

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

«Η Παρακίνηση Των Εργαζομένων στον Δημόσιο Τομέα και η Επίδραση της Μονιμότητας των Δημοσίων Υπαλλήλων»

Μαρίνα Δαμιανού

Επιβλέπον καθηγητής: **Δρ. Κωνσταντίνος Αθανασόπουλος**

Πάφος

Ιούνιος 2016

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή:	1-2
Κεφάλαιο 1: Κίνητρα και Συμπεριφορά Εργαζομένων	
1.1: Κίνητρα Συμπεριφοράς	3- 4
1.2: Κατηγορίες κινήτρων συμπεριφοράς στο εργασιακό περιβάλλον	4-12
1.3: Θεωρίες για τον ρόλο των κινήτρων στη δραστηριοποίηση της συμπεριφοράς	12
1.3.1: Η θεωρία για την εξασθένιση της ορμής	12-13
1.3.2: Η θεωρία που βασίζεται στο σύστημα Ερέθισμά – Αντίδραση	13
1.3.3: Η ψυχαναλυτική θεωρία	13-14
Κεφάλαιο 2: Παρακίνηση Εργαζομένων	
2.1: Έννοια της παρακίνησης	15-17
2.1.1: Εσωτερική και Εξωτερική Παρακίνηση	17-18
2.2: Η Διαδικασία της Παρακίνησης	18-20
2.3: Θεωρίες Παρακίνησης	20
2.3.1: Θεωρίες Περιεχομένου	20-21
2.3.1.1: Η θεωρία Ιεράρχησης των αναγκών του Maslow	21-23
2.3.1.2: Η θεωρία της παρακίνησης ERG του C.D.Alderfer	23-24
2.3.1.3: Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg	25-27
2.3.1.4: Η θεωρία X και Y του Mc Cregor	27-29
2.3.1.5: Η θεωρία των αναγκών του McClelland	29-30
2.3.2: Θεωρίες Διαδικασιών	30-31
2.3.2.1: Η θεωρία Δικαιοσύνης – Ισότητας του Adams	21-32
2.3.2.2: Η θεωρία των προσδοκιών του V.Vroom	32-33
2.3.2.3: Η θεωρία της στοχοθέτησης του Edward Lock	34-35
2.3.2.4: Το υπόδειγμα του Porter και Layer	35-37
Κεφάλαιο 3: Η Παρακίνηση στον Δημόσιο Τομέα	
3.1: Αποτελεσματικό σύστημα διοίκησης προσωπικού	38-39
3.2: Δομή και Ανθρώπινο Δυναμικό του Δημοσίου Τομέα	40-42
3.3: Η υφιστάμενη κατάσταση στη Κυπριακή Δημόσια Διοίκηση και η αναγκαιότητα της παρακίνησης	42-44
3.4: Παράγοντες που παρακινούν τους εργαζομένους στο Δημόσιο Τομέα	44-55
Κεφάλαιο 4: Ο θεσμός της Μονιμότητας των Δημοσίων	
4.1: Ιστορική αναδρομή του θεσμού της μονιμότητας	56-58
4.2: Ο ορισμός του δημοσίου υπαλλήλου και η μονιμότητα	58-59
4.3: Ο θεσμός της μονιμότητας ως αναγκαιότητα στη σύγχρονη και αποτελεσματική δημόσια Διοίκηση	59-62
4.4: Ο θεσμός της μονιμότητας ως ανασταλτικός παράγοντας, της παρακίνησης, της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας του δημοσίου τομέα	62-65
4.5: Ο θεσμός της μονιμότητας στην Ευρώπη	65-69
Κεφάλαιο 5: Συμπεράσματα	70-73
Κεφάλαιο 6: Εισηγήσεις για βελτίωση της Παρακίνησης των Εργαζομένων στο Δημόσιο	74-76

Ευχαριστίες

Η ολοκλήρωση της παρούσας διπλωματικής, μου προκαλεί έντονα την ανάγκη, να ευχαριστήσω θερμά τους ανθρώπους που στάθηκαν δίπλα μου κατά την διάρκεια αυτής της προσπάθειας.

Πρώτα από όλους θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου, Δρ. Κωνσταντίνο Αθανασόπουλο, για την πολύτιμη βοήθεια, τις συμβουλές, τις γνώσεις και την στήριξη που μου παρείχε, προκειμένου να φέρω είς πέρας την μελέτη αυτή με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Έπειτα θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές – καθηγήτριες του Πανεπιστημίου Νεάπολις Πάφου, για τις γνώσεις που μου δίδαξαν σε αυτό το μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών. Ιδιαίτερες ευχαριστίες θα ήθελα να δώσω σε δύο καθηγητές και συγκεκριμένα στο Δρ. Σπύρο Βλιάμο για την προθυμία και την άψογη συνεργασία που είχαμε και τον Δρ. Στέλιο Πέτρου, που ήταν δίπλα μου, σε κάθε δύσκολη στιγμή, αρωγός και συμπαραστάτης, κατά την διάρκεια των μεταπτυχιακών σπουδών μου.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω πολύ καλούς φίλους και συνάδελφους εκπαιδευτικούς οι οποίοι με βοήθησαν και με διευκόλυναν στη συλλογή στοιχείων και απαιτούμενης βιβλιογραφίας.

Τέλος ευχαριστώ θερμά την οικογένεια μου και ειδικότερα τον σύζυγο μου, για την παρότρυνση και την συμπαράσταση του.

Εισαγωγή

Σύμφωνα με την οργανωσιακή θεωρία, οι οργανισμοί πρέπει να βρίσκονται σε μια συνεχή διαδικασία προσαρμογής και ανακατανομής των πόρων τους, ώστε να εξασφαλίζουν τόσο την επιβίωση όσο και την ανάπτυξή τους. Το σύγχρονο πολιτικοοικονομικό περιβάλλον έχει υποστεί σημαντικές αλλαγές ανά το παγκόσμιο, τις τελευταίες δεκαετίες, οι οποίες πρόσφατα με την παγκόσμια οικονομική κρίση γίνονται ακόμη εντονότερες και η προσπάθεια αντιμετώπισής τους, θέτει τα κράτη ενώπιον νέων και δυσκολότερων προκλήσεων.

Οι δημόσιες υπηρεσίες καλούνται να ανασυνταχθούν και να επαναπροσδιορίσουν τις λειτουργίες τους στη βάση νέων παραμέτρων, δίδοντας έμφαση στην αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα τους. Μέσα σε αυτά τα δεδομένα, η παρακίνηση των εργαζομένων και η αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού προβάλει σαν επιτακτική ανάγκη αντιμετώπισης των σύγχρονων δεδομένων.

Σκοπός της παρούσας εργασίας, είναι να παρουσιάσει το εννοιολογικό πλαίσιο και τις θεωρίες που έχουν αναπτυχθεί αναφορικά με την παρακίνηση και να ερευνήσει τους παράγοντες που συμβάλλουν στη παρακίνηση των εργαζομένων του Δημοσίου Τομέα. Επιπρόσθετα, εξετάζεται ο θεσμός της μονιμότητας των Δημοσίων Υπαλλήλων, ώστε να εντοπιστεί εάν επηρεάζει και σε ποίο βαθμό των Παρακίνηση των εργαζομένων του Δημοσίου Τομέα.

Αρχικά επεξηγείται η έννοια και τα χαρακτηριστικά των κινήτρων που ωθούν την συμπεριφορά των ατόμων. Στη συνέχεια περιγράφονται οι τρείς μεγάλες κατηγορίες κινήτρων και συγκεκριμένα, τα ομοιοστατικά κίνητρα, τα οικονομικά-συναισθηματικά-κοινωνικά κίνητρα και τα κίνητρα που κατευθύνουν την συμπεριφορά των ανθρώπων με τρόπο ασυνείδητο καθώς επίσης και τις υποκατηγορίες που περιλαμβάνουν. Ξεχωριστή αναφορά γίνεται στα κίνητρα με τα οποία παρακινούνται οι εργαζόμενοι του Δημοσίου Τομέα και τα οποία συνδέονται με την φύση της εργασίας σε μια Δημόσια Υπηρεσία. Επιπρόσθετα παρουσιάζονται οι θεωρίες για τον ρόλο των κινήτρων στη δραστηριοποίηση της ανθρώπινης συμπεριφοράς.

Ακολούθως εξετάζεται ο ορισμός και το εννοιολογικό περιεχόμενο της παρακίνησης, η διάκριση της σε εσωτερική και εξωτερική καθώς επίσης και η διαδικασία που ακολουθείται ανάμεσα στα στοιχεία της (ανάγκες, κίνητρα, στόχοι), ώστε τα άτομα να κινητοποιηθούν και να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα τους.