



ΔΙΕΘΝΕΣ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΕΛΛΑΔΟΣ

ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΕΛΛΑΔΟΣ
ΣΧΟΛΗ ΓΕΩΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΓΕΩΠΟΝΙΑΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΚΑΙΝΟΤΟΜΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΔΕΙΦΟΡΟΥ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ
ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ»

(Master in Innovative Systems of Sustainable Agricultural Production)

Ειδίκευση: Αγροτική Επιχειρηματικότητα

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

**ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ
ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ
ΠΟΤΩΝ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ ΠΙΕΡΙΑΣ**

ΑΓΓΕΛΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: ΟΥΡΑΝΙΑ ΝΟΤΤΑ

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, 2020

«ΔΗΛΩΣΗ ΜΗ ΛΟΓΟΚΛΟΠΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΗΨΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ»

Με πλήρη επίγνωση των συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων, δηλώνω ότι είμαι αποκλειστικός συγγραφέας της παρούσας διατριβής και αναλαμβάνω πλήρως όλες τις συνέπειες του νόμου στη περίπτωση κατά την οποία αποδειχθεί, διαχρονικά, ότι η εργασία στο σύνολό της ή μέρος της είναι προϊόν λογοκλοπής

Αγγέλης Αναστάσιος

23-07-2020

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Οι εργαζόμενοι αποτελούν την σημαντικότερη επένδυση μίας επιχείρησης και γι' αυτό τον λόγο οι επιχειρήσεις πραγματοποιούν συχνά ελέγχους σχετικά με την ικανοποίηση τους και την διερεύνηση τυχόν προβλημάτων που μπορεί να υπάρχουν στην εργασία τους.

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι αποτέλεσμα πολλών παραγόντων όπως: η αμοιβή, η προαγωγή, η εποπτεία, τα προνόμια/οφέλη, η αναγνώριση/ανταμοιβές, οι συνθήκες λειτουργίας, η σχέση με τους συναδέλφους, τα χαρακτηριστικά της εργασίας και η επικοινωνία. Η παρούσα έρευνα έχει ως στόχο τη μελέτη της ικανοποίησης των εργαζομένων σε αυτούς τους εννέα προαναφερθέντες παράγοντες αλλά και της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης. Επίσης, μελετά τη συσχέτιση της εργασιακής ικανοποίησης με τον κάθε παράγοντα χωριστά αλλά και την ταυτόχρονη επίδραση των εννέα αυτών παραγόντων, αναδεικνύοντας τους σημαντικότερους από αυτούς όσον αφορά την εργασιακή ικανοποίηση.

Οι εταιρίες στις οποίες πραγματοποιήθηκαν οι παραπάνω έλεγχοι ανήκουν στον τομέα τροφίμων και ποτών και εδρεύουν στην Περιφερειακή ενότητα Πιερίας και είναι οι εξής: η εταιρία Όμηρος, η Gusto Dairy, η εταιρία Πίτες Ολύμπου, η Άρτος Εφέσσου και η ΔΙΟΣ. Τα αποτελέσματα έδειξαν την ύπαρξη θετικής συσχέτισης μεταξύ κάθε μεταβλητής και της εργασιακής ικανοποίησης και έτσι επιβεβαιώθηκαν οι αρχικές υποθέσεις για την ύπαρξη αυτής της σχέσης για κάθε ανεξάρτητη μεταβλητή με την εργασιακή ικανοποίηση. Δεν επιβεβαιώθηκε όμως η τελευταία υπόθεση ότι όλες οι ανεξάρτητες μεταβλητές είναι στατιστικά σημαντικές για τον υπολογισμό της εργασιακής ικανοποίησης.

Η συγκεκριμένη έρευνα παρέχει στις προαναφερόμενες επιχειρήσεις πληροφορίες σχετικά με την ικανοποίηση των εργαζομένων τους και τους δίνει την δυνατότητα να βελτιώσουν τους τομείς που οι εργαζόμενοι είναι δυσαρεστημένοι για να αυξήσουν την παραγωγικότητα τους μέσω της βελτίωσης της εργασιακής ικανοποίησης.

Λέξεις κλειδιά: Επιχειρήσεις Τροφίμων και Ποτών, Περιφερειακή Ενότητα Πιερίας, Εργασιακή ικανοποίηση, Ανθρώπινο δυναμικό.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	iii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	vii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ	viii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ.....	x
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
1. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ	3
1.1 Εργασιακή ικανοποίηση	3
1.1.1 Ορισμός εργασιακής ικανοποίησης	3
1.1.2 Σημασία της εργασιακής ικανοποίησης.....	4
1.1.3 Θεωρίες εργασιακής ικανοποίησης	5
1.1.3.1 Θεωρίες περιεχομένου	5
1.1.3.1.1 Θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών του A. Maslow	5
1.1.3.1.2 Θεωρία των δύο παραγόντων του F. Herzberg (1959).....	7
1.1.3.1.3 Θεωρία X και Ψ (McGregor, 1960)	8
1.1.3.1.4 Θεωρία των αναγκών McClelland.....	9
1.1.3.1.5 Θεωρία ERG (Clayton P. Alderfer.) (1969).....	10
1.1.3.2 Θεωρίες διαδικασιών	10
1.1.3.2.1 Θεωρία των προσδοκιών του Victor Vroom (1964)	10
1.1.3.2.2 Θεωρία των προσδοκιών των Porter και Lawler (1968).....	11
1.1.3.2.3 Θεωρία της Στοχοθέτησης του Edwin Locke (1968).....	11
1.1.3.2.4 Θεωρία Hachman και Oldham (1975-76)	13
1.1.4 Μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης	15
1.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση - σχετικές έρευνες	15
1.2.1 Αμοιβή	15
1.2.2 Προαγωγή	17
1.2.3 Εποπτεία / Προϊστάμενος	18
1.2.4 Προνόμια.....	19
1.2.5 Αναγνώριση / Ανταμοιβές	21
1.2.6 Συνθήκες λειτουργίας	23
1.2.7 Συνάδελφοι	24
1.2.8 Χαρακτηριστικά της εργασίας.....	26
1.2.9 Επικοινωνία	27

1.2.10	Ταυτόχρονη επίδραση των εννέα παραγόντων και Εργασιακή Ικανοποίηση.....	29
1.3	Ερευνητικές υποθέσεις	29
1.4	Στόχοι έρευνας.....	32
2.	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ ΠΙΕΡΙΑΣ.....	34
2.1	Γεωγραφικά χαρακτηριστικά.....	34
2.2	Πληθυσμιακά – Κοινωνικά Χαρακτηριστικά.....	35
2.3	Οικονομικά Χαρακτηριστικά.....	36
2.3.1	Πρωτογενής τομέας	36
2.3.2	Δευτερογενής τομέας.....	36
2.3.3	Τριτογενής τομέας	37
2.3.4	Βασικοί δείκτες και οικονομικά μεγέθη	37
2.3.4.1	Φυτική και ζωική παραγωγή	38
2.3.4.2	Τουρισμός.....	40
2.3.4.3	Επιχειρηματικές δραστηριότητες	40
2.4	Συμπεράσματα	45
3.	ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ ΠΙΕΡΙΑΣ	46
3.1	Ερευνητική Μέθοδος.....	46
3.2	Ερευνητικό εργαλείο - Ερωτηματολόγιο.....	51
3.3	Ερευνητική διαδικασία	53
3.4	Δείγμα της έρευνας	54
3.5	Περιγραφική ανάλυση δείγματος - Προφίλ ερωτώμενων	57
3.6	Αποτελέσματα ερωτήσεων	65
3.6.1	Αμοιβή	65
3.6.2	Προαγωγή	68
3.6.3	Εποπτεία/Προϊστάμενος	71
3.6.4	Προνόμια.....	74
3.6.5	Αναγνώριση/Ανταμοιβές	78
3.6.6	Συνθήκες λειτουργίας	80
3.6.7	Συνάδελφοι	84
3.6.8	Χαρακτηριστικά της εργασίας.....	86
3.6.9	Επικοινωνία	89

3.6.10	Εργασιακή Ικανοποίηση	93
3.7	Οι παράγοντες της Εργασιακής ικανοποίησης	96
3.8	Αποτελέσματα υποθέσεων	98
3.8.1	Αποτελέσματα υπόθεσης H_1	100
3.8.2	Αποτελέσματα υπόθεσης H_2	100
3.8.3	Αποτελέσματα υπόθεσης H_3	100
3.8.4	Αποτελέσματα υπόθεσης H_4	101
3.8.5	Αποτελέσματα υπόθεσης H_5	101
3.8.6	Αποτελέσματα υπόθεσης H_6	101
3.8.7	Αποτελέσματα υπόθεσης H_7	101
3.8.8	Αποτελέσματα υπόθεσης H_8	102
3.8.9	Αποτελέσματα υπόθεσης H_9	102
3.8.10	Αποτελέσματα υπόθεσης H_{10}	102
3.9	Σύνοψη αποτελεσμάτων	107
4.	ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	109
4.1	Ανάλυση αποτελεσμάτων των συσχετίσεων	109
4.1.1	Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H_1	109
4.1.2	Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H_2	110
4.1.3	Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H_3	110
4.1.4	Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H_4	111
4.1.5	Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H_5	112
4.1.6	Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H_6	112
4.1.7	Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H_7	113
4.1.8	Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H_8	114
4.1.9	Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H_9	114
4.2	Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H_{10}	115
4.3	Προτάσεις στις εταιρίες	115
	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	117
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	122
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1. Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν - ονομαστική μεταβολή.....	38
Πίνακας 2. Φυτική παραγωγή Περίας	39
Πίνακας 3. Ζωικό κεφάλαιο Περίας	40
Πίνακας 4. Στοιχεία Τουρισμού	40
Πίνακας 5. Κύκλος εργασιών των επιχειρήσεων	41
Πίνακας 6. Κατηγορίες ερωτήσεων.....	53
Πίνακας 7. Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης.....	97
Πίνακας 8. Δείκτες συσχέτισης Pearson.....	99
Πίνακας 9. Model Summary της μεθόδου Stepwise	103
Πίνακας 10. Ανάλυση διακύμανσης.....	105
Πίνακας 11. Συντελεστές της μεθόδου Stepwise	107

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Γράφημα 1. Φύλο ερωτηθέντων	58
Γράφημα 2. Ηλικιακή κατανομή των ερωτηθέντων	59
Γράφημα 3. Οικογενειακή κατάσταση ερωτηθέντων	59
Γράφημα 4. Μορφωτικό επίπεδο ερωτηθέντων	60
Γράφημα 5. Θέση εργασίας των ερωτηθέντων.....	61
Γράφημα 6. Έτη προϋπηρεσίας των ερωτηθέντων.....	62
Γράφημα 7. Τύπος επιχείρησης	63
Γράφημα 8. Αριθμός εργαζομένων επιχείρησης	64
Γράφημα 9. Έτη δραστηριότητας της επιχείρησης.....	64
Γράφημα 10. Διάθεση προϊόντων επιχειρήσεων	65
Γράφημα 12. Οι αυξήσεις είναι μικρές και δεν είναι συχνές.....	66
Γράφημα 13. Αισθάνομαι ότι δεν εκτιμούν την δουλειά μου όταν σκέφτομαι τον μισθό που λαμβάνω	67
Γράφημα 14. Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η με τις προοπτικές που υπάρχουν για αύξηση του μισθού μου	68
Γράφημα 15. Υπάρχουν λίγες πιθανότητες για προαγωγή στην εργασία μου	69
Γράφημα 16. Εκείνοι που διεκπεραιώνουν καλά τα καθήκοντά τους έχουν αρκετές πιθανότητες να πάρουν προαγωγή.....	70
Γράφημα 17. Οι άνθρωποι που εργάζονται εδώ μπορούν να ανελιχθούν το ίδιο γρήγορα όπως και σε άλλες εταιρίες.....	70
Γράφημα 18. Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες που μου δίνονται για προαγωγή	71
Γράφημα 19. Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι αρκετά ικανός στο να κάνει τη δουλειά του.....	72
Γράφημα 20. Ο/Η προϊστάμενος/η είναι άδικος/η μαζί μου.....	72
Γράφημα 21. Ο/Η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για τα συναισθήματα των υφισταμένων του/της.....	73
Γράφημα 22. Συμπαθώ τον προϊστάμενο μου	74
Γράφημα 23. Δεν είμαι ικανοποιημένος/η από τα προνόμια που μου προσφέρει η εργασία μου.....	75
Γράφημα 24. Τα προνόμια που αποκομίζω από την εργασία μου, είναι τόσο καλά όσο και αυτά που αποκομίζουν οι υπάλληλοι άλλων εταιριών	76
Γράφημα 25. Το πρόγραμμα που αφορά τα προνόμια που έχει η εταιρία μας είναι δίκαιο	77
Γράφημα 26. Υπάρχουν προνόμια που δεν έχουμε ενώ τα δικαιούμαστε.....	77
Γράφημα 27. Όταν κάνω την δουλειά μου σωστά, αποκομίζω την αναγνώριση που θα έπρεπε	78
Γράφημα 28. Δεν αισθάνομαι ότι η δουλειά που κάνω εκτιμάται όπως πρέπει.....	79
Γράφημα 29. Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για όσους εργάζονται εδώ	79
Γράφημα 30. Δεν νομίζω ότι οι προσπάθειές μου ανταμείβονται όπως πρέπει	80
Γράφημα 31. Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες μας δυσχεραίνουν την δουλειά.....	81

Γράφημα 32. Οι προσπάθειες μου για να κάνω σωστή δουλειά σπανίως «μπλοκάρονται» από τη γραφειοκρατία	82
Γράφημα 33. Έχω πάρα πολλά να κάνω στην εργασία μου	83
Γράφημα 34. Στη δουλειά μου έχω πάρα πολύ μεγάλο όγκο γραφικής εργασίας.....	83
Γράφημα 35. Σε γενικές γραμμές συμπαθώ τους συναδέλφους μου.....	84
Γράφημα 36. Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα στη δουλειά μου λόγω της ανικανότητας των ανθρώπων με τους οποίους δουλεύω	85
Γράφημα 37. Περνάω καλά με τους συναδέλφους μου.....	85
Γράφημα 38. Υπάρχουν αρκετοί διαπληκτισμοί και συγκρούσεις στη δουλειά μου ..	86
Γράφημα 39. Μερικές φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα	87
Γράφημα 40. Μου αρέσει να κάνω την δουλειά μου	87
Γράφημα 41. Έχω την αίσθηση υπερηφάνειας που κάνω την συγκεκριμένη δουλειά	88
Γράφημα 42. Η δουλειά μου είναι ευχάριστη.....	89
Γράφημα 43. Η επικοινωνία στον οργανισμό στον οποίο απασχολούμαι κυμαίνεται σε ικανοποιητικά επίπεδα	90
Γράφημα 44. Οι στόχοι αυτής της επιχείρησης δεν μου είναι σαφείς.....	91
Γράφημα 45. Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι ακριβώς συμβαίνει με την επιχείρηση στην οποία εργάζομαι	92
Γράφημα 46. Τις δουλειές που μου αναθέτουν δεν μου τις εξηγούν πλήρως	93
Γράφημα 47. Συνολικά είμαι ικανοποιημένος από την δουλειά μου	94
Γράφημα 48. Όταν σκέφτομαι την δουλειά μου, μου δημιουργούνται αρνητικά συναισθήματα	94
Γράφημα 49. Νιώθω ασφάλεια στην επιχείρηση που εργάζομαι	95
Γράφημα 50. Υπάρχει δικαιοσύνη μέσα στην επιχείρηση	96

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1. Ιεράρχηση αναγκών του Maslow	6
Εικόνα 2. Ανεξάρτητες και εξαρτημένη μεταβλητή.....	32

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Όλες οι επιχειρήσεις στελεχώνονται και διοικούνται από ανθρώπους και χωρίς τον ανθρώπινο παράγοντα δεν μπορούν να λειτουργήσουν. Οι επιχειρήσεις έχουν αντιληφθεί τα τελευταία χρόνια ότι οι εργαζόμενοι αποτελούν το σημαντικότερο συντελεστή παραγωγής της λειτουργίας τους αλλά και της επίτευξης των στόχων τους.

Μεταβαίνοντας σε αυτό το συμπέρασμα οι επιχειρήσεις, πλέον δίνουν και μεγαλύτερη βαρύτητα στην ικανοποίηση των εργαζομένων τους. Έτσι πραγματοποιούν ελέγχους για την εργασιακή ικανοποίηση τους και μελετούν τους παράγοντες που παίζουν τον σημαντικότερο ρόλο στην διαμόρφωση αυτής.

Σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας είναι να μελετήσει και να αναλύσει τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση όπως την αμοιβή, την προαγωγή, την εποπτεία, τα προνόμια/οφέλη, την αναγνώριση/ανταμοιβές, τις συνθήκες λειτουργίας, τη σχέση με τους συναδέλφους, τα χαρακτηριστικά της εργασίας και την επικοινωνία σε επιχειρήσεις τροφίμων και ποτών που εδρεύουν στην Περιφερειακή ενότητα Πιερίας.

Για να πραγματοποιηθεί η παρούσα έρευνα μοιράστηκαν ερωτηματολόγια στους εργαζομένους της κάθε επιχείρησης, αφού πρώτα υπήρξε η κατάλληλη έγκριση από την εκάστοτε διοίκηση, και μετά την συλλογή αυτών χρησιμοποιήθηκε το πακέτο στατιστικής ανάλυσης SPSS. Η συσχέτιση του κάθε παράγοντα με την εργασιακή ικανοποίηση ελέγχθηκε με τον υπολογισμό του δείκτη συσχέτισης Pearson και η στατιστική σημαντικότητα της κάθε μεταβλητής στον υπολογισμό της εργασιακής ικανοποίησης ελέγχθηκε μέσα από την εφαρμογή της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης.

Σε αυτό το σημείο θα δοθεί μία σύντομη περιγραφή της δομής της εργασίας και του περιεχομένου κάθε κεφαλαίου. Στο πρώτο κεφάλαιο αναλύεται η εργασιακή ικανοποίηση και οι εννέα ακόλουθοι παράγοντες: η αμοιβή, η προαγωγή, η εποπτεία, τα προνόμια/οφέλη, η αναγνώριση/ανταμοιβές, οι συνθήκες λειτουργίας, η σχέση με τους συναδέλφους, τα χαρακτηριστικά της εργασίας και η επικοινωνία. Αφού αναλυθούν οι μεταβλητές της έρευνας παρουσιάζονται παρόμοιες εργασίες και

δημιουργούνται, με την βοήθεια αυτών, οι δέκα υποθέσεις που καλείται να μελετήσει η παρούσα έρευνα.

Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για τον έλεγχο των προαναφερθέντων υποθέσεων. Αρχικά γίνεται μία περιγραφή της μεθοδολογίας και στη συνέχεια παρουσιάζεται το ερευνητικό εργαλείο, το ερωτηματολόγιο, και η κλίμακα που χρησιμοποιήθηκε. Έπειτα παρουσιάζονται τα στοιχεία των εταιριών που συμμετέχουν στην έρευνα και η ανάλυση των δημογραφικών στοιχείων των ερωτηθέντων με τη μορφή διαγραμμάτων. Τέλος, παρουσιάζεται η ερευνητική διαδικασία (π.χ. διάρκεια έρευνας).

Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των ερωτηματολογίων. Στο πρώτο κομμάτι παρουσιάζονται οι απαντήσεις των εργαζομένων σε κάθε ερώτηση με τη μορφή διαγραμμάτων και έπειτα οι μέσοι όροι ικανοποίησης των εργαζομένων σε κάθε μία από τις δέκα μεταβλητές. Στην συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που αφορούν τη συσχέτιση των εννέα μεταβλητών με την εργασιακή ικανοποίηση και στο τέλος τα αποτελέσματα της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για τον έλεγχο της στατιστικής σημαντικότητας των εννέα μεταβλητών στον υπολογισμό της εργασιακής ικανοποίησης.

Στο τελευταίο κεφάλαιο συζητούνται τα αποτελέσματα της έρευνας και προσφέρονται κάποιες προτάσεις προς τις εταιρίες. Τέλος ακολουθούν τα συμπεράσματα, όπου αναφέρεται και η συμβολή της παρούσας έρευνας και τυχόν περιορισμοί που προέκυψαν κατά την εκτέλεση της.

1. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

1.1 Εργασιακή ικανοποίηση

1.1.1 Ορισμός εργασιακής ικανοποίησης

Για τον ορισμό της εργασιακής ικανοποίησης συναντώνται πολλές προσεγγίσεις και παρακάτω θα παρουσιαστούν οι σημαντικότερες από αυτές. Ο Spector (1997) ορίζει την εργασιακή ικανοποίηση ως τον τρόπο που οι εργαζόμενοι αισθάνονται για την δουλειά τους και τις διάφορες πτυχές της. Οι Ellickson και Logsdon (2002) υποστηρίζουν αυτήν την άποψη, ορίζοντας την εργασιακή ικανοποίηση ως το βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι ικανοποιούνται από την δουλειά τους. Ο Schermerhorn (1993) ορίζει την εργασιακή ικανοποίηση ως συναισθηματική απάντηση σε διάφορες πτυχές της εργασίας ενός εργαζομένου. Ο C.R.Reilly (1991) την ορίζει ως την αίσθηση που έχει ένας εργαζόμενος για τη δουλειά του ή μια γενική στάση απέναντι σε αυτή και το πως επηρεάζεται από την αντίληψη της δουλειάς του. Οι J.P. Wanous και E.E. Lawler (1972) αναφέρουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία είναι το άθροισμα της ικανοποίησης από την πλευρά της εργασίας σε όλες τις πτυχές μιας εργασίας. Ο A. Maslow (1954) πρότεινε ότι οι ανθρώπινες ανάγκες κατηγοριοποιούνται σε πέντε επίπεδα και αυτά είναι: οι φυσιολογικές ανάγκες, οι ανάγκες ασφάλειας, οι κοινωνικές ανάγκες, οι ανάγκες εκτίμησης και οι ανάγκες αυτοπραγμάτωσης. Με βάση τη θεωρία του Maslow, η εργασιακή ικανοποίηση έχει προσεγγιστεί από ορισμένους ερευνητές από την πλευρά της εκπλήρωσης των αναγκών (Kuhlen, 1963, Worf, 1970, Conrad et al., 1985).

Η εργασιακή ικανοποίηση αντιπροσωπεύει έναν συνδυασμό από θετικά ή αρνητικά συναισθήματα των εργαζομένων. Εν τω μεταξύ, όταν ένας εργαζόμενος απασχολείται σε μία επιχείρηση φέρνει μαζί του τις ανάγκες, τις επιθυμίες και τις εμπειρίες του που καθορίζουν τις προσδοκίες του. Η εργασιακή ικανοποίηση αντιπροσωπεύει τον βαθμό στον οποίο οι προσδοκίες αυτές ταιριάζουν με τις πραγματικές ανταμοιβές. Η ικανοποίηση των εργαζομένων καθορίζει τη συμπεριφορά τους στο χώρο εργασίας (Davis et al., 1985).

Τα θετικά ή αρνητικά συναισθήματα ενός εργαζόμενου εξαρτώνται όχι μόνο από τη φύση της εργασίας, αλλά και από τις προσδοκίες του ως προς την προσφορά της εργασίας σε αυτόν. (Hussami, 2008). Το χαμηλότερο κόστος ευκολίας, η υψηλότερη

οργανωτική και κοινωνική και εγγενής ανταμοιβή θα αυξήσουν την ικανοποίηση από την εργασία (Mulinge και Mullier, 1998, Willem et al., 2007). Η ικανοποίηση από την εργασία είναι σύνθετο φαινόμενο με πολλαπλές όψεις (Fisher και Locke, 1992, Xie και Johns, 2000), επηρεάζεται από παράγοντες όπως ο μισθός, το εργασιακό περιβάλλον, η αυτονομία, η επικοινωνία και η οργανωτική δέσμευση (Lane, Esser, Holte και Annee, 2010).

1.1.2 Σημασία της εργασιακής ικανοποίησης

Η εργασιακή ικανοποίηση υπήρξε βασικός τομέας έρευνας για τους επιστήμονες που ασχολούνται με την βιομηχανική και οργανωτική ψυχολογία. Υπάρχουν σημαντικοί λόγοι για τους οποίους οι εταιρείες πρέπει επικεντρώνονται στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων. Η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να μελετηθεί με βάση είτε τον εργαζόμενο είτε την ίδια την επιχείρηση. Η πρώτη προσέγγιση που είναι η ανθρωπιστική σημαίνει ότι οι άνθρωποι αξίζουν να αντιμετωπίζονται δίκαια και με σεβασμό. Η εργασιακή ικανοποίηση είναι η αντανάκλαση της σωστής αντιμετώπισης από την επιχείρηση. Μπορεί επίσης να θεωρηθεί ως ένας δείκτης συναισθηματικής ευημερίας ή ψυχολογικής υγείας. Σύμφωνα με τη δεύτερη προσέγγιση η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να οδηγήσει σε συμπεριφορές και σε αποδόσεις που να είναι ωφέλιμες στη λειτουργία της επιχείρησης. Επιπλέον, μπορεί να αντικατοπτρίζει την καλή λειτουργία της επιχείρησης (Spector, 1997).

Σε μερικούς ανθρώπους αρέσει να εργάζονται και νιώθουν την εργασία τους σαν ένα σημαντικό κομμάτι της ζωής τους. Από την άλλη πλευρά, κάποιοι εργαζόμενοι βρίσκουν την εργασία δυσάρεστη και εργάζονται μόνο επειδή είναι απαραίτητη για την επιβίωσή τους. Η εργασιακή ικανοποίηση μας ενημερώνει για το ποσοστό ευχαρίστησης των εργαζομένων και γι' αυτό είναι το πιο μελετημένο πεδίο οργανωτικής συμπεριφοράς. Είναι σημαντικό να γνωρίζουμε το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης και τα αποτελέσματα των μελετών που την αφορούν, επηρεάζουν δε τόσο τους εργαζόμενους όσο και την επιχείρηση. Όσον αφορά τους εργαζόμενους, είναι προφανές ότι οι άνθρωποι προτιμούν να αντιμετωπίζονται δίκαια. Εάν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι τους σέβονται και αισθάνονται ευχαρίστηση από την εργασία τους τότε αυτό θα μπορούσε αντικατοπτρίζει την καλή τους μεταχείριση από την επιχείρηση. Όσον αφορά την επιχείρηση, η υψηλή εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να οδηγήσει σε καλύτερη απόδοση των εργαζομένων

επηρεάζοντας την θετικά. Η εργασιακή ικανοποίηση θεωρείται γενικά ως ένας οδηγός για την διατήρηση του προσωπικού και την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Οι ικανοποιημένοι υπάλληλοι αποτελούν προϋπόθεση για την αύξηση της παραγωγικότητας, της απόκρισης, της ποιότητας και της εξυπηρέτησης των πελατών. (Karlan 1996).

Το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης επηρεάζεται από εγγενείς και εξωγενείς κινητήριους παράγοντες, την ποιότητα της εποπτείας, τις κοινωνικές σχέσεις με την ομάδα εργασίας και τον βαθμό επιτυχίας ή αποτυχίας των ατόμων στο έργο τους. Πιστεύεται ότι μια επιχείρηση είναι επιτυχής όταν οι εργαζόμενοι έχουν ισχυρά κίνητρα, αισθάνονται αφοσίωση σε αυτήν και όταν η εργασία τους προσφέρει ικανοποίηση. Βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση είναι οι επαγγελματικές ευκαιρίες, επιρροή της εργασίας, η ομαδικότητα και οι εργασιακές προκλήσεις (Armstrong 2006).

1.1.3 Θεωρίες εργασιακής ικανοποίησης

1.1.3.1 Θεωρίες περιεχομένου

Οι θεωρίες του περιεχομένου βασίζονται στους παράγοντες που παρακινούν τους ανθρώπους στην εργασία, δηλαδή στην αναγνώριση των αναγκών, των κινήτρων και των στόχων και στην ιεράρχηση των προτεραιοτήτων των εργαζομένων έτσι ώστε να επιτευχθούν θετικά συναισθήματα και έτσι να επιτελέσουν αποτελεσματικά την εργασία τους (Luthans et al., 2005). Οι ερευνητές έχουν δημιουργήσει διάφορες λίστες που αποτελούνται από βιολογικές, ψυχολογικές, κοινωνικές και ανώτερες ανάγκες ή απαιτήσεις των ανθρώπων. Σχεδόν όλοι οι ερευνητές έχουν κατηγοριοποιήσει αυτές τις ανάγκες σε απαιτήσεις πρωτοβάθμιας, δευτεροβάθμιας και υψηλού επιπέδου των εργαζομένων, οι οποίες πρέπει να πληρούνται όποτε απαιτείται να παρακινηθούν οι εργαζόμενοι.

1.1.3.1.1 Θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών του A. Maslow

Ο Abraham Maslow πρότεινε μία θεωρία που περιγράφει πέντε ιεραρχικές ανάγκες που θα μπορούσαν να εφαρμοστούν σε έναν οργανισμό και στην απόδοση των εργαζομένων. Σύμφωνα με τη θεωρία του Maslow, κανείς δεν αισθάνεται τη δεύτερη ανάγκη μέχρι να ικανοποιηθούν οι απαιτήσεις που συμπεριλαμβάνονται στην πρώτη ή την Τρίτη μέχρι να ικανοποιηθούν οι απαιτήσεις της δεύτερης και ούτω καθεξής.

Το παρακάτω σχήμα (βλ. Εικόνα 1) απεικονίζει την ιεραρχία των αναγκών του Maslow.



Εικόνα 1. Ιεράρχηση αναγκών του Maslow

Τα διαφορετικά επίπεδα των αναγκών στην ιεραρχία του Maslow κατηγοριοποιούνται ως εξής:

- i. **Φυσιολογικές ανάγκες:** Οι συγκεκριμένες ανάγκες βρίσκονται στη βάση της ιεραρχίας στη πυραμίδα του Maslow και αφορούν τις βασικές ανάγκες ενός ανθρώπου όπως, τροφή, νερό ένδυση, στέγαση κτλ. Όπως καταλαβαίνουμε είναι φυσικό ένας άνθρωπος να προσπαθεί να εκπληρώσει πρώτα αυτού του είδους τις ανάγκες για την επιβίωση του. Έτσι καταλαβαίνουμε ότι, εάν δεν το καταφέρει, δεν υπάρχει νόημα να αναλύσουμε άλλες δευτερεύουσες ανάγκες.
- ii. **Ανάγκες ασφάλειας:** Όταν πληρούνται όλες οι φυσιολογικές ανάγκες και δεν ελέγχουν πλέον τις σκέψεις και τις συμπεριφορές ενός ατόμου τότε οι ανάγκες για ασφάλεια είναι αυτές οι οποίες ενεργοποιούνται και πρέπει να ικανοποιηθούν. Ενώ οι ενήλικες δεν γνωρίζουν καλά τις ανάγκες ασφαλείας τους, εκτός από περιόδους έκτακτης ανάγκης ή περιόδους αποδιοργάνωσης στην κοινωνική δομή, τα παιδιά είναι αυτά τα οποία εμφανίζουν συχνά τα σημάδια ανασφάλειας και την ανάγκη να είναι προστατευμένα.
- iii. **Κοινωνικές ανάγκες:** Όταν ικανοποιούνται οι ανάγκες για ασφάλεια και οι φυσιολογικές ανάγκες μπορεί να προκύψει η επόμενη κατηγορία αναγκών

όπως για αγάπη, στοργή, την ανάγκη κάθε ανθρώπου να ανήκει σε μία κοινωνική ομάδα, τις φιλικές σχέσεις κτλ. Ο Maslow αναφέρει ότι οι άνθρωποι προσπαθούν να ξεπεράσουν το συναίσθημα της μοναξιάς.

- iv. Ανάγκες εκτίμησης ή αναγνώρισης: Όταν κατακτώνται οι πρώτες τρεις κατηγορίες αναγκών, ακολουθεί η απαίτηση του ατόμου για εκτίμηση. Οι ανάγκες αυτής της κατηγορίας περιλαμβάνουν ανάγκες τόσο για αυτοεκτίμηση όσο και για την εκτίμηση από άλλους. Οι άνθρωποι έχουν ανάγκη από ένα σταθερό, υψηλό επίπεδο αυτοσεβασμού και σεβασμού από τους συνανθρώπους. Όταν ικανοποιούνται αυτές οι ανάγκες, το άτομο αισθάνεται αυτοπεποίθηση και πολύτιμο στην κοινωνία. Όταν αυτές οι ανάγκες δεν πληρούνται, το άτομο αισθάνεται κατώτερο, αδύναμο, αβοήθητο και άχρηστο.
- v. Ανάγκες ολοκλήρωσης ή αυτοπραγμάτωσης: Οι ανάγκες αυτές ανήκουν στην ανώτερη κατηγορία αναγκών και είναι καθαρά ψυχολογικής φύσεως. Πρόκειται για τις ανάγκες που έχει ο άνθρωπος, εφόσον έχει εκπληρώσει όλες τις προηγούμενες ανάγκες, να γίνει αυτό που πραγματικά θέλει, να πραγματοποιήσει όλα του τα όνειρα και τις προσδοκίες του. Με άλλα λόγια, να μεγιστοποιήσει τη δυναμικότητά του, έτσι ώστε να φτάσει στο ιδανικό για αυτόν επίπεδο.

Η προαναφερθείσα θεωρία μπορεί να εφαρμοστεί στους ρόλους της οργανωτικής διαχείρισης του πολιτιστικού και του ανθρώπινου δυναμικού για τη βελτίωση της απόδοσης του υπαλλήλου. Ο A. Maslow για να εξηγήσει την ανθρώπινη παρακίνηση ανέφερε ότι ένας άνθρωπος προσπαθεί συνεχώς να ικανοποιεί καλύτερα τις ανάγκες του. Επίσης τονίζει ότι όσο περισσότερο ικανοποιείται μια ανάγκη τόσο λιγότερο υπάρχει κάποιο κίνητρο για να συνεχίσει να προσπαθεί για την ικανοποίηση αυτής.

1.1.3.1.2 Θεωρία των δύο παραγόντων του F. Herzberg (1959)

Ο Herzberg ανέπτυξε μία συγκεκριμένη θεωρία κινήτρων για την εργασία. Πραγματοποίησε μία μελέτη κινήτρου σε περίπου 200 λογιστές και μηχανικούς που απασχολούνται από επιχειρήσεις στο Πίτσμπουργκ στην Πενσυλβανία. Χρησιμοποίησε τη μέθοδο κριτικής συμβάντος για την συλλογή των δεδομένων μέσα από δύο ερωτήσεις: α. πότε αισθανθήκατε ιδιαίτερα καλά για τη δουλειά σας - τι σας

πρόσφερε; Και β. πότε αισθανθήκατε έντονη δυσαρέσκεια για τη δουλειά σας - τι σας δυσαρέστησε; (Luthans et al., 2005).

Ο Herzberg κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η ικανοποίηση από την εργασία προέρχεται από παράγοντες που αφορούν το περιεχόμενο της εργασίας και η δυσαρέσκεια προέρχεται από παράγοντες που αφορούν το εργασιακό περιβάλλον όπως είναι οι παράγοντες υγιεινής. Το περιεχόμενο της εργασίας εμπεριέχει την αναγνώριση, το αντικείμενο της δουλειάς, τις ανταμοιβές, την ευθύνη και την πρόοδος. Οι συντελεστές της υγιεινής δεν «κινητοποιούν / ικανοποιούν» μάλλον «αποτρέπουν τη δυσαρέσκεια». Αυτοί οι παράγοντες σχετίζονται με τις συνθήκες της εργασίας όπως η πολιτική της εταιρείας, η διοίκηση, η επίβλεψη, ο μισθός, οι διαπροσωπικές σχέσεις, ο προϊστάμενος και οι συνθήκες εργασίας (Herzberg et al., 1959).

1.1.3.1.3 Θεωρία X και Ψ (McGregor, 1960)

Ο McGregor αφού εξέτασε τον τρόπο με τον οποίο οι διευθυντές αντιμετώπιζαν τους εργαζομένους, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η άποψη ενός διευθυντή για τη φύση του ανθρώπου βασίζεται σε μία ορισμένη ομαδοποίηση υποθέσεων και ότι τείνει να διαμορφώσει τη συμπεριφορά του έναντι των υφισταμένων σύμφωνα με αυτές τις "Υποθέσεις" (Robbins, 1998).

Υποθέσεις Θεωρίας X

- Οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν μια εγγενή αντιπάθεια ως προς την εργασία και θα την αποφύγουν αν μπορούν.
- Λόγω της δυσαρέσκειας ως προς την εργασία, οι περισσότεροι άνθρωποι πρέπει να εξαναγκάζονται, να ελέγχονται, να κατευθύνονται και να απειλούνται με τιμωρία ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι της οργάνωσης στην οποία εργάζονται.
- Οι περισσότεροι άνθρωποι προτιμούν να κατευθύνονται, επιθυμούν να αποφύγουν την ευθύνη, έχουν σχετικά χαμηλές φιλοδοξίες και θέλουν να αισθάνονται ασφάλεια (Wehrich & Koontz, 1999).

Υποθέσεις Θεωρίας Ψ

- Η εργασία είναι τόσο φυσική όσο και το παιχνίδι, αν οι συνθήκες είναι ευνοϊκές.
- Ο αυτοέλεγχος είναι συχνά απαραίτητος για την επίτευξη των στόχων της οργάνωσης.
- Η ικανότητα επίλυσης των προβλημάτων της οργάνωσης είναι πολύ διαδεδομένη στα άτομα.
- Η υποκίνηση έχει εφαρμογή σε όλα τα επίπεδα αναγκών, ακόμη και στις εγωιστικές.
- Τα άτομα μπορούν να αυτοκαθοδηγούνται και να είναι δημιουργικά στην εργασία τους αν υποκινούνται σωστά.

1.1.3.1.4 Θεωρία των αναγκών McClelland

Ο McClelland και οι συνεργάτες του ισχυρίστηκαν ότι ορισμένοι άνθρωποι έχουν μία συνεχή ανάγκη για επιτυχία. Αγωνίζονται για προσωπική επιτυχία με στόχο την ηθική ικανοποίηση παρά για τις ανταμοιβές που τους προσφέρει μία επιτυχία. Έχουν την επιθυμία να κάνουν κάτι καλύτερο ή πιο αποτελεσματικό από ότι έχει γίνει στο παρελθόν και γι' αυτό προτιμούν δουλειές με υψηλές απαιτήσεις και την εργασία τους την αντιμετωπίζουν σαν μία πρόκληση (Shajahan & Shajahan, 2004). Η θεωρία αυτή δίνει έμφαση στα κίνητρα επίτευξης και είναι γνωστή ως "θεωρία επιτευγμάτων", ωστόσο το μοντέλο περιλαμβάνει τρεις αλληλένδετες ανάγκες ή κίνητρα:

1. **Ανάγκη για επίτευξη στόχων.** Η συγκεκριμένη ανάγκη αναφέρεται στην επιθυμία των ανθρώπων να έχουν υψηλή απόδοση και να πετυχαίνουν πάντα τους στόχους. Εδώ ανήκουν οι άνθρωποι οι οποίοι θέλουν να επιτύχουν τους στόχους είτε αυτό θα αναγνωριστεί είτε όχι.
2. **Ανάγκη για δημιουργία δεσμών.** Σε αυτή την κατηγορία είναι η επιθυμία για την δημιουργία φιλικών και στενών διαπροσωπικών σχέσεων με τους συναδέλφους. Τα άτομα που έχουν αυτή την επιθυμία προτιμούν συνεταιριστικές σχέσεις και όχι ανταγωνιστικές.
3. **Ανάγκη για εξουσία.** Είναι η ανάγκη για να κάνουν τους υπόλοιπους συναδέλφους να συμπεριφέρονται με τέτοιο τρόπο που υπό άλλες συνθήκες δεν θα συμπεριφερόντουσαν. Αναφέρεται στην επιθυμία για επιρροή, για εξουσία και στον έλεγχο των συναδέλφων (Robbins, 1998).

1.1.3.1.5 Θεωρία ERG (Clayton P. Alderfer.) (1969)

Ο Clayton Alderfer (1969) επανεξέτασε την ιεραρχία της θεωρίας του Maslow για να την συσχετίσει στενότερα με την εμπειρική έρευνα. Ουσιαστικά ομαδοποίησε τις ανάγκες που εμπεριέχονται στη θεωρία του Maslow και τις κατάταξε σε τρεις κατηγορίες: Βιολογικές ανάγκες (Existence), Συσχέτισης (Relatedness) και Ανάπτυξης (Growth) και πήρε το όνομα από τα αρχικά των λέξεων Existence-Relatedness-Growth. Πιο αναλυτικά ο διαχωρισμός είναι ο εξής (Χυτήρης, 2001):

- 1. Ανάγκες Ύπαρξης:** Εδώ περιλαμβάνονται οι βιολογικές ανάγκες και οι ανάγκες ασφάλειας από την θεωρία του Maslow.
- 2. Ανάγκες Κοινωνικών Σχέσεων:** Σε αυτή τη κατηγορία ανήκουν οι βασικές κοινωνικές ανάγκες και ουσιαστικά περιλαμβάνει τις αντίστοιχες με την θεωρία του Maslow.
- 3. Ανάγκες Ανάπτυξης:** Είναι οι ανάγκες που σχετίζονται με τη φύση των ατόμων, ως πνευματικές και ψυχολογικές υπάρξεις. Περιλαμβάνουν τις ανάγκες για αυτοεκτίμηση και για αυτοπραγμάτωση.

1.1.3.2 Θεωρίες διαδικασιών

Σε αντίθεση με τις θεωρίες περιεχομένου, οι θεωρίες διαδικασιών ασχολούνται με το πώς παρέχεται το κίνητρο στον εργαζόμενο. Έτσι, οι θεωρίες της διαδικασίας προσπαθούν να εξηγήσουν πώς εκπληρώνονται και γίνονται αποδεκτές οι ανάγκες και οι στόχοι (Perry et al., 2006). Έχουν προταθεί διάφορες απόψεις προσανατολισμένες στη διαδικασία. Ορισμένες από αυτές ‘τράβηξαν’ την προσοχή των ερευνητών, τις οποίες εξέτασαν σε διαφορετικά περιβάλλοντα και τις βρήκαν τολμηρές. Οι βασικές θεωρίες αυτής της κατηγορίας παρουσιάζονται παρακάτω.

1.1.3.2.1 Θεωρία των προσδοκιών του Victor Vroom (1964)

Ο Victor Vroom (1964) μέσω της θεωρίας των προσδοκιών επιχειρεί να ερμηνεύσει τη διαδικασία μέσα από την οποία ένα άτομο επιλέγει να δράσει. Η θεωρία αυτή υποστηρίζει ότι υπάρχουν τρεις παράγοντες από τους οποίους εξαρτάται η προθυμία ενός ατόμου να προβεί σε μία ενέργεια (Χατζηπαντελή, 1999):

- Η σημασία που έχει το αποτέλεσμα της ενέργειας αυτής για κάθε άτομο.
- Η αντίληψη για το πόσο είναι πιθανό είναι η ενέργεια αυτή να οδηγήσει σε κάποιο αποτέλεσμα.

- Η προσδοκία του ότι εάν προσπαθήσει, θα εκτελέσει επιτυχώς την ενέργεια.

Σύμφωνα με αυτήν τη θεωρία θα πρέπει να υπάρχει σαφήνεια μεταξύ της προσπάθειας, της απόδοσης και της ανταμοιβής. Έτσι η παρακίνηση εξαρτάται από τις ακόλουθες μεταβλητές:

1. Επιθυμία ανταμοιβών
2. Προσδοκία ανταμοιβών
3. Προσδοκία απόδοσης

1.1.3.2.2 Θεωρία των προσδοκιών των Porter και Lawler (1968)

Οι W.Porter και E.Lawler (1968) εμπλούτισαν το μοντέλο του Vroom, αναγνωρίζοντας τον ρόλο που διαδραματίζουν οι ιδιαιτερότητες της προσωπικότητας του κάθε ατόμου και διευκρινίζοντας την σχέση μεταξύ της προσπάθειας που καταβάλει ο εργαζόμενος και της απόδοσης του.

Στην θεωρία τους αναφέρουν ότι η προσπάθεια που καταβάλει το άτομο για την εκτέλεση της εργασίας του εξαρτάται από δύο παράγοντες. Ο πρώτος παράγοντας είναι η αντίληψη του εργαζομένου εάν η προσπάθεια που καταβάλει θα οδηγήσει σε κάποια ανταμοιβή. Ο δεύτερος παράγοντας αναφέρεται στην αξία που δίνει ο εργαζόμενος στην ενδεχόμενη ανταμοιβή από την σωστή εκτέλεση της εργασίας. Για την σωστή απόδοση του εργαζομένου θα πρέπει εκτός από το κίνητρο της ανταμοιβής το άτομο να διαθέτει και την ικανότητα για την εκτέλεση της εργασίας αλλά και να αντιλαμβάνεται με σαφήνεια τις απαιτήσεις της εργασίας του. Η επιθυμητή απόδοση θα οδηγήσει σε ανταμοιβές που μπορεί να είναι εσωτερικές (π.χ. αναγνώριση, εκτίμηση, αυτοεκπλήρωση) αλλά και εξωτερικές (όπως αύξηση μισθού, μόνους). Ο εργαζόμενος θα αισθανθεί ικανοποίηση μόνο εάν οι ανταμοιβές που θα λάβει είναι οι προσδοκώμενες (Σ. Κουφίδου, 2001).

1.1.3.2.3 Θεωρία της Στοχοθέτησης του Edwin Locke (1968)

Στα τέλη της δεκαετίας του '60, ο Edwin Locke υποστήριξε ότι οι προθέσεις, που εκφράζονται ως στόχοι, μπορούν να αποτελέσουν σημαντική πηγή κινήτρων αλλά και να οδηγήσουν στην ικανοποίηση όσον αφορά την εργασία (Shajaha 2004). Ο Locke θεωρεί ότι κινητήρια δύναμη παρακίνησης των ανθρώπων είναι ο καθορισμός στόχων. Κάποιοι στόχοι δίνουν ισχυρότερο κίνητρο για εργασία και στην θεωρία του

υποστηρίζει ότι οι στόχοι αυτοί έχουν τα εξής χαρακτηριστικά: είναι σαφείς, ιδιαίτεροι και δύσκολοι. Ειδικοί και σαφείς στόχοι οδηγούν σε μεγαλύτερη και καλύτερη απόδοση από ότι οι εύκολοι, γενικοί και ασαφείς στόχοι. Όταν οι στόχοι είναι συγκεκριμένοι και μετρήσιμοι και παράλληλα συνοδεύονται από προθεσμία ολοκλήρωσης τότε αποτρέπεται η παρανόηση από τους εργαζομένους.

Οι στόχοι πρέπει να είναι ρεαλιστικοί και προκλητικοί, διότι το άτομο όταν επιτύχει τέτοιου είδους στόχους έχει το αίσθημα της υπερηφάνειας και του θριάμβου και τον καθοδηγεί για την επίτευξη του επόμενου στόχου. Όσο δυσκολότερος είναι ένας στόχος τόσο μεγαλύτερη είναι η ανταμοιβή και τόσο περισσότερο είναι το πάθος για την επίτευξη αυτού.

Η καλύτερη και κατάλληλη ανατροφοδότηση των αποτελεσμάτων κατευθύνει τη συμπεριφορά των εργαζομένων και συμβάλλει στην επίτευξη υψηλότερων επιδόσεων από την απουσία στόχων. Η ανατροφοδότηση είναι ένα μέσο για την απόκτηση φήμης. Βοηθάει τους εργαζόμενους να εργάζονται με μεγαλύτερη συμμετοχή και οδηγεί σε μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση.

Γενικά η συμμετοχή των εργαζομένων στην στοχοθεσία δεν είναι πάντοτε επιθυμητή. Όμως, εάν οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στον καθορισμό των στόχων είναι λογικό να είναι αποδεκτοί από αυτούς και η συμμετοχή γίνεται με μεγαλύτερη θέληση.

Η θεωρία του καθορισμού στόχων έχει ορισμένα ενδεχόμενα όπως (Locke & Latham, 1990):

- Αυτοαποτελεσματικότητα, αυτοαποδοτικότητα είναι η πεποίθηση και η πίστη του ατόμου ότι έχει τη δυνατότητα εκτέλεσης του έργου. Όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο αυτό-απασχόλησης, τόσο μεγαλύτερες θα είναι οι προσπάθειες που καταβάλλει το άτομο όταν αντιμετωπίζει δύσκολα καθήκοντα. Αν και, μειώνοντας το επίπεδο της αυτό-αποδοτικότητας, λιγότερες θα είναι οι προσπάθειες που καταβάλλει ο ιδιώτης ή μπορεί να σταματήσει ακόμη και να ανταποκριθεί στις προκλήσεις.
- Στόχος δέσμευσης. Η θεωρία του στόχου προϋποθέτει ότι το άτομο δεσμεύεται και δεν θα αφήσει το στόχο. Η δέσμευση στόχου εξαρτάται από τους ακόλουθους παράγοντες:
 - Οι στόχοι γίνονται ανοιχτοί, γνωστοί και μεταδίδονται.

- Οι στόχοι πρέπει να οριστούν από το άτομο και όχι από τον ορισμό.
- Οι στόχοι του ατόμου πρέπει να είναι συνεπείς με τους στόχους της επιχείρησης και το όραμα.

1.1.3.2.4 Θεωρία Hackman και Oldham (1975-76)

Η Θεωρία των Hackman και Oldham βασίζεται στην ιδέα ότι η ίδια η εργασία είναι το κλειδί για το κίνητρο των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, μια βαρετή και μονότονη δουλειά καταπνίγει τα κίνητρα για καλή απόδοση, ενώ μια δύσκολη δουλειά ενισχύει τα κίνητρα. Η ποικιλία, η αυτονομία και η αρχή λήψης αποφάσεων είναι τρεις τρόποι ώστε να προστεθούν προκλήσεις σε μία θέση εργασίας. Ο εμπλουτισμός της εργασίας και η εναλλαγή θέσεων εργασίας είναι οι δύο τρόποι προσθήκης ποικιλίας και πρόκλησης. (<https://www.yourcoach.be/en/employee-motivation-theories/hackman-oldham-job-characteristics-model.php>)

Η θεωρία αυτή δηλώνει ότι υπάρχουν πέντε βασικά χαρακτηριστικά της εργασίας (ποικιλία δεξιοτήτων, ταυτότητα εργασίας, σημασία εργασίας, αυτονομία και ανατροφοδότηση) που επηρεάζουν τρεις κρίσιμες ψυχολογικές καταστάσεις (έμπειρη νοημοσύνη, έμπειρη ευθύνη για τα αποτελέσματα και γνώση των πραγματικών αποτελεσμάτων) με τη σειρά τους επηρεάζουν τα αποτελέσματα της εργασίας (εργασιακή ικανοποίηση, κίνητρο για εργασία κ.λπ.). Τα πέντε βασικά χαρακτηριστικά της εργασίας μπορούν να συνδυαστούν για να σχηματίσουν πιθανό σκορ που θα βαθμολογεί το κίνητρο που υπάρχει (MPS) για μία θέση εργασίας. Αυτό το σκορ μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως δείκτης του πόσο μία εργασία μπορεί να επηρεάσει την στάση και τις συμπεριφορές ενός εργαζομένου.

Η θεωρία χαρακτηριστικών θέσεων εργασίας του Hackman και του Oldham προτείνει ότι τα υψηλά κίνητρα σχετίζονται με την αντιμετώπιση τριών ψυχολογικών καταστάσεων κατά την εργασία:.

1. **Σημασία της εργασίας.** Η δουλειά πρέπει να θεωρείται σημαντική από τον εργαζόμενο (η συμβολή της επηρεάζει σημαντικά τη συνολική αποτελεσματικότητα της επιχείρησης). Αυτό προέρχεται από:
 - **Ποικιλία δεξιοτήτων:** Να γίνεται χρήση αρκετών από τις δεξιότητες του εργαζομένου και των ταλέντων του. Η χρήση μεγάλου αριθμού

αυτών μπορεί να οδηγήσει στην κούραση ενώ πολύ λίγων στην νωθρότητα και στην αδράνεια.

- **Ταυτότητα εργασίας:** Να αναλαμβάνει μεγαλύτερο κομμάτι της δουλειάς και όχι ένα μόνο μικρό μέρος αυτής, διότι έτσι θα υπάρχει σε μεγάλο βαθμό το αίσθημα της υπερηφάνειας.
- **Σημαντικότητα της εργασίας:** Να είναι σε θέση να αναγνωρίζει την εργασία ως κάτι ευρύτερο, στην κοινωνία ή σε μια ομάδα πέρα από τον εαυτό του. Για παράδειγμα, η θεωρία υποδηλώνει ότι θα είμαι περισσότερο ενθουσιώδης εάν συνεισφέρω στο μπόνους ολόκληρης της επιχείρησης φέτος, φροντίζοντας κάποιον ή κάνοντας κάτι που θα ωφελήσει κάποιον άλλον. Αντίθετα, θα έχω μικρότερο κίνητρο εάν κάνω πλουσιότερο μόνο έναν απρόσωπο ιδιοκτήτη.

2. Ευθύνη. Η ευθύνη απορρέει από την αυτονομία, καθώς στην εργασία παρέχεται ουσιαστική ελευθερία, ανεξαρτησία και διακριτικότητα στο άτομο κατά τον προγραμματισμό της εργασίας και τον καθορισμό των απαραίτητων διαδικασιών για την εκτέλεση της.

3. Γνώση των αποτελεσμάτων. Αυτό προέρχεται από την κριτική. Ουσιαστικά αναφέρεται στην ευαισθητοποίηση του εργαζόμενου σχετικά με το αν αποδίδει η προσπάθειά του. Αυτό μπορεί να είναι οτιδήποτε, από τα στοιχεία της παραγωγής μέχρι τα αποτελέσματα ικανοποίησης των πελατών. Η κριτική προσφέρει την δυνατότητα, καθώς πλέον έχουν την γνώση να εκτελέσουν διαφορετικά την εργασία τους, εφόσον το επιθυμούν. Η κριτική μπορεί να προέρχεται από άλλους ανθρώπους ή από την ίδια τη δουλειά.

Γνωρίζοντας αυτά τα κρίσιμα χαρακτηριστικά της εργασίας είναι δυνατόν η να επανασχεδιάσει την εργασία με τα παρακάτω δεδομένα:

- Να δίνεται διαφορετική εργασία στους εργαζόμενους ώστε να είναι δυνατόν να χρησιμοποιήσουν μία ποικιλία των δεξιοτήτων τους.
- Ανάθεση εργασιών σε ομάδες ατόμων για να ολοκληρώνεται το παραγόμενο προϊόν ταχύτερα και πιο ολοκληρωμένα και με αυτό τον τρόπο να ενισχυθεί η ομαδικότητα και συναδελφικότητα.
- Ανάθεση περισσότερων καθηκόντων με τέτοιο τρόπο ώστε να αυξάνεται η αίσθηση της αυτονομίας και της ευθύνης.

- Να υπάρξει κάποια ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με τα αποτελέσματα των εργασιών τους και τις εντυπώσεις των πελατών, έτσι ώστε να υπάρχει κριτική και δυνατότητα για βελτίωση.

1.1.4 Μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης

Η πιο συνηθισμένη μέθοδος για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης είναι η Job descriptive index (JDI) (Smith, Kendall & Hulin, 1969). Η κλίμακα αυτή παρέχει μια πολύπλευρη προσέγγιση στη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης από πλευράς συγκεκριμένων αναγνωρίσιμων χαρακτηριστικών που σχετίζονται με την εργασία. Μελετάει λοιπόν το αίσθημα ικανοποίησης των εργαζομένων μέσα από πέντε διαστάσεις (Spector, 1997): εργασία και η φύση της, αμοιβή, προαγωγή, εποπτεία/προϊστάμενος και συνάδελφοι. Έχει χρησιμοποιηθεί εκτενώς στην έρευνα βιομηχανικής ψυχολογίας για τη μέτρηση της ικανοποίησης των εργαζομένων, επομένως φαίνεται ότι είναι έγκυρη (Spector, 2008).

Το Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) ήταν ένα από τα αποτελέσματα του "Προγράμματος Προσαρμογής Εργασίας" στο Πανεπιστήμιο της Μινεσότα. Η υποκείμενη θεωρία βασίζεται στην υπόθεση ότι η προσαρμογή της εργασίας εξαρτάται από την αντιστοιχία μεταξύ των μεμονωμένων δεξιοτήτων και των κινήτρων που υπάρχουν στο περιβάλλον εργασίας (Weiss et al., 1967). Το MSQ μετράει είκοσι επιμέρους διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης: αξιοποίηση ικανοτήτων, επίτευξη, δραστηριότητα, προαγωγές, εξουσία, πολιτική της εταιρίας, αμοιβή, συνεργάτες δημιουργικότητα, ανεξαρτησία, ηθικές αξίες, αναγνώριση, υπευθυνότητα, ασφάλεια, κοινωνική υπηρεσία, κοινωνικό γόητρο, εποπτεία/ανθρώπινες σχέσεις, εποπτεία τεχνική, ποικιλία, συνθήκες εργασίας. Στη συνέχεια, αφού αναλυθούν τα στοιχεία (π.χ. ανά τμήμα και ανά επίπεδο θέσης), το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού σχεδιάζει συγκεκριμένες ενέργειες για βελτίωση της ικανοποίησης (kariera.gr).

1.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και σχετικές έρευνες

1.2.1 Αμοιβή

Η αμοιβή είναι μία μορφή αποζημίωσης από την επιχείρηση στον εργαζόμενο, η οποία αναφέρεται πλήρως σε μία σύμβαση εργασίας. Η πληρωμή είναι σημαντική για

του εργαζόμενου διότι τους προσφέρει ένα επίπεδο αγοραστικής δύναμης. Κατά την λειτουργία μίας επιχείρησης, ο μισθός μπορεί να θεωρηθεί ως το κόστος απόκτησης των ανθρώπινων πόρων για την λειτουργία των συστημάτων και των λειτουργιών και διαμορφώνεται ανάλογα την θέση του κάθε εργαζόμενου και της συνεισφοράς του. Ο μισθός ή η αμοιβή θεωρείται σημαντική παρακίνηση για τους εργαζόμενους και τη συμπεριφορά τους προς τους στόχους του εργοδότη (Oshagbemi, 2000). Όλοι οι άλλοι κοινωνικοί παράγοντες είναι σημαντικοί για να καταστήσουν την εργασία ικανοποιητική για τους εργαζόμενους, αλλά η ικανοποίηση από την αμοιβή είναι απαραίτητη.

Η αμοιβή αναγνωρίζεται ως ένας σημαντικός, αλλά πολύ γνωστός, πολύπλοκος (Carragher, & Buckley, 1996) και πολυδιάστατος παράγοντας ικανοποίησης από την εργασία. Τα χρήματα όχι μόνο βοηθούν τους ανθρώπους να επιτύχουν τις βασικές τους ανάγκες αλλά βοηθούν και στην κάλυψη των ανώτερων αναγκών. Οι εργαζόμενοι βλέπουν συχνά την αμοιβή ως μία αντανάκλαση του τρόπου με τον οποίο η διοίκηση βλέπει τη συμβολή τους στον οργανισμό.

Η αμοιβή είναι ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση και αυτό το δείχνει και η έρευνα που διεξήχθη (Lane, K.A., et al., 2010) σε αυτοκινητοβιομηχανία. Η συγκεκριμένη έρευνα στόχευε στην περιγραφή των διαφορετικών χαρακτηριστικών της εργασίας και του τρόπου με τον οποίο τα χαρακτηριστικά αυτά κατατάχθηκαν από τους εργαζόμενους. Σε αυτή την έρευνα τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ο βασικότερος παράγοντας για την εργασιακή ικανοποίηση είναι η αμοιβή.

Μία ακόμα έρευνα που μελέτησε την σχέση μεταξύ της αμοιβής και της εργασιακής ικανοποίησης είναι αυτή του Rashid Saeed και των συνεργατών του (Rashid Saeed et al., 2014). Ο Rashid Saeed (2014), στην έρευνα που πραγματοποίησε σε 200 υπαλλήλους του τομέα των τηλεπικοινωνιών του Πακιστάν, διαπίστωσε ότι οι βασικοί παράγοντες που συμβάλλουν στην ικανοποίηση από την εργασία είναι η προαγωγή, η αμοιβή, η δικαιοσύνη και οι συνθήκες εργασίας. Τα χρήματα και η αποζημίωση διαδραματίζουν τον σημαντικότερο ρόλο στην εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων τηλεπικοινωνιών του Πακιστάν.

1.2.2 Προαγωγή

Η προαγωγή είναι επίσης μία σημαντική πτυχή της σταδιοδρομίας και της ζωής ενός εργαζομένου, επηρεάζοντας και άλλες πτυχές της εργασιακής εμπειρίας. Η προαγωγή αποτελεί μία σημαντική πτυχή σχετικά με την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού μέσα στην επιχείρηση που συχνά οδηγεί σε σημαντικές μισθολογικές αυξήσεις (Kosteas 2009) και μπορεί να έχει σημαντικό αντίκτυπο και σε άλλα χαρακτηριστικά της εργασίας, όπως είναι οι ευθύνες και η αφοσίωση στην εργασία. Οι επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιήσουν την προαγωγή ως ανταμοιβή για τους εργαζόμενους που έχουν υψηλή παραγωγικότητα, δημιουργώντας έτσι ένα κίνητρο για τους εργαζόμενους να καταβάλλουν μεγαλύτερες προσπάθειες. Οι προαγωγές θα είναι ένας αποτελεσματικός μηχανισμός για μεγαλύτερη προσπάθεια εάν οι εργαζόμενοι αποδώσουν σημαντική αξία στην ίδια την προαγωγή. Διαφορετικά, οι επιχειρήσεις θα χρησιμοποιούν απλά αυξήσεις μισθών για να ανταμείψουν την προσπάθεια και την αύξηση της παραγωγικότητας. Οι εργαζόμενοι μπορεί να εκτιμούν την προαγωγή επειδή τους παρέχει μία πολυτέλεια στην εργασία τους όπως είναι μεγαλύτερο γραφείο ή εταιρικά οχήματα κ.α. ή επειδή απολαμβάνουν την αναγνώριση της εργασίας τους και της ενίσχυσης του 'εγώ' που προκαλείται με μία προαγωγή. Ορισμένοι εργαζόμενοι ενδέχεται να απολαμβάνουν την ενίσχυση της εξουσίας επί των συναδέλφων τους που συχνά συνοδεύει μία προαγωγή. Λαμβάνοντας υπόψη όλες τις διαστάσεις στις οποίες οι προαγωγές μπορούν να επηρεάσουν τη σταδιοδρομία των εργαζομένων και την αποζημίωση, δόθηκε σχετικά λίγη προσοχή στη σημασία των προαγωγών ως καθοριστικού παράγοντα της εργασιακής ικανοποίησης.

Σε αυτό το σημείο θα γίνει αναφορά σε έρευνες που έδειξαν τη σημασία της προαγωγής στην εργασιακή ικανοποίηση. Ο M Ehsan Malik και οι συνεργάτες (2012) του, έδειξαν ότι η μεταβλητή προαγωγή συνδέεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση. Μία ακόμα έρευνα που μελέτησε την επίδραση της συγκεκριμένης μεταβλητής είναι αυτή των Saharuddin και Sulaiman (2016). Η έρευνα αυτή πραγματοποιήθηκε σε εργαζόμενους που απασχολούνται σε εργοστάσια παραγωγής ενέργειας από νερό και ορυκτούς πόρους και έδειξε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της προαγωγής και της ικανοποίησης του εργατικού δυναμικού.

1.2.3 Εποπτεία / Προϊστάμενος

Ένας τρόπος για να βελτιώσουν οι επιχειρήσεις την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων είναι μέσω της ποιοτικής εποπτείας (Tull, 2006). Υπάρχουν πολλοί αποδεκτοί ορισμοί για την εποπτεία. Πολλές φορές, οι όροι δάσκαλος, προϊστάμενος και διευθυντής αντικαθιστώνται με τον όρο επόπτης. Σύμφωνα με τον Merriam Webster, ένας γενικός ορισμός της εποπτείας είναι "η ενέργεια ή η διαδικασία παρακολούθησης και καθοδήγησης αυτού που κάνει κάτι ή πώς γίνεται κάτι". Στο βιβλίο τους για την οργανωτική διαχείριση των κοινωνικών υπηρεσιών, Στρατηγική Εποπτεία: Ένας σύντομος οδηγός για τη διαχείριση Οργανισμών Κοινωνικής Υπηρεσίας, οι Pecora, Cherin, Bruce και ο Jesus Arguello (2010) όρισαν τον επιβλέποντα ως "υπάλληλο του προσωπικού στο οποίο έχει ανατεθεί εξουσιοδότηση για να κατευθύνει, να συντονίζει, να ενισχύει και να αξιολογεί την επίδοση της εργασίας σε ένα ή περισσότερα μέλη του προσωπικού". Οι υπεύθυνοι εποπτείας είναι υπεύθυνοι για την επίβλεψη της εργασίας που επιτελούν άλλοι, γεγονός που συνεπάγεται ένα επίπεδο εξουσίας του επιβλέποντος έναντι του υποκείμενου (Pecora et al., 2010). Με βάση αυτούς τους ορισμούς, οι περισσότεροι εργαζόμενοι έχουν εξοικείωση ή βρίσκονται σε εποπτική σχέση.

Η εποπτεία έχει ερευνηθεί σε πολλούς διαφορετικούς ακαδημαϊκούς κλάδους και πεδία. Οι ερευνητές στον τομέα της εκπαίδευσης εξέτασαν τον αντίκτυπο της εποπτείας στους σπουδαστές που συμμετείχαν σε μία τοποθέτηση φοιτητών-διδασκόντων (Richardson-Koehler, 1988). Όπως αναμένεται, η φύση της εποπτικής σχέσης και των προσδοκιών ποικίλλει ανάλογα με το έργο που ολοκληρώνεται σε κάθε τομέα μελέτης (Bunker & Wijnberg, 1988).

Οι υπεύθυνοι εποπτείας προσεγγίζουν το ρόλο τους με διάφορους τρόπους, ανάλογα με το προσωπικό τους στυλ και την εμπειρία τους. Τα μοντέλα εποπτείας συμβάλλουν στην εννοιοποίηση της εποπτικής σχέσης με πιο ολοκληρωμένο τρόπο. Στη βιβλιογραφία υπάρχουν διάφορες προσεγγίσεις και μοντέλα που χρησιμοποιούνται για να εξηγήσουν τις καλύτερες προσεγγίσεις για την επίτευξη ποιοτικής εποπτείας.

Οι Winston, Ullom και Warren (1984) θεώρησαν ότι υπάρχουν τέσσερις προσεγγίσεις για την εφαρμογή της εποπτείας, η υλιστική, η αυταρχική, της εμπιστοσύνης και η

συνεργατική. Η υλιστική, ή ό,τι οι Winston και Creamer (1997) ονόμασαν αργότερα ως "συνοδευτική εποπτεία", είναι ο κύριος στόχος του επιβλέποντος. Αυτός ή αυτή εργάζεται για την ανάπτυξη σχέσεων χωρίς να εστιάζει στις εργασιακές ευθύνες του προσωπικού και αποφεύγει την αναπληροφόρηση που μπορεί να προκαλέσει ένταση στις σχέσεις μεταξύ του προσωπικού. Ο αυταρχικός τρόπος εποπτείας λειτουργεί με λίγη εμπιστοσύνη στην ικανότητα του εργαζομένου και περιλαμβάνει αλλαγή των πόστων του προσωπικού έτσι ώστε να εκτελεστούν οι εργασίες με τον σωστό τρόπο. Η εποπτεία που βασίζεται στην εμπιστοσύνη είναι μία πρακτική προσέγγιση με την πεποίθηση ότι τα μέλη του προσωπικού έχουν τις δεξιότητες για να ολοκληρώσουν τα καθήκοντά τους από μόνα τους και ο επόπτης πρέπει να δώσει στο προσωπικό την αυτονομία για να πετύχει μόνο του κάθε στόχο. Ο προϊστάμενος σε αυτό το μοντέλο συμμετέχει ή καλείται να συμμετάσχει μόνο όταν υπάρχει ένα ζήτημα που έχει ξεφύγει από τον έλεγχο και αντιπροσωπεύει μία αποτυχία του υπαλλήλου. Τέλος, το μοντέλο της συνεργατικής εποπτείας επικεντρώνεται στις κοινές προσπάθειες του επιβλέποντος και του υπαλλήλου να συνεργαστούν όχι μόνο για να πετύχουν τους στόχους της επιχείρησης αλλά και του εργαζομένου.

Η βαρύτητα της σωστής εποπτείας και οι επιπτώσεις της στην εργασιακή ικανοποίηση έχει μελετηθεί σε αρκετές έρευνες, μερικές από τις οποίες αναλύονται παρακάτω. Ο Sidel Gok (Sidel Gok et al., 2014) έδειξε στην έρευνα του την ύπαρξη ισχυρής θετικής συσχέτισης μεταξύ της αποτελεσματικής εποπτείας από τον προϊστάμενο και στην εργασιακή ικανοποίηση. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε ιατρικούς γραμματείς στην Τουρκία και μελετούσε την επίδραση της εποπτείας και της αναγνώρισης από τους ανωτέρους στην εργασιακή ικανοποίηση. Ακόμα, τα ευρήματα της μελέτης που διεξάγεται από τους Jin et al. (2016) αποκάλυψαν ότι, όταν η υποστήριξη του προϊσταμένου είναι υψηλή, οι εργαζόμενοι αισθάνονται πλήρεις, αποδεικνύοντας τη θετική συσχέτιση μεταξύ της εποπτείας και της εργασιακής ικανοποίησης.

1.2.4 Προνόμια

Τα προνόμια/οφέλη είναι ένα ευρύ φάσμα παροχών και υπηρεσιών που οι εργαζόμενοι λαμβάνουν ως αναπόσπαστο μέρος του συνολικού τους μισθού. Ουσιαστικά, τα προνόμια/οφέλη συνιστούν έμμεση αποζημίωση καθώς, δεν σχετίζονται άμεσα με τις επιδόσεις του υπαλλήλου. Τα προνόμια/οφέλη είναι κάτι

που έχει αξία και παρέχεται στον εργαζόμενο και είναι ανεξάρτητο από τον συμφωνηθέντα μισθό (French και Seward, 1983).

Σύμφωνα με τον Crane (1979), τα προνόμια/οφέλη είναι μορφές συμπληρωματικής αποζημίωσης που μπορούν να παρέχουν αμοιβαία οφέλη τόσο στους εργοδότες όσο και στους εργαζομένους όσον αφορά την αύξηση της παραγωγικότητας, την αύξηση στις εργασιακής ικανοποίησης και την βελτίωση του βιοτικού επιπέδου.

Σύμφωνα με τους McCaffery και Harvey (1997), υπάρχουν έξι βασικοί λόγοι για τους οποίους πρέπει να δομηθούν τα πακέτα αμοιβών και δεν πρέπει να εξαλειφθούν τα προνόμια/οφέλη.

- **Νόμος:** Ορισμένα προνόμια πρέπει να παρέχονται βάση νόμου. Για παράδειγμα στην Αμερική η κοινωνική και οικογενειακή ασφάλιση είναι υποχρεωτική. Όλα τα κράτη απαιτούν κάλυψη αποζημιώσεων των εργαζομένων και ασφάλιση ανεργίας.
- **Υποχρέωση διαπραγμάτευσης με συνδικάτα:** Σχεδόν κάθε πιθανό όφελος των εργαζομένων χαρακτηρίζεται ως "υποχρεωτικό θέμα διαπραγμάτευσης" βάσει του ομοσπονδιακού εργατικού δικαίου. Αυτό σημαίνει ότι, στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι εργοδότες δεν μπορούν να αγνοήσουν προτάσεις συνδικάτων ή να εξαλείψουν μονομερώς την κάλυψη των παροχών.
- **Ανταγωνισμός:** Ακόμα και οι περισσότεροι μικροί εργοδότες υποστηρίζουν τώρα ορισμένα προγράμματα παροχών για τους υπαλλήλους τους για να μπορέσουν να είναι ανταγωνιστικοί και οι εργαζόμενοι να μην θέλουν να αποχωρήσουν από την εργασία τους.
- **Τα προνόμια/οφέλη παρέχονται χωρίς φόρο:** Σε αντίθεση με την αμοιβή, η οποία υπόκειται σε κρατικούς φόρους, τα περισσότερα οφέλη απολαμβάνουν καθεστώς φορολογικής απαλλαγής. Αυτό επιτρέπει στους εργοδότες να λαμβάνουν τις τρέχουσες φορολογικές εκπτώσεις για τις δαπάνες χωρίς να αυξάνουν άμεσα ή άμεσα το φορολογητέο εισόδημα των εργαζομένων.
- **Οι εργαζόμενοι επιζητούν τα οφέλη:** Οι εργαζόμενοι συνηθίζουν να λαμβάνουν την κάλυψη παροχών ως μέρος του συνολικού τους μισθού. Συνειδητοποιούν ότι χάρη στα φορολογικά πλεονεκτήματα και τις οικονομικές κλίμακες είναι καλύτερα κάποιες φορές οι εργοδότες τους, να

τους προσφέρουν κάποια προνόμια/οφέλη παρά οικονομική αύξηση του μισθού.

- Τα οφέλη υποστηρίζουν τις στρατηγικές των εργοδοτών: Οι εταιρείες διαπιστώνουν ότι ορισμένα οφέλη είναι συχνά πιο αποτελεσματικά από την αμοιβή, συμβάλλοντας στην επίτευξη στόχων που σχετίζονται με την πρόσληψη, τη διατήρηση και τα κίνητρα των εργαζομένων, τη διαχείριση του κόστους και την κοινωνική ευθύνη.

Σύμφωνα με το αποτέλεσμα της έρευνας του Artz (2010) τα προνόμια/οφέλη που παρέχει η επιχείρηση στους εργαζομένους είναι σημαντικοί και καθοριστικοί παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης και σχετίζονται θετικά με αυτή. Τα προνόμια/οφέλη θεωρείται επίσης ότι έχουν βαρύ αντίκτυπο στην αφοσίωση των εργαζομένων. Η μεταβλητή αυτή είναι ένας σημαντικός παράγοντας που δίνει κίνητρα στους εργαζομένους και συμβάλλει στη βελτίωση της απόδοσης και μειώνεται η συχνή αντικατάσταση των εργαζομένων από δυσαρέσκεια (Kasper et al., 2012).

Μία ακόμα έρευνα που έρχεται να συμφωνήσει με τα αποτελέσματα των προαναφερθέντων είναι αυτή των Khuong και Tien (2013). Η έρευνα τους αφορούσε εργαζομένους σε τράπεζες του Βιετνάμ και μελετούσε την σχέση της εποπτείας του προϊσταμένου, τα προνόμια/οφέλη, της ομαδικότητας και του εργασιακού περιβάλλοντος με την εργασιακή ικανοποίηση αλλά και τον ρόλο που διαδραματίζουν αυτές οι μεταβλητές στην αφοσίωση των εργαζομένων στην επιχείρηση.

1.2.5 Αναγνώριση / Ανταμοιβές

Σύμφωνα με τον Armstrong (2009), η διαχείριση των ανταμοιβών είναι ένα εργαλείο αξιολόγησης της συμβολής των εργαζομένων. Η εφαρμογή των ενδεχόμενων συστημάτων ανταμοιβής στη βελτίωση των επιδόσεων και της εμπλοκής των εργαζομένων στην εργασία τους αποτελεί μια νέα εξέλιξη στους τομείς της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων και άλλων διαχειριστικών κλάδων (Cole, 2002). Σύμφωνα με τον Whetten & Cameron (2002), τα συστήματα επιβράβευσης (CRS) παρέχουν θετική ενίσχυση για να ασκούν οι εργαζόμενοι καλά την δουλειά τους. Αυτή η μέτρηση που οδηγεί στις ανταμοιβές ενθαρρύνει τους υπαλλήλους να

ολοκληρώνουν αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους και να εκπληρώνουν τους στόχους τους με επαγγελματικό και έγκαιρο τρόπο. Σε αντίθεση με τις ετήσιες αξιολογήσεις απόδοσης, το σύστημα επιβράβευσης παρέχει πιο συχνές αξιολογήσεις της εργασίας του υπαλλήλου με τις κατάλληλες ανταμοιβές όταν εκπληρώνει τις προϋποθέσεις. Όχι μόνο θα πρέπει ο υπάλληλος να ανταποκριθεί στον άμεσο στόχο, θα πρέπει να υποστηρίζει και να διατηρεί την απόδοση του και να ακολουθεί τα πρότυπα συμπεριφοράς που ορίζει η επιχείρηση.

Ένα αποτελεσματικό σύστημα ανταμοιβής συνεπάγεται τη συνάντηση και την υπέρβαση των προσδοκιών των εργαζομένων, ανταμείβοντας τον καθένα στην επιχείρηση σύμφωνα με το επίπεδο προσπάθειας που καταβάλει (Armstrong, 2009). Το σύστημα ανταμοιβής έχει εφαρμοστεί ευρέως και έχει κερδίσει το προβάδισμα σε διάφορους τομείς ή στη διοίκηση οργάνωσης τόσο στις δημόσιες όσο και στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, όπου έχει εφαρμοστεί με επιτυχία, το CRS έχει οδηγήσει σε αξιοσημείωτες βελτιώσεις στην απόδοση μέσω αυξημένης ευελιξίας των εργαζομένων, καινοτομίας, δημιουργικότητας, την ποιότητα και τη γενική ετοιμότητα για την αντιμετώπιση των αγορών και ανταγωνιστικών γεγονότων (Schemerborn, 2009). Το σύστημα ανταμοιβής συναντάει μεγάλα εμπόδια λόγω των απαιτήσεων του για πόρους, χρόνο και προσπάθεια αλλά παρόλο αυτά ανθίζει και χρησιμοποιείται ευρέως στις επιχειρήσεις.

Είναι γενικά γνωστό ότι συναντώνται δύο μεγάλες κατηγορίες ανταμοιβών από την εργασία. Η πρώτη κατηγορία ανταμοιβών είναι εγγενής ανταμοιβή, η οποία εμπεριέχει ανταμοιβές που είναι εσωτερικές για τους εργαζόμενους και που δίνουν οι ίδιοι. Οι εγγενείς ανταμοιβές περιλαμβάνουν την αυτοεκτίμηση, την αίσθηση ολοκλήρωσης και την αίσθηση ανάπτυξης ή ανάπτυξης ειδικών δεξιοτήτων και ταλέντων. Οι εγγενείς ανταμοιβές σχετίζονται με την αντίληψη της εργασίας από τον εργαζόμενο και, ως εκ τούτου, επηρεάζονται από το σχεδιασμό θέσεων εργασίας, οι εγγενείς ανταμοιβές μπορούν να καλούνται "μη οικονομικές / μη χρηματικές ανταμοιβές". Μια δεύτερη κατηγορία ανταμοιβών είναι οι εξωτερικές ανταμοιβές, οι οποίες είναι εξωτερικές προς τους εργαζόμενους και δίδονται από την οργάνωση ή από κάποιον άλλον. Οι εξωτερικές ανταμοιβές περιλαμβάνουν άμεση και έμμεση αποζημίωση. Τα άμεσα κίνητρα είναι εκείνα τα οφέλη που σχετίζονται άμεσα με τα

χρήματα ως μισθοί και αμοιβές, μπόνους, προμήθειες, ατομικά και ομαδικά κίνητρα και συμμετοχή στα κέρδη.

Οι ενδεχόμενες ανταμοιβές διαπιστώθηκε ότι έχουν σημαντική επίδραση στην σημαντικότητα της εργασίας από τους εργαζομένους, σύμφωνα με τον Wright (2007). Η σημασία της εργασίας για τον εργαζόμενο σχετίζεται με την αντίληψη του εργαζομένου και τη σημασία που αποδίδει στην επίτευξη του αποτελέσματος. Με άλλα λόγια, εάν ένας υπάλληλος δίνει μεγαλύτερη σημασία στη δουλειά του, είναι πιο πιθανό να θέλει να επιτύχει το αποτέλεσμα, όπως είναι μία ανταμοιβή που εξαρτάται από την απόδοση του. Με την αύξηση της σημασίας που αποδίδει ένας εργαζόμενος σε ένα αποτέλεσμα που απορρέει από την εργασία του, οι Borgogni και Russo (2013) υποστηρίζουν ότι η εργασιακή ικανοποίηση θα αυξηθεί.

Ο Benjamin J. Koehn (2015) μελέτησε την επίδραση του καθορισμού των στόχων και των ενδεχόμενων ανταμοιβών στην εργασιακή ικανοποίηση στους ομοσπονδιακούς υπαλλήλους, Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων και προέκυψε ότι οι ενδεχόμενες ανταμοιβές σχετίζονται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση.

1.2.6 Συνθήκες λειτουργίας

Οι συνθήκες λειτουργίας περιλαμβάνουν όλους αυτούς τους κανόνες, κανονισμούς, διαδικασίες και απαιτήσεις της εργασίας που πρέπει να εκτελεστούν κατά τη διάρκεια της εργασίας. Περιλαμβάνει επίσης τη φύση της εργασίας και των αξιών μιας οργάνωσης στην οποία κάποιος πρέπει να δεσμεύεται κατά την εκτέλεση της εργασίας. Οι συνθήκες λειτουργίας παρέχουν στην πραγματικότητα τις πληροφορίες για το πώς ένας υπάλληλος κάνει τη δουλειά του σε αυτόν τον οργανισμό. Μετράται με στοιχεία ικανοποίησης της μέσα από την έρευνα εργασιακής ικανοποίησης που αναπτύχθηκε από τον Spector το 1985.

Οι πτυχές της εργασίας και του οργανωτικού περιβάλλοντος σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση και ως εκ τούτου ορισμένες καταστάσεις προκαλούν ευαρέσκεια, ενώ άλλες προκαλούν δυσαρέσκεια για τη δουλειά (Spector 2008).

Σε έρευνα τους ο E.J. Lumley και οι συνεργάτες του (E.J. Lumley et al., 2011) απέδειξαν ότι οι συνθήκες λειτουργίας σχετίζονται θετικά με την εργασιακή

ικανοποίηση. Η έρευνα αυτή διεξήχθη σε εργαζόμενους σε εταιρίες πληροφορικής στην Νότια Αφρική και μελετούσε την σχέση της εργασιακή ικανοποίησης με την επαγγελματική δέσμευση. Ακόμα μία έρευνα, του Bell και των συνεργατών του (Bell S. et al., 2017), έρχεται να επιβεβαιώσει την θετική σχέση μεταξύ των δύο αυτών παραγόντων. Στη συγκεκριμένη έρευνα μελετήθηκαν οι παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης σε δημόσια νοσοκομεία στην Νιγηρία.

1.2.7 Συνάδελφοι

Η σχέση με τους συναδέλφους μπορεί να οριστεί με πολλούς τρόπους και σύμφωνα με διαφορετικές θεωρίες. Για παράδειγμα, σύμφωνα με τη θεωρία κοινωνικών δικτύων η σχέση με τους συναδέλφους εμφανίζεται σε ένα δίκτυο όπου οι άνθρωποι είναι κουκκίδες και οι σχέσεις είναι γραμμές. Οι συμπαγείς γραμμές συνδέουν ανθρώπους που έχουν ισχυρή σχέση και οι διακεκομμένες γραμμές συνδέουν τα ζεύγη ατόμων που έχουν αδύναμη σχέση. Αυτό σημαίνει ότι τα άτομα δρουν καλύτερα όταν έχουν ισχυρότερους (Burt, 1992).

Στην εργασία μας η σχέση με τους συναδέλφους ορίζεται ως εξής: "οι κοινωνικές και επαγγελματικές συναλλαγές με άλλους στο χώρο εργασίας" (Herzberg, 1966). Υπάρχουν καταστάσεις όπου κάποιος δεν συμπαθεί τον προϊστάμενο του, αλλά συμπαθεί τους συναδέλφους του.

Σύμφωνα με τον Herzberg (1966), υπάρχουν τρεις διαφορετικές ομάδες σχέσεων στο χώρο εργασίας: η σχέση με τους συναδέλφους, η σχέση με τον προϊστάμενο και η σχέση με τους υφισταμένους. Η πιο σημαντική ομάδα και αυτή που αξίζει να αναλυθεί περαιτέρω είναι αυτή που αφορά τις σχέσεις με τους συναδέλφους.

Η σχέση με τους συναδέλφους ορίζεται ως οι προσωπικές και οι εργασιακές αλληλεπιδράσεις των ατόμων που έρχονται σε συνεργασία. Αυτή η σχέση μπορεί να διέπεται από τα εξής χαρακτηριστικά:

- Συνεργασία: Να συμπεριφέρονται βοηθητικά ή να συνδέουν τους υπαλλήλους με άλλα μέλη της ομάδας για να επιτευχθεί με επιτυχία η εργασία. Η συνεργασία είναι μία δραστηριότητα στην οποία κάθε άτομο είναι υπεύθυνο για την επίλυση ενός μέρους του προβλήματος. Ενθαρρύνει την επικοινωνία με τους άλλους στην εργασία και την αμοιβαία εμπιστοσύνη.

- Ομαδικό πνεύμα: Εξελίσσεται με την πάροδο του χρόνου και συμβάλλει στην αποτελεσματικότητα της ομάδας.
- Υποστήριξη: Η κοινωνική υποστήριξη ορίζεται καλύτερα ως δίκτυο κοινωνικής στήριξης, ένα σύνολο ατόμων μέσα από το οποίο κάποιος μπορεί να λάβει βοήθεια όταν είναι απαραίτητο.
- Εμπιστοσύνη: Η διαπροσωπική εμπιστοσύνη είναι ένα πολύ σημαντικό φαινόμενο μέσα στις επιχειρήσεις. Η εμπιστοσύνη αποτρέπει τους ανθρώπους από κινδύνους: "Όπου υπάρχει εμπιστοσύνη υπάρχει η αίσθηση ότι άλλοι δεν θα επωφεληθούν εις βάρος μου" (Porter, 1975). Η διαπροσωπική εμπιστοσύνη έχει να κάνει με το πόσο ένας άνθρωπος είναι σίγουρος ή πρόθυμος να δράσει πάνω στις ενέργειες, τα λόγια και τις αποφάσεις των άλλων.
- Ανταλλαγή πληροφοριών: Η ανταλλαγή πληροφοριών μπορεί να εξηγηθεί καλύτερα με ένα παράδειγμα που ξεκίνησε από τους νεοεισερχόμενους. Εδώ η ανάγκη για υπαγωγή (McClelland, 1961) ή οι ανάγκες σχετικότητας (Alderfer, 1969) παίζουν σημαντικό ρόλο. Οι νεοεισερχόμενοι στην επιχείρηση με υψηλές ανεκπλήρωτες ανάγκες θα επιθυμούν να αναζητήσουν διαπροσωπικές σχέσεις στον χώρο εργασίας για να μπορέσουν να ικανοποιήσουν τις ανάγκες αυτές. Οι καθαρά κοινωνικές αλληλεπιδράσεις που μπορεί να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της κοινωνικής ένταξης, όπως για παράδειγμα: το γεύμα με τους συνεργάτες, το διάλειμμα για καφέ με άλλους, η ανεπίσημη συζήτηση για τις δραστηριότητες του Σαββατοκύριακου κ.λπ. μπορεί να χρησιμεύσει ως κοινωνικό πλαίσιο για την ανταλλαγή πληροφοριών που θα μπορούσαν να βοηθήσουν τους νεοφερμένους να εγκατασταθούν στο νέο εργασιακό περιβάλλον.
- Ατμόσφαιρα μεταξύ των συναδέλφων: Η ατμόσφαιρα μεταξύ των συναδέλφων ουσιαστικά σημαίνει «πώς αισθάνεται να εργάζεται σε ένα συγκεκριμένο μέρος» (π.χ. χαλαρή και άνετη, τεταμένη ή εχθρική) και μπορεί να οριστεί στο πλαίσιο μιας ομάδας ή του κοινωνικό-συναισθηματικού περιβάλλοντος στο οποίο οι εργαζόμενοι δρουν.

Η υποστήριξη από τους συναδέλφους έχει τη δυνατότητα να κάνει ένα περιβάλλον εργασίας να είναι ένα ευχάριστο ή ένα δυσάρεστο μέρος για να περάσετε το χρόνο σας. Όπως υποστηρίζεται πειστικά από τον Hodson (1997), οι κοινωνικές σχέσεις του χώρου εργασίας μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στην ικανοποίηση από την

εργασία, την παραγωγικότητα και την ευημερία των εργαζομένων. Η υποστήριξη των συναδέλφων μπορεί επίσης να παρέχει ή να αποτρέπει μια βάση αλληλεγγύης και ενωμένης αντίστασης στην διεύθυνση της επιχείρησης σε θέματα που αφορούν τους εργαζομένους.

Η υποστήριξη των συνεργατών μπορεί να είναι επωφελής για την ευημερία των εργαζομένων (Sloan, 2012). Η υποστήριξη των συναδέλφων μπορεί να αποτελέσει μια σημαντική εμπειρία για τους εργαζόμενους, ενώ οι αρνητικές σχέσεις με άλλους μπορούν να καταστήσουν δυσχερή την εργασιακή ζωή (Chamberlain και Hodson, 2010).

Έχοντας ως βάση τα παραπάνω ο Ancu (Nilgun Ancu, 2017) υπέθεσε στην έρευνα του ότι οι σχέσεις με τους συνεργάτες και η υποστήριξη αυτών σχετίζονται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων. Η έρευνα του διεξήχθη σε εργαζόμενους σε ξενοδοχειακές μονάδες και η υπόθεση του για θετική σχέση της μεταβλητής των συνεργατών με την εργασιακή ικανοποίηση επιβεβαιώθηκε.

1.2.8 Χαρακτηριστικά της εργασίας

Συχνά αναφέρεται ως "χαρακτηριστικά της δουλειάς" ή "η ίδια η εργασία". Τα χαρακτηριστικά της εργασίας ασχολούνται με το πόσο ενδιαφέρουσα, προκλητική ή συναρπαστική είναι η δουλειά ενός υπαλλήλου (Durst και DeSantis 1997). Ο τρόπος με τον οποίο σχεδιάζεται μια δουλειά έχει σημαντικό αντίκτυπο στις στάσεις, τις πεποιθήσεις και τα συναισθήματα του εργαζομένου (Lawler και Hall, 1970). Μελέτες έχουν δείξει ότι απλές, συνήθειες, μη προκλητικές θέσεις εργασίας καταλήγουν σε δυσαρέσκεια των εργαζομένων και οδηγούν σε συχνές απουσίες τους από την εργασία (Hackman και Lawler 1971).

Όταν οι διευθυντές ασχολούνται με το ζήτημα της πρόκλησης μέσα στην εργασία θα πρέπει να λάβουν υπόψη ότι όπως μία μικρή πρόκληση μπορεί να οδηγήσει σε δυσαρέσκεια το ίδιο μπορεί να συμβεί και σε μία μεγαλύτερη πρόκληση. Εάν ο βαθμός πρόκλησης είναι τόσο μεγάλος που ο εργαζόμενος δεν μπορεί να την αντιμετωπίσει με επιτυχία, θα βιώσει μια αίσθηση απογοήτευσης και αποτυχίας (Locke 1976).

Οι Turner και Lawrence (1965) έχουν αναπτύξει τα ακόλουθα έξι χαρακτηριστικά καθηκόντων που σχετίζονται θετικά με την ικανοποίηση των εργαζομένων: ποικιλία, αυτονομία, απαιτούμενη αλληλεπίδραση, προαιρετική αλληλεπίδραση, γνώση και απαιτούμενη δεξιότητα και ευθύνη. Όσο περισσότερο οι εργαζόμενοι έρχονται αντιμέτωποι με αυτά τα έξι χαρακτηριστικά τόσο μεγαλύτερη είναι η ικανοποίησή τους από την εργασία, ενώ οι εργαζόμενοι που εκτελούν καθημερινά απλά μία εργασία είναι πιο πιθανό να αισθάνονται αδιάφοροι και ανικανοποίητοι (Durst και DeSantis 1997). Σύμφωνα με την έρευνα του Stinson και Johnson (1977) η επαναληψιμότητα εργασιών, ο βαθμός στον οποίο ένα άτομο αντιλαμβάνεται ότι εκτελεί το ίδιο έργο ξανά και ξανά σε ένα σύντομο χρονικό διάστημα, επηρεάζει αρνητικά την εργασιακή ικανοποίηση.

Είναι ενδιαφέρον ότι σε μια μελέτη όπου εξετάστηκε η σημασία των χαρακτηριστικών της εργασίας, οι εργαζόμενοι κατέταξαν το ενδιαφέρον της εργασίας ως το σημαντικότερο χαρακτηριστικό και τους καλούς μισθούς ως πέμπτο, ενώ όταν οι διευθυντές κατέταξαν αυτό που πίστευαν ότι ήταν πιο σημαντικό για τον εργαζόμενο, ταξινόμησαν τους καλούς μισθούς ως πρώτο και το ενδιαφέρον της εργασίας ως πέμπτο (Saari και Judge 2004, Kovach 1995). Αυτά τα ευρήματα υποδηλώνουν την λανθασμένη αντίληψη των διευθυντών σε αυτό που πιστεύουν ότι θα ικανοποιήσει τους υπαλλήλους τους.

Οι Diskienė και Goštautas (2013) μελέτησαν τον τρόπο που οι προσωπικές και οργανωτικές αξίες επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και την απόδοση των εργαζομένων. Έτσι διερεύνησαν αρκετούς παράγοντες που μπορούν να επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και μέσα σε αυτούς ήταν και τα χαρακτηριστικά της εργασίας. Από την έρευνα τους προέκυψε ότι υπάρχει υψηλή θετική συσχέτιση μεταξύ των χαρακτηριστικών της εργασίας και της εργασιακής ικανοποίησης.

1.2.9 Επικοινωνία

Υπάρχουν διάφοροι ορισμοί της εσωτερικής επικοινωνίας και έτσι ο Skoko (2006) σημειώνει ότι η εσωτερική επικοινωνία περιλαμβάνει όλες τις δραστηριότητες των δημοσίων σχέσεων με στόχο την ενημέρωση, την παρακίνηση και την εκπαίδευση των εργαζομένων σε έναν οργανισμό. Οι Dowl και Taylor (2008) σημειώνουν ότι η εσωτερική επικοινωνία είναι μία διαδικασία δημιουργίας και ανταλλαγής μηνυμάτων

σε ένα δίκτυο αλληλεξαρτώμενων σχέσεων, με στόχο την επίλυση της αβεβαιότητας στο περιβάλλον. Επιπλέον, η εσωτερική επικοινωνία ορίζεται επίσης ως η προγραμματισμένη χρήση των επικοινωνιακών δραστηριοτήτων, προκειμένου να επηρεαστεί συστηματικά η γνώση και η συμπεριφορά των εργαζομένων (Richmond et al. 2000). Η επικοινωνία μέσα σε έναν οργανισμό σημαίνει μεταφορά πληροφοριών, ιδεών, συμπεριφορών ή συναισθημάτων από ένα άτομο ή ομάδα σε άλλο, συνήθως με στόχο να επηρεάσει τη συμπεριφορά (Bahtijarević-Šiber και Sikavica, 2001). Αυτοί οι ορισμοί συμπεριφέρονται επίσης τον ισχυρισμό ότι η επιτυχής εσωτερική επικοινωνία οδηγεί στην επιτυχία του οργανισμού. Μπορούμε επομένως να δηλώσουμε ότι η εσωτερική επικοινωνία είναι μία από τις βασικές δραστηριότητες που αυξάνουν την επιτυχία του οργανισμού.

Οι ερευνητές έχουν δείξει ότι η αποτελεσματική επικοινωνία είναι ζωτικής σημασίας για την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον Abugre (2011), η οργανωτική επικοινωνία αναλαμβάνει τη δημιουργία διαφόρων ειδών κοινωνικών δομών, όπως εργασιακές σχέσεις, ομάδες και δίκτυα και όταν χρησιμοποιείται σωστά από τη διοίκηση ενθαρρύνει τους εργαζομένους να δώσουν τον καλύτερό τους εαυτό. Η οργανωτική επικοινωνία διασφαλίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι είναι εξοικειωμένοι με τις απαιτήσεις που υπάρχουν, μέσω της διάδοσης των κατάλληλων και έγκαιρων πληροφοριών. Με τη σειρά τους, οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να αναζητήσουν διευκρινίσεις για την εργασία τους, όπου χρειάζεται, γι 'αυτό επιτυγχάνεται μεγάλη εργασιακή ικανοποίηση όταν υπάρχει σωστή επικοινωνία.

Οι επιχειρήσεις και οι διευθυντές που ανταλλάσσουν ανοιχτά πληροφορίες και ενθαρρύνουν την αμφίδρομη επικοινωνία έχουν υψηλότερο ποσοστό εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων (Neves και Eisenberger, 2012) και διαπίστωσαν ότι οι εργαζόμενοι ένοιωθαν ευεξία, ευτυχία και ικανοποίηση από την εργασία. Διαπιστώθηκε ότι η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται θετικά από την αποτελεσματική επικοινωνία των εποπτικών αρχών σχετικά με τις προσδοκίες και την ανατροφοδότηση ως προς την απόδοση της εργασίας (Tsai, Chuang & Hsieh, 2009).

1.2.10 Ταυτόχρονη επίδραση των εννέα παραγόντων και Εργασιακή Ικανοποίηση

Η έρευνα της Christine Proctor (2014) μελέτησε την επίδραση της αποτελεσματικής επικοινωνίας στην ευτυχία, στην αφοσίωση και την ικανοποίηση του εργαζομένου. Μέσα από την έρευνα της κατέληξε ότι η αποτελεσματική επικοινωνία οδηγεί στην αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης αλλά και στην ευχαρίστηση που νιώθει ένας εργαζόμενος μέσα στην δουλειά του. Ο Sumedho (2015) στην έρευνα του είχε σαν στόχο να διαπιστώσει εάν οι εννέα πτυχές της εργασιακής ικανοποίησης από τον Spector μπορούν να εξηγήσουν πλήρως την εργασιακή ικανοποίηση. Στην εργασία του χρησιμοποίησε την πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση και το αποτέλεσμα ήταν ότι και οι εννέα μεταβλητές συμμετέχουν στην εξίσωση που προκύπτει για την πρόβλεψη της εργασιακής ικανοποίησης, που σημαίνει ότι και οι εννέα ανεξάρτητες μεταβλητές είναι στατιστικά σημαντικές για τον υπολογισμό της εργασιακής ικανοποίησης. Η συγκεκριμένη έρευνα έχει ως ανεξάρτητες μεταβλητές τις ίδιες με την εργασία μας και είναι μία εργασία πάνω στην οποία μπορούμε να βασιστούμε για την υπόθεση μας.

Μία ακόμα έρευνα που εμπεριέχει τις περισσότερες από τις ανεξάρτητες μεταβλητές που έχουμε κι εμείς στο δικό μας μοντέλο είναι αυτή των Friska Putri Pratiwi και John Welly (2014). Οι παραπάνω ερευνητές μελέτησαν την επίδραση της αμοιβής, των συνεργατών, του προϊστάμενου (εποπτεία), της προαγωγής και της ίδιας της εργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση. Ύστερα από την εφαρμογή της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης έδειξαν ότι οι ανεξάρτητες μεταβλητές σχετίζονται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και η σειρά με την οποία επηρεάζουν και τη διαμορφώνουν είναι η εξής: αμοιβή, προϊστάμενος, συνεργάτες, προαγωγή και αντικείμενο εργασίας.

1.3 Ερευνητικές υποθέσεις

Στην παρούσα εργασία, όπως είναι ήδη κατανοητό, η εξαρτημένη μεταβλητή είναι η εργασιακή ικανοποίηση και οι ανεξάρτητες μεταβλητές είναι οι εννέα ακόλουθες: αμοιβή, προαγωγή, εποπτεία, προνόμια/οφέλη, ενδεχόμενες ανταμοιβές, συνθήκες λειτουργίας, συνάδελφοι, φύση εργασίας και επικοινωνία. Ουσιαστικά πραγματοποιείται η μελέτη για την επίδραση που έχουν οι εννέα ανεξάρτητες μεταβλητές στην εξαρτημένη και για να γίνει αυτό πρώτα διαμορφώνονται οι παρακάτω υποθέσεις, που δημιουργήθηκαν με τη βοήθεια των σχετικών ερευνών.

- Από τα αποτελέσματα των ερευνών των Lane et al. (2010) και Rashid Saeed et al (2014) προέκυψε ότι η αμοιβή σχετίζεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση. Στηριζόμενοι στα παραπάνω διατυπώνεται η υπόθεση H₁.
 - **H₁**: η αμοιβή σχετίζεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση.
- Οι M. Ehsan Malik et al. (2012) και Saharuddin και Sulaiman (2016) στις έρευνες τους έδειξαν ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της προαγωγής και της εργασιακής ικανοποίησης. Από τα αποτελέσματα των προαναφερθέντων ερευνών διαμορφώνεται η υπόθεση H₂.
 - **H₂**: η προαγωγή σχετίζεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση.
- Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των ερευνών των Sidel Gok et al. (2014) και των Jin et al. (2016) η αποτελεσματική εποπτεία σχετίζεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση. Βασιζόμενοι στις παραπάνω έρευνες διατυπώνεται η υπόθεση H₃.
 - **H₃**: η μεταβλητή εποπτεία σχετίζεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση.
- Τα αποτελέσματα των ερευνών των Artz (2010) και Khuong και Tien (2013) έδειξαν την ύπαρξη θετικής συσχέτισης μεταξύ της μεταβλητής που αναφέρεται στα προνόμια και στην εργασιακή ικανοποίηση. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα αυτών των ερευνών διατυπώνεται η υπόθεση H₄.
 - **H₄**: η μεταβλητή προνόμια σχετίζεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση.
- Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας του Benjamin J. Koehn (2015) η μεταβλητή που σχετίζεται με τις ενδεχόμενες ανταμοιβές σχετίζεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση. Με βάση αυτό το αποτέλεσμα διατυπώνεται η υπόθεση H₅.
 - **H₅**: οι ανταμοιβές σχετίζονται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση.
- Οι E.J. Lumley et al., (2011) και Bell S. et al. (2018) στις έρευνες τους για την εργασιακή ικανοποίηση έδειξαν ότι η μεταβλητή που σχετίζεται με τις συνθήκες λειτουργίας συνδέεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση. Σύμφωνα με αυτό το αποτέλεσμα διατυπώνεται η υπόθεση H₆.
 - **H₆**: οι συνθήκες λειτουργίας σχετίζονται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση.

- Από τα αποτελέσματα της έρευνας του Avcı (2017) προκύπτει η ύπαρξη θετικής συσχέτισης μεταξύ της μεταβλητών που αφορά τις σχέσεις με τους συναδέλφους και την εργασιακή ικανοποίηση. Έτσι βασιζόμενοι στην παραπάνω έρευνα διατυπώνεται η υπόθεση H₇.
 - **H₇**: η μεταβλητή συνάδελφοι σχετίζονται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση.
- Σύμφωνα με τους Diskienė και Goštautas (2013) η φύση της εργασίας σχετίζεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση. Σύμφωνα με την προαναφερθείσα έρευνα διατυπώνεται η υπόθεση H₈.
 - **H₈**: η μεταβλητή που αφορά τα χαρακτηριστικά της εργασίας σχετίζεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση.
- Η έρευνα της Christine Proctor (2014) έδειξε την ύπαρξη θετικής σχέσης ανάμεσα στην μεταβλητή που αφορά την επικοινωνία μέσα στην επιχείρηση και την εργασιακή ικανοποίηση. Με βάση αυτή την έρευνα διατυπώνεται η υπόθεση H₉.
 - **H₉**: η μεταβλητή επικοινωνία σχετίζεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση.
- Από τα αποτελέσματα της έρευνας του Sumedho (2015) και οι εννέα ανεξάρτητες μεταβλητές είναι στατιστικά σημαντικές για τον υπολογισμό της εργασιακής ικανοποίησης. Σύμφωνα με την παραπάνω έρευνα διατυπώνεται η υπόθεση H₁₀.
 - **H₁₀**: οι εννέα ανεξάρτητες μεταβλητές είναι στατιστικά σημαντικές για τον υπολογισμό της εργασιακής ικανοποίησης.



Εικόνα 2. Ανεξάρτητες και εξαρτημένη μεταβλητή

1.4 Στόχοι έρευνας

Σε όλες τις παραπάνω ενότητες πραγματοποιήθηκε εκτενής ανάλυση της εργασιακής ικανοποίησης και των παραγόντων που την επηρεάζουν. Από όλα τα παραπάνω και από τις παρόμοιες έρευνες που παρουσιάστηκαν γίνεται εύκολα κατανοητό ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων στους εννέα παράγοντες αμοιβή, προαγωγή, εποπτεία, προνόμια/οφέλη, ενδεχόμενες ανταμοιβές, συνθήκες λειτουργίας, συνάδελφοι, φύση εργασίας και επικοινωνία οδηγεί και στην συνολική εργασιακή ικανοποίηση.

Η παρούσα έρευνα θα μελετήσει την εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων σε επιχειρήσεις τροφίμων και ποτών στην Περιφερειακή Ενότητα Πιερίας. Η εργασιακή ικανοποίηση θα μελετηθεί μέσα από τους εννέα παράγοντες που προαναφέρθηκαν και θα εξεταστεί ποιος από αυτούς είναι ο σημαντικότερος για την εργασιακή ικανοποίηση. Ουσιαστικά η παρούσα έρευνα θα παρέχει πληροφορίες για τους τομείς

στους οποίους είναι ικανοποιημένοι οι εργαζόμενοι στον κλάδο που ανήκουν οι προς μελέτη επιχειρήσεις.

Η παρούσα εργασία θα μπορέσει να αποτελέσει ένα σημαντικό εργαλείο για τις επιχειρήσεις που θα μελετηθούν διότι μέσα από αυτή θα μπορέσουν να δουν σε ποιους τομείς οι εργαζόμενοι δεν είναι ικανοποιημένοι και να πράξουν αναλόγως για την βελτίωση αυτών των τομέων. Με τον τρόπο αυτό θα αυξηθεί η συνολική εργασιακή ικανοποίηση και θα επιτευχθεί αύξηση της απόδοσης και της αποτελεσματικότητας των εργαζομένων.

2. ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ ΠΙΕΡΙΑΣ

Η περιφερειακή ενότητα Πιερίας είναι μία από τις 74 Περιφερειακές ενότητες της Ελλάδας. Βρίσκεται στο νότιο τμήμα της Κεντρικής Μακεδονίας και η πρωτεύουσά της είναι η Κατερίνη. Ο Όλυμπος που είναι το ψηλότερο βουνό της Ελλάδας και κατοικία των Ελλήνων θεών, υψώνεται στο νότιο μέρος της Πιερίας. Τα Πιέρια Όρη βρίσκονται στα δυτικά.

2.1 Γεωγραφικά χαρακτηριστικά

Ο νομός Πιερίας από τα ανατολικά ορίζεται από το Θερμαϊκό Κόλπο, από τα δυτικά από τον Όλυμπο και τα Πιέρια και από τα βόρεια από τον ποταμό Αλιάκμονα. Οι ακτές του νομού Πιερίας ξεπερνάνε τα 100 χιλιόμετρα ενώ το νότιο και δυτικό τμήμα του νομού είναι ορεινά. Το παραλιακό τμήμα είναι μία εκτεταμένη και πλούσια πεδιάδα και καλύπτει σχεδόν το 40% του νομού. Ο εδαφικός διαμελισμός του νομού είναι πλούσιος. Το έδαφος του νομού είναι φτωχό σε ορυκτό πλούτο με μόνη εξαίρεση τις αλυκές στο Κίτρος.

Η Κατερίνη έχει την ομώνυμη και εύφορη πεδιάδα έκτασης 352 τετρ. χλμ. Η μεγάλη πεδιάδα της Κατερίνης βρίσκεται στο ανατολικό τμήμα, από τις πλαγιές των βουνών μέχρι τη θάλασσα.

Στο νομό υπάρχουν μικρά ποτάμια και χείμαρροι, που ξεκινούν από τον Όλυμπο και τα Πιέρια. Ο Αίσωνας ή Μαυρονέρι δέχεται τα νερά του Πατσιάρη και του Ίταμου, σχηματίζοντας τα Στενά της Πέτρας. Άλλοι μικροί ποταμοί είναι ο Βαφύρας, ο Ελικών (Ποτάκι), ο Μίτυς (κοντά στο Κίτρος), ο Λεύκος ή Πέλεκας και ο Απίλας (Πλαταμώνας). Στα βορειανατολικά χύνεται ο Αλιάκμονας. Υπάρχουν επίσης και άλλα ρέματα, όπως το Ρέμα Ουρλιά. Κοντά στις εκβολές του Αλιάκμονα σχηματίζεται ο όρμος της Μεθώνης και το ακρωτήριο Αχεράδα, στις εσωτερικές ακτές του οποίου βρίσκονται οι μεγάλες αλυκές του Κίτρος. Άλλα ποτάμια είναι η Ζηλιάνα, η Παλιορουμάνα, ο Ενιπέας, ο Γερακάρης και η Τοπινίτσα (Wikipedia).

Η παραλία του νομού είναι μεγάλη σε έκταση, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, και δεν υπάρχουν φυσικά λιμάνια. Τους θερινούς μήνες οι παραλίες του νομού αποτελούν πόλο έλξης πολλών τουριστών αλλά και ντόπιων. Οι βασικότερες παραλίες του νομού είναι οι εξής: η Παραλία Πιερίας, οι Νέοι Πόροι Πιερίας, η

Μεθώνη Πιερίας, η Λεπτοκαρυά, ο Πλαταμώνας, η Σκοτίνα, το Βαρικό, η Γρίτσα Λιτοχώρου, ο Κορινός και η Κατερινόσκαλα ή Ολυμπιακή Ακτή. Οι περισσότερες από αυτές έχουν πάρει και γαλάζια σημαία.

Ο Δήμος Κατερίνης χωρίζεται σε τέσσερα χωρικά συστήματα. Το ορεινό Πιέρια-Τίταρος, το οποίο στηρίζεται στην γεωργία/κτηνοτροφία και τα τελευταία χρόνια άρχισε να υπάρχει και τουριστική δραστηριότητα. Μετά είναι το παραλιακό, το οποίο όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, στηρίζεται κυρίως στο τουρισμό και το πεδινό που στηρίζεται στη γεωργία. Τέλος είναι το αστικό το οποίο είναι γύρω από την πρωτεύουσα του δήμου και σε αυτό το χωρικό σύστημα έχει συγκεντρωθεί ο δευτερογενής τομέας.

Η γεωγραφική θέση του νομού έχει αρκετά πλεονεκτήματα και ένα από αυτά είναι το ότι αποτελεί τη πύλη της Βόρειας Ελλάδος προς την κεντρική και νότια Ελλάδα. Ο εθνικός οδικός άξονας Βορρά Νότου διασχίζει κάθετα το νομό συνεχίζοντας προς την κοιλάδα του ποταμού Αλιάκμονα και Αξιού. Επίσης, το νομό τον διασχίζει το Εθνικό σιδηροδρομικό δίκτυο καθιστώντας τον βασικό κόμβο σύνδεσης Νότιας και Κεντρικής Ελλάδας με τη Βόρεια Ελλάδα. Επιπλέον η γειτνίαση με την Θεσσαλονίκη δίνει την δυνατότητα πρόσβασης σε αεροδρόμιο και λιμάνι.

2.2 Πληθυσμιακά – Κοινωνικά Χαρακτηριστικά

Σύμφωνα με την τελευταία διαθέσιμη απογραφή (2011) ο συνολικός πληθυσμός του Νομού Πιερίας ανέρχεται σε 129.999 άτομα, ο αριθμός αυτός αποτελεί το 1,18% του πληθυσμού της χώρας. Όσον αφορά τον Δήμο Κατερίνης ο μόνιμος πληθυσμός του ανέρχεται σε 86.170 κατοίκους κατέχοντας το 67.64% του πληθυσμού του νομού. Η πυκνότητα του μόνιμου πληθυσμού του Δήμου είναι 126,37 κάτοικοι / χιλιόμετρο έναντι 84,00 κάτοικοι / χιλιόμετρο της Π.Ε. Πιερίας.

Με βάση τους δημογραφικούς δείκτες ο Δήμος Κατερίνης παρουσιάζει αρκετά ικανοποιητική εικόνα αναφορικά με το διαθέσιμο ανθρώπινο δυναμικό και τον οικονομικά ενεργό πληθυσμό. Συγκεκριμένα, τα άτομα της ηλικίας έως 14 ετών είναι 14.559 και υπερτερούν των ατόμων που είναι άνω των 65 ετών (12.884). Στην ηλικία που τα άτομα είναι παραγωγικά, 15 έως 64 ετών, ο αριθμός των παραγωγικών ατόμων (56,321) είναι διπλάσιος από τα εξαρτώμενα άτομα (27.443).

2.3 Οικονομικά Χαρακτηριστικά

Στο νομό Πιερίας αναπτύσσονται δραστηριότητες από όλους τους τομείς παραγωγής όμως σε μεγάλο βαθμό η τοπική οικονομία εξαρτάται από τον τομέα των υπηρεσιών. Το ποσοστό της συμμετοχής των υπηρεσιών στο ΑΕΠ της περιοχής είναι κοντά στο 75% και αυτό το ποσοστό τοποθετεί τη Πιερία ανάμεσα στους τριτογενοποιημένους νομούς της χώρας.

2.3.1 Πρωτογενής τομέας

Ο πρωτογενής τομέας στο νομό Πιερίας αποτελεί ένα από τους σημαντικότερους παράγοντες εισοδήματος στο Νομό. Στο νομό υπάρχει μία μεγάλη ποικιλία παραγωγικών δραστηριοτήτων τόσο στο χώρο της φυτικής αλλά και της ζωικής παραγωγής και με αυτό τον τρόπο καλύπτονται σχεδόν όλα τα παραγόμενα αγροτικά προϊόντα που εμφανίζονται σε εθνικό επίπεδο.

Το μεγαλύτερο τμήμα της έκτασης του νομού καλλιεργείται με αροτριάιες καλλιέργειες (π.χ. βαμβάκι, καπνός) ενώ μεγάλο χώρο καλύπτουν και οι δενδρώδεις καλλιέργειες. Παρατηρείται ότι σε μεγάλες εκτάσεις καλλιεργούνται κηπευτικά, ενώ ένα σημαντικό τμήμα της παραγωγικής γης βρίσκεται σε αγρανάπαυση.

Η ζωική παραγωγή έχει κι αυτή σημαντική θέση στη διαμόρφωση του αγροτικού εισοδήματος στο νομό. Οι τομείς που εμφανίζεται κυρίως η κτηνοτροφία είναι στη πτηνοτροφία και στη χοιροτροφία αλλά και στην εκτροφή μικρών και μεγάλων ζώων.

Υπήρξε ισχυρή πριμοδότηση στις αροτριάιες καλλιέργειες που ώθησε πολλούς αγρότες στο να συγκεντρώσουν μεγάλο μηχανολογικό εξοπλισμό και αυτό είχε ως αποτέλεσμα να πληγεί σε σοβαρό βαθμό η οικονομία των εκμεταλλεύσεων, λόγω των υψηλών χρεών που συνεπάγονται τέτοιου μεγέθους αγορές. Το αποτέλεσμα αυτού ήταν η μείωση του αγροτικού εισοδήματος το οποίο οφείλεται στην έλλειψη προγραμματισμού και στο ότι δεν γίνεται αποδεκτό από πολλούς αγρότες να οργανωθούν και να αναμειχθούν με την εμπορία του παραγόμενου προϊόντος του.

2.3.2 Δευτερογενής τομέας

Ο δευτερογενής τομέας αποτελεί ένα τμήμα της οικονομικής δραστηριότητας που δεν διαμόρφωσε ουσιαστικό οικονομικό μέσο ενίσχυσης της οικονομίας του νομού. Η

βιοτεχνία του νομού είναι σχετικά περιορισμένη και είναι στραμμένη κυρίως στις τοπικές ανάγκες. Ο μεταποιητικός κλάδος δεν παρουσιάζει μεγάλη δραστηριότητα ούτε αξιοσημείωτη μεταβολή τα τελευταία χρόνια. Υπάρχουν όμως στο νομό μονάδες επεξεργασίας τροφίμων οι οποίες συνεχώς προσπαθούν να εξελιχθούν και να ανταποκριθούν στις συνεχόμενες αλλαγές.

2.3.3 Τριτογενής τομέας

Ο τριτογενής τομέας στο νομό περιλαμβάνει τις τουριστικές δραστηριότητες που γνωρίζουν σημαντική ανάπτυξη ιδιαίτερα στο παράλιο αλλά και στο ορεινό τμήμα. Ακόμα τα τελευταία χρόνια υπήρξε και μεγάλη ανάπτυξη διάφορων δραστηριοτήτων που αποσκοπούν στην εξυπηρέτηση τόσο των τουριστών αλλά και του τοπικού πληθυσμού. Ο τομέας αυτός περιλαμβάνει ένα σημαντικό αριθμό καταστημάτων αναψυχής όπως είναι καφετέριες, ξενοδοχεία, ενοικιαζόμενα δωμάτια κ.α. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω και οι ορεινές περιοχές παρουσιάζουν αύξηση των προσφερόμενων υπηρεσιών τους μέσα από την αξιοποίηση των φυσικών και πολιτιστικών πόρων. Ο τριτογενής τομέας παρουσιάζει άνοδο την τελευταία δεκαετία τόσο στην απασχόληση όσο και στο εισόδημα των κατοίκων και αυτό οφείλεται στις επενδύσεις που έχουν πραγματοποιηθεί τα τελευταία χρόνια.

2.3.4 Βασικοί δείκτες και οικονομικά μεγέθη

Σε αυτό το υποκεφάλαιο θα γίνει μία σύντομη παρουσίαση των οικονομικών δεικτών της Πιερίας και στη συνέχεια θα γίνει παρουσίαση των πινάκων με τους κύκλους εργασιών των επιχειρήσεων του νομού. Θα παρουσιαστούν βασικοί δείκτες και οικονομικά μεγέθη τα οποία λήφθηκαν από το Επιμελητήριο του νομού Πιερίας και αφορούν στοιχεία για τις χρονιές 2015 και 2016.

Το ΑΕΠ το 2016 ανήλθε σε 175,9 δισ. ευρώ έναντι 175,7 δισ. ευρώ, δηλαδή υπήρξε αύξηση κατά 0,1%. Αυτή η αύξηση οφείλεται στις επιμέρους μεταβολές που καταγράφηκαν ανά συνιστώσα του ΑΕΠ, οι οποίες παρουσιάζονται στον ακόλουθο πίνακα:

Πίνακας 1

Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν - ονομαστική μεταβολή

	2015	2016	ονομαστική μεταβολή %
ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ			
Ακαθάριστη προστιθέμενη αξία (σε βασικές τιμές)	155.098	153.426	-1,1%
Φόροι επί των προϊόντων	22.259	24.203	8,7%
Επιδότησεις επί των προϊόντων	1.660	1.741	4,9%
ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΔΑΠΑΝΗΣ			
Τελική καταναλωτική δαπάνη	158.175	158.573	0,3%
Νοικοκυριών	118.101	119.253	1,0%
ΜΚΙΕΝ	4.732	4.732	1,0%
Γενικής Κυβέρνησης	35.341	34.542	-2,3%
Ακαθάριστος σχηματισμός κεφαλαίου	17.270	18.494	7,1%
Εξαγωγές αγαθών και υπηρεσιών	56.074	53.037	-5,4%
Εισαγωγές αγαθών και υπηρεσιών	55.821	54.216	-2,9%
ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ			
Αμοιβές εξαρτημένης εργασίας	57.078	58.742	2,9%
Ακαθάριστο λειτουργικό πλεόνασμα / μικτό εισόδημα	94.508	91.360	-3,3%
Φόροι επί της παραγωγής και των εισαγωγών	28.493	30.211	6,0%
Επιδότησεις	4.382	4.425	1,0%
ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΟ ΕΓΧΩΡΙΟ ΠΡΟΙΟΝ σε αγοραίες τιμές	175.697	175.888	0,1%

2.3.4.1 Φυτική και ζωική παραγωγή

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω ο πρωτογενής τομέας στην Πιερία είναι βασικός, έτσι το ενδιαφέρον για ανάλυση των αγροτικών προϊόντων γίνεται όλο και μεγαλύτερο καθώς υπάρχει σημαντική στροφή του πληθυσμού στην πρωτογενή παραγωγή αλλά και τη μεταποίηση και επεξεργασία των αγροτικών προϊόντων. Στον παρακάτω πίνακα θα δοθεί η στρεμματική έκταση κάθε τομέα παραγωγής όπως επίσης η απόδοση, η τιμή και συνολική παραγωγή.

Πίνακας 2

Φυτική παραγωγή Πιερίας

ΦΥΤΙΚΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ			
Περιφερειακή ενότητα Πιερίας			
	Έκταση (στρ.)	Παραγωγή (ton)	Παραγωγή Ευρώ
Σύνολο Σιτηρών	182.213	31.666	12.788.298,00
Σύνολο ξηρών οσπρίων για καρπό	3.066	385	458.950,00
Σύνολο κονδυλωδών	2.144	10.152	661.380,00
Σύνολο βιομηχανικών, ελαιοδοτικών φυτών	82.480	15.002	30.265.697,00
Σύνολο αρωματικών-φαρμακευτικών φυτών	1.043	154	665.050,00
Σύνολο ενεργειακών καλλιεργειών	890	267	93.450,00
Σύνολο νωπών κηπευτικών	5.795	19.641	8.441.250,00
Σύνολο μηλοειδών	1.400	4.330	1.545.500,00
Σύνολο πυρηνοκάρπων	11.048	10.724	10.082.750,00
Σύνολο ακροδρύων	6.600	1.451	3.456.550,00
Σύνολο διαφόρων οπωρών	49.990	92.195	39.273.800,00
Σύνολο αμπελιών	5.402	6.301	4.575.350,00
Σύνολο ελαιοδένδρων	33.300	1.958	5.825.600,00
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ ΦΥΤΙΚΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ	366.323	177.720	103.048.825

Στον πρωτογενή τομέα ανήκει και το ζωικό κεφάλαιο. Ο παρακάτω πίνακας δίνει τις αντίστοιχες πληροφορίες.

Πίνακας 3

Ζωικό κεφάλαιο Πιερίας

ΖΩΙΚΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΙΕΡΙΑΣ				
ΠΡΟΙΟΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΠΑΡΑΓΩΓΗ	ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ €	ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ € (στη μέση τιμή)
Χοιρινό κρέας	48.523 (σφάγια)	3.396,7 (τον.)	1,5 (kg)	5.095.050,00
Κοτόπουλα	11.085.000 (σφάγια)	16.627,5 (τον.)	2,0 (kg)	33.255.000,00
Αυγά		4.603.500 (τεμ.)	0,10 (τεμ.)	460.350,00
Μέλι	490 (μελισσοκόμοι)	210 (τον.)	7 (kg)	1.470.000,00
Μύδια	65 (μυδοτροφεία)	10.000 (τον.)	0,45 (kg)	4.500.000,00

2.3.4.2 Τουρισμός

Ο αριθμός των ξενοδοχείων της Πιερίας παρέμεινε σταθερός από χρονιά σε χρονιά και απλώς αυξήθηκε απειροελάχιστα ο αριθμός των κλινών. Λόγω της οικονομικής κρίσης κάποιοι επιχειρηματίες προτίμησαν τα μικρότερα καταλύματα (ενοικιαζόμενα δωμάτια και επιπλωμένα διαμερίσματα) καθώς ο αριθμός τους αυξήθηκε κατά 43 επιχειρήσεις με σημαντική αύξηση στον αριθμό δωματίων κατά την τελευταία χρονιά.

Πίνακας 4

Στοιχεία Τουρισμού

Τουρισμός 2015			
	Αριθμός Επιχειρήσεων	Αριθμός Δωματίων	Αριθμός Κλινών
Ξενοδοχεία	388	10.214	20.180
Ενοικιαζόμενα δωμάτια	1.034	8.702	19.361
Campings	29		
Γραφεία Γενικού Τουρισμού	80		
Επιχειρήσεις Ενοικίασης Αυτοκινήτων	23		

2.3.4.3 Επιχειρηματικές δραστηριότητες

Σε αυτό το σημείο απεικονίζονται ο ακριβής τζίρος των επιχειρήσεων ανά ΚΑΔ για τις χρήσεις 2014 και 2015.

Πίνακας 5

Κύκλος εργασιών των επιχειρήσεων

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΚΛΑΔΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΠΛΗΘΟΣ 2014	ΠΛΗΘΟΣ 2015	ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ (ΧΡΗΣΗ 2014)	ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ (ΧΡΗΣΗ 2015)
Βιομηχανία τροφίμων	114	137	156.371.350,04	155.468.069,77
Ποτοποιία	5	5	9.104.909,08	10.032.799,03
Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλών	2	4	256.412,17	264.976,89
Κατασκευή ειδών ένδυσης	9	12	1.065.983,82	1.651.620,03
Βιομηχανία δέρματος και δερμάτινων ειδών	1	1	64.940,00	69.498,00
Βιομηχανία ξύλου και κατασκευή προϊόντων από ξύλο και φελλό εκτός από έπιπλα	19	19	2.057.187,65	2.167.650,45
Χαρτοποιία και κατασκευή χάρτινων προϊόντων	3	4	69.063.456,11	70.041.118,54
Εκτυπώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων	15	14	647.360,30	762.134,08
Παραγωγή οπτάνθρακα και προϊόντων διύλισης πετρελαίου	1	1	21.817,70	15.563,41
Παραγωγή χημικών ουσιών και προϊόντων	8	9	11.271.275,11	10.788.176,26
Κατασκευή προϊόντων από ελαστικό (καουτσούκ) και άλλες πλαστικές ύλες	7	4	9.797.858,46	7.592.057,59
Παραγωγή άλλων μη μεταλλικών ορυκτών προϊόντων	16	19	3.296.328,97	2.981.992,05
Παραγωγή βασικών μετάλλων	3	6	39.118,95	69.882,68
Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων με εξαίρεση τα μηχανήματα και τα είδη εξοπλισμού	68	86	15.513.409,66	17.612.058,06
Κατασκευή ηλεκτρονικών υπολογιστών, ηλεκτρονικών και οπτικών προϊόντων	4	4	14.699.817,76	15.203.835,03
Κατασκευή ηλεκτρολογικού εξοπλισμού	12	13	15.161.474,34	13.629.139,61
Κατασκευή	11	12	6.907.387,43	8.875.324,47

μηχανημάτων και ειδών εξοπλισμού π.δ.κ.α.				
Κατασκευή μηχανοκίνητων οχημάτων ρυμουλκούμενων και ημιρυμουλκούμενων	2	3	10.054,46	11.908,70
Κατασκευή επίπλων	33	48	1.375.505,67	2.000.993,97
Άλλες μεταποιητικές δραστηριότητες	20	22	760.904,44	1.344.659,47
Επισκευή και εγκατάσταση μηχανημάτων και εξοπλισμού	17	20	285.148,41	533.616,53
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού	87	120	8.014.581,86	10.676.873,14
Συλλογή, επεξεργασία και διάθεση απορριμμάτων, ανάκτηση υλικών	6	7	1.028.510,21	1.356.298,52
Κατασκευές κτιρίων	53	75	6.556.621,83	6.141.035,79
Έργα πολιτικού μηχανικού	35	26	3.014.824,63	2.459.020,60
Εξειδικευμένες κατασκευαστικές δραστηριότητες	245	262	10.911.833,11	12.195.582,31
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο ~επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσικλετών	243	267	31.454.771,82	32.797.421,89
Χονδρικό εμπόριο εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσικλετών	433	448	290.863.765,31	274.119.190,02
Λιανικό εμπόριο εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσικλετών	1158	1313	195.272.443,70	217.298.630,42
Χερσαίες μεταφορές και μεταφορές μέσω αγωγών	461	492	54.022.397,37	54.199.124,14
Αποθήκευση και υποστηρικτικές προς τη μεταφορά δραστηριότητες	26	30	7.206.916,35	8.283.819,08
Ταχυδρομικές και ταχυμεταφορικές δραστηριότητες	12	11	980.327,41	1.049.626,01

Καταλύματα	349	369	31.145.809,10	29.930.598,81
Δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης	599	674	31.858.780,90	32.592.790,04
Εκδοτικές δραστηριότητες	10	8	517.641,79	501.488,70
Παραγωγή κινηματογραφικών ταινιών, βίντεο, τηλεοπτικών πρ. και μουσικές εκδόσεις	5	4	840.763,15	767.763,20
Δραστηριότητες προγραμματισμού και ραδιοτηλεοπτικών εκπομπών	9	11	218.910,27	137.377,19
Τηλεπικοινωνίες	8	9	1.378.296,77	1.743.249,42
Δραστηριότητες προγραμματισμού ηλεκτρονικών υπολογιστών, παροχής συμβουλών κ.α.	16	15	389.048,31	398.224,41
Δραστηριότητες υπηρεσιών πληροφορίας	8	7	134.911,22	91.394,60
Χρηματοοικονομικές δραστηριότητες με εξαίρεση τις ασφαλιστικές	4	3	144.350,10	81.332,19
Ασφαλιστικά, αντασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά ταμεία εκτός από την υποχρ.κοιν.ασφ.	8	8	392.298,10	183.382,67
Ασφαλιστικές δραστηριότητες & συναφείς με χρηματοοικονομικές	65	71	1.161.119,72	1.549.775,06
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	30	28	602.539,16	943.617,39
Νομικές και λογιστικές δραστηριότητες	285	303	6.067.945,64	5.744.401,27
Δραστηριότητες κεντρικών γραφείων ~ δραστηριότητες παροχής συμβουλών διαχείρισης	41	40	1.569.913,76	1.582.818,37
Αρχιτεκτονικές δραστηριότητες και δραστηριότητες μηχανικών - τεχνικές δοκιμές	267	281	6.073.180,62	7.049.049,37
Επιστημονική έρευνα και ανάπτυξη	18	20	326.253,82	836.220,03
Διαφήμιση και έρευνα αγοράς	18	17	1.194.118,48	633.802,68
Άλλες επαγγελματικές	24	20	447.018,09	384.925,96

επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες				
Κτηνιατρικές δραστηριότητες	6	6	161.358,56	145.360,33
Δραστηριότητες ενοικίασης και εκμίσθωσης	17	18	539.466,38	603.237,63
Δραστηριότητες ταξιδιωτικών πρακτορείων, γραφείων οργανωμένων ταξιδιών κτλ	22	26	7.407.568,18	6.524.917,96
Δραστηριότητες παροχής προστασίας και έρευνας	7	7	447.697,07	637.219,08
Δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών σε κτίρια και εξωτερικούς χώρους	29	27	1.887.392,06	1.756.673,34
Διοικητικές δραστηριότητες γραφείου, γραμματειακή υποστήριξη κ.α. δραστηριότητες	7	8	171.859,97	333.745,96
Δημόσια διοίκηση και άμυνα - υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	2	5	2.209.837,35	3.553.809,88
Εκπαίδευση	84	81	5.276.063,76	4.808.937,33
Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας	290	311	13.774.265,11	12.709.069,17
Δραστηριότητες κοινωνικής μέριμνας χωρίς κατάλυμα	8	9	2.631.680,73	2.309.557,55
Δημιουργικές δραστηριότητες, τέχνες και διασκέδαση	19	21	197.025,01	189.178,30
Τυχερά παιχνίδια και στοιχήματα	38	38	2.044.734,09	2.272.222,22
Αθλητικές δραστηριότητες και δραστηριότητες διασκέδασης και ψυχαγωγίας	31	34	1.590.524,81	1.360.307,58
Δραστηριότητες οργανώσεων	10	10	1.618.470,34	1.331.578,16
Επισκευή ηλεκτρονικών υπολογιστών και ειδών ατομικής ή οικιακής χρήσης	34	43	594.839,06	755.683,31
Άλλες δραστηριότητες παροχής προσωπικών υπηρεσιών	104	108	1.580.438,85	1.437.006,14

Δραστηριότητες εξωχώριων οργανισμών και φορέων	78	11	134.573,85	25.705,09
Σύνολα			1.062.494.515,31	1.075.029.659,29

Όπως γίνεται αντιληπτό από τον παραπάνω πίνακα οι επιχειρήσεις που έχουν τον μεγαλύτερο κύκλο εργασιών (τζίρο) είναι οι Βιομηχανίες τροφίμων.

2.4 Συμπεράσματα

Ο τουρισμός είναι η βασική πηγή εσόδων για τον Νομό Πιερίας και τη δεύτερη θέση έχει ο πρωτογενής τομέας. Όμως εάν κάποιος παρατηρήσει τις επιχειρήσεις που προσφέρουν αρκετά στο νομό θα δει ότι μέσα σε αυτές κυρίαρχο ρόλο παίζουν όσες ανήκουν στον τομέα τροφίμων και ποτών. Σύμφωνα με τις πληροφορίες που δόθηκαν από το Επιμελητήριο Πιερίας το σύνολο των εγγεγραμμένων επιχειρήσεων είναι 10.663 και από αυτές οι 303 είναι αυτές οι οποίες δραστηριοποιούνται στον τομέα των τροφίμων και των ποτών (στο Τμήμα Μεταποίησης).

Όπως φαίνεται από τον πίνακα 5 οι επιχειρήσεις αυτές έχουν το μεγαλύτερο κύκλο εργασιών και γι' αυτό επιλέχθηκαν να μελετηθούν στη παρούσα έρευνα. Έγινε προσπάθεια να προσεγγιστούν αρκετές από αυτές αλλά η απάντηση τους ήταν αρνητική. Έτσι επικεντρωθήκαμε σε 5 από τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις που ανήκουν σε αυτό το κλάδο.

3. ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ ΠΙΕΡΙΑΣ

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση των παραγόντων της ικανοποίησης των εργαζομένων σε επιχειρήσεις τροφίμων και ποτών στην περιφερειακή ενότητα Πιερίας. Μέσα από την εργασία θα προσδιοριστούν οι παράγοντες που διαδραματίζουν το σημαντικότερο ρόλο στην εργασιακή ικανοποίηση.

Στη συνέχεια αναλύεται η ερευνητική μέθοδος που ακολουθήθηκε, το ερευνητικό εργαλείο που επιλέχθηκε για τη πραγματοποίηση της έρευνας και η ερευνητική διαδικασία. Επίσης, γίνεται παρουσίαση του δείγματος της έρευνας, ποιες εταιρίες συμμετείχαν σε αυτή αλλά και ο αριθμός των εργαζομένων που έλαβε μέρος, παρουσιάζονται τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτηθέντων αλλά και τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων. Ακόμα γίνεται παρουσίαση των αποτελεσμάτων όσον αφορά τις ερωτήσεις που απαρτίζουν το ερωτηματολόγιο, τις συσχετίσεις των μεταβλητών όπως επίσης και τα αποτελέσματα για την ταυτόχρονη επίδραση των μεταβλητών στην εργασιακή ικανοποίηση.

3.1 Ερευνητική Μέθοδος

Η μελέτη θα υλοποιηθεί μέσω της ποσοτικής έρευνας με χρήση ερωτηματολογίων. Η ποσοτική έρευνα ορίζεται ως η συστηματική διερεύνηση των φαινομένων με τη συλλογή μετρήσιμων δεδομένων και την εκτέλεση στατιστικών, μαθηματικών ή υπολογιστικών τεχνικών. Η ποσοτική έρευνα συγκεντρώνει πληροφορίες από υφιστάμενους και πιθανούς πελάτες χρησιμοποιώντας μεθόδους δειγματοληψίας και στέλνοντας σε απευθείας σύνδεση έρευνες, ηλεκτρονικές δημοσκοπήσεις, ερωτηματολόγια κλπ., τα αποτελέσματα των οποίων μπορούν να απεικονιστούν με αριθμητική μορφή.

Η ποσοτική έρευνα διεξάγεται κυρίως στις κοινωνικές επιστήμες, χρησιμοποιώντας στατιστικές μεθόδους για τη συλλογή ποσοτικών δεδομένων από την έρευνα. Σε αυτή την ερευνητική μέθοδο, οι ερευνητές και οι στατιστικολόγοι αναπτύσσουν μαθηματικά πλαίσια και θεωρίες που αφορούν την υπό εξέταση ποσότητα. Τα ποσοτικά ερευνητικά πρότυπα είναι αντικειμενικά, πολύπλοκα και πολλές φορές

διερευνητικά. Τα αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν από αυτή τη μέθοδο έρευνας είναι λογικά, στατιστικά και αμερόληπτα. Η συλλογή των δεδομένων γίνεται χρησιμοποιώντας μία δομημένη μέθοδο και πραγματοποιείται σε μεγαλύτερα δείγματα που αντιπροσωπεύουν ολόκληρο τον πληθυσμό.

Η πρωτογενής ποσοτική έρευνα είναι η πιο ευρέως διαδεδομένη μέθοδος έρευνας. Το ξεχωριστό χαρακτηριστικό της πρωτογενής έρευνας είναι ότι ο ερευνητής επικεντρώνεται στη συλλογή δεδομένων απευθείας, αντί να εξαρτάται από δεδομένα που έχουν συλλεχθεί από προηγούμενες έρευνες. Η πρωτογενής ποσοτική έρευνα μπορεί αποτελείται από τρία κομμάτια. Αυτά είναι (Λαγουμίντζης Γ., Βλαχόπουλος Γ. και Κουτσογιάννης Κ., 2015):

A. Τεχνικές και τύποι μελετών

Υπάρχουν πολλοί τύποι πρωτογενούς ποσοτικής έρευνας και μπορούν να διακριθούν στις τέσσερις ακόλουθες κατηγορίες:

Επισκοπική έρευνα

Η επισκοπική έρευνα είναι το πιο βασικό εργαλείο για όλες τις μεθοδολογίες και μελέτες της ποσοτικής έρευνας. Αναφέρεται στις μελέτες που πραγματοποιούν ερωτήσεις σε ένα δείγμα μέσα από γραπτά ερωτηματολόγια, ηλεκτρονικές δημοσκοπήσεις κ.α. Χρησιμοποιείται σε κάθε μεγάλη ή μικρή επιχείρηση η οποία θέλει να καταλάβει τι σκέφτονται οι πελάτες της ή οι εργαζόμενοι για τα προϊόντα της ή τις υπηρεσίες της. Με τη διεξαγωγή της επισκοπικής έρευνας, ένας οργανισμός μπορεί να ζητήσει ερωτήσεις πολλαπλών ερευνών, να συλλέξει δεδομένα από μια ομάδα πελατών και να αναλύσει αυτά τα δεδομένα που συλλέχθηκαν για να πάρει τα ζητούμενα αριθμητικά αποτελέσματα. Είναι το πρώτο βήμα προς τη συλλογή δεδομένων για οποιαδήποτε έρευνα.

Αυτός ο τύπος έρευνας μπορεί να διεξαχθεί σε μία ομάδα και μπορεί επίσης να διεξαχθεί σε πολλές ομάδες μαζί με συγκριτική ανάλυση. Προϋπόθεση γι' αυτό το είδος της έρευνας είναι το δείγμα να έχει επιλεγεί με τυχαίο τρόπο. Με αυτή την επιλογή ο ερευνητής μπορεί να θεωρήσει έγκυρα τα αποτελέσματα για μεγαλύτερο πληθυσμό από αυτόν που μελέτησε. Αυτού του είδους η έρευνα διεξαγόταν πρόσωπο

με πρόσωπο αλλά με την συνεχή τεχνολογική εξέλιξη πλέον γίνονται συνεχώς τέτοιου είδους έρευνες μέσω Internet.

Υπάρχουν δύο τύποι ερευνών, οι οποίοι μπορούν να επιλεγούν ανάλογα με το χρονικό διάστημα και το είδος των απαιτούμενων δεδομένων:

- Διασταυρούμενες έρευνες: Οι επιμέρους έρευνες είναι παρατηρητικές έρευνες που διεξάγονται σε καταστάσεις όπου ο ερευνητής σκοπεύει να συλλέξει δεδομένα από ένα δείγμα του πληθυσμού-στόχου σε μία συγκεκριμένη χρονική στιγμή. Οι ερευνητές μπορούν να αξιολογήσουν διάφορες μεταβλητές σε μια συγκεκριμένη χρονική στιγμή. Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν με τη χρήση αυτού του τύπου έρευνας προέρχονται από άτομα που παρουσιάζουν ομοιότητα σε όλες τις μεταβλητές εκτός από τις μεταβλητές που εξετάζονται για έρευνα. Σε όλη τη διάρκεια της έρευνας, αυτή η μία μεταβλητή θα παραμείνει σταθερή.
- Διαμήκεις έρευνες: Οι διαχρονικές έρευνες είναι επίσης παρατηρητικές έρευνες αλλά, σε αντίθεση με τις διασταυρούμενες έρευνες, διεξάγονται σε διάφορες χρονικές στιγμές, προκειμένου να παρατηρηθεί μια αλλαγή στη συμπεριφορά των ερωτώμενων. Αυτή η χρονική περίοδος μπορεί να είναι ημέρες, μήνες, χρόνια ή ακόμα και δεκαετίες. Για παράδειγμα, ένας ερευνητής που σχεδιάζει να αναλύσει την αλλαγή στις αγοραστικές συνήθειες των εφήβων για μια περίοδο 5 ετών θα διεξάγει διαχρονικές έρευνες.

Συσχετιστική Έρευνα

Η σύγκριση μεταξύ δύο μεταβλητών είναι αμετάβλητη. Διεξάγεται έρευνα συσχέτισης για να καθιερωθεί μια σχέση μεταξύ δύο στενά συνδεδεμένων μεταβλητών και του τρόπου με τον οποίο κάποιος επηρεάζει τον άλλον και ποιες είναι οι αλλαγές που τελικά παρατηρούνται. Αυτή η μέθοδος έρευνας διεξάγεται για να δώσει αξία σε φυσικά συναντώμενες σχέσεις και απαιτούνται τουλάχιστον δύο διαφορετικές ομάδες για την επιτυχή διεξαγωγή αυτής της ποσοτικής ερευνητικής μεθόδου. Χωρίς να υποθέσουμε διαφορετικές πτυχές, πρέπει να δημιουργηθεί μια σχέση μεταξύ δύο ομάδων ή μεταβλητών.

Αιτιολογική-συγκριτική έρευνα

Αυτή η μέθοδος έρευνας εξαρτάται κυρίως από τον παράγοντα σύγκρισης. Επίσης ονομάζεται οιονεί-πειραματική έρευνα, και χρησιμοποιείται από τους ερευνητές για την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με την εξίσωση αιτίου-αποτελέσματος μεταξύ δύο ή περισσότερων μεταβλητών, όπου μία μεταβλητή εξαρτάται από την άλλη ανεξάρτητη μεταβλητή. Η ανεξάρτητη μεταβλητή καθιερώνεται αλλά δεν χειρίζεται και παρατηρείται η επίδρασή της στην εξαρτημένη μεταβλητή. Αυτές οι μεταβλητές ή οι ομάδες πρέπει να σχηματιστούν όπως υπάρχουν στην πραγματικότητα. Δεδομένου ότι οι εξαρτώμενες και ανεξάρτητες μεταβλητές θα υπάρχουν πάντα σε μια ομάδα, συνιστάται να εξακριβώνονται προσεκτικά τα συμπεράσματα, έχοντας κατά νου όλους τους παράγοντες

Πειραματική έρευνα

Επίσης γνωστή ως πραγματικός πειραματισμός, αυτή η μέθοδος έρευνας εξαρτάται από μία θεωρία. Η πειραματική έρευνα, όπως υποδηλώνει το όνομα, βασίζεται συνήθως σε μία ή περισσότερες θεωρίες. Αυτή η θεωρία δεν έχει αποδειχθεί στο παρελθόν και είναι απλώς μια υπόθεση. Σε μία πειραματική έρευνα, γίνεται μία ανάλυση γύρω από την απόδειξη ή την εξάλειψη της δήλωσης. Αυτή η μέθοδος έρευνας χρησιμοποιείται στις φυσικές επιστήμες.

Εμείς στην έρευνα μας χρησιμοποιούμε την επισκοπική πρωτογενή ποσοτική έρευνα και παρακάτω θα αναλύσουμε και τις μεθοδολογίες που πραγματοποιούνται οι έρευνες και θα δούμε ποια αντιστοιχεί στην δική μας έρευνα.

B. Μεθοδολογίες συλλογής δεδομένων

Το δεύτερο σημαντικό βήμα στην πρωτογενή ποσοτική έρευνα είναι η συλλογή δεδομένων. Η συλλογή δεδομένων μπορεί να χωριστεί σε μεθόδους δειγματοληψίας και συλλογής δεδομένων με τη χρήση ερευνών μέτρησης και δημοσκοπήσεων.

Βήμα 1^ο: Μέθοδοι δειγματοληψίας

Υπάρχουν δύο κύριες μέθοδοι δειγματοληψίας για την ποσοτική έρευνα: δειγματοληψία πιθανότητας και μη πιθανότητας (Ισαρι Φ. και Πουρκός Μ., 2015):.

- Δειγματοληψία πιθανότητας: Μία θεωρία της πιθανότητας χρησιμοποιείται για να φιλτράρει τα άτομα από έναν πληθυσμό και να δημιουργήσει τα

δείγματα. Οι συμμετέχοντες ενός δείγματος επιλέγονται τυχαία. Κάθε μέλος του προς μελέτη κοινού έχει ίσες ευκαιρίες να επιλεγεί.

- Δειγματοληψία μη πιθανότητας: Με τον όρο δειγματοληψία μη πιθανότητας εννοούμε την περίπτωση που η γνώση και η εμπειρία του ερευνητή χρησιμοποιούνται για τη δημιουργία δειγμάτων. Λόγω της συμμετοχής του ερευνητή, δεν έχουν όλα τα μέλη ενός πληθυσμού-στόχου ίσες πιθανότητες να επιλεγούν ως μέρος ενός δείγματος.

Βήμα 2^ο: Χρήση δημοσκόπησης και έρευνας μέτρησης

Μόλις προσδιοριστεί το δείγμα, τότε μπορούν να πραγματοποιηθούν είτε δημοσκοπήσεις είτε άλλοι τρόποι όπως ερωτηματολόγια κ.α. για τη συλλογή των δεδομένων για την πραγματοποίηση της ποσοτικής έρευνας.

C. Τεχνικές ανάλυσης δεδομένων

Η τρίτη πτυχή της πρωτογενούς ποσοτικής έρευνας είναι η ανάλυση δεδομένων. Μετά τη συλλογή των ανεπεξέργαστων δεδομένων, πρέπει να γίνει ανάλυση αυτών, ώστε να αντληθούν στατιστικά συμπεράσματα από αυτήν την έρευνα. Είναι σημαντικό να συνδέονται τα αποτελέσματα με τον στόχο της έρευνας και να καθορίζεται η στατιστική συνάφεια των αποτελεσμάτων. Είναι σημαντικό να εξεταστούν πτυχές της έρευνας που δεν εξετάστηκαν για τη διαδικασία συλλογής δεδομένων και να αναφερθεί η διαφορά ανάμεσα σε αυτό που σχεδιάστηκε και σε σχέση με το τι πράγματι εκτελέστηκε(<https://www.questionpro.com/blog/quantitative-research>).

Τα χαρακτηριστικά της ποσοτικής έρευνας στην παρούσα εργασία.

Από όλα τα παραπάνω γίνεται εύκολα κατανοητό ότι η παρούσα έρευνα είναι επισκοπική πρωτογενής ποσοτική έρευνα, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η μέθοδος για την επιλογή του δείγματος είναι η δειγματοληψία πιθανότητας αφού το δείγμα θα επιλεγεί τυχαία και θα χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο της έρευνας το ερωτηματολόγιο για το οποίο θα παρουσιαστούν κάποια χαρακτηριστικά παρακάτω. Το τελευταίο βήμα που αφορά την ανάλυση δεδομένων θα πραγματοποιηθεί με την χρήση του SPSS όπου εκεί θα πραγματοποιηθεί η ζητούμενη στατιστική ανάλυση.

Για την διεξαγωγή της έρευνας χρησιμοποιείται ερωτηματολόγιο που είναι και το πιο σύνθητες εργαλείο για τέτοιου είδους μελέτες. Μερικά από τα πλεονεκτήματα των ερωτηματολογίων είναι πως μπορούν να συλλεχθούν στοιχεία από πολλά άτομα, ακόμη και αν είναι σε απομακρυσμένες περιοχές, οι απαντήσεις είναι ειλικρινείς και ανώνυμες οπότε τα αποτελέσματα της έρευνας έχουν κύρος, δεν προκαλεί φόβο στον ερωτώμενο, χρησιμοποιείται ο ίδιος αριθμός ερωτήσεων για όλους τους εξεταζόμενους, ενώ το κόστος σε συνάρτηση με το πλήθος των ερωτώμενων είναι πολύ χαμηλό.

Σε ένα ερωτηματολόγιο οι ερωτήσεις πρέπει (Ζαφειρόπουλος, 2015):

1. Να εξαντλούν το θέμα.
2. Να μην είναι μεγάλες.
3. Να είναι σωστά διατυπωμένες και να διευκολύνουν τους ερωτώμενους να δίνουν τις πληροφορίες που θέλουν.
4. Να ρωτούν ένα μόνο πράγμα, αποφεύγοντας άσχετες πληροφορίες.
5. Να περιέχουν λέξεις κλειδιά για τον έλεγχο της αξιοπιστίας των απαντήσεων.
6. Να διευκολύνει την ανάλυση και ερμηνεία των αποτελεσμάτων.

Για την πραγματοποίηση της έρευνας χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο που λαμβάνει υπόψη όλα τα παραπάνω και χρησιμοποιεί κλειστού τύπου ερωτήσεις. Ο λόγος που επιλέχθηκε η χρήση κλειστού τύπου ερωτήσεων και όχι ανοιχτού είναι γιατί με αυτό τον τρόπο ο ερωτώμενος μπορεί να επιλέξει συγκεκριμένες τιμές για την κάθε ερώτηση και έτσι αποφεύγεται ο υποκειμενισμός που μπορεί να εντοπιστεί στις ερωτήσεις ανοιχτού τύπου. Με την χρησιμοποίηση κλειστού τύπου ερωτήσεων είναι ευκολότερη η μεταφορά των απαντήσεων στο SPSS αλλά και η επεξεργασία τους.

3.2 Ερευνητικό εργαλείο - Ερωτηματολόγιο

Για την διεξαγωγή της έρευνας ζητήθηκε από τους εργαζομένους να συμπληρώσουν ένα ερωτηματολόγιο το οποίο αποτελείται από τρία μέρη. Στο πρώτο μέρος βρίσκονται ερωτήσεις σχετικές με δημογραφικούς παράγοντες, οι οποίοι είναι: το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο, η θέση εργασίας και τα έτη προϋπηρεσίας. Στο δεύτερο μέρος ο ερωτώμενος καλείται να απαντήσει σε ερωτήσεις που αφορούν χαρακτηριστικά της επιχείρησης στην οποία εργάζεται. Οι

ερωτήσεις αφορούν τον τύπο της επιχείρησης, τον αριθμό των ατόμων που εργάζονται σε αυτήν, τα έτη που δραστηριοποιείται η επιχείρηση και τις χώρες στις οποίες διαθέτει τα προϊόντα της.

Στο τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου υπάρχουν οι βασικές ερωτήσεις για την πραγματοποίηση της στατιστικής ανάλυσης που επιχειρεί να πραγματοποιήσει η παρούσα έρευνα. Οι ερωτηθέντες ουσιαστικά κλήθηκαν να ολοκληρώσουν την έρευνα της εργασιακής ικανοποίησης που ανέπτυξε ο Paul Spector (JSS; Spector, 1985). Το ερωτηματολόγιο παρέχει επαρκή αξιοπιστία, εγκυρότητα και μετρήσεις κανονιστικών δεδομένων. Εκτός από όλα τα παραπάνω είναι ένα όργανο το οποίο παρέχεται δωρεάν στους ερευνητές για ιδιωτική χρήση και δεν χρησιμοποιείται για εμπορικούς σκοπούς.

Το JSS μπορεί να αποδώσει 10 αποτελέσματα. Αξιολογεί 9 πτυχές, συμπεριλαμβανομένων της αμοιβής, της προαγωγής, της εποπτείας, των προνομίων, των ανταμοιβών, των συνθηκών λειτουργίας, των συναδέλφων, των χαρακτηριστικών της εργασίας και της επικοινωνίας. Κάθε μία από τις υποκλίμακες αποτελείται από τέσσερις ερωτήσεις. Στο συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο προστέθηκαν ακόμα τέσσερις ερωτήσεις που αποτελούν την συνολική εργασιακή ικανοποίηση. Αυτό έγινε για την δημιουργία της εξαρτημένης μεταβλητής, την εργασιακή ικανοποίηση, και έτσι να επιτευχθεί η εφαρμογή της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την εργασιακή ικανοποίηση και να ελεγχθεί ποιοι από τους εννέα παράγοντες είναι στατιστικά σημαντικοί στον υπολογισμό της ικανοποίησης.

Στο ερωτηματολόγιο οι ερωτήσεις παρουσιάζονται ως δηλώσεις και απαντώνται με την επιλογή μίας απάντησης που είναι σε μία κλίμακα από το ένα (1=Διαφωνώ πολύ) έως το έξι (6=Συμφωνώ πολύ). Ορισμένες από τις ερωτήσεις έχουν θετική διατύπωση και δείχνουν την ικανοποίηση από την εργασία και υπάρχουν και ερωτήσεις που είναι αρνητικά διατυπωμένες και φανερώνουν τη δυσαρέσκεια ως προς την εργασία. Για την επεξεργασία των αρνητικών ερωτήσεων ο κατασκευαστής αναφέρει ότι οι αρνητικά διατυπωμένες ερωτήσεις πρέπει να αντιστραφούν, δηλαδή η βαθμολογία 6 να μετατραπεί σε 1, το 5 σε 2 κ.λπ. (Spector, 1985, Spector, 1997). Παρακάτω δίνεται ένας πίνακας με τις ερωτήσεις που είναι αρνητικά και θετικά διατυπωμένες. Οι ερωτήσεις με το σύμβολο r είναι αυτές που είναι αρνητικά διατυπωμένες και θα μετατραπούν για την ανάλυση σε θετικές (στη μεταφορά τους στο SPSS).

Πίνακας 6

Κατηγορίες ερωτήσεων

Κατηγορία ικανοποίησης	Ερωτήσεις ερωτηματολογίου (παράρτημα)
Αμοιβή	1, 2r, 3r, 4
Προαγωγή	5r, 6, 7, 8
Εποπτεία/Προϊστάμενος	9, 10r, 11r, 12
Προνόμια	13r, 14, 15, 16r
Αναγνώριση/Ανταμοιβές	17, 18r, 19r, 20r
Συνθήκες λειτουργίας	21r, 22, 23r, 24r
Συνάδελφοι	25, 26r, 27, 28r
Χαρακτηριστικά της εργασίας	29r, 30, 31, 32
Επικοινωνία	33, 34r, 35r, 36r
Εργασιακή ικανοποίηση	37, 38r, 39, 40

3.3 Ερευνητική διαδικασία

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε τους μήνες Απρίλιο μέχρι Ιούνιο του 2019. Ο λόγος που διήρκησε ένα αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα η συλλογή των δεδομένων είναι ο αριθμός των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα. Αρχικά το ερωτηματολόγιο παρουσιάστηκε στην εκάστοτε διεύθυνση της κάθε επιχείρησης και έπειτα, μετά από έγκριση, μοιράστηκε στους εργαζομένους της κάθε επιχείρησης.

Για την συμπλήρωση των ερωτηματολογίων δόθηκαν σαφείς οδηγίες και διευκρινίστηκε ο λόγος για τον οποίο πραγματοποιείται η συγκεκριμένη έρευνα. Επιπλέον η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έγινε με απόλυτη εμπιστευτικότητα και διασφαλίστηκε η ανωνυμία των συμμετεχόντων. Ο χρόνος για την συμπλήρωση του κάθε ερωτηματολογίου ανερχόταν στα 10 με 15 λεπτά.

Αφού ολοκληρώθηκε η συλλογή των ερωτηματολογίων έγινε η κωδικοποίηση των απαντήσεων και δημιουργήθηκε ένα αρχείο στο SPSS για την πραγματοποίηση της στατιστικής επεξεργασίας των δεδομένων.

Τα βήματα που ακολουθήθηκαν για την στατιστική ανάλυση παρουσιάζονται σε αυτό το σημείο. Αρχικά υπολογίστηκαν τα ποσοστά των απαντήσεων για κάθε ερώτηση ξεχωριστά, δημιουργήθηκαν τα αντίστοιχα διαγράμματα και υπολογίστηκαν οι μέσοι όροι ικανοποίησης για κάθε μία από τις δέκα μεταβλητές. Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε έλεγχος της συσχέτισης της εργασιακής ικανοποίησης με τις υπόλοιπες εννέα μεταβλητές (αμοιβή, προαγωγή, εποπτεία/προϊστάμενος, προνόμια, αναγνώριση/ανταμοιβές, συνθήκες λειτουργίας, συνάδελφοι, χαρακτηριστικά εργασίας και επικοινωνία) μέσα από τον υπολογισμό του συντελεστή συσχέτισης Pearson.

Έπειτα, μετά την πραγματοποίηση του ελέγχου της συσχέτισης των μεταβλητών με τη βοήθεια του συντελεστή Pearson, προσδιορίστηκε η σύνδεση των ανεξάρτητων μεταβλητών με την εξαρτημένη και χρησιμοποιήθηκε η σχέση αυτή για την πρόβλεψη της εργασιακής ικανοποίησης. Αυτό επιτεύχθηκε με την πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση. Για την εφαρμογή της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης στο SPSS χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος Stepwise. Αυτή η μέθοδος λειτουργεί με δύο κριτήρια, το ένα αφορά την είσοδο των μεταβλητών και το δεύτερο κριτήριο την έξοδο των μεταβλητών. Μία μεταβλητή εισάγεται στο μοντέλο εάν κριθεί σημαντικός προβλεπτικός παράγοντας ενώ εξάγεται από το μοντέλο όταν σταματήσει να θεωρείται σημαντικός προβλεπτικός παράγοντας. Με την χρήση όλων των παραπάνω προέκυψε το καλύτερο δυνατό μοντέλο για την πρόβλεψη της εργασιακής ικανοποίησης μέσα από τους εννέα παράγοντες.

3.4 Δείγμα της έρευνας

Οι εταιρίες στις οποίες πραγματοποιήθηκε η έρευνα ανήκουν στον τομέα τροφίμων και ποτών και εδρεύουν στην Περιφερειακή ενότητα Πιερίας. Αυτές είναι η εταιρία Όμηρος, η Gusto Dairy, η εταιρία Πίτες Ολύμπου, η Άρτος Εφέσσου και η ΔΙΟΣ. Παρακάτω δίνονται εν συντομία πληροφορίες για την κάθε εταιρία και έπειτα δίνονται τα αποτελέσματα των δημογραφικών στοιχείων των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα.

Η «Gusto Dairy A.E.» παράγει επί σειρά ετών τυροκομικά προϊόντα και πιο συγκεκριμένα λευκά τυριά, κίτρινα τυριά, τυριά τυρογάλακτος και αναπληρώματα τυριών ενώ ειδικεύεται σε προϊόντα food service. Η εταιρεία ξεκίνησε τη λειτουργία της το 2004 και έχει καταφέρει σε σύντομο χρονικό διάστημα να διακριθεί στο χώρο, παρέχοντας υψηλού επιπέδου γαλακτοκομικά προϊόντα και υπηρεσίες, εφαρμόζοντας σύγχρονες μεθόδους παραγωγής. Η διοίκηση της εταιρείας έχει εμπειρία άνω των τριάντα ετών στον κλάδο και ακολουθεί πιστά το τρίπτυχο «ποικιλία προϊόντων-υψηλή ποιότητα-σεβασμός στο περιβάλλον» από τη πρώτη στιγμή της λειτουργίας της. (<https://www.gustodairy.gr/gusto-dairy/>)

Η εταιρεία Πίτες Ολύμπου δραστηριοποιείται στο χώρο της ζύμης από το 1981 στην Αθήνα. Τα τελευταία 6 χρόνια, δεύτερη γενιά πια, και στον τόπο της Πιερίας. Στόχος της εταιρείας είναι σε συνεργασία με τοπικούς μικρούς παραγωγούς να προμηθεύεται τις καλύτερες πρώτες ύλες, ώστε να παράγει με δεδομένη πλέον την γνώση που έχει στα χρόνια λειτουργίας και το μεράκι, τα καλύτερα χειροποίητα παραδοσιακά προϊόντα. Τα προϊόντα της εταιρείας διανέμονται κι είναι γνωστά, σε κατεψυγμένη μορφή σε όλη την Ελληνική επικράτεια, σε λίγο δε καιρό πιστοποιημένα πια από όλους τους φορείς και στο εξωτερικό. (https://www.facebook.com/pg/pieridonmousongaia/about/?ref=page_internal)

Το 1998, σε έναν χώρο συνολικής έκτασης 14.000 m² (στεγασμένοι χώροι 4.500 m²), ιδρύεται στη Βόρειο Ελλάδα η εταιρεία “ΟΜΗΡΟΣ ΑΕ” με σκοπό την επεξεργασία, παραγωγή και διακίνηση κατεψυγμένων αλιευμάτων. Σεβόμενη πάντα τις απαιτήσεις και προσδοκίες των καταναλωτών, η εταιρεία δεσμεύεται για υψηλής ποιότητας και θρεπτικής αξίας προϊόντα, λειτουργώντας υπό τους κανόνες του συστήματος ISO 22000:2005, διαθέτοντας σύγχρονο μηχανολογικό εξοπλισμό και καταρτισμένο προσωπικό. Η τήρηση αυτής της δέσμευσης σε συνδυασμό με την έγκαιρη ενσωμάτωση των τάσεων της διεθνούς αγοράς σε θέματα νέων προϊόντων, επεξεργασίας, διασφάλισης ποιότητας και τιμών οδήγησε στην γοργή ενδυνάμωση της εταιρείας. Με αποθηκευτικούς χώρους – ψυγεία σε Αθήνα, Κατερίνη καθώς και οργανωμένο δίκτυο διανομής, επιτυγχάνεται η ταχύτερη διακίνηση των προϊόντων και η αμεσότερη κάλυψη των αναγκών του καταναλωτικού κοινού. Εκπληρώνοντας απόλυτα τους στόχους της μέχρι σήμερα, η εταιρεία “ΟΜΗΡΟΣ ΑΕ” θέτει διαρκώς

νέους, υψηλότερους και πιο απαιτητικούς, οδηγούμενη με σταθερά βήματα στην επίτευξη του σκοπού της: τη διαρκή εμπιστοσύνη των καταναλωτών.

Η εταιρία “ΟΜΗΡΟΣ ΑΕ”, έχει καταφέρει να εισάγει προϊόντα από κάθε γωνιά του κόσμου, ώστε να καλύψει τις ήδη υπάρχουσες αλλά και τις νέες γευστικές αναζητήσεις ταυτόχρονα. Στον κατάλογο των προϊόντων της περιλαμβάνονται όλα τα είδη αλιευμάτων όπως καλαμάρια, χταπόδια, γαρίδες, οστρακόδερμα και διαφόρων ειδών ψάρια. Η επεξεργασία αυτών συγκεκριμενοποιείται όσον αφορά τη διαφοροποίηση στην όψη αλλά και τη συσκευασία. Πιο αναλυτικά, τα είδη προσφέρονται καθαρισμένα, ημικαθαρισμένα, φιλεταρισμένα, φετοποιημένα και συσκευάζονται ανάλογα για καταστήματα ή εμπορικές εταιρίες του εξωτερικού και της εγχώριας αγοράς. (<https://omiros-sa.com/about-us/>)

Η Άρτος Εφέσσου είναι μια οικογενειακή επιχείρηση που γεννήθηκε το 1968 όταν η Μικρασιάτισσα γιαγιά Μαριγώ Γιαπιτζή έβαλε το σπόρο για τη δημιουργία της. Οι αναμνήσεις της από την αλησμόνητη πατρίδα της, τον Κιρκιντζέ, την Ορεινή Έφεσο της Μικράς Ασίας, οι αναφορές της στο νόστιμο και μυρωδάτο ψωμί, τα σουσαμένια σιμίτια, τους μπακλαβάδες και τα γκουλάκια, γέννησαν την ιδέα της παραγωγής τους στη Νέα Έφεσο Πιερίας. Η ιδέα έγινε πραγματικότητα το 1969 από τον γιο της Μιλτιάδη Γιαπιτζή που δημιούργησε την πρώτη επιχείρηση αρτοποιίας στην Νέα Έφεσο της Πιερίας. Τα αρώματα και οι συνταγές πέρασαν από γενιά σε γενιά κι έτσι σήμερα η Άρτος Εφέσσου είναι μια από τις πιο επιτυχημένες και ταχύτατα αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις στη Βόρεια Ελλάδα. Σήμερα η οικογένεια Γιαπιτζή συνεχίζει την παράδοση αναπτύσσοντας την εταιρεία, με ένα δίκτυο 8 καταστημάτων στο νομό, παράγοντας συνεχώς προϊόντα υψηλής ποιότητας, μπαίνοντας σε χιλιάδες νοικοκυριά της Πιερίας, ενισχύοντας την ευημερία και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της. Η οικογένεια της Άρτος Εφέσσου, με σεβασμό στις ανάγκες των καταναλωτών δημιουργεί καινούρια καινοτόμα προϊόντα αλλά και με την δράση της ενισχύει τις κοινωνικά ευπαθείς ομάδες. (<https://pieria.topodigos.gr/el/pelates/artos-efesoy-i-giapitsis-kai-sia-oe>)

Σε πείσμα των καιρών κι ενάντια στη δυσμενή ελληνική πραγματικότητα, η εταιρία Σ. ΜΕΝΤΕΚΙΔΗΣ Α.Ε. με την 25ετή πείρα στον τομέα της εμφιάλωσης και μετά την επιτυχημένη εμπορική πορεία του εμφιαλωμένου νερού ΣΕΛΙ, τολμά να ξεπεράσει τα

εμπόδια του επιχειρηματικού περιβάλλοντος και να επενδύσει δυναμικά στην τόνωση της εγχώριας παραγωγής και την ενίσχυση της ευρύτερης τοπικής κοινωνίας.

Με μία από τις μεγαλύτερες επενδύσεις που έχουν γίνει στον τομέα του εμφιαλωμένου νερού, ύψους 12 εκατομμυρίων ευρώ, οι νέες υπερσύγχρονες εγκαταστάσεις του εμφιαλωμένου νερού ΔΙΟΣ στην Καρίτσα Πιερίας, ενός κτιρίου Ενεργειακής Κλάσης Α κι εμβαδού 5.000 τμ., σε οικόπεδο 15.000τ.μ., εξοπλισμένο με υπερσύγχρονα μηχανήματα τελευταίας τεχνολογίας, με μεγάλη δυνατότητα εμφιάλωσης γυάλινων φιαλών, 10λιτρων και 19λιτρων φιαλών καθώς και φιαλών PET 0,5 και 1,5 λίτρων σε πολύ υψηλές ταχύτητες και συνθήκες απόλυτης υγιεινής με απόλυτη ασφάλεια και πιστότητα, για να εξασφαλίσουν ένα ανταγωνιστικό προϊόν υψηλής ποιότητας σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα.

Το όραμα και ο στόχος της εταιρίας Σ. ΜΕΝΤΕΚΙΔΗΣ Α.Ε. είναι να γίνει μία από τις κορυφαίες εταιρίες εμφιάλωσης/ενυδάτωσης στην Ελλάδα και τη Νοτιοανατολική Ευρώπη, με προϊόντα που να έχουν την καλύτερη σχέση ποιότητας προς τιμή (value for money) και το Φυσικό Μεταλλικό Νερό Διός να γίνει μία καταξιωμένη διεθνής μάρκα. Για να εξυπηρετηθεί, φυσικά, το όραμα αυτό, σημαίνει ότι η εταιρία πρέπει να είναι οργανωμένη στα πρότυπα του σύγχρονου management και με τις καλύτερες διοικητικές πρακτικές σε όλες τις λειτουργίες της. (<http://www.dios.gr/eteria/>)

3.5 Περιγραφική ανάλυση δείγματος - Προφίλ ερωτώμενων

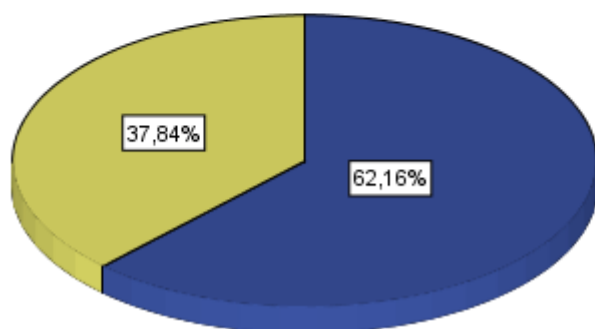
Στις παραπάνω εταιρίες μοιράστηκαν συνολικά διακόσια ερωτηματολόγια και συλλέχθηκαν τα εκατόν έντεκα από αυτά συμπληρωμένα. Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων δίνονται στην συνέχεια μέσα από τα αντίστοιχα διαγράμματα.

1. Φύλο

Όπως φαίνεται και από το αντίστοιχο διάγραμμα (Βλ. Γράφημα 1) το 62,16% (69 ερωτηθέντες) των ερωτηθέντων είναι άντρες και το υπόλοιπο 37,84% (42 ερωτηθέντες) είναι γυναίκες.

Φύλο

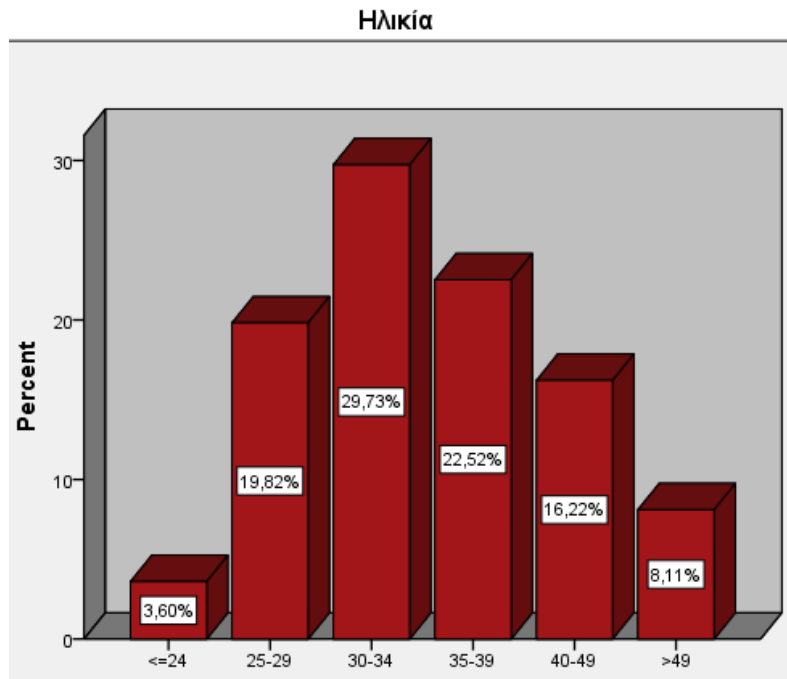
■ Άντρας
■ Γυναίκα



Γράφημα 1. Φύλο ερωτηθέντων

2. Ηλικία

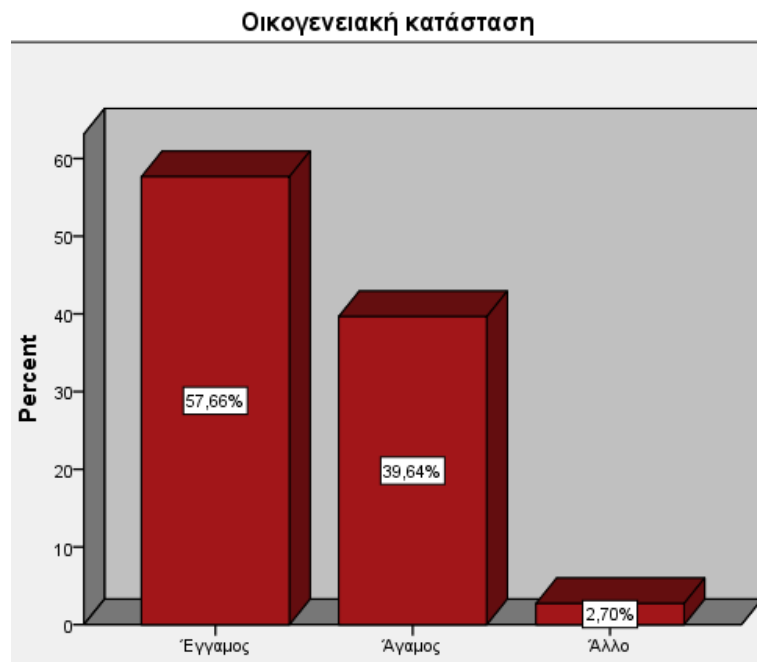
Στη συνέχεια παρουσιάζεται η ηλικιακή κατανομή των εργαζομένων και παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία 30-34 ετών με ποσοστό 29,73% (33 ερωτηθέντες). Με φθίνουσα σειρά τα ποσοστά είναι 22,52% (25 ερωτηθέντες) για τις ηλικίες 35-39 ετών, 19,82% (22 ερωτηθέντες) για τις ηλικίες 25-29 ετών, 16,22% (18 ερωτηθέντες) για τις ηλικίες 40-49 ετών, 8,11% (9 ερωτηθέντες) για ηλικίες μεγαλύτερες των 49 ετών και 3,60% (4 ερωτηθέντες) για αυτούς που είναι κάτω των 25 ετών.



Γράφημα 2. Ηλικιακή κατανομή των ερωτηθέντων

3. Οικογενειακή κατάσταση

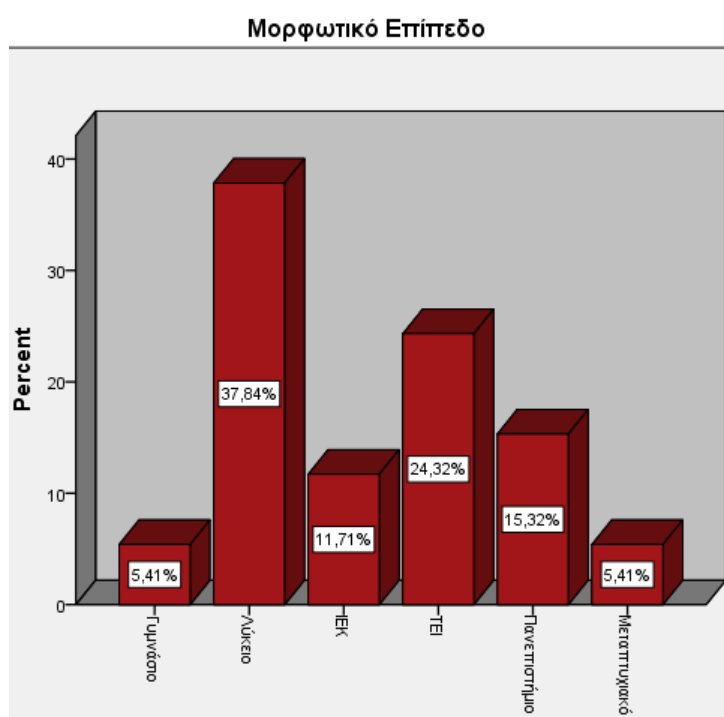
Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων το 57,66% (64 ερωτηθέντες) δηλώνει ότι είναι έγγαμοι, το 39,6% (44 ερωτηθέντες) άγαμοι και 2,70% (3 ερωτηθέντες) έδωσε την απάντηση άλλο.



Γράφημα 3. Οικογενειακή κατάσταση ερωτηθέντων

4. Μορφωτικό επίπεδο

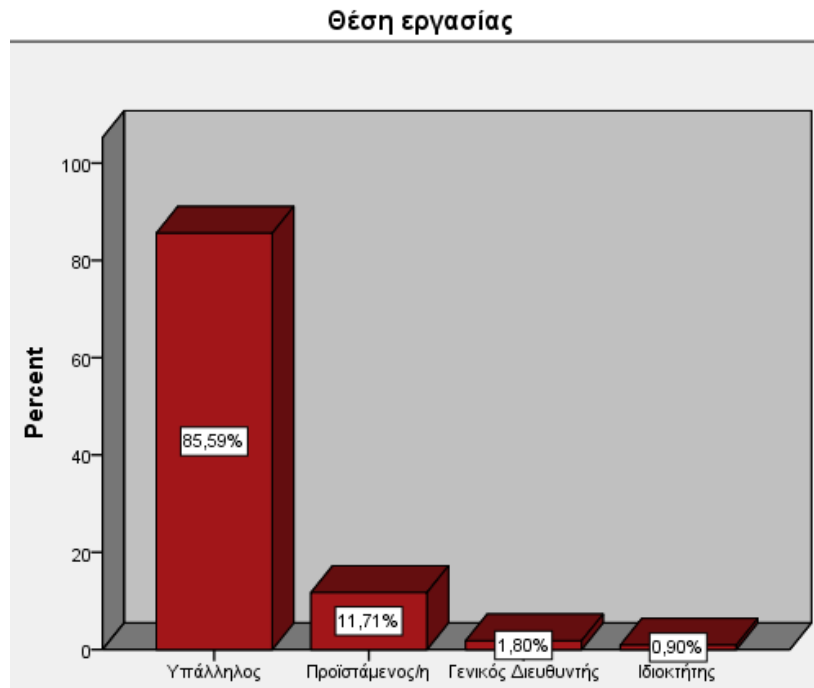
Όπως φαίνεται και από το διάγραμμα που αφορά το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων (Βλ. Γράφημα 4) οι περισσότεροι από αυτούς απάντησαν ότι έχουν τελειώσει το λύκειο με ποσοστό 37,84% (42 ερωτηθέντες). Έπειτα, με φθίνουσα κατάταξη, ακολουθούν όσοι τελείωσαν ΤΕΙ με ποσοστό 24,32% (27 ερωτηθέντες), με ποσοστό 15,32% (17 ερωτηθέντες) όσοι έχουν τελειώσει Πανεπιστήμιο, με 11,71% (13 ερωτηθέντες) όσοι τελείωσαν ΙΕΚ και με ποσοστά 5,41% (6 ερωτηθέντες) όσοι έχουν τελειώσει γυμνάσιο αλλά και αυτοί που κατέχουν Μεταπτυχιακό.



Γράφημα 4. Μορφωτικό επίπεδο ερωτηθέντων

5. Θέση εργασίας

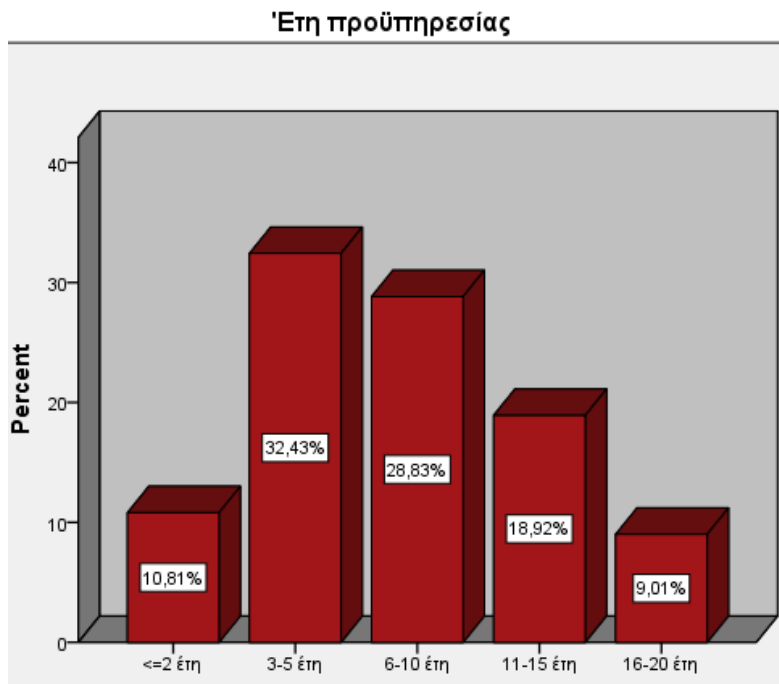
Το 85,59% (95 ερωτηθέντες) των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα είναι υπάλληλοι των εταιριών ενώ το 11,71% (13 ερωτηθέντες) είναι προϊστάμενοι. Μόλις το 1,80% (2 ερωτηθέντες) είναι γενικοί διευθυντές και το 0,90% (1 ερωτηθείς) ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα.



Γράφημα 5. Θέση εργασίας των ερωτηθέντων

6. Έτη προϋπηρεσίας

Το 32,43% (36 ερωτηθέντες) των ερωτηθέντων απάντησε ότι έχει προϋπηρεσία από 3-5 έτη και το 28,83% (32 ερωτηθέντες) ότι η προϋπηρεσία του ανήκει στο διάστημα από 6-10 έτη. Στην συνέχεια είναι όσοι απάντησαν ότι έχουν προϋπηρεσία από 11 έως 15 έτη, με 10,81% (21 ερωτηθέντες) είναι όσοι έχουν προϋπηρεσία μικρότερη από 3 έτη και με 9,01% (10 ερωτηθέντες) είναι όσοι δήλωσαν ότι έχουν προϋπηρεσία από 16 έως 20 έτη. Άρα πάνω από 90% του δείγματος εργάζεται στην επιχείρηση πάνω από τρία χρόνια και έχει την απαραίτητη εργασιακή εμπειρία για να απαντήσει στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου.



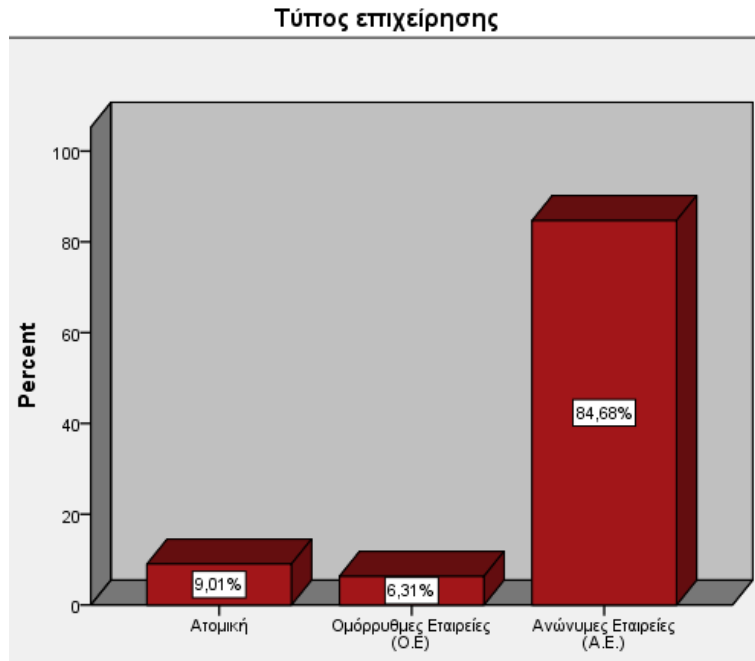
Γράφημα 6. Έτη προϋπηρεσίας των ερωτηθέντων

Μετά από την παρουσίαση των δημογραφικών στοιχείων σειρά έχουν οι ερωτήσεις που απάντησαν οι εργαζόμενοι και αφορούν τα χαρακτηριστικά των εταιρειών. Η πρώτη ερώτηση από αυτές αφορά τον τύπο της επιχείρησης.

2.6. Χαρακτηριστικά Επιχειρήσεων

1. Τύπος επιχείρησης

Το 84,68% (94 ερωτηθέντες) των εργαζομένων απάντησε ότι ο τύπος της επιχείρησης στην οποία εργάζεται είναι σε Ανώνυμη εταιρία (Α.Ε.), το 9,01% (10 ερωτηθέντες) απάντησε ότι εργάζεται σε Ατομική επιχείρηση και το 6,31% (7 ερωτηθέντες) απάντησε ότι εργάζεται σε Ομόρρυθμη εταιρία (Ο.Ε.). Τα ποσοστά φαίνονται στο παρακάτω διάγραμμα (Βλ. Γράφημα 7).

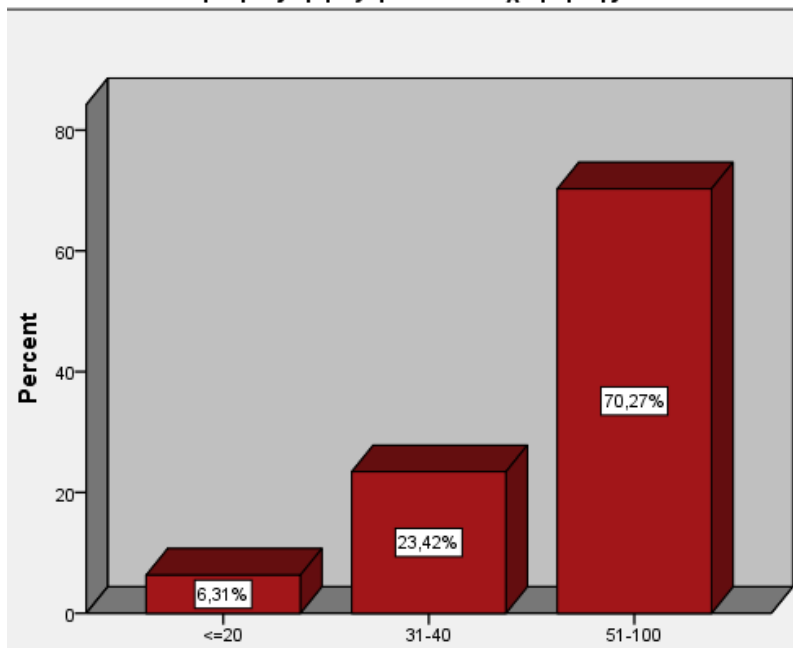


Γράφημα 7. Τύπος επιχείρησης

2. Αριθμός εργαζομένων επιχείρησης

Σειρά έχει η ερώτηση που αφορά τον αριθμό των εργαζομένων στην επιχείρηση. Οι ερωτηθέντες απάντησαν με ποσοστό 70,27% (78 ερωτηθέντες) ότι ο αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση που εργάζονται κυμαίνεται από 51 έως 100, το 23,42% (26 ερωτηθέντες) ότι η επιχείρηση έχει από 31 έως 42 εργαζόμενος και το 6,31% (7 ερωτηθέντες) ότι στην επιχείρηση εργάζονται λιγότεροι από 21 εργαζόμενοι. Ουσιαστικά οι δύο κλίμακες «21-30» και «41-50» δεν έλαβαν καμία απάντηση και γι' αυτό δεν υπάρχουν στο παρακάτω διάγραμμα. Άρα πάνω από 70% των ερωτώμενων εργάζονται σε σχετικά μεγάλες επιχειρήσεις και ενδιαφέρει να εξεταστεί η εργασιακή εμπειρία τους σε μεγάλες επιχειρήσεις.

Αριθμός εργαζομένων επιχείρησης

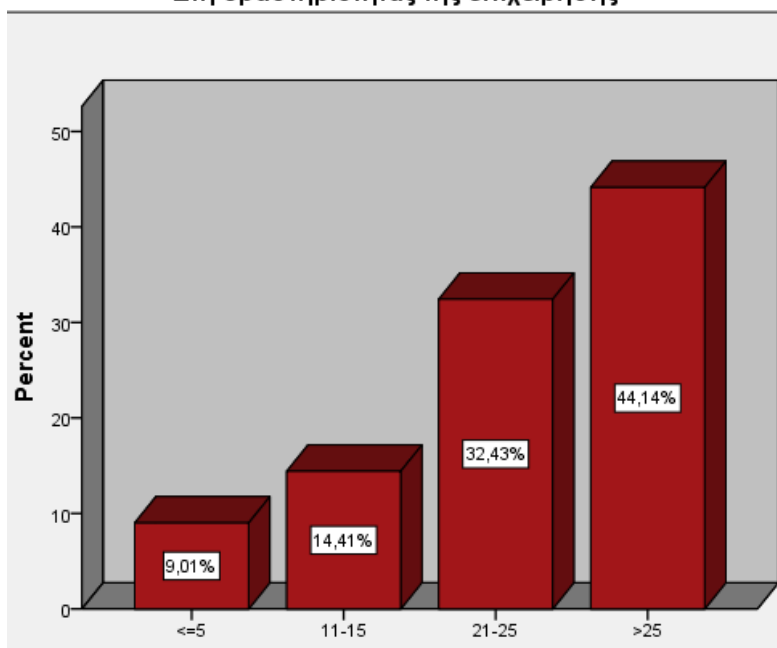


Γράφημα 8. Αριθμός εργαζομένων επιχείρησης

3. Έτη δραστηριότητας της επιχείρησης

Με ποσοστό 44,14% (49 ερωτηθέντες) οι ερωτηθέντες απάντησαν ότι η επιχείρηση που εργάζονται δραστηριοποιείται πάνω από 25 χρόνια και το 32,43% (36 ερωτηθέντες) ότι δραστηριοποιείται από 21 έως 25 χρόνια. Το 14,41% (16 ερωτηθέντες) δήλωσε ότι η επιχείρηση στην οποία εργάζεται δραστηριοποιείται από 11 έως 15 χρόνια και το 9,01% (10 ερωτηθέντες) λιγότερο από 6 χρόνια.

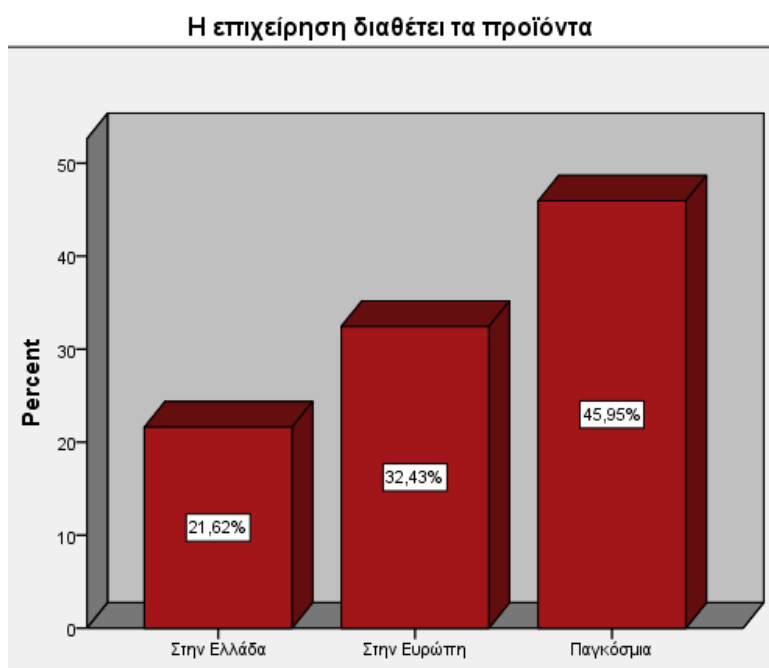
Έτη δραστηριότητας της επιχείρησης



Γράφημα 9. Έτη δραστηριότητας της επιχείρησης

4. Διάθεση προϊόντων

Οι εργαζόμενοι απάντησαν με ποσοστό 45,95% (51 ερωτηθέντες) ότι η επιχείρηση που εργάζονται διαθέτει τα προϊόντα της σε όλο τον κόσμο, το 32,43% (36 ερωτηθέντες) στην Ευρώπη και το 21,62% (24 ερωτηθέντες) αποκλειστικά στην Ελλάδα.



Γράφημα 10. Διάθεση προϊόντων επιχειρήσεων

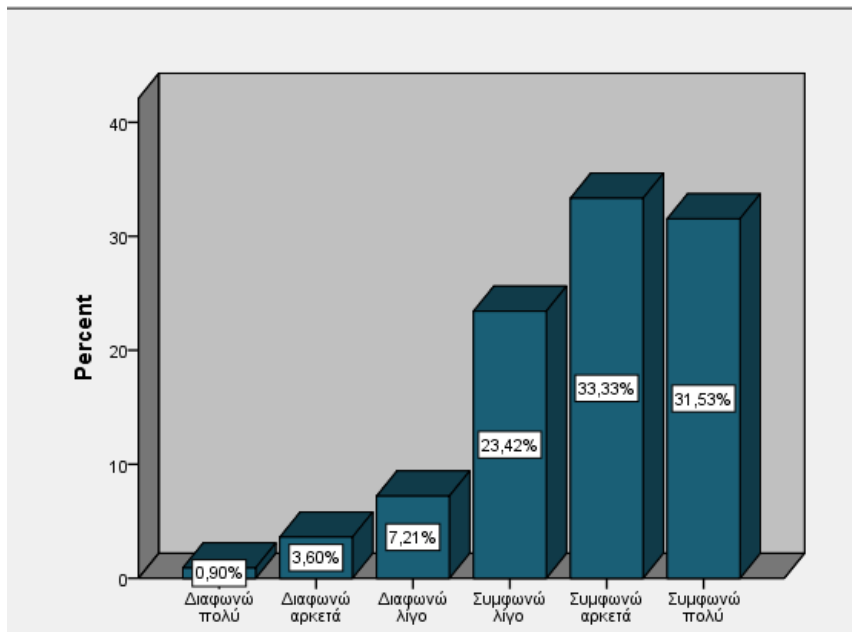
3.6 Αποτελέσματα ερωτήσεων

Σε αυτό το σημείο θα γίνει η παρουσίαση των αποτελεσμάτων κάθε ερώτησης μέσω διαγραμμάτων. Η παρουσίαση των ερωτήσεων θα γίνει συγκεντρωτικά για τον κάθε παράγοντα.

3.6.1 Αμοιβή

1. Αίσθηση ότι η αμοιβή είναι δίκαιη σε σχέση με την προσφορά εργασίας

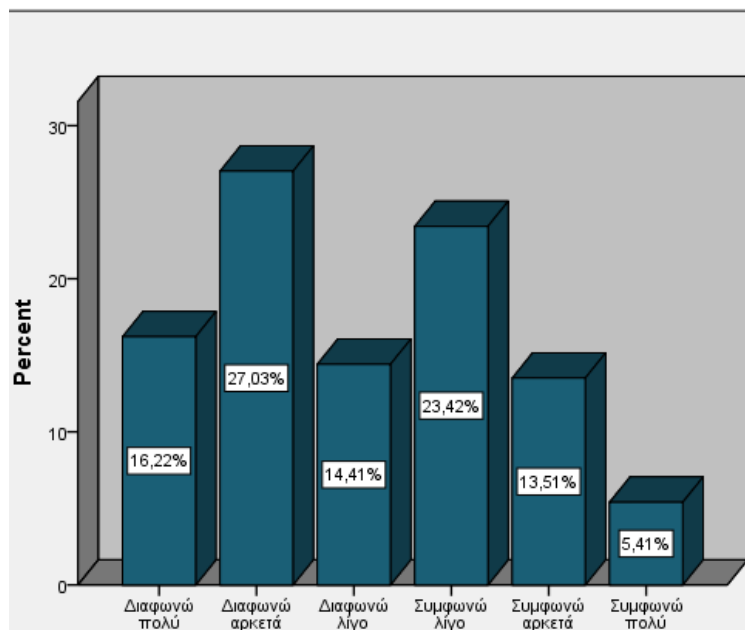
Σε αυτή την ερώτηση οι ερωτώμενοι δήλωσαν ότι συμφωνούν από αρκετά έως πολύ σε ποσοστό 64,86% (72 ερωτηθέντες), μια πιο ουδέτερη στάση δήλωσε το 30,63% (34 ερωτηθέντες) που απάντησε ότι συμφωνεί λίγο ή διαφωνεί λίγο με τη συγκεκριμένη ερώτηση και ένα ποσοστό της τάξης του 4,5% (5 ερωτηθέντες) δήλωσε ότι διαφωνεί από αρκετά έως πολύ σε αυτή την ερώτηση.



Γράφημα 11. Αίσθηση ότι η αμοιβή είναι δίκαιη σε σχέση με την προσφορά εργασίας

2. Οι αυξήσεις είναι μικρές και δεν είναι συχνές

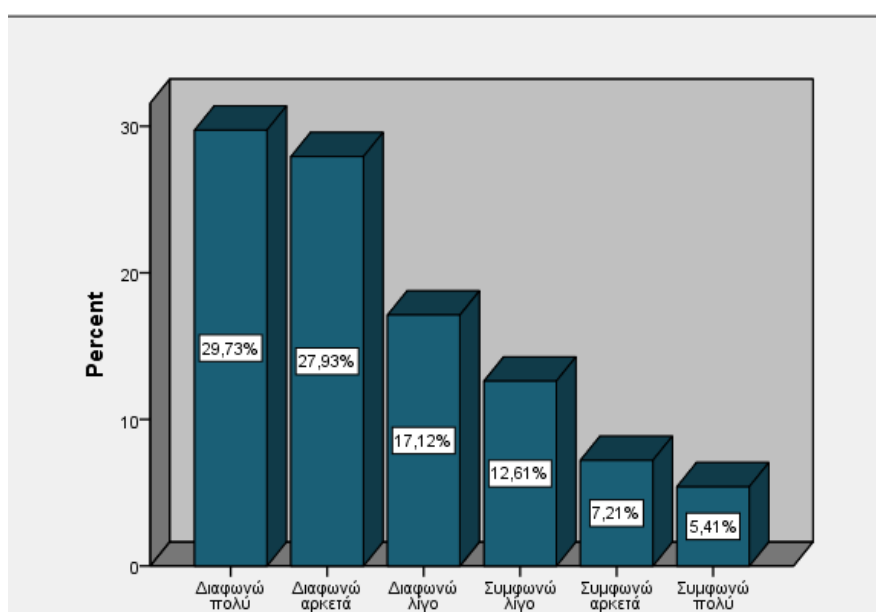
Στην συγκεκριμένη ερώτηση παρατηρείται ότι οι απαντήσεις των εργαζομένων είναι μοιρασμένες. Για την ακρίβεια βλέπουμε ότι το 18,92% (21 ερωτηθέντες) των εργαζομένων διαφωνεί από αρκετά έως πολύ ότι οι αυξήσεις είναι μικρές και δεν είναι συχνές ενώ το 43,25% (48 ερωτηθέντες) συμφωνεί από αρκετά έως πολύ σε αυτή την ερώτηση. Το 37,83% (42 ερωτηθέντες) δήλωσε ότι συμφωνεί λίγο ή διαφωνεί λίγο σε αυτή την ερώτηση.



Γράφημα 12. Οι αυξήσεις είναι μικρές και δεν είναι συχνές

3. Αισθάνομαι ότι δεν εκτιμούν την δουλειά μου όταν σκέφτομαι τον μισθό που λαμβάνω

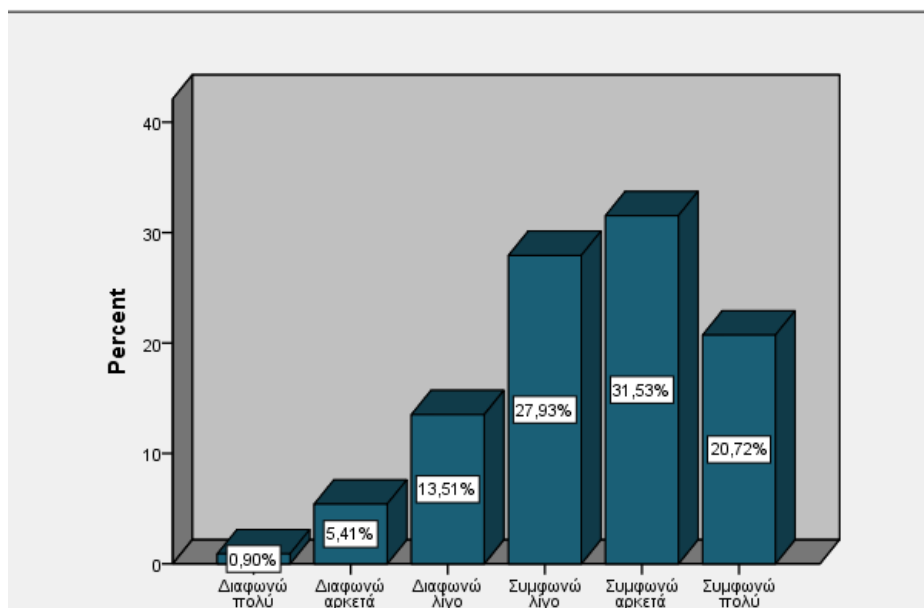
Σε ποσοστό 57,66% (64 ερωτηθέντες) οι ερωτώμενοι απάντησαν ότι διαφωνούν από αρκετά έως πολύ με την αίσθηση ότι δεν εκτιμάται η δουλειά τους όταν σκέφτονται τον μισθό που λαμβάνουν. Ακόμα το 29,73% (33 ερωτηθέντες) δήλωσε ότι διαφωνεί λίγο ή ότι συμφωνεί λίγο και τέλος το 12,61% (14 ερωτηθέντες) δήλωσε ότι συμφωνεί από αρκετά έως πολύ με αυτή την ερώτηση.



Γράφημα 13. Αισθάνομαι ότι δεν εκτιμούν την δουλειά μου όταν σκέφτομαι τον μισθό που λαμβάνω

4. Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η με τις προοπτικές που υπάρχουν για αύξηση του μισθού μου

Η πλειοψηφία των εργαζομένων δήλωσε ότι αισθάνεται ικανοποιημένη από τις προοπτικές που υπάρχουν για αύξηση του μισθού τους, αφού σε ποσοστό 52,25% (58 ερωτηθέντες) δήλωσε ότι συμφωνεί από αρκετά έως πολύ με αυτό. Μόλις το 6,31% (7 ερωτηθέντες) δήλωσε ότι διαφωνεί από αρκετά έως πολύ με την ικανοποίηση από τις προοπτικές που υπάρχουν για αύξηση του μισθού. Μια ουδέτερη στάση σε αυτή την ερώτηση κράτησε το 41,44% (39 ερωτηθέντες) που απάντησε ότι συμφωνεί ή διαφωνεί λίγο σε αυτή την ερώτηση.

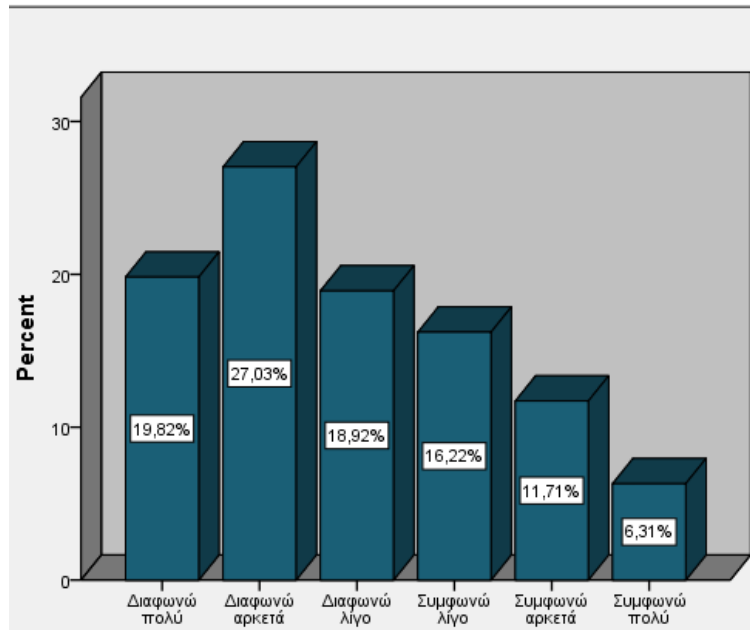


Γράφημα 14. Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η με τις προοπτικές που υπάρχουν για αύξηση του μισθού μου

3.6.2 Προαγωγή

1. Υπάρχουν λίγες πιθανότητες για προαγωγή στην εργασία μου

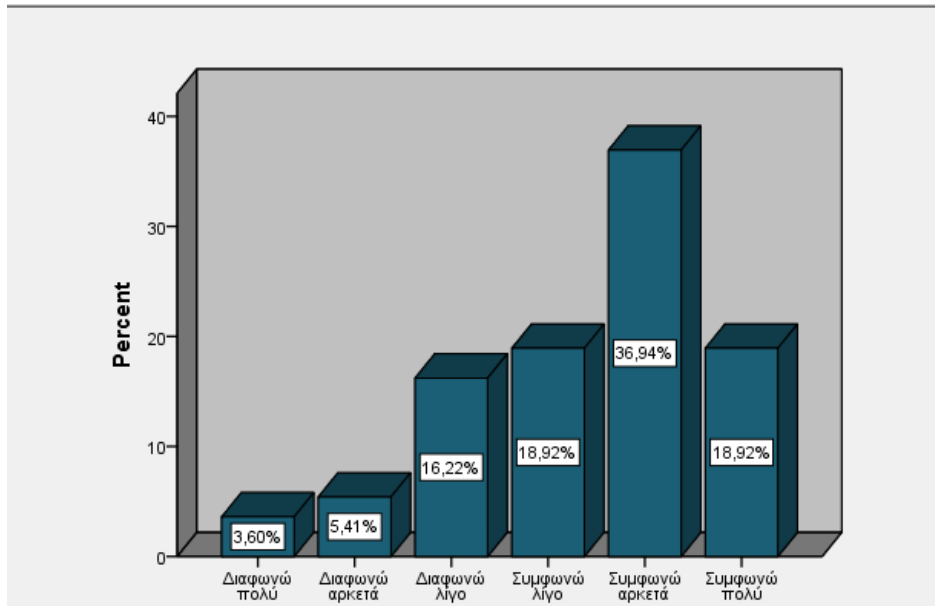
Ένα μεγάλο ποσοστό των ερωτώμενων διαφωνεί στο ότι υπάρχουν λίγες πιθανότητες για προαγωγή στην εργασία τους αφού το 46,85% (52 ερωτηθέντες) απάντησε ότι διαφωνεί από αρκετά έως πολύ σε αυτή την ερώτηση. Το 35,14% (39 ερωτηθέντες) απάντησε ότι συμφωνεί ή διαφωνεί λίγο με την ύπαρξη λίγων πιθανοτήτων για προαγωγή στην εργασία τους, ενώ το 18,02% (20 ερωτηθέντες) συμφωνεί από αρκετά έως πολύ με αυτό.



Γράφημα 15. Υπάρχουν λίγες πιθανότητες για προαγωγή στην εργασία μου

2. Εκείνοι που διεκπεραιώνουν καλά τα καθήκοντά τους έχουν αρκετές πιθανότητες να πάρουν προαγωγή

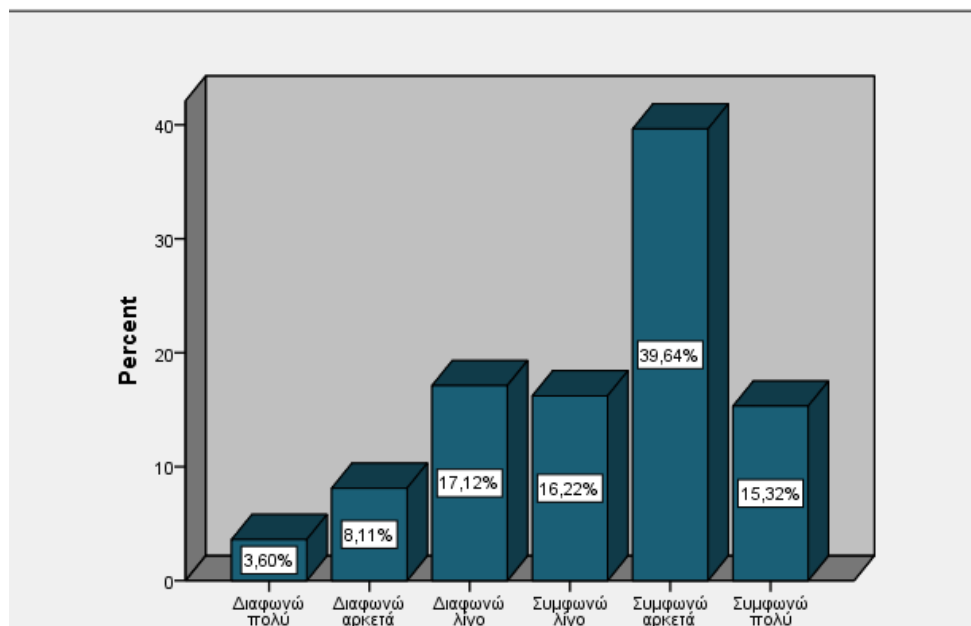
Η πλειοψηφία των εργαζομένων, 55,86% (62 ερωτηθέντες), συμφωνεί από αρκετά έως πολύ ότι εκείνοι που διεκπεραιώνουν καλά τα καθήκοντα τους έχουν αρκετές πιθανότητες να πάρουν προαγωγή. Αντίθετα το 9,01% (10 ερωτηθέντες) διαφωνούν από αρκετά έως πολύ με αυτό. Τέλος υπάρχει κι ένα ποσοστό της τάξης του 35,14% (39 ερωτηθέντες) όπου απάντησαν ότι διαφωνούν ή συμφωνούν λίγο με την προαναφερθείσα ερώτηση.



Γράφημα 16. Εκείνοι που διεκπεραιώνουν καλά τα καθήκοντά τους έχουν αρκετές πιθανότητες να πάρουν προαγωγή

3. Οι άνθρωποι που εργάζονται εδώ μπορούν να ανελιχθούν το ίδιο γρήγορα όπως και σε άλλες εταιρίες

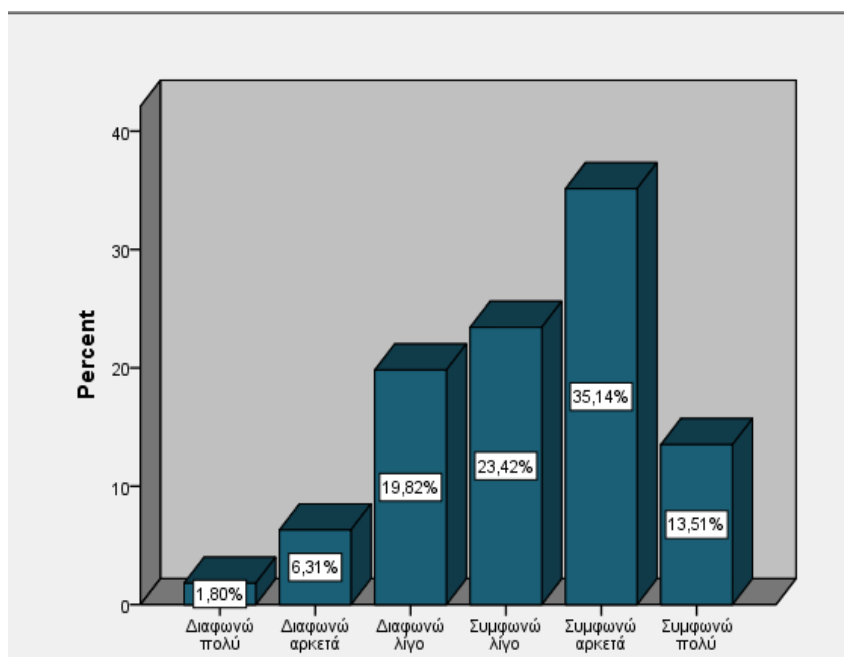
Στην συγκεκριμένη ερώτηση η πλειοψηφία των εργαζομένων συμφωνεί από αρκετά έως πολύ με ποσοστό 54,96% (61 ερωτηθέντες) ενώ διαφωνεί από αρκετά έως πολύ με ποσοστό 11,71% (13 ερωτηθέντες). Στην “ουδέτερη ζώνη” βρίσκεται το 33,34% (37 ερωτηθέντες) των εργαζομένων που απάντησε ότι συμφωνεί ή διαφωνεί λίγο.



Γράφημα 17. Οι άνθρωποι που εργάζονται εδώ μπορούν να ανελιχθούν το ίδιο γρήγορα όπως και σε άλλες εταιρίες

4. Είμαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες που μου δίνονται για προαγωγή

Στην ερώτηση «Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες που μου δίνονται για προαγωγή» το 48,65% (54 ερωτηθέντες) των συμμετεχόντων δήλωσε ότι συμφωνεί από αρκετά έως πολύ ενώ το 8,11% (9 ερωτηθέντες) ότι διαφωνεί από αρκετά έως πολύ σε αυτή την ερώτηση. Ένα μεγάλο ποσοστό τους, της τάξης του 43,24% (48 ερωτηθέντες) δήλωσε ότι συμφωνεί ή διαφωνεί λίγο με αυτή την ερώτηση.

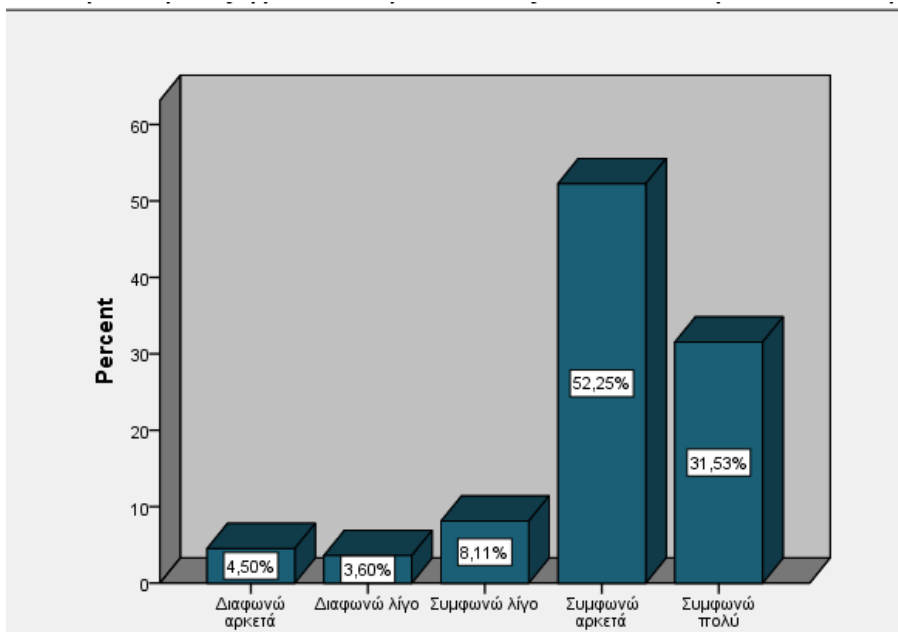


Γράφημα 18. Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες που μου δίνονται για προαγωγή

3.6.3 Εποπτεία/Προϊστάμενος

1. Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι αρκετά ικανός στο να κάνει τη δουλειά του/της

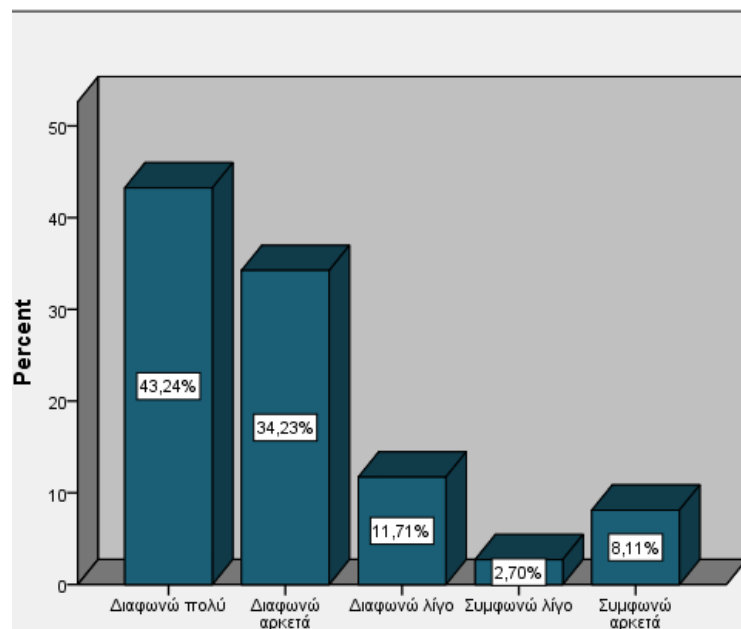
Σε αυτή την ερώτηση παρατηρείται ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων, 83,78% (93 ερωτηθέντες), συμφωνεί από αρκετά έως πολύ ότι ο προϊστάμενος του είναι αρκετά ικανός στο να κάνει την δουλειά του ενώ μόλις το 4,50% (5 ερωτηθέντες) διαφωνεί αρκετά. Το υπόλοιπο από αυτούς σε ποσοστό 11,72% (13 ερωτηθέντες) δήλωσε ότι συμφωνεί ή διαφωνεί λίγο σχετικά με αυτή την ερώτηση που αφορά τον προϊστάμενο του.



Γράφημα 19. Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι αρκετά ικανός στο να κάνει τη δουλειά του

2. Ο/Η προϊστάμενος/η είναι άδικος/η μαζί μου

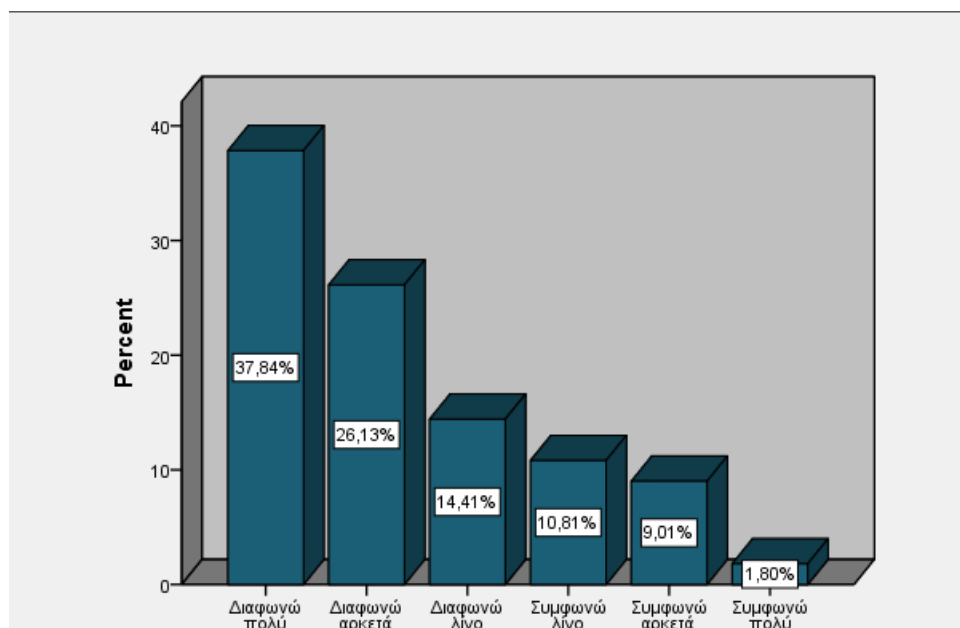
Σχετικά με το εάν οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι ο προϊστάμενος είναι άδικος μαζί τους παρατηρείται ότι οι ερωτηθέντες απάντησαν με ποσοστό 77,47% (86 ερωτηθέντες) ότι διαφωνούν από αρκετά έως πολύ, με 14,42% (16 ερωτηθέντες) ότι διαφωνούν ή συμφωνούν λίγο και με 8,11% (9 ερωτηθέντες) ότι συμφωνούν αρκετά.



Γράφημα 20. Ο/Η προϊστάμενος/η είναι άδικος/η μαζί μου

3. Ο/Η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για τα συναισθήματα των υφισταμένων του/της

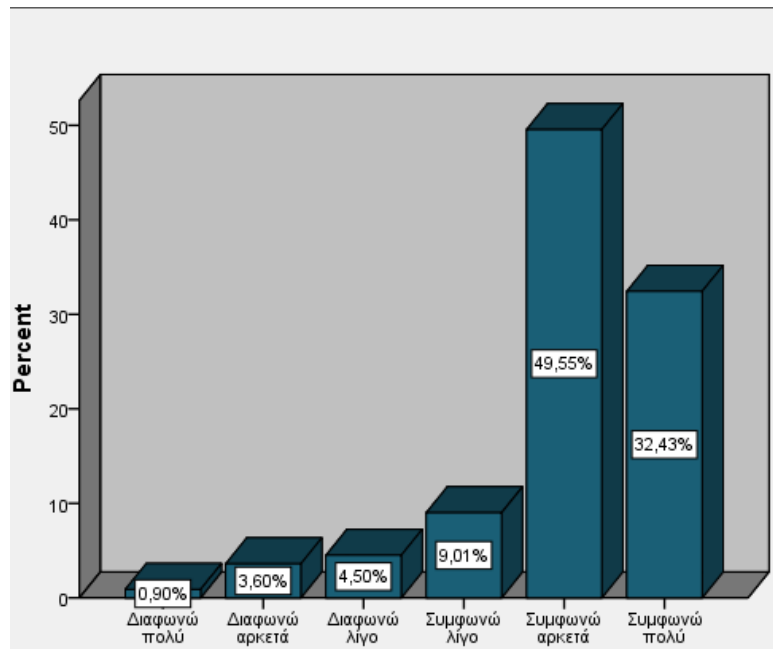
Σε αυτή την ερώτηση που αφορά το ενδιαφέρον του προϊσταμένου ως προς τα συναισθήματα των υφισταμένων του φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι έχουν θετική άποψη, αφού το 63,97% (71 ερωτηθέντες) απάντησε ότι διαφωνεί από αρκετά έως πολύ στο ότι ο προϊστάμενος δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για τα συναισθήματα τους. Το 25,22% (28 ερωτηθέντες) συμφωνεί ή διαφωνεί λίγο με τη συγκεκριμένη ερώτηση ενώ μόλις τι 10,81% (12 ερωτηθέντες) συμφωνεί από αρκετά έως πολύ με αυτή.



Γράφημα 21. Ο/Η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για τα συναισθήματα των υφισταμένων του/της

4. Συμπαθώ τον προϊστάμενο μου

Με 81,98% (91 ερωτηθέντες) οι εργαζόμενοι δηλώνουν ότι συμφωνούν από αρκετά έως πολύ με την πρόταση που αφορά την συμπάθεια τους προς τον προϊστάμενο τους και με 13,52% (15 ερωτηθέντες) βρίσκονται όσοι απάντησαν ότι συμφωνούν ή διαφωνούν λίγο. Το υπόλοιπο 4,50% (5 ερωτηθέντες) απάντησε ότι διαφωνεί από αρκετά έως πολύ με αυτή την πρόταση.

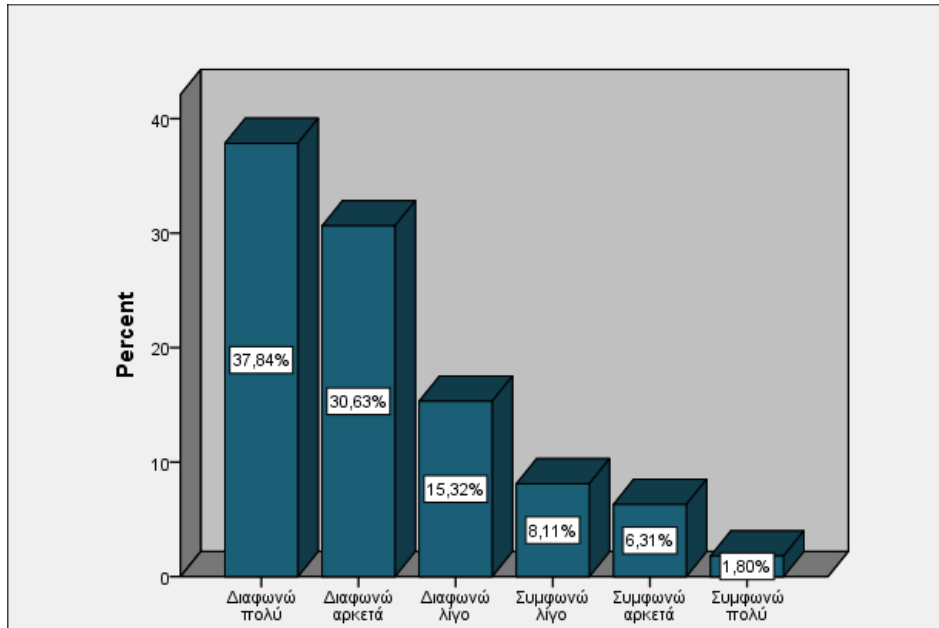


Γράφημα 22. Συμπαθώ τον προϊστάμενο μου

3.6.4 Προνόμια

1. Δεν είμαι ικανοποιημένος/η από τα προνόμια που μου προσφέρει η εργασία μου

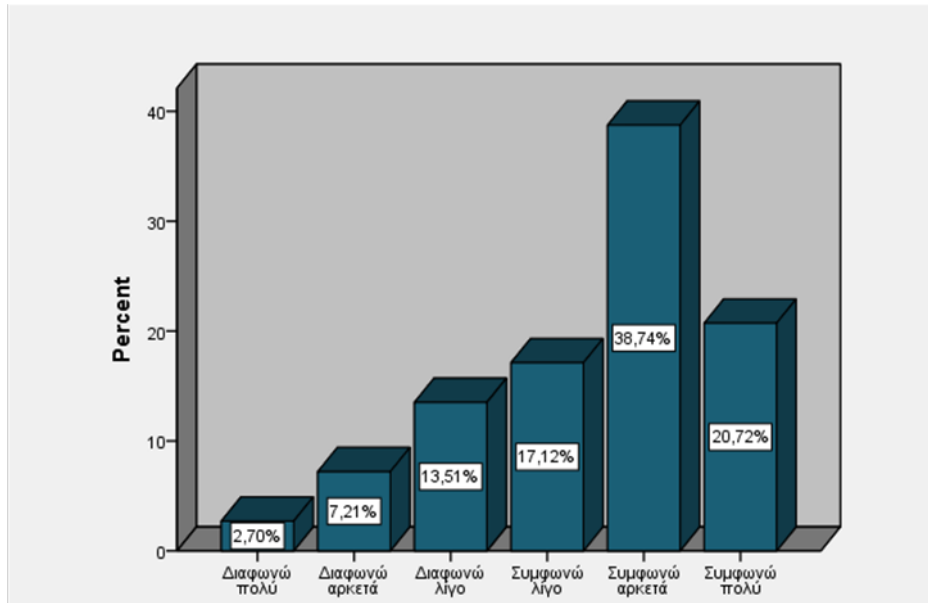
Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων δηλώνει ότι είναι ικανοποιημένος από τα προνόμια που του προσφέρει η εργασία του αφού με ποσοστό 68,47% (76 ερωτηθέντες) απάντησε ότι διαφωνεί από αρκετά έως πολύ με αυτή την πρόταση. Το ποσοστό των εργαζομένων που δεν είναι ικανοποιημένοι από τα προνόμια που τους προσφέρει η εργασία τους είναι το 8,11% (9 ερωτηθέντες) που απάντησε ότι συμφωνεί από αρκετά έως πολύ. Τέλος υπάρχει κι ένα ποσοστό της τάξης του 23,43% (26 ερωτηθέντες) που απάντησε ότι διαφωνεί ή συμφωνεί λίγο με αυτή την πρόταση.



Γράφημα 23. Δεν είμαι ικανοποιημένος/η από τα προνόμια που μου προσφέρει η εργασία μου

2. Τα προνόμια που αποκομίζω από την εργασία μου, είναι τόσο καλά όσο και αυτά που αποκομίζουν οι υπάλληλοι άλλων εταιριών

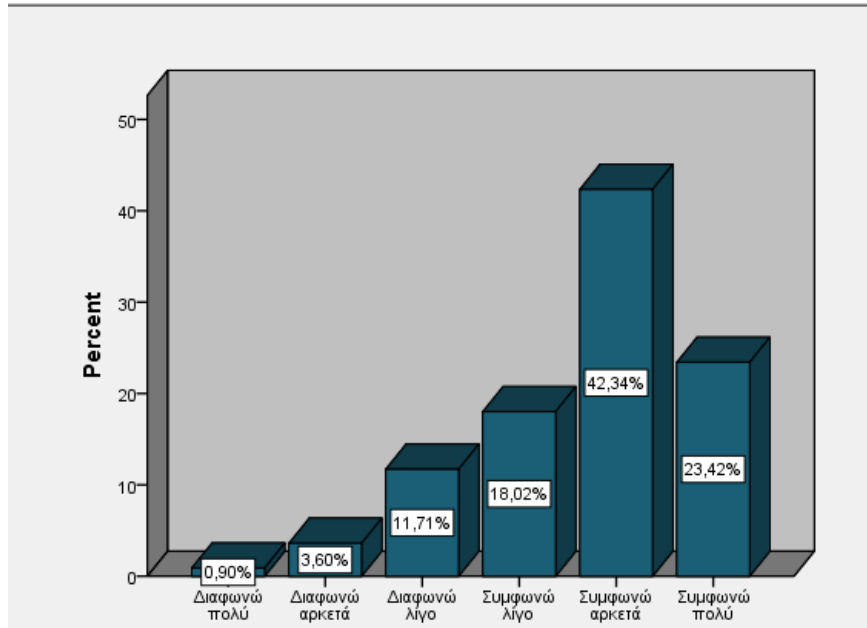
Το 59,46% (66 ερωτηθέντες) των ερωτηθέντων συμφωνεί από αρκετά έως πολύ ότι τα προνόμια που αποκομίζει από την εργασία του είναι τόσο καλά όσο και αυτά που αποκομίζουν οι υπάλληλοι άλλων εταιριών. Σε αυτό έρχεται να διαφωνήσει το 9,91% (11 ερωτηθέντες) που απάντησε ότι διαφωνεί αρκετά έως πολύ με αυτό. Το υπόλοιπο 30,63% (34 ερωτηθέντες) των εργαζομένων δήλωσε ότι συμφωνεί ή διαφωνεί λίγο με αυτή την πρόταση.



Γράφημα 24. Τα προνόμια που αποκομίζω από την εργασία μου, είναι τόσο καλά όσο και αυτά που αποκομίζουν οι υπάλληλοι άλλων εταιριών

3. Το πρόγραμμα που αφορά τα προνόμια που έχει η εταιρία μας είναι δίκαιο

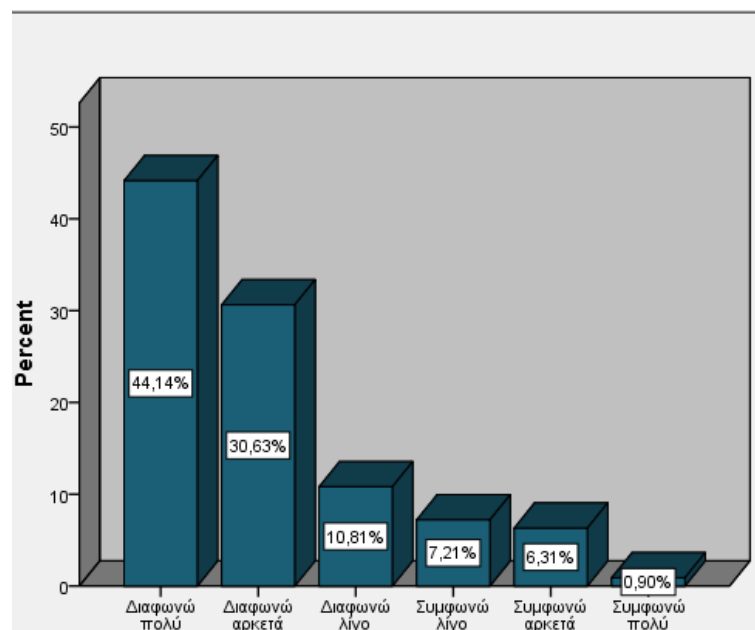
Στην πρόταση που αφορά την ύπαρξη δικαιοσύνης του προγράμματος για τα προνόμια που έχει η εταιρία, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων 65,76% (73 ερωτηθέντες) το βρίσκει δίκαιο αφού απάντησε ότι συμφωνεί αρκετά έως πολύ με αυτή την πρόταση. Μία πιο ουδέτερη στάση δήλωσε το 29,75% (33 ερωτηθέντες) των εργαζομένων που απάντησε ότι συμφωνεί ή διαφωνεί λίγο με αυτή την πρόταση ενώ μόλις το 4,50% (5 ερωτηθέντες) δήλωσε ότι διαφωνεί αρκετά έως πολύ με αυτή.



Γράφημα 25. Το πρόγραμμα που αφορά τα προνόμια που έχει η εταιρία μας είναι δίκαιο

4. Υπάρχουν προνόμια που δεν έχουμε ενώ τα δικαιούμαστε

Στην ερώτηση «Υπάρχουν προνόμια που δεν έχουμε ενώ τα δικαιούμαστε», το 74,77% (83 ερωτηθέντες) των απαντητών διαφωνεί αρκετά έως πολύ ενώ το 7,21% (8 ερωτηθέντες) συμφωνεί αρκετά έως πολύ με αυτή την πρόταση. Το υπόλοιπο 18,02% (20 ερωτηθέντες) συμφωνεί ή διαφωνεί λίγο με αυτή την πρόταση.

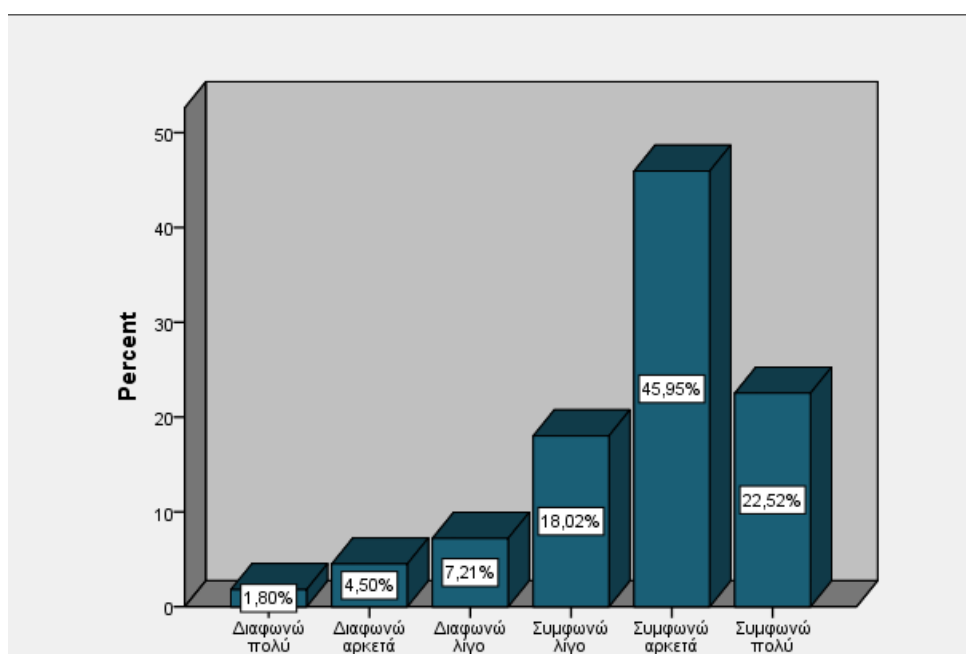


Γράφημα 26. Υπάρχουν προνόμια που δεν έχουμε ενώ τα δικαιούμαστε

3.6.5 Αναγνώριση/Ανταμειβές

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

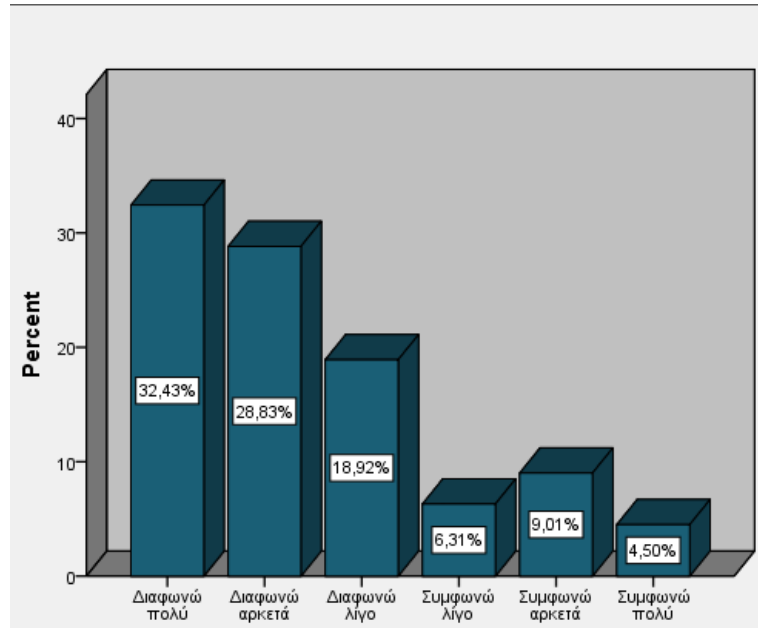
Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων συμφωνεί ότι όταν κάνει σωστά την δουλειά του αποκομίζει την αναγνώριση που θα έπρεπε, αφού σε ποσοστό 68,47% (76 ερωτηθέντες) απάντησαν ότι συμφωνούν αρκετά έως πολύ. Ένα ποσοστό της τάξης του 6,30% (7 ερωτηθέντες) απάντησε ότι διαφωνεί αρκετά έως πολύ και το υπόλοιπο 25,23% (28 ερωτηθέντες) ότι διαφωνεί ή συμφωνεί λίγο στο ότι εάν εκτελέσουν σωστά την δουλειά τους θα λάβουν και την ανάλογη αναγνώριση.



Γράφημα 27. Όταν κάνω την δουλειά μου σωστά, αποκομίζω την αναγνώριση που θα έπρεπε

2. Δεν αισθάνομαι ότι η δουλειά που κάνω εκτιμάται όπως πρέπει

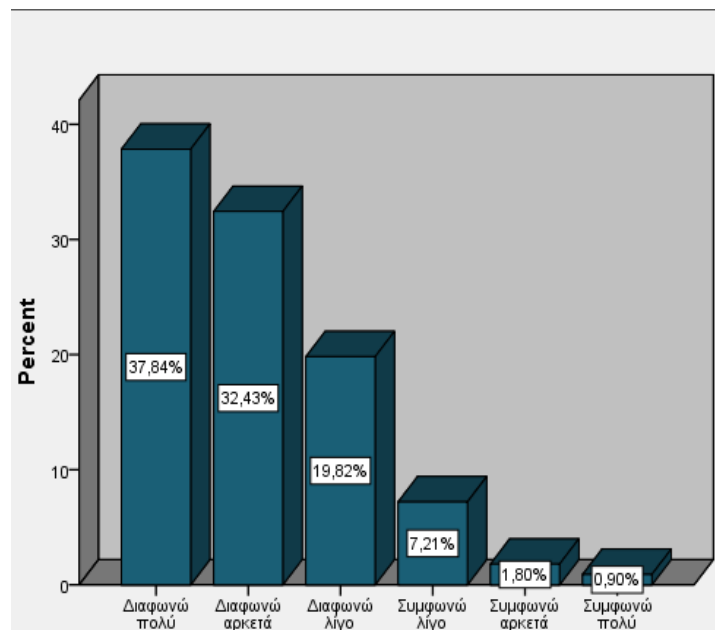
Σε αυτή την πρόταση η πλειοψηφία των ερωτώμενων σε ποσοστό 61,26% (68 ερωτηθέντες) απάντησε ότι συμφωνεί αρκετά έως πολύ και αντίθετα το 13,51% (15 ερωτηθέντες) απάντησε ότι διαφωνεί αρκετά έως πολύ με αυτή την πρόταση. Τέλος, υπάρχει ένα ποσοστό 25,23% (28 ερωτηθέντες) το οποίο σε αυτή την πρόταση απάντησε ότι συμφωνεί ή διαφωνεί λίγο με αυτή.



Γράφημα 28. Δεν αισθάνομαι ότι η δουλειά που κάνω εκτιμάται όπως πρέπει

3. Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για όσους εργάζονται εδώ

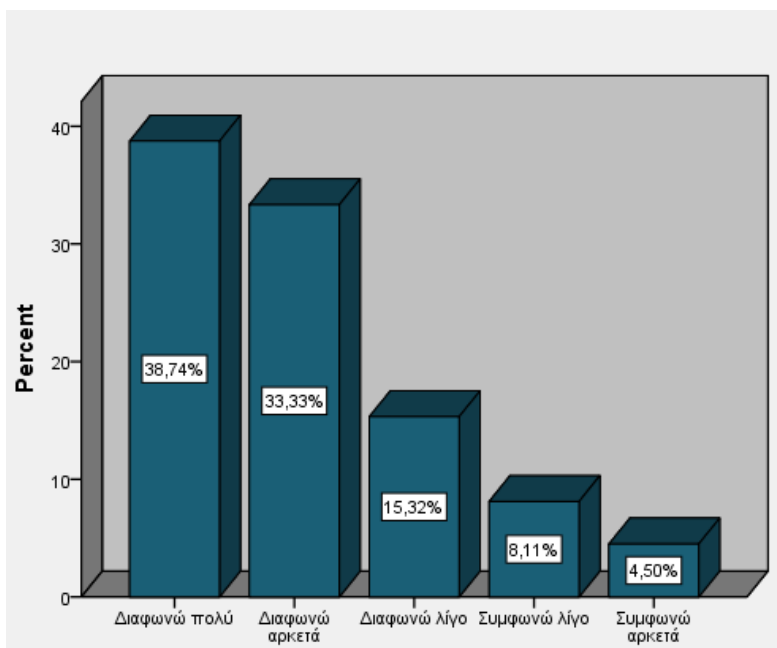
Η πλειοψηφία των εργαζομένων, 70,27% (78 ερωτηθέντες), διαφωνεί αρκετά έως πολύ με τη συγκεκριμένη πρόταση και ένα ποσοστό της τάξης 27,03% (30 ερωτηθέντες) δήλωσαν ότι συμφωνούν ή διαφωνούν λίγο με αυτή την πρόταση. Υπάρχει ένα πολύ μικρό ποσοστό, 2,70% (3 ερωτηθέντες), που απάντησε ότι συμφωνεί αρκετά ή πολύ σε αυτή την πρόταση.



Γράφημα 29. Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για όσους εργάζονται εδώ

4. Δεν νομίζω ότι οι προσπάθειές μου ανταμείβονται όπως πρέπει

Το 72,07% (80 ερωτηθέντες) των ερωτηθέντων διαφωνεί αρκετά ή πολύ στη θεωρία ότι οι προσπάθειες τους δεν ανταμείβονται όπως πρέπει και το 23,43% (26 ερωτηθέντες) απάντησε ότι συμφωνεί ή διαφωνεί λίγο με αυτή την πρόταση. Μόλις το 4,50% (5 ερωτηθέντες) συμφωνεί αρκετά.

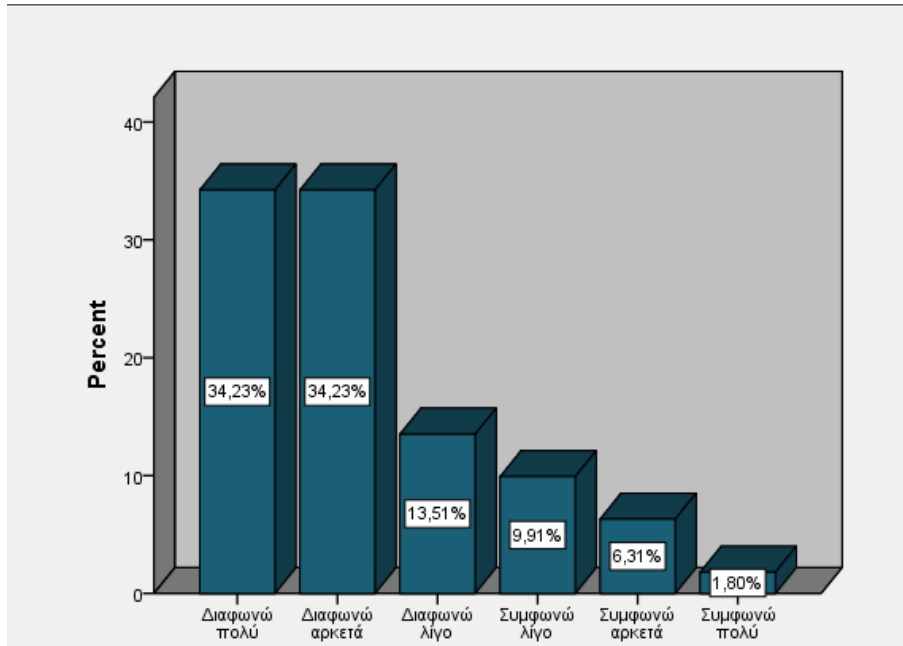


Γράφημα 30. Δεν νομίζω ότι οι προσπάθειές μου ανταμείβονται όπως πρέπει

3.6.6 Συνθήκες λειτουργίας

1. Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες μας δυσχεραίνουν την δουλειά

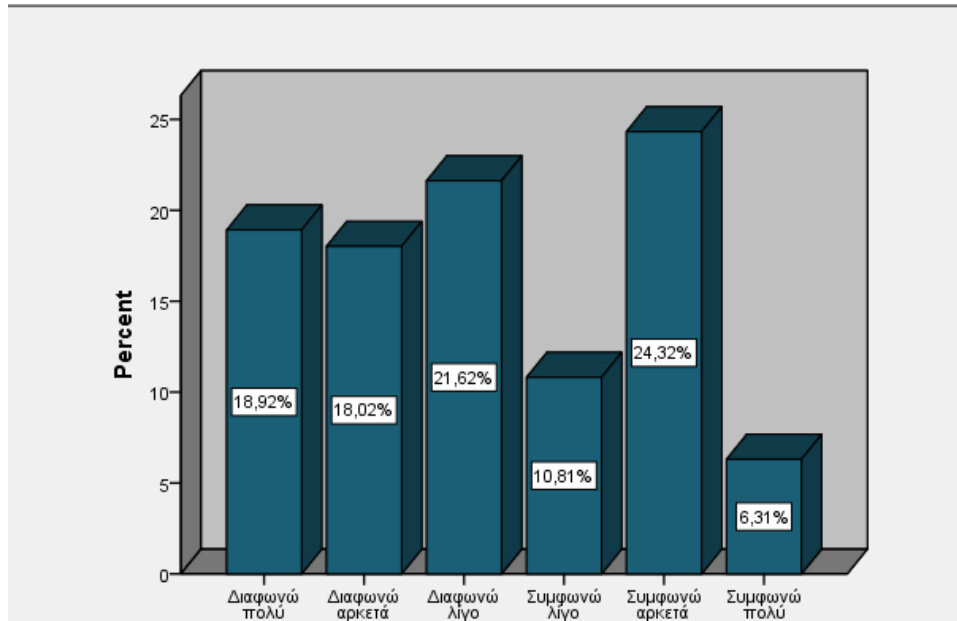
Το 68,46% (76 ερωτηθέντες) των ερωτηθέντων διαφωνεί αρκετά ή πολύ με αυτή την πρόταση ενώ μόλις το 8,11% (9 ερωτηθέντες) συμφωνεί αρκετά ή πολύ με αυτή. Το υπόλοιπο 23,42% (26 ερωτηθέντες) δήλωσαν ότι συμφωνούν ή διαφωνούν λίγο με τη συγκεκριμένη πρόταση.



Γράφημα 31. Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες μας δυσχεραίνουν την δουλειά

2. Οι προσπάθειες μου για να κάνω σωστή δουλειά σπανίως «μπλοκάρονται» από τη γραφειοκρατία

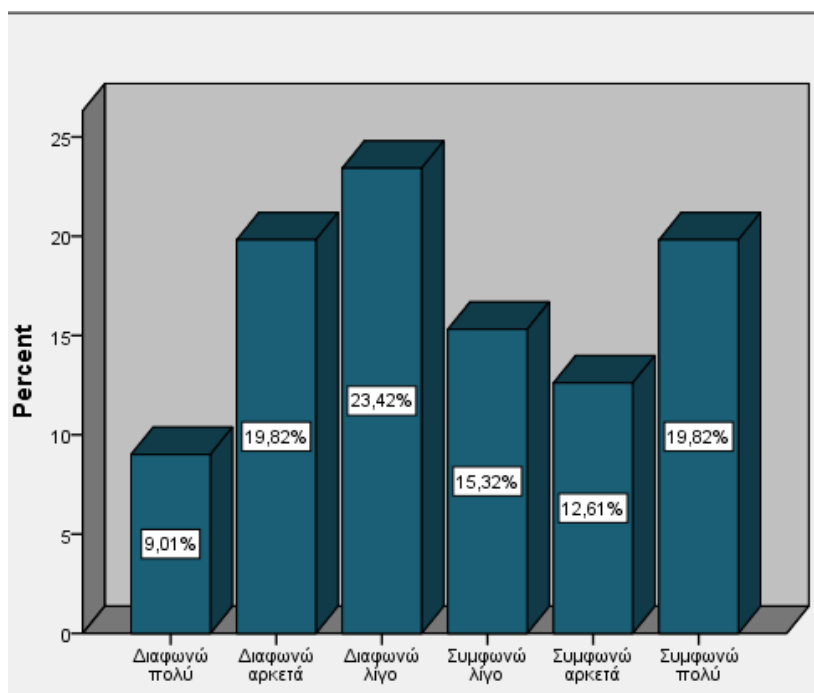
Σε αυτή την ερώτηση οι απαντήσεις είναι μοιρασμένες. Για την ακρίβεια το 30.63% (34 ερωτηθέντες) των εργαζομένων συμφωνεί αρκετά έως πολύ ότι οι προσπάθειες του για να κάνει σωστά την δουλειά του σπανίως καθυστερεί λόγω της γραφειοκρατίας. Αντίθετα το 36,94% (41 ερωτηθέντες) θεωρεί ότι οι προσπάθειες του για την σωστή διεκπεραίωση της εργασίας του καθυστερεί λόγω της γραφειοκρατίας. Το 32,43% (36 ερωτηθέντες) απάντησε ότι συμφωνεί ή διαφωνεί λίγο με αυτή την πρόταση.



Γράφημα 32. Οι προσπάθειες μου για να κάνω σωστή δουλειά σπανίως «μπλοκάρονται» από τη γραφειοκρατία

3. Έχω πάρα πολλά να κάνω στην εργασία μου

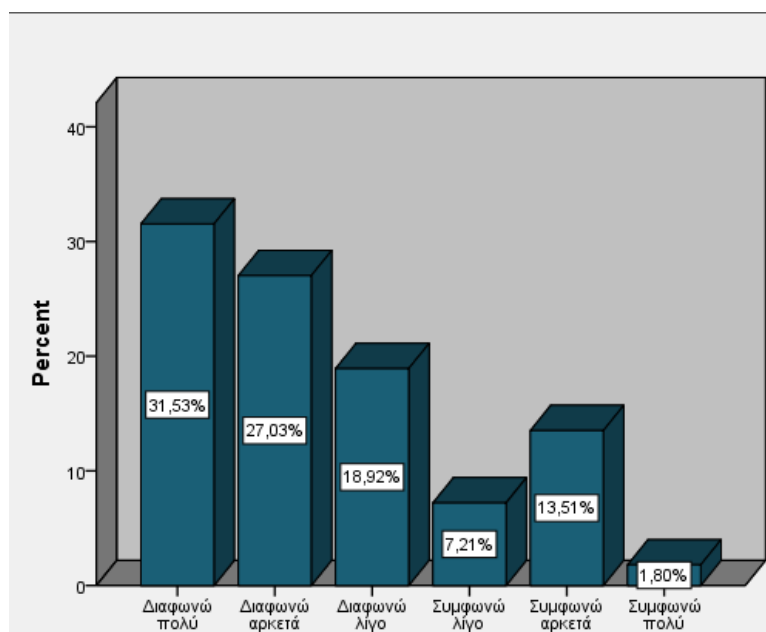
Στην συγκεκριμένη πρόταση οι απαντήσεις των εργαζομένων είναι μοιρασμένες. Το 38,74% (43 ερωτηθέντες) απάντησε ότι συμφωνεί ή διαφωνεί λίγο με αυτή τη πρόταση, το 32,43% (36 ερωτηθέντες) απάντησε ότι συμφωνεί αρκετά ή πολύ και το 28,83% (32 ερωτηθέντες) ότι διαφωνεί αρκετά έως πολύ ότι έχει να κάνει πολλά στην εργασία του.



Γράφημα 33. Έχω πάρα πολλά να κάνω στην εργασία μου

4. Στη δουλειά μου έχω πάρα πολύ μεγάλο όγκο γραφικής εργασίας

Το 58,56% (65 ερωτηθέντες) απάντησε ότι διαφωνεί αρκετά ή πολύ στην ύπαρξη μεγάλου όγκου γραφικής εργασίας στην δουλειά του. Ακόμα το 26,13% (29 ερωτηθέντες) δήλωσε ότι συμφωνεί ή διαφωνεί λίγο με αυτή την πρόταση. Το υπόλοιπο 15,31% (17 ερωτηθέντες) των εργαζομένων απάντησαν ότι συμφωνούν από λίγο έως πολύ με την ύπαρξη μεγάλου όγκου γραφικής εργασίας στη δουλειά τους.

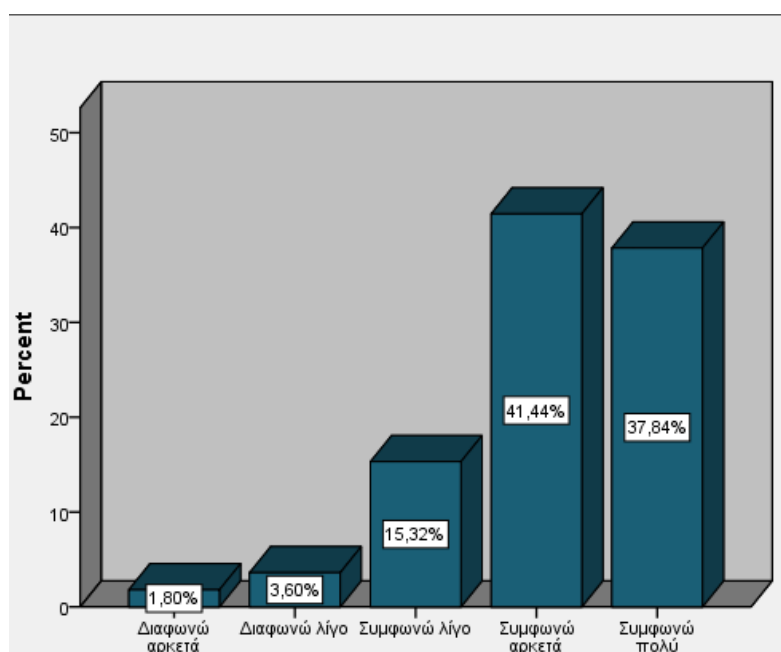


Γράφημα 34. Στη δουλειά μου έχω πάρα πολύ μεγάλο όγκο γραφικής εργασίας

3.6.7 Συνάδελφοι

1. Σε γενικές γραμμές συμπαθώ τους συναδέλφους μου

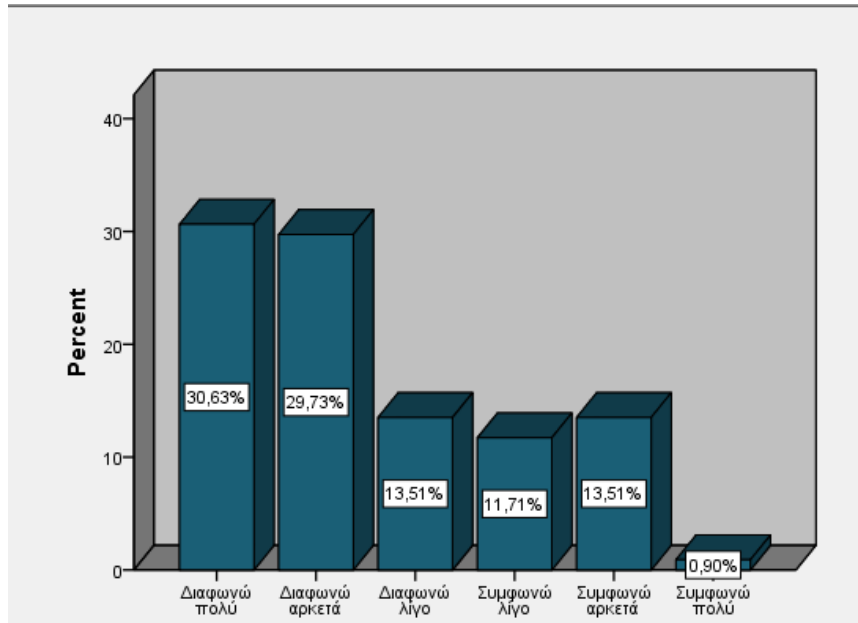
Σχεδόν όλοι οι ερωτηθέντες δείχνουν να συμπαθούν τους συναδέλφους τους και αυτό διότι σε ποσοστό 79,28% (88 ερωτηθέντες) απάντησαν ότι συμφωνούν από αρκετά έως πολύ στην πρόταση «Σε γενικές γραμμές συμπαθώ τους συναδέλφους μου». Αντίθετα μόλις το 1,8% (2 ερωτηθέντες) απάντησε ότι διαφωνεί αρκετά στη συγκεκριμένη πρόταση και το 18,92% (21 ερωτηθέντες) δήλωσε ότι συμφωνεί ή διαφωνεί λίγο με αυτή.



Γράφημα 35. Σε γενικές γραμμές συμπαθώ τους συναδέλφους μου

2. Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα στη δουλειά μου λόγω της ανικανότητας των ανθρώπων με τους οποίους δουλεύω

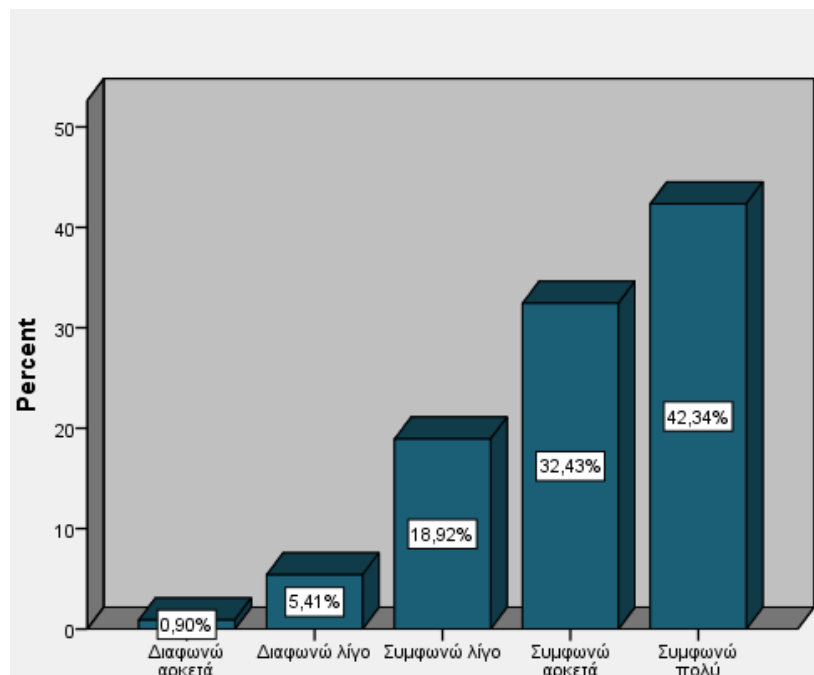
Η πλειοψηφία των εργαζομένων, 60,36% (67 ερωτηθέντες), που ερωτήθηκαν απάντησε ότι διαφωνεί από αρκετά έως πολύ με την πρόταση «Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα στη δουλειά μου λόγω της ανικανότητας των ανθρώπων με τους οποίους δουλεύω», ενώ το 14,41% (16 ερωτηθέντες) δήλωσε ότι συμφωνεί αρκετά έως πολύ με αυτή. Το υπόλοιπο 25,22% (28 ερωτηθέντες) των απαντητών, δήλωσε ότι συμφωνεί ή διαφωνεί λίγο με τη συγκεκριμένη υπόθεση.



Γράφημα 36. Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα στη δουλειά μου λόγω της ανικανότητας των ανθρώπων με τους οποίους δουλεύω

3. Περνάω καλά με τους συναδέλφους μου

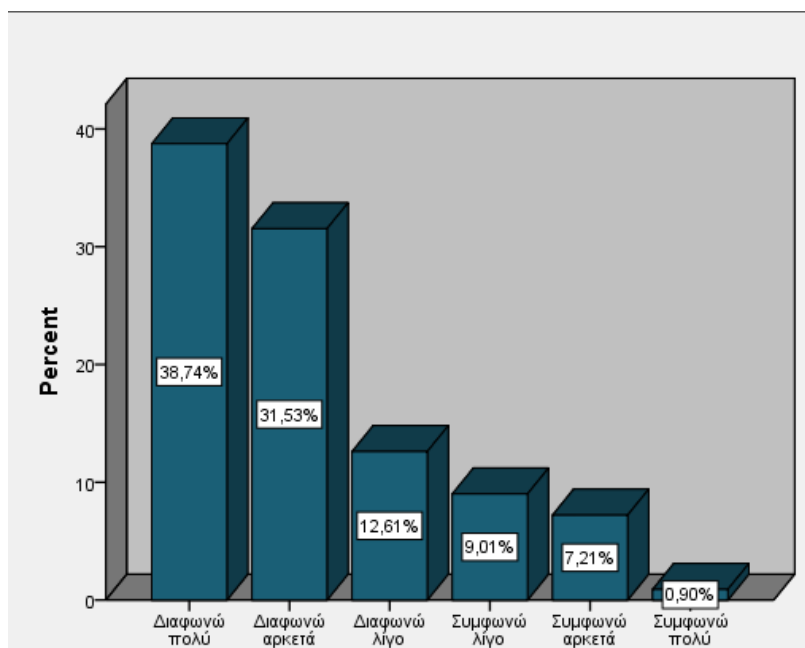
Σε αυτή την ερώτηση βλέπουμε ότι μόλις το 0,90% (1 ερωτηθείς) απάντησε ότι διαφωνεί αρκετά και το 24,33% (27 ερωτηθέντες) ότι διαφωνεί ή συμφωνεί λίγο στο ότι περνάει καλά με τους συναδέλφους του. Η πλειοψηφία, 73,77% (83 ερωτηθέντες), απάντησε ότι συμφωνεί αρκετά έως πολύ στην παραπάνω πρόταση.



Γράφημα 37. Περνάω καλά με τους συναδέλφους μου

4. Υπάρχουν αρκετοί διαπληκτισμοί και συγκρούσεις στη δουλειά μου

Στην πρόταση «Υπάρχουν αρκετοί διαπληκτισμοί και συγκρούσεις στη δουλειά μου» η πλειοψηφία, 70,27% (78 ερωτηθέντες), των συμμετεχόντων δήλωσε ότι διαφωνεί αρκετά ή πολύ ενώ μόλις το 8,11% (9 ερωτηθέντες) δήλωσε ότι συμφωνεί αρκετά ή πολύ με αυτή. Το υπόλοιπο 21,62% (24 ερωτηθέντες) απάντησε ότι συμφωνεί ή διαφωνεί λίγο με αυτή την πρόταση.

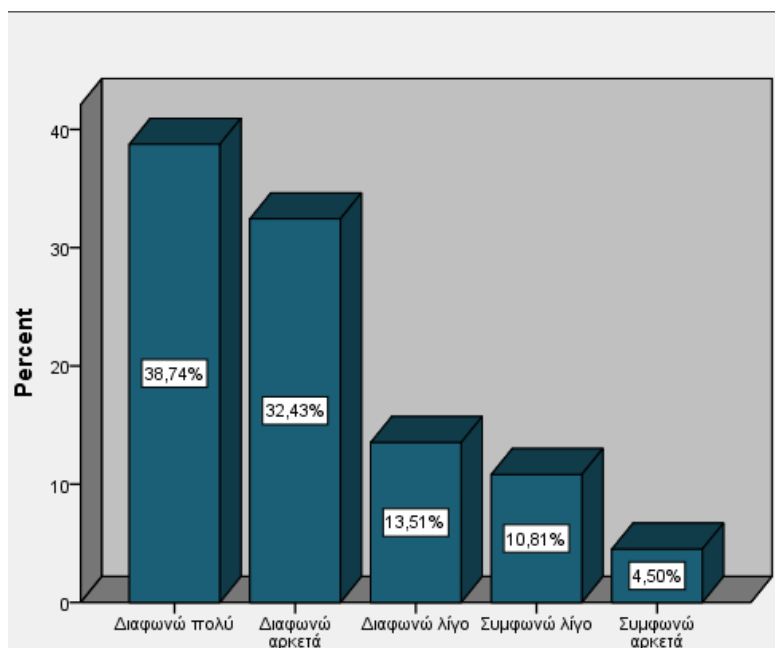


Γράφημα 38. Υπάρχουν αρκετοί διαπληκτισμοί και συγκρούσεις στη δουλειά μου

3.6.8 Χαρακτηριστικά της εργασίας

1. Μερικές φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα

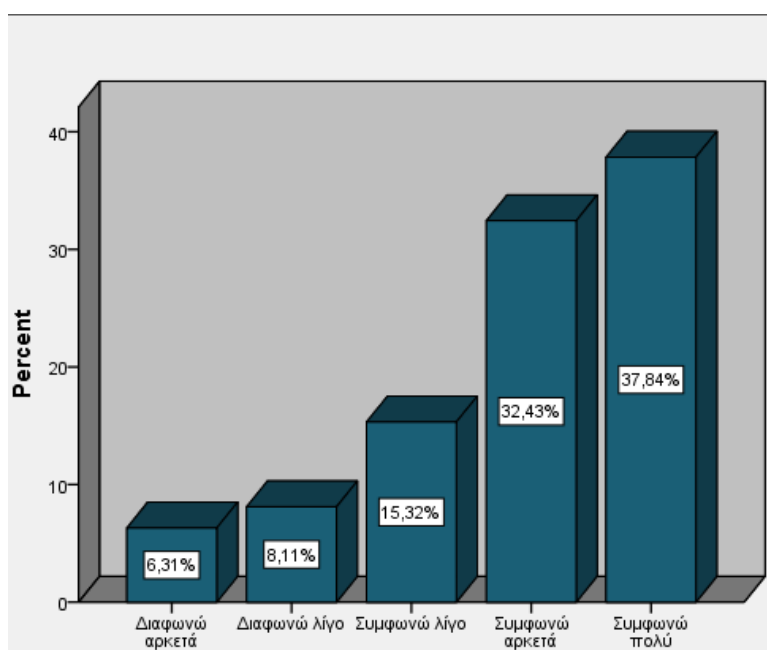
Σε αυτή την ερώτηση βλέπουμε ότι τα μεγαλύτερα ποσοστά των απαντήσεων είναι αρνητικά. Συγκεκριμένα το συνολικό ποσοστό ανέρχεται σε 71,17% (79 ερωτηθέντες) που είναι απαντήσεις όπου διαφωνούν από αρκετά έως πολύ με την παραπάνω πρόταση. Ένα ποσοστό της τάξης του 24,33% (27 ερωτηθέντες) συμφωνεί ή διαφωνεί λίγο και μόλις το 4,50% (5 ερωτηθέντες) συμφωνεί αρκετά με αυτή την πρόταση.



Γράφημα 39. Μερικές φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα

2. Μου αρέσει να κάνω την δουλειά μου

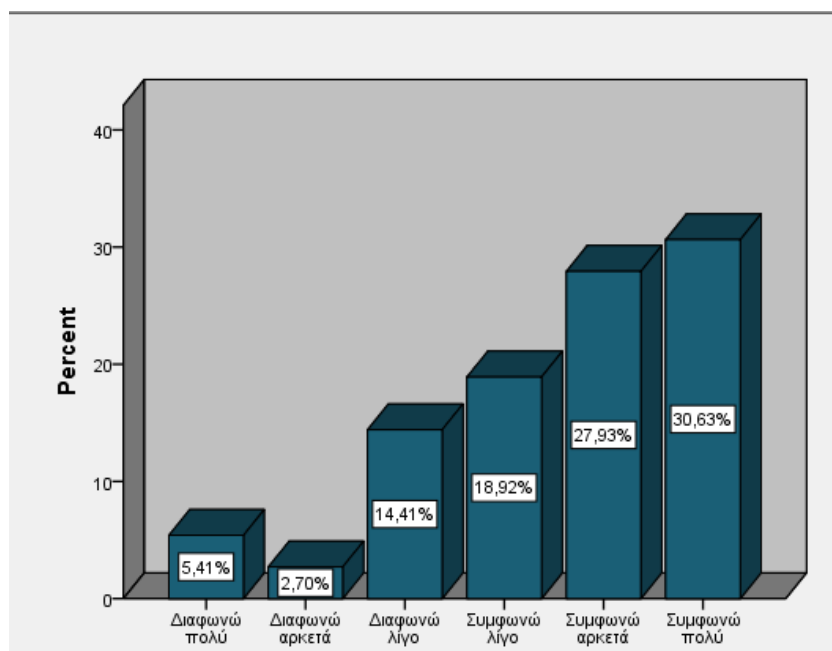
Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων απάντησε ότι του αρέσει να κάνει την δουλειά του αφού σε ποσοστό 70,27% (78 ερωτηθέντες) απάντησε ότι συμφωνεί από αρκετά έως πολύ με την πρόταση «Μου αρέσει να κάνω την δουλειά μου». Το 23,43% (26 ερωτηθέντες) απάντησε ότι διαφωνεί ή συμφωνεί λίγο και ένα ποσοστό της τάξης του 6,31% (7 ερωτηθέντες) ότι διαφωνεί αρκετά με αυτή την πρόταση.



Γράφημα 40. Μου αρέσει να κάνω την δουλειά μου

3. Έχω την αίσθηση υπερηφάνειας που κάνω την συγκεκριμένη δουλειά

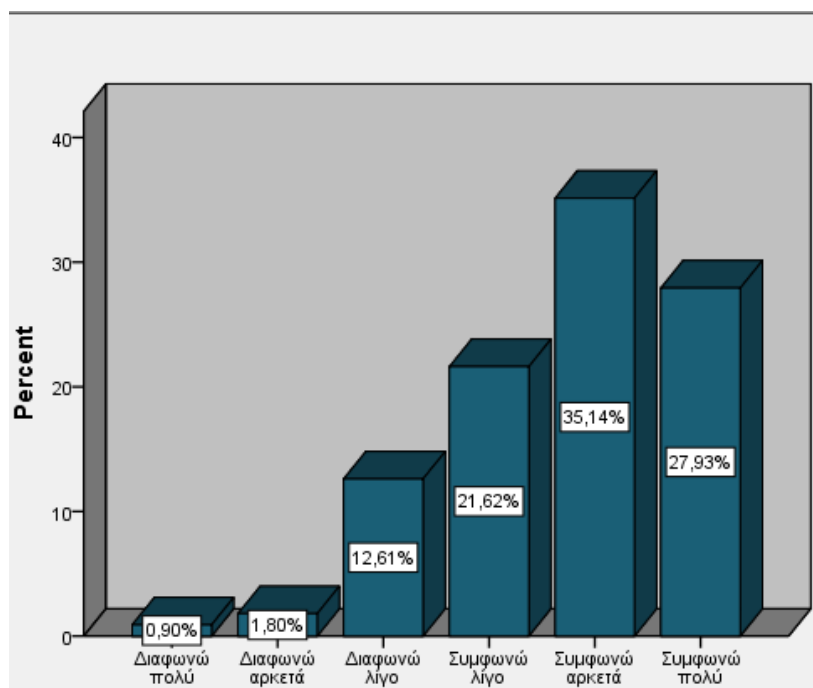
Οι εργαζόμενοι στην πρόταση «Έχω την αίσθηση υπερηφάνειας που κάνω την συγκεκριμένη δουλειά» απάντησαν με ποσοστό 58,56% (65 ερωτηθέντες) ότι συμφωνούν αρκετά έως πολύ ενώ μόλις το 8,11% (9 ερωτηθέντες) απάντησε ότι διαφωνεί αρκετά έως πολύ με αυτή. Μία μέση απάντηση έδωσε το 33,33% (37 ερωτηθέντες) που δήλωσε ότι συμφωνεί ή διαφωνεί λίγο με την συγκεκριμένη άποψη.



Γράφημα 41. Έχω την αίσθηση υπερηφάνειας που κάνω την συγκεκριμένη δουλειά

4. Η δουλειά μου είναι ευχάριστη

Η πλειοψηφία των εργαζομένων βρίσκει ότι η δουλειά τους είναι ευχάριστη αφού το 63,07% (70 ερωτηθέντες) αυτών απάντησε ότι συμφωνεί από αρκετά έως πολύ με την πρόταση «Η δουλειά μου είναι ευχάριστη». Το 34,23% (38 ερωτηθέντες) απάντησε ότι διαφωνεί ή συμφωνεί λίγο και μόλις το 2,70% (3 ερωτηθέντες) ότι διαφωνεί αρκετά ή πολύ με τη συγκεκριμένη πρόταση.

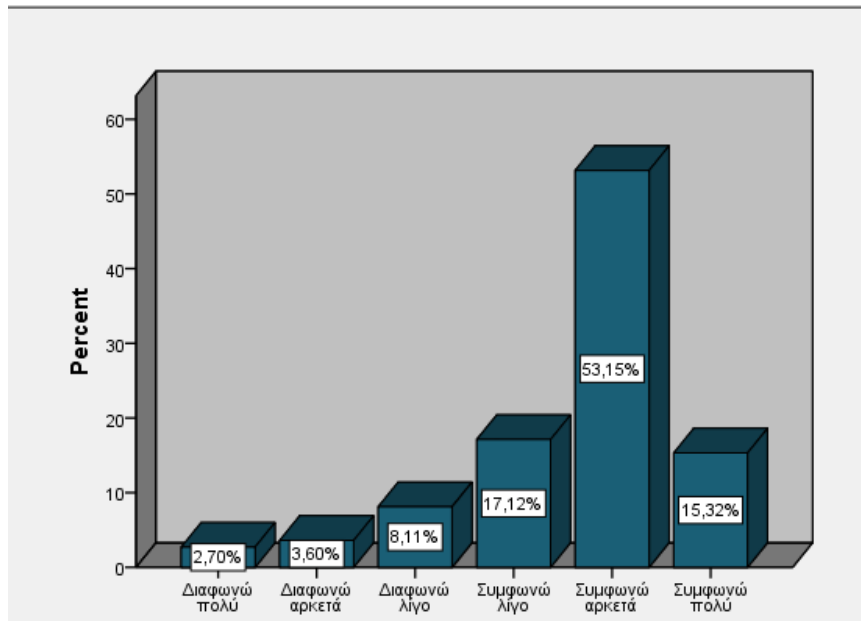


Γράφημα 42. Η δουλειά μου είναι ευχάριστη

3.6.9 Επικοινωνία

1. Η επικοινωνία στον οργανισμό στον οποίο απασχολούμαι κυμαίνεται σε ικανοποιητικά επίπεδα

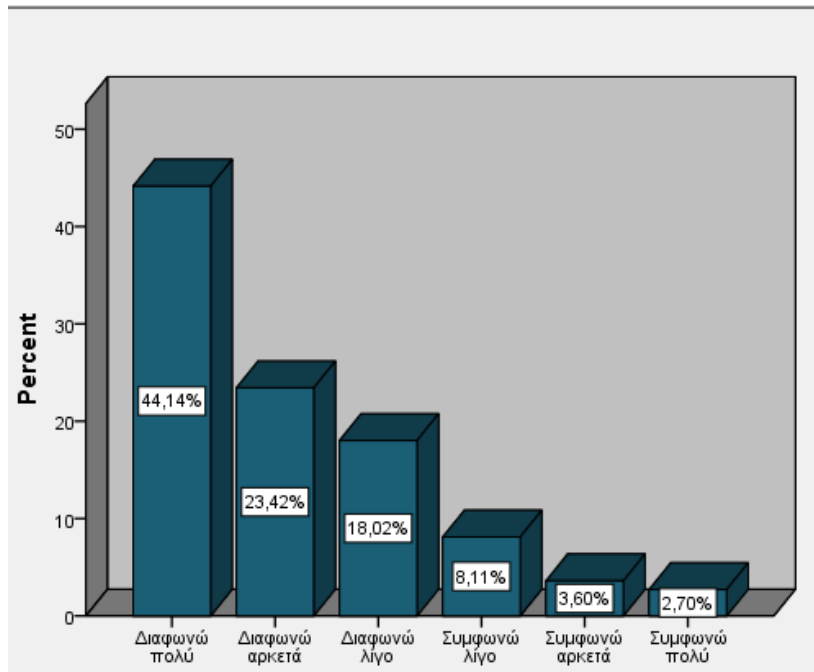
Η πλειοψηφία των εργαζομένων, 68,47% (76 ερωτηθέντες), συμφωνεί αρκετά έως πολύ με την άποψη ότι η επικοινωνία στην εταιρία στην οποία εργάζεται κυμαίνεται σε ικανοποιητικά επίπεδα. Ακόμα, με ποσοστό 25,23% (28 ερωτηθέντες) απάντησαν ότι συμφωνούν ή διαφωνούν λίγο και μόλις το 6,30% (7 ερωτηθέντες) δήλωσε ότι διαφωνεί αρκετά έως πολύ με αυτή την πρόταση.



Γράφημα 43. Η επικοινωνία στον οργανισμό στον οποίο απασχολούμαι κυμαίνεται σε ικανοποιητικά επίπεδα

2. Οι στόχοι αυτής της επιχείρησης δεν μου είναι σαφείς

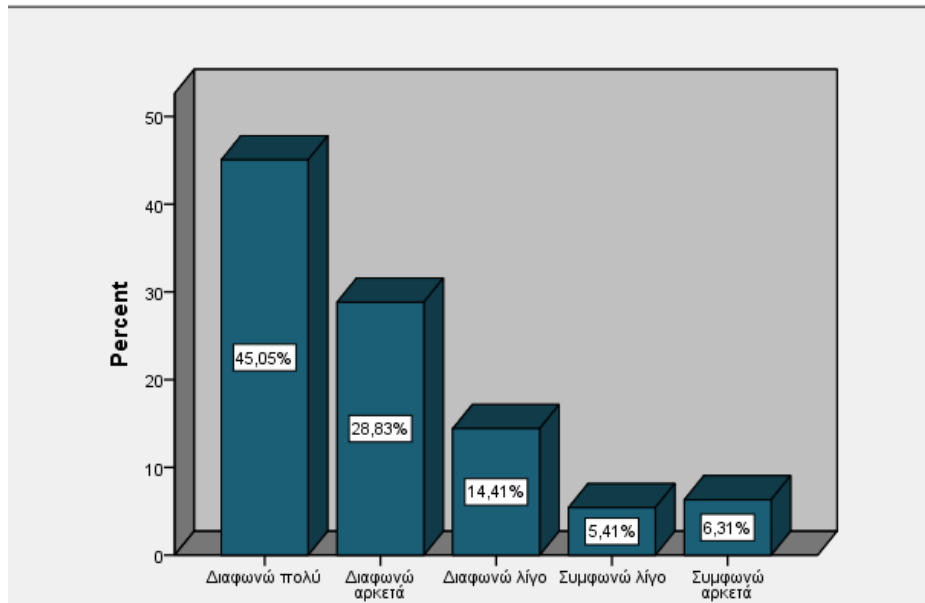
Το μεγαλύτερο ποσοστό των αποκρινόμενων, 67,56% (75 ερωτηθέντες), δήλωσε ότι συμφωνεί αρκετά ή πολύ με την πρόταση «Οι στόχοι αυτής της επιχείρησης δεν μου είναι σαφείς». Αντίθετα το 6,30% (7 ερωτηθέντες) δήλωσε ότι συμφωνεί αρκετά ή πολύ και το 26,13% (29 ερωτηθέντες) απάντησε ότι συμφωνεί από αρκετά έως πολύ με αυτή την πρόταση.



Γράφημα 44. Οι στόχοι αυτής της επιχείρησης δεν μου είναι σαφείς

3. Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι ακριβώς συμβαίνει με την επιχείρηση στην οποία εργάζομαι

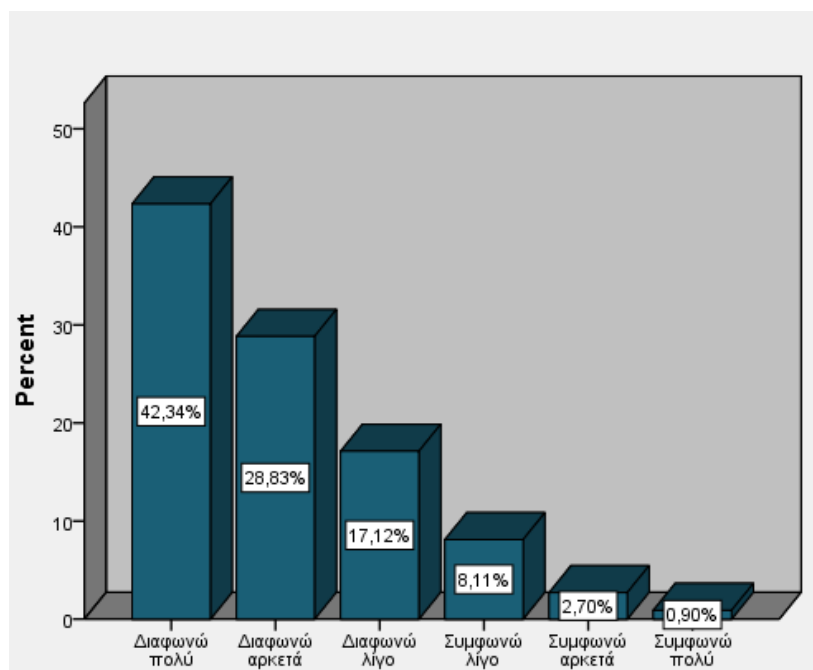
Εδώ, όπως και σε προηγούμενες ερωτήσεις, παρατηρείται ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων, 73,88% (82 ερωτηθέντες), απάντησε ότι αρκετά έως πολύ γνωρίζει τι συμβαίνει με την επιχείρηση στην οποία εργάζεται. Μόλις το 6,30% (7 ερωτηθέντες) απάντησε ότι αισθάνεται λίγο έως αρκετά ότι δεν γνωρίζει τι ακριβώς συμβαίνει με την επιχείρηση στην οποία εργάζεται. Το υπόλοιπο 19,82% (22 ερωτηθέντες) απάντησε ότι συμφωνεί ή διαφωνεί λίγο με αυτή την πρόταση.



Γράφημα 45. Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι ακριβώς συμβαίνει με την επιχείρηση στην οποία εργάζομαι

4. Τις δουλειές που μου αναθέτουν δεν μου τις εξηγούν πλήρως

Στην πρόταση ότι τις δουλειές που τους αναθέτουν δεν τους τις εξηγούν πλήρως οι εργαζόμενοι σε ποσοστό 71,17% (79 ερωτηθέντες) διαφωνούν αρκετά έως πολύ και το 25,23% (28 ερωτηθέντες) συμφωνεί ή διαφωνεί λίγο με αυτό. Το υπόλοιπο 3,60% (4 ερωτηθέντες) διαφωνεί από αρκετά έως πολύ με αυτή την πρόταση.

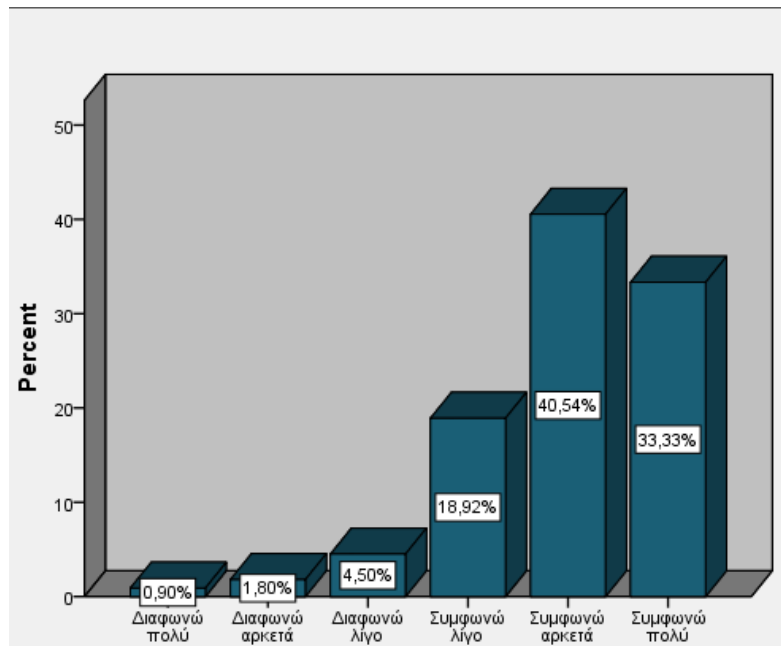


Γράφημα 46. Τις δουλειές που μου αναθέτουν δεν μου τις εξηγούν πλήρως

3.6.10 Εργασιακή Ικανοποίηση

1. Συνολικά είμαι ικανοποιημένος από την δουλειά μου

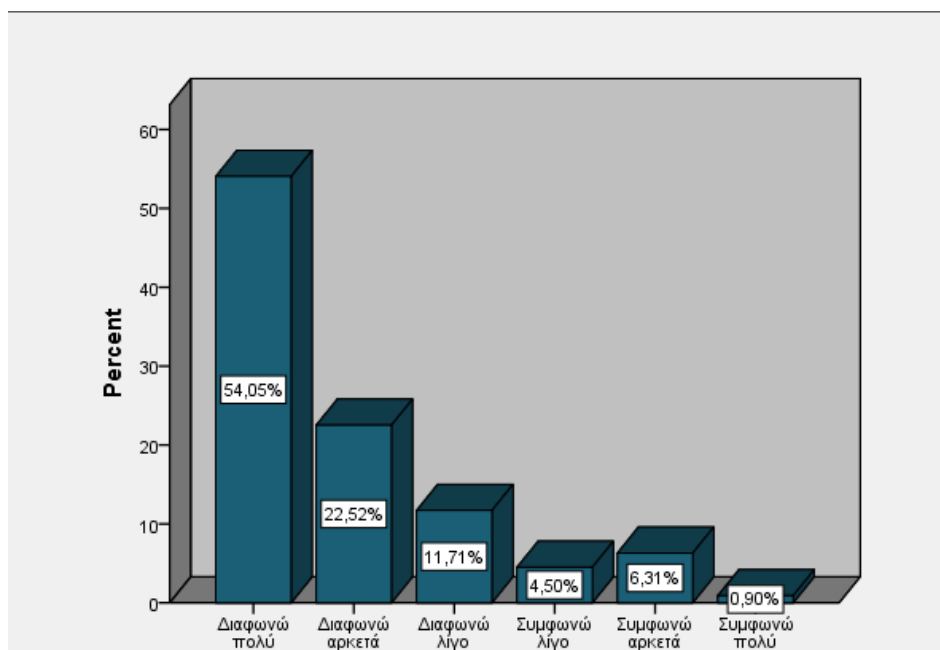
Στην γενική ερώτηση εάν οι εργαζόμενοι είναι συνολικά ικανοποιημένοι από την εργασία τους φαίνεται ότι η πλειοψηφία, 73,87% (82 ερωτηθέντες), απάντησε ότι είναι αρκετά έως πολύ ικανοποιημένοι. Αντίθετα παρατηρείται ότι το 2,70% (3 ερωτηθέντες) απάντησε ότι διαφωνεί αρκετά ή πολύ και το 23,43% (26 ερωτηθέντες) ότι συμφωνεί ή διαφωνεί λίγο με την ικανοποίηση από την εργασία τους.



Γράφημα 47. Συνολικά είμαι ικανοποιημένος από την δουλειά μου

2. Όταν σκέφτομαι την δουλειά μου, μου δημιουργούνται αρνητικά συναισθήματα

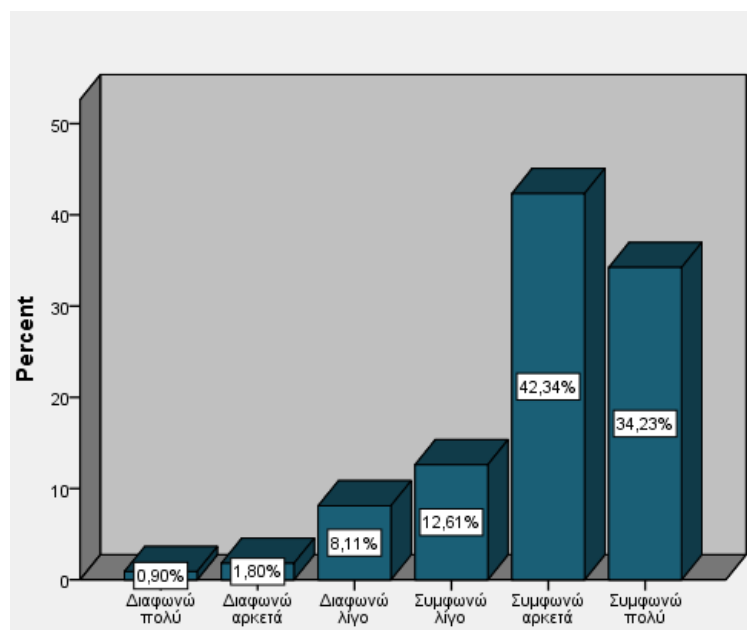
Το 76,57% (85 ερωτηθέντες) των εργαζομένων που ερωτήθηκαν απάντησαν ότι διαφωνούν αρκετά ή πολύ με την δημιουργία αρνητικών όταν σκέφτονται την δουλειά τους και το 16,21% (18 ερωτηθέντες) διαφωνεί ή συμφωνεί λίγο με αυτό. Τέλος το 7,21% (8 ερωτηθέντες) των ερωτηθέντων συμφωνεί αρκετά έως πολύ με τη συγκεκριμένη πρόταση.



Γράφημα 48. Όταν σκέφτομαι την δουλειά μου, μου δημιουργούνται αρνητικά συναισθήματα

3. Νιώθω ασφάλεια στην επιχείρηση που εργάζομαι

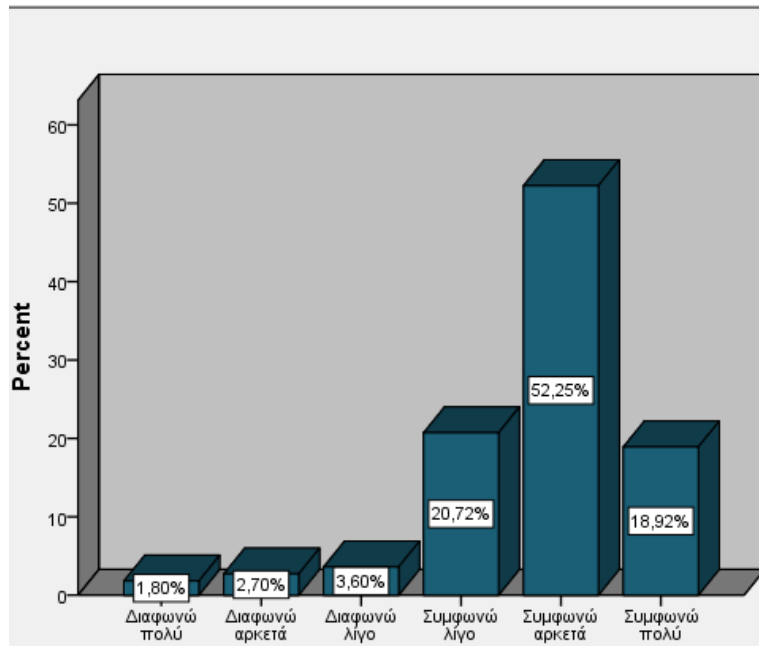
Από αυτή την ερώτηση συμπεραίνεται ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι νιώθουν ασφάλεια στην επιχείρηση που εργάζονται και συγκεκριμένα το 76,57% (85 ερωτηθέντες) συμφωνεί αρκετά ή πολύ με αυτή την πρόταση, το 20,73% (23 ερωτηθέντες) συμφωνεί ή διαφωνεί λίγο και το 2,70% (3 ερωτηθέντες) συμφωνεί αρκετά ή πολύ.



Γράφημα 49. Νιώθω ασφάλεια στην επιχείρηση που εργάζομαι

4. Υπάρχει δικαιοσύνη μέσα στην επιχείρηση

Η πλειοψηφία, 71,17% (79 ερωτηθέντες), των εργαζομένων που ερωτήθηκαν απάντησαν ότι συμφωνούν αρκετά έως πολύ με την ύπαρξη δικαιοσύνης μέσα στην επιχείρηση. Το 24,32% (27 ερωτηθέντες) απάντησε ότι συμφωνεί ή διαφωνεί λίγο και το 4,50% (5 ερωτηθέντες) ότι διαφωνεί αρκετά ή πολύ με αυτή την πρόταση.



Γράφημα 50. Υπάρχει δικαιοσύνη μέσα στην επιχείρηση

3.7 Οι παράγοντες της Εργασιακής ικανοποίησης

Στην συγκεκριμένη ενότητα θα παρουσιαστεί η ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασιακή ικανοποίηση αλλά και η ικανοποίησή τους από τους υπόλοιπους εννέα παράγοντες. Για να πραγματοποιηθεί αυτό μετατράπηκαν στο SPSS οι ερωτήσεις που ήταν διατυπωμένες αρνητικά με θετική διατύπωση και αντίστοιχα και οι απαντήσεις των εργαζομένων. Αυτό έγινε διότι το προτείνει ο κατασκευαστής του ερωτηματολογίου για να βγουν σωστά και αξιόπιστα αποτελέσματα (Μπάτιου, 2009). Η ίδια διαδικασία ακολουθήθηκε και στο επόμενο κεφάλαιο.

Αρχικά αυτό που παρατηρείται είναι ότι οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα είναι αρκετά ικανοποιημένοι από την εργασία, αφού ο μέσος όρος της εργασιακής ικανοποίησης είναι $M.O.=4,95$, σε κλίμακα από 1-6, που είναι αρκετά υψηλός. Στην συνέχεια παρατίθεται η ικανοποίηση των εργαζομένων από τους εννέα παράγοντες μέσα από τους οποίους μελετάται η εργασιακή ικανοποίηση.

Υψηλή ικανοποίηση οι εργαζόμενοι δήλωσαν ότι έχουν από την παράμετρο που αφορά την συμπεριφορά και την σχέση με τον προϊστάμενο τους, αφού ο μέσος όρος της ικανοποίησης από αυτόν τον παράγοντα είναι λίγο κάτω από το 5 ($M.O.=4,93$). Στην συνέχεια παρατηρείται ότι οι εργαζόμενοι δηλώνουν υψηλή ικανοποίηση από τους παράγοντες που αφορούν την σχέση με τους συναδέλφους τους αλλά και με την επικοινωνία που υπάρχει μέσα στην επιχείρηση, αφού εμφανίζουν μέσο όρο κοντά

στο 5. Ακολουθεί ο παράγοντας που σχετίζεται με την αναγνώριση που λαμβάνουν από την εργασία τους και τις ανταμοιβές (Μ.Ο.=4,78) και ακολουθεί ο παράγοντας που αναφέρεται στα χαρακτηριστικά της εργασίας που εμφανίζει ελάχιστα μικρότερη ικανοποίηση (Μ.Ο.=4,76). Οι ερωτηθέντες δήλωσαν ότι είναι αρκετά ικανοποιημένοι και από τα προνόμια που έχουν από τις εκάστοτε εταιρίες στις οποίες εργάζονται με έναν μέσο όρο αρκετά υψηλό (Μ.Ο.=4,72) ενώ λίγο παρακάτω είναι οι παράγοντες που αναφέρονται στην αμοιβή των εργαζομένων αλλά και σε πιθανή προαγωγή τους.. Ο μόνος παράγοντας που εμφανίζει μέτρια ικανοποίηση είναι αυτός που σχετίζεται με τις συνθήκες λειτουργίας και ο μέσος όρος ικανοποίησης είναι ελάχιστα κάτω από το 4 (Μ.Ο.=3,97).

Από όλα τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό ότι οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα δηλώνουν σε γενικές γραμμές ότι είναι αρκετά ικανοποιημένοι από όλους τους παράγοντες μέσα από τους οποίους διερευνάται η εργασιακή ικανοποίηση.

Πίνακας 7

Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης

Παράγοντες Εργασιακής ικανοποίησης	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Αμοιβή	4,40	0,9983
Προαγωγή	4,23	0,9939
Εποπτεία / Προϊστάμενος	4,93	0,8964
Προνόμια	4,72	0,8891
Αναγνώριση / Ανταμοιβές	4,78	0,9555
Συνθήκες λειτουργίας	3,97	0,7790
Συνάδελφοι	4,88	0,8911
Χαρακτηριστικά εργασίας	4,76	1,0132
Επικοινωνία	4,87	0,9187
Εργασιακή ικανοποίηση	4,95	0,8719

3.8 Αποτελέσματα υποθέσεων

Ένας από τους βασικούς στόχους της παρούσας έρευνας είναι να μελετηθεί η συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και των εννέα μεταβλητών που την αποτελούν. Για τον έλεγχο των συσχετίσεων υπολογίστηκαν οι συντελεστές συσχέτισης Pearson (r) όπου είναι το πιο γνωστό μέτρο της εξάρτησης μεταξύ δύο ποσοτήτων.

Η συσχέτιση Pearson είναι +1 σε περίπτωση μίας τέλει άμεσης γραμμικής σχέσης (συσχέτιση), -1 σε περίπτωση μίας τέλει φθίνουσας γραμμικής σχέσης, και κάποια τιμή μεταξύ -1 και 1 σε όλες τις άλλες περιπτώσεις, που δείχνει το βαθμό της γραμμικής εξάρτησης μεταξύ των μεταβλητών. Καθώς πλησιάζει το μηδέν υπάρχει λιγότερη σχέση. Όσο πιο κοντά είναι ο συντελεστής είτε στο -1 ή στο 1, τόσο ισχυρότερη είναι η συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών. Αν οι μεταβλητές είναι ανεξάρτητες, ο συντελεστής συσχέτισης Pearson είναι 0 (Wikipedia). Όσον αφορά τις υπόλοιπες τιμές που μπορεί να πάρει ο συντελεστής συσχέτισης Pearson, μία κλίμακα που υποδηλώνει το πόσο ισχυρή είναι η συσχέτιση, ανάλογα με την τιμή του δείκτη, είναι αυτή που ακολουθεί. Η συσχέτιση θεωρείται χαμηλή όταν ο συντελεστής συσχέτισης (r) παίρνει τιμές στο διάστημα (0,10-0,30], μέτρια όταν ο συντελεστής συσχέτισης κυμαίνεται στο διάστημα (0,30-0,50], υψηλή όταν είναι στο διάστημα (0,50-0,80] και εξαιρετικά υψηλή όταν είναι μεγαλύτερη από 0,80 (Αιμιλιανός, 2009).

Σημείωση: Για την επαλήθευση των αποτελεσμάτων σχετικά με τις συσχετίσεις, πραγματοποιήθηκε και ο υπολογισμός των δεικτών συσχέτισης Spearman. Ο αντίστοιχος πίνακας παρουσιάζεται στο παράρτημα και τα αποτελέσματα είναι όμοια με του συντελεστή Pearson.

Πίνακας 8

Δείκτες συσχέτισης Pearson

Μεταβλητές	Εργασιακή ικανοποίηση	Αμοιβή	Προαγωγή	Εποπτεία / Προϊστάμενος	Προνόμια	Αναγνώριση / Ανταμοιβές	Συνθήκες λειτουργίας	Συνάδελφοι	Χαρακτηριστικά εργασίας	Επικοινωνία
Εργασιακή ικανοποίηση	1									
Αμοιβή	0,551**	1								
Προαγωγή	0,697**	0,714**	1							
Εποπτεία / Προϊστάμενος	0,692**	0,573**	0,657**	1						
Προνόμια	0,707**	0,553**	0,659**	0,651**	1					
Αναγνώριση / Ανταμοιβές	0,614**	0,563**	0,608**	0,583**	0,652**	1				
Συνθήκες λειτουργίας	0,238*	0,270**	0,256**	0,298**	0,297**	0,291**	1			
Συνάδελφοι	0,669**	0,485**	0,571**	0,569**	0,715**	0,476**	0,412**	1		
Χαρακτηριστικά εργασίας	0,759**	0,496**	0,662**	0,525**	0,632**	0,535**	0,257**	0,666**	1	
Επικοινωνία	0,757**	0,563**	0,646**	0,657**	0,661**	0,567**	0,343**	0,668**	0,661**	1

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3.8.1 Αποτελέσματα υπόθεσης H₁

Αρχικά θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα της υπόθεσης που αφορά τη συσχέτιση μεταξύ της μεταβλητής αμοιβή με την εργασιακή ικανοποίηση. Όπως παρατηρείται και από τον πίνακα 3 ο δείκτης Pearson μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών είναι $r=0,551$. Αυτή η τιμή φανερώνει την ύπαρξη υψηλής θετικής συσχέτισης μεταξύ της μεταβλητής αμοιβή και της εργασιακής ικανοποίησης.

Σε αυτό το σημείο γίνεται αναφορά και με ποιες από τις υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές η μεταβλητή αμοιβή παρουσιάζει υψηλή ή αρκετά υψηλή συσχέτιση. Παρατηρείται λοιπόν ότι με τις ανεξάρτητες μεταβλητές προαγωγή ($r=0,714$), εποπτεία/προϊστάμενος ($r=0,573$), προνόμια ($r=0,553$), αναγνώριση/ανταμοιβές ($r=0,563$) και με την επικοινωνία ($r=0,563$) η ανεξάρτητη μεταβλητή αμοιβή παρουσιάζει υψηλή θετική συσχέτιση.

3.8.2 Αποτελέσματα υπόθεσης H₂

Σειρά έχουν τα αποτελέσματα που αφορούν τη συσχέτιση της ανεξάρτητης μεταβλητής προαγωγή με την εργασιακή ικανοποίηση. Παρατηρείται ότι μεταξύ αυτών των δύο μεταβλητών υπάρχει υψηλή θετική συσχέτιση ($r=0,697$).

Όπως και στην προηγούμενη ενότητα έτσι κι εδώ φαίνεται ότι μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής προαγωγή και των ανεξάρτητων μεταβλητών εποπτεία/προϊστάμενος ($r=0,657$), προνόμια ($r=0,659$), αναγνώριση/ανταμοιβές ($r=0,608$), συνάδελφοι ($r=0,571$), χαρακτηριστικά εργασίας ($r=0,662$) και επικοινωνία ($r=0,646$) παρατηρείται θετική υψηλή συσχέτιση.

3.8.3 Αποτελέσματα υπόθεσης H₃

Σε αυτό το σημείο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα για τη συσχέτιση μεταξύ της μεταβλητής εποπτεία/προϊστάμενος με την εξαρτημένη μεταβλητή εργασιακή ικανοποίηση. Ανάμεσα στην εποπτεία/προϊστάμενος και την εργασιακή ικανοποίηση παρατηρείται θετική υψηλή συσχέτιση με τιμή του δείκτη Pearson $r=0,692$.

Η ανεξάρτητη μεταβλητή εποπτεία/προϊστάμενος παρουσιάζει επίσης θετική υψηλή συσχέτιση με τις ανεξάρτητες μεταβλητές προνόμια ($r=0,651$),

αναγνώριση/ανταμοιβές ($r=0,583$), συνάδελφοι ($r=0,569$), χαρακτηριστικά εργασίας ($r=0,525$) και την επικοινωνία ($r=0,657$).

3.8.4 Αποτελέσματα υπόθεσης H₄

Στην συγκεκριμένη υποενοότητα εξετάζεται η τέταρτη υπόθεση που αφορά τη συσχέτιση της μεταβλητής προνόμια με την εργασιακή ικανοποίηση. Η συσχέτιση μεταξύ της εξαρτημένης μεταβλητής και της ανεξάρτητης μεταβλητής είναι υψηλή θετική με τιμή δείκτη Pearson $r=0,707$.

Η ανεξάρτητη μεταβλητή προνόμια παρουσιάζει θετική υψηλή συσχέτιση και με τις ανεξάρτητες μεταβλητές αναγνώριση/ανταμοιβές ($r=0,652$), συνάδελφοι ($r=0,715$), χαρακτηριστικά εργασίας ($r=0,632$) και επικοινωνία ($r=0,661$).

3.8.5 Αποτελέσματα υπόθεσης H₅

Σειρά έχουν τα αποτελέσματα της υπόθεσης H₅ που αφορούν τη συσχέτιση μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής αναγνώριση/ανταμοιβές με την εξαρτημένη μεταβλητή εργασιακή ικανοποίηση. Ο δείκτης Pearson μεταξύ αυτών των δύο μεταβλητών είναι υψηλός θετικός ($r=0,614$), όπως φαίνεται και από τον αντίστοιχο πίνακα (βλ. Πίνακα 3).

Επιπλέον η ανεξάρτητη μεταβλητή αναγνώριση/ανταμοιβές εμφανίζει δείκτη συσχέτισης υψηλό θετικό με τις ανεξάρτητες μεταβλητές χαρακτηριστικά εργασίας ($r=0,535$) και επικοινωνία ($r=0,567$).

3.8.6 Αποτελέσματα υπόθεσης H₆

Όσον αφορά τα αποτελέσματα της υπόθεσης H₆ ($r=0,238$) φαίνεται ότι υπάρχει χαμηλή θετική συσχέτιση μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής συνθήκες λειτουργίας και της εξαρτημένης μεταβλητής εργασιακή ικανοποίηση.

3.8.7 Αποτελέσματα υπόθεσης H₇

Εδώ παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της υπόθεσης που αφορά την συσχέτιση μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής συνάδελφοι και της εξαρτημένης μεταβλητής εργασιακή ικανοποίηση. Όπως παρατηρείται από τον αντίστοιχο πίνακα (βλ. Πίνακα

3) ο δείκτης Pearson ($r=0,669$) δηλώνει την ύπαρξη υψηλής θετικής συσχέτισης μεταξύ αυτών των δύο μεταβλητών.

Επιπλέον η μεταβλητή συνάδελφοι παρουσιάζει θετική υψηλή συσχέτιση με τις ανεξάρτητες μεταβλητές χαρακτηριστικά εργασίας ($r=0,666$) και επικοινωνία ($r=0,668$).

3.8.8 Αποτελέσματα υπόθεσης H_8

Η ανεξάρτητη μεταβλητή χαρακτηριστικά της εργασίας παρουσιάζει υψηλή θετική συσχέτιση ($r=0,759$) με την εξαρτημένη μεταβλητή εργασιακή ικανοποίηση. Επίσης, παρουσιάζει θετική υψηλή συσχέτιση και με την ανεξάρτητη μεταβλητή επικοινωνία με δείκτη συσχέτισης $r=0,661$.

3.8.9 Αποτελέσματα υπόθεσης H_9

Σε αυτή την υποενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της τελευταίας υπόθεσης που αφορά συσχέτιση μεταξύ ανεξάρτητης μεταβλητής με την εξαρτημένη μεταβλητή. Συγκεκριμένα, όπως φαίνεται και από τον Πίνακα 3, ο δείκτης συσχέτισης ($r=0,757$) φανερώνει ότι υπάρχει υψηλή θετική συσχέτιση μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής επικοινωνία με την εξαρτημένη μεταβλητή εργασιακή ικανοποίηση.

3.8.10 Αποτελέσματα υπόθεσης H_{10}

Σε αυτή την ενότητα θα εφαρμοστεί μέσω της γραμμικής παλινδρόμησης ένα μοντέλο πρόβλεψης της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης από τις ανεξάρτητες μεταβλητές. Αυτό θα πραγματοποιηθεί με τη χρήση του λογισμικού SPSS. Ουσιαστικά εφαρμόζεται η πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή (Y) την εργασιακή ικανοποίηση και ανεξάρτητες μεταβλητές (X) την αμοιβή, την προαγωγή, την εποπτεία/προϊστάμενος, τα προνόμια, την αναγνώριση/ανταμοιβές, τις συνθήκες λειτουργίας, τους συναδέλφους, τα χαρακτηριστικά της εργασίας και την επικοινωνία.

Στο SPSS για την πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση επιλέχθηκε η μέθοδος Stepwise regression η οποία είναι μία μέθοδος επιλογής ενός καλού υποσυνόλου ανεξάρτητων

μεταβλητών. Σε αυτή τη μέθοδο σε κάθε βήμα η υπόθεση ελέγχεται για όλες τις δυνατές ανεξάρτητες μεταβλητές και αποκλείονται οι ανεξάρτητες μεταβλητές για τις οποίες οι τιμές της στατικής συνάρτησης είναι μικρότερες από μία προκαθορισμένη κρίσιμη τιμή. Η επόμενη μεταβλητή που προστίθεται στο μοντέλο επιλέγεται με τη μέθοδο του μέγιστου συντελεστή συσχέτισης. Όλη η παραπάνω διαδικασία συνεχίζεται μέχρι να καταλήξει σε ένα υποσύνολο για το οποίο καμία από τις μεταβλητές που περιέχονται σε αυτό να μην έχουν τιμή για τη στατιστική συνάρτηση μικρότερη από την προκαθορισμένη κρίσιμη τιμή. Στην συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν για την πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση.

Στον πίνακα Model Summary ο δείκτης R μετράει πόσο καλά οι ανεξάρτητες μεταβλητές προβλέπουν την εξαρτημένη μεταβλητή και το R Square εκφράζει την διακύμανση της εργασιακής ικανοποίησης που εξηγείται από τις εννέα ανεξάρτητες μεταβλητές. Ο δείκτης adjusted R square (προσαρμοσμένο R τετράγωνο) εκφράζει εάν το ερευνητικό μοντέλο είναι πιθανό να ταιριάζει στον πληθυσμό. Σύμφωνα με τον Mujis (2010), ο δείκτης adjusted R square όταν παίρνει τιμές μικρότερες από 0,1 δείχνει ότι το μοντέλο έχει κακή εφαρμογή, για τιμές από 0,11 μέχρι 0,3 η εφαρμογή είναι μικρή, για τιμές από 0,31 μέχρι 0,5 η εφαρμογή είναι μέτρια και για τιμές μεγαλύτερες του 0,5 η εφαρμογή είναι ισχυρή.

Οι προαναφερόμενοι δείκτες βρίσκονται, όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, στον πίνακα Model Summary (βλ. Πίνακα 9). Εδώ παρατηρείται ότι ο δείκτης $R^2=0,744$ ενημερώνει ότι η διασπορά της εργασιακής ικανοποίησης ερμηνεύεται κατά 74,4% από τη διασπορά του μοντέλου και ο δείκτης adjusted R^2 (0,734) φανερώνει ότι το μοντέλο έχει ισχυρή εφαρμογή εάν γενικευτεί για όλο τον πληθυσμό.

Πίνακας 9

Model Summary της μεθόδου Stepwise

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,759 ^a	0,575	0,572	0,57076
2	0,834 ^b	0,695	0,689	0,48599
3	0,857 ^c	0,734	0,726	0,45627
4	0,862 ^d	0,744	0,734	0,44964

- a. Predictors: (Constant), Χαρακτηριστικά εργασίας
- b. Predictors: (Constant), Χαρακτηριστικά εργασίας, Εποπτεία / Προϊστάμενος
- c. Predictors: (Constant), Χαρακτηριστικά εργασίας, Εποπτεία / Προϊστάμενος, Επικοινωνία
- d. Predictors: (Constant), Χαρακτηριστικά εργασίας, Εποπτεία / Προϊστάμενος, Επικοινωνία, Προνόμια

Ο παρακάτω πίνακας (Ανονα) της ανάλυσης διακύμανσης απεικονίζει ένα συνολικό έλεγχο για τη σημαντικότητα του μοντέλου της παλινδρόμησης. Ο έλεγχος που γίνεται από αυτόν τον πίνακα βασίζεται στην συνάρτηση F και ελέγχει την υπόθεση ότι οι συντελεστές των ανεξάρτητων μεταβλητών που συμμετέχουν στο μοντέλο είναι όλοι ταυτόχρονα μηδέν. Η τιμή P (Sig.) που εμφανίζεται στην τελευταία στήλη είναι η κρίσιμη τιμή με την οποία αποδεχόμαστε ή απορρίπτουμε την μηδενική υπόθεση. Όταν αυτή η τιμή είναι μικρότερη του 0,05 τότε απορρίπτουμε την αρχική υπόθεση και το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό. Στο δικό μας μοντέλο η τιμή P (Sig.) είναι μικρότερη του 0,05 και άρα το F ($F=76,923$) είναι μεγάλο και η γραμμική παλινδρόμηση στατιστικά σημαντική.

Από τον πίνακα Ανονα (ανάλυσης διακύμανσης) διαπιστώνεται το ποσοστό της συνολικής διακύμανσης του δείγματος που επεξηγείται από το μοντέλο της παλινδρόμησης. Το σύνολο της διακύμανσης του δείγματος ($Total=83,604$) είναι το άθροισμα της διακύμανσης της παλινδρόμησης ($Regression=62,209$) και της διακύμανσης του λάθους ($Residual=21,431$). Το μοντέλο της παλινδρόμησης όσο καλύτερο είναι, τόσο μεγαλύτερο μέρος της συνολικής διακύμανσης επεξηγεί.

Πίνακας 10

Ανάλυση διακύμανσης

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48,131	1	48,131	147,748	0,000 ^b
	Residual	35,508	109	0,326		
	Total	83,640	110			
2	Regression	58,131	2	29,066	123,060	0,000 ^c
	Residual	25,508	108	0,236		
	Total	83,640	110			
3	Regression	61,364	3	20,455	98,256	0,000 ^d
	Residual	22,275	107	0,208		
	Total	83,640	110			
4	Regression	62,209	4	15,552	76,923	0,000 ^e
	Residual	21,431	106	0,202		
	Total	83,640	110			

a. Dependent Variable: Εργασιακή Ικανοποίηση

b. Predictors: (Constant), Χαρακτηριστικά εργασίας

c. Predictors: (Constant), Χαρακτηριστικά εργασίας, Εποπτεία / Προϊστάμενος

d. Predictors: (Constant), Χαρακτηριστικά εργασίας, Εποπτεία / Προϊστάμενος, Επικοινωνία

e. Predictors: (Constant), Χαρακτηριστικά εργασίας, Εποπτεία / Προϊστάμενος, Επικοινωνία, Προνόμια

Στον πίνακα των συντελεστών (Coefficients) αρχικά δίνεται έμφαση στη τιμή B, με την βοήθεια της οποίας κατασκευάζεται η εξίσωση της παλινδρόμησης. Σε αυτό τον πίνακα ουσιαστικά βρίσκονται οι συντελεστές που ορίζουν την εξίσωση της πρόβλεψης. Η εξίσωση της παλινδρόμησης είναι η παρακάτω:

$$\text{Εργασιακή ικανοποίηση} = 0,430 + 0,318 * \text{Χαρακτηριστικά εργασίας} + 0,249 * \text{Επικοινωνία} + 0,221 * \text{Εποπτεία/Προϊστάμενος} + 0,150 * \text{Προνόμια}$$

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω από τον πίνακα των συντελεστών (Coefficients) οι τιμές που δίνεται έμφαση είναι αυτές που βρίσκονται στη στήλη B αλλά και η στήλη Sig. όπου περιέχει τις τιμές σημαντικότητας με τις οποίες επιβεβαιώνεται ή όχι η διατήρηση της ανεξάρτητης μεταβλητής στο συγκεκριμένο μοντέλο. Με την εφαρμογή της μεθόδου Stepwise εξασφαλίζεται ότι όλες οι ανεξάρτητες μεταβλητές που συμμετέχουν στο μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικές. Το προαναφερθέν γίνεται εύκολα αντιληπτό εάν παρατηρηθεί ο αντίστοιχος πίνακας όπου οι ανεξάρτητες

μεταβλητές Χαρακτηριστικά εργασίας ($B=0,318$, $p=0,000$), Εποπτεία / Προϊστάμενος ($B=0,221$, $p=0,002$), Επικοινωνία ($B=0,249$, $p=0,001$) και Προνόμια ($B=0,150$, $p=0,043$) έχουν δείκτη σημαντικότητας μικρότερο από 0,05 και άρα είναι στατιστικά σημαντικές (βλ. Πίνακα 10). Όσον αφορά τη σταθερά φαίνεται από το παρακάτω τεστ ότι δεν είναι στατιστικά σημαντική αλλά εισάγεται στην εξίσωσή διότι είναι η τιμή που λαμβάνει η εργασιακή ικανοποίηση εάν οι άλλες τέσσερις μεταβλητές είναι ίσες με το μηδέν.

Από τον πίνακα των συντελεστών (Coefficients) προκύπτουν δύο στατιστικά τεστ, το πρώτο αφορά τη σταθερά και το δεύτερο τις ανεξάρτητες μεταβλητές. Αντίστοιχο τεστ για τις ανεξάρτητες μεταβλητές δεν θα πραγματοποιηθεί διότι έχει εφαρμοστεί η μέθοδος Stepwise. Το πρώτο τεστ αξιολογεί τις παρακάτω υποθέσεις όσον αφορά τη παράμετρο της σταθεράς:

- H_0 : Η τιμή της σταθεράς είναι ίση με μηδέν
- H_e : Η τιμή της σταθεράς είναι διαφορετική του μηδενός

Στην περίπτωση της παρούσας έρευνας ουσιαστικά αξιολογείται εάν η τιμή 0,430 είναι ίση με το μηδέν, που προφανώς δεν ισχύει, αλλά όπως φαίνεται θα πρέπει να γίνει δεκτή η μηδενική υπόθεση η οποία είναι ότι η σταθερά δεν είναι στατιστικά σημαντικά διαφορετική από το μηδέν. Αυτό γίνεται δεκτό διότι ο συντελεστής σημαντικότητας για την σταθερά ($sig=0,112$) είναι μεγαλύτερος του 0,05.

Πίνακας 11

Συντελεστές της μεθόδου Stepwise

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,843	0,261		7,056	0,000
	Χαρακτηριστικά εργασίας	0,653	0,054	0,759	12,155	0,000
2	(Constant)	0,767	0,277		2,770	0,007
	Χαρακτηριστικά εργασίας	0,469	0,054	0,545	8,738	0,000
	Εποπτεία / Προϊστάμενος	0,395	0,061	0,406	6,507	0,000
3	(Constant)	0,534	0,267		2,001	0,048
	Χαρακτηριστικά εργασίας	0,357	0,058	0,414	6,152	0,000
	Εποπτεία / Προϊστάμενος	0,270	0,065	0,278	4,145	0,000
	Επικοινωνία	0,285	0,072	0,300	3,941	0,000
4	(Constant)	0,430	0,268		1,605	0,112
	Χαρακτηριστικά εργασίας	0,318	0,060	0,370	5,291	0,000
	Εποπτεία / Προϊστάμενος	0,221	0,069	0,227	3,211	0,002
	Επικοινωνία	0,249	0,073	0,262	3,391	0,001
	Προνόμια	0,150	0,073	0,153	2,043	0,043

a. Dependent Variable: Εργασιακή Ικανοποίηση

3.9 Σύνοψη αποτελεσμάτων

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάστηκαν τα αποτελέσματα των ερωτήσεων μέσα από διαγράμματα και τα αποτελέσματα για τις υποθέσεις που πραγματοποιήθηκαν στην αρχή της εργασίας. Σε αυτό το υποκεφάλαιο θα γίνει μία σύνοψη αυτών των αποτελεσμάτων.

Για την υπόθεση H_1 προέκυψε η επιβεβαίωση της αρχικής υπόθεσης για την ύπαρξη θετικής συσχέτισης μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής αμοιβή και της εξαρτημένης μεταβλητής εργασιακή ικανοποίηση και μάλιστα προέκυψε ότι η συσχέτιση αυτή είναι υψηλή θετική. Στη συνέχεια παρουσιάστηκαν τα αποτελέσματα της υπόθεσης H_2 όπου κι εδώ προέκυψε η ύπαρξη υψηλής θετικής συσχέτισης μεταξύ της

εργασιακής ικανοποίησης και της ανεξάρτητης μεταβλητής προαγωγή. Όμοια αποτελέσματα παρατηρούνται και για την συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και των ανεξάρτητων μεταβλητών εποπτεία/προϊστάμενος, προνόμια και αναγνώριση/ανταμοιβές όπου προέκυψε υψηλή θετική συσχέτιση και έτσι επιβεβαιώνονται οι υποθέσεις H_3 , H_4 και H_5 αντίστοιχα. Όσον αφορά την υπόθεση H_6 παρατηρείται η ύπαρξη χαμηλής θετικής συσχέτισης μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής συνθήκες λειτουργίας και της εξαρτημένης μεταβλητής εργασιακή ικανοποίηση. Για τις υπόλοιπες τρεις ανεξάρτητες μεταβλητές, συνάδελφοι, χαρακτηριστικά εργασίας και επικοινωνία (υποθέσεις H_7 , H_8 , H_9), παρατηρήθηκε ύπαρξη υψηλής θετικής συσχέτισης με την εργασιακή ικανοποίηση (εξαρτημένη μεταβλητή).

Στο τέλος υπάρχουν τα αποτελέσματα που αφορούν την υπόθεση H_{10} . Για την υπόθεση αυτή πραγματοποιήθηκε έλεγχος για το ποιες από τις ανεξάρτητες μεταβλητές είναι στατιστικά σημαντικές για τον υπολογισμό της εργασιακής ικανοποίησης (εξαρτημένη μεταβλητή). Για να γίνει ο προαναφερθέν έλεγχος εφαρμόστηκε η πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση και επιλέχθηκε η μέθοδος Stepwise στο υπολογιστικό πακέτο (SPSS) με εξαρτημένη μεταβλητή την εργασιακή ικανοποίηση και ανεξάρτητες τις υπόλοιπες εννέα. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι στατιστικά σημαντικές για τον υπολογισμό της εργασιακής ικανοποίησης είναι οι μεταβλητές χαρακτηριστικά εργασίας, εποπτεία/προϊστάμενος, επικοινωνία και προνόμια ενώ οι υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές είναι μη στατιστικά σημαντικές.

4. ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο πραγματοποιείται η ανάλυση των αποτελεσμάτων που παρουσιάστηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο. Ουσιαστικά πραγματοποιείται η ανάλυση των υποθέσεων (βλ. Κεφάλαιο 1) που αφορά τις συσχετίσεις των ανεξάρτητων μεταβλητών με την εξαρτημένη και θα ελέγξουμε εάν τα αποτελέσματα μας συμπίπτουν με αυτά των σχετικών ερευνών που βασιστήκαμε για να κάνουμε τις αρχικές μας υποθέσεις.

4.1 Ανάλυση αποτελεσμάτων των συσχετίσεων

Ένας από τους βασικούς στόχους της παρούσας έρευνας ήταν η διερεύνηση της ύπαρξης θετικής συσχέτισης μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης (εξαρτημένη μεταβλητή) και των ανεξάρτητων μεταβλητών αμοιβή, προαγωγή, εποπτεία/προϊστάμενος, προνόμια, αναγνώριση/ανταμοιβές, συνθήκες λειτουργίας, συνάδελφοι, χαρακτηριστικά εργασίας και επικοινωνία. Για να γίνει ο έλεγχος αυτός υπολογίστηκε ο δείκτης συσχέτισης Pearson (r) που είναι το πιο γνωστό μέτρο για τον έλεγχο συσχέτισης μεταξύ δύο μεταβλητών. Από τα αποτελέσματα αυτά θα πραγματοποιηθεί έλεγχος εάν οι αρχικές υποθέσεις ισχύουν και θα συγκριθούν τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας με αυτά των σχετικών ερευνών που οδήγησαν στις αρχικές υποθέσεις.

4.1.1 Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H_1

Η υπόθεση αυτή αφορά την συσχέτιση μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής αμοιβή με την εργασιακή ικανοποίηση (εξαρτημένη μεταβλητή). Η υπόθεση H_1 επαληθεύεται και ο δείκτης Pearson ($r=0,551$) φανερώνει την ύπαρξη υψηλής θετικής συσχέτισης μεταξύ της αμοιβής και της εργασιακής ικανοποίησης όπως βρέθηκε και από την αντίστοιχη βιβλιογραφία. Το αποτέλεσμα της ύπαρξης υψηλής θετικής συσχέτισης μεταξύ της αμοιβής και της εργασιακής ικανοποίησης έρχεται να συμφωνήσει με τα αποτελέσματα των ερευνών του Lane και των συνεργατών του (2010) και του Rashid Saeed (2014) όπου έδειξαν κι αυτοί την ύπαρξη θετικής συσχέτισης μεταξύ της αμοιβής και της εργασιακής ικανοποίησης.

Η ύπαρξη της θετικής συσχέτισης φαίνεται και από τις απαντήσεις των εργαζομένων από τις οποίες προέκυψε ότι οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι από την εργασία

τους (Μ.Ο.= 4,95) και από τη μεταβλητή της αμοιβής είναι αρκετά ικανοποιημένοι με Μ.Ο.=4,40. Ουσιαστικά οι εργαζόμενοι (η πλειοψηφία) είναι ικανοποιημένοι από την αίσθηση ότι η αμοιβή είναι δίκαιη σε σχέση με τη προσφορά εργασίας, από τις αυξήσεις και τη συχνότητα αυτών, από την αίσθηση της εκτίμησης της εργασίας τους όταν σκέφτονται τον μισθό που λαμβάνουν και από την αίσθηση ικανοποίησης με τις προοπτικές που υπάρχουν για αυξήσεις αυτό έχει αντίκτυπο στην συνολική εργασιακή τους ικανοποίηση. Λόγω της ύπαρξης της υψηλής θετικής συσχέτισης μεταξύ των δύο μεταβλητών εάν αυξηθεί η ικανοποίηση των εργαζομένων στη μεταβλητή της αμοιβής θα επηρεάσει θετικά και μάλιστα υψηλά την εργασιακή ικανοποίηση.

4.1.2 Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H₂

Η υπόθεση για την ύπαρξη θετικής συσχέτισης μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής προαγωγή και της εργασιακής ικανοποίησης έρχεται να επιβεβαιωθεί από τον δείκτη Pearson ($r=0,697$) μεταξύ των δύο μεταβλητών που φανερώνει την ύπαρξη υψηλής θετικής συσχέτισης. Το αποτέλεσμα αυτό έρχεται σε συμφωνία με τα αποτελέσματα των ερευνών που βοήθησαν για την δημιουργία της αρχικής υπόθεσης των M Ehsan Malik και των συνεργατών του (2012) και των Saharuddin και Sulaiman (2016).

Η ύπαρξη θετικής υψηλής συσχέτισης μεταξύ της μεταβλητής της προαγωγής και της εργασιακής ικανοποίησης ουσιαστικά σημαίνει ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων στη μεταβλητή της προαγωγής έχει μεγάλο αντίκτυπο στη συνολική εργασιακή ικανοποίηση. Οι εργαζόμενοι παρουσίασαν υψηλή ικανοποίηση στη μεταβλητή της προαγωγής αφού δήλωσαν (η πλειοψηφία) ότι υπάρχουν αρκετές πιθανότητες για προαγωγή στην εργασία τους. Επίσης, δήλωσαν ικανοποιημένοι από την εξέλιξη τους μέσα στην εταιρία και από τις ευκαιρίες για προαγωγή. Η ικανοποίηση τους σε όλα τα παραπάνω φαίνεται στη συνολική ικανοποίηση στη μεταβλητή της προαγωγής (Μ.Ο.=4,23) και στη συνέχεια στην συνολική εργασιακή ικανοποίηση (Μ.Ο.=4,95).

4.1.3 Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H₃

Μία ακόμα υπόθεση που επιβεβαιώνεται είναι αυτή για την ύπαρξη θετικής συσχέτισης μεταξύ της μεταβλητής εποπτεία/προϊστάμενος και της εργασιακής ικανοποίησης. Για την ακρίβεια ο δείκτης Pearson ($r=0,692$) φανερώνει την ύπαρξη

υψηλής θετικής συσχέτισης μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών και το αποτέλεσμα αυτό έρχεται σε συμφωνία με τα αποτελέσματα των ερευνών των Sidel Gok et al. (2014) και των Jin et al. (2016) όπου έδειξαν ότι η αποτελεσματική εποπτεία σχετίζεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση.

Επομένως είναι εύκολα κατανοητό ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων στη μεταβλητή που αφορά την εποπτεία και τον προϊστάμενο έχει θετικό αντίκτυπο στη συνολική εργασιακή ικανοποίηση. Αναλυτικότερα η ικανοποίηση της πλειοψηφίας των εργαζομένων από την ικανότητα του προϊσταμένου να εκτελεί σωστά τη δουλειά του, δίκαια και δείχνοντας ενδιαφέρον προς τους υφισταμένους του, αλλά και η συμπάθεια που εκφράζουν οι εργαζόμενοι στο πρόσωπό του αποτελούν τη συνολική ικανοποίηση ως προς τη συγκεκριμένη μεταβλητή και αυτή συνδράμει στη συνολική εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων.

4.1.4 Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H₄

Στην συνέχεια επιβεβαιώνεται η υπόθεση H₄ όπου είχε υποτεθεί η ύπαρξη θετικής συσχέτισης μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής προνόμια και της εξαρτημένης μεταβλητής εργασιακή ικανοποίηση. Από τα αποτελέσματα παρατηρείται υψηλή θετική συσχέτιση ($r=0,707$) μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών. Το αποτέλεσμα αυτό έρχεται σε συμφωνία με τα αποτελέσματα των ερευνών των Artz (2010) και Khuong και Tien (2013) όπου έδειξαν την ύπαρξη θετικής συσχέτισης μεταξύ της μεταβλητής που αναφέρεται στα προνόμια και στην εργασιακή ικανοποίηση.

Όπως και στις προηγούμενες αναλύσεις των υποθέσεων έτσι κι εδώ η ικανοποίηση των εργαζομένων στη μεταβλητή που αφορά τα προνόμια (M.O.=4,72) έχει θετικό αντίκτυπο στην εργασιακή ικανοποίηση. Η ικανοποίηση των εργαζομένων από τα προνόμια που τους προσφέρει η εργασία τους, τα προνόμια που αποκομίζουν σε σχέση με άλλες εταιρίες, την δικαιοσύνη του προγράμματος των προνομίων που έχει η εταιρία τους και η ικανοποίηση τους από τη παροχή των προνομίων που δικαιούνται συντελούν την ικανοποίηση τους από τη συνολική μεταβλητή των προνομίων. Έτσι αφού οι εργαζόμενοι είναι αρκετά ικανοποιημένοι από τη μεταβλητή των προνομίων αυτή η ικανοποίηση μεταφέρεται και στη συνολική εργασιακή ικανοποίηση.

4.1.5 Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H₅

Σε αυτό το υποκεφάλαιο αναλύονται τα αποτελέσματα της υπόθεσης που αφορά την συσχέτιση μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής αναγνώριση/ανταμοιβές και της εξαρτημένης μεταβλητής εργασιακή ικανοποίηση. Ο δείκτης Pearson ($r=0,614$) μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών είναι υψηλά θετικός και επιβεβαιώνει την αρχική υπόθεση για ύπαρξη θετικής συσχέτισης μεταξύ αυτών των δύο μεταβλητών. Το αποτέλεσμα αυτό συνάδει και με τα αποτελέσματα της έρευνας του Benjamin J. Koehn (2015), όπου έδειξε ότι η μεταβλητή που σχετίζεται με τις ενδεχόμενες ανταμοιβές σχετίζεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση, και σε αυτή βασιστήκαμε για να διαμορφώσουμε την αρχική μας υπόθεση.

Η ικανοποίηση των εργαζομένων από τη μεταβλητή που αφορά την αναγνώριση και τις ανταμοιβές (M.O.=4,78) είναι αρκετά μεγάλη και είναι πολύ κοντά στη συνολική εργασιακή ικανοποίηση (M.O.=4,95). Η υψηλή ικανοποίηση στη μεταβλητή αναγνώριση/ανταμοιβές προκύπτει από το ότι οι εργαζόμενοι νιώθουν ότι αποκομίζουν την αναγνώριση που θα έπρεπε όταν εκτελούν σωστά τη δουλειά τους, επειδή αισθάνονται ότι η δουλειά τους εκτιμάται όπως πρέπει, επειδή υπάρχουν αρκετές ανταμοιβές και οι προσπάθειες τους ανταμείβονται όπως πρέπει. Λόγω της υψηλής θετικής συσχέτισης μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής και της εργασιακής ικανοποίησης, η υψηλή ικανοποίηση της ανεξάρτητης μεταβλητής επηρεάζει θετικά την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων.

4.1.6 Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H₆

Από τα αποτελέσματα παρατηρείται ότι μεταξύ της μεταβλητής που σχετίζεται με τις συνθήκες λειτουργίας και την εργασιακή ικανοποίηση παρατηρείται χαμηλή θετική συσχέτιση ($r=0,238$). Παρότι η συσχέτιση είναι χαμηλά θετική επιβεβαιώνει την αρχική υπόθεση για την ύπαρξη θετικής συσχέτισης μεταξύ αυτών των δύο μεταβλητών. Ακόμα το συγκεκριμένο αποτέλεσμα έρχεται σε συμφωνία με τα αποτελέσματα των ερευνών των E.J. Lumley (2011) και Bell S. (2018) και των συνεργατών τους όπου έδειξαν την ύπαρξη θετικής συσχέτισης μεταξύ αυτών των μεταβλητών.

Η ικανοποίηση των εργαζομένων από τις συνθήκες λειτουργίας είναι η χαμηλότερη από όλες τις μεταβλητές με μέσο όρο 3,97. Αυτή προέκυψε από την ικανοποίηση των εργαζομένων από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται από την επιχείρηση που εργάζονται και από τον όγκο της γραφικής εργασίας που έχουν να επιτελέσουν. Μέτρια ικανοποίηση παρουσιάστηκε όσον αφορά τον όγκο εργασίας που έχουν να εκτελέσουν και από τη γραφειοκρατία που συναντούν στην εκτέλεση της δουλειάς τους. Η χαμηλή θετική συσχέτιση σημαίνει ότι εάν αυξηθεί η ικανοποίηση των εργαζομένων στη μεταβλητή των συνθηκών λειτουργίας θα επηρεάσει λίγο αλλά θετικά τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση.

4.1.7 Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H₇

Βάση των αποτελεσμάτων η υπόθεση H₇ επιβεβαιώνεται. Από τον δείκτη Pearson, $r=0,669$, παρατηρείται ότι μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής που αφορά τις σχέσεις με τους συναδέλφους και της εργασιακής ικανοποίησης υπάρχει υψηλή θετική συσχέτιση. Το αποτέλεσμα αυτό έρχεται σε συμφωνία με το αποτέλεσμα της έρευνας του Ancic (2017), που διεξήχθη σε εργαζόμενους σε ξενοδοχειακές μονάδες, όπου έδειξε την ύπαρξη θετικής συσχέτισης μεταξύ των σχέσεων με τους συναδέλφους και της εργασιακής ικανοποίησης.

Η υψηλή θετική συσχέτιση μπορεί να παρατηρηθεί και μέσα από την ικανοποίηση των εργαζομένων σε κάθε μία μεταβλητή ξεχωριστά. Συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι δήλωσαν ικανοποιημένοι από τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους με μέσο όρο 4,88 και στην εργασιακή ικανοποίηση με μέσο όρο 4,95. Η υψηλή ικανοποίηση της μεταβλητής που αφορά τους συναδέλφους προκύπτει από τη συμπάθεια που υπάρχει μεταξύ τους, από το πόσο καλά περνάνε οι εργαζόμενοι μεταξύ τους και από το πλήθος των διαπληκτισμών και συγκρούσεων που υπάρχουν. Επίσης σημαντικό ρόλο παίζει και ότι οι εργαζόμενοι θεωρούν τους συναδέλφους τους ικανούς για την ολοκλήρωση της εργασίας τους. Επειδή υπάρχει η υψηλή θετική συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών, εάν αυξηθεί η ικανοποίηση των εργαζομένων από τους συναδέλφους τους θα αυξηθεί αρκετά και η συνολική εργασιακή ικανοποίηση.

4.1.8 Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H₈

Η υπόθεση για ύπαρξη θετικής συσχέτισης μεταξύ της μεταβλητής που αφορά τα χαρακτηριστικά της εργασίας και της εργασιακής ικανοποίησης επιβεβαιώνεται. Συγκεκριμένα παρατηρείται η ύπαρξη υψηλής θετικής συσχέτισης ($r=0,759$) μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών. Αυτό το αποτέλεσμα έρχεται να συμφωνήσει με αυτό των Diskienė και Goštautas (2013) όπου μελέτησαν αρκετούς παράγοντες που μπορούν να επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και μέσα σε αυτούς ήταν και τα χαρακτηριστικά της εργασίας. Από την έρευνα τους προέκυψε ότι υπάρχει υψηλή θετική συσχέτιση μεταξύ των χαρακτηριστικών της εργασίας και της εργασιακής ικανοποίησης.

Όπως και στην ανάλυση των προηγούμενων υποθέσεων έτσι κι εδώ μπορούμε να δούμε ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων στη μεταβλητή που αφορά τα χαρακτηριστικά της εργασίας (M.O.=4,76) είναι πολύ κοντά με τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση (M.O.=4,95) και από αυτό φαίνεται και η υψηλή θετική συσχέτιση που επιβεβαιώθηκε από τον υπολογισμό του αντίστοιχο δείκτη Pearson. Ουσιαστικά όσο αυξάνεται η ικανοποίηση των εργαζομένων από την αίσθηση ευχαρίστησης που έχουν για την εργασία τους και από την αίσθηση σημαντικότητας και υπερηφάνειας τόσο αυτό επιδρά υψηλά στην αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης.

4.1.9 Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H₉

Η τελευταία υπόθεση που αφορά την ύπαρξη θετικής συσχέτισης μεταξύ ανεξάρτητης μεταβλητής και της εργασιακής ικανοποίησης έρχεται να επιβεβαιωθεί. Τα αποτελέσματα φανερώνουν την ύπαρξη υψηλής θετικής συσχέτισης ($r=0,757$) μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής που αφορά την επικοινωνία και την εργασιακή ικανοποίηση. Το αποτέλεσμα αυτό έρχεται να συμφωνήσει και με τα αποτελέσματα των ερευνών που χρησιμοποιήθηκαν ως βάση για την δημιουργία αυτής της υπόθεσης. Συγκεκριμένα η έρευνα της Christine Proctor (2014) έδειξε ότι η αποτελεσματική επικοινωνία οδηγεί στην αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης αλλά και στην ευχαρίστηση που νιώθει ένας εργαζόμενος μέσα στην δουλειά του.

Η ύπαρξη της υψηλής θετικής συσχέτισης αντικατοπτρίζεται και από την υψηλή ικανοποίηση των εργαζομένων στις δύο μεταβλητές. Συγκεκριμένα η ικανοποίηση από την επικοινωνία έχει μέσο όρο 4,87 και η εργασιακή ικανοποίηση 4,95. Μία αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων στους παράγοντες που αποτελούν τη μεταβλητή της επικοινωνίας θα οδηγήσει σε αύξηση και της εργασιακής ικανοποίησης. Η υψηλή ικανοποίηση στη μεταβλητή της επικοινωνίας προέρχεται από την ικανοποίηση των εργαζομένων από την επικοινωνία που υπάρχει στην επιχείρηση που εργάζονται, από τη σαφήνεια των στόχων της επιχείρησης, από την ανάλυση των καθηκόντων και από την αίσθηση του τι συμβαίνει συνολικά στη επιχείρηση.

4.2 Ανάλυση αποτελεσμάτων υπόθεσης H₁₀

Σε αυτή την υπόθεση είχε υποθεθεί ότι όλες οι ανεξάρτητες μεταβλητές (αμοιβή, προαγωγή, εποπτεία/προϊστάμενος, προνόμια, αναγνώριση/ανταμοιβές, συνθήκες λειτουργίας, συνάδελφοι, χαρακτηριστικά εργασίας και επικοινωνία) είναι στατιστικά σημαντικές για τον υπολογισμό της εργασιακής ικανοποίησης (εξαρτημένη μεταβλητή). Αυτή η υπόθεση δεν επιβεβαιώθηκε και βλέπουμε από τα αποτελέσματα ότι οι ανεξάρτητες μεταβλητές που είναι στατιστικά σημαντικές για τον υπολογισμό της εργασιακής ικανοποίησης είναι τα χαρακτηριστικά της εργασίας, η εποπτεία/προϊστάμενος, η επικοινωνία και τα προνόμια. Το αποτέλεσμα αυτό της έρευνας έρχεται σε αντίθεση με τα αποτελέσματα της έρευνας του Symedho (2015) όπου έδειξε ότι και οι εννέα ανεξάρτητες μεταβλητές είναι στατιστικά σημαντικές στον υπολογισμό της εργασιακής ικανοποίησης. Ακόμα μία έρευνα είναι αυτή των Friska Putri Pratiwi και John Welly (2014) όπου έδειξαν ότι οι ανεξάρτητες μεταβλητές σχετίζονται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και η σειρά με την οποία επηρεάζουν και τη διαμορφώνουν είναι η εξής: αμοιβή, προϊστάμενος, συνεργάτες, προαγωγή και αντικείμενο εργασίας. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας έρχονται σε αντίθεση και με αυτή την έρευνα διότι δεν εμπεριέχονται οι ίδιες μεταβλητές στον υπολογισμό της εργασιακής ικανοποίησης.

4.3 Προτάσεις στις εταιρίες

Αρχικά, πριν παρουσιαστούν κάποιες προτάσεις, πρέπει να τονιστεί ότι οι εργαζόμενοι στις εταιρίες που διεξήχθη η έρευνα είναι αρκετά ικανοποιημένοι από

την εργασία τους αφού προέκυψε μέσος όρος ικανοποίησης $M.O.=4,95$ που είναι αρκετά υψηλός. Από την εφαρμογή της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης προέκυψε ότι οι παράγοντες που παίζουν το σημαντικότερο ρόλο στον υπολογισμό της εργασιακής ικανοποίησης είναι αυτοί που αφορούν τα χαρακτηριστικά της εργασίας, την εποπτεία από τον προϊστάμενο, την επικοινωνία και τα προνόμια και οι αντίστοιχες ικανοποιήσεις σε αυτούς τους παράγοντες είναι $M.O.=4,76$, $M.O.=4,93$, $M.O.=4,87$ και $M.O.=4,72$. Η ικανοποίηση των εργαζομένων στους σημαντικότερους παράγοντες είναι αρκετά υψηλή.

Αυτό που μπορούν να κάνουν οι εταιρίες είναι να επικεντρωθούν στο να αυξήσουν την ικανοποίηση των εργαζομένων τους στους παράγοντες που αφορούν τα χαρακτηριστικά της εργασίας, την εποπτεία από τον προϊστάμενο, την επικοινωνία και τα προνόμια αφού αυτές ήταν οι στατιστικά σημαντικές μεταβλητές για τον υπολογισμό της εργασιακής ικανοποίησης. Αρχικά μπορούν να επικεντρωθούν στο να βελτιώσουν τα χαρακτηριστικά της εργασίας κάθε εργαζομένου και να ελέγξουν σε ποιο κομμάτι δεν είναι ικανοποιημένοι οι εργαζόμενοι, σε αυτό τον παράγοντα, και να δώσουν τις κατάλληλες λύσεις. Έπειτα να ελέγξουν για τυχόν παράπονα των εργαζομένων προς τους προϊσταμένους τους και να γίνουν οι κατάλληλες ενέργειες για την επίλυση προβλημάτων που μπορεί να παρατηρηθούν. Στην συνέχεια να βελτιώσουν την εσωτερική επικοινωνία στην επιχείρηση τους και να απευθυνθούν στους εργαζομένους για να διαπιστώσουν που θα ήθελαν να υπάρξει βελτίωση σε αυτό τον τομέα. Τέλος, μπορούν να ασχοληθούν με τον παράγοντα που αφορά τα προνόμια ώστε να αυξηθεί και από αυτόν τον παράγοντα η ικανοποίηση των εργαζομένων, δίνοντας τους κάποιες διευκολύνσεις και προνόμια που μπορεί να επιθυμούν και είναι μέσα στις δυνατότητες της εκάστοτε επιχείρησης.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το θέμα της εργασίας ήταν η μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης (εξαρτημένη μεταβλητή) αλλά και της ικανοποίησης των εργαζομένων σε εννέα ακόμα παράγοντες (ανεξάρτητες μεταβλητές) που είναι: η αμοιβή, η προαγωγή, η εποπτεία, τα προνόμια/οφέλη, η αναγνώριση/ανταμοιβές, οι συνθήκες λειτουργίας, η σχέση με τους συναδέλφους, τα χαρακτηριστικά της εργασίας και η επικοινωνία, στις επιχειρήσεις Όμηρος, Gusto Dairy, Πίτες Ολύμπου, Άρτος Εφέσσου και ΔΙΟΣ που ανήκουν στον τομέα τροφίμων και ποτών και εδρεύουν στην Περιφερειακή ενότητα Πιερίας. Επιπλέον διερευνήθηκε η συσχέτιση μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών με την εξαρτημένη αλλά και το ποιος από τις ανεξάρτητες μεταβλητές είναι στατιστικά σημαντικές στον υπολογισμό της εργασιακής ικανοποίησης στην ταυτόχρονη επίδραση τους σε αυτή.

Το αρχικό βήμα ήταν η δημιουργία των υποθέσεων που μελετήθηκαν στην έρευνα και η δημιουργία αυτών έγινε με την βοήθεια της βιβλιογραφίας και σχετικών ερευνών με την παρούσα. Στη συγκεκριμένη έρευνα υπήρξαν δέκα διαφορετικές υποθέσεις, με τις πρώτες εννέα να αναφέρονται στην θετική συσχέτιση των ανεξάρτητων μεταβλητών με την εξαρτημένη και στη δέκατη να αναφέρεται ότι οι εννέα ανεξάρτητες μεταβλητές είναι στατιστικά σημαντικές για τον υπολογισμό της εργασιακής ικανοποίησης. Ο έλεγχος των δέκα υποθέσεων πραγματοποιήθηκε με τη βοήθεια του προγράμματος στατιστικής ανάλυσης SPSS.

Ο έλεγχος των συσχετίσεων, που αφορά τις εννέα πρώτες υποθέσεις, έγινε με τον υπολογισμό του συντελεστή συσχέτισης Pearson. Από τα αποτελέσματα προέκυψε ότι οι εννέα υποθέσεις επιβεβαιώθηκαν διότι υπήρχε θετική συσχέτιση μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών με την εξαρτημένη. Συγκεκριμένα για την επιβεβαίωση της πρώτης υπόθεσης παρατηρήθηκε υψηλή θετική συσχέτιση μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής αμοιβή με την εργασιακή ικανοποίηση. Η ύπαρξη αυτής της συσχέτισης αντικατοπτρίζεται και στην ικανοποίηση των εργαζομένων σε κάθε μεταβλητή ξεχωριστά και είναι εύκολα κατανοητό ότι εάν αυξηθεί η ικανοποίηση των εργαζομένων στην αίσθηση της δικαιοσύνης της αμοιβής τους, στην αίσθηση εκτίμησης της προσφοράς τους σε σχέση με τον μισθό τους και από τις αυξήσεις που υπάρχουν τότε θα αυξηθεί και εργασιακή τους ικανοποίηση. Τα παραπάνω

ουσιαστικά είναι οι ερωτήσεις που αποτελούν την μεταβλητή της αμοιβής και η ικανοποίηση των εργαζομένων σε αυτή είναι υψηλή (M.O.=4,40).

Η επιβεβαίωση της δεύτερης υπόθεσης προκύπτει από την ύπαρξη της θετικής υψηλής συσχέτισης μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής προαγωγή και της εξαρτημένης εργασιακή ικανοποίηση. Η υψηλή ικανοποίηση των εργαζομένων από τις ευκαιρίες που τους δίνονται μέσα στην επιχείρηση για προαγωγή και από τις πιθανότητες που υπάρχουν για εξέλιξη φαίνονται στον μέσο όρο της ικανοποίησης τους σε αυτή τη μεταβλητή (M.O.= 4,23) και λόγω της υψηλής θετικής συσχέτισης με την εργασιακή ικανοποίηση την επηρεάζει και αυτή θετικά.

Όσον αφορά την τρίτη υπόθεση παρατηρήθηκε θετική υψηλή συσχέτιση μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής που αφορά την εποπτεία από τον προϊστάμενο και της εργασιακής ικανοποίησης, αποτέλεσμα που ενισχύει τα αποτελέσματα των αντίστοιχων ερευνών που βασιστήκαμε για τη δημιουργία της συγκεκριμένης υπόθεσης. Βάση της ύπαρξης αυτού του είδους της συσχέτισης μπορούμε να πούμε ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων από τις ικανότητες του προϊσταμένου, το ενδιαφέρον και τον τρόπο που αντιμετωπίζει τους υφισταμένους του επηρεάζει θετικά υψηλά την εργασιακή ικανοποίηση.

Στη συνέχεια έρχεται η επιβεβαίωση της τέταρτης υπόθεσης με την ύπαρξη υψηλής θετικής συσχέτισης της ανεξάρτητης μεταβλητής που αφορά τα προνόμια και της εργασιακής ικανοποίησης. Η ικανοποίηση των εργαζομένων από τα προνόμια που τους προσφέρει η εργασία τους, τα προνόμια που αποκομίζουν σε σχέση με άλλες εταιρίες, την δικαιοσύνη του προγράμματος των προνομίων που έχει η εταιρία τους και η ικανοποίηση τους από τη παροχή των προνομίων που δικαιούνται συντελούν την ικανοποίηση τους από τη συνολική μεταβλητή των προνομίων και λόγω της υψηλής θετικής συσχέτισης επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση θετικά.

Το αποτέλεσμα που αφορά την υπόθεση, πέμπτη υπόθεση, που σχετίζεται με την ύπαρξη θετικής συσχέτισης της ανεξάρτητης μεταβλητής αναγνώριση/ανταμοιβές με την εξαρτημένη έρχεται να επιβεβαιώσει και να ενισχύσει τα αποτελέσματα των αντίστοιχων ερευνών που βασιστήκαμε για την δημιουργία της υπόθεσης. Η ικανοποίηση των εργαζομένων ότι νιώθουν ότι αποκομίζουν την αναγνώριση που θα έπρεπε όταν εκτελούν σωστά τη δουλειά τους, επειδή αισθάνονται ότι η δουλειά τους

εκτιμάται όπως πρέπει, επειδή υπάρχουν αρκετές ανταμοιβές και οι προσπάθειες τους ανταμείβονται όπως πρέπει επηρεάζουν θετικά υψηλά την εργασιακή ικανοποίηση.

Για την έκτη υπόθεση, που αφορά τη συσχέτιση της μεταβλητής συνθήκες λειτουργίας με την εργασιακή ικανοποίηση, υπήρξε επιβεβαίωση αυτής αλλά με την ύπαρξη χαμηλής θετικής συσχέτισης. Η ικανοποίηση των εργαζομένων στη μεταβλητή συνθήκες λειτουργίας προκύπτει από μέτρια ικανοποίηση των εργαζομένων από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται από την επιχείρηση που εργάζονται και από τον όγκο της γραφικής εργασίας που έχουν να κάνουν. Μέτρια ικανοποίηση παρουσιάστηκε όσον αφορά τον όγκο εργασίας που έχουν να εκτελέσουν και από τη γραφειοκρατία που υπάρχει στην εκτέλεση της δουλειάς τους. Λόγω της χαμηλής θετικής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών, μία αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων στη μεταβλητή των συνθηκών εργασίας θα αποφέρει μικρή θετική αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης.

Μία ακόμα υπόθεση, έβδομη υπόθεση, που επιβεβαιώνεται είναι αυτή που αφορά την ύπαρξη θετικής συσχέτισης μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής που αφορά τους συναδέλφους και της εργασιακής ικανοποίησης. Μεταξύ αυτών προέκυψε η ύπαρξη ισχυρής θετικής συσχέτισης που σημαίνει ότι, εάν αυξηθεί η ικανοποίηση των εργαζομένων από τη συμπάθεια που υπάρχει μεταξύ τους, από το πόσο καλά περνάνε οι εργαζόμενοι μεταξύ τους και από το πλήθος των διαπληκτισμών και συγκρούσεων που υπάρχουν, θα υπάρξει υψηλή αύξηση και στην εργασιακή ικανοποίηση.

Επίσης, επιβεβαίωση προκύπτει και στην ύπαρξη θετικής συσχέτισης μεταξύ της μεταβλητής που αφορά τα χαρακτηριστικά εργασίας και την εργασιακή ικανοποίηση. Μεταξύ αυτών των μεταβλητών υπάρχει υψηλή θετική συσχέτιση και αυτό έχει ως αποτέλεσμα μία ενδεχόμενη αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων από την αίσθηση ευχαρίστησης που έχουν για την εργασία τους και από την αίσθηση σημαντικότητας και υπερηφάνειας να προκύψει και υψηλή θετική αλλαγή στην εργασιακή ικανοποίηση.

Η τελευταία υπόθεση που σχετίζεται με το είδος της συσχέτισης των μεταβλητών αφορά την ύπαρξη της θετικής συσχέτισης μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής επικοινωνία και την εργασιακή ικανοποίηση. Προέκυψε επιβεβαίωση αυτής με την ύπαρξη υψηλής θετικής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών και όπως είναι φυσικό

εάν αυξηθεί η ικανοποίηση τους στη μεταβλητή που αφορά την επικοινωνία θα αυξηθεί και υψηλά θετικά η εργασιακή τους ικανοποίηση.

Για τον έλεγχο της τελευταίας υπόθεσης, που αναφερόταν στην στατιστική σημαντικότητα των ανεξάρτητων μεταβλητών στον υπολογισμό της εργασιακής ικανοποίησης, χρησιμοποιήθηκε η πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση. Η υπόθεση αυτή απορρίφθηκε διότι ενώ είχε υποτεθεί ότι όλες είναι στατιστικά σημαντικές στον υπολογισμό της εργασιακής ικανοποίησης δεν προέκυψε κάτι τέτοιο από την εφαρμογή της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης. Από τα αποτελέσματα φάνηκε ότι στατιστικά σημαντικές στον υπολογισμό της εργασιακής ικανοποίησης είναι οι μεταβλητές τα χαρακτηριστικά της εργασίας, η εποπτεία/προϊστάμενος, η επικοινωνία και τα προνόμια.

Η έρευνα μας εκτός του ότι συμβάλει θεωρητικά, έχει και πρακτική απήχηση. Οι εταιρίες που συμμετείχαν σε αυτή μπορούν να ενημερωθούν για τους τομείς που οι εργαζόμενοι τους δεν είναι ικανοποιημένοι και να προσπαθήσουν να τους βελτιώσουν ώστε να αυξήσουν την ικανοποίησή τους σε αυτούς και ως αποτέλεσμα και την παραγωγικότητά τους. Επιπρόσθετα, οι εταιρίες ενημερώνονται και για τους τομείς που παίζουν το σημαντικότερο ρόλο για τη διαμόρφωση της εργασιακής ικανοποίησης και μπορούν να δείξουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον για να βελτιώσουν τους συγκεκριμένους τομείς.

Η συνεισφορά της παρούσας έρευνας σε θεωρητικό επίπεδο είναι ότι έρχεται να ενισχύσει τα αποτελέσματα των ερευνών που χρησιμοποιήθηκαν για την δημιουργία υποθέσεων αλλά και να δώσει και νέα αποτελέσματα. Το σημαντικότερο αποτέλεσμα είναι η διάψευση της τελευταίας υπόθεσης και αυτό διότι δεν υπάρχουν πολλές έρευνες στο διαδίκτυο που να μελετάνε τη στατιστική σημαντικότητα όλων αυτών των μεταβλητών στον υπολογισμό της εργασιακής ικανοποίησης. Το παραπάνω προκύπτει ύστερα από εκτενή έρευνα στο διαδίκτυο σε αναζήτηση παρόμοιων ερευνών.

Μία αδυναμία της παρούσας έρευνας είναι η χρήση μόνο ενός εργαλείου για τη διεξαγωγή της που ήταν το ερωτηματολόγιο. Αυτό δίνει την αφορμή να προταθεί μία μελλοντική έρευνα που να συνδυαστεί το ερωτηματολόγιο με ένα ακόμα εργαλείο, όπως είναι οι προσωπικές συνεντεύξεις, για να είναι ακόμα πιο αξιόπιστη η έρευνα.

Μία ακόμα πρόταση για μελλοντική έρευνα είναι να αντικατασταθούν οι μεταβλητές που αφαιρέθηκαν στη δημιουργία του παλινδρομικού μοντέλου και να αντικατασταθούν με άλλες.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Α. Ελληνική Βιβλιογραφία

Αιμιλιανός Α.Στράτος (2009). «Πολυπαραγοντική ανάλυση αποτελεσμάτων διαθλαστικής χειρουργικής», Μεταπτυχιακή εργασία.

Ζαφειρόπουλος Κ. (2015). «Δομημένα ερωτηματολόγια - κλίμακες», Σημειώσεις μαθήματος.

Ίσαρι Φ., Πουρκός Μ. (2015). «Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας», Ελληνικά Ακαδημαϊκά Ηλεκτρονικά Συγγράμματα και Βοηθήματα.

Λαγουμίντζης Γ., Βλαχόπουλος Γ., Κουτσογιάννης Κ. (2015). «Μεθοδολογία της Έρευνας στις Επιστήμες Υγείας», Ελληνικά Ακαδημαϊκά Ηλεκτρονικά Συγγράμματα και Βοηθήματα.

Μπατιου Β. (2009). «Η επαγγελματική ικανοποίηση και η εφαρμογή της βάσει της θεωρίας υγιεινής και παρακίνησης του Frederick Herzberg. Το παράδειγμα του δημοσίου τομέα – Ι.Κ.Α, Ο.Α.Ε.Δ., Σ.Ε.Ε.», Διπλωματική εργασία.

Ξηροτύρη-Κουφίδου Σ. (2001). Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, Θεσσαλονίκη.

Χατζηχαραλάμπους Α. (2010). «Ο ρόλος της εργασιακής ικανοποίησης και της υποκίνησης για την επίτευξη οργανωσιακών στόχων και οργανωσιακής δέσμευσης σε επιλεγμένο δείγμα του ελληνικού τραπεζικού κλάδου», Διπλωματική εργασία.

Χατζηπαντελή Π. (1999). «Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού», Εκδόσεις: Μεταίχμιο.

Χυτήρης, Λ. (2001). «Διοίκηση ανθρώπινων πόρων», Εκδόσεις: Interbooks.

Β. Ξένη Βιβλιογραφία

Abugre, J. (2011). *Appraising the Impact of Organizational Communication on Worker Satisfaction in Organizational Workplace*. Journal of Problems of Management in the 21st Century, 1 (1), pp. 7-15.

AL-Hussami, M. (2008). *A Study of Nurses' Job Satisfaction: The Relationship to Organizational Commitment, Perceived Organizational Support*, Transactional, 22, pp. 286-295.

Alderfer, C. P. (1969). *An empirical test of a new theory of human needs*. Organizational Behavior & Human Performance, 4(2), pp. 142-175.

Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 11th Edition, Kogan Page Limited, London.

Artz, B., (2010). *Fringe benefits and job satisfaction*, Int. J. Manpower, pp. 626-644.

Avci, N. (2017). *The relationship between coworker supports, quality of work life and wellbeing: An empirical study of hotel employees*, International Journal of Management Economics and Business, 13(3), pp. 577-590.

Bahtijarević-Šiber, F., Sikavica, P. (2001). *Leksikon menedžmenta*. Zagreb: Masmmedia.

Borgogni, L. & Russo, S. D. (2013). *A Quantitative Analysis of the High Performance Cycle in Italy*.

Bunker, D. R., and M. H. Wijnberg (1988). *Supervision and Performance: Managing Professional Work in Human Service Organizations*, Public Welfare 39 (2).

Burt RS (1992). *Structural holes: the social structure of competition*, Harvard University Press, Cambridge.

Carraher, S.M. & Buckley M. R. (1996). *Cognitive complexity and the perceived dimensionality of pay satisfaction*. Journal of Applied Psychology, 81 (1), pp. 102-109.

Chamberlain, L. J. & Hodson, R. (2010). *Toxic Work Environments: What Helps and What Hurts*, Sociological Perspectives, 53(4), pp. 455–477.

Cohen, Benjamin J., (2015). *"The Demise of the Dollar?"* Revue de la Régulation - Capitalisme, institutions, pouvoirs, Association Recherche et Régulation, vol. 18.

Cole, G.A. (2002). *Personnel and Human Resource Management*. 5th Edition. Continuum Publisher, London.

Davis, K. and Nestrom, J.W. (1985). *Human Behavior at work: Organizational Behavior*, 7th edition, McGraw Hill, New York, pp.109.

Diskienė, D. and Goštautas, V. (2013). *"A FIT BETWEEN INDIVIDUAL AND ORGANIZATIONAL VALUES AND ITS IMPLICATIONS FOR EMPLOYEES' JOB SATISFACTION AND PERFORMANCE"*, Ekonomika, 92(2), pp. 93-107.

Ellickson, M. C., & Logsdon, K. (2001). *Determinants of job satisfaction of Municipal Government employees*. State and Local Government Review, 33(3).pp. 173-184.

French, C., & Seward, F. (1983). *Impetus for action: a cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in society*, Administrative Science Quarterly, pp. 421-434.

Friska Putri Pratiwi, John Welly (2014). "Measuring the level of job satisfaction and identify factor influencing job satisfaction using job descriptive index Questionnaire: case in PT heartwarmer's main office", Journal of Business and Management, Vol . 3, No.5, pp. 568-577.

Gok, S., Karatuna, I., & Karaca, P. O. (2015). The role of perceived supervisor support and organizational identification in job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 177, pp. 38–42.

Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). *Employee reactions to job characteristics*. Journal of Applied Psychology, 55(3), pp. 259–286.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snydermann B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing, New York.

Hodson, R. (1997). *Group relations at work: Solidarity, conflict and relations with management*. Work and Occupations, 24, pp. 426-452.

Ihua Bell (2017). *Emigration of Nigerian Medical Doctors Survey Report*. Technical Report for NOI Polls and Nigeria Health Watch, Abuja, Nigeria.

Kaplan, R.S. and Norton, D.P. (1996). *Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System*. Harvard Business Review, 74, pp. 75-85.

Kasper, H., Muehlbacher, J., Kodydek, G., and Zhang, L. (2012). *Fringe benefits and loyalty on the chinese labor market a trend towards higher individual and performance-orientation a case study focusing on technology companies in the shanghai region*. Journal of Technology Management in China, 7(2), pp. 164-176.

Khuong, B.D. Tien (2013). *Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction–A study of banking sector in Ho Chi Minh City*, International Journal of Current Research and Academic Review, 1 (4), pp. 81-95.

Kovach, K.A. (1995). *Employee motivation: Addressing a crucial factor in your organization's performance*. Employment Relations Today. pp. 93-107.

Lane, K.A., et al. (2010). *A study of nurse faculty job satisfaction in community colleges in Florida*. European Journal of Management and Research, pp. 16-26.

- Lawler E E and Porter, LW (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood (IL): Irwin-Dorsey.
- Lawler, E. E., & Hall, D. T. (1970). *Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation*. *Journal of Applied Psychology*, 54(4), pp. 305–312.
- Locke, E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In: Dunnette, M.D., Ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1, pp.1297-1343.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall, Inc.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (Eds.). (2013). New developments in goal setting and task performance. pp. 270-283.
- Lumley, E.J., Coetzee, M., Tladinyane, R., & Ferreira, N. (2011). *Exploring the job satisfaction and organisational commitment of employees in the information technology environment*, *Psychology*.
- Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Li, W. (2005). *The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance*. *Management and Organization Review*, 1(2), pp. 249-271.
- Mark Armstrong (2006). *The RAND Journal of Economics*, Vol. 37, No. 3, pp. 668-691.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- McClelland, D.C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand.
- Muijs, vDaniel (2010). *Doing quantitative research in education with SPSS*. 2nd edition, London, GB. SAGE Publications.
- N.E. Perry, L. Phillips, L.R. Hutchinson (2006). *Preparing student teachers to support for self-regulated learning*. *Elementary School Journal*, 106, pp. 237-254.
- Neves, Pedro & Eisenberger, Robert (2012). *Management communication and employee performance: the contribution of perceived organizational support*. *Human Performance*, pp. 452-464.
- Oshagbemi, T. (2000). "*Satisfaction with co-workers' behaviour*", *Employee Relations*, Vol. 22 No. 1, pp. 88-106.

Peter J. Pecora, David Cherin, Trinidad de Jesus Arguello (2010). SAGE Publications - Business & Economics.

Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in organizations*. McGraw-Hill.

Proctor, C. (2014). *Effective Organizational Communication Affects Employee Attitude, Happiness, and Job Satisfaction*. (A Thesis submitted to Southern Utah University In partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts Professional Communication).

Rashid Saeed, Rab Nawaz Lodhi & Anam Iqbal (2014), "Factors Influencing Job Satisfaction of Employees in Telecom Sector of Pakistan", *International Journal of African and Asian Studies - An Open Access International Journal*, Vol. 3, pp. 124–130.

Reilly, C.R. (1991). *Organizational Behavior*. Annual Review of Psychology, pp. 427- 458.

Richarson-Koehler, V. (1988). "*Barries to the effective supervision of student teaching: A field study*", Journal of teacher education, 39 (2), pp. 28-34.

Richmond, J. R., Hoffman, M. B., Salomone, K., & Morrow, J. (2000). *Using qualitative measures to assess the impact of learning communities on student "sense of belonging" and persistence*. Unpublished manuscript, University of Rhode Island.

Robbins & Stephen P. (1998). *Organizational behavior: Concepts, controversies and Applications*, Prentice-Hal.

R. Q. D. Y. M. Muhammad Ehsan Malik (2012). "*The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutes of Pakistan*," American Journal of Economics June 2012, Special Issue: 6-9, pp. 6-9.

Saari, L. M., & Judge, T.A. (2004). *Employee Attitudes and Job Satisfaction*. Human Resource Management, 43, pp. 395-407.

Samantha L. Durst and Victor S. DeSantis (1997). *State & Local Government Review*, Vol. 29, No. 1, pp. 7-16.

Schermerhorn J.R. (2009). *Introduction to Management*, John Wiley & Sons, 10th Edition edition.

Shajahan, D. S. & Shajahan, L. (2004). *Organization behavior*. New Age International Publications.

Small, H.G. and D. Crane (1979). *Specialities and disciplines in science and social science: An examination of their structure using citation indices*, *Scientometrics*, pp. 445-61.

Smith, P. C., Kendall, L., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, IL Rand McNally.

Spector, P.E. (1985). *Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey*. *American Journal of Community Psychology* 13, pp. 693–713.

Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications.

Spector, P. 2008. *Industrial and Organisational Behaviour* (5th edition). New Jersey: John Wiley & Sons.

Sibel Gok, Isil Karatuna, Pınar Ozdemir Karaca (2015). *The Role of Perceived Supervisor Support and Organizational Identification in Job Satisfaction*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 177, pp. 38-42.

Stinson, J. E., Johnson, T. W. (1977). *Tasks individual differences and job satisfaction*. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 16, pp. 315-322.

Sumedho, (2015). *"The Effect of Nine Facets of Job Satisfaction for Creative Employees in Creative Agency"*. vol. 3, no. 1.

Tsai, M.-T., Chuang, S.-S., & Hsieh, W.-P. (2009). *An integrated process model of communication satisfaction and organizational outcomes*, *Social Behavior and Personality: An international journal*, 37, pp. 825-834.

Turner, A. N., & Lawrence, P. R. (1965). *Industrial jobs and the worker: An investigation of response to task attributes*. Cambridge, MA: Harvard University, Graduate School of Business Division of Research.

VD Kosteas, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 50 (1), pp. 174-194.

Wanous, J. P. (1977). *Organizational entry: Newcomers moving from outside to inside*. *Psychological Bulletin*, 84, pp. 601-618.

Wehrich, H. & Koontz H. (1999). *Management: A global perspective*. 10th ed. McGraw-Hill.

Weiss, D.J., Dawis, R.V. England, G. W. and Lofquist, L. H. (1967), *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Vol. 22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.

Whetten, D.A., and Cameron, k.S. (2002). *Developing management skills* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Winston, R. B., & Buckner, J. D. (1984). The effects of peer helper training and timing of training on reported stress of resident assistants. *Journal of College Student Personnel*, 25(5), pp. 430-436.

Winston, Jr, R. B., & Creamer, D. G. (1997). *Improving staffing practices in student affairs*, San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Wright, B. E. (2007). *Public service and motivation: does mission matter?* *Public administration review*, 67(1), pp. 54-64.

Γ. Διαδίκτυο

<http://www.aode.gr/index.php/articles-oikonomologwn/item/326-herzberg>

<https://el.wikipedia.org/wiki>

<http://www.dios.gr/eteria/>

<https://pieria.topodigos.gr/el/pelates/artos-efessov-i-giapitsis-kai-sia-oe>

<https://omiros-sa.com/about-us/>

https://www.facebook.com/pg/pieridonmousongaia/about/?ref=page_internal

<https://www.gustodairy.gr/gusto-dairy/>

<https://www.questionpro.com/blog/quantitative-research>

<https://www.yourcoach.be/en/employee-motivation-theories/hackman-oldham-job-characteristics-model.php>

<http://www.kariera.gr>

https://en.wikipedia.org/wiki/Pearson_correlation_coefficient

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

			Αμοιβή	Προαγωγή	Εποπτεία_Προϊστάμενος	Προνόμια	Αναγνώριση_Ανταμοιβές	Συνθήκες_Λειτουργίας	Συνάδελφοι	Χαρακτηριστικά_εργασίας	Επικοινωνία	Εργασιακή_Ικανοποίηση	
Spearman's rho	Αμοιβή	Correlation Coefficient	1,000	,693**	,590**	,528**	,533**	,286**	,490**	,464**	,555**	,529**	
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000
		N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
	Προαγωγή	Correlation Coefficient	,693**	1,000	,655**	,622**	,587**	,303**	,564**	,664**	,642**	,700**	,700**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000
		N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
	Εποπτεία_Προϊστάμενος	Correlation Coefficient	,590**	,655**	1,000	,638**	,573**	,292**	,529**	,550**	,699**	,668**	,668**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000
		N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
	Προνόμια	Correlation Coefficient	,528**	,622**	,638**	1,000	,606**	,337**	,663**	,559**	,605**	,649**	,649**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
	Αναγνώριση_Ανταμοιβές	Correlation Coefficient	,533**	,587**	,573**	,606**	1,000	,327**	,435**	,508**	,574**	,570**	,570**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N		111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	
Συνθήκες_Λειτουργίας	Correlation Coefficient	,286**	,303**	,292**	,337**	,327**	1,000	,408**	,233*	,320**	,229*	,229*	
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,002	,000	,000	.	,000	,014	,001	,016	,016	
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	
Συνάδελφοι	Correlation Coefficient	,490**	,564**	,529**	,663**	,435**	,408**	1,000	,616**	,608**	,593**	,593**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	
Χαρακτηριστικά_εργασίας	Correlation Coefficient	,464**	,664**	,550**	,559**	,508**	,233*	,616**	1,000	,630**	,749**	,749**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,014	,000	.	,000	,000	,000	
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	
Επικοινωνία	Correlation Coefficient	,555**	,642**	,699**	,605**	,574**	,320**	,608**	,630**	1,000	,714**	,714**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	.	,000	,000	
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	
Εργασιακή_Ικανοποίηση	Correlation Coefficient	,529**	,700**	,668**	,649**	,570**	,229*	,593**	,749**	,714**	1,000	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,016	,000	,000	,000	,000	.	
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Δείκτες συσχέτισης Spearman

Δείκτες συσχέτισης Pearson

			Αμοιβή	Προαγωγή	Εποπτεία_Πρ οϊσάμενος	Προνόμια	Αναγνώριση_Α νταμοιβές	Συνθήκες_λειτουργίας	Συνάδελφοι	Χαρακτηριστικά_εργασίας	Επικοινωνία	Εργασιακή_ικ ανοποίηση	
Spearman's rho	Αμοιβή	Correlation Coefficient	1,000	,693**	,590**	,528**	,533**	,286**	,490**	,464**	,555**	,529**	
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000
		N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
	Προαγωγή	Correlation Coefficient	,693**	1,000	,655**	,622**	,587**	,303**	,564**	,664**	,642**	,700**	
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
		N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	
	Εποπτεία_Προϊσάμενος	Correlation Coefficient	,590**	,655**	1,000	,638**	,573**	,292**	,529**	,550**	,699**	,668**	
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	
		N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	
	Προνόμια	Correlation Coefficient	,528**	,622**	,638**	1,000	,606**	,337**	,663**	,559**	,605**	,649**	
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
		N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	
Αναγνώριση_Ανταμοιβές	Correlation Coefficient	,533**	,587**	,573**	,606**	1,000	,327**	,435**	,508**	,574**	,570**		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111		
Συνθήκες_λειτουργίας	Correlation Coefficient	,286**	,303**	,292**	,337**	,327**	1,000	,408**	,233*	,320**	,229*		
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,002	,000	,000	.	,000	,014	,001	,016		
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111		
Συνάδελφοι	Correlation Coefficient	,490**	,564**	,529**	,663**	,435**	,408**	1,000	,616**	,608**	,593**		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000		
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111		
Χαρακτηριστικά_εργασίας	Correlation Coefficient	,464**	,664**	,550**	,559**	,508**	,233*	,616**	1,000	,630**	,749**		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,014	,000	.	,000	,000		
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111		
Επικοινωνία	Correlation Coefficient	,555**	,642**	,699**	,605**	,574**	,320**	,608**	,630**	1,000	,714**		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	.	,000		
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111		
Εργασιακή_ικανοποίηση	Correlation Coefficient	,529**	,700**	,668**	,649**	,570**	,229*	,593**	,749**	,714**	1,000		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,016	,000	,000	,000	.		
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111		

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΠΡΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ ΠΙΕΡΙΑΣ

-Επωνυμία Επιχείρησης.....

Ημερ. συμπλήρωσης ερωτηματολογίου: _ _ / _ _ / _ _

Α' ΜΕΡΟΣ / ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο: Άνδρας Γυναίκα

2. Ηλικία:

<=24 ετών 25-29 ετών

30-34 ετών 35-39 ετών

40-49 ετών >49 ετών

3. Οικογενειακή κατάσταση:

Έγγαμος/η

Άγαμος

Άλλο

4. Μορφωτικό επίπεδο:

Γυμνάσιο Λύκειο

ΙΕΚ ΤΕΙ

Πανεπιστήμιο Μεταπτυχιακό

Διδακτορικό

5. Θέση εργασίας

Υπάλληλος

Προϊστάμενος / η

Γενικός Διευθυντής

Διευθύνων Σύμβουλος

Ιδιοκτήτης

6. Έτη προϋπηρεσίας:

<=2 έτη 3-5 έτη

6-10 έτη 11-15 έτη

16-20 έτη >21 έτη

Β' ΜΕΡΟΣ / Χαρακτηριστικά Επιχείρησης						
1. Τύπος επιχείρησης:						
Ατομική	Ομόρρυθμες Εταιρείες (Ο.Ε)					
Ετερόρρυθμες Εταιρείες (Ε.Ε)	Εταιρείες Περιορισμένης Ευθύνης (Ε.Π.Ε.)					
Ανώνυμες Εταιρείες (Α.Ε.)	Συνεταιρισμοί					
Κοινωνική Επιχείρηση	Ιδιωτική Κεφαλαιουχική Εταιρεία					
2. Αριθμός εργαζομένων επιχείρησης:						
<=20	21-30					
31-40	41-50					
51-100						
3. Έτη δραστηριότητας της επιχείρησης:						
<= 5	6-10					
11-15	16-20					
21-25	>25					
4. Η επιχείρηση διαθέτει τα προϊόντα:						
Στην Ελλάδα	Στην Ευρώπη					
Παγκόσμια						
Παρακαλούμε συμπληρώστε το ερωτηματολόγιο ελεύθερα και με ειλικρίνεια , λαμβάνοντας υπόψη τις προσωπικές σας εμπειρίες από την εργασία σας στην εταιρία, και δώστε μας την ευκαιρία να σχεδιάσουμε και εφαρμόσουμε σχετικές βελτιώσεις.						
Γ' ΜΕΡΟΣ						
Κυκλώστε έναν αριθμό σύμφωνα με το βαθμό (1-6) στον οποίο η καθεμιά από τις παρακάτω δηλώσεις σας αντιπροσωπεύει ή ισχύει για εσάς						
1. Ερώτηση	1. Κλίμακα σπουδαιότητας					
	Διαφωνώ πολύ	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ πολύ
1. ΑΜΟΙΒΗ						
1. Αισθάνομαι ότι η αμοιβή μου είναι δίκαιη για την δουλειά που προσφέρω.	1	2	3	4	5	6
2. Οι αυξήσεις είναι μικρές και δεν είναι συχνές.	1	2	3	4	5	6
3. Αισθάνομαι ότι δεν εκτιμούν την δουλειά μου όταν σκέφτομαι τον μισθό που λαμβάνω.	1	2	3	4	5	6
4. Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η με τις προοπτικές που υπάρχουν για αύξηση του μισθού μου.	1	2	3	4	5	6
2. ΠΡΟΑΓΩΓΗ						
5. Υπάρχουν λίγες πιθανότητες για προαγωγή στην εργασία μου.	1	2	3	4	5	6
6. Εκείνοι που διεκπεραιώνουν καλά τα καθήκοντά τους έχουν αρκετές πιθανότητες να πάρουν προαγωγή.	1	2	3	4	5	6
7. Οι άνθρωποι που εργάζονται εδώ μπορούν να ανελιχθούν το ίδιο γρήγορα όπως και σε άλλες εταιρίες.	1	2	3	4	5	6

8. Είμαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες που μου δίνονται για προαγωγή.	1	2	3	4	5	6
3. ΕΠΟΠΤΕΙΑ –ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ						
9. Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι αρκετά ικανός στο να κάνει τη δουλειά του/της.	1	2	3	4	5	6
10. Ο/Η προϊστάμενος/η είναι άδικος/η μαζί μου.	1	2	3	4	5	6
11. Ο/Η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για τα συναισθήματα των υφισταμένων του/της.	1	2	3	4	5	6
12. Συμπαθώ τον προϊστάμενο μου.	1	2	3	4	5	6
4. ΠΡΟΝΟΜΙΑ						
13. Δεν είμαι ικανοποιημένος/η από τα προνόμια που μου προσφέρει η εργασία μου.	1	2	3	4	5	6
14. Τα προνόμια που αποκομίζω από την εργασία μου, είναι τόσο καλά όσο και αυτά που αποκομίζουν οι υπάλληλοι άλλων εταιριών.	1	2	3	4	5	6
15. Το πρόγραμμα που αφορά τα προνόμια που έχει η εταιρία μας είναι δίκαιο.	1	2	3	4	5	6
16. Υπάρχουν προνόμια που δεν έχουμε ενώ τα δικαιούμαστε.	1	2	3	4	5	6
5. ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ / ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ						
17. Όταν κάνω την δουλειά μου σωστά, αποκομίζω την αναγνώριση που θα έπρεπε.	1	2	3	4	5	6
18. Δεν αισθάνομαι ότι η δουλειά που κάνω εκτιμάται όπως πρέπει.	1	2	3	4	5	6
19. Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για όσους εργάζονται εδώ.	1	2	3	4	5	6
20. Δεν νομίζω ότι οι προσπάθειές μου ανταμείβονται όπως πρέπει.	1	2	3	4	5	6
6. ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ						
21. Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες μας δυσχεραίνουν την δουλειά.	1	2	3	4	5	6
22. Οι προσπάθειες μου για να κάνω σωστή δουλειά σπανίως «μπλοκάρονται» από τη γραφειοκρατία.	1	2	3	4	5	6
23. Έχω πάρα πολλά να κάνω στην εργασία μου.	1	2	3	4	5	6
24. Στη δουλειά μου έχω πάρα πολύ μεγάλο όγκο γραφικής εργασίας.	1	2	3	4	5	6
7. ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ						
25. Σε γενικές γραμμές συμπαθώ τους συναδέλφους μου.	1	2	3	4	5	6
26. Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα στη δουλειά μου λόγω της ανικανότητας των ανθρώπων με τους οποίους δουλεύω.	1	2	3	4	5	6
27. Περνάω καλά με τους συναδέλφους μου.	1	2	3	4	5	6
28. Υπάρχουν αρκετοί διαπληκτισμοί και συγκρούσεις στη δουλειά μου.	1	2	3	4	5	6
8. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ						
29. Μερικές φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα.	1	2	3	4	5	6
30. Μου αρέσει να κάνω την δουλειά μου.	1	2	3	4	5	6
31. Έχω την αίσθηση υπερηφάνειας που κάνω την συγκεκριμένη δουλειά.	1	2	3	4	5	6

32. Η δουλειά μου είναι ευχάριστη.	1	2	3	4	5	6
9. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ						
33. Η επικοινωνία στον οργανισμό στον οποίο απασχολούμαι κυμαίνεται σε ικανοποιητικά επίπεδα.	1	2	3	4	5	6
34. Οι στόχοι αυτής της επιχείρησης δεν μου είναι σαφείς.	1	2	3	4	5	6
35. Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι ακριβώς συμβαίνει με την επιχείρηση στην οποία εργάζομαι.	1	2	3	4	5	6
36. Τις δουλειές που μου αναθέτουν δεν μου τις εξηγούν πλήρως.	1	2	3	4	5	6
10. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ						
37. Συνολικά είμαι ικανοποιημένος από την δουλειά μου.	1	2	3	4	5	6
38. Όταν σκέφτομαι την δουλειά μου, μου δημιουργούνται αρνητικά συναισθήματα.	1	2	3	4	5	6
39. Νιώθω ασφάλεια στην επιχείρηση που εργάζομαι.	1	2	3	4	5	6
40. Υπάρχει δικαιοσύνη μέσα στην επιχείρηση.	1	2	3	4	5	6