

**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**



Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών: *Οργανωτική και Οικονομική Ψυχολογία*

**«Επαγγελματική Ικανοποίηση των Εργαζομένων στον
Ιδιωτικό και το Δημόσιο Τομέα: Μια Συγκριτική Έρευνα»**

Μάθημα: Διπλωματική Εργασία

Επιβλέπων καθηγητής: Ι. Σ. Παναγόπουλος

Συντάκτης:

Μπεφάνη Ευτυχία: Α.Μ. 0603Μ022

Αθήνα, Οκτώβριος 2008



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	7
ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ.....	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ.....	9
ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΒΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ.....	9
1.1. Θεωρίες Περιεχομένου (Content Theories).....	9
1.2. Διαδικαστικές Θεωρίες (Process Theories).....	12
1.3. Θεωρίες Κατάστασης (Situational Theories).....	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ.....	19
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ.....	19
2.1. Τα Χαρακτηριστικά της Εργασίας.....	20
2.2. Ατομικά Χαρακτηριστικά.....	23
2.3. Κοινωνικοί Παράγοντες.....	26
2.4. Ευκαιρίες Εξέλιξης–Ανάπτυξης.....	27
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ.....	29
ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ.....	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ.....	32
ΣΧΕΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΕ ΑΛΛΕΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ.....	32
4.1. Εργασιακή Απόδοση.....	32
4.2. Αριθμός Απουσιών.....	33
4.3. Εκούσια Αποχώρηση Υπαλλήλων ή Κινητικότητα Προσωπικού.....	34
ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: Η ΕΡΕΥΝΑ.....	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ.....	37
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	37
5.1. Δείγμα.....	37
5.2. Εργαλεία	39

5.3. Διαδικασία.....	42
5.4. Αξιοπιστία Κλιμάκων.....	42
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ.....	44
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	44
6.1. Σύγκριση των επιπέδων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάμεσα στους εργαζομένους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα για κάθε διάσταση των δύο κλιμάκων (ESI και JSS).....	44
6.2. Σύγκριση των επιπέδων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάμεσα στις υποκατηγορίες κάθε κατηγορικής μεταβλητής για τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα.....	54
6.3. Σύγκριση των επιπέδων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάμεσα στις υποκατηγορίες κάθε κατηγορικής μεταβλητής για τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα.....	59
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ.....	64
ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	64
7.1. Σύγκριση του επιπέδου επαγγελματικής ικανοποίησης ανάμεσα στους εργαζομένους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα.....	64
7.2. Μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα.....	71
7.3. Μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης στους εργαζομένους του δημόσιου τομέα.....	74
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΩΟ.....	77
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	77
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....	85
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	96
Παράρτημα 1.....	97
Α. «Κλίμακα Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης» (ESI).....	97

B. «Κλίμακα Δημοσκόπησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey-JSS)»	99
Γ. Δημογραφικά Στοιχεία.....	101
Παράρτημα 2 (επιστολές).....	102
Παράρτημα 3 (πίνακες).....	104

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί ένα σημαντικό, δημοφιλές και ενδιαφέρον ζήτημα στην οργανωτική ψυχολογία, διότι εξετάζει θέματα που σχετίζονται με την ψυχική υγεία του εργατικού δυναμικού, καθώς και με το ενδιαφέρον των επιχειρήσεων να έχουν υψηλή αποδοτικότητα και σταθερά ικανοποιημένο προσωπικό. Αρχικά, γίνεται μια προσπάθεια ορισμού της έννοιας αυτής παραθέτοντας μερικές από τις σημαντικότερες θεωρίες που αναπτύχθηκαν για το θέμα αυτό και αναφέροντας μια σειρά παραγόντων που την προσδιορίζουν.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα μιας έρευνας που έγινε με θέμα την επαγγελματική ικανοποίηση στην Ελλάδα. Ο σκοπός της έρευνας ήταν: α) να διερευνηθεί το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, β) να γίνει σύγκριση των επιπέδων της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάμεσα στους εργαζομένους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, γ) να γίνει σύγκριση των επιπέδων της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα σε σχέση με ορισμένα από τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά και τέλος να διερευνηθεί δ) η αξιοπιστία και ε) η εγκυρότητα εννοιολογικής κατασκευής των δύο κλιμάκων μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα. Το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης μετρήθηκε με τη χρήση των εξής κλιμάκων: 1) Κλίμακα Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (ESI) (Koustelios, 1991. Koustelios & Bagiatzis, 1997) και 2) Κλίμακα Δημοσκοπήσης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (JSS-Job Satisfaction Survey) (Spector, 1997). Τα ερωτηματολόγια αυτά απαντήθηκαν από δείγμα 103 συνολικά εργαζομένων (N=103).

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα ($N_1=52$) και του δημόσιου τομέα ($N_2=51$), ανάλογα με τα ατομικά τους χαρακτηριστικά, διαφέρουν στο επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης σε ορισμένες μόνο διαστάσεις της, ενώ είναι ικανοποιημένοι περισσότερο από κάποιες διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης και λιγότερο από κάποιες άλλες.

Πιο συγκεκριμένα, ανεξάρτητα από τον τρόπο με τον οποίο μετρήθηκε η επαγγελματική τους ικανοποίηση (ESI ή JSS), οι εργαζόμενοι τόσο του ιδιωτικού

όσο και του δημόσιου τομέα δήλωσαν ότι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με τον προϊστάμενό τους και τη φύση της εργασίας τους και λιγότερο ικανοποιημένοι από του μισθό τους και τις προαγωγές. Επιπλέον, η ανάλυση των ξεχωριστών διαστάσεων τις κάθε μίας από τις δύο κλίμακες που χρησιμοποιήθηκαν έδειξε ότι, οι εργαζόμενοι τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα δήλωσαν ότι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με τις συνθήκες εργασίας του (ESI), τους συναδέλφους (JSS) και την επικοινωνία (JSS), αλλά λιγότερο ικανοποιημένοι από τον οργανισμό ως ολότητα (ESI), τις λειτουργικές διαδικασίες (JSS), τις πρόσθετες παροχές και τις επιβραβεύσεις (JSS). Τα αποτελέσματα αυτά συζητήθηκαν σε σχέση με τη βιβλιογραφία και πιθανούς μεθοδολογικούς περιορισμούς.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εργασία είναι ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες της ζωής ενός ατόμου, καταλαμβάνει ένα μεγάλο μέρος του προσωπικού του χρόνου, συγκριτικά με οποιαδήποτε άλλη δραστηριότητα και συμβάλλει καθοριστικά στον προσδιορισμό των οικονομικών δυνατοτήτων και του τρόπου ζωής του. Η διαρκώς αυξανόμενη σημασία που αποδίδεται στο ρόλο της εργασίας έχει ως συνέπεια, η ικανοποίηση από την εργασία να αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά ερευνητικά θέματα στο χώρο της εργασιακής ψυχολογίας. Θεωρείται ότι η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζει πολλές πτυχές της εργασίας, όπως την αποτελεσματικότητα, την παραγωγικότητα, τις απουσίες από την εργασία και την πρόθεση να παραιτηθεί ένας εργαζόμενος (Baron, 1986. Maghradi, 1999). Ο Locke (1976) σε μια αναλυτική ανασκόπηση βιβλιογραφίας ανέφερε ότι 3.350 εργασίες και διατριβές είχαν ως κεντρικό θέμα έρευνας την ικανοποίηση προσωπικού. Επίσης, σε μια αντίστοιχη μελέτη οι Granny, Smith & Stone (1992) ανέβασαν τον αριθμό των εργασιών σε 5.000.

Η ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους είναι σημαντικό στοιχείο για τον καθορισμό της ποιότητας ζωής τους (Shouksmith, Pajo & Jepsen, 1990), επηρεάζει πολλές λειτουργίες της καθημερινής ζωής και μπορεί να θεωρηθεί ως στόχος στη ζωή κάθε ανθρώπου (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001).

Έχουν γίνει αρκετές προσπάθειες για να καθοριστεί και να περιγραφεί η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης. Κοινό σημείο αποτελεί η διαπίστωση ότι η ικανοποίηση του προσωπικού είναι μια πολυδιάστατη έννοια (Koustelios, 1991. Rice, McFarlin & Bennet, 1991. Shouksmith et al., 1990). Οι Davis & Lofquist (1984) θεωρούν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι το θετικό αποτέλεσμα που προκύπτει από την αξιολόγηση του τρόπου με τον οποίο η εργασιακή κατάσταση που βιώνει ο εργαζόμενος, καλύπτει τις ανάγκες, τις αξίες και τις προσδοκίες του. Ο Locke (1976) πιστεύει ότι είναι η θετική ή η ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση που προέρχεται από την αξιολόγηση της εργασίας ή της εργασιακής εμπειρίας. Είναι, δηλαδή, η διαφορά μεταξύ των προσδοκιών του εργαζομένου και των γενικότερων παροχών που απολαμβάνει. Ο Lease (1998) θεωρεί ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι ο βαθμός και η τάση από την οποία επηρεάζεται ο

εργαζόμενος από τον εργασιακό ρόλο που έχει σε έναν οργανισμό. Σύμφωνα με τους Balzer et al. (1990), είναι η αίσθηση του εργαζομένου για την εργασία του σε σχέση με προηγούμενες εμπειρίες, τρέχουσες προσδοκίες ή εναλλακτικές επιλογές.

Κατανοούμε τη σημασία που αποδίδεται στην επαγγελματική ικανοποίηση, αν την εξετάσουμε ως προς τρία διαφορετικά επίπεδα (Balzer et al., 1990). Σε ανθρωπιστικό επίπεδο οι περισσότεροι μάνατζερ ενδιαφέρονται για την ευημερία των εργαζομένων τους. Η συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης με το πόσο είναι ικανοποιημένοι οι εργαζόμενοι γενικότερα από τη ζωή τους και τη νοητική και φυσική υγεία τους, έχει ως συνέπεια ο υψηλός βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης να επιδρά σημαντικά σε αυτούς. Σε οικονομικό επίπεδο η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται με σημαντικές παραμέτρους για τους οργανισμούς, όπως η παραγωγικότητα, ο αριθμός των απουσιών των εργαζομένων, ο περιορισμός των λαθών και ατυχημάτων στο χώρο της εργασίας και η πρόθεση των εργαζομένων να εγκαταλείψουν την εταιρεία (βλ. Κεφάλαιο Τέταρτο). Τέλος, πολλές θεωρίες για την εργασιακή συμπεριφορά και τα κίνητρα ενσωματώνουν την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης συνδέοντας την με την αύξηση της απόδοσης και της συνεργασίας στον εργασιακό χώρο, η οποία οδηγεί σε ανταμοιβή εκ μέρους του οργανισμού.

Η ιδιαίτερη σημασία της επαγγελματικής ικανοποίησης οδήγησε ορισμένους ερευνητές στην προσπάθεια να προσδιορίσουν τους παράγοντες που την επηρεάζουν. Ο Κάντας (1993) συνδέει την επαγγελματική ικανοποίηση με τα κίνητρα της εργασίας, τις στάσεις και τις αξίες των εργαζομένων. Θεωρεί ότι είναι μια συνολική στάση που αποτελείται από διαφορετικές και επιμέρους πλευρές. Οι ερευνητές στο πανεπιστήμιο της Minnesota (Davis, England & Lonquist, 1964) εξετάζοντας την επαγγελματική ικανοποίηση έδωσαν έμφαση στις ανάγκες, οι οποίες συνοψίστηκαν σε έξι: τα επιτεύγματα, την άνεση, το γόητρο, τον αλτρουισμό, την ασφάλεια και την αυτονομία. Οι Smith, Kendall & Hulin (1969), υποστήριξαν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελείται από συναισθήματα ή συναισθηματικές αποκρίσεις σε πτυχές της κατάστασης και η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης μπορεί να κατανοηθεί με τη μέτρηση πέντε διαφορετικών πτυχών της εργασίας: τη φύση της εργασίας, το μισθό, την προαγωγή, τους άλλους εργαζομένους και την επίβλεψη.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΒΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Η μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι πολύπλοκη και έχει προκαλέσει πολλές συζητήσεις. Οι θεωρίες που αναπτύχθηκαν είναι πολλές και μπορούν να διακριθούν σε τρεις μεγάλες κατηγορίες: τις Θεωρίες Περιεχομένου, τις Διαδικαστικές Θεωρίες και τις Θεωρίες Κατάστασης. Οι θεωρίες αυτές, που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση, παρουσιάζονται συνοπτικά παρακάτω.

1.1. Θεωρίες Περιεχομένου (Content Theories).

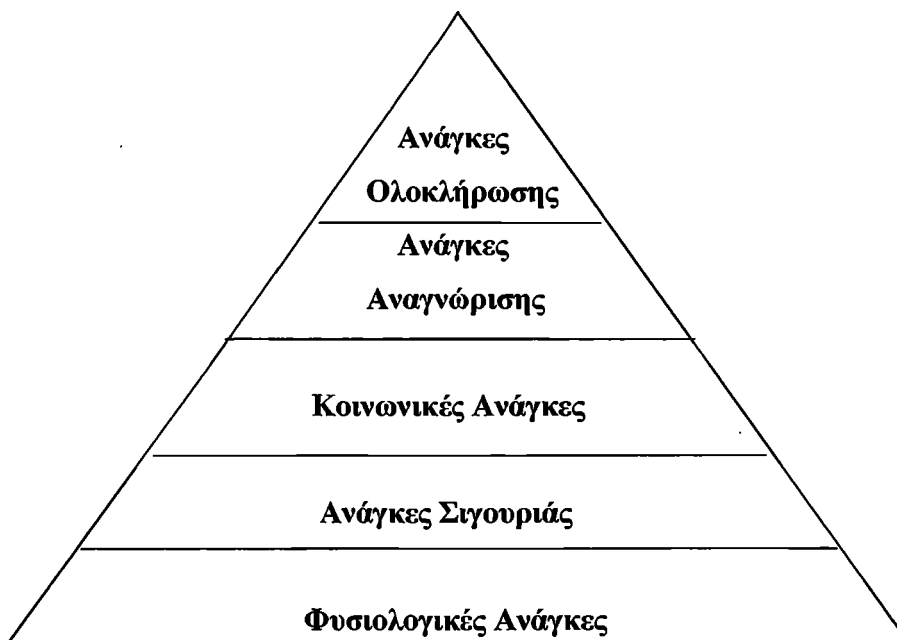
Οι θεωρητικοί αυτής της κατεύθυνσης προσδιορίζουν το σύνολο των μεταβλητών που επιδρούν στην επαγγελματική ικανοποίηση υποθέτοντας ότι, η πλήρωση των αναγκών και η επίτευξη των αξιών μπορούν να οδηγήσουν σε επαγγελματική ικανοποίηση. Αντιπροσωπευτική αυτού του είδους των θεωριών είναι η **Θεωρία της Ιεράρχησης των Αναγκών του Maslow** (Need Hierarchy Model, 1954).

Σύμφωνα με αυτήν την θεωρία υπάρχουν πέντε κατηγορίες αναγκών ταξινομημένες με σειρά από κάτω προς τα πάνω ανάλογα με την σπουδαιότητά τους (ΣΧΗΜΑ 1). Οι φυσιολογικές ανάγκες, οι ανάγκες σιγουριάς και οι κοινωνικές είναι χαμηλότερου επιπέδου ανάγκες, ενώ η αναγνώριση και η ολοκλήρωση βρίσκονται ψηλότερα στην πυραμίδα ιεραρχίας των αναγκών.

Όταν το άτομο ικανοποιεί κάποιες ανάγκες του, τότε ενεργοποιούνται κάποιες άλλες υψηλότερου επιπέδου και το ωθούν να δράσει, διότι οι ανικανοποίητες ανάγκες αποτελούν κίνητρα που μορφοποιούν τη συμπεριφορά. Σύμφωνα με τον Maslow, το άτομο επιδιώκει μέσα από την εργασία του αρχικά έναν μισθό (φυσιολογικές ανάγκες) και στη συνέχεια επιδιώκει την ασφάλεια στην εργασία του, π.χ. επιδιώκοντας να υπογράψει συμβάσεις αορίστου χρόνου με τον οργανισμό στον οποίο εργάζεται (ανάγκες σιγουριάς). Έχοντας ικανοποιήσει τις δύο

προηγούμενες ανάγκες προχωρά στην ικανοποίηση κοινωνικών αναγκών, π.χ. μέσω της διοργάνωσης διαφόρων εκδηλώσεων (αθλητικών, πολιτιστικών) με τους συναδέλφους, στη συνέχεια επιζητά αναγνώριση (π.χ. «υπάλληλος του μήνα», παροχή αυτοκινήτου από την εταιρεία) και τέλος αυτοεκτίμηση, επιβεβαίωση και ολοκλήρωση.

ΣΧΗΜΑ 1:
Η Πυραμίδα του Maslow



Πηγή: Μπουραντάς (2002), σελ. 257.

Ο Hertzberg χρησιμοποίησε το μοντέλο του Maslow ως βάση για τη **Θεωρία των δύο Παραγόντων** (Two Factor Theory ή Motivator-Hygiene Theory), σύμφωνα με την οποία υπάρχουν δύο παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης, οι παράγοντες υγιεινής και οι παράγοντες υποκίνησης (ΣΧΗΜΑ 2).

Από τη μια μεριά οι *παράγοντες υγιεινής*, που θεωρούνται *εξωγενείς* και σχετίζονται με το πλαίσιο της εργασίας, αφορούν τις βασικές βιολογικές ανάγκες και περιλαμβάνουν αμοιβές, εποπτεία, συνθήκες εργασίας, στρατηγικές του οργανισμού και διαπροσωπικές σχέσεις. Οι παράγοντες αυτοί είναι αναγκαίοι για

την αποφυγή δυσαρέσκειας του εργαζομένου, χωρίς όμως, από μόνοι τους να οδηγούν σε επαγγελματική ικανοποίηση. Αποτελούν δηλαδή, αναγκαία συνθήκη αλλά όχι επαρκή.

Γι' αυτό από την άλλη μεριά, είναι απαραίτητη η ύπαρξη *κινήτρων*, τα οποία συνδέονται με την ικανότητα του ατόμου να πετυχαίνει στόχους και μέσα από την προσπάθεια επίτευξής τους να αναπτύσσεται συναισθηματικά (παράγοντες παρακίνησης). Πρόκειται για παράγοντες *εσωγενείς* όπως, η επίτευξη, η αναγνώριση, η υπευθυνότητα, οι δυνατότητες εξέλιξης και ανάπτυξης. Τα κίνητρα είναι τα στοιχεία που δίνουν ώθηση στον εργαζόμενο και αναφέρονται στο περιεχόμενο της θέσης εργασίας. Οι δύο αυτές κατηγορίες παραγόντων είναι ιδιαίτερα σημαντικές και σε ένα ιδανικό περιβάλλον εργασίας, οι δύο παράγοντες οφείλουν να συνυπάρχουν (Hertzberg et al., 1959).

ΣΧΗΜΑ 2:

Η Θεωρία του Hertzberg

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ (ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ)	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ (Η ΙΔΙΑ Η ΕΡΓΑΣΙΑ)
Πολιτική του οργανισμού και διοίκηση	Επιτεύγματα
Τρόπος εποπτείας	Αναγνώριση
Διαπροσωπικές σχέσεις	Δυνατότητες ανάπτυξης
Ασφάλεια – Σιγουριά	Δυνατότητες προαγωγών
Συνθήκες εργασίας	Ενδιαφέρον δουλειάς
Μισθός	Ευθύνη – Ελευθερία πρωτοβουλιών
Θέση	
ΔΥΣΑΡΕΣΚΕΙΑ–ΜΗ ΔΥΣΑΡΕΣΚΕΙΑ	ΜΗ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ–ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ

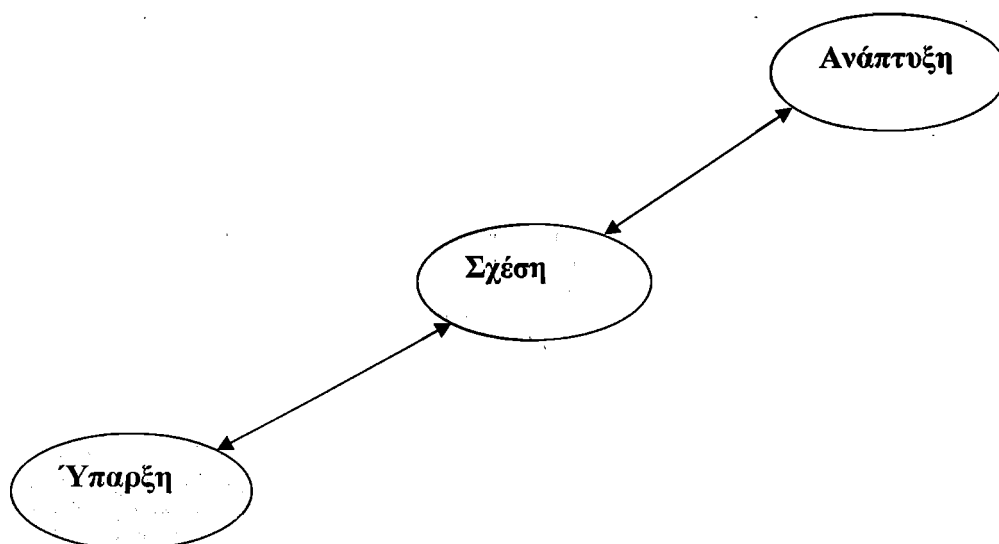
Πηγή: Μπουραντάς (2002), σελ. 264.

Μια από τις σημαντικές Θεωρίες Περιεχομένου είναι και η **Θεωρία της Ύπαρξης, της Σχέσης και της Ανάπτυξης του Alderfer (ERG Theory)**. Πολλά

σημεία αυτής της θεωρίας είναι κοινά με τη θεωρία του Maslow και άλλα αναφέρονται στις επιδράσεις των αναγκών πάνω στην ανθρώπινη συμπεριφορά. Η θεωρία περιγράφει τρεις ομάδες βασικών ανθρώπινων αναγκών (ΣΧΗΜΑ 3):

- ανάγκες *Υπαρξης* (*Existence*), που αφορούν τα φυσικά και υλικά αγαθά που επιθυμεί ο άνθρωπος και σχετίζονται π.χ. με το βασικό μισθό του εργαζομένου,
- ανάγκες *Σχέσης* (*Relatedness*), δηλαδή τις ανάγκες για αγάπη και κτητικότητα που στο χώρο εργασίας μεταφράζεται σε καλές σχέσεις και επανατροφοδότηση και
- ανάγκες *Ανάπτυξης* (*Growth*), που αφορούν την επιθυμία για παραγωγικότητα και δημιουργικότητα, την αξιοποίηση των προσόντων και τη δημιουργία επιπρόσθετων ικανοτήτων (Χυτήρης, 1996).

ΣΧΗΜΑ 3:
Η Θεωρία ERG του Aldefer



Πηγή: Champoux (2000), σελ. 123.

1.2. Διαδικαστικές Θεωρίες (Process Theories).

Με βάση τις διαδικαστικές θεωρίες που θα αναφερθούν παρακάτω, η επαγγελματική ικανοποίηση είναι αποτέλεσμα αλληλεπίδρασης μεταβλητών, όπως οι προσδοκίες, οι αξίες και οι ανάγκες (Gruneberg, 1979). Πρόκειται για θεωρίες,

σύμφωνα με τις οποίες, η εργασιακή συμπεριφορά δεν παραμένει στατική αλλά μορφοποιείται, κατευθύνεται και παγιώνεται.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο προσδιορίζεται η **Θεωρία της Προσδοκίας** (Expectancy Theory) του Vroom (1964), σύμφωνα με την οποία, τα άτομα όχι μόνο καθοδηγούνται από ανάγκες αλλά είναι σε θέση να κάνουν επιλογές σχετικά με το τι θα πράξουν και τι όχι. Σύμφωνα με τον Vroom, στοιχεία της προσωπικότητας καθορίζουν τις προσδοκίες του ατόμου, οι οποίες βασίζονται στην υπόθεση ότι οι προσπάθειές του θα φέρουν επιθυμητά αποτελέσματα και η αποτελεσματικότητα αυτή θα οδηγήσει σε υψηλές αμοιβές. Οι υψηλές αμοιβές με τη σειρά τους, θα ικανοποιήσουν βασικές ανάγκες, ενώ η ίδια η προσδοκία ικανοποίησης αυτών των αναγκών είναι αρκετά ισχυρή ώστε να κάνει την προσπάθεια ισχυρότερη.

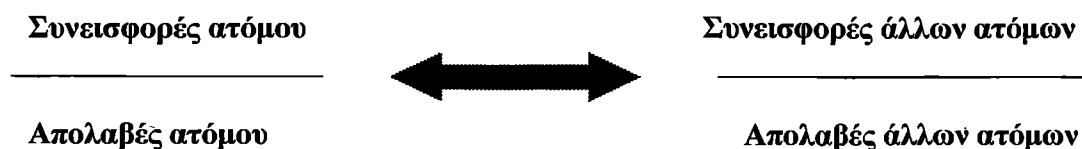
Προκειμένου να εξηγήσει τη διαδικασία ικανοποίησης στην εργασία καθόρισε τρεις κεντρικές έννοιες, που είναι οι εξής:

- *Προσδοκίες (Expectancy)*: Πρόκειται για το βαθμό εμπιστοσύνης του ατόμου στις ικανότητές του για την εκπλήρωση μιας εργασίας. Το επίπεδο των προσδοκιών δεν είναι κοινό σε όλους τους εργαζομένους ούτε και οι ικανότητές τους. Γι' αυτό το λόγο καθήκον της διοίκησης σε έναν οργανισμό είναι να ανακαλύψει τις διατομικές διαφορές και να τις αξιοποιήσει ανάλογα.
- *Συντελεστικότητα (Instrumentality)*: Δηλαδή η μεθόδευση που σχετίζεται με το αν οι προσδοκίες θα υλοποιηθούν και αν οι εργαζόμενοι θα λάβουν αυτά που επιθυμούν.
- *Προσανατολισμός στις (κάθε είδους) αμοιβές (Valence)*: Ο προσανατολισμός αυτός είναι βασικό στοιχείο της επαγγελματικής ικανοποίησης και η διοίκηση οφείλει να λαμβάνει υπόψη της τις ανάγκες και τις βασικές απαιτήσεις του εργαζομένου και να προσπαθεί ως ένα βαθμό να τις ικανοποιεί.

Επειδή το μοντέλο του Vroom είναι πολλαπλασιαστικό, για να υπάρξει θετική κινητοποίηση πρέπει και οι τρεις μεταβλητές, οι οποίες αποτελούν και μορφές διοικητικής παρέμβασης, να έχουν τιμές θετικές, διότι έστω και μια από αυτές να πλησιάζει στο μηδέν, η πιθανότητα κινητοποίησης για εργασία τείνει στο μηδέν. Συνοπτικά, η θεωρία της προσδοκίας του Vroom καταδεικνύει ότι συνδυασμός περιβαλλοντικών και ατομικών μεταβλητών παράγουν επαγγελματική ικανοποίηση.

Σημαντική για την κατανόηση της διαδικαστικής δυναμικής της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι η **Θεωρία της Ισότητας ή Δικαιοσύνης (Equity Theory) του Adams (1963)**. Στο μοντέλο αυτό υπάρχει ένας δείκτης αποδοτικότητας-παραγωγικότητας του εργαζομένου, ο οποίος ισούται με το λόγο της συνεισφοράς του προς τις απολαβές του (εισροές/εκροές). Οι εισροές περιλαμβάνουν τις γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρίες, την εκπαίδευση του εργαζομένου και οτιδήποτε άλλο θεωρεί ο ίδιος ότι συνεισφέρει στην εργασία του, ενώ οι εκροές αφορούν αμοιβές, προνόμια, ευκαιρίες για προαγωγή, κύρος και ασφάλεια ή οτιδήποτε άλλο οι εργαζόμενοι επιθυμούν και δέχονται από έναν οργανισμό. Ο δείκτης αυτός είναι τυποποιημένος, γι' αυτό ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να τον χρησιμοποιεί για να κάνει συγκρίσεις όχι μόνο με ομοίους του ιεραρχικά, αλλά και με ανωτέρους του και άτομα που εργάζονται σε άλλες επιχειρήσεις.

Η θεωρία της ισότητας ή δικαιοσύνης στηρίζεται σε τρεις βασικές υποθέσεις. Πρώτον, οι άνθρωποι αναπτύσσουν προσωπικές αντιλήψεις για το τι συνιστά μια δίκαιη και ισότιμη αμοιβή αναφορικά με τη συνεισφορά τους στην εργασία. Δεύτερον, τα άτομα έχουν την τάση να συγκρίνουν τις αμοιβές τους με αυτές των συναδέλφων τους. Ο Adams αποκαλεί αυτή τη διαδικασία «αναφορά» σε άλλο άτομο. Η αναφορά αυτή είναι απλά ένα άλλο άτομο ή ομάδα ατόμων που ο εργαζόμενος θεωρεί ισάξια με αυτόν. Τρίτον, όταν οι αμοιβές του εργαζομένου είναι μικρότερες από αυτές της ομάδας αναφοράς, τότε αυτός θεωρεί ότι η μεταχείριση δεν είναι δίκαιη και κινητοποιείται να αποκαταστήσει την ισότητα. Συχνά, όταν συμβαίνει αυτό ο εργαζόμενος νιώθει αδικημένος, μειώνει τις προσπάθειές του και παράγει λιγότερο. Αντίθετα, στην περίπτωση που οι αμοιβές του είναι συγκρίσιμες, ισότιμες με αυτές της ομάδας αναφοράς, τότε βιώνει το αίσθημα της επαγγελματικής ικανοποίησης και κινητοποιείται, ώστε να διατηρήσει αυτή την ισότητα ή ακόμη και να ξεπεράσει τις αμοιβές των συναδέλφων του. Τέλος, η επιλογή της ομάδας αναφοράς είναι εξίσου σημαντική. Περιγραφικά δηλαδή θα μπορούσαμε να αναφέρουμε ότι ο κάθε εργαζόμενος συγκρίνει τους παρακάτω δείκτες:



Όταν οι παραπάνω δείκτες είναι άνισοι, το άτομο αισθάνεται ότι δεν υπάρχει ισότητα ή δικαιοσύνη στην οργάνωση και προσπαθεί να τους εξισώσει.

Παρά το γεγονός ότι, η **Θεωρία των Ρόλων** (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, 1964) δεν επιδιώκει καταρχάς και αποκλειστικά την εξήγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης, εντούτοις την αναφέρουμε διότι εμπλέκεται σε αυτήν, όταν δύο ή περισσότεροι ρόλοι και συμπεριφορές αντιφατικές μεταξύ τους αναφέρονται στην εκτέλεση της ίδιας εργασίας.

Ως σύγχυση ρόλων ορίζεται η έλλειψη επαρκούς πληροφόρησης για τις αρμοδιότητες, τα καθήκοντα του εργαζομένου και πως αυτά θα διεκπεραιωθούν. Όταν υφίσταται μια τέτοια κατάσταση, το άτομο βιώνει αυξημένο άγχος, επαγγελματική εξουθένωση και μεγάλη δυσαρέσκεια. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, αναγκαία προϋπόθεση για την επαγγελματική ικανοποίηση είναι ο καθορισμός ρόλων μη αντιφατικών μεταξύ τους για κάθε εργαζόμενο, ο οποίος οφείλει να ενημερώνεται για τα καθήκοντα και τις ευθύνες του λεπτομερώς.

Σημαντικό επίσης είναι το **Μοντέλο των Χαρακτηριστικών της Εργασίας** (Job Characteristic Model) των **Hackman & Oldham** (1975), το οποίο παρουσιάζει τα στοιχεία που πρέπει να έχει μια θέση εργασίας, ώστε να οδηγεί σε επαγγελματική ικανοποίηση. Βασικό χαρακτηριστικό της εργασίας είναι η ταυτότητά της, δηλαδή, η δυνατότητα να προβάλλει σημαντική στον εργαζόμενο, ώστε να έχει νόημα. Αυτό συνήθως επιτυγχάνεται όταν ανατίθεται στον εργαζόμενο ένας ολοκληρωμένος κύκλος εργασίας, ώστε τα αποτελέσματα της δουλειάς του να γίνονται σε αυτόν άμεσα αντιληπτά. Επίσης, σημαντική είναι η αύξηση της προσωπικής ευθύνης πάνω στα αποτελέσματα της εργασίας, καθώς και το αίσθημα της ελευθερίας του ατόμου. Με αυτό το χαρακτηριστικό συνδέεται άμεσα και η δυνατότητα που παρέχει μια θέση εργασίας για ανάπτυξη και οι ευκαιρίες, ώστε το άτομο να εξαντλεί όλες τις ικανότητες και γνώσεις του και με τον τρόπο αυτό να νιώθει χρήσιμο, αίσθημα μεγίστης σημασίας για την επαγγελματική ικανοποίηση. Παράλληλα, η

ανατροφοδότηση, η οποία δίνει πληροφορίες για τα αποτελέσματα της εργασίας είναι αναπόσπαστο κομμάτι της, η οποία στο τελικό της στάδιο θετικό είναι να εισάγει και νέους δυσκολότερους στόχους, ως νέα κινητοποίηση για το άτομο.

Μέσα από το μοντέλο των χαρακτηριστικών εισάγεται η έννοια της οριζόντιας επέκτασης (διεύρυνση εργασίας-Job Enlargement) και της κάθετης επέκτασης (εμπλουτισμός εργασίας-Job Enrichment) της θέσης εργασίας, που μπορεί να αυξήσει την επαγγελματική ικανοποίηση αλλά και την παραγωγικότητα. Όλα τα παραπάνω χαρακτηριστικά (ταυτότητα έργου, υπευθυνότητα, ανατροφοδότηση, εισαγωγή νέων στόχων) οδηγούν σε παρακίνηση, η οποία διαδραματίζει πρωταγωνιστικό ρόλο στην επίδοση. Η επίδοση με τη σειρά της αποτελεί συστατικό απαραίτητο της ικανοποίησης, που τελικά οδηγεί σε δέσμευση (Hackman & Oldham, 1975).

Ολοκληρώνοντας την παρουσίαση των Διαδικαστικών Θεωριών αξίζει να αναφέρουμε την **Θεωρία της Εργασιακής Προσαρμογής** (Work Adjustment Theory) των **Davis και Lofquist** (1984) που διατείνεται ότι η ικανοποίηση στην εργασία αντιπροσωπεύει μια «αρμονική σχέση μεταξύ ατόμου και περιβάλλοντος». Η θεωρία βασίζεται στις εξής υποθέσεις:

- Η εργασία μορφοποιείται μέσα από την αλληλεπίδραση ατόμου και εργασιακού περιβάλλοντος.
- Το εργασιακό περιβάλλον απαιτεί την εκτέλεση συγκεκριμένων δραστηριοτήτων και το άτομο οφείλει να έχει τέτοιες ικανότητες και γνώσεις, ώστε να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της θέσης του.
- Ως αντάλλαγμα το άτομο προσδοκά αμοιβή για τις επιδόσεις του και κατάλληλες συνθήκες εργασίας (π.χ. άνεση και ασφάλεια).
- Το άτομο, λοιπόν, πρέπει να ικανοποιεί τις απαιτήσεις του περιβάλλοντος και το περιβάλλον τις απαιτήσεις του ατόμου. Η αλληλεπίδραση αυτή αποκαλείται ανταπόκριση (correspondence).
- Ο βαθμός ανταπόκρισης καταδεικνύει το βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης του ατόμου.
- Συνοπτικά, η προσαρμογή στην εργασία είναι η διαδικασία επίτευξης και διατήρησης της ανταπόκρισης. Είναι μια δυναμική και συνεχής διαδικασία.

Επομένως, άτομα με το ίδιο επίπεδο ικανοποίησης μπορεί να ικανοποιούν μέσα από την εργασία τους διαφορετικές ανάγκες στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον (Anderson, 1982) και είναι πιθανό οι εργαζόμενοι να αντιλαμβάνονται με διαφορετικό τρόπο κοινές αμοιβές ή τιμωρίες. Παρόλα αυτά, είναι δυνατόν να αναγνωριστούν μεταβλητές που, μέσα σε μεγάλη ομάδα ατόμων που ασχολούνται με το ίδιο έργο, οδηγούν σε επαγγελματική ικανοποίηση. Το Minnesota Satisfaction Questionnaire κατασκευάστηκε με βάση αυτή την υπόθεση (Waskiewicz, 1999).

1.3. Θεωρίες Κατάστασης (Situational Theories).

Αφού αναφέρθηκαν συνοπτικά οι Διαδικαστικές Θεωρίες, στη συνέχεια θα γίνει μια σύντομη παρουσίαση των βασικών Θεωριών Κατάστασης (Situational Theories). Οι θεωρίες αυτής της κατηγορίας υιοθετούν τη θέση ότι τόσο χαρακτηριστικά του έργου και του οργανισμού όσο και ατομικά χαρακτηριστικά επιδρούν στην επαγγελματική ικανοποίηση (Hay & Miskel, 1996). Χαρακτηριστικές του είδους θεωρίες είναι η Θεωρία των Quarstein, Mc Afee και Glassman (1992) και η Θεωρία της Πρόβλεψης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης των Glisson και Durick (1988).

Σύμφωνα με τη **Θεωρία των Χαρακτηριστικών της Θέσης** (Situational Occurrences Theory) των **Quarstein, Mc Afee και Glassman**, δύο είναι τα βασικά χαρακτηριστικά της επαγγελματικής ικανοποίησης:

- τα Χαρακτηριστικά της Κατάστασης (Situational Characteristics) και
- τα Καταστασιακά Συμβάντα (Situational Occurrences).

Παραδείγματα χαρακτηριστικών της κατάστασης είναι οι αμοιβές, οι ευκαιρίες προαγωγής, οι συνθήκες εργασίας, η στρατηγική του οργανισμού και η εποπτεία. Τα άτομα εκτιμούν αυτά τα χαρακτηριστικά πριν αποδεχτούν μια θέση εργασίας. Τα καταστασιακά συμβάντα έχουν είτε θετική είτε αρνητική υφή. Τα θετικά συμβάντα περιλαμβάνουν π.χ., παροχή άδειας σε εργαζομένους ως αμοιβή μιας εξαιρετικής επίδοσής τους, ενώ τα αρνητικά συμβάντα σχετίζονται π.χ., με διάλυση μιας μεγάλης συμφωνίας σημαντικής για το άτομο και τον οργανισμό. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή οι δύο αυτές κατηγορίες χαρακτηριστικών αποτελούν

στοιχεία πρόβλεψης της γενικής επαγγελματικής ικανοποίησης του ατόμου (Green, 2000).

Τέλος, οι **Glisson και Durick** (1988) υποστηρίζουν ότι πολλαπλές μεταβλητές τριών κατηγοριών δηλαδή, μεταβλητές που σχετίζονται με τον εργαζόμενο, τη θέση εργασίας και τον οργανισμό είναι αυτές που συμβάλλουν στην πρόβλεψη τόσο της επαγγελματικής ικανοποίησης όσο και της δέσμευσης. Μέσα από μια σύγκριση των τριών αυτών κατηγοριών μεταβλητών, ισχυρότεροι παράγοντες πρόβλεψης αναδεικνύονται τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας (Green, 2000).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ:

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Στη σχετική βιβλιογραφία παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης άλλοτε εντοπίζονται στο περιβάλλον της εργασίας (περιεχόμενο, συνθήκες εργασίας, κοινωνικές σχέσεις) και σε πτυχές του ίδιου του οργανισμού (διοίκηση, εποπτεία), άλλοτε στον ίδιο τον εργαζόμενο (προσωπικότητα, φύλο, ηλικία) και άλλοτε, στην αλληλεπίδραση των χαρακτηριστικών της εργασίας από τη μια και των ατομικών χαρακτηριστικών του εργαζομένου από την άλλη (Person–Job Fit) (Spector, 2003).

Οι ατομικοί παράγοντες στην τελευταία περίπτωση είναι διαμεσολαβητές στη σχέση μεταξύ των χαρακτηριστικών της εργασίας και της επαγγελματικής ικανοποίησης. Πρόκειται για μια οπτική που εστιάζει στο κατά πόσο υπάρχει αντιστοιχία της εργασίας με τις ικανότητες, τις επιθυμίες και τις προσδοκίες των εργαζομένων. Επομένως, η επαγγελματική ικανοποίηση είναι το αποτέλεσμα του σωστού συνδυασμού μεταξύ του ατόμου και της εργασίας (Kristof, 1996).

Εξάλλου, οι νόμοι της προσφοράς και της ζήτησης ισχύουν και στην εργασία. Ο εργαζόμενος προσφέρει στο χώρο εργασίας τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητές του και ταυτόχρονα ζητάει ανταλλάγματα, προκειμένου να ικανοποιήσει τις ανάγκες και τις προσδοκίες του (π.χ. απολαβές, κύρος, ευκαιρίες εξέλιξης κ.α.). Το εργασιακό περιβάλλον από την πλευρά του έχει και εκείνο συγκεκριμένες απαιτήσεις από τον εργαζόμενο και του προσφέρει κάποια ανταλλάγματα. Επομένως, η επαγγελματική ικανοποίηση επέρχεται όταν υπάρχει σύνδεση αυτών των απαιτήσεων και όταν δεν δημιουργείται χάσμα ανάμεσα σε αυτά που προσφέρει και ζητά ο εργαζόμενος και σε αυτά που προσφέρει και ζητά η εργασία (Harrison, 1979. Vachon, 1987).

Στη μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης υπάρχουν γενικότερα δύο προσεγγίσεις. Η πρώτη μελετά την επαγγελματική ικανοποίηση συνολικά και το κατά πόσο οι εργαζόμενοι είναι ή δεν είναι γενικά ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Η δεύτερη εστιάζει στις διάφορες όψεις της εργασίας, καθώς επίσης και στις στάσεις και τα συναισθήματα που προκύπτουν από αυτές. Έτσι, σύμφωνα με την πρώτη προσέγγιση, η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση θεωρείται ως μια

σύνθεση διαφόρων παραγόντων (ικανοποίηση από την αμοιβή, περιεχόμενο εργασίας, συνθήκες εργασίας, εποπτεία, κοινωνικές σχέσεις κ.α.). Αντίθετα, η δεύτερη προσέγγιση εστιάζει σε κάθε έναν από αυτούς τους παράγοντες ξεχωριστά. (Riggio, 2003).

Οι υποστηρικτές της πρώτης προσέγγισης ισχυρίζονται πως η συνολική ικανοποίηση από την εργασία είναι πολύ σημαντική και επιπλέον, είναι κάτι παραπάνω από ένα απλό άθροισμα των διαφορετικών χαρακτηριστικών της εργασίας (Scarpello & Campbell, 1983. Schneider, 1985). Από την άλλη, οι υποστηρικτές της δεύτερης προσέγγισης, υποστηρίζουν πως μόνο έτσι δίνεται η δυνατότητα μιας λεπτομερούς μελέτης, καθώς όλες οι παράμετροι που συμμετέχουν στην επαγγελματική ικανοποίηση εξετάζονται μία προς μία και αποφεύγονται σφάλματα στα συμπεράσματα (Riggio, 2003).

Για παράδειγμα, ένα άτομο μπορεί να είναι ικανοποιημένο από ένα χαρακτηριστικό της εργασίας (π.χ. μισθός) και μη ικανοποιημένο από κάποιο άλλο (π.χ. εποπτεία) ή η ικανοποίηση που προκύπτει για κάποιον εργαζόμενο από κάποιο χαρακτηριστικό να μην προκύπτει απαραίτητα και για κάποιον άλλο (Rice, Gentile & Mc Farlin, 1991). Επιπλέον, κάποια χαρακτηριστικά της εργασίας σχετίζονται με την ικανοποίηση σε συγκεκριμένους τύπους εργασίας. Για παράδειγμα, οι ευκαιρίες για εξέλιξη δεν έχουν την ίδια βαρύτητα στα ελεύθερα επαγγέλματα με αυτή που έχουν για τον ιδιωτικό τομέα και κυρίως, για τα άτομα που βρίσκονται σε χαμηλά στρώματα διοίκησης (Riggio, 2003).

Καθώς λοιπόν η επαγγελματική ικανοποίηση οφείλεται σε ένα ευρύ φάσμα παραγόντων, οι παράγοντες αυτοί θα μπορούσαν να συνοψιστούν σε τέσσερις κατηγορίες που αφορούν: α) τα χαρακτηριστικά της εργασίας, β) τα ατομικά χαρακτηριστικά, γ) τους κοινωνικούς παράγοντες και δ) τις ευκαιρίες εξέλιξης και ανάπτυξης. Αυτές οι κατηγορίες παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης παρουσιάζονται αναλυτικότερα παρακάτω.

2.1. Χαρακτηριστικά της Εργασίας

Η πρώτη κατηγορία παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης αφορά στα χαρακτηριστικά της εργασίας και αναφέρεται στο περιεχόμενο και τις συνθήκες της.

Σχετίζεται δε στενά με τα εσωγενή κίνητρα (intrinsic work motivation), δηλαδή το βαθμό κατά τον οποίο ένα άτομο θέλει να εργαστεί καλά, προκειμένου να αποκομίσει ικανοποίηση από την εργασία του (Janssen, De Jonge & Bakker, 1999).

Ευρήματα ερευνών υποστηρίζουν ότι, ως προς τα χαρακτηριστικά της, η εργασία αποφέρει ικανοποίηση, όταν απαιτεί ποικιλία δεξιοτήτων για την επιτέλεσή της και περιλαμβάνει πλήθος δραστηριοτήτων (Levy, 2003) δηλαδή, όταν το έργο που εκτελεί ο εργαζόμενος είναι ξεχωριστό, ολοκληρωμένο και σημαντικό, του παρέχει ανεξαρτησία και δυνατότητα ελέγχου και συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων που αφορούν τον ίδιο. Επιπλέον, είναι απαραίτητο να του παρέχει γνώση για την αποτελεσματικότητα της επίδοσής του και να μην του προκαλεί στρες και φόρτο εργασίας (Levy, 2003).

Επομένως, η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει τους εξής παράγοντες (Κάντας, 1995. Levy, 2003):

- *Ποικιλία δεξιοτήτων (skill variety)*, ο βαθμός δηλαδή στον οποίο χρειάζονται διαφορετικές δεξιότητες από την πλευρά του εργαζομένου καθώς, το έργο που επιτελεί περιλαμβάνει μια ποικιλία δραστηριοτήτων.
- *Ταυτότητα του έργου (task identity)*, αναφέρεται στο κατά πόσο η εργασία επιτρέπει στον εργαζόμενο τη δημιουργία ενός ξεχωριστού και ολοκληρωμένου έργου.
- *Σπουδαιότητα του έργου (task significance)*, αναφέρεται στο κατά πόσο το έργο που επιτελεί έχει σημαντικές επιπτώσεις στην εργασία και στη ζωή των άλλων.
- *Αυτονομία (autonomy)*, η οποία αφορά στο βαθμό ανεξαρτησίας και ελευθερίας του ατόμου για την επιλογή μεθόδων και προγραμματισμού εργασίας. Έχει φανεί πως, στους απρόσωπους, γραφειοκρατικούς, άκαμπτους και ελεγχόμενους οργανισμούς, που δεν αφήνουν περιθώρια για συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων που αφορούν τον ίδιο τον εργαζόμενο, τα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης δεν είναι ιδιαίτερα υψηλά. Το ίδιο συμβαίνει και όταν συνδυάζονται υψηλές απαιτήσεις στην εργασία με χαμηλό έλεγχο στο περιεχόμενό της (Brewer & Clippard, 2002).

Επιπλέον, η αυτονομία αποτελεί μία από τις διαστάσεις της αίσθησης εξουσίας ή ενδυνάμωσης (empowerment) που θέλει να έχει ο εργαζόμενος στην εργασία του. Οι υπόλοιπες διαστάσεις σύμφωνα με την Spreitzer (1996) είναι η

επαγγελματική ικανότητα (competency), η πεποίθηση δηλαδή της επιτυχούς εκτέλεσης μιας εργασίας, η νοηματοδότηση εργασίας (meaningfulness), δηλαδή η προσλαμβανόμενη αξία της εργασίας σε σχέση με τις προσωπικές πεποιθήσεις, στάσεις και αξίες του εργαζομένου και η επιρροή (impact), η οποία αφορά στην πεποίθηση της άσκησης επιρροής και ελέγχου στα επιθυμητά αποτελέσματα μέσω της συμπεριφοράς του.

- *Ανατροφοδότηση (job feedback)*, η οποία αφορά στη γνώση των αποτελεσμάτων της εργασίας του ατόμου και της απόδοσής του.
- *Στρες και φόρτος εργασίας (stress and workload)*, τα οποία προκύπτουν όταν υπάρχουν πολλές απαιτήσεις και άριστος χρόνος στη διάθεση του εργαζομένου για τη διεκπεραίωσή τους. Σύμφωνα με τον Karasek (1979), όταν συνδυάζονται υψηλές απαιτήσεις στην εργασία με χαμηλό έλεγχο στο περιεχόμενό της και στη λήψη των αποφάσεων που αφορούν τον εργαζόμενο, προκύπτει η επαγγελματική κόπωση.

Επομένως, μια απαιτητική εργασία δε μπορεί από μόνη της να οδηγήσει σε κόπωση, αν δεν υπάρχει ο μειωμένος έλεγχος (Johnson & Hall, 1988). Από την άλλη όμως, πρέπει να σημειωθεί ότι ο υψηλός έλεγχος στην εργασία μπορεί να συνεπάγεται μεγάλη υπευθυνότητα, που σε συνδυασμό με την έλλειψη κοινωνικής στήριξης και την απομόνωση του εργαζομένου θα έχει αρνητικές επιπτώσεις (Johnson & Hall, 1988). Μια σειρά ευρημάτων, όπως αυτά των Landsbergis (1988) ή των Melamed, Kushnir & Meir (1991) έδειξαν πως, υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης συναντώνται στις συνθήκες χαμηλών απαιτήσεων, υψηλού ελέγχου και υψηλής κοινωνικής στήριξης (De Rijk, Le Blanc & Schaufeli, 1998).

Σύμφωνα με αυτή την κατηγορία παραγόντων λοιπόν, η ικανοποίηση είναι αποτέλεσμα της δομής της εργασίας. Ευρήματα έχουν καταδείξει τη συστηματική σχέση που υπάρχει μεταξύ των αντιλήψεων που έχουν οι εργαζόμενοι για τα χαρακτηριστικά της εργασίας τους και του επιπέδου της ικανοποίησης που η εργασία αυτή προσφέρει (Spector & Jex, 1991). Έτσι, όσο οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι η εργασία τους προάγει την αυτονομία, την ταυτότητα του έργου, την ποικιλία, τη σημαντικότητα και την ανατροφοδότηση, τόσο πιο ικανοποιημένοι αισθάνονται

από την εργασία τους και αντίθετα, όσο νιώθουν ότι ο φόρτος εργασίας ή το στρες είναι μεγάλο νιώθουν ανικανοποίητοι.

2.2. Ατομικά Χαρακτηριστικά

Η δεύτερη κατηγορία παραγόντων αναφέρεται σε σχετικά σταθερά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, τα οποία προδιαθέτουν τους εργαζομένους να αντιδρούν θετικά ή αρνητικά στο περιεχόμενο της εργασίας τους. Διαχρονικές έρευνες έχουν δείξει πως τα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι σχετικά σταθερά, παρά τυχόν διαφοροποιήσεις που γίνονται στο περιεχόμενο ή στις συνθήκες εργασίας και γι' αυτό το λόγο υποστηρίχτηκε η άποψη πως αυτό οφείλεται σε σταθερά ατομικά χαρακτηριστικά (Spector, 2003. Levy, 2003).

Ένα από τα χαρακτηριστικά αυτά είναι η *προδιάθεση ευσυνγκινησίας ή η συναισθηματικότητα*. Πρόκειται για την τάση ανταπόκρισης σε ερεθίσματα του περιβάλλοντος με βάση το συναίσθημα. Η τάση αυτή μπορεί να είναι θετική ή αρνητική, το άτομο δηλαδή να βιώνει θετικά ή αρνητικά συναισθήματα ως προς την εργασία του (Judge & Hulin, 1993). Η *προσωπικότητα* επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίηση μέσω της επιρροής της στις εργασιακές συνθήκες. Συγκεκριμένα, τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας σχετίζονται με την επιλογή της εργασίας και με την επιλογή πρόσληψης ή προαγωγής ενός ατόμου από τον οργανισμό. Η αρνητική συναισθηματικότητα (Levin & Stokes, 1989), καθώς και άλλες προδιαθέσεις της προσωπικότητάς μας, όπως η εξωστρέφεια ή η νοημοσύνη, επηρεάζουν την επιλογή εργασίας ενός ατόμου και με αυτό τον τρόπο επηρεάζουν και τις εργασιακές συνθήκες, οι οποίες με τη σειρά τους επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση. Με άλλα λόγια, η επίδραση των προδιαθέσεων της προσωπικότητας στην επαγγελματική ικανοποίηση διαμεσολαβείται από τις εργασιακές συνθήκες (Dorman & Zapf, 2001).

Ένα δεύτερο χαρακτηριστικό είναι η «*έδρα ελέγχου*». Η έδρα ελέγχου αφορά το κατά πόσο τα άτομα πιστεύουν πως έχουν τον έλεγχο των ενισχύσεων στη ζωή τους και αποτελεί έναν τρόπο ερμηνείας των παραγόντων που καθορίζουν αυτό που πρόκειται να συμβεί στους ίδιους ή στους άλλους, είτε είναι καλό είτε είναι κακό. Τα άτομα, επομένως, διακρίνονται σε αυτούς που θεωρούν πως μπορούν να

ελέγξουν τις ενισχύσεις της συμπεριφοράς τους (εσωτερικά) και σε αυτούς που θεωρούν πως οι ενισχύσεις ξεφεύγουν από τον έλεγχό τους και προκαλούνται από εξωτερικές δυνάμεις (εξωτερικά) (Deschamps, 1997). Τα «εσωτερικά» άτομα (δηλαδή τα άτομα στα οποία υπερτερεί η εσωτερική έδρα ελέγχου) φαίνεται πως έχουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης απ' ό,τι τα «εξωτερικά» (δηλαδή τα άτομα στα οποία υπερτερεί η εξωτερική έδρα ελέγχου) εξαιτίας της αίσθησης ελέγχου που έχουν (Spector, 2003).

Το ίδιο ισχύει και για την *αυτοεκτίμηση*. Με τον όρο αυτοεκτίμηση εννοείται τόσο η αυτό-αξιολόγηση που κάνει το ίδιο το άτομο για τον εαυτό του και την αυτό-αποτελεσματικότητά του όσο και η αυτοεκτίμηση που βασίζεται στον οργανισμό (organization-based-self-esteem), η πεποίθηση δηλαδή που έχει ο εργαζόμενος σχετικά με την αξία του μέσα στον οργανισμό. Άρα, είναι φυσικό επακόλουθο τα άτομα που θεωρούν πως έχουν μεγάλη αξία μέσα στον οργανισμό, να έχουν και μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση απ' ό,τι τα άτομα που δεν έχουν τόσο υψηλή αυτοεκτίμηση (Levy, 2003).

Επίσης, μια άλλη ομάδα ερευνητών ισχυρίζεται πως η σταθερότητα της επαγγελματικής ικανοποίησης μπορεί να εξηγηθεί με βάσει τις *γενετικές μας διαφορές*. Μπορεί δηλαδή, ο τρόπος που οι εργαζόμενοι ανταποκρίνονται στο εργασιακό τους περιβάλλον να οφείλεται σε γενετικούς παράγοντες (Arvey, Bouchard, Segal & Abraham, 1989). Εφόσον τα γονίδια επηρεάζουν τη νοημοσύνη, την προσωπικότητα, τα ενδιαφέροντα και τις στάσεις των ατόμων, θα μπορούσαν να επηρεάσουν και την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Στις έρευνες που στηρίζουν την άποψη αυτή συμμετέχουν δίδυμοι που έχουν χωριστεί κατά τη γέννηση ή λίγο αργότερα και έχουν παρόμοια επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης κατά την ενήλικη ζωή τους (Levy, 2003).

Η επίδραση του *φύλου*, της *ηλικίας* και των *πολιτισμικών διαφορών* έχει επίσης μελετηθεί ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση αλλά τα αποτελέσματα δεν είναι πάντα προς την ίδια κατεύθυνση. Για παράδειγμα, ο Wahba (1975), ο οποίος σύγκρινε την επαγγελματική ικανοποίηση ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες με τη χρήση του Need Satisfaction Questionnaire κατέληξε ότι οι άντρες είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με την ασφάλεια, την εκτίμηση και την αυτονομία. Από την άλλη πλευρά, ο Fitch (1990) βρήκε ότι οι γυναίκες είναι σημαντικά πιο

ικανοποιημένες σε όλες τις κλίμακες του Job Descriptive Index σε σχέση με τους άντρες, ενώ ο Mirfakhrai (1991) βρήκε ότι δεν υπάρχει σημαντική σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και το φύλο των εργαζομένων, ένα αποτέλεσμα που έρχεται σε συμφωνία με αυτά του Cropanzano et al. (1978), D'Elia (1979), Lynch & Verdin (1987), Brief & Aldag (1975), Brief, Rose, & Aldag (1977), Greenhaus, Parasuraman & Wormley (1990), Hulin & Smith (1964), Tang & Talpade (1999) και Oshagbemi (1997). Σε μια πιο πρόσφατη έρευνα, ο Sierpe (1999) εξέτασε τη σχέση ανάμεσα στο φύλο και την επαγγελματική ικανοποίηση και βρήκε ότι οι γυναίκες παρουσίαζαν μεγαλύτερη ικανοποίηση σε ορισμένες πτυχές της εργασίας (π.χ. αμοιβή και οφέλη), ενώ οι άντρες σε κάποιες άλλες (π.χ. συνάδελφοι και λειτουργικές διαδικασίες).

Τα χρόνια εμπειρίας φαίνεται να παίζουν ρόλο στην επαγγελματική ικανοποίηση, αλλά οι ερευνητές δεν έχουν καταλήξει σε μια κοινή απόφαση για το θέμα και τα αποτελέσματα των ερευνών δεν οδηγούν σε κάποιο κοινά αποδεκτό συμπέρασμα. Σύμφωνα με τον Horenstein (1993), το προσωπικό με μεγαλύτερη εμπειρία αναφέρει μεγαλύτερη ικανοποίηση. Αυτό έρχεται σε συμφωνία με τα ευρήματα των Lynch and Verdin (1987) και Phillips, Carson & Carson (1994). Ο Fitch (1990) βρήκε ότι οι εργαζόμενοι με λιγότερο από ένα χρόνο εμπειρίας ήταν πιο ικανοποιημένοι με τις προοπτικές για προαγωγή, ενώ οι εργαζόμενοι με εμπειρία μεγαλύτερη των 10 χρόνων ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι. Ο Mirfakhrai (1991) αναφέρει μια αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση και το μέγεθος της επαγγελματικής εμπειρίας.

Ορισμένες έρευνες έχουν δείξει ότι οι εργαζόμενοι που έχουν εποπτικές αρμοδιότητες έχουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης από τους εργαζομένους που δεν έχουν εποπτικές αρμοδιότητες (Lynch and Verdin, 1987).

Όσον αφορά την ηλικία, οι Tuntyffe (1997), Weaver (1980) και Mirfakhrai (1991) βρήκαν ότι υπάρχει αρνητική σχέση ανάμεσα στην ηλικία και τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση. Οι Phillips, Carson & Carson (1994), Lee & Wilbur (1985), Singh & Singh (1980) αναφέρουν μια γραμμική σχέση ανάμεσα στην ηλικία και την επαγγελματική ικανοποίηση υποδεικνύοντας ότι, καθώς οι εργαζόμενοι μεγαλώνουν σε ηλικία έχουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση εξαιτίας της

εμπειρίας τους, των ρεαλιστικών προσδοκιών και της καλύτερης προσαρμογής με την πάροδο των χρόνων (Spector, 2003).

Όσον αφορά τους πολιτισμικούς παράγοντες, οι διαφορές που έχουν βρεθεί αντανακλούν την γενικότερη στάση της κοινωνίας απέναντι σε κάποιες ομάδες ατόμων (π.χ. μαύροι, μετανάστες κ.α.) και επιπλέον, τις συνθήκες διαβίωσης που αυτές οι ομάδες αντιμετωπίζουν (Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990).

Ωστόσο, όσον αφορά την κατηγορία των ατομικών χαρακτηριστικών, θα πρέπει να πούμε πως, η μελέτη των παραγόντων της δεν έχει στόχο την απαλλαγή του οργανισμού από τις ευθύνες του, αλλά την επισήμανση κάποιων ειδικών χαρακτηριστικών του ατόμου τα οποία, σε συνδυασμό και με τους άλλους παράγοντες, μπορεί να οδηγήσουν σε αύξηση των επιπέδων επαγγελματικής ικανοποίησης.

2.3. Κοινωνικοί Παράγοντες

Η τρίτη κατηγορία περιλαμβάνει τους κοινωνικούς παράγοντες και αναφέρεται καταρχήν στις *σχέσεις του εργαζομένου με τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους του και την ποιότητα της μεταξύ τους επικοινωνίας*.

Οι έρευνες έχουν δείξει πως η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζεται από τις δημογραφικές ομοιότητες μεταξύ των προϊσταμένων και των εργαζομένων (Wesolowski & Mossholder, 1997), από τον τρόπο που οι προϊστάμενοι αξιολογούν την εργασία των υφισταμένων τους και από την έκταση στην οποία οι υφιστάμενοι και οι προϊστάμενοι συμπαθούν και σέβονται ο ένας τον άλλο (Murphy & Ensher, 1999). Το αμέσως επόμενο στοιχείο που συνδέεται με την ικανοποίηση είναι η σχέση με τους συναδέλφους. Οι εργαζόμενοι δε νιώθουν ικανοποιημένοι με την εργασία τους, όταν οι συνάδελφοί τους δεν είναι υποστηρικτικοί, δεν βοηθάνε ο ένας τον άλλον, δεν είναι έμπιστοι ή ευχάριστοι.

Έχει βρεθεί επίσης, πως η εκδήλωση σεβασμού από τους άλλους, η δυνατότητα έκφρασης των απόψεων και η στήριξη από τους ανωτέρους αυξάνουν σημαντικά τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης. Οι εργαζόμενοι σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον, όπου ο καθένας προσέχει μόνο τα προσωπικά του συμφέροντα, βιώνουν μικρότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης, σε σχέση

με εκείνους που εργάζονται σε ένα υποστηρικτικό περιβάλλον, με συνεργάτες που δείχνουν αλληλεγγύη και ενδιαφέρονται για τις ανάγκες των άλλων (Belicki & Woolcott, 1996). Μάλιστα, η ικανοποίηση από τη σχέση με τους συναδέλφους μπορεί να συγκριθεί με εκείνη από το μισθό (Taylor & Vest, 1992).

Επιπλέον, σύμφωνα με τους Cropanzano et al (1993), ένας πολύ σημαντικός παράγοντας αφορά στον ρόλο του εργαζομένου μέσα στον οργανισμό, κατά πόσο δηλαδή αυτός είναι σαφώς ορισμένος και συμβαδίζει με την περιγραφή θέσης, ώστε να μην δημιουργεί σύγχυση και δεν προκαλεί σύγκρουση στο άτομο εξαιτίας των διαφορετικών απαιτήσεων της εργασίας. Η σύγχυση ρόλου από τη μια, αναφέρεται στο βαθμό κατά τον οποίο ο εργαζόμενος είναι αβέβαιος ως προς τα καθήκοντα και τις ευθύνες του επειδή οι προϊστάμενοι δεν έχουν δώσει σαφείς κατευθύνσεις. Η σύγκρουση ρόλου από την άλλη, μπορεί να αφορά στη σύγκρουση που βιώνει ο εργαζόμενος στον οργανισμό εξαιτίας των διαφορετικών αρμοδιοτήτων και καθηκόντων που πιθανόν να απαιτεί ο ρόλος του (intrarole). Ή στη σύγκρουση που βιώνει εξαιτίας των διαφορετικών ρόλων που έχει σε διάφορους τομείς της ζωής του (extrarole) και της διάστασης που δημιουργείται μεταξύ των απαιτήσεών τους, όπως συμβαίνει για παράδειγμα στην περίπτωση που ο εργαζόμενος θα πρέπει να συνδυάσει τις απαιτήσεις της εργασίας με την οικογενειακή ζωή (Spector, 2003).

Τέλος, στην κατηγορία αυτή συμπεριλαμβάνεται και ένας ιδιαίτερα σημαντικός παράγοντας. Αφορά στην αίσθηση του εργαζομένου πως η πολιτική, οι διαδικασίες και η διοίκηση του οργανισμού είναι δίκαιες, ότι το έργο του αναγνωρίζεται και ότι είναι υπερήφανος που συμμετέχει στο συγκεκριμένο οργανισμό (Schappe, 1998). Μάλιστα έχει αναπτυχθεί και μια κλίμακα μέτρησης αυτής της αίσθησης δικαιοσύνης που αποπνέει ο οργανισμός από τους Donovan, Drasgow & Munson (1998).

2.4. Ευκαιρίες Εξέλιξης–Ανάπτυξης

Η τελευταία κατηγορία παραγόντων που συντελούν στην επαγγελματική ικανοποίηση αφορά στις *ευκαιρίες εξέλιξης και ανάπτυξης* που έχει ο εργαζόμενος στον οργανισμό μέσα από τις προαγωγές, τις δυνατότητες εκπαίδευσης, την παροχή δίκαιων αμοιβών και οφελών και τη δυνατότητα συνδυασμού των εργασιακών

απαιτήσεων από τη μια και των οικογενειακών από την άλλη. Σύμφωνα με τους Kossek & Ozeki (1998), όσο μεγαλύτερη η σύγκρουση αυτών των δύο τομέων, τόσο μικρότερη η επαγγελματική ικανοποίηση και η ικανοποίηση από τη ζωή γενικότερα. Το εύρημα αυτό αφορά περισσότερο τους άντρες παρά τις γυναίκες και τα ζευγάρια που δουλεύουν και οι δύο, παρά εκείνα που δουλεύει μόνο ο ένας. Με τις κινήσεις αυτές ο οργανισμός δείχνει πως ενδιαφέρεται για τον εργαζόμενο και την εξέλιξή του και ότι αναγνωρίζει την προσπάθεια, τις ικανότητες και τις ανάγκες του (Levy, 2003. Spector, 2003).

Συμπερασματικά, μπορούμε να πούμε πως η επαγγελματική ικανοποίηση δεν οφείλεται μόνο στις εξωτερικές-εργασιακές συνθήκες, αλλά και στον τρόπο που ο εργαζόμενος τις βιώνει και τις εσωτερικεύει. Σύμφωνα με τον Vachon (1987), ο τρόπος αυτός εξαρτάται από δημογραφικά χαρακτηριστικά (π.χ. ηλικία, φύλο κ.α.), ενδοατομικά (προσωπικότητα, κίνητρα κ.α.), διαπροσωπικά (σχέσεις, υποστηρικτικά δίκτυα) και κοινωνικό-πολιτισμικά (κοινωνικές προσδοκίες και αναπαραστάσεις για το ρόλο, τη φιλοσοφία εργασίας, κ.α.). Επομένως, μια ολοκληρωμένη μελέτη των παραγόντων που συντελούν στην επαγγελματική ικανοποίηση θα πρέπει να εμπεριέχει όσο γίνεται περισσότερα από τα χαρακτηριστικά που εμπλέκονται σε αυτήν. Αρκετοί από τους παράγοντες που αναφέρθηκαν στο κεφάλαιο αυτό έχουν επηρεάσει και τον τρόπο μέτρησής της.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται συνήθως για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι οι συνεντεύξεις, οι ομάδες συζήτησης και μια ποικιλία δομημένων μεθόδων, όπως οι κλίμακες αξιολόγησης ή τα ερωτηματολόγια (Riggio, 2003. Spector, 2003).

Όσον αφορά στις συνεντεύξεις και τις ομάδες συζήτησης, αυτές ναι μεν συντελούν στη συλλογή πλούσιων πληροφοριών και στην αποφυγή των μόνο θετικών ή μόνο αρνητικών απαντήσεων, αλλά συνήθως οι εργαζόμενοι δε μιλούν ειλικρινά για τα πραγματικά τους συναισθήματα φοβούμενοι τη διοίκηση. Για αυτό το λόγο προτιμώνται τα ερωτηματολόγια, τα οποία εξασφαλίζουν την ανωνυμία και επιπλέον, είναι εύχρηστα λόγω του μειωμένου χρόνου που χρειάζεται να επενδυθεί για τη συμπλήρωσή τους.

Τα ερωτηματολόγια θα μπορούσαμε να τα διακρίνουμε σε δύο κατηγορίες, αυτά που έχουν αναπτύξει οι ίδιοι οι οργανισμοί και αυτά τα οποία είναι σταθμισμένα. Όσον αφορά στα πρώτα, εκείνα έχουν δημιουργηθεί στα πλαίσια της κουλτούρας και των στόχων του κάθε οργανισμού (π.χ. IOBE, 2007). Ωστόσο, οι μετρήσεις τους δεν είναι πάντα αξιόπιστες και έγκυρες, καθώς δε διαθέτουν όλοι οι οργανισμοί έμπειρο προσωπικό στην κατασκευή ψυχομετρικών εργαλείων. Επιπλέον, είναι πολύ δύσκολο να γνωρίζει κανείς τι σημαίνει μια συγκεκριμένη βαθμολογία εάν δε τη συγκρίνει με κάποια «στάνταρντ». Αν για παράδειγμα οι εργαζόμενοι έχουν χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση ως προς το μισθό, αυτό σημαίνει ότι πραγματικά δεν είναι ικανοποιημένοι από τα χρήματα που παίρνουν ή ότι απλώς δηλώνουν μια επιθυμία τους για παραπάνω χρήματα.

Τα σταθμισμένα ερωτηματολόγια από την άλλη παρέχουν τη δυνατότητα σύγκρισης με παρόμοιες ομάδες εργαζομένων από άλλες εταιρίες, συντελούν στην εντόπιση των ποικίλων οργανωσιακών παραγόντων που συμμετέχουν στην επαγγελματική ικανοποίηση και δίνουν στη διοίκηση τη δυνατότητα να εντοπίζει τις πηγές των προβλημάτων χωρίς να ξοδεύει περιττό χρόνο (Riggio, 2003).

Από τις πιο γνωστές Κλίμακες Μέτρησης είναι η *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* των Weiss, Dawis, England & Lofquist (1967). Περιλαμβάνει

100 ερωτήσεις και μετρά 20 διαστάσεις τις επαγγελματικής ικανοποίησης (5 ερωτήσεις για την κάθε διάσταση). Υπάρχει ωστόσο και μια σύντομη εκδοχή της με 20 ερωτήσεις για τη μέτρηση της συνολικής ικανοποίησης ή της εσωτερικής και της εξωτερικής ικανοποίησης (Riggio, 2003. Spector, 2003. Κάντας, 1993).

Οι διαστάσεις που μετρά η κλίμακα Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) είναι οι εξής: η αξιοποίηση ικανοτήτων, η εξουσία, η δημιουργικότητα, η υπευθυνότητα, η εποπτεία-ανθρώπινες σχέσεις, η επίτευξη, η πολιτική της εταιρίας, η ανεξαρτησία, η ασφάλεια, η εποπτεία-τεχνική, η δραστηριότητα, η αμοιβή, οι ηθικές αξίες, η κοινωνική υπηρεσία, η ποικιλία, οι προαγωγές, οι συνεργάτες, η αναγνώριση, το κοινωνικό κίνητρο και οι συνθήκες εργασίας.

Μια δεύτερη πολύ γνωστή κλίμακα είναι η *Job Descriptive Index (JDI)* των Smith, Kendal & Hulin (1969), η οποία μετρά 5 επιμέρους διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης και συγκεκριμένα: τη φύση της εργασίας, την εποπτεία, τους συνεργάτες, την αμοιβή και τις προαγωγές. Για κάθε μία από τις διαστάσεις υπάρχει μια λίστα λέξεων ή σύντομων φράσεων στις οποίες τα άτομα απαντούν με ένα ναι ή με ένα όχι. Κάθε λέξη ή φράση έχει μια αριθμητική αξία. Οι βαθμολογίες αυτές προστίθεται και δίνουν 5 σκορ ικανοποίησης που αντιπροσωπεύουν τις πέντε υπό μέτρηση διαστάσεις (Riggio, 2003).

Στο παρελθόν προτάθηκε η άποψη πως οι πέντε κλίμακες θα μπορούσαν να συγκεντρωθούν σε μια συνολική βαθμολογία, που θα μετρά τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση. Ωστόσο, μια τέτοια συνολική βαθμολογία δεν θα ήταν η πλέον κατάλληλη. Γι' αυτό το λόγο αναπτύχθηκε η *Job In General (JIG scale)* των Ironson et al (1989) που συνοδεύει την κλίμακα JDI. Η συγκεκριμένη κλίμακα περιλαμβάνει 18 επίθετα ή φράσεις και μετρά την επαγγελματική ικανοποίηση γενικά (Riggio, 2003. Spector, 2003).

Παρόμοια είναι και η κλίμακα *Job Diagnostic Survey (JDS)* των Hackman & Oldham (1980), η οποία σε μια 7-βάθμια κλίμακα μετρά την επαγγελματική ικανοποίηση με βάση την αμοιβή, την ασφάλεια, τους κοινωνικούς παράγοντες, την εποπτεία και την εξέλιξη (Levy, 2003).

Μία ακόμη κλίμακα μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι η *Faces Scale*, η οποία περιλαμβάνει 3 εκδοχές έκφρασης προσώπων και τα άτομα πρέπει να διαλέξουν ποια έκφραση από όλες αντιπροσωπεύει τα συναισθήματά τους

ως προς τις διάφορες όψεις της εργασίας. Μετρά επομένως, συναισθηματικές παρά γνωστικές διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης και επιπλέον, είναι κατάλληλη για άτομα με προβλήματα ομιλίας (Levy, 2003).

Τέλος η κλίμακα *Job Satisfaction Scale (JSS)* των Koeske, Kirk, Koeske, and Rauktis (1994), η οποία προορίζεται για το προσωπικό σε οργανισμούς παροχής υπηρεσιών, περιλαμβάνει 14 ερωτήσεις και μετρά τις ακόλουθες διαστάσεις: εσωτερική ικανοποίηση (όπως πρόθεση εξυπηρέτησης πελατών, αντιμετώπιση της εργασίας σαν πρόκληση, αίσθημα επαγγελματικής επιτυχίας), οργανωσιακή ικανοποίηση (σαφήνεια οδηγιών, αναγνώριση έργου από τους προϊσταμένους, ποιότητα εποπτείας) και μισθό-προαγωγή (Brewer & Clippard, 2002).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΣΧΕΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΜΕ ΑΛΛΕΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ

Διάφορες μελέτες σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση έχουν διεξαχθεί τις τελευταίες δεκαετίες. Μερικές από αυτές τις μελέτες διερευνούν τη σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και εγγενή χαρακτηριστικά της εργασίας, όπως η δημιουργικότητα, η αυτονομία, η πρόκληση και ο τρόπος λήψης αποφάσεων σε διάφορες κατηγορίες επαγγελμάτων. Τα αποτελέσματα τείνουν να επιβεβαιώσουν την ιδέα ότι η ίδια η εργασία είναι ένας από τους πιο καθοριστικούς παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης (D' Elia, 1979).

4.1. Εργασιακή Απόδοση

Η σχέση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και εργασιακής απόδοσης έχει διερευνηθεί εκτενώς. Μέσα από τη δουλειά των Herzberg, Mausner & Snyderman (1959), υπήρχαν ενδείξεις ότι η βελτίωση στο ηθικό των εργαζομένων συνεπάγεται υψηλότερη παραγωγικότητα. Στη δεκαετία του 1970 η σχέση αυτή αντιστράφηκε. Επίσης, υπάρχουν στοιχεία που υποστηρίζουν ότι είναι δυνατόν να ισχύει και η αντίστροφη σχέση, δηλαδή η υψηλή απόδοση του εργαζομένου να συντελεί στην αύξηση της επαγγελματικής του ικανοποίησης. Όταν ο εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος από την εργασία του, τότε έχει τη δύναμη και το κίνητρο να αυξήσει την απόδοσή του και να συντελέσει στην αύξηση της παραγωγικότητας. Βέβαια, θα πρέπει να τονίσουμε ότι αυτή η σχέση είναι περισσότερο εφαρμόσιμη στη περίπτωση των υψηλόβαθμων στελεχών και όχι των απλών εργαζομένων. Μια έρευνα των Porter & Lawler (1968) έδειξε ότι, η ικανοποίηση των αναγκών του εργαζομένου οδηγεί σε επαγγελματική ικανοποίηση και αυτή με τη σειρά της οδηγεί σε αύξηση της απόδοσής του. Οι εργαζόμενοι που είχαν καλύτερη απόδοση αναμενόταν να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι όταν και επειδή λάμβαναν καλύτερες ανταμοιβές (Fisher, 2000).

Η συσχέτιση των δύο μεταβλητών, αν και θετική, δεν είναι ισχυρή. Μπορεί να υποστηριχθεί, επομένως, ότι αντίθετα από ό,τι υπαγορεύει η κοινή αντίληψη και

λογική, η ικανοποίηση από την εργασία δεν συνδέεται με την παραγωγικότητα (Iaffaldo & Muckinsky, 1985. Petty, McGee & Cavender, 1984) και συνεπώς, ο ικανοποιημένος εργάτης δεν είναι απαραίτητα και παραγωγικός. Έχουν δοθεί ποικίλες ερμηνείες για το φαινόμενο αυτό. Συχνά η παραγωγικότητα αποτελεί συνάρτηση εξωτερικών παραγόντων που βρίσκονται πέρα από τον έλεγχο του ατόμου. Μάλιστα, σε πολλές περιπτώσεις, η αποδοτικότητα ενός ατόμου και ο ρυθμός που υιοθετεί στην εργασία του συνδέονται άρρηκτα με την αντίστοιχη αποδοτικότητα και ρυθμό των υπολοίπων εργαζομένων στο χώρο. Κατά συνέπεια, το άτομο συχνά αδυνατεί να επιβάλει το δικό του ρυθμό, ιδιαίτερα αν έχουν καθιερωθεί κάποιοι άτυποι κανόνες, όπως έδειξαν οι μελέτες Hawthorne. Παρόλα αυτά, οι μάνατζερ και οι απλοί άνθρωποι φαίνεται ότι πιστεύουν σε αυτό που έχει ονομαστεί «υπόθεση του ευτυχισμένου-παραγωγικού εργαζομένου» (Kluger & Tikochinsky, 2001). Δηλαδή, έχουν την τάση να θεωρούν ότι τα άτομα που είναι περισσότερο χαρούμενα ή πιο ικανοποιημένα από την εργασία τους επιτυγχάνουν και την καλύτερη εργασιακή απόδοση.

Από τις περισσότερες έρευνες όμως, προκύπτει χαμηλή συσχέτιση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και παραγωγικότητας, που μπορεί βέβαια να οφείλεται σε προβλήματα ή αδυναμίες των κλιμάκων μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης. Επομένως, καθίσταται απαραίτητη η διενέργεια περισσότερων ερευνών πάνω στο θέμα αυτό, οι οποίες θα λάβουν υπόψη και τις μεταβλητές που παρεμβάλλονται μεταξύ της σχέσης της επαγγελματικής ικανοποίησης και της απόδοσης.

4.2. Αριθμός Απουσιών (Absenteeism)

Οι απουσίες χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες, ανάλογα με το λόγο που επικαλείται κάθε φορά ο εργαζόμενος. Έτσι, μπορούμε να έχουμε απουσίες λόγω ασθένειας, όπου υποβάλλεται σχετικό πιστοποιητικό από ιατρό, αποχώρηση ύστερα από άδεια την οποία γνωρίζει εκ των προτέρων ο οργανισμός και την εκούσια απουσία, συνήθως για προσωπικούς λόγους που δεν αποκαλύπτονται με λεπτομέρεια ή την προσποίηση ασθένειας.

Βάσει των προαναφερθέντων μπορούμε να διακρίνουμε τρεις παράγοντες που σχετίζονται με τις απουσίες:

- Προσωπικοί, οι οποίοι ελέγχονται ως ένα βαθμό από την πολιτική επιλογής του οργανισμού. Έτσι η ηλικία, το φύλο, η απόσταση που πρέπει να διανύσει κανείς μέχρι την εργασία του, οι οικογενειακές υποχρεώσεις είναι όλοι σχετικοί παράγοντες.
- Οργανωσιακοί, οι οποίοι βρίσκονται σε μεγάλο βαθμό κάτω από τον άμεσο έλεγχο της διοίκησης. Για παράδειγμα, η δυσκολία ή ο δυσάρεστος χαρακτήρας της εργασίας, το στρες που εμπεριέχει, η εργασία με βάρδιες και το μέγεθος των υπερωριών, το επίπεδο των εισοδημάτων και γενικά το ηθικό των εργαζομένων.
- Εξωτερικοί. Τα επίπεδα της ανεργίας, τα οποία βρίσκονται πέρα από τον έλεγχο των οργανισμών (Levy, 2003).

Σύμφωνα με έρευνες που έχουν γίνει δεν υπάρχει υψηλή συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης με το ποσοστό των απουσιών του εργαζομένου (Farrell & Stamm, 1988. Scott & Taylor, 1985. Hackett & Guion, 1985). Ερευνητές έχουν διαπιστώσει ότι άλλες μεταβλητές, όπως το ιστορικό απουσιών του εργαζομένου μπορούν να προβλέψουν καλύτερα τις απουσίες από την επαγγελματική ικανοποίηση (Farrell & Stamm, 1988). Ωστόσο, μια έρευνα των Scott & Taylor (1985) έδειξε ότι μεθοδολογικά και στατιστικά προβλήματα, όπως η χρήση ποικίλων κλιμάκων μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης και των απουσιών και ανεπαρκή δείγματα μπορεί να ευθύνονται για την μικρή συσχέτιση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και τις απουσίες στις μελέτες που διεξάχθηκαν.

4.3. Εκούσια Αποχώρηση Υπαλλήλων ή Κινητικότητα Προσωπικού (Turnover)

Ο όρος αυτός χρησιμοποιείται για να περιγράψει την κίνηση των εργαζομένων από και προς έναν οργανισμό. Έχει οριστεί ως «ο λόγος του συνολικού αριθμού αντικατάστασης εργαζομένων μείον τις αναπόφευκτες αποχωρήσεις, π.χ. γυναίκα εργαζόμενη που απουσιάζει σε άδεια τοκετού, προς τον αριθμό των ατόμων

που εργάζονται στον οργανισμό μέσα σε ένα χρόνο» (Riggio, 2003). Η αριθμητική του παράσταση παρατίθεται ακολούθως:

$$K = \frac{100 (A - AA)}{\Delta}$$

όπου K = δείκτης κινητικότητα, A = αντικαταστάσεις, Δ = εργατικό δυναμικό,
 AA = αναπόφευκτες αποχωρήσεις

Διάφοροι μελετητές έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα ότι τα άτομα που δεν είναι ικανοποιημένα από την δουλειά που κάνουν έχουν τρεις πιθανές αντιδράσεις (Tett & Meyer, 1993). Αρχικά επιδιώκουν να αλλάξουν τις συνθήκες που τους προκαλούν δυσαρέσκεια. Αν αυτό δεν επιτύχει τότε επιδιώκουν να φύγουν από τον οργανισμό και, αν αυτό δεν είναι δυνατό, αποδεσμεύονται ψυχολογικά από την οργάνωση και καταφεύγουν σε ένα σύνολο συμπεριφορών που αποβαίνουν επιβλαβείς για αυτήν. Η εθελοντική αποχώρηση (turnover) από την εργασία σχετίζεται θετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση (Blau, 1993. Crampton & Wangner, 1994. Hulin, Roznowski & Hachiya, 1985. Tett & Meyer, 1993).

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: Η ΕΡΕΥΝΑ

Στόχος της παρούσας έρευνας ήταν: α) να διερευνηθεί το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, β) να γίνει σύγκριση των επιπέδων της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάμεσα στους εργαζομένους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, γ) να γίνει σύγκριση των επιπέδων της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων εντός του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα σε σχέση με ορισμένα από τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά και τέλος να διερευνηθεί δ) η αξιοπιστία και ε) η εγκυρότητα εννοιολογικής κατασκευής των δύο κλίμακων μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα, πιο συγκεκριμένα της «Κλίμακας Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης» (ESI) (Koustelios, 1991. Koustelios & Bagiatis, 1997) και της «Κλίμακας Δημοσκόπησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης» (Job Satisfaction Survey-JSS) (Spector, 1997).

Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Οι ανεξάρτητες μεταβλητές ήταν οι έξι κατηγορικές μεταβλητές: ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης, οικογενειακή κατάσταση, χρόνια εργασίας στον οργανισμό, φύλο και θέση στην ιεραρχία του οργανισμού, καθώς και η αλληλεπίδραση τους με το είδος του οργανισμού (ιδιωτικού/δημόσιου τομέα). Εξαρτημένες μεταβλητές ήταν η επαγγελματική ικανοποίηση και οι διαστάσεις της όπως αυτές μετρούνται από τα ερωτηματολόγια «Κλίμακα Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης» (ESI) (Koustelios, 1991. Koustelios & Bagiatis, 1997, βλ. Παράρτημα 1.A.) και «Κλίμακα Δημοσκόπησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης» (Job Satisfaction Survey-JSS) (Spector, 1997, βλ. Παράρτημα 1.B.) Η μηδενική υπόθεση (στη γενική της μορφή) ήταν: δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων σε διαφορετικά είδη επιχειρήσεων/οργανισμών (ιδιωτικού τομέα/δημόσιου τομέα).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

5.1. Δείγμα

Το δείγμα της παρούσας έρευνας αποτελείτο από 103 εργαζομένους σε δύο είδη οργανισμών: α) τον δημόσιο τομέα και β) τον ιδιωτικό τομέα (χρηματοοικονομικά ιδρύματα). Η έρευνα διεξήχθη στο νόμο Αττικής. Από τα 140 ερωτηματολόγια που διανεμήθηκαν αρχικά, 103 χρησιμοποιήθηκαν στις τελικές στατιστικές αναλύσεις ($N=103$), δηλαδή το ποσοστό απάντησης ήταν 73,57%. Από τα υπόλοιπα 37 ερωτηματολόγια, 31 δεν επεστράφησαν και τα 6 ήταν ελλιπώς συμπληρωμένα. Από τους 103 εργαζομένους που απάντησαν, οι 52 εργάζονταν σε οργανισμούς του ιδιωτικού τομέα και οι 51 σε οργανισμούς του δημόσιου τομέα (Πίνακας 1).

Πίνακας 1
Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος των εργαζομένων (N=103) που
απάντησαν τα ερωτηματολόγια της παρούσας έρευνας

	Συνολικό δείγμα (N=103) Ποσοστό %	Δείγμα ιδιωτικού τομέα (N ₁ =52) Ποσοστό %	Δείγμα δημόσιου τομέα (N ₂ =51) Ποσοστό %
Ηλικία			
20-29 ετών	28,2	50,0	5,9
30-39 ετών	31,1	26,9	35,3
40-49 ετών	28,2	21,2	35,2
50-59 ετών	11,7	1,9	21,6
60 ετών και άνω	1,0	0	2,0
Επίπεδο Εκπαίδευσης			
Απολυτήριο Γυμνασίου	2,9	1,9	3,9
Απολυτήριο Λυκείου	26,2	34,6	17,6
Πτυχίο ΤΕΙ	15,5	17,3	13,7
Πτυχίο Πανεπιστημίου	39,8	26,9	52,9
Μεταπτυχιακό	12,6	17,3	7,8
Διδακτορικό	2,9	1,9	3,9
Οικογενειακή Κατάσταση			
Άγαμος	36,9	53,8	19,6
Έγγαμος	62,1	46,2	78,4
Διαζευγμένος/Σε Διάσταση	1,0	0	2,0
Χρόνια Εργασίας στον Οργανισμό			
Λιγότερο από 1 χρόνο	15,5	23,1	7,8
1-4 χρόνια	26,2	40,4	11,8
4-10 χρόνια	19,4	17,3	21,6
10-20 χρόνια	18,4	9,6	27,5
Περισσότερο από 20 χρόνια	20,4	9,6	31,4
Φύλο			
Άνδρας	56,3	55,8	56,9
Γυναίκα	43,7	44,2	43,1
Θέση στην Ιεραρχία του Οργανισμού			
Άτομο που μόνο διοικεί	1,9	3,8	0
Άτομο που διοικεί και διοικείται	41,7	25,0	58,8
Άτομο που μόνο διοικείται	56,3	71,2	41,2

Οι κύριες επισημάνσεις που αφορούν τη σύγκριση των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος του ιδιωτικού τομέα με τα αντίστοιχα χαρακτηριστικά του δείγματος του δημόσιου τομέα έχουν ως εξής: το δείγμα του ιδιωτικού τομέα είναι νεώτερο σε ηλικία (77% είναι ηλικίας 20-39 ετών), έχει χαμηλότερο γενικό επίπεδο εκπαίδευσης (37% με απολυτήριο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης), υψηλότερο ποσοστό αγάμων (54%), μικρότερη χρονικά εργασιακή εμπειρία στον οργανισμό (64% λιγότερο από 4 χρόνια) και στην πλειοψηφία του αποτελείται από χαμηλόβαθμα ιεραρχικά άτομα που μόνο διοικούνται (71%). Σε αντίθεση με το προηγούμενο δείγμα, το δείγμα των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα είναι ηλικιακά μεγαλύτερο (59% άνω των 40 ετών), έχει υψηλότερο γενικό επίπεδο

εκπαίδευσης (78% με πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης), χαμηλότερο ποσοστό αγάμων (20%), με μεγαλύτερη χρονικά εργασιακή εμπειρία (81% περισσότερο από 4 χρόνια) και στην πλειοψηφία του αποτελείται από μεσαία ιεραρχικά άτομα που διοικούν και διοικούνται (59%).

Από τις περαιτέρω στατιστικές αναλύσεις αποκλείστηκαν κατά περίπτωση οι εξής κατηγορίες: εργαζόμενοι με ηλικία μικρότερη των 20 ετών ή μεγαλύτερη των 60 ετών, εργαζόμενοι με απολυτήριο δημοτικού, με απολυτήριο γυμνασίου, με διδακτορικό δίπλωμα, εργαζόμενοι σε κατάσταση χηρείας, διαζευγμένοι ή σε διάσταση και εργαζόμενοι που μόνο διοικούν, διότι οι κατηγορίες αυτές των εργαζομένων ήταν οριακές ή ολιγοπληθείς ή δεν παρουσιάστηκαν στο δείγμα. Για τον ίδιο λόγο αποκλείστηκε από τις αναλύσεις και η ηλικιακή κατηγορία 50-59 ετών από το δείγμα του ιδιωτικού τομέα.

5.2. Εργαλεία

Για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο αποτελούμενο από τρία μέρη (βλ. Παράρτημα 1). Στα δύο πρώτα μέρη (Α και Β) αυτού του ερωτηματολογίου η επαγγελματική ικανοποίηση του προσωπικού μετρήθηκε με τη χρήση της «Κλίμακας Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης» (ESI) (Koustelios, 1991. Koustelios & Bagiatis, 1997) και της «Κλίμακας Δημοσκόπησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης» (Job Satisfaction Survey-JSS) (Spector, 1997) αντίστοιχα. Το τρίτο μέρος (Γ) του ερωτηματολογίου της παρούσας έρευνας (βλ. Παράρτημα 1.Γ.) περιλαμβάνει ερωτήσεις που αφορούν την ηλικία των ερωτώμενων, την εκπαίδευση, την οικογενειακή κατάσταση, τα χρόνια εργασίας στον οργανισμό, το είδος του οργανισμού, το φύλο και τη θέση στην ιεραρχία του οργανισμού.

Η «Κλίμακας Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης» (ESI) (βλ. Παράρτημα 1.Α.) αποτελείται από 24 ερωτήσεις και μετρά έξι διαστάσεις της ικανοποίησης από την εργασία (βλ. Πίνακα 2). Στις απαντήσεις τους οι ερωτώμενοι χρησιμοποιούν μια πενταβάθμια κλίμακα τύπου Likert: διαφωνώ απόλυτα (1), διαφωνώ (2), δεν είμαι σίγουρος (3), συμφωνώ (4), συμφωνώ απόλυτα (5).

Πίνακας 2

Διαστάσεις και αριθμός ερωτήσεων (σε παρένθεση) της επαγγελματικής ικανοποίησης όπως αυτή αποτυπώνεται με τη χρήση των κλιμάκων ESI¹ και JSS² αντίστοιχα, καθώς και παραδείγματα ερωτήσεων

Διαστάσεις	ESI	JSS
Μισθός	(4) «Πληρώνομαι λιγότερο από ότι αξίζω»	(4) «Θεωρώ ότι πληρώνομαι δίκαια για τη δουλειά που κάνω»
Προαγωγές	(3) «Υπάρχουν πολλές προοπτικές για προαγωγή»	(4) «Αυτοί που είναι καλοί στη δουλειά τους έχουν μια ανάλογα δίκαιη προοπτική για προαγωγή»
Προϊστάμενος	(4) «Ο προϊστάμενος κατανοεί τα προβλήματά μου»	(4) «Ο προϊστάμενός μου έχει τα απαραίτητα προσόντα για να εκτελεί τα εργασιακά του καθήκοντα»
Φύση της Εργασίας	(4) «Η δουλειά μου είναι αξιόλογη»	(4) «Μερικές φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα»
Συνθήκες Εργασίας	(5) «Οι καλύτερες συνθήκες που είχα ποτέ»	-
Οργανισμός ως Ολότητα	(4) «Υπάρχει ευνοιοκρατία στον οργανισμό»	-
Πρόσθετες Παροχές	-	(4) «Δεν είμαι ικανοποιημένος με τις πρόσθετες παροχές που λαμβάνω»
Επιβραβεύσεις	-	(4) «Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε να λάβω»
Λειτουργικές Διαδικασίες	-	(4) «Έχω υπέρμετρα πολλά να κάνω κατά τη διάρκεια της εργασίας»
Συνάδελφοι	-	(4) «Συμπαθώ τα άτομα με τα οποία συνεργάζομαι»
Επικοινωνία	-	(4) «Νομίζω ότι η επικοινωνία είναι καλή μέσα σε αυτή την επιχείρηση/οργανισμό»
Σύνολο ερωτήσεων	24	36

¹ ESI: Κλίμακα Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Koustelios,1991. Koustelios & Bagiatis, 1997).

² JSS: Κλίμακα Δημοσκόπησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey, Spector, 1997).

Παρόλο που υπάρχουν αρκετά εργαλεία για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης (βλ. Κεφάλαιο Τρίτο), η κλίμακα ESI προτιμήθηκε για τους παρακάτω λόγους. Η πλειοψηφία των εργαλείων που χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης αναπτύχθηκαν στην Βόρεια Αμερική. Η μετάφραση ερευνητικών εργαλείων σε ένα άλλο πολιτισμικό περιβάλλον με

ανθρώπους που μιλούν διαφορετικές γλώσσες είναι ένα δύσκολο και πολύπλοκο εγχείρημα (Candell & Hulin, 1987). Η διαπολιτισμική έρευνα έχει δείξει ότι έννοιες και ιδέες που είναι υπαρκτές σε μια κουλτούρα δεν είναι απαραίτητο να υπάρχουν ή να έχουν νόημα σε μια άλλη (Sperber, Devellid & Boehlecke, 1994). Για τη μετάφραση εργαλείων θα πρέπει να ακολουθείται μια αυστηρή μεθοδολογία για να καθιερωθεί η σχέση και η συμβατότητα του κάθε εργαλείου με τη νέα κουλτούρα προτού αυτό θεωρηθεί αξιόπιστο και έγκυρο. Από την άλλη πλευρά, η κλίμακα ESI έχει αναπτυχθεί και εξεταστεί στο Ελληνικό πολιτισμικό πλαίσιο σε διάφορα επαγγέλματα. Προηγούμενες μελέτες φαίνεται να υποστηρίζουν την εγκυρότητα περιεχομένου της κλίμακας ESI στα επαγγέλματα που ασχολούνται με τις ανθρώπινες υπηρεσίες, όπως οι δημόσιοι υπάλληλοι (Koustelios & Bagiatis, 1997) και οι παιδαγωγοί σε σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Koustelios, 2001. Koustelios & Kousteliou, 1998). Επίσης, διερευνά την επαγγελματική ικανοποίηση ως πολυδιάστατη έννοια.

Η «Κλίμακας Δημοσκόπησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης» (Job Satisfaction Survey-JSS) του Paul Spector (βλ. Παράρτημα 1.B.) αποτελείται από 36 ερωτήσεις και μετρά εννέα διαστάσεις της ικανοποίησης από την εργασία (βλ. Πίνακα 2). Στις απαντήσεις τους οι ερωτώμενοι χρησιμοποιούν μια εξαβάθμια κλίμακα τύπου Likert: διαφωνώ απόλυτα (1), διαφωνώ μέτρια (2), διαφωνώ λίγο (3), συμφωνώ λίγο (4), συμφωνώ μέτρια (5), συμφωνώ απόλυτα (6). Η κλίμακα αυτή αποδόθηκε στα ελληνικά με τη μέθοδο της διπλής μετάφρασης.

Η συσχέτιση των δύο κλιμάκων ελέγχθηκε με τη συσχέτιση r του Pearson. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντικός βαθμός συσχέτισης ανάμεσα στις δύο κλίμακες ($r=0.70$, $df=101$, N.S.). Η ανάλυση της συσχέτισης των τεσσάρων διαστάσεων που μετρούνται και από τις δύο κλίμακες έδειξε ότι, υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των τριών κλιμάκων όσον αφορά: α) τη διάσταση «μισθός» ($r=0.56$, $df=101$, $p<0.01$), β) τη διάσταση «προαγωγές» ($r=0.48$, $df=101$, $p<0.01$) και γ) τη διάσταση «φύση της εργασίας» ($r=0.38$, $df=101$, $p<0.01$) ενώ για τη διάσταση «προϊστάμενος» δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση. Σύμφωνα με τα παραπάνω αποτελέσματα η «Κλίμακα Δημοσκόπησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης» (Job Satisfaction Survey-JSS) του Paul Spector έχει μέτρια έως ελάχιστη συσχέτιση με τη «Κλίμακα

Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης» (ESI) του Κουστελίου, δεν έχει σταθμιστεί σε ελληνικό δείγμα και γι' αυτό η χρήση της για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας έγινε με κάποια επιφύλαξη.

Και οι δύο κλίμακες περιέχουν και θετικές και αρνητικές ερωτήσεις. Για αυτό, πριν την στατιστική ανάλυση, οι προτάσεις με αρνητική έννοια επανακωδικοποιήθηκαν ώστε υψηλή βαθμολογία να δείχνει υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης.

5.3. Διαδικασία

Η μέθοδος διερεύνησης της ικανοποίησης των εργαζομένων μέσω ερωτηματολογίου, που συμπληρώνεται από τον ίδιο τον ερωτώμενο, περιλάμβανε και δύο συνοδευτικές επιστολές που απευθύνονταν σε κάθε ερωτώμενο (βλ. Παράρτημα 2). Τα ερωτηματολόγια δόθηκαν αυτοπροσώπως από την ερευνήτρια στους συμμετέχοντες στους χώρους εργασίας τους και επιστρέφονταν αμέσως μετά τη συμπλήρωσή τους. Τα ερωτηματολόγια ήταν ανώνυμα και οι συμμετέχοντες διαβεβαιώθηκαν ότι οι απαντήσεις που δόθηκαν θα ήταν απόλυτα εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιούνταν μόνο για επιστημονικούς σκοπούς (βλ. Παράρτημα 2).

5.4. Αξιοπιστία Κλιμάκων

Η αξιοπιστία των δύο κλιμάκων (ESI και JSS) ελέγχθηκε με τον υπολογισμό του συντελεστή α του Cronbach. Η ανάλυση έδειξε ότι ο συντελεστής α του Cronbach για την συνολική κλίμακα ESI ήταν 0.76, ενώ για κάθε διάστασή της ήταν: 0.67 για τη διάσταση «η φύση της εργασίας», 0.78 για τη διάσταση «μισθός», 0.74 για τη διάσταση «προαγωγές», 0.79 για τη διάσταση «συνθήκες εργασίας», 0.81 για τη διάσταση «προϊστάμενος» και 0.73 για τη διάσταση «οργανισμός ως ολότητα».

Ο συντελεστής α του Cronbach για την συνολική κλίμακα JSS ήταν 0.73, ενώ για κάθε διάστασή της ήταν: 0.74 για τη διάσταση «μισθός», 0.72 για τη διάσταση «προαγωγές», 0.79 για τη διάσταση «προϊστάμενος», 0.70 για τη διάσταση «πρόσθετες παροχές», 0.73 για τη διάσταση «επιβραβεύσεις», 0.67 για τη διάσταση

«λειτουργικές διαδικασίες», 0.69 για τη διάσταση «συνάδελφου», 0.80 για τη διάσταση «φύση της εργασίας» και 0.67 για τη διάσταση «επικοινωνία».

Τα παραπάνω αποτελέσματα έδειξαν ότι η αξιοπιστία κάθε μίας από τις δύο κλίμακες, καθώς και των διαστάσεων τους, που χρησιμοποιήθηκαν στην παρούσα έρευνα είναι ικανοποιητική.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

6.1. Σύγκριση των επιπέδων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάμεσα στους εργαζομένους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα για κάθε διάσταση των δύο κλιμάκων (ESI και JSS).

Με τη χρήση του στατιστικού προγράμματος SPSS και πιο συγκεκριμένα με τον μη συσχετισμένο έλεγχο t , προχωρήσαμε σε σύγκριση των επιπέδων της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε διάσταση ξεχωριστά των δύο κλιμάκων, καθώς και σε σύγκριση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης, ανάμεσα στους εργαζομένους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα.

Όταν τα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης (με την κλίμακα ESI) των υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα συγκρίθηκαν με τα αντίστοιχα επίπεδα των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα, η ανάλυση των δεδομένων της παρούσας έρευνας έδειξε ότι, οι δημόσιοι υπάλληλοι δήλωσαν πιο ικανοποιημένοι από τους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα όσον αφορά τη φύση της εργασίας την οποία εκτελούν ($t=-2.89$, $df=101$, $p<0.05$), (Πίνακας 3). Όσον αφορά την συνολική κλίμακα ESI και τις 5 υπόλοιπες διαστάσεις της, δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές (Πίνακας 3).

Σύμφωνα με την κλίμακα JSS, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις προαγωγές ($t=3.76$, $df=101$, $p<0.05$) και τις πρόσθετες παροχές ($t=4.54$, $df=101$, $p<0.01$) στην εργασία τους σε σχέση με τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα. Η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση, καθώς και οι υπόλοιπες 7 διαστάσεις του JSS, δεν παρουσίασαν στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα (Πίνακας 4).

Πίνακας 3
Μέσος όρος¹, τυπική απόκλιση (σε παρένθεση) και έλεγχος t της επαγγελματικής ικανοποίησης υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα (N₁=52) και του δημόσιου τομέα (N₂=51) όσον αφορά τις έξι διαστάσεις της ESI²

Διαστάσεις της ESI	Ιδιωτικός τομέας (N=52)	Δημόσιος τομέας (N=51)	t
Συνθήκες Εργασίας	3.59 (0.30)	3.52 (0.18)	0.43
Μισθός	2.74 (0.24)	2.76 (0.18)	-0.10
Προαγωγές	2.89 (0.21)	2.73 (0.36)	0.69
Φύση της Εργασίας	3.53 (0.32)	4.03 (0.13)	-2.89*
Προϊστάμενος	3.72 (0.37)	3.98 (0.26)	0.96
Οργανισμός ως Ολότητα	2.97 (0.09)	2.83 (0.36)	0.80
Συνολική ESI	19.42 (0.46)	19.83 (0.60)	-0.93

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.
¹ Οι μεγαλύτερες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση, ενώ οι μικρότερες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μικρότερη ικανοποίηση.
² ESI: Κλίμακα Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Koustelios,1991. Koustelios & Bagiatis, 1997).

Πίνακας 4
Μέσος όρος¹, τυπική απόκλιση (σε παρένθεση) και έλεγχος t της επαγγελματικής ικανοποίησης υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα (N₁=52) και του δημόσιου τομέα (N₂=51) όσον αφορά τις εννέα διαστάσεις της JSS²

Διαστάσεις της JSS	Ιδιωτικός τομέας (N=52)	Δημόσιος τομέας (N=51)	t
Μισθός	3.18 (0.41)	2.91 (0.53)	0.80
Προαγωγές	3.29 (0.25)	2.79 (0.10)	3.76*
Προϊστάμενος	4.24 (0.27)	4.30 (0.37)	-0.27
Πρόσθετες Παροχές	3.17 (0.23)	2.52 (0.16)	4.54**
Επιβραβεύσεις	3.42 (0.48)	3.36 (0.46)	0.19
Λειτουργικές Διαδικασίες	3.16 (0.44)	3.19 (0.38)	-0.08
Συνάδελφοι	4.18 (0.48)	4.26 (0.52)	-0.22
Φύση της Εργασίας	3.96 (0.31)	4.44 (0.41)	-1.86
Επικοινωνία	4.27 (0.25)	4.18 (0.24)	0.49
Συνολική JSS	32.86 (0.57)	31.95 (0.79)	1.64

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

**Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.01.

¹ Οι μεγαλύτερες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση, ενώ οι μικρότερες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μικρότερη ικανοποίηση.

² JSS: Κλίμακα Δημοσκόπησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey, Spector, 1997).

Θέλοντας να κάνουμε περισσότερο συγκεκριμένη την έρευνά μας για την επαγγελματική ικανοποίηση στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα, προχωρήσαμε σε σύγκριση των μέσων όρων κάθε μίας διάστασης και της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των δύο κλιμάκων (ESI και JSS) σε κάθε μία δημογραφική κατηγορία. Παρόλο που πολλές φορές ο αριθμός των συγκεκριμένων υπο-ομάδων ήταν μικρός προχωρήσαμε στις συγκρίσεις αυτές για να σχηματίσουμε μια πιο συγκεκριμένη εικόνα των σημαντικών τάσεων στις υποκατηγορίες του δείγματός μας.

Αναφορικά με τη **συνολική επαγγελματική ικανοποίηση** παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στην κλίμακα ESI στη δημογραφική κατηγορία των εργαζομένων που εργάζονται 10-20 χρόνια στον οργανισμό. Δηλαδή οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα που εργάζονται 10-20 χρόνια στον οργανισμό δήλωσαν γενικά περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα ($t=-3.46$, $df=17$, $p<0.05$) (Παράρτημα 3, Πίνακας 7). Με τη χρήση της κλίμακας JSS, παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στις δημογραφικές κατηγορίες των εργαζομένων που εργάζονται 1-4 και 4-10 χρόνια στον οργανισμό. Πιο συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι εργάζονται στον οργανισμό 1-4 ($t=4.11$, $df=25$, $p<0.01$) και 4-10 χρόνια ($t=3.48$, $df=18$, $p<0.05$) δήλωσαν γενικά περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους από τους αντίστοιχους εργαζομένους του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 8).

Στην **ηλικία των 20-29 ετών** δεν παρουσιάστηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε καμία διάσταση ούτε της κλίμακας ESI ούτε της κλίμακας JSS ανάμεσα στους εργαζομένους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακες 1, 2).

Στην **ηλικία των 30-39 ετών** παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στη διάσταση «φύση της εργασίας» της κλίμακας ESI, δηλαδή οι εργαζόμενοι ηλικίας 30-39 ετών του δημόσιου τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας τους σε σχέση με τους εργαζομένους της ίδιας ηλικίας του ιδιωτικού τομέα ($t=-3.52$, $df=30$, $p<0.05$), (Παράρτημα 3, Πίνακας 1). Για την ίδια ηλικιακή κατηγορία, αλλά με τη χρήση της κλίμακας JSS, παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στις διαστάσεις «προαγωγές» και «πρόσθετες

παροχές». Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την κλίμακα JSS, οι εργαζόμενοι ηλικίας 30-39 ετών του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις προαγωγές ($t=3.43$, $df=30$, $p<0.05$) και τις πρόσθετες παροχές ($t=3.08$, $df=30$, $p<0.05$) στην εργασία τους σε σχέση με τους εργαζομένους της ίδιας ηλικίας του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 2).

Στην **ηλικία των 40-49 ετών** δεν παρατηρήσαμε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά για καμία διάσταση της κλίμακας ESI ανάμεσα στους εργαζομένους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 1). Για την ίδια ηλικιακή κατηγορία, αλλά με τη χρήση της κλίμακας JSS, παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στις διαστάσεις «προαγωγές» και «πρόσθετες παροχές». Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την κλίμακα JSS, οι εργαζόμενοι ηλικίας 40-49 ετών του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις προαγωγές ($t=4.06$, $df=27$, $p<0.05$) και τις πρόσθετες παροχές ($t=2.98$, $df=27$, $p<0.05$) στην εργασία τους σε σχέση με τους εργαζομένους της ίδιας ηλικίας του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 2).

Για την ηλικιακή κατηγορία **50-59 ετών** το δείγμα του ιδιωτικού τομέα ήταν πάρα πολύ μικρό και για το λόγο αυτό δεν μπορέσαμε να κάνουμε σύγκριση.

Στους εργαζομένους με **επίπεδο εκπαίδευσης Λυκείου** παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στη διάσταση «μισθός» της κλίμακας ESI, δηλαδή οι εργαζόμενοι με επίπεδο εκπαίδευσης Λυκείου του δημόσιου τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από το μισθό τους σε σχέση με τους εργαζομένους του ίδιου επιπέδου εκπαίδευσης του ιδιωτικού τομέα ($t=-7.00$, $df=25$, $p<0.05$), (Παράρτημα 3, Πίνακας 3). Για το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης, αλλά με τη χρήση της κλίμακας JSS, παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στις διαστάσεις «προαγωγές» και «επικοινωνία». Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την κλίμακα JSS, οι εργαζόμενοι με επίπεδο εκπαίδευσης Λυκείου του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις προαγωγές ($t=2.66$, $df=25$, $p<0.05$) και την επικοινωνία ($t=2.51$, $df=25$, $p<0.05$) στην εργασία τους σε σχέση με τους εργαζομένους του ίδιου επιπέδου εκπαίδευσης του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 4).

Στους εργαζομένους με **επίπεδο εκπαίδευσης ΤΕΙ** παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στη διάσταση «μισθός» της κλίμακας ESI, δηλαδή

οι εργαζόμενοι με επίπεδο εκπαίδευσης ΤΕΙ του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από το μισθό τους σε σχέση με τους εργαζομένους του ίδιου επιπέδου εκπαίδευσης του δημόσιου τομέα ($t=5.01$, $df=14$, $p<0.01$) (Παράρτημα 3, Πίνακας 3). Για το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης, αλλά με τη χρήση της κλίμακας JSS, παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στις διαστάσεις «προϊστάμενος» και «φύση της εργασίας». Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την κλίμακα JSS, οι εργαζόμενοι με επίπεδο εκπαίδευσης ΤΕΙ του δημόσιου τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τον προϊστάμενό τους ($t=-3.28$, $df=14$, $p<0.05$) και τη φύση της εργασίας τους ($t=3.82$, $df=14$, $p<0.01$) σε σχέση με τους εργαζομένους του ίδιου επιπέδου εκπαίδευσης του ιδιωτικού τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 4).

Στους εργαζομένους με *επίπεδο εκπαίδευσης Πανεπιστημίου* παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στην διάσταση «φύση της εργασίας» της κλίμακας ESI, δηλαδή οι εργαζόμενοι με επίπεδο εκπαίδευσης Πανεπιστημίου του δημόσιου τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας τους ($t=-4.52$, $df=39$, $p<0.05$) σε σχέση με τους εργαζομένους του ίδιου επιπέδου εκπαίδευσης του ιδιωτικού τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 3). Για το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης δεν παρατηρήσαμε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά για καμία διάσταση της κλίμακας JSS ανάμεσα στους εργαζομένους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 4).

Στους εργαζομένους με *επίπεδο εκπαίδευσης Master* παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στις διαστάσεις «προαγωγές» και «οργανισμός ως ολότητα» της κλίμακας ESI, δηλαδή οι εργαζόμενοι με επίπεδο εκπαίδευσης Master του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις προαγωγές ($t=3.36$, $df=11$, $p<0.05$) και τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται ($t=5.05$, $df=11$, $p<0.01$) σε σχέση με τους εργαζομένους του ίδιου επιπέδου εκπαίδευσης του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 3). Για το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης, αλλά με τη χρήση της κλίμακας JSS, παρατηρήσαμε επίσης στατιστικά σημαντική διαφορά στη διάσταση «προαγωγές». Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την κλίμακα JSS, οι εργαζόμενοι με επίπεδο εκπαίδευσης Master του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις προαγωγές στην εργασία τους ($t=5.84$, $df=11$,

$p<0.05$) σε σχέση με τους εργαζομένους του ίδιου επιπέδου εκπαίδευσης του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 4).

Στους *άγαμους* εργαζομένους παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στη διάσταση «μισθός» της κλίμακας ESI, δηλαδή οι άγαμοι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από το μισθό τους ($t=-3.09$, $df=36$, $p<0.05$) σε σχέση με τους άγαμους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 5). Για την ίδια ομάδα εργαζομένων, αλλά με τη χρήση της κλίμακας JSS, δεν παρατηρήσαμε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά για καμία διάσταση της κλίμακας JSS ανάμεσα στους εργαζομένους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 6).

Όσον αφορά τους *έγγαμους* εργαζομένους, δεν παρατηρήσαμε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά για καμία διάσταση της κλίμακας ESI ανάμεσα στους εργαζομένους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 5). Όμως, με τη χρήση της κλίμακας JSS, παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στη διάσταση «πρόσθετες παροχές». Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την κλίμακα JSS, οι έγγαμοι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις πρόσθετες παροχές στην εργασία τους ($t=3.91$, $df=62$, $p<0.05$) σε σχέση με τους έγγαμους εργαζομένους του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 6).

Στους εργαζομένους με *λιγότερο από ένα χρόνο εργασίας* στον οργανισμό παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στη διάσταση «μισθός» της κλίμακας ESI, δηλαδή οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα με λιγότερο από ένα χρόνο εργασίας στον οργανισμό δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από το μισθό τους ($t=-5.85$, $df=14$, $p<0.01$) σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 7). Για την ίδια ομάδα εργαζομένων, αλλά με τη χρήση της κλίμακας JSS, παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στη διάσταση «επικοινωνία». Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την κλίμακα JSS, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα με λιγότερο από ένα χρόνο εργασίας στον οργανισμό δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από την επικοινωνία στην εργασία τους ($t=5.46$, $df=14$, $p<0.01$) σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 8).

Όσον αφορά τους εργαζομένους με *1-4 χρόνια εργασίας στον οργανισμό* δεν παρατηρήσαμε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά για καμία διάσταση της κλίμακας ESI ανάμεσα στους εργαζομένους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 7). Όμως, για την ίδια ομάδα εργαζομένων, αλλά με τη χρήση της κλίμακας JSS, παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στις διαστάσεις «πρόσθετες παροχές» και «επιβραβεύσεις». Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την κλίμακα JSS, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα με 1-4 χρόνια εργασίας στον οργανισμό δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις πρόσθετες παροχές ($t=3.60$, $df=25$, $p<0.05$) και τις επιβραβεύσεις ($t=3.34$, $df=25$, $p<0.05$) στην εργασία τους σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 8).

Στους εργαζομένους με *4-10 χρόνια εργασίας* στον οργανισμό παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στη διάσταση «οργανισμός ως ολότητα» της κλίμακας ESI, δηλαδή οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα με 4-10 χρόνια εργασίας στον οργανισμό δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται ($t=2.55$, $df=18$, $p<0.05$) σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 7). Για την ίδια ομάδα εργαζομένων, αλλά με τη χρήση της κλίμακας JSS, παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στις διαστάσεις «προϊστάμενος» και «πρόσθετες παροχές». Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την κλίμακα JSS, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα με 4-10 χρόνια εργασίας στον οργανισμό δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τον προϊστάμενό τους ($t=3.30$, $df=18$, $p<0.05$) και τις πρόσθετες παροχές στην εργασία τους ($t=3.29$, $df=18$, $p<0.05$) σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 8).

Όσον αφορά τους εργαζομένους με *10-20 χρόνια εργασίας* στον οργανισμό παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στις διαστάσεις «συνθήκες εργασίας», «φύση της εργασίας» και «προϊστάμενος» της κλίμακας ESI, δηλαδή οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα με 10-20 χρόνια εργασίας στον οργανισμό δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας ($t=-2.46$, $df=17$, $p<0.05$), τη φύση της εργασίας τους ($t=-2.89$, $df=17$, $p<0.01$) και τον προϊστάμενό τους ($t=-5.64$, $df=17$, $p<0.01$) σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 7). Για την ίδια ομάδα εργαζομένων, αλλά

με τη χρήση της κλίμακας JSS, παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στη διάσταση «πρόσθετες παροχές». Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την κλίμακα JSS, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα με 10-20 χρόνια εργασίας στον οργανισμό δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις πρόσθετες παροχές στην εργασία τους ($t=2.53$, $df=17$, $p<0.05$) σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 8).

Στους εργαζομένους με *περισσότερο από 20 χρόνια εργασίας στον οργανισμό* δεν παρατηρήσαμε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά για καμία διάσταση της κλίμακας ESI ανάμεσα στους εργαζομένους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 7). Όμως με τη χρήση της κλίμακας JSS, παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στη διάσταση «φύση της εργασίας». Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την κλίμακα JSS, οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα με περισσότερο από 20 χρόνια εργασίας στον οργανισμό δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας τους ($t=-3.20$, $df=19$, $p<0.05$) σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 8).

Όσον αφορά τους *άντρες* εργαζομένους, δεν παρατηρήσαμε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά για καμία διάσταση της κλίμακας ESI ανάμεσα στους εργαζομένους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 9). Όμως με τη χρήση της κλίμακας JSS, παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στη διάσταση «πρόσθετες παροχές». Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την κλίμακα JSS, οι άντρες εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις πρόσθετες παροχές στην εργασία τους ($t=3.01$, $df=56$, $p<0.05$) σε σχέση με τους άντρες εργαζομένους του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 10).

Στις *γυναίκες* εργαζόμενες παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στη διάσταση «φύση της εργασίας» της κλίμακας ESI, δηλαδή οι γυναίκες εργαζόμενες του δημόσιου τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένες από τη φύση της εργασίας τους ($t=-4.66$, $df=43$, $p<0.05$) σε σχέση με τις γυναίκες εργαζόμενες του ιδιωτικού τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 9). Για την ίδια ομάδα εργαζομένων, αλλά με τη χρήση της κλίμακας JSS, παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στη διάσταση «πρόσθετες παροχές». Πιο συγκεκριμένα,

σύμφωνα με την κλίμακα JSS, οι γυναίκες εργαζόμενες του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένες από τις πρόσθετες παροχές στην εργασία τους ($t=3.30$, $df=43$, $p<0.05$) σε σχέση με τις γυναίκες εργαζόμενες του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 10).

Στους εργαζομένους που *διοικούν και διοικούνται* δεν παρουσιάστηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε καμία διάσταση ούτε της κλίμακας ESI, αλλά ούτε και της κλίμακας JSS ανάμεσα στους εργαζομένους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακες 11, 12).

Όσον αφορά τους εργαζομένους που *μόνο διοικούνται* παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στη διάσταση «φύση της εργασίας» της κλίμακας ESI, δηλαδή οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα που μόνο διοικούνται δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας τους ($t=-3.47$, $df=56$, $p<0.05$) σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 11). Για την ίδια ομάδα εργαζομένων, αλλά με τη χρήση της κλίμακας JSS, παρατηρήσαμε στατιστικά σημαντική διαφορά στις διαστάσεις «προαγωγές» και «πρόσθετες παροχές». Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την κλίμακα JSS, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα που μόνο διοικούνται δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις προαγωγές ($t=3.91$, $df=56$, $p<0.05$) και από τις πρόσθετες παροχές στην εργασία τους ($t=3.41$, $df=56$, $p<0.05$) σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 12).

6.2. Σύγκριση των επιπέδων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάμεσα στις υπο-κατηγορίες κάθε κατηγορικής μεταβλητής για τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα.

Σε αυτό το τμήμα της παρούσας εργασίας επιχειρούμε να εξετάσουμε αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης και κάθε διάστασή της στις δύο κλίμακες (ESI και JSS), ανάμεσα στις διάφορες υπο-κατηγορίες των έξι κατηγορικών μεταβλητών για τους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα. Οι στατιστικές αναλύσεις έγιναν με τη χρήση του προγράμματος SPSS και πιο συγκεκριμένα με έλεγχο t μη συσχετισμένων τιμών και με μη συσχετισμένη ανάλυση διακύμανσης (πολλαπλή σύγκριση στην ANOVA), χρησιμοποιήθηκαν post hoc συγκρίσεις με τη χρήση του Tukey test.

Κατηγορική μεταβλητή Ηλικία

Στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα δεν παρουσιάστηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε καμία διάσταση ούτε της κλίμακας ESI ούτε της κλίμακας JSS ανάμεσα στις διάφορες ηλικιακές υπο-κατηγορίες. Επίσης, η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση δεν παρουσίασε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε καμία από τις δύο κλίμακες. Ο μέσος όρος της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα δεν διαφοροποιούνταν στατιστικά σημαντικά ανάλογα με την ηλικία τους (Παράρτημα 3, Πίνακες 13, 14).

Κατηγορική μεταβλητή Εκπαίδευση

Στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα παρουσιάστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάμεσα στις διάφορες υπο-κατηγορίες της μεταβλητής εκπαίδευσης. Πιο συγκεκριμένα:

Με τη χρήση της κλίμακας ESI: Όσον αφορά τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα που είναι απόφοιτοι Πανεπιστημίου και αυτοί που έχουν Master δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους αποφοίτους Λυκείου συναδέλφους τους ($p < 0.05$, $df = 30$ / $p < 0.05$, $df = 25$ αντίστοιχα), (Παράρτημα 3, Πίνακας 15).

Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα με επίπεδο εκπαίδευσης TEI δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από το μισθό τους σε σχέση με τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα που έχουν απολυτήριο Λυκείου ($p < 0.05$, $df = 25$). Οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα με επίπεδο εκπαίδευσης Master δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις προαγωγές και τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται σε σχέση με τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα με επίπεδο εκπαίδευσης Λυκείου ($p < 0.05$, $df = 25$ / $p < 0.05$, $df = 25$ αντίστοιχα), TEI ($p < 0.05$, $df = 16$ / $p < 0.05$, $df = 16$ αντίστοιχα) και Πανεπιστημίου ($p < 0.05$, $df = 21$ / $p < 0.05$, $df = 21$ αντίστοιχα). Οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα που έχουν αποφοιτήσει από TEI δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται σε σχέση με τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα με απολυτήριο Λυκείου ($p < 0.05$, $df = 25$), (Παράρτημα 3, Πίνακας 15).

Με τη χρήση της κλίμακας JSS: Όσον αφορά την συνολική επαγγελματική ικανοποίηση, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα που έχουν Master δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους αποφοίτους Λυκείου ($p < 0.05$, $df = 25$), TEI ($p < 0.05$, $df = 16$) και Πανεπιστημίου συναδέλφους τους ($p < 0.05$, $df = 21$), (Παράρτημα 3, Πίνακας 16). Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα που έχουν Master δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από το μισθό τους και τις προαγωγές στην εργασία τους σε σχέση με τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα που είναι απόφοιτοι Πανεπιστημίου ($p < 0.05$, $df = 21$ / $p < 0.05$, $df = 21$ αντίστοιχα). Επίσης, δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους προϊστάμενους τους και τη φύση της εργασίας τους σε σχέση με τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα που έχουν απολυτήριο Λυκείου ($p < 0.05$, $df = 25$ / $p < 0.05$, $df = 25$ αντίστοιχα) και από αυτούς που έχουν αποφοιτήσει από TEI ($p < 0.05$, $df = 16$ / $p < 0.05$, $df = 16$ αντίστοιχα), (Παράρτημα 3, Πίνακας 16).

Κατηγορική μεταβλητή Οικογενειακή Κατάσταση

Στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα παρουσιάστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με την οικογενειακή τους κατάσταση. Ανεξάρτητα από τη μέθοδο (ESI ή JSS), όσον αφορά τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση, οι έγγαμοι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους

γενικά σε σχέση με τους άγαμους συναδέλφους τους ($t=0.74$, $df=50$, $p<0.05$ και $t=1.69$, $df=50$, $p<0.05$ αντίστοιχα), (Παράρτημα 3, Πίνακας 18 και Πίνακα 17). Πιο συγκεκριμένα:

Με τη χρήση της κλίμακας *ESI*: Οι έγγαμοι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους γενικά ($t=0.74$, $df=50$, $p<0.05$) σε σχέση με τους άγαμους συναδέλφους τους, ενώ δεν παρουσίασαν καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε κάποια συγκεκριμένη διάσταση της κλίμακας (Παράρτημα 3, Πίνακας 17).

Με την κλίμακα *JSS*: Οι έγγαμοι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους προϊσταμένους ($t=-3.66$, $df=50$, $p<0.05$) και την επικοινωνία στην εργασία τους ($t=-4.01$, $df=50$, $p<0.05$) σε σχέση με τους άγαμους συναδέλφους τους (Παράρτημα 3, Πίνακας 18).

Κατηγορική μεταβλητή Χρόνια Εργασίας στον Οργανισμό

Στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα παρουσιάστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τα χρόνια εργασίας στον οργανισμό. Πιο συγκεκριμένα:

Με τη χρήση της κλίμακας *ESI*: Όσον αφορά τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα που εργάζονται στον οργανισμό 1-4 χρόνια, 4-10 χρόνια και περισσότερο από 20 χρόνια δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα που εργάζονται 10-20 χρόνια ($p<0.05$, $df=24$ / $p<0.05$, $df=24$ / $p<0.05$, $df=8$ αντίστοιχα), (Παράρτημα 3, Πίνακας 19). Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι εργάζονται στον οργανισμό 10-20 χρόνια δήλωσαν λιγότερο ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας τους και τον οργανισμό ως ολότητα σε σχέση με τους συναδέλφους τους που εργάζονται στον οργανισμό 1-4 χρόνια ($p<0.05$, $df=24$ / $p<0.05$, $df=24$ αντίστοιχα) και 4-10 χρόνια ($p<0.05$, $df=12$ / $p<0.05$, $df=12$ αντίστοιχα), (Παράρτημα 3, Πίνακας 19).

Με την κλίμακα *JSS*: Όσον αφορά τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα που εργάζονται στον οργανισμό 1-4 χρόνια και 4-10 χρόνια δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα που εργάζονται λιγότερο από 1 χρόνο

($p < 0.05$, $df = 31$ / $p < 0.05$, $df = 19$ αντίστοιχα), 10-20 χρόνια ($p < 0.05$, $df = 24$ / $p < 0.05$, $df = 12$ αντίστοιχα) και περισσότερο από 20 χρόνια ($p < 0.05$, $df = 24$ / $p < 0.05$, $df = 12$ αντίστοιχα), (Παράρτημα 3, Πίνακας 20). Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα που εργάζονται στον οργανισμό 4-10 χρόνια δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από το μισθό τους και τις πρόσθετες παροχές στην εργασία τους σε σχέση με τους συναδέλφους τους που εργάζονται λιγότερο από 1 χρόνο ($p < 0.05$, $df = 19$ / $p < 0.05$, $df = 19$ αντίστοιχα), (Παράρτημα 3, Πίνακας 20). Οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα που εργάζονται στον οργανισμό 1-4 χρόνια δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις προαγωγές στην εργασία τους σε σχέση με τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα που εργάζονται λιγότερο από 1 χρόνο ($p < 0.05$, $df = 31$), (Παράρτημα 3, Πίνακας 20).

Κατηγορική μεταβλητή Φύλο

Στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα δεν παρουσιάστηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε καμία διάσταση ούτε της κλίμακας ESI ούτε της κλίμακας JSS ανάλογα με το φύλο τους. Επίσης, η συνολική ικανοποίηση δεν παρουσίασε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε καμία από τις δύο κλίμακες. Ο μέσος όρος της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα δεν διαφοροποιούνταν στατιστικά σημαντικά ανάλογα με το φύλο τους (Παράρτημα 3, Πίνακες 21, 22).

Κατηγορική μεταβλητή Θέση στην Ιεραρχία του Οργανισμού

Στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα παρουσιάστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τη θέση τους στην ιεραρχία του οργανισμού. Πιο συγκεκριμένα:

Με τη χρήση της κλίμακας ESI: Ενώ δεν παρουσιάζουν καμία στατιστικά σημαντική διαφορά στη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα που διοικούν και διοικούνται δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τον οργανισμό ως ολότητα ($t = 4.04$, $df = 48$, $p < 0.05$) στον οποίο εργάζονται σε σχέση με τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα που μόνο διοικούνται (Παράρτημα 3, Πίνακας 23).

Με την κλίμακα *JSS*: Οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δεν παρουσίασαν καμιά στατιστικά σημαντική διαφορά στη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση, ούτε σε καμία διάσταση της ανάλογα με τη θέση τους στην ιεραρχία του οργανισμού (Παράρτημα 3, Πίνακας 24).

6.3. Σύγκριση των επιπέδων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάμεσα στις υπο-κατηγορίες κάθε κατηγορικής μεταβλητής για τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα.

Στο τμήμα αυτό επιχειρούμε να εξετάσουμε αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης και κάθε διάστασή της στις δύο κλίμακες (ESI και JSS), ανάμεσα στις διάφορες υπο-κατηγορίες των έξι κατηγορικών μας μεταβλητών για τους εργαζομένους στον δημόσιο τομέα. Οι στατιστικές αναλύσεις έγιναν με τη χρήση του προγράμματος SPSS και πιο συγκεκριμένα με μη συσχετισμένη ανάλυση διακύμανσης (πολλαπλή σύγκριση στην ANOVA) χρησιμοποιήθηκαν post hoc συγκρίσεις με τη χρήση του Tukey test και έλεγχο t μη συσχετισμένων τιμών.

*Κατηγορική μεταβλητή **Ηλικία***

Στους εργαζομένους του δημόσιου τομέα, παρόλο το μικρό μέγεθος του δείγματος (η σύγκριση έγινε μεταξύ 3 εργαζομένων ηλικίας 20-29 ετών, 18 εργαζομένων ηλικίας 40-49 ετών και 11 εργαζομένων ηλικίας 50-59 ετών) παρουσιάστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με την ηλικία τους. Πιο συγκεκριμένα:

Με τη χρήση της κλίμακας *ESI*: Όσον αφορά τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση, οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα ηλικίας 20-29 ετών δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα ηλικίας 40-49 ετών ($p < 0.05$, $df = 19$), (Παράρτημα 3, Πίνακας 25). Ειδικότερα, οι τρεις εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα ηλικίας 20-29 ετών δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από το *μισθό* τους σε σχέση με τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα ηλικίας 40-49 ετών ($p < 0.05$, $df = 19$) και 50-59 ετών ($p < 0.05$, $df = 12$), (Παράρτημα 3, Πίνακας 25).

Με την κλίμακα *JSS*: Όσον αφορά την συνολική επαγγελματική ικανοποίηση, δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά ανάλογα με την ηλικία των εργαζομένων του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 26). Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα ηλικίας 20-29 ετών δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις *προαγωγές* στην εργασία τους σε σχέση με

τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα όλων των άλλων ηλικιών (30-39 ετών $p<0.05$, $df=19$ / 40-49 ετών $p<0.05$, $df=19$ / 50-59 ετών $p<0.05$, $df=12$). Επίσης, οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα ηλικίας 20-29 ετών δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις επιβραβεύσεις στην εργασία τους σε σχέση με τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα ηλικίας 40-49 ετών ($p<0.05$, $df=19$), (Παράρτημα 3, Πίνακας 26).

Κατηγορική μεταβλητή Εκπαίδευση

Στους εργαζομένους του δημόσιου τομέα παρουσιάστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσής τους, ωστόσο πρέπει να σημειωθεί ότι το μέγεθος των δειγμάτων των κατηγοριών «εκπαίδευσης» ήταν σχετικά μικρό (η σύγκριση έγινε μεταξύ 9 εργαζομένων αποφοίτων Λυκείου, 7 εργαζομένων αποφοίτων ΤΕΙ, 27 εργαζομένων αποφοίτων Πανεπιστημίου και 4 εργαζομένων με Master). Πιο συγκεκριμένα:

Με τη χρήση της κλίμακας *ESI*: Όσον αφορά τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση, δεν παρουσιάστηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 27). Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα με επίπεδο εκπαίδευσης Λυκείου και Master δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από το μισθό τους σε σχέση με τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα που έχουν αποφοιτήσει από ΤΕΙ ($p<0.05$, $df=14$ / $p<0.05$, $df=9$ αντίστοιχα) και Πανεπιστήμιο ($p<0.05$, $df=34$ / $p<0.05$, $df=29$ αντίστοιχα). Οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα με επίπεδο εκπαίδευσης Πανεπιστημίου δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας τους σε σχέση με τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα με επίπεδο εκπαίδευσης Master ($p<0.05$, $df=29$), (Παράρτημα 3, Πίνακας 27).

Με την κλίμακα *JSS*: Όσον αφορά τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση, οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα που έχουν Master δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους αποφοίτους Λυκείου συναδέλφους τους ($p<0.05$, $df=12$), (Παράρτημα 3, Πίνακας 28). Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα που έχουν Master δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους προϊσταμένους τους σε σχέση με τους εργαζομένους του

δημόσιου τομέα που είναι απόφοιτοι Λυκείου ($p < 0.05$, $df = 12$) και Πανεπιστημίου ($p < 0.05$, $df = 29$). Επίσης, οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα που είναι απόφοιτοι Πανεπιστημίου και αυτοί που έχουν Master δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από την *επικοινωνία* στην εργασία τους σε σχέση με τους συναδέλφους τους που έχουν απολυτήριο Λυκείου ($p < 0.05$, $df = 34$ / $p < 0.05$, $df = 12$ αντίστοιχα), (Παράρτημα 3, Πίνακας 28).

Κατηγορική μεταβλητή Οικογενειακή Κατάσταση

Στους εργαζομένους του δημόσιου τομέα παρουσιάστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με την οικογενειακή τους κατάσταση. Πιο συγκεκριμένα:

Με τη χρήση της κλίμακας *ESI*: Ενώ δε βρέθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά στη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων του δημόσιου τομέα σε σχέση με την οικογενειακή τους κατάσταση (Παράρτημα 3, Πίνακας 29), οι άγαμοι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από το *μισθό* τους σε σχέση με τους έγγαμους συναδέλφους τους ($t = 2.85$, $df = 48$, $p < 0.05$).

Με την κλίμακα *JSS*: Οι άγαμοι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα σε σχέση με τους έγγαμους συναδέλφους τους δεν παρουσιάζουν καμία στατιστικά σημαντική διαφορά ούτε στη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση ούτε σε κάποια διάσταση της κλίμακας *JSS* (Παράρτημα 3, Πίνακας 30).

Κατηγορική μεταβλητή Χρόνια Εργασίας στον Οργανισμό

Στους εργαζομένους του δημόσιου τομέα παρουσιάστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τα χρόνια εργασίας στον οργανισμό. Πιο συγκεκριμένα:

Με τη χρήση της κλίμακας *ESI*: Όσον αφορά τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων του δημοσίου, δεν παρουσιάστηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τα χρόνια εργασίας στο δημόσιο (Παράρτημα 3, Πίνακας 31). Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι, οι οποίοι εργάζονται σε οργανισμό του δημοσίου περισσότερο από 20 χρόνια δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις *προαγωγές* στην εργασία τους σε σχέση με τους εργαζομένους που εργάζονται σε

οργανισμό του δημοσίου λιγότερο από 1 χρόνο ($p<0.05$, $df=18$), (Παράρτημα 3, Πίνακας 31).

Με την κλίμακα *JSS*: Όσον αφορά την συνολική επαγγελματική ικανοποίηση, οι εργαζόμενοι που εργάζονται περισσότερο από 20 χρόνια σε οργανισμό του δημοσίου δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους εργαζομένους που εργάζονται σε οργανισμό του δημοσίου λιγότερο από 1 χρόνο ($p<0.05$, $df=18$) και 10-20 χρόνια ($p<0.05$, $df=8$), (Παράρτημα 3, Πίνακας 32). Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι που εργάζονται σε οργανισμό του δημοσίου 4-10 χρόνια, 10-20 χρόνια και περισσότερο από 20 χρόνια δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από την *επικοινωνία* στην εργασία τους σε σχέση με τους συναδέλφους τους που εργάζονται λιγότερο από 1 χρόνο ($p<0.05$, $df=19$ / $p<0.05$, $df=16$ / $p<0.05$, $df=18$ αντίστοιχα), (Παράρτημα 3, Πίνακας 32).

Κατηγορική μεταβλητή Φύλο

Στους εργαζομένους του δημόσιου τομέα παρουσιάστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με το φύλο τους. Πιο συγκεκριμένα:

Με τη χρήση της κλίμακας *ESI*: Όσον αφορά τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση δεν παρουσιάστηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά ανάλογα με το φύλο των εργαζομένων του δημόσιου τομέα (Παράρτημα 3, Πίνακας 33). Ειδικότερα, οι γυναίκες εργαζόμενες του δημοσίου δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένες από τη *φύση της εργασίας* τους ($t=-3.02$, $df=49$, $p<0.05$) σε σχέση με τους άντρες συναδέλφους τους (Παράρτημα 3, Πίνακας 33).

Με την κλίμακα *JSS*: Οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα δεν παρουσιάζουν καμία στατιστικά σημαντική διαφορά ούτε στη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση ούτε σε κάποια διάσταση της κλίμακας σε σχέση με το φύλο τους (Παράρτημα 3, Πίνακας 34).

Κατηγορική μεταβλητή Θέση στην Ιεραρχία του Οργανισμού

Στους εργαζομένους του δημόσιου τομέα παρουσιάστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τη θέση τους στην ιεραρχία του οργανισμού. Πιο συγκεκριμένα:

Με τη χρήση της κλίμακας *ESI*: Οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα δεν παρουσιάζουν καμία στατιστικά σημαντική διαφορά, ούτε στη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση ούτε σε κάποια διάσταση της κλίμακα σε σχέση με τη θέση τους στην ιεραρχία του οργανισμού (Παράρτημα 3, Πίνακας 35).

Με την κλίμακα *JSS*: Όσον αφορά τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων του δημόσιου τομέα, δεν παρουσιάστηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τη θέση τους στην ιεραρχία του οργανισμού (Παράρτημα 3, Πίνακας 36). Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα που διοικούν και διοικούνται δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις προαγωγές ($t=4.10$, $df=49$, $p<0.05$) και την επικοινωνία στην εργασία τους ($t=2.58$, $df=49$, $p<0.05$) σε σχέση με τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα που μόνο διοικούνται (Παράρτημα 3, Πίνακας 36).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

7.1. Σύγκριση του επιπέδου επαγγελματικής ικανοποίησης ανάμεσα στους εργαζομένους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα.

Τα αποτελέσματα της έρευνάς μας έδειξαν ότι, γενικά οι εργαζόμενοι τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα δήλωσαν ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα δεν διαφοροποιείται. Δηλαδή, οι εργαζόμενοι παρουσιάζουν τα ίδια επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης ανεξάρτητα από το είδος του οργανισμού (ιδιωτικό/δημόσιο) στον οποίο εργάζονται. Στο τμήμα αυτό της εργασίας, ο ιδιαίτερος σχολιασμός των αποτελεσμάτων είναι περιορισμένος λόγω της ανομοιογένειας των συγκρίσιμων μεταξύ τους δειγμάτων.

Στατιστικά σημαντική διαφορά στο επίπεδο της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης στην κλίμακα ESI παρουσίασαν μόνο οι εργαζόμενοι οι οποίοι εργάζονται 10-20 χρόνια στον οργανισμό, όπου οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα, ενώ στην κλίμακα JSS, στατιστικά σημαντική διαφορά παρουσίασαν οι εργαζόμενοι οι οποίοι εργάζονται 1-4 χρόνια και 4-10 χρόνια στον οργανισμό, όπου οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα.

Επίσης, το επίπεδο της επαγγελματικής τους ικανοποίησης παρουσιάζει διαφορά μόνο στη διάσταση «φύση της εργασίας» της κλίμακας ESI, όπου οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα (παρόμοια αποτελέσματα βρέθηκαν και σε ορισμένες υποκατηγορίες των κατηγορικών μεταβλητών, όπως εργαζόμενοι 30-39 ετών, απόφοιτοι ΤΕΙ, απόφοιτοι Πανεπιστημίου, με 10-20 χρόνια εργασίας στον οργανισμό, με περισσότερα από 20 χρόνια εργασίας στον οργανισμό, γυναίκες εργαζόμενες και εργαζόμενοι που μόνο διοικούνται). Πιθανόν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα δηλώνουν περισσότερο ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας τους σε σχέση με τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα γιατί στην ελληνική

κοινωνία ο ρυθμός, η ένταση και οι απαιτήσεις της εργασιακής απόδοσης είναι πολύ μικρότερες σε έναν δημόσιο οργανισμό σε σχέση με μια ιδιωτική επιχείρηση, η οποία απαιτεί τη μέγιστη δυνατή απόδοση από κάθε εργαζόμενο της.

Με τη χρήση της κλίμακας JSS οι εργαζόμενοι παρουσίασαν διαφορές στο επίπεδο της επαγγελματικής τους ικανοποίησης στις διαστάσεις «προαγωγές» και «πρόσθετες παροχές». Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις προαγωγές στην εργασία τους σε σχέση με τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα (παρόμοια αποτελέσματα βρέθηκαν και σε ορισμένες υποκατηγορίες των κατηγορικών μεταβλητών, όπως εργαζόμενοι 30-39 ετών, 40-49 ετών, με απολυτήριο λυκείου, με master και εργαζόμενοι που μόνο διοικούνται). Ενδεχομένως αυτό να οφείλεται στο γεγονός ότι, σε μια ιδιωτική επιχείρηση είναι μεγαλύτερες και ταχύτερες οι δυνατότητες εξελίξεις για έναν εργαζόμενο, σε αντίθεση με το δημόσιο τομέα όπου οι θέσεις ευθύνης είναι λιγότερες και οι προαγωγές γίνονται με βάση τα χρόνια προϋπηρεσίας των εργαζομένων και όχι τόσο βάση των ικανοτήτων τους.

Τέλος, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δηλώνουν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις πρόσθετες παροχές που λαμβάνουν σε σχέση τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα (παρόμοια αποτελέσματα βρέθηκαν και σε ορισμένες υποκατηγορίες των κατηγορικών μεταβλητών, όπως εργαζόμενοι 30-39 ετών, 40-49 ετών, με master, έγγαμοι εργαζόμενοι, με 1-4 χρόνια εργασίας στον οργανισμό, με 4-10 χρόνια εργασίας στον οργανισμό, με 10-20 χρόνια εργασίας στον οργανισμό, άντρες εργαζόμενοι, γυναίκες εργαζόμενες και εργαζόμενοι που μόνο διοικούνται). Ίσως αυτό συμβαίνει, γιατί σε πολλές ιδιωτικές επιχειρήσεις δίνονται στους υπαλλήλους, ανεξάρτητα από τα χρόνια προϋπηρεσίας τους στην επιχείρηση, κάποιες παροχές, όπως αυτοκίνητο, κινητά τηλέφωνα, ταξίδια στο εξωτερικό ή το εσωτερικό, ακόμη και επιπλέον χρήματα (bonus) για την επίτευξη των στόχων που θέτει η επιχείρηση, ενώ παρόμοιες παροχές δεν δίνονται στους εργαζομένους του δημόσιου τομέα.

Στην κατηγορική μεταβλητή **ηλικία** οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα παρουσίασαν στατιστικά σημαντική διαφορά στις ηλικίες 30-39 ετών και 40-49 ετών. Οι εργαζόμενοι ηλικίας 30-39 ετών παρουσίασαν διαφορά στο επίπεδο της επαγγελματικής τους ικανοποίησης στη διάσταση «φύση της εργασίας»

της κλίμακας ESI, όπου οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα, ενώ στην κλίμακα JSS παρουσίασαν διαφορά στις διαστάσεις «προαγωγές» και «πρόσθετες παροχές», όπου οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα.

Οι εργαζόμενοι ηλικίας 40-49 ετών παρουσίασαν διαφορά στο επίπεδο της επαγγελματικής τους ικανοποίησης μόνο στην κλίμακα JSS και συγκεκριμένα στις διαστάσεις «προαγωγές» και «πρόσθετες παροχές», όπου οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα.

Στην κατηγορική μεταβλητή **εκπαίδευση** οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα παρουσίασαν στατιστικά σημαντική διαφορά σε όλες τις υποκατηγορίες της. Οι εργαζόμενοι με απολυτήριο *Λυκείου* παρουσίασαν διαφορά στο επίπεδο της επαγγελματικής τους ικανοποίησης στη διάσταση «μισθός» της κλίμακας ESI, όπου οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα. Ενδεχομένως, οι εργαζόμενοι με απολυτήριο *Λυκείου* του δημόσιου τομέα έχουν υψηλότερο μισθολόγιο σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι τις περισσότερες φορές πληρώνονται μόνο το βασικό μισθό χωρίς να τους αναγνωρίζεται κάποιο επίδομα. Με την κλίμακα JSS παρουσίασαν διαφορά στις διαστάσεις «προαγωγές» και «επικοινωνία», όπου οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα.

Οι εργαζόμενοι με πτυχίο *TEI* παρουσίασαν διαφορά στο επίπεδο της επαγγελματικής τους ικανοποίησης στη διάσταση «μισθός» της κλίμακας ESI, όπου οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα, ενώ στην κλίμακα JSS παρουσίασαν διαφορά στις διαστάσεις «προϊστάμενος» και «φύση της εργασίας», όπου οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα. Το γεγονός ότι, στο δημόσιο τομέα ισχύει η μονιμότητα των υπαλλήλων και επικρατούν αργοί ρυθμοί εργασίας, ίσως να οδηγεί τους

προϊσταμένους να υιοθετούν μια συμπεριφορά πιο ελαστική απέναντι στους υφισταμένους τους και να μην επιζητούν πολύ υψηλές απαιτήσεις από αυτούς.

Οι εργαζόμενοι με πτυχίο *Πανεπιστημίου* παρουσίασαν διαφορά στο επίπεδο της επαγγελματικής τους ικανοποίησης μόνο στην κλίμακα ESI και συγκεκριμένα στη διάσταση «φύση της εργασίας» τους, όπου οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα.

Οι εργαζόμενοι με πτυχίο *Master* παρουσίασαν διαφορά στο επίπεδο της επαγγελματικής τους ικανοποίησης στις διαστάσεις «προαγωγές» και «οργανισμός ως ολότητα» της κλίμακας ESI, ενώ στην κλίμακα JSS παρουσίασαν διαφορά στη διάσταση «προαγωγές», όπου οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα. Ενδεχομένως, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται επειδή στον ιδιωτικό τομέα υπάρχει μεγαλύτερη οργάνωση και πιο ολοκληρωμένο δίκτυο στήριξης των εργαζομένων σε σύγκριση με το δημόσιο τομέα όπου η οργάνωση είναι ελλιπής.

Στην κατηγορική μεταβλητή **οικογενειακή κατάσταση** οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα παρουσίασαν στατιστικά σημαντική διαφορά και στις δύο υπο-κατηγορίες της. Οι *άγαμοι* εργαζόμενοι παρουσίασαν διαφορά στο επίπεδο της επαγγελματικής τους ικανοποίησης μόνο στην κλίμακα ESI και συγκεκριμένα στη διάσταση «μισθός», όπου οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα. Πιθανόν, οι *άγαμοι* εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα έχουν υψηλότερο μισθολόγιο σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι τις περισσότερες φορές πληρώνονται μόνο το βασικό μισθό χωρίς να τους αναγνωρίζεται κάποιο επίδομα.

Οι *έγγαμοι* εργαζόμενοι παρουσίασαν διαφορά στο επίπεδο της επαγγελματικής τους ικανοποίησης μόνο στην κλίμακα JSS και συγκεκριμένα στη διάσταση «πρόσθετες παροχές», όπου οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα.

Στην κατηγορική μεταβλητή **χρόνια εργασίας στον οργανισμό** οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα παρουσίασαν στατιστικά σημαντική διαφορά σε όλες τις υπο-κατηγορίες της. Οι εργαζόμενοι με *λιγότερο* από

1 χρόνο εργασίας στον οργανισμό παρουσίασαν διαφορά στο επίπεδο της επαγγελματικής τους ικανοποίησης στη διάσταση «μισθός» της κλίμακας ESI, όπου οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα. Πιθανόν, οι νεοπροσληφθέντες εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα έχουν υψηλότερο μισθολόγιο σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι τις περισσότερες φορές πληρώνονται μόνο το βασικό μισθό χωρίς να τους αναγνωρίζεται κάποιο επίδομα. Με την κλίμακα JSS παρουσίασαν διαφορά στη διάσταση «επικοινωνία», όπου οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα.

Οι εργαζόμενοι με *1-4 χρόνια* εργασίας στον οργανισμό παρουσίασαν διαφορά στο επίπεδο της επαγγελματικής τους ικανοποίησης μόνο στην κλίμακα JSS και συγκεκριμένα στις διαστάσεις «πρόσθετες παροχές» και «επιβραβεύσεις», όπου οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα.

Οι εργαζόμενοι με *4-10 χρόνια* εργασίας στον οργανισμό παρουσίασαν διαφορά στο επίπεδο της επαγγελματικής τους ικανοποίησης στη διάσταση «οργανισμός ως ολότητα» της κλίμακας ESI, ενώ στην κλίμακα JSS παρουσίασαν διαφορά στις διαστάσεις «προϊστάμενος» και «πρόσθετες παροχές», όπου οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα. Ενδεχομένως, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται, επειδή στον ιδιωτικό τομέα υπάρχει μεγαλύτερη οργάνωση και πιο ολοκληρωμένο δίκτυο στήριξης των εργαζομένων σε σύγκριση με το δημόσιο τομέα όπου η οργάνωση είναι ελλιπής.

Οι εργαζόμενοι με *10-20 χρόνια* εργασίας στον οργανισμό παρουσίασαν διαφορά στο επίπεδο της επαγγελματικής τους ικανοποίησης στις διαστάσεις «συνθήκες εργασίας», «φύση της εργασίας» και «προϊστάμενος» της κλίμακας ESI, όπου οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα, ενώ στην κλίμακα JSS παρουσίασαν διαφορά στη διάσταση «πρόσθετες παροχές», όπου οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους του δημόσιου

τομέα. Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, το γεγονός ότι στο δημόσιο τομέα ισχύει η μονιμότητα των υπαλλήλων και επικρατούν αργοί ρυθμοί εργασίας, ίσως να οδηγεί τους προϊσταμένους να υιοθετούν μια συμπεριφορά πιο ελαστική απέναντι στους υφισταμένους τους και να μην επιζητούν πολύ υψηλές απαιτήσεις από αυτούς.

Οι εργαζόμενοι με περισσότερα από 20 χρόνια εργασίας στον οργανισμό παρουσίασαν διαφορά στο επίπεδο της επαγγελματικής τους ικανοποίησης μόνο στην κλίμακα JSS και συγκεκριμένα στη διάσταση «φύση της εργασίας», όπου οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα.

Στην κατηγορική μεταβλητή φύλο οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα παρουσίασαν στατιστικά σημαντική διαφορά και στις δύο υποκατηγορίες της. Οι άντρες εργαζόμενοι παρουσίασαν διαφορά στο επίπεδο της επαγγελματικής τους ικανοποίησης μόνο στην κλίμακα JSS και συγκεκριμένα στη διάσταση «πρόσθετες παροχές», όπου οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα.

Οι γυναίκες εργαζόμενες παρουσίασαν διαφορά στο επίπεδο της επαγγελματικής τους ικανοποίησης στη διάσταση «φύση της εργασίας» της κλίμακας ESI, όπου οι εργαζόμενες του δημόσιου τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένες από τις εργαζόμενες του ιδιωτικού τομέα, ενώ στην κλίμακα JSS παρουσίασαν διαφορά στη διάσταση «πρόσθετες παροχές», όπου οι εργαζόμενες του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένες από τις εργαζόμενες του δημόσιου τομέα.

Στην κατηγορική μεταβλητή θέση στην ιεραρχία του οργανισμού οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα παρουσίασαν στατιστικά σημαντική διαφορά μόνο στα άτομα που μόνο διοικούνται. Οι εργαζόμενοι που μόνο διοικούνται παρουσίασαν διαφορά στο επίπεδο της επαγγελματικής τους ικανοποίησης στη διάσταση «φύση της εργασίας» της κλίμακας ESI, όπου οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα, ενώ στην κλίμακα JSS παρουσίασαν διαφορά στις διαστάσεις «προαγωγές» και «πρόσθετες παροχές», όπου οι εργαζόμενοι του

ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα.

7.2. Μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα.

Στην κατηγορική μεταβλητή **ηλικία**, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα, σύμφωνα και με τις δύο κλίμακες (ESI και JSS), δεν παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά στο επίπεδο της επαγγελματικής τους ικανοποίησης, εύρημα το οποίο έρχεται σε αντίθεση με προηγούμενες έρευνες που, είτε δείχνουν μια γραμμική σχέση (Phillips, Carson & Carson, 1994. Lee & Wilbur, 1985. Singh & Singh, 1980) είτε μια αρνητική σχέση (Tuntyffe, 1997. Weaver, 1980. Mirfakhrai, 1991) ανάμεσα στην ηλικία και την επαγγελματική ικανοποίηση. Η μη συμφωνία των αποτελεσμάτων μας μπορεί να οφείλεται στο μικρό αριθμό του δείγματός μας (N=101).

Στην κατηγορική μεταβλητή **εκπαίδευση**, όσον αφορά τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση, σύμφωνα με τις κλίμακες ESI και JSS, το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα με επίπεδο εκπαίδευσης Master βρέθηκε μεγαλύτερο σε σχέση με τους συναδέλφους τους με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης. Δηλαδή, η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα αυξάνεται καθώς ανεβαίνει το επίπεδο εκπαίδευσής τους.

Επίσης, βρέθηκε ότι, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα με επίπεδο εκπαίδευσης Master δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι, σύμφωνα με την κλίμακα ESI, στις διαστάσεις «προαγωγές» και «οργανισμός ως ολότητα» και με την κλίμακα JSS στις διαστάσεις «μισθός», «προαγωγές», «προϊστάμενος» και «φύση της εργασίας» από τους συναδέλφους τους με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την κλίμακα ESI, όσο αυξάνεται το επίπεδο της εκπαίδευσης των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα τόσο περισσότερο ικανοποιημένοι δηλώνουν από τις προαγωγές και τον οργανισμό ως ολότητα στον οποίο εργάζονται. Επίσης, σύμφωνα με την κλίμακα JSS, όσο αυξάνεται το επίπεδο της εκπαίδευσης των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα τόσο περισσότερο ικανοποιημένοι δηλώνουν από το μισθό τους, τις προαγωγές, τον προϊστάμενο και τη φύση της εργασίας τους.

Στην κατηγορική μεταβλητή **οικογενειακή κατάσταση**, όσον αφορά τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση, σύμφωνα με τις κλίμακες ESI και JSS, οι έγγαμοι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους άγαμους συναδέλφους τους.

Επίσης, σύμφωνα με την κλίμακα JSS, οι έγγαμοι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις διαστάσεις «προϊστάμενος» και «επικοινωνία» στο χώρο της εργασίας τους σε σχέση με τους άγαμους συναδέλφους τους.

Στην κατηγορική μεταβλητή **χρόνια εργασίας στον οργανισμό**, όσον αφορά τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση, σύμφωνα με την κλίμακα ESI, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι εργάζονται στον οργανισμό 10-20 χρόνια δήλωσαν λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους συναδέλφους τους που εργάζονται λιγότερο από 10 χρόνια και αυτούς που εργάζονται περισσότερα από 20 χρόνια. Πιο συγκεκριμένα, η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα αυξάνεται τα πρώτα χρόνια εργασίας στον οργανισμό, στη συνέχεια μειώνεται και μετά πάλι αυξάνεται. Το εύρημα αυτό έρχεται σε συμφωνία με τα ευρήματα του Mirfakhrai (1991).

Επίσης, σύμφωνα με την κλίμακα ESI, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι δε εργάζονται στον οργανισμό πολλά χρόνια, δηλαδή εργάζονται 1-4 χρόνια και 4-10 χρόνια δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις διαστάσεις «συνθήκες εργασίας» και «οργανισμός ως ολότητα» σε σχέση με τους συναδέλφους τους οι οποίοι εργάζονται στον οργανισμό περισσότερα χρόνια, π.χ. 10-20 χρόνια. Δηλαδή, όσο αυξάνονται τα χρόνια εργασίας στον οργανισμό του ιδιωτικού τομέα μειώνεται η ικανοποίηση των εργαζομένων από τις συνθήκες εργασίας τους και από τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται.

Σύμφωνα με την κλίμακα JSS, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι εργάζονται στον οργανισμό λιγότερο από 1 χρόνο και περισσότερο από 10 χρόνια δήλωσαν λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους συναδέλφους τους, οι οποίοι εργάζονται 1-10 χρόνια. Δηλαδή, η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα αυξάνεται μετά τον πρώτο χρόνο εργασίας στον οργανισμό, διατηρείται για κάποια χρόνια σχετικά

υψηλή και στη συνέχεια αρχίζει να μειώνεται, υπάρχει δηλαδή καμπυλοειδής σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και τα χρόνια εργασίας στον οργανισμό. Το εύρημα αυτό έρχεται σε συμφωνία με τα ευρήματα του Mirfakhrai (1991).

Επίσης, σύμφωνα με την κλίμακα JSS, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι εργάζονται στον οργανισμό πολύ λίγο διάστημα, μέχρι ένα χρόνο, δήλωσαν λιγότερο ικανοποιημένοι από τις διαστάσεις «μισθός», «προαγωγές» και «πρόσθετες παροχές» σε σχέση με τους συναδέλφους τους, οι οποίοι εργάζονται περισσότερα χρόνια. Δηλαδή, η ικανοποίηση των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα από το μισθό τους, τις προαγωγές και τις πρόσθετες παροχές αυξάνεται όσο αυξάνονται τα χρόνια εργασίας στον οργανισμό.

Όσον αφορά τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση, σύμφωνα και με τις δύο κλίμακες, τα δύο φύλα του ιδιωτικού τομέα δεν παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές. Το εύρημα αυτό έρχεται σε συμφωνία με τα ευρήματα των Mirfakhrai (1991), Brief & Aldag (1975), Brief, Rose & Aldag (1977), Chew (1978), D'Elia (1979), Lynch & Verdin (1987), Hulin & Smith (1964), Tang & Talpade (1999) και Oshagbemi (1997).

Στην κατηγορική μεταβλητή **θέση στην ιεραρχία του οργανισμού**, σύμφωνα με την κλίμακα ESI, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα, των οποίων η θέση στην ιεραρχία του οργανισμού τους επιτρέπει να διοικούν και να διοικούνται, δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τον οργανισμό ως ολότητα, στον οποίο εργάζονται, σε σχέση με τους συναδέλφους τους που μόνο διοικούνται. Το εύρημα αυτό έρχεται σε συμφωνία με τα ευρήματα των Lynch and Verdin (1987). Ενδεχομένως, οι εργαζόμενοι που εκτός από το να «διοικούνται από άλλους» (π.χ. προϊσταμένους, κλπ.), οι ίδιοι επίσης «διοικούν» (π.χ. υφισταμένους, κλπ.) έχουν μεγαλύτερο εύρος λήψης αποφάσεων σε θέματα εργασίας (job decision latitude), το οποίο αποτελείται από δύο συνιστώσες: α) την αρμοδιότητα και ευθύνη (decision authority) που έχει ο εργαζόμενος όσον αφορά τη λήψη αποφάσεων και β) την ποικιλία δεξιοτήτων (skill discretion) που χρησιμοποιούνται από τον εργαζόμενο στην εργασία (Karasek, R.1979).

7.3. Μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης στους εργαζομένους του δημόσιου τομέα.

Στην κατηγορική μεταβλητή **ηλικία**, όσον αφορά τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση, σύμφωνα με την κλίμακα ESI, οι εργαζόμενοι ηλικίας 20-29 ετών του δημόσιου τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους συναδέλφους τους μεγαλύτερης ηλικίας. Δηλαδή, η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση μειώνεται όσο αυξάνεται η ηλικία των εργαζομένων του δημόσιου τομέα. Το εύρημα αυτό έρχεται σε συμφωνία με τα ευρήματα των Tunttyffe (1997), Weaver (1980) και Mirfakhrai (1991).

Επίσης βρέθηκε ότι, οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα ηλικίας 20-29 ετών, σύμφωνα με την κλίμακα ESI, δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τη διάσταση «μισθός» και με την κλίμακα JSS, από τις διαστάσεις «προαγωγές» και «επιβραβεύσεις» σε σχέση με συναδέλφους τους μεγαλύτερης ηλικίας. Δηλαδή, καθώς αυξάνεται η ηλικία των εργαζομένων του δημόσιου τομέα μειώνεται η ικανοποίησή τους από το μισθό τους, τις προαγωγές και τις επιβραβεύσεις στην εργασία τους. Πιθανόν οι νέοι δηλώνουν ικανοποιημένοι διότι βρήκαν εργασία στο δημόσιο και την ασφάλεια που αυτό συνεπάγεται, ενώ οι μεγαλύτεροι σε ηλικία δυσανεστούνται από το χαμηλό επίπεδο του μισθού μετά από αρκετά χρόνια εργασίας στο δημόσιο.

Στη κατηγορική μεταβλητή **εκπαίδευση**, όσον αφορά τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση, σύμφωνα με την κλίμακα JSS, οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα με επίπεδο εκπαίδευσης Master δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους συναδέλφους τους, οι οποίοι είναι απόφοιτοι Λυκείου. Πιο συγκεκριμένα, η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση αυξάνεται όσο μεγαλύτερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων του δημόσιου τομέα.

Σύμφωνα με την κλίμακα ESI, οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα με απολυτήριο λυκείου δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τη διάσταση «μισθός» σε σχέση με τους συναδέλφους τους με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης. Δηλαδή, όσο πιο χαμηλό είναι το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων του δημόσιου τομέα τόσο μεγαλύτερη είναι η ικανοποίησή τους από το μισθό τους.

Επίσης βρέθηκε ότι, οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα με επίπεδο εκπαίδευσης Master δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι, σύμφωνα με την κλίμακα JSS, από τις διαστάσεις «προϊστάμενος» και «επικοινωνία» σε σχέση με τους συναδέλφους τους με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης. Δηλαδή, όσο μεγαλύτερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων του δημόσιου τομέα τόσο μεγαλύτερη είναι η ικανοποίησή τους από τον προϊστάμενο και την επικοινωνία στην εργασία τους.

Στην κατηγορική μεταβλητή **οικογενειακή κατάσταση**, σύμφωνα με την κλίμακα ESI, οι άγαμοι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τη διάσταση «μισθός» της εργασίας τους σε σχέση με τους έγγαμους συναδέλφους τους.

Στην κατηγορική μεταβλητή **χρόνια εργασίας στον οργανισμό**, όσον αφορά τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση, σύμφωνα με την κλίμακα JSS, οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα, οι οποίοι εργάζονται στον οργανισμό περισσότερο από 20 χρόνια δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους συναδέλφους τους που εργάζονται λιγότερα χρόνια. Δηλαδή, η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων του δημόσιου τομέα αυξάνεται, καθώς αυξάνονται τα χρόνια εργασίας στον οργανισμό. Το εύρημα αυτό έρχεται σε συμφωνία με τα ευρήματα των Horenstein (1993), Lynch & Verdin (1987) και Phillips, Carson & Carson (1994).

Επίσης, οι εργαζόμενοι, οι οποίοι εργάζονται στον οργανισμό του δημοσίου πολύ λίγο διάστημα, λιγότερο από ένα χρόνο, δήλωσαν λιγότερο ικανοποιημένοι, σύμφωνα με την κλίμακα ESI, από τη διάσταση «προαγωγές» και σύμφωνα με την κλίμακα JSS, από τη διάσταση «επικοινωνία» σε σχέση με τους συναδέλφους τους που εργάζονται περισσότερα χρόνια. Δηλαδή, η ικανοποίηση των εργαζομένων του δημόσιου τομέα από τις προαγωγές και την επικοινωνία στο χώρο εργασίας τους αυξάνεται, καθώς αυξάνονται τα χρόνια εργασίας τους στον οργανισμό. Ενδεχομένως, οι διάυλοι επικοινωνίας για τους νεοπροσλαμβανόμενους εργαζομένους του δημόσιου τομέα είναι λιγότερο ορατοί, λιγότερο γνωστοί και συνεπώς λιγότερο χρησιμοποιούμενοι σε σχέση με τους εργαζομένους που έχουν μεγαλύτερη χρονική διάρκεια απασχόλησης στο δημόσιο.

Στην κατηγορική μεταβλητή φύλο βρέθηκε ότι, όσον αφορά τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση, σύμφωνα και με τις δύο κλίμακες (ESI και JSS) τα δύο φύλα των εργαζομένων του δημόσιου τομέα δεν παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές. Το εύρημα αυτό έρχεται σε συμφωνία με τα ευρήματα των Mirfakhrai (1991), Brief & Aldag (1975), Brief, Rose & Aldag (1977), Chew (1978), D'Elia (1979), Lynch & Verdin (1987), Hulin & Smith (1964), Tang. & Talpade (1999) και Oshagbemi (1997).

Επίσης, σύμφωνα με την κλίμακα ESI, οι εργαζόμενες γυναίκες του δημόσιου τομέα δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένες από τη διάσταση «φύση της εργασίας» από τους άντρες συναδέλφους τους.

Στην κατηγορική μεταβλητή θέση στην **ιεραρχία του οργανισμού**, σύμφωνα με την κλίμακα JSS, οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα, των οποίων η θέση στην ιεραρχία του οργανισμού τους επιτρέπει να διοικούν και να διοικούνται, δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις διαστάσεις «προαγωγές» και «επικοινωνία» στο χώρο εργασίας τους σε σχέση με τους συναδέλφους τους που μόνο διοικούνται. Το εύρημα αυτό έρχεται σε συμφωνία με έρευνα των Lynch & Verdin (1987). Ενδεχομένως, οι εργαζόμενοι που εκτός από το να «διοικούνται από άλλους» (π.χ. προϊσταμένους, κλπ.), οι ίδιοι επίσης «διοικούν» (π.χ. υφισταμένους, κλπ.) έχουν μεγαλύτερο εύρος λήψης αποφάσεων σε θέματα εργασίας (job decision latitude), το οποίο αποτελείται από δύο συνιστώσες: α) την αρμοδιότητα και ευθύνη (decision authority) που έχει ο εργαζόμενος όσον αφορά τη λήψη αποφάσεων και β) την ποικιλία δεξιοτήτων (skill discretion) που χρησιμοποιούνται από τον εργαζόμενο στην εργασία (Karasek, R.1979).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΩΟ

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το βασικό αντικείμενο γύρω από το οποίο περιστρέφεται η παρούσα διπλωματική εργασία είναι η διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης σε εργαζομένους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα. Πιο συγκεκριμένα ο σκοπός της έρευνας ήταν: α) να διερευνηθεί το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, β) να γίνει σύγκριση των επιπέδων της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάμεσα στους εργαζομένους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, γ) να γίνει σύγκριση των επιπέδων της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα σε σχέση με ορισμένα από τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά και τέλος να διερευνηθεί δ) η αξιοπιστία και ε) η εγκυρότητα εννοιολογικής κατασκευής των δύο κλιμάκων μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα, πιο συγκεκριμένα της «Κλίμακας Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης» (ESI) (Koustelios, 1991. Koustelios & Bagiatis, 1997) και της «Κλίμακας Δημοσκόπησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης» (Job Satisfaction Survey-JSS) (Spector, 1997). Τα ερωτηματολόγια της έρευνας απαντήθηκαν από δείγμα 103 συνολικά εργαζομένων (N=103).

Ασχοληθήκαμε με δύο κύριες μεταβλητές την *συνολική επαγγελματική ικανοποίηση*, (όπως αυτή μετράται από δύο διαφορετικές κλίμακες, την ESI και τη JSS), καθώς και με τις επί μέρους μεταβλητές-διαστάσεις αυτών των κλιμάκων (επαγγελματική ικανοποίηση από: *μισθό, προαγωγές, προϊστάμενος, φύση της εργασίας, συνθήκες εργασίας, οργανισμός ως ολότητα, πρόσθετες παροχές, επιβραβεύσεις, λειτουργικές διαδικασίες, συνάδερφοι, επικοινωνία*), που μπορεί να σχετίζονται με ορισμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά (*ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης, οικογενειακή κατάσταση, χρόνια εργασίας στον οργανισμό, φύλο και θέση στην ιεραρχία του οργανισμού*). Διερευνήσαμε τις σχέσεις ανάμεσα σε αυτές τις μεταβλητές. Στο σύγχρονο επιχειρησιακό περιβάλλον ο καθορισμός σχέσεων ανάμεσα σε διάφορες μεταβλητές (αιτία και αποτέλεσμα-σχέσεις επίδρασης μιας μεταβλητής σε μια άλλη) είναι ιδιαίτερα σημαντικός. Στο πλαίσιο αυτό, η παρούσα εργασία προσπαθεί να θεραπεύσει την σχετικά περιορισμένη γνώση που

παρατηρείται στο αντικείμενο αυτό στον Ελληνικό χώρο, παρέχοντας στοιχεία τα οποία φανερώνουν τις επιμέρους διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης, οι οποίες χαρακτηρίζουν ή διαφοροποιούν την ικανοποίηση των εργαζομένων του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα από την εργασία τους. Η ανάδειξη αυτών των διαστάσεων και παραγόντων έχει ιδιαίτερη σπουδαιότητα για την επιχείρηση και μπορεί, στα χέρια των στελεχών, να αποτελέσει ένα εργαλείο που μπορεί να βοηθήσει τις επιχειρήσεις και τα τμήματα ανθρωπίνων πόρων στην κατανόηση των σχέσεων που διέπουν την εργασία, με σκοπό την αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων με ταυτόχρονη διατήρηση ή και αύξηση της απόδοσης τους στην εργασία.

Για να ελέγξουμε τις σχέσεις ανάμεσα στις ερευνητικές μεταβλητές πραγματοποιήσαμε μια εμπειρική μελέτη σε διάφορους οργανισμούς και επιχειρήσεις (ιδιωτικού/δημόσιου τομέα) της χώρας μας. Για την ανάλυση των δεδομένων, τα οποία συγκεντρώθηκαν με τη χρήση των δύο δομημένων κλιμάκων μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης (ESI και JSS), χρησιμοποιήθηκε επιστημονική μεθοδολογία και εφαρμόστηκαν ποσοτικές ερευνητικές τεχνικές. Κάτω από το πλαίσιο αυτό, η παρούσα έρευνα μπορεί να χαρακτηριστεί ως επιστημονική και ειδικότερα ως εφαρμοσμένη επιχειρηματική έρευνα.

Η παρούσα μελέτη ελέγχει και επεκτείνει τα πορίσματα προηγούμενων ερευνών που έχουν πραγματοποιηθεί στον συγκεκριμένο ερευνητικό κλάδο. Τονίζει την επίδραση που έχουν ορισμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά τόσο στην συνολική επαγγελματική ικανοποίηση όσο και στις επιμέρους διαστάσεις της που διερευνώνται. Επιπλέον, διερευνά θεωρητικά και εμπειρικά τους δεσμούς που υπάρχουν ανάμεσα στις παραπάνω μεταβλητές και εμπλουτίζει με τον τρόπο αυτό την υπάρχουσα βιβλιογραφία. Η ταυτόχρονη χρήση δύο διαφορετικών ερωτηματολογίων που μετρούν την ίδια μεταβλητή (*επαγγελματική ικανοποίηση*), συντελεί στην διερεύνηση της εγκυρότητας εννοιολογικής κατασκευής (construct validity) των κλιμάκων αυτών.

Η υποστήριξη συστημάτων που διερευνούν την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων είναι βαρύνουσας σημασίας στην σύγχρονη λειτουργία των επιχειρήσεων. Η γνώση και η διερεύνηση των επί μέρους διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης αποτελεί ένα από τα βοηθητικά εννοιολογικά

εργαλεία στην οργανωτική ψυχολογία και το σύγχρονο μάνατζμεντ. Έτσι, τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να εντάξουν στις διαδικασίες τους συστήματα που σκοπό έχουν να διευρύνουν την επαγγελματική ικανοποίηση του εργαζομένου και παίζουν σημαντικό ρόλο στην πρόβλεψη ή στην εξήγηση της συμπεριφοράς του ατόμου στο χώρο εργασίας.

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας έδειξαν ότι, οι εργαζόμενοι στον *ιδιωτικό* τομέα, σύμφωνα με την κλίμακα ESI, δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τον άμεσο προϊστάμενός τους, τις συνθήκες εργασίας τους και τη φύση της εργασίας τους. Λιγότερο ικανοποιημένοι δήλωσαν από το μισθό τους, τις προαγωγές και από τον οργανισμό ως ολότητα. Σύμφωνα με την κλίμακα JSS, δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από την επικοινωνία, τον προϊστάμενο, τους συναδέλφους και τη φύση της εργασίας τους. Λιγότερο ικανοποιημένοι δήλωσαν από τις λειτουργικές διαδικασίες, τις πρόσθετες παροχές, το μισθό, τις προαγωγές και τις επιβραβεύσεις στο χώρο εργασίας τους.

Οι εργαζόμενοι του *δημόσιου* τομέα, σύμφωνα με την κλίμακα ESI, δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας τους, τον άμεσο προϊστάμενός τους και από τις συνθήκες εργασίας τους. Λιγότερο ικανοποιημένοι δήλωσαν από τις προαγωγές, το μισθό τους, και από τον οργανισμό ως ολότητα στον οποίο εργάζονται. Σύμφωνα με την κλίμακα JSS, δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας, τον προϊστάμενο, τους συναδέλφους και την επικοινωνία στο χώρο εργασίας τους. Λιγότερο ικανοποιημένοι δήλωσαν από τις πρόσθετες παροχές, τις προαγωγές, το μισθό, τις λειτουργικές διαδικασίες και τις επιβραβεύσεις στο χώρο εργασίας τους.

Η παρούσα μελέτη έδειξε οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα δεν διαφέρουν στο επίπεδο της συνολικής επαγγελματικής τους ικανοποίησης. Σύμφωνα με την κλίμακα ESI, μόνο οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα με 10-20 χρόνια εργασίας στον οργανισμό δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους από τους αντίστοιχους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα. Σύμφωνα με την κλίμακα JSS, μόνο οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα με 1-4 χρόνια και 4-10 χρόνια εργασίας στον οργανισμό δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους από τους αντίστοιχους εργαζομένους του δημόσιου τομέα.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, όσον αφορά τις έξι διαστάσεις της κλίμακας ESI:

Οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα με 10-20 χρόνια εργασίας στον οργανισμό δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις *συνθήκες εργασίας* τους σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα.

Οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα: α) με απολυτήριο λυκείου, β) οι άγαμοι και γ) αυτοί που εργάζονται λιγότερο από ένα χρόνο στον οργανισμό δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από το *μισθό* τους σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα.

Οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα με Master δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις *προαγωγές* σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του δημόσιου τομέα.

Οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα γενικά, καθώς και οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα: α) ηλικίας 30-39 ετών, β) οι απόφοιτοι πανεπιστημίου, γ) αυτοί που εργάζονται στον οργανισμό 10-20 χρόνια, δ) οι γυναίκες και ε) αυτοί που μόνο διοικούνται δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τη *φύση της εργασίας* τους σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα.

Οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα με 10-20 χρόνια εργασίας στον οργανισμό δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους *προϊσταμένους* τους σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα.

Οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα: α) με Master και β) με 4-10 χρόνια εργασίας στον οργανισμό δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τον *οργανισμό* στον οποίο εργάζονται σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, όσον αφορά τις εννέα διαστάσεις της κλίμακας JSS:

Οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα γενικά και οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα: α) 30-39 ετών, β) 40-49 ετών, γ) οι απόφοιτοι λυκείου, δ) με Master και ε) αυτοί που μόνο διοικούνται δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις *προαγωγές* σε σύγκριση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του δημόσιου τομέα.

Οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα με πτυχίο ΤΕΙ δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τους *προϊσταμένους* τους σε σύγκριση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα.

Οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα γενικά και οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα: α) 30-39 ετών, β) 40-49 ετών, γ) οι έγγαμοι, δ) αυτοί που εργάζονται 1-4 χρόνια στον οργανισμό, ε) αυτοί που εργάζονται 4-10 χρόνια στον οργανισμό, στ) αυτοί που εργάζονται 10-20 χρόνια στον οργανισμό, ζ) οι άντρες, η) οι γυναίκες και θ) αυτοί που μόνο διοικούνται δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις *πρόσθετες παροχές* που λαμβάνουν σε σύγκριση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του δημόσιου τομέα.

Οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα που εργάζονται 1-4 χρόνια στον οργανισμό δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις *επιβραβεύσεις* που λαμβάνουν σε σύγκριση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του δημόσιου τομέα.

Οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα: α) με πτυχίο ΤΕΙ και β) με περισσότερο από 20 χρόνια εργασίας στον οργανισμό δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τη *φύση της εργασίας* τους σε σύγκριση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα.

Οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα: α) με απολυτήριο λυκείου και β) αυτοί που εργάζονται λιγότερο από ένα χρόνο στον οργανισμό δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από την *επικοινωνία* που υπάρχει στην εργασία τους σε σύγκριση με τους αντίστοιχους εργαζομένους του δημόσιου τομέα.

Το μη αναμενόμενο εύρημα της παρούσας μελέτης είναι ότι η συσχέτιση ($r=0.70$) μεταξύ της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης, όπως αυτή μετράται από τις δύο διαφορετικές κλίμακες (ESI και JSS) που χρησιμοποιήθηκαν, δεν ήταν στατιστικά σημαντική. Πιθανές εξηγήσεις μπορεί να περιλαμβάνουν: α) το μικρό σχετικά μέγεθος του δείγματος της έρευνας, β) τη διαφορετική διάταξη των ερωτήσεων που αξιολογούν την κάθε διάσταση των δύο κλιμάκων (συνεχόμενες ερωτήσεις στην ESI, ενώ ανάμεικτες με άλλων διαστάσεων στην JSS), αλλά γ) κυρίως ότι, η κλίμακα JSS μέτρα και πέντε διαστάσεις που δεν μετρώνται από την κλίμακα ESI. Άλλωστε, σε τρεις από τις τέσσερις κοινές διαστάσεις (μισθός, προαγωγές και φύσης της εργασίας) των δύο αυτών κλιμάκων βρέθηκαν στατιστικά

σημαντικές συσχετίσεις, οι οποίες δείχνουν ότι, όσον αφορά τις διαστάσεις αυτές, οι δύο κλίμακες παρουσιάζουν αυξημένη εγκυρότητα εννοιολογικής κατασκευής.

Τα αποτελέσματά μας δεν μας επιτρέπουν να απορρίψουμε την μηδενική μας υπόθεση και να δεχτούμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στη συνολική ικανοποίηση από την εργασία ανάμεσα σε εργαζομένους που εργάζονται σε διαφορετικά είδη οργανισμού (ιδιωτικό/δημόσιο). Στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα δύο είδη οργανισμού υπάρχουν σε κάποιες συγκεκριμένες διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης και μόνο σε κάποιες συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων, ανάλογα με τα ατομικά τους χαρακτηριστικά.

Καταβλήθηκε κάθε δυνατή προσπάθεια, στο στάδιο του σχεδιασμού και της εκτέλεσης της έρευνας, έτσι ώστε να αντληθούν αξιόπιστα και έγκυρα αποτελέσματα. Ωστόσο, υπήρξαν ορισμένοι περιορισμοί οι οποίοι αναφέρονται στη συνέχεια. Ένας πρώτος περιορισμός της δικής μας εμπειρικής έρευνας είναι η διεξαγωγή της σε ένα περιορισμένο αριθμό οργανώσεων. Το γεγονός αυτό καθιστά δύσκολη την γενίκευση των αποτελεσμάτων σε όλες τις οργανώσεις. Παρόλη, όμως την ερευνητική στόχευση, θεωρούμε ότι τα αποτελέσματα μπορούν να γενικευτούν και σε όλες εκείνες που έχουν παρόμοια δομή και χαρακτηριστικά με το αντικείμενο των οργανώσεων που διερευνήσαμε. Ένας δεύτερος περιορισμός της ερευνητικής μας προσπάθειας είναι το σχετικά μικρό μέγεθος του δείγματος, η χρήση του οποίου περιόρισε μερικές φορές τις συγκρινόμενες υπο-ομάδες του σε πολύ ολιγομελείς κατηγορίες, ενώ υπήρχε ανομοιογένεια δημογραφικών χαρακτηριστικών ανάμεσα στα δύο δείγματα του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα (βλέπε παράγραφο 5.1.). Αυτό μπορεί να οδήγησε στην μη εύρεση των αναμενόμενων αποτελεσμάτων. Ο τρίτος περιορισμός της μελέτης μας έχει να κάνει με τη δυσκολία συλλογής στοιχείων που αφορούν την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε ελληνικές οργανώσεις, λόγω της θεώρησής τους ως έμπιστευτικά και απόρρητα. Η εγκυρότητα των ευρημάτων της έρευνας απειλείται ενδεχομένως περισσότερο από την αντικειμενικότητα των απαντήσεων των εργαζομένων που απάντησαν τα ερωτηματολόγια. Για την άντληση όσο το δυνατόν αντικειμενικότερων απαντήσεων έγιναν αρκετές διευκρινιστικές παρεμβολές στο ερωτηματολόγιο, ενώ έγινε σαφής η τήρηση του απορρήτου των δεδομένων με τη χρήση δύο συνοδευτικών επιστολών. Η εγκυρότητα και η αξιοπιστία των αποτελεσμάτων θα αποκτούσε μεγαλύτερη ισχύ

εάν, από κάθε οργάνωση, υπήρχε η δυνατότητα άντλησης πληροφοριών και από ικανό αριθμό εργαζομένων. Αντικειμενικές δυσκολίες δεν επέτρεψαν κάτι τέτοιο να συμβεί.

Τέλος, θα πρέπει να τονιστεί ότι οι δύο συνολικές κλίμακες, παρά το γεγονός ότι μετρούν την ίδια έννοια, την επαγγελματική ικανοποίηση, δεν μας έδωσαν τα ίδια αποτελέσματα. Τα αποτελέσματα που μας έδωσε η κλίμακα ESI συμφωνούν με προηγούμενες μελέτες που διεξήχθησαν στον ελληνικό χώρο (Κουστέλιος, 1996). Η κλίμακα αυτή έχει σταθμιστεί σε ελληνικό πληθυσμό και έχει χρησιμοποιηθεί σε πολλές έρευνες με ελληνικό δείγμα με υψηλή αξιοπιστία (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001. Γουλιμάκης, Θεοδωράκης & Κουστέλιος, 2003. Koustelios, Theodorakis & Goulmaris, 2004. Koustelios & Tsigilis, 2005. Koustelios, Karabatzki & Kousteliou, 2004. Koustelios, Kouli & Theodorakis, 2003. Togia, Koustelios & Tsigilis, 2004. Tsigilis, Koustelios & Togia, 2004. Koustelios & Kousteliou, 1998. Koustelios, 2001. Koustelios, 2005). Ωστόσο, θα έπρεπε οι ερωτήσεις που αφορούν την ίδια διάσταση της επαγγελματικής ικανοποίησης στην ESI να είναι ανάμεικτες με ερωτήσεις άλλων διαστάσεων (φαίνονται εξόφθαλμα σαν να είναι επαναλαμβανόμενες ερωτήσεις), κάτι που μπορεί να εφαρμοστεί σε μια μελλοντική έρευνα. Επίσης, στην ESI, η κλίμακα Likert των απαντήσεων είναι πενταβάθμια δίνοντας τη δυνατότητα στον ερωτώμενο να επιλέξει μια κεντρική τάση διαλέγοντας τον αριθμό 3, ενώ αντίθετα στη JSS, η κλίμακα Likert των απαντήσεων είναι εξαβάθμια υποχρεώνοντας με τον τρόπο αυτό τον ερωτώμενο να πάρει θέση πάνω στο ερώτημα, είτε θετική είτε αρνητική.

Η συνολική κλίμακα JSS αποδόθηκε μάλλον για πρώτη φορά στην ελληνική γλώσσα, δεν έχει σταθμιστεί σε ελληνικό δείγμα, ούτε υπάρχουν κάποιες άλλες μελέτες σε ελληνικό δείγμα που να έγιναν με τη χρήση της συγκεκριμένης κλίμακας, ενώ ο βαθμός συσχέτισής της (r του Pearson) με την συνολική κλίμακα ESI στα πλαίσια της παρούσας μελέτης δεν ήταν στατιστικά σημαντικός. Τα αποτελέσματα της έρευνας που προέκυψαν από αυτές τις δύο κλίμακες οφείλουν να μελετηθούν με κάποια επιφυλακτικότητα και ίσως, λόγω των προαναφερθέντων μειονεκτημάτων τους, τα αποτελέσματα που προέκυψαν από αυτές τις κλίμακες ενδεχομένως να περιορίζουν την αξιοπιστία των ευρημάτων της παρούσας έρευνας.

Προτείνεται να γίνει στάθμιση της κλίμακας JSS πριν από τη χρήση της σε μελέτη με δείγμα Έλληνες εργαζομένους.

Η πιο προφανής μελλοντική ερευνητική κατεύθυνση είναι η διεξαγωγή της παρούσας έρευνας με χρήση δείγματος μεγαλύτερου μεγέθους, το οποίο θα καλύπτει με σημαντικό αριθμό υποκειμένων κάθε υπο-κατηγορία των κατηγορικών μας μεταβλητών και σε πιο εκτεταμένο αριθμό διαφορετικών οργανώσεων του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Με την κίνηση αυτή θα αυξηθεί η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο συνδέονται οι ερευνητικές μεταβλητές και θα ελέγχει η ισχύς του εννοιολογικού πλαισίου που αξιολογήσαμε στους εργαζομένους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα. Σημαντική θα ήταν, επίσης, η χρησιμοποίηση περισσότερων προσδιοριστικών μεταβλητών (ερωτήσεων) για την μέτρηση των ερευνητικών αυτών μεταβλητών, ιδίως των επιμέρους διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης. Επίσης, χρήσιμες πληροφορίες θα μπορούσε να παρέχει η διερεύνηση παραγόντων που επηρεάζουν την ικανοποίηση του προσωπικού, όπως είναι η εργασιακή απόδοση, η σύγκρουση ρόλων, η ασάφεια ρόλων, η ασφάλεια, η επαγγελματική εξουθένωση, η αυτονομία και το είδος της εργασιακής κουλτούρας σε συνδυασμό με τα διαφορετικά ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Η βιβλιογραφία τείνει τα τελευταία χρόνια να παραβλέπει τη διερεύνηση αυτών των μεταβλητών και συνεπώς θα είχε σπουδαίο ενδιαφέρον ο έλεγχος της σχέσης τους με την απόδοση στον εργασιακό χώρο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Γουλιμάρης, Δ. Θεοδωράκης, Ν. & Κουστέλιος, Α. (2003). Επαγγελματική ικανοποίηση εργαζομένων σε πολιτιστικούς οργανισμούς. *Φυσική Αγωγή-Αθλητισμός-Υγεία*, 14-15, 89-98.
- I.O.B.E. (2007). *Η απασχολησιμότητα των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Αθήνα*. Αθήνα: IOBE.
- Κάντας, Α. (1993). *Οργανωτική-βιομηχανική ψυχολογία (Μέρος Ι)*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κουστέλιος, Α. & Κουστέλιου, Ι. (2001). Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση. *Ψυχολογία*, 8, 30-39.
- Κουστέλιος, Α. (1996). Η επίδραση της οργανωσιακής κουλτούρας στην ικανοποίηση από την εργασία. *Ψυχολογία*, 3 (3), 60-70.
- Μπουραντάς, Δ. (2002). *Μάνατζμεντ: Θεωρητικό υπόβαθρο, σύγχρονες πρακτικές*. Αθήνα: Μπένου.
- Σταλίκας, Α., Τριλιβά, Σ. & Ρούσση, Π. (2002). *Τα ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Χυτήρης, Λ.Σ. (1996). *Οργανωσιακή συμπεριφορά: Η ανθρώπινη συμπεριφορά σε οργανισμούς και επιχειρήσεις*. Αθήνα: Interbooks.
- Χυτήρης, Λ.Σ. (2001). *Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων*. Αθήνα: Interbooks.
- Adams, J.S. (1963). Toward an understanding of inequity. In Green, J. (2000). *Job satisfaction of community college chairpersons*. Blacksburg, Virginia.
- Anderson, W.T. (1982). Job satisfaction among school psychologists. In Waskiewicz, S.P. (1999). *Variables that contribute to job satisfaction of secondary school assistant principals*. Blacksburg, Virginia.
- Arvey, R.D., Bouchard, T.J., Segal, N.L. & Abraham, L.M. (1989). Job satisfaction: Environmental and genetic components. *Journal of Applied Psychology*, 74 (2), 187-192.

- Balzer, W.K., Smith, P.C., Kravitz, D.A., Lovell, S.E., Paul, K.B., Reilly, B.A. & Reilly, C.E. (1990). *User's manual for the Job Descriptive Index and the job in general scales*. Bowling Green, OH: Bowling Green State University.
- Baron, R. (1986). *Behavior in organizations*. Newton, MA: Allyn and Bacon.
- Belicki, K. & Woolcott, R. (1996). Employee and patient designed study of burnout and job satisfaction in a chronic care hospital. *Employee Assistance Quarterly*, 12 (1), 37-45.
- Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology*, 46, 313-330.
- Brewer, E.W. & Clippard, L.F. (2002). Burnout and job satisfaction among student support services personnel. *Human Resource Development Quarterly*, 13 (2), 169-186.
- Brief, A. & Aldag, R. (1975). Male-female differences in occupational attitudes within minority groups. *Journal of Vocational Behavior*, 6, 305-314.
- Brief, A., Rose, G. & Aldag, R. (1977). Sex differences for job attributes revisited. *Journal of Applied Psychology*, 62, 645-646.
- Candell, G.L. & Hulin, C.L. (1987). Cross-language and cross-cultural comparison in scale translations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17, 417-440.
- Champoux, J.E. (2000). *Organizational behavior-essential tenets for a new millennium*. Canada: Thomson International Publishing Inc.
- Crampton, S.M. & Wagner, J.A. (1994). Percept-percept inflation in microorganizational research; An investigation of prevalence and effect. *Journal of Applied Psychology*, 79, 67-76.
- Cropanzano, R. & Chew, S.S. (1978). A comparative study of job satisfaction: Catalogers and reference librarians in university libraries. *Journal of Academic Librarianship*, 4, 175-194.
- Cropanzano, R., James, K. & Konovsky, M.A. (1993). Dispositional affectivity as a predictor of work attitudes and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 595-606.
- Davis, K. & Newstrom, J.M. (1985). *Human behaviour at work: Organizational behaviour*. New York: McGraw-Hill Inc.

- Davis, R.V. & Lofquist, L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Davis, R.V., England, G.W. & Lofquist, L.H. (1964). A psychological theory of work adjustment. In *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, XV. Minneapolis: University of Minnesota Industrial Relations Center, Work Adjustment Project.
- D' Elia, G.P. (1979). The determinants of job satisfaction among beginning librarians. *Library Quarterly*, 49, 283-302.
- De Rijk, A.E., Le Blanc, P.M. & Schaufeli, W.B. (1998). Active coping and need for control as moderators of the job demand-control model: Effects on burnout. *Journal of Occupational Psychology*, 71, 1-18.
- Deschamps, J.C. (1997). Attribution or explanations in everyday life. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 6 (1), 7-24.
- Donovan, M.A., Drasgow, F. & Munson, L.J. (1998). The perceptions of fair interpersonal treatment scale: Development and validation of a measure of interpersonal treatment in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 83 (5), 683-692.
- Dorman, C. & Zapf, D. (2001). Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483-504.
- Farrell, D. & Stamm, C.L. (1988). Meta-analysis of the correlates of employee absence. *Human Relations*, 41, 211-227.
- Fisher, C.D. (2000). Mood and emotion while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, 21, 185-202.
- Fitch, D.K. (1990). Job satisfaction among library support staff in Alabama academic libraries. *College & Research Libraries*, 51, 313-320.
- Glisson, C. & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33 (1), 75- 81.
- Granny, C., Smith, P. & Stone, E. (1992). *Job satisfaction: Advances in research and application*. Lexington, MA: Lexington Books.

- Green, J. (2000). *Job satisfaction of community college chairpersons*. Blacksburg, Virginia.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. & Wormley, W.M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 64-86.
- Gruneberg, M.M. (1979). *Understanding job satisfaction*. New York: The Mac Millan Press, Ltd.
- Cuming, M.W. (1985), *The theory and practice of Personnel Management*. London: Heinemann.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Hackett, R.D. & Guion, R.M. (1985). A reevaluation of the absenteeism-job satisfaction relationship. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 35, 340-381.
- Harrison, R.V. (1979). Person-environment fit and job stress. In Hulin, C. & Smith, P. (1964). Sex differences in job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 48, 88-92.
- Hay, W.K. & Miskel, C.E. (1996). *Educational administration: Theory, research and practice* (5th ed.). New York: Mc Graw-Hill.
- Hertzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate people? *Harvard Business Review*, 46, 53-62.
- Hertzberg, F. (1974). Motivation-hygiene profiles: Pinpointing what ails the organization. *Organizational Dynamics*, 32, 8-29.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.

- Horenstein, B. (1993). Job satisfaction of academic librarians: An examination of the relationships between satisfaction, faculty status and participation. *College & Research Libraries*, 54, 255-269.
- Hulin, C.L. & Smith, P. (1964). Sex differences in job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 48, 88-92.
- Hulin C.L., Roznowski, M. & Hachiya, D. (1985). Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration. *Psychological Bulletin*, 97, 233-250.
- Iaffaldano, M.T. & Muchinsky, P.M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 69, 251-273.
- Ironson, G.H., Smith, P.C., Brannick, M.T., Gibson, W.M. & Paul, K.B. (1989). Constitution of a job in general scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74, 193-200.
- Janssen, P.P.M., De Jonge, J. & Bakker, A.B. (1999). Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: A study among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 29, 1360–1369.
- Johnson, J.V. & Hall, E.M. (1988). Job strain, work place social support and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. In Steptoe, A. & Wardle, J. (1994). *Psychosocial processes and health*. Great Britain: Cambridge University Press.
- Judge, T.A. & Hulin, C.L. (1993). Job satisfaction as a reflection of disposition: A multiple-source causal analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 56, 388-421.
- Judge, T.A. & Watanabe, S. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 101-107.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D. & Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley & Sons.

- Karasek, R.A.Jr. (1979). Job demands, job control and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kluger, A.N. & Tikochinsky, J. (2001). The error of accepting the theoretical null hypothesis: The rise, fall, and resurrection of commonsense hypotheses in psychology. *Psychological Bulletin*, 127, 408-423.
- Kossek, E.E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83 (2), 139-149.
- Koeske, G.F., Kirk, S.A., Koeske, R.D. & Rauktis, M.B. (1994). Measuring the Monday blues: Validation of a job satisfaction scale for human services. *Social Work Research*, 18, 27-35.
- Koustelios, A. (1991). The relationship between organizational culture and job satisfaction in three selected industries in Greece. In Togia, A., Koustelios, A., Tsigilis, N. (2004). Job satisfaction among Greek academic librarians. *Library and Information Science Research*, 26, 373-383.
- Koustelios, A. (2001). Burnout among Greek sport centers employees. In Togia, A., Koustelios, A., Tsigilis, N. (2004). Job satisfaction among Greek academic librarians. *Library and Information Science Research*, 26, 373-383.
- Koustelios, A., Kouli, O. & Theodorakis, N. (2003). Job security and job satisfaction among Greek fitness instructors. *Perceptual & Motor Skills*, 97, 192-194.
- Koustelios, A., Theodorakis, N. & Goulmaris, D. (2004). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *International Journal of Educational Management*, 18 (2), 87-92.
- Koustelios, A., & Bagiatis, K. (1997). The employee satisfaction inventory (ESI): Development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 469-476.
- Koustelios, A., & Kousteliou, I. (1998). Relations among measures of job satisfaction, role conflict and role ambiguity for a sample of Greek teachers. *Psychological Reports*, 82, 131-136.

- Koustelios, A., Karabatzaki, D. & Kousteliou, I. (2004). Autonomy and job satisfaction for a sample of Greek teachers. *Psychological Reports*, 95, 883-886.
- Koustelios, A. (2005). Physical education teachers in Greece: Are they satisfied?. *International Journal of Physical Education*, 2, 85-90.
- Koustelios, A., & Tsiggilis, N. (2005). Relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: A multivariate approach. *European Physical Education Review*, 11, 189-203.
- Kristof, A.L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Landsbergis, P.A. (1988). Occupational stress among health care workers: A test of the job demands-control mode. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 217 - 239.
- Lease, S. (1998). Annual review, 1993-1997: Work attitudes and outcome. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 154-183.
- Lee, R. & Wilbur, E. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics and satisfaction: A multivariate analysis. *Human Relations*, 8, 781-791.
- Levin, I. & Stokes, J.P. (1989). Dispositional approach to job satisfaction: Role of negative affectivity. *Journal of Applied Psychology*, 74, 752-758.
- Levy, P.E. (2003). *Industrial/organizational psychology: Understanding the workplace*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Locke, E. (1976). The natures and causes of job satisfaction. In Dunnette, M. (1992). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Lynch, B.P. & Verdin, J.A. (1987). Job satisfaction in libraries: A replication. *Library Quarterly*, 57, 190-202.
- Maghradi, A. (1999). Assessing the effect of job satisfaction on managers. *International Journal of Value-Based Management*, 12, 1-12.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper

- Melamed, S., Kushnir, T. & Meir, E.I. (1991). Attenuating the impact of job demands: Additive and interactive effects of perceived control and social support. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 40-53.
- Mirfakhrai, M.H. (1991). Correlates of job satisfaction among academic librarians in the United States. *Journal of Library Administration*, 14, 117-131.
- Murphy, S.E. & Ensher, E.A. (1999). The effects of leader and subordinate characteristics in the development of leader-member exchange quality. *Journal of Applied Social Psychology*, 29 (7), 1371-1394.
- Oshagbemi, T. (1997). The influence of rank on the job satisfaction of organizational members. *Journal of Managerial Psychology*, 12, 511-519.
- Petty, M.M., McGee, G.W. & Cavender, J.W. (1984). A meta-analysis of the relationship between individual job satisfaction and individual performance. *Academy of Management Review*, 9, 712-721.
- Phillips, J.S., Carson, K.D., & Carson, P.P. (1994). Evolution of affective career outcomes: A field study of academic librarians. *College & Research Libraries*, 55, 541-549.
- Porter, L.W. & Lawler, E.E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, Ill: Dorsey Press.
- Rice, R., McFarlin, D. & Bennet, D (1991). Facet importance and job satisfaction. *Journal of Applied satisfaction*, 11, 419-431.
- Rice, R.W., Gentile, D.A. & McFarlin, D.B. (1991). Facet importance and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76, 31-39.
- Riggio, R.E. (2003). *Introduction to industrial/organizational psychology*. Upper Saddle River: Prentice-Hall.
- Quarstein, V.A., Mc Afee, R.B. & Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. In Waskiewicz, S.T. (1999). *Variables that contribute to job satisfaction of secondary school assistant principals*. Blacksburg, Virginia.

- Scarpello, V. & Campbell, J.P. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there?. *Personnel Psychology*, 36, 577-600.
- Schappe, S.P. (1998). Understanding employee job satisfaction: The importance of procedural and distributive justice. *Journal of Business and Psychology*, 12 (4), 493-503.
- Schneider, B. (1985). Organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, 36, 573-611.
- Scott, K.D. & Taylor, G.S. (1985). An examination of conflicting findings on the relationship between job satisfaction and absenteeism: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 28, 599-612.
- Shouksmith, G., Pajo, K. & Jespen, A. (1990). Construction of a multidimensional scale of job satisfaction. *Psychological Reports*, 67, 355-365.
- Sierpe, E. (1999). Job satisfaction among librarians in English-language universities in Quebec. *Library & Information Science Research*, 21, 479-499.
- Singh, S. & Singh, A. (1980). The effect of certain social and personal factors on job satisfaction of supervisors. *Psychology Studies*, 25, 129-132.
- Smith, P.C., Kendall, L.M. & Hulin, C.C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand Mc Nally.
- Spector, P.E. & Jex, S.M. (1991). Relations of job characteristics from multiple data sources with employee affect, absence, turn-over intentions, and health. *Journal of Applied Psychology*, 76, 46-53.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousands Oaks, CA: Sage.
- Spector P.E. (2003). *Industrial and organizational psychology: Research and practice: 3rd ed*. New York: J. Wiley & Sons.
- Sperder, A.B., Devellid, R.F., & Boehlecke, B. (1994). Cross-cultural translation: Methodology and validation. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 25, 501-524.

- Spreitzer, G.M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal*, 39 (2), 483-504.
- Tang, T. & Talpade, M. (1999). Sex differences in satisfaction with pay and co-workers: Faculty and staff at a public institution of higher education. *Public Personnel Management*, 28, 345-349.
- Taylor, G.S. & Vest, M.J. (1992). Pay comparisons and pay satisfaction among public sector employees. *Public Personnel Management*, 21 (4), 445-454.
- Tett, R.P. & Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analysis based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 43, 467-500.
- Togia, A., Koustelios, A., Tsigilis, N. (2004). Job satisfaction among Greek academic librarians. *Library and Information Science Research*, 26, 373-383.
- Tsigilis, N., Koustelios, A., & Togia, A. (2004). Multivariate relationship between job satisfaction and burnout and their discriminant validity. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (7), 666-675.
- Tuntyffe, M. (1997). Teacher gender differences in job satisfaction in Transkei. *Research in Education*, 58, 75-77.
- Vachon, M.L.S. (1987). *Occupational stress in the care of the critically ill, the dying and the bereaved*. New York: Hemisphere Publ.Co.
- Vroom, V.H. (1964). Work and Motivation. In Green, J. (2000). *Job satisfaction of community college chairpersons*. Blacksburg, Virginia.
- Wahba, S.P. (1975). Job satisfaction of librarians: A comparison between men and women. *College & Research Libraries*, 36, 45-51.
- Waskiewicz, S.T. (1999). *Variables that contribute to job satisfaction of secondary school assistant principals*. Blacksburg, Virginia.
- Weaver, C. (1980). Job satisfaction in the United States in the 1970s. *Journal of Applied Psychology*, 65, 364-367.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. & Lofquist, L.H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies on Vocational*

Rehabilitation (Vol.22). Minneapolis: University of Minnesota Industrial Relations Center.

Wesolowski, M.A., & Mossholder, K.W. (1997). Relational demography in supervisor–subordinate dyads: Impact on subordinate job satisfaction, burnout, and perceived procedural justice. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 351-362.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

Α. «ΚΛΙΜΑΚΑ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ» (ESI), copyright ΚΟΥΣΤΕΛΙΟΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ.

ΟΔΗΓΙΕΣ

Στο παρακάτω ερωτηματολόγιο υπάρχουν κάποιες προτάσεις, οι οποίες αφορούν στην εργασία σας.

Παρακαλώ διαβάστε με προσοχή το παρακάτω ερωτηματολόγιο και απαντήστε με τη μεγαλύτερη δυνατή **ειλικρίνεια**, τοποθετώντας ένα **κύκλο** στην απάντηση που σας εκφράζει. Η απαντήσείς σας θα δίνονται σύμφωνα με μια πεντάβαθμη κλίμακα (1= Διαφωνώ Απόλυτα, 5= Συμφωνώ Απόλυτα).

Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Αυτό που ζητάμε από εσάς είναι η **προσωπική σας άποψη**.

Μην σκέφτεστε πολύ για κάθε πρόταση. Απαντήστε **αυθόρμητα**.

Το ερωτηματολόγιο είναι **ανώνυμο** και οι απαντήσεις σας θα είναι **απόλυτα εμπιστευτικές**.

Παρακαλώ είναι εξαιρετικά σημαντικό να **απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις**

Παρακάτω υπάρχει μια σειρά από προτάσεις με τις οποίες θέλουμε να δηλώσετε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε. Κάθε αριθμός αντιστοιχεί σε άλλη απάντηση. Η επεξήγηση για την αντιστοιχία αυτή δίνεται παρακάτω. Κυκλώστε την απάντηση που σας εκφράζει.

1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Δεν είμαι σίγουρος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

	1	2	3	4	5
1. Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ	1	2	3	4	5
2. Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος	1	2	3	4	5
3. Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου	1	2	3	4	5
4. Ο εξαιρισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της εργασίας μου	1	2	3	4	5
5. Ο φωτισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της εργασίας μου	1	2	3	4	5
6. Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω	1	2	3	4	5
7. Αισθάνομαι ανασφάλεια με τέτοιο μισθό	1	2	3	4	5
8. Ίσα-ίσα που μπορώ και επιβιώνω μ' αυτό το μισθό	1	2	3	4	5
9. Πληρώνομαι λιγότερο από ότι αξίζω	1	2	3	4	5
10. Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή	1	2	3	4	5
11. Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή	1	2	3	4	5
12. Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες	1	2	3	4	5
13. Η δουλειά μου είναι αξιόλογη	1	2	3	4	5
14. Η δουλειά μου με ικανοποιεί	1	2	3	4	5
15. Η δουλειά μου είναι μονότονη (ρουτίνα)	1	2	3	4	5
16. Η δουλειά μου είναι βαρετή	1	2	3	4	5
17. Ο προϊστάμενος μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι	1	2	3	4	5
18. Ο προϊστάμενος μου κατανοεί τα προβλήματά μου	1	2	3	4	5
19. Ο προϊστάμενος μου είναι αγενής	1	2	3	4	5
20. Ο προϊστάμενος μου είναι ενοχλητικός	1	2	3	4	5
21. Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της	1	2	3	4	5
22. Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ	1	2	3	4	5
23. Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοκρατίας) στην υπηρεσία	1	2	3	4	5
24. Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της	1	2	3	4	5

**Β. «ΚΛΙΜΑΚΑ ΔΗΜΟΣΚΟΠΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ» (JOB SATISFACTION SURVEY-JSS), copyright
SPECTOR PAUL.**

Απαντήστε στις προτάσεις που ακολουθούν έχοντας στο νου σας τη θέση εργασίας σας στην επιχείρηση ή οργάνωση στην οποία εργάζεστε.		Δ	Δ	Δ	Σ	Σ	Σ
		ι	ι	ι	υ	υ	υ
Παρακαλώ τοποθετήστε ένα κύκλο γύρω από έναν αριθμό της επιλογής σας που εκφράζει περισσότερο την <u>προσωπική σας άποψη</u> για αυτό το θέμα για κάθε πρόταση.		α	α	α	μ	μ	μ
		φ	φ	φ	φ	φ	φ
		ω	ω	ω	ω	ω	ω
		ν	ν	ν	ν	ν	ν
		ώ	ώ	ώ	ώ	ώ	ώ
		α	μ	λ	λ	μ	α
		π	έ	ί	ί	έ	π
		ό	τ	γ	γ	τ	ό
		λ	ρ	ο	ο	ρ	λ
		υ	ι			ι	υ
		τ	α			α	τ
		α					α
		1	2	3	4	5	6
1	Θεωρώ ότι πληρώνομαι δίκαια για τη δουλειά που κάνω.	1	2	3	4	5	6
2	Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου.	1	2	3	4	5	6
3	Ο προϊστάμενος/Η προϊσταμένη μου έχει τα απαραίτητα προσόντα για να εκτελεί τα εργασιακά του/της καθήκοντα.	1	2	3	4	5	6
4	Δεν είμαι ικανοποιημένος/ικανοποιημένη με τις πρόσθετες παροχές που λαμβάνω.	1	2	3	4	5	6
5	Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε να λάβω.	1	2	3	4	5	6
6	Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούμε δυσκολεύουν την εκτέλεση των εργασιακών μας καθηκόντων.	1	2	3	4	5	6
7	Συμπαθώ τα άτομα με τα οποία συνεργάζομαι.	1	2	3	4	5	6
8	Μερικές φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα.	1	2	3	4	5	6
9	Νομίζω ότι η επικοινωνία είναι καλή μέσα σ' αυτή την επιχείρηση/οργάνωση.	1	2	3	4	5	6
10	Οι αυξήσεις στο μισθό είναι πολύ λίγες και συμβαίνουν πολύ αραιά.	1	2	3	4	5	6
11	Αυτοί που είναι καλοί στη δουλειά τους έχουν μια ανάλογα δίκαιη προοπτική για προαγωγή.	1	2	3	4	5	6
12	Ο προϊστάμενος/Η προϊσταμένη μου είναι άδικος/άδικη μαζί μου.	1	2	3	4	5	6
13	Οι πρόσθετες παροχές που λαμβάνουμε είναι το ίδιο καλές με αυτές που παρέχουν και οι άλλες επιχειρήσεις/οργανώσεις.	1	2	3	4	5	6
14	Αισθάνομαι ότι δεν εκτιμούν τη δουλειά που κάνω.	1	2	3	4	5	6
15	Οι προσπάθειές μου να κάνω σωστά τη δουλειά μου σπάνια παρεμποδίζονται από γραφειοκρατικές διαδικασίες.	1	2	3	4	5	6
16	Μου συμβαίνει να πρέπει να δουλεύω πιο σκληρά στην εργασία μου λόγω της ανικανότητας των ατόμων με τα οποία συνεργάζομαι.	1	2	3	4	5	6
17	Μου αρέσουν αυτά που κάνω κατά τη διάρκεια της εργασίας μου.	1	2	3	4	5	6
18	Οι στόχοι της επιχείρησης/οργάνωσης στην οποία εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι.	1	2	3	4	5	6
19	Όταν σκέφτομαι τι με πληρώνει η επιχείρηση/οργάνωση στην οποία εργάζομαι αισθάνομαι ότι δε με εκτιμά ανάλογα.	1	2	3	4	5	6
20	Οι εργαζόμενοι εξελίσσονται εδώ με τον ίδιο ρυθμό που εξελίσσονται και σε άλλες επιχειρήσεις/οργανώσεις.	1	2	3	4	5	6
21	Ο προϊστάμενος/Η προϊσταμένη μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για τα συναισθήματα των υφισταμένων.	1	2	3	4	5	6
22	Το πακέτο πρόσθετων παροχών που λαμβάνουμε είναι δίκαιο.	1	2	3	4	5	6
23	Υπάρχουν πολύ λίγες επιβραβεύσεις για αυτούς που εργάζονται εδώ.	1	2	3	4	5	6
24	Έχω υπέρμετρα πολλά να κάνω κατά τη διάρκεια της εργασίας.	1	2	3	4	5	6
25	Απολαμβάνω τη συντροφιά των συναδέλφων μου κατά τη διάρκεια της εργασίας.	1	2	3	4	5	6
26	Συχνά αισθάνομαι ότι δεν ξέρω τι συμβαίνει στην επιχείρηση/οργάνωση που εργάζομαι.	1	2	3	4	5	6
27	Έχω μια αίσθηση περηφάνιας εκτελώντας τα εργασιακά μου καθήκοντα.	1	2	3	4	5	6
28	Αισθάνομαι ευχαριστημένος/ευχαριστημένη με τις ευκαιρίες που έχω για αύξηση του μισθού μου.	1	2	3	4	5	6

29	Υπάρχουν πρόσθετες παροχές τις οποίες δεν λαμβάνουμε, ενώ θα έπρεπε να λαμβάνουμε.	1	2	3	4	5	6
30	Συμπαθώ τον προϊστάμενο/την προϊσταμένη μου.	1	2	3	4	5	6
31	Έχω να κάνω με υπερβολικό «χαρτομάνι».	1	2	3	4	5	6
32	Αισθάνομαι ότι οι προσπάθειες μου δεν επιβραβεύονται με τον τρόπο που θα έπρεπε.	1	2	3	4	5	6
33	Είμαι ικανοποιημένος/ικανοποιημένη με τις ευκαιρίες προαγωγής που έχω.	1	2	3	4	5	6
34	Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και καβγάδες κατά τη διάρκεια της εργασίας.	1	2	3	4	5	6
35	Η εργασία μου είναι πολύ ευχάριστη.	1	2	3	4	5	6
36	Δεν μου εξηγούν πλήρως τις εργασίες που μου αναθέτουν.	1	2	3	4	5	6

© Paul Spector

Γ. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Τελειώνοντας θα σας παρακαλούσαμε να απαντήσετε σε μερικές δημογραφικές ερωτήσεις βάζοντας ένα + στον αντίστοιχο κύκλο της κατηγορίας που σας αντιπροσωπεύει.

Ηλικία

- ☐ Κάτω από 20
- ☐ 20 - 29
- ☐ 30 - 39
- ☐ 40 - 49
- ☐ 50 - 59
- ☐ Από 60 και πάνω

Φύλο

- ☐ Άνδρας
- ☐ Γυναίκα

Εκπαίδευση

- ☐ Απολυτήριο Δημοτικού
- ☐ Απολυτήριο Γυμνασίου
- ☐ Απολυτήριο Λυκείου
- ☐ Πτυχίο ΤΕΙ
- ☐ Πτυχίο Πανεπιστημίου
- ☐ Μεταπτυχιακό Δίπλωμα
- ☐ Διδακτορικό Δίπλωμα

Θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης

- ☐ Άτομο που μόνο διοικεί
- ☐ Άτομο που διοικεί και διοικείται
- ☐ Άτομο που μόνο διοικείται

Μητρική γλώσσα

- ☐ Ελληνική
- ☐ Άλλη
(παρακαλώ συμπληρώστε)

Οικογενειακή κατάσταση

- ☐ Άγαμος
- ☐ Έγγαμος
- ☐ Χήρος/Χήρα
- ☐ Διαζευγμένος/η-Σε διάσταση

Εθνικότητα

- ☐ Ελληνική
- ☐ Άλλη
(παρακαλώ συμπληρώστε)

Χρόνια εργασίας στην επιχείρηση

- ☐ Λιγότερο από 1 χρόνο
- ☐ 1 ως 4 χρόνια
- ☐ 4 ως 10 χρόνια
- ☐ 10 ως 20 χρόνια
- ☐ περισσότερα από 20 χρόνια

Είδος επιχείρησης

- ☐ ιδιωτικού τομέα
- ☐ δημόσιου τομέα

Επάγγελμα (παρακαλώ συμπληρώστε)

Ευχαριστούμε πολύ για την συνεργασία σας και τη συμβολή σας σε αυτή την έρευνα

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

Συνοδευτικές Επιστολές (Α και Β) του Ερωτηματολογίου της παρούσας έρευνας

Επιστολή Α

Αθήνα, Απρίλιος/Μάιος 2006

Είμαι ερευνήτρια φοιτήτρια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Οργανωτικής και Οικονομικής Ψυχολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου. Ένα μέρος της έρευνας μου αφορά τη χρήση των επισυναπτόμενων ερωτηματολογίων σε μια διερεύνηση των στάσεων των Ελλήνων εργαζομένων.

Θα εκτιμούσα πάρα πολύ αν διαθέτατε περίπου δέκα λεπτά για την συμπλήρωση των επισυναπτόμενων ανώνυμων ερωτηματολογίων, τα δεδομένα των οποίων θα χρησιμοποιήσω στα πλαίσια της μεταπτυχιακής μου εργασίας στο Πάντειο Πανεπιστήμιο, αποκλειστικά για επιστημονικούς και ακαδημαϊκούς σκοπούς.

Σας ευχαριστώ.

Με εκτίμηση

(υπογραφή)

Ευτυχία Μπεφάνη

Φοιτήτρια Μεταπτυχιακού Προγράμματος

Οργανωτικής και Οικονομικής Ψυχολογίας

Επιστολή Β



Αθήνα, Απρίλιος/Μάιος 2006

Η κ.Ευτυχία Μπεφάνη είναι φοιτήτρια στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Οργανωτικής και Οικονομικής Ψυχολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου. Το πρόγραμμα σπουδών του Μεταπτυχιακού Προγράμματος περιλαμβάνει και την εκπόνηση διπλωματικής εργασίας, υπό την επίβλεψή μου. Στα πλαίσια αυτής της εργασίας και με σκοπό τη μελέτη των στάσεων των εργαζομένων, η κ. Μπεφάνη προβαίνει στη χορήγηση των επισυναπτόμενων ερωτηματολογίων.

Θα εκτιμούσαμε πάρα πολύ τη βοήθειά σας με τη συμμετοχή σας στην επίτευξη των στόχων της έρευνας αυτής, αφιερώνοντας περίπου δέκα λεπτά από το χρόνο σας για την συμπλήρωση των επισυναπτόμενων ερωτηματολογίων.

Μπορώ να σας διαβεβαιώσω ότι οι απαντήσεις που θα δοθούν είναι αυστηρώς ανώνυμες, τα δεδομένα που θα προκύψουν θα χρησιμοποιηθούν μέσα στα ακαδημαϊκά πλαίσια της μεταπτυχιακής εργασίας της, αποκλειστικά για επιστημονικούς και ακαδημαϊκούς σκοπούς και τα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια θα καταστραφούν μόλις η έρευνα ολοκληρωθεί.

Σας ευχαριστώ.

Με εκτίμηση

(υπογραφή)

Ιωάννης Σ. Παναγόπουλος

Διδάκτωρ (PhD) Βιομηχανικής Ψυχολογίας

Μέλος Διδακτικού Προσωπικού Παντείου Πανεπιστημίου

Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Λ.Συγγρού 136, 17671 Αθήνα

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

Πίνακας 1
Μέσος όρος¹, τυπική απόκλιση (σε παρένθεση) και έλεγχος t της επαγγελματικής ικανοποίησης υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα (N₁=52) και του δημόσιου τομέα (N₂=51) ανά ηλικιακή κατηγορία όσον αφορά τις έξι διαστάσεις της ESI²

	Ηλικία 20-29 ετών (N=32)			Ηλικία 30-39 ετών (N=32)			Ηλικία 40-49 ετών (N=29)			Ηλικία 50-59 ετών (N=11)	
	Ιδιωτικός τομέας (N=29)	Δημόσιος τομέας (N=3)	t	Ιδιωτικός τομέας (N=14)	Δημόσιος τομέας (N=18)	t	Ιδιωτικός τομέας (N=11)	Δημόσιος τομέας (N=18)	t	Ιδιωτικός τομέας (N=11)	Δημόσιος τομέας (N=11)
Διαστάσεις ESI											
Εξωτερικές σχέσεις	3.52 (0.31)	3.66 (1.08)	-0.29	3.65 (0.50)	3.42 (0.37)	0.85	3.53 (0.31)	3.46 (0.18)	0.40		3.69 (0.28)
Όρος	2.74 (0.25)	3.33 (0.47)	-2.23	2.48 (0.43)	3.00 (0.42)	-1.73	2.84 (0.35)	2.52 (0.17)	1.61		2.54 (0.25)
Αγωγός	2.86 (0.22)	3.55 (0.50)	-2.18	2.76 (0.05)	2.63 (0.18)	1.27	2.97 (0.36)	2.48 (0.57)	1.26		3.12 (0.59)
Η της σχέσης	3.49 (0.29)	4.00 (0.55)	-1.65	3.39 (0.33)	4.02 (0.14)	-3.52*	3.66 (0.47)	3.87 (0.30)	-0.79		4.38 (0.12)
Επιδράμενος	3.56 (0.52)	4.16 (0.43)	-1.77	3.78 (0.30)	3.82 (0.33)	-0.16	3.88 (0.15)	4.07 (0.15)	-1.71		4.04 (0.50)
Ανισμός αλλοιότητα	2.91 (0.21)	3.16 (0.43)	-1.07	2.96 (0.30)	2.74 (0.37)	0.92	2.93 (0.23)	2.89 (0.25)	0.25		2.86 (0.53)
Συνολική	19.09 (0.46)	21.89 (0.68)	-2.99	19.04 (0.58)	19.65 (0.60)	-0.82	19.82 (0.50)	19.31 (0.67)	1.05		20.65 (0.75)

η διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.
μεγαλύτερες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση, ενώ οι μικρότερες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μικρότερη ικανοποίηση.
: Κλίμακα Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Koustelios,1991. Koustelios & Bagiatis, 1997).

Πίνακας 2

Μέσος όρος¹, τυπική απόκλιση (σε παρένθεση) και έλεγχος t της επαγγελματικής ικανοποίησης υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα (N₁=52) και του δημόσιου τομέα (N₂=51) ανά ηλικιακή κατηγορία όσον αφορά τις εννέα διαστάσεις της JSS²

Στοιχεία της	Ηλικία 20-29 ετών (N=32)			Ηλικία 30-39 ετών (N=32)			Ηλικία 40-49 ετών (N=29)			Ηλικία 50-59 ετών (N=11)		
	Ιδιωτικός τομέας (N=29)	Δημόσιος τομέας (N=3)	t	Ιδιωτικός τομέας (N=14)	Δημόσιος τομέας (N=18)	t	Ιδιωτικός τομέας (N=11)	Δημόσιος τομέας (N=18)	t	Ιδιωτικός τομέας (N=11)	Δημόσιος τομέας (N=11)	t
Συνολικός	3.30 (0.43)	3.58 (1.00)	-0.52	3.25 (0.63)	2.84 (0.72)	0.86	2.86 (0.66)	2.83 (0.49)	0.07		2.88 (0.41)	
Αυτονομία	3.31 (0.42)	3.84 (0.70)	-1.30	3.18 (0.09)	2.85 (0.72)	3.43*	3.32 (0.19)	2.64 (0.28)	4.06*		2.78 (0.21)	
Εργασιασμός	4.17 (0.41)	4.00 (0.98)	0.31	4.11 (0.21)	3.90 (0.43)	0.87	4.43 (0.37)	4.51 (0.42)	-0.29		4.66 (0.34)	
Κατανομή	3.20 (0.38)	3.17 (1.14)	0.05	3.14 (0.18)	2.49 (0.38)	3.08*	2.89 (0.49)	2.09 (0.22)	2.98*		2.98 (0.46)	
Αβεύσεις	3.50 (0.39)	4.42 (0.74)	-2.20	3.25 (0.54)	3.39 (0.48)	-0.39	3.11 (0.59)	3.04 (0.47)	0.19		3.64 (0.53)	
Οργάνωση	3.19 (0.50)	2.59 (0.42)	1.84	3.18 (0.37)	3.10 (0.26)	0.35	2.89 (0.62)	3.43 (0.61)	-1.24		3.05 (0.41)	
Ελφοί	4.05 (0.59)	3.59 (1.00)	0.51	4.25 (0.31)	4.10 (0.47)	0.56	4.34 (0.75)	4.38 (0.45)	-0.08		4.55 (0.67)	
Τηλεφωνία	3.87 (0.37)	4.17 (0.43)	-1.07	3.93 (0.48)	4.46 (0.62)	-1.36	4.05 (0.24)	4.39 (0.26)	-1.94		4.61 (0.60)	
Ανταγωνιστικότητα	4.08 (0.33)	4.00 (1.00)	0.13	4.23 (0.46)	3.84 (0.39)	1.28	4.54 (0.46)	4.49 (0.34)	0.19		4.30 (0.55)	
Μέση JSS	32.65 (0.54)	33.34 (1.02)	-0.49	32.51 (0.59)	30.96 (0.76)	2.06	32.42 (0.84)	31.78 (0.96)	0.79		33.43 (0.90)	

διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

Βελτιωμένες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση, ενώ οι μικρότερες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μικρότερη ικανοποίηση.

Σύμφωνα με τη Μεθοδολογία της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey, Spector, 1997).

Πίνακας 3
Μέσος όρος¹, τυπική απόκλιση (σε παρένθεση) και έλεγχος t της επαγγελματικής
ικανοποίησης υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα (N₁=52) και του δημόσιου τομέα
(N₂=51) ανά επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις έξι διαστάσεις της ESI²

	Εκπαίδευση Λυκείου (N=27)			Εκπαίδευση ΤΕΙ (N=16)			Εκπαίδευση Πανεπιστημίου (N=41)			Εκπαίδευση Master (N=13)		
	Ιδιωτικ. τομέας (N=18)	Δημόσ. τομέας (N=9)	t	Ιδιωτικ. τομέας (N=9)	Δημόσιος τομέας (N=7)	t	Ιδιωτικός τομέας (N=14)	Δημόσιος τομέας (N=27)	t	Ιδιωτικός τομέας (N=9)	Δημόσιος τομέας (N=4)	t
Εξ αξ	3.18 (0.32)	3.20 (0.21)	-0.12	3.84 (0.37)	3.20 (0.71)	1.81	3.93 (0.42)	3.60 (0.38)	1.29	3.51 (0.69)	3.75 (0.47)	-0.64
	2.43 (0.14)	3.30 (0.21)	-7.00*	3.28 (0.22)	2.32 (0.32)	5.01**	2.56 (0.39)	2.65 (0.21)	-0.36	2.75 (0.63)	3.00 (0.35)	-0.69
Νγές	2.54 (0.17)	2.44 (0.56)	0.28	2.30 (0.39)	2.90 (0.88)	-1.10	2.97 (0.30)	2.89 (0.24)	0.38	3.82 (0.17)	2.50 (0.66)	3.36*
ης ας	3.32 (0.41)	3.95 (0.39)	-2.22	2.97 (0.73)	3.75 (0.34)	-1.93	3.84 (0.09)	4.16 (0.21)	-4.52*	3.81 (0.46)	3.50 (0.20)	1.22
άμενος	3.65 (0.37)	3.86 (0.11)	-1.13	3.39 (0.47)	3.79 (0.36)	-0.98	3.79 (0.27)	4.11 (0.23)	-1.83	4.00 (0.52)	3.94 (0.47)	0.19
σμός πητα	2.56 (0.08)	2.70 (0.95)	-0.29	3.11 (0.33)	3.32 (0.22)	-1.07	2.84 (0.07)	2.72 (0.22)	1.10	3.59 (0.28)	2.81 (0.13)	5.05**
κή ESI	17.66 (0.53)	19.45 (0.68)	-2.67	18.89 (0.61)	19.29 (0.71)	0.08	19.93 (0.63)	20.19 (0.69)	-0.11	21.48 (0.62)	19.50 (0.63)	1.69

διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.01.

αλύτερες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση, ενώ οι μικρότερες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μικρότερη ποίηση.

λίμακα Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Koustelios,1991. Koustelios & Bagiatis, 1997).

Πίνακας 4

Μέσος όρος¹, τυπική απόκλιση (σε παρένθεση) και έλεγχος t της επαγγελματικής ικανοποίησης υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα (N₁=52) και του δημόσιου τομέα (N₂=51) ανά επίπεδο εκπαίδευσης όσον αφορά τις εννέα διαστάσεις της JSS²

Είδη της	Εκπαίδευση Λυκείου (N=27)			Εκπαίδευση ΤΕΙ (N=16)			Εκπαίδευση Πανεπιστημίου (N=41)			Εκπαίδευση Master (N=13)		
	Ιδιωτικός τομέας (N=18)	Δημόσιος τομέας (N=9)	t	Ιδιωτικός τομέας (N=9)	Δημόσιος τομέας (N=7)	t	Ιδιωτικός τομέας (N=14)	Δημόσιος τομέας (N=27)	t	Ιδιωτικός τομέας (N=9)	Δημόσιος τομέας (N=4)	t
Επίπεδο	2.93 (0.42)	3.06 (0.73)	-0.29	3.56 (0.99)	2.68 (0.18)	1.74	2.54 (0.41)	2.81 (0.69)	-0.69	3.89 (0.45)	3.31 (0.72)	1.37
Υγείας	3.21 (0.30)	2.45 (0.49)	2.66*	3.31 (0.82)	3.04 (0.73)	0.49	2.86 (0.29)	2.90 (0.15)	0.30	4.25 (0.43)	2.81 (0.24)	5.84*
Ήμενος	4.36 (0.35)	3.75 (0.50)	2.00	3.25 (0.55)	4.40 (0.43)	-3.28*	4.15 (0.38)	4.25 (0.37)	0.39	4.97 (0.65)	5.19 (1.47)	-0.54
Περίοδος	3.03 (0.21)	2.56 (0.53)	1.67	3.11 (0.78)	2.75 (0.34)	0.85	2.81 (0.24)	2.39 (0.26)	2.37	3.78 (0.66)	3.13 (0.32)	1.79
Βεβαιότητες	3.36 (0.38)	3.11 (0.71)	0.61	3.27 (0.50)	3.11 (0.65)	0.40	2.98 (0.82)	3.50 (0.50)	-1.07	4.09 (0.70)	3.69 (0.43)	0.97
Υπάρχουσες	3.11 (0.39)	3.14 (0.62)	-0.08	3.53 (1.04)	3.11 (0.62)	0.69	2.97 (0.28)	3.21 (0.31)	-1.19	2.86 (0.37)	3.44 (0.47)	-1.93
Άλλοι	4.03 (0.44)	3.59 (0.75)	1.02	4.03 (0.44)	4.29 (0.58)	-0.70	4.22 (0.72)	4.44 (0.47)	-0.51	4.78 (0.49)	4.38 (0.94)	1.24
Ποιότητα	3.58 (0.39)	4.44 (0.87)	-1.81	3.58 (0.39)	4.50 (0.27)	-3.82**	4.09 (0.50)	4.37 (0.42)	-0.87	4.50 (0.20)	4.38 (0.94)	1.05
Ανταξιοδότηση	4.24 (0.28)	3.33 (0.66)	2.51*	4.24 (0.28)	4.04 (0.50)	0.69	4.20 (0.31)	4.48 (0.49)	-1.55	4.70 (0.76)	4.56 (1.06)	0.27
Συνολική JSS	31.85 (0.60)	29.43 (0.82)	2.06	31.86 (0.71)	31.90 (0.84)	-0.74	30.79 (0.80)	32.36 (0.85)	-2.62	37.81 (0.78)	34.88 (0.85)	2.67

διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

* διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.01.

αλσύτρες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση, ενώ οι μικρότρες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μικρότερη ικανοποίηση.

Σλίμακα Δημοσκόπησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey, Spector, 1997).

Πίνακας 5
Μέσος όρος¹, τυπική απόκλιση (σε παρένθεση) και έλεγχος t της επαγγελματικής
ικανοποίησης υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα (N₁=52) και του δημόσιου τομέα
(N₂=51) ανά οικογενειακή κατάσταση όσον αφορά τις έξι διαστάσεις της ESI²

Διαστάσεις της ESI	Άγαμος (N=38)			Έγγαμος (N=64)		
	Ιδιωτικός τομέας (N=28)	Δημόσιος τομέας (N=10)	t	Ιδιωτικός τομέας (N=24)	Δημόσιος τομέας (N=40)	t
Συνθήκες Εργασίας	3.42 (0.39)	3.50 (0.57)	-0.26	3.78 (0.24)	3.53 (0.13)	2.06
Μισθός	2.57 (0.29)	3.13 (0.21)	-3.09*	2.93 (0.27)	2.70 (0.22)	1.34
Προαγωγές	2.75 (0.22)	2.50 (0.36)	1.03	3.06 (0.21)	2.81 (0.49)	0.78
Φύση της Εργασίας	3.34 (0.29)	3.73 (0.31)	-1.85	3.75 (0.38)	4.13 (0.14)	-1.88
Προϊστάμενος	3.47 (0.49)	3.80 (0.37)	-1.09	3.66 (0.23)	4.01 (0.25)	-2.04
Οργανισμός ως Ολότητα	2.91 (0.24)	3.23 (0.30)	-1.63	3.03 (0.16)	2.72 (0.41)	1.41
Συνολική ESI	18.46 (0.46)	19.88 (0.53)	-2.42	20.21 (0.44)	19.90 (0.66)	0.77

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ Οι μεγαλύτερες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση, ενώ οι μικρότερες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μικρότερη ικανοποίηση.

² ESI: Κλίμακα Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Koustelios,1991. Koustelios & Bagiatis, 1997).

Πίνακας 6

Μέσος όρος¹, τυπική απόκλιση (σε παρένθεση) και έλεγχος t της επαγγελματικής ικανοποίησης υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα (N₁=52) και του δημόσιου τομέα (N₂=51) ανά οικογενειακή κατάσταση όσον αφορά τις εννέα διαστάσεις της JSS²

Διαστάσεις της JSS	Άγαμος (N=38)			Έγγαμος (N=64)		
	Ιδιωτικός τομέας (N=28)	Δημόσιος τομέας (N=10)	t	Ιδιωτικός τομέας (N=24)	Δημόσιος τομέας (N=40)	t
Μισθός	3.05 (0.44)	3.38 (0.76)	-0.74	3.33 (0.40)	2.80 (0.45)	1.77
Προαγωγές	3.11 (0.27)	2.98 (0.43)	0.51	3.53 (0.26)	2.77 (0.18)	4.75
Προϊστάμενος	3.89 (0.36)	4.25 (0.69)	-0.94	4.66 (0.22)	4.30 (0.36)	1.71
Πρόσθετες Παροχές	3.05 (0.44)	2.90 (0.45)	0.46	3.32 (0.42)	2.45 (0.14)	3.91*
Επιβραβεύσεις	3.25 (0.47)	3.90 (0.58)	-1.86	3.60 (0.49)	3.21 (0.43)	1.18
Λειτουργικές Διαδικασίες	3.23 (0.45)	3.00 (0.51)	0.56	3.05 (0.43)	3.24 (0.38)	-0.63
Συνάδελφοι	3.64 (0.70)	3.73 (0.78)	-0.16	4.51 (0.48)	4.36 (0.52)	0.44
Φύση της Εργασίας	3.73 (0.34)	4.20 (0.48)	-1.58	4.23 (0.28)	4.54 (0.43)	-1.19
Επικοινωνία	3.91 (0.43)	3.75 (0.42)	0.69	4.68 (0.32)	4.26 (0.21)	2.15
Συνολική JSS	30.85 (0.53)	32.06 (0.71)	-1.63	34.90 (0.70)	31.91 (0.84)	4.27

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05

¹ Οι μεγαλύτερες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση, ενώ οι μικρότερες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μικρότερη ικανοποίηση.

² JSS: Κλίμακα Δημοσκόπησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey, Spector, 1997).

Πίνακας 7

Μέσος όρος¹, τυπική απόκλιση (σε παρένθεση) και έλεγχος t της επαγγελματικής ικανοποίησης υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα (N₁=52) και του δημόσιου τομέα (N₂=51) ανά χρόνια εργασίας στον οργανισμό όσον αφορά τις έξι διαστάσεις της ESI²

Διαστάσεις της ESI	Λιγότερο από 1 χρόνο (N=16)			1 έως 4 χρόνια (N=27)			4 έως 10 χρόνια (N=20)		
	Ιδιωτικός τομέας (N=12)	Δημόσ. τομέας (N=4)	t	Ιδιωτικ. τομέας (N=21)	Δημόσ. τομέας (N=6)	t	Ιδιωτικ. τομέας (N=9)	Δημόσ. τομέας (N=11)	t
Συνθήκες Εργασίας	3.48 (0.56)	3.70 (0.57)	-0.61	3.73 (0.27)	3.47 (0.32)	1.41	3.82 (0.23)	3.49 (0.42)	1.55
Μισθός	2.60 (0.11)	3.12 (0.14)	-5.85**	2.92 (0.33)	2.79 (0.29)	0.56	2.50 (0.23)	2.80 (0.32)	-1.27
Προαγωγές	2.44 (0.34)	1.92 (0.54)	2.48	3.16 (0.15)	2.33 (0.73)	1.92	2.67 (0.30)	2.97 (0.23)	-1.41
Φύση της Εργασίας	3.65 (0.14)	4.06 (0.55)	-1.46	3.57 (0.29)	3.58 (0.52)	-0.02	3.39 (0.64)	4.05 (0.27)	-1.89
Προϊστάμενος	3.77 (0.36)	3.31 (0.66)	1.22	3.59 (0.51)	3.63 (0.44)	-0.12	3.36 (1.75)	4.12 (0.42)	-0.84
Οργανισμός ως Ολότητα	2.69 (0.32)	3.19 (0.55)	-1.56	3.22 (0.16)	3.00 (0.30)	1.26	3.11 (0.09)	2.61 (0.38)	2.55*
Συνολική ESI	18.63 (0.62)	19.30 (0.77)	0.77	20.18 (0.41)	18.80 (0.60)	1.94	18.85 (0.67)	20.03 (0.68)	-0.26

Διαστάσεις της ESI	10 έως 20 χρόνια (N=19)			Περισσότερα από 20 χρόνια (N=21)		
	Ιδιωτικός τομέας (N=5)	Δημόσιος τομέας (N=14)	t	Ιδιωτικός τομέας (N=5)	Δημόσιος τομέας (N=16)	t
Συνθήκες Εργασίας	3.00 (0.40)	3.55 (0.30)	-2.46*	3.40 (0.32)	3.52 (0.36)	-0.54
Μισθός	2.70 (0.38)	2.57 (0.33)	0.52	2.75 (0.19)	2.78 (0.19)	-0.24
Προαγωγές	2.93 (0.61)	2.67 (0.70)	0.50	3.20 (0.60)	3.29 (0.38)	-0.23
Φύση της Εργασίας	3.25 (0.34)	4.00 (0.39)	-2.89*	3.70 (0.42)	4.21 (0.19)	-2.35
Προϊστάμενος	3.00 (0.28)	4.02 (0.22)	-5.64**	4.20 (0.50)	4.14 (0.32)	0.38
Οργανισμός ως Ολότητα	2.35 (0.47)	2.80 (0.28)	-1.65	2.95 (0.30)	2.83 (0.45)	0.45
Συνολική ESI	17.23 (0.47)	19.61 (0.70)	-3.46*	20.20 (0.57)	20.77 (0.68)	-0.70

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

**Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.01.

¹ Οι μεγαλύτερες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση, ενώ οι μικρότερες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μικρότερη ικανοποίηση.

² ESI: Κλίμακα Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Koustelios,1991. Koustelios & Bagiatis, 1997).

Πίνακας 8

Μέσος όρος¹, τυπική απόκλιση (σε παρένθεση) και έλεγχος t της επαγγελματικής ικανοποίησης υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα (N₁=52) και του δημόσιου τομέα (N₂=51) ανά χρόνια εργασίας στον οργανισμό όσον αφορά τις εννέα διαστάσεις της JSS²

Διαστάσεις της JSS	Λιγότερο από 1 χρόνο (N=16)			1 έως 4 χρόνια (N=27)			4 έως 10 χρόνια (N=20)		
	Ιδιωτ. τομέας (N=12)	Δημόσ. τομέας (N=4)	t	Ιδιωτ. τομέας (N=21)	Δημόσ. τομέας (N=6)	t	Ιδιωτ. τομέας (N=9)	Δημόσ. τομέας (N=11)	t
Μισθός	2.33 (0.82)	3.31 (0.85)	-1.66	3.78 (0.33)	3.42 (0.82)	0.81	3.17 (0.60)	3.12 (0.46)	0.14
Προαγωγές	2.50 (0.56)	2.50 (0.57)	0.03	3.60 (0.39)	3.04 (0.34)	2.18	3.78 (0.53)	3.27 (0.13)	1.84
Προϊστάμενος	3.54 (0.40)	3.88 (0.97)	-0.64	4.48 (0.28)	4.08 (0.29)	1.93	4.95 (0.33)	3.91 (0.53)	3.30*
Πρόσθετες Παροχές	2.54 (0.49)	2.50 (0.57)	0.11	3.37 (0.45)	2.17 (0.49)	3.60*	3.78 (0.42)	2.77 (0.45)	3.29*
Επιβραβεύσεις	2.98 (0.58)	3.69 (0.75)	-1.51	3.91 (0.28)	2.92 (0.52)	3.34*	3.53 (0.68)	3.77 (0.35)	-0.64
Λειτουργικές Διαδικασίες	2.94 (0.42)	2.94 (0.83)	0.0	3.24 (0.59)	3.50 (0.80)	-0.53	3.67 (0.59)	3.11 (0.62)	1.30
Συνάδελφοι	3.81 (0.66)	3.25 (0.71)	1.16	4.34 (0.41)	4.21 (0.46)	0.41	4.70 (0.23)	4.32 (0.64)	1.10
Φύση της Εργασίας	3.81 (0.46)	4.63 (1.16)	-2.13	4.01 (0.19)	3.67 (0.71)	0.93	4.30 (0.73)	4.34 (0.62)	-0.10
Επικοινωνία	3.84 (0.20)	3.19 (0.63)	5.46**	4.36 (0.36)	3.79 (0.76)	1.34	4.56 (0.77)	4.29 (0.21)	0.66
Συνολική JSS	28.29 (0.75)	29.88 (0.90)	-1.37	35.06 (0.54)	30.80 (0.81)	4.11**	36.42 (0.76)	32.91 (0.69)	3.48*

Διαστάσεις της JSS	10 έως 20 χρόνια (N=19)			Περισσότερα από 20 χρόνια (N=21)		
	Ιδιωτικός τομέας (N=5)	Δημόσιος τομέας (N=14)	t	Ιδιωτικός τομέας (N=5)	Δημόσιος τομέας (N=16)	t
Μισθός	2.90 (0.81)	2.72 (0.63)	0.36	3.05 (0.19)	2.61 (0.36)	2.17
Προαγωγές	2.95 (0.44)	2.47 (0.09)	2.14	3.05 (0.20)	2.72 (0.22)	1.07
Προϊστάμενος	3.90 (0.78)	4.39 (0.51)	0.91	4.30 (0.48)	4.69 (0.58)	-1.03
Πρόσθετες Παροχές	3.10 (0.77)	2.04 (0.33)	2.53*	2.80 (0.33)	2.92 (0.27)	-0.58
Επιβραβεύσεις	2.75 (1.00)	2.93 (0.70)	-0.30	2.90 (0.53)	3.54 (0.45)	-1.66
Λειτουργικές Διαδικασίες	2.50 (0.90)	2.77 (0.32)	-0.56	3.05 (0.21)	3.53 (0.45)	-1.04
Συνάδελφοι	3.75 (0.44)	4.45 (0.51)	-2.05	3.90 (1.20)	4.31 (0.55)	-0.63
Φύση της Εργασίας	3.65 (0.34)	4.59 (0.79)	-2.19	3.95 (1.22)	4.63 (0.38)	-3.20*
Επικοινωνία	4.40 (0.88)	4.14 (0.13)	0.58	4.25 (0.75)	4.53 (0.41)	-0.66
Συνολική JSS	29.90 (0.84)	30.48 (1.05)	-0.743	31.25 (0.81)	33.48 (0.89)	-2.29

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.01.

¹ Οι μεγαλύτερες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση, ενώ οι μικρότερες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μικρότερη ικανοποίηση.

² JSS: Κλίμακα Δημοσκόπησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey, Spector, 1997).

Πίνακας 9
Μέσος όρος¹, τυπική απόκλιση (σε παρένθεση) και έλεγχος t της επαγγελματικής
ικανοποίησης υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα (N₁=52) και του δημόσιου τομέα
(N₂=51) ανά φύλο όσον αφορά τις έξι διαστάσεις της ESI²

Διαστάσεις της ESI	Άντρας (N=58)			Γυναίκα (N=45)		
	Ιδιωτικός τομέας (N=29)	Δημόσιος τομέας (N=29)	t	Ιδιωτικός τομέας (N=23)	Δημόσιος τομέας (N=22)	t
Συνθήκες Εργασίας	3.60 (0.37)	3.44 (0.25)	0.82	3.61 (0.37)	3.63 (0.17)	-0.15
Μισθός	2.83 (0.18)	2.89 (0.33)	-0.32	2.85 (0.18)	2.58 (0.18)	2.04
Προαγωγές	2.80 (0.33)	2.70 (0.20)	0.44	2.78 (0.11)	2.76 (0.59)	0.10
Φύση της Εργασίας	3.58 (0.29)	3.87 (0.24)	-1.62	3.56 (0.28)	4.24 (0.06)	-4.66*
Προϊστάμενος	3.38 (0.45)	3.93 (0.18)	-2.30	3.35 (0.44)	4.04 (0.40)	-2.20
Οργανισμός ως Ολότητα	2.76 (0.11)	2.82 (0.37)	-0.31	2.78 (0.11)	2.83 (0.34)	-0.38
Συνολική ESI	18.94 (0.47)	19.65 (0.55)	-1.44	18.92 (0.48)	20.07 (0.71)	-2.10

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ Οι μεγαλύτερες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση, ενώ οι μικρότερες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μικρότερη ικανοποίηση.

² ESI: Κλίμακα Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Koustelios,1991. Koustelios & Bagiatis, 1997).

Πίνακας 10
Μέσος όρος¹, τυπική απόκλιση (σε παρένθεση) και έλεγχος t της επαγγελματικής
ικανοποίησης υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα (N₁=52) και του δημόσιου τομέα
(N₂=51) ανά φύλο όσον αφορά τις εννέα διαστάσεις της JSS²

Διαστάσεις της JSS	Άντρας (N=58)			Γυναίκα (N=45)		
	Ιδιωτικός τομέας (N=29)	Δημόσιος τομέας (N=29)	t	Ιδιωτικός τομέας (N=23)	Δημόσιος τομέας (N=22)	t
Μισθός	2.78 (0.47)	2.92 (0.64)	-0.33	2.82 (0.47)	2.91 (0.48)	-0.37
Προαγωγές	3.11 (0.36)	2.82 (0.18)	1.47	3.14 (0.35)	2.75 (0.09)	1.97
Προϊστάμενος	4.01 (0.31)	4.19 (0.45)	-0.66	3.99 (0.31)	4.45 (0.39)	-1.79
Πρόσθετες Παροχές	3.21 (0.25)	2.52 (0.38)	3.01*	3.20 (0.25)	2.54 (0.32)	3.30*
Επιβραβεύσεις	3.30 (0.35)	3.44 (0.43)	-0.50	3.33 (0.35)	3.25 (0.60)	0.19
Λειτουργικές Διαδικασίες	3.02 (0.32)	3.23 (0.49)	-0.70	3.06 (0.32)	3.13 (0.45)	-0.37
Συνάδελφοι	4.17 (0.29)	4.03 (0.58)	0.45	4.21 (0.29)	4.56 (0.53)	-1.29
Φύση της Εργασίας	3.99 (0.34)	4.38 (0.58)	-1.16	4.03 (0.34)	4.53 (0.44)	-1.89
Επικοινωνία	4.12 (0.37)	4.01 (0.44)	0.39	4.15 (0.37)	4.41 (0.13)	-1.46
Συνολική JSS	31.72 (0.60)	31.53 (0.77)	0.31	31.78 (0.61)	32.51 (0.89)	-1.02

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ Οι μεγαλύτερες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση, ενώ οι μικρότερες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μικρότερη ικανοποίηση.

² JSS: Κλίμακα Δημοσκόπησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey, Spector, 1997).

Πίνακας 11

Μέσος όρος¹, τυπική απόκλιση (σε παρένθεση) και έλεγχος t της επαγγελματικής ικανοποίησης υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα (N₁=52) και του δημόσιου τομέα (N₂=51) ανά θέση στην ιεραρχία του οργανισμού όσον αφορά τις έξι διαστάσεις της ESI²

Διαστάσεις της ESI	Που διοικεί και διοικείται (N=43)			Που μόνο διοικείται (N=58)		
	Ιδιωτικός τομέας (N=13)	Δημόσιος τομέας (N=30)	t	Ιδιωτικός τομέας (N=37)	Δημόσιος τομέας (N=21)	t
Συνθήκες Εργασίας	3.43 (0.31)	3.55 (0.32)	-0.62	3.57 (0.31)	3.48 (0.13)	0.64
Μισθός	2.77 (0.37)	2.80 (0.39)	-0.12	2.68 (0.25)	2.69 (0.16)	-0.12
Προαγωγές	3.08 (0.23)	2.91 (0.37)	0.68	2.74 (0.22)	2.46 (0.34)	1.20
Φύση της Εργασίας	3.73 (0.24)	3.98 (0.13)	-1.82	3.41 (0.38)	4.10 (0.13)	-3.47*
Προϊστάμενος	3.71 (0.34)	3.88 (0.15)	-0.93	3.66 (0.40)	4.11 (0.40)	-1.58
Οργανισμός ως Ολότητα	3.17 (0.12)	2.86 (0.34)	1.75	2.82 (0.13)	2.78 (0.40)	0.19
Συνολική ESI	19.89 (0.43)	19.98 (0.56)	-0.45	18.86 (0.50)	19.61 (0.70)	-1.47

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ Οι μεγαλύτερες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση, ενώ οι μικρότερες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μικρότερη ικανοποίηση.

² ESI: Κλίμακα Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Koustelios,1991. Koustelios & Bagiatis, 1997).

Πίνακας 12
Μέσος όρος¹, τυπική απόκλιση (σε παρένθεση) και έλεγχος t της επαγγελματικής
ικανοποίησης υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα (N₁=52) και του δημόσιου τομέα
(N₂=51) ανά θέση στην ιεραρχία του οργανισμού όσον αφορά τις εννέα διαστάσεις
της JSS²

Διαστάσεις της JSS	Που διοικεί και διοικείται (N=43)			Που μόνο διοικείται (N=58)		
	Ιδιωτικός τομέας (N=13)	Δημόσιος τομέας (N=30)	t	Ιδιωτικός τομέας (N=37)	Δημόσιος τομέας (N=21)	t
Μισθός	3.03 (0.49)	2.94 (0.60)	0.25	3.16 (0.44)	2.87 (0.45)	0.91
Προαγωγές	3.29 (0.53)	3.17 (0.24)	0.42	3.23 (0.33)	2.25 (0.38)	3.91*
Προϊστάμενος	4.29 (0.41)	4.11 (0.36)	0.67	4.15 (0.25)	4.59 (0.40)	-1.85
Πρόσθετες Παροχές	2.91 (0.27)	2.64 (0.08)	1.87	3.21 (0.35)	2.36 (0.35)	3.41*
Επιβραβεύσεις	3.61 (0.65)	3.56 (0.35)	0.14	3.28 (0.40)	3.07 (0.63)	0.55
Λειτουργικές Διαδικασίες	3.27 (0.18)	3.28 (0.31)	-0.08	3.08 (0.54)	3.04 (0.57)	0.12
Συνάδελφοι	4.39 (0.60)	4.02 (0.52)	0.93	4.09 (0.45)	4.60 (0.54)	-1.44
Φύση της Εργασίας	4.21 (0.46)	4.42 (0.31)	-0.75	3.90 (0.38)	4.48 (0.59)	-1.63
Επικοινωνία	4.54 (0.56)	4.38 (0.28)	0.52	4.02 (0.20)	3.90 (0.24)	0.73
Συνολική JSS	33.53 (0.74)	32.50 (0.70)	1.82	32.10 (0.54)	31.15 (0.99)	0.89

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.
¹ Οι μεγαλύτερες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση, ενώ οι μικρότερες τιμές του μέσου όρου υποδηλώνουν μικρότερη ικανοποίηση.
² JSS: Κλίμακα Δημοσκοπήσης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey, Spector, 1997).

Πίνακας 13

Σύγκριση ανά ζεύγη των μέσων όρων¹ της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε διάσταση της ESI² για την κατηγορική μεταβλητή ηλικία στους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα³

ANOVA Post hoc tests Tukey test			Mean Difference (I-J)
Διαστάσεις της ESI	(I) Ηλικία	(J) Ηλικία	
Συνθήκες Εργασίας	20-29 ετών	30-39 ετών	-0.14
		40-49 ετών	0.05
	30-39 ετών	40-49 ετών	0.12
Μισθός	20-29 ετών	30-39 ετών	0.26
		40-49 ετών	-0.10
	30-39 ετών	40-49 ετών	-0.35
Προαγωγές	20-29 ετών	30-39 ετών	0.03
		40-49 ετών	-0.11
	30-39 ετών	40-49 ετών	-0.21
Φύση της Εργασίας	20-29 ετών	30-39 ετών	0.10
		40-49 ετών	-0.17
	30-39 ετών	40-49 ετών	-0.27
Προϊστάμενος	20-29 ετών	30-39 ετών	-0.22
		40-49 ετών	-0.32
	30-39 ετών	40-49 ετών	-0.10
Οργανισμός ως Ολότητα	20-29 ετών	30-39 ετών	0.03
		40-49 ετών	0.07
	30-39 ετών	40-49 ετών	0.08
Συνολική ESI	20-29 ετών	30-39 ετών	-0.25
		40-49 ετών	-0.36
	30-39 ετών	40-49 ετών	-0.16

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ Για λόγους ευαναγνωσιμότητας του Πίνακα οι μέσοι όροι κάθε κατηγορίας παρουσιάζονται μόνο για τα στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα. Για τους μέσους όρους των μη στατιστικά σημαντικών αποτελεσμάτων βλέπε Πίνακα 1 του Παραρτήματος.

² ESI: Κλίμακα Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Koustelios,1991. Koustelios & Bagiatis, 1997).

³ Ο αριθμός των εργαζομένων που συμπεριλήφθησαν σε κάθε ηλικιακή υποκατηγορία ήταν:

20-29 ετών: N_A=29

30-39 ετών: N_B=14

40-49 ετών: N_Γ=11

Πίνακας 14

Σύγκριση ανά ζεύγη των μέσων όρων¹ της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε διάσταση της JSS² για την κατηγορική μεταβλητή ηλικία στους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα³

ANOVA Post hoc tests Tukey test			Mean Difference (I-J)
Διαστάσεις της JSS	(I) Ηλικία	(J) Ηλικία	
Μισθός	20-29 ετών	30-39 ετών	0.06
		40-49 ετών	0.44
	30-39 ετών	40-49 ετών	0.39
Προαγωγές	20-29 ετών	30-39 ετών	0.13
		40-49 ετών	0.07
	30-39 ετών	40-49 ετών	-0.14
Προϊστάμενος	20-29 ετών	30-39 ετών	0.09
		40-49 ετών	-0.27
	30-39 ετών	40-49 ετών	-0.32
Πρόσθετες Παροχές	20-29 ετών	30-39 ετών	0.10
		40-49 ετών	0.31
	30-39 ετών	40-49 ετών	0.26
Επιβραβεύσεις	20-29 ετών	30-39 ετών	0.25
		40-49 ετών	0.39
	30-39 ετών	40-49 ετών	0.14
Λειτουργικές Διαδικασίες	20-29 ετών	30-39 ετών	0.03
		40-49 ετών	0.31
	30-39 ετών	40-49 ετών	0.29
Συνάδελφοι	20-29 ετών	30-39 ετών	-0.20
		40-49 ετών	-0.29
	30-39 ετών	40-49 ετών	0.03
Φύση της Εργασίας	20-29 ετών	30-39 ετών	0.05
		40-49 ετών	-0.18
	30-39 ετών	40-49 ετών	-0.12
Επικοινωνία	20-29 ετών	30-39 ετών	-0.16
		40-49 ετών	-0.47
	30-39 ετών	40-49 ετών	-0.31

Συνολική JSS	20-29 ετών	30-39 ετών	-0.28
		40-49 ετών	-0.24
	30-39 ετών	40-49 ετών	-0.18

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ Για λόγους ευαναγνωσιμότητας του Πίνακα οι μέσοι όροι κάθε κατηγορίας παρουσιάζονται μόνο για τα στατιστικώς σημαντικά αποτελέσματα. Για τους μέσους όρους των μη στατιστικώς σημαντικών αποτελεσμάτων βλέπε Πίνακα 2 του Παραρτήματος.

² JSS: Κλίμακα Δημοσκόπησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey, Spector, 1997).

³ Ο αριθμός των εργαζομένων που συμπεριλήφθησαν σε κάθε ηλικιακή υποκατηγορία ήταν:

20-29 ετών: $N_A=29$

30-39 ετών: $N_B=14$

40-49 ετών: $N_T=11$

Πίνακας 15

Σύγκριση ανά ζεύγη των μέσων όρων¹ (τυπική απόκλιση σε παρένθεση) της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε διάσταση της ESI² για την κατηγορική μεταβλητή επίπεδο εκπαίδευσης στους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα³

ANOVA Post hoc tests Tukey test			Mean Difference (I-J)
Διαστάσεις της ESI	(I) Εκπαίδευση	(J) Εκπαίδευση	
Συνθήκες Εργασίας	Λύκειο	ΤΕΙ	-0.67
		Πανεπιστήμιο	-0.75
		Master	-0.33
	ΤΕΙ	Πανεπιστήμιο	-0.00
		Master	0.33
	Πανεπιστήμιο	Master	0.42
Μισθός	Λύκειο 2.43 (0.14)	ΤΕΙ 3.28 (0.22)	-0.85*
		Πανεπιστήμιο	-0.13
		Master	-0.32
	ΤΕΙ	Πανεπιστήμιο	0.72
		Master	0.53
	Πανεπιστήμιο	Master	-0.20
Προαγωγές	Λύκειο 2.54 (0.17)	ΤΕΙ	0.24
		Πανεπιστήμιο	-0.44
		Master	-1.28*
	ΤΕΙ 2.30 (0.39)	Πανεπιστήμιο	-0.68
		Master	-1.52*
	Πανεπιστήμιο 2.97 (0.30)	Master 3.82 (0.17)	-0.85*
Φύση της Εργασίας	Λύκειο	ΤΕΙ	0.35
		Πανεπιστήμιο	-0.52
		Master	-0.49
	ΤΕΙ	Πανεπιστήμιο	-0.87
		Master	-0.83
	Πανεπιστήμιο	Master	0.05
Προϊστάμενος	Λύκειο	ΤΕΙ	0.26
		Πανεπιστήμιο	-0.14
		Master	-0.36
	ΤΕΙ	Πανεπιστήμιο	-0.40
		Master	-0.61
	Πανεπιστήμιο	Master	-0.22
Οργανισμός ως Ολότητα	Λύκειο 2.56 (0.08)	ΤΕΙ 3.11 (0.33)	-0.55*
		Πανεπιστήμιο	-0.29
		Master 3.59 (0.28)	-1.03*
	ΤΕΙ 3.11 (0.33)	Πανεπιστήμιο	0.27
		Master 3.59 (0.28)	-0.48*
	Πανεπιστήμιο 2.84 (0.07)	Master 3.59 (0.28)	-0.75*
Συνολική ESI	Λύκειο 17.66 (0.53)	ΤΕΙ	-0.23
		Πανεπιστήμιο 19.93 (0.63)	-2.27*
		Master 21.48 (0.62)	-3.82*
	ΤΕΙ	Πανεπιστήμιο	-0.06
		Master	-0.17
	Πανεπιστήμιο	Master	-0.24

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ Για λόγους ευαναγνωσιμότητας του Πίνακα οι μέσοι όροι κάθε κατηγορίας παρουσιάζονται μόνο για τα στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα. Για τους μέσους όρους των μη στατιστικώς σημαντικών αποτελεσμάτων βλέπε Πίνακα 3 του Παραρτήματος.

² ESI: Κλίμακα Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Koustelios,1991. Koustelios & Bagiatas, 1997).

³ Ο αριθμός των εργαζομένων που συμπεριλήφθηκαν σε κάθε υποκατηγορία εκπαίδευσης ήταν:

Λύκειο: $N_A=18$

ΤΕΙ: $N_B=9$

Πανεπιστήμιο: $N_\Gamma=14$

Master: $N_\Delta=9$

Πίνακας 16

Σύγκριση ανά ζεύγη των μέσων όρων¹ (τυπική απόκλιση σε παρένθεση) της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε διάσταση της JSS² για την κατηγορική μεταβλητή επίπεδο εκπαίδευσης στους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα³

ANOVA Post hoc tests Tukey test			Mean Difference (I-J)
Διαστάσεις της JSS	(I) Εκπαίδευση	(J) Εκπαίδευση	
Μισθός	Λύκειο	ΤΕΙ	-0.62
		Πανεπιστήμιο	0.40
		Master	-0.96
	ΤΕΙ	Πανεπιστήμιο	1.02
		Master	-0.34
	Πανεπιστήμιο 2.54 (0.41)	Master 3.89 (0.45)	-1.35*
Προαγωγές	Λύκειο	ΤΕΙ	0.05
		Πανεπιστήμιο	0.36
		Master	-1.04
	ΤΕΙ	Πανεπιστήμιο	0.45
		Master	-0.95
	Πανεπιστήμιο 2.86 (0.29)	Master 4.25 (0.43)	-1.39*
Προϊστάμενος	Λύκειο 4.36 (0.35)	ΤΕΙ	1.11
		Πανεπιστήμιο	0.22
		Master 4.97 (0.65)	-0.61*
	ΤΕΙ 3.25 (0.55)	Πανεπιστήμιο	-0.90
		Master 4.97 (0.65)	-1.72*
	Πανεπιστήμιο	Master	-0.83
Πρόσθετες Παροχές	Λύκειο	ΤΕΙ	-0.04
		Πανεπιστήμιο	0.23
		Master	-0.75
	ΤΕΙ	Πανεπιστήμιο	0.31
		Master	-0.67
	Πανεπιστήμιο	Master	-0.98
Επιβραβεύσεις	Λύκειο	ΤΕΙ	0.04
		Πανεπιστήμιο	0.38
		Master	-0.73
	ΤΕΙ	Πανεπιστήμιο	0.29
		Master	-0.82
	Πανεπιστήμιο	Master	-1.10
Λειτουργικές Διαδικασίες	Λύκειο	ΤΕΙ	-0.42
		Πανεπιστήμιο	0.15
		Master	0.25
	ΤΕΙ	Πανεπιστήμιο	0.56
		Master	0.67
	Πανεπιστήμιο	Master	0.11
Συνάδελφοι	Λύκειο	ΤΕΙ	0.05
		Πανεπιστήμιο	-0.19
		Master	-0.75
	ΤΕΙ	Πανεπιστήμιο	-0.19
		Master	-0.75
	Πανεπιστήμιο	Master	-0.56
Φύση της Εργασίας	Λύκειο 3.58 (0.39)	ΤΕΙ	0.06
		Πανεπιστήμιο	-0.51
		Master 4.50 (0.20)	-0.92*
	ΤΕΙ 3.56 (0.39)	Πανεπιστήμιο	-0.51
		Master 4.50 (0.20)	-0.94*

Επικοινωνία	Πανεπιστήμιο	Master	-0.42
	Λύκειο	ΤΕΙ	0.05
		Πανεπιστήμιο	0.09
		Master	-0.46
	ΤΕΙ	Πανεπιστήμιο	0.04
		Master	-0.46
Συνολική JSS	Πανεπιστήμιο	Master	-0.50
	Λύκειο 31.85 (0.60)	ΤΕΙ	-0.14
		Πανεπιστήμιο	-0.09
		Master	-5.96*
	ΤΕΙ 31.86 (0.71)	Πανεπιστήμιο	-0.25
		Master	-5.95*
		37.81 (0.78)	
	Πανεπιστήμιο 30.79 (0.80)	Master	-7.02*
		37.81 (0.70)	

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ Για λόγους ευαναγνωσιμότητας του Πίνακα οι μέσοι όροι κάθε κατηγορίας παρουσιάζονται μόνο για τα στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα. Για τους μέσους όρους των μη στατιστικά σημαντικών αποτελεσμάτων βλέπε Πίνακα 4 του Παραρτήματος.

² JSS: Κλίμακα Δημοσκόπησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey, Spector, 1997).

³ Ο αριθμός των εργαζομένων που συμπεριλήφθησαν σε κάθε υποκατηγορία εκπαίδευσης ήταν:

Λύκειο: N_A=18

ΤΕΙ: N_B=9

Πανεπιστήμιο: N_Γ=14

Master: N_Δ=9

Πίνακας 17

Σύγκριση ανά ζεύγη των μέσων όρων (τυπική απόκλιση σε παρένθεση) της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε διάσταση της ESI¹ για την κατηγορική μεταβλητή οικογενειακή κατάσταση στους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα

Διαστάσεις της ESI	Ιδιωτικός τομέας		
	Άγαμος (N=28)	Έγγαμος (N=24)	t
Συνθήκες Εργασίας	3.42 (0.39)	3.78 (0.24)	-1.78
Μισθός	2.57 (0.29)	2.93 (0.27)	-1.80
Προαγωγές	2.75 (0.22)	3.06 (0.21)	-1.76
Φύση της Εργασίας	3.34 (0.29)	3.75 (0.38)	-1.74
Προϊστάμενος	3.47 (0.49)	3.66 (0.23)	-0.71
Οργανισμός ως Ολότητα	2.91 (0.24)	3.03 (0.16)	-0.83
Συνολική ESI	18.46 (0.46)	20.21 (0.44)	0.74*

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ ESI: Κλίμακα Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Koustelios,1991. Koustelios & Bagiatis, 1997).

Πίνακας 18

Σύγκριση ανά ζεύγη των μέσων όρων (τυπική απόκλιση σε παρένθεση) της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε διάσταση της JSS¹ για την κατηγορική μεταβλητή οικογενειακή κατάσταση στους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα

Διαστάσεις της JSS	Ιδιωτικός τομέας		
	Άγαμος (N=28)	Έγγαμος (N=24)	t
Μισθός	3.05 (0.44)	3.33 (0.40)	-0.97
Προαγωγές	3.11 (0.27)	3.53 (0.26)	-2.22
Προϊστάμενος	3.89 (0.36)	4.66 (0.22)	-3.66*
Πρόσθετες Παροχές	3.05 (0.44)	3.32 (0.42)	-0.89
Επιβραβεύσεις	3.25 (0.47)	3.60 (0.49)	-1.03
Λειτουργικές Διαδικασίες	3.23 (0.45)	3.05 (0.43)	0.46
Συνάδελφοι	3.64 (0.70)	4.51 (0.48)	-2.05
Φύση της Εργασίας	3.73 (0.34)	4.23 (0.28)	-2.26
Επικοινωνία	3.91 (0.43)	4.68 (0.32)	-4.01*
Συνολική JSS	30.85 (0.53)	34.90 (0.70)	1.69*

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ JSS: Κλίμακα Δημοσκοπήσης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey, Spector, 1997).

Πίνακας 19

Σύγκριση ανά ζεύγη των μέσων όρων¹ (τυπική απόκλιση σε παρένθεση) της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε διάσταση της ESI² για την κατηγορική μεταβλητή χρόνια εργασίας στον οργανισμό στους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα³

ANOVA Post hoc tests Tukey test			Mean Difference (I-J)
Διαστάσεις της ESI	(I) Χρόνια Εργασίας στον Οργανισμό	(J) Χρόνια Εργασίας στον Οργανισμό	
Συνθήκες Εργασίας	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	-0.25
		4-10 χρόνια	-0.34
		10-20 χρόνια	0.48
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.02
	1-4 χρόνια 3.73 (0.27)	4-10 χρόνια	0.05
		10-20 χρόνια 3.00 (0.40)	0.73*
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.33
	4-10 χρόνια 3.82 (0.23)	10-20 χρόνια 3.00 (0.40)	0.82*
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.43
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.40
Μισθός	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	-0.31
		4-10 χρόνια	0.11
		10-20 χρόνια	0.75
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.15
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	0.42
		10-20 χρόνια	0.22
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.17
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	-0.20
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.25
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.05
Προαγωγές	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	-0.72
		4-10 χρόνια	-0.22
		10-20 χρόνια	-0.49
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.76
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	0.49
		10-20 χρόνια	0.23
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.04
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	-0.27
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.53
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.27
Φύση της Εργασίας	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	0.25
		4-10 χρόνια	0.26
		10-20 χρόνια	0.40
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.05
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	0.18
		10-20 χρόνια	0.32
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.13
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	0.14
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.31
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.45
Προϊστάμενος	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	0.19
		4-10 χρόνια	0.41
		10-20 χρόνια	0.77
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.43
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	0.23
		10-20 χρόνια	0.59
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.62
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	0.36
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.64
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.20
Οργανισμός ως Ολότητα	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	-0.53
		4-10 χρόνια	-0.42
		10-20 χρόνια	0.34

	1-4 χρόνια 3.22 (0.16)	Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.26
		4-10 χρόνια	0.11
		10-20 χρόνια	0.87*
		2.35 (0.47)	
	4-10 χρόνια 3.11 (0.09)	Περισσότερο από 20 χρόνια	0.27
		10-20 χρόνια	0.76*
		2.35 (0.47)	
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.16
	10-20 χρόνια	Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.60
		1-4 χρόνια	0.16
Συνολική ESI	Λιγότερο από 1 χρόνο	4-10 χρόνια	0.19
		10-20 χρόνια	0.24
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.32
	1-4 χρόνια 20.18 (0.41)	4-10 χρόνια	0.14
		10-20 χρόνια	2.95*
		17.23 (0.47)	
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.28
	4-10 χρόνια 18.85 (0.67)	10-20 χρόνια	1.62*
		17.23 (0.47)	
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.31
	10-20 χρόνια 17.23 (0.47)	Περισσότερο από 20 χρόνια	2.97*
		20.20 (0.57)	

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ Για λόγους ευαναγνωσιμότητας του Πίνακα οι μέσοι όροι κάθε κατηγορίας παρουσιάζονται μόνο για τα στατιστικώς σημαντικά αποτελέσματα. Για τους μέσους όρους των μη στατιστικώς σημαντικών αποτελεσμάτων βλέπε Πίνακα 7 του Παραρτήματος.

² ESI: Κλίμακα Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Koustelios,1991. Koustelios & Bagiatis, 1997).

³ Ο αριθμός των εργαζομένων που συμπεριλήφθησαν σε κάθε υποκατηγορία της εργασιακής εμπειρίας ήταν:
 Λιγότερο από 1 χρόνο: N_A=12
 1-4 χρόνια: N_B=21
 4-10 χρόνια: N_Γ=9
 10-20 χρόνια: N_Δ=5
 Περισσότερα από 20 χρόνια: N_Ε=5

Πίνακας 20

Σύγκριση ανά ζεύγη των μέσων όρων¹ (τυπική απόκλιση σε παρένθεση) της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε διάσταση της JSS² για την κατηγορική μεταβλητή χρόνια εργασίας στον οργανισμό στους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα³

ANOVA Post hoc tests Tukey test			Mean Difference (I-J)
Διαστάσεις της JSS	(I) Χρόνια Εργασίας στον Οργανισμό	(J) Χρόνια Εργασίας στον Οργανισμό	
Μισθός	Λιγότερο από 1 χρόνο 2.33 (0.82)	1-4 χρόνια	-1.44
		4-10 χρόνια 3.78 (0.33)	-0.84*
		10-20 χρόνια	-0.57
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.72
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	0.61
		10-20 χρόνια	0.88
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.73
	4-10 χρόνια 10-20 χρόνια	10-20 χρόνια	0.27
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.12
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.15
Προαγωγές	Λιγότερο από 1 χρόνο 2.50 (0.56)	1-4 χρόνια 3.78 (0.53)	-1.09*
		4-10 χρόνια	-1.28
		10-20 χρόνια	-0.45
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.55
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	-0.18
		10-20 χρόνια	0.65
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.55
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	0.83
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.73
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.10
Προϊστάμενος	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	-0.94
		4-10 χρόνια	-1.41
		10-20 χρόνια	-6.36
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.76
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	-0.47
		10-20 χρόνια	-5.43
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.18
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	-4.96
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.65
		Περισσότερο από 20 χρόνια	5.60
Πρόσθετες Παροχές	Λιγότερο από 1 χρόνο 2.54 (0.49)	1-4 χρόνια	-0.83
		4-10 χρόνια 3.78 (0.42)	-1.24*
		10-20 χρόνια	-0.56
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.26
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	-0.41
		10-20 χρόνια	0.27
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.57
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	0.68
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.98
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.30
Επιβραβεύσεις	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	-0.93
		4-10 χρόνια	-0.55
		10-20 χρόνια	0.23
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.75
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	0.38
		10-20 χρόνια	1.16
		Περισσότερο από 20 χρόνια	1.01
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	0.78
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.63
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.15
Λειτουργικές Διαδικασίες	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	-0.30
		4-10 χρόνια	-0.73
		10-20 χρόνια	0.44
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.11

	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	-0.43
		10-20 χρόνια	0.74
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.19
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	1.17
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.62
	10-20 χρόνια	Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.55
Συνάδελφοι	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	-0.53
		4-10 χρόνια	-0.88
		10-20 χρόνια	0.25
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.75
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	-0.36
		10-20 χρόνια	0.59
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.44
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	0.95
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.80
	10-20 χρόνια	Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.15
Φύση της Εργασίας	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	-0.20
		4-10 χρόνια	-0.49
		10-20 χρόνια	0.16
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.14
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	-0.29
		10-20 χρόνια	0.36
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.06
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	0.65
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.35
	10-20 χρόνια	Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.30
Επικοινωνία	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	-0.52
		4-10 χρόνια	-0.72
		10-20 χρόνια	-0.57
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.42
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	-0.19
		10-20 χρόνια	-0.04
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.10
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	0.15
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.30
	10-20 χρόνια	Περισσότερο από 20 χρόνια	0.15
Συνολική JSS	Λιγότερο από 1 χρόνο 28.29 (0.75)	1-4 χρόνια	-6.77*
		35.06 (0.54)	
		4-10 χρόνια	-8.13*
		36.42 (0.76)	
	1-4 χρόνια 35.06 (0.54)	10-20 χρόνια	-1.61
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-2.96
		4-10 χρόνια	-1.36
		10-20 χρόνια	5.16*
	4-10 χρόνια 36.42 (0.76)	29.90 (0.84)	
		Περισσότερο από 20 χρόνια	3.81*
		31.25 (0.81)	
	10-20 χρόνια 29.90 (0.84)	10-20 χρόνια	6.52*
		29.90 (0.84)	
		Περισσότερο από 20 χρόνια	5.17*
		31.25 (0.81)	
	10-20 χρόνια 29.90 (0.84)	Περισσότερο από 20 χρόνια	-1.35
		31.25 (0.81)	

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ Για λόγους ευαναγνωσιμότητας του Πίνακα οι μέσοι όροι κάθε κατηγορίας παρουσιάζονται μόνο για τα στατιστικώς σημαντικά αποτελέσματα. Για τους μέσους όρους των μη στατιστικώς σημαντικών αποτελεσμάτων βλέπε Πίνακα 8 του Παραρτήματος.

² JSS: Κλίμακα Δημοσκόπησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey, Spector, 1997).

³ Ο αριθμός των εργαζομένων που συμπεριλήφθησαν σε κάθε υποκατηγορία της εργασιακής εμπειρίας ήταν:

Λιγότερο από 1 χρόνο: N_A=12
1-4 χρόνια: N_B=21
4-10 χρόνια: N_Γ=9
10-20 χρόνια: N_Δ=5
Περισσότερα από 20 χρόνια: N_Ε=5

Πίνακας 21

Σύγκριση ανά ζεύγη των μέσων όρων (τυπική απόκλιση σε παρένθεση) της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε διάσταση της ESI¹ για την κατηγορική μεταβλητή φύλο στους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα

Διαστάσεις της ESI	Ιδιωτικός τομέας		
	Άντρας (N=29)	Γυναίκα (N=23)	t
Συνθήκες Εργασίας	3.60 (0.37)	3.61 (0.37)	1.63
Μισθός	2.83 (0.18)	2.85 (0.18)	1.84
Προαγωγές	2.80 (0.33)	2.78 (0.11)	0.36
Φύση της Εργασίας	3.58 (0.29)	3.56 (0.28)	2.14
Προϊστάμενος	3.38 (0.45)	3.35 (0.44)	0.79
Οργανισμός ως Ολότητα	2.76 (0.11)	2.78 (0.11)	2.33
Συνολική ESI	18.94 (0.47)	18.92 (0.48)	2.11

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ ESI: Κλίμακα Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Koustelios,1991. Koustelios & Bagiatis, 1997).

Πίνακας 22

Σύγκριση ανά ζεύγη των μέσων όρων (τυπική απόκλιση σε παρένθεση) της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε διάσταση της JSS¹ για την κατηγορική μεταβλητή φύλο στους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα

Διαστάσεις της JSS	Ιδιωτικός τομέας		
	Άντρας (N=29)	Γυναίκα (N=23)	t
Μισθός	2.78 (0.47)	2.82 (0.47)	0.23
Προαγωγές	3.11 (0.36)	3.14 (0.35)	0.41
Προϊστάμενος	4.01 (0.31)	3.99 (0.31)	2.05
Πρόσθετες Παροχές	3.21 (0.25)	3.20 (0.25)	2.09
Επιβραβεύσεις	3.30 (0.35)	3.33 (0.35)	1.45
Λειτουργικές Διαδικασίες	3.02 (0.32)	3.06 (0.32)	0.19
Συνάδελφοι	4.17 (0.29)	4.21 (0.29)	0.46
Φύση της Εργασίας	3.99 (0.34)	4.03 (0.34)	0.96
Επικοινωνία	4.12 (0.37)	4.15 (0.37)	1.12
Συνολική JSS	31.72 (0.60)	31.78 (0.61)	0.93

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ JSS: Κλίμακα Δημοσκόπησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey, Spector, 1997).

Πίνακας 23

Σύγκριση ανά ζεύγη των μέσων όρων (τυπική απόκλιση σε παρένθεση) της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε διάσταση της ESI¹ για την κατηγορική μεταβλητή θέση στην ιεραρχία του οργανισμού στους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα

Διαστάσεις της ESI	Ιδιωτικός τομέας		
	Άτομο που διοικεί και διοικείται (N=13)	Άτομο που μόνο διοικείται (N=37)	t
Συνθήκες Εργασίας	3.43 (0.31)	3.57 (0.31)	-0.73
Μισθός	2.77 (0.37)	2.68 (0.25)	0.42
Προαγωγές	3.08 (0.23)	2.74 (0.22)	1.88
Φύση της Εργασίας	3.73 (0.24)	3.41 (0.38)	1.47
Προϊστάμενος	3.71 (0.34)	3.66 (0.40)	0.21
Οργανισμός ως Ολότητα	3.17 (0.12)	2.82 (0.13)	4.04*
Συνολική ESI	19.89 (0.43)	18.86 (0.50)	2.16

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ ESI: Κλίμακα Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Koustelios,1991. Koustelios & Bagiatis, 1997).

Πίνακας 24

Σύγκριση ανά ζεύγη των μέσων όρων (τυπική απόκλιση σε παρένθεση) της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε διάσταση της JSS¹ για την κατηγορική μεταβλητή θέση στην ιεραρχία του οργανισμού στους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα

Διαστάσεις της JSS	Ιδιωτικός τομέας		
	Άτομο που διοικεί και διοικείται (N=13)	Άτομο που μόνο διοικείται (N=37)	t
Μισθός	3.03 (0.49)	3.16 (0.44)	-0.37
Προαγωγές	3.29 (0.53)	3.23 (0.33)	0.20
Προϊστάμενος	4.29 (0.41)	4.15 (0.25)	0.58
Πρόσθετες Παροχές	2.91 (0.27)	3.21 (0.35)	-1.38
Επιβραβεύσεις	3.61 (0.65)	3.28 (0.40)	0.88
Λειτουργικές Διαδικασίες	3.27 (0.18)	3.08 (0.54)	0.66
Συνάδελφοι	4.39 (0.60)	4.09 (0.45)	0.80
Φύση της Εργασίας	4.21 (0.46)	3.90 (0.38)	1.05
Επικοινωνία	4.54 (0.56)	4.02 (0.20)	1.75
Συνολική JSS	33.53 (0.74)	32.10 (0.54)	0.47

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

² JSS: Κλίμακα Δημοσκόπησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey, Spector, 1997).

Πίνακας 25
Σύγκριση ανά ζεύγη των μέσων όρων¹ (τυπική απόκλιση σε παρένθεση) της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε διάσταση της ESI² για την κατηγορική μεταβλητή ηλικία στους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα³

ANOVA Post hoc tests Tukey test			Mean Difference (I-J)
Διαστάσεις της ESI	(I) Ηλικία	(J) Ηλικία	
Συνθήκες Εργασίας	20-29 ετών	30-39 ετών	0.25
		40-49 ετών	0.20
		50-59 ετών	0.03
	30-39 ετών	40-49 ετών	-0.08
		50-59 ετών	-0.27
		50-59 ετών	-0.23
Μισθός	20-29 ετών 3.33 (0.47)	30-39 ετών	0.33
		40-49 ετών 2.52 (0.17)	0.81*
		50-59 ετών 2.54 (0.25)	0.79*
	30-39 ετών	40-49 ετών	0.48
		50-59 ετών	0.46
		50-59 ετών	-0.05
Προαγωγές	20-29 ετών	30-39 ετών	0.93
		40-49 ετών	1.08
		50-59 ετών	0.43
	30-39 ετών	40-49 ετών	0.15
		50-59 ετών	-0.49
		50-59 ετών	-0.64
Φύση της Εργασίας	20-29 ετών	30-39 ετών	0.03
		40-49 ετών	0.12
		50-59 ετών	-0.39
	30-39 ετών	40-49 ετών	0.15
		50-59 ετών	-0.36
		50-59 ετών	-0.51
Προϊστάμενος	20-29 ετών	30-39 ετών	0.35
		40-49 ετών	0.07
		50-59 ετών	0.12
	30-39 ετών	40-49 ετών	-0.25
		50-59 ετών	-0.23
		50-59 ετών	0.09
Οργανισμός ως Ολότητα	20-29 ετών	30-39 ετών	0.42
		40-49 ετών	0.28
		50-59 ετών	0.31
	30-39 ετών	40-49 ετών	-0.14
		50-59 ετών	-0.11
		50-59 ετών	0.07
Συνολική ESI	20-29 ετών 21.89 (0.68)	30-39 ετών	0.26
		40-49 ετών 19.31 (0.67)	2.58*
		50-59 ετών	0.24
	30-39 ετών	40-49 ετών	0.22
		50-59 ετών	0.62
		50-59 ετών	0.46

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ Για λόγους ευαναγνωσιμότητας του Πίνακα οι μέσοι όροι κάθε κατηγορίας παρουσιάζονται μόνο για τα στατιστικώς σημαντικά αποτελέσματα. Για τους μέσους όρους των μη στατιστικώς σημαντικών αποτελεσμάτων βλέπε Πίνακα 1 του Παραρτήματος.

² ESI: Κλίμακα Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Koustelios,1991. Koustelios & Bagiatis, 1997).

³ Ο αριθμός των εργαζομένων που συμπεριλήφθησαν σε κάθε ηλικιακή υποκατηγορία ήταν:
20-29 ετών: N_A=3
30-39 ετών: N_B=18
40-49 ετών: N_Γ=18
50-59 ετών: N_Δ=11

Πίνακας 26

Σύγκριση ανά ζεύγη των μέσων όρων¹ (τυπική απόκλιση σε παρένθεση) της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε διάσταση της JSS² για την κατηγορική μεταβλητή ηλικία στους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα³

ANOVA Post hoc tests Tukey test			Mean Difference (I-J)
Διαστάσεις της JSS	(I) Ηλικία	(J) Ηλικία	
Μισθός	20-29 ετών	30-39 ετών	0.75
		40-49 ετών	0.76
		50-59 ετών	0.71
	30-39 ετών	40-49 ετών	0.11
		50-59 ετών	0.03
	40-49 ετών	50-59 ετών	0.07
Προαγωγές	20-29 ετών 3.84 (0.70)	30-39 ετών 2.85 (0.72)	0.99*
		40-49 ετών 2.64 (0.28)	1.20*
		50-59 ετών 2.78 (0.21)	1.06*
		40-49 ετών	0.21
	30-39 ετών	50-59 ετών	0.07
	40-49 ετών	50-59 ετών	-0.14
Προϊστάμενος	20-29 ετών	30-39 ετών	0.12
		40-49 ετών	-0.51
		50-59 ετών	-0.66
	30-39 ετών	40-49 ετών	-0.61
		50-59 ετών	-0.76
	40-49 ετών	50-59 ετών	-0.15
Πρόσθετες Παροχές	20-29 ετών	30-39 ετών	0.68
		40-49 ετών	1.08
		50-59 ετών	0.19
	30-39 ετών	40-49 ετών	0.40
		50-59 ετών	-0.49
	40-49 ετών	50-59 ετών	-0.89
Επιβραβεύσεις	20-29 ετών 4.42 (0.74)	30-39 ετών	1.03
		40-49 ετών 3.04 (0.47)	1.38*
		50-59 ετών	0.78
	30-39 ετών	40-49 ετών	0.35
		50-59 ετών	-0.25
	40-49 ετών	50-59 ετών	-0.60
Λειτουργικές Διαδικασίες	20-29 ετών	30-39 ετών	-0.51
		40-49 ετών	-0.84
		50-59 ετών	-0.46
	30-39 ετών	40-49 ετών	-0.33
		50-59 ετών	0.04
	40-49 ετών	50-59 ετών	0.38
Συνάδελφοι	20-29 ετών	30-39 ετών	-0.51
		40-49 ετών	-0.79
		50-59 ετών	-0.96
	30-39 ετών	40-49 ετών	-0.28
		50-59 ετών	-0.45
	40-49 ετών	50-59 ετών	-0.17
Φύση της Εργασίας	20-29 ετών	30-39 ετών	-0.29
		40-49 ετών	-0.22
		50-59 ετών	-0.45
	30-39 ετών	40-49 ετών	0.03
		50-59 ετών	-0.16
	40-49 ετών	50-59 ετών	-0.23
Επικοινωνία	20-29 ετών	30-39 ετών	0.15
		40-49 ετών	-0.49
		50-59 ετών	-0.30
	30-39 ετών	40-49 ετών	-0.64

Συνολική JSS		50-59 ετών	-0.45
	40-49 ετών	50-59 ετών	0.19
	20-29 ετών	30-39 ετών	-0.09
		40-49 ετών	-0.16
		50-59 ετών	-0.14
	30-39 ετών	40-49 ετών	-0.28
		50-59 ετών	-0.33
	40-49 ετών	50-59 ετών	-0.19

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ Για λόγους ευαναγνωσιμότητας του Πίνακα οι μέσοι όροι κάθε κατηγορίας παρουσιάζονται μόνο για τα στατιστικώς σημαντικά αποτελέσματα. Για τους μέσους όρους των μη στατιστικώς σημαντικών αποτελεσμάτων βλέπε Πίνακα 2 του Παραρτήματος.

² JSS: Κλίμακα Δημοσκόπησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey, Spector, 1997).

³ Ο αριθμός των εργαζομένων που συμπεριλήφθησαν σε κάθε ηλικιακή υποκατηγορία ήταν:

20-29 ετών: $N_A=3$

30-39 ετών: $N_B=18$

40-49 ετών: $N_\Gamma=18$

50-59 ετών: $N_\Delta=11$

Πίνακας 27

Σύγκριση ανά ζεύγη των μέσων όρων¹ (τυπική απόκλιση σε παρένθεση) της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε διάσταση της ESI² για την κατηγορική μεταβλητή επίπεδο εκπαίδευσης στους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα³

ANOVA Post hoc tests Tukey test			Mean Difference (I-J)
Διαστάσεις της ESI	(I) Εκπαίδευση	(J) Εκπαίδευση	
Συνθήκες Εργασίας	Λύκειο	TEI	0.07
		Πανεπιστήμιο	-0.40
		Master	-0.55
	TEI	Πανεπιστήμιο	-0.40
		Master	-0.55
	Πανεπιστήμιο	Master	-0.15
Μισθός	Λύκειο 3.30 (0.21)	TEI	0.98*
		Πανεπιστήμιο	0.65*
		Master	0.30
	TEI 2.32 (0.32)	Πανεπιστήμιο	-0.33
		Master	-0.68*
		Πανεπιστήμιο	3.00 (0.35)
Προαγωγές	Λύκειο	TEI	-0.46
		Πανεπιστήμιο	-0.45
		Master	0.10
	TEI	Πανεπιστήμιο	0.04
		Master	0.40
	Πανεπιστήμιο	Master	0.39
Φύση της Εργασίας	Λύκειο	TEI	0.20
		Πανεπιστήμιο	-0.22
		Master	0.46
	TEI	Πανεπιστήμιο	-0.41
		Master	0.25
	Πανεπιστήμιο	Master	0.66*
Προϊστάμενος	Λύκειο	TEI	0.06
		Πανεπιστήμιο	-0.25
		Master	0.00
	TEI	Πανεπιστήμιο	-0.32
		Master	-0.15
	Πανεπιστήμιο	Master	0.17
Οργανισμός ως Ολότητα	Λύκειο	TEI	-0.63
		Πανεπιστήμιο	0.07
		Master	-0.12
	TEI	Πανεπιστήμιο	0.61
		Master	0.51
	Πανεπιστήμιο	Master	-0.04
Συνολική ESI	Λύκειο	TEI	0.29
		Πανεπιστήμιο	0.23
		Master	-0.07
	TEI	Πανεπιστήμιο	0.17
		Master	0.34
	Πανεπιστήμιο	Master	-0.12

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ Για λόγους ευαναγνωσιμότητας του Πίνακα οι μέσοι όροι κάθε κατηγορίας παρουσιάζονται μόνο για τα στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα. Για τους μέσους όρους των μη στατιστικώς σημαντικών αποτελεσμάτων βλέπε Πίνακα 3 του Παραρτήματος.

² ESI: Κλίμακα Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Koustelios,1991. Koustelios & Bagiatis, 1997).

³ Ο αριθμός των εργαζομένων που συμπεριλήφθησαν σε κάθε υποκατηγορία εκπαίδευσης ήταν:

Λύκειο: N_A=9

TEI: N_B=7

Πανεπιστήμιο: N_Γ=27

Master: N_Δ=4

Σύγκριση ανά ζεύγη των μέσων όρων¹ (τυπική απόκλιση σε παρένθεση) της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε διάσταση της JSS² για την κατηγορική μεταβλητή επίπεδο εκπαίδευσης στους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα³

134

Συνολική JSS		Master 4.59 (1.06)	-1.26*
	ΤΕΙ	Πανεπιστήμιο	-0.45
		Master	-0.53
	Πανεπιστήμιο	Master	0.11
	Λύκειο	ΤΕΙ	0.16
	29.43 (0.82)	Πανεπιστήμιο	0.08
		Master	5.45*
	ΤΕΙ	Πανεπιστήμιο	-0.23
		Master	-0.20
	Πανεπιστήμιο	Master	0.12

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ Για λόγους ευαναγνωσιμότητας του Πίνακα οι μέσοι όροι κάθε κατηγορίας παρουσιάζονται μόνο για τα στατιστικώς σημαντικά αποτελέσματα. Για τους μέσους όρους των μη στατιστικώς σημαντικών αποτελεσμάτων βλέπε Πίνακα 4 του Παραρτήματος.

² JSS: Κλίμακα Δημοσκόπησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey, Spector, 1997).

³ Ο αριθμός των εργαζομένων που συμπεριλήφθησαν σε κάθε υποκατηγορία εκπαίδευσης ήταν:
 Λύκειο: N_A=9
 ΤΕΙ: N_B=7
 Πανεπιστήμιο: N_Γ=27
 Master: N_Δ=4

Πίνακας 29

Σύγκριση ανά ζεύγη των μέσων όρων (τυπική απόκλιση σε παρένθεση) της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε διάσταση της ESI¹ για την κατηγορική μεταβλητή οικογενειακή κατάσταση στους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα

Διαστάσεις της ESI	Δημόσιος τομέας		
	Άγαμος (N=10)	Έγγαμος (N=40)	t
Συνθήκες Εργασίας	3.50 (0.57)	3.53 (0.13)	-0.12
Μισθός	3.13 (0.21)	2.70 (0.22)	2.85*
Προαγωγές	2.50 (0.36)	2.81 (0.49)	-0.88
Φύση της Εργασίας	3.73 (0.31)	4.13 (0.14)	-2.39
Προϊστάμενος	3.80 (0.37)	4.01 (0.25)	-0.92
Οργανισμός ως Ολότητα	3.23 (0.30)	2.72 (0.41)	1.98
Συνολική ESI	19.88 (0.53)	19.90 (0.66)	0.87

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ ESI: Κλίμακα Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Koustelios,1991. Koustelios & Bagiatis, 1997).

Πίνακας 30

Σύγκριση ανά ζεύγη των μέσων όρων (τυπική απόκλιση σε παρένθεση) της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε διάσταση της JSS¹ για την κατηγορική μεταβλητή οικογενειακή κατάσταση στους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα

Διαστάσεις της JSS	Δημόσιος τομέας		
	Άγαμος (N=10)	Έγγαμος (N=40)	t
Μισθός	3.38 (0.76)	2.80 (0.45)	1.29
Προαγωγές	2.98 (0.43)	2.77 (0.18)	0.89
Προϊστάμενος	4.25 (0.69)	4.30 (0.36)	-0.12
Πρόσθετες Παροχές	2.90 (0.45)	2.45 (0.14)	1.88
Επιβραβεύσεις	3.90 (0.58)	3.21 (0.43)	2.04
Λειτουργικές Διαδικασίες	3.00 (0.51)	3.24 (0.38)	-0.74
Συνάδελφοι	3.73 (0.78)	4.36 (0.52)	-1.35
Φύση της Εργασίας	4.20 (0.48)	4.54 (0.43)	-1.05
Επικοινωνία	3.75 (0.42)	4.26 (0.21)	-2.17
Συνολική JSS	32.06 (0.71)	31.91 (0.84)	1.41

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ JSS: Κλίμακα Δημοσκοπήσης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey, Spector, 1997).

Πίνακας 31

Σύγκριση ανά ζεύγη των μέσων όρων¹ (τυπική απόκλιση σε παρένθεση) της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε διάσταση της ESI² για την κατηγορική μεταβλητή χρόνια εργασίας στον οργανισμό στους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα³

ANOVA Post hoc tests Tukey test			Mean Difference (I-J)
Διαστάσεις της ESI	(I) Χρόνια Εργασίας στον Οργανισμό	(J) Χρόνια Εργασίας στον Οργανισμό	
Συνθήκες Εργασίας	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	0.23
		4-10 χρόνια	0.21
		10-20 χρόνια	0.15
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.18
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	0.26
		10-20 χρόνια	-0.84
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.50
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	-0.58
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.24
	10-20 χρόνια	Περισσότερο από 20 χρόνια	0.34
Μισθός	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	0.33
		4-10 χρόνια	0.32
		10-20 χρόνια	0.55
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.34
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	-0.53
		10-20 χρόνια	0.22
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.10
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	0.23
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.15
	10-20 χρόνια	Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.21
Προαγωγές	Λιγότερο από 1 χρόνο 1.92 (0.54)	1-4 χρόνια	-0.42
		4-10 χρόνια	-1.05
		10-20 χρόνια	-0.75
		Περισσότερο από 20 χρόνια 3.29 (0.38)	-1.37*
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	-0.63
		10-20 χρόνια	-0.33
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.96
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	0.30
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.32
	10-20 χρόνια	Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.62
Φύση της Εργασίας	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	0.48
		4-10 χρόνια	0.75
		10-20 χρόνια	0.25
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.14
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	-0.47
		10-20 χρόνια	-0.42
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.63
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	0.45
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.16
	10-20 χρόνια	Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.21
Προϊστάμενος	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	-0.31
		4-10 χρόνια	-0.80
		10-20 χρόνια	-0.70
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.82
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	-0.49
		10-20 χρόνια	-0.39
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.51
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	0.97
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.25
	10-20 χρόνια	Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.12
Οργανισμός ως Ολότητα	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	0.18
		4-10 χρόνια	0.57
		10-20 χρόνια	0.38
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.36

	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	0.39
		10-20 χρόνια	0.19
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.17
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	-0.19
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.21
	10-20 χρόνια	Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.27
Συνολική ESI	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	-0.21
		4-10 χρόνια	-0.13
		10-20 χρόνια	-0.09
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.17
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	-0.10
		10-20 χρόνια	-0.28
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.20
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	-0.29
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.07
	10-20 χρόνια	Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.18

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ Για λόγους ευαναγνωσιμότητας του Πίνακα οι μέσοι όροι κάθε κατηγορίας παρουσιάζονται μόνο για τα στατιστικώς σημαντικά αποτελέσματα. Για τους μέσους όρους των μη στατιστικώς σημαντικών αποτελεσμάτων βλέπε Πίνακα 7 του Παραρτήματος.

² ESI: Κλίμακα Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Koustelios,1991. Koustelios & Bagiatis, 1997).

³ Ο αριθμός των εργαζομένων που συμπεριλήφθησαν σε κάθε υποκατηγορία της εργασιακής εμπειρίας ήταν:
 Λιγότερο από 1 χρόνο: N_A=4
 1-4 χρόνια: N_B=6
 4-10 χρόνια: N_Γ=11
 10-20 χρόνια: N_Δ=14
 Περισσότερα από 20 χρόνια: N_Ε=16

Πίνακας 32

Σύγκριση ανά ζεύγη των μέσων όρων¹ (τυπική απόκλιση σε παρένθεση) της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε διάσταση της JSS² για την κατηγορική μεταβλητή χρόνια εργασίας στον οργανισμό στους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα³

ANOVA Post hoc tests Tukey test			Mean Difference (I-J)
Διαστάσεις της JSS	(I) Χρόνια Εργασίας στον Οργανισμό	(J) Χρόνια Εργασίας στον Οργανισμό	
Μισθός	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	-0.10
		4-10 χρόνια	0.19
		10-20 χρόνια	0.59
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.70
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	0.30
		10-20 χρόνια	0.70
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.80
	4-10 χρόνια 10-20 χρόνια	10-20 χρόνια	0.40
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.50
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.10
Προαγωγές	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	-0.54
		4-10 χρόνια	-0.77
		10-20 χρόνια	0.35
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.22
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	-0.23
		10-20 χρόνια	0.57
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.32
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	0.80
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.55
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.25
Προϊστάμενος	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	-0.20
		4-10 χρόνια	-0.32
		10-20 χρόνια	-0.51
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.81
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	0.17
		10-20 χρόνια	-0.31
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.60
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	-0.48
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.78
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.29
Πρόσθετες Παροχές	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	0.33
		4-10 χρόνια	-0.27
		10-20 χρόνια	0.46
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.42
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	-0.60
		10-20 χρόνια	0.13
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.75
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	0.73
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.15
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.88
Επιβραβεύσεις	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	0.77
		4-10 χρόνια	-0.85
		10-20 χρόνια	0.75
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.15
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	-0.85
		10-20 χρόνια	-0.22
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.61
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	0.84
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.23
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.60
Λειτουργικές Διαδικασίες	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	-0.56
		4-10 χρόνια	-0.17
		10-20 χρόνια	0.17
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.59
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	0.38
		10-20 χρόνια	0.73

	4-10 χρόνια	Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.33
		10-20 χρόνια	0.34
	10-20 χρόνια	Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.42
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.76
Συνάδελφοι	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	-0.96
		4-10 χρόνια	-1.07
		10-20 χρόνια	-1.19
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-1.06
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	-0.11
		10-20 χρόνια	-0.23
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.10
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	-0.12
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.77
	10-20 χρόνια	Περισσότερο από 20 χρόνια	0.13
Φύση της Εργασίας	Λιγότερο από 1 χρόνο	1-4 χρόνια	0.95
		4-10 χρόνια	0.28
		10-20 χρόνια	0.31
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.05
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	-0.67
		10-20 χρόνια	-0.92
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.95
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	-0.25
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.28
	10-20 χρόνια	Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.28
Επικοινωνία	Λιγότερο από 1 χρόνο 3.19 (0.63)	1-4 χρόνια	-0.60
		4-10 χρόνια	-1.10*
		4.29 (0.21)	
		10-20 χρόνια	-0.95*
		4.14 (0.13)	
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-1.34*
		4.53 (0.41)	
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	-0.50
		10-20 χρόνια	-0.35
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.74
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	0.15
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.24
	10-20 χρόνια	Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.39
Συνολική JSS	Λιγότερο από 1 χρόνο 29.88 (0.90)	1-4 χρόνια	0.34
		4-10 χρόνια	0.21
		10-20 χρόνια	-0.60
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-3.60*
		33.48 (0.89)	
	1-4 χρόνια	4-10 χρόνια	-0.11
		10-20 χρόνια	0.27
		Περισσότερο από 20 χρόνια	0.18
	4-10 χρόνια	10-20 χρόνια	-0.13
		Περισσότερο από 20 χρόνια	-0.24
	10-20 χρόνια 30.48 (1.05)	Περισσότερο από 20 χρόνια 33.48 (0.89)	3.00*

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ Για λόγους ευαναγνωσιμότητας του Πίνακα οι μέσοι όροι κάθε κατηγορίας παρουσιάζονται μόνο για τα στατιστικώς σημαντικά αποτελέσματα. Για τους μέσους όρους των μη στατιστικώς σημαντικών αποτελεσμάτων βλέπε Πίνακα 8 του Παραρτήματος.

² JSS: Κλίμακα Δημοσκόπησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey, Spector, 1997).

³ Ο αριθμός των εργαζομένων που συμπεριλήφθησαν σε κάθε υποκατηγορία της εργασιακής εμπειρίας ήταν:
 Λιγότερο από 1 χρόνο: N_A=4
 1-4 χρόνια: N_B=6
 4-10 χρόνια: N_Γ=11
 10-20 χρόνια: N_Δ=14
 Περισσότερα από 20 χρόνια: N_Ε=16

Πίνακας 33

Σύγκριση ανά ζεύγη των μέσων όρων (τυπική απόκλιση σε παρένθεση) της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε διάσταση της ESI¹ για την κατηγορική μεταβλητή φύλο στους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα

Διαστάσεις της ESI	Δημόσιος τομέας		
	Άντρας (N=29)	Γυναίκα (N=22)	t
Συνθήκες Εργασίας	3.44 (0.25)	3.63 (0.17)	-1.40
Μισθός	2.89 (0.33)	2.58 (0.18)	1.65
Προαγωγές	2.70 (0.20)	2.76 (0.59)	-0.16
Φύση της Εργασίας	3.87 (0.24)	4.24 (0.06)	-3.02*
Προϊστάμενος	3.93 (0.18)	4.04 (0.40)	-0.47
Οργανισμός ως Ολότητα	2.82 (0.37)	2.83 (0.34)	-0.03
Συνολική ESI	19.65 (0.55)	20.07 (0.71)	2.31

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ ESI: Κλίμακα Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Koustelios,1991. Koustelios & Bagiatis, 1997).

Πίνακας 34

Σύγκριση ανά ζεύγη των μέσων όρων (τυπική απόκλιση σε παρένθεση) της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε διάσταση της JSS² για την κατηγορική μεταβλητή φύλο στους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα

Διαστάσεις της JSS	Δημόσιος τομέας		
	Άντρας (N=29)	Γυναίκα (N=22)	t
Μισθός	2.92 (0.64)	2.91 (0.48)	0.02
Προαγωγές	2.82 (0.18)	2.75 (0.09)	0.68
Προϊστάμενος	4.19 (0.45)	4.45 (0.39)	-0.89
Πρόσθετες Παροχές	2.52 (0.38)	2.54 (0.32)	-0.07
Επιβραβεύσεις	3.44 (0.43)	3.25 (0.60)	0.53
Λειτουργικές Διαδικασίες	3.23 (0.49)	3.13 (0.45)	0.30
Συνάδελφοι	4.03 (0.58)	4.56 (0.53)	-1.35
Φύση της Εργασίας	4.38 (0.58)	4.53 (0.44)	-0.39
Επικοινωνία	4.01 (0.44)	4.41 (0.13)	-1.731
Συνολική JSS	31.53 (0.77)	32.51 (0.89)	0.27

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ JSS: Κλίμακα Δημοσκοπήσης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey, Spector, 1997).



Πίνακας 35

Σύγκριση ανά ζεύγη των μέσων όρων (τυπική απόκλιση σε παρένθεση) της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε διάσταση της ESI¹ για την κατηγορική μεταβλητή θέση στην ιεραρχία του οργανισμού στους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα

Διαστάσεις της ESI	Δημόσιος τομέας		
	Άτομο που διοικεί και διοικείται (N=30)	Άτομο που μόνο διοικείται (N=21)	t
Συνθήκες Εργασίας	3.55 (0.32)	3.48 (0.13)	0.50
Μισθός	2.80 (0.39)	2.69 (0.16)	0.51
Προαγωγές	2.91 (0.37)	2.46 (0.34)	1.56
Φύση της Εργασίας	3.98 (0.13)	4.10 (0.13)	-1.28
Προϊστάμενος	3.88 (0.15)	4.11 (0.40)	-1.04
Οργανισμός ως Ολότητα	2.86 (0.34)	2.78 (0.40)	0.31
Συνολική ESI	19.98 (0.56)	19.61 (0.70)	0.56

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ ESI: Κλίμακα Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Koustelios,1991. Koustelios & Bagiatis, 1997).

Πίνακας 36

Σύγκριση ανά ζεύγη των μέσων όρων (τυπική απόκλιση σε παρένθεση) της επαγγελματικής ικανοποίησης σε κάθε διάσταση της JSS¹ για την κατηγορική μεταβλητή θέση στην ιεραρχία του οργανισμού στους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα

Διαστάσεις της JSS	Δημόσιος τομέας		
	Άτομο που διοικεί και διοικείται (N=30)	Άτομο που μόνο διοικείται (N=21)	t
Μισθός	2.94 (0.60)	2.87 (0.45)	0.18
Προαγωγές	3.17 (0.24)	2.25 (0.38)	4.10*
Προϊστάμενος	4.11 (0.36)	4.59 (0.40)	-1.79
Πρόσθετες Παροχές	2.64 (0.08)	2.36 (0.35)	1.57
Επιβραβεύσεις	3.56 (0.35)	3.07 (0.63)	1.35
Λειτουργικές Διαδικασίες	3.28 (0.31)	3.04 (0.57)	0.77
Συνάδελφοι	4.02 (0.52)	4.60 (0.54)	-1.54
Φύση της Εργασίας	4.42 (0.31)	4.48 (0.59)	-0.18
Επικοινωνία	4.38 (0.28)	3.90 (0.24)	2.58*
Συνολική JSS	32.50 (0.70)	31.15 (0.99)	0.54

*Μέση διαφορά σημαντική σε επίπεδο 0.05.

¹ JSS: Κλίμακα Δημοσκόπησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey, Spector, 1997).



ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Τηλ. 210 - 92 01 001

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΠΙΣΤΡΟΦΗΣ

01 ΙΟΥΛ. 2013

16 ΙΟΥΛ. 2013

4 ΙΟΥΝ. 2015

