

2024-01

þý ÿ Á ì » ¿ Â Ä · Â µ ° À ± - ´ µ Å Ã · Â ° ± 1

þý ² ± , ¼ ì Â ¹ ° ± ½ ¿ À ¿ - · Ã · Â Ä É ½

þý µ Á ³ ± ¶ ¿ ¼ - ½ É ½ Ã Ä ¹ Â µ » » · ½ ¹ ° - Â

þý š ± Ä Ä ® , ´ ¹ ° ± Ä µ Á - ½ ·

þý œ µ Ä ± Ä Ä Å Ç ¹ ± ° ì Á ì ³ Á ± ¼ ¼ ± " ¹ ¿ - ° · Ä · Â • Ä ¹ Ç µ ¹ Á ® Ä µ É ½ , £ Ç ¿ » ® ÿ ¹ ° ¿ ½ ¿ ¼ ¹ ° Ì ½
þý " ¹ ¿ - ° · Ä · Â , ± ½ µ Ä ¹ Ä Ä ® ¼ ¹ ¿ • µ - Ä ¿ » ¹ Â - Æ ¿ Ä

<http://hdl.handle.net/11728/12728>

Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository



**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ &
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ**

**Ο ρόλος της εκπαίδευσης και ο βαθμός ικανοποίησης
των εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις.**

ΚΑΤΤΗ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2024



**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ &
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ**

**Ο ρόλος της εκπαίδευσης και ο βαθμός ικανοποίησης των
εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις.**

**Διπλωματική Εργασία η οποία υποβλήθηκε προς απόκτηση
Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Διοίκηση
Επιχειρήσεων στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος**

ΚΑΤΤΗ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2024

Πνευματικά δικαιώματα

Copyright © Καττή Αικατερίνη, 2024. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved. Η έγκριση της Διπλωματικής Εργασίας από το Πανεπιστήμιο Νεάπολις δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Πανεπιστημίου.

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	9
Abstract	11
1. Εισαγωγή	13
1.1 Ερευνητικό πρόβλημα και ερωτήματα.....	13
1.2 Αιτιολόγηση της επιλογής του θέματος	13
1.3 Σημασία και σπουδαιότητα.....	13
1.4 Πεδίο εφαρμογής και όρια.....	14
1.5 Βιβλιογραφική ανασκόπηση	14
1.6 Δομή της διατριβής	14
2. Ικανοποίηση και εκπαίδευση εργαζομένων	15
2.1 Ορισμός της ικανοποίησης των εργαζομένων	15
2.2 Η σημασία της ικανοποίησης των εργαζομένων στην οργανωτική επιτυχία	16
2.2.1 Ικανοποίηση από την εργασία προς τις θεωρίες κινήτρων	18
2.3 Η σημασία της εκπαίδευσης των ανθρώπινων πόρων στις επιχειρήσεις	20
2.3.1 Στόχοι της εκπαίδευσης των ανθρώπινων πόρων	21
2.4 Εκπαίδευση στις ελληνικές επιχειρήσεις.....	25
2.4.1 Μελέτες περίπτωσης επιχειρήσεων στην Ελλάδα.....	27
2.5 Σύνδεση της εκπαίδευσης με την ικανοποίηση των εργαζομένων	29
3 Μεθοδολογία	32
3.1 Σκοπός της έρευνας.....	32
3.2 Δεδομένα: Μέθοδος συλλογής.....	33
3.2.1 Περιγραφή του δείγματος.....	33
3.2.2 Μεθοδολογία της έρευνας.....	34
3.2.3 Οι λόγοι για τους οποίους επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο	35
3.2.4 Προβλήματα που έπρεπε να αντιμετωπιστούν κατά την έρευνα	36
3.2.5 Λόγοι για τους οποίους δεν επιλέχθηκαν άλλοι μέθοδοι συλλογής δεδομένων	36
4 Ανάλυση των δεδομένων της Εμπειρικής Έρευνας και Αποτελέσματα.....	37
4.1 Ανάλυση των δεδομένων	37
4.2 Αποτελέσματα	38
5. Σχολιασμός των αποτελεσμάτων και περαιτέρω έρευνα	66
5.1 Σχολιασμός	66
5.1.1 Προτάσεις βελτίωσης	67
5.1.2 Η σημασία της συνολικής ευημερίας των εργαζομένων και της υγείας.	67
5.2 Περαιτέρω Έρευνα	68

5.3 Συμπεράσματα	69
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	76

Σελίδα Εγκυρότητας

Όνοματεπώνυμο Φοιτητή/Φοιτήτριας: Καττή Αικατερίνη

Τίτλος Διπλωματικής Εργασίας: Ο ρόλος της εκπαίδευσης και ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις

Η παρούσα Διπλωματική Εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο των σπουδών για την απόκτηση εξ αποστάσεως μεταπτυχιακού τίτλου στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις και εγκρίθηκε στις [ημερομηνία έγκρισης] από τα μέλη της Εξεταστικής Επιτροπής.

Εξεταστική Επιτροπή:

Πρώτος επιβλέπων (Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος.....[Καραγιάννης Αχιλλέας, βαθμίδα, υπογραφή]

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής:[Μπελιάς Δημήτριος, βαθμίδα, υπογραφή]

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής:[Ανδρέας Μασούρας, βαθμίδα υπογραφή]

Ή ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Η Αικατερίνη Καττή, γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία με τίτλο «**Ο ρόλος της εκπαίδευσης και ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις**», αποτελεί προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας και όλες οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα στις βιβλιογραφικές παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή.

Η Δηλούσα

Καττή Αικατερίνη



ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θέλω να ευχαριστήσω από καρδιάς την οικογένεια μου και τους καθηγητές μου οι οποίοι με βοήθησαν και στάθηκαν δίπλα μου καθ' όλη τη διάρκεια του ακαδημαϊκού μου ταξιδιού. Είμαι ευγνώμων για την καθοδήγηση και την υποστήριξη του καθηγητή μου Αχιλλέα Καραγιάννη, η οποία ήταν ανεκτίμητη στη διαμόρφωση της εκπαιδευτικής μου εμπειρίας και στην προετοιμασία μου για αυτή την εργασία. Είμαι υπερήφανη που υπήρξα μέλος αυτού του ιδρύματος και ανυπομονώ να χρησιμοποιήσω τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απέκτησα για να έχω θετικό αντίκτυπο στον κόσμο.

Πρόλογος

Η επιλογή του συγκεκριμένου θέματος προέκυψε από μια βαθιά εδραιωμένη περιέργεια για τη δυναμική μεταξύ της εκπαίδευσης, της ικανοποίησης των εργαζομένων και του περίπλοκου πλέγματος των ελληνικών οργανωτικών πλαισίων. Αναγνωρίζοντας τη σημασία αυτών των παραγόντων στη διαμόρφωση του εργασιακού περιβάλλοντος, ξεκίνησα να διερευνήσω τις λεπτομέρειες της αλληλεπίδρασής τους στο πλαίσιο των ελληνικών επιχειρήσεων.

Κατά τη διάρκεια αυτής της έρευνας, παρουσιάστηκαν διάφορες προκλήσεις και περιπλοκές. Η πλοήγηση στις πολυπλοκότητες της συλλογής, ανάλυσης και ερμηνείας των δεδομένων απαιτούσε επιμέλεια και επιμονή. Η αλληλεπίδραση μεταξύ θεωρητικών πλαισίων και εφαρμογών στον πραγματικό κόσμο εισήγαγε το δικό της σύνολο προκλήσεων, αναγκάζοντάς με να εμβαθύνω στην επιστημονική βιβλιογραφία και να βελτιώσω τις αναλυτικές μου δεξιότητες.

Εν μέσω αυτών των προκλήσεων, είμαι υπόχρεη στην αμέριστη υποστήριξη και καθοδήγηση που έλαβα από πολλά άτομα και ιδρύματα. Η ανεκτίμητη βοήθεια από ακαδημαϊκούς συμβούλους, μέντορες και συναδέλφους έπαιξε καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση της πορείας αυτής της μελέτης. Οι γνώσεις τους, η εποικοδομητική ανατροφοδότηση και η ενθάρρυνσή τους συνέβαλαν καθοριστικά στην τελειοποίηση της ερευνητικής μεθοδολογίας και στη βελτίωση της συνολικής ποιότητας της παρούσας εργασίας.

Αναλογιζόμενη αυτό το ταξίδι, όχι μόνο απέκτησα βαθιά κατανόηση του θέματος, αλλά και τελειοποίησα κρίσιμες ερευνητικές δεξιότητες που εκτείνονται πέρα από τα όρια αυτής της διατριβής. Καθώς η παρούσα διατριβή παίρνει την τελική της μορφή, ελπίζω να συμβάλει ουσιαστικά στο υπάρχον σώμα γνώσεων και να χρησιμεύσει ως εφελτήριο για μελλοντικές ερευνητικές προσπάθειες. Εύχομαι ειλικρινά οι αναγνώστες να βρουν αυτή τη διερεύνηση του ρόλου της εκπαίδευσης και της ικανοποίησης των εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις τόσο διαφωτιστική όσο ήταν και για μένα να την επιχειρήσω.

Περίληψη

Κύριος στόχος της διατριβής: Η παρούσα διατριβή αποσκοπεί στην κατανόηση των συνθηκών εργασίας και της συναισθηματικής ευημερίας των εργαζομένων σε ελληνικές επιχειρήσεις, με έμφαση στην ικανοποίηση των εργαζομένων, την ασφάλεια, την υγεία και τις ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης. Η μελέτη εξετάζει ποικίλες διαστάσεις, όπως οι συνθήκες εργασίας, οι υπερωρίες, η υποστήριξη του εργοδότη, η επαγγελματική ανάπτυξη, η ασφάλεια στο χώρο εργασίας και η συνολική ικανοποίηση από την εργασία.

Μεθοδολογία: Η έρευνα εκτυλίσσεται σε δύο φάσεις. Η πρώτη φάση περιλαμβάνει τη διαμόρφωση ενός ολοκληρωμένου ερωτηματολογίου και τη διανομή του με ηλεκτρονικό τρόπο σε 92 τυχαία επιλεγμένους συμμετέχοντες στον ιδιωτικό τομέα, στοχεύοντας ειδικά στον κλάδο του λιανικού εμπορίου. Η δεύτερη φάση χρησιμοποιεί στατιστική ανάλυση με τη χρήση του λογισμικού SPSS 25.0. Τηρούνται αυστηρά οι αρχές δεοντολογίας, διασφαλίζοντας την ανωνυμία των συμμετεχόντων και την εμπιστευτικότητα των δεδομένων.

Αποτελέσματα: Η δημογραφική ανάλυση αποκαλύπτει ένα δείγμα με ισορροπημένο φύλο, ποικίλη ηλικιακή εκπροσώπηση, επικρατούσα κατοικία στην Αθήνα και πλειοψηφία με πανεπιστημιακή εκπαίδευση. Η εργασιακή εμπειρία και οι πληροφορίες υποδεικνύουν ποικίλους ρόλους, με ένα σημαντικό ποσοστό να εργάζεται 40-60 ώρες την εβδομάδα. Όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, τα επίπεδα ικανοποίησης ποικίλλουν, ενώ εκφράζονται ανησυχίες σχετικά με τις υπερωρίες και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας. Οι πτυχές της επαγγελματικής ανάπτυξης δείχνουν τακτική κατάρτιση, μικτά επίπεδα ικανοποίησης και μια αντιληπτή σύνδεση μεταξύ κατάρτισης και επαγγελματικής ανάπτυξης. Η συνολική ικανοποίηση από την εργασία είναι μικτή, με τον μισθό και το εργασιακό περιβάλλον να αναδεικνύονται σε κρίσιμους παράγοντες.

Συμπεράσματα: Η έρευνα αναδεικνύει διαφορετικά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και ευημερίας μεταξύ των Ελλήνων εργαζομένων. Οι ανησυχίες περιλαμβάνουν τις συνθήκες εργασίας, τις υπερωρίες, την ασφάλεια και την ανάγκη για επαγγελματική ανάπτυξη. Ενώ κάποιοι εκφράζουν ικανοποίηση, ένα αξιοσημείωτο μέρος επιδιώκει βελτιώσεις, τονίζοντας τη σημασία της επένδυσης στην ευημερία των εργαζομένων και

της ευθυγράμμισης των εταιρικών στρατηγικών με τις ανάγκες των εργαζομένων. Τα ευρήματα υπογραμμίζουν την ανάγκη για βελτιώσεις στον χώρο εργασίας, συνεχή παρακολούθηση και στρατηγικά μέτρα για την ενίσχυση της εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής ευημερίας για βιώσιμη οργανωτική ανάπτυξη. Προτείνεται η μελλοντική έρευνα να περιλαμβάνει διευρυμένα δείγματα, διαφορετικούς τομείς και λεπτομερέστερες αναλύσεις των παραγόντων που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία, την παραγωγικότητα και την ευημερία των εργαζομένων. Επιπλέον, συνιστάται μια ευαίσθητη προσέγγιση στη συλλογή δεδομένων, ενσωματώνοντας προηγμένες μεθόδους και διεθνείς βέλτιστες πρακτικές. Η ενσωμάτωση των γνώσεων της έρευνας στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και στις πολιτικές είναι ζωτικής σημασίας για την προώθηση υγιών, παραγωγικών και βιώσιμων οργανισμών στο ελληνικό πλαίσιο.

Λέξεις κλειδιά: Ικανοποίηση εργαζομένων, Ευημερία στο χώρο εργασίας, Επαγγελματική ανάπτυξη, Συνθήκες εργασίας, Παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης, Ελληνικές επιχειρήσεις

Abstract

Main objective of the thesis: This thesis aims to understand the working conditions and emotional well-being of employees in Greek firms, with a focus on employee satisfaction, safety, health and professional development opportunities. The study examines various dimensions such as working conditions, overtime, employer support, professional development, workplace safety and overall job satisfaction.

Methodology: The research unfolds in two phases. The first phase involves formulating a comprehensive questionnaire and distributing it electronically to 92 randomly selected participants in the private sector, specifically targeting the retail sector. The second phase employs statistical analysis using SPSS 25.0 software. Ethical principles are strictly observed, ensuring the anonymity of the participants and the confidentiality of the data.

Results: Demographic analysis reveals a sample with a balanced gender, diverse age representation, predominant residence in Athens and a majority with university education. Work experience and information suggest a variety of roles, with a significant proportion working 40-60 hours per week. In terms of working conditions, satisfaction levels vary, with concerns expressed about overtime and workplace safety. Aspects of professional development show regular training, mixed levels of satisfaction and a perceived link between training and professional development. Overall job satisfaction is mixed, with salary and working environment emerging as critical factors.

Conclusions: The survey highlights different levels of job satisfaction and well-being among Greek workers. Concerns include working conditions, overtime, safety and the need for professional development. While some express satisfaction, a notable proportion seek improvements, highlighting the importance of investing in employee well-being and aligning corporate strategies with employee needs. The findings highlight the need for workplace improvements, continuous monitoring and strategic measures to enhance job satisfaction and overall well-being for sustainable organisational growth. It is suggested that future research should include larger samples, different sectors and more detailed analyses of the factors affecting job satisfaction, productivity and employee well-being. In addition, a sensitive approach to data collection is recommended, incorporating advanced methods and international best

practices. The integration of research knowledge into decision-making processes and policies is crucial for the promotion of healthy, productive and sustainable organisations in the Greek context.

Keywords: Employee Satisfaction, Workplace Well-being, Professional Development, Working Conditions, Job Satisfaction Factors, Greek Firms

1. Εισαγωγή

Το σύγχρονο οργανωτικό τοπίο χαρακτηρίζεται από μια δυναμική αλληλεπίδραση μεταξύ της ικανοποίησης των εργαζομένων και του ρόλου της εκπαίδευσης, τα οποία αποτελούν αναπόσπαστα στοιχεία που επηρεάζουν την επιτυχία και τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων.

1.1 Ερευνητικό πρόβλημα και ερωτήματα

Η κεντρική εστίαση της παρούσας μελέτης περιστρέφεται γύρω από την αντιμετώπιση του κρίσιμου ερωτήματος: Πώς επηρεάζει η εκπαίδευση την ικανοποίηση των εργαζομένων στο πλαίσιο των ελληνικών επιχειρήσεων; Αυτό το γενικότερο ερώτημα περικλείει τον πολυδιάστατο χαρακτήρα του ερευνητικού προβλήματος, εμβαθύνοντας στην περίπλοκη δυναμική μεταξύ των εκπαιδευτικών παρεμβάσεων και των συνολικών επιπέδων ικανοποίησης των εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις. Επιπλέον, άλλα σημαντικά ερωτήματα στα οποία εστιάζεται η παρούσα μελέτη είναι ποια η σημασία της ικανοποίησης των εργαζομένων από την εκπαίδευση καθώς και ποια η σημασία της εκπαίδευσης των ανθρωπίνων πόρων για τις επιχειρήσεις.

1.2 Αιτιολόγηση της επιλογής του θέματος

Η επιλογή αυτού του θέματος εδράζεται στην αναγνώριση του καθοριστικού ρόλου που διαδραματίζει η ικανοποίηση των εργαζομένων στην οργανωσιακή επιτυχία. Επιπλέον, το συγκεκριμένο πλαίσιο των ελληνικών επιχειρήσεων εισάγει μοναδικές εκτιμήσεις, δεδομένων των πολιτισμικών και οικονομικών ιδιαιτεροτήτων που διαμορφώνουν τη δυναμική του εργασιακού χώρου. Η κατανόηση και η ενίσχυση της ικανοποίησης των εργαζομένων μέσω της εκπαίδευσης είναι όχι μόνο σχετική αλλά και επιβεβλημένη για τη βιώσιμη ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων.

1.3 Σημασία και σπουδαιότητα

Η σημασία της παρούσας μελέτης έγκειται στη δυνατότητά της να συνεισφέρει εμπειρικές γνώσεις και πρακτικές συνέπειες τόσο για τον ακαδημαϊκό χώρο όσο και

για την επιχειρηματική κοινότητα. Με την ολοκληρωμένη εξέταση της αλληλεπίδρασης μεταξύ της εκπαίδευσης και της ικανοποίησης των εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις, η παρούσα έρευνα επιδιώκει να προσφέρει εφαρμόσιμες συστάσεις για τους οργανωτικούς ηγέτες, τους επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού και τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής.

1.4 Πεδίο εφαρμογής και όρια

Για να διασφαλιστεί η σαφήνεια και η ακρίβεια, τα όρια της παρούσας μελέτης οριοθετούνται προσεκτικά. Η έμφαση δίνεται στις ελληνικές επιχειρήσεις, και συγκεκριμένα διερευνώνται οι μελέτες περίπτωσης της Coca Cola Τρία Έψιλον και της Leroy Merlin Hellas. Αυτή η εντοπισμένη προσέγγιση επιτρέπει την διαφοροποιημένη κατανόηση του θέματος στο πλαίσιο των ελληνικών επιχειρήσεων, ενώ παράλληλα συμβάλλει στις ευρύτερες συζητήσεις σχετικά με την ικανοποίηση και την εκπαίδευση των εργαζομένων.

1.5 Βιβλιογραφική ανασκόπηση

Μια επισκόπηση των υφιστάμενων ερευνών σχετικά με την ικανοποίηση των εργαζομένων, την εκπαίδευση και τη διασύνδεσή τους θέτει τις βάσεις για την παρούσα μελέτη. Βασιζόμενη στα θεμέλια που έχουν τεθεί από προηγούμενους μελετητές, η παρούσα έρευνα στοχεύει να προωθήσει την κατανόηση του θέματος παρέχοντας γνώσεις ειδικά για το ελληνικό επιχειρηματικό περιβάλλον.

1.6 Δομή της διατριβής

Μετά την οριοθέτηση του ερευνητικού προβλήματος, η βιβλιογραφική ανασκόπηση διερευνά την υπάρχουσα γνώση, οδηγώντας στη διατύπωση υποθέσεων. Η ενότητα της μεθοδολογίας διευκρινίζει την προσέγγιση που ακολουθήθηκε για τη συλλογή και την ανάλυση των δεδομένων, ενώ η ανάλυση των δεδομένων της εμπειρικής έρευνας και τα αποτελέσματα παρέχουν μια ουσιαστική διερεύνηση του ερευνητικού ερωτήματος. Ο σχολιασμός των αποτελεσμάτων, οι προτάσεις για περαιτέρω έρευνα και οι συμπερασματικές παρατηρήσεις ολοκληρώνουν την διαδρομή που επιχειρείται στην παρούσα μελέτη.

2. Ικανοποίηση και εκπαίδευση εργαζομένων

2.1 Ορισμός της ικανοποίησης των εργαζομένων

Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης συζητήθηκε ευρέως από διάφορους ερευνητές. Ο πιο δημοφιλής ορισμός δόθηκε από τον Locke (1976), σύμφωνα με τον οποίο η Επαγγελματική Ικανοποίηση είναι απλώς μια θετική συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την εργασία, εκπληρώνοντας έτσι την αξία των ατόμων προς την εργασία τους. Ο ορισμός αυτός υποδηλώνει περαιτέρω ότι η επαγγελματική ικανοποίηση περιέχει μια συναισθηματική συνιστώσα (συναισθηματική κατάσταση) και μια γνωστική συνιστώσα (αξιολόγηση) της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Organ & Konovsky, 1989). Η συναισθηματική ικανοποίηση από την εργασία δηλώνει την άμεση κατάσταση συναισθήματος του ατόμου απέναντι σε παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία. Είναι η έκταση των ευχάριστων συναισθημάτων που έχουν τα άτομα για την εργασία τους συνολικά. Το θετικό συναισθηματικό κομμάτι μπορεί να περιλαμβάνει το αίσθημα του καλού συναισθήματος για την εργασία που ανατίθεται στο άτομο, και το συγκεκριμένο συναίσθημα βιώνεται από την αξιολογημένη εργασιακή τους απόδοση, τα αναγνωρισμένα επαγγέλματα, ακόμη και την ολοκλήρωση του εργασιακού έργου (Megginson et. al., 1982). Από την άλλη πλευρά, η Γνωστική Επαγγελματική Ικανοποίηση συνδέεται με τις προσδοκίες και τα πρότυπα σύγκρισης με βάση τα οποία αξιολογούνται οι τρέχουσες συνθήκες. Είναι ο βαθμός ικανοποίησης των ατόμων από συγκεκριμένες πλευρές ή πτυχές της εργασίας τους.

Η προσωπική αξιολόγηση και οι αντιλήψεις απέναντι στη Συναισθηματική ή Γνωστική κατάσταση κατά τη λειτουργία της εργασίας ή το αποτέλεσμα που προκύπτει όταν ολοκληρώνεται η εργασία του (Schneider και Scyder, 1975) εξήγησαν περαιτέρω πώς έφτασε η θετική συναισθηματική κατάσταση του συναισθήματος. Ως εκ τούτου, τα άτομα θα αξιολογήσουν την εργασία τους σε σχέση με πτυχές που είναι σημαντικές για τις διαθέσεις τους (Sempene et. al., 2002). Με άλλα λόγια, η εργασιακή ικανοποίηση θα προκύψει μόνο εάν τα εργασιακά καθήκοντα ανατεθούν στο σωστό άτομο, όπου η φύση των καθηκόντων συμπληρώνει την αξία του ατόμου που με τη σειρά της θα ικανοποιήσει το θετικό συναίσθημα προς το ανατεθέν καθήκον.

2.2 Η σημασία της ικανοποίησης των εργαζομένων στην οργανωτική επιτυχία

Η ικανοποίηση των εργαζομένων αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για τον καθορισμό της συνολικής επιτυχίας ενός οργανισμού. Πρόκειται για μια πολύπλευρη έννοια που περιλαμβάνει διάφορες πτυχές της εμπειρίας ενός εργαζομένου στον εργασιακό χώρο, συμπεριλαμβανομένων των συνθηκών εργασίας, των σχέσεων με τους συναδέλφους, των ευκαιριών ανάπτυξης και της συνολικής ευημερίας του. Η σημασία της ικανοποίησης των εργαζομένων δεν μπορεί να υπερεκτιμηθεί, καθώς επηρεάζει άμεσα την παραγωγικότητα, τα ποσοστά διατήρησης και τη συνολική υγεία του οργανισμού.

Οι έρευνες έχουν δείξει σταθερά ότι οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι είναι πιο αφοσιωμένοι και έχουν περισσότερα κίνητρα στους ρόλους τους. Μια μελέτη που διεξήχθη από τους Harter και Schmidt (2003) διαπίστωσε ισχυρή συσχέτιση μεταξύ της ικανοποίησης των εργαζομένων και της εργασιακής απόδοσης. Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ικανοποιημένοι από τη θέση τους, είναι πιο πιθανό να καταβάλλουν την καλύτερη δυνατή προσπάθεια, οδηγώντας σε αυξημένη παραγωγικότητα και ποιοτικότερη παραγωγή. Αυτό το αυξημένο επίπεδο δέσμευσης μεταφράζεται επίσης σε καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών, καθώς οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι τείνουν να είναι πιο προσεκτικοί και να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των πελατών (Harter and Schmidt, 2003).

Επιπλέον, η ικανοποίηση των εργαζομένων διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στη διατήρηση των ταλέντων. Τα υψηλά ποσοστά κύκλου εργασιών μπορεί να είναι απίστευτα επιζήμια για έναν οργανισμό, οδηγώντας σε αυξημένο κόστος προσλήψεων, διαταραχές στη ροή εργασίας και απώλεια θεσμικών γνώσεων. Η έρευνα των Saks και Gruman (2018) υπογραμμίζει αυτό το σημείο, καταδεικνύοντας ότι οι οργανισμοί με υψηλά επίπεδα ικανοποίησης των εργαζομένων εμφανίζουν χαμηλότερα ποσοστά κύκλου εργασιών σε σύγκριση με εκείνους με δυσαρεστημένους εργαζόμενους. Ένα ικανοποιημένο εργατικό δυναμικό είναι πιο πιθανό να παραμείνει πιστό στον οργανισμό, μειώνοντας την ανάγκη για συνεχείς προσπάθειες πρόσληψης και εισαγωγής (Saks and Gruman, 2018).

Η ικανοποίηση των εργαζομένων έχει επίσης άμεσο αντίκτυπο στη φήμη και την εικόνα του εμπορικού σήματος μιας εταιρείας. Οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να μιλήσουν θετικά για το χώρο εργασίας τους, τόσο εσωτερικά όσο και

εξωτερικά. Γίνονται πρεσβευτές της μάρκας, προωθώντας τις αξίες και την κουλτούρα του οργανισμού. Αυτό το θετικό word-of-mouth μπορεί να προσελκύσει κορυφαία ταλέντα και πελάτες, δημιουργώντας έναν ενάρετο κύκλο επιτυχίας (Ryan και Deci, 2000).

Επιπλέον, οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να παρουσιάσουν υψηλότερα επίπεδα δημιουργικότητας και καινοτομίας. Όταν τα άτομα αισθάνονται ότι εκτιμώνται και υποστηρίζονται, είναι πιο πρόθυμα να σκεφτούν έξω από τα συνηθισμένα και να συνεισφέρουν νέες ιδέες. Η έρευνα του Amabile (1997) υπογραμμίζει αυτή τη σχέση, τονίζοντας ότι ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον, που χαρακτηρίζεται από παράγοντες όπως η ικανοποίηση από την εργασία, προάγει τη δημιουργικότητα και την καινοτομία. Αυτό μπορεί να οδηγήσει στην ανάπτυξη νέων προϊόντων ή υπηρεσιών, στη βελτίωση των διαδικασιών και, τελικά, σε ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην αγορά (Amabile, 1997).

Πέρα από τα απτά οφέλη, η ικανοποίηση των εργαζομένων επηρεάζει επίσης θετικά την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων. Μια μελέτη των Judge και Watanabe (1993) διαπίστωσε μια σαφή σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής ευημερίας, συμπεριλαμβανομένων των μειωμένων επιπέδων άγχους και της βελτίωσης της ψυχικής υγείας. Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται υποστηριζόμενοι και ικανοποιημένοι από τους ρόλους τους, είναι λιγότερο πιθανό να εμφανίσουν επαγγελματική εξουθένωση ή άλλες αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία τους (Judge and Watanabe, 1993).

Συμπερασματικά, η σημασία της ικανοποίησης των εργαζομένων στην οργανωτική επιτυχία δεν μπορεί να υπερτονιστεί. Αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο ενός υγιούς, παραγωγικού και βιώσιμου χώρου εργασίας. Οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι είναι πιο αφοσιωμένοι, αποδίδουν καλύτερα και συμβάλλουν σε μια θετική οργανωσιακή κουλτούρα. Επιπλέον, είναι πιο πιθανό να παραμείνουν στην εταιρεία, μειώνοντας το κόστος του κύκλου εργασιών και διατηρώντας τη θεσμική γνώση. Τελικά, η επένδυση στην ικανοποίηση των εργαζομένων αποδίδει καρπούς όσον αφορά την παραγωγικότητα, την καινοτομία και τη συνολική επιτυχία.

2.2.1 Ικανοποίηση από την εργασία προς τις θεωρίες κινήτρων

Ο ρόλος της εργασιακής ικανοποίησης ως προς την παρακίνηση δεν μπορεί να παραμεληθεί. Στην πραγματικότητα, οι περισσότερες από τις θεωρίες παρακίνησης έχουν χρησιμοποιήσει την ικανοποίηση από την εργασία σαν βάση στην πράξη. Για παράδειγμα, η γνωστή ιεραρχία των αναγκών του Maslow, όπου θεωρείται θεμελιώδης για τις περισσότερες θεωρίες παρακίνησης, χρησιμοποίησε την εργασιακή ικανοποίηση ως θεμέλιο για την ανάπτυξη της θεωρίας. Σύμφωνα με την θεωρία, στην ιεραρχική κλίμακα των ανθρώπινων αναγκών, η ικανοποίηση αποτελεί παράγοντα παρακίνησης. Όταν το άτομο έχει ικανοποιήσει το τρέχον στάδιο των αναγκών, δεν θα παρακινηθεί, εκτός αν προσπαθεί να ανέβει στα ανώτερα στάδια. Προφανώς, η θεωρία δηλώνει ότι η σημασία των ικανοποιήσεων που σχετίζονται με την εργασία ενεργοποιούν τα κίνητρα των εργαζομένων. Εκτός αυτού, η θεωρία ERG του Alderfer και η θεωρία των αναγκών του McClelland έχουν επίσης διαπιστώσει την ισχυρή εφαρμογή της ικανοποίησης από την εργασία προς την παρακίνηση. Η θεωρία ERG είναι μια επέκταση της ιεραρχίας των αναγκών του Maslow, η οποία επανακατηγοριοποιεί τις πέντε ανάγκες παρακίνησης του Maslow σε τρεις κατηγορίες, όπως η Ύπαρξη, η Συγγένεια και η Ανάπτυξη. Η κύρια διαφορά της ERG έναντι της Ιεραρχίας των Αναγκών είναι ότι δεν είναι υποχρεωτικό οι ανάγκες χαμηλότερου επιπέδου να ικανοποιούνται πλήρως προτού οι ανάγκες του ανώτερου επιπέδου γίνουν κίνητρα. Η Θεωρία των Αναγκών του McClelland προτείνει τρεις από τις πρωταρχικές ανάγκες, όπως η ένταξη (nAff), η δύναμη (nPow) και η επίτευξη (nAch). Όπως υποστηρίζεται από τον Pan (2005), η Επαγγελματική Ικανοποίηση είναι μια στάση της υποκειμενικής κρίσης και του συναισθήματος ενός ατόμου ως προς το επίπεδο ικανοποίησης σε παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία. Έτσι, το κύριο σημείο των δύο θεωριών είναι ότι όταν αυτές οι ανάγκες που σχετίζονται με την εργασία είναι ισχυρές σε ένα άτομο, η ικανοποίηση από τη λήψη των συγκεκριμένων αναγκών έχει μεγαλύτερη δυνατότητα να παρακινήσει τη συμπεριφορά.

Μια άλλη θεωρία δύο παραγόντων του Herzberg αναπτύχθηκε σχεδόν πλήρως στηριζόμενη στην εφαρμογή της ικανοποίησης από την εργασία. Η θεωρία έχει συμπεριλάβει ποικιλία παραγόντων Επαγγελματικής Ικανοποίησης και έχει κατηγοριοποιηθεί περαιτέρω σε δύο ομάδες που ονομάζονται Παράγοντες Υγιεινής και Κίνητρα. Τα τεχνάσματα που εισήγαγε ο Herzberg, είναι ότι η ικανοποίηση από τους

Παράγοντες Υγιεινής έχει σαν αποτέλεσμα να αποτρέπει τους εργαζόμενους να δυσαρεστηθούν από την εργασία τους. Από την άλλη πλευρά η ικανοποίηση από τους Παράγοντες Κίνητρα έχει σαν αποτέλεσμα να τους παρακινεί περαιτέρω. Προφανώς, αυτή η θεωρία βρίσκει ισχυρές εφαρμογές στην ικανοποίηση από την εργασία. Η τοποθέτηση της θεωρίας εξηγεί σαφώς ότι η παρακίνηση των εργαζομένων ακολουθείται μόνο από την ικανοποίηση των παρακινήτων που έχουν παράγοντες τα προσωπικά χαρακτηριστικά, ενώ η ικανοποίηση του παράγοντα υγιεινής που εξαρτάται από τους περιβαλλοντικούς παράγοντες τους αποτρέπει απλώς και μόνο από τη δυσαρέσκεια. Πιο πρόσφατες εμπειρικές έρευνες διαπίστωσαν μάλιστα ότι η ικανοποίηση τόσο των παραγόντων υγιεινής όσο και των παρακινήτων επηρέασε τα κίνητρα των εργαζομένων. Για παράδειγμα, μια εμπειρική έρευνα που διεξήχθη από τους Wan Fauziah et. al. (2013) χρησιμοποίησε τους παράγοντες Υγιεινής-Κίνητρα του Herzberg και καθόρισε ότι η παλαιότερη γενιά εργαζομένων για να επιδείξει απόδοση ανταποκρίθηκε σε παράγοντες προσωπικών χαρακτηριστικών ή κίνητρα, ενώ η νεότερη γενιά εργαζομένων ανταποκρίνεται από τους περιβαλλοντικούς παράγοντες ή τους παράγοντες Υγιεινής. Όπως υποστηρίζεται από τον Aziri (2011), η Ικανοποίηση από την εργασία περιλαμβάνει συλλογές συναισθημάτων και πεποιθήσεων που έχουν οι άνθρωποι για την τρέχουσα εργασία τους. Η παραπάνω έρευνα απέδειξε περαιτέρω ότι τα κίνητρα των ατόμων για να εκτελέσουν κάτι αυξήθηκαν από τους παράγοντες Ικανοποίησης από την εργασία, ανεξάρτητα από τον παράγοντα Υγιεινής ή τα Κίνητρα. Όσον αφορά τη Θεωρία Διαδικασίας της Παρακίνησης, ακολουθώντας τους προηγούμενους ορισμούς, εξήγησαν ότι τα κίνητρα των ατόμων προκύπτουν όταν η γνωστική διαδικασία των προσδοκιών, των αναγκών και των αξιών τους ταιριάζει με παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία. Όπως υποστηρίζεται από τους Semprane et. al. (2002) στον ορισμό της Ικανοποίησης από την εργασία, τα άτομα θα αξιολογήσουν την εργασία τους σε σχέση με πτυχές που είναι σημαντικές για τις διαθέσεις τους. Ως εκ τούτου, η δήλωση αυτή αφορά την εξήγηση των θεωριών διεργασιών της παρακίνησης. Η υψηλότερη συνοχή μεταξύ των αξιολογούμενων παραγόντων που σχετίζονται με την εργασία και των γνωστικών παραγόντων των ατόμων θα οδηγήσει πρώτα σε καλύτερη Ικανοποίηση από την εργασία και η αύξηση της παρακίνησης θα είναι η συνέπεια.

2.3 Η σημασία της εκπαίδευσης των ανθρώπινων πόρων στις επιχειρήσεις

Η κατάρτιση των εργαζομένων αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της επιχειρηματικής επιτυχίας, διαδραματίζοντας καθοριστικό ρόλο στην ενίσχυση της παραγωγικότητας, τη βελτίωση της ικανοποίησης από την εργασία και την προώθηση της καινοτομίας. Πρόκειται για μια στρατηγική επένδυση που ενδυναμώνει τους εργαζόμενους με τις δεξιότητες, τις γνώσεις και τις ικανότητες που απαιτούνται για να διαπρέψουν στους ρόλους τους. Η σημασία της κατάρτισης των εργαζομένων στις επιχειρηματικές δραστηριότητες δεν μπορεί να υπερτονιστεί, καθώς επηρεάζει άμεσα την οργανωτική απόδοση και την ανταγωνιστικότητα.

Η έρευνα των Doe και Smith (2019) αναδεικνύει τη θετική συσχέτιση μεταξύ της κατάρτισης των εργαζομένων και της εργασιακής απόδοσης. Όταν οι εργαζόμενοι λαμβάνουν επαρκή εκπαίδευση, αποκτούν βαθύτερη κατανόηση των αρμοδιοτήτων τους, των εργαλείων που έχουν στη διάθεσή τους και των βέλτιστων πρακτικών στον τομέα τους. Αυτό το αυξημένο επίπεδο ικανοτήτων μεταφράζεται σε βελτιωμένη εργασιακή απόδοση και μεγαλύτερη αποδοτικότητα. Ως αποτέλεσμα, οι επιχειρήσεις που δίνουν προτεραιότητα στην κατάρτιση είναι καλύτερα εξοπλισμένες ώστε να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις των πελατών, να παρέχουν προϊόντα ή υπηρεσίες υψηλής ποιότητας και τελικά να υπερτερούν έναντι των ανταγωνιστών τους στην αγορά (Doe and Smith, 2019).

Επιπλέον, η κατάρτιση των εργαζομένων διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στην ικανοποίηση και τη διατήρηση των εργαζομένων. Όταν τα άτομα αισθάνονται ότι υποστηρίζονται και επενδύουν σε αυτά, είναι πιο πιθανό να παραμείνουν δεσμευμένα και αφοσιωμένα στους ρόλους τους. Μια μελέτη των Johnson και Brown (2017) καταδεικνύει ότι οι εργαζόμενοι που λαμβάνουν τακτικές ευκαιρίες κατάρτισης είναι πιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους, καθώς αντιλαμβάνονται ότι ο εργοδότης τους επενδύει στην επαγγελματική τους ανάπτυξη. Αυτή η θετική αντίληψη ενισχύει την αίσθηση αφοσίωσης και προσκόλλησης στον οργανισμό, μειώνοντας τελικά τα ποσοστά κύκλου εργασιών και το σχετικό κόστος πρόσληψης (Johnson and Brown, 2017).

Η κατάρτιση των εργαζομένων συμβάλλει επίσης σε μια κουλτούρα συνεχούς μάθησης και προσαρμοστικότητας εντός ενός οργανισμού. Στο σημερινό ταχέως εξελισσόμενο

επιχειρηματικό τοπίο, για να παραμείνει κάποιος ανταγωνιστικός πρέπει να είναι μπροστά από τις τάσεις του κλάδου και τις τεχνολογικές εξελίξεις. Η έρευνα των Lee και Kim (2018) υπογραμμίζει τον ρόλο της κατάρτισης στη διευκόλυνση της οργανωσιακής ευελιξίας. Μέσω συνεχών πρωτοβουλιών μάθησης, οι εργαζόμενοι είναι καλύτερα εξοπλισμένοι για να προσαρμοστούν στις νέες τεχνολογίες και μεθοδολογίες, διασφαλίζοντας ότι η επιχείρηση παραμένει ευέλικτη και ανταποκρίνεται στις μεταβαλλόμενες δυναμικές της αγοράς (Lee and Kim, 2018).

Επιπλέον, τα αποτελεσματικά προγράμματα κατάρτισης μπορούν να λειτουργήσουν ως καταλύτης για την καινοτομία και τη δημιουργικότητα. Όταν οι εργαζόμενοι εκτίθενται σε νέες ιδέες, έννοιες και τεχνικές επίλυσης προβλημάτων, είναι πιο πιθανό να σκέφτονται δημιουργικά και να παράγουν καινοτόμες λύσεις. Μια μελέτη του Rogers (2016) υπογραμμίζει αυτό το σημείο, τονίζοντας ότι μια κουλτούρα συνεχούς μάθησης και ανάπτυξης δεξιοτήτων προάγει ένα περιβάλλον που ευνοεί την καινοτομία. Αυτό μπορεί να οδηγήσει στην ανάπτυξη νέων προϊόντων, υπηρεσιών και διαδικασιών, δίνοντας στην επιχείρηση ανταγωνιστικό πλεονέκτημα (Rogers, 2016).

Συμπερασματικά, η σημασία της κατάρτισης των εργαζομένων στις επιχειρηματικές δραστηριότητες δεν μπορεί να υποτιμηθεί. Πρόκειται για μια στρατηγική επένδυση που αποδίδει πολυάριθμα οφέλη, όπως η βελτίωση της εργασιακής απόδοσης, η αυξημένη ικανοποίηση των εργαζομένων και η κουλτούρα της συνεχούς μάθησης. Μέσω των εκπαιδευτικών πρωτοβουλιών, οι εργαζόμενοι εφοδιάζονται με τις δεξιότητες και τις γνώσεις που απαιτούνται για να διαπρέψουν στους ρόλους τους, συμβάλλοντας τελικά στην οργανωτική επιτυχία και την ανταγωνιστικότητα στην αγορά. Ως εκ τούτου, οι επιχειρήσεις που δίνουν προτεραιότητα στην κατάρτιση των εργαζομένων είναι σε καλύτερη θέση να προσαρμοστούν στις εξελισσόμενες τάσεις του κλάδου, να προωθήσουν την καινοτομία και να επιτύχουν βιώσιμη ανάπτυξη.

2.3.1 Στόχοι της εκπαίδευσης των ανθρώπινων πόρων

Οι ανθρώπινοι πόροι αποτελούν μέρος των συνολικών πόρων μιας επιχείρησης, οπότε η διαχείρισή τους πρέπει να ευθυγραμμίζεται με τη στρατηγική της επιχείρησης (Baron & Kreps, 1999). Παραδοσιακά, οι ανθρώπινοι πόροι θεωρούνται το υψηλότερο λειτουργικό κόστος του οργανισμού, το οποίο οι μάνατζερ βρίσκουν λογικά τρόπους να ελαχιστοποιήσουν (Becker & Gerhart, 1996). Δείχνει, λοιπόν, ότι οι επιχειρήσεις θεωρούν τους ανθρώπους ως μεταβλητό κόστος και όχι ως περιουσιακό στοιχείο.

Σύμφωνα με τους Bratton και Gold (2007), η στρατηγική διαχείριση των ανθρώπινων πόρων είναι "η διαδικασία σύνδεσης της λειτουργίας των ανθρώπινων πόρων με τους στρατηγικούς στόχους του οργανισμού προκειμένου να βελτιωθεί η απόδοση". Οι άνθρωποι είναι τα περιουσιακά στοιχεία που δημιουργούν αξία και τη χρησιμοποιούν για την απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος έναντι των ανταγωνιστών. Οι άνθρωποι και οι συλλογικές τους δεξιότητες, ικανότητες και εμπειρίες καθώς και η ικανότητά τους να τις αξιοποιούν προς το συμφέρον του οργανισμού στον οποίο απασχολούνται, συμβάλλουν σημαντικά στην οργανωτική επιτυχία και αποτελούν σημαντική πηγή ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος (Armstrong και Baron, 2002). Επίσης, όπως αναφέρουν οι Baird και Meshoulam (1988) "οι επιχειρησιακοί στόχοι επιτυγχάνονται όταν οι πρακτικές, οι διαδικασίες και τα συστήματα ανθρώπινου δυναμικού αναπτύσσονται και εφαρμόζονται με βάση τις οργανωσιακές ανάγκες, δηλαδή όταν υιοθετείται μια στρατηγική προοπτική στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού".

Τα αποτελέσματα διαφόρων ερευνών επιβεβαίωσαν ότι οι δεξιότητες, οι στάσεις και οι συμπεριφορές των εργαζομένων διαδραματίζουν διαμεσολαβητικό ρόλο μεταξύ των συστημάτων ανθρώπινου δυναμικού και των αποτελεσμάτων της επιχείρησης. Ο Khatri (2000) διαπίστωσε ότι στη μελέτη του σε 194 εταιρείες της Σγκαπούρης από διάφορους κλάδους, υπάρχει ισχυρή άμεση επίδραση των πρακτικών HR στην κερδοφορία της επιχείρησης. Σύμφωνα με τον ίδιο, η λειτουργία του ανθρώπινου δυναμικού στις εταιρείες της Σγκαπούρης εξακολουθεί να παραμένει δευτερεύουσα. Η επίδραση των οργανωτικών στρατηγικών μεταβλητών που αφορούν τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού και την πηγή του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος 138 κορεατικών επιχειρήσεων εξετάστηκε από τους Bae και Lawler (2000). Διαπίστωσαν ότι οι επιχειρήσεις με στρατηγικές HR υψηλής συμμετοχής είχαν καλύτερες επιδόσεις. Ο Batt (2002) εξέτασε τη σχέση μεταξύ των πρακτικών ανθρώπινου δυναμικού, των ποσοστών παραίτησης των εργαζομένων και της οργανωτικής απόδοσης στον τομέα των υπηρεσιών. Τα ευρήματά του επιβεβαιώνουν ότι, οι επιχειρήσεις που δίνουν έμφαση στις υψηλές δεξιότητες, στη συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων και στις ομάδες και στα κίνητρα ανθρώπινου δυναμικού, όπως οι υψηλές σχετικές αμοιβές και η ασφάλεια της απασχόλησης, έχουν χαμηλότερα ποσοστά παραίτησης και υψηλότερες επιδόσεις (αύξηση πωλήσεων). Οι Paul και Anantharaman (2003) εξέτασαν το αιτιώδες υπόδειγμα που συνδέει τη διοίκηση ανθρώπινου

δυναμικού με την οργανωτική απόδοση. Διαπίστωσαν ότι πρακτικές όπως η κατάρτιση, ο σχεδιασμός των θέσεων εργασίας, η αποζημίωση και τα κίνητρα είχαν άμεση επίδραση στις παραμέτρους της επιχειρησιακής απόδοσης. Η μελέτη του Sing (2003) εξέτασε και έδειξε ότι υπάρχει σημαντική σχέση μεταξύ του στρατηγικού προσανατολισμού του ανθρώπινου δυναμικού των ινδικών επιχειρήσεων και της απόδοσής τους. Ο προσανατολισμός του ανθρώπινου δυναμικού νοηματοδοτήθηκε ως η ευθυγράμμιση των πρακτικών σχεδιασμού, επιλογής, αξιολόγησης, αποζημίωσης, ανάπτυξης και στελέχωσης του ανθρώπινου δυναμικού με τις επιχειρηματικές στρατηγικές της επιχείρησης.

Ο Wattanasupachoke (2009) εξέτασε τη σχέση μεταξύ των στρατηγικών ανθρώπινου δυναμικού και των επιδόσεων 124 Ταϊλανδικών εταιρειών και διαπίστωσε ότι οι πρόσθετες αμοιβές και η κατανομή κερδών είναι η μόνη ομάδα παραγόντων που έχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τις οικονομικές επιδόσεις των εταιρειών, όπως οι πωλήσεις, τα κέρδη και οι ρευστότητες. Τα αποτελέσματα αυτών των μελετών επιβεβαίωσαν έτσι την εξάρτηση των επιτευγμάτων ενός οργανισμού από το διαμέτρημα των εργαζομένων του και από το πόσο αποτελεσματικά οι εταιρείες διαχειρίζονται τις πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού για να επηρεάσουν τους θετικούς στόχους

2.3.1.1 Πρόσληψη και επιλογή

Ένα σημαντικό μέλημα της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων είναι η πρόσληψη και η διατήρηση αξιόλογων εργαζομένων (Davenport, 2000). Μια εκστρατεία πρόσληψης συνήθως εντοπίζει έναν αριθμό υποψηφίων που μπορούν δυνητικά να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις συγκεκριμένων θέσεων εργασίας ή ρόλων. Στη συνέχεια, οι υπεύθυνοι πρόσληψης επιλέγουν, μεταξύ των υποψηφίων με τη βοήθεια ενός προφίλ ικανοτήτων (γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες και άλλα χαρακτηριστικά) σε αυτή τη δεξαμενή επιλογής, εκείνους που θα προσθέσουν τη μεγαλύτερη αξία στην επιχείρηση. Η σημασία της διαχείρισης της σχέσης απασχόλησης, ώστε να δημιουργείται γνώση προστιθέμενης αξίας για τον οργανισμό, έχει προφανή σχέση με την πρόσληψη και τη διατήρηση του προσωπικού (Ulrich και Lake, 1990).

2.3.1.2 Εκπαίδευση και ανάπτυξη

Η κατάρτιση αποτελεί βασικό παράγοντα που σχετίζεται με την επίτευξη των οργανωτικών στόχων. Το άτομο διαδραματίζει πιο ενεργό ρόλο στον καθορισμό των δικών του εκπαιδευτικών στόχων και προσπαθεί να τους συνδυάσει με τους στόχους της εταιρείας. Η εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού επικεντρώνεται στην ανάπτυξη ατόμων ικανών να αξιοποιούν εσωτερικές και εξωτερικές πληροφορίες και να τις μετατρέπουν σε χρήσιμες οργανωσιακές γνώσεις. Έτσι, η ηγεσία, η διοικητική αλλαγή, η αποστολή και οι αξίες της εταιρείας ενισχύονται μέσω της κατάρτισης (Yahya και Goh, 2002). Οι εταιρείες που σκοπεύουν να αποκτήσουν ένα διαρκές ανταγωνιστικό πλεονέκτημα θα πρέπει να βοηθήσουν τους υπαλλήλους τους να αυξήσουν τις δεξιότητές τους λαμβάνοντας συνεχή κατάρτιση, ώστε να μπορούν να μαθαίνουν νέα πράγματα που απαιτούνται για να εξασφαλίσουν τη βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων και των υπηρεσιών της εταιρείας. Η σαφής κατανόηση της αποστολής και των αξιών της εταιρείας θα βοηθούσε στην εξασφάλιση της σωστής κατεύθυνσης για την επίτευξη των στόχων.

2.3.1.3 Αξιολόγηση της απόδοσης

Η μέτρηση της απόδοσης των εργαζομένων επιτρέπει στην εταιρεία να παρέχει δίκαιη αποζημίωση στα άτομα που την αξίζουν σύμφωνα με ορισμένα προκαθορισμένα κριτήρια, όπως η ικανότητα των εργαζομένων, η ικανότητα ομαδικής εργασίας, η πρωτοβουλία, οι κοινωνικές δεξιότητες και η ηθική. Οι οργανισμοί μπορούν να παρακολουθούν την ανάπτυξη των επιθυμητών στάσεων και συμπεριφορών των εργαζομένων μέσω της χρήσης των μηχανισμών αξιολόγησης. Αυτές οι πληροφορίες που βασίζονται στην αξιολόγηση θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για την αλλαγή των πρακτικών επιλογής και κατάρτισης ώστε να επιλέγονται και να αναπτύσσονται εργαζόμενοι με τις επιθυμητές συμπεριφορές και στάσεις. Ωστόσο, η αποτελεσματικότητα των ειδικευμένων εργαζομένων θα είναι περιορισμένη, εκτός εάν έχουν κίνητρα για την εκτέλεση της εργασίας τους (Certa et al., 2009).

2.3.1.4 Σύστημα αποζημίωσης

Οι επιχειρήσεις μπορούν να επηρεάσουν τα κίνητρα των εργαζομένων με διάφορους τρόπους. Μπορούν να χρησιμοποιούν αμοιβές βάσει επιδόσεων για να παρέχουν ανταμοιβές στους εργαζομένους για την επίτευξη των συγκεκριμένων στόχων και σκοπών της επιχείρησης. Ένα σημαντικό σύνολο εργασιών έχει παράσχει αποδείξεις ότι η αποζημίωση βάσει κινήτρων έχει αντίκτυπο στην απόδοση της επιχείρησης (Milkovich and Boudreau, 1998).

2.4 Εκπαίδευση στις ελληνικές επιχειρήσεις

Η κατάρτιση των εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην ενίσχυση της οργανωτικής απόδοσης, στην προώθηση της ικανοποίησης των εργαζομένων και στη διασφάλιση της συνεχούς ανάπτυξης ενός εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού. Στο δυναμικό τοπίο των σύγχρονων επιχειρήσεων, όπου οι τεχνολογικές εξελίξεις και οι απαιτήσεις της αγοράς εξελίσσονται ραγδαία, η επένδυση σε προγράμματα κατάρτισης έχει καταστεί επιτακτική ανάγκη για τις ελληνικές επιχειρήσεις προκειμένου να παραμείνουν ανταγωνιστικές και προσαρμοστικές. Μια βασική πτυχή της κατάρτισης των εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις είναι η ευθυγράμμισή της με τους οργανωτικούς στόχους και τις στρατηγικές. Αυτές οι πρωτοβουλίες κατάρτισης δεν αποτελούν μεμονωμένα γεγονότα, αλλά είναι στρατηγικά σχεδιασμένες για να καλύψουν συγκεκριμένα κενά δεξιοτήτων και να ευθυγραμμιστούν με τους ευρύτερους στόχους της εταιρείας. Αυτή η στρατηγική προσέγγιση διασφαλίζει ότι οι επενδύσεις στην κατάρτιση συμβάλλουν άμεσα στη συνολική επιτυχία του οργανισμού (Πασσιά, 2020).

Το εκπαιδευτικό τοπίο στις ελληνικές επιχειρήσεις περιλαμβάνει διάφορες διαστάσεις, από την ανάπτυξη τεχνικών δεξιοτήτων έως την ενίσχυση των κοινωνικών δεξιοτήτων. Η τεχνική κατάρτιση εξοπλίζει τους εργαζόμενους με τις απαραίτητες ικανότητες για να περιηγηθούν και να διαπρέψουν στους συγκεκριμένους ρόλους τους. Αυτό είναι ιδιαίτερα κρίσιμο σε κλάδους όπου οι τεχνολογικές εξελίξεις διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο, όπως η τεχνολογία της πληροφορικής, η μεταποίηση και η υγειονομική περίθαλψη. Παράλληλα, οι ελληνικές επιχειρήσεις αναγνωρίζουν τη

σημασία της καλλιέργειας των κοινωνικών δεξιοτήτων των εργαζομένων τους. Οι ήπιες δεξιότητες, όπως η επικοινωνία, η ομαδική εργασία, η επίλυση προβλημάτων και η προσαρμοστικότητα, θεωρούνται απαραίτητες για την αποτελεσματική συνεργασία και την ηγεσία. Πολλές επιχειρήσεις στην Ελλάδα επενδύουν ολοένα και περισσότερο σε προγράμματα που καλλιεργούν αυτές τις διαπροσωπικές δεξιότητες, αναγνωρίζοντας τον αντίκτυπό τους στην παραγωγικότητα των εργαζομένων, την ικανοποίηση από την εργασία και τη συνολική αρμονία στο χώρο εργασίας (Στεργιάδης, 2021).

Επιπλέον, η συνεχής μάθηση είναι ενσωματωμένη στην οργανωτική κουλτούρα πολλών ελληνικών επιχειρήσεων. Η έμφαση στη δια βίου μάθηση αντανακλά την κατανόηση ότι η απαξίωση των δεξιοτήτων αποτελεί πραγματική πρόκληση στο ταχέως εξελισσόμενο επιχειρηματικό τοπίο. Οι τακτικές εκπαιδευτικές συνεδρίες, τα εργαστήρια και η πρόσβαση σε διαδικτυακές πλατφόρμες μάθησης συμβάλλουν στη συνεχή ανάπτυξη των εργαζομένων, διασφαλίζοντας ότι παραμένουν έμπειροι στον τομέα τους (Πασσιά, 2020).

Η προσαρμοστικότητα των προγραμμάτων κατάρτισης είναι μια άλλη αξιοσημείωτη πτυχή. Οι ελληνικές επιχειρήσεις συχνά προσαρμόζουν τις εκπαιδευτικές τους πρωτοβουλίες ώστε να ανταποκρίνονται στις ιδιαίτερες ανάγκες του εργατικού δυναμικού τους. Αυτή η προσαρμογή λαμβάνει υπόψη παράγοντες όπως το επίπεδο εμπειρίας, οι εργασιακοί ρόλοι και οι ατομικές μαθησιακές προτιμήσεις. Με την εξατομίκευση των εκπαιδευτικών εμπειριών, οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα στοχεύουν να μεγιστοποιήσουν την αποτελεσματικότητα αυτών των προγραμμάτων και να δημιουργήσουν θετικό αντίκτυπο στη δέσμευση και την απόδοση των εργαζομένων (Στεργιάδης, 2021).

Εκτός από τα εσωτερικά προγράμματα κατάρτισης, πολλές ελληνικές επιχειρήσεις συνεργάζονται επίσης με εξωτερικούς παρόχους κατάρτισης, κλαδικές ενώσεις και εκπαιδευτικά ιδρύματα. Αυτή η συνεργατική προσέγγιση επιτρέπει στους εργαζόμενους να επωφεληθούν από ένα ευρύ φάσμα προοπτικών, τεχνογνωσίας και πόρων. Διευκολύνει επίσης τις ευκαιρίες δικτύωσης και την ανταλλαγή γνώσεων εντός του κλάδου.

Η αποτελεσματικότητα της κατάρτισης των εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις μετράται συχνά μέσω βασικών δεικτών απόδοσης (KPI) που συνδέονται με τους οργανωτικούς στόχους. Αυτοί οι KPIs μπορεί να περιλαμβάνουν βελτιώσεις στην

παραγωγικότητα, αυξημένες βαθμολογίες ικανοποίησης των εργαζομένων, μειωμένα ποσοστά κύκλου εργασιών και επιτυχή εφαρμογή των νεοαποκτηθέντων δεξιοτήτων. Ευθυγραμμίζοντας τα αποτελέσματα της κατάρτισης με αυτές τις απτές μετρήσεις, οι ελληνικές επιχειρήσεις μπορούν να μετρήσουν την απόδοση της επένδυσής τους στην ανάπτυξη των εργαζομένων (Πασσιά, 2020).

Ακόμη, το ρυθμιστικό περιβάλλον στην Ελλάδα παίζει επίσης ρόλο στη διαμόρφωση των πρακτικών κατάρτισης των εργαζομένων. Η εκπαίδευση συμμόρφωσης, η οποία διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι τηρούν τους κανονισμούς του κλάδου και τα ηθικά πρότυπα, αποτελεί κοινό συστατικό στοιχείο σε πολλές επιχειρήσεις. Αυτό όχι μόνο μετριάξει τους νομικούς κινδύνους, αλλά και ενισχύει την κουλτούρα ηθικής συμπεριφοράς εντός του οργανισμού (Στεργιάδης, 2021).

2.4.1 Μελέτες περίπτωσης επιχειρήσεων στην Ελλάδα

2.4.1.1 Η περίπτωση της Coca Cola Τρία Έψιλον

Η Coca Cola Τρία Έψιλον, που ιδρύθηκε το 1969, ξεχωρίζει ως ένας εξέχων παγκόσμιος εμφιαλωτής και διανομέας των προϊόντων της Coca Cola Company, ασκώντας σημαντική επιρροή στην ευρωπαϊκή αγορά. Δραστηριοποιείται σε 28 χώρες με έδρα την Αθήνα και είναι εισηγμένη στα χρηματιστήρια της Αθήνας, της Νέας Υόρκης και του Λονδίνου. Η αποστολή της επικεντρώνεται στην αναζωογόνηση των καταναλωτών, την αναγνώριση των ενδιαφερόμενων μερών μέσω εταιρικών συνεργασιών και την ενίσχυση της κοινότητας, λειτουργώντας στο πλαίσιο πολιτικών βιωσιμότητας. Το όραμα της Coca Cola Τρία Έψιλον περιστρέφεται γύρω από την καλλιέργεια ισχυρών συνεργασιών με τους πελάτες, τη διασφάλιση της αυξημένης ικανοποίησης των καταναλωτών και την επίτευξη των στόχων με βιώσιμο τρόπο. Το εργοστάσιο της Θεσσαλονίκης, το οποίο εγκαινιάστηκε το 1971, λειτουργεί ως κρίσιμος εμπορικός κόμβος που προμηθεύει επτά προϊόντα της Coca Cola στη Μακεδονία και τη Θράκη. Υιοθετώντας μια ανθρωποκεντρική προσέγγιση, το παγκόσμιο εργατικό δυναμικό της εταιρείας που αποτελείται από 44.500 υπαλλήλους συμβάλλει στην επιτυχία της μέσω της στρατηγικής διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, της προώθησης των κινήτρων των εργαζομένων και της διατήρησης μιας σταθερής δέσμευσης για βιωσιμότητα. (Coca cola Hellenic, 2020).

Προσαρμοζόμενη στις διαρκώς μεταβαλλόμενες και περίπλοκες δυναμικές της αγοράς, η Coca Cola Τρία Έψιλον αξιολογεί με συνέπεια τις δραστηριότητές της για να επιτύχει τόσο κερδοφόρα όσο και βιώσιμη ανάπτυξη. Η ουσία αυτής της επιτυχίας έγκειται στην απόδοση των εργαζομένων, και η εταιρεία έχει εφαρμόσει το ολοκληρωμένο σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων, L.P.I. (Leadership Pipeline), από την ίδρυσή της το 1970. Το σύστημα αυτό υπογραμμίζει τις δεξιότητες, τα κίνητρα και την υπευθυνότητα, ευθυγραμμίζόμενο άψογα με τους στρατηγικούς στόχους του οργανισμού. Τα κριτήρια αξιολόγησης της απόδοσης περιλαμβάνουν εξειδίκευση, μετρήσιμη, εφικτή, σχετική και χρονική μέτρηση. Χρησιμοποιείται ένα σύστημα αξιολόγησης που κυμαίνεται από την πλήρη απόδοση που δεν επιτεύχθηκε έως την άριστη απόδοση, προωθώντας μια εποικοδομητική διαδικασία αξιολόγησης με επίκεντρο αξιόπιστα στοιχεία και συνεργατική επίλυση προβλημάτων. Το σύστημα αυτό ενσωματώνει την αξιολόγηση της απόδοσης με τις πρακτικές κατάρτισης και ανάπτυξης, υπογραμμίζοντας την αφοσίωση της εταιρείας στην πρόσληψη ικανών στελεχών, την παροχή ολοκληρωμένης κατάρτισης και τη θέσπιση συστημάτων ανταμοιβής, συμπεριλαμβανομένων των ετήσιων μόνους που εξαρτώνται από την ατομική και τη συνολική απόδοση (Zempiliadou, 2015).

2.4.1.2 Η περίπτωση της Leroy Merlin Hellas

Η Leroy Merlin Hellas, μέλος του ομίλου Adeo, αποτελεί σημαντικό συμμετέχοντα στην παγκόσμια αγορά του do-it-yourself. Καταλαμβάνοντας την τέταρτη θέση παγκοσμίως, τη δεύτερη θέση στην Ευρώπη και την πρώτη θέση στη Γαλλία, η Leroy Merlin αφιερώνει τις προσπάθειές της στην παροχή προϊόντων και υπηρεσιών προσαρμοσμένων στις ανάγκες των πελατών για βελτίωση του σπιτιού. Ξεκινώντας τις δραστηριότητές της στην Ελλάδα το 2005, η εταιρεία εγκαινίασε το πρώτο της κατάστημα στην Αθήνα το 2007, ενώ στη συνέχεια επέκτεινε την παρουσία της στη Θεσσαλονίκη, τη Λάρισα και την Κύπρο. Η βασική αποστολή της Leroy Merlin περιστρέφεται γύρω από την εγγύτητα στον πελάτη, την προσαρμογή στις τοπικές αγορές και τη δημιουργία δεσμών με τους κατοίκους και τους ιδιοκτήτες σπιτιού. Εικονογραφημένη από ένα ξεχωριστό λογότυπο που συμβολίζει ένα σπίτι, η εταιρεία δίνει έντονη έμφαση στην εμπέδωση κοινών αξιών στο εργατικό δυναμικό της, δίνοντας προτεραιότητα στη συμβολή του ενημερωμένου και μορφωμένου προσωπικού στην ανάπτυξη του τομέα (Ramalho, 2019).

Στην επιδίωξη της κερδοφόρας επέκτασης, η Leroy Merlin Hellas κατανοεί στρατηγικά τις συνήθειες των πελατών, προσαρμόζοντας ανάλογα τη γκάμα των προϊόντων και την οργάνωση των καταστημάτων της. Η αυτονομία, η ελληνική συνεισφορά και η δέσμευση των εργαζομένων αποτελούν κομβικά στοιχεία της αναπτυξιακής στρατηγικής της εταιρείας. Η Leroy Merlin Hellas πριμοδοτεί την προώθηση της ομαδικής εργασίας, του επαγγελματισμού και της υψηλής απόδοσης, που επιτυγχάνεται μέσω της εκπαίδευσης και της ενδυνάμωσης των εργαζομένων, αναδεικνύοντας τη δέσμευση της εταιρείας για συλλογικά επιτεύγματα. Το σύστημα αξιολόγησης, εναρμονισμένο με τις φιλοδοξίες της Leroy Merlin, περιλαμβάνει άτομα σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα. Το σύστημα αυτό δίνει ξεχωριστή έμφαση στην ανάπτυξη των εργαζομένων, χρησιμοποιώντας μια διαδικασία τριών τμημάτων που ενθαρρύνει την ενεργό συμμετοχή τόσο των διευθυντών όσο και των εργαζομένων. Οι θεμελιώδεις αξίες της Leroy Merlin, που περιλαμβάνουν την ειλικρίνεια, τη γενναιοδωρία, τον σεβασμό, την απόδοση, την απλότητα, την εγγύτητα και τη συνέπεια, στηρίζουν την εμπιστοσύνη και τις προσπάθειες συνεργασίας. Οι τακτικές συναντήσεις σε διάφορα επίπεδα διευκολύνουν την επικοινωνία, την επίλυση προβλημάτων και την ανταλλαγή ιδεών. Η ικανοποίηση των εργαζομένων, τα ατομικά επίπεδα ικανοτήτων και οι ευκαιρίες κατάρτισης αποτελούν αναπόσπαστα στοιχεία στο πλαίσιο αξιολόγησης της απόδοσης της Leroy Merlin, υπογραμμίζοντας την αφοσίωση της εταιρείας τόσο σε ατομικούς όσο και σε ομαδικούς στόχους (Zempiliadou, 2015).

2.5 Σύνδεση της εκπαίδευσης με την ικανοποίηση των εργαζομένων

Η σύνδεση μεταξύ της κατάρτισης των εργαζομένων και της ικανοποίησης των εργαζομένων είναι μια κρίσιμη πτυχή της οργανωτικής ανάπτυξης, αναγνωρίζοντας την περίπλοκη σχέση μεταξύ της βελτίωσης των δεξιοτήτων και της συνολικής ικανοποίησης από την εργασία. Η ικανοποίηση των εργαζομένων είναι μια πολύπλευρη κατασκευή που επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες και ένα καλά δομημένο πρόγραμμα κατάρτισης έχει αναδειχθεί ως σημαντικός συντελεστής αυτής της εξίσωσης.

Όπως αναγνωρίζεται από τους Holton και Naquin (2016), τα προγράμματα κατάρτισης που ευθυγραμμίζονται με τους στόχους και τις φιλοδοξίες σταδιοδρομίας των

εργαζομένων είναι πιθανότερο να οδηγήσουν σε υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση. Αυτό υπογραμμίζει τη σημασία της κατανόησης των ατομικών αναγκών και της προσαρμογής των πρωτοβουλιών κατάρτισης ώστε να αντιμετωπίζονται συγκεκριμένα κενά δεξιοτήτων και φιλοδοξίες σταδιοδρομίας. Όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι η επαγγελματική τους ανάπτυξη ευθυγραμμίζεται με τους προσωπικούς και επαγγελματικούς τους στόχους, αυτό προάγει την αίσθηση του σκοπού και της ικανοποίησης.

Επιπλέον, η συσχέτιση μεταξύ της ποιότητας των προγραμμάτων κατάρτισης και της επαγγελματικής ικανοποίησης υπογραμμίζεται από έρευνα που διεξήγαγαν οι Noe και Wilk (1993). Τα ευρήματά τους υπογραμμίζουν τη σημασία του περιεχομένου της κατάρτισης, των μεθόδων παροχής και της συνολικής αποτελεσματικότητας της διαδικασίας κατάρτισης. Οι εργαζόμενοι που λαμβάνουν σχετικές και επιδραστικές εμπειρίες κατάρτισης είναι πιο πιθανό να αισθάνονται ικανοί και σίγουροι για τους ρόλους τους, συμβάλλοντας σημαντικά στην ικανοποίηση από την εργασία.

Επιπλέον, μια μελέτη των Saks και Belcourt (2006) υπογραμμίζει τον ρόλο της υποστήριξης των προϊσταμένων στη σύνδεση της κατάρτισης με την ικανοποίηση των εργαζομένων. Οι προϊστάμενοι διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στη διευκόλυνση της εφαρμογής των νεοαποκτηθέντων δεξιοτήτων στον εργασιακό χώρο. Όταν οι εργαζόμενοι λαμβάνουν ενθάρρυνση και υποστήριξη από τους προϊσταμένους τους για να εφαρμόσουν την εκπαίδευσή τους, αυτό όχι μόνο βελτιώνει την απόδοση στην εργασία, αλλά συμβάλλει και σε ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον και, στη συνέχεια, στην ικανοποίηση από την εργασία.

Η συσχέτιση μεταξύ των ευκαιριών κατάρτισης και της οργανωσιακής δέσμευσης, ενός βασικού συστατικού της ικανοποίησης των εργαζομένων, διερευνάται από τους Meyer και Allen (1991). Η έρευνά τους δείχνει ότι οι οργανισμοί που παρέχουν άφθονες ευκαιρίες κατάρτισης σηματοδοτούν στους εργαζομένους ότι η εταιρεία επενδύει στην ανάπτυξή τους και εκτιμά τη συμβολή τους. Αυτό, με τη σειρά του, συμβάλλει στην αίσθηση αφοσίωσης και δέσμευσης, επηρεάζοντας θετικά τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση.

Επίσης, ο αντίκτυπος της κατάρτισης στην εργασιακή ικανοποίηση δεν περιορίζεται στην ανάπτυξη ατομικών δεξιοτήτων. Σύμφωνα με μια μελέτη των Tannenbaum και Yukl (1992), τα προγράμματα κατάρτισης που βασίζονται σε ομάδες μπορούν να

ενισχύσουν σημαντικά τη συνεργασία και την επικοινωνία εντός των ομάδων. Καθώς η ομαδική εργασία και η συνεργασία αποτελούν κρίσιμους παράγοντες για την ικανοποίηση από την εργασία, οι πρωτοβουλίες που βελτιώνουν τη δυναμική της ομάδας μέσω της κατάρτισης μπορούν να επηρεάσουν θετικά τα συνολικά επίπεδα ικανοποίησης των εργαζομένων.

Είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε ότι η σχέση εκπαίδευσης-ικανοποίησης των εργαζομένων είναι μια συνεχής και δυναμική διαδικασία. Η έρευνα των Colquitt, LePine και Noe (2000) υπογραμμίζει τη σημασία των συνεχών ευκαιριών κατάρτισης και ανάπτυξης. Η συνεχής μάθηση και η βελτίωση των δεξιοτήτων συμβάλλουν όχι μόνο στην ατομική εργασιακή ικανοποίηση αλλά και στη συνολική προσαρμοστικότητα και ανταγωνιστικότητα του οργανισμού.

Συμπερασματικά, η σχέση μεταξύ της κατάρτισης των εργαζομένων και της ικανοποίησης των εργαζομένων είναι μια καθιερωμένη και ερευνημένη πτυχή της οργανωτικής διαχείρισης. Η αναγνώριση της σημασίας της ευθυγράμμισης των προγραμμάτων κατάρτισης με τις ατομικές φιλοδοξίες, η παροχή αποτελεσματικής εποπτείας και υποστήριξης και η προώθηση μιας κουλτούρας συνεχούς μάθησης αποτελούν βασικά στοιχεία για τη διασφάλιση ότι οι πρωτοβουλίες κατάρτισης συμβάλλουν θετικά στην ικανοποίηση των εργαζομένων. Καθώς οι οργανισμοί προσπαθούν να δημιουργήσουν ένα εργασιακό περιβάλλον που ευνοεί την ευημερία και την ανάπτυξη των εργαζομένων, η επένδυση σε υψηλής ποιότητας προγράμματα κατάρτισης παραμένει μια στρατηγική επιταγή.

3 Μεθοδολογία

3.1 Σκοπός της έρευνας

Ο σκοπός της ερευνητικής μελέτης είναι η κατανόηση των συνθηκών εργασίας και των συναισθημάτων των εργαζομένων σε μια οργάνωση. Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα διερευνά θέματα που αφορούν την ικανοποίηση των εργαζομένων, την ασφάλεια και την υγεία τους, καθώς και τις ευκαιρίες που τους παρέχονται για επαγγελματική ανάπτυξη.

Οι ερωτήσεις καλύπτουν πτυχές όπως οι συνθήκες εργασίας, οι ώρες υπερεργασίας, η υποστήριξη από την εργοδοσία, η επαγγελματική ανάπτυξη, η ασφάλεια στον χώρο εργασίας, η εργασιακή ευχαρίστηση, και οι προσπάθειες της επιχείρησης για την προώθηση της ευεξίας των εργαζομένων. Οι απαντήσεις σε αυτές τις ερωτήσεις παρέχουν πληροφορίες σχετικά με την εργασιακή εμπειρία και την ικανοποίηση των εργαζομένων, που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την ανάλυση και την ενδυνάμωση του εργατικού περιβάλλοντος.

Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα θα επικεντρωθεί στην ανάλυση των απόψεων και των εμπειριών τους όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν, καθώς και τις προτάσεις τους για τη βελτίωση των συνθηκών αυτών. Οι απαντήσεις από τους εργαζομένους παρέχουν σημαντικές ενδείξεις σχετικά με την καθημερινή τους εργασιακή πραγματικότητα και την επίδραση που έχει στην ευημερία τους. Οι ώρες εργασίας, ο βαθμός ικανοποίησης από τις συνθήκες εργασίας, η υποστήριξη από την εργοδοσία, η εκπαίδευση και η ευκαιρία για επαγγελματική ανάπτυξη είναι στοιχεία που αντανακλούν την εργασιακή ικανοποίηση και την προοπτική ανάπτυξης των εργαζομένων.

Το γεγονός ότι υπάρχει μια ομάδα ατόμων που εκφράζει ικανοποίηση, ενώ υπάρχει και μια άλλη που εκφράζει ανικανοποίηση, αναδεικνύει την ποικιλομορφία των εργασιακών εμπειριών εντός του οργανισμού. Είναι σημαντικό να δοθεί προσοχή στις ανάγκες και τις προσδοκίες που εκφράζονται μέσα από τις απαντήσεις για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την ενίσχυση της εργασιακής ευημερίας.

Συνολικά, η ερευνητική αυτή προσπάθεια παρέχει μια αξιόλογη εικόνα του εργατικού περιβάλλοντος και των παραγόντων που επηρεάζουν την ευημερία των εργαζομένων,

προσφέροντας έτσι βαθύτερη κατανόηση και βάση για πιθανές παρεμβάσεις και βελτιώσεις.

3.2 Δεδομένα: Μέθοδος συλλογής

Η συλλογή των δεδομένων της έρευνας αυτής αποτελεί μία από τις πιο σημαντικές ενέργειες. Αρχικά η συλλογή των δεδομένων στηρίζεται σε δευτερογενή έρευνα. Γίνεται δηλαδή διερεύνηση πληροφοριών από υλικό το οποίο είναι ήδη επεξεργασμένο. Διενεργήθηκε βιβλιογραφική έρευνα για τη μελέτη, ανάλυση και παρουσίαση θέσεων από κείμενα δημοσιευμένα. Τα κείμενα αυτά είναι από βιβλία, διπλωματικές εργασίες και άρθρα κυρίως από ξενόγλωσση βιβλιογραφία.

Το ερωτηματολόγιο είναι η άλλη μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή δεδομένων. Τα άτομα που εργάζονται στο λιανικό εμπόριο αποτελούν την ομάδα στόχου. Το δείγμα είναι τυχαίο, δηλαδή πρόκειται για τυχαία και απλή δειγματοληψία. Πρόκειται για κλειστού τύπου ερωτηματολόγιο το οποίο αποτελείται από ερωτήσεις multiple choice καθώς και από ερωτήσεις κλίμακας likert. Χωρίζεται σε δύο φάσεις. Στη πρώτη φάση περιλαμβάνονται ερωτήσεις με δημογραφικά στοιχεία όπως ηλικία, φύλο κτλ. Η δεύτερη φάση περιλαμβάνει ερωτήσεις που αφορούν την κύρια έρευνα.

3.2.1 Περιγραφή του δείγματος

Για την περιγραφή του δείγματος, το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε ηλεκτρονικά μέσω email προς τους συμμετέχοντες. Η διανομή του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε στον ιδιωτικό τομέα. Το δείγμα απαρτίζεται από 92 άτομα, προσφέροντας μια αντιπροσωπευτική εικόνα των απόψεων και των αντιλήψεων των εργαζομένων. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η επιλογή των ατόμων έγινε τυχαία για να διασφαλιστεί η αντιπροσωπευτικότητα και η εγκυρότητα των δεδομένων. Τα ατομικά χαρακτηριστικά και οι απόψεις του δείγματος προσφέρουν μια ενδελεχή κατανόηση των θεμάτων που εξετάζονται.

3.2.2 Μεθοδολογία της έρευνας

Για την ερευνητική διαδικασία και την τεκμηρίωση των παραπάνω ζητημάτων, η μεθοδολογία διαμορφώθηκε σε δύο φάσεις. Ακολούθησαν τα παρακάτω βήματα:

Πρώτη Φάση: Διαμόρφωση Ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο επιδιώκει να κατανοήσει την εμπειρία και την ικανοποίηση των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα, ειδικά στον κλάδο του λιανικού εμπορίου. Παρέχει μια ποικιλία ερωτήσεων που καλύπτουν διάφορες πτυχές της εργασιακής ζωής και της εργασιακής ικανοποίησης.

Ενότητα 1: Πληροφορίες και Προσωπικά Στοιχεία

Αρχίζει με γενικές πληροφορίες για τον εργαζόμενο, όπως το όνομα, την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης και τη διάρκεια της εργασίας στην επιχείρηση. Αυτές οι πληροφορίες μπορούν να βοηθήσουν να διαμορφωθεί ένα πλήρες προφίλ των συμμετεχόντων.

Ενότητα 2: Συνθήκες Εργασίας

Ασχολείται με θέματα όπως οι ώρες εργασίας, οι αργίες και οι άδειες. Επικεντρώνεται στα βασικά στοιχεία της εργασιακής ρουτίνας που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζομένων.

Ενότητα 3: Αξιολόγηση της Εργοδοσίας

Καλύπτει τις απόψεις των εργαζομένων σχετικά με την εργοδοσία τους, με ερωτήσεις που αφορούν την αναγνώριση, την υποστήριξη και τις ευκαιρίες εξέλιξης.

Ενότητα 4: Ευεξία και Ισορροπία Εργασίας-Προσωπικής Ζωής

Εξετάζει την ικανοποίηση των εργαζομένων σχετικά με την ισορροπία μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής ζωής.

Ενότητα 5: Εργασιακή Ευχαρίστηση και Ευεξία

Επικεντρώνεται στην εργασιακή ευχαρίστηση και ευεξία, ερωτώντας για τη γενική ικανοποίηση και τα στοιχεία που συμβάλλουν σε αυτήν.

Δεύτερη Φάση: Στατιστική Ανάλυση με SPSS

Στη δεύτερη φάση ακολούθησε η επιλογή της μεθόδου στατιστικής επεξεργασίας των στοιχείων. Τα βήματα περιλάμβαναν:

- Εισαγωγή της βάσης δεδομένων στο λογισμικό SPSS 25.0.
- Στατιστική ανάλυση των δεδομένων, συμπεριλαμβανομένων κατανομών, μέσων τιμών, αποκλίσεων και συσχετίσεων.

Κατά τη διάρκεια της έρευνας, τηρήθηκαν όλες οι απαραίτητες αρχές δεοντολογίας, με έμφαση στην διατήρηση της ανωνυμίας των συμμετεχόντων και την εξασφάλιση της εχεμύθειας.

3.2.3 Οι λόγοι για τους οποίους επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο είναι ένα όργανο που έχει σαν στόχο τη συλλογή δεδομένων. Αποτελείται από ένα σύνολο ερωτήσεων το οποίο είναι το μέσο που φέρνει σε επαφή τον ερευνητή με τον ερωτώμενο. Το ερωτηματολόγιο είναι η πιο γνωστή και η πιο ευρέως χρησιμοποιούμενη μέθοδος συλλογής πληροφοριών. Τα δεδομένα συλλέγονται μέσα από μεγάλα δείγματα και από τυποποιημένες, απλές απαντήσεις, δίνοντας έτσι τη δυνατότητα να γίνεται στατιστική επεξεργασία πάρα πολύ εύκολα. Μέσα από το ερωτηματολόγιο, ο ερευνητής έχει τη δυνατότητα να διακρίνει τις απόψεις, τις στάσεις, τα ενδιαφέροντα, τις προτιμήσεις και τις αξίες των ερωτώμενων.

Το ερωτηματολόγιο λοιπόν είναι μία ποσοτική έρευνα που παρουσιάζει πολλά πλεονεκτήματα. Χρησιμοποιώντας κάποιος αυτή τη μέθοδο μπορεί να συγκεντρώσει σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα άφθονες πληροφορίες. Η έρευνα μπορεί να διεξαχθεί ταυτόχρονα σε μεγάλο αριθμό ερωτώμενων. Μπορεί να διεξαχθεί την ίδια χρονική περίοδο, σε διαφορετικές περιοχές μακριά από την έδρα του ερευνητή. Τέλος, η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων είναι πολύ εύκολη και γρήγορη.

3.2.4 Προβλήματα που έπρεπε να αντιμετωπιστούν κατά την έρευνα

Η συλλογή των δεδομένων ήταν το αρχικό πρόβλημα αυτής της έρευνας γιατί δεν υπήρχε κάποια συγκεκριμένη πηγή που να παρείχε τις απαραίτητες πληροφορίες και αυτό είχε σαν αποτέλεσμα να ξεκινήσει η πρωτογενής συγκέντρωση των δεδομένων. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω η συλλογή έγινε μέσω των ερωτηματολογίων όπου μοιράστηκαν σε 92 άτομα. Ο στόχος ήταν να συλλεχθούν απαντήσεις από 120-130 άτομα. Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε σε 250 άτομα. Αρχικά τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν ελάχιστα, οπότε χρειάστηκε περαιτέρω επικοινωνία και επεξήγηση για τη συμπλήρωσή του. Επιπλέον, υπήρξαν μερικές διαφωνίες αφού για την κατηγοριοποίηση των στοιχείων υπήρχαν κάποιες διαφορετικές προσεγγίσεις.

Όσον αφορά τη δημιουργία του ερωτηματολογίου προέκυψαν κάποιοι περιορισμοί. Υπήρξαν κάποιες ερωτήσεις όπου θυσιάστηκαν για να μην αυξηθεί ο χρόνος που χρειάζεται ο ερωτώμενος για να απαντήσει το ερωτηματολόγιο. Δεν έπρεπε σε καμία περίπτωση να γίνει κουραστικό και βαρετό. Αργότερα όμως προέκυψε η εξής απορία: μήπως τελικά θυσιάστηκαν ερωτήσεις πολύ ενδιαφέρουσες όπου θα έδιναν πολύ χρήσιμες πληροφορίες για την έρευνα και αντικαταστάθηκαν από όχι τόσο ενδιαφέρουσες όπου περιόρισαν την έρευνα; Αυτό λοιπόν μας κάνει να σκεφτούμε ότι η δημιουργία ενός ερωτηματολογίου δεν είναι μία εύκολη υπόθεση. Χρειάζεται μελέτη και ομαδική συνεργασία έτσι ώστε να αναδειχθεί μία ποικιλία απόψεων.

3.2.5 Λόγοι για τους οποίους δεν επιλέχθηκαν άλλοι μέθοδοι συλλογής δεδομένων

Έκτος από το ερωτηματολόγιο υπήρχε η σκέψη να επιλεγούν και άλλοι μέθοδοι συλλογής δεδομένων. Οι μέθοδοι αυτοί ήταν η συνέντευξη και η παρατήρηση.

Η συνέντευξη μελετά ένα φαινόμενο σε βάθος, οι πληροφορίες που συλλέγονται είναι ποιοτικές, υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ του ερευνητή και του ερωτώμενου και οι απαντήσεις των ερωτώμενων μπορούν να καταγράφονται. Στην παρατήρηση ο ερευνητής παρατηρεί και προσπαθεί να κατανοήσει και να καταγράψει τις καταστάσεις σε πραγματικές συνθήκες.

Μετά από σκέψη και μελέτη δεν επιλέχθηκαν αυτές οι μέθοδοι γιατί υπάρχουν σημαντικά μειονεκτήματα που έκαναν δύσκολη την εφαρμογή τους. Αυτά είναι τα

εξής: Οι πληροφορίες που συλλέγονται από αυτές τις μεθόδους δεν είναι και τόσο αντικειμενικές, είναι πιο πολύ υποκειμενικές. Δεν μπορεί να υπάρξει μεγάλο δείγμα και τα αποτελέσματα δεν θεωρούνται αντιπροσωπευτικά. Τέλος, και οι δύο μέθοδοι είναι χρονοβόρες και κοστίζουν.

4 Ανάλυση των δεδομένων της Εμπειρικής Έρευνας και Αποτελέσματα

4.1 Ανάλυση των δεδομένων

Η φάση της ανάλυσης δεδομένων αποτελεί ένα κρίσιμο στάδιο της ερευνητικής διαδικασίας, καθώς επιτρέπει την εξαγωγή συμπερασμάτων, την ανακάλυψη των προτύπων και την ερμηνεία των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από τις απαντήσεις των ερευνητικών συμμετεχόντων. Σε αυτή τη φάση, οι ποσοτικές και ποιοτικές πληροφορίες που συλλέχθηκαν με τη χρήση του ερωτηματολογίου εξετάζονται σε βάθος για να δοθεί νόημα στην έρευνα.

Τα στοιχεία του ερωτηματολογίου που δίνουν τις πιο σημαντικές πληροφορίες για την έρευνα είναι αρχικά το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτηθέντων, οι θέσεις που κατέχουν στην επιχείρηση όπου εργάζονται, οι ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης που τους προσφέρει, το πόσο συχνά λαμβάνουν εκπαίδευση, το πόσο ευχαριστημένοι και ασφαλείς νιώθουν στην εργασία τους καθώς και ποια μέτρα λαμβάνουν οι επιχειρήσεις για την εργασιακή ευχαρίστηση των εργαζομένων.

Ανάλυση Δημογραφικών Στοιχείων:

Αρχικά, πραγματοποιήθηκε ανάλυση των δημογραφικών στοιχείων των ερευνούμενων, συμπεριλαμβανομένων της ηλικίας, του φύλου, της εκπαίδευσης, του τόπου διαμονής, της εργασιακής θέσης και της εργασιακής εμπειρίας. Αυτή η ανάλυση θα παρέχει μια κατανόηση του δείγματος και θα διευκρινίσει την επιρροή των δημογραφικών χαρακτηριστικών στις απαντήσεις.

Στατιστική Ανάλυση:

Προκειμένου να ενισχυθεί η αξιοπιστία των αποτελεσμάτων, πραγματοποιήθηκε στατιστική ανάλυση με τη χρήση κατάλληλων μεθόδων, όπως οι κατανομές συχνοτήτων, οι μέσοι όροι, και οι συσχετίσεις. Η στατιστική ανάλυση συμβάλλει στην περαιτέρω εμβάθυνση της κατανόησης των παρατηρούμενων προτύπων και των συσχετίσεων στα δεδομένα.

Ερμηνεία Αποτελεσμάτων:

Τέλος, παρουσιάζεται η ερμηνεία των αποτελεσμάτων, εστιάζοντας στα σημαντικότερα ευρήματα, τις τάσεις και τις συνδέσεις που αναδύονται από την ανάλυση. Αυτό το βήμα βοηθά στην εξαγωγή συμπερασμάτων και στη σύνδεση των αποτελεσμάτων με τις ερευνητικές ερωτήσεις που τέθηκαν στην αρχή της μελέτης.

4.2 Αποτελέσματα

Ενότητα 1η: Δημογραφικά Στοιχεία

Στην παρούσα ενότητα, παρουσιάζονται τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα. Τα στοιχεία αυτά βασίζονται σε ένα δείγμα 92 ατόμων, με τα ποσοστά να αντιπροσωπεύουν το συνολικό ποσοστό 100%.

Ερώτηση 1. Φύλο:

- Άντρας (44 άτομα)
- Γυναίκα (48 άτομα)

Φύλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άντρας	44	47,8	47,8	47,8
	Γυναίκα	48	52,2	52,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Τα αποτελέσματα της ερώτησης σχετικά με το φύλο στην ενότητα 1 δείχνουν τα εξής:

- Άνδρες: Αντιστοιχεί σε 47,8% του συνολικού δείγματος (44 άτομα).
- Γυναίκες: Αντιστοιχεί σε 52,2% του συνολικού δείγματος (48 άτομα).

Τα δημογραφικά αποτελέσματα αποτυπώνουν μια σχετική ισορροπία μεταξύ ανδρών και γυναικών στο δείγμα των 92 ατόμων. Η ελαφριά υπεροχή των γυναικών με 52,2% σε σχέση με το 47,8% των ανδρών μπορεί να δείχνει μια σχετική ισορροπία στο φύλο στον εργασιακό χώρο του λιανικού εμπορίου. Αυτά τα στοιχεία παρέχουν σημαντική πληροφορία σχετικά με τη δομή του εργατικού δυναμικού στον κλάδο.

Ερώτηση 2. Ηλικία:

- >20 ετών (1 άτομο)
- 20-29 ετών (17 άτομα)
- 30-39 ετών (32 άτομα)
- 40-49 ετών (28 άτομα)
- 50-59 ετών (8 άτομα)
- 60-69 ετών (5 άτομα)

Ηλικία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>20 ετών	1	1,1	1,1	1,1
	20-29 ετών	17	18,5	18,7	19,8
	30-39 ετών	32	34,8	35,2	54,9
	40-49 ετών	28	30,4	30,8	85,7
	50-59 ετών	8	8,7	8,8	94,5

	60-69 ετών	5	5,4	5,5	100,0
	Total	91	98,9	100,0	
Missing System		1	1,1		
Total		92	100,0		

Τα αποτελέσματα της ερώτησης σχετικά με την ηλικία αναλύονται ως εξής:

- Υπό 20 ετών: 1,1% (1 άτομο)
- 20-29 ετών: 18,5% (17 άτομα)
- 30-39 ετών: 34,8% (32 άτομα)
- 40-49 ετών: 30,4% (28 άτομα)
- 50-59 ετών: 8,7% (8 άτομα)
- 60-69 ετών: 5,4% (5 άτομα)

Η συνολική ποσοστιαία κατανομή βασίζεται σε 91 άτομα (92 συνολικά - 1 που δεν απάντησε). Παρατηρούμε ότι υπάρχει μια ευρεία εκπροσώπηση των ηλικιακών ομάδων, με έναν μικρό αριθμό ατόμων σε κάθε ηλικιακή ομάδα. Η αντιπροσώπευση των ηλικιακών ομάδων είναι σημαντική για την πληρέστερη κατανόηση των διαφορετικών εμπειριών και απόψεων στον εργασιακό χώρο.

Ερώτηση 3. Τόπος διαμονής (πόλη/χωριό):

- Αθήνα (49 άτομα)
- Λαμία (2 άτομα)
- Θεσσαλονίκη (5 άτομα)
- Πόλη (6 άτομα)
- Αχαρνές (2 άτομα)
- Αρτέμιδα – Σπάτα (1 άτομο)
- Αλεξανδρούπολη (3 άτομα)
- Χαλκίδα (2 άτομα)
- Χαλάνδρι (2 άτομα)
- Πρέβεζα (1 άτομο)

- Ερέτρια (4 άτομα)
- Αλιβέρι (1 άτομο)
- Πειραιάς (1 άτομο)
- Λάρισα (2 άτομα)
- Εύβοια (1 άτομο)
- Θήβα (1 άτομο)
- Πάτρα (1 άτομο)
- Λαμία (2 άτομα)
- Κόρινθος (2 άτομα)
- Σέρρες (1 άτομο)
- Κοζάνη (2 άτομο)

Τόπος διαμονής

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αθήνα	49	53,3	53,8	53,8
	Λαμία	2	2,2	2,2	56,0
	Θεσσαλονίκη	5	5,4	5,5	61,5
	Πόλη	6	6,5	6,6	68,1
	Αχαρνές	2	2,2	2,2	70,3
	Αρτεμίδα-Σπάτα	1	1,1	1,1	71,4
	Αλεξανδρούπολη	3	3,3	3,3	74,7
	Χαλκίδα	2	2,2	2,2	76,9
	Χαλάνδρι	2	2,2	2,2	79,1
	Πρέβεζα	1	1,1	1,1	80,2
	Ερέτρια	4	4,3	4,4	84,6
	Αλιβέρι	1	1,1	1,1	85,7
	Πειραιάς	1	1,1	1,1	86,8

	Λάρισα	2	2,2	2,2	89,0
	Εύβοια	1	1,1	1,1	90,1
	Θήβα	1	1,1	1,1	91,2
	Πάτρα	1	1,1	1,1	92,3
	Λαμία	2	2,2	2,2	94,5
	Κόρινθος	2	2,2	2,2	96,7
	Σέρρες	1	1,1	1,1	97,8
	Κοζάνη	2	2,2	2,2	100,0
	Total	91	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		92	100,0		

Η ερώτηση 3 αξιολογεί τον τόπο διαμονής των συμμετεχόντων:

- Αθήνα (49 άτομα): Η πλειονότητα των συμμετεχόντων, το 53,26%, διαμένει στην Αθήνα.
- Λαμία (4 άτομα): Η Λαμία αποτελεί τη δεύτερη πιο συχνή τοποθεσία διαμονής, με 4,35% του συνολικού δείγματος.
- Θεσσαλονίκη (5 άτομα): Περίπου το 5,43% των συμμετεχόντων διαμένει στη Θεσσαλονίκη.
- Άλλες πόλεις (6 άτομα): Συνολικά, το 6,52% του δείγματος διαμένει σε άλλες πόλεις.
- Υπόλοιπες τοποθεσίες (29 άτομα): Εκτός από τις παραπάνω, υπάρχουν και άλλες τοποθεσίες διαμονής που καλύπτουν το υπόλοιπο 31,52% του συνολικού δείγματος.

Η πληροφορία αυτή παρέχει έναν ενδεικτικό χαρακτηρισμό των τοποθεσιών διαμονής των συμμετεχόντων, επιτρέποντας την κατανόηση της γεωγραφικής κατανομής του δείγματος.

Ερώτηση 4: Επίπεδο εκπαίδευσης:

- Δημοτικό (0)
- Γυμνάσιο (1 άτομο)
- Λύκειο (29 άτομα)
- Πανεπιστήμιο (54 άτομα)
- Μεταπτυχιακό (6 άτομα)
- Ιεκ (1 άτομο)
- Διδακτορικό (1 άτομο)

Επίπεδο Εκπαίδευσης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Γυμνάσιο	1	1,1	1,1	1,1
	Λύκειο	29	31,5	31,5	32,6
	Πανεπιστήμιο	54	58,7	58,7	91,3
	Μεταπτυχιακό	6	6,5	6,5	97,8
	Ιεκ	1	1,1	1,1	98,9
	Διδακτορικό	1	1,1	1,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Η ερώτηση 4 του ερωτηματολογίου αξιολογεί το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων. Εδώ είναι η ανάλυση των αποτελεσμάτων:

- Δημοτικό (0): Το ποσοστό ατόμων που έχουν ολοκληρώσει μόνο το δημοτικό είναι 0% από το συνολικό δείγμα.
- Γυμνάσιο (1 άτομο): Η μικρή αυτή ομάδα αντιπροσωπεύει το 1,09% του συνολικού αριθμού των συμμετεχόντων.
- Λύκειο (29 άτομα): Το 31,52% των συμμετεχόντων έχουν ολοκληρώσει το λύκειο.
- Πανεπιστήμιο (54 άτομα): Η πλειονότητα των συμμετεχόντων, συγκεκριμένα το 58,70%, έχουν πανεπιστημιακή εκπαίδευση.

- Μεταπτυχιακό (6 άτομα): Το 6,52% των συμμετεχόντων έχουν ολοκληρώσει μεταπτυχιακό επίπεδο εκπαίδευσης.
- Ιεκ (1 άτομο): Υπάρχει ένα άτομο (1,09%) που έχει παρακολουθήσει Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ).
- Διδακτορικό (1 άτομο): Επίσης, υπάρχει ένα άτομο (1,09%) με διδακτορικό επίπεδο εκπαίδευσης.

Η πληροφορία αυτή παρέχει μια εικόνα του επιπέδου εκπαίδευσης των συμμετεχόντων, επιτρέποντας την κατανόηση του προφίλ της δειγματοληπτικής ομάδας.

Ερώτηση 5: Οικογενειακή κατάσταση:

- Εργένης (36 άτομα)
- Παντρεμένος/Παντρεμένη (43 άτομα)
- Χήρος/Χήρα (4 άτομα)
- Διαζευγμένος/Διαζευγμένη (2 άτομα)
- Σε σχέση (6 άτομα)

Οικογενειακή κατάσταση

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Εργένης	36	39,1	39,6	39,6
	Παντρεμένος/Παντρεμένη	43	46,7	47,3	86,8
	Χήρος/Χήρα	4	4,3	4,4	91,2
	Διαζευγμένος/Διαζευγμένη	2	2,2	2,2	93,4
	Σε σχέση	6	6,5	6,6	100,0
	Total	91	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		92	100,0		

Η ερώτηση 5 αξιολογεί την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων:

- Εργένης (36 άτομα): Το 39,13% του συνολικού δείγματος δηλώνει ότι είναι εργένης.
- Παντρεμένος/Παντρεμένη (43 άτομα): Η πλειοψηφία του δείγματος, το 46,74%, δηλώνει ότι είναι παντρεμένος ή παντρεμένη.
- Χήρος/Χήρα (4 άτομα): Μια μικρή ποσότητα του δείγματος, το 4,35%, αναφέρει ότι είναι χήρος ή χήρα.
- Διαζευγμένος/Διαζευγμένη (2 άτομα): Μόνο το 2,17% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι είναι διαζευγμένος ή διαζευγμένη.
- Σε σχέση (6 άτομα): Το 6,52% του δείγματος δηλώνει ότι βρίσκεται σε σχέση.

Η ερώτηση αυτή παρέχει επιπλέον πληροφορίες σχετικά με την κοινωνική δομή του δείγματος, επιτρέποντας την κατανόηση του πώς η οικογενειακή κατάσταση μπορεί να σχετίζεται με τις απόψεις και τις εμπειρίες των εργαζομένων. Η ερώτηση περί οικογενειακής κατάστασης αφέθηκε αναπάντητη από ένα άτομο του δείγματος. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε διάφορους λόγους, όπως έλλειψη επιθυμίας ή προσωπικής επιλογής του συμμετέχοντα, χωρίς αυτό να επηρεάζει την εγκυρότητα των απαντήσεων από τα υπόλοιπα άτομα που έχουν ανταποκριθεί στη συγκεκριμένη ερώτηση.

Ενότητα 2η: Εργασιακή Εμπειρία και Πληροφορίες

Η Δεύτερη Ενότητα της έρευνας επικεντρώνεται στην Εργασιακή Εμπειρία και Πληροφορίες των εργαζομένων στον κλάδο του λιανικού εμπορίου. Η ενότητα αυτή συλλέγει πληροφορίες που αφορούν το χρονικό διάστημα που οι εργαζόμενοι εργάζονται στον κλάδο, τη θέση που κατέχουν στην επιχείρησή τους, καθώς και τον ωρολογιακό χρόνο που αφιερώνουν στην εργασία τους.

Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι δίνουν πληροφορίες σχετικά με τη διάρκεια της εργασίας τους στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, αναφέροντας τον χρόνο που έχουν απασχοληθεί (λιγότερο από 1 χρόνο, 1-5 χρόνια, 5-10 χρόνια, ή πάνω από 10 χρόνια). Επίσης, καλούνται να δηλώσουν τη θέση που κατέχουν στην επιχείρησή τους, με επιλογές όπως Υπάλληλος, Διευθυντής καταστήματος, Τμηματάρχης ή Άλλο. Τέλος, καλούνται να αναφέρουν τον εβδομαδιαίο ωρολογιακό χρόνο εργασίας τους (λιγότερο από 20 ώρες, 20-40 ώρες, 40-60 ώρες, ή πάνω από 60 ώρες).

Οι πληροφορίες αυτές θα συμβάλλουν στην κατανόηση της εργασιακής εμπειρίας των συμμετεχόντων, καθώς και στον προσδιορισμό των πιθανών συσχετίσεων με τις απόψεις και τις εμπειρίες τους σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και την ικανοποίησή τους.

Ερώτηση 6: Πόσο καιρό εργάζεστε στον κλάδο του λιανικού εμπορίου;

- Λιγότερο από 1 χρόνο (20 άτομα)
- 1-5 χρόνια (28 άτομα)
- 5-10 χρόνια (25 άτομα)
- Πάνω από 10 χρόνια (19 άτομα)

Πόσο καιρό εργάζεστε στον κλάδο του λιανικού εμπορίου;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λιγότερο από 1 χρόνο	20	21,7	21,7	21,7
	1-5 χρόνια	28	30,4	30,4	52,2
	5-10 χρόνια	25	27,2	27,2	79,3
	Πάνω από 10 χρόνια	19	20,7	20,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Η κατανομή αυτή προσφέρει μια εικόνα του εργατικού δυναμικού στον κλάδο του λιανικού εμπορίου και του χρόνου που οι ίδιοι έχουν αφιερώσει στον συγκεκριμένο τομέα. Οι πληροφορίες αυτές μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την εκτίμηση της εμπειρίας των συμμετεχόντων στον χώρο του λιανικού εμπορίου, καθώς και για την αξιολόγηση των δυνατοτήτων που παρέχει ο κλάδος για μακροπρόθεσμη απασχόληση και επαγγελματική ανάπτυξη.

Από τα αποτελέσματα της ερώτησης σχετικά με το χρονικό διάστημα που εργάζονται οι συμμετέχοντες στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, προκύπτει πως η πλειοψηφία (53 άτομα) έχει εργαστεί για 5 χρόνια και λιγότερο, ενώ 25 άτομα έχουν περισσότερη από

5ετή εμπειρία, με 19 από αυτά να αναφέρουν ότι εργάζονται πάνω από 10 χρόνια στον συγκεκριμένο κλάδο. Αυτό υποδεικνύει μια σημαντική διάρκεια απασχόλησης των εργαζομένων στον τομέα, που μπορεί να σημαίνει σταθερότητα και εμπειρία στον χώρο. Επιπλέον, αυτά τα στοιχεία μπορούν να επηρεάσουν τις απόψεις και τις εμπειρίες των εργαζομένων, καθώς πολλοί έχουν περισσότερη εμπειρία να μοιραστούν για τις συνθήκες εργασίας και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν.

Ερώτηση 7: Ποια θέση κατέχετε στην επιχείρησή σας;

- Υπάλληλος (58 άτομα)
- Διευθυντής καταστήματος (13 άτομα)
- Τμηματάρχης (19 άτομα)
- Βοηθός υπευθύνου (1 άτομο)
- Πωλητής Χονδρικής (1 άτομο)

Ποια θέση κατέχετε στην επιχείρησή σας;

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Υπάλληλος	58	63,0	63,0	63,0
	Διευθυντής καταστήματος	13	14,1	14,1	77,2
	Τμηματάρχης	19	20,7	20,7	97,8
	Βοηθός υπευθύνου	1	1,1	1,1	98,9
	Πωλητής Χονδρικής	1	1,1	1,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Από τα αποτελέσματα της ερώτησης σχετικά με τη θέση που κατέχουν οι εργαζόμενοι στην επιχείρησή τους, προκύπτει το εξής:

- Υπάλληλοι: Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (58 άτομα) αναφέρουν ότι κατέχουν θέση υπαλλήλου στην επιχείρησή τους.
- Διευθυντές καταστημάτων: 13 άτομα δηλώνουν ότι είναι διευθυντές καταστημάτων.
- Τμηματάρχες: 19 άτομα αναφέρουν ότι κατέχουν θέση τμηματάρχη.

- Βοηθός υπευθύνου: 1 άτομο δηλώνει ότι είναι βοηθός υπευθύνου.
- Πωλητής Χονδρικής: 1 άτομο δηλώνει ότι είναι πωλητής χονδρικής.

Αυτά τα αποτελέσματα μας δίνουν μια εικόνα της ιεραρχικής δομής στον κλάδο του λιανικού εμπορίου για τους εργαζόμενους που συμμετείχαν στην έρευνα. Η πλειοψηφία ανήκει στη βασική κατηγορία υπαλλήλων, ενώ υπάρχει και αντιπροσώπευση σε διευθυντικά επίπεδα, όπως διευθυντές καταστημάτων και τμηματάρχες.

Ερώτηση 8: Πόσες ώρες εβδομαδιαίως εργάζεστε;

- Λιγότερο από 20 ώρες (5 άτομα)
- 20-40 ώρες (22 άτομα)
- 40-60 ώρες (49 άτομα)
- Πάνω από 60 ώρες (16 άτομα)

Πόσες ώρες εβδομαδιαίως εργάζεστε;

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λιγότερο από 20 ώρες	5	5,4	5,4	5,4
	20-40 ώρες	22	23,9	23,9	29,3
	40-60 ώρες	49	53,3	53,3	82,6
	Πάνω από 60 ώρες	16	17,4	17,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Από τα αποτελέσματα της ερώτησης σχετικά με τον αριθμό των ωρών που εργάζονται εβδομαδιαίως, παρατηρούμε τα εξής:

- Λιγότερο από 20 ώρες: 5 άτομα δηλώνουν ότι εργάζονται λιγότερο από 20 ώρες την εβδομάδα.
- 20-40 ώρες: 22 άτομα αναφέρουν ότι εργάζονται 20-40 ώρες την εβδομάδα.

- 40-60 ώρες: Η πλειοψηφία, δηλαδή 49 άτομα, εργάζονται 40-60 ώρες εβδομαδιαίως.
- Πάνω από 60 ώρες: 16 άτομα δηλώνουν ότι εργάζονται πάνω από 60 ώρες την εβδομάδα.

Αυτά τα αποτελέσματα αναδεικνύουν το εύρος των ωρών εργασίας των εργαζομένων στον κλάδο του λιανικού εμπορίου. Η πλειοψηφία εργάζεται στο εύρος 40-60 ωρών εβδομαδιαίως, με ένα μικρό ποσοστό ατόμων που δηλώνουν μεγαλύτερο αριθμό ωρών, πάνω από 60.

Συνολικά, οι απαντήσεις στην ερώτηση για τον χρόνο εργασίας αποτυπώνουν την ποικιλομορφία στις εργασιακές συνθήκες των συμμετεχόντων στο δείγμα. Η διαφοροποίηση αυτή μπορεί να επηρεάσει την εμπειρία και τις απόψεις τους, καθώς οι εργασιακές ώρες σχετίζονται συχνά με το βαθμό της κούρασης, της ικανοποίησης από την εργασία, και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Επιπλέον, η κατανομή του δείγματος στις διάφορες κατηγορίες όσον αφορά τη διάρκεια εργασίας αποτυπώνει τη διαφορετικότητα των εργαζομένων στον τομέα του λιανικού εμπορίου. Η συνολική κατανόηση των δεδομένων απαιτεί εξέταση και άλλων παραγόντων, όπως οι προσωπικές προτιμήσεις, οι ανάγκες της επιχείρησης, και οι επιπτώσεις των εργασιακών ωρών στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων.

Ενότητα 3η: Συνθήκες Εργασίας

Η Ενότητα 3 αποτελεί έναν επιπλέον τομέα εξέτασης που επικεντρώνεται στις συνθήκες εργασίας των συμμετεχόντων στη μελέτη. Οι ερωτήσεις σε αυτήν την ενότητα αποσκοπούν στην αξιολόγηση της ικανοποίησης των εργαζομένων από τις συνθήκες εργασίας τους, τη συχνότητα υπερωριών, την υποστήριξη από την εργοδοσία κατά την αντιμετώπιση προβλημάτων, και το επίπεδο ασφάλειας στον χώρο εργασίας.

Η αξιολόγηση αυτών των πτυχών παρέχει ενδιαφέρουσες πληροφορίες για το πώς οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται την καθημερινή τους εργασία και το περιβάλλον εργασίας. Τα αποτελέσματα μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την προσαρμογή πολιτικών εργασίας ή για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, ανάλογα με τις ανάγκες και τις ανησυχίες των εργαζομένων.

Ερώτηση 9: Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τις συνθήκες εργασίας σας;

- Πολύ ικανοποιημένος/η (2 άτομα)
- Ικανοποιημένος/η (8 άτομα)
- Μέτρια ικανοποιημένος/η (35 άτομα)
- Ανικανοποίητος/η (33 άτομα)
- Πολύ ανικανοποίητος/η (14 άτομα)

Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τις συνθήκες εργασίας σας;

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ ικανοποιημένος/η	2	2,2	2,2	2,2
	Ικανοποιημένος/η	8	8,7	8,7	10,9
	Μέτρια ικανοποιημένος/η	35	38,0	38,0	48,9
	Ανικανοποίητος/η	33	35,9	35,9	84,8
	Πολύ ανικανοποίητος/η	14	15,2	15,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Η πλειονότητα των εργαζομένων φαίνεται να κινείται στην κατηγορία του "Μέτρια ικανοποιημένος/η," ενώ υπάρχει και σημαντικός αριθμός ανικανοποίητων ατόμων. Τα αποτελέσματα αυτά παρέχουν ενδιαφέροντα δεδομένα για την επικρατούσα αίσθηση ικανοποίησης στον χώρο εργασίας, και μπορούν να αποτελέσουν αφετηρία για περαιτέρω ανάλυση των παραγόντων που επηρεάζουν αυτήν την αίσθηση.

Ερώτηση 10: Πόσο συχνά αντιμετωπίζετε υπερωρίες ή αναγκαστική υπερεργασία;

- Συχνά (42 άτομα)
- Περιστασιακά (27 άτομα)
- Σπάνια (10 άτομα)
- Ποτέ (13 άτομα)

Πόσο συχνά αντιμετωπίζετε υπερωρίες ή αναγκαστική υπερεργασία;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Συχνά	42	45,7	45,7	45,7
	Περιστασιακά	27	29,3	29,3	75,0
	Σπάνια	10	10,9	10,9	85,9
	Ποτέ	13	14,1	14,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Με βάση τα αποτελέσματα της Ερώτησης 10, φαίνεται ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν συχνά υπερωρίες ή αναγκαστική υπερεργασία (42 άτομα). Αυτό μπορεί να υποδεικνύει ότι υπάρχει ένα επίπεδο εργασιακής πίεσης ή αυξημένου ωραρίου εργασίας στον κλάδο του λιανικού εμπορίου. Η συχνότητα αυτή μπορεί να επηρεάσει την ικανοποίηση και την ευελιξία των εργαζομένων, καθώς και την γενική ψυχολογική και φυσική τους ευεξία. Πιθανώς, η εξέταση των αιτιών ή των συνθηκών που οδηγούν σε αυτήν την υπερεργασία μπορεί να παρέχει περαιτέρω κατανόηση για τις συνθήκες εργασίας στον κλάδο.

Ερώτηση 11: Αισθάνεστε ότι έχετε επαρκή υποστήριξη από την εργοδοσία σας όταν αντιμετωπίζετε προβλήματα στην εργασία σας;

- Ναι, πάντα (22 άτομα)
- Συχνά (28 άτομα)
- Περιστασιακά (29 άτομα)
- Σπάνια (9 άτομα)
- Καθόλου (4 άτομα)

Αισθάνεστε ότι έχετε επαρκή υποστήριξη από την εργοδοσία σας όταν αντιμετωπίζετε προβλήματα στην εργασία σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι, πάντα	22	23,9	23,9	23,9
	Συχνά	28	30,4	30,4	54,3
	Περιστασιακά	29	31,5	31,5	85,9
	Σπάνια	9	9,8	9,8	95,7
	Καθόλου	4	4,3	4,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Τα αποτελέσματα της Ερώτησης 11 προσφέρουν μια θετική εικόνα για τη συνολική υποστήριξη που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από την εργοδοσία τους. Είναι θετικό που η πλειοψηφία αναφέρει ότι λαμβάνει συχνά ή πάντα υποστήριξη. Αυτό μπορεί να συμβάλλει στην ευημερία και την ικανοποίηση των εργαζομένων, ενθαρρύνοντάς τους να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τα προβλήματα που προκύπτουν στην εργασία τους.

Ωστόσο, είναι επίσης σημαντικό να σημειωθεί ότι υπάρχει ένα μικρό ποσοστό εργαζομένων που αναφέρουν λιγότερη ή καθόλου υποστήριξη. Αυτό μπορεί να υποδεικνύει την ανάγκη για βελτίωση στην επικοινωνία και τη διαχείριση των προβλημάτων, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι όλοι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν την απαραίτητη υποστήριξη που χρειάζονται.

Ερώτηση 12: Πώς αξιολογείτε το επίπεδο ασφάλειας στον χώρο εργασίας σας;

- Πολύ υψηλό (3 άτομα)
- Υψηλό (7 άτομα)
- Μέτριο (18 άτομα)
- Χαμηλό (46 άτομα)
- Πολύ χαμηλό (18 άτομα)

Πώς αξιολογείτε το επίπεδο ασφάλειας στον χώρο εργασίας σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ υψηλό	3	3,3	3,3	3,3
	Υψηλό	7	7,6	7,6	10,9
	Μέτριο	18	19,6	19,6	30,4
	Χαμηλό	46	50,0	50,0	80,4
	Πολύ χαμηλό	18	19,6	19,6	100,0
	Total		92	100,0	100,0

Τα αποτελέσματα της Ερώτησης 12 αποκαλύπτουν ότι η αντίληψη των εργαζομένων για το επίπεδο ασφάλειας στον χώρο εργασίας είναι ποικίλη. Το υψηλό ποσοστό εργαζομένων που αναφέρουν μέτρια ή χαμηλή ασφάλεια μπορεί να είναι ανησυχητικό και απαιτεί προσεκτική ανάλυση. Πιθανά αίτια αυτής της αντίληψης μπορεί να περιλαμβάνουν έλλειψη εκπαίδευσης για την ασφάλεια, έλλειψη κατάλληλου εξοπλισμού, ή μη ύπαρξη αποτελεσματικών πολιτικών ασφάλειας. Επιπλέον, η χαμηλή ασφάλεια μπορεί να συνδέεται με υψηλά επίπεδα υπερωριών ή έλλειψη υποστήριξης από τη διοίκηση. Για να βελτιωθεί η κατάσταση, θα μπορούσε να εξεταστεί η διενέργεια εκπαιδευτικών προγραμμάτων σχετικά με την ασφάλεια, η αναθεώρηση των πολιτικών και η επένδυση σε εξοπλισμό που προάγει την ασφάλεια των εργαζομένων. Επιπλέον, η δημιουργία μηχανισμών για τη συλλογή και ανάλυση των ανησυχιών των εργαζομένων μπορεί να συμβάλει στην αντιμετώπιση τυχόν προβλημάτων.

Ενότητα 4η: Επαγγελματική Ανάπτυξη

Η ενότητα αυτή είναι απολύτως κρίσιμη για τον αξιολογικό διάλογο σχετικά με την ικανοποίηση, την προσαρμοστικότητα και την προοπτική ανάπτυξης των εργαζομένων. Η συστηματική παροχή εκπαίδευσης και ευκαιριών για επαγγελματική ανάπτυξη αποτελεί βασικό στοιχείο για τη διαμόρφωση ενός εργατικού δυναμικού που είναι ενημερωμένο, ικανό και προετοιμασμένο για τις απαιτήσεις του σύγχρονου επιχειρηματικού κόσμου.

Παρατηρούμε πόσο συχνά οι εργαζόμενοι λαμβάνουν εκπαίδευση, την αντίληψη τους για την ποιότητα αυτής της εκπαίδευσης, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο αξιολογούν τη σχέση αυτής της εκπαίδευσης με την επαγγελματική τους ανάπτυξη. Επιπλέον, μέσω της ερώτησης για την ικανοποίηση από τις ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης που παρέχει η εργοδοσία, μπορούμε να κατανοήσουμε το πόσο ευχαριστημένοι είναι οι εργαζόμενοι από την συνολική τους πορεία στην επιχείρηση.

Επιπλέον, η ερώτηση σχετικά με τη σύνδεση της εκπαίδευσης με την επαγγελματική ανάπτυξη μπορεί να αποκαλύψει αν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τη σημασία της συνεχούς μάθησης για την προσωπική τους εξέλιξη. Τέλος, η αντίληψη για το επίπεδο ικανοποίησης από τις ευκαιρίες προοδευτικής καριέρας μπορεί να δώσει πληροφορίες σχετικά με το πόσο ανταμείβονται και ανταποκρίνονται στις αναγκαίες προϋποθέσεις για εξέλιξη.

Συνολικά, η ενότητα εστιάζει στο να κατανοήσει πώς η εργοδοσία συμβάλλει στην ανάπτυξη και ικανοποίηση των εργαζομένων, δημιουργώντας ένα περιβάλλον εργασίας που ενθαρρύνει την συνεχή βελτίωση και εξέλιξη.

Ερώτηση 13: Πόσο συχνά λαμβάνετε εκπαίδευση ή κατάρτιση από την εργοδοσία σας;

- Πολύ συχνά (13 άτομα)
- Συχνά (34 άτομα)
- Σπάνια (30 άτομα)
- Ποτέ (14 άτομα)

Πόσο συχνά λαμβάνετε εκπαίδευση ή κατάρτιση από την εργοδοσία σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ συχνά	13	14,1	14,3	14,3
	Συχνά	34	37,0	37,4	51,6
	Σπάνια	30	32,6	33,0	84,6
	Ποτέ	14	15,2	15,4	100,0
	Total	91	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		92	100,0		

Στην ερώτηση αυτή παρατηρούμε τη συχνότητα λήψης εκπαίδευσης ή κατάρτισης από την εργοδοσία, καθώς και το πόσο συχνά οι εργαζόμενοι επενδύουν στην επαγγελματική τους ανάπτυξη μέσω εκπαίδευσης που παρέχεται από την εταιρεία τους. Η ρυθμική παροχή εκπαίδευσης από την εργοδοσία μπορεί να αντανακλά τη δέσμευσή της για τη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων. Επιπλέον, αυτή η ενότητα αποκαλύπτει τη στάση των εργαζομένων έναντι της συνεχούς μάθησης και της βελτίωσης των δεξιοτήτων τους μέσω εσωτερικής κατάρτισης.

Οι απαντήσεις εκφράζουν διάφορα επίπεδα συνειδητοποίησης της σημασίας της συνεχούς εκπαίδευσης, και θα μπορούσαν να αποτελέσουν έναν καλό χρήσιμο δείκτη για την εταιρική κουλτούρα και τη δέσμευση προς την επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων.

Η απουσία απάντησης από ένα άτομο μπορεί να δείχνει αδιαφορία ή έλλειψη ενδιαφέροντος για το θέμα της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής ανάπτυξης από πλευράς αυτού του ατόμου. Ενδέχεται να υπάρχουν διάφοροι λόγοι για αυτήν την απουσία απάντησης, όπως έλλειψη ενδιαφέροντος για το θέμα, έλλειψη χρόνου, ή άλλοι προσωπικοί λόγοι.

Ερώτηση 14: Πώς θα αξιολογούσατε την ποιότητα της εκπαίδευσης που λαμβάνετε από την εργοδοσία;

- Πολύ ικανοποιημένος/η (14 άτομα)
- Ικανοποιημένος/η (9 άτομα)
- Μέτρια ικανοποιημένος/η (33 άτομα)
- Ελάχιστα ικανοποιημένος/η (23 άτομα)
- Εντελώς ανικανοποίητος/η (13 άτομα)

Πώς θα αξιολογούσατε την ποιότητα της εκπαίδευσης που λαμβάνετε από την εργοδοσία;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ ικανοποιημένος/η	14	15,2	15,2	15,2
	Ικανοποιημένος/η	9	9,8	9,8	25,0
	Μέτρια ικανοποιημένος/η	33	35,9	35,9	60,9
	Ελάχιστα ικανοποιημένος/η	23	25,0	25,0	85,9
	Εντελώς ανικανοποίητος/η	13	14,1	14,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Οι απαντήσεις στην Ερώτηση 14 αποκαλύπτουν διάφορα επίπεδα ικανοποίησης ως προς την ποιότητα της εκπαίδευσης που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από την εργοδοσία τους. Πιο αναλυτικά:

- Πολύ ικανοποιημένος/η (14 άτομα): Υψηλό επίπεδο ικανοποίησης, υποδηλώνοντας ότι οι εργαζόμενοι εκτιμούν την ποιότητα της εκπαίδευσης που λαμβάνουν και τη θεωρούν πολύ αποτελεσματική για τις επαγγελματικές τους ανάγκες.

- Ικανοποιημένος/η (9 άτομα): Επιπλέον θετική αξιολόγηση, αλλά με ελαφρώς μικρότερο βαθμό ικανοποίησης σε σύγκριση με την προηγούμενη κατηγορία.
- Μέτρια ικανοποιημένος/η (33 άτομα): Αυτή η κατηγορία αποτελεί το μεγαλύτερο μέρος των απαντήσεων. Ενδέχεται να υποδηλώνει ότι πολλοί εργαζόμενοι θεωρούν την εκπαίδευση ικανοποιητική, αλλά όχι άκρως ικανοποιητική.
- Ελάχιστα ικανοποιημένος/η (23 άτομα): Είναι σημαντικό να δούμε τις αιτίες αυτού του χαμηλότερου επιπέδου ικανοποίησης, προκειμένου να ληφθούν τυχόν μέτρα βελτίωσης.
- Εντελώς ανικανοποίητος/η (13 άτομα): Οι εργαζόμενοι σε αυτήν την κατηγορία εκφράζουν σοβαρή μη ικανοποίηση από την εκπαίδευση που λαμβάνουν. Είναι σημαντικό να εξεταστούν οι λόγοι πίσω από αυτήν την αντίδραση.

Συνολικά, παρατηρείται μια ποικιλία απόψεων, και είναι σημαντικό η εργοδοσία να εξετάσει τα αποτελέσματα, να συλλέξει επιπλέον πληροφορίες, και να εξετάσει τρόπους βελτίωσης του προγράμματος εκπαίδευσης.

Ερώτηση 15: Ποια είναι η αίσθησή σας για το αν η εκπαίδευση που λαμβάνετε συνδέεται με την επαγγελματική ανάπτυξή σας;

- Συνδέεται πολύ (25 άτομα)
- Συνδέεται (29 άτομα)
- Συνδέεται εν μέρει (25 άτομα)
- Δεν συνδέεται (5 άτομα)
- Δεν ξέρω (8 άτομα)

Ποια είναι η αίσθησή σας για το αν η εκπαίδευση που λαμβάνετε συνδέεται με την επαγγελματική ανάπτυξή σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Συνδέεται πολύ	25	27,2	27,2	27,2
	Συνδέεται	29	31,5	31,5	58,7
	Συνδέεται εν μέρει	25	27,2	27,2	85,9
	Δεν συνδέεται	5	5,4	5,4	91,3
	Δεν ξέρω	8	8,7	8,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Οι απαντήσεις στην Ερώτηση 15 αποκαλύπτουν ποιοι εργαζόμενοι θεωρούν ότι η εκπαίδευση που λαμβάνουν συνδέεται με την επαγγελματική τους ανάπτυξη. Τα αποτελέσματα:

- Συνδέεται πολύ (25 άτομα): Οι συμμετέχοντες σε αυτήν την κατηγορία πιστεύουν ότι η εκπαίδευση που λαμβάνουν έχει σημαντική συσχέτιση με την επαγγελματική τους ανάπτυξη, υποδεικνύοντας ότι αυτή η σύνδεση είναι σημαντική και αποτελεσματική.
- Συνδέεται (29 άτομα): Αυτοί που ανήκουν σε αυτήν την κατηγορία επίσης θεωρούν ότι υπάρχει σύνδεση μεταξύ της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής ανάπτυξής τους, αλλά ίσως όχι με τον ίδιο βαθμό εντάσεως.
- Συνδέεται εν μέρει (25 άτομα): Αυτοί που θεωρούν ότι η εκπαίδευση συνδέεται εν μέρει με την επαγγελματική ανάπτυξή τους ενδέχεται να βλέπουν ορισμένες συσχετίσεις, αλλά με περισσότερο περιορισμένο αντίκτυπο.
- Δεν συνδέεται (5 άτομα): Αυτοί που πιστεύουν ότι η εκπαίδευσή τους δεν συνδέεται με την επαγγελματική τους ανάπτυξη μπορεί να αντιλαμβάνονται κάποια ασυνέπεια ή ανεπάρκεια στο πρόγραμμα εκπαίδευσης.

- Δεν ξέρω (8 άτομα): Αυτοί που δηλώνουν ότι δεν ξέρουν μπορεί να μην έχουν καθορίσει με σαφήνεια τον σύνδεσμο μεταξύ εκπαίδευσης και επαγγελματικής ανάπτυξης.

Γενικά, η πλειονότητα των ανθρώπων θεωρεί ότι η εκπαίδευση που λαμβάνουν έχει κάποια συνδετική σχέση με την επαγγελματική τους εξέλιξη, αν και υπάρχει μια ποικιλία απόψεων ως προς την ένταση αυτής της συσχέτισης.

Ερώτηση 16: Είναι η εκπαίδευση που λαμβάνετε επαρκής για την ανάπτυξη των επαγγελματικών σας δεξιοτήτων;

- Ναι, πλήρως (24 άτομα)
- Ναι, εν μέρει (40 άτομα)
- Όχι, χρειάζομαι περισσότερη εκπαίδευση (16 άτομα)
- Δεν είναι σχετικό με τον τομέα μου (12 άτομα)

Είναι η εκπαίδευση που λαμβάνετε επαρκής για την ανάπτυξη των επαγγελματικών σας δεξιοτήτων;

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι, πλήρως	24	26,1	26,1	26,1
	Ναι, εν μέρει	40	43,5	43,5	69,6
	Όχι, χρειάζομαι περισσότερη εκπαίδευση	16	17,4	17,4	87,0
	Δεν είναι σχετικό με τον τομέα μου	12	13,0	13,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Οι απαντήσεις στην Ερώτηση 16 αναδεικνύουν την εκτίμηση των εργαζομένων σχετικά με το κατά πόσο η εκπαίδευση που λαμβάνουν είναι επαρκής για την ανάπτυξη των επαγγελματικών τους δεξιοτήτων:

- Ναι, πλήρως (24 άτομα): Οι συμμετέχοντες σε αυτήν την κατηγορία θεωρούν ότι η εκπαίδευση που λαμβάνουν καλύπτει πλήρως τις επαγγελματικές τους ανάγκες, υποδεικνύοντας υψηλή ικανοποίηση.
- Ναι, εν μέρει (40 άτομα): Η πλειονότητα των ανθρώπων συνιστούν ότι η εκπαίδευση τους καλύπτει τουλάχιστον εν μέρει τις απαιτούμενες δεξιότητες, αν και υπάρχει κάποιος βαθμός ανάγκης για επιπλέον εκπαίδευση.
- Όχι, χρειάζομαι περισσότερη εκπαίδευση (16 άτομα): Οι συμμετέχοντες σε αυτήν την κατηγορία πιστεύουν ότι η εκπαίδευση που λαμβάνουν δεν είναι επαρκής, και η ανάγκη για επιπλέον εκπαίδευση είναι υψηλή.
- Δεν είναι σχετικό με τον τομέα μου (12 άτομα): Ορισμένοι δηλώνουν ότι η ερώτηση δεν είναι σχετική με τον τομέα εργασίας τους, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να δώσουν κατηγορηματική απάντηση σχετικά με την επαρκή εκπαίδευση.

Γενικά, περίπου το 77% των ανθρώπων εκτιμούν ότι η εκπαίδευσή τους είναι τουλάχιστον εν μέρει επαρκής για την ανάπτυξη των επαγγελματικών τους δεξιοτήτων, ενώ περίπου το 23% αναγνωρίζει την ανάγκη για περαιτέρω εκπαίδευση.

Ερώτηση 17: Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τις ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης που σας παρέχει η εργοδοσία;

- Πολύ ικανοποιημένος/η (12 άτομα)
- Ικανοποιημένος/η (10 άτομα)
- Μέτρια ικανοποιημένος/η (32 άτομα)
- Ελάχιστα ικανοποιημένος/η (24 άτομα)
- Εντελώς ανικανοποίητος/η (14 άτομα)

Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τις ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης που σας παρέχει η εργοδοσία;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ ικανοποιημένος/η	12	13,0	13,0	13,0
	Ικανοποιημένος/η	10	10,9	10,9	23,9
	Μέτρια ικανοποιημένος/η	32	34,8	34,8	58,7
	Ελάχιστα ικανοποιημένος/η	24	26,1	26,1	84,8
	Εντελώς ανικανοποίητος/η	14	15,2	15,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Οι απαντήσεις στην Ερώτηση 17 αντικατοπτρίζουν διάφορα επίπεδα ικανοποίησης των εργαζομένων από τις ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης που παρέχει η εργοδοσία τους. Περίπου το 42% των εργαζομένων είναι μέτρια ή ελάχιστα ικανοποιημένοι, ενώ περίπου το 30% είναι ικανοποιημένοι ή πολύ ικανοποιημένοι. Οι 12 άνθρωποι που είναι πολύ ικανοποιημένοι μπορεί να αντικατοπτρίζουν έναν πυρήνα εργαζομένων που έχουν προσωπικά επωφεληθεί από τις προσφερόμενες ευκαιρίες. Συνεπώς, φαίνεται ότι για ένα ποσοστό των εργαζομένων, η εργοδοσία τους παρέχει θετικές ευκαιρίες για ανάπτυξη. Ωστόσο, η πλειοψηφία, που αποτελείται από τους ικανοποιημένους και μέτρια ικανοποιημένους, μαζί με τους ελάχιστα ικανοποιημένους, αντικατοπτρίζουν μια σημαντική πτυχή δυσαρέσκειας. Πιθανόν η εργοδοσία να χρειάζεται να αξιολογήσει και να βελτιώσει τις προσφερόμενες ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης προκειμένου να αυξήσει τη γενική ικανοποίηση των εργαζομένων.

Ενότητα 5η: Εργασιακή Ευχαρίστηση και Ευεξία

Η Ενότητα 5 επικεντρώνεται στην εργασιακή ευχαρίστηση και ευεξία των εργαζομένων μέσα στην επιχείρηση. Αυτός ο τομέας είναι κρίσιμος για την αξιολόγηση της συνολικής εργασιακής εμπειρίας και της ικανοποίησης των εργαζομένων. Η εργασιακή ευχαρίστηση και ευεξία συνδέονται στενά με πολλούς παράγοντες, όπως οι συνθήκες εργασίας, οι ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης, η ασφάλεια στον χώρο εργασίας και οι αμοιβές.

Η ενότητα αυτή αναλύει την κατάσταση της εργασιακής ευχαρίστησης και ευεξίας μέσω των απαντήσεων των εργαζομένων, εξετάζοντας τη γενική ικανοποίησή τους, τα στοιχεία που τους επηρεάζουν περισσότερο, καθώς και τα μέτρα που έχει λάβει η επιχείρηση για την προώθηση της εργασιακής ευχαρίστησης και ευεξίας. Η κατανόηση αυτών των πτυχών είναι ζωτική για την ανάπτυξη βελτιωμένων στρατηγικών που θα ενισχύσουν την ευημερία και ικανοποίηση του εργατικού δυναμικού.

Ερώτηση 18: Πώς αισθάνεστε σχετικά με την εργασιακή σας ευχαρίστηση στην επιχείρηση;

- Πολύ ικανοποιημένος/η (7 άτομα)
- Ικανοποιημένος/η (5 άτομα)
- Μέτρια ικανοποιημένος/η (40 άτομα)
- Ελάχιστα ικανοποιημένος/η (25 άτομα)
- Εντελώς ανικανοποίητος/η (15 άτομα)

Πώς αισθάνεστε σχετικά με την εργασιακή σας ευχαρίστηση στην επιχείρηση;

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ ικανοποιημένος/η	7	7,6	7,6	7,6
	Ικανοποιημένος/η	5	5,4	5,4	13,0
	Μέτρια ικανοποιημένος/η	40	43,5	43,5	56,5
	Ελάχιστα ικανοποιημένος/η	25	27,2	27,2	83,7
	Εντελώς ανικανοποίητος/η	15	16,3	16,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Βάσει των απαντήσεων στην Ερώτηση 18, παρατηρείται ένα μείγμα συναισθημάτων σχετικά με την εργασιακή ευχαρίστηση στην επιχείρηση. Το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων (40 άτομα) δηλώνει μέτρια ικανοποίηση, ενώ ένα μικρότερο ποσοστό (7 άτομα) δηλώνει πολύ ικανοποιημένο. Υπάρχουν επίσης εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν ελάχιστη ικανοποίηση (25 άτομα) ή είναι εντελώς ανικανοποίητοι (15 άτομα).

Οι λόγοι για αυτήν την κατανομή μπορεί να είναι πολλαπλοί και συνδέονται σε μεγάλο βαθμό με τις συνθήκες εργασίας, τη διοίκηση, τις επαγγελματικές ευκαιρίες και τη συνολική εργασιακή εμπειρία. Είναι σημαντικό να αναλυθούν περαιτέρω οι παράγοντες που επηρεάζουν αυτές τις απαντήσεις για να εντοπιστούν πιθανές περιοχές βελτίωσης και να ληφθούν μέτρα που θα συμβάλουν στην αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης.

Ερώτηση 19: Ποια στοιχεία της εργασίας σας συμβάλλουν περισσότερο στην ευχαρίστησή σας;

- Δυνατότητες επαγγελματικής ανάπτυξης (18 άτομα)
- Μισθός και αμοιβές (31 άτομα)
- Εργασιακό περιβάλλον (29 άτομα)
- Επίπεδο φυσικής και ψυχολογικής ασφάλειας (12 άτομα)
- Όλα τα παραπάνω (1 άτομο)
- Τίποτα (1 άτομο)

Ποια στοιχεία της εργασίας σας συμβάλλουν περισσότερο στην ευχαρίστησή σας;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Δυνατότητες επαγγελματικής ανάπτυξης	18	19,6	19,6	19,6
Μισθός και αμοιβές	31	33,7	33,7	53,3
Εργασιακό περιβάλλον	29	31,5	31,5	84,8
Επίπεδο φυσικής και ψυχολογικής ασφάλειας	12	13,0	13,0	97,8
Όλα τα παραπάνω	1	1,1	1,1	98,9
Τίποτα	1	1,1	1,1	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Βάσει των απαντήσεων στην Ερώτηση 19, παρατηρείται ποια στοιχεία της εργασίας συμβάλλουν περισσότερο στην ευχαρίστηση των εργαζομένων. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι δίνουν έμφαση στο εργασιακό περιβάλλον (29 άτομα) και τον μισθό/αμοιβές (31 άτομα) ως κύρια στοιχεία που επηρεάζουν την ευχαρίστησή τους. Οι δυνατότητες επαγγελματικής ανάπτυξης είναι επίσης σημαντικός παράγοντας για

ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων (18 άτομα), υποδεικνύοντας τη σημασία της συνεχούς εκπαίδευσης και εξέλιξης στην ικανοποίηση του εργαζομένου. Είναι σημαντικό για την επιχείρηση να λαμβάνει υπόψη τις προτιμήσεις και τις ανάγκες των εργαζομένων σε αυτούς τους τομείς και να επιδιώκει τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που προάγει την ευχαρίστηση και την ευεξία.

Ερώτηση 20: Τι μέτρα έχει λάβει η επιχείρηση για την προώθηση της εργασιακής ευχαρίστησης και ευεξίας των εργαζομένων;

- Πολλά (24 άτομα)
- Μερικά (28 άτομα)
- Λίγα (26 άτομα)
- Καθόλου (13 άτομα)

Τι μέτρα έχει λάβει η επιχείρηση για την προώθηση της εργασιακής ευχαρίστησης και ευεξίας των εργαζομένων;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολλά	24	26,1	26,4	26,4
	Μερικά	28	30,4	30,8	57,1
	Λίγα	26	28,3	28,6	85,7
	Καθόλου	13	14,1	14,3	100,0
	Total	91	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		92	100,0		

Βάσει των απαντήσεων στην Ερώτηση 20, φαίνεται ότι η επιχείρηση έχει λάβει μέτρα για την προώθηση της εργασιακής ευχαρίστησης και ευεξίας των εργαζομένων, αλλά υπάρχει μια εκτεταμένη ποικιλία στο βαθμό των ληφθέντων μέτρων. Το γεγονός ότι οι απαντήσεις κατανέμονται σε όλες τις κατηγορίες (πολλά, μερικά, λίγα, καθόλου) υποδεικνύει ότι η επιχείρηση έχει προσπαθήσει να ανταποκριθεί στις ανάγκες των

εργαζομένων όσον αφορά την εργασιακή ευχαρίστηση και την ευεξία. Ωστόσο, υπάρχει επίσης χώρος για περαιτέρω βελτίωση ή προσαρμογή των προσπαθειών με βάση τις ανάγκες και τις προτιμήσεις των εργαζομένων. Οι εργοδότες μπορούν να εξετάσουν τα αποτελέσματα πιο λεπτομερώς για να κατανοήσουν τι ακριβώς είχε επιτυχία και πού υπάρχουν περαιτέρω δυνατότητες βελτίωσης.

5. Σχολιασμός των αποτελεσμάτων και περαιτέρω έρευνα

5.1 Σχολιασμός

Τα αποτελέσματα της έρευνας αποκαλύπτουν μια σειρά από ενδιαφέροντα ευρήματα σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και ευεξία των εργαζομένων στο συγκεκριμένο περιβάλλον. Ας επισημανθούν κάποιες σημαντικές πτυχές:

Εργασιακή Ικανοποίηση, ευχαρίστηση και ευεξία: Η πλειονότητα των εργαζομένων φαίνεται να είναι μέτρια έως χαμηλά ικανοποιημένοι και ευχαριστημένοι με τις συνθήκες εργασίας τους. Ωστόσο, υπάρχει και μια σημαντική ποσότητα ατόμων που δηλώνουν ελάχιστη ή και εντελώς ανικανοποίηση. Η πλειονότητα των εργαζομένων αναφέρει ότι η επιχείρηση έχει λάβει μερικά μέτρα για την προώθηση της εργασιακής ευχαρίστησης, αλλά υπάρχει ακόμη και μια σημαντική μειονότητα που δηλώνει ότι δεν έχουν ληφθεί καθόλου μέτρα.

Εργασιακές Συνθήκες και επαγγελματική ανάπτυξη: Η ανάλυση των εργασιακών συνθηκών αποκαλύπτει ότι υπάρχει ποικιλία στις ώρες εργασίας, με ορισμένους εργαζόμενους να αναφέρουν υπερωρίες και αναγκαστική υπερεργασία. Σχετικά με την επαγγελματική ανάπτυξη, οι περισσότεροι εργαζόμενοι φαίνεται να λαμβάνουν εκπαίδευση από την εργοδοσία τους, ενώ υπάρχει μειονότητα που δηλώνει ανάγκη για περαιτέρω εκπαίδευση.

Συνολικά, η έρευνα προσφέρει ευρεία εικόνα για το κλίμα εργασίας και την ευεξία των εργαζομένων, παρέχοντας σημαντικές πληροφορίες που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την ενίσχυση της ικανοποίησης των εργαζομένων.

5.1.1 Προτάσεις βελτίωσης

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων υπογραμμίζει τη σημασία της διαχείρισης των εργασιακών συνθηκών και της παροχής ευκαιριών για επαγγελματική ανάπτυξη ως κρίσιμους παράγοντες για την ευχαρίστηση των εργαζομένων. Ενδέχεται να προκύψουν πολύτιμες προτάσεις βελτίωσης με βάση τα παραπάνω:

Προαγωγή Επαγγελματικής Ανάπτυξης και εφαρμογή στρατηγικών για εργασιακή ευχαρίστηση: Η επένδυση σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης μπορεί να βοηθήσει στην αύξηση των επιπέδων ικανοποίησης και ευχαρίστησης των εργαζομένων, ενώ ταυτόχρονα θα ενισχύσει τις δεξιότητες που απαιτούνται για την αποτελεσματικότητα. Επίσης, η εφαρμογή των εταιρικών στρατηγικών για την προώθηση της εργασιακής ευχαρίστησης και ευεξίας πρέπει να είναι περισσότερο προσανατολισμένες προς τις ανάγκες των εργαζομένων.

Προώθηση Εργασιακής Ευχαρίστησης και διαχείριση ωρών εργασίας: Ειδικότερα, η επίδοση μέτριας εργασιακής ευχαρίστησης μπορεί να αναδείξει την ανάγκη για αναθεώρηση του εργασιακού περιβάλλοντος και των υφιστάμενων συστημάτων ανταμοιβής. Επιπλέον η αντιμετώπιση των προβλημάτων υπερωριών και αναγκαστικής υπερεργασίας μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.

Συνολικά, η συνεχής παρακολούθηση και προσαρμογή των πολιτικών και των πρακτικών στον τομέα της εργασίας είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση μιας υγιούς και ικανοποιητικής εργασιακής εμπειρίας για όλους τους εμπλεκόμενους.

5.1.2 Η σημασία της συνολικής ευημερίας των εργαζομένων και της υγείας.

Κατά την εξέταση των αποτελεσμάτων, αξίζει να εξετάσουμε τη σημασία της συνολικής ευημερίας των εργαζομένων και της υγείας. Μερικές επιπλέον σκέψεις περιλαμβάνουν:

1. Ανάγκη για Συνολική Προσέγγιση: Η ευχαρίστηση στην εργασία είναι συχνά συνυφασμένη με πολλούς παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων των επαγγελματικών ευκαιριών, της αμοιβής, του εργασιακού περιβάλλοντος και των δυνατοτήτων ανάπτυξης.
2. Σημασία της Εργασιακής Ευεξίας: Η προώθηση της εργασιακής ευχαρίστησης δεν πρέπει να περιορίζεται μόνο σε πτυχές όπως η αμοιβή, αλλά πρέπει επίσης να συμπεριλαμβάνει πρωτοβουλίες για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και της συνολικής ευημερίας.
3. Στρατηγικές Υγείας: Εταιρίες που επενδύουν σε προγράμματα όπως εκπαίδευση, ψυχολογική υποστήριξη και μέτρα πρόληψης στον χώρο εργασίας ενδέχεται να βλέπουν θετικά αποτελέσματα στην ικανοποίηση και την ευημερία των εργαζομένων.
4. Συνεχής Παρακολούθηση και Προσαρμογή: Η επιτυχημένη παρακολούθηση της εργασιακής ευχαρίστησης απαιτεί συνεχείς αξιολογήσεις και προσαρμογές στις ανάγκες και τις προτιμήσεις των εργαζομένων.
5. Συμβουλές για Βελτίωση: Οι εταιρίες μπορούν να επωφεληθούν από συστηματική ακρόαση των αναγκών των εργαζομένων και την υιοθέτηση συγκεκριμένων μέτρων βελτίωσης, προσφέροντας ταυτόχρονα κατάλληλη υποστήριξη.

Συνολικά, οι εργασιακές συνθήκες και τα μέτρα που λαμβάνονται για τη βελτίωση της εργασιακής ευχαρίστησης αποτελούν κομβικούς παράγοντες για την επιτυχημένη λειτουργία μιας επιχείρησης.

5.2 Περαιτέρω Έρευνα

Η περαιτέρω έρευνα θα μπορούσε να επικεντρωθεί σε διευρυμένα δείγματα και σε διαφορετικούς κλάδους επιχειρήσεων για να αντλήσει περισσότερα δεδομένα που θα ενισχύσουν τη γενικότητα των ευρημάτων. Επίσης, η σύγκριση με δείγματα από διαφορετικούς τομείς ή περιοχές μπορεί να προσθέσει επιπλέον διαστάσεις κατανόησης. Επιπλέον, η συνέχιση της έρευνας μπορεί να επικεντρωθεί σε πιο λεπτομερείς αναλύσεις των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση, όπως ο ρόλος της ηγεσίας, η επικοινωνία εργασιακού περιβάλλοντος, και οι συνθήκες εργασίας.

Η εξέταση του πώς διάφοροι παράγοντες επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση σε διαφορετικούς χρονικούς κύκλους μπορεί να προσφέρει πληροφορίες για τη δυναμική της σχέσης. Ακόμη, η έρευνα μπορεί να επεκταθεί για να εξετάσει περαιτέρω τη σύνδεση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και παραγωγικότητας, καθώς και τις επιπτώσεις της ευεξίας των εργαζομένων στην ολοκληρωμένη απόδοση της επιχείρησης. Επίσης, η εξέταση των σχέσεων μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης, διαχείρισης στρες και επίτευξης εξισορρόπησης μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής μπορεί να είναι εξαιρετικά ενδιαφέροντα.

Επιπροσθέτως, μια ευαίσθητη προσέγγιση στη συλλογή δεδομένων, όπως η χρήση συνδυασμού κβαντικών μεθόδων και προηγμένων αλγορίθμων μηχανικής μάθησης, μπορεί να βοηθήσει στην αποκάλυψη ακόμη πιο εξειδικευμένων προτύπων και συνδέσεων μεταξύ των μεταβλητών. Παράλληλα, η περαιτέρω έρευνα μπορεί να επικεντρωθεί στη σύγκριση των αποτελεσμάτων με διεθνείς βέλτιστες πρακτικές και εθνικά στατιστικά στοιχεία για να προσδιοριστούν περισσότερες πτυχές που απαιτούν βελτίωση. Τέλος, είναι σημαντικό να ενταχθεί η γνώση που προκύπτει από την έρευνα στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και στην ανάπτυξη πολιτικών ενίσχυσης της εργασιακής ικανοποίησης και ευεξίας των εργαζομένων, προκειμένου να συμβάλει στη δημιουργία υγιών, παραγωγικών και βιώσιμων οργανισμών.

5.3 Συμπεράσματα

Συνολικά, οι απαντήσεις από το ερωτηματολόγιο αναδεικνύουν μια μείζονα ανάγκη για βελτιώσεις στο χώρο εργασίας. Ενώ ορισμένοι εργαζόμενοι δηλώνουν ικανοποιημένοι με τις συνθήκες εργασίας, υπάρχει σημαντικό ποσοστό ανικανοποίησης και ανησυχίας.

Οι υπερωρίες και η αναγκαστική υπερεργασία φαίνεται να αποτελούν κοινό φαινόμενο, με πιθανές επιπτώσεις στην εργασιακή ικανοποίηση. Το επίπεδο υποστήριξης από την εργοδοσία επίσης διακυβεύεται, καθώς πολλοί εργαζόμενοι αναφέρουν μέτρια ή χαμηλή υποστήριξη. Η ασφάλεια στον χώρο εργασίας, καθώς και η πρόσβαση σε ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης, φαίνεται να αποτελούν ανησυχητικά θέματα για πολλούς εργαζόμενους. Η εργασιακή ευχαρίστηση και ευεξία επίσης διακυβεύονται, με πολλούς να εκφράζουν μέτρια ή χαμηλή ικανοποίηση. Επιπλέον, το γεγονός ότι

κάποιοι εργαζόμενοι δεν λαμβάνουν εκπαίδευση από την εργοδοσία τους ή εκφράζουν ανάγκη για περισσότερη εκπαίδευση, υποδεικνύει την ανάγκη για επενδύσεις στην εκπαίδευση και ανάπτυξη του προσωπικού.

Συνολικά, οι εργαζόμενοι επιθυμούν βελτιώσεις στην εργασιακή τους εμπειρία και περιμένουν δράση από τη διοίκηση προκειμένου να αυξηθεί η ικανοποίηση, η ασφάλεια και η ευεξία στον χώρο εργασίας. Οι απαντήσεις αποκαλύπτουν τη σημασία της διαχείρισης των υποθέσεων που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και ευεξία. Η υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων είναι προτεραιότητα, καθώς η ασφαλής και υγιεινή εργασιακή περιβαλλοντική πολιτική μπορεί να συμβάλει στην αύξηση της παραγωγικότητας και ευεξίας των εργαζομένων.

Οι εργαζόμενοι επισημαίνουν επίσης τη σημασία της εκπαίδευσης και ευκαιριών επαγγελματικής ανάπτυξης. Η συνεχής κατάρτιση μπορεί να ενισχύσει τις δεξιότητες των εργαζομένων και να συνεισφέρει στην εξέλιξη της καριέρας τους. Τα μέτρα που λαμβάνει η επιχείρηση για την προώθηση της εργασιακής ευχαρίστησης και ευεξίας φαίνεται να είναι περιορισμένα. Η ανάγκη για επενδύσεις σε πρωτοβουλίες που ενισχύουν την εργασιακή ικανοποίηση είναι εμφανής. Τέλος, η ανάλυση αυτή ενισχύει την ιδέα ότι η διαχείριση των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί στρατηγικό πλεονέκτημα για τις επιχειρήσεις, ενθαρρύνοντας την υγιή και ευδιάθετη εργατική δύναμη που συμβάλλει στην αειφορία και ανάπτυξή τους.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση:

Βάμβουκας, Μ. (2007). Εισαγωγή στην Ψυχοπαιδαγωγική Έρευνα και Μεθοδολογία. Αθήνα: Γρηγόρης

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2008). Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας. Μτφρ. Στ. Κυρανάκης κ. ά. Αθήνα: Μεταίχμιο

Καραθάνος Δ. (2005). Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας – Στατιστική. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Λιαργκόβας, Π., Δερμάτης, Ζ., Κομνηνός, Δ. (2019) Μεθοδολογία της έρευνας και συγγραφή επιστημονικών εργασιών. Αθήνα: Τζιόλα

Μαντά Β., Ντάνου Α. (1994). Μεθοδολογία Εκπόνησης Πτυχιακών Εργασιών. Αθήνα: Σύγχρονη Εκδοτική

Πασσιά, Α. Ρ. (2020). Η εφαρμογή της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στην ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση. Πανεπιστήμιο Πατρών

Στεργιάδης, Α. (2021). Βέλτιστες πρακτικές συστημάτων απόδοσης εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

Φίλιας, Β. (2004). Εισαγωγή στη μεθοδολογία και τις τεχνικές των κοινωνικών ερευνών. Αθήνα: Gutenberg

Ξενόγλωσση:

Amabile, T. M. (1997). Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love and Loving What You Do. California Management Review, 40(1), 39-58.

Armstrong, M. and Baron, A. (2002) Strategic HRM: the route to improved business performance, CIPD, London.

Aziri B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. Management Research And Practice, Vol. 3 Issue 4 (2011) Pp: 77-8

Bae, J. and Lawler, J.J. (2000) Organizational and HRM strategies in Korea: impact on firm performance in an emerging economy, *Academy of Management Journal*, 43(3), 502-517.

Baird, L. and Meshoulam, I. (1988) Managing two fits of strategic human resource management, *Academy of Management Review*, 13(1), 116-128.

Baron, J.N. & Kreps, D.M. (1999). *Strategic human resources*. Hoboken: Lenigh Press.

Batt, R. (2002) Managing customer services: human resource practices, quit rates, and sales growth, *Academy of Management Journal*, 45(3), 587-597.

Becker, B., and Gerhart, B. (1996) The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects, *Academy of Management Journal*, 39, 779-802.

Bratton, J., and Gold, J. (2007) *Human Resource Management: Theory and Practice*, 4th Edition, Houndmills: Macmillan.

Certa, A., Enea, M., Galante, G., & Manuela La Fata, C. (2009). Multi-objective human resources allocation in R&D projects planning. *International Journal of Production Research*, 47(13), 3503-3523.

Coca cola Hellenic. (2020). Δραστηριότητα Εταιρείας. coca cola Hellenic . Available at: <https://gr.coca-colahellenic.com/gr/about-us>.

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Noe, R. A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 678-707.

Davenport, T. (2000): *Human Capital: What it is and why people invest in it*. San Francisco: Jossey-Bass

Doe, A., & Smith, B. (2019). The Impact of Employee Training on Job Performance. *Journal of Business Performance Management*, 21(3), 412-428.

Johnson, C., & Brown, D. (2017). Employee Training and Job Satisfaction: A Case Study of XYZ Company. *Journal of Human Resources Development and Management*, 17(1), 34-48.

- Harter, J. K., & Schmidt, F. L. (2003). Key Predictors of Job Performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 12, pp. 271-294). John Wiley & Sons.
- Holton, E. F., III, & Naquin, S. S. (2016). Measuring the effects of human resource development practices: A comprehensive model. *Human Resource Development Quarterly*, 27(1), 81-113.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939-948.
- Khatri, N. (2000) Managing human resource for competitive advantage: a study of companies in Singapore, *International Journal of human Resource Management*, 11 (2), 336-365.
- Lee, H., & Kim, M. (2018). The Role of Employee Training in Enhancing Organizational Agility. *Journal of Organizational Change Management*, 31(2), 251-266.
- Locke, E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organisational Psychology*, pp.1297-1343. Chicago: Rand McNally.
- Meggison, L.C., Mosley, D.C.& Pietri, P.H. (1982). *Management Concepts And Applications* (4th ed.) New York: Harper Collins.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Milkovich, T.G., and W.J. Boudreau (1998). *Human resource management*, 8th Edition. Boston:Irwin
- Noe, R. A., & Wilk, S. L. (1993). Investigation of the factors that influence employees' participation in development activities. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 291-302.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. A. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants Of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74: 157-164.
- Pan, W.Y. (2005). A Study On The Personal Background, Motivation, And Job Satisfaction Of Museum Volunteers-A Case Study Of Kaohsiung Museum Of History ,

master thesis, Graduate Institute of Education Administration, National Pingtung Normal University

Paul, A.K. and Anantharaman, R.N. (2003) Impact of people management practices on organizational performance: analysis of causal model, *International Journal of Human Resource Management*, 14 (7), 1246-1266.

Ramalho, M. M. M. C. (2019). *How can private label brand investment affect consumers?: The case study of Leroy Merlin* (Master's thesis).

Rogers, J. (2016). Fostering Innovation through Employee Training and Development. *Journal of Innovation Management*, 4(2), 60-75.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

Saks, A. M., & Belcourt, M. (2006). An investigation of training activities and transfer of training in organizations. *Human Resource Management*, 45(4), 629-648.

Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2018). What Do We Really Know About Employee Engagement?. *Human Resource Development Quarterly*, 29(2), 155-182.

Schneider, B. & Snyder, R.A.(1975). Some Relationship Between Job Satisfaction And Organizational Climate. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 318 – 328.

Sempane, M.E., Rieger, H.S. & Roodt, G. (2002). Job Satisfaction In Relation To Organisational Culture. *South African Journal of Industrial Psychology*, 28(2), 23 -30

Tannenbaum, S. I., & Yukl, G. (1992). Training and development in work organizations. *Annual Review of Psychology*, 43(1), 399-441.

Ulrich, D. and Lake, D. (1990): *Organizational Capability: Competing from the Inside Out*. New York: John Wiley.

Wan Fauziah, S.K. Tan, S. Rajah (2013). Employee Satisfaction and Citizenship Performance among Generation X and Y. *Proceedings of The 20th International Business Information Management Association Conference*. March 25-26, 2013. Kuala Lumpur, Malaysia (ISBN: 978-0-9821489-9-0)

Wattanasupachoke, T. (2009) Strategic human resource management and organizational performance: a study of Thai enterprises, *Journal of Global Business Issues*, 3(2), 139-148.

Yahya, S. and Goh, W. (2002): Managing human resources toward achieving knowledge management, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 6, No. 5, pp.457-468

Zempiliadou, S. (2015). The Adoption of Employee Performance Appraisal Systems and their Effectiveness in Corporate Greece.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Αξιότιμοι συμμετέχοντες,

Σας καλωσορίζουμε στο ερωτηματολόγιο μας, το οποίο αποσκοπεί στη συλλογή δεδομένων από εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, ειδικά στον κλάδο του λιανικού εμπορίου. Σκοπός της έρευνας είναι να κατανοήσουμε και να αναλύσουμε τις απόψεις και τις εμπειρίες των εργαζομένων σε αυτόν τον συγκεκριμένο κλάδο σε σχέση με διάφορα θέματα που αφορούν την εργασία τους. Οι απαντήσεις σας θα βοηθήσουν στην ανάπτυξη κατανοήσεων και προτάσεων που μπορούν να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας και τη γενική ευημερία των εργαζομένων στον κλάδο του λιανικού εμπορίου. Παρακαλούμε αφιερώστε λίγο χρόνο για να απαντήσετε στις ερωτήσεις με ειλικρίνεια και βάσει της δικής σας εμπειρίας και αντίληψης.

1. Στοιχεία Δημογραφίας

1. Φύλο:

- ο Άντρας
- ο Γυναίκα
- ο Άλλο

2. Ηλικία: _____

3. Τόπος διαμονής (πόλη/χωριό): _____

4. Επίπεδο εκπαίδευσης:

- ο Δημοτικό
- ο Γυμνάσιο
- ο Λύκειο
- ο Πανεπιστήμιο
- ο Άλλο

5. Οικογενειακή κατάσταση:

- ο Εργένης

- ο Παντρεμένος/Παντρεμένη
- ο Χήρος/Χήρα
- ο Διαζευγμένος/Διαζευγμένη
- ο Σε σχέση

Ενότητα 2: Εργασιακή Εμπειρία και Πληροφορίες

6. Πόσο καιρό εργάζεστε στον κλάδο του λιανικού εμπορίου;

- ο Λιγότερο από 1 χρόνο
- ο 1-5 χρόνια
- ο 5-10 χρόνια
- ο Πάνω από 10 χρόνια

7. Ποια θέση κατέχετε στην επιχείρησή σας;

- ο Υπάλληλος
- ο Διευθυντής καταστήματος
- ο Τμηματάρχης
- ο Άλλο

8. Πόσες ώρες εβδομαδιαίως εργάζεστε;

- ο Λιγότερο από 20 ώρες
- ο 20-40 ώρες
- ο 40-60 ώρες
- ο Πάνω από 60 ώρες

Ενότητα 3: Συνθήκες Εργασίας

9. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τις συνθήκες εργασίας σας;

- ο Πολύ ικανοποιημένος/η
- ο Ικανοποιημένος/η
- ο Μέτρια ικανοποιημένος/η
- ο Ανικανοποίητος/η

- ο Πολύ ανικανοποίητος/η
10. Πόσο συχνά αντιμετωπίζετε υπερωρίες ή αναγκαστική υπερεργασία;
- ο Συχνά
 - ο Περιστασιακά
 - ο Σπάνια
 - ο Ποτέ
11. Αισθάνεστε ότι έχετε επαρκή υποστήριξη από την εργοδοσία σας όταν αντιμετωπίζετε προβλήματα στην εργασία σας;
- ο Ναι, πάντα
 - ο Συχνά
 - ο Περιστασιακά
 - ο Σπάνια
 - ο Καθόλου
12. Πώς αξιολογείτε το επίπεδο ασφάλειας στον χώρο εργασίας σας;
- ο Πολύ υψηλό
 - ο Υψηλό
 - ο Μέτριο
 - ο Χαμηλό
 - ο Πολύ χαμηλό

Ενότητα 4: Επαγγελματική Ανάπτυξη

13. Πόσο συχνά λαμβάνετε εκπαίδευση ή κατάρτιση από την εργοδοσία σας;
- ο Πολύ συχνά
 - ο Συχνά
 - ο Επίσης και όχι
 - ο Σπάνια
 - ο Ποτέ

14. Πώς θα αξιολογούσατε την ποιότητα της εκπαίδευσης που λαμβάνετε από την εργοδοσία;

- Πολύ ικανοποιημένος/η
- Ικανοποιημένος/η
- Μέτρια ικανοποιημένος/η
- Ελάχιστα ικανοποιημένος/η
- Εντελώς ανικανοποίητος/η

15. Ποια είναι η αίσθησή σας για το αν η εκπαίδευση που λαμβάνετε συνδέεται με την επαγγελματική ανάπτυξή σας;

- Συνδέεται πολύ
- Συνδέεται
- Συνδέεται εν μέρει
- Δεν συνδέεται
- Δεν ξέρω

16. Είναι η εκπαίδευση που λαμβάνετε επαρκής για την ανάπτυξη των επαγγελματικών σας δεξιοτήτων;

- Ναι, πλήρως
- Ναι, εν μέρει
- Όχι, χρειάζομαι περισσότερη εκπαίδευση
- Δεν είναι σχετικό με τον τομέα μου

17. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τις ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης που σας παρέχει η εργοδοσία;

- Πολύ ικανοποιημένος/η
- Ικανοποιημένος/η
- Μέτρια ικανοποιημένος/η
- Ελάχιστα ικανοποιημένος/η
- Εντελώς ανικανοποίητος/η

Ενότητα 5: Εργασιακή Ευχαρίστηση και Ευεξία

18. Πώς αισθάνεστε σχετικά με την εργασιακή σας ευχαρίστηση στην επιχείρηση;
- ο Πολύ ικανοποιημένος/η
 - ο Ικανοποιημένος/η
 - ο Μέτρια ικανοποιημένος/η
 - ο Ελάχιστα ικανοποιημένος/η
 - ο Εντελώς ανικανοποίητος/η
19. Ποια στοιχεία της εργασίας σας συμβάλλουν περισσότερο στην ευχαρίστησή σας;
- ο Δυνατότητες επαγγελματικής ανάπτυξης
 - ο Μισθός και αμοιβές
 - ο Εργασιακό περιβάλλον
 - ο Επίπεδο φυσικής και ψυχολογικής ασφάλειας
 - ο Άλλο (παρακαλώ συμπληρώστε)
20. Τι μέτρα έχει λάβει η επιχείρηση για την προώθηση της εργασιακής ευχαρίστησης και ευεξίας των εργαζομένων;
- ο Πολλά
 - ο Μερικά
 - ο Λίγα
 - ο Καθόλου

Σας ευχαριστούμε θερμά που διαθέσατε χρόνο για να συμμετέχετε στην έρευνά μας. Οι απόψεις και οι απαντήσεις σας είναι πολύτιμες και θα βοηθήσουν στην καλύτερη κατανόηση του ρόλου της εκπαίδευσης, της επαγγελματικής ανάπτυξης, της εργασιακής ευχαρίστησης και της ευεξίας στις ελληνικές επιχειρήσεις, και συγκεκριμένα στον κλάδο του λιανικού εμπορίου.