

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΘΕΣΗ ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΨΗΣ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΚΑΙ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ.

Του

ΞΕΙΝΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΚΑΤΕΥΘΗΝΣΗ ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

2021



ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΘΕΣΗ ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΨΗΣ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΚΑΙ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ.

Του

ΞΕΙΝΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

Υποβληθείσα στη Σχολή Οικονομικών, Διοίκησης και Πληροφορικής σε μερική εκπλήρωση

των απαιτήσεων για την απόκτησης του Μεταπτυχιακού Τίτλου στη Δημόσια Διοίκηση

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2021

© ΞΕΙΝΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ 2021

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΘΕΣΗ ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΨΗΣ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΚΑΙ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ.

Επιβλέπων Καθηγητής: Δρ Παπαδημητρίου Χρήστος
Κοσμήτορας Σχολής: Δρ Ψυλλάκη Μαρία

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Τόσο στον δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό τομέα η αποτελεσματικότητα και η παραγωγικότητα των εργαζόμενων καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από την ικανοποίηση που λαμβάνουν και από τις συνθήκες που επικρατούν στην εργασία Η ικανοποίηση των εργαζόμενων επηρεάζει σημαντικά ακόμη και τη συμπεριφορά τους, την αφοσίωσή τους, το παραγόμενο έργο και την πρόθεσή τους να παραμείνουν στην εργασία τους. Μέσα από την εργασία αυτή γίνεται προσπάθεια να διερευνηθεί η ύπαρξη συσχέτισης μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της πρόθεσης εγκατάλειψης της θέσης εργασίας στην περίπτωση των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα και στην περίπτωση των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα. Η ικανοποίηση των αναγκών των εργαζόμενων μπορεί να ωφελήσει τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις ώστε να μην χάνουν εργαζόμενους και παράλληλα να αυξάνεται η παραγωγικότητά τους. Επίσης τα υψηλά επίπεδα ικανοποίησης των εργαζόμενων έχουν θετική επίδραση σε διάφορους τομείς της προσωπικής τους ζωής και τους προσφέρουν σωματική και συναισθηματική ευεξία. Οι οργανισμοί πρέπει να προσέξουν τις μισθολογικές τους κλίμακες και το εργασιακό τους περιβάλλον μιας και φαίνεται ότι είναι δύο παράγοντες που παίζουν σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση των εργαζομένων τους. Στην έρευνα πήραν μέρος συνολικά 169 εργαζόμενοι του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα διαφόρων ηλικιών άντρες και γυναίκες οι οποίοι συμπλήρωσαν ψηφιακό ερωτηματολόγιο ανώνυμου χαρακτήρα το οποίο στάλθηκε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου λόγο της πανδημίας και των μέτρων που έχει επιφέρει. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα εργάζονται σε διάφορους οργανισμούς του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως τόσο οι ιδιωτικοί όσο και οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι μετρίως προς αρκετά ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Ακόμη, έγινε σαφές ότι οι ιδιωτικοί υπάλληλοι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους δημόσιους υπαλλήλους ως προς κάποιες διαστάσεις και συγκεκριμένα με τις δυνατότητες προαγωγής τους, με τα παρεχόμενα προνόμια και οφέλη, με τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, με τις συνθήκες λειτουργίας, με τη φύση της εργασίας τους και με την επικοινωνία που αναπτύσσεται στον χώρο της εργασίας τους. Τόσο οι δημόσιοι υπάλληλοι όσο και οι ιδιωτικοί κρατάνε ουδέτερη στάση στο πως αισθάνεται ο προϊστάμενός τους γι' αυτούς. Παρατηρήθηκε πως η τηλεργασία για τους ιδιωτικούς υπάλληλους υπήρχε και πριν την πανδημία σε μεγάλο ποσοστό ενώ για τους δημόσιους υπάλληλους εμφανίστηκε στην εργασία τους λόγο της πανδημίας. Η εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των ιδιωτικών και δημοσίων υπαλλήλων διαφέρει τόσο στο μισθό και στη φύση της εργασίας όσο και στις δυνατότητες προαγωγής ως αναφορά την τηλεργασία. Υπάρχουν όμως και παράγοντες που επηρεάζουν παρόμοια ιδιωτικούς και δημοσίους υπαλλήλους στην ικανοποίηση τους στην τηλεργασία Η πρόθεση των δημόσιων υπαλλήλων να παραμείνουν στην εργασία τους είναι μεγαλύτερη από αυτή των ιδιωτικών υπαλλήλων γεγονός που σχετίζεται με την ασφάλεια που τους προσφέρει η εργασία τους. Ακόμη, έγινε σαφές πως υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της πρόθεσης εγκατάλειψης από την εργασία τους. Τέλος, τα δημογραφικά χαρακτηριστικά που φαίνεται πως επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζόμενων είναι η ηλικία και η προϋπηρεσία

καθώς το φύλο δεν φάνηκε να σχετίζεται με στατιστικά σημαντικό τρόπο.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ (ΣΤΑ ΑΓΓΛΙΚΑ)

Both in the public and private sector, the efficiency of employees is determined to a large extent by the level of satisfaction that they enjoy. In fact, the satisfaction that is enjoyed by employees also has a major impact on their behavior, commitment, and work that they produce, as well as their intention to stay in their job. Employee satisfaction significantly affects even their behavior, their dedication, the work produced and their intention to stay at work. Through this assignment, it is attempted to investigate whether there is any correlation between job satisfaction and the intention to leave their job, in case of employees who work in the private sector, as well as those who work in the public sector. Satisfying the needs of employees can benefit organizations and companies not to lose employees and at the same time increase their productivity. Also, the high levels of employee satisfaction have a positive effect on various areas of their personal lives and offer them physical and emotional well-being. Organizations need to pay attention to their pay scales and their work environment as they seem to be two factors that play an important role in employee satisfaction. A survey was conducted with the participation of 169 employees who work in the public and private sector, men and women of all ages who completed an anonymous digital questionnaire sent by e-mail due to the pandemic and the measures taken. Research participants work in various public and private sector organizations. Based on the results of the survey, it was shown that employees both in the private and public sector are moderately to fairly satisfied with their job. Besides, it was made clear that private sector employees are more satisfied than civil servants, when it comes to specific dimensions, and more precisely, regarding their promotion prospects, benefits and bonuses offered to them, as well as possible rewards, workplace conditions, nature of their job, and communication that develops in their workplace. Both civil servants and private individuals take a neutral stance on how their attendees feel about them. It was observed that teleworking for private employees existed before the pandemic in a large percentage while for civil servants it appeared in their work due to the pandemic. Job satisfaction between private and civil servants differs both in salary and in the nature of work as well as in the possibilities of promotion as reference to teleworking. But there are also factors that similarly affect private and civil servants in their job satisfaction. Furthermore, it was observed that the civil servants' intention to stay in their job is stronger than that of private sector employees, and this finding is associated with the job security that is enjoyed by the former. Moreover, it was clearly shown that there is a statistically significant correlation between their job satisfaction and intention to leave their job. Finally, the demographics that seem to affect the satisfaction of employees refer to age and previous experience, since their gender did not seem to have a statistically significant correlation.

Αφιέρωση

Αφιερώνω την διπλωματική μου εργασία στην οικογένειά μου η οποία με στήριξε σε όλη αυτή τη δύσκολη περίοδο του κορονοϊού.

Ευχαριστίες

Θέλω να ευχαριστήσω τον καθηγητή μου κ. Παπαδημητρίου Χρήστο Καθηγητή του Πανεπιστημίου Νεάπολις Πάφου για την αμέριστη εμπιστοσύνη που μου έδειξε, για την συνεχή καθοδήγηση και βοήθεια που μου έδωσε κατά τη διάρκεια της εργασίας μου. Ακόμα θα ήθελα να τον ευχαριστήσω για τις υποδείξεις και συμβουλές που μου παρείχε στην εκπόνηση αυτής της εργασίας.

Επίσης θέλω να ευχαριστήσω τη σύζυγό μου Μυρώνη Μαρία για την βοήθεια που μου έδωσε στο συντακτικό κομμάτι της εργασίας και για την στήριξή της σε όλη τη διάρκεια της διπλωματική μου εργασίας και των χρόνων φοίτησής μου στο Πανεπιστήμιο.

Περιεχόμενα

Περίληψη **5**

Περίληψη στα αγγλικά **7**

Αφιέρωση **8**

Ευχαριστίες **9**

Κατάλογος πινάκων **13**

Κατάλογος Διαγραμμάτων **15**

Εισαγωγή **16**

1. Θεωρητικό πλαίσιο **18**

1.1 Εργασιακή Ικανοποίηση **18**

1.1.1 Ορισμός της εργασιακής ικανοποίησης **18**

1.1.2 Θεωρίες γύρω από την εργασιακή ικανοποίηση **19**

1.1.3 Συνέπειες της εργασιακής ικανοποίησης στην επαγγελματική ζωή των εργαζόμενων **21**

1.1.4 Συνέπειες της εργασιακής ικανοποίησης στην προσωπική ζωή των εργαζόμενων **22**

1.2 Αποτελέσματα ερευνών γύρω από την εργασιακή ικανοποίηση **23**

1.2.1 Επίπεδα ικανοποίησης των εργαζόμενων στην Ελλάδα, στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα **23**

1.2.2 Επίπεδα ικανοποίησης των εργαζόμενων στο εξωτερικό μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα **25**

1.2.3 Οργανωσιακοί παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζόμενων **27**

1.2.4 Δημογραφικοί παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζόμενων **30**

1.2.5 Τρόποι βελτίωσης των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησης **31**

1.3 Αποχώρηση από την εργασία **32**

1.3.1 Οι επιπτώσεις της αποχώρησης από την εργασία για τις σύγχρονες επιχειρήσεις **32**

1.3.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την πρόθεση των εργαζόμενων να αποχωρήσουν από την εργασία τους **33**

1.3.3 Η συσχέτιση της εργασιακής ικανοποίησης και της πρόθεσης αποχώρησης από την εργασία στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα **35**

1.4 Επίλογος κεφαλαίου **37**

2. Μεθοδολογία της έρευνας **38**

2.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα **38**

2.2 Μέθοδος και εργαλείο συλλογής δεδομένων **38**

2.3 Δείγμα της έρευνας **40**

2.4 Δεοντολογία της έρευνας **40**

2.5 Επίλογος κεφαλαίου **41**

3. Αποτελέσματα της έρευνας **42**

3.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά **42**

3.2 Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας **45**

3.3 Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης και συνολική ικανοποίηση **45**

3.4 Παράγοντες που επηρεάζουν σε μεγαλύτερο βαθμό την συνολική ικανοποίηση δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων **56**

3.5 Τηλεργασία, παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης και συνολική ικανοποίηση **58**

3.6 Πρόθεση παραμονής στην εργασία,εργασιακή ικανοποίηση και συνολικη ικανοποίηση **68**

3.7 Διαφοροποίηση ικανοποίησης δημοσίων και ιδιωτικών υπαλλήλων ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους **70**

3.8 Επίλογος κεφαλαίου **76**

4. Συζήτηση αποτελεσμάτων 77

Συμπεράσματα 80

Βιβλιογραφία 82

Παράρτημα: Ερωτηματολόγιο 90

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά συμμετεχόντων.....43
Πίνακας 2. Δημογραφικά χαρακτηριστικά συμμετεχόντων εργαζομένων ως προς τον τομέα εργασίας τους 45
Πίνακας 3. Συντελεστής αξιοπιστίας α του Cronbach για τις διαστάσεις του ερωτηματολογίου εργασιακής ικανοποίησης και του ερωτηματολογίου πρόθεσης παραμονής στην εργασία 45
Πίνακας 4. Μέση Τιμή (ΜΤ) και Τυπική Απόκλιση (ΤΑ) για την εργασιακή ικανοποίηση δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων από το μισθό τους.....46
Πίνακας 5. Μέση Τιμή (ΜΤ) και Τυπική Απόκλιση (ΤΑ) για την εργασιακή ικανοποίηση δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων από τις δυνατότητες προαγωγής.....47
Πίνακας 6. Μέση Τιμή (ΜΤ) και Τυπική Απόκλιση (ΤΑ) για την εργασιακή ικανοποίηση δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων από την εποπτεία 48
Πίνακας 7. Μέση Τιμή (ΜΤ) και Τυπική Απόκλιση (ΤΑ) για την εργασιακή ικανοποίηση δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων από τα παρεχόμενα προνόμια και οφέλη 49
Πίνακας 8. Μέση Τιμή (ΜΤ) και Τυπική Απόκλιση (ΤΑ) για την εργασιακή ικανοποίηση δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές.....50
Πίνακας 9. Μέση Τιμή (ΜΤ) και Τυπική Απόκλιση (ΤΑ) για την εργασιακή ικανοποίηση δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων από τις συνθήκες λειτουργίας 51
Πίνακας 10. Μέση Τιμή (ΜΤ) και Τυπική Απόκλιση (ΤΑ) για την εργασιακή ικανοποίηση δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων από τους συναδέλφους τους.....52
Πίνακας 11. Μέση Τιμή (ΜΤ) και Τυπική Απόκλιση (ΤΑ) για την εργασιακή ικανοποίηση δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων από τη φύση της εργασίας τους.....53
Πίνακας 12. Μέση Τιμή (ΜΤ) και Τυπική Απόκλιση (ΤΑ) για την εργασιακή ικανοποίηση δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων από την επικοινωνία στο χώρο εργασίας τους 54
Πίνακας 13. Αποτελέσματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή το συνολικό επίπεδο ικανοποίησης και ανεξάρτητες μεταβλητές τους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης στο δείγμα των δημοσίων υπαλλήλων 57
Πίνακας 14. Αποτελέσματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή το συνολικό επίπεδο ικανοποίησης και ανεξάρτητες μεταβλητές τους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης στο δείγμα των ιδιωτικών υπαλλήλων 58
Πίνακας 15. Αποτελέσματα για το θεσμό της τηλεργασίας σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα 60
Πίνακας 16. Αποτελέσματα για την πρόθεση παραμονής 68
Πίνακας 17. Αποτελέσματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την πρόθεση παραμονής και ανεξάρτητες μεταβλητές τους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης στο δείγμα των δημοσίων υπαλλήλων 69
Πίνακας 18. Αποτελέσματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την πρόθεση παραμονής και ανεξάρτητες μεταβλητές τους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης στο δείγμα των ιδιωτικών υπαλλήλων 70

Πίνακας 19. Αποτελέσματα ελέγχου t-test για την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα ως προς το φύλο.....71
Πίνακας 20. Αποτελέσματα ελέγχου t-test για την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στο ιδιωτικό τομέα ως προς το φύλο.....72
Πίνακας 21. Αποτελέσματα ελέγχου one-way ANOVA για την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα ως προς την ηλικιακή ομάδα 73
Πίνακας 22. Αποτελέσματα ελέγχου one-way ANOVA για την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στο ιδιωτικό τομέα ως προς την ηλικιακή ομάδα 74
Πίνακας 23. Αποτελέσματα ελέγχου one-way ANOVA για την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα ως προς την προϋπηρεσία τους.....75
Πίνακας 24. Αποτελέσματα ελέγχου one-way ANOVA για την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στο ιδιωτικό τομέα ως προς την προϋπηρεσία τους.....76

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1. Αποτελέσματα για τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία των εργαζομένων 55
Διάγραμμα 2. Αποτελέσματα για τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία των εργαζομένων σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.....56
Διάγραμμα 3. Αποτελέσματα για το ποσοστό εργαζομένων που έχουν τη δυνατότητα τηλεργασίας.....58
Διάγραμμα 4. Αποτελέσματα για το ποσοστό εργαζομένων που έχουν τη δυνατότητα τηλεργασίας στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα 59
Διάγραμμα 5. Αποτελέσματα αλληλεπίδρασης τομέα εργασίας και τηλεργασίας στην ικανοποίηση από το μισθό.....61
Διάγραμμα 6. Αποτελέσματα αλληλεπίδρασης τομέα εργασίας και τηλεργασίας στην ικανοποίηση από τις δυνατότητες προαγωγής 62
Διάγραμμα 7. Αποτελέσματα αλληλεπίδρασης τομέα εργασίας και τηλεργασίας στην ικανοποίηση από τον προϊστάμενο 63
Διάγραμμα 8. Αποτελέσματα αλληλεπίδρασης τομέα εργασίας και τηλεργασίας στην ικανοποίηση από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές 64
Διάγραμμα 9. Αποτελέσματα αλληλεπίδρασης τομέα εργασίας και τηλεργασίας στην ικανοποίηση από τους συναδέλφους.....65
Διάγραμμα 10. Αποτελέσματα αλληλεπίδρασης τομέα εργασίας και τηλεργασίας στην ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας 66
Διάγραμμα 11. Αποτελέσματα αλληλεπίδρασης τομέα εργασίας και τηλεργασίας στην ικανοποίηση από τις συνθήκες λειτουργίας 67

Εισαγωγή

Σε όλους τους οργανισμούς, είτε αυτοί είναι δημόσιοι είτε ιδιωτικοί, είναι πολύ σημαντικό οι εργαζόμενοι να αισθάνονται ότι μέσα από την καθημερινή τους εμπλοκή με την εργασία τους ικανοποιούν τις ανάγκες τους. Όταν αισθάνονται πως το εργασιακό τους περιβάλλον και η εργασία τους, τους προσφέρουν όλα εκείνα τα κίνητρα που τους βοηθούν να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους καταφέρνουν και διαμορφώνουν μία πιο θετική αντίληψη και μία πιο θετική στάση απέναντι στην εργασία τους, που οδηγούν παράλληλα σε υψηλά επίπεδα αποδοτικότητας (Τσούνης & Σαράφης, 2016). Η εργασιακή ικανοποίηση έχει ιδιαίτερα θετικά αποτελέσματα και στη δέσμευση και στην αφοσίωση των εργαζόμενων όπως και στην πρόθεση τους να παραμείνουν στην εργασία τους, γεγονός πολύ σημαντικό λόγω ότι οι αποχωρήσεις επηρεάζουν το οργανωσιακό περιβάλλον και αυξάνουν σημαντικό το κόστος των οργανισμών (Belete, 2018).

Συνεπώς διαπιστώνεται, πως οι διοικήσεις των οργανισμών που θέλουν να αξιοποιούν στον μέγιστο βαθμό τους εργαζόμενους τους καλούνται να διαμορφώσουν τις συνθήκες εκείνες και τα χαρακτηριστικά της εργασίας που θα συμβάλουν στη διαμόρφωση θετικών αντιλήψεων και στάσεων (Qureshi & Ab Hamid, 2017). Ωστόσο, τα αποτελέσματα που αποδεικνύουν τη θετική σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζόμενων και της πρόθεσης τους να παραμείνουν στην εργασία τους προκύπτουν κυρίως από έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί σε χώρες του εξωτερικού καθώς δεν υπάρχουν επαρκή ερευνητικά δεδομένα για την Ελλάδα. Επίσης, σε ελληνικό επίπεδο δεν είναι σαφές αν αυτή η σχέση έχει την ίδια ισχύ στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.

Το παραπάνω ερευνητικό κενό έρχεται να καλύψει η παρούσα ερευνητική εργασία της οποίας σκοπός είναι η διερεύνηση της συσχέτισης μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της πρόθεσης εγκατάλειψης της θέσης εργασίας στην περίπτωση των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα και στην περίπτωση των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα. Η διερεύνηση της προαναφερθείσας συσχέτισης επιτυγχάνεται μέσα από την πραγματοποίηση ποσοτικής έρευνας με τη χρήση ερωτηματολογίου σε 169 εργαζόμενους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τη χρήση ανώνυμου ερωτηματολογίου που διανεμήθηκε ηλεκτρονικά.

Η εργασία αποτελείται από 4 κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο το οποίο αποτελεί το θεωρητικό πλαίσιο της εργασίας εξετάζονται οι βασικές έννοιες της εργασίας που είναι η εργασιακή ικανοποίηση και η πρόθεση εγκατάλειψης της εργασίας. Ειδικότερα, αναλύεται η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης και αναπτύσσονται οι θεωρίες που έχουν δημιουργηθεί προκειμένου να ερμηνεύσουν τις ανάγκες των εργαζόμενων και πως αυτές μπορούν να ικανοποιηθούν. Επίσης, εξετάζονται οι συνέπειες της εργασιακής ικανοποίησης και καταγράφονται οι οργανωσιακοί και προσωπικοί παράγοντες που δύνανται να τη διαμορφώσουν.

Ακόμη παρουσιάζονται ευρήματα ερευνών με στόχο τον εντοπισμό πιθανών διαφοροποιήσεων μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Στη συνέχεια, εξετάζεται η πρόθεση εγκατάλειψης από την εργασία, οι επιπτώσεις για τους οργανισμούς και γίνεται προσπάθεια να εντοπιστεί η σχέση που υπάρχει μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της πρόθεσης εγκατάλειψης από την εργασία στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα.

Στο δεύτερο κεφάλαιο της εργασίας παρουσιάζεται η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε για τη διεξαγωγή της έρευνας. Αρχικά, παρουσιάζεται ο στόχος της εργασίας όπως και τα ερευνητικά ερωτήματα που απαντώνται. Ακολουθεί, η περιγραφή της μεθοδολογικής προσέγγισης που επιλέχθηκε και η περιγραφή του εργαλείου συλλογής δεδομένων. Επίσης, παρατίθενται στοιχεία σχετικά με το δείγμα της έρευνας και τον τρόπο δειγματοληψίας. Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας και στο τέταρτο κεφάλαιο πραγματοποιείται η συζήτησή τους, σύμφωνα με ευρήματα άλλων ερευνών. Η εργασία ολοκληρώνεται με τα συμπεράσματα και την αποτύπωση των περιορισμών της έρευνας.

1. Θεωρητικό πλαίσιο

1.1Εργασιακή Ικανοποίηση

Το πρώτο κεφάλαιο της εργασίας αφορά στο θεωρητικό πλαίσιο γύρω από την εργασιακή ικανοποίηση και γύρω από την πρόθεση εγκατάλειψης της εργασίας. Ειδικότερα, στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζονται ο εννοιολογικός προσδιορισμός της εργασιακής ικανοποίησης, οι θεωρίες που έχουν αναπτυχθεί γύρω από αυτή καθώς επίσης και οι συνέπειες της. Ακόμη, εντοπίζονται οι παράγοντες που επηρεάζουν τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι και παρουσιάζονται πρακτικές που μπορούν να βοηθήσουν τις διοικήσεις των οργανισμών να διατηρήσουν την ικανοποίηση των εργαζόμενών τους σε υψηλά επίπεδα. Επίσης, στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται στοιχεία γύρω από την πρόθεση εγκατάλειψης της εργασίας και οι επιπτώσεις που προκύπτουν για τον οργανισμό. Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται και στους παράγοντες που διαμορφώνουν την πρόθεση των εργαζόμενων να εγκαταλείψουν την εργασία τους. Τέλος, παρουσιάζονται στοιχεία που καταδεικνύουν τη σχέση που υπάρχει μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και πρόθεσης εγκατάλειψης της εργασίας στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα.

1.1.1 Ορισμός της εργασιακής ικανοποίησης

Η εργασία είναι μία από τις πλέον σημαντικές διαστάσεις της ανθρώπινης ζωής καθώς ο χρόνος που αφιερώνει ο άνθρωπος σε αυτή είναι αναλογικά μεγαλύτερος από κάθε άλλη δραστηριότητά του (Ali, 2016). Για τον λόγο αυτόν και είναι πολύ σημαντικό ο άνθρωπος μέσα από την άσκηση των καθηκόντων του να αισθάνεται ευχάριστα συναισθήματα που επηρεάζουν τον ψυχικό του κόσμο και τη συμπεριφορά του. Τα θετικά και όμορφα συναισθήματα που συνάδουν από την άσκηση των εργασιακών καθηκόντων του ατόμου αποτέλεσε τα τελευταία χρόνια και συνεχίζει να αποτελεί και σήμερα ένα από τα κύρια αντικείμενα που απασχολεί τον επιστημονικό χώρο της οργανωσιακής ψυχολογίας. Ο όρος που επικρατεί για να αποδώσει αυτά τα θετικά και όμορφα συναισθήματα που μπορεί να λάβει ένας εργαζόμενος μέσα από την εργασία του είναι η εργασιακή ικανοποίηση (Sree & Satyavathi, 2017).

Η ικανοποίηση προσδιορίζεται ως η ευχαρίστηση που αισθάνεται ένα άτομο όταν καταφέρνει να ικανοποιήσει μία ανάγκη του, ως εκ τούτου η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να οριστεί ως η ευχαρίστηση που απολαμβάνει το άτομο μέσα από την εργασία του ως απόρροια της ικανοποίησης των αναγκών του (Ali, 2016). Οι Hoppok και Spielgler (όπως αναφέρεται στους Sree και Satyavathi, 2017) θεωρούν πως η εργασιακή ικανοποίηση ορίζεται ως το σύνολο των ψυχολογικών, φυσικών και περιβαλλοντικών παραγόντων που ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να αισθανθούν ικανοποιημένοι και χαρούμενοι από την εργασία τους. Σύμφωνα με τον Holland (όπως αναφέρεται στους Τσούνης & Σαράφης, 2016) η εργασιακή ικανοποίηση είναι ο βαθμός στον οποίον οι ανάγκες του εργαζόμενου και η προσωπικότητά του μπορούν να ικανοποιηθούν από τις επικρατούσες συνθήκες μέσα στο εργασιακό του περιβάλλον.

Παρόλο που γύρω από την εργασιακή ικανοποίηση έχουν αναπτυχθεί αρκετοί διαφορετικοί ορισμοί, όλοι διατείνονται πως η εργασιακή ικανοποίηση είναι ουσιαστικά ο θετικός προσανατολισμός και η θετική στάση που αναπτύσσει το άτομο απέναντι στην εργασία του (Τσούνης & Σαράφης, 2016). Στην προσπάθεια κατανόησης των τρόπων μέσω των οποίων μπορούν να ικανοποιηθούν οι ανάγκες των εργαζόμενων και να δημιουργηθούν θετικά συναισθήματα έχουν αναπτυχθεί διάφορες θεωρίες οι οποίες παρουσιάζονται στην επόμενη ενότητα.

1.1.2 Θεωρίες γύρω από την εργασιακή ικανοποίηση

Η ανάγκη κατανόησης των αναγκών του ανθρώπου όπως και η προσπάθεια ικανοποίησής τους οδήγησε στην ανάπτυξη αρκετών θεωριών είτε σε επίπεδο ψυχολογίας είτε σε επίπεδο οργανωσιακής ψυχολογίας. Η θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών του Maslow είναι μία από τις θεωρίες που έχουν αναπτυχθεί με σκοπό την κατανόηση των αναγκών του ανθρώπου. Ο Abraham Maslow ιεράρχησε τις ανάγκες του ανθρώπου σε 5 κατηγορίες, τις οποίες μάλιστα τις τοποθέτησε σε μία πυραμίδα προκειμένου να δείξει αφενός τη σημαντικότητά τους και αφετέρου τον όγκο που καταλαμβάνουν κάποιες ανάγκες ως προς το σύνολο των αναγκών του (Χυτήρης, 2017). Υπογραμμίζεται πως στην περίπτωση της πυραμίδας του Maslow ένα άτομο δεν μπορεί να έχει ανάγκες που εντάσσονται σε διαφορετικά επίπεδα της πυραμίδας, ταυτόχρονα. Αυτό σημαίνει πως για να φτάσει στην κορυφή της πυραμίδας πρέπει πρώτα να έχει ικανοποιήσει όλες τις ανάγκες που εντάσσονται στις ομάδες των χαμηλότερων επιπέδων (Μπουραντάς, 2015). Ακόμη, πρέπει να καταστεί σαφές ότι ο Maslow θεωρεί πως οι ανάγκες του ανθρώπου συνάδουν με τη βιολογική του εξέλιξη και με τη γενετική του υπόσταση (Wong & Low, 2018).

Στη βάση της πυραμίδας βρίσκονται οι φυσιολογικές ανάγκες όπως είναι η ανάγκη τροφής, νερού, ένδυσης, ξεκούρασης, ύπνου και αναπαραγωγής. Πρόκειται για την ομάδα αναγκών που καταλαμβάνει τον μεγαλύτερο όγκο επί του συνόλου των αναγκών του ανθρώπου και η ικανοποίησή τους είναι αναγκαία για την επιβίωση και την αναπαραγωγή του ανθρώπινου είδους. Στην επόμενη ομάδα αναγκών, που βρίσκεται στην πυραμίδα ένα επίπεδο πάνω από τις φυσιολογικές ανάγκες του ατόμου, εντάσσονται οι ανάγκες ασφάλειας. Η ανάγκη του ατόμου να έχει μία κατοικία που του προσφέρει ασφάλεια από κοινωνικούς και φυσικούς κινδύνους, η ανάγκη του ατόμου να έχει μία ασφάλεια που θα τον βοηθήσει να περιορίσει την αβεβαιότητά του σχετικά με ζητήματα υγείας αλλά και με ζητήματα που αφορούν στην επιβίωση του όταν θα φτάσει σε μεγάλη ηλικία είναι κάποιες από αυτές τις ανάγκες. Στην τρίτη ομάδα αναγκών, η οποία βρίσκεται στη μέση της πυραμίδας, τοποθετούνται όλες οι ανάγκες που απαρτίζουν τις κοινωνικές ανάγκες που έχει ο άνθρωπος. Η ανάγκη του να μπορεί να αγαπάει κάποια άλλα άτομα, η ανάγκη του να αγαπιέται από οικεία του πρόσωπα, η ανάγκη να είναι μέλος μίας μικρής ή μίας μεγαλύτερης ομάδες, η ανάγκη της φιλίας και των συναδέλφων είναι κάποιες από τις ανάγκες που εντάσσονται στην κατηγορία αυτή. Στην τέταρτη ομάδα αναγκών, η οποία βρίσκεται ακριβώς ένα επίπεδο κάτω από την κορυφή βρίσκονται οι ανάγκες εκτίμησης και κύρους, δηλαδή η ανάγκη του ανθρώπου να λαμβάνει τον σεβασμό των οικείων του και την αναγνώριση του έργου του ώστε να μπορεί να αισθάνεται χρήσιμος. Τέλος, στην κορυφή της πυραμίδας βρίσκονται οι ανάγκες εκείνες που ωθούν τον άνθρωπο να θέλει να καλλιεργήσει τα έμφυτα ταλέντα του ώστε

να ξεπεράσει ουσιαστικά τα «όρια» του και να μπορέσει να βιώσει την απόλυτη ολοκλήρωση και επίτευξη των στόχων του (Aruma & Hanachor, 2017).

Η επόμενη θεωρία εστιάζει στους παράγοντες που μπορεί να χρησιμοποιήσει η διοίκηση ενός οργανισμού αρχικά για να μπορέσει να συγκρατήσει τους εργαζόμενους και στη συνέχεια για να τους παρακινήσει. Είναι η θεωρία των 2 παραγόντων του Herzberg η οποία καταλήγει να ομαδοποιεί τους παράγοντες σε 2 ομάδες στην ομάδα των παραγόντων υγιεινής και στην ομάδα των παραγόντων παρακίνησης (Montana & Charnov, 2005; Χυτήρης, 2017). Στην πρώτη κατηγορία μπορούν να ενσωματωθούν οι παράγοντες της αμοιβής, των ασφαλών για την υγεία συνθηκών εργασίας, η ύπαρξη διαπροσωπικών σχέσεων με τους συναδέλφους όπως και οι πολιτικές διοίκησης που συμπλέουν με το νόμο και τα πρότυπα της χώρας. Στη δεύτερη κατηγορία μπορούν να ενσωματωθούν όλοι εκείνοι οι παράγοντες που δίνουν ώθηση σε έναν εργαζόμενο να γίνει καλύτερος και πιο αποτελεσματικός. Τέτοιοι παράγοντες είναι η αναγνώριση του έργου και η επιβράβευση με υλικούς και με ηθικούς τρόπους, η αύξηση των ευθυνών και των αρμοδιοτήτων, η προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη και οι ευκαιρίες προαγωγής (Μπουραντάς, 2015). Σύμφωνα με τους Yusoff et al. (2013) η θεωρία του Herzberg μπορεί να αποτελέσει τη βάση πάνω στην οποία οι διοικήσεις των οργανισμών μπορούν να δημιουργήσουν αποτελεσματικές πολιτικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού τους.

Μία ακόμη θεωρία που σχεδιάστηκε με σκοπό την κατανόηση των αναγκών των εργαζόμενων και την ανάδειξη των ιδανικών πολιτικών που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι διοικήσεις των οργανισμών είναι η θεωρία του McClelland. Η θεωρία αυτή υποστηρίζεται πως ο εργαζόμενος μπορεί να έχει τρεις ανάγκες εκ των οποίων να υπερτερεί η μία από αυτές. Αρχικά, ένα άτομο μπορεί να έχει ανάγκη για επίτευξη που σημαίνει πως σκοπός του είναι να θέτει στόχους και να τους επιτυγχάνει μέσω της εργασίας του. Επίσης, ένα άτομο μπορεί να έχει ανάγκη για εξουσία, που σημαίνει πως μέσα από την εργασία του αναζητά ευκαιρίες που θα τον οδηγήσουν υψηλά στην ιεραρχία ώστε να μπορεί να διοικεί και να εξουσιάζει τους υφισταμένους του. Τέλος, ένα άτομο μπορεί να έχει μεγαλύτερη ανάγκη για δημιουργία διαπροσωπικών σχέσεων με τους συναδέλφους του, που σημαίνει πως μέσα από την εργασία του επιδιώκει να δημιουργήσει ένα ισχυρό κοινωνικό δίκτυο (Χυτήρης, 2017). Οι διοικήσεις των οργανισμών μπορούν να εξετάσουν τις ανάγκες των εργαζομένων τους και έπειτα από την κατάταξη σε αυτές τις κατηγορίες να διαμορφώσουν ανάλογα τις πολιτικές διοίκησης ανθρωπίνου δυναμικού που θα συμβάλουν στην ικανοποίηση των αναγκών αυτών και στην ουσιαστική παρακίνησή τους (Raeisi et al., 2012).

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η θεωρία της δικαιοσύνης του Adams σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος έχει ανάγκη να εργάζεται σε ένα περιβάλλον του οποίου τα κύρια χαρακτηριστικά είναι η δικαιοσύνη και η αξιοκρατία. Η θεωρία αυτή υποστηρίζει πως ο άνθρωπος όταν εργάζεται σε ένα περιβάλλον που επικρατούν μεροληπτικές συμπεριφορές επηρεάζεται αρνητικά και δεν μπορεί να αποδώσει στον βαθμό που θα μπορούσε υπό διαφορετικές συνθήκες. Όταν ο εργαζόμενος αισθάνεται πως κάποιος συνάδελφος του ενώ δεν παράγει ποιοτικό έργο, αμείβεται καλύτερα υιοθετεί σταδιακά και αυτός ανάλογη συμπεριφορά. Αντιθέτως, όταν αντιλαμβάνεται πως ο συνάδελφος του που παράγει ποιοτικό έργο ανταμείβεται καλύτερα, τότε προσπαθεί και

επιδιώκει να ακολουθήσει και ο ίδιος την ίδια συμπεριφορά ώστε να απολαύσει ανάλογα οφέλη (Χυτήρης, 2017). Σύμφωνα με τους Ibibwangi et al. (2016) η θεωρία αυτή βρίσκει εφαρμογή στην πράξη που σημαίνει πως οι διοικήσεις των οργανισμών οφείλουν να διασφαλίσουν πως υπάρχει δικαιοσύνη και αξιοκρατία στις πολιτικές ανθρωπίνου δυναμικού, ώστε οι εργαζόμενοι να είναι αποτελεσματικοί.

Μία ακόμη γνωστή θεωρία που έχει αναπτυχθεί με στόχο τη διερεύνηση των τρόπων μέσω των οποίων επιτυγχάνεται η ικανοποίηση των αναγκών των εργαζόμενων είναι η θεωρία των προσδοκιών του Vroom. Η συγκεκριμένη θεωρία υποστηρίζει ότι ένας εργαζόμενος μπορεί να παρακινηθεί και να γίνει αποτελεσματικότερος όταν έχει προσδοκίες πως η αυξημένη προσπάθεια που θα καταβάλει, θα αναγνωριστεί από τη διοίκηση του οργανισμού η οποία θα έχει την πρόθεση να επιβραβεύσει τη συμπεριφορά αυτή (Μπουραντάς. 2015). Στο πλαίσιο αυτό οι διοικήσεις των οργανισμών πρέπει να διαμορφώνουν συνθήκες μέσα στις οποίες υπάρχει σύνδεση μεταξύ των προσδοκιών του εργαζόμενου και της αναγνώρισης του έργου από την πλευρά της διοίκησης και μεταξύ της αναγνώρισης και της παροχής επιβράβευσης. Υπό αυτές τις συνθήκες, οι διοικήσεις καταφέρνουν να παρακινήσουν τους εργαζόμενους τους και να επιτύχουν τους στόχου που έχουν θέσει (Parijat & Bagga, 2014).

Η τελευταία θεωρία που παρουσιάζεται στην ενότητα αυτή γύρω από τις ανάγκες των εργαζόμενων και των τρόπων ικανοποίησής τους είναι η θεωρία της στοχοθέτησης του Locke. Η κεντρική έννοια της θεωρίας αυτής δεν είναι άλλη από τη θέσπιση στόχων στην προσπάθεια παρακίνησης των εργαζόμενων. Η συγκεκριμένη θεωρία υποστηρίζει πως η διοίκηση μίας επιχείρησης για να μπορεί να διατηρεί αναλλοίωτο το ενδιαφέρον των εργαζόμενων της καθώς και για να τους ωθεί να καταβάλουν μεγαλύτερη προσπάθεια πρέπει να θέτει στόχους, οι οποίοι πρέπει να είναι ρεαλιστικοί και εφικτοί. Οι εργαζόμενοι, σύμφωνα πάντα με την εν λόγω θεωρία, αναζητούν τους στόχους καθώς μέσα από αυτούς βρίσκουν νόημα στην εργασία τους και κίνητρο για να αυξήσουν την απόδοσή τους. Ως εκ τούτου σύμφωνα με την θεωρία της στοχοθέτησης του Locke οι διοικήσεις των επιχειρήσεων δεν θα πρέπει να αφήνουν τους εργαζόμενους τους να λειτουργούν γενικώς χωρίς να εστιάζουν σε συγκεκριμένους στόχους (Wong & Low, 2018).

1.1.3 Συνέπειες της εργασιακής ικανοποίησης στην επαγγελματική ζωή των εργαζόμενων

Διάφορες έρευνες καταλήγουν πως υπάρχει θετική και μάλιστα στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της αποτελεσματικότητας των εργαζόμενων (Abdulkhaliq & Mohammadali, 2019; Khan et al., 2012; Yuen et al., 2018). Πρόκειται για μία σχέση που αποδεικνύει πως όταν οι διοικήσεις των οργανισμών ενδιαφέρονται έμπρακτα για τις ανάγκες των εργαζομένων τους καταφέρνουν να τους αξιοποιούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο και να δημιουργούν μέσα από αυτούς ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Ως εκ τούτου διαπιστώνεται πως οι διοικήσεις των οργανισμών μπορούν μέσα από τον σχεδιασμό ρεαλιστικών πλάνων κινήτρων ικανών να καλύψουν τις ανάγκες των εργαζόμενων τους έχουν την ευκαιρία να αυξήσουν τη συνολική τους αποτελεσματικότητα και να αποκτήσουν ένα ιδιαίτερα σημαντικό

μερίδιο της αγοράς και παράλληλα να δημιουργήσουν ένα ισχυρό brand name (Torlak & Kuzey, 2019).

Επιπλέον, διαπιστώνεται πως η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται θετικά και με την παραγωγικότητα του εργαζόμενου. Δηλαδή, στους οργανισμούς εκείνους που είναι εφικτό οι εργαζόμενοι να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους και να καταφέρουν να νιώσουν ευχάριστα συναισθήματα επιτυγχάνεται υψηλή παραγωγικότητα από την πλευρά των εργαζόμενων που αναπόφευκτα δημιουργούνται θετικά αποτελέσματα για αυτούς (Gkliati & Saiti, 2016; Embuldeniya, 2017). Ακόμη, η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται θετικά και με τη δημιουργικότητα των εργαζόμενων αλλά και με τη θέσπιση στόχων. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν οι Singh et al. (2019) οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ότι μέσα στην εργασία τους καταφέρνουν να ικανοποιούν τις ανάγκες τους βάζουν μακροπρόθεσμους στόχους και χρησιμοποιούν τη δημιουργικότητά τους για να καταφέρουν να τους επιτύχουν.

Επίσης, είναι σημαντικό να αναφερθεί πως οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ικανοποιημένοι από την εργασία τους, ενδιαφέρονται όχι μόνον για τις δικές τους ανάγκες και για το δικό τους έργο αλλά και για τις ανάγκες και για το έργο των συναδέλφων τους, με αποτέλεσμα να προάγεται το ομαδικό πνεύμα και να δημιουργείται ένα ευχάριστο και ανοιχτό οργανωσιακό κλίμα (Dziuba et al., 2020). Τέλος, είναι πολύ σημαντικό να αναφερθεί πως η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται αρνητικά και με την πρόθεση των εργαζόμενων να πραγματοποιούν απουσίες προκειμένου να αποφύγουν την καθημερινή επαφή τους με το εργασιακό τους περιβάλλον αλλά και με τη φύση του αντικειμένου της εργασίας τους (Cortese, 2007; Dubey & Dasgupta, 2015).

1.1.4 Συνέπειες της εργασιακής ικανοποίησης στην προσωπική ζωή των εργαζόμενων

Ιδιαίτερα θετικές φαίνεται πως είναι και οι επιδράσεις της υψηλής εργασιακής ικανοποίησης πάνω σε διάφορες διαστάσεις της προσωπικής ζωής των εργαζόμενων. Οι Kinzl et al. (2005) διαπίστωσαν πως η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται θετικά με τη συναισθηματική και σωματική ευεξία των εργαζόμενων. Πιο αναλυτικά, οι συμμετέχοντες στην έρευνα που υποστήριξαν πως είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους συνολικά σημειώνουν υψηλότερες βαθμολογίες στις κλίμακες που εξετάζουν την αντιλαμβανόμενη ψυχική και σωματική τους ευεξία. Ομοίως και στην έρευνα των Joo & Lee (2017) παρατηρήθηκε πως τα άτομα που αισθάνονται μεγάλη ικανοποίηση από την εργασία τους, απολαμβάνουν και υψηλά επίπεδα ευεξίας.

Ακόμη παρατηρείται πως η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται θετικά και με την ικανοποίηση από τη ζωή. Αυτό σημαίνει, πως τα άτομα που λαμβάνουν ικανοποίηση από την εργασία τους καταφέρνουν να νιώθουν πιο ολοκληρωμένες προσωπικότητες και να απολαμβάνουν περισσότερες εκφάνσεις της προσωπικής τους ζωής (Aydintan & Koc, 2016). Τέλος, ιδιαίτερη μνεία πρέπει να γίνει και στην αρνητική επίδραση που έχει η εργασιακή ικανοποίηση πάνω στην εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης όπως και πάνω στην εκδήλωση διαταραχών ψυχικής φύσης και συμπτωμάτων κατάθλιψης. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν οι de Oliveira et al. (2018), οι Tsigillis et al. (2006) και οι Fontava-Almato et al. (2020) οι εργαζόμενοι που καταφέρνουν να ικανοποιούν τις ανάγκες τους μέσα από την εργασία τους έχουν

σημαντικά χαμηλότερες πιθανότητες να εκδηλώσουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης και να παρουσιάσουν συμπτώματα κατάθλιψης.

1.2Αποτελέσματα ερευνών γύρω από την εργασιακή ικανοποίηση

1.2.1 Επίπεδα ικανοποίησης των εργαζόμενων στην Ελλάδα, στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται κάποιες από τις έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί στην Ελλάδα προκειμένου να διερευνήσουν αν οι εργαζόμενοι στον δημόσιο ή και στον ιδιωτικό τομέα είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Υπογραμμίζεται πως παρουσιάζονται έρευνες που αφορούν στον δημόσιο τομέα αποκλειστικά, όπως και έρευνες που αφορούν κατ' αποκλειστικότητα στον ιδιωτικό τομέα καθώς οι έρευνες που εστιάζουν στη συγκριτική μελέτη είναι ιδιαίτερα περιορισμένη. Αρχικά, παρουσιάζονται οι έρευνες που πραγματοποιήθηκαν με στόχο να εξετάσουν την ικανοποίηση των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα, στη συνέχεια οι έρευνες με στόχο να εξετάσουν την ικανοποίηση των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα και τέλος οι έρευνες που προβαίνουν σε συγκριτική αξιολόγηση της ικανοποίησης μεταξύ των εργαζόμενων στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα.

Μία από τις έρευνες που πραγματοποιήθηκαν με στόχο τη διερεύνηση της ικανοποίησης των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα είναι των Batiou και Valkanos (2013). Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 67 εργαζόμενοι, τόσο μόνιμοι όσο και συμβασιούχοι, που υπηρετούν σε 3 διαφορετικά τμήματα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Η αξιολόγηση της εργασιακής ικανοποίησης των συμμετεχόντων πραγματοποιήθηκε με την κλίμακα του Spector JSS. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως συνολικά οι δημόσιοι υπάλληλοι που υπηρετούν στις συγκεκριμένες δομές της Δημόσιας Διοίκησης της χώρας είναι μετρίως ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Μεγαλύτερη ικανοποίηση λαμβάνουν από τη σχέση και την υποστήριξη που έχουν από τον προϊστάμενο τους, από τη σχέση και την υποστήριξη που έχουν από τους συναδέλφους τους και τέλος από το αντικείμενο της εργασίας τους. Σε όλες τις άλλες διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης η βαθμολογία είναι πολύ χαμηλή που δείχνει ουσιαστικά δυσαρέσκεια. Συνεπώς, καταγράφεται μέσα από τις απαντήσεις των 67 δημοσίων υπαλλήλων που πήραν μέρος στην έρευνα δυσαρέσκεια αναφορικά με τον μισθό, με τις ευκαιρίες προαγωγής, με τις μορφές επιβράβευσης και τα κίνητρα και με τις συνθήκες εργασίας.

Οι Lavidas et al. (2019) εξέτασαν τον βαθμό ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε δημόσιες εκπαιδευτικές μονάδες που εντάσσονται στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 177 εκπαιδευτικοί και η αξιολόγηση της εργασιακής ικανοποίησης τους πραγματοποιήθηκε με την κλίμακα του Spector JSS. Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν πως οι εκπαιδευτικοί που πήραν μέρος στην έρευνα είναι αρκετά ικανοποιημένοι από τη σχέση και την υποστήριξη που λαμβάνουν από τον προϊστάμενό τους και από το αντικείμενο της εργασίας τους. Μετρίως ικανοποιημένοι δήλωσαν πως είναι από την ποιότητα της επικοινωνίας

που αναπτύσσεται στη σχολική μονάδα που εργάζονται και ιδιαίτερα δυσαρεστημένοι από το πλαίσιο των αμοιβών τους.

Ακόμη μία έρευνα που διεξήχθη με σκοπό τον εντοπισμό του βαθμού ικανοποίησης των δημόσιων υπαλλήλων πραγματοποιήθηκε από τους Togia et al. (2004). Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 135 δημόσιοι υπάλληλοι που υπηρετούν σε διάφορες βιβλιοθήκες στον χώρο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Συνολικά μοιράστηκαν 200 ερωτηματολόγια σε συνολικά 30 βιβλιοθήκες πανεπιστημιακών ιδρυμάτων. Το ερωτηματολόγιο στηρίχθηκε στην κλίμακα Employee Satisfaction Inventory (ESI). Από τα αποτελέσματα της έρευνας έγινε σαφές πως οι συμμετέχοντες είναι αρκετά ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας τους και από τη σχέση και την υποστήριξη που λαμβάνουν από τον προϊστάμενό τους. Μετρίως ικανοποιημένοι φάνηκε πως είναι από τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν μέσα στον οργανισμό ενώ δυσαρεστημένοι διαπιστώθηκε πως είναι από την αμοιβή και από τις ευκαιρίες προαγωγής.

Πέρα όμως από τις παραπάνω έρευνες που πραγματοποιήθηκαν με σκοπό να εξετάσουν τον βαθμό της ικανοποίησης των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα, υπάρχουν και έρευνες που εξέτασαν τον βαθμό της ικανοποίησης των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα. Μία από αυτές είναι η έρευνα των Belias και Koustelios (2014) η οποία είχε ως στόχο να διερευνήσει αν οι τραπεζικοί υπάλληλοι είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Συνολικά πήραν μέρος 230 τραπεζικοί υπάλληλοι οι οποίο συμπλήρωσαν την κλίμακα Employee Satisfaction Inventory (ESI). Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως οι τραπεζικοί υπάλληλοι που πήραν μέρος στην έρευνα είναι μέτρια προς αρκετά ικανοποιημένοι τόσο συνολικά από την εργασία τους, όσο και από τις επιμέρους διαστάσεις αυτής. Πιο αναλυτικά, οι συμμετέχοντες δήλωσαν μέτρια προς αρκετά ικανοποιημένοι από τον οργανισμό, από το αντικείμενο της εργασίας, από τη διαδικασία των προαγωγών, από τον μισθό και από τις συνθήκες εργασίας. Σε όλες τις διαστάσεις της εργασίας φαίνεται πως υπάρχουν σημαντικά περιθώρια βελτίωσης από την πλευρά της διοίκησης ώστε οι εργαζόμενοι να αποκομίζουν περισσότερα και πιο θετικά συναισθήματα.

Μία από τις ελάχιστες έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στην Ελλάδα με σκοπό να εντοπίσουν τη διαφοροποίηση της ικανοποίησης των εργαζόμενων στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα πραγματοποιήθηκε από τους Markovits et al. (2007). Το εργαλείο αξιολόγησης της εργασιακής ικανοποίησης που χρησιμοποιήθηκε ήταν το Minnesota Satisfaction Questionnaire. Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν πως τόσο οι συμμετέχοντες στην έρευνα που απασχολούνται στον δημόσιο τομέα, όσο και οι συμμετέχοντες που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα είναι μετρίως προς αρκετά ικανοποιημένοι από τη συνολική εμπειρία που τους προσφέρει η εργασία τους. Δεν παρατηρείται καμία στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο ομάδων εργαζόμενων.

Ακόμη μία ελληνική έρευνα που αποσκοπεί στον εντοπισμό διαφοροποιήσεων μεταξύ των επιπέδων ικανοποίησης των εργαζόμενων στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα πραγματοποιήθηκε από τους Demoussis και Giannkopoulos (2007). Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 4.304 εργαζόμενοι του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα είναι πιο ικανοποιημένοι συνολικά από την εργασία τους σε

σχέση με τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα. Επίσης, παρατηρήθηκε πως η ικανοποίηση των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα είναι σημαντικά μεγαλύτερη σε όλες τις επιμέρους διαστάσεις σε σχέση με τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα. Πιο αναλυτικά, οι δημόσιοι υπάλληλα ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις οικονομικές τους απολαβές, από την ασφάλεια που τους προσφέρει η εργασία τους, από το ωράριο εργασίας τους και από τον φόρτο εργασίας από τους ιδιωτικούς υπαλλήλους. Υπογραμμίζεται πως τόσο στη συνολική ικανοποίηση όσο και στις επιμέρους διαστάσεις εντοπίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των 2 ομάδων εργαζόμενων.

Τέλος, οι Tsigillis et al. (2006) προσπάθησαν και αυτοί να εξετάσουν αν οι εκπαιδευτικοί προσχολικής αγωγής στον ιδιωτικό τομέα λαμβάνουν τα ίδια επίπεδα ικανοποίησης με τους συναδέλφους τους στον δημόσιο τομέα. Στην έρευνα πήραν μέρος 108 εκπαιδευτικοί που εργάζονται στον δημόσιο τομέα και 67 που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα και συμπλήρωσαν την κλίμακα Employee Satisfaction Inventory (ESI). Τα αποτελέσματα από την ανάλυση των απαντήσεων τους έδειξαν πως οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα απολαμβάνουν σε μεγαλύτερο βαθμό το αντικείμενο της εργασίας τους όπως και τη σχέση και την υποστήριξη που έχουν με τον προϊστάμενό τους σε σχέση με τους συναδέλφους τους στον ιδιωτικό τομέα.

1.2.2 Επίπεδα ικανοποίησης των εργαζόμενων στο εξωτερικό μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα

Στο εξωτερικό έχουν γίνει περισσότερες έρευνες με στόχο να εξετάσουν την πιθανότητα διαφοροποίησης της ικανοποίησης των εργαζόμενων στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα. Οι έρευνες αυτές σίγουρα δεν ανταποκρίνονται στην κατάσταση που επικρατεί στην Ελλάδα, ωστόσο μπορούν να διαμορφώσουν την εικόνα που επικρατεί και στις υπόλοιπες χώρες. Μέρος των ερευνών αυτών παρουσιάζεται στην ενότητα αυτή.

Οι Hameed et al. (2018) εξέτασαν αν οι ανάγκες των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα της εκπαίδευσης ικανοποιούνται στον ίδιο βαθμό με τον δημόσιο τομέα ή αν υπάρχουν αποκλίσεις που οδηγούν και σε διαφορετικά επίπεδα ικανοποίησης. Στην έρευνα συμμετείχαν 203 εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα και 142 εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα. Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων διαπιστώνεται πως και οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα της εκπαίδευσης (89,5%) και οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα (87,7%) είναι ιδιαίτερα ικανοποιημένοι από τις οικονομικές απολαβές αλλά σε μεγαλύτερο βαθμό οι πρώτοι. Επίσης, οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα της εκπαίδευσης και οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα φαίνεται πως είναι εξίσου ικανοποιημένοι από τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους όπως και από την ποιότητα επικοινωνίας που αναπτύσσεται μέσα στον οργανισμό, με τα ποσοστά σε όλες τις περιπτώσεις να ξεπερνούν το 80%. Ακόμη, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα που εργάζεται τόσο στον ιδιωτικό (87,3%) όσο και στον δημόσιο τομέα (81,8%) της εκπαίδευσης υποστηρίζει πως δεν είναι ικανοποιημένη από τις αυξήσεις που λαμβάνουν. Τέλος, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα οι εργαζόμενοι φαίνεται να είναι ιδιαίτερα ικανοποιημένοι από τον προϊστάμενο τους σε ποσοστό 86,2% και 84,5% αντίστοιχα.

Η Samaiya (2015) προσπάθησε να εξετάσει αν υπάρχουν διαφοροποιήσεις ως προς την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. Συνολικά στην έρευνα συμμετείχαν 240 άτομα εκ των οποίων τα 120 εργάζονται σε δημόσιες υπηρεσίες και τα υπόλοιπα 120 σε ιδιωτικές επιχειρήσεις. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στον δημόσιο τομέα οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι μετρίως ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Πιο αναλυτικά το 66,6% των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα υποστήριξε πως είναι μετρίως ικανοποιημένο από το σύνολο της εργασιακής τους εμπειρίας και αντίστοιχα το 75% του ιδιωτικού τομέα. Ωστόσο ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός πως στον δημόσιο τομέα έστω και ένα μικρό ποσοστό εργαζόμενων δήλωσε πως είναι απόλυτα ικανοποιημένο από την εργασία του, ενώ στον ιδιωτικό τομέα το αντίστοιχο ποσοστό είναι μηδενικό.

Στην έρευνα του Borges (2013) έγινε προσπάθεια να διερευνηθεί αν τα στελέχη στον δημόσιο τομέα και τα στελέχη στον ιδιωτικό τομέα λαμβάνουν τα ίδια επίπεδα ικανοποίησης. Στη έρευνα συμμετείχαν συνολικά 670 εργαζόμενοι τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα είναι συνολικά περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα, χωρίς αυτό να ισχύει και στις επιμέρους διαστάσεις της ικανοποίησης από την εργασία τους. Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα δήλωσαν πως είναι σε μεγαλύτερο βαθμό ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας τους και από την ασφάλεια που τους προσφέρει η εργασία τους, σε σχέση με τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα. Υπογραμμίζεται πως δεν εντοπίστηκε κάποια διαφοροποίηση ως προς τον βαθμό ικανοποίησης από την υποστήριξη που λαμβάνουν από τη διεύθυνση του οργανισμού στον οποίον απασχολούνται.

Την πιθανότητα να διαφοροποιείται η ικανοποίηση των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα από τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα εξέτασαν και οι Arora et al. (2014). Στην έρευνα πήραν μέρος συνολικά 50 εργαζόμενοι που απασχολούνται σε δημόσιες υπηρεσίες και 50 σε ιδιωτικές επιχειρήσεις. Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν πως η πλειοψηφία των δημοσίων υπαλλήλων και συγκεκριμένα το 80% είναι ικανοποιημένο από τις οικονομικές απολαβές σε αντίθεση με τους ιδιωτικούς υπαλλήλους που μόλις το 20% δήλωσε ικανοποιημένο από τη διάσταση αυτή. Αναλόγως, η πλειοψηφία των δημοσίων υπαλλήλων δήλωσε πως είναι ιδιαίτερα ικανοποιημένη από τον φόρτο εργασίας (90%) ενώ μόλις το 10% των ιδιωτικών υπαλλήλων υποστήριξε υψηλό βαθμό ικανοποίησης από την ίδια διάσταση. Ακόμη, η πλειοψηφία των δημοσίων υπαλλήλων και συγκεκριμένα το 80% είναι ικανοποιημένο από την υποστήριξη των προϊσταμένων σε αντίθεση με τους ιδιωτικούς υπαλλήλους που μόλις το 20% δήλωσε ικανοποιημένο από τη διάσταση αυτή. Τέλος, παρατηρήθηκε πως στον δημόσιο τομέα όλοι οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι από το πρόγραμμά τους ενώ στον ιδιωτικό τομέα κανένας από τους εργαζόμενους δεν δηλώνει ικανοποιημένος από το πρόγραμμα εργασίας του.

Οι Almintisir et al. (2012) εξέτασαν και αυτοί την διαφοροποίηση της ικανοποίησης ανάμεσα σε εργαζόμενους του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Συνολικά στην έρευνα πήραν μέρος 160 εργαζόμενοι από έναν δημόσιο οργανισμό και από μία ιδιωτική επιχείρηση. Τα αποτελέσματα

της έρευνας παρουσιάζουν μεγάλο ενδιαφέρον καθώς δείχνουν πως οι ιδιωτικοί υπάλληλοι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους δημόσιους υπαλλήλους αναφορικά με τον παράγοντα της αξιοκρατίας. Μόλις το 10,6% των δημόσιων υπαλλήλων υποστήριξε ότι είναι ικανοποιημένο από τον τρόπο με τον οποίον επιλέγονται τα διοικητικά στελέχη μέσα στον οργανισμό, σε αντίθεση με το 68,75% των ιδιωτικών υπαλλήλων που υποστήριξε ότι στην επιχείρηση που εργάζεται οι προαγωγές πραγματοποιούνται με αξιοκρατικά κριτήρια. Επιπλέον, το 84,37% των ιδιωτικών υπαλλήλων υποστηρίζει πως είναι ιδιαίτερα ικανοποιημένο από τις απολαβές και τις επιβραβεύσεις που λαμβάνει, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τον δημόσιο τομέα είναι 15,62%. Τέλος, το 68,75% των δημόσιων υπαλλήλων υποστηρίζει ότι δεν είναι ικανοποιημένο από την ανατροφοδότηση που λαμβάνει έπειτα από την αξιολόγηση του έργου του σε αντίθεση με το 68,74% των ιδιωτικών υπαλλήλων που δηλώνει υψηλό βαθμό ικανοποίησης.

Τέλος, μία ακόμη έρευνα με στόχο τον εντοπισμό πιθανών διαφοροποιήσεων μεταξύ της ικανοποίησης που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα της υγείας διενήργησαν οι Khatun et al. (2018). Στην έρευνα πήραν μέρος συνολικά 100 εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα και 100 εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα. Στον δημόσιο τομέα το 91% των συμμετεχόντων δήλωσε πως είναι ικανοποιημένο συνολικά από την εργασία του και μόλις το 9% ότι δεν είναι ικανοποιημένο. Αντιθέτως στον ιδιωτικό τομέα μόλις το 31% των εργαζόμενων δήλωσε ικανοποίηση από την εργασία του καθώς το 69% υποστήριξε πως είναι δυσαρεστημένο από αυτή.

1.2.3 Οργανωσιακοί παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζόμενων

Η κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζόμενων είναι πολύ σημαντική καθώς διαφορετικά οι διοικήσεις των οργανισμών δεν θα καταφέρουν να διαμορφώσουν τις ανάλογες συνθήκες που θα βοηθήσουν τους εργαζόμενους να απολαμβάνουν την εργασία τους και να γίνονται περισσότερο αποτελεσματικοί. Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται διάφοροι οργανωσιακοί παράγοντες που δύνανται να επηρεάσουν είτε θετικά είτε αρνητικά την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους, σύμφωνα με τα ευρήματα διαφόρων ερευνών που πραγματοποιήθηκαν στην Ελλάδα και στις χώρες του εξωτερικού.

Πληθώρα διαφορετικών παραγόντων του οργανωσιακού περιβάλλοντος δύνανται να επηρεάζουν τα συναισθήματα των εργαζόμενων και συνακόλουθα να διαμορφώσουν την ένταση της ικανοποίησης που αισθάνονται από την εργασία τους (Abuhashesh et al., 2019). Ένας από αυτούς τους παράγοντες είναι οι οικονομικές απολαβές του εργαζόμενου που μπορεί να αφορά αποκλειστικά και μόνον στον μισθό του ή και σε συνδυασμό μισθού και πρόσθετων αμοιβών. Παλαιότερα, οι οικονομικές απολαβές θεωρούνται ως ο πλέον σημαντικός παράγοντας που διαμορφώνει την ικανοποίηση που αισθάνεται ένας εργαζόμενους, ωστόσο μέσω της διεξαγωγής ερευνών έγινε σαφές πως είναι ένας σημαντικός προσδιοριστικός παράγοντας της εργασιακής ικανοποίησης αλλά δεν είναι σίγουρα ο μόνος και δεν είναι για όλους τους εργαζόμενους εξίσου σημαντικός (Judge et al., 2010).

Ωστόσο, σε αρκετές έρευνες φαίνεται πως οι οικονομικές απολαβές συμμετέχουν σημαντικά στο επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης που διαμορφώνει ένας άνθρωπος. Χαρακτηριστικά, στην έρευνα των Malik et al. (2012) διαπιστώθηκε πως όταν οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι από τον μισθό τους και γενικότερα από τις οικονομικές απολαβές που λαμβάνουν είναι και συνολικά περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Ομοίως, τα αποτελέσματα της έρευνας των Chaudhry et al. (2016) υποστηρίζουν πως υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των οικονομικών απολαβών των εργαζόμενων και της συνολικής ικανοποίησης που λαμβάνουν. Πολύ σημαντικά είναι τα ευρήματα των de Coning et al. (2019) τα οποία δείχνουν πως η θετική σχέση μεταξύ των οικονομικών απολαβών και της συνολικής ικανοποίησης από την εργασία ισχύει μόνον στις περιπτώσεις εκείνες που οι εργαζόμενοι είναι χαμηλόμισθοι. Ουσιαστικά, μέσα από την έρευνα αυτή γίνεται σαφές πως τα άτομα που λαμβάνουν ούτως ή άλλως υψηλές αμοιβές δεν αισθάνονται ως κίνητρο μία πιθανή αύξηση των οικονομικών απολαβών τους.

Ένας επόμενος παράγοντας του οργανωσιακού περιβάλλοντος που φαίνεται να σχετίζεται με τη συνολική ικανοποίηση που λαμβάνει ένας εργαζόμενος είναι οι ευκαιρίες προαγωγής ή αλλιώς οι δυνατότητες ανέλιξης μέσα στον οργανισμό (Abuhashesh et al., 2019). Οι ευκαιρίες προαγωγής μαζί με τις οικονομικές απολαβές φαίνεται πως αποτελούν τους δύο πιο σημαντικούς προσδιοριστικούς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας των Saharuddin και Sulaiman (2016) καθώς διαπιστώθηκε πως οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε οργανισμούς που παρέχουν κίνητρα προαγωγών και οικονομικών απολαβών αισθάνονται σημαντικά πιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Ομοίως και στην έρευνα των Naveed et al. (2011) παρατηρήθηκε θετική και στατιστικά σημαντική μεταξύ της μεταβλητής των ευκαιριών προαγωγής και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης. Σύμφωνα με τα ευρήματα των Malik et al. (2012) οι ευκαιρίες προαγωγής είναι ένας παράγοντας που διαμορφώνει την ικανοποίηση των εργαζόμενων αλλά όχι τόσο σημαντικός όσο οι οικονομικές απολαβές.

Οι συνθήκες που διαμορφώνουν το εργασιακό περιβάλλον ενός ατόμου φαίνεται πως καθορίζουν σε αρκετές περιπτώσεις την ικανοποίηση που λαμβάνει από την εργασία του (Raziq & Maulabakhsh, 2014; Togia et al., 2004). Ο φόρτος εργασίας είναι ένα από τα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος που επηρεάζουν τον βαθμό της ικανοποίησης που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι και μάλιστα με αρνητικό τρόπο (Tao et al., 2015). Αρκετές έρευνες συγκλίνουν πως η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζόμενων επηρεάζεται με αρνητικό τρόπο όταν υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας που ασκεί πάνω τους έντονες πιέσεις (Ali & Farooqi, 2014; Raziq & Maulabakhsh, 2015; Tao et al., 2015).

Η ικανότητα απόκτησης ελέγχου πάνω στο αντικείμενο της εργασίας και η αυτονομία θεωρούνται ως παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος που επηρεάζουν με θετικό τρόπο την ικανοποίηση των εργαζόμενων. Αυτό σημαίνει, πως όσο μεγαλύτερη αυτονομία έχουν οι εργαζόμενοι και όσο μεγαλύτερο έλεγχο έχουν πάνω στο έργο τους, τόσο μεγαλύτερη είναι και η ικανοποίηση που απολαμβάνουν μέσα από την εργασία τους (Kinzl et al., 2005; Zhou et al., 2019). Οι Lopez et al. (2014) τονίζουν πως η αυτονομία και ο έλεγχος πάνω στην εργασία είναι ιδιαίτερα σημαντικές μεταβλητές της εργασιακής ικανοποίησης καθώς έχουν τη δύναμη να περιορίζουν ακόμη και τις

αρνητικές επιδράσεις του αυξημένου όγκου εργασίας. Όπως χαρακτηριστικά προκύπτει από την έρευνα τους, ο φόρτος εργασίας δεν σχετίζεται αρνητικά με την εργασιακή ικανοποίηση όταν οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν τον έλεγχο της εργασίας τους και όταν έχουν αυτονομία.

Ακόμη ένας παράγοντας που σχετίζεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση είναι η δυνατότητα συμμετοχής στη διαδικασία λήψης αποφάσεων (Togia et al., 2004). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας των Appelbaum et al. (2013) στους οργανισμούς που οι εργαζόμενοι μπορούν να συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων που αφορά σε καθημερινά λειτουργικά ζητήματα ή σε ζητήματα στρατηγικού ενδιαφέροντος, καταγράφονται υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Ομοίως και τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την έρευνα της Muindi (2011) επιβεβαιώνουν την ύπαρξη θετικής και στατιστικά σημαντικής σχέσης ανάμεσα στη μεταβλητή της συμμετοχής στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και στη συνολική εργασιακή ικανοποίηση.

Αναφορά πρέπει να γίνει και στον ρόλο της διοίκησης καθώς παρατηρείται πως ο τρόπος που λειτουργούν τα διοικητικά στελέχη και οι προϊστάμενοι σε έναν οργανισμό καθορίζει σημαντικά την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι (Griffin et al., 2001; Togia et al., 2004). Όπως προκύπτει μέσα από την έρευνα των Qureshi και Ab Hamid (2017) υπάρχει θετική σχέση μεταξύ της υποστηρικτικής συμπεριφοράς των διοικητικών στελεχών και της εργασιακής ικανοποίησης των υφισταμένων τους. Δηλαδή όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται πως έχουν δίπλα τους τους προϊσταμένους τους απολαμβάνουν περισσότερα θετικά συναισθήματα επιτυγχάνοντας ένα υψηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης. Ομοίως και οι Babin και Boles (1996) σε παλαιότερη τους έρευνα κατέληξαν πως η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται θετικά από τη στάση και την υποστήριξη των ανώτερων στελεχών στη διοίκηση ενός οργανισμού.

Ακόμη ένας παράγοντας που όπως φαίνεται επηρεάζει σημαντικά την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι είναι οι σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους. Τα αποτελέσματα της έρευνας του Shahabopour (2015) και των Tao et al. (2015) κατέδειξαν πως οι εργαζόμενοι που έχουν καλές σχέσεις με τους συναδέλφους τους και όταν δημιουργείται μεταξύ τους ένα ευχάριστο εργασιακό κλίμα απολαμβάνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία τους. Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα της έρευνας των Azam et al. (2017) μέσα από τα οποία καθίσταται σαφές πως οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους και το ομαδικό πνεύμα εργασίας συνθέτουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης μεταξύ των εργαζόμενων ενός οργανισμού.

Η εργασιακή ασφάλεια που αισθάνονται οι εργαζόμενοι μέσα σε έναν οργανισμό παρατηρείται πως αποτελεί έναν ακόμη προσδιοριστικό παράγοντα της συνολικής ικανοποίησης που λαμβάνουν από την εργασία τους (Abuhashesh et al., 2019). Από την έρευνα των Reisel et al. (2010) γίνεται σαφές πως όταν επικρατεί στον οργανισμό κλίμα εργασιακής ανασφάλειας, οι εργαζόμενοι αισθάνονται χαμηλή ικανοποίηση και αντίθετα όταν επικρατεί κλίμα εργασιακής ασφάλειας αισθάνονται περισσότερο ικανοποιημένοι. Από όλα τα παραπάνω εύκολα διαπιστώνεται πως υπάρχουν πολλές και διαφορετικές μεταβλητές οι οποίες επηρεάζουν και διαμορφώνουν τη τελική ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι. Οι διοικήσεις των

επιχειρήσεων οφείλουν να εξετάζουν τις ανάγκες των εργαζόμενών τους και στην πορεία να διαμορφώνουν ανάλογα κίνητρα για την ικανοποίησή τους.

Τέλος, η εργασιακή ικανοποίηση φαίνεται να σχετίζεται θετικά και με τη δυνατότητα που παρέχουν αρκετοί οργανισμοί στους εργαζομένους τους να εργαστούν από το σπίτι. Πιο αναλυτικά, η τηλεργασία και ειδικά όταν αυτή δεν εφαρμόζεται κατ' αποκλειστικότητα αλλά όταν αποτελεί επιλογή των εργαζόμενων συμβάλει σημαντικά στην ικανοποίηση των εργαζομένων (Mohite & Kulkarni, 2019). Αυτό συμβαίνει λόγω ότι οι εργαζόμενοι όταν μπορούν να εργαστούν από το σπίτι τους καταφέρνουν να επιτύχουν μία καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, γεγονός που τους προσφέρει ευχάριστα συναισθήματα για την εργασία τους (Golden & Veiga, 2005).

1.2.4 Δημογραφικοί παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζόμενων

Μέσα από τη βιβλιογραφία παρατηρείται πως εκτός των οργανωσιακών παραγόντων που είναι ως έναν πολύ μεγάλο βαθμό υπεύθυνοι για την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι και αρκετά προσωπικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των ατόμων ως υπεύθυνα για την ικανοποίηση από την εργασία τους. Ως εκ τούτου αρκετά από αυτά τα προσωπικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων έχουν διερευνηθεί ως προς τη σχέση που έχουν με την ικανοποίηση που λαμβάνουν από την εργασία τους. Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα αποτελέσματα διαφόρων ελληνικών και μη, ερευνών που εξέτασαν τα χαρακτηριστικά αυτά.

Ένα από τα πιο δημοφιλή προσωπικά χαρακτηριστικά που έχουν διερευνηθεί σε πολλές έρευνες σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση είναι το φύλο. Υπάρχουν έρευνες που υποστηρίζουν πως το φύλο δεν διαφοροποιεί την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι γυναίκες και οι άντρες εργαζόμενοι που σημαίνει πως οι διοικήσεις των οργανισμών θα πρέπει να διαμορφώνουν ανάλογα κίνητρα και για τα δύο φύλα (Marasinghe & Wijayaratne, 2018; Samaya, 2015; Tinu. & Adenike, 2015). Επίσης, τα αποτελέσματα κάποιων ερευνών υποστηρίζουν πως οι άντρες λαμβάνουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από ότι οι γυναίκες (Aydin et al., 2012; Μακρής και συν., 2011; Tabatabaei et al., 2013) και κάποιες άλλες το αντίστροφο (Carnillo-Garcia et al., 2013; Jathanna et al., 2011).

Η ηλικία είναι το δεύτερο προσωπικό χαρακτηριστικό το οποίο διερευνάται ως προς την επίδραση που έχει στην ικανοποίηση των εργαζόμενων. Όπως και στην περίπτωση του φύλου, ομοίως και στην περίπτωση της ηλικίας, δεν συγκλίνουν τα αποτελέσματα όλων των ερευνών. Πιο συγκεκριμένα, στην έρευνα των Chilese και Haupt (2010), των Khatun et al. (2018) και στην έρευνα της Samaya (2015) δεν παρατηρήθηκε καμία ουσιαστική διαφορά των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης ανάμεσα στους νεότερους και στους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους. Σε αντίθεση στην έρευνα των Carnillo-Garcia et al. (2013) και των Batiou και Valkanos (2013) εντοπίστηκε θετική σχέση μεταξύ ηλικίας και εργασιακής ικανοποίησης και στην έρευνα των Jathanna et al. (2011) αρνητική σχέση μεταξύ αυτών των μεταβλητών.

Μία ακόμη μεταβλητή που εξετάζεται ως προς την επίδραση που έχει στην ικανοποίηση που λαμβάνει το άτομο από την εργασία του είναι τα χρόνια προϋπηρεσίας. Κάποιες έρευνες υποστηρίζουν πως δεν υπάρχει καμία σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και του χρόνου

προϋπηρεσίας των εργαζόμενων (Batiou & Valkanos, 2013) που σημαίνει πως οι διοικήσεις δεν πρέπει να αντιμετωπίζουν με διαφορετικό τρόπο τους νεοεισερχόμενους εργαζόμενους σε σχέση με τους παλαιότερους και κάποιες άλλες ότι ο χρόνος προϋπηρεσίας σχετίζεται άμεσα με τη διαμόρφωση των αναγκών τους και κατά συνέπεια με την ικανοποίηση τους (Khatun et al., 2018; Togia et al., 2004).

Επίσης, το μορφωτικό επίπεδο είναι μία ακόμη μεταβλητή που εξετάζεται σε αρκετές έρευνες ως προς την επίδραση που έχει πάνω στη διαμόρφωση της εργασιακής ικανοποίησης. Όπως και σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις μεταβλητών που αφορούν στα προσωπικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά του δείγματος διαπιστώνεται πως τα αποτελέσματα των ερευνών δεν συγκλίνουν. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχουν έρευνες που δεν εντοπίζουν καμία σχέση μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου των εργαζόμενων και της εργασιακής τους ικανοποίησης (Batiou & Valkanos, 2013) και έρευνες που υποστηρίζουν ότι υπάρχει είτε θετική είτε αρνητική σχέση μεταξύ αυτών των δύο μεταβλητών.

Σε κάθε περίπτωση παρατηρείται πως δεν υπάρχει σύγκλιση των ερευνών σχετικά με την επίδραση των προσωπικών και των επαγγελματικών χαρακτηριστικών πάνω στη διαμόρφωση της ικανοποίησης των εργαζόμενων. Αυτό σημαίνει πως δεν είναι σαφές για τις διοικήσεις των επιχειρήσεων αν πρέπει να διαφοροποιούνται οι πολιτικές κινήτρων που εφαρμόζουν για την ικανοποίηση των αναγκών των εργαζομένων τους. Συνεπώς, είναι αναγκαία η περαιτέρω διερεύνηση της επίδρασης των χαρακτηριστικών αυτών στην εργασιακή ικανοποίηση.

1.2.5 Τρόποι βελτίωσης των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησης

Οι διοικήσεις των σύγχρονων οργανισμών προκειμένου να διατηρήσουν σε υψηλά επίπεδα την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι τους μπορούν να δημιουργούν ολοκληρωμένα σχέδια παροχής κινήτρων που ανταποκρίνονται στις υφιστάμενες ανάγκες τους (Χυτήρης, 2017). Σε πρώτο χρόνο οι διοικήσεις των οργανισμών μπορούν να εισάγουν το θεσμό της αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζόμενων και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από αυτή να τα συνδέσουν τόσο με το σύστημα αμοιβών όσο και με το σύστημα προαγωγών. Οι εργαζόμενοι που παρουσιάζουν πολύ καλά αποτελέσματα όπως αυτά προκύπτουν από τη χρήση αντικειμενικών και αξιόπιστων διαδικασιών αξιολόγησης θα πρέπει να λαμβάνουν είτε μισθολογικές αυξήσεις είτε χρηματικές επιβραβεύσεις προκειμένου να αισθάνονται ότι αναγνωρίζεται το έργο τους και να ικανοποιούνται οι ανάγκες τους (Ρωσσίδης, 2014).

Επιπλέον, όλοι οι σύγχρονοι οργανισμοί πρέπει να δημιουργούν ένα αξιοκρατικό σύστημα προαγωγών, το οποίο παρέχει μεγάλες ευκαιρίες σε εκείνους τους εργαζόμενους που παρουσιάζουν υψηλή επίδοση στις αξιολογήσεις (Ρωσσίδης, 2014). Με τον τρόπο αυτόν θα μπορέσουν οι σύγχρονοι οργανισμοί να δημιουργήσουν ένα οργανωσιακό κλίμα του οποίου κύρια χαρακτηριστικά είναι η δικαιοσύνη και η αξιοκρατία. Σύμφωνα με τους Haryono et al. (2019) τα χαρακτηριστικά αυτά συμβάλουν σε υπέρμετρο βαθμό στην αύξηση της ικανοποίησης των εργαζόμενων και μπορούν να λειτουργήσουν ιδιαίτερα θετικά στη διαδικασία της παρακίνησης τους.

Επίσης, ακόμη ένα ιδιαίτερα σημαντικό κίνητρο που μπορεί να δοθεί στους εργαζόμενους προκειμένου να αισθάνονται περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους είναι η δυνατότητα συμμετοχής στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Έχει διαπιστωθεί πως πολλοί εργαζόμενοι αισθάνονται την ανάγκη να συμμετέχουν σε διαδικασίες λήψεις αποφάσεων που αφορούν τους ίδιους αλλά και το έργο που έχουν αναλάβει. Ως εκ τούτου οι διοικήσεις των οργανισμών πρέπει να δίνουν τη δυνατότητα σε όσους εργαζόμενους το επιθυμούν και να παρακινούν και τους υπόλοιπους να συμμετέχουν σε διαδικασίες που αφορούν τη λήψη αποφάσεων για καθημερινά ζητήματα που επηρεάζουν τον τρόπο εργασίας τους αλλά ακόμη και για ζητήματα που επηρεάζουν τους στόχους τους ως μεμονωμένα άτομα και ως μέλη μίας ομάδας (Ρωσσίδης, 2014).

Η αξιοποίηση της τηλεργασίας είναι ένα ακόμη εργαλείο που μπορούν να αξιοποιήσουν οι διοικήσεις των σύγχρονων οργανισμών προκειμένου να καταφέρουν να διαμορφώσουν την ικανοποίηση των εργαζομένων τους σε υψηλά επίπεδα. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν οι Davidescu et al. (2020) οι διοικήσεις των οργανισμών παρέχοντας τη δυνατότητα στους εργαζόμενους τους να εργάζονται τόσο στο φυσικό περιβάλλον του οργανισμού όσο και στο σπίτι τους συμβάλει στην αύξηση της ικανοποίησής τους. Με τον τρόπο αυτόν οι εργαζόμενοι μπορούν να διαχειρίζονται τον χρόνο τους αποτελεσματικότερα και να τον μοιράζουν εξίσου μεταξύ της προσωπικής και της επαγγελματικής τους ζωής, ώστε να επιτυγχάνουν την ισορροπία εκείνη που διασφαλίζει την αυξημένη εργασιακή τους ικανοποίηση. Επίσης, μέσω της τηλεργασίας, παρέχεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να αποκτήσουν μεγαλύτερη αυτονομία η οποία και πάλι επηρεάζει θετικά τα συναισθήματα και τη στάση τους απέναντι στην εργασία τους.

1.3Αποχώρηση από την εργασία

1.3.1 Οι επιπτώσεις της αποχώρησης από την εργασία για τις σύγχρονες επιχειρήσεις

Ο ανθρώπινος παράγοντας είναι αναμφισβήτητα καθοριστικής σημασίας για την επιτυχία των σύγχρονων οργανισμών που σημαίνει πως είναι απαραίτητος για να μπορέσουν οι οργανισμοί να δημιουργήσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και να διακριθούν (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2016). Οι διοικήσεις των οργανισμών επιδιώκουν να εντάξουν στο ανθρώπινο δυναμικό τους άτομα που θεωρούνται ως κατάλληλα για τις θέσεις εργασίας που διαθέτουν μέσω των διαδικασιών προσέλκυσης και επιλογής. Οι διαδικασίες αυτές είναι στις περισσότερες των περιπτώσεων χρονοβόρες και ιδιαίτερα ζημιογόνες για τους οργανισμούς, δεδομένου του υψηλού κόστους σχεδιασμού και υλοποίησης. Συνεπώς, όταν οι διαδικασίες αυτές γίνονται επαναλαμβανόμενα λόγω της συστηματικής διαρροής ανθρώπινου δυναμικού τότε το κόστος των οργανισμών διογκώνεται, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά τα οικονομικά μεγέθη τους (Haq et al., 2018).

Επίσης, οι διοικήσεις των σύγχρονων οργανισμών στηρίζονται πάνω στο ανθρώπινο δυναμικό τους που σημαίνει ότι πραγματοποιούν μεγάλες επενδύσεις ώστε οι εργαζόμενοι τους να διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες, που τους επιτρέπουν να είναι ανταγωνιστικοί

και ιδιαίτερα αποτελεσματικοί (Χυτήρης, 2018). Στο πλαίσιο αυτό, οι οργανισμοί σήμερα δαπανούν μεγάλα ποσά σε εκπαιδευτικά και επιμορφωτικά προγράμματα προκειμένου να στελεχώνονται με άτομα ικανά να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του ιδιαίτερα ανταγωνιστικού περιβάλλοντος μέσα στο οποίο λειτουργούν και η απόφασή τους να εγκαταλείψουν τη θέση τους αποτελεί μεγάλο οικονομικό και όχι μόνον πλήγμα για αυτούς (Belete, 2018).

Είναι πολύ σημαντικό να αναφερθεί πως η διαρροή ταλαντούχων εργαζόμενων από τους σύγχρονους οργανισμούς επηρεάζει πολύ αρνητικά την ανταγωνιστικότητα και τη βιωσιμότητά τους καθώς είναι πιθανόν να επηρεαστεί αρνητικά η ποιότητα των διαδικασιών και του τελικού προϊόντος. Η αποχώρηση των εργαζόμενων από έναν οργανισμό και ειδικά όταν πρόκειται για εργαζόμενους ιδιαίτερα ταλαντούχους μπορεί να επιφέρει πολύ σοβαρά προβλήματα στη λειτουργία του και ακόμη περισσότερο όταν ο χώρος δραστηριοποίησης του απαιτεί υψηλό επίπεδο κατάρτισης που δεν διαθέτει σημαντικός αριθμός υποψήφιων εργαζόμενων στην αγορά εργασίας (Ugural et al., 2020). Από τα παραπάνω εύκολα διαπιστώνεται πως η αποχώρηση των εργαζόμενων είναι ένα ανεπιθύμητο φαινόμενο το οποίο πρέπει να περιορίσουν οι διοικήσεις των οργανισμών προκειμένου να καταφέρουν να περιορίσουν το κόστος που αυτό επιφέρει.

1.3.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την πρόθεση των εργαζόμενων να αποχωρήσουν από την εργασία τους

Οι επιπτώσεις της εγκατάλειψης της εργασίας για τους οργανισμούς όπως ήδη διαπιστώθηκε είναι πολλές και επηρεάζουν σημαντικά το κόστος λειτουργίας τους, το οργανωσιακό κλίμα αλλά και την αποτελεσματικότητά τους. Συνεπώς, είναι πολύ σημαντικό να γνωρίζουν οι διοικήσεις ποιοι είναι εκείνοι οι παράγοντες που ευθύνονται για την απόφαση των εργαζόμενων να παραιτηθούν και να αναζητήσουν μία άλλη εργασία που θα μπορεί να τους προσφέρει ικανοποίηση. Οι παράγοντες αυτοί όπως εντοπίζονται μέσα από τη βιβλιογραφία παρατίθενται στην ενότητα αυτή.

Ο πρώτος παράγοντας είναι το στυλ ηγεσίας που εφαρμόζεται μέσα σε έναν οργανισμό (Belete, 2018). Ο τρόπος με τον οποίον ο ηγέτης ενός οργανισμού καθοδηγεί τους υφισταμένους του καθορίζει σε πολύ μεγάλο βαθμό αν οι δεύτεροι θα παραμείνουν στην εργασία τους ή θα αναζητήσουν κάποια άλλη εργασία. Στους οργανισμούς που επιλέγεται το αυταρχικό στυλ ηγεσίας, οι εργαζόμενοι αισθάνονται υψηλά επίπεδα καταπίεσης με αποτέλεσμα να αναζητούν μία νέα θέση σε έναν διαφορετικό οργανισμό, του οποίου ο ηγέτης επιλέγει πιο δημοκρατικές συμπεριφορές και δίνει περισσότερες ελευθερίες στους υφισταμένους τους (Dotse & Asumeng, 2014). Επίσης, στους οργανισμούς που επιλέγεται το αδιάφορο στυλ ηγεσίας, η πρόθεση των εργαζόμενων να παραιτηθούν γίνεται ολοένα και μεγαλύτερη καθώς δεν αισθάνονται υποστήριξη και δεν λαμβάνουν την απαιτούμενη καθοδήγηση (Puni et al., 2016). Αντιθέτως, στους οργανισμούς που επιλέγεται η συναλλακτική ή η μετασχηματιστική ηγεσία, περιορίζεται σημαντικά η πρόθεση των εργαζόμενων να παραιτηθούν καθώς καταφέρνουν να ικανοποιήσουν σε μεγάλο βαθμό αρκετές από τις ανάγκες τους (Long et al., 2012).

Ένας δεύτερος παράγοντας που φαίνεται πως μπορεί να επηρεάσει την πρόθεση των εργαζόμενων να παραιτηθούν από την εργασία τους είναι το οργανωσιακό κλίμα (Belete, 2018). Τα αποτελέσματα των ερευνών συγκλίνουν πως όταν μέσα σε έναν οργανισμό δεν υπάρχει ευχάριστο

και ανοιχτό κλίμα που ευνοεί τη συνεργασία και το ομαδικό πνεύμα, τότε προκαλείται έντονη επιθυμία στους εργαζόμενους να παραιτηθούν και να βρούνε μία θέση εργασίας σε κάποιον άλλον οργανισμό του οποίου το κλίμα περιέχει τα παραπάνω χαρακτηριστικά. Ως εκ τούτου εύκολα διαπιστώνεται πως οι διοικήσεις των οργανισμών προκειμένου να καταφέρουν να συγκρατήσουν το ανθρώπινο δυναμικό τους οφείλουν να δημιουργήσουν τις προϋποθέσεις για ένα ανοιχτό οργανωσιακό κλίμα του οποίου τα κύρια χαρακτηριστικά είναι η αποτελεσματική επικοινωνία, η εμπιστοσύνη, η αλληλοϋποστήριξη, η συνεργασία και το ομαδικό πνεύμα (Jeswani & Dave, 2012; Subramaniam & Shina, 2013).

Ο μισθός και οι ευκαιρίες προαγωγής συγκαταλέγονται μεταξύ όλων εκείνων των παραγόντων που μπορούν να οδηγήσουν τους εργαζόμενους να δηλώσουν παραίτηση από την εργασία τους. Στις περιπτώσεις εκείνες που ο μισθός που λαμβάνει ένας εργαζόμενους δεν καλύπτει τις ανάγκες του ή δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες τους, επηρεάζει την πρόθεσή του να αποχωρήσει από την εργασία του. Ομοίως, στις περιπτώσεις εκείνες που οι εργαζόμενοι αισθάνονται πως μένουν στάσιμοι μέσα στην επιχείρηση και πως δεν αναπτύσσονται και δε εξελίσσονται, διαμορφώνουν την επιθυμία να απασχοληθούν σε κάποιον άλλον οργανισμό (Belete, 2018). Η χαμηλή ικανοποίηση με όλους τους παραπάνω οργανωσιακούς παράγοντες φαίνεται πως σχετίζεται σημαντικά με την πρόθεση παραίτησης, όπως εξετάζεται αναλυτικά και στην επόμενη ενότητα.

Παράγοντας που ευθύνεται για την επιθυμία των εργαζόμενων να εγκαταλείψουν την εργασία τους λογίζεται και το κλίμα δικαιοσύνης που επικρατεί μέσα στον οργανισμό. Στους οργανισμούς που δεν υπάρχει αξιοκρατία και όταν οι διαδικασίες που σχετίζεται με τις αμοιβές και με τις προαγωγές δεν στηρίζονται σε αντικειμενικά κριτήρια προκαλείται ένα αρνητικό κλίμα του οποίου κύριο συναίσθημα είναι η αδικία. Οι εργαζόμενοι όταν αισθάνονται πως ο τρόπος λειτουργίας του οργανισμού στηρίζεται σε διαδικασίες που δεν είναι αντικειμενικές, νιώθουν ότι αδικούνται και πως δεν έχουν ευκαιρίες να αποκτήσουν όσα αξίζουν με αποτέλεσμα να στρέφονται στην αναζήτηση μίας άλλης θέσης εργασίας σε έναν οργανισμό που έχει σαφώς πιο έντονα στην κουλτούρα του, την αξιοκρατία και τη δικαιοσύνη (Kaur et al., 2013). Το κλίμα αδικίας και μεροληπτικής συμπεριφοράς έχει εντοπιστεί ως καθοριστικός παράγοντας της πρόθεσης των εργαζόμενων να εγκαταλείψουν την εργασία τους και στην έρευνα των Suliman και Al Obaidli (2011) καθιστώντας σαφές πόσο σημαντικό είναι για τους οργανισμούς να λαμβάνουν πρωτοβουλίες που διαμορφώνουν ένα περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από το αίσθημα της δικαιοσύνης και από το αίσθημα της αξιοκρατίας.

Ιδιαίτερη αναφορά πρέπει να γίνει και στα προσωπικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων πάνω στην πρόθεσή τους να εγκαταλείψουν την εργασία τους (Belete, 2018). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας των Agyeman και Ponniah (2014) το φύλο, η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, το εισόδημα και τα χρόνια προϋπηρεσίας αποτελούν εκείνα τα προσωπικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά τα οποία επηρεάζουν την πρόθεση των εργαζόμενων να παραιτηθούν και να αναζητήσουν μία νέα θέση εργασίας. Οι Choong et al. (2013) υποστηρίζουν πως οι γυναίκες εργαζόμενες είναι πιθανότερο να εγκαταλείψουν την εργασία τους σε σχέση με τους άντρες εργαζόμενους όπως και οι νεότεροι σε σχέση με τους μεγαλύτερους σε ηλικία

εργαζόμενους. Ακόμη, από την ίδια έρευνα διαπιστώνεται πως οι έγγαμοι εργαζόμενοι λόγω των αυξημένων υποχρεώσεων που έχουν εγκαταλείπουν δυσκολότερα την εργασία τους σε σχέση με τους ελεύθερους συναδέλφους τους.

Οι Emiroglu et al. (2015) εντόπισαν και αυτοί πως υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των δημογραφικών χαρακτηριστικών και της πρόθεσης να εγκαταλείψουν την εργασία τους. Ειδικότερα, διαπίστωσαν πως οι γυναίκες εργαζόμενες τείνουν να εγκαταλείπουν ευκολότερα την εργασία τους από τους άντρες συναδέλφους τους, όταν δεν ικανοποιούνται οι ανάγκες τους. Επίσης, διαπιστώθηκε πως οι έγγαμοι εργαζόμενοι δυσκολεύονται να εγκαταλείψουν την εργασία τους λόγω των υποχρεώσεων που έχουν σε αντίθεση με τους άγαμους συναδέλφους τους, οι οποίοι αντιλαμβάνονται την απόφασή τους ως μία πρόκληση. Ακόμη, η ηλικία φαίνεται πως επηρεάζει σημαντικά την πρόθεση των εργαζόμενων να εγκαταλείψουν την εργασία τους καθώς οι νεότεροι δεν φοβούνται να πάρουν εύκολα την απόφαση σε αντίθεση με τους μεγαλύτερους σε ηλικία συναδέλφους τους. Επιπλέον, παρατηρείται πως οι εργαζόμενοι που έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο είναι πιο διστακτικοί ως προς τη λήψη απόφασης να εγκαταλείψουν την εργασία τους, σε σχέση με τους συναδέλφους τους που έχουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο. Το τελευταίο εύρημα της έρευνας αυτής αφορά στη σχέση μεταξύ του χρόνου προϋπηρεσίας και της πρόθεσης να εγκαταλείψουν την εργασία τους. Πιο συγκεκριμένα, προκύπτει πως όσο περισσότερα είναι τα χρόνια προϋπηρεσίας ενός εργαζόμενου, τόσο δυσκολότερη η απόφαση να εγκαταλείψει την εργασία του.

Οι Suhyun και Hyeongsu (2019) μέσα από την έρευνα τους κατέληξαν πως οι άντρες εργαζόμενοι όπως και οι νεότεροι σε ηλικία εργαζόμενοι παρουσιάζουν μεγαλύτερες πιθανότητες να παραιτηθούν όταν η εργασία τους δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες τους. Επίσης, στη συγκεκριμένη έρευνα διαπιστώθηκε πως οι εργαζόμενοι με πολλά χρόνια προϋπηρεσίας έχουν σημαντικά μικρότερη πρόθεση να εγκαταλείψουν την εργασία τους και να αναζητήσουν μία ανάλογη θέση σε κάποιον άλλον οργανισμό. Τέλος, στην έρευνα του Choedhury (2014) παρατηρήθηκε πως οι νεότεροι σε ηλικία εργαζόμενοι, οι εργαζόμενοι με υψηλό μορφωτικό επίπεδο και οι εργαζόμενοι με μικρή προϋπηρεσία μπορούν ευκολότερα να εγκαταλείψουν την εργασία τους και να αναζητήσουν μία νέα θέση εργασίας συγκριτικά με τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους, με τους εργαζόμενους που έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο και με τους εργαζόμενους που έχουν πολλά χρόνια προϋπηρεσίας, αντίστοιχα. Αναφορικά, με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά εκείνο το προσωπικό χαρακτηριστικό για το οποίο δεν υπάρχει σύγκλιση των ερευνών είναι το φύλο. Σε όλα τα υπόλοιπα όπως είναι η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο και τα χρόνια υπηρεσίας υπάρχει ταύτιση των ερευνητικών ευρημάτων.

1.3.3 Η συσχέτιση της εργασιακής ικανοποίησης και της πρόθεσης αποχώρησης από την εργασία στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα

Δεδομένων των αρνητικών συνεπειών που έχει η πρόθεση της αποχώρησης από την εργασία στους οργανισμούς, αρκετοί ερευνητές έχουν προσπαθήσει να εξετάσουν αν η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τις διοικήσεις τους προκειμένου να την αποτρέψουν.

Οι έρευνες ουσιαστικά εξετάζουν αν η ικανοποίηση συνδέεται θετικά με τη δέσμευση των εργαζομένων και αρνητικά με την πρόθεσή τους να εγκαταλείψουν τον οργανισμό και να αναζητήσουν μία θέση εργασίας σε κάποιον άλλον (Akpan, 2013).

Μία από τις έρευνες αυτές πραγματοποιήθηκε από τους Tao et al. (2015) οι οποίοι εξέτασαν τα επίπεδα ικανοποίησης των εργαζόμενων στον χώρο του δημόσιου συστήματος υγείας σχετίζονται με την πρόθεσή τους να αναζητήσουν μία άλλη θέση εργασίας είτε στον χώρο της υγείας αλλά σε άλλον οργανισμό, είτε εκτός του χώρου. Στην εν λόγω έρευνα παρατηρήθηκε πως ενώ κάποιοι εργαζόμενοι δεν αισθάνονται ικανοποιημένοι από την εργασία τους δεν θα θέλανε να εγκαταλείψουν την εργασία τους καθώς ο δημόσιος τομέας τους προσφέρει πολύ μεγαλύτερη ασφάλεια από τον ιδιωτικό.

Ακόμη μία έρευνα που πραγματοποιήθηκε στον δημόσιο τομέα προκειμένου να εξετάσει την επίδραση της εργασιακής ικανοποίησης στην πρόθεση των εργαζόμενων να εγκαταλείψουν την εργασία τους πραγματοποιήθηκε από τον O' Connor (2018). Τα αποτελέσματα της έρευνας σε αντίθεση με τα αποτελέσματα των Tao et al. (2015) υποστηρίζουν πως οι δημόσιοι υπάλληλοι που αισθάνονται χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης διαμορφώνουν υψηλή πρόθεση να εγκαταλείψουν την εργασία τους και να αναζητήσουν μία άλλη εργασία που μπορεί να συμβάλει στην ικανοποίηση των αναγκών τους, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι θέλουν να εγκαταλείψουν τον δημόσιο τομέα.

Άλλη μία έρευνα που προσπάθησε να διερευνήσει την επίδραση της εργασιακής ικανοποίησης πάνω στην πρόθεση των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα να εγκαταλείψουν την εργασία τους πραγματοποιήθηκε από τους Masum et al. (2016). Από τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαιώθηκε η ισχύς της αρνητικής σχέσης ανάμεσα στις δυο αυτές μεταβλητές, που σημαίνει πως έγινε σαφές ότι οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα που δεν αισθάνονται ικανοποιημένοι από την εργασία τους, θέλουν να εγκαταλείψουν την εργασία τους προκειμένου να μπορέσουν να αποκτήσουν μία νέα θέση εργασίας που ανταποκρίνεται σε μεγαλύτερο βαθμό στις προσδοκίες τους.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η έρευνα των Mihajlov και Mihajlov (2016) που προσπάθησε να διερευνήσει αφενός αν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της πρόθεσης εγκατάλειψης από την εργασία και αφετέρου αν η σχέση αυτή είναι εντονότερη στον ιδιωτικό τομέα συγκριτικά με τον δημόσιο. Τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαιώνουν πως η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται αρνητικά και με στατιστικά σημαντικό τρόπο με την πρόθεση του ατόμου να εγκαταλείψει την εργασία του. Επίσης, κατέδειξαν πως αυτή η σχέση είναι εντονότερη στον ιδιωτικό τομέα καθώς μεγαλύτερος αριθμός εργαζόμενων είναι διατεθειμένος να αναζητήσει κάποια άλλη εργασία που μπορεί να ικανοποιήσει σε μεγαλύτερο βαθμό τις ανάγκες του.

Ανάλογου περιεχομένου με την παραπάνω έρευνα είναι και η έρευνα των De Wang et al. (2012) καθώς προσπάθησε να διερευνήσει αν η αρνητική σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της πρόθεσης εγκατάλειψης από την εργασία ισχύει στον ίδιο βαθμό στον δημόσιο και στον

ιδιωτικό τομέα. Τα αποτελέσματα της έρευνας συνάδουν με τα αποτελέσματα της έρευνας των Mihajlov και Mihajlov (2016) καθώς η επίδραση της χαμηλής εργασιακής ικανοποίησης στην πρόθεση των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα να εγκαταλείψουν την εργασία τους είναι σημαντικά μικρότερη από ότι στον ιδιωτικό τομέα.

Συνεπώς, από τις παραπάνω έρευνες εύκολα διαπιστώνεται πως η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζει την πρόθεση των εργαζόμενων να εγκαταλείψουν την εργασία τους με στόχο την εύρεση μίας άλλης θέσης εργασίας που μπορεί να ικανοποιήσει τις ανάγκες τους. Η σχέση μεταξύ αυτών των δύο μεταβλητών φαίνεται να είναι μεγαλύτερη στον ιδιωτικό τομέα έναντι του δημοσίου καθώς η ασφάλεια που παρέχει ο δημόσιος τομέας λειτουργεί ανασταλτικά της πρόθεσης εγκατάλειψης όπως αυτό γίνεται εμφανές και από τις παραπάνω έρευνες. Στις περιπτώσεις του δημόσιου τομέα η χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση οδηγεί στην αναζήτηση μίας άλλης θέσης εργασίας σε κάποιο άλλο τμήμα του οργανισμού ή σε κάποιον άλλον οργανισμό του δημόσιου τομέα. Ωστόσο, υπάρχουν και έρευνες οι οποίες δείχνουν πως δεν υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς την πρόθεση μεταξύ των δημόσιων και των ιδιωτικών υπαλλήλων, όπως αυτή των Suhyun και Hyeongsu (2019). Στην έρευνα των τελευταίων παρατηρείται πως ο βαθμός πρόθεσης εγκατάλειψης της εργασίας όταν δεν ικανοποιούνται οι προσδοκίες των εργαζόμενων δεν διαφοροποιείται μεταξύ του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα.

1.4Επίλογος κεφαλαίου

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάστηκε το θεωρητικό πλαίσιο γύρω από την εργασιακή ικανοποίηση και έλαβε χώρα η βιβλιογραφική επισκόπηση γύρω από τους παράγοντες που την επηρεάζουν αλλά και γύρω από τις επιδράσεις που έχει στη συμπεριφορά των εργαζομένων και στα αποτελέσματα των ερευνών. Επίσης, παρουσιάστηκε η βιβλιογραφική επισκόπηση σχετικά με την πρόθεση των εργαζόμενων να εγκαταλείψουν την εργασία τους όπως και σχετικά με τη σχέση που υπάρχει μεταξύ των 2 βασικών μεταβλητών της εργασίας αυτής που είναι η εργασιακή ικανοποίηση και η πρόθεση εγκατάλειψης της εργασίας.

2. Μεθοδολογία της έρευνας

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται το μεθοδολογικό πλαίσιο της πρωτογενούς έρευνας που διεξήχθη. Πιο αναλυτικά, παρουσιάζεται ο σκοπός της έρευνας και παρατίθενται τα ερευνητικά ερωτήματα στα οποία αναμένεται να δοθούν απαντήσεις. Ακόμη, παρουσιάζονται στοιχεία σχετικά με τη μεθοδολογική στρατηγική που έχει επιλεχθεί όπως και στοιχεία σχετικά με το εργαλείο συλλογής των δεδομένων. Επιπρόσθετα, παρατίθενται πληροφορίες αναφορικά με το δείγμα της έρευνας και τον τρόπο προσέγγισής του, όπως επίσης και πληροφορίες που αφορούν στις αρχές της δεοντολογίας που ακολουθήθηκαν από τον ερευνητή.

2.1Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Από το θεωρητικό μέρος της εργασίας έγινε αντιληπτό πως δεν υπάρχει επαρκής αριθμός ερευνών στην Ελλάδα που εξετάζουν την ύπαρξη διαφοροποιήσεων μεταξύ της ικανοποίησης που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα όπως και την επίδραση της ικανοποίησης στην πρόθεσή τους να εγκαταλείψουν την εργασία τους. Συνεπώς, διαπιστώνεται η ύπαρξη βιβλιογραφικού κενού που καλείται να καλύψει η παρούσα ερευνητική εργασία της οποίας ο σκοπός είναι η διερεύνηση της συσχέτισης μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της πρόθεσης εγκατάλειψης της θέσης εργασίας στην περίπτωση των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα και στην περίπτωση των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα. Ειδικότερα, τα ερευνητικά ερωτήματα είναι τα ακόλουθα:

1. Ποιος είναι ο βαθμός εργασιακής ικανοποίησης των εργαζόμενων στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα;
2. Ποιοι παράγοντες διαμορφώνουν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζόμενων στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα;
3. Πώς σχετίζεται η τηλεργασία με την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζόμενων στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα;
4. Πώς διαμορφώνεται η πρόθεση εγκατάλειψης της θέσης εργασίας στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα;
5. Σχετίζεται ο βαθμός εργασιακής ικανοποίησης με την πρόθεση εγκατάλειψης της θέσης εργασίας των εργαζόμενων στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα;
6. Η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζόμενων στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα σχετίζεται με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους;

2.2Μέθοδος και εργαλείο συλλογής δεδομένων

Οι δύο πιο συνηθισμένες ερευνητικές προσεγγίσεις στον χώρο των κοινωνικών επιστημών είναι η ποιοτική προσέγγιση και η ποσοτική. Παρόλο που μπορούν να χρησιμοποιηθούν και οι δύο για να εξετάσουν το θέμα που απασχολεί τον ερευνητή, πάντα η μία από τις 2 φαίνεται να ανταποκρίνεται περισσότερο στον σκοπό της έρευνας ως προς τη φιλοσοφία της και ως προς τις δυνατότητες που έχει. Η ποιοτική έρευνα έχει την ικανότητα μέσω της πραγματοποίησης συνεντεύξεων να εξετάζει ένα κοινωνικό θέμα σε μεγάλο βάθος καθώς επιτρέπει στους συμμετέχοντες να εκφράσουν τις σκέψεις τους και τις ιδέες τους. Ωστόσο, ο τρόπος με τον οποίον πραγματοποιείται η ανάλυση των αποτελεσμάτων δεν επιτρέπει τη διεξαγωγή ελέγχων μεταξύ διαφόρων μεταβλητών, που σημαίνει

πως ο ερευνητής που επιλέγει να χρησιμοποιήσει την ποιοτική έρευνα δεν μπορεί να ελέγξει την πιθανή επίδραση που μπορεί να έχει μία μεταβλητή πάνω σε κάποια άλλη (Cohen, 2011).

Από την άλλη πλευρά, ένας ερευνητής που θέλει να εξετάσει ένα ζήτημα για το οποίο υπάρχουν δεδομένα από προγενέστερες έρευνας και όταν ένας ερευνητής θέλει να επιβεβαιώσει αν τα στοιχεία που έχουν προκύψει από άλλες έρευνες βρίσκουν πρακτική εφαρμογή τότε μπορεί να επιλέξει την ποσοτική προσέγγιση. Η ποσοτική έρευνα επιτρέπει στον ερευνητή να συγκεντρώσει εύκολα τα πρωτογενή δεδομένα του, να πραγματοποιήσει ελέγχους μεταξύ μεταβλητών και τελικά να επιβεβαιώσει ή να απορρίψει ευρήματα που έχουν προκύψει από προγενέστερες έρευνες (Cohen, 2011; Williams, 2007). Για την πραγματοποίηση της έρευνας χρησιμοποιήθηκε η ποσοτική προσέγγιση, η οποία και κρίθηκε ως η καταλληλότερη λόγω της ικανότητάς της να εξετάζει στάσεις, αντιλήψεις και προθέσεις αλλά και λόγω της δυνατότητας που παρέχει να διεξάγονται έλεγχοι μεταξύ μεταβλητών και να εντοπίζονται συσχετίσεις Μέσω της ποσοτικής έρευνας διερευνήθηκαν οι αντιλήψεις και οι προθέσεις των εργαζόμενων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα να εγκαταλείψουν την εργασία τους όπως και η επίδραση της εργασιακής ικανοποίησης στην πρόθεση εγκατάλειψης από την εργασία τους.

Το εργαλείο συλλογής δεδομένων που χρησιμοποιήθηκε από τον ερευνητή ήταν το ερωτηματολόγιο. Υπογραμμίζεται πως το ερωτηματολόγιο είναι το πιο δημοφιλές εργαλείο συλλογής δεδομένων στον χώρο των κοινωνικών επιστημών καθώς είναι ιδιαίτερα εύκολο στη συμπλήρωσή του και ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες να το συμπληρώσουν ειδικά όταν αποτελείται από ερωτήσεις κλειστού τύπου (Δουλκέρη, 2015). Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από την ενότητα των δημογραφικών, από την ενότητα που αξιολογεί την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζόμενων και από την ενότητα που εξετάζει την πρόθεση παραμονής στην εργασία. Στην ενότητα των δημογραφικών εξετάζεται το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, ο τομέας εργασίας και τα χρόνια προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων. Η ενότητα αυτή έχει διττό ρόλο καθώς από τη μία πλευρά έχει ως στόχο να παρουσιάσει το προφίλ των συμμετεχόντων και από την άλλη να συνεισφέρει με την πραγματοποίηση ελέγχων για τη διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης μεταξύ των δημογραφικών χαρακτηριστικών και της εργασιακής ικανοποίησης των συμμετεχόντων.

Στην ενότητα της εργασιακής ικανοποίησης υπάρχουν 36 ερωτήσεις οι οποίες απαρτίζουν την κλίμακα Job Satisfaction Scale η οποία έχει μεταφραστεί και σταθμιστεί για τον ελληνικό πληθυσμό από τους Tsounis και Sarafis (2018). Πρέπει να σημειωθεί ότι, οι 36 ερωτήσεις αντιστοιχούν σε 9 διαστάσεις που διαμορφώνουν τη συνολική ικανοποίηση που μπορεί να λάβει ένας εργαζόμενους από την εργασία του. Οι διαστάσεις αυτές δεν είναι άλλες από τις αμοιβές, από την εποπτεία, από τις ευκαιρίες προαγωγής και εξέλιξης μέσα στον οργανισμό, από τα προνόμια και τα οφέλη, από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, από τις συνθήκες λειτουργίας, από τις σχέσεις με τους συναδέλφους και από την επικοινωνία που αναπτύσσεται μέσα στον οργανισμό. Ένα ακόμη σημαντικό στοιχείο που αφορά στο ερωτηματολόγιο και πρέπει να σημειωθεί είναι πως οι 18 από τις 36 ερωτήσεις, δηλαδή οι μισές έχουν αρνητική διατύπωση με αποτέλεσμα κατά τη διαδικασία της ανάλυσης των απαντήσεων να πρέπει να γίνει αντιστροφή τους. Οι απαντήσεις στις ερωτήσεις στηρίζονται σε κλίμακα Likert από το 1 έως το 6, όπου το 1 συμβολίζει το διαφωνώ απόλυτα και

το 6 το συμφωνώ απόλυτα. Επίσης, στην ίδια ενότητα υπάρχουν 3 ερωτήσεις που αφορούν στον θεσμό της τηλεργασίας και 1 ερώτηση που εξετάζει τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία.

Στην ενότητα της πρόθεσης παραμονής στην εργασία υπάρχουν 5 ερωτήσεις των οποίων οι απαντήσεις στηρίζονται σε κλίμακα Likert από το 1 έως το 5, όπου το 1 συμβολίζει το καθόλου και το 5 το πάρα πολύ. Οι ερωτήσεις που αφορούν στην πρόθεση παραμονής των εργαζόμενων στην εργασία τους έχουν κατασκευαστεί από τον ίδιο τον ερευνητή. Προκειμένου, ο ερευνητής να διασφαλίσει την αξιοπιστία των ερωτήσεων προχώρησε σε έλεγχο εσωτερικής συνέπειας με τη βοήθεια του συντελεστή Cronbach's a ο οποίος διαπιστώθηκε πως είναι πλήρως ικανοποιητικός.

Υπογραμμίζεται πως η χρήση ερωτήσεων κλειστού τύπου έχει τόσο θετικά όσο και αρνητικά στοιχεία. Τα θετικά στοιχεία σχετίζονται εύκολη συλλογή απαντήσεων και με την εύκολη επεξεργασία των δεδομένων που συλλέγονται. Τα αρνητικά στοιχεία σχετίζονται με τη δυσκολία διερεύνησης των πραγματικών απόψεων και αντιλήψεων των συμμετεχόντων, καθώς αυτοί υποχρεούνται να δηλώσουν μία από τις διαθέσιμες επιλογές ακόμη και αν αυτή δεν ανταποκρίνεται πλήρως στις αντιλήψεις τους (Δουλκέρη, 2015).

2.3Δείγμα της έρευνας

Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 169 εργαζόμενοι εκ των οποίων οι 96 εργάζονται στον δημόσιο τομέα και οι υπόλοιπο 73 στον ιδιωτικό τομέα. Το ερωτηματολόγιο προωθήθηκε σε 100 εργαζόμενους του δημόσιου τομέα και σε 100 εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα. Το ποσοστό απόκρισης για τον δημόσιο τομέα ήταν 96% ενώ το ίδιο ποσοστό για τον ιδιωτικό τομέα ήταν 73%. Εύκολα συμπεραίνεται πως μεγαλύτερη προθυμία συμμετοχής στην έρευνα υπήρξε από την πλευρά των δημόσιων υπαλλήλων, γεγονός που δικαιολογείται καθώς το δείγμα των δημοσίων υπαλλήλων προέρχεται από το κοινωνικό περιβάλλον του ερευνητή. Ως προς το μέγεθος του δείγματος εύκολα διαπιστώνεται πως είναι σύμφωνα με το προτεινόμενο μέγεθος της βιβλιογραφίας καθώς όπως υποστηρίζει ο Delice (2020) το δείγμα σε μία ποσοτική έρευνα με την προϋπόθεση ότι είναι αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού δεν θα πρέπει να είναι μικρότερο των 30 ατόμων και μεγαλύτερο των 500 ατόμων.

Για την επιλογή του δείγματος χρησιμοποιήθηκε η βολική δειγματοληψία. Η συγκεκριμένη δειγματοληψία παρόλο που παρουσιάζει αδυναμίες ως προς την ικανότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων στην προκειμένη περίπτωση λόγω των τεχνικών περιορισμών στους οποίους έχει οδηγήσει η πανδημία του Covid-19 κρίθηκε ως η καταλληλότερη. Το ερωτηματολόγιο αναρτήθηκε σε google forms και στη συνέχεια προωθήθηκε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε άτομα του κοινωνικού περιβάλλοντος του ερευνητή. Προκειμένου, να υπάρχει διάκριση μεταξύ των δημοσίων και των ιδιωτικών υπαλλήλων υπήρχε η ανάλογη επιλογή στο ερωτηματολόγιο.

2.4Δεοντολογία της έρευνας

Ο ερευνητής προσπάθησε να τηρήσει τον κώδικα δεοντολογίας της έρευνας ώστε να διασφαλιστεί πως μέσω αυτής δεν θίγονται τα συμφέροντα και η προσωπικότητα των εμπλεκόμενων. Ειδικότερα, μέσω ενός εισαγωγικού σημειώματος οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν α) σχετικά με

τον σκοπό της έρευνας, β) για την ακαδημαϊκή χρήση των απαντήσεων τους, γ) για την ανωνυμία του ερωτηματολογίου και δ) για την εθελοντική συμμετοχή, βασικές προϋποθέσεις για να χαρακτηριστεί μία έρευνα ως ηθική και πως εναρμονίζεται με τον κώδικα της ερευνητικής δεοντολογίας (Bryman, 2017). Πιο αναλυτικά, στο εισαγωγικό σημείωμα ο ερευνητής ενημέρωνε τους συμμετέχοντες πως σκοπός της έρευνας ήταν να διερευνηθεί η επίδραση της εργασιακής ικανοποίησης στην πρόθεση εγκατάλειψης της εργασίας και αν υπάρχουν πιθανές διαφοροποιήσεις μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα. Ακόμη, ο ερευνητής ενημέρωνε πως πρόκειται για μία έρευνα η οποία διεξάγεται για ακαδημαϊκούς σκοπούς και πως οι απαντήσεις τους δεν πρόκειται να χρησιμοποιηθούν για εμπορικούς λόγους. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στην ανωνυμία των συμμετεχόντων καθώς δεν ζητήθηκε καμία προσωπική πληροφορία και τα αποτελέσματα παρουσιάζονται με τρόπο που δεν είναι εφικτή η ταυτοποίηση τους. Τέλος, όλοι οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν πως πρόκειται για μία έρευνα στην οποία λαμβάνουν μέρος, μόνο αν θέλουν και αν πιστεύουν πως η συμμετοχή τους έχει όφελος στην επιστημονική γνώση.

2.5Επίλογος κεφαλαίου

Στο τρέχον κεφάλαιο παρουσιάστηκε το μεθοδολογικό πλαίσιο το οποίο χρησιμοποιήθηκε για την πραγματοποίηση της έρευνας. Έγινε σαφές, πως χρησιμοποιήθηκε ποσοτική έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου με δείγμα εργαζόμενων του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα. Ο βασικός περιορισμός που εντοπίστηκε αφορά στη τεχνική δειγματοληψίας, που λόγω των συνθηκών της πανδημίας της νόσου του Covid-19 δεν ήταν εφικτή η επιλογή τυχαίας δειγματοληψίας που θα οδηγούσε σε πιο έγκυρα αποτελέσματα.

3. Αποτελέσματα της έρευνας

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που έχουν προκύψει από τη διεξαγωγή της έρευνας σε 169 εργαζόμενους του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Ειδικότερα, λαμβάνουν χώρα η παρουσίαση των δημογραφικών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων, η παρουσίαση της αξιοπιστίας του εργαλείου που έχει χρησιμοποιηθεί, η παρουσίαση των αποτελεσμάτων σχετικά με τους παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής ικανοποίησης των συμμετεχόντων, η παρουσίαση των αποτελεσμάτων σχετικά με τη σχέση που υπάρχει μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της πρόθεσης των εργαζόμενων να παραμείνουν στην εργασία τους καθώς επίσης και η παρουσίαση των αποτελεσμάτων σχετικά με την επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης που λαμβάνουν.

3.1Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Συνολικά στην έρευνα συμμετείχαν 169 εργαζόμενοι (ιδιωτικού και δημόσιου τομέα). Τα συνολικά δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 1. Στην έρευνα συμμετείχαν 97 (57.4%) γυναίκες και 72 (42.6%) άντρες. Τα αποτελέσματα που αφορούν την ηλικιακή κατανομή του δείγματος έδειξαν ότι ένα σημαντικό ποσοστό του δείγματος ανήκε στην ηλικιακή ομάδα μεταξύ 40 και 49 ετών (n=82, 48.5%). Από τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες παρατηρήθηκε συμμετοχή της τάξης του 23.1% (n=39) για εργαζομένους ηλικίας 30 έως 39 ετών, 13.6% (n=23) για εργαζομένους ηλικίας 50 έως 59 ετών και 10.7% (n=18) για εργαζομένους ηλικίας 18 έως 29 ετών. Μικρότερο ποσοστό συμμετοχής καταγράφηκε για την ηλικιακή ομάδα 60 και άνω (n=7, 4.1%). Από την ανάλυση των δημογραφικών χαρακτηριστικών προέκυψε ότι το 67.5% (n=114) του δείγματος ήταν έγγαμοι και το 22.5% (n=38) ήταν άγαμοι.

		n	%
Φύλο	Άντρας	72	42.6%
	Γυναίκα	97	57.4%
Ηλικία	18-29	18	10.7%
	30-39	39	23.1%
	40-49	82	48.5%
	50-59	23	13.6%
	60 και άνω	7	4.1%
Οικογενειακή κατάσταση	Έγγαμος-η	114	67.5%
	Άγαμος-η	38	22.5%

	Διαζευγμένος-η	13	7.7%
	Χήρος-α	4	2.4%
Τομέας εργασίας	Δημόσιος τομέας	96	56.8%
	Ιδιωτικός τομέας	73	43.2%
Προϋπηρεσία	Έως 9	32	18.9%
	10-19	61	36.1%
	20-29	60	35.5%
	30 και άνω	16	9.5%

Πίνακας 1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά συμμετεχόντων

Αναφορικά με τα εργασιακά χαρακτηριστικά του δείγματος προέκυψε ότι 96 (56.8%) από τους συμμετέχοντες ήταν εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα ενώ 73 (43.2%) από τους συμμετέχοντες ήταν εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα. Τέλος, το 36.1% (n=61) των συμμετεχόντων δήλωσαν εργασιακή προϋπηρεσία στον τομέα τους από 10 έως 19 έτη και το 35.5% (n=60) των συμμετεχόντων δήλωσαν εργασιακή προϋπηρεσία στον τομέα τους από 20 έως 29 έτη. Μικρότερη συμμετοχή καταγράφηκε από εργαζομένους με προϋπηρεσίας έως 9 έτη (n=32, 18.9%) και περισσότερα από 30 έτη (n=16, 9.5%).

Στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στην έρευνα ως προς τον τομέα εργασίας τους. Η διερεύνηση για την ομοιογένεια των δύο ομάδων εργαζομένων ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους πραγματοποιήθηκε με χρήση του ελέγχου ανεξαρτησίας χ^2. Από την ανάλυση προέκυψε διαφορετική σύνθεση των δύο δειγμάτων ως προς το φύλο τους ($\chi^2(1)=4.694$, $p=0.030$) ενώ δεν παρατηρήθηκε σημαντική διαφορά στα δύο δείγματα ως προς την ηλικιακή κατανομή τους ($\chi^2(4)=7.910$, $p=0.095$), την οικογενειακή κατάσταση τους ($\chi^2(3)=4.482$, $p=0.214$) και τα έτη προϋπηρεσίας τους ($\chi^2(3)=5.098$, $p=0.165$). Η κατανομή του φύλου στις δύο ομάδες έδειξε ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα ήταν γυναίκες (n=62, 64.6%) ενώ η πλειοψηφία των εργαζομένων στο ιδιωτικό τομέα ήταν άντρες (n=38, 52.1%)

		Τομέας εργασίας			
		Δημόσιος τομέας		Ιδιωτικός τομέας	
		n	%	n	%
Φύλο	Άντρας	34	35.4%	38	52.1%
	Γυναίκα	62	64.6%	35	47.9%
Ηλικία	18-29	8	8.3%	10	13.7%
	30-39	18	18.8%	21	28.8%
	40-49	53	55.2%	29	39.7%
	50-59	15	15.6%	8	11.0%
	60 και άνω	2	2.1%	5	6.8%
Οικογενειακή κατάσταση	Έγγαμος-η	62	64.6%	52	71.2%
	Άγαμος-η	21	21.9%	17	23.3%
	Διαζευγμένος-η	11	11.5%	2	2.7%
	Χήρος-α	2	2.1%	2	2.7%
Προϋπηρεσία	Έως 9	14	14.6%	18	24.7%
	10-19	36	37.5%	25	34.2%

20-29	39	40.6%	21	28.8%
30 και άνω	7	7.3%	9	12.3%

Πίνακας 2. Δημογραφικά χαρακτηριστικά συμμετεχόντων εργαζομένων ως προς τον τομέα εργασίας τους

3.2Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας

Η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου της έρευνας αξιολογήθηκε με βάση το συντελεστή αξιοπιστίας α του Cronbach. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 2 και δείχνουν ότι οι διαστάσεις του ερωτηματολογίου εργασιακής ικανοποίησης εμφανίζουν καλή αξιοπιστία καθώς οι τιμές του συντελεστή αξιοπιστίας α του Cronbach κυμαίνονται μεταξύ α=0.522 (ικανοποίηση από προνόμια και οφέλη) έως α=0.757 (ικανοποίηση από φύση εργασίας). Γενικότερα, παρατηρήθηκε ότι το ερωτηματολόγιο εργασιακής ικανοποίησης εμφανίζει υψηλή αξιοπιστία (α=0.849). Τέλος, υψηλή αξιοπιστία παρατηρήθηκε για το ερωτηματολόγιο της πρόθεσης παραμονής στην εργασία (α=0.855).

Διάσταση ερωτηματολογίου	Συντελεστής αξιοπιστίας
Εργασιακή ικανοποίηση	0.849
Μισθός	0.640
Προαγωγή	0.671
Εποπτεία	0.719
Προνόμια και οφέλη	0.522
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	0.686
Συνθήκες λειτουργίας	0.539
Συνάδελφοι	0.590
Φύση εργασία	0.757
Επικοινωνία	0.627
Πρόθεση παραμονής	0.855

Πίνακας 3. Συντελεστής αξιοπιστίας α του Cronbach για τις διαστάσεις του ερωτηματολογίου εργασιακής ικανοποίησης και του ερωτηματολογίου πρόθεσης παραμονής στην εργασία

3.3Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης και συνολική ικανοποίηση

Στην τρίτη ενότητα του κεφαλαίου των αποτελεσμάτων παρουσιάζονται τα ευρήματα αναφορικά με το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Τα ευρήματα, παρουσιάζονται ως προς τους εννέα παράγοντες ικανοποίησης που αξιολογήθηκαν στην παρούσα

μελέτη (μισθός, προαγωγή, εποπτεία, προνόμια και οφέλη, ενδεχόμενες ανταμοιβές, συνθήκες λειτουργίας, συνάδελφοι, φύση εργασίας, επικοινωνία) ενώ στο τέλος παρουσιάζονται τα ευρήματα για το συνολικό βαθμό εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα .

Στον Πίνακα 4 δίνονται τα ευρήματα που αφορούν το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα από το μισθό τους. Από την ανάλυση προέκυψε ότι στο σύνολο των εργαζομένων, οι συμμετέχοντες εξέφρασαν ουδετερότητα αναφορικά με το ότι αμείβονται δίκαια (ΜΤ=3.2, ΤΑ=1.5) ενώ διαφώνησαν για το κατά πόσο ικανοποιημένοι είναι από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που τους παρέχονται (ΜΤ=2.6, ΤΑ=1.5). Επιπρόσθετα, παρατηρήθηκε ότι συνολικά οι εργαζόμενοι ιδιωτικού και δημόσιου τομέα εκφράζουν ουδετερότητα για το κατά πόσο αισθάνονται ότι δεν εκτιμάται η εργασία τους από τον οργανισμό βάση των αμοιβών που παίρνουν (ΜΤ=3.4, ΤΑ=1.6) ενώ συμφώνησαν σε μεγάλο βαθμό με το ότι οι αυξήσεις του μισθού τους είναι σπάνιες (ΜΤ=4.4, ΤΑ=1.7). Η μέση τιμή τις ικανοποίησης από το μισθό βρέθηκε ίση με 3.0 (ΤΑ=1.1) και είναι ένδειξη ότι συνολικά οι εργαζόμενοι ιδιωτικού και δημόσιου τομέα έχουν μέτριο προς χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης από το μισθό τους.

Από τις συγκρίσεις μεταξύ εργαζομένων στο δημόσιο και εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα με χρήση του ελέγχου t-test για ανεξάρτητα δείγματα δεν παρατηρήθηκε σημαντική διαφοροποίηση αναφορικά με το επίπεδο ικανοποίησης τους από το μισθό τους (t=-0.636, p=0.526).

	Συνολικά		Δημόσιο		Ιδιωτικό		t	p
	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ		
Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω	3.2	1.5	3.2	1.4	3.3	1.6	-0.150	0.881
Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ σπάνιες	4.4	1.7	4.5	1.7	4.3	1.7	0.650	0.516
Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου από τον οργανισμό	3.4	1.6	3.4	1.6	3.4	1.6	-0.257	0.798
Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται	2.6	1.5	2.5	1.5	2.7	1.6	-0.846	0.399
Μισθός	**3.0**	**1.1**	**3.0**	**1.0**	**3.1**	**1.2**	**-0.636**	**0.526**

Πίνακας 4. Μέση Τιμή (ΜΤ) και Τυπική Απόκλιση (ΤΑ) για την εργασιακή ικανοποίηση δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων από το μισθό τους

Στον Πίνακα 5 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα σχετικά με το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα από τις δυνατότητες προαγωγής τους. Από την ανάλυση προέκυψε ότι στο σύνολο των εργαζομένων, οι συμμετέχοντες διαφωνούν με το ότι οι εργαζόμενοι προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές (ΜΤ=2.1, ΤΑ=1.4) ενώ διαφώνησαν με το ότι αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής (ΜΤ=2.6, ΤΑ=1.4) ενώ εξέφρασαν δυσαρέσκεια από τις ευκαιρίες προαγωγής που τους παρέχονται (ΜΤ=2.46 ΤΑ=1.4). Η μέση τιμή τις ικανοποίησης από τις δυνατότητες προαγωγής βρέθηκε ίση με 2.6 (ΤΑ=1.1) και είναι ένδειξη ότι συνολικά οι εργαζόμενοι ιδιωτικού και δημόσιου τομέα έχουν χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης από τις δυνατότητες προαγωγής.

Από τις συγκρίσεις μεταξύ εργαζομένων στο δημόσιο και εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα με χρήση του ελέγχου t-test για ανεξάρτητα δείγματα παρατηρήθηκε σημαντική διαφοροποίηση αναφορικά με το επίπεδο ικανοποίησης τους από της δυνατότητες προαγωγής (t=-2.049, p=0.042). Αναλυτικότερα, οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα (ΜΤ=2.8, ΤΑ=1.1) είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους στον δημόσιο τομέα (ΜΤ=2.5, ΤΑ=0.9) αναφορικά με τις δυνατότητες προαγωγής τους.

	Συνολικά		Δημόσιο		Ιδιωτικό		t	p
	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ		
Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου	3.8	1.6	3.8	1.6	3.8	1.7	-0.023	0.981
Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής	2.6	1.4	2.2	1.3	3.0	1.5	-3.435	0.001
Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές	2.1	1.4	2.0	1.3	2.4	1.5	-1.883	0.061
Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται	2.6	1.4	2.5	1.4	2.7	1.5	-1.123	0.263
Προαγωγή	**2.6**	**1.1**	**2.5**	**0.9**	**2.8**	**1.1**	**-2.049**	**0.042**

Πίνακας 5. Μέση Τιμή (ΜΤ) και Τυπική Απόκλιση (ΤΑ) για την εργασιακή ικανοποίηση δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων από τις δυνατότητες προαγωγής

Στον Πίνακα 6 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα σχετικά με το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα από την εποπτεία (προϊστάμενο τους). Από την ανάλυση προέκυψε ότι στο σύνολο των εργαζομένων, οι συμμετέχοντες αναγνώρισαν ότι συμπαθούν τον προϊστάμενο τους (ΜΤ=4.1, ΤΑ=1.5), συμφώνησαν ότι ο προϊστάμενος τους είναι πολύ ικανός στη δουλειά του (ΜΤ=3.8, ΤΑ=1.6) ενώ εκφράζουν ουδετερότητα στο κατά πόσο ο

προϊστάμενος τους δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του (ΜΤ=3.1, ΤΑ=1.7). Τέλος, οι συμμετέχοντες διαφώνησαν με το ότι ο προϊστάμενος τους είναι άδικος με αυτούς (ΜΤ=2.4, ΤΑ=1.4). Η μέση τιμή τις ικανοποίησης από τον προϊστάμενο τους βρέθηκε ίση με 4.1 (ΤΑ=1.1) και είναι ένδειξη ότι συνολικά οι εργαζόμενοι ιδιωτικού και δημόσιου τομέα έχουν μέτριο προς υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από τον προϊστάμενο τους.

Από τις συγκρίσεις μεταξύ εργαζομένων στο δημόσιο και εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα με χρήση του ελέγχου t-test για ανεξάρτητα δείγματα δεν παρατηρήθηκε σημαντική διαφοροποίηση αναφορικά με το επίπεδο ικανοποίησης τους από τον προϊστάμενο τους (t=-0.028, p=0.978).

	Συνολικά		Δημόσιο		Ιδιωτικό		t	p
	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ		
Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της.	3.8	1.6	3.5	1.5	4.1	1.5	-2.814	0.005
Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου	2.4	1.4	2.1	1.3	2.7	1.5	-2.599	0.010
Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του	3.1	1.7	3.1	1.6	3.2	1.7	-0.220	0.826
Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου	4.1	1.5	4.1	1.5	4.0	1.5	0.094	0.926
Εποπτεία	**4.1**	**1.1**	**4.1**	**1.1**	**4.1**	**1.2**	**-0.028**	**0.978**

Πίνακας 6. Μέση Τιμή (ΜΤ) και Τυπική Απόκλιση (ΤΑ) για την εργασιακή ικανοποίηση δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων από την εποπτεία

Στον Πίνακα 7 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα σχετικά με το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα από τα παρεχόμενα προνόμια και οφέλη. Από την ανάλυση προέκυψε ότι στο σύνολο των εργαζομένων, οι συμμετέχοντες διαφώνησαν με το ότι οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνον από την εργασία- είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί (ΜΤ=2.3, ΤΑ=1.5) ενώ διαφώνησαν και με το ότι το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουν τα πλαίσια της εργασία- είναι δίκαιο (ΜΤ=2.6, ΤΑ=1.5). Επιπλέον οι εργαζόμενοι αναγνώρισαν ότι υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνον αλλά αυτό δεν συμβαίνει (ΜΤ=3.7, ΤΑ=1.7). Η μέση τιμή τις ικανοποίησης από τα προνόμια και οφέλη βρέθηκε ίση με 3.0 (ΤΑ=1.0) και είναι ένδειξη ότι συνολικά οι εργαζόμενοι ιδιωτικού και δημόσιου τομέα έχουν μέτριο προς χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης από τα παρεχόμενα προνόμια και οφέλη.

Από τις συγκρίσεις μεταξύ εργαζομένων στο δημόσιο και εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα με χρήση του ελέγχου t-test για ανεξάρτητα δείγματα παρατηρήθηκε σημαντική διαφοροποίηση αναφορικά με το επίπεδο ικανοποίησης τους από τα παρεχόμενα προνόμια και οφέλη (t=-2.327, p=0.021). Αναλυτικότερα, οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα (ΜΤ=3.2, ΤΑ=1.1) είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους στον δημόσιο τομέα (ΜΤ=2.8, ΤΑ=0.9) αναφορικά με τα παρεχόμενα προνόμια και οφέλη.

	Συνολικά		Δημόσιο		Ιδιωτικό		t	p
	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ		
Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές που λαμβάνω, πέραν του μισθού	3.4	1.6	3.2	1.5	3.6	1.7	-1.595	0.113
Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί	2.3	1.5	2.0	1.3	2.8	1.6	-3.501	0.001
Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο	2.6	1.5	2.3	1.5	3.0	1.5	-2.925	0.004
Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει	3.7	1.7	3.8	1.7	3.5	1.7	1.380	0.169
Προνόμια και οφέλη	**3.0**	**1.0**	**2.8**	**0.9**	**3.2**	**1.1**	**-2.327**	**0.021**

Πίνακας 7. Μέση Τιμή (ΜΤ) και Τυπική Απόκλιση (ΤΑ) για την εργασιακή ικανοποίηση δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων από τα παρεχόμενα προνόμια και οφέλη

Στον Πίνακα 8 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα σχετικά με το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές. Από την ανάλυση προέκυψε ότι στο σύνολο των εργαζομένων, οι συμμετέχοντες συμφώνησαν με το ότι υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται (ΜΤ=3.9, ΤΑ=1.5) ενώ συμφώνησαν και με το ότι οι προσπάθειές τους δεν ανταμείβονται όπως θα έπρεπε (ΜΤ=3.8, ΤΑ=1.6). Επιπλέον οι εργαζόμενοι αναγνώρισαν ότι σε μέτριο βαθμό λαμβάνουν την αναγνώριση που θα έπρεπε όταν

κάνουν καλά τη δουλειά τους (ΜΤ=3.3, ΤΑ=1.6). Η μέση τιμή τις ικανοποίησης από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές βρέθηκε ίση με 3.3 (ΤΑ=0.9) και είναι ένδειξη ότι συνολικά οι εργαζόμενοι ιδιωτικού και δημόσιου τομέα έχουν μέτριο επίπεδο ικανοποίησης από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές.

Από τις συγκρίσεις μεταξύ εργαζομένων στο δημόσιο και εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα με χρήση του ελέγχου t-test για ανεξάρτητα δείγματα παρατηρήθηκε σημαντική διαφοροποίηση αναφορικά με το επίπεδο ικανοποίησης τους από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές (t=-2.486, p=0.014). Αναλυτικότερα, οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα (ΜΤ=3.5, ΤΑ=1.3) είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους στον δημόσιο τομέα (ΜΤ=3.2, ΤΑ=1.0) αναφορικά με τις ενδεχόμενες ανταμοιβές.

	Συνολικά		Δημόσιο		Ιδιωτικό		t	p
	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ		
Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε	3.3	1.6	3.0	1.5	3.7	1.6	-3.050	0.003
Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται	3.1	1.6	3.1	1.4	3.2	1.7	-0.463	0.644
Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ	3.9	1.5	4.0	1.6	3.8	1.5	0.814	0.417
Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα έπρεπε	3.8	1.6	3.9	1.5	3.7	1.7	0.981	0.328
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	**3.3**	**0.9**	**3.2**	**1.0**	**3.5**	**1.3**	**-2.486**	**0.014**

Πίνακας 8. Μέση Τιμή (ΜΤ) και Τυπική Απόκλιση (ΤΑ) για την εργασιακή ικανοποίηση δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές

Στον Πίνακα 9 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα σχετικά με το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα από τις συνθήκες λειτουργίας. Από την ανάλυση προέκυψε ότι στο σύνολο των εργαζομένων, οι συμμετέχοντες τείνουν να συμφωνήσουνε με το ότι έχουν περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ότι θα έπρεπε (ΜΤ=3.7, ΤΑ=1.6) ενώ τείνουν να συμφωνήσουν με το ότι πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό τους δυσκολεύουν στο να κάνουν τη δουλειά τους σωστά (ΜΤ=3.4, ΤΑ=1.5). Επιπλέον οι εργαζόμενοι αναγνώρισαν ότι σε μικρότερο βαθμό οι προσπάθειές τους να κάνουν καλά τη δουλειά τους σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία (ΜΤ=3.3, ΤΑ=1.6) και ότι έχουν περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ότι θα έπρεπε (ΜΤ=3.2, ΤΑ=1.6). Η μέση τιμή τις ικανοποίησης από τις συνθήκες λειτουργίας βρέθηκε ίση με 3.6 (ΤΑ=0.9) και είναι ένδειξη

ότι συνολικά οι εργαζόμενοι ιδιωτικού και δημόσιου τομέα έχουν μέτριο επίπεδο ικανοποίησης από τις συνθήκες λειτουργίας.

Από τις συγκρίσεις μεταξύ εργαζομένων στο δημόσιο και εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα με χρήση του ελέγχου t-test για ανεξάρτητα δείγματα παρατηρήθηκε σημαντική διαφοροποίηση αναφορικά με το επίπεδο ικανοποίησης τους από τις συνθήκες λειτουργίας (t=-2.939, p=0.004). Αναλυτικότερα, οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα (ΜΤ=3.7, ΤΑ=0.9) είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους στον δημόσιο τομέα (ΜΤ=3.3, ΤΑ=0.7) αναφορικά με τις συνθήκες λειτουργίας.

	Συνολικά		Δημόσιο		Ιδιωτικό		t	p
	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ		
Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά	3.4	1.5	3.5	1.4	3.4	1.5	0.297	0.767
Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία	3.3	1.6	2.9	1.4	3.8	1.6	-3.827	0.000
Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ότι θα έπρεπε	3.7	1.6	3.7	1.6	3.7	1.7	0.036	0.971
Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ότι θα έπρεπε	3.2	1.6	3.4	1.6	2.9	1.6	1.980	0.049
Συνθήκες λειτουργίας	**3.5**	**0.8**	**3.3**	**0.7**	**3.7**	**0.9**	**-2.939**	**0.004**

Πίνακας 9. Μέση Τιμή (ΜΤ) και Τυπική Απόκλιση (ΤΑ) για την εργασιακή ικανοποίηση δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων από τις συνθήκες λειτουργίας

Στον Πίνακα 10 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα σχετικά με το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα από τους συναδέλφους τους. Από την ανάλυση προέκυψε ότι στο σύνολο των εργαζομένων, οι συμμετέχοντες συμφωνούν με το ότι συμπαθούν τους ανθρώπους με τους οποίους δουλεύουν μαζί (ΜΤ=4.3, ΤΑ=1.3) ενώ συμφωνούν και με το ότι περνούν καλά με τους συναδέλφους τους (ΜΤ=4.2, ΤΑ=1.4). Επιπλέον οι εργαζόμενοι αναγνώρισαν σε μικρότερο βαθμό ότι πρέπει να εργάζονται σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων τους (ΜΤ=3.2, ΤΑ=1.6) και ότι υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά τους (ΜΤ=3.1, ΤΑ=1.5). Η μέση τιμή τις ικανοποίησης από τους συναδέλφους τους βρέθηκε ίση με 4.0 (ΤΑ=1.0) και είναι ένδειξη ότι συνολικά οι εργαζόμενοι

ιδιωτικού και δημόσιου τομέα έχουν μέτριο προς υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από τους συναδέλφους τους.

Από τις συγκρίσεις μεταξύ εργαζομένων στο δημόσιο και εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα με χρήση του ελέγχου t-test για ανεξάρτητα δείγματα δεν παρατηρήθηκε σημαντική διαφοροποίηση αναφορικά με το επίπεδο ικανοποίησης τους από τους συναδέλφους τους (t=-1.549, p=0.123).

	Συνολικά		Δημόσιο		Ιδιωτικό		t	p
	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ		
Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω	4.3	1.3	4.2	1.4	4.5	1.1	-1.493	0.137
Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου	3.2	1.6	3.4	1.5	3.0	1.6	1.527	0.129
Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου	4.2	1.4	4.1	1.5	4.3	1.3	-0.951	0.343
Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά	3.1	1.5	3.2	1.6	3.1	1.4	0.417	0.677
Συνάδελφοι	**4.0**	**1.0**	**3.9**	**1.0**	**4.2**	**0.9**	**-1.549**	**0.123**

Πίνακας 10. Μέση Τιμή (ΜΤ) και Τυπική Απόκλιση (ΤΑ) για την εργασιακή ικανοποίηση δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων από τους συναδέλφους τους

Στον Πίνακα 11 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα σχετικά με το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα από τη φύση εργασία τους. Από την ανάλυση προέκυψε ότι στο σύνολο των εργαζομένων, οι συμμετέχοντες συμφωνούν με το ότι τους αρέσουν τα πράγματα που κάνουν στη δουλειά τους (ΜΤ=4.4, ΤΑ=1.4) ενώ συμφωνούν και με το ότι νιώθουν μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνουν (ΜΤ=4.1, ΤΑ=1.6). Επιπλέον οι εργαζόμενοι αναγνώρισαν ότι η εργασία τους είναι ευχάριστη (ΜΤ=4.0, ΤΑ=1.4). Η μέση τιμή τις ικανοποίησης από τους συναδέλφους τους βρέθηκε ίση με 4.1 (ΤΑ=1.2) και είναι ένδειξη ότι συνολικά οι εργαζόμενοι ιδιωτικού και δημόσιου τομέα έχουν μέτριο προς υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από τη φύση της εργασίας τους.

Από τις συγκρίσεις μεταξύ εργαζομένων στο δημόσιο και εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα με χρήση του ελέγχου t-test για ανεξάρτητα δείγματα παρατηρήθηκε σημαντική διαφοροποίηση αναφορικά με το επίπεδο ικανοποίησης τους από τη φύση της εργασίας τους (t=1.994, p=0.048). Αναλυτικότερα, οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα (ΜΤ=4.3, ΤΑ=1.0) είναι

περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα (ΜΤ=3.9, ΤΑ=1.3) αναφορικά με τη φύση της εργασίας τους.

	Συνολικά		Δημόσιο		Ιδιωτικό		t	p
	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ		
Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα	3.0	1.7	2.8	1.6	3.2	1.7	-1.751	0.082
Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου	4.4	1.4	4.5	1.3	4.2	1.6	1.651	0.101
Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω	4.1	1.6	4.4	1.4	3.9	1.7	2.080	0.039
Η εργασία μου είναι ευχάριστη	4.0	1.4	4.0	1.5	3.9	1.4	0.545	0.587
Φύση εργασίας	**4.1**	**1.2**	**4.3**	**1.0**	**3.9**	**1.3**	**1.994**	**0.048**

Πίνακας 11. Μέση Τιμή (ΜΤ) και Τυπική Απόκλιση (ΤΑ) για την εργασιακή ικανοποίηση δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων από τη φύση της εργασίας τους

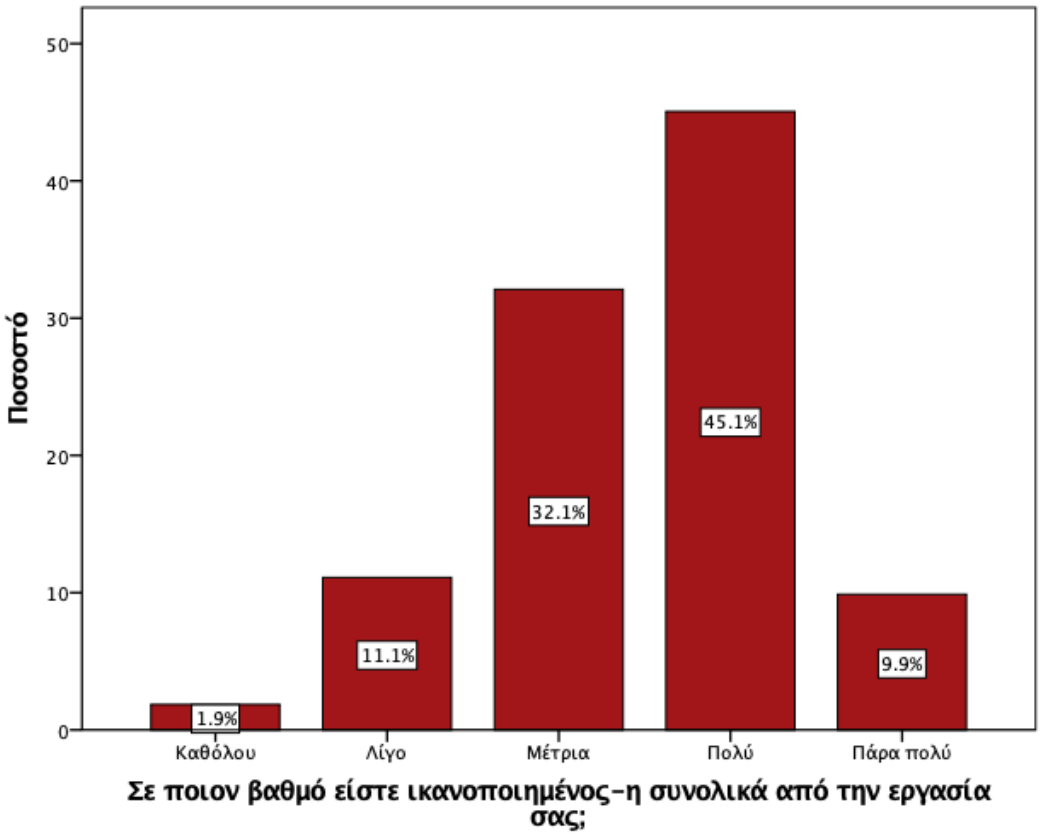
Στον Πίνακα 12 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα σχετικά με το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα από την επικοινωνία στο χώρο εργασία τους. Από την ανάλυση προέκυψε ότι στο σύνολο των εργαζομένων, οι συμμετέχοντες τείνουν να συμφωνήσουν με το ότι η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή (ΜΤ=3.7, ΤΑ=1.4) ενώ εκφράζουν ουδετερότητα αναφορικά με το αν συχνά αισθάνονται ότι δεν γνωρίζουν τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζονται (ΜΤ=3.3, ΤΑ=1.5). Επιπλέον οι εργαζόμενοι εκφράζουν ουδετερότητα αναφορικά με ότι τα εργασιακά καθήκοντα τους ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως (ΜΤ=3.2, ΤΑ=1.5). Η μέση τιμή τις ικανοποίησης από την επικοινωνία στο χώρο εργασίας βρέθηκε ίση με 3.8 (ΤΑ=1.0) και είναι ένδειξη ότι συνολικά οι εργαζόμενοι ιδιωτικού και δημόσιου τομέα έχουν μέτριο προς υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από την επικοινωνία στο χώρο εργασίας τους.

Από τις συγκρίσεις μεταξύ εργαζομένων στο δημόσιο και εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα με χρήση του ελέγχου t-test για ανεξάρτητα δείγματα παρατηρήθηκε σημαντική διαφοροποίηση αναφορικά με το επίπεδο ικανοποίησης τους από την επικοινωνία στο χώρο εργασίας (t=-2.145, p=0.033). Αναλυτικότερα, οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα (ΜΤ=4.0, ΤΑ=1.0) είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους στο δημόσιο τομέα (ΜΤ=3.7, ΤΑ=1.0) αναφορικά με την επικοινωνία στο χώρο εργασία τους.

	Συνολικά		Δημόσιο		Ιδιωτικό		t	p
	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ		
Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή	3.7	1.4	3.5	1.4	4.0	1.3	-2.325	0.021
Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι	3.0	1.6	3.1	1.6	2.8	1.6	1.530	0.128
Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι	3.3	1.5	3.4	1.6	3.1	1.5	1.505	0.134
Τα εργασιακά καθήκοντα ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως.	3.2	1.5	3.3	1.4	3.2	1.5	0.375	0.708
Επικοινωνία	**3.8**	**1.0**	**3.7**	**1.0**	**4.0**	**1.0**	**-2.154**	**0.033**

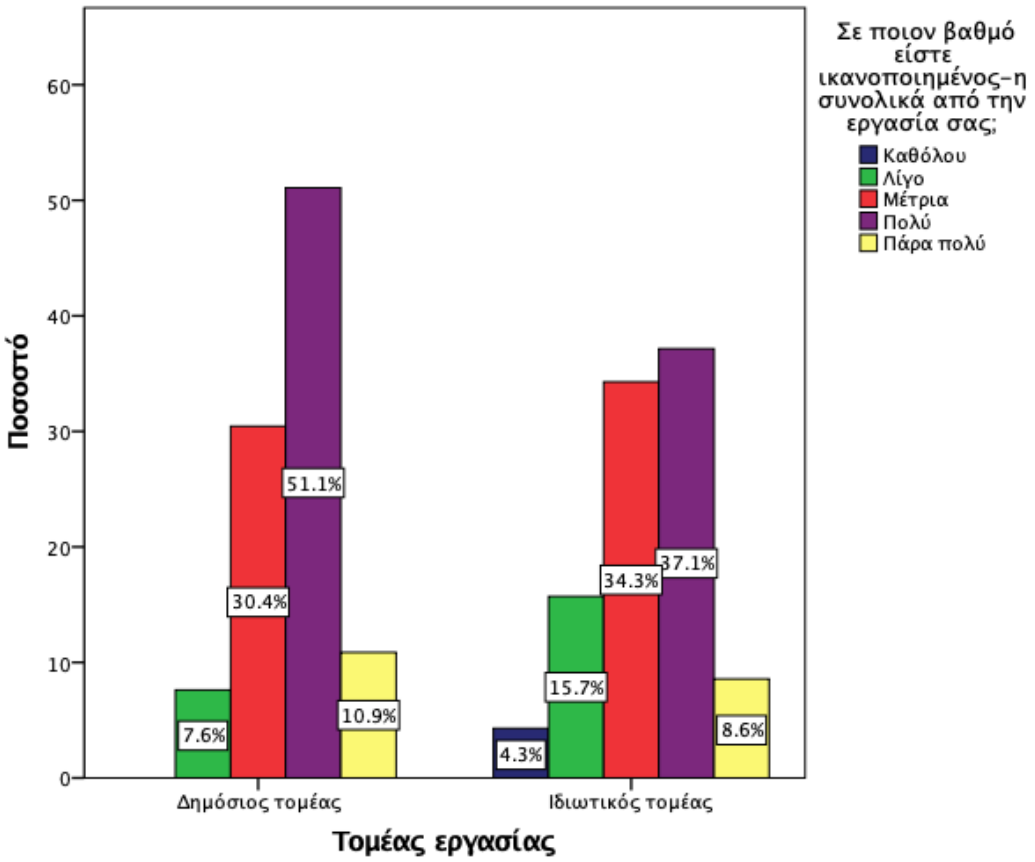
Πίνακας 12. Μέση Τιμή (ΜΤ) και Τυπική Απόκλιση (ΤΑ) για την εργασιακή ικανοποίηση δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων από την επικοινωνία στο χώρο εργασίας τους

Τέλος, στο Διάγραμμα 1 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των εργαζομένων αναφορικά με το συνολικό επίπεδο ικανοποίησης τους. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι το 55% των εργαζομένων εκφράζουν πολύ ή πάρα πολύ υψηλό επίπεδο γενικής ικανοποίησης ενώ το 12% εκφράζει χαμηλό ή πολύ χαμηλό επίπεδο γενικής ικανοποίησης. Τέλος, το 32.1% εκφράζει μέτριο επίπεδο γενικής ικανοποίησης.



Διάγραμμα 1. Αποτελέσματα για τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία των εργαζομένων

Στο Διάγραμμα 2 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των εργαζομένων αναφορικά με το συνολικό επίπεδο ικανοποίησης τους μεταξύ εργαζομένων ιδιωτικού και δημοσίου τομέα. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι το 62% των δημόσιων υπαλλήλων και το 45.7% των ιδιωτικών υπαλλήλων εκφράζουν πολύ ή πάρα πολύ υψηλό επίπεδο γενικής ικανοποίησης. Αντίθετα, το 7.6% των δημόσιων υπαλλήλων και το 20% των ιδιωτικών υπαλλήλων εκφράζουν χαμηλό ή πολύ χαμηλό επίπεδο γενικής ικανοποίησης. Ο έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 έδειξε ότι το επίπεδο ικανοποίησης δεν διαφοροποιείται σε σημαντικό βαθμό μεταξύ δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων ($\chi^2(4)=8.405$, $p=0.078$).



Διάγραμμα 2. Αποτελέσματα για τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία των εργαζομένων σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα

3.4 Παράγοντες που επηρεάζουν σε μεγαλύτερο βαθμό την συνολική ικανοποίηση δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων

Για να διερευνηθούν εκείνοι οι παράγοντες που συμβάλλουν σε υψηλότερο επίπεδο συνολικής ικανοποίησης πραγματοποιήθηκε ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με χρήση της μεθόδους τις προς τα εμπρός απαλοιφής (forward selection method). Η ανάλυση πραγματοποιήθηκε ξεχωριστά στο δείγμα δημόσιων υπαλλήλων και στο δείγμα ιδιωτικών υπαλλήλων. Η ανάλυση στο δείγμα των δημοσίων υπαλλήλων, Πίνακας 13, έδειξε ότι οι σημαντικότεροι παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης είναι η φύση της εργασίας (b=0.270, p=0.000), οι σχέσεις με τους συναδέλφους (b=0.207, p=0.003) και οι δυνατότητες προαγωγής (b=0.199,p=0.008). Οι τρείς παράγοντες ερμηνεύουν το 36.4% της συνολικής ικανοποίησης των δημοσίων υπαλλήλων (R^2=0.364, F=16.813, p=0.000)

	Μη τυποποιημένοι συντελεστές		Τυποποιημένοι συντελεστές	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Σταθερά)	2.207	.308		7.158	.000
Φύση εργασία	.340	.070	.473	4.866	.000
(Σταθερά)	1.528	.345		4.425	.000
Φύση εργασία	.275	.068	.382	4.042	.000
Συνάδελφοι	.248	.069	.337	3.571	.001
(Σταθερά)	1.232	.350		3.522	.001
Φύση εργασία	.270	.065	.375	4.125	.000
Συνάδελφοι	.207	.068	.282	3.019	.003
Προαγωγή	.199	.073	.246	2.730	.008

Πίνακας 13. Αποτελέσματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή το συνολικό επίπεδο ικανοποίησης και ανεξάρτητες μεταβλητές τους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης στο δείγμα των δημοσίων υπαλλήλων

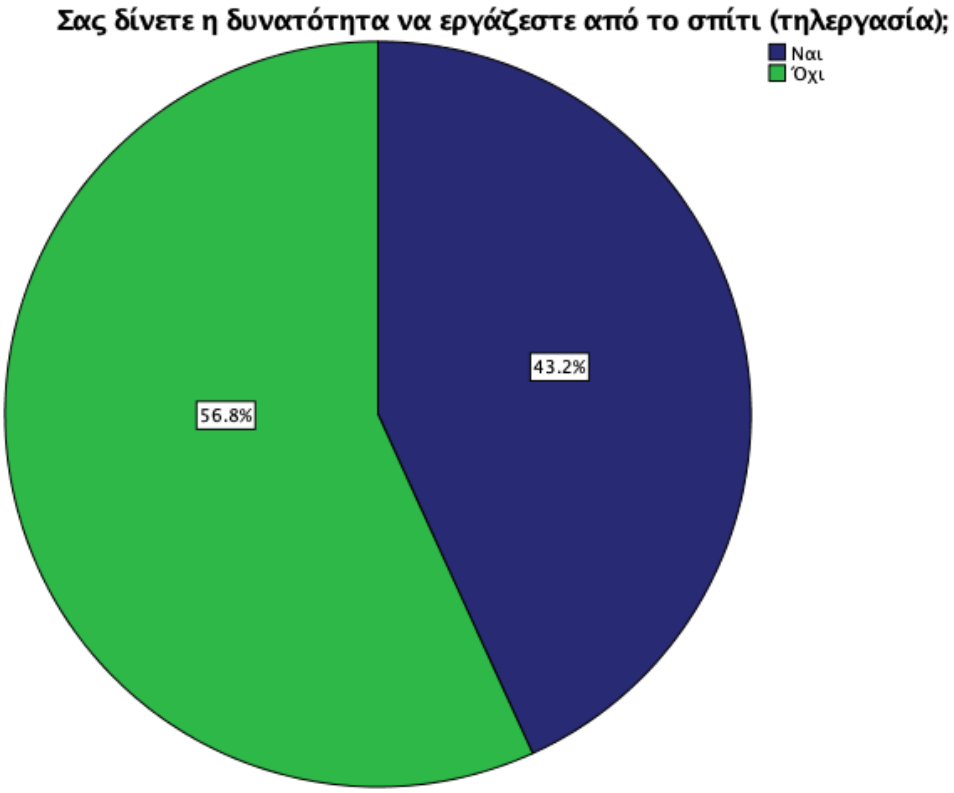
Η ανάλυση στο δείγμα των ιδιωτικών υπαλλήλων, Πίνακας 14, έδειξε ότι οι σημαντικότεροι παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης είναι η φύση της εργασίας (b=0.404, p=0.000) και ο μισθός (b=0.306,p=0.000). Οι δύο παράγοντες ερμηνεύουν το 57% της συνολικής ικανοποίησης των ιδιωτικών υπαλλήλων (R^2=0.570, F=40.170, p=0.000)

	Μη τυποποιημένοι συντελεστές		Τυποποιημένοι συντελεστές	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Σταθερά)	1.215	.305		3.982	.000
Φύση εργασία	.543	.074	.695	7.357	.000
(Σταθερά)	.822	.295		2.785	.007
Φύση εργασία	.404	.076	.517	5.287	.000
Μισθός	.306	.082	.366	3.748	.000

Πίνακας 14. Αποτελέσματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή το συνολικό επίπεδο ικανοποίησης και ανεξάρτητες μεταβλητές τους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης στο δείγμα των ιδιωτικών υπαλλήλων

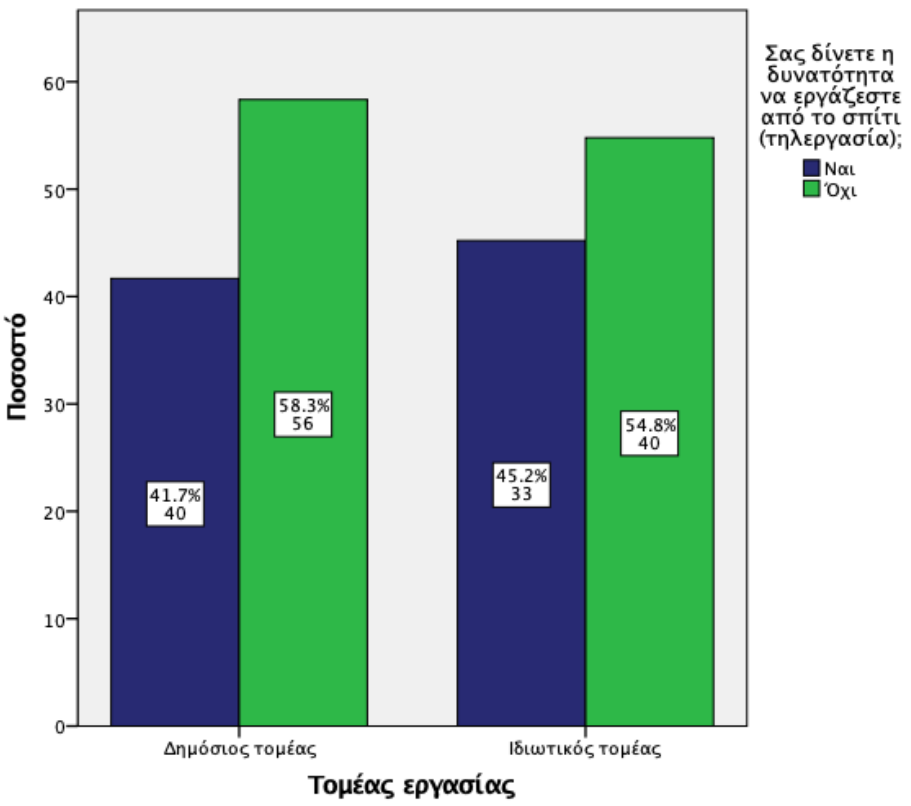
3.5 Τηλεργασία, παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης και συνολική ικανοποίηση

Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα ευρήματα αναφορικά με την τηλεργασία στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα και το κατά πόσο αυτή επιδρά στην ικανοποίηση των εργαζομένων. Από το Διάγραμμα 3 προκύπτει ότι το 43.2% (ν=43) του συνόλου των εργαζομένων εργάζονται μέσω του θεσμού της τηλεργασίας.



Διάγραμμα 3. Αποτελέσματα για το ποσοστό εργαζομένων που έχουν τη δυνατότητα τηλεργασίας

Από το Διάγραμμα 4 προκύπτει ότι το 41.7% (ν=40) των δημόσιων υπαλλήλων και το 45.2% (ν-33) των ιδιωτικών υπαλλήλων εργάζονται μέσω του θεσμού της τηλεργασίας. Ο έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 δεν ανέδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ποσοστών των εργαζομένων ιδιωτικού και δημόσιου τομέα που εργάζονται μέσω του θεσμού της τηλεργασίας ($\chi^2(1)=0.212$, $p=0.645$).



Διάγραμμα 4. Αποτελέσματα για το ποσοστό εργαζομένων που έχουν τη δυνατότητα τηλεργασίας στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα

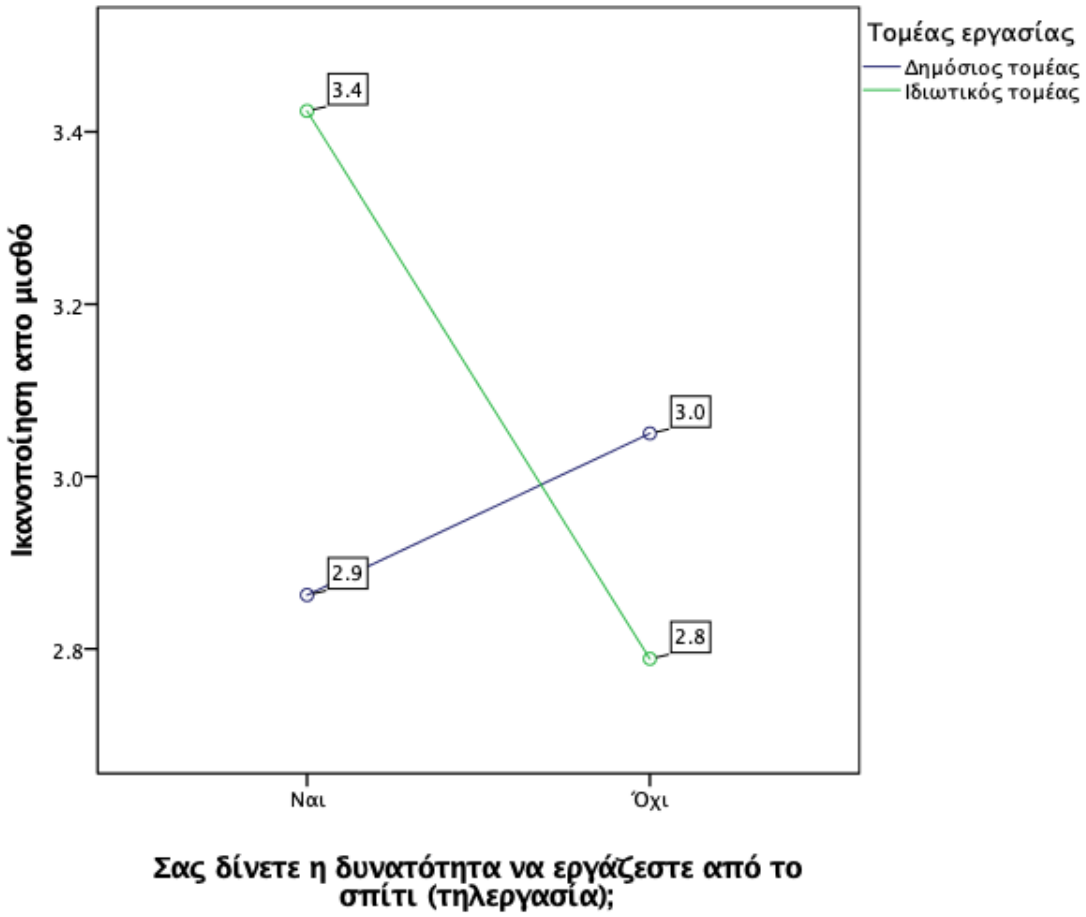
Από τον Πίνακα 15 προκύπτει ότι το 95% (ν=38) των δημοσίων υπαλλήλων εργάζονται μέσω τηλεργασίας λόγο της πανδημίας. Αντίθετα, το 58.3% (ν=21) των ιδιωτικών υπαλλήλων εργάζονται μέσω τηλεργασίας λόγο της πανδημίας ενώ το 41.7% (ν=15) εργάζονται μέσω τηλεργασίας λόγω πολιτικής του οργανισμού/επιχείρησης. Τέλος, προκύπτει ότι από το σύνολο των δημοσίων υπαλλήλων που εργάζονται μέσω τηλεργασίας, το 21.4% (ν=9) εργάζονται σε ποσοστό έως 20%, το 23.8% (ν=10) εργάζονται σε ποσοστό 21%-40%, το 23.8% (ν=10) εργάζονται σε ποσοστό 41%-60%, το 4.8% (ν=2) εργάζονται σε ποσοστό 61%-80% και το 26.2% (ν=11) εργάζονται σε ποσοστό άνω του 81%. Από το σύνολο των ιδιωτικών υπαλλήλων που εργάζονται μέσω τηλεργασίας, το 19.4% (ν=7) εργάζονται σε ποσοστό έως 20%, το 2.8% (ν=1) εργάζονται σε ποσοστό 21%-40%, το 19.4% (ν=7) εργάζονται σε ποσοστό 41%-60%, το 19.4% (ν=7) εργάζονται σε ποσοστό 61%-80% και το 38.9% (ν=14) εργάζονται σε ποσοστό άνω του 81%.

		Δημόσιο		Ιδιωτικό	
		n	%	n	%
Ο θεσμός της τηλεργασίας εφαρμοζόταν πάντα από τον οργανισμό/επιχείρηση που απασχολείστε;	Ναι, είναι πολιτική του οργανισμού/της επιχείρησης	2	5.0%	15	41.7%
	Όχι είναι συνέπεια της πανδημίας	38	95.0%	21	58.3%
Σε ποιο ποσοστό εργάζεστε από το σπίτι;	Έως 20%	9	21.4%	7	19.4%
	21%-40%	10	23.8%	1	2.8%
	41% έως 60%	10	23.8%	7	19.4%
	61% έως 80%	2	4.8%	7	19.4%
	81% και πάνω	11	26.2%	14	38.9%

Πίνακας 15. Αποτελέσματα για το θεσμό της τηλεργασίας σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα

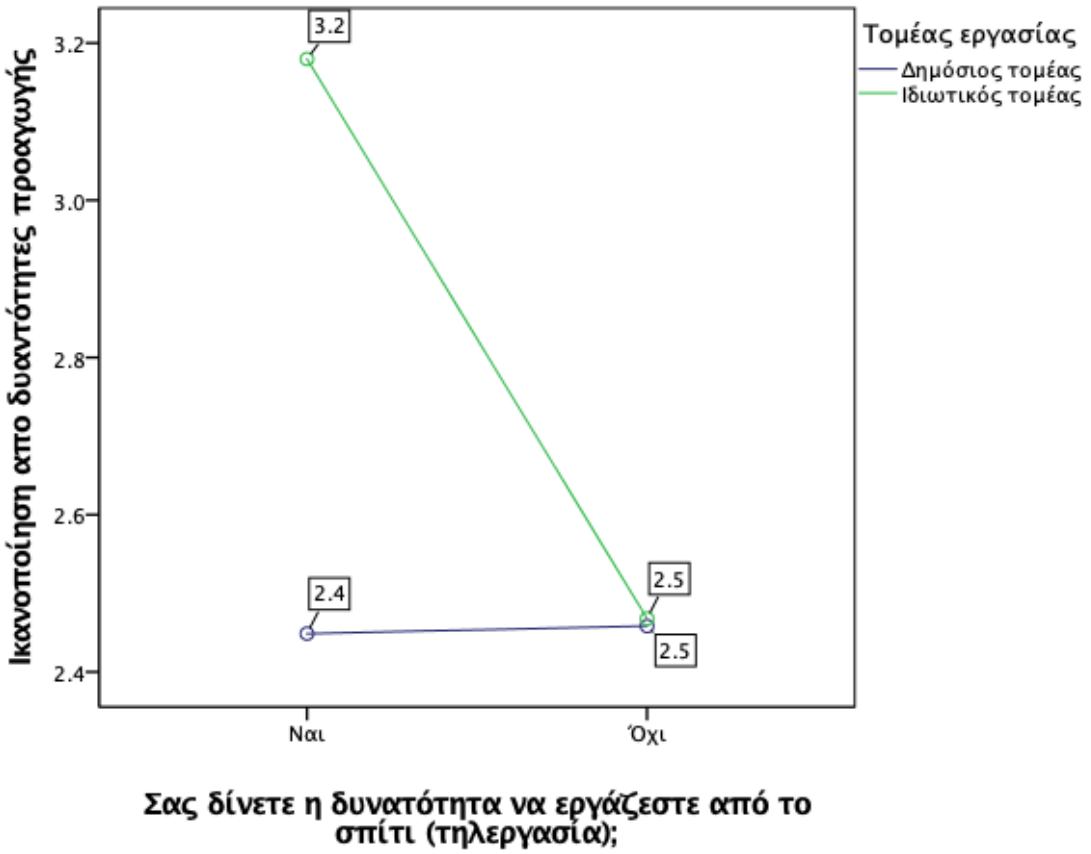
Στη συνέχεια διερευνήθηκε ανάλυση για την διαφοροποίηση του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ως προς το αν εργάζονται σε καθεστώς τηλεργασίας. Για το σκοπό αυτό χρησιμοποιήθηκε ανάλυση διακύμανσης δύο παραγόντων (two-way ANOVA). Σκοπός της συγκεκριμένης ανάλυσης είναι να αναδείξει τόσο την επίδραση της τηλεργασίας στην ικανοποίηση των εργαζομένων συνολικά αλλά και να αναδείξει αν η τηλεργασία επιδρά διαφορετικά στην ικανοποίηση των δημόσιων υπαλλήλων σε σύγκριση με την ικανοποίηση των ιδιωτικών υπαλλήλων. Τα αποτελέσματα έδειξαν στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση της τηλεργασίας στην ικανοποίηση από τις δυνατότητες προαγωγής ($F=4.733$, $p=0.031$), τον προϊστάμενο ($F=8.037$, $p=0.005$), τις ενδεχόμενες ανταμοιβές ($F=4.754$, $p=0.031$), τη σχέση με συναδέλφους ($F=4.935$, $p=0.028$), τη φύση της εργασίας ($F=5.594$, $p=0.019$). Επιπλέον, προέκυψε σημαντική αλληλεπίδραση τηλεργασίας και τομέα εργασίας στην ικανοποίηση από το μισθό ($F=5.868$, $p=0.017$), στην ικανοποίηση από τις δυνατότητες προαγωγής ($F=4.99$, $p=0.027$), στην ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας ($F=7.168$, $p=0.008$) και στην ικανοποίηση από τις συνθήκες λειτουργίας ($F=6.718$, $p=0.010$).

Από το Διάγραμμα 5 προκύπτει ότι η τηλεργασία επιδρά με διαφορετικό τρόπο στην ικανοποίηση που εκφράζουν από το μισθό οι δημόσιοι και οι ιδιωτικοί υπάλληλοι. Αναλυτικότερα, παρατηρείται ότι η ύπαρξη της τηλεργασίας στον ιδιωτικό τομέα αυξάνει το επίπεδο ικανοποίηση από το μισθό (από 2.8 σε 3.4). Αντίθετα, η ύπαρξη της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα αφήνει ανεπηρέαστο το επίπεδο ικανοποίηση από το μισθό (από 3.0 σε 2.9).



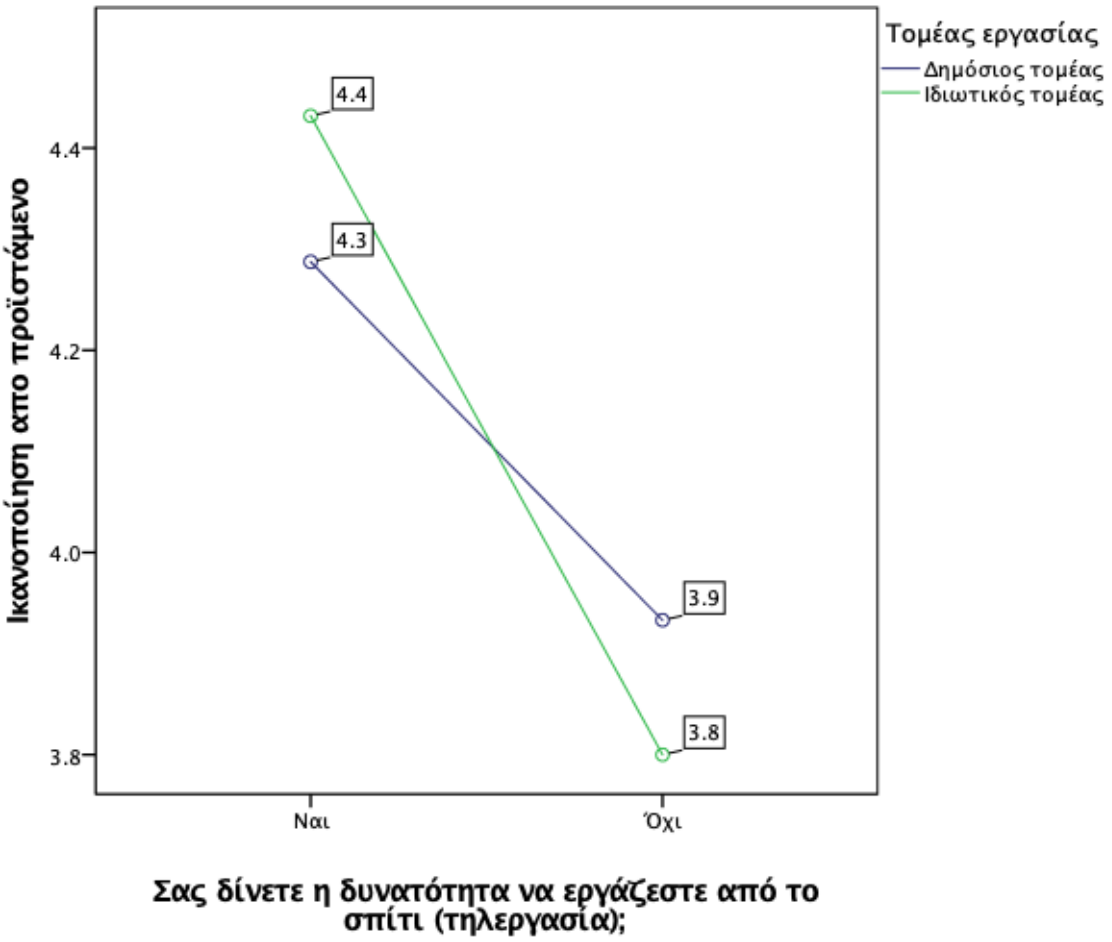
Διάγραμμα 5. Αποτελέσματα αλληλεπίδρασης τομέα εργασίας και τηλεργασίας στην ικανοποίηση από το μισθό

Από το Διάγραμμα 6 προκύπτει ότι η τηλεργασία επιδρά με διαφορετικό τρόπο στην ικανοποίηση που εκφράζουν από τις δυνατότητες προαγωγής οι δημόσιοι και οι ιδιωτικοί υπάλληλοι. Αναλυτικότερα, παρατηρείται ότι η ύπαρξη της τηλεργασίας στον ιδιωτικό τομέα αυξάνει το επίπεδο ικανοποίηση από τις δυνατότητες προαγωγής (από 2.5 σε 3.3). Αντίθετα, η ύπαρξη της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα αφήνει ανεπηρέαστο το επίπεδο ικανοποίηση από τις δυνατότητες προαγωγής (από 2.5 σε 2.4).



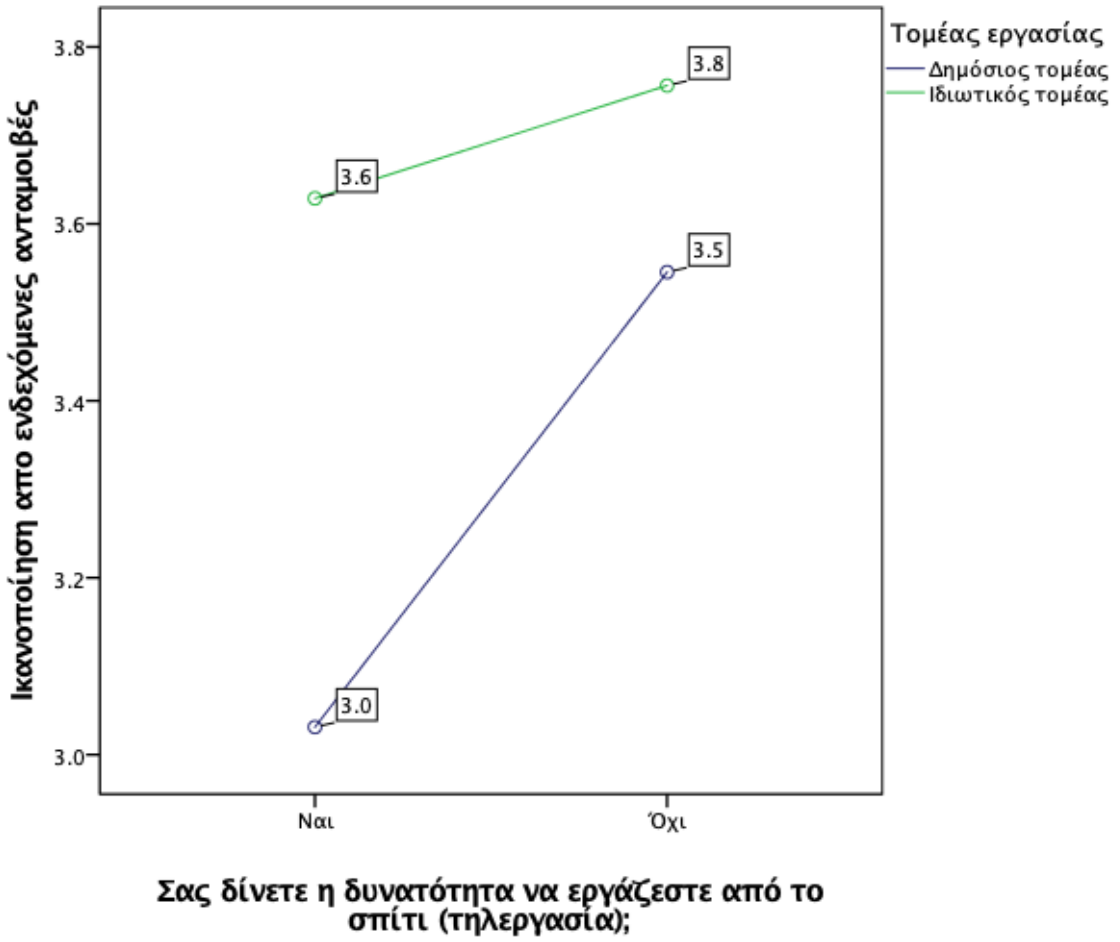
Διάγραμμα 6. Αποτελέσματα αλληλεπίδρασης τομέα εργασίας και τηλεργασίας στην ικανοποίηση από τις δυνατότητες προαγωγής

Από το Διάγραμμα 7 προκύπτει ότι η τηλεργασία επιδρά με παρόμοιο τρόπο στην ικανοποίηση που εκφράζουν από τον προϊστάμενο τους οι δημόσιοι και οι ιδιωτικοί υπάλληλοι. Αναλυτικότερα, παρατηρείται ότι η ύπαρξη της τηλεργασίας τόσο στον ιδιωτικό τομέα (από 3.8 σε 4.4) όσο και στο δημόσιο τομέα (από 3.8 σε 4.3) αυξάνει το επίπεδο ικανοποίηση από τον προϊστάμενο.



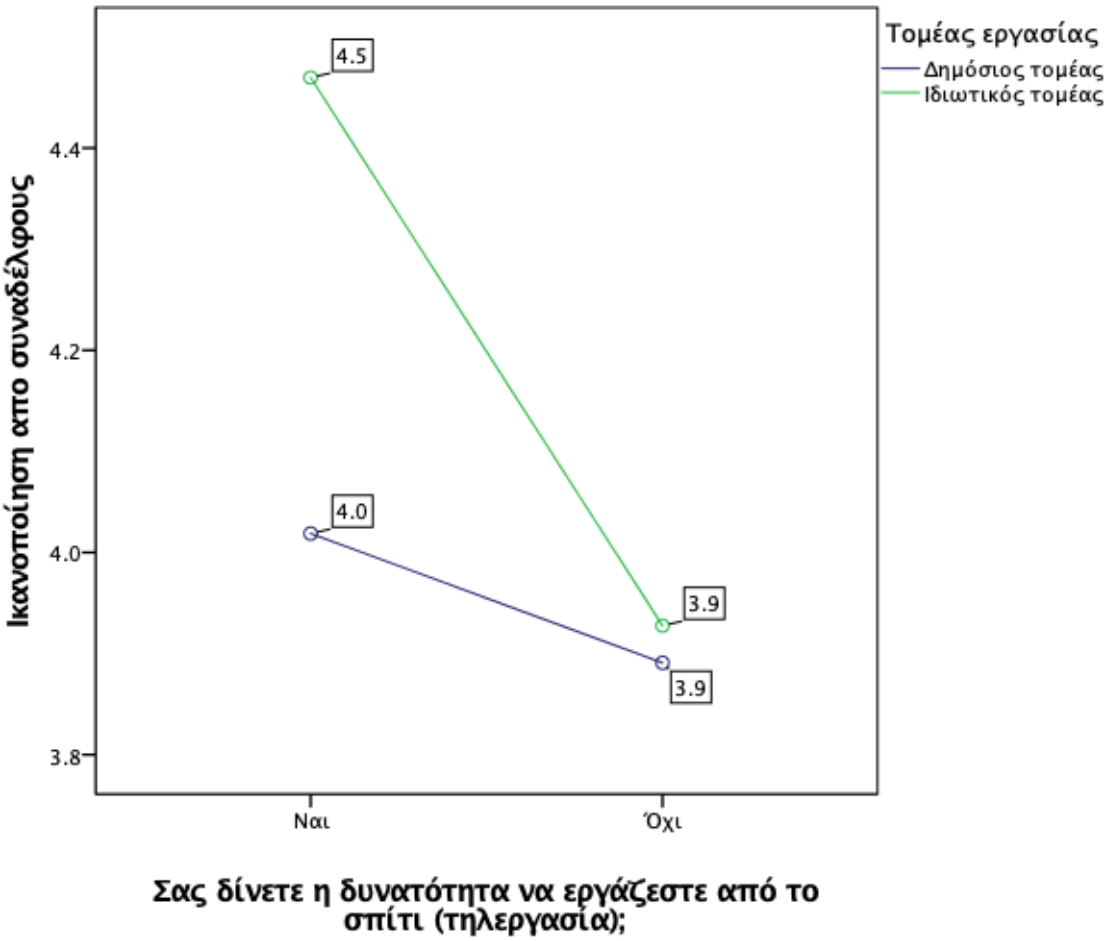
Διάγραμμα 7. Αποτελέσματα αλληλεπίδρασης τομέα εργασίας και τηλεργασίας στην ικανοποίηση από τον προϊστάμενο

Από το Διάγραμμα 8 προκύπτει ότι η τηλεργασία επιδρά με παρόμοιο τρόπο στην ικανοποίηση που εκφράζουν από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές τους οι δημόσιοι και οι ιδιωτικοί υπάλληλοι. Αναλυτικότερα, παρατηρείται ότι η ύπαρξη της τηλεργασίας τόσο στον ιδιωτικό τομέα (από 3.8 σε 3.6) όσο και στο δημόσιο τομέα (από 3.5 σε 3.0) μειώνει το επίπεδο ικανοποίηση από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές.



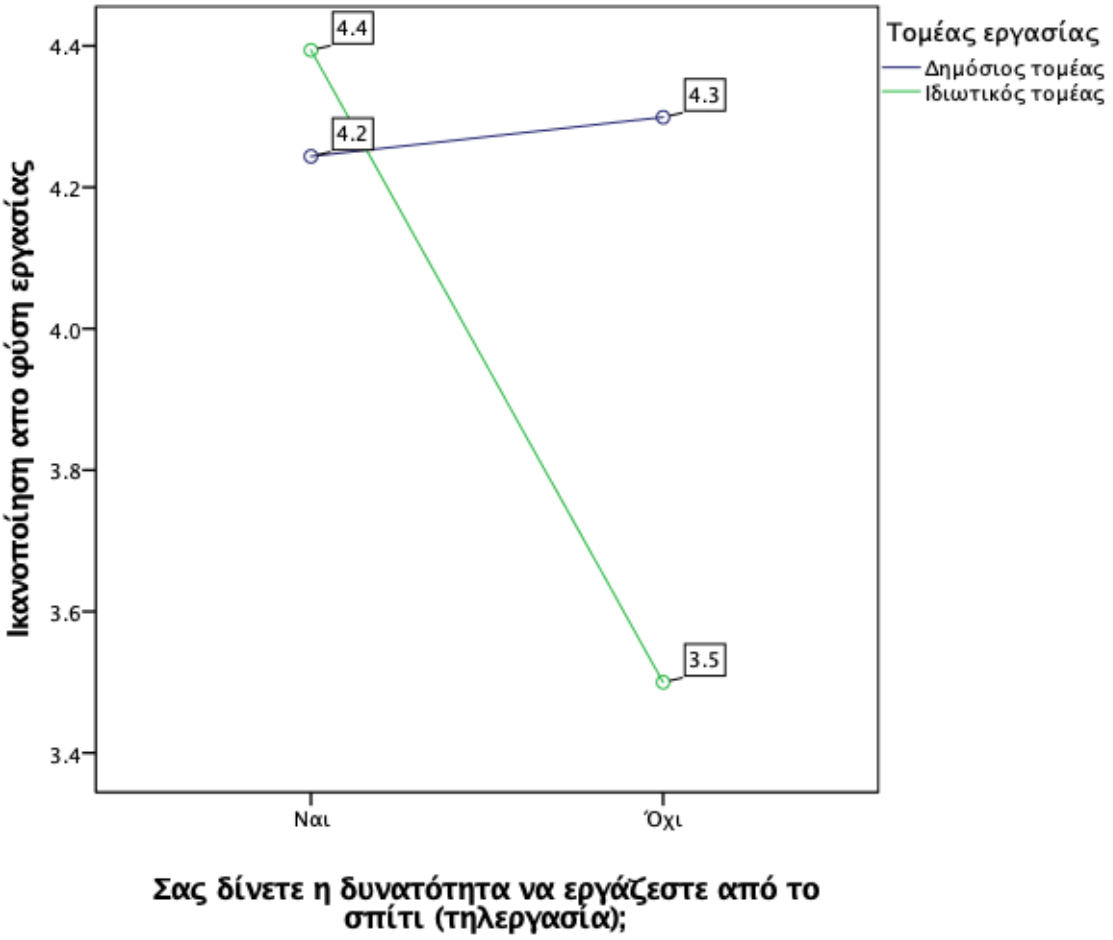
Διάγραμμα 8. Αποτελέσματα αλληλεπίδρασης τομέα εργασίας και τηλεργασίας στην ικανοποίηση από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές

Από το Διάγραμμα 9 προκύπτει ότι η τηλεργασία επιδρά με παρόμοιο τρόπο στην ικανοποίηση που εκφράζουν από τους συναδέλφους τους οι δημόσιοι και οι ιδιωτικοί υπάλληλοι. Αναλυτικότερα, παρατηρείται ότι η ύπαρξη της τηλεργασίας τόσο στον ιδιωτικό τομέα (από 3.9 σε 4.5) όσο και στο δημόσιο τομέα (από 3.9 σε 4.0) αυξάνει το επίπεδο ικανοποίηση από τους συναδέλφους τους.



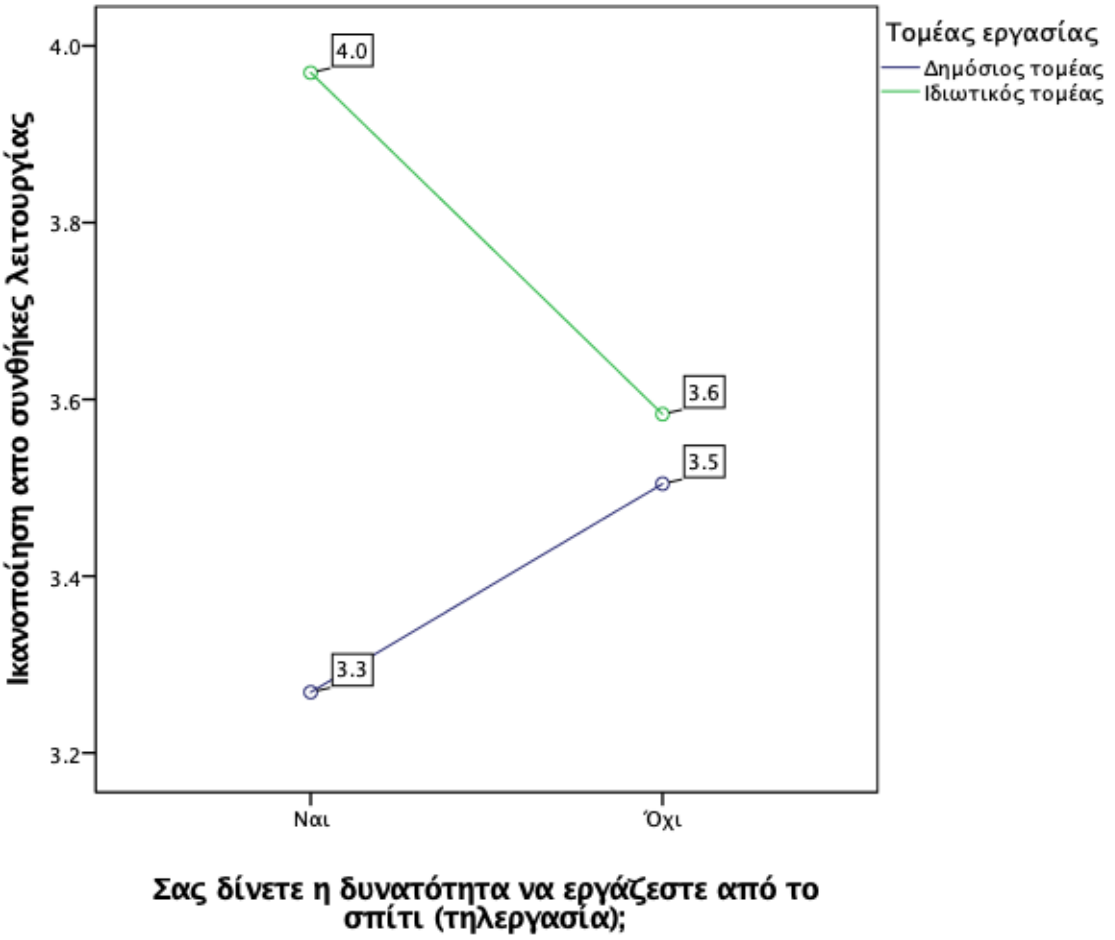
Διάγραμμα 9. Αποτελέσματα αλληλεπίδρασης τομέα εργασίας και τηλεργασίας στην ικανοποίηση από τους συναδέλφους

Από το Διάγραμμα 10 προκύπτει ότι η τηλεργασία επιδρά με διαφορετικό τρόπο στην ικανοποίηση που εκφράζουν από τη φύση της εργασία τους οι δημόσιοι και οι ιδιωτικοί υπάλληλοι. Αναλυτικότερα, παρατηρείται ότι η ύπαρξη της τηλεργασίας στον ιδιωτικό τομέα αυξάνει το επίπεδο ικανοποίηση από τη φύση της εργασία τους (από 3.5 σε 4.4). Αντίθετα, στο δημόσιο τομέα η ύπαρξη της τηλεργασίας μειώνει (σε ελάχιστο βαθμό) το επίπεδο ικανοποίηση από τη φύση της εργασία τους (από 4.3 σε 4.2)



Διάγραμμα 10. Αποτελέσματα αλληλεπίδρασης τομέα εργασίας και τηλεργασίας στην ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας

Τέλος, από το Διάγραμμα 11 προκύπτει ότι η τηλεργασία επιδρά με διαφορετικό τρόπο στην ικανοποίηση που εκφράζουν από τις συνθήκες λειτουργίας οι δημόσιοι και οι ιδιωτικοί υπάλληλοι. Αναλυτικότερα, παρατηρείται ότι η ύπαρξη της τηλεργασίας στον ιδιωτικό τομέα αυξάνει το επίπεδο ικανοποίηση από τις συνθήκες λειτουργίας (από 3.6 σε 4). Αντίθετα, στο δημόσιο τομέα η ύπαρξη της τηλεργασίας μειώνει (σε μικρό βαθμό) το επίπεδο ικανοποίηση από τις συνθήκες λειτουργίας (από 3.5 σε 3.3)



Διάγραμμα 11. Αποτελέσματα αλληλεπίδρασης τομέα εργασίας και τηλεργασίας στην ικανοποίηση από τις συνθήκες λειτουργίας

3.6Πρόθεση παραμονής στην εργασία, εργασιακή ικανοποίηση και συνολική ικανοποίηση

Στην επόμενη ενότητα του κεφαλαίου των αποτελεσμάτων παρουσιάζονται τα ευρήματα αναφορικά με την πρόθεση παραμονής των εργαζομένων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Η κλίμακα της πρόθεσης παραμονής υπολογίστηκε αντιστρέφοντας την κωδικοποίηση και στις πέντε ερωτήσεις με σκοπό υψηλότερη τιμή να είναι ένδειξη υψηλότερης πρόθεσης παραμονής καθώς και οι πέντε ερωτήσεις ήταν αρνητικά διατυπωμένες.

Από τον Πίνακα 16 προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα (ΜΤ=3.7, ΤΑ=0.9) εκφράζουν υψηλότερη πρόθεση παραμονής στην εργασίας τους σε σύγκριση με τους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα (ΜΤ=3.2, ΤΑ=1.1), (t=2.812, p=0.006).

	Συνολικά		Δημόσιο		Ιδιωτικό		t	p
	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ		
Υπάρχουν πολλές στιγμές που αισθάνομαι πως θα ήθελα να εργάζομαι σε κάποιον άλλον φορέα	2.8	1.3	2.7	1.3	3.0	1.3	-1.371	0.172
Υπάρχουν στιγμές που αισθάνομαι πως θέλω να δηλώσω παραίτηση από την εργασία μου	2.4	1.4	2.2	1.3	2.7	1.6	-2.088	0.038
Υπάρχουν στιγμές που πιστεύω πως το να εργάζομαι σε κάποιον άλλον φορέα θα είχε μεγαλύτερο ενδιαφέρον	2.8	1.4	2.6	1.3	3.1	1.4	-2.301	0.023
Υπάρχουν στιγμές που πιστεύω πως το να εργάζομαι σε κάποιον άλλον φορέα θα ήταν πιο εύκολο	2.7	1.2	2.7	1.2	2.9	1.3	-1.088	0.278
Σκοπεύω να εγκαταλείψω την εργασία μου εντός του επόμενου έτους	1.7	1.1	1.4	.9	2.1	1.2	-4.439	0.000
Πρόθεση παραμονής	**3.5**	**1.0**	**3.7**	**.9**	**3.2**	**1.1**	**2.812**	**0.006**

Πίνακας 16. Αποτελέσματα για την πρόθεση παραμονής

Για να διερευνηθούν εκείνοι οι παράγοντες που συμβάλλουν σε υψηλότερο επίπεδο πρόθεσης παραμονής πραγματοποιήθηκε ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με χρήση της μεθόδους της προς τα εμπρός απαλοιφής (forward selection method). Η ανάλυση πραγματοποιήθηκε ξεχωριστά στο δείγμα δημόσιων υπαλλήλων και στο δείγμα ιδιωτικών υπαλλήλων. Η ανάλυση στο δείγμα των δημοσίων υπαλλήλων, Πίνακας 17, έδειξε ότι οι σημαντικότεροι παράγοντες για την πρόβλεψη της πρόθεσης παραμονής είναι η φύση της εργασίας (b=0.313, p=0.000), οι σχέσεις με τους συναδέλφους (b=0.358, p=0.000) και ο μισθός (b=0.240,p=0.001). Οι τρείς παράγοντες ερμηνεύουν το 45.7% της συνολικής πρόθεσης παραμονής των δημοσίων υπαλλήλων (R^2=0.457, F=25.450, p=0.000).

	Μη τυποποιημένοι συντελεστές		Τυποποιημένοι συντελεστές	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Σταθερά)	1.751	.313		5.598	.000
Συνάδελφοι	.494	.078	.563	6.323	.000
(Σταθερά)	.883	.381		2.317	.023
Συνάδελφοι	.411	.077	.469	5.345	.000
Φύση εργασία	.277	.078	.313	3.575	.001
(Σταθερά)	.221	.411		.537	.592
Συνάδελφοι	.358	.074	.409	4.823	.000
Φύση εργασία	.313	.074	.354	4.225	.000
Μισθός	.240	.072	.271	3.340	.001

Πίνακας 17. Αποτελέσματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την πρόθεση παραμονής και ανεξάρτητες μεταβλητές τους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης στο δείγμα των δημοσίων υπαλλήλων

Η ανάλυση στο δείγμα των ιδιωτικών υπαλλήλων, Πίνακας 18, έδειξε ότι οι σημαντικότεροι παράγοντες για την πρόβλεψη της πρόθεσης παραμονής είναι η φύση της εργασίας (b=0.306, p=0.002) και ο μισθός (b=0.446, p=0.000). Οι δύο παράγοντες ερμηνεύουν το 46.7% της πρόθεσης παραμονής των ιδιωτικών υπαλλήλων (R^2=0.467, F=28.018, p=0.000).

	Μη τυποποιημένοι συντελεστές		Τυποποιημένοι συντελεστές	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Σταθερά)	1.385	.318		4.352	.000
Μισθός	.606	.096	.629	6.318	.000
(Σταθερά)	.665	.372		1.787	.079
Μισθός	.446	.102	.463	4.360	.000
Φύση εργασίας	.306	.096	.340	3.201	.002

Πίνακας 18. Αποτελέσματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την πρόθεση παραμονής και ανεξάρτητες μεταβλητές τους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης στο δείγμα των ιδιωτικών υπαλλήλων

3.7 Διαφοροποίηση ικανοποίησης δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους

Στην τελευταία ενότητα παρουσιάζονται τα ευρήματα των ελέγχων t-test και one-way ANOVA για τη διαφοροποίηση του επιπέδου ικανοποίησης των εργαζομένων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης ως προς το φύλο των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα και ως προς το φύλο των εργαζομένων στο ιδιωτικό τομέα παρουσιάζονται στους Πίνακες 19 και 20, αντίστοιχα. Η ανάλυση έδειξε ότι το φύλο των εργαζομένων δε διαφοροποιεί σε σημαντικό βαθμό το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, αντίστοιχα, καθώς σε όλες τις περιπτώσεις παρατηρήθηκε p>0.05.

	Φύλο				t	p
	Άντρας		Γυναίκα			
	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ		
Μισθός	2.8	1.1	3.0	.9	-1.018	0.311
Προαγωγή	2.6	1.0	2.4	.9	0.975	0.332
Εποπτεία	4.0	1.0	4.1	1.1	-0.626	0.533
Προνόμια και οφέλη	2.9	.8	2.8	.9	0.481	0.632
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	3.6	1.1	3.2	.9	2.020	0.065
Συνάδελφοι	4.0	1.1	3.9	1.0	0.491	0.625
Φύση εργασία	4.3	1.0	4.3	1.1	-0.080	0.937
Επικοινωνία	3.9	.9	3.5	1.1	1.774	0.079
Συνθήκες Λειτουργίας	3.6	.8	3.3	.6	2.174	0.054
Πρόθεση παραμονής	3.8	.9	3.6	.9	0.713	0.471

Πίνακας 19. Αποτελέσματα ελέγχου t-test για την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα ως προς το φύλο

	Φύλο				t	p
	Άντρας		Γυναίκα			
	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ		
Μισθός	3.1	1.2	3.1	1.3	0.187	0.852
Προαγωγή	2.7	1.1	2.8	1.2	-0.390	0.698
Εποπτεία	3.9	1.3	4.3	1.0	-1.468	0.147
Προνόμια και οφέλη	3.2	1.1	3.2	1.3	0.100	0.921
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	3.7	.7	3.7	1.1	0.178	0.859
Συνάδελφοι	4.1	.8	4.3	1.0	-1.067	0.290
Φύση εργασία	3.8	1.4	4.1	1.2	-0.852	0.397
Επικοινωνία	3.9	1.0	4.2	1.1	-1.391	0.169
Συνθήκες Λειτουργίας	3.8	.8	3.8	.9	0.031	0.975
Πρόθεση παραμονής	3.2	1.2	3.2	1.1	0.033	0.974

Πίνακας 20. Αποτελέσματα ελέγχου t-test για την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στο ιδιωτικό τομέα ως προς το φύλο

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης ως προς την ηλικιακή ομάδα των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα και ως προς το φύλο των εργαζομένων στο ιδιωτικό τομέα παρουσιάζονται στους Πίνακες 21 και 22, αντίστοιχα. Η ανάλυση έδειξε ότι η ηλικία των εργαζομένων διαφοροποιεί σε σημαντικό βαθμό το επίπεδο ικανοποίησης των δημόσιων υπαλλήλων στους τομείς που αφορούν τα προνόμια και οφέλη ($F=3.854$, $p=0.012$) και της επικοινωνίας ($F=3.351$, $p=0.022$). Αντίθετα, η ανάλυση έδειξε ότι η ηλικία των εργαζομένων δεν διαφοροποιεί σε σημαντικό βαθμό το επίπεδο ικανοποίησης των ιδιωτικών υπαλλήλων ($p>0.05$). Αναλυτικότερα, παρατηρήθηκε ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι ηλικίας 40 έως 49 ετών είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τα προνόμια και οφέλη ενώ είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από την επικοινωνία στο χώρο εργασίας.

	Ηλικία								F	p
	18-29		30-39		40-49		50+			
	MT	TA	MT	TA	MT	TA	MT	TA		
Μισθός	3.4	1.0	3.1	.9	2.8	1.0	3.1	1.2	0.330	0.804
Προαγωγή	2.5	.7	2.3	.9	2.4	.9	2.7	1.1	1.059	0.371
Εποπτεία	5.0	.8	4.5	1.4	3.9	1.0	3.8	.8	0.662	0.577
Προνόμια και οφέλη	2.7	.6	2.7	.8	2.9	.9	2.7	.8	3.854	0.012
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	3.6	.7	3.4	1.1	3.2	.9	3.7	1.1	0.613	0.608
Συνάδελφοι	4.0	.8	4.3	1.2	3.8	1.0	4.0	1.1	1.421	0.242
Φύση εργασία	4.8	.9	4.8	1.0	4.0	1.0	4.2	1.0	1.310	0.276
Επικοινωνία	3.8	.6	3.7	1.2	3.6	1.0	3.9	1.0	3.351	0.022
Συνθήκες Λειτουργίας	3.2	.5	3.3	.6	3.4	.7	3.7	.8	0.502	0.682
Πρόθεση παραμονής	3.7	1.0	3.9	.8	3.6	.9	3.7	1.0	1.686	0.176

Πίνακας 21. Αποτελέσματα ελέγχου one-way ANOVA για την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα ως προς την ηλικιακή ομάδα

	Ηλικία									
	18-29		30-39		40-49		50+		F	p
	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ		
Μισθός	3.0	1.1	2.9	1.3	3.4	1.3	2.8	.7	0.547	0.652
Προαγωγή	2.4	.6	2.9	1.3	2.8	1.3	3.0	1.0	0.947	0.423
Εποπτεία	3.8	.8	4.2	1.3	4.3	.9	3.6	1.5	0.494	0.688
Προνόμια και οφέλη	3.0	.9	3.0	1.4	3.2	1.1	3.4	1.1	1.506	0.221
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	4.0	.6	3.5	1.2	3.6	.8	3.9	.7	0.418	0.741
Συνάδελφοι	4.0	.9	4.1	1.0	4.4	.8	4.1	.9	0.857	0.468
Φύση εργασία	3.6	1.2	4.2	1.4	3.9	1.2	3.6	1.5	0.977	0.409
Επικοινωνία	3.7	.9	4.0	1.2	4.2	.9	4.1	1.3	0.786	0.506
Συνθήκες Λειτουργίας	3.8	.7	3.9	1.0	3.6	.9	3.7	.6	0.530	0.663
Πρόθεση παραμονής	2.8	1.2	3.2	1.1	3.3	1.1	3.4	1.2	0.569	0.637

Πίνακας 22. Αποτελέσματα ελέγχου one-way ANOVA για την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στο ιδιωτικό τομέα ως προς την ηλικιακή ομάδα

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης ως προς τα έτη προϋπηρεσίας των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα στο ιδιωτικό τομέα παρουσιάζονται στους Πίνακες 23 και 24, αντίστοιχα. Η ανάλυση έδειξε ότι η προϋπηρεσία των εργαζομένων διαφοροποιεί σε σημαντικό βαθμό το επίπεδο ικανοποίησης των δημόσιων υπαλλήλων στους τομείς που αφορούν τον μισθό (F=5.553, p=0.002) και την προαγωγή (F=4.023, p=0.010). Αντίθετα, η ανάλυση έδειξε ότι η προϋπηρεσία των εργαζομένων δεν διαφοροποιεί σε σημαντικό βαθμό το επίπεδο ικανοποίησης των ιδιωτικών υπαλλήλων (p>0.05). Αναλυτικότερα, παρατηρήθηκε ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι ηλικίας 40 έως 49 ετών είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τα προνόμια και οφέλη ενώ είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από την επικοινωνία στο χώρο εργασίας.

	Προϋπηρεσία								F	p
	0-9		10-19		20-29		30+			
	MT	TA	MT	TA	MT	TA	MT	TA		
Μισθός	3.5	.9	2.8	1.0	2.7	.9	4.0	.6	5.553	0.002
Προαγωγή	2.7	.7	2.3	1.0	2.3	.9	3.5	.9	4.023	0.010
Εποπτεία	4.4	1.2	4.1	1.2	4.0	1.0	3.7	.9	0.834	0.478
Προνόμια και οφέλη	2.9	.8	2.8	.9	2.7	.9	2.9	.4	0.222	0.881
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	3.6	.9	3.1	.9	3.3	1.0	3.9	1.0	1.885	0.138
Συνάδελφοι	3.9	1.0	4.0	1.0	3.9	1.1	3.9	1.1	0.129	0.942
Φύση εργασία	4.7	.9	4.3	1.1	4.1	1.1	3.9	.7	1.234	0.302
Επικοινωνία	3.5	.9	3.8	1.0	3.6	1.2	3.9	.7	0.449	0.719
Συνθήκες Λειτουργίας	3.3	.6	3.3	.7	3.4	.7	3.8	.7	1.179	0.322
Πρόθεση παραμονής	3.7	1.0	3.8	.8	3.5	1.0	3.7	.8	1.012	0.512

Πίνακας 23. Αποτελέσματα ελέγχου one-way ANOVA για την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα ως προς την προϋπηρεσία τους

	Προϋπηρεσία									
	0-9		10-19		20-29		30+		F	p
	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ	ΜΤ	ΤΑ		
Μισθός	3.2	1.2	3.2	1.4	3.0	1.1	2.9	.8	0.220	0.882
Προαγωγή	2.9	1.0	2.7	1.3	2.8	1.3	2.7	.7	0.068	0.977
Εποπτεία	4.3	.9	4.2	1.3	4.1	1.0	3.4	1.4	1.179	0.324
Προνόμια και οφέλη	3.2	1.3	3.2	1.2	3.1	1.1	3.4	1.0	0.183	0.908
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	3.6	.9	3.7	1.0	3.6	.8	4.1	.7	0.778	0.510
Συνάδελφοι	4.1	.9	4.3	1.0	4.2	.8	3.9	.6	0.365	0.778
Φύση εργασία	3.9	1.2	4.1	1.5	4.0	1.3	3.5	1.3	0.406	0.749
Επικοινωνία	3.8	.9	4.1	1.1	4.2	1.1	4.0	1.2	0.660	0.580
Συνθήκες Λειτουργίας	3.7	.9	3.9	1.0	3.7	.9	3.7	.5	0.187	0.905
Πρόθεση παραμονής	3.3	1.2	2.9	1.2	3.3	1.0	3.9	.8	3.451	0.011

Πίνακας 24. Αποτελέσματα ελέγχου one-way ANOVA για την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στο ιδιωτικό τομέα ως προς την προϋπηρεσία τους

3.8Επίλογος κεφαλαίου

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάστηκαν τα αποτελέσματα της πρωτογενούς έρευνας που πραγματοποιήθηκε. Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων έγινε σύμφωνα με τα ερευνητικά ερωτήματα τα οποία αποτέλεσαν και τους άξονες στους οποίους στηρίχθηκε η έρευνα. Η ανάλυση των αποτελεσμάτων έγινε με το στατιστικό πακέτο SPSS και τα αποτελέσματα παρουσιάστηκαν με πίνακες και διαγράμματα.

4. Συζήτηση αποτελεσμάτων

Μέσα από την πραγματοποίηση της συγκεκριμένης έρευνας προέκυψαν ιδιαίτερα ενδιαφέροντα αποτελέσματα. Αρχικά κατέστη σαφές πως οι συμμετέχοντες που πήραν μέρος στην έρευνα είναι μετρίως ικανοποιημένοι από τον μισθό που λαμβάνουν, ελάχιστα ικανοποιημένοι από τις ευκαιρίες προαγωγής, από τα προνόμια και τα οφέλη, από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές και από τις συνθήκες λειτουργίας. Περισσότερο ικανοποιημένοι φάνηκε να είναι από την εποπτεία, από τις σχέσεις με τους συναδέλφους τους, από τη φύση της εργασίας και από την επικοινωνία. Μέσα από την πραγματοποίηση στατιστικών ελέγχων κατέστη σαφές ότι οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα αναφορικά με τις δυνατότητες προαγωγής τους, με τα παρεχόμενα προνόμια και οφέλη, με τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, με τις συνθήκες λειτουργίας, με τη φύση της εργασίας τους και με την επικοινωνία που αναπτύσσεται στον χώρο της εργασίας τους. Τα αποτελέσματα αυτά δεν έρχονται σε συμφωνία με τα αποτελέσματα των ερευνών του Borges (2013) και των Arora et al. (2014) σύμφωνα με τα οποία οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους ιδιωτικούς υπαλλήλους. Φαίνεται πως τα αποτελέσματα συγκλίνουν περισσότερο με αυτά των Almintisir et al. (2012) κατά τα οποία στον ιδιωτικό τομέα οι εργαζόμενοι έχουν περισσότερες ευκαιρίες να πραγματοποιήσουν καριέρα και να εξελιχθούν.

Σε κάθε περίπτωση, το γεγονός ότι υπάρχουν διαφοροποιήσεις μεταξύ των ευρημάτων της παρούσας εργασίας και των ευρημάτων άλλων εργασιών μπορεί να οφείλεται και στα διαφορετικά πολιτιστικά στοιχεία των οργανισμών στους οποίους έγιναν οι έρευνες. Η απόκλιση των ευρημάτων της έρευνας από τα ευρήματα προγενέστερης βιβλιογραφίας καθιστά αναγκαία την περαιτέρω διερεύνηση του θέματος και ιδιαίτερα στη συγκέντρωση στοιχείων που αφορούν το ελληνικό εργασιακό περιβάλλον.

Συνολικά, οι εργαζόμενοι τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα φάνηκε πως είναι μετρίως έως και αρκετά ικανοποιημένοι από την εργασία τους χωρίς να εντοπίζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές. Τα αποτελέσματα αυτά έρχονται σε συμφωνία με τα αποτελέσματα της έρευνας της Samaiya (2015) όπου και σε αυτή εντοπίστηκαν μέτρια επίπεδα ικανοποίησης χωρίς να υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των εργαζόμενων στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα και κατά συνέπεια σε αντίθεση με αυτά των Hameed et al. (2018) που καταδεικνύουν υψηλό βαθμό ικανοποίησης τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Τα στοιχεία που προκύπτουν από την παρούσα ερευνητική εργασία πρέπει να εγείρουν προβληματισμό στα διοικητικά στελέχη των δημόσιων αλλά και των ιδιωτικών οργανισμών, να λάβουν μέτρα που θα μπορέσουν να αλλάξουν την υφιστάμενη κατάσταση. Ενδεχομένως, να πρέπει να ακολουθήσουν καλές πρακτικές που εφαρμόζουν επιχειρήσεις που διακρίνονται για την υψηλή ικανοποίηση των εργαζομένων τους.

Η ανάλυση στο δείγμα των δημοσίων υπαλλήλων, έδειξε ότι οι σημαντικότεροι παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης είναι η φύση της εργασίας, οι σχέσεις με τους συναδέλφους

και οι δυνατότητες προαγωγής ενώ η ανάλυση στο δείγμα των ιδιωτικών υπαλλήλων έδειξε ότι οι σημαντικότεροι παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης είναι η φύση της εργασίας και ο μισθός. Οι παράγοντες αυτοί έχουν εντοπιστεί και σε άλλες αρκετές έρευνες ως οι πλέον σημαντικοί προσδιοριστές της ικανοποίησης των εργαζόμενων. Οι ευκαιρίες προαγωγής έχουν εντοπιστεί στην έρευνα των Abuhashesh et al. (2019), των Naveed et al. (2011) και στην έρευνα των Saharuddin και Sulaiman (2016). Ο μισθός ως καθοριστικός παράγοντας της εργασιακής ικανοποίησης έχει εντοπιστεί στην έρευνα των de Coning et al. (2019), των Saharuddin και Sulaiman (2016) και των Malik et al. (2012). Οι σχέσεις με τους συναδέλφους ως σημαντικός παράγοντας της εργασιακής ικανοποίησης εντοπίζεται και στις έρευνες των Shahabopour (2015) και των Tao et al. (2015). Συνεπώς, οι διοικήσεις των δημόσιων οργανισμών και οι διοικήσεις των ιδιωτικών επιχειρήσεων θα πρέπει να δώσουν έμφαση στους αντίστοιχους παράγοντες που διαμορφώνουν την ικανοποίηση των εργαζόμενων τους σε υψηλά επίπεδα προκειμένου να επωφεληθούν τη θετική επίδραση που έχει στην παραγωγικότητα και στην αποτελεσματικότητα των εργαζομένων τους.

Επιπρόσθετα, μέσω των αναλύσεων που πραγματοποιήθηκαν διαπιστώθηκε πως η δυνατότητα τηλεργασίας επηρεάζει θετικά την ικανοποίηση των εργαζόμενων και στους δύο τομείς από διάφορες διαστάσεις της εργασίας τους. Τα αποτελέσματα έδειξαν στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση της τηλεργασίας στην ικανοποίηση από τις δυνατότητες προαγωγής, τον προϊστάμενο, τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, τη σχέση με συναδέλφους, τη φύση της εργασίας. Πρόκειται για ένα εύρημα που επιβεβαιώνει και τα αποτελέσματα των ερευνών των Mohite και Kulkarni (2019) και των Golden και Veiga (2005) κατά τα οποία υπάρχει θετική επίδραση μεταξύ της δυνατότητας τηλεργασίας και της ικανοποίησης από την εργασία. Λόγω των συνθηκών που έχει δημιουργήσει η πανδημία του Covid-19 η τηλεργασία έχει αρχίσει να αξιοποιείται από τις διοικήσεις των δημόσιων οργανισμών και των ιδιωτικών επιχειρήσεων. Ωστόσο, μόλις αντιμετωπιστεί η πανδημία δεν θα πρέπει να τεθεί παύση στον θεσμό της τηλεργασίας καθώς όπως φαίνεται μέσα από τη συγκεκριμένη ερευνητική εργασία επιδρά θετικά στην ικανοποίηση των εργαζόμενων. Συνεπώς, και μετά την διαχείριση της υγειονομικής κρίσης οι εργαζόμενοι του δημόσιου αλλά και του ιδιωτικού τομέα θα πρέπει να έχουν την ευκαιρία κάποιες μέρες το μήνα να εργαστούν από τον προσωπικό τους χώρο.

Σύμφωνα με τα ευρήματα άλλων ερευνών, αναμενόμενα είναι τα αποτελέσματα που έχουν προκύψει από την παρούσα έρευνα. Ειδικότερα, οι δημόσιοι υπάλληλοι παρουσιάζουν μεγαλύτερη πρόθεση να παραμείνουν στην εργασία τους από ότι οι ιδιωτικοί υπάλληλοι ακόμη και αν ο βαθμός ικανοποίησης από την εργασία τους είναι χαμηλότερος. Τα ίδια ευρήματα εντοπίστηκαν και στην έρευνα των Mihajlov και Mihajlov (2016) και στην έρευνα των De Wang et al. (2012) με αποτέλεσμα να γίνεται εμφανές πως η ασφάλεια που προσφέρει ο δημόσιος τομέας αποτρέπει τους εργαζόμενους να εγκαταλείψουν την εργασία τους και να αναζητήσουν κάποια άλλη εργασία. Πρόκειται για ένα ιδιαίτερα αναμενόμενο αποτέλεσμα ειδικά στην περίπτωση της Ελλάδας που η οικονομική κρίση και η υγειονομική κρίση τώρα έχουν προκαλέσει ένα εργασιακό περιβάλλον έντονης ανασφάλειας.

Επίσης, η ύπαρξη αρνητικής σχέσης μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της πρόθεσης εγκατάλειψης από την εργασία εντοπίστηκε και σε αυτή την εργασία όπως και στις έρευνες των O' Connor (2018), των Masum et al. (2016) και του Akpan (2013). Η ανάλυση στο δείγμα των δημοσίων υπαλλήλων έδειξε ότι οι σημαντικότεροι παράγοντες για την πρόβλεψη της πρόθεσης παραμονής είναι η φύση της εργασίας, οι σχέσεις με τους συναδέλφους και ο μισθός. Η ανάλυση στο δείγμα των ιδιωτικών υπαλλήλων, έδειξε ότι οι σημαντικότεροι παράγοντες για την πρόβλεψη της πρόθεσης παραμονής είναι η φύση της εργασίας και ο μισθός. Συνεπώς, οι διοικήσεις τόσο των ιδιωτικών επιχειρήσεων, όσο και των δημόσιων οργανισμών πρέπει να εμπλουτίζουν το περιεχόμενο της εργασίας ώστε οι εργαζόμενοι να έχουν συνεχώς κίνητρο να παράγουν έργο λόγω της ικανοποίησης που λαμβάνουν από τη φύση της εργασίας τους.

Σχετικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και την επίδρασή τους στην εργασιακή ικανοποίηση των δημόσιων και των ιδιωτικών υπαλλήλων στην εργασία τους προέκυψαν επίσης ενδιαφέροντα αποτελέσματα. Το φύλο δεν αποτελεί παράγοντα που σχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζόμενων και στους δύο τομείς εργασίας, σε αντίθεση με την ηλικία και την προϋπηρεσία που φαίνεται πως σε ορισμένες περιπτώσεις έχει επίδραση. Το φύλο δεν έχει βρεθεί ως προσδιοριστικός παράγοντας της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζόμενων και σε άλλες έρευνες καθιστώντας σαφές ότι οι διοικήσεις πρέπει να δίνουν ανάλογα κίνητρα τόσο στις γυναίκες όσο και στους άντρες εργαζόμενους (Marasinghe & Wijayaratne, 2018; Samaya, 2015; Tinu. & Adenike, 2015). Η ηλικία και η προϋπηρεσία έχουν εντοπιστεί ως παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζόμενων και σε άλλες έρευνες όπως είναι αυτές των Carnillo-Garcia et al. (2013) και των Batiou και Valkanos (2013) για την περίπτωση της ηλικίας και των Khatun et al. (2018) και Togia et al. (2004) για την περίπτωση της προϋπηρεσίας.

Συμπεράσματα

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας καταδεικνύουν πως οι διοικήσεις τόσο των ιδιωτικών επιχειρήσεων όσο και των δημόσιων οργανισμών πρέπει να αναλάβουν πρωτοβουλίες που θα διαμορφώσουν ένα καλύτερο εργασιακό περιβάλλον που δύναται να ανταποκριθεί στις προσδοκίες των εργαζόμενων. Τόσο οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα, όσο και οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα δήλωσαν μέτρια προς αρκετά ικανοποιημένοι από την εργασία τους καθιστώντας σαφές πως υπάρχουν σημαντικά περιθώρια βελτίωσης. Παρουσιάζει μεγάλο ενδιαφέρον το γεγονός πως οι ιδιωτικοί υπάλληλοι που πήραν μέρος στην έρευνα είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους δημόσιους υπαλλήλους ως προς κάποιες διαστάσεις και συγκεκριμένα με τις δυνατότητες προαγωγής τους, με τα παρεχόμενα προνόμια και οφέλη, με τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, με τις συνθήκες λειτουργίας, με τη φύση της εργασίας τους και με την επικοινωνία που αναπτύσσεται στον χώρο της εργασίας τους. Το στοιχείο αυτό δείχνει πως οι διοικήσεις των ιδιωτικών οργανισμών γνωρίζουν καλύτερα από τις διοικήσεις των δημόσιων οργανισμών πόσο σημαντικό είναι οι εργαζόμενοι τους να είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους για να μπορούν να παράγουν ποιοτικότερο έργο.

Οι παράγοντες που επηρεάζουν σε μεγαλύτερο βαθμό την ικανοποίηση που αισθάνονται οι εργαζόμενοι είναι η φύση της εργασίας, οι σχέσεις με τους συναδέλφους, οι δυνατότητες προαγωγής και ο μισθός. Ως εκ τούτου, οι διοικήσεις δημόσιων και ιδιωτικών οργανισμών πρέπει να εστιάσουν στα στοιχεία αυτά και να προσφέρουν ανάλογα κίνητρα στους εργαζόμενους τους. Αναλυτικότερα, οι διοικήσεις θα πρέπει με τις ενέργειες τους να διατηρούν το ενδιαφέρον των εργαζόμενων για το αντικείμενο της εργασίας τους και να διαμορφώνουν ευχάριστες εργασιακές συνθήκες που προάγουν τις καλές συναδελφικές σχέσεις. Επίσης, είναι σημαντικό να οριοθετούν κριτήρια που συμβάλουν στη δημιουργία αντικειμενικών συστημάτων προαγωγών και μισθολογικών απολαβών. Με τον τρόπο αυτόν θα εξαλειφθεί και ο κίνδυνος κάποιοι εργαζόμενοι να εγκαταλείψουν την εργασία τους προκειμένου να αναζητήσουν κάποια άλλη θέση εργασίας με καλύτερες προοπτικές, ο οποίος όπως διαπιστώθηκε είναι σημαντικά μεγαλύτερος στον ιδιωτικό τομέα.

Τα αποτελέσματα της έρευνας συμβάλουν στην κάλυψη του υφιστάμενου ερευνητικού κενού που έχει εντοπιστεί. Όμως δεν μπορούν να γενικευθούν λόγω ότι το δείγμα είναι αρκετά περιορισμένο σε σχέση με το σύνολο των εργαζόμενων στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα. Επίσης, η αδυναμία γενίκευσης έγκειται και στο γεγονός ότι οι συμμετέχοντες έχουν επιλεχθεί μέσω της βολικής δειγματοληψίας η οποία δεν οδηγεί σε αποτελέσματα που ανάγονται από το δείγμα στον πληθυσμό της έρευνας. Συνεπώς, προτείνεται η διεξαγωγή ανάλογης έρευνας σε περισσότερους ιδιωτικούς και δημόσιους υπαλλήλους της χώρας που θα επιλεχθούν με τη χρήση τυχαίας δειγματοληψίας ώστε να μπορούν τα αποτελέσματα που θα προκύψουν να είναι αντιπροσωπευτικά και να καλύψουν επιτυχώς το ερευνητικό κενό που υπάρχει.

Καταληκτικά, πρέπει να αναφερθεί πως θα είχε πολύ μεγάλο ενδιαφέρον να πραγματοποιηθεί μία μελλοντική έρευνα η οποία θα στηρίζεται τόσο στη χρήση ποσοτικής έρευνας για να εξετάζει τις στάσεις και τις αντιλήψεις των εργαζόμενων, όσο και στη χρήση της ποιοτικής έρευνας σε προϊσταμένους των οργανισμών για να εξετάζει τις απόψεις τους σχετικά με τις ενέργειες που μπορούν να πραγματοποιήσουν για την αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης και τη μείωση της πρόθεσης εγκατάλειψης της εργασίας από την πλευρά των εργαζομένων τους. Ουσιαστικά προτείνεται η χρήση της μεικτής ερευνητικής στρατηγικής που θα οδηγήσει σε ακόμη πιο έγκυρα και αξιόπιστα αποτελέσματα καθώς το φαινόμενο της εργασιακής ικανοποίησης και της πρόθεσης εγκατάλειψης της εργασίας θα εξεταστεί με έναν πιο σφαιρικό και ολοκληρωμένο τρόπο, τόσο για τον δημόσιο όσο και για τον ιδιωτικό τομέα.

Βιβλιογραφία

Abdulkhaliq, S.S. & Mohammadali, Z.M. 2019. The Impact of Job Satisfaction on Employees' Performance: A Case Study of Al Hayat Company - Pepsi Employees in Erbil, Kurdistan Region – Iraq. *Management and Economics Review,* 4(2): pp. 163-176.

Abujashesh, M., Al-Dmour, R. & Masa'deh, R. 2019. Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions. *Journal of Human Resources Management Research,* 2019: pp. 1-23.

Agyeman, C.M. & Ponniah, P. 2014. Employee Demographic Characteristics and Their Effects on Turnover and Retention in MSMEs. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences*, 1(1), 12-29.

Akpan, C.P. 2013. Job security and job satisfaction as determinants of organizational commitment among university teachers in Cross River State, Nigeria. *British Journal of Education,* 1(2): pp.82-93.

Ali, S. & Farooqi, Y.A. 2014. Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division). International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineerings, 5(8): pp. 23-30

Ali, W. 2016. Understanding the concept of Job satisfaction, Measurements, Theories and its Significance in the Recent Organizational Environment: A Theoretical Framework. *Archives of Business Research,* 4(1): pp. 100-111.

Almintisir, A.B., Akeel, A.B. & Subramaniam, I.D. 2012. Comparison of Job Satisfaction of Employees in Public and Private Sector Organizations: Evidence from Two Libyan Companies. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences,* 6(2): pp. 177-186.

Appelbaum, S., Louis, D., Makarenko, D., Saluja, J., Meleshko, O. & Kulbashia, S. 2013. Participation in decision making: a case study of job satisfaction and commitment (part one). *Industrial and Commercial Training,* 45(4): pp. 222-229.

Arora, P., Rawal, S. & Sethi, D. 2014. A Comparative Study of Job Satisfaction in Private and Public Sector. *IJITKM,* 2014: pp. 193-196.

Aruma, E.O. & Hanachor, M.E. 2017. Abraham Maslow's Hierarchy of needs and assessment of needs in community development. *International Journal of Development and Economic Sustainability,* 5(7): pp. 15-27.

Aydin, A., Uysal, S. & Sarier, Y. 2012. The effect of gender on job satisfaction of teachers: a meta-analysis study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46: pp. 356-362.

Aydintan, B. & Koc, H. 2016. The Relationship between Job Satisfaction and Life Satisfaction: An Empirical Study on Teachers. *International Journal of Business and Social Science,* 7(10): 72-80.

Azam, S., Rafique, A. & Butt, P. 2017. Investigating the role of coworkers' relationship on job turnover intention with mediating effects of job satisfaction for City Traffic Police. *Sci.Int,* 29(1): pp. 303-306.

Babin, B. & Boles, J. 1996. The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72(1): pp. 57-75.

Batiou, V. & Valkanos, E. 2013. Job Satisfaction of Public Administrative Personnel in Greece. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(11): pp. 239-252.

Belete, A.K. 2018. Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(3): pp. 1-7.

Belias, D. & Koustelios, A. 2014. Job Satisfaction and Job Burnout among Greek Bank Employees. *International Journal of Management*, 5(1): pp. 33-45.

Borges, R. 2013. Are public officials really less satisfied than private sector workers? A comparative study in Brazil. *Rev. Adm. Pública*, 47(6): pp. 1477-1496.

Bryman, A. 2017. *Μέθοδοι κοινωνικής έρευνας.* Αθήνα: Gutenberg.

Carnillo-Garcia, C., Solano-Ruiz, M., Martinez-Roche, M.E. & Gomez-Garcia, C.I. 2013. Job satisfaction among health care workers: the role of gender and age. *Rev. Latino-Am. Enfermagem,* 21(6): pp. 1314-1320.

Chaudry, M.S., Sabir, H.M., Rafi, N. & Kalyar, M.K. 2016. Exploring the Relationship between salary satisfaction and job satisfaction: a comparison of public and private sector organizations. *The Journal of Commerce*, 4(3): pp. 1-14.

Chileshe, N. & Haupt, T. 2010. The effect of age on the job satisfaction of construction workers. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 8(1): pp.107-118.

Choong, Y.O., Keh, C.G., Tan, Y.T. & Tan, C.E. 2013. Impacts of Demographic Antecedents toward Turnover Intention amongst Academic Staff in Malaysian Private Universities. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(6): pp. 46-54.

Chowdhury, F. 2015. Demographic Factors Impacting Employee Turnover In The Private Banking Sector Of Bangladesh. *International Journal of Business and Management Invention,* 4(11): pp. 46-54.

Cortese, C. 2007. Job satisfaction of Italian nurses: an exploratory study. *Journal of Nursing Management, 15,* 303-312.

Creswell, J.W. 2011. *Η έρευνα στην εκπαίδευση. Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και της ποιοτικής έρευνας*. Αθήνα: Ίων/ Έλλην.

Davidescu, A.A.M., Apostu, S.A., Paul, A. & Casueanu, I. 2020. Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees— Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability,* 12 (6086); doi:10.3390/su12156086

de Coning, Rothmann, S. & Stander, M. 2019. Do wage and wage satisfaction compensate for the effects of a dissatisfying job on life satisfaction? SA Journal of Industrial Psychology, 45, https://doi. org/10.4102/sajip.v45i0.1552

de Oliveira, A.M., Silva, M.T., Galvao, T.F. & Lopez, L.C. 2018. The relationship between job satisfaction, burnout syndrome and depressive symptoms: An analysis of professionals in a teaching hospital in Brazil. *Medicine,* 97(49): 49(e13364).

De Wang, B.Y., Yang, C. & Wang, K.Y. 2012. Comparing Public and Private Employees' Job Satisfaction and Turnover. *Public Personnel Management*, 41(3): 557-573.

Delice, A. 2010. The Sampling Issues in Quantitative Research. *Educational Sciences: Theory & Practice, 10*(4), 2001-2018.

Demirel, H. 2014. An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, pp. 4925-4931.

Demoussis, M. & Giannakopoulos, N. 2007. Exploring Job Satisfaction in Private and Public Employment: Empirical Evidence from Greece. *Labour,* 21(2): pp. 333-359.

Dotse, J. & Asumeng, M. 2014. Power Distance as Moderator of the Relationship between Organizational Leadership Style and Employee Work Attitudes: An Empirical Study In Ghana. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 3(5): pp. 63-76.

Δουλκέρη, Τ. 2015. *Οδηγός Μεθοδολογίας για τις Κοινωνικές Έρευνες*. Αθήνα: Παπαζήση.

Dubey, K. & Dasgupta, P. 2015. A Study on Absenteeism & its Co-Relation with Job Satisfaction with Special Reference to IT Sector. *Global Journal of Commerce & Management Perpective,* 4(3): pp. 23-38.

Dziuba, S., Ingaldi, M. & Zhuranskaya, M. 2020. Employees' job satisfaction and their work performance as elements influencing work safety. *Sciendo,* 2(1): pp. 18-25.

Embuldeniya, A. 2017. The impact of employee job satisfaction on employee productivity in apparel industry of Sri Lanka. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research*, 3(12): pp.16-23.

Emiroglu, B.D., Akova, O. & Tanriverdi, H. 2015. The relationship between turnover intention and demographic factors. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 207*: pp. 382-397.

Fontava-Almato, A., Sunert-Soler, R., Salleras-Duran, L., Bertan-Noguer, C., Congost-Devesa, L., Ferrer-Padrosa, M. & Juvinya-Canal, D. 2020. Evolution of Job Satisfaction and Burnout Levels of Emergency Department Professionals during a Period of Economic Recession. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 921; doi:10.3390/ijerph17030921

Gkliati, A. & Saiti, A. (2016). Job Satisfaction in the Health Care Sector: Empirical Evidence from Medical Care in Greece. *European Journal of Economics and Business Studies, 2*(2), 7-14.

Golden, T. & Veiga, J. 2005. The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving Inconsistent Findings. *Journal of Management,* 31: pp. 301-318.

Griffin, M., Patterson, M. & West, M. 2001. Job Satisfaction and teamwork: the role of supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 22: pp. 537-550

Hameed, F., Ahmed-Baig, I., & Cacheiro-González. M.L. (2018). Job satisfaction of teachers from public and private sector universities in Lahore, Pakistan: A comparative study. *Economics and Sociology,* 11(4): pp. 230-245

Haq, M., Badar, K. & Abbas, S.G. 2018. The Impact of negative ties on turnover intentions. *Sarhad Journal of Management Sciences,* 3(2): pp. 285-298.

Haryono, S., Ambarwati, Y.I. & Md Saad, M.S. 2019. Do organizational climate and organizational justice enhance job performance through job satisfaction? A study of Indonesian Employees. *Academy of Strategic Management Journal,* 18(1): pp. 1-6.

Ibinwangi, O.J., Chiekezie, O. & Comfort, C.N. 2016. Equity theory of motivation and work performance in selected South East Universities. *Reiko International Journal of Business and Finance,* 8(4): pp. 1-11.

Jathanna, R., Melisha, R.D., Mary, G., Latha, K.S. 2011. Determinants of Job Satisfaction among Healthcare Workers at a Tertiary Care Hospital. *Online J Health Allied Scs.,* 10(3): pp. 5-8.

Jeswani, S. & Dave, S. 2012. Impact of organizational climate on turnover intention: an empirical analysis on faculty members of technical education in India. *International Journal of Business Management & Research,* 2(3), 26-44.

Joo, B.K. & Lee, I. 2017. Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2): pp. 206-221.

Judge, T., Piccolo, R., Podsakoff, N., Shaw, J. & Rich, B. 2010. The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal od Vocational Behavior*, 77: pp. 157-167.

Kaur, B. Mohindru, N. & Pankaj, D. 2013. Antecedents of Turnover Intentions: A Literature Review. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(10): pp. 1219-1230.

Khan, A.H., Nawaz, M. Aleem, M. & Hamed, W. 2020. Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(7): pp. 2697-2705.

Khatun, R., Akter, N., Muhammad, F. & Choedhury, A. 2018. Job Satisfaction among nurse's in public and private sector in Dhaka City of Bangladesh: a comparative study. *International Journal of Community Medicine and Public Health*, 5(6): pp. 2177-2181.

Kinzl, J.F., Knotzer, H., Traweger, C., Lederer, W., Heidegger, T. & Benzer, A. 2004. Influence of working conditions on job satisfaction in anaesthetists. *British Journal of Anaesthesia*, 94(2): pp. 211-215.

Lavidas, K., Dalapa, M., Dimitriadou, S. & Athanasopoulos, S. 2019. Four dimensions of secondary education teachers' job satisfaction: An exploratory factor analysis based on a Greek sample. *Preschool & Primary Education*, 7(2): pp. 102-115.

Long, C.S., Thean, L.Y., Ismail, W.K. & Jusoh, A. 2012. Leadership Styles and Employees' Turnover Intention: Exploratory Study of Academic Staff in a Malaysian College. *World Applied Sciences Journal*, 19(4): pp. 575-581.

Lopes, H., Lagoa, S. & Calapez, T. 2010. Work autonomy, work pressure, and job satisfaction: An analysis of European Union countries. *The Economic and Labour Relations Review*, 25(2): pp. 306-326.

Μακρής, Μ., Θεοδώρου, Μ. & Middleton, N. 2011. Η επαγγελματική ικανοποίηση στα δημόσια γενικά νοσοκομεία της Κύπρου. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής,* 28(2): σσ. 234-244.

Malik, M.E., Danish, R.Q. & Munir, Y. 2012. The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutes of Pakistan. American Journal of Economics, 2012: pp. 6-9.

Marasinghe, M.P.L.R. & Wijayaratne, A. 2018. The Impact of Gender Differences on Job Satisfaction of University Library Professionals. *Journal of the University Librarians Association of Sri Lank*, 21(2): pp.1-20.

Markovits, Y., Davis, A. & van Dick, R. 2007. Organizational Commitment Profiles and Job Satisfaction among Greek Private and Public Sector Employees. *International Journal of Cross-Cultural Management*, 7(1): pp. 77-99.

Masum, A.K.M., Azad, A.K., Hoque, K.E., Beh, L.S., Wanke, P. & Arslan, O. 2016. Job satisfaction and intention to quit: an empirical analysis of nurses in Turkey. *Peer J*, DOI 10.7717/peerj.1896

Mihajlov, S. & Mihajlov, N. 2016. Comparing public and private employees' job satisfaction and turnover intention. *MEST Journal*, 4(4): pp. 75-86.

Mohite, M.D. & Kulkarni, R. 2019. Job Satisfaction Factors of Employee in Virtual Workplace: Review. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development* 23: pp.38-42.

Montana, P. & Charnov, B. 2005. *Μάνατζμεντ*. Αθήνα: Κλειδάριθμος.

Μπουραντάς, Δ. 2015. *Μάνατζμεντ*. Αθήνα: Μπένου.

Muindi, F. 2011. The Relationship between Participation in Decision Making and Job Satisfaction among Academic Staff in the School of Business, University of Nairobi. *Journal of Human Resources Management Research*, 2011: pp. 1-34.

Naveed, A., Usman, A. & Bushra, F. 2011. Promotion: A Predictor of Job Satisfaction A Study of Glass Industry of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2(16): pp. 301-305.

O' Connor, J. 2018. The Impact of Job Satisfaction on the Turnover Intent of Executive Level Central Office Administrators in Texas Public School Districts: A Quantitative Study of Work Related Constructs. *Educ. Sci*, 8(69): doi:10.3390/educsci8020069

Okeke, M.C. 2018. Job Satisfaction and Employee Performance in Selected Bakeries. *A Journal of Advances in Management IT & Social Sciences*, 8(10): pp. 8-24.

Παπαλεξανδρή, Ν. & Μπουραντάς, Δ. 2016. *Διοίκηση Ανθρωπίνου Δυναμικού*. Αθήνα: Μπένου.

Parijat, P. & Bagga, S. 2014. Victor Vroom's Expectancy Theory of Motivation – An Evaluation. *International Research Journal of Business and Management*, 7(9): 1-8.

Puni, A., Agyemang, C. & Asamoah, E.S. 2016. Leadership Styles, Employee Turnover Intentions and Counterproductive Work Behaviors. *International Journal of Innovative Research & Development*, 5(4): pp. 1-7.

Qureshi, M.A. & Ab Hamid, K. 2017. Impact of Supervisor Support on Job Satisfaction: A Moderating role of Fairness Perception. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(3): pp. 235-241.

Raeisi, M., Hadadi, N., Faraji, R. & Salehian, H. 2012. McClelland's motivational needs: A case study of physical education teachers in West Azarbaijan. European *Journal of Experimental Biology*, 2(4): pp. 1231-1234.

Raziq, A. & Maulabakhsh, R. 2014. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23: pp. 717-725.

Raziq, A. & Maulabakhsh, R. 2015. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. Procedia Economics and Finance, 23: pp. 717-725.

Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S-L., Maloles, C. M., & König, C. J. 2010. The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), pp. 74-91

Ρωσσίδης, I. 2014. *Εφαρμογές του Επιχειρησιακού Μάνατζμεντ στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση*. Αθήνα: Σταμούλης.

Saharuddin, S. & Suleiman, F. 2016. The Effect Of Promotion And Compensation Toward Working Productivity Through Job Satisfaction And Working Motivation Of Employees In The Department Of Water And Mineral Resources Energy North Aceh District. International Journal of Business and Management Invention, 5(10): pp. 33-40.

Samaiya, S. 2015. Comparison of Employee Satisfaction along Age and Gender: Study of Public and Private Sector. *IOSR Journal of Business and Management*, 17(8): pp. 44-52.

Shahabipour, F. 2015. Investigation the Relationship between Teamwork with Employees' Job Satisfaction in Technical and Vocational Schools in Yasuj City. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 5(8); pp. 166-171.

Singh, T., Kaur, M., Verma, M., Kumar, R. (2019). Job satisfaction among health care providers: A cross-sectional study in public health facilities of Punjab, India. J Family Med Prim Care, 8, 3268-3275.

Sree, N.B. & Satyavathi, R. 2017. Employee Job Satisfaction. *International Journal of Engineering and Management Research*, 7(5): pp.85-94.

Subramaniam, I.S. & Shina, Y.N. 2013. Perceived Organizational Climate and Turnover Intention of Employees in the Hotel Industry. *World Applied Sciences Journal*, 22(12): pp. 1751-1759.

Suhyun, O. & Hyeongsu, K. 2019. Turnover Intention and Its Related Factors of Employed Doctors in Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16: doi:10.3390/ijerph16142509

Suliman, A. & Al Obaidli, H. 2011. Organizational climate and turnover in Islamic banking in the UAE. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management,* 4(4): pp. 308-324.

Tabatabaei, S., Ghaneh, S., Mohaddes, H. & Khansari, M.M. 2013. Relationship of job satisfaction and demographic variables in pars Ceram factory employees in Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84: pp. 1795-1800.

Tao, H., Ellenbecker, C., Wang, Y. & Li, Y. 2015. Examining perception of job satisfaction and intention to leave among ICU nurses in China. *International Journal of Nursing Sciences*, 2: pp. 140-148.

Tinu, O.C. & Adenike, A.A. 2015. Gender Influence on Job Satisfaction and Job Commitment among Colleges of Education Lecturers. Journal of Education and Practice, 6(13): 159-161.

Togia, A., Koustelios, A. & Tsigilis, N. 2004. Job Satisfaction among Greek Academic librarians. *Library & Information Science Research,* 36: pp. 373-383.

Torlak, N. G., & Kuzey, C. 2019. Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2): pp.276-295.

Tsigilis, N., Zachopoulou, E. & Grammatikopoulos, V. 2006. Job Satisfaction and Burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees. *Educational Research and Review*, 1(8): 256-261.

Τσούνης, Α. & Σαράφης, Π. 2016. Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης: θεωρητικές προσεγγίσεις και αποτελέσματα στην εργασιακή απόδοση. *Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας*, 8(2): pp. 36-47.

Tsounis, A. & Sarafis, P. 2018. Validity and reliability of the Greek translation of the Job Satisfaction Survey (JSS). *BMC Psychology*, 6(27): pp. 1-6.

Ugural, M.N., Giritli, H. & Urbanski, M. 2020. Determinants of the Turnover Intention of Construction Professionals: A Mediation Analysis. *Sustainability*, 12(954); doi:10.3390/su12030954

Williams, C. 2007. Research Methods. *Journal of Business & Economic Research,* 5(3): pp. 65-72.

Wong, P.T. & Low, A. 2018. Improving Workplace Productivity: Applications of Maslow's Need Theory and Locke's Goal setting. *Psychology & Psychological Research International Journal*, 3(1): pp. 1-5.

Χυτήρης, Λ. 2017. *Οργανωσιακή Συμπεριφορά*. Αθήνα: Μπένου.

Χυτήρης, Λ. 2018. *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων.* Αθήνα: Μπένου.

Yosoff, W.F., Kian, T.S. & Idris, M.T.M. 2013. Hertzberg's two factor on work motivation: does its work for today's environment? Global Journal of Commerce & Management Perspective, 2(5): pp. 18-22.

Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., & Wong, Y. D. 2018. Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation research part A: policy and practice*, 110: pp. 1-12.

Zhou, Q., Li, Q. & Gong, S. 2019. How Job Autonomy Promotes Employee's Sustainable Development? A Moderated Mediation Model. *Sustainability*, 11: doi:10.3390/su11226445

Παράρτημα: Ερωτηματολόγιο

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Το ερωτηματολόγιο αυτό έχει κατασκευαστεί με σκοπό να διερευνήσει αν υπάρχουν διαφοροποιήσεις μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της πρόθεσης εγκατάλειψης της εργασίας, μεταξύ των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα και των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα. Πρόκειται για μία έρευνα που διεξάγεται στο πλαίσιο της φοίτησής μου στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφου και έχει ανώνυμο χαρακτήρα. Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι προαιρετική και οι απαντήσεις σας εμπιστευτικές. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Όλες οι απαντήσεις είναι αποδεκτές αρκεί να εκφράζουν τις αντιλήψεις και τα συναισθήματά σας. Για το λόγο αυτό θα σας παρακαλούσαμε να αφιερώσετε λίγο από τον πολύτιμο χρόνο σας για την συμπλήρωση του παρακάτω ερωτηματολογίου, ακολουθώντας τις οδηγίες σε κάθε ερώτηση.

Τα στοιχεία του ερωτηματολογίου χρησιμοποιούνται για καθαρά ερευνητικούς – επιστημονικούς λόγους. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου υπολογίζεται στα 15 λεπτά και σας παρακαλούμε να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις σύμφωνα με τον τρόπο που ορίζεται κάθε φορά.

Ευχαριστώ εκ των προτέρων,

Ξεΐνης Ιωάννης

Φοιτητής μεταπτυχιακού

Τμήματος γενική διοίκηση

Πανεπιστημίου Νεάπολις Κύπρος

ΕΝΟΤΗΤΑ 1: ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

1. Φύλο

Άντρας	
Γυναίκα	

2. Ηλικία

18 έως 29	
30 έως 39	
40 έως 49	
50 έως 59	
60 και πάνω	

3. Οικογενειακή κατάσταση

Άγαμος-η	
Έγγαμος-η	
Διαζευγμένος-η	
Χήρος-α	

4. Τομέας εργασίας

Ιδιωτικός τομέας	
Δημόσιος τομέας	

5. Χρόνια προϋπηρεσίας

Έως 9	
10 έως 19	
20 έως 29	
30 και πάνω	

ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

6. Παρακαλώ συμπληρώστε τον βαθμό στον οποίον συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις ακόλουθες προτάσεις (1=διαφωνώ απόλυτα έως 6=συμφωνώ απόλυτα)

		1	2	3	4	5	6
1	Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω						
2	Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου						
3	Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της.						
4	Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες μετ' αποδοχών, συνταξιοδοτικές προοπτικές) που λαμβάνω, πέραν του μισθού						
5	Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε						
6	Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά						
7	Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω						
8	Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα						
9	Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή						
10	Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ σπάνιες						
11	Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής						
12	Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου						
13	Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί						
14	Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται						
15	Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία						
16	Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου						
17	Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου						
18	Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι						

19	Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου από τον οργανισμό						
20	Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές						
21	Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του						
22	Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο						
23	Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ						
24	Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ότι θα έπρεπε						
25	Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου						
26	Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι						
27	Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω						
28	Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται						
29	Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει						
30	Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου						
31	Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ότι θα έπρεπε						
32	Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα έπρεπε						
33	Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται						
34	Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά						
35	Η εργασία μου είναι ευχάριστη						
36	Τα εργασιακά καθήκοντα ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως.						

7. Σας δίνετε η δυνατότητα να εργάζεστε από το σπίτι (τηλεργασία);

Ναι	
Όχι	

Αν έχετε απαντήσει θετικά στην ερώτηση 7 παρακαλώ απαντήστε και στις ερωτήσεις 8 και 9

Αν έχετε απαντήσει αρνητικά παρακαλώ προχωρήστε στην ερώτηση 10

8. Ο θεσμός της τηλεργασίας εφαρμοζόταν πάντα από τον οργανισμό/επιχείρηση που απασχολείστε;

Ναι, είναι πολιτική του οργανισμού/της επιχείρησης	
Όχι, είναι συνέπεια της πανδημίας	

9. Σε ποιο ποσοστό εργάζεστε από το σπίτι;

Έως 20%	
21% έως 40%	
41% έως 60%	
61% έως 80%	
81% και πάνω	

10. Σε ποιον βαθμό είστε ικανοποιημένος-η συνολικά από την εργασία σας; (1=καθόλου, 2=λίγο, 3=ούτε λίγο, ούτε πολύ, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ)

1	2	3	4	5	6

ΠΡΟΘΕΣΗ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

11. Σε ποιον βαθμό συμφωνείτε με τις παρακάτω προτάσεις; (1=καθόλου, 2=λίγο, 3=ούτε λίγο, ούτε πολύ, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ)

		1	2	3	4	5
1	Υπάρχουν πολλές στιγμές που αισθάνομαι πως θα ήθελα να εργάζομαι σε κάποιον άλλον φορέα					
2	Υπάρχουν στιγμές που αισθάνομαι πως θέλω να δηλώσω παραίτηση από την εργασία μου					
3	Υπάρχουν στιγμές που πιστεύω πως το να εργάζομαι σε κάποιον άλλον φορέα θα είχε μεγαλύτερο ενδιαφέρον					
4	Υπάρχουν στιγμές που πιστεύω πως το να εργάζομαι σε κάποιον άλλον φορέα θα ήταν πιο εύκολο					
5	Σκοπεύω να εγκαταλείψω την εργασία μου εντός του επόμενου έτους					