



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ**

**ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ  
ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Οργάνωση και  
Διοίκηση Δημοσίων Υπηρεσιών, Δημοσίων Οργανισμών  
και Επιχειρήσεων» (ΠΜΣ-ΟΔΔΥΟΕ)**

**Μεταπτυχιακή διατριβή**

**Τίτλος:**

**«Η ικανοποίηση των δημοσίων  
υπαλλήλων από την εργασία τους»**

**Φοιτήτρια:**

**Κακοσίμου Βασιλική (Α.Μ. 07005)**

**Επιβλέπουσα καθηγήτρια:**

**Σκίντζη Βασιλική**

**ΤΡΙΠΟΛΗ – Ιούνιος 2009**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ .....	i
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	ii
SUMMARY.....	iv
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ – ΕΝΝΟΙΑ .....	3
3. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	6
4. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	9
4.1. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ .....	9
4.2. ΜΕΣΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ .....	17
4.3. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ.....	18
5. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	20
5.1 ΠΟΛΥΜΕΤΑΒΛΗΤΗ ΓΡΑΜΜΙΚΗ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗ.....	38
6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....	54
7. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	57
8. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ .....	60
8.1. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ .....	60
8.2 ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ.....	65

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Βασικός στόχος της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση του βαθμού ικανοποίησης των δημοσίων υπαλλήλων που εργάζονται σε Κεντρικά Υπουργεία και εποπτευόμενους φορείς αυτών, εντός και εκτός Αθηνών, σε θέσεις ευθύνης ή μη, καθώς και η αναζήτηση των παραγόντων που τον καθορίζουν ώστε να καταλήξουμε σε κάποιο μοντέλο πρόβλεψης αυτού, ως χρήσιμο εργαλείο των δημοσίων μανατζερς.

Για τους σκοπούς της έρευνας κατασκευάστηκε ένα ερωτηματολόγιο βασισμένο στο Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) το οποίο διανεμήθηκε σε επιλεγθέν δείγμα 300 δημοσίων υπαλλήλων από τεσσέρις Δημόσιες Υπηρεσίες (Υπουργείο Εσωτερικών, Γενική Γραμματεία Ισότητας, Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας) με ποσοστό επιστροφής 37,3% (112 ερωτηματολόγια). Η επεξεργασία των αποτελεσμάτων έγινε με τη χρήση του SPSS. Η ανάλυση αφορούσε τη μέτρηση τόσο του συνολικού βαθμού ικανοποίησης των δημοσίων υπαλλήλων όσο και των επιμέρους τριών κατηγοριών της: ικανοποίηση από το αντικείμενο εργασίας, από τον τρόπο διοίκησης και οργάνωσης του οργανισμού, και από το περιβάλλον εργασίας. Για την αναζήτηση και ανάλυση των παραγόντων που επηρεάζουν τόσο τη συνολική ικανοποίηση όσο και τις επιμέρους κατηγορίες αυτής τέθηκαν κάποιες υποθέσεις από τις οποίες άλλες επιβεβαιώθηκαν και άλλες απορρίφθηκαν. Οι προς ανάλυση παράγοντες διακρίθηκαν σε τρεις: εσωτερικοί, εξωτερικοί και σχετικοί με τη φύση της εργασίας.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι εκτός Αθήνας, οι γυναίκες, οι λιγότερο προσοντούχοι, με οικογενειακές υποχρεώσεις, που κατέχουν κάποια θέση ευθύνης, και έχουν χαμηλές απαιτήσεις από την εργασία τους, αναμένονται να είναι πολύ ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Το εισόδημα, αντίθετα από ότι θα περιμέναμε, δεν παίζει σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση από την εργασία. Από τους άξονες της εργασιακής ικανοποίησης, η ευκολία λήψης αδειών και το σταθερό ωράριο συγκέντρωσαν τη μεγαλύτερη βαθμολογία, ενώ η εργονομία του γραφείου και η αξιοκρατία στις προαγωγές τη χαμηλότερη. Τέλος, όλοι οι παράγοντες – εσωτερικοί, εξωτερικοί, από τη φύση

της εργασίας – έχουν άμεση σχέση με το βαθμό εργασιακής ικανοποίησης, ενώ ο χρόνος μετάβασης στην εργασία τον επηρεάζει αρνητικά.

## **SUMMARY**

The primary purpose of this study is to examine job satisfaction of civil servants working inside and outside Athens, in Ministries and supervised Services, in supervisory and nonsupervisory positions. A survey instrument based on Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) and demographic questions was used in the study. A sample of 300 employees from four Civil Services was chosen and the final count resulted in 112 usable instruments (37,3% participant response). The questionnaire results were analyzed using SPSS. Analysis was conducted in order to measure overall job satisfaction and its three subcategories: satisfaction from the object of the work, from the environment of the work and from the organization and administration of the Service. Several hypotheses were included in the survey in order to examine the contribution of factors both into the overall satisfaction and into its subcategories. Factors were divided into three subcategories (intrinsic, extrinsic, related to the nature of work).

Employees who lived outside Athens, women, less-qualified, married, in a managerial position, and with low expectations from the job tend to have really high job satisfaction. Payment does not seem to play a significant role on job satisfaction. Taking days-off and having stable working hours were ranked as the most important factor while office functionality and meritocracy in promotions were ranked as the least important. All intrinsic, extrinsic and related to the nature of work factors seem to influence positively the overall job satisfaction and its subcategories. Finally, time needed to commute to work affects job satisfaction negatively.

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο Locke (1976) περιέγραψε την ικανοποίηση από την εργασία ως μια ευχάριστη κατάσταση με θετικά συναισθήματα που απορρέουν από τον εργασιακό βίο. Σύμφωνα με έρευνες τόσο στον δημόσιο τομέα όσο και σε επιχειρήσεις του δημοσίου τομέα, έχει αναδειχθεί η στενή σχέση της ικανοποίησης από την εργασία, συχνά αναφερόμενης με τον αγγλικό όρο «job satisfaction», με την επαγγελματική αφοσίωση, καθώς οι εργαζόμενοι που νιώθουν ικανοποιημένοι από την εργασία τους είναι περισσότερο παραγωγικοί, απουσιάζουν λιγότερο από την εργασία τους, έχουν μεγαλύτερη επαγγελματική σταθερότητα και μικρότερες πιθανότητες να εγκαταλείψουν την εργασία τους. (Schlesinger L. A. and Zornitsky J., 1991, και Hartman S. C. and Yrle A.C., 1996). Η ικανοποίηση από την εργασία, σύμφωνα με τον Argyle M. (1989), είναι ένα από τα τρία στοιχεία που απαρτίζουν τη συνολική ευημερία του ατόμου (τα υπόλοιπα δύο είναι ο γάμος και η οικογενειακή ευτυχία) και η κατάκτηση αυτής της ευημερίας είναι ένα από τα καίρια ερωτήματα που απασχολούν την κοινωνία και τις κοινωνικές επιστήμες (Clark, 1997).

Ο όρος «ικανοποίηση από την εργασία» περιλαμβάνει τόσο την ολική ικανοποίηση από την εργασία όσο και την ικανοποίηση από επιμέρους εκφάνσεις της εργασιακής ζωής, όπως η υγιεινή και ασφάλεια του χώρου εργασίας, η αμοιβή, το αντικείμενο και η φύση της εργασίας, ο τρόπος διοίκησης, τα συναισθήματα ολοκλήρωσης, κοινωνικής προσφοράς και καταξίωσης που προσφέρει η εργασία κ.α. Οι παράγοντες που καθορίζουν την ικανοποίηση από την εργασία είναι ποικίλοι, καθώς άπτονται τόσο της φύσεως της εργασίας όσο και ψυχολογικών κριτηρίων, και η διερεύνησή τους απαιτεί συστηματική μεθοδολογία. Έχει επιχειρηθεί η προσέγγιση και ερμηνεία αυτών των παραγόντων από διαφορετικές σκοπιές αλλά κάποια ερωτήματα παραμένουν πάντα ίδια: Είναι το ίδιο ικανοποιημένοι οι άντρες και οι γυναίκες, κι αν όχι, γιατί; Πόσο αντικειμενικοί θεωρούνται οι παράγοντες που καθορίζουν την ικανοποίηση από την εργασία; Αφετηρία της αναζήτησης των παραγόντων αποτελούν τέτοιου είδους ερωτήματα, καθώς και διάφορες υποθέσεις που μπορούμε να κάνουμε σχετικά με το σε ποιους τομείς να αναζητήσουμε τους παράγοντες αυτούς.

Σε παλαιότερες έρευνες (Clark, 1997) έχει βρεθεί ότι οι γυναίκες και οι άντρες δεν είναι το ίδιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους, με τις γυναίκες να ξεπερνούν τους άντρες σε βαθμό ικανοποίησης. Τα αίτια αυτού του φαινομένου μπορούν να αναζητηθούν στα διαφορετικά ψυχοκοινωνικά χαρακτηριστικά που έχει το κάθε φύλο, στις διαφορετικές προσδοκίες των δύο φύλων από την εργασία τους, στο είδος της εργασίας που αυτά επιλέγουν, στις διαφορετικές αξίες, προτεραιότητες και στα διαφορετικά πρότυπα των δύο φύλων. Πολύ σημαντικό, επίσης, ρόλο παίζει το ψυχολογικό προφίλ κάθε ατόμου, καθώς τα αισιόδοξα και μη αγχωτικά άτομα δύσκολα βιώνουν το εργασιακό στρες, δεν εκφράζουν παράπονα για την εργασία τους και αντιμετωπίζουν την εργασία τους από μια θετική οπτική γωνιά, σε αντίθεση με τα νευρωτικά, αγχωτικά και μη κοινωνικά άτομα. Ακόμη, η ολοκλήρωση μέσα από την εργασία, η προσφορά στο κοινωνικό σύνολο, η λήψη πρωτοβουλιών, η ελευθερία κινήσεων και αποφάσεων, η άσκηση σωστού και αποτελεσματικού μανάτζμεντ από τη διοίκηση, το πνεύμα ομαδικότητας και συντροφικότητας είναι συναισθήματα που βιώνονται διαφορετικά από τον κάθε εργαζόμενο στην ίδια επιχείρηση ή οργανισμό, και γ'αυτό χαρακτηρίζονται ως υποκειμενικοί παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία, απόλυτα υπαρκτοί, όμως, και άρρηκτα δεμένοι με σχέση αλληλεπίδρασης με αυτή (Sousa-Poza A, Sousa-Poza A.A., 2000). Ακόμα και ο βαθμός ικανοποίησης του κάθε εργαζομένου αυτός καθεαυτός είναι υποκειμενικός, αφού συνήθως αναζητείται μέσω των απαντήσεων που ο ίδιος δίνει σε ερωτηματολόγια ή συνέντευξη. Όλα τα παραπάνω, καθώς και οι συγκεκριμένες συνθήκες κάτω από τις οποίες διερευνείται η ικανοποίηση από την εργασία, όπως τα μεθοδολογικά εργαλεία, η διάθεση του συνεντευξιαζόμενου, ο τρόπος υποβολής των ερωτήσεων, η χρονική στιγμή που διενεργείται η έρευνα, το δείγμα που επιλέγεται, πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την αναζήτηση και ερμηνεία της ικανοποίησης από την εργασία.

## 2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ – ΕΝΝΟΙΑ

Η Επαγγελματική Ικανοποίηση αφορά την ελκυστικότητα της εργασίας προς τον εργαζόμενο, σχετίζεται με τα κίνητρα, την παραγωγικότητα και την απόδοση των εργαζομένων, και αποτελεί κοινό συνδετικό κρίκο των συμφερόντων μεταξύ εργαζομένων και εργοδότη.

Πολλές είναι οι θεωρητικές αναζητήσεις που έχουν αναπτυχθεί γύρω από τον τομέα της εργασιακής ικανοποίησης με κυριότερο εκπρόσωπο τον Locke (1976, σ. 1300), ο οποίος ορίζει την επαγγελματική ικανοποίηση ως μια θετική ή ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση προερχόμενη από την εργασία ή την εργασιακή εμπειρία. Κατά τον Vroom (1964), η επαγγελματική ικανοποίηση είναι συνάρτηση του σθένους – της ελκυστικότητας – της εργασίας για το άτομο. Αυτό σημαίνει ότι η ελκυστικότητα της εργασίας, και άρα η ικανοποίηση που αποκομίζει από αυτή το άτομο, αποτελούν συνάρτηση όσων το άτομο θεωρεί ότι αποκομίζει από την εργασία του και του βαθμού στον οποίο αυτά τα αποτελέσματα είναι επιθυμητά για το ίδιο. Στο θεωρητικό μοντέλο των Porter και Lawler (1968), η επαγγελματική ικανοποίηση δεν αποτελεί απλώς αποτέλεσμα της επίδοσης αλλά και προσδιοριστικό παράγοντα αυτής. Η επαγγελματική ικανοποίηση φαίνεται, επίσης, να συνδέεται σημαντικά με την αφοσίωση στον εργοδότη και την αποχώρηση από την εργασία (Schlesinger & Zornitsky, 1991. Testa, 2001). Αυτό σημαίνει πως οι εργαζόμενοι που είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους, έχουν περισσότερες πιθανότητες να παραμείνουν σε αυτή (Hartman & Yrle, 1996). Η θεωρία του Herzberg (1959) συσχετίζει τα κίνητρα και τους παράγοντες υγιεινής με την επαγγελματική ικανοποίηση. Δηλαδή, η θετική στάση προς την εργασία, που οδηγεί στην επαγγελματική ικανοποίηση, σχετίζεται με παράγοντες που έχουν σχέση με το περιεχόμενο της εργασίας, όπως η αναγνώριση, οι δυνατότητες προαγωγής, ενώ η αρνητική στάση, που οδηγεί στην επαγγελματική δυσαρέσκεια, συνδέεται με το περιέχον πλαίσιο, δηλαδή τη διοίκηση και τις εργασιακές συνθήκες. Σύμφωνα με τον Allport (1954), η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια συνολική στάση του ατόμου προς την εργασία του. Βέβαια, υπάρχει και η αντίθετη άποψη, σύμφωνα με την οποία δεν υπάρχει μία και μόνη συνολική στάση απέναντι στην εργασία, αλλά πολλές επιμέρους όψεις της και ο εργαζόμενος είναι δυνατό να είναι ικανοποιημένος από ορισμένες όψεις και δυσαρεστημένος από άλλες.



Σήμερα είναι αποδεκτό ότι η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί μια ενιαία στάση που αποτελείται από διάφορα επιμέρους στοιχεία (Πλακίδα, 2007).

Η μελέτη των επιμέρους όψεων της επαγγελματικής ικανοποίησης μας επιτρέπει να μελετήσουμε καθεμιά από αυτές ξεχωριστά, αλλά και να διαπιστώσουμε τη συμβολή τους στη γενική ικανοποίηση.

Πολλές έρευνες έχουν διεξαχθεί σχετικά με το ποιοι παράγοντες επιδρούν ώστε το άτομο να αρέσκεται ή όχι στο επάγγελμά του, κι έχουν ερευνήσει τα χαρακτηριστικά του ίδιου του επαγγέλματος και του οργανισμού, καθώς και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του εργαζομένου. Όσον αφορά τα χαρακτηριστικά του ίδιου του επαγγέλματος, η σύγχυση και η σύγκρουση ρόλων, η ποικιλία καθηκόντων, η συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας, η σύγκρουση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, οι ανατεθειμένες αρμοδιότητες και η σημασία των ανειλημμένων καθηκόντων, είναι παράγοντες που καθορίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση. Ως προς τα χαρακτηριστικά του οργανισμού, η ηγεσία, η επικοινωνία με τη διοίκηση, η σχέση με τον άμεσα προϊστάμενο, η θέση του εργαζομένου στην ιεραρχία, η αμοιβή επηρεάζουν άμεσα την επαγγελματική ικανοποίηση. Επίσης χαρακτηριστικά που αφορούν προσωπικά τον εργαζόμενο, όπως η ηλικία, το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, η εργασιακή εμπειρία, η οικογενειακή κατάσταση, τα στοιχεία της προσωπικότητάς του, η πρόθεση για παραίτηση, η ανταπόκριση της εργασίας στις προσδοκίες του και στο χαρακτήρα του, εμπλέκονται άμεσα με την επαγγελματική ικανοποίηση, κι ας μην έχουν λάβει αυτά την ίδια προσοχή όπως τα υπόλοιπα που αφορούν την εργασία και τον εργαζόμενο (Glisson & Durick, 1988).

Κατά τη διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης, έχουν αναπτυχθεί και προταθεί κατά καιρούς από τους επιστήμονες διάφοροι μέθοδοι μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης. Ο Δείκτης Περιγραφής της Εργασίας (Job Descriptive Index) σχεδιάστηκε από τους Smith, Kendall και Hulin το 1969 για να μετρήσει το επίπεδο ικανοποίησης σχετικά με 5 άξονες της ικανοποίησης του εργαζομένου από την εργασία και οι οποίοι αφορούν τη δουλειά, το μισθό, την προαγωγή, τον προϊστάμενο και τους συναδέλφους. Οι Hackman και Oldham (1975, 1976) ανέπτυξαν την Έρευνα Διάγνωσης της Εργασίας (Job Diagnostic Survey) ώστε να εξετάσουν διάφορους παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης. Η μέθοδος αυτή χρησιμοποιήθηκε αρκετά και αφορά 5 εργασιακά

χαρακτηριστικά: την αυτονομία, το είδος της εργασίας και τη σημασία αυτής, την ποικιλία των καθηκόντων και την επανατροφοδότηση από την εργασία. Ένα ακόμη δημοφιλές εργαλείο είναι το Ερωτηματολόγιο Ικανοποίησης της Μινεσότα (Minnesota Satisfaction Questionnaire, εφεξής MSQ) από τους Weiss, Dawis, England και Lofquist το 1967, που περιέχει 20 ερωτήσεις στη σύντομη και 100 ερωτήσεις στην εκτενή μορφή του και στοχεύει να μετρήσει τόσο τη συνολική ικανοποίηση όσο και τους επιμέρους εσωτερικούς και εξωτερικούς παράγοντες που την επηρεάζουν (Hancer & George, 2003).

### **3. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Η παρούσα έρευνα αφορά τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης των δημοσίων υπαλλήλων και τη διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν αυτή. Οι δημόσιοι υπάλληλοι αφορούν μια ξεχωριστή κατηγορία εργαζομένων και διέπονται από ορισμένα χαρακτηριστικά, όπως η μονιμότητα, ο σταθερός μισθός και το ωράριο, ένα αρκετά φιλικό προσκείμενο υπέρ του εργαζομένου πλαίσιο αδειών, αλλά και διοικητικές αγκυλώσεις, αναξιοκρατία, και γραφειοκρατία.

Λαμβάνοντας υπόψη αυτά τα δεδομένα, καθώς και τις έρευνες που προηγήθηκαν στον τομέα αυτό, επιχειρείται η μέτρηση του βαθμού ικανοποίησης των δημοσίων υπαλλήλων ως προς τρεις άξονες: 1) τον τρόπο οργάνωσης και διοίκησης του οργανισμού, που περιλαμβάνει τη μηχανοργάνωση, τη στελέχωση, την επικοινωνία με την ηγεσία, τη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων από τη διοίκηση, κ.ά. 2) το αντικείμενο της εργασίας αυτό καθ'εαυτό, που περιλαμβάνει το φόρτο εργασίας, τις αρμοδιότητες, κ.ά., και 3) το εργασιακό περιβάλλον, που περιλαμβάνει το ωράριο, τις αποδοχές, το συναδελφικό κλίμα, τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας, κ.ά.

Επίσης γίνεται προσπάθεια για τη διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν το βαθμό ικανοποίησης των δημοσίων υπαλλήλων. Στα πλαίσια της έρευνας της ικανοποίησης από την εργασία έχουν εντοπιστεί διάφοροι παράγοντες-μεταβλητές που δείχνουν ότι επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία και έχουν προταθεί κατά καιρούς διάφορες κατηγοριοποιήσεις των παραγόντων αυτής (Hancer and George, 2003) αλλά στην παρούσα εργασία ως προτιμητέα προκρίθηκε η διάκριση σε παράγοντες α) εσωτερικούς που έχουν να κάνουν με τον ίδιο τον εργαζόμενο, β) εξωτερικούς που έχουν να κάνουν με το εργασιακό περιβάλλον και τη διοίκηση του οργανισμού και γ) που έχουν να κάνουν με τη φύση της εργασίας και τα καθήκοντα που απορρέουν από αυτή. Οι εσωτερικοί παράγοντες αφορούν δημογραφικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο μόρφωσης, την οικογενειακή κατάσταση, και ψυχολογικά χαρακτηριστικά, όπως, η αισιοδοξία, η κοινωνικότητα, το στρες, το αίσθημα ολοκλήρωσης, η ανταπόκριση στις αρχικές προσδοκίες, κ.ά. Οι εξωτερικοί παράγοντες αφορούν τις αποδοχές, το ωράριο, το χρόνο εργασίας, το είδος της Υπηρεσίας, τις αποδοχές, το συναδελφικό κλίμα, κ.ά. Οι παράγοντες που σχετίζονται με τη φύση της εργασίας αφορούν την ηθική, τις ευκαιρίες εξέλιξης, τη

συμφιλίωση εργασιακής και οικογενειακής ζωής, τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, κ.ά.

Με βάση τις θεωρητικές διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης που αναπτύχθηκαν ανωτέρω, επιχειρείται να εξακριβωθεί η ισχύς των ακόλουθων ερευνητικών υποθέσεων:

- Οι γυναίκες είναι περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους σε σχέση με τους άντρες, καθώς δεν τις ενδιαφέρει συνήθως η καταξίωση μέσα από την καριέρα τους –όπως συμβαίνει με τους άντρες - αλλά δίνουν μεγαλύτερη σημασία στην οικογένεια.
- Το σταθερό ωράριο και το ευνοϊκό πλέγμα αδειών στο δημόσιο ευνοούν τη δημιουργία οικογένειας και τη συμφιλίωση επαγγελματικής και εργασιακής ζωής, δίνοντας έτσι μεγαλύτερη ικανοποίηση στους εργαζομένους που έχουν επιλέξει να εργαστούν στο δημόσιο προκειμένου να έχουν ισορροπημένη προσωπική και οικογενειακή ζωή, εργασιακή ασφάλεια, χωρίς εργασιακό στρες.
- Οι πιο προχωρημένοι σε ηλικία δημόσιοι υπάλληλοι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους, αφού έχουν λιγότερες προσδοκίες από τους νεότερους. Όταν πρωτομπαίνει κάποιος στον εργασιακό βίο έχει αυξημένες προσδοκίες για την επαγγελματική του καταξίωση και προσφορά, οι οποίες δύσκολα εκπληρώνονται και μειώνονται σταδιακά με το πέρασμα του χρόνου.
- Η απόκτηση προσόντων δεν οδηγεί και στην εργασιακή ικανοποίηση, καθώς οι υπάλληλοι με αρκετά προσόντα έχουν αυξημένες προσδοκίες που είναι δύσκολο να ικανοποιηθούν.
- Περισσότερο ικανοποιημένοι είναι οι κάτοικοι της περιφέρειας και όσοι κάτοικοι της πρωτεύουσας διαμένουν κοντά στον τόπο εργασίας τους, καθώς η πολύωρη μετακίνηση για τη μετάβαση από την οικία στην εργασία και αντίστροφα σε καθημερινή βάση δημιουργεί εκνευρισμό.
- Όσο μεγαλύτερος είναι ο μισθός του δημοσίου υπαλλήλου τόσο περισσότερο ικανοποιημένος είναι. Το αν είναι καλοπληρωμένοι όμως οι δημόσιοι υπάλληλοι ή όχι, είναι σχετικό θέμα και σχετίζεται με τα προσόντα, τις αξιώσεις, την παραγόμενη εργασία του καθενός

προσωπικά, καθώς και με τις συνθήκες εργασίας και πληρωμής σε άλλους τομείς, όπως ο ιδιωτικός, τα ελεύθερα επαγγέλματα.

- Οι κατέχοντες θέση προϊσταμένου αναμένεται να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι, αφού έχουν καταξιωθεί στο χώρο εργασίας τους κι έχουν εκπληρώσει τις προσδοκίες τους για εξέλιξη
- Όσο λιγότερα τα έτη υπηρεσίας τόσο περισσότερη η ικανοποίηση, γιατί οι νεότεροι υπάλληλοι δεν έχουν μεγάλες απαιτήσεις λόγω έλλειψης πείρας.
- Οι εργαζόμενοι σε κεντρικά Υπουργεία είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από εκείνους που εργάζονται σε εποπτευόμενους φορείς, καθώς έχουν πιο άμεση σχέση με την ανώτατη διοίκηση και συμμετέχουν πρωταρχικά στο σχεδιασμό και χάραξη πολιτικής, που οι εποπτευόμενοι φορείς καλούνται απλώς να εκτελέσουν.

Επίσης, θα επιχειρηθεί να απαντηθούν ερωτήματα, όπως κατά πόσο επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση:

- Οι συνθήκες εργασίας, υγιεινής και ασφάλειας
- Ο εξοπλισμός
- Η επικοινωνία με τη διοίκηση
- Η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων
- Το συναδελφικό κλίμα
- Η αξιοκρατία
- Η αξιοποίηση των δυνατοτήτων
- Η λήψη πρωτοβουλιών
- Οι ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη
- Η συνεργασία με τον άμεσο προϊστάμενο
- Η εργασιακή ασφάλεια και το αίσθημα ολοκλήρωσης από την εργασία
- Η ψυχοσύνθεση του ατόμου

## **4. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ**

### **4.1. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ**

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε 112 δημοσίους υπαλλήλους, άντρες και γυναίκες, απασχολούμενους στον κλειστό δημόσιο τομέα με καθεστώς μονιμότητας ή σύμβασης, αποκλείοντας τους εργαζομένους μέσω προγραμμάτων stage, επειδή αυτοί δε διέπονται από τον δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα και σκοπός των συμμετεχόντων στα προγράμματα αυτά είναι η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας κι όχι η προσφορά εργασίας, γι' αυτό και είναι ανασφάλιστοι χωρίς να έχουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των λοιπών δημοσίων υπαλλήλων.

Για τους σκοπούς της έρευνας αλλά και λόγω της αδυναμίας συγκέντρωσης στοιχείων από ολόκληρο τον πληθυσμό των απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα, ως μέθοδος συλλογής των στατιστικών στοιχείων επελέγη η συστηματική τυχαία δειγματοληψία από ανεξάρτητα δείγματα για συλλογή, επεξεργασία και ερμηνεία των διαστρωματικών δεδομένων. Για την αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος επελέγησαν δείγματα από εργαζομένους σε κεντρικά Υπουργεία και εποπτευόμενους φορείς, όπως το Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης (ΥΠΕΣΔΔΑ) – Κεντρική Υπηρεσία -, η Γενική Γραμματεία Ισότητας (ΓΓΙ) υπαγόμενη στο ΥΠΕΣΔΔΑ, η Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΓΓΚΑ) υπαγόμενη στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, ο Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας (ΟΕΚ) εποπτευόμενος από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Επίσης, επελέγησαν δείγματα από κεντρικές και περιφερειακές δημόσιες υπηρεσίες, όπως του ΟΕΚ στις πόλεις Αθήνα, Ιωάννινα και Πάτρα.

Από το δείγμα των 112 δημοσίων υπαλλήλων, οι 85 ήταν γυναίκες (75,9% του δείγματος) και οι 27 άντρες (24,1% του δείγματος). Από τους ερωτηθέντες οι 59 (52,7% του δείγματος) εργάζονταν στον ΟΕΚ, οι 31 (27,7%) στη ΓΓΚΑ, οι 14 (12,5%) στο ΥΠΕΣ και οι 8 (7,1%) στη ΓΓΙ. Επίσης, οι 19 (17% του δείγματος) διέμεναν εκτός Αθήνας, στην περιφέρεια, ενώ οι 93 (83%) στην Αθήνα. Επίσης, το μεγαλύτερο ποσοστό τους, 87,5% ήταν μόνιμοι υπάλληλοι, το

8,9% εργάζονταν με καθεστώς σύμβασης αορίστου χρόνου, το 2,7% ήταν δόκιμοι και το 0,9% με καθεστώς σύμβασης ορισμένου χρόνου.

Επίσης, οι 33 (29,5% του δείγματος) ήταν άγαμοι, οι 72 (64,3%) παντρεμένοι και οι 7 (6,2%) διαζευγμένοι. Η μεγαλύτερη πλειοψηφία των υπαλλήλων, 95 από αυτούς (87,5%), έχουν επιλέξει να εργάζονται με πρωινό ωράριο (7.30 -15.00), κάποια θέση προϊσταμένου κατείχαν μόνο οι 12 (10,7%).

Στον πίνακα 1 που ακολουθεί, παρουσιάζονται περιγραφικά στατιστικά για κάθε κατηγορία οικογενειακής κατάστασης ως προς την ηλικία των υπαλλήλων. Συγκρίνοντας τα δεδομένα του πίνακα 1, διαπιστώνουμε πως η πλειοψηφία των υπαλλήλων δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις, και άρα δε θα δυσκολεύονται να ταιριάξουν τις επαγγελματικές με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, καθώς δε δεσμεύονται σε νεαρή ηλικία, κι αν έχουν χωρίσει, αυτό θα έχει συμβεί σε μεγάλη ηλικία, όπως είναι τα 50 έτη, που σημαίνει ότι ακόμα κι αν υπάρχουν παιδιά, αυτά θα έχουν μεγαλώσει αρκετά, ώστε να μην απαιτούν την επισταμένη καθημερινή φροντίδα των μικρών παιδιών.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 1**  
**ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΩΣ**  
**ΠΡΟΣ ΗΛΙΚΙΑ**

ΟΙΚΟΚΑΤ <sup>1</sup>	Statistic	ΩΣ ΠΡΟΣ ΗΛΙΚΙΑ
ΑΓΑΜΟΣ	Mean	36,06
	Median	32,00
	Variance	73,867
	Std. Deviation	8,595
	Minimum	27
	Maximum	55
	Range	28
ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΟΣ	Mean	43,51
	Median	45,00
	Variance	71,125
	Std. Deviation	8,434
	Minimum	30
	Maximum	61
	Range	31
ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ	Mean	49,57
	Median	50,00
	Variance	22,952
	Std. Deviation	4,791
	Minimum	42
	Maximum	55
	Range	13

<sup>1</sup> για την επεξήγηση των ονομασιών των μεταβλητών βλ. κεφ 8.2 ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ



Ως προς το εισόδημά τους, οι 51 (45,5% του δείγματος) δήλωσαν πως έχουν καθαρές μηνιαίες αποδοχές ανάμεσα από 1200 – 1400€, οι 23 (20,5%) αποδοχές ανάμεσα από 1400 – 1600€, οι 21 (18,8%) αποδοχές ανάμεσα από 1000 – 1200€, οι 13 (11,6%) αποδοχές πάνω από 1600€, ενώ υπήρχαν και 2 που δήλωσαν εισόδημα κάτω από 1000€, καθώς και 2 που δε δήλωσαν τι εισόδημα έχουν, ίσως επειδή θεώρησαν αδιάκριτη την ερώτηση, παρόλο που οι απαντήσεις δεν ήταν ανοιχτού τύπου, αλλά με κατηγορίες, ακριβώς για να μην έρθουν σε δύσκολη θέση οι ερωτηθέντες.

Ο πίνακας 2 που ακολουθεί παρουσιάζει περιγραφικά στατιστικά των ποσοτικών μεταβλητών / δημογραφικών χαρακτηριστικών των υπαλλήλων. Με βάση τα περιγραφικά στατιστικά του πίνακα 2, διακρίνουμε ως προς την ηλικία, πως ο μέσος όρος ηλικίας των ερωτηθέντων ήταν τα 41,73 έτη. Επίσης, το ¼ των υπαλλήλων είναι κάτω των 32 ετών, το ¼ είναι άνω των 50 ετών και οι υπόλοιποι μισοί είναι μεταξύ 32 και 50 ετών, όπως φαίνεται από τα ποσοστά των ηλικιών, δίνοντας έτσι μια εικόνα για το δείγμα μας: πρόκειται για σχετικά νέους ανθρώπους, η πλειοψηφία των οποίων διανύει τη μέση ηλικία.

Ως προς τον συνολικό χρόνο εργασίας, ο μέσος όρος είναι τα 17,77 έτη. Το ¼ του δείγματος έχει εργαστεί συνολικά κάτω των 8,88 ετών και οι μισοί άνω των 18,50 ετών, κάτι που δείχνει ότι έχουν διανύσει αρκετό χρονικό διάστημα από τον εργασιακό τους βίο, αν υπολογίσουμε πως το επίσημο όριο συνταξιοδότησης είναι τα 35 έτη εργασίας. (πίνακας 2)

Ως προς τον χρόνο υπηρεσίας των υπαλλήλων στην υπηρεσία όπου υπηρετούν, ο μέσος όρος είναι τα 13,734 έτη. Το ¼ των υπαλλήλων υπηρετεί λιγότερα από 4,5 χρόνια και οι μισοί πάνω από 12. Από τις τιμές αυτές καταλαβαίνουμε πως το δείγμα μας είναι υπάλληλοι που δεν έχουν γνωρίσει μεγάλες υπηρεσιακές μεταβολές, όπως μετατάξεις, αποσπάσεις κλπ, και έχουν διανύσει τον περισσότερο εργασιακό τους βίο στην τρέχουσα υπηρεσία κατά τη διεξαγωγή της έρευνας. (πίνακας 2)

Ως προς τον αριθμό των παιδιών, ο μέσος όρος είναι τα 0,9, και πολύ πιθανό αν διαλέξουμε έναν υπάλληλο στην τύχη να έχει λιγότερα παιδιά από το μέσο όρο που είναι τα 0,9. Αυτό δείχνει έναν πληθυσμό με λίγες οικογενειακές υποχρεώσεις και αντικατοπτρίζει τη γενικότερη εικόνα της υπογεννητικότητας στην Ελλάδα. (πίνακας 2)

Ως προς το χρόνο μετάβασης στην εργασία, ο μέσος όρος είναι τα 36,46 λεπτά, διάμεσος και επικρατούσα τιμή τα 30 λεπτά. Το εύρος είναι μεγάλο, 81 λεπτά, με λιγότερο χρόνο τα 9 λεπτά και μεγαλύτερο τα 90, ίσως επειδή υπήρξαν κάποιες ακραίες τιμές κυρίως από κατοίκους της Αθήνας.(πίνακας 2).

Ο πίνακας 3 παρουσιάζει περιγραφικά στατιστικά για τον τόπο κατοικίας σε σχέση με τον χρόνο μετάβασης στην εργασία. Συγκρίνοντας τα δεδομένα του πίνακα 3, είναι αναμενόμενο οι κάτοικοι της Αθήνας να χρειάζονται περισσότερο χρόνο για να μετακινηθούν από και προς την εργασία τους, δεδομένης της αυξημένης κίνησης, των μεγάλων αποστάσεων που καλούνται να καλύψουν και τα μεταφορικά μέσα που χρειάζεται να χρησιμοποιήσουν, ενώ αντίθετα οι κάτοικοι της περιφέρειας μετακινούνται πολύ πιο σύντομα, πιο ξεκούραστα και αρκετά συχνά με τα πόδια. Γι'αυτό και δεν προσδιορίζεται στο ερωτηματολόγιο το μεταφορικό μέσο που χρησιμοποιεί ο κάθε υπάλληλος ούτε η χιλιομετρική απόσταση γραφείου - κατοικίας, αλλά το σύνηθες για τους κατοίκους της Αθήνας είναι να χρησιμοποιούν κάποιο μεταφορικό μέσο, καθώς είναι δυσπρόσιτη η εργασία μόνο με τα πόδια. Ακόμα κι αν υπάλληλοι Αθήνας κι εκτός Αθήνας χρειάζονται τον ίδιο χρόνο για να μεταβούν στην εργασία τους, θα πρέπει να συνυπολογίσουμε την κίνηση, την εναλλαγή των μεταφορικών μέσων και τις μεγάλες αποστάσεις για την Αθήνα, οπότε στον ίδιο χρόνο πολύ πιθανό οι κάτοικοι της περιφέρειας να καλύπτουν μικρότερη απόσταση, χωρίς μποτιλιάρισμα και ταλαιπωρία, σε σχέση με τους κατοίκους της Αθήνας. Αυτό μπορεί να συνδέεται με τον βαθμό ικανοποίησης, καθώς η καθημερινή ταλαιπωρία για τις μετακινήσεις δημιουργεί δυσφορία, εκνευρισμό που μπορεί να μεταφερθεί και στην εργασία και να εκδηλωθεί με δυσαρέσκεια και αποστρόφη για την εργασία, αν υπολογίσουμε πως πολλοί κάτοικοι της πρωτεύουσας μετακομίζουν στην περιφέρεια για να συντομεύσουν τις αποστάσεις στις μετακινήσεις τους και να αποφύγουν την ταλαιπωρία αυτή.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 2**  
ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ

STATISTIC	ΗΛΙΚΙΑ	ΣΥΝΧΡΕΡΓ	ΧΡΕΡΓΥΠΗ	ΠΑΙΔΙΑ	ΧΡΜΕΤΕΡΓ
Mean	41,73	17,77	13,734	,90	36,46
Median	42,00	18,50	12,000	1,00	30,00
Mode	30 <sup>a</sup>	25	5,0	0	30
Std. Deviation	9,155	9,487	9,8951	,898	19,001
Variance	83,810	90,001	97,913	,806	361,026
Range	34	35	31,5	5	81
Minimum	27	0	,5	0	9
Maximum	61	35	32,0	5	90
Percentiles					
25	32,25	8,88	4,500	,00	20,00
50	42,00	18,50	12,000	1,00	30,00
75	50,00	25,25	24,000	2,00	50,00

**ΠΙΝΑΚΑΣ 3**  
ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΓΙΑ ΤΟΠΟ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΧΡΟΝΟ ΜΕΤΑΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΠΟΛΗ	Statistic	ΩΣ ΠΡΟΣ ΧΡΜΕΤΕΡΓ
ΕΚΤΟΣ ΑΘΗΝΑΣ	Mean	20,47
	Median	15,00
	Variance	323,152
	Std. Deviation	17,976
	Minimum	9
	Maximum	90
	Range	81
ΑΘΗΝΑ	Mean	39,73
	Median	40,00
	Variance	308,764
	Std. Deviation	17,572
	Minimum	10
	Maximum	90
	Range	80

Στον παρακάτω πίνακα 4 παρουσιάζονται περιγραφικά στατιστικά για κάθε κατηγορία επιπέδου μόρφωσης σε σχέση με την ηλικία. Συγκρίνοντας τους μέσους όρους, τη διάμεσο και το εύρος των ηλικιών, όπως φαίνονται στον πίνακα 4, συμπεραίνουμε πως οι νεαρότεροι, άρα και νεοπροσληφθέντες υπάλληλοι έχουν και περισσότερα προσόντα, κάτι που εξηγείται από το σύστημα προσλήψεων μέσω του ΑΣΕΠ όπου απαιτούνται πλέον αρκετά προσόντα, αλλά και από την αγορά εργασίας, όπου οι νεαρότερες ηλικίες όχι μόνο δε σταματούν την απόκτηση γνώσεων με την αποφοίτηση από κάποιο ΑΕΙ, αλλά συνεχίζουν την εξειδίκευσή τους με την απόκτηση μεταπτυχιακών διπλωμάτων και άλλων επιπρόσθετων προσόντων, όπως η γνώση χρήσης Η/Υ, οι ξένες γλώσσες. Αυτό ενδεχομένως να συνεπάγεται και χαμηλό βαθμό ικανοποίησης από την εργασία, καθώς όσο περισσότερα προσόντα διαθέτει κάποιος τόσο μεγαλύτερες απαιτήσεις να έχει για προαγωγή, αυξημένες αρμοδιότητες, επιτελικό ρόλο στην υπηρεσία και αξιοποίηση των γνώσεών του, οι οποίες απαιτήσεις όταν δεν ικανοποιηθούν να οδηγούν σε απογοήτευση του υπαλλήλου, αποδοκιμασία για τη δημόσια διοίκηση και χαμηλή αποδοτικότητα στην εργασία.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4

ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΗΛΙΚΙΑ

ΕΠΙΠΜΟΡΦ	Statistic	ΩΣ ΠΡΟΣ ΗΛΙΚΙΑ
ΔΕ	Mean	45,29
	Median	48,00
	Minimum	29
	Maximum	55
ΤΕ	Mean	47,00
	Median	51,00
	Minimum	29
	Maximum	61
ΠΕ	Mean	40,91
	Median	41,00
	Minimum	27
	Maximum	58
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	Mean	34,78
	Median	34,00
	Minimum	28
	Maximum	55
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	Mean	44,00
	Median	48,00
	Minimum	34
	Maximum	50

## 4.2. ΜΕΣΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Για τη συλλογή των δεδομένων καταρτίστηκε ερωτηματολόγιο με βάση το υπόδειγμα του 'Minnesota Satisfaction Questionnaire', που περιείχε 50 ερωτήσεις, ανοιχτού και κλειστού τύπου, και χωριζόταν σε 4 κεφάλαια (βλ. κεφ 8.1 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ). Το Α' Κεφάλαιο είχε ανοιχτού τύπου ερωτήσεις και αφορούσε τα στοιχεία της Υπηρεσίας. Το Β' Κεφάλαιο είχε ανοιχτού και κλειστού τύπου ερωτήσεις που αφορούσαν κοινωνικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά του υπαλλήλου και στόχευαν να διερευνήσουν εσωτερικούς παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία. Το Γ' Κεφάλαιο είχε κλειστού τύπου ερωτήσεις διαβαθμισμένες σε διατεταγμένη κλίμακα του Likert από το 1 («πολύ δυσαρεστημένος») ως το 5 («πολύ ευχαριστημένος») που αφορούσαν το βαθμό ικανοποίησης των υπαλλήλων. Το Δ' Κεφάλαιο είχε κλειστού τύπου ερωτήσεις, διαβαθμισμένες σε διατεταγμένη κλίμακα του Likert από το 1 («πολύ λίγο») ως το 5 («πάρα πολύ») που αφορούσαν τους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία.

Συγκεκριμένα, στους εσωτερικούς παράγοντες εντάξαμε τις μεταβλητές που αφορούν δημογραφικά, ψυχολογικά και συναισθηματικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο μόρφωσης, τη γνώση Η/Υ ή/και ξένων γλωσσών, την οικογενειακή κατάσταση, τον αριθμό των παιδιών, την αισιοδοξία, το άγχος, την κοινωνικότητα, την νευρικότητα, την ικανοποίηση των αρχικών προσδοκιών, τη διαρροή, το εργασιακό στρες, την ολοκλήρωση, ενδιαφέροντα καθήκοντα, κοινωνική προσφορά, ηθική ανταμοιβή (ερωτήσεις B1, B2, B3, B4, B7, B8, Δ26-Δ36 του ερωτηματολογίου αντίστοιχα). Στους εξωτερικούς εντάξαμε μεταβλητές που δεν έχουν να κάνουν ούτε με τον εσωτερικό κόσμο του υπαλλήλου, ούτε με τη φύση της εργασίας, όπως η υπηρεσία, ο τόπος εργασίας, ο συνολικός χρόνος εργασίας και ο χρόνος εργασίας στη συγκεκριμένη υπηρεσία, το ωράριο, το εισόδημα, η ιεραρχική θέση, η σχέση εργασίας, ο χρόνος μετάβασης στην εργασία, η πρόβλεψη ειδικών χώρων καπνίσματος, η ευκολία στάθμευσης, η ομαδικότητα, ο δίκαιος επιμερισμός καθηκόντων (ερωτήσεις A1, A2, B5, B6, B9 - B13, Δ44 - Δ47 του ερωτηματολογίου αντίστοιχα). Σ' αυτούς που έχουν να κάνουν με τη φύση της εργασίας εντάξαμε

τη δυνατότητα χρησιμοποίησης προσωπικών μεθόδων, την ηθική, τη δυνατότητα πρωτοβουλιών, την κινητικότητα, την ευκαιρία εξέλιξης, τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, τη συμφιλίωση εργασιακής κι επαγγελματικής ζωής (ερωτήσεις Δ37 - Δ43 του ερωτηματολογίου αντίστοιχα).

Η ικανοποίηση από την εργασία έχει διάφορες επιμέρους πτυχές, όπως 1) το εργασιακό περιβάλλον, 2) ο τρόπος οργάνωσης και διοίκησης του οργανισμού και 3) το αντικείμενο της εργασίας. Για τη μέτρηση του βαθμού ικανοποίησης από την εργασία πρέπει να διερευνηθεί και ο βαθμός ικανοποίησης για την κάθε επιμέρους πτυχή της εργασίας, πέραν από το συνολικό βαθμό ικανοποίησης από την εργασία γενικά. Προς το σκοπό αυτό, για τη μέτρηση της επιμέρους ικανοποίησης από το εργασιακό περιβάλλον εντάξαμε στο ερωτηματολόγιο ερωτήσεις σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια του χώρου εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, τη χωροθεσία της υπηρεσίας σε σχέση με τον αστικό ιστό, την εργονομική διάταξη του γραφείου, τον Η/Μ εξοπλισμό και τα αναλώσιμα είδη που έχει ο υπάλληλος στη διάθεσή του, τις αποδοχές, το ωράριο, το συναδελφικό κλίμα, τις διευκολύνσεις, τις ευκαιρίες για επιμόρφωση και το status που προσφέρει η εργασία (ερωτήσεις Γ1-Γ12 αντίστοιχα). Για τον τρόπο οργάνωσης και διοίκησης εντάξαμε ερωτήσεις σχετικά με τη μηχανοργάνωση, τις διοικητικές ικανότητες των προϊσταμένων, τη στελέχωση του γραφείου, τον τρόπο λήψης και υλοποίησης αποφάσεων από τη Διοίκηση, την επικοινωνία, ενημέρωση και ικανοποίηση των υπαλλήλικών αιτημάτων από τη Διοίκηση, την αξιοποίηση των δυνατοτήτων των υπαλλήλων και τις αξιοκρατικές προαγωγές (ερωτήσεις Γ13-Γ22 αντίστοιχα). Για το αντικείμενο εργασίας εντάξαμε ερωτήσεις σχετικά με το αντικείμενο αυτό καθαυτό, την ιεραρχική θέση και το φόρτο εργασίας (ερωτήσεις Γ23-Γ25).

#### **4.3. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε την περίοδο μεταξύ Μαΐου και Ιουλίου 2008. Το ερωτηματολόγιο (βλ. κεφ 8.1 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ) διανεμήθηκε σε 270 δημοσίους υπαλλήλους, άντρες και γυναίκες, ανεξαρτήτως βαθμού, θέσης, Δ/σης, ειδικότητας ή ηλικίας, κατόπιν συνεννοήσεως με τις Γραμματείες των Δ/σεων και των Τμημάτων όπου εργάζονταν, οι οποίες και ανέλαβαν τη διανομή των ερωτηματολογίων που παρέλαβαν. Το ερωτηματολόγιο συνοδευόταν από επιστολή που εξηγούσε το σκοπό της

έρευνας, επεσήμαινε την ανωνυμία των συμμετεχόντων σε αυτή και την εμπιστευτική συλλογή, επεξεργασία και τήρηση των δεδομένων για καθαρά επιστημονικούς σκοπούς. Στους συμμετέχοντες δόθηκε ο χρονικός περιορισμός ενός μήνα για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου ζητώντας τους να κλείσουν το συμπληρωμένο ερωτηματολόγιο στον συνοδευτικό φάκελο για την τήρηση της ανωνυμίας και να τον παραδώσουν στην ερευνήτρια, η οποία ήταν στη διάθεση των ερωτωμένων για επίλυση τυχόν αποριών τους. Ο μέσος χρόνος που απαιτούνταν για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου ήταν 20 περίπου λεπτά της ώρας και οι ερωτήσεις ήταν σύντομες, σαφείς και απλές.

Από τα 270 ερωτηματολόγια που διανεμήθηκαν επιστράφηκαν τα 112 (41,4% το ποσοστό επιστροφής), γεγονός που μπορεί να αποδοθεί στην έλλειψη ενδιαφέροντος από μέρους των υπαλλήλων, στην αμέλεια ή στο φόβο χρήσης των δεδομένων για άλλους σκοπούς πέραν της επιστήμης.

Μετά τη συλλογή των επιστραφέντων ερωτηματολογίων ξεκίνησε η καταγραφή και επεξεργασία αυτών με τη βοήθεια του στατιστικού πακέτου SPSS 16.0. Η κωδικοποίηση και κατηγοριοποίηση των μεταβλητών βρίσκεται αναλυτικά στο Παράρτημα. Όπου εντοπίστηκαν κενά στις κλειστού τύπου ερωτήσεις των Κεφαλαίων Γ' και Δ', που αφορούσαν την ικανοποίηση από την εργασία και τους παράγοντες που την καθορίζουν, συμπληρώθηκαν με βάση το μέσο όρο από τις υπόλοιπες ερωτήσεις της αντίστοιχης κατηγορίας.



## **5. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Για μια πρώτη ανάλυση των αποτελεσμάτων, κατηγοριοποιούμε τα χαρακτηριστικά των υπαλλήλων του δείγματος ως προς το συνολικό μέσο όρο ικανοποίησης που εξέφρασαν (μεταβλητή JOBSATIS) και διαπιστώνουμε τα εξής (πίνακας 5):

Ως προς την υπηρεσία, η Γενική Γραμματεία Ισότητας του ΥΠΕΣ συγκεντρώνει το μεγαλύτερο μ.ο. ικανοποίησης και ακολουθούν ο ΟΕΚ, η κεντρική υπηρεσία του ΥΠΕΣ και τελευταία η ΓΓΚΑ. Αυτό μπορεί να συμβαίνει λόγω των υψηλών μισθών, της λιγότερο γραφειοκρατικής δουλειάς και της ενασχόλησης με πρακτικά και φλέγοντα κοινωνικά ζητήματα που συνεπάγεται η εργασία στην ΓΓΙ. Όσο για τον ΟΕΚ, ως εποπτευόμενη υπηρεσία με πάρα πολλά περιφερειακά γραφεία εκτός Αθήνας, ο αρκετά υψηλός βαθμός ικανοποίησης μπορεί να συνδέεται με τον χαλαρό τρόπο ζωής στην περιφέρεια, ενδεχομένως με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων που μπορεί να συνεπάγεται χαμηλές απαιτήσεις από την εργασία που δύσκολα οδηγούν σε δυσαρέσκεια όταν αυτές δεν ικανοποιούνται. Οπότε δε φαίνεται να επαληθεύεται η αρχική υπόθεση που είχαμε κάνει ότι οι εργαζόμενοι σε κεντρικά Υπουργεία έχουν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης από τους εργαζόμενους σε εποπτευόμενους φορείς .

Ως προς την πόλη, οι κατοικούντες στην περιφέρεια συγκεντρώνουν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης από τους κατοίκους της πρωτεύουσας κι αυτό πιθανότατα να οφείλεται στις κοντινές αποστάσεις, που απαιτούν ελάχιστο χρόνο για τις μετακινήσεις, και στους χαλαρούς ρυθμούς της ζωής.

Ως προς το φύλο, οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση από τους άντρες, κι αυτό μπορεί να οφείλεται στις χαμηλότερες απαιτήσεις και στις λιγότερες φιλοδοξίες των γυναικών, που κυρίως επιλέγουν να εργαστούν στον δημόσιο τομέα για να ευνοήσουν τη δημιουργία οικογένειας κι όχι για να καταξιωθούν κοινωνικά μέσα από την εργασία τους, ενώ το κοινωνικό προφίλ των αντρών απαιτεί την επαγγελματική τους καταξίωση και ανέλιξη με αποτέλεσμα αυτοί να επιφορτίζονται με αυξημένες προσδοκίες για την εργασία τους, οι οποίες όταν δεν ικανοποιούνται να οδηγούν σε χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση.

Ως προς το επίπεδο μόρφωσης, το μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης συγκεντρώνουν οι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης υπάλληλοι και ακολουθούν οι τριτοβάθμιας και κατόπιν οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος, επίσης όσοι δε γνωρίζουν Η/Υ και ξένες γλώσσες εμφανίζουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από εκείνους που γνωρίζουν. Τα αυξημένα προσόντα συνδέονται με τις αυξημένες απαιτήσεις για επαγγελματική καταξίωση ή ανέλιξη, και κατ'επέκταση την εύκολη απογοήτευση όσων δεν ικανοποιούνται οι προσδοκίες τους.

Ως προς την οικογενειακή κατάσταση, οι παντρεμένοι έρχονται πρώτοι σε εργασιακή ικανοποίηση και ακολουθούν οι άγαμοι και οι διαζευγμένοι, και αυτό μπορεί να εξηγείται από τη συμφιλίωση εργασιακής και οικογενειακής ζωής που ευνοείται από τις συνθήκες εργασίας του δημοσίου τομέα και από τις χαμηλές απαιτήσεις για επαγγελματική καταξίωση των οικογενειάρχων σε σχέση με όσους δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις και αποζητούν την κοινωνική καταξίωση μέσα από την εργασία και απογοητεύονται πολύ πιο εύκολα όταν οι αυξημένες απαιτήσεις τους δεν ικανοποιούνται. Όσοι έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις δίνουν μεγαλύτερη σημασία στα καθημερινά ζητήματα της οικογένειάς τους παρά στην εργασία τους και γι'αυτό δεν έχουν απαιτήσεις από την εργασία τους την οποία θεωρούν λιγότερο σημαντική σε σχέση με την οικογένειά τους, οπότε δύσκολα απογοητεύονται από τη μη εκπλήρωση των απαιτήσεών τους.

Ως προς το ωράριο, όσοι έχουν επιλέξει το πρωινό ωράριο 7.30-15.00 έχουν μεγαλύτερη ικανοποίηση σε σχέση με όσους επέλεξαν το μεσημεριανό 9.00-16.30. Το πρωινό ωράριο επιλέγεται συνήθως από υπαλλήλους με οικογενειακές υποχρεώσεις ενώ το μεσημεριανό θεωρείται πιο κατάλληλο για στελέχη. Έχοντας υπόψη όσα προαναφέραμε για τους υπαλλήλους με οικογενειακές υποχρεώσεις και όσους έχουν προσδοκίες από την εργασία τους μπορεί να εξηγηθεί αυτή η διαφορά στο βαθμό ικανοποίησης.

Ως προς το εισόδημα, μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης συγκεντρώνουν όσοι υπάλληλοι έχουν εισόδημα κάτω από 1000€, μετά όσοι έχουν 1400-1600€, μετά όσοι έχουν 1000-1200€, μετά όσοι έχουν πάνω από 1600€ και τέλος όσοι έχουν 1200-1400€. Δε βλέπουμε δηλαδή μια συνέπεια στη συσχέτιση αποδοχών και εργασιακής ικανοποίησης οπότε πολύ πιθανό να μη συνδέονται ούτε θετικά

ούτε αρνητικά αυτές οι δύο μεταβλητές και να διαψευστεί η αρχική μας υπόθεση ότι υπάρχει θετική συσχέτιση των δύο μεγεθών.

Ως προς την ιεραρχική θέση, οι προϊστάμενοι έχουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από τους απλούς υπαλλήλους οπότε φαίνεται να επαληθεύεται η αρχική μας υπόθεση ότι η επαγγελματική ανέλιξη σε θέσεις ευθύνης συνοδεύεται και με αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση.

Ως προς το εργασιακό καθεστώς, οι δόκιμοι υπάλληλοι έχουν το μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης και ακολουθούν οι μόνιμοι και οι συμβασιούχοι αορίστου χρόνου. Οι δόκιμοι υπάλληλοι ως νεοπροσληφθέντες αναμένονται να έχουν χαμηλές απαιτήσεις από την εργασία τους και πλέον οι συνθήκες εργασίας του δημοσίου τομέα είναι πολύ καλύτερες συγκρινόμενες με αυτές του ιδιωτικού ή με το καθεστώς ανεργίας που πλήττει κυρίως τους νέους. Επίσης, φαίνεται να υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της μονιμότητας της εργασιακής σχέσης και της επαγγελματικής ικανοποίησης, αφού το καθεστώς μονιμότητας απαλλάσσει τους εργαζομένους από την αβεβαιότητα για το επαγγελματικό μέλλον και ευνοεί τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής με ό,τι αυτό συνεπάγεται για τις χαμηλές επαγγελματικές απαιτήσεις όπως προαναφέρθηκε. Παρακάτω θα χρησιμοποιήσουμε στατιστικούς ελέγχους όπως τα t-test, η ANOVA και η γραμμική παλινδρόμηση για να ελέγξουμε αν είναι στατιστικά σημαντική η επίδραση των διαφόρων παραγόντων στη συνολική ικανοποίηση αλλά και στους επιμέρους άξονες της ικανοποίησης από την εργασία.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 5**  
**ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΤΟΥ ΒΑΘΜΟΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ**  
**ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ**

1) ΩΣ ΠΡΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑ	ΙΣΟΤ	3,3222
	ΟΕΚ	3,2831
	ΥΠΕΣ	3,1496
	ΓΓΚΑ	3,0322
2) ΩΣ ΠΡΟΣ ΠΟΛΗ	ΕΚΤΟΣ ΑΘΗΝΑΣ	3,5571
	ΑΘΗΝΑ	3,1274
3) ΩΣ ΠΡΟΣ ΦΥΛΟ	ΓΥΝΑΙΚΑ	3,2272
	ΑΝΤΡΑΣ	3,1053
4) ΩΣ ΠΡΟΣ ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΟΡΦΩΣΗΣ	ΔΕ	3,4073
	ΠΕ	3,1862
	ΤΕ	3,0673
	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	2,9623
	ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	2,8704
5) ΩΣ ΠΡΟΣ ΓΝΩΣΗ Η/Υ	όχι	3,3679
	ΝΑΙ	3,1837
6) ΩΣ ΠΡΟΣ ΓΝΩΣΗ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ	όχι	3,4044
	ΝΑΙ	3,1523
7) ΩΣ ΠΡΟΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΟΣ	3,2127
	ΑΓΑΜΟΣ	3,1816
	ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ	3,1484
8) ΩΣ ΠΡΟΣ ΩΡΑΡΙΟ	7.30-15.00	3,2275
	9.00-16.30	3,0075
9) ΩΣ ΠΡΟΣ ΕΙΣΟΔΗΜΑ	ΚΑΤΩ ΑΠΟ 1000€	3,7361
	1400-1600€	3,4082
	1000-1200€	3,2875
	ΠΑΝΩ ΑΠΟ 1600€	3,2808
	1200-1400€	3,0247
10) ΩΣ ΠΡΟΣ ΙΕΡΑΡΧΙΚΗ ΘΕΣΗ	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ	3,2657
	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	3,1915
11) ΩΣ ΠΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΔΟΚΙΜΟΣ	3,2667
	ΜΟΝΙΜΟΣ	3,2089
	ΣΥΜΒ.ΑΟΡ.ΧΡ	3,1867

Στον πίνακα 6 που ακολουθεί, είναι ταξινομημένοι οι άξονες του βαθμού ικανοποίησης με βάση το μέσο όρο του συνολικού βαθμού ικανοποίησης που συγκέντρωσαν οι υπάλληλοι, από το μεγαλύτερο στο μικρότερο. Παρατηρούμε πως τον υψηλότερο βαθμό ικανοποίησης συγκεντρώνουν οι άδειες, το ωράριο, οι ικανότητες των προϊσταμένων, το συναδελφικό κλίμα, η γραφική ύλη και η τοποθεσία του γραφείου στον αστικό ιστό – άξονες που αφορούν κυρίως το περιβάλλον εργασίας -, ενώ το χαμηλότερο βαθμό ικανοποίησης συγκεντρώνουν η υγιεινή και ασφάλεια, η υλοποίηση των αποφάσεων, οι αποδοχές, η λήψη των αποφάσεων, η εργονομία του γραφείου και η αξιοκρατία των προαγωγών.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6**  
**ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΤΟΥ ΒΑΘΜΟΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΓΙΑ ΚΑΘΕ**  
**ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΑΞΟΝΑ ΤΟΥ ΒΑΘΜΟΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ**

ΑΞΟΝΕΣ ΒΑΘΜΟΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΒΑΘ. ΙΚΑΝ
ΑΔΕΙΕΣ	3,91
ΩΡΑΡ	3,76
ΙΚΑΝΠΡΟ	3,56
ΣΥΝΚΛΙΜΑ	3,53
ΓΡΑΦΥΛΗ	3,52
ΤΟΠΓΡΑΦ	3,45
ΑΝΤΙΚΕΡΓ	3,45
ΘΕΣΗ	3,44
ΗΜΕΞΟΠΑ	3,41
ΑΝΘΡΔΥΝ	3,36
ΕΡΓΦΟΡΤ	3,21
ΕΠΙΜΕΥΚ	3,13
ΜΗΧΑΝΟΡΓ	3,09
STATUS	3,05
ΑΞΙΟΠΔΥΝ	3,01
ΕΝΗΜΕΡ	3,00
ΙΚΑΝΑΙΤΗΜ	3,00
ΣΥΝΘΕΡΓ	2,99
ΕΠΙΚΟΙΝ	2,96
ΥΓΑΣΦ	2,87
ΥΛΟΠΑΠΟΦ	2,82
ΑΠΟΔΟΧΕΣ	2,79
ΛΗΨΗΑΠΟΦ	2,78
ΕΡΓΟΝΓΡ	2,73
ΑΞΙΟΠΡΟΑ	2,43

Από τον πίνακα 7 ελέγχου καλής προσαρμογής  $\chi^2$  με βάση το SPSS που ακολουθεί, ελέγχουμε 1) αν η ηλικία και το επίπεδο μόρφωσης είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους και 2) αν η πόλη και ο χρόνος μετάβασης στην εργασία είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους και διαπιστώνουμε τα εξής: 1) πως δεν φαίνεται να συνδέεται η ηλικία με το επίπεδο μόρφωσης, καθώς δεν μπορούμε να απορρίψουμε την υπόθεση ότι οι δύο μεταβλητές είναι ανεξάρτητες σε επίπεδο σημαντικότητας 5% αλλά ούτε και 10%, και 2) πως ο τόπος κατοικίας φαίνεται να συνδέεται με το χρόνο μετάβασης στην εργασία, καθώς μπορούμε να απορρίψουμε την υπόθεση ότι οι δύο μεταβλητές είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους σε επίπεδο σημαντικότητας 1%.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 7**  
**ΕΛΕΓΧΟΙ ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑΣ ΓΙΑ ΗΛΙΚΙΑ - ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΟΡΦΩΣΗΣ**  
**ΚΑΙ ΠΟΛΗ – ΧΡΟΝΟ ΜΕΤΑΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
1,567E2	145	,239

Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
40,131 <sup>a</sup>	14	,000

Από τον πίνακα συσχετίσεων των ποσοτικών μεταβλητών που εξήχθηκε με το SPSS (pearson correlation) και ακολουθεί, εξετάζοντας τις σχέσεις μεταξύ τους και έχοντας ως μηδενική υπόθεση ότι είναι ανεξάρτητες οι ποσοτικές μεταβλητές μεταξύ τους, παρατηρούμε τα εξής: φαίνεται να υπάρχει μια σημαντική θετική σχέση μεταξύ των πτυχών της εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής, καθώς μπορούμε να απορρίψουμε την υπόθεση ότι οι μεταβλητές είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους σε επίπεδο σημαντικότητας ακόμα και 1%. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε ψυχολογικούς παράγοντες, καθώς ένα αισιόδοξο άτομο βλέπει γενικά τα πράγματα από τη θετική τους πλευρά και, αντίστροφα, όταν είμαστε δυσαρεστημένοι με κάποιες πτυχές της εργασίας δε θα αντιμετωπίζουμε και τις υπόλοιπες με ιδιαίτερα θετική ματιά. Επίσης, ο συνολικός χρόνος εργασίας φαίνεται να έχει θετική σχέση με την ικανοποίηση από το αντικείμενο εργασίας, καθώς μπορούμε να απορρίψουμε την υπόθεση ότι οι μεταβλητές είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους σε επίπεδο σημαντικότητας 10%. Ο αριθμός των παιδιών φαίνεται να έχει θετική σχέση με την ικανοποίηση από το αντικείμενο εργασίας, καθώς μπορούμε να απορρίψουμε την υπόθεση ότι οι μεταβλητές είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.



ΠΙΝΑΚΑΣ 8 – ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ

		ΠΕΡΙΒΕΡΓ	ΟΡΓΔΙΟΙΚ	ΑΝΤΙΚΕΡΓ	JOBSATIS	ΗΛΙΚΙΑ	ΣΥΝΧΡΕΡΓ	ΧΡΕΡΓΥΠΗ	ΠΑΙΔΙΑ	ΧΡΜΕΤΕΡΓ
ΠΕΡΙΒΕΡΓ	Pearson Correlation	1,000	,713**	,630**	,872**	,104	,074	,049	,016	-,134
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,292	,449	,608	,868	,158
ΟΡΓΔΙΟΙΚ	Pearson Correlation	,713**	1,000	,573**	,880**	,013	,043	-,056	,124	-,081
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,893	,659	,561	,195	,398
ΑΝΤΙΚΕΡΓ	Pearson Correlation	,630**	,573**	1,000	,858**	,083	,163	,088	,203*	,079
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,400	,095	,359	,034	,408
JOBSATIS	Pearson Correlation	,872**	,880**	,858**	1,000	,073	,112	,030	,143	-,041
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,460	,253	,757	,136	,666
ΗΛΙΚΙΑ	Pearson Correlation	,104	,013	,083	,073	1,000	,877**	,842**	,398**	-,002
	Sig. (2-tailed)	,292	,893	,400	,460		,000	,000	,000	,982
ΣΥΝΧΡΕΡΓ	Pearson Correlation	,074	,043	,163	,112	,877**	1,000	,790**	,369**	,017
	Sig. (2-tailed)	,449	,659	,095	,253	,000		,000	,000	,864
ΧΡΕΡΓΥΠΗ	Pearson Correlation	,049	-,056	,088	,030	,842**	,790**	1,000	,341**	,035
	Sig. (2-tailed)	,608	,561	,359	,757	,000	,000		,000	,713
ΠΑΙΔΙΑ	Pearson Correlation	,016	,124	,203*	,143	,398**	,369**	,341**	1,000	,298**
	Sig. (2-tailed)	,868	,195	,034	,136	,000	,000	,000		,002
ΧΡΜΕΤΕΡΓ	Pearson Correlation	-,134	-,081	,079	-,041	-,002	,017	,035	,298**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,158	,398	,408	,666	,982	,864	,713	,002	

Στη συνέχεια, προχωράμε σε ελέγχους υποθέσεων μέσω t-tests. Θα ελέγξουμε αν ο μέσος τόσο των διαφόρων πτυχών της ικανοποίησης, δηλαδή της ικανοποίησης από το περιβάλλον, από την οργάνωση/διοίκηση, και από το αντικείμενο εργασίας, αλλά και της συνολικής διαφέρει ανάλογα με τη γνώση Η/Υ και ξένων γλωσσών, την ιεραρχική θέση, το ωράριο, το φύλο, και την πόλη του υπαλλήλου. Έχοντας ως αφετηρία την μηδενική υπόθεση ότι ο μέσος της ικανοποίησης δεν αλλάζει και δεν επηρεάζεται από τους παραπάνω παράγοντες, διαπιστώνουμε τα εξής παρατηρώντας τους πίνακες 9<sup>α</sup>, 9<sup>β</sup>, 9<sup>γ</sup>, 9<sup>δ</sup>, 9<sup>ε</sup> και 9στ που ακολουθούν:

- 1) Ως προς τη γνώση Η/Υ, αυτή δε φαίνεται να επηρεάζει ούτε την ικανοποίηση από το περιβάλλον, ούτε από την οργάνωση/διοίκηση, ούτε από το αντικείμενο εργασίας, αλλά ούτε και τη συνολική, καθώς δεν μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση ότι ο μέσος της εκάστοτε ικανοποίησης δε μεταβάλλεται ανάλογα με το αν γνωρίζει ο υπάλληλος να χρησιμοποιεί Η/Υ, σε επίπεδο σημαντικότητας 5% αλλά ούτε και 10%.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 9<sup>Α</sup> T-ΤΕΣΤ ΓΙΑ Η/Υ**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
		ΠΕΡΙΒΕΡΓ	Equal variances assumed	2,077	,152	-,925
	Equal variances not assumed			-1,450	12,736	,171
ΟΡΓΔΙΟΙΚ	Equal variances assumed	,536	,466	-,009	109	,993
	Equal variances not assumed			-,010	10,264	,992
ΑΝΤΙΚΕΡΓ	Equal variances assumed	,498	,482	-1,197	109	,234
	Equal variances not assumed			-1,478	10,487	,169
JOBSATIS	Equal variances assumed	,450	,504	-,794	109	,429
	Equal variances not assumed			-,971	10,425	,354

2) Ως προς τη γνώση ξένων γλωσσών, αυτή φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίηση από την οργάνωση/διοίκηση και τη συνολική, καθώς μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση ότι ο μέσος της συγκεκριμένης ικανοποίησης δε μεταβάλλεται ανάλογα με το αν γνωρίζει ο υπάλληλος να μιλά ξένες γλώσσες, σε επίπεδο σημαντικότητας 10%.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 9B**  
**T-ΤΕΣΤ ΓΙΑ ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ**

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	
ΠΕΡΙΒΕΡΓ	Equal variances assumed	,003	,954	-1,191	109	,236
	Equal variances not assumed			-1,158	27,179	,257
ΟΡΓΔΙΟΙΚ	Equal variances assumed	,980	,324	-1,696	109	,093
	Equal variances not assumed			-1,537	25,499	,137
ΑΝΤΙΚΕΡΓ	Equal variances assumed	,589	,444	-1,418	109	,159
	Equal variances not assumed			-1,581	31,869	,124
JOBSATIS	Equal variances assumed	,677	,412	-1,680	109	,096
	Equal variances not assumed			-1,587	26,451	,124

3) Ως προς την ιεραρχική θέση, αυτή δε φαίνεται να επηρεάζει ούτε την ικανοποίηση από το περιβάλλον, ούτε από την οργάνωση/διοίκηση, ούτε από το αντικείμενο εργασίας, αλλά ούτε και τη συνολική, καθώς δεν μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση ότι ο μέσος της εκάστοτε ικανοποίησης δε μεταβάλλεται ανάλογα με το αν ο υπάλληλος κατέχει θέση προϊσταμένου ή απλού υπαλλήλου, σε επίπεδο σημαντικότητας 5% αλλά ούτε και 10%.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 9Γ**  
**T-ΤΕΣΤ ΓΙΑ ΙΕΡΑΡΧΙΚΗ ΘΕΣΗ**

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	
ΠΕΡΙΒΕΡΓ	Equal variances assumed	,266	,607	,475	110	,636
	Equal variances not assumed			,529	14,696	,605
ΟΡΓΔΙΟΙΚ	Equal variances assumed	,724	,397	,202	110	,841
	Equal variances not assumed			,184	13,187	,857
ΑΝΤΙΚΕΡΓ	Equal variances assumed	3,920	,050	,773	110	,441
	Equal variances not assumed			1,171	20,005	,255
JOBSATIS	Equal variances assumed	,056	,814	,558	110	,578
	Equal variances not assumed			,613	14,572	,549

- 4) Ως προς το ωράριο, αυτό φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίηση από το αντικείμενο εργασίας, καθώς μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση ότι ο μέσος της ικανοποίησης από το αντικείμενο εργασίας δε μεταβάλλεται ανάλογα με το αν ο υπάλληλος έχει επιλέξει να εργάζεται πρωινό ωράριο 7.30-15.00 ή μεσημεριανό 9.00-16.30, σε επίπεδο σημαντικότητας 10%.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 9Δ**  
**T-ΤΕΣΤ ΓΙΑ ΩΡΑΡΙΟ**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
ΠΕΡΙΒΕΡΓ	Equal variances assumed	,002	,966	1,084	110	,281
	Equal variances not assumed			1,156	17,705	,263
ΟΡΓΔΙΟΙΚ	Equal variances assumed	,001	,972	,605	110	,547
	Equal variances not assumed			,640	17,615	,530
ΑΝΤΙΚΕΡΓ	Equal variances assumed	,009	,925	1,806	110	,074
	Equal variances not assumed			1,704	16,347	,107
JOBSATIS	Equal variances assumed	,140	,709	1,350	110	,180
	Equal variances not assumed			1,425	17,575	,172

5) Ως προς το φύλο, αυτό φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίηση από το αντικείμενο εργασίας, καθώς μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση ότι ο μέσος της ικανοποίησης από το αντικείμενο εργασίας δε μεταβάλλεται ανάλογα με το φύλο του υπαλλήλου, σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.

ΠΙΝΑΚΑΣ 9Ε  
T-ΤΕΣΤ ΓΙΑ ΦΥΛΟ

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
		ΠΕΡΙΒΕΡΓ	Equal variances assumed	,011	,916	,573
	Equal variances not assumed			,566	43,004	,574
ΟΡΓΔΙΟΙΚ	Equal variances assumed	,675	,413	-,496	110	,621
	Equal variances not assumed			-,479	41,428	,634
ΑΝΤΙΚΕΡΓ	Equal variances assumed	1,845	,177	-2,422	110	,017
	Equal variances not assumed			-2,164	37,291	,037
JOBSATIS	Equal variances assumed	2,275	,134	-1,042	110	,300
	Equal variances not assumed			-,938	37,640	,354

6) Ως προς την πόλη, αυτή φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίηση από το περιβάλλον εργασίας, από την οργάνωση/διοίκηση και τη συνολική, καθώς μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση ότι ο μέσος της ικανοποίησης από το περιβάλλον εργασίας δε μεταβάλλεται ανάλογα με το αν ο υπάλληλος κατοικεί εντός ή εκτός Αθήνας, σε επίπεδο σημαντικότητας ακόμα και 1%, και ότι ο μέσος της ικανοποίησης από την οργάνωση/διοίκηση και της συνολικής δε μεταβάλλεται ανάλογα με το αν ο υπάλληλος κατοικεί εντός ή εκτός Αθήνας, σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.

ΠΙΝΑΚΑΣ 9ΣΤ  
T-ΤΕΣΤ ΓΙΑ ΠΟΛΗ

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
		ΠΕΡΙΒΕΡΓ	Equal variances assumed	,183	,669	-3,233
	Equal variances not assumed			-3,060	24,628	,005
ΟΡΓΔΙΟΙΚ	Equal variances assumed	,461	,499	-2,208	110	,029
	Equal variances not assumed			-2,049	24,229	,051
ΑΝΤΙΚΕΡΓ	Equal variances assumed	,330	,567	-1,112	110	,269
	Equal variances not assumed			-1,209	28,333	,237
JOBSATIS	Equal variances assumed	,198	,658	-2,378	110	,019
	Equal variances not assumed			-2,288	24,986	,031

Από την ανάλυση διακύμανσης ANOVA με τη βοήθεια του SPSS, -όπως φαίνεται από τους πίνακες 10, 11, 12 και 13 που ακολουθούν- για να ελέγξουμε αν κατηγορικές μεταβλητές με περισσότερες από δύο κατηγορίες όπως η υπηρεσία, το επίπεδο μόρφωσης, η οικογενειακή κατάσταση, το εισόδημα και το εργασιακό καθεστώς επηρεάζουν την ικανοποίηση από το περιβάλλον εργασίας, από την οργάνωση και διοίκηση, από το αντικείμενο εργασίας και τη συνολική ικανοποίηση, έχοντας ως μηδενική υπόθεση ότι δεν παίζουν κάποιο ρόλο, παρατηρούμε τα εξής: δεν φαίνεται να παίζουν ρόλο για την ικανοποίηση από το περιβάλλον εργασίας, καθώς δεν μπορούμε να απορρίψουμε την μηδενική υπόθεση σε επίπεδο σημαντικότητας 5% αλλά ούτε και 10%. Όσον αφορά την ικανοποίηση από την οργάνωση και διοίκηση, αυτή δεν φαίνεται να επηρεάζεται από τους παραπάνω παράγοντες, καθώς δεν μπορούμε να απορρίψουμε την μηδενική υπόθεση σε επίπεδο σημαντικότητας 5% αλλά ούτε και 10%. Ως προς την ικανοποίηση από το αντικείμενο εργασίας, αυτή φαίνεται να επηρεάζεται από την οικογενειακή κατάσταση, καθώς μπορούμε να απορρίψουμε την μηδενική υπόθεση σε επίπεδο σημαντικότητας 10%, κάτι που εντοπίστηκε και παραπάνω κατά τη συσχέτιση των ποσοτικών μεταβλητών, όπου διαπιστώθηκε ότι ο αριθμός των παιδιών φαίνεται να έχει θετική σχέση με την ικανοποίηση από το αντικείμενο εργασίας, καθώς μπορούμε να απορρίψουμε την υπόθεση ότι οι μεταβλητές είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους σε επίπεδο σημαντικότητας 5%. Επειδή ο αριθμός των παιδιών έχει να κάνει με την οικογενειακή κατάσταση, βλέπουμε πως μέχρι τώρα τα αποτελέσματα συμπίπτουν και αφορούν τη θετική σχέση οικογένειας και ικανοποίησης από το αντικείμενο εργασίας. Ως προς τη συνολική ικανοποίηση, αυτή φαίνεται να επηρεάζεται από την υπηρεσία, καθώς μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση σε επίπεδο σημαντικότητας 10%, και από το εργασιακό καθεστώς, καθώς μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση σε επίπεδο σημαντικότητας 1%.



**ΠΙΝΑΚΑΣ 10**  
**ΑΝΟΝΑ ΓΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

		df	Mean Square	F	Sig.
ΥΠΗΡΕΣΙΑ	Between Groups	28	,567	,577	,949
	Within Groups	83	,983		
ΕΠΙΠΜΟΡΦ	Between Groups	28	1,617	1,223	,240
	Within Groups	82	1,323		
ΟΙΚΟΚΑΤ	Between Groups	28	,276	,871	,651
	Within Groups	83	,316		
ΕΙΣΟΔΗΜΑ	Between Groups	28	1,149	1,397	,125
	Within Groups	81	,822		
ΕΡΓΚΑΘ	Between Groups	28	,418	,466	,988
	Within Groups	83	,896		

**ΠΙΝΑΚΑΣ 11**  
**ΑΝΟΝΑ ΓΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΟΡΓΑΝΩΣΗ/ΔΙΟΙΚΗΣΗ**

		df	Mean Square	F	Sig.
ΥΠΗΡΕΣΙΑ	Between Groups	31	,953	1,122	,334
	Within Groups	80	,849		
ΕΠΙΠΜΟΡΦ	Between Groups	31	1,624	1,241	,221
	Within Groups	79	1,309		
ΟΙΚΟΚΑΤ	Between Groups	31	,367	1,297	,177
	Within Groups	80	,283		
ΕΙΣΟΔΗΜΑ	Between Groups	31	1,125	1,373	,132
	Within Groups	78	,819		
ΕΡΓΚΑΘ	Between Groups	31	,946	1,333	,154
	Within Groups	80	,709		

**ΠΙΝΑΚΑΣ 12**  
**ΑΝΟΝΑ ΓΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

		df	Mean Square	F	Sig.
ΥΠΗΡΕΣΙΑ	Between Groups	11	,676	,751	,687
	Within Groups	100	,900		
ΕΠΙΠΜΟΡΦ	Between Groups	11	1,780	1,313	,228
	Within Groups	99	1,355		
ΟΙΚΟΚΑΤ	Between Groups	11	,473	1,646	,097
	Within Groups	100	,288		
ΕΙΣΟΔΗΜΑ	Between Groups	11	,450	,470	,918
	Within Groups	98	,957		
ΕΡΓΚΑΘ	Between Groups	11	1,025	1,371	,199
	Within Groups	100	,748		

**ΠΙΝΑΚΑΣ 13**  
**ΑΝΟΝΑ ΓΙΑ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ**

		df	Mean Square	F	Sig.
ΥΠΗΡΕΣΙΑ	Between Groups	95	,940	1,842	,083
	Within Groups	16	,510		
ΕΠΙΠΜΟΡΦ	Between Groups	94	1,453	1,354	,252
	Within Groups	16	1,073		
ΟΙΚΟΚΑΤ	Between Groups	95	,293	,759	,797
	Within Groups	16	,385		
ΕΙΣΟΔΗΜΑ	Between Groups	94	,934	1,273	,310
	Within Groups	15	,733		
ΕΡΓΚΑΘ	Between Groups	95	,859	3,053	,007
	Within Groups	16	,281		

## **5.1 ΠΟΛΥΜΕΤΑΒΛΗΤΗ ΓΡΑΜΜΙΚΗ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗ**

Προχωρώντας στη γραμμική παλινδρόμηση I, με εξαρτημένη μεταβλητή τη συνολική ικανοποίηση JOBSATIS και ανεξάρτητες όλες τις μεταβλητές του ερωτηματολογίου (πίνακες 14<sup>α</sup> και 14β), βλέπουμε πως το υπόδειγμά μας έχει κατά 64,7% μέτρια ερμηνευτική ικανότητα ( $R\text{ Square}=0,647$ ) και έχει κάποια στατιστική σημαντικότητα, καθώς μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση ότι όλοι οι συντελεστές  $=0$  και να δεχτούμε ότι ένας τουλάχιστον συντελεστής είναι διάφορος του 0 σε επίπεδο σημαντικότητας ακόμα και 1% – δηλαδή υπάρχουν κάποιοι παράγοντες που παίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της συνολικής ικανοποίησης. Εξετάζοντας τους επιμέρους παράγοντες ξεχωριστά, παρατηρούμε πως η γνώση ξένων γλωσσών, ο χρόνος εργασίας στην παρούσα υπηρεσία, το εργασιακό καθεστώς, οι εσωτερικοί παράγοντες, και οι εξωτερικοί παράγοντες έχουν στατιστικά σημαντική σχέση με τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία σε επίπεδο σημαντικότητας 10%.

### **ΓΡΑΜΜΙΚΗ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗ I ΓΙΑ JOBSATIS**

**ΠΙΝΑΚΑΣ 14Α**

<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
,804 <sup>a</sup>	,647	,447	3,245	,000 <sup>a</sup>

ΠΙΝΑΚΑΣ 14B  
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,151	,886		1,299	,199
ΠΟΛΗ	-,187	,221	-,120	-,846	,401
ΦΥΛΟ	-,107	,185	-,073	-,581	,563
ΗΛΙΚΙΑ	,004	,020	,067	,209	,835
ΗΥ	-,320	,246	-,153	-1,300	,199
ΞΕΝΓΛΩΣ	-,399	,161	-,271	-2,486	,016
ΣΥΝΧΡΕΡΓ	,003	,018	,047	,149	,882
ΧΡΕΡΓΥΠΗ	-,022	,012	-,371	-1,737	,088
ΠΑΙΔΙΑ	,053	,101	,084	,526	,601
ΩΡΑΡΙΟ	,175	,181	,102	,970	,336
ΙΕΡΑΡΘΕΣΗ	-,055	,219	-,029	-,249	,804
ΧΡΜΕΤΕΡΓ	-,003	,004	-,098	-,757	,452
A1	-,337	,252	-,295	-1,338	,186
A2	-,151	,217	-,118	-,697	,489
A3	-,237	,257	-,143	-,921	,361
B1	,073	,861	,014	,084	,933
B2	,241	,368	,191	,654	,516
B3	,437	,367	,194	1,191	,239
B4	,287	,315	,248	,912	,366
B5	-,051	,345	-,034	-,148	,883
Γ1	,148	,164	,121	,901	,371
Γ3	,299	,260	,133	1,149	,255
Δ1	,615	,474	,161	1,297	,200
Δ2	,007	,247	,005	,029	,977
Δ3	-,008	,210	-,007	-,037	,971
Δ4	,108	,209	,077	,519	,606

E1	-,011	,210	-,007	-,052	,958
E2	-,211	,380	-,068	-,557	,580
E3	-1,160	,584	-,217	-1,987	,052
ΕΣΩΠΑΡΑΓ	,404	,157	,288	2,565	,013
ΦΥΣΕΡΓ	,231	,143	,188	1,617	,111
ΕΞΩΠΑΡΑΓ	,397	,123	,397	3,230	,002

Αν δοκιμάσουμε να αποκλείσουμε κάποιους παράγοντες που δεν είναι στατιστικά σημαντικοί, ώστε να φτιάξουμε ένα καλύτερο μοντέλο πρόβλεψης για τη συνολική ικανοποίηση, καταλήγουμε στο εξής υπόδειγμα (πίνακες 15<sup>α</sup> και 15β):

$$\text{JOBSATIS} = 0,325 - 0,276*\text{ΞΕΝΓΛΩΣ} - 0,009*\text{ΧΡΕΡΓΥΠΗ} + 0,359*\text{ΕΣΩΠΑΡΑΓ} + 0,308*\text{ΦΥΣΕΡΓ} + 0,480*\text{ΕΞΩΠΑΡΑΓ} - 0,004*\text{ΧΡΜΕΤΕΡΓ} - 0,152*\text{Α1} + 0,384*\text{Β3} + 0,479*\text{Β4} + 0,128*\text{Γ1} + 0,324*\text{Γ3} - 1,336*\text{Ε3} + 0,974*\text{Β1} + 0,465*\text{Β2}.$$

Αν εξετάσουμε τη συνολική ερμηνευτική ικανότητα του βελτιωμένου υποδείγματος, διαπιστώνουμε πως αυτή είναι μεγαλύτερη από εκείνη του αρχικού, καθώς το προσαρμοσμένο R Square είναι μεγαλύτερο (0,447 στο αρχικό μοντέλο, 0,501 στο βελτιωμένο). Επίσης, αν εξετάσουμε τη στατιστική σημαντικότητα των επιμέρους παραγόντων, βλέπουμε πως βελτιώθηκε και η στατιστική σημαντικότητα των επιμέρους παραγόντων αλλά και αυξήθηκαν αριθμητικά οι στατιστικά σημαντικοί παράγοντες για επίπεδο σημαντικότητας 10% (10 στον αριθμό αντί 5 στο αρχικό υπόδειγμα). Συνεπώς ορθώς αποκλείσαμε κάποιους παράγοντες από το αρχικό υπόδειγμα, αφού έτσι αυξήσαμε τη στατιστική σημαντικότητά του καταλήγοντας στο βελτιωμένο.

ΒΕΛΤΙΩΜΕΝΟ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΓΙΑ JOBSATIS

ΠΙΝΑΚΑΣ 15<sup>Α</sup>

R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.
,755 <sup>a</sup>	,571	,501	8,168	,000 <sup>a</sup>

ΠΙΝΑΚΑΣ 15B

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,325	,416		,782	,437
ΞΕΝΓΛΩΣ	-,276	,118	-,184	-2,340	,022
ΧΡΕΡΓΥΠΗ	-,009	,006	-,153	-1,625	,108
ΕΣΩΠΑΡΑΓ	,359	,131	,237	2,742	,007
ΦΥΣΕΡΓ	,308	,105	,242	2,936	,004
ΕΞΩΠΑΡΑΓ	,480	,089	,457	5,405	,000
ΧΡΜΕΤΕΡΓ	-,004	,002	-,137	-1,770	,080
A1	-,152	,110	-,127	-1,387	,169
B3	,384	,192	,183	1,994	,049
B4	,479	,126	,398	3,795	,000
Γ1	,128	,103	,099	1,237	,220
Γ3	,324	,210	,129	1,545	,126
E3	-1,336	,489	-,222	-2,731	,008
B1	,974	,473	,162	2,058	,043
B2	,465	,151	,357	3,085	,003

Προχωρώντας στη γραμμική παλινδρόμηση II, με εξαρτημένη μεταβλητή την ικανοποίηση από την οργάνωση/διοίκηση ΟΡΓΔΙΟΙΚ και ανεξάρτητες όλες τις μεταβλητές του ερωτηματολογίου (πίνακες 16<sup>α</sup> και 16β), βλέπουμε πως το υπόδειγμά μας έχει κατά 60,6% μέτρια ερμηνευτική ικανότητα (R Square=0,606) και έχει κάποια στατιστική σημαντικότητα, καθώς μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση ότι όλοι οι συντελεστές =0 και να δεχτούμε ότι ένας τουλάχιστον συντελεστής είναι διάφορος του 0 σε επίπεδο σημαντικότητας ακόμα και 1% – δηλαδή υπάρχουν κάποιοι παράγοντες που παίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της ικανοποίησης από την οργάνωση/διοίκηση. Εξετάζοντας τους επιμέρους παράγοντες ξεχωριστά, παρατηρούμε πως η γνώση ξένων γλωσσών, οι εσωτερικοί και οι εξωτερικοί παράγοντες έχουν στατιστικά σημαντική σχέση με την ικανοποίηση από την οργάνωση/διοίκηση σε επίπεδο σημαντικότητας 10%.

#### ΓΡΑΜΜΙΚΗ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗ II ΓΙΑ ΟΡΓΔΙΟΙΚ

ΠΙΝΑΚΑΣ 16<sup>Α</sup>

R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.
,779 <sup>a</sup>	,606	,384	2,733	,001 <sup>a</sup>

ΠΙΝΑΚΑΣ 16B  
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,679	1,198		,567	,573
ΠΟΛΗ	-,277	,299	-,139	-,928	,358
ΦΥΛΟ	-,052	,250	-,027	-,207	,837
ΗΛΙΚΙΑ	,016	,027	,200	,591	,557

HY	-,400	,333	-,149	-1,200	,235
ΞΕΝΓΛΩΣ	-,395	,217	-,209	-1,818	,074
ΣΥΝΧΡΕΡΓ	-,028	,025	-,375	-1,136	,261
ΧΡΕΡΓΥΠΗ	-,019	,017	-,248	-1,102	,275
ΠΑΙΔΙΑ	,111	,137	,137	,809	,422
ΩΡΑΡΙΟ	,118	,245	,054	,483	,631
ΙΕΡΑΡΘΕΣΗ	,112	,296	,046	,377	,707
ΧΡΜΕΤΕΡΓ	-,005	,005	-,136	-,989	,327
A1	-,490	,341	-,335	-1,436	,157
A2	,012	,293	,007	,040	,968
A3	-,277	,347	-,131	-,799	,428
B1	-1,102	1,164	-,161	-,947	,348
B2	,539	,497	,334	1,084	,283
B3	,590	,496	,204	1,188	,240
B4	,155	,425	,105	,365	,717
B5	-,177	,467	-,092	-,380	,705
Γ1	,056	,222	,036	,251	,803
Γ3	-,067	,352	-,023	-,190	,850
Δ1	,794	,641	,163	1,238	,221
Δ2	,334	,333	,177	1,003	,320
Δ3	,072	,285	,049	,253	,801
Δ4	,153	,282	,085	,542	,590
E1	,099	,284	,046	,347	,730
E2	-,031	,514	-,008	-,061	,952
E3	-,681	,789	-,099	-,862	,392
ΕΣΩΠΑΡΑΓ	,391	,213	,218	1,836	,072
ΦΥΣΕΡΓ	,245	,193	,155	1,269	,210
ΕΞΩΠΑΡΑΓ	,551	,166	,431	3,319	,002



Αν δοκιμάσουμε να αποκλείσουμε κάποιους παράγοντες που δεν είναι στατιστικά σημαντικοί, ώστε να φτιάξουμε ένα καλύτερο μοντέλο πρόβλεψης για την ικανοποίηση από την οργάνωση/διοίκηση, καταλήγουμε στο εξής υπόδειγμα (πίνακες 17<sup>α</sup> και 17β):

$$\text{ΟΡΓΔΙΟΙΚ} = 0,820 - 0,295*\text{ΞΕΝΓΛΩΣ} - 0,013*\text{ΧΡΕΡΓΥΠΗ} + 0,485*\text{ΕΣΩΠΑΡΑΓ} + 0,244*\text{ΦΥΣΕΡΓ} + 0,486*\text{ΕΞΩΠΑΡΑΓ} - 0,304*\text{ΠΟΛΗ} + 0,983*\text{Δ1} - 1,123*\text{Ε3} - 0,312*\text{Α1} + 0,261*\text{Β2} + 0,320*\text{Δ2} - 0,005*\text{ΧΡΜΕΤΕΡΓ} - 0,229*\text{ΗΥ}.$$

Αν εξετάσουμε τη συνολική ερμηνευτική ικανότητα του βελτιωμένου υποδείγματος, διαπιστώνουμε πως αυτή είναι μεγαλύτερη από εκείνη του αρχικού, καθώς το προσαρμοσμένο R Square είναι μεγαλύτερο (0,384 στο αρχικό μοντέλο, 0,482 στο βελτιωμένο). Επίσης, αν εξετάσουμε τη στατιστική σημαντικότητα των επιμέρους παραγόντων, βλέπουμε πως βελτιώθηκε και η στατιστική σημαντικότητα των επιμέρους παραγόντων αλλά και αυξήθηκαν αριθμητικά οι στατιστικά σημαντικοί παράγοντες για επίπεδο σημαντικότητας 10% (10 στον αριθμό αντί 3 στο αρχικό υπόδειγμα). Συνεπώς ορθώς αποκλείσαμε κάποιους παράγοντες από το αρχικό υπόδειγμα, αφού έτσι αυξήσαμε τη στατιστική σημαντικότητά του καταλήγοντας στο βελτιωμένο.

#### ΒΕΛΤΙΩΜΕΝΟ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΓΙΑ ΟΡΓΔΙΟΙΚ

ΠΙΝΑΚΑΣ 17<sup>Α</sup>

R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.
,742 <sup>a</sup>	,551	,482	8,021	,000 <sup>a</sup>

ΠΙΝΑΚΑΣ 17B  
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,820	,532		1,543	,127
ΞΕΝΓΛΩΣ	-,295	,152	-,160	-1,943	,055
ΧΡΕΡΓΥΠΗ	-,013	,007	-,173	-1,816	,073
ΕΣΩΠΑΡΑΓ	,485	,165	,259	2,936	,004
ΦΥΣΕΡΓ	,244	,138	,157	1,777	,079
ΕΞΩΠΑΡΑΓ	,486	,111	,377	4,364	,000
ΠΟΛΗ	-,304	,187	-,159	-1,629	,107
Δ1	,983	,406	,187	2,420	,018
Ε3	-1,123	,585	-,152	-1,919	,058
Α1	-,312	,145	-,211	-2,153	,034
Β2	,261	,138	,161	1,896	,061
Δ2	,320	,151	,167	2,119	,037
ΧΡΜΕΤΕΡΓ	-,005	,003	-,128	-1,406	,163
ΗΥ	-,229	,210	-,089	-1,091	,279

Προχωρώντας στη γραμμική παλινδρόμηση ΙΙΙ, με εξαρτημένη μεταβλητή την ικανοποίηση από το αντικείμενο εργασίας ANTIKERΓ και ανεξάρτητες όλες τις μεταβλητές του ερωτηματολογίου (πίνακες 18<sup>α</sup> και 18β), βλέπουμε πως το υπόδειγμά μας έχει κατά 59,7% χαμηλή ερμηνευτική ικανότητα (R Square=0,597) και έχει κάποια στατιστική σημαντικότητα, καθώς μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση ότι όλοι οι συντελεστές =0 και να δεχτούμε ότι ένας τουλάχιστον συντελεστής είναι διάφορος του 0 σε επίπεδο σημαντικότητας ακόμα και 1% – δηλαδή υπάρχουν κάποιοι παράγοντες που παίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της ικανοποίησης από το αντικείμενο εργασίας. Εξετάζοντας τους επιμέρους παράγοντες ξεχωριστά, παρατηρούμε πως η γνώση ξένων γλωσσών, ο χρόνος εργασίας στην υπηρεσία, οι εσωτερικοί και οι εξωτερικοί παράγοντες έχουν στατιστικά σημαντική σχέση με την ικανοποίηση από το αντικείμενο εργασίας σε επίπεδο σημαντικότητας 10%.

#### ΓΡΑΜΜΙΚΗ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗ ΙΙΙ ΓΙΑ ANTIKERΓ

ΠΙΝΑΚΑΣ 18<sup>Α</sup>

R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.
,773 <sup>a</sup>	,597	,370	2,627	,001 <sup>a</sup>

ΠΙΝΑΚΑΣ 18B  
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,665	1,199		,554	,582
ΠΟΛΗ	-,098	,299	-,050	-,328	,744
ΦΥΛΟ	-,403	,250	-,216	-1,614	,112
ΗΛΙΚΙΑ	-,008	,027	-,098	-,286	,776
ΗΥ	-,461	,333	-,173	-1,383	,172
ΞΕΝΓΛΩΣ	-,480	,217	-,257	-2,207	,032
ΣΥΝΧΡΕΡΓ	,037	,025	,498	1,489	,142
ΧΡΕΡΓΥΠΗ	-,033	,017	-,452	-1,982	,052
ΠΑΙΔΙΑ	,074	,137	,092	,538	,593
ΩΡΑΡΙΟ	,267	,245	,123	1,092	,279
ΙΕΡΑΡΘΕΣΗ	-,289	,296	-,122	-,976	,334
ΧΡΜΕΤΕΡΓ	-,002	,005	-,047	-,342	,734
A1	-,182	,341	-,126	-,535	,595
A2	,017	,293	,011	,059	,953
A3	-,217	,347	-,104	-,626	,534
B1	,974	1,165	,143	,836	,407
B2	,281	,498	,175	,564	,575
B3	,530	,497	,186	1,068	,290
B4	,595	,426	,407	1,399	,168
B5	,158	,467	,082	,338	,737
Γ1	,253	,222	,163	1,137	,261
Γ3	,522	,352	,183	1,484	,144
Δ1	,669	,642	,138	1,042	,302
Δ2	-,246	,334	-,132	-,737	,464
Δ3	-,120	,285	-,083	-,420	,676

Δ4	,115	,283	,064	,407	,686
E1	-,105	,284	-,050	-,370	,713
E2	-,383	,514	-,097	-,745	,459
E3	-1,223	,790	-,180	-1,548	,127
ΕΣΩΠΑΡΑΓ	,605	,213	,341	2,839	,006
ΦΥΣΕΡΓ	,298	,193	,191	1,544	,128
ΕΞΩΠΑΡΑΓ	,289	,166	,228	1,739	,088

Αν δοκιμάσουμε να αποκλείσουμε κάποιους παράγοντες που δεν είναι στατιστικά σημαντικοί, ώστε να φτιάξουμε ένα καλύτερο μοντέλο πρόβλεψης για την ικανοποίηση από το αντικείμενο εργασίας, καταλήγουμε στο εξής υπόδειγμα (πίνακες 19<sup>α</sup> και 19<sup>β</sup>):

$$\text{ΑΝΤΙΚΕΡΓ} = 0,105 - 0,343*\text{ΦΥΛΟ} - 0,310*\text{ΞΕΝΓΛΩΣ} + 0,027*\text{ΣΥΝΧΡΕΡΓ} - 0,020*\text{ΧΡΕΡΓΥΠΗ} + 0,357*\text{B4} + 0,673*\text{Δ1} - 1,416*\text{E3} + 0,571*\text{ΕΣΩΠΑΡΑΓ} + 0,308*\text{ΦΥΣΕΡΓ} + 0,326*\text{ΕΞΩΠΑΡΑΓ} + 0,224*\text{ΠΑΙΔΙΑ} - 0,260*\text{ΙΕΡΑΡΘΕΣΗ} - 0,454*\text{Γ2}.$$

Αν εξετάσουμε τη συνολική ερμηνευτική ικανότητα του βελτιωμένου υποδείγματος, διαπιστώνουμε πως αυτή είναι μεγαλύτερη από εκείνη του αρχικού, καθώς το προσαρμοσμένο R Square είναι μεγαλύτερο (0,370 στο αρχικό μοντέλο, 0,423 στο βελτιωμένο). Επίσης, αν εξετάσουμε τη στατιστική σημαντικότητα των επιμέρους παραγόντων, βλέπουμε πως βελτιώθηκε και η στατιστική σημαντικότητα των επιμέρους παραγόντων αλλά και αυξήθηκαν αριθμητικά οι στατιστικά σημαντικοί παράγοντες για επίπεδο σημαντικότητας 10% (11 στον αριθμό αντί 4 στο αρχικό υπόδειγμα). Συνεπώς ορθώς αποκλείσαμε κάποιους παράγοντες από το αρχικό υπόδειγμα, αφού έτσι αυξήσαμε τη στατιστική σημαντικότητά του καταλήγοντας στο βελτιωμένο.

ΒΕΛΤΙΩΜΕΝΟ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΓΙΑ ΑΝΤΙΚΕΡΓ

ΠΙΝΑΚΑΣ 19<sup>Α</sup>

R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.
,709 <sup>a</sup>	,503	,423	6,299	,000 <sup>a</sup>

Πίνακας 19β  
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,105	,541		,194	,847
ΦΥΛΟ	-,343	,158	-,184	-2,170	,033
ΞΕΝΓΛΩΣ	-,310	,164	-,166	-1,892	,062
ΣΥΝΧΡΕΡΓ	,027	,011	,356	2,529	,013
ΧΡΕΡΓΥΠΗ	-,020	,010	-,269	-2,072	,041
B4	,357	,125	,241	2,855	,005
Δ1	,673	,420	,132	1,603	,113
E3	-1,416	,602	-,198	-2,351	,021
ΕΣΩΠΑΡΑΓ	,571	,172	,309	3,327	,001
ΦΥΣΕΡΓ	,308	,146	,195	2,105	,038
ΕΞΩΠΑΡΑΓ	,326	,112	,251	2,918	,005
ΠΑΙΔΙΑ	,224	,084	,275	2,678	,009
ΙΕΡΑΡΘΕΣΗ	-,260	,224	-,104	-1,159	,250
Γ2	-,454	,160	-,298	-2,844	,006

Προχωρώντας στη γραμμική παλινδρόμηση IV, με εξαρτημένη μεταβλητή την ικανοποίηση από το περιβάλλον εργασίας ΠΕΡΙΒΕΡΓ και ανεξάρτητες όλες τις μεταβλητές του ερωτηματολογίου (πίνακες 20<sup>α</sup> και 20β), βλέπουμε πως το υπόδειγμά μας έχει κατά 54,9% χαμηλή ερμηνευτική ικανότητα (R Square=0,549) και έχει κάποια στατιστική σημαντικότητα, καθώς μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση ότι όλοι οι συντελεστές =0 και να δεχτούμε ότι ένας τουλάχιστον συντελεστής είναι διάφορος του 0 σε επίπεδο σημαντικότητας ακόμα και 1% – δηλαδή υπάρχουν κάποιοι παράγοντες που παίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της ικανοποίησης από το περιβάλλον εργασίας. Εξετάζοντας τους επιμέρους παράγοντες ξεχωριστά, παρατηρούμε πως η γνώση ξένων γλωσσών, το αν εργάζεται στη ΓΓΚΑ, αν εργάζεται με σύμβαση ορισμένου χρόνου και οι εξωτερικοί παράγοντες έχουν στατιστικά σημαντική σχέση με την ικανοποίηση από το περιβάλλον εργασίας σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.

#### ΓΡΑΜΜΙΚΗ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗ IV ΓΙΑ ΠΕΡΙΒΕΡΓ

ΠΙΝΑΚΑΣ 20<sup>Α</sup>

R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.
,741 <sup>a</sup>	,549	,294	2,158	,006 <sup>a</sup>

ΠΙΝΑΚΑΣ 20B

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,108	,949		2,220	,031
ΠΟΛΗ	-,186	,237	-,126	-,784	,436
ΦΥΛΟ	,133	,198	,095	,672	,504
ΗΛΙΚΙΑ	,004	,021	,072	,200	,842

ΗΥ	-,100	,264	-,050	-,379	,706
ΞΕΝΓΛΩΣ	-,324	,172	-,232	-1,880	,065
ΣΥΝΧΡΕΡΓ	,000	,020	-,011	-,031	,975
ΧΡΕΡΓΥΠΗ	-,013	,013	-,234	-,969	,337
ΠΑΙΔΙΑ	-,025	,109	-,041	-,228	,820
ΩΡΑΡΙΟ	,141	,194	,086	,726	,471
ΙΕΡΑΡΘΕΣΗ	,014	,235	,008	,059	,953
ΧΡΜΕΤΕΡΓ	-,002	,004	-,064	-,438	,663
A1	-,340	,270	-,314	-1,259	,213
A2	-,483	,232	-,398	-2,077	,042
A3	-,215	,275	-,137	-,782	,438
B1	,346	,922	,068	,375	,709
B2	-,098	,394	-,082	-,248	,805
B3	,192	,393	,090	,488	,628
B4	,110	,337	,101	,327	,745
B5	-,133	,370	-,093	-,360	,720
Γ1	,136	,176	,117	,771	,444
Γ3	,441	,279	,207	1,583	,119
Δ1	,382	,508	,106	,753	,455
Δ2	-,067	,264	-,048	-,252	,802
Δ3	,024	,226	,022	,108	,914
Δ4	,057	,224	,043	,257	,798
E1	-,027	,225	-,017	-,118	,906
E2	-,220	,407	-,074	-,541	,591
E3	-1,576	,626	-,310	-2,519	,015
ΕΣΩΠΑΡΑΓ	,216	,169	,162	1,279	,206
ΦΥΣΕΡΓ	,150	,153	,128	,978	,332
ΕΞΩΠΑΡΑΓ	,350	,132	,370	2,661	,010



Αν δοκιμάσουμε να αποκλείσουμε κάποιους παράγοντες που δεν είναι στατιστικά σημαντικοί, ώστε να φτιάξουμε ένα καλύτερο μοντέλο πρόβλεψης για την ικανοποίηση από το περιβάλλον εργασίας, καταλήγουμε στο εξής υπόδειγμα (πίνακες 21<sup>α</sup> και 21<sup>β</sup>):

$$\text{ΠΕΡΙΒΕΡΓ} = 2,139 - 0,286 \cdot \text{ΠΟΛΗ} - 0,127 \cdot \text{ΞΕΝΓΛΩΣ} - 0,248 \cdot \text{Α1} - 0,375 \cdot \text{Α2} - 1,345 \cdot \text{Ε3} + 0,129 \cdot \text{ΕΣΩΠΑΡΑΓ} + 0,206 \cdot \text{ΦΥΣΕΡΓ} + 0,380 \cdot \text{ΕΞΩΠΑΡΑΓ} - 0,201 \cdot \text{Γ2}.$$

Αν εξετάσουμε τη συνολική ερμηνευτική ικανότητα του βελτιωμένου υποδείγματος, διαπιστώνουμε πως αυτή είναι μεγαλύτερη από εκείνη του αρχικού, καθώς το προσαρμοσμένο R Square είναι μεγαλύτερο (0,294 στο αρχικό μοντέλο, 0,400 στο βελτιωμένο). Επίσης, αν εξετάσουμε τη στατιστική σημαντικότητα των επιμέρους παραγόντων, βλέπουμε πως βελτιώθηκε και η στατιστική σημαντικότητα των επιμέρους παραγόντων αλλά και αυξήθηκαν αριθμητικά οι στατιστικά σημαντικοί παράγοντες για επίπεδο σημαντικότητας 10% (7 στον αριθμό αντί 4 στο αρχικό υπόδειγμα). Συνεπώς ορθώς αποκλείσαμε κάποιους παράγοντες από το αρχικό υπόδειγμα, αφού έτσι αυξήσαμε τη στατιστική σημαντικότητά του καταλήγοντας στο βελτιωμένο.

ΒΕΛΤΙΩΜΕΝΟ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΓΙΑ ΠΕΡΙΒΕΡΓ

ΠΙΝΑΚΑΣ 21<sup>A</sup>

R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.
,674 <sup>a</sup>	,454	,400	8,496	,000 <sup>a</sup>

ΠΙΝΑΚΑΣ 21B

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,139	,411		5,200	,000
ΠΟΛΗ	-,286	,128	-,197	-2,236	,028
ΞΕΝΓΛΩΣ	-,127	,113	-,089	-1,120	,266
A1	-,248	,127	-,219	-1,952	,054
A2	-,375	,129	-,293	-2,894	,005
E3	-1,345	,458	-,235	-2,937	,004
ΕΣΩΠΑΡΑΓ	,129	,131	,089	,989	,325
ΦΥΣΕΡΓ	,206	,107	,171	1,927	,057
ΕΞΩΠΑΡΑΓ	,380	,086	,391	4,430	,000
Γ2	-,201	,095	-,172	-2,129	,036

## 6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η παρούσα εργασία είχε στόχο να ερευνήσει το βαθμό ικανοποίησης των δημοσίων υπαλλήλων από την εργασία τους, ποιοι παράγοντες τον επηρεάζουν και να βρεθεί ένα μοντέλο πρόβλεψης της εργασιακής ικανοποίησης. Αρχικά τέθηκαν κάποιες υποθέσεις έρευνας προς επαλήθευση ή απόρριψη, όπως ότι οι γυναίκες αναμενόταν να είναι περισσότερο ικανοποιημένες από τους άντρες, οι σταθερές συνθήκες εργασίας που προσφέρει ο δημόσιος τομέας να επηρεάζουν θετικά την ικανοποίηση, το ίδιο και το εισόδημα, ενώ ο χρόνος μετάβασης στην εργασία και το επίπεδο μόρφωσης να έχει αρνητική σχέση με την ικανοποίηση. Επίσης, η κατοχή θέσης ευθύνης και η εργασία σε επιτελικής φύσεως Υπουργεία αναμενόταν να επηρεάζει σημαντικά το βαθμό ικανοποίησης. Για τους σκοπούς της έρευνας επιλέχθηκε τυχαίο δείγμα δημοσίων υπαλλήλων, στους οποίους διανεμήθηκε ερωτηματολόγιο βασισμένο στο Minnesota Satisfaction Questionnaire. Τα ερωτηματολόγια του δείγματος επεξεργάστηκαν με τη βοήθεια του στατιστικού πακέτου SPSS 16.0 προκειμένου να εξαχθούν περιγραφικά στατιστικά για δημογραφικά χαρακτηριστικά των υπαλλήλων, να γίνουν έλεγχοι ανεξαρτησίας μεταβλητών, να συσχετιστούν οι ποσοτικές μεταβλητές μεταξύ τους, να ελεγχθεί κατά πόσο τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των υπαλλήλων επηρεάζουν τη συνολική ικανοποίηση αλλά και τους επιμέρους άξονες αυτής, καθώς κι αν κάποιοι παράγοντες είναι στατιστικά ασήμαντοι ώστε να αποκλειστούν και να κατασκευαστεί κάποιο στατιστικά χρήσιμο και αξιοποιήσιμο μοντέλο πρόβλεψης του βαθμού ικανοποίησης από την εργασία.

Από την ανάλυση και επεξεργασία των ερωτηματολογίων του δείγματος, κάποιες αρχικές μας υποθέσεις επαληθεύτηκαν ενώ κάποιες άλλες απορρίφθηκαν. Το φύλο συνδέεται άμεσα με την ικανοποίηση από την εργασία, καθώς οι γυναίκες είναι περισσότερο ικανοποιημένες σε σχέση με τους άντρες τόσο συνολικά από την εργασία τους όσο και από τους επιμέρους άξονές της, όπως έχουν καταλήξει και παλαιότερες έρευνες (Clark A.E., 1997). Αυτό μπορεί να οφείλεται στα ψυχοκοινωνικά χαρακτηριστικά του κάθε φύλου, στις χαμηλότερες προσδοκίες των γυναικών από τη δουλειά τους, στις χαμηλότερες απαιτήσεις τους για εξέλιξη, προαγωγές και αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους, αφού δεν τις ενδιαφέρει η επαγγελματική καταξίωση αλλά η συμφιλίωση

οικογενειακής και εργασιακής ζωής. Αντίθετα, οι άντρες έχουν αυξημένες απαιτήσεις από την εργασία τους, και αποζητούν περισσότερο την καταξίωση μέσα από την εργασία τους, και όταν δεν ικανοποιούνται οι υψηλές προσδοκίες είναι πολύ πιθανό ο εργαζόμενος να βιώσει επαγγελματική δυσαρέσκεια. Επίσης, οι κοινωνικές αξίες και τα στερεότυπα περιμένουν από τη γυναίκα να ρίχνει το βάρος στην οικογένεια και από τους άντρες να είναι επιτυχημένοι επαγγελματικά μέσα από το status της εργασίας τους. Αν σκεφτούμε πως ο δημόσιος τομέας φημίζεται περισσότερο για την ανάπτυξη της οικογενειακής ζωής παρά για τη δημιουργία καριέρας μπορούμε να καταλάβουμε τα χαμηλά ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης των αντρών.

Αυξημένες απαιτήσεις από την εργασία έχουν επίσης οι νεοεισερχόμενοι στον επαγγελματικό στίβο, οι προσοντούχοι και όσοι ασκούν management (Clark A.E., (1997)), καθώς περιμένουν να εισπράξουν από την εργασία τους ανταλλάγματα εξίσου υψηλά με τα προσόντα ή την εμπειρία που διαθέτουν ή με τον επιτελικό ρόλο που έχουν, κι έτσι είναι πολύ πιθανό να μην εκπληρωθούν οι προσδοκίες τους και να απογοητευτούν από την εργασία τους.

Εξίσου σημαντικό είναι το ψυχολογικό προφίλ των εργαζομένων, καθώς ένα αισιόδοξο κοινωνικό άτομο θα παρουσιάζει γενικά ένα υψηλό βαθμό ικανοποίησης ως προς όλους τους άξονες της εργασίας, ενώ ένα απαισιόδοξο, νευρώδες και αγχώδες άτομο θα είναι γενικά απογοητευμένο από οποιοδήποτε άξονα της εργασίας.

Ο τόπος κατοικίας και ο χρόνος που απαιτείται για τη μετάβαση σπίτι-γραφείο-σπίτι είναι καθοριστικοί για την ικανοποίηση, καθώς ο αγχώδης τρόπος ζωής στην πρωτεύουσα σε συνδυασμό με τις μεγάλες αποστάσεις που απαιτούνται να διανυθούν δημιουργούν εκνευρισμό και δυσαρέσκεια στους εργαζομένους.

Το καθεστώς μονιμότητας είναι παράγοντας που ανεβάζει την ικανοποίηση, επειδή ο δημόσιος τομέας με το ευνοϊκό πλέγμα αδειών, το σταθερό ωράριο και τους σταθερούς μισθούς προσφέρει επαγγελματική ασφάλεια και συμφιλίωση προσωπικής και εργασιακής ζωής. Αυτό προκύπτει και από τους άξονες της εργασίας που συγκεντρώνουν το μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης και αφορούν το περιβάλλον εργασίας (Hancer M., George R.T., (2003)): άδειες, ωράριο, συναδελφικό κλίμα, χωροθεσία γραφείου στον αστικό ιστό.

Όλοι οι παράγοντες που έχουν να κάνουν με την εργασία (εσωτερικοί, εξωτερικοί, ως προς φύση εργασίας) επηρεάζουν θετικά την ικανοποίηση.

Αντίθετα, οι υπάλληλοι δε φαίνονται να νοιάζονται για τον τρόπο λήψης και υλοποίησης των αποφάσεων από τη διοίκηση, για το ύψος των αποδοχών, για την αξιοκρατία στις προαγωγές, για την εργονομία του γραφείου, για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας, οπότε απορρίπτονται και οι αρχικές μας υποθέσεις.

Το είδος της Υπηρεσίας όπου υπηρετεί ο κάθε υπάλληλος δεν παίζει καθοριστικό ρόλο, όπως είχαμε υποθέσει αρχικά, αφού η ικανοποίηση που αντλούν από την εργασία δε σχετίζεται με τον επιτελικό ρόλο των Υπουργείων, το status της Υπηρεσίας ή με τον δευτερεύουσα σημασίας ρόλο των εποπτευόμενων φορέων σε σχέση με την Κεντρική Εξουσία.

Τα βελτιωμένα υποδείγματα στα οποία καταλήξαμε με τη γραμμική παλινδρόμηση έχουν μέτρια ως χαμηλή ερμηνευτική ικανότητα και αυτό θα πρέπει να συνυπολογιστεί για την ανάλυση των αποτελεσμάτων. Επίσης δε θα πρέπει να ξεχνάμε πως ο βαθμός ικανοποίησης είναι υποκειμενικός και η έρευνα εξαρτάται από την επιλογή του δείγματος, τη διάθεση των ερωτηθέντων, τις περιστάσεις και την κοινωνική κατάσταση που επικρατεί.

## 7. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### A. ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

- 1) Αποστολάκης Ι., «Στατιστική Λήψη Αποφάσεων», Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης, Πρόγραμμα Πληροφορικής, Ειδική Φάση Σπουδών, Μάιος 2004
- 2) Βουδούρης Κ., Τσοτσόλας Ν., Μπουραντά Ν., Σαρρή Α., «Μέτρηση Ικανοποίησης Προσωπικού της Ελληνικής Αστυνομίας», Π.Ο.Α.Σ.Υ, ΙΝ.Α.Μ.Ε.ΤΕ., Ιούνιος 2006
- 3) Πλακίδα Ε., «Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης: Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής και Εργασιακή Ικανοποίηση», Διπλωματική Εργασία, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Τμ. Ψυχολογίας, Διαπανεπιστημιακό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Οικονομική και Οργανωτική Ψυχολογία», Ιούνιος 2007
- 4) Χαλικιάς Ι., «Στατιστική: Μέθοδοι Ανάλυσης για Επιχειρηματικές Αποφάσεις», Rosili, 2003

### B. ΞΕΝΕΣ ΠΗΓΕΣ

- 1) “Minnesota satisfaction questionnaire”, vocational psychology research, University of Minnesota, 1977
- 2) Argyle M. (1989, “The psychology of happiness”, Routledge, London)
- 3) Locke, E. A. (1976). “The nature and causes of job satisfaction”. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology (p. 1300). Chicago: Rand McNally.
- 4) Άρθρα σε περιοδικά
  - Batista –Foguet J.M. et al, (1990), “Design of experimental studies for measurement and evaluation of the determinants of job satisfaction”, Social Indicators Research 22, p.49-67 (Kluwer Academic Publishers 1990, the Netherlands)
  - Bockerman P., Ilmakunnas P., (2008), “Interaction of working conditions, job satisfaction and sickness absences: Evidence from a representative sample of employees”, Social Science and Medicine, 67, p. 520-528
  - Bowling N.A., Hammond G.D., (2008), “A meta-analytic examination of the construct validity of the Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale”, Journal of Vocational Behavior, 73, p.63-77
  - Chen L.-H. (2008), “Job satisfaction among information system (IS) personnel”, Computers in Human Behavior 24 (Elsevier), 105-118
  - Chiu Charlotte, (1998), “Do professional women have lower job satisfaction than professional men?”, Sex Roles, vol.38, Nos.7/8, p.521-537
  - Clark A.E., (1997), “Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?”, Labour Economics 4, p.341-372
  - Glisson C., Durick M. (1988), “Predictors of job satisfaction and organizational commitment in Human Service Organizations”, Administrative Science Quarterly, vol.33, no 1, pp 61-81 (JStor)
  - Groot W., Maasen van der Brink H., (1999), “Job satisfaction and preference drift”, Economic Letters 63, p.363-367

- Guleryuz G. et al (2008), "The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses: a questionnaire survey", *International Journal of Nursing Studies* (article in press)
- Hancer M., George R.T., (2003), "Job Satisfaction of Restaurant Employees: An empirical investigation using the Minnesota satisfaction questionnaire", *Journal of Hospitality and Tourism Research*, vol 27, no 1, p. 85-100 (<http://jht.sagepub.com>)
- Hartman S. C. and Yrle A.C. (1996). "can the hobo phenomenon help explain voluntary turnover?" *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 8 (4), 11-16
- Kankaanranta T. et al. (2007), "The role of job satisfaction, job satisfaction and demographic factors on physicians' intentions to switch work sector from public to private", *Health Policy* 83 (Elsevier), 50-64
- Kristensen N., Westergaard-Nielsen N., (2007), "Reliability of job satisfaction measures,,", *Journal of Happiness Studies* 8, p.273-292 (Springer 2006)
- Lu H. et al., (2007), "Job satisfaction and its related factors: A questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China", *International Journal of Nursing Studies*, 44, p. 574-588
- Lu Kuei-Yun et al., (2002), « The relationships among turnover intentions, professional commitment and job satisfaction of hospital nurses », *Journal of Professional Nursing*, vol 18, no 4, p.214-219
- Pico B.F., (2006), "Burnout, role conflict, job satisfaction and psychological health among Hungarian health care staff: a questionnaire survey", *International Journal of Nursing Studies* 43, p.311-318
- Schlesinger L. A. and Zornitsky J. (1991). "job satisfaction, service cabality and customer satisfaction: an examination of linkages and management implications". *Human Resource Planning*, 14, 151-157
- Skalli A. et al., (2008), "Jobs as Lancaster goods: facets of job satisfaction and overall job satisfaction", *The Journal of Socio-Economics* (article in press)
- Sousa-Poza A., Sousa-Poza A.A., (2007) "The effect of job satisfaction on labor turnover by gender: an analysis for Switzerland", *Journal of Socio-Economics* 36, (Elsevier) 895-913
- Sousa-Poza A., Sousa-Poza A.A., (2000) «Well-being at work : a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction», *The Journal of Socio-Economics* 29 (North-holland), 517-538.
- Sveinsdottir H. et al., ( 2006), "Occupational stress, job satisfaction and working environment among Icelandic nurses: a cross-sectional questionnaire survey", *International Journal of Nursing Studies* 43, p.875-889
- Ulrich C. et al (2007), "Ethical climate, ethics stress, and the job satisfaction of nurses and social workers in the United States", *Social Science and Medicine* 65 (Elsevier), 1708-1719
- Usui E., (2008), "Job satisfaction and the gender composition of jobs", *Economic Letters* 99, p. 23-26

- Weiss D.J., Dawis R.V., England G.W., Lofquist L.H., (1967) “ Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire”, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relation Center
- Willem A. et al., (2007), “Impact of organizational structure on nurses’ job satisfaction: a questionnaire survey”, International Journal of Nursing Studies 44, p.1011-1020



## 8. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### 8.1. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Το παρόν ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο, απευθύνεται σε δημοσίους υπαλλήλους (όχι μέσω προγράμματος stage του ΟΑΕΔ) και χρησιμοποιείται αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς στα πλαίσια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών “Οργάνωση και Διοίκηση Δημοσίων Οργανισμών και Επιχειρήσεων” στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.

Παρακαλώ **σημειώστε “X” στο τετραγωνάκι** που ταιριάζει στην περίπτωση σας, απαντήστε όλες τις ερωτήσεις και στείλτε το το συντομότερο δυνατό στη **Βάσω Κακοσίμου, Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας, Τμ. Κοινωνιολογικών Ερευνών, Δ/ση Στεγαστικής Συνδρομής, γρ. 214, Σολωμού 60, Αθήνα, Τ.Κ. 10432 (τηλ. 2105281165).**

Όλες οι απαντήσεις και οι πληροφορίες που δίνετε είναι **ανώνυμες** και **εμπιστευτικές**.

#### A. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΦΟΡΕΑ:

1. Υπηρεσία: (Δ/ση)

2. Έδρα: (Πόλη) (Νομός)

3. Οδός: Αρ.: Τ.Κ.:

Τηλ.: Φαξ.:

#### B. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ:

1. Φύλο:

ΑΝΔΡΑΣ

ΓΥΝΑΙΚΑ

2. Ηλικία:

---

3. Επίπεδο Μόρφωσης:

ΥΕ

ΔΕ

ΤΕ

ΠΕ

κάτοχος μεταπτυχιακού

διδακτορικού

4. Γνωρίζετε να χρησιμοποιείτε Η/Υ;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

Ξένες γλώσσες;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

5. Πόσο καιρό έχετε εργαστεί μέχρι τώρα συνολικά;

\_\_\_\_\_

6. Πόσο καιρό εργάζεστε στην παρούσα υπηρεσία;

\_\_\_\_\_

7. Οικογενειακή Κατάσταση

άγαμος/η

παντρεμένος/η

διαζευγμένος/η

χήρος/α

8. Πόσα παιδιά έχετε;

\_\_\_\_\_

9. Ωράριο

7.30-15.00

9.00-16.30

10. Καθαρές μηνιαίες αποδοχές (συνυπ. επιδόματα, υπερωρίες, μετακινήσεις)

κάτω από 1000€

1000€-1200€

1200€-1400€

1400€-1600€

πάνω από 1600€

11. Ιεραρχική θέση που κατέχετε

υπάλληλος

προϊστάμενος (τμήματος ή διεύθυνσης)

12. Με ποιο εργασιακό καθεστώς απασχολείστε;

μόνιμος  δόκιμος   
συμβ. ορισμένου χρόνου  συμβ. αορίστου χρόνου

13. Πόσο χρόνο χρειάζεστε για να μεταβείτε από το σπίτι σας στο γραφείο;

\_\_\_\_\_

Γ. Απαντήστε σε κλίμακα από 1 έως 5, βάζοντας «X» στο κατάλληλο τετραγωνάκι, ως εξής:

1=πολύ δυσαρεστημένος/η, 2=δυσαρεστημένος/η, 3=μέτρια, ούτε ευχαριστημένος/η ούτε δυσαρεστημένος/η, 4=ευχαριστημένος/η και 5=πολύ ευχαριστημένος/η.

Πόσο ευχαριστημένος/η είστε από:	Πολύ δυσ. (1)	Δυσ. (2)	Μέτρια (3)	Ευχ. (4)	Πολύ ευχ. (5)
1. την υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο εργασίας σας;					
2. τις συνθήκες εργασίας (θέρμανση, σκίαση, εξαερισμός κλπ)					
3. το μέρος που βρίσκεται το κτίριο του γραφείου σας στην πόλη σας					
4. την εργονομική και λειτουργική διάταξη του γραφείου σας					
5. τον Η/Μ εξοπλισμό					
6. τη γραφική ύλη και άλλα αναλώσιμα είδη που έχετε στη διάθεσή σας					
7. τις αποδοχές					
8. το ωράριο					

9. το κλίμα μεταξύ των συναδέλφων σας					
10. τις άδειες / διευκολύνσεις που παίρνετε					
11. τις ευκαιρίες για επιμόρφωση που σας δίνονται					
12. την κοινωνική καταξίωση (status) που σας προσφέρει η εργασία σας					
13. τη μηχανοργάνωση του τμήματος που εργάζεστε					
14. τις διοικητικές ικανότητες των άμεσα προϊσταμένων σας					
15. τη στελέχωση του γραφείου σας σε ανθρώπινο δυναμικό					
16. τον τρόπο λήψης των αποφάσεων από τη Διοίκηση					
17. τον τρόπο υλοποίησης των αποφάσεων από τη Διοίκηση					
18. την επικοινωνία με την ηγεσία/ Διοίκηση					
19. την ενημέρωση από τη Διοίκηση / τους εκπροσώπους υπαλλήλων					
20. την ικανοποίηση των αιτημάτων σας από τη Διοίκηση					
21. την αξιοποίηση των δυνατοτήτων σας					
22. τις συνθήκες αξιοκρατίας στις προαγωγές					
23. το αντικείμενο εργασίας σας					
24. τη θέση που κατέχετε					
25. το φόρτο εργασίας που έχετε					

Δ. Απαντήστε σε κλίμακα από 1 έως 5, βάζοντας «X» στο κατάλληλο τετραγωνάκι, ως εξής:

1=πολύ λίγο, 2=λίγο, 3=μέτρια, ούτε πολύ ούτε λίγο, 4=πολύ και 5=πάρα πολύ:

	Πολύ λίγο (1)	Λίγο (2)	Μέτρια (3)	Πολύ (4)	Πάρα πολύ (5)
26. Πόσο αισιόδοξο άτομο είστε					
27. Πόσο αγχωτικός χαρακτήρας είστε					
28. Πόσο κοινωνικό άτομο είστε					
29. Πόσο νευρικός χαρακτήρας είστε					
30. Σας προσφέρει η δουλειά σας αυτά που περιμένατε όταν την διαλέξατε					
31. Τι πιθανότητα υπάρχει να αλλάξετε δουλειά μέσα στην επόμενη 5αετία					
32. Πόσο στρες σας προκαλεί η δουλειά;					
33. Πόσο ολοκληρωμένοι νιώθετε μέσα από την εργασία σας					
34. Πόσο ποικιλία και ενδιαφέρον έχουν τα καθήκοντά σας					
35. Νιώθετε ότι προσφέρετε στους συνανθρώπους σας μέσα από την εργασία σας					
36. Εισπράττετε επαίνους και ηθική ανταμοιβή ως επιβράβευση για τη δουλειά σας					
37. Πόσο συχνά έχετε την ευκαιρία να χρησιμοποιήσετε δικές σας μεθόδους και ιδέες στη δουλειά σας					
38. Νιώθετε ότι η εργασία συμβαδίζει με την ηθική σας					
39. Πόσο συχνά έχετε την ευχέρεια να πάρετε πρωτοβουλίες στη δουλειά σας					
40. Πόσο εύκολη είναι η απόσπαση / μετάταξη σε άλλη υπηρεσία					
41. Κατά πόσο υπάρχουν					

ευκαιρίες να εξελιχτείτε μέσα στην υπηρεσία σας					
42. Πόσο συμμετέχετε στη λήψη αποφάσεων από την ηγεσία σας					
43. Κατά πόσο θεωρείτε πως η εργασιακή σας ζωή είναι σε ισορροπία με την οικογενειακή σας ζωή					
44. Κατά πόσο έχουν προβλεφθεί ειδικοί χώροι καπνίσματος στη δουλειά					
45. Είναι εύκολο να βρείτε θέση στάθμευσης (πάρκινγκ) όταν έρχεστε στη δουλειά					
46. Υπάρχει πνεύμα συνεργασίας και ομαδικότητας μεταξύ των συναδέλφων σας					
47. Πόσο δίκαιος θα λέγατε ότι είναι ο επιμερισμός των καθηκόντων μεταξύ των συναδέλφων σας					

Ευχαριστώ για τον χρόνο σας!

## **8.2 ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ**

Οι ερωτήσεις των Κεφαλαίων Α', Β', και Δ' αφορούν τους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία και κατηγοριοποιούνται στις εξής μεταβλητές ανάλογα με τον αριθμό της ερώτησης που τους αντιστοιχεί:

Η ερώτηση **A1** αφορά την Υπηρεσία στην οποία υπηρετεί ο υπάλληλος, είναι κατηγορική ανεξάρτητη μεταβλητή και παίρνει τις τιμές (1) αν ο υπάλληλος εργάζεται στον ΟΕΚ, (2) στη ΓΓΚΑ, (3) στο ΥΠΕΣΔΔΑ και (4) στη ΓΓΙ.

Η ερώτηση **A2** αφορά την έδρα της Υπηρεσίας στην οποία υπηρετεί ο υπάλληλος, είναι κατηγορική ανεξάρτητη μεταβλητή και παίρνει τις τιμές (1) αν ο υπάλληλος εργάζεται στην Αθήνα, και (0) αν ο υπάλληλος εργάζεται εκτός Αθηνών.

Η ερώτηση **A3** αφορούσε τη συγκεκριμένη χωροθεσία της Υπηρεσίας στον αστικό ιστό, αλλά έμεινε κενή σε πολλά δείγματα οπότε ήταν και μη αξιοποιήσιμη πηγή.

Η ερώτηση **B1** αφορά το φύλο του υπαλλήλου, είναι κατηγορική ανεξάρτητη μεταβλητή και παίρνει τις τιμές (1) αν ο υπάλληλος είναι άντρας και (0) αν είναι γυναίκα.

Η ερώτηση **B2** αφορά την ηλικία του υπαλλήλου, είναι ποσοτική ανεξάρτητη μεταβλητή, την τιμή της οποίας της οποίας δίνει ο ίδιος ο υπάλληλος.

Η ερώτηση **B3** αφορά το επίπεδο μόρφωσης του υπαλλήλου, είναι κατηγορική ανεξάρτητη μεταβλητή και παίρνει τις τιμές (1) αν ο υπάλληλος είναι απόφοιτος Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ), (2) αν είναι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ), (3) αν είναι Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ), (4) αν είναι Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ), (5) αν είναι κάτοχος μεταπτυχιακού και (6) αν είναι κάτοχος διδακτορικού.

Οι ερωτήσεις **B4α** και **B4β** αφορούν τη γνώση χρήσης Η/Υ και ξένων γλωσσών αντίστοιχα, είναι κατηγορικές ανεξάρτητες μεταβλητές και παίρνουν τις τιμές (1) αν ο υπάλληλος γνωρίζει Η/Υ ή ξένες γλώσσες και (0) αν δε γνωρίζει.

Οι ερωτήσεις **B5** και **B6** αφορούν τον συνολικό χρόνο εργασίας του υπαλλήλου και τον χρόνο εργασίας του στην τρέχουσα υπηρεσία όπου υπηρετεί αντίστοιχα, είναι ποσοτικές ανεξάρτητες μεταβλητές και τις τιμές αυτών δίνει ο υπάλληλος.

Η **B7** αφορά την οικογενειακή κατάσταση, είναι κατηγορική ανεξάρτητη μεταβλητή και παίρνει τις τιμές (1) αν είναι άγαμος, (2) αν είναι παντρεμένος, (3) διαζευγμένος, (4) χήρος.

Η **B8** αφορά τον αριθμό των παιδιών και είναι ποσοτική ανεξάρτητη μεταβλητή.

Η **B9** αφορά το ωράριο, είναι κατηγορική ανεξάρτητη μεταβλητή και παίρνει τις τιμές (1) αν ο υπάλληλος εργάζεται 7.30 -15.00 και (0) 9.00-16.30.

Η **B10** αφορά τις καθαρές μηνιαίες αποδοχές, είναι κατηγορική ανεξάρτητη μεταβλητή και παίρνει τις τιμές (1) αν ο υπάλληλος έχει μηνιαίο εισόδημα κάτω από 1000€, (2) μεταξύ 1000€ και 1200€, (3) μεταξύ 1200€ και 1400€, (4) μεταξύ 1400€ και 1600€ και (5) πάνω από 1600€.

Η **B11** αφορά την ιεραρχική θέση, είναι κατηγορική ανεξάρτητη μεταβλητή και παίρνει τις τιμές (1) αν είναι προϊστάμενος και (0) υπάλληλος.

Η **B12** αφορά τη σχέση εργασίας, είναι κατηγορική ανεξάρτητη μεταβλητή και παίρνει τις τιμές (1) αν είναι μόνιμος, (2) δόκιμος, (3) συμβασιούχος Ορισμένου Χρόνου, (4) συμβασιούχος Αορίστου Χρόνου.

Η **B13** αφορά το χρόνο που χρειάζεται ο υπάλληλος για να μεταβεί από την οικία του στο χώρο εργασίας του, είναι ποσοτική ανεξάρτητη μεταβλητή, και μετριέται σε λεπτά της ώρας.

Οι ερωτήσεις **Γ1** μέχρι **Γ25** αφορούν το βαθμό ικανοποίησης των υπαλλήλων από την εργασία, είναι ποσοτικές εξαρτημένες μεταβλητές και παίρνουν τις τιμές (1) αν ο υπάλληλος είναι πολύ δυσαρεστημένος, (2) δυσαρεστημένος, (3) μέτρια, ούτε ευχαριστημένος ούτε δυσαρεστημένος, (4) ευχαριστημένος, (5) πολύ ευχαριστημένος. Διακρίνονται στις εξής πτυχές:

1). Εργασιακό περιβάλλον:

- υγιεινή και ασφάλεια του χώρου εργασίας
- συνθήκες εργασίας
- τοποθεσία του χώρου εργασίας στον αστικό ιστό
- εργονομική και λειτουργική διάταξη του χώρου εργασίας
- Η/Μ εξοπλισμό που έχει στη διάθεσή του ο υπάλληλος
- αναλώσιμα είδη που έχει στη διάθεσή του ο υπάλληλος
- εισόδημα
- ωράριο
- συναδελφικό κλίμα
- άδειες/διευκολύνσεις
- ευκαιρίες για επιμόρφωση
- κοινωνική καταξίωση

2). Τρόπος οργάνωσης και διοίκησης:

- μηχανοργάνωση εργασίας
- διοικητικές ικανότητες προϊσταμένων
- στελέχωση
- λήψη αποφάσεων από διοίκηση
- υλοποίηση αποφάσεων από διοίκηση
- επικοινωνία με διοίκηση
- ενημέρωση από διοίκηση
- ικανοποίηση αιτημάτων από διοίκηση



- αξιοποίηση δυνατοτήτων
  - αξιοκρατία προαγωγών
- 3). Αντικείμενο εργασίας:

- αντικείμενο εργασίας
- θέση
- φόρτος εργασίας

Ομαδοποιούνται στις εξής κατηγορίες/μεταβλητές:

Η μεταβλητή **ΠΕΡΙΒΕΡΓ** αφορά το περιβάλλον εργασίας και βγαίνει από το μέσο όρο των ερωτήσεων Γ1 – Γ12

Η μεταβλητή **ΟΡΓΔΙΟΙΚ** αφορά τον τρόπο οργάνωσης και διοίκησης του οργανισμού και βγαίνει από το μέσο όρο των ερωτήσεων Γ13 – Γ22

Η μεταβλητή **ΑΝΤΙΚΕΡΓ** αφορά το αντικείμενο της εργασίας και βγαίνει από το μέσο όρο των ερωτήσεων Γ23 – Γ25

Η μεταβλητή **JOBSATIS** αφορά τον συνολικό βαθμό ικανοποίησης και βγαίνει από το μέσο όρο των μεταβλητών **ΠΕΡΙΒΕΡΓ**, **ΟΡΓΔΙΟΙΚ**, **ΑΝΤΙΚΕΡΓ**.

Όλες οι μεταβλητές που αφορούν το βαθμό ικανοποίησης είναι ποσοτικές.

Οι ερωτήσεις Δ26 μέχρι Δ47 αφορούν παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία, είναι κατηγορικές ανεξάρτητες μεταβλητές και παίρνουν τις τιμές (1) αν ο υπάλληλος συμφωνεί πολύ λίγο με την ερώτηση, (2) λίγο, (3) μέτρια, ούτε πολύ ούτε λίγο, (4) πολύ και (5) πάρα πολύ. Διακρίνονται στις εξής κατηγορίες:

1). Εσωτερικοί παράγοντες:

- Δ26: αισιοδοξία
- Δ27: άγχος
- Δ28: κοινωνικότητα
- Δ29: νευρικότητα
- Δ30: ικανοποίηση αρχικών προσδοκιών
- Δ31: διαρροή από την εργασία
- Δ32: εργασιακό στρες
- Δ33: ολοκλήρωση
- Δ34: ποικιλία καθηκόντων
- Δ35: κοινωνική προσφορά

- Δ36: ηθική ανταμοιβή
- 2). Παράγοντες σχετικά με τη φύση της εργασίας:
- Δ37: χρήση προσωπικών μεθόδων
  - Δ38: ηθική
  - Δ39: πρωτοβουλίες
  - Δ40: κινητικότητα
  - Δ41: ευκαιρίες εξέλιξης
  - Δ42: συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων
  - Δ43: εναρμόνιση εργασιακού και επαγγελματικού βίου
- 3). Εξωτερικοί παράγοντες:
- Δ44: ειδικοί χώροι καπνίσματος
  - Δ45: πάρκιγκ
  - Δ46: ομαδικότητα
  - Δ47: δίκαιος επιμερισμός καθηκόντων

Ομαδοποιούνται στις εξής κατηγορίες/μεταβλητές:

Η μεταβλητή **ΕΣΩΠΑΡΑΓ** αφορά τους εσωτερικούς παράγοντες και βγαίνει από το μέσο όρο των ερωτήσεων Δ26-Δ36

Η μεταβλητή **ΦΥΣΕΡΓ** αφορά τη φύση της εργασίας και βγαίνει από το μέσο όρο των ερωτήσεων Δ37-Δ43

Η μεταβλητή **ΕΞΩΠΑΡΑΓ** αφορά τους εξωτερικούς παράγοντες και βγαίνει από το μέσο όρο των ερωτήσεων Δ44-Δ47

Όλες οι μεταβλητές που αφορούν τους παράγοντες είναι ποσοτικές.

Οι ερωτήσεις - μεταβλητές του ερωτηματολογίου κωδικοποιούνται χάριν συντομίας προς διευκόλυνση της επεξεργασίας ως εξής:

ΕΠΙΠΜΟΡΦ = επίπεδο μόρφωσης

ΗΥ = γνώση η/υ

ΞΕΝΓΛΩΣ = γνώση ξένων γλωσσών

ΣΥΝΧΡΕΡΓ = συνολικός χρόνος εργασίας

ΧΡΕΡΓΥΠΗ = χρόνος εργασίας στην παρούσα υπηρεσία

ΟΙΚΟΚΑΤ = οικογενειακή κατάσταση

ΙΕΡΑΡΘΕΣΗ = ιεραρχική θέση  
ΕΡΓΚΑΘ = εργασιακό καθεστώς  
ΧΡΜΕΤΕΡΓ = χρόνος που απαιτείται για τη μετάβαση σπίτι-εργασία-σπίτι  
ΥΓΑΣΦ = υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο εργασίας  
ΣΥΝΘΕΡΓ = συνθήκες εργασίας  
ΤΟΠΓΡΑΦ = τοποθεσία γραφείου στον αστικό ιστό  
ΕΡΓΟΝΓΡ = εργονομία γραφείου  
ΗΜΕΞΟΠΛ = ηλ/μηχ εξοπλισμός  
ΓΡΑΦΥΛΗ = γραφική ύλη  
ΩΡΑΡ = ωράριο  
ΣΥΝΚΛΙΜΑ = συναδελφικό κλίμα  
ΕΠΙΜΕΥΚ = ευκαιρίες επιμόρφωσης  
STATUS = κοινωνική καταξίωση  
ΜΗΧΑΝΟΡΓ = μηχανοργάνωση  
ΙΚΑΝΠΡΟ = ικανότητες προϊσταμένων  
ΑΝΘΡΔΥΝ = ανθρώπινο δυναμικό  
ΛΗΨΗΑΠΟΦ = λήψη αποφάσεων  
ΥΛΟΠΑΠΟΦ = υλοποίηση αποφάσεων  
ΕΠΙΚΟΙΝ = επικοινωνία με διοίκηση  
ΕΝΗΜΕΡ = ενημέρωση από διοίκηση  
ΙΚΑΝΑΙΤΗΜ = ικανοποίηση αιτημάτων  
ΑΞΙΟΠΔΥΝ = αξιοποίηση δυνατοτήτων  
ΑΞΙΟΠΡΟΑ = αξιοκρατία στις προαγωγές  
ΑΝΤΙΕΡΓ = αντικείμενο εργασίας  
ΘΕΣΗ = θέση εργασίας  
ΕΡΓΦΟΡΤ = εργασιακός φόρτος  
ΑΙΣΙΟΔ = αισιοδοξία  
ΚΟΙΝΩΝ = κοινωνικότητα  
ΝΕΥΡ = νευρική δύναμη  
ΠΕΡΙΜΕΝ = ικανοποίηση αρχικών προσδοκιών  
ΑΛΛΕΡΓ = αλλαγή εργασίας  
ΟΛΟΚΛΕΡΓ = ολοκλήρωση μέσα από εργασία  
ΠΟΙΚΙΑ = ποικιλία καθηκόντων  
ΠΡΟΣΦΟΡΑ = προσφορά στο κοινωνικό σύνολο

ΕΠΑΙΝ = είσπραξη επαίνων  
ΔΙΚΕΣΜΕΘ = χρήση προσωπικών μεθόδων  
ΠΡΩΤΟΒ = πρωτοβουλίες  
ΑΠΟΣΠΑΣΗ = δυνατότητα απόσπασης  
ΕΥΚΕΞΕΛ = ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης  
ΣΥΜΑΠΟΦ = συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων  
ΕΡΓΟΙΚΖΩ = συμφιλίωση εργασιακής – οικογενειακής ζωής  
ΟΜΑΔΙΚ = ομαδικότητα  
ΚΑΘΗΚΟΝΤ = δίκαιος επιμερισμός καθηκόντων

Επίσης, κατά τη χρήση του SPSS κατασκευάστηκαν και χρησιμοποιήθηκαν οι εξής **ψευδομεταβλητές** στη γραμμική παλινδρόμηση για τη δημιουργία υποδειγμάτων:

- **A1-A3:** αφορούν την Υπηρεσία ως εξής:

A1 = αν δουλεύει στον ΟΕΚ ή αλλού

A2 = αν δουλεύει στη ΓΓΚΑ ή αλλού

A3 = αν δουλεύει στο ΥΠΕΣ ή αλλού

- **B1-B5:** αφορούν το επίπεδο μόρφωσης ως εξής:

B1 = αν έχει τελειώσει ΥΕ ή άλλο

B2 = αν έχει τελειώσει ΔΕ ή άλλο

B3 = αν έχει τελειώσει ΤΕ ή άλλο

B4 = αν έχει τελειώσει ΠΕ ή άλλο

B5 = αν έχει τελειώσει ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ή άλλο

- **Γ1-Γ3:** αφορούν την οικογενειακή κατάσταση ως εξής:

Γ1 = αν είναι άγαμος ή άλλο

Γ2 = αν είναι παντρεμένος ή άλλο

Γ3 = αν είναι διαζευγμένος ή άλλο

- **Δ1-Δ4:** αφορούν το εισόδημα ως εξής:

Δ1 = αν βγάζει λιγότερα από 1000€ ή άλλο

Δ2 = αν βγάζει 1000€-1200€ ή άλλο

Δ3 = αν βγάζει 1200€-1400€ ή άλλο

Δ4 = αν βγάζει 1400€-1600€ ή άλλο

- **E1-E3:** αφορούν το εργασιακό καθεστώς ως εξής:

E1 = αν είναι μόνιμος ή άλλο

E2 = αν είναι δόκιμος ή άλλο

E3 = αν είναι συμβασιούχος ορισμένου χρόνου ή άλλο

