Trust, job satisfaction, perceived organizational performance and turnover intention: a public-private sector comparison in the United Arab Emirates / Richid Zeffane, Shaker Jamal Bani Melhem // Empl. Relat. - 2017, nr 7, s. 1148-1167, rys. tab. bibliogr.

Zaufanie, poczucie zadowolenia z pracy, postrzegane wyniki organizacji a zamiar odejścia z pracy: porównanie sektora publicznego i prywatnego w Zjednoczonych Emiratach Arabskich.

Autorzy artykułu badają i porównują różnorodne skutki poczucia zadowolenia z pracy, zaufania oraz postrzeganych wyników organizacji na zamiar odejścia z firmy w przedsiębiorstwach sektora prywatnego i publicznego. Dane potrzebne do przeprowadzenia badania zebrano od 311 pracowników sektora usług (129 zatrudnionych w firmach publicznych a 182 w prywatnych) w Zjednoczonych Emiratach Arabskich. Wykorzystane w tym badaniu główne koncepcje zostały zapożyczone z wcześniejszych badań i głębiej przetestowane w kwestii wiarygodności i rzetelności. Badano cztery główne hipotezy, a wyniki analizy potwierdziły rezultaty poprzednich badań. Analiza statystyczna ujawniła, że pracownicy sektora publicznego są zazwyczaj bardziej zadowoleni z pracy, bardziej ufni i rzadziej myślą o odejściu z organizacji. Analiza regresji pokazała, że w przypadku pracowników sektora publicznego na zamiar zmiany miejsca zatrudnienia najbardziej znacząco wpływa ich postrzeganie działań i wyników osiąganych przez organizację, w której pracują, ale ważne są także poczucie zadowolenia z pracy, doświadczenie zawodowe oraz wykształcenie. Natomiast na zamiar odejścia z przedsiębiorstwa pracowników sektora prywatnego, największy wpływ ma poczucie zadowolenia z pracy oraz zaufanie. Wyniki niniejszego badania wskazują. że największe znaczenie w przypadku zamiaru odejścia z pracy dla osoby zatrudnionej w sektorze publicznym i prywatnym są zaufanie, zadowolenie z pracy oraz postrzegane wyniki organizacji. Czynniki te można uznać za wskaźniki, które mogą pomóc menedżerom tych sektorów lepiej zarządzać - zminimalizować zamiary odejścia z firmy. Rezultaty badania w szczególności wskazują, że wszyscy menedżerowie (a przede wszystkim ci działający w Zjednoczonych Emiratach Arabskich) muszą monitorować i lepiej zrozumieć nie tylko poczucie zadowolenia z wykonywanej pracy poszczególnego pracownika, ale także postrzeganie ogólnego działania i wyników organizacji.