



**ΠΜΣ ΔΙΕΘΝΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΑΕΙ ΠΕΙΡΑΙΑ Τ.Τ.**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ - MASTER' S THESIS

**Οργανωσιακή δέσμευση και Εργασιακή ικανοποίηση:
Μια συγκριτική μελέτη μεταξύ εργαζομένων πλήρους
και μερικής απασχόλησης**

**Organizational Commitment and Employee Job Satisfaction:
A comparative analysis between full-time and part-time
employees**



ΓΡΟΥΖΗΣ ΔΙΟΝΥΣΗΣ

**ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ
ΕΙΡΗΝΗ ΣΑΜΑΝΤΑ**

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2018

Πίνακας Περιεχομένων

Ευχαριστίες.....	6
Περίληψη.....	7
Abstract	8
1. Εισαγωγή.....	9
1.1. Η σημαντικότητα του θέματος και η διατύπωση του ερευνητικού προβλήματος.....	11
1.2. Βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις του προβλήματος.....	12
1.3. Κλάδος εφαρμογής της έρευνας.....	13
1.4. Σκοπός.....	14
1.4.1. Βιβλιογραφικοί Στόχοι	14
1.4.2. Ερευνητικοί Στόχοι.....	14
2. Θεωρητική Προσέγγιση	17
2.1. Η οργανωσιακή δέσμευση.....	17
2.2. Η εργασιακή ικανοποίηση.....	20
2.3. Σχέση οργανωσιακής δέσμευσης και εργασιακής ικανοποίησης.....	24
2.4. Μερική απασχόληση	26
3. Έρευνες σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και την οργανωσιακή δέσμευση.....	26
3.1. Ανασκόπηση ερευνών	26
3.2. Σύνοψη ερευνητικών υποθέσεων	32
4. Μεθοδολογία	35
4.1. Η φιλοσοφία της έρευνας	35
4.2. Ερευνητική προσέγγιση: Επαγωγική - παραγωγική.....	37
4.3. Τεχνική της έρευνας (ερευνητική στρατηγική).....	38
4.3.1. Είδη Έρευνας.....	40
4.3.2. Τύπος- Μέθοδος έρευνας: Ποσοτική - Ποιοτική	41
4.4. Σχεδιασμός – δημιουργία ερωτηματολογίου.....	42
4.4.1. Σύνδεση ερευνητικών στόχων με το ερωτηματολόγιο.....	43
4.5. Μέθοδος δειγματοληψίας:.....	48
4.6. Αιτιολόγηση των τρόπων της στατιστικής ανάλυσης που θα ακολουθηθούν.....	49
5. Αποτελέσματα μέσω στατιστικής ανάλυσης.....	51
5.1. Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων της έρευνας.....	51
5.2. Ανάλυση αξιοπιστίας μέσω δείκτη εσωτερικής συνέπειας alpha του Cronbach	55
5.3. Ανάλυση εγκυρότητας.....	56
5.4. Ανάλυση και δικαιολόγηση αποτελεσμάτων που αφορούν τους στόχους της έρευνας	58

5.4.1. Επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση	58
5.4.2. Περιγραφικά στατιστικά μέτρα των παραγόντων	66
5.4.3. Αποτελέσματα που αφορούν τους ερευνητικούς στόχους	69
5.5. Πίνακας θεματοποίησης για την επιβεβαίωση/απόρριψη των υποθέσεων που αφορούν κάθε στόχο.....	78
6. Συμπεράσματα – Συζήτηση.....	80
6.1. Συζήτηση (ερμηνεία των ευρημάτων και σύνδεση τους με την θεωρία)	80
6.2. Πρακτική εφαρμογή των αποτελεσμάτων (Managerial Implications)	87
6.3. Περιορισμοί της έρευνας.....	87
6.4. Συστάσεις (για μελλοντική έρευνα)	87
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	89
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	96

Κατάλογος πινάκων

Πίνακας 4.1 Σύνδεση ερευνητικών στόχων – ερευνητικών ερωτημάτων - ερωτήσεων του ερωτηματολογίου.	47
Πίνακας 5.1: Περιγραφή δημογραφικών χαρακτηριστικών	53
Πίνακας 5.2: Περιγραφή χαρακτηριστικών προϋπηρεσίας	54
Πίνακας 5.3: Καθεστώς απασχόλησης και θέση εργασίας.....	55
Πίνακας 5.4: Δείκτης εσωτερικής συνέπειας alpha του Cronbach ανά ομάδα ερωτήσεων	56
Πίνακας 5.5: Spearman's rho τεστ συσχέτισης για τον έλεγχο εγκυρότητας	57
Πίνακας 5.6: Ανάλυση παραγόντων –Ικανοποίηση από την εργασία και το αντικείμενο.....	59
Πίνακας 5.7: Ανάλυση παραγόντων –Ικανοποίηση από τις αμοιβές	59
Πίνακας 5.8: Ανάλυση παραγόντων –Ικανοποίηση από προοπτικές και δίκαιες προαγωγές.....	60
Πίνακας 5.9: Ανάλυση παραγόντων –Ικανοποίηση από τον / την προϊστάμενο / η ...	60
Πίνακας 5.10: Ανάλυση παραγόντων –Ικανοποίηση από αυτονομία της εργασίας....	61
Πίνακας 5.11: Ανάλυση παραγόντων –Ικανοποίηση από αυτοαξιολόγηση.....	62
Πίνακας 5.12: Ανάλυση παραγόντων –Ικανοποίηση από σαφήνεια ρόλου και αντιστοιχία εργασίας – προσόντων.....	63
Πίνακας 5.13: Ανάλυση παραγόντων –Ικανοποίηση από συνεργασία με συναδέλφους	63
Πίνακας 5.14: Ανάλυση παραγόντων –Συναισθηματική δέσμευση.....	64
Πίνακας 5.15: Ανάλυση παραγόντων –Δέσμευση Συνέχειας.....	65
Πίνακας 5.16: Ανάλυση παραγόντων –Κανονιστική Δέσμευση.....	65
Πίνακας 5.17: Περιγραφικά στατιστικά για τους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης.....	68
Πίνακας 5.18: Περιγραφικά στατιστικά για τους παράγοντες οργανωσιακής δέσμευσης	69
Πίνακας 5.19: Spearman's rho έλεγχος συσχέτισης ικανοποίησης και Συναισθηματικής δέσμευσης	71
Πίνακας 5.20: Spearman's rho έλεγχος συσχέτισης ικανοποίησης και Συναισθηματικής δέσμευσης	71
Πίνακας 5.21: Spearman's rho έλεγχος συσχέτισης μεταξύ κανονιστικής δέσμευσης και εργασιακής ικανοποίησης.....	72
Πίνακας 5.22: Mann-Whitney Test σύγκρισης της συναισθηματικής δέσμευσης μεταξύ εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης.....	73
Πίνακας 5.23: Mann-Whitney Test σύγκρισης της παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης.....	76
Πίνακας 5.24: Mann-Whitney – έσες διατάξεις παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης.....	77
Πίνακας 5.25. Πίνακας θετοποίησης	78

Κατάλογος διαγραμμάτων

Διάγραμμα 5.1: Ηλικία ανά φύλο	53
Διάγραμμα 5.2: Επίπεδο μόρφωσης ανά φύλο	54
Διάγραμμα 5.3: Περιγραφικά στατιστικά για παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης	68
Διάγραμμα 5.4. Περιγραφικά στατιστικά - Διαστάσεις οργανωσιακής δέσμευσης - Μέσοι	69

Ευχαριστίες

Το παρόν πόνημα αποτελεί διπλωματική εργασία στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών «Διεθνής Διοικητική των Επιχειρήσεων» του Τμήματος Διοίκησης και Επιχειρήσεων της Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας του ΑΕΙ Πειραιά Τ.Τ. Πριν την παρουσίαση των αποτελεσμάτων της, αισθάνομαι την υποχρέωση να ευχαριστήσω ορισμένους από τους ανθρώπους που συνεργάστηκα και έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στην πραγματοποίηση και ολοκλήρωση της εργασίας.

Πρώτα από όλους θέλω να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα της διπλωματικής μου εργασίας Καθηγήτρια κ. Ειρήνη Σαμαντά για την εμπιστοσύνη που μου έδειξε καθώς και για την πολύτιμη καθοδήγησή της.

Στη συνέχεια θα ήθελα να ευχαριστήσω τη Διοίκηση της Φαρμακευτικής Εταιρείας “GENESIS FARMA” για την αποδοχή εκ μέρους τους σχετικά με την πραγματοποίηση της έρευνας. Επιπλέον ιδιαίτερες ευχαριστίες θέλω να εκφράσω στην κ. Δέσποινα Προΐου, Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού, για την πολύτιμη βοήθεια της στη προώθηση του ερωτηματολογίου στους εργαζόμενους της εταιρείας ώστε να γίνει εφικτή η συλλογή των στοιχείων.

Ακόμη θα ήθελα να ευχαριστήσω την αδελφή μου Δρ Ελισάβετ Γρουζή, Ιατρό Αιματολόγο Συντονίστρια Διευθύντρια στο Νοσοκομείο “Άγιος Σάββας”, για τη συμπαράστασή της και τις εύστοχες παρατηρήσεις της στη στατιστική ανάλυση των αποτελεσμάτων.

Τέλος ευχαριστώ τους φίλους μου για την υποστήριξη και την ενθάρρυνσή τους να συνεχίσω!

Περίληψη

Η παρούσα εργασία είναι μια μελέτη για την εργασιακή ικανοποίηση και την οργανωσιακή δέσμευση των εργαζομένων και εστιάζει στην συγκριτική ανάλυση των δυο αυτών εννοιών για εργαζόμενους πλήρους και μερικής απασχόλησης. Ο σκοπός της εργασίας είναι η θεωρητική ανάλυση της ικανοποίησης από την εργασία και της δέσμευσης με αυτήν και η εμπειρική της εφαρμογή στην σύγχρονη Ελληνική αγορά εργασίας. Οι σκοποί της έρευνας που έγινε στα πλαίσια της εργασίας ήταν να διερευνήσει κατά πόσο η ικανοποίηση από την εργασία συσχετίζεται με τη δέσμευση και αν ο τύπος εργασίας, με όρους πλήρους ή μερικής απασχόλησης επιδρά στα επίπεδα ικανοποίησης και δέσμευσης. Η έρευνα εφαρμόστηκε στον φαρμακευτικό χώρο σε ένα δείγμα 96 εργαζομένων φαρμακευτικής εταιρείας. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχει ισχυρή θετική συσχέτιση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και των τριών διαστάσεων της οργανωσιακής δέσμευσης. Επιπλέον, αναδείχτηκε, ότι οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης εκφράζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής οργανωσιακής δέσμευσης και εργασιακής ικανοποίησης, πλην της ικανοποίησης που σχετίζεται με τον προϊστάμενό τους, για την οποία οι δυο ομάδες δεν διαπιστώθηκε να διαφέρουν. Τα ευρήματα αυτά φωτίζουν κάποιες από τις επιπτώσεις της αύξησης της μερικής απασχόλησης που σημειώθηκε τα τελευταία χρόνια στην ικανοποίηση και τη δέσμευση των εργαζομένων.

Λέξεις κλειδιά: Εργασιακή ικανοποίηση, οργανωσιακή δέσμευση, πλήρης απασχόληση, μερική απασχόληση, φαρμακευτική εταιρεία.

Abstract

This dissertation is a study on employee job satisfaction and organizational commitment and focuses on the comparative analysis of these two concepts for full-time and part-time employees. The purpose of the thesis is the theoretical analysis of occupational satisfaction and commitment and its empirical application in the temporary Greek labor market. The purposes of the research conducted were to investigate whether work satisfaction is related to organizational commitment and whether the type of work, in terms of full or part-time, affects the levels of satisfaction and commitment. The survey was applied to the pharmaceutical field in a sample of 96 employees in pharmaceutical company. The results showed that there is a strong positive correlation between occupational satisfaction and the three dimensions of organizational commitment. In addition, it has been shown that full-time employees express higher levels of affective organizational commitment and job satisfaction than part-time, with exception of the satisfaction related to their supervisor, for which the two groups have not been found to differ. These findings highlight some of the effects of the increase in part-time work that has occurred in recent years on employee satisfaction and commitment.

Keywords: job satisfaction, occupational satisfaction, organizational commitment, full-time and part-time work, pharmaceutical industry.

1. Εισαγωγή

Η εργασία του ανθρώπου είναι μια πτυχή της ζωής του που εκτός από τα υλικά αγαθά που του προσφέρει, ώστε να εξασφαλίσει την επιβίωσή του και να νιώθει οικονομική ανεξαρτησία και ασφάλεια, ικανοποιεί, επίσης, μια σειρά από άλλες ανάγκες του. Ανάμεσα σε αυτές συγκαταλέγονται η κοινωνικοποίηση μέσω της εργασίας, η αίσθηση του ανήκειν, και η αυτοπραγμάτωση, η οποία αποτελεί την ικανότητα μας να έχουμε τα δικά μας χαρακτηριστικά και με αυτά να είμαστε αυτοί που είμαστε. Η εργασία είναι μια από τις πιο σημαντικές πτυχές της ζωής των ανθρώπων στις σημερινές κοινωνίες, όπου κυριαρχεί ένα ιδιαίτερα ανταγωνιστικό περιβάλλον. Δεδομένου ότι οι άνθρωποι ξοδεύουν πολλές από τις ώρες τους στην εργασία, η ικανοποίηση από αυτήν διαδραματίζει ζωτικό ρόλο στην ευημερία ενός μεγάλου μέρους της κοινωνίας μας (Schneider and Vaught, 1993).

Το κύριο έναυσμα για την επιλογή του θέματος της έρευνας δόθηκε από μεγάλη αύξηση της μερικής απασχόλησης τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας. Η μεταστροφή που σημειώνεται προς ευέλικτες μορφές εργασίας είναι εντυπωσιακή. Χαρακτηριστικά, η huffingtonpost.gr¹, αναδημοσιεύοντας άρθρο από «Τα Νέα», αναφέρει ότι το 56,8% των νέων προσλήψεων που έγιναν στον ιδιωτικό τομέα τον Φεβρουάριο του 2017 είναι θέσεις με μερική απασχόληση ή εκ περιτροπής εργασία. Επομένως, αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον η συγκριτική διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης και της οργανωσιακής δέσμευσης μεταξύ εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης, για την κατανόηση των τάσεων που οδηγούνται από την ραγδαία αλλαγή του τοπίου στα εργασιακά δρώμενα στην Ελλάδα.

Τόσο η εργασιακή ικανοποίηση, όσο και η δέσμευση των εργαζομένων με την επιχείρηση ή τον οργανισμό που εργάζονται, η πρώτη ως στάση των εργαζομένων και η δεύτερη ως παραδοχή των γενικότερων αξιών του εργασιακού χώρου, είναι μείζονος σημασίας ζητήματα για την αποτελεσματική διοίκηση ανθρωπίνων πόρων (Καντάς, 1998, Μπουραντάς, 2001). Τούτο, κατ' επέκταση επηρεάζει την όλη παραγωγικότητα του οργανισμού και τα συνδεδεμένα με αυτήν οφέλη (Kaplan, Bradley, Luchman, & Haynes, 2009).

¹«Ευέλικτη» εργασία, μειώσεις μισθών και άλλα δεινά σε μια έρευνα για την εξαθλίωση των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα. Huffingtonpost.gr 18/04/2017, ανακτήθηκε στις 2/10/2017.

Είναι γεγονός, ότι σε έρευνες για την επαγγελματική ικανοποίηση, οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης καταγράφονται να εκφράζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης σε σύγκριση με τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης (Liu & Zhang, 2015).

Η παρούσα εργασία είναι ένα πόνημα που μελετάει τις έννοιες της εργασιακής ικανοποίησης και της δέσμευσης με την εργασία, όπως αυτές καταγράφονται μέσα από τη διερεύνηση των απόψεων των ίδιων των εργαζόμενων σε ένα δείγμα που αποτελείται από εργαζόμενους πλήρους και μερικής απασχόλησης στον τομέα του φαρμάκου.

Η εργασία αποτελείται από έξι κεφάλαια. Το πρώτο, εισαγωγικό κεφάλαιο, αφού διατυπώσει το ερευνητικό πρόβλημα και παραθέσει τις βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις του προβλήματος, αναφέρεται στο σκοπό και τους στόχους της διπλωματικής εργασίας.

Το δεύτερο κεφάλαιο αποτελεί μια συστηματική βιβλιογραφική επισκόπηση που περιγράφει με μεγαλύτερη λεπτομέρεια τις έννοιες της εργασιακής ικανοποίησης και της οργανωσιακής δέσμευσης. Σε αυτό παρατίθενται οι θεωρίες που έχουν αναπτυχθεί γύρω από τις έννοιες που είναι το αντικείμενο μελέτης της παρούσας διπλωματικής εργασίας και σκιαγραφείται το θεωρητικό πλαίσιο μέσα στο οποίο κινείται η εργασία. Επίσης γίνεται μια αναφορά σε μελέτες που αναλύουν τη σχέση της δέσμευσης με την ικανοποίηση από την εργασία.

Το τρίτο κεφάλαιο είναι μια ανασκόπηση ερευνών που έχουν γίνει διεθνώς γύρω από την εργασιακή ικανοποίηση και την οργανωσιακή δέσμευση, με ιδιαίτερη έμφαση στη συγκριτική ανάλυση μεταξύ εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης.

Το τέταρτο κεφάλαιο αναφέρεται στη μεθοδολογία της έρευνας. Αφ' ενός δίνει τους απαραίτητους ορισμούς που αφορούν τη φιλοσοφία της έρευνας με αναφορές στο θετικισμό και τη φαινομενολογία, την τεχνική της έρευνας, τα είδη της έρευνας, τις ερευνητικές μεθόδους ως ποσοτικές και ποιοτικές και αφ' εταίρου περιγράφει ποια από τις προαναφερθείσες τεχνικές / προσεγγίσεις / φιλοσοφίες υιοθετείται στην παρούσα έρευνα. Κατόπιν, γίνεται μια συνοπτική παρουσίαση του ερωτηματολογίου, το οποίο στην πλήρη του ανάπτυξη περιλαμβάνεται στο παράρτημα της εργασίας, και αναφορά στη σύνδεση των ερευνητικών στόχων με τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου. Επιπλέον, περιγράφεται η μέθοδος δειγματοληψίας και οι τρόποι στατιστικής

ανάλυσης που χρησιμοποιούνται για τις ανάγκες της ανάλυσης των δεδομένων της έρευνας και της εξαγωγής συμπερασμάτων.

Το πέμπτο κεφάλαιο περιλαμβάνει τα αποτελέσματα από τη στατιστική ανάλυση των στοιχείων της έρευνας. Σε αυτό παρουσιάζεται το δείγμα μέσα από την ανάλυση των δημογραφικών του χαρακτηριστικών. Γίνεται ανάλυση αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου και ανάλυση εγκυρότητας της έρευνας. Κατόπιν, περιγράφονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης που αφορούν τους ερευνητικούς στόχους και τα αποτελέσματα των ελέγχων των ερευνητικών υποθέσεων.

Το τελευταίο κεφάλαιο παρουσιάζει τα συμπεράσματα της έρευνας, μέσα από μια συζήτηση και σε σύνδεση με το θεωρητικό υπόβαθρο.

1.1. Η σημαντικότητα του θέματος και η διατύπωση του ερευνητικού προβλήματος

Στη διάρκεια των τελευταίων ετών η χώρα μας διανύει μια άνευ προηγουμένου οικονομική κρίση, η οποία συνεπάγεται και μια πολύ σοβαρή κοινωνική κρίση. Στις δυσχερείς αυτές συνθήκες, το φαινόμενο των ελαστικών μορφών εργασίας, όπως είναι η μερική απασχόληση και η εκ περιτροπής απασχόληση, λαμβάνουν συνεχώς αυξανόμενες διαστάσεις. Οι μορφές αυτές εργασίας προσφέρονται σαν λύση στους εργοδότες, οι οποίοι αναζητούν όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ευελιξία ώστε να μπορούν να φέρουν εις πέρας τα επιχειρηματικά τους σχέδια και να προσαρμόζουν αποτελεσματικά τη δραστηριότητά τους σε ένα περιβάλλον διαρκώς μεταβαλλόμενο, με το μικρότερο δυνατό κόστος. Από την πλευρά της πολιτείας (ακριβέστερα των εκάστοτε κυβερνητικών σχεδιασμών), η καταμέτρηση του επιπέδου της απασχόλησης στο ενεργητικό των πολιτικών επιλογών παρουσιάζεται θετικότερη με περισσότερες θέσεις εργασίας, έστω και αν αυτές είναι μερικής απασχόλησης. Ως εκ τούτου, δεδομένων των συνθηκών, οι ελαστικές σχέσεις εργασίας είναι μια από τις εναλλακτικές που ολοένα και περισσότερο επιλέγονται προκειμένου να καλυφθούν οι ανάγκες των επιχειρήσεων σε ανθρώπινο δυναμικό.

Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί μια στάση των εργαζομένων απέναντι στην εργασία τους (Καντάς, 1998). Περιγράφεται ως μια συνισταμένη των απόψεων που διαμορφώνουν τα άτομα σχετικά με τον βαθμό στον οποίο η εργασία τους μπορεί να τους αποφέρει τα προσδοκώμενα οφέλη (Vroom,1964). Η διοίκηση ανθρωπίνων

πόρων στις μέρες μας αναγνωρίζει ότι η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται στενά με την αποδοτικότητα των εργαζομένων, άρα και με την βελτίωση της αποδοτικότητας και της παραγωγικότητας ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης.

Επιπλέον, ο βαθμός στον οποίο ένας εργαζόμενος ταυτίζεται με την εργασία του και τις αξίες της και οι δεσμοί που αναπτύσσει με αυτήν, αποτελούν την έννοια της οργανωσιακής δέσμευσης. Πρόκειται για την αποδοχή από μέρους των εργαζομένων των στόχων της επιχείρησης και των αξιών που προωθούνται στα πλαίσια της εργασίας, η οποία συχνά συνοδεύεται από την πρόθεση να συνεχίσουν να αποτελούν μέρος της ομάδας του οργανισμού (Μπουραντάς, 2001, σελ 241-242). Δεδομένου ότι οι επιχειρήσεις είναι συστήματα αποτελούμενα από ανθρώπους που αλληλοεπιδρούν, οι εκάστοτε στάσεις των εργαζομένων μέσα σε αυτές επηρεάζουν την αποδοτικότητά τους (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003).

Έχοντας ως αφετηρία τα ανωτέρω, και κυρίως την ένταση του φαινομένου της μερικής απασχόλησης, ως ένα επίκαιρο εργασιακό θέμα, το παρόν πόνημα μελετά τις έννοιες της εργασιακής ικανοποίησης και της οργανωσιακής δέσμευσης με κύρια εστίαση στην διερεύνηση των όποιων διαφορών μεταξύ εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης. Η εργασία στοχεύει να καταγράψει σε ποια σημεία συγκλίνουν και σε ποια αποκλίνουν οι στάσεις των εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης σχετικά με τις ανωτέρω έννοιες. Η ανάλυση αυτή θεωρούμε ότι είναι μείζονος σημασίας, λόγω των ειδικών σύγχρονων συνθηκών εργασίας και δύναται να συμβάλλει στην καλύτερη κατανόηση των επιπτώσεων, θετικών και αρνητικών, από την υιοθέτηση της ευέλικτης αυτής μορφής εργασίας.

Ως εκ τούτου, η διατύπωση του ερευνητικού ερωτήματος είναι αν υπάρχει κάποια συσχέτιση μεταξύ οργανωσιακής δέσμευσης και εργασιακής ικανοποίησης και αν τα επίπεδα των δυο αυτών καταστάσεων / εννοιών επηρεάζονται από την εργασιακή κατάσταση των εργαζομένων αναφορικά με το αν είναι πλήρους ή μερικής απασχόλησης.

1.2. Βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις του προβλήματος

Η δέσμευση των εργαζομένων με τον φορέα στον οποίο εργάζονται είναι ένα ιδιαίτερα ενδιαφέρον στη μελέτη διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (Cohen, 2007).

Αναφέρεται στην ταύτιση των εργαζομένων με τους στόχους και τις αξίες του οργανισμού στον οποίο εργάζονται (Miller, 2003). Πολλοί ερευνητές κατηγοριοποιούν την εργασιακή δέσμευση ανάλογα με τα κίνητρα των εργαζομένων (Meyer & Herscovitch, 2001, Fleishmann & Cleveland, 2003). Οι Meyer και Allen (1991) κατέταξαν τις μορφές της οργανωσιακής δέσμευσης ανάλογα με αίτια που την προκαλούν, σε συναισθηματική δέσμευση, δέσμευση συνέχειας και κανονιστική δέσμευση, έννοιες οι οποίες θα αναλυθούν στη συνέχεια της εργασίας, και θα οριοθετήσουν το πλαίσιο μέσα στο οποίο θα κινηθεί η παρούσα μελέτη.

Συγχρόνως, μια δεύτερη, εξίσου σημαντική έννοια είναι εκείνη της εργασιακής ικανοποίησης με την έννοια μιας θετικής συναισθηματικής κατάστασης που αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι ως αποτέλεσμα της αξιολόγησης που έχουν κάνει στην εργασία τους (Locke, 1976). Η ικανοποίηση αυτή, σύμφωνα με πολλούς ερευνητές, είναι πολυδιάστατη και μπορεί να πηγάζει, από το αντικείμενο της εργασίας, από τις συνθήκες στον εργασιακό χώρο, από τις απολαβές, από τη διοίκηση και τις μεθόδους της ή ακόμα και από το γενικότερο κλίμα στην εργασία (Cater & Zabkar 2009, Kavanaugh κ.ά., 2006, Locke, 1976, Valaei & Rezaei, 2016).

Οι δυο αυτές έννοιες, σε συνάρτηση με την έννοια της μερικής απασχόλησης (Παπαρρηγοπούλου – Πεχλιβανίδη, 2006), ως ένα φαινόμενο με ιδιαίτερες προεκτάσεις στα σύγχρονα εργασιακά δρώμενα αποτελούν τις βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις του προβλήματος που μελετάει η παρούσα εργασία.

1.3. Κλάδος εφαρμογής της έρευνας

Η έρευνα για την παρούσα εργασία θα έχει πεδίο εφαρμογής τον ιδιωτικό τομέα, και συγκεκριμένα το χώρο του φαρμάκου. Η επιλογή του ιδιωτικού τομέα έγινε δεδομένου ότι η μερική απασχόληση είναι μια μορφή απασχόλησης σπάνια χρησιμοποιούμενη στο δημόσιο τομέα.

Ο κλάδος της παραγωγής και της εμπορίας φαρμάκων επιλέχτηκε λόγω του ότι ο ερευνητής διαθέτει πρόσβαση σε επιχειρήσεις του κλάδου, προκειμένου να έρθει σε επαφή με τους εργαζόμενους προς επιλογή του δείγματος και συλλογή των πρωτογενών στοιχείων. Ο επιλεγμένος κλάδος απασχολεί ποικίλες ειδικότητες εργαζομένων, (χημικούς, βιολόγους, μηχανικούς, πωλητές, ειδικούς marketing,

οικονομολόγους, ιατρικούς επισκέπτες, και άλλες). Επιπλέον, ο χώρος κρίνεται κατάλληλος για τους σκοπούς της έρευνας, καθώς οι εργαζόμενοι απασχολούνται με διαφορετικό είδος συμβάσεων και εργασιακών καθεστώτων (πλήρους αλλά και μερικής απασχόλησης).

1.4. Σκοπός

Ο πρωταρχικός σκοπός της εργασίας είναι η διερεύνηση του επιπέδου της οργανωσιακής δέσμευσης και της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων στον τομέα των φαρμάκων, καθώς και των τυχόν σχέσεων που υφίστανται μεταξύ των δυο εννοιών, με ιδιαίτερη έμφαση στη διερεύνηση των ενδεχόμενων διαφορών μεταξύ εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης στον εν λόγω κλάδο.

1.4.1. Βιβλιογραφικοί Στόχοι

Ο βασικός θεωρητικός-βιβλιογραφικός στόχος είναι να δοθεί το εννοιολογικό πλαίσιο που οριοθετεί την εργασία και μέσα στο οποίο θα κινηθεί η με το να δώσει τους απαραίτητους ορισμούς και τις σχετικές αναφορές γύρω από τις έννοιες της οργανωσιακής δέσμευσης και εργασιακής ικανοποίησης, με παράλληλες αναφορές για την μερική απασχόληση. Παράλληλα, στοχεύετε να πραγματοποιηθεί μια ανασκόπηση σε σχετικές με το αντικείμενο, προκειμένου να παραβληθούν συγκριτικά τα πορίσματα της παρούσας έρευνας.

1ος Θεωρητικός Στόχος :

Συστηματική βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με την έννοια οργανωσιακής δέσμευσης.

2ος Θεωρητικός Στόχος :

Συστηματική βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με την έννοια της εργασιακής ικανοποίησης.

3ος Θεωρητικός Στόχος :

Συστηματική βιβλιογραφική ανασκόπηση αναφορικά με τη σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και οργανωσιακής δέσμευσης.

1.4.2. Ερευνητικοί Στόχοι

Οι ερευνητικοί στόχοι του παρόντος πονήματος παρατίθενται στις επόμενες παραγράφους. Αυτοί προσεγγίζονται μέσα από μια ποσοτική έρευνα επισκόπησης, η μεθοδολογία της οποίας περιγράφεται εκτενώς στο αντίστοιχο κεφάλαιο.

1ος Ερευνητικός Στόχος:

Διερεύνηση της επίδρασης της οργανωσιακής δέσμευσης στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων.

Μέσα από την επεξεργασία των δεδομένων της έρευνας θα εκτιμηθεί το επίπεδο της ταύτισης των εργαζομένων του δείγματος με τις αξίες και τους στόχους της επιχείρησης που εργάζεται, που συνοδεύεται από τη θέληση και την προσπάθειά του να επιτύχουν αυτοί οι στόχοι. Μέσα από τα ποσοτικοποιημένα στοιχεία, η ανάλυση θα κινηθεί προς τη διερεύνηση του εάν και κατά πόσο το επίπεδο της δέσμευσης επιδρά στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων, όπως αυτή εκφράζεται από τις απαντήσεις τους στο ερωτηματολόγιο και το βαθμό που θεωρούν ότι ικανοποιούνται οι ανάγκες και οι προσδοκίες τους μέσω της εργασίας τους.

Ο στόχος αναφέρεται επίσης στη διερεύνηση του κατά πόσο η δέσμευση που νιώθουν οι εργαζόμενοι λόγω των αμοιβών τους ή του κόστους που θεωρούν ότι θα έχουν σε πιθανή απώλεια της εργασίας τους σχετίζονται με την ικανοποίηση που αυτοί αποκομίζουν από την εργασία τους, αλλά και για την κανονιστική δέσμευση, κατά πόσο η δέσμευση που νιώθουν οι εργαζόμενοι με την εργασία τους επειδή έχουν ένα αίσθημα ότι οφείλουν σε αυτήν και έχουν την υποχρέωση να παραμείνουν σε αυτήν σχετίζεται με την ικανοποίηση από την εργασία τους.

Ο σκοπός είναι στην ουσία να διερευνηθεί εάν οι εργαζόμενοι που εκφράζουν υψηλά επίπεδα οργανωσιακής δέσμευσης (όλες οι διαστάσεις), εκτιμάται ότι έχουν επίσης υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ή το αντίθετο, ή οι μεταβλητές αυτές είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους.

2ος Ερευνητικός Στόχος:

Η διερεύνηση της επίδρασης του τύπου απασχόλησης (πλήρης - μερική) στην συναισθηματική οργανωσιακή δέσμευση των εργαζομένων.

Ο σχεδιασμός της έρευνας ακολουθεί το σκεπτικό της συμπερίληψης στο δείγμα εργαζομένων που έχουν πλήρη απασχόληση, όπως και εργαζομένων που απασχολούνται μερικώς. Αυτό θα δώσει την ευκαιρία να διερευνηθεί εάν παρατηρείται διαφοροποίηση μεταξύ εργαζομένων διαφορετικών εργασιακών καθεστώτων σχετικά

με την οργανωσιακή τους δέσμευση σε όρους ταύτισης με τις αξίες και τους στόχους της επιχείρησης, πρόθεσης καταβολής προσπάθειας πέραν των τυπικών τους υποχρεώσεων, όπως και ισχυρή πρόθεση συνέχισης της εργασίας τους. Αυτός ο ερευνητικός στόχος περιλαμβάνει επίσης τη μελέτη του προς ποια κατεύθυνση είναι η συγκεκριμένη διαφοροποίηση, στην περίπτωση που υφίσταται, αν δηλαδή υπερέχουν οι μερικής ή οι πλήρους απασχόλησης στην έκφραση της συναισθηματικής οργανωσιακής δέσμευσης.

3ος Ερευνητικός Στόχος:

Η διερεύνηση της επίδρασης του τύπου απασχόλησης (πλήρης - μερική) στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων

Σε παρόμοια κατεύθυνση με τον 2ο ερευνητικό στόχο, αναλύεται αν καταγράφεται διαφοροποίηση στην ικανοποίηση των εργαζομένων ανάλογα με το αν αυτοί είναι μερικής ή πλήρους απασχόλησης.

2. Θεωρητική Προσέγγιση

2.1. Η οργανωσιακή δέσμευση

Η οργανωσιακή δέσμευση είναι μια πολυδιάστατη έννοια, γύρω από την οποία έχουν δοθεί κατά καιρούς από τους μελετητές της ποικίλοι ορισμοί, οι οποίοι κυρίως εστιάζουν στην ταύτιση του εργαζομένου με τους σκοπούς ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης, την αποδοχή των στόχων και το δέσιμο με τον οργανισμό, στοιχεία τα οποία πηγάζουν, κατά περίπτωση, από διαφορετικές ανάγκες. Η οργανωσιακή δέσμευση είναι μια έννοια η οποία έχει μελετηθεί εκτεταμένα και εξακολουθεί να παραμένει ένα από τα πλέον ενδιαφέροντα θέματα στον ευρύτερο τομέα της διοίκησης, της εργασιακής συμπεριφοράς και της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (Cohen, 2007).

Ο Cohen (2003) αναφέρει ότι η δέσμευση του εργαζόμενου σε έναν οργανισμό αφορά μια δύναμη η οποία συνδέει το άτομο με μια σειρά από ενέργειες και στόχους. Η δέσμευση συνδέεται με την ταύτιση που αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι με τον φορέα (οργανισμό ή επιχείρηση) στον οποίο απασχολούνται, ως σύμπτωση των στόχων αυτού με τους δικούς τους (Miller, 2003). Οι στόχοι αυτοί μπορούν να σχετίζονται με άτομα στον οργανισμό, ή με θεσμούς, ή ακόμα με την οργάνωση της εργασίας (Heery & Noon, 2001). Η Rousseau (1990) κάνει λόγο για ψυχολογικό συμβόλαιο και το ορίζει ως ένα σύμφωνο που λαμβάνει χώρα μεταξύ του εργαζόμενου και του οργανισμού, με όρους που περιλαμβάνουν δικαιώματα και υποχρεώσεις, καθώς και χρηματικές συναλλαγές και που συνδέει τον εργαζόμενο με την επιχείρηση.

Η δέσμευση στον εργασιακό χώρο μπορεί περαιτέρω να διαχωριστεί ανάλογα με διαφορετικές πτυχές και με τα κίνητρα που έχει κάθε εργαζόμενος. Ένας υπάλληλος ενδέχεται να συνδέεται στενά με τον οργανισμό στον οποίο εργάζεται και να δεσμεύεται όσον αφορά την καριέρα, το επάγγελμα ή κάθε αυτό το αντικείμενο της εργασίας, τους δικούς του στόχους, τις ομάδες και τα άτομα στην εργασία, τη διοίκηση και τους ηγέτες ή τον οργανισμό ως σύνολο (Meyer & Herscovitch, 2001, Fleishmann & Cleveland, 2003). Οι Meyer & Herscovitch (2001), μελετώντας προηγούμενες έρευνες σχετικά με τη δέσμευση στο χώρο εργασίας, υποστήριξαν ότι οι εργαζόμενοι αναπτύσσουν περισσότερους από έναν τύπο δέσμευσης που σχετίζονται με την εργασία. Ενώ όλοι αυτοί οι τύποι δέσμευσης έχουν κοινό παρανομαστή ότι σχετίζονται με την εργασία και έχουν αντίκτυπο σε αυτήν συνολικά, εν τούτοις ο κάθε τύπος έχει τα δικά του χαρακτηριστικά.

Στην ίδια κατεύθυνση, οι Meyer και Allen (1991) έδωσαν ορισμούς για τρεις διαστάσεις της οργανωσιακής δέσμευσης. Αυτές οι διαστάσεις περιγράφουν τα κίνητρα και τις αιτίες που έχει ο εργαζόμενος για να συνεχίσει να παραμένει πιστός στην επιχείρηση στην οποία εργάζεται. Η πρώτη διάσταση αποτελεί τη συναισθηματική δέσμευση (affective organizational commitment). Αυτή η διάσταση αφορά την υιοθέτηση από μέρος του εργαζομένου και την ταύτισή του με τις αξίες και τους στόχους του οργανισμού, συμπεριλαμβάνοντας τη θέληση και την προσπάθειά του να δίνει κάθε φορά τον καλύτερο εαυτό του καταβάλλοντας τη μέγιστη δυνατή προσπάθεια προς την επίτευξη των στόχων του οργανισμού. Επίσης, όπως αναφέρουν οι Dipboye et al., (1994), η συναισθηματική δέσμευση συνδέεται με τη θέληση εργαζομένου να συνεχίσει να εργάζεται στην παρούσα εργασία του (McCaul et al., 1995, οπ. αν. στο Falkenburg & Schyns 2007). Εάν ο εργαζόμενος έχει μια ισχυρή συναισθηματική δέσμευση, τότε θα παραμείνει στην επιχείρηση επειδή το θέλει. Οι παράγοντες της συναισθηματικής δέσμευσης αναφέρονται στα προσωπικά χαρακτηριστικά του ατόμου και στις εργασιακές του εμπειρίες. Τα προσωπικά χαρακτηριστικά αναφέρονται σε στοιχεία της προσωπικότητας και σε δημογραφικά στοιχεία. Οι εργασιακές εμπειρίες αναφέρονται σε συνθήκες εργασίας και σε παράγοντες όπως το ενδιαφέρον της εργασίας, η οργανωτική υποστήριξη, η σαφήνεια των ρόλων, η μετασχηματιστική ηγεσία και η εξέλιξη της εργασίας (Allen & Meyer, 1991).

Η δεύτερη διάσταση της οργανωσιακής δέσμευσης αναφέρεται από τους Meyer και Allen (1991), ως δέσμευση συνέχειας (continuance commitment). Έτσι, σύμφωνα με αυτήν, οι εργαζόμενοι, έχοντας επενδύσει στην εργασία τους και αντιλαμβανόμενοι το ενδεχόμενο κόστος που μπορεί να συνεπάγεται για αυτούς μια αποχώρηση επιλέγουν και επιθυμούν να έχουν έναν δεσμό με την εργασία. Κατά αυτήν την έννοια, οι Meyer και Allen (1991), ορίζουν τη δέσμευση συνέχειας ως εκείνο το δέσιμο των εργαζομένων με τον οργανισμό που τους απασχολεί, το οποίο προκύπτει από την ανάγκη τους. Με άλλα λόγια, δένονται με τον οργανισμό, επειδή το χρειάζονται και όχι επειδή το επιθυμούν και το επιλέγουν. Ως εκ τούτου, η ταύτιση με τα οράματα και σκοπούς της επιχείρησης δεν είναι μια αναγκαία συνθήκη, αλλά ο εργαζόμενος επιλέγει να έχει ένα δέσιμο με την επιχείρηση και να παραμένει σε αυτήν διότι ο απώτερος σκοπός του είναι η ανταμοιβή που προσδοκά και θα τον ικανοποιήσει. Αυτό συμβαίνει, για παράδειγμα, εάν ο εργαζόμενος έχει δαπανήσει πολύ χρόνο και προσπάθεια προκειμένου να εκπαιδευτεί σε δεξιότητες που μπορεί να χρησιμοποιήσει

μόνο στη συγκεκριμένη επιχείρηση ή όταν θεωρεί ότι δεν υπάρχουν παρόμοιες ή καλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης σε σχέση με τη θέση που κατέχει (Allen & Meyer 1991, Meyer & Herscovitch 2001).

Η τρίτη διάσταση του μοντέλου είναι η κανονιστική δέσμευση (normative commitment, Allen & Meyer, 1991). Αυτή εκδηλώνεται όταν το άτομο επηρεάζεται από ηθικά κίνητρα, τα οποία υπεισέρχονται στη σκέψη και τις αποφάσεις του και τα οποία επιδρούν πάνω στη βούλησή του να παραμείνει στην επιχείρηση. Τέτοιες σκέψεις είναι συνήθως ότι έχει υποχρέωση στον οργανισμό, ή ότι θα δημιουργήσει πρόβλημα στην επιχείρηση με την αποχώρησή του. Θεωρείται ότι η κανονιστική δέσμευση επηρεάζεται από τις εργασιακές εμπειρίες του ατόμου, κατά τη διάρκεια της θητείας τους στην επιχείρηση, αλλά και πριν. Αυτό υπονοεί ότι δεν είναι μόνο η εργασιακή κοινωνικοποίηση που επιδρά στην εξέλιξη αυτού του τύπου δέσμευσης, αλλά και η κοινωνικοποίηση του ατόμου στα πλαίσια της οικογένειας και της κοινωνίας γενικότερα (Allen & Meyer, 1991).

Η συναισθηματική δέσμευση συνδέεται με την κανονιστική δέσμευση, και αυτή η σύνδεση αναφέρεται κυρίως μεταξύ των αιτιών για τα οποία οι δυο τύποι εκδηλώνονται. Άλλα κοινά στοιχεία είναι ότι τόσο η συναισθηματική δέσμευση όσο και η κανονιστική δέσμευση οδηγούν σε υψηλά επίπεδα παραγωγικότητας, με τρόπο που πολλές φορές οι εργαζόμενοι προσφέρουν στην εργασία τους περισσότερο από ό,τι απαιτούν οι συμβατικές τους υποχρεώσεις (McDonald & Makin, 2000).

Οι επιχειρήσεις έχουν κάθε λόγο να έχουν στο δυναμικό τους εργαζόμενους οι οποίοι διαθέτουν ένα υψηλό επίπεδο εργασιακής δέσμευσης, καθώς με αυτόν τον τρόπο οι εργαζόμενοι παραμένουν πιστοί και καταβάλλουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους προκειμένου να συνεισφέρουν στην επίτευξη των σκοπών της επιχείρησης. Από την πλευρά των επιχειρήσεων, αυτό δεν είναι πάντα απλό να επιτευχθεί, καθώς η γενικότερη οικονομική δυσπραγία, ο ανταγωνισμός, οι τεχνολογικές αλλαγές καθώς και οι αλλαγές στις προτιμήσεις των καταναλωτών, καθιστούν τις συνθήκες εργασίας λιγότερο προβλέψιμες και αναγκάζουν τις επιχειρήσεις να κάνουν και οι ίδιες αλλαγές, όπως μείωση προσωπικού και αναδιοργάνωση προκειμένου να επιβιώσουν (Meyer 2009). Κάτω από αυτές τις συνθήκες, η δέσμευση και από τις δυο πλευρές, από τον οργανισμό προς τον εργαζόμενο και ακολούθως, από τον εργαζόμενο προς τον οργανισμό, είναι δύσκολο να υπάρξει.

Ο σχεδιασμός της έρευνας για τις ανάγκες της εργασίας βασίζεται στο μοντέλο των Meyer και Allen που περιγράφηκε ανωτέρω και διερευνά τις τρεις διαστάσεις της οργανωσιακής δέσμευσης. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη συναισθηματική δέσμευση, καθότι, έχουν καταγραφεί έρευνες που αναδεικνύουν ισχυρές συσχετίσεις μεταξύ κανονιστικής και συναισθηματικής δέσμευσης, όπως επίσης και προβληματισμό αναφορικά με την εγκυρότητα της δέσμευσης συνέχειας (McDonald & Makin, 2000, Meyer et al., 2002). Οι εν λόγω μελετητές συστήνουν την διερεύνηση πρωτίστως, της συναισθηματικής δέσμευσης για την ανάλυση της οργανωσιακής δέσμευσης, καθότι έχουν αναδείξει ότι έχει τον μεγαλύτερο βαθμό συσχέτισης με τους υποκείμενους παράγοντες της δέσμευσης και επίσης έχει καταγράψει καλύτερα επίπεδα αξιοπιστίας και εγκυρότητας.

Επιπτώσεις της οργανωσιακής δέσμευσης

Όταν οι εργαζόμενοι έχουν υψηλά επίπεδα δέσμευσης προς την επιχείρηση στην οποία εργάζονται, τότε μπορούν να προκύψουν αρκετές θετικές επιπτώσεις για τους ίδιους τους εργαζόμενους, αλλά και για την επιχείρηση. Ένα από τα θετικά σημεία είναι ότι η δέσμευση αυτή έχει τη δυναμική να επηρεάσει θετικά την γενική ευημερία του εργαζόμενου (Meyer & Herscovitch, 2001). Επιπλέον, όπως θα αναφερθεί και στη συνέχεια της εργασίας, έχει καταγραφεί ότι η αυξημένη δέσμευση των εργαζομένων σχετίζεται με μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση.

Για την επιχείρηση έχει θετικά αποτελέσματα, καθώς βελτιώνεται η απόδοση και η παραγωγικότητα (Meyer & Herscovitch, 2001). Επίσης, υπάρχει μικρότερη πιθανότητα οι εργαζόμενοι να εγκαταλείψουν τη επιχείρηση προς αναζήτηση άλλης εργασίας, κάτι που θα ήταν κοστοβόρο για την επιχείρηση (Allen & Meyer 1990). Σύμφωνα με τους Shahid και Azhar (2013), οι εργαζόμενοι που επιδεικνύουν υψηλότερα επίπεδα οργανωσιακής δέσμευσης, μπορούν να διεκπεραιώσουν εργασίες και να καταφέρουν δύσκολα καθήκοντα, ακόμα και όταν δεν έχουν στη διάθεσή τους τα κατάλληλα μέσα και συστήματα, συμβάλλοντας με αυτόν τον τρόπο στην αύξηση της παραγωγικότητας.

2.2. Η εργασιακή ικανοποίηση

Η εργασιακή ικανοποίηση απαντάται στην βιβλιογραφία ως ένας όρος ο οποίος περιγράφει τις κρίσεις που κάνουν οι άνθρωποι για την εργασία τους (Weiss, 2002). Ο

εργαζόμενος νιώθει επαγγελματική ικανοποίηση ως μια θετική συναισθηματική κατάσταση ως αποτέλεσμα της αξιολόγησης που έχει κάνει στην εργασία του (Locke, 1976). Στη βιβλιογραφία υπάρχουν διάφορες θεωρίες, οι οποίες μελετούν, κάτω από διαφορετικές οπτικές γωνίες την εργασιακή ικανοποίηση: Η εργασιακή ικανοποίηση είναι άλλοτε αίτιο και άλλοτε αποτέλεσμα συμπεριφορών στην εργασία, ενώ άλλες φορές θεωρείται ως μια από τις συνιστώσες ενός γενικότερου συστήματος το οποίο συμπεριλαμβάνει αξιολόγηση της εργασίας και σχετίζεται με αποφάσεις των εργαζομένων που μπορεί να εμπεριέχουν αλλαγές (Thierry, 1997). Η εργασιακή ικανοποίηση αναφέρεται και ως μια γενικότερη αίσθηση που αποκτούν οι εργαζόμενοι για την εργασία τους και η διαμόρφωση των στάσεων και των απόψεων που ενστερνίζονται για ποικίλα θέματα σχετικά με αυτήν, επηρεάζοντας το επίπεδο σύνδεσης και συμφωνίας τους με αυτήν (Spector, 1997).

Η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται με αρκετές έννοιες που αναφέρονται στη διοίκηση και σε οργανωτικές μεταβλητές που περιλαμβάνουν τις συνθήκες εργασίας, την προϊστάμενη αρχή, τις δομές οργάνωσης, το ύψος των αμοιβών αλλά και την κουλτούρα σε έναν οργανισμό και το γενικότερο κλίμα. Επομένως, λόγω της πολυεπίπεδης μορφής της και της συμπεριφοριστικής έννοιας που έχει είναι πολύπλοκο και δύσχερες να μετρηθεί (Cater & Zabkar 2009, Kavanaugh κ.ά., 2006, Valaei & Rezaei, 2016).

Το κατά πόσο η ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους είναι προϊόν καθοριστικών παραγόντων που έχουν ως αφετηρία τον ίδιο τον εργαζόμενο και τις αντιλήψεις του ή την εργασία, είναι ένας τόπος διαφωνίας και διαφορετικών θεωρήσεων μεταξύ των ερευνητών. Μια συνδυαστική θεώρηση είναι ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι το αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης μεταξύ του εργασιακού περιβάλλοντος και των ατομικών χαρακτηριστικών του εργαζόμενου που περιλαμβάνουν, τις σκέψεις, τις αντιλήψεις και την ψυχολογική του κατάσταση (Locke, 1969, Spector, 1997).

Έτσι, για μια πληθώρα μελετητών, οι παράγοντες που συνθέτουν το παζλ των διαστάσεων της εργασιακής ικανοποίησης είναι το ίδιο το αντικείμενο της εργασίας, οι αμοιβές, οι ευκαιρίες που παρουσιάζονται για εξέλιξη, οι προϊστάμενοι και η εικόνα που έχουν οι εργαζόμενοι για αυτούς, και οι συνάδελφοι/συνεργάτες (Cross 1973, Locke 1976, Smithet. al., 1969).

Όσον αφορά το αντικείμενο της εργασίας, η διάσταση αυτή αναφέρεται στην ικανοποίηση που νιώθει ο εργαζόμενος από την διεύρυνση των γνώσεών του και τη βελτίωση των ικανοτήτων του από τις ευκαιρίες που έχει για δημιουργία, την ποικιλία των αντικειμένων και των αρμοδιοτήτων. Η ικανοποίηση από τις αμοιβές σχετίζεται με το πως αντιλαμβάνεται ο εργαζόμενος την πραγματική αμοιβή που λαμβάνει σε σχέση με αυτήν που προσδοκά με βάση τις υπηρεσίες που προσφέρει και τον βαθμό που τις αξιολογεί. Αυτή η συνιστώσα σχετίζεται με την υπαρκτή οικονομική κατάσταση του εργαζομένου, όπως και με τις αμοιβές που λάμβανε σε τυχόν προηγούμενες εργασίες (Smithet. al., 1969, Warr et. al., 1979). Σε σχέση με την εξέλιξη της εργασίας ή της θέσης του εργαζομένου, η ικανοποίηση αναφέρεται στη συχνότητα και τη σημαντικότητα των προαγωγών σε σχέση με τις προσδοκίες και με τις πολιτικές προαγωγών που εφαρμόζονται στον οργανισμό. Η συνιστώσα που σχετίζεται με τους προϊστάμενους αναφέρεται στο πόσο αυτοί επιδεικνύουν ενδιαφέρον για τους υφιστάμενους, αν είναι διατεθειμένοι να λαμβάνουν υπ' όψη τις απόψεις των εργαζομένων, αν επιβραβεύουν δίκαια τις προσπάθειες, αν είναι αποτελεσματικοί και αν έχουν επαρκείς γνώσεις και ικανότητες (Locke 1976, Smithet. al., 1969). Η ικανοποίηση που αναφέρεται στους συνεργάτες και τους συναδέλφους σχετίζεται με θέματα συν εργατικότητας, αλληλοβοήθειας, αλληλεπίδρασης και προσωπικών συμπαθειών / αντιπαθειών.

Οι Hackman & Oldham (1980) υποστήριξαν ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι το αποτέλεσμα ενός εσωτερικού κινήτρου και μπορεί να ιδωθεί ως ένας δείκτης ψυχολογικής υγείας του εργαζομένου. Κάτω από αυτήν την οπτική, η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται με την θεωρία κινήτρων (motivational theory), και μερικές φορές, οι έννοιες του κινήτρου και της ικανοποίησης στην εργασία χρησιμοποιούνται ως συνώνυμες.

Ως μια σύντομη ιστορική αναδρομή, παρουσιάζονται στις επόμενες παραγράφους οι πρώτες θεωρίες που αναπτύχθηκαν προς τη μελέτη της ικανοποίησης από την εργασία. Οι πρώιμες θεωρίες γύρω από την εργασιακή ικανοποίηση ήταν βασισμένες σε προσδιοριστικούς παράγοντες που αφορούν τις ανάγκες του ατόμου. Ο Maslow (1954) κατέγραψε πέντε βασικές ανάγκες, έτσι ώστε οι άνθρωποι να είναι απολύτως ικανοποιημένοι όταν τις καλύπτουν. Αυτές είναι οι φυσιολογικές ανάγκες (βιολογικές λειτουργίες, όπως πείνα, δίψα, ένδυση), οι ανάγκες ασφάλειας (ανάγκη για φυσική επιβίωση και σιγουριά), οι κοινωνικές ανάγκες και το αίσθημα του ανήκειν

(φιλία, αγάπη, κοινωνικότητα), η εκτίμηση / αυτό-τεκμηρίωση (κύρος, αναγνώριση, επιτυχία, εμπιστοσύνη) και αυτοπραγμάτωση / ολοκλήρωση (αξίες δημιουργικότητα).

Σε αντίθεση με τη θεωρία των αναγκών, έρχεται η θεωρία των διαδικασιών, η οποία εστιάζει στις γνωστικές διεργασίες του ατόμου. Οι πιο γνωστές θεωρίες διαδικασιών είναι η θεωρία της δικαιοσύνης του Adams (1963), (Adams' equity theory) και η θεωρία προσδοκιών του Vroom (1967) (Vroom's expectancy theory). Ο Adams (1963) υποστήριξε ότι οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται για το πόσο δίκαια αντιμετωπίζεται η απόδοσή τους συγκριτικά με άλλους εργαζόμενους που εκτελούν την ίδια εργασία. Μια ανισορροπία που καταλήγει σε μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση επέρχεται όταν ο εργαζόμενος αντιληφθεί ότι άλλος εργαζόμενος ή ομάδα λαμβάνει καλύτερες αποδοχές χωρίς να έχει καταβάλει μεγαλύτερη προσπάθεια. Το άτομο τότε ενδέχεται να θελήσει να εξισορροπήσει την αδικία που αντιλαμβάνεται με το να μειώσει, για παράδειγμα, την αποδοτικότητά του. Ο Vroom (1967), υποστήριξε ότι η εργασιακή ικανοποίηση ενός ατόμου είναι ένας προσανατολισμός προς ρόλους που αυτός αναλαμβάνει. Το επίπεδο της προσπάθειας ή η προσδοκώμενη χρησιμότητα του εργαζόμενου είναι καθοριστικοί παράγοντες της ικανοποίησής του. Εάν το άτομο έχει θετικές στάσεις προς την εργασία του, τότε θα αισθάνεται ικανοποιημένο, ενώ στην αντίθετη περίπτωση, όπου έχει αρνητικές στάσεις προς την εργασία του, τότε θα είναι δυσαρεστημένο. Οι παράγοντες που κατά τον Vroom (1967), επηρεάζουν αυτήν την ικανοποίηση είναι η εποπτεία στην εργασία, η ομάδα εργασίας, το περιεχόμενο της εργασίας, οι αποδοχές, οι ευκαιρίες για προαγωγή και το ωράριο.

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1980, οι έρευνες επικεντρώνονται σε προσεγγίσεις που σχετίζονται με τη διάθεση του ατόμου και όπου τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας μετρούν την ικανοποίηση από την εργασία. Σε αυτήν την κατεύθυνση επιστρατεύθηκαν μελέτες θετικής και αρνητικής ευαισθησίας, όπως και μέθοδοι αυτό-αξιολόγησης για να ερμηνεύσουν την εργασιακή ικανοποίηση (Judge & Larsen, 2001). Οι Staw & Ross (1985) υποστήριξαν ότι η ικανοποίηση από την προηγούμενη εργασία επηρεάζει την τρέχουσα.

Το ενδιαφέρον για τη μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης ξεκινάει από μια σειρά λόγων, που σχετίζονται με τον εργαζόμενο και με τον οργανισμό. Ως αποτέλεσμα εργασιακών συμπεριφορών, η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να αντανakλά τον τρόπο με τον οποίο γίνεται η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού αναφορικά με τον σεβασμό στους εργαζόμενους και τη δίκαιη μεταχείριση. Επίσης, η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να αποτελεί έναν δείκτη της ψυχολογικής και συναισθηματικής υγείας και

ευημερίας των εργαζομένων. Ως αίτιο συμπεριφορών, ενδέχεται να επηρεάζει τη συμπεριφορά των εργαζομένων και ως εκ τούτου τις λειτουργίες της επιχείρησης και την παραγωγικότητα. Σε αυτήν την κατεύθυνση, η εργασιακή ικανοποίηση, μπορεί να αποτελέσει μια απεικόνιση της οργανωσιακής επίδοσης και δείκτη πιθανών μελλοντικών προβλημάτων, εάν αυτή είναι χαμηλή (Spector, 1997).

2.3. Σχέση οργανωσιακής δέσμευσης και εργασιακής ικανοποίησης

Μέσα από τη συστηματική έρευνα της βιβλιογραφίας διαπιστώθηκε ότι είναι συχνές οι αναφορές που γίνονται στη συσχέτιση μεταξύ οργανωσιακής δέσμευσης και εργασιακής ικανοποίησης, (Dipboye et al., 1994, Meyer, 1997, Tett & Meyer, 1993, Falkenburg & Schyns, 2007). Παρ' όλα αυτά, δεν αποδίδουν όλοι οι μελετητές στη συσχέτιση αυτή το ίδιο πρόσημο, έτσι, κάποιιοι παρουσιάζουν μια θετική συσχέτιση και άλλοι αρνητική, με αποτέλεσμα το γενικό συμπέρασμα να είναι ότι σχέση μεταξύ των δυο είναι ιδιαίτερη περίπλοκη (Meyer, 1997).

Παρά όμως το γεγονός ότι οι δυο αυτές έννοιες που αναφέρονται στη σχέση που έχει ένας εργαζόμενος με την εργασία του σχετίζονται, εν τούτοις θεωρούνται ως διαφορετικά στοιχεία που συμβάλλουν στη δόμηση μιας αίσθησης (θετικής ή αρνητικής) προς την εργασία. Η διαφορά τους εντοπίζεται στο ότι ενώ η εργασιακή ικανοποίηση αναφέρεται σε μια κατάσταση του νου καθρεφτίζοντας μια συναισθηματική αντίδραση προς κάθε αυτό το έργο που πράττει ο εργαζόμενος, η οργανωσιακή δέσμευση περισσότερο συνδέεται με μια γενικότερη αντίδραση προς όλο όλη την επιχείρηση ή οργανισμό, και όσα αυτός πρεσβεύει (Dipboye, Smith, & Howell, 1994). Συνεπώς, η οργανωσιακή δέσμευση εντοπίζεται να είναι λιγότερο συνδεδεμένη με την καθημερινότητα της εργασίας και με συμβάντα ρουτίνας και η διαμόρφωσή της γίνεται σε αρκετά μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα από ότι η εργασιακή ικανοποίηση, έχοντας μια πιο διαχρονική εξέλιξη (Sagie, 1998). Η οργανωσιακή δέσμευση παρουσιάζεται περισσότερο σταθερή στη διάρκεια του χρόνου, από ότι η εργασιακή ικανοποίηση, και τείνει να εξελίσσεται αργά και σταθερά, λόγω του ότι διαμορφώνεται από διαρκείς αξιολογήσεις, ενώ η ικανοποίηση είναι λιγότερο σταθερή, καθώς επηρεάζεται από την καθημερινότητα (Porter et al., 1974).

Βέβαια, είναι πολύπλοκο το να διαχωρίσει κανείς εντελώς τις δυο έννοιες, καθώς η θεωρία υποδεικνύει ότι έχουν αρκετούς κοινούς παράγοντες και έχουν θεωρηθεί από πολλούς ως δυο έννοιες που έχουν σχέση αιτίου – αποτελέσματος, είτε

με την έννοια ότι η δέσμευση είναι αυτή που επιφέρει την ικανοποίηση, είτε, κατά άλλους, η ικανοποίηση είναι προσδιοριστικός παράγοντας της δέσμευσης (Mathieu, 1991).

Σύμφωνα με τα συμπεράσματα των Allen & Meyer (1991), οι εργαζόμενοι που έχουν υψηλά επίπεδα οργανωσιακής δέσμευσης, παρουσιάζουν επίσης γενικά υψηλή εργασιακή ικανοποίηση, όπως επίσης και χαμηλά επίπεδα συγκρούσεων μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής και χαμηλά επίπεδα εργασιακού στρες. Η σχέση μεταξύ των δυο εννοιών μπορεί να είναι θετική ή αρνητική, όταν για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος έχει θετικά συναισθήματα για την επιχείρηση, τις αξίες και τους σκοπούς της, αλλά συγχρόνως να μην είναι ικανοποιημένος από την εργασία του ή το αντικείμενό της.

Με βάση τα ανωτέρω, διατυπώνονται η πρώτη και η τρίτη ερευνητική υπόθεση (σύμφωνα με τις αντίστοιχες ερωτήσεις του ερωτηματολογίου), που αναφέρονται στη συσχέτιση οργανωσιακής δέσμευσης και εργασιακής ικανοποίησης. Συγκεκριμένα:

Πρώτη ερευνητική υπόθεση : Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής οργανωσιακής δέσμευσης και της εργασιακής ικανοποίησης.

Τρίτη ερευνητική υπόθεση : Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της κανονιστικής οργανωσιακής δέσμευσης και της εργασιακής ικανοποίησης.

Αναφορικά με τις έρευνες γύρω από τη σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και οργανωσιακής δέσμευσης, υπάρχουν ερευνητές, οι οποίοι βασιζόμενοι σε μετα-αναλύσεις έχουν καταγράψει τη συσχέτιση μεταξύ τους να είναι αρκετά μέτρια προς ανίσχυρη (Iaffaldano & Muchinsky, 1985, Judge et al., 2001). Άλλοι, όπως ο Christen και οι συνεργάτες του (2006) υποστηρίζουν ότι κατά καιρούς οι έρευνες που έχουν γίνει παρουσιάζουν στη βιβλιογραφία αντικρουόμενα συμπεράσματα και αυτό οφείλεται σε παράγοντες που συμπεριλαμβάνουν τις μεθόδους μέτρησης των διαφόρων ερευνών καθώς και τα δομικά τους στοιχεία. Επίσης, σύμφωνα με τον Spector, (1997), αυτή η συσχέτιση καθίσταται ισχυρότερη είναι όταν υπεισέρχεται ο παράγοντας των ανταμοιβών από την εργασία. Μια ακόμα παρατήρηση που προκύπτει από τη μελέτη της βιβλιογραφίας είναι ότι υπάρχουν αντικρουόμενες απόψεις γύρω από τη σχέση δέσμευσης και απόδοσης στην εργασία, με κάποιους ερευνητές να θεωρούν ότι αυτή η σχέση δεν είναι ισχυρή (Steers, 1977, Mathieu & Zajac, 1990) και κάποιους άλλους να ισχυρίζονται ότι η συσχέτιση αυτή είναι σημαντική (Riketta, 2002).

Η ερευνητική υπόθεση που προκύπτει από τα παραπάνω ερευνητικά ευρήματα της βιβλιογραφίας είναι: *Δεύτερη ερευνητική υπόθεση : Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της οργανωσιακής δέσμευσης συνέχειας και της εργασιακής ικανοποίησης.*

2.4. Μερική απασχόληση

Ο τυπικός ορισμός της μερικής απασχόλησης είναι «Έργαζόμενος με μερική απασχόληση», ο εργαζόμενος που οι ώρες εργασίας του υπολογιζόμενες σε εβδομαδιαία βάση ή κατά μέσο όρο για μια περίοδο απασχόλησης ενός έτους, είναι λιγότερες από τις κανονικές ώρες εργασίας ενός συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση». (Οδηγία 97/81 Ε.Κ. του Συμβουλίου της Ε.Ε, σπ. αν. στο Παπαρρηγοπούλου– Πεχλιβανίδη Π., 2006:1).

Η εναλλακτική της μερικής απασχόλησης τα τελευταία χρόνια ολοένα και περισσότερο υιοθετείται, λόγω της ευελιξίας που προσφέρει στους εργοδότες να προσαρμόσουν τη δραστηριότητά τους αλλά και λόγω νομοθετικών ρυθμίσεων προς αυτήν την κατεύθυνση.

Από νομικής πλευράς, η μερική απασχόληση στην Ελλάδα προβλέπεται στα άρθρα 38 και 39 του ν. 1892/90 (με μετέπειτα τροποποιήσεις) τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα (Παπαρρηγοπούλου– Πεχλιβανίδη Π., 2006), ενώ πριν από αυτό το σημείο προβλεπόταν η δυνατότητα χρονικά μειωμένης απασχόλησης, στην περίπτωση που ο εργοδότης αντιμετώπιζε οικονομικά προβλήματα ή που ήταν επιλογή του εργαζόμενου να εργάζεται λιγότερες ώρες.

Πέρα από τις νομοθετικές διατάξεις, όμως, ως πρακτική των επιχειρήσεων, η μερική απασχόληση τον τελευταίο καιρό, κερδίζει ολοένα και μεγαλύτερη μερίδα από την πίτα της απασχόλησης, που είναι ούτως ή άλλως μειωμένη.

3. Έρευνες σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και την οργανωσιακή δέσμευση

3.1. Ανασκόπηση ερευνών

Στη βιβλιογραφία απαντάται μια πληθώρα ερευνών με αντικείμενο την εργασιακή ικανοποίηση και την οργανωσιακή δέσμευση και αρκετές συνδυάζουν τις δυο αυτές έννοιες μεταξύ τους, αλλά και με την απόδοση των εργαζομένων.

Αποτελέσματα ερευνών που ελέγχουν τη συσχέτιση μεταξύ ικανοποίησης και δέσμευσης παρουσιάστηκαν στην προηγούμενη ενότητα, στην μελέτη της σχέσης μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και οργανωσιακής δέσμευσης. Η βιβλιογραφική ανασκόπηση για τις ειδικότερες ανάγκες της παρούσας εργασίας εντόπισε μελέτες που εμμέσως ή αμέσως συσχετίζουν τις έννοιες αυτές της εργασιακής ικανοποίησης και της οργανωσιακής δέσμευσης με μορφές πλήρους ή μερικής απασχόλησης (Al Omar et. al., 2011. Booth & Van Ours, 2008. Clinebell & Clinebell, 2007. Gallie et. al., 2016. López Bóo, Madrigal & Pagés, 2009. Marchese & Ryan, 2001. Montero & Rau, 2015. Thorsteinson, 2003).

Στο παρόν κεφάλαιο, επομένως, γίνεται μια αναφορά σε τέτοιες έρευνες που ως αντικείμενο είχαν τη διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης και της οργανωσιακής δέσμευσης ειδικότερα σε εργαζόμενους πλήρους και μερικής απασχόλησης. Το αντικείμενο των ερευνών αυτών γίνεται ορατό από διαφορετικές οπτικές, καθώς περιλαμβάνουν αναλύσεις ως προς τον τύπο ή το ειδικό αντικείμενο της εργασίας, ή το φύλο, ή τις ώρες εργασίας και συμπεριλαμβάνουν επιπρόσθετες έννοιες, όπως της απόδοσης των εργαζομένων ή της συνολικής τους ικανοποίησης από τη ζωή. Η βιβλιογραφική αυτή ανασκόπηση έγινε με γνώμονα τη συνάφεια των ερευνών αυτών με την παρούσα έρευνα και με τους ερευνητικούς στόχους που έχουν τεθεί. Οι περισσότερες είναι των τελευταίων ετών, αλλά έχουν συμπεριληφθεί και παλιότερες (McGinnis & Morrow, 1990. Wotruba, 1990), το περιεχόμενο και οι στόχοι των οποίων κρίθηκαν ότι είναι διαχρονικοί, και θα δώσουν μια συγκριτική βάση για την έρευνα στα πλαίσια του παρόντος πονήματος.

Σε μελέτη του Thomas Wotruba (1990) που έγινε στις ΗΠΑ, η έρευνα ήταν συγκεκριμένα σε εργαζόμενους στο χώρο των εξωτερικών πωλήσεων (κυρίως σε κουζινικά σκεύη και καλλυντικά), οι οποίοι είχαν αρχίσει τις πωλήσεις μέσα στους τελευταίους 6 με 12 μήνες πριν την έρευνα. Η έρευνα ήταν μια συγκριτική ανάλυση μεταξύ εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης. Τα αποτελέσματα της συγκριτικής μελέτης έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης εξέφρασαν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και μικρότερη ροπή για εγκατάλειψη της εργασίας τους. Επιπλέον, από τη μελέτη προέκυψε ότι οι εργαζόμενοι μερικής

απασχόλησης είχαν καλύτερες επιδόσεις σε όρους αμοιβών ανά ώρα. Η ανάλυση των δεδομένων της έρευνας για συμμετέχοντες που έκαναν παράλληλα και δευτερεύουσα εξωτερική εργασία, παρείχε ενδείξεις ότι εκείνοι που αφιέρωναν περισσότερο χρόνο σε αυτήν έτειναν να έχουν μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση και μεγαλύτερες αποδοχές ανά ώρα, και μεγαλύτερη ροπή προς αποχώρηση.

Σε έρευνά τους οι Marchese και Ryan (2001) έκαναν συγκριτική αποτίμηση της απόδοσης των εργαζομένων και διαπίστωσαν ότι οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης είχαν υψηλότερο επίπεδο απόδοσης έναντι των εργαζομένων με μερική απασχόληση συνδεδεμένο επίσης με υψηλότερη ικανοποίηση και οργανωσιακή δέσμευση.

Μια σειρά από έρευνες (Al Omar et. al., 2011, Clinebell & Clinebell, 2007, McGinnis & Morrow, 1990, Thorsteinson, 2003) με αντικείμενο τη διερεύνηση διαφορών στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης έδειξαν ότι δεν παρατηρείται σημαντική διαφορά. Παρόλα αυτά, παρατηρείται διαφοροποίηση στην εργασιακή δέσμευση και αυτό ενδέχεται να οφείλεται στο ότι η μερική απασχόληση είναι συχνά μια επιπλέον εργασία και πηγή εισοδήματος, ενώ οι εργαζόμενοι έχουν ταυτόχρονα άλλες κύριες επαγγελματικές υποχρεώσεις στις οποίες αφοσιώνονται οπότε και δεν δεσμεύονται ιδιαίτερα με την μερική τους εργασία (Thorsteinson, 2003).

Οι McGinnis & Morrow (1990), διαπίστωσαν ότι παρόλο που οι εργαζόμενοι πλήρους και μερικής απασχόλησης μπορεί να διαφέρουν σε κάποια δημογραφικά χαρακτηριστικά, δεν διαφέρουν όσον αφορά την εργασιακή ικανοποίηση. Επίσης, διατύπωσαν στα πορίσματά τους ότι η ικανοποίηση από την εργασία δεν ορίζεται από τον τύπο απασχόλησης, αλλά περισσότερο από χαρακτηριστικά που σχετίζονται με το αντικείμενο και με προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων.

Σε σχέση με την οργανωσιακή δέσμευση και το κατά πόσο αυτή διαφοροποιείται μεταξύ εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης, οι Al Omar et. al., (2011) διαπίστωσαν ότι όντως διαφοροποιείται, όπως επίσης διαφοροποιείται και η απόδοσή τους. Οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης καταγράφουν αυξημένα επίπεδα δέσμευσης και απόδοσης. Αυτό διότι, η εργασία πλήρους απασχόλησης, σύμφωνα με τους Al Omar et. al., (2011) δίνει ευκαιρίες για προαγωγές, βελτίωση στην εργασία, αυξήσεις, και εκπαίδευση. Με αυτήν την έννοια, οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης θέτουν υψηλότερες προσδοκίες από τους συναδέλφους τους

μερικής απασχόλησης και όταν αυτές οι προσδοκίες εκπληρώνονται, τότε αυτοί τείνουν να γίνονται περισσότερο αφοσιωμένοι, επιδεικνύοντας μια αυξημένη οργανωσιακή δέσμευση.

Σε μελέτη τους αναφερόμενη σε εργαζόμενους πλήρους και μερικής απασχόλησης οι Russo & Hassink (2008), υποστηρίζουν ότι επειδή οι προαγωγές αποτελούν μια σημαντική πηγή αύξησης του μισθού, η σπανιότητα των περιπτώσεων προαγωγών σε εργαζόμενους μερικής απασχόλησης συμβάλλει στο να δημιουργηθεί ένα χάσμα στις αποδοχές μεταξύ των δυο ομάδων εργαζομένων. Η έρευνά τους στηρίχθηκε σε διασταυρωμένα δεδομένα από εργαζόμενους και εργοδότες στην Ολλανδία. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι δεν βρέθηκε σημαντική διαφορά (χάσμα) μεταξύ μισθών μερικής και πλήρους απασχόλησης για νεοπροσληφθέντες υπαλλήλους, αλλά ένα τέτοιο χάσμα υπήρχε σταθερά εδραιωμένο για παλιότερους εργαζόμενους. Επιπρόσθετα, διαπιστώθηκε ότι οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης λαμβάνουν προαγωγές με μικρότερη συχνότητα, κατά οκτώ εκατοστιαίες μονάδες, σε σχέση με αυτούς πλήρους απασχόλησης και επίσης ότι οι προαγωγές είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας για τις αυξήσεις στις αποδοχές. Οι διαπιστώσεις από την έρευνα των Russo & Hassink (2008), έδειξαν ότι το μισθολογικό χάσμα που καταγράφηκε για τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης δεν εμφανίζεται κατά την έναρξη της εισόδου τους στην αγορά εργασίας ή όταν αλλάζουν τον αριθμό των ωρών εργασίας, αλλά αναπτύσσεται με την πάροδο του χρόνου καθώς συσσωρεύεται η εμπειρία τους στην αγορά εργασίας.

Την ίδια εποχή, έρευνα των Booth και VanOurs (2008), εξέτασε τη σχέση μεταξύ της εργασίας μερικής απασχόλησης και των ωρών απασχόλησης με την ικανοποίηση από την εργασία και τη ζωή. Η έρευνα έγινε στη Μεγάλη Βρετανία με υποκείμενα δεσμευμένους άνδρες και γυναίκες. Τα αποτελέσματα της έρευνάς τους έδειξαν ότι οι άνδρες κατέγραψαν τα μεγαλύτερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης για εργασία πλήρους απασχόλησης χωρίς υπερωρίες, αλλά η ικανοποίηση από την εργασία και τη ζωή γενικότερα δεν φάνηκε να επηρεάζεται από τον αριθμό των ωρών εργασίας. Τα αποτελέσματα για τις γυναίκες ήταν πιο πολύπλοκα. Τα επίπεδα ικανοποίησης που εξέφρασαν οι γυναίκες από την εργασία τους έδειξαν ότι προτιμούν την μερική απασχόληση, ενώ η γενικότερη ικανοποίηση από τη ζωή δεν επηρεάζεται από τις ώρες εργασίας.

Παρόμοια, σε έρευνα των López Bóo, Madrigal & Pagés, (2009) εξετάζεται η σχέση μεταξύ μερικής απασχόλησης και εργασιακής ικανοποίησης μέσα από μια έρευνα σε νοικοκυριά στην Ονδούρα. Σε αντίθεση με την προαναφερθείσα εργασία, αλλά και άλλες οι οποίες καταγράφουν μια προτίμηση των γυναικών για την μερική απασχόληση, η μελέτη των López Bóo, Madrigal & Pagés, (2009) αποφαινεται ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες προτιμούν την πλήρη απασχόληση, με τη διαφορά ότι η προτίμηση για περισσότερες ώρες εργασίας είναι πιο έντονη στους άνδρες. Ένα ενδιαφέρον αποτέλεσμα της έρευνας ήταν ότι οι έγγαμες (ή σε σχέση) γυναίκες με παιδιά, οι φτωχές γυναίκες και εκείνες που εργάζονταν σε ανεπίσημη εργασία κατέγραψαν μια τάση να προτιμούν περισσότερο την πλήρη απασχόληση, από τις άγαμες, ή τις γυναίκες χωρίς παιδιά, ή εκείνες που δεν χαρακτηρίζονταν φτωχές ή με επίσημη εργασία. Αυτά τα ευρήματα έδωσαν μια χροιά πολυτέλειας στη μερική απασχόληση, εφόσον είναι περισσότερο επιλέξιμη από λιγότερο δεσμευμένες και περισσότερο οικονομικά άνετες γυναίκες.

Σε μια αρκετά πιο πρόσφατη μελέτη, που έγινε το 2015 στη Χιλή από τους Montero και Rau (2015), διερευνήθηκαν οι επιπτώσεις της μερικής απασχόλησης στην επαγγελματική ικανοποίηση και την ικανοποίηση από τη ζωή γενικότερα, για μια αναπτυσσόμενη χώρα, με πολλά κοινά με τις ανεπτυγμένες χώρες αλλά και υψηλά επίπεδα ανεπίσημης εργασίας και μισθολογικών ανισοτήτων. Ενώ η μερική απασχόληση προωθείται ως μέσο αύξησης της γυναικείας απασχόλησης και της συμμετοχής τους στον ενεργό πληθυσμό σε πολλές χώρες, οι ερευνητές κατέγραψαν ανησυχίες για την ποιότητα της εργασίας και τις γενικότερες επιπτώσεις της ευημερίας των κατοίκων ως αποτέλεσμα τέτοιων πολιτικών. Στην έρευνά τους οι Montero και Rau (2015) ασχολήθηκαν με τη δημιουργία μοντέλων με τα οποία αποπειράθηκαν να αντιμετωπίσουν θέματα μεροληψίας προερχόμενα από ενδογενείς παράγοντες και επιλεκτικότητα για την μερική απασχόληση. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η μερική απασχόληση είχε αρνητικές επιπτώσεις στην εργασιακή ικανοποίηση και την ευημερία για τους άνδρες, ενδεχομένως λόγω της χαμηλής ποιότητας της εργασίας και των υποβαθμισμένων συνθηκών εργασίας. Αντιθέτως, για τις γυναίκες, τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης δεν κατέγραψαν σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάμεσα σε εκείνες που είχαν μερική απασχόληση και σε εκείνες με πλήρη. Αυτά τα ευρήματα έρχονται σε αντίθεση με άλλες έρευνες σε περισσότερο αναπτυγμένες χώρες, όπου η μερική απασχόληση συνδέεται με μεγαλύτερη ικανοποίηση για τις γυναίκες.

Το άρθρο των Gallie και των συνεργατών του (2016), είναι μια πρόσφατη διακρατική μελέτη, η οποία αναφέρεται ειδικότερα σε γυναίκες εργαζόμενες. Αποτελεί μια συγκριτική ανάλυση των επιπτώσεων της γυναικείας μερικής απασχόλησης για διαφορετικές διαστάσεις ενδογενών στοιχείων ως προς την ποιότητα της εργασίας και της εργασιακής ικανοποίησης. Η ανάλυση έγινε με στοιχεία που αντλήθηκαν από τη Μεγάλη Βρετανία, τη Γερμανία, την Ολλανδία και τη Σουηδία. Τα αποτελέσματα της πολυπαραγοντικής ανάλυσης έδειξαν ότι υπάρχουν, μεταξύ των χωρών, ομοιότητες που αναφέρονται σε λιγότερες ευκαιρίες μάθησης από την εργασία για τις γυναίκες εργαζόμενες μερικής απασχόλησης, σε σχέση με αυτές πλήρους. Διαπιστώθηκε μια σημαντικά υψηλότερη συχνότητα επαναληψιμότητας στην εργασία μόνο στις εργαζόμενες με μερική απασχόληση από τη Σουηδία. Επίσης, καταγράφηκε χαμηλός βαθμός ευκρινούς ορισμού του αντικειμένου και των αρμοδιοτήτων μεταξύ των γυναικών εργαζομένων από την Μεγάλη Βρετανία, την Ολλανδία και τη Σουηδία. Ένα επιπλέον συμπέρασμα της μελέτης ήταν ότι οι γυναίκες εργαζόμενες σε μερική απασχόληση ήταν το ίδιο ή και περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους σε σύγκριση με τις εργαζόμενες πλήρους απασχόλησης, κάτι που βρέθηκε να ισχύει ακόμη και για εργασίες με μικρότερα επίπεδα ενδογενούς ποιότητας.

Το βασικό συμπέρασμα της μελέτης των Gallie et. al., (2016), ήταν ότι παρόλο που η επίδραση των ποιοτικών χαρακτηριστικών της εργασίας δεν διαφοροποιείτο μεταξύ εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης, εν τούτοις, λιγότερες ώρες εργασίας υποδεικνύουν μεγαλύτερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης.

Από την έκθεση της έρευνας για την ικανοποίηση των εργαζομένων (SHRM-Society for Human Resource Management, 2016) της Κοινότητας για τη Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων², εντοπίζονται τα στοιχεία εκείνα που αποτελούν τις συνιστώσες της εργασιακής ικανοποίησης. Από αυτά εκείνο που αξιολογήθηκε ως το πλέον σημαντικό για την εργασιακή ικανοποίηση από τους εργαζόμενους είναι η αντιμετώπιση των εργαζομένων με σεβασμό (από 67% των εργαζομένων το θεώρησαν πολύ σημαντικό - μέσα στο 2015). Το δεύτερο χαρακτηριστικό (χαρακτηρίστηκε ως πολύ σημαντικό από 63% των εργαζομένων) βρέθηκε να είναι οι αποδοχές και οι γενικότερες χρηματικές απολαβές, κάτι που το 2014 ήταν στην τέταρτη θέση. Γίνεται προφανές, ότι τα οικονομικά κριτήρια ως παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης

²SHRM (Society for Human Resource Management) 2016, *EMPLOYEE JOB SATISFACTION AND ENGAGEMENT, RESEARCH REPORT*

κερδίζουν έδαφος τα τελευταία χρόνια. Ως τρίτο στοιχείο (60%) καταγράφηκαν τα συνολικά (όχι μόνο χρηματικά) οφέλη / απολαβές. Τέταρτο στοιχείο που συμβάλλει στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων (πολύ σημαντικό από 58% των εργαζομένων) καταγράφηκε η εργασιακή ασφάλεια.

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

Τα συμπεράσματα αυτά υποδεικνύουν το ενδιαφέρον της παρούσας έρευνας, προκειμένου να διερευνηθούν, στην Ελλάδα του σήμερα και εν μέσω οικονομικής δυσπραγίας, η εργασιακή ικανοποίηση και η οργανωσιακή δέσμευση των εργαζομένων και να γίνει μια συγκριτική ανάλυση μεταξύ εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης. Διατυπώνονται, ως εκ τούτου, οι δυο τελευταίες ερευνητικές υποθέσεις:

Τέταρτη ερευνητική υπόθεση. Οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής οργανωσιακής δέσμευσης, σε σύγκριση με τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης.

Πέμπτη ερευνητική υπόθεση. Οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, σε σύγκριση με τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης.

3.2. Σύνοψη ερευνητικών υποθέσεων

Οι ερευνητικές υποθέσεις της εργασίας διατυπώθηκαν μέσα στη βιβλιογραφική ανασκόπηση που αναφέρεται στη σχέση οργανωσιακής δέσμευσης και εργασιακής ικανοποίησης, όπως και στις μελέτες της προηγούμενης ενότητας που εξετάζουν τη συσχέτιση μεταξύ των δυο εννοιών, δέσμευσης και ικανοποίησης με τον τύπο απασχόλησης, πλήρους ή μερικής.

Στην παρούσα ενότητα γίνεται σύνοψη των ερευνητικών αυτών υποθέσεων, των οποίων τη διερεύνηση στοχεύει η έρευνα και η περεταίρω ανάλυση.

ΠΡΩΤΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ

H0 :Υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής οργανωσιακής δέσμευσης και της εργασιακής ικανοποίησης.

H1: Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής οργανωσιακής δέσμευσης και της εργασιακής ικανοποίησης.

ΔΕΥΤΕΡΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ

H0. Υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ της κανονιστικής οργανωσιακής δέσμευσης και της εργασιακής ικανοποίησης.

H1. Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της κανονιστικής οργανωσιακής δέσμευσης και της εργασιακής ικανοποίησης.

ΤΡΙΤΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ

H0. Υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ της οργανωσιακής δέσμευσης συνέχειας και της εργασιακής ικανοποίησης.

H1. Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της οργανωσιακής δέσμευσης συνέχειας και της εργασιακής ικανοποίησης.

ΤΕΤΑΡΤΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ

H0. Δεν υπάρχει διαφοροποίηση στα επίπεδα συναισθηματικής οργανωσιακής δέσμευσης των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης από εκείνα των εργαζομένων μερικής απασχόλησης.

H1. Υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ επιπέδων συναισθηματικής οργανωσιακής δέσμευσης των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης και εκείνων των εργαζομένων μερικής απασχόλησης.

ΠΕΜΠΤΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ

H0. Δεν υπάρχει διαφοροποίηση στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης από εκείνα των εργαζομένων μερικής απασχόλησης.

H1. Υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης και εκείνων των εργαζομένων μερικής απασχόλησης.

4. Μεθοδολογία

4.1. Η φιλοσοφία της έρευνας

Ο ορισμός της έρευνας, όπως έχει δοθεί από τους Saunders, et al., (2009) είναι ότι η έρευνα αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι αναζητούν και ανακαλύπτουν στοιχεία με συστηματικές μεθόδους, ώστε να αποκτήσουν νέα γνώση (Saunders, et al., 2009). Οι συστηματικές μέθοδοι έχουν την έννοια ότι η έρευνα είναι βασισμένη σε λογικές σχέσεις και όχι απλά σε πιστεύω ή δοξασίες (Ghauri and Gronhaug 2005).

Οι ερευνητές, κατά τη διαδικασία διεξαγωγής μιας έρευνας, βασίζονται σε μια φιλοσοφική προσέγγιση η οποία διαμορφώνει το πλαίσιο μέσα στο οποίο κινείται η μεθοδολογία. Η κατεύθυνση για το ποια θα είναι αυτή η φιλοσοφική προσέγγιση είναι μια απόφαση που παίρνει ο ερευνητής και με αυτόν τον τρόπο καθορίζει τη μεθοδολογία διερεύνησης του θέματός του. Οι δυο κύριες προσεγγίσεις που απαντώνται στη φιλοσοφία της έρευνας είναι ο θετικισμός και η φαινομενολογία. (Κυριαζόπουλος & Σαμαντά, 2010).

Η απαρχή του θετικισμού ως φιλοσοφική θεωρία συναντάται στις αρχές του 19^{ου} αιώνα. Αρχικά η θεωρία αναπτύχθηκε από τον γάλλο Auguste Comte το 1830, ο οποίος υποστήριζε ότι η γνώση των ανθρώπων είναι περιορισμένη στα φαινόμενα τα οποία αυτοί μπορούν να παρατηρούν, καθώς δεν μπορούν να γνωρίζουν τίποτα πέρα από αυτά, όπως επίσης ότι η γνώση του ανθρώπου γύρω από τα φαινόμενα είναι σχετική και όχι απόλυτη (Martineau, 1853). Ο θετικισμός προέρχεται, ως επιστημολογική βάση, σε παλιότερες αρχές, όπως του D. Hume (1711-1776) και κατόπιν διαμορφώθηκε με κάποιες διαφορές από την ιδεαλιστική φιλοσοφία, και προσέγγισε περισσότερο το ρεύμα της αναλυτικής φιλοσοφίας. Ένα από τα πλέον βασικά σημεία του θετικισμού είναι ότι μια δήλωση ή μια πρόταση μπορεί να θεωρηθεί ως επιστημονική, μόνο στην περίπτωση που ο ερευνητής έχει τη δυνατότητα να την επαληθεύσει με αναλυτικές ή και εμπειρικές μεθόδους, ενώ, στην περίπτωση που η πρόταση δεν είναι δυνατόν να επαληθευτεί με αυτόν τον τρόπο, δεν μπορεί να έχει επιστημονικό ενδιαφέρον.

Η φιλοσοφική προσέγγιση του θετικισμού δανείζεται τις αρχές της από τις φυσικές επιστήμες, και υιοθετεί την οπτική τους (Saunders et al., 2009). Σύμφωνα με αυτό, ο ερευνητής που ακολουθεί τις αρχές του θετικισμού τείνει να εφαρμόζει την

έρευνά του σε μια κοινωνική πραγματικότητα που δύναται να την παρατηρήσει, και καταλήγει έτσι σε ένα τελικό αποτέλεσμα το οποίο μπορεί κατόπιν να λάβει τη μορφή γενικεύσεων και κανόνων. Σύμφωνα με αυτό, τα φαινόμενα που αποτελούν το αντικείμενο μελέτης ενός μελετητή που ακολουθεί τη θετικιστική φιλοσοφία είναι και αυτά παρατηρήσιμα και μπορούν να μετρηθούν και να δώσουν στον ερευνητή αξιόπιστα αποτελέσματα . Οι υποστηρικτές του θετικισμού ισχυρίζονται ότι ο άνθρωπος ζει σε έναν κόσμο αντικειμενικό, και γίνεται γνωστός σε αυτόν μέσω της λογικής. Με απώτερο σκοπό την κατανόηση αυτού του κόσμου, οι θετικιστές παραμένουν αμερόληπτοι και ουδέτεροι όσον αφορά το φαινόμενο ή τη θεωρία την οποία μελετούν. Κατά συνέπεια, οι υποκειμενικές γνώμες, πεποιθήσεις ή προκαταλήψεις του ερευνητή δεν τον επηρεάζουν στο έργο του, όπου κύρια θέση έχουν η αμεροληψία και η αντικειμενικότητα.

Ο θετικισμός, μελετάει την κοινωνική πραγματικότητα με μεθόδους που έχει δανειστεί από τις φυσικές επιστήμες και υιοθετεί μια επιστημολογική προσέγγιση (Κυριαζόπουλος & Σαμαντά, 2010). Η μεθοδολογία του ερευνητή βασίζεται στη χρήση και μελέτη ποσοτικών μεταβλητών, και στη μελέτη των αλληλεπιδράσεων αυτών των μεταβλητών. Προκειμένου να αναλυθούν οι μεταβλητές και οι αλληλεπιδράσεις τους επιστρατεύονται στατιστικές μέθοδοι και αναλύσεις που είναι συνδυαστικές και πολυμεταβλητές.

Ένας ερευνητής ο οποίος ακολουθεί τη φιλοσοφία του θετικισμού βασίζεται συνήθως πάνω σε μια υπάρχουσα θεωρία και αναπτύσσει τις υποθέσεις του, πριν διαμορφώσει την ερευνητική του στρατηγική και συλλέξει δεδομένα, σχεδιάζοντας επίσης τις μεθόδους επεξεργασίας τους (Saunders, et al., 2009). Οι υποθέσεις εργασίας διερευνώνται και είτε γίνονται αποδεκτές εξ' ολοκλήρου ή εν μέρει, ή απορρίπτονται. Μέσω αυτής της διαδικασίας ο ερευνητής μπορεί να προχωρήσει σε περαιτέρω ανάπτυξη της θεωρίας που μελετά, μέσω των στοιχείων και των γεγονότων που καταγράφει και τα οποία σχετίζονται με τις υποθέσεις του. Τα στοιχεία αυτά και ο συνεπακόλουθος έλεγχός τους δύνανται να χρησιμοποιηθούν σε επόμενα βήματα από τον ερευνητή ως βάση για νέους ελέγχους (Saunders, et al., 2009).

Στον αντίποδα, από άποψη φιλοσοφίας της έρευνας βρίσκεται η φαινομενολογία. Αναφέρεται στη φιλοσοφική προσέγγιση που βλέπει την κοινωνική πραγματικότητα μέσα από τα μάτια του ερευνητή, εμπεριέχοντας την όποια υποκειμενικότητα αυτό συνεπάγεται. Οι μελετητές που υποστηρίζουν την φιλοσοφική

προσέγγιση της φαινομενολογίας διατείνονται ότι η μελέτη της κοινωνικής πραγματικότητας είναι πολυσύνθετη, καθώς αυτή δεν βρίσκεται απομονωμένη μέσα σε ένα κενό, αλλά έχει αλληλεπιδράσεις με το περιβάλλον και τις γενικότερες εξελίξεις (Hughes, 1994). Στην ίδια κατεύθυνση ο Cohen και οι συνεργάτες του υποστήριξαν ότι δεν υπάρχει ολοκληρωμένη αλήθεια, η υποκειμενικότητα παίζει ρόλο, αφού μέσα από την οπτική του κάθε ατόμου η αλήθεια έχει μια διαφορετική πτυχή, και εφ' όσον οι άνθρωποι έχουν διαφορετικές μεθόδους για να αντιληφθούν την εκάστοτε πραγματικότητα, αυτή είναι τελικά το τελικό συμπέρασμα από τις εντυπώσεις που αφήνει στον καθένα η πραγματικότητα (Cohen et al, 2000).

Το είδος δεδομένων και μεθόδων που χρησιμοποιεί η φαινομενολογία είναι κυρίως ποιοτικά, σε αντίθεση με τον θετικισμό που κάνει χρήση περισσότερο ποσοτικών δεδομένων και μεθόδων. Αυτό γίνεται με παρατήρηση κοινωνικών φαινομένων και της καταγραφής των αλληλεπιδράσεών τους (Denzin & Lincoln, 1994). Το πέρασμα του χρόνου και η εξέλιξη αλλάζουν και τα κοινωνικά συστήματα, οπότε οι μέθοδοι μελέτης τους πρέπει και αυτές να εξελίσσονται να αλλάζουν (Denzin & Lincoln, 1994). Ο ερευνητής που υιοθετεί τη φιλοσοφία της φαινομενολογίας μέσω ποιοτικών μεθόδων, παρατηρεί τα φαινόμενα και τα υποκείμενα της μελέτης του μέσα από τη δική του προσωπική επαφή.

Για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας επιλέχτηκε η φιλοσοφική προσέγγιση του θετικισμού, προκειμένου να γίνει η διερεύνηση και η ανάλυση της οργανωσιακής δέσμευσης και της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων, μέσω μιας ποσοτικής έρευνας. Δεδομένου ότι ο ερευνητής ενδιαφέρεται να βασιστεί σε υπάρχουσες τεκμηριωμένες θεωρίες, με σκοπό να ελέγξει τις ερευνητικές υποθέσεις που τίθενται στα πλαίσια της ερευνητικής αυτής προσπάθειας, παρά να αναπτύξει μια νέα θεωρία, η επιλογή της θετικιστικής φιλοσοφικής προσέγγισης κρίθηκε η πιο κατάλληλη. Ένας επίσης λόγος που συνέτρεξε για την επιλογή της προσέγγισης του θετικισμού είναι για να δοθεί στην έρευνα η αναγκαία αντικειμενικότητα, μέσα από αμερόληπτες διαδικασίες και μεθόδους.

4.2. Ερευνητική προσέγγιση: Επαγωγική - παραγωγική

Ο όρος ερευνητική προσέγγιση χρησιμοποιείται για να περιγράψει τον τρόπο με τον οποίο ο ερευνητής αντιμετωπίζει και εξετάζει τα φαινόμενα που επιθυμεί να

μελετήσει. Οι κύριες ερευνητικές προσεγγίσεις που συναντώνται στη βιβλιογραφία είναι η επαγωγική και η παραγωγική (Κυριαζόπουλος & Σαμαντά, 2010).

Σύμφωνα με την επαγωγική (inductive) μεθοδολογική προσέγγιση ο μελετητής, αφού συλλέξει τα στοιχεία που θεωρεί ότι υποστηρίζουν τους στόχους του, θα βασιστεί πάνω σε αυτά προκειμένου να δημιουργήσει μια (δικιά του) θεωρία, να την συγκρίνει με άλλες υπάρχουσες θεωρίες και να και να την παραβάλλει με άλλα μοντέλα. Αντιθέτως, σύμφωνα με την παραγωγική (deductive) προσέγγιση, ο ερευνητής λειτουργεί αντιστρόφως και με αφετηρία μια υπάρχουσα τεκμηριωμένη θεωρία, κάνει τις δικές του υποθέσεις εργασίας τις οποίες και ελέγχει, συλλέγοντας εμπειρικά πρωτογενή στοιχεία (Κυριαζόπουλος & Σαμαντά, 2010).

Η επαγωγική προσέγγιση στην έρευνα έχει την αφετηρία της στις παρατηρήσεις οι οποίες καταλήγουν στη δημιουργία υποθέσεων και μια νέα θεωρία που οικοδομείται από την βάση προς τα πάνω, συλλέγοντας και οργανώνοντας δεδομένα, τα οποία είναι κατά κανόνα ποιοτικά και ακολουθεί τις αρχές και τη φιλοσοφία της φαινομενολογίας. Είναι μια προσέγγιση που κινείται από το ειδικό προς το γενικό (Pélissier, 2008). Αντίθετα, η παραγωγική ερευνητική προσέγγιση, διαγράφει μια πορεία από το γενικό προς στο ειδικό και βασίζεται σε θεωρίες που έχουν ήδη θεμελιωθεί και διαμορφωθεί, για να διατυπώσει υποθέσεις γύρω από το αντικείμενο μελέτης και να τις ελέγξει. Ο έλεγχος συνεπάγεται χρήση ποσοτικών στοιχείων και μεθόδων, και συνάδει με τις αρχές του θετικισμού.

Κατόπιν της ανάλυσης που προηγήθηκε, προκειμένου να ευοδωθούν οι σκοποί και οι στόχοι της εργασίας μέσα από μια έρευνα με συλλογή πρωτογενών ποσοτικών στοιχείων αποφασίστηκε να ακολουθηθεί η φιλοσοφική προσέγγιση του θετικισμού. Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω και τη φύση της παρούσας εργασίας στην κατεύθυνση των ερευνητικών στόχων, η προσέγγιση που ακολουθείται είναι η παραγωγική. Έτσι, προκειμένου να επιτευχθεί ο ερευνητικός σκοπός και να φτάσει η έρευνα στους προκαθορισμένους στόχους, θα βασιστεί στο θεωρητικό πλαίσιο που σκιαγραφήθηκε στις προηγούμενες παραγράφους και μέσα από συλλογή πρωτογενών ποσοτικών δεδομένων, θα διαμορφώσει υποθέσεις τις οποίες κατόπιν θα ελέγξει προκειμένου να τις επιβεβαιώσει ή να τις διαψεύσει.

4.3. Τεχνική της έρευνας (ερευνητική στρατηγική)

Η τεχνική της έρευνας ή αλλιώς η ερευνητική στρατηγική αναφέρεται στο γενικό σχέδιο που θα καταστρώσει ένας ερευνητής για να διεξάγει την έρευνά του και να δώσει απαντήσεις στα ερευνητικά του ερωτήματα. Με αυτό το σκεπτικό, η κατάλληλη στρατηγική επιλέγεται με γνώμονα τα ερευνητικά ερωτήματα ή τις ερευνητικές υποθέσεις και τους στόχους της έρευνας (Saundersetal., 2009). Πρόκειται για έναν γενικό προσανατολισμό της έρευνας και ο ερευνητής καλείται να επιλέξει την πιο κατάλληλη και ταιριαστή στρατηγική για μια συγκεκριμένη ερευνητική μελέτη. (Saundersetal., 2009, Wedawatta et al., 2011).

Οι τεχνικές / στρατηγικές που απαντώνται στη βιβλιογραφία είναι οι ακόλουθες:

Έρευνα επισκόπησης (Survey Research) αποτελεί την πιο ευρέως χρησιμοποιούμενη στρατηγική προκειμένου ο ερευνητής να συλλέξει πρωτογενή περιγραφικά στοιχεία, που ενδεχομένως να διαφέρουν μεταξύ τους. Είναι μια έρευνα που διεξάγεται μέσω ενός καθορισμένου αριθμού ερωτήσεων οι οποίες απευθύνονται σε ένα δείγμα. Τα θετικά της στοιχεία είναι η σχετικά εύκολη και ευέλικτη φύση της και η αντικειμενικότητα που προσφέρει. Αρνητικά της σημεία μπορεί να αποτελέσουν οι δυσκολίες των συμμετεχόντων να απαντήσουν είτε λόγω χρόνου, είτε άγνοιας ή αδιαφορίας (Κυριαζόπουλος & Σαμαντά, 2011). Σύμφωνα με την έρευνα επισκόπησης, η συχνότερη τακτική είναι να γίνεται δειγματοληψία από έναν πληθυσμό, συγκέντρωση δεδομένων από το δείγμα και αναγωγή των στον ευρύτερο πληθυσμό με κατάλληλες στατιστικές τεχνικές.

Έρευνα δράσης (Action Research) είναι το είδος της έρευνας που, όπως δηλώνει τα όνομά της συνδυάζει την έρευνα με τη δράση (Grady, 1998). Η έρευνα δράσης χαρακτηρίζεται από πέντε σπειροειδή βήματα: (α) σχεδιασμό, (β) δράση, (γ) παρατήρηση, (δ) αντανάκλαση-ανάδραση και (5) τον επανασχεδιασμό (Kemmis & McTaggart, 1990). Πρόκειται για μια συμμετοχική διαδικασία η οποία συνδέει τη δράση με τον προβληματισμό μέσω της συμμετοχής και της δράσης.

Μελέτη Περίπτωσης (Case Study Research) είναι το είδος έρευνας η οποία σε έναν ερευνητή να εξετάσει προσεκτικά τα δεδομένα μέσα σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο. Στις περισσότερες περιπτώσεις, μια μέθοδος μελέτης περιπτώσεων επιλέγει μια μικρή γεωγραφική περιοχή ή έναν πολύ περιορισμένο αριθμό συμμετεχόντων στην έρευνα ως υποκείμενα της μελέτης. Η μελέτη περίπτωσης ως ερευνητική μέθοδος

επιδιώκει να διερευνήσει το σύγχρονο φαινόμενο μέσα στην πραγματική ζωή μέσω λεπτομερούς παρατήρησης και ανάλυσης (Yin, 1984).

Θεμελιωμένη Θεωρία (Grounded Theory) είναι το είδος της έρευνας η οποία περιλαμβάνει προοδευτική αναγνώριση και ενσωμάτωση νοηματικών κατηγοριών στα δεδομένα. Αναφέρεται τόσο στη διαδικασία αναγνώρισης και ενσωμάτωσης κατηγοριών στα δεδομένα ως μέθοδος, όσο και στο αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας ως θεωρία. Η θεμελιωμένη θεωρία αποκρυπτογραφείται ως μια συστηματική συλλογιστική, συμπεριλαμβανομένης της βελτίωσης της θεωρίας μέσω της εξέτασης των πληροφοριών. Καθώς οι ερευνητές μελετούν και αναθεωρούν πληροφορίες από αθροιστικά δεδομένα, έχουν την ευκαιρία αποκρυπτογραφούν κωδικούς που διαβλέπουν στα δεδομένα. Καθώς συγκεντρώνονται περισσότερα δεδομένα και καθώς τα δεδομένα επανεξετάζονται, οι κωδικοί μπορούν να συλλεχθούν σε σκέψεις και μετά σε ομάδες. Αυτές οι τάξεις μπορούν να μετατραπούν στον λόγο μιας άλλης υπόθεσης (Yancey & Turner Barry, 1986).

Για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας επιλέχτηκε ως η πιο κατάλληλη η έρευνα επισκόπησης, ως περιγραφική έρευνα. Από τις τεχνικές που μελετήθηκαν κρίθηκε η πιο κατάλληλη διότι είναι ευρέως χρησιμοποιούμενη και προσφέρει στον ερευνητή ευκολία στη συλλογή των δεδομένων και ευελιξία.

4.3.1. Είδη Έρευνας

Σύμφωνα με μελέτες του Johnson (1994), τα είδη έρευνας ταξινομούνται σε τρεις κατηγορίες: την περιγραφική έρευνα (descriptive research), την αιτιολογική έρευνα (causal research ή explanatory research), και την εξερευνητική έρευνα (exploratory research) (Johnson, 1994).

Η περιγραφική έρευνα (descriptive research) έχει ως στόχο να προσδιορίσει και να περιγράψει τα χαρακτηριστικά ενός φαινομένου ή μιας κατάστασης. Απαραίτητη είναι η απαλλαγή από κάθε μεροληψία, ώστε τα γεγονότα να καταγραφούν ως μια αποτύπωση της πραγματικότητας (Johnson, 1994). Είναι ο τύπος της έρευνας που περιορίζεται στο να δώσει μια εκτενή περιγραφή των φαινομένων και δεν υπεισέρχεται στο πώς και το γιατί υπάρχουν αυτά τα χαρακτηριστικά. Χρησιμοποιεί

συχνά σταθερά σχήματα / κατηγορίες για την περιγραφή των πληθυσμών και των φαινομένων.

Η αιτιολογική έρευνα (causal research ή explanatory research) είναι ο τύπος της έρευνας που χρησιμοποιείται από τους ερευνητές προκειμένου να προσδιορίσουν τις σχέσεις μεταξύ μεταβλητών ενός πληθυσμού ή ενός φαινομένου και το είδος αυτών των σχέσεων (Johnson, 1994). Η καταγραφή της αιτιότητας σε μια αιτιολογική έρευνα προϋποθέτει παρατήρηση ανεξάρτητων και εξαρτημένων μεταβλητών και τις μεταβολές τους, περιορίζοντας τις επιρροές που ενδεχομένως να προκαλούνται από τρίτους παράγοντες. Αυτές οι αναλύσεις γίνονται με τη χρήση κατάλληλων στατιστικών μεθόδων.

Η εξερευνητική έρευνα (exploratory research) είναι ο τύπος της έρευνας σύμφωνα με την οποία ο ερευνητής προσπαθεί να συλλέξει λεπτομερή στοιχεία για το πώς λειτουργούν διάφορες διαδικασίες, διατυπώνοντας υποθέσεις και στοχεύοντας να ανακαλύψει τί συμβαίνει σε ένα φαινόμενο ή σε μια κατάσταση (Johnson, 1994). Χρησιμοποιείται κυρίως σε περιπτώσεις που ένα πρόβλημα δεν έχει καθοριστεί επ' ακριβώς και χρειάζεται διερεύνηση. Ο τύπος αυτός της έρευνας, ενίοτε χρησιμοποιεί δευτερογενή στοιχεία, και συνδυασμό ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων.

Η παρούσα εργασία βασίζεται σε περιγραφική έρευνα, καθώς το ζητούμενο είναι να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα και να επιτευχθούν οι στόχοι που αναφέρονται στην μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης και οργανωσιακής δέσμευσης σε εργαζομένους πλήρους και μερικής απασχόλησης με περιγραφικό τρόπο.

4.3.2. Τύπος- Μέθοδος έρευνας: Ποσοτική - Ποιοτική

Η βιβλιογραφία γύρω από την έρευνα των κοινωνικών επιστημών αναφέρει δυο γενικές κατηγορίες: την ποιοτική και την ποσοτική. Η ταξινόμηση αυτή αφορά τον τρόπο με τον οποίο γίνεται η συλλογή των στοιχείων, όπως και τις μεθόδους με τις οποίες ο μελετητής διεκπεραιώνει την ανάλυση και την παρουσίασή τους (Bryman, 2011, Given, 2008).

Η ποσοτική έρευνα αναφέρεται στον τύπο έρευνας σύμφωνα με τον οποίο ο ερευνητής συλλέγει ποσοτικά δεδομένα, τα οργανώνει και τα επεξεργάζεται με μαθηματικές και στατιστικές μεθόδους, και στη συνέχεια αναλύει, περιγράφει και εξηγεί τα φαινόμενα που μελετάει. Η ποσοτική μέθοδος περιλαμβάνει μαθηματικές και

στατιστικές τεχνικές ομαδοποίησης και κατάταξης των δεδομένων, διερεύνησης σχέσεων αιτίου – αποτελέσματος και συσχετίσεων που ενδεχομένως να υπάρχουν ανάμεσα στις μεταβλητές της έρευνας. Ιδιαίτερο ρόλο για την ορθή διεξαγωγή μιας ποσοτικής έρευνας παίζουν οι ακριβείς διαδικασίες μέτρησης των φαινομένων και η αντικειμενική καταγραφή τους. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης των δεδομένων που συλλέγει και επεξεργάζεται ο ερευνητής παίρνουν τη μορφή γενικευμένων συμπερασμάτων και εννοιών (Bryman, 2011).

Από την άλλη πλευρά, η ποιοτική μέθοδος αναφέρεται σε εκείνες τις διαδικασίες οι οποίες επικεντρώνονται στο να διερευνήσουν το πώς και το γιατί των φαινομένων. Για τον σκοπό αυτό γίνεται συλλογή και επεξεργασία ποιοτικών δεδομένων μέσω της παρατήρησης φαινομένων από τον ερευνητή, ή μέσω επαφής του με άτομα που συμμετέχουν στην έρευνα (Creswell, 2002). Το στοιχείο εστίασης της ποιοτικής έρευνας είναι το βάθος της μελέτης των φαινομένων, σε αντίθεση με την ποσοτική που επικεντρώνεται στο εύρος. Προκειμένου να συλλέξει ποιοτικά δεδομένα ο ερευνητής κάνει χρήση μεθόδων όπως οι σε βάθος συνεντεύξεις, οι ομάδες εστίασης (focus groups), η εθνογραφική έρευνα, η μέθοδος της παρατήρησης, η πειραματική έρευνα, και η έρευνα επισκόπησης (Κυριαζόπουλος & Σαμαντά 2011).

Πολλές φορές η ποιοτική και η ποσοτική μέθοδος χρησιμοποιούνται συνδυαστικά και ο συνδυασμός τους αναφέρεται ως μεικτή μέθοδος (Creswell, 2002).

Για τις ανάγκες της έρευνας που γίνεται για την παρούσα εργασία, επιλέχθηκε η ποσοτική μέθοδος με μέσο συλλογής πρωτογενών ποσοτικών δεδομένων το δομημένο ερωτηματολόγιο.

4.4. Σχεδιασμός – δημιουργία ερωτηματολογίου

Ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου έγινε με γνώμονα τους στόχους της έρευνας, όπως αυτοί έχουν διατυπωθεί σε προηγούμενες ενότητες και τη διερεύνηση των ερευνητικών υποθέσεων.

Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 3 κύρια μέρη. Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει ερωτήσεις οι οποίες καταγράφουν τις απόψεις των συμμετεχόντων σε σχέση με την εργασιακή τους ικανοποίηση. Σε αυτό το μέρος

περιλαμβάνονται ερωτήσεις που σχετίζονται με τη γενική ικανοποίηση από την εργασία και το αντικείμενο κάθε αυτό, όπως και με ποικίλες οργανωτικές μεταβλητές όπως είναι η ηγεσία και οι άμεσοι προϊστάμενοι οι, συνθήκες εργασίας, η οργάνωση οι αποδοχές, το γενικότερο κλίμα στην εργασία (Arnold et al 1998). Σε αυτό το μέρος του ερωτηματολογίου υπάρχει μια ερώτηση (ικανοποίηση από την εργασία) η οποία επαναλαμβάνεται, για λόγους ελέγχου εγκυρότητας των απαντήσεων, όπως θα αναλυθεί στην ανάλυση εγκυρότητας.

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου διερευνά τις απόψεις των συμμετεχόντων για την οργανωσιακή τους δέσμευση. Υπάρχουν τρεις ερωτήσεις που αναφέρονται στην συναισθηματική δέσμευση, τρεις για τη δέσμευση συνέχειας και τρεις για την κανονιστική δέσμευση. Τέλος, υπάρχει η τελευταία ερώτηση, η οποία στην ουσία είναι μια ερώτηση ελέγχου (που επαναλαμβάνεται μέσα στο ερωτηματολόγιο) για λόγους ελέγχου εγκυρότητας των απαντήσεων.

Το τρίτο από αυτά συλλέγει δεδομένα για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων (φύλο, ηλικία, επίπεδο μόρφωσης) και στοιχεία που αφορούν υπηρεσιακά στοιχεία (καθεστώς εργασίας, θέση εργασίας, έτη προϋπηρεσίας στην παρούσα επιχείρηση και , έτη προϋπηρεσίας γενικά).

4.4.1. Σύνδεση ερευνητικών στόχων με το ερωτηματολόγιο

Η σχεδίαση του ερωτηματολογίου έγινε σε συνάρτηση με τους ερευνητικούς στόχους. Για αυτόν τον λόγο, το ερωτηματολόγιο, πέραν των ερωτήσεων που αφορούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (και που είναι απαραίτητα ώστε να μπορεί να γίνει μια περιγραφή του δείγματος), περιλαμβάνει ερωτήσεις που αφορούν τον τύπο και το καθεστώς εργασίας, τις διαστάσεις της οργανωσιακής δέσμευσης και την εργασιακή ικανοποίηση.

Πιο συγκεκριμένα, αναφορικά με τον πρώτο ερευνητικό στόχο, «Διερεύνηση της επίδρασης της οργανωσιακής δέσμευσης στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων», οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου που σχετίζονται με αυτόν είναι: (πρώτη διάσταση: συναισθηματική δέσμευση)

- Εκείνες που περιλαμβάνονται στον άξονα που αφορά την οργανωσιακή δέσμευση (ερωτήσεις 41, 42, 43 και 50³, σχετικές με την συναισθηματική οργανωσιακή δέσμευση) και
- εκείνες που περιλαμβάνονται στον άξονα που αφορά την εργασιακή ικανοποίηση (ερωτήσεις 9 έως 40). Συγκεκριμένα, οι ερωτήσεις 9-12 αναφέρονται γενικά στην ικανοποίηση από την εργασία και το αντικείμενό της, η ερώτηση 13 αναφέρεται στις συνθήκες εργασίας, οι ερωτήσεις 14 έως 18 σχετίζονται με τις αμοιβές-απολαβές, οι ερωτήσεις 19-21 αναφέρονται στις προοπτικές και τη δίκαιη μεταχείριση, οι ερωτήσεις 22-27 αναφέρονται στον/στην προϊστάμενο/η, οι ερωτήσεις 28-29 στην ευελιξία της εργασίας, οι ερωτήσεις 30-32 αναφέρονται στην αυτοαξιολόγηση του ατόμου, οι ερωτήσεις 33-38 στη σαφήνεια των ρόλων και στην αντιστοιχία εργασίας προσόντων, και τέλος οι ερωτήσεις 39 και 40 αναφέρονται σε στοιχεία που αφορούν τις σχέσεις με τους συναδέλφους. Μέσα από τις απαντήσεις σε αυτές τις ερωτήσεις προκύπτει το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων.

Οι ερωτήσεις αυτές συμπεριλήφθηκαν στο ερωτηματολόγιο προκειμένου να συλλεχθούν τα απαραίτητα στοιχεία, αφ' ενός για τη διάσταση της δέσμευσης που αναφέρεται στη βιβλιογραφία ως συναισθηματική δέσμευση (Meyer & Allen, 1991), και αφ' εταίρου για γίνει εφικτή η εκτίμηση του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης, η οποία αναφέρεται σε μια σειρά από παράγοντες (συνθήκες εργασίας, ηγεσία – προϊστάμενος, αντικείμενο, αποδοχές κτλ.), οι οποίοι υπαγόρευαν το μεγάλο πλήθος των ερωτήσεων.

Αντίστοιχα, επίσης σε σχέση με τον πρώτο ερευνητικό στόχο (δεύτερη διάσταση οργανωσιακής δέσμευσης), «Διερεύνηση της επίδρασης της οργανωσιακής δέσμευσης (συνέχειας) στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων», οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου που σχετίζονται με αυτόν είναι:

- Εκείνες που περιλαμβάνονται στον άξονα που αφορά την οργανωσιακή δέσμευση (ερωτήσεις 44, 45, 46, σχετικές με την οργανωσιακή δέσμευση συνέχειας) και

³ Η ερώτηση 50 είναι στην ουσία ερώτηση ελέγχου, αλλά συμπεριλαμβάνεται στην ανάλυση στον παράγοντα για τη συναισθηματική δέσμευση

- εκείνες που περιλαμβάνονται στον άξονα που αφορά την εργασιακή ικανοποίηση (ερωτήσεις 9 έως 40), όπως αναλύθηκαν στον πρώτο ερευνητικό στόχο.

Παρόμοια, επίσης σε σχέση με τον πρώτο ερευνητικό στόχο, «Διερεύνηση της επίδρασης της (κανονιστικής) οργανωσιακής δέσμευσης στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων», οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου που σχετίζονται με αυτόν είναι:

- Εκείνες που περιλαμβάνονται στον άξονα που αφορά την οργανωσιακή δέσμευση (ερωτήσεις 47, 48, 49, σχετικές με την κανονιστική οργανωσιακή δέσμευση), και
- εκείνες που περιλαμβάνονται στον άξονα που αφορά την εργασιακή ικανοποίηση (ερωτήσεις 9 έως 40), όπως αναλύθηκαν στον πρώτο ερευνητικό στόχο.

Αναφορικά με τον δεύτερο ερευνητικό στόχο «Η διερεύνηση της επίδρασης του τύπου απασχόλησης (πλήρης - μερική) στην συναισθηματική οργανωσιακή δέσμευση των εργαζομένων". Οι ερωτήσεις που συνδέονται με αυτόν τον στόχο είναι:

- Οι ερωτήσεις 6 (καθεστώς απασχόλησης – πλήρης ή μερική) και 7 ώρες εργασίας εβδομαδιαίως, και
- Οι ερωτήσεις του άξονα που αφορά την οργανωσιακή δέσμευση (ερωτήσεις 41, 42 και 43, σχετικές με την συναισθηματική οργανωσιακή δέσμευση).

Αναφορικά με τον τρίτο ερευνητικό στόχο, «Η διερεύνηση της επίδρασης του τύπου απασχόλησης (πλήρης - μερική) στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων», οι ερωτήσεις που συνδέονται είναι:

- Οι ερωτήσεις 6 (καθεστώς απασχόλησης – πλήρης ή μερική) και 7 ώρες εργασίας εβδομαδιαίως και
- εκείνες που περιλαμβάνονται στον άξονα που αφορά την εργασιακή ικανοποίηση (ερωτήσεις 9 έως 40), όπως αναλύθηκαν ανωτέρω για τη σύνδεση του 1^{ου} ερευνητικού στόχου.

Στον ακόλουθο πίνακα 1.1 παρουσιάζονται οι ερευνητικοί στόχοι και οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου με τις οποίες αντιστοιχίζονται.

Πίνακας 4.1 Σύνδεση ερευνητικών στόχων – ερευνητικών υποθέσεων - ερωτήσεων του ερωτηματολογίου.

Ερευνητικός στόχος	Ερευνητική υπόθεση	Ερωτήσεις του ερωτηματολογίου
Διερεύνηση της επίδρασης της οργανωσιακής δέσμευσης στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων.	1. Υπάρχει (ή όχι) συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής οργανωσιακής δέσμευσης και της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων, και αν υπάρχει, είναι αρνητική (H0) ή θετική (H1);	41, 42, 43 και 50 9 έως 40
	2. Υπάρχει (ή όχι) συσχέτιση μεταξύ της οργανωσιακής δέσμευσης συνέχειας και της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων, και αν υπάρχει είναι αρνητική (H0) ή θετική (H1);	44, 45 και 46 9 έως 40
	3. Υπάρχει (ή όχι) συσχέτιση μεταξύ της κανονιστικής οργανωσιακής δέσμευσης και της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων, και αν υπάρχει, είναι αρνητική (H0) ή θετική (H1);	47, 48 και 49 9 έως 40
Η διερεύνηση της επίδρασης του τύπου απασχόλησης (πλήρης - μερική) στην συναισθηματική οργανωσιακή δέσμευση των εργαζομένων	4. Το καθεστώς απασχόλησης (πλήρους – μερικής) διαφοροποιεί (H1) ή όχι (H0) τα επίπεδα της συναισθηματικής οργανωσιακής δέσμευσης; Αν ναι, τότε ποια ομάδα παρουσιάζει τα υψηλότερα επίπεδα;	6 και 7 41, 42 και 43
Η διερεύνηση της επίδρασης του τύπου απασχόλησης (πλήρης - μερική) στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων	5. Το καθεστώς απασχόλησης (πλήρους – μερικής) διαφοροποιεί (H1) ή όχι (H0) τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης; Αν ναι, τότε ποια ομάδα παρουσιάζει τα υψηλότερα επίπεδα;	6 και 7 9 έως 40

4.5. Μέθοδος δειγματοληψίας:

Ως δειγματοληψία ορίζεται η επιλογή ενός υποσυνόλου από το σύνολο του μελετώμενου πληθυσμού, και η μελέτη των φαινομένων μέσω δεδομένων που συλλέγονται από αυτό το δείγμα - υποσύνολο. Πολύ συχνά, για τη διεξαγωγή μιας έρευνας δεν είναι εφικτό να ληφθούν στοιχεία από ολόκληρο τον πληθυσμό, οπότε οι ερευνητές καταφεύγουν στη διαδικασία της δειγματοληψίας, επιλέγοντας ένα δείγμα του πληθυσμού το οποίο μελετούν, στοχεύοντας να εξάγει συμπεράσματα που αφορούν ολόκληρο τον πληθυσμό. Οι λόγοι που επιστρατεύεται η δειγματοληψία είναι όταν δεν είναι εφικτό ή εύκολο να γίνει έρευνα σε όλον τον πληθυσμό λόγω του μεγέθους του, όταν ο προϋπολογισμός κόστους ή χρόνου ή όταν η ταχύτητα στην επεξεργασία είναι ιδιαίτερης σημασίας (Saunders, et al., 2009).

Οι μέθοδοι / τύποι δειγματοληψίας κατηγοριοποιούνται σε πιθανά και τα μη πιθανά δείγματα. Σύμφωνα με τη δειγματοληψία με πιθανά δείγματα καθένα από τα στοιχεία ενός πληθυσμού προς μελέτη έχει μια μη μηδενική πιθανότητα να επιλεγεί στο δείγμα και οι πιθανότητες είναι ίσες για όλα τα στοιχεία του πληθυσμού. Την πιθανότητα αυτή την καθορίζει ο ερευνητής στο αρχικό στάδιο της έρευνας, προκειμένου να εξασφαλίσει ότι όλα τα στοιχεία του πληθυσμού θα έχουν ίση πιθανότητα επιλογής στο δείγμα και αυτό γίνεται μέσα από διαδικασίες που βασίζονται στην τυχαιότητα.

Τα κυριότερα είδη τυχαιάς δειγματοληψίας είναι τα ακόλουθα (Saunders, et al., 2009).

- Απλή τυχαιά δειγματοληψία: Κάθε ένα στοιχείο του πληθυσμού έχει την ίδια πιθανότητα να επιλεγεί στο δείγμα.
- Στρωματοποιημένη δειγματοληψία: Πραγματοποιείται μια ομαδοποίηση του πληθυσμού σε (strata) στοχεύοντας σε όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ομοιομορφία μέσα στο κάθε στρώμα και η δειγματοληψία γίνεται μέσα από το κάθε στρώμα ως απλή τυχαιά δειγματοληψία.
- Δείγμα συστάδων (cluster sample): Πραγματοποιείται μια διαίρεση του πληθυσμού σε συστάδες (clusters) και η τυχαιά δειγματοληψία αφορά, αφ' ενός την επιλογή των στοιχείων μέσα από τις συστάδες, και αφ' εταίρου τη επιλογή των συστάδων από το σύνολο των συστάδων του πληθυσμού.

Η δειγματοληψία με μη πιθανά δείγματα, όπως διαφαίνεται και από τον τίτλο της, αναφέρεται στη διαδικασία επιλογής δειγμάτων, όπου υποκειμενικοί παράγοντες, διαφορετικοί από την τυχαιότητα υπεισέρχονται όταν επιλέγεται το δείγμα (ευκολία, προσβασιμότητα, οικονομία), οπότε δεν έχουν όλα τα στοιχεία του πληθυσμού την ίδια πιθανότητα να επιλεγούν στο δείγμα. Οι κυριότερες μέθοδοι δειγματοληψίας μη πιθανών δειγμάτων περιλαμβάνουν (Κυριαζόπουλος & Σαμαντά, 2011, Saunders, et al., 2009):

- Δείγμα ευκολίας: Τα στοιχεία του δείγματος επιλέγονται με κριτήριο την προσβασιμότητα (ευκολία) που έχει ο ερευνητής σε αυτά.
- Δειγματοληψία ποσοτώσεων: Το δείγμα επιλέγεται με ποσοτώσεις από τον πληθυσμό, θεωρώντας ότι κάποιες ποσοτώσεις στο δείγμα είναι ίδιες όπως στον πληθυσμό και γίνεται συνήθως με συνηθίζεται σε συνεντεύξεις.
- Σκόπιμη δειγματοληψία: Η επιλογή των στοιχείων του δείγματος γίνεται από τον ερευνητή ο οποίος επιστρατεύει την κρίση του προκειμένου να εντάξει στην έρευνά του εκείνες τις μονάδες που θεωρεί ότι θα του είναι περισσότερο χρήσιμες.
- Δειγματοληψία χιονοστιβάδας: Ο ερευνητής επιλέγει αρχικά κάποια στοιχεία του δείγματος (συνήθίζεται με άτομα) και στη συνέχεια αυτά τα άτομα υποδεικνύουν νέους συμμετέχοντες.

Η έρευνα που παρουσιάζεται στο παρόν πόνημα είναι δειγματοληπτική. Ο πληθυσμός της έρευνας είναι το σύνολο των εργαζομένων σε εταιρεία του φαρμακευτικού κλάδου και ο τύπος της δειγματοληψίας θα είναι απλή και τυχαία.

4.6. Αιτιολόγηση των τρόπων της στατιστικής ανάλυσης που θα ακολουθηθούν

Οι μέθοδοι στατιστικής επεξεργασίας και ανάλυσης που επιστρατεύτηκαν για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας είναι περιγραφικές μέθοδοι και επαγωγικές μέθοδοι - στατιστική συμπερασματολογία.

Η χρήση της περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης έγινε προκειμένου να παρουσιαστεί μια συνολική εικόνα των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος και των δεδομένων της έρευνας. Για το σκοπό αυτό χρησιμοποιήθηκαν πίνακες συχνοτήτων και σχετικών συχνοτήτων, συνεπικουρούμενοι, όπου αυτό κρίθηκε

απαραίτητο, από γραφήματα για την οπτική-γραφική αναπαράσταση των αποτελεσμάτων. Επιπλέον, έγινε χρήση των στατιστικών μέτρων θέσης (μέσος) και διασποράς (τυπική απόκλιση) προκειμένου να περιγραφούν αριθμητικές μεταβλητές, αλλά και μεταβλητές που εκφράζουν παράγοντες, για αποκλειστική χρήση σε σύγκριση μεταξύ τους.

Προκειμένου να ομαδοποιηθούν οι μεταβλητές που αφορούν την εργασιακή ικανοποίηση και την οργανωσιακή δέσμευση πραγματοποιήθηκε επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων (confirmatory factor analysis). Ο συγκεκριμένος τύπος ανάλυσης προτιμήθηκε (σε σύγκριση με την διερευνητική παραγοντική ανάλυση – exploratory), διότι ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου έχει γίνει ώστε να καλύπτονται συγκεκριμένες πτυχές της εργασιακής ικανοποίησης και οι τρεις διαστάσεις της οργανωσιακής δέσμευσης, σύμφωνα με τη θεωρία. Όταν οι παράγοντες κατασκευάζονται από τον ερευνητή, σύμφωνα με προηγούμενη ανάλυση, ή βασιζόμενοι στη θεωρία, τότε η επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση είναι η κατάλληλη μέθοδος (Brown, 2015). Με αυτό το σκεπτικό, η επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση θα επιβεβαιώσει αν όντως οι μεταβλητές που αντιστοιχούν σε ερωτήσεις του ερωτηματολογίου μπορούν να αποτελέσουν παράγοντες – πιο σύνθετες μεταβλητές. Το αν οι παράγοντες είναι όντως αποτέλεσμα σύγκλισης των συνιστωσών τους και τις αντιπροσωπεύουν επαρκώς εκτιμήθηκε με μια σειρά από κριτήρια: με τον δείκτη επάρκειας δειγματισμού (KMO), τις αλληλοσυσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών / συνιστωσών και το επίπεδο σημαντικότητας στο οποίο αυτές σημειώνονται, τις ιδιοτιμές των παραγόντων και το ποσοστό της συνολικής διακύμανσης που αντιστοιχεί στον εκάστοτε παράγοντα.

Οι παράγοντες δημιουργήθηκαν ως νέες μεταβλητές - αριθμητικοί μέσοι (mean) των τιμών των συνιστωσών τους. Ο υπολογισμός του μέσου προτιμήθηκε (έναντι άλλων εκτιμήσεων, όπως άθροισμα), ώστε να γίνει εφικτό να είναι οι μέσοι συγκρίσιμοι μεταξύ τους, εφόσον οι τιμές που παίρνουν θα είναι μεταξύ 1 και 5 (που είναι η κλίμακα Likert των μεταβλητών ερωτήσεων). Οι νέες αυτές μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν στην περεταίρω ανάλυση προς τη διερεύνηση των ερευνητικών ερωτημάτων.

Με σκοπό τον έλεγχο των ερευνητικών υποθέσεων, έγινε χρήση στατιστικών ελέγχων υποθέσεων (test). Ο σκοπός είναι η έρευνα να προβεί περεταίρω και να αναλύσει, επιπρόσθετα στην περιγραφική αποτύπωση, σχέσεις μεταξύ μεταβλητών.

Επίσης, με τις μεθόδους αυτές η ανάλυση στοχεύει να διερευνήσει αν οι ερευνητικές υποθέσεις εργασίας μπορούν να επαληθευτούν ή διαψεύδονται.

Πριν τη διεξαγωγή των στατιστικών ελέγχων προηγήθηκε έλεγχος κανονικότητας των μεταβλητών, προκειμένου να αποφασιστεί ποια μέθοδος είναι η πιο κατάλληλη. Ο έλεγχος έδειξε ότι οι μεταβλητές που αντιπροσωπεύουν τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου, όπως και οι παράγοντες που εξήχθησαν δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή (Kolmogorov-Smirnov Test). Κατόπιν τούτου, στην ανάλυση έγινε χρήση μη παραμετρικών στατιστικών ελέγχων για τη διερεύνηση των ερευνητικών ερωτημάτων. Τα μη παραμετρικά τεστ που χρησιμοποιήθηκαν είναι Spearman's rho τεστ συσχέτισης, Mann-Whitney U Test για ανεξάρτητα δείγματα.

Για την ανάλυση αξιοπιστίας των ομάδων ερωτήσεων του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος του υπολογισμού του συντελεστή αξιοπιστίας alpha του Cronbach (reliability coefficient), ο οποίος εκτιμά την εσωτερική συνέπεια του ερωτηματολογίου. Ο δείκτης λαμβάνει τιμές μεταξύ μηδέν και μονάδας. Ο συντελεστής αυτός αποτελεί ένα μέτρο για τον υπολογισμό της εσωτερικής συνέπειας του ερωτηματολογίου. Ο Cronbach alpha με τιμές > 0.9 θεωρείται εξαιρετικός, με τιμές > 0.8 θεωρείται καλός, με τιμές > 0.7 είναι αποδεκτός, με τιμές > 0.6 είναι υπό αμφισβήτηση, με τιμές > 0.5 είναι φτωχός, ενώ αν οι τιμές του είναι < 0.5 τότε θεωρείται απαράδεκτος (Cronbach, 1951. George & Mallery, 2003. Reynaldo, Santos 1999).

5. Αποτελέσματα μέσω στατιστικής ανάλυσης

Όπως έχει ήδη αναφερθεί στο προηγούμενο κεφάλαιο της μεθοδολογίας, η έρευνα που πραγματοποιήθηκε είναι δειγματοληπτική και περιλαμβάνει τη συμπλήρωση ενός online ερωτηματολογίου από εργαζόμενους στον χώρο του φαρμάκου, πλήρους και μερικής απασχόλησης. Κλήθηκαν να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο 120 εργαζόμενοι, από τους οποίους συγκεντρώθηκαν 96 απαντήσεις (responserate 80%), όλες πλήρεις και κατάλληλες προς επεξεργασία.

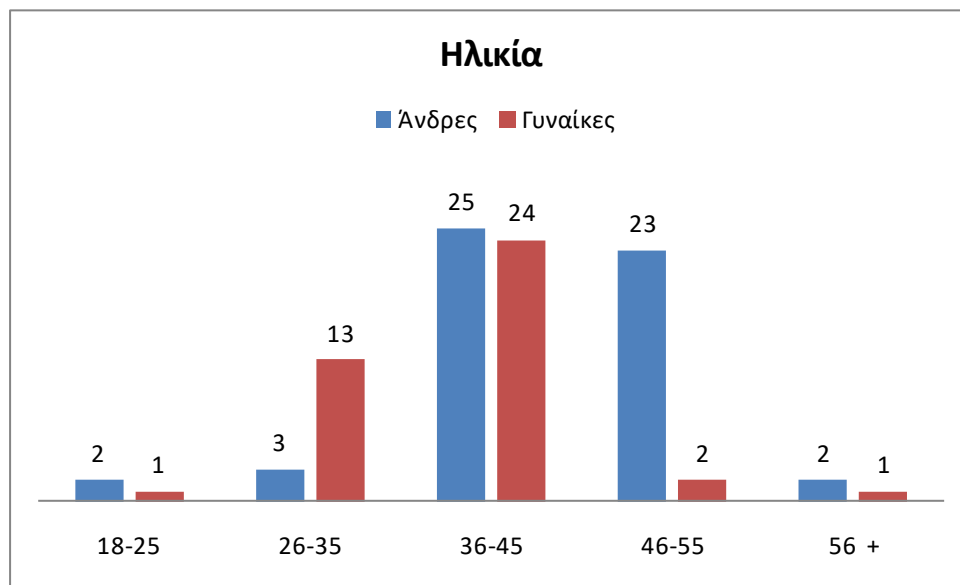
5.1. Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων της έρευνας

Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 96 συμμετέχοντες, εργαζόμενους στον κλάδο της φαρμακοβιομηχανίας. Από αυτούς 55 είναι άνδρες (57,3%) και 41 είναι γυναίκες (42,7%). Αναφορικά με την ηλικία, όπως παρουσιάζεται στον πίνακα 1 και το διάγραμμα 1 που ακολουθούν, οι επικρατέστερες ηλικιακές ομάδες για τους άνδρες είναι οι 36-45 ετών (25 συμμετέχοντες 45,5% των ανδρών) και 46-55 (23 συμμετέχοντες, 41,8% των ανδρών). Για τις γυναίκες εμφανίζονται σχετικά νεότερες, με την επικρατέστερη ηλικιακή ομάδα να είναι 36-45 ετών (24 συμμετέχουσες 58,5% των γυναικών) ακολουθούμενη από την ομάδα 26-35 (13 συμμετέχουσες 31,7% των γυναικών). Συνολικά, περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες (51%) είναι μεταξύ 36-45 ετών.

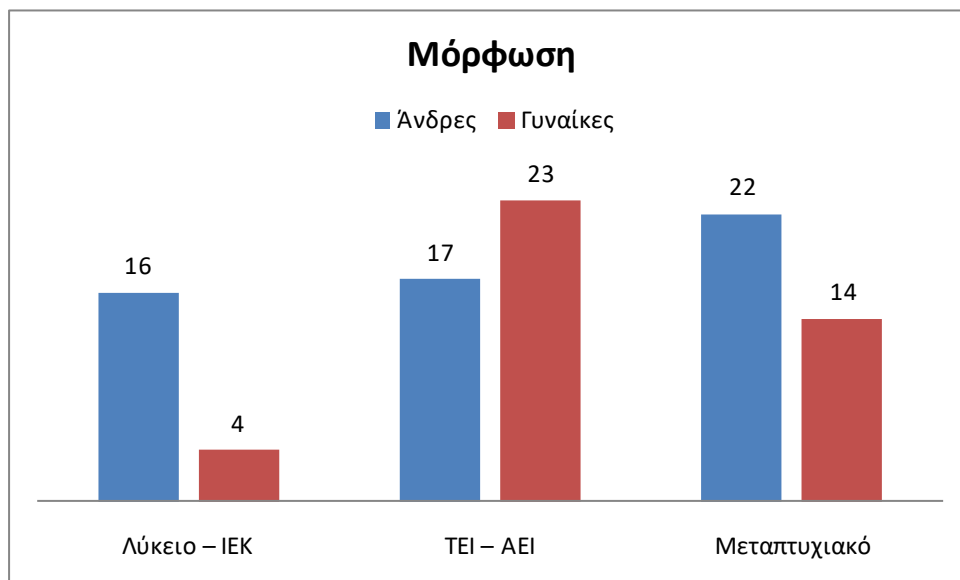
Η κατανομή των συμμετεχόντων ανάλογα με το επίπεδο μόρφωσης παρουσιάζει ότι η επικρατέστερη ομάδα για τους άνδρες είναι οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου (22 συμμετέχοντες, 40%), ενώ για τις γυναίκες είναι οι απόφοιτες ΤΕΙ-ΑΕΙ (23 συμμετέχουσες, 56,1% των γυναικών). Η κατανομή παρουσιάζεται στον πίνακα 1 και το διάγραμμα 2.

Πίνακας 5.1: Περιγραφή δημογραφικών χαρακτηριστικών

		Άνδρες		Γυναίκες		Σύνολο	
		Συχνότητα	Σχετική (%) Συχνότητα	Συχνότητα	Σχετική (%) Συχνότητα	Συχνότητα	Σχετική (%) Συχνότητα
Ηλικία	18-25	2	3,6	1	2,4	3	3,1
	26-35	3	5,5	13	31,7	16	16,7
	36-45	25	45,5	24	58,5	49	51,0
	46-55	23	41,8	2	4,9	25	26,0
	56 +	2	3,6	1	2,4	3	3,1
Επίπεδο Μόρφωσης	Λύκειο – ΙΕΚ	16	29,1	4	9,8	20	20,8
	ΤΕΙ – ΑΕΙ	17	30,9	23	56,1	40	41,7
	Μεταπ υχιακό	22	40,0	14	34,1	36	37,5
Σύνολο (φύλο)		55	57,3	41	42,7	96	100



Διάγραμμα 5.1: Ηλικία ανά φύλο



Διάγραμμα 5.2: Επίπεδο μόρφωσης ανά φύλο

Η περιγραφική στατιστική ανάλυση των στοιχείων υπηρεσίας των συμμετεχόντων έδειξε ότι έχουν αρκετά μεγάλη προϋπηρεσία, τόσο στην τωρινή επιχείρηση που τους απασχολεί, όσο και συνολικά. Η επικρατούσα απάντηση είναι και στις δυο περιπτώσεις 11-20 έτη: 38 συμμετέχοντες, 39,6% έχουν 11-20 έτη υπηρεσίας στην παρούσα επιχείρηση και 41 άτομα, 42,7% συνολικά (τα στοιχεία παρουσιάζονται στον πίνακα 2).

Πίνακας 5.2: Περιγραφή χαρακτηριστικών προϋπηρεσίας

	Συχνότητα	Σχετική (%) Συχνότητα
Έτη Υπηρεσίας στην παρούσα επιχείρηση	Έως 1 έτος	12,5
	1-5 έτη	18,8
	6-10 έτη	28,1
	11-20 έτη	39,6
	21 και άνω έτη	1,0
Έτη Υπηρεσίας συνολικά	Έως 1 έτος	9,4
	1-5 έτη	12,5
	6-10 έτη	30,2
	11-20 έτη	42,7
	21 και άνω έτη	5,2
Σύνολο	96	100,0

Σύμφωνα με τον πίνακα 3, η πλειονότητα των συμμετεχόντων είναι πλήρους απασχόλησης (82 άτομα, 85,4%). Κατά μέσο όρο εργάζονται 39,8 ώρες την εβδομάδα (TA=9,93) με τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης να έχουν μέσο 42,9 ώρες την εβδομάδα (TA=5,79) και αυτούς μερικής να έχουν μέσο 21,7 ώρες την εβδομάδα και αρκετά μεγάλο εύρος (εύρος =από 8 έως 40 ώρες εβδομαδιαίως, TA=9,97). Επίσης, η πλειονότητα του δείγματος είναι υπάλληλοι (66 άτομα, 68,8%), ενώ 20 (20,8%) είναι προϊστάμενοι, 5 (5,2%) είναι διευθυντές και 5 ακόμα (5,2%) ανώτερα στελέχη.

Πίνακας 5.3: Καθεστώς απασχόλησης και θέση εργασίας

		Συχνότητα	Σχετική (%) Συχνότητα
Καθεστώς απασχόλησης	Πλήρους απασχόλησης	82	85,4
	Μερικής απασχόλησης	14	14,6
	Total	96	100,0
Θέση εργασίας	Υπάλληλος	66	68,8
	Προϊστάμενος	20	20,8
	Διευθυντής	5	5,2
	Ανώτερο στέλεχος	5	5,2
	Total	96	100,0

5.2. Ανάλυση αξιοπιστίας μέσω δείκτη εσωτερικής συνέπειας alpha του Cronbach

Η ανάλυση αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου έγινε με σκοπό να διασφαλιστεί η συνέπεια του ερωτηματολογίου, και κατ' επέκταση η σωστή διεξαγωγή της έρευνας. Προηγήθηκε, δε, της στατιστικής ανάλυσης των απαντήσεων των συμμετεχόντων, προκειμένου να έχει μετρηθεί και αναλυθεί το κατά πόσο τα στοιχεία αυτά είναι αξιόπιστα. Για τις ανάγκες της ανάλυσης της εργασίας, οι ερωτήσεις ομαδοποιήθηκαν σε δυο κατηγορίες και υπολογίστηκε ο συντελεστής Cronbach's alpha για την κάθε μια από τις δυο αυτές ομάδες και συνολικά. Από τον πίνακα 4, όπου παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης αξιοπιστίας, παρατηρείται ότι τόσο οι επιμέρους δείκτες, όσο και ο γενικός δείκτης του ερωτηματολογίου είναι εξαιρετικοί, με τιμές >0,9, γεγονός που συνηγορεί στη χρήση των δεδομένων της έρευνας για ασφαλή εξαγωγή

συμπερασμάτων, δεδομένου ότι η συλλογή έγινε με ένα ερωτηματολόγιο που από την ανάλυση αποδείχτηκε αξιόπιστο.

Πίνακας 5.4: Δείκτης εσωτερικής συνέπειας alpha του Cronbach ανά ομάδα ερωτήσεων

	Cronbach's Alpha	Πλήθος ερωτήσεων	Συνολικός Cronbach's Alpha
Εργασιακή ικανοποίηση	,972	32	,979
Οργανωσιακή δέσμευση	,942	10	

5.3. Ανάλυση εγκυρότητας

Για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας η εγκυρότητα του ερωτηματολογίου ως εργαλείο μέτρησης της έρευνας, αξιολογήθηκε με έλεγχο Εγκυρότητας Εννοιολογικής Κατασκευής (Construct validity), μέσω της διερεύνησης για συναφείς ή μη απαντήσεις μεταξύ παρόμοιων ερωτήσεων. Κατά την κατασκευή του ερωτηματολογίου, προνοήθηκε η συμπερίληψη δυο ζευγών ερωτήσεων με παρόμοιο περιεχόμενο, ώστε να γίνει εφικτός ο έλεγχος συνέπειας των απαντήσεων από μέρους των συμμετεχόντων. Οι ερωτήσεις αυτές είναι:

(α) ένα ζεύγος που σχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση

- Σε γενικές γραμμές μου αρέσει η εργασία μου και είμαι ικανοποιημένος από αυτήν
- Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου

(β) ένα ζεύγος που σχετίζεται με την συναισθηματική οργανωσιακή δέσμευση

- Συμφωνώ με τους στόχους της επιχείρησης, τους μοιράζομαι και τους στηρίζω
- Οι σκοποί της εταιρείας θεωρώ ότι είναι και δικοί μου σκοποί

Όπως προαναφέρθηκε, ο έλεγχος κανονικότητας (Kolmogorov-Smirnov Test, πίνακας Π1 του παραρτήματος), έδειξε ότι οι κατανομή των απαντήσεων δεν είναι κανονική και ως εκ τούτου έγινε χρήση μη παραμετρικού τεστ συσχέτισης (Spearman's

rho) προκειμένου να διαπιστωθεί αν υπάρχει συσχέτιση (και με τι πρόσημο) ανάμεσα στις ερωτήσεις κάθε ζεύγους από τα παραπάνω.

Πίνακας 5.5: Spearman's rho τεστ συσχέτισης για τον έλεγχο εγκυρότητας

Spearman's rho	N	Correlation Coefficient	Sig. (2-tailed)
EI4 - Σε γενικές γραμμές μου αρέσει η εργασία μου και είμαι ικανοποιημένος από αυτήν	96	,624**	,000
EI29 - Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου			
ΟΔ3 - Συμφωνώ με τους στόχους της επιχείρησης, τους μοιράζομαι και τους στηρίζω	96	,826**	,000
ΟΔ10 - Οι σκοποί της εταιρείας θεωρώ ότι είναι και δικοί μου σκοποί			

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Και για τα δυο ζεύγη απαντήσεων η θετική συσχέτιση που παρατηρήθηκε είναι υψηλή και στατιστικά σημαντική ($r_s=,624$, $p=,00$ για την ικανοποίηση και $r_s=,826$, $p=,00$ για τη δέσμευση). Με δεδομένα αυτά τα αποτελέσματα, είναι βέβαιος ο ισχυρισμός ότι τα στοιχεία παρουσιάζουν μια εγκυρότητα σε υψηλά επίπεδα και μια καλή εννοιολογική κατασκευή του ερωτηματολογίου, η οποία μας επιτρέπει να προβούμε στην ανάλυση των στοιχείων της έρευνας, προκειμένου να εξάγουμε αξιόπιστα αποτελέσματα.

5.4. Ανάλυση και δικαιολόγηση αποτελεσμάτων που αφορούν τους στόχους της έρευνας

5.4.1. Επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση

Το πρώτο στάδιο για την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας είναι η παραγοντική ανάλυση. Η ανάλυση αυτή γίνεται προκειμένου να ομαδοποιηθούν οι μεταβλητές, έτσι ώστε να είναι λιγότερες και καλύτερα διαχειρίσιμες, και να μπορέσουν να εξαχθούν τα αποτελέσματα με τον πιο αποδοτικό τρόπο. Ο τύπος της παραγοντικής ανάλυσης που θα αξιοποιηθεί είναι επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση (Confirmatory Factor Analysis, Brown, 2015) με τη μέθοδο των κύριων συνιστωσών (Principal components analysis). Η μέθοδος της επιβεβαιωτικής παραγοντικής ανάλυσης η οποία στηρίζεται είτε σε διερευνητική παραγοντική ανάλυση είτε στο θεωρητικό μοντέλο, επιλέχθηκε λόγω του ότι η κατασκευή του ερωτηματολογίου έγινε ακολουθώντας συγκεκριμένους άξονες, που προέκυψαν από τη θεωρία για την εργασιακή ικανοποίηση (Cross 1973, Locke 1976, Smith et. al., 1969) και την οργανωσιακή δέσμευση (Meyer & Allen, 1991). Οπότε, στηριζόμενοι στη θεωρία, στο παρόν στάδιο αυτό που επιδιώκεται είναι να αναλυθεί κατά πόσο, με βάση τις απαντήσεις του δείγματος, αυτές οι ομάδες μπορούν όντως να αποτελέσουν παράγοντες, οι οποίοι θα επιτρέψουν την ομαδοποίηση των μεταβλητών, για την περεταίρω ανάλυση.

Οι παράγοντες που εξήχθησαν / ελέγχθηκαν, για την εργασιακή ικανοποίηση είναι οι ακόλουθοι:

Ικανοποίηση από την εργασία και το αντικείμενο

(ερωτήσεις/συνιστώσες EI-1, EI-2, EI-3, EI-4, EI-29).

Η ανάλυση έδειξε ότι οι ερωτήσεις αυτές μπορούν να ομαδοποιηθούν σε έναν παράγοντα με ιδιοτιμή 4,152, ο οποίος εξηγεί το 83,05% της συνολικής διακύμανσης των εν λόγω μεταβλητών, συντελεστή επάρκειας δειγματοσμού $KMO=,901$, $p=,00$ και υψηλές φορτίσεις ($> ,82$), όπως ακολουθεί στον πίνακα 6. Κατόπιν των ανωτέρω ευρημάτων, ο παράγοντας κρίνεται επαρκής.

Πίνακας 5.6: Ανάλυση παραγόντων –Ικανοποίηση από την εργασία και το αντικείμενο

Component Matrix^a	
	<u>Component</u>
	1
EI4 - Σε γενικές γραμμές μου αρέσει η εργασία μου και είμαι ικανοποιημένος από αυτήν	,944
EI2 - Βρίσκω ευχαρίστηση στην εργασία μου	,938
EI1 - Μου αρέσει το αντικείμενο της εργασίας μου	,936
EI3 - Η εργασία μου είναι ενδιαφέρουσα	,909
EI29 - Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου	,824
Extraction Method: Principal Component Analysis.-- a. 1 components extracted.	

Ικανοποίηση από τις αμοιβές

(ερωτήσεις / συνιστώσες EI-6, EI-7, EI-8, EI-9, EI-10).

Η ανάλυση έδειξε ότι οι ερωτήσεις αυτές μπορούν να ομαδοποιηθούν σε έναν παράγοντα με ιδιοτιμή 4,670. Ο παράγοντας αυτός ερμηνεύει το 73,39% της συνολικής διακύμανσης των εν λόγω μεταβλητών, με υψηλές φορτίσεις (>,72), όπως ακολουθεί στον πίνακα 7. Οι συσχετίσεις μεταξύ των συνιστωσών είναι >,49 με επίπεδο σημαντικότητας $p=,00$ (πίνακας Π3 του παραρτήματος). Ο συντελεστής επάρκειας δειγματισμού υπολογίστηκε σε $KMO=,829$, $p=,00$. Μετά την ανάλυση που προηγήθηκε η ικανοποίηση από τις αμοιβές κρίνεται κατάλληλος προς επεξεργασία παράγοντας.

Πίνακας 5.7: Ανάλυση παραγόντων –Ικανοποίηση από τις αμοιβές

Component Matrix^a	
	<u>Component</u>
	1
EI10 - Είμαι ικανοποιημένος/η με τον μισθό μου	,938
EI6 - Η αμοιβή μου είναι αρκετά καλή για την εργασία που προσφέρω	,868
EI8 - Ο μισθός μου είναι επαρκής για την κάλυψη των αναγκών μου	,851
EI9 - Είμαι ικανοποιημένος/η με τις αυξήσεις μισθών και τις ευκαιρίες για αύξηση μισθού που έχω	,840
EI7 - Θεωρώ ότι οι αμοιβές στην εταιρία είναι δίκαιες	,780
Extraction Method: Principal Component Analysis.-a. 1 components extracted.	

Ικανοποίηση από προοπτικές και δίκαιες προαγωγές

(ερωτήσεις / συνιστώσες EI-11 EI-12, EI-13).

Ο παράγοντας που προέκυψε έχει ιδιοτιμή 4,787 και ερμηνεύει το 92,91% της συνολικής διακύμανσης των εν λόγω μεταβλητών, με ιδιαίτερα υψηλές φορτίσεις (>,96), που παρουσιάζονται στον πίνακα 7 και συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών >,88 σε επίπεδο σημαντικότητας $p=,00$ (πίνακας Π4 του παραρτήματος). Ο συντελεστής επάρκειας δειγματοσμού υπολογίστηκε σε $KMO=,781$, $p=,00$. Είναι ένας κατάλληλος παράγοντας.

Πίνακας 5.8: Ανάλυση παραγόντων –Ικανοποίηση από προοπτικές και δίκαιες προαγωγές

Component Matrix^a	
	<u>Component</u>
	1
EI12 - Η εταιρία εφαρμόζει δίκαιες διαδικασίες προαγωγών	,966
EI11 - Η εταιρία έχει μια ξεκάθαρη προοπτική καριέρας για τους εργαζόμενους	,963
EI13 - Είμαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες προαγωγών	,963

Extraction Method: Principal Component Analysis. a. 1 components extracted.

Ικανοποίηση από τον / την προϊστάμενο / η

(ερωτήσεις / συνιστώσες EI-14 EI-15, EI-16, EI-17, EI-18, EI-19).

Ο παράγοντας που προέκυψε έχει ιδιοτιμή 5,203 και ερμηνεύει το 83,71% της συνολικής διακύμανσης των εν λόγω μεταβλητών, με υψηλές φορτίσεις (>,89), που παρουσιάζονται στον πίνακα 9. Ο συντελεστής επάρκειας δειγματοσμού υπολογίστηκε σε $KMO=,915$, $p=,00$. Οι συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών >,74 σε επίπεδο σημαντικότητας $p=,00$ (πίνακας Π5 του παραρτήματος). Μετά την ανωτέρω ανάλυση προκύπτει ότι η ικανοποίηση από τον / την προϊστάμενο / η είναι ένας κατάλληλος για περεταίρω επεξεργασία παράγοντας.

Πίνακας 5.9: Ανάλυση παραγόντων –Ικανοποίηση από τον / την προϊστάμενο / η

Component Matrix^a

	Component
	1
EI17 - Ο/η προϊστάμενος/η μου ενδιαφέρεται για τα συναισθήματα των εργαζομένων	,932
EI18 - Ο/η προϊστάμενος/η μου είναι διαθέσιμος όταν τον/την χρειάζομαι	,928
EI19 - Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου	,922
EI16 - Ο/η προϊστάμενος/η μου με στηρίζει	,913
EI15 - Ο/η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ευχάριστος/η	,899
EI14 - Ο/η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ καλός στην εργασία του/της	,896

Extraction Method: Principal Component Analysis. a. 1 components extracted.

Ικανοποίηση από την αυτονομία της εργασίας

(ερωτήσεις / συνιστώσες EI-20 EI-21).

Ο παράγοντας που προέκυψε από τις δυο συνιστώσες, και οι οποίες παρουσιάζουν συντελεστή συσχέτισης ,724 $p=,00$ (πίνακας Π6 τους παραρτήματος) έχει ιδιοτιμή 1,724 και ερμηνεύει το 86,21% της συνολικής διακύμανσης των δυο μεταβλητών, με υψηλές φορτίσεις (=,928), που παρουσιάζονται στον πίνακα 10. Ο συντελεστής επάρκειας δειγματισμού υπολογίστηκε σε $KMO=,500$, $p=,00$, και θεωρείται ότι μικρότερος από τους προηγούμενος παράγοντες λόγω του μικρού αριθμού των συνιστωσών (2). Οι παρατηρήσεις αυτές τον καθιστούν ικανοποιητικό παράγοντα για ανάλυση.

Πίνακας 5.10: Ανάλυση παραγόντων –Ικανοποίηση από αυτονομία της εργασίας

Component Matrix^a

	Component
	1
EI20 - Στην εργασία μου έχω την ευχέρεια να προγραμματίζω τη δουλειά μου	,928
EI21 - Στην εργασία μου έχω τη δικαιοδοσία να παίρνω αποφάσεις	,928

Extraction Method: Principal Component Analysis. a. 1 components extracted.

Ικανοποίηση από την αυτοαξιολόγηση του εργαζόμενου

(ερωτήσεις / συνιστώσες EI-22 EI-23, ΕΠ-24).

Ο παράγοντας που προέκυψε από τις τρεις συνιστώσες, οι οποίες συσχετίζονται με συντελεστή $>,654$ $p=,00$ (πίνακας Π7 τους παραρτήματος) έχει ιδιοτιμή 2,474 και εξηγεί το 82,46% της συνολικής διακύμανσης των συνιστωσών, με υψηλές φορτίσεις ($>,86$), που παρουσιάζονται στον πίνακα 11. Ο συντελεστής επάρκειας δειγματοσμού υπολογίστηκε σε $KMO=,708$, $p=,00$. Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι ο παράγοντας μπορεί να χρησιμοποιηθεί.

Πίνακας 5.11: Ανάλυση παραγόντων – Ικανοποίηση από αυτοαξιολόγηση

Component Matrix^a	
	Component
	1
EI22 - Έχω τα προσόντα που χρειάζονται για την εργασία μου	,941
EI23 - Κάνω την εργασία μου σωστά και αποδοτικά	,917
EI24 - Είμαι ευχαριστημένος με την ποιότητα της εργασίας μου	,864

Extraction Method: Principal Component Analysis. a. 1 components extracted.

Ικανοποίηση από την σαφήνεια ρόλου και αντιστοιχία εργασίας – προσόντων

(ερωτήσεις / συνιστώσες EI-25 EI-26, ΕΠ-27, ΕΠ-28, ΕΠ-30).

Ο παράγοντας που προέκυψε από τις προαναφερθείσες ερωτήσεις / συνιστώσες έχει ιδιοτιμή 3,809 και εξηγεί το 76,18% της συνολικής διακύμανσης των εν λόγω μεταβλητών, με ικανοποιητικά υψηλές φορτίσεις ($>,76$), που παρουσιάζονται στον πίνακα 12. Ο συντελεστής επάρκειας δειγματοσμού υπολογίστηκε σε $KMO=,848$, $p=,00$. Οι συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών είναι $>,57$ σε επίπεδο σημαντικότητας $p=,00$ (πίνακας Π8 του παραρτήματος). Και αυτός ο παράγοντας κρίνεται κατάλληλος και θα συμπεριληφθεί στην περεταίρω επεξεργασία.

Πίνακας 5.12: Ανάλυση παραγόντων –Ικανοποίηση από σαφήνεια ρόλου και αντιστοιχία εργασίας – προσόντων

Component Matrix^a	
	Component
	1
EI26 - Ο ρόλος μου είναι ξεκάθαρος	,934
EI27 - Τα καθήκοντα που μου ανατίθενται είναι ξεκάθαρα	,913
EI25 - Στην εργασία μου ξέρω ποιες είναι οι αρμοδιότητες και οι ευθύνες μου	,871
EI30 - Η εργασία που κάνω ανταποκρίνεται στην περιγραφή της θέσης εργασίας μου	,870
EI28 - Η εργασία που κάνω ανταποκρίνεται στα προσόντα μου	,766

Extraction Method: Principal Component Analysis. a. 1 components extracted.

Ικανοποίηση από τη συνεργασία με συναδέλφους

(ερωτήσεις / συνιστώσες EI-31, EI-32).

Ο παράγοντας που προέκυψε από τις δυο συνιστώσες, οι οποίες συσχετίζονται με συντελεστή $>,78$ $r=,00$ (πίνακας Π9 τους παραρτήματος) έχει ιδιοτιμή 1,784 και ερμηνεύει το 89,20% της συνολικής διακύμανσης των συνιστωσών, με υψηλές φορτίσεις ($=,944$), που παρουσιάζονται στον πίνακα 13. Ο συντελεστής επάρκειας δειγματισμού υπολογίστηκε σε $KMO=,500$, $r=,00$. Είναι ένας ικανοποιητικός παράγοντας.

Πίνακας 5.13: Ανάλυση παραγόντων –Ικανοποίηση από συνεργασία με συναδέλφους

Component Matrix^a	
	Component
	1
EI31 - Έχω καλό επίπεδο συνεργασίας με τους συναδέλφους μου	,944
EI32 - Η επικοινωνία που έχω με τους συναδέλφους μου με ικανοποιεί	,944

Extraction Method: Principal Component Analysis.a. 1 components extracted.

Συναισθηματική δέσμευση

(ερωτήσεις / συνιστώσες OΔ-1, OΔ-2, OΔ-3, OΔ-10).

Ο παράγοντας που προέκυψε από τις συνιστώσες της διάστασης της οργανωσιακής δέσμευσης που στη θεωρία αποτελούν την συναισθηματική δέσμευση, έχει ιδιοτιμή 3,574 και ερμηνεύει το 89,34% της συνολικής

διακύμανσης των συνιστωσών, με υψηλές φορτίσεις (>,9), που παρουσιάζονται στον πίνακα 14. Ο συντελεστής επάρκειας δειγματισμού υπολογίστηκε σε $KMO=,771$, $p=,00$, οι δε συνιστώσες είναι ισχυρά συσχετισμένες θετικά, με συντελεστή $>,81$ $p=,00$ (πίνακας Π10 τους παραρτήματος). Ο παράγοντας που εκφράζει την πρώτη από τις διαστάσεις της δέσμευσης, μετά τις παραπάνω αναλύσεις, γίνεται δεκτός προς ανάλυση.

Πίνακας 5.14: Ανάλυση παραγόντων –Συναισθηματική δέσμευση

Component Matrix^a	
	<u>Component</u>
	1
ΟΔ1 - Νιώθω ότι ταυτίζομαι με τις αξίες της επιχείρησης	,965
ΟΔ3 - Συμφωνώ με τους στόχους της επιχείρησης, τους μοιράζομαι και τους στηρίζω	,951
ΟΔ2 - Η κουλτούρα της επιχείρησης, ταιριάζει με τα πιστεύω μου	,947
ΟΔ10 - Οι σκοποί της εταιρείας θεωρώ ότι είναι και δικοί μου σκοποί	,918
Extraction Method: Principal Component Analysis. a. 1 components extracted.	

Δέσμευση συνέχειας

(ερωτήσεις / συνιστώσες ΟΔ-4, ΟΔ-5, ΟΔ-6).

Ο παράγοντας που προέκυψε από τις προαναφερθείσες ερωτήσεις που αποτελούν την οργανωσιακή δέσμευση συνέχειας έχει ιδιοτιμή 2,348 και ερμηνεύει το 78,27% της συνολικής διακύμανσης των συνιστωσών, με υψηλές φορτίσεις (>,8), που παρουσιάζονται στον πίνακα 15. Ο συντελεστής επάρκειας δειγματισμού υπολογίστηκε σε $KMO=,729$, $p=,00$. Οι συνιστώσες του παράγοντα συσχετίζονται με συντελεστή $>,63$ $p=,00$ (πίνακας Π11 τους παραρτήματος). Ο παράγοντας που εκφράζει τη δεύτερη από τις διαστάσεις της δέσμευσης, είναι κατάλληλος για επεξεργασία.

Πίνακας 5.15: Ανάλυση παραγόντων –Δέσμευση Συνέχειας

Component Matrix^a	
	Component
	1
ΟΔ5 - Είμαι ικανοποιημένος από την επιχείρηση, γιατί έχω την προοπτικές εξέλιξης	,904
ΟΔ4 - Δεν σκέφτομαι να αλλάξω εργασία, επειδή στην παρούσα έχω καλές αποδοχές	,879
ΟΔ6 - Χρειάζομαι την εργασία μου και ό,τι αυτή μου προσφέρει	,871
Extraction Method: Principal Component Analysis. a. 1 components extracted	

Κανονιστική δέσμευση

(ερωτήσεις / συνιστώσες ΟΔ-7, ΟΔ-8, ΟΔ-9).

Ο παράγοντας που αναδείχτηκε ως κανονιστική δέσμευση έχει ιδιοτιμή 2,408 και ερμηνεύει το 80,26% της συνολικής διακύμανσης των συνιστωσών, με υψηλές φορτίσεις (>,8), που παρουσιάζονται στον πίνακα 16. Ο συντελεστής επάρκειας δειγματισμού υπολογίστηκε σε $KMO=,693$, $p=,00$ και οι συντελεστές συσχέτισης είναι $>,62p=,00$ (πίνακας Π12 τους παραρτήματος). Ο τελευταίος παράγοντας είναι κατάλληλος μετά από την επιβεβαιωτική ανάλυση που προηγήθηκε.

Πίνακας 5.16: Ανάλυση παραγόντων –Κανονιστική Δέσμευση

Component Matrix^a	
	Component
	1
ΟΔ7 - Νιώθω ότι σε γενικές γραμμές οφείλω πολλά στην επιχείρηση που εργάζομαι για ό,τι μου προσφέρει	,828
ΟΔ8 - Πρέπει να παραμείνω στην εργασία μου γιατί δεν μπορώ να τους αφήσω.	,928
ΟΔ9 - Θεωρώ ότι οφείλω να παραμείνω στην εργασία μου, διότι με χρειάζονται	,928
Extraction Method: Principal Component Analysis.a. 1 components extracted.	

Συνοψίζοντας, οι νέες μεταβλητές που θα χρησιμοποιηθούν προς διερεύνηση των ερευνητικών ερωτημάτων είναι οι ακόλουθες που προκύπτουν από τους παράγοντες που δημιουργήθηκαν:

- Ικανοποίηση από την εργασία και το αντικείμενο
- Ικανοποίηση από τις αμοιβές
- Ικανοποίηση από προοπτικές και δίκαιες προαγωγές
- Ικανοποίηση από τον / την προϊστάμενο / η
- Ικανοποίηση από την αυτονομία της εργασίας
- Ικανοποίηση από την αυτοαξιολόγηση του εργαζόμενου
- Ικανοποίηση από την σαφήνεια ρόλου και αντιστοιχία εργασίας – προσόντων
- Ικανοποίηση από τη συνεργασία με συναδέλφους
- Συναισθηματική δέσμευση
- Δέσμευση συνέχειας
- Κανονιστική δέσμευση

Σε αυτές προστίθεται και η μεταβλητή που δεν εντάχθηκε σε παράγοντα αλλά χρησιμοποιείται μεμονωμένα στην ανάλυση:

- Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας

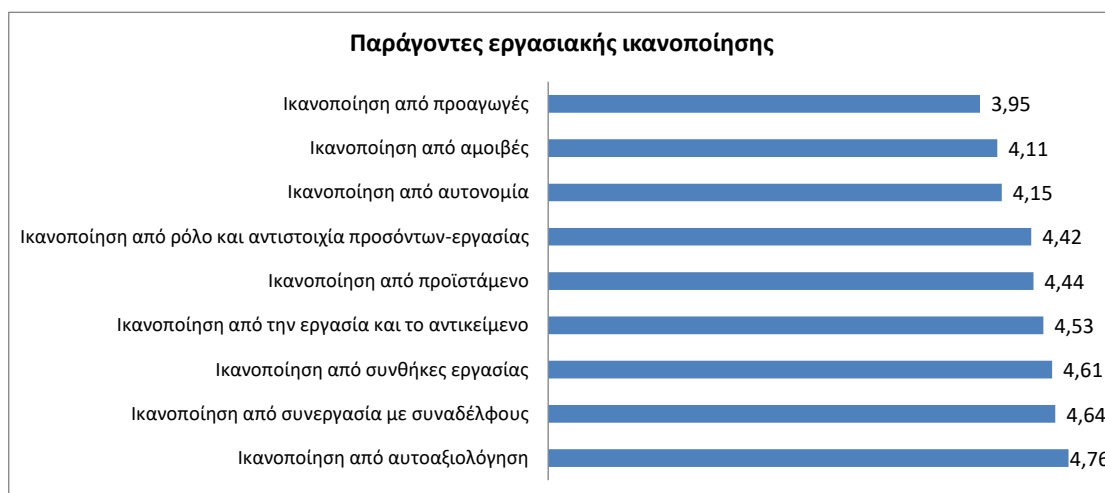
5.4.2. Περιγραφικά στατιστικά μέτρα των παραγόντων

Μετά την ολοκλήρωση της επιβεβαίωσης των παραγόντων που θα χρησιμοποιηθούν, έγινε υπολογισμός τους ως οι μέσοι αριθμητικοί των συνιστωσών τους. Η ερώτηση EI5 που αφορά τις συνθήκες εργασίας δεν εντάχθηκε σε κανέναν από τους παράγοντες και θα εξεταστεί μεμονωμένα. Οι μέσοι και οι τυπικές αποκλίσεις των απαντήσεων του δείγματος για τους παράγοντες παρουσιάζονται στους δυο πίνακες που ακολουθούν, τον πίνακα 17 για την εργασιακή ικανοποίηση και τον πίνακα 18 για την οργανωσιακή δέσμευση. Οι πίνακες παρουσιάζονται διατεταγμένοι ως προς τον μέσο, ώστε να είναι εύκολα κατανοητό ποιος από τους παράγοντες υπερέχει και ποιος υπολείπεται. Η χρήση των μέτρων θέσης και διασποράς (μέσος και τυπική απόκλιση) έγινε μόνο για λόγους σύγκρισης μεταξύ των παραγόντων, δεδομένου ότι οι παράγοντες που εξετάζονται είναι αριθμητικοί μέσοι διατάξιμων μεταβλητών και με αυτήν την έννοια χρησιμοποιούνται.

Από τον πίνακα 17 παρατηρείται ότι η έρευνα κατέγραψε πολύ υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης για όλους τους παράγοντες. Με δεδομένη την κλίμακα Likert 1 έως 5 στην οποία απάντησαν οι συμμετέχοντες, ο μέσος από όλους σχεδόν τους παράγοντες ικανοποίησης είναι >4 , με εξαίρεση την ικανοποίηση από τις προαγωγές (μέσος=3,95, ΤΑ=1,091), παράγοντας στον οποίο παρατηρήθηκε η μεγαλύτερη ανομοιογένεια στις απαντήσεις, σε όρους τυπικής απόκλισης. Ο παράγοντας που κατατάσσεται ως εκείνος που δίνει τη μεγαλύτερη ικανοποίηση στους συμμετέχοντες εργαζόμενους είναι ο παράγοντας αυτοαξιολόγηση. Ως δεύτερος παράγοντας κατατάσσεται η συνεργασία και η επικοινωνία με τους συναδέλφους και τους συνεργάτες. Τρίτο στη σειρά στοιχείο που δίνει ικανοποίηση στους εργαζόμενους είναι οι συνθήκες εργασίας (στοιχείο που είναι μεμονωμένη ερώτηση και όχι σύνθετος παράγοντας). Η ικανοποίηση από την ίδια την εργασία και το αντικείμενο είναι ο τέταρτος σε κατάταξη παράγοντας ικανοποίησης, ακολουθούμενος από την ικανοποίηση από τον προϊστάμενο αναφορικά με το πόσο ικανός είναι, το πόσο νοιάζεται για τους υφισταμένους του και τους στηρίζει, όπως και με το πόσο διαθέσιμος είναι. Ακολουθεί ο παράγοντας που εκφράζει την ικανοποίηση από τη σαφήνεια του ρόλου που καλείται να διαδραματίσει ο εργαζόμενος και την αντιστοιχία μεταξύ της εργασίας τους και των τυπικών και ουσιαστικών του προσόντων. Τρίτος από το τέλος παράγοντας είναι αυτός που αναφέρεται στην ικανοποίηση που εισπράττουν οι εργαζόμενοι από την αυτονομία της εργασίας τους - το ότι δηλαδή η εργασία τους τους προσφέρει την ελευθερία να αποφασίζουν και να προγραμματίζουν. Αν και από τους τελευταίους παράγοντες που δίνουν ικανοποίηση στους εργαζόμενους, εν τούτοις, είναι αρκετά ψηλά ($M=4,11$). Όπως προαναφέρθηκε, ο παράγοντας που δίνει τη μικρότερη ικανοποίηση από όλους (αν και επίσης υψηλή), είναι ο παράγοντας που σχετίζεται με τις προαγωγές. Τα αποτελέσματα αυτά παρουσιάζονται και στο διάγραμμα 3.

Πίνακας 5.17: Περιγραφικά στατιστικά για τους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Μέσος	ΤΑ
Ικανοποίηση από αυτοαξιολόγηση	96	3,67	5,00	4,76	0,410
Ικανοποίηση από συνεργασία με συναδέλφους	96	3,00	5,00	4,64	0,531
Ικανοποίηση από συνθήκες εργασίας	96	2,00	5,00	4,61	0,671
Ικανοποίηση από την εργασία και το αντικείμενο	96	1,60	5,00	4,53	0,656
Ικανοποίηση από προϊστάμενο	96	1,33	5,00	4,44	0,746
Ικανοποίηση από ρόλο και αντιστοιχία προσόντων-εργασίας	96	2,40	5,00	4,42	0,742
Ικανοποίηση από αυτονομία	96	1,00	5,00	4,15	1,013
Ικανοποίηση από αμοιβές	96	2,00	5,00	4,11	0,846
Ικανοποίηση από προαγωγές	96	1,00	5,00	3,95	1,091
Valid N (listwise)	96				



Διάγραμμα 5.3: Περιγραφικά στατιστικά για παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης

Από τον πίνακα 18 παρατηρείται ότι οι απαντήσεις των συμμετεχόντων αποτυπώνουν έναν υψηλό βαθμό δέσμευσης, όσον αφορά και τις τρεις αναφερόμενες διαστάσεις της. Η διάσταση της οργανωσιακής δέσμευσης που καταγράφει το μεγαλύτερο αριθμητικό μέσο των απαντήσεων, είναι η δέσμευση συνέχειας ($M=4,392$, $TA=,757$), με τις άλλες δυο διαστάσεις (συναισθηματική δέσμευση και κανονιστική δέσμευση) να έπονται σε ίσα επίπεδα. Αξίζει να σημειωθεί, όπως φαίνεται και από τον πίνακα 18, ότι ενώ τόσο για την συναισθηματική δέσμευση, όσο και την κανονιστική δέσμευση η μικρότερη τιμή που καταγράφηκε στα στοιχεία ως μέσος των συνιστωσών τους είναι η μικρότερη δυνατή (1 – που αντιστοιχεί στην απόλυτη διαφωνία), η

ελάχιστη τιμή που καταγράφηκε για τη δέσμευση συνέχειας είναι 2,33 που ισοδυναμεί με μια μέτρια διαφωνία – προς ουδετερότητα. Η γραφική παρουσίαση των μέσων απεικονίζεται στο γράφημα 4.

Πίνακας 5.18: Περιγραφικά στατιστικά για τους παράγοντες οργανωσιακής δέσμευσης

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Μέσος	ΤΑ
Συναισθηματική δέσμευση	96	1,00	5,00	4,142	,910
δέσμευση συνέχειας	96	2,33	5,00	4,392	,757
Κανονιστική δέσμευση	96	1,00	5,00	4,142	,910
Valid N (listwise)	96				



Διάγραμμα 5.4. Περιγραφικά στατιστικά - Διαστάσεις οργανωσιακής δέσμευσης - Μέσοι

5.4.3. Αποτελέσματα που αφορούν τους ερευνητικούς στόχους

Οι στόχοι της έρευνας έτσι όπως τέθηκαν στην αρχή της ερευνητικής διαδικασίας, κατέληξαν σε μια σειρά από ερευνητικές υποθέσεις. Στην παρούσα ενότητα, η στατιστική ανάλυση των στοιχείων, με τον τρόπο που ομαδοποιήθηκαν στις προηγούμενες παραγράφους, μέσω της παραγοντικής ανάλυσης, στοχεύει να δώσει απαντήσεις σε αυτά τα ερευνητικά ερωτήματα.

ΠΡΩΤΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ

H0 :Υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής οργανωσιακής δέσμευσης και της εργασιακής ικανοποίησης.

H1: Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής οργανωσιακής δέσμευσης και της εργασιακής ικανοποίησης.

Προκειμένου να διερευνηθεί αν ισχύει η H0 ή η H1 από τις ανωτέρω, πραγματοποιήθηκε ένας μη παραμετρικός έλεγχος συσχέτισης Spearman's rho μεταξύ των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης (που διαμορφώθηκαν στην προηγούμενη ενότητα) και του παράγοντα συναισθηματικής οργανωσιακής δέσμευσης. Η επιλογή του μη παραμετρικού τεστ έγινε διότι από τον έλεγχο κανονικότητας των παραγόντων που δημιουργήθηκαν διαπιστώθηκε ότι δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή, όπως και οι μεμονωμένες μεταβλητές (Kolmogorov-Smirnov Test, πίνακας Π13 του παραρτήματος).

Τα αποτελέσματα του ελέγχου συσχέτισης Spearman's rho, που απεικονίζονται στον πίνακα 19, έδειξαν ότι διαπιστώνεται μια πολύ ισχυρή, θετική, στατιστικά σημαντική (σε επίπεδο 99%) συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής δέσμευσης και όλων των παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης (συντελεστής συσχέτισης $r_s > ,5$ και $p < 0,01$). Ενδιαφέρον σημείο της ανάλυσης είναι ότι η πιο ισχυρή συσχέτιση παρατηρείται μεταξύ της συναισθηματικής δέσμευσης και ικανοποίησης από προαγωγές, που ως σημειωθεί ήταν ο παράγοντας με τη μικρότερη ικανοποίηση. Επομένως, η απάντηση από τη διερεύνηση της πρώτης ερευνητικής υπόθεσης είναι ότι γίνεται δεκτή η H1: Υπάρχει θετική στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ ικανοποίησης και συναισθηματικής οργανωσιακής δέσμευσης.

Πίνακας 5.19: Spearman's rho έλεγχος συσχέτισης ικανοποίησης και Συναισθηματικής δέσμευσης

Correlations		
Spearman's rho		Συναισθηματική δέσμευση
Ικανοποίηση από την εργασία και το αντικείμενο	Correlation Coefficient	,758**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96
Ικανοποίηση από αμοιβές	Correlation Coefficient	,713**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96
Ικανοποίηση από προαγωγές	Correlation Coefficient	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96
Ικανοποίηση από προϊστάμενο	Correlation Coefficient	,686**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96
Ικανοποίηση από αυτονομία	Correlation Coefficient	,661**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96
Ικανοποίηση από αυτοαξιολόγηση	Correlation Coefficient	,522**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96
Ικανοποίηση από ρόλο και αντιστοιχία προσόντων-εργασίας	Correlation Coefficient	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96
Ικανοποίηση από συνεργασία με συναδέλφους	Correlation Coefficient	,548**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96
Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας	Correlation Coefficient	,604**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ΔΕΥΤΕΡΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ

H0. Υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ της κανονιστικής οργανωσιακής δέσμευσης και της εργασιακής ικανοποίησης.

H1. Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της κανονιστικής οργανωσιακής δέσμευσης και της εργασιακής ικανοποίησης.

Προκειμένου να διερευνηθεί η δεύτερη ερευνητική πραγματοποιήθηκε, επίσης, ένας μη παραμετρικός έλεγχος συσχέτισης Spearman's rho μεταξύ των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης και του παράγοντα οργανωσιακής δέσμευσης συνέχειας. Τα αποτελέσματα του ελέγχου συσχέτισης Spearman's rho, που απεικονίζονται στον πίνακα 20, έδειξαν ότι διαπιστώνεται μια πολύ ισχυρή, θετική, στατιστικά σημαντική (σε επίπεδο 99%) συσχέτιση μεταξύ της δέσμευσης συνέχειας και όλων των

παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης (συντελεστής συσχέτισης $r_s > ,5$ και $p < 0,01$). Κατόπιν της ανάλυσης αυτής, γίνεται δεκτή η H1: Υπάρχει θετική στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ ικανοποίησης και δέσμευσης συνέχειας.

Πίνακας 5.20: Spearman's rho έλεγχος συσχέτισης ικανοποίησης και Συναισθηματικής δέσμευσης

Correlations		
Spearman's rho		Δέσμευση συνέχειας
Ικανοποίηση από την εργασία και το αντικείμενο	Correlation Coefficient	,718**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96
Ικανοποίηση από αμοιβές	Correlation Coefficient	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96
Ικανοποίηση από προαγωγές	Correlation Coefficient	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96
Ικανοποίηση από προϊστάμενο	Correlation Coefficient	,639**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96
Ικανοποίηση από αυτονομία	Correlation Coefficient	,574**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96
Ικανοποίηση από αυτοαξιολόγηση	Correlation Coefficient	,598**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96
Ικανοποίηση από ρόλο και αντιστοιχία προσόντων-εργασίας	Correlation Coefficient	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96
Ικανοποίηση από συνεργασία με συναδέλφους	Correlation Coefficient	,530**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96
Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας	Correlation Coefficient	,645**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ΤΡΙΤΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ

H0. Υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ της οργανωσιακής δέσμευσης συνέχειας και της εργασιακής ικανοποίησης.

H1. Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της οργανωσιακής δέσμευσης συνέχειας και της εργασιακής ικανοποίησης.

Προκειμένου να επαληθευτεί η H0 ή η H1, πραγματοποιήθηκε, έλεγχος συσχέτισης Spearman's rho μεταξύ των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης και

του παράγοντα κανονιστικής οργανωσιακής δέσμευσης. Τα αποτελέσματα του ελέγχου συσχέτισης Spearman's rho, που απεικονίζονται στον πίνακα 21, έδειξαν ότι διαπιστώνεται μια ισχυρή, θετική, στατιστικά σημαντική (σε επίπεδο 99%) συσχέτιση μεταξύ της κανονιστικής δέσμευσης και όλων των παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης (συντελεστής συσχέτισης $r_s > ,49$ και $p < 0,01$). Μετά από αυτές τις διαπιστώσεις, γίνεται δεκτή η H1: Υπάρχει θετική στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ ικανοποίησης και κανονιστικής δέσμευσης.

Πίνακας 5.21: Spearman's rho έλεγχος συσχέτισης μεταξύ κανονιστικής δέσμευσης και εργασιακής ικανοποίησης

Correlations		
Spearman's rho		Κανονιστική δέσμευση
Ικανοποίηση από την εργασία και το αντικείμενο	Correlation Coefficient	,611**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96
Ικανοποίηση από αμοιβές	Correlation Coefficient	,619**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96
Ικανοποίηση από προαγωγές	Correlation Coefficient	,634**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96
Ικανοποίηση από προϊστάμενο	Correlation Coefficient	,530**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96
Ικανοποίηση από αυτονομία	Correlation Coefficient	,560**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96
Ικανοποίηση από αυτοαξιολόγηση	Correlation Coefficient	,491**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96
Ικανοποίηση από ρόλο και αντιστοιχία προσόντων-εργασίας	Correlation Coefficient	,589**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96
Ικανοποίηση από συνεργασία με συναδέλφους	Correlation Coefficient	,501**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96
Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας	Correlation Coefficient	,529**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ΤΕΤΑΡΤΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ

H0. Δεν υπάρχει διαφοροποίηση στα επίπεδα συναισθηματικής οργανωσιακής δέσμευσης των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης από εκείνα των εργαζομένων μερικής απασχόλησης.

H1. Υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ επιπέδων συναισθηματικής οργανωσιακής δέσμευσης των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης και εκείνων των εργαζομένων μερικής απασχόλησης.

Προκειμένου να διερευνηθεί εάν θα γίνει δεκτή η H0 ή η H1, έγινε ένας μη παραμετρικός έλεγχος Mann-Whitney Test⁴ (δεδομένης της μη κανονικότητας της κατανομής των παραγόντων και των συνιστωσών) για ανεξάρτητα δείγματα, έτσι ώστε να ελεγχθεί αν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση στη συναισθηματική οργανωσιακή δέσμευση μεταξύ εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης. Τα αποτελέσματα του τεστ έδειξαν ότι όντως υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ των δυο ομάδων (U=259,000, p=,000). Οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης κατέγραψαν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής δέσμευσης (μέση διάταξη = 52,34) από τους εργαζόμενους μερικής (μέση διάταξη = 26,00). Κατόπιν τούτου, η υπόθεση που γίνεται δεκτή είναι η H1: υπάρχει διαφοροποίηση στη συναισθηματική οργανωσιακή δέσμευση μεταξύ εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης, και τα υψηλότερα επίπεδα καταγράφονται από τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης.

Πίνακας 5.22: Mann-Whitney Test σύγκρισης της συναισθηματικής δέσμευσης μεταξύ εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης

Ranks				
Καθεστώς εργασίας		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Συναισθηματική δέσμευση	Πλήρους απασχόλησης	82	52,34	4292,00
	Μερικής απασχόλησης	14	26,00	364,00
	Total	96		

ΠΕΜΠΤΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ

⁴Είναι το αντίστοιχο μη παραμετρικό τεστ του t-test για ανεξάρτητα δείγματα

H0. Δεν υπάρχει διαφοροποίηση στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης από εκείνα των εργαζομένων μερικής απασχόλησης.

H1. Υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης και εκείνων των εργαζομένων μερικής απασχόλησης.

Προκειμένου να διερευνηθεί εάν ισχύει η H0 ή η H1, έγινε ένας μη παραμετρικός έλεγχος Mann-Whitney Test για ανεξάρτητα δείγματα, για κάθε έναν από τους παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης. Ο έλεγχος έδειξε ότι αναφορικά με τον / την προϊστάμενο / η δεν καταγράφεται στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης ($U=421,500$, $p=0,094 > 0,05$), ενώ για όλους τους άλλους παράγοντες υπάρχει διαφοροποίηση, με τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης να σημειώνουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, από αυτά των εργαζομένων μερικής. Τα αποτελέσματα του ελέγχου παρουσιάζονται αναλυτικά στον πίνακα 23 που ακολουθεί. Επίσης, στον πίνακα 24 παρουσιάζονται οι μέσες διατάξεις των επιπέδων ικανοποίησης για εργαζόμενους πλήρους και μερικής απασχόλησης, όπου διαφαίνεται η υπεροχή των εργαζομένων πλήρους ωραρίου, έναντι των συναδέλφων τους μερικής απασχόλησης, για όλους τους παράγοντες.

Κατόπιν αυτής της ανάλυσης, γίνεται δεκτή η H1: *υπάρχει διαφοροποίηση στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης, για όλους τους παράγοντές της, πλην της ικανοποίησης από τον/την προϊστάμενο/η. Τα υψηλότερα επίπεδα καταγράφονται από τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης. Αναφορικά με την ικανοποίηση από τον/την προϊστάμενο/η η διαφοροποίηση δεν είναι στατιστικά σημαντική.*

Πίνακας 5.23: Mann-Whitney Test σύγκρισης της παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Ικανοποίηση από την εργασία και το αντικείμενο	234,000	339,000	-3,838	,000
Ικανοποίηση από αμοιβές	306,500	411,500	-2,810	,005
Ικανοποίηση από προαγωγές	375,500	480,500	-2,112	,035
Ικανοποίηση από προϊστάμενο	421,500	526,500	-1,674	,094
Ικανοποίηση από αυτονομία	228,000	333,000	-3,752	,000
Ικανοποίηση από αυτοαξιολόγηση	386,500	491,500	-2,402	,016
Ικανοποίηση από ρόλο και αντιστοιχία προσόντων-εργασίας	314,000	419,000	-2,815	,005
Ικανοποίηση από συνθήκες εργασίας				
Ικανοποίηση από συνεργασία με συναδέλφους	267,000	372,000	-3,691	,000
a. Grouping Variable: Καθεστώς εργασίας				

Πίνακας 5.24: Mann-Whitney – Μέσες διατάξεις παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Καθεστώς εργασίας Ικανοποίηση από την εργασία και το αντικείμενο	Πλήρους απασχόλησης	82	52,65	4317,00
	Μερικής απασχόλησης	14	24,21	339,00
	Total	96		
Ικανοποίηση από αμοιβές	Πλήρους απασχόλησης	82	51,76	4244,50
	Μερικής απασχόλησης	14	29,39	411,50
	Total	96		
Ικανοποίηση από προαγωγές	Πλήρους απασχόλησης	82	50,92	4175,50
	Μερικής απασχόλησης	14	34,32	480,50
	Total	96		
Ικανοποίηση από αυτονομία	Πλήρους απασχόλησης	82	52,72	4323,00
	Μερικής απασχόλησης	14	23,79	333,00
	Total	96		
Ικανοποίηση από αυτοαξιολόγηση	Πλήρους απασχόλησης	82	50,79	4164,50
	Μερικής απασχόλησης	14	35,11	491,50
	Total	96		
Ικανοποίηση από ρόλο και αντιστοιχία προσόντων-εργασίας	Πλήρους απασχόλησης	82	51,67	4237,00
	Μερικής απασχόλησης	14	29,93	419,00
	Total	96		
Ικανοποίηση από συνθήκες εργασίας	Πλήρους απασχόλησης	82		
	Μερικής απασχόλησης	14		
	Total	96		
Ικανοποίηση από συνεργασία με συναδέλφους	Πλήρους απασχόλησης	82	52,24	4284,00
	Μερικής απασχόλησης	14	26,57	372,00
	Total	96		

5.5. Πίνακας θεματοποίησης για την επιβεβαίωση/απόρριψη των υποθέσεων που αφορούν κάθε στόχο

Πίνακας 5.25. Πίνακας θεματοποίησης

Ερευνητικός στόχος	Ερευνητική Υπόθεση	Απάντηση στο ερώτημα
«Διερεύνηση της επίδρασης της οργανωσιακής δέσμευσης στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων»	ΠΡΩΤΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ H0 :Υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής οργανωσιακής δέσμευσης και της εργασιακής ικανοποίησης. H1: Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής οργανωσιακής δέσμευσης και της εργασιακής ικανοποίησης.	Υπάρχει θετική συσχέτιση
	ΔΕΥΤΕΡΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ H0. Υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ της κανονιστικής οργανωσιακής δέσμευσης και της εργασιακής ικανοποίησης. H1. Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της κανονιστικής οργανωσιακής δέσμευσης και της εργασιακής ικανοποίησης.	Υπάρχει θετική συσχέτιση
	ΤΡΙΤΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ H0. Υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ της οργανωσιακής δέσμευσης συνέχειας και της εργασιακής ικανοποίησης. H1. Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της οργανωσιακής δέσμευσης συνέχειας και της εργασιακής ικανοποίησης.	Υπάρχει θετική συσχέτιση
«Η διερεύνηση της επίδρασης του τύπου απασχόλησης	ΤΕΤΑΡΤΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ	Υπάρχει διαφοροποίηση.

<p>(πλήρης - μερική) στην συναισθηματική οργανωσιακή δέσμευση των εργαζομένων"</p>	<p>H0. Δεν υπάρχει διαφοροποίηση στα επίπεδα συναισθηματικής οργανωσιακής δέσμευσης των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης από εκείνα των εργαζομένων μερικής απασχόλησης. H1. Υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ επιπέδων συναισθηματικής οργανωσιακής δέσμευσης των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης και εκείνων των εργαζομένων μερικής απασχόλησης.</p>	<p>Οι πλήρους απασχόλησης καταγράφουν μεγαλύτερη δέσμευση</p>
<p>Η διερεύνηση της επίδρασης του τύπου απασχόλησης (πλήρης - μερική) στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων</p>	<p>ΠΕΜΠΤΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ H0. Δεν υπάρχει διαφοροποίηση στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης από εκείνα των εργαζομένων μερικής απασχόλησης. H1. Υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης και εκείνων των εργαζομένων μερικής απασχόλησης.</p>	<p>Υπάρχει διαφοροποίηση – εκτός από την ικανοποίηση για τον προϊστάμενο – Οι πλήρους απασχόλησης είναι περισσότερο ικανοποιημένοι</p>

6. Συμπεράσματα – Συζήτηση

6.1. Συζήτηση (ερμηνεία των ευρημάτων και σύνδεση τους με την θεωρία)

Η έρευνα που έγινε στα πλαίσια της παρούσας εργασίας είχε θέσει ως στόχους να διερευνήσει την επίδραση των τριών διαστάσεων της οργανωσιακής δέσμευσης στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων, καθώς και την επίδραση του τύπου εργασίας (πλήρης - μερική) στην συναισθηματική οργανωσιακή δέσμευση και στην εργασιακή ικανοποίηση. Στο παρόν τελευταίο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα συμπεράσματα της έρευνας, μέσα από μια συζήτηση και σε σύνδεση με το θεωρητικό υπόβαθρο, όπως και με αναφορές σε προγενέστερες σχετικές έρευνες.

Το θεωρητικό πλαίσιο πάνω στο οποίο βασίστηκε η ανάλυση αναφορικά με την οργανωσιακή δέσμευση είναι η θεωρία των Meyer και Allen (1991), σύμφωνα με την οποία αναλύουν τη δέσμευση σε τρεις διαστάσεις ανάλογα με αίτια που την προκαλούν, σε συναισθηματική δέσμευση, δέσμευση συνέχειας και κανονιστική δέσμευση. Αναφορικά με την εργασιακή ικανοποίηση, η έρευνα βασίστηκε σε παράγοντες που αποτελούν τις συνιστώσες της ικανοποίησης από την εργασία οι οποίοι είναι: Ικανοποίηση από την εργασία και το αντικείμενο, από τις αμοιβές, από προοπτικές εξέλιξης και δίκαιη πολιτική προαγωγών, ικανοποίηση από τον / την προϊστάμενο / η, από την αυτονομία της εργασίας, από την αυτοαξιολόγηση του εργαζόμενου, από την σαφήνεια ρόλου και την αντιστοιχία εργασίας – προσόντων, από τη συνεργασία με τους συναδέλφους και τους συνεργάτες, και από τις συνθήκες εργασίας (Locke 1976, Smith et. al., 1969, Warr et. al., 1979).

Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 96 συμμετέχοντες, εργαζόμενους στον κλάδο της φαρμακοβιομηχανίας, από τους οποίους 55 είναι άνδρες και 41 είναι γυναίκες, κατανομημένοι σε ηλικίες 18 με 56+ με μεγαλύτερη συγκέντρωση στις ηλικίες 36-55. Από αυτούς, 82 συμμετέχοντες είναι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης, ενώ 14 είναι μερικής, 66 άτομα είναι υπάλληλοι και 30 άτομα είναι προϊστάμενοι ή ανώτερα στελέχη.

Τα αποτελέσματα από την περιγραφική ανάλυση των δεδομένων έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι του δείγματος εξέφρασαν πολύ υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης για όλους σχεδόν τους άξονες / παράγοντες που εξετάστηκαν. Ο παράγοντας που κατέγραψε τα υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης είναι η αυτοαξιολόγηση. Οι εργαζόμενοι παρουσιάζονται να αντλούν τα μεγαλύτερα επίπεδα εργασιακής

ικανοποίησης από το γεγονός ότι, κατά την άποψή τους, κάνουν την εργασία τους σωστά και αποδοτικά, και είναι ευχαριστημένοι με την ποιότητα της εργασίας τους. Το εύρημα τούτο συνάδει με παλιότερες έρευνες όπου αναφέρουν μεθόδους αυτο-αξιολόγησης των εργαζομένων για να ερμηνεύσουν την εργασιακή ικανοποίηση (Judge & Larsen, 2001).

Ως δεύτερος παράγοντας κατατάσσεται η συνεργασία και η επικοινωνία με τους συναδέλφους και τους συνεργάτες. Το αποτέλεσμα αυτό υπογραμμίζει τη σημασία που δίνουν οι εργαζόμενοι στον ανθρώπινα παράγοντα του περιβάλλοντος της εργασίας και στις καλές διαπροσωπικές σχέσεις και τη συνεργασία και την επικοινωνία με συναδέλφους και συνεργάτες. Η ικανοποίηση που αναφέρεται στους συνεργάτες και τους συναδέλφους σχετίζεται με θέματα συν εργατικότητας, αλληλοβοήθειας, αλληλεπίδρασης και προσωπικών συμπαθειών / αντιπαθειών (Smith et. al., 1969).

Ο τρίτος παράγοντας, που όμως δεν απέχει ιδιαίτερα από τους δυο προηγούμενους, είναι οι συνθήκες εργασίας. Οι συνθήκες δύνανται να αναφέρονται σε χαρακτηριστικά του χώρου εργασίας, όπως εξαιρισμός, φωτισμός, θέρμανση, αλλά και θέματα όπως ωράριο ή οργανωτική δομή. Τα θέματα αυτά, αν και σε μικρότερο βαθμό από την αυτο-αξιολόγηση και τη συν εργατικότητα, καταγράφονται να δίνουν στους εργαζόμενους του δείγματος υψηλά επίπεδα ικανοποίησης.

Έπεται ο παράγοντας ικανοποίηση από την ίδια την εργασία και το αντικείμενο, ο οποίος είναι ο τέταρτος σε κατάταξη παράγοντας ικανοποίησης. Οι εργαζόμενοι αντλούν ικανοποίηση από το γεγονός ότι τους αρέσει να κάνουν αυτήν την εργασία λόγω αντικείμενου και επειδή η εργασία είναι ευχάριστη και ενδιαφέρουσα. Σύμφωνα με τη θεωρία, η ικανοποίηση που αναφέρεται στην ίδια την εργασία και το αντικείμενό της, αφορά την ευχαρίστηση που λαμβάνει ο εργαζόμενος, λόγω του ότι έχει την ευκαιρία να διευρύνει τις γνώσεις του και να βελτιώσει τις δεξιότητες σε ποικίλα επίπεδα. Επίσης αναφέρεται στη δημιουργικότητα που μπορεί να συνεπάγεται μια εργασία και το γεγονός ότι του δίνει την ευκαιρία να εναλλάσσει αντικείμενα και να λαμβάνει νέες αρμοδιότητες (Smith et. al., 1969, Warr et. al., 1979).

Η ικανοποίηση από τον ή την προϊστάμενο /η καταγράφηκε επίσης σε υψηλά επίπεδα, ελαφρώς χαμηλότερα από τους προαναφερθέντες παράγοντες. Οι εργαζόμενοι παρουσιάζονται να αντλούν ικανοποίηση από το πόσο οι προϊστάμενοί τους νοιάζονται για αυτούς, τους στηρίζουν και είναι διαθέσιμοι όταν τους χρειάζονται. Στο θεωρητικό μέρος της εργασίας αναφέρθηκε ότι αυτή η συνιστώσα που σχετίζεται με τους

προϊσταμένους συνδέεται επίσης με το πόσο ικανοί είναι οι προϊστάμενοι, με το αν είναι αποτελεσματικοί, αν να λαμβάνουν υπ' όψη τις απόψεις των εργαζομένων, αν επιβραβεύουν δίκαια τις προσπάθειες και αν έχουν επαρκείς γνώσεις (Locke 1976, Smith et. al., 1969). Όλα αυτά τα στοιχεία εμφανίζονται να αξιολογούνται θετικά από τους εργαζομένους του δείγματος, αποτυπώνοντας ένα υψηλό επίπεδο ικανοποίησης που απορρέει από τους προϊστάμενους.

Κάπως χαμηλότερα, αλλά επίσης σε υψηλά επίπεδα (4,42 / 5) καταγράφηκε η ικανοποίηση των εργαζομένων που σχετίζεται με το πόσο σαφής αντιλαμβάνονται ότι είναι ο ρόλος και τα καθήκοντά τους, κατά πόσο γνωρίζουν τις αρμοδιότητες και τις ευθύνες τους, καθώς και τι αναμένεται από αυτούς.

Από τους παράγοντες που αποτιμήθηκαν τελευταίοι, αν και επίσης σε αρκετά υψηλό επίπεδο, είναι η ικανοποίηση που εισπράττουν οι εργαζόμενοι από την αυτονομία στην εργασία τους, με τη έννοια της ελευθερίας να παίρνουν αποφάσεις και να προγραμματίζουν τα καθήκοντά τους και το φόρτο εργασίας τους. Αυτό δίνει στους εργαζόμενους μια αίσθηση ελευθερίας κίνησης, που τους απαλλάσσει από πιεστικές δεσμεύσεις.

Προ-τελευταίος παράγοντας ικανοποίησης παρουσιάζεται αυτός που σχετίζεται με τις αποδοχές, Οι συνιστώσες που εξετάστηκαν αφορούν το ύψος της αμοιβής για την προσφερόμενη εργασία, το κατά πόσο οι αμοιβές στην εταιρία είναι δίκαιες, την επάρκεια του μισθού ως προς την κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων, και την ικανοποίηση αναφορικά με τις αυξήσεις μισθών και τις ευκαιρίες για αυξήσεις. Στη βιβλιογραφική ανασκόπηση των προηγούμενων κεφαλαίων, αναλύθηκε ότι η ικανοποίηση από τις αμοιβές τείνει ιστορικά να σχετίζεται με το πως αντιλαμβάνεται ο εργαζόμενος την πραγματική του αμοιβή συγκριτικά με αυτήν που προσδοκά, ανάλογα με την εργασία που προσφέρει και το πως ο ίδιος την αξιολογεί. (Smith et. al., 1969, Warr et. al., 1979). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι αξιολογούν πολύ υψηλά την εργασία και τις υπηρεσίες που προσφέρουν στην επιχείρηση και απολαμβάνουν το μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης από αυτήν την θετική αξιολόγηση. Είναι, εύλογο λοιπόν, να έπεται, σε χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης το θέμα της αμοιβής για μια «τόσο καλή» εργασία που προσφέρουν.

Ο τελευταίος παράγοντας ικανοποίησης, έτσι όπως αυτοί κατατάχτηκαν από τα αποτελέσματα της έρευνας είναι εκείνος των προαγωγών και είναι ο μοναδικός που κατέληξε σε σκορ κάτω του 4 (3,95 / 5). Ο παράγοντας αυτός, αναφέρεται στην

ικανοποίηση που αντλούν οι εργαζόμενοι από το ότι η εταιρία έχει μια ξεκάθαρη προοπτική καριέρας για τους εργαζόμενους, από τις δίκαιες διαδικασίες προαγωγών που εφαρμόζονται (ή ενδεχομένως δεν εφαρμόζονται) και από το τι ευκαιρίες έχει για προαγωγές. Εκτιμάται πως το γεγονός ότι ο παράγοντας αυτός κατατάχτηκε ως τελευταίος, ενδεχομένως να σχετίζεται με το ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων προέρχεται από χαμηλά επίπεδα ιεραρχίας, και ένα μικρότερο μέρος του δείγματος είναι προϊστάμενοι ή ανώτερα στελέχη, που κατά κανόνα έχουν καλύτερη πρόσβαση σε ευκαιρίες για προαγωγές. Από τις παλιότερες θεωρίες (Adams, 1963), αναφέρεται ότι οι εργαζόμενοι νοιάζονται για το πόσο η απόδοσή τους αντιμετωπίζεται δίκαια σε σχέση με άλλους εργαζόμενους που εκτελούν την ίδια εργασία. Η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων που αντιλαμβάνονται αδικίες σε αυτό το επίπεδο μειώνεται, κάτι που είναι αναμενόμενο, όταν ο εργαζόμενος διαπιστώσει ότι άλλος εργαζόμενος αμείβεται καλύτερα χωρίς να έχει καταβάλλει μεγαλύτερη προσπάθεια. Αυτό έχει ενδεχόμενες επιπτώσεις στην απόδοση του εργαζομένου.

Τα αποτελέσματα που συζητήθηκαν ανωτέρω, καταγράφουν μια σφαιρικότητα στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων. Από αυτήν την άποψη, συνάδουν με τη θεώρηση ότι είναι συνδυαστικό αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης μεταξύ του εργασιακού περιβάλλοντος, που εμπεριέχει τη διοίκηση του οργανισμού, και των ατομικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των αντιλήψεων, πεποιθήσεων, σκέψεων και της ψυχολογικής τους κατάστασης (Locke, 1969, Spector, 1997).

Όσον αφορά τις διαστάσεις της οργανωσιακής δέσμευσης, η έρευνα έδειξε ότι, όπως και η ικανοποίηση, καταγράφεται σε υψηλά επίπεδα (>4 / 5). Η διάσταση της οργανωσιακής δέσμευσης που καταγράφει το υψηλότερο επίπεδο είναι η δέσμευση συνέχειας. Σύμφωνα με αυτό, οι εργαζόμενοι δεσμεύονται με την εργασία για λόγους, κυρίως ανάγκης ή συμφέροντος. Λόγω του ότι έχουν επενδύσει στην εργασία τους και στο σύνολο των απολαβών, χρηματικών ή μη που αποκομίζουν από αυτήν, δένονται με την εργασία από ανάγκη και όχι τόσο από επιλογή. Επίσης, λαμβάνοντας υπ' όψιν το κόστος που ενδέχεται να έχει για αυτούς μια αποχώρηση, επιλέγουν να έχουν έναν δεσμό με την εργασία. Κατά τους Allen & Meyer (1991) οι εργαζόμενοι δεν ταυτίζονται απαραίτητα με τα οράματα και τους σκοπούς της επιχείρησης (αν και στην περίπτωση της παρούσας έρευνας και αυτή η δέσμευση είναι σε υψηλά επίπεδα) αλλά επιλέγουν τη δέσμευση με την επιχείρηση, για ό,τι αυτή τους προσφέρει. Στις δεδομένες οικονομικές και εργασιακές συνθήκες που επικρατούν τα τελευταία χρόνια

στο εργασιακό τοπίο, είναι αναμενόμενο η κυρίαρχη διάσταση να είναι η διάσταση συνέχειας, συνυπολογίζοντας και την αβεβαιότητα που θα μπορούσε να συνεπάγεται μια απώλεια της θέσης εργασίας. Επίσης, ενδέχεται ο εργαζόμενος να έχει μείνει καιρό άνεργος ή να έχει προσπαθήσει πολύ για την απόκτηση της θέσης εργασίας και να έχει δαπανήσει πολύ χρόνο για να εκπαιδευτεί σε δεξιότητες που μπορεί να χρησιμοποιήσει μόνο στη συγκεκριμένη επιχείρηση, δεδομένου ότι η έρευνα έγινε σε συγκεκριμένο κλάδο, ή ενδεχομένως να θεωρεί ότι δεν θα βρει παρόμοιες ή καλύτερες ευκαιρίες εργασίας σε σχέση με τη θέση του (Allen & Meyer, 1991. Meyer & Herscovitch, 2001).

Η συναισθηματική δέσμευση και η κανονιστική δέσμευση, ακολουθούν με μικρή διαφορά σε σχέση με τη δέσμευση συνέχειας και καταγράφονται σε επίσης υψηλά επίπεδα. Αυτό ερμηνεύεται ως εξής: Ναι μεν, οι εργαζόμενοι νιώθουν να ταυτίζονται σε μεγάλο βαθμό με το όραμα και τους στόχους της επιχείρησης και νιώθουν ότι οφείλουν να παραμείνουν σε αυτήν, αλλά περισσότερο είναι δεμένοι με την εργασία τους διότι υπολογίζουν περισσότερο στα οφέλη που αποκομίζουν από αυτή και δεν θα ήθελαν να τη χάσουν. Εν τούτοις, από την έρευνα καταγράφηκε ότι οι εργαζόμενοι, κατά μέσο όρο, εκφράζουν μια ταύτιση με τις αξίες και τους στόχους της επιχείρησης στην οποία εργάζονται. Όπως προαναφέρθηκε στο θεωρητικό μέρος, τα στοιχεία της συναισθηματικής δέσμευσης συνδέονται με προσωπικά χαρακτηριστικά, αλλά και σε εργασιακές εμπειρίες (Allen & Meyer, 1991), και με τη θέληση εργαζομένου να συνεχίσει να εργάζεται στην παρούσα εργασία του (McCaul et al., 1995, *οπ. αν.* στο Falkenburg & Schyns 2007).

Αναφορικά με την κανονιστική δέσμευση τα υψηλά επίπεδα της οποίας καταγράφηκαν στην έρευνα, αυτά δηλώνουν τα ηθικά κίνητρα τα οποία επηρεάζουν τους συμμετέχοντες και τους ωθούν στο να είναι δεμένοι με την επιχείρηση και να επιθυμούν να παραμείνουν σε αυτήν. Επικρατεί έντονο το συναίσθημα της υποχρέωσης να παραμείνουν στην επιχείρηση, μη θέλοντας να δημιουργήσουν πρόβλημα με την αποχώρησή τους και αναλογιζόμενοι το τις τους έχει προσφέρει η εργασία τους ως μια μορφή υποχρέωσης.

Το εύρημα ότι και οι τρεις διαστάσεις οργανωσιακής δέσμευσης είναι για την παρούσα έρευνα σε υψηλά επίπεδα συμβαδίζει με την άποψη των Meyer & Herscovitch (2001), οι οποίοι υποστήριξαν ότι οι εργαζόμενοι αναπτύσσουν περισσότερους από έναν τύπο δέσμευσης που σχετίζονται με την εργασία, ο καθένας τύπος με τα δικά του χαρακτηριστικά.

Αναφορικά με τα τρεις πρώτες ερευνητικές υποθέσεις που τέθηκαν από τους στόχους της έρευνας, για τη συσχέτιση εργασιακής ικανοποίησης και οργανωσιακής δέσμευσης τα αποτελέσματα έδειξαν, ότι: Υπάρχει θετική, στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ ικανοποίησης και των τριών διαστάσεων της οργανωσιακής δέσμευσης. Τα ευρήματα αυτά συμφωνούν με προγενέστερες μελέτες, όπως είναι των Allen & Meyer (1991), οι οποίοι παρουσίασαν ότι οι εργαζόμενοι που έχουν υψηλά επίπεδα οργανωσιακής δέσμευσης, παρουσιάζουν επίσης γενικά υψηλή εργασιακή ικανοποίηση.

Σε αντίθεση με άλλες έρευνες και μετα-αναλύσεις, οι οποίες αναφέρουν ότι η συσχέτιση αυτή είναι μέτρια προς ανίσχυρη (Iaffaldano & Muchinsky , 1985, Judge et al., 2001), στην παρούσα έρευνα η συσχέτιση αυτή καταγράφηκε πολύ ισχυρή και σε μεγάλα επίπεδα σημαντικότητας.

Η διερεύνηση της τέταρτης ερευνητικής υπόθεσης έδειξε ότι η συναισθηματική οργανωσιακή δέσμευση διαφοροποιείται μεταξύ εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης, και τα υψηλότερα επίπεδα καταγράφονται από τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης. Το συμπέρασμα αυτό οδηγεί στις σκέψεις ότι οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης έχουν μια περισσότερο σταθερή εργασία, και ως εκ τούτου, ενστερνίζονται σε μεγαλύτερο βαθμό το όραμα και τους στόχους της. Οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης ενδέχεται να έχουν και κάποια άλλη απασχόληση, κάτι που τους κάνει να είναι λιγότερο δεμένη με την (μερική) εργασία τους. Τα ευρήματα αυτά συμφωνούν με παλιότερες έρευνες, όπως με την έρευνα των Marchese και Ryan (2001) που έκαναν συγκριτική εκτίμηση της απόδοσης των εργαζομένων και κατέγραψαν ότι οι πλήρως εργαζόμενοι έδειξαν υψηλότερο επίπεδο απόδοσης, ικανοποίησης και δέσμευσης έναντι των εργαζομένων με μερική απασχόληση. Επίσης, τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, όσον αφορά τη διαφορά που παρατηρείται στην δέσμευση των εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης, συμφωνούν με έρευνα των Al Omar et. al., (2011), οι οποίοι επίσης διαπίστωσαν διαφοροποίηση τόσο στη δέσμευση, όσο και στην απόδοση των εργαζομένων. Επιπλέον, όπως και στην παρούσα έρευνα, στην έρευνα των Al Omar et. al., (2011) οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης είναι περισσότερο δεμένοι με την εργασία τους σε σύγκριση με τους μερικώς απασχολούμενους. Ακόμα, το συμπέρασμα αυτό της έρευνας συμφωνεί με μελέτη των Russo & Hassink (2008), οι οποίοι αποδίδουν τη διαφορά στο ότι οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης έχουν λιγότερες ευκαιρίες για προαγωγές, άρα και αυξήσεις. Αυτό συνδυάζεται με το προαναφερθέν εύρημα ότι η ικανοποίηση από τις προαγωγές

στο δείγμα, αν και είναι υψηλά, είναι ο τελευταίος παράγοντας ικανοποίησης, όπως τους αξιολόγησαν οι συμμετέχοντες.

Σε ότι αφορά την τελευταία ερευνητική υπόθεση, η απάντηση που προέκυψε από την ανάλυση έδειξε ότι υπάρχει διαφοροποίηση στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης. Αυτό καταγράφηκε για όλους τους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης, εκτός από αυτόν που αφορά την ικανοποίηση από τον/την προϊστάμενο/η των εργαζομένων, για τον οποίο οι εργαζόμενοι δεν παρουσίασαν σημαντική διαφορά. Τα υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης καταγράφονται από τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης, έναντι των μερικώς απασχολούμενων. Τα αποτελέσματα αυτά έρχονται σε αντίθεση με άλλες έρευνες (Al Omar et. al., 2011, Clinebell & Clinebell, 2007, McGinnis & Morrow, 1990, Thorsteinson, 2003) με αντικείμενο τη διερεύνηση διαφορών στην εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης, οι οποίες δεν εντόπισαν σημαντικές διαφορές. Διαφορά στην κατεύθυνση της διαφοράς παρατηρείται με την έρευνα του Wotruba (1990), η οποία έδειξε μεγαλύτερη ικανοποίηση από τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης. Από την άλλη πλευρά το συμπέρασμα αυτό της παρούσας έρευνας συμφωνεί με άλλες μελέτες, όπως αυτή των López Bόο, e al., (2009), στην Ονδούρα η οποία έδειξε ότι οι εργαζόμενοι προτιμούν την πλήρη απασχόληση.

Παρόμοια, μελέτη των Montero και Rau (2015) έδειξε ότι η μερική απασχόληση είχε αρνητικές επιπτώσεις στην εργασιακή ικανοποίηση και την ευημερία για τους άνδρες, δεν κατέγραψαν σημαντικές διαφοροποιήσεις για τις γυναίκες.

Συνοψίζοντας τη συζήτηση των ευρημάτων της έρευνας, διαφαίνεται μια ομοιομορφία των αποτελεσμάτων με τη θεωρία στην οποία στηρίχθηκαν. Επίσης, διαπιστώθηκε μια συμφωνία σε κάποια σημεία με παλιότερες έρευνες και διαφωνίες με άλλες. Τούτο, διότι η μελέτη των εργασιακών σχέσεων είναι ένας δυναμικός τομέας που εξελίσσεται και αλλάζει, ιδιαίτερα τις ημέρες μας, όπου το εργασιακό τοπίο, κάθε άλλο παρά σταθερό χαρακτηρίζεται. Η γενική ιδέα από τα ευρήματα της έρευνας, της συσχέτισης δηλαδή της ικανοποίησης από την εργασία και της δέσμευσης με αυτήν, όπως και τα αυξημένα επίπεδα και για τις δυο αυτές έννοιες από εκείνους τους εργαζόμενους που έχουν πλήρες ωράριο (και συνεπώς πλήρεις αποδοχές), δείχνουν αναμενόμενα στις ημέρες οικονομικής δυσπραγίας που διανύουμε και στις οποίες το εργασιακό δικαίωμα και το εισόδημα αποτελεί αποτέλεσμα μεγαλύτερης προσπάθειας, και όχι κεκτημένο, όπως ήταν παλιότερα.

6.2. Πρακτική εφαρμογή των αποτελεσμάτων (Managerial Implications)

Τα συμπεράσματα από τις δυο τελευταίες ερευνητικές υποθέσεις δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης εκφράζουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση και υψηλότερη οργανωσιακή δέσμευση, από τους συναδέλφους τους μερικής απασχόλησης. Με αφετηρία τα συγκεκριμένα ευρήματα και σε συνδυασμό με θεωρίες που υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι που είναι περισσότερο ικανοποιημένοι τείνουν να είναι και περισσότερο αποδοτικοί, με αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας της επιχείρησης (Meyer & Herscovitch, 2001), διαφαίνεται ότι είναι προς συμφέρον μιας επιχείρησης να διαθέτει ικανοποιημένους και παραγωγικούς εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης, καθώς αυτοί θα μπορέσουν ευκολότερα να υιοθετήσουν τους στόχους και το όραμά της. Η πρακτική εφαρμογή, επομένως των συμπερασμάτων της έρευνας μπορεί να αξιοποιηθεί από τα στελέχη των επιχειρήσεων που είναι υπεύθυνα για την πολιτική προσλήψεων, με σκοπό να αξιολογήσουν τα θετικά σημεία από την απασχόληση ικανοποιημένων εργαζομένων. Ένας επιπλέον λόγος είναι επειδή θα έχει θετικές επιπτώσεις, καθώς, όχι μόνο βελτιώνεται η απόδοση και η παραγωγικότητα αλλά επίσης μικραίνουν οι πιθανότητες οι εργαζόμενοι να εγκαταλείψουν τη κάτι που θα μπορούσε να μεταφραστεί σε κόστος για την επιχείρηση (Allen & Meyer 1990).

6.3. Περιορισμοί της έρευνας

Η έρευνα που έγινε στα πλαίσια της εργασίας είχε συγκεκριμένους περιορισμούς. Ένας από αυτούς είναι ότι το δείγμα περιορίστηκε στη φαρμακοβιομηχανία. Θα ήταν θετικό για τα αποτελέσματα της έρευνας και για τη δυνατότητα ευρύτερης εφαρμογής των αποτελεσμάτων της να είχε γίνει η έρευνα σε περισσότερους κλάδους στο χώρο του φαρμάκου, όπως σε φαρμακαποθήκες, χονδρέμπορους, εισαγωγείς, αντιπροσώπους.

Ένας δεύτερος περιορισμός είναι ότι επειδή η έρευνα έγινε στα πλαίσια μια διπλωματικής έρευνας υπήρχαν συγκεκριμένοι περιορισμοί σε χρόνο. Μια μεγαλύτερη έρευνα θα μπορούσε να εξετάσει τις επιδράσεις και άλλων χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων, όπως για παράδειγμα τα δημογραφικά, στα αποτελέσματα των διερευνήσεων.

6.4. Συστάσεις (για μελλοντική έρευνα)

Ένα σημείο το οποίο διαφάνηκε κατά τη διαδικασία ανάλυσης των δεδομένων της έρευνας και της ερμηνείας των αποτελεσμάτων είναι το αν και κατά πόσο εμπειρίες των συμμετεχόντων από προηγούμενες εργασίες και με ενδεχομένως διαφορετικά εργασιακά καθεστάτα, έχουν επηρεάσει τις απόψεις τους και τις απαντήσεις που έδωσαν στην έρευνα, και κατά συνέπεια τα επίπεδα δέσμευσης και ικανοποίησης και τις μεταξύ τους συσχετίσεις. Θα μπορούσε δηλαδή μια ομάδα εργαζομένων που τώρα απασχολείται μερικώς, ενώ στο παρελθόν πλήρως να έχει διαφοροποιημένες απόψεις από άτομα που πάντα είχαν το ίδιο εργασιακό καθεστώς.

Επίσης, με αναφορά στο δεύτερο περιορισμό που προαναφέρθηκε, μια μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να εξετάσει πως ενδεχομένως αλληλοεπιδρούν επιπρόσθετα χαρακτηριστικά του δείγματος, όπως για παράδειγμα τα δημογραφικά, στα αποτελέσματα της έρευνας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Adams, J. S. (1963). Toward an Understanding of Equity *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67 (5), 422-436.
- Al Omar, Abdullah; Lolli, Jeff; Chen-McCain, Shiang -Lih; and Dickerson, Joy, (2011). "A Comparison Between Full and Part-Time Lodging Employees on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Job Performance". *International CHRIE Conference-Refereed Track*. 6.
- Arnold, J.; Cooper, C.L.; Robertson, I.T. (1998) *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace*. 3rd ed. Pearson Education: Prentice Hall.
- Booth, A. and J. Van Ours (2008), "Job Satisfaction and Family Happiness: The Part-time Work Puzzle", *Economic Journal*, Vol. 118, No. 526, pp. F77-F99. (επίσης ως Institute for the Study of Labor, Discussion Paper)
- Bryman, A. (2004) *Social Research Methods* (second edition). Oxford University Press.
- Cater, B. and Zabkar, V. (2009), "Antecedents and consequences of commitment in marketing research services: the client's perspective", *Industrial Marketing Management*, Vol. 38 No. 7, pp. 785-797.
- Christen, M., Iyer, G., & Soberman, D. (2006). Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination Using Agency Theory. *Journal of Marketing*, 70, 137-150.
- Clinebell, S.K. & Clinebell, J. M. (2007). Differences between part-time and full-time employees in the financial services industry. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 14 (2).157-167.
- Cohen, A. 2007. Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 17 (3), 336–354.
- Cohen, A., 2003. *Multiple Commitments in the Work Place. An integrative approach*. s. l.: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers London.
- Creswell, J. (2002) *Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (2nd edn). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*. 16, 297-334.

- Cross, D. (1973). The worker opinion survey: A measure of shop-floor satisfaction. *Occupational Psychology*, 60 (3–4), 159–170
- Denzin, N and Lincoln, Y (Eds) (1994) *Handbook of Qualitative Research*, Thousand Oaks (Calif), Sage
- Dipboye, R.L., Smith, C.S. and Howell, W.C. (1994), *Understanding an Industrial and Integrated Organizational Approach Psychology*, Harcourt Brace College Publishers, FortWorth, TX.
- Falkenburg K., Schyns B., (2007). Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviours, *Management Research News*, Vol. 30 Issue: 10, pp.708-723, doi: 10.1108/01409170710823430
- Fleishmann, E. & Cleveland, J. 2003. *Series Foreword*. In Cohen, A. Multiple Commitments in the Workplace, an Integrative Approach. Mahvah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, ix–x.
- Gallie D., Gebel M., Giesecke J., Halldén K., Van der Meer P., & Wielers R., (2016). Quality of work and job satisfaction: comparing female part-time work in four European countries, *International Review of Sociology*, Volume 26, 2016 - Issue 3
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon
- Ghauri, P. and Gronhaug, K. (2005) *Research Methods in Business Studies: A Practical Guide* (3rd edn). Harlow: Financial Times Prentice Hall.
- Given, L. M., (2008), *The Sage encyclopedia of qualitative research methods-Heuristic Inquiry*, Los Angeles
- Grady, M. P. (1998), *Qualitative and Action Research: A Practitioner Handbook*. Bloomington, Educational Foundation
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading, Massachusetts: Addison. Wesley Publishing Company.
- Harriet Martineau (1853). The *Cours de philosophie positive* (1830-1842); English translation & condensation *The Positive Philosophy of August Comte*.
- Heery, E. & Noon, M. 2001. *A Dictionary of Human Resource Management*. Oxford: Oxford University Press.
- Hughes, J., (1994). *The Philosophy of Social Research*. Essex, Longman.

- Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1985). Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 97 (2), 251-273.
- Johnson D., (1994), *Research Methods in Educational Management*, Longman Group, Essex
- Judge, T. A., & Larsen, R. J. (2001). Dispositional Affect and Job Satisfaction: A Review and Theoretical Extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86 (1), 67-98.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127 (3), 376-407.
- Kaplan, S., Bradley, J. C., Luchman, J. N., & Haynes, D. (2009). On the role of positive and negative affectivity in job performance: A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 162_176.
- Kavanaugh, J., Duffy, J.A. and Lilly, J. (2006), "The relationship between job satisfaction and demographic variables for healthcare professionals", *Management Research News*, Vol. 29 No. 6, pp. 304-325.
- Kemmis, S. & McTaggart, R. (1990). *The action research planner*. Victoria, Australia: Deakin University Press.
- Liu X, Zhang L., (2015). "Examining the Relationship among Part-Time Work Arrangements, Job Satisfaction, and Work Effort: A Study of U.S. College Faculty" *In Advances in Industrial and Labor Relations*. Published online: 02 Feb 2015; 87-117.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand-McNally.
- López Bóo F, Madrigal L., Pagés C. (2009) Part-time work, gender and job satisfaction: evidence from a developing country, *Inter-American Development Bank, Working Paper #664*
- Marchese, M. C. & Ryan, J. (2001). Capitalizing on the benefits of utilizing part-time employees through job autonomy. *Journal of Business and Psychology*, 15, 549-560.
- Maslow, A. H. (1954). *A Theory of Human Motivation*. In A. H. Maslow, *Motivation and Personality* (pp. 80-106). New York: Harper & Row Publishers.

- Mathieu, J. E. (1991). A Cross-Level Nonrecursive Model of the Antecedents of Organizational Commitment and Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76 (5), 607-618.
- Mathieu, J. E., &Zajac, D. M. (1990).A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin* , 108 (2), 171-194.
- McCaul, H.S., Hinsz, V.B. and McCaul, K.D. (1995), “Assessing organizational commitment:an employee’s global attitude toward the organization”, *Applied Behavioral Science*, Vol. 1, pp. 80-90.
- McDonald D. J., Makin P.J., (2000) "The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 21 Issue: 2, pp.84-91, doi:10.1108/01437730010318174
- McGinnis, S. K., & Morrow, P. C. (1990).Job attitudes among full- and part-time employees. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 82-96.
- Meyer, J. P. &Herscovitch, L. 2001. Commitment in the workplace. Toward a general model. *Human Resource Management Review* 11 (3), 299–326.
- Meyer, J. P. 2009. Commitment in a changing world of work. In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.) *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions*. Florence, KY: Routledge/Taylor and Francis Group, 37–68
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991).A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review* , 1 (1), 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior* , 61, 20- 52.
- Meyer, J.P. (1997), “Organizational commitment”, in Cooper, C.L. and Robertson, I.T. (Eds), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 12, John Wiley, New York, NY, pp. 175-228.
- Miller, K., 2003. *Values, attitudes and job satisfaction*. s.l.:s.n.
- Montero r., & Rau t., (2015) Part-time Work, Job Satisfaction and Well-being: Evidence from a Developing OECD Country, *The Journal of Development Studies*, 51:4, 370-385, DOI: 10.1080/00220388.2014.963567

- Pelissier, R. (2008), *Business Research, Made Easy*, Juta & Co.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology* , 59, 603-609.
- Reynaldo J., Santos A., (1999). Cronbach's Alpha: A Tool for Assessing the Reliability of Scales, *Extension Information Technology*, Vol. 37, No. 2. (April)
- Riketta, M. (2002). Attitudinal Organizational Commitment and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior* , 23 (3), 257-266.
- Rousseau, D.M. (1989), ``Psychological and implied contracts in organizations'', *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 2 No. 2, pp. 121-39.
- Russo G., Hassink W, (2008). THE PART-TIME WAGE GAP: A CAREER PERSPECTIVE, *DE ECONOMIST* 156, NO. 2, 2008
- Sagie, A. (1998), "Employee absenteeism, organizational commitment, and job satisfaction: another look", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 2, pp. 156-71.
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2009) "Research Methods for Business Students" 5th edition, Pearson Education Limited
- Schneider, D. S., & Vaught, B. C. (1993). A Comparison Of Job Satisfaction Between Public And Private Sector Managers. *PAQ Spring*.68-83.
- Shahid, A. & Azhar, S. M. 2013. Gaining Employee Commitment: Linking to Organizational Effectiveness. *Journal of Management Research* 5 (1), 250–268.
- SHRM (Society for Human Resource Management) 2016, EMPLOYEE JOB SATISFACTION AND ENGAGEMENT, *RESEARCH REPORT*
- Simon, M. K. & Francis J. B. (1998). *The dissertation cookbook: A practical guide to start and complete your dissertation* (2nd ed). Dubuque, IA: Kendall/Hunt.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., Hulin, C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago, IL: Rand McNally
- Spector, P.E. (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Sage.

- Staw, B. M., & Ross, J. (1985). Stability in the Midst of Change: A Dispositional Approach to Job Attitudes. *Journal of Applied Psychology* , 70 (3), 469-480.
- Steers, R. M. (1977).Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly* , 22, 46-56.
- Tett, R.P. and Meyer, J.P. (1993), “Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analysis based on meta-analytic findings”, *Personnel Psychology*, Vol. 46, pp. 259-93.
- Thorsteinson, T. J. (2003). Job attitudes of part-time vs. full-time workers: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(2), 151.
- Valaei N, Rezaei S, (2016) "Job satisfaction and organizational commitment: An empirical investigation among ICT-SMEs", *Management Research Review*, Vol. 39 Issue: 12, pp.1663-1694, doi: 10.1108/MRR-09-2015-0216
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Vroom, V. H. (1967). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Warr, P., Cook, J., Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129–148
- Wedawatta Gayan, Ingirige Bingunath, Amaratunga Dilanthi (2011), Case study as a research strategy: Investigating extreme weather resilience of construction SMEs in the UK, University of Salford, UK, usir.salford.ac.uk
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.
- Wotruba, T., R., (1990). Full-Time vs. Part-Time Salespeople: A Comparison on Job Satisfaction, Performance, and Turnover in Direct Selling, *International Journal of Research in Marketing*. Amsterdam: Dec 1990.Vol.7, Iss. 2,3; pg. 97, 12 pgs
- Yancey M., P., & Turner Barry A., (1986), Grounded Theory and Organizational Research, *The Journal of Applied Behavioral Science*, vol. 22
- Yin, R.K., (1984).*Case Study Research: Design and Methods*. Beverly Hills, Calif: Sage Publication

- Καντάς Α., (1998). *Οργανωτική και Βιομηχανική Ψυχολογία, Μέρος 1^ο «Κίνητρα – Επαγγελματική ικανοποίηση και Ηγεσία»,* Ελληνικά Γράμματα.
- Κυριαζόπουλος, Π. & Σαμαντά, Ε. (2010), *Μεθοδολογία έρευνας εκπόνησης διπλωματικών εργασιών,* Αθήνα, Εκδόσεις: Σύγχρονη Εκδοτική
- Μπένος Β. (1997α). *Στατιστική Τόμος Α΄ Περιγραφική Στατιστική,* Εκδόσεις Σταμούλη.
Μπένος Β. (1997β). *Εφαρμογές επαγωγικής στατιστικής με στοιχεία θεωρίας,* Εκδόσεις Σταμούλη.
- Μπουραντάς Δ (2001). *Μάνατζμεντ «θεωρητικό υπόβαθρο και σύγχρονες πρακτικές»* Α΄ έκδοση. Εκδόσεις Μπένου, Αθήνα 2001.
- Παπαλεξανδρή, Ν.- Μπουραντάς, Δ. (2003)*Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων.* Αθήνα:
- Παπαρρηγοπούλου– Πεχλιβανίδη Π., (2006), *Η μερική απασχόληση στο κοινωνικοσφαιριστικό δίκαιο, Επιθεώρηση Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Δ.Κ.Α.) τεύχος 3/2006,* σ. 161-173.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στη συνέχεια ακολουθούν ερωτήσεις που σχετίζονται με την εργασία σας. Οι ερωτήσεις αφορούν την τωρινή σας εργασία, και τι συμβαίνει κατά κύριο λόγο ή πιο συχνά.

Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις, παρακαλώ κυκλώστε τον αριθμό που αντιστοιχεί στην απάντηση που είναι η περισσότερο κοντινή στις απόψεις σας, απαντώντας σε όλες τις ερωτήσεις.

(1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Είμαι ουδέτερος/η, 4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα).

Άξονας -1 Εργασιακή Ικανοποίηση					
1. Μου αρέσει το αντικείμενο της εργασίας μου	1	2	3	4	5
2. Βρίσκω ευχαρίστηση στην εργασία μου	1	2	3	4	5
3. Η εργασία μου είναι ενδιαφέρουσα	1	2	3	4	5
4. Σε γενικές γραμμές μου αρέσει η εργασία μου και είμαι ικανοποιημένος από αυτήν	1	2	3	4	5
5. Οι συνθήκες εργασίας είναι ικανοποιητικές	1	2	3	4	5
6. Η αμοιβή μου είναι αρκετά καλή για την εργασία που προσφέρω	1	2	3	4	5
7. Θεωρώ ότι οι αμοιβές στην εταιρία είναι δίκαιες	1	2	3	4	5
8. Ο μισθός μου είναι επαρκής για την κάλυψη των αναγκών μου	1	2	3	4	5
9. Είμαι ικανοποιημένος/η με τις αυξήσεις μισθών και τις ευκαιρίες για αύξηση μισθού που έχω	1	2	3	4	5
10. Είμαι ικανοποιημένος /η με τον μισθό μου	1	2	3	4	5
11. Η εταιρία έχει μια ξεκάθαρη προοπτική καριέρας για τους εργαζόμενους	1	2	3	4	5
12. Η εταιρία εφαρμόζει δίκαιες διαδικασίες προαγωγών	1	2	3	4	5
13. Είμαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες προαγωγών	1	2	3	4	5
14. Ο/η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ καλός στην εργασία του/της	1	2	3	4	5
15. Ο/η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ευχάριστος/η	1	2	3	4	5
16. Ο/η προϊστάμενος/η μου με στηρίζει	1	2	3	4	5
17. Ο/η προϊστάμενος/η μου ενδιαφέρεται για τα συναισθήματα των εργαζομένων	1	2	3	4	5
18. Ο/η προϊστάμενος/η μου είναι διαθέσιμος όταν τον/την χρειάζομαι	1	2	3	4	5
19. Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου	1	2	3	4	5
20. Στην εργασία μου έχω την ευχέρεια να προγραμματίζω τη δουλειά μου	1	2	3	4	5
21. Στην εργασία μου έχω τη δικαιοδοσία να παίρνω αποφάσεις	1	2	3	4	5

22. Έχω τα προσόντα που χρειάζονται για την εργασία μου	1	2	3	4	5
23. Κάνω την εργασία μου σωστά και αποδοτικά	1	2	3	4	5
24. Είμαι ευχαριστημένος με την ποιότητα της εργασίας μου	1	2	3	4	5
25. Στην εργασία μου ξέρω ποιες είναι οι αρμοδιότητες και οι ευθύνες μου	1	2	3	4	5
26. Ο ρόλος μου είναι ξεκάθαρος	1	2	3	4	5
27. Τα καθήκοντα που μου ανατίθενται είναι ξεκάθαρα	1	2	3	4	5
28. Η εργασία που κάνω ανταποκρίνεται στα προσόντα μου	1	2	3	4	5
29. Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου	1	2	3	4	5
30. Η εργασία που κάνω ανταποκρίνεται στην περιγραφή της θέσης εργασίας μου	1	2	3	4	5
31. Έχω καλό επίπεδο συνεργασίας με τους συναδέλφους μου	1	2	3	4	5
32. Η επικοινωνία που έχω με τους συναδέλφους μου με ικανοποιεί	1	2	3	4	5
Άξονας -2 Οργανωσιακή Δέσμευση					
33. Νιώθω ότι ταυτίζομαι με τις αξίες της επιχείρησης	1	2	3	4	5
34. Η κουλτούρα της επιχείρησης, ταιριάζει με τα πιστεύω μου	1	2	3	4	5
35. Συμφωνώ με τους στόχους της επιχείρησης, τους μοιράζομαι και τους στηρίζω	1	2	3	4	5
36. Δεν σκέφτομαι να αλλάξω εργασία, επειδή στην παρούσα έχω καλές αποδοχές	1	2	3	4	5
37. Είμαι ικανοποιημένος από την επιχείρηση που εργάζομαι, γιατί έχω την προοπτικές εξέλιξης	1	2	3	4	5
38. Χρειάζομαι την εργασία μου και ό,τι αυτή μου προσφέρει	1	2	3	4	5
39. Νιώθω ότι σε γενικές γραμμές οφείλω πολλά στην επιχείρηση που εργάζομαι για ό,τι μου προσφέρει	1	2	3	4	5
40. Πρέπει να παραμείνω στην εργασία μου γιατί δεν μπορώ να τους αφήσω.	1	2	3	4	5
41. Θεωρώ ότι οφείλω να παραμείνω στην εργασία μου, διότι με χρειάζονται	1	2	3	4	5
42. Οι σκοποί της εταιρείας θεωρώ ότι είναι και δικοί μου σκοποί	1	2	3	4	5

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο

Αντρας

Γυναίκα

2. Ηλικία

- i. 18-25
- ii. 26-35
- iii. 36-45
- iv. 46-55
- v. 56 και άνω

3. Μορφωτικό Επίπεδο

- i. Υποχρεωτική εκπαίδευση (Δημοτικό-Γυμνάσιο)
- ii. Λύκειο – ΙΕΚ
- iii. ΤΕΙ – ΑΕΙ
- iv. Μεταπτυχιακό
- v. Διδακτορικό

4. Έτη προϋπηρεσίας στην παρούσα εταιρεία

- i. Έως 1 έτος
- ii. 1-5
- iii. 6-10
- iv. 11-20
- v. 21 και άνω

5. Έτη προϋπηρεσίας συνολικά

- i. Έως 1 έτος
- ii. 1-5
- iii. 6-10
- iv. 11-20
- v. 21 και άνω

6. Καθεστώς εργασίας

- i. Πλήρους απασχόλησης
- ii. Μερικής απασχόλησης

7. Ώρες εργασίας εβδομαδιαίως

8. Θέση εργασίας

- i. Υπάλληλος
- ii. Προϊστάμενος
- iii. Διευθυντής
- iv. Ανώτερο στέλεχος

Σας ευχαριστώ για τη συμμετοχή σας !

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ – ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟΙ ΠΙΝΑΚΕΣ

Πίνακας Π1: Τεστ κανονικότητας μεταβλητών

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	N	Normal Parameters ^{a,b}		Most Extreme Differences			Kolm ogoro v- Smir nov Z	Asymp. Sig. (2- tailed)
		Mean	Std. Deviation	Absolute	Positive	Negative		
E11 - Μου αρέσει το αντικείμενο της εργασίας μου	96	4,55	,679	,370	,255	-,370	3,629	,000
E12 - Βρίσκω ευχαρίστηση στην εργασία μου	96	4,49	,711	,357	,236	-,357	3,502	,000
E12 - Η εργασία μου είναι ενδιαφέρουσα	96	4,54	,695	,381	,255	-,381	3,731	,000
E14 - Σε γενικές γραμμές μου αρέσει η εργασία μου και είμαι ικανοποιημένος από αυτήν	96	4,53	,781	,382	,274	-,382	3,744	,000
E15 - Οι συνθήκες εργασίας είναι ικανοποιητικές	96	4,61	,671	,426	,283	-,426	4,170	,000
E16 - Η αμοιβή μου είναι αρκετά καλή για την εργασία που προσφέρω	96	4,40	,814	,354	,229	-,354	3,472	,000
E17 - Θεωρώ ότι οι αμοιβές στην εταιρία είναι δίκαιες	96	4,18	,940	,288	,191	-,288	2,826	,000
E18 - Ο μισθός μου είναι επαρκής για την κάλυψη των αναγκών μου	96	4,08	1,063	,295	,194	-,295	2,894	,000
E19 - Είμαι ικανοποιημένος/η με τις αυξήσεις μισθών και τις ευκαιρίες για αύξηση μισθού που έχω	96	3,75	1,152	,205	,149	-,205	2,007	,001
E110 - Είμαι ικανοποιημένος/η με τον μισθό μου	96	4,13	,976	,284	,185	-,284	2,780	,000
E111 - Η εταιρία έχει μια ξεκάθαρη προοπτική καριέρας για τους εργαζόμενους	96	3,96	1,104	,254	,173	-,254	2,492	,000
E112 - Η εταιρία εφαρμόζει δίκαιες διαδικασίες προαγωγών	96	3,95	1,146	,269	,179	-,269	2,632	,000
E113 - Είμαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες προαγωγών	96	3,95	1,146	,258	,179	-,258	2,530	,000
E114 - Ο/η προϊστάμενος/η μου	96	4,41	,865	,358	,246	-,358	3,506	,000

είναι πολύ καλός στην εργασία του/της									
EI15 - Ο/η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ευχάριστος/η	96	4,41	,789	,337	,226	-,337	3,298	,000	
EI16 - Ο/η προϊστάμενος/η μου με στηρίζει	96	4,48	,870	,371	,275	-,371	3,636	,000	
EI17 - Ο/η προϊστάμενος/η μου ενδιαφέρεται για τα συναίσθηματα των εργαζομένων	96	4,35	,940	,358	,246	-,358	3,509	,000	
EI18 - Ο/η προϊστάμενος/η μου είναι διαθέσιμος όταν τον/την χρειάζομαι	96	4,55	,663	,386	,250	-,386	3,780	,000	
EI19 - Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου	96	4,47	,767	,360	,244	-,360	3,526	,000	
EI20 - Στην εργασία μου έχω την ευχέρεια να προγραμματίζω τη δουλειά μου	96	4,30	1,007	,318	,244	-,318	3,120	,000	
EI21 - Στην εργασία μου έχω τη δικαιοδοσία να παίρνω αποφάσεις	96	3,99	1,174	,274	,195	-,274	2,685	,000	
EI22 - Έχω τα προσόντα που χρειάζονται για την εργασία μου	96	4,76	,453	,472	,298	-,472	4,629	,000	
EI23 - Κάνω την εργασία μου σωστά και αποδοτικά	96	4,78	,416	,482	,299	-,482	4,722	,000	
EI24 - Είμαι ευχαριστημένος με την ποιότητα της εργασίας μου	96	4,74	,487	,464	,296	-,464	4,548	,000	
EI25 - Στην εργασία μου ξέρω ποιες είναι οι αρμοδιότητες και οι ευθύνες μου	96	4,57	,722	,421	,277	-,421	4,124	,000	
EI26 - Ο ρόλος μου είναι ξεκάθαρος	96	4,48	,754	,380	,245	-,380	3,726	,000	
EI27 - Τα καθήκοντα που μου ανατίθενται είναι ξεκάθαρα	96	4,43	,843	,366	,248	-,366	3,588	,000	
EI28 - Η εργασία που κάνω ανταποκρίνεται στα προσόντα μου	96	4,31	,933	,322	,231	-,322	3,151	,000	
EI29 - Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου	96	4,54	,739	,378	,267	-,378	3,707	,000	
EI30 - Η εργασία που κάνω ανταποκρίνεται στην περιγραφή της θέσης εργασίας μου	96	4,31	1,019	,344	,250	-,344	3,369	,000	
EI31 - Έχω καλό επίπεδο συνεργασίας με τους συναδέλφους μου	96	4,67	,516	,428	,259	-,428	4,195	,000	

EI32 - Η επικοινωνία που έχω με τους συναδέλφους μου με ικανοποιεί	96	4,60	,607	,410	,257	-,410	4,014	,000
ΟΔ1 - Νιώθω ότι ταυτίζομαι με τις αξίες της επιχείρησης	96	4,43	,805	,356	,238	-,356	3,484	,000
ΟΔ2 - Η κουλτούρα της επιχείρησης, ταιριάζει με τα πιστεύω μου	96	4,42	,804	,349	,234	-,349	3,424	,000
ΟΔ3 - Συμφωνώ με τους στόχους της επιχείρησης, τους μοιράζομαι και τους στηρίζω	96	4,48	,754	,359	,245	-,359	3,521	,000
ΟΔ4 - Δεν σκέφτομαι να αλλάξω εργασία, επειδή στην παρούσα έχω καλές αποδοχές	96	4,39	,863	,366	,238	-,366	3,586	,000
ΟΔ5 - Είμαι ικανοποιημένος από την επιχείρηση, γιατί έχω την προοπτικές εξέλιξης	96	4,14	1,092	,317	,214	-,317	3,106	,000
ΟΔ6 - Χρειάζομαι την εργασία μου και ό,τι αυτή μου προσφέρει	96	4,66	,595	,437	,282	-,437	4,281	,000
ΟΔ7 - Νιώθω ότι σε γενικές γραμμές οφείλω πολλά στην επιχείρηση που εργάζομαι για ό,τι μου προσφέρει	96	4,49	,808	,361	,264	-,361	3,540	,000
ΟΔ8 - Πρέπει να παραμείνω στην εργασία μου γιατί δεν μπορώ να τους αφήσω.	96	3,99	1,091	,271	,177	-,271	2,654	,000
ΟΔ9 - Θεωρώ ότι οφείλω να παραμείνω στην εργασία μου, διότι με χρειάζονται	96	3,95	1,127	,262	,175	-,262	2,569	,000
ΟΔ10 - Οι σκοποί της εταιρείας θεωρώ ότι είναι και δικοί μου σκοποί	96	4,39	,875	,342	,241	-,342	3,352	,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Πίνακας Π2, συσχετίσεις συνιστωσών για τον παράγοντα: Ικανοποίηση από την εργασία και το αντικείμενο

		Correlation Matrix				
		EI1	EI2	EI3	EI4	EI29
Correlation	EI1 - Μου αρέσει το αντικείμενο της εργασίας μου	1,000	,852	,811	,871	,720
	EI2 - Βρίσκω ευχαρίστηση στην εργασία μου	,852	1,000	,843	,854	,713
	EI3 - Η εργασία μου είναι ενδιαφέρουσα	,811	,843	1,000	,842	,633
	EI4 - Σε γενικές γραμμές μου αρέσει η εργασία μου και είμαι ικανοποιημένος από αυτήν	,871	,854	,842	1,000	,719
	EI29 - Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου	,720	,713	,633	,719	1,000
Sig. (1-tailed)	EI1 -		,000	,000	,000	,000
	EI2 -	,000		,000	,000	,000
	EI3 -	,000	,000		,000	,000
	EI4 -	,000	,000	,000		,000
	EI29 -	,000	,000	,000	,000	

Πίνακας Π3, συσχετίσεις συνιστωσών για τον παράγοντα: Ικανοποίηση από τις αμοιβές

		Correlation Matrix				
		EI6	EI7	EI8	EI9	EI10
Correlation	EI6 - Η αμοιβή μου είναι αρκετά καλή για την εργασία που προσφέρω	1,000	,568	,764	,567	,798
	EI7 - Θεωρώ ότι οι αμοιβές στην εταιρία είναι δίκαιες	,568	1,000	,491	,654	,664
	EI8 - Ο μισθός μου είναι επαρκής για την κάλυψη των αναγκών μου	,764	,491	1,000	,611	,761
	EI9 - Είμαι ικανοποιημένος/η με τις αυξήσεις μισθών και τις ευκαιρίες για αύξηση μισθού που έχω	,567	,654	,611	1,000	,768
	EI10 - Είμαι ικανοποιημένος/η με τον μισθό μου	,798	,664	,761	,768	1,000
Sig. (1-tailed)	EI6		,000	,000	,000	,000
	EI7	,000		,000	,000	,000
	EI8	,000	,000		,000	,000
	EI9 -	,000	,000	,000		,000
	EI10	,000	,000	,000	,000	

Πίνακας Π4, συσχετίσεις συνιστωσών για τον παράγοντα: Ικανοποίηση από προοπτικές και δίκαιες προαγωγές

		EI11	EI12	EI13
		-	-	
Correlation	EI11 - Η εταιρία έχει μια ξεκάθαρη προοπτική καριέρας για τους εργαζόμενους	1,000	,897	,888
	EI12 - Η εταιρία εφαρμόζει δίκαιες διαδικασίες προαγωγών	,897	1,000	,896
	EI13 - Είμαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες προαγωγών	,888	,896	1,000
Sig. (1-tailed)	EI11 -		,000	,000
	EI12 -	,000		,000
	EI13 -	,000	,000	

Πίνακας Π5, συσχετίσεις συνιστωσών για τον παράγοντα: Ικανοποίηση από προϊστάμενο /η

		EI14	EI15	EI16	EI17	EI18	EI19
Correlation	EI14 - Ο/η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ καλός στην εργασία του/της	1,000	,788	,773	,779	,779	,804
	EI15 - Ο/η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ευχάριστος/η	,788	1,000	,740	,783	,814	,812
	EI16 - Ο/η προϊστάμενος/η μου με στηρίζει	,773	,740	1,000	,884	,832	,779
	EI17 - Ο/η προϊστάμενος/η μου ενδιαφέρεται για τα συναισθήματα των εργαζομένων	,779	,783	,884	1,000	,832	,833
	EI18 - Ο/η προϊστάμενος/η μου είναι διαθέσιμος όταν τον/την χρειάζομαι	,779	,814	,832	,832	1,000	,831
	EI19 - Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου	,804	,812	,779	,833	,831	1,000
Sig. (1-tailed)	EI14		,000	,000	,000	,000	,000
	EI15	,000		,000	,000	,000	,000
	EI16	,000	,000		,000	,000	,000
	EI17	,000	,000	,000		,000	,000
	EI18	,000	,000	,000	,000		,000
	EI19	,000	,000	,000	,000	,000	

Πίνακας Π6, συσχετίσεις συνιστωσών για τον παράγοντα: Ικανοποίηση από αυτονομία

Correlation Matrix

		EI20 -	EI21 -
Correlation	EI20 - Στην εργασία μου έχω την ευχέρεια να προγραμματίζω τη δουλειά μου	1,000	,724
	EI21 - Στην εργασία μου έχω τη δικαιοδοσία να παίρνω αποφάσεις	,724	1,000
Sig. (1-tailed)	EI20 -		,000
	EI21 -	,000	

Πίνακας Π7, συσχετίσεις συνιστωσών για τον παράγοντα: Ικανοποίηση από αυτοαξιολόγηση

Correlation Matrix

		EI22 -	EI23 -	EI24
Correlation	EI22 - Έχω τα προσόντα που χρειάζονται για την εργασία μου	1,000	,837	,717
	EI23 - Κάνω την εργασία μου σωστά και αποδοτικά	,837	1,000	,652
	EI24 - Είμαι ευχαριστημένος με την ποιότητα της εργασίας μου	,717	,652	1,000
Sig. (1-tailed)	EI22 -		,000	,000
	EI23 -	,000		,000
	EI24 -	,000	,000	

Πίνακας Π8, συσχετίσεις συνιστωσών για τον παράγοντα: Ικανοποίηση από σαφήνεια ρόλου και αντιστοιχία εργασίας – προσόντων

		Correlation Matrix				
		EI25	EI26	EI27	EI28	EI30
			-	-		
Correlation	EI25 - Στην εργασία μου ξέρω ποιες είναι οι αρμοδιότητες και οι ευθύνες μου	1,000	,845	,736	,576	,627
	EI26 - Ο ρόλος μου είναι ξεκάθαρος	,845	1,000	,818	,608	,776
	EI27 - Τα καθήκοντα που μου ανατίθενται είναι ξεκάθαρα	,736	,818	1,000	,619	,787
	EI28 - Η εργασία που κάνω ανταποκρίνεται στα προσόντα μου	,576	,608	,619	1,000	,594
	EI30 - Η εργασία που κάνω ανταποκρίνεται στην περιγραφή της θέσης εργασίας μου	,627	,776	,787	,594	1,000
Sig. (1-tailed)	EI25		,000	,000	,000	,000
	EI26	,000		,000	,000	,000
	EI27	,000	,000		,000	,000
	EI28	,000	,000	,000		,000
	EI30	,000	,000	,000	,000	

Πίνακας Π9, συσχετίσεις συνιστωσών για τον παράγοντα: Ικανοποίηση σχέσεις με συναδέλφους

Correlation Matrix		
	EI31 - Έχω καλό επίπεδο συνεργασίας με τους συναδέλφους μου	EI32 - Η επικοινωνία που έχω με τους συναδέλφους μου με ικανοποιεί
Correlation	EI31 - Έχω καλό επίπεδο συνεργασίας με τους συναδέλφους μου	EI32 - Η επικοινωνία που έχω με τους συναδέλφους μου με ικανοποιεί
	1,000	,784
	EI32 - Η επικοινωνία που έχω με τους συναδέλφους μου με ικανοποιεί	1,000
Sig. (1-tailed)	EI31 - Έχω καλό επίπεδο συνεργασίας με τους συναδέλφους μου	,000
	EI32 - Η επικοινωνία που έχω με τους συναδέλφους μου με ικανοποιεί	,000

Πίνακας Π10, συσχετίσεις συνιστωσών για τον παράγοντα:
Συναισθηματική οργανωσιακή δέσμευση

		Correlation Matrix			
		ΟΔ1	ΟΔ2	ΟΔ3	ΟΔ10
		-			-
Correlation	ΟΔ1 - Νιώθω ότι ταυτίζομαι με τις αξίες της επιχείρησης	1,000	,894	,909	,840
	ΟΔ2 - Η κουλτούρα της επιχείρησης, ταιριάζει με τα πιστεύω μου	,894	1,000	,866	,817
	ΟΔ3 - Συμφωνώ με τους στόχους της επιχείρησης, τους μοιράζομαι και τους στηρίζω	,909	,866	1,000	,818
	ΟΔ10 - Οι σκοποί της εταιρείας θεωρώ ότι είναι και δικοί μου σκοποί	,840	,817	,818	1,000
Sig. (1-tailed)	ΟΔ1		,000	,000	,000
	ΟΔ2	,000		,000	,000
	ΟΔ3	,000	,000		,000
	ΟΔ10	,000	,000	,000	

Πίνακας Π11, συσχετίσεις συνιστωσών για τον παράγοντα: Οργανωσιακή δέσμευση συνέχειας

		Correlation Matrix		
		ΟΔ4	ΟΔ5	ΟΔ6
				-
Correlation	ΟΔ4 - Δεν σκέφτομαι να αλλάξω εργασία, επειδή στην παρούσα έχω καλές αποδοχές	1,000	,704	,630
	ΟΔ5 - Είμαι ικανοποιημένος από την επιχείρηση, γιατί έχω την προοπτικές εξέλιξης	,704	1,000	,688
	ΟΔ6 - Χρειάζομαι την εργασία μου και ό,τι αυτή μου προσφέρει	,630	,688	1,000
Sig. (1-tailed)	ΟΔ4 -		,000	,000
	ΟΔ5 -	,000		,000
	ΟΔ6 -	,000	,000	

Πίνακας Π12, συσχετίσεις συνιστωσών για τον παράγοντα: Κανονιστική οργανωσιακή δέσμευση

		ΟΔ7	ΟΔ8	ΟΔ9
Correlation	ΟΔ7 - Νιώθω ότι σε γενικές γραμμές οφείλω πολλά στην επιχείρηση που εργάζομαι για ό,τι μου προσφέρει	1,000	,627	,629
	ΟΔ8 - Πρέπει να παραμείνω στην εργασία μου γιατί δεν μπορώ να τους αφήσω.	,627	1,000	,847
	ΟΔ9 - Θεωρώ ότι οφείλω να παραμείνω στην εργασία μου, διότι με χρειάζονται	,629	,847	1,000
Sig. (1-tailed)	ΟΔ7		,000	,000
	ΟΔ8 .	,000		,000
		,000	,000	

Πίνακας Π13: Τεστ κανονικότητας παραγόντων ικανοποίησης και δέσμευσης

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	N	Normal Parameters ^{a,b}		Most Extreme Differences			Kolmogorov-Smirnov Z	Asym p. Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Absolute	Positive	Negative		
Ικανοποίηση από την εργασία και το αντικείμενο	96	4,5313	,65587	,294	,237	-,294	2,879	,000
Salary_satisf	96	4,1063	,84602	,179	,145	-,179	1,750	,004
Ικανοποίηση από προαγωγές	96	3,9514	1,09114	,181	,168	-,181	1,778	,004
Ικανοποίηση από προϊστάμενο	96	4,4444	,74640	,240	,228	-,240	2,355	,000
Ικανοποίηση από αυτονομία	96	4,1458	1,01286	,217	,200	-,217	2,128	,000
Ικανοποίηση από αυτοαξιολόγηση	96	4,7604	,40954	,419	,279	-,419	4,102	,000
Ικανοποίηση από ρόλο και αντιστοιχία προσόντων-εργασίας	96	4,4208	,74182	,220	,217	-,220	2,160	,000
Ικανοποίηση από συνεργασία με συναδέλφους	96	4,6354	,53054	,379	,246	-,379	3,714	0,000
συναισθηματική δέσμευση	96	4,4410	,75780	,311	,230	-,311	3,050	,000
Δέσμευση συνέχειας	96	4,3924	,75703	,268	,211	-,268	2,627	,000
Κανονιστική δέσμευση	96	4,1424	,90966	,202	,173	-,202	1,980	,001

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Πίνακας Π14, συσχετίσεις συνιστωσών για τον παράγοντα: Κανονιστική οργανωσιακή δέσμευση

Correlation Matrix

		ΟΔ1	ΟΔ2	ΟΔ3	ΟΔ10
Correlation	ΟΔ1 - Νιώθω ότι ταυτίζομαι με τις αξίες της επιχείρησης	1,000	,894	,909	,840
	ΟΔ2 - Η κουλτούρα της επιχείρησης, ταιριάζει με τα πιστεύω μου	,894	1,000	,866	,817
	ΟΔ3 - Συμφωνώ με τους στόχους της επιχείρησης, τους μοιράζομαι και τους στηρίζω	,909	,866	1,000	,818
	ΟΔ10 - Οι σκοποί της εταιρείας θεωρώ ότι είναι και δικοί μου σκοποί	,840	,817	,818	1,000
Sig. (1-tailed)	ΟΔ1		,000	,000	,000
	ΟΔ2	,000		,000	,000
	ΟΔ3	,000	,000		,000
	ΟΔ10	,000	,000	,000	