόρησης.

E-print network: περιλαμβάνει άρθρα, ακαδημαϊκές δημοσιεύσεις και πληροφοριακό υλικό σε σχέση με τις θετικές επιστήμες.

Europeana: η κοινή ευρωπαϊκή βιβλιοθήκη των 27 κρατών μελών της ευρωπαϊκής ένωσης. Παρέχει πρόσβαση σε πάνω από 2.000.000 βιβλία, χάρτες, αρχειακά έγγραφα και φωτογραφίες τα οποία προέρχονται από τις εθνικές βιβλιοθήκες των κρατών μελών.

Financial Times: παρέχεται πρόσβαση στο αρχείο της εφημερίδας από το 1880 μέχρι και το 2006.

First search OCLC: παρέχεται η αναζήτηση ταυτόχρονα σε 12 διαφορετικές βάσεις δεδομένων.

Global books in print: δίνεται η δυνατότητα αναζήτησης βιβλίων στην αγγλική και ισπανική γλώσσα σε εύρος παγκόσμιας αγοράς.

Google books: ελεύθερο εργαλείο που δίνει την δυνατότητα αναζήτησης και πρόσβασης όπου είναι επιτρεπτό σε κείμενα βιβλίων.

Google scholar: ο μελετητής της google δίνει την δυνατότητα αναζήτησης ακαδημαϊκών άρθρων. Η είσοδος σε πηγές που απαιτείται εγγραφή ή πληρωμένη συνδρομή ελέγχεται μέσω της διεύθυνσης IP.

GPO (first search OCLC): παρέχεται η πρόσβαση στη βάση GPO μέσω της OCLC.

GPO (US government printing office): είναι η βάση δεδομένων της κυβέρνησης των Η.Π.Α. και αφορά κυβερνητικές εκδόσεις.

Internet public library: ταξινομούνται πηγές με βάση το θέμα τους. Μερικές από τις θεματικές κατηγορίες που καλύπτονται είναι οι κοινωνικές επιστήμες, οι τέχνες, η εκπαίδευση και η υγεία.

Intute: η βάση αυτή ταξινομεί πηγές στο διαδίκτυο που προσφέρουν ακαδημαϊκή πληροφόρηση και ερευνητικό υλικό.

John's Hopkins guide to literary: theory and criticism: οδηγός για τους σπουδαστές και ερευνητές της λογοτεχνίας.

Journal citation reports: αξιολογούνται τίτλοι περιοδικών που καλύπτουν τις κοινωνικές και τις θετικές επιστήμες.

LC web classification: προσφέρεται πρόσβαση στο ταξινομικό σύστημα και τις θεματικές επικεφαλίδες της βιβλιοθήκης του Κογκρέσου.

LISTA (library, information science and technology abstracts): είναι μια βάση δεδομένων με πάνω από 600 τίτλους περιοδικών σχετικά με την βιβλιοθηκονομία και την επιστήμη της πληροφόρησης. Ευρετηριάζονται ακόμη βιβλία, συνέδρια και ερευνητικές εργασίες με χρονολογική κάλυψη από το 1960 και μετά.

Library of Congress: παρέχεται η πρόσβαση στην βιβλιοθήκη του Κογκρέσου.

Mylibrary language and literature: παρέχεται πρόσβαση σε πάνω από 1600 βιβλία λογοτεχνίας και αγγλικής φιλολογίας.

NetLibrary: παρέχεται πρόσβαση σε ηλεκτρονικά βιβλία και εργαλεία διαχείρισης για ηλεκτρονικούς εκδότες.

Openarchives.gr: προσφέρεται ταυτόχρονη αναζήτηση σε 55 ελληνικές ψηφιακές βιβλιοθήκες με κατά προσέγγιση 415.000 έγγραφα.

Open science directory: είναι μια υπηρεσία ανοιχτής πρόσβασης που προσφέρει άρθρα σχετικά με προγράμματα για αναπτυσσόμενες χώρες.

ProQuest central: ευρετηριάζει πάνω από 12.000 περιοδικά εκ των οποίων τα 9.000 περίπου είναι πλήρους κειμένου. Ακόμη διαθέτει στη λίστα της πάνω από 900 εφημερίδες πλήρους κειμένου και περίπου 2 εκατομμύρια διδακτορικές διατριβές. Καλύπτει οικονομικά, παιδαγωγικά και κοινωνικά θέματα.

ProQuest Canadian newsstand complete (ProQuest central): προσφέρεται η πρόσβαση σε μεγάλο αριθμό καναδικών εφημερίδων χρονικά από το 1970 και εξής.

ProQuest career and technical education (ProQuest central): διατίθενται συμβουλές για προοπτικές επαγγελματικής καριέρας.

ProQuest CBCA complete (ProQuest central): βάση δεδομένων για Καναδικά νέα, άρθρα, διατριβές και εφημερίδες.

ProQuest military collection (ProQuest central): βάση δεδομένων με στρατιωτικά και θέματα άμυνας.

ProQuest news & newspapers: είναι η συλλογή που διαθέτει ο εκδότης proQuest με εφημερίδες.

ProQuest research library (ProQuest central): είναι η συλλογή της ProQuest για βάσεις με διαθεματική κάλυψη.

Scopus: βιβλιογραφική βάση του ηλεκτρονικού εκδότη Elsevier με ταυτόχρονη αναζήτηση σε παραπάνω από 15.000 τίτλους περιοδικών και αποδελτίωση των βιβλιογραφικών παραπομπών των επιστημονικών άρθρων.

Scirus: πραγματοποιεί αναζήτηση σε περίπου 480 εκατομμύρια ιστοσελίδες προς αναζήτηση επιστημονικού υλικού. Είναι εργαλείο το οποίο παρέχεται ελεύθερο στο διαδίκτυο.

Ulrich's periodicals directory: είναι μία από τις μεγαλύτερες βάσεις ευρετηρίασης ηλεκτρονικών περιοδικών.

UNESCO encyclopedia of life support systems (EOLSS on-line): συλλογή 20 εγκυκλοπαιδειών με άρθρα σε διάφορα επιστημονικά πεδία.

VLB (verzeichnis lieferbarer bucher): γερμανική βάση βιβλίων με περισσότερα από 1 εκατομμύριο βιβλία από 18.000 εκδότες με καθημερινή ανανέωση.

Web of science with conference proceedings: συλλογή βιβλιογραφικών βάσεων με κάλυψη σε τομείς όπως οι κοινωνικές επιστήμες, τεχνολογία και ανθρωπιστικές επιστήμες.

Wiley online library: στη συλλογή του διαθέτει 235 ηλεκτρονικά βιβλία τα οποία είναι αναζητήσιμα μέσα από το περιβάλλον του Wiley interscience.

Ευρετήρια περιοδικών ανοιχτής πρόσβασης: ευρετηριάζει περιοδικά με αυστηρά επιστημονικά κριτήρια.

Κατάλογος περιοδικών Α.Π.Θ. & Heal-link: μέσω του ηλεκτρονικού εκδότη swetswise και της κεντρικής σελίδας της heal-link παρέχεται πρόσβαση σε μια τεράστια συλλογή επιστημονικών περιοδικών. Περιλαμβάνονται τρέχουσες αλλά και ολοκληρωμένες συνδρομές.

Λεξικά του κέντρου ελληνικής γλώσσας: περιλαμβάνονται 4 λεξικά και λεξικογραφικές ασκήσεις προς επίλυση.

Περιοδικά heal-link: μέσω του συνδέσμου των ελληνικών ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών επιτυγχάνεται η πρόσβαση σε ολοκληρωμένες, τρέχουσες αλλά και νέες συνδρομές επιστημονικών περιοδικών.

Όλα τα παραπάνω υποστηρίζονται λειτουργικά από το κέντρο δικτύου που λειτουργεί στην κεντρική βιβλιοθήκη. Μέσω της κεντρικής βιβλιοθήκης συνάπτονται συμφωνίες με ηλεκτρονικούς εκδότες και βάσεις δεδομένων.

Οι κατά τόπους βιβλιοθήκες από την πλευρά τους, μπορούν να προτείνουν βάσεις δεδομένων, περιοδικά και υλικό προς την κεντρική βιβλιοθήκη ανάλογα με τις ανάγκες τους. Δε μπορούν να υποστηρίξουν τεχνικά τις ηλεκτρονικές υπηρεσίες και για οποιοδήποτε πρόβλημα απευθύνονται στην κεντρική βιβλιοθήκη. Επιπρόσθετα, επιλέγουν οι ίδιες ποιες από τις παρεχόμενες βάσεις δεδομένων θα εισάγουν στην ηλεκτρονική τους ιστοσελίδα για ευκολότερη πρόσβαση των χρηστών τους. Τέλος, αναλαμβάνουν οι ίδιες την εκπαίδευση των χρηστών τους για ανάπτυξη δεξιοτήτων σχετικές με την ηλεκτρονική αλλά και την έντυπη έρευνα.

Διοικητική δομή

Σύμφωνα με τον κανονισμό λειτουργίας του συστήματος βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. η κεντρική βιβλιοθήκη λειτουργεί ως «...αυτοτελής διοικητική και αποκεντρωμένη μονάδα.» ενώ οι υπόλοιπες υπάγονται διοικητικά στην αντίστοιχη σχολή ή τμήμα που εξυπηρετούν. Ο διαχωρισμός αυτός δημιουργεί διοικητικό πρόβλημα καθώς πολλές βιβλιοθήκες ουσιαστικά δε διαθέτουν διευθυντή και ελέγχονται από την Κοσμητεία της σχολής.

Η διεύθυνση της βιβλιοθήκης του Αριστοτελείου καλύπτεται από ένα άτομο που αναλαμβάνει καθήκοντα διευθυντή/διευθύντριας το οποίο επιλέγεται από την Σύγκλητο και σύμφωνα με ό,τι ορίζεται στο άρθρο 16 του Ν3404/2005. Αν δεν καλύπτεται οργανικά η θέση του διευθυντή τότε τα καθήκοντα αυτά ανατίθενται σε μέλος της Συγκλήτου ή του Πρυτανικού συμβουλίου.

Αρμόδια για την βιβλιοθήκη του πανεπιστημίου είναι η επιτροπή εποπτείας την οποία ορίζουν, όπως και προηγουμένως, τα μέλη της Συγκλήτου. Η επιτροπή εποπτείας έχει διετή θητεία, μπορεί όμως η θητεία αυτή να ανανεωθεί. Τα καθήκοντα της επιτροπής είναι -πέρα από την συνολική εποπτεία της λειτουργίας- η κατανομή των χρηματικών πόρων, η αξιολόγηση των υπηρεσιών που παρέχονται στους χρήστες αλλά και η κατάθεση προτάσεων για βελτίωση των υπηρεσιών αυτών. Επιπρόσθετα μέσω της επιτροπής σχεδιάζεται η συνολική πολιτική που ακολουθεί η βιβλιοθήκη καθώς επίσης και η αναθεώρηση του κανονισμού λειτουργίας όταν και εάν κριθεί αυτό απαραίτητο. Δομικά, η επιτροπή αποτελείται από τον πρόεδρο, τον αντιπρόεδρο,

μέλη του διδακτικού προσωπικού (ένα από κάθε σχολή και έναν αναπληρωτή), δύο βιβλιοθηκονόμους οι οποίοι εργάζονται στη βιβλιοθήκη και δύο εκπροσώπους των φοιτητών ένας για τους μεταπτυχιακούς και ένας για τους προπτυχιακούς φοιτητές. Στις συνελεύσεις της επιτροπής κρατούνται πρακτικά από ένα μέλος του προσωπικού της βιβλιοθήκης το οποίο ορίζεται από την αρχή και τα καθήκοντά του ισχύουν μέχρι το τέλος της θητείας του και επιπλέον μπορεί να συμμετάσχει ο διευθυντής της βιβλιοθήκης ως εισηγητής με δικαίωμα ψήφου.

Στην κεντρική βιβλιοθήκη του Αριστοτελείου για την καλύτερη και αποδοτικότερη λειτουργία της έχουν συσταθεί τέσσερα (4) διαφορετικά τμήματα. Τα τμήματα αυτά μαζί με τα καθήκοντά τους είναι:

Τμήμα διοικητικής υποστήριξης: παρέχει γραμματειακή υποστήριξη στην επιτροπή εποπτείας, συντάσσει και φροντίζει ώστε να τηρηθεί ο προϋπολογισμός, ελέγχει τις προμήθειες και τα τιμολόγια αγορών, διατηρεί στο αρχείο τα έγγραφα της βιβλιοθήκης και τέλος, συντονίζει το έργο των επιμέρους θεματικών βιβλιοθηκών ή των βιβλιοθηκών σχολών και τμημάτων.

Τμήμα συλλογών: είναι επιφορτισμένο με την καταγραφή του υλικού στον κατάλογο της βιβλιοθήκης, την βιβλιοθηκονομική επεξεργασία του νεοεισελθόντος υλικού, την διατήρηση και ασφάλεια σπάνιων συλλογών, δωρεών και αρχαιακού υλικού. Επιπρόσθετα διακηρύσσει διαγωνισμούς για την προμήθεια βιβλίων, περιοδικών, βάσεων δεδομένων και βιβλιοδεσίας. Στα καθήκοντά του είναι η διαχείριση του Ιδρυματικού καταθετηρίου, η ψηφιοποίηση και η επεξεργασία του υλικού και τέλος ο εμπλουτισμός της ψηφιακής συλλογής.

Τμήμα υπηρεσιών προς τους χρήστες: διενεργεί τις διαδικασίες του δανεισμού και του διαδανεισμού από το εσωτερικό και το εξωτερικό καθώς επίσης και την ηλεκτρονική και τηλεφωνική εξυπηρέτηση των χρηστών. Διεξάγει σεμινάρια επιμόρφωσης των χρηστών και επιπλέον δημιουργεί ηλεκτρονικούς οδηγούς βοήθειας. Τέλος, παρέχει υποστήριξη στους διδάσκοντες και τους σπουδαστές διατηρώντας την ψηφιακή πλατφόρμα blackboard.

Τμήμα συστημάτων και τεχνολογίας: καθορίζει τις τεχνικές προδιαγραφές για την προμήθεια εξοπλισμού και λογισμικού, παρέχει τεχνική υποστήριξη στον υλικό εξοπλισμό, στις βιβλιοθηκονομικές εφαρμογές και το λογισμικό. Τέλος, δημιουργεί ψηφιακές βάσεις δεδομένων και νέες υπηρεσίες ενώ παράλληλα παρέχει και την υποστήριξή του στα ήδη υπάρχοντα.

Πέραν της κεντρικής βιβλιοθήκης, όπως έχει αναφερθεί σε προηγούμενο κεφάλαιο, υπάρχουν και οι επιμέρους βιβλιοθήκες σχολών και τμημάτων. Οι βιβλιοθήκες αυτές υπάγονται διοικητικά στις σχολές στις οποίες ανήκουν, ακολουθούν όμως τον κανονισμό και τις διατάξεις που ορίζει η κεντρική βιβλιοθήκη. Με πρόταση της επιτροπής εποπτείας βιβλιοθηκών προς την πρυτανεία, μπορεί να δημιουργηθεί μια θεματική βιβλιοθήκη σε κάθε σχολή η οποία θα έχει συντονιστικό ρόλο για τις υπόλοιπες. Η πρόταση αυτή έχει ως σκοπό την εξοικονόμηση θέσεων εργασίας και οικονομικών πόρων και μπορεί είτε να αποτελείται από συνένωση βιβλιοθηκών ιδίου αντικειμένου είτε με ίδρυσή της όπως συνέβη με την θεματική βιβλιοθήκη της φιλοσοφικής σχολής. Επιπλέον οι βιβλιοθήκες των σχολών και των τμημάτων διαχειρίζονται τις αγορές τους μέσω των χρημάτων που εγκρίνει η Πρυτανεία στον συνολικό προϋπολογισμό του ιδρύματος.

Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί ένα πρόβλημα που εντοπίστηκε στη διαδικασία των παραγγελιών. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η κεντρική βιβλιοθήκη είναι αρμόδια για την παραγγελία και την βιβλιοθηκονομική επεξεργασία των τεκμηρίων. Κάποιες βιβλιοθήκες όμως, διενεργούν από μόνες τους παραγγελίες βιβλίων (τα περιοδικά παραγγέλνονται από την κεντρική) και αυτό έχει ως αποτέλεσμα την μη πλήρη και διαφανή διαδικασία της παραγγελίας. Για να γίνει πιο κατανοητό αυτό, δίνεται το παρακάτω παράδειγμα:

Έστω ότι η Χ βιβλιοθήκη που υπάγεται στο Χ τμήμα διενεργεί από μόνη της παραγγελία για προμήθεια σαράντα (40) τεκμηρίων αξίας χιλίων (1000) ευρώ. Το τιμολόγιο που θα εκδοθεί από τον προμηθευτή μπορεί να αναγράφει ως οφειλόμενο από το Πανεπιστήμιο ποσό δύο χιλιάδες (2000) ευρώ με αποτέλεσμα η διαφορά των χιλίων ευρώ μεταξύ της πραγματικής και της πλασματικής οφειλής να καταλήξει σε χέρια επιτήδειων. Δυστυχώς δεν είναι δυνατόν να ελεγχθεί το τιμολόγιο κατά την έκδοσή του καθώς θα φτάσει στην αρμόδια υπηρεσία όταν πλέον η Χ βιβλιοθήκη θα έχει αποδεχθεί την παραγγελία και θα έχουν εισαχθεί τα τεκμήρια στη συλλογή.

Γίνεται λοιπόν κατανοητό πως η παραγγελία από την κάθε βιβλιοθήκη ξεχωριστά δε μπορεί παρά να οδηγήσει σε κακοδιαχείριση και άσκοπη σπατάλη των ήδη περιορισμένων χρηματικών πόρων.

Εργατικό δυναμικό

Στο σύστημα βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. εργάζονται συνολικά 155 άτομα (Μ.Ο.Π.Α.Β., 2010) που εκτελούν βιβλιοθηκονομικές εργασίες. Από το σύνολο αυτό, οι 87 έχουν πτυχίο Πανεπιστημιακού ή Τεχνολογικού Ιδρύματος πάνω στην βιβλιοθηκονομία και οι 68 έχουν πτυχίο άλλης ειδικότητας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Το εργατικό δυναμικό χωρίζεται σε πέντε (5) κατηγορίες:

- Υπάλληλοι με σύμβαση αορίστου χρόνου [εξήντα εννέα (69) υπάλληλοι]
- Μόνιμοι-Διοικητικοί υπάλληλοι [είκοσι (20) υπάλληλοι]
- Ειδικό Διδακτικό Προσωπικό 1 (πρώην ειδικό τεχνικό προσωπικό) [πέντε (5) υπάλληλοι]
- Ειδικό Διδακτικό Προσωπικό 2 (διδακτικό προσωπικό) [δεκαεπτά (17) υπάλληλοι]
- Εργολαβικοί υπάλληλοι [σαράντα τέσσερις (44) εργαζόμενοι]

Οι υπάλληλοι με σύμβαση αορίστου χρόνου σε πολλές περιπτώσεις, ξεκίνησαν να εργάζονται στις βιβλιοθήκες στο διάστημα 1996-2000 μέσω του Β' κοινοτικού πλαισίου στήριξης. Οι 51 από τους υπαλλήλους αυτούς που εργάστηκαν στη φάση του προγράμματος, πληρούσαν τα κριτήρια για μόνιμη εργασία και μετά το πέρας της χρονικής διάρκειας που όριζε το πρόγραμμα αυτό. Πλέον, αρκετές από τις βιβλιοθήκες ειδικότερα τις πρόσφατα ιδρυθείσες στελεχώνονται από προσωπικό με σύμβαση αορίστου χρόνου.

Οι μόνιμοι-διοικητικοί υπάλληλοι είναι ένα σύνολο εργαζομένων με πολύχρονη παρουσία στις βιβλιοθήκες του Αριστοτελείου, οι οποίοι σε αντίθεση με τους προαναφερθέντες με σύμβαση αορίστου, δε κινδυνεύουν άμεσα με απόλυση. Στελεχώνουν διάφορες θέσεις και τμήματα βιβλιοθηκών.

Οι δύο επόμενες κατηγορίες των υπαλλήλων ειδικού διδακτικού προσωπικού 1 και 2 παρουσιάζουν ιδιαιτερότητες. Οι μεν υπάλληλοι της κατηγορίας 1 είναι προσωπικό που ανήκει τυπικά στη βιβλιοθήκη αλλά διδάσκει μαθήματα στους

φοιτητές, οι δε υπάλληλοι της κατηγορίας 2 είναι επιφορτισμένοι με την διεξαγωγή σεμιναρίων για την εκπαίδευση των χρηστών.

Τέλος, υπάρχουν οι εργολαβικοί υπάλληλοι οι οποίοι είναι συνήθως μεταπτυχιακοί ή διδακτορικοί σπουδαστές οι οποίοι εργάζονται για λίγες ώρες καθημερινά στη βιβλιοθήκη.

Παρακάτω ακολουθεί μια σύντομη παρουσίαση των επιμέρους βιβλιοθηκών με πληροφορίες που αφορούν το εργατικό δυναμικό, την συλλογή και τα ωράρια εργασίας τους:

Βιβλιοθήκη Θεολογικής Σχολής

1. Θεολογικής σχολής

Η βιβλιοθήκη της Θεολογικής σχολής περιλαμβάνει πληροφοριακά έργα (λεξικά, εγκυκλοπαίδειες), βιβλία, περιοδικά, μεταπτυχιακές εργασίες και διδακτορικές διατριβές, αρχαία και πατερικά τμήματα και τμήμα παλαιού τύπων. Το προσωπικό αποτελείται από: τέσσερις (4) εργαζόμενους εκ των οποίων οι τρεις (3) είναι πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι. Βιβλιοθηκονομίας και ο ένας (1) είναι απόφοιτος δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε θέση βιβλιοθηκονόμου. Και οι τέσσερις (4) εργαζόμενοι έχουν διαφορετική σύμβαση εργασίας με το Α.Π.Θ. Έτσι λοιπόν, υπάρχει ένας (1) εργαζόμενος με σύμβαση αορίστου χρόνου, ένας (1) που ανήκει στην κατηγορία του ειδικού τεχνικού προσωπικού, ένας (1) μόνιμος-διοικητικός υπάλληλος και ένας εργολαβικός υπάλληλος. Το ωράριο λειτουργίας της βιβλιοθήκης είναι από τις 8,30 το πρωί έως και τις 7,30 το απόγευμα.

Βιβλιοθήκες Φιλοσοφικής Σχολής:

1. Αγγλικής γλώσσας και φιλολογίας

Περιλαμβάνει πληροφοριακά έργα (εγκυκλοπαίδειες, λεξικά) ψηφιακούς δίσκους, συλλογή βιβλίων On-reserve τα οποία προτείνονται από το διδακτικό προσωπικό προς τους σπουδαστές περιοδικά τα οποία βρίσκονται συγκεντρωμένα στη Θεματική βιβλιοθήκη της φιλοσοφικής. Απασχολεί τρεις (3) υπαλλήλους εκ των

οποίων οι δύο είναι απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. βιβλιοθηκονομίας με μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών και ο ένας (1) είναι απόφοιτος φυσικού με διδακτορικό δίπλωμα στην επιστήμη της Πληροφορικής. Οι δύο εργαζόμενοι έχουν σύμβαση αορίστου χρόνου και ο ένας εργαζόμενος ανήκει στο Ειδικό διδακτικό προσωπικό. Η βιβλιοθήκη παραμένει ανοιχτή από τις 9,00 το πρωί μέχρι τις 7,00 το απόγευμα.

2. Γαλλικής γλώσσας και φιλολογίας

Η βιβλιοθήκη διαθέτει πληροφοριακά έργα (εγκυκλοπαίδειες, λεξικά), βιβλία και εργασίες μεταπτυχιακών φοιτητών. Τα περιοδικά του Γαλλικού τμήματος βρίσκονται συγκεντρωμένα στη Θεματική βιβλιοθήκη της φιλοσοφικής σχολής. Απασχολεί έναν (1) εργαζόμενο με πτυχίο φιλοσοφίας σε θέση βιβλιοθηκονόμου και οργανικά ανήκει στο Ειδικό τεχνικό προσωπικό. Η βιβλιοθήκη λειτουργεί από τις 9,00 το πρωί έως τις 2,30 το μεσημέρι.

3. Γαλλικής γλώσσας και φιλολογίας (γλωσσολογίας, διδακτικής ζωντανών γλωσσών)

Στην βιβλιοθήκη αυτή υπάρχουν τεκμήρια στην ελληνική και γαλλική γλώσσα με έμφαση στη διδακτική και την γλωσσολογία της γαλλικής. Η βιβλιοθήκη απασχολεί έναν (1) εργαζόμενο, πτυχιούχο φιλοσοφίας σε θέση βιβλιοθηκονόμου με σύμβαση αορίστου χρόνου. Το ωράριο της βιβλιοθήκης είναι 10,00 το πρωί με 2,30 το μεσημέρι.

4. Γερμανικής γλώσσας και φιλολογίας

Υπάρχουν τεκμήρια στην γερμανική και ελληνική γλώσσα που εκτείνονται σε διάφορες θεματικές περιοχές. Τα τεκμήρια αυτά είναι βιβλία, πληροφοριακά έργα και κάποιοι τίτλοι περιοδικών καθώς οι περισσότεροι εξ αυτών έχουν μεταφερθεί στην Θεματική βιβλιοθήκη της φιλοσοφικής. Απασχολούνται δύο (2) εργαζόμενοι οι οποίοι έχουν πτυχίο Τ.Ε.Ι. Βιβλιοθηκονομίας και ο ένας (1) εξ αυτών έχει και μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στην επιστήμη της βιβλιοθηκονομίας. Ο ένας υπάλληλος εργάζεται με σύμβαση αορίστου χρόνου και ο δεύτερος ανήκει στο ειδικό διδακτικό προσωπικό. Η βιβλιοθήκη παραμένει ανοιχτή από τις 9,00 το πρωί έως και τις 5,00 το απόγευμα.

5. Θεματική βιβλιοθήκη Φιλοσοφικής σχολής

Στη συλλογή της Θεματικής βιβλιοθήκης περιλαμβάνονται μόνο περιοδικοί τίτλοι. Η βιβλιοθήκη αυτή συγκεντρώνει όλους τους τίτλους των περιοδικών που προορίζονται για τα τμήματα της φιλοσοφικής σχολής. Επιπρόσθετα, παρέχεται η δυνατότητα αναζήτησης σε βιβλιογραφικές βάσεις δεδομένων αλλά και σε βάσεις περιοδικών πλήρους κειμένου. Η βιβλιοθήκη απασχολεί δύο (2) εργαζομένους, πτυχιούχους βιβλιοθηκονόμους τεχνικής εκπαίδευσης και ο ένας εξ αυτών κατέχει επιπλέον δύο (2) μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών. Και οι δύο εργαζόμενοι δεσμεύονται με σύμβαση αορίστου χρόνου. Τέλος, η βιβλιοθήκη παραμένει ανοιχτή μεταξύ 8,30 το πρωί έως 3,00 το μεσημέρι τις ημέρες Δευτέρα και Παρασκευή και μεταξύ 8,30 το πρωί έως τις 6,00 το απόγευμα τις υπόλοιπες μέρες της εβδομάδας.

6. Ιταλικής γλώσσας και φιλολογίας

Η συλλογή της βιβλιοθήκης του Ιταλικού τμήματος περιλαμβάνει πληροφοριακά έργα, βιβλία και εργασίες μεταπτυχιακών σπουδαστών. Επιπρόσθετα περιλαμβάνονται λογοτεχνικά και φιλολογικά βιβλία στην Ιταλική και Ελληνική γλώσσα. Απασχολούνται δύο (2) εργαζόμενοι εκ των οποίων ο ένας (1) είναι απόφοιτος Ιταλικής φιλολογίας σε θέση βιβλιοθηκονόμου και ο δεύτερος είναι πτυχιούχος βιβλιοθηκονόμος τεχνικής εκπαίδευσης. Επιπρόσθετα ο ένας (1) εργαζόμενος δεσμεύεται με σύμβαση αορίστου χρόνου ενώ ο δεύτερος ανήκει στο Ειδικό τεχνικό προσωπικό. Η βιβλιοθήκη παραμένει ανοιχτή από τις 8,30 το πρωί έως και τις 2,30 το μεσημέρι.

7. Ιστορίας και αρχαιολογίας, Τομέας αρχαίας, μέσης και βυζαντινής ιστορίας

Περιλαμβάνονται περίπου επτά χιλιάδες (7,000) τόμοι βιβλίων και ενενήντα (90) σειρές ελληνόγλωσσων και ξενόγλωσσων περιοδικών. Η βιβλιοθήκη απασχολεί δύο (2) εργαζομένους εκ των οποίων ο ένας (1) είναι απόφοιτος λυκείου και κατατάσσεται στους μόνιμους υπαλλήλους και ο δεύτερος είναι απόφοιτος του τμήματος Ιστορίας και Αρχαιολογίας με μεταπτυχιακό τίτλο στην σύγχρονη Ιστορία και δεσμεύεται με σύμβαση αορίστου χρόνου. Οι ώρες λειτουργίας είναι μεταξύ 9,00

το πρωί και 7,30 το απόγευμα.

8. Ιστορίας και αρχαιολογίας, Τομέας αρχαιολογίας και ιστορίας της τέχνης

Η συλλογή της βιβλιοθήκης περιλαμβάνει σχεδόν τριάντα τρεις χιλιάδες (33,000) τεκμήρια και περίπου τριακόσιες (300) περιοδικές σειρές. Απασχολούνται μόνιμα έξι (6) εργαζόμενοι. Από τους εργαζόμενους αυτούς μόνο ένας (1) κατέχει πτυχίο βιβλιοθηκονομίας. Από τους υπόλοιπους εργαζόμενους, τρεις (3) κατέχουν πτυχίο Ιστορίας και Αρχαιολογίας με τους δύο (2) από αυτούς να έχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στην ίδια επιστήμη και τον ένα (1) να έχει και διδακτορικό, και ένας (1) είναι απόφοιτος δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Οι τρεις (3) από τους εργαζόμενους δεσμεύονται με σύμβαση αορίστου χρόνου, ο ένας (1) λογίζεται ως μόνιμος-διοικητικός υπάλληλος και οι δύο (2) ανήκουν στο ειδικό τεχνικό προσωπικό. Η βιβλιοθήκη παραμένει ανοιχτή μεταξύ 9,00 το πρωί και 7,30 το απόγευμα.

9. Ιστορίας και αρχαιολογίας, Τομέας λαογραφίας και κοινωνικής ανθρωπολογίας

Στην διάθεση των χρηστών της βιβλιοθήκης βρίσκονται οι συλλογές των Ν. Πολίτη και Σ. Κυριακίδη καθώς επίσης και σειρές φυλλαδίων και περιοδικών λαογραφικού περιεχομένου. Στη βιβλιοθήκη απασχολείται ένας (1) εργαζόμενος, πτυχιούχος Γαλλικής φιλολογίας σε θέση βιβλιοθηκονόμου που ανήκει στο ειδικό διδακτικό προσωπικό. Οι ώρες εργασίας είναι μεταξύ 9,00 το πρωί με 2,00 το μεσημέρι.

10. Ιστορίας και αρχαιολογίας, Τομέας νεότερης και σύγχρονης ιστορίας

Η βιβλιοθήκη διαθέτει περίπου δεκαοχτώ χιλιάδες πεντακόσιους (18,500) τόμους και σχεδόν διακόσιες (200) σειρές περιοδικών, ξενόγλωσσων και ελληνόγλωσσων. Μόνιμα απασχολείται ένας (1) εργαζόμενος δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με εργολαβική σύμβαση. Το ωράριο εργασίας είναι από τις 9,00 το πρωί έως και τις 6,00 το απόγευμα από Δευτέρα έως Πέμπτη και από τις 9,00 το πρωί έως

και τις 14,00 το μεσημέρι την Παρασκευή.

11. Φιλολογίας, Τομέας γλωσσολογίας

Η βιβλιοθήκη του τομέα γλωσσολογίας περιλαμβάνει πληροφοριακά έργα, βιβλία και τίτλους περιοδικών τα οποία βρίσκονται στην Θεματική βιβλιοθήκη της φιλοσοφικής σχολής. Σε μόνιμη απασχόληση βρίσκεται ένας (1) εργαζόμενος, πτυχιούχος βιβλιοθηκονόμος και ανήκει στο ειδικό διδακτικό προσωπικό. Η βιβλιοθήκη παραμένει ανοιχτή από τις 9,00 το πρωί έως και τις 6,00 το απόγευμα.

12. Φιλολογίας, Τομέας κλασικών σπουδών

Στη συλλογή της βιβλιοθήκης περιέχονται πληροφοριακά έργα, βιβλία και τίτλοι περιοδικών οι οποίοι, σε αντίθεση με τις υπόλοιπες βιβλιοθήκες της Φιλοσοφικής σχολής, παραμένουν στον χώρο της βιβλιοθήκης και δε συγκεντρώνονται στη Θεματική βιβλιοθήκη. Στην βιβλιοθήκη εργάζονται μόνιμα δύο (2) υπάλληλοι εκ των οποίων ο ένας (1) είναι πτυχιούχος βιβλιοθηκονόμος και ο δεύτερος είναι πτυχιούχος του τμήματος Ιστορίας και Αρχαιολογίας. Και οι δύο υπάλληλοι δεσμεύονται με σύμβαση αορίστου χρόνου. Η βιβλιοθήκη είναι σε λειτουργία από τις 8,30 το πρωί έως και τις 8,00 το απόγευμα από Δευτέρα μέχρι Πέμπτη και από τις 8,30 το πρωί έως και τις 2,30 το μεσημέρι την Παρασκευή.

13. Φιλολογίας, Τομέας μεσαιωνικών και νεότερων σπουδών

Η βιβλιοθήκη Μεσαιωνικών και Νεότερων Σπουδών (MNEΣ) διαθέτει πληροφοριακό υλικό, βιβλία και τίτλους περιοδικών στην ελληνική και στην αγγλική γλώσσα. Απασχολούνται τέσσερις (4) υπάλληλοι σε μόνιμη βάση εκ των οποίων ο ένας (1) πτυχιούχος φιλολογίας, δύο (2) πτυχιούχοι βιβλιοθηκονόμοι εκ των οποίων ο ένας (1) με μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών και ένας (1) απόφοιτος τμήματος ψυχολογίας. Όλοι οι υπάλληλοι ανήκουν στο ειδικό διδακτικό προσωπικό. Η βιβλιοθήκη παραμένει ανοιχτή μεταξύ 9,00 το πρωί και 8,00 το απόγευμα.

14. Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής, Τομέας Παιδαγωγικής

Η βιβλιοθήκη του τομέα παιδαγωγικής διαθέτει πληροφοριακά έργα, βιβλία και περιοδικά. Οι περιοδικοί τίτλοι βρίσκονται συγκεντρωμένοι στην Θεματική βιβλιοθήκη της φιλοσοφικής. Στην βιβλιοθήκη εργάζονται μόνιμα δύο (2) εργαζόμενοι εκ των οποίων ο ένας (1) είναι πτυχιούχος και κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος του τμήματος Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής και ο δεύτερος είναι απόφοιτος λυκείου. Ο ένας (1) εργαζόμενος δεσμεύεται με σύμβαση αορίστου χρόνου ενώ ο δεύτερος ανήκει στο ειδικό διδακτικό προσωπικό.

15. Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής, Τομέας Φιλοσοφίας

Η βιβλιοθήκη του τομέα φιλοσοφίας περιλαμβάνει πληροφοριακά έργα, βιβλία και περιοδικούς τίτλους οι οποίοι βρίσκονται στην Θεματική βιβλιοθήκη της φιλοσοφικής. Απασχολούνται τρεις (3) εργαζόμενοι εκ των οποίων οι δύο (2) είναι απόφοιτοι λυκείου και ο ένας (1) είναι πτυχιούχος βιβλιοθηκονόμος. Και οι τρεις (3) υπάλληλοι δεσμεύονται με διαφορετικές εργασιακές συμβάσεις. Έτσι λοιπόν, ο ένας (1) υπάλληλος λογίζεται ως μόνιμος-διοικητικός, ο δεύτερος ως ειδικό διδακτικό προσωπικό και οι τρίτος ως εργολαβικός υπάλληλος. Το ωράριο εργασίας διαμορφώνεται μεταξύ 9,00 το πρωί και 6,00 το απόγευμα.

16. Ψυχολογίας

Η βιβλιοθήκη του τμήματος της ψυχολογίας διαθέτει πληροφοριακά έργα, περιοδικούς τίτλους και βιβλία που εκτείνονται μεταξύ άλλων στους τομείς της θεωρητικής φιλοσοφίας, της κοινωνικής ψυχολογίας, της παιδοψυχιατρικής και της εγκληματολογίας. Στην βιβλιοθήκη απασχολείται ένας (1) εργαζόμενος με πτυχίο βιβλιοθηκονομίας και θεολογίας που ανήκει στο ειδικό τεχνικό προσωπικό. Η βιβλιοθήκη παραμένει ανοιχτή από τις 9,00 το πρωί έως και τις 7,00 το απόγευμα.

Βιβλιοθήκες Σχολής Θετικών Επιστημών:

1. Βιολογίας

Στη βιβλιοθήκη του βιολογικού τμήματος υπάρχουν περίπου εννέα χιλιάδες (9,000) βιβλία, τετρακόσιοι (400) τίτλοι περιοδικών, αρχείο προπτυχιακών και

μεταπτυχιακών εργασιών καθώς επίσης και διακόσιες πενήντα (250) διδακτορικές διατριβές. Το προσωπικό αποτελείται από έναν (1) μόνιμο υπάλληλο με σύμβαση αορίστου χρόνου, πτυχιούχο φυσικής με μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στην επιστήμη των Μαθηματικών. Η βιβλιοθήκη είναι ανοιχτή από τις 8,30 το πρωί έως και τις 4,30 το απόγευμα.

2. Γεωλογίας «Θεόφραστος»

Η βιβλιοθήκη του γεωλογικού τμήματος περιλαμβάνει πληροφοριακά έργα, βιβλία και περιοδικά γεωλογικού και σπηλαιολογικού ενδιαφέροντος. Μια αξιόλογη ενέργεια της βιβλιοθήκης είναι η δημιουργία της ψηφιακής πλατφόρμας «Θεόφραστος» μέσω του οποίου διατίθενται ηλεκτρονικά το Δελτίον της Ελληνικής Γεωλογικής εταιρείας, το Δελτίον Ελληνικής Σπηλαιολογικής Εταιρείας, ο Ορυκτός Πλούτος και η Επιστημονική Επετηρίδα της Σχολής Μαθηματικών και Φυσικών επιστημών του Α.Π.Θ. Στην βιβλιοθήκη εργάζονται μόνιμα δύο (2) υπάλληλοι, πτυχιούχοι βιβλιοθηκονόμοι. Ο ένας (1) δεσμεύεται με σύμβαση αορίστου χρόνου ενώ ο δεύτερος ανήκει στο ειδικό διδακτικό προσωπικό.

3. Θεματική βιβλιοθήκη σχολής Θετικών Επιστημών

Η θεματική βιβλιοθήκη της σχολής των Θετικών επιστημών έχει επωμιστεί τον ρόλο της συντονίστριας βιβλιοθήκης για το σύνολο των βιβλιοθηκών της σχολής. Διαθέτει πληροφοριακό υλικό, βιβλία και περιοδικά για το σύνολο των επιστημών που καλύπτει η σχολή Θετικών επιστημών. Επιπρόσθετα έχει δημιουργήσει μια λίστα με προτεινόμενες ηλεκτρονικές πηγές για πληροφόρηση ανάλογα με τα ειδικά ενδιαφέροντα των χρηστών. Η βιβλιοθήκη διαθέτει ηλεκτρονικούς υπολογιστές για έρευνα στις βιβλιογραφικές πηγές. Απασχολείται μόνιμα ένας (1) εργαζόμενος, πτυχιούχος βιβλιοθηκονόμος με σύμβαση αορίστου χρόνου. Το ωράριο εργασίας της βιβλιοθήκης είναι από τις 8,30 το πρωί έως τις 8,00 το απόγευμα για τους χειμερινούς μήνες και από τις 8,30 το πρωί μέχρι και τις 2,30 το μεσημέρι για του θερινούς μήνες.

4. Μαθηματικών

Η βιβλιοθήκη του τμήματος των Μαθηματικών διαθέτει πληροφοριακά έργα, βιβλία και περιοδικά στην ελληνική, αγγλική και γερμανική γλώσσα καθώς επίσης και μεταπτυχιακές εργασίες. Στη βιβλιοθήκη απασχολούνται δύο (2) εργαζόμενοι, απόφοιτοι λυκείου που ανήκουν στο ειδικό τεχνικό προσωπικό. Η βιβλιοθήκη παραμένει ανοιχτή από τις 9,00 το πρωί έως και τις 6,00 το απόγευμα.

5. Φυσικής και Πληροφορικής

Στις συστεγαζόμενες βιβλιοθήκες των τμημάτων φυσική και πληροφορικής, υπάρχουν πληροφοριακά έργα, βιβλία και περιοδικά στην ελληνική και αγγλική γλώσσα. Στον χώρο της βιβλιοθήκης απασχολούνται τέσσερις (4) εργαζόμενοι εκ των οποίων τρεις (3) πτυχιούχοι βιβλιοθηκονόμοι με σύμβαση αορίστου χρόνου και ένας (1) πτυχιούχος βιβλιοθηκονόμος με μεταπτυχιακό δίπλωμα στην επιστήμη της πληροφόρησης που ανήκει στο ειδικό επιστημονικό προσωπικό. Η βιβλιοθήκη λειτουργεί από τις 8,30 το πρωί έως και τις 8,00 το απόγευμα.

6. Χημείας

Στη συλλογή της βιβλιοθήκης περιλαμβάνονται πληροφοριακά έργα, βιβλία και περιοδικοί τίτλοι στην ελληνική και αγγλική γλώσσα. Επιπρόσθετα παρέχονται ηλεκτρονικοί υπολογιστές για έρευνα σε επιλεγμένες βάσεις δεδομένων και τμήμα σπάνιων και πολύτιμων βιβλίων. Επιπλέον, υπάρχει και κλειστή συλλογή που απευθύνεται στους σπουδαστές του τμήματος με εγχειρίδια και σημειώσεις που προτείνουν οι εκάστοτε διδάσκοντες προς μελέτη. Η βιβλιοθήκη λειτουργεί με δύο πτυχιούχους βιβλιοθηκονόμους εκ των οποίων ο ένας (1) ανήκει στο ειδικό τεχνικό προσωπικό και ο δεύτερος ανήκει στο ειδικό διδακτικό προσωπικό. Η βιβλιοθήκη από Δευτέρα έως και Πέμπτη από τις 8,30 το πρωί έως και τις 7,00 το απόγευμα και την Παρασκευή από τις 8,30 το πρωί έως και τις 2,30 το μεσημέρι.

Βιβλιοθήκες Σχολής Νομικών, Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών:

1. Θεματική βιβλιοθήκη Ν.Ο.Π.Ε. και Μ.Μ.Ε.

Η θεματική βιβλιοθήκη Ν.Ο.Π.Ε. και Μ.Μ.Ε. περιέχει πληροφοριακά έργα, βιβλία και περιοδικές σειρές θεματολογίας νομικών, οικονομικών, πολιτικών επιστημών και μέσω μαζικής ενημέρωσης. Μέσω του δικτύου υπολογιστών της βιβλιοθήκης οι χρήστες έχουν την δυνατότητα πρόσβασης σε πάμπολλες ηλεκτρονικές πηγές μεταξύ των οποίων είναι τα πρακτικά του Διεθνούς δικαστηρίου της Χάγης, το Κέντρο δικανικών μελετών, το Συμβούλιο της Επικρατείας και τα αρχεία του Υπουργείου εξωτερικών των Η.Π.Α. και της Μεγάλης Βρετανίας. Η βιβλιοθήκη απασχολεί έναν (1) υπάλληλο, πτυχιούχο βιβλιοθηκονόμο με εργολαβική σύμβαση. Η βιβλιοθήκη λειτουργεί από τις 8,30 το πρωί έως και τις 2,30 το μεσημέρι.

2. Νομικής «Ιωάννης Δεληγιάννης»

Η βιβλιοθήκη του τμήματος της Νομικής περιλαμβάνει πληροφοριακό υλικό, περιοδικά και βιβλία σχετικά με κάθε τομέα του δικαίου. Επιπρόσθετα, η συλλογή της βιβλιοθήκης περιλαμβάνει δωρεές Ελλήνων επιστημόνων μεταξύ των οποίων είναι η ιδιωτική συλλογή του Αλέξανδρου Δελμούζου και του Αλέξανδρου Σβόλου. Επιπλέον, στην κατοχή της βιβλιοθήκης υπάρχει συλλογή περιοδικών στην αγγλική γλώσσα ενσωματωμένη στον τομέα διεθνών σπουδών η οποία είναι χορηγία της αμερικανικής κυβέρνησης για τα διακόσια χρόνια ανεξαρτησίας των Η.Π.Α. Το προσωπικό της βιβλιοθήκης αποτελείται από εννέα (9) υπαλλήλους εκ των οποίων οι έξι (6) είναι πτυχιούχοι βιβλιοθηκονόμοι, δύο (2) είναι απόφοιτοι λυκείου και ένας (1) είναι πτυχιούχος τμήματος γαλλικής φιλολογίας. Τέσσερις (4) υπάλληλοι ανήκουν στο ειδικό διδακτικό προσωπικό, τέσσερις (4) εργάζονται με εργολαβική σύμβαση και ένας (1) είναι ανήκει στους μόνιμους-διοικητικούς. Η βιβλιοθήκη παραμένει ανοιχτή από τις 8,30 το πρωί έως και τις 7,30 το απόγευμα.

3. Οικονομικών Επιστημών

Στη βιβλιοθήκη των οικονομικών επιστημών υπάρχει διαθέσιμο πληροφοριακό υλικό, βιβλία και περιοδικές σειρές που καλύπτουν τόσο την θεωρητική όσο και την πρακτική πλευρά της οικονομικής επιστήμης. Το εργατικό δυναμικό της βιβλιοθήκης αποτελείται από τρεις (3) εργαζόμενους εκ των οποίων ο πρώτος είναι πτυχιούχος βιβλιοθηκονόμος, ο δεύτερος είναι πτυχιούχος κοινωνιολογίας και ο τρίτος πτυχιούχος διοίκησης επιχειρήσεων και δεσμεύονται με

σύμβαση αορίστου χρόνου. Η βιβλιοθήκη από Δευτέρα έως και Πέμπτη λειτουργεί από τις 9,00 το πρωί έως και τις 7,00 το απόγευμα ενώ την Παρασκευή από τις 9,00 το πρωί έως και τις 3,00 το μεσημέρι. Στις εξεταστικές περιόδους η βιβλιοθήκη λειτουργεί καθημερινά από τις 9,00 το πρωί έως και τις 8,00 το βράδυ.

4. Πολιτικών Επιστημών

Η παρούσα βιβλιοθήκη στεγάζεται σε κεντρικό σημείο της πόλης εκτός της Πανεπιστημιούπολης και περιλαμβάνει πληροφοριακό υλικό και βιβλία σε ελληνική, αγγλική, γερμανική, γαλλική και ιταλική γλώσσα. Επιπρόσθετα περιλαμβάνει περιοδικά που αφορούν τις επιστήμες της Φιλοσοφίας, του Δικαίου, της Ιστορίας και της Θρησκείας, Επιπλέον, ιδιαίτερα μεγάλης αξίας είναι η συλλογή Μάνεση η οποία δεν είναι προσβάσιμη στο κοινό. Η βιβλιοθήκη λειτουργεί με έναν (1) υπάλληλο, πτυχιούχο βιβλιοθηκονόμο που δεσμεύεται με σύμβαση αορίστου χρόνου. Η βιβλιοθήκη λειτουργεί από τις 9,00 το πρωί έως και τις 6,00 το απόγευμα.

Βιβλιοθήκες Πολυτεχνικής Σχολής:

1. Αγρονόμων και Τοπογράφων μηχανικών

Η βιβλιοθήκη των Αγρονόμων και Τοπογράφων μηχανικών περιλαμβάνει πληροφοριακό υλικό, βιβλία και περιοδικά. Δε παρέχεται η δυνατότητα αναζήτησης πληροφοριών στο διαδίκτυο λόγω έλλειψης ηλεκτρονικών υπολογιστών. Η βιβλιοθήκη λειτουργεί καθημερινά από τις 9,00 το πρωί έως και τις 2,00 το μεσημέρι και απασχολεί έναν (1) υπάλληλο με σύμβαση αορίστου χρόνου, πτυχιούχο οικονομικών επιστημών σε θέση βιβλιοθηκονόμου.

2. Αρχιτεκτόνων μηχανικών

Στη συλλογή της βιβλιοθήκης υπάρχουν βιβλία, πληροφοριακό υλικό και περιοδικά καθώς επίσης και η ιδιωτική συλλογή Φατούρου. Η ιδιωτική αυτή συλλογή που είναι δωρεά του Ομότιμου καθηγητή της Αρχιτεκτονικής Δ.Α. Φατούρο βρίσκεται στο στάδιο της ψηφιακής επεξεργασίας και προς το παρόν δεν είναι διαθέσιμη προς το κοινό. Το προσωπικό της βιβλιοθήκης αποτελείται από τέσσερις

(4) πτυχιούχους βιβλιοθηκονόμους εκ των οποίων ο ένας (1) είναι κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος στην επιστήμη της Βιβλιοθηκονομίας. Δύο (2) εκ των υπαλλήλων δεσμεύονται με σύμβαση αορίστου χρόνου, ένας (1) με εργολαβική σύμβαση και ένας (1) ανήκει στο ειδικό διδακτικό προσωπικό. Από Δευτέρα έως και Πέμπτη η βιβλιοθήκη παραμένει ανοιχτή από τις 10,00 το πρωί έως και τις 6,00 το απόγευμα ενώ την Παρασκευή από τις 10,00 το πρωί έως και τις 3,00 το μεσημέρι.

3. Γενικό τμήμα πολυτεχνικής σχολής

Η βιβλιοθήκη αυτή είναι ιδιαίτερα μικρή σε μέγεθος και περιλαμβάνει μόνο κάποια παλαιότερα βιβλία. Απασχολεί έναν (1) εργαζόμενο, πτυχιούχο βιβλιοθηκονομίας και ψυχολογίας που ανήκει στο ειδικό διδακτικό προσωπικό. Η βιβλιοθήκη είναι ανοιχτή από τις 9,00 το πρωί έως και τις 2,45 το μεσημέρι.

4. Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Μηχανικών Η/Υ

Στη συλλογή της βιβλιοθήκης υπάρχουν περίπου οκτώ χιλιάδες πεντακόσιοι τόμοι (8,500) βιβλίων και τριάντα (30) περιοδικές σειρές. Επιπλέον, διατίθενται τέσσερις (4) ηλεκτρονικοί υπολογιστές για έρευνα στο διαδίκτυο. Η βιβλιοθήκη λειτουργεί καθημερινά από τις 10,30 το πρωί έως και τις 6,00 το απόγευμα και απασχολεί έναν (1) εργαζόμενο, πτυχιούχο βιβλιοθηκονόμο με εργολαβική σύμβαση.

5. Μηχανικών Χωροταξίας και Ανάπτυξης

Βρίσκεται στην πόλη της Βέροιας στο παράτημα του πανεπιστημίου που λειτουργεί εκεί. Απασχολεί έναν (1) εργαζόμενο απόφοιτο λυκείου που ανήκει στο ειδικό τεχνικό προσωπικό.

6. Μηχανολόγων μηχανικών

Στη συλλογή της βιβλιοθήκης υπάρχουν περίπου εννέα χιλιάδες (9,000) βιβλία και σχεδόν εκατό (100) τίτλοι περιοδικών στην αγγλική, γερμανική και ελληνική γλώσσα. Επιπρόσθετα, στη συγκεκριμένη βιβλιοθήκη παραλαμβάνονται διπλωματικές εργασίες σπουδαστών οι οποίες ψηφιοποιούνται και διατίθενται στο

καταθετήριο διπλωματικών εργασιών. Η βιβλιοθήκη απασχολεί μόνιμα έναν (1) εργαζόμενο, πτυχιούχο βιβλιοθηκονόμο με σύμβαση αορίστου χρόνου. Λειτουργεί καθημερινά από τις 9,00 το πρωί έως και τις 3,00 το μεσημέρι.

7. Πολιτικών μηχανικών

Η βιβλιοθήκη του τμήματος των πολιτικών μηχανικών βρίσκεται σε ένα από τα νεότερα κτίρια του συγκροτήματος του Αριστοτελείου. Παρέχεται πληροφοριακό υλικό, βιβλία και περιοδικά με σκοπό την εκπαίδευση των προπτυχιακών και μεταπτυχιακών φοιτητών του τμήματος. Το προσωπικό της βιβλιοθήκης αποτελείται από τρεις (3) πτυχιούχους βιβλιοθηκονόμους εκ των οποίων ο ένας (1) διαθέτει και μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στην επιστήμη της Πληροφόρησης. Δύο εκ των υπαλλήλων δεσμεύονται με σύμβαση αορίστου χρόνου και ένας (1) ανήκει στο ειδικό τεχνικό προσωπικό. Η βιβλιοθήκη λειτουργεί καθημερινά από τις 9,00 το πρωί έως και τις 3,00 το μεσημέρι.

8. Χημικών μηχανικών

Η βιβλιοθήκη του τμήματος των χημικών μηχανικών διαθέτει πληροφοριακό υλικό, περιοδικές σειρές και βιβλία τόσο για τους σπουδαστές του τμήματος όσο και για τους εξωτερικούς χρήστες. Απασχολεί σε μόνιμη βάση δύο (2) εργαζόμενους εκ των οποίων ο ένας (1) είναι πτυχιούχος βιβλιοθηκονόμος ενώ ο δεύτερος είναι απόφοιτος λυκείου. Η βιβλιοθήκη είναι διαθέσιμη προς χρήση από τις 8,30 το πρωί έως και τις 4,30 το απόγευμα καθημερινά.

Βιβλιοθήκες Σχολής Καλών Τεχνών:

1. Εικαστικών και Εφαρμοσμένων Τεχνών

Η παρούσα βιβλιοθήκη προς το παρόν βρίσκεται εκτός λειτουργίας.

2. Θεάτρου

Βρίσκεται και αυτή σε τοποθεσία εκτός Πανεπιστημιούπολης και στη συλλογή της περιέχει τα σημαντικότερα έργα Ελλήνων και ξένων θεατρικών συγγραφέων και λογοτεχνών. Απασχολεί μόνιμα δύο (2) εργαζόμενους, πτυχιούχους βιβλιοθηκονόμους που ανήκουν στο ειδικό τεχνικό προσωπικό. Τέλος, η βιβλιοθήκη λειτουργεί από τις 9,00 το πρωί έως και τις 2,30 το μεσημέρι καθημερινά.

3. Κινηματογράφου

Όπως και η προηγούμενη βιβλιοθήκη, έτσι και αυτή βρίσκεται σε τοποθεσία εκτός της Πανεπιστημιούπολης και στη συλλογή της περιλαμβάνει αφιερώματα και βιογραφίες για δημιουργούς και ηθοποιούς της έβδομης τέχνης. Απασχολεί έναν (1) εργαζόμενο με εργολαβική σύμβαση ο οποίος κατέχει πτυχίο βιβλιοθηκονομίας και οικονομικών επιστημών. Η βιβλιοθήκη λειτουργεί καθημερινά από τις 9,00 το πρωί έως και τις 3,00 το μεσημέρι.

4. Μουσικών σπουδών

Στη συλλογή της βιβλιοθήκης περιλαμβάνονται περίπου έξι χιλιάδες (6,000) βιβλία και εξήντα (60) περιοδικοί τίτλοι με αντικείμενο τις μουσικές σπουδές αλλά και συναφείς επιστήμες όπως ο χορός, το θέατρο και τα εικαστικά. Επιπλέον, παρτιτούρες (περ. 1,500), δίσκοι μουσικής (περ. 2,500), και διπλωματικές εργασίες φοιτητών αλλά και διδακτορικές διατριβές. Η βιβλιοθήκη απασχολεί δύο (2) εργαζόμενους, πτυχιούχους βιβλιοθηκονόμους εκ των οποίων ο ένας (1) κατέχει και μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στην επιστήμη της βιβλιοθηκονομίας. Ο ένας υπάλληλος ανήκει στους μόνιμους-διοικητικούς και ο δεύτερος στο ειδικό τεχνικό προσωπικό.

Βιβλιοθήκες Παιδαγωγικής Σχολής:

- 1. Δημοτικής εκπαίδευσης**
- 2. Επιστημών προσχολικής αγωγής και εκπαίδευσης**

Οι δύο αυτές βιβλιοθήκες συστεγάζονται και περιλαμβάνουν βιβλία και πληροφοριακό υλικό σχετικά με τις παιδαγωγικές επιστήμες, την διδασκαλία και την

παιδοψυχολογία. Παρέχεται η πρόσβαση στο διαδίκτυο με σκοπό την έρευνα σε βιβλιογραφικές βάσεις δεδομένων και ηλεκτρονικών περιοδικών. Απασχολούνται τρεις (3) εργαζόμενοι μόνιμα, εκ των οποίων μόνο ένας (1) κατέχει πτυχίο βιβλιοθηκονομίας. Ο δεύτερος κατέχει πτυχίο Ιστορίας και Αρχαιολογίας με μεταπτυχιακό τίτλο στην επιστήμη της Βιβλιοθηκονομίας και ο τρίτος είναι απόφοιτος λυκείου. Οι βιβλιοθήκες λειτουργούν καθημερινά από τις 9,00 το πρωί έως και τις 7,00 το απόγευμα.

Βιβλιοθήκες Γεωπονικής Σχολής:

1. Θεματική βιβλιοθήκη Γεωπονικής Σχολής

Η βιβλιοθήκη αυτή περιλαμβάνει πληροφοριακό υλικό και βιβλία σχετικά με την γεωπονική και την γεωτεχνική επιστήμη. Επιπρόσθετα υπάρχει αξιόλογη συλλογή ελληνικών και ξενόγλωσσων περιοδικών. Απασχολούνται δύο (2) εργαζόμενοι, πτυχιούχοι βιβλιοθηκονόμοι που δεσμεύονται με εργολαβική σύμβαση. Η βιβλιοθήκη λειτουργεί από τις 8,30 το πρωί έως και τις 5,00 το απόγευμα.

Βιβλιοθήκες Κτηνιατρικής Σχολής:

1. Κτηνιατρικής

Στη συλλογή της βιβλιοθήκης περιλαμβάνονται πληροφοριακά έργα, βιβλία και περιοδικά ενώ παρέχεται και η πρόσβαση σε ηλεκτρονικές πηγές σχετικές με την επιστήμη της κτηνιατρικής. (Embase, Cochrane Library) Η βιβλιοθήκη λειτουργεί καθημερινά από τις 8,30 το πρωί έως και τις 5,00 το απόγευμα και απασχολούνται δύο (2) εργαζόμενοι, εκ των οποίων ένας είναι πτυχιούχος βιβλιοθηκονόμος που ανήκει στο ειδικό διδακτικό προσωπικό και ο δεύτερος είναι πτυχιούχος του τμήματος ζωικής παραγωγής με σύμβαση αορίστου χρόνου.

Βιβλιοθήκες Ιατρικής Σχολής:

1. Θεματική βιβλιοθήκη Ιατρικής Σχολής

Η βιβλιοθήκη της Ιατρικής λειτουργεί στο χώρο της κεντρικής βιβλιοθήκης και περιλαμβάνει υλικό που καλύπτει μεγάλο εύρος της επιστήμης αυτής. Επιπλέον, παρέχεται η πρόσβαση σε ηλεκτρονικές πηγές που αφορούν την ιατρική επιστήμη. (Cochrane Library, Embase, SpringerImages, Thieme Teaching Assistant Anatomy: Medline - PubMed) Απασχολείται μόνιμα ένας (1) υπάλληλος με σύμβασης αορίστου χρόνου, πτυχιούχος βιβλιοθηκονομίας και με μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στην επιστήμη της πληροφόρησης. Το τμήμα αυτό λειτουργεί καθημερινά από τις 9,00 το πρωί έως και τις 3,00 το μεσημέρι.

Βιβλιοθήκες Οδοντιατρικής:

1. Οδοντιατρικής

Η συλλογή της βιβλιοθήκης αυτής περιλαμβάνει βιβλία και πληροφοριακό υλικό σχετικά με την οδοντιατρική και την ορθοδοντική επιστήμη καθώς επίσης και τίτλους ξενόγλωσσων περιοδικών με αναφορές στις τελευταίες εξελίξεις της επιστήμης. Η βιβλιοθήκη παραμένει ανοιχτή καθημερινά από τις 9,00 το πρωί έως και τις 5,00 το απόγευμα και απασχολεί έναν (1) εργαζόμενο, πτυχιούχο βιβλιοθηκονόμο που ανήκει στο ειδικό τεχνικό προσωπικό.

Βιβλιοθήκες Ανεξάρτητων Τμημάτων:

1. Δημοσιογραφίας και Μ.Μ.Ε.

Η βιβλιοθήκη αυτή συστεγάζεται με την βιβλιοθήκη των Πολιτικών Επιστημών και βρίσκεται εκτός Πανεπιστημιούπολης σε κεντρικό σημείο της πόλης. Στη διάθεση των χρηστών πέρα από το έντυπο υλικό (βιβλία, πληροφοριακό υλικό, περιοδικά) βρίσκονται ηλεκτρονικοί υπολογιστές για έρευνα σε βιβλιογραφικές βάσεις δεδομένων και ηλεκτρονικά περιοδικά. Στην βιβλιοθήκη απασχολείται μόνιμα ένας (1) εργαζόμενος, με πτυχίο γερμανικής φιλολογίας και μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στην πολιτική Θεατρολογία σε θέση βιβλιοθηκονόμου. Το ωράριο εργασίας είναι από τις 9,00 το πρωί έως και τις 4,00 το απόγευμα καθημερινά.

2. Επιστήμης φυσικής αγωγής και αθλητισμού

Βρίσκεται στην περιοχή της Θέρμης και συγκεντρώνει τεκμήρια με έμφαση στον αθλητισμό, την διατροφή και την πρόληψη/αποκατάσταση τραυματισμών. Απασχολείται ένας (1) εργαζόμενος που ανήκει στο ειδικό διδακτικό προσωπικό και είναι πτυχιούχος βιβλιοθηκονόμος. Η βιβλιοθήκη παραμένει ανοιχτή μόνο τρεις (3) ώρες καθημερινά, από τις 9,00 το πρωί έως και τις 12,00 το μεσημέρι.

3. Επιστήμης φυσικής αγωγής και αθλητισμού (Σέρρες)

Η βιβλιοθήκη των Τ.Ε.Φ.Α.Α. Σερρών βρίσκεται στις εγκαταστάσεις του πανεπιστημίου στις Σέρρες και περιλαμβάνει πληροφοριακό υλικό, βιβλία και περιοδικά με έμφαση στον αθλητισμό, την διατροφή και την πρόληψη/αποκατάσταση τραυματισμών. Απασχολούνται δύο (2) μόνιμοι-διοικητικοί υπάλληλοι, απόφοιτοι λυκείου. Η βιβλιοθήκη λειτουργεί από τις 8,30 το πρωί έως και τις 2,30 το μεσημέρι.

4. Κέντρο Βυζαντινών Ερευνών

Ιδρύθηκε το 1966 με πρωτοβουλία καθηγητών του Αριστοτελείου. Στεγάζεται στο κτίριο «Μέλισσα» εκτός της Πανεπιστημιούπολης και στόχος του είναι η μελέτη και η έρευνα της μεσαιωνικής και βυζαντινής γλώσσας και γραμματείας αλλά και η εκπαίδευση και κατάρτιση επιστημόνων με τις απαραίτητες γνώσεις για την συνέχεια του ερευνητικού έργου του Κέντρου. Στη συλλογή του Κ.Β.Ε. υπάρχουν βιβλία μεγάλης παλαιότητας και αξίας της βυζαντινής και μεταβυζαντινής περιόδου καθώς και έργα σύγχρονων Ελλήνων και ξένων ερευνητών. Το δυναμικό της βιβλιοθήκης αποτελούν τρεις (3) εργαζόμενοι με σύμβαση αορίστου χρόνου οι οποίοι είναι πτυχιούχοι Ιστορίας και Αρχαιολογίας. Δύο (2) από τους εργαζόμενους κατέχουν και μεταπτυχιακό τίτλο στην ίδια επιστήμη. Το Κέντρο Βυζαντινών Ερευνών λειτουργεί καθημερινά από τις 9,00 το πρωί έως και τις 2,00 το μεσημέρι.

Μετά από έρευνα στις βιβλιοθήκες του Αριστοτελείου, διαπιστώθηκε πως υπάρχει άνιση κατανομή του εργατικού δυναμικού. Υπάρχουν βιβλιοθήκες οι οποίες απαρτίζονται μόνο από ένα μόνιμο βιβλιοθηκονόμο και, όπως είναι αναμενόμενο, δε

μπορούν να παραμένουν ανοιχτές παρά μόνο τις πρωινές ώρες. Οι βιβλιοθήκες αυτές τις περισσότερες φορές βρίσκουν πολύτιμους συνεργάτες στα πρόσωπα των μεταπτυχιακών και διδακτορικών φοιτητών που εργάζονται με εργολαβική σύμβαση, στις ανταποδοτικές θέσεις εργασίας³ και στα άτομα της πρακτικής άσκησης των Τ.Ε.Ι. και Α.Ε.Ι. Δυστυχώς όμως, πολλές φορές τα άτομα που επιφορτίζονται με το να κρατούν την βιβλιοθήκη ανοιχτή δεν έχουν τα απαραίτητα προσόντα και δεξιότητες για να εξυπηρετήσουν πλήρως τους χρήστες και αυτό έχει ως αποτέλεσμα η βιβλιοθήκη να λειτουργεί ως αναγνωστήριο και όχι ως κέντρο πληροφόρησης.

Επιπρόσθετα, υπάρχουν διαφορές σχετικά με το ωράριο των εργαζομένων στις βιβλιοθήκες. Λόγω της προαναφερθείσας άνισης κατανομής υπαλληλικού προσωπικού, είναι αδύνατον να υπάρχουν παντού οι ίδιες ώρες εργασίας. Όλες οι βιβλιοθήκες είναι ανοιχτές από το πρωί αλλά κάποιες κλείνουν στις 14,30 κάποιες άλλες στις 18,00 και κάποιες στις 20,00! Οι διαφορές αυτές έχουν επίπτωση όχι μόνο στο προσωπικό αλλά και στην ποιότητα των υπηρεσιών που μπορεί να προσφέρει η κάθε βιβλιοθήκη.

³ Οι ανταποδοτικές θέσεις δίνονται σε φοιτητές με χαμηλό οικογενειακό εισόδημα οι οποίοι συγκέντρωσαν τις υψηλότερες βαθμολογίες στην προηγούμενη εξεταστική περίοδο.

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΕΣ
ΤΟΥ Α.Π.Θ.

3.Α Μεθοδολογία

Η παρούσα εργασία αποτελεί μία προσπάθεια για την ερμηνεία του όρου «εργασιακή ικανοποίηση» αλλά και τη μέτρησή της στον εργασιακό χώρο των βιβλιοθηκών. Επιπρόσθετα, γίνεται προσπάθεια για υποβολή προτάσεων που θα μπορούσαν να βελτιώσουν το ποσοστό της εργασιακής ικανοποίησης στοχεύοντας κυρίως στους παράγοντες που έλαβαν χαμηλό ποσοστό.

Πληθυσμό της παρούσας έρευνας αποτέλεσαν οι εργαζόμενοι στο σύστημα των βιβλιοθηκών του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης. Η επιλογή του όρου «εργαζόμενοι στις βιβλιοθήκες» αντί «βιβλιοθηκονόμοι» δεν είναι τυχαία. Όπως διαπιστώνεται από τα στοιχεία που παρουσιάζονται παρακάτω, πολλοί από τους εργαζόμενους στις βιβλιοθήκες δεν είναι πτυχιούχοι βιβλιοθηκονόμοι αλλά απόφοιτοι λυκείου ή πτυχιούχοι διαφορετικής ειδικότητας. Το σύνολο των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα ανέρχεται στα εκατόν πενήντα τρία (153) άτομα.

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο του ερωτηματολογίου. Η επιλογή του ερωτηματολογίου ως εργαλείο συλλογής δεδομένων, έγινε λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαίτερες συνθήκες της έρευνας (διατήρηση ανωνυμίας, μεγάλο πληθυσμιακό δείγμα, χρόνος συμπλήρωσης) αλλά και τα οφέλη που μπορεί να παρέχει τόσο κατά την διάρκεια της συλλογής των δεδομένων όσο και κατά την ανάλυσή του. Τα υπόλοιπα εργαλεία συλλογής δεδομένων (συνέντευξη, παρατήρηση, μέθοδος βιογραφικού ιστορικού) δεν εξυπηρετούσαν σε καμία περίπτωση την μορφή της έρευνας.

Η μορφή του ερωτηματολογίου αυτού βασίζεται στην κλίμακα ESI (Employ Satisfaction Inventory) (Koustelios, 1991), η οποία έχει δημιουργηθεί με γνώμονα την ελληνική εργασιακή πραγματικότητα. Το ερωτηματολόγιο αυτό περιέχει :α) Έξι (6) δημογραφικές ερωτήσεις και β) Είκοσι τέσσερις (24) ερωτήσεις που αφορούν έξι (6) τομείς εργασιακής ικανοποίησης, όπως ορίζονται από την ESI. Οι έξι τομείς εργασιακής ικανοποίησης σύμφωνα με την κλίμακα ESI είναι οι ακόλουθοι:

- Εργασιακές συνθήκες

- Πληρωμή
- Η εργασία καθεαυτή
- Επίβλεψη
- Ο οργανισμός ως σύνολο
- Προαγωγή

Ένα μικρό δείγμα για τον τύπο ερωτήσεων που τέθηκαν (κατ'αντιστοιχία με τους παραπάνω τομείς ικανοποίησης) είναι το παρακάτω:

- «Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ»
- «Πληρώνομαι λιγότερα από όσο αξίζω»
- «Η δουλειά μου είναι βαρετή»
- «Ο διευθυντής μου κατανοεί τα προβλήματά μου»
- «Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω εργαστεί ποτέ»
- «Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή»

Αφορμή για την παρούσα εργασία, η οποία πραγματοποιείται στο πλαίσιο πτυχιακής εργασίας, αποτέλεσε η εργασία των Togia et all. (2004). Στην έρευνα συμμετείχαν όλοι οι εργαζόμενοι των βιβλιοθηκών του ΑΠΘ, χωρίς να είναι απαραίτητα βιβλιοθηκονόμοι. Το κοινό τους χαρακτηριστικό, το οποίο χαρακτηρίζει και την φύση της έρευνας, ήταν η κοινή για όλους εργασία στις βιβλιοθήκες, ανεξαρτήτως πτυχίου και ειδικότητας.

Για τις ανάγκες της έρευνας, η οποία πραγματοποιήθηκε μεταξύ των μηνών Μαΐου και Ιουνίου 2011, μοιράστηκαν συνολικά εκατόν πενήντα τρία (153) ερωτηματολόγια εξαιρουμένων των βιβλιοθηκών ΤΕΦΑΑ Σερρών και Μηχανολόγων Χωροταξίας και Ανάπτυξης Βέροιας καθώς δεν κατέστη δυνατή η επίσκεψη στις βιβλιοθήκες αυτές. Επεστράφησαν πλήρως συμπληρωμένα εκατόν ένα (101) ερωτηματολόγια με συνολικό ποσοστό συμμετοχής 66,01%. Κατά τη διάρκεια της έρευνας παρατηρήθηκε πως οι εργαζόμενοι σε μεγάλο ποσοστό δεν είχαν την διάθεση να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο και για τον λόγο αυτό δεν κατέστη δυνατό η έρευνα να είναι απογραφική.

Τέλος, για τη στατιστική επεξεργασία και ανάλυση των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα ανάλυσης δεδομένων SPSS (statistical package for the social sciences) στην 17^η έκδοσή του.

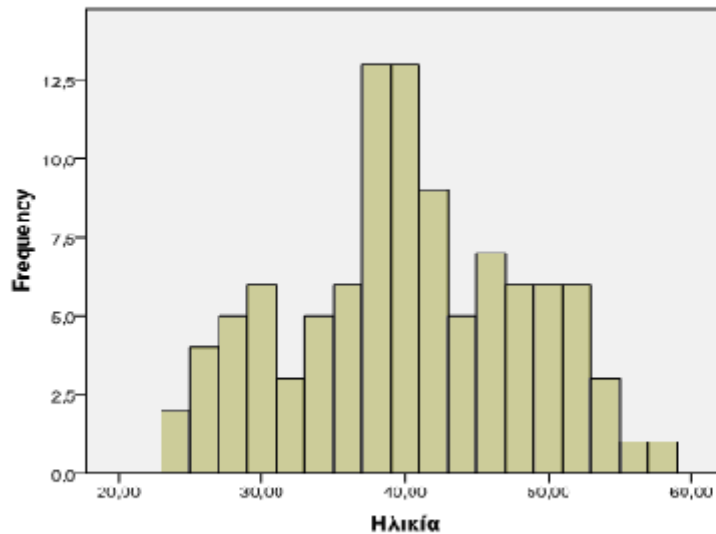
3.B Ανάλυση δεδομένων

Από τα εκατόν ένα (101) ερωτηματολόγια που επεστράφησαν συμπληρωμένα σε σύνολο εκατόν πενήντα τριών (153), όλα ήταν κατάλληλα προς επεξεργασία. Από τους εκατόν ένα ερωτηθέντες, οι δεκαοχτώ (18) ήταν άνδρες και οι ογδόντα τρεις (83) ήταν γυναίκες (πίνακας 1). Όπως φαίνεται από τα πρώτα στατιστικά, η παρούσα έρευνα συμφωνεί με τις έρευνες που μελετήθηκαν (Leckie & Brett, 1997, David & Perez, 2006, Thornton, 2000, Minitier, 1975 Kwan, 1992, Lim, 2007, Sierpe, 1999, κ.α.) κατά την έρευνα της παγκόσμιας βιβλιογραφίας και οι οποίες, καθόρισαν το επάγγελμα του βιβλιοθηκονόμου ή του εργαζομένου στη βιβλιοθήκη γενικά, ως γυναικοκρατούμενο.

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|---------|--------------|-------------------|
| Άνδρας | 18 | 17,8 |
| Γυναίκα | 83 | 82,2 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 3: Φύλο

Όσον αφορά στις ηλικίες των εργαζομένων, ποικίλουν από την ηλικία των είκοσι επτά (27) ο νεότερος έως και τα πενήντα επτά (57) ο γηραιότερος με την μέση ηλικία να καθορίζεται στα 39,73 χρόνια (γράφημα 1). Τα ευρήματα της παρούσας εργασίας και στην περίπτωση αυτή συμφωνούν με εκείνα της βιβλιογραφίας (Lim, 2008, Togia et all, 2004, Sierpe, 1999, κ.α.) και διαφοροποιούνται μόνο από την έρευνα του Niels Poors (2003,) ο οποίος καθόρισε ως μέση ηλικία του δείγματός του τα πενήντα (50) έτη.



Εικόνα 5: Ηλικία των ερωτηθέντων

Στο παραπάνω ιστόγραμμα απεικονίζεται το εύρος των ηλικιών των εργαζομένων ανάλογα με την συχνότητα που παρουσιάστηκε στις απαντήσεις τους.

Όπως αναφέρθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο σχετικά με το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, οι εργαζόμενοι στις βιβλιοθήκες δεν είναι απαραίτητα βιβλιοθηκονόμοι. Πολλοί από αυτούς έχουν πτυχίο διαφορετικής ειδικότητας και σε κάποιες περιπτώσεις πτυχίο δύο σχολών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι σχολές που δηλώθηκαν από τους εργαζόμενους είναι οι εξής:

- Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής
- Δημοσιογραφίας
- Θεολογίας
- Παιδαγωγικού δημοτικής εκπαίδευσης
- Ιστορίας Ευρωπαϊκού πολιτισμού
- Φιλολογίας
- Γαλλικής γλώσσας και φιλολογίας

- Ιστορίας και Αρχαιολογίας
- Διοίκησης επιχειρήσεων και οργανισμών
- Οικονομικό
- Αγγλικής γλώσσας και φιλολογίας
- Φυσικό
- Ιστορίας Ελληνικού πολιτισμού
- Ιταλικής γλώσσας και φιλολογίας
- Γερμανικής γλώσσας και φιλολογίας

| | Απόλυτη τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|--|--------------|-------------------|
| Απόφοιτος λυκείου | 8 | 7,9 |
| Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. | 65 | 64,4 |
| Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. | 13 | 12,9 |
| Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας | 15 | 14,9 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 4: Μορφωτικό επίπεδο

Στον πίνακα 2 παρουσιάζεται το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων στις βιβλιοθήκες και όπως γίνεται φανερό, οι περισσότεροι από τους εργαζόμενους είναι πτυχιούχοι βιβλιοθηκονόμοι. Σε αυτήν την περίπτωση, δεν υπάρχει μέτρο σύγκρισης με τις προς μελέτη έρευνες καθώς στο εξωτερικό τα επαγγελματικά δικαιώματα αναγνωρίζονται και στις βιβλιοθήκες εργάζονται μόνο βιβλιοθηκονόμοι.

Είναι η πρώτη διαφοροποιημένη κατάσταση σε σχέση με την βιβλιογραφία και αυτό οφείλεται κυρίως στο γεγονός πως τουλάχιστον σε ό,τι αφορά το Αριστοτέλειο, η επιλογή των προσώπων για την στελέχωση των θέσεων δε γίνεται μόνο με κριτήρια γνώσεων και ικανοτήτων, αλλά με διαφορετικά ζητήματα όπως βαθμολογία σπουδαστών, κτλ.

Σε καμία περίπτωση δεν απαξιώνεται η εργασία, οι γνώσεις και οι παρεχόμενες από τους μη βιβλιοθηκονόμους υπηρεσίες. Ωστόσο θα ήταν ορθότερο να στελεχωθούν οι βιβλιοθήκες από προσωπικό ειδικά καταρτισμένο και με τις απαραίτητες για το αντικείμενο γνώσεις.

Πέρα από το βασικό πτυχίο τριτοβάθμιας σχολής, υπάρχουν και εργαζόμενοι που διαθέτουν μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών στη βιβλιοθηκονομία ή σε άλλες επιστήμες. Στις απαντήσεις που λήφθηκαν, υπήρχαν τρεις (3) εργαζόμενοι με διδακτορικό τίτλο και μία (1) υποψήφια διδάκτωρ. Οι διδακτορικοί τίτλοι που δηλώθηκαν αφορούσαν τις επιστήμες της Θεολογίας, της Ιστορίας και Αρχαιολογίας καθώς επίσης και της Αγγλικής γλώσσας και φιλολογίας. Επιπλέον, υπήρχε ένας (1) βιβλιοθηκονόμος κάτοχος δύο πανεπιστημιακών τίτλων σπουδών και δύο μεταπτυχιακών.

Ο διαχωρισμός του μεταπτυχιακού τίτλου καθορίστηκε σε εκείνους που αφορούν στη βιβλιοθηκονομία και σε εκείνους που αφορούν άλλες επιστήμες. Δυστυχώς, μόνο τέσσερις (4) από τους υπαλλήλους που δήλωσαν μεταπτυχιακούς τίτλους άλλων ειδικοτήτων, προσδιόρισαν την επιστημονική κατεύθυνση. Οι δηλωθέντες τομείς ήταν των επιστημών της Θεολογίας, της Ιστορίας και Αρχαιολογίας, της Αγγλικής γλώσσας και φιλολογίας και τέλος, της διοίκησης επιχειρήσεων και οργανισμών.

Κάποιες από τις εργασίες που μελετήθηκαν κατά την συγγραφή της παρούσας εργασίας δεν έδιναν ιδιαίτερη βάση στο εάν κατείχε ή όχι το δείγμα μεταπτυχιακό τίτλο (Pors, 2003, Togia et al., 2004, Edem & Lawal, 1999, Sierpe, 1999) ενώ κάποιες άλλες (Lim, 2008, Lim, 2007, Leckie & Brett, 1997) διερευνώντας αυτή την παράμετρο συνάντησαν πολύ υψηλά ποσοστά. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι η Lim (2008) συνάντησε ποσοστό 52% επί του δείγματος το οποίο κατείχε μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ενώ οι Leckie & Brett (1997) συνάντησαν ποσοστό 94% που κατείχε μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών μόνο στη βιβλιοθηκονομία.

Αντίθετα, στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο οι εργαζόμενοι με μεταπτυχιακό τίτλο δεν υπερέβησαν το 21,8% το οποίο με την σειρά του διαχωρίζεται σε μεταπτυχιακό τίτλο σχετικό με την βιβλιοθηκονομία και σχετικό με άλλη ειδικότητα.

| | Απόλυτη τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|---|--------------|-------------------|
| Όχι | 78 | 77,2 |
| Βιβλιοθηκονομίας ή επιστήμης της πληροφόρησης | 9 | 8,9 |
| Άλλης ειδικότητας | 14 | 13,9 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 5: Μεταπτυχιακός ή/και διδακτορικός τίτλος σπουδών

Σε ένα εξίσου σημαντικό παράγοντα εργασιακής ικανοποίησης, αυτόν της εργασιακής εμπειρίας, όπως γίνεται κατανοητό από τον παρακάτω πίνακα οι εργαζόμενοι στις βιβλιοθήκες του Αριστοτελείου στην πλειονότητά τους έχουν άνω των δέκα (10) ετών συνεχούς εργασιακής πορείας στον χώρο των βιβλιοθηκών. Τα ευρήματα αυτά διαφέρουν από την προγενέστερη έρευνα των Togia et all.(2004) καθώς σε εκείνη τη μελέτη τα χρόνια εργασιακής εμπειρίας ορίστηκαν περίπου στα επτάμισι (7,5) ανά εργαζόμενο αλλά συμφωνούν με τα έργα ξένων μελετητών (Leckie & Brett, 1997, David & Perez, 2006) .

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|---------------------|--------------|-------------------|
| Μέχρι 5 έτη | 19 | 18,8 |
| 5 έως 10 έτη | 15 | 14,9 |
| 11 έως 20 | 44 | 43,6 |
| Από 21 έτη και πάνω | 23 | 22,8 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 6: Χρόνια εργασίας ως βιβλιοθηκονόμος

Προχωρώντας με την ανάλυση των δεδομένων, παρατηρείται πως σε ποσοστό 38,6% επί του δείγματος, δηλώθηκε πως η κύρια ασχολία είναι η παροχή πληροφοριακών υπηρεσιών (πίνακας 5). Με τον όρο αυτό εννοείται η παροχή οποιασδήποτε υπηρεσίας που αφορά τους χρήστες. Οι υπηρεσίες αυτές είναι ο δανεισμός υλικού, η έκδοση και η ανανέωση των καρτών δανεισμού, ο διαδανεισμός και γενικά η παροχή οποιασδήποτε βοήθειας ζητηθεί από τους χρήστες. Επιπρόσθετα υπήρξαν συνολικά τέσσερις (4) εργαζόμενοι που δήλωσαν την επιλογή «Άλλο» ως

κύριο καθήκον τους. Η επιλογή για δύο (2) εκ των εργαζομένων σήμαινε τη διεξαγωγή σεμιναρίων εκπαίδευσης χρηστών και για δύο (2) άλλους την απλή παρουσία τους στον χώρο ώστε να παραμένει ανοιχτή η βιβλιοθήκη.

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|--|--------------|-------------------|
| Διεύθυνση/Υπεύθυνος Βιβλιοθήκης | 22 | 21,8 |
| Καταλογογράφηση, ταξινόμηση, θεματική ευρετηρίαση | 11 | 10,9 |
| Παραγγελίες υλικού | 7 | 6,9 |
| Πληροφοριακές υπηρεσίες | 39 | 38,6 |
| Διοικητικές υπηρεσίες | 9 | 8,9 |
| Υποστήριξη πληροφοριακών συστημάτων και ηλεκτρονικών υπηρεσιών | 9 | 8,9 |
| Άλλο | 4 | 4,0 |
| Total | 101 | 100,0 |

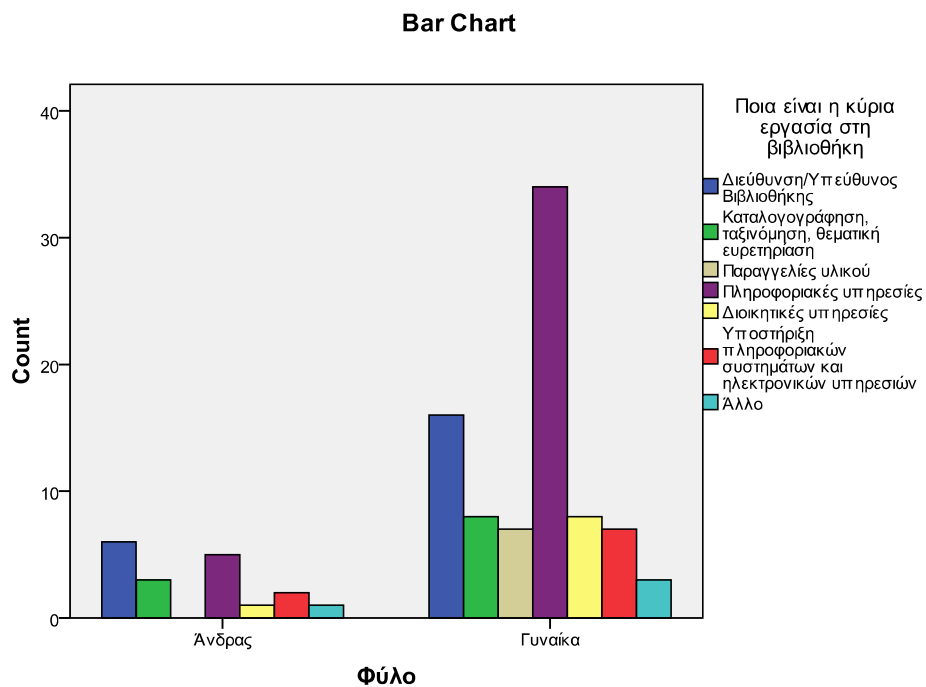
Πίνακας 7: Κύρια εργασία στη βιβλιοθήκη

Επιπλέον, παρατηρείται πως πολλοί εργαζόμενοι δήλωσαν πως ασκούν καθήκοντα υπεύθυνου της βιβλιοθήκης. Αν και φαίνεται αξιοπερίεργο το γεγονός πως σχεδόν το ένα πέμπτο (1/5) του δείγματος ασκεί διοικητικά καθήκοντα, εντούτοις η αιτία βρίσκεται στον κανονισμό λειτουργίας του συστήματος βιβλιοθηκών του Αριστοτελείου. Σύμφωνα με τον ισχύοντα κανονισμό, μόνο στην κεντρική βιβλιοθήκη καθορίζεται με σαφείς και διακριτούς ρόλους η θέση του υπεύθυνου-διευθυντή. Στις υπόλοιπες βιβλιοθήκες η θέση του υπεύθυνου καλύπτεται κατόπιν εισήγησης της κοσμητείας.

Η παραπάνω ρύθμιση δεν έχει επιφέρει αποτελέσματα καθώς σε καμία από τις βιβλιοθήκες που μοιράστηκαν τα ερωτηματολόγια δεν υπήρχε κάποιος αποκλειστικά υπεύθυνος. Η μόνη διάκριση γινόταν ανάμεσα σε «εργολαβικούς» και μόνιμους υπαλλήλους. Οι εργολαβικοί (δηλ. με σύμβαση ορισμένου χρόνου) τις περισσότερες φορές δε συμμετείχαν σε λήψη κάποιας απόφασης που επηρέαζε την λειτουργία της βιβλιοθήκης και άφηναν το κομμάτι αυτό στην κρίση των μόνιμων υπαλλήλων.

Τα αποτελέσματα αυτά συμφωνούν με την προγενέστερη έρευνα των Togia et al. (2004) με σχεδόν ίδια ποσοστά. Πιο αναλυτικά, στην έρευνα των Togia et al (2004) σε ποσοστό 23,7% οι βιβλιοθηκονόμοι απάντησαν πως κύριο καθήκον τους ήταν η διοίκηση της βιβλιοθήκης. Στην παρούσα έρευνα, το ποσοστό αυτό μειώθηκε κατά δύο (2) ποσοστιαίες μονάδες περίπου παρουσιάζοντας ποσοστό 21,8% επί του δείγματος.

Ένα ακόμα γεγονός που αξίζει να σχολιαστεί είναι η διαφοροποίηση των κύριων καθηκόντων ανάλογα με το φύλο. Για παράδειγμα, οι περισσότερες γυναίκες-υπάλληλοι ως κύρια εργασία τους δήλωσαν την παροχή πληροφοριακών υπηρεσιών ενώ αντίθετα οι άνδρες-υπάλληλοι ως κύριο καθήκον τους δήλωσαν την διεύθυνση της βιβλιοθήκης. (γράφημα 2)



Εικόνα 6: Κύρια εργασία στη βιβλιοθήκη σε σχέση με το φύλο

Η ανάλυση των πρώτων αυτών αποτελεσμάτων δεν εντυφεί στο θέμα της εργασιακής ικανοποίησης που είναι το ζητούμενο της εργασίας αυτής, αλλά παρουσιάζει το κοινό που αποτέλεσε αντικείμενο έρευνας μαζί με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του. Επιπρόσθετα, επιχειρήθηκε μια πρώτη σύνδεση και σύγκριση με

άλλες εργασίες και έρευνες οι οποίες αποτέλεσαν το θεωρητικό υπόβαθρο της εργασίας αυτής.

Στο δεύτερο κομμάτι της έρευνας αυτής, παρουσιάζονται οι απαντήσεις των εργαζομένων και επιχειρείται η σύνθεση μιας ολοκληρωμένης εικόνας σχετικά με το ποσοστό της εργασιακής ικανοποίησης που εξήχθη από την έρευνα.

Σύμφωνα με την κλίμακα ESI (Koustelios, 1991, Koustelios & Bagiatis, 1997) η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από έξι (6) επιμέρους παράγοντες:

- Μισθός
- Προαγωγή
- Επίβλεψη
- Η εργασία καθεαυτή
- Ο οργανισμός ως σύνολο
- Εργασιακές συνθήκες

Για κάθε έναν από τους παράγοντες αυτούς, έχει δημιουργηθεί ένα σύνολο ερωτήσεων το οποίο καλύπτει κάθε πλευρά που επηρεάζει την ικανοποίηση που παρέχεται από τον παράγοντα αυτό. Οι ερωτήσεις για κάθε ένα παράγοντα δεν είναι αριθμητικά ίσες. Αναλυτικότερα το ποσό των ερωτήσεων που αντιστοιχεί σε κάθε έναν επιμέρους παράγοντα είναι:

- Τέσσερις (4) ερωτήσεις για τον μισθό
- Τρεις (3) ερωτήσεις για την προαγωγή
- Τέσσερις (4) ερωτήσεις για την επίβλεψη
- Τέσσερις (4) ερωτήσεις για την δουλειά καθεαυτή
- Τέσσερις (4) ερωτήσεις για τον οργανισμό ως σύνολο
- Πέντε (5) ερωτήσεις για τις εργασιακές συνθήκες

Μέσα από τις ερωτήσεις αυτές, αντικατοπτρίζεται το πόσο ικανοποιημένο είναι το δείγμα της έρευνας στον αντίστοιχο τομέα. Παρακάτω, παρουσιάζονται οι ερωτήσεις ανά επιμέρους παράγοντα καθώς επίσης και οι απαντήσεις μαζί με τα συνολικά ποσοστά όπως δόθηκαν από τους εργαζόμενους.

Ερωτήματα σχετικά με τον μισθό:

«Πληρώνομαι όσο πρέπει για την δουλειά που προσφέρω»

Σε ποσοστό 41,6% το δείγμα θεωρεί πως ο μισθός δεν είναι αντάξιος των υπηρεσιών και της εργασίας που προσφέρει ενώ μόλις το 27,8% συμφωνεί πως πληρώνεται σύμφωνα με την εργασία που παρέχει. Επιπλέον, ένας στους τρεις υπαλλήλους δε παίρνει θέση σχετικά με την ερώτηση αυτή.

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική συχνότητα |
|----------------------------|--------------|-------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 19 | 18,8 |
| Διαφωνώ | 23 | 22,8 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 31 | 30,7 |
| Συμφωνώ | 25 | 24,8 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 3 | 3,0 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 8: Πληρώνομαι όσο πρέπει για την δουλειά που προσφέρω

«Αισθάνομαι ανασφάλεια με τον μισθό που παίρνω»

Σε ποσοστό 45.5% οι εργαζόμενοι νιώθουν ανασφάλεια με τον μισθό που παίρνουν θεωρώντας πως στις δύσκολες αυτές συγκυρίες, ο μισθός που παρέχεται από την υπηρεσία ίσως να μην είναι δυνατόν να καλύψει τις ανάγκες τους.

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|----------------------------|--------------|-------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 4 | 4,0 |
| Διαφωνώ | 16 | 15,8 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 35 | 34,7 |
| Συμφωνώ | 36 | 35,6 |

| | | |
|-----------------|-----|-------|
| Συμφωνώ απόλυτα | 10 | 9,9 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 9: Αισθάνομαι ανασφάλεια με τον μισθό που παίρνω

«Ίσα ίσα που επιβιώνω με τον μισθό που παίρνω»

Για την ερώτηση αυτή υπερίσχυσαν πάλι αρνητικές αποδείξεις. Πάνω από το 40% των ερωτηθέντων απάντησε πως συμφωνεί με την διατύπωση της ερώτησης και πως με το ύψος του παρεχόμενου μισθού τίθεται θέμα επιβίωσης.

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|----------------------------|--------------|-------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 3 | 3,0 |
| Διαφωνώ | 23 | 22,8 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 34 | 33,7 |
| Συμφωνώ | 29 | 28,7 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 12 | 11,9 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 10: Ίσα ίσα που επιβιώνω με τον μισθό που παίρνω

«Πληρώνομαι λιγότερα από όσα αξίζω»

Στην τελευταία ερώτηση σχετικά με την παρεχόμενη μισθοδοσία, η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων θεωρεί πως αδικείται σύμφωνα με τα ισχύοντα μισθολογικά πρότυπα. Στο, ομολογουμένως εντυπωσιακό, ποσοστό του 60,4% ανέρχεται η μερίδα των υπαλλήλων που θεωρεί πως πληρώνεται λιγότερα από όσα αξίζει.

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|-----------------|--------------|-------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 4 | 4,0 |

| | | |
|----------------------------|-----|-------|
| Διαφωνώ | 14 | 13,9 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 22 | 21,8 |
| Συμφωνώ | 37 | 36,6 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 24 | 23,8 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 11: Πληρώνομαι λιγότερα από όσο αξίζω

Σε όλες ανεξαιρέτως τις ερωτήσεις το ποσοστό που υπερίσχυσε φανέρωσε έντονη δυσαρέσκεια σχετικά με την παρεχόμενη μισθοδοσία. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι θεωρούν πως ο μισθός δεν ανταποκρίνεται στις προσπάθειες και στους κόπους που καταβάλουν ενώ επίσης σε μεγάλο ποσοστό αισθάνονται ανασφαλείς με τα χρήματα που λαμβάνουν και για αρκετούς τίθεται μέχρι και θέμα επιβίωσης.

Όλα τα παραπάνω στοιχεία είναι πλήρως εναρμονισμένα με τις έρευνες των ξένων επιστημόνων όπως αυτές παρουσιάστηκαν στο πρώτο κεφάλαιο (Demirel, 1989 Kwan, 1992 Leckie & Bret, 1997 Edem & Lawal, 1999 Sierpe, 1999 Murray, 2000 Lim, 2008 Torper, 2008 Togia et all. 2004) και οι οποίες είχαν ως κοινό στοιχείο την μη ικανοποίηση των εργαζομένων από τον μισθό τους.

Σαφώς είναι αποδεκτές όλες οι απόψεις σε μια έρευνα αλλά για πληρέστερη εικόνα της κατάστασης είναι απαραίτητο να υπάρχει ο αντίλογος. Στην συγκεκριμένη περίπτωση η άποψη του ερευνητή είναι πως δε δικαιολογείται η τόσο μεγάλη δυσαρέσκεια των εργαζομένων απέναντι στον μισθό τους. Ανατρέχοντας στο κεφάλαιο που περιλαμβάνει την παρουσίαση του Αριστοτελείου και εμμένοντας στο κομμάτι των βιβλιοθηκών, είναι εύκολο να διαπιστωθεί πως οι εργαζόμενοι δεν έχουν λόγο να είναι τόσο επικριτικοί απέναντι στον μισθό τους. Κάποιοι από τους βασικούς λόγους μπορούν να εξηγηθούν παρατηρώντας το ωράριο λειτουργίας των βιβλιοθηκών. Δεν είναι δυνατόν να θεωρεί κάποιος πως τα χίλια (1000) ευρώ που είναι περίπου ο μισθός του μέσου μόνιμου υπαλλήλου, δεν είναι ικανοποιητική αμοιβή για εργασία πέντε (5) ημερών εβδομαδιαίως και έξι (6) περίπου ωρών ημερησίως. Επιπρόσθετα, δε πρέπει κανείς να ξεχνά πως σε πολλές περιπτώσεις οι εργαζόμενοι που στελεχώνουν τις βιβλιοθήκες είναι απόφοιτοι λυκείου ή διαφορετικής ειδικότητας, η οποία δεν έχει καμία απολύτως σχέση με αυτή του βιβλιοθηκονόμου και ουσιαστικά αμείβονται για υπηρεσίες οι οποίες δε μπορούν να

ανταγωνιστούν εκείνες του εκπαιδευμένου και επαγγελματία βιβλιοθηκονόμου. Σε αυτές τις περιπτώσεις και χωρίς να απαξιώνεται απολύτως κανένας υπάλληλος, καλό θα είναι να σκεφθούν οι μη έχοντες πτυχίο βιβλιοθηκονόμου πως ήδη αμείβονται αρκετά καλά για μια εργασία για την οποία δεν έχουν λάβει εκπαίδευση.

Συνοπτικά, η πρώτη αυτή ανάλυση παρουσιάζει μια εικόνα αρκετά δυσαρεστημένου προσωπικού σχετικά με τον μισθό που λαμβάνει και η εικόνα αυτή συμφωνεί πλήρως με τις έρευνες ξένων επιστημόνων (Edem & Lawal, 1999, Topper, 2008, Murray, 2000, Leckie & Brett, 1997, Lim, 2008, Demirel, 1989, Kwan, 1992, Togia et al., 2004).

Ερωτήματα σχετικά με την προαγωγή:

«Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή»

Το ερώτημα αυτό μάλλον θα προκάλεσε κάποια πικρία στους υπαλλήλους των βιβλιοθηκών εάν αναλογιστεί κανείς ότι σε ποσοστό 80,2% δήλωσαν πως διαφωνούν σχετικά με την ύπαρξη ευκαιριών για προαγωγή. Είναι χαρακτηριστικό πως μόλις δύο (2) υπάλληλοι συμφώνησαν με τη διατύπωση της ερώτησης το οποίο σημαίνει πως σχεδόν κανένας υπάλληλος του Αριστοτελείου δε περιμένει να λάβει ανώτερη θέση.

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|----------------------------|--------------|-------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 39 | 38,6 |
| Διαφωνώ | 42 | 41,6 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 18 | 17,8 |
| Συμφωνώ | 2 | 2,0 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 12: Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή

«Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή»

Σε αυτήν την περίπτωση τα ποσοστά είναι ελαφρά βελτιωμένα καθώς σε ποσοστό 14,9% οι εργαζόμενοι θεωρούν πως η μέχρι τώρα εργασιακή εμπειρία που απέκτησαν, ίσως βοηθήσει για μια ανώτερη θέση. Από την άλλη πλευρά, περισσότεροι από τους μισούς εμμένουν στην ίδια αρνητική διάθεση όπως και στην προηγούμενη ερώτηση. Πιο συγκεκριμένα, σε ποσοστό 50,5% οι εργαζόμενοι διαφωνούν με τη διατύπωση της ερώτησης.

Αν και το ποσοστό συμφωνίας σε καμία περίπτωση δε θεωρείται μεγάλο, παρόλα αυτά υπάρχει σημαντική διαφορά σε σχέση με το προηγούμενο ερώτημα. Το θολό αυτό τοπίο ξεκαθαρίζεται εάν αναλογιστεί κανείς πως κάποιοι από τους εργαζόμενους που είναι διαφορετικής ειδικότητας από αυτή του βιβλιοθηκονόμου, μπορούν να εμπλουτίσουν το βιογραφικό τους με αυτήν την υπηρεσία και να τους ανοίξουν κάποιες θέσεις λόγω της προϋπηρεσίας αυτής πάνω στον τομέα σπουδών τους.

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|----------------------------|--------------|-------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 29 | 28,7 |
| Διαφωνώ | 22 | 21,8 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 35 | 34,7 |
| Συμφωνώ | 12 | 11,9 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 3 | 3,0 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 13: Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή

«Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες»

Στο ερώτημα αυτό, όπως και στα προηγούμενα ερωτήματα σχετικά με την προαγωγή, οι εργαζόμενοι φάνηκαν ιδιαίτερα δυσαρεστημένοι. Μόλις έξι (6) υπάλληλοι διαφώνησαν με τη διατύπωση της ερώτησης αυτής θεωρώντας πως οι προοπτικές προαγωγής ίσως να είναι περισσότερες από το αναμενόμενο. Από την

άλλη πλευρά το 35,6% του δείγματος συμφωνεί έντονα με την διατύπωση της ερώτησης δείχνοντας τη δυσαρέσκειά του.

| | Απόλυτη τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|----------------------------|--------------|-------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 1 | 1,0 |
| Διαφωνώ | 5 | 5,0 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 20 | 19,8 |
| Συμφωνώ | 39 | 38,6 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 36 | 35,6 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 14: Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες

Τα συγκεντρωτικά στοιχεία δείχνουν πως οι εργαζόμενοι των βιβλιοθηκών του Αριστοτελείου παρουσιάζονται ιδιαίτερα δυσαρεστημένοι σε ό,τι αφορά τον τομέα των προαγωγών καθώς θεωρούν πως οι ευκαιρίες είναι ελάχιστες και ακόμα και όταν υπάρξει κάποια ευκαιρία, η πείρα που έχουν αποκτήσει δε τους βοηθά στο να αδράξουν την ευκαιρία αυτή.

Στην περίπτωση αυτή, δε μπορεί να υπάρξει μορφή αντιλόγου καθώς μετά από προσωπική έρευνα, μελέτη και συζήτηση με αρκετούς υπαλλήλους των βιβλιοθηκών του πανεπιστημίου, διαπιστώθηκε πως οι απαντήσεις τους αντικατοπτρίζουν την υπάρχουσα κατάσταση. Επιπρόσθετα, ο κανονισμός λειτουργίας του συστήματος βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. σε καμία περίπτωση δε καθορίζει με σαφείς γραμμές το αν μπορεί κάποιος από τους εργαζόμενους να προαχθεί αλλά κα σε ποια θέση. Από την άλλη πλευρά, το μόνο που μπορεί να σημειωθεί είναι πως οι θέσεις στις οποίες κάποιος μπορεί να προαχθεί είναι λίγες και αφορούν τις θέσεις του προϊσταμένου της καταλογογράφησης, της παραγγελίας υλικού, του δικτυακού τόπου και πιθανόν κάποιας βιβλιοθήκης.

Τα πορίσματα της ανάλυσης της προαγωγής ως παράγοντα εργασιακής ικανοποίησης δεν είναι θετικά. Οι περισσότεροι υπάλληλοι θεωρούν πως οι ευκαιρίες για προαγωγή είναι ελάχιστες και δε συγκεντρώνει πιθανότητες η αναρρίχηση τους σε ανώτερη διοικητική θέση. Όπως και στην περίπτωση του μισθού που αναφέρθηκε παραπάνω, έτσι και σε αυτήν την περίπτωση οι εργαζόμενοι φανερώνουν χαμηλό

δείκτη εργασιακής ικανοποίησης ο οποίος συναντήθηκε κατά κόρον και στις εργασίες άλλων μελετητών (Murray, 2000, Sierpe, 1999, Demirel, 1989, Kwan, 1992, Togia et all., 2004).

Ερωτήματα σχετικά με την επίβλεψη:

«Ο διευθυντής μου με υποστηρίζει όποτε τον χρειάζομαι»

Σε ποσοστό 17,8% επί του δείγματος παρατηρήθηκε πως οι εργαζόμενοι θεωρούν πως ο διευθυντής τους δεν είναι δίπλα τους όποτε τον χρειάζονται. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι δήλωσαν ικανοποιημένοι από την υποστήριξη που τους παρείχε ο διευθυντής τους σε ιδιαίτερες περιπτώσεις. Το μεγαλύτερο ποσοστό στην συγκεκριμένη ερώτηση συγκέντρωσε η απάντηση ‘ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ’ και αυτό είναι λογικό καθώς αν παρατηρηθούν τα αποτελέσματα της ερώτησης σχετικά με τα κύρια καθήκοντα των υπαλλήλων, πολλοί δήλωσαν πως είναι υπεύθυνοι βιβλιοθήκης οπότε είναι κατανοητό πως πιθανόν δεν έχουν την ανάγκη υποστήριξης από κάποιον διευθυντή ή ανώτερο.

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|----------------------------|--------------|-------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 10 | 9,9 |
| Διαφωνώ | 8 | 7,9 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 36 | 35,6 |
| Συμφωνώ | 34 | 33,7 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 13 | 12,9 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 15: Ο διευθυντής μου με υποστηρίζει όποτε τον χρειάζομαι

«Ο διευθυντής μου κατανοεί τα προβλήματά μου»

Οι εργαζόμενοι στο ερώτημα αυτό σε ποσοστό 47,5% δήλωσαν ικανοποιημένοι από την κατανόηση που δείχνουν οι ανώτεροί τους ενώ το ποσοστό

των μη ικανοποιημένων εργαζομένων ανέρχεται στο σαφώς μικρότερης τάξης ποσοστό του 17,8%.

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|----------------------------|--------------|-------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 6 | 5,9 |
| Διαφωνώ | 12 | 11,9 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 35 | 34,7 |
| Συμφωνώ | 37 | 36,6 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 11 | 10,9 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 16: Ο διευθυντής μου κατανοεί τα προβλήματά μου

«Ο διευθυντής μου είναι αγενής»

Και στην ερώτηση αυτή οι εργαζόμενοι εμφανίζονται αρκετά ικανοποιημένοι από την συμπεριφορά των διευθυντών τους. Μόλις δώδεκα (12) υπάλληλοι συμφώνησαν με την διατύπωση του ερωτήματος ενώ αντίθετα, εβδομήντα (70) εργαζόμενοι διαφωνούν με αυτή.

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|----------------------------|--------------|-------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 39 | 38,6 |
| Διαφωνώ | 31 | 30,7 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 19 | 18,8 |
| Συμφωνώ | 8 | 7,9 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 4 | 4,0 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 17: Ο διευθυντής μου είναι αγενής

«Ο διευθυντής μου είναι ενοχλητικός»

Στην τελευταία ερώτηση που αφορά την επίβλεψη από ανώτερα στελέχη, οι εργαζόμενοι σε συντριπτικό ποσοστό διαφώνησαν με την παραπάνω διατύπωση της ερώτησης. Σχεδόν ταυτόσημα ποσοστά με την προηγούμενη ερώτηση θα συναντήσουμε και εδώ, καθώς εξήντα εννέα (69) συνολικά εργαζόμενοι δήλωσαν πως διαφωνούν με την διατύπωση της ερώτησης ενώ μόλις έντεκα (11) εργαζόμενοι συμφώνησαν.

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|----------------------------|--------------|-------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 43 | 42,6 |
| Διαφωνώ | 26 | 25,7 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 21 | 20,8 |
| Συμφωνώ | 8 | 7,9 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 3 | 3,0 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 18: Ο διευθυντής μου είναι ενοχλητικός

Η επίβλεψη από τα ανώτερα στελέχη αποτέλεσε έναν από τους πιο σημαντικούς παράγοντες σε πάμπολλες έρευνες που αφορούν την εργασιακή ικανοποίηση εργαζομένων γενικά. Σε σχέση με την παρούσα μελέτη, τα αποτελέσματα έχουν θετικό πρόσημο καθώς όλο το φάσμα των ερωτήσεων συγκέντρωσε θετικά σχόλια. Τα ποσοστά δυσαρέσκειας του προσωπικού απέναντι στους διευθυντές τους είναι χαμηλά. Το φαινόμενο αυτό μπορεί να εξηγηθεί έχοντας υπόψη τις δύο παρακάτω παραμέτρους.

Πρώτα από όλα, είναι αναγκαίο να σκεφτεί κανείς ότι εφόσον πολλοί από τους εργαζόμενους δήλωσαν πως είναι υπεύθυνοι της βιβλιοθήκης που εργάζονται είναι λογικό να μη θεωρούν τον εαυτό τους αγνή, ενοχλητικό και άτομο δίχως κατανόηση. Επιπλέον, σε αρκετές βιβλιοθήκες εργάζονται δύο (2) ή τρία (3) άτομα

οπότε η σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ τους ξεπερνά τα στενά όρια της εργασίας. Δεύτερο και εξίσου σημαντικό είναι το γεγονός πως ουσιαστικά πέρα από την κεντρική βιβλιοθήκη σε καμία από τις άλλες δεν υπάρχει κάποιος οργανικά υπεύθυνος οπότε οι αποφάσεις για τις ενέργειες της βιβλιοθήκης λαμβάνονται από κοινού με τους εργαζομένους.

Συνολικά, είναι ο πρώτος από τους εξεταζόμενους παράγοντες, ο οποίος αποπνέει υγεία και αίσθημα εργασιακής ικανοποίησης. Το αποτέλεσμα αυτό έρχεται σε αντίθεση με τις έρευνες κάποιων επιστημόνων (Edem & Lawal, 1999, Topper, 2008, Demirel, 1989, Kaya, 1995, David & Perez, 2006,) ενώ αντίθετα συμφωνεί με το αποτέλεσμα της μοναδικής γνωστής Ελληνικής έρευνας, αυτή των Togia et all. (2004).

Ερωτήματα σχετικά με την δουλειά καθεαυτή:

«Η δουλειά μου είναι αξιόλογη»

Τα αποτελέσματα στην πρώτη αυτή ερώτηση σχετικά με την δουλειά καθεαυτή μιλούν από μόνα τους. Μόλις τρεις (3) από τους εργαζόμενους διαφώνησαν με την διατύπωση της ερώτησης ενώ δεκαέξι (16) εργαζόμενοι δεν είχαν ξεκάθαρη άποψη επιλέγοντας την απάντηση 'ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ'. Οι υπόλοιποι εργαζόμενοι που σε ποσοστό αγγίζουν το 81,2% θεωρούν την εργασία αυτή αξιόλογη. Εδώ αξίζει να σημειωθεί πως οι εργαζόμενοι στους οποίους δεν αρέσει η εργασία τους ή δε λαμβάνουν ξεκάθαρη άποψη είναι όλοι μη βιβλιοθηκονόμοι.

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|----------------------------|--------------|-------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 2 | 2,0 |
| Διαφωνώ | 1 | 1,0 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 16 | 15,8 |
| Συμφωνώ | 47 | 46,5 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 35 | 34,7 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 19: Η δουλειά μου είναι αξιόλογη

«Η δουλειά μου με ικανοποιεί»

Αντίστοιχα αποτελέσματα συγκέντρωσε και το ερώτημα αυτό καθώς σε ποσοστό 76,2% οι εργαζόμενοι δήλωσαν πως αισθάνονται ικανοποιημένοι από την δουλειά τους. Ελαφρά ανεβασμένο ήταν το ποσοστό των εργαζομένων που δε πήρε θέση στο συγκεκριμένο ερώτημα απαντώντας ‘ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ’ το οποίο κυμάνθηκε σε ποσοστό 20,8%.

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|----------------------------|--------------|-------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 2 | 2,0 |
| Διαφωνώ | 1 | 1,0 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 21 | 20,8 |
| Συμφωνώ | 42 | 41,6 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 35 | 34,7 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 20: Η δουλειά μου με ικανοποιεί

«Η δουλειά μου είναι μονότονη»

Τα αποτελέσματα της ερώτησης αυτής είναι ελαφρά χαμηλότερα από αυτά των δύο προηγούμενων ερωτήσεων καθώς οι εργαζόμενοι που διαφώνησαν με την διατύπωση του ερωτήματος αυτού ανέρχονται ποσοστιαία σε 66,4% επί του δείγματος. Οι εργαζόμενοι που δήλωσαν ότι όντως η εργασία τους είναι μονότονη ήταν μόλις επτά (7).

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|----------------------------|--------------|-------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 33 | 32,7 |
| Διαφωνώ | 34 | 33,7 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 27 | 26,7 |
| Συμφωνώ | 5 | 5,0 |

| | | |
|-----------------|-----|-------|
| Συμφωνώ απόλυτα | 2 | 2,0 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 21: Η δουλειά μου είναι μονότονη

«Η δουλειά μου είναι βαρετή»

Σχεδόν όμοια ποσοστά συγκέντρωσε το τελευταίο αυτό ερώτημα με το αμέσως προηγούμενο. Οι εργαζόμενοι που διαφώνησαν με την διατύπωση του ερωτήματος αυτού είναι κατά μία (1) ποσοστιαία μονάδα λιγότεροι σε σχέση με την προηγούμενη ερώτηση συγκεντρώνοντας ποσοστό 65,4%. Οι ίδιοι επτά (7) εργαζόμενοι δήλωσαν και εδώ τη δυσαρέσκεια για τη δουλειά τους.

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|----------------------------|--------------|-------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 31 | 30,7 |
| Διαφωνώ | 35 | 34,7 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 28 | 27,7 |
| Συμφωνώ | 4 | 4,0 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 3 | 3,0 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 22: Η δουλειά μου είναι βαρετή

Η εικόνα που δίνουν τα συγκεντρωτικά αποτελέσματα σχετικά με την εργασία καθεαυτή είναι ιδιαίτερα θετική. Οι εργαζόμενοι πιστεύουν πως η εργασία τους είναι αξιόλογη, δε παρουσιάζει μεγάλο ποσοστό μονοτονίας και είναι δύσκολο να την χαρακτηρίσει κάποιος ως βαρετή. Επιπρόσθετα, σε πολύ μεγάλο ποσοστό δήλωσαν πως η εργασία που επιτελούν τους ικανοποιεί.

Όσοι είχαν αρνητικά συναισθήματα ήταν μη βιβλιοθηκονόμοι και αυτό συμβάλει στο να θεωρήσουν την εργασία αυτή βαρετή και μονότονη. Άλλωστε, σύμφωνα και με τον Minitier (1975) η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται κυρίως από τις εργασίες που επιτελεί ένα άτομο στην βιβλιοθήκη. Όπως είναι λογικό, υπάλληλοι χωρίς τις απαραίτητες γνώσεις δε μπορούν να επιτελέσουν πλήθος εργασιών και αυτό τους οδηγεί στο να διεκπεραιώνουν κυρίως γραφειοκρατικά θέματα.

Εν κατακλείδι, η εργασία καθεαυτή ως παράγοντας εργασιακής ικανοποίησης συγκεντρώνει θετικό πρόσημο καθώς η συντριπτική πλειοψηφία των υπαλλήλων διάκειται με θετικά συναισθήματα σε όλο το φάσμα των ερωτήσεων που τέθηκαν. Επιπρόσθετα, τα αποτελέσματα αυτά ενισχύονται και από το θεωρητικό υπόβαθρο βασιζόμενο σε εργασίες ξένων ερευνητών (Van Reenen, 1998, Minitier, 1975, Topper, 2008, Murray, 2000, Sierpe, 1999, Poors, 2003, David & Perez, 2006)

Ερωτήματα σχετικά με τον οργανισμό στο σύνολό του:

«Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της»

Σε ποσοστό 49,5% οι εργαζόμενοι επέλεξαν τη διπλωματική απάντηση ‘ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ’. Οι υπόλοιποι εργαζόμενοι χωρίστηκαν ακριβώς κατά το ήμισυ καθώς άλλοι συμφώνησαν με την διατύπωση του ερωτήματος και άλλοι διαφώνησαν κάθετα. Το μεγάλο ποσοστό μη αποδοχής μιας ξεκάθαρης θέσης, οφείλεται στο γεγονός πως κάποιοι από τους εργαζόμενους όντας νέοι ηλικιακά, πιθανόν να μην έχουν εργαστεί σε άλλη υπηρεσία και για αυτό δεν έχουν μέτρο σύγκρισης. Επιπρόσθετα, αρκετοί από τους εργαζόμενους δε πήραν θέση καθώς ουσιαστικά δεν έχουν επαφή με τον υπόλοιπο οργανισμό και για τον λόγο αυτό επέλεξαν να μην τον κρίνουν.

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|----------------------------|--------------|-------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 7 | 6,9 |
| Διαφωνώ | 19 | 18,8 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 50 | 49,5 |
| Συμφωνώ | 22 | 21,8 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 3 | 3,0 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 23: Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της

«Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω εργαστεί ποτέ»

Οι εργαζόμενοι στην περίπτωση αυτή έδωσαν περισσότερες θετικές απαντήσεις σε σχέση με το προηγούμενο ερώτημα. Σε ποσοστό 45,6% επί του δείγματος, οι εργαζόμενοι συμφώνησαν με τη διατύπωση του ερωτήματος ενώ υπήρχαν αρκετοί εργαζόμενοι που ούτε διαφώνησαν αλλά ούτε συμφώνησαν με το ερώτημα ίσως για τους λόγους που αναφέρθηκαν και στην ανάλυση του προηγούμενου ερωτήματος.

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|----------------------------|--------------|-------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 3 | 3,0 |
| Διαφωνώ | 11 | 10,9 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 42 | 41,6 |
| Συμφωνώ | 35 | 34,7 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 10 | 9,9 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 24: Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω εργαστεί ποτέ

«Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοπιστίας) στην υπηρεσία»

Σε ποσοστό 36,6% οι εργαζόμενοι διαφώνησαν με το ερώτημα αυτό θεωρώντας πως η υπηρεσία είναι αξιόπιστη και δεν υπάρχουν σκοτεινά σημεία στις διαδικασίες της. Το μεγαλύτερο ποσοστό (40,6%) συγκέντρωσε η απάντηση ‘ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ’ για ακόμη μια φορά. Το ποσοστό αυτό μπορεί να δικαιολογηθεί λόγω της μη δυνατότητας προαγωγής. Σε όλους τους εργασιακούς χώρους οι πρώτες επιφυλάξεις σχετικά με την έλλειψη αξιοπιστίας φανερώνονται όταν κάποιος εργαζόμενος καρπωθεί την προαγωγή αντί ενός άλλου. Στην περίπτωση των βιβλιοθηκών σε ένα ακαδημαϊκό ίδρυμα, δεν υπάρχουν ευκαιρίες προαγωγής και για τον λόγο αυτό οι περισσότεροι εργαζόμενοι δε παίρνουν ξεκάθαρη θέση για το αν η υπηρεσία υπολείπεται αξιοπιστίας.

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|----------------------------|--------------|-------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 20 | 19,8 |
| Διαφωνώ | 17 | 16,8 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 41 | 40,6 |
| Συμφωνώ | 11 | 10,9 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 12 | 11,9 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 25: Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοπιστίας) στην υπηρεσία

«Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της»

Στο τελευταίο ερώτημα που τέθηκε σχετικά με τον οργανισμό ως σύνολο, οι εργαζόμενοι σε μεγάλο ποσοστό της τάξεως του 41,6% διαφώνησε απόλυτα ή σχετικά με την διατύπωση του ερωτήματος υποστηρίζοντας πως όλοι οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο από τον οργανισμό. Αισθητά λιγότεροι και με ποσοστό 22,8% ήταν οι διαφωνούντες με το ερώτημα αυτό.

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|----------------------------|--------------|-------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 19 | 18,8 |
| Διαφωνώ | 23 | 22,8 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 36 | 35,6 |
| Συμφωνώ | 12 | 11,9 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 11 | 10,9 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 26: Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της

Συνοψίζοντας, παρατηρείται πως σε γενικές γραμμές οι εργαζόμενοι είναι σχετικά ικανοποιημένοι από τον οργανισμό στο σύνολό του. Μπορεί καμία ερώτηση να μη συγκέντρωσε αρνητικό ποσοστό αλλά δε πρέπει να παραβλεφθεί το γεγονός

πως σε τρία (3) από τα τέσσερα (4) ερωτήματα το μεγαλύτερο ποσοστό των απαντήσεων έλαβε η απάντηση ‘ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ’.

Η ικανοποίηση που νιώθουν οι εργαζόμενοι σε σχέση με το σύνολο του οργανισμού είναι σαφώς μικρότερη από τους τομείς της επίβλεψης και της εργασίας καθεαυτής αλλά μεγαλύτερη από τους τομείς της μισθοδοσίας και των προαγωγών. Τα συνολικά ποσοστά των ερωτημάτων κατατάσσουν τον τομέα του οργανισμού στο σύνολό του, σε μία μέτρια κατάσταση από πλευράς εργασιακής ικανοποίησης με τάση προς την θετική και όχι την αρνητική πλευρά. Τα αποτελέσματα αυτά σε σχέση με τις εργασίες άλλων ερευνητών σε κάποιες περιπτώσεις συμφωνούν (Edem & Lawal, 1999, Leckie & Brett, 1997) ενώ στις υπόλοιπες μελέτες δε γίνεται αναφορά στον τομέα αυτό λόγω διαφορετικής μεθοδολογίας.

Ερωτήματα σχετικά με τις εργασιακές συνθήκες:

«Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ»

Οι εργαζόμενοι στο πρώτο ερώτημα που τους τέθηκε σχετικά με τις εργασιακές συνθήκες που αντιμετωπίζουν στην εργασία τους, σε ποσοστό 65,3% δήλωσαν πως οι συνθήκες που υφίστανται την στιγμή αυτή είναι οι καλύτερες που είχαν σε οποιαδήποτε εργασία τους μέχρι σήμερα. Μόλις δεκατρείς (13) διαφώνησαν απόλυτα ή σχετικά με την διατύπωση του ερωτήματος ενώ ένα εξίσου μικρό ποσοστό της τάξεως του 21,8% ούτε διαφώνησαν, ούτε συμφώνησαν με την διατύπωση του ερωτήματος.

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|----------------------------|--------------|-------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 3 | 3,0 |
| Διαφωνώ | 10 | 9,9 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 22 | 21,8 |
| Συμφωνώ | 52 | 51,5 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 14 | 13,9 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 27: Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ

«Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος»

Τα ποσοστά του δεύτερου αυτού ερωτήματος είναι ακόμη καλύτερα από τα αντίστοιχα του πρώτου. Συγκεκριμένα, μόλις πέντε (5) εργαζόμενοι διαφώνησαν με την διατύπωση του ερωτήματος την στιγμή που ογδόντα ένα (81) εργαζόμενοι συμφώνησαν με την διατύπωση του ερωτήματος. Τα ποσοστά μιλούν από μόνα τους στην περίπτωση αυτή και δεν επιδέχεται αμφιβολία πως οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν έναν ευχάριστο εργασιακό χώρο.

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|----------------------------|--------------|-------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 1 | 1,0 |
| Διαφωνώ | 4 | 4,0 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 15 | 14,9 |
| Συμφωνώ | 55 | 54,5 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 26 | 25,7 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 28: Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος

«Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία»

Το τρίτο από τα συνολικά πέντε ερωτήματα ακολούθησε σε αποτελέσματα τα δύο προηγούμενα. Και στην περίπτωση αυτή, ποσοστό των διαφωνούντων με το ερώτημα άγγιξε το 72,3% επί του συνόλου των ερωτηθέντων κάνοντας απόλυτα εμφανές πως οι εργαζόμενοι των βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. απολαμβάνουν εργασιακές συνθήκες που δε θέτουν την σωματική τους ακεραιότητα σε κίνδυνο.

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|----------------------------|--------------|-------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 33 | 32,7 |
| Διαφωνώ | 40 | 39,6 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 21 | 20,8 |
| Συμφωνώ | 5 | 5,0 |

| | | |
|-----------------|-----|-------|
| Συμφωνώ απόλυτα | 2 | 2,0 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 29: Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου

«Ο εξαερισμός του χώρου εργασίας είναι ανεπαρκής»

Τα ποσοστά στο ερώτημα αυτό διαφοροποιούνται αισθητά χωρίς όμως να παρουσιάζουν μια απόλυτα αρνητική εικόνα. Το 47,5% του δείγματος διαφώνησε ως προς την διατύπωση του ερωτήματος θεωρώντας πως δεν υφίσταται κάποιο τέτοιο πρόβλημα. Ένα σημαντικό ποσοστό όμως της τάξεως του 31,7% θεωρεί πως υπάρχει πρόβλημα εξαερισμού δυσχεραίνοντας την εργασία τους.

Από προσωπική εμπειρία, δικαιολογείται απόλυτα το ποσοστό των εργαζομένων που συμφωνεί με την διατύπωση του ερωτήματος. Υπάρχουν κτίρια μεγάλης παλαιότητας τα οποία δε διαθέτουν σύγχρονο σύστημα εξαερισμού και βασίζονται μόνο στον φυσικό εξαερισμό των παραθύρων. Επιπρόσθετα υπάρχουν τμήματα βιβλιοθηκών στο ισόγειο ή υπόγειο μέρος κτιρίων και σχολών τα οποία όπως είναι λογικό, δε τυγχάνουν και τις καλύτερες συνθήκες σε σχέση με την παροχή φρέσκου και καθαρού αέρα.

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|----------------------------|--------------|-------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 23 | 22,8 |
| Διαφωνώ | 25 | 24,8 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 20 | 19,8 |
| Συμφωνώ | 22 | 21,8 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 11 | 10,9 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 30: Ο εξαερισμός του χώρου εργασίας δεν είναι επαρκής

«Ο φωτισμός του χώρου εργασίας δεν είναι επαρκής»

Τα αποτελέσματα του τελευταίου αυτού ερωτήματος είναι βελτιωμένα σε σχέση με το αμέσως προηγούμενο. Πιο συγκεκριμένα, σε ποσοστό 63,4% οι εργαζόμενοι δήλωσαν πως δεν υφίσταται πρόβλημα φωτισμού στον εργασιακό τους χώρο ενώ αντίθετα σε ποσοστό 21,8% επί των εργαζομένων δηλώθηκε πως αντιμετωπίζουν πρόβλημα σε αυτόν τον τομέα.

Επίσης από προσωπική εμπειρία, είναι κατανοητή η δυσαρέσκεια κάποιων εργαζομένων για τις συνθήκες φωτισμού του χώρου εργασίας τους καθώς σε αρκετές περιπτώσεις λόγω παλαιότητας αλλά και αδιαφορίας από πλευράς της υπεύθυνης για την εκάστοτε βιβλιοθήκη κοσμητείας, είτε τα φωτιστικά σώματα είναι λίγα είτε σε αρκετά από αυτά υπολειτουργούν.

| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
|----------------------------|--------------|-------------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | 27 | 26,7 |
| Διαφωνώ | 37 | 36,6 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 15 | 14,9 |
| Συμφωνώ | 17 | 16,8 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 5 | 5,0 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας 31: Ο φωτισμός του χώρου εργασίας δεν είναι επαρκής

Μελετώντας το σύνολο των αποτελεσμάτων σχετικά με τον τελευταίο παράγοντα επηρεασμού της εργασιακής ικανοποίησης, παρατηρήθηκε πως οι εργασιακές συνθήκες που τυγχάνουν οι εργαζόμενοι των βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. είναι ιδιαίτερα καλές χωρίς να λείπουν κάποια μικροπροβλήματα. Πιο συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε πως οι εργαζόμενοι έχουν πρόβλημα σε ορισμένες περιπτώσεις κυρίως με τον εξαερισμό του χώρου και κατά δεύτερο λόγο σε σχέση με τις συνθήκες φωτισμού. Τα προβλήματα αυτά κρίνονται ως υπαρκτά καθώς και ο γράφων που εργάστηκε για μικρό χρονικό διάστημα σε βιβλιοθήκη του Αριστοτελείου, τα διαπίστωσε ιδίως όμμασι. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, πολλά από τα κτίρια είναι μεγάλης παλαιότητας και δυστυχώς οι εργασίες συντήρησης που επιτελούνται

αφορούν την αισθητική του κτιρίου και όχι τόσο την λειτουργικότητά του. Επιπρόσθετα, πολλές από τις βιβλιοθήκες που βρίσκονται σε ισόγειο ή υπόγειο χώρο κτιρίων και σχολών δεν εξαιρίζονται αρκετά και δημιουργούν αίσθημα δυσφορίας. Ακόμη, ο φωτισμός σε αρκετές βιβλιοθήκες όπως διαπιστώθηκε κατά την διάρκεια διαμοιρασμού των ερωτηματολογίων, δεν είναι ικανός να καλύψει τις ανάγκες και των χρηστών αλλά και του προσωπικού.

Κλείνοντας το κεφάλαιο αυτό που αφορά τις εργασιακές συνθήκες, η αίσθηση που αποκομίστηκε είναι πως οι εργαζόμενοι των βιβλιοθηκών στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, πέρα από κάποια προβλήματα που επιδέχονται άμεση λύση, απολαμβάνουν ιδιαίτερα καλές και ευχάριστες εργασιακές συνθήκες τόσο ως προς την υποδομή των κτιριακών εγκαταστάσεων όσο και ως προς τις συνθήκες άνεσης και ευχάριστης εργασίας. Τα συγκεντρωτικά αυτά αποτελέσματα συντάσσονται απόλυτα με τις μελέτες ξένων επιστημόνων (Sierpe, 1999, Leckie & Brett, 1997, Poors, 2003, Demirel, 1989, Kaya, 1995, David & Perez, 2006) αλλά και της ελληνικής έρευνας των Togia et al. (2004) και έρχονται σε αντίθεση μόνο με την προ εικοσαετίας μελέτη της Kwan (1992).

3.Γ Ανάλυση αποτελεσμάτων σε δεύτερο επίπεδο

Η πρώτη ανάλυση των αποτελεσμάτων παρουσίασε την συνολική άποψη του δείγματος χωρίς να δημιουργηθούν επιμέρους ομάδες μεταξύ των εργαζομένων (διαφορετικές ηλικιακές ομάδες, διαφορετικό μορφωτικό επίπεδο, διαφορετική προϋπηρεσία). Στο δεύτερο κομμάτι επιχειρείται η δημιουργία υποομάδων μεταξύ του δείγματος και βαθύτερη ανάλυση των απαντήσεων καθώς επίσης και η σύγκριση με τα ευρήματα της παγκόσμιας βιβλιογραφίας.

Κατά την μελέτη της παγκόσμιας βιβλιογραφίας, παρατηρήθηκε πως οι διάφορες ηλικιακές ομάδες παρουσίαζαν διαφορετικά ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης. Στην παρούσα έρευνα, οι ηλικίες των συμμετεχόντων, διαχωρίστηκαν σε τέσσερις (4) ομάδες:

- Εργαζόμενοι ηλικίας από 20 έως και 30 ετών
- Εργαζόμενοι ηλικίας από 31 έως και 40 ετών

- Εργαζόμενοι ηλικίας από 41 έως και 50 ετών
- Εργαζόμενοι ηλικίας 51 ετών και άνω

Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων ανάλογα με τις ηλικιακές τους ομάδες (βλ. Παράρτημα, πίνακες xxv-xlviii) παρουσιάζουν κάποια ιδιαίτερα χρήσιμα συμπεράσματα. Οι εργαζόμενοι ηλικίας 51 ετών και άνω, παρουσιάζονται αναλογικά με τον πληθυσμό τους, περισσότερο ικανοποιημένοι σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους μικρότερης ηλικίας. Όπως είναι φυσικό, δεν υπάρχει απόλυτη ικανοποίηση σε όλους τους παράγοντες που συνιστούν το συνολικό ποσοστό εργασιακής ικανοποίησης, αλλά η συνολική εικόνα των απαντήσεών τους παρουσιάζει μεγαλύτερα ποσοστά από αυτά των νεαρότερων συναδέλφων τους. Το συμπέρασμα αυτό συμφωνεί με τα πορίσματα της εργασίας που πραγματοποίησε ο Van Reenen (1998) πάνω σε έρευνες εργασιακής ικανοποίησης βιβλιοθηκονόμων, παρατηρώντας πως ένα από τα κοινά στοιχεία των ερευνών αυτών ήταν πως οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας εμφανίστηκαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους νεαρότερους συναδέλφους τους.

Επιπλέον, παρατηρήθηκε διαφορά μεταξύ των πτυχιούχων βιβλιοθηκονόμων και των αποφοίτων λυκείου ή πτυχιούχων διαφορετικής ειδικότητας. Οι πτυχιούχοι βιβλιοθηκονόμοι (είτε τεχνική είτε πανεπιστημιακής εκπαίδευσης) κατά την ανάλυση των απαντήσεών τους (βλ. Παράρτημα, πίνακες 1-24) παρουσιάστηκαν περισσότερο ικανοποιημένοι σε σχέση με τους συναδέλφους τους με διαφορετική εκπαίδευση. Το συμπέρασμα αυτό δεν είναι πρωτόγνωρο. Σε εργασίες ξένων ερευνητών (Van Reenen, 1998) παρουσιάστηκαν οι ίδιες ακριβώς διαφορές. Οι λόγοι των διαφορών αυτών μπορούν να προσδιοριστούν παρακάτω:

1. Οι πτυχιούχοι βιβλιοθηκονόμοι γνωρίζουν τις τεχνικές και τις ενέργειες που απαιτούνται για τη διεκπεραίωση όλων των βιβλιοθηκονομικών εργασιών και μπορούν να ανταποκριθούν σε κάθε σχεδόν πληροφοριακή ανάγκη των χρηστών ή της υπηρεσίας.
2. Οι πτυχιούχοι διαφορετικής ειδικότητας θεωρούν πως η μισθοδοσία που λαμβάνουν είναι μικρότερη από την αξία τους χωρίς όμως να λαμβάνουν

υπόψη το γεγονός πως ουσιαστικά δε πληρούν τις προϋποθέσεις για την εργασία αυτή.

3. Οι πτυχιούχοι βιβλιοθηκονόμοι σε αντίθεση με τους πτυχιούχους διαφορετικής ειδικότητας, δε βρίσκουν την εργασία αδιάφορη, βαρετή ή μονότονη καθώς, όπως είναι λογικό, εάν κάποιος έχει περισσότερες γνώσεις και έχει αναπτύξει περισσότερες δεξιότητες μπορεί να ασχοληθεί με διαφορετικά και συνεχώς καινούρια πράγματα.
4. Τέλος, οι πτυχιούχοι βιβλιοθηκονόμοι δε παρουσιάζουν αρνητική διάθεση απέναντι στην επίβλεψη από ανώτερα στελέχη όπως συμβαίνει σε αρκετές περιπτώσεις με τους μη πτυχιούχους βιβλιοθηκονόμους. Οι πτυχιούχοι βιβλιοθηκονόμοι τις περισσότερες φορές είναι εκείνοι που ασκούν μια μορφή επίβλεψης, καθώς όπως έχει αναφερθεί παραπάνω δεν υπάρχουν προϊστάμενοι με την αυστηρή έννοια του όρου. Το γεγονός αυτό προκαλεί πιθανόν δυσφορία στους μη πτυχιούχους, καθώς επιβάλλεται να «συμμορφωθούν» με τις υποδείξεις κάποιου άλλου εργαζόμενου ίδιας εκπαίδευσης.

3.Δ Συμπεράσματα

Η προσεκτική συγκέντρωση, ανάλυση και μελέτη των απαντήσεων που δόθηκαν από τους εργαζόμενους του συστήματος βιβλιοθηκών του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης οδήγησε στα παρακάτω συμπεράσματα:

Σύνολο εργαζομένων:

1. Στον τομέα της μισθοδοσίας οι εργαζόμενοι παρουσιάστηκαν έντονα δυσαρεστημένοι. Το προσωπικό, στο σύνολό του, θεωρεί πως αδικείται από τον μισθό που λαμβάνει καθώς το ποσό των χρημάτων είναι αντιστρόφως ανάλογο των γνώσεων, της αξίας αλλά και της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχει στους χρήστες.
2. Στον τομέα των προαγωγών οι εργαζόμενοι εμφανίζονται επίσης δυσαρεστημένοι καθώς οι δυνατότητες για προαγωγή δεν υπάρχουν αλλά ακόμη και αν οι συνθήκες είναι ιδανικές δε μπορεί να υπάρξει ουσιαστική προαγωγή λόγω της διοικητικής δομής του Αριστοτελείου.

3. Στον τομέα της επίβλεψης το προσωπικό δε θεώρησε ότι υπάρχουν ιδιαίτερα προβλήματα πλην λίγων εξαιρέσεων. Επιπρόσθετα, πολλοί από τους εργαζόμενους ακούν οι ίδιοι καθήκοντα επιβλέποντος καθώς αρκετοί εξ αυτών δήλωσαν πως είναι υπεύθυνοι για την βιβλιοθήκη στην οποία εργάζονται.
4. Ο οργανισμός στο σύνολό του, συγκέντρωσε περισσότερα θετικά παρά αρνητικά. Πολλοί από τους εργαζόμενους θεωρούν πως είναι η καλύτερη υπηρεσία στην οποία έχουν εργαστεί, παρόλα αυτά πιστεύουν πως ο οργανισμός δε προστατεύει όσο θα έπρεπε του εργαζομένους τους και επιπλέον πως γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζομένων.
5. Οι εργασιακές συνθήκες συγκέντρωσαν τις καλύτερες των κριτικών. Οι εργαζόμενοι, απολαμβάνουν πάρα πολύ καλές συνθήκες εργασίας και πέρα από μετρημένες στα δάχτυλα περιπτώσεις δε παρουσιάστηκε κανένα πρόβλημα. Ο εξοπλισμός που διαθέτει το Αριστοτέλειο τόσο σε κτιριακό όσο και σε υλικοτεχνικό τομέα, ικανοποιούν σε πολύ μεγάλο βαθμό το σύνολο του εργατικού δυναμικού των βιβλιοθηκών.
6. Τέλος, η εργασία καθεαυτή, είναι για τους εργαζόμενους με διαφορά ο τομέας στον οποίο αισθάνονται ικανοποιημένοι. Η εργασία παρουσιάζει ενδιαφέρον και συνεχή παρουσία νέων πραγμάτων. Ακόμη και για τους εργαζόμενους διαφορετικών ειδικοτήτων, η εργασία καθεαυτή παρουσιάζει ενδιαφέρον.

Οι εργαζόμενοι στις βιβλιοθήκες του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης συμπερασματικά αισθάνονται ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Όπως και σε κάθε επαγγελματικό κλάδο, έτσι και εδώ δε παρουσιάζονται όλα ρόδινα. Η συνολική εικόνα όμως τείνει ακράδαντα προς την θετική πλευρά.

Όπως παρουσιάστηκε παραπάνω, το προσωπικό των βιβλιοθηκών σε κάποιους από τους τομείς που επηρεάζουν την εργασιακή τους ικανοποίηση εμφανίζονται με αρνητικά συναισθήματα. Είναι απόλυτα λογικό αυτό, καθώς οι άνθρωποι από την φύση μας είμαστε όντα που πάντα επιζητούν όσο το δυνατόν περισσότερα.

Από την άλλη πλευρά, υπήρξαν τομείς που η ικανοποίηση ήταν έκδηλη και μάλιστα με συντριπτικά ποσοστά. Οι τομείς αυτοί (εργασία καθεαυτή, επίβλεψη,

εργασιακές συνθήκες) βοήθησαν ώστε να γείρει η πλάστιγγα υπέρ του θετικού πρόσημου.

3.Ε Προτάσεις και λύσεις

Σκοπός της εργασίας αυτής δεν είναι μόνο το αν και κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι οι εργαζόμενοι του συστήματος βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. αλλά και οι προτάσεις για καλυτέρευση του ποσοστού αυτού.

Λαμβάνοντας υπόψη πως η μισθοδοσία είναι ο κυρίαρχος παραγωγός αρνητικής διάθεσης και γνωρίζοντας πως οι οικονομικές συγκυρίες δεν επιτρέπουν αύξηση μισθού είναι δύσκολη η υποβολή κάποιων προτάσεων. Το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο χρηματοδοτείται από το ελληνικό δημόσιο, το οποίο όπως όλοι γνωρίζουμε δε βρίσκεται σε καθόλου καλή οικονομική κατάσταση. Με τον υπό ψήφιση νόμο-πλαίσιο τα πανεπιστήμια λαμβάνουν ετησίως ένα ποσό το οποίο προορίζεται για την κάλυψη οποιασδήποτε ανάγκης μέσα στις οποίες είναι και η μισθοδοσία του προσωπικού. Λόγω της ρύθμισης αυτής, το Πανεπιστήμιο δε μπορεί αυτοβούλως να αυξήσει τους μισθούς των υπαλλήλων του. Η μόνη πρόταση που μπορεί να γίνει στο θέμα της μισθοδοσίας δεν είναι καμία άλλη παρά η σύσταση υπομονής προς το πρόσωπο των εργαζομένων. Τα δημοσιονομικά προβλήματα δε μπορούν να ξεπεραστούν τόσο εύκολα οπότε είναι απαραίτητο επί του παρόντος οι εργαζόμενοι να μη λησμονούν πως οι μισθοί που λαμβάνουν αν και δεν είναι αντάξιοι της εργασίας τους, τουλάχιστον είναι σταθεροί και δεν εξαρτώνται από τις βουλές του Πανεπιστημιακού οργάνου.

Επιπλέον, ένα ακόμη πρόβλημα που χρήζει λύσης είναι αυτό της προαγωγής. Είναι αδιανόητο σε ένα σύγχρονο εκπαιδευτικό ίδρυμα να μην υπάρχει ξεκάθαρη διοικητική δομή και οργάνωση. Είναι αναγκαίο να επανεξεταστεί ο κανονισμός λειτουργίας συστήματος των βιβλιοθηκών του Αριστοτελείου και να δημιουργηθούν ξεχωριστά τμήματα (καταλογογράφησης, πρόσκτησης υλικού, πληροφοριακών υπηρεσιών, κτλ) τα οποία θα καθοδηγούνται από κάποιον προϊστάμενο. Επιπλέον, θα ήταν χρήσιμο να υπάρξουν αλλαγές στην χωροταξική θέση των βιβλιοθηκών και να μην υπάρχουν διάσπαρτες σε όλη την πανεπιστημιούπολη. Με τον τρόπο αυτό θα συσταθούν τμήματα στις κατά τόπους βιβλιοθήκες των σχολών και το εργατικό

δυναμικό και θα αποκτήσει ξεκάθαρες υποχρεώσεις-καθήκοντα αλλά και θα έχει το κίνητρο της παραγωγικότητας για να προαχθεί στη θέση του προϊσταμένου ή του υπευθύνου της ομάδας.

Με την παραπάνω πρόταση θα υπάρξουν και οφέλη στον τομέα της επίβλεψης καθώς πλέον οι εργαζόμενοι θα επιβλέπονται από κάποιον γνώστη της εργασίας τους και δε θα αισθάνονται ότι οφείλουν εξηγήσεις σε κάποιον χωρίς γνώσεις των προσόντων και της εργασίας τους. Έτσι λοιπόν οι εργαζόμενοι θα δουν την επίβλεψη με διαφορετική οπτική και σίγουρα, θετικότερη από την τωρινή.

Ο οργανισμός ως σύνολο από την πλευρά του, θα μπορούσε να δείξει ένα διαφορετικό πρόσωπο σταματώντας τις διακρίσεις που υπάρχουν ανάμεσα στους εργαζομένους, όπως αυτοί υποστηρίζουν. Αν και το πρόσημο έκλεισε προς την θετική πλευρά, υπάρχουν περιθώρια για βελτίωση του ποσοστού ικανοποίησης των εργαζομένων από την υπηρεσία στο σύνολό της. Κάποιες από τις προτάσεις που θα μπορούσαν να υλοποιηθούν είναι:

1. Η αναθεώρηση του κανονισμού λειτουργίας του συστήματος βιβλιοθηκών με τρόπο που να περιγράφει και να διαχωρίζει με σαφείς διατάξεις τα καθήκοντα και τις δυνατότητες προαγωγής των εργαζομένων των βιβλιοθηκών.
2. Η σταδιακή σύμπτυξη των τμημάτων των βιβλιοθηκών και ο καταμερισμός εργασίας ανάλογα με τα προσόντα των εργαζομένων. Με τον τρόπο αυτό, οι εργαζόμενοι θα εργάζονται σε τμήματα ανάλογα των δεξιοτήτων τους και δε θα υπολειτουργούν τα τμήματα των βιβλιοθηκών που σήμερα λειτουργούν με έναν (1) υπάλληλο.
3. Επιπρόσθετα, με την λήξη των συμβάσεων των εργολαβικών υπαλλήλων θα είναι ορθότερο να καλυφθούν οι θέσεις αυτές με πτυχιούχους βιβλιοθηκονόμους. Η κίνηση αυτή θα επικροτηθεί από τους υπάρχοντες υπαλλήλους καθώς πλέον θα έχουν συνάδελφους επιστημονικά καταρτισμένους στον τομέα τους και όχι ειδικούς άλλων επιστημών.
4. Τέλος, η πίεση από πλευράς οργανισμού προς τους αρμόδιους φορείς για αύξηση των κονδυλίων προς όφελος των βιβλιοθηκών. Αν υπάρξουν περισσότερα κονδύλια οι βιβλιοθήκες θα εκσυγχρονιστούν

αλλά θα υπάρξουν και προοπτικές αύξησης της μισθοδοσίας των υπαλλήλων, που όπως είδαμε είναι το κυριότερο πρόβλημα.

Οι εργασιακές συνθήκες παρουσίασαν μεγάλο ποσοστό ικανοποίησης και για τον λόγο αυτό οι κινήσεις που πρέπει να γίνουν είναι λίγες και ουσιαστικές. Καλύτερο σύστημα εξαερισμού, αντικατάσταση παλαιών φωτιστικών σωμάτων με νεότερης τεχνολογίας και όπου είναι δυνατόν μεταφορά σε κτίρια νεότερης τεχνολογίας.

Τέλος, όσον αφορά στην εργασία καθεαυτή, η καλύτερευση του ποσοστού αυτού είναι δύσκολη να επιτευχθεί καθώς το ενδιαφέρον που δείχνει κάποιος για την εργασία που επιτελεί, είναι δύσκολο να επηρεαστεί. Ένας από τους πιθανούς τρόπους επίλυσης του όποιου προβλήματος, είναι η διεξαγωγή επιμορφωτικών σεμιναρίων για εξοικείωση των εργαζομένων των βιβλιοθηκών με το πρόγραμμα μηχανοργάνωσης, τις βάσεις δεδομένων αλλά και των ηλεκτρονικών εκδοτών. Με τον τρόπο αυτό, οι εργαζόμενοι θα αναπτύξουν νέες δεξιότητες που θα αναζωπυρώσουν το όποιο χαμένο ενδιαφέρον τους για την εργασία που επιτελούν.

Κλείνοντας την ανάλυση των αποτελεσμάτων αλλά και το σύνολο της παρούσας εργασίας, η εικόνα που μένει είναι θετική. Οι εργαζόμενοι των βιβλιοθηκών του Α.Π.Θ. είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης. Στην δύσκολη και οικονομικά αβέβαιη εποχή που διανύουμε δεν υπάρχουν πολλές προοπτικές βελτίωσης του ποσοστού εργασιακής ικανοποίησης. Η μόνη λύση, προς το παρόν, είναι η όσο το δυνατόν μεγαλύτερη υπομονή αλλά και η ελπίδα ότι οι υπάρχουσες συνθήκες θα αλλάξουν γρήγορα προς το καλύτερο.

4. Παράρτημα

4.A Αναλυτικοί πίνακες ερωτημάτων

Πίνακας i

| Πληρώνομαι όσο πρέπει για την δουλειά που προσφέρω | | |
|--|--------------|-------------------|
| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική συχνότητα |
| Διαφωνώ απόλυτα | 19 | 18,8 |
| Διαφωνώ | 23 | 22,8 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 31 | 30,7 |
| Συμφωνώ | 25 | 24,8 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 3 | 3,0 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας ii

| Αισθάνομαι ανασφάλεια με τον μισθό που παίρνω | | |
|---|--------------|-------------------|
| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
| Διαφωνώ απόλυτα | 4 | 4,0 |
| Διαφωνώ | 16 | 15,8 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 35 | 34,7 |
| Συμφωνώ | 36 | 35,6 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 10 | 9,9 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας iii

| Ίσα ίσα που επιβιώνω με τον μισθό που παίρνω | | |
|--|--------------|-------------------|
| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
| Διαφωνώ απόλυτα | 3 | 3,0 |
| Διαφωνώ | 23 | 22,8 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 34 | 33,7 |
| Συμφωνώ | 29 | 28,7 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 12 | 11,9 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας iv

| Πληρώνομαι λιγότερα από όσο αξίζω | | |
|-----------------------------------|--------------|-------------------|
| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
| Διαφωνώ απόλυτα | 4 | 4,0 |
| Διαφωνώ | 14 | 13,9 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 22 | 21,8 |
| Συμφωνώ | 37 | 36,6 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 24 | 23,8 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας v

| Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή | | |
|--|--------------|-------------------|
| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
| Διαφωνώ απόλυτα | 39 | 38,6 |
| Διαφωνώ | 42 | 41,6 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 18 | 17,8 |
| Συμφωνώ | 2 | 2,0 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας vi

| Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή | | |
|--|--------------|-------------------|
| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
| Διαφωνώ απόλυτα | 29 | 28,7 |
| Διαφωνώ | 22 | 21,8 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 35 | 34,7 |
| Συμφωνώ | 12 | 11,9 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 3 | 3,0 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας vii

| Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες | | |
|---|--------------|-------------------|
| | Απόλυτη τιμή | Σχετική Συχνότητα |
| Διαφωνώ απόλυτα | 1 | 1,0 |
| Διαφωνώ | 5 | 5,0 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 20 | 19,8 |
| Συμφωνώ | 39 | 38,6 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 36 | 35,6 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας viii

| Ο διευθυντής μου με υποστηρίζει όποτε τον χρειάζομαι | | |
|--|--------------|-------------------|
| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
| Διαφωνώ απόλυτα | 10 | 9,9 |
| Διαφωνώ | 8 | 7,9 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 36 | 35,6 |
| Συμφωνώ | 34 | 33,7 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 13 | 12,9 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας ix

| Ο διευθυντής μου κατανοεί τα προβλήματά μου | | |
|---|--------------|-------------------|
| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
| Διαφωνώ απόλυτα | 6 | 5,9 |
| Διαφωνώ | 12 | 11,9 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 35 | 34,7 |
| Συμφωνώ | 37 | 36,6 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 11 | 10,9 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας x

| Ο διευθυντής μου είναι αγενής | | |
|-------------------------------|--------------|-------------------|
| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
| Διαφωνώ απόλυτα | 39 | 38,6 |
| Διαφωνώ | 31 | 30,7 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 19 | 18,8 |
| Συμφωνώ | 8 | 7,9 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 4 | 4,0 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας xi

| Ο διευθυντής μου είναι ενοχλητικός | | |
|------------------------------------|--------------|-------------------|
| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
| Διαφωνώ απόλυτα | 43 | 42,6 |
| Διαφωνώ | 26 | 25,7 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 21 | 20,8 |
| Συμφωνώ | 8 | 7,9 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 3 | 3,0 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας xii

| Η δουλειά μου είναι αξιόλογη | | |
|------------------------------|--------------|-------------------|
| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
| Διαφωνώ απόλυτα | 2 | 2,0 |
| Διαφωνώ | 1 | 1,0 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 16 | 15,8 |
| Συμφωνώ | 47 | 46,5 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 35 | 34,7 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας xiii

| Η δουλειά μου με ικανοποιεί | | |
|-----------------------------|--------------|-------------------|
| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
| Διαφωνώ απόλυτα | 2 | 2,0 |
| Διαφωνώ | 1 | 1,0 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 21 | 20,8 |
| Συμφωνώ | 42 | 41,6 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 35 | 34,7 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας xiv

| Η δουλειά μου είναι μονότονη | | |
|------------------------------|--------------|-------------------|
| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
| Διαφωνώ απόλυτα | 33 | 32,7 |
| Διαφωνώ | 34 | 33,7 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 27 | 26,7 |
| Συμφωνώ | 5 | 5,0 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 2 | 2,0 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας xv

| Η δουλειά μου είναι βαρετή | | |
|----------------------------|--------------|-------------------|
| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
| Διαφωνώ απόλυτα | 31 | 30,7 |
| Διαφωνώ | 35 | 34,7 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 28 | 27,7 |
| Συμφωνώ | 4 | 4,0 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 3 | 3,0 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας xvi

| Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της | | |
|--|--------------|-------------------|
| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
| Διαφωνώ απόλυτα | 7 | 6,9 |
| Διαφωνώ | 19 | 18,8 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 50 | 49,5 |
| Συμφωνώ | 22 | 21,8 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 3 | 3,0 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας xvii

| Είναι η καλύτερη εργασία που έχω εργαστεί ποτέ | | |
|--|--------------|-------------------|
| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
| Διαφωνώ απόλυτα | 3 | 3,0 |
| Διαφωνώ | 11 | 10,9 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 42 | 41,6 |
| Συμφωνώ | 35 | 34,7 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 10 | 9,9 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας xviii

| Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοπιστίας) στην υπηρεσία | | |
|--|--------------|-------------------|
| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
| Διαφωνώ απόλυτα | 20 | 19,8 |
| Διαφωνώ | 17 | 16,8 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 41 | 40,6 |
| Συμφωνώ | 11 | 10,9 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 12 | 11,9 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας χix

| Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της | | |
|--|--------------|-------------------|
| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
| Διαφωνώ απόλυτα | 19 | 18,8 |
| Διαφωνώ | 23 | 22,8 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 36 | 35,6 |
| Συμφωνώ | 12 | 11,9 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 11 | 10,9 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας χx

| Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ | | |
|---|--------------|-------------------|
| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
| Διαφωνώ απόλυτα | 3 | 3,0 |
| Διαφωνώ | 10 | 9,9 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 22 | 21,8 |
| Συμφωνώ | 52 | 51,5 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 14 | 13,9 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας xxi

| Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος | | |
|---|--------------|-------------------|
| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
| Διαφωνώ απόλυτα | 1 | 1,0 |
| Διαφωνώ | 4 | 4,0 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 15 | 14,9 |
| Συμφωνώ | 55 | 54,5 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 26 | 25,7 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας xxii

| Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου | | |
|--|--------------|-------------------|
| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
| Διαφωνώ απόλυτα | 33 | 32,7 |
| Διαφωνώ | 40 | 39,6 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 21 | 20,8 |
| Συμφωνώ | 5 | 5,0 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 2 | 2,0 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας xxiii

| Ο εξαερισμός του χώρου εργασίας δεν είναι επαρκής | | |
|---|--------------|-------------------|
| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
| Διαφωνώ απόλυτα | 23 | 22,8 |
| Διαφωνώ | 25 | 24,8 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 20 | 19,8 |
| Συμφωνώ | 22 | 21,8 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 11 | 10,9 |
| Total | 101 | 100,0 |

Πίνακας xxiv

| Ο φωτισμός του χώρου εργασίας δεν είναι επαρκής | | |
|---|--------------|-------------------|
| | Απόλυτη Τιμή | Σχετική Συχνότητα |
| Διαφωνώ απόλυτα | 27 | 26,7 |
| Διαφωνώ | 37 | 36,6 |
| Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | 15 | 14,9 |
| Συμφωνώ | 17 | 16,8 |
| Συμφωνώ απόλυτα | 5 | 5,0 |
| Total | 101 | 100,0 |

4.Β Πίνακες ανάλυσης δεύτερου επιπέδου

Πίνακας xxv

| Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ | | | | | | | |
|---|---------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Ηλικιακές ομάδες | Από 20 έως 30 ετών | 0 | 3 | 4 | 7 | 3 | 17 |
| | Από 31 έως 40 ετών | 2 | 5 | 6 | 25 | 2 | 40 |
| | Από 41 έως 50 ετών | 1 | 2 | 12 | 13 | 5 | 33 |
| | Από 51 ετών και άνω | 0 | 0 | 0 | 7 | 4 | 11 |
| Total | | 3 | 10 | 22 | 52 | 14 | 101 |

Πίνακας xxvi

| Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος | | | | | | | |
|---|---------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Ηλικιακές ομάδες | Από 20 έως 30 ετών | 0 | 1 | 4 | 4 | 8 | 17 |
| | Από 31 έως 40 ετών | 0 | 3 | 7 | 25 | 5 | 40 |
| | Από 41 έως 50 ετών | 1 | 0 | 4 | 20 | 8 | 33 |
| | Από 51 ετών και άνω | 0 | 0 | 0 | 6 | 5 | 11 |
| Total | | 1 | 4 | 15 | 55 | 26 | 101 |

Πίνακας xxvii

| Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου | | | | | | | |
|--|---------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Ηλικιακές ομάδες | Από 20 έως 30 ετών | 7 | 5 | 3 | 2 | 0 | 17 |
| | Από 31 έως 40 ετών | 12 | 19 | 8 | 0 | 1 | 40 |
| | Από 41 έως 50 ετών | 9 | 12 | 8 | 3 | 1 | 33 |
| | Από 50 ετών και άνω | 5 | 4 | 2 | 0 | 0 | 11 |
| Total | | 33 | 40 | 21 | 5 | 2 | 101 |

Πίνακας xxviii

| Ο εξαιρετισμός του χώρου εργασίας δεν είναι επαρκής | | | | | | | |
|---|------------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Ηλικιακές ομάδες | Από 20 έως 30 ετών | 3 | 5 | 3 | 6 | 0 | 17 |
| | Από 31 έως και 40 ετών | 3 | 9 | 11 | 12 | 5 | 40 |
| | Από 41 έως 50 ετών | 9 | 9 | 5 | 4 | 6 | 33 |
| | Από 51 ετών και άνω | 8 | 2 | 1 | 0 | 0 | 11 |
| Total | | 23 | 25 | 20 | 22 | 11 | 101 |

Πίνακας xxix

| Ο φωτισμός του χώρου εργασίας δεν είναι επαρκής | | | | | | | |
|---|---------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Ηλικιακές ομάδες | Από 20 έως 30 ετών | 4 | 7 | 3 | 3 | 0 | 17 |
| | Από 31 έως 40 ετών | 5 | 17 | 8 | 9 | 1 | 40 |
| | Από 41 έως 50 ετών | 10 | 11 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| | Από 51 ετών και άνω | 8 | 2 | 0 | 1 | 0 | 11 |
| Total | | 27 | 37 | 15 | 17 | 5 | 101 |

Πίνακας xxx

| Πληρώνομαι όσο πρέπει για την δουλειά που προσφέρω | | | | | | | |
|--|---------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Ηλικιακές ομάδες | Από 20 έως 30 ετών | 6 | 3 | 3 | 5 | 0 | 17 |
| | Από 31 έως 40 ετών | 6 | 8 | 12 | 13 | 1 | 40 |
| | Από 41 έως 50 ετών | 6 | 12 | 8 | 5 | 2 | 33 |
| | Από 51 ετών και άνω | 1 | 0 | 8 | 2 | 0 | 11 |
| Total | | 19 | 23 | 31 | 25 | 3 | 101 |

Πίνακας xxxi

| Αισθάνομαι ανασφάλεια με τον μισθό που παίρνω | | | | | | | |
|---|---------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Ηλικιακές ομάδες | Από 20 έως 30 ετών | 1 | 2 | 7 | 4 | 3 | 17 |
| | Από 31 έως 40 ετών | 1 | 8 | 17 | 11 | 3 | 40 |
| | Από 41 έως 50 ετών | 2 | 5 | 5 | 17 | 4 | 33 |
| | Από 51 ετών και άνω | 0 | 1 | 6 | 4 | 0 | 11 |
| Total | | 4 | 16 | 35 | 36 | 10 | 101 |

Πίνακας xxxii

| Ίσα ίσα που επιβιώνω με τον μισθό που παίρνω | | | | | | | |
|--|---------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Ηλικιακές ομάδες | Από 20 έως 30 ετών | 0 | 3 | 6 | 5 | 3 | 17 |
| | Από 31 έως 40 ετών | 3 | 8 | 14 | 12 | 3 | 40 |
| | Από 41 έως 50 ετών | 0 | 11 | 9 | 7 | 6 | 33 |
| | Από 51 ετών και άνω | 0 | 1 | 5 | 5 | 0 | 11 |
| Total | | 3 | 23 | 34 | 29 | 12 | 101 |

Πίνακας xxxiii

| Πληρώνομαι λιγότερα από όσο αξίζω | | | | | | | |
|-----------------------------------|---------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Ηλικιακές ομάδες | Από 20 έως 30 ετών | 1 | 1 | 4 | 5 | 6 | 17 |
| | Από 31 έως 40 ετών | 2 | 8 | 11 | 12 | 7 | 40 |
| | Από 41 έως 50 ετών | 1 | 3 | 6 | 16 | 7 | 33 |
| | Από 51 ετών και άνω | 0 | 2 | 1 | 4 | 4 | 11 |
| Total | | 4 | 14 | 22 | 37 | 24 | 101 |

Πίνακας xxxiv

| Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή | | | | | | |
|--|---------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Total |
| Ηλικιακές ομάδες | Από 20 έως 30 ετών | 6 | 5 | 6 | 0 | 17 |
| | Από 31 έως 40 ετών | 16 | 18 | 6 | 0 | 40 |
| | Από 41 έως 50 ετών | 11 | 14 | 6 | 2 | 33 |
| | Από 51 ετών και άνω | 6 | 5 | 0 | 0 | 11 |
| Total | | 39 | 42 | 18 | 2 | 101 |

Πίνακας xxxv

| Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις πιθανότητες για προαγωγή | | | | | | | |
|---|---------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Ηλικιακές ομάδες | Από 20 έως 30 ετών | 2 | 5 | 8 | 1 | 1 | 17 |
| | Από 31 έως 40 ετών | 13 | 7 | 14 | 6 | 0 | 40 |
| | Από 41 έως 50 ετών | 7 | 7 | 12 | 5 | 2 | 33 |
| | Από 51 ετών και άνω | 7 | 3 | 1 | 0 | 0 | 11 |
| Total | | 29 | 22 | 35 | 12 | 3 | 101 |

Πίνακας xxxvi

| Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες | | | | | | | |
|---|---------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Ηλικιακές ομάδες | Από 20 έως 30 ετών | 0 | 2 | 5 | 8 | 2 | 17 |
| | Από 31 έως 40 ετών | 0 | 3 | 6 | 17 | 14 | 40 |
| | Από 41 έως 50 ετών | 0 | 0 | 9 | 10 | 14 | 33 |
| | Από 51 ετών και άνω | 1 | 0 | 0 | 4 | 6 | 11 |
| Total | | 1 | 5 | 20 | 39 | 36 | 101 |

Πίνακας xxxvii

| Η δουλειά μου είναι αξιόλογη | | | | | | | |
|------------------------------|---------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Ηλικιακές ομάδες | Από 20 έως 30 ετών | 0 | 0 | 4 | 4 | 9 | 17 |
| | Από 31 έως 40 ετών | 2 | 1 | 7 | 18 | 12 | 40 |
| | Από 41 έως 50 ετών | 0 | 0 | 5 | 19 | 9 | 33 |
| | Από 51 ετών και άνω | 0 | 0 | 0 | 6 | 5 | 11 |
| Total | | 2 | 1 | 16 | 47 | 35 | 101 |

Πίνακας xxxviii

| Η δουλειά μου με ικανοποιεί | | | | | | | |
|-----------------------------|---------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Ηλικιακές ομάδες | Από 20 έως 30 ετών | 0 | 0 | 5 | 4 | 8 | 17 |
| | Από 31 έως 40 ετών | 2 | 0 | 9 | 16 | 13 | 40 |
| | Από 41 έως 50 ετών | 0 | 1 | 6 | 17 | 9 | 33 |
| | Από 51 ετών και άνω | 0 | 0 | 1 | 5 | 5 | 11 |
| Total | | 2 | 1 | 21 | 42 | 35 | 101 |

Πίνακας xxxix

| Η δουλειά μου είναι μονότονη | | | | | | | |
|------------------------------|---------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Ηλικιακές ομάδες | Από 20 έως 30 ετών | 5 | 6 | 3 | 2 | 1 | 17 |
| | Από 31 έως 40 ετών | 8 | 15 | 13 | 3 | 1 | 40 |
| | Από 41 έως 50 ετών | 12 | 11 | 10 | 0 | 0 | 33 |
| | Από 51 ετών και άνω | 8 | 2 | 1 | 0 | 0 | 11 |
| Total | | 33 | 34 | 27 | 5 | 2 | 101 |

Πίνακας χ1

| Η δουλειά μου είναι βαρετή | | | | | | | |
|----------------------------|---------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Ηλικιακές ομάδες | Από 20 έως 30 ετών | 6 | 5 | 3 | 2 | 1 | 17 |
| | Από 31 έως 40 ετών | 6 | 18 | 13 | 1 | 2 | 40 |
| | Από 41 έως 50 ετών | 12 | 11 | 10 | 0 | 0 | 33 |
| | Από 51 ετών και άνω | 7 | 1 | 2 | 1 | 0 | 11 |
| Total | | 31 | 35 | 28 | 4 | 3 | 101 |

Πίνακας χli

| Ο διευθυντής μου με υποστηρίζει όποτε τον χρειάζομαι | | | | | | | |
|--|---------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Ηλικιακές ομάδες | Από 20 έως 30 ετών | 3 | 0 | 5 | 4 | 5 | 17 |
| | Από 31 έως 40 ετών | 3 | 4 | 17 | 13 | 3 | 40 |
| | Από 41 έως 50 ετών | 2 | 3 | 11 | 12 | 5 | 33 |
| | Από 51 ετών και άνω | 2 | 1 | 3 | 5 | 0 | 11 |
| Total | | 10 | 8 | 36 | 34 | 13 | 101 |

Πίνακας xlii

| Ο διευθυντής μου κατανοεί τα προβλήματά μου | | | | | | | |
|---|---------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Ηλικιακές ομάδες | Από 20 έως 30 ετών | 3 | 0 | 6 | 4 | 4 | 17 |
| | Από 31 έως 40 ετών | 1 | 5 | 18 | 14 | 2 | 40 |
| | Από 41 έως 50 ετών | 2 | 6 | 7 | 13 | 5 | 33 |
| | Από 51 ετών και άνω | 0 | 1 | 4 | 6 | 0 | 11 |
| Total | | 6 | 12 | 35 | 37 | 11 | 101 |

Πίνακας xliii

| Ο διευθυντής μου είναι αγενής | | | | | | | |
|-------------------------------|---------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Ηλικιακές ομάδες | Από 20 έως 30 ετών | 8 | 4 | 2 | 3 | 0 | 17 |
| | Από 31 έως 40 ετών | 12 | 14 | 10 | 2 | 2 | 40 |
| | Από 41 έως 50 ετών | 15 | 9 | 5 | 2 | 2 | 33 |
| | Από 51 ετών και άνω | 4 | 4 | 2 | 1 | 0 | 11 |
| Total | | 39 | 31 | 19 | 8 | 4 | 101 |

Πίνακας xliv

| Ο διευθυντής μου είναι ενοχλητικός | | | | | | | |
|------------------------------------|---------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Ηλικιακές ομάδες | Από 20 έως 30 ετών | 9 | 4 | 2 | 2 | 0 | 17 |
| | Από 31 έως 40 ετών | 13 | 11 | 13 | 2 | 1 | 40 |
| | Από 41 έως 50 ετών | 15 | 9 | 5 | 2 | 2 | 33 |
| | Από 51 ετών και άνω | 6 | 2 | 1 | 2 | 0 | 11 |
| Total | | 43 | 26 | 21 | 8 | 3 | 101 |

Πίνακας xlv

| Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της | | | | | | | |
|--|---------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Ηλικιακές ομάδες | Από 20 έως 30 ετών | 1 | 3 | 7 | 4 | 2 | 17 |
| | Από 31 έως 40 ετών | 3 | 8 | 23 | 5 | 1 | 40 |
| | Από 41 έως 50 ετών | 2 | 7 | 15 | 9 | 0 | 33 |
| | Από 51 ετών και άνω | 1 | 1 | 5 | 4 | 0 | 11 |
| Total | | 7 | 19 | 50 | 22 | 3 | 101 |

Πίνακας χλνι

| Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω εργαστεί ποτέ | | | | | | | |
|---|---------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Ηλικιακές ομάδες | Από 20 έως 30 ετών | 0 | 1 | 7 | 6 | 3 | 17 |
| | Από 31 έως 40 ετών | 2 | 9 | 15 | 12 | 2 | 40 |
| | Από 41 έως 50 ετών | 1 | 0 | 17 | 10 | 5 | 33 |
| | Από 51 ετών και άνω | 0 | 1 | 3 | 7 | 0 | 11 |
| Total | | 3 | 11 | 42 | 35 | 10 | 101 |

Πίνακας xlvii

| Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοπιστίας) στην υπηρεσία | | | | | | | |
|--|---------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Ηλικιακές ομάδες | Από 20 έως 30 ετών | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 17 |
| | Από 31 έως 40 ετών | 7 | 6 | 11 | 10 | 6 | 40 |
| | Από 41 έως 50 ετών | 6 | 6 | 18 | 0 | 3 | 33 |
| | Από 51 ετών και άνω | 2 | 1 | 7 | 0 | 1 | 11 |
| Total | | 20 | 17 | 41 | 11 | 12 | 101 |

Πίνακας xlviii

| Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους | | | | | | | |
|--|----------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Ηλικιακές ομάδες | Από 20 έως 30 ετών | 6 | 3 | 6 | 1 | 1 | 17 |
| | Από 31 έως 40 ετών | 8 | 7 | 11 | 8 | 6 | 40 |
| | Από 41 έως 50 ετών | 3 | 12 | 13 | 2 | 3 | 33 |
| | Από 51 ετών και πάνω | 2 | 1 | 6 | 1 | 1 | 11 |
| Total | | 19 | 23 | 36 | 12 | 11 | 101 |

Πίνακας 1

| Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ | | | | | | | |
|---|---|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Μορφωτικό επίπεδο | Απόφοιτος λυκείου | 0 | 0 | 2 | 5 | 1 | 8 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. | 2 | 7 | 12 | 33 | 11 | 65 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 13 |
| | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας | 0 | 2 | 3 | 9 | 1 | 15 |
| Total | | 3 | 10 | 22 | 52 | 14 | 101 |

Πίνακας 2

| Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος | | | | | | | |
|---|---|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Μορφωτικό επίπεδο | Απόφοιτος λυκείου | 0 | 0 | 0 | 7 | 1 | 8 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. | 1 | 2 | 10 | 31 | 21 | 65 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. | 0 | 1 | 3 | 8 | 1 | 13 |
| | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας | 0 | 1 | 2 | 9 | 3 | 15 |
| Total | | 1 | 4 | 15 | 55 | 26 | 101 |

Πίνακας 3

| Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου | | | | | | | |
|--|---|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Μορφωτικό επίπεδο | Απόφοιτος λυκείου | 4 | 1 | 2 | 1 | 0 | 8 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. | 20 | 28 | 12 | 4 | 1 | 65 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. | 5 | 3 | 5 | 0 | 0 | 13 |
| | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας | 4 | 8 | 2 | 0 | 1 | 15 |
| Total | | 33 | 40 | 21 | 5 | 2 | 101 |

Πίνακας 4

| Ο εξαερισμός του χώρου εργασίας δεν είναι επαρκής | | | | | | | |
|---|--|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Μορφωτικό επίπεδο | Απόφοιτος λυκείου | 4 | 1 | 1 | 2 | 0 | 8 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. | 12 | 18 | 14 | 15 | 6 | 65 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 |
| | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 15 |
| Total | | 23 | 25 | 20 | 22 | 11 | 101 |

Πίνακας 5

| Ο φωτισμός του χώρου εργασίας δεν είναι επαρκής | | | | | | | |
|---|---|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Μορφωτικό επίπεδο | Απόφοιτος λυκείου | 4 | 3 | 1 | 0 | 0 | 8 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. | 17 | 26 | 8 | 11 | 3 | 65 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 13 |
| | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 15 |
| Total | | 27 | 37 | 15 | 17 | 5 | 101 |

Πίνακας 6

| Πληρόνομαι όσο πρέπει για την δουλειά που προσφέρω | | | | | | | |
|--|---|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Μορφωτικό επίπεδο | Απόφοιτος λυκείου | 1 | 2 | 3 | 2 | 0 | 8 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. | 13 | 16 | 20 | 14 | 2 | 65 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. | 4 | 3 | 5 | 1 | 0 | 13 |
| | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας | 1 | 2 | 3 | 8 | 1 | 15 |
| Total | | 19 | 23 | 31 | 25 | 3 | 101 |

Πίνακας 7

| Αισθάνομαι ανασφάλεια με τον μισθό που παίρνω | | | | | | | |
|---|---|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Μορφωτικό επίπεδο | Απόφοιτος λυκείου | 0 | 3 | 2 | 2 | 1 | 8 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. | 2 | 5 | 23 | 30 | 5 | 65 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 13 |
| | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας | 1 | 4 | 6 | 2 | 2 | 15 |
| Total | | 4 | 16 | 35 | 36 | 10 | 101 |

Πίνακας 8

| Ίσα ίσα που επιβιώνω με τον μισθό που παίρνω | | | | | | | |
|--|---|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Μορφωτικό επίπεδο | Απόφοιτος λυκείου | 0 | 2 | 5 | 0 | 1 | 8 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. | 2 | 13 | 18 | 23 | 9 | 65 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. | 0 | 3 | 7 | 2 | 1 | 13 |
| | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 | 15 |
| Total | | 3 | 23 | 34 | 29 | 12 | 101 |

Πίνακας 9

| Πληρώνομαι λιγότερα από όσο αξίζω | | | | | | | |
|-----------------------------------|---|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Μορφωτικό επίπεδο | Απόφοιτος λυκείου | 0 | 2 | 2 | 3 | 1 | 8 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. | 3 | 8 | 14 | 24 | 16 | 65 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. | 0 | 0 | 2 | 4 | 7 | 13 |
| | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας | 1 | 4 | 4 | 6 | 0 | 15 |
| Total | | 4 | 14 | 22 | 37 | 24 | 101 |

Πίνακας 10

| Υπάρχουν ευκαιρίες για προαγωγή | | | | | | |
|---------------------------------|---|--------------------|---------|-------------------------------|---------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Total |
| Μορφωτικό επίπεδο | Απόφοιτος λυκείου | 5 | 3 | 0 | 0 | 8 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. | 20 | 32 | 12 | 1 | 65 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. | 10 | 1 | 1 | 1 | 13 |
| | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας | 4 | 6 | 5 | 0 | 15 |
| Total | | 39 | 42 | 18 | 2 | 101 |

Πίνακας 11

| Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις πιθανότητες προαγωγής | | | | | | | |
|--|---|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Μορφωτικό επίπεδο | Απόφοιτος λυκείου | 4 | 2 | 2 | 0 | 0 | 8 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. | 16 | 15 | 22 | 10 | 2 | 65 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 13 |
| | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας | 4 | 2 | 8 | 1 | 0 | 15 |
| Total | | 29 | 22 | 35 | 12 | 3 | 101 |

Πίνακας 12

| Οι προοπτικές προαγωγής είναι πολύ περιορισμένες | | | | | | | |
|--|---|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Μορφωτικό επίπεδο | Απόφοιτος λυκείου | 1 | 0 | 1 | 3 | 3 | 8 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. | 0 | 4 | 13 | 26 | 22 | 65 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. | 0 | 0 | 2 | 3 | 8 | 13 |
| | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας | 0 | 1 | 4 | 7 | 3 | 15 |
| Total | | 1 | 5 | 20 | 39 | 36 | 101 |

Πίνακας 13

| Η δουλειά μου είναι αξιόλογη | | | | | | | |
|------------------------------|---|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Μορφωτικό επίπεδο | Απόφοιτος λυκείου | 0 | 0 | 1 | 6 | 1 | 8 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. | 2 | 1 | 9 | 30 | 23 | 65 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. | 0 | 0 | 2 | 3 | 8 | 13 |
| | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας | 0 | 0 | 4 | 8 | 3 | 15 |
| Total | | 2 | 1 | 16 | 47 | 35 | 101 |

Πίνακας 14

| Η δουλειά μου με ικανοποιεί | | | | | | | |
|-----------------------------|---|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Μορφωτικό επίπεδο | Απόφοιτος λυκείου | 0 | 0 | 2 | 5 | 1 | 8 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. | 2 | 1 | 11 | 26 | 25 | 65 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. | 0 | 0 | 3 | 4 | 6 | 13 |
| | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας | 0 | 0 | 5 | 7 | 3 | 15 |
| Total | | 2 | 1 | 21 | 42 | 35 | 101 |

Πίνακας 15

| Η δουλειά μου είναι μονότονη | | | | | | | |
|------------------------------|---|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Μορφωτικό επίπεδο | Απόφοιτος λυκείου | 4 | 1 | 3 | 0 | 0 | 8 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. | 19 | 24 | 17 | 4 | 1 | 65 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. | 8 | 1 | 3 | 0 | 1 | 13 |
| | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας | 2 | 8 | 4 | 1 | 0 | 15 |
| Total | | 33 | 34 | 27 | 5 | 2 | 101 |

Πίνακας 16

| Η δουλειά μου είναι βαρετή | | | | | | | |
|----------------------------|---|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Μορφωτικό επίπεδο | Απόφοιτος λυκείου | 3 | 1 | 4 | 0 | 0 | 8 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. | 20 | 25 | 15 | 3 | 2 | 65 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. | 6 | 1 | 5 | 0 | 1 | 13 |
| | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας | 2 | 8 | 4 | 1 | 0 | 15 |
| Total | | 31 | 35 | 28 | 4 | 3 | 101 |

Πίνακας 17

| Ο διευθυντής μου με υποστηρίζει όποτε τον χρειάζομαι | | | | | | | |
|--|---|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Μορφωτικό επίπεδο | Απόφοιτος λυκείου | 2 | 0 | 3 | 3 | 0 | 8 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. | 4 | 7 | 24 | 20 | 10 | 65 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. | 3 | 0 | 5 | 5 | 0 | 13 |
| | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας | 1 | 1 | 4 | 6 | 3 | 15 |
| Total | | 10 | 8 | 36 | 34 | 13 | 101 |

Πίνακας 18

| Ο διευθυντής μου κατανοεί τα προβλήματά μου | | | | | | | |
|---|---|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Μορφωτικό επίπεδο | Απόφοιτος λυκείου | 0 | 0 | 3 | 5 | 0 | 8 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. | 3 | 10 | 21 | 21 | 10 | 65 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. | 2 | 1 | 6 | 4 | 0 | 13 |
| | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας | 1 | 1 | 5 | 7 | 1 | 15 |
| Total | | 6 | 12 | 35 | 37 | 11 | 101 |

Πίνακας 19

| Ο διευθυντής μου είναι αγενής | | | | | | | |
|-------------------------------|---|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Μορφωτικό επίπεδο | Απόφοιτος λυκείου | 3 | 3 | 2 | 0 | 0 | 8 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. | 23 | 22 | 10 | 7 | 3 | 65 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. | 5 | 2 | 4 | 1 | 1 | 13 |
| | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας | 8 | 4 | 3 | 0 | 0 | 15 |
| Total | | 39 | 31 | 19 | 8 | 4 | 101 |

Πίνακας 20

| Ο διευθυντής μου είναι ενοχλητικός | | | | | | | |
|------------------------------------|---|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Μορφωτικό επίπεδο | Απόφοιτος λυκείου | 3 | 2 | 2 | 1 | 0 | 8 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. | 27 | 18 | 13 | 5 | 2 | 65 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. | 7 | 0 | 4 | 1 | 1 | 13 |
| | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας | 6 | 6 | 2 | 1 | 0 | 15 |
| Total | | 43 | 26 | 21 | 8 | 3 | 101 |

Πίνακας 21

| Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της | | | | | | | |
|--|---|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Μορφωτικό επίπεδο | Απόφοιτος λυκείου | 1 | 1 | 4 | 2 | 0 | 8 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. | 5 | 14 | 33 | 10 | 3 | 65 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. | 1 | 1 | 7 | 4 | 0 | 13 |
| | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας | 0 | 3 | 6 | 6 | 0 | 15 |
| Total | | 7 | 19 | 50 | 22 | 3 | 101 |

Πίνακας 22

| Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω εργαστεί ποτέ | | | | | | | |
|---|---|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Μορφωτικό επίπεδο | Απόφοιτος λυκείου | 0 | 0 | 5 | 3 | 0 | 8 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. | 2 | 9 | 26 | 20 | 8 | 65 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. | 0 | 1 | 4 | 8 | 0 | 13 |
| | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας | 1 | 1 | 7 | 4 | 2 | 15 |
| Total | | 3 | 11 | 42 | 35 | 10 | 101 |

Πίνακας 23

| Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοπιστίας) στην υπηρεσία | | | | | | | |
|--|---|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Μορφωτικό επίπεδο | Απόφοιτος λυκείου | 1 | 0 | 6 | 0 | 1 | 8 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. | 12 | 9 | 27 | 10 | 7 | 65 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. | 2 | 3 | 6 | 0 | 2 | 13 |
| | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 15 |
| Total | | 20 | 17 | 41 | 11 | 12 | 101 |

Πίνακας 24

| Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους | | | | | | | |
|--|---|--------------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------|-------|
| | | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα | Total |
| Μορφωτικό επίπεδο | Απόφοιτος λυκείου | 0 | 2 | 3 | 2 | 1 | 8 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. | 11 | 15 | 25 | 9 | 5 | 65 |
| | Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. | 3 | 2 | 5 | 0 | 3 | 13 |
| | Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 15 |
| Total | | 19 | 23 | 36 | 12 | 11 | 101 |

4.Γ Ερωτηματολόγιο

Εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στις βιβλιοθήκες του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιείται στο πλαίσιο πτυχιακής εργασίας που εκπονείται στο Τμήμα Βιβλιοθηκονομίας και Συστημάτων Πληροφόρησης του ΑΤΕΙ Θεσσαλονίκης με θέμα «Η Εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στις Βιβλιοθήκες του ΑΠΘ»

Οι απαντήσεις είναι απολύτως εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν καθαρά για εκπαιδευτικούς σκοπούς.

Ευχαριστώ εκ των προτέρων για τον χρόνο σας.

Παύλος Ιακωβίδης, τελειόφοιτος σπουδαστής Βιβλιοθηκονομίας Α.Τ.Ε.Ι.Θ.

Ερωτηματολόγιο

1. Φύλο

Άνδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία

3. Μορφωτικό επίπεδο

A. Απόφοιτος Γυμνασίου/Λυκείου

B. Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι.

Γ. Πτυχιούχος Βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι.

Δ. Πτυχιούχος Α.Ε.Ι./ Τ.Ε.Ι. άλλης ειδικότητας

Παρακαλώ προσδιορίστε

4. Έχετε μεταπτυχιακές σπουδές ή/και διδακτορικό τίτλο σπουδών;

A. Βιβλιοθηκονομίας ή επιστήμη της πληροφόρησης

B. Άλλης ειδικότητας

Παρακαλώ αναφέρετε τον τίτλο.....

5. Πόσα χρόνια εργάζεστε ως βιβλιοθηκονόμος;

- A. Μέχρι 5 έτη
- B. 5- 10 έτη
- Γ. 11- 20 έτη
- Δ. Από 21 και πάνω

6. Ποια είναι η κύρια εργασία σας στη βιβλιοθήκη;

- A. Διεύθυνση/Υπεύθυνος βιβλιοθήκης
- B. Καταλογογράφηση, Ταξινόμηση, Θεματική ευρετηρίαση
- Γ. Παραγγελίες υλικού
- Δ. Πληροφοριακές υπηρεσίες
- E. Διοικητικές υπηρεσίες
- ΣΤ. Υποστήριξη πληροφοριακών συστημάτων και ηλεκτρονικών υπηρεσιών
(π.χ. ψηφιοποίηση υλικού, δικτυακός κατάλογος)
- Z. Άλλο
- παρακαλώ προσδιορίστε.....

7. Παρακαλώ σημειώστε τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας με τις παρακάτω προτάσεις:

| | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε διαφωνώ/ ούτε συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ απόλυτα |
|---|--------------------|---------|-------------------------------------|---------|--------------------|
| Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ | | | | | |
| Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος | | | | | |
| Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία | | | | | |
| Ο εξαερισμός του χώρου εργασίας δεν είναι επαρκής | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| Ο φωτισμός του χώρου εργασίας δεν είναι επαρκής | | | | | |
| Πληρώνομαι όσο πρέπει για την δουλειά που προσφέρω | | | | | |
| Αισθάνομαι ανασφάλεια με τον μισθό που παίρνω | | | | | |
| Ίσα ίσα που επιβιώνω με τον μισθό που παίρνω | | | | | |
| Πληρώνομαι λιγότερα από όσα αξίζω | | | | | |
| Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή | | | | | |
| Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή | | | | | |
| Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες | | | | | |
| Η δουλειά μου είναι αξιόλογη | | | | | |
| Η δουλειά μου με ικανοποιεί | | | | | |
| Η δουλειά μου είναι μονότονη | | | | | |
| Η δουλειά μου είναι βαρετή | | | | | |
| Ο διευθυντής μου με υποστηρίζει όποτε τον χρειάζομαι | | | | | |
| Ο διευθυντής μου κατανοεί τα προβλήματά μου | | | | | |
| Ο διευθυντής μου είναι αγενής | | | | | |
| Ο διευθυντής μου είναι ενοχλητικός | | | | | |
| Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της | | | | | |
| Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω εργαστεί ποτέ | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοπιστίας) στην υπηρεσία | | | | | |
| Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της | | | | | |

BIBLIOΓΡΑΦΙΑ

- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass
- Borooah, V. (2009). Comparing levels of job satisfaction in the countries of Eastern and Western Europe. *International Journal of Man Power*, 30 (4), 304-325.
- Bos, J., Donders, N., Bouwman-Brouwer, K. & Van der Gulden, J. (2009). Work characteristics and determinants of job satisfaction in four age groups: university employees' point of view. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82, 1249-1259.
- Brief, A.P., Butcher, A. & Robertson, L. (1995). Cookies, disposition and job attitudes: the effects of positive mood including events and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment. *Organizational Behavioral and Human Decision Processes*, 62, 55-62.
- Cohen, J. & Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, New Jersey: Erlbaum.
- David, L.T. & Perez, D.R. (April 2006). Perception of licensed librarians about their academic preparation and job satisfaction. *Proceedings of the Asia-Pacific conference on library & information education & practice*. Nanyang Technological University, Singapore.
- Demirel, R. 1989. Yap, Cinsiyet ve mesleki deneyimin universite kutuphanelerinde calypan kutuphancilerin Yp tatminine Etkisi (Yayymlanmamyp Yuksek Lisanstezi). In Kaya, E. (August 1995). Job satisfaction of the librarians in

the developing countries. *Proceedings of the 61st IFLA general conference*, Istanbul.

Δοργουτιάν, Ν. (2010). *Εργασιακή ικανοποίηση και οργανωσιακή δέσμευση: μελέτη περίπτωσης σε ελληνική τράπεζα*. Μεταπτυχιακή εργασία. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Δράκου, Α., Καμπίτσης, Χ., Χαραχούσου, Υ. & Γλυνιά, Ε. (2004). Επαγγελματική ικανοποίηση των προπονητών-ανασκόπηση της βιβλιογραφίας. *Περιοδικό Διοίκησης και Αθλητισμού*. 1 (2), 2-24.

Eagly, A.H. & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Fort Worth, Texas: Harcourt Brace Jovanovich.

Edem, U.S. & Lawal, O.O. (1999). Job satisfaction and publication among librarians in Nigerian universities. *Library Management*. 20 (1), 39-46.

Eskildsen, J., Kristensen, K. & Antvor, H.G. (2011). The relationship between job satisfaction and national culture. *The TQM Journal*. 22 (4), 369-378.

Ζουρνατζή, Ε., Τσιγγίλης, Ν., Κουστέλιος, Α. & Πιντζοπούλου, Ε. (2006). Επαγγελματική ικανοποίηση καθηγητών φυσικής αγωγής πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. *Περιοδικό Διοίκησης και Αθλητισμού*. 3 (2), 18-28.

George, J.M. & Brief, A.P. (1996). Motivational agendas in the workplace: the effects of feelings of attention and work motivation. *Research in Organizational Behavior*. 18, 75-109.

Goris, J.R. (2007). Effects of satisfaction with communication on the relationship between individual-job congruence and job performance/satisfaction. *Journal of Management Development*, 26 (8), 737-752.

Greenburger, D.B., Strasser, S., Cummings, L.L. & Dunham, R.B. (1989). The impact of personal control on performance and satisfaction. *Organizational*

Behavior and Human Decision Processes. 43, 29-51.

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.

Judge, T., Bono, J., Thoresen, C. & Patton, G. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative review. *Psychological Bulletin.* 127 (3) 376-407.

Jurgensen, C.E. (1978) Job preferences (What makes a job good or bad?). *Journal of Applied Psychology.* 50, 479-487.

Kaya, E. (August 1995). Job satisfaction of the librarians in the developing countries. *Proceedings of the 61st IFLA general conference*, Istanbul.

Kendrick, T. (2011). *101 project management problems and how to solve them*. New York: American Management Association.

Koustelios, A. (1991). *The relationships of organizational cultures and job satisfaction in three selected industries in Greece*. Unpublished doctoral dissertation. University of Manchester, Manchester, UK.

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, 469–476.

Kwan, W.C. (1992). *Factors affecting the job satisfaction of teacher-librarians in adided secondary schools of Hong Kong*. M. Ed. Dissertation. University of Hong Kong. Hong Kong, China.

Leckie, G. & Brett, J. (1997). Job satisfaction of Canadian university librarians: a national survey. *College & Research Libraries.* 58 (1), 31-47.

- Lim, S. (2007). Library informational technology workers: their sense of belonging, role, job autonomy and job satisfaction. *The journal of Academic Librarianship*. 33 (4), 492-500.
- Lim, S. (2008). Job satisfaction of information technology workers in academic libraries. *Library & Information Science Research*. 30, 115-121.
- Locke, E. (1970). Job satisfaction and job performance: a theoretical analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*. 5, 484-500.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. (pp.1297-1349) Chicago: Consulting psychologists press.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Ματθαίος, Χ. (2008). *Ανασφάλεια εργασίας (job insecurity), ικανοποίηση από την εργασία (satisfaction) και οργανωσιακή δέσμευση (commitment)*. Μεταπτυχιακή εργασία. Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.
- Miniter, J. (1975) *An analysis of job satisfaction among public, college or university and special libraries*. Doctoral dissertation. North Texas state university. Texas, U.S.A.
- Μπαρσούκη, Α. (2008). *Η ανάπτυξη-εξέλιξη των ακαδημαϊκών βιβλιοθηκών της Θεσσαλονίκης μέσα από τα ΕΠΕΑΕΚ (όπως καταγράφεται μέσα από εκδόσεις, συνέδρια, εξοπλισμό, προσωπικό)*. Πτυχιακή εργασία. Θεσσαλονίκη: Αλεξάνδρειο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα.
- Murray, R. (2000). *Job satisfaction of professional and paraprofessional library staff at the university of North Carolina at Chapel hill*. M. Sc. Dissertation. University of North Carolina. North Carolina, U.S.A.

- Naylor, J.C., Pritchard, R.D. & Ilgen, D.R. (1980). *A theory of behavior in organizations*. New York: Academic Press.
- Organ, D. W. (1988). A restatement of the satisfaction-performance hypothesis. *Journal of Management*, 14, 547-557.
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77, 963-974.
- Πετρίλη, Σ. (2007) *Έρευνα επίδρασης μιας σειράς εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων στο αίσθημα εργασιακής ικανοποίησης υπαλλήλων ιδιωτικών εταιρειών*. Μεταπτυχιακή εργασία. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο κοινωνικών και πολιτικών επιστημών.
- Πιπερόπουλος, Γ. (2006). *Επικοινωνώ άρα υπάρχω*. Θεσσαλονίκη: Πιπερόπουλος.
- Πλακίδα, Ε. (2007). *Ευέλικτες μορφές απασχόλησης: συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και εργασιακή ικανοποίηση*. Μεταπτυχιακή εργασία. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο κοινωνικών και πολιτικών επιστημών.
- Pors, N. (2003). Job satisfaction among library managers: a cross-cultural study of stress, freedom and job conditions. *New Library World*. 104 (1194/1195), 464-473.
- Robins, S.P. (2003). *The truth about managing people and nothing but the truth*. New York: Financial Times Prentice Hall.
- Schwab, D.P. & Cummings, L.L. (1970). Theories of performance and satisfaction: a review. *Industrial Relations*. 9, 408-430.
- Sierpe, E. (1999). Job satisfaction among librarians in English-language universities in Quebec. *Library & Information Science Research*. 21 (4). 479-499.

- Spector, P.E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*. 13, 693-713.
- Togia, A., Koustelios, A. & Tsigilis, N. (2004) Job satisfaction among Greek academic librarians. *Library & Information Science Research*. 26, 373-383.
- Toker, B. (2011). Job satisfaction of academic staff: an empirical study on Turkey. *Quality Assurance in Education*., 19 (2), 156-169.
- Topper, E. (2008). Job satisfaction in libraries: love it or leave it. *New Library World*. 109 (5/6) 287-290.
- 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.
- Van Reenen, J. (1998). Librarians at work: are we as satisfied as other workers? *Information Outlook*. 2 (7), 23-28.
- Verhofstadt, E., De Witte, H. & Omey, E. (2007). Higher educated workers: better jobs but less satisfied? *International Journal of Manpower*. 28 (2), 135-151.
- Wanous, J.P. (1974). A causal-correlational analysis of the job satisfaction and performance relationship. *Journal of Applied Psychology*. 59, 139-144.
- Westover, J. & Taylor, J. (2010). International differences in job satisfaction: the effects of public service motivation, rewards and work relations. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 59 (8), 811-828.
- Χατζηδάκη, Α. (2010). *Παράγοντες παρακίνησης και ικανοποίησης νεοπροσλαμβανομένων: εφαρμόζοντας το νέο ψυχολογικό συμβόλαιο. Μεταπτυχιακή εργασία. Αθήνα: Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών.*