



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
UNIVERSITY OF WEST ATTICA

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΜΣ "Δημόσια Διοίκηση - Δημόσιο
Μάνατζμεντ"

Διπλωματική Εργασία

Τίτλος στα Ελληνικά:

*«Εργασιακό στρες, επαγγελματική εξουθένωση και
παρακίνηση σε εργαζόμενους στον δημόσιο και στον
ιδιωτικό τομέα»*

Τίτλος στα Αγγλικά:

*«Work Stress, Burn Out and Motivation of Employees in
Public and Private Sector»*

Όνοματεπώνυμο Φοιτήτριας: Πατσούρη Μαρία (Α.Μ.: ΔΜ 2034)

Επιβλέπων καθηγητής: κος Σαχινίδης Αλέξανδρος

Αθήνα, Ιούλιος 2022

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Μαρία Πατσούρη του Γεωργίου, με αριθμό μητρώου ΔΜ 2034 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Δημόσια Διοίκηση - Δημόσιο Μάνατζμεντ του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι και έπειτα από αίτηση μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή.

Η Δηλούσα



Μαρία Πατσούρη

Στη μνήμη του πατέρα μου....

Περίληψη

Μέσα από την παρούσα εργασία αναλύονται τα ζητήματα του εργασιακού στρες, της επαγγελματικής εξουθένωσης και της παρακίνησης μεταξύ των εργαζομένων του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα. Πιο συγκεκριμένα, επισημαίνεται η ύπαρξη ουσιωδών και διακριτών διαφορών ως προς τις οργανωτικές δομές, τις συνθήκες εργασίας, αλλά και τους τρόπους διοίκησης ανθρώπινων πόρων. Ο εργασιακός χώρος αποτελεί έναν από τους βασικότερους παράγοντες πρόκλησης στρες λαμβάνοντας υπόψη ότι το άτομο περνά μεγάλο μέρος της καθημερινότητάς του εντός αυτού.

Για την εκπλήρωση του ερευνητικού σκοπού πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα σε ένα δείγμα 205 υπαλλήλων (101 δημόσιοι υπάλληλοι και 104 ιδιωτικοί υπάλληλοι). Η έρευνα διεξήχθη με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το μέσο εργασιακό στρες μεταξύ του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα δεν παρουσιάζει στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση. Αναφορικά με την ύπαρξη στατιστικά σημαντικής διαφοράς στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των δύο τομέων, η μέση εξουθένωση μεταξύ του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα δεν παρουσιάζει στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση. Τέλος, σχετικά με τα επίπεδα παρακίνησης μεταξύ των εργαζομένων των δύο τομέων, η μέση παρακίνηση μεταξύ του δημοσίου και του ιδιωτικού (τομέα) δεν παρουσιάζει σημαντική διαφοροποίηση.

Λέξεις κλειδιά: εργασιακό στρες, επαγγελματική εξουθένωση, παρακίνηση, δημόσιος τομέας, ιδιωτικός τομέας

Abstract

This Dissertation analyzes the issues of work stress, burnout and motivation between private and public sector employees. More specifically, the existence of substantial and distinct differences in terms of organizational structures, working conditions, but also the ways of managing human resources is pointed out. The workplace is one of the main factors causing stress, considering that the person spends a great deal of his daily life in it.

To fulfill the research purpose, a quantitative survey was conducted on a sample of 205 employees (101 civil servants and 104 private employees). The research was conducted using a structured questionnaire.

The results showed that the average work stress between the public and private sectors did not show a statistically significant difference. Regarding the existence of a statistically significant difference in the levels of burnout between the two sectors, the average burnout between the public and the private sector does not show a statistically significant difference. Finally, regarding the levels of motivation between the employees of the two sectors, the average motivation between the public and the private sector does not show a significant difference.

Keywords: work stress, burnout, motivation, public sector, private sector

Πίνακας περιεχομένων

Περίληψη.....	v
Abstract	vi
Εισαγωγή.....	1
Κεφάλαιο 1: Εννοιολογικοί ορισμοί	3
1.1 Εργασιακό στρες	3
1.1.1 Αιτίες εργασιακού στρες	6
1.1.2 Συμπτώματα εργασιακού στρες.....	7
1.2 Επαγγελματική εξουθένωση.....	8
1.3 Παρακίνηση.....	9
Κεφάλαιο 2: Βασικές θεωρίες	13
2.1 Η θεωρία του Spielberger για το εργασιακό στρες	13
2.2 Η θεωρία των Maslach & Jackson (1986) για την επαγγελματική εξουθένωση.....	15
2.3 Θεωρία εργασιακής παρακίνησης	17
Κεφάλαιο 3: Ο ιδιωτικός και ο δημόσιος τομέας στην Ελλάδα.....	20
3.1 Οργάνωση ιδιωτικού και δημόσιου τομέα	20
3.2 Βασικά προβλήματα ιδιωτικού και δημόσιου τομέα.....	21
Κεφάλαιο 4: Βιβλιογραφική επισκόπηση.....	25
4.1 Το εργασιακό στρες στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα	25
4.2 Η εξουθένωση στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα	27
4.3 Η παρακίνηση στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα	29
Κεφάλαιο 5: Μεθοδολογία.....	34
5.1 Δείγμα και δειγματοληψία.....	34
5.2 Εργαλείο	35
5.3 Σύντομη αναφορά στις διαδικασίες στατιστικής ανάλυσης	35
5.4 Ηθική της έρευνας.....	36
5.5 Περιορισμοί έρευνας	37
Κεφάλαιο 6: Ανάλυση αποτελεσμάτων	38
6.1 Δημογραφικά Στοιχεία Συμμετεχόντων	38
6.2 Συσχετίσεις μεταξύ βασικών μεταβλητών-Παραγοντική ανάλυση	51
6.3 Ερευνητικές υποθέσεις- Αποτελέσματα.....	65
Γενική συζήτηση	72
Συμπεράσματα.....	75
Προτάσεις.....	77
Βιβλιογραφικές αναφορές	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Παράρτημα.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Ερωτηματολόγιο έρευνας.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.

Πίνακας πινάκων

Πίνακας 1: Φύλο.....	38
Πίνακας 2: Ηλικιακή κατηγορία.....	39
Πίνακας 3: Οικογενειακή Κατάσταση.....	40
Πίνακας 4: Εκπαιδευτικό επίπεδο.....	41
Πίνακας 5: Ετήσιο εισόδημα.....	42
Πίνακας 6: Εργασία σε Δημόσιο ή Ιδιωτικό τομέα.....	43
Πίνακας 7: Οργανισμός στον οποίο απασχολούνται.....	43
Πίνακας 8: Θέση απασχόλησης στον Οργανισμό.....	47
Πίνακας 9: Έτη εργασίας στον Οργανισμό.....	50
Πίνακας 10: Pearson X^2 – Τιμές Επιπέδων Σημαντικότητας μεταξύ Εργασιακού Στρες και Ηλικιακής κατηγορίας.....	52
Πίνακας 10A: KMO & Bartlett's Test μεταξύ Εργασιακού Στρες και Ηλικιακής κατηγορίας.....	53
Πίνακας 10B: Component Matrix μεταξύ Εργασιακού Στρες και Ηλικιακής κατηγορίας.....	54
Πίνακας 11: Pearson X^2 – Τιμές Επιπέδων Σημαντικότητας μεταξύ Επαγγελματικής Εξουθένωσης και Ετήσιου Εισοδήματος.....	55
Πίνακας 11A: KMO & Bartlett's Test μεταξύ Επαγγελματικής Εξουθένωσης και Ετήσιου Εισοδήματος.....	57
Πίνακας 11B: Component Matrix μεταξύ Επαγγελματικής Εξουθένωσης και Ετήσιου Εισοδήματος.....	58
Πίνακας 12: Pearson X^2 – Τιμές Επιπέδων Σημαντικότητας μεταξύ Παρακίνησης και Θέσεως εργασίας.....	61
Πίνακας 12A: KMO & Bartlett's Test μεταξύ Παρακίνησης και Θέσεως εργασίας.....	62
Πίνακας 12B: Component Matrix μεταξύ Παρακίνησης και Θέσεως εργασίας.....	63
Πίνακας 13: Group Statistics μεταξύ συνολικού Εργασιακού Στρες βάσει Δημοσίου & Ιδιωτικού.....	65
Πίνακας 14: Independent Samples Test μεταξύ συνολικού Εργασιακού Στρες βάσει Δημοσίου & Ιδιωτικού.....	66
Πίνακας 15: Group Statistics μεταξύ συνολικής Επαγγελματικής Εξουθένωσης βάσει Δημοσίου & Ιδιωτικού.....	67
Πίνακας 16: Independent Samples Test μεταξύ συνολικής Επαγγελματικής Εξουθένωσης βάσει Δημοσίου & Ιδιωτικού.....	68
Πίνακας 17: Group Statistics μεταξύ συνολικής Παρακίνησης βάσει Δημοσίου & Ιδιωτικού.....	69
Πίνακας 18: Independent Samples Test μεταξύ συνολικής Παρακίνησης βάσει Δημοσίου & Ιδιωτικού.....	70

Πίνακας γραφημάτων

Γράφημα 1: Φύλο.....	38
Γράφημα 2: Ηλικιακή κατηγορία.....	39
Γράφημα 3: Οικογενειακή κατάσταση.....	40
Γράφημα 4: Εκπαιδευτικό επίπεδο.....	41
Γράφημα 5: Ετήσιο εισόδημα.....	42
Γράφημα 6: Εργασία σε Δημόσιο ή Ιδιωτικό τομέα.....	43

Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια, όλο και πιο συχνά, -με έναυσμα κυρίως, την οικονομική κρίση, την πανδημία του Covid-19, αλλά και το πλέον πρόσφατο ενεργειακό ζήτημα- τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό αναπτύσσονται διάλογοι και αντιπαραθέσεις σχετικά με τις συνέπειες της πολυπλοκότητας και μεταβλητότητας του σύγχρονου κοινωνικού-οικονομικού περιβάλλοντος στα διάφορα εργασιακά πλαίσια και δη, στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, με ότι συνεπάγεται αυτό για την ορθότερη διαχείρισή τους. Εκείνο που κατέχει σταθερά κρίσιμη θέση στον εργασιακό χώρο είναι ο ανθρώπινος παράγοντας αφού συνιστά, σε κάθε περίπτωση, το κυρίαρχο και ζωτικό εργαλείο για κάθε οργανισμό.

Η βελτίωση της εργασιακής διαβίωσης, τόσο των ιδιωτικών όσο και των δημοσίων υπαλλήλων έχει πολλαπλό θετικό αντίκρισμα. Οι διαφορές μεταξύ των οργανισμών του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα όσον αφορά τόσο στο ίδιο το περιβάλλον της εργασίας, όσο και στους επιχειρησιακούς στόχους είναι σαφείς. Μεταξύ των επιχειρήσεων του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα υπάρχουν ουσιώδεις και διακριτές διαφορές ως προς τις οργανωτικές δομές, τις συνθήκες εργασίας, αλλά και τους τρόπους διοίκησης ανθρώπινων πόρων (Malik, 2011).

Ωστόσο, είναι μάλλον βέβαιο ότι οι επιχειρήσεις που επιβίωσαν μέσα στο χρόνο και στη ρευστότητα του οικονομικού και κοινωνικού περιβάλλοντος και ισχυροποίησαν την παρουσία τους είναι αυτές που θεωρούν ότι το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί κυρίαρχη πηγή δημιουργίας ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, αλλά και το μοναδικό επιχειρησιακό πόρο που μπορεί να ανταπεξέλθει επιτυχώς στις συνεχείς προκλήσεις της εποχής (Miceli, 1993). Κατά κύριο λόγο οι οργανισμοί του δημόσιου τομέα σε αντίθεση με τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα είναι προσανατολισμένοι στην κοινωνία και τους πολίτες. Επιπλέον, οι οργανισμοί του δημόσιου τομέα πρέπει να αναλαμβάνουν ευθύνες που σχετίζονται με πολιτικές αποφάσεις και το υπάρχον σύστημα διακυβέρνησης. Ως εκ τούτου, οι διαδικασίες λειτουργίας του είναι πιο τυποποιημένες και λειτουργούν με πιο αυστηρά γραφειοκρατικό τρόπο σε σύγκριση με τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα (Rashid & Rashid, 2012).

Οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα είναι περισσότερο προσανατολισμένες στο κέρδος και λειτουργούν σε ένα άκρως ανταγωνιστικό και διαρκώς

μεταβαλλόμενο περιβάλλον, ενώ απαιτούν μεγαλύτερη ευελιξία στη διαχείρισή τους ως απάντηση στις απαιτήσεις της αγοράς και των πελατών. Επιπλέον, οι διαδικασίες λειτουργίας τους μπορούν να προσαρμοστούν ευέλικτα και έτσι κατορθώνουν να λειτουργούν λιγότερο γραφειοκρατικά (Buelens & Vanden, 2007).

Ωστόσο, οι προηγούμενες εμπειρικές μελέτες έχουν αποκαλύψει λίγα σχετικά με το πώς αυτές οι οργανωτικές διακρίσεις μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα οδηγούν σε διαφορετικούς τρόπους οργάνωσης της εργασίας και διοίκησης των ανθρώπινων πόρων. Ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας και η διοίκηση ανθρώπινων πόρων είναι δύο παράγοντες, που έχει βρεθεί ότι επηρεάζουν το εργασιακό στρες, την επαγγελματική εξουθένωση και την παρακίνηση σε εργαζόμενους και στους δύο τομείς. Για παράδειγμα, στα ευρήματα ορισμένων μελετών (Buelens & Vanden, 2007, Rashid S & Rashid, 2012, Mauno et al., 2005) που αφορούν στα κίνητρα εργασίας (στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα) αποτυπώνεται ότι οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα σε σύγκριση με εκείνους του ιδιωτικού τομέα εμπνέονται σαφώς λιγότερο από υλικές ανταμοιβές. Επίσης, προηγούμενες έρευνες (Bano & Jha, 2012, Shrivastav & Kotnala, 2014, Malik, 2011) έχουν δείξει ότι το εργασιακό στρες και η επαγγελματική εξουθένωση είναι υψηλότερα στους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα σε σχέση με τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα.

Έχοντας υπόψη τα παραπάνω, σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει και να εντοπίσει τα επίπεδα στρες, επαγγελματικής εξουθένωσης και παρακίνησης σε εργαζόμενους σε διάφορους δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς στην Ελλάδα. Μέσα από την διερεύνηση των ανωτέρω παραγόντων θα γίνουν προτάσεις για τη βελτίωση των πρακτικών διοίκησης ανθρώπινων πόρων των ιδιωτικών επιχειρήσεων και των δημόσιων οργανισμών της χώρας.

Ερευνητικά ερωτήματα:

1. Υπάρχουν διαφορές ως προς τα επίπεδα στρες στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα;
2. Υπάρχουν διαφορές ως προς τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα;
3. Υπάρχουν διαφορές ως προς τα επίπεδα παρακίνησης στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα;

Κεφάλαιο 1: Εννοιολογικοί ορισμοί

1.1 Εργασιακό στρες

Το στρες αποτελεί δίχως αμφιβολία μία από τις πλέον διαδεδομένες έννοιες που αναφέρονται σε καθημερινή βάση. Παράλληλα με την εμπειρική και καθημερινή διάστασή του, ένα σύνολο επιστημονικών πεδίων, μεταξύ των οποίων η ιατρική, η ψυχολογία αλλά και η βιολογία προσπαθούν να δώσουν μία ερμηνεία σχετικά με τη δημιουργία του στρες καθώς και τον τρόπο που μπορεί να αντιμετωπιστεί. Αξίζει να σημειωθεί ότι, η έννοια του στρες δεν ερμηνεύεται από όλους με τον ίδιο τρόπο καθώς κάποιος μπορεί να το αντιλαμβάνονται ως ένα φαινόμενο που συνοδεύεται από την εμφάνιση συμπτωμάτων και άλλοι ως μία κατάσταση που μπορεί να επέλθει αντανακλαστικά (Καραδήμας, 2008).

Το άγχος αποτελεί αναντίρρητα ένα δυσάρεστο και συχνά ακαθόριστο συναίσθημα, που σχετίζεται με πλήθος σωματικών αντιδράσεων, όπως αίσθημα κενότητας, αίσθημα ταχυκαρδίας, εφίδρωση κ.α.. Συνήθως χαρακτηρίζεται ως μια κατάσταση υπερβολικής ανησυχίας, δυσφορίας και φόβου (Eysenck, 1997)

Επιπρόσθετα, το στρες και το άγχος συχνά εμφανίζονται ως απάντηση σε κάτι που δρα απειλητικά για την αυτοπεποίθηση του ατόμου ή προκύπτουν από την εμφάνιση μιας κατάστασης στην οποία το άτομο αισθάνεται να πιέζεται λόγω του ότι νιώθει ανεπαρκής. Το άγχος που κυμαίνεται σε φυσιολογικά επίπεδα ωστόσο, μπορεί να βοηθήσει και να ενισχύσει το άτομο, από την άλλη το υπερβολικό άγχος είναι συχνά υπεύθυνο για σοβαρές διαταραχές (Eysenck, 1997).

Η σημαντικότερη ίσως κατηγοριοποίηση του άγχους έχει γίνει από τον Spielberger (1966, 1972, 1975). Η διάκριση στην οποία προχώρησε, που κάνει λόγο για άγχος που σχετίζεται με μια κατάσταση (state anxiety) και άγχος ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας (trait anxiety), κατέχει σημαίνουσα θέση στην επιστήμη της ψυχολογίας.

Ο εργασιακός χώρος αποτελεί έναν από τους βασικότερους παράγοντες πρόκλησης στρες αφού τα άτομα περνούν ένα μεγάλο μέρος της καθημερινότητάς τους στο εργασιακό περιβάλλον. Ο λόγος για τον οποίο οι άνθρωποι αισθάνονται στρες είναι γιατί αντιλαμβάνονται την έλλειψη ισορροπίας μεταξύ των απαιτήσεων που είναι υποχρεωμένοι να ικανοποιήσουν και των πόρων εκείνων που έχουν διαθέσιμους, ώστε να καταφέρουν να ανταπεξέλθουν σε αυτές. Το στρες εντός του εργασιακού χώρου δημιουργείται τη στιγμή που οι απαιτήσεις του περιβάλλοντος

εργασίας ξεπερνούν τις ικανότητες που τα άτομα διαθέτουν προκειμένου να τις φέρουν εις πέρας. Παρ' όλα αυτά, χαρακτηρίζεται από υποκειμενικότητα καθώς ποικίλουν οι συνιστώσες που δύνανται να προκαλέσουν την εμφάνισή του (στρες) στις διάφορες ομάδες εργαζομένων (Καραδήμας, 2008). Γι' αυτό ακριβώς το λόγο και οι ορισμοί που έχουν δοθεί για το εργασιακό άγχος είναι αρκετοί, καθώς οι άνθρωποι το βιώνουν και το ερμηνεύουν διαφορετικά, ακόμα και αν μοιράζονται την ίδια στρεσογόνα κατάσταση (Gold & Roth, 1993).

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (Π.Ο.Υ.) περιγράφει το στρες που σχετίζεται με την εργασία ή το εργασιακό περιβάλλον (work-related stress) γενικότερα, ως την ανταπόκριση που μπορεί να δείξουν οι άνθρωποι όταν βρίσκονται αντιμέτωποι με απαιτήσεις εργασίας και πιέσεις που δεν ταιριάζουν στο γνωστικό τους υπόβαθρο και τις ικανότητές τους. Ο επίσημος ορισμός του για το εργασιακό στρες είναι ότι πρόκειται για τις δυσμενείς αντιδράσεις που προκαλούνται στους ανθρώπους υπό καθεστώς υπερβολικής και ασφυκτικής πίεσης ή άλλες μορφές ζήτησης και απαίτησης που τίθενται σε αυτούς κατά την εργασία.

Στο ίδιο πνεύμα βρίσκεται και η προσέγγιση των Ross & Altmeier (1994) , ήτοι το εργασιακό στρες προκύπτει από την συσσωρευτική δράση πολλών στρεσογόνων καταστάσεων στον εργασιακό χώρο ή και από μια μόνο ισχυρά πιεστική εργασιακή περίσταση. Γεγονότα στην ρουτίνα της δουλειάς, όπως μια επείγουσα προθεσμία, ένα δυσάρεστο e-mail, η ανάθεση ενός έργου με επιτακτική και άμεση ολοκλήρωση, η ξαφνική αντικατάσταση συναδέλφου ή ακόμα και μια επίπληξη από τον προϊστάμενο μπορεί να αποβούν αγχογόνα και να επηρεάσουν αρνητικά τη διάθεση των εργαζομένων. Αυτά συχνά λειτουργούν και αθροιστικά (Robbins & Judge, 2018)

Κατά τον Αμερικάνικο Οργανισμό Υγιεινής & Ασφάλειας της Εργασίας (NIOSH, 1999) το εργασιακό στρες σχετίζεται με ένα πλήθος αντιδράσεων ψυχοσωματικών, που εκδηλώνονται, όταν ο εργαζόμενος καλείται να διαχειριστεί και να ολοκληρώσει έργα και καθήκοντα, οι απαιτήσεις των οποίων είναι ασύμβατες με τις ικανότητες και δεξιότητές του, ενώ παράλληλα δεν διαθέτει και επάρκεια μέσων και πόρων, για την εκτέλεση αυτών.

Με την προαναφερθείσα προσέγγιση ταυτίζεται και η θεώρηση του Williams (2002), σύμφωνα με την οποία, το στρες προκύπτει ως αντίδραση του εργαζόμενου, όταν ορισμένες απαιτήσεις και πιέσεις στον χώρο εργασίας του δεν συνάδουν με το επίπεδο γνώσης του. Επιπλέον, σύμφωνα με τους Jaffee et al. (2007), το διαφορετικό

επαγγελματικό περιβάλλον δημιουργεί επίσης συνθήκες άγχους στους εργαζόμενους. Από την άλλη όμως, δεν είναι σπάνιο οι αναπόφευκτες στρεσογόνες καταστάσεις στο εργασιακό περιβάλλον να λειτουργούν δημιουργικά και να κινητοποιούν τον υπάλληλο να ανταποκριθεί με επιτυχία, αρκεί να μην παρατείνονται στο χρόνο και να αυξάνονται σε ένταση (Schaffer, 2012).

Οι εργαζόμενοι που βιώνουν παρατεταμένο άγχος ή διαδοχικές στρεσογόνες καταστάσεις και δεν λαμβάνουν επαρκή και κατάλληλη υποστήριξη, μπορεί να εκδηλώσουν εξουθένωση ακόμα και κατάθλιψη (De Lange et al., 2003). Αυτό επιφέρει αρνητικά αποτελέσματα όχι μόνο για τους ίδιους, αλλά και για τον οργανισμό, όπως τη μείωση της παραγωγικότητας και αποδοτικότητάς του με αντίστοιχες οικονομικές και κοινωνικές προεκτάσεις, ευρύτερα.

Φαίνεται πως η ευημερία ενός οργανισμού είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την ευημερία των υπάλληλων του, συνεπώς άμεση προτεραιότητα κάθε διοίκησης είναι μεταξύ άλλων, και η εξασφάλιση υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος που προάγει και διατηρεί την ευημερία του προσωπικού (Αντωνίου, 2006).

Για την ερμηνεία και ανάλυση του εργασιακού στρες έχουν αναπτυχθεί πολλά θεωρητικά μοντέλα. Τα επικρατέστερα που θα αναφερθούν επιγραμματικά είναι: 1) το Μοντέλο Απαιτήσεων – Ελέγχου της Εργασίας (The job demands – control model) του Karasek (1979), που εστιάζει στην αλληλοσυσχέτιση και αλληλεπίδραση των εργασιακών απαιτήσεων και του έλεγχου στην εργασία, 2) το Μοντέλο της Εναρμόνισης Ατόμου-Περιβάλλοντος (Person Environment Fit), σύμφωνα με το οποίο, το άτομο επιδιώκει και επιθυμεί να ταιριάζει με το περιβάλλον του γι αυτό και ψάχνει ένα περιβάλλον πιο οικείο, έτσι μειώνεται η αβεβαιότητα και η ανασφάλεια του (Yu, 2013), 3) το Μοντέλο ανισορροπίας προσπάθειας – ανταμοιβής (Effort Reward Imbalance) πραγματεύεται τα αγχωτικά χαρακτηριστικά της σύμβασης εργασίας, εστιάζοντας στην αναλυτική έννοια της κοινωνικής αμοιβαιότητας στις συναλλαγές (Siegrist, 1996).

Στο πεδίο της εργασίας υποστηρίζεται ότι η έλλειψη αμοιβαιότητας, - το υψηλό κόστος που δαπανάται και το χαμηλό κέρδος που λαμβάνεται- επιφέρει αρνητικά συναισθήματα και σωματικές αντιδράσεις με σοβαρές συνέπειες για την υγεία των εργαζομένων. Με άλλα λόγια, το μοντέλο στοχεύει στην κατανόηση της θέσης και της επίδρασης που έχουν οι ψυχολογικοί και κοινωνικοί παράγοντες στην ανθρώπινη υγεία. Η ανισορροπία απόδοσης ανταμοιβής κατά την εργασία δυστυχώς συμβαίνει συχνά. Η "εξάρτηση", δηλαδή όταν το εργατικό δυναμικό δεν έχει πάντα

εναλλακτική επιλογή στην αγορά εργασίας είναι μια τέτοια κατάσταση στις σύγχρονες οικονομίες, όπου σημαντική μερίδα του προσωπικού εκτίθεται στο πρόβλημα της συχνής εναλλαγής θέσεων εργασίας ή ακόμα και στην απώλεια θέσεων εργασίας λόγω συγχωνεύσεων, συρρίκνωσης των οργανισμών κ.α. (Schnall, Dobson & Rosskam, 2009).

1.1.1 Αιτίες εργασιακού στρες

Υπάρχουν παράγοντες που προκαλούν εργασιακό στρες και έχουν να κάνουν με το ίδιο το περιεχόμενο της εργασίας, αλλά και παράγοντες που σχετίζονται με την οργανωσιακή κουλτούρα του οργανισμού και το κοινωνικό πλαίσιο στην εργασία και δη τις διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζομένων. Μια ανεπαρκής, αδιάφορη και μεροληπτική διοίκηση καταλήγει να συνιστά στρεσογόνο παράγοντα, όπως και μια κουλτούρα, π.χ. απλήρωτων υπερωριών ή και ριζικών οργανωτικών αλλαγών (συγχώνευση, αναδιάρθρωση, απολύσεις), χωρίς την ενημέρωση και συμμετοχή των εργαζομένων, στις αποφάσεις (Schieman & Young, 2013)

Σε γενικές γραμμές οι αιτίες που μπορεί να προκαλέσουν το εργασιακό στρες είναι οι ακόλουθες:

- Η μειωμένη κρίση και η εκτίμηση του ατόμου σχετικά με την ικανότητα που διαθέτει για να μπορέσει να ανταποκριθεί στις εργασιακές απαιτήσεις
- Η αίσθηση χαμηλής ικανότητας ώστε να φέρει εις πέρας ικανοποιητικά τις εργασιακές απαιτήσεις εξαιτίας των ανεπαρκών εργασιακών συνθηκών
- Εργασιακές απαιτήσεις νέας μορφής ή άγνωστου περιεχομένου
- Η έλλειψη σαφήνειας σχετικά με το αντικείμενο εργασίας (Sohail & Rehman, 2015).

Από μία ευρύτερη σκοπιά, μεταξύ των πιο κοινών παραγόντων που μπορούν να θεωρηθούν ως υπεύθυνοι για το εργασιακό στρες είναι οι ακόλουθοι:

- Η αδυναμία εργασιακού ελέγχου

- Η μη καταλληλότητα των απαιτήσεων που ανατίθενται στα άτομα εντός του εργασιακού χώρου
- Η απουσία υποστήριξης από την πλευρά του υπολοίπου προσωπικού και της διοίκησης της επιχείρησης
- Η δυσκολία σχετικά με τις ώρες εργασίας και οι προθεσμίες που πρέπει να τηρούνται
- Οι ανεπαρκείς χρηματικές απολαβές
- Οι συνεχόμενες συγκρούσεις μεταξύ των εργαζομένων αλλά και των εργαζομένων με τους εργοδότες
- Ο διαρκής ανταγωνισμός και το αυξημένο επίπεδο των ευθυνών (Sohail & Rehman, 2015).

1.1.2 Συμπτώματα εργασιακού στρες

Αναφορικά με τον εργασιακό χώρο, τα πιο κοινά συμπτώματα του στρες μπορούν να λάβουν την ακόλουθη μορφή:

- Προβλήματα στη συνεργασία αλλά και στην επικοινωνία με τους υπόλοιπους εργαζομένους/συναδέλφους, με τον εργοδότη και με τους πελάτες της εταιρείας
- Δυσκολία στη συγκέντρωση που μπορεί να οδηγήσει σε λάθη
- Δυσκολία και αδυναμία στο να εκτελεστεί και να ολοκληρωθεί μία εργασία
- Αίσθηση του εργαζομένου ότι είναι ανίκανος, ανεπαρκής και αποτυγχάνει διαρκώς

Φυσικά πέραν των εργαζομένων, όπως έχει ήδη ειπωθεί παραπάνω, το στρες μπορεί να αποδειχθεί καταστροφικό και για τον ίδιο τον οργανισμό εξαιτίας της μειωμένης παραγωγικότητας που προκύπτει ως συνέπεια της αλλαγής της εργασιακής στάσης και συμπεριφοράς του ατόμου (Καραδήμας, 2008).

1.2 Επαγγελματική εξουθένωση

Δεν είναι λίγες οι φορές που οι εργαζόμενοι έρχονται αντιμέτωποι με στρες παρατεταμένης διάρκειας το οποίο μπορεί να τους οδηγήσει στην εκδήλωση ενός ψυχολογικού συνδρόμου που καλείται επαγγελματική εξουθένωση. Η εμφάνιση του εν λόγω συνδρόμου είναι εξαιρετικά επικίνδυνη για το άτομο καθώς διακρίνεται από πλήθος αρνητικών χαρακτηριστικών (West et al., 2018).

Ειδικότερα, οι άνθρωποι που βιώνουν την επαγγελματική εξουθένωση παρουσιάζουν έλλειψη προσοχής και συχνές τάσεις αποσυντονισμού κυρίως σε ζητήματα που σχετίζονται με την εργασία τους. Ακόμα, η εκδήλωση της αίσθησης κούρασης σε μεγάλο βαθμό είναι αισθητή όπως επίσης το αίσθημα αναποτελεσματικότητας από το οποίο διακατέχονται και μη ολοκλήρωσης/μη αυτοπραγμάτωσης αναφορικά με τη ζωή τους (West et al., 2018).

Ως εκ τούτου το σύνδρομο αυτό δεν χαρακτηρίζεται από αρνητικές συνέπειες που αφορούν αποκλειστικά το άτομο, που υποφέρει από ένα συνεχές άγχος, αλλά είναι σε θέση να επηρεάσει και τον κοινωνικό του περίγυρο, ενώ το πλήθος των αρνητικών συνεπειών στον εργασιακό του χώρο είναι ολοένα και πιο ισχυρό (West et al., 2018).

Μέσα από την κλινική ψυχολογία εξετάστηκε ο βαθμός και ο τρόπος βάσει του οποίου αλληλοεπηρεάζονται οι εργαζόμενοι που εμφάνιζαν την επαγγελματική εξουθένωση με τους υπόλοιπους συναδέλφους εντός του εργασιακού τους χώρου αλλά και του κοινωνικού τους κύκλου, εν γένει. Ειδικότερα, τα άτομα φαίνεται να κινδυνεύουν να εκδηλώσουν ψυχολογική φθορά σε πολύ υψηλό βαθμό, η οποία εμφανίζεται μέσα από μεγάλη κόπωση και εξάντληση ή πολύ χαμηλά επίπεδα ενέργειας (Aumayr-Pintar, Cerf & Parent-Thirion, 2018).

Ακόμα, ο εργαζόμενος που εκδηλώνει επαγγελματική εξουθένωση κινδυνεύει να εμφανίσει επιπλέον αισθητά σημάδια κυνισμού, τα οποία μπορεί να τα εκφράζει είτε μέσα από αδιαφορία έναντι της εργασίας του είτε και συνοδευόμενα από έλλειψη σωστής, ήτοι δεοντολογικά ορθής συμπεριφοράς έναντι των πελατών της επιχείρησης/οργανισμού και των υπολοίπων εργαζομένων/συναδέλφων. Ένα ακόμα στοιχείο που χαρακτηρίζει το άτομο, που έχει επαγγελματική εξουθένωση, είναι η ευερεθιστότητα και η εκδήλωση αρνητικών σκέψεων και συναισθημάτων όπως η μη αποτελεσματικότητα, η απουσία εμπιστοσύνης στον ίδιο του τον εαυτό αλλά και η απουσία αυτοπεποίθησης. Τα συμπτώματα αυτά είναι δυσκολότερο να εντοπιστούν

για το λόγο ότι αφορούν το ίδιο το άτομο, χωρίς όμως να σημαίνει ότι δεν είναι ορατά μέσα από την εργασία του και κυρίως μέσω της μειωμένης αποδοτικότητας του και της μείωσης των ικανοτήτων του (Rotenstein et al., 2018).

Μια ενδιαφέρουσα τοποθέτηση αναφέρει ότι η επαγγελματική εξουθένωση έχει παρουσιάσει υψηλή συσχέτιση με το μειωμένο ηθικό καθώς επίσης και με τη ψυχολογική ευεξία, την αυξημένη πιθανότητα εκδήλωσης ψυχικής ασθένειας και τάσεων αυτοκτονίας (Cherniss, 1980). Επιπλέον σε νεαρότερες ηλικίες η εξουθένωση έχει συνδεθεί με χαμηλή αυτοεκτίμηση, εξωτερικό έλεγχο και άλλα (Evers, Tomic & Brouwers, 2004, Maslach & Leiter, 2017). Επιπλέον, βρέθηκε ότι οι συνιστώσες, που συσχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση, αναφέρονται επίσης στον υψηλό φόρτο εργασίας, τη σύγκρουση και την ασάφεια των ρόλων μέσα στο εργασιακό περιβάλλον καθώς και την έλλειψη πόρων και υποστήριξης (Houkes et al., 2001, Janssen et al., 1999, Lee, 2009).

1.3 Παρακίνηση

Η παρακίνηση του ατόμου και των ομάδων είναι αντικείμενο μελέτης από πολύ παλιά, ενώ οι πρώιμες σύγχρονες θεωρίες υποστηρίζουν ότι το άτομο συμπεριφέρεται με τέτοιο τρόπο και κατευθύνει τη δράση του ώστε να αυξήσει την ευχαρίστηση και να μειώσει τη δυσφορία/πόνο (Steers, Mowday, & Shapiro, 2004). Η παρακίνηση ως μέσο ενεργοποίησης της ανθρώπινης συμπεριφοράς συνιστά κυρίαρχο παράγοντα για κάθε πτυχή της ζωής, σαφώς και για το χώρο εργασίας, ιδιαίτερα στη σύγχρονη εποχή, που χαρακτηρίζεται από ρευστότητα και διαδοχικές κρίσεις πάσης φύσεως.

Με δεδομένο ότι το κάθε άτομο διαθέτει ξεχωριστά χαρακτηριστικά, που συνθέτουν μία μοναδική προσωπικότητα, συχνά ανταποκρίνεται με διαφορετικό τρόπο σε ερεθίσματα που δέχεται στον εργασιακό του χώρο μπορεί επομένως, και να παρακινείται από διαφορετικά κίνητρα. Η απόδοση του κάθε ατόμου στο εργασιακό του περιβάλλον διαφοροποιείται ανάλογα με τις συνθήκες που επιτάσσει το ίδιο το περιβάλλον, για παράδειγμα το ύφος της διοίκησης, το θέμα των αμοιβών, το κλίμα ανάμεσα στους εργαζομένους, αλλά και από προσωπικές συνιστώσες όπως είναι το στρες, η προηγούμενη εμπειρία ή πιθανά προσωπικά/ οικογενειακά ζητήματα (Brooks, 2009).

Όσοι εργαζόμενοι παρακινούνται από τη διοίκηση με διάφορα κίνητρα, καταβάλλουν μεγαλύτερη και πιο προσηλωμένη προσπάθεια, επιδεικνύουν αυξημένη εργασιακή αφοσίωση, γεγονός που οδηγεί σε αύξηση της παραγωγικότητάς τους, ενώ και ίδιοι βιώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση για τη δουλειά τους, αλλά και για το εργασιακό τους περιβάλλον. Στον αντίποδα βρίσκονται όσοι υπάλληλοι δεν παρακινούνται, που τείνουν δηλαδή, να μην αποδίδουν το ίδιο, να μην είναι ευχαριστημένοι, να μην είναι συνεργάσιμοι και να ανθίστανται στις αλλαγές (Brooks, 2009).

Οι θεωρίες, που αναπτύχθηκαν για την εργασιακή παρακίνηση, προσπαθούν να απαντήσουν σε ερωτήματα, όπως τι κάνει τον άνθρωπο να θέλει να εργάζεται περισσότερο ή λιγότερο, ποιες είναι εκείνες οι διεργασίες που κινητοποιούν το άτομο να αναλάβει δράση, να μην εγκαταλείψει μια δύσκολη εργασία κ.α. Άλλωστε χωρίς την παρακίνηση, η αποτυχία είναι πιθανή ακόμα και για τον πιο ικανό ειδήμονα. Με άλλα λόγια, η παρακίνηση είναι σημαντική και συμβάλλει στην μετατροπή της πρόθεσης, της σκέψης και των ιδεών σε δράση και έμπρακτο αποτέλεσμα.

Ετυμολογικά, ο όρος παρακίνηση, σχηματίζεται από την λέξη κίνηση, καθώς η παρακίνηση μας ωθεί σε κίνηση, σε δράση θετική ή αρνητική. Ο όρος motivation, όπως χρησιμοποιείται στην αγγλική γλώσσα προέρχεται από το λατινικό ρήμα *movere*, που σημαίνει, κινούμαι. Σύμφωνα με τον ακόλουθο αποδεκτό ορισμό: «η παρακίνηση είναι οι διεργασίες εκείνες που ευθύνονται για την ένταση, την κατεύθυνση και την επιμονή των προσπαθειών ενός ατόμου, προς την κατάκτηση συγκεκριμένου στόχου» (Pinder, 2008).

Υπάρχει πληθώρα μοντέλων που επιχειρούν να ερμηνεύσουν τις διεργασίες αυτές ενώ συχνά ο όρος φτάνει να ταυτίζεται ή έστω να θεωρείται συγγενικός με την θέληση, τον στόχο, την επιθυμία, αλλά και το κίνητρο. Σε κάθε περίπτωση ωστόσο, η παρακίνηση συνιστά μια ψυχολογική διαδικασία που επιδρά στη συμπεριφορά του ατόμου (Μπουραντάς, 2002).

Επιπλέον, η ανθρώπινη συμπεριφορά φαίνεται να επηρεάζεται και από τις ανάγκες του ατόμου, όχι μόνο δηλαδή, από τις εσωτερικές δυνάμεις που το παρακινούν να ενεργήσει συγκεκριμένα. Τα κίνητρα του ατόμου συμπεραίνονται από τη συμπεριφορά του. Ωστόσο, παρόλο που η σχέση παρακίνησης και συμπεριφοράς θεωρείται δεδομένη, δεν είναι απόλυτα κατανοητή η σχέση μεταξύ αναγκών και παρακίνησης (Ζαβλανός, 2002).

Ευνότητα, η διαδικασία της παρακίνησης είναι ένα ιδιαίτερα πολύπλοκο και δυναμικό φαινόμενο, στη βάση του οποίου λειτουργεί μια σχέση αλληλεξάρτησης μεταξύ των αναγκών, των στόχων και των κινήτρων του ατόμου που μετουσιώνεται σε συμπεριφορά και δράση (Luthans, 2012).

Έχοντας υπόψη τα ανωτέρω μπορούν να αναφερθούν δύο διαφορετικοί τύποι παρακίνησης:

- Η εσωτερική, της οποίας κίνητρο αποτελεί η ικανοποίηση μέσα από την υλοποίηση ενός στόχου και
- Η εξωτερική, της οποίας κίνητρο αποτελεί η ανταμοιβή έπειτα από την υλοποίηση του εν λόγω στόχου (Latham & Pinder, 2005).

Η αίσθηση, που έχει ένας εργαζόμενος κατά την επίτευξη ενός στόχου, η αναγνώριση που προκύπτει μέσα από τους ανώτερους ή τους συναδέλφους του, η δυνατότητα που του παρέχεται ώστε να συμμετάσχει στη λήψη αποφάσεων αλλά και η παροχή της δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών σε ένα πλαίσιο που ευνοεί τις ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης, συνιστούν καθοριστικούς παράγοντες που συμβάλλουν στην παρακίνηση των εργαζομένων. Στην περίπτωση δε, που γίνει ορθή διαχείριση και από την πλευρά της επιχείρησης/οργανισμού δίνοντας κατάλληλες κατευθυντήριες γραμμές στους εργαζόμενους, αυτοί μπορούν να ενεργήσουν συμβάλλοντας στην επίτευξη των στόχων του οργανισμού.

Όπως έχει ήδη ειπωθεί, πολλές είναι οι προσεγγίσεις που έχουν διατυπωθεί αναφορικά με την έννοια της παρακίνησης και είναι μακρά η προσπάθεια διερεύνησης ως προς τις συνιστώσες που δρουν παρακινητικά στο άτομο και συνεπώς τις συνιστώσες εκείνες που συνθέτουν και τα κίνητρα που οδηγούν σε επιθυμητή ή όχι στάση των εργαζομένων. Οι θεωρίες παρακίνησης εστιάζουν στην αύξηση της εργασιακής απόδοσης, ως υψηλή παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητα, αλλά και στους παράγοντες εκείνους που συμβάλλουν στην ενίσχυσή της, διαφέρουν όμως ως προς την προβλεπτική τους ισχύ.

Ο Abraham Maslow με τη θεωρία της ιεράρχησης αναγκών, υποστήριξε ότι οι ανάγκες των ατόμων μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως εξής:

- Φυσικές ανάγκες που συνδέονται με την διάθεση φαγητού και διαμονής
- Ανάγκη για ασφάλεια που συνδέεται κυρίως με τη σταθερότητα που επιθυμεί το άτομο στη ζωή του

- Ανάγκη κοινωνικοποίησης που αναφέρεται στη σύναψη συντροφικών και φιλικών σχέσεων
- Ανάγκη για εκτίμηση του ίδιου του ατόμου (κοινωνική αναγνώριση, αυτοεκτίμηση) κυρίως μέσα από την επαγγελματική αναγνώριση ή/και από την κοινωνική θέση που κατέχει
- Ανάγκη του ατόμου να ολοκληρωθεί (αυτοπραγμάτωση) μέσα από την προσωπική του ανάπτυξη και εξέλιξη ή/και την επιτυχία του σε συγκεκριμένους τομείς

Λαμβάνοντας υπόψη τον τρόπο που ιεραρχούνται οι ανάγκες κατά τον Maslow και εφαρμόζοντάς αυτές εντός του εργασιακού περιβάλλοντος γίνεται εύκολα κατανοητό ότι όσο πιο μεγάλο είναι το πλήθος των συνιστωσών παρακίνησης από πλευράς του οργανισμού στο άτομο, τόσο μεγαλύτερη τείνει να καταγράφεται η προσπάθεια από την πλευρά του εργαζομένου προκειμένου να επιτευχθούν οι οργανωσιακοί στόχοι. Ειδικότερα, οι φυσικές ανάγκες του ατόμου μπορούν να ικανοποιηθούν μέσα από μία καλή αμοιβή, η ανάγκη που έχει το άτομο για ασφάλεια μπορεί να πληρείται μέσα από το σεβασμό των συναδέλφων του και την παροχή ασφάλειας από την εργασία. Η ανάγκη για κοινωνικοποίηση μπορεί να εκπληρωθεί μέσα από την ενεργή συμμετοχή του ατόμου σε άλλες εργασίες του οργανισμού που απαιτούν δικτύωση ενώ επιπλέον ο τελευταίος είναι σε θέση να συμβάλλει σημαντικά στην ικανοποίηση της ανάγκης που έχει το άτομο να ολοκληρωθεί μέσα από την προσφορά ευκαιριών για συνεχή επιμόρφωση και κατάρτιση (Ayub & Rafif, 2011).

Η πλειοψηφία των κινήτρων στην εργασία συνδέεται με τις ανθρώπινες ανάγκες και σημειώνεται πως η απόκτησή τους ενισχύει την εργασιακή ικανοποίηση. Μία ακόμα ενδιαφέρουσα τοποθέτηση σχετικά με τη θεωρία παρακίνησης έχει δοθεί από μελέτες που αντιλαμβάνονται το κίνητρο ως μια πιο σύνθετη και ταυτόχρονα δυναμική συνιστώσα που έχει τη δυνατότητα να μεταβάλλεται κατά την πάροδο του χρόνου (Beltman & Volet, 2007).

Κεφάλαιο 2: Βασικές θεωρίες

2.1 Η θεωρία του Spielberger για το εργασιακό στρες

Η εργασία είναι μια ουσιώδη πτυχή της ανθρώπινης ζωής. Είναι η έκφραση της βασικής ανάγκης για επιτυχία, δημιουργία, ικανοποίηση, που με τη σειρά της ανατροφοδοτεί και νοηματοδοτεί πολυεπίπεδα την καθημερινότητά του ατόμου. Η ανταμοιβή της εργασίας είναι σαφώς σημαντική στη ζωή. Ωστόσο, όταν η εργασία στερεί στους ανθρώπους την ευκαιρία να χρησιμοποιήσουν τη δημιουργικότητά τους, την ευφυΐα και την ικανότητα λήψης αποφάσεων, τότε προκαλεί άγχος.

Η σημαντική επίδραση του στρες στον εργασιακό χώρο, στην υγεία, την ευημερία και την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων επισημαίνεται όλο και περισσότερο τα τελευταία χρόνια (Spielberger & Reheiser, 1994).

Το επαγγελματικό άγχος είναι ένας από τους σημαντικότερους κινδύνους για την υγεία. Ευθύνεται για πολλές από τις σωματικές ασθένειες και συνδέεται άμεσα με επτά από τις δέκα κύριες αιτίες θανάτου στον κόσμο, με τις καρδιαγγειακές παθήσεις να είναι η κύρια αιτία τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες (Quick & Henderson, 2016). Επίσης ευθύνεται για την κατάχρηση ουσιών και για τα οικογενειακά προβλήματα που αντιμετωπίζουν εκατομμύρια εργαζόμενοι (Spielberger, 2010). Το επαγγελματικό άγχος και οι αγχωτικές συνθήκες εργασίας έχουν επίσης συνδεθεί με χαμηλή παραγωγικότητα, με απουσίες και αυξημένα ποσοστά ατυχημάτων εντός και εκτός εργασίας (CWA, n.d.).

Κάθε χρόνο, υπολογίζεται ότι εμφανίζονται 160 εκατομμύρια νέες περιπτώσεις διαταραχών που σχετίζονται με την εργασία παγκοσμίως, συμπεριλαμβανομένων των αναπνευστικών και καρδιαγγειακών παθήσεων, του καρκίνου και των ψυχικών και νευρολογικών παθήσεων (Spielberger & Reheiser, 2005). Οι τραυματισμοί και οι ασθένειες που σχετίζονται με την εργασία σκοτώνουν ετησίως περίπου 1,1 εκατομμύρια ανθρώπους παγκοσμίως, συμπεριλαμβανομένων περισσότερων από 300.000 θανάτων από ατυχήματα που συμβαίνουν στον χώρο εργασίας. Στις Ηνωμένες Πολιτείες, σχεδόν 600.000 εργαζόμενοι μένουν ανάπηροι κάθε χρόνο από διαταραχές που σχετίζονται με το στρες, με κόστος 5,5 δισ.(Spielberger, 2010).

Το επαγγελματικό άγχος ορίστηκε από τον French (1976) (όπως αναφέρεται από τους Spielberg & Reheiser, 1994) ως προς τα εργασιακά χαρακτηριστικά που αποτελούν απειλή για τον εργαζόμενο. Το άγχος και η καταπόνηση στις εργασιακές συνθήκες αποδίδονται γενικά στις αλληλεπιδράσεις μεταξύ ενός ατόμου και του επαγγελματικού του περιβάλλοντος (Spielberger & Reheiser, 1994).

Το εργασιακό στρες προσδιορίζεται ως η κατάσταση συσσωρευμένων στρεσογόνων καταστάσεων οι οποίες προέρχονται από τη εργασία ή από κάποιο εργασιακό καθεστώς (Καντάς, 1998).

Επιπλέον, το εργασιακό άγχος προκύπτει κυρίως από μια ασυμβίβαστη προσαρμογή ατόμου και περιβάλλοντος που προκαλεί ψυχολογική πίεση και σωματικές διαταραχές που σχετίζονται με το άγχος (Spielberger & Reheiser, 1994).

Ο Spielberg θεωρεί ότι το άγχος είναι η πιο συχνή εκδήλωση του στρες. Είναι ο τρόπος με τον οποίο το άτομο χειρίζεται τις καταστάσεις στις οποίες υπάρχει στρες. Είναι μία ψυχοβιολογική διαδικασία, η οποία εκδηλώνεται με ένα συνδυασμό δυσάρεστων συναισθημάτων και αρνητικών σκέψεων. Ο Spielberg διακρίνει 3 στάδια: α) ερέθισμα β) ερμηνεία γ) άγχος. Κατά τη διεργασία των τριών αυτών σταδίων υπάρχει ένα στρεσογόνο ερέθισμα το οποίο το άτομο το εκλαμβάνει ως επικίνδυνο. Πιστεύει δηλαδή ότι θα επιφέρει αρνητικές σωματικές ή/και ψυχικές επιπτώσεις. Το εκλαμβάνει ως απειλητικό. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την εκδήλωση άγχους.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί σε προηγούμενο κεφάλαιο, ο Spielberg (1966) διακρίνει δύο διαστάσεις άγχους. Το περιστασιακό άγχος (ή κατάσταση) το οποίο σχετίζεται με την αντίδραση του ατόμου σε μία κατάσταση την οποία την ερμηνεύει ως απειλητική και το άγχος ως χαρακτηριστικό, που είναι η προδιάθεση του ατόμου να αντιλαμβάνεται κάποιες καταστάσεις ως απειλητικές. Η δεύτερη διάσταση του άγχους αποτελεί μέρος της προσωπικότητας του ανθρώπου και τα άτομα που διακατέχονται από αυτό αισθάνονται συνεχώς ότι απειλούνται και δρουν με κάποια προκατάληψη απέναντι σε διάφορα ερεθίσματα είτε είναι στρεσογόνα είτε όχι (Heeren, et al, 2018).

Πολλές φορές το εργασιακό στρες και η επαγγελματική εξουθένωση συγχέονται. Η επαγγελματική εξουθένωση προκαλείται όταν υπάρχει χρόνιο και παρατεταμένο στρες. Στην περίπτωση αυτή το άτομο αισθάνεται ότι πλέον δε διαθέτει τα ψυχικά αποθέματα για να αντιμετωπίσει πιεστικές καταστάσεις στην

εργασία του. Νιώθει ότι δεν μπορεί να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις και τις ανάγκες της εργασίας του.

2.2 Η θεωρία των Maslach & Jackson (1986) για την επαγγελματική εξουθένωση

Έχει προκύψει ερευνητικά ότι το στρες είναι ένα φαινόμενο κλειδί για την εμφάνιση του συνδρόμου της εργασιακής/επαγγελματικής εξουθένωσης και παρατηρείται πρωτίστως, στα κοινωνικά επαγγέλματα και τα επαγγέλματα φροντίδας, ήτοι επαγγέλματα υγείας, εκπαίδευσης αλλά και γενικά, σε όσα προϋποθέτουν κοινωνική αλληλεπίδραση και επικοινωνία των εργαζομένων με τους πελάτες (Maslach, 1982).

Ως επαγγελματική εξουθένωση ορίζεται το αποτέλεσμα του χρόνιου στρες στον εργασιακό χώρο που δεν έχει αντιμετωπιστεί. Ο όρος burnout (εργασιακή εξουθένωση) επινοήθηκε από τον κλινικό ψυχολόγο Freudenberger (Jackson, et al, 1986) ο οποίος το περιέγραψε ως μία σωματική και ψυχολογική κατάρρευση. Οι εργαζόμενοι που βιώνουν burnout, δεν βιώνουν εργασιακή ασφάλεια, αλλά ταλανίζονται από συναισθήματα δυσαρέσκειας και απογοήτευσης. Σήμερα, το φαινόμενο αναγνωρίζεται ως μείζον πρόβλημα σε πολλούς χώρους εργασίας σε όλο τον κόσμο.

Οι Maslach και Leiter (2017) αναφέρουν ότι οι άνθρωποι ξεκινούν σε μια δουλειά με θετικές προσδοκίες, ενθουσιασμό και στόχο να είναι επιτυχημένοι. Με το πέρασμα του χρόνου τα πράγματα αλλάζουν και οι άνθρωποι αρχίζουν να βιώνουν μια βαθιά αίσθηση εξάντλησης, αισθήματα απογοήτευσης, θυμού και κυνισμού και μια αίσθηση αναποτελεσματικότητας και αποτυχίας.

Αν και μερικοί άνθρωποι μπορεί να εγκαταλείψουν τη δουλειά ως απότοκο της εξουθένωσης, άλλοι θα παραμείνουν αλλά θα κάνουν μόνο το ελάχιστο και όχι το καλύτερο που μπορούν. Οι Maslach και Leiter (2017) υποστηρίζουν ότι οι άνθρωποι επιθυμούν να προσπαθήσουν και να αφοσιωθούν στη δουλειά τους και θέλουν να τα πάνε καλά και να είναι περήφανοι για τα επιτεύγματά τους. Η διάβρωση αυτών των ευγενών επιθυμιών είναι αυτό που χαρακτηρίζει την εξουθένωση.

Οι Maslach και Jackson (1986) πρότειναν ένα τρισδιάστατο μοντέλο εξουθένωσης το οποίο αποτελείται από: τη συναισθηματική εξάντληση (που περιλαμβάνει συναισθήματα αδυναμίας, απελπισίας και παγίδευσης), την

αποπροσωποποίηση (σωματική εξάντληση που προκαλείται από χαμηλή ενέργεια, χρόνια κόπωση και αδυναμία) και το αίσθημα των μειωμένων προσωπικών επιδόσεων (η ανάπτυξη αρνητικών στάσεων απέναντι στην εργασία, στους ανθρώπους και στον εαυτό) (Sadeghi & Khezrlou, 2014).

Η Maslach θεώρησε τη συναισθηματική πτυχή της επαγγελματικής εξουθένωσης ως τη ραχοκοκαλιά της. Λαμβάνοντας υπόψη τη συναισθηματική εξάντληση, οι συναισθηματικοί πόροι του εργαζόμενου εξαντλούνται επειδή έχει χρησιμοποιηθεί υπερβολική ενέργεια για πάρα πολύ καιρό. Η διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης της επαγγελματικής εξουθένωσης έλαβε στη συνέχεια εντυπωσιακή προσοχή από ερευνητές (Sadeghi & Khezrlou, 2014).

Η δεύτερη διάσταση ορίζεται ως μια συναισθηματική κατάσταση που προκαλεί την απώλεια θετικών, αισιόδοξων πεποιθήσεων και συναισθημάτων, συμπάθειας, συμπόνιας και σεβασμού για τους άλλους. Αυτή η αντίληψη μπορεί να οδηγήσει τους εργαζόμενους να θεωρούν τους άλλους ως υπαίτιους των προβλημάτων τους. Η ανάπτυξη της αποπροσωποποίησης φαίνεται να σχετίζεται με την εμφάνιση της συναισθηματικής εξουθένωσης (Maslach & Jackson, 1986).

Η τρίτη όψη του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης, είναι η αίσθηση των μειωμένων προσωπικών επιτευγμάτων, η οποία αναφέρεται στην τάση να αξιολογεί κάποιος τον εαυτό του αρνητικά, ειδικά σε σύγκριση με τη δουλειά κάποιου άλλου. Οι εργαζόμενοι μπορεί να μη νιώθουν ευχαριστημένοι από τον εαυτό τους και να είναι απογοητευμένοι με τα επιτεύγματα στη δουλειά τους (Maslach & Jackson 1986). Η διάσταση της μειωμένης αίσθησης προσωπικής επιτυχίας, δίνει τη θέση της σε λιγότερη δέσμευση απέναντι στην εργασία και συνεπαγόμενη μειωμένη απόδοση (Sadeghi & Khezrlou, 2014).

Οι παράγοντες, που επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση έχουν διερευνηθεί σε πληθώρα μελετών κατά το παρελθόν. Οι ερευνητές έχουν προτείνει ότι οι αιτίες της επαγγελματικής εξουθένωσης εδράζονται τόσο στο ίδιο το άτομο όσο και στο εργασιακό του περιβάλλον (Beheshtifar & Omidvar, 2013). Οι Maslach και Leiter (2017) εντόπισαν δύο ομάδες παραγόντων που κυριαρχούν στο άτομο πριν από την επαγγελματική εξουθένωση. Η πρώτη ομάδα αφορά σε έξι (6) προγνωστικούς παράγοντες: 1) τον φόρτο εργασίας, 2) τον έλεγχο της κατάστασης από το άτομο, 3) την επιβράβευση, 4) τα κοινωνικά δίκτυα, 5) την εργασιακή δικαιοσύνη και 6) τις αξίες. Η δεύτερη ομάδα περιλαμβάνει ατομικούς παράγοντες, ήτοι την ηλικία, το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση και την εμπειρία.

Περαιτέρω, οι περιβαλλοντικοί παράγοντες που μπορούν να οδηγήσουν σε επαγγελματική εξουθένωση είναι το στυλ διαχείρισης, οι άκαμπτοι κανόνες εργασίας, η έλλειψη εργασιακής ασφάλειας και οι λίγες ευκαιρίες για προαγωγή (Beheshtifar & Omidvar, 2013). Αξίζει τέλος να αναφερθεί ότι η εργασιακή εξουθένωση συχνά συνοδεύεται από σωματική κόπωση, ασθένειες και διαταραχές που εξελίσσονται προς ένα ψυχοσωματικό σύνδρομο (Maslach & Leiter, 2017).

2.3 Θεωρία εργασιακής παρακίνησης

Οι παράγοντες εκείνοι που καθοριστικά επιδρούν στην εργασιακή παρακίνηση, τόσο για την έναρξη, όσο και για τη διατήρησή της, προέρχονται από το ίδιο το άτομο αλλά και από τον οργανισμό. Από την μια πλευρά δηλαδή, είναι ο κάθε οργανισμός που μπορεί να παρακινεί μέσα που την κυρίαρχη οργανωσιακή και ηθική κουλτούρα του, τις παροχές και τους πόρους που διαθέτει, την εξουσιοδότηση ευθύνης και την αυτονομία που εξασφαλίζει, ενώ από την άλλη πλευρά είναι ο κάθε εργαζόμενος που έχει τις ικανότητές του, τους στόχους του, τις προσδοκίες, τις αξίες αλλά και τα κίνητρά του.(Μπουραντάς, 2002).

Όλα αυτά αλληλοεπιδρούν και καταλήγουν να επηρεάζουν τη διαδικασία της εργασιακής παρακίνησης, να ενισχύουν την απόδοση των υπαλλήλων αλλά και τις πιθανότητες να ταυτιστούν οι στόχοι των τελευταίων με τους στόχους του οργανισμού (Franco, Bennett & Kanfer, 2002).

Σύμφωνα με τον Μπουραντά (2002) η εργασιακή συμπεριφορά είναι το απότοκο των χαρακτηριστικών του εργασιακού πλαισίου (οι συγκεκριμένες συνθήκες εργασίας) και των ατομικών χαρακτηριστικών του εργαζόμενου, όπως για παράδειγμα, οι προτεραιότητές του και η τρέχουσα ψυχολογική του κατάσταση. Επιπλέον, στην εργασιακή συμπεριφορά σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν τα κίνητρα. Αυτά αποτελούν για τον εργαζόμενο ένα είδος ανταμοιβής.

Σε συνέχεια των ανωτέρω εξετάζεται το κίνητρο, που συνιστά εκείνη τη διαδικασία, η οποία διεγείρει ένα άτομο και κατευθύνει και διατηρεί τη συμπεριφορά του προς ένα συγκεκριμένο στόχο (Πλατσίδου & Γωνίδα, 2005).

Τα κίνητρα διακρίνονται σε εσωτερικά και εξωτερικά κίνητρα.

Ένα άτομο με εσωτερικά κίνητρα θα συμμετάσχει οικειοθελώς σε μια δραστηριότητα ελλείψει υλικών ανταμοιβών ή εξωτερικών κερδών (Teo et al, 2015). Τα εσωτερικά κίνητρα, περιλαμβάνουν τους προσωπικούς λόγους για τους οποίους

ένα άτομο επιλέγει να ασχοληθεί με μια δραστηριότητα. Επίσης, η ύπαρξή τους είναι απόλυτα φυσιολογική, καθώς όλοι οι άνθρωποι γεννιούνται έχοντας την έμφυτη ανάγκη για ικανοποίηση αυτών των συναισθημάτων (Ryan & Deci, 2000).

Το εσωτερικό κίνητρο χωρίζεται σε τρεις υποκατηγορίες, οι οποίες είναι: το κίνητρο για μάθηση, το κίνητρο επίτευξης και το κίνητρο για βίωση διέγερσης. Το κίνητρο μάθησης περιλαμβάνει π.χ. το κίνητρο για εξερεύνηση, μάθηση και κατανόηση. Το κίνητρο επίτευξης αναφέρεται στο κίνητρο του ατόμου για να κυριαρχήσει, να αυξήσει την αποτελεσματικότητά του και να νιώσει ικανό. Τα άτομα που προσανατολίζονται στην επίτευξη αλληλοεπιδρούν με το περιβάλλον για να αισθάνονται την αίσθηση της κυριαρχίας και της ικανοποίησης. Η άμεση ανταπόκριση στη διέγερση αναφέρεται στο κίνητρο του ατόμου για να βιώσει διεγερτικές καταστάσεις (π.χ. έντονες συγκινήσεις), που προκύπτουν από τη συμμετοχή σε μία δεδομένη δραστηριότητα (Teo et al, 2015).

Τα εξωτερικά κίνητρα περιλαμβάνουν τα εξωτερικά αίτια που υπαγορεύουν μια συμπεριφορά και ωθούν ένα άτομο να ασχοληθεί με μία δραστηριότητα (Teo et al, 2015). Συνήθως τα εξωτερικά κίνητρα συνδέονται με ανάγκες του ατόμου όπως είναι η αμοιβή, η ενθάρρυνση, η αυτοπεποίθηση και η θετική αντιμετώπιση που έχει από τους γύρω του (Kilpatrick et al, 2005).

Οι Cooper et al. (2012) αναφέρουν ότι τα εξωτερικά κίνητρα διακρίνονται σε τέσσερις τύπους. Ο πρώτος τύπος εξωτερικών κινήτρων είναι η εξωτερική ρύθμιση. Η εξωτερική ρύθμιση είναι η διαδικασία εκτέλεσης μιας εργασίας με σκοπό την απόκτηση κάποιου τύπου εξωτερικής ανταμοιβής ή την αποφυγή κάποιου είδους τιμωρίας. Δεύτερη στη συνέχεια των εξωγενών κινήτρων είναι η εσωτερική ρύθμιση. Η εσωτερική ρύθμιση είναι μια πηγή εξωτερικών κινήτρων που έρχεται ως αυτο-επιβαλλόμενη. Ο τρίτος τύπος εξωγενών κινήτρων ονομάζεται ρύθμιση μέσω ταυτοποίησης. Η ρύθμιση μέσω ταυτοποίησης είναι όταν μια δραστηριότητα πραγματοποιείται λόγω στόχων που έχει θέσει ένα άτομο. Ο τέταρτος τύπος εξωτερικών κινήτρων, η ολοκληρωμένη ρύθμιση, είναι η εκτέλεση μιας δραστηριότητας για τον προσδιορισμό του εαυτού.

Πολλά είναι τα στοιχεία που υποδεικνύουν τη συσχέτιση μεταξύ του κινήτρου και των σημαντικών αποτελεσμάτων σε διάφορους τομείς της ζωής (Sheehan et al, 2018).

Μελετώντας τα κίνητρα μπορούμε να κατανοήσουμε τη συμπεριφορά των ατόμων και η κατανόηση αυτή μπορεί να βοηθήσει και στην πρόβλεψή της

(Πλατσίδου & Γωνίδα, 2005). Τα κίνητρα των εργαζομένων όχι μόνο είναι ζωτικής σημασίας για τη συμπεριφορά τους, αλλά επηρεάζουν επίσης μια ποικιλία άλλων διαστάσεων, όπως η ευημερία και οι στάσεις των εργαζομένων (Gagné & Deci, 2005).

Ως εκ τούτου, τα κίνητρα των εργαζομένων μπορούν να συμβάλλουν στην επιτυχία του οργανισμού (Jiang et al, 2012, Kanfer et al, 2017).

Κεφάλαιο 3: Ο ιδιωτικός και ο δημόσιος τομέας στην Ελλάδα

3.1 Οργάνωση ιδιωτικού και δημόσιου τομέα

Επικεντρώνοντας το ενδιαφέρον μας στην οικονομία, -ως αλληλένδετη με την εργασία και την παραγωγικότητα- είναι επιτακτική πλέον η αναφορά στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα στη χώρα μας και κυρίως από την έναρξη της οικονομικής κρίσης και έπειτα, στα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματά τους. Ακολούθως πραγματοποιείται μία ανάλυση των εννοιών αυτών καθώς και περισσότερων στοιχείων που συνθέτουν τη μορφή τους.

Ο ιδιωτικός τομέας αποτελείται από μεγάλες αλλά και μικρότερες εταιρείες/επιχειρήσεις που δεν είναι κρατικές αλλά ανήκουν σε ιδιώτες. Καθότι η αγορά δημιουργεί υψηλές συνθήκες ανταγωνισμού, η κάθε μία από τις εταιρείες του ιδιωτικού τομέα καταρτίζει το δικό της μοναδικό πλάνο που στοχεύει στην προσέλκυση και προτίμηση του καταναλωτικού κοινού, την ενίσχυση του επαγγελματικού τους προφίλ και της ανταγωνιστικότητάς τους και ως εκ τούτου του ποσοστού τους στην αγορά και την άνοδο των συνολικών κερδών τους. Ευνόητα προκειμένου να επιτευχθεί υψηλό ποσοστό κερδών και επιτυχίας σε μία ιδιωτική επιχείρηση θα πρέπει η προτίμηση αλλά και η ικανοποίηση των πελατών να είναι μόνο, ανοδική.

Η περίπτωση του δημοσίου διαφοροποιείται τόσο αναφορικά με τη σύστασή του όσο και με τον άξονα της απόκτησης κέρδους. Το σύνολο των επιχειρήσεων που ανήκουν στο δημόσιο τομέα επιδιώκουν την ικανοποίηση του δημόσιου συμφέροντος, ήτοι του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου. Ως εκ τούτου δεν τίθεται το ζήτημα του ανταγωνισμού ανάμεσα στους δημόσιους οργανισμούς, που λειτουργεί ως μοχλός απόκτησης και αύξησης καταναλωτικού κοινού και επιδίωξης κέρδους για το σύνολο των ιδιωτικών οργανισμών (Ανδριγιαννάκης, 2020).

Ο κάθε πολίτης ανεξαρτήτως της χρήσης των δημοσίων υπηρεσιών, υποχρεούται να τις πληρώνει. Η συγκεκριμένη πολιτική παρουσιάζει ένα πλαίσιο λογικής εντός του οποίου μπορούν να συγκεντρωθούν κάποιες υπηρεσίες καθοριστικής σημασίας για την προστασία και ευημερία του κοινωνικού συνόλου, οι

οποίες εάν ανήκαν στη δικαιοδοσία του ιδιωτικού τομέα θα κινδύνευαν να υποπέσουν σε ανταγωνιστικούς παράγοντες εξαιτίας των συμφερόντων που θα ενεργοποιούνταν. Μέσα από τα παραπάνω μπορεί να κατανοήσει κανείς την αναγκαιότητα ύπαρξης της κρατικής μέριμνας προκειμένου να είναι σε θέση να πληρούνται και να εξυπηρετούνται κάποιες βασικές κοινωνικές ανάγκες (Ανδριγιαννάκης, 2020).

Αν ληφθεί υπόψη μέσα από τα προαναφερθέντα, ο τρόπος βάσει του οποίου οργανώνεται και διαρθρώνεται μία ιδιωτική και μία δημόσια επιχείρηση γίνεται αντιληπτό ότι η λειτουργικότητα μίας δημόσιας επιχείρησης είναι επόμενο να αποφέρει άνοδο του κόστους και μείωση της ποιότητας των υπηρεσιών. Και αυτό καθότι κάθε δημόσια υπηρεσία ή επιχείρηση δεν αποσκοπεί κατά βάση στον τρόπο απόκτησης κέρδους, και ως εκ τούτου σε μηχανισμούς μείωσης του κόστους και διατήρησης της υψηλότερης ποιότητας, προκειμένου να αυξήσει τα κέρδη της.

Φυσικά αυτό συμβαίνει καθότι γνωρίζουν ότι δεν υφίσταται ο κίνδυνος να υποπέσουν σε χρεοκοπία, από τη στιγμή που λαμβάνουν συνεχή χρηματοδότηση μέσα από τη φορολογία των πολιτών, και σε περίπτωση που χρήζουν βοήθειας θα λάβουν την πλήρη υποστήριξη από τον κρατικό προϋπολογισμό. Από πλευράς του το κάθε κράτος μεριμνά για τη διατήρηση κάθε δημόσιας υπηρεσίας, ανατρέποντας το όποιο ενδεχόμενο πτώχευσης σε αυτές που παρουσιάζουν έλλειμα ή υπερχρέωση, καθώς αυτό το ενδεχόμενο θα έθετε υπό αμφισβήτηση την αξιοπιστία τους.

Συγκριτικά, η περίπτωση του ιδιωτικού τομέα είναι αυτή που κρίνεται πιο συμφέρουσα και λειτουργική αν εστιάσουμε στην επιλογή ποιότητας και κέρδους ενώ η επιλογή του δημοσίου προτιμάται στην περίπτωση απουσίας ανάγκης για κερδοφορία της επιχείρησης και ως εκ τούτου μειωμένου ανταγωνισμού και απόδοσης (Ανδριγιαννάκης, 2020).

3.2 Βασικά προβλήματα ιδιωτικού και δημόσιου τομέα

Το σύνολο των προηγούμενων τοποθετήσεων υφίσταται σε οικονομικές συνθήκες που διαθέτουν ένα κανονικό πλαίσιο κάτι το οποίο δεν ισχύει όταν ένα κράτος βιώνει κρίση στην εθνική του οικονομία. Αν λάβουμε υπόψη ωστόσο, την παρατεταμένη οικονομική κρίση στη χώρα μας, αλλά και τον πολλαπλό αντίκτυπο της πανδημίας του κορονοϊού τη τελευταία διετία με τις αλληπάλληλες καταστάσεις έκτακτης ανάγκης, που κατέβαζαν αυτόματα τα ρολά στον ιδιωτικό τομέα, κρίνεται

ιδιαίτερα παρακινδυνευμένο το να βασιστεί κάποιος στην ευχέρεια του κερδοσκοπικού του κεφαλαίου (Ανδριγιαννάκης, 2020).

Κρίνεται απαραίτητη η παρέμβαση από πλευράς του κράτους με σταθερό ρυθμό προκειμένου να ομαλοποιηθούν οι συνθήκες για την ικανοποίηση του κοινωνικού συμφέροντος. Ακόμη και οι κατηγορίες των ατόμων που τάσσονταν υπέρ του ιδιωτικού τομέα δεν ήταν σε θέση να υποστηρίξουν τη δυνατότητα επιβίωσης του δίχως κρατική στήριξη κατά το ξέσπασμα ανάλογων περιόδων κρίσης (Μαυρίδης, 2020).

Λαμβάνοντας υπόψη την υγειονομική κρίση και την υψηλή πίεση, που ασκείται στα συστήματα υγείας, εγείρεται το ερώτημα σχετικά με το αν θα μπορούσε να ανταπεξέλθει σε αυτήν ένα εξ ολοκλήρου ιδιωτικό σύστημα υγείας. Τα σενάρια κλίνουν στη δυσκολία αντιμετώπισης του πλήθους των αναγκών που θα προέκυπταν (από το σύνολο των ασθενών). Ενώ η εφαρμογή σχεδιασμού από πλευράς του κράτους κρίνεται απαραίτητη, ώστε να δοθεί μία χείρα βοήθειας σε περίπτωση μη αποτελεσματικής διαχείρισης από πλευράς του ιδιωτικού τομέα (Μαυρίδης, 2020).

Σύμφωνα με τα παραπάνω, γίνεται κατανοητό ότι οι αδυναμίες του ιδιωτικού τομέα φαίνεται να εδράζονται στο γεγονός ότι ενώ αυτός αποτελεί τη κινητήρια δύναμη της εκάστοτε οικονομίας, δεν παύει να διαθέτει κατά καιρούς, το δεκανίκι του δημοσίου αδυνατώντας έτσι, να κάνει την υπέρβαση και να δραστηριοποιηθεί μέσα σε συνθήκες πραγματικού και ελεύθερου ανταγωνισμού και δικαιοσύνης.

Ένα υψηλό ποσοστό ιδιωτικών Ελληνικών επιχειρήσεων λόγω των στενότερων σχέσεων τους με το κράτος και ως εκ τούτου, παραβλέποντας πρακτικά την έννοια του δίκαιου ανταγωνισμού απομακρύνθηκαν ουσιαστικά από την πραγματική επιχειρηματικότητα του ιδιωτικού τομέα. Θα ήταν ωφέλιμο να υλοποιηθεί μία συγχώνευση αφενός του ιδιωτικού τομέα που αγωνίζεται και μοχθεί σε καθημερινή βάση και αφετέρου του διαπλεκόμενου ιδιωτικού που διαθέτει τα μέσα ώστε να μπορέσει να υποστηρίξει τις ευκαιρίες που προσφέρονται αν και εφόσον αξιοποιηθεί σωστά. Εφόσον επιτευχθεί αυτό, το πλήθος των ιδιωτικών επιχειρήσεων στη χώρα θα αυξηθεί κατακόρυφα παρέχοντας ταυτόχρονα τις κατάλληλες συνθήκες που επιθυμεί το καταναλωτικό κοινό με τη δυνατότητα των τελευταίων, να ανταποκριθούν σε υψηλές πιέσεις και απαιτήσεις και ταυτόχρονα αποδίδοντας μία νέα πνοή στην οικονομία της χώρας και της διεύρυνσης της ελληνικής επιχειρηματικότητας (Ανδριγιαννάκης, 2020).

Με αντίστοιχο τρόπο και λαμβάνοντας υπόψη συνθήκες ομαλότητας και κανονικότητας εγείρεται το ερώτημα αν θα μπορούσε ένα φορέας του δημοσίου να είναι περισσότερο λειτουργικός και αποτελεσματικός, από αυτόν του ιδιωτικού, σε περίπτωση συνθηκών μονοπωλίου. Ιδανική συνθήκη για την αγορά θα ήταν η περίπτωση ύπαρξης ανταγωνισμού, είτε πλήρους είτε μονοπωλιακού αν δύναται αυτό, ώστε να ερευνηθεί ποια είναι η καταλληλότερη μορφή.

Ειδικότερα στη χώρα μας από την έναρξη της δημοσιονομικής κρίσης ξεκίνησε μία σταδιακή ιδιωτικοποίηση βασικών και ως τότε μονοπωλιακών κρατικών οργανισμών όπως είναι για παράδειγμα το ηλεκτρικό ρεύμα, στοχεύοντας μέσω της κίνησης αυτής στη δημιουργία ενός ανταγωνιστικού σχεδίου. Πέραν του ρεύματος, η ίδια κατάσταση υφίσταται και για ένα μεγάλο μέρος των δημοσίων επιχειρήσεων και υπηρεσιών (Ανδριγιαννάκης, 2020).

Οι επόμενες κινήσεις που θα πρέπει να εφαρμοστούν πανελλαδικά αφορούν στην αξιολόγηση των υπαλλήλων που εργάζονται στο δημόσιο συσχετιζόμενη με ένα γενικό έλεγχο της παραγωγικότητας του ίδιου του τομέα.

Να σημειωθεί ότι μέσα από αυτήν την ενέργεια δεν επιδιώκεται η «τιμωρία» αυτών, επηρεάζοντας για παράδειγμα το μισθολογικό τους μερίδιο ή την παραμονή τους στη θέση εργασίας που κατέχουν αλλά θα πραγματοποιείται προκειμένου να λαμβάνονται υπόψιν συγκεκριμένα δεδομένα για τη μετέπειτα επιλογή στελεχών στο Δημόσιο τομέα. Μέσα από τη συγκεκριμένη αποτίμηση/αξιολόγηση προβλέπεται η επιμόρφωση των υπαλλήλων προκειμένου να βελτιωθούν οι ικανότητές τους, όπως επίσης και η αλλαγή του επιπέδου και της ποιότητας των υπηρεσιών που οφείλουν να παρέχονται στο καταναλωτικό κοινό μέσα από την αναβάθμιση των υποδομών και των έργων που απαιτούνται.

Επιπλέον, αναφορικά με τη διοίκηση του δημοσίου τομέα, αυτή θα ήταν χρήσιμο να τροποποιηθεί ώστε να είναι πιο παραγωγική και υποστηρικτική προς το σύνολο των πολιτών. Τα στάδια όπου είναι απαραίτητη η ανάληψη δράσης είναι τα ακόλουθα:

- Οι διαθέσιμοι πόροι που υπάρχουν θα πρέπει να αξιοποιηθούν με κατάλληλο και αποτελεσματικό τρόπο προκειμένου να παρέχεται η επάρκεια και η ποιότητα των δημοσίων υπηρεσιών και αγαθών στους πολίτες
- Θα πρέπει να υλοποιείται διάλογος σε κοινωνικό επίπεδο προκειμένου να προσδιοριστεί και να καθοριστεί μία δημόσια πολιτική που θα αποσκοπεί στο πραγματικό όφελος των πολιτών και του κοινωνικού συνόλου

- Κάθε ένα από τα Υπουργεία θα πρέπει να θέσει το δικό του οργανόγραμμα εκ νέου
 - Η επιμόρφωση όλων των δημοσίων υπαλλήλων μέσα από εκπαιδευτικά προγράμματα κρίνεται επιτακτική ανά 5 έτη και θα πρέπει να περιλαμβάνει εκπαίδευση προσαρμοσμένη στις τρέχουσες εργασιακές συνθήκες και σχετική κατάρτιση συνδεδεμένη με τις υπάρχουσες προοπτικές που διαθέτει ο τομέας που ανήκουν
 - Θα πρέπει να δημιουργηθεί ένας μηχανισμός που θα συντονίζει την προβλεπόμενη εφαρμογή του συνόλου των μεταρρυθμίσεων
 - Το ανθρώπινο δυναμικό είναι απαραίτητο να αξιοποιείται στο έπακρο και να είναι σε θέση να κατανεμηθεί όπου είναι αναγκαίο (Tsiatsiou et al., 2021).

Κεφάλαιο 4: Βιβλιογραφική επισκόπηση

4.1 Το εργασιακό στρες στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα

Το εργασιακό στρες στους Δημόσιους και Ιδιωτικούς Οργανισμούς

Γεγονός αποτελεί ότι ένας φορέας του δημοσίου διαφοροποιείται αρκετά σε επίπεδο λειτουργίας συγκριτικά με ένα φορέα του ιδιωτικού τομέα. Σύμφωνα τους Rizwana, Parvez και Medabesh (2015) οι εργαζόμενοι σε μία επιχείρηση του δημοσίου τομέα υιοθετούν ένα διαφορετικό μοντέλο συμπεριφοράς σε σχέση με αυτούς του ιδιωτικού. Ο ιδιωτικός τομέας χαρακτηρίζεται από συνεχή ανταγωνισμό και αναζήτηση υψηλότερης ποιότητας υπηρεσιών και προϊόντων στοχεύοντας στην προσέλκυση πελατών. Ο δημόσιος τομέας από την άλλη δε συνδέεται με την άμεση επιδίωξη κέρδους και προσέλκυσης μεγάλης μερίδας του καταναλωτικού κοινού καθότι η ύπαρξη του δεν εξαρτάται από τις συνθήκες ανταγωνισμού. Παρ' όλα αυτά τόσο σε ένα δημόσιο όσο και σε ένα ιδιωτικό εργασιακό περιβάλλον, το στρες είναι υπαρκτό και εκδηλώνεται από διαφορετικές αιτίες.

Σύμφωνα με τους Lewig & Dollard (2001), οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα συχνά έρχονται αντιμέτωποι με μεγαλύτερο εργασιακό άγχος συγκριτικά με εκείνους που βρίσκονται στον ιδιωτικό τομέα ενώ οι Caulfield et al., (2004) υποστήριξαν ότι οι εργαζόμενοι και των δύο κλάδων δέχονται ολοένα και υψηλότερη πίεση προκειμένου να ανταπεξέλθουν σε διαφορετικά πρότυπα παρέχοντας το μέγιστο των δυνατοτήτων τους.

Αξίζει να σημειωθεί επιπλέον ότι τα άτομα που εργάζονται στο δημόσιο έχουν αναφέρει εντονότερα το άγχος ως το βασικότερο στοιχείο μέσα στα πλαίσια της εργασίας τους που τους κάνει να ανησυχούν έναντι των ατόμων που προέρχονται από κάποιον φορέα του ιδιωτικού τομέα. Στο πλαίσιο της έρευνας των Bano και Jha (2012) ελήφθησαν υπόψη συνιστώσες, όπως για παράδειγμα, οι δεξιότητες και η ανάγκη για εργασία και πραγματοποιήθηκε μέτρησή τους σε σχέση με το εργασιακό άγχος.

Έρευνες σε Εθνικό επίπεδο (Ινδία)

Σύμφωνα με την έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους Ahmad, Bharadwaj & Narula (1985), οι οποίοι προχώρησαν σε αξιολόγηση των επιπέδων εργασιακού στρες 30 ατόμων προερχόμενων τόσο από επιχειρήσεις του Δημοσίου όσο και από του Ιδιωτικού τομέα, προέκυψαν αισθητά μεγάλες διαφορές ανάμεσα στα επίπεδα του άγχους των εργαζομένων των δύο τομέων. Πιο συγκεκριμένα, προσδιόρισαν το εργασιακό άγχος βάσει τριών συνιστωσών, οι οποίες είναι η απομόνωση του ρόλου που έχει το άτομο μέσα στην εργασία, η ασάφεια του συγκεκριμένου ρόλου, δηλαδή ποιες οι αρμοδιότητές του εν τέλει, όταν το άτομο καλείται να αναλάβει ταυτόχρονα πολλά καθήκοντα και η εκπλήρωση των καθηκόντων αυτών από το ίδιο το άτομο. Κατά τους Bano & Jha, πέραν των παραγόντων αυτών δε σημειώθηκε σημαντική επίδραση της ηλικίας, του εκπαιδευτικού επιπέδου, του εισοδηματικού και οικογενειακού επιπέδου και της εργασιακής εμπειρίας ως προς τη διαμόρφωση του άγχους μέσα στα εργασιακά πλαίσια (Bano & Jha, 2012).

Έπειτα, μία ακόμα έρευνα που δίνεται μέσα από τους Bano & Jha, (2012) η οποία επικεντρώθηκε στο δείγμα 300 εργαζομένων της Life Insurance Corporation, ανέφερε την ύπαρξη σημαντικής και μάλιστα θετικής συσχέτισης ανάμεσα στις διαφορετικές διαστάσεις του εργασιακού άγχους και των συμπτωμάτων που οδηγούν στην εκδήλωση κάποιας ψυχικής ασθένειας. Το εργασιακό άγχος απορρέει τόσο από την ασάφεια του εκάστοτε ρόλου του εργαζομένου όσο και από τη στασιμότητα αυτού.

Τέλος, μία ακόμα μελέτη που αναφέρεται μέσα από τους Bano & Jha, (2012) διερευνά το συνδυασμό των συνιστωσών που αναφέρονται στην εμπιστοσύνη, τη δυσπιστία και τις διαφορετικές εκδηλώσεις εργασιακού στρες και τον προσδιορισμό της έκτασης που μπορούν να λάβουν αυτές στο πλαίσιο των οργανισμών του Δημόσιου και του Ιδιωτικού τομέα. Λαμβάνοντας ένα δείγμα που αποτελούνταν από 55 εργαζομένους τους Δημοσίου και 62 εργαζομένους του Ιδιωτικού τομέα, ο Dwivedi (1997) κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το εργασιακό άγχος τείνει να είναι χαμηλότερο στους οργανισμούς που σημειώνουν υψηλές αποδόσεις έναντι εκείνων που σημειώνουν χαμηλότερες αποδόσεις.

Έρευνες σε Διεθνές επίπεδο

Αξίζει να σημειωθεί η έρευνα, που πραγματοποιήθηκε από τους Walsh & Dollard (1999), που αναφερόταν σε ένα δείγμα 84 εργαζομένων του δημόσιου τομέα και 143 εργαζομένων του ιδιωτικού και έδειξε ότι υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις στα επίπεδα άγχους των εργαζομένων του δημόσιου και των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα. Ωστόσο, η προαναφερθείσα και πιο πρόσφατη έρευνα των Bano και Jha (2012) δεν έδειξε σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάμεσα στα επίπεδα άγχους των εργαζομένων βάσει του κλάδου στον οποίο ανήκουν, αλλά διαπίστωσαν σημαντική διαφορά στο εργασιακό άγχος ανάμεσα στα δύο φύλα και πιο συγκεκριμένα ότι οι άνδρες τείνουν να καταβάλλονται από μεγαλύτερο άγχος σε σχέση με τις γυναίκες.

Η περίπτωση της έρευνας των Usman και Raja (2013) παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα διεξήχθη σε ένα δείγμα 200 ατόμων με βασικό σκοπό τη διερεύνηση της εμφάνισης εργασιακού άγχους που φτάνει ως την επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων που προέρχονται τόσο από τον ιδιωτικό όσο και από το δημόσιο τομέα. Η συγκεκριμένη μελέτη έγινε προκειμένου να εξετάσει τους παράγοντες εκείνους, που οδηγούν εν τέλει στην επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων και την εμφάνιση πιθανών ψυχικών ασθενειών.

Μέσα από την έρευνα αναφέρεται η ύπαρξη ορισμένων συνιστωσών, που δε μπορούν να αποφευχθούν, προκειμένου να επιτευχθούν επιτυχώς συγκεκριμένες εργασίες. Για παράδειγμα, τα επαγγέλματα στο πλαίσιο του δημόσιου τομέα παρέχουν μία διευκόλυνση στους εργαζόμενους αναφορικά με τον τρόπο ζωής τους, παρέχοντάς τους περισσότερη ασφάλεια και ως εκ τούτου οι περισσότεροι εξ αυτών διακατέχονται από χαλαρότητα και καλή απόδοση στην εργασία τους ελαχιστοποιώντας κατ' αυτόν τον τρόπο τα επίπεδα άγχους (Usman & Raja, 2013).

4.2 Η εξουθένωση στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα

Σε αυτή την ενότητα το ενδιαφέρον μας εστιάζει στην επαγγελματική εξουθένωση. Οι παράγοντες με τους οποίους μπορεί να συνδεθεί η εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι πολλαπλοί. Η επαγγελματική εξουθένωση είναι αποτέλεσμα του υπερβολικού και υψηλού φόρτου εργασίας καθώς και της συνεχούς ανάγκης για ζήτηση εργασίας. Συνιστά την κατάσταση κατά την οποία οι

εργαζόμενοι αισθάνονται ανίκανοι και αδύναμοι να σταθούν στο ύψος των καθημερινών επαγγελματικών υποχρεώσεων (Usman & Raja, 2013).

Με δεδομένο ότι η εργασία συνδέεται πάντα με τα προνόμια που μπορεί να έχει ο εργαζόμενος καθώς και την ευελιξία του ωραρίου του, παρατηρείται ένα χάσμα ανάμεσα στην απασχόληση στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα καθώς οι θέσεις εργασίας του Δημοσίου συνδέονται με τα πρωτόκολλα που ορίζει το κράτος και ως εκ τούτου χαρακτηρίζονται από μία μεγαλύτερη ευελιξία σε σχέση με αυτές του Ιδιωτικού.

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε επιχείρηση του δημοσίου τομέα συχνά εκφράζουν την ύπαρξη λιγότερου έως και καθόλου άγχους το οποίο μπορεί να προκληθεί από ζητήματα εντός του εργασιακού τους χώρου. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε κάποια επιχείρηση του Ιδιωτικού τομέα έχουν υψηλότερα επίπεδα άγχους ικανά να συνδεθούν με την εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης (Usman & Raja, 2013).

Μέσα από την έρευνα των Usman και Raja (2013) επισημαίνεται ότι η επαγγελματική εξουθένωση τείνει να είναι υψηλότερη στην κατηγορία εκείνη των εργαζομένων που έρχονται αντιμέτωποι με αλλαγές και αυξήσεις των ωραρίων εργασίας τους καθώς εργάζονται στον Ιδιωτικό κλάδο όπου οι απαιτήσεις είναι υψηλότερες, σε σχέση με την κατηγορία των εργαζομένων του Δημοσίου.

Η μελέτη των Usman και Raja (2013) επίσης, αναφέρει ότι η ύπαρξη ευέλικτων ωρών στο πλαίσιο του δημοσίου τομέα τείνει να προσφέρει μία μεγαλύτερη αίσθηση ελευθερίας στους εργαζόμενους δίνοντας τους τη δυνατότητα να αναπτύξουν την προσαρμοστικότητά τους και την ετοιμότητα να αντιμετωπίσουν διαφορετικές απαιτήσεις που μπορεί να προκύψουν στη δουλειά τους λόγω χρονικής άνεσης.

Ακόμα, μία μελέτη που πραγματοποιήθηκε από τη Maslach, (1993) απέδειξε ότι η ύπαρξη απαιτήσεων εντός του εργασιακού περιβάλλοντος μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερα επίπεδα εμφάνισης της επαγγελματικής εξουθένωσης. Πιο συγκεκριμένα, αποδείχθηκε η ύπαρξη υψηλής συσχέτισης μεταξύ της ύπαρξης αυξημένου φόρτου εργασίας σε συνδυασμό με τη χρονική πίεση και της εμφάνισης εξάντλησης τόσο σωματικής όσο και συναισθηματικής.

Επιπλέον, μία μελέτη για τη διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των υπαλλήλων του δημοσίου έδειξε ότι οι συνιστώσες, που μπορεί να προκαλέσουν την εξουθένωση, είναι η έλλειψη επαγγελματικής και κοινωνικής υποστήριξης καθώς

επίσης και ο κατακερματισμός των καθημερινών ρόλων (Evers, Tomic & Brouwers, 2004).

Αξίζει να σημειωθεί η περίπτωση ερευνών οι οποίες έχουν αποδείξει ότι οι εργασιακές συνιστώσες που προκαλούν άγχος, όπως επίσης και οι αυξημένες απαιτήσεις εργασίας ή οι ανεπαρκείς πόροι είναι σε θέση να οδηγήσουν σε εκδηλώσεις έντονου ψυχικού στρες, όπως η εξάντληση και ως εκ τούτου, η επαγγελματική εξουθένωση (Houkes et al., 2001).

4.3 Η παρακίνηση στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα

Οι Perry & Hondeghem (2008) αναφέρουν ότι ο δημόσιος τομέας παραδοσιακά παρέχει συνιστώσες παρακίνησης, όπως η εργασιακή ασφάλεια, η σταδιοδρομία, οι ευκαιρίες ανέλιξης και το συνταξιοδοτικό. Ο Vandenabeele (2008), από την άλλη, υποστηρίζει ότι η ποιότητα ζωής είναι ένα ελκυστικό στοιχείο της εργασίας στο δημόσιο, καθώς τα άτομα θεωρούν ότι ο δημόσιος τομέας προσφέρει μεγαλύτερη ευελιξία, κυρίως όταν πρέπει να συνδυαστεί εργασία και οικογενειακές ή άλλες προσωπικές υποχρεώσεις.

Ο πιο αποδεκτός ορισμός της παρακίνησης στο δημόσιο τομέα ανήκει στους Perry & Wise (1990). Σύμφωνα με τους παραπάνω ερευνητές, η παρακίνηση στο δημόσιο τομέα ορίζεται ως η προδιάθεση των ατόμων να ανταποκριθούν σε κίνητρα που δημιουργούνται κυρίως ή αποκλειστικά σε δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμούς.

Μεταγενέστερος αλλά σημαντικός είναι και ο ορισμός των Brewer & Selden (1998), σύμφωνα με τον οποίο οι δημόσιοι υπάλληλοι ωθούνται από μια δύναμη να εκτελούν ευσυνείδητα τα καθήκοντά τους για την προστασία του δημόσιου συμφέροντος, προσφέροντας ουσιαστικά τις υπηρεσίες τους για το δημόσιο καλό, ενώ στο ίδιο περίπου πνεύμα βρίσκεται και ο ορισμός των Rainey & Steinbauer (1999) που περιγράφει την παρακίνηση στο δημόσιο ως μια αλτρουιστική ώθηση του εργαζόμενου να υπηρετήσει την κοινωνία και το κοινωνικό καλό, δουλεύοντας για την κοινωνία, το κράτος ακόμα και την ανθρωπότητα.

Γενικότερα, η παρακίνηση του δημόσιου τομέα (Public Service Motivation-PSM), αναφέρεται σε όλα τα μέσα που θα χρησιμοποιηθούν προκειμένου να παρακινηθούν οι εργαζόμενοι στο δημόσιο. Η θεωρία PSM αντίθετα από το New Public Management υποστηρίζει τη χρήση της συνεχούς εκπαίδευσης και κατάρτισης, της γόνιμης ανατροφοδότησης, της ανεμπόδιστης συμμετοχής, της απόδοσης νοήματος στην εργασία, της θέσπισης στόχων, των καλών διαπροσωπικών σχέσεων και του καλού κλίματος στην εργασία, των ανταμοιβών και της ουσιαστικής αναγνώρισης ως παραγόντων παρακίνησης των υπαλλήλων (O’Riordan, 2013).

Έρευνες αποδεικνύουν ότι στο δημόσιο τομέα έχουν περισσότερες πιθανότητες να απασχοληθούν άτομα των οποίων οι ανάγκες και οι αξίες ταιριάζουν με την αποστολή του εκάστοτε δημόσιου οργανισμού (Perry & Wise, 1990, Crewson, 1997). Περαιτέρω, σύμφωνα με τους Wright & Davis (2003) οι εργαζόμενοι στο δημόσιο φαίνεται να παρακινούνται από την επιθυμία τους, να ανταποκριθούν σε ιεραρχικά ανώτερες ανάγκες, ενώ τα κίνητρά που έχουν είναι πιο αλτρουιστικά κατά την εκτέλεση των εργασιακών τους καθηκόντων.

Στην ευρεία έρευνα των Naff & Crum (1999) με δείγμα 10.000 δημοσίων υπαλλήλων αμερικάνικων δημόσιων οργανισμών εντοπίστηκε ότι οι γυναίκες παρακινούνται λίγο περισσότερο σε σχέση με τους άντρες εργαζόμενους. Παρατηρήθηκε επιπλέον ότι οι γυναίκες δημόσιοι υπάλληλοι έχουν μεγαλύτερη ανάγκη για ευγένεια και κατανόηση. Περαιτέρω, διαφορές εντοπίστηκαν και σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης. Φαίνεται πως όσοι διαθέτουν ανώτερη εκπαίδευση έχουν υψηλότερο βαθμό παρακίνησης. Στην μεταγενέστερη και μικρότερης έκτασης έρευνα του Camilleri (2007) σε δείγμα 3.400 δημοσίων υπαλλήλων που διεξήχθη στην Μάλτα, προέκυψε ότι η αντίληψη των υπαλλήλων για τον οργανισμό που εργάζονται και οι σχέσεις με τον προϊστάμενο τους βρίσκονται σε θετική συσχέτιση με την παρακίνησή τους. Αντιθέτως, οι συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο και οι ασαφείς στόχοι επιδρούν αρνητικά στην παρακίνηση του προσωπικού.

Επιπλέον, σημαντική μερίδα της σχετικής βιβλιογραφίας υποστηρίζει πως όσοι εργάζονται στο δημόσιο τομέα παρακινούνται από εσωτερικά κυρίως, κίνητρα εν αντιθέσει με τους ιδιωτικούς υπαλλήλους που φαίνεται να ωθούνται από εξωτερικά κίνητρα (Rainey & Steinbauer, 1999, Crewson, 1997, Houston, 2000).

Στην ελληνική αγορά εργασίας, οι σχετικές έρευνες είναι μάλλον περιορισμένες και αρκετές έγιναν στα πλαίσια δημοσίευτων διπλωματικών εργασιών. Σύμφωνα με τις παλιότερες μελέτες των Bourantas & Papalexandris (1992 & 1999), οι πιο σημαντικοί παράγοντες παρακίνησης στο δημόσιο τομέα είναι η εργασιακή ασφάλεια/εξασφάλιση και οι οικονομικές απολαβές. Πιο πρόσφατα σε έρευνα που έλαβε χώρα στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης στη χώρα μας, εντοπίστηκε μέτριος βαθμός παρακίνησης των δημοσίων υπαλλήλων (Massaras, Sahinidis & Polychronopoulos, 2014) ωστόσο φαίνεται να προκύπτει το συμπέρασμα ότι οι εργαζόμενοι στο δημόσιο ωθούνται και από εσωτερικά και από εξωτερικά κίνητρα και ενδεχομένως, λόγω ιδιαιτεροτήτων της ελληνικής αγοράς εργασίας, σύμφωνα και με την έρευνα των Sahinidis & Kolia (2014), δεν επιβεβαιώνεται η θέση πως η επιλογή του δημοσίου τομέα σχετίζεται ξεκάθαρα με εσωτερικά κίνητρα. Στην ίδια έρευνα εντοπίστηκε σημαντική συσχέτιση μεταξύ επιλογής ιδιωτικού τομέα και εξωτερικών κινήτρων. Τα παραπάνω εντοπίζονται και στην έρευνα των Van de Walle et al (2015), οι οποίοι μελέτησαν τον δημόσιο τομέα 26 χωρών και διαπίστωσαν πως τα ευρήματα είναι αντιφατικά σχετικά με την κυρίαρχη άποψη ότι είναι τα εσωτερικά κίνητρα, αυτά που ωθούν στην επιλογή εργασίας στο δημόσιο τομέα. Αντιθέτως, φαίνεται πως εξωτερικοί παράγοντες όπως ο μισθός, και το συνταξιοδοτικό σύστημα καθορίζουν την επιλογή. Εν τούτοις, υπάρχει θετική αξιολόγηση από τους συμμετέχοντες στην έρευνα σχετικά με την ύπαρξη χαρακτηριστικών PSM, όπως είναι η θετική συσχέτιση μεταξύ της εργασίας τους και της προσφοράς στο κοινωνικό σύνολο.

Είναι εκτεταμένη η διερεύνηση αναφορικά με τα κίνητρα και το βαθμό επίδρασής τους στην επαγγελματική σταδιοδρομία του ατόμου αλλά και στα πεδία της ψυχολογίας και κοινωνιολογίας, ενώ η θεωρία παρακίνησης επιδρά καταλυτικά στην ερμηνεία της συμπεριφοράς του ατόμου στα διάφορα εργασιακά πλαίσια, την επαγγελματική σταδιοδρομία που θα ακολουθήσει καθώς και τις αποφάσεις που θα κληθεί να λάβει, τα κίνητρα που συνδέονται με την ύπαρξη του, τον αλτρουισμό αλλά και την εθελοντική συμπεριφορά που υιοθετεί. Τις τελευταίες τρεις 10ετίες, τα ευρήματα που ανακλύπουν αναφορικά με την παρακίνηση εντός του εργασιακού περιβάλλοντος απέδωσαν μία πολύπλευρη διάσταση σε αυτήν στην οποία και περιέχονται οι έννοιες της ανάγκης, των γνώσεων και των αξιών. Να σημειωθεί ότι για τη μελέτη αυτή ελήφθησαν δείγματα από πληθυσμούς υπαλλήλων που εργάζονται σε δημόσιες υπηρεσίες διαφορετικών πόλεων (Latham & Pinder, 2005).

Από τους Clary et al. (1998) λήφθηκε ένα συνολικό δείγμα αποτελούμενο από 465 εργαζόμενους, οι οποίοι προέρχονται από πέντε διαφορετικούς οργανισμούς του Ιδιωτικού τομέα. Υποστηρίχθηκε ότι τα άτομα αυτά είναι σε θέση να προβούν στις ίδιες ενέργειες υπό το πρίσμα των διαφορετικών ψυχολογικών καταστάσεων. Τα πορίσματα από αυτήν την έρευνα απέδωσαν έξι (6) παρακινητικούς παράγοντες, ως προτεινόμενη διαχείριση και λύση: «Προστασία», «Αξίες», «Σταδιοδρομία», «Κοινωνία», «Κατανόηση» και «Ενίσχυση». Αξίζει να σημειωθεί ότι επιπλέον παράγοντες παρακίνησης για τα άτομα ήταν το ενδιαφέρον για το συνάνθρωπο, η σταδιοδρομία, η ανταμοιβή από την κοινωνία και η προσωπική εξέλιξη (Lee, 2009).

Με ανάλογο τρόπο, σε μια ακόμα μελέτη που βασίστηκε σε προγράμματα παροχής υπηρεσιών υποστήριξης αναξιοπαθούντων, έχοντας ως βάση τη θρησκευτική πίστη (μουσουλμάνοι, εβραίοι, χριστιανοί), τα άτομα δήλωσαν ότι η συμμετοχή τους σε αυτά πραγματοποιήθηκε σύμφωνα με το θέλημα του Θεού/Ανώτατου Όντος επιτελώντας κατά κάποιον τρόπο έναν ανώτερο σκοπό και ως εκ τούτου θέτοντας τον εαυτό τους στην υπηρεσία του Θεού. Μια διερευνητική παραγοντική ανάλυση των κινήτρων έδειξε διακριτούς παράγοντες κινήτρου για αυτόν τον πληθυσμό εργαζομένων που περιελάμβανε έναν παράγοντα παρακίνησης με προσανατολισμό προς τον εαυτό και ένα θρησκευτικό κίνητρο (Lee, 2008).

Αξίζει να σημειωθεί ότι τόσο η εργασιακή ικανοποίηση όσο και η παρακίνηση έχουν χρησιμοποιηθεί σε πλήθος μελετών ανά τα έτη ως βασικοί άξονες που μπορεί να καθορίσουν την εμφάνιση άγχους. Η εργασιακή παρακίνηση μπορεί πολλές φορές να επηρεαστεί από συνιστώσες που υπάρχουν τόσο σε ένα δημόσιο όσο και σε ένα ιδιωτικό εργασιακό περιβάλλον, όπως είναι το πλήθος των εργασιακών ωρών, το πρόγραμμα εργασίας που υιοθετείται σε μία μεγάλη επιχείρηση καθώς και η απουσία ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης (Clark & Oswald, 1996).

Μία ακόμα μελέτη, που διεξήχθη από τους Houkes et al., (2001) με τη λήψη πολλών διαφορετικών δειγμάτων, τόσο από υπάλληλους τραπεζών όσο και από δασκάλους, κατέληξε ότι τα κίνητρα των ατόμων και των δύο κατηγοριών, και εν γένει η παρακίνησή τους, συνδέονταν κατά βάση με την προσωπική και επαγγελματική τους ανέλιξη, τη δυνατότητα αυτονομίας εντός του εργασιακού τους χώρου καθώς και την ύπαρξη υψηλών κινήτρων. Τα τελευταία ειδικότερα, σημείωσαν σημαντική συσχέτιση με μικρότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης όπως και περισσότερων επιτευγμάτων μεταξύ των συγκεκριμένων εργαζομένων. Αξίζει να σημειωθεί επίσης,

η περίπτωση της μελέτης που διεξήχθη σε επαγγελματίες πυροσβέστες οι οποίοι στις περιπτώσεις που διακατέχονταν από υψηλή παρακίνηση και σημαντικά κίνητρα επεδίωκαν την ανάπτυξη σχέσεων μέσα από τις οποίες θα μπορούσε να υπάρξει σημαντική αλληλοϋποστήριξη σε βάθος χρόνου (Latham & Pinder, 2005).

Μία ακόμα έρευνα που αξίζει να αναφερθεί ξανά, είναι αυτή που πραγματοποιήθηκε από τους Bano & Jha (2012), οι οποίοι εστιάζοντας στους υπεύθυνους και τους επόπτες τόσο των Ιδιωτικών όσο και των Δημοσίων φαρμακευτικών εταιρειών θέλησαν να αποφανθούν σχετικά με την παρακίνησή τους, βάσει των ακόλουθων τεσσάρων ψυχολογικών συνιστωσών: (i) ικανοποίηση από την εργασία, (ii) συμμετοχή σε αυτήν, (iii) αποξένωση και (iv) εργασιακό άγχος. Οι συμμετέχοντες ήταν συνολικά 150, εκ των οποίων οι 75 ήταν υπεύθυνοι (διευθυντές) και οι 75 προϊσταμένοι των οργανισμών αυτών. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι τα άτομα εκείνα που εργάζονται στους Δημόσιους Οργανισμούς σημείωσαν αισθητά μειωμένες επιδόσεις συγκριτικά με εκείνους που απασχολούνται σε Ιδιωτικές εταιρείες ενώ αναφορικά με την έλλειψη παρακίνησης και ως εκ τούτου την παρατεταμένη κατάσταση «στασιμότητας» οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα σημειώνουν πολύ υψηλότερα ποσοστά συγκριτικά με τους εργαζομένους του ιδιωτικού.

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί και μια παλαιότερη μελέτη που υλοποιήθηκε από τους Jha & Bhardwaj (1989) και εστίασε στο εργασιακό άγχος και τα κίνητρα που διαθέτουν 120 άτομα που υπηρετούν σε διευθυντικές θέσεις του Δημοσίου και του Ιδιωτικού κλάδου, κατά την οποία προέκυψε ότι εκείνοι που ανήκουν σε Ιδιωτικούς οργανισμούς διαθέτουν σημαντικά κίνητρα, όπως θέληση για νέα επιτεύγματα και υψηλά επίπεδα παρακίνησης συγκριτικά με αυτούς του δημοσίου.

Κεφάλαιο 5: Μεθοδολογία

Προκειμένου να υλοποιηθεί η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε ποσοτική ανάλυση δεδομένων, προκειμένου να αποδοθούν ακριβέστερα τα αποτελέσματα των τοποθετήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με τα επίπεδα στρες, επαγγελματικής εξουθένωσης και παρακίνησης σε εργαζόμενους σε διάφορους δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς στην Ελλάδα. Οι ερευνητικές υποθέσεις που τέθηκαν προκειμένου να αποδώσουν τη στοχευμένη κατεύθυνση της έρευνας που πραγματοποιήθηκε είναι οι ακόλουθες:

- Υπάρχουν διαφορές ως προς τα επίπεδα στρες στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα;
- Υπάρχουν διαφορές ως προς τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα;
- Υπάρχουν διαφορές ως προς τα επίπεδα παρακίνησης στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα;

5.1 Δείγμα και δειγματοληψία

Για την παρούσα ανάλυση, έγινε χρήση δείγματος 205 ατόμων, άνδρες και γυναίκες, στοχεύοντας στη διερεύνηση και τον εντοπισμό των επιπέδων άγχους, επαγγελματικής εξουθένωσης και παρακίνησης σε εργαζόμενους στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα της χώρας και δη σε διάφορους κλάδους αυτών, αποδίδοντας κατ' αυτόν τον τρόπο προτάσεις για τη βελτίωση των πρακτικών διοίκησης ανθρώπινων πόρων των ιδιωτικών επιχειρήσεων και των δημόσιων οργανισμών της χώρας. Σε αυτό το πλαίσιο, διαμοιράστηκαν ερωτηματολόγια μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε εργαζόμενους που απασχολούνται και στους δύο τομείς και προέρχονται από ποικίλους φορείς, οργανισμούς και υπηρεσίες. Έγινε χρήση μεθόδου ευκολίας λόγω της αμεσότητας εύρεσης του δείγματος και συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου.

5.2 Εργαλείο

Το πρώτο τμήμα του ερωτηματολογίου αποτελείται από δημογραφικά στοιχεία και επιπλέον ερωτήσεις σχετικά με την οικογενειακή και επαγγελματική κατάσταση των ατόμων, το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, το ετήσιο εισόδημα τους, αν η εργασία τους ανήκει στο δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα, τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται και τη θέση εργασίας που κατέχουν καθώς επίσης και τα έτη εργασίας στο συγκεκριμένο οργανισμό.

Το δεύτερο τμήμα του ερωτηματολογίου αναφέρεται σε μία κατηγορία ερωτήσεων- φράσεων που οι άνθρωποι συνηθίζουν να χρησιμοποιούν προκειμένου να περιγράψουν τον εαυτό τους και στοχεύοντας στον εντοπισμό των επιπέδων Εργασιακού στρες που διαθέτουν. Η κλίμακα Likert που χρησιμοποιήθηκε σε αυτήν την κατηγορία ερωτήσεων είναι η ακόλουθη: 1= Σχεδόν Ποτέ, 2=Μερικές φορές, 3= Συχνά, 4= Σχεδόν πάντα έχοντας δείκτη αξιοπιστίας Cronbach's Alpha = 0,796 (υψηλή αξιοπιστία).

Το τρίτο τμήμα του ερωτηματολογίου αποτελείται από μία κατηγορία ερωτήσεων που αφορούν την Επαγγελματική Εξουθένωση βάσει της Maslach & Jackson (1986) με κλίμακα Likert 0= Ποτέ δεν μου συμβαίνει, 1= Λίγες φορές, 2=Μία φορά το μήνα ή λιγότερο, 3= Δύο τρεις φορές το μήνα, 4= Μία φορά την εβδομάδα, 5= Αρκετές φορές την εβδομάδα, 6 =Κάθε μέρα μου συμβαίνει και δείκτη Cronbach's Alpha = 0,869 (πολύ υψηλή αξιοπιστία).

Το τέταρτο τμήμα του ερωτηματολογίου αποτελείται από μία κατηγορία ερωτήσεων που αφορούν την Παρακίνηση με κλίμακα Likert 1= Σχεδόν Ποτέ, 2=Μερικές φορές, 3= Συχνά, 4= Σχεδόν πάντα και δείκτη αξιοπιστίας Cronbach's Alpha = 0,904 (πολύ υψηλή αξιοπιστία).

5.3 Σύντομη αναφορά στις διαδικασίες στατιστικής ανάλυσης

Στην παρούσα έρευνα, αποσκοπώντας στην εξέταση συγκεκριμένων κριτηρίων και ενεργειών που είναι υπεύθυνα για το εργασιακό στρες, την επαγγελματική εξουθένωση αλλά και την παρακίνηση για τους εργαζομένους σε Ιδιωτικό και Δημόσιο τομέα, έγινε χρήση αναλύσεων μέσα από τις οποίες προκύπτουν αποτελέσματα τα οποία οδηγούν στην εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τις διαφορές ανάμεσα στους δύο τομείς.

Λαμβάνοντας υπόψη το δείγμα των 205 ατόμων, παρουσιάστηκαν ποσοτικά τα δημογραφικά τους στοιχεία αλλά και με τη βοήθεια γραφημάτων. Έπειτα πραγματοποιήθηκαν συσχετίσεις και παραγοντική ανάλυση μεταξύ κάποιων δημογραφικών τους στοιχείων όπως η ηλικιακή κατηγορία, το ετήσιο εισόδημα και η θέση εργασίας και των συνολικών δεικτών εργασιακού στρες, εξουθένωσης και παρακίνησης. Μέσα από τη διαδικασία αυτή ανιχνεύθηκε ύπαρξη σημαντικότητας και συσχέτισης μεταξύ των τριών δημογραφικών μεταβλητών με συγκεκριμένες συνιστώσες των εκάστοτε δεικτών.

Στη συνέχεια, ότι αφορά τη διερεύνηση στατιστικά σημαντικής διαφοράς μεταξύ του Δημοσίου και Ιδιωτικού τομέα ως προς τα επίπεδα εργασιακού στρες, επαγγελματικής εξουθένωσης και παρακίνησης, πραγματοποιήθηκε T-Test.

Στην προκειμένη, ο κύριος άξονας της μελέτης κινείται γύρω από τις συνιστώσες του συνολικού εργασιακού στρες, της συνολικής εξουθένωσης και της ολικής παρακίνησης που έχουν καταγραφεί από τους εργαζομένους και των δύο τομέων και στη συνέχεια, αν εντοπίζεται σημαντική διαφοροποίηση από στατιστικής σκοπιάς μεταξύ των εργαζομένων από οποιονδήποτε κλάδο του Δημοσίου τομέα και των εργαζομένων σε οποιονδήποτε κλάδο του Ιδιωτικού.

5.4 Ηθική της έρευνας

Η συνειδητή συγκατάθεση των ατόμων που εμπλέκονται στην έρευνα αφορά στην πλήρη ενημέρωσή τους αναφορικά με το σκοπό της έρευνας, τη χρήση των προσωπικών δεδομένων που έχουν δηλώσει για τη λήψη στατιστικών συμπερασμάτων αλλά και τη δυνατότητα άρνησης συμμετοχής ή αποχώρησης δίχως συνέπεια. Πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες όταν έλαβαν τα ερωτηματολόγια ενημερώθηκαν σαφώς, ότι η συμμετοχή τους δεν είναι υποχρεωτική, ότι μπορούν να αποσύρουν τη συμμετοχή τους οποιαδήποτε στιγμή το επιθυμούν, αλλά και ότι ο χρόνος που θα χρειαστεί να δαπανήσουν για τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων δεν θα ξεπερνούσε τα 10 λεπτά. Η συλλογή του δείγματος διήρκεσε λιγότερο από 2 μήνες (Φεβρουάριο 2022 -Μάρτιο του 2022).

Αναφορικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων, έγινε κατανοητό στο σύνολο των ερωτηθέντων προτού προβούν σε συναίνεση, ότι τα προσωπικά τους δεδομένα είναι προστατευμένα, ότι η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι

ανώνυμη, ενώ οι απαντήσεις τους δεν θα χρησιμοποιηθούν για σκοπούς πέραν από αυτούς που έχει έρευνα.

5.5 Περιορισμοί έρευνας

Αναφορικά με τους περιορισμούς της έρευνας, αυτοί υπολογίζονται στο δείγμα που συμμετείχε σε αυτήν το οποίο αποτελούνταν αφενός από έναν ικανοποιητικό αριθμό ατόμων, αποδίδοντας ένα σύνολο αποτελεσμάτων προερχόμενα από διαφορετικά τμήματα και κλάδους τόσο του Ιδιωτικού όσο και του Δημοσίου τομέα, αφετέρου θα ήταν επιθυμητό να ήταν μεγαλύτερο για μία πιο ακριβή εικόνα των ιδιωτικών επιχειρήσεων και των δημόσιων οργανισμών της χώρας. Ωστόσο όπως αναφέρθηκε, καθότι το δείγμα προέρχεται από πολλούς διαφορετικούς τομείς του Ιδιωτικού και Δημοσίου τομέα, παρέχεται μία επαρκής εικόνα σχετικά με τις ανάγκες ενίσχυσης των πρακτικών της διοίκησης των επιχειρήσεων.

Ένα επιπλέον σημείο που θα μπορούσε να θεωρηθεί περιοριστικό είναι το μέγεθος του ερωτηματολογίου το οποίο βεβαίως καλύπτει κάθε πτυχή που σχετίζεται με το εργασιακό στρες, την εξουθένωση και την παρακίνηση του εκάστοτε κλάδου προκειμένου να ληφθούν όλες οι απαραίτητες πληροφορίες. Το μέγεθος αυτού ίσως να αποτέλεσε λόγο ελλιπούς συγκέντρωσης των ερωτηθέντων ώστε να είναι σε θέση να δώσουν αντικειμενικές και επαρκείς απαντήσεις οι οποίες ήταν μεγάλης σημασίας σχετικά με την τοποθέτηση από πλευράς του κάθε ενός. Παρά τα όσα αναφέρθηκαν, αποδόθηκε μία επαρκής εικόνα των συνθηκών που επικρατούν στον Ιδιωτικό και Δημόσιο τομέα, τις πιθανές αδυναμίες ή ελλειπίες λειτουργίες που εντοπίζονται.

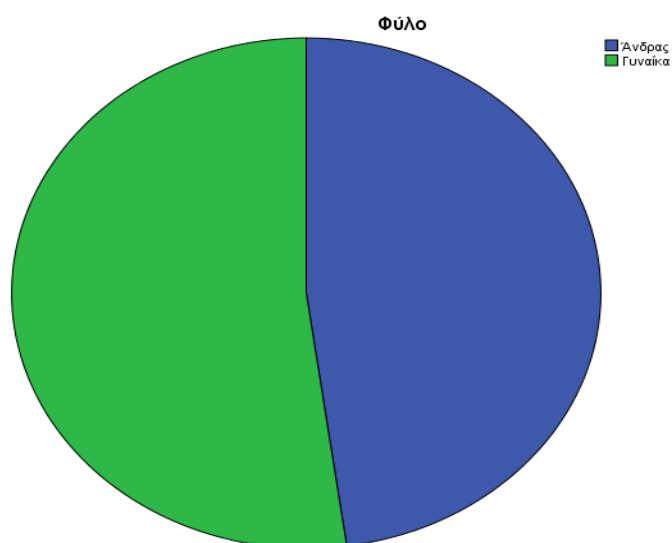
Κεφάλαιο 6: Ανάλυση αποτελεσμάτων

6.1 Δημογραφικά Στοιχεία Συμμετεχόντων

Η παρούσα έρευνα έχει διεξαχθεί σε πληθυσμό δείγματος N=205 ατόμων. Παρακάτω δίνεται μία μικρή παρουσίαση των δημογραφικών και λοιπών προσωπικών στοιχείων που αφορούν το *φύλο* των συμμετεχόντων, την *ηλικιακή τους κατηγορία*, την *οικογενειακή τους κατάσταση*, το *εκπαιδευτικό τους επίπεδο*, το *ετήσιο εισόδημα* τους, το αν εργάζονται *στο δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα* καθώς και σε ποιον *οργανισμό και ποια θέση εργασίας κατέχουν*. Τα στοιχεία των ατόμων παρατίθενται μέσα από τη μορφή πινάκων και γραφημάτων. Κατ' αυτόν τον τρόπο, μέσα από τον πίνακα 1 και το αντίστοιχο γράφημα μπορούμε να διακρίνουμε ότι το ποσοστό των ανδρών είναι μικρότερο από το αντίστοιχο των γυναικών (**47,8%** (N=98) έναντι **52,2%** (N=107)).

Πίνακας 1: Φύλο

		Φύλο			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ανδρας	98	47,8	47,8	47,8
	Γυναίκα	107	52,2	52,2	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

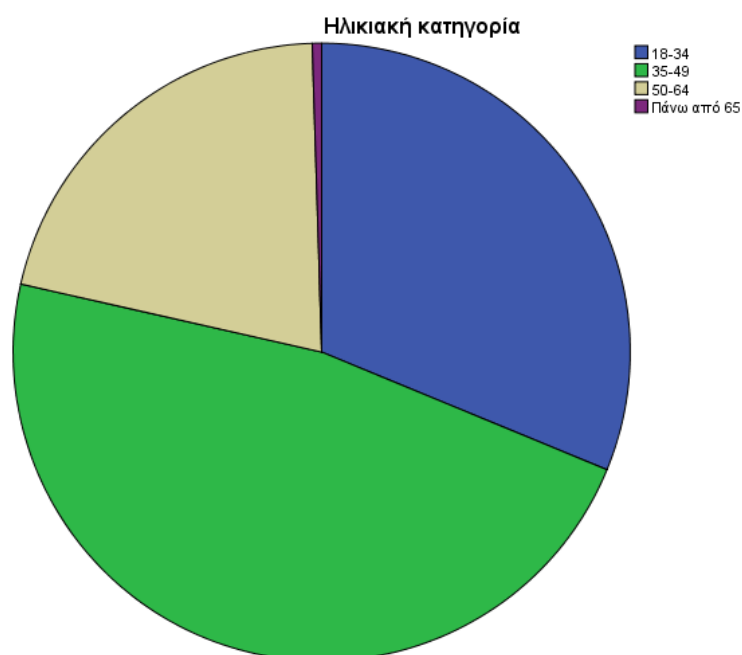


Γράφημα 1: Φύλο

Ακολουθώς, μέσα από τον πίνακα 2 και το αντίστοιχο γράφημα των ηλικιακών κατηγοριών παρατηρούμε ότι η επικρατέστερη ηλικία των ερωτηθέντων είναι τα **35-49 έτη (47,3%, N=97)** ενώ ακολουθεί η **ηλικιακή κατηγορία των 18-34 ετών (31,2%, N=64)**.

Πίνακας 2: Ηλικιακή κατηγορία

Ηλικιακή κατηγορία					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-34	64	31,2	31,2	31,2
	35-49	97	47,3	47,3	78,5
	50-64	43	21,0	21,0	99,5
	Πάνω από 65	1	,5	,5	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

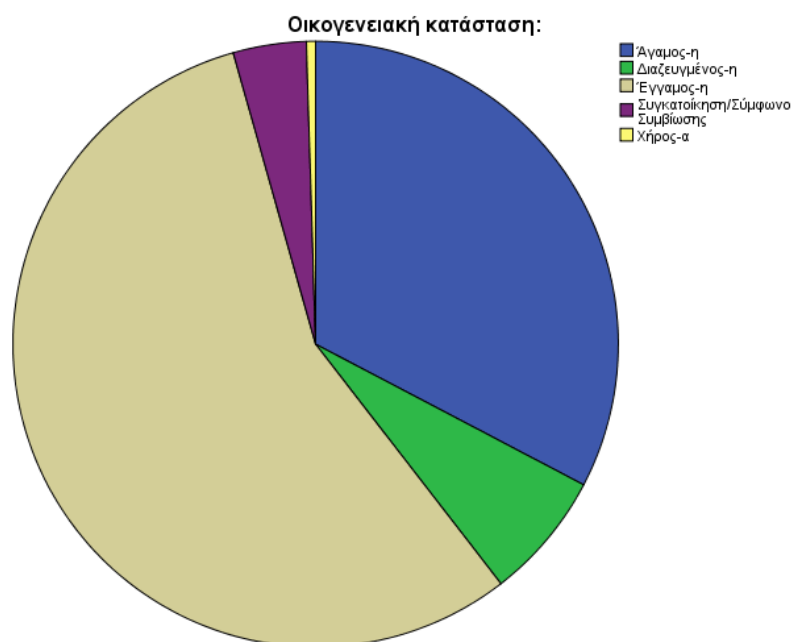


Γράφημα 2: Ηλικιακή κατηγορία

Ότι αφορά την οικογενειακή κατάσταση των ατόμων, είναι εμφανές από τον πίνακα 3 ότι η επικρατέστερη αυτών είναι **Έγγαμος/η** αντιπροσωπεύοντας το **56,1% (N=115)** ενώ ακολουθεί η κατηγορία των ατόμων που είναι **Άγαμος/η** με ποσοστό **32,7% (N=67)**.

Πίνακας 3: Οικογενειακή Κατάσταση

Οικογενειακή κατάσταση					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άγαμος-η	67	32,7	32,7	32,7
	Διαζευγμένος-η	14	6,8	6,8	39,5
	Έγγαμος-η	115	56,1	56,1	95,6
	Συγκατοίκηση/Σύμφωνο Συμβίωσης	8	3,9	3,9	99,5
	Χήρος-α	1	,5	,5	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

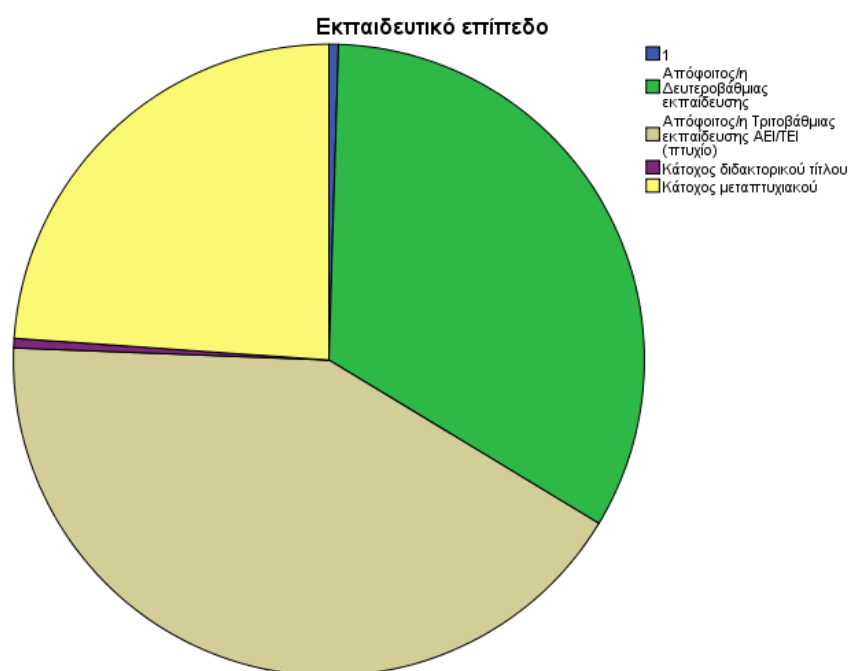


Γράφημα 3: Οικογενειακή κατάσταση

Το επίπεδο εκπαίδευσης που κατέχουν οι συμμετέχοντες είναι εμφανές μέσα από τον πίνακα 4 με το επικρατέστερο να είναι αυτό του **Απόφοιτος/η Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ΑΕΙ/ΤΕΙ (πτυχίο)** με ποσοστό **42,0% (N=86)** ενώ ακολουθεί το επίπεδο του **Απόφοιτος/η Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης** με ποσοστό **33,2% (N=68)** και ακολουθεί αυτό του **Κατόχου Μεταπτυχιακού τίτλου** με **23,9% (N=49)**.

Πίνακας 4: Εκπαιδευτικό επίπεδο

Εκπαιδευτικό επίπεδο					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Απόφοιτος/η Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης	68	33,2	33,2	33,7
	Απόφοιτος/η Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ΑΕΙ/ΤΕΙ (πτυχίο)	86	42,0	42,0	75,6
	Κάτοχος διδακτορικού τίτλου	1	,5	,5	76,1
	Κάτοχος μεταπτυχιακού	49	23,9	23,9	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



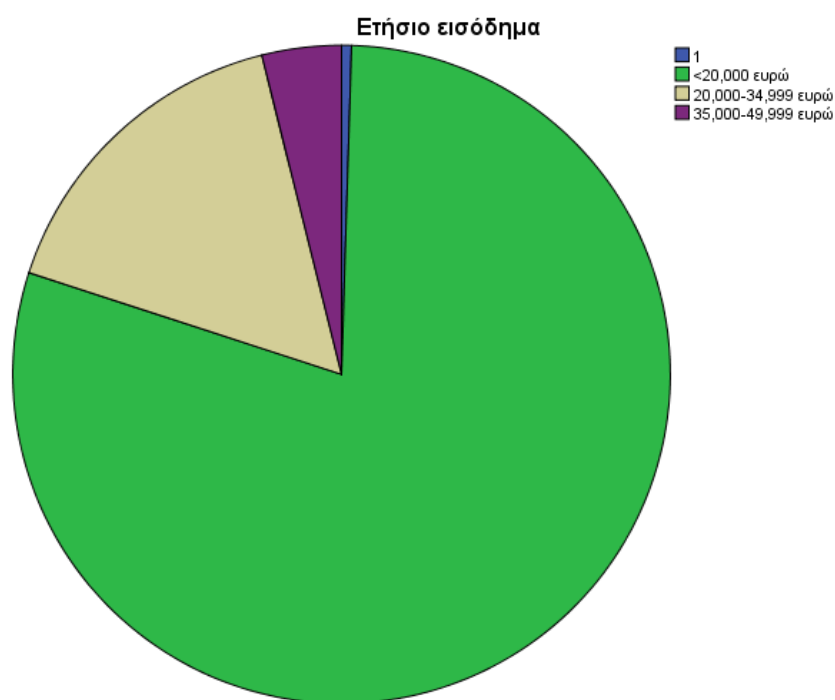
Γράφημα 4: Εκπαιδευτικό επίπεδο

Ακολουθεί η ερώτηση σχετικά με το ετήσιο εισόδημα των ατόμων. Ο πίνακας 5 παρακάτω παρέχει τις απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με το μεγαλύτερο τμήμα των ερωτηθέντων που διαθέτει εισόδημα <20,000 ευρώ με ποσοστό **79,5%** (N=163)

ενώ ακολουθεί το εισόδημα της τάξης των **20,000-34,999 ευρώ ανά έτος** με ποσοστό εμφάνισης **16,1%** και **N=33**.

Πίνακας 5: Ετήσιο εισόδημα

Ετήσιο εισόδημα					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	,5	,5	,5
	<20,000 ευρώ	163	79,5	79,5	80,0
	20,000-34,999 ευρώ	33	16,1	16,1	96,1
	35,000-49,999 ευρώ	8	3,9	3,9	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

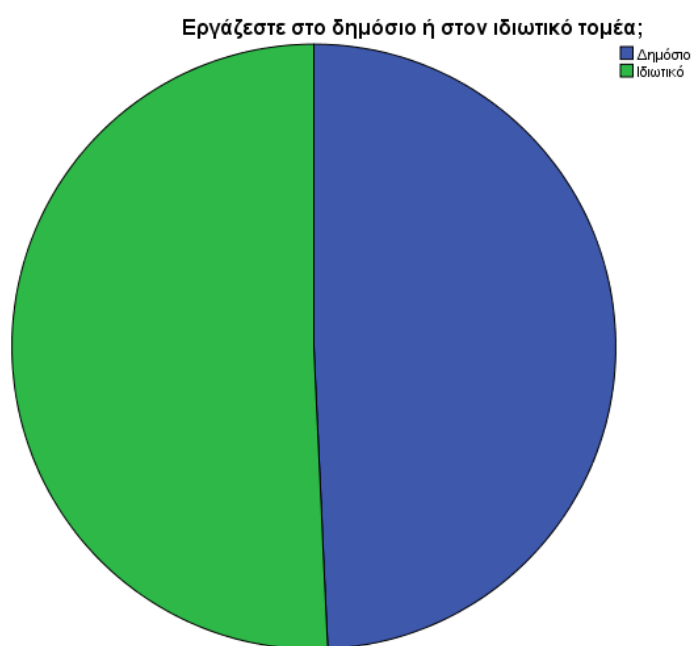


Γράφημα 5: Ετήσιο εισόδημα

Αναφορικά με την ερώτηση σχετικά με τον τομέα εργασίας των συμμετεχόντων, παρατηρείται μικρή διαφορά μεταξύ Δημοσίου και Ιδιωτικού τομέα. Πιο συγκεκριμένα, το **50,7% (N=104)** εργάζεται στον **Ιδιωτικό τομέα** έναντι **49,3% (N=101)** που εργάζεται στο **Δημόσιο**.

Πίνακας 6: Εργασία σε Δημόσιο ή Ιδιωτικό τομέα

Εργάζεστε στο δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δημόσιο	101	49,3	49,3	49,3
	Ιδιωτικό	104	50,7	50,7	100,0
	Total	205	100,0	100,0	



Γράφημα 6: Εργασία σε Δημόσιο ή Ιδιωτικό τομέα

Η επόμενη ερώτηση που τέθηκε στους συμμετέχοντες ήταν σχετική με τον οργανισμό στον οποίο απασχολούνται. Η έκταση του πίνακα αποδίδεται στη διαφορετικότητα των απαντήσεων που δόθηκαν από τα άτομα, δίχως να υπάρχει περιθώριο σύμπτυξης καθότι γίνεται αναφορά σε διαφορετικούς τομείς.

Πίνακας 7: Οργανισμός στον οποίο απασχολούνται

Σε τι οργανισμό εργάζεστε:					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ιδιωτικές επιχειρήσεις	19	9,3	9,3	9,3
	Φροντιστήριο ξένων γλωσσών	1	,5	,5	9,8

Forever Living Products	1	,5	,5	10,7
Κατάστημα Κράτησης Κέρκυρας	1	,5	,5	11,2
Pets and Friends/Pet Shop	1	,5	,5	11,7
SUPER MARKET	7	3,5	3,5	14,6
Υπουργείο Εσωτερικών	1	,5	,5	15,1
Ανθοπωλείο	1	,5	,5	16,1
Άρδευσης	1	,5	,5	16,6
ΑΣΕΠ	1	,5	,5	17,1
Αυτοαπασχολούμενος	1	,5	,5	17,6
Βουλή των Ελλήνων	1	,5	,5	18,0
Γεωργία	1	,5	,5	18,5
Γρηγόρης Μικρογέματα	1	,5	,5	19,0
Δήμος	1	,5	,5	19,5
Δημόσια Εκπαίδευση	1	,5	,5	20,0
Δημόσιο	5	2,5	2,5	22,7
ΔΗΜΟΣΙΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ	1	,5	,5	22,9
ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΑΜΕΣΗΣ ΒΟΗΘΕΙΑΣ	1	,5	,5	25,4
Είμαι άνεργη αυτή τη στιγμή	1	,5	,5	25,9
ΕΚΑΒ	16	8,9	8,9	31,2
Εκπαίδευση δευτεροβάθμια	1	,5	,5	32,7
Εκπαιδευτικός	1	,5	,5	33,2
Ελεύθερος Επαγγελματίας	5	2,5	2,5	35,6
Ελληνική αστυνομία	1	,5	,5	36,1
Ελληνικός Στρατός	1	,5	,5	36,6
ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	1	,5	,5	37,1
Ενημερωτική ιστοσελίδα	1	,5	,5	37,6
Ενοικιάσεις αυτοκινήτων	1	,5	,5	38,0
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΕΣΤΙΑΣΗΣ	2	1	1	40,0
ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΝΔΥΣΗΣ	2	1	1	41,0
ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ & ΑΓΑΘΩΝ	1	,5	,5	41,5

ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ				
ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ	2	1	1	42,0
Εταιρεία φυλάξης	1	,5	,5	42,4
Εταιρεία Ψυχοθεραπείας και εκπαίδευσης	1	,5	,5	42,9
Εταιρία τροφίμων	1	,5	,5	43,9
ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	4	3	3	45,9
ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΤΑΞΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	1	,5	,5	46,3
ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ	2	1	1	47,3
ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΙΑΤΡΕΙΟ	1	,5	,5	47,8
Ινστιτούτο ερευνών	1	,5	,5	48,3
Ινστιτούτο Φαρμακευτικής Έρευνας και Τεχνολογίας	1	,5	,5	48,8
Κατασκευαστική εταιρεία	1	,5	,5	49,3
Κατάστημα Κράτησης	10	5	5	53,7
Κέντρο Ειδικής Αγωγής/ Ιδιαίτερα μαθήματα	1	,5	,5	54,1
Κομμωτήριο	2	1	1	55,1
Κρεοπωλείο	2	1	1	56,1
Λογιστικό γραφείο και ελεύθερος επαγγελματίας	1	,5	,5	56,6
Μεταλλικές κατασκευές	1	,5	,5	57,1
ΜΚΟ	1	,5	,5	57,6
ΜΜΕ	1	,5	,5	58,0
Ν.Π.Δ.Δ.	1	,5	,5	58,5
Ναυτιλιακά	1	,5	,5	59,0
ΝΝΠΔ ΕΠΟΠΤΕΥΟΜΕΝΟ ΑΠΟ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ	1	,5	,5	59,5
ΝΠΔΔ	1	,5	,5	60,0
ΝΠΔΔ ΕΚΑΒ	1	,5	,5	60,5

ΝΠΔΔ ΤΟΥ ΥΓΕΙΑΣ	1	,5	,5	61,0
Ξενοδοχειακή μονάδα	3	1,5	1,5	62,4
Ο.Τ.Α.	3	1,5	1,5	63,9
ΟΑΕΔ	1	,5	,5	64,4
Οικονομικός τομέας	1	,5	,5	64,9
ΟΚΠΑΠΑ	1	,5	,5	65,4
ΟΤΑ	4	2,0	2,0	67,3
Παιδικό σταθμό	1	,5	,5	67,8
ΠΑΙΔΩΝ ΑΓΛΑΙΑ ΚΥΡΙΑΚΟΥ	1	,5	,5	68,3
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΗΠΕΙΡΟΥ	1	,5	,5	68,8
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ	1	,5	,5	69,3
Πολυεθνική	1	,5	,5	69,8
ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΗ	3	1,5	1,5	71,2
ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	1	,5	,5	71,7
Πολυεθνική εταιρεία	1	,5	,5	72,2
Πολυεθνική εταιρία	1	,5	,5	72,7
ΣΕ ΔΗΜΟΣΙΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	1	,5	,5	73,2
ΣΕ ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	1	,5	,5	73,7
Σε ιδιωτική επιχείρηση	1	,5	,5	74,1
Σούπερ μάρκετ	1	,5	,5	74,6
Συμβουλευτική - Ελεγκτική εταιρία	1	,5	,5	75,1
Συμβουλευτική εταιρεία	1	,5	,5	75,6
Συμβουλευτική εταιρία	1	,5	,5	76,1
Σχολείο	1	,5	,5	76,6
Σώμα Ασφαλείας	1	,5	,5	77,1
Σωφρονιστική υπηρεσία	2	1,0	1,0	78,0
Σωφρονιστικό ίδρυμα	1	,5	,5	78,5
ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	2	1,0	1,0	79,5
Τηλεπικοινωνίες	2	1	1	80,5
ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ	2	1,0	1,0	81,5
ΤΡΑΠΕΖΑ	3	1,5	1,5	82,9

Τροφίμων	1	,5	,5	83,4
Υγεία	4	2,0	2,0	85,4
Υδραυλικά	1	,5	,5	85,9
ΥΠΑΙΘ	1	,5	,5	86,3
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	1	,5	,5	86,8
Υπουργείο	1	,5	,5	87,3
Υπουργείο δικαιοσύνης	2	1	1	87,8
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	17	8,4	8,4	96,6
Φαρμακευτική Εταιρία	3	1,5	1,5	98,0
ΦΡΟΝΤΙΣΤΗΡΙΟ ΜΕΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	1	,5	,5	98,5
Φυλακές	2	1,0	1,0	99,5
Φωτογραφικός κλάδος	1	,5	,5	100,0
Total	205	100,0	100,0	

Με ανάλογο τρόπο, η θέση που κατέχει κάθε ένας από τους ερωτηθέντες αναφέρεται στον παρακάτω πίνακα, η έκταση του οποίου αιτιολογείται λόγω της διαφορετικότητας των εργασιακών θέσεων σε σχέση με το δείγμα των ατόμων που εξετάζεται.

Πίνακας 8: Θέση απασχόλησης στον Οργανισμό

Τι θέση εργασίας έχετε					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δημοτική Αστυνομία	4	2,0	2,0	2,0
	FNB Manager	1	,5	,5	2,4
	Junior consultant	1	,5	,5	2,9
	Team Leader	2	1,0	1,0	3,9
	Αναπληρώτρια Διευθύντρια	1	,5	,5	4,4
	Αναπληρώτρια Προϊσταμένη Τμήματος	3	1,5	1,5	5,9
	Αρχιτέκτονα Τοπίου	2	1,0	1,0	6,8
	Αρχιφύλακας	1	,5	,5	7,3
	Βοηθός αποθηκάριος	1	,5	,5	7,8

Βοηθός βρεφονηπιοκόμου	1	,5	,5	8,3
Βοηθός Λογιστή	1	,5	,5	8,8
Βοηθός λογιστή, φιλολόγος και ειδικός παιδαγωγός	1	,5	,5	9,3
Βρεφονηπιοκόμος	1	,5	,5	9,8
Γραμματεία	8	4	4	13,7
Γραφείο	1	,5	,5	14,1
Σε φύλαξη	1	,5	,5	14,6
Δημοσιογράφος	1	,5	,5	15,1
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	1	,5	,5	15,6
Διευθυντής εταιρείας	6	3	3	18,5
Διοικητικός Υπάλληλος	21	10,3	10,3	28,8
ΕΕΠ	1	,5	,5	29,3
Εκπαιδευτικός	7	3,5	3,5	32,7
Επιστημονικό Προσωπικό	1	,5	,5	33,2
Εργάτης	2	1	1	34,1
Ερευνητής	2	1,0	1,0	35,1
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ	1	,5	,5	35,6
Ιδιοκτήτης εταιρίας	2	1	1	36,6
ΙΔΙΟΚΤΗΤΡΙΑ ΚΕΝΤΡΟΥ ΜΕΛΕΤΗΣ	1	,5	,5	37,1
Ιδιώτης	1	,5	,5	37,6
Ιδιωτικός υπάλληλος	1	,5	,5	38,0
Καθηγήτρια	2	1	1	39,0
Λογίστρια	1	,5	,5	39,5
Μεσαίο στέλεχος	1	,5	,5	40,0
Μηχανικός	1	,5	,5	40,5
Μουσικός	1	,5	,5	41,0
Οδηγός	1	,5	,5	41,5
Παιδαγωγός	1	,5	,5	42,0
ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΣΤΟ ΓΡΑΦΕΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	1	,5	,5	42,4
ΠΕ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ	1	,5	,5	42,9

ΠΛΗΡΩΜΑ ΑΣΘΕΝΟΦΟΡΟΥ	2	1,0	1,0	43,9
Πολιτικός μηχανικός	1	,5	,5	44,4
ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΗ ΤΜΗΜΑΤΟΣ	8	4,0	4,0	47,3
ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ	1	,5	,5	47,8
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ	1	,5	,5	48,3
ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΑΜΕΙΑΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	1	,5	,5	48,8
Προϊστάμενος Φύλαξης	1	,5	,5	50,2
Προσωπικό ιδιωτικής ασφάλειας	1	,5	,5	51,2
Προώθηση προϊόντων υγείας και ευεξίας	1	,5	,5	51,7
Πυροσβέστρια	1	,5	,5	52,2
Πωλήτρια ταμίας	5	2,5	2,5	54,6
Σύμβουλος	1	,5	,5	55,6
Σύμβουλος πληροφορικής	1	,5	,5	56,1
Συντάκτης	2	1,0	1,0	57,1
Σωφρονιστικός υπάλληλος	4	2	2	59,0
Ταμίας	4	2	2	61,0
Τε Διοικητικού προσωπικού	1	,5	,5	61,5
Τεχνίτρια	4	2	2	63,4
Τμήμα πωλήσεων	1	,5	,5	63,9
ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΗΣ	3	1,5	1,5	65,4
Υπάλληλος	31	16,6	16,6	80,5
Υπάλληλος Γραφείου	18	8,8	8,8	89,8
Υπάλληλος εκτός γραφείου	2	1,0	1,0	90,7
υπάλληλος οικονομικού τμήματος	1	,5	,5	91,2
Υπάλληλος-Τμήμα Προσωπικού	1	,5	,5	91,7
Υπαξιοματικός	1	,5	,5	92,2
Υπεύθυνη γραφείου	1	,5	,5	92,7
Υπεύθυνος	1	,5	,5	93,2

Καταστήματος				
Υπεύθυνος κίνησης	1	,5	,5	93,7
Υπεύθυνος Τμήματος...	1	,5	,5	94,1
Υποδιεύθυνση	1	,5	,5	94,6
Υποπλοίαρχος Ε.Ν	1	,5	,5	95,1
Φαρμακοποιός	1	,5	,5	95,6
Φροντιστής	1	,5	,5	96,1
Φύλακας	7	3,5	2,0	99,5
Φωτογράφος επαγγελματίας	1	,5	,5	100,0
Total	205	100,0	100,0	

Τέλος, ότι αφορά τα έτη εργασίας στον οργανισμό είναι εμφανή μέσα από τον ακόλουθο πίνακα, με την επικρατέστερη κατηγορία ετών να είναι πάνω από **10 έτη** με ποσοστό **45,4%** (N=93) ενώ έπονται με μικρή διαφορά τα **1-3 έτη** με συχνότητα N=71 (34,6%).

Πίνακας 9: Έτη εργασίας στον Οργανισμό

Έτη που εργάζεστε στο συγκεκριμένο οργανισμό

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-3 έτη	71	34,6	34,6	34,6
3-5 έτη	16	7,8	7,8	42,4
5-7 έτη	14	6,8	6,8	49,3
7-10 έτη	11	5,4	5,4	54,6
Πάνω από 10 έτη	93	45,4	45,4	100,0
Total	205	100,0	100,0	

6.2 Συσχετίσεις μεταξύ βασικών μεταβλητών-Παραγοντική ανάλυση

Προκειμένου να εξεταστεί η ύπαρξη συσχέτισης του *Εργασιακού στρες*, της *Επαγγελματικής Εξουθένωσης* αλλά και της *Παρακίνησης* βάσει κύριων δημογραφικών μεταβλητών δίνονται παρακάτω μέσα από τον πίνακα 10 (*Εργασιακό Στρες-Ηλικιακή κατηγορία*), τον πίνακα 11 (*Επαγγελματική Εξουθένωση-Ετήσιο Εισόδημα*) και τον πίνακα 12 (*Παρακίνηση- Θέση Εργασίας*) τα αποτελέσματα από τη διεξαγωγή τεστ του Pearson μέσα από το οποίο μπορούμε να αποφανθούμε σχετικά με τη συνάφεια αυτών. Καθότι δίνονται τα αντίστοιχα επίπεδα σημαντικότητας $\text{Significant level}=\text{Sig}=\text{p-value}$ που προκύπτουν από το τεστ χ^2 του **Pearson** για κάθε μία από τις δημογραφικές μεταβλητές, αξίζει να σημειωθεί ότι:

- Όταν $\text{p-value}>0,05$ δεν απορρίπτουμε την H_0 (Οι 2 μεταβλητές είναι ανεξάρτητες)
- Όταν $\text{p-value}<0,05$ απορρίπτουμε την H_0 και δεχόμαστε την H_1 (Οι 2 μεταβλητές είναι εξαρτημένες)

Ως εκ τούτου κάθε επίπεδο σημαντικότητας που έχει σημειωθεί με έντονη γραφή υποδεικνύει την αντίστοιχη σχέση εξάρτησης ανάμεσα στη δημογραφική μεταβλητή και στα επίπεδα της εκάστοτε υπό εξέταση μεταβλητής. Στην πρώτη περίπτωση για παράδειγμα που αναφέρεται παρακάτω παρουσιάζεται συσχέτιση ανάμεσα στην ηλικιακή κατηγορία των συμμετεχόντων και τις συνιστώσες του εργασιακού στρες που συνδέονται με τα επίπεδα: [Νιώθω εσωτερική ένταση],[Αισθάνομαι νευρικότητα], [Έχω μια νευρική τρεμούλα],[Βρίσκομαι σε διέγερση], [Είμαι χαλαρωμένος/η],[Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η], [Ανησυχώ],[Αισθάνομαι έξαψη], [Αισθάνομαι χαρούμενος/η] και [Αισθάνομαι ευχάριστα] καθώς τα αντίστοιχα επίπεδα σημαντικότητας σημειώνονται $<0,05$.

Πίνακας 10: Pearson X² – Τιμές Επιπέδων Σημαντικότητας μεταξύ Εργασιακού Στρες και Ηλικιακής κατηγορίας

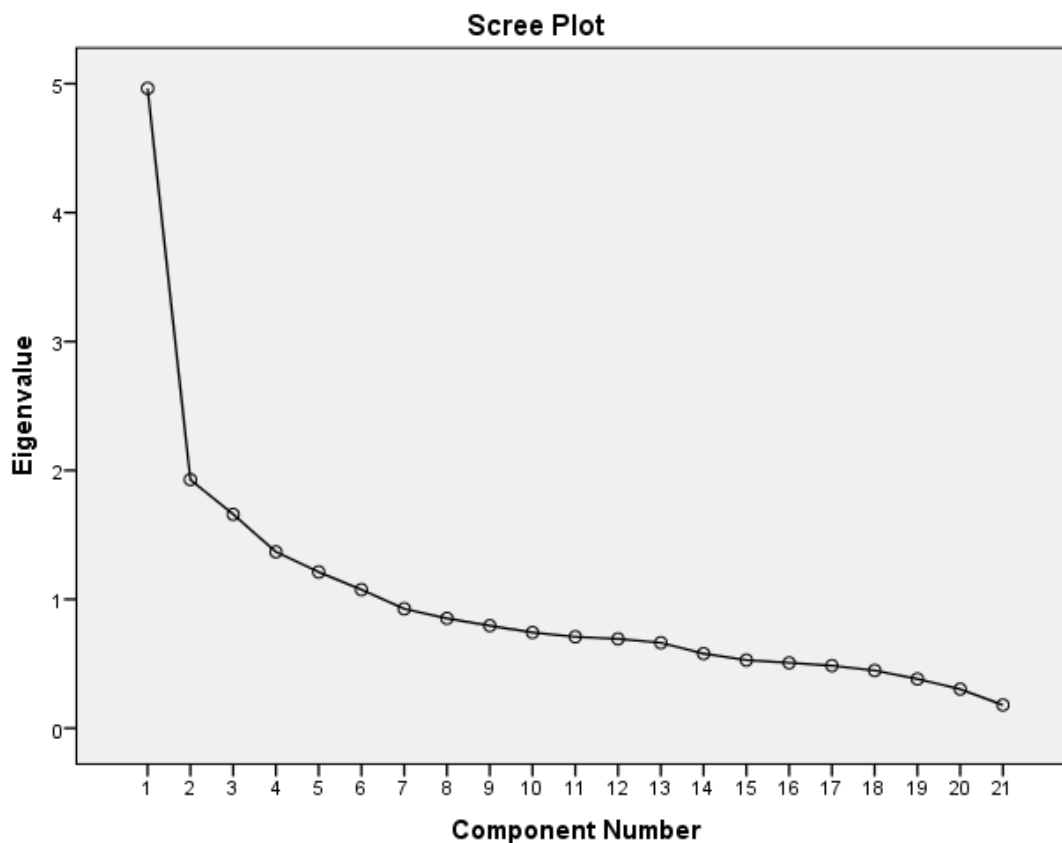
	Εργασιακό στρες βάσει Ηλικιακής κατηγορίας	
[Αισθάνομαι ήρεμος/η]	X ² =8,810	Sig=0,455
[Αισθάνομαι ασφαλής]	X ² =6,115	Sig=0,728
[Νιώθω μια εσωτερική ένταση]	X²=26,406	Sig=0,002
[Είμαι στενοχωρημένος/η]	X ² =14,622	Sig=0,102
[Αισθάνομαι άνετα]	X ² =11,692	Sig=0,231
[Αισθάνομαι αναστατωμένος/η]	X ² =13,144	Sig=0,156
[Ανησυχώ αυτή τη στιγμή για ενδεχόμενες ατυχίες]	X ² =6,086	Sig=0,731
[Αισθάνομαι αναπαυμένος/η]	X ² =8,209	Sig=0,769
[Αισθάνομαι άγχος]	X ² =5,835	Sig=0,756
[Αισθάνομαι βολικά]	X ² =3,940	Sig=0,915
[Αισθάνομαι αυτοπεποίθηση]	X ² =3,455	Sig=0,944
[Αισθάνομαι νευρικότητα]	X²=43,422	Sig=0,000
[Έχω μια νευρική τρεμούλα]	X²=64,240	Sig=0,000
[Βρίσκομαι σε διέγερση]	X²=38,614	Sig=0,000
[Είμαι χαλαρωμένος/η]	X²=31,707	Sig=0,002
[Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η]	X²=54,861	Sig=0,000
[Ανησυχώ]	X²=77,459	Sig=0,000
[Αισθάνομαι έξαψη]	X²=24,789	Sig=0,016
[Αισθάνομαι χαρούμενος/η]	X²=69,620	Sig=0,000
[Αισθάνομαι ευχάριστα]	X²=79,188	Sig=0,000

Θέτοντας την προσοχή μας στον πίνακα 10Α, αξίζει να αναφέρουμε ότι η τιμή ΚΜΟ του τεστ των Kayser Meyer Olkin θα πρέπει να είναι μεγαλύτερη από 0,50 και η τιμή του τεστ σφαιρικότητας του Bartlett -για να είναι σημαντική- θα πρέπει να έχει επίπεδο $p\text{-value} < 0,05$. Μια τιμή ΚΜΟ πάνω από 0,5 σε συνδυασμό με ένα επίπεδο σημαντικότητας για τη δοκιμή Bartlett $< 0,05$ υποδηλώνουν ότι υπάρχει ουσιαστική συσχέτιση στα δεδομένα. Η συγγραμμικότητα της μεταβλητής δείχνει πόσο ισχυρά συσχετίζεται μια μεμονωμένη μεταβλητή με άλλες μεταβλητές.

Πίνακας 10Α: ΚΜΟ & Bartlett's Test μεταξύ Εργασιακού Στρες και Ηλικιακής κατηγορίας

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,784
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1138,282
	df	210
	Sig.	,000

Ως εκ τούτου, στην περίπτωση μας ικανοποιούνται οι προϋποθέσεις των τιμών αυτών υποδηλώνοντας ταυτόχρονα τα επαρκή διαθέσιμα δεδομένα που παρέχονται για τον κάθε παράγοντα.



Γράφημα A: Scree Plot μεταξύ Εργασιακού Στρες και Ηλικιακής κατηγορίας

Στην παραγοντική ανάλυση, το Γράφημα Scree Plot παρέχει πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό των παραγόντων που πρόκειται να χρησιμοποιήσουμε. Στην περίπτωσή μας μπορούμε να αναφέρουμε ότι θα γίνει χρήση 6 παραγόντων, για το λόγο του ότι στο 6^ο σημείο το γράφημα τείνει να αλλάζει κλίση, όμως καθότι η οπτική αυτή είναι υποκειμενική -και γι' αυτό το λόγο έχει δεχθεί κριτικές- μπορεί να σημειωθεί το ενδεχόμενο χρήσης περισσότερων ή λιγότερων των 6 παραγόντων. Παρ' όλα αυτά, η βαρύτητα της χρήσης των 6 παραγόντων επαληθεύεται μέσα από τον πίνακα total variance explained (από το output του SPSS) όπου αναφέρεται ότι η συνολική διακύμανση που ερμηνεύεται από τους 6 πρώτους παράγοντες είναι 58,124% (ενδείκνυται συνήθως να είναι μεγαλύτερη από 60%). Ο πίνακας Component Matrix στη συνέχεια μας παρέχει πληροφορίες σχετικά με τις μεταβλητές που ερμηνεύονται κατά προτεραιότητα από τον 1^ο, 2^ο, 3^ο, 4^ο, 5^ο και 6^ο παράγοντα βάσει του επιπέδου που διαθέτουν. Ως εκ τούτου, οι τιμές που έχουν σημειωθεί με έντονη γραφή (και οι αντίστοιχες μεταβλητές) περιγράφουν τον αντίστοιχο παράγοντα.

Πίνακας 10B: Component Matrix μεταξύ Εργασιακού Στρες και Ηλικιακής κατηγορίας

Component Matrix ^a						
	Component					
	1	2	3	4	5	6
Ηλικιακή κατηγορία	-,160	-,125	,131	,113	,490	,716
[Αισθάνομαι ήρεμος/η]	,649	-,144	-,155	-,143	,346	-,237
[Αισθάνομαι ασφαλής]	,626	-,223	-,167	-,087	,191	,047
[Νιώθω μια εσωτερική ένταση]	,313	,474	-,329	,116	,184	,068
[Είμαι στενοχωρημένος/η]	,432	,355	-,407	-,178	-,114	-,170
[Αισθάνομαι άνετα]	,670	-,210	,194	-,144	-,004	,087
[Αισθάνομαι αναστατωμένος/η]	,479	,428	,014	-,378	,145	-,188
[Ανησυχώ αυτή τη στιγμή για ενδεχόμενες ατυχίες]	,368	,234	,294	-,070	,193	-,106
[Αισθάνομαι αναπαυμένος/η]	,196	-,092	-,052	,685	-,144	-,292

[Αισθάνομαι άγχος]	,172	,594	-,364	,159	-,170	,162
[Αισθάνομαι βολικά]	,646	-,155	,047	,324	,127	-,092
[Αισθάνομαι αυτοπεποίθηση]	,576	-,231	-,028	-,063	,308	-,117
[Αισθάνομαι νευρικότητα]	,420	,505	,222	-,140	,093	,224
[Έχω μια νευρική τρεμούλα]	,467	,038	,420	-,173	-,177	,063
[Βρίσκομαι σε διέγερση]	,344	,310	,560	,159	-,040	,027
[Είμαι χαλαρωμένος/η]	,517	-,227	-,290	,362	,244	,058
[Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η]	,615	-,195	-,072	,119	-,118	,113
[Ανησυχώ]	,298	,380	-,224	,321	-,153	,291
[Αισθάνομαι έξαψη]	,272	,188	,608	,376	-,035	-,158
[Αισθάνομαι χαρούμενος/η]	,560	-,305	-,021	-,102	-,553	,307
[Αισθάνομαι ευχάριστα]	,758	-,240	-,075	-,186	-,324	,092
Extraction Method: Principal Component Analysis.						
a. 6 components extracted.						

Αναφορικά με τη δεύτερη περίπτωση όπου παρουσιάζεται συσχέτιση ανάμεσα στο Ετήσιο Εισόδημα των συμμετεχόντων και τα περισσότερα επίπεδα της Επαγγελματικής Εξουθένωσης που σημειώνονται <0,05, υποδηλώνεται η αντίστοιχη σχέση εξάρτησης του εισοδήματος με τις εν λόγω καταστάσεις που συνιστούν εξουθένωση.

Πίνακας 11: Pearson X^2 – Τιμές Επιπέδων Σημαντικότητας μεταξύ Επαγγελματικής Εξουθένωσης και Ετήσιου Εισοδήματος

	Επαγγελματική Εξουθένωση βάσει Ετήσιου Εισοδήματος	
[Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου]	$X^2=9,898$	Sig=0,980
[Νιώθω άδειος/α, σαν να μην έχει μείνει τίποτα μέσα μου, την ώρα που σχολάζω από τη δουλειά]	$X^2=40,920$	Sig=0,006
[Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμα μία μέρα στη δουλειά]	$X^2=53,103$	Sig=0,000
[Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν οι πελάτες μου για όσα τους συμβαίνουν]	$X^2=37,352$	Sig=0,015
[Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς πελάτες σαν να ήταν αντικείμενα]	$X^2=30,851$	Sig=0,076

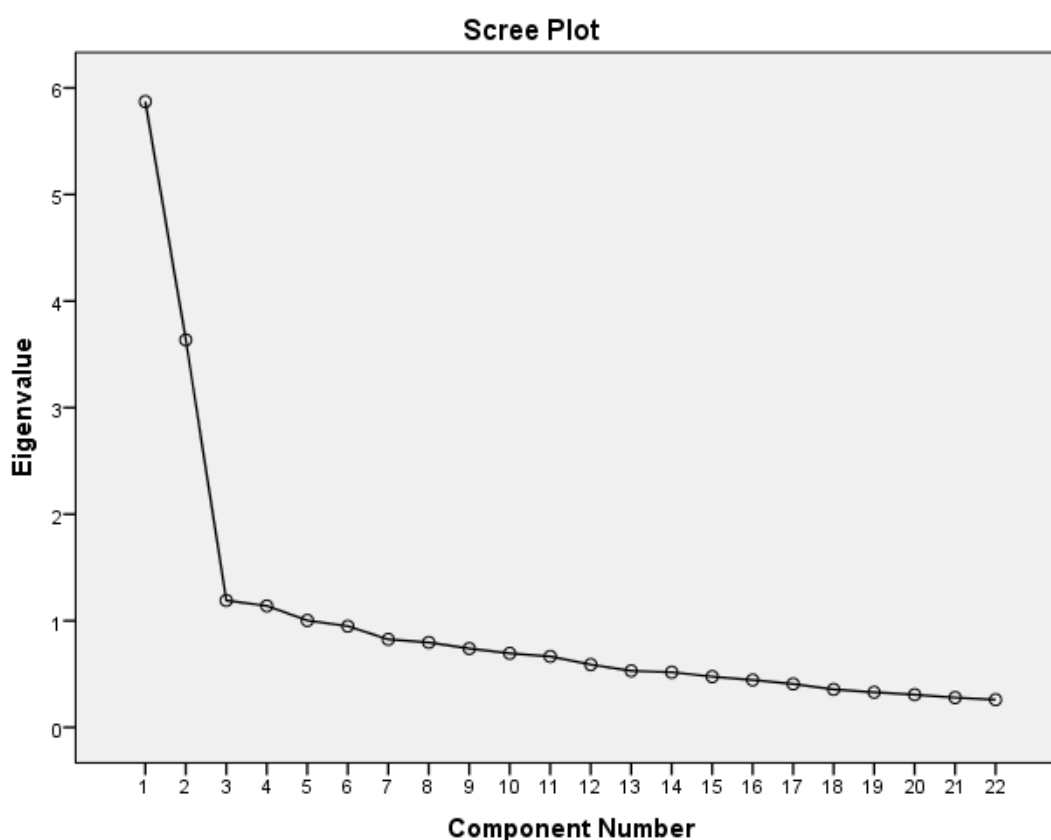
[Μου είναι πολύ κουραστικό να δουλεύω με ανθρώπους όλη τη μέρα.]	X²=32,961	Sig=0,047
[Κανονίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των πελατών μου]	X²=52,288	Sig=0,000
[Νιώθω ότι επηρεάζω θετικά τη ζωή των πελατών μέσα από τη δουλειά μου.]	X²=40,266	Sig=0,007
[Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου.]	X²=38,145	Sig=0,012
[Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά.]	X²=38,492	Sig=0,011
[Με προβληματίζει ότι σιγά-σιγά αυτή η δουλειά με κάνει συναισθηματικά πιο σκληρό/ή.]	X²=45,673	Sig=0,001
[Νιώθω γεμάτος/η δύναμη και ενεργητικότητα.]	X²=60,990	Sig=0,000
[Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου.]	X²=38,513	Sig=0,011
[Πιστεύω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου.]	X²=40,658	Sig=0,006
[Στην ουσία, δεν μ' ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς πελάτες μου.]	X²=40,968	Sig=0,006
[Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση το να βρίσκομαι σε άμεση επαφή με άλλους ανθρώπους.]	X²=28,333	Sig=0,131
[Μπορώ να δημιουργώ μια άνετη ατμόσφαιρα με τους πελάτες μου.]	X²=34,859	Sig=0,029
[Στο τέλος της μέρας, έχω καλή διάθεση που δούλεψα στενά με τους πελάτες μου.]	X²=41,839	Sig=0,004
[Νιώθω ότι έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σ' αυτή τη δουλειά.]	X²=41,503	Sig=0,005
[Νιώθω ότι δεν αντέχω άλλο πια... νιώθω πως ο κόμπος έφτασε στο χτένι.]	X²=29,344	Sig=0,106
[Αντιμετωπίζω πολύ ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου.]	X²=38,583	Sig=0,011
[Νομίζω ότι συχνά οι πελάτες μου επιρρίπτουν σε εμένα ευθύνες για μερικά από τα προβλήματά τους]	X²=35,582	Sig=0,024

Μέσα από τον πίνακα 11Α παρατηρείται ότι η τιμή του $KMO=0,864 > 0,5$ και η τιμή του τεστ σφαιρικότητας $0,000 < 0,05$ επομένως και ικανοποιούνται οι προϋποθέσεις υποδηλώνοντας ταυτόχρονα τα επαρκή διαθέσιμα δεδομένα που παρέχονται για τον κάθε παράγοντα.

Πίνακας 11Α: KMO & Bartlett's Test μεταξύ Επαγγελματικής Εξουθένωσης και Ετήσιου Εισοδήματος

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,864
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1647,747
	df	231
	Sig.	,000

Στη συνέχεια, το Scree Plot παρέχει πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό των παραγόντων που πρόκειται να χρησιμοποιήσουμε. Σε αυτήν την περίπτωση μπορεί να γίνει χρήση 5 παραγόντων, για το λόγο του ότι στο 5^ο σημείο το γράφημα τείνει να αλλάξει κλίση. Η βαρύτητα της χρήσης των 5 παραγόντων επαληθεύεται μέσα από τον πίνακα total variance explained (από το output του SPSS) όπου αναφέρεται ότι η συνολική διακύμανση που ερμηνεύεται από τους 5 πρώτους παράγοντες είναι 58,365% (ενδείκνυται συνήθως να είναι μεγαλύτερη από 60%).



Γράφημα Β: Scree Plot μεταξύ Επαγγελματικής Εξουθένωσης και Ετήσιου Εισοδήματος

Ο πίνακας Component Matrix στη συνέχεια παρέχει πληροφορίες σχετικά με τις μεταβλητές που ερμηνεύονται κατά προτεραιότητα από τον 1^ο, 2^ο, 3^ο, 4^ο και τον 5^ο παράγοντα βάσει του επιπέδου που διαθέτουν. Οι τιμές που έχουν σημειωθεί και σε αυτήν την περίπτωση με έντονη γραφή (και οι αντίστοιχες μεταβλητές) περιγράφουν τον αντίστοιχο παράγοντα.

Πίνακας 11B: Component Matrix μεταξύ Επαγγελματικής Εξουθένωσης και Ετήσιου Εισοδήματος

Component Matrix ^a					
	Component				
	1	2	3	4	5
Ετήσιο εισόδημα	,127	-,113	,631	,275	,523
[Νιώθω άδειος/α, σαν να μην έχει μείνει τίποτα μέσα μου, την ώρα που σχολάζω από τη δουλειά.]	,605	-,178	-,296	,113	,293
[Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμα μία μέρα στη δουλειά.]	,559	-,163	-,344	,012	,321
[Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν οι πελάτες μου για όσα τους συμβαίνουν.]	,241	,436	-,090	-,619	,299
[Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς πελάτες σαν να ήταν αντικείμενα.]	,659	-,261	-,054	-,033	,101
[Μου είναι πολύ κουραστικό να δουλεύω με ανθρώπους όλη τη μέρα.]	,590	-,194	,247	-,328	,018
[Κανονίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των πελατών μου.]	,306	,644	,106	-,253	-,068

[Νιώθω ότι επηρεάζω θετικά τη ζωή των πελατών μέσα από τη δουλειά μου.]	,315	,649	,094	-,311	-,051
[Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου.]	,593	-,167	-,269	,051	,179
[Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά.]	,591	-,253	-,260	,059	-,286
[Με προβληματίζει ότι σιγά-σιγά αυτή η δουλειά με κάνει συναισθηματικά πιο σκληρό/ή.]	,651	-,215	-,170	,044	-,350
[Νιώθω γεμάτος/η δύναμη και ενεργητικότητα.]	,173	,588	-,057	,160	,162
[Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου.]	,711	-,176	,267	-,050	,001
[Πιστεύω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου.]	,440	,359	-,253	-,061	,107
[Στην ουσία, δεν μ' ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς πελάτες μου.]	,639	-,271	,318	,030	-,230
[Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση το να βρίσκομαι σε άμεση επαφή με άλλους ανθρώπους.]	,709	-,201	,180	-,050	-,002
[Μπορώ να δημιουργώ μια άνετη ατμόσφαιρα με τους πελάτες μου.]	,474	,594	-,038	,307	,054
[Στο τέλος της μέρας, έχω καλή διάθεση που δούλεψα στενά με τους πελάτες μου.]	,266	,755	,020	,212	-,028
[Νιώθω ότι έχω καταφέρει πολλά αξιολογικά πράγματα σ' αυτή τη δουλειά.]	,332	,579	-,005	,458	-,070
[Νιώθω ότι δεν αντέχω άλλο πια... νιώθω πως ο κόμπος έφτασε στο χτένι.]	,740	-,191	,089	,063	-,049
[Αντιμετωπίζω πολύ ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου.]	,209	,597	,167	-,051	-,286

[Νομίζω ότι συχνά οι πελάτες μου επιρρίπτουν σε εμένα ευθύνες για μερικά από τα προβλήματά τους]	,618	-,156	,129	-,006	-,114
Extraction Method: Principal Component Analysis.					
a. 5 components extracted.					

Ότι αφορά την τρίτη περίπτωση όπου παρουσιάζεται παρακάτω μέσα από τον πίνακα 12 και αναπαριστά τα επίπεδα σημαντικότητας ανάμεσα στη Θέση Εργασίας των συμμετεχόντων και τα αντίστοιχα επίπεδα Παρακίνησης, είναι εμφανές ότι μόλις δύο επίπεδα σημειώνονται $<0,05$, μέσα από τα οποία υποδηλώνεται και η αντίστοιχη σχέση εξάρτησης της θέσεως εργασίας με τις καταστάσεις που δηλώνουν παρακίνηση.

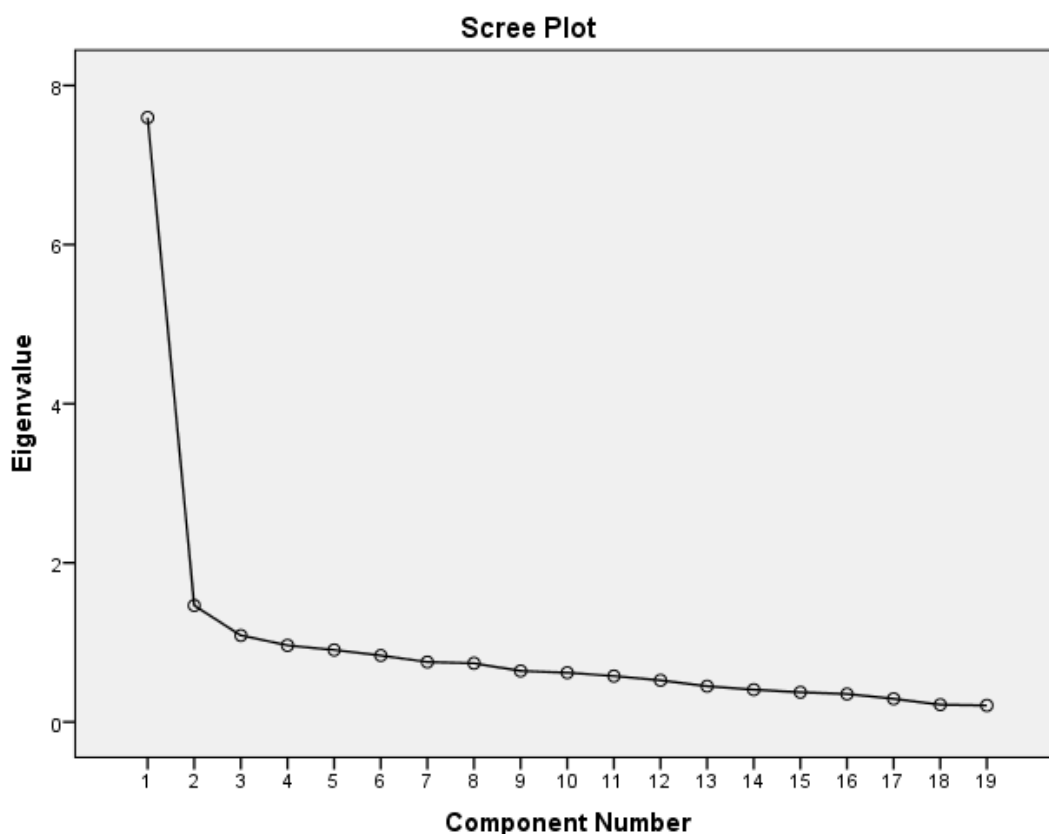
Πίνακας 12: Pearson χ^2 – Τιμές Επιπέδων Σημαντικότητας μεταξύ Παρακίνησης και Θέσεως εργασίας

	Παρακίνηση βάσει Θέσης Εργασίας	
[Γιατί αυτό είναι το είδος της δουλειάς που επέλεξα να κάνω για να αποκτήσω έναν συγκεκριμένο τρόπο ζωής.]	$\chi^2=492,763$	Sig=0,246
[Για το εισόδημα που μου παρέχει.]	$\chi^2=489,398$	Sig=0,281
[Αναρωτιέμαι και εγώ φαίνεται ότι δεν μπορώ να διαχειριστώ σημαντικές δουλειές που σχετίζονται με αυτήν την εργασία.]	$\chi^2=486,550$	Sig=0,312
[Επειδή μου αρέσει να μαθαίνω νέα πράγματα]	$\chi^2=506,814$	Sig=0,130
[Επειδή μέσω αυτής της δουλειάς αυτοπροσδιορίζομαι]	$\chi^2=463,862$	Sig=0,597
[Επειδή θέλω να πετύχω]	$\chi^2=501,074$	Sig=0,171
[Επειδή θέλω να εξελιχθώ επαγγελματικά]	$\chi^2=512,709$	Sig=0,095
[Επειδή ευχαριστιέμαι να αντιμετωπίζω τις προκλήσεις που σχετίζονται με τη δουλειά]	$\chi^2=490,455$	Sig=0,269
[Επειδή κερδίζω πολλά χρήματα]	$\chi^2=494,628$	Sig=0,228
[Επειδή είναι μέρος του τρόπου με τον οποίο ζω]	$\chi^2=497,897$	Sig=0,198
[Επειδή θέλω να είμαι καλός/η σε αυτή τη δουλειά αλλιώς δε θα αισθάνομαι καλά με τον εαυτό μου]	$\chi^2=516,454$	Sig=0,077
[Δεν ξέρω γιατί]	$\chi^2=557,755$	Sig=0,004
[Επειδή μου αρέσει να είμαι νικητής στη ζωή]	$\chi^2=501,706$	Sig=0,166
[Επειδή μέσω της δουλειάς μου επιτυγχάνω τους στόχους μου]	$\chi^2=483,660$	Sig=0,345
[Επειδή νιώθω ικανοποίηση όταν καταφέρνω δύσκολα πράγματα που σχετίζονται με τη συγκεκριμένη δουλειά]	$\chi^2=496,921$	Sig=0,206
[Επειδή αυτή η δουλειά μου παρέχει ασφάλεια]	$\chi^2=528,357$	Sig=0,037
[Δεν ξέρω και εγώ, έχουν πολύ υψηλές απαιτήσεις από εμένα]	$\chi^2=464,833$	Sig=0,584
[Επειδή αυτή η δουλειά είναι μέρος της ζωής μου]	$\chi^2=512,710$	Sig=0,095

Μέσα από τον πίνακα 12Α παρατηρείται ότι η τιμή του $KMO=0,917>0,5$ και η τιμή του τεστ σφαιρικότητας $0,000<0,05$ επομένως και ικανοποιούνται οι προϋποθέσεις υποδηλώνοντας ταυτόχρονα τα επαρκή διαθέσιμα δεδομένα που παρέχονται για τον κάθε παράγοντα.

Πίνακας 12Α: KMO & Bartlett's Test μεταξύ Παρακίνησης και Θέσεως εργασίας

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,917
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1692,270
	df	171
	Sig.	,000



Γράφημα Γ: Scree Plot μεταξύ Παρακίνησης και Θέσεως εργασίας

Έπειτα, μέσα από το Scree Plot παρατηρείται η χρήση 3 παραγόντων, για το λόγο του ότι στο 3^ο σημείο το γράφημα αλλάζει κλίση. Η βαρύτητα της χρήσης των 3 παραγόντων επαληθεύεται μέσα από τον πίνακα total variance explained (από το

output του SPSS) όπου αναφέρεται ότι η συνολική διακύμανση που ερμηνεύεται από τους 3 πρώτους παράγοντες είναι 53,414%.

Ο πίνακας Component Matrix στη συνέχεια παρέχει πληροφορίες σχετικά με τις μεταβλητές που ερμηνεύονται κατά προτεραιότητα από τον 1^ο, 2^ο και 3^ο παράγοντα βάσει του επιπέδου που διαθέτουν. Οι τιμές που έχουν σημειωθεί και σε αυτήν την περίπτωση με έντονη γραφή (και οι αντίστοιχες μεταβλητές) περιγράφουν τον αντίστοιχο παράγοντα.

Πίνακας 12B: Component Matrix μεταξύ Παρακίνησης και Θέσεως εργασίας

Component Matrix ^a			
	Component		
	1	2	3
Τι θέση εργασίας έχετε	-,054	,201	,746
[Γιατί αυτό είναι το είδος της δουλειάς που επέλεξα να κάνω για να αποκτήσω έναν συγκεκριμένο τρόπο ζωής.]	,612	,029	-,141
[Για το εισόδημα που μου παρέχει.]	,542	,472	,050
[Αναρωτιέμαι και εγώ φαίνεται ότι δεν μπορώ να διαχειριστώ σημαντικές δουλειές που σχετίζονται με αυτήν την εργασία.]	,480	-,511	-,164
[Επειδή μου αρέσει να μαθαίνω νέα πράγματα]	,676	-,210	,282
[Επειδή μέσω αυτής της δουλειάς αυτοπροσδιορίζομαι]	,591	,096	-,278
[Επειδή θέλω να πετύχω]	,818	-,144	,154
[Επειδή θέλω να εξελιχθώ επαγγελματικά]	,732	-,138	,298
[Επειδή ευχαριστιέμαι να αντιμετωπίζω τις προκλήσεις που σχετίζονται με τη δουλειά]	,784	-,029	,187
[Επειδή κερδίζω πολλά χρήματα]	,422	,528	-,193
[Επειδή είναι μέρος του τρόπου με τον οποίο ζω]	,658	,329	-,186

[Επειδή θέλω να είμαι καλός/η σε αυτή τη δουλειά αλλιώς δε θα αισθάνομαι καλά με τον εαυτό μου]	,619	,123	,064
[Δεν ξέρω γιατί]	,488	-,420	,019
[Επειδή μου αρέσει να είμαι νικητής στη ζωή]	,700	,057	-,071
[Επειδή μέσω της δουλειάς μου επιτυγχάνω τους στόχους μου]	,739	-,121	-,175
[Επειδή νιώθω ικανοποίηση όταν καταφέρνω δύσκολα πράγματα που σχετίζονται με τη συγκεκριμένη δουλειά]	,804	-,087	,128
[Επειδή αυτή η δουλειά μου παρέχει ασφάλεια]	,617	,329	-,057
[Δεν ξέρω και εγώ, έχουν πολύ υψηλές απαιτήσεις από εμένα]	,496	-,343	-,212
[Επειδή αυτή η δουλειά είναι μέρος της ζωής μου]	,728	,117	,043
Extraction Method: Principal Component Analysis.			
a. 3 components extracted.			

6.3 Ερευνητικές υποθέσεις- Αποτελέσματα

Ερευνητική υπόθεση 1: Υπάρχουν διαφορές ως προς τα επίπεδα στρες στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα;

Εστιάζοντας στην πρώτη κατηγορία σύγκρισης ανάμεσα στον τομέα εργασίας των ατόμων και το **συνολικό Εργασιακό Στρες** που καταγράφεται τόσο από τους εργαζομένους του Ιδιωτικού όσο και από αυτούς του Δημοσίου, θέλουμε να διερευνήσουμε την ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφορών ανάμεσα στο Εργασιακό Στρες που σημειώνουν τα άτομα που εργάζονται στο Δημόσιο με αυτά του Ιδιωτικού. Μέσα από τον πίνακα 13 που αναπαριστά το μέσο όρο εργασιακού στρες για τους υπαλλήλους του δημοσίου και ιδιωτικού σημειώνεται μικρή διαφορά ανάμεσα τους, πιο συγκεκριμένα η μέση τιμή για το Δημόσιο σημειώνεται στο 60,06 έναντι του 60,90 που αναφέρεται στον Ιδιωτικό. Εντοπίζεται ελαφρώς **υψηλότερο Εργασιακό στρες στον ιδιωτικό τομέα** και μένει να διαπιστωθεί αν είναι στατιστικά σημαντικά μεγαλύτερο από αυτό του Δημοσίου.

Πίνακας 13: Group Statistics μεταξύ συνολικού Εργασιακό Στρες βάσει Δημοσίου & Ιδιωτικού

Group Statistics					
	Εργάζεστε στο δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα;	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Εργασιακό Στρες	Δημόσιο	101	60,06	10,741	1,069
Δημοσίου & Ιδιωτικού	Ιδιωτικό	104	60,90	9,208	,903

Στον πίνακα Independent Samples Test μεταξύ του συνολικού Εργασιακού Στρες για τους εργαζομένους του Ιδιωτικού και του Δημοσίου, πραγματοποιείται έλεγχος υποθέσεων κατά τον οποίο δεν παρατηρείται διαφοροποίηση ανάμεσα στο εργασιακό στρες των δύο τομέων. Η στατιστική συνάρτηση ελέγχου καθορίζεται από την απόρριψη ή όχι της υπόθεσης της ισότητας των πληθυσμιακών διακυμάνσεων (Levene's Test for Equality of Variances). Η υπόθεση της ισότητας των πληθυσμιακών διακυμάνσεων δεν απορρίπτεται, καθότι η τιμή του επιπέδου σημαντικότητας $p\text{-value}=0,322>0,05$ και ως εκ τούτου **το μέσο εργασιακό στρες**

μεταξύ του Δημοσίου και του Ιδιωτικού τομέα δεν παρουσιάζει στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση.

Πίνακας 14: Independent Samples Test μεταξύ συνολικού Εργασιακό Στρες βάσει Δημοσίου & Ιδιωτικού

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Εργασιακό Στρες	Equal variances assumed	,986	,322	-,605	203	,546	-,844	1,396	-3,597	1,908
Δημοσίου & Ιδιωτικού	Equal variances not assumed			-,604	196,500	,547	-,844	1,399	-3,604	1,915

Ερευνητική υπόθεση 2: Υπάρχουν διαφορές ως προς τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα;

Έπειτα, αναφορικά με τη δεύτερη κατηγορία σύγκρισης ανάμεσα στον τομέα εργασίας των ατόμων και τη **συνολική Επαγγελματική Εξουθένωση** που καταγράφεται τόσο από τους εργαζομένους του Ιδιωτικού όσο και από αυτούς του Δημοσίου, θέλουμε να διερευνήσουμε την ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφορών ανάμεσα στην παρατηρούμενη εξουθένωση των ατόμων που εργάζονται στο Δημόσιο με αυτήν του Ιδιωτικού. Μέσα από τον πίνακα 15 που αναπαριστά τη μέση επαγγελματική εξουθένωση για τους υπαλλήλους του δημοσίου και ιδιωτικού σημειώνεται μικρή διαφορά ανάμεσα τους, πιο συγκεκριμένα η μέση τιμή για το Δημόσιο σημειώνεται στο 109,65 έναντι του 109,37 που αναφέρεται στον Ιδιωτικό. Εντοπίζεται ελαφρώς **υψηλότερη Επαγγελματική Εξουθένωση στο δημόσιο τομέα** και μένει να διαπιστωθεί αν είναι στατιστικά σημαντικά μεγαλύτερο από αυτό του ιδιωτικού.

Πίνακας 15: Group Statistics μεταξύ συνολικής Επαγγελματικής Εξουθένωσης βάσει Δημοσίου & Ιδιωτικού

Group Statistics					
	Εργάζεστε στο δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα;	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Επαγγελματική	Δημόσιο	101	109,65	23,260	2,314
Εξουθένωση Δημοσίου & Ιδιωτικού	Ιδιωτικό	104	109,37	22,206	2,177

Μέσα από το Independent Samples Test της συνολικής Επαγγελματικής Εξουθένωσης για τους εργαζομένους του Ιδιωτικού και του Δημοσίου, πραγματοποιείται έλεγχος υποθέσεων κατά τον οποίο δεν παρατηρείται διαφοροποίηση ανάμεσα στην παρατηρούμενη εξουθένωση των δύο τομέων. Η στατιστική συνάρτηση ελέγχου καθορίζεται από την απόρριψη ή όχι της υπόθεσης της ισότητας των πληθυσμιακών διακυμάνσεων (Levene's Test for Equality of Variances). Η υπόθεση της ισότητας των πληθυσμιακών διακυμάνσεων δεν απορρίπτεται, καθότι η τιμή του επιπέδου σημαντικότητας $p\text{-value}=0,660 > 0,05$ και ως εκ τούτου **η μέση εξουθένωση μεταξύ του Δημοσίου και του Ιδιωτικού τομέα δεν παρουσιάζει στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση.**

Πίνακας 16: Independent Samples Test μεταξύ συνολικής Επαγγελματικής Εξουθένωσης βάσει Δημοσίου & Ιδιωτικού

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Επαγγελματική Εξουθένωση Δημοσίου & Ιδιωτικού	Equal variances assumed	,194	,660	,091	203	,928	,288	3,176	-5,973	6,549
	Equal variances not assumed			,091	201,842	,928	,288	3,178	-5,978	6,554

Ερευνητική υπόθεση 3: Υπάρχουν διαφορές ως προς τα επίπεδα παρακίνησης στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα;

Ακολούθως, ότι αφορά την τρίτη κατηγορία ανάμεσα στον τομέα εργασίας των ατόμων και τη **συνολική Παρακίνηση** που σημειώνεται από τους εργαζομένους του Ιδιωτικού και του Δημοσίου, θέλουμε να διερευνήσουμε την ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφορών ανάμεσα στην παρατηρούμενη παρακίνηση των ατόμων που εργάζονται στο Δημόσιο με αυτήν του Ιδιωτικού. Ο πίνακας 17 που αναπαριστά τη μέση παρακίνηση των υπαλλήλων του δημοσίου και ιδιωτικού καταγράφει μικρή διαφορά ανάμεσα τους, και ειδικότερα η μέση τιμή για το Δημόσιο σημειώνεται στο 60,59 έναντι του 58,54 του Ιδιωτικό. Σημειώνεται ελάχιστα **υψηλότερη Παρακίνηση στο δημόσιο τομέα** και έπειτα θα διαπιστωθεί αν είναι στατιστικά σημαντικά μεγαλύτερη από αυτήν του ιδιωτικού.

Πίνακας 17: Group Statistics μεταξύ συνολικής Παρακίνησης βάσει Δημοσίου & Ιδιωτικού

		<i>Group Statistics</i>			
<i>Εργάζεστε στο δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα;</i>		<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Std. Error Mean</i>
<i>Παρακίνηση Δημοσίου & Ιδιωτικού</i>	<i>Δημόσιο</i>	101	60,59	11,825	1,177
	<i>Ιδιωτικό</i>	104	58,54	12,691	1,244

Μέσα από το Independent Samples Test της συνολικής Παρακίνησης για τους εργαζομένους του Ιδιωτικού και του Δημοσίου, πραγματοποιείται έλεγχος υποθέσεων κατά τον οποίο δεν παρατηρείται διαφοροποίηση ανάμεσα στην παρατηρούμενη παρακίνηση των δύο τομέων. Η στατιστική συνάρτηση ελέγχου καθορίζεται από την απόρριψη ή όχι της υπόθεσης της ισότητας των πληθυσμιακών διακυμάνσεων (Levene's Test for Equality of Variances). Η υπόθεση της ισότητας των πληθυσμιακών διακυμάνσεων δεν απορρίπτεται, καθότι η τιμή του επιπέδου σημαντικότητας $p\text{-value}=0,413 > 0,05$ και ως εκ τούτου **η μέση παρακίνηση μεταξύ του Δημοσίου και του Ιδιωτικού τομέα δεν παρουσιάζει στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση.**

Πίνακας 18: Independent Samples Test μεταξύ συνολικής Παρακίνησης βάσει Δημοσίου & Ιδιωτικού

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Παρακίνηση Δημοσίου & Ιδιωτικού	Equal variances assumed	,674	,413	1,199	203	,232	2,056	1,714	-1,325	5,436
	Equal variances not assumed			1,200	202,655	,231	2,056	1,713	-1,321	5,432

Κατά συνέπεια, αναφορικά με το πρώτο ερευνητικό ερώτημα και την ύπαρξη στατιστικά σημαντικής διαφοράς στα επίπεδα εργασιακού στρες στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, μέσα από τα αποτελέσματα αφενός εντοπίζεται ελαφρώς υψηλότερο Εργασιακό στρες στον ιδιωτικό τομέα αφετέρου έπειτα από τη διεξαγωγή ελέγχου t-test μέσα από τους πίνακες αποδεικνύεται ότι η υπόθεση της ισότητας των πληθυσμιακών διακυμάνσεων δεν απορρίπτεται, για το λόγο ότι η τιμή του επιπέδου σημαντικότητας $p\text{-value}=0,322 > 0,05$, και ως εκ τούτου το μέσο εργασιακό στρες μεταξύ του Δημοσίου και του Ιδιωτικού τομέα δε παρουσιάζει στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση.

Ακολουθως, ότι αφορά το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα και την ύπαρξη στατιστικά σημαντικής διαφοράς στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των δύο τομέων μέσα από τα ευρήματα είναι εμφανής η ελαφρώς υψηλότερη Επαγγελματική Εξουθένωση στο δημόσιο τομέα. Έπειτα από τη διεξαγωγή ελέγχου t-test και την εστίαση στα αποτελέσματα του test Levene (υπόθεση της ισότητας των πληθυσμιακών διακυμάνσεων) αποδεικνύεται ότι η τελευταία δεν απορρίπτεται,

καθότι η τιμή του επιπέδου σημαντικότητας $p\text{-value}=0,660>0,05$ και ως εκ τούτου η μέση εξουθένωση μεταξύ του Δημοσίου και του Ιδιωτικού τομέα δε παρουσιάζει στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση. Εν τέλει, ότι αφορά το τρίτο ερευνητικό ερώτημα και τη διερεύνηση στατιστικά σημαντικής διαφοροποίησης στα επίπεδα παρακίνησης μεταξύ των εργαζομένων των δύο κλάδων, σημειώνεται ελάχιστα υψηλότερη Παρακίνηση στο δημόσιο τομέα. Αφότου διεξήχθη έλεγχος t-test αποδείχθηκε ότι η υπόθεση της ισότητας των πληθυσμιακών διακυμάνσεων δεν απορρίπτεται, καθότι η τιμή του επιπέδου σημαντικότητας $p\text{-value}=0,413>0,05$ και ως εκ τούτου η μέση παρακίνηση μεταξύ του Δημοσίου και του Ιδιωτικού τομέα δε παρουσιάζει στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση.

Γενική συζήτηση

Μέσα από την παρούσα εργασία αναλύονται τα ζητήματα του εργασιακού στρες, της εξουθένωσης και της παρακίνησης μεταξύ των επιχειρήσεων του Ιδιωτικού και του Δημοσίου τομέα. Ειδικότερα, επισημαίνεται η ύπαρξη ουσιωδών και διακριτών διαφορών ως προς τις οργανωτικές δομές, τις συνθήκες εργασίας, αλλά και τους τρόπους διοίκησης ανθρώπινων πόρων. Παρ' όλα αυτά, σύμφωνα με τον Miceli (1993), είναι μάλλον βέβαιο ότι οι επιχειρήσεις που επιβίωσαν μέσα στο χρόνο και στη ρευστότητα του οικονομικού και κοινωνικού περιβάλλοντος και ισχυροποίησαν την παρουσία τους είναι αυτές που θεωρούν ότι το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί κυρίαρχη πηγή δημιουργίας ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.

Επιπλέον, σύμφωνα με τον Καραδήμα (2008), ο εργασιακός χώρος αποτελεί έναν από τους βασικότερους παράγοντες πρόκλησης στρες λαμβάνοντας υπόψη ότι το άτομο περνά σημαντικό μέρος της καθημερινότητάς του εντός αυτού, ενώ ταυτόχρονα οι μεταβολές είναι πολλαπλές λόγω των συνθηκών παγκοσμιοποίησης, της αδιάκοπης εισαγωγής νέων τεχνολογικών μέσων, του όγκου της πληροφορίας που διαχέεται και λαμβάνεται καθημερινά, αλλά σαφώς και της πολύπλευρης διαφοροποίησης της μορφής της εργασίας.

Προηγούμενες έρευνες (Gold & Roth, 1993, Spielberger, 1972) εστιάζουν στο λόγο για τον οποίο οι άνθρωποι αισθάνονται στρες, μεταξύ των οποίων αναφέρεται η αντίληψη που έχουν σχετικά με την έλλειψη ισορροπίας, μεταξύ των απαιτήσεων που είναι υποχρεωμένοι να ικανοποιήσουν και των πόρων εκείνων που έχουν διαθέσιμους, ώστε να καταφέρουν να ανταπεξέλθουν σε αυτές.

Το στρες εντός του εργασιακού χώρου δημιουργείται τη στιγμή που οι απαιτήσεις του περιβάλλοντος εργασίας ξεπερνούν τις ικανότητες που τα άτομα διαθέτουν προκειμένου να τις φέρουν εις πέρας. Στην ίδια κατεύθυνση κυμαίνεται και η προσέγγιση των Ross και Altmeyer (1994) για το εργασιακό στρες, το οποίο προκύπτει από την συσσωρευτική δράση πολλών στρεσογόνων καταστάσεων στον εργασιακό χώρο ή και από μια μόνο ισχυρά πιεστική εργασιακή περίσταση. Εντούτοις, αναφέρεται η συνιστώσα της υποκειμενικότητας καθώς ποικίλουν οι παράγοντες που μπορεί να προκαλέσουν την εμφάνισή του στρες στις διάφορες ομάδες εργαζομένων. Δεν είναι λίγες οι φορές που οι εργαζόμενοι έρχονται αντιμέτωποι με στρες παρατεταμένης διάρκειας, το οποίο μπορεί να τους οδηγήσει στην εκδήλωση επαγγελματικής εξουθένωσης.

Προς την ερμηνεία της τελευταίας κινήθηκαν, μεταξύ άλλων, και οι Maslach και Leiter (2017), που διατύπωσαν ότι οι άνθρωποι που βιώνουν την επαγγελματική εξουθένωση παρουσιάζουν έλλειψη προσοχής και συχνές τάσεις αποσυντονισμού, κυρίως σε ζητήματα που σχετίζονται με την εργασία τους. Ακόμα, η εκδήλωση της αίσθησης κούρασης σε μεγάλο βαθμό είναι αισθητή όπως επίσης και το αίσθημα αναποτελεσματικότητας, αλλά και μη ολοκλήρωσης, αναφορικά με τη ζωή τους και τη νοηματοδότησή αυτής.

Επιπλέον, οι Maslach και Leiter (2017) υποστήριξαν ότι οι άνθρωποι ξεκινούν σε μια δουλειά με θετικές προσδοκίες και ενθουσιασμό και στόχο, αλλά με το πέρασμα του χρόνου τα πράγματα αλλάζουν και αρχίζουν να βιώνουν μια βαθιά αίσθηση εξάντλησης, να διακατέχονται από αισθήματα απογοήτευσης και κυνισμού και να βασανίζονται συχνά από μια αίσθηση αναποτελεσματικότητας και άφατης αποτυχίας. Επίσης, αναφέρουν ότι πολλοί εξ αυτών μπορεί να εγκαταλείψουν τη δουλειά εξαιτίας ακριβώς της εξουθένωσης ενώ άλλοι θα παραμείνουν, υιοθετώντας μια μάλλον αδιάφορη ή έστω διεκπεραιωτική εργασιακή στάση και συμπεριφορά.

Οι Maslach & Jackson (1986) προγενέστερα είχαν αναπτύξει ένα σημαντικό και ευρείας αποδοχής, τρισδιάστατο μοντέλο για την επαγγελματική εξουθένωση, το οποίο αποτελείται από τη συναισθηματική εξάντληση, τη σωματική εξάντληση και το αίσθημα των μειωμένων προσωπικών επιδόσεων. Σε αυτό το σημείο στάθηκαν επίσης και οι Sadeghi & Khezrlou (2014) υποστηρίζοντας τις αρνητικές επιπτώσεις που μπορεί να επέλθουν μέσα από την αίσθηση των μειωμένων προσωπικών επιδόσεων.

Εστιάζοντας στο ζήτημα της εξουθένωσης και ειδικότερα στην εμφάνιση αυτής μεταξύ Δημοσίου και Ιδιωτικού τομέα στάθηκαν οι Usman & Raja (2013) οι οποίοι μέσα από την έρευνα τους τόνισαν ότι η επαγγελματική εξουθένωση τείνει να είναι υψηλότερη στην κατηγορία εκείνη των εργαζομένων που έρχονται αντιμέτωποι με αλλαγές και αυξήσεις των ωραρίων εργασίας τους καθώς εργάζονται στον Ιδιωτικό κλάδο όπου οι απαιτήσεις είναι υψηλότερες, σε σχέση με την κατηγορία των εργαζομένων του Δημοσίου που συνήθως έχουν λιγότερη πίεση και αυστηρότητα αναφορικά με τα ωράρια τους, ενώ δε φαίνεται να διακατέχονται και από ανταγωνιστική διάθεση.

Αναφορικά με το ζήτημα της παρακίνησης και τις σχετικές αναφορές των Perry και Wise (1990) και Crewson (1997) υποστηρίζεται ότι στο δημόσιο τομέα υπάρχουν περισσότερες πιθανότητες να απασχοληθούν άτομα των οποίων οι ανάγκες και οι αξίες ταιριάζουν με την αποστολή του εκάστοτε δημόσιου οργανισμού, ενώ

σύμφωνα με τους Wright και Davis (2003) οι εργαζόμενοι στο δημόσιο φαίνεται να παρακινούνται από την επιθυμία τους, να ανταποκριθούν σε ιεραρχικά ανώτερες ανάγκες, ενώ τα κίνητρά που έχουν είναι πιο αλτρουιστικά κατά την εκτέλεση των εργασιακών τους καθηκόντων.

Συμπεράσματα

Οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε επιχείρηση του δημοσίου τομέα δηλώνουν την ύπαρξη λιγότερου έως και καθόλου άγχους σε ζητήματα που αναδύονται εντός του εργασιακού τους χώρου και είναι ικανά να προκαλέσουν την εμφάνιση υψηλών επιπέδων άγχους. Ενώ αντίθετα οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε κάποια επιχείρηση του Ιδιωτικού τομέα κατέγραψαν υψηλότερα επίπεδα άγχους στη δοθείσα κλίμακα που σχετιζόταν με την επαγγελματική εξουθένωση. Μέσα από τα ευρήματα της στατιστικής ανάλυσης που εκπονήθηκε και τη διερεύνηση στατιστικά σημαντικής διαφοράς στα επίπεδα εργασιακού στρες στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, τα αποτελέσματα απέδωσαν ελαφρώς υψηλότερο εργασιακό στρες στον ιδιωτικό τομέα ενώ έπειτα από τη διεξαγωγή ελέγχου t-test μέσα από τους πίνακες αποδείχθηκε ότι η υπόθεση της ισότητας των πληθυσμιακών διακυμάνσεων δεν απορρίπτεται, για το λόγο ότι η τιμή του επιπέδου σημαντικότητας $p\text{-value}=0,322>0,05$, και ως εκ τούτου το μέσο εργασιακό στρες μεταξύ του Δημοσίου και του Ιδιωτικού τομέα δεν παρουσιάζει στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση.

Ότι αφορά τα στοιχεία της επαγγελματικής εξουθένωσης που προέκυψαν από έρευνα των Usman & Raja (2013), παρατηρήθηκε ότι το δείγμα των εργαζομένων που προήλθε από το δημόσιο τομέα παρουσίασε σημαντικά χαμηλότερο ποσοστό εξουθένωσης γεγονός που οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οι ερωτηθέντες δημόσιοι υπάλληλοι δεν εμφανίζουν συχνά κάποιου είδους επαγγελματική εξουθένωση. Η διερεύνηση αναφορικά με την ύπαρξη στατιστικά σημαντικής διαφοράς στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των δύο τομέων απέδωσε ευρήματα μέσα από τα οποία είναι εμφανής μία ελαφρώς υψηλότερη Επαγγελματική Εξουθένωση στο δημόσιο τομέα, ενώ μέσα από τη διεξαγωγή ελέγχου t-test και την τιμή του επιπέδου σημαντικότητας $p\text{-value}=0,660>0,05$ απορρέει ότι η μέση εξουθένωση μεταξύ του Δημοσίου και του Ιδιωτικού τομέα δεν παρουσιάζει στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση.

Αναφορικά με το ζήτημα της παρακίνησης και την έννοια που αποδόθηκε από τους Brewer & Selden (1998), οι δημόσιοι υπάλληλοι ωθούνται από μια δύναμη να εκτελούν ευσυνείδητα τα καθήκοντά τους για την προστασία του δημόσιου συμφέροντος, προσφέροντας ουσιαστικά τις υπηρεσίες τους για το δημόσιο καλό. Ομοίως και ο ορισμός των Rainey και Steinbauer (1999) που περιγράφει την παρακίνηση στο δημόσιο ως μια αλτρουιστική ώθηση του εργαζόμενου να υπηρετήσει την κοινωνία και το κοινωνικό καλό, δουλεύοντας για την κοινωνία, το κράτος ακόμα και την ανθρωπότητα. Μέσα από τη στατιστική ανάλυση και τη διερεύνηση στατιστικά σημαντικής διαφοροποίησης στα επίπεδα παρακίνησης μεταξύ των εργαζομένων των δύο τομέων, σημειώνεται ελάχιστα υψηλότερη Παρακίνηση στο δημόσιο τομέα. Αφότου διεξήχθη έλεγχος t-test αποδείχθηκε ότι η υπόθεση της ισότητας των πληθυσμιακών διακυμάνσεων δεν απορρίπτεται, καθότι η τιμή του επιπέδου σημαντικότητας $p\text{-value}=0,413>0,05$ και ως εκ τούτου η μέση παρακίνηση μεταξύ του Δημοσίου και του Ιδιωτικού τομέα δεν παρουσιάζει στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση.

Προτάσεις

Μέσα από τα ευρήματα διαφορετικών μελετών που αναφέρθηκαν καθώς και των αποτελεσμάτων της στατιστικής ανάλυσης που διεξήχθη, γίνεται αντιληπτή η διαφορετική οπτική και προσέγγιση σχετικά με τα επίπεδα εργασιακού άγχους, εξουθένωσης και παρακίνησης μεταξύ των εργαζομένων των δύο τομέων χωρίς να έχει αποδοθεί απόλυτη συσχέτιση σε κάθε ένα από τα επίπεδα. Το συγκεκριμένο γεγονός ασφαλώς παρουσιάζει μία λογική, υπό την έννοια ότι το δείγμα δεν ήταν αρκετά μεγάλο ώστε να αποδώσει μία πιο αντικειμενική οπτική.

Ως εκ τούτου θα μπορούσε να αποτελέσει αντικείμενο μελέτης η λήψη πολλών διαφορετικών δειγμάτων, τόσο από υπάλληλους του ιδιωτικού όσο και του δημοσίου τομέα, εξετάζοντας τα κίνητρα των ατόμων και των δύο κατηγοριών, τα επίπεδα άγχους, εξουθένωσης αλλά και παρακίνησής τους. Κατ' αυτόν τον τρόπο θα μπορούσε να αποδοθούν πιο επαρκή αποτελέσματα που να βασίζονται σε μεγαλύτερο πλήθος μελετών.

Τόσο η ελληνική όσο και η ξένη βιβλιογραφία θα μπορούσε να εστιάσει στο συγκεκριμένο πεδίο ενισχύοντας τις απόψεις των ατόμων που προέρχονται από τους δύο τομείς καθώς και τον τρόπο που συνδέονται αυτές με την προσωπική και επαγγελματική τους ανέλιξη καθώς και την ύπαρξη υψηλών κινήτρων.

Σε κάθε περίπτωση, το εργασιακό stress, η επαγγελματική εξουθένωση, αλλά και στον αντίποδα αυτών η παρακίνηση, επηρεάζουν σημαντικά και πολλάκις φτάνουν να καθορίζουν την ποιότητα του εργασιακού βίου των ανθρώπων και στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. Ευνότητα, είναι ουσιώδες και κρίσιμο, ιδιαίτερα στους καιρούς της εργασιακής αβεβαιότητας και ρευστότητας που διανύει το ανθρώπινο δυναμικό, όπου κι αν απασχολείται, να συνεχίσουν σχετικές και ευρύτερες έρευνες και να παραχθούν ωφέλιμα αποτελέσματα για τους εργαζόμενους, τους οργανισμούς, αλλά και γενικότερα, τις κοινωνίες.

Βιβλιογραφικές αναφορές

Ελληνόγλωσσες

Ανδριγιαννάκης, Μ. (2020). *Δημόσιος vs Ιδιωτικός τομέας*. Ανακτήθηκε 15 Μαρτίου 2022

από:

<https://www.offlinepost.gr/2020/03/19/%CE%B4%CE%B7%CE%BC%CF%8C%CF%83%CE%B9%CE%BF%CF%82-vs-%CE%B9%CE%B4%CE%B9%CF%89%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CF%82-%CF%84%CE%BF%CE%BC%CE%AD%CE%B1%CF%82/>

Αντωνίου, Α., (2006). *Εργασιακό Στρες*. Παρισσιανός: Αθήνα.

Ζαβλανός Μ., (2002). *Οργανωτική Συμπεριφορά*. Σταμούλη: Αθήνα.

Καντάς Α., (1998). *Οργανωτική Βιομηχανική Ψυχολογία*, 3ο μέρος. Ελληνικά Γράμματα: Αθήνα.

Καραδήμας, Ε. Χ. (2008). Στρες, οι επιπτώσεις του στην υγεία και οι ενδιάμεσοι μηχανισμοί. Στο: Φ. Αναγνωστόπουλος & Ε. Χ Καραδήμας (Επιμ.) *Υγεία και ασθένεια: Ψυχολογικές διεργασίες* (σελ, 477-499). Λιβάνης: Αθήνα.

Μαυρίδης, Θ., (2020). *Το δίδυμο πρόβλημα δημοσίου και ιδιωτικού τομέα*. Ανακτήθηκε 20 Μαρτίου 2022 από: <https://www.liberal.gr/apopsi/to-didumo-problima-dimosiou-kai-idiotikou-tomea/299111>

Μπουραντάς Δ., (2002). *Μάνατζμεντ*. Μπένου: Αθήνα.

Πλατσίδου, Μ., & Γωνίδα, Ε. (2005). Θεωρίες κινήτρων στο εργασιακό χώρο. Στο *Οργάνωση και Διοίκηση Σχολικών Μονάδων*. Καψάλης: Αθήνα.

Ξενογλωσσες

Ahmad, S., Bharadwaj, A., & Narula, S. (1985). A study of stress among executives. *Journal of Personality and Clinical Studies*, 1(1-2), 47–50.

Aumayr-Pintar, C., Cerf, C., & Parent-Thirion, A. (2018). *Burnout in the Workplace: A Review of the Data and Policy Responses in the EU*. Ανακτήθηκε 20 Μαρτίου 2022 από: <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/87391>

Ayub, N., & Rafif, S. (2011). The relationship between work motivation and job satisfaction. *Pakistan Business Review*, 13(2), 332-347.

Bano B. & Jha R.K. (2012). Organizational role stress among public and private sector employees: a comparative study. *The Lahore Journal of Business*, 1, 23–36.

Beheshtifar, M., & Omidvar, A. R. (2013). Causes to Create Job Burnout in Organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(6).

Beltman, S., & Volet, S. (2007). Exploring the complex and dynamic nature of sustained motivation. *European psychologist*, 12(4), 314-323.

Bourantas, D. & Papalexandris, N., (1992). Variables affecting organizational commitment: Private versus publicly-owned organizations in Greece. *Journal of Managerial Psychology* 7(1):3-10.

Bourantas, D. & Papalexandris, N., (1999). Personality traits discriminating between employees in public-and in private-sector organizations. *International Journal of Human Resource Management* 10(5), 858-869.

Brewer, G. & C. Selden. (1998). Whistle blowers in the federal civil service: New evidence of the public service ethic. *Journal of Public Administration Research and Theory* 8(3), 413-439.

Brooks, I. (2009). *Organisational behaviour. Individuals, groups and organisation. 4th edition*. Harlow, United Kingdom: Prentice Hall.

Buelens M. & Vanden BH. (2007). An analysis of differences in work motivation between public and private sector organizations. *Public Adm Rev.* 67, 65–7.

Camillery, E., (2007). Antecedents affecting public service motivation. *Personnel Review* 36 (3), 356-377.

- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout. Job Stress in the Human Services*. London: Sage Publications
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of public economics*, 61(3), 359-381.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1516-1530.
- Cooper, N., Schuett, P. A., & Phillips, H. M. (2012). Examining Intrinsic Motivations in Campus Intramural Sports. *Recreational Sports Journal*, 36(1), 25-36.
- Crewson, P.E., (1997). Public-service motivation: Building empirical evidence of incidence and effect. *Journal of Public Administration Research and Theory* 7(4):499-518.
- CWA. Occupational Stress and the Workplace [Https://cwa-union.org]. CWA. Ανακτήθηκε 15 Μάρτιου 2022, από <https://cwa-union.org/national-issues/health-and-safety/health-and-safety-fact-sheets/occupational-stress-and-workplace>
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (2003). ‘The very best of the millennium’: Longitudinal research and the demand-control (support) model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 282-305.
- Evers, W. J., Tomic, W., & Brouwers, A. (2004). Burnout among teachers: Students’ and teachers’ perceptions compared. *School Psychology International*, 25(2), 131-148.
- Eysenck, M.W. (1997) *Anxiety and Cognition: A unified Theory*. Hove, England: Psychology Press.
- Franco, L.M., Bennett, S. & Kanfer, R. (2002). Health sector reform and public sector health worker motivation: A Conceptual framework. *Social Science and Medicine* 54(8):1255-1266.
- Caulfield, N., Chang, D., Dollard, M. F., & Elshaug, C. (2004). A Review of Occupational Stress Interventions in Australia. *International Journal of stress management*, 11(2), 149-166.
- Dollard, M.F. & C. Walsh (1999). Illusory correlation: is work stress really worse in the public sector? *Journal of Occupational Health and Safety Australia and New Zealand*, 15, 219-229.

- Dwivedi, O.P. (1997). Development administration: An overview, *Indian Journal of Public Administration*, 43(3), 305-322.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362.
- Gold, Y., & Roth, R. A. (1993). *Teachers Managing Stress and Professional Burnout: The Professional Health Solution*. London and Washington: D.C. Falmer Press.
- Heeren, A., Bernstein, E. E., & McNully, R. J. (2018). Deconstructing trait anxiety: A network perspective. *Anxiety, Stress and Coping*, 31(3), 262-276.
- Houkes, I., Janssen, P. P., de Jonge, J., & Nijhuis, F. J. (2001). Specific relationships between work characteristics and intrinsic work motivation, burnout and turnover intention: A multi-sample analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(1), 1-23.
- Houston, D.J. (2000), Public-service motivation: a multivariate test. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(4), 713-727.
- Jackson, S., Schwab, R., & Schuler, R. (1986). Toward an Understanding of the Burnout Phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630–640.
- Jaffe-Gill, E., Smith, M., Larson, H. & Segal, J. (2007). *Understanding Stress: Signs, symptoms, causes and effects* (on line). Διαθέσιμο στο: http://www.helpguide.org/mental/stress_signs.htm
- Janssen, P. P., De Jonge, J., & Bakker, A. B. (1999). Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: a study among nurses. *Journal of advanced nursing*, 29(6), 1360-1369.
- Jha, P. K., & Bhardwaj, G. (1989). Stress and motivation: An empirical study on front line managers. Unpublished manuscript.
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of the mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55 (6), 1264–1294.
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102 (3), 338-355.
- Karasek, R.A. (1979). *Job demands, job decisions latitude and mental strain: Implications for job redesign*. *Administrative Science Quarterly*, 24 (2), 285-308.

- Kilpatrick, M., Hebert, E., & Bartholomew, J. (2005). College Students' Motivation for Physical Activity: Differentiating Men's and Women's Motives for Sport Participation and Exercise. *Journal of American College Health*, 54(2), 87–94.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516.
- Lee, K. (2008). Opportunities for green marketing: young consumers. *Marketing intelligence & planning. Academy of Management Journal*, 26(6), 1264–1294.
- Lee, H. (2009). *The Relationship of Motivating Factors and Burnout in Urban Ministry Workers*. A Dissertation Presented to the Faculty of the Graduate School of Psychology.
- Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2001). Social construction of work stress: Australian newsprint media portrayal of stress at work, 1997–98. *Work & stress*, 15(2), 179-190.
- Luthans, F., (2012). *Organizational Behavior: An evidence-based approach*. 12th edition. New York, NY, USA: McGraw-Hill/Irwin.
- Massaras, P., Sahinidis, A. & Polychronopoulos, G. (2014). Organizational culture and motivation in the public sector. The case of the city of Zografou. *Procedia Economics and Finance* 14, 415-424.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. (1993). Burnout: a multidimensional perspective. Dalam Schaufeli, Maslach, & Marek (Eds.), *Professional burnout: recent developments in theory and research*, 1-16.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). Understanding Burnout: New Models. Στο C. L. Cooper & J. C. Quick (Επιμ.), *The Handbook of Stress and Health* (σσ. 36–56). John Wiley & Sons, Ltd.
- Malik, N. (2011). A study on occupational stress experienced by private and public banks employees in Quetta City. *African Journal of Business Management*, 5 (8) 3063–70.

Mauno S, Kinnunen U, Mäkikangas A, Nätti J (2005) Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14 (3), 209–237.

Miceli, M. P. (1993). Justice and pay system satisfaction. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management*, Hillsdale, NJ: Erlbaum, pp. 257-283.

Naff C.K., Crum J., (1999). Working for America: Does Public Service Motivation make a difference?, *Review of Public Personnel Administration*, 19(5), 5- 16.

National Institute for Occupational Safety and Health (1999). “Stress... at Work” Booklet, DHHS (NIOSH) Publication No.99-101.

Perry J.L & Hondeghem A. (2008). *Motivation in Public Management: the Call of Public Service*, Oxford: Oxford University Press.

Perry J.L., Wise L.R. (1990), The motivational basis of public Service, *Public Administration Review*, 50(3), 367-373.

Pinder, C.C., (2008). *Work Motivation in Organizational Behavior*, 2nd Ed. New York, NY: Psychology Press.

Quick, J., & Henderson, D. (2016). Occupational Stress: Preventing Suffering, Enhancing Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), 459.

Rainey, H.G. and P. Steinbauer. (1999). Galloping Elephants: Developing Elements of a Theory of Effective Government Organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory* 9(1), 1–32.

O’Riordan J. (2013). *Public Service Motivation*. Institute of Public Administration, State of the Public Service Series, June 2013.

Rizwana, R., Parvez, A., Medabesh, A. (2015). Job stress among public and private sector workers. An empirical comparison. *Importance of Social Support*, 3-10.

Rashid S. & Rashid U (2012) Work motivation differences between public and private sector. *American International Journal of Social Science*, 1(2), 24–33.

Robbins, P.St. & Judge (2018). *Οργανωσιακή συμπεριφορά- Βασικές έννοιες και σύγχρονες προσεγγίσεις* (επιμ. Αλ. Σαχινίδης, Μτφρ: Α. Πλατάκη) 2η έκδοση, Αθήνα: Κριτική.

Ross R. R. and Altmeier E. M. (1994), *Intervention in Occupational Stress: a Handbook of Counseling for Stress at Work*, (Counselling in Practice), 1st Ed. London: Sage.

Rotenstein, L. S., Torre, M., Ramos, M. A., Rosales, R. C., Guille, C., Sen, S., & Mata, D. A. (2018). Prevalence of burnout among physicians: a systematic review. *Jama*, 320(11), 1131-1150.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. *Psychological Inquiry*, 11, 319–338.

Sadeghi, K., & Khezrlou, S. (2014). Burnout among English Language Teachers in Iran: Do Socio-demographic Characteristics Matter? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 98, 1590–1598.

Sahinidis A., & Kolia A., (2014). Private or Public Sector? An Investigation of Employer Preferences of University Students Using Herzberg's Two Factor Theory of Motivation. *Archives of economic history*, Ιούλιος-Δεκέμβριος, 2(1), 15-20.

Schaffer, G. (2012). Association for Psychological Science, «What's Good, When, and Why?» *The Observer* 25, (9) 27-29.

Schnall, P.L., Dobson, M., Rosskam, E.,(2009). *Unhealthy Work: Causes, Consequences, Cures*. Amityville, (Eds.)NY: Baywood.

Schieman, S. & Young, M. (2013). Are communications about work outside regular working hours associated with work -to-family conflict, psychological distress and sleep problems? *An International Journal of Work, Health & Organizations*, 27 (3), 244-261.

Sheehan, R. B., Herring, M. P., & Campbell, M. J. (2018). Associations Between Motivation and Mental Health in Sport: A Test of the Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Frontiers in Psychology*, 9, 707.

Shrivastav M. & Kotnala A. (2014) Comparative study of stress level and work adjustment among the employees of public sector and private sector. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 5(11), 1395–1397.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort- low reward conditions at work. *Journal of occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.

Sohail, M., & Rehman, C. A. (2015). Stress and health at the workplace-a review of the literature. *Journal of Business Studies Quarterly*, 6(3), 94-121.

Spielberger, C. D. (2010). Job Stress Survey. Στο I. B. Weiner & W. E. Craighead (Επιμ.), *The Corsini Encyclopedia of Psychology* (p. 78). John Wiley & Sons, Inc.

Spielberger, C. D., & Reheiser, E. C. (1994). Job stress in university, corporate, and military personnel. *International Journal of Stress Management*, 1(1), 19–31.

Spielberger C.D. (1966). *Theory and research on anxiety*. In C.S. Spielberger (Ed), *Anxiety and Behavior* New York: Academic Press.

Spielberger C.D. (1972). *Conceptual and Methodological Issues in anxiety Research In C.D. Spielberg (Ed), Anxiety, current trends in theory and research (Vol.2)*. New York: Academic Press.

Spielberger C.D. (1975). *Anxiety: state trait process In C.D. Spielberg (Eds), Stress and Anxiety (Vol.1)*. New York: Wiley.

Steers, R.M., Mowday, R.T. & Shapiro, D.L. (2004). *The future of work motivation theory, Academy of Management Review*, 29(3), 379-387.

Williams, St. & Cooper, L., (2002). *Managing workplace stress: a best practice blueprint, volume 1 of Fast track series*. Publisher Wiley.

Teo, E.-W., Khoo, S., Wong, R., Wee, E.-H., Lim, B.-H., & Rengasamy, S. S. (2015). Intrinsic and Extrinsic Motivation Among Adolescent Ten-Pin Bowlers in Kuala Lumpur, Malaysia. *Journal of Human Kinetics*, 45(1), 241–251.

Tsiatsiou, E., Chaitidis, G., Stavropoulou, A., Spinthiropoulos, K., & Garefalakis, A. (2021). Greek economic crisis management program and its impact on public employees' earnings: a case series and literature review. *Polish Journal of Management Studies*, 24(2), 431-445.

Usman, M., & Raja, N. S. (2013). Impact of job burnout on organizational commitment of public and private sectors: A comparative study. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 18(11), 1584-1591.

Vandenabeele, W. (2008). Development of a Public Service Motivation Measurement Scale: Corroborating and Extending Perry's Measurement Instrument. *International Public Management Journal*, 11(1), 143-167.

Van de Walle, S., Stejin, B. & Gilke, S. (2015). Extrinsic motivation, PSM and labour market characteristics: a multilevel model of public sector employment preference in 26 countries, *International Review of Administrative Sciences*, 81(4), 833-855.

Walsh, C., & Dollard, M. (1999). Illusory correlation: Is work stress really worse in the public sector? *Journal of Occupational Health and Safety, Australia and New Zealand*, 15(3), 219-229.

West, C.P., Dyrbye, L.N., & Shanafelt, T.D. (2018). Physician burnout: contributors, consequences and solutions. *Journal of internal medicine*, 283(6), 516-529.

Wright, B.E. & Davis, B.S. (2003). Job satisfaction in the public sector: the role of the work environment. *The American Review of Public Administration*, 33(1), 70-90.

Yu, K.. (2013). *A Motivation model of person-environment fit: psychological motives as drivers of change*. In *Organization fit: Key Issues and New Directions*, ed. AL Kristof-Brown, J Billsberry, pp. 19-49. Chichester, UK: Wiley-Blackwell

Παράρτημα

Ερωτηματολόγιο έρευνας

Μέρος πρώτο: Δημογραφικά Στοιχεία

1. Φύλο:
 - Γυναίκα
 - Άνδρας
2. Ηλικία:
 - 18-34
 - 35-49
 - 50-64
 - Πάνω από 65
3. Οικογενειακή κατάσταση:
 - Άγαμος-η
 - Έγγαμος-η
 - Διαζευγμένος-η
 - Χήρος-α
 - Συγκατοίκηση/Σύμφωνο Συμβίωσης
4. Εκπαιδευτικό επίπεδο:
 - Απόφοιτος/η Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης
 - Απόφοιτος/η Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ΑΕΙ/ΤΕΙ (πτυχίο)
 - Κάτοχος μεταπτυχιακού
 - Κάτοχος διδακτορικού τίτλου
5. Ετήσιο εισόδημα:
 - <20,000 ευρώ
 - 20,000-34,999 ευρώ
 - 35,000-49,999 ευρώ
6. Εργάζεστε στο δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα;
 - A. Δημόσιο

B. Ιδιωτικό

7. Σε τι οργανισμό εργάζεστε;

8. Τι θέση εργασίας έχετε;

9. Έτη που εργάζεστε στο συγκεκριμένο οργανισμό

1-3 έτη

3-5 έτη

5-7 έτη

7-10 έτη

Πάνω από 10 έτη

Εργασιακό στρες του Spielberger

Παρακάτω δίνεται ένας αριθμός φράσεων που οι άνθρωποι συνηθίζουν να χρησιμοποιούν για να περιγράψουν τον εαυτό τους. Διαβάστε κάθε φράση και κατόπιν κυκλώστε τον αντίστοιχο αριθμό στα δεξιά της φράσης για να δείξετε πως αισθάνεστε τώρα, δηλαδή **αύτη τη στιγμή**. Δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις. Μην ξοδεύετε πολλή ώρα για κάθε φράση, αλλά δώστε την απάντηση που φαίνεται να ταιριάζει πιο καλά σε αυτό που αισθάνεστε **γενικά**.

	Σχεδόν ποτέ	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα
Αισθάνομαι ήρεμος/η				
Αισθάνομαι ασφαλής				
Νιώθω μια εσωτερική ένταση				
Είμαι στενοχωρημένος/η				
Αισθάνομαι άνετα				
Αισθάνομαι αναστατωμένος/η				
Ανησυχώ αύτη τη				

στιγμή για ενδεχόμενες ατυχίες				
Αισθάνομαι αναπαυμένος/η				
Αισθάνομαι άγχος				
Αισθάνομαι βολικά				
Αισθάνομαι αυτοπεποίθηση				
Αισθάνομαι νευρική				
Έχω μια νευρική τρεμούλα				
Βρίσκομαι σε διέγερση				
Είμαι χαλαρωμένος/η				
Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η				
Ανησυχώ				
Αισθάνομαι έξαψη				
Αισθάνομαι χαρούμενος/η				
Αισθάνομαι ευχάριστα				

Ερωτηματολόγιο Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach & Jackson (1986)

0= Ποτέ δεν μου συμβαίνει

1= Λίγες φορές

2=Μία φορά το μήνα ή λιγότερο

3= Δύο τρεις φορές το μήνα

4= Μία φορά την εβδομάδα

5= Αρκετές φορές την εβδομάδα

6 =Κάθε μέρα μου συμβαίνει

Πόσο συχνά:

1.	Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου.	0 1 2 3 4 5
2.	Νιώθω άδειος/α, σαν να μην έχει μείνει τίποτα μέσα μου, την ώρα που σχολάζω από τη δουλειά.	0 1 2 3 4 5
3.	Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμα μία μέρα στη δουλειά.	0 1 2 3 4 5
4.	Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν οι πελάτες μου για όσα τους συμβαίνουν.	0 1 2 3 4 5
5.	Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς πελάτες σαν να ήταν αντικείμενα.	0 1 2 3 4 5

6.	Μου είναι πολύ κουραστικό να δουλεύω με ανθρώπους όλη τη μέρα.	0 1 2 3 4 5
7.	Κανονίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των πελατών μου.	0 1 2 3 4 5
8.	Νιώθω ότι επηρεάζω θετικά τη ζωή των πελατών μέσα από τη δουλειά μου.	0 1 2 3 4 5
9.	Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου.	0 1 2 3 4 5
10.	Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά.	0 1 2 3 4 5
11.	Με προβληματίζει ότι σιγά-σιγά αυτή η δουλειά με κάνει συναισθηματικά πιο σκληρό/ή.	0 1 2 3 4 5
12.	Νιώθω γεμάτος/η δύναμη και ενεργητικότητα.	0 1 2 3 4 5
13.	Νιώθω απογοητευμένος/η από τη	0 1 2 3 4 5

	δουλειά μου.	
14.	Πιστεύω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου.	0 1 2 3 4 5
15.	Στην ουσία, δεν μ' ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς πελάτες μου.	0 1 2 3 4 5
16.	Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση το να βρίσκομαι σε άμεση επαφή με άλλους ανθρώπους.	0 1 2 3 4 5
17.	Μπορώ να δημιουργώ μια άνετη ατμόσφαιρα με τους πελάτες μου.	0 1 2 3 4 5 0 1 2 3 4 5
18.	Στο τέλος της μέρας, έχω καλή διάθεση που δούλεψα στενά με τους πελάτες μου.	0 1 2 3 4 5
19.	Νιώθω ότι έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σ' αυτή τη δουλειά.	0 1 2 3 4 5
20.	Νιώθω ότι δεν αντέχω άλλο πια... νιώθω πως ο κόμπος έφτασε στο χτένι.	0 1 2 3 4 5
21.	Αντιμετωπίζω πολύ	0 1 2 3 4 5

	ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου.	
22.	Νομίζω ότι συχνά οι πελάτες μου επιρρίπτουν σε εμένα ευθύνες για μερικά από τα προβλήματά τους	0 1 2 3 4 5

Παρακίνηση.

https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2009_TremblayBlanchardetal_CJBS.pdf

Χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα, υποδείξτε σε ποιο βαθμό καθένα από τα ακόλουθα στοιχεία αντιστοιχεί στους λόγους για τους οποίους συμμετέχετε αυτήν τη στιγμή ενεργά σε θέματα που σχετίζονται με την εργασία σας

	Σχεδόν ποτέ	Μερικές φορές	Συχνά	Σχεδόν πάντα
Γιατί αυτό είναι το είδος της δουλειάς που επέλεξα να κάνω για να αποκτήσω έναν συγκεκριμένο τρόπο ζωής.				
Για το εισόδημα που μου παρέχει.				
Αναρωτιέμαι και εγώ φαίνεται ότι δεν μπορώ να				

διαχειριστώ σημαντικές δουλειές που σχετίζονται με αυτήν την εργασία.				
Επειδή μου αρέσει να μαθαίνω νέα πράγματα				
Επειδή μέσω αυτής της δουλειάς αυτοπροσδιορίζομαι				
Επειδή θέλω να πετύχω				
Επειδή θέλω να εξελιχθώ επαγγελματικά				
Επειδή ευχαριστιέμαι να αντιμετωπίζω τις προκλήσεις που σχετίζονται με τη δουλειά				
Επειδή κερδίζω πολλά χρήματα				
Επειδή είναι μέρος του τρόπου με τον οποίο ζω				
Επειδή θέλω να είμαι καλός/η σε αυτή τη δουλειά αλλιώς δε θα αισθάνομαι καλά με τον εαυτό μου				

Δεν ξέρω γιατί				
Επειδή μου αρέσει να είμαι νικητής στη ζωή				
Επειδή μέσω της δουλειάς μου επιτυγχάνω τους στόχους μου				
Επειδή νιώθω ικανοποίηση όταν καταφέρνω δύσκολα πράγματα που σχετίζονται με τη συγκεκριμένη δουλειά				
Επειδή αυτή η δουλειά μου παρέχει ασφάλεια				
Δεν ξέρω και εγώ, έχουν πολύ υψηλές απαιτήσεις από εμένα				
Επειδή αυτή η δουλειά είναι μέρος της ζωής μου				