



Σχολή Επιστημών Υγείας και Πρόνοιας

Τμήμα Βιοϊατρικών Επιστημών

Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών

Τμήμα Αγωγής και Φροντίδας στην Πρώιμη Παιδική Ηλικία



Παιδαγωγικό τμήμα



Διδρυματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

Παιδαγωγική μέσω Καινοτόμων Τεχνολογιών και Βιοϊατρικών

Προσεγγίσεων

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η επίδραση της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην ανάπτυξη, παρακίνηση και επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων στην Ιατρική Ενημέρωση

POST GRADUATE THESIS

The impact of in-house education and training on the development, motivation and professional progress of employees in Medical Representative



ΟΝΟΜΑ ΦΟΙΤΗΤΗ/NAME OF STUDENT

Βασίλης Σιλιογκας

Vasilis Siliogkas

ΟΝΟΜΑ ΕΙΣΗΓΗΤΗ/NAME OF THE SUPERVISOR

Πέτρος Καρκαλούσος

Petros Karkalousos

ΑΙΓΑΛΕΩ/AIGALEO 2022



Faculty of Health and Caring Professions
Department of Biomedical Sciences
Faculty of Administrative, Financial and Social Sciences
Department of Early Childhood Education and Care



Department of Pedagogy



Inter-Institutional Post Graduate Program
Pedagogy through innovative Technologies and Biomedical approaches

POST GRADUATE THESIS

**The impact of in-house education and training on the development, motivation
and professional progress of employees in Medical Representative**

SILIOGKAS VASILEIOS

21102

mscedt21102@uniwa.gr

FIRST SUPERVISOR

KARKALOUSOS PETROS

SECOND SUPERVISOR

MOUNTRIDOU MARIA

AIGALEO 2022

Εξεταστική ομάδα

1ος Εξεταστής Δρ. Πέτρος Καρκαλούσος

2ος Εξεταστής Δρ. Μαρία Μουντρίδου

Δήλωση συγγραφέα μεταπτυχιακής εργασίας

Ο κάτωθι υπογεγραμμένος Σιλιόγκας Βασίλειος του Νικολάου, με αριθμό μητρώου 21102 φοιτητής του Διδρυματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Παιδαγωγική μέσω Καινοτόμων Τεχνολογιών και Βιοϊατρικών Προσεγγίσεων των Τμημάτων Βιοϊατρικών Επιστημών/ Τμήμα Αγωγής και Φροντίδας στην Πρώιμη Παιδική Ηλικία/Παιδαγωγική τμήμα των Σχολών Επιστημών Υγείας και Πρόνοιας/Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής και της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, δηλώνω ότι:

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

Ο Δηλών

Ευχαριστίες

Ολοκληρώνοντας την παρούσα Διπλωματική Εργασία, αισθάνομαι την ανάγκη να εκφράσω τις εγκάρδιες ευχαριστίες μου σε όλους όσους συνέβαλαν στην επιτυχή ολοκλήρωσή της, στο Διδρυματικό Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών «Παιδαγωγική μέσω Καινοτόμων Τεχνολογιών και Βιοϊατρικών Προσεγγίσεων», του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής. Καταρχάς, οφείλω να ευχαριστήσω θερμά τον Επιβλέποντα Καθηγητή μου, κύριο Δρ. Καρκαλούσο Πέτρο για την ανάθεση του θέματος, την υποστήριξη και την αμέριστη βοήθειά του, σε όλα τα στάδια εκπόνησης της παρούσας εργασίας. Ακόμη, ευχαριστώ όλους τους διδάσκοντες καθηγητές του Μεταπτυχιακού Προγράμματος για τις γνώσεις και τα εφόδια που μου μετέδωσαν. Τέλος, ένα εγκάρδιο ευχαριστώ έχω υποχρέωση να εκφράσω στους συναδέλφους Ιατρικούς Επισκέπτες που ανταποκρίθηκαν και πρόθυμα συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο, αφιερώνοντας πολύτιμο χρόνο από την εργασία τους.

Αφιέρωσεις

Αφιερώνεται στα αγαπημένα μου πρόσωπα και στους ακαδημαϊκούς μου δασκάλους.

Περίληψη

Εισαγωγή: Σε ένα οικονομικά πολύπλοκο και άκρως ανταγωνιστικό περιβάλλον, η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση και κατάρτιση, αποτελεί ισχυρό εργαλείο για την εξέλιξη και ανάπτυξη κάθε επιχείρησης. Έρευνες αποδεικνύουν πως οι επιχειρήσεις που θα αναπτύσσονται και θα ευημερούν μελλοντικά, θα είναι εκείνες που θα απαρτίζονται από ένα ιδιαίτερα καταρτισμένο με ικανότητες και δεξιότητες ανθρώπινο δυναμικό.

Σκοπός: Σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν η διερεύνηση της επίδρασης της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην ανάπτυξη, παρακίνηση και επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων στην Ιατρική Ενημέρωση.

Μέθοδος: Η παρούσα έρευνα διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα, από 21/03/2022 έως 29/04/2022. Ως εργαλείο, χρησιμοποιήθηκε δομημένο αυτοσυμπληρούμενο ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις κλειστού τύπου. Με απλή τυχαία δειγματοληψία διανεμήθηκαν 200 ερωτηματολόγια και επεστράφησαν 146 (ποσοστό ανταπόκρισης 73%), εκ των οποίων 2 (ποσοστό 1%) δεν ήταν πλήρως συμπληρωμένα. Η στατιστική ανάλυση πραγματοποιήθηκε με το στατιστικό λογισμικό SPSS, έκδοση 28.

Αποτελέσματα: Το δείγμα αποτελούνταν από 144 ερωτώμενους. Από την επεξεργασία προέκυψε, ότι η πλειοψηφία ήταν άντρες (N=88, 61,1%), με την ηλικιακή κλίμακα των 36 – 45 να υπερτερούσε (N=55, 38,2%). Το επίπεδο μόρφωσης ήταν ιδιαίτερα υψηλό με πτυχιούχους ΑΕΙ/ΤΕΙ (N=60, 41,7%) και κάτοχους Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος (N=41, 28,5%). Η πλειονότητα συμμετείχε σε ενδοεπιχειρησιακά προγράμματα εκπαίδευσης (N=130, 90,3%), με φορέα την εταιρεία (N=75, 52,1%) και η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε περισσότερο ήταν ο συνδυασμός Off και On-the Job training (N=111, 77,1%). Από τις απαντήσεις στην κλίμακα «Πολύ έως Πάρα Πολύ», το 80,5% των ερωτηθέντων θεωρεί την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση σημαντικό εργαλείο παρακίνησης, το 78,5% πιστεύει πως διαμέσου της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης αναπτύσσετε προσωπικά και κρίνει ότι μέσω της εκπαίδευσης εξελίσσονται οι γνώσεις του (72,9%), αυξάνεται η παραγωγικότητά του (71,6%), καλυτερεύει η απόδοση στην εργασία του (65,3%) και επιτυγχάνονται οι στόχοι της επιχείρησης που εργάζεται (61,1%).

Συμπεράσματα: Από τα αποτελέσματα προκύπτει, ότι η συμβολή της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης στην αύξηση της αποδοτικότητας, στην παρακίνηση και στην εξέλιξη των Ιατρικών Επισκεπτών είναι ιδιαίτερα σημαντική. Ανεξαρτήτως μεθόδου που χρησιμοποιεί η

κάθε εταιρεία, το επίπεδο ικανοποίησης παραμένει υψηλό και αναλλοίωτο. Ωστόσο, στην εφαρμογή της εκπαίδευσης και στα αποτελέσματά της στο πεδίο δράσης διακρίνεται μια μικρή υστέρηση, στατιστικά μη σημαντική. Τέλος, το γενικό επίπεδο ικανοποίησης δεν φαίνεται να διαφοροποιείται στη βάση των δημογραφικών, κοινωνικών, εργασιακών χαρακτηριστικών του δείγματος.

Λέξεις κλειδιά: Ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση, κατάρτιση, διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, παρακίνηση, ικανότητες – δεξιότητες, μοντέλο Kirkpatrick, Ιατρική Ενημέρωση

Abstract

Introduction: In an economically complex and highly competitive environment, in-house education and training is a powerful tool for the development and growth of each company. Research shows that the companies that will grow and prosper in the future will be those that are made up of a highly skilled and abilities human resources.

Purpose: The aim of this study was to investigate the impact of in-house education and training on the development, motivation and professional progress of employees in Medical Representative.

Method: This research was conducted during the period from 21/03/2022 to 29/04/2022. As an instrument, a structured self-completion questionnaire with closed-ended questions was used. Using the simple random sampling, 200 questionnaires were distributed and 146 (73% response rate) were returned, of which 2 (1%) were not fully completed. Statistical analysis was performed using SPSS statistical software, version 28.

Results: The sample consisted of 144 respondents. The processing revealed that the majority were male (N=88, 61.1%), with the age range of 36 - 45 being predominant (N=55, 38.2%). The level of education was particularly high with graduates of universities education (N=60, 41.7%) and holders of Master's/PhD degrees (N=41, 28.5%). The majority participated in in-house training programs (N=130, 90.3%), with the company (N=75, 52.1%) and the method most used was a combination of Off and On-the Job training (N=111, 77.1%). From the responses on the "Very to Very Much" scale, 80.5% of the respondents consider in-house training an important motivational tool, 78.5% believe that through in-house training they develop personally and consider that through training their knowledge evolves (72.9%), their productivity increases (71.6%), their job performance improves (65.3%) and the objectives of the company they work for are achieved (61.1%).

Discussion: The results show that the contribution of in-house training in increasing the efficiency, motivation and development of Medical Representatives is particularly important. Regardless of the method used by each company, the level of satisfaction remains high and unchanged. However, in the implementation of training and its results in the field, a slight lag is discernible, statistically insignificant. Finally, the general level of satisfaction does not seem to vary on the basis of the demographic, social, work characteristics of the sample.

Key words: In-house education, training, human resource management, motivation, abilities - skills, Kirkpatrick's model, medical representative

Περιεχόμενα

Δήλωση συγγραφέα μεταπτυχιακής εργασίας.....	iv
Ευχαριστίες.....	v
Αφιερώσεις.....	vi
Περίληψη.....	vii
Abstract.....	ix
Συνομογραφίες.....	xiii
Πρόλογος.....	1
Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή.....	3
Κεφάλαιο 2. Διά Βίου Μάθηση και Εκπαίδευση Ενηλίκων.....	4
2.1. Ιστορική αναδρομή και αποσαφήνιση των όρων.....	4
2.2. Η εκπαίδευση ενηλίκων.....	5
Κεφάλαιο 3. Ενδοεπιχειρησιακή Εκπαίδευση.....	7
3.1. Ιστορική εξέλιξη και σύγχρονες τάσεις ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης.....	7
3.2. Μορφές ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης.....	8
3.3. Τα οφέλη της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης.....	9
3.4. Η αναγκαιότητα της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης.....	10
Κεφάλαιο 4. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση.....	11
Κεφάλαιο 5. Επαγγελματικό Προφίλ των Ιατρικών Επισκεπτών.....	13
Κεφάλαιο 6. Μεθοδολογία Έρευνας.....	14
6.1. Σκοπός και στόχος της έρευνας.....	14
6.2. Το είδος της έρευνας.....	14
6.3. Το δείγμα και η μέθοδος επιλογής του.....	15
6.4. Το ερευνητικό εργαλείο.....	15
6.5. Ερευνητική διαδικασία και μέγεθος συλλογής δεδομένων.....	17
6.6. Ζητήματα δεοντολογίας.....	17
6.7. Επεξεργασία δεδομένων.....	18
Κεφάλαιο 7. Στατιστική Ανάλυση και Αποτελέσματα της Έρευνας.....	18
7.1. Έλεγχος αξιοπιστίας και εγκυρότητας του ερωτηματολογίου.....	18
7.2. Ανάλυση περιγραφικής στατιστικής.....	19
7.2.1. Δημογραφικά – κοινωνικά – εργασιακά χαρακτηριστικά του δείγματος.....	19
7.2.2. Ερωτήσεις αυτοαναφοράς, απαντήσεις ερωτώμενων.....	25
7.2.3. Ανάλυση περιγραφικής στατιστικής 4 επίπεδων Kirkpatrick.....	27
7.3. Ανάλυση και απαντήσεις ερευνητικών ερωτημάτων.....	32
7.3.1. 1 ^ο Ερευνητικό ερώτημα.....	32
7.3.2. 2 ^ο Ερευνητικό ερώτημα.....	34
7.3.3. 3 ^ο Ερευνητικό ερώτημα.....	35
7.3.4. 4 ^ο Ερευνητικό ερώτημα.....	35

7.3.4.1. Εξέταση ανά φύλο.....	35
7.3.4.2. Εξέταση ανά ηλικιακή κατηγορία.....	36
7.3.4.3. Εξέταση σύμφωνα με την οικογενειακή κατάσταση.....	38
7.3.4.4. Εξέταση σύμφωνα με το επίπεδο εκπαίδευσης	39
7.3.4.5. Εξέταση σύμφωνα με τα έτη προϋπηρεσίας	40
7.3.4.6. Εξέταση σύμφωνα με τη θέση εργασίας	42
7.3.4.7. Εξέταση σύμφωνα με την ταυτότητα επιχείρησης	43
7.3.4.8. Εξέταση σύμφωνα με το φορέα υλοποίησης εκπαίδευσης	45
Κεφάλαιο 8. Συμπεράσματα.....	47
8.1. Σύνοψη ευρημάτων	47
8.2. Περιορισμοί και μελλοντικές προτάσεις για έρευνα	48
Αναφορές.....	50
Πηγές Εικόνων	55
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ – Το ερωτηματολόγιο της έρευνας	56

Συντομογραφίες

	Αγγλική ορολογία	Ελληνική ορολογία
Med Rep	Medical Representative	Ιατρικός Επισκέπτης / Ιατρική Ενημέρωση
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development	ΟΟΣΑ - Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences	Στατιστικό Πακέτο για τις Κοινωνικές Επιστήμες
UNESCO	United Nations Educational Scientific and Cultural Organization	Εκπαιδευτικός Επιστημονικός και Πολιτιστικός Οργανισμός των Ηνωμένων Εθνών

Πρόλογος

Στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους πόρους που διαχειρίζεται μία επιχείρηση. Ο ανθρώπινος παράγοντας συνιστά ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για μια επιχείρηση, όπου δύσκολα αντιγράφεται, συμβάλλοντας καθοριστικά στην ανάπτυξη και την επίτευξη των στόχων της. Κριτήριο για την απόδοση του ανθρώπινου δυναμικού καθίσταται η εκπαίδευση και κατάρτισή του. Κυρίαρχο μέλημα και από τις πλέον σημαντικές αρμοδιότητες της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων μιας εταιρείας, είναι τα εκπαιδευτικά προγράμματα που σχεδιάζει και η κατάρτιση των εργαζομένων της, με στόχο την ενίσχυση της παραγωγικότητας και αποδοτικότητάς τους (Βαξεβανίδου & Ρεκλείτης, 2012).

Η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση, την οποία λαμβάνει ανά τακτά χρονικά διαστήματα το ανθρώπινο δυναμικό, αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο για την εξέλιξη της επιχείρησης (Τερζίδης & Τζωρτζάκης, 2004), καθώς η διαρκής βελτίωση των δεξιοτήτων, όσο και η απόκτηση νέων γνώσεων είναι ιδιαίτερα σημαντικά και επιβεβλημένα, λόγω των ραγδαίων εξελίξεων στον επιχειρηματικό κόσμο και γενικότερα στην κοινωνία (Heathfield, 2020). Οι κοινωνικό-οικονομικό-πολιτισμικές αλλαγές και οι τεχνολογικές εξελίξεις που συντελούνται, καθιστούν αναγκαία τη συνεχή εκπαίδευση των εργαζομένων, ώστε με τις απαραίτητες γνώσεις και προσόντα που θα αποκτήσουν να καταστούν ικανοί να ανταπεξέλθουν με επάρκεια στο εργασιακό γίγνεσθαι (Δήμου, 2003). Έρευνες καταδεικνύουν, πώς μέσα στα επόμενα χρόνια, οι επιχειρήσεις θα αναπτύσσονται ολοένα και περισσότερο, λόγω των ιδιαίτερων δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού που τις απαρτίζουν (Ubeda-Garcia, 2005).

Ολοένα και περισσότεροι ερευνητές καταλήγουν στο συμπέρασμα, ότι η εκπαίδευση μπορεί να επιφέρει άμεσα επιχειρησιακά οφέλη στην εκάστοτε επιχείρηση και για το λόγο αυτό αποτελεί ένα από τα πιο ισχυρά της εργαλεία (Χυτήρης, 2001). Κάθε επιχείρηση διαμορφώνει τα εκπαιδευτικά της προγράμματα σύμφωνα με τις ανάγκες και τους στόχους της, είτε υλοποιώντας τα η ίδια, είτε αναθέτοντάς τα σε εξωτερικούς οργανισμούς. Πολλές φορές οι επιχειρήσεις παρέχουν εξειδικευμένα εκπαιδευτικά προγράμματα στους εργαζομένους τους, όπως την κάλυψη μεταπτυχιακών προγραμμάτων, αποτελώντας ένα ισχυρό μέσο παρακίνησης, με στόχο την αύξηση της αποδοτικότητάς τους

και συνάμα την προοπτική να αναλάβουν περισσότερα καθήκοντα στην επιχείρηση (Jagero, et al., 2012).

Σκοπός της παρούσας ερευνητικής εργασίας, είναι να διαπιστώσει κατά πόσο η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση μπορεί να αυξήσει την αποδοτικότητα, καθώς, επίσης, και την παρακίνηση των εργαζομένων στην Ιατρική Ενημέρωση, αλλά και πώς μπορεί να συμβάλλει την επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων αυτών.

Στο θεωρητικό μέρος της εργασίας, θα γίνει αναφορά για την αξία της διά βίου μάθησης και της εκπαίδευσης ενηλίκων, ενώ στη συνέχεια θα αναπτυχθούν τα οφέλη της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης και στο πώς μπορεί να συμβάλει στην εξέλιξη μιας επιχείρησης, αλλά και στην απόδοση και παρακίνηση των εργαζομένων της. Εν συνεχεία, θα γίνει συνοπτική αναφορά στον κλάδο των εργαζομένων στην Ιατρική Ενημέρωση.

Στο ερευνητικό μέρος που θα ακολουθήσει, θα γίνει ενδελεχής αναφορά στη μεθοδολογία της έρευνας, στο σκοπό, τη σημασία, το είδος της ερευνάς, στο δείγμα, στη μέθοδο συλλογής των δεδομένων και στο ερευνητικό εργαλείο/ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο, που πρόκειται να χρησιμοποιηθεί είναι βασισμένο στο μοντέλο Kirkpatrick (Kirkpatrick, n.d.; Smidt, et al., 2009). Τα ερευνητικά ερωτήματα που καλείται να απαντήσει η παρούσα έρευνα είναι: α) Η αντιλαμβανόμενη μορφή ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης σχετίζεται με την ικανοποίηση και αφομοίωση της εκπαίδευσης των εργαζομένων στην Ιατρική Ενημέρωση; β) Ποιος ο βαθμός συμβολής της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης στην αύξηση της αποδοτικότητας και στην παρακίνηση των εργαζομένων στην Ιατρική Ενημέρωση; γ) Ποια η συμβολή της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης στην επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων στην Ιατρική Ενημέρωση; και δ) Οι απαντήσεις του εξεταζόμενου δείγματος για την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση διαφέρουν ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος; Στη συνέχεια θα πραγματοποιηθεί στατιστική ανάλυση μέσω του στατιστικού πακέτου SPSS, ενώ στο τέλος θα αναλυθούν τα αποτελέσματα της έρευνας και τα συμπεράσματα τα οποία προκύπτουν.

Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή

Το παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον το οποίο βιώνουμε αποδεικνύεται ιδιαίτερα προκλητικό, απαιτητικό και δύσκαμπτο και ωθεί τους οργανισμούς να δίνουν μεγάλη σημασία στους πόρους που διαθέτουν, προκειμένου να δημιουργήσουν ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα, ώστε να εξασφαλίσουν την ευημερία τους. Το ανθρώπινο δυναμικό συγκαταλέγεται στον πλέον σημαντικό πόρο, καθώς είναι βασική πηγή διαφοροποίησης και ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος κάθε επιχείρησης (Τερζίδης & Τζωρτζάκης, 2004). Η διαχείριση και η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, διαμέσου προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι μείζονος σημασίας για κάθε τμήμα Ανθρώπινων Πόρων (Dessler, 2012).

Επομένως, η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων, αποτελεί μια ιδιαίτερα κομβική δραστηριότητα, καθώς διαδραματίζει σπουδαίο ρόλο στον καθορισμό της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας των επιχειρηματικών οργανισμών. Ωστόσο, για να έχει επιτυχία αυτή η δραστηριότητα, θα πρέπει να πραγματοποιείται εντός ενός καλά σχεδιασμένου και εφαρμόσιμου πλάνου, όπου η κάθε επιχείρηση θα υλοποιεί στοχεύοντας στην αντιμετώπιση συγκεκριμένων επιχειρηματικών της σκοπών και στη μακροπρόθεσμη ανάπτυξή της (Dessler, 2012).

Ουσιαστικά, η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση, είναι μια σκόπιμη δραστηριότητα με την οποία αναπτύσσονται οι ανθρώπινες ικανότητες και συμπεριφορές (Bishop, 1985). Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της μετάδοσης κατάλληλων γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων στους εκπαιδευόμενους, καθιστώντας τους ικανούς να ανταποκριθούν επάξια σε κάθε πρόκληση που αντιμετωπίζουν διαμορφώνοντας κατάλληλη κουλτούρα προς όφελος και ανάπτυξη, τόσο των ιδίων όσο και της επιχείρησης που δραστηριοποιούνται (Valkanos & Fragoulis, 2007). Υπό αυτό λοιπόν το πρίσμα, όσοι αναπτύσσουν ή εφαρμόζουν επαγγελματικά προγράμματα κατάρτισης έχουν στο μυαλό τους κάποια πρόθεση, που αποτυπώνεται σε στόχους και επιδιώξεις. Οι εκπαιδευτικοί στόχοι της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι να συμπληρώσει και να προωθήσει τα επαγγελματικά προσόντα και τις δεξιότητες των εργαζομένων, συνδυαστικά με την αναβάθμιση ή αναδιαμόρφωση των υπηρεσιών και των προϊόντων της επιχείρησης (Valkanos & Fragoulis, 2007).

Κεφάλαιο 2. Διά Βίου Μάθηση και Εκπαίδευση Ενηλίκων

2.1. Ιστορική αναδρομή και αποσαφήνιση των όρων

Ο Αμερικανός φιλόσοφος και ψυχολόγος, John Dewey, εκδίδει το 1916 στις Ηνωμένες Πολιτείες το σύγγραμμά του «*Education and Democracy*», όπου εδράζονται οι βάσεις για την έννοια της Διά Βίου Μάθησης (Δ.Β.Μ.). Τρία χρόνια αργότερα, στην άλλη πλευρά του Ατλαντικού, συντάχθηκε μια σπουδαία έκθεση από τον Βρετανό A. L. Smith για την Εκπαίδευση Ενηλίκων, η οποία έγραφε: «*Απαραίτητη προϋπόθεση είναι ότι η εκπαίδευση ενηλίκων δεν πρέπει να θεωρείται πολυτέλεια για λίγους και εκλεκτούς εδώ κι εκεί ..., αλλά ότι είναι μια μόνιμη εθνική ανάγκη, μια αναπόσπαστη πλευρά της ιδιότητας του πολίτη και συνεπώς θα πρέπει να είναι και καθολική και ισόθια*» (Janvis, 2006). Το 1929, ο όρος Διά Βίου Εκπαίδευση, *Lifelong Education*, πρωτοεμφανίζεται στον ομώνυμο τίτλο του βιβλίου του B. Yaxlee, και ως όρος προτείνεται από τον P. H. Coombs το 1968, πριν ακόμη διατυπωθεί και υιοθετηθεί επίσημα στην έκθεση της UNESCO για το μέλλον της εκπαίδευσης με τον τίτλο «*Learning to Be*», από τον E. Faure το 1972 (Καραλής, 2010). Σύμφωνα με τα παραπάνω μπορεί να γίνει αντιληπτό, ότι πιθανά δημιουργείται μια σύγχυση σχετικά με την απόδοση των δυο εννοιών.

Εννοιολογικά, η προσέγγιση της Δ.Β.Μ, μπορεί να οριστεί ως ένα εκπαιδευτικό φαινόμενο που περιλαμβάνει όλες τις δραστηριότητες μάθησης από τη γέννηση έως το θάνατο και εμπεριέχει τη συνεχή ανάπτυξη, απόκτηση και εφαρμογή γνώσεων, δεξιοτήτων, αξιών και σοφίας σε όλη τη διάρκεια της ζωής (Adams, 2007). Έχοντας ως σταθερά στον ορισμό τη διαδικασία της μάθησης, η μάθηση αυτή μπορεί να εκδηλώνεται με πολλές δομημένες και μη δομημένες μορφές, για παράδειγμα στην επίσημη εκπαίδευση, αλλά και στη μάθηση στο χώρο εργασίας για απόκτηση δεξιοτήτων με στόχο την αναβάθμιση της απασχολησιμότητας (Adams, 2007). Η σύγχρονη παγκοσμιοποιημένη κοινωνία, συνδυαστικά με την ιδιαίτερη ανάπτυξη της τεχνολογίας καθιστούν τη σημασία της Δ.Β.Μ απαραίτητη για όλα τα άτομα που στοχεύουν στην ανάπτυξη γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων και βελτίωση σε όλους τους τομείς κατά τη διάρκεια της ζωής τους (Bagnall, 2006). Στον αντίποδα, η Διά Βίου Εκπαίδευση, σύμφωνα με τον ορισμό του Βεργίδη (2001), είναι το σύνολο των μορφωτικών δραστηριοτήτων κάθε επιπέδου (τυπικής, μη τυπικής και άτυπης) στη διάρθρωση ενός εκπαιδευτικού συνεχές που επενεργεί στο κοινωνικό-οικονομικό-πολιτισμικό γίγνεσθαι (Καραλής, 2010).

2.2. Η εκπαίδευση ενηλίκων

Η εκπαίδευση ενηλίκων, θα λέγαμε ότι είναι η διαφορετική προσέγγιση εκπαίδευσης από εκείνη των παιδιών, καλύπτοντας ένα ευρύ φάσμα τυπικής και άτυπης μάθησης, στην οποία οι ενήλικες συμμετέχουν μετά την ολοκλήρωση της αρχικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και περιλαμβάνει γενικού και επαγγελματικού χαρακτήρα γνώσεις, δεξιότητες, στάσεις και αξίες (European Commission, 2022). Διαμέσου αυτής της εκπαιδευτικής διαδικασίας τα εκπαιδευόμενα άτομα μπορούν να αυξήσουν τις εμπειρίες τους, να ευαισθητοποιηθούν και να μετατραπούν σε αποτελεσματικούς πολίτες μιας χώρας (Knowles, et al., 2020).

Η συνεχιζόμενη έρευνα για την ανάπτυξη ιδρυμάτων και πρακτικών εκπαίδευσης ενηλίκων στο πρώτο μισό του 20ού αιώνα, οδήγησε στο συμπέρασμα ότι αποτελεί ένα ισχυρό επίτευγμα στον χώρο της εκπαίδευσης (Hake, 2000). Αυτή η περίοδος χαρακτηρίστηκε από υψηλό επίπεδο καινοτόμου δραστηριότητας, δημιουργία μεγάλων νέων ιδρυμάτων, ανάπτυξη εκπαιδευτικών πρακτικών και επέκταση της συμμετοχής στην οργανωμένη μάθηση σε νέες κοινωνικές ομάδες. Υπάρχει επίσης ένας αυξανόμενος όγκος στοιχείων ότι, τουλάχιστον στην Ευρώπη, αυτή η περίοδος διαμόρφωσης χαρακτηρίστηκε από σημαντικό βαθμό διαπολιτισμικής επιρροής μεταξύ των χωρών (Hake, 2000). Τα κινήματα εκπαίδευσης ενηλίκων αυτής της περιόδου διακρίθηκαν για τις ισχυρές σχέσεις τους με κοινωνικά κινήματα (εργατικά, γυναικεία και συνεταιριστικά) και για τη θεσμοθέτηση και την επαγγελματοποίησή τους (Hake, 2000).

Μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, η θεωρία και η πρακτική της εκπαίδευσης ενηλίκων γνώρισαν εκθετική ανάπτυξη, τόσο ως προς την έκταση όσο και στη φύση. Ήταν μια περίοδος μεγάλων αλλαγών για ολόκληρο τον κόσμο και τα κινήματα εκπαίδευσης ενηλίκων ήταν η ρίζα πολλών από αυτούς τους μετασχηματισμούς. Στις ανεπτυγμένες χώρες της Ευρώπης, η εκπαίδευση ενηλίκων μορφοποιείται στο πλαίσιο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και κατά τις τελευταίες πέντε δεκαετίες του 20ού αιώνα, όπου σημαντικές εξελίξεις λαμβάνουν παγκοσμίως χώρα, λειτούργησε ως καταλύτης για τη βελτίωση του μορφωτικού και εκπαιδευτικού επιπέδου του ανθρώπινου δυναμικού (Κόκκος, 2008).

Η τελευταία, αναγνωρίστηκε ως η τρίτη Βιομηχανική Επανάσταση που θα οδηγούσε σε μια κοινωνία της γνώσης. Πολιτικά, οι νίκες κατά της αποικιοκρατίας άνοιξαν το

δρόμο για τη δημιουργία νέων εθνικών κρατών, ενώ ο σχηματισμός λαϊκών και σοσιαλιστικών δημοκρατιών οδήγησε με τη σειρά του στον Ψυχρό Πόλεμο. Το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης επέδρασε εξίσου στην ποιότητα ζωής των ανθρώπων, με ρηξικέλευθες αλλαγές για ολόκληρο τον κόσμο. Σε αυτό προστέθηκαν οι οικολογικές συνέπειες της εκβιομηχάνισης, οι οποίες γίνονται όλο και πιο δύσκολο να αγνοηθούν. Οι αλλαγές στη νοοτροπία επέφεραν σημαντικές εξελίξεις στον τομέα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε πολλά μέρη του πλανήτη και προηγούμενες εργασίες στην εκπαίδευση των ενηλίκων συνέβαλαν σε αυτό. Πράγματι, το πρώτο Διεθνές Συνέδριο για την Εκπαίδευση Ενηλίκων πραγματοποιήθηκε το 1949 στη Δανία, μια από τις πρώτες χώρες που αγκάλιασαν την ιδέα του Grundtvig για τα Λαϊκά Λύκεια (Κόκκος, 2008).

Επίσης, πραγματοποιήθηκαν πολλές και σημαντικές εξελίξεις στη θεωρία και την πράξη της εκπαίδευσης ενηλίκων. Ένα σημαντικό χαρακτηριστικό των μεγάλων κινημάτων εκπαίδευσης ενηλίκων αυτής της περιόδου, ήταν η διεθνοποίησή τους — είτε γεννήθηκαν ως διεθνή κινήματα, είτε έγιναν γρήγορα έτσι, παίρνοντας μια οργανωτική μορφή που ήταν επίσης διεθνής. Κλασικά παραδείγματα είναι τα φεμινιστικά και τα περιβαλλοντικά κινήματα (Hake, 2000). Η πρακτική της εκπαίδευσης ενηλίκων κυριαρχούνταν εκείνη την εποχή από διεθνή δίκτυα, είτε μεμονωμένων επαγγελματιών είτε οργανισμών.

Βασική εξέλιξη αποτέλεσε ο ηγετικός ρόλος που ανέλαβαν τα κράτη και οι διεθνείς οργανισμοί τους, όπως η UNESCO, η Παγκόσμια Τράπεζα, ο ΟΟΣΑ/OECD στη δημιουργία κοινωνικών προγραμμάτων, ειδικά για τη φιλελεύθερη εκπαίδευση ενηλίκων και τον αλφαριθμητισμό. Ακόμη, αποδόθηκε μια διαφορετική εννοιολογικά προσέγγιση της εκπαίδευσης, ως μια δια βίου διαδικασία απαραίτητης σε όλες τις ηλικίες για την εκπλήρωση των δια βίου στόχων. Στο πλαίσιο αυτό, η UNESCO επιμέρισε τις δραστηριότητες μάθησης στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων σε πέντε κατηγορίες εκπαίδευσης: α) συμπληρωματική, β) επαγγελματική, γ) κοινωνικής φύσης, δ) οικονομικό-πολιτικής και ε) προσωπικής ανάπτυξης (Κόκκος, 2008). Στόχος αυτής της προσπάθειας δεν ήταν απλά η δυνατότητα κάλυψης εκπαιδευτικών κενών των πολιτών για ισότιμη συμμετοχή στα κοινά, αλλά η καλλιέργεια τους σε βασικές στάσεις, δεξιότητες και συμπεριφορές με σκοπό την προσωπική και πολιτική ανάπτυξη (Κόκκος, 2008). Έτσι, η εκπαίδευση ενηλίκων αποτέλεσε ένα ισχυρό εργαλείο για κοινωνική αλλαγή, που θα οδηγούσε στην κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη των χωρών.

Κεφάλαιο 3. Ενδοεπιχειρησιακή Εκπαίδευση

3.1. Ιστορική εξέλιξη και σύγχρονες τάσεις ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης

Ιστορικά, η Βιομηχανική Επανάσταση στα μέσα του 19^{ου} αιώνα με τις ραγδαία αναπτυσσόμενες προκλήσεις που συντελέστηκαν στο χώρο εργασίας, θα λέγαμε ότι υπήρξε η αφετηρία για την επαγγελματική εκπαίδευση, καθώς η αυτοματοποιημένη παραγωγή απαιτούσε κατάλληλα καταρτισμένο εργατικό δυναμικό (Παπαστεφανάκη-Παππά, 2006). Με την έλευση και μετά τον Α΄ Παγκόσμιο Πόλεμο καλλιεργήθηκαν νέες συνθήκες για τεχνικά καταρτισμένο, αλλά και εξιδεικευμένο εργατικό δυναμικό, καθώς οι απαιτήσεις επέβαλαν τη βελτίωση της παραγωγικότητας και την αύξηση της αποτελεσματικότητας. Ήταν η εποχή, που πρωτοεμφανίστηκε η «*θεωρία του επιστημονικού μάντζμεντ*» και άλλων θεωριών, όπως εκείνη των «*ανθρωπίνων σχέσεων*» (Παπαστεφανάκη-Παππά, 2006). Ο Β΄ Παγκόσμιος Πόλεμος αποτέλεσε τον επόμενο σταθμό και με την ολοκλήρωσή του τέθηκαν ουσιαστικά οι βάσεις για την επαγγελματική εκπαίδευση. Οι ανάγκες της εποχής εκείνης, αξίωναν εργατικό δυναμικό με περισσότερες επαγγελματικές δεξιότητες και όχι απλά ένα καταρτισμένο δυναμικό, με τις επιχειρήσεις να δημιουργούν στην ιεραρχική βαθμίδα θέσεις «*Διευθυντών Κατάρτισης*» (Παπαστεφανάκη-Παππά, 2006).

Από τη δεκαετία του 1950 μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1960 ψυχολόγοι ερευνητές, όπως ο Α. Maslow άρχισαν να μελετούν τα ανθρώπινα κίνητρα, την κάλυψη των αναγκών, τις διαδικασίες ανάπτυξης και την παρακίνηση στον εργασιακό χώρο με στόχο τη βελτίωση της παραγωγικότητας. Στις Η.Π.Α., τα εκπαιδευτικά προγράμματα στα συνδικάτα τη δεκαετία του 1970 περιλάμβαναν προγράμματα για την ανάπτυξη ολόκληρου του ατόμου (συμπεριλαμβανομένων των φιλελεύθερων τεχνών και των ψυχαγωγικών δραστηριοτήτων) και η εκπαίδευση επικεντρώθηκε στην κοινωνική αλλαγή μέσω της δημόσιας πολιτικής (Altman, 2008). Στα τέλη της δεκαετίας του 1970 και της δεκαετίας του 1980, οι επιχειρήσεις άρχισαν να παλεύουν με τις προκλήσεις του αυξημένου παγκόσμιου ανταγωνισμού και της τεχνολογικής αλλαγής, αναζητώντας άλλα μοντέλα διαχείρισης και ενδυνάμωσης των εργαζομένων τους. Αυτό είχε σημαντικό αντίκτυπο στην ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση, με τις επιχειρήσεις να δημιουργούν τμήματα Ανθρωπίνων Πόρων και να θεμελιώνεται ο όρος, «*Human Resource Development/Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού*» (Altman, 2008). Το Ανθρώπινο Κεφάλαιο έπαιζε πλέον σημαίνον ρόλο, καθώς έπρεπε

να αποκτήσει μεγαλύτερες ικανότητες και δεξιότητες, ώστε να ανταποκριθεί στα νέα καθήκοντα που απαιτούσαν οι διαμορφούμενες καταστάσεις.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, γίνεται εύκολα αντιληπτό πως παράγοντες, όπως πολιτικοί, τεχνολογικοί, οικονομικοί, κοινωνικοί συνέβαλαν σημαντικά και δικαιολογούν σε μεγάλο βαθμό την ύπαρξη και την πρακτική εφαρμογή της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης (Lindberg, 2006). Στις μέρες μας, η επιταχυνόμενη τεχνολογική ανάπτυξη σε συνδυασμό με τις διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες στο σύγχρονο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης, επηρεάζουν τις επιχειρηματικές αποφάσεις και ωθούν τους οργανισμούς να προσφέρουν συνεχή εκπαίδευση στο ανθρώπινο δυναμικό τους, ώστε οι εργαζόμενοι να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις των κοινωνικών και τεχνολογικών αλλαγών. Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση του προσωπικού των επιχειρήσεων και οργανισμών καθίσταται απαραίτητη, προκειμένου να αντιμετωπιστούν άμεσα και αποτελεσματικά οι προκλήσεις της εποχής στον εργασιακό βίο (Valkanos & Fragoulis, 2007).

3.2. Μορφές ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης

Υπάρχουν διάφοροι τύποι εκπαίδευσης που μπορεί να χρησιμοποιήσει μία επιχείρηση προκειμένου να αναπτύξει τις ικανότητες και δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού της. Αυτή η εκπαιδευτική διαδικασία, πριν την υλοποίησή της, περιλαμβάνει τέσσερα βασικά στάδια: την ανάλυση αναγκών, το σχεδιασμό, την εφαρμογή και την αξιολόγηση (Dessler, 2012). Στόχος της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης είναι η αύξηση της παραγωγικότητας του προσωπικού σε ένα νέο επίπεδο και μπορεί να ορισθεί, ως η εκπαίδευση που δίνει έμφαση στις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για μια συγκεκριμένη επαγγελματική περίσταση (Dessler, 2012). Δεν θα ήταν υπερβολή να θέσουμε ως πυρήνα της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης, τη φιλοσοφία του «*Learning by Doing*» (Hackathorn, et al., 2011).

Η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση μπορεί να διακριθεί σε τρεις τύπους, την εκπαίδευση που πραγματοποιείται εντός της επιχείρησης (in-house training), εκείνη που λαμβάνει χώρα εκτός της επιχείρησης (off-the-job training) και τη διαδικτυακή (online training) και παρέχονται είτε από την ίδια την επιχείρηση, είτε μέσω τρίτου παρόχου εκπαίδευσης που χρηματοδοτεί η επιχείρηση (Dessler, 2012). Η επιλογή, συνήθως, καθορίζεται από τη δυνατότητα της επιχείρησης να διαθέσει πόρους, την προτεραιότητα που δίνει στην εκπαίδευση και κατάρτιση του προσωπικού της και σε κάποιες περιπτώσεις από

το είδος της επιχείρησης (Dessler, 2012). Συνήθως τα είδη εκπαίδευσης που παρέχουν οι επιχειρήσεις στους εργαζομένους τους, είναι η ένταξη στην οργανωσιακή τους κουλτούρα, η εκπαίδευση αμιγώς στο αντικείμενο εργασίας από έναν έμπειρο συνάδελφο ή από εξωτερικό πάροχο, όπως για παράδειγμα σε τεχνικά θέματα που αφορούν λογισμικό ή άλλα προγράμματα που χρησιμοποιούνται στον οργανισμό, στη διαχείριση προβλημάτων ή κρίσεων, στην ανάπτυξη ικανοτήτων που απαιτούνται για την επιτυχή εκτέλεση μιας εργασίας (τεχνικές πωλήσεων κ.α.) και σε γενικές δεξιότητες δίνοντας έμφαση σε ομαδικές, επικοινωνιακές και συμπεριφορικές αξίες (Χυτήρης, 2001).

3.3. Τα οφέλη της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης

Στο σύγχρονο επιχειρηματικό γίγνεσθαι, θεμέλιος λίθος και βασικό μέλημα των τμημάτων Ανθρωπίνων Πόρων είναι η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς ο ανθρώπινος παράγοντας, ως περιουσιακό στοιχείο, συγκαταλέγεται σε βασική πηγή διαφοροποίησης και ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος μιας επιχείρησης (Βαξεβανίδου & Ρεκλείτης, 2012). Για να ανταπεξέλθει στις προκλήσεις των καιρών, ένα ικανό και αποτελεσματικό ανθρώπινο δυναμικό επιβάλλεται να είναι κατάλληλα εκπαιδευμένο. Ουσιαστικά, η εκπαίδευση αποτελεί το εργαλείο της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού που χρησιμοποιείται για την οικοδόμηση ικανοτήτων και την ενίσχυση των δεξιοτήτων και των γνώσεων των εργαζομένων παρέχοντας νέες πληροφορίες για να εκτελούν αποτελεσματικά το έργο τους (Jagero, et al., 2012).

Μια στοχευμένη και καλά σχεδιασμένη εκπαίδευση παρέχει πλεονεκτήματα και οφέλη, τόσο στον εργαζόμενο όσο και στην ίδια την επιχείρηση. Σύμφωνα με τον Cole (2002), μερικά από τα οφέλη των εργαζομένων είναι (Mozael, 2015):

1. Να διαχειριστούν τις αλλαγές, αυξάνοντας την κατανόηση μεταξύ των εργαζομένων, παρέχοντας τις κατάλληλες δεξιότητες και ικανότητες που χρειάζεται για προσαρμογή σε νέες καταστάσεις
2. Παρέχει τη δυνατότητα να εξειδικευθούν και να αυξήσουν τα προσόντα τους, με αποτέλεσμα να μεγιστοποιήσουν την αμοιβή τους, να λάβουν παροχές αναγνώρισης (όπως αναβάθμιση θέσεως) και να ενισχύσουν την εργασιακή τους ασφάλεια
3. Να αυξήσει την ποιοτική εργασία και να μειώσει το κόστος στο χρόνο εκτέλεσής της, επειδή ένας καλά εκπαιδευμένος εργαζόμενος θα είναι σε θέση να επιτύχει

αποτελεσματικά τα καθήκοντά του, σε μικρότερο χρονικό διάστημα και με το ελάχιστο κόστος

4. Να ενισχύσει το ηθικό τους και να τους παρακινήσει να εκτελούν με άνεση τα καθήκοντά τους

Τα οφέλη αυτά αποτελούν και πλεονεκτήματα για την επιχείρηση, καθώς μέσα από το ικανοποιημένο προσωπικό αποφεύγεται η εναλλαγή του (turnover), μειώνονται τα λάθη και το κόστος παραγωγής, με αποτέλεσμα να παράγεται ποιοτική εργασία και καλύτερη εξυπηρέτηση πελάτων που αποφέρουν κερδοφορία και ενίσχυση της φήμης (Τερζίδης & Τζωρτζάκης, 2004).

3.4. Η αναγκαιότητα της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης

Στην προηγούμενη ενότητα παρουσιάστηκαν τα οφέλη και τα πλεονεκτήματα που προκύπτουν, τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τις επιχειρήσεις από την εφαρμογή της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης. Με δεδομένη τη διαρκώς αυξημένη αβεβαιότητα και τις ταχύτατες αλλαγές που συντελούνται στο σύγχρονο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον, άμεσα γίνεται αντιληπτή η ανάγκη για συνεχή εκπαίδευση των εργαζομένων που στελεχώνουν τους οργανισμούς. Σύμφωνα με ευρήματα μελέτης, έχει αποδειχθεί πως η εκπαίδευση συμβάλλει σημαντικά στην πρόοδο και την αποδοτικότητα των εργαζομένων, καθώς εξελίσσει τις γνώσεις, τις αξιακές συμπεριφορές, τις ικανότητες και τις δεξιότητές τους, συνεισφέροντας παράλληλα και στη γενικότερη απόδοση της επιχείρησης (Nassazi, 2013).

Επιπροσθέτως, έρευνες έχουν αποδείξει πως η σωστή και συνεχής εκπαίδευση των εργαζομένων πάνω στο αντικείμενο της δουλειάς τους μειώνει σημαντικά το στρες, με αποτέλεσμα η εργασία τους να πραγματοποιείται περισσότερο παραγωγικά. Με τον τρόπο αυτό βελτιώνονται επίσης και οι σχέσεις με τους υπόλοιπους εργαζόμενους, με αποτέλεσμα όλοι να συντελούν στην καλύτερη και αποδοτικότερη λειτουργία του οργανισμού (Ζαβλανός, 2002). Θα πρέπει να αναφερθεί, πως η παραγωγικότητα των εργαζομένων μπορεί να αποτελέσει σημαντικός δείκτης για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας μιας εκπαίδευσης (Dessler, 2012). Σύμφωνα με έκθεση που δημοσιεύτηκε το 2019, έδειξε πως το 90% των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα συμφώνησαν ή

συμφώνησαν απόλυτα ότι τα προγράμματα κατάρτισης και ανάπτυξης βελτίωσαν την εργασιακή τους απόδοση (Mobarak, et al., 2019).

Κεφάλαιο 4. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

Στη διεθνή βιβλιογραφία, το σύνολο των ερευνών που έχουν διεξαχθεί αποδεικνύουν πως υπάρχει μια ισχυρή θετική σχέση, μεταξύ της παρεχόμενης ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης και της βελτίωσης της απόδοσης των εργαζομένων, αλλά και των ίδιων των οργανισμών (Purcell, et al., 2003). Μελετητές έχουν καταλήξει, ότι η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση αποτελεί σημαντικό εργαλείο παρακίνησης στη διάθεση των τμημάτων Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, καθώς επηρεάζει θετικά τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες των εργαζομένων και ως εκ τούτου βελτιώνει την εργασιακή τους απόδοση με αποτέλεσμα να λαμβάνουν σημαντικές απολαβές, είτε υλικές είτε άυλες (Guest, 1997; Bartel, 1994; Bartel, 1995). Από έρευνα που διεξήχθη σε εταιρίες τηλεπικοινωνιών στην Ουγκάντα, καταδείχθηκε πως η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση συνιστά κινητήριο δύναμη για την απόδοση των εργαζόμενων, όπου σύμφωνα με τα ευρήματα, οδηγεί τους εργαζόμενους να την επιζητούν (Nassazi, 2013).

Σύμφωνα με τον Jagero και τους συνεργάτες του, στην έρευνά τους κατέληξαν στο συμπέρασμα, πως υπάρχει μεγάλη συσχέτιση μεταξύ της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης, της απόδοσης των εργαζομένων και των θετικών αποτελεσμάτων του οργανισμού, καθώς ενισχύεται σημαντικά η παραγωγικότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου με επακόλουθο την επίτευξη των στόχων που επιθυμεί ο οργανισμός (Jagero, et al., 2012). Σε μελέτη που διεξήχθη σε χιλιάδες εργαζόμενους μεγάλου πολυεθνικού οργανισμού στη Γερμανία, τα ευρήματα έδειξαν πως η σημαντικότητα της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης έχει στατιστικά σημαντική επίδραση μόνο σε βραχυχρόνιο ορίζοντα, στοιχείο που οδηγεί στο συμπέρασμα πως επιβάλλεται τα τμήματα ανθρωπίνων πόρων να την συμπεριλαμβάνουν στο πλαίσιο των επιχειρησιακών τους πλάνων διαρκώς (Breuer & Kamprötter, 2010). Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθεί, πως η αποτελεσματικότητα των επαγγελματικών προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης κρίνεται από μια σειρά παραγόντων, όπως ο καλός σχεδιασμός, η ακολουθούμενη εκπαιδευτική μέθοδος, οι δεξιότητες και ικανότητες που αναπτύσσονται και ο καθορισμός των αρχών αξιολόγησής τους (Arthur, et al., 2003).

Έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ινδία και εξέτασε την επίδραση της εκπαίδευσης στην απόδοση των ιατρικών επισκεπτών μιας εγχώριας φαρμακοβιομηχανίας, απέδειξε πως ο ρόλος της εκπαίδευσης από την πρώτη εργάσιμη ημέρα αυτών των επαγγελματιών είναι μείζονος σημασίας, καθώς τους επιτρέπει αφενός να είναι ικανοί και αποδεκτοί συνομιλητές των επαγγελματιών υγείας (ιατρών, φαρμακοποιών, νοσηλευτών κ.α.) που είναι οι πελάτες τους και αφετέρου να ανταπεξέλθουν αποτελεσματικά στο σύνολο των καθηκόντων τους (Sharma & Negi, 2020). Σε άλλη μελέτη που πραγματοποιήθηκε σε φαρμακευτικές εταιρείες στην Γκάνα, οι διευθυντές ομάδων πωλήσεων επιλέγουν διακαώς να ηγούνται ομάδων που είναι στελεχωμένες με άριστα και ικανά εκπαιδευμένους ιατρικούς επισκέπτες για να μπορούν να επικοινωνούν αποτελεσματικά τα οφέλη των προϊόντων τους στους κλινικούς ιατρούς (Mahmoud, et al., 2010). Η αξία της εκπαίδευσης διαφαίνεται σε ακόμη μια μελέτη που πραγματοποιήθηκε σε 236 υψηλόβαθμα στελέχη φαρμακευτικών επιχειρήσεων, όπου από την άποψη των μακροπρόθεσμων οφελών το 28% των συμμετεχόντων κατέδειξε την εκπαίδευση και κατάρτιση, ως τον κορυφαίο μοχλό για την αποτελεσματικότητα των ομάδων πωλήσεων του κλάδου (Ruzicic & Danner, 2007).

Μια ακόμη περίπτωση, αποτελεί το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που εισήγαγε η Βρετανική εταιρεία B Braun που εξειδικεύεται στην υγειονομική περίθαλψη και η εφαρμογή του στο τμήμα πωλήσεων πρόσθεσε αξία στις ικανότητες και δεξιότητές τους, με αποτέλεσμα τη σημαντική αύξηση των πωλήσεων στην κυκλοφορία των νέων της προϊόντων. Η συγκεκριμένη εκπαιδευτική πρωτοβουλία κέρδισε το βραβείο Yorkshire και το αντίστοιχο Humber στα Βρετανικά Εθνικά Βραβεία Κατάρτισης (National Training Awards) (Pollitt, 2007). Σύμφωνα με τα στοιχεία ενός άρθρου που εξέτασε τους παράγοντες παρακίνησης των ιατρικών επισκεπτών σε φαρμακευτική εταιρεία της Βουλγαρίας, έδειξε πως η εκπαίδευση βασισμένη στην ανάπτυξη ικανοτήτων, είναι ιδιαίτερα σημαντική για κάθε εταιρεία και μπορεί να αποτελέσει σημαντικό παράγοντα για την εξέλιξη και ανάληψη νέων ενισχυμένων καθηκόντων των εργαζομένων (Baeva & Nikolova, 2020).

Στην εγχώρια βιβλιογραφία, η διαπραγμάτευση του θέματος της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης δεν είναι εκτενής. Οι λιγότερες μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί, εξέτασαν την επίδραση της σε διάφορους κλάδους, όπως ο κατασκευαστικός, ο ναυτιλιακός, ο ασφαλιστικός με εστίαση στην τηλεφωνική εξυπηρέτηση πελατών και του λιανικού εμπορίου τροφίμων και ενδυμάτων, καταλήγοντας σε αντίστοιχα συμπεράσματα με τη διεθνή βιβλιογραφία (Γιαννούλη, 2018; Σουφλάκου, 2019; Ταβουλάρη, 2018;

Κυρκόπουλος, 2018; Ανδρούση, 2020). Ο φαρμακευτικός κλάδος και ειδικά το ανθρώπινο δυναμικό των ιατρικών επισκεπτών δεν έχει ερευνηθεί και την απαρχή φιλοδοξεί να διενεργήσει η παρούσα εργασία.

Κεφάλαιο 5. Επαγγελματικό Προφίλ των Ιατρικών Επισκεπτών

Οι Ιατρικοί Επισκέπτες¹ (Ντούμας, et al., 2019), επίσης γνωστοί και συχνά αποκαλούμενοι ως επιστημονικοί συνεργάτες ή αντιπρόσωποι φαρμακευτικών πωλήσεων, δραστηριοποιούνται σε φαρμακευτικές εταιρείες/βιομηχανίες, σε εταιρείες ιατροτεχνολογικού εξοπλισμού και εταιρείες παραφαρμακευτικών προϊόντων και είναι τα δομικά στοιχεία των νευραλγικών τμημάτων πωλήσεων και προώθησης προϊόντων. Τα προϊόντα που προωθούν και τακτικά εισάγουν στην αγορά τους είναι τα συνταγογραφούμενα φάρμακα, τα παραφαρμακευτικά προϊόντα, τα αναλώσιμα εργαστηρίων, τα ιατροτεχνολογικά μηχανήματα και εξοπλισμός και οι βιταμίνες με τα συμπληρώματα διατροφής. Ως εξειδικευμένοι «πωλητές», αποτελούν το βασικό σημείο επαφής και αλληλεπιδραστικής επικοινωνίας ή αλλιώς ο καθοριστικός κρίκος ανατροφοδότησης, μεταξύ των εταιρειών που αντιπροσωπεύουν και των Επαγγελματιών Υγείας. Για τους Επαγγελματίες Υγείας είναι πολύτιμοι σύμβουλοι και πληροφοριοδότες σχετικά με τις επικρατούσες συνθήκες και εξελίξεις στον κλάδο, την κυκλοφορία νέων φαρμάκων και τις ιδιαιτερότητες κάθε ιδιοσκευάσματος.

Οι Επαγγελματίες Υγείας που συγκροτούν το πελατολόγιό τους είναι οι Ιατροί πάσης φύσεως ιατρικής ειδικότητας (συμπεριλαμβανομένων Οδοντιάτρων και Κτηνιάτρων), οι Φαρμακοποιοί, οι Νοσηλευτές, οι κλινικοί Διαιτολόγοι/Διατροφολόγοι κλπ. Τα μέσα που χρησιμοποιεί για να επιτελέσει το έργο του είναι ενημερωτικά έντυπα, στα οποία αναγράφονται σημαντικά στοιχεία του σκευάσματος, αποτελέσματα κλινικών μελετών, καθώς και δείγματα σκευασμάτων (μόνο στις Βιταμίνες και τα Συμπληρώματα Διατροφής). Ο ρόλος του Ιατρικού Επισκέπτη είναι ιδιαίτερα απαιτητικός και δύσκολος, καθώς θα πρέπει να είναι διαρκώς ενήμερος και εκπαιδευμένος στα φάρμακα (νέα και παλαιά) που διατίθενται στην αγορά και να διακρίνεται από δεξιότητες πώλησης, δεξιότητες επικοινωνίας, δεξιότητες πληροφορικής και λογισμικών τεχνολογίας, δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων και καλής διαχείρισης χρόνου. Ακόμη, στα βασικά χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτει είναι η ευχάριστη και δυναμική προσωπικότητα, η καλή ενεργητική ακρόαση, το υψηλό

¹ Πληροφορίες από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Ιατρικών Επισκεπτών Ελλάδος Φαρμακευτικών Συναφών Επαγγελματιών Κλάδων (Π.Ο.Ι.Ε.Φ.Σ.Ε.Κ.)

αίσθημα ηθικής και ο επαγγελματισμός. Τέλος, για την άσκηση του επαγγέλματος – επιθυμητά και όχι απαραίτητα – επιλέγονται πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ή εργαστηρίου ελευθέρων σπουδών ή κέντρου επαγγελματικής κατάρτισης με κατεύθυνση επιστημών υγείας, με ή χωρίς προϋπηρεσία.

Κεφάλαιο 6. Μεθοδολογία Έρευνας

6.1. Σκοπός και στόχος της έρευνας

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να διερευνήσει την επίδραση της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην ανάπτυξη, παρακίνηση και εξέλιξη των εργαζομένων στον τομέα της Ιατρικής Ενημέρωσης. Η δήλωση του σκοπού, βοηθάει τον αναγνώστη να αντιληφθεί της σημασία της ερευνάς, να μη χαθεί σε τεχνικούς όρους και δεδομένα ή ακόμα να τον αποστρέψει να παραλείψει να διαβάσει τη μελέτη. Στόχος της παρούσας εργασίας είναι να αναζητηθούν απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα τα οποία είναι τα ακόλουθα:

- **1^ο Ερευνητικό ερώτημα**

Η αντιλαμβανόμενη μορφή ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης σχετίζεται με την ικανοποίηση και αφομοίωση της εκπαίδευσης των εργαζομένων στην Ιατρική Ενημέρωση;

- **2^ο Ερευνητικό ερώτημα**

Ποιος ο βαθμός συμβολής της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης στην αύξηση της αποδοτικότητας και στην παρακίνηση των εργαζομένων στην Ιατρική Ενημέρωση;

- **3^ο Ερευνητικό ερώτημα**

Ποια η συμβολή της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης στην επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων στην Ιατρική Ενημέρωση;

- **4^ο Ερευνητικό ερώτημα**

Οι απαντήσεις του εξεταζόμενου δείγματος για την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση διαφέρει ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος;

6.2. Το είδος της έρευνας

Στο χώρο των επιστημών, είθισται να επικρατεί η διάκριση μεταξύ δύο ερευνητικών προσεγγίσεων, των «ποσοτικών» και «ποιοτικών» ερευνών. Ουσιαστικά η διάκριση των δυο

προσεγγίσεων, εδράζεται κυρίως στις διαφορετικές λογικές που διέπουν την ερευνητική διαδικασία: οι ποσοτικές τυποποιούν τα δειγματοληπτικά δεδομένα προ-διατυπωμένων υποθέσεων και τα αποτιμούν για να μετρηθούν και να εξαχθούν τα συμπεράσματα, ενώ στον αντίποδα οι ποιοτικές είναι μη αριθμητικές και ακολουθούν τον ερευνητικό δρόμο όπου διαμέσου επικοινωνίας και επαφής του ερευνητή με το εξεταζόμενο δείγμα, γίνεται ο εντοπισμός νέων όψεων και διαστάσεων που διέπουν το εξεταζόμενο αντικείμενο, ώστε να το αποκωδικοποιήσουν και να το εμπεδώσουν εις βάθος (Babbie, 2018). Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια μεικτή ερευνητική προσέγγιση με χρήση και των δύο προαναφερθέντων ειδών έρευνας με σκοπό να αξιοποιηθούν καλύτερα τα πλεονεκτήματα και να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά οι αδυναμίες της κάθε μεθόδου (Σπανούδης, et al., χ.χ.).

Για την διεξαγωγή της παρούσας έρευνας, πραγματοποιήθηκε ποσοτική «ειδική» έρευνα και την ονομάζουμε «ειδική», καθώς εξετάζει μια συγκεκριμένη πληθυσμιακή επαγγελματική κατηγορία, αυτή των Ιατρικών Επισκεπτών/Επισκεπτριών (Σπανούδης, et al., χ.χ.).

6.3. Το δείγμα και η μέθοδος επιλογής του

Τον υπό μελέτη πληθυσμό στην παρούσα έρευνα αποτέλεσαν επαγγελματίες στην Ιατρική Ενημέρωση, άντρες και γυναίκες ηλικίας από 18 ετών και άνω, που εργάζονταν σε διάφορες επιχειρήσεις του κλάδου των φαρμάκων, παραφαρμάκων και του ιατροτεχνολογικού εξοπλισμού και μηχανημάτων. Ο συνολικός αριθμός του δείγματος, ήταν 144 άτομα και η τεχνική δειγματοληψίας που ακολουθήθηκε, ήταν η απλή τυχαία δειγματοληψία. Πρόκειται για τη μέθοδο, όπου οι πιθανότητες επιλογής των μονάδων από τον πληθυσμό είναι ίσες μεταξύ τους (Παπαγεωργίου, 2015).

6.4. Το ερευνητικό εργαλείο

Για την υλοποίηση της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκε ως ερευνητικό εργαλείο ένα δομημένο αυτοσυμπληρούμενο ερωτηματολόγιο – παρατίθεται στο Παράρτημα – με ερωτήσεις κλειστού τύπου, βασισμένο στο μοντέλο Kirkpatrick και τα 4 επίπεδα του, που θα αναλυθεί στη συνέχεια. Ήταν επιμερισμένο σε δυο ενότητες, όπου στην πρώτη ενότητα αναπτύσσονταν τα δημογραφικά, τα κοινωνικά και τα εργασιακά χαρακτηριστικά των

ερωτώμενων και στη δεύτερη ενότητα, οι 27 ερωτήσεις κλειστού τύπου των τεσσάρων επίπεδων του μοντέλου Kirkpatrick, διαβαθμισμένες σε πεντάβαθμη κλίμακα Likert, όπου (1) ήταν Καθόλου, (2) Λίγο, (3) Μέτρια, (4) Πολύ και (5) ήταν Πάρα πολύ.

Το μοντέλο Kirkpatrick και τα 4 επίπεδα του (Kirkpatrick, χ.χ.)

Το μοντέλο Kirkpatrick, επίσης γνωστό ως Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation, αναγνωρίζεται παγκοσμίως ως ένα βασικό εργαλείο για την αξιολόγηση και την ανάλυση της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της μάθησης σε έναν οργανισμό. Το μοντέλο αποτελείται από 4 επίπεδα: Αντίδραση, Μάθηση, Συμπεριφορά και Αποτελέσματα. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την αξιολόγηση είτε της επίσημης είτε της άτυπης μάθησης και σε οποιοδήποτε στυλ εκπαίδευσης. Έχει χρησιμοποιηθεί ευρέως, από τότε που ο Donald Kirkpatrick δημοσίευσε για πρώτη φορά το 1959 το μοντέλο του και έχει αναθεωρηθεί και ενημερωθεί 3 φορές από την εισαγωγή του. Το 2016, ενημερώθηκε σε αυτό που ονομάζεται «Μοντέλο του Νέου Κόσμου Kirkpatrick», το οποίο τόνισε πόσο σημαντικό είναι να γίνει η εκπαίδευση σχετική με τις καθημερινές δουλειές των ανθρώπων. Στον Πίνακα 1 που ακολουθεί, γίνεται αναφορά στα 4 επίπεδα του μοντέλου.

Πίνακας 1. Το Μοντέλο των τεσσάρων (4) επίπεδων του Kirkpatrick

Επίπεδο 1: Αντίδραση	Το πρώτο επίπεδο κριτηρίων αξιολογεί το βαθμό που οι εκπαιδευόμενοι βρίσκουν την εκπαίδευση ελκυστική, ευνοϊκή και σχετική με τη δουλειά τους.
Επίπεδο 2: Μάθηση	Το δεύτερο επίπεδο μετράει τη μάθηση κάθε συμμετέχοντα με βάση το εάν οι εκπαιδευόμενοι αποκτούν τις επιδιωκόμενες γνώσεις, δεξιότητες, στάση, αυτοπεποίθηση και δέσμευση με βάση τη συμμετοχή τους στην εκπαίδευση.
Επίπεδο 3: Συμπεριφορά	Το τρίτο επίπεδο αξιολογεί το βαθμό που οι συμμετέχοντες επηρεάστηκαν πραγματικά από τη μάθηση και εάν εφαρμόζουν αυτά που μαθαίνουν στην εργασία τους.
Επίπεδο 4: Αποτελέσματα	Το τέταρτο επίπεδο αποτιμά τα στοχευμένα επιχειρηματικά αποτελέσματα ενός οργανισμού, ως αποτέλεσμα της εκπαίδευσης που πραγματοποιήθηκε και του πακέτου υποστήριξης.

Πηγή: προσαρμοσμένο από (Kirkpatrick, χ.χ.)

6.5. Ερευνητική διαδικασία και μέγεθος συλλογής δεδομένων

Η διαδικασία που εφαρμόστηκε, ήταν η ακόλουθη. Στις 21/03/2022, επιδόθηκαν συνολικά 200 ερωτηματολόγια στις Διοικήσεις των τμημάτων Ανθρωπίνων Πόρων έξι (6) διαφορετικών εταιρειών του κλάδου, Ελληνικών και θυγατρικών Πολυεθνικών. Η επιλογή αυτή προκρίθηκε, καθώς ο ερευνητής διατηρεί άριστες σχέσεις με τους επικεφαλής των εκάστοτε τμημάτων και με σκοπό να μεσολαβήσουν και να διευκολύνουν την αποστολή των ερωτηματολογίων στο προσωπικό τους, που απασχολείται στην ιατρική ενημέρωση πανελλαδικά. Όλα τα ερωτηματολόγια έφεραν ατομικό φάκελο με προπληρωμένα τα ταχυδρομικά τέλη και συνοδευτική επιστολή του ερευνητή. Στη συνοδευτική επιστολή ο ερευνητής έδινε όλες τις απαραίτητες πληροφορίες στον αποδέκτη του ερωτηματολογίου, για το σκοπό, το στόχο, τη σημασία και τον τρόπο συμπλήρωσής του, ζητήματα δεοντολογίας, τα στοιχεία επικοινωνίας του για τυχόν διευκρινήσεις και τη διεύθυνσή του για την αποστολή του ερωτηματολογίου.

Η παραλαβή των φακέλων όλων των ερωτηματολογίων ολοκληρώθηκε διαμέσου του ταχυδρομείου, στις 29/04/2022. Από τα 200 συνολικά ερωτηματολόγια που διανεμήθηκαν, επεστράφησαν 146 ερωτηματολόγια, εκ των οποίων 2 ήταν ημιτελώς συμπληρωμένα και αποκλειστήκαν από την ερευνητική διαδικασία. Οπότε, ο υπό μελέτη πληθυσμός ήταν 144 άτομα (N=144 με ποσοστό ανταπόκρισης 72%). Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί, πως ο χρόνος που απαιτούνταν για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, κατόπιν χρονομέτρησης από τον ερευνητή, δεν υπερέβαινε τα επτά (7) λεπτά.

6.6. Ζητήματα δεοντολογίας

Κατά τη διενέργεια οποιασδήποτε ποσοτικής ή ποιοτικής έρευνας προκύπτουν ζητήματα ηθικής και δεοντολογίας και αφορούν κυρίως τα μέσα που μεταχειρίζεται ο ερευνητής (Καραγεώργος, 2002). Στην παρούσα έρευνα, ο ερευνητής διαβεβαίωνε – στη συνοδευτική ενημερωτική επιστολή – την τήρηση όλων των κανόνων δεοντολογίας, ηθικής και εμπιστευτικότητας, σύμφωνα με τον κανονισμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής GDPR 679/2016, δηλώνοντας τη διασφάλιση της ανωνυμίας των ερωτώμενων. Παράλληλα, η συμπλήρωση και αποστολή των ερωτηματολογίων υποδήλωνε από την πλευρά των ερωτώμενων την αποδοχή της συμμετοχής τους στην έρευνα.

6.7. Επεξεργασία δεδομένων

Με την ολοκλήρωση παραλαβής όλων των ερωτηματολογίων, ο ερευνητής προχώρησε στην κωδικοποίηση και επεξεργασία των δεδομένων. Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με το λογισμικό στατιστικό εργαλείο της IBM, SPSS έκδοση 28 (SPSS, v.28). Το εν λόγω πρόγραμμα συγκαταλέγεται ως ένα από τα πλέον αποδεκτά και ευρέως χρησιμοποιούμενα στατιστικά εργαλεία, με εκτεταμένη εφαρμογή σε έρευνες για ανάλυση αγοράς, έρευνες υγείας, εκπαιδευτικού σκοπού κλπ.

Τα αποτελέσματα της διενεργηθείσας στατιστικής έρευνας παρουσιάζονται διεξοδικά στο επόμενο κεφάλαιο, όπου αποδίδονται αναλυτικά τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος, η περιγραφική στατιστική των δεδομένων και στο πλαίσιο της επαγωγικής στατιστικής οι συσχετίσεις των μεταβλητών αξιολόγησης.

Κεφάλαιο 7. Στατιστική Ανάλυση και Αποτελέσματα της Έρευνας

7.1. Έλεγχος αξιοπιστίας και εγκυρότητας του ερωτηματολογίου

Πριν προχωρήσουμε στην διεξοδική παρουσίαση των στατιστικών μετρήσεων, οφείλουμε να παραθέσουμε το δείκτη αξιοπιστίας και εγκυρότητας του ερωτηματολογίου, καθώς αποτελεί βασική προϋπόθεση, ώστε η έρευνα να θεωρηθεί αξιόπιστη. Ο συντελεστής εσωτερικής συνέπειας του Cronbach's alpha, για τις 27 ερωτήσεις αυτοαναφοράς, καταγράφεται εξαιρετικά υψηλός, όπως παρουσιάζεται στον Πίνακα 2 που απεικονίζει την ευρεθείσα τιμή. Ο συντελεστής εσωτερικής συνέπειας του Cronbach's alpha πραγματοποιήθηκε και για τα τέσσερα επίπεδα/παράγοντες του μοντέλου Kirkpatrick, όπου επίσης καταγράφηκε εξαιρετικά καλή τιμή, σύμφωνα με τα ευρήματα στον Πίνακα 3.

Πίνακας 2. Συντελεστής εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha ερωτήσεων αυτοαναφοράς

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,960	27

Πίνακας 3. Συντελεστής εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha τεσσάρων επιπέδων μοντέλου Kirkpatrick

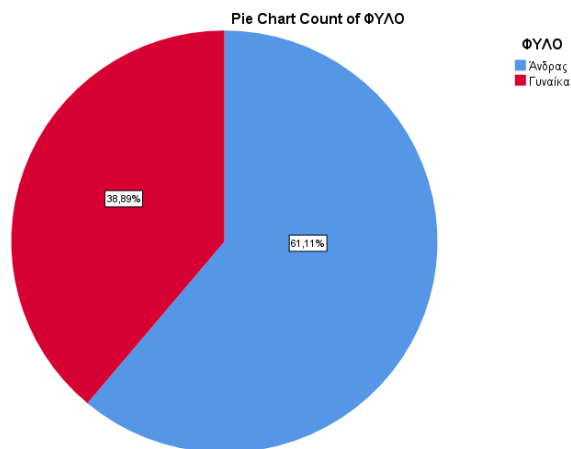
Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha	N of Items
Αντίδραση	0,941	9
Μάθηση	0,921	9
Συμπεριφορά	0,908	5
Αποτελέσματα	0,911	4

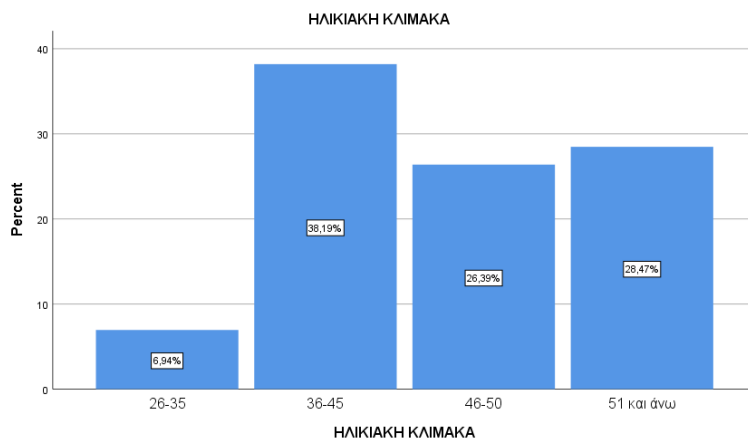
7.2. Ανάλυση περιγραφικής στατιστικής

7.2.1. Δημογραφικά – κοινωνικά – εργασιακά χαρακτηριστικά του δείγματος

Το δείγμα αποτελείται από 144 άτομα, εκ των οποίων το 61,1% (N=88) είναι άντρες και το 38,9% (N=56) γυναίκες (Γράφημα 1). Το 38,2% των συμμετεχόντων (N=55) ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία 36 έως 45 ετών, ενώ το 28,5% (N=41) είναι άνω των 50 ετών. Το 26,4% (N=38) ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 46 έως 50 ετών (Γράφημα 2).

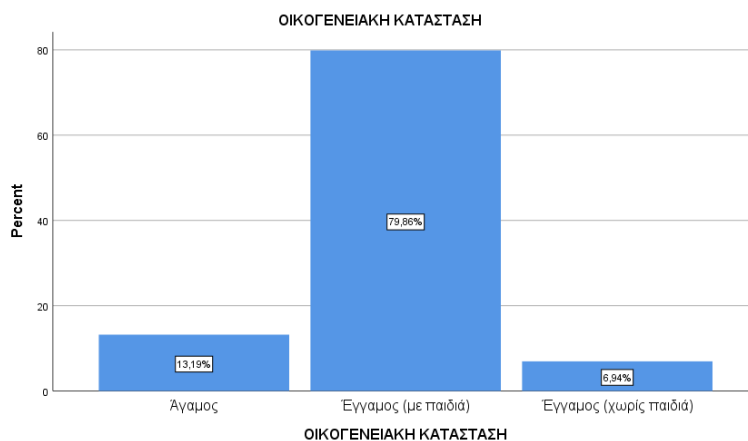


Γράφημα 1. Το φύλο των συμμετεχόντων στην έρευνα

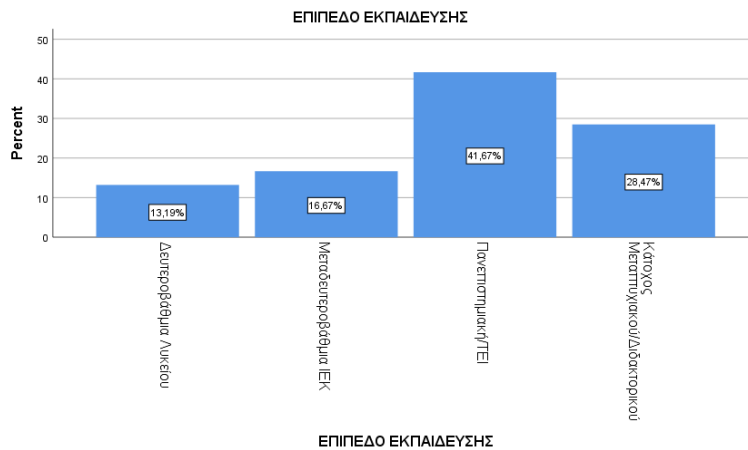


Γράφημα 2. Κατανομή δείγματος ανά ηλικία

Αρκετά μεγάλο είναι το ποσοστό των εγγάμων στο δείγμα, αφού ξεπερνάει το 86% του δείγματος. Το 79,9% (N=115) του δείγματος είναι έγγαμοι με παιδιά, το 6,9% (N=10) έγγαμοι χωρίς παιδιά ενώ το 13,2% (N=19) του δείγματος είναι άγαμοι (Γράφημα 3). Το μορφωτικό επίπεδο είναι ιδιαίτερα υψηλό αφού το 41,7% (N=60) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ και το 28,5% (N=41) κάτοχοι διδακτορικού ή μεταπτυχιακού τίτλου. Μόλις το 13,2% (N=19) είναι απόφοιτοι Λυκείου και το 16,7% (N=24) απόφοιτοι μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Γράφημα 4).

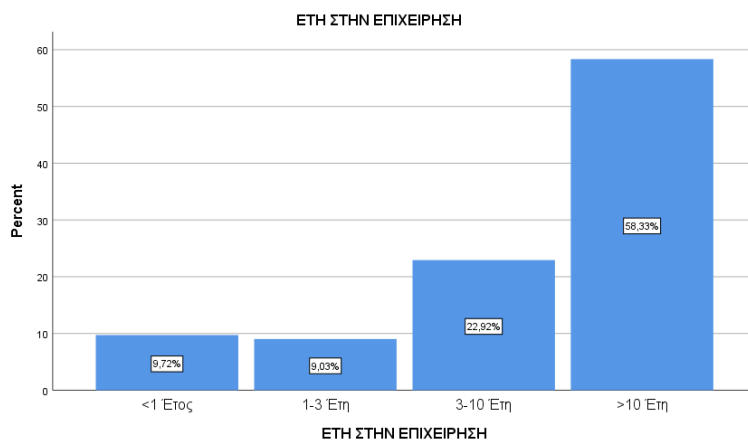


Γράφημα 3. Κατανομή δείγματος ανά οικογενειακή κατάσταση

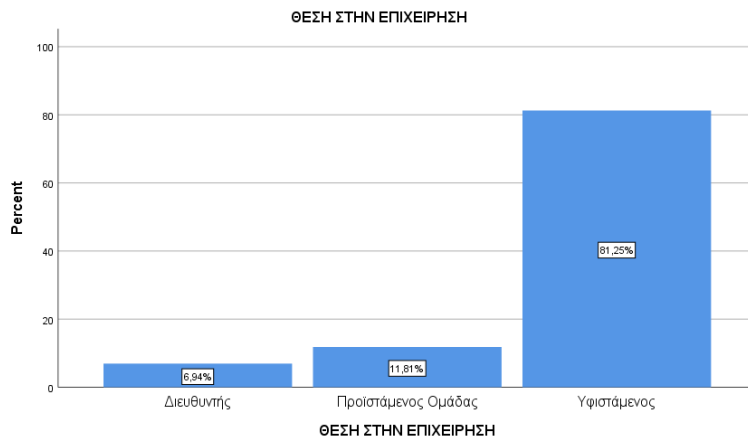


Γράφημα 4. Κατανομή δείγματος κατά επίπεδο εκπαίδευσης

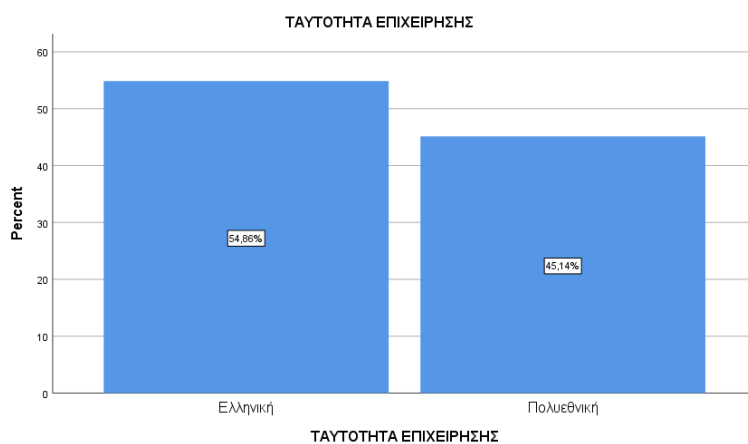
Στο δείγμα φαίνεται να επικρατούν συμμετέχοντες αυξημένης προϋπηρεσίας, αφού το 58,3% (N=84) έχουν πάνω από δέκα έτη εργασίας, το 22,9% (N=33) από 3 έως 10 έτη, το 9,7% (N=14) λιγότερο του ενός έτους και το 9% (N=13) από ένα έως τρία έτη (Γράφημα 5). Θέση υφισταμένου δηλώνει το 81,3% (N=117) του δείγματος, θέση προϊσταμένου ομάδας το 11,8% (N=17) ενώ διευθυντική θέση δηλώνει το 6,9% (N=10) (Γράφημα 6). Το 54,9% (N=79) των συμμετεχόντων απασχολείται σε ελληνική επιχείρηση, ενώ το 45,1% (N=65) σε πολυεθνική (Γράφημα 7).



Γράφημα 5. Κατανομή δείγματος κατά έτη προϋπηρεσίας στην επιχείρηση

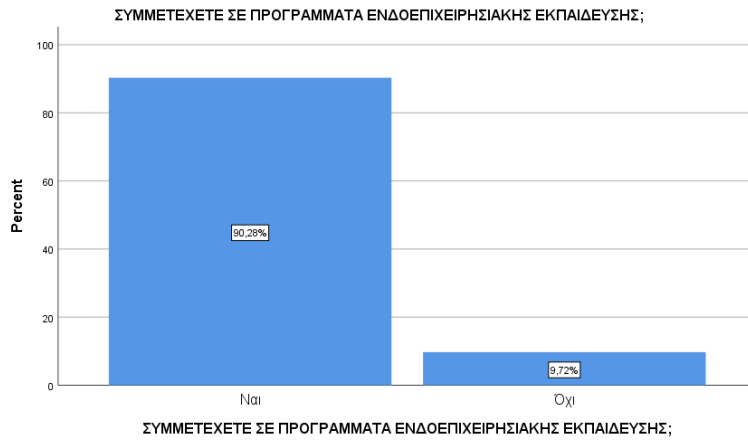


Γράφημα 6. Κατανομή Δείγματος ανά Θέση Εργασίας

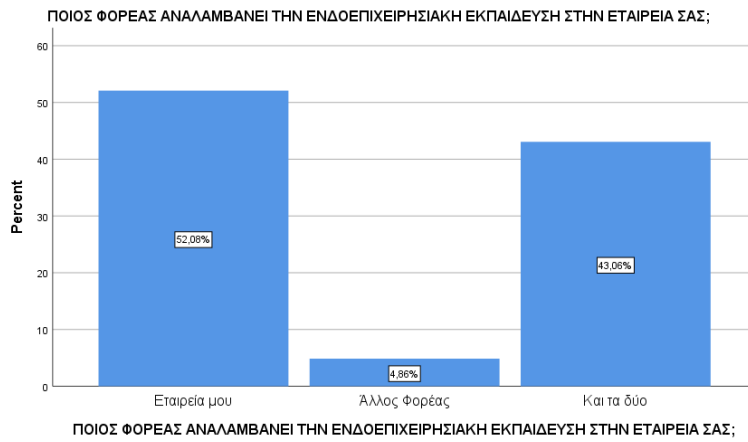


Γράφημα 7. Κατανομή δείγματος ανά ταυτότητα επιχείρησης

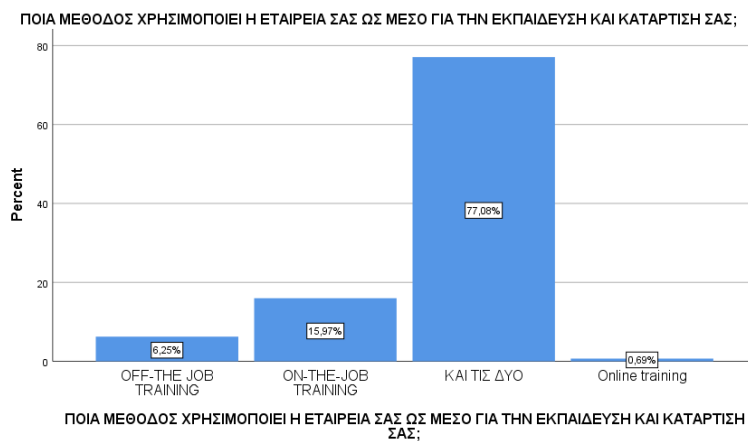
Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτώμενων συμμετέχει σε ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση (90,3%, N=130) (Γράφημα 8), την οποία αναλαμβάνει η επιχείρηση που ο ερωτώμενος εργάζεται σε ποσοστό 52,1% των ερωτηθέντων, ενώ το 43,1% (N=62) δηλώνει ότι η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση αναλαμβάνεται, τόσο από την εταιρεία απασχόλησης όσο και από άλλους φορείς (Γράφημα 9). Η μεγάλη πλειοψηφία των ερωτηθέντων (77,1%, N=111) δηλώνει ότι η μέθοδος εκπαίδευσης περιλαμβάνει ένα συνδυασμό «Off the job training» και «On the job training» (Γράφημα 10).



Γράφημα 8. Κατανομή δείγματος ανά συμμετοχή ή μη σε ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση



Γράφημα 9. Κατανομή δείγματος ανά φορέα υλοποίησης εκπαίδευσης



Γράφημα 10. Κατανομή δείγματος ανά μέθοδο εκπαίδευσης και κατάρτισης

Στον Πίνακα 4 που ακολουθεί αποδίδονται συγκεντρωτικά τα ευρήματα του δείγματος για τα δημογραφικά – κοινωνικά – εργασιακά χαρακτηριστικά του.

Πίνακας 4. Περιγραφικά στατιστικά δείγματος, δημογραφικών – κοινωνικών – εργασιακών

		N	%
ΦΥΛΟ	Άνδρας	88	61,1
	Γυναίκα	56	38,9
	Σύνολο:	144	100,0
ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΚΛΙΜΑΚΑ	18-25	0	0,0
	26-35	10	6,9
	36-45	55	38,2
	46-50	38	26,4
	51 και άνω	41	28,5
	Σύνολο:	144	100,0
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Άγαμος	19	13,2
	Έγγαμος (με παιδιά)	115	79,9
	Έγγαμος (χωρίς παιδιά)	10	6,9
	Σύνολο:	144	100,0
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	Δευτεροβάθμια Λυκείου	19	13,2
	Μεταδευτεροβάθμια ΙΕΚ	24	16,7
	Πανεπιστημιακή/ΤΕΙ	60	41,7
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού	41	28,5
	Σύνολο:	144	100,0
ΕΤΗ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	<1 Έτος	14	9,7
	1-3 Έτη	13	9,0
	3-10 Έτη	33	22,9
	>10 Έτη	84	58,3
	Σύνολο:	144	100,0
ΘΕΣΗ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	Διευθυντής	10	6,9
	Προϊστάμενος Ομάδας	17	11,8
	Υφιστάμενος	117	81,3
	Σύνολο:	144	100,0
ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	Ελληνική	79	54,9
	Πολυεθνική	65	45,1
	Σύνολο:	144	100,0
ΣΥΜΜΕΤΕΧΕΤΕ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΝΔΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ;	Ναι	130	90,3
	Όχι	14	9,7
	Σύνολο:	144	100,0
ΠΟΙΟΣ ΦΟΡΕΑΣ ΑΝΑΛΑΜΒΑΝΕΙ ΤΗΝ ΕΝΔΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΑΣ;	Εταιρεία μου	75	52,1
	Άλλος Φορέας	7	4,9
	Και τα δύο	62	43,1
	Σύνολο:	144	100,0
ΠΟΙΑ ΜΕΘΟΔΟΣ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΕΙ Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΑΣ ΩΣ ΜΕΣΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΑΣ;	OFF-THE JOB TRAINING	9	6,3
	ON-THE-JOB TRAINING	23	16,0
	ΚΑΙ ΤΙΣ ΔΥΟ	111	77,1
	OnLine Training	1	0,7
	Σύνολο:	144	100,0

7.2.2. Ερωτήσεις αυτοαναφοράς, απαντήσεις ερωτώμενων

Το 80,5 % των ερωτηθέντων, από πολύ έως πάρα πολύ, θεωρεί την εκπαίδευση σημαντικό εργαλείο παρακίνησης ενώ το 78,5% θεωρεί, από πολύ έως πάρα πολύ, την εκπαίδευση μέσο προσωπικής ανάπτυξης. Το 75,7% θεωρεί ότι τα ενδοεπιχειρησιακά εκπαιδευτικά προγράμματα, του είναι από πολύ έως πάρα πολύ χρήσιμα σε μελλοντική εργασία, ενώ το 73,6% θεωρεί ότι σε πολύ έως παρά πολύ μεγάλο βαθμό αποκτά ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην αγορά εργασίας, μέσω της εκπαίδευσης. Σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό, το 72,9% αναφέρει ότι μέσω της εκπαίδευσης εξελίσσονται οι γνώσεις του ενώ το 72,2% δηλώνει ότι η εκπαίδευση υποκινεί την μάθηση σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό. Το 71,6% υποστηρίζει έντονα έως πολύ έντονα ότι η εκπαίδευση οδηγεί σε αύξηση της παραγωγικότητας, ενώ το 68,1% υποστηρίζει ότι η εκπαίδευση ως μέσο παρακίνησης δίνει την δυνατότητα προσωπικής εξέλιξης σε έντονο έως πολύ έντονο βαθμό.

Το 68% υποστηρίζει έντονα έως πολύ έντονα, ότι η επαγγελματική επιτυχία καλλιεργείται μέσα στα πλαίσια προγραμμάτων εκπαίδευσης, ενώ το 66,7% δηλώνει ότι από πολύ έως πολύ μεγάλο βαθμό η εκπαίδευση παρέχει τεχνογνωσία για την βελτίωση της προσωπικής εργασιακής απόδοσης. Το 66% υποστηρίζει ότι η ενδοεπιχειρησιακή μορφή εκπαίδευσης ενισχύει την παρακίνηση σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό. Το 65,3% θεωρεί ότι σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό, η εκπαίδευση εγγυάται καλύτερη εργασιακή απόδοση.

Στον αντίποδα το 38,9% των ερωτηθέντων θεωρεί από πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό, ότι μειώθηκε ο αριθμός των παραπόνων από τους πελάτες προς την επιχείρηση μετά την εκπαίδευση των εργαζομένων, ενώ το 45,9% θεωρεί ότι τα εκπαιδευτικά προγράμματα ανταποκρίθηκαν στις προσδοκίες των συμμετεχόντων. Από πολύ έως πάρα πολύ ικανοποιημένοι ήταν περίπου οι μισοί ερωτώμενοι αναφορικά με την έκταση που δόθηκε στο κάθε θέμα (48,6%) και από τον τρόπο οργάνωσης του προγράμματος (47,9%). Ακριβώς οι μισοί υποστηρίζουν, από έντονα έως πολύ έντονα, ότι ήταν επαρκείς οι σχετικές πληροφορίες που δόθηκαν πριν το πρόγραμμα εκπαίδευσης και το ότι το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που ακολουθήθηκε είναι εφαρμόσιμο στην εργασία μετά την ολοκλήρωσή του. Μόλις ένας στους τέσσερις ερωτώμενους (25%) αναφέρει ότι το θέμα του εκπαιδευτικού προγράμματος σε σχέση με το επίπεδο και τις ικανότητες του, ήταν δύσκολο. Στον

Πίνακα 5 αποδίδονται συγκεντρωτικά τα ευρήματα, ενώ στον Πίνακα 6 καταγράφονται με φθίνουσα ταξινόμηση οι θετικότερες απαντήσεις, από πολύ έως πάρα πολύ.

Πίνακας 5. Συνολικές αποκρίσεις ερωτώμενων στις ερωτήσεις αυτοαναφοράς

	Καθόλου		Λίγο		Μέτρια		Πολύ		Πάρα πολύ		M	SD
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.Είστε ικανοποιημένοι από τη συνολική πτυχή του εκπαιδευτικού προγράμματος;	5	3,5	19	13,2	47	32,6	58	40,3	15	10,4	3,41	0,96
2.Ήταν επαρκείς οι σχετικές πληροφορίες που σας δόθηκαν πριν το πρόγραμμα εκπαίδευσης;	2	1,4	21	14,6	49	34,0	58	40,3	14	9,7	3,42	0,91
3.Ήταν ικανοποιητική η έκταση που δόθηκε σε κάθε θέμα;	3	2,1	19	13,2	52	36,1	53	36,8	17	11,8	3,43	0,94
4.Ήταν δύσκολο το θέμα του εκπαιδευτικού προγράμματος σε σχέση με το επίπεδο και τις ικανότητες σας;	42	29,2	25	17,4	41	28,5	26	18,1	10	6,9	2,56	1,27
5.Ήταν ικανοποιητικό το εκπαιδευτικό υλικό που σας δόθηκε συνολικά;	6	4,2	17	11,8	45	31,3	51	35,4	25	17,4	3,50	1,04
6.Τα μέσα που χρησιμοποιήθηκαν σας βοήθησαν στην κατανόηση του αντικείμενου μάθησης;	3	2,1	17	11,8	44	30,6	52	36,1	28	19,4	3,59	1,00
7.Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που ακολουθήθηκε είναι εφαρμόσιμο στην εργασία σας μετά την ολοκλήρωση του;	5	3,5	18	12,5	49	34,0	53	36,8	19	13,2	3,44	0,99
8.Είστε ικανοποιημένοι από τον τρόπο οργάνωσης του προγράμματος;	7	4,9	19	13,2	49	34,0	49	34,0	20	13,9	3,39	1,04
9.Μέσω της εκπαίδευσης εξελίσσονται οι γνώσεις σας;	4	2,8	8	5,6	27	18,8	57	39,6	48	33,3	3,95	1,00
10.Η εκπαίδευση οδηγεί στην αύξηση της παραγωγικότητας;	3	2,1	6	4,2	32	22,2	58	40,3	45	31,3	3,94	0,94
11.Η εκπαίδευση σας υποκινεί για μάθηση;	2	1,4	7	4,9	31	21,5	55	38,2	49	34,0	3,99	0,94
12.Η εκπαίδευση σας παρέχει την απαιτούμενη τεχνογνωσία για να βελτιώσετε την απόδοση σας;	3	2,1	12	8,3	33	22,9	60	41,7	36	25,0	3,79	0,98
13.Θεωρείτε την εκπαίδευση σημαντικό εργαλείο παρακίνησης;	0	0,0	7	4,9	21	14,6	48	33,3	68	47,2	4,23	0,87
14.Ενισχύεται η παρακίνηση σας από την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση;	3	2,1	14	9,7	32	22,2	63	43,8	32	22,2	3,74	0,98
15.Η εκπαίδευση εγγυάται την καλύτερη απόδοση στην εργασία σας;	3	2,1	11	7,6	36	25,0	59	41,0	35	24,3	3,78	0,97
16.Αποκτάτε ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην αγορά εργασίας μέσω της εκπαίδευσης;	2	1,4	9	6,3	27	18,8	56	38,9	50	34,7	3,99	0,96
17.Η εκπαίδευση ενισχύει τις ευθύνες σας οι οποίες μπορεί να σας οδηγήσουν σε προαγωγή και αύξηση;	6	4,2	18	12,5	31	21,5	54	37,5	35	24,3	3,65	1,11
18.Η εκπαίδευση ως μέσο παρακίνησης σας δίνει την δυνατότητα να εξελιχθείτε;	6	4,2	12	8,3	28	19,4	58	40,3	40	27,8	3,79	1,07
19.Πόσο χρήσιμα πιστεύετε ότι μπορεί να σας φανούν τα εκπαιδευτικά προγράμματα κατάρτισης σε μελλοντική εργασία;	3	2,1	5	3,5	27	18,8	61	42,4	48	33,3	4,01	0,92
20.Ανταποκρίνονται τα εκπαιδευτικά προγράμματα στις προσδοκίες σας;	6	4,2	21	14,6	51	35,4	52	36,1	14	9,7	3,33	0,98
21.Η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση θα σας βοηθήσει στην επαγγελματική σας ανέλιξη;	5	3,5	16	11,1	44	30,6	52	36,1	27	18,8	3,56	1,03
22.Η ανάγκη για επαγγελματική επιτυχία είναι κάτι που μπορεί να καλλιεργηθεί μέσα στα πλαίσια της εκπαίδευσης;	2	1,4	8	5,6	36	25,0	67	46,5	31	21,5	3,81	0,88
23.Μέσω της εκπαίδευσης αναπτύσσετε προσωπικά;	4	2,8	7	4,9	20	13,9	62	43,1	51	35,4	4,03	0,97
24.Μέσω της εκπαίδευσης επιτυγχάνονται οι στόχοι της επιχείρησης;	1	0,7	12	8,3	43	29,9	58	40,3	30	20,8	3,72	0,91
25.Μειώθηκε ο αριθμός των παραπόνων από τους πελάτες προς την επιχείρηση μετά την εκπαίδευση των εργαζομένων;	9	6,3	22	15,3	57	39,6	40	27,8	16	11,1	3,22	1,04
26.Αυξήθηκε η ποιότητα των υπηρεσιών μετά την εκπαίδευση των εργαζομένων;	6	4,2	20	13,9	34	23,6	58	40,3	26	18,1	3,54	1,07
27.Έγινε η επιχείρηση περισσότερο ανταγωνιστική μετά την εκπαίδευση των εργαζομένων;	6	4,2	18	12,5	39	27,1	53	36,8	28	19,4	3,55	1,07

Πίνακας 6. Φθίνουσα ταξινόμηση θετικότερων αποκρίσεων, Πολύ έως Πάρα Πολύ

Ερώτηση	Πολύ έως Πάρα πολύ %
13.Θεωρείτε την εκπαίδευση σημαντικό εργαλείο παρακίνησης;	80,5
23.Μέσω της εκπαίδευσης αναπτύσσετε προσωπικά;	78,5
19.Πόσο χρήσιμα πιστεύετε ότι μπορεί να σας φανούν τα εκπαιδευτικά προγράμματα κατάρτισης σε μελλοντική εργασία;	75,7
16.Αποκτάτε ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην αγορά εργασίας μέσω της εκπαίδευσης;	73,6
9.Μέσω της εκπαίδευσης εξελίσσονται οι γνώσεις σας;	72,9
11.Η εκπαίδευση σας υποκινεί για μάθηση;	72,2
10.Η εκπαίδευση οδηγεί στην αύξηση της παραγωγικότητας;	71,6
18.Η εκπαίδευση ως μέσο παρακίνησης σας δίνει την δυνατότητα να εξελιχθείτε;	68,1
22.Η ανάγκη για επαγγελματική επιτυχία είναι κάτι που μπορεί να καλλιεργηθεί μέσα στα πλαίσια της εκπαίδευσης;	68
12.Η εκπαίδευση σας παρέχει την απαιτούμενη τεχνογνωσία για να βελτιώσετε την απόδοσή σας;	66,7
14.Ενισχύεται η παρακίνηση σας από την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση;	66
15.Η εκπαίδευση εγγυάται την καλύτερη απόδοση στην εργασία σας;	65,3
17.Η εκπαίδευση ενισχύει τις ευθύνες σας οι οποίες μπορεί να σας οδηγήσουν σε προαγωγή και αύξηση;	61,8
24.Μέσω της εκπαίδευσης επιτυγχάνονται οι στόχοι της επιχείρησης;	61,1
26.Αυξήθηκε η ποιότητα των υπηρεσιών μετά την εκπαίδευση των εργαζομένων;	58,4
27. Έγινε η επιχείρηση περισσότερο ανταγωνιστική μετά την εκπαίδευση των εργαζομένων;	56,2
6.Τα μέσα που χρησιμοποιήθηκαν σας βοήθησαν στην κατανόηση του αντικείμενου μάθησης;	55,5
21.Η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση θα σας βοηθήσει στην επαγγελματική σας ανέλιξη;	54,9
5.Ήταν ικανοποιητικό το εκπαιδευτικό υλικό που σας δόθηκε συνολικά;	52,8
1.Είστε ικανοποιημένοι από τη συνολική πτυχή του εκπαιδευτικού προγράμματος;	50,7
2.Ήταν επαρκείς οι σχετικές πληροφορίες που σας δόθηκαν πριν το πρόγραμμα εκπαίδευσης;	50
7.Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που ακολουθήθηκε είναι εφαρμόσιμο στην εργασία σας μετά την ολοκλήρωσή του;	50
3.Ήταν ικανοποιητική η έκταση που δόθηκε σε κάθε θέμα;	48,6
8.Είστε ικανοποιημένοι από τον τρόπο οργάνωσης του προγράμματος;	47,9
20.Ανταποκρίνονται τα εκπαιδευτικά προγράμματα στις προσδοκίες σας;	45,8
25.Μειώθηκε ο αριθμός των παραπόνων από τους πελάτες προς την επιχείρηση μετά την εκπαίδευση των εργαζομένων;	38,9
4.Ήταν δύσκολο το θέμα του εκπαιδευτικού προγράμματος σε σχέση με το επίπεδο και τις ικανότητές σας;	25

7.2.3. Ανάλυση περιγραφικής στατιστικής 4 επίπεδων Kirkpatrick

Το ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς του μοντέλου Kirkpatrick εξετάζει, όπως ήδη έχει αναφερθεί, τέσσερα επίπεδα: την Αντίδραση (Reaction), η οποία διερευνάται από 9

ερωτήσεις (14,15,16,17,18,19,21,22,23), τη Μάθηση (Learning), όπου κι αυτή ερευνάται από 9 ερωτήσεις (1,2,3,4,5,6,7,8,20), τη Συμπεριφορά (Behaviour), που διερευνάται από 5 ερωτήσεις (9,10,11,12,13) και τα Αποτελέσματα (Results), όπου ερευνώνται από 4 ερωτήσεις (24,25,26,27).

Πριν προχωρήσουμε στην περιγραφική στατιστική ανάλυση, κρίθηκε σκόπιμο να πραγματοποιηθεί τεχνική ανίχνευση δομής που να αποδεικνύει την καταλληλότητα των δεδομένων μας, με το εργαλείο μέτρησης της επάρκειας δειγματοληψίας Kaiser-Meyer-Olkin, όπου υποδεικνύει το ποσοστό διακύμανσης στις μεταβλητές, που μπορεί να προκαλείται από υποκείμενους παράγοντες και το τεστ σφαιρικότητας του Bartlett που ελέγχει την υπόθεση ότι ο πίνακας συσχέτισης είναι ένας πίνακας ταυτότητας, ο οποίος θα έδειχνε ότι οι μεταβλητές είναι άσχετες και επομένως ακατάλληλες για ανίχνευση δομής (IBM, n.d.). Σύμφωνα με τον Πίνακα 7 διαπιστώνεται ότι τα δεδομένα είναι κατάλληλα για την τέλεση παραγοντικής ανάλυσης.

Πίνακας 7. KMO και Bartlett's Test

<i>KMO and Bartlett's Test</i>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,936
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3424,216
	df	351
	Sig.	0,000

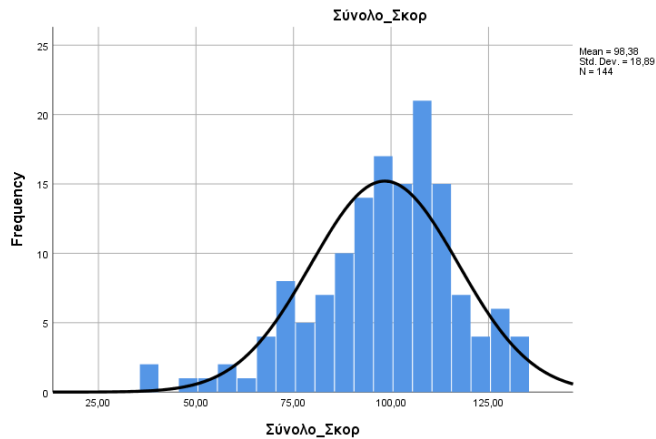
Στον Πίνακα 8 παραθέτουμε την περιγραφική στατιστική ανάλυση για κάθε επίπεδο του μοντέλου Kirkpatrick, όπου θα αναλύσουμε ακολούθως τα αποτελέσματα για το καθένα χωριστά.

Πίνακας 8. Περιγραφική στατιστική ανάλυση των τεσσάρων επιπέδων Kirkpatrick

	Mean	Standard Deviation	Median	Minimum	Maximum
Αντίδραση	34,38	7,35	36	11	45
Μάθηση	30,07	7,18	30	11	45
Συμπεριφορά	19,90	4,05	20	7	25
Αποτελέσματα	14,03	3,64	15	4	20
Σύνολο	98,38	18,89	100,50	38	135

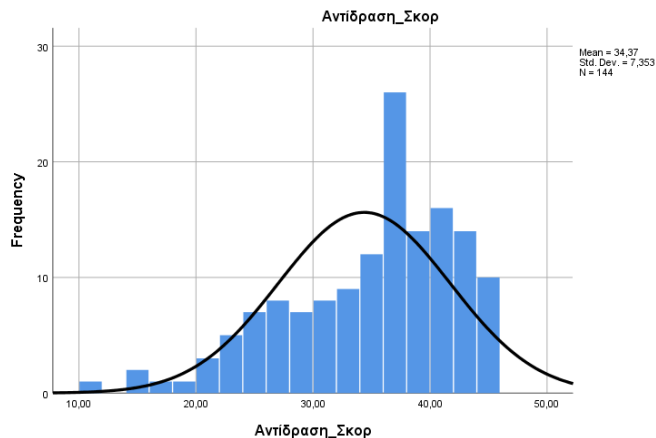
Το συνολικό επίπεδο ικανοποίησης των ερωτώμενων από την εκπαιδευτική διαδικασία μετρείται από 27 ερωτήσεις αυτοαναφοράς με μέγιστο θεωρητικό σκορ το 135 (27*5), το οποίο θα υποδήλωνε την απόλυτη ικανοποίηση και ελάχιστο θεωρητικό το 27

(27*1), το οποίο θα υποδήλωνε την απόλυτη δυσαρέσκεια (βάση των κωδικοποιήσεων). Η κεντρική τιμή του εύρους αυτού είναι 81 με μέση τιμή βαθμολογίας 98,38 (SD=18,89) και τους μισούς συμμετέχοντες να έχουν βαθμολόγηση άνω του 100,5. Γενικά παρατηρείται θετική στάση, όχι όμως έντονου βαθμού με χαμηλή διασπορά, καθώς δεν υπήρχαν έντονες διαφορές στις απόψεις μεταξύ των ερωτηθέντων (Γράφημα 11).



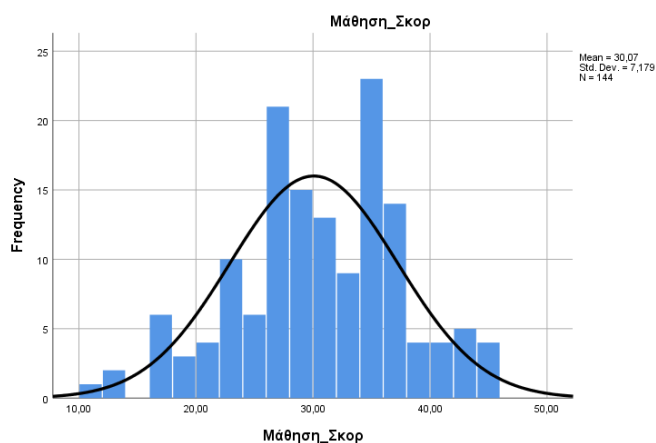
Γράφημα 11. Ιστόγραμμα κατανομής Σύνολο-Σκορ

Σύμφωνα με την ανάλυση των ερωτήσεων που ερευνούν το επίπεδο της «Αντίδρασης (Reaction)», όπου σύμφωνα με την υπάρχουσα κωδικοποίηση έχουν μέγιστη θετική βαθμολόγηση $9*5=45$. Ο μέσος είναι 34,37 (SD=7,35), ενώ οι μισοί ερωτώμενοι έδωσαν βαθμολόγηση 36 και άνω, υποδεικνύοντας ότι η αντίδραση των συμμετεχόντων στο πρόγραμμα εκπαίδευσης ήταν γενικά αρκετά θετική (Γράφημα 12).



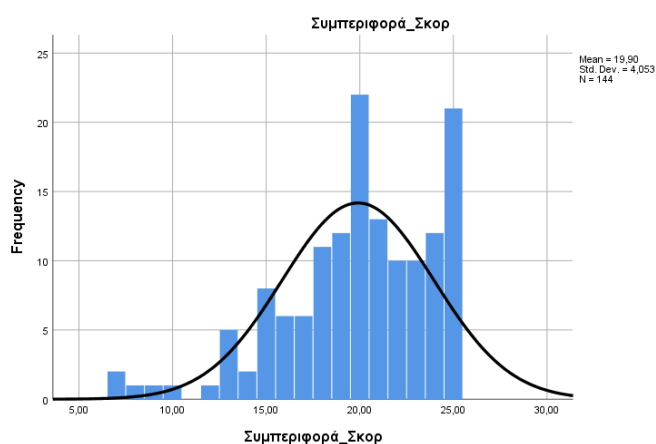
Γράφημα 12. Ιστόγραμμα κατανομής Αντίδραση-Σκορ

Αναφορικά με τη «Μάθηση (Learning)» ο μέσος όρος είναι 30,07 (SD=7,18) με τους μισούς να δίνουν βαθμολόγηση 30 και άνω, όπου κι εδώ το 45 είναι το ανώτερο θεωρητικό θετικό $9*5=45$ (Γράφημα 13).



Γράφημα 13. Ιστόγραμμα κατανομής Μάθηση-Σκορ

Η «Συμπεριφορά (Behaviour)», αποτελείται από 5 ερωτήσεις θετικής κατεύθυνσης και επομένως το 25 αποτελεί το μέγιστο θεωρητικό θετικό, ενώ ο μέσος είναι 19,9 και η διάμεσος το 20, που σημαίνει πως το 50% των ερωτηθέντων έχει σκορ συμπεριφοράς άνω του 20 (Γράφημα 14).

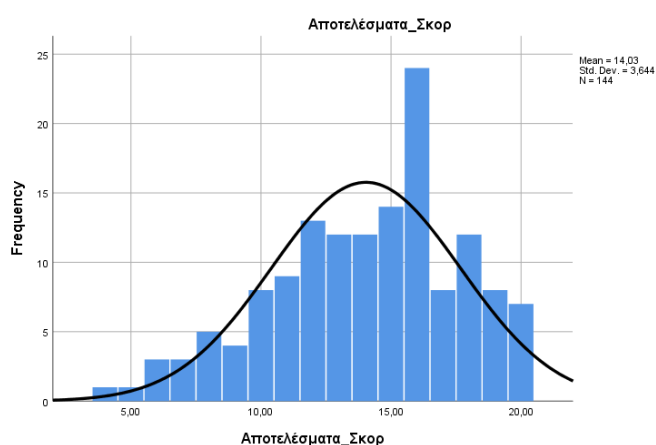


Γράφημα 14. Ιστόγραμμα κατανομής Συμπεριφορά-Σκορ

Τα «Αποτελέσματα (Results)», αποτελούνται από 4 ερωτήσεις θετικής κατεύθυνσης και επομένως το 20 αποτελεί το μέγιστο θεωρητικό θετικό, ενώ ο μέσος είναι 14,03

και η διάμεσος το 15, που δηλώνει πως το 50% των ερωτηθέντων έχει σκορ αποτελέσματα άνω του 15 (Γράφημα 15).

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να σημειωθεί πως η μαύρη καμπύλη στα γραφήματα, αποτελεί σημείο αναφοράς της κανονικής κατανομής. Παρατηρούμε, λοιπόν, ότι σε όλες τις περιπτώσεις υπάρχει διαφορά της εκάστοτε κατανομής από την κανονική.



Γράφημα 15. Ιστόγραμμα κατανομής Αποτελέσματα-Σκορ

Τέλος, στον Πίνακα 9 αναφέροντας τα τέσσερα επίπεδα σε συνιστώσες (αν και στη στατιστική αυτό δεν είναι το ίδιο), παρατηρούμε πως τα επίπεδα αυτά ερμηνεύουν συνολικά το 72,582% της συνολικής διακύμανσης των τιμών της κατανομής του συνολικού επιπέδου αξιολόγησης της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης, που μελετάται από το ερωτηματολόγιο.

Πίνακας 9. Ερμηνεία ολικής διασποράς

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	13,640	50,519	50,519	13,640	50,519	50,519	6,097	22,583	22,583
2	3,273	12,122	62,641	3,273	12,122	62,641	6,000	22,221	44,804
3	1,680	6,223	68,864	1,680	6,223	68,864	4,130	15,295	60,099
4	1,004	3,718	72,582	1,004	3,718	72,582	3,370	12,483	72,582

7.3. Ανάλυση και απαντήσεις ερευνητικών ερωτημάτων

7.3.1. 1^ο Ερευνητικό ερώτημα

Στο πρώτο (1^ο) ερευνητικό ερώτημα θα επιχειρηθεί να απαντηθεί κατά πόσο «η αντιλαμβανόμενη μορφή ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης σχετίζεται με την ικανοποίηση και αφομοίωση της εκπαίδευσης των εργαζομένων στην Ιατρική Ενημέρωση», όπου ουσιαστικά εξετάζεται η μέθοδος που χρησιμοποιεί η εκάστοτε εταιρεία των συμμετεχόντων στην έρευνα, ως μέσο για την εκπαίδευση και κατάρτισή τους και στο συνολικό (overall) σκορ της της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Οι ερευνητικές μας υποθέσεις τίθενται ως ακολούθως:

H₀: Η Ικανοποίηση και η αφομοίωση της εκπαίδευσης είναι ανεξάρτητη της μεθόδου που χρησιμοποιεί η εταιρεία των συμμετεχόντων ως μέσο για την εκπαίδευση και την κατάρτιση ή με άλλα λόγια σε όλες τις μεθόδους που χρησιμοποιεί η εταιρεία ως μέσο εκπαίδευσης και κατάρτιση, το επίπεδο ικανοποίησης είναι το ίδιο.

H₁: Η Ικανοποίηση και η αφομοίωση της εκπαίδευσης δεν είναι ανεξάρτητη της μεθόδου που χρησιμοποιεί η εταιρεία των συμμετεχόντων ως μέσο για την εκπαίδευση και την κατάρτιση ή με άλλα λόγια το επίπεδο ικανοποίησης δεν είναι το ίδιο σε όλες τις μεθόδους που χρησιμοποιεί η εταιρεία ως μέσο εκπαίδευσης και κατάρτιση ή τουλάχιστον μεταξύ δύο μεθόδων το επίπεδο ικανοποίησης διαφέρει.

Συνεπώς έχουμε μια κατηγορική μεταβλητή, ως ερμηνευτική μεταβλητή, η οποία είναι η μέθοδος με τρεις κατηγορίες: α) Off-the-Job Training, β) On-the-Job Training, γ) Και τις Δυο και μία ποσοτική εξαρτημένη. Το τεστ, επομένως, αφορά έλεγχο ποσοτικών μεταβλητής ανεξάρτητων δειγμάτων. Στην αρχή λαμβάνουμε τα περιγραφικά στατιστικά, βλ. Πίνακας 10.

Πίνακας 10. Περιγραφικά στατιστικά, συνολική ικανοποίηση ανά μέθοδο

Descriptives

Σύνολο Σκορ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Off-the-Job Training	9	90,778	29,495	9,832	68,106	113,450	38,000	129,000
On-the-Job Training	23	98,435	19,176	3,998	90,143	106,727	40,000	125,000
Και τις Δυο	111	98,910	17,927	1,702	95,538	102,282	48,000	135,000
OnLine Training	1	107,000	107,000	107,000

Total	144	98,382	18,890	1,574	95,270	101,494	38,000	135,000
-------	-----	--------	--------	-------	--------	---------	--------	---------

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 10 δεν παρατηρούνται ιδιαίτερες διαφορές μεταξύ των μεθόδων «On-the-Job Training» (M=98,435; SD=19,176) και τις επιλογής «Και τις δύο» (M=98,91; SD=17,927). Οι συμμετέχοντες, όμως, σε «Off-the-Job Training» παρουσιάζονται με χαμηλότερο γενικά μέσο σκορ (M=90,778; SD=29,495). Στην έρευνα, ένας και μόνο συμμετέχων δήλωσε «Online Training», αλλά όπως είναι φυσικό θα εξαιρεθεί της περαιτέρω διερεύνησης.

Στην αρχή του ελέγχου πραγματοποιείται έλεγχος κανονικότητας των μεταβλητών (Πίνακας 11).

Πίνακας 11. Έλεγχος κανονικότητας

Tests of Normality

	Ποια μέθοδος χρησιμοποιεί η εταιρεία σας ως μέσο για την εκπαίδευση και κατάρτισή σας;	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Σύνολο_Σκορ	Off-the-Job Training	0,165	9	0,200*	0,932	9	0,500
	On-the-Job Training	0,108	23	0,200*	0,914	23	0,049
	Και τις Δυο	0,098	111	0,010	0,974	111	0,027

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Σύμφωνα με τον Πίνακα 11 βλέπουμε τα αποτελέσματα του ελέγχου κανονικότητας για όλες τις εξεταζόμενες κατανομές. Θα πρέπει να αναφέρουμε ότι και τα δύο τα τεστ Kolmogorov-Smirnov και Shapiro-Wilk είναι πολύ ευαίσθητα σε μεγάλα δείγματα και απορρίπτουν την μηδενική ακόμα και σε ελάχιστες αποκλίσεις από αυτή. Παρατηρούμε ότι στα μικρά δείγματα (9 και 23), η κανονικότητα απορρίπτεται εντελώς οριακά στο Shapiro-Wilk για την κατανομή των «On-the-Job Training». Υπενθυμίζουμε ότι πάντα στον έλεγχο κανονικότητας, η μηδενική υπόθεση είναι ότι οι κατανομές είναι κανονικές. Γενικά η διαδικασία του να θεωρηθεί μια κατανομή κανονική (ή ότι προσεγγίζει την κανονικότητα) είναι μια διαδικασία ενίοτε περίπλοκη ακόμα και αν τα αποτελέσματα των διαφόρων ελέγχων (KS ή SW κλπ.) είναι πολύ εύκολα ερμηνεύσιμα, όπως στην περίπτωση μας. Κατόπιν επισκόπησης και των ειδικών περιγραφικών, όπως αυτά της ασυμμετρίας και τις κύρτωσης σε συνδυασμό με τα αποτελέσματα του Πίνακα 11 οριακά αποφασίστηκε η εκτέλεση

μη παραμετρικού ελέγχου Kruskal-Wallis (δηλαδή να μην θεωρήσουμε όλες τις ελεγχόμενες κατανομές κανονικές).

Πίνακας 12. Μη παραμετρικός έλεγχος ανεξάρτητων Δειγμάτων Συνολική Ικανοποίηση/Μέθοδος Εκπαίδευσης

Test Statistics^{a,b}

	Σύνολο Σκορ
Kruskal-Wallis H	0,599
df	2
Asymp. Sig.	0,741

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: ΠΟΙΑ ΜΕΘΟΔΟΣ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΕΙ Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΑΣ ΩΣ ΜΕΣΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΑΣ;

Σύμφωνα με τον Πίνακα 12 η συνολική ικανοποίηση από την εκπαιδευτική διαδικασία δεν διαφοροποιείται μεταξύ των διαφορετικών μορφών (μεθόδων) που αυτή υλοποιείται ($H(2)=0,599$, $p\text{-value}=0,741$). Δηλαδή η μηδενική υπόθεση H_0 δεν απορρίπτεται. Η ικανοποίηση και η αφομοίωση της εκπαίδευσης είναι ανεξάρτητη της μεθόδου που χρησιμοποιεί η εταιρεία των συμμετεχόντων ως μέσο για την εκπαίδευση και την κατάρτιση ή με άλλα λόγια σε όλες τις μεθόδους που χρησιμοποιεί η εταιρεία ως μέσο εκπαίδευσης και κατάρτισης, το επίπεδο ικανοποίησης είναι το ίδιο.

7.3.2. 2^ο Ερευνητικό ερώτημα

Στο 2^ο ερευνητικό ερώτημα εξετάζουμε «ποιος είναι ο βαθμός συμβολής της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης στην αύξηση της αποδοτικότητας και στην παρακίνηση των εργαζομένων στην Ιατρική Ενημέρωση», όπου ουσιαστικά διερευνούμε τις ερωτήσεις (9,10,11,12,13) που συνθέτουν το επίπεδο Συμπεριφοράς (Behaviour), του μοντέλου Kirkpatrick. Από την περιγραφική στατιστική ανάλυση που πραγματοποιήθηκε (βλ. δεδομένα Πίνακα 8), όπου η κεντρική τιμή του εύρους 5 χαμηλότερο έως 25 υψηλότερο, είναι 15 και η παρατηρούμενη μέση τιμή 19,9 και η διάμεσος το 20 (δηλαδή το 50% των ερωτηθέντων έχει σκορ συμπεριφοράς άνω του 20), διαπιστώνουμε πως ο βαθμός συμβολής της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης στην αύξηση της αποδοτικότητας και στην παρακίνηση των εργαζομένων στην Ιατρική Ενημέρωση κινείται στο 4 κατά μέσο όρο και επομένως είναι σημαντικός.

7.3.3. 3^ο Ερευνητικό ερώτημα

Στο 3^ο ερευνητικό ερώτημα εξετάζουμε «ποια είναι η συμβολή της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης στην επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων στην Ιατρική Ενημέρωση», όπου για να απαντηθεί θα πρέπει να λάβουμε υπόψη τον περιγραφικό στατιστικό έλεγχο που διενεργήθηκε στις ερωτήσεις (14,15,16,17,18,19,21,22,23) για το επίπεδο Αντίδραση (Reaction), του μοντέλου Kirkpatrick. Σύμφωνα με τα ευρήματα του Πίνακα 8., όπου η κεντρική τιμή του εύρους 9 χαμηλότερο έως 45 υψηλότερο, είναι 27, ο μέσος είναι 34,38 (SD=7,35), ενώ οι μισοί έδωσαν βαθμολόγηση 36 και άνω, με τη βαθμολόγηση του εξεταζόμενου επιπέδου (Αντίδραση) να κινείται στο 4, συμπεραίνουμε πως η συμβολή της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης στην επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων στην Ιατρική Ενημέρωση, είναι αρκετά θετική.

7.3.4. 4^ο Ερευνητικό ερώτημα

Στο 4^ο ερευνητικό ερώτημα εξετάζουμε κατά πόσο «οι απαντήσεις του εξεταζόμενου δείγματος για την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση διαφέρει ανάλογα με τα δημογραφικά, κοινωνικά και εργασιακά χαρακτηριστικά του», όπου και θα αναλυθεί καθένα χωριστά.

7.3.4.1. Εξέταση ανά φύλο

Οι ερευνητικές μας υποθέσεις είναι:

H₀: Οι απαντήσεις επί του ερωτηματολογίου δεν διαφέρουν ανάμεσα στα δύο φύλα

H₁: Οι απαντήσεις επί του ερωτηματολογίου διαφέρουν ανάμεσα στα δύο φύλα

Σύμφωνα με τον Πίνακα 13 όπου αποδίδει την περιγραφική στατιστική ανάλυση ικανοποίησης ανάμεσα στα φύλα, διαπιστώνουμε πως οι άντρες (M=98,58; SD=17,66) εμφανίζονται ελάχιστα πιο ικανοποιημένοι συγκριτικά με τις γυναίκες (M=98,071; SD=20,84), ωστόσο δεν θεωρούμε ότι η διαφορά είναι σημαντική.

Πίνακας 13. Περιγραφική ανάλυση συνολικής ικανοποίησης ανά φύλο

Descriptives

Σύνολο_Σκορ

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
				Lower Bound	Upper Bound		

Άνδρας	88	98,580	17,660	1,883	94,838	102,321	40,000	135,000
Γυναίκα	56	98,071	20,840	2,785	92,491	103,652	38,000	134,000
Total	144	98,382	18,890	1,574	95,270	101,494	38,000	135,000

Πραγματοποιώντας έλεγχο κανονικότητας, διαπιστώνουμε πως η κανονικότητα απορρίπτεται και στα δύο τεστ η κατανομή των σκορ ικανοποίησης για τους άντρες (p -value <0,05) (Πίνακας 14).

Πίνακας 14. Έλεγχοι κανονικότητας συνολικής ικανοποίησης ανά φύλο

Tests of Normality

	ΦΥΛΟ	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Σύνολο_Σκορ	Άνδρας	0,100	88	0,029	0,966	88	0,022
	Γυναίκα	0,118	56	0,052	0,969	56	0,153

a. Lilliefors Significance Correction

Κατόπιν διενέργειας μη παραμετρικών ελέγχων, σύμφωνα με τον Πίνακα 15 καταλήγουμε στο συμπέρασμα, όπως και αναμέναμε, πως δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών αναφορικά με το επίπεδο ικανοποίησης της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης (z -stat=-0,037, p -value=0,971), οπότε η μηδενική υπόθεση H_0 δεν απορρίπτεται.

Πίνακας 15. Μη παραμετρικός έλεγχος ανεξάρτητων δειγμάτων ικανοποίησης ανά φύλο

Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary

Total N	144
Mann-Whitney U	2455,000
Wilcoxon W	4051,000
Test Statistic	2455,000
Standard Error	243,956
Standardized Test Statistic	-0,037
Asymptotic Sig.(2-sided test)	0,971

7.3.4.2. Εξέταση ανά ηλικιακή κατηγορία

Οι ερευνητικές μας υποθέσεις είναι:

H_0 : Οι απαντήσεις επί του ερωτηματολογίου δεν διαφέρουν μεταξύ ατόμων διαφορετικής ηλικίας

H_1 : Οι απαντήσεις επί του ερωτηματολογίου διαφέρουν μεταξύ ατόμων διαφορετικής ηλικίας

Σύμφωνα με τον Πίνακα 16 όπου αποδίδει την περιγραφική στατιστική ανάλυση ικανοποίησης ανάμεσα στις ηλικιακές κατηγορίες, παρατηρείται οι μικρότερες ηλικίες από 26 έως 35 ($M=103,8$; $SD=19,441$) να εμφανίζουν υψηλότερο επίπεδο συγκριτικά με όλες τις υπόλοιπες, ενώ οι ηλικίες από 46 έως 50 εμφανίζουν το χαμηλότερο ($M=96,868$; $SD=20,614$). Γενικά πάντως οι αποκλίσεις είναι μικρές.

Πίνακας 16. Περιγραφική ανάλυση συνολικής ικανοποίησης ανά ηλικιακή κατηγορία

Descriptives

Σύνολο_Σκορ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
26-35	10	103,800	19,441	6,148	89,893	117,707	72,000	130,000
36-45	55	98,291	18,397	2,481	93,318	103,264	38,000	134,000
46-50	38	96,868	20,614	3,344	90,093	103,644	40,000	130,000
51 και άνω	41	98,585	18,197	2,842	92,842	104,329	51,000	135,000
Total	144	98,382	18,890	1,574	95,270	101,494	38,000	135,000

Πραγματοποιήθηκε έλεγχος κανονικότητας (βλ. Πίνακας 17) και παραμετρικός έλεγχος ANOVA (βλ. Πίνακας 18), σύμφωνα με τον οποίο δεν διαπιστώνεται διαφορά μεταξύ των ηλικιακών κατηγοριών αναφορικά με το επίπεδο ικανοποίησης της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης ($F(3,140)=0,353$; $p\text{-value}=0,787$), οπότε η μηδενική υπόθεση H_0 δεν απορρίπτεται.

Πίνακας 17. Έλεγχοι κανονικότητας συνολικής ικανοποίησης ανά ηλικιακή κατηγορία

Tests of Normality

	ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΚΛΙΜΑΚΑ	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Σύνολο_Σκορ	26-35	0,182	10	0,200*	0,948	10	0,640
	36-45	0,112	55	0,085	0,961	55	0,070
	46-50	0,136	38	0,074	0,942	38	0,048
	51 και άνω	0,116	41	0,180	0,980	41	0,664

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Πίνακας 18. Παραμετρικός έλεγχος ανεξάρτητων δειγμάτων ικανοποίηση ανά ηλικιακή κατηγορία ANOVA

Σύνολο_Σκορ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	382,754	3	127,585	0,353	0,787
Within Groups	50645,239	140	361,752		
Total	51027,993	143			

7.3.4.3. Εξέταση σύμφωνα με την οικογενειακή κατάσταση

Οι ερευνητικές μας υποθέσεις είναι:

H₀: Οι απαντήσεις επί του ερωτηματολογίου δεν διαφέρουν μεταξύ ατόμων διαφορετικής οικογενειακής κατάστασης

H₁: Οι απαντήσεις επί του ερωτηματολογίου διαφέρουν μεταξύ ατόμων διαφορετικής οικογενειακής κατάστασης

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 19 όπου αποδίδει την περιγραφική στατιστική ανάλυση ικανοποίησης ανάμεσα στην οικογενειακή κατάσταση του δείγματος, παρατηρείται ότι οι άγαμοι συμμετέχοντες (M=105,74; SD=14,11) εμφανίζουν υψηλότερο επίπεδο συγκριτικά με όλες τις υπόλοιπες κατηγορίες οικογενειακής κατάστασης, ενώ οι έγγαμοι χωρίς παιδιά εμφανίζουν το χαμηλότερο (M=96,7; SD=21,94).

Πίνακας 19. Περιγραφική ανάλυση συνολικής ικανοποίησης ανά οικογενειακή κατάσταση

Descriptives

Σύνολο_Σκορ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Άγαμος	19	105,74	14,11	3,24	98,93	112,54	72,00	132,00
Έγγαμος (με παιδιά)	115	97,31	19,18	1,79	93,77	100,86	38,00	135,00
Έγγαμος (χωρίς παιδιά)	10	96,70	21,94	6,94	81,00	112,40	48,00	129,00
Total	144	98,38	18,89	1,57	95,27	101,49	38,00	135,00

Και σε αυτή την περίπτωση πραγματοποιήθηκε έλεγχος κανονικότητας (βλ. Πίνακας 20) και παραμετρικός έλεγχος ANOVA (βλ. Πίνακας 21), όπου έδειξε ότι δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ ατόμων διαφορετικής οικογενειακής κατάστασης αναφορικά με το επίπεδο ικανοποίησης της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης ($F(2,141)=1,68$; $p\text{-value}=0,19$), οπότε η μηδενική υπόθεση **H₀** δεν απορρίπτεται.

Πίνακας 20. Έλεγχοι κανονικότητας συνολικής ικανοποίησης ανά οικογενειακή κατάσταση

Tests of Normality

	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Σύνολο_Σκορ	Άγαμος	0,121	19	0,200*	0,952	19	0,428
	Έγγαμος (με παιδιά)	0,078	115	0,081	0,975	115	0,029
	Έγγαμος (χωρίς παιδιά)	0,178	10	0,200*	0,931	10	0,460

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Πίνακας 21. Παραμετρικός έλεγχος ανεξάρτητων δειγμάτων ικανοποίησης ανά οικογενειακή κατάσταση

ANOVA

Σύνολο_Σκορ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1187,478	2	593,739	1,680	0,190
Within Groups	49840,515	141	353,479		
Total	51027,993	143			

7.3.4.4. Εξέταση σύμφωνα με το επίπεδο εκπαίδευσης

Οι ερευνητικές μας υποθέσεις είναι:

H₀: Οι απαντήσεις επί του ερωτηματολογίου δεν διαφέρουν μεταξύ ατόμων διαφορετικού επιπέδου εκπαίδευσης

H₁: Οι απαντήσεις επί του ερωτηματολογίου διαφέρουν μεταξύ ατόμων διαφορετικού επιπέδου εκπαίδευσης

Ακολουθήθηκε η ίδια διαδικασία, όπου σύμφωνα με την περιγραφική ανάλυση, όπως προκύπτει στον Πίνακα 22 όλες οι μέσες τιμές όπως παρατηρούμε είναι σχεδόν ίδιες, ενώ και οι διασπορές δεν έχουν έντονες διαφορές. Στον έλεγχο κανονικότητας, σύμφωνα με τον Πίνακα 23 η κατανομή των σκορ ικανοποίησης για τους συμμετέχοντες μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης φαίνεται να απέχει πολύ από μια κανονική κατανομή. Ο μη παραμετρικός έλεγχος που διενεργήθηκε (βλ. Πίνακα 24), έδειξε ότι δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ συμμετεχόντων διαφορετικού επιπέδου εκπαίδευσης, αναφορικά με το επίπεδο ικανοποίησης της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης ($H(3)=0,464$; $p\text{-value}=0,927$), οπότε η μηδενική υπόθεση **H₀** δεν απορρίπτεται.

Πίνακας 22. Περιγραφική ανάλυση συνολικής ικανοποίησης ανά επίπεδο εκπαίδευσης

Descriptives

Σύνολο_Σκορ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Δευτεροβάθμια Λυκείου	19	98,79	18,02	4,13	90,10	107,48	60,00	130,00
Μεταδευτεροβάθμια ΙΕΚ	24	98,58	20,44	4,17	89,95	107,22	38,00	120,00
Πανεπιστημιακή/ΤΕΙ	60	97,78	20,20	2,61	92,56	103,00	40,00	135,00
Κάτοχος Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού	41	98,95	16,92	2,64	93,61	104,29	64,00	132,00
Total	144	98,38	18,89	1,57	95,27	101,49	38,00	135,00

Πίνακας 23. Έλεγχοι κανονικότητας συνολικής ικανοποίησης ανά επίπεδο εκπαίδευσης

Tests of Normality

	ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Σύνολο_Σκορ	Δευτεροβάθμια Λυκείου	0,171	19	0,144	0,966	19	0,695
	Μεταδευτεροβάθμια ΙΕΚ	0,194	24	0,020	0,810	24	0,000
	Πανεπιστημιακή/ΤΕΙ	0,104	60	0,169	0,979	60	0,377
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού	0,089	41	0,200*	0,981	41	0,724

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Πίνακας 24. Μη Παραμετρικός έλεγχος ανεξάρτητων δειγμάτων ικανοποίησης ανά επίπεδο εκπαίδευσηςTest Statistics^{a,b}

	Σύνολο_Σκορ
Kruskal-Wallis H	0,464
df	3
Asymp. Sig.	0,927

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

7.3.4.5. Εξέταση σύμφωνα με τα έτη προϋπηρεσίας

Οι ερευνητικές μας υποθέσεις είναι:

H₀: Οι απαντήσεις επί του ερωτηματολογίου δεν διαφέρουν μεταξύ ατόμων διαφορετικής προϋπηρεσίας στην επιχείρηση**H₁:** Οι απαντήσεις επί του ερωτηματολογίου διαφέρουν μεταξύ ατόμων διαφορετικής προϋπηρεσίας στην επιχείρηση

Από την περιγραφική ανάλυση (βλ. Πίνακας 25), οι πιο έμπειροι συμμετέχοντες φαίνεται να εκδηλώνουν ελαφρώς μικρότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εκπαιδευτική διαδικασία. Οι έχοντες άνω των 10 ετών προϋπηρεσία έχουν μέσο όρο ικανοποίησης 96,786 (SD=20,551) έναντι μέσου όρου 103,143 (SD=18,476) που έχουν οι συμμετέχοντες με εμπειρία κάτω του έτους.

Πίνακας 25. Περιγραφική ανάλυση συνολικής ικανοποίησης ανά έτη προϋπηρεσίας

Descriptives

Σύνολο_Σκορ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
<1 Έτος	14	103,143	18,476	4,938	92,475	113,811	51,000	125,000
1-3 Έτη	13	101,462	13,932	3,864	93,042	109,881	71,000	130,000
3-10 Έτη	33	99,212	16,324	2,842	93,424	105,000	60,000	128,000
>10 Έτη	84	96,786	20,551	2,242	92,326	101,246	38,000	135,000
Total	144	98,382	18,890	1,574	95,270	101,494	38,000	135,000

Σύμφωνα με τον Πίνακα 26 που δείχνει τα στοιχεία του ελέγχου κανονικότητας, η κατανομή των σκορ ικανοποίησης για τους συμμετέχοντες με προϋπηρεσία μικρότερη του έτους στην επιχείρηση, φαίνεται να απέχει από μια κανονική κατανομή.

Πίνακας 26. Έλεγχοι κανονικότητας συνολικής ικανοποίησης ανά έτη προϋπηρεσίας

Tests of Normality

	ΕΤΗ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Σύνολο_Σκορ	<1 Έτος	0,254	14	0,015	0,817	14	0,008
	1-3 Έτη	0,151	13	0,200*	0,954	13	0,662
	3-10 Έτη	0,117	33	0,200*	0,954	33	0,173
	>10 Έτη	0,073	84	0,200*	0,977	84	0,133

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Κατά τη διενέργεια μη παραμετρικού ελέγχου, όπως αποτυπώνονται τα στοιχεία στον Πίνακα 27 δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ των συμμετεχόντων διαφορετικών ετών προϋπηρεσίας στην εταιρεία, αναφορικά με το επίπεδο ικανοποίησης της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης ($H(3)=2,655$; $p\text{-value}=0,448$), οπότε η μηδενική υπόθεση H_0 δεν απορρίπτεται.

Πίνακας 27. Μη Παραμετρικός έλεγχος ανεξάρτητων δειγμάτων ικανοποίησης ανά έτη προϋπηρεσίας

Test Statistics^{a,b}

	Σύνολο_Σκορ
Kruskal-Wallis H	2,655
df	3
Asymp. Sig.	0,448

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: ΕΤΗ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

7.3.4.6. Εξέταση σύμφωνα με τη θέση εργασίας

Οι ερευνητικές μας υποθέσεις είναι:

H₀: Οι απαντήσεις επί του ερωτηματολογίου δεν διαφέρουν μεταξύ ατόμων διαφορετικής θέσης εργασίας

H₁: Οι απαντήσεις επί του ερωτηματολογίου διαφέρουν μεταξύ ατόμων διαφορετικής θέσης εργασίας

Η περιγραφική ανάλυση, σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 28 έδειξε ότι οι προϊστάμενοι ομάδας (M=92,118; SD=13,734) εμφανίζονται λιγότερο ικανοποιημένοι συγκριτικά με τους διευθυντές (M=99; SD=22,101) και τους υφισταμένους (M=99,239; SD=19,221).

Πίνακας 28. Περιγραφική ανάλυση συνολικής ικανοποίησης ανά θέση εργασίας

Descriptives

Σύνολο_Σκορ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Διευθυντής	10	99,000	22,101	6,989	83,190	114,810	51,000	130,000
Προϊστάμενος Ομάδας	17	92,118	13,734	3,331	85,057	99,179	69,000	122,000
Υφιστάμενος	117	99,239	19,221	1,777	95,720	102,759	38,000	135,000
Total	144	98,382	18,890	1,574	95,270	101,494	38,000	135,000

Αναφορικά με την κανονικότητα, η κατανομή των σκορ ικανοποίησης για τους συμμετέχοντες υφισταμένους φαίνεται να απέχει από μια κανονική κατανομή, σύμφωνα με το Πίνακα 29. Ωστόσο το μέγεθος του δείγματος των υφισταμένων είναι τέτοιο που και μικρές αποκλίσεις από την κανονικότητα να επιφέρουν, απορρίπτεται από τα στατιστικά τεστ. Με επισκόπηση του ιστογράμματος είναι οριακή η αποσαφήνιση, αλλά με επισκόπηση των τιμών ασυμμετρίας και κύρτωσης (και των τυπικών σφαλμάτων αυτών) τείνουμε

να θεωρήσουμε, ότι η εφαρμογή παραμετρικού τεστ είναι η καταλληλότερη (αν και τα δύο είδη έδειξαν το ίδιο αποτέλεσμα).

Πίνακας 29. Έλεγχοι κανονικότητας συνολικής ικανοποίησης ανά θέση εργασίας

Tests of Normality

	ΘΕΣΗ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙ- ΡΗΣΗ	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Σύνολο_Σκορ	Διευθυντής	0,149	10	0,200*	0,944	10	0,601
	Προϊστάμενος Ομά- δας	0,171	17	0,198	0,940	17	0,315
	Υφιστάμενος	0,088	117	0,025	0,962	117	0,002

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Με την εφαρμογή του παραμετρικού ελέγχου One-Way ANOVA, σύμφωνα με τον Πίνακα 30 διαπιστώνεται πως δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ ατόμων διαφορετικής θέσης εργασίας αναφορικά με το επίπεδο ικανοποίησης της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης ($F(2,141)=1,062$; $p\text{-value}=0,349$), οπότε η μηδενική υπόθεση H_0 δεν απορρίπτεται.

Πίνακας 30. Παραμετρικός έλεγχος ανεξάρτητων δειγμάτων ικανοποίηση ανά θέση εργασίας

ANOVA

Σύνολο_Σκορ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	756,929	2	378,465	1,062	0,349
Within Groups	50271,064	141	356,532		
Total	51027,993	143			

7.3.4.7. Εξέταση σύμφωνα με την ταυτότητα επιχείρησης

Οι ερευνητικές μας υποθέσεις είναι:

H_0 : Οι απαντήσεις επί του ερωτηματολογίου δεν διαφέρουν μεταξύ ατόμων που εργάζονται σε επιχειρήσεις διαφορετικής ταυτότητας

H_1 : Οι απαντήσεις επί του ερωτηματολογίου διαφέρουν μεταξύ ατόμων που εργάζονται σε επιχειρήσεις διαφορετικής ταυτότητας

Στην περιγραφική ανάλυση, σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 31 προκύπτει πως οι συμμετέχοντες εργαζόμενοι σε ελληνική επιχείρηση ($M=99,747$; $SD=18,012$) εμφανίζουν ελάχιστα υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης συγκριτικά με τους συνάδελφούς τους που εργάζονται σε πολυεθνικές επιχειρήσεις ($M=96,723$; $SD=19,921$). Και σε αυτή την περίπτωση θα εφαρμόσουμε παραμετρικό τεστ, αν και οριακά απορρίπτεται σε ένα από τα δύο τεστ η κανονικότητα (βλ. Πίνακα 32).

Πίνακας 31. Περιγραφική ανάλυση συνολικής ικανοποίησης ανά ταυτότητας επιχείρησης
Descriptives
 Σύνολο_Σκορ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Ελληνική	79	99,747	18,012	2,026	95,712	103,781	40,000	135,000
Πολυεθνική	65	96,723	19,921	2,471	91,787	101,659	38,000	132,000
Total	144	98,382	18,890	1,574	95,270	101,494	38,000	135,000

Πίνακας 32. Έλεγχοι κανονικότητας συνολικής ικανοποίησης ανά ταυτότητα επιχείρησης
Tests of Normality

	ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Σύνολο_Σκορ	Ελληνική	0,093	79	0,088	0,968	79	0,047
	Πολυεθνική	0,097	65	0,200*	0,968	65	0,093

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Ο παραμετρικός έλεγχος πραγματοποιήθηκε με το γνωστό T-Test (Πίνακας 33). Το παραμετρικό αυτό τεστ «τρέχει», σε δύο παραλλαγές. Η μια παραλλαγή πιο γνωστή ως Student's T-Test αναφέρεται στη περίπτωση που υπάρχει ομοιογένεια στη διακύμανση (όπως εδώ) και η άλλη παραλλαγή αφορά την περίπτωση που οι διακυμάνσεις δεν είναι ίσες, γνωστή στους στατιστικούς ως διόρθωση Welch. Στην περίπτωση του δικού μας ελέγχου και αφού η ομοιογένεια δεν απορρίπτεται ($F=1,519$; $p\text{-value}=0,22$), προκύπτει το συμπέρασμα δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ ατόμων που εργάζονται σε ελληνική ή ξένη επιχείρηση αναφορικά με το επίπεδο ικανοποίησης της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης ($t(142)=0,956$; $p\text{-value}=0,341$), οπότε η μηδενική υπόθεση H_0 δεν απορρίπτεται.

Πίνακας 33. Παραμετρικός έλεγχος ανεξάρτητων δειγμάτων ικανοποίησης ανά ταυτότητα επιχείρησης

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Σύνολο Σκορ	Equal variances assumed	1,519	0,220	0,956	142	0,341	3,024	3,164	-3,231	9,279

Equal variances not assumed	0,946130,580	0,346	3,024	3,196	-3,298	9,346
-----------------------------	--------------	-------	-------	-------	--------	-------

7.3.4.8. Εξέταση σύμφωνα με το φορέα υλοποίησης εκπαίδευσης

Οι ερευνητικές μας υποθέσεις είναι:

H₀: Οι απαντήσεις επί του ερωτηματολογίου δεν διαφέρουν μεταξύ ατόμων που διαφοροποιούνται ως προς τον φορέα υλοποίησης της εκπαίδευσης στην οποία λαμβάνουν μέρος

H₁: Οι απαντήσεις επί του ερωτηματολογίου διαφέρουν μεταξύ ατόμων που διαφοροποιούνται ως προς τον φορέα υλοποίησης της εκπαίδευσης στην οποία λαμβάνουν μέρος

Από την περιγραφική ανάλυση (βλ. Πίνακα 34), φαίνεται να υπάρχει αρκετή διαφορά στο επίπεδο ικανοποίησης εκπαίδευσης όταν αυτή αναλαμβάνεται από άλλο φορέα (M=86,714; SD=19,508) συγκριτικά με την ανάληψη και από άλλο φορέα και από την επιχείρηση του συμμετέχοντα (M=101,694; SD=16,065).

Πίνακας 34. Περιγραφική ανάλυση συνολικής ικανοποίησης ανά φορέα υλοποίησης εκπαίδευσης *Descriptives*

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Εταιρεία μου	75	96,733	20,522	2,370	92,012	101,455	38,00	135,00
Άλλος Φορέας	7	86,714	19,508	7,373	68,672	104,756	60,00	117,00
Και τα δύο	62	101,694	16,065	2,040	97,614	105,773	40,00	131,00
Total	144	98,382	18,890	1,574	95,270	101,494	38,00	135,00

Παρότι κατά τον έλεγχο κανονικότητας (βλ. Πίνακας 35) μια κατανομή και πάλι αποτυγχάνει στον έλεγχο σε ένα από τα δύο τεστ, θα πραγματοποιηθεί παραμετρικός έλεγχος One-Way ANOVA (Πίνακας 36).

Πίνακας 35. Έλεγχοι κανονικότητας συνολικής ικανοποίησης ανά φορέα υλοποίησης εκπαίδευσης

Tests of Normality

	ΠΟΙΟΣ ΦΟΡΕΑΣ ΑΝΑ- ΛΑΜΒΑΝΕΙ ΤΗΝ ΕΝ- ΔΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΕΚ- ΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙ- ΡΕΙΑ ΣΑΣ;	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Σύνολο_Σκορ	Εταιρεία μου	0,102	75	0,051	0,973	75	0,110
	Άλλος Φορέας	0,187	7	0,200*	0,956	7	0,785
	Και τα δύο	0,097	62	0,200*	0,953	62	0,018

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Πριν την εφαρμογή του παραμετρικού ελέγχου One-Way ANOVA, διενεργήθηκε έλεγχος ομοιογένειας διακυμάνσεως των εξεταζόμενων κατανομών, η οποία δεν απορρίφθηκε ($F(2, 141)=2,101$; $p\text{-value}=0,126$), οπότε, σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 36 δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ ατόμων που δηλώνουν διαφορετικούς φορείς υλοποίησης εκπαίδευσης, αναφορικά με το επίπεδο ικανοποίησης της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης ($F(2,141)=2,632$; $p\text{-value}=0,075$), με αποτέλεσμα η μηδενική υπόθεση H_0 δεν απορρίπτεται.

Πίνακας 36. Παραμετρικός έλεγχος ανεξάρτητων δειγμάτων ικανοποίησης ανά φορέα υλοποίησης εκπαίδευσης

ANOVA

Σύνολο_Σκορ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1836,720	2	918,360	2,632	0,075
Within Groups	49191,273	141	348,874		
Total	51027,993	143			

Κεφάλαιο 8. Συμπεράσματα

8.1. Σύνοψη ευρημάτων

Σκοπός της παρούσας έρευνας, ήταν να διερευνήσει την επίδραση της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην ανάπτυξη, παρακίνηση και επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων στην Ιατρική Ενημέρωση. Συνολικά το δείγμα αποτελούνταν από 144 άτομα, εργαζόμενοι όλοι πανελλαδικά στην Ιατρική Ενημέρωση. Από τα ευρήματα προκύπτει πως οκτώ στους δέκα συμμετέχοντες (80%), θεωρούν σε μεγάλο βαθμό την εκπαίδευση σημαντικό εργαλείο παρακίνησης και μέσο προσωπικής ανάπτυξης. Λίγο περισσότερο από επτά στα δέκα άτομα (>70%) αναφέραν ότι σε μεγάλο βαθμό, τα εκπαιδευτικά προγράμματα κατάρτισης είναι χρήσιμα, τόσο στην αγορά εργασίας αφού οι συμμετέχοντες αποκτούν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα όσο και στην ίδια την εργασία που εκτελούν, αφού σύμφωνα με τις απόψεις τους μέσω των εκπαιδευτικών προγραμμάτων δίνεται η δυνατότητα εξέλιξης των γνώσεων και αύξησης της παραγωγικότητάς τους.

Επίσης, περίπου επτά στους δέκα συμμετέχοντες (~ 70%) δηλώνουν έντονα ότι τα προγράμματα κατάρτισης αποτελούν μέσο προσωπικής εξέλιξης και παράγοντα επαγγελματικής επιτυχίας, μέσω της ανάπτυξης της τεχνογνωσίας και της συνολικής αποδοτικότητας στο χώρο εργασίας. Το 66%, προχωράει ένα βήμα πιο πέρα αναφέροντας ότι η εκπαίδευση εγγυάται καλύτερη αποδοτικότητα, ενώ το 61% δηλώνει έντονα, ότι η εκπαίδευση ενισχύει τις ευθύνες που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε προαγωγές. Ακόμη, το ίδιο ποσοστό πιστεύει έντονα, ότι μέσω της εκπαίδευσης επιτυγχάνονται οι στόχοι της εταιρείας. Συνεπώς, θα λέγαμε συνολικά ότι από την μεγάλη πλειοψηφία δίνεται ιδιαίτερη αξία στην εκπαίδευση και κατάρτιση, τόσο σε προσωπικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο επιχείρησης.

Αναφορικά, με την αμιγώς εφαρμογή της εκπαίδευσης ποσοστό της τάξεως από 45 έως 55 τοις εκατό (45-55%), θεώρησε έντονα ικανοποιητικά τα χρησιμοποιούμενα εποπτικά μέσα, το διαμοιραζόμενο εκπαιδευτικό υλικό, την έκταση κάλυψης του αντικειμένου, την οργάνωση του προγράμματος και συνολικά την εκπλήρωση των προσδοκιών από τη διαδικασία εκπαίδευσης. Μια μικρή υστέρηση, παρατηρείται σχετικά με την εφαρμογή της εκπαίδευσης, συγκριτικά με την αξία που αποδίδεται στην εκπαίδευση γενικά.

Σχετικά με τα πρακτικά αποτελέσματα, περίπου το 57% θεωρεί ότι αυξήθηκε η ποιότητα των υπηρεσιών και η επιχείρηση έγινε περισσότερο ανταγωνιστική μετά την εκπαιδευτική διαδικασία, ενώ ένας στους δύο ερωτώμενους (50%), αποδέχεται σε έντονο

βαθμό, ότι οι γνώσεις ή οι δεξιότητες που απέκτησε είναι εφαρμόσιμες στο χώρο εργασίας. Επιπροσθέτως, ένα ποσοστό μόλις 38,9% θεωρεί έντονα, ότι μειώθηκε ο αριθμός παραπόνων των πελατών για τις προσφερόμενες υπηρεσίες ή προϊόντα. Επιπλέον, θα λέγαμε ότι οι εργαζόμενοι αποδίδουν στην εκπαίδευση μεγάλη αξία. Ωστόσο, τόσο κατά την εφαρμογή της εκπαίδευσης όσο και για τα αποτελέσματα της εφαρμοσμένης εκπαίδευσης στο πεδίο δράσης, διακρίνεται μια μικρή υστέρηση στατιστικά μη σημαντική, ενώ το γενικό επίπεδο ικανοποίησης από την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση δεν φαίνεται να διαφοροποιείται στη βάση των δημογραφικών, κοινωνικών και εργασιακών χαρακτηριστικών των εργαζομένων.

Συμπερασματικά, καταλήγουμε πως τα ευρήματα της παρούσας έρευνας συμφωνούν με τα αντίστοιχα ευρήματα και επιβεβαιώνουν τα αποτελέσματα που παρουσιάστηκαν στη βιβλιογραφική επισκόπηση, τόσο σε περιπτώσεις της διεθνούς βιβλιογραφίας όσο και της εγχώριας, παρότι δεν πραγματοποιήθηκε έρευνα αμιγώς στον κλάδο των Ιατρικών Επισκεπτών. Η κατάσταση αυτή επιβεβαιώνει, ότι η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση αποτελεί πολύτιμο εργαλείο για τις Διοικήσεις Ανθρώπινου Δυναμικού, όπου θα πρέπει να την εντάσσουν διαρκώς στα επιχειρησιακά τους σχέδια για να μπορούν να αντιμετωπίσουν άμεσα και αποτελεσματικά τις προκλήσεις που συνεχώς προκύπτουν στον επιχειρηματικό στίβο.

8.2. Περιορισμοί και μελλοντικές προτάσεις για έρευνα

Στους περιορισμούς της παρούσας έρευνας θα μπορούσαν να συγκαταλεχθούν ο μικρός σχετικά αριθμός των ερωτώμενων – αν και δεν είναι απόλυτα ευκρινές το σύνολο του πληθυσμού στην εν λόγω επαγγελματική ομάδα, καθώς εδώ και μια δεκαετία οι μεταβολές είναι τεράστιες χρόνο με το χρόνο – καθώς, και θα ήταν λάθος τα συμπεράσματα της έρευνας να γενικευθούν. Ένας ακόμη περιοριστικός παράγοντας θα θεωρούνταν, η υποκειμενικότητα, αλλά και η ειλικρίνεια των απαντήσεων που δόθηκαν από τους συμμετέχοντες.

Με βάση την παρούσα μελέτη για την επαγγελματική ομάδα που εξετάζουμε, ως μελλοντική ερευνητική πρόταση θα μπορούσε να εξεταστεί, συγκεκριμένο αντικείμενο ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης (πχ. τεχνικές πωλήσεων) αξιολογώντας τα επιχειρησιακά

αποτελέσματα συγκεκριμένου οργανισμού, κατά την εφαρμογή της στο πεδίο δράσης των εργαζομένων της, εντός εύλογου χρονικού διαστήματος.

Αναφορές

- Adams D. (2007) Lifelong learning skills and attributes: The perceptions of Australian secondary school teachers. *Issues In Educational Research*, 17, pp. 149-160.
- Altman B. A. (2008) *ERIC*. [Ηλεκτρονικό] Available at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED501676.pdf>
[Πρόσβαση 16/5/2022].
- Arthur W., Bennett W. Edens P. & Bell S. (2003) Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), pp. 234-245.
- Babbie E. (2018) *Εισαγωγή στην κοινωνική έρευνα*. Αθήνα: Κριτική.
- Baeva S. & Nikolova E. (2020) *Analyzing the Motivational Profile of Medical Representatives of a Pharmaceutical Company*. Sozopol, Technical University of Sofia.
- Bagnall R. G. (2006) Lifelong learning and the limits of tolerance. *International Journal of Lifelong Education*, 25(3), pp. 257-269.
- Bartel A. (1994) Productivity Gains from the Implementation of Employee Training Programs. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, October, 33(4), pp. 411-425.
- Bartel A. (1995) Training, Wage Growth, and Job Performance: Evidence from a Company Database. *Journal of Labor Economics*, 13(3), pp. 401-425.
- Bishop G. (1985) *Curriculum development: a textbook for students*. London: Macmillan .
- Bown L. (2000) Mobilisation, Popular Participation and Sustainable Development: Themes in Recent History of Adult Education in Poor Countries. Στο: A. Cooke & A. MacSween, επιμ. *The Rise and Fall of Adult Education Institutions and Social Movements*. Frankfurt: Peter Lang, pp. 3-12.
- Breuer K. & Kampkötter P. (2010) *Researchgate.net*. [Ηλεκτρονικό] Available at: https://www.researchgate.net/profile/Patrick-Kampkoetter-2/publication/228983344_The_effects_of_intra-firm_training_on_earnings_and_job_performance-evidence_from_a_large_German_company/links/54b3ad520cf2318f0f955a4a/The-effects-of-intra-firm-training-on-e
[Πρόσβαση 19/5/2022].

- Cathy O. N. (2017) *Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy*. Chicago: Crown Random House.
- Dessler G. (2012) *Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού. Βασικές Έννοιες και Σύγχρονες Τάσεις*. 1η εκδ. Αθήνα: Κριτική.
- European Commission. (2022) *European Commission. European Education Area. Quality education and training for all*. [Ηλεκτρονικό]
Available at: <https://education.ec.europa.eu/el/education-levels/adult-learning/about-adult-learning>
[Πρόσβαση 15/5/2022].
- Guanglun M. M., Yang H. & Yan W. (2017) Building resilience of students with disabilities in China: The role of inclusive education teachers. *Teacher and Teaching Education*, October, pp. 125-134.
- Guest D. (1997) Human resource management and performance: a review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, June, 8(3), pp. 263-276.
- Hackathorn J., και συν. (2011) Learning by Doing: An Empirical Study of Active Teaching Techniques. *The Journal of Effective Teaching*, 11(2), pp. 40-54.
- Hake B. (2000) Social Movements and Adult Education in a Cross-cultural Perspective. Στο: A. Cooke & A. MacSween, επιμ. *The Rise and Fall of Adult Education Institutions and Social Movements*. Frankfurt: Peter Lang, pp. 17-31.
- Heathfield S. (2020) *The balance careers*. [Ηλεκτρονικό]
Available at: <https://www.thebalancecareers.com/employee-satisfaction-1918014>
[Πρόσβαση 19/4/2022].
- IBM, (n.d.) *IBM. SPSS Statistics 28.0.0*. [Ηλεκτρονικό]
Available at: <https://www.ibm.com/docs/en/spss-statistics/28.0.0?topic=detection-kmo-bartletts-test>
[Πρόσβαση 17/6/2022].
- Jagero N., Vincent Komba H. & Ndaskoi Mlingi M. (2012) Relationship between on the Job Training and Employee's Performance in Courier Companies in Dar es Salaam, Tanzania. *International Journal of Humanities and Social Science*, November, 2(22), pp. 114-120.
- Javris P. (2006) *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση. Θεωρία και Πράξη*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

- Kirkpatrick D. (n.d.) *Kirkpatrick Partners*. [Ηλεκτρονικό]
Available at: <https://www.kirkpatrickpartners.com/the-kirkpatrick-model/>
[Πρόσβαση 19/4/2022].
- Knowles M. S., Holton E. F. Swanson R. A. & Robinson P. A. (2020) *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development*. 9 εκδ. London: Routledge.
- Lindberg K. (2006) The intricacies of training and development in Japan. *Human Resource Development Quarterly*, 2(2), pp. 101-114.
- Mahmoud M., Kastner A. & Yeboah J. (2010) Antecedents, Environmental Moderators and Consequences of Market Orientation: A Study of Pharmaceutical Firms in Ghana. *Journal of Medical Marketing*, July, 10(3), pp. 231-244.
- Mobarak K., Musfiq C. & Wasib B. L. (2019) The Impact of Training and Development on Employees' Performance: an analysis of quantitative data. February, 3(2), pp. 25-33.
- Morrissey J. (2018) *The New York Times*. [Ηλεκτρονικό]
Available at: <https://www.nytimes.com/2018/08/02/education/learning/writing-college-application-essay.html?rref=collection%2Fsectioncollection%2Feducation&action=click&contentCollection=education®ion=rank&module=package&version=highlights&contentPlacement=2&pgtype=s>
- Mozael B. (2015) Impact of Training and Development Programs on Employee Performance. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(11), pp. 38-42.
- Nassazi A. (2013) *Core*. [Ηλεκτρονικό]
Available at: https://core.ac.uk/display/38098025?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1
[Πρόσβαση 18/5/2022].
- Pollitt D. (2007) Training transforms culture and boosts growth at B Braun Medical: Sales team moves to a more “consultative” approach. *Human Resource Management International Digest*, 15(7), pp. 26-28.
- Purcell J., και συν. (2003) *Understanding the People and Performance Link: Unlocking the Black Box*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.

- Ruzicic A. & Danner S. (2007) Marketing Masterclass Salesforce effectiveness: Is the pharmaceutical industry going in the right direction?. *Journal of Medical Marketing*, 7(2), pp. 114-125.
- Sharma R. & Negi M. (2020) Impact of Training on Medical Representative in Their Performance Special Reference of Alembic Pharmaceuticals Ltd. *American International Journal of Business Management*, July, 3(7), pp. 91-96.
- Smidt A., Balandin S. Sigafos J. & Reed V. (2009) The Kirkpatrick model: A useful tool for evaluating training outcomes. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, September, 34(3), pp. 266-274.
- Ubeda-Garcia M. (2005) Training and business performance: The Spanish case. *The International Journal of Human Resource Management*, September, 16(9), pp. 1691-1710.
- Valkanos E. & Fragoulis I. (2007) Experiential learning – its place in in-house education and training. *Development and Learning in Organizations*, 21(5), pp. 21-23.
- Ανδρούση Φ. (2020) *Ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση, εξέλιξη εργαζομένων και ανάπτυξη επιχείρησης: Έρευνα σε εταιρεία πώλησης ρούχων, Διπλωματική Εργασία*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Βαξεβανίδου Μ. & Ρεκλείτης Π. (2012) *Management Ανθρώπινων Πόρων. Θεωρία και Πράξη*. 2η εκδ. Αθήνα: Προπομπός.
- Γιαννούλη Δ-Μ. (2018) *Η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση και η συμβολή της στην ανάπτυξη της επιχείρησης, Διπλωματική Εργασία*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Δήμου Ν. (2003) *Διοίκηση Προσωπικού (Γενικές Αρχές)*. Αθήνα: Έλλην.
- Ζαβλανός Μ. (2002) *Οργανωτική Συμπεριφορά*. Αθήνα: Σταμούλης.
- Καραγεώργος Δ. (2002) *Μεθοδολογία έρευνας στις επιστήμες της αγωγής. Μια διδακτική προσέγγιση*. Αθήνα: Σαββάλας.
- Καραλής Θ. (2010) Πολιτικές διά βίου μάθησης και διαδικασίες πιστοποίησης: σημεία τομής και εκκρεμή ζητήματα. Στο: Θ. Καραλής, επιμ. *Διά Βίου Μάθηση και Πιστοποίηση*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, pp. 29-40.
- Κόκκος Α. (2008) *Εισαγωγή στην εκπαίδευση ενηλίκων. Θεωρητικές Προσεγγίσεις*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

- Κυρκόπουλος Ι. (2018) *Διερεύνηση της αποτελεσματικότητας και αξιολόγηση της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης στην Πληροφορική: Η περίπτωση των Σούπερ Μάρκετ Μασούτης, Διπλωματική Εργασία*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Ντούμας Ε., Σεβαστός Ι. & Βαρβιτσιώτη Ε. (2019) *Σύλλογος Ιατρικών Επισκεπτών, Φαρμακευτικών και Συναφών Κλάδων*. [Ηλεκτρονικό] Available at: <https://www.poiefsek.gr/nomothesia.html> [Πρόσβαση 4/6/2022].
- Παπαγεωργίου Ι. (2015) *Θεωρία δειγματοληψίας [Προπτυχιακό εγχειρίδιο]*, Αθήνα: Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις.
- Παπαστεφανάκη-Παππά Σ. (2006). *Ενδοεπιχειρησιακή Εκπαίδευση – Η Περίπτωση των Τραπεζών, Διδακτορική Διατριβή*. Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.
- Σουφλάκου Χ-Α. (2019) *Η σημασία της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης στον Ναυτιλιακό κλάδο στην Ελλάδα. Αντιλήψεις εργοδοτών και εργαζομένων, Διπλωματική Εργασία*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Σπανούδης Γ., Ψάλτης Χ. Μιχαηλίδης Μ. & Καδιανάκη Ε. (χ.χ) *Πανεπιστήμιο Κύπρου. Πανπειστημιακό Κέντρο Ερευνών Πεδίου*. [Ηλεκτρονικό] Available at: <https://www.ucy.ac.cy/pakepe/el/research-services/research-kind> [Πρόσβαση 12/6/2022].
- Ταβουλάρη Δ. (2018) *Ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση και ανθρώπινο δυναμικό: Η περίπτωση μιας ασφαλιστικής εταιρείας, Διπλωματική Εργασία*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Τερζίδης Κ. & Τζωρτζάκης Κ. (2004) *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων. Διοίκηση Προσωπικού*. Αθήνα: Rosili.
- Χυτήρης Λ. (2001) *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*. Αθήνα: Interbooks.

Πηγές Εικόνων

Εικόνα εξώφυλλου: <https://cutt.ly/WF1StKo>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ – Το ερωτηματολόγιο της έρευνας

Αξιότιμε/η κύριε/κυρία,

Στα πλαίσια εκπόνησης της Διπλωματικής μου Εργασίας, η οποία γίνεται με σκοπό την ολοκλήρωση του Διδρυματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών (ΔΠΜΣ) με τίτλο «Παιδαγωγική μέσω Καινοτόμων Τεχνολογιών και Βιοϊατρικών Προσεγγίσεων» του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής (ΠΑΔΑ), σας επιδίδω ένα δομημένο αυτοσυμπληρούμενο ερωτηματολόγιο για την έρευνα που διεξάγω και σας παρακαλώ θερμά, αφιερώνοντας ελάχιστο χρόνο, να το συμπληρώσετε. Βασικός σκοπός της έρευνας είναι να διερευνήσει την «*Επίδραση της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην ανάπτυξη, παρακίνηση και επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων στην Ιατρική Ενημέρωση*».

Η καταγραφή των απαντήσεών σας, η επεξεργασία τους και η διεξαγωγή των απαραίτητων συμπερασμάτων πιστεύω ότι θα μου παρέχουν τις απαραίτητες ακαδημαϊκές γνώσεις να αντιληφθώ πλήρως το θεωρητικό υπόβαθρο, ώστε να εφαρμοσθούν στην πράξη με σκοπό να εκτελώ αποτελεσματικότερα τα επαγγελματικά μου καθήκοντα. Για το λόγο αυτό προσδοκώ και ενθαρρύνω την ειλικρινή συνεργασία σας. Η συμβολή σας θα είναι εξαιρετικά πολύτιμη στην επιτυχημένη διεξαγωγή της έρευνας, αλλά και στην ολοκλήρωση της Διπλωματικής μου εργασίας, για την οποία σας είμαι προκαταβολικά ευγνώμων.

Σας επισημαίνω πως, τόσο στο τμήμα με τα δημογραφικά-κοινωνικά-εργασιακά στοιχεία όσο και στο τμήμα με τις ερωτήσεις αυτοαναφοράς, έχετε τη δυνατότητα μιας και μόνο επιλογής απάντησης για να μη θεωρηθεί άκυρο.

Θα ήθελα να σας διαβεβαιώσω πως όλες οι απαντήσεις θα χρησιμοποιηθούν ανώνυμα, αποκλειστικά για στατιστική επεξεργασία και θα τηρηθεί απόλυτη εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου δεν ξεπερνά τα 7 λεπτά και η επιστροφή του αποτελεί την αποδοχή της συμμετοχής σας στην έρευνα.

Σας παρακαλώ να το επιστρέψετε συμπληρωμένο έως την, εσώκλειστο στον φάκελο με τα προπληρωμένα ταχυδρομικά τέλη στη Διεύθυνση Για τυχόν απορίες και διευκρινήσεις μπορείτε να με καλείτε εργάσιμες ώρες στο

Με εκτίμηση,
Σιλιόγκας Βασίλειος

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ – ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ – ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Απαντήστε κυκλώνοντας τον αντίστοιχο αριθμό

1. ΦΥΛΟ

ΑΝΔΡΑΣ	ΓΥΝΑΙΚΑ
1	2

2. ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΚΛΙΜΑΚΑ

18 - 25	26 - 35	36 - 45	46 - 50	51 και άνω
1	2	3	4	5

3. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

ΑΓΑΜΟΣ/Η	ΕΓΓΑΜΟΣ/Η (με παιδιά)	ΕΓΓΑΜΟΣ/Η (χωρίς παιδιά)
1	2	3

4. ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΛΥΚΕΙΟΥ	ΜΕΤΑΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΙΕΚ	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΗ /ΤΕΙ	ΚΑΤΟΧΟΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ - ΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟΥ	Δ
1	2	3	4	

5. ΕΤΗ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

< 1 ΕΤΟΣ	1 – 3 ΕΤΗ	3 – 10 ΕΤΗ	>10 ΕΤΗ
1	2	3	4

6. ΘΕΣΗ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΟΜΑΔΑΣ	ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟΣ
1	2	3

7. ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ	ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΗ
1	2

8. ΣΥΜΜΕΤΕΧΕΤΕ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΝΔΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ;

ΝΑΙ	ΟΧΙ
1	2

8α. Εάν ΟΧΙ (διευκρινίστε)

9. ΠΟΙΟΣ ΦΟΡΕΑΣ ΑΝΑΛΑΜΒΑΝΕΙ ΤΗΝ ΕΝΔΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΑΣ;

Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΜΟΥ	ΑΛΛΟΣ ΦΟΡΕΑΣ	ΚΑΙ ΤΑ ΔΥΟ
1	2	3

10. ΠΟΙΑ ΜΕΘΟΔΟΣ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΕΙ Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΑΣ ΩΣ ΜΕΣΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΑΣ;

OFF-THE JOB TRAINING	ON-THE-JOB TRAINING	ΚΑΙ ΤΙΣ ΔΥΟ	ΆΛΛΟ (διευκρινίστε)
1	2	3	

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΥΤΟΑΝΑΦΟΡΑΣ

Κυκλώστε έναν αριθμό για κάθε δήλωση, ο οποίος σας αντιπροσωπεύει περισσότερο.

1 = Καθόλου, **2** = Λίγο, **3** = Μέτρια, **4** = Πολύ, **5** = Πάρα πολύ

1	Είστε ικανοποιημένοι από τη συνολική πτυχή του εκπαιδευτικού προγράμματος;	1	2	3	4	5
2	Ήταν επαρκείς οι σχετικές πληροφορίες που σας δόθηκαν πριν το πρόγραμμα εκπαίδευσης;	1	2	3	4	5
3	Ήταν ικανοποιητική η έκταση που δόθηκε σε κάθε θέμα;	1	2	3	4	5
4	Ήταν δύσκολο το θέμα του εκπαιδευτικού προγράμματος σε σχέση με το επίπεδο και τις ικανότητές σας;	1	2	3	4	5
5	Ήταν ικανοποιητικό το εκπαιδευτικό υλικό που σας δόθηκε συνολικά;	1	2	3	4	5
6	Τα μέσα που χρησιμοποιήθηκαν σας βοήθησαν στην κατανόηση του αντικείμενου μάθησης;	1	2	3	4	5
7	Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που ακολουθήθηκε είναι εφαρμόσιμο στην εργασία σας μετά την ολοκλήρωσή του;	1	2	3	4	5
8	Είστε ικανοποιημένοι από τον τρόπο οργάνωσης του προγράμματος;	1	2	3	4	5
9	Μέσω της εκπαίδευσης εξελίσσονται οι γνώσεις σας;	1	2	3	4	5
10	Η εκπαίδευση οδηγεί στην αύξηση της παραγωγικότητας;	1	2	3	4	5
11	Η εκπαίδευση σας υποκινεί για μάθηση;	1	2	3	4	5
12	Η εκπαίδευση σας παρέχει την απαιτούμενη τεχνογνωσία για να βελτιώσετε την απόδοσή σας;	1	2	3	4	5
13	Θεωρείτε την εκπαίδευση σημαντικό εργαλείο παρακίνησης;	1	2	3	4	5
14	Ενισχύεται η παρακίνηση σας από την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση;	1	2	3	4	5
15	Η εκπαίδευση εγγυάται την καλύτερη απόδοση στην εργασία σας;	1	2	3	4	5
16	Αποκτάτε ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην αγορά εργασίας μέσω της εκπαίδευσης;	1	2	3	4	5
17	Η εκπαίδευση ενισχύει τις ευθύνες σας οι οποίες μπορεί να σας οδηγήσουν σε προαγωγή και αύξηση;	1	2	3	4	5
18	Η εκπαίδευση ως μέσο παρακίνησης σας δίνει την δυνατότητα να εξελιχθείτε;	1	2	3	4	5
19	Πόσο χρήσιμα πιστεύετε ότι μπορεί να σας φανούν τα εκπαιδευτικά προγράμματα κατάρτισης σε μελλοντική εργασία;	1	2	3	4	5
20	Ανταποκρίνονται τα εκπαιδευτικά προγράμματα στις προσδοκίες σας;	1	2	3	4	5
21	Η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση θα σας βοηθήσει στην επαγγελματική σας ανέλιξη;	1	2	3	4	5
22	Η ανάγκη για επαγγελματική επιτυχία είναι κάτι που μπορεί να καλλιεργηθεί μέσα στα πλαίσια της εκπαίδευσης;	1	2	3	4	5
23	Μέσω της εκπαίδευσης αναπτύσσετε προσωπικά;	1	2	3	4	5
24	Μέσω της εκπαίδευσης επιτυγχάνονται οι στόχοι της επιχείρησης;	1	2	3	4	5
25	Μειώθηκε ο αριθμός των παραπόνων από τους πελάτες προς την επιχείρηση μετά την εκπαίδευση των εργαζομένων;	1	2	3	4	5
26	Αυξήθηκε η ποιότητα των υπηρεσιών μετά την εκπαίδευση των εργαζομένων;	1	2	3	4	5
27	Έγινε η επιχείρηση περισσότερο ανταγωνιστική μετά την εκπαίδευση των εργαζομένων;	1	2	3	4	5