Neapolis University

HEPHAESTUS Repository **http://hephaestus.nup.ac.cy**

Department of Economics and Business þÿ M a s t e r o f B u s i n e s s A d m i n i s t r a t i o n (œ ' ')

2019

þÿ Ÿ Á Ì » ¿ Â Ä · Â À ± Á ± º ¯ ½ · Ã · Â Ä É

þÿ µ Á ³ ± ¶ ¿ ¼ - ½ É ½ Ã Ä · ½ ± ½ ¿ ´ ¹ º ® Á

þÿ ¼ ¹ ± Â µ À ¹ Ç µ ¯ Á · Ã · Â

þÿ ™ É ¬ ½ ½ ¿ Å , œ ± Á ¯ ±

þÿ Á Ì ³ Á ± ¼ ¼ ± " ¹ ¿ ¯ º · Ã · Â • À ¹ Ç µ ¹ Á ® Ã µ É ½ , £ Ç ¿ » ® Ÿ ¹ º ¿ ½ ¿ ¼ ¹ º Î ½ • À ¹ Ã Ä · ¼ Î ½ º ± ¹
þÿ ± ½ µ À ¹ Ã Ä ® ¼ ¹ ¿ • µ ¬ À ¿ » ¹ Â ¬ Æ ¿ Å

http://hdl.handle.net/11728/11436

Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΑΝΟΔΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΜΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΜΑΡΙΑ ΙΩΑΝΝΟΥ

(1173104931 / 832609)

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (MBA)

2019

Επιβλέπων καθηγητής, Δρ. Χρίστος Παπαδημητρίου

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΑΝΟΔΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΜΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΜΑΡΙΑ ΙΩΑΝΝΟΥ

Υποβληθείσα στη Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων σε μερική εκπλήρωση

των απαιτήσεων για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού προγράμματος στη Διοίκηση Επιχειρήσεων

(Μάης, 2019)

© Μαρία Ιωάννου, 2019

ΔΗΛΩΣΗ

Εγώ η Μαρία Ιωάννου δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία αποτελεί αποτέλεσμα δικής μου έρευνας. Η εργασία αυτή έχει διεκπεραιωθεί υπό την επίβλεψη και καθοδήγηση του Δρ. Χρίστου Παπαδημητρίου, καθηγητή της Σχολής Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Νεάπολης, Πάφος-Κύπρος, στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού μου προγράμματος στη Διοίκηση Επιχειρήσεων. Δεν έχει χρησιμοποιηθεί σε κανένα άλλο Πανεπιστήμιο για την απόκτηση οποιουδήποτε μεταπτυχιακού προγράμματος, τίτλου ή διπλώματος.

Μαρία Ιωάννου

1173104931 / 832609

Υπογραφή

Ημερομηνία

ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ

Με την παρούσα δήλωση πιστοποιούμαι ότι η παρούσα εργασία έχει διεκπεραιωθεί σύμφωνα με τους κανονισμούς του Πανεπιστημίου Νεάπολης, Πάφος – Κύπρος και έχει γίνει αποδεκτή.

Δρ. Χρίστος Παπαδημητρίου

Υπογραφή

Ημερομηνία

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

΄΄Στη νεότερη οικονομία, προκειμένου να δημιουργηθεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην επιχείρηση είναι επιτακτική ανάγκη η ύπαρξη ενός παρακινημένου εργατικού δυναμικού΄΄ (http://www.hrpro.gr).

Το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί το βασικότερο συστατικό για μια υγιή και επιτυχημένη επιχείρηση. Αποτελεί την κινητήρια δύναμη της επιχείρησης, το κλειδί για να της αποδοθεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

Για να μπορέσει η Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων να διαμορφώσει στρατηγική θα πρέπει πρώτα να αναλύσει το βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων, τις προοπτικές ανέλιξης και βελτίωσης των προσφερόμενων υπηρεσιών και προϊόντων της αλλά συγχρόνως και τις προτιμήσεις των καταναλωτών.

Η Διαχείριση των Ανθρώπινων Πόρων ασχολείται με όλα όσα αφορούν τη διοίκηση του προσωπικού. Ασχολείται με την προσέλκυση, επιλογή, κατάρτιση και εξέλιξη, αμοιβή και διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Σκοπός της η αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης των υπαλλήλων αλλά παράλληλα και η συνεπακόλουθη βελτίωση και ανάπτυξη της επιχείρησης.

Οι εργαζόμενοι επηρεάζονται από διάφορους παράγοντες όπως ο μισθός, οι σχέσεις με τους συναδέλφους αλλά και τους προϊστάμενους.

Η συνεχής επαφή με τους εργαζόμενους κατά τη διάρκεια εργασίας τους βοηθά τη διοίκηση της επιχείρησης να κατανοήσει τις ανάγκες τους και ακολούθως να βρει τα κίνητρα τα οποία θα τους βοηθήσουν να τις ικανοποιήσουν. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται η παρακίνηση των εργαζομένων και η αύξηση της αποδοτικότητας τους με την συνεπακόλουθη ανοδική πορεία της επιχείρησης.

Στην εργασία θα γίνει ανάλυση των θεωριών του Maslow, του Hertzberg, Vroom, McGregor και του Adelfer και οι οποίοι ανέπτυξαν θεωρίες κινήτρων με σκοπό να αναλύσουν την ανθρώπινη παρακίνηση.

Η έννοια παρακίνηση αναφέρεται σε μια συναισθηματική διαδικασία η οποία επηρεάζει τη συμπεριφορά του ανθρώπου. Με τον όρο παρακίνηση αναφερόμαστε στην αύξηση των κινήτρων που δίνονται στους εργαζόμενους με σκοπό την μεγιστοποίηση της ποιότητας και ποσότητας εργασίας. Τα κίνητρα ικανοποιούν τις υλικές και ψυχολογικές ανάγκες των εργαζόμενων και επηρεάζουν την απόδοση τους στο χώρο εργασίας. Ένας οργανισμός μπορεί να πετύχει όταν έχει ικανοποιημένο προσωπικό. Όσο πιο ικανοποιημένο είναι το προσωπικό τόσο πιο αυξάνεται η παραγωγικότητα του. Η παραγωγικότητα των εργαζομένων μιας επιχείρησης οδηγεί στην αύξηση της παραγωγής και των πωλήσεων.

Στην παρούσα εργασία στα πλαίσια της μεταπτυχιακής διατριβής, θα μελετήσουμε τη θεωρία που έχει αναπτυχθεί γύρω από την έννοια της παρακίνησης και ακολούθως θα αναλύσουμε το ρόλο της παρακίνησης των εργαζομένων στην ανάπτυξη μιας επιχείρησης και τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει να τους χειριστεί το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού έτσι ώστε να καταστούν ποιοτικά και ποσοτικά παραγωγικοί.

Σκοπός είναι η ανάλυση της σχέσης ανάμεσα στην ανάπτυξη μιας επιχείρησης με την παροχή κινήτρων προς τους εργαζόμενους. Μέσα από τη βιβλιογραφία θα αναλύσουμε τις

ανθρώπινες ανάγκες των εργαζομένων οι οποίες πέρα από τις χρηματικές, ο άνθρωπος αναζητεί ασφάλεια, κοινωνικές σχέσεις, αίσθημα επιτυχίας. Μόνο τότε θα αυξήσει την αποδοτικότητα του και θα οδηγήσει την επιχείρηση στην ανάπτυξη.

Έχουμε χρησιμοποιήσει ως μελέτη περίπτωσης την επιχείρηση ΧΩ η οποία δραστηριοποιείται με επιτυχία στον χώρο του εμπορίου στην Κύπρο.

Στη έρευνα έχει ακολουθηθεί η ποσοτική πρωτογενής έρευνα. Θα εξαγάγουμε συμπεράσματα με τη βοήθεια ενός ερωτηματολογίου το οποίο έχει συμπληρωθεί σε έντυπη μορφή από 145 εκ των 150 εργαζόμενων στην ιδιωτική επιχείρηση ΧΩ.

Με τη βοήθεια του ερωτηματολογίου διερευνήθηκαν οι παράγοντες παρακίνησης των εργαζομένων καθώς και ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων από τις συνθήκες εργασίας και το ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον της εταιρείας.

ABSTRACT

In the newer economy, in order to create a competitive advantage in the business, it is imperative that there is a motivated workforce (http://www.hrpro.gr).

Human resources are the key ingredient for a healthy and successful business. It is the driving force of the business, the key to giving it a competitive edge.
In order for Human Resource Management to formulate a strategy, it first needs to analyze employee satisfaction, prospects for improvement and improvement of the services and products offered, and at the same time consumer preferences.
Human Resources Management deals with everything that is involved in staff management. It deals with attracting, selecting, training and evolving, remunerating and managing human resources. Its purpose is to increase the employees' satisfaction with the workforce, but also the consequent improvement and development of the company.

Employees are affected by various factors such as salary, relationships with colleagues and supervisors.

Continuous contact with employees during their work helps the management of the company to understand their needs and then to find the incentives that will help them to satisfy them. In this way the motivation of the employees and the increase in their profitability with the consequent upward course of the company are achieved.

The work will analyze Maslow, Hertzberg and Adelfer's theories and develop motivational theories to analyze human motivation.
Intentional meaning refers to an emotional process that affects human behavior. The term incentive refers to increasing the incentives given to workers to maximize quality and quantity of work. Motivations meet the material and psychological needs of employees and affect their performance in the workplace. An organization can succeed when it has satisfied staff. The more satisfied the staff is, the more productivity it produces. Productivity of a company's employees leads to increased production and sales.
In the present thesis in the framework of the postgraduate dissertation, we will study the theory that has been developed around the concept of motivation, and then we will analyze the role of motivating workers to develop a business and the way in which the human potential in order to become qualitatively and quantitatively productive.

The aim is to analyze the relationship between the development of a business and the motivation of employees. Through the bibliography we will analyze the human needs of the employees who, beyond the financial ones, seek security, social relations, a sense of success. Only then will it increase its profitability and lead the company to growth.
We have used as a case study the XΩ business, which is successfully operating in the area of trade in Cyprus.

Research has been followed by quantitative primary research. We will draw conclusions with the help of a questionnaire that has been completed in printed form by 145 out of 150 employees in the private enterprise XΩ.

With the help of the questionnaire, the motivation factors of the employees as well as the degree of satisfaction of the employees with the working conditions and the wider working environment of the company were investigated.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα μελέτη αποτελεί το τελευταίο κομμάτι στα πλαίσια του μεταπτυχιακού μου προγράμματος στη Διοίκηση Επιχειρήσεων το οποίο θεωρώ ότι με την ολοκλήρωση του θα με βοηθήσει στην επαγγελματική μου ανάπτυξη και ολοκλήρωση. Ολοκληρώνω αυτό το πρόγραμμα έχοντας αποκομίσει πολλές γνώσεις οι οποίες θα με βοηθήσουν ως προσωπικότητα αλλά και ως εργαζόμενη σε μια εταιρεία με καθημερινές προκλήσεις.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω την μητέρα μου και τον σύζυγο μου για την στήριξη που μου έχουν προσφέρει από την πρώτη στιγμή και που ακόμη συνεχίζουν να μου προσφέρουν. Ιδιαίτερα όμως θα ήθελα να ευχαριστήσω τα τρία μου παιδιά για την συμπαράσταση, την περηφάνια που βλέπω ζωγραφισμένη στα πρόσωπα τους και να απολογηθώ για τις ατέλειωτες ώρες που τους έχω στερήσει από το παιχνίδι και τις βόλτες.

Ένα μεγάλο ευχαριστώ οφείλω στον καθηγητή μου κύριο Χρίστο Παπαδημητρίου για την πολύτιμη του βοήθεια κατά τη διεκπεραίωση της εργασίας μου.

Ευχαριστώ όλους όσους με προθυμία αποδέχτηκαν τη συμμετοχή τους στην έρευνα και τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων.

Θα ήθελα να το αφιερώσω με όλη μου την αγάπη, σε ένα άγγελο, τον αγαπημένο μου πατέρα που εδώ και 3 χρόνια βρίσκεται στη γειτονιά των αγγέλων!

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΔΗΛΩΣΗ……3

ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ…….4

ΠΕΡΙΛΗΨΗ……5

ABSTRACT…….....7

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ…….....9

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ..……10

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΙΚΩΝ ΠΑΡΑΣΤΑΣΕΩΝ…….....13

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ ……..……14

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ…… ……19

1.1 Σκοπός της έρευνας……19

1.2 Μεθοδολογία της έρευνας……...20

1.3 Σύνοψη…….....20

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ……...21

2.1 Ορισμός παρακίνησης……..21

2.2 Εργασιακή ικανοποίηση…….22

2.3Ανταμοιβές……22

2.4 Μέθοδοι / κίνητρα παρακίνησης του ανθρώπινου δυναμικού…….....23

2.5 Η σημασία της παρακίνησης……24

2.6 Διαδικασία παρακίνησης…….....25

2.7 Θεωρίες παρακίνησης……..26

2.7.1 Abraham Maslow : Η θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών……26

2.7.2 Frederick Hertzberg : Η θεωρία των δυο παραγόντων…….28

2.7.3 Alderfer : Η θεωρία του ERG…….....29

2.7.4 Συμπέρασμα…….....30

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ……31

3.1 Εισαγωγή…….....31

3.2 Στόχος της έρευνας……..31

3.3 Σκοπός της έρευνας…….....31

3.4 Μέθοδοι έρευνας…….....32

3.4.1 Ποσοτική έρευνα…….....32

3.4.2 Ποιοτική έρευνα…….....32

3.4.3 Μικτές προσεγγίσεις……33

3.5 Μεθοδολογία έρευνας…….....33

3.6 Πεδίο διεξαγωγής της έρευνας……35

3.7 Δομή ερωτηματολογίου……..35
3.8 Έρευνα……36
3.9 Μέθοδος ανάλυσης και παρουσίασης δεδομένων…….....37
3.10 Περιορισμοί / Αδυναμίες έρευνας……38
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ……..39
4.1 Αποδοχές……. ……39
4.1.1 Το επίπεδο αποδοχών μου είναι ικανοποιητικό…….39
4.1.2 Επίπεδο αποδοχών υψηλότερο σε σχέση με τις αποδοχές που προσφέρουν άλλες εταιρείες για την ίδια εργασία……..……..40
4.1.3 Αισθάνομαι ότι η αμοιβή είναι δίκαιη για τη δουλειά που προσφέρω……...44
4.2 Δυνατότητες προαγωγής και εξέλιξης……..……42
4.2.1 Η εταιρεία προσφέρει δίκαιη πολιτική προαγωγών και υπηρεσιακής εξέλιξης……..44
4.2.2 Η διαδικασία υπηρεσιακής εξέλιξης βασίζεται στα προσόντα, τις ικανότητες και την εμπειρία……45
4.2.3 Η εργασία μου μου προσφέρει τη δυνατότητα για προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη….47
4.3 Ενδυνάμωση και συμμετοχή……..47
4.3.1 Η εταιρεία υποστηρίζει τη συμμετοχή μου στη λήψη αποφάσεων……48
4.3.2 Οι ευθύνες, τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες κατανέμονται με δίκαιο τρόπο……...50
4.3.3 Ο βαθμός ελευθερίας μου για ανάληψη πρωτοβουλιών στα πλαίσια της εργασίας μου είναι ικανοποιητικός…… 51
4.4 Επιχειρησιακοί παράγοντες……...53
4.4.1 Αισθάνομαι υπερήφανος που εργάζομαι στην εταιρεία…….53
4.4.2 Η εταιρεία αντιμετωπίζει τους εργαζόμενους της με πιο προνομιακό τρόπο σε σχέση με άλλες εταιρείες……55
4.4.3 Έχω πλήρη εμπιστοσύνη στη διοίκηση της εταιρείας……56
4.4.4 Αισθάνομαι εργασιακή ασφάλεια όσο κάνω καλά τη δουλειά που μου έχει ανατεθεί…..57
4.4.5 Οι συνθήκες εργασία στην εταιρεία είναι ικανοποιητικές…….59
4.4.6 Το αντικείμενο της εργασίας μου παρουσιάζει ενδιαφέρον……60
4.5 Σχέσεις με προϊστάμενους ……62
4.5.1 Είμαι ικανοποιημένος από την συμπεριφορά των προϊστάμενων μου……62
4.5.2 Λαμβάνω επαρκής οδηγίες από τον προϊστάμενο μου σε ζητήματα τα οποία αφορούν τη δουλεία…….. 63
4.5.3 Οι προϊστάμενοι μου αναγνωρίζουν και επιβραβεύουν τα αποτελέσματα της εργασίας μου……..65
4.5.4 Ο βαθμός ελευθερίας να απευθυνθώ στους προϊστάμενους / ανώτερους μου όποτε

χρειαστεί είναι ικανοποιητικός……68

4.5.5 Ο προϊστάμενος μου είναι αποτελεσματικός στην εκτέλεση της εργασίας του……..70

4.5.6 Ο προϊστάμενος του κάθε τμήματος δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον όσο αφορά

τα συναισθήματα των υφιστάμενων του…….71

4.5.7 Οι υφιστάμενοι μου δεν κατανοούν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζω στην

καθημερινότητα μου……71

4.6 Συνθήκες εργασίας……72

4.6.1 Ο αριθμός των ωρών που εργάζομαι ΔΕΝ είναι υπερβολικός……72

4.6.2 Ο καθημερινός όγκος εργασίας μου είναι φυσιολογικός……74

4.7 Εκπαίδευση και ανάπτυξη……..75

4.7.1 Η εργασία μου προσφέρει δυνατότητες ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων και ικανοτήτων…….75

4.7.2 Η πολιτική εκπαίδευσης που εφαρμόζει η εταιρεία με βοηθά να είμαι πιο

αποτελεσματικός στην εργασία μου……..77

4.8 Σχέσεις με συναδέλφους……...78

4.8.1 Υπάρχει ικανοποιητική συνεργασία και πνεύμα ομαδικότητας με τους συναδέλφους……80

4.8.2 Διατηρώ ικανοποιητικές διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους μου……..80

4.8.3 Ζητώ συχνά τη γνώμη των συναδέλφων μου για θέματα εργασίας……81

4.8.4 Η επικοινωνία με τους συναδέλφους μου είναι ανοιχτή και ειλικρινής……83

4.9 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση……84

4.9.1 Πόσο ικανοποιημένος είστε συνολικά από την τρέχουσα εργασίας σας……..85

4.9.2 Τι θα σας έκανε να εργαστείτε με περισσότερο ζήλο και να αυξήσετε την

αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα σας……86

4.10 Συσχετίσεις (Correlation) ……87

4.11 Anova……...……...89

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

5.1 Εισαγωγή……..……91

5.2 Κριτική……..91

5.3Συμπεράσματα……..91

5.4Εισηγήσεις……..….93

5.5 Επίλογος…….....94

5.6Εισηγήσεις για μελλοντική έρευνα……....94

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ …… 96

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ……116

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΙΚΩΝ ΠΑΡΑΣΤΑΣΕΩΝ

Σχήμα 1 : Διαδικασία παρακίνησης

Σχήμα 2 : Ιεράρχηση αναγκών του Maslow

Σχήμα 3 : Δύο κατηγορίες αναγκών του Hertzberg

Σχήμα 4 : Ιεράρχηση αναγκών του ERG

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

4.1.2 Το επίπεδο αποδοχών μου είναι ικανοποιητικό

4.1.2 Επίπεδο αποδοχών υψηλότερο σε σχέση με τις αποδοχές που προσφέρουν άλλες Εταιρείες για την ίδια εργασία

4.1.3 Αισθάνομαι ότι η αμοιβή μου είναι δίκαιη για τη δουλεία που προσφέρω

4.2.1 Η εταιρεία προσφέρει δίκαιη πολιτική προαγωγών και υπηρεσιακής εξέλιξης

4.2.2 Η εργασία μου μου προσφέρει τη δυνατότητα για προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη

4.3.1 Η εταιρεία υποστηρίζει τη συμμετοχή μου στη λήψη αποφάσεων

4.3.2 Οι ευθύνες, τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες κατανέμονται με δίκαιο τρόπο

4.3.3 Ο βαθμός ελευθερίας μου για ανάληψη πρωτοβουλιών στα πλαίσια της εργασίας μου είναι ικανοποιητικός

4.4.1 Αισθάνομαι υπερήφανος που εργάζομαι στην εταιρεία

4.4.2 Η εταιρεία αντιμετωπίζει τους εργαζόμενους της με πιο προνομιακό τρόπο σε σχέση με άλλες εταιρείες

4.4.3 Έχω πλήρη εμπιστοσύνη στη διοίκηση της εταιρείας

4.4.4 Αισθάνομαι εργασιακή ασφάλεια όσο κάνω καλά τη δουλειά που μου έχει ανατεθεί

4.4.5 Οι συνθήκες εργασία στην εταιρεία είναι ικανοποιητικές

4.4.6 Το αντικείμενο της εργασίας μου παρουσιάζει ενδιαφέρον

4.5.1 Είμαι ικανοποιημένος από την συμπεριφορά των προϊστάμενων μου

4.5.2 Λαμβάνω επαρκής οδηγίες από τον προϊστάμενο μου σε ζητήματα τα οποία αφορούν τη δουλεία

4.5.3 Οι προϊστάμενοι μου αναγνωρίζουν και επιβραβεύουν τα αποτελέσματα της εργασίας μου

4.5.4 Ο βαθμός ελευθερίας να απευθυνθώ στους προϊστάμενους / ανώτερους μου όποτε χρειαστεί είναι ικανοποιητικός

4.5.5 Ο προϊστάμενος μου είναι αποτελεσματικός στην εκτέλεση της εργασίας του

4.5.6 Οι υφιστάμενοι μου δεν κατανοούν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζω στην καθημερινότητα μου

4.6.1 Ο αριθμός των ωρών που εργάζομαι ΔΕΝ είναι υπερβολικός

4.6.2 Ο καθημερινός όγκος εργασίας μου είναι φυσιολογικός

4.7.1 Η εργασία μου προσφέρει δυνατότητες ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων και ικανοτήτων

4.7.2 Η πολιτική εκπαίδευσης που εφαρμόζει η εταιρεία με βοηθά να είμαι πιο αποτελεσματικός στην εργασία μου

4.8.1 Υπάρχει ικανοποιητική συνεργασία και πνεύμα ομαδικότητας με τους συναδέλφους

4.8.2 Διατηρώ ικανοποιητικές διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους μου

4.8.3 Ζητώ συχνά τη γνώμη των συναδέλφων μου για θέματα εργασίας

4.8.4 Η επικοινωνία με τους συναδέλφους μου είναι ανοιχτή και ειλικρινής

4.9.1 Πόσο ικανοποιημένος είστε συνολικά από την τρέχουσα εργασίας σας

4.9.2 Τι θα σας έκανε να εργαστείτε με περισσότερο ζήλο και να αυξήσετε την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα σας

ΠΙΝΑΚΕΣ

Πίνακας 1 Το επίπεδο των αποδοχών μου είναι ικανοποιητικό

Πίνακας 2 Στατιστική ανάλυση επιπέδου αποδοχών

Πίνακας 3 Επίπεδο αποδοχών σε σχέση με άλλες εταιρείες

Πίνακας 4 Στατιστική ανάλυση επιπέδου αποδοχών σε σχέση με άλλες εταιρείες

Πίνακας 5 Αισθάνομαι ότι είναι δίκαιη η αμοιβή μου για τη δουλεία που προσφέρω

Πίνακας 6 Στατιστική ανάλυση για την αμοιβή

Πίνακας 7 Η εταιρεία προσφέρει δίκαιη πολιτική προαγωγών και υπηρεσιακής εξέλιξης

Πίνακας 8 Στατιστική ανάλυση πολιτικής προαγωγών και υπηρεσιακής εξέλιξης

Πίνακας 9 Η διαδικασία υπηρεσιακής εξέλιξης βασίζεται στα προσόντα, τις ικανότητες και την εμπειρία

Πίνακας 10 Στατιστική ανάλυση

Πίνακας 11 Η εργασία μου προσφέρει δυνατότητα για προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη

Πίνακας 12 Στατιστική ανάλυση για τη δυνατότητα προσωπικής ανάπτυξης και εξέλιξης

Πίνακας 13 Η εταιρεία υποστηρίζει τη συμμετοχή μου στη λήψη αποφάσεων

Πίνακας 14 Στατιστική ανάλυση για τη συμμετοχή μου στη λήψη αποφάσεων

Πίνακας 15 Οι ευθύνες, τα καθήκοντα κατανέμονται με δίκαιο τρόπο.

Πίνακας 16 Στατιστική ανάλυση για τις ευθύνες και τα καθήκοντα

Πίνακας 17 Ο βαθμός ελευθερίας για ανάληψη πρωτοβουλιών στα πλαίσια της εργασίας

Πίνακας 18 Στατιστική ανάλυση για το βαθμό ελευθερίας ανάληψης πρωτοβουλιών

Πίνακας 19 Αισθάνομαι υπερήφανος που εργάζομαι για την εταιρεία

Πίνακας 20 Στατιστική ανάλυση για το πόσο περήφανοι αισθάνονται που εργάζονται για την εταιρεία

Πίνακας 21 Η εταιρεία αντιμετωπίζει τους εργαζόμενους με πιο προνομιακό τρόπο σε σχέση με άλλες εταιρείες

Πίνακας 22 Στατιστική ανάλυση για τον τρόπο που η εταιρεία αντιμετωπίζει τους εργαζόμενους τις

Πίνακας 23 Έχω πλήρη εμπιστοσύνη στη διοίκηση της εταιρείας

Πίνακας 24 Στατιστική ανάλυση για την εμπιστοσύνη προς τη διοίκηση της εταιρείας

Πίνακας 25 Εργασιακή ασφάλεια

Πίνακας 26 Στατιστική ανάλυση για την εργασιακή ασφάλεια

Πίνακας 27 Συνθήκες εργασίας

Πίνακας 28 Στατιστική ανάλυση για τις συνθήκες εργασίας

Πίνακας 29 Το αντικείμενο εργασίας

Πίνακας 30 Στατιστική ανάλυση για το αντικείμενο εργασίας

Πίνακας 31 Ικανοποίηση από την συμπεριφορά των προϊστάμενων

Πίνακας 32 Στατιστική ανάλυση για την ικανοποίηση από την συμπεριφορά των προϊστάμενων

Πίνακας 33 Επαρκής οδηγίες σε ζητήματα που αφορούν τη δουλειά

Πίνακας 34 Στατιστική ανάλυση για τις οδηγίες σε ζητήματα που αφορούν τη δουλειά

Πίνακας 35 Αναγνώριση και επιβράβευση από τους προϊστάμενους

Πίνακας 36 Στατιστική ανάλυση για την αναγνώριση και επιβράβευση από τους προϊστάμενους

Πίνακας 37 Βαθμός ελευθερίας να απευθυνθώ στους προϊστάμενους

Πίνακας 38 Στατιστική ανάλυση του βαθμού ελευθερίας να απευθυνθώ στους προϊστάμενους

Πίνακας 39 Προϊστάμενος αποτελεσματικός στην εκτέλεση της εργασία του

Πίνακας 40 Στατιστική ανάλυση για τον προϊστάμενο

Πίνακας 41 Το ενδιαφέρον που δείχνει ο προϊστάμενος του τμήματος

Πίνακας 42 Στατιστική ανάλυση για το ενδιαφέρον που δείχνει ο προϊστάμενος του τμήματος

Πίνακας 43 Οι προϊστάμενοι μου δεν κατανοούν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι

Πίνακας 44 Στατιστική ανάλυση

Πίνακας 45 Αριθμός των ωρών που εργάζομαι

Πίνακας 46 Στατιστική ανάλυση για τον αριθμό των ωρών που εργάζομαι

Πίνακας 47 Ο καθημερινός όγκος εργασίας μου είναι φυσιολογικός

Πίνακας 48 Στατιστική ανάλυση για τον όγκο εργασίας μου

Πίνακας 49 Δυνατότητες ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων και ικανοτήτων

Πίνακας 50 Στατιστική ανάλυση για τις δυνατότητες ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων και ικανοτήτων

Πίνακας 51 Πολιτική εκπαίδευσης που εφαρμόζει η εταιρεία

Πίνακας 52 Στατιστική ανάλυση για την πολιτική εκπαίδευσης

Πίνακας 53 Συνεργασία και πνεύμα ομαδικότητας με συναδέλφους

Πίνακας 54 Στατιστική ανάλυση για τη συνεργασία και το πνεύμα ομαδικότητας

Πίνακας 55 Διαπροσωπικές σχέσεις με συναδέλφους

Πίνακας 56 Στατιστική ανάλυση για τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους

Πίνακας 57 Γνώμη συναδέλφων για θέματα εργασίας

Πίνακας 58 Στατιστική ανάλυση συναδέλφων για θέματα εργασίας

Πίνακας 59 Επικοινωνία με συναδέλφους ανοιχτή και ειλικρινής

Πίνακας 60 Στατιστική ανάλυση για την επικοινωνία με συναδέλφους

Πίνακας 61 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση

Πίνακας 62 Στατιστική ανάλυση για τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση

Πίνακας 63 Τι θα σας έκανε να εργαστείτε με περισσότερο ζήλο

Πίνακας 64 Στατιστική ανάλυση για το τι θα σας έκανε να εργαστείτε με περισσότερο ζήλο

Πίνακας 65 Συντελεστής συσχέτισης θέσης εργασίας και συνθηκών εργασίας

Πίνακας 66 Συντελεστής συσχέτισης φύλου και δυνατότητας για προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη

Πίνακας 67 Συντελεστής συσχέτισης προϋπηρεσίας και διαδικασίας υπηρεσιακής εξέλιξης

Πίνακας 68 Anova ανάλυση

Πίνακας 69 Anova ανάλυση

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Πέρα από το μακροχρόνιο κέρδος η επιχείρηση πρέπει να εστιάζει και στην αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και στην ικανοποίηση των υπαλλήλων. Εκείνο που διαφοροποιεί μια επιχείρηση είναι σε μεγαλύτερο βαθμό το ανθρώπινο της δυναμικό και όχι το κεφάλαιο της επιχείρησης σε υλικά αγαθά (Μπουραντάς και Παπαλεξανδρή, 2002).

Η επιχείρηση είναι μια κοινωνική οντότητα και οι άνθρωποι αποτελούν το κύριο συστατικό της. Το ανθρώπινο δυναμικό επομένως αποτελεί το πιο ισχυρό εργαλείο για την επιτυχία μιας επιχείρησης. Ένα καλά οργανωμένο και ευχαριστημένο προσωπικό συμβάλλει στην ολοκλήρωση του οράματος, του στόχου και της στρατηγικής που έχει θέσει μια επιχείρηση και οδηγεί στην ανοδική της πορεία.

Πρόκειται για ένα ισχυρό εργαλείο στα χέρια της κάθε επιχείρησης που αν αξιοποιηθεί κατάλληλα και δοθούν τα απαραίτητα κίνητρα παρακίνησης στους εργαζόμενους θα οδηγήσει την επιχείρηση σε μια πετυχημένη πορεία. Αποτελεί ισχυρό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για μια επιχείρηση η αξιοποίηση των μέγιστων των δυνατοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης. Η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό είναι αυτό που κάνει την επιχείρηση να ξεχωρίζει.

Για να είναι οι εργαζόμενοι αποδοτικοί και παραγωγικοί στην εργασία τους θα πρέπει να έχουν τα ανάλογα κίνητρα και ανταμοιβές. Το κάθε άτομο ωστόσο αποτελεί μια ξεχωριστή οντότητα και επομένως παρατηρείτε μια δυσκολία ως προς τον εντοπισμό των κινήτρων τα οποία θα παρακινήσουν στον μεγαλύτερο δυνατό βαθμό τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης και αυτοί με τη σειρά τους θα προσφέρουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους για να συμβάλουν.

1.1. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της παρούσας έρευνας στα πλαίσια της διπλωματικής εργασίας είναι η ανάλυση των παραγόντων οι οποίοι μπορούν να παρακινήσουν το ανθρώπινο δυναμικό, ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων καθώς και του τρόπου με τον οποίο συνδέονται με την επιτυχία της επιχείρησης. Έχει χρησιμοποιηθεί ως μελέτη περίπτωσης η εταιρεία ΧΩ η οποία εδράζεται στη Λευκωσία και δραστηριοποιείται στο χώρο του εμπορίου.

Μέσω της βιβλιογραφίας θα παρουσιαστούν οι παράγοντες οι οποίοι μπορούν να παρακινήσουν τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης για να γίνουν πιο αποδοτικοί. Επιπλέον, μέσα από την ανάλυση των ερωτηματολογίων θα παρουσιαστούν τα προβλήματα που προκύπτουν καθώς και εισηγήσεις για την επίλυση τους. Τα αποτελέσματα μπορούν να βοηθήσουν μια ιδιωτική επιχείρηση να κατανοήσεις τις ανάγκες των εργαζομένων της και να διαμορφώσει μια στρατηγική διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού της η οποία θα έχει θετικό αντίκτυπο στην ανάπτυξη της επιχείρησης.

Με την παρούσα έρευνα αποσκοπούμε να προσθέσουμε νέα βιβλιογραφία με δεδομένα τα οποία δεν υπάρχουν στην επιχείρηση ΧΩ καθώς είναι η πρώτη έρευνα η οποία διεξάγεται για την παρακίνηση των εργαζομένων της εν λόγω επιχείρησης. Τα δεδομένα τα οποία θα συλλέξουμε θα βοηθήσουν τους εργαζομένους να εκφράσουν αλλά και να κατανοήσουν τις ανάγκες τους αλλά και τη διοίκηση της επιχείρησης να κατανοήσει τις ανάγκες του

προσωπικού της και να προβεί στις ανάλογες ενέργειες για να ικανοποιήσει τους εργαζομένους της με την αντίστοιχη αύξηση της παραγωγικότητα της.

1.2 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Για τους σκοπούς της έρευνας διενεργήθηκε πρωτογενείς ποσοτική έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου το οποίο μοιράστηκε σε 150 άτομα, εργαζόμενοι στην εταιρεία ΧΩ. Έχουν απαντηθεί 145 ερωτηματολόγια, αριθμός ο οποίος αντιστοιχεί σε ποσοστό 97%. Το ποσοστό αυτό διασφαλίζει την εγκυρότητα και αξιοπιστία των αποτελεσμάτων.

1.3 ΣΥΝΟΨΗ

Στο πρώτο μέρος της εργασίας γίνεται παρουσίαση του θεωρητικού πλαισίου της θεωρίας της παρακίνησης των εργαζομένων. Αναλύονται οι τεχνικές παρακίνησης και οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται ώστε να παρακινηθούν οι εργαζόμενοι.

Στο δεύτερο μέρος παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας που έχει διεξαχθεί, τα συμπεράσματα που απορρέουν μέσα από την έρευνα καθώς και οι εισηγήσεις προς τη διοίκηση της επιχείρησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ

2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ

Ο όρος παρακίνηση προέρχεται από την αγγλική λέξη motivation η οποία προέρχεται από τη λατινική movere η οποία σημαίνει κινώ (Χυτήρης, 2006).

Η έννοια παρακίνηση αναφέρεται σε μια εσωτερική διαδικασία η οποία επηρεάζει τη συμπεριφορά των ατόμων. Ορίζεται ως << η συναισθηματική εκείνη κατάσταση η οποία παρακινεί ένα άτομο να ενεργήσει κατά ένα ορισμένο τρόπο >> (Κουφίδου, 2001). Πρόκειται για την αύξηση, από πλευράς ηγεσίας, των κινήτρων των εργαζομένων για μεγιστοποίηση της ποσότητας και ποιότητας της εργασίας που προσφέρουν. Είναι δηλαδή μια εσωτερική κατάσταση που ενεργοποιεί ή υποκινεί τα άτομα να εκπληρώσουν κάποιο σκοπό (Ζαβλάνος, 1999). Αποτελεί δηλαδή την κινητήριο δύναμη η οποία ωθεί το άτομο προς συγκεκριμένη συμπεριφορά έχοντας ως στόχο να ικανοποιήσει κάποια ανάγκη. Οι παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν τους εργαζόμενους ονομάζονται παράγοντες παρακίνησης.

Αποτελείται από ένα σύνολο κινήτρων τα οποία επηρεάζουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων με σκοπό τη βελτίωση της προσφερόμενης ποιότητας και ποσότητας εργασίας. Με τη διαδικασία αυτή το άτομο ικανοποιεί τοσο τις υλικές όσο και τις ηθικές του ανάγκες. Οι μάνατζερ σε μια επιχείρηση πρέπει να αναγνωρίζουν και να κατανοούν τις ανάγκες των εργαζομένων για να προβούν στις ανάλογες ενέργειες παρακίνησης οι οποίες θα οδηγήσουν στην σωστή λειτουργία της επιχείρησης.

Οι βασικές ανάγκες είναι οι βιολογικές, όπως η τροφή, το νερό, ο ύπνος, η ξεκούραση και άλλες. Όταν ικανοποιηθούν οι βιολογικές ανάγκες εμφανίζονται οι κοινωνικές.

Οι ανταμοιβές οι οποίες αναμένουν από την εργασία τους οι εργαζόμενοι προσφέροντας τις υπηρεσίες τους αποτελούν την κινητήριο δύναμη η οποία τους κάνει αποδοτικούς. Η ανάγκη δημιουργεί τα κίνητρα και αυτά με την σειρά τους προσδιορίζουν στόχους οι οποίοι πρέπει να επιτευχθούν. Η υλοποίηση των στόχων οδηγεί στην ικανοποίηση της ανάγκης. Ο όρος εργασιακή ικανοποίηση αναφέρεται στα θετικά ή ακόμη και αρνητικά συναισθήματα των εργαζομένων προς την εργασία τους.

Στο χώρο εργασίας η ανταμοιβή δηλώνει στον εργαζόμενο ότι η δουλειά που κάνει είναι σωστή και ότι πρέπει να συνεχίσει αναλόγως για να συνεχίσει να ανταμείβεται. Αντίστοιχα αυτός ο οποίος δεν έχει την επιθυμητή ανταμοιβή από την εργασία του αποκτά κίνητρα για να ικανοποιήσει τις ανάγκες του και να απολαύσει στη συνέχεια τις ανάλογες ανταμοιβές.

Κάθε εργαζόμενος αποτελεί μια ξεχωριστή οντότητα η οποία έχει διαφορετικές επιδράσεις και αντιδρά με τον δικό του διαφορετικό τρόπο στα διάφορα κίνητρα. Αντίστοιχα, το κάθε άτομο εκδηλώνει διαφορετικές αντιδράσεις κατά τη διάρκεια εργασίας του στα διάφορα κίνητρα παρακίνησης που του παρέχονται.

Για μια μεγάλη επιχείρηση με μεγάλο αριθμό εργαζομένων είναι δύσκολο να ικανοποιήσει τις ανάγκες όλων των εργαζομένων καθώς το κάθε άτομο έχει τις δικές του διαφορετικές ανάγκες και ικανοποιούνται με διαφορετικό ρυθμό για το κάθε άτομο. Ωστόσο, η ομαδοποίηση των ατόμων ανάλογα με τη φύση εργασία τους μέσα στην επιχείρηση κάνει πιο εφικτή και την ικανοποίηση των αναγκών τους.

2.2 ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Σύμφωνα με τον Fisher (2002) η εργασιακή ικανοποίηση είναι συμπεριφορά. Ο όρος αναφέρεται στην ικανοποίηση του ατόμου από την εργασία του. Οι Sowmya και Panchanatham (2011). Όρισαν την εργασιακή ικανοποίηση ως το συναίσθημα το οποίο αισθάνεται κάθε άτομο για την εργασία του. Άτομα τα οποία παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης

Ο Spector (1977) διαχώρισε την εργασιακή ικανοποίηση σε δύο κατηγορίες, την εσωτερική και την εξωτερική ικανοποίηση που αισθάνεται το άτομο. Η εσωτερική ικανοποίηση αναφέρεται στην αναγνώριση, το κύρος κτλ. Η εξωτερική ικανοποίηση με τη σειρά της αναφέρεται στους μισθούς, το εργασιακό περιβάλλον, τις σχέσεις με τους συναδέλφους και προϊστάμενους και άλλα. Σύμφωνα επίσης με τους Moradi, e.t.c (2012), η συναισθηματική νοημοσύνη ενισχύει την εργασιακή ικανοποίηση.

Η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται με την παραγωγικότητα και τον ενθουσιασμό. Σύμφωνα με τον Kaliski (2007) η επαγγελματική ικανοποίηση ‘οδηγεί στην αναγνώριση και την επίτευξη των προσωπικών στόχων’ τα οποία με τη σειρά τους οδηγούν σε ένα αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης

Αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση οδηγεί τους εργαζόμενους να εργάζονται με περισσότερο ζήλο και να γίνουν πιο αποδοτικοί και παραγωγικοί προσφέροντας το μέγιστο των δυνατοτήτων τους για την ανάπτυξη της επιχείρησης μέσα στο ανταγωνιστικό περιβάλλον (Sohail, etc. 2019). Η συχνότητα των θετικών συναισθημάτων προσφέρει περισσότερη ικανοποίηση από ότι η ένταση των θετικών συναισθημάτων (Fisher, 2002).

2.3 ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ

Αποτελεί το αντάλλαγμα για την εργασία την οποία προσφέρουν τα άτομα. Πρόκειται για την κινητήριο δύναμη η οποία επηρεάζει τις προσπάθειες τους. Είναι η επιβεβαίωση ότι αυτό που κάνει το κάνει σωστά και ότι μπορεί να συνεχίσει να συμπεριφέρεται με τον ίδιο τρόπο.

Διακρίνονται σε εσωτερικές και εξωτερικές ανταμοιβές. Εσωτερικές ανταμοιβές είναι αυτές οι οποίες έχουν αξία από μόνες τους. Προέρχονται από την ικανοποίηση που αισθάνεται ο εργαζόμενος όταν εκτελεί την εργασία. Από την άλλη οι εξωτερικές ανταμοιβές αποτελούν το μέσο για να αποκτηθούν άλλες αξίες και συνδέονται με την προσωπικότητα του κάθε ατόμου (Βασίλης Φωτεινός, 2018).

<u>Εσωτερικές ανταμοιβές</u>:

- ***Επαφή και συναναστροφή με άλλα άτομα***. Προσφέροντας και δίνοντας βοήθεια το άτομο κοινωνικοποιείται στο χώρο εργασίας ικανοποιώντας έτσι τις κοινωνικές του ανάγκες.
- ***Κύρος, γόητρο***
- ***Αναγνώριση*** αυτών που προσφέρει ο εργαζόμενος στο εργασιακό περιβάλλον. Οι ανταμοιβές αυτές ικανοποιούν την ανάγκη για αυτοεκτίμηση.

<u>Εξωτερικές ανταμοιβές (προέρχονται από τη Διοίκηση της επιχείρησης)</u>:

- ***Οικονομικές ανταμοιβές*** όπως οι μισθοί και η συμμετοχή στα κέρδη, προαγωγές, αλλά παράλληλα και τα συνταξιοδοτικά προγράμματα, η ασφάλεια υγείας και άλλα.
- ***Εξασφάλιση της απασχόλησης*** το αν θα αποτελέσει κίνητρο ανταμοιβής αξιολογείται διαφορετικά από τον κάθε εργαζόμενο. Ο βαθμός στον οποίο αποτελεί ισχυρό κίνητρο εξαρτάται από γεγονότα όπως το αν ο εργαζόμενος έχει πειστεί ότι εφόσον έχει την αναμενόμενη απόδοση και συμπεριφορά στην εργασία δεν κινδυνεύει η θέση του μέσα στην επιχείρηση. Επιπλέον, επηρεάζεται από τις προηγούμενες εργασιακές εμπειρίες.
- ***Συνθήκες εργασίας.*** Αναφέρεται στο εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον μέσα στο οποίο εργάζεται το άτομο.

Οι παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν τους εργαζόμενους αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου ανάλογα με τις συνθήκες εργασίας και τις ανάγκες του κάθε ατόμου. Ο σεβασμός της προσωπικότητας του ατόμου σε συνδυασμό με τις ευκαιρίες προαγωγής και το καλό εργασιακό περιβάλλον αλλά και το αίσθημα ασφάλειας στην εργασία αποτελούν τους πιο συνήθεις παράγοντες οι οποίοι ισχύουν για την πλειονότητα των εργαζομένων στις διάφορες θέσεις εργασίας. Και όλα αυτά φυσικά σε συνάθροιση με το χρήμα το οποίο δεν αποτελεί από μόνο του προτεραιότητα αλλά αποτελεί πολύ σημαντικό παράγοντα για το άτομο.

2.4 **ΜΕΘΟΔΟΙ / ΚΙΝΗΤΡΑ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ**

Κίνητρο είναι ότι ωθεί ένα άτομο να ενεργήσει με συγκεκριμένο τρόπο. Οι εργαζόμενοι χωρίς κίνητρα αποδίδουν λιγότερο. Τα κίνητρα των εργαζομένων διαχωρίζονται σε εσωτερικά και εξωτερικά κίνητρα.

Τα εσωτερικά κίνητρα είναι έμφυτα και σχετίζονται με ανάγκες όπως η τροφή, το νερό, ο φόβος, ο πόνος, ο ύπνος (Higgins, 1998). Από την άλλη τα εξωτερικά κίνητρα είναι επίκτητα, αποκτώνται δηλαδή κατά τη διάρκεια ζωής του ατόμου. Για τους εργαζόμενους εξωτερικά κίνητρα είναι η ανάγκη για ένταξη σε κοινωνικό σύνολο, το κύρος, η εξουσία (MacClelland, 1962).

- Έπαινος και ενθάρρυνση
- Αναγνώριση
- Πληροφόρηση / Ενημέρωση
- Ερεθίσματα υπαλλήλων
- Εφαρμογή προγραμμάτων εκπαίδευσης
- Ωράριο εργασίας
- Αμοιβή / Ανταμοιβές

- Ασφάλεια
- Συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων της επιχείρησης
- Ανάληψη πρωτοβουλιών
- Ανάθεση ευθυνών / αρμοδιοτήτων στους εργαζόμενους
- Αντικειμενική αξιολόγηση
- Εναλλαγή θέσεων
- Ευκαιρίες ανέλιξης
- Ομαδική εργασία
- Εργασιακές σχέσεις
- Συνθήκες εργασίας
- Το ενδιαφέρον των εργαζομένων για την εργασία
- Το κύρος το οποίο αφορά τη θέση του ατόμου στην επιχείρηση
- Η ενδυνάμωση του ανταγωνισμού
- Ο φόβος της απόλυσης
- Η ανάγκη για επαγγελματική καταξίωση
- Η φύση της εργασίας
- Η σχέσεις με τους συναδέλφους
- Η σχέση με τους προϊστάμενους
- Η τιμωρία
- Η συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων
- Η δίκαιη μεταχείριση
- Η σταθερότητα στην απασχόληση
- Δυνατότητα προαγωγής
- Δημιουργία φιλικών διαπροσωπικών σχέσεων

2.5 Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ

- Βελτιώνει την απόδοση του ανθρώπινου δυναμικού
- Συμβάλει στην πλήρη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού
- Βοηθά στην πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων των εργαζομένων με τη συνεπακόλουθη μείωση του κόστους και την αύξηση της παραγωγικότητας

- Βελτιώνει τις σχέσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους και στη Διοίκηση της επιχείρησης
- Συμβάλλει στην αφοσίωση των εργαζομένων οι οποίοι δημιουργούν προς τα έξω καλή φήμη για τον οργανισμό μέσα από το πνεύμα ομαδικότητας των εργαζομένων και την ενεργό συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων.

2.6 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ

Η διαδικασία παρακίνησης ξεκινά με την ύπαρξη αναγκών. Οι ανάγκες αυτές δημιουργούν με τη σειρά τους κίνητρα τα οποία οδηγούν σε στόχους. Οι στόχοι διαμορφώνουν τη συμπεριφορά των ατόμων η οποία επιτυγχάνει την υλοποίηση των στόχων και οδηγεί στην ικανοποίηση των αναγκών. Η ικανοποίηση της ανάγκης οδηγεί είτε στην εξάλειψη της ανάγκης, είτε στη δημιουργία μιας νέας είτε ακόμη και στην αύξηση της ανάγκης (Μπουραντάς, 2002).

Η διαδικασία αυτή διαφέρει από το ένα άτομο στο άλλο. Ωστόσο, οι επιχειρήσεις δίνουν κίνητρα στους εργαζόμενους έτσι ώστε να εργάζονται για να ικανοποιούν τους στόχους που έχουν θέσει με συνεπακόλουθη ικανοποίηση των αναγκών του.

Σχήμα 1: Διαδικασία παρακίνησης

Πηγή: Μπουραντάς Δ., Μάνατζμεντ, 2002, σελ.251

2.7 ΘΕΩΡΙΕΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ

Οι θεωρίες παρακίνησης έχουν βοηθήσει σε υψηλό βαθμό τις επιχειρήσεις να κατανοήσουν τις ανάγκες του προσωπικού τους και να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα έτσι ώστε να παρακινήσουν το προσωπικό τους να ενεργεί με τρόπο παραγωγικό ο οποίος θα οδηγήσει στην ανάπτυξη της επιχείρησης.

Πιο κάτω αναλύονται οι βασικότερες θεωρίες παρακίνησης.

2.7.1 Abraham Maslow : Η θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών

Σύμφωνα με τη θεωρία του Maslow, οι άνθρωποι εργάζονται με σκοπό να ικανοποιήσουν ορισμένες από τις ανάγκες τους. Όταν οι ανάγκες τους ικανοποιούνται προσφέρουν περισσότερη και ποιοτικότερη εργασία. Οι ανάγκες αυτές μπορεί να είναι υλικές, όπως για παράδειγμα η αμοιβή ή και ψυχολογικές όπως ο έπαινος και η επιβράβευση. Ο Maslow ιεραρχεί τις ανθρώπινες ανάγκες με βάση τη προτεραιότητα τους να ικανοποιηθούν. (Alma Acevedo, 2015).

Στη βάση της πυραμίδας τοποθετούνται οι βιολογικές ανάγκες οι οποίες συνδέονται με το άτομο ως βιολογικό οργανισμό. Πρόκειται για την ανάγκη για οξυγόνο, τροφή, ένδυση, ύπνο, υγεία, έρωτα κτλ. Χωρίς την ύπαρξη τους το άτομο δεν μπορεί να επιβιώσει και για το λόγο αυτό δεν μπορεί ούτε να προχωρήσει στις επόμενες ανάγκες (Maslow, 1954).

Στη συνέχεια τοποθετείται η ανάγκη για φυσική και ψυχολογική ασφάλεια. Πρόκειται για ανάγκες όπως η ανάγκη να προστατευτεί από διάφορους φυσικούς κινδύνους όπως η εξασφάλιση επαγγελματικής αποκατάστασης, η ανάγκη για κατοικία, για κοινωνική ασφάλιση, υγειονομική περίθαλψη και άλλες. Αναφέρεται δηλαδή στην ανάγκη του ατόμου να διασφαλίσει ότι δεν θα χάσει την εργασία του, την κατοικία του ή οποιαδήποτε άλλη βιολογική ανάγκη (Maslow, 1954).

Στη συνέχεια υπάρχει η ανάγκη για ασφάλεια ότι οι βιολογικές ανάγκες τις οποίες έχει εξασφαλίσει θα συνεχίσουν να υπάρχουν και στο μέλλον. Το άτομο θέλει να είναι ασφαλής ως προς τη στέγη, την υγεία, ατυχήματα και άλλα.

Ακολουθούν οι κοινωνικές ανάγκες στις οποίες περιλαμβάνονται η φιλία, η στοργή και η αποδοχή. Πρόκειται για την ανάγκη να ανήκουν κάπου και να ενταχθούν σε ομάδες ατόμων. Αναφέρεται στην ανάγκη του ατόμου να ανήκει σε μια οικογένεια, σε μια φιλία, να αγαπά και να αγαπιέται. Ο χώρος εργασίας θεωρείται ιδανικός για ανάπτυξη σχέσεων και δημιουργία στενών φιλικών σχέσεων.

Στη συνέχεια βλέπουμε τις ανάγκες εκτίμησης / αναγνώρισης όπως η αυτοεκτίμηση, η ανάγκη για επιτυχία αλλά και ο σεβασμός από τους άλλους. Η ικανοποίηση της ανάγκης αυτής δίνει στο άτομο κύρος και γόητρο ενώ η με ικανοποίηση τους προκαλεί συναισθήματα κατωτερότητας. Στο χώρο εργασίας οι προαγωγές, οι έπαινοι, η αναγνώριση αποτελούν κίνητρα για να ικανοποιηθούν οι ανάγκες αυτές.

Οι γνωστικές ανάγκες αναφέρονται στο μορφωτικό επίπεδο του ατόμου καθώς και στην ικανότητα του να σκέφτεται λογικά.

Τέλος οι ανάγκες αυτοπραγμάτωσης οι οποίες περιλαμβάνουν την υλοποίηση των δυνατοτήτων του κάθε ατόμου. Είναι μια εσωτερική ανάγκη του ατόμου να υλοποιήσει το

μέγιστο των δυνατοτήτων του και να ολοκληρωθεί ως οντότητα. Πρόκειται για την ανάγκη του ατόμου να πραγματοποιήσει όλα του τα όνειρα, όλες του τις επιθυμίες τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο.

Σύμφωνα με τον Maslow οι ανάγκες αυτές έχουν μια ιεραρχία στην ικανοποίηση τους. Μια κατώτερη ανάγκη πρέπει να ικανοποιηθεί προτού μια άλλη ανώτερη ανάγκη αποτελέσει κίνητρο συμπεριφοράς. Κάθε φορά που το άτομο ικανοποιεί μια κατώτερη ανάγκη γεννιέται μια ανώτερη ανάγκη. Η κάθε ανάγκη όταν ικανοποιηθεί παύει να αποτελεί κίνητρο. Παράλληλα όταν μια ανάγκη παύει να ικανοποιείται αποτελεί και πάλι κίνητρο.

Οι προσωπικές ανάγκες συνδέονται άμεσα με την επιχείρηση στην οποία εργάζονται παρόλο που η ικανοποίηση των αναγκών του κάθε εργαζόμενου ικανοποιείται με διαφορετικό τρόπο καθώς ο άνθρωπος σκέφτεται και λειτουργεί διαφορετικά.

Οι φυσικές ανάγκες υποκινούνται από παράγοντες όπως ο ικανοποιητικός μισθός, οι καλές συνθήκες εργασίας και η ίση μεταχείριση ανάμεσα στους εργαζόμενους. Οι ανάγκες για ασφάλεια παρακινούνται από τη διασφάλιση ότι δεν θα απολυθούν. Οι κοινωνικές ανάγκες ικανοποιούνται από την ομαδική εργασία και τις διάφορες δραστηριότητες οι οποίες πραγματοποιούνται κατά τη διάρκεια ή μετά το τέλος του χρόνου εργασίας. Οι ανάγκες για κοινωνική θέση συνδέονται με την αναγνώριση της προσφοράς τους στην επιχείρηση. Οι ανάγκες αυτοπραγμάτωσης τέλος, συνδέονται με τις ευκαιρίες μόρφωσης και προσφοράς.

Η θεωρία του Maslow βοήθησε σημαντικά το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού καθώς επιχείρησε να αναδείξει ότι πέρα από τα χρηματικά κίνητρα υπάρχουν κι άλλα κίνητρα τα οποία εξυπηρετούν διαφορετικές ανάγκες απαραίτητες για την σωματικά και ψυχολογικά υγιή ανάπτυξη των ατόμων.

Οι Sowmya και Panchanatham (2011) διατύπωσαν την άποψη ότι ο μισθός και η πιθανή προαγωγή των εργαζομένων επηρεάζουν την εργασιακή τους ικανοποίηση, υποστηρίζοντας με τον τρόπο αυτό τη θεωρία του Maslow. Ο Asha (1994) επίσης, κατά τη διάρκεια της έρευνας του συμπέρανε ότι η εργασιακή ικανοποίηση στις γυναίκες σχετίζεται με την αντίληψη που έχουν για το οικογενειακό περιβάλλον.

Σχήμα 2: Η ιεράρχηση αναγκών του Maslow

2.7.2 Frederick Hertzberg : Η θεωρία των δυο παραγόντων (Υγιεινής – Παρακίνησης)

Ο Hertzberg με τη σειρά του ανέπτυξε τη θεωρία παρακίνησης στηριζόμενος σε εμπειρική έρευνα ανάμεσα σε Λογιστές και Μηχανικούς προερχόμενους από το χώρο της βαριάς βιομηχανίας. Τα βασικά του ερωτήματα ήταν:

α) <<Τι σε ευχαριστεί στην εργασία σου;>>

β) <<Τι σε δυσαρεστεί στην εργασία σου;>>

Μέσα από την ανάλυση της έρευνας κατέληξε στο ότι υπάρχουν δύο αντίθετες κατηγορίες αναγκών οι οποίες είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους. Ότι έκανε τους εργαζόμενους δυστυχισμένους σχετιζόταν με το περιβάλλον εργασίας ενώ ότι τους έκανε ευτυχισμένους σχετιζόταν με περιεχόμενο της εργασίας. Οι δύο αυτές κατηγορίες διακρίνονται σε κίνητρα και αντικίνητρα, τους παράγοντες δηλαδή που παρακινούν τους εργαζομένους (Hertzberg, 1959). Παράγοντες όπως οι καλές συνθήκες εργασίας αν δεν είναι επαρκής οδηγούν στη δυσαρέσκεια για την εργασία, ενώ στην αντίθετη περίπτωση, που είναι βρίσκονται σε υψηλό επίπεδο, δεν οδηγούν απαραίτητα στην ικανοποίηση (Dixon and Warner, 2010).

Η επιβράβευση, η φύση εργασίας, η ελευθερία πρωτοβουλιών, η επαγγελματική άνοδος και η αναγνώριση λειτουργούν ως κίνητρα για τη βελτίωση της αποδοτικότητας τους στο χώρο εργασίας καθώς τους παρακινούν και προσφέρουν επαγγελματική ικανοποίηση. Οι παράγοντες αυτοί λοιπόν ονομάζονται <<Παράγοντες παρακίνησης>>.

Η ολοκλήρωση μιας εργασίας προσφέρει στον εργαζόμενο το αίσθημα της ικανοποίησης σε συνδυασμό με το αίσθημα δημιουργίας. Η αναγνώριση προσφέρει επίσης υψηλά επίπεδα ικανοποίησης. Μπορεί να είναι χρηματική ή και συναισθηματική μέσα από την ηθική αναγνώριση της εργασίας. Επιπλέον, η δυνατότητα επιβράβευσης της εργασίας μέσα από τη δυνατότητα προαγωγής προσφέρει ευχαρίστηση στους εργαζόμενους.

Την δεύτερη κατηγορία αναγκών την ονόμασε <<Παράγοντες υγιεινής>> και περιλαμβάνει τις συνθήκες εργασίας, την αμοιβή, τις διαπροσωπικές σχέσεις και άλλα. Οι παράγοντες αυτοί αποτελούν σημαντικά αλλά όχι απαραίτητα αγαθά για να είναι κάποιος αποδοτικός στη δουλεία του. Δεν παρακινούν τους εργαζόμενους αλλά προσφέρουν ένα ευχάριστο κλίμα στο χώρο εργασίας.

Ο μισθός και τα διάφορα χρηματικά επιδόματα προκαλούν ευχάριστα συναισθήματα στους εργαζόμενους. Επιπλέον, οι διαπροσωπικές σχέσεις βοηθούν στην ανάπτυξη σχέσεων στον χώρο εργασίας δημιουργώντας θετικά αισθήματα ενώ οι κακές σχέσεις δημιουργούν αισθήματα δυσαρέσκειας. Μεγάλη επίδραση στο βαθμό δυσαρέσκειας των εργαζομένων έχουν οι συνθήκες εργασίας όπως οι εγκαταστάσεις, το ωράριο εργασίας, οι ευχάριστες συνθήκες εργασίας αλλά και οι σχέσεις με τους συναδέλφους και τους προϊστάμενους. Ακόμη, μεγάλη επίδραση στη δυσαρέσκεια του εργαζόμενου έχει η ασφάλεια την οποία αισθάνεται το άτομο για την εργασία του. Η κοινωνική θέση επίσης επηρεάζει την δυσαρέσκεια του ατόμου στην εργασία του. (Hertzberg, F., Mausner B., Snyderman, B.B., 2003). Οι Bader, Hashim και Zaharim (2013), μέσα από την έρευνα τους διατύπωσαν την άποψη ότι εργαζόμενοι χαμηλότερου μορφωτικού επιπέδου παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με τους εργαζόμενους υψηλότερου μορφωτικού επιπέδου, καθώς έχουν χαμηλότερες προσδοκίες.

Μπορούμε να πούμε ότι ο Hertzberg συνέχισε τη θεωρία του Maslow. Ενώ ο Maslow επιχείρησε να δείξει ποιες είναι οι ανάγκες των ανθρώπων, ο Hertzberg έκανε μια προσπάθεια να αναλύσει τους παράγοντες που ικανοποιούν αυτές τις ανάγκες εντός του εργασιακού χώρου έχοντας υπόψη ότι οι εργαζόμενοι ως ατομικές προσωπικότητες μπορούν να ικανοποιηθούν από κάποιους παράγοντες και παράλληλα να δυσαρεστηθούν από κάποιους άλλους (Moyle W., at al, 2003).

Σχήμα 3: Δύο κατηγορίες αναγκών του Hertzberg

2.7.3 Alderfer : Η θεωρία του ERG

Η ERG (Existence-Relatedness-Growth) θεωρία παρακίνησης του Alderfer αναφέρεται στις ανθρώπινες ανάγκες και περιορίζει τον αριθμό των κατηγοριών που έχει θέσει ο Maslow. Συγκεκριμένα, περιόρισε τις ανάγκες του Maslow από πέντε σε τρεις. Αυτές είναι:

α) Οι ανάγκες ύπαρξης, οι οποίες περιλαμβάνουν τις αντίστοιχες με τον Maslow βιολογικές ανάγκες (τροφή, νερό, αέρας) και ανάγκες ασφάλειας. Οι ανάγκες αυτές ικανοποιούνται με το μισθό και το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον.

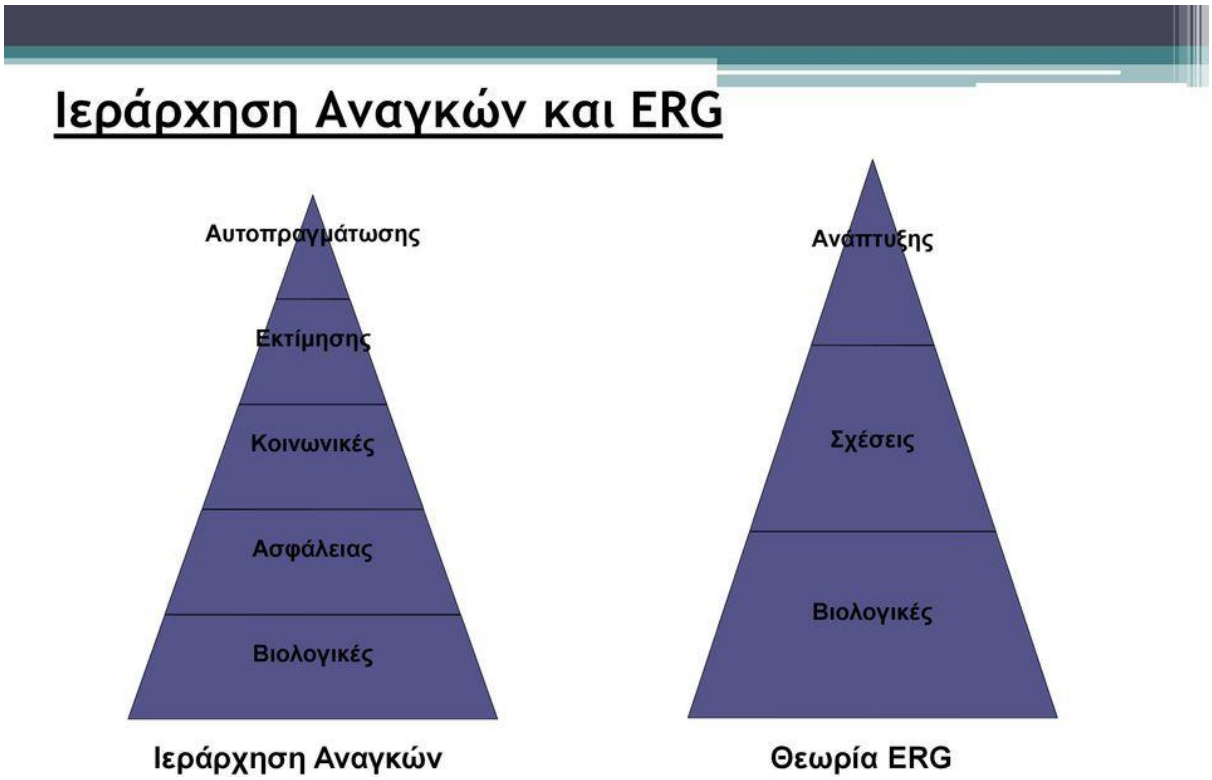
β) Οι ανάγκες ανθρώπινων σχέσεων οι οποίες περιλαμβάνουν τις αντίστοιχες με τον Maslow ανάγκες του ανήκειν. Η ανάπτυξη σχέσεων με φίλους, συναδέλφους κτλ. Ικανοποιούνται με τις καλές διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους.

γ) Οι ανάγκες ανάπτυξης/εξέλιξης οι οποίες σχετίζονται με τις ανάγκες των ατόμων ως φυσικές υπάρξεις. Συμπεριλαμβάνουν τις ανάγκες για αυτοεκτίμηση και αυτοπραγμάτωση

και τις ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη. Ικανοποιούνται με μια δημιουργική εργασίας και με τη δυνατότητα του εργαζομένου να εργαστεί αυτόνομα (Θεοδοσοπούλου, 2013).

Ο Alderfer υποστηρίζει ότι υπάρχει μια σειρά από ανάγκες χωρίς να καθορίζει ιεράρχηση των αναγκών αυτών. Σύμφωνα με τη θεωρία του δεν είναι απαραίτητη η ικανοποίηση μιας κατώτερης ανάγκης μέχρι σταδιακά να οδηγηθούμε σε μια ανώτερη ανάγκη. Μπορεί κάποιο άτομο να παρακινηθεί για κάποια ανώτερη ανάγκη προτού να ικανοποιήσει μια κατώτερη ανάγκη (Ζαβλάνος, 1999).

Θεωρεί ότι όταν ένα άτομο διαπιστώσει αδυναμία στην ικανοποίηση μιας ανάγκης στρέφεται σε μια άλλη. Σε αντίθεση με τον Maslow ο οποίος θεωρεί ότι πρέπει να ικανοποιηθεί μια ανάγκη προτού να στραφεί σε μια άλλη.



Σχήμα 4: Ιεράρχηση αναγκών του ERG

2.7.4 : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Διαπιστώνουμε ότι δεν υπάρχει μια θεωρία η οποία να καλύπτει πλήρως τις ανάγκες των εργαζομένων και παράλληλα να παρακινεί τους εργαζόμενους να ενεργούν με τρόπο ο οποίος θα οδηγήσει στην αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Ο συνδυασμός όλων των προαναφερόμενων θεωριών παρακίνησης θα μπορούσε να προσφέρει μια ολοκληρωμένη εικόνα για την παρακίνηση

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η έρευνα έχει διεξαχθεί ανάμεσα στους εργαζόμενους της εταιρείας ΧΩ η οποία δραστηριοποιείται στο χώρο του εμπορίου και έχει ως έδρα τη Λευκωσία.

Για την διεκπεραίωση της έρευνας είναι πολύ σημαντική η μεθοδολογία η οποία θα χρησιμοποιηθεί κατά την διερευνητική διαδικασία. Κατά την έρευνα χρησιμοποιήθηκε πρωτογενής έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίων τα οποία έχουν μοιραστεί στους συμμετέχοντες σε έντυπη μορφή.

Παράλληλα, έχει διενεργηθεί δευτερογενής έρευνα η οποία προερχόταν από έρευνα σε σελίδες του διαδικτύου και ηλεκτρονικές βιβλιοθήκες αλλά παράλληλα μέσα από την αναζήτηση σε βιβλία, έρευνες και άρθρα.

Στο κεφάλαιο αυτό καθορίζονται αρχικά ο στόχος και ο σκοπός της έρευνας. Στη συνέχεια γίνεται ανάλυση των διάφορων μορφών έρευνας καθώς και η επιλογή των μεθόδων τις οποίες έχουμε επιλέξει για τη διεκπεραίωση της έρευνας μας. Ακολουθεί η ανάλυση της δομής του ερωτηματολογίου το οποίο έχουμε συντάξει στα πλαίσια της έρευνας καθώς και οι δυσκολίες και περιορισμοί που έχουμε αντιμετωπίσει κατά τη διάρκεια της έρευνας.

3.2 ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στόχος της έρευνας είναι να διερευνηθεί ο βαθμός εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων σε ιδιωτική επιχείρηση.

Παράλληλα, με τη βοήθεια της βιβλιογραφίας, θα αναλύσουμε τους παράγοντες οι οποίοι παρακινούν το ανθρώπινο δυναμικό μιας επιχείρησης και οδηγούν στην ανάπτυξη της.

3.3 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της έρευνας είναι να διαπιστωθεί ποιοι είναι οι μέθοδοι παρακίνησης των εργαζομένων ώστε να είναι πιο αποδοτικοί στην εργασία τους και ποιες από τις θεωρίες παρακίνησης του ανθρώπινου δυναμικού εφαρμόζονται στην πράξη. Το ανθρώπινο δυναμικό είναι αυτό το οποίο μπορεί να αυξήσει την απόδοση της επιχείρησης. Συγχρόνως, θα αναζητηθούν τρόποι παρακίνησης του προσωπικού έτσι ώστε να συμβάλουν στην αύξηση της απόδοσης αλλά και της παραγωγικότητας. Το αίσθημα ικανοποίησης συντελεί σε αυξημένο βαθμό στην αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Επιπλέον, η έρευνα μας θα συμβάλει στην επίλυση τυχόν προβλημάτων τα οποία προκύπτουν κατά την εκτέλεση εργασίας.

Μέσα από την έρευνα θα αναλύσουμε ποιος είναι ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων, ποιοι είναι οι παράγοντες οι οποίοι τους παρακινούν και ποιος πρέπει να είναι ο ρόλος της διοίκησης στην παρακίνηση του προσωπικού.

Μέσα από την έρευνα θα αναλύσουμε:

- Το βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων
- Ποιες είναι οι ανάγκες των εργαζομένων
- Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την παραγωγικότητα των εργαζομένων
- Ποιος είναι ο τρόπος αντιμετώπισης των προβλημάτων που προκύπτουν
- Ποια είναι η συμβολή της Διοίκησης στην εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων

Στόχος είναι να εντοπιστούν οι αδυναμίες της διοίκηση στην αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και να διατυπωθούν εισηγήσεις για τις ενέργειες τις οποίες πρέπει να ακολουθήσει με απώτερο στόχο την παρακίνηση των εργαζομένων να ενεργούν με τρόπο παραγωγικό. Η ικανοποίηση των εργαζομένων σε ατομικό επίπεδο βοηθά στην ανάπτυξη της επιχείρησης στο σύνολο της.

3.4 ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ως προς τον τρόπο διεξαγωγής της έρευνας

Κατά τη διαδικασία έρευνας παρατηρούνται τρία είδη ερευνών:

3.4.1 Ποσοτική έρευνα

Με την έννοια ποσοτική έρευνα αναφερόμαστε στις μεταβλητές οι οποίες μπορούν να μετρηθούν (Χαλίκιας, Μονωλέσου, Λάλου, 2015). Αφορά την εύρεση σχέσεων μεταξύ διαφόρων παραγόντων με στατιστικές μεθόδους και αριθμητικά δεδομένα. Χρησιμοποιεί αντιπροσωπευτικό δείγμα και το γενικεύει στον ευρύτερο πληθυσμό. Επιπλέον, επαληθεύει θεωρητικές υποθέσεις και χρησιμοποιεί τυποποιημένο ερωτηματολόγιο για τη συλλογή πληροφοριών. Η ανάλυση των δεδομένων που συλλέγονται πραγματοποιείται με στατιστικές μεθόδους.

Τα στάδια σχεδιασμού μιας ποσοτικής έρευνας είναι διατύπωση των σκοπών της έρευνας / η περιγραφή του προβλήματος, επιλέγεται η μέθοδος η οποία θα ακολουθηθεί και σχεδιάζεται η υλοποίηση της. Ακολούθως, αφού συλλέξουμε όλα τα απαραίτητα στοιχεία και προβούμε σε ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, γίνεται η επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων. Τέλος, έχουμε την εξαγωγή των συμπερασμάτων (eke.gr,2019).

3.4.2 Ποιοτική έρευνα

Στοχεύει στην σε βάθος κατανόηση των κοινωνικών φαινομένων. Απαντά σε ερωτήματα τα οποία σχετίζονται με το <<Πώς>> και το <<Γιατί>>. Αποτελεί μια διερευνητική μέθοδο. Στοχεύει περισσότερο στην ανάπτυξη νέων θεωριών παρά την επαλήθευση υφιστάμενων υποθέσεων. Προβαίνει σε βάθος ανάλυση κινήτρων και συμπεριφορών. Τα δεδομένα προέρχονται από συνεντεύξεις και παρατηρήσεις. Χαρακτηριστικό της έρευνας αυτής είναι η ευελιξία κατά τη διαδικασία της έρευνας. Ένα ακόμη χαρακτηριστικό της είναι το μικρό δείγμα συμμετεχόντων (Δρ. Ευφροσύνη-Άλκηστη Παρασκευοπούλου-Κόλλια, 2019).

3.4.3 Μικτές προσεγγίσεις

Χρησιμοποιούν συνδυασμό ποσοτικών και ποιοτικών μεθόδων και αξιοποιούν τα πλεονεκτήματα της κάθε μιας από αυτές.

Επιπλέον, ο τρόπος με τον οποίο συλλέγονται τα δεδομένα η έρευνα διακρίνεται σε πρωτογενής και δευτερογενής.

Ως προς τη προέλευση των στοιχείων της έρευνας

Πρωτογενής έρευνα

Με την πρωτογενής έρευνα συλλέγουμε πληροφορίες απευθείας από την αγορά μέσω των ερωτηματολογίων, απευθείας συνεντεύξεων, τηλεφωνικών ερευνών κτλ. Μικρές επιχειρήσεις πραγματοποιούν έρευνα με τη χρήση έντυπων ή ηλεκτρονικών ερωτηματολογίων. Μεγάλες επιχειρήσεις διενεργούν μεγάλες έρευνες με τη βοήθεια μεγάλων εξειδικευμένων εταιρειών έρευνας αγοράς.

Οι πληροφορίες οι οποίες συλλέγονται από την πρωτογενή έρευνα δεν υπάρχουν από πριν και ο ερευνητής συλλέγει τις πληροφορίες αυτές με τη χρήση ερωτηματολογίων και συνεντεύξεων.

Στην έρευνα αυτή έχει χρησιμοποιηθεί πρωτογενής έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου το οποίο παρατίθεται στα παραρτήματα της εργασίας.

Δυσκολίες της πρωτογενούς έρευνας

- Υπάρχει το ρίσκο οι εργαζόμενοι να μην συμμετέχουν στην έρευνα και να μην προχωρήσουν στη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων
- Μέχρι τη στιγμή που θα έχει ολοκληρωθεί η εργασία οι συνθήκες μπορεί να έχουν αλλάξει
- Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να αφιερώσουν από τον εργασιακό τους χρόνο ή διάλειμμα για να συμμετέχουν στην έρευνα

Δευτερογενής έρευνα

Η δευτερογενής έρευνα πραγματοποιείται με την άντληση πληροφοριών μέσα από υπάρχουσες πηγές, από πληροφορίες οι οποίες υπάρχουν ήδη μέσα από την πρωτογενή έρευνα.

3.5 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στην παρούσα εργασία διενεργήθηκε πρωτογενείς, ποσοτική έρευνα με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου, το οποίο συμπληρωνόταν σε έντυπη μορφή ανώνυμα. Το ερωτηματολόγιο παρατίθεται στο παράρτημα 1. Επιλέξαμε το ερωτηματολόγιο ως τρόπο συλλογής πληροφοριών καθώς σε μικρό χρονικό διάστημα μπορούμε να συλλέξουμε ένα ικανοποιητικό δείγμα εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα. Το ερωτηματολόγιο εκτός από μια

σύντομη διαδικασία αποτελεί και μια οικονομική διαδικασία. Επιπλέον, οι απαντήσεις που πάρουμε από τα ερωτηματολόγια μπορούν εύκολα να αναλυθούν και να ποσοτικοποιηθούν.

Στόχος της πρωτογενούς έρευνας είναι να διερευνηθούν οι παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν την απόδοση των εργαζομένων στο χώρο εργασίας. Όσο αφορά τη βιβλιογραφία, ανατρέξαμε σε συγγράμματα ελληνικής και ξένης βιβλιογραφίας, σε διάφορα επιστημονικά άρθρα αλλά και σε ιστοσελίδες με διάφορα άρθρα.

Σκοπός της έρευνας είναι να αντλήσει νέα δεδομένα από τον βαθμό ικανοποίησης και τους τρόπους παρακίνησης των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα της Κύπρου. Επιθυμητό αποτέλεσμα θα είναι να αποτελέσει η παρούσα εργασία ερέθισμα για περαιτέρω ανάλυση της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων καθώς και τους τρόπους παρακίνησης τους.

Οι μέθοδοι στις επιστημονικές έρευνες διακρίνονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες, στις ποιοτικές και στις ποσοτικές μεθοδολογίες έρευνας. Οι ποσοτικές αναφέρονται στην ποσότητα εμφάνισης του φαινομένου και οι ποιοτικές στο είδος του φαινομένου. Η ποσοτική έρευνα αναφέρεται στη διερεύνηση δεδομένων με στατιστικές μεθόδους και αριθμητικά δεδομένα. Χρησιμοποιεί αντιπροσωπευτικό δείγμα παρατηρήσεων και στη συνέχεια το γενικεύει στον ευρύτερο πληθυσμό.

Η ποιοτική έρευνα αναλύει σε βάθος αντιλήψεις και συμπεριφορές δίνοντας μια πιο υποκειμενική αντίληψη. Ένα ακόμη χαρακτηριστικό της ποιοτικής έρευνας είναι οι σε βάθος συνεντεύξεις ενώ η ποσοτική έρευνα στηρίζεται στην ανάλυση ερωτηματολογίων. Χαρακτηριστικό της ποσοτικής έρευνας είναι η απάντηση στα ερωτήματα τα οποία σχετίζονται με το ‘’Πώς’’ και το ‘’Γιατί’’.

Σε αυτή την εργασία έχουμε προβεί σε ποσοτική έρευνα με την χρήση ερωτηματολογίων τα οποία έχουν μοιραστεί στην επιχείρηση Χ. Τα ερωτηματολόγια έχουν κατανεμηθεί σε όλους τους υπαλλήλους, όλων των βαθμίδων της επιχείρησης σε κλειστό φάκελο διασφαλίζοντας έτσι την ανωνυμία των συμμετεχόντων. Η συμμετοχή των εργαζομένων στην έρευνα με τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων υπήρξε πολύ υψηλή σε αναλογικό βαθμό ως προς τον αριθμό υπαλλήλων της επιχείρησης. Μοιράστηκαν 150 ερωτηματολόγια και επιστράφηκαν απαντημένα 145, ποσοστό περίπου 97%. Το ποσοστό αυτό είναι υψηλό έχει ξεπεράσει το αναμενόμενο και επιθυμητό. Αυτό μας δηλώνει την ένδειξη εμπιστοσύνης των συμμετεχόντων για την εξασφάλιση της ανωνυμίας. Παράλληλα, το ποσοστό αυτό θα μας βοηθήσει να εξαγάγουμε πιο ασφαλή αποτελέσματα.

Αρχικά, έχουν καθοριστεί οι στόχοι της έρευνας και στη συνέχεια διαμορφώθηκαν τα ερωτηματολόγια. Ακολούθησε η συλλογή των δεδομένων και η διεξαγωγή των συμπερασμάτων.

Στόχος της έρευνας μας είναι η επιβεβαίωση της βιβλιογραφίας για το γεγονός ότι η παρακίνηση των εργαζομένων οδηγεί στην ανοδική πορεία της επιχείρησης. Η αμοιβή αποτελεί ισχυρό κίνητρο παρακίνησης αλλά όχι απαραίτητο. Παράγοντες όπως η αναγνώριση, οι ευκαιρίες ανέλιξης, οι εργασιακές συνθήκες, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και άλλα επηρεάζουν την παρακίνηση των εργαζομένων.

Παρατηρήθηκε ότι πολλές έρευνες για την εργασιακή ικανοποίηση και παρακίνηση στηρίχτηκαν σε ποσοτικές έρευνες χρησιμοποιώντας ερωτηματολόγια κλειστού τύπου.

Η ορθή δημιουργία του ερωτηματολογίου αποτελεί τη βασική προϋπόθεση για να έχουμε σωστά και αξιόπιστα αποτελέσματα. Σκοπός είναι να συνταχθεί ένα δομημένο και με

σαφήνεια ερωτηματολόγιο το οποίο θα είναι κατανοητό και θα συμπληρώνεται σε εύλογο χρονικό διάστημα για να μην κουράζει τους συμμετέχοντες.

Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε στην ελληνική γλώσσα και για τη διαμόρφωση του στηριχτήκαμε στο ερωτηματολόγιο του Dr.E.S.Standon του Πανεπιστημίου St John της Νέας Υόρκης και στη διπλωματική με τίτλο <<Μοντέλα και Θεωρίες Παρακίνησης και Ηγεσίας, Εφαρμογής Μέσω Μελέτης Περίπτωσης (Αθανασίου, 2007). Τα ερωτήματα έχουν στηριχτεί στη θεωρία και μεθόδους παρακίνησης του Herzberg. Η θεωρία αυτή στηρίζεται στους εσωτερικούς αλλά και στους εξωτερικούς παράγοντες παρακίνησης. Στην κατηγορία των εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης βρίσκονται η αναγνώριση, η υπευθυνότητα, η ανέλιξη. Στους εξωτερικούς παράγοντες παρακίνησης βλέπουμε την ασφάλεια, την αμοιβή, τις συνθήκες εργασίας και άλλα.

Το ερωτηματολόγιο εγκρίθηκε από το Γενικό Διευθυντή της εταιρείας και διασφαλίστηκε η ανωνυμία της ανεξάρτητα από τα αποτελέσματα. Τυπώθηκε σε 150 αντίτυπα και μοιράστηκε σε φακέλους. Καθυστέρηση προέκυψε κατά τη συλλογή των απαντημένων εντύπων καθώς κάποιοι από τους συμμετέχοντες ζουν και εργάζονται εκτός Λευκωσίας.

Ο Γενικός Διευθυντής υπήρξε ο πρώτος ο οποίος συμπλήρωσε το ερωτηματολόγιο έτσι ώστε να διασφαλίσει ότι είναι κατανοητό και απαιτείται λίγος χρόνος για να συμπληρωθεί. Ο απαιτούμενος χρόνος ορίστηκε στα 10 λεπτά, χρόνος ο οποίος είναι εύλογος για να διαθέσουν οι εργαζόμενοι από τον χρόνο εργασίας τους.

Στους υπαλλήλους διασφαλίστηκε η ανωνυμία και η χρήση των δεδομένων του εν λόγω ερωτηματολογίου αποκλειστικά για τις ανάγκες διεκπεραίωσης της διπλωματικής εργασίας.

3.6 ΠΕΔΙΟ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Όπως έχει ήδη αναφερθεί η έρευνα πραγματοποιήθηκε στην εταιρεία ΧΩ η οποία δραστηριοποιείται στο χώρο του εμπορίου και εδρεύει στη Λευκωσία. Από τους 150 εργαζόμενους το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε από 145 άτομα, ποσοστό 97%. Για τη διεξαγωγή της έρευνας έχει εξασφαλιστεί άδεια από τον Γενικό Διευθυντή της επιχείρησης.

3.7 ΔΟΜΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Τα ερωτηματολόγια αρχίζουν με τα δημογραφικά στοιχεία των ατόμων τα οποία λαμβάνουν μέρος στην έρευνα. Πρόκειται για το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο, η θέση εργασίας, το ποσό αμοιβής για την εργασία. Επιλέχθηκε να μην ερωτηθούν εις βάθος στα δημογραφικά χαρακτηριστικά, ιδιαίτερα για την ακριβής θέση εργασίας τους, έτσι ώστε να μην μπορούν να ταυτοποιηθούν οι απαντήσεις.

Το δεύτερο μέρος των ερωτηματολογίων σχετίζεται με την επαγγελματική ικανοποίηση των υπαλλήλων και τους τρόπους παρακίνησης τους.

Οι ερωτήσεις στηρίζονται στη θεωρία παρακίνησης του Herzberg. Η θεωρία αυτή στηρίζεται στους εσωτερικούς αλλά και στους εξωτερικούς παράγοντες παρακίνησης. Στην κατηγορία των εσωτερικών παραγόντων παρακίνησης βρίσκονται η αναγνώριση, η υπευθυνότητα, η ανέλιξη. Στους εξωτερικούς παράγοντες παρακίνησης βλέπουμε την ασφάλεια, την αμοιβή, τις συνθήκες εργασίας και άλλα.

Κατά την επιλογή των συμμετεχόντων στην έρευνα το φύλο των ατόμων μας είναι αδιάφορο και δεν μπορεί να επηρεάσει την έρευνα. Απαραίτητη προϋπόθεση να έχει συμπληρώσει τα 18 χρόνια και να εργάζεται σε ιδιωτική επιχείρηση.

Η διαδικασία η οποία έχει ακολουθηθεί είναι:

- Η σύνταξη του ερωτηματολογίου
- Το μοίρασμα των ερωτηματολογίων στους υπαλλήλους όλων των βαθμίδων της εταιρείας
- Αναμονή για τη μελέτη και συμπλήρωση των ερωτηματολογίων
- Παραλαβή των ερωτηματολογίων
- Ανάλυση των ερωτηματολογίων

3.8 ΕΡΕΥΝΑ

Τα ερωτηματολόγια αποτελούνται από 39 ερωτήσεις. Μετά τις 7 πρώτες ερωτήσεις οι οποίες αφορούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, οι υπόλοιπες ερωτήσεις είναι κλειστού τύπου, πολλαπλής επιλογής, κλίμακας Likert και κλίμακας βαθμολόγησης. Οι περισσότερες ερωτήσεις στηρίζονται στη ψυχομετρική κλίμακα του Likert: όπου 1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ, 4=Συμφωνώ και 5=Συμφωνώ απόλυτα. Επιπλέον, η ερώτηση 10.1 η οποία αναφέρεται στη συνολική ικανοποίηση από την εργασία, στηρίζεται στη διατύπωση της κλίμακας 1=Καθόλου, 2=Ελάχιστα, 3=Αρκετά, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ. Με τον τρόπο αυτό θα υπάρξει ευκολία στην ανάλυση των αποτελεσμάτων και στην ανάπτυξη συμπερασμάτων, καθώς οι απαντήσεις θα είναι προκαθορισμένες

Το ερωτηματολόγιο χωρίστηκε σε 10 ενότητες. Η πρώτη ενότητα αναφέρεται στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και αποτελείται από 7 ερωτήσεις οι οποίες δίνουν πληροφορίες για το φύλο, την ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης, τα χρόνια προϋπηρεσίας στην επιχείρηση και τις απολαβές.

Η δεύτερη ενότητα αποτελείται από 3 ερωτήσεις και αναφέρεται στις αποδοχές των εργαζομένων. Απαντούν στο ερώτημα για το βαθμό ικανοποίησης από τις αποδοχές, στη σύγκριση των αποδοχών αυτών σε σύγκριση με αυτές αντίστοιχων επιχειρήσεων και το βαθμό ικανοποίησης από τις αποδοχές σε σχέση με την προσφερόμενη εργασία.

Η τρίτη ενότητα αναφέρεται στις δυνατότητες προαγωγής και εξέλιξης και αποτελείται από 3 ερωτήσεις. Απαντά στο ερώτημα κατά πόσο η εταιρεία προσφέρει δίκαιη πολιτική προαγωγών και εξέλιξης και στη συνέχεια κατά πόσο η διαδικασία αυτή βασίζεται στα προσόντα, τις ικανότητες και την εμπειρία των εργαζομένων. Επιπλέον, τίθεται το ερώτημα κατά πόσο η εργασία προσφέρει δυνατότητες προσωπικής ανάπτυξης και εξέλιξης.

Η τέταρτη ενότητα με τη σειρά της αποτελείται από 3 ερωτήσεις και αναφέρεται στην ενδυνάμωση και συμμετοχή των εργαζομένων. Οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν σε ποιο βαθμό η εταιρεία υποστηρίζει τη συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων, κατά πόσο οι ευθύνες, τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες κατανέμονται με δίκαιο τρόπο. Επιπλέον, καλούνται να απαντήσουν στο βαθμό ικανοποίησης από το βαθμό ελευθερίας για ανάληψη πρωτοβουλιών

Η πέμπτη ενότητα αναφέρεται στους επιχειρησιακούς παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων. Αποτελείται από 6 ερωτήσεις οι οποίες αναφέρονται: Στο βαθμό που ο εργαζόμενος αισθάνεται περήφανος που εργάζεται στην εταιρεία, στον τρόπο με τον οποίο η επιχείρηση αντιμετωπίζει τους υπαλλήλους της, στο βαθμό εμπιστοσύνης στη διοίκηση της εταιρείας, στην εργασιακή ασφάλεια, στο βαθμό ικανοποίησης από τις συνθήκες εργασίας και τέλος στο βαθμό ενδιαφέροντος τον οποίο παρουσιάζει το αντικείμενο εργασίας τους.

Στη συνέχεια η έκτη αναφέρεται στη σχέση με τους προϊστάμενους με 7 ερωτήσεις. Οι ερωτήσεις αυτές αφορούν τη συμπεριφορά των προϊσταμένων, το βαθμό επαρκή οδηγιών για ζητήματα εργασίας, την αναγνώριση και επιβράβευση για την εργασία που προσφέρουν και άλλα ερωτήματα τα οποία αφορούν τη σχέση υφιστάμενου – προϊστάμενου.

Ακολούθως η έβδομη ενότητα η οποία αναφέρεται στις συνθήκες εργασίας με δύο ερωτήσεις οι οποίες αναφέρονται στις ώρες και τον όγκο εργασίας.

Η όγδοη ενότητα αποτελείται από δύο ερωτήσεις για την έρευνα και ανάπτυξη οι οποίες σχετίζονται με την εκπαίδευση και τις δυνατότητες ανάπτυξης των εργαζομένων.

Η ένατη ενότητα αποτελείται από 4 ερωτήσεις οι οποίες αναφέρονται στις σχέσεις με τους συναδέλφους. Αναφέρονται στο πνεύμα ομαδικότητας, τις διαπροσωπικές σχέσεις, τη συνεργασία και το βαθμό επικοινωνίας ανάμεσα στους συναδέλφους.

Η ενότητα 10 αναφέρεται στη συνολική εργασιακή ικανοποίηση. Η πρώτη ερώτηση αναφέρεται στο βαθμό συνολικής ικανοποίησης των υπαλλήλων από την τρέχουσα εργασία τους. Στο τελευταίο ερώτημα έχουμε επιλογή από 5 ερωτήσεις. Αναφέρεται στους παράγοντες οι οποίοι θα μπορούσαν να παρακινήσουν τους εργαζόμενους να εργαστούν μ περισσότερο ζήλο και να αυξήσουν την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα τους. Οι ερωτώμενοι δύναται να απαντήσουν ανάμεσα στις εξής πέντε επιλογές: 1) Αύξηση των αποδοχών μου, 2) Ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον, 3) Δυνατότητα μονιμοποίησης, 4) Προαγωγή και 5) Δυνατότητες εξέλιξης και επιμόρφωσης.

Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων θα γίνει με τη χρήση γραφικών μεθόδων όπως είναι τα ραβδογράμματα και τα κυκλικά διαγράμματα. Σε ένα ραβδόγραμμα κάθε μία από τις ράβδους παρουσιάζει τη συχνότητα κάθε τιμής της μεταβλητής. Το κυκλικό διάγραμμα με τη σειρά του παρουσιάζει το ποσοστό του συνολικού αριθμού παρατηρήσεων που έχει προκύψει σε κάθε κατηγορία.

Η ανάλυση των δεδομένων έχει γίνει με την χρήση του προγράμματος SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) έκδοση 25 αφού πρώτα έγινε κωδικοποίηση των δεδομένων της έρευνας. Πρόκειται για μια μέθοδο η οποία μας δίνει αξιόπιστα αποτελέσματα. Τα αποτελέσματα θα παρουσιαστούν και με διαγράμματα.

3.9 ΜΕΘΟΔΟΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Για την ανάλυση των δεδομένων έχει χρησιμοποιηθεί το πρόγραμμα IBM SPSS 25. Αρχικά έχουν κωδικοποιηθεί τα αποτελέσματα και ακολούθως έχουν δημιουργηθεί οι σχετικοί πίνακες αποτελεσμάτων. Σε περιγραφικό επίπεδο, περιλαμβάνονται πίνακες κατανομής συχνοτήτων οι οποίες αναφέρονται σε ποσοστά επί τις εκατό και σε αριθμό συμμετεχόντων. Έχει διενεργηθεί επίσης στατιστική ανάλυση με τη χρήση συσχετίσεων (Correlations) και Anova.

3.10 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ / ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

* Τα ερωτηματολόγια είχαν ετοιμαστεί με σκοπό να μοιραστούν στους υποψήφιους συμμετέχοντες κατά τον μήνα Δεκέμβριο ο οποίος αποτελεί μια περίοδο όπου αρκετοί εργαζόμενοι απασχολούνται με πιο χαλαρό πρόγραμμα εργασίας, γεγονός το οποίο θα μπορούσε να έχει μειώσει τις πιθανότητες αυξημένου αριθμού ατόμων τα οποία θα δήλωνα άρνηση συμμετοχής στην έρευνα ή θα επιστρεφόταν αυξημένος αριθμός λευκών ερωτηματολογίων. Ωστόσο, προέκυψε καθυστέρηση στην έγκριση συμμετοχής της εταιρείας στην έρευνα λόγω απουσίας του Διευθυντή της επιχείρησης. Τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν τελικά Ιανουάριο με αριθμό συμμετεχόντων πέρα από τον αναμενόμενο.

* Η διανομή των ερωτηματολογίων έγινε από διευθυντικό στέλεχος της εταιρείας και το γεγονός αυτό περιείχε τον κίνδυνο καχυποψίας ως προς την εξασφάλιση της ανωνυμίας των συμμετεχόντων. Ωστόσο το πρόβλημα αυτό ξεπεράστηκε με τη τοποθέτηση των ερωτηματολογίων σε κλειστό φάκελο επικοινωνίας.

* Ένα ακόμη πρόβλημα υπήρξε στο γεγονός ότι μεγάλος αριθμός ερωτηματολογίων είχαν μοιραστεί σε υπαλλήλους οι οποίοι εργάζονται εκτός της πόλης της Λευκωσίας και υπήρξε καθυστέρηση στην περισυλλογή τους.

* Επιπλέον, υπήρξε η πιθανότητα κάποιοι συμμετέχοντες να αγνοήσουν κάποιες ερωτήσεις, γεγονός το οποίο τελικά διαψεύστηκε καθώς όλοι οι συμμετέχοντες απάντησαν σε όλες τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου.

* Αρχικά τα ερωτηματολόγια είχαν καταγραφεί ηλεκτρονικά και με τη βοήθεια του Google Form θα ήταν εύκολη και παράλληλα οικονομική επιλογή να μοιράζονταν σε ηλεκτρονική μορφή στα ηλεκτρονικά ταχυδρομεία των εργαζομένων. Ωστόσο, με τη μέθοδο αυτή υπήρχε μεγαλύτερο ρίσκο αποχής από την συμμετοχή καθώς άτομα μεγαλύτερης ηλικίας πιθανόν να μην διαθέτουν ηλεκτρονικό ταχυδρομείο αλλά και μεγάλο μέρος των ερωτώμενων θα μπορούσαν να αγνοήσουν το ηλεκτρονικό μήνυμα και να μην συμμετέχουν στην έρευνα. Για το λόγω αυτό προτιμήθηκε η εκτύπωση σε έντυπη μορφή.

* Δεν έχουν διεξαχθεί άλλες έρευνες στην εταιρεία ΧΩ για να έχουμε μέτρο σύγκρισης των αποτελεσμάτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 ΑΠΟΔΟΧΕΣ

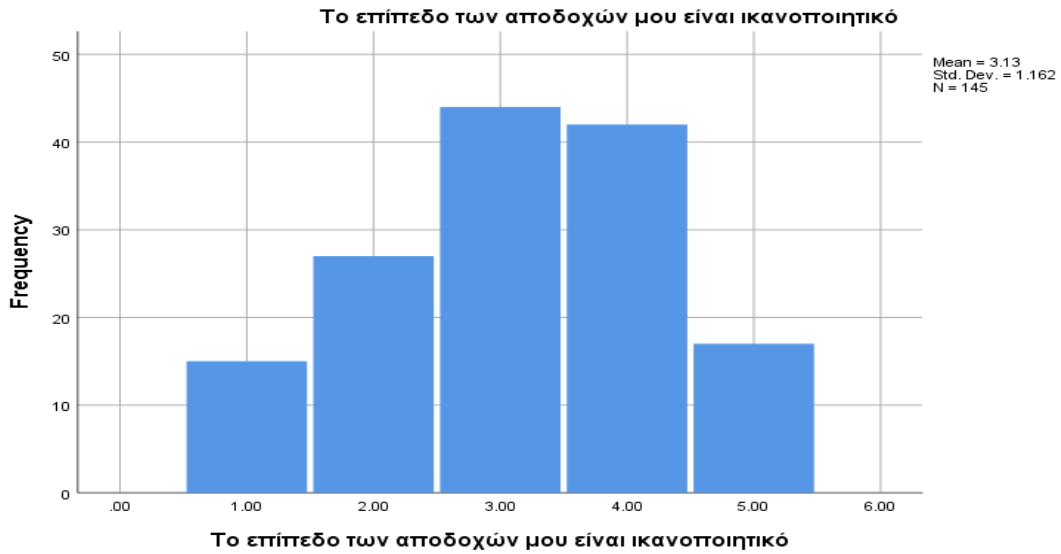
4.1.1. Το επίπεδο των αποδοχών μου είναι ικανοποιητικό

Πίνακας 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	15	10.2	10.3	10.3
	Διαφωνώ	27	18.4	18.6	29.0
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	44	29.9	30.3	59.3
	Συμφωνώ	42	28.6	29.0	88.3
	Συμφωνώ απόλυτα	17	11.6	11.7	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Στο ερώτημα κατά πόσο θεωρούν οι εργαζόμενοι ικανοποιητικό το επίπεδο αποδοχών τους, 15 άτομα (ποσοστό 10.3%) Διαφωνούν απόλυτα, 27 άτομα (ποσοστό 18.6%) Διαφωνούν, 44 άτομα (ποσοστό 30.3%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 42 άτομα (ποσοστό 29.0%) Συμφωνούν και 17 άτομα (ποσοστό 11.7%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.1.1 Ικανοποίηση από επίπεδο αποδοχών



Πίνακας 2

Statistics

Το επίπεδο των αποδοχών μου είναι ικανοποιητικό

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		3.1310
Median		3.0000
Mode		3.00
Std. Deviation		1.16222
Variance		1.351

Στο ερώτημα κατά πόσο το επίπεδο των αποδοχών μου είναι ικανοποιητικό παρουσιάζεται μέσος όρος 3.13 και τυπική απόκλιση 1.16.

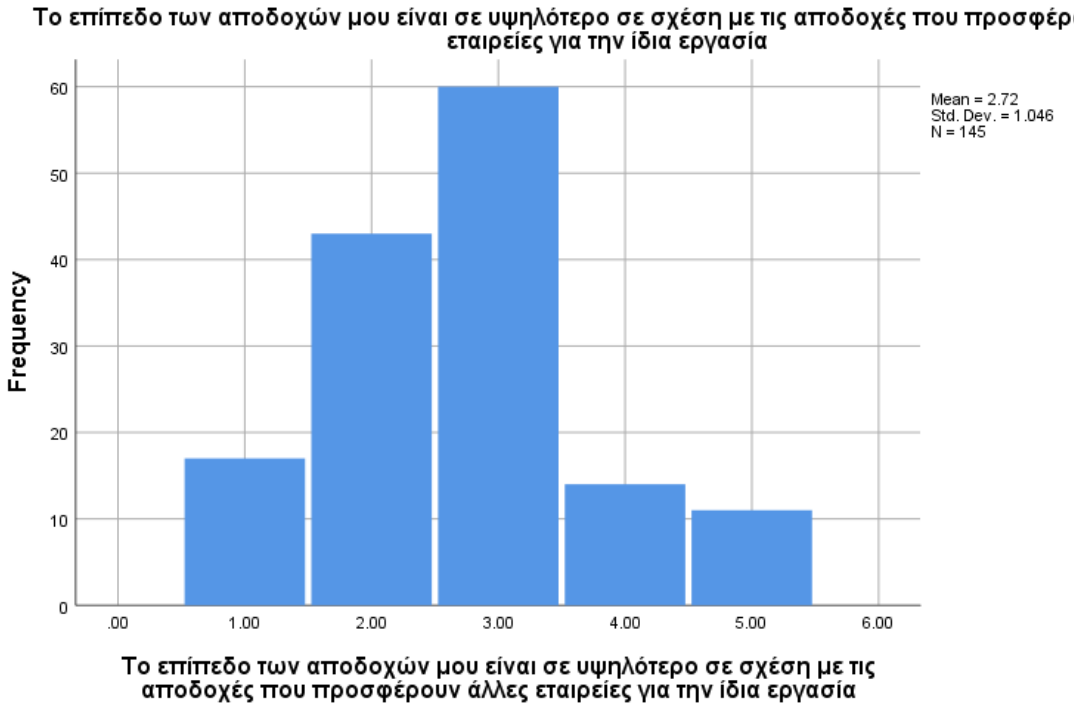
4.1.2 Το επίπεδο των αποδοχών μου είναι υψηλότερο σε σχέση με τις αποδοχές που προσφέρουν άλλες εταιρείες για την ίδια εργασία.

Πίνακας 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	17	11.6	11.7	11.7
	Διαφωνώ	43	29.3	29.7	41.4
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	60	40.8	41.4	82.8
	Συμφωνώ	14	9.5	9.7	92.4
	Συμφωνώ απόλυτα	11	7.5	7.6	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Στο ερώτημα κατά πόσο θεωρούν οι εργαζόμενοι το επίπεδο των αποδοχών τους υψηλότερο σε σχέση με τις αποδοχές που προσφέρουν άλλες εταιρείες για την ίδια εργασία, 17 άτομα (ποσοστό 11.7%) Διαφωνούν απόλυτα, 43 άτομα (ποσοστό 29.7%) Διαφωνούν, 60 άτομα Σ(ποσοστό 41.4%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 14 άτομα (ποσοστό 9.7%) Συμφωνούν και 11 άτομα (ποσοστό 7.6%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.1.2


Το επίπεδο των αποδοχών μου είναι σε υψηλότερο σε σχέση με τις αποδοχές που προσφέρουν άλλες εταιρείες για την ίδια εργασία
Mean = 2.72
Std. Dev. = 1.046
N = 145
Frequency
60
50
40
30
20
10
0
.00
1.00
2.00
3.00
4.00
5.00
6.00
Το επίπεδο των αποδοχών μου είναι σε υψηλότερο σε σχέση με τις αποδοχές που προσφέρουν άλλες εταιρείες για την ίδια εργασία

Πίνακας 4

Statistics

Το επίπεδο των αποδοχών μου είναι σε υψηλότερο σε σχέση με τις αποδοχές που προσφέρουν άλλες εταιρείες για την ίδια εργασία

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		2.7172
Median		3.0000
Mode		3.00
Std. Deviation		1.04552
Variance		1.093

Στο ερώτημα κατά πόσο το επίπεδο των αποδοχών μου είναι υψηλότερο σε σχέση με τις αποδοχές που προσφέρουν άλλες εταιρείες για την ίδια εργασία παρουσιάζεται μέσος όρος 2.71 και τυπική απόκλιση 1.04.

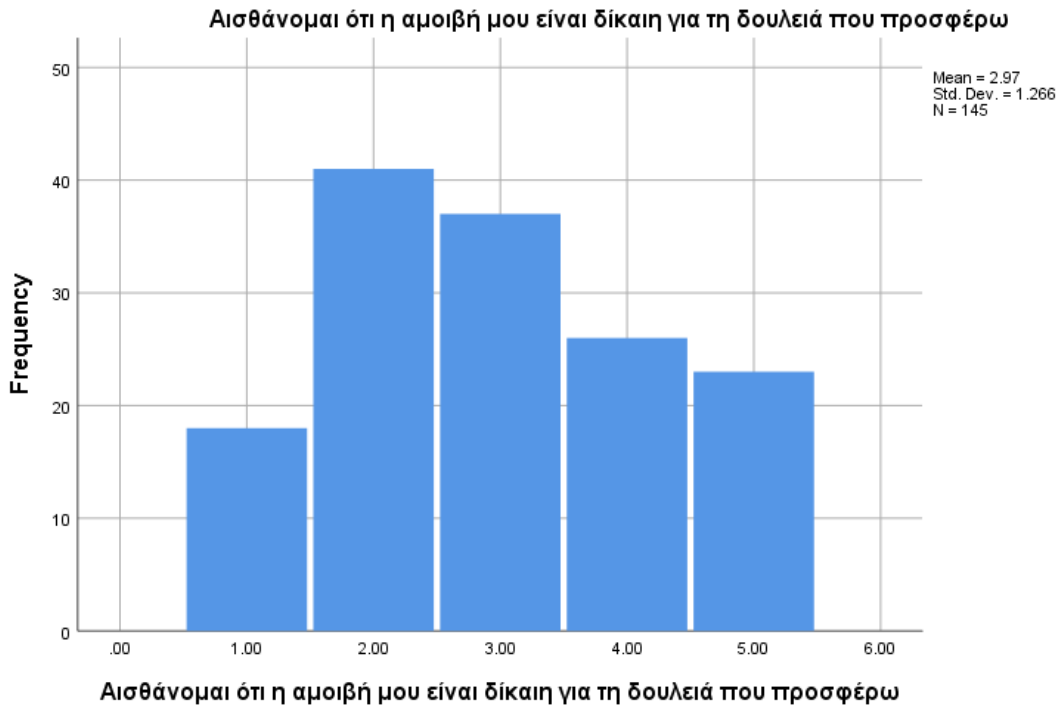
4.1.3 Αισθάνομαι ότι η αμοιβή μου είναι δίκαιη για τη δουλειά που προσφέρω

Πίνακας 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	18	12.2	12.4	12.4
	Διαφωνώ	41	27.9	28.3	40.7
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	37	25.2	25.5	66.2
	Συμφωνώ	26	17.7	17.9	84.1
	Συμφωνώ απόλυτα	23	15.6	15.9	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Στο ερώτημα κατά πόσο θεωρούν οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι η αμοιβή τους είναι δίκαιη για τη δουλειά που προσφέρουν, 18 άτομα (ποσοστό 12.4%) Διαφωνούν απόλυτα, 41 άτομα (ποσοστό 28.3%) Διαφωνούν, 37 άτομα (ποσοστό 25.5%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 26 άτομα (ποσοστό 17.9%) Συμφωνούν και 23 άτομα (ποσοστό 15.9%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.1.3



Πίνακας 6

Statistics

Αισθάνομαι ότι η αμοιβή μου είναι δίκαιη για τη δουλειά που προσφέρω

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		2.9655
Median		3.0000
Mode		2.00
Std. Deviation		1.26608
Variance		1.603

Στο ερώτημα κατά πόσο θεωρούν οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι η αμοιβή τους είναι δίκαιη για τη δουλειά που προσφέρουν εμφανίζεται μέσος όρος 2.96 και τυπική απόκλιση 1.26.

4.2 ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΛΙΞΗΣ

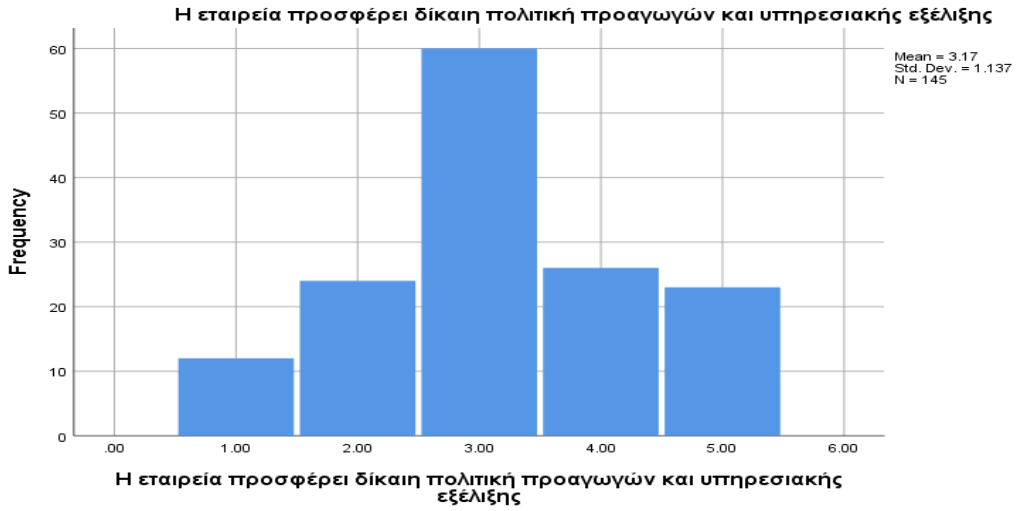
4.2.1 Η εταιρεία προσφέρει δίκαιη πολιτική προαγωγών και υπηρεσιακής εξέλιξης.

Πίνακας 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	12	8.2	8.3	8.3
	Διαφωνώ	24	16.3	16.6	24.8
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	60	40.8	41.4	66.2
	Συμφωνώ	26	17.7	17.9	84.1
	Συμφωνώ απόλυτα	23	15.6	15.9	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Στο ερώτημα κατά πόσο η επιχείρηση προσφέρει δίκαιη πολιτική προαγωγών και υπηρεσιακής εξέλιξης, 12 άτομα (ποσοστό 8.3%) Διαφωνούν απόλυτα, 24 άτομα (ποσοστό 16.6%) Διαφωνούν, 60 άτομα (ποσοστό 41.4%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 26 άτομα (ποσοστό 17.9%) Συμφωνούν και 23 άτομα (ποσοστό 15.9%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.2.1



Πίνακας 8

Statistics

Η εταιρεία προσφέρει δίκαιη πολιτική προαγωγών και υπηρεσιακής εξέλιξης

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		3.1655
Median		3.0000
Mode		3.00
Std. Deviation		1.13660
Variance		1.292

Στο ερώτημα κατά πόσο η επιχείρηση προσφέρει δίκαιη πολιτική προαγωγών και υπηρεσιακής εξέλιξης εμφανίζεται μέσος όρος 3.16 και τυπική απόκλιση 1.13.

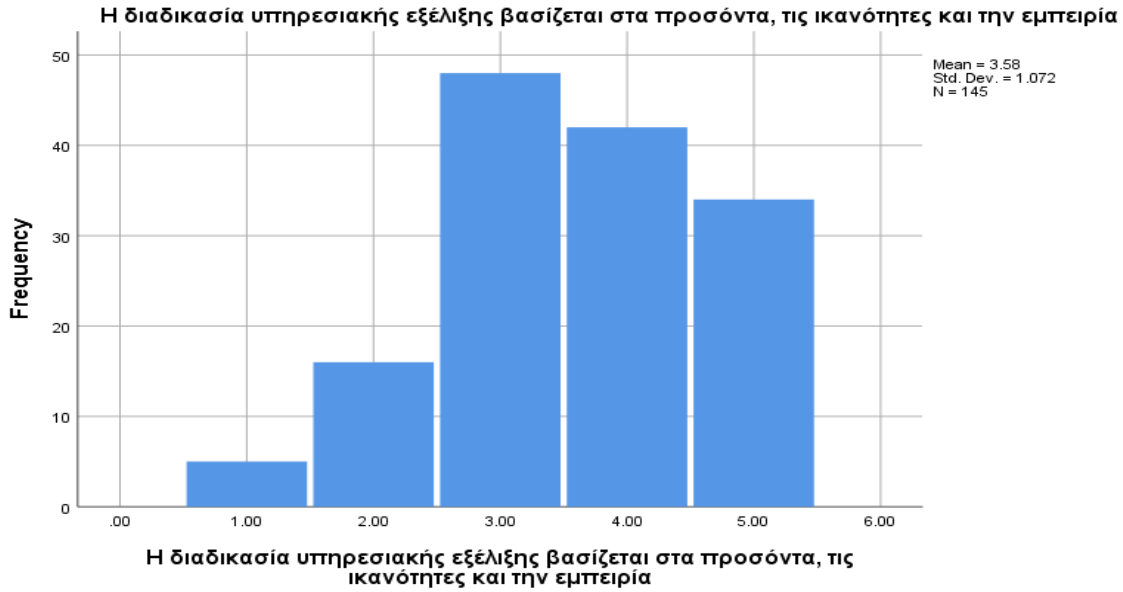
4.2.2 Η διαδικασία υπηρεσιακής εξέλιξης βασίζεται στα προσόντα, τις ικανότητες και την εμπειρία

Πίνακας 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	5	3.4	3.4	3.4
	Διαφωνώ	16	10.9	11.0	14.5
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	48	32.7	33.1	47.6
	Συμφωνώ	42	28.6	29.0	76.6
	Σμφωνώ απόλυτα	34	23.1	23.4	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Στο ερώτημα κατά πόσο η διαδικασία υπηρεσιακής εξέλιξης βασίζεται στα προσόντα, τις ικανότητες και τις εμπειρίες τους, 5 άτομα (ποσοστό 3.4%) Διαφωνούν απόλυτα, 16 άτομα (ποσοστό 11.0%) Διαφωνούν, 48 άτομα (ποσοστό 33.1%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 42 άτομα (ποσοστό 29.0%) Συμφωνούν και 34 άτομα (ποσοστό 23.4%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.2.2



Πίνακας 10

Statistics

Η διαδικασία υπηρεσιακής εξέλιξης βασίζεται στα προσόντα, τις ικανότητες και την εμπειρία

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		3.5793
Median		4.0000
Mode		3.00
Std. Deviation		1.07153
Variance		1.148

Στο ερώτημα κατά πόσο η διαδικασία υπηρεσιακής εξέλιξης βασίζεται στα προσόντα, τις ικανότητες και τις εμπειρίες τους εμφανίζεται μέσος όρος 3.57 και τυπική απόκλιση 1.07.

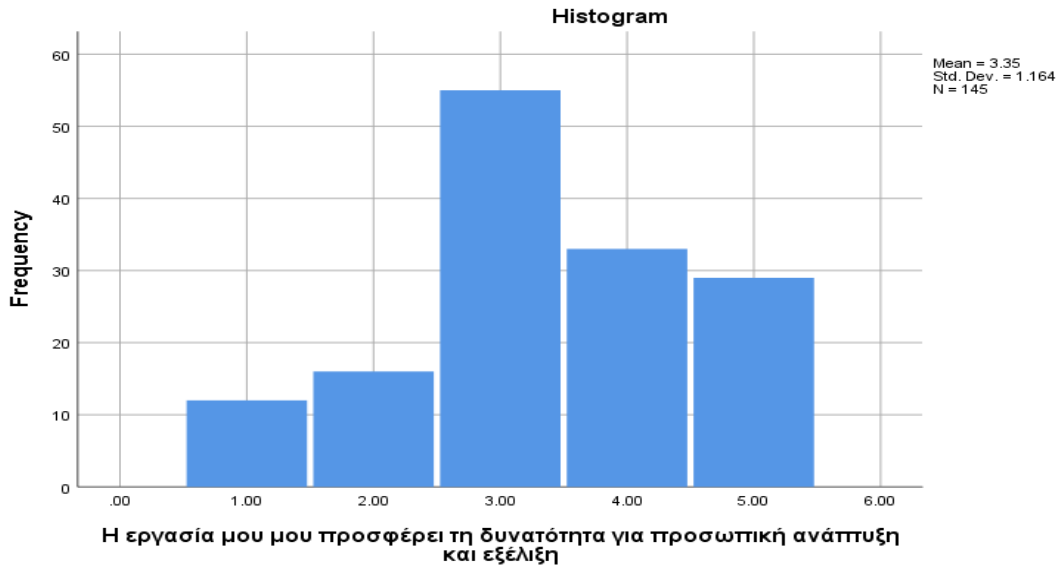
4.2.3
Η εργασία μου μου προσφέρει τη δυνατότητα για προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη

Πίνακας 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	12	8.2	8.3	8.3
	Διαφωνώ	16	10.9	11.0	19.3
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	55	37.4	37.9	57.2
	Συμφωνώ	33	22.4	22.8	80.0
	Συμφωνώ απόλυτα	29	19.7	20.0	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Στο ερώτημα κατά πόσο η παρούσα εργασία προσφέρει στους εργαζόμενους τη δυνατότητα για προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη, 12 άτομα (ποσοστό 8.3%) Διαφωνούν απόλυτα, 16 άτομα (ποσοστό 11.0%) Διαφωνούν, 55 άτομα (ποσοστό 37.9%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 33 άτομα (ποσοστό 22.8%) Συμφωνούν και 29 άτομα (ποσοστό 20.0%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.2.3



Πίνακας 12

Statistics

Η εργασία μου μου προσφέρει τη δυνατότητα για προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		3.3517
Median		3.0000
Mode		3.00
Std. Deviation		1.16387
Variance		1.355

Στο ερώτημα κατά πόσο η παρούσα εργασία προσφέρει στους εργαζόμενους τη δυνατότητα για προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη εμφανίζεται μέσος όρος 3.35 και τυπική απόκλιση 1.16.

4.3 ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ

4.3.1 Η εταιρεία υποστηρίζει τη συμμετοχή μου στη λήψη αποφάσεων

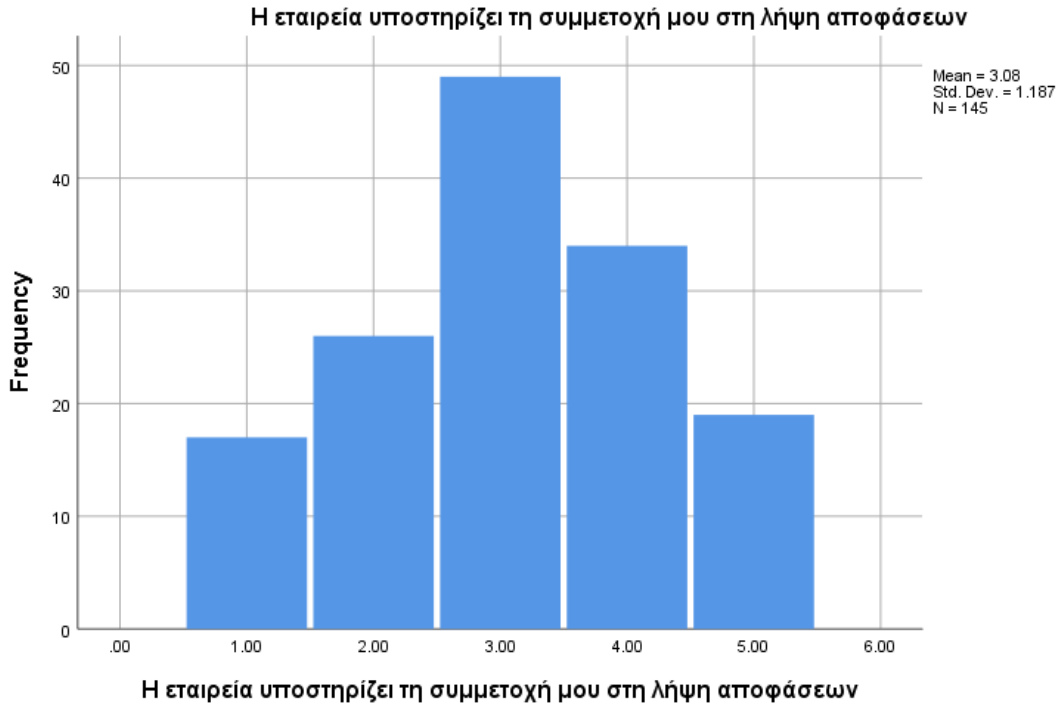
Πίνακας 13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	17	11.6	11.7	11.7
	Διαφωνώ	26	17.7	17.9	29.7
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	49	33.3	33.8	63.4
	Συμφωνώ	34	23.1	23.4	86.9
	Συμφωνώ απόλυτα	19	12.9	13.1	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Στο ερώτημα κατά πόσο η εταιρεία υποστηρίζει τη συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων, 17 άτομα (ποσοστό 11.7%) Διαφωνούν απόλυτα, 26 άτομα (ποσοστό 17.9%) Διαφωνούν,

49 άτομα (ποσοστό 33.8%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 34 άτομα (ποσοστό 23.4%) Συμφωνούν και 19 άτομα (ποσοστό 13.1%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.3.1



Πίνακας 14

Statistics

Η εταιρεία υποστηρίζει τη συμμετοχή μου στη λήψη αποφάσεων

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		3.0828
Median		3.0000
Mode		3.00
Std. Deviation		1.18734
Variance		1.410

Στο ερώτημα κατά πόσο η εταιρεία υποστηρίζει τη συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων εμφανίζεται μέσος όρος 3.08 και τυπική απόκλιση 1.18.

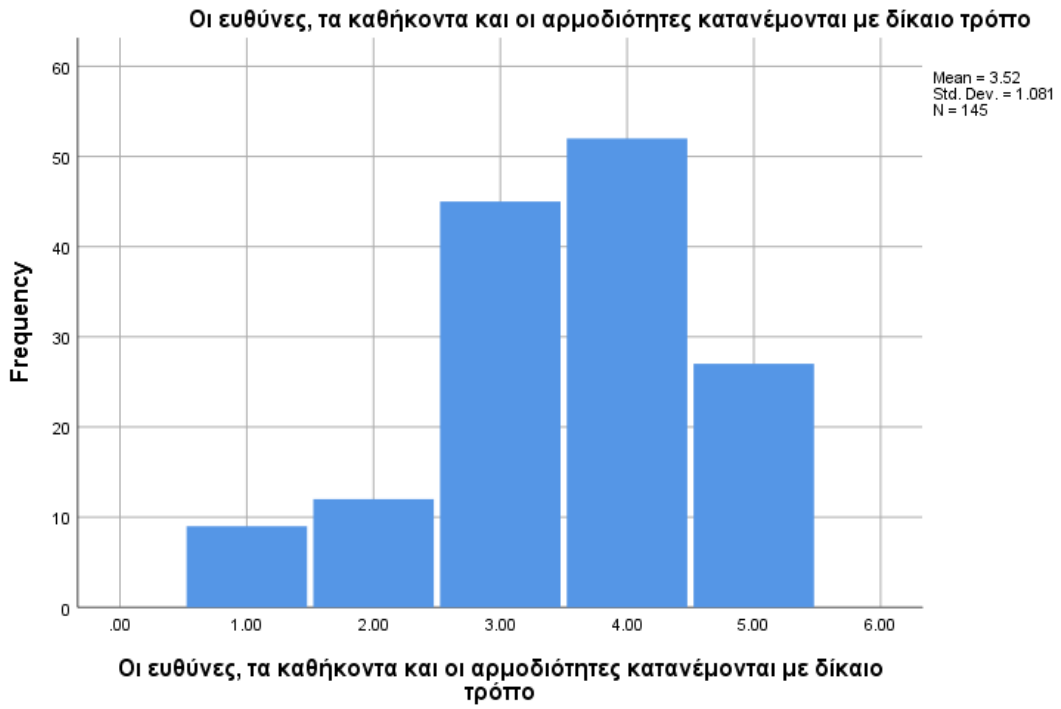
4.3.2 Οι ευθύνες, τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες κατανέμονται με δίκαιο τρόπο

Πίνακας 15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	9	6.1	6.2	6.2
	Διαφωνώ	12	8.2	8.3	14.5
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	45	30.6	31.0	45.5
	Συμφωνώ	52	35.4	35.9	81.4
	Συμφωνώ απόλυτα	27	18.4	18.6	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Στο ερώτημα κατά πόσο οι ευθύνες, τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες κατανέμονται με δίκαιο τρόπο, 9 άτομα (ποσοστό 6.2%) Διαφωνούν απόλυτα, 12 άτομα (ποσοστό 8.3%) Διαφωνούν, 45 άτομα (ποσοστό 31.0%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 52 άτομα (ποσοστό 35.9%) Συμφωνούν και 27 άτομα (ποσοστό 18.6%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.3.2



Πίνακας 16

Statistics

Οι ευθύνες, τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες κατανέμονται με δίκαιο τρόπο

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		3.5241
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		1.08066
Variance		1.168

Στο ερώτημα κατά πόσο οι ευθύνες, τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες κατανέμονται με δίκαιο τρόπο εμφανίζεται μέσος όρος 3.52 και τυπική απόκλιση 1.08.

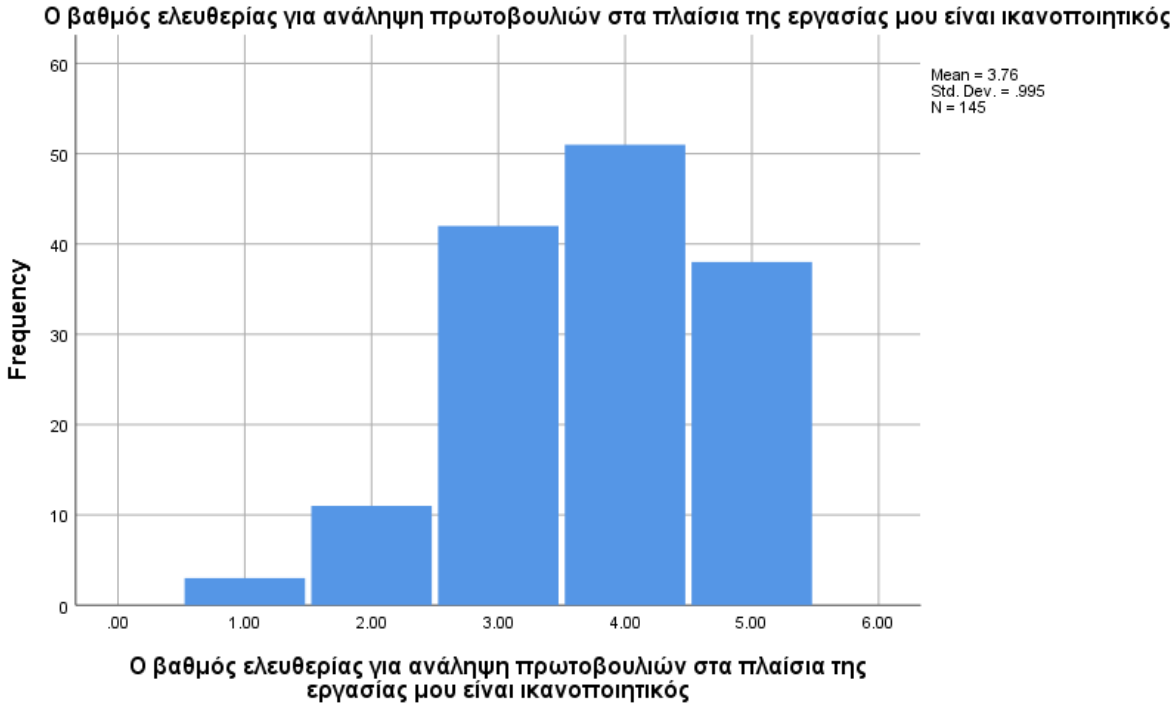
4.3.3 Ο βαθμός ελευθερίας για ανάληψη πρωτοβουλιών στα πλαίσια της εργασίας μου είναι ικανοποιητικός

Πίνακας 17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	3	2.0	2.1	2.1
	Διαφωνώ	11	7.5	7.6	9.7
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	42	28.6	29.0	38.6
	Συμφωνώ	51	34.7	35.2	73.8
	Συμφωνώ απόλυτα	38	25.9	26.2	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Στο ερώτημα κατά πόσο ο βαθμός ελευθερίας για ανάληψη πρωτοβουλιών στα πλαίσια της εργασίας τους είναι ικανοποιητικός, από τους συμμετέχοντες, 3 άτομα (ποσοστό 2.1%) Διαφωνούν απόλυτα, 11 άτομα (ποσοστό 7.6%) Διαφωνούν, 42 άτομα (ποσοστό 29.0%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 51 άτομα (ποσοστό 35.2%) Συμφωνούν και 38 άτομα (ποσοστό 26.2%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.3.3



Πίνακας 18

Statistics

Ο βαθμός ελευθερίας για ανάληψη πρωτοβουλιών στα πλαίσια της εργασίας μου είναι ικανοποιητικός

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		3.7586
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		.99496
Variance		.990

Στο ερώτημα κατά πόσο ο βαθμός ελευθερίας για ανάληψη πρωτοβουλιών στα πλαίσια της εργασίας τους είναι ικανοποιητικός εμφανίζεται μέσος όρος 3.75 και τυπική απόκλιση 0.99.

4.4 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

4.4.1 Αισθάνομαι υπερήφανος που εργάζομαι στην εταιρεία

Πίνακας 19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	4	2.7	2.8	2.8
	Διαφωνώ	3	2.0	2.1	4.8
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	51	34.7	35.2	40.0
	Συμφωνώ	64	43.5	44.1	84.1
	Συμφωνώ απόλυτα	23	15.6	15.9	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Στο ερώτημα κατά πόσο αισθάνονται περήφανοι που εργάζονται για την εν λόγω επιχείρηση, από τους συμμετέχοντες, 4 άτομα (ποσοστό 2.8%) Διαφωνούν απόλυτα, 3 άτομα (ποσοστό 2.1%) Διαφωνούν, 51 άτομα (ποσοστό 35.2%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 64 άτομα (ποσοστό 44.1%) Συμφωνούν και 23 άτομα (ποσοστό 15.9%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.4.1

Πίνακας 20

Statistics

Αισθάνομαι υπερήφανος που εργάζομαι στην εταιρεία

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		3.6828
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		.86364
Variance		.746

Στο ερώτημα κατά πόσο αισθάνονται περήφανοι που εργάζονται για την εν λόγω επιχείρηση εμφανίζεται μέσος όρος 3.68 και τυπική απόκλιση 0.86.

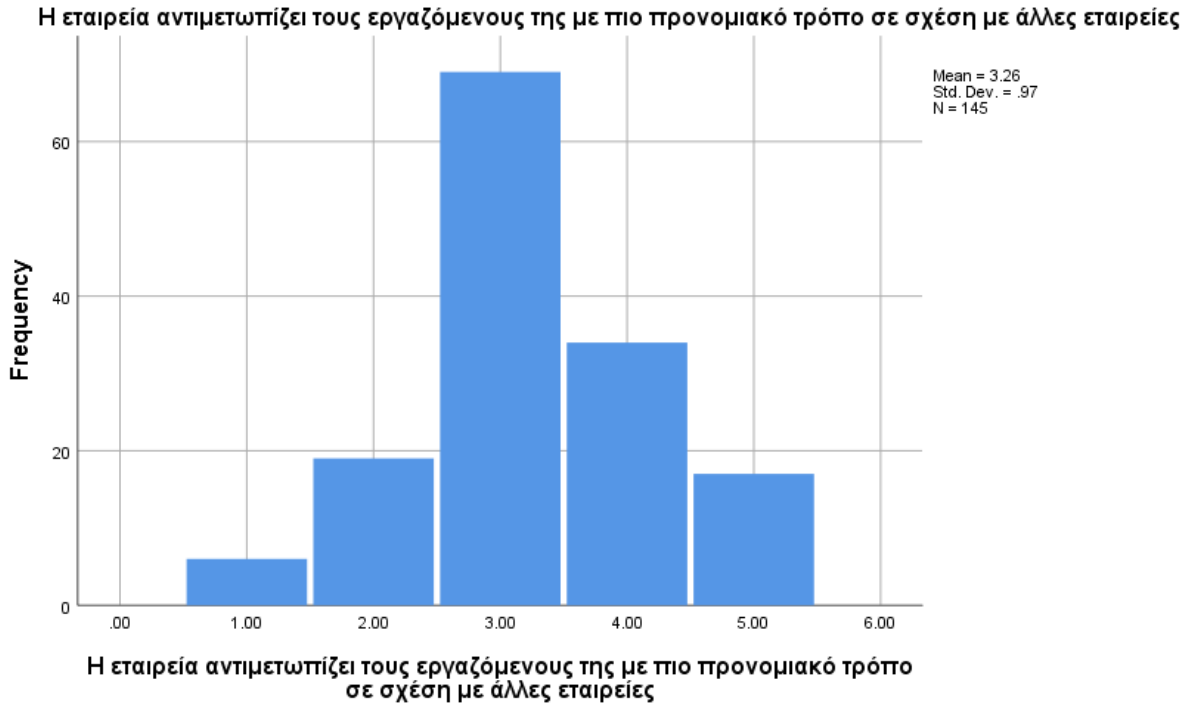
4.4.2 Η εταιρεία αντιμετωπίζει τους εργαζομένους της με πιο προνομιακό τρόπο σε σχέση με άλλες εταιρείες

Πίνακας 21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	6	4.1	4.1	4.1
	Διαφωνώ	19	12.9	13.1	17.2
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	69	46.9	47.6	64.8
	Συμφωνώ	34	23.1	23.4	88.3
	Συμφωνώ απόλυτα	17	11.6	11.7	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Στο ερώτημα το οποίο αναφερόταν στο αν η εταιρεία αντιμετωπίζει τους εργαζόμενους της με πιο προνομιακό τρόπο σε σχέση με άλλες εταιρείες, από τους συμμετέχοντες, 6 άτομα (ποσοστό 4.1%) Διαφωνούν απόλυτα, 19 άτομα (ποσοστό 13.1%) Διαφωνούν, 69 άτομα (ποσοστό 47.6%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 34 άτομα (ποσοστό 23.4%) Συμφωνούν και 17 άτομα (ποσοστό 11.7%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.4.2



Πίνακας 22

Statistics

Η εταιρεία αντιμετωπίζει τους εργαζόμενους της με πιο προνομιακό τρόπο σε σχέση με άλλες εταιρείες

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		3.2552
Median		3.0000
Mode		3.00
Std. Deviation		.97025
Variance		.941

Στο ερώτημα το οποίο αναφερόταν στο αν η εταιρεία αντιμετωπίζει τους εργαζόμενους της με πιο προνομιακό τρόπο σε σχέση με άλλες εταιρείες εμφανίζεται μέσος όρος 3.25 και τυπική απόκλιση 0.941.

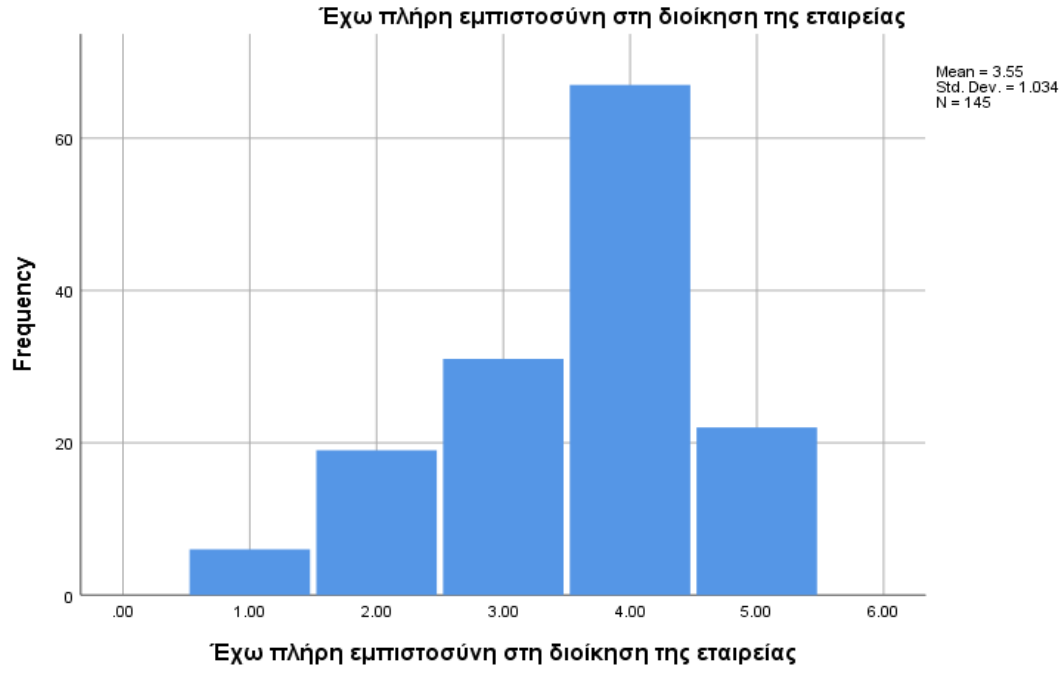
4.4.3 Έχω πλήρη εμπιστοσύνη στην διοίκηση της εταιρείας

Πίνακας 23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	6	4.1	4.1	4.1
	Διαφωνώ	19	12.9	13.1	17.2
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	31	21.1	21.4	38.6
	Συμφωνώ	67	45.6	46.2	84.8
	Συμφωνώ απόλυτα	22	15.0	15.2	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Οι συμμετέχοντες απάντησαν στο ερώτημα κατά πόσο έχουν πλήρη εμπιστοσύνη στη διοίκηση της εταιρείας, 6 άτομα (ποσοστό 4.1%) Διαφωνούν απόλυτα, 19 άτομα (ποσοστό 13.1%) διαφωνούν, 31 άτομα (ποσοστό 21.4%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 67 άτομα (ποσοστό 46.2%) Συμφωνούν και 22 άτομα (ποσοστό 15.2%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.4.3



Πίνακας 24

Statistics

Έχω πλήρη εμπιστοσύνη στη διοίκηση της εταιρείας

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		3.5517
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		1.03368
Variance		1.068

Στο ερώτημα κατά πόσο έχουν πλήρη εμπιστοσύνη στη διοίκηση της εταιρείας εμφανίζεται μέσος όρος 3.55 και τυπική απόκλιση 1.03.

4.4.4 Αισθάνομαι εργασιακή ασφάλεια, όσο κάνω καλά τη δουλειά που μου έχει ανατεθεί

Πίνακας 25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	5	3.4	3.4	3.4
	Διαφωνώ	13	8.8	9.0	12.4
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	21	14.3	14.5	26.9
	Συμφωνώ	72	49.0	49.7	76.6
	Συμφωνώ απόλυτα	34	23.1	23.4	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Οι εργαζόμενοι στην ερώτηση κατά πόσο αισθάνονται εργασιακή ασφάλεια όσο κάνουν καλά τη δουλειά που τους έχει ανατεθεί, από τους συμμετέχοντες, 5 άτομα (ποσοστό 3.4%) Διαφωνούν απόλυτα, 13 άτομα (ποσοστό 9.0%) Διαφωνούν, 21 άτομα (ποσοστό 14.5%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 72 άτομα (ποσοστό 49.7%) Συμφωνούν και 34 άτομα (ποσοστό 23.4%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.4.4

Πίνακας 26

Statistics

Αισθάνομαι εργασιακή ασφάλεια όσο κάνω καλά τη δουλειά που μου έχει ανατεθεί

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		3.8069
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		1.00896
Variance		1.018

Στο ερώτημα κατά πόσο αισθάνονται εργασιακή ασφάλεια όσο κάνουν καλά τη δουλειά που τους έχει ανατεθεί εμφανίζεται μέσος όρος 3.80 και τυπική απόκλιση 1.00.

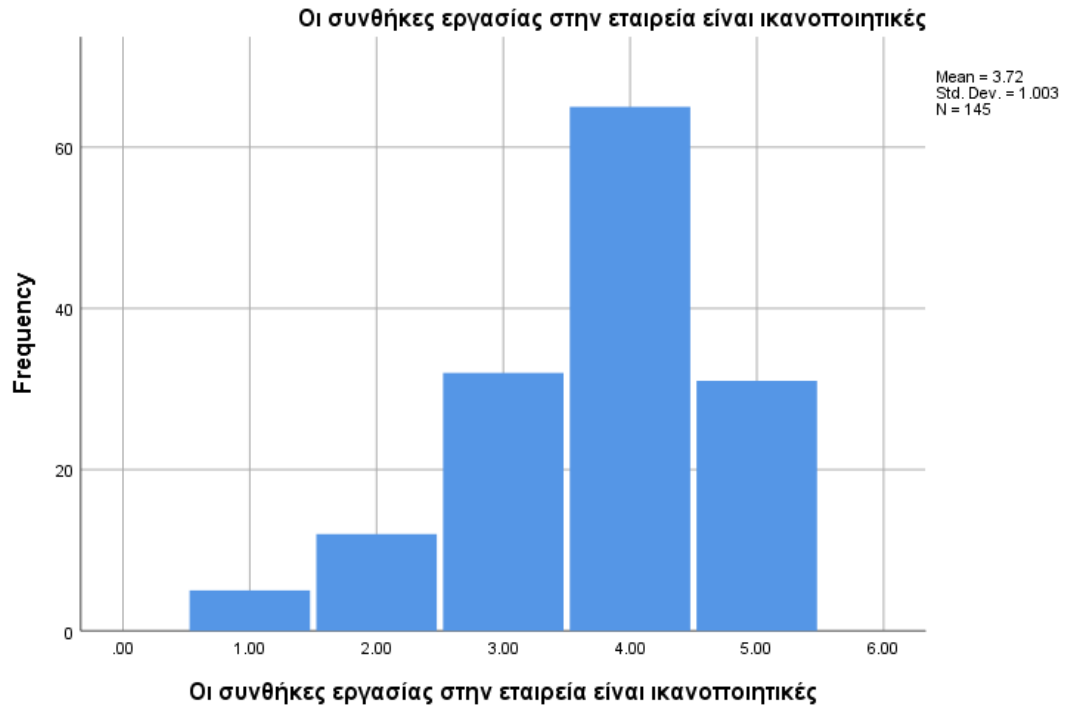
4.4.5 Οι συνθήκες εργασίας στην εταιρεία είναι ικανοποιητικές

Πίνακας 27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	5	3.4	3.4	3.4
	Διαφωνώ	12	8.2	8.3	11.7
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	32	21.8	22.1	33.8
	Συμφωνώ	65	44.2	44.8	78.6
	Συμφωνώ απόλυτα	31	21.1	21.4	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Ερωτώμενοι κατά πόσο οι συνθήκες στην εταιρεία είναι ικανοποιητικές, από τους συμμετέχοντες, 5 άτομα (ποσοστό 3.4%) Διαφωνούν απόλυτα, 12 άτομα (ποσοστό 8.3%) Διαφωνούν, 32 άτομα (ποσοστό 22.1%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 65 άτομα (ποσοστό 44.8%) Συμφωνούν και 31 άτομα (ποσοστό 21.4%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.4.5



Πίνακας 28

Statistics

Οι συνθήκες εργασίας στην εταιρεία είναι ικανοποιητικές

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		3.7241
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		1.00335
Variance		1.007

Στο ερώτημα κατά πόσο οι συνθήκες στην εταιρεία είναι ικανοποιητικές παρουσιάζεται μέσος όρος 3.72 και τυπική απόκλιση 1.00.

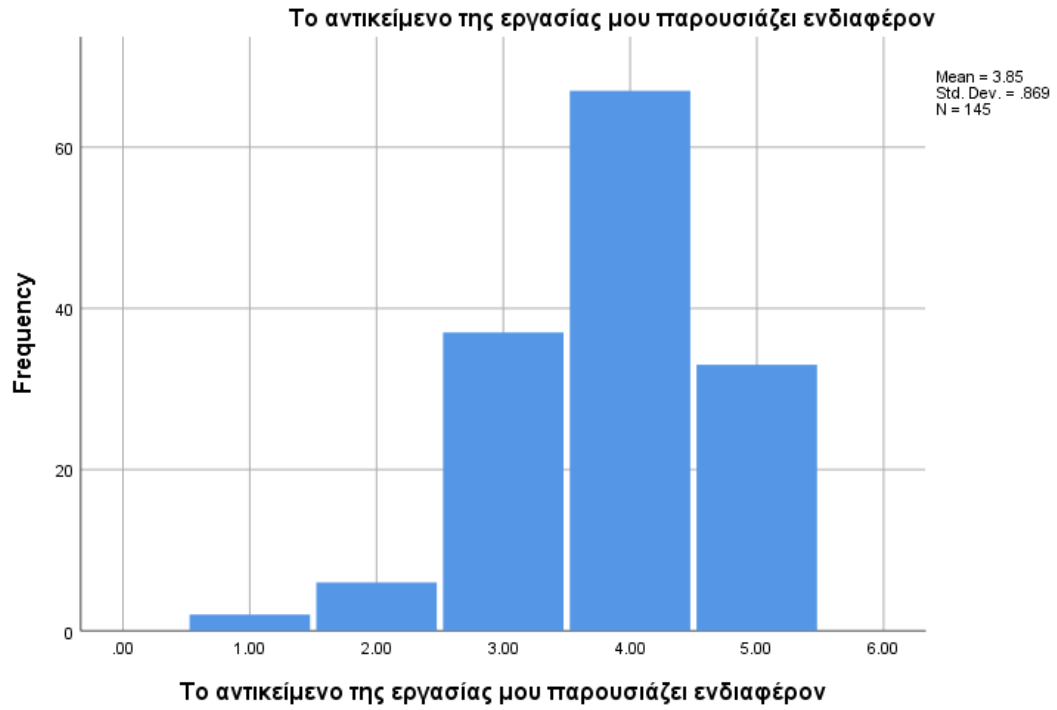
4.4.6 Το αντικείμενο της εργασίας μου παρουσιάζει ενδιαφέρον

Πίνακας 29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	2	1.4	1.4	1.4
	Διαφωνώ	6	4.1	4.1	5.5
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	37	25.2	25.5	31.0
	Συμφωνώ	67	45.6	46.2	77.2
	Συμφωνώ απόλυτα	33	22.4	22.8	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Στο ερώτημα κατά πόσο το αντικείμενο εργασίας τους παρουσιάζει ενδιαφέρον, από τους συμμετέχοντες, 2 άτομα (ποσοστό 1.4%) Διαφωνούν απόλυτα, 6 άτομα (ποσοστό 4.1%) Διαφωνούν, 37 άτομα (ποσοστό 25.5%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 67 άτομα (ποσοστό 46.2%) Συμφωνούν και 33 άτομα (ποσοστό 22.8%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.4.6



Πίνακας 30

Statistics

Το αντικείμενο της εργασίας μου παρουσιάζει ενδιαφέρον

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		3.8483
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		.86868
Variance		.755

Στο ερώτημα κατά πόσο το αντικείμενο εργασίας τους παρουσιάζει ενδιαφέρον εμφανίζεται μέσος όρος 3.84 και τυπική απόκλιση 0.868.

4.5 ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΥΣ

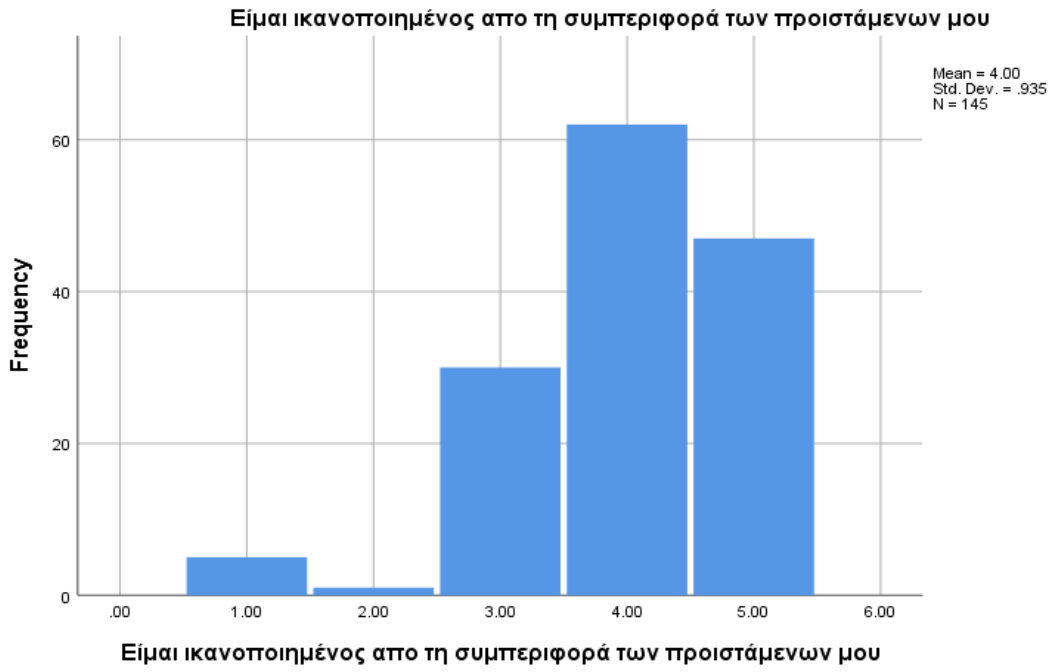
4.5.1 Είμαι ικανοποιημένος από την συμπεριφορά των προϊσταμένων μου

Πίνακας 31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	5	3.4	3.4	3.4
	Διαφωνώ	1	.7	.7	4.1
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	30	20.4	20.7	24.8
	Συμφωνώ	62	42.2	42.8	67.6
	Συμφωνώ απόλυτα	47	32.0	32.4	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Στο ερώτημα κατά πόσο οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι από την συμπεριφορά των προϊστάμενων τους 5 άτομα (ποσοστό 3.4%) Διαφωνούν απόλυτα, 1 άτομο (ποσοστό 0.7%) Διαφωνούν, 30 άτομα (ποσοστό 20.7%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 62 άτομα (ποσοστό 42.8%) Συμφωνούν και 47 άτομα (ποσοστό 32.4%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.5.1



Πίνακας 32

Statistics

Είμαι ικανοποιημένος απο τη συμπεριφορά των προιστάμενων μου

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		4.0000
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		.93541
Variance		.875

Στο ερώτημα κατά πόσο οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι από την συμπεριφορά των προϊστάμενων τους εμφανίζεται μέσος όρος 4.00 και τυπική απόκλιση 0.875.

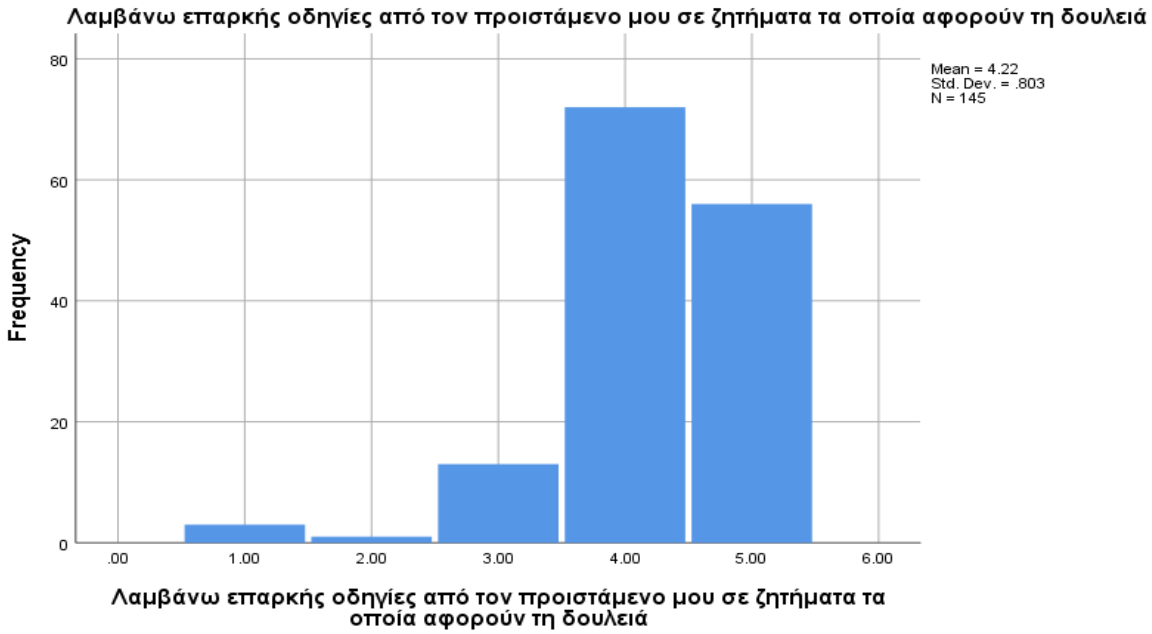
4.5.2 Λαμβάνω επαρκής οδηγίες από τον προϊστάμενο μου σε ζητήματα τα οποία αφορούν τη δουλειά

Πίνακας 33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	3	2.0	2.1	2.1
	Διαφωνώ	1	.7	.7	2.8
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	13	8.8	9.0	11.7
	Συμφωνώ	72	49.0	49.7	61.4
	Συμφωνώ απόλυτα	56	38.1	38.6	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Ερωτώμενοι οι εργαζόμενοι κατά πόσο λαμβάνουν επαρκής οδηγίες από τον προϊστάμενο τους σε ζητήματα τα οποία αφορούν τη δουλειά, 3 άτομα (ποσοστό 2.1%) Διαφωνούν απόλυτα, 1 άτομο (ποσοστό 0.7%) Διαφωνούν, 13 άτομα (ποσοστό 9.0%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 72 άτομα (ποσοστό 49.7%) Συμφωνούν και 56 άτομα (ποσοστό 38.6%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.5.2



Πίνακας 34

Statistics

Λαμβάνω επαρκής οδηγίες από τον προιστάμενο μου σε ζητήματα τα οποία αφορούν τη δουλειά

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		4.2207
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		.80337
Variance		.645

Στο ερώτημα κατά πόσο λαμβάνουν επαρκής οδηγίες από τον προϊστάμενο τους σε ζητήματα τα οποία αφορούν τη δουλειά εμφανίζεται μέσος όρος 4.22 και τυπική απόκλιση 0.645.

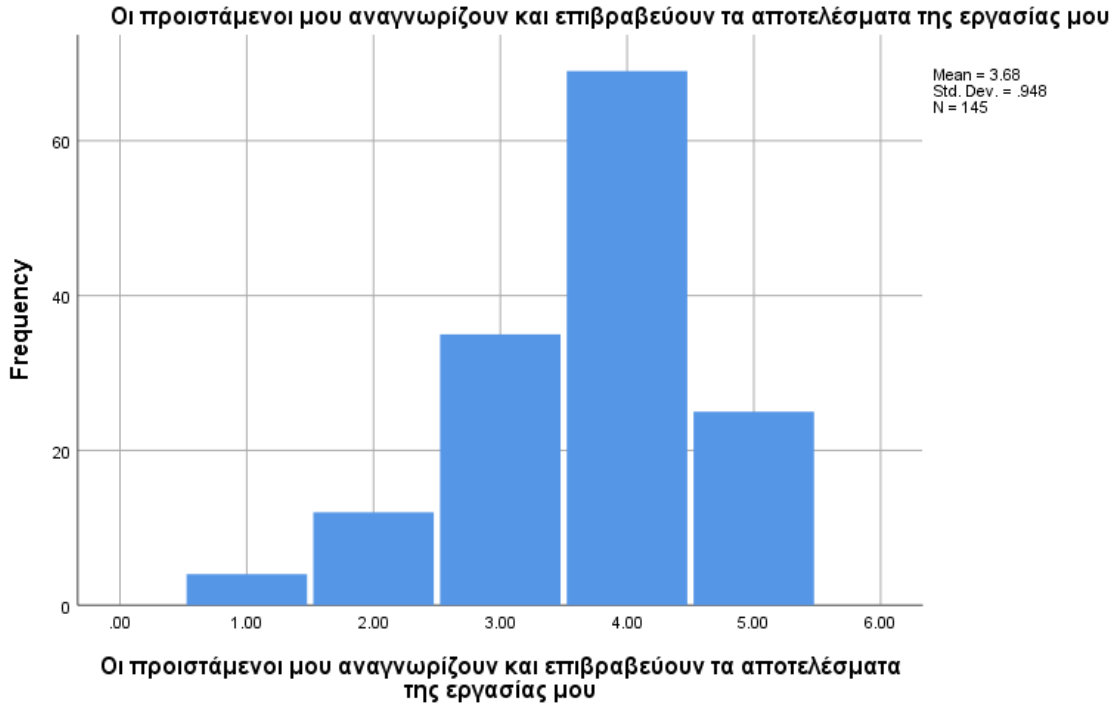
4.5.3 Οι προϊστάμενοι μου αναγνωρίζουν και επιβραβεύουν τα αποτελέσματα της εργασίας μου

Πίνακας 35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	4	2.7	2.8	2.8
	Διαφωνώ	12	8.2	8.3	11.0
	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	35	23.8	24.1	35.2
	Συμφωνώ	69	46.9	47.6	82.8
	Συμφωνώ απόλυτα	25	17.0	17.2	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Στο ερώτημα εάν οι προϊστάμενοι τους αναγνωρίζουν και επιβραβεύουν τα αποτελέσματα της εργασίας τους, 4 άτομα (ποσοστό 2.8%) Διαφωνούν απόλυτα, 12 άτομα (ποσοστό 8.3%) Διαφωνούν, 35 άτομα (ποσοστό 24.1%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 69 άτομα (ποσοστό 47.6%) Συμφωνούν και 25 άτομα (ποσοστό 17.2%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.5.3



Πίνακας 36

Statistics

Οι προιστάμενοι μου αναγνωρίζουν και επιβραβεύουν τα αποτελέσματα της εργασίας μου

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		3.6828
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		.94798
Variance		.899

Στο ερώτημα εάν οι προϊστάμενοι τους αναγνωρίζουν και επιβραβεύουν τα αποτελέσματα της εργασίας τους εμφανίζεται μέσος όρος 3.68 και τυπική απόκλιση 0.899.

4.5.4 Ο βαθμός ελευθερίας να απευθυνθώ στους προϊσταμένους / ανωτέρους μου όποτε χρειαστεί (παρουσίαση προβλημάτων, δύσκολων υποθέσεων, ειδικών θεμάτων) είναι ικανοποιητικός

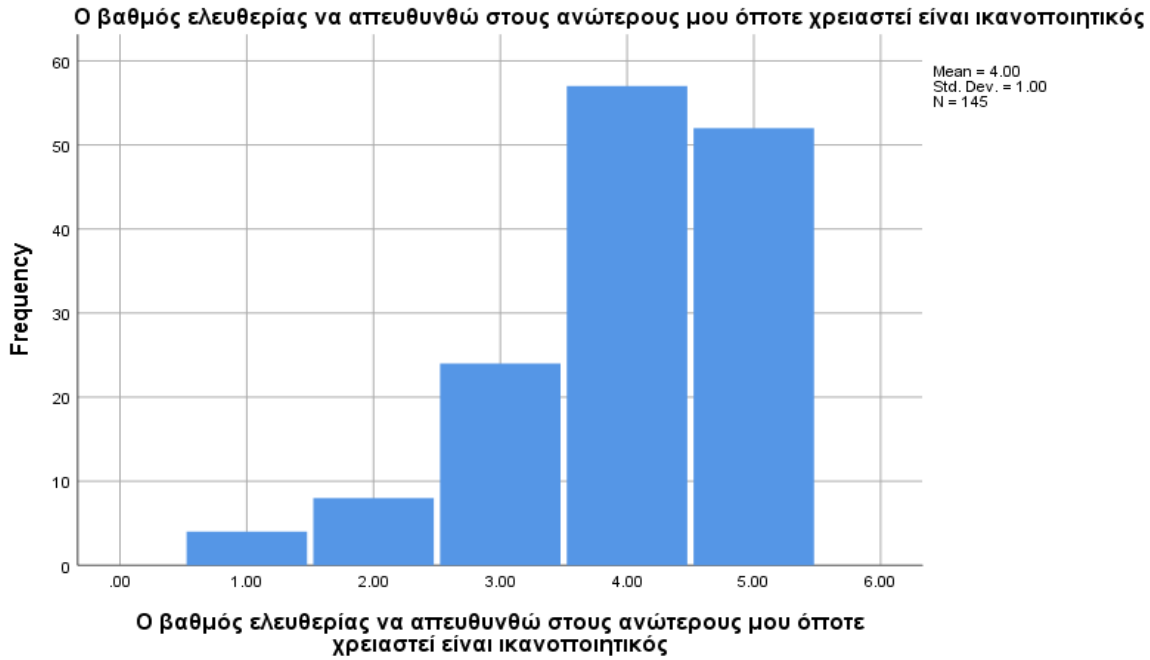
Πίνακας 37

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	4	2.7	2.8	2.8
	Διαφωνώ	8	5.4	5.5	8.3
	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	24	16.3	16.6	24.8
	Συμφωνώ	57	38.8	39.3	64.1
	Συμφωνώ απόλυτα	52	35.4	35.9	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Στην ερώτηση αν ο βαθμός ελευθερίας να απευθυνθούν στους ανώτερους όποτε χρειαστεί είναι ικανοποιητικός, 4 άτομα (ποσοστό 2.8%) Διαφωνούν απόλυτα, 8 άτομα (ποσοστό

5.5%) Διαφωνούν, 24 άτομα (ποσοστό 16.6%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 57 άτομα (ποσοστό 39.3%) Συμφωνούν και 52 άτομα (ποσοστό 35.9%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.5.4



Πίνακας 38

Statistics

Ο βαθμός ελευθερίας να απευθυνθώ στους ανώτερους μου όποτε χρειαστεί είναι ικανοποιητικός

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		4.0000
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		1.00000
Variance		1.000

Στην ερώτηση αν ο βαθμός ελευθερίας να απευθυνθούν στους ανώτερους όποτε χρειαστεί είναι ικανοποιητικός εμφανίζεται μέσος όρος 4.00 και τυπική απόκλιση 1.00.

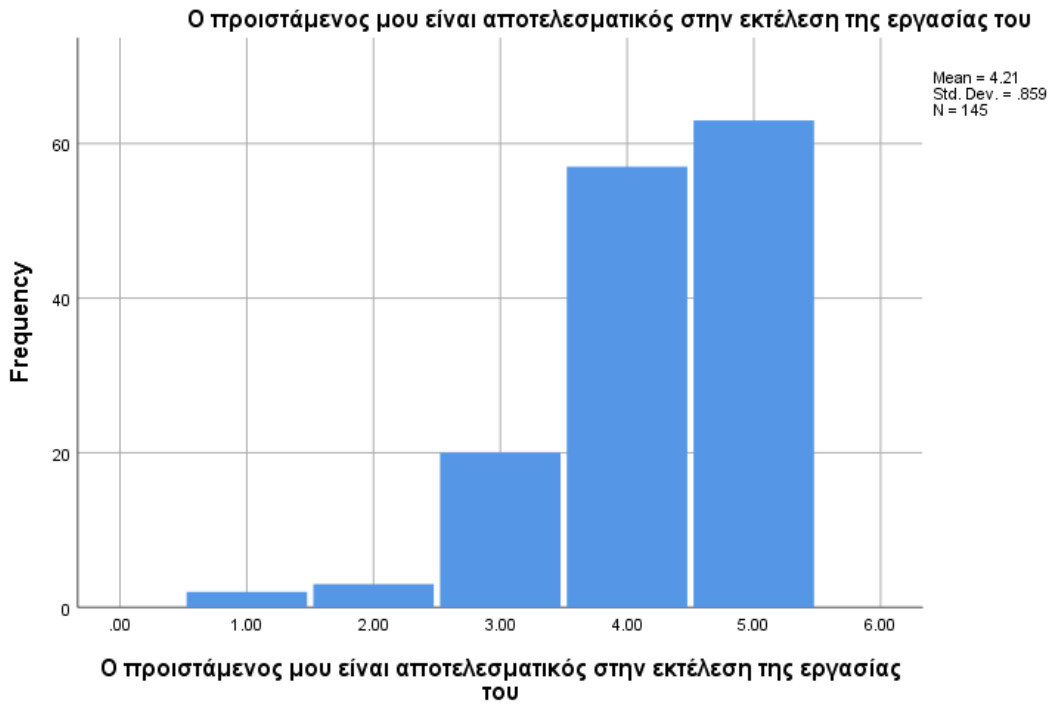
4.5.5 Ο προϊστάμενός μου είναι αποτελεσματικός στην εκτέλεση της εργασίας του

Πίνακας 39

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	2	1.4	1.4	1.4
	Διαφωνώ	3	2.0	2.1	3.4
	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	20	13.6	13.8	17.2
	Συμφωνώ	57	38.8	39.3	56.6
	Συμφωνώ απόλυτα	63	42.9	43.4	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Στην ερώτηση αν ο προϊστάμενος είναι αποτελεσματικός στην εκτέλεση της εργασίας του 2 άτομα (ποσοστό 1.4%) Διαφωνούν απόλυτα, 3 άτομα (ποσοστό 2.1%) Διαφωνούν, 20 άτομα (ποσοστό 13.8%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 57 άτομα (ποσοστό 39.3%) Συμφωνούν και 63 άτομα (ποσοστό 43.4%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.5.5



Πίνακας 40

Statistics

Ο προϊστάμενος μου είναι αποτελεσματικός στην εκτέλεση της εργασίας του

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		4.2138
Median		4.0000
Mode		5.00
Std. Deviation		.85948
Variance		.739

Στην ερώτηση αν ο προϊστάμενος είναι αποτελεσματικός στην εκτέλεση της εργασίας του εμφανίζεται μέσος όρος 4.12 και τυπική απόκλιση 0.859.

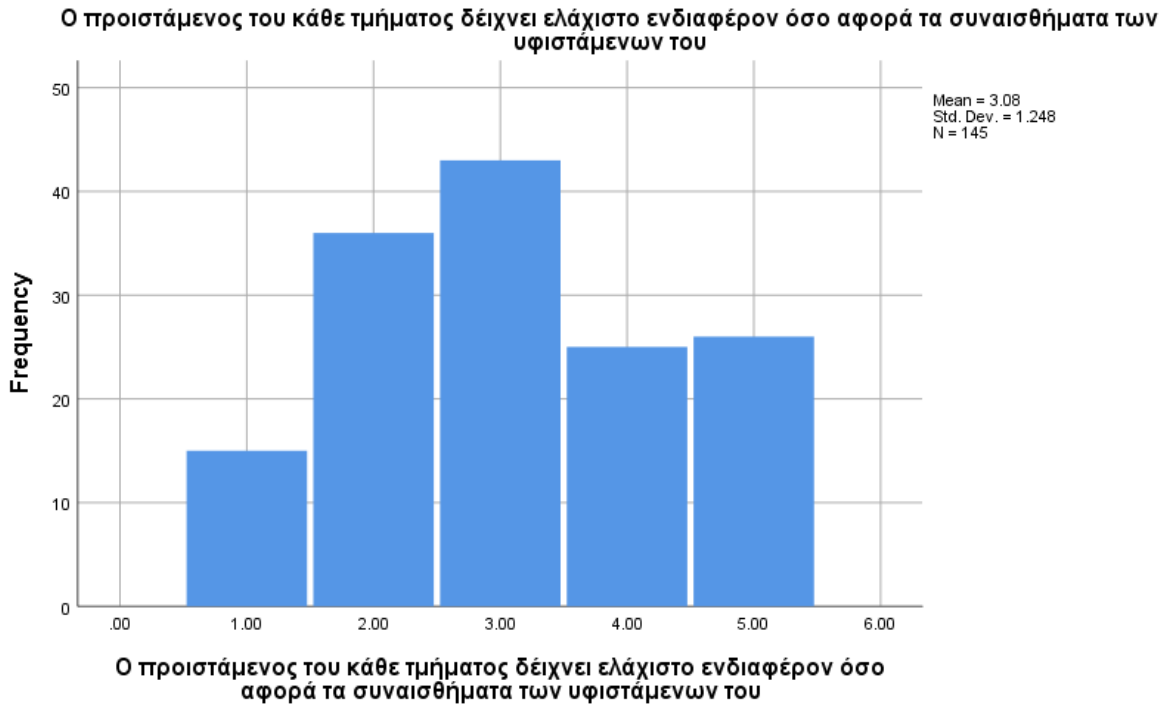
4.5.6 Ο προϊστάμενος του κάθε τμήματος δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον όσο αφορά τα συναισθήματα των υφιστάμενων του

Πίνακας 41

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	15	10.2	10.3	10.3
	Διαφωνώ	36	24.5	24.8	35.2
	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	43	29.3	29.7	64.8
	Συμφωνώ	25	17.0	17.2	82.1
	Συμφωνώ απόλυτα	26	17.7	17.9	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Στο ερώτημα αυτό 15 άτομα (ποσοστό 10.3%) Διαφωνούν απόλυτα, 36 άτομα (ποσοστό 24.8%) Διαφωνούν, 43 άτομα (ποσοστό 29.7%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 25 άτομα (ποσοστό 17.2%) Συμφωνούν και 26 άτομα (ποσοστό 17.9%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.5.6



Πίνακας 42

Statistics

Ο προιστάμενος του κάθε τμήματος δέιχνει ελάχιστο ενδιαφέρον όσο αφορά τα συναισθήματα των υφιστάμενων του

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		3.0759
Median		3.0000
Mode		3.00
Std. Deviation		1.24768
Variance		1.557

Στο ερώτημα κατά πόσο ο προϊστάμενος του κάθε τμήματος δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον όσο αφορά τα συναισθήματα των υφιστάμενων του εμφανίζεται μέσος όρος 3.07 και τυπική απόκλιση 1.24.

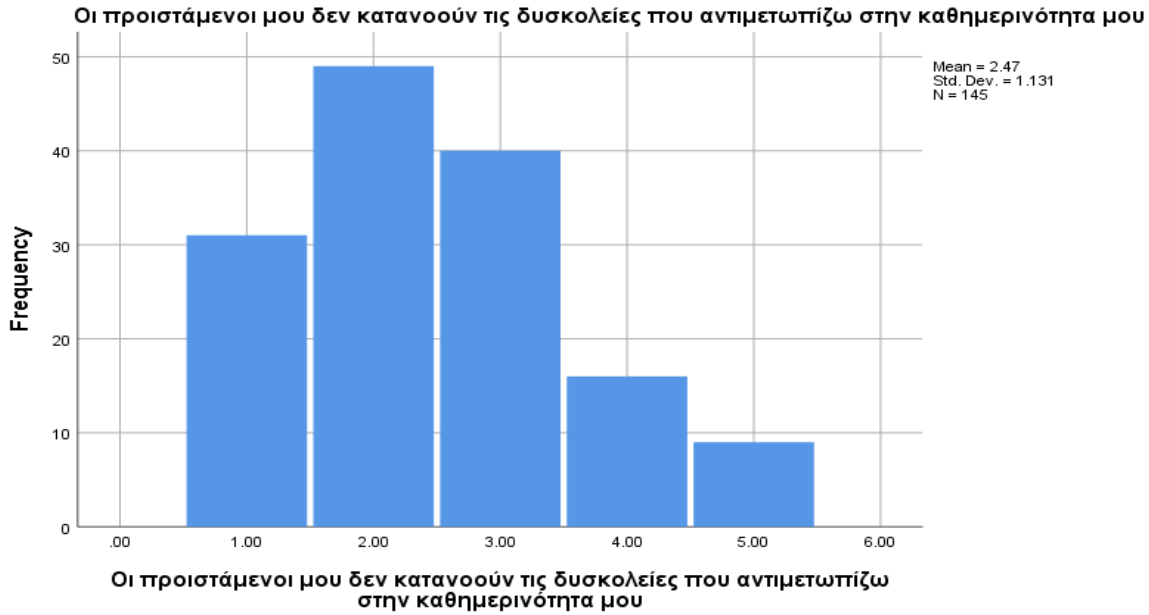
4.5.7 Οι προϊστάμενοι μου δεν κατανοούν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζω στην καθημερινότητα μου

Πίνακας 43

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	31	21.1	21.4	21.4
	Διαφωνώ	49	33.3	33.8	55.2
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	40	27.2	27.6	82.8
	Συμφωνώ	16	10.9	11.0	93.8
	Συμφωνώ απόλυτα	9	6.1	6.2	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Εδώ οι συμμετέχοντες έχουν δώσει τις εξής απαντήσεις, 31τομα (ποσοστό 21.4%) διαφωνούν απόλυτα, 49 άτομα (ποσοστό 33.8%)Διαφωνούν, 40 άτομα (ποσοστό 27.6%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 16 άτομα (ποσοστό 11.0% Συμφωνούν και 9 άτομα (ποσοστό 6.2%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.5.7



Πίνακας 44

Statistics

Οι προιστάμενοι μου δεν κατανοούν τις δυσκολείες που αντιμετωπίζω στην καθημερινότητα μου

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		2.4690
Median		2.0000
Mode		2.00
Std. Deviation		1.13073
Variance		1.279

Στο ερώτημα αυτό εμφανίζεται μέσος όρος 2.46 και τυπική απόκλιση 1.13.

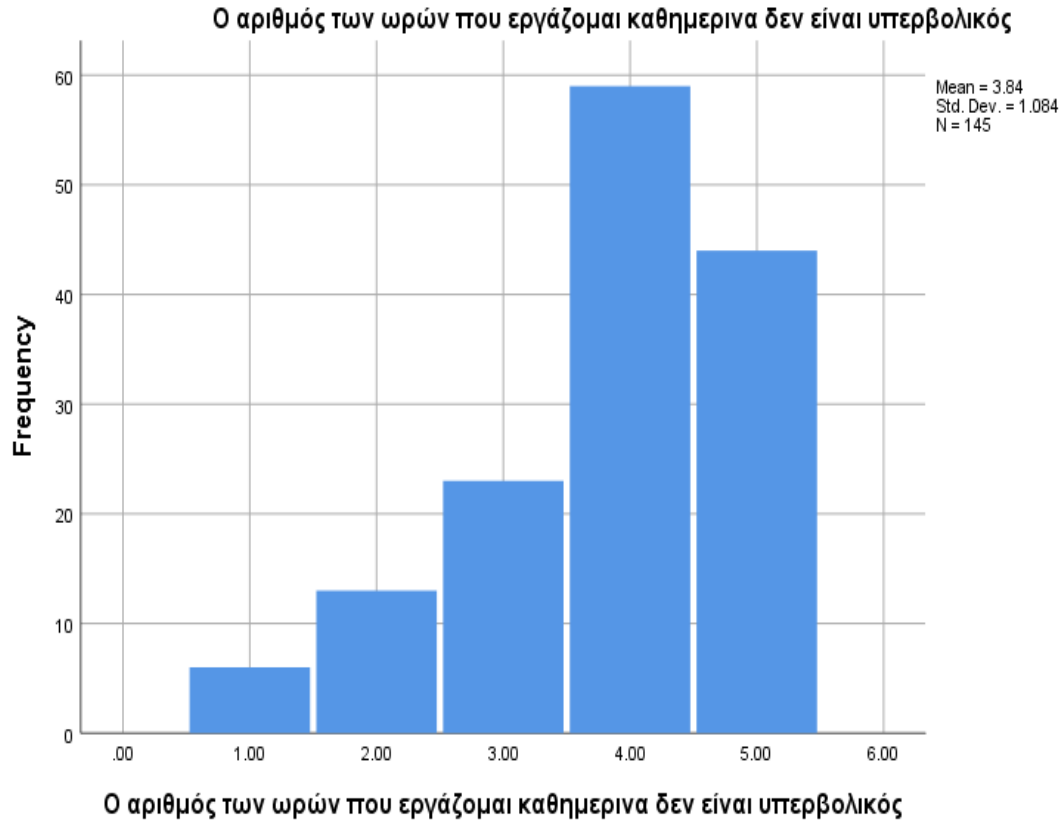
4.6 ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

4.6.1 Ο αριθμός των ωρών που εργάζομαι καθημερινά ΔΕΝ είναι υπερβολικός.

Πίνακας 45

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	6	4.1	4.1	4.1
	Διαφωνώ	13	8.8	9.0	13.1
	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	23	15.6	15.9	29.0
	Συμφωνώ	59	40.1	40.7	69.7
	Συμφωνώ απόλυτα	44	29.9	30.3	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Γράφημα 4.6.1



Πίνακας 46

Statistics

Ο αριθμός των ωρών που εργάζομαι καθημερινα δεν είναι υπερβολικός

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		3.8414
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		1.08446
Variance		1.176

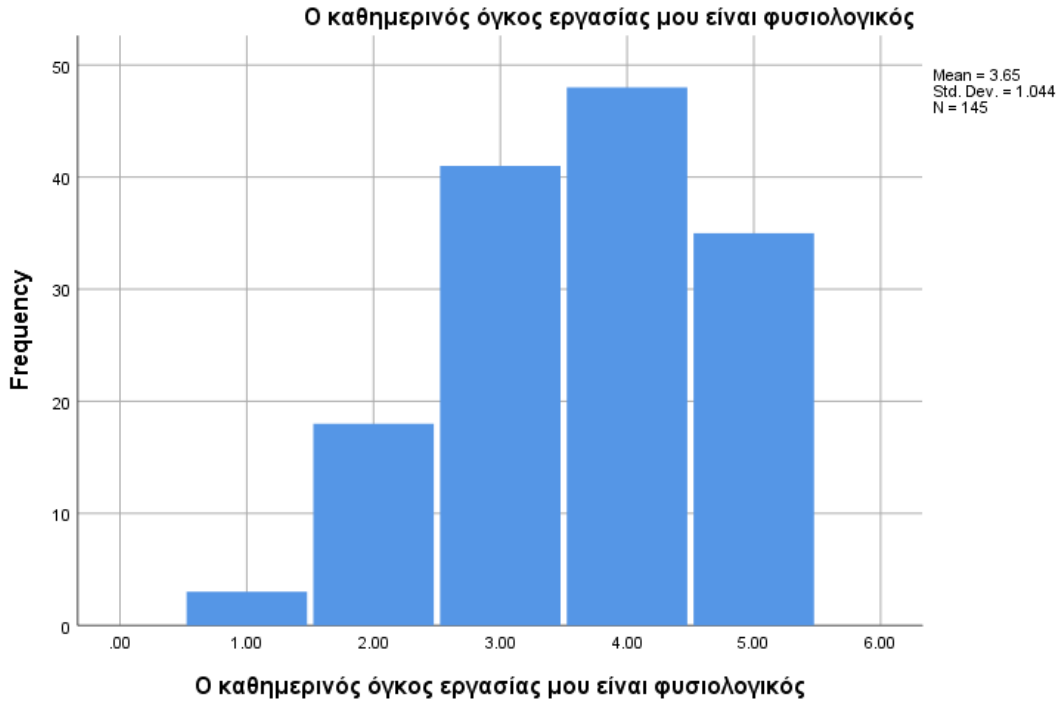
Σε αυτό το ερώτημα εμφανίζεται μέσος όρος 3.84 και τυπική απόκλιση 1.08.

4.6.2 Ο καθημερινός όγκος της εργασίας μου είναι φυσιολογικός

Πίνακας 47

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	3	2.0	2.1	2.1
	Διαφωνώ	18	12.2	12.4	14.5
	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	41	27.9	28.3	42.8
	Συμφωνώ	48	32.7	33.1	75.9
	Συμφωνώ απόλυτα	35	23.8	24.1	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Γράφημα 4.6.2



Πίνακας 48

Statistics

Ο καθημερινός όγκος εργασίας μου είναι φυσιολογικός

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		3.6483
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		1.04437
Variance		1.091

Στο ερώτημα κατά πόσο ο όγκος εργασίας τους είναι φυσιολογικός, εμφανίζεται μέσος όρος 3.64 και τυπική απόκλιση 1.04.

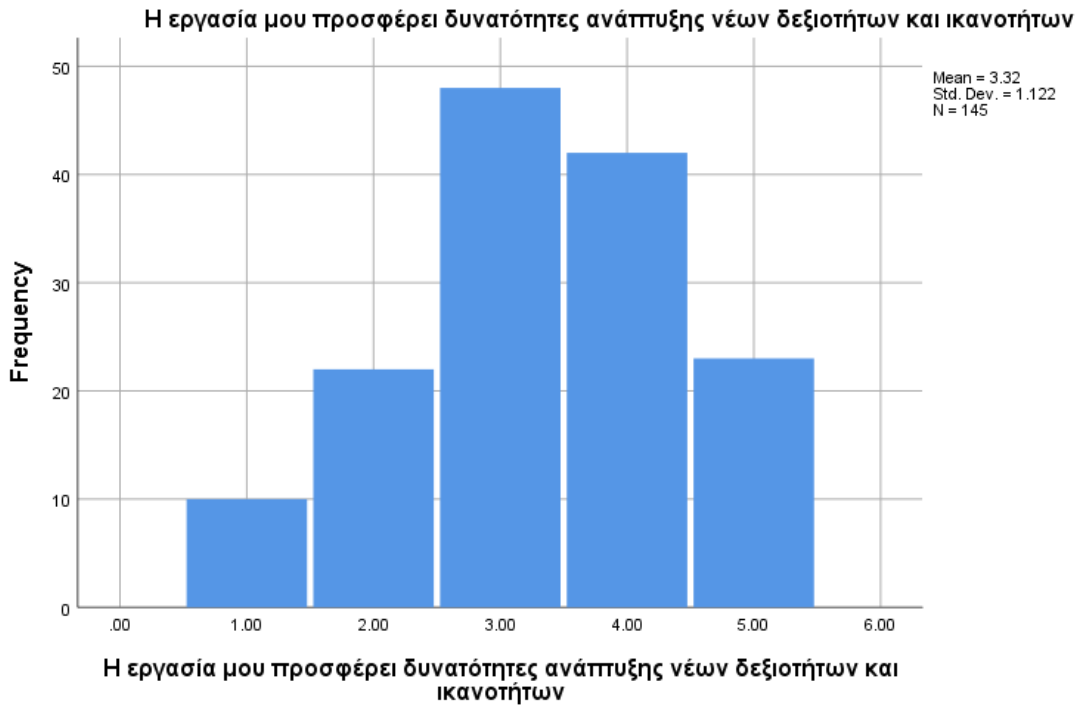
4.7 ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

4.7.1 Η εργασία μου προσφέρει δυνατότητες ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων και ικανοτήτων

Πίνακας 49

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	10	6.8	6.9	6.9
	Διαφωνώ	22	15.0	15.2	22.1
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	48	32.7	33.1	55.2
	Συμφωνώ	42	28.6	29.0	84.1
	Συμφωνώ απόλυτα	23	15.6	15.9	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Γράφημα 4.7.1



Πίνακας 50

Statistics

Η εργασία μου προσφέρει δυνατότητες ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων και ικανοτήτων

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		3.3172
Median		3.0000
Mode		3.00
Std. Deviation		1.12239
Variance		1.260

Σε αυτό το ερώτημα εμφανίζεται μέσος όρος 3.31 και τυπική απόκλιση 1.12.

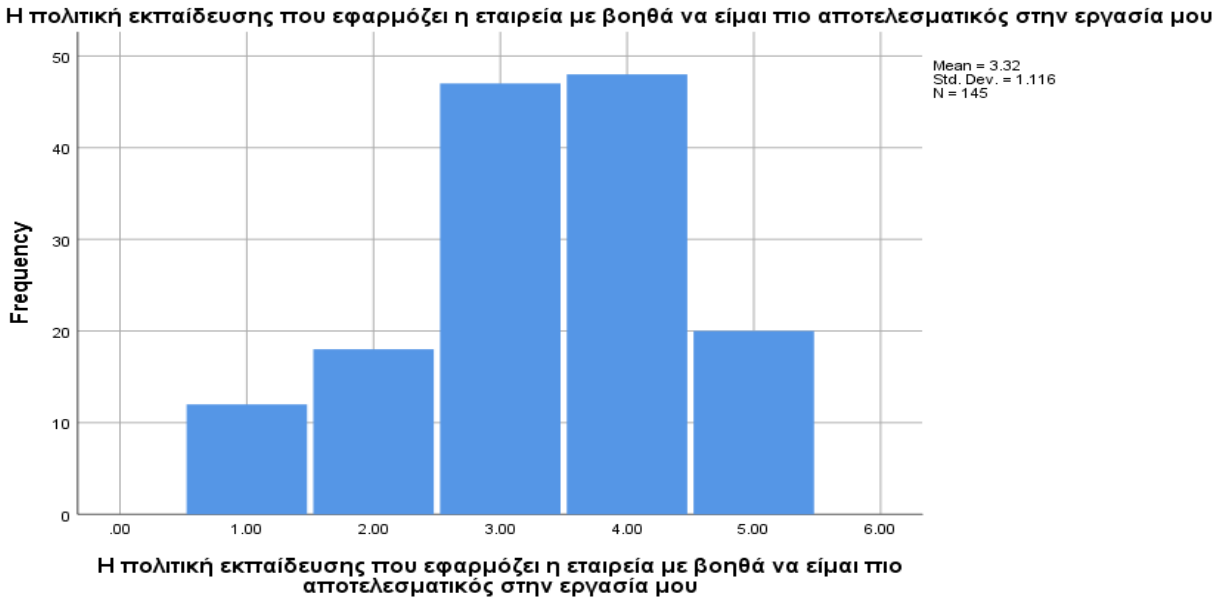
4.7.2 Η πολιτική εκπαίδευσης που εφαρμόζει η εταιρεία, με βοηθά να είμαι πιο αποτελεσματικός/ή στην εργασία μου

Πίνακας 51

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	12	8.2	8.3	8.3
	Διαφωνώ	18	12.2	12.4	20.7
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	47	32.0	32.4	53.1
	Συμφωνώ	48	32.7	33.1	86.2
	Συμφωνώ απόλυτα	20	13.6	13.8	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Στην ερώτηση κατά πόσο η πολιτική εκπαίδευσης που εφαρμόζει η εταιρεία βοηθά τους εργαζόμενους να είναι πιο αποτελεσματικοί στην εργασία, απάντησαν 12 άτομα (ποσοστό 8.3%%) Διαφωνούν απόλυτα, 18 άτομα (ποσοστό 12.4%) Διαφωνούν, 47 άτομα (ποσοστό 32.4%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 48 άτομα (ποσοστό 33.1%) Συμφωνούν και 20 άτομα (ποσοστό 13.8%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.7.2



Πίνακας 52

Statistics

Η πολιτική εκπαίδευσης που εφαρμόζει η εταιρεία με βοηθά να είμαι πιο αποτελεσματικός στην εργασία μου

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		3.3172
Median		3.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		1.11619
Variance		1.246

Στην ερώτηση κατά πόσο η πολιτική εκπαίδευσης που εφαρμόζει η εταιρεία βοηθά τους εργαζόμενους να είναι πιο αποτελεσματικοί στην εργασία εμφανίζεται μέσος όρος 3.31 και τυπική απόκλιση 1.11.

4 8 ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ

4.8.1 Υπάρχει ικανοποιητική συνεργασία και πνεύμα ομαδικότητας με τους συναδέλφους μου

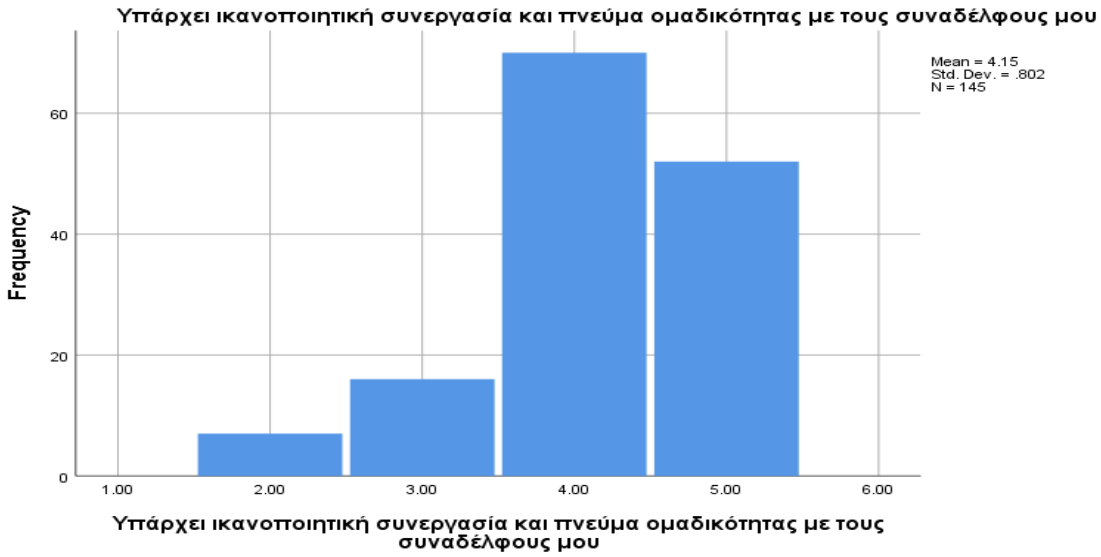
Πίνακας 53

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	7	4.8	4.8	4.8
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	16	10.9	11.0	15.9
	Συμφωνώ	70	47.6	48.3	64.1
	Συμφωνώ απόλυτα	52	35.4	35.9	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Ερωτώμενοι κατά πόσο υπάρχει ικανοποιητική συνεργασία και πνεύμα ομαδικότητας ανάμεσα στους συναδέλφους, Δεν υπήρχε κανένας εργαζόμενος ο οποίος δήλωσε ότι

Διαφωνεί απόλυτα. Ωστόσο, 7 άτομα (ποσοστό 4.8%) Διαφωνούν, 16 άτομα (ποσοστό 11.0%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 70 άτομα (ποσοστό 48.3%)Συμφωνούν και 52 άτομα (ποσοστό 35.9%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.8.1



Πίνακας 54

Statistics

Υπάρχει ικανοποιητική συνεργασία και πνεύμα ομαδικότητας με τους συναδέλφους μου

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		4.1517
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		.80218
Variance		.643

Στο ερώτημα αυτό εμφανίζεται μέσος όρος 4.15 και τυπική απόκλιση 0.80.

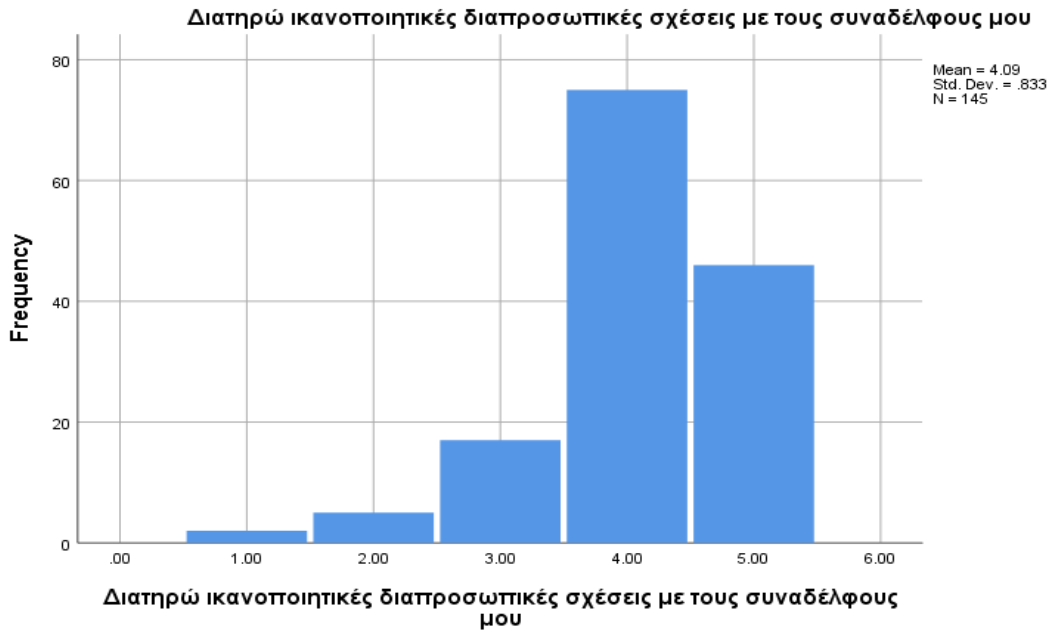
4.8.2 Διατηρώ ικανοποιητικές διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους μου

Πίνακας 55

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	2	1.4	1.4	1.4
	Διαφωνώ	5	3.4	3.4	4.8
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	17	11.6	11.7	16.6
	Συμφωνώ	75	51.0	51.7	68.3
	Συμφωνώ απόλυτα	46	31.3	31.7	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Ερωτώμενοι οι συμμετέχοντες ένα διατηρούν ικανοποιητικές σχέσεις με τους συναδέλφους τους, 2 άτομα (ποσοστό 1.4%) Διαφωνούν απόλυτα, 5 άτομα (ποσοστό 3.4%) Διαφωνούν, 17 άτομα (ποσοστό 11.6%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 75 άτομα (ποσοστό 51.7%) Συμφωνούν και 46 άτομα (ποσοστό 31.7%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.8.2



Πίνακας 56

Statistics

Διατηρώ ικανοποιητικές διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους μου

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		4.0897
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		.83264
Variance		.693

Στο ερώτημα αυτό εμφανίζεται μέσος όρος 4.08 και τυπική απόκλιση 0.83.

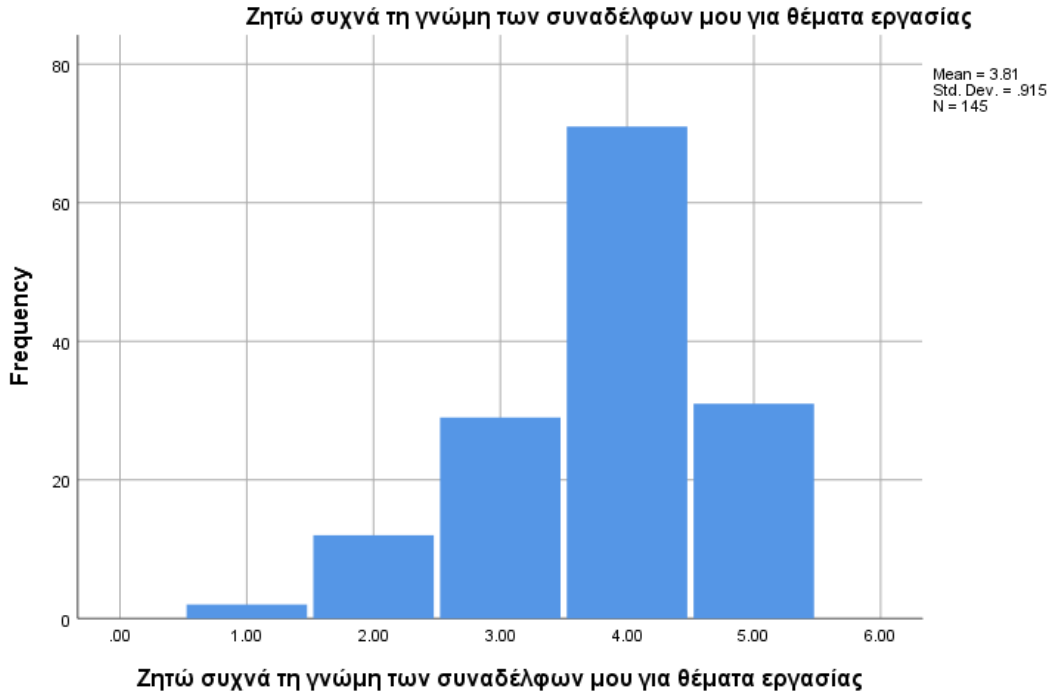
4.8.3 Ζητώ συχνά τη γνώμη των συναδέλφων μου για θέματα εργασίας

Πίνακας 57

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	2	1.4	1.4	1.4
	Διαφωνώ	12	8.2	8.3	9.7
	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	29	19.7	20.0	29.7
	Συμφωνώ	71	48.3	49.0	78.6
	Συμφωνώ απόλυτα	31	21.1	21.4	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Στο ερώτημα εάν οι εργαζόμενοι ζητούν συχνά τη γνώμη των συναδέλφων τους για θέματα εργασίας, 2 άτομα (ποσοστό 1.4%) Διαφωνούν απόλυτα, 12 άτομα (ποσοστό 8.3%) Διαφωνούν, 29 άτομα Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 71 άτομα (ποσοστό 49.0%) Συμφωνούν και 31 άτομα (ποσοστό 21.4%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.8.3



Πίνακας 58

Statistics

Ζητώ συχνά τη γνώμη των συναδέλφων μου για θέματα εργασίας

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		3.8069
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		.91512
Variance		.837

Στο ερώτημα αυτό εμφανίζεται μέσος όρος 3.80 και τυπική απόκλιση 0.91

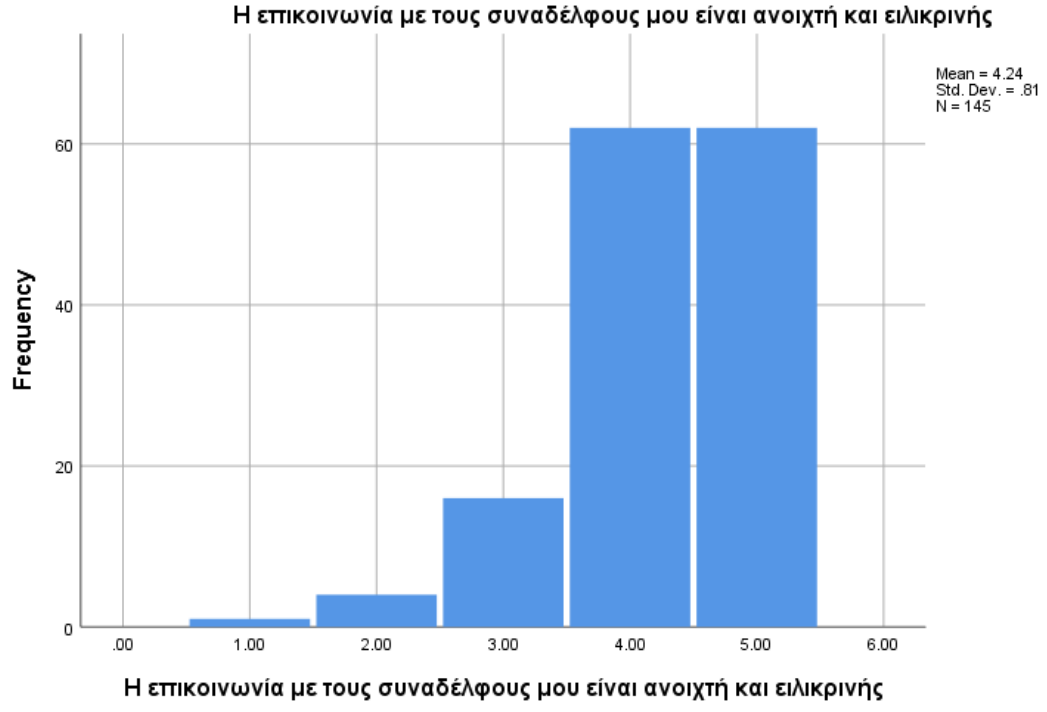
4.8.4 Η επικοινωνία με τους συναδέλφους μου είναι ανοιχτή και ειλικρινής

Πίνακας 59

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	1	.7	.7	.7
	Διαφωνώ	4	2.7	2.8	3.4
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	16	10.9	11.0	14.5
	Συμφωνώ	62	42.2	42.8	57.2
	Συμφωνώ απόλυτα	62	42.2	42.8	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Στην ερώτηση εάν η επικοινωνία με τους συναδέλφους είναι ανοιχτή και ειλικρινής, 1 άτομα (ποσοστό 0.7%) δήλωσε ότι Διαφωνεί απόλυτα, 4 άτομα (ποσοστό 2.8%) Διαφωνούν, 16 άτομα (ποσοστό 11.0%) Ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν, 62 άτομα (ποσοστό 42.8%) Συμφωνούν και 62 άτομα (ποσοστό 42.8%) Συμφωνούν απόλυτα.

Γράφημα 4.8.4



Πίνακας 60

Statistics

Η επικοινωνία με τους συναδέλφους μου είναι ανοιχτή και ειλικρινής

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		4.2414
Median		4.0000
Mode		4.00[a]
Std. Deviation		.81031
Variance		.657

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Στο ερώτημα αυτό εμφανίζεται μέσος όρος 4.24 και τυπική απόκλιση 0.81.

4.9 ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

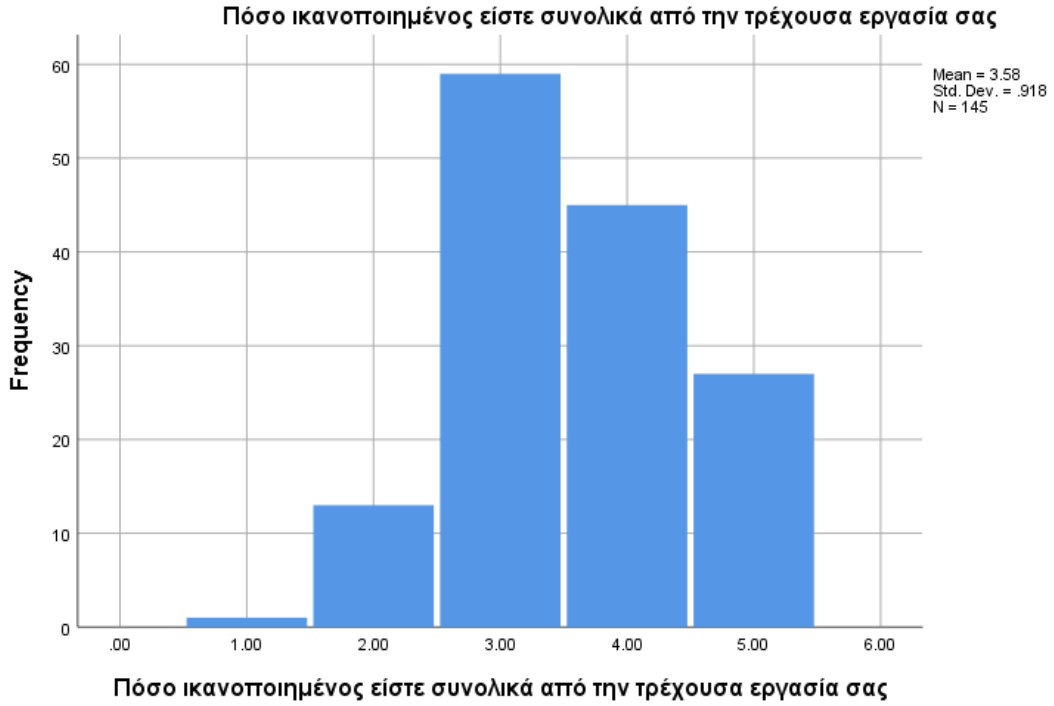
4.9.1 Πόσο ικανοποιημένος είστε συνολικά από την τρέχουσα εργασία σας

Πίνακας 61

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	.7	.7	.7
	Ελάχιστα	13	8.8	9.0	9.7
	Αρκετά	59	40.1	40.7	50.3
	Πολύ	45	30.6	31.0	81.4
	Πάρα πολύ	27	18.4	18.6	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Στην ερώτηση προς τους συμμετέχοντες για το πόσο ικανοποιημένοι είναι συνολικά από την τρέχουσα εργασία τους, 1 άτομο (ποσοστό 0.7%) απάντησε Καθόλου, 13 άτομα (ποσοστό 9.0%) Ελάχιστα, 59 άτομα (ποσοστό 40.7%) Αρκετά , 45 άτομα (ποσοστό 31.0%) Πολύ
και 27 άτομα (ποσοστό 18.6%) Πάρα πολύ.

Γράφημα 4.9.1



Πίνακας 62

Statistics

Πόσο ικανοποιημένος είστε συνολικά από την τρέχουσα εργασία σας

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		3.5793
Median		3.0000
Mode		3.00
Std. Deviation		.91795
Variance		.843

Σε αυτό το ερώτημα εμφανίζεται μέσος όρος 3.57 και τυπική απόκλιση 0.91.

4.9.2 Τι θα σας έκανε να εργαστείτε με περισσότερο ζήλο και να αυξήσετε την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα σας

Πίνακας 63

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αύξηση των αποδοχών μου	111	75.5	76.6	76.6
	Ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον	8	5.4	5.5	82.1
	Δυνατότητα μονιμοποίησης	4	2.7	2.8	84.8
	Προαγωγή	6	4.1	4.1	89.0
	Δυνατότητες εξέλιξης και επιμόρφωσης	16	10.9	11.0	100.0
	Total	145		100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Το τελευταίο ερώτημα καλούσε τους εργαζόμενους να απαντήσουν τι θα τους έκανε να εργαστούν με περισσότερο ζήλο και να αυξήσουν την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα τους. Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων 76.6% το οποίο αντιστοιχεί σε 111 άτομα έδωσε ως απάντηση την αύξηση των αποδοχών, 8 άτομα (ποσοστό 5.5%) το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον, 4 άτομα (ποσοστό 2.8%) τη δυνατότητα μονιμοποίησης, 6 άτομα (ποσοστό 4.1%) η προαγωγή και 16 άτομα (ποσοστό 11.0%) , οι δυνατότητες εξέλιξης και επιμόρφωσης.

Γράφημα 4.9.2

Πίνακας 64

Statistics

Τι θα σας έκανε να εργαστείτε με περισσότερο ζήλο και να αυξήσετε την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα σας

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		1.6759
Median		1.0000
Mode		1.00
Std. Deviationu		1.36363
Variance		1.859

Στο τελευταίο αυτό ερώτημα εμφανίζεται μέσος όρος 1.67 και τυπική απόκλιση 1.36.

4.10 Συσχέτιση (Correlations)

Ο συντελεστής συσχέτισης (Correlation Coefficient) μετρά την ύπαρξη γραμμικής σχέσης και την ένταση της. Συμβολίζεται με το γράμμα r και κυμαίνεται από το -1 μέχρι το +1. Τιμές κοντά στο 0 δηλώνουν μη ύπαρξη γραμμικής συσχέτισης.

Πίνακας 65

Correlations

		Ποια είναι η θέση εργασίας σας	Οι συνθήκες εργασίας στην εταιρεία είναι ικανοποιητικές
Ποια είναι η θέση εργασίας σας	Pearson Correlation	1	.016
	Sig. (2-tailed)		.853
	N	145	145
Οι συνθήκες εργασίας στην εταιρεία είναι ικανοποιητικές	Pearson Correlation	.016	1
	Sig. (2-tailed)	.853	
	N	145	145

Συγκρίνοντας τις μεταβλητές θέση εργασίας και ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας στην εταιρεία, παρατηρούμε ότι sig. 0.853>0.05 και επομένως συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις δύο μεταβλητές.

Πίνακας 64

Correlations

		Ποιο είναι το φύλο σας	Ο καθημερινός όγκος εργασίας μου είναι φυσιολογικός
Ποιο είναι το φύλο σας	Pearson Correlation	1	.062
	Sig. (2-tailed)		.457
	N	145	145
Ο καθημερινός όγκος εργασίας μου είναι φυσιολογικός	Pearson Correlation	.062	1
	Sig. (2-tailed)	.457	
	N	145	145

Συγκρίνοντας τις μεταβλητές φύλο και κατά πόσο ο όγκος εργασίας θεωρείται φυσιολογικός, παρατηρούμε ότι sig.0.457>0.05. Επομένως, δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις δύο μεταβλητές.

Πίνακας 66

Correlations

		Ποιο είναι το φύλο σας	Η εργασία μου μου προσφέρει τη δυνατότητα για προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη
Ποιο είναι το φύλο σας	Pearson Correlation	1	.284**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	145	145
Η εργασία μου μου προσφέρει τη δυνατότητα για προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη	Pearson Correlation	.284**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	145	145

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

Ο πιο πάνω πίνακας δηλώνει ότι υπάρχει θετική στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στο φύλο των εργαζομένων και στη δυνατότητα που τους δίνει η εργασία τους για προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη (sig. 0.001<0.05 , r=0.284).

Πίνακας 67

Correlations

		Πόσα χρόνια προυπηρεσίας διαθέτετε στην εταιρεία	Η διαδικασία υπηρεσιακής εξέλιξης βασίζεται στα προσόντα, τις ικανότητες και την εμπειρία
Πόσα χρόνια προυπηρεσίας διαθέτετε στην εταιρεία	Pearson Correlation	1	.021
	Sig. (2-tailed)		.800
	N	145	145
Η διαδικασία υπηρεσιακής εξέλιξης βασίζεται στα προσόντα, τις ικανότητες και την εμπειρία	Pearson Correlation	.021	1
	Sig. (2-tailed)	.800	
	N	145	145

Ο πιο πάνω πίνακας δηλώνει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στα χρόνια προϋπηρεσίας που διαθέτουν οι εργαζόμενοι και στο ερώτημα κατά πόσο ο βαθμός ελευθερίας για ανάληψη πρωτοβουλιών στα πλαίσια της εργασίας τους είναι ικανοποιητικός (sig. 0.800<0.05).

4.11 Anova

Πίνακας 68

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Το επίπεδο των αποδοχών μου είναι ικανοποιητικό	Between Groups	8.380	3	2.793	2.116	.101
	Within Groups	186.130	141	1.320		
	Total	194.510	144			
Το επίπεδο των αποδοχών μου είναι σε υψηλότερο σε σχέση με τις αποδοχές που προσφέρουν άλλες εταιρείες για την ίδια εργασία	Between Groups	3.949	3	1.316	1.210	.309
	Within Groups	153.458	141	1.088		
	Total	157.407	144			

Στον πιο πάνω πίνακα γίνεται ανάλυση διακύμανσης με τον παράγοντα μηνιαίος μισθός. Παρατηρείται ότι το F - test και στις δύο μεταβλητές έχει μεγάλη τιμή (2.793 και 1.316) και παράλληλα, πιθανότητες 0.101 και 0.309. Επομένως, Sig=0.101>0.05 και Sig=0.309>0.05. Επομένως, το F - test δεν είναι στατιστικά σημαντικό, οπότε οι μηνιαίες απολαβές των εργαζομένων δεν επηρεάζουν την άποψη των εργαζομένων για το κατά πόσο θεωρούν ικανοποιητικό το επίπεδο των αποδοχών τους αλλά και για το κατά πόσο θεωρούν το επίπεδο αποδοχών τους υψηλότερο σε σχέση με τις αποδοχές που προσφέρουν άλλες εταιρείες για την ίδια εργασία.

Πίνακας 69

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Η διαδικασία υπηρεσιακής εξέλιξης βασίζεται στα προσόντα, τις ικανότητες και την εμπειρία	Between Groups	2.702	2	1.351	1.180	.310
	Within Groups	162.636	142	1.145		
	Total	165.338	144			
Η εργασία μου μου προσφέρει τη δυνατότητα για προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη	Between Groups	8.887	2	4.444	3.389	.036
	Within Groups	186.175	142	1.311		
	Total	195.062	144			
Η εταιρεία υποστηρίζει τη συμμετοχή μου στη λήψη αποφάσεων	Between Groups	2.897	2	1.448	1.028	.360
	Within Groups	200.110	142	1.409		
	Total	203.007	144			
Οι ευθύνες, τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες κατανέμονται με δίκαιο τρόπο	Between Groups	22.535	2	11.268	10.987	.000
	Within Groups	145.630	142	1.026		
	Total	168.166	144			

Στον πιο πάνω πίνακα γίνεται ανάλυση διακύμανσης με τον παράγοντα χρόνια προϋπηρεσίας στην εταιρεία. Το F – test το οποίο εξετάζει τα χρόνια προϋπηρεσίας σε σχέση με τη διαδικασία υπηρεσιακής εξέλιξης, τη δυνατότητα για προσωπική ανάπτυξη, τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και την κατανομή ευθυνών και δικαιωμάτων, παρουσιάζονται ψηλές τιμές και παράλληλα πιθανότητες μεγαλύτερες των συμβατικών επιπέδων στατιστικής σημαντικότητας (1.180>0.05, 3.389>0.05, 1.028>0.05, 10.987>0.05). Επομένως, το f –test δεν είναι στατιστικά σημαντικό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΚΡΙΤΙΚΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

5.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο κεφάλαιο αυτό θα γίνει παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας. Θα αναλυθούν οι παράγοντες οι οποίοι παρακινούν τους εργαζόμενους να εργάζονται παραγωγικά και να οδηγούν την επιχείρηση στην επιτυχία. Συγχρόνως, θα εντοπιστούν οι παράγοντες οι οποίοι δυσαρεστούν τους εργαζόμενους και μειώνουν την αποδοτικότητα τους. Στη συνέχεια θα δοθούν κατευθυντήριες εισηγήσεις για το πως θα μπορούσε να βελτιωθεί ο βαθμός ευχαρίστησης των εργαζόμενων στην εταιρεία ΧΩ με την συνεπακόλουθη αύξηση της αποδοτικότητας τους αλλά και την ανάπτυξη της εταιρείας.

Η έννοια της παρακίνησης αποτελεί μια εξαιρετικά περίπλοκη διαδικασία και το κάθε άτομο ως ξεχωριστή οντότητα, ανταποκρίνονται σε διαφορετικά κίνητρα. Για το λόγο αυτό, αποτελεί δύσκολη διαδικασία για τη Διοίκηση της επιχείρησης το να εντοπίσει τα κίνητρα που θα μπορούσαν να παρακινήσουν τον κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά.

5.2 ΚΡΙΤΙΚΗ

Η παρακίνηση των εργαζομένων επηρεάζει τα κίνητρα, τις αμοιβές, την κουλτούρα της εταιρείας. Ο κάθε άνθρωπος είναι μοναδικός και επηρεάζεται θετικά ή αρνητικά από διαφορετικά κίνητρα. Για τον λόγο αυτό, είναι δύσκολο για μια επιχείρηση να καθορίσει μια στρατηγική παρακίνησης η οποία θα ικανοποιήσει το σύνολο των εργαζομένων. Ωστόσο, μέσα από τη χρήση ενός ερωτηματολογίου μπορεί να εντοπίσει τις ποσοστιαία μεγαλύτερες ανάγκες των εργαζομένων έτσι ώστε να προβεί στην όσο το δυνατό αποτελεσματική εφαρμογή στρατηγικής παρακίνησης αυξάνοντας με τον τρόπο αυτό την παραγωγικότητα των εργαζομένων της, αυξάνοντας παράλληλα την ανταγωνιστικότητα της.

Συνήθως τα κίνητρα τα οποία παρακινούν σε μεγαλύτερο βαθμό τους εργαζόμενους είναι η αμοιβή, η προαγωγή, οι καλές σχέσεις με τους συναδέλφους αλλά και τους προϊστάμενους, η δίκαιη αντιμετώπιση.

5.3 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Κατά την έρευνα έχει διαπιστωθεί ότι παρουσιάζονται κάποια προβλήματα στην επιχείρηση όσο αφορά την παρακίνηση των εργαζομένων. Η διαπίστωση αυτή αφορά την πλειοψηφία των ερωτώμενων ανεξάρτητα από το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης, τα χρόνια προϋπηρεσίας, τη θέση εργασίας και το ύψος των αποδοχών τους (Παράρτημα 2).

Όσο αφορά τις αποδοχές το 1/3 περίπου των συμμετεχόντων παρουσιάζεται ικανοποιημένο από το επίπεδο αποδοχών του, το θεωρεί υψηλότερο σε σχέση με το ύψος αποδοχών που προσφέρουν άλλες εταιρείες για την ίδια εργασία και συγχρόνως θεωρεί δίκαιη την αμοιβή του για την εργασία που προσφέρει. Συγχρόνως άλλο 1/3 περίπου φαίνεται δυσαρεστημένο από την αμοιβή του ενώ το υπόλοιπο 1/3 ούτε διαφωνεί, ούτε συμφωνεί. Πιθανόν στα

ερωτήματα αυτά τα οποία σχετίζονται με την αμοιβή να δημιουργούν ανασφάλεια στους συμμετέχοντες και αρκετοί από αυτούς αρνούνται να απαντήσουν.

Στη συνέχεια έχουν διατυπωθεί ερωτήματα τα οποία αφορούν τη δυνατότητα προαγωγής και εξέλιξης. Στο ερώτημα κατά πόσο η εταιρεία προσφέρει δίκαιη πολιτική προαγωγής και υπηρεσιακής εξέλιξης μικρός αριθμός εργαζομένων διαφωνεί ενώ περισσότεροι από τους μισούς δεν εκφράζουν άποψη εκδηλώνοντας είτε ότι είναι διστακτικοί στο να απαντήσουν στο ερώτημα είτε ότι έχουν συμβιβαστεί ή είναι ευχαριστημένοι με τη θέση που κατέχουν και δεν επιδιώκουν την εξέλιξη.

Τις ίδιες απαντήσεις έχουν δώσει περίπου τα ίδια άτομα στο ερώτημα κατά πόσο η διαδικασία υπηρεσιακής εξέλιξης βασίζεται στα προσόντα, τις ικανότητες και την εμπειρία. Μικρός είναι και ο αριθμός των εργαζομένων οι οποίοι δεν θεωρούν ότι η εργασία τους τους προσφέρει δυνατότητα για προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη.

Η πλειοψηφία των εργαζομένων θεωρεί ότι η διοίκηση της επιχείρησης δεν υποστηρίζει τη συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων.

Από την άλλη, αρκετοί εργαζόμενοι (περισσότεροι από τους μισούς) , θεωρούν ότι τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες κατανέμονται με δίκαιο τρόπο. Συγχρόνως, η πλειοψηφία υποστηρίζει ότι ο βαθμός ελευθερίας για ανάληψη πρωτοβουλιών στα πλαίσια της εργασίας τους είναι ικανοποιητικός.

Στα ερωτήματα τα οποία αφορούν τους επιχειρησιακούς παράγοντες, η πλειοψηφία των εργαζομένων αισθάνονται υπερήφανοι που εργάζονται στην εταιρεία και λίγοι είναι αυτοί οι οποίοι θεωρούν ότι η εταιρεία δεν μεταχειρίζεται τους εργαζόμενους της με πιο προνομιακό τρόπο σε σχέση με άλλες εταιρείες. Πολύ ενθαρρυντικό είναι για την επιχείρηση το γεγονός ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων έχει πλήρη εμπιστοσύνη στη διοίκηση της εταιρείας και αισθάνονται εργασιακή ασφάλεια όσο κάνουν καλά τη δουλειά που τους έχει ανατεθεί. Παράλληλα, θεωρούν ότι οι συνθήκες εργασίας στην εταιρεία είναι ικανοποιητικές και ένας μεγάλο ποσοστό εργαζομένων (69%) θεωρούν ότι η εργασία τους παρουσιάζει ενδιαφέρον.

Ακόμη, στα ερωτήματα τα οποία αφορούν τις σχέσεις με τους προϊστάμενους, η πλειοψηφία των εργαζομένων είναι ικανοποιημένοι από τη συμπεριφορά των προϊστάμενων τους και λαμβάνουν επαρκής οδηγίες από αυτούς σε ζητήματα τα οποία αφορούν τη δουλειά. Επιπλέον, θεωρούν ότι οι προϊστάμενοι τους αναγνωρίζουν και επιβραβεύουν τα αποτελέσματα της εργασίας τους.

Παράλληλα, ο βαθμός ελευθερίας να απευθυνθούν στους προϊστάμενους όποτε χρειαστεί είναι ικανοποιητικός. Ένα πολύ μεγάλο ποσοστό (82.7%) θεωρεί ότι ο προϊστάμενος του είναι αποτελεσματικός στην εκτέλεση της εργασίας τους.

Όσο αφορά τα ερωτήματα για τις συνθήκες εργασίας, η πλειοψηφία των εργαζομένων θεωρεί ότι ο αριθμός των ωρών που εργάζονται δεν είναι υπερβολικός και αρκετοί είναι αυτοί οι οποίοι θεωρούν ότι ο όγκος εργασίας τους είναι φυσιολογικός.

Στα ερωτήματα τα οποία σχετίζονται με την εκπαίδευση και την ανάπτυξη, περισσότεροι από τους μισούς θεωρούν ότι η εργασία προσφέρει δυνατότητες ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων και ικανοτήτων και ότι η πολιτική εκπαίδευσης που εφαρμόζει η εταιρεία βοηθά τους εργαζόμενους να είναι πιο αποτελεσματικοί στην εργασία τους.

Οι σχέσεις με τους συναδέλφους, θεωρούνται καλές καθώς μεγάλος αριθμός εργαζομένων θεωρεί ότι υπάρχει ικανοποιητική συνεργασία και πνεύμα ομαδικότητας με τους συναδέλφους και διατηρούν ικανοποιητικές διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ τους. Οι εργαζόμενοι ζητούν συχνά τη γνώμη των συναδέλφων τους για θέματα εργασίας και η επικοινωνία ανάμεσα στους συναδέλφους είναι ανοιχτή και ειλικρινής.

Στο ερώτημα για τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση η πλειοψηφία των εργαζομένων δηλώνει αρκετά ως πάρα πολύ ικανοποιημένη.

Αυτό που θα έκανε τους εργαζόμενους της υπό μελέτη επιχείρησης να εργαστούν με περισσότερο ζήλο είναι η αύξηση των αποδοχών τους.

5.4 ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

- Να γίνεται ολοκληρωμένη ενημέρωση για το όραμα, την αποστολή και τους στόχους της επιχείρησης, αλλά και τη στρατηγική την οποία θα ακολουθήσουν έτσι ώστε να πραγματοποιηθούν. Συγχρόνως, θα πρέπει να γίνεται τακτή ανάθεση καθηκόντων και αρμοδιοτήτων. Αυτό μπορεί να πραγματοποιηθεί με τακτές συναντήσεις του προσωπικού με τη διοίκηση της επιχείρησης έτσι ώστε να ενημερώνονται για τα νέα δεδομένα της εταιρείας και τις εκάστοτε αποφάσεις. Οι υπεύθυνοι κάθε τμήματος πρέπει να αναθέτουν με σαφήνεια τα καθήκοντα και τις ευθύνες του κάθε εργαζόμενου ανάλογα με τη θέση εργασίας την οποία κατέχει στην επιχείρηση.

- Να δοθεί η δυνατότητα στους εργαζόμενους να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων και περισσότερη ελευθερία να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και αρμοδιότητες. Οι γνώσεις και η εμπειρία των εργαζομένων βοηθά τη Διοίκηση της επιχείρησης να αναπτύξει τις δυνατότητες της. Παράλληλα, η συμμετοχή των εργαζομένων στις λήψεις αποφάσεων βοηθά να υποστηρίζουν την υλοποίηση τους με περισσότερο ζήλο. Σημαντική είναι και η ελευθερία στην ανάληψη πρωτοβουλιών καθώς δημιουργεί ηθική ικανοποίηση και βοηθά στη βελτίωση των σχέσεων ανάμεσα στο προσωπικό και στη διοίκηση της εταιρείας.

- Όσο αφορά τη δυνατότητα προαγωγής και εξέλιξης, οι εργαζόμενοι πρέπει να αποκτήσουν κίνητρα για μια ακόμη πιο ενεργό συμμετοχή και αύξηση της παραγωγικότητας τους.

- Αύξηση της μισθοδοσίας των υπαλλήλων στα πλαίσια των δυνατοτήτων της εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησης. Παράλληλα, μπορούν να δοθούν οικονομικά κίνητρα, υπό την μορφή bonus αλλά και σταθερή αύξηση μισθού, τα οποία θα δίνουν ώθηση στους εργαζόμενους να εργάζονται με περισσότερο ζήλο και δημιουργικότητα. Οι στόχοι και ο υγιείς ανταγωνισμός όταν αποσκοπούν σε μια κυρίως οικονομική αμοιβή, δίνουν στους εργαζόμενους περισσότερη ώθηση έτσι να γίνονται πιο παραγωγικοί.

- Σημαντική είναι και η ενίσχυση των σχέσεων ανάμεσα στους προϊστάμενους και τους υφιστάμενους τους. Οι στενές διαπροσωπικές σχέσεις βοηθούν να κατανοήσουν τις πραγματικές ατομικές αλλά και συλλογικές τους ανάγκες και εντοπισμό των κατάλληλων μεθόδων ικανοποίησης τους. Οι τακτές συναντήσεις τόσο εντός του χώρου εργασίας όσο και εκτός σε χώρου αναψυχής κτλ, ενισχύουν

την ανάπτυξη καλών σχέσεων ανάμεσα στους συναδέλφους αλλά και ανάμεσα στους εργαζόμενους και τη διοίκηση της επιχείρησης.

- Οι προϊστάμενοι των τμημάτων να αποφεύγουν την ειρωνεία και την επιθετικότητα προς τους εργαζόμενους και να δίνουν την απαιτούμενη σημασία στα πιθανά προβλήματα και δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στον εργασιακό χώρο αλλά και σε προσωπικό επίπεδο.

- Καλό εργασιακό περιβάλλον όπου θα βασιλεύει ο σεβασμός και η εκτίμηση έτσι ώστε να μπορούν να αποδίδουν στο μέγιστο βαθμό επιφέροντας θετικά αποτελέσματα για την επιχείρηση.

- Κίνητρα με αμοιβές, δώρα, επαίνους ως ένδειξη αναγνώρισης της προσπάθειας τους, ενισχύουν την προσπάθεια των εργαζομένων για όσο το δυνατό μεγαλύτερη απόδοση στον χώρο εργασίας.

5.5 ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί το βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Σχετίζεται άμεσα με την επίτευξη των στόχων και του αισθήματος ολοκλήρωσης και ικανοποίησης από την εργασία τους. Δηλώνει ότι κάποιος απολαμβάνει την εργασία του, είναι αποδοτικός και ανταμείβεται για τις προσπάθειες του.

Έχουν διεξαχθεί πολλές μελέτες αλλά καμιά δεν μπόρεσε να καθορίσει με σαφήνεια τους ακριβείς παράγοντες ικανοποίησης των εργαζομένων καθώς όπως έχει αναφερθεί, ο κάθε εργαζόμενος αποτελεί ξεχωριστή οντότητα με τις δίκες του ηθικές και υλικές ανάγκες.

Ο μισθός, η εκπαίδευση, οι καλές σχέσεις με συναδέλφους και προϊστάμενους, δημιουργούν αίσθημα ασφάλειας. Ο εργαζόμενος νιώθει ικανοποίηση και έχει όλα τα εφόδια για να είναι παραγωγικός.

Η καθοδήγηση και η συνεχής στήριξη από τη Διοίκηση της επιχείρησης, αυξάνουν την εργασιακή ικανοποίηση. Η τακτική επικοινωνία αναπτύσσει το αίσθημα ομαδικότητας, συνεργασίας και αυξάνει την ικανοποίηση.

5.6 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Η παρούσα εργασία ανέδειξε την σημαντικότητα της παρακίνησης των εργαζομένων στην εταιρεία ΧΩ, γεγονός το οποίο οδηγεί στην αύξηση της παραγωγικότητας και την ανοδική πορεία της επιχείρησης. Τα αποτελέσματα της έρευνας θα πρέπει να ληφθούν υπόψη από τη Διοίκηση της επιχείρησης έτσι ώστε να προβεί στις απαιτούμενες αλλαγές οι οποίες θα βοηθήσουν την αύξηση της παραγωγικότητας της επιχείρησης και θα την οδηγήσουν στην ανοδική της πορεία.

Σύμφωνα με τις θεωρίες οι οποίες έχουν αναλυθεί, αλλά και μέσα από τα αποτελέσματα της έρευνας αλλά και τις εισηγήσεις, διαπιστώνουμε ότι υπάρχουν πολλοί τρόποι με τους

οποίους οι εργαζόμενοι μπορούν να παρακινηθούν και να οδηγήσουν την επιχείρηση σε ανοδική πορεία.

Η έρευνα θα μπορούσε να επαναληφθεί και στο μέλλον έτσι ώστε να γίνει σύγκριση αποτελεσμάτων με την παρούσα έρευνα. Σε μεταγενέστερη μελέτη θα μπορούσε να γίνει μια πιο βαθιά ανάλυση μεταβλητών όπως το άγχος, η παρουσία εντάσεων στο χώρο εργασίας και άλλοι παράγοντες οι οποίοι πιθανόν να τροποποιούν τη σχέση παρακίνησης και εργασιακής ικανοποίησης.

Μια βαθιά ανάλυση στη βιβλιογραφία εντοπίζει πολλά ζητήματα τα οποία θα μπορούσαν να μελετηθούν προκειμένου να κατανοηθεί η καταλληλότερη μέθοδος παρακίνησης των εργαζομένων.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

1. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1.1 Ποιο είναι το φύλο σας;

- Άνδρας ☐
- Γυναίκα ☐

1.2 Ποια είναι η ηλικία σας;

- 18-25 ☐
- 26-35 ☐
- 36-50 ☐
- 51+ ☐

1.3 Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

- Άγαμος ☐
- Έγγαμος ☐
- Άλλο ☐

1.4 Ποιο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης που διαθέτετε;

- Πρωτοβάθμια (Δημοτικό)
- Δευτεροβάθμια (Γυμνάσιο - Λύκειο)
- Τριτοβάθμια (Α.Ε.Ι - Τ.Ε.Ι)
- Μεταπτυχιακό – Διδακτορικό

1.5 Πόσα χρόνια προϋπηρεσίας διαθέτετε στην εταιρεία;

- 0 – 1
- 2-5
- 5-10
- 10+

1.6 Ποια είναι η θέση εργασίας σας

- Υπάλληλος γραφείου
- Διαχειριστής καταστήματος
- Υπάλληλος καταστήματος
- Τεχνικό τμήμα

1.7 Μηνιαίος μισθός

Μέχρι 500

500-1000

1000-1500

1500+

2. ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Παρακαλώ, σημειώστε τον βαθμό συμφωνίας με κάθε μια από τις παρακάτω δηλώσεις. Δεν υπάρχουν σωστές ή λανθασμένες απαντήσεις. Επιλέξτε τον αριθμό που εκφράζει καλύτερα την δική σας άποψη αναφορικά με κάθε μία από τις ακόλουθες δηλώσεις. 1=Διαφωνώ απόλυτα, 2= Διαφωνώ, 3=Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ, 4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα

2.1 Το επίπεδο των αποδοχών μου είναι ικανοποιητικό.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

2.2 Το επίπεδο των αποδοχών μου είναι υψηλότερο σε σχέση με τις αποδοχές που προσφέρουν άλλες εταιρείες για την ίδια εργασία.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

2.3 Αισθάνομαι ότι η αμοιβή μου είναι δίκαιη για τη δουλειά που προσφέρω;

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

3. ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΛΙΞΗΣ

3.1 Η εταιρεία προσφέρει δίκαιη πολιτική προαγωγών και υπηρεσιακής εξέλιξης.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

3.2 Η διαδικασία υπηρεσιακής εξέλιξης βασίζεται στα προσόντα, τις ικανότητες και την εμπειρία.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

3.3 Η εργασία μου, μου προσφέρει τη δυνατότητα για προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη;

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

4. ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ

4.1 Η εταιρεία υποστηρίζει την συμμετοχή μου στην λήψη αποφάσεων.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

4.2 Οι ευθύνες, τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες κατανέμονται με δίκαιο τρόπο.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

4.3 Ο βαθμός ελευθερίας για ανάληψη πρωτοβουλιών στα πλαίσια της εργασίας μου, είναι ικανοποιητικός.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

5. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

5.1 Αισθάνομαι υπερήφανος που εργάζομαι στην εταιρεία.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

5.2 Η εταιρεία αντιμετωπίζει τους εργαζομένους της με πιο προνομιακό τρόπο σε σχέση με άλλες εταιρείες.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

5.3 Έχω πλήρη εμπιστοσύνη στην διοίκηση της εταιρείας.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

5.4 Αισθάνομαι εργασιακή ασφάλεια, όσο κάνω καλά τη δουλειά που μου έχει ανατεθεί.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

5.5 Οι συνθήκες εργασίας στην εταιρεία είναι ικανοποιητικές.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

5.6 Το αντικείμενο της εργασίας μου παρουσιάζει ενδιαφέρον.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

6. ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΥΣ

6.1 Είμαι ικανοποιημένος από την συμπεριφορά των προϊσταμένων μου.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

6.2 Λαμβάνω επαρκής οδηγίες από τον προϊστάμενο μου σε ζητήματα τα οποία αφορούν τη δουλειά

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

6.3 Οι προϊστάμενοι μου αναγνωρίζουν και επιβραβεύουν τα αποτελέσματα της εργασίας μου.

1 2 3 4 5

Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

6.4 Ο βαθμός ελευθερίας να απευθυνθώ στους προϊσταμένους / ανωτέρους μου όποτε χρειαστεί (παρουσίαση προβλημάτων, δύσκολων υποθέσεων, ειδικών θεμάτων) είναι ικανοποιητικός.

1 2 3 4 5

Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

6.5 Ο προϊστάμενός μου είναι αποτελεσματικός στην εκτέλεση της εργασίας του.

1 2 3 4 5

Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

6.6 Ο προϊστάμενος του κάθε τμήματος δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον όσο αφορά τα συναισθήματα των υφιστάμενων του;

1 2 3 4 5

Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

6.7 Οι υφιστάμενοι μου δεν κατανοούν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζω στην καθημερινότητα μου.

1 2 3 4 5

Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

7. ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

7.1 Ο αριθμός των ωρών που εργάζομαι καθημερινά ΔΕΝ είναι υπερβολικός.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

7.2 Ο καθημερινός όγκος της εργασίας μου είναι φυσιολογικός.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

8. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

8.1 Η εργασία μου προσφέρει δυνατότητες ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων και ικανοτήτων.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

8.2 Η πολιτική εκπαίδευσης που εφαρμόζει η εταιρεία, με βοηθά να είμαι πιο αποτελεσματικός/ή στην εργασία μου.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

9. ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ

9.1 Υπάρχει ικανοποιητική συνεργασία και πνεύμα ομαδικότητας με τους συναδέλφους μου.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

9.2 Διατηρώ ικανοποιητικές διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους μου.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

9.3 Ζητώ συχνά τη γνώμη των συναδέλφων μου για θέματα εργασίας.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

9.4 Η επικοινωνία με τους συναδέλφους μου είναι ανοιχτή και ειλικρινής.

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα 1,Διαφωνώ απόλυτα, το 5,Συμφωνώ απόλυτα,.	( )	( )	( )	( )	( )	Συμφωνώ απόλυτα

10. ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

10.1 Πόσο ικανοποιημένος είστε συνολικά από την τρέχουσα εργασία σας:

1=Καθόλου, 2=Ελάχιστα, 3=Αρκετά, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ

	1	2	3	4	5	
Καθόλου 1,Καθόλου, το 5,Πάρα πολύ,.	( )	( )	( )	( )	( )	Πάρα πολύ

10.2 Τι θα σας έκανε να εργαστείτε με περισσότερο ζήλο και να αυξήσετε την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα σας

- Αύξηση των αποδοχών μου
- Ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον
- Δυνατότητα μονιμοποίησης
- Προαγωγή
- Δυνατότητες εξέλιξης και επιμόρφωσης

ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ!!!

Το ερωτηματολόγιο θα χρησιμοποιηθεί για τη διπλωματική μου εργασία στα πλαίσια του μεταπτυχιακού μου προγράμματος. Κάθε πληροφορία θα είναι άκρως εμπιστευτική και ανώνυμη.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ : ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων

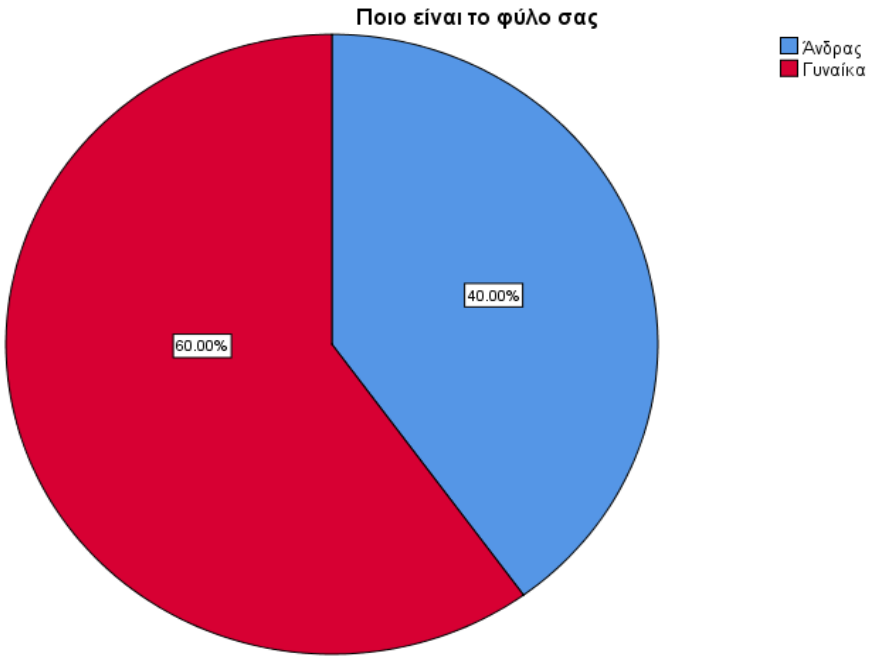
Το ερωτηματολόγιο στάλθηκε σε 150 εργαζόμενους και απαντήθηκε από 145, ποσοστό 97%. Το δείγμα αφορούσε 58 άντρες, ποσοστό 60% και 87 γυναίκες, ποσοστό 40%.

1.1 Φύλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άνδρας	58	39.5	40.0	40.0
	Γυναίκα	87	59.2	60.0	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Από τους 145 συμμετέχοντες στην έρευνα οι 58 ήταν άντρες, ποσοστό 40% και οι 87 γυναίκες ποσοστό 60%.

Γράφημα 1.1 Φύλο



Statistics

Ποιο είναι το φύλο σας

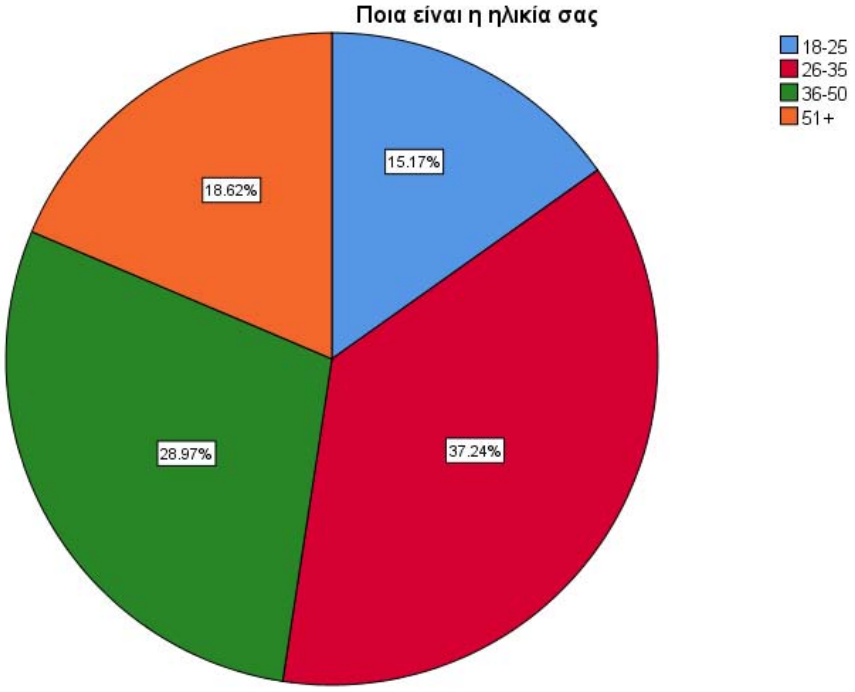
N	Valid	145
	Missing	2
Mean		1.6000
Median		2.0000
Mode		2.00
Std. Deviation		.49160
Variance		.242

1.2 Ηλικία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	22	15.0	15.2	15.2
	26-35	54	36.7	37.2	52.4
	36-50	42	28.6	29.0	81.4
	51+	27	18.4	18.6	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Από τους συμμετέχοντες 22 άτομα ανήκουν στην ηλικία 18-25 ετών (ποσοστό 15.2%), 54 άτομα στην ηλικία 26-35 ετών (ποσοστό 37.2%), 42 άτομα 36-50 ετών (ποσοστό 29.0%) και 27 άτομα (ποσοστό 18.6%) άνω των 51 ετών.

Γράφημα 1.2 Ηλικία



Statistics

Ποια είναι η ηλικία σας

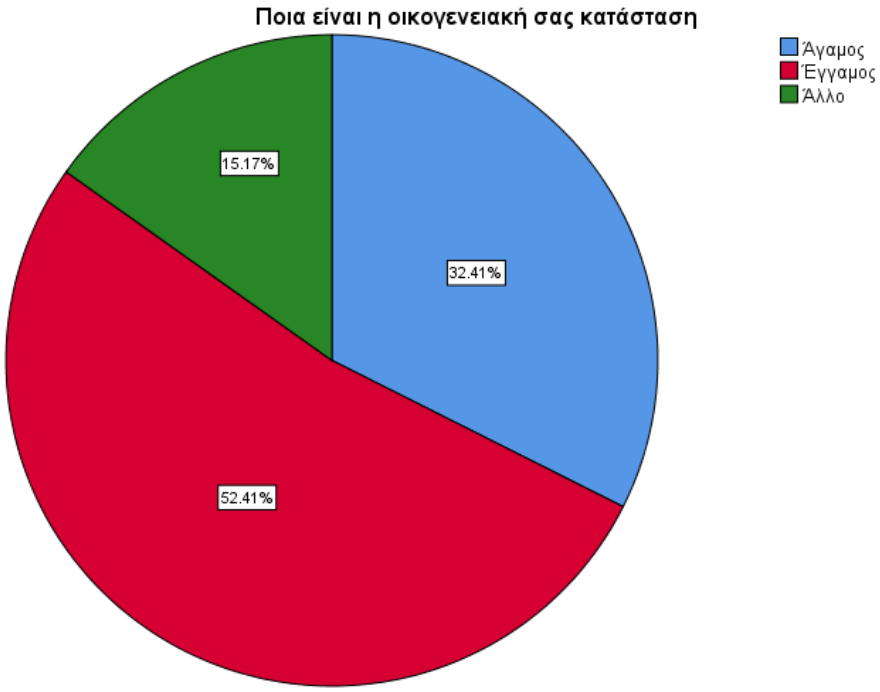
N	Valid	145
	Missing	2
Mean		2.5103
Median		2.0000
Mode		2.00
Std. Deviation		.96550
Variance		.932

1.3 Οικογενειακή κατάσταση

Vali4	Άγαμος	47	32.0	32.4	32.4
	Έγγαμος	76	51.7	52.4	84.8
	Άλλο	22	15.0	15.2	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Από τους συμμετέχοντες οι 47 είναι άγαμοι, ποσοστό 32.4%, οι 76 έγγαμοι, ποσοστό 52.4% και στην κατηγορία άλλο 22 άτομα, ποσοστό 15.2%.

Γράφημα 1.3 Οικογενειακή κατάσταση



Statistics

Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση

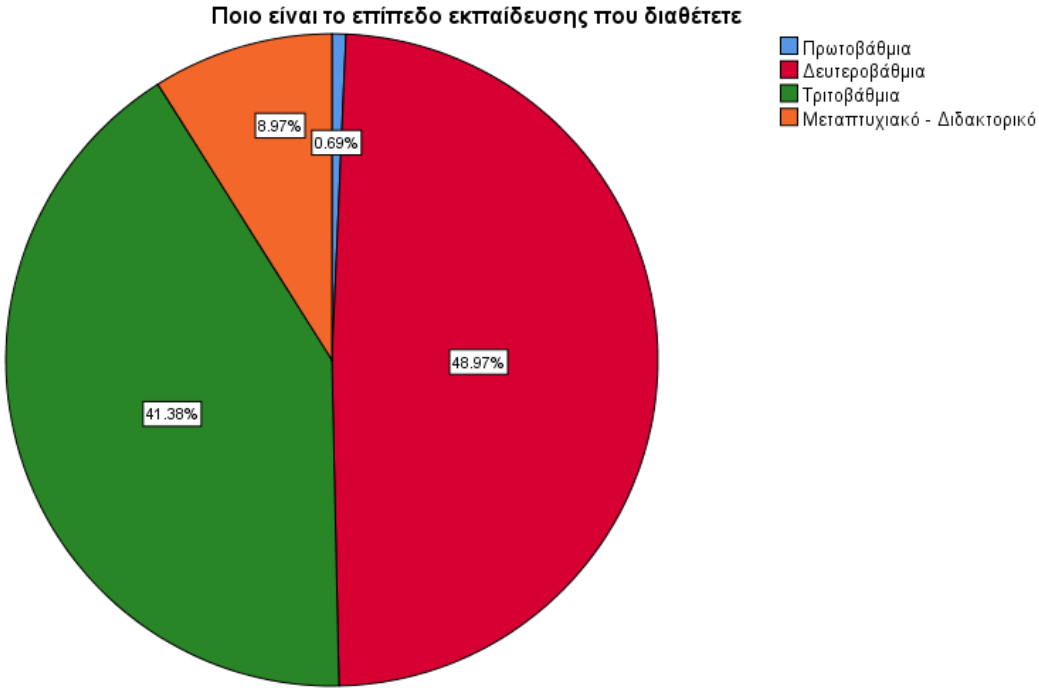
N	Valid	145
	Missing	2
Mean		1.8276
Median		2.0000
Mode		2.00
Std. Deviation		.67025
Variance		.449

1.4 Επίπεδο εκπαίδευσης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πρωτοβάθμια	1	.7	.7	.7
	Δευτεροβάθμια	71	48.3	49.0	49.7
	Τριτοβάθμια	60	40.8	41.4	91.0
	Μεταπτυχιακό – Διδακτορικό	13	8.8	9.0	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Απόφοιτοι Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι 1 άτομο, ποσοστό 0.6%. Απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι 71 άτομα, ποσοστό 49.0%. Στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση
60 άτομα, ποσοστό 41.4% και κάτοχοι Μεταπτυχιακού – Διδακτορικού 13 άτομα, ποσοστό 9%.

Γράφημα 1.4 Επίπεδο εκπαίδευσης



Statistics

Ποιο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης που διαθέτετε

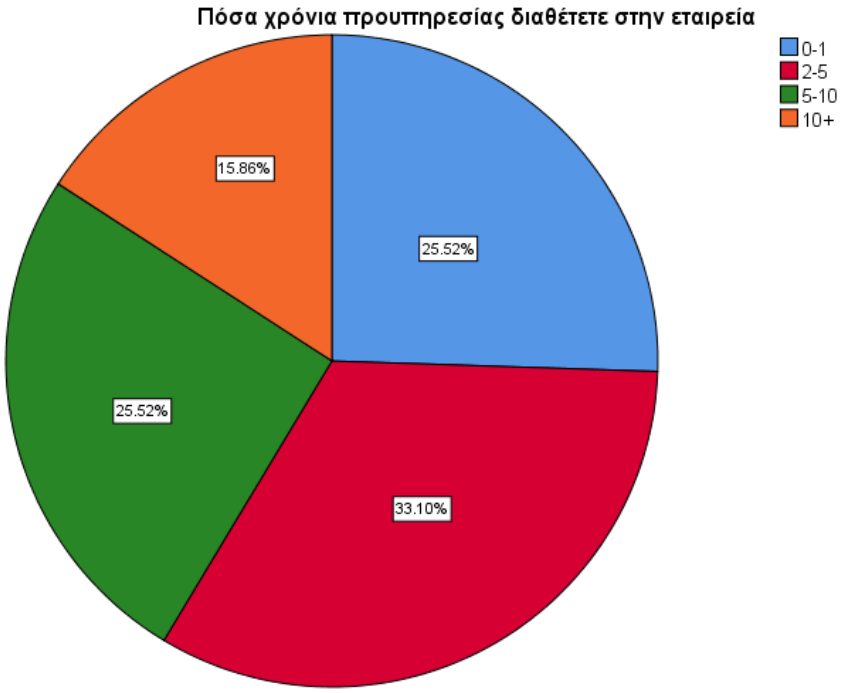
N	Valid	145
	Missing	2
Mean		2.5862
Median		3.0000
Mode		2.00
Std. Deviation		.66234
Variance		.439

1.5 Χρόνια προϋπηρεσίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-1	37	25.2	25.5	25.5
	2-5	48	32.7	33.1	58.6
	5-10	37	25.2	25.5	84.1
	10+	23	15.6	15.9	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Από τους συμμετέχοντες 37 άτομα διαθέτουν 0-1 χρόνια προϋπηρεσίας. Αριθμός ο οποίος αντιστοιχεί σε ποσοστό 25,5%. Επιπλέον, 48 άτομα, ποσοστό 33.1%, έχουν 2-5 χρόνια προϋπηρεσίας. 37 άτομα, ποσοστό 25.5%, έχουν 6-10 χρόνια προϋπηρεσίας. Τέλος, 23 άτομα, ποσοστό 15.9% έχουν περισσότερα από 10 χρόνια προϋπηρεσίας.

Γράφημα 1.5 Χρόνια προϋπηρεσίας



Statistics

Πόσα χρόνια προυπηρεσίας διαθέτετε στην εταιρεία

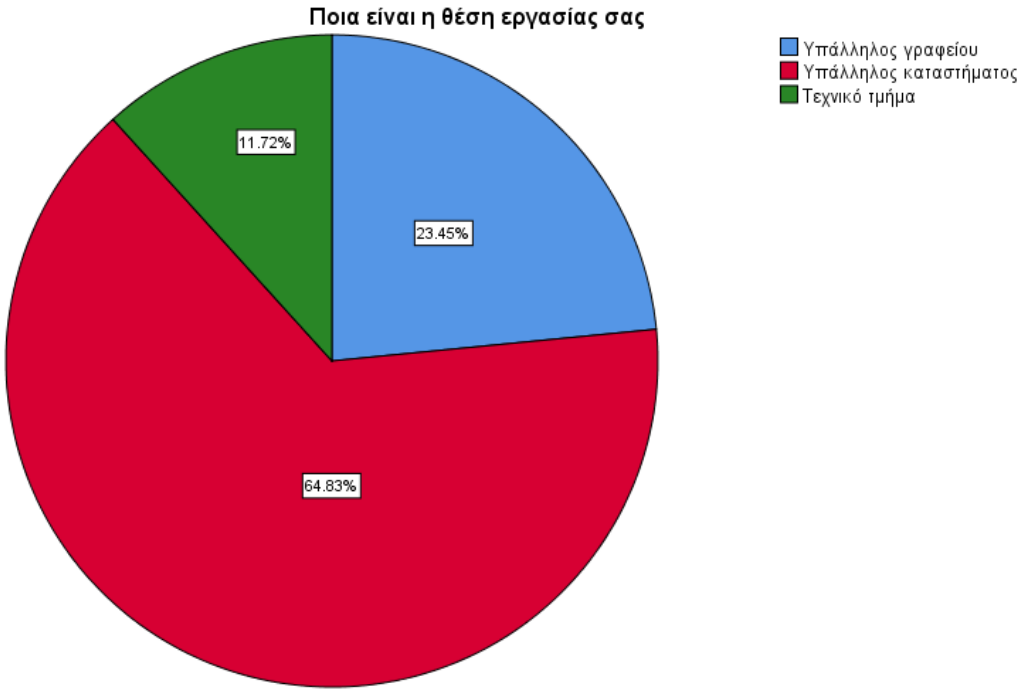
N	Valid	145
	Missing	2
Mean		2.3172
Median		2.0000
Mode		2.00
Std. Deviation		1.02540
Variance		1.051

1.6 Θέση εργασία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Υπάλληλος γραφείου	34	23.1	23.4	23.4
	Υπάλληλος καταστήματος	94	63.9	64.8	88.3
	Τεχνικό τμήμα	17	11.6	11.7	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Από τους συμμετέχοντες 34 άτομα (ποσοστό 23.4%) εργάζονται στην επιχείρηση ως υπάλληλοι γραφείου, 94 άτομα (ποσοστό 64.8%) ως υπάλληλοι καταστημάτων και 17 άτομα (ποσοστό 11.7%) απασχολούνται στο τεχνικό τμήμα της επιχείρησης.

Γράφημα 1.6



Statistics

Ποια είναι η θέση εργασίας σας

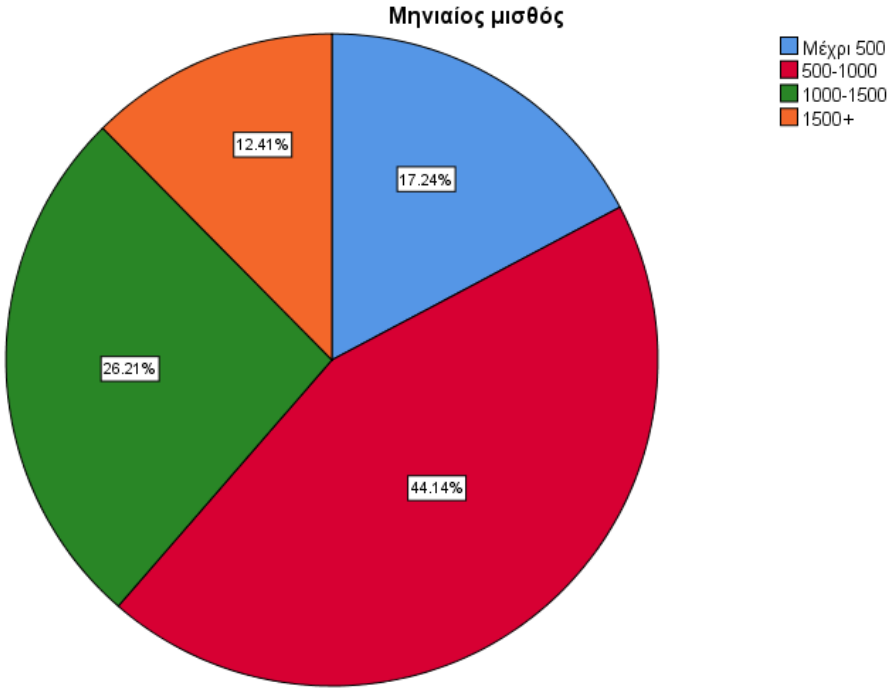
N	Valid	145
	Missing	2
Mean		1.8828
Median		2.0000
Mode		2.00
Std. Deviation		.58337
Variance		.340

1.7 Μηνιαίος μισθός

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μέχρι 500	25	17.0	17.2	17.2
	500-1000	64	43.5	44.1	61.4
	1000-1500	38	25.9	26.2	87.6
	1500+	18	12.2	12.4	100.0
	Total	145	98.6	100.0	
Missing	System	2	1.4		
Total		147	100.0		

Όσο αφορά τη μισθοδοσία 25 άτομα (ποσοστό 17.2%) αμείβονται με ποσό μέχρι €500. Άλλα 64 άτομα (ποσοστό 44.1%) αμείβονται με μισθό ανάμεσα σε 500-1000 ευρώ. Με ποσό ανάμεσα σε 1000-1500 ευρώ αμείβονται 38 άτομα (ποσοστό 26.2%). Τέλος, 18 άτομα (ποσοστό 12.5%) αμείβονται με ποσοστό υψηλότερο από €1500.

Γράφημα 1.7 Μηνιαίος μισθός



Statistics

Μηνιαίος μισθός

N	Valid	145
	Missing	2
Mean		2.3379
Median		2.0000
Mode		2.00
Std. Deviation		.90692
Variance		.823

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Δ.Χ. Ρεμούντη (2008), *Παρακίνηση και κίνητρα στον εργασιακό χώρο,* Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήσης.

Κατσάλης Αντώνης Ε., Τσώκος Δημήτρης (2009), *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού,* Εκδόσεις: Financial Forum.

Κουφίδου, Σ., (2001) , *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, Η πρόκληση του 20ου αιώνα στον εργασιακό χώρο,* Αθήνα, Εκδόσεις Ανίκουλα, Σάκκκουλα.

Κώστας Τζωρτζάκης (2014), *Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στο Ελληνικό Επιχειρείν,* Εκδόσεις Rosili.

Μπιτσάνη Ευγενία Π. (2006), *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων,* Αθήνα: Εκδόσεις Διόνικος.

Μπουράντας, Α, Βαθής, Α, Χ Π Παπακωνσταντίνου & Π Ρεκλείτης (1999), *Αρχές Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων και Υπηρεσιών,* Αθήνα: Interbooks.

Παπαλεξανδρή, Ν., (2003), *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων,* Εκδόσεις Γ. Μπένου, Αθήνα.

Χυτήρης , Λ., (2006), *Μάνατζμεντ Αρχές Διοίκησης Επιχειρήσεων*, Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα.

ΑΓΓΛΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Asha, C.B. (1994). *Job satisfaction among women in relation to their family environment. Journal of community quidance and research*.

Bader, H.A.M., Hashim, I.H.M., & Zaharim, N.M. (2013). *Job Satisfaction among Employees in Eastern Libya*. American International Journal of Social Science.

Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands – Resources model : State of the art. Journal of Manageria; Psychology.*

Dessler Garry (2015), *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού,* Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.

Dixon, M.A., & Warner, S. (2010). *Employee Satisfaction in Sport: Development of a Multi-Dimensional Mode; in Coaching.* Journal of Sport Management.

Fisher, C.D. (2002),<< *Mood and emotion while working: missing pisses of job satisfaction;>>* Journal; of organizational behaviour.

Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. B. 2003. *The motivation to work.* 6th ed. New Brunswick: Transaction Publishers, 2003. 180 p.

Hill, J.D., & Cook, J.P. (1985). *The Industrial Attitude of Australian private Bank of The impact of corporate turbulence on manager's attitudes. Strategic Management Journal. Employees.* Journal of Industrial Relations.

Kaliski, B.S., (2007), *''Encyclopedia of Business and Finance',* Second Edition Thompson Gale, Detroit, p.446.

Moradi, M., Honari, H., Jabari, N., & Azarpira, G. (2012). *The Relationship between Emotional Intelligence and job satisfaction among coaches in Premier Under-20 Football Leaque. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences.*

Reilly, A. Brett, J., & Stroh, L. (1993). *The impact of corporate turbulence on manager's attitudes.* Strategic Management Journal.

R. Noe, J. Hollenbeck, B. Gerhart, P. Wright (2006), *Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων,* Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση

Sarachek, Bernard, *Elton Mayo's Social Psychology and Human Relations*

Shawn Smith, Rebecca Mazin (2004), *Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού, Όλες οι απαντήσεις,* Αθήνα: Εκδόσεις Κέρκυρα

Shuck, M.B., Rocco, T.S., & Albornoz, C.A. (2011). Exploring employee engagement from the perspective: implications for HRD. Journal of European Industrial Training.

Shaun Tyson, Alfred York (2000), *Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού,* Αθήνα: Εκδόσεις Μ.Γκιούρδας, Τέταρτη έκδοση.

Sheridan, J., Vredenburgh, D. & Abelson, M. (1984). Condextual model of leadership model in hospital units. Academy of Management Journal.

Sowmya, K.R., & Panchanatham, N. (2011). Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai, India. Journal of Law and Conflict Resolution.

Storey J.(1992), *Developments in the Management of Human Resources,* Oxford: 'Blackwell, pp.9-15

Walther, J.B., (1988). Communication satisfaction in the Bank: An Audit Evaluation. Journal of Business Communication.

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Βασίλης Φωτεινός (2018) *Παροχή κινήτρων: Τι παρακινεί τους εργαζόμενους;* Διαθέσιμο: https://purpose.gr . Ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης : 25 Οκτωβρίου 2018.

Βικιπαίδεια https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%91%CE%BD%CE%AC%CE%BB%CF%85%CF%83%CE%B7_%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CF%8D%CE%BC%CE%B1%CE%BD%CF%83%CE%B7%CF%82 . Ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης : 16 Μαΐου 2019.

ΔΧ Ρεμούντη (2008) *Παρακίνηση και κίνητρα στον εργασιακό χώρο.*

Διαθέσιμο: www.dione.lib.unipi.gr . Ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης : 20 Οκτωβρίου 2018.

Ε. Θεοδοσόπουλος (2013) *Ψηφίδα: Παρακίνηση εργαζομένων: Ο ρόλος του ηγέτη στην παρακίνηση των εργαζομένων. Μέθοδοι και τεχνικές παρακίνησης.* Διαθέσιμο: *https://dspace.lib.uom.gr* . Ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης : 23 Οκτωβρίου 2018.

Καρακάσης, Α. (2012) *Διοίκηση διαμέσου αντικειμενικών σκοπών (Management by objectives).* http://www.geetha.mil.gr/media/1.vima-ell-strat-skepsis/dioikisi_meso_antikeimenikon_skopon.pdf Ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης : 19 Δεκεμβρίου 2018.

Μεθοδολογίας ποιοτικής έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες και συνεντεύξεις. Διαθέσιμο:

https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/openjournal/article/viewFile/9726/9872.pdf . Ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης : 12 Φλεβάρη 2019 .

Ποιοτικές και ποσοτικές μέθοδοι έρευνας. Διαθέσιμο : http://www.amarkos.gr/material/methods1.pdf . Ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης : 12 Φλεβάρη 2019.

https://www.studymode.com/essays/Robert-Owen-602431.html . Ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης : 12 Δεκέμβρη 2018.

http://www.ekke.gr/estia/Grenved/seminar3.htm . Ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης : 12 Φλεβάρη 2019.

Amir Sohail, Robina Safdar, Salma Saleem, Samara Ansar&M. (University of Sargoda, Pakistan), *Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A case of educational Industry in Pakistan)* https://globaljournals.org . Ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης : 19 Μαΐου 2019.