



**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Δημόσια Διοίκηση**  
τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων  
Διεθνές Πανεπιστήμιο Ελλάδος, Σέρρες

## **Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία**

**ΘΕΜΑ:**

Η Μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης και της οργανωσιακής δέσμευσης των νοσηλευτών/τριών στο Γενικό Νοσοκομείο Σερρών.

**ΦΙΛΙΠΠΙΔΟΥ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ**

**Επιβλέπων:**

**Δρ. Πασχαλούδης Δημήτριος**

**Σέρρες, 2023**

## Περίληψη

Ο σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης και της οργανωσιακής δέσμευσης των εργαζομένων νοσηλευτών/τριών του Γενικού Νοσοκομείου Σερρών. Παράλληλα, θα μελετηθεί η μεταξύ τους συσχέτιση, καθώς και ο τρόπος επίδρασης των δημογραφικών στοιχείων αυτές. Έτσι, πραγματοποιείται πρωτογενής έρευνα, προκειμένου να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα και να πληρωθούν οι ερευνητικοί στόχοι, μέσω ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου, το οποίο απεστάλη σε όλους τους εργαζόμενους του νοσηλευτικού τμήματος του εν λόγω Νοσοκομείου και έπειτα, με τη βοήθεια του στατιστικού πακέτου επεξεργασίας SPSS, αναλύθηκαν τα αποτελέσματα της έρευνας. Από τα αποτελέσματα, η συνολική εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών/τριών του δείγματος σχετίζεται με την επιμέρους εργασιακή ικανοποίηση και την οργανωσιακή δέσμευση και ερμηνεύεται σε μεγάλο και στατιστικά σημαντικό βαθμό από αυτές. Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά δεν έχουν ιδιαίτερη επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση, με εξαίρεση αποτελεί το φύλο, όπου οι άνδρες νοσηλευτές συγκέντρωσαν μεγαλύτερο μέσο όρο ικανοποίησης σε σύγκριση με τις γυναίκες. Τέλος, το φύλο δεν επηρεάζει καθόλου την οργανωσιακή δέσμευση, οι νοσηλευτές/τριες που εργάζονται στο Νοσοκομείο 1 έως 5 έτη, παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη οργανωσιακή δέσμευση, οι συμβασιούχοι νοσηλευτές/τριες που εργάζονται στο Νοσοκομείο, παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη οργανωσιακή δέσμευση και την μικρότερη οργανωσιακή δέσμευση παρουσιάζουν οι πιο χαμηλόμισθοι νοσηλευτές/τριες.

## **Abstract**

The purpose of this study is to investigate the level of job satisfaction and organizational commitment of the working nurses of Serres General Hospital. At the same time, the correlation between them will be studied, as well as the mode of influence of these demographic elements. Thus, primary research is carried out, in order to answer the research questions and meet the research objectives, through an electronic questionnaire, which was sent to all the employees of the nursing department of the said Hospital and then, with the help of the SPSS statistical processing package, they were analyzed the results of the survey. From the results, the overall job satisfaction of the nurses in the sample is related to individual job satisfaction and organizational commitment and is interpreted to a large and statistically significant degree by them. Demographic characteristics do not have a particular effect on job satisfaction, with the exception of gender, where male nurses gathered a higher average satisfaction compared to females. Finally, gender does not affect organizational commitment at all, nurses who have been working at the Hospital for 1 to 5 years show the greatest organizational commitment, contracted nurses who work at the Hospital show the greatest organizational commitment and the least organizational commitment presented by the lowest paid nurses.

## Περιεχόμενα

Εισαγωγή .....	7
1. Η εργασιακή Ικανοποίηση (Job Satisfaction)	
1.1 Εννοιολογική προσέγγιση της εργασιακής ικανοποίησης.....	9
1.2 Παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης .....	11
1.3 Εργαλεία μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης .....	13
1.4 Η εργασιακή ικανοποίηση σε δημοσίους υπαλλήλους.....	15
2. Η Οργανωσιακή Δέσμευση (Organizational Commitment)	
2.1 Εννοιολογική προσέγγιση της οργανωσιακής δέσμευσης.....	18
2.2 Παράγοντες της οργανωσιακής δέσμευσης .....	20
2.3 Εργαλεία μέτρησης της οργανωσιακής δέσμευσης .....	21
2.4 Οι εργαζόμενοι και η οργανωσιακή δέσμευση .....	22
3. Σχέση οργανωσιακής δέσμευσης και εργασιακής ικανοποίησης (Βιβλιογραφική επισκόπηση).....	24
4. Μεθοδολογία έρευνας	
4.1 Ερευνητικό εργαλείο.....	30
4.2 Πιλοτική ερευνητική διαδικασία .....	31
4.3 Ερευνητικό δείγμα .....	32
4.4 Στατιστική Ανάλυση .....	32
4.5 Ερευνητικοί περιορισμοί .....	33
4.6 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα .....	34
5. Αποτελέσματα Έρευνας	
5.1 Το προφίλ των ερωτηθέντων .....	35
5.2 Ο Δείκτης Cronbach's Alpha.....	39
5.3 Αποτελέσματα πολλαπλής παλινδρόμησης .....	44

5.4 Επίδραση δημογραφικών χαρακτηριστικών στην επιμέρους εργασιακή ικανοποίηση .....	47
5.5 Επίδραση δημογραφικών χαρακτηριστικών στην οργανωσιακή δέσμευση.....	50
6.Συμπεράσματα .....	53
Βιβλιογραφικές Αναφορές.....	56
Παράρτημα.....	61

## Γραφήματα

Γράφημα 1: Φύλο δείγματος.....	35
Γράφημα 2: Ηλικία δείγματος .....	36
Γράφημα 3: Οικογενειακή κατάσταση δείγματος .....	36
Γράφημα 4: Επίπεδο εκπαίδευσης δείγματος .....	37
Γράφημα 5: Υπαλληλική σχέση δείγματος.....	37

## Πίνακες

Πίνακας 1: Διάστημα εργασίας στο Γ.Ν. Σερρών .....	38
Πίνακας 2: Μηνιαίες αποδοχές.....	38
Πίνακας 3: Δείκτης Cronbach's Alpha Επιμέρους Εργασιακή Ικανοποίηση.....	39
Πίνακας 4: Γραμμική συσχέτιση υπο-μεταβλητών της επιμέρους εργασιακής ικανοποίησης.....	40
Πίνακας 5: Δείκτης Cronbach's Alpha Συνολική Εργασιακή Ικανοποίηση .....	42
Πίνακας 6: Γραμμική συσχέτιση υπο-μεταβλητών της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης.....	42
Πίνακας 7: Δείκτης Cronbach's Alpha Οργανωσιακή Δέσμευση.....	42
Πίνακας 8: Γραμμική συσχέτιση υπο-μεταβλητών της οργανωσιακής δέσμευσης .....	43
Πίνακας 9: Model Summary .....	45
Πίνακας 10: ANOVA .....	46
Πίνακας 11: Coefficients .....	47

## Εισαγωγή

Στους κυριότερους παράγοντες που συντελούν στην ομαλή και αποτελεσματική λειτουργία ενός οργανισμού, στην εποχή της παγκοσμιοποίησης, του ανταγωνισμού, της τεχνολογικής ανάπτυξης και της μεταβολής των εργασιακών συνθηκών, περιλαμβάνονται οι έννοιες της εργασιακής ικανοποίησης (Job Satisfaction) και της οργανωσιακής δέσμευσης (Organizational Commitment).

Στην διαθέσιμη βιβλιογραφία, έχουν δημοσιευθεί, μέχρι σήμερα, πολλές μελέτες και επιστημονικά άρθρα, τόσο για την εργασιακή ικανοποίηση, όσο και για την οργανωσιακή δέσμευση. Εντούτοις, είναι περιορισμένη η στοχευμένη και ομαδοποιημένη (ανά φορείς) διερεύνηση των δύο αυτών μεταβλητών σε Οργανισμούς της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης, προκειμένου να καταστεί δυνατή η εξαγωγή κοινών και χρήσιμων συμπερασμάτων, που θα βοηθήσουν στην προώθηση πολιτικών και δράσεων, ανά τομείς, για την ορθολογικότερη και αποτελεσματικότερη αξιοποίηση των ανθρωπίνων πόρων.

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η διερεύνηση του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης και της οργανωσιακής δέσμευσης των νοσηλευτών/τριών του Γενικού Νοσοκομείου Σερρών. Παράλληλα, θα μελετηθεί η μεταξύ τους συσχέτιση, καθώς και η ύπαρξη και ο βαθμός επίδρασης των δημογραφικών στοιχείων σε αυτές.

Τα ερευνητικά ερωτήματα, που τέθηκαν και θα διερευνηθούν, είναι :

- Η μέτρηση βαθμού εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων του δείγματος.
- Η μέτρηση βαθμού οργανωσιακής δέσμευσης των εργαζομένων του δείγματος.
- Η διερεύνηση σχέσης μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και οργανωσιακής δέσμευσης του δείγματος.
- Η διερεύνηση επίδρασης δημογραφικών στοιχείων (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, επίπεδο εκπαίδευσης, έτη προϋπηρεσίας, αποδοχές) στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων του δείγματος.

- Η διερεύνηση επίδρασης δημογραφικών στοιχείων (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, επίπεδο εκπαίδευσης, έτη προϋπηρεσίας, αποδοχές) στην οργανωσιακή δέσμευση των εργαζομένων του δείγματος.

Όσον αφορά τη δομή της εργασίας, αυτή περιλαμβάνει έξι κεφάλαια:

Στο πρώτο κεφάλαιο αποδίδεται βιβλιογραφικά η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης, οι παράγοντες που την επηρεάζουν και τα εργαλεία με τα οποία αυτή μετράται.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αποδίδεται βιβλιογραφικά η έννοια της οργανωσιακής δέσμευσης, οι παράγοντες που την επηρεάζουν και τα εργαλεία με τα οποία αυτή μετράται.

Στο τρίτο κεφάλαιο παρατίθενται προγενέστερες έρευνες που μετρούν την εργασιακή ικανοποίηση, την οργανωσιακή δέσμευση, αλλά και έρευνες που συσχετίζουν με κάποιο τρόπο τις δύο αυτές μεταβλητές. Οι εν λόγω έρευνες θα αποτελέσουν υλικό για την σύγκριση των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας.

Στο τέταρτο κεφάλαιο αναλύεται η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα, το ερευνητικό εργαλείο και το τελικό δείγμα. Στο κεφάλαιο αυτό παρατίθενται και οι περιορισμοί της παρούσας έρευνας, αλλά και οι προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

Στο πέμπτο κεφάλαιο αποτυπώνονται τα αποτελέσματα της έρευνας, με τις μεθόδους της περιγραφικής και επαγωγικής στατιστικής, μέσα από την ανάλυση των ευρημάτων που συλλέχθηκαν μέσω του ερευνητικού εργαλείου.

Τέλος, στο έκτο κεφάλαιο γίνεται συζήτηση των αποτελεσμάτων, ενώ στη συνέχεια καταγράφονται τα συμπεράσματα, με παράλληλη σύγκριση, όπου αυτό κατέστη δυνατό, με συμπεράσματα προγενέστερων ερευνών.



# 1. Η εργασιακή Ικανοποίηση (Job Satisfaction)

## 1.1 Εννοιολογική προσέγγιση της εργασιακής ικανοποίησης.

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι ένα δημοφιλές θέμα τόσο στον τομέα της βιομηχανικής ψυχολογίας και της οργανωσιακής συμπεριφοράς όσο και στην διοίκηση ανθρώπινων πόρων γιατί από αυτήν αντλούν οφέλη όχι μόνον οι εργαζόμενοι αλλά και οι ίδιοι οργανισμοί.

Από τους πρώτους ορισμούς που δόθηκαν για την εργασιακή ικανοποίηση είναι αυτός του (Hoprock , 1935) ο οποίος περιγράφει την εργασιακή ικανοποίηση ως έναν συνδυασμό από ψυχολογικές, σωματικές και περιβαλλοντικές συνθήκες που προκαλούν τον εργαζόμενο να παραδεχτεί με ειλικρίνεια ότι είναι ικανοποιημένος και χαρούμενος από την εργασία του (Ros Intan Safinas, Munir, Ramlee Abdul & Rahman, 2016).

Άλλος ορισμός που δόθηκε για την εργασιακή ικανοποίηση και είναι ιδιαίτερα διαδεδομένος είναι αυτός του Locke (1976) σύμφωνα με τον οποίο: «η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια θετική συναισθηματική απόκριση προς την συγκεκριμένη εργασία που πηγάζει από την εκτίμηση ότι αυτήν η εργασία παρέχει πλήρωση ή επιτρέπει την πλήρωση των εργασιακών αξιών του ατόμου » (Καντάς, 2003). Ο εργαζόμενος δηλαδή εκτιμά κατά πόσο η εργασία του καλύπτει τις βασικές αλλά και τις ανωτέρου επιπέδου αξίες και ανάγκες του.

Ο Spector (1997) περιέγραψε την εργασιακή ικανοποίηση ως τον βαθμό στο οποίο αρέσει ή δεν αρέσει σε κάποιον η δουλειά του, ενώ κατά τον Vroom (1967) η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένα σύνολο από συναισθήματα που κατέχουν οι εργαζόμενοι για τον ρόλο που εκτελούν στον χώρο της εργασίας τους.

Η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να θεωρηθεί σαν ένα καθολικό συναίσθημα σε σχέση με την εργασία ή σαν τον συγκεκριασμό στάσεων που προκύπτουν από διάφορες πλευρές της εργασίας (Spector, 1997). Δεν αποτελεί λοιπόν μια απλή

έννοια, αλλά συνίσταται από πολλά επιμέρους στοιχεία. Ένας διαχωρισμός που γίνεται είναι ανάμεσα στην εσωγενή και την εξωγενή ικανοποίηση (Warr, 1987). Η εσωγενής ικανοποίηση έχει σχέση με το περιεχόμενο της εργασίας δηλαδή αναφέρεται σε όψεις της εργασίας όπως ελευθερία επιλογών ως προς τον τρόπο επιτέλεσης του έργου, ο βαθμός υπευθυνότητας, η ποικιλία και η χρήση δεξιοτήτων κλπ ενώ η εξωγενής έχει σχέση με το περιέχον πλαίσιο μέσα στο οποίο διεξάγεται η εργασία όπως οι συνθήκες εργασίας, τα ωράρια, οι αμοιβές κλπ. (Καντάς, 2003).

Σύμφωνα με το μοντέλο των χαρακτηριστικών εργασίας (Hackman & Oldham, 1980), η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένα εργασιακό αποτέλεσμα που επηρεάζεται από πέντε βασικά χαρακτηριστικά της εργασίας:

- 1) η ποικιλία της εργασίας δηλ. η εναλλαγή δεξιοτήτων που χρειάζεται ο εργαζόμενος για να εκτελέσει τη δουλειά του,
- 2) η ταυτότητα του έργου δηλ. από πού ξεκινάει και που τελειώνει η εργασία ή ένα ξεχωριστό μέρος αυτής,
- 3) η σπουδαιότητα του έργου δηλ. ο βαθμός της σημαντικότητας του έργου στους άλλους,
- 4) η αυτονομία που έχει ο εργαζόμενος για να ολοκληρώσει τη δουλειά του και
- 5) η ανατροφοδότηση που παίρνει ο εργαζόμενος για την αποτελεσματικότητα της εκτέλεσης του έργου.

Πολλές εμπειρικές και θεωρητικές έρευνες έχουν δείξει ότι τα χαρακτηριστικά της εργασίας επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Στη μελέτη των Loher et al. (1985) διερευνήθηκε η συσχέτιση μεταξύ των εργασιακών χαρακτηριστικών και της εργασιακής ικανοποίησης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ανάμεσα στα πέντε βασικά χαρακτηριστικά η αυτονομία είχε την μεγαλύτερη επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση, ακολουθούσαν η ποικιλία της εργασίας και η ανατροφοδότηση και έπειτα η σπουδαιότητα και η ταυτότητα της εργασίας (Su- Fen & Hsiao- Lan, 2005).

Άλλωστε, η εργασιακή ικανοποίηση έχει μελετηθεί, άλλοτε ως εξαρτημένη και άλλοτε ως ανεξάρτητη τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Στο επόμενο υποκεφάλαιο παρατίθενται οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση καθώς και όσους επηρεάζει η εργασιακή ικανοποίηση.

## 1.2 Παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης

Μέσα από τη διαχρονική, θεωρητική και ερευνητική, διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης, αναδείχθηκαν όλοι εκείνοι οι παράγοντες, που την επηρεάζουν, την συνδιαμορφώνουν και εν τέλει την καθορίζουν, κατατάσσονται, δε, σε ατομικούς, κοινωνικούς, πολιτισμικούς, οργανωσιακούς και περιβαλλοντικούς (Mullins, 1996).

Στους ατομικούς παράγοντες περιλαμβάνονται η προσωπικότητα, η εκπαίδευση, η ηλικία, η νοημοσύνη, η οικογενειακή κατάσταση και οι ικανότητες. Στους κοινωνικούς παράγοντες περιλαμβάνονται οι ενδοϋπηρεσιακές σχέσεις, η συνεργασία, η ομαδικότητα, και οι ευκαιρίες για αλληλεπίδραση/ανατροφοδότηση, ενώ οι πολιτισμικοί παράγοντες απεικονίζονται από τις αξίες, τις στάσεις και τις πεποιθήσεις. Επίσης, οι οργανωσιακοί παράγοντες αναφέρονται στις συνθήκες εργασίας, αλλά και ειδικότερα στη φύση της εργασίας, στο σύστημα διοίκησης, την τεχνολογία, την εποπτεία και το μοντέλο της ηγεσίας, ενώ οι περιβαλλοντικοί παράγοντες περιλαμβάνουν τις οικονομικές, κοινωνικές, και κυβερνητικές επιρροές (Κρικοπούλου, 2018).

Κατά μία ειδικότερη θεώρηση, οι εργασιακοί παράγοντες, που επηρεάζουν την ικανοποίηση, είναι, σύμφωνα με τους Hackman & Oldham, οι εξής: Η ποικιλία δεξιοτήτων, η ταυτότητα των καθηκόντων και ο βαθμός στον οποίο ένα άτομο ολοκληρώνει το προϊόν ως σύνολο ή ένα μεγάλο κομμάτι παρά ένα μικρό μέρος του συνόλου, η σημασία και η ανεξαρτησία που έχει ο εργαζόμενος κατά την εκπλήρωση των εργασιακών του καθηκόντων, ο τρόπος με τον οποίο η ίδια η εργασία παρέχει την ανατροφοδότηση για την εκπλήρωση των εργασιακών καθηκόντων.

Είναι ιδιαίτερα σημαντική η συμβολή όλων των επιμέρους παραγόντων στη διαμόρφωση της εργασιακής ικανοποίησης, νοούμενου ως συνολικού μεγέθους, ωστόσο, αποτελεί, ίσως, τον σπουδαιότερο, αυτός της προσωπικότητας, όπως έχει διαμορφωθεί, μέσα από την αλληλεπίδραση με τους υπόλοιπους και σε συνάρτηση, πάντοτε, με την ηλικία του εργαζομένου. Έχει διαπιστωθεί, λοιπόν, ότι υπάρχουν

πέντε τύποι ατόμων, τα οποία εκδηλώνουν διαφορετική συμπεριφορά, όσον αφορά την εργασιακή ικανοποίηση, όπως παραθέτει η Μαλαμόρη (2013).

α) Ο νευρωτικός, ο οποίος έχει γενικά αρνητικό χαρακτήρα και λόγω αυτού του χαρακτήρα είναι δυνατόν να εμπλακεί σε δυσάρεστες καταστάσεις και να βιώσει αρνητικές εμπειρίες στον εργασιακό χώρο και ως εκ τούτου εμφανίζει μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση,

β) Ο εξωστρεφής, ο οποίος έχει την προδιάθεση να βιώνει θετικά συναισθήματα, έχει περισσότερους φίλους και κοινωνικές συναναστροφές και κατά συνέπεια είναι πιθανότερο να βιώσει εργασιακή ικανοποίηση,

γ) Ο «ανοικτός» σε εμπειρίες, ο οποίος έχει την προδιάθεση να αισθάνεται το καλό και το κακό, ωστόσο, αυτή η συμπεριφορά – στάση του δεν σχετίζεται σημαντικά με την εργασιακή ικανοποίηση,

δ) Ο δείκτης, ο οποίος έχει μεγαλύτερη υποκίνηση να επιτύχει διαπροσωπική οικειότητα και οδηγεί έτσι σε μεγαλύτερα επίπεδα ευημερίας, ωστόσο, η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται μεν θετικά, αλλά σε μικρό βαθμό και

ε) Ο «ευσυνείδητος», η ευσυνειδησία του οποίου, σχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση, γιατί αντιπροσωπεύει γενικότερα μία τάση συμμετοχής – ανάμιξης στην εργασία και αυτή η συμπεριφορά οδηγεί σε μεγαλύτερη πιθανότητα ο ευσυνείδητος να έχει ικανοποιητικές ανταμοιβές, όπως μισθός, προαγωγή, σεβασμός, αυτοεκπλήρωση, αναγνώριση κλπ.

Από τα παραπάνω, καθίσταται εμφανές ότι η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί μία πολύπλοκη μεταβλητή, που είναι δυνατόν να απεικονιστεί και να μελετηθεί, τόσο ως αποτέλεσμα, όσο και ως αίτιο και συνδέεται με αρκετούς μεμονωμένους και αλληλοεξαρτώμενους παράγοντες, ενδοϋπηρεσιακούς και μη, που αφορούν τόσο τον εργαζόμενο, ατομικά, όσο και ως μέλος ενός ευρύτερου κοινωνικού – πολιτισμικού – περιβαλλοντικού – οικονομικού γίνεσθαι.

### 1.3 Εργαλεία μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης

Η μακρόχρονη, πλέον, ενασχόληση των ερευνητών με το αντικείμενο της εργασιακής ικανοποίησης, είχε ως αποτέλεσμα την δημιουργία και ανάπτυξη σχετικών ερευνητικών εργαλείων μέτρησης, που καθιστούν δυνατή την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων.

Οι πιο διαδεδομένοι τρόποι μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης είναι η συνέντευξη και το ερωτηματολόγιο. Όπως παρατηρείται από τον Spector, από τη συνέντευξη είναι δυνατόν να παρασχεθεί πιο λεπτομερής και εκτενής πληροφόρηση, ωστόσο, με μεγαλύτερο κόστος και σε περισσότερο χρόνο. Αντίθετα, το ερωτηματολόγιο απαιτεί ελάχιστο χρόνο για τη συμπλήρωσή του, χαμηλότερο κόστος και παρέχει τη δυνατότητα για εξαγωγή ποσοτικοποιημένων αποτελεσμάτων και ως εκ τούτου αποτελεί το πλέον ενδεδειγμένο και περισσότερο χρησιμοποιούμενο εργαλείο μέτρησης (Παλπάνα, 2018).

Βασικά πλεονεκτήματα των ερωτηματολογίων μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης είναι ότι καλύπτουν τις κύριες διαστάσεις αυτής της μεταβλητής, με υψηλά ποσοστά αξιοπιστίας και παράλληλα, εξοικονόμηση χρόνου και πόρων, ενώ στα μειονεκτήματά τους, συγκαταλέγεται η αδυναμία μέτρησης επιμέρους διαστάσεων της εργασιακής ικανοποίησης σε ιδιαίτερους οργανισμούς, καθώς οι κυριότερες διαστάσεις αυτής συναντώνται στους περισσότερους οργανισμούς (Spector, 1997).

Μέσα από την χρησιμοποίηση αυτών των εργαλείων μέτρησης, «η ικανοποίηση από την εργασία, ως κριτήριο, απεικονίζει τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι βλέπουν συγκεκριμένες πτυχές της δουλειάς τους ή της δουλειάς τους στο σύνολό τους και εκτιμώντας ότι το κριτήριο αυτό επικεντρώνεται στη βελτίωση της ευημερίας και στην ενίσχυση της προσωπικής εκπλήρωσης των εργαζομένων» (Kartesiou, 2018).

Από τα πιο γνωστά, αξιόπιστα και έγκυρα, ερωτηματολόγια μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης είναι :

Το JDI (Job Descriptive Index) των Smith, Kendal & Hulin (1969), το οποίο αξιολογεί πέντε διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης: την εργασία, τις σχέσεις με τον προϊστάμενο, το μισθό, τις σχέσεις με τους συναδέλφους και τις δυνατότητες προαγωγής. Περιλαμβάνει 72 ερωτήσεις, κάθε μία από τις οποίες αποτελεί μία μικρή περιγραφική της εργασίας φράση (Spector, 1997).

Το JDS (Job Diagnostic Survey) των Hackman & Oldham (1975) είναι ένα εργαλείο που δημιουργήθηκε με στόχο να μελετά τις επιπτώσεις των εργασιακών χαρακτηριστικών στους ανθρώπους. Περιέχει μεταξύ άλλων πέντε διαστάσεις για τη μέτρηση της σημασίας της εργασίας και αυτές είναι οι ακόλουθες: ποικιλία δεξιοτήτων, ταυτότητα έργου, σπουδαιότητα έργου, αυτονομία, ανατροφοδότηση, ενώ αποτελείται από 23 στο σύνολο ερωτήσεις.

Το JSS (Job Satisfaction Survey) που δημιουργήθηκε από τον Spector το 1985 και αποτελεί ένα ακόμη εργαλείο μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης, το οποίο και δημοσιεύθηκε στο επιστημονικό περιοδικό American Journal of Community Psychology την ίδια χρονιά. Το ερωτηματολόγιο αυτό δημιουργήθηκε για να καλύψει την ανάγκη για ένα εργαλείο που θα απευθύνεται στις υπηρεσίες που εξυπηρετούν τον άνθρωπο, σε δημόσιους φορείς και σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς. Αποτελείται από 36 ερωτήσεις και εξετάζει εννέα διαφορετικές διαστάσεις οι οποίες είναι: ο μισθός, η προαγωγή, οι σχέσεις με προϊστάμενο, τα προνόμια, η αναγνώριση – επίτευξη, η λειτουργία του οργανισμού, οι σχέσεις με συναδέλφους, η φύση της εργασίας και η επικοινωνία.

Το MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire) των Weiss, Dawis, England & Lofquist, (1967), το οποίο ζητά από τους ερωτώμενους να απαντήσουν σε 100 ερωτήσεις (στην εκτεταμένη εκδοχή του) ή σε 20 (στη σύντομη εκδοχή του) . Μετρά την ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια λαμβάνοντας υπόψη είκοσι διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης.

## 1.4 Η εργασιακή ικανοποίηση σε δημοσίους υπαλλήλους

Στην προσπάθεια ανασκόπησης της βιβλιογραφίας σχετικά με το αντικείμενο της εργασιακής ικανοποίησης, διαπιστώνεται ότι υπάρχει πληθώρα ερευνών, στον ιδιωτικό τομέα, που πραγματεύονται το μέγεθος της ως άνω μεταβλητής, καθώς και την αλληλεπίδραση διαφόρων παραγόντων [όπως το εργασιακό περιβάλλον, το φύλο, η ηλικία, ο μισθός, ο σεβασμός, η εργασιακή ασφάλεια] επί αυτής, με ποικίλα, ενίοτε, δε και αλληλοσυγκρουόμενα, αποτελέσματα, γεγονός, που έχει, πιθανόν και συγκυριακό χαρακτήρα, οφειλόμενο στον τόπο, το χρόνο και την οικονομική κατάσταση.

Σε αντίθεση με τον ιδιωτικό τομέα, αντίστοιχες έρευνες στον δημόσιο τομέα είναι αρκετά περιορισμένες, αν και παρουσιάζεται αυξητική τάση τα τελευταία χρόνια. Ενδεικτικά, άξια αναφοράς είναι η έρευνα που διεξήχθη, το 2001, από το Υπουργείο Εσωτερικών της Ολλανδίας, σε δείγμα 14.212 δημοσίων υπαλλήλων, με σκοπό την εξαγωγή συμπερασμάτων, ως προς την αντίληψη αυτών, επί του θέματος της εργασιακής ικανοποίησης, μέσα από την εξέταση πέντε μεταβλητών (δημογραφικά χαρακτηριστικά, χαρακτηριστικά εργασίας, χαρακτηριστικά οργάνωσης της δημόσιας υπηρεσίας, χαρακτηριστικά διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων & συνολικής εργασιακής ικανοποίησης). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι είναι μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι από την εργασία τους, ενώ μεγαλύτερη επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση φαίνεται να έχει η φύση της εργασίας τους, όπως παρατηρείται από την Μπατίου (2009).

Σε μία παρεμφερή έρευνα, που διενεργήθηκε στις ΗΠΑ, το 2003, σε 267 εργαζόμενους σε δημόσιους φορείς της Νέας Υόρκης, με σκοπό τη διερεύνηση της επίδρασης του εργασιακού περιβάλλοντος στην εργασιακή ικανοποίηση, μέσα από την μελέτη επτά μεταβλητών (αντιφατικοί οργανωτικοί στόχοι, καθορισμένοι οργανωτικοί στόχοι, διαδικαστικοί περιορισμοί, εργασιακή ρουτίνα, καθορισμένα εργασιακά καθήκοντα, ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού & μηχανισμοί ανατροφοδότησης), όπως σημειώνεται από την Μαλαμόρη (2013), διαπιστώθηκε ότι οι Αμερικάνοι δημόσιοι υπάλληλοι είναι αρκετά ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Επιπλέον, ότι τα δημογραφικά χαρακτηριστικά δεν έχουν ιδιαίτερη επίδραση

στην εργασιακή ικανοποίηση, κάτι που ισχύει, ωστόσο, για την εργασιακή ρουτίνα, τα καθορισμένα εργασιακά καθήκοντα και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.

Σε μία πιο πρόσφατη, το 2013, έρευνα στην Τουρκία, διαπιστώθηκε από τον Candan ότι οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση είναι οι συνθήκες και η ασφάλεια εργασίας, οι αμοιβές, οι συνεργάτες, οι επόπτες, η εξέλιξη της σταδιοδρομίας, η προαγωγή και η αναγνώριση της εργασίας (Παλπάνα, 2018).

Όσον αφορά στον ελλαδικό χώρο, σε έρευνα, που πραγματοποιήθηκε από το ΙΚΑ, το 2002, σε δείγμα 1990 υπαλλήλων, σχετικά με την εκτίμηση της ποιότητας ζωής των διοικητικών υπαλλήλων, προέκυψε ότι η ικανοποίηση από την εργασία επιδρά θετικά στην απόδοση και επηρεάζεται από την αναγνώριση της δυνατότητας αξιοκρατικής εξέλιξης (Μαλαμόρη, 2013).

Σε μία άλλη έρευνα, του Koustelios et al. (2001), σε 40 σχολεία του νομού Θεσσαλονίκης, σε δείγμα 354 εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, διερευνήθηκε ο βαθμός επηρεασμού της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά. Από τα αποτελέσματα προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι η φύση της εργασίας και οι διαπροσωπικές σχέσεις συνεργασίας με τους προϊστάμενους αποτελούν πηγή μεγαλύτερης ικανοποίησης, ενώ ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι από την αμοιβή τους και δυσαρεστημένοι για τις περιορισμένες δυνατότητες προσωπικής ανέλιξης (Αντωνόπουλος, 2017).

Επίσης, από έρευνα που διενεργήθηκε το 2015 από την Κασκαμπά, σε δημοσίους υπαλλήλους του Πανεπιστημίου Αιγαίου, σε δείγμα 121 εργαζομένων, με σκοπό τη διερεύνηση της επίδρασης των δημογραφικών χαρακτηριστικών, προέκυψε ότι η συνολική εργασιακή τους ικανοποίηση κυμαίνεται σε επίπεδα άνω του μετρίου.

Τέλος, σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τον Κόρακα (2018), σε δείγμα 130 υπαλλήλων της Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αττικής, με σκοπό την ανάλυση των Πρακτικών Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων και τη διερεύνηση αυτών, ως προς την επίδραση τους στην επαγγελματική σταδιοδρομία των εργαζομένων (η γενιά X, με



ημερομηνία γέννησης από 1965-1979 και η γενιά Y, με ημερομηνία γέννησης από 1980-2000), μέσα από την μελέτη των μεταβλητών, σχετικά με:

- 1) την ικανοποίηση από την υφιστάμενη θέση εργασίας,
- 2) την υφιστάμενη εκπαίδευση,
- 3) την συμβουλευτική υποστήριξη και
- 4) την καθοδήγηση, στα πλαίσια της επόμενης μεταβλητής,
- 5) την επαγγελματική σταδιοδρομία και ιδίως την πρόθεση των εργαζομένων για καριέρα, παρατηρήθηκε ότι η γενιά X είναι πιο ικανοποιημένη από την τοποθέτησή της στη θέση που εργάζεται σε σύγκριση με τη γενιά Y, αφού όλοι οι βαθμοί ανέρχονται πάνω από το μέσο όρο της κλίμακας. Αντίθετα, η γενιά Y κρατά μία ουδέτερη στάση αναφορικά με το αν είναι ικανοποιημένη από την υφιστάμενη θέση απασχόλησης, δεδομένου ότι ο συνολικός βαθμός ικανοποίησης κυμαίνεται στο μέσο όρο της κλίμακας των απαντήσεων.

## 2. Η Οργανωσιακή Δέσμευση (Organizational Commitment)

### 2.1 Εννοιολογική προσέγγιση της οργανωσιακής δέσμευσης

Μέσα στα πλαίσια των διαρκώς μεταβαλλόμενων εργασιακών συνθηκών, που εδράζονται στην αλληλεπίδραση οικονομικών, πολιτικών, κοινωνικών, περιβαλλοντικών παραγόντων, μία έννοια, που αποκτά ολοένα και περισσότερο μεγαλύτερη σημασία, πρωτίστως, για την βιωσιμότητα - διατήρηση, αλλά και την ανάπτυξη των οργανισμών/επιχειρήσεων, είναι αυτή της οργανωσιακής δέσμευσης (organizational commitment).

Γι' αυτό και έχει μελετηθεί εκτεταμένα και εξακολουθεί να παραμένει ένα από τα πλέον ενδιαφέροντα θέματα στον ευρύτερο τομέα της διοίκησης, της εργασιακής συμπεριφοράς και της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (Cohen, 2007). Ο όρος δέσμευση συνδέεται με την ταύτιση που αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι με τον φορέα (οργανισμό ή επιχείρηση) στον οποίο απασχολούνται, ως σύμπτωση των στόχων αυτού με τους δικούς τους (Miller, 2003), συνεπώς αφορά την ταύτιση του εργαζομένου με τους σκοπούς ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης, την αποδοχή των στόχων και το δέσιμο με τον οργανισμό.

Επίσης, σύμφωνα με την Rousseau (1989), είναι ένα σύμφωνο που λαμβάνει χώρα μεταξύ του εργαζόμενου και του οργανισμού, με όρους που περιλαμβάνουν δικαιώματα και υποχρεώσεις, καθώς και χρηματικές συναλλαγές και που συνδέει τον εργαζόμενο με την επιχείρηση, ως ένα είδος ψυχολογικού συμβολαίου.

Σε μια πιο σύνθετη θεώρηση και ανάλυση, οι Meyer και Allen (1991) τριχοτόμησαν την έννοια της οργανωσιακής δέσμευσης, στην προσπάθεια αναζήτησης των κινήτρων και των αιτίων, που οδηγούν τον εργαζόμενο να παραμένει πιστός στον οργανισμό στον οποίο εργάζεται.

Μία πρώτη διάσταση της ανωτέρω έννοιας, είναι αυτή της συναισθηματικής δέσμευσης (affective organizational commitment), η οποία αναφέρεται στην υιοθέτηση από μέρους του εργαζομένου και την ταύτισή του με τις αξίες και τους στόχους του οργανισμού, συνοδευόμενη από τη θέληση και την προσπάθειά του να δίνει τον καλύτερο εαυτό του, καταβάλλοντας τη μέγιστη δυνατή προσπάθεια, προς την επίτευξη των στόχων του οργανισμού. Αυτό, συνεπάγεται ότι ο εργαζόμενος θα παραμείνει στην επιχείρηση επειδή το θέλει (Allen & Meyer, 1991).

Ως δεύτερη διάσταση της οργανωσιακής δέσμευσης ορίζεται κατά τους Meyer και Allen (1991), η δέσμευση συνέχειας (continuance commitment), ήτοι το δέσιμο των εργαζομένων με τον οργανισμό που τους απασχολεί, το οποίο προκύπτει από την ανάγκη τους, επειδή το χρειάζονται και όχι επειδή το επιθυμούν και το επιλέγουν. Συνεπώς, η επιλογή του εργαζομένου να παραμείνει σε έναν οργανισμό, έχοντας ταυτιστεί με τους σκοπούς του, αντιλαμβανόμενος, παράλληλα, το ενδεχόμενο κόστος που μπορεί να συνεπάγεται για αυτόν μια αποχώρηση, θεωρώντας ότι δεν υπάρχουν καλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης σε σχέση με τη θέση που κατέχει, συνδέεται με τον απώτερο σκοπό του, που δεν είναι άλλος από την προσδωκόμενη ανταμοιβή (Meyer & Herscovitch 2001).

Η κανονιστική δέσμευση (normative commitment) (Allen & Meyer, 1991), αποτελεί την τρίτη διάσταση της οργανωσιακής δέσμευσης, υπό την έννοια ότι ο εργαζόμενος επηρεάζεται από ηθικά κίνητρα, τα οποία υπεισέρχονται στη σκέψη και τις αποφάσεις του και τα οποία επιδρούν πάνω στη βούλησή του να παραμείνει στην επιχείρηση, διότι πιστεύει ότι έχει υποχρέωση στον οργανισμό, ή ότι θα του δημιουργήσει πρόβλημα, εάν αποχωρήσει. Ιδιαίτερη επίδραση στην κανονιστική δέσμευση έχουν οι εργασιακές εμπειρίες του εργαζομένου, όχι μόνο στον οργανισμό/επιχείρηση, αλλά και στα πλαίσια της οικογένειας και της κοινωνίας γενικότερα (Allen & Meyer, 1991).

Από την ανασκόπηση των τριών διαστάσεων, προκύπτει ότι υπάρχουν κοινά αίτια, που προκαλούν την εκδήλωσή τους, όσον αφορά στην συναισθηματική και την κανονιστική δέσμευση, καθώς επίσης ότι οδηγούν σε υψηλά επίπεδα παραγωγικότητας, με τρόπο που πολλές φορές οι εργαζόμενοι προσφέρουν στην εργασία τους

περισσότερα από ότι απαιτούν οι συμβατικές τους υποχρεώσεις (McDonald & Makin, 2000).

Επιπρόσθετα, καθίσταται σαφές ότι, αποτελεί έναν από τους κύριους στόχους των οργανισμών/επιχειρήσεων η ένταξη και διατήρηση ανθρώπινου δυναμικού, με υψηλό επίπεδο οργανωσιακής δέσμευσης, προκειμένου να καταβάλλεται από αυτό, το μέγιστο των δυνατοτήτων του, έτσι ώστε να επιτυγχάνονται οι σκοποί τους.

Όπως έχει, δε, παρατηρηθεί, η οργανωσιακή δέσμευση διαφέρει ως προς τη φύση και τη σημασία της σε διαφορετικούς οργανωσιακούς χώρους, αλλά και σε διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα. (Kirkman & Shapiro, 2001, Smith et al., 2001), με αποτέλεσμα να υπάρχουν, κατά μέσο όρο, άλλες εργασιακές και οργανωσιακές συμπεριφορές στους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, σε σχέση με τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα (Kelman, 2007). Στο επόμενο υποκεφάλαιο παρατίθενται οι παράγοντες που επηρεάζουν την οργανωσιακή δέσμευση καθώς και όσους επηρεάζει η οργανωσιακή δέσμευση.

## **2.2 Παράγοντες της οργανωσιακής δέσμευσης**

Όπως στην περίπτωση της εργασιακής ικανοποίησης, έτσι και στη μεταβλητή της οργανωσιακής δέσμευσης, είναι πολυποίκιλλοι οι παράγοντες που επιδρούν σε αυτή και καθορίζουν το βαθμό της.

Οι κυριότεροι παράγοντες που την επηρεάζουν, όπως εντοπίζονται από τον Wolowska (2014) και αναφέρονται από την Μυλωνάκη (2018), είναι οι δημογραφικές μεταβλητές, προσωπικά χαρακτηριστικά, οι εργασιακές εμπειρίες, οι εναλλακτικές που έχει ο εργαζόμενος, καθώς και οι επενδύσεις του, στον οργανισμό, όπου εργάζεται. Επιπλέον, κατά την παρατήρηση του ιδίου, υπάρχει χαλαρή συσχέτιση μεταξύ των δημογραφικών μεταβλητών και της οργανωσιακής δέσμευσης, ενώ είναι μεγαλύτερη, μεταξύ αυτής και των εργασιακών εμπειριών.

Σύμφωνα, δε, με τη θεώρηση των Northcraft & Neal (1996), όπως αναφέρει η Καμηλάκη (2014), οι παράγοντες αυτοί διαχωρίζονται σε προσωπικούς (π.χ. ηλικία (όσο μεγαλύτερη, τόσο πιο μεγάλη και η δέσμευση), θέση στον οργανισμό [η οποία θα μπορούσε να καταταχθεί στην επόμενη κατηγορία], ιδιοσυγκρασία), οργανωσιακούς (π.χ. σχεδιασμός θέσης εργασίας και στυλ ηγεσίας) και μη οργανωσιακούς (π.χ. διαθεσιμότητα εναλλακτικών επιλογών).

Σε μία πιο αναλυτική, κατά την ως άνω θεωρία, προσέγγιση, σημαντικό ρόλο, φαίνεται ότι παίζουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας, υπό την έννοια της σαφήνειας του εργασιακού ρόλου, οι ευκαιρίες για προαγωγή, η υπευθυνότητα και η αυτονομία, αυτό καθ' αυτό το εργασιακό περιβάλλον (σχέσεις με συναδέλφους, συνθήκες εργασίας, κουλτούρα οργανισμού, ακολουθούμενο στυλ διοίκησης και αντίληψη εργαζομένων για αυτό, εφαρμοζόμενες πρακτικές διοίκησης ανθρωπίνων πόρων), η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, η οργανωσιακή δομή, υπό την έννοια ότι ευέλικτες δομές ευνοούν την βελτίωση της δέσμευσης, η έλλειψη εναλλακτικών ευκαιριών απασχόλησης και η ανατροφοδότηση.

### **2.3 Εργαλεία μέτρησης της οργανωσιακής δέσμευσης**

Το ερωτηματολόγιο, λόγω των πλεονεκτημάτων που αναλύθηκαν στην αντίστοιχη ενότητα της εργασιακής ικανοποίησης, αποτελεί τον πλέον διαδεδομένο τρόπο μέτρησης της οργανωσιακής δέσμευσης.

Στα πιο σημαντικά εργαλεία μέτρησης της οργανωσιακής δέσμευσης, συγκαταλέγονται τα εξής:

Το ερωτηματολόγιο του Grunsky (1966) σχετικά με τη στάση των εργαζομένων απέναντι στην επιχείρηση και την ταύτιση τους με αυτή, καθώς και τον χρόνο ίδρυσης της.

Το ερωτηματολόγιο της οργανωσιακής δέσμευσης (Organizational Commitment Questionnaire–OCQ) των Mowday, Steers και Porter (1979), το οποίο περιλαμβάνει

15 ερωτήσεις, μέσα από τη χρήση της επταβάθμιας κλίμακας Likert, όπου το 1 αντιστοιχεί στην απάντηση «διαφωνώ απόλυτα» και το 7 στην απάντηση «συμφωνώ απόλυτα».

Το ερωτηματολόγιο OCQ των Meyer, Allen και Smith (1990, 1993), το οποίο βασίστηκε στις τρεις συνιστώσες της οργανωσιακής δέσμευσης, εξαρχής με 24 ερωτήσεις και στην αναθεωρημένη του έκδοση με 18, οι οποίες χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες, που αντιστοιχούν καθεμία σε μία διάσταση (συναισθηματική, λόγω συνέχειας, κανονιστική), καθιστώντας δυνατή την μέτρηση, τόσο ανά διάσταση, όσο και συνολικά.

## **2.4 Οι εργαζόμενοι και η οργανωσιακή δέσμευση**

Είναι ευρέως αποδεκτό ότι η οργανωσιακή δέσμευση είναι ένας σημαντικός παράγοντας για την επιτυχία κάθε οργανισμού καθώς συντελεί σε χαμηλά επίπεδα κινητικότητας του εργατικού δυναμικού, σε αυξημένη παρακίνηση και σε φιλότιμη εργασιακή συμπεριφορά των εργαζομένων (Hanaysha, 2016).

Σύμφωνα με την βιβλιογραφία υπάρχουν πάρα πολλοί παράγοντες που επηρεάζουν την οργανωσιακή δέσμευση. Σημαντικό ρόλο παίζουν τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Οι Morris & Sherman (1981) στην έρευνά τους απέδειξαν ότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, χαμηλότερου μορφωτικού επιπέδου καθώς και αυτοί που διακατέχονται από μεγαλύτερη αίσθηση ολοκλήρωσης δείχνουν μεγαλύτερη δέσμευση στο οργανισμό. Ακόμα, κατά τους Williams & Hazer (1986), χαρακτηριστικά της εργασίας, όπως η εργασιακή πρόκληση, οι ευκαιρίες για κοινωνική αλληλεπίδραση και η ανατροφοδότηση επηρεάζουν την οργανωσιακή δέσμευση.

Ανάλογα με το σημείο ενδιαφέροντος και εστίασης από τον κάθε ερευνητή, έχουν διενεργηθεί έρευνες, που επικεντρώνονται και εμβαθύνουν, είτε σε μία από τις διαστάσεις της οργανωσιακής δέσμευσης, είτε σε κάποιο συνδυασμό εξ' αυτών ή στη συνολική απεικόνιση της ανωτέρω μεταβλητής.

Σε μία μεγάλη έρευνα, των Park και Rainey (2007) επί 6.900 δημοσίων υπαλλήλων, επιβεβαιώθηκε η ύπαρξη και των τριών ειδών δέσμευσης, σύμφωνα με τη θεωρία των Meyer και Allen και ο επηρεασμός τους από παράγοντες, όπως η μετασχηματιστική ηγεσία, η ενδυνάμωση, η ευκρίνεια των τιθέμενων στόχων, η παρακίνηση για προσφορά δημόσιας υπηρεσίας, η αντιλαμβανόμενη δικαιοσύνη και τα αντικειμενικά συστήματα αξιολόγησης (Καμηλάκη, 2014).

Στον ελλαδικό χώρο, στην έρευνα των Bourantas & Papalexandris (1992), μέσα από την οποία μελετήθηκαν οι διαφορές στα επίπεδα της οργανωσιακής δέσμευσης, μεταξύ των εργαζομένων του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, διαπιστώθηκε ότι οι τιμές της ως άνω μεταβλητής είναι χαμηλότερες στους δημοσίους υπαλλήλους, έναντι των στελεχών του ιδιωτικού τομέα. Το εύρημα αυτό, εξηγείται από την έλλειψη κοινής κουλτούρας, μεταξύ των δημοσίων υπαλλήλων και της ανώτατης διοίκησης του οργανισμού (Καμηλάκη, 2014).

Αντιθέτως, από μία έρευνα του Markovits et al. (2007), επί 1.595 συμμετεχόντων, αναφορικά με τη συσχέτιση της εργασιακής ικανοποίησης με την οργανωσιακή δέσμευση στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα, αναδείχθηκε το συμπέρασμα ότι η οργανωσιακή δέσμευση είναι υψηλότερη στον δημόσιο τομέα (Καμηλάκη, 2014).

### 3. Σχέση οργανωσιακής δέσμευσης και εργασιακής ικανοποίησης (Βιβλιογραφική επισκόπηση)

Έχουν γίνει πολλές έρευνες που μελετούν την σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της οργανωσιακής δέσμευσης. Πολλές από αυτές δείχνουν ότι υπάρχει μια ισχυρή σχέση μεταξύ τους και ότι η οργανωσιακή δέσμευση είναι η επέκταση της εργασιακής ικανοποίησης.

Κάποιος, δηλαδή, που αισθάνεται ικανοποιημένος με την εργασία του δείχνει μια θετική στάση και συμπεριφορά απέναντι στον οργανισμό, νιώθει να είναι μέρος του οργανισμού και δένεται σταδιακά με τους στόχους και τις αξίες του οργανισμού.

Ωστόσο, κάποιοι ερευνητές ισχυρίζονται ότι η οργανωσιακή δέσμευση είναι ανεξάρτητη μεταβλητή και επιδρά στην εργασιακή ικανοποίηση (Bateman & Strasser, 1984)

Παρά όμως το γεγονός ότι οι δυο αυτές έννοιες που αναφέρονται στη σχέση που έχει ένας εργαζόμενος με την εργασία του σχετίζονται, εν τούτοις θεωρούνται ως διαφορετικά στοιχεία που συμβάλλουν στη δόμηση μιας αίσθησης (θετικής ή αρνητικής) προς την εργασία. Η διαφορά τους εντοπίζεται στο ότι ενώ η εργασιακή ικανοποίηση αναφέρεται σε μια κατάσταση του νου καθρεφτίζοντας μια συναισθηματική αντίδραση προς κάθε αυτό το έργο που πράττει ο εργαζόμενος, η οργανωσιακή δέσμευση περισσότερο συνδέεται με μια γενικότερη αντίδραση προς όλο-όλη την επιχείρηση ή οργανισμό, και όσα αυτός πρεσβεύει (Dipboye, Smith, & Howell, 1994).

Από τη σύγκριση των μεταβλητών της εργασιακής ικανοποίησης και της οργανωσιακής δέσμευσης, οι οποίες (συν)αποτελούν δύο από τους σημαντικούς, αν όχι σημαντικότερους εργασιακούς παράγοντες, καθώς αφορούν αφηρημένες αξίες – έννοιες και όχι, απλώς, υλικά ή μέσα για την εκτέλεση της εργασίας αυτής, καθ' αυτής, προκύπτουν ορισμένες παραδοχές.



Είναι εμφανές ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένα μέγεθος, που έχει αντίκτυπο, ατομικά σε κάθε εργαζόμενο, ενώ η οργανωσιακή δέσμευση στο σύνολο του οργανισμού. Όπως, παρατηρείται από τον Porter et al. (1974), η οργανωσιακή δέσμευση σχετίζεται με τον οργανισμό και τη λειτουργία αυτού, ενώ η εργασιακή ικανοποίηση με τον ίδιο τον εργαζόμενο και το πόσο επηρεάζεται ο οργανισμός από αυτόν σε διάφορους τομείς της οργάνωσης της εργασίας. Επίσης, η εργασιακή ικανοποίηση είναι περισσότερο ευμετάβλητη, ως μέγεθος, καθώς σε καθημερινή βάση μεταβάλλονται διάφορα πράγματα – καταστάσεις, οι οποίες την επηρεάζουν, σε αντίθεση με την οργανωσιακή δέσμευση, η οποία παρουσιάζει μία σχετική σταθερότητα, που απαιτεί αρκετό χρόνο για οποιαδήποτε διακύμανση.

Από διάφορες εμπειρικές έρευνες έχει τεκμηριωθεί ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένα σημαντικό προηγούμενο της οργανωσιακής δέσμευσης (Porter et al. 1974, Mottaz 1987, Williams & Anderson 1991, Knoop 1995, Young, Worchel & Woeh 1998). Είναι, δε, σημαντικό, κατά τους Bertz & Judg (1994), ότι η συνολική εργασιακή ικανοποίηση αυξάνεται, όσο τα χρόνια της εμπειρίας αυξάνονται.

Υπάρχει μία ψυχολογική σχέση μεταξύ του εργαζομένου και του οργανισμού, η οποία έχει ως αποτέλεσμα να μειώνεται η πιθανότητα οικειοθελούς εγκατάλειψης του οργανισμού (Allen & Meyer, 1996).

Σε κάθε περίπτωση, πολλοί μελετητές έχουν καταλήξει, όχι μόνο, στο ότι η οργανωσιακή δέσμευση και η εργασιακή ικανοποίηση συσχετίζονται (Cohen, 2006, Space Laschinger et al., 2006), αλλά και στο ότι η ικανοποίηση από την εργασία αποτελεί καθοριστικό παράγοντα της οργανωσιακής δέσμευσης. Κατά συνέπεια, η ικανοποίηση από την εργασία είναι δυνατόν να μετρηθεί και να αξιολογηθεί με την οργανωσιακή δέσμευση και αντίστροφα (Παλπάνα, 2018).

Ως φυσιολογικό επακόλουθο των ως άνω παραδοχών, όταν τα επίπεδα ικανοποίησης ή δέσμευσης σε έναν οργανισμό δεν είναι υψηλά, τότε αυξάνονται τα ποσοστά οικειοθελών αποχωρήσεων.

Βέβαια, είναι πολύπλοκο το να διαχωρίσει κανείς εντελώς τις δυο έννοιες, καθώς η θεωρία υποδεικνύει ότι έχουν αρκετούς κοινούς παράγοντες και έχουν θεωρηθεί

από πολλούς ως δυο έννοιες που έχουν σχέση αιτίου – αποτελέσματος, είτε με την έννοια ότι η δέσμευση είναι αυτή που επιφέρει την ικανοποίηση, είτε, κατά άλλους, η ικανοποίηση είναι προσδιοριστικός παράγοντας της δέσμευσης (Mathieu, 1991).

Το 1990 έγινε μια έρευνα σε εργαζομένους στις ΗΠΑ οι οποίοι είχαν προσληφθεί 6 με 12 μήνες πριν την έναρξη της και υπήρχε η διάκριση σε πλήρους και μερικής απασχόλησης. Η έρευνα αυτή η οποία βασίστηκε σε μελέτη του Wotruba (1990) έδειξε ότι οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης είχαν μεγαλύτερη ροπή για εγκατάλειψη της εργασίας τους αλλά παράλληλα και χαμηλότερες επιδόσεις σε όρους αμοιβών ανά ώρα. Επιπρόσθετα αναλύοντας τα δεδομένα τις έρευνας προέκυψε το εξής , όσοι εργαζόμενοι εργάζονταν και σε άλλο εργασιακό περιβάλλον και ξόδευαν περισσότερο χρόνο σε αυτήν είχαν χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση και αυξημένες ωριαίες αποδοχές ,καθώς και μεγαλύτερη κλίση προς αποχώρηση .

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν το 2001 από την έρευνα των Marchese και Ryan ήταν ότι η αποδοτικότητα, τα επίπεδα ικανοποίησης καθώς και η οργανωσιακή δέσμευση ήταν υψηλότερα των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης έναντι των εργαζομένων μερικής.

Μια σειρά ερευνών κατέληξε στο συμπέρασμα ότι δεν υπάρχουν ουσιώδεις διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση ανάμεσα στου εργαζομένους πλήρους και μερικής απασχόλησης (Al Omar et. al., (2011); Clinebell & Clinebell (2007); McGinnis & Morrow (1990); Thorsteinson (2003). Ωστόσο οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης τείνουν να έχουν μεγαλύτερη εργασιακή δέσμευση από ότι οι εργαζόμενοι μερικής , γεγονός που δικαιολογείται αφού οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης δεν έχουν παράλληλες επαγγελματικές υποχρεώσεις και δεν τους αποπροσανατολίζουν από την βασική τους εργασία.

Από την έρευνα των McGinnis & Morrow (1990) προκύπτει ότι ενώ υπάρχουν διαφορές στα δημογραφικά χαρακτηριστικά ανάμεσα σε εργαζομένους πλήρης και μερικής απασχόλησης , κάτι τέτοιο δεν υφίσταται στον βαθμό της ικανοποίησης από την εργασία τους. Επίσης διαπιστώθηκε ότι το αντικείμενο και τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων είναι εκείνα που αποτελούν τον βασικό παράγοντα για την εργασιακή ικανοποίηση και όχι το ίδιο το αντικείμενο της εργασίας.

Οι Al Omar et al., (2011) ισχυρίζονται ότι η σταθερή εργασία πλήρους απασχόλησης παρέχει δυνατότητες προαγωγών, αύξησης μισθού, βελτίωση της εργασίας και εκπαίδευσης. Αυτοί είναι βασικοί παράγοντες όπου έχουν ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης να παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα Οργανωσιακής δέσμευσης και απόδοσης έναντι των υπαλλήλων μερικής απασχόλησης.

Σε έρευνα που στηρίχθηκε σε δεδομένα που αντλήθηκαν από εταιρίες στην Ολλανδία το συμπέρασμα ήταν ότι ενώ μεταξύ νεοπροσληθέντων εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης δεν υπάρχει σπουδαία απόκλιση μεταξύ των μισθών, κάτι τέτοιο δεν υφίσταται σε παλαιότερους εργαζομένους που μια τέτοια σημαντική διαφορά έχει παγιωθεί. Οι Russo & Hassink (2008) αναφέρουν στην μελέτη τους, ότι το χάσμα που υπάρχει στις αποδοχές μεταξύ εργαζομένων μερικής και πλήρους απασχόλησης είναι η μικρή συχνότητα προαγωγών κατά οκτώ εκατοστιαίες μονάδες και αύξησης μισθού των εργαζομένων μερικής απασχόλησης.

Οι Booth και VanOurs (2008) προχώρησαν σε έρευνα στην Μεγάλη Βρετανία παίρνοντας ως δείγμα, δεσμευμένους άντρες και γυναίκες, για την ικανοποίηση τόσο από την εργασία όσο και από την ζωή των εργαζομένων μερικής απασχόλησης σε συνάρτηση με τις ώρες απασχόλησης τους. Τα συμπεράσματα που προέκυψαν ήταν διαφορετικά ανάμεσα στα δύο φύλα. Στις γυναίκες προέκυψε ότι ενώ προτιμούν την μερική απασχόληση για να έχουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, δεν επηρεάζει ο αριθμός των ωρών εργασίας τους την γενικότερη ικανοποίησή τους στην ζωή. Αντιθέτως οι άντρες έχουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης όταν είναι πλήρους απασχόλησης χωρίς υπερωρίες, ωστόσο ο αριθμός των ωρών εργασίας τους δεν αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την ικανοποίηση από την εργασία και την ζωή.

Η μελέτη των López Bóo, Madrigal & Pagés, (2009) που αντλείσαι πληροφορίες από Πληθυσμό της Ονδούρας σε αντίθεση με παραπάνω έρευνες συμπέρανε ότι ανεξαρτήτου φύλου υπάρχει προτίμηση στην εργασία πλήρους απασχόλησης με την μόνη διαφορά μεταξύ των δύο φύλων την προτίμηση των ανδρών στις επιπλέον εργατοώρες. Άλλο ένα συμπέρασμα της συγκεκριμένης έρευνας είναι η διάκριση των γυναικών σε δεσμευμένες μητέρες, μη εύπορες και εργαζόμενες σε μη επίσημη

εργασία έδειξαν την προτίμηση τους εργασία πλήρους απασχόλησης σε σχέση με γυναίκες αδέσμευτες χωρίς παιδιά ή που είναι σχετικά εύπορες ή έχουν επίσημη εργασία. Επίσης, προέκυψε ότι η εργασία μερικής απασχόλησης είναι στόχος περισσότερο των δεσμευμένων γυναικών καθώς και αυτών με κάπως καλύτερη οικονομική δυνατότητα .

Το 2015, οι Montero και Rau στην Χιλή προχώρησαν σε μία έρευνα σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση καθώς και την ικανοποίηση από την ζωή από τις επιπτώσεις της μερικής απασχόλησης σε μια χώρα με πολλά κοινά με τις αναπτυγμένες χώρες του κόσμου αλλά συνάμα με υψηλά ποσοστά ανεπίσημης εργασίας καθώς και μισθολογικών ανισοτήτων. Οι ερευνητές διαπίστωσαν ανησυχητικά συμπεράσματα σε σχέση με την ποιότητα της εργασίας και την ευημερία των κατοίκων στην προσπάθεια που γίνεται στην ένταξη του γυναικείου φύλου μέσω της εργασίας μερικής απασχόλησης στον ενεργό πληθυσμό .Αυτό είχε ως αποτέλεσμα οι ερευνητές να στραφούν στην δημιουργία κάποιων μοντέλων έχοντας ως απώτερο σκοπό την πάταξη της μεροληψίας που έχουν τις ρίζες τους σε ενδογενείς παράγοντες και επιλεκτικότητα για την μερική απασχόληση. Τα συμπεράσματα που προέκυψαν εμφάνισαν διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα .Στους άνδρες η μερική απασχόληση δεν απέφερε θετικό αντίκτυπο σε σχέση με την ικανοποίηση στην εργασία και την ευημερία, ενώ στις γυναίκες δεν προέκυψαν διαφορές σε εκείνες που είχαν πλήρη και σε εκείνες με μερική απασχόληση .Η έρευνα αυτή δεν συμβαδίζει με έρευνες σε πιο αναπτυγμένες χώρες όπου ο βαθμός ικανοποίησης είναι μεγαλύτερος στις γυναίκες με μερική απασχόληση.

Οι Gallie et al. (2016), σε μια πρόσφατη διακρατική μελέτη, μελέτησαν τις επιπτώσεις της γυναικείας μερικής απασχόλησης για διαφορετικές διαστάσεις ενδογενών στοιχείων ως προς την ποιότητα της εργασίας και της εργασιακής ικανοποίησης. Τα αποτελέσματα της πολυπαραγοντικής ανάλυσης έδειξαν ότι υπάρχουν, μεταξύ των χωρών, ομοιότητες σχετικές με λιγότερες ευκαιρίες μάθησης από την εργασία για τις γυναίκες εργαζόμενες μερικής απασχόλησης, σε σχέση με αυτές της πλήρους απασχόλησης. Διαπιστώθηκε μια σημαντικά υψηλότερη συχνότητα επαναληψιμότητας στην εργασία μόνο στις εργαζόμενες με μερική απασχόληση από τη Σουηδία. Επίσης, καταγράφηκε χαμηλός βαθμός ευκρινούς

ορισμού του αντικειμένου και των αρμοδιοτήτων μεταξύ των γυναικών από την Μεγάλη Βρετανία, την Ολλανδία και τη Σουηδία.

Στην έκθεση της έρευνας για την ικανοποίηση των εργαζομένων (SHRM Society for Human Resource Management, 2016) της Κοινότητας για τη Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, βρέθηκε ότι οι αποδοχές και οι γενικότερες χρηματικές απολαβές, είναι ο δεύτερος πιο σημαντικός παράγοντας για την εργασιακή ικανοποίηση.

Συνοψίζοντας τα πορίσματα των ερευνών, διαπιστώνεται ότι αυτά είναι ποικίλα και σε γενικές μορφές δεν συμφωνούν μεταξύ τους, κάτι που μπορεί να οφείλεται είτε σε συγκυρίες, όπως ο χρόνος που έγιναν οι έρευνες ή αν έγιναν σε αναπτυσσόμενες ή ανεπτυγμένες χώρες. Από τα διαφορετικά συμπεράσματα των μελετών διαφαίνεται και η διαφορετική οπτική με την οποία αυτά εξετάζονται.

Τα συμπεράσματα αυτά υποδεικνύουν το ενδιαφέρον της παρούσας έρευνας, προκειμένου να διερευνηθούν, στην Ελλάδα του σήμερα και εν μέσω οικονομικής δυσπραγίας, η εργασιακή ικανοποίηση και η οργανωσιακή δέσμευση των εργαζομένων και συγκεκριμένα των νοσηλευτών/τριών του Γ.Ν Σερρών.

## 4. Μεθοδολογία έρευνας

### 4.1 Ερευνητικό εργαλείο

Το δομημένο ερωτηματολόγιο που επιλέχθηκε για την κάλυψη των ερευνητικών στόχων και τη διερεύνηση των ερευνητικών υποθέσεων, αποτελείται συνολικά από πενήντα επτά (47) ερωτήσεις, οι οποίες χωρίζονται σε τέσσερις ενότητες.

Στην πρώτη ενότητα του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο για την μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης το «Job Satisfaction Survey –JSS», που αναπτύχθηκε από τον καθηγητή Ψυχολογίας Paul E. Spector (1985) του Πανεπιστημίου της Νότιας Φλόριντα των ΗΠΑ. Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αποτελείται από μια κλίμακα μέτρησης με τριάντα έξι (36) προτάσεις, οι οποίες αντιστοιχούν σε εννέα (9) διαστάσεις της εργασίας, οι οποίες είναι: ο μισθός, η επίβλεψη, οι πρόσθετες παροχές (οικονομικές και μη), η προαγωγή, οι λειτουργικές διαδικασίες, οι έκτακτες ανταμοιβές (αναγνώριση, εκτίμηση και γενικά ανταμοιβές για προσφερόμενη καλή εργασία), η φύση της εργασίας, η επικοινωνία και οι συνεργάτες. Οι προτάσεις είναι κλειστού τύπου, η καθεμία εκφράζεται με την εξαβάθμια κλίμακα τύπου Likert, στην οποία η απάντηση ένα (1) αντιστοιχεί στο «Διαφωνώ απόλυτα», η δύο (2) στο «Διαφωνώ αρκετά», η τρία (3) στο «Διαφωνώ ελάχιστα», η τέσσερα (4) στο «Συμφωνώ ελάχιστα», η πέντε (5) στο «Συμφωνώ αρκετά» και η τιμή έξι (6) στο «Συμφωνώ απόλυτα». Από τις 36 ερωτήσεις, για τους σκοπούς της έρευνας, αφαιρέθηκαν οι 6 ερωτήσεις και οι αρνητικά διατυπωμένες ερωτήσεις αντιστράφηκαν ώστε να έχουν θετικό νόημα.

Στην δεύτερη ενότητα, συμπεριλήφθηκαν τρεις (3) ερωτήσεις, κλειστού τύπου, που αποτυπώνουν τη γενικότερη εργασιακή ικανοποίηση των συμμετεχόντων, εκφράζονται, δε, με την 6/βάθμια κλίμακα τύπου Likert, στην οποία η απάντηση ένα (1) αντιστοιχεί στο «Πάρα πολύ δυσαρεστημένος/η», η δύο (2) στο «Πολύ δυσαρεστημένος/η», η τρία (3) στο «Μέτρια δυσαρεστημένος/η», η τέσσερα (4) στο «Μέτρια ικανοποιημένος/η», η πέντε (5) στο «Πολύ ικανοποιημένος/η» και η έξι (6) στο «Πάρα πολύ ικανοποιημένος/η».

Στην τρίτη ενότητα του ερωτηματολογίου, χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο για την μέτρηση της οργανωσιακής δέσμευσης το «Organizational Commitment Questionnaire – OCQ» των Meyer, Allen & Smith (1990,1993). Το εν λόγω ερωτηματολόγιο στηρίζεται στο μοντέλο των τριών συνιστωσών της οργανωσιακής δέσμευσης (συναισθηματική, λόγω συνέχειας και κανονιστική) και περιλαμβάνει δεκαοκτώ (18) προτάσεις, επί των οποίων προτείνονται απαντήσεις σε 5/βάθμια κλίμακα τύπου Likert, ωστόσο, για την συγκεκριμένη έρευνα θα χρησιμοποιηθούν επτά (7) προτάσεις κλειστού τύπου, εκ των οποίων, η καθεμία θα εκφράζεται με την 5/βάθμια κλίμακα τύπου Likert, στην οποία η απάντηση ένα (1) θα αντιστοιχεί στο «Διαφωνώ απόλυτα», η δύο (2) στο «Διαφωνώ», η τρία (3) στο «Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ», η τέσσερα (4) στο «Συμφωνώ» και η πέντε (5) στο «Συμφωνώ απόλυτα», ενώ το τελικό αποτέλεσμα θα δίνεται από το άθροισμα και των επτά (7) προτάσεων. Οι αρνητικά διατυπωμένες ερωτήσεις αντιστράφηκαν ώστε να έχουν θετικό νόημα.

Στην τέταρτη και τελευταία ενότητα του ερωτηματολογίου, οι εργαζόμενοι/ες νοσηλευτές/τριες κλήθηκαν να απαντήσουν σε επτά (7) ερωτήσεις δημογραφικού περιεχομένου, όπως το φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, εκπαίδευση, αποδοχές και άλλα προκειμένου να καταγραφούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων.

## **4.2 Πιλοτική ερευνητική διαδικασία**

Πριν από τη διανομή των ερωτηματολογίων και τη συλλογή των δεδομένων από το ερευνητικό δείγμα, τα ερωτηματολόγια δόθηκαν σε 5 εργαζομένους, προκειμένου να διερευνηθεί τυχόν ύπαρξη ασαφών και δυσνόητων ερωτήσεων, καθώς και για να ελεγχθεί ο απαιτούμενος χρόνος συμπλήρωσής τους. Τα σχόλια που συγκεντρώθηκαν ήταν θετικά, κυρίως για την ευκολία συμπλήρωσής του, ενώ υπήρξαν ορισμένες παρατηρήσεις για διευκρίνιση κάποιων εννοιών, καθώς και προσθήκη επιπλέον δημογραφικών στοιχείων, οπότε και ακολούθησαν ορισμένες προσαρμογές – τροποποιήσεις.

Έπειτα από την εξασφάλιση της σχετικής έγκρισης από τη Διοίκηση του Γενικού Νοσοκομείου Σερρών για τη διεξαγωγή της έρευνας και την λίστα με τα προσωπικά emails των νοσηλευτών/τριών από το Τμήμα Προσωπικού του Οργανισμού, ακολούθησε η αποστολή από την ερευνήτρια του ερωτηματολογίου σε όλους τους νοσηλευτές/τριες, μέσω των διευθύνσεων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail) και εν συνεχεία η συγκέντρωση των στοιχείων, μέσα από την απάντηση των online ερωτηματολογίων από τους συμμετέχοντες, στις φόρμες του Google Drive, κατά το χρονικό διάστημα από 03 Απριλίου έως 14 Μαΐου 2023.

### **4.3 Ερευνητικό δείγμα**

Σύμφωνα με την παραπάνω διαδικασία, διεξήχθη πρωτογενής έρευνα σε νοσηλευτές/νοσηλεύτριες του Γενικού Νοσοκομείου Σερρών, προκειμένου να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα και να πληρωθούν οι ερευνητικοί στόχοι. Το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο απεστάλη σε όλους τους εργαζόμενους του νοσηλευτικού τμήματος του εν λόγω Νοσοκομείου και έπειτα, με τη βοήθεια του στατιστικού πακέτου επεξεργασίας SPSS, αναλύθηκαν τα αποτελέσματα της έρευνας. Το τελικό δείγμα της παρούσας έρευνας αποτελούν 136 νοσηλευτές/τριες, οι οποίοι συμπλήρωσαν ορθά και χωρίς ελλείψεις το ερευνητικό εργαλείο.

### **4.4 Στατιστική Ανάλυση**

Τα αποτελέσματα κωδικοποιήθηκαν με την αυτοματοποιημένη διαδικασία καταγραφής των απαντήσεων, μέσω των Google Forms και έγινε η εισαγωγή τους, σε μορφή excel, στο στατιστικό πακέτο επεξεργασίας SPSS (Statistical Package for the Social Sciences – Λογισμικό Πακέτο Στατιστικής Επεξεργασίας για τις Κοινωνικές Επιστήμες), με τις δυνατότητες του οποίου, κατέστη δυνατή η επεξεργασία και η ανάλυση τους, μέσω της περιγραφικής και επαγωγικής στατιστικής.



Πριν από την στατιστική ανάλυση των απαντήσεων των συμμετεχόντων πραγματοποιήθηκε ανάλυση αξιοπιστίας και εγκυρότητας του ερωτηματολογίου (δηλαδή, εάν τα στοιχεία του ερωτηματολογίου έχουν την τάση να μετρούν το ίδιο πράγμα), μέσω δείκτη εσωτερικής συνέπειας alpha του Cronbach .

Η περιγραφική στατιστική χρησιμοποιήθηκε για να δοθεί η εικόνα των δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, μέσα από πίνακες και γραφήματα και για την οπτική αναπαράσταση των δεδομένων. Παράλληλα, έγινε χρήση των στατιστικών μέτρων θέσης και διασποράς, για την περιγραφή των μεταβλητών της έρευνας. Μέσα από τη δημιουργία νέων μεταβλητών, ως αριθμητικών μέσων (mean) των τιμών των συνιστωσών τους, κατέστη δυνατή η ανάλυσή τους για την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων.

Ακολούθως, μέσα από στατιστικούς ελέγχους υποθέσεων (test), διερευνήθηκε η επαλήθευση ή μη των ερευνητικών υποθέσεων.

#### **4.5 Ερευνητικοί περιορισμοί**

Ο σημαντικότερος περιορισμός της έρευνας αφορά στο δείγμα, το οποίο αποτελείται αποκλειστικά από νοσηλευτές/τριες που εργάζονται σε ένα Νοσοκομείο (Γ.Ν Σερρών).

Επιπλέον, ερευνητικό περιορισμό αποτελεί και το γεγονός ότι η έρευνα διενεργήθηκε στα πλαίσια εκπόνησης διπλωματικής εργασίας, οπότε το χρονικό διάστημα ήταν δοσμένο και περιορισμένο από τον οδηγό εκπόνησης εργασιών του εκπαιδευτικού ιδρύματος.

Τέλος, η μελέτη περιορίζεται στην ποσοτική επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων και δεν προχωρά σε ποιοτικά δεδομένα (π.χ συνέντευξη των νοσηλευτών/τριών), από τα οποία θα μπορούσαν να προκύψουν πιο συγκεκριμένα συμπεράσματα και να συγκριθούν μεταξύ τους.

#### 4.6 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Αντικείμενα μίας μελλοντικής έρευνας θα μπορούσαν να είναι η εξέταση των σχέσεων μεταξύ οργανωσιακής δέσμευσης, εργασιακής ικανοποίησης και πρόθεσης αποχώρησης από την εργασία. Το δείγμα θα μπορούσε να είναι μεγαλύτερο να προέρχεται από διαφορετικά Νοσοκομεία και να πραγματοποιηθούν συγκρίσεις αποτελεσμάτων και επισήμανση των τυχόν διαφοροποιήσεων μεταξύ των Νοσοκομείων. Επίσης, θα μπορούσαν να συμμετέχουν στην έρευνα και νοσηλεύτές/τριες ιδιωτικών δομών υγείας, ώστε και πάλι να υπάρχει η δυνατότητα συγκρίσεων. Τέλος, ερευνητικό ενδιαφέρον θα παρουσίαζαν οι αναλύσεις δια ζώσης συνεντεύξεων νοσηλευτών/τριών, από τις οποίες θα μπορούσαν να εξαχθούν λεπτομερέστερα συμπεράσματα και να πραγματοποιηθεί ποιοτική ανάλυση των δεδομένων.

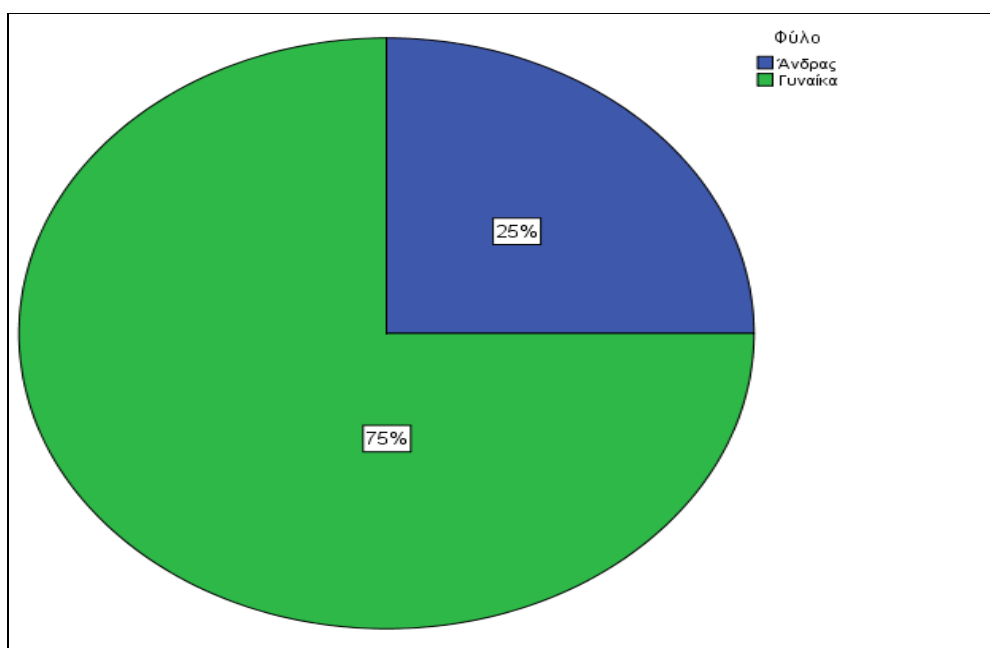
## 5. Αποτελέσματα Έρευνας

### 5.1 Το προφίλ των ερωτηθέντων

Στα γραφήματα και στους πίνακες που υπάρχουν στη συνέχεια, παρουσιάζονται γενικά και δημογραφικά στοιχεία των νοσηλευτών/τριών που συμμετέχουν στην παρούσα έρευνα.

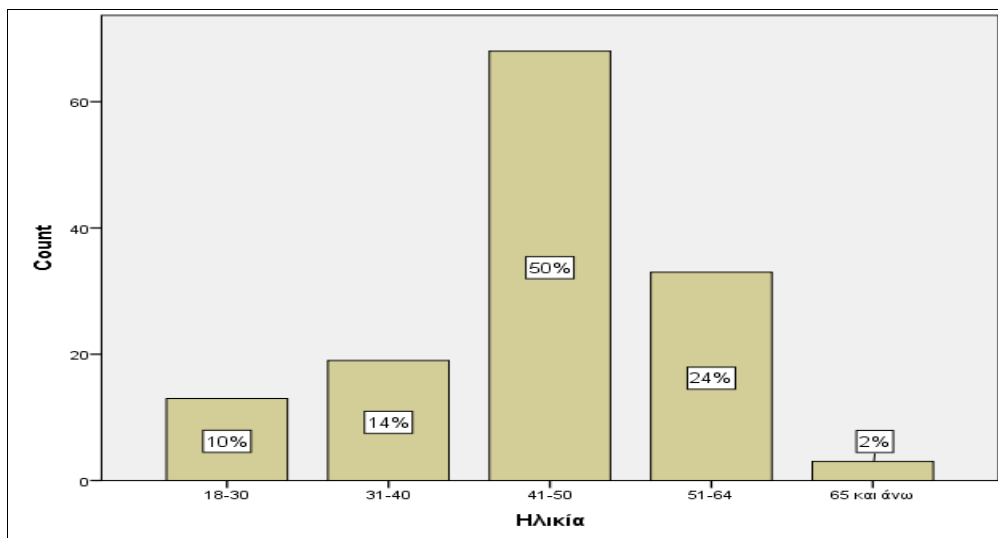
Από Γράφημα 1 προκύπτει ότι, οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην έρευνα είναι γυναίκες με ποσοστό 75%, ενώ το υπόλοιπο 25% είναι άνδρες.

Γράφημα 1: Φύλο δείγματος



Ως προς την ηλικία (Γράφημα 2), το 50% είναι 41-50 ετών, το 24% είναι 51-64 ετών, το 14% είναι 31-40 ετών, το 10% είναι 18-30 ετών και μόλις το 2% είναι άνω των 65 ετών.

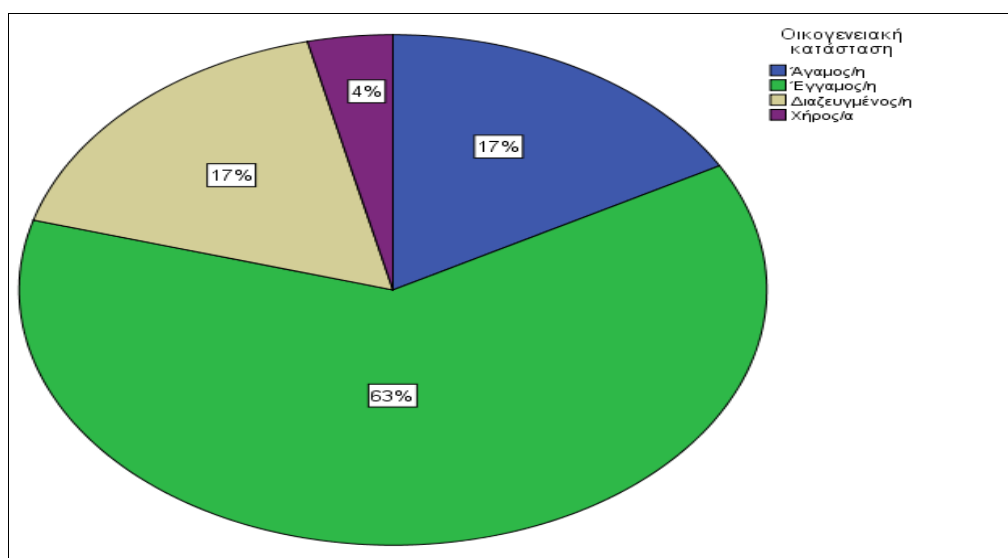
Γράφημα 2: Ηλικία δείγματος



Ως προς την οικογενειακή κατάσταση (Γράφημα 3), η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος (63%) είναι έγγαμοι και το 17% είναι άγαμοι. Τα ποσοστά που συγκέντρωσαν οι άλλες δύο κατηγορίες είναι:

- Διαζευγμένος/η: 17%
- Χήρος/α: 4%

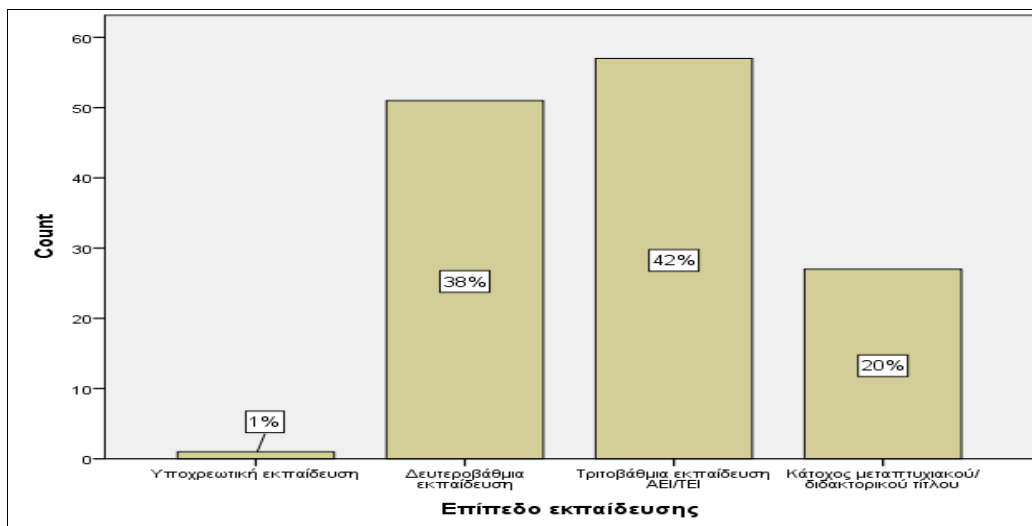
Γράφημα 3: Οικογενειακή κατάσταση δείγματος



Σχετικά με το επίπεδο σπουδών, από το Γράφημα 4 φαίνεται ότι το 42% είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 38% είναι απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, το 20%

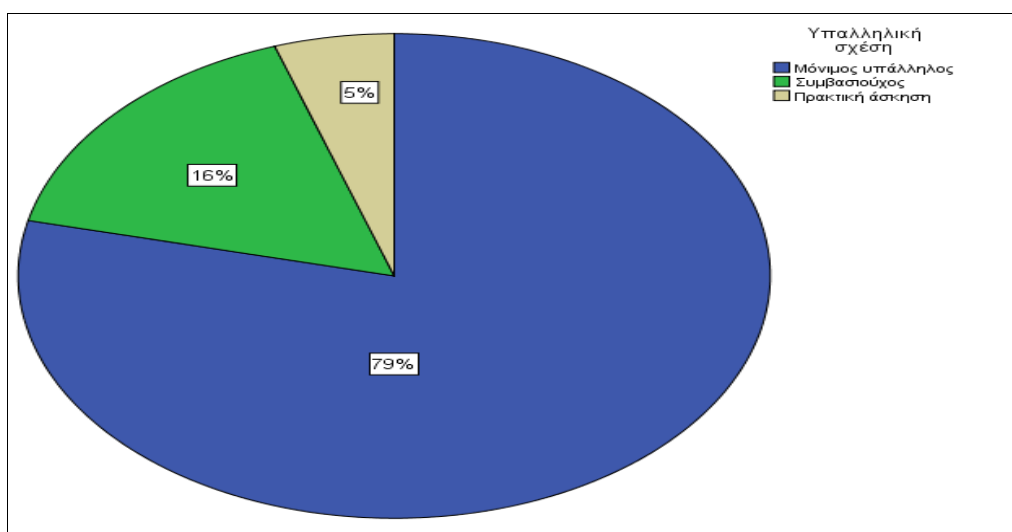
κάτοχοι Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού τίτλου και μόλις το 1% δήλωσαν απόφοιτοι Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης.

Γράφημα 4: Επίπεδο εκπαίδευσης δείγματος



Από τον Γράφημα 5, φαίνεται ο διαχωρισμός του δείγματος σε μόνιμους υπαλλήλους, συμβασιούχους και νοσηλεύτές/τριες που πραγματοποιούν την πρακτική τους άσκηση στο Γ.Ν. Σερρών. Πιο συγκεκριμένα, το 79% είναι μόνιμοι, το 16% συμβασιούχοι και το υπόλοιπο 5% είναι νοσηλεύτές/τριες που πραγματοποιούν την πρακτική τους άσκηση.

Γράφημα 5: Υπαλληλική σχέση δείγματος



Ως προς το διάστημα εργασίας στο Γ.Ν. Σερρών, από τον Πίνακα 1 γίνεται αντιληπτό ότι, οι 96 συμμετέχοντες στην έρευνα εργάζονται πάνω από 10 έτη (70,6%), ακολουθούν όσοι εργάζονται 1 έως 5 έτη με ποσοστό 15,4% και όσοι εργάζονται λιγότερα 6 έως 10 έτη με ποσοστό 7,4%. Οι υπόλοιποι συμμετέχοντες, ποσοστό 6,6% εργάζονται λιγότερο από 1 έτος στο Γ.Ν. Σερρών.

*Πίνακας 1: Διάστημα εργασίας στο Γ.Ν. Σερρών*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 έτος	9	6,6	6,6	6,6
	1-5 έτη	21	15,4	15,4	22,1
	6-10 έτη	10	7,4	7,4	29,4
	>10 έτη	96	70,6	70,6	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Στην ερώτηση σχετικά με το ύψος των μηνιαίων αποδοχών, το 49,3% του δείγματος δήλωσε ότι λαμβάνει πάνω από 1101 ευρώ μηνιαίως, το 35,3% 901 έως 1100 ευρώ μηνιαίως, το 9,6% 701 έως 900 ευρώ, το 5,1% έως 500 ευρώ και το υπόλοιπο 0,7% λαμβάνει 501 έως 700 ευρώ μηνιαίως (Πίνακας 2).

*Πίνακας 2: Μηνιαίες αποδοχές*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μέχρι 500 ευρώ	7	5,1	5,1	5,1
	501 έως 700 ευρώ	1	,7	,7	5,9
	701 έως 900 ευρώ	13	9,6	9,6	15,4
	901 έως 1100 ευρώ	48	35,3	35,3	50,7
	1101 ευρώ και άνω	67	49,3	49,3	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

## 5.2 Ο Δείκτης Cronbach's Alpha

Όπως ήδη αναφέρθηκε το δείγμα αποτελείται από 136 νοσηλευτές/τριες του Γενικού Νοσοκομείου Σερρών, επομένως και σύμφωνα με το Κεντρικό Οριακό Θεώρημα, μπορούμε να θεωρήσουμε ότι η κατανομή των δεδομένων προσεγγίζει ικανοποιητικά την κανονική κατανομή. Με τη χρήση του SPSS και του δείκτη Cronbach's Alpha πραγματοποιήθηκε ανάλυση αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου, εξετάστηκε η αξιοπιστία της εσωτερικής συνέπειας των μετρήσεων του ερωτηματολογίου, δηλαδή κατά πόσο οι ερωτήσεις που το αποτελούν παρουσιάζουν υψηλή συνοχή ή συσχέτιση και η ικανότητα του ερωτηματολογίου να δίνει τα ίδια αποτελέσματα κάτω από τις ίδιες συνθήκες. Στους παρακάτω πίνακες παρουσιάζονται ξεχωριστά τα αποτελέσματα για τις τρεις μεταβλητές της έρευνας.

Ο δείκτης Cronbach's Alpha μπορεί να λάβει τιμές  $[0,1]$ . Για να χαρακτηρίσουμε ένα ερωτηματολόγιο αξιόπιστο, είναι απαραίτητο ο συγκεκριμένος δείκτης να είναι  $>0,70$ .

Στην παρούσα έρευνα, η εσωτερική συνοχή κάθε παράγοντα θεωρείται, σύμφωνα με τα αποτελέσματα του δείκτη Cronbach's Alpha, αξιόπιστη αφού κάθε παράγοντας που εξετάστηκε έχει τιμή δείκτη άνω του 0,7 (Πίνακες 3, 5 και 7).

Πίνακας 3: Δείκτης Cronbach's Alpha  
Επιμέρους Εργασιακή Ικανοποίηση

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	30

Στον Πίνακα 4 παρουσιάζεται η γραμμική συσχέτιση, δηλαδή ο δείκτης Pearson, κάθε πρότασης, με το συνολικό άθροισμα των υπόλοιπων προτάσεων. Οι τιμές του δείκτη αυτού, όταν είναι χαμηλότερες του  $\pm 0,3$  ή υψηλότερες του  $\pm 0,8$ , είναι προτάσεις ασυσχέτιστες μεταξύ τους ή επικαλυπτόμενες. Τέλος, η στήλη "Cronbach's Alpha if Deleted" παρουσιάζει για κάθε πρόταση την τιμή του συγκεκριμένου δείκτη εάν αφαιρεθεί από το ερωτηματολόγιο, η συγκεκριμένη πρόταση. Επομένως, αν το ερωτηματολόγιο της επιμέρους εργασιακής ικανοποίησης,

δεν περιλάμβανε, για παράδειγμα, το ερώτημα που σχετίζεται με την ικανοποίηση από την επικοινωνία στον Οργανισμό, ο δείκτης Cronbach's Alpha θα ήταν ελαφρώς μικρότερος και ίσος με 0,907.

Επιπρόσθετα, από τον Πίνακα 4 προκύπτει ότι ο δείκτης Pearson για μία από τις τριάντα προτάσεις είναι χαμηλότερος του  $\pm 3$ , επομένως η συγκεκριμένη πρόταση-συμπαθώ, έχω καλές σχέσεις σε γενικές γραμμές τους συναδέλφους μου, είναι ασυσχέτιστη με τις άλλες και αν είχε αφαιρεθεί, τότε ο δείκτης Cronbach's Alpha θα ήταν 0,911.

Πίνακας 4: Γραμμική συσχέτιση υπο-μεταβλητών της επιμέρους εργασιακής ικανοποίησης

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Όταν κάνω τη δουλειά μου σωστά, αποκομίζω την αναγνώριση που θα έπρεπε.	99,76	456,718	,493	,907
Υπάρχουν πολλές πιθανότητες για προαγωγή στην εργασία μου.	100,48	454,266	,536	,906
Ο/Η προϊστάμενός/η μου είναι αρκετά αποδοτικός/ή-αποτελεσματικός/ή στη δουλειά του/της.	99,20	465,479	,361	,909
Είμαι ικανοποιημένος/η από τα οφέλη (αμοιβές, άδειες, αναγνώριση, κλπ.), που μου προσφέρει η εργασία μου.	100,58	447,830	,676	,904
Πολλοί από τους κανόνες/διαδικασίες, που ακολουθεί ο οργανισμός, έχουν ως αποτέλεσμα να κάνουν τη δουλειά μου πιο εύκολη ή πιο αποδοτική.	100,24	448,718	,656	,904
Συμπαθώ, έχω καλές σχέσεις σε γενικές γραμμές τους συναδέλφους μου.	98,19	485,489	,148	,911
Δεν αισθάνομαι ποτέ ότι η δουλειά μου δεν έχει νόημα.	99,04	463,621	,373	,909
Η επικοινωνία στον οργανισμό φαίνεται να κυμαίνεται σε ικανοποιητικά επίπεδα.	99,50	460,400	,517	,907
Οι αυξήσεις είναι αρκετές και απέχουν μικρό χρονικό διάστημα μεταξύ τους.	100,96	447,065	,652	,904
Εκείνοι που διεκπεραιώνουν καλά τα καθήκοντά τους έχουν αρκετά καλές πιθανότητες για προαγωγή.	100,79	446,258	,694	,903
Ο/Η προϊστάμενός/η μου είναι δίκαιος/ή μαζί μου.	99,05	465,071	,404	,908



Τα προνόμια που λαμβάνω από την εργασία μου είναι το ίδιο καλά, με αυτά, που αποκομίζουν άλλοι υπάλληλοι αντίστοιχων Οργανισμών.	100,67	449,882	,611	,905
Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου εκτιμάται όπως πρέπει.	100,49	448,859	,663	,904
Οι προσπάθειες μου να κάνω σωστά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία.	100,41	457,903	,499	,907
Δεν πιστεύω ότι πρέπει να εργάζομαι περισσότερο στη δουλειά μου, εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου.	99,08	474,208	,325	,902
Μου αρέσουν αυτά που κάνω στην δουλειά μου.	98,46	475,006	,352	,909
Οι στόχοι που, ανά διαστήματα, θέτει ο οργανισμός στον οποίο εργάζομαι μου είναι σαφείς.	99,57	455,091	,576	,906
Αισθάνομαι ότι η αμοιβή μου είναι δίκαιη για την δουλειά που προσφέρω.	100,77	445,688	,640	,904
Αισθάνομαι ότι εκτιμούν ιδιαίτερα τη δουλειά μου, όταν σκέφτομαι το μισθό που μου δίνουν.	100,94	449,404	,664	,904
Οι εργαζόμενοι εδώ μπορούν να εξελιχτούν τόσο γρήγορα, όσο και αν δούλευαν οπουδήποτε αλλού.	100,90	450,087	,655	,904
Ο/Η προϊστάμενος/η μου δείχνει μεγάλο ενδιαφέρον, όσον αφορά στα συναισθήματα των υφιστάμενων του/της (υπαλλήλων του/της).	99,53	460,858	,442	,908
Δεν έχω πολύ μεγάλο φόρτο εργασίας	101,12	465,438	,457	,908
Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου.	98,28	481,521	,367	,909
Συχνά αισθάνομαι ότι γνωρίζω τι ακριβώς συμβαίνει στον Οργανισμό, όπου εργάζομαι.	99,34	470,329	,322	,910
Νιώθω μία αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά μου.	98,53	472,369	,324	,909
Υπάρχουν προνόμια (π.χ. υποδομές- καλές συνθήκες εργασίας, ασφαλιστική κάλυψη), τα οποία δικαιούμαστε και τα έχουμε.	100,57	449,758	,629	,905
Συμπαθώ τον προϊστάμενο/η μου.	98,77	471,288	,311	,910
Στη δουλειά μου έχω μεγάλο όγκο γραφικής εργασίας.	98,51	499,748	,367	,907
Νομίζω ότι οι προσπάθειες μου αναγνωρίζονται στον βαθμό που θα έπρεπε.	100,31	454,304	,555	,906
Είμαι ικανοποιημένος/η από τις προοπτικές που υπάρχουν για προαγωγή.	100,64	448,914	,662	,904

Η ίδια διαδικασία ακολουθήθηκε και με τις υπόλοιπες δύο μεταβλητές, την συνολική εργασιακή ικανοποίηση και την οργανωσιακή δέσμευση,. Τα αποτελέσματα εμφανίζονται παρακάτω στους Πίνακες 5-8.

Ο Πίνακας 5 δείχνει ότι ο δείκτης Cronbach's Alpha για την συνολική εργασιακή ικανοποίηση είναι ίσος με 0,856 και ότι αυτή η μεταβλητή αποτελείται από 3 υπο-μεταβλητές.

*Πίνακας 5: Δείκτης Cronbach's Alpha  
Συνολική Εργασιακή Ικανοποίηση*

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	3

Ο Πίνακας 6 δείχνει τη γραμμική συσχέτιση υπο-μεταβλητών της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης. Αυτό που πρέπει να σημειωθεί εδώ είναι ο υψηλός δείκτης Pearson όσον αφορά και τις τρεις υπο-μεταβλητές.

*Πίνακας 6: Γραμμική συσχέτιση υπο-μεταβλητών της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Είμαι ικανοποιημένος/η από την εκπαίδευση που μου προσφέρει ο οργανισμός στον οποίο δουλεύω, μέσα από σεμινάρια	6,82	4,670	,664	,863
Είμαι ικανοποιημένος/η από τις συνθήκες εργασίας	6,54	4,458	,820	,710
Είμαι ικανοποιημένος/η γενικά από την εργασία μου στο Γ.Ν. Σερρών	6,21	4,950	,710	,815

Ο Πίνακας 7 δείχνει ότι ο δείκτης Cronbach's Alpha για την οργανωσιακή δέσμευση είναι ίσος με 0,700 και ότι αυτή η μεταβλητή αποτελείται από 7 υπο-μεταβλητές.

*Πίνακας 7: Δείκτης Cronbach's Alpha  
Οργανωσιακή Δέσμευση*

Cronbach's Alpha	N of Items
,700	7

Ο Πίνακας 8 δείχνει τη γραμμική συσχέτιση υπο-μεταβλητών της οργανωσιακής δέσμευσης. Αυτό που πρέπει να σημειωθεί εδώ είναι ο χαμηλός δείκτης Pearson όσον αφορά αν οι συμμετέχοντες θεωρούν δικά τους προβλήματα, τα προβλήματα του Νοσοκομείου, (0,206) και επίσης αν το ερωτηματολόγιο της οργανωσιακής δέσμευσης, δεν περιλάμβανε αυτό το ερώτημα, ο δείκτης Cronbach's Alpha θα ήταν μεγαλύτερος και ίσος με 0,718. Το ίδιο ισχύει και με το ερώτημα που αφορά τις ελάχιστες εναλλακτικές που θεωρούν ότι έχουν οι συμμετέχοντες εάν αφήσουν την εργασία τους στο Νοσοκομείο (0,219). Αν το ερωτηματολόγιο της οργανωσιακής δέσμευσης, δεν περιλάμβανε αυτό το ερώτημα, ο δείκτης Cronbach's Alpha θα ήταν μεγαλύτερος και ίσος με 0,720.

Πίνακας 8: Γραμμική συσχέτιση υπο-μεταβλητών της οργανωσιακής δέσμευσης

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Αισθάνομαι ότι τα προβλήματα του Οργανισμού όπου εργάζομαι, είναι προσωπικά μου προβλήματα	20,82	13,796	,206	,718
Στην παρούσα χρονική στιγμή η παραμονή μου στο Γ.Ν. Σερρών, είναι τόσο θέμα ανάγκης όσο και επιθυμίας.	19,74	12,685	,368	,677
Είμαι δεμένος/η με την οργανική μονάδα στην οποία ανήκω.	19,66	11,781	,573	,623
Το ότι εργάζομαι στη συγκεκριμένη οργανική μονάδα, έχει πολύ μεγάλη σημασία για μένα.	19,49	12,237	,537	,635
Θεωρώ ότι υπάρχουν ελάχιστες εναλλακτικές εάν αφήσω την εργασία μου στο Γ.Ν. Σερρών.	19,80	13,405	,219	,720
Θεωρώ ότι το να είσαι πιστός/ή σε ένα οργανισμό έχει μεγάλη αξία.	19,57	12,499	,531	,640
Τα πράγματα θα ήταν καλύτερα, αν οι υπάλληλοι των Νοσοκομείων παρέμεναν σε αυτά για τα περισσότερα χρόνια του εργασιακού τους βίου	20,03	11,540	,514	,636

### 5.3 Αποτελέσματα πολλαπλής παλινδρόμησης

Σε αυτό το μέρος της εργασίας επιχειρείται η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ μιας εξαρτημένης μεταβλητής με μια ή περισσότερες ανεξάρτητες μεταβλητές. Αυτό επιτυγχάνεται με την ανάλυση παλινδρόμησης. Η ανάλυση της παλινδρόμησης είναι πολύτιμη διότι εξετάζει την επίδραση της μεταβολής μιας ή περισσότερων ανεξάρτητων μεταβλητών πάνω στην εξαρτημένη. Δηλαδή καταγράφει τη σημαντικότητα ή μη των συντελεστών παλινδρόμησης.

Σε περίπτωση που γίνεται έλεγχος της εξαρτημένης μεταβλητής με μια ανεξάρτητη αυτό ορίζεται ως απλή γραμμική παλινδρόμηση. Τότε εκτιμάται η εξής μορφή συνάρτησης:  $Y_i = C_0 + b_1 * B_i + U_i$ .

Στο κεφάλαιο αυτό μελετώνται σε βάθος οι ερευνητικές υποθέσεις, οι οποίες αναφέρθηκαν πιο πάνω στην παρούσα εργασία. Για αυτές πραγματοποιήθηκε πολλαπλή παλινδρόμηση αναλύοντας τη σχέση της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών με τις υπόλοιπες μεταβλητές.

Η γενική μορφή της συνάρτησης είναι:

$$Y = C_0 + b_1 * A + b_2 * B + b_3 * C + b_4 * D + b_5 * E + U_i$$

Όπου Y: Είμαι ικανοποιημένος/η γενικά από την εργασία μου στο Γ.Ν. Σερρών (εξαρτημένη μεταβλητή)

$C_0$ : Σταθερός όρος (Constant)

$b_i$ : Ο συντελεστής παλινδρόμησης της ανεξάρτητης μεταβλητής

A, B: Ο μέσος όρος της κάθε κατηγορίας ερωτήσεων (ανεξάρτητες μεταβλητές)

$U_i$ : Διαταρακτικός όρος της συνάρτησης ή σφάλμα παλινδρόμησης

Ορίζεται, λοιπόν, η αύξηση ή μη της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών/τριών (Y) ως εξαρτημένη μεταβλητή και ως ανεξάρτητες οι μεταβλητές επιμέρους εργασιακή ικανοποίηση ( $A_i$ ) και η οργανωσιακή δέσμευση ( $B_i$ ). Έπειτα ερευνάται πόσο επηρεάζουν οι ανεξάρτητες μεταβλητές τη συμπεριφορά της εξαρτημένης.

Συνοπτικά αναφέρονται οι ερευνητικές υποθέσεις:

Μηδενική υπόθεση ( $H_0$ ): η συνολική εργασιακή ικανοποίηση δεν σχετίζεται με την επιμέρους εργασιακή ικανοποίηση και την οργανωσιακή δέσμευση

Εναλλακτική υπόθεση ( $H_1$ ): η συνολική ικανοποίηση σχετίζεται με την επιμέρους εργασιακή ικανοποίηση και την οργανωσιακή δέσμευση

Ο πίνακας 9 (Model Summary) περιέχει το R, το οποίο είναι ο δείκτης συσχέτισης ανάμεσα σε δύο μεταβλητές. Οι τιμές που λαμβάνει είναι από -1 μέχρι +1. Κατά συνέπεια επειδή η τιμή του  $R=0.790$ , σημαίνει ότι υπάρχει γραμμικότητα του προτύπου.

Η τιμή του R square ( $R^2$ ), που βρίσκεται στον ίδιο πίνακα, ορίζεται ως συντελεστής προσδιορισμού. Ο συντελεστής παίρνει τιμή από 0 έως 1. Όταν είναι πάνω από 0,7 δείχνει την καταλληλότητα του υποδείγματος, δηλαδή η ανεξάρτητη μεταβλητή εξηγεί σε πολύ μεγάλο βαθμό τη μεταβλητότητα (συμπεριφορά) της εξαρτημένης μεταβλητής. Στην παρούσα έρευνα  $R^2=0.776$ , δηλαδή οι ανεξάρτητες μεταβλητές εξηγούν σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό τη μεταβλητότητα (συμπεριφορά) της εξαρτημένης μεταβλητής. Συγκεκριμένα σε ποσοστό 77,6%. Το υπόλοιπο 22,4% βρίσκεται στο διαταρακτικό όρο  $U_i$  (αναφέρεται στη γενική μορφή συνάρτησης στην αρχή της ενότητας) και είναι μη μετρήσιμοι παράγοντες, που μπορεί να είναι μια οικονομική, κοινωνική κρίση, πιθανή αλλαγή συμπεριφοράς των νοσηλευτών/τριών, αλλαγές στα Νοσοκομεία ή οτιδήποτε άλλο. Επιπλέον, στο  $U_i$  περιέχονται τα δημογραφικά και γενικά στοιχεία του τελευταίου μέρους του ερωτηματολογίου.

Πίνακας 9: Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 <sup>a</sup>	,776	,768	,431

a. Predictors: (Constant), ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ, ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Εστιάζοντας στον Πίνακα 10 (ANOVA), όταν η τιμή  $\text{Sig.}<0,05$  (στην παρούσα παλινδρόμηση:  $p\text{-value}=0,000$ ), τότε υφίσταται στατιστικά σημαντική συσχέτιση

ανάμεσα στην εξαρτημένη και τις ανεξάρτητες μεταβλητές. Κατά συνέπεια, επειδή η τιμή του Sig.  $0 < 0,05$ , η παλινδρόμηση είναι στατιστικά σημαντική. Δηλαδή, οι ανεξάρτητες μεταβλητές ερμηνεύουν σε μεγάλο βαθμό τη συμπεριφορά της εξαρτημένης μεταβλητής.

Πίνακας 10: ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83,475	2	41,737	60,476	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91,790	133	,690		
	Total	175,265	135			

a. Dependent Variable: Είμαι ικανοποιημένος/η γενικά από την εργασία μου στο Γ.Ν. Σερρών

b. Predictors: (Constant), ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ, ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Ο Πίνακας 11 (Coefficients) περιέχει τη στήλη B, η οποία είναι ο συντελεστής παλινδρόμησης κάθε ανεξάρτητης μεταβλητής, που δείχνει την κλίση της γραμμής παλινδρόμησης. Ως εκ τούτου η εξίσωση στην εκτιμημένη της μορφή είναι:

$$\hat{Y}_i = -1,193 + (0,612 * A) + (0,803 * B)$$

Ερμηνεύοντας τους συντελεστές παλινδρόμησης της παραπάνω εξίσωσης, επισημαίνονται τα ακόλουθα:

Σε περίπτωση μεταβολής κατά μια (1) ποσοστιαία μονάδα της μεταβλητής A, η συνολική ικανοποίηση θα αυξηθεί 61,2%.

Σε περίπτωση μεταβολής κατά μια (1) ποσοστιαία μονάδα της μεταβλητής B, η συνολική ικανοποίηση θα αυξηθεί 80,3%.

Ο Πίνακας 11 περιέχει ακόμα την τιμή του Beta, που εξηγεί πόσο επηρεάζει η κάθε ανεξάρτητη μεταβλητή το πρότυπο που ερευνάται. Από τις τιμές Beta γίνεται αντιληπτό ότι, η μεταβλητή που επηρεάζει περισσότερο την εξαρτημένη μεταβλητή, δηλαδή την συνολική ικανοποίηση, είναι η οργανωσιακή δέσμευση.

Οι τιμές της στήλης t δείχνουν τη στατιστική σημαντικότητα ή μη των ανεξάρτητων μεταβλητών και του σταθερού όρου. Ομοίως, η τιμή significance δείχνει τη σημαντικότητα της ανεξάρτητης μεταβλητής. Στη στήλη Sig εάν η τιμή  $Sig \geq 0,05$

τότε γίνεται δεκτή η μηδενική υπόθεση. Δηλαδή, δεν είναι σημαντική η μεταβλητή, είναι αμελητέα η επίδραση της. Εάν  $Sig < 0,05$  τότε γίνεται δεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Δηλαδή δείχνει σημαντικότητα η μεταβλητή.

Υπενθυμίζεται ότι οι έλεγχοι γίνονται στο 5% του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας. Και οι δύο ανεξάρτητες μεταβλητές:

- επιμέρους εργασιακή ικανοποίηση με  $t=5,558$  και  $Sig=0,000$  και
- οργανωσιακή δέσμευση με  $t=5,695$  και  $Sig=0,000$

είναι στατιστικά σημαντικές και επηρεάζουν τη συμπεριφορά της εξαρτημένης.

Πίνακας 11: Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,193	,445		-2,679	,008
	ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	,612	,110	,397	5,558	,000
	ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ	,803	,141	,407	5,695	,000

a. Dependent Variable: Είμαι ικανοποιημένος/η γενικά από την εργασία μου στο Γ.Ν. Σερρών

Συμπερασματικά, οι δύο εναλλακτικές υποθέσεις γίνονται αποδεκτές, είναι στατιστικά σημαντικές σε επίπεδο σημαντικότητας 5%, που σημαίνει ότι η συνολική εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών/τριών του δείγματος σχετίζεται με την επιμέρους εργασιακή ικανοποίηση και την οργανωσιακή δέσμευση.

#### 5.4 Επίδραση δημογραφικών χαρακτηριστικών στην επιμέρους εργασιακή ικανοποίηση

Για να διαπιστωθεί η επίδραση του φύλου στην εργασιακή ικανοποίηση διενεργήθηκε σύγκριση μέσων όρων με το Independent samples t- test.

Μηδενική υπόθεση ( $H_0$ ): οι μέσοι όροι των δυο ομάδων δεν διαφέρουν μεταξύ τους

Εναλλακτική υπόθεση ( $H_1$ ): οι μέσοι όροι διαφέρουν μεταξύ τους.

Συγκρίνονται οι μέσοι όροι των μεταβλητών "φύλο" και "επιμέρους εργασιακή ικανοποίηση". Θέλουμε να δούμε αν τα δύο φύλα (άνδρες-γυναίκες) συγκλίνουν στις απόψεις-στάσεις τους αναφορικά με την εργασιακή ικανοποίηση. Έτσι, θα συγκρίνουμε τους μέσους όρους των απαντήσεων ανδρών και γυναικών και το t-test θα αναδείξει αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές (οι αντίστοιχοι πίνακες βρίσκονται στο παράρτημα της έρευνας).

Η ισχύς της μηδενικής υπόθεσης είναι κάτω από 0,05 ( $p=0,042$ ) άρα δεχόμαστε την εναλλακτική υπόθεση ότι οι μέσοι όροι τιμών της "επιμέρους εργασιακής ικανοποίησης" διαφέρουν ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Η εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών/τριών του δείγματος επηρεάζεται από το φύλο τους και πιο συγκεκριμένα οι άνδρες συγκέντρωσαν μεγαλύτερο μέσο όρο ικανοποίησης (3,66) σε σύγκριση με τις γυναίκες (3,37).

Προκειμένου να μελετηθεί **η επίδραση της ηλικίας** στην εργασιακή ικανοποίηση, διενεργήθηκε παραμετρικός έλεγχος (One-Way ANOVA).

Η διατύπωση των υποθέσεων έχει την εξής μορφή:

Μηδενική υπόθεση ( $H_0$ ): οι μέσοι όροι της εργασιακής ικανοποίησης δεν διαφέρουν μεταξύ των ηλικιακών ομάδων

Εναλλακτική υπόθεση ( $H_1$ ): οι μέσοι όροι της εργασιακής ικανοποίησης διαφέρουν μεταξύ των ηλικιακών ομάδων

Αφού  $p=0,290 > 0,05$  δεχόμαστε τη μηδενική υπόθεση  $H_0$ , και μπορούμε να πούμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των μεταβλητών που ελέγξαμε. Δηλαδή, δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της ηλικίας και της επιμέρους εργασιακής ικανοποίησης (οι αντίστοιχοι πίνακες βρίσκονται στο παράρτημα της έρευνας).

Στη συνέχεια, εξετάστηκε **η επίδραση των ετών εργασίας στο Γ.Ν Σερρών** στην επιμέρους εργασιακή ικανοποίηση.



Η διατύπωση των υποθέσεων έχει την εξής μορφή:

Μηδενική υπόθεση ( $H_0$ ): οι μέσοι όροι της εργασιακής ικανοποίησης δεν διαφέρουν ανάλογα με τα έτη εργασίας στο Γ.Ν Σερρών

Εναλλακτική υπόθεση ( $H_1$ ): οι μέσοι όροι της εργασιακής ικανοποίησης διαφέρουν ανάλογα με τα έτη εργασίας στο Γ.Ν Σερρών

Έτσι, απορρίπτουμε την εναλλακτική υπόθεση και δεχόμαστε τη μηδενική υπόθεση, ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ετών εργασίας στο Γ.Ν Σερρών και της επιμέρους εργασιακής ικανοποίησης ( $p=0,066>0,05$ ) (οι αντίστοιχοι πίνακες βρίσκονται στο παράρτημα της έρευνας).

Η ίδια διαδικασία και ανάλογα αποτελέσματα εξήχθησαν από την διερεύνηση της **επίδρασης της υπαλληλικής σχέσης** στην επιμέρους εργασιακή ικανοποίηση.

Απορρίπτουμε την εναλλακτική υπόθεση και δεχόμαστε τη μηδενική υπόθεση, ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της υπαλληλικής σχέσης και της επιμέρους εργασιακής ικανοποίησης ( $p=0,223>0,05$ ) (οι αντίστοιχοι πίνακες βρίσκονται στο παράρτημα της έρευνας).

Ολοκληρώνοντας με τα αποτελέσματα για την επίδραση των δημογραφικών στοιχείων στην επιμέρους εργασιακή ικανοποίηση, εξετάστηκε **η επίδραση των μηνιαίων αποδοχών** σε αυτήν.

Η διατύπωση των υποθέσεων έχει την εξής μορφή:

Μηδενική υπόθεση ( $H_0$ ): οι μέσοι όροι της εργασιακής ικανοποίησης δεν διαφέρουν ανάλογα με τις μηνιαίες αποδοχές

Εναλλακτική υπόθεση ( $H_1$ ): οι μέσοι όροι της εργασιακής ικανοποίησης διαφέρουν ανάλογα με τις μηνιαίες αποδοχές

Και εδώ δεχόμαστε τη μηδενική υπόθεση, καθώς τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των μηνιαίων αποδοχών και της επιμέρους εργασιακής ικανοποίησης ( $p=0,606>0,05$ ) (οι αντίστοιχοι πίνακες βρίσκονται στο παράρτημα της έρευνας).

## 5.5 Επίδραση δημογραφικών χαρακτηριστικών στην οργανωσιακή δέσμευση

Όπως στην προηγούμενη ενότητα, εξετάστηκε η επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην επιμέρους εργασιακή ικανοποίηση, σε αυτήν την ενότητα διερευνώνται οι επιδράσεις των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην οργανωσιακή δέσμευση.

Για να διαπιστωθεί **η επίδραση του φύλου** στην οργανωσιακή δέσμευση, διενεργήθηκε σύγκριση μέσων όρων με το Independent samples t- test.

Η ισχύς της μηδενικής υπόθεσης είναι πάνω από 0,05 ( $p=0,174$ ) άρα δεχόμαστε την μηδενική υπόθεση ότι οι μέσοι όροι τιμών της οργανωσιακής δέσμευσης δεν διαφέρουν ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Άρα, είναι προφανές ότι η οργανωσιακή δέσμευση των νοσηλευτών/τριών του δείγματος, δεν επηρεάζεται από το φύλο τους (οι αντίστοιχοι πίνακες βρίσκονται στο παράρτημα της έρευνας).

Προκειμένου να μελετηθεί **η επίδραση της ηλικίας** στην οργανωσιακή δέσμευση, διενεργήθηκε παραμετρικός έλεγχος (One-Way ANOVA).

Αφού  $p=0,106 > 0,05$  δεχόμαστε τη μηδενική υπόθεση  $H_0$ , και μπορούμε να πούμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των μεταβλητών που ελέγξαμε. Δηλαδή, δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της ηλικίας και της οργανωσιακής δέσμευσης (οι αντίστοιχοι πίνακες βρίσκονται στο παράρτημα της έρευνας).

Στη συνέχεια, εξετάστηκε **η επίδραση των ετών εργασίας στο Γ.Ν. Σερρών** στην οργανωσιακή δέσμευση.

Με τον στατιστικό έλεγχο one-way ANOVA και επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%, παρατηρείται ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των μεταβλητών που ελέγξαμε. Δηλαδή, απορρίπτουμε

τη μηδενική υπόθεση  $H_0$  και δεχόμαστε την  $H_1$  ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ετών εργασίας στο Γ.Ν. Σερρών και της οργανωσιακής δέσμευσης ( $p=0,031<0,05$ ).

Πιο συγκεκριμένα, οι νοσηλευτές/τριες που εργάζονται στο Νοσοκομείο 1 έως 5 έτη, παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη οργανωσιακή δέσμευση (3,58), έπονται όσοι εργάζονται 6 έως 10 έτη (3,56), όσοι εργάζονται λιγότερο από 1 έτος (3,38) και τέλος όσοι εργάζονται περισσότερα από 10 έτη (3,22) (οι αντίστοιχοι πίνακες βρίσκονται στο παράρτημα της έρευνας).

Παρόμοια αποτελέσματα παρουσιάζει και η διερεύνηση της **επίδρασης της υπαλληλικής σχέσης** στην οργανωσιακή δέσμευση.

Δηλαδή, απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση  $H_0$  και δεχόμαστε την  $H_1$  ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της υπαλληλικής σχέσης και της οργανωσιακής δέσμευσης ( $p=0,002<0,05$ ).

Πιο συγκεκριμένα, οι συμβασιούχοι νοσηλευτές/τριες που εργάζονται στο Νοσοκομείο, παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη οργανωσιακή δέσμευση (3,69), έπονται οι μόνιμοι υπάλληλοι (3,25) και τέλος όσοι πραγματοποιούν την πρακτική τους άσκηση ως νοσηλευτές/τριες (3,06) (οι αντίστοιχοι πίνακες βρίσκονται στο παράρτημα της έρευνας).

Ολοκληρώνοντας με τα αποτελέσματα για την επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην οργανωσιακή δέσμευση, εξετάστηκε η **επίδραση των μηνιαίων αποδοχών** των νοσηλευτών/τριών σε αυτήν.

Και εδώ απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση  $H_0$  και δεχόμαστε την  $H_1$  ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των μηνιαίων αποδοχών και της οργανωσιακής δέσμευσης ( $p=0,040<0,05$ ).

Πιο συγκεκριμένα, οι νοσηλευτές/τριες που αμείβονται με 501 έως 700 ευρώ μηνιαίως, παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη οργανωσιακή δέσμευση (3,86), ενώ την μικρότερη οργανωσιακή δέσμευση παρουσιάζουν οι νοσηλευτές/τριες που αμείβονται

με λιγότερα από 500 ευρώ μηνιαίως (3,06) (οι αντίστοιχοι πίνακες βρίσκονται στο παράρτημα της έρευνας).

## 6. Συμπεράσματα

Ο σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν η διερεύνηση του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης και της οργανωσιακής δέσμευσης των εργαζομένων νοσηλευτών/τριών του Γενικού Νοσοκομείου Σερρών. Παράλληλα, μελετήθηκε η μεταξύ τους συσχέτιση, καθώς και ο τρόπος επίδρασης των δημογραφικών στοιχείων επί αυτών.

Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά δεν έχουν ιδιαίτερη επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση. Δηλαδή, δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δημογραφικών χαρακτηριστικών και της εργασιακής ικανοποίησης, γεγονός στο οποίο κατέληξε και η Μαλαμόρη (2013). Εξάιρεση αποτελεί το φύλο, όπου οι άνδρες νοσηλευτές συγκέντρωσαν μεγαλύτερο μέσο όρο ικανοποίησης σε σύγκριση με τις γυναίκες. Από μελέτες του Lefkowitz στις ΗΠΑ, κατά την αναφορά της Κρικοπούλου (2018), παρατηρήθηκε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των γυναικών είναι χαμηλότερη των ανδρών.

Με βάση τον Clark η ικανοποίηση από την εργασία αυξάνεται, όσο αυξάνεται η ηλικία, ενώ στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγουν και οι McGraw & Hill, καθώς θεωρούν ότι με την πάροδο της ηλικίας αυξάνεται η επαγγελματική ικανοποίηση, διότι οι άνθρωποι αποκτούν θετική στάση απέναντι στην εργασία τους και συνειδητοποιούν, παράλληλα, ότι δύσκολα μπορούν να αλλάξουν εργασία, λόγω οικογενειακών και οικονομικών υποχρεώσεων (Κρικοπούλου, 2018). Στην παρούσα έρευνα δεν προκύπτει τέτοιο συμπέρασμα.

Την άποψη ότι οι δημογραφικοί παράγοντες, όπως η ηλικία, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης και η προϋπηρεσία, εμφανίζουν σημαντική συσχέτιση με την οργανωσιακή δέσμευση, υποστηρίζει και ο Azeem (2010), κατά την αναφορά της Παλπάνα (2018). Στην παρούσα έρευνα δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ όλων των δημογραφικών χαρακτηριστικών και της οργανωσιακής δέσμευσης.

Αρχικά, αρκετές έρευνες (Boylu, Pelit & Gucer, 2007, Durna & Eren, 2005, Ors, Acuner, Sarp & Onder, 2003, Sigri, Brown & Sargeant, 2007) καταλήγουν στο

συμπέρασμα ότι το φύλο δεν επηρεάζει καθόλου τη δέσμευση (Γιοβάς – Αλχαζίδης (2017), όπως και η παρούσα έρευνα.

Υπάρχει, όμως, στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ετών εργασίας στο Γ.Ν. Σερρών και της οργανωσιακής δέσμευσης και μάλιστα οι νοσηλευτές/τριες που εργάζονται στο Νοσοκομείο 1 έως 5 έτη, παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη οργανωσιακή δέσμευση. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με τα ευρήματα της έρευνας των Γιοβάς–Αλχαζίδης (2017), όπου οι εκπαιδευτικοί με προϋπηρεσία άνω των δέκα ετών, εμφάνισαν υψηλά επίπεδα δέσμευσης. Ακόμα, σε έρευνα των Mahayar & Yunus (2014), διαπιστώθηκε ότι με την αύξηση της ηλικίας και της προϋπηρεσίας αυξάνεται και η οργανωσιακή δέσμευση.

Επίσης, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της υπαλληλικής σχέσης και της οργανωσιακής δέσμευσης και οι συμβασιούχοι νοσηλευτές/τριες που εργάζονται στο Νοσοκομείο, παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη οργανωσιακή δέσμευση, έπονται οι μόνιμοι υπάλληλοι και τέλος όσοι πραγματοποιούν την πρακτική τους άσκηση ως νοσηλευτές/τριες. Τέλος, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των μηνιαίων αποδοχών και της οργανωσιακής δέσμευσης. Πιο συγκεκριμένα, οι νοσηλευτές/τριες που αμείβονται με 501 έως 700 ευρώ μηνιαίως, παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη οργανωσιακή δέσμευση, ενώ την μικρότερη οργανωσιακή δέσμευση παρουσιάζουν οι νοσηλευτές/τριες που αμείβονται με λιγότερα από 500 ευρώ μηνιαίως.

Σύμφωνα με τους Mathieu et Zajac (1990), υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση και στην οργανωσιακή δέσμευση, αλλά και σε έρευνες των Kotze & Roodt (2005) στην Νότια Αφρική στον τραπεζικό κλάδο, των Imam & Raza (2014) στο Πακιστάν, των Ihami & Cetit (2012) σε εκπαιδευτικούς στην Τουρκία, καθώς επίσης σε εργαζομένους στο χώρο της υγείας στο Ιράν από τους Mosadeghrad et Ferdosi, το 2013.

Στην παρούσα έρευνα η συνολική εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών/τριών του δείγματος σχετίζεται με την επιμέρους εργασιακή ικανοποίηση και την οργανωσιακή δέσμευση και ερμηνεύεται σε μεγάλο και στατιστικά σημαντικό βαθμό από αυτές.

Πολλοί μελετητές έχουν καταλήξει, όχι μόνο, στο ότι η οργανωσιακή δέσμευση και η εργασιακή ικανοποίηση συσχετίζονται (Cohen, 2006, Space Laschinger et al., 2006), αλλά και στο ότι η ικανοποίηση από την εργασία αποτελεί καθοριστικό παράγοντα της οργανωσιακής δέσμευσης. Κατά συνέπεια, η ικανοποίηση από την εργασία είναι δυνατόν να μετρηθεί και να αξιολογηθεί με την οργανωσιακή δέσμευση και αντίστροφα (Παλπάνα, 2018). Σίγουρα, όμως, υπάρχουν και άλλα καθοριστικοί παράγοντες, μετρήσιμοι και μη, όπως μια οικονομική, κοινωνική κρίση, πιθανή αλλαγή συμπεριφοράς των νοσηλευτών/τριών, αλλαγές στα Νοσοκομεία ή οτιδήποτε άλλο.

## Βιβλιογραφικές Αναφορές

### Ξενόγλωσσες

- Al Omar, A., Lolli, J., Chen-McCain, SL. & Dickerson, J. (2011). A Comparison Between Full and Part-Time Lodging Employees on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Job Performance. *International CHRIE Conference- Refereed.*, p. 26.
- Bateman, T., Strasser, S. (1984). A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*, 27(1), pp. 95-112.
- Booth, A.L. & van Ours, J.C. (2007). Job Satisfaction And Family Happiness: The Part-Time Work Problem. (CentER Discussion Paper; Vol. 2007-69). *Microeconomics*.
- Bourantas, D. & Papalexandris, N. (1992). Variables affecting organizational commitment: Private-versus publicly-owned organizations in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 7(1), 3–10.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 17 (3), 336–354.
- Dipboye, R.L., Smith, C.S. & Howell, W.C. (1994). *Understanding an Industrial and Integrated Organizational Approach Psychology*, Harcourt Brace College Publishers, FortWorth, TX.
- Gallie D, Felstead A, Green F, et al. (2016) The hidden face of job insecurity. *Work, Employment and Society* 31(1): 36–53.
- Grunsky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. 10, 488-503.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*. Reading, Massachusetts: Addison. Wesley Publishing Company.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector,"



- International Journal of Learning and Development, Macrothink Institute, vol. 6(1), pages 164-178, March
- Hoppock , R. (1935). Job satisfaction. Oxford, England
- Kartesiou, P. (2018). Factors affecting economists' job satisfaction in the Greek Ministry of Finance, Hellenic Open University.
- Kelman, S. (2007). Public Administration and Organization Studies. The Academy of Management Annals, 225-267
- Kirkman, B.L., & Shapiro, D.L. (2001). The impact of cultural values on job satisfaction and organizational commitment in self-managing work teams: The mediating role of employee resistance. *Academy of Management Journal*.
- Koustelios, A., Theodorakis, N. & Goulimaris, D. (2001). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *International Journal of Educational Management*, 18(2), 87-92
- Locke, E. A. (1976). What is job satisfaction? *Organizational Behaviour and Human Performance*. 4(1), 309-336.
- Loher, B.T., Noe, R.A., Moeller , N.L. & Fitzgerald, M.P. (1985). A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 70, pp. 280-289.
- Lopez Boo, F., Madrigal, L. & Pagés, C. (2009). Part-Time Work, Gender and Job Satisfaction: Evidence from a Developing Country. *The Journal of Development Studies*, 46, 1543 - 1571.
- Marchese, M.C. & Ryan, J. (2001). Capitalizing on the benefits of utilizing part-time employees through job autonomy. *Journal of Business and Psychology*, 15, 549-560.
- Markovits, Y., Davis, A.J. & van Dick. R. (2007). Organizational commitment profiles and job satisfaction among Greek private and public sector employees." *International Journal of Cross Cultural Management* 7(1): 77-99.
- Mathieu, J.E. (1991). A Cross-Level Nonrecursive Model of the Antecedents of Organizational Commitment and Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76 (5), 607-618.
- McDonald D.J. & Makin P.J. (2000). The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 21 Issue: 2, pp.84-91, doi:10.1108/01437730010318174

- McGinnis, S.K., & Morrow, P.C. (1990). Job attitudes among full- and part-time employees. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 82-96.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review* , 1 (1), 61-89.
- Meyer, J.P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace. Toward a general model. *Human Resource Management Review* 11 (3), 299–326
- Montero, R. & Rau, T. (2015). Part-time Work, Job Satisfaction and Well-being: Evidence from a Developing OECD Country. In: *The Journal of Development Studies*; Abingdon.
- Morris. J. & Sherman, D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Management Journal*, 24, pp. 512- 526.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(1), 224-247.
- Mullins, J.L. (1996). *Management and organizational behavior*, Seventh Edition, Pearson Education Limited, Essex, p. 700.
- Northcraft, T. & Neale, H. (1996). *Organisation Behaviour*. London: Prentice-Hall.
- Park S.M., Rainey H.G. (2007). Antecedents, mediators, and consequences of affective, normative, and continuance commitment: Empirical tests of commitment effects in federal agencies. *Review of Public Personnel Administration*, 27, 197-226.
- Ros Intan Safinas Munir, Ramlee Abdul Rahman. (2016). Determining Dimensions of Job Satisfaction using Factor Analysis. *Procedia Economics and Finance*, 37, pp. 488-496.
- Rousseau, D.M. (1989), "Psychological and implied contracts in organizations", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 2 No. 2, pp. 121-39.
- Russo, G. & Hassink, W.H.J. (2008). The part-time wage gap: a career perspective. *De Economist*, 156(2), 145–174.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., Hulin, C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago, IL: RandMcNally.
- Society for Human Resource Management-SHRM (2016). *Employee Job Satisfaction and Engagement, Revitalizing a Changing Workforce*,

<https://wfpma.org/files/research/getabstract-2016-employee-job-satisfaction-and-engagement.pdf>

- Spector, P.E. (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Sage
- Su- Fen Chiu, Hsiao- Lan Chen. (2005). Relationship between Job Characteristics and Organizational Citizenship Behavior: The mediational role of Job Satisfaction. (S. f. Research, Ed.) *Social Behavior and Personality*, 33(6), pp. 523-540.
- Vroom, V.H. (1967). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons Inc
- Warr, P. (1987). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129–148
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. & Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota.
- Williams, L. & Hazer, J. (1986). Antecedents and consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: A Reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), pp. 219-231.
- Wolowska, A. (2014.) Determinants of organisational commitment. *Hum Resour Manag Ergon Vol 8(1):129–146*.
- Wotruba, T.R. (1990). Full-time vs. part-time salespeople: A comparison on job satisfaction, performance, and turnover in direct selling. *International Journal of Research in Market ing*, 7, 97-108.

## **Ελληνόγλωσσες**

- Αντωνόπουλος, Ν. (2017). Παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση των Ελλήνων εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, *Επιστήμες της Αγωγής (ΕΚΠ)*, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

- Καμηλάκη, Μ. (2014). Η εργασιακή ικανοποίηση ως παράγοντας οργανωσιακής δέσμευσης σε περίοδο κρίσης: η περίπτωση των δημόσιων πολιτιστικών οργανισμών, Τμήμα Επικοινωνίας, Μέσων και Πολιτισμού, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.
- Καντάς Α. (2003). Οργανωτική και Βιομηχανική Ψυχολογία, Μέρος 1ο «Κίνητρα – Επαγγελματική ικανοποίηση και Ηγεσία», Ελληνικά Γράμματα.
- Κρικοπούλου, Κ. (2018). Προσδοκίες και επαγγελματική ικανοποίηση μόνιμου και μη μόνιμου νοσηλευτικού προσωπικού από το εργασιακό περιβάλλον ενός δημόσιου γενικού νοσοκομείου, Διοίκηση Μονάδων Υγείας (ΔΜΥ), Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Μαλαμόρη Γ. (2013). «Επαγγελματική ικανοποίηση των δημοσίων υπαλλήλων. Η περίπτωση του ΙΚΑ», Πτυχιακή εργασία στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του ΤΕΙ Κρήτης, Κρήτη
- Μπάτιου, Β. (2009). Η Επαγγελματική Ικανοποίηση και η Εφαρμογή της βάσει της Θεωρίας Υγιεινής και Παρακίνησης του Frederick Herzberg. Το Παράδειγμα του Δημοσίου Τομέα - Ι.Κ.Α., Ο.Α.Ε.Δ., Σ.Ε.Ε.» Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
- Παλπάνα, Ε. (2018). Εργασιακή ικανοποίηση και οργανωσιακή δέσμευση σε οργανισμό μέσω ενημέρωσης δημόσιου χαρακτήρα: μελέτη περίπτωσης, Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Δημόσια Διοίκηση, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.

## Παράρτημα

Ερωτηματολόγιο Έρευνας

στα πλαίσια εκπόνησης της Διπλωματικής Εργασίας με θέμα:

Η Μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης και της οργανωσιακής δέσμευσης των νοσηλευτών/τριών στο Γενικό Νοσοκομείο Σερρών.

Το παρακάτω ερωτηματολόγιο είναι εμπιστευτικό και η ανάλυση των αποτελεσμάτων θα πραγματοποιηθεί συγκεντρωτικά και αποκλειστικά για τους σκοπούς της διπλωματικής εργασίας.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για την πολύτιμη βοήθειά σας στην έρευνα.

Με εκτίμηση,

ΦΙΛΙΠΠΙΔΟΥ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ,

φοιτήτρια του

**Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Δημόσια Διοίκηση**

τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων

Διεθνές Πανεπιστήμιο Ελλάδος, Σέρρες

### **ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ**

Χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο του Paul E. Spector Τμήμα Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου της Νότιας Φλόριντας, Copyright Paul E. Spector 1994. Οι αρνητικά διατυπωμένες ερωτήσεις αντιστράφηκαν ώστε να έχουν θετικό νόημα.

**Για κάθε ερώτηση επιλέξτε μία από τις παρακάτω απαντήσεις, η οποία προσεγγίζει περισσότερο την άποψη σας, σχετικά με αυτήν :**

1= Διαφωνώ απόλυτα, 2= Διαφωνώ αρκετά, 3= Διαφωνώ ελάχιστα, 4= Συμφωνώ ελάχιστα, 5= Συμφωνώ αρκετά, 6= Συμφωνώ απόλυτα.

1 Όταν κάνω τη δουλειά μου σωστά, αποκομίζω την αναγνώριση που θα έπρεπε.

1 2 3 4 5 6

2 Υπάρχουν πολλές πιθανότητες για προαγωγή στην εργασία μου.

1 2 3 4 5 6

3 Ο/Η προϊστάμενός/η μου είναι αρκετά αποδοτικός/ή-αποτελεσματικός/ή στη δουλειά του/της.

1 2 3 4 5 6

4 Είμαι ικανοποιημένος/η από τα οφέλη (αμοιβές, άδειες, αναγνώριση, κλπ.), που μου προσφέρει η εργασία μου.

1 2 3 4 5 6

5 Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες, που ακολουθεί ο οργανισμός, στον οποίο απασχολούμαι, έχουν ως αποτέλεσμα να κάνουν τη δουλειά μου πιο εύκολη ή πιο αποδοτική.

1 2 3 4 5 6

6 Συμπαθώ, έχω καλές σχέσεις σε γενικές γραμμές τους συναδέλφους μου.

1 2 3 4 5 6

7 Δεν αισθάνομαι ποτέ ότι η δουλειά μου δεν έχει νόημα.

1 2 3 4 5 6

8 Η επικοινωνία στον οργανισμό φαίνεται να κυμαίνεται σε ικανοποιητικά επίπεδα.

1 2 3 4 5 6

9 Οι αυξήσεις είναι αρκετές και απέχουν μικρό χρονικό διάστημα μεταξύ τους.

1 2 3 4 5 6

10 Εκείνοι που διεκπεραιώνουν καλά τα καθήκοντά τους έχουν αρκετά καλές πιθανότητες για προαγωγή.

1 2 3 4 5 6

- 11 Ο/Η προϊστάμενός/η μου είναι δίκαιος/η μαζί μου.  
1 2 3 4 5 6
- 12 Τα προνόμια (π.χ. εκπαίδευση, ευκαιρίες για αύξηση αμοιβής, δυνατότητα για υπηρεσιακή εξέλιξη), που λαμβάνω από την εργασία μου είναι το ίδιο καλά, με αυτά, που αποκομίζουν άλλοι υπάλληλοι αντίστοιχων Οργανισμών.  
1 2 3 4 5 6
- 13 Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου εκτιμάται όπως πρέπει.  
1 2 3 4 5 6
- 14 Οι προσπάθειες μου να κάνω σωστά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία.  
1 2 3 4 5 6
- 15 Δεν πιστεύω ότι πρέπει να εργάζομαι περισσότερο στη δουλειά μου, εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου.  
1 2 3 4 5 6
- 16 Μου αρέσουν αυτά που κάνω στην δουλειά μου.  
1 2 3 4 5 6
- 17 Οι στόχοι που, ανά διαστήματα, θέτει ο οργανισμός στον οποίο εργάζομαι μου είναι σαφείς.  
1 2 3 4 5 6
- 18 Αισθάνομαι ότι η αμοιβή μου είναι δίκαιη για την δουλειά που προσφέρω.  
1 2 3 4 5 6
- 19 Αισθάνομαι ότι εκτιμούν ιδιαίτερα τη δουλειά μου, όταν σκέφτομαι το μισθό που μου δίνουν.  
1 2 3 4 5 6
- 20 Οι εργαζόμενοι εδώ μπορούν να εξελιχτούν τόσο γρήγορα, όσο και αν δούλευαν οπουδήποτε αλλού.  
1 2 3 4 5 6
- 21 Ο/Η προϊστάμενος/η μου δείχνει μεγάλο ενδιαφέρον, όσον αφορά στα συναισθήματα των υφιστάμενων του/της (υπαλλήλων του/της).  
1 2 3 4 5 6
- 22 Δεν έχω πολύ μεγάλο φόρτο εργασίας.  
1 2 3 4 5 6
- 23 Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου.  
1 2 3 4 5 6

24 Συχνά αισθάνομαι ότι γνωρίζω τι ακριβώς συμβαίνει στον Οργανισμό, όπου εργάζομαι.

1 2 3 4 5 6

25 Νιώθω μία αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά μου.

1 2 3 4 5 6

26 Υπάρχουν προνόμια (π.χ. υποδομές- καλές συνθήκες εργασίας, ασφαλιστική κάλυψη), τα οποία δικαιούμαστε και τα έχουμε.

1 2 3 4 5 6

27 Συμπαθώ τον προϊστάμενο/η μου.

1 2 3 4 5 6

28 Στη δουλειά μου έχω μεγάλο όγκο γραφικής εργασίας.

1 2 3 4 5 6

29 Νομίζω ότι οι προσπάθειες μου αναγνωρίζονται στον βαθμό που θα έπρεπε.

1 2 3 4 5 6

30 Είμαι ικανοποιημένος/η από τις προοπτικές που υπάρχουν για προαγωγή.

1 2 3 4 5 6

## ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

**Για κάθε ερώτηση επιλέξτε μία από τις παρακάτω απαντήσεις, η οποία προσεγγίζει περισσότερο την άποψη σας, σχετικά με αυτήν :**

1= Πάρα πολύ δυσαρεστημένος/η, 2= Πολύ δυσαρεστημένος/η, 3= Μέτρια δυσαρεστημένος/η, 4= Μέτρια ικανοποιημένος/η, 5= Πολύ ικανοποιημένος/η, 6= Πάρα πολύ ικανοποιημένος/η

1. Είμαι ικανοποιημένος/η από την εκπαίδευση που μου προσφέρει ο οργανισμός στον οποίο δουλεύω, μέσα από σεμινάρια :

1 2 3 4 5 6

2. Είμαι ικανοποιημένος/η από τις συνθήκες εργασίας :

1 2 3 4 5 6

3. Είμαι ικανοποιημένος/η γενικά από την εργασία μου στο Γ.Ν. Σερρών :

1 2 3 4 5 6



## ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ

Χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο «Organizational Commitment Questionnaire – OCQ» των Meyer, Allen & Smith (1990,1993). Οι αρνητικά διατυπωμένες ερωτήσεις αντιστράφηκαν ώστε να έχουν θετικό νόημα.

**Για κάθε ερώτηση επιλέξτε μία από τις παρακάτω απαντήσεις, η οποία προσεγγίζει περισσότερο την άποψη σας, σχετικά με αυτήν :**

1= Διαφωνώ απόλυτα, 2= Διαφωνώ, 3= Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4= Συμφωνώ, 5= Συμφωνώ απόλυτα.

1. Αισθάνομαι ότι τα προβλήματα του Οργανισμού όπου εργάζομαι, είναι προσωπικά μου προβλήματα.  
1 2 3 4 5
2. Στην παρούσα χρονική στιγμή η παραμονή μου στο Γ.Ν. Σερρών, είναι τόσο θέμα ανάγκης όσο και επιθυμίας.  
1 2 3 4 5
3. Είμαι δεμένος/η με την οργανική μονάδα στην οποία ανήκω.  
1 2 3 4 5
4. Το ότι εργάζομαι στη συγκεκριμένη οργανική μονάδα, έχει πολύ μεγάλη σημασία για μένα.  
1 2 3 4 5
5. Θεωρώ ότι υπάρχουν ελάχιστες εναλλακτικές εάν αφήσω την εργασία μου στο Γ.Ν. Σερρών.  
1 2 3 4 5
6. Θεωρώ ότι το να είσαι πιστός/ή σε ένα οργανισμό έχει μεγάλη αξία.  
1 2 3 4 5
7. Τα πράγματα θα ήταν καλύτερα αν οι υπάλληλοι των Νοσοκομείων παρέμεναν σε αυτούς τους οργανισμούς για τα περισσότερα χρόνια του εργασιακού τους βίου.  
1 2 3 4 5

## ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

### 1. ΦΥΛΟ

Άνδρας

Γυναίκα

### 2. ΗΛΙΚΙΑ

18- 30 ετών

31- 40 ετών

41- 50 ετών

51- 64 ετών

65 και άνω

### 3. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Άγαμος/η

Έγγαμος/η

Διαζευγμένος/η

Χήρος/α

### 4. ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Υποχρεωτική εκπαίδευση

Δευτεροβάθμια εκπαίδευση

Τριτοβάθμια εκπαίδευση ΑΕΙ/ΤΕΙ

Κάτοχος μεταπτυχιακού/ διδακτορικού τίτλου

### 5. ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ Γ.Ν ΣΕΡΡΩΝ

<1 έτος

1-5 έτη

6-10 έτη

>10 έτη

### 6. ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΗ ΣΧΕΣΗ

Μόνιμος υπάλληλος

Συμβασιούχος

Πρακτική άσκηση

## 7. ΜΗΝΙΑΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Έως 500 ευρώ

501 έως 700 ευρώ

701 έως 900 ευρώ

901 έως 1100 ευρώ

1100 ευρώ και άνω

## Επίδραση δημογραφικών χαρακτηριστικών στην επιμέρους εργασιακή ικανοποίηση

Group Statistics

	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ	Άνδρας	34	3,66	,887	,152
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	Γυναίκα	102	3,37	,671	,066

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ	Equal variances assumed	5,695	,018	2,052	134	,042	,297	,145	,011	,583
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	Equal variances not assumed			1,787	46,242	,080	,297	,166	-,037	,631

### Descriptives

#### ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
18-30	13	3,52	,601	,167	3,15	3,88	2	4
31-40	19	3,41	,993	,228	2,93	3,89	2	6
41-50	68	3,36	,666	,081	3,20	3,53	2	5
51-64	33	3,52	,662	,115	3,28	3,75	2	5
65 και άνω	3	4,27	1,605	,926	,28	8,25	3	6
Total	136	3,44	,739	,063	3,32	3,57	2	6

### ANOVA

#### ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,727	4	,682	1,258	,290
Within Groups	71,000	131	,542		
Total	73,727	135			

### Descriptives

#### ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
<1 έτος	9	3,99	1,053	,351	3,18	4,79	2	6
1-5 έτη	21	3,61	,650	,142	3,31	3,90	3	5
6-10 έτη	10	3,38	,684	,216	2,89	3,87	2	4
>10 έτη	96	3,36	,713	,073	3,22	3,51	2	6
Total	136	3,44	,739	,063	3,32	3,57	2	6

### ANOVA

#### ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,896	3	1,299	2,455	,066
Within Groups	69,831	132	,529		
Total	73,727	135			

### Descriptives

#### ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Μόνιμος υπάλληλος	107		
Συμβασιούχος	22	3,67	,631	,134	3,39	3,95	3	5
Πρακτική άσκηση	7	3,60	,743	,281	2,91	4,29	2	4
Total	136	3,44	,739	,063	3,32	3,57	2	6

### ANOVA

#### ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,644	2	,822	1,516	,223
Within Groups	72,084	133	,542		
Total	73,727	135			

### Descriptives

#### ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Μέχρι 500 ευρώ	7		
501 έως 700 ευρώ	1	3,53	.	.	.	.	4	4
701 έως 900 ευρώ	13	3,73	,654	,181	3,34	4,13	3	5
1501 έως 2000 ευρώ	48	3,41	,736	,106	3,19	3,62	2	6
1101 ευρώ και άνω	67	3,39	,762	,093	3,21	3,58	2	6
Total	136	3,44	,739	,063	3,32	3,57	2	6

ANOVA

ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,504	4	,376	,682	,606
Within Groups	72,223	131	,551		
Total	73,727	135			

Επίδραση δημογραφικών χαρακτηριστικών στην οργανωσιακή δέσμευση

Group Statistics

	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ	Άνδρας	34	3,43	,489	,084
	Γυναίκα	102	3,27	,600	,059

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ	1,399	,239	1,366	134	,174	,155	,114	-,070	,381
Equal variances assumed									
Equal variances not assumed			1,513	68,845	,135	,155	,103	-,049	,360

### Descriptives

#### ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
18-30	13	3,19	,453	,126	2,91	3,46	3	4
31-40	19	3,21	,694	,159	2,88	3,54	2	5
41-50	68	3,34	,576	,070	3,20	3,48	1	5
51-64	33	3,29	,496	,086	3,12	3,47	2	4
65 και άνω	3	4,14	,756	,436	2,27	6,02	4	5
Total	136	3,31	,576	,049	3,21	3,41	1	5

### ANOVA

#### ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,520	4	,630	1,949	,106
Within Groups	42,345	131	,323		
Total	44,865	135			

### Descriptives

#### ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
<1 έτος	9	3,38	,753	,251	2,80	3,96	3	5
1-5 έτη	21	3,58	,526	,115	3,34	3,82	3	5
6-10 έτη	10	3,56	,630	,199	3,11	4,01	3	5
>10 έτη	96	3,22	,546	,056	3,11	3,33	1	5
Total	136	3,31	,576	,049	3,21	3,41	1	5

### ANOVA

#### ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,915	3	,972	3,057	,031
Within Groups	41,951	132	,318		
Total	44,865	135			

### Descriptives

#### ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Μόνιμος υπάλληλος	107		
Συμβασιούχος	22	3,69	,502	,107	3,47	3,91	3	5
Πρακτική άσκηση	7	3,06	,368	,139	2,72	3,40	3	4
Total	136	3,31	,576	,049	3,21	3,41	1	5

### ANOVA

#### ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,954	2	1,977	6,427	,002
Within Groups	40,912	133	,308		
Total	44,865	135			

### Descriptives

#### ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Μέχρι 500 ευρώ	7		
501 έως 700 ευρώ	1	3,86	.	.	.	.	4	4
701 έως 900 ευρώ	13	3,69	,630	,175	3,31	4,07	3	5
1501 έως 2000 ευρώ	48	3,36	,594	,086	3,19	3,53	2	5
1101 ευρώ και άνω	67	3,22	,543	,066	3,09	3,35	1	5
Total	136	3,31	,576	,049	3,21	3,41	1	5



**ANOVA**

**ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,275	4	,819	2,578	,040
Within Groups	41,591	131	,317		
Total	44,865	135			