

Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Σχολή Διοικητών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δημόσια Οικονομική και Πολιτική»

**ΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ**

ΣΕΚΛΟΥ ΣΩΤΗΡΙΑ

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική.

Αιγάλεω, 2021

Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Σχολή Διοικητών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δημόσια Οικονομική και Πολιτική»

ΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

ΣΕΚΛΟΥ ΣΩΤΗΡΙΑ, ΑΜ:3518

Επιβλέπων: Ομότιμος Καθηγητής Παπαηλίας Θεόδωρος,
Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής,
Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του
Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης
στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική.

Αιγάλεω, 2021

University of West Attica

School of Administrative Economics and Social Sciences

Department of Accounting and Finance

MSc Public Economics and Politics

***PRODUCTION SECTORS IN GREECE AND WORK
SATISFACTION***

SEKLOY SOTIRIA, R.N.:3518

Supervisor: Emeritus Professor Papailias Theodoros,

University of West Attica

Department of Accounting & Finance

Master Thesis submitted to the Dept. of Accounting & Finance of the University of West Attica in partial fulfilment of the requirements for the degree of M.Sc. in Public Economics and Policy

Aigaleo, Greece, 2021

Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Σχολή Διοικητών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δημόσια Οικονομική και Πολιτική»

**ΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ**

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής

Εγκρίθηκε από την εξεταστική επιτροπή την 17/02/22

A/A	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1	Θεόδωρος Παπαηλίας	Ομότιμος Καθηγητής, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	
2	Σταματίνα Χατζηδήμα	Καθηγήτρια, Πανεπιστήμιο Πειραιώς	
3	Χαρίκλεια Βαβούρα	Διδάκτωρ, University of Nottingham	

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο/η κάτωθι υπογεγραμμένος/η
..... Σωτηρία Σεκλού του Θεοδώρου, με αριθμό
μητρώου ...03518 φοιτητής/τρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών
«**Δημόσια Οικονομική και Πολιτική**» του Τμήματος «Λογιστικής και
Χρηματοοικονομικής» της Σχολής «Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών
Επιστημών» του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, 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».

Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι
..... και έπειτα από αίτηση μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του
επιβλέποντα καθηγητή.

Ο/Η Δηλών/ούσα



* Όνομα Επώνυμο/Ιδιοτητα

Ψηφιακή Υπογραφή

* Ψηφιακή υπογραφή του επιβλέποντος αν έχει ζητηθεί απαγόρευση πρόσβασης
στην εργασία για κάποιο χρονικό διάστημα.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ολοκληρώνοντας τη συγγραφή της παρούσας διπλωματικής εργασίας, αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω θερμά:

Τον επιβλέπον καθηγητή μου κ. Παπαηλία Θεόδωρο , για τις γνώσεις που μου παρέδωσε, για την καθοδήγησή του για να βγει σε πέρας η συγκεκριμένη εργασία, καθώς και για το χρόνο που διέθεσε για όλα αυτά. Επίσης τον ευχαριστώ θερμά και για τη σημαντική για εμένα παρουσία που είχε καθ'όλη τη διάρκεια του μεταπτυχιακού προγράμματος «Δημόσια Οικονομική και Πολιτική». Ο τρόπος που δίδασκε, η προσπάθειά του να μας βοηθήσει να κατανοήσουμε όλα όσα μάθαμε στο μεταπτυχιακό αυτό αλλά και η αυστηρότητά του που ήταν αναγκαία κάποιες φορές με ώθησε να ερευνήσω περισσότερο τη συγκεκριμένη επιστήμη.

Όλους όσους απάντησαν στο ερωτηματολόγιο που τους έστειλα και οι απαντήσεις τους όπως και οι προτάσεις τους με βοήθησαν να βγάλω ιδιαίτερα σημαντικά συμπεράσματα πάνω στο θέμα της διπλωματικής μου ,

Τους γονείς μου Χριστίνα και Θεόδωρο και τα αδέρφια μου Κυριακή και Μαρία που με στήριξαν και με την αγάπη τους με βοήθησαν και με ενθάρρυναν σε αυτό το μεταπτυχιακό πρόγραμμα και τέλος,

Την κόρη μου Ελισάβετ και το σύζυγο μου Μιχάλη που τους στερήσα χρόνο με σκοπό να υλοποιηθεί η εργασία μου.

ΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή: Η ικανοποίηση των αναγκών είναι η βασική επιδίωξη του κάθε ανθρώπου σε όλη του τη ζωή. Αυτή η ικανοποίηση υφίσταται μόνο με τη χρήση προϊόντων. Τα προϊόντα αυτά τα παράγουν κυρίως οι επιχειρήσεις οι οποίες ταξινομούνται σε τομείς και κλάδους ανάλογα με τα προϊόντα που παράγουν και προσφέρουν. Οι τομείς της παραγωγής είναι ο πρωτογενής, ο δευτερογενής και ο τριτογενής.

Σκοπός: Η εν λόγω εργασία εστιάζει και παραθέτει τους παραπάνω τομείς παραγωγής. Σκοπό έχει να γίνει κατανοητό τι περιλαμβάνουν αυτοί οι τομείς, ποια είναι η δομή τους και ποια η λειτουργία τους ενώ γίνεται αναφορά και της κατάστασης των τομέων αυτών στην ελληνική οικονομία. Επίσης σκοπός είναι η καταγραφή της ικανοποίησης των εργαζομένων και στους τρεις τομείς παραγωγής.

Μεθοδολογία έρευνας: Η έρευνα με τη βοήθεια της βιβλιογραφίας αναλύει θεωρητικά τους τομείς παραγωγής και την επαγγελματική ικανοποίηση, και στη συνέχεια με τη χρήση ερωτηματολογίου ερευνά σε βάθος την κατάσταση των τομέων και της εργασιακής ικανοποίησης στην Ελλάδα.

Συμπεράσματα: Η Ελλάδα πέρασε μια δεκαετή τουλάχιστον οικονομική κρίση και τα προβλήματα που δημιούργησε αυτή στους τομείς παραγωγής και στην οικονομία της χώρας γενικότερα είναι πολλά και δύσκολο να επιλυθούν. Όμως μόνο με μια ιδιαίτερη και συνεχή διαχείριση των εργαζομένων είναι πιθανό να αντιμετωπιστούν κάποιες από αυτές τις δυσκολίες και να προσαρμοστεί η οικονομία της χώρας στα νέα πια δεδομένα.

Λέξεις Κλειδιά: Τομείς Παραγωγής, Βασικές Θεωρίες Παρακίνησης, Ικανοποίηση Εργαζομένων, Παραγωγικός Συντελεστής Εργασία, Ανθρώπινος Παράγοντας

PRODUCTION SECTORS IN GREECE AND WORK SATISFACTION

ABSTRACT

Introduction: Satisfaction of needs is the basic goal of every human being throughout his life. This satisfaction exists only with the use of products. These products are mainly produced by companies which are classified into sectors and industries according to the products they produce and offer. The production sectors are primary, secondary and tertiary.

Purpose: This work focuses on and lists the above production sectors. The purpose is to understand what these sectors include, what is their structure and what is their operation, while reference is made to the situation of these sectors in the Greek economy. Also purpose is to record employee satisfaction in all three production sectors.

Research methodology: The research with the help of the literature theoretically analyzes the production sectors and job satisfaction, and then using a questionnaire researches in depth the situation of the sectors and job satisfaction in Greece.

Conclusions: Greece has gone through at least a decade of economic crisis and the problems it has created in the production sectors and in the country's economy in general are many and difficult to solve. But only with a special and continuous management of the employees is it possible to face some of these difficulties and to adapt the country's economy to the new data.

Keywords: Production Sectors, Basic Motivation Theories, Employee Satisfaction, Productivity Factor, Human Factor

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ 1

ABSTRACT 3

ΕΙΣΑΓΩΓΗ 11

Κεφάλαιο 1. ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΩΝ ΤΟΜΕΩΝ

ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ..... 13

1.1 Πρωτογενής παραγωγή..... 13

1.1.1 Γεωργία 14

1.1.2 Κτηνοτροφία..... 15

1.1.3 Αλιεία 16

1.1.4 Μελισσοκομία 17

1.2 Η δευτερογενής παραγωγή..... 17

1.2.1 Χειροτεχνία 18

1.2.2. Κλωστοϋφαντουργία 19

1.2.3. Σιδηρουργία..... 19

1.2.4. Βιοτεχνία 20

1.3 Τριτογενής Τομέας..... 26

1.3.1. Εμπόριο 26

1.3.2. Παροχή υπηρεσιών..... 27

1.3.3. Τράπεζες..... 27

1.3.4. Διάφορες υπηρεσίες..... 28

1.3.5. Κριτήρια ταξινόμησης των υπηρεσιών 28

Κεφάλαιο 2. ΒΑΣΙΚΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ 31

2.1. Η θεωρία αναγκών του Maslow 31

2.2. Η θεωρία υγιεινής -παρακίνησης του Herzberg..... 33

2.3. Η θεωρία των προσδοκιών 35

2.4. Μέθοδοι και τεχνικές εφαρμογής παρακίνησης..... 36

2.5. Άλλες Θεωρίες αναγκών 38

2.5.1. Θεωρία Porter & Lawer..... 38

2.5.2. Η Θεωρία του Aldefer-Erg..... 38

2.5.3. Η Θεωρία στόχων του Locke 39

2.5.4. Το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας..... 39

2.5.5. Η Θεωρία X και Y 39

2.5.6. Η θεωρία της προσδοκίας..... 40

2.6. Παρατηρήσεις..... 40

Κεφάλαιο 3. ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΥΤΗΣ ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ	43
3.1 Αποτελέσματα της εργασιακής ικανοποίησης στον παραγωγικό συντελεστή εργασία κατά τη διάρκεια αυτής.	43
3.1.1 Παραγωγικότητα εργασίας και αποδοτικότητα εργασίας	43
3.1.2 Οι απουσίες από το χώρο εργασίας	44
3.1.3 Η κινητικότητα του προσωπικού.....	45
3.2 Παράγοντες που καθορίζουν την εργασιακή ικανοποίηση	47
3.2.1 Παράγοντες οργάνωσης	47
3.2.2 Παράγοντες εσωγενούς επαγγελματικής ικανοποίησης.....	48
3.2.3. Παράγοντες εξωγενείς που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση	49
3.2.4. Ατομικοί Παράγοντες.....	51
3.3. Συνέπειες της απουσίας της επαγγελματικής ικανοποίησης	53
Κεφάλαιο 4. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	55
4.1. Χρονοδιάγραμμα έρευνας και συγγραφής της εργασίας.....	55
4.2. Χρόνος διεξαγωγής ερωτηματολογίου	55
4.3. Μεθοδολογία έρευνας	55
4.4. Στατιστική Ανάλυση Δεδομένων- Διαγράμματα και ερμηνείες	56
Κεφάλαιο 5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	75
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	79
ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ	80
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	81

Κατάλογος Σχημάτων

Σχήμα 1: Τομείς παραγωγής.....	11
Σχήμα 2: Λειτουργία τομέων παραγωγής.....	29
Σχήμα 3: Η πυραμίδα αναγκών του Maslow.....	32
Σχήμα 4: Φύλο εργαζομένων.....	57
Σχήμα 5: Ηλικία εργαζομένων.....	57
Σχήμα 6: Μορφωτικό επίπεδο.....	58
Σχήμα 7: Επιμόρφωση πάνω στην εργασία σας.....	59
Σχήμα 8: Χρόνια εργασίας (εργασιακή εμπειρία).....	60
Σχήμα 9: Τομέας παραγωγής που εργάζεστε.....	61
Σχήμα 10: Ποιο το μέγεθος του οργανισμού που εργάζεστε.....	63
Σχήμα 11: Σε ποιο βαθμό νοιώθετε ικανοποίηση για την εργασία σας;.....	64
Σχήμα 12: Σε ποιο βαθμό νιώθετε ότι υπάρχει συνεννόηση μέσα στην εργασία.....	65
Σχήμα 13: Σε τι βαθμό στηρίζει ο εργοδότης σας και γενικά η διοίκηση της επιχείρησης που εργάζεστε την προσπάθεια σας και την εργασία σας μέσα σε αυτή;	66
Σχήμα 14: Υπάρχει πιθανότητα εργασιακής ανέλιξης των απασχολούμενων στον τομέα που απασχολείστε;.....	67
Σχήμα 15: Εμπόδια επαγγελματικής ανέλιξης.....	68
Σχήμα 16: Κίνητρα για επαγγελματική ανέλιξη.....	69
Σχήμα 17: Σε τι βαθμό στηρίζει το κράτος τον τομέα και ειδικότερα τον κλάδο παράγωγης που απασχολείστε;.....	69
Σχήμα 18: Σε ποιο βαθμό η επιχείρηση είχε εποικοδομητική συνεργασία με τον Δήμο και την περιφέρεια στην οποία ανήκει;.....	71
Σχήμα 19: Η επιχείρηση που απασχολήστε αξιοποιεί αποτελεσματικά τις νέες τεχνολογίες για την προβολή και δημοσιότητα της.....	71
Σχήμα 20: Η επιχείρηση που εργάζεστε συμμετείχε ενεργά στη ζωή της κοινότητας και ανέλαβε πρωτοβουλίες για κοινές δράσεις με φορείς της τοπικής κοινωνίας;...	72
Σχήμα 21: Πιστεύετε ότι ο τομέας που εργάζεστε έχει μέλλον στην χώρα μας;.....	73

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1: Αναλογία αριθμού εργαζομένων και μηχανημάτων στο δευτερογενή τομέα παραγωγής.....	26
Πίνακας 2: Χρονοδιάγραμμα διπλωματικής εργασίας	55

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα αγαθά και οι υπηρεσίες που καταναλώνονται από τους ανθρώπους για να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους είναι το αποτέλεσμα της διαδικασίας της παραγωγής. Με τον όρο παραγωγή εννοούμε τη διαδικασία με την οποία οι παραγωγικοί συντελεστές που χρησιμοποιούνται σε αυτή μετατρέπονται σε αγαθά χρήσιμα για τον άνθρωπο. Η παραγωγική διαδικασία είναι, συνεπώς, μια προσπάθεια που κάνουν συνειδητά οι άνθρωποι για να μετασχηματίσουν την ύλη και να την κάνουν χρήσιμη για την ανθρώπινη ζωή. Αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας είναι το αγαθό-προϊόν. Η παραγωγική διαδικασία σε κάθε χώρα αποτελείται από τρεις τομείς: τον πρωτογενή, το δευτερογενή και τον τριτογενή τομέα παράγωγης. Παρακάτω γίνεται μια σύντομη ανάλυση των τομέων αυτών.



Σχήμα 1: Τομείς παραγωγής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΩΝ ΤΟΜΕΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

1.1 Πρωτογενής παραγωγή

Στην επιστήμη της οικονομίας πρωτογενής παραγωγή ονομάζονται όλες οι παραγωγικές δραστηριότητες που έχουν ως αντικείμενο την απόκτηση ή απόσπαση αγαθών (πρώτων υλών) με σκοπό την άμεση ή έμμεση κατανάλωση τους, κατ' ευθείαν από τη φύση είτε αυτή αναφέρεται στη γεωργία, την αλιεία, την κτηνοτροφία, τη μελισσοκομία, τη δασοκομία, το κυνήγι ή την εξόρυξη μεταλλευμάτων. Είναι ο τομέας δραστηριοτήτων με τον οποίο ασχολήθηκε κατ' αποκλειστικότητα ο άνθρωπος μέχρι τη Βιομηχανική επανάσταση. Ο τομέας αυτός απασχόλησης αποτελεί πηγή εισοδήματος για μεγάλο τμήμα του παγκόσμιου πληθυσμού. Στον τομέα αυτό άρχισε ο άνθρωπος την πρώτη παραγωγική του προσπάθεια συλλέγοντας καρπούς, ή κυνηγώντας ή καλλιεργώντας τη γη.

Η απόσπαση των αγαθών μπορεί να γίνει είτε μέσω επιχειρήσεων που τα συλλέγουν, είτε με την εξόρυξη (εξορυκτικές επιχειρήσεις) από το έδαφος ή το υπέδαφος. Άρα, στο αρχικό στάδιο της παραγωγικής διαδικασίας, τα προϊόντα της πρωτογενούς παραγωγής καταναλώνονται από τους ανθρώπους, άμεσα, χωρίς περαιτέρω επεξεργασία, ή μεταποίηση - μετασχηματισμό. Τέτοια παραδείγματα είναι τα αυγά, το γάλα, όλα τα φρούτα, το μέλι, οι καρποί, τα ψάρια, κ.λπ.

Ο πρωτογενής τομέας συνδέεται άρρηκτα και διαχρονικά με την ανάπτυξη ενός τόπου. Εκτός από την παραγωγή τοπικών προϊόντων, μέσω του τομέα αυτού αναδεικνύεται και διατηρείται η πολιτιστική κληρονομιά, αλλά προστατεύεται και το φυσικό περιβάλλον διαχειρίζοντας φυσικούς πόρους. Τα προϊόντα που παράγονται συνεισφέρουν στην τοπική οικονομία και στην τοπική ανάπτυξη βγάζοντας προς τα έξω την καλή ποιότητα, την διαφορετικότητά τους, και την ταυτότητα τους σε βάθος χρόνου. Με τον τρόπο αυτό δημιουργείται ιστορία και παράδοση για τον τόπο. Ταυτόχρονα ο πρωτογενής τομέας βοηθάει στην ανάπτυξη της τοπικής κοινωνίας καθώς συνδέεται και με τους υπόλοιπους τομείς της οικονομίας, Έτσι δημιουργούνται θέσεις εργασίας, αναπτύσσεται η επιχειρηματικότητα και η προστιθέμενη αξία.

Στη σημερινή εποχή η εξέλιξη της τεχνολογίας είναι πολύ μεγάλη. Η Ελλάδα έχει ανάγκη να αλλάξει την εικόνα του πρωτογενή της τομέα. Η εγχώρια παραγωγή έχει

πέσει υπερβολικά, και τα επαγγέλματα που σχετίζονται με τον πρωτογενή τομέα έχουν απαξιωθεί . Αυτές είναι οι αιτίες της σημερινής εικόνας του πρωτογενή τομέα της Ελλάδας. Η εκμετάλλευση της γης πρέπει να γίνει πιο ανταγωνιστική και να φέρνει περισσότερα κέρδη σε όσους εργάζονται σε αυτή. Επίσης θα πρέπει να αξιοποιηθούν οι δυνατότητες που προσφέρει η τεχνολογία. Με τη χρήση νέων συστημάτων παραγωγής , επιτυγχάνεται η πολύ καλή ποιότητα στα προϊόντα, καθώς και υψηλή και εγγυημένη ποσότητα. Νέα προϊόντα που θα αναδεικνύουν τη διατροφική τους αξία , και νέες επιχειρηματικές προσπάθειες από άτομα που αγαπάνε τον τόπο τους μπορούν να δώσουν ώθηση στον κλάδο της γεωργίας. Και ένας δυναμικός πρωτογενής τομέας σημαίνει οικονομική ανάπτυξη για τον τόπο και την χώρα.

Σήμερα ο πρωτογενής τομέας παραγωγής, όπως ειπώθηκε έχει μικρή συμμετοχή στην απασχόληση και στη δημιουργία του Α.Ε.Π. στις ανεπτυγμένες κυρίως χώρες, παρόλα αυτά δεν παύει να είναι ο σημαντικότερος τομέας παραγωγής διότι έχει ζωτική σημασία εφόσον προσφέρει τα αγαθά που χρειάζεται ο άνθρωπος για να επιβιώσει, να παράγει και να αναπτυχθεί. Σε κάποιες υπανάπτυκτες χώρες του κόσμου αποτελεί ακόμη και σήμερα το βασικό τομέα παραγωγής και η πλειοψηφία των κατοίκων των χωρών αυτών απασχολείται στον τομέα αυτό.

Σε μια εποχή που το μέλλον μοιάζει δύσκολο, ο πρωτογενής τομέας, μπορεί να ξεχωρίσει με τις δυνατότητες του στην εγχώρια αγορά αλλά να δώσει και ιδιαίτερη ώθηση στις εξαγωγές της χώρας.

Οι δραστηριότητες που γίνονται στον πρωτογενή τομέα είναι κυρίως η γεωργία κτηνοτροφία, η αλιεία κ.α. Παρακάτω γίνεται μια αναφορά σε αυτές τις δράσεις του τομέα αυτού.

1.1.1 Γεωργία

Είναι το σύνολο των δραστηριοτήτων που έχουν σχέση με την καλλιέργεια του εδάφους της γης με σκοπό την παραγωγή γεωργικών προϊόντων. Μερικές φορές με τον όρο γεωργία εννοούμε και τη διαδικασία της καλλιέργειας φυκιών στη θάλασσα. Στη γεωργία επίσης συμπεριλαμβάνεται η συλλογή και η πρωτογενής επεξεργασία όλων αυτών των γεωργικών προϊόντων. Η γεωργία κατατάσσεται στην ελαφρά βιομηχανία, γιατί τα περισσότερα από αυτά τα προϊόντα που παράγονται τα χρησιμοποιεί άμεσα ο άνθρωπος για κατανάλωση και ικανοποίηση αναγκών. Παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν τη γεωργία είναι οι

καιρικές συνθήκες και η μορφολογία του εδάφους. Η γεωργία είναι το βασικό αντικείμενο των περισσότερων κλάδων της γεωπονίας, μαζί με την κτηνοτροφία και την αλιεία. Η γεωργική παραγωγή απασχολούσε μέχρι πριν λίγα χρόνια περίπου το 33% του εργατικού δυναμικού. Τα τελευταία χρόνια το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων απασχολούνται στον κλάδο παροχής υπηρεσιών.

Τα προϊόντα που παράγονται στη γεωργία γίνονται τροφή για τους ανθρώπους αλλά και για ζώα. Τις τελευταίες δεκαετίες πολλά από τα προϊόντα αυτά χρησιμοποιούνται στην παραγωγή προϊόντων όπως βιοκαυσίμων. Η γεωργία θεωρείται ότι ήταν το κλειδί για την αύξηση του ανθρώπινου πληθυσμού και την ανάπτυξη του πολιτισμού. Η ιστορία της γεωργίας πάει πίσω αρκετές χιλιάδες χρόνια και η ανάπτυξή της οδηγήθηκε και καθορίστηκε σε μεγάλο βαθμό από τις κλιματικές διαφορές, τις κουλτούρες και την υφιστάμενη σε αυτές τεχνολογία. Ωστόσο, όλη η γεωργία βασίζεται σε τεχνικές επέκτασης και διαχείρισης εδαφών που είναι κατάλληλα για την ανάπτυξη όλων των φυτικών ειδών. Αυτό πολλές φορές απαιτεί μορφές άρδευσης, αποστράγγισης, οριοθέτησης και προστασίας των καλλιεργούμενων εδαφών. Στον «ανεπτυγμένο» κόσμο, η βιομηχανική γεωργία που βασίστηκε σε μεγάλης κλίμακας μονοκαλλιέργειες έγινε το κυρίαρχο σύστημα σύγχρονης γεωργίας, παρόλο που υπάρχει μια ανοδική υποστήριξη για εναλλακτικές μορφές γεωργίας.

Από την αγροτική παραγωγή προέρχονται τα προϊόντα του πρωτογενή τομέα, από τα οποία κάποια πηγαίνουν απευθείας για κατανάλωση, και τα υπόλοιπα που είναι και τα περισσότερα αποτελούν την εισροή στην παραγωγή μεταποιημένων ειδών διατροφής.

1.1.2 Κτηνοτροφία

Ονομάζεται ο κλάδος της οικονομίας που αφορά την εκτροφή και εκμετάλλευση των ζώων.

Η κτηνοτροφία είναι μία από τις πιο παλιές δραστηριότητες του ανθρώπου, ο άνθρωπος στην προσπάθειά του να εξασφαλίσει την ποσότητα τροφής που χρειάζεται, ανακάλυψε ότι μπορούσε μερικά ζώα να μη τα σκοτώνει, αλλά να τα πιάνει ζωντανά, ιδιαίτερα την εποχή που ήταν πολλά και να τα κρατά κάπου περιορισμένα, να τα τρέφει και να τα σκοτώνει όταν είχε ανάγκη. Έτσι, ο πρωτόγονος άνθρωπος άρχισε σιγά - σιγά να ασχολείται με την κτηνοτροφία. Η κτηνοτροφία είναι γνωστή ως δραστηριότητα του ανθρώπου, από τη νεολιθική εποχή, με κέντρο ανάπτυξης τη Μέση Ανατολή και την ανατολική Μεσόγειο.

Η ανάπτυξή της τοποθετείται στην εποχή που άρχισε να αναπτύσσεται και η γεωργία. Στην Ελλάδα, ο τρόπος της κτηνοτροφίας αφορά την εκτροφή των προβάτων και των κατσικιών και μπορούμε να πούμε ότι είναι ακόμη πολύ διαδεδομένος. Σε άλλες χώρες, όπως για παράδειγμα σε μερικές αφρικανικές, η νομαδική κτηνοτροφία γίνεται με μεγάλα ζώα, όπως είναι τα βόδια. Στην αρχή της κτηνοτροφία απέβλεπε στο να εξασφαλίσει βασικά κρέας για την οικογένεια. Το γάλα δε το χρησιμοποιούσαν, αλλά ούτε και το θεωρούσαν προϊόν. Κτηνοτροφικά προϊόντα θεωρούσαν ακόμη το μαλλί και, κυρίως, τα δέρματα, από τα οποία κατασκεύαζαν ρούχα και διάφορα άλλα αντικείμενα. Η κτηνοτροφία αρχίζει να αποκτά εμπορικό χαρακτήρα με την πλήρη εγκατάσταση των ανθρώπων σε ένα μέρος και τον πλήρη χωρισμό της πρωτόγονης κοινωνίας σε αγρότες και κτηνοτρόφους. Βλέπουμε ότι η κτηνοτροφία αποτελεί έναν από τους πιο δυναμικούς παραγωγικούς τομείς της χώρας.

1.1.3 Αλιεία

Με τον όρο αλιεία, αλλιώς *ψάρεμα*, χαρακτηρίζεται γενικά ο τρόπος της όλης δραστηριότητας, με την οποία γίνεται η σύλληψη και απόσπαση των ψαριών και άλλων υδρόβιων ζώων από τον βιότοπό τους, όπως οι θάλασσες, οι λίμνες, τα ποτάμια, τα ιχθυοτροφεία κλπ, είτε για κατανάλωση δηλαδή τροφή είτε για βιομηχανικούς σκοπούς όπως η παραγωγή λιπασμάτων. Η Αλιεία διακρίνεται ανάλογα του χώρου που εφαρμόζεται σε δύο κατηγορίες, τη θαλάσσια αλιεία και την αλιεία των εσωτερικών υδάτων όπως λιμνών και ποταμών.

Η Θαλάσσια αλιεία διακρίνεται σε:

1. *Ελεύθερη αλιεία*, ή *Αλιεία βαθέων υδάτων* ή *Αλιεία ανοικτής θάλασσας* ή *Υπερπόντια αλιεία* που επιχειρείται στα διεθνή ύδατα.
2. *Παράκτια αλιεία*, ή *αλιεία εσωτερικών υδάτων* που πραγματοποιείται στα χωρικά ύδατα.
3. *Μεγάλη αλιεία* ή *βιομηχανική αλιεία*, που γίνεται με τη χρήση σκαφών για αλιεία μεγάλων ποσοτήτων θαλάσσιων ζώων.

Επίσης από την εργασία αυτών που ασχολούνται με την αλιεία, αυτή διακρίνεται σε

-*Ερασιτεχνική αλιεία* που γίνεται για ψυχαγωγικούς λόγους και σε

-*Επαγγελματική αλιεία* που γίνεται για λόγους επιβίωσης.

Τελειώνοντας πρέπει να τονιστεί ότι μια πολύ ενδιαφέρουσα μορφή αλιείας είναι η υποβρύχια αλιεία, καθώς και η φαλινοθηρία, η σπογγαλιεία και η αλιεία μαργαριταριών.

Προέκταση της αλιείας αποτελεί η ιχθυοτροφία, δηλαδή η ιχθυοπαραγωγή σε ιχθυοτροφεία.

1.1.4 Μελισσοκομία

Ονομάζεται ο τρόπος με τον οποίο εκτρέφονται οι μέλισσες. Οι μέλισσες δημιουργούν φωλιές και διαμένουν μέσα σε τρύπες, σε κουφάλες δέντρων κλπ. Αυτό έκανε τον άνθρωπο να σκεφτεί τι μπορεί να κάνει ώστε να τις συλλάβει και να τις βάλει να ζήσουν μέσα σε κάποιο κουτί, που να μοιάζει με την τρύπα ή την κουφάλα που αναφέρθηκε παραπάνω, για να παράγουν μέλι γι' αυτόν. Σήμερα υπάρχουν δύο τρόποι μελισσοκομίας. Ο παραδοσιακός, όπου οι κυψέλες παραμένουν σε ένα μέρος και ο σύγχρονος, όπου υπάρχει συνεχή μεταφορά των κυψελών από περιοχή σε περιοχή όπου υπάρχουν λουλούδια. Ο τρόπος αυτός, η νομαδική δηλαδή μελισσοκομία, θεωρείται πιο αποτελεσματικός και πιο αποδοτικός. Η Ελλάδα διαθέτει ιδανικές συνθήκες για τη μελισσοκομία. Θα μπορούσε όμως να είχε αναπτυχθεί περισσότερο σύμφωνα με τις κλιματολογικές συνθήκες που έχει η χώρα. Τελικά η παραγωγή που γίνεται στη χώρα δεν καλύπτει τις καταναλωτικές της ανάγκες για μέλι.. Στη Ελλάδα οι μεγαλύτερες ποσότητες μελιού προέρχονται από το πεύκο ,περίπου 55-60%, ενώ σημαντική είναι και η παραγωγή μελιού ελάτης γύρω στο 5-10% καθώς και θυμαριού (15%).Γύρω στα 4/5 αυτών που ασχολούνται με τη μελισσοκομία είναι γεωργοί και οι υπόλοιποι άλλου είδους επαγγελματίες. Οι μέλισσες καλύπτουν περίπου το 1,80% της ελληνικής ζωικής παραγωγής. Στην Ελλάδα υπάρχουν δεκάδες σύλλογοι μελισσοκομίας.

Σαν είδος διατροφής το μέλι διανέμεται μέσω του χονδρικού εμπορίου στους λιανοπωλητές όπως σουπερμάρκετ, λιανοπωλητές τροφίμων, λαϊκές αγορές και σε όσους έχουν εστιατόρια και καφετέριες. Από όλους αυτούς οι καταναλωτές προμηθεύονται όλα τα προϊόντα που σχετίζονται με το μέλι.

1.2 Η δευτερογενής παραγωγή

Ο τομέας αυτός αξιοποιεί την πρωτογενή παραγωγή, με τη μεταποίηση των πρώτων υλών (στη μορφή, στη χρησιμότητα, στις ιδιότητες). Δηλαδή παίρνουμε τα προϊόντα

της πρωτογενούς παραγωγής και τα μετασχηματίζουμε σε άλλα προϊόντα. Τα προϊόντα στον τομέα αυτό μπορούν να παραχθούν

α) είτε στο σπίτι άρα μιλάμε για οικοτεχνία, με πολύ απλά υλικά από τα άτομα του νοικοκυριού αλλά σε μικρή ποσότητα,

β) είτε σε ένα εργαστήριο δηλαδή βιοτεχνία με κάποια μηχανήματα και λίγους εργάτες άλλα σαφώς με μεγαλύτερη ποσότητα παραγωγής από ότι στο σπίτι, ή τέλος

γ) σε ένα εργοστάσιο με σύγχρονα μηχανήματα ,πολλούς εργαζομένους και τεράστιο όγκο παραγωγής.

Ανάλογα με τα μέσα και τον τρόπο μεταποίησης των αγαθών, σε αυτόν τον τομέα έχουμε πολλούς κλάδους που αναλύονται παρακάτω.

1.2.1 Χειροτεχνία

Η κατασκευή καλλιτεχνικών έργων με τα χέρια ή με πολύ απλά εργαλεία υλικά. Τα χειροτεχνήματα λοιπόν είναι αντικείμενα, τα οποία κατασκευάζονται στο χέρι, με τη χρήση απλών εργαλείων και με τρόπους, που μπορεί να έχουν ρίζες μέχρι και στα αρχαία χρόνια. Έχουν συγκεκριμένες λειτουργίες, και είναι πολύ χρήσιμα σαν διακοσμητικά και δεν κατασκευάζονται πολλά μαζί. Μπορεί να χρησιμοποιηθούν ως κοσμήματα, τσάντες, πλεκτά κ.α.

Η χειροτεχνία αναπτύσσεται κυρίως σε τοπικό επίπεδο αλλά όχι μόνο εκεί. Οι χειροτέχνες έχουν την δυνατότητα να εξασκήσουν το επάγγελμά τους όπου κι αν βρίσκονται, εκμεταλλευόμενοι το ταλέντο τους, τη θέλησή τους, αλλά και τα υλικά και προϊόντα μιας περιοχής που κατοικούν. Αυτό οδηγεί σε μια οικονομική ανάπτυξη, που δεν απορρέει από βιομηχανίες και τις μεγάλες εταιρίες. Όταν κάτι έχει επιτυχία σε τοπικό επίπεδο και ξεχωρίζει, τότε προωθείται και σε μεγαλύτερο επίπεδο. Στη σημερινή εποχή, πολλοί είναι οι τεχνίτες που εξάγουν στο εξωτερικό τα προϊόντα τους, και επειδή αυτά δεν προέρχονται από μια μεγάλη εταιρία δεν είναι «απρόσωπα», και ταιριάζουν και ικανοποιούν καλύτερα τις ανάγκες των καταναλωτών. Οι χειροτέχνες δεν «υπηρετούν» κάποιο συγκεκριμένο τρόπο παραγωγής. Η εργασία τους γίνεται με βάση το ταλέντο, τις ικανότητες και τις εμπνεύσεις τους. Συνδυάζοντας όλα αυτά πετυχαίνουν την παραγωγή χρηστικών και όμορφων προϊόντων.

1.2.2. Κλωστοϋφαντουργία

Η πιο σημαντική βιοτεχνική δραστηριότητα της προβιομηχανικής περιόδου. Μέχρι και τον ένατο αιώνα , η κλωστοϋφαντουργία, έδινε εργασία στους περισσότερους κατοίκους από οποιαδήποτε άλλη μεταποιητική δραστηριότητα και συνεπώς είχε και μεγάλο όγκο παραγωγής. Μέχρι τον 11ο αιώνα αυτό με το οποίο απασχολούνταν οι περισσότεροι στην υφαντουργεία ήταν η επεξεργασία του μαλλιού, που αποτελούσε καθαρά μια οικοτεχνική δραστηριότητα που λάμβανε χώρα στις αγροτικές κοινωνίες. Μετά από αυτή τη χρονική περίοδο η παραγωγή μεταφέρεται σιγά σιγά στις πόλεις. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα να έχουμε καλύτερες ικανότητες αυτών των εργατών και φυσικά μεγαλύτερη παραγωγή. Από τον 13ο αιώνα όλες οι φάσεις παραγωγής ενδυμάτων από την ώρα που θα γίνει η συλλογή του μαλλιού μέχρι και την κατασκευή των ενδυμάτων γίνονταν από ειδικευμένους εργάτες.

Με τον τρόπο αυτό ενώ τα ενδύματα αρχικά ήταν χοντροκομμένα, άρχισαν να αναπτύσσονται εργαστήρια παραγωγής ενδυμάτων όπου έπαιρναν έτοιμα υφαντά, και η τέχνη αυτή άρχισε να εξελίσσεται. Ανάλογα με το υλικό κατασκευάζονταν ενδύματα πιο εκλεπτυσμένα τα οποία ήταν συνήθως μεταξένια ή ενδύματα μαζικής παραγωγής από πιο φθηνά υφάσματα από λινό, βαμβάκι και μαλλί. Οι τεχνικές βελτιώθηκαν με την εισαγωγή των αργαλειών στον κλάδο παραγωγής. Αυτή η προσθήκη επέφερε περαιτέρω αύξηση της παραγωγής και της ποιότητας. Παράλληλα με την επεξεργασία του μαλλιού και των ζωικών ινών συνεχίζεται η βυρσοδεψία για την παραγωγή υποδημάτων, γαντιών, φιαλών και δοχείων με ικανοποιητικούς ρυθμούς σε περιοχές που υπήρχε ζωική παραγωγή αλλά χωρίς σημαντικές αλλαγές στις μεθόδους επεξεργασίας των δερμάτων.

1.2.3. Σιδηρουργία

Σιδηρουργία σημαίνει εξόρυξη και χύτευση μεταλλευμάτων, η μεταλλουργία υπήρξε η δεύτερη από άποψη σημασίας και μεγέθους βιοτεχνική δραστηριότητα την προβιομηχανική περίοδο.

Ήδη από τον 12ο αιώνα αρχίζει η διάδοση της σιδηρουργίας. Συγκεκριμένα αυξήθηκε η εξόρυξη σιδηρομεταλλευμάτων, η κατεργασία και η χύτευση σιδήρου. Παρόλα αυτά η παραγωγή εξακολουθεί να είναι μικρή και μάλιστα γίνεται σε μικρά σιδηρουργία τα οποία δέχονται παραγγελίες μόνο από τα μοναστικά τάγματα για οικοδομικές εργασίες. Επίσης γίνεται εξόρυξη μόλυβδου που χρησιμοποιείται στην

υαλουργία και την βαρελοποιία, και στην κατασκευή σωλήνων και δεξαμενών. Άλλα μέταλλα που εξ ορύσσονται είναι ο χαλκός, ο κασσίτερος αλλά σε μικρή ποσότητα. Τέλος γίνεται επεξεργασία πολύτιμων μετάλλων όπως ο χρυσός και το ασήμι που χρησιμοποιούνταν για την κοπή νομισμάτων.

Η παραγωγή στη μεταλλουργία αυξήθηκε σημαντικά με την ανακάλυψη του κλίβανου με αποτέλεσμα στη μεγαλύτερη χρήση του ατσαλιού. Εξαιτίας αυτών των καινοτομιών το 17^ο η Μεγάλη Βρετανία όπου αναπτύχθηκαν έγινε πολύ ισχυρή στην Ευρώπη.

Αρχικά για καύσιμη ύλη χρησιμοποιήθηκε ο ξυλάνθρακας κάτι που οδήγησε κατά τον 18ο αιώνα στην ανάπτυξη της Σουηδίας και της Ρωσίας σαν χώρες παράγωγης σιδήρου κυρίως λόγω των διαθέσιμων προς εκμετάλλευση δασών που είχαν. Με τον καιρό η Σουηδία άρχισε να χάνει δύναμη εξαιτίας του τεχνολογικού ανταγωνισμού της Βρετανίας και της μεγάλης παραγωγής που έκανε η Ρωσία. Η χρήση ξυλάνθρακα όμως οδήγησε και στην καταστροφή του δασικού πλούτου της Ευρώπης και έτσι έπρεπε να βρεθεί κάποια άλλη μορφή ενέργειας. Αυτή ήταν ο γαιάνθρακας, που η ενεργειακή του χρήση χρησιμοποιήθηκε στην Αγγλία από το 1709.

Από τον 18ο αιώνα χρησιμοποιείται πολύ έντονα η ατμομηχανή, η οποία επιτρέπει την επέκταση των βιοτεχνικών μονάδων αφού πλέον δεν υπάρχει η εξάρτηση από το νερό, αλλά από τον άνθρακα. Ο γαιάνθρακας μπορεί να μεταφερθεί από εκεί που παράγεται, συχνά σε μεγάλες αποστάσεις προς την περιοχή που θα χρησιμοποιηθεί, γεγονός που κάνει μεγαλύτερο το κόστος μεταφοράς ωθώντας την ίδρυση βιοτεχνικών μονάδων κοντά στους τόπους παραγωγής άνθρακα.

1.2.4. Βιοτεχνία

Η πιο σημαντική εξέλιξη στη μεταποιητική δραστηριότητα την προβιομηχανική περίοδο υπήρξε ο μετασχηματισμός της αγροτικής οικοτεχνικής μονάδας παραγωγής στην βιοτεχνική, συνήθως αστική, μονάδα ως μεθόδου οργάνωσης της παραγωγής. Κατά κύριο λόγο οι αλλαγές επικεντρώθηκαν σε δύο από τις παλαιότερες μεταποιητικές δραστηριότητες, στην κλωστοϋφαντουργία και στη μεταλλουργία.

Η βιοτεχνία, κλάδος της Οικονομίας, είναι η κατεργασία των πρώτων υλών με τα χέρια ή με τα στοιχειώδη εργαλεία και μηχανήματα, για να κατασκευαστούν αντικείμενα χρήσιμα στη ζωή, ενώ σημαίνει, επίσης, και το οποιοδήποτε επάγγελμα που απαιτεί τέχνη και εμπειρία. Βιοτεχνία, επίσης γνωστή όπως τέχνη ή απλά τέχνη,

είναι ένας τύπος εργασίας όπου οι χρήσιμες και διακοσμητικές συσκευές γίνονται εντελώς με το χέρι ή με τη χρησιμοποίηση μόνο των απλών εργαλείων. Συνήθως ο όρος εφαρμόζεται στα παραδοσιακά μέσα παραγωγής αγαθών. Το άτομο *artisanshιp* από τα στοιχεία είναι ένα κυρίαρχο κριτήριο. Τέτοια στοιχεία έχουν συχνά πολιτιστική ή και θρησκευτική σημασία.

Η βιοτεχνία στην Ευρώπη ασκείται σε περιορισμένο βαθμό σε σχέση με την βιομηχανία. Συναντάται σε περιοχές στις οποίες υπάρχουν μεγάλες ανάγκες μεταποίησης, αλλά οι συνθήκες που επικρατούν κάνουν δύσκολη τη βιομηχανική ανάπτυξη. Επίσης τις βρίσκουμε και σε κράτη που δεν είναι πολύ αναπτυγμένα βιομηχανικά, όπως τα βαλκανικά κράτη. Από την άλλη πλευρά, οι βιοτεχνικές δραστηριότητες στη Δυτική Ευρώπη έχουν πετύχει να παράγουν προϊόντα όχι σε μεγάλες ποσότητες αλλά με πολύ υψηλή ποιότητα. Έτσι, για παράδειγμα, σε μικρά αγροκτήματα μπορεί να παραχθούν εμφιαλωμένο κρασί, τυποποιημένο ελαιόλαδο ή είδη τυριών υψηλής ποιότητας, προϊόντα τα οποία εξασφαλίζουν στους παραγωγούς ικανοποιητικό εισόδημα. Μερικοί από τους τομείς της βιοτεχνικής δραστηριοποίησης στην Ευρώπη είναι η ένδυση, τα τουριστικά είδη, τα φυσικά καλλυντικά, τα είδη λαϊκής τέχνης, τα τοπικά τυποποιημένα αγροτικά προϊόντα, κ.α.

Επίσης η βιοτεχνία περιλαμβάνει όλες τις δράσεις που σχετίζονται με την **επεξεργασία και τη μεταποίηση των προϊόντων**. Στη βιοτεχνία περιλαμβάνονται επίσης οι παραγωγικές μονάδες παστεριωμένου γάλακτος, τοματοπολτού, πλαστικών, επίπλων, ενδυμάτων, χαρτιού κ.τ.λ.

Τέλος περιλαμβάνονται και όλες οι **δραστηριότητες επεξεργασίας και μεταποίησης των πρώτων υλών** που προσφέρει ο πρωτογενής τομέας παραγωγής. Όταν μετατρέπονται οι πρώτες ύλες σε προϊόν με μικρές αλλαγές στη μορφή και τη σύστασή τους τότε γίνεται λόγος για επεξεργασία. Από την άλλη μεταποίηση θεωρείται η μετατροπή των πρώτων υλών σε προϊόν με μεγάλες αλλαγές όσων αφορά τη μορφή και τη σύσταση των πρώτων υλών.

Σε ότι αφορά τον τομέα της βιοτεχνίας, οι πιο σημαντικοί κλάδοι αφορούν:

- α. στην παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών προϊόντων και στην κατασκευή ενδυμάτων, ή στην επεξεργασία του δέρματος για την παραγωγή δερμάτινων ειδών
- β. στην παραγωγή προϊόντων από ξύλο
- γ. στην παραγωγή όλων των ειδών επίπλων και προϊόντων από χαρτί,

- δ. στη χειροτεχνία κάθε είδους όπως κοσμήματα, πολύτιμα μέταλλα, αντικείμενα από γυαλί, κεραμικά, πέτρα, μάρμαρο, κλπ
- ε. στην παραγωγή χημικών ουσιών και προϊόντων,
- στ. στην παραγωγή βασικών φαρμακευτικών προϊόντων και φαρμακευτικών σκευασμάτων,
- ζ. στην κατασκευή προϊόντων από ελαστικό και πλαστικές ύλες
- η. στην κατασκευή μεταλλικών προϊόντων κ.α.

1.2.5. Γεωγραφική κατανομή της βιοτεχνίας στις περιοχές της Ευρώπης
 Η γεωγραφική κατανομή της βιοτεχνίας στην Ευρώπη καθορίζεται από πολλούς παράγοντες όπως:

- α. η χρήση του άνθρακα ως πρώτης ύλης στην παραγωγή
- β. η ύπαρξη ή η απουσία των πρώτων υλών
- γ. το κόστος παραγωγής
- δ. η χρήση νέων τεχνολογιών
- ε. η απόσταση από τις αγορές
- στ. ο κυβερνητικός έλεγχος στην παραγωγή και στη διακίνηση των εμπορευμάτων.

1.2.6. Βιομηχανία- Η πορεία της στην Ελλάδα

Το σύνολο των δραστηριοτήτων που αφορούν το μετασχηματισμό των πρώτων υλών σε αγαθά κατάλληλα για την ικανοποίηση των ανθρώπινων αναγκών, κατά κύριο λόγο μέσω της χρήσης μηχανικών ή χημικών μέσων και λιγότερο μέσω της άμεσης ανθρώπινης εργασίας. Η βιομηχανία καλύπτει όλο το φάσμα της οικονομικής δραστηριότητας εκτός από το εμπόριο, την αγροτική παραγωγή (γεωργία, κτηνοτροφία) και τη διανομή των εμπορευμάτων. Μαζί με τη βιοτεχνία, τη χειροτεχνία και την οικοτεχνία αποτελούν το δευτερογενή τομέα της παραγωγής, τη μεταποίηση.

Η εμφάνιση και η δημιουργία των διαφόρων έργων υποδομής βοήθησε με το πέρασμα του χρόνου στην αύξηση της βιομηχανικής παραγωγής και γενικά στην αύξηση της συμμετοχής του δευτερογενή τομέα παραγωγής στο ΑΕΠ. Η Ελλάδα, ανέκαθεν είναι μια γεωργική χώρα που στηρίζεται στον πρωτογενή τομέα αλλά, άρχισε σιγά σιγά να μετατοπίζει το κέντρο βάρους στο δευτερογενή τομέα αναπτύσσοντας έτσι τη βιομηχανική παραγωγή.

Έγιναν πολλές προσπάθειες από όλες τις κυβερνήσεις της χώρας να επιτευχθεί τόνωση της βιομηχανίας. Αυτό επιχειρήθηκε να γίνει κυρίως μέσω επενδύσεων στη

βιομηχανία αλλά και δίνοντας κίνητρα μέσα από αναπτυξιακούς νόμους στις βιομηχανίες. Όμως με τον καιρό έγινε στροφή από την βαριά βιομηχανία προς την ελαφριά μορφή βιομηχανίας (π.χ. βιομηχανία τροφίμων και ποτών). Αποτέλεσμα αυτού ήταν να επέλθει μια βαθμιαία αποβιομηχάνιση από τους κλάδους της βαριάς βιομηχανίας για την ελληνική οικονομία.

Η Ελλάδα μια χώρα 10 εκατομμυρίων κατοίκων είναι μικρή για να καταναλώσει την μεγάλη ποσότητα που παράγουν οι ελληνικές βιομηχανίες και επίσης στην Ευρώπη υπάρχει έντονος ανταγωνισμός ώστε να προωθηθούν εκεί.

Συγκεκριμένα ο κλάδος των τροφίμων, των ποτών και του καπνού αναπτύχθηκε έντονα μετά το 1950 και για 40 περίπου χρόνια. Όμως από το 1990 και μετά βρίσκεται σε μεγάλη κρίση. Το ίδιο συμβαίνει και με τον κλάδο της υφαντουργίας και των μη μεταλλικών ορυκτών όπου μετά από μια έντονη και με γοργούς ρυθμούς ανάπτυξη, μετά το 1980 έπεσαν σε ύφεση. Όπως και οι κλάδοι ένδυσης - υπόδησης και ξύλου - επίπλου όπου το προϊόν στον πρώτο κλάδο συρρικνώθηκε μετά το 1980 ενώ του δευτέρου κλάδου μετά το 1975. Από την άλλη ο κλάδος των χημικών επιχειρήσεων, χαρακτηρίζεται από μία συνεχή μεγέθυνση.

Η εικόνα της βιομηχανίας της Ελλάδας τα τελευταία χρόνια δίνει την εντύπωση ενός συνόλου επιχειρήσεων που εν μέρει κατάφερε να βελτιώσει τις επιδόσεις του, αλλά δεν κατάφερε να αξιοποιήσει πλήρως τις δυνατότητες που έχει. Παρόλα αυτά η ελληνική μεταποίηση το 2006 είχε πάνω από 2000 επιχειρήσεις, με έσοδα δισεκατομμυρίων ευρώ. Τα οικονομικά αποτελέσματα και οι περισσότεροι χρηματοοικονομικοί δείκτες της ελληνικής βιομηχανίας παρουσίασαν μια βελτιωμένη εικόνα ή παρέμειναν σε σταθερά επίπεδα.

1.2.7. Τα βασικότερα προβλήματα και αδυναμίες της ελληνικής βιομηχανίας

Τα προβλήματα που έχει η ελληνική βιομηχανία σχετίζονται:

1. Με το γεγονός ότι υπάρχει πολύ μεγάλος αριθμός μικρών επιχειρήσεων,
2. Την αλλαγή του καθεστώτος προστατευτισμού μετά την τελωνειακή ένωση με την Ευρώπη,
3. Με το ότι επεκτάθηκε ο φιλελευθερισμός του εμπορίου καθώς έτσι εξελίχθηκε σε μια ανοικτή οικονομία,
4. με την έλλειψη ανταγωνιστικότητας μεταξύ των ελληνικών επιχειρήσεων,
5. με την έλλειψη τεχνολογικής υποδομής,

6. με την έλλειψη βασικής και εφαρμοσμένης έρευνας και

7. με τη μη διασύνδεση της πανεπιστημιακής έρευνας με τη βιομηχανία.

Εκτός όμως από προβλήματα η ελληνική βιομηχανία έχει και κάποιες σημαντικές αδυναμίες. Μία τέτοια μπορεί να θεωρηθεί και το μέγεθος των περισσότερων επιχειρήσεων το οποίο είναι ιδιαίτερα μικρό.

Μια άλλη αδυναμία είναι η περιορισμένη εξειδίκευση και ο χαμηλός βαθμός τυποποίησης, τα οποία είναι και αυτά αποτέλεσμα του μικρού μεγέθους της βιομηχανίας.

Οι παράγοντες που βοηθούν στη διατήρηση αυτής της αδυναμίας είναι οι παρακάτω:

1) Ο μικρός πληθυσμός της χώρας και τα χαμηλά εισοδήματα.

2) Η ανεπαρκής προσφορά κεφαλαίου που προέρχεται από την αδυναμία του πιστωτικού συστήματος της χώρας να διοχετεύσει τις αποταμιεύσεις σε παραγωγικές επενδύσεις.

Έτσι λοιπόν η ανεπαρκής προσφορά κεφαλαίων στην αγορά αναγκάζει πολλές φορές επιχειρήσεις και ιδιαίτερα τις μικρές, να καταφεύγουν στο δανεισμό με όχι ικανοποιητικούς όρους. Οι τράπεζες όμως δανειοδοτούν κυρίως τις μεγάλες επιχειρήσεις γιατί θεωρούν ότι ο κίνδυνος της πιστοδότησης των επιχειρήσεων αυτών είναι μικρότερος απ' ό τι στις μικρές μονάδες.

3) Οι περισσότερες επιχειρήσεις στην Ελλάδα είναι οικογενειακές, και από αυτές οι πιο πολλές είναι ατομικές ή ομόρρυθμες εταιρείες. Άρα τη διοίκηση τους ασκεί ο ιδιοκτήτης ο οποίος τις περισσότερες φορές δεν έχει τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες διοίκησης και οργάνωσης μιας επιχείρησης. Οι επιχειρήσεις με τη μορφή της ανώνυμης εταιρείας (Α.Ε.) μόνο τα τελευταία έτη σημείωσαν προόδους. Αλλά και σε αυτές τις περιπτώσεις, όλες σχεδόν οι μετοχές ελέγχονται από ένα άτομο ή είναι μοιρασμένες στα μέλη μίας οικογένειας. Εάν γίνει κατανοητό ότι το επίπεδο εξειδίκευσης και ικανότητας διοίκησης των περισσότερων βιομηχανών είναι χαμηλό, καθώς και πως η δυνατότητα διαφήμισης και προώθησης των προϊόντων τους εντός και εκτός της χώρας είναι μικρή, τότε δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος από τον οποίο δύσκολα μπορεί να διαφύγει η ελληνική βιομηχανία.

4) Η βιομηχανία στην Ελλάδα είναι οργανωμένη κυρίως οριζόντια και όχι κάθετα. Δηλαδή μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων παράγει μόνο τελικά προϊόντα. Αυτό σημαίνει ότι οι κλάδοι που παράγουν ενδιάμεσα προϊόντα τα οποία μπορούν να χρησιμοποιούν

ως εισροές από κάποιους κλάδους για την παραγωγή άλλων αγαθών, δεν έχουν αναπτυχθεί, με αποτέλεσμα να γίνονται εισαγωγές των ενδιάμεσων αγαθών (εισροές) προκειμένου να καλυφθούν αυτές οι ανάγκες και να εξαρτάται η ανάπτυξη της βιομηχανίας από εξωγενείς παράγοντες. Η πιο σημαντική συνέπεια από την έλλειψη καθετοποίησης της βιομηχανίας είναι ότι οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να πετύχουν ελαχιστοποίηση τους κόστους παραγωγής.

Επειδή η ελληνική βιομηχανία έχει μικρό μέγεθος, τα κίνητρα για αύξηση των επενδύσεων δεν μπορούν από μόνα τους να δημιουργήσουν επενδυτικές πρωτοβουλίες. Έτσι ο σχηματισμός κεφαλαίου γίνεται με ιδιαίτερα χαμηλούς ρυθμούς και αυτό έχει σαν αποτέλεσμα οι μέθοδοι παραγωγής που χρησιμοποιούνται να παραμένουν οι ίδιοι για πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα.

1.2.8. Βιομηχανική ανάπτυξη

Αυτό που χρειάζεται μία χώρα είναι η βιομηχανική ανάπτυξη. Δηλαδή η ανάπτυξη των δραστηριοτήτων που θα οδηγήσουν στην οικονομική μεγέθυνση μιας χώρας, δηλαδή στην αύξηση της παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών ,μέσα στα πεπερασμένα πλαίσια των δυνατοτήτων της βιόσφαιρας της χώρας αυτής .

Μια έννοια που είναι πολύ διάσημη τα τελευταία χρόνια είναι αυτή της αειφόρου ανάπτυξης. Έτσι αποκαλείται η βιώσιμη ανάπτυξη η οποία έχει στόχο στα εξής:

- Στη χρήση όλων των φυσικών πόρων με τέτοιους ρυθμούς και με τέτοια τεχνολογία που τελικά να οδηγούν σε επίπεδα αποβλήτων που μπορούν να απορροφηθούν από το οικοσύστημα της περιφέρειας.
- Η εκμετάλλευση των ανανεώσιμων φυσικών πόρων να γίνεται με ρυθμούς που δε θα υπερβαίνουν την ικανότητα του οικοσυστήματος να τους αναγεννά.
- Η εξάντληση των μη ανανεώσιμων φυσικών πόρων να γίνεται με ρυθμό που δεν υπερβαίνει τον ρυθμό ανάπτυξης ανανεώσιμων υποκατάστατων.

Πίνακας 1: Αναλογία αριθμού εργαζομένων και μηχανημάτων στο δευτερογενή τομέα παραγωγής

	ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΜΙΚΡΟΣ	ΜΕΓΑΛΟΣ	ΑΝΑΛΟΓΑ ΤΟ ΕΡΓΟ
ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΑ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ	ΑΠΛΟΣ	ΣΥΝΘΕΤΟΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΣ	ΚΙΝΗΤΟΣ
ΠΟΣΟΤΗΤΑ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ	ΜΙΚΡΗ	ΜΕΓΑΛΗ	ΕΝΑ ΑΝΑ ΤΟΠΟ
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	ΜΙΚΡΗ	ΜΕΓΑΛΗ	ΜΕΓΑΛΗ
ΤΥΠΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ	ΜΙΚΡΗ	ΜΕΓΑΛΗ	ΜΙΚΡΗ

1.3 Τριτογενής Τομέας

Ο τομέας αυτός αποτελείται κυρίως από το εμπόριο και τις υπηρεσίες. Είναι δηλαδή, ο τομέας όπου παρέχονται οι υπηρεσίες και δημιουργεί ασφάλεια στον τρόπο διακίνησης και ανταλλαγής των πρώτων υλών και των αγαθών.

Οι τομείς που δραστηριοποιείτε ο τριτογενής τομέας είναι :

- 1) Εμπόριο
- 2) Παροχή υπηρεσιών
- 3) Τράπεζες - Διάφορες υπηρεσίες

1.3.1. Εμπόριο

Με τον όρο **εμπόριο** νοείται η μεταπώληση υλικών αγαθών ή υπηρεσιών με σκοπό το κέρδος. Ως εμπόριο θεωρείται η βιομηχανία, η βιοτεχνία και γενικά κάθε είδους δράση και εργασία που λαμβάνει μέρος στη διαδικασία του εμπορίου είτε άμεσα είτε έμμεσα όπως για παράδειγμα οι τράπεζες, οι εμπορικοί αντιπρόσωποι, οι μεσίτες κλπ. Το εμπόριο διακρίνεται σε τρεις τύπους:

- **Το εσωτερικό εμπόριο** στο οποίο τα προϊόντα πωλούνται μέσα στα όρια του κράτους.
- **Το εξωτερικό εμπόριο** στο οποίο τα προϊόντα πωλούνται μεταξύ δυο ή περισσότερων κρατών με την βοήθεια πλοίων, αεροσκαφών, φορτηγών κλπ.

- **Το διεθνές εμπόριο** στο οποίο τα προϊόντα πωλούνται μεταξύ των περισσότερων χωρών του κόσμου.

Το εμπόριο έχει πολύ μεγάλη σημασία στην οικονομική, κοινωνική, πολιτιστική ανάπτυξη ενός κράτους. Οι επιχειρήσεις που υπάρχουν ανά την υφήλιο είναι πάρα πολλές και ο καλύτερος τρόπος για να δραστηριοποιηθούν είναι το εμπόριο.

1.3.2. Παροχή υπηρεσιών

Η **παροχή υπηρεσιών** είναι οικονομικός όρος που αναφέρεται με τον χαρακτήρα του αγαθού που παρέχεται από επιχειρήσεις τριτογενούς παραγωγής, δηλαδή από επιχειρήσεις που δεν προσφέρουν κάποιο υλικό προϊόν, πρωτογενές ή μεταποιημένο π.χ. αγροτικό, βιοτεχνικό ή βιομηχανικό προϊόν, αλλά παρέχουν στους πελάτες τους υπηρεσίες. Τέτοιες υπηρεσίες μπορεί να ειπωθεί ότι είναι αυτές που παρέχονται από ελεύθερους επαγγελματίες καθώς και αυτές από επιχειρήσεις όπως διαφημιστικές, εκπαιδευτικές, οικοδομικές, τροφοδοσίας και καθαρισμού, κτηματομεσιτικές, μεταφορικές, τουριστικές, τραπεζικές υπηρεσίες, υγείας κλπ. Στις παραπάνω μπορούν να προστεθούν και το εμπόριο που αναλαμβάνει τη διανομή όλων των αγαθών στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο.

Οι παροχές υπηρεσιών αποτελούν τη δεύτερη μεγάλη κατηγορία των οικονομικών αγαθών μετά τα υλικά αγαθά. Όσοι παρέχουν τέτοιες υπηρεσίες χαρακτηρίζονται οικονομικοί οργανισμοί. Το σύνολο των ομοειδών αυτών επιχειρήσεων αποτελούν τον εμπορικό κλάδο παροχής υπηρεσιών που μπορεί να σχετίζεται είτε με μια περιοχή, είτε με ένα κράτος, είτε ένα συνδυασμό κρατών όπως είναι η ΕΕ.

1.3.3. Τράπεζες

Η τράπεζα είναι μία επιχείρηση, που έχει ως βασική της δραστηριότητα τη μεσολάβηση της στην αγορά χρήματος, δηλαδή εκεί όπου προσφέρεται και ζητείται χρήμα. Λέγονται και πιστωτικά ιδρύματα γιατί δέχονται ως κατάθεση χρηματικά ποσά αλλά επίσης χορηγούν και δάνεια με χρήματα. Δηλαδή ασχολούνται με χρηματικές και πιστωτικές συναλλαγές. Οι καταθέσεις μπορεί να είναι όψεως, ταμειυτηρίου ή επί προθεσμίας ανάλογα το πρόσωπο και τη διάρκεια της κατάθεσης. Για το λόγο αυτό τα επιτόκια κατάθεσης διαφοροποιούνται ανά είδος κατάθεσης. Τα δάνεια που χορηγεί έχουν μεγαλύτερο επιτόκιο από ότι στις καταθέσεις και δίνονται διότι ως επιχείρηση έχει σκοπό την επίτευξη κέρδους. Όσο πιο πολλά δάνεια δίνει τόσο πιο πολλά έσοδα, άρα και κέρδη, έχει μια τράπεζα.

Επίσης μια τράπεζα κάνει και άλλες δράσεις όπως να φυλάσσει και να διαχειρίζεται αξιόγραφα και να αναλαμβάνει την πληρωμή για λογαριασμό του πελάτη.

1.3.4. Διάφορες υπηρεσίες

Υπηρεσίες του τριτογενούς τομέα μπορεί να είναι αυτές:

- α. που παρέχουν εκπαίδευση, είτε δια ζώσης είτε τηλεεκπαίδευση,
- β. είναι οι υπηρεσίες υγείας όπως τα νοσοκομεία, τα κέντρα υγείας, και τα ιδιωτικά ιατρεία,
- γ. η δικαιοσύνη, όπως τα δικαστήρια, τα εφετεία κ.α.
- δ. η εσωτερική ασφάλεια, όπως τα σώματα ασφαλείας (αστυνομία, πυροσβεστική, λιμενικό κ.α.)
- ε. η εθνική άμυνα όπως ο στρατός κλπ.

Οι οποίες δημιουργούν ένα ασφαλές πλαίσιο ώστε να αναπτύσσονται όλοι οι τομείς της οικονομίας, και να προσφέρουν ικανοποίηση αναγκών στον πολίτη.

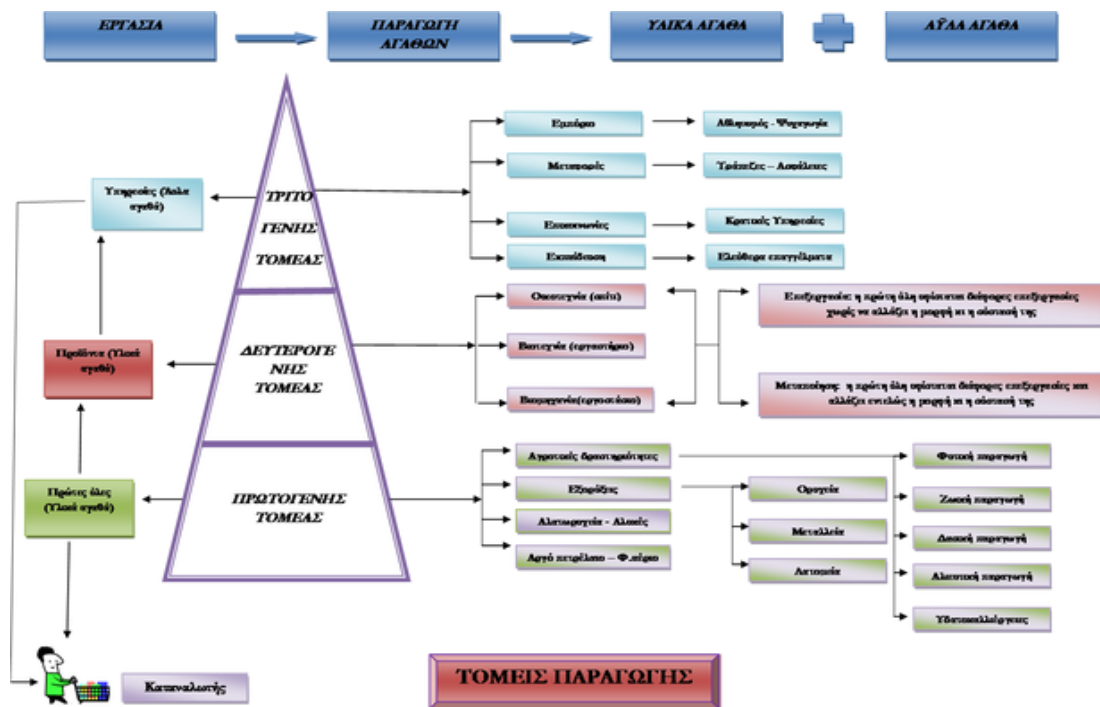
Η συμβολή του τριτογενούς τομέα είναι διαφορετική ανάλογα με το μέγεθος της οικονομικής ανάπτυξης που έχει κάθε χώρα. Όσο αναπτύσσεται μια οικονομία, τόσο αυξάνεται η συμμετοχή του τριτογενούς τομέα στην απασχόληση και στην παραγωγή. Στην Ελλάδα η συμμετοχή του τριτογενούς τομέα αυξάνεται συνεχώς και στο ΑΕΠ αλλά και στην απασχόληση γενικά.

1.3.5. Κριτήρια ταξινόμησης των υπηρεσιών

Υπάρχουν προβλήματα στην ταξινόμηση του τομέα των υπηρεσιών, διότι υπάρχει ετερογένεια μεταξύ των δραστηριοτήτων αυτών. Αυτό οδήγησε στη δημιουργία διαφορετικών συστημάτων ταξινόμησης με επίσης διαφορετικά κριτήρια. Στην ουσία, δημιουργήθηκαν τρία κριτήρια ταξινόμησης των υπηρεσιών:

- Το κριτήριο κατανάλωσης, που ασχολείται με το ποιος είναι ο άμεσος καταναλωτής του προϊόντος.
- Το κριτήριο βάση των λειτουργιών που αναζητά τις οικονομικές λειτουργίες και που εξυπηρετούν αυτές.
- Το κριτήριο αγοράς, δηλαδή αν το προϊόν παράγεται με στόχο το κέρδος ή απλά για κατανάλωση.

Αυτές οι κατηγορίες κριτηρίων δεν αποκλείουν η μία την άλλη. Είναι εφικτό, συνεπώς, να υπάρχει μεγάλος αριθμός ταξινομήσεων χρησιμοποιώντας συνδυασμό των παραπάνω κριτηρίων.



Σχήμα 2: Λειτουργία τομέων παραγωγής

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΒΑΣΙΚΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ

2.1. Η θεωρία αναγκών του Maslow

Η σημαντικότερη ίσως και η πιο γνωστή θεωρία που μελετά την παρακίνηση είναι η θεωρία αναγκών του Maslow ή ιεράρχησης αναγκών όπως αλλιώς ονομάζεται.

Ο Maslow ασχολήθηκε με την ψυχολογία και την κοινωνιολογία και ξεκίνησε την έρευνά του στη βάση ότι είναι δεδομένο πως ο άνθρωπος θέλει να ικανοποιήσει τις όποιες ανάγκες έχει. Τόνισε δηλαδή πως όποια ενέργεια κάνει ένας άνθρωπος κατά τη διάρκεια της ζωής του, έχει ως πρώτο και μοναδικό στόχο την ικανοποίηση όλων των αναγκών του. Κι ο στόχος αυτός εκείνη τη στιγμή μετατρέπεται σε κίνητρο για τον οποιοδήποτε άνθρωπο για όποια πράξη κι αν ακολουθήσει. Σύμφωνα λοιπόν με όλα αυτά, κάθε οργανισμός ή επιχείρηση, είναι υποχρεωμένος να γνωρίζει τις ανάγκες των εργαζομένων του, για να μπορέσει να συνδυάζει την επιτυχία της επιχείρησης με τη μεγαλύτερη δυνατή αποδοτικότητα και παραγωγικότητα εργασίας, ξεκινώντας με την ικανοποίηση των αναγκών αυτών.

Σύμφωνα με τη θεωρία ιεράρχησης αναγκών του Maslow αυτές μπορούν να ταξινομηθούν σε πέντε κατηγορίες:

Ανάγκες επιβίωσης ή Φυσιολογικές ανάγκες: στην κατηγορία αυτή ανήκουν όλες οι ανάγκες του ατόμου που σχετίζονται με την επιβίωσή του όπως το οξυγόνο, η ένδυση, η κατοικία, το νερό και η τροφή. Ο Maslow σχεδίασε μια πυραμίδα αναγκών που σύμφωνα με αυτή η πρώτη αυτή κατηγορία αναγκών βρίσκεται στον πάτο της πυραμίδας αυτής, και περιλαμβάνει τις ανάγκες που έχουν προτεραιότητα ικανοποίησης, καθώς και πρέπει και επιθυμεί την άμεση ικανοποίησή τους το άτομο. Αυτό είναι απολύτως φυσιολογικό γιατί αν δεν υπάρξει ικανοποίηση αυτών π.χ. της τροφής, σε κάποιον τουλάχιστο βαθμό, δεν θα έχει τη δυνατότητα μετά το άτομο αυτό να πετύχει την ικανοποίηση αναγκών που περιλαμβάνονται σε ανώτερες κατηγορίες.

Ανάγκες Ασφάλειας: εδώ περιλαμβάνονται ανάγκες οι οποίες εξασφαλίζουν την ικανοποίηση αναγκών επιβίωσης. Ο άνθρωπος ζει μέσα στην αβεβαιότητα, σε κοινωνικό και οικονομικό τομέα. Επιθυμεί λοιπόν ακόμη κι όταν δε θα μπορεί να εργαστεί για να έχει κάποιο εισόδημα, να είναι σε θέση να ικανοποιεί την πρώτη κατηγορία αναγκών, τρόποι με τους οποίους μπορεί να το επιτύχει αυτό είναι η συνταξιοδότηση του μετά από κάποια ηλικία για να του παρέχει ένα ελάχιστο εισόδημα, η ύπαρξη μόνιμης κατοικίας, ιατρική περίθαλψη και άλλοι.

Κοινωνικές ανάγκες: από τη στιγμή που θα επιτευχθεί η ικανοποίηση των αναγκών των δυο πρώτων κατηγοριών, ο εργαζόμενος θα επικεντρώσει την προσπάθειά του στην ένταξή του σε διάφορες κοινωνικές ομάδες, μιας και πια αισθάνεται την ανάγκη να ανήκει σε κάποια τέτοια ομάδα, καθώς και στην προσπάθειά του να βρει φίλους και σε γενικές γραμμές να επικοινωνήσει. Με τον τρόπο αυτό οι κοινωνικές ανάγκες γίνονται η κυρίαρχη παρακινητική δύναμη.

Ανάγκες Εγωιστικές: αυτό που ζητάει τώρα το άτομο είναι να αποκτήσει κύρος, δύναμη, αυτοπεποίθηση, εμπιστοσύνη, σεβασμό, αυτοσεβασμό, αναγνωρισιμότητα και άλλα τέτοια χαρακτηριστικά. Πρόκειται για μια κατηγορία αναγκών η οποία είναι δεδομένο ότι ικανοποιείται πολύ πιο δύσκολα από ότι οι ανάγκες των τριών προηγούμενων κατηγοριών.

Ανάγκες αυτοπραγμάτωσης: η τελευταία κατηγορία αναγκών, η οποία τοποθετείται πιο ψηλά από όλες τις άλλες κατηγορίες στην πυραμίδα του Maslow. Ονομάζεται και κατηγορία αναγκών αυτό-ολοκλήρωσης και περιέχει ανάγκες όπως η επίτευξη στόχων, πραγματοποίηση ονείρων και προσδοκιών του ανθρώπου, η απογείωσή του στο υψηλότερο σημείο που μπορεί να φτάσει σύμφωνα με τη δύναμη και τις ικανότητες που διαθέτει. Να καταφέρει δηλαδή ο άνθρωπος να φτάσει εκεί που μπορεί να φτάσει, στην τελειοποίησή του.



Σχήμα 3: Η πυραμίδα αναγκών του Maslow

Με βάση λοιπόν τη θεωρία του Maslow προκύπτει το συμπέρασμα ότι η επίτευξη ικανοποίησης αναγκών από τις τρεις πρώτες κατηγορίες του Maslow είναι εφικτή από την πλειονότητα των ανθρώπων, σε αντίθεση με τις άλλες δυο κατηγορίες αναγκών που ελάχιστοι μπορούν να ικανοποιήσουν. Πρέπει να σημειωθεί ότι σε μια επιχείρηση μόνο όσοι βρίσκονται σε υψηλά ιεραρχικά επίπεδα μπορεί να πετύχουν ικανοποίηση αναγκών εγωιστικών και αυτοπραγμάτωσης. Ένα άλλο συμπέρασμα της θεωρίας Maslow είναι ότι ο άνθρωπος προσπαθεί να ικανοποιεί τις ανάγκες συνέχεια και για όλη του τη ζωή. Σε απόλυτη ικανοποίηση δεν φτάνει ποτέ για αυτό η προσπάθεια του γίνεται όλο και πιο έντονη ώστε να αυξηθεί ο βαθμός ευχαρίστησης από την ικανοποίηση των αναγκών του. Το βασικό όμως συμπέρασμα που προκύπτει από αυτή τη θεωρία είναι ότι όσο περισσότερο φτάνει σε ικανοποίηση μια ανάγκη τόσο πιο λίγη γίνεται η παρακινητική δύναμη που δίνει η ανάγκη αυτή στο άτομο. Δηλαδή υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ του βαθμού ικανοποίησης και της δύναμης που δίνει η παρακίνηση. Φυσικά και είναι αναμενόμενο πως όταν σταματήσει να ικανοποιεί μια ανάγκη έναν άνθρωπο, τότε αρχίζει πάλι από την αρχή να το παρακινεί. Ένα τελευταίο συμπέρασμα είναι η διαδοχή της ικανοποίησης. Αυτό σημαίνει ότι για να πάμε από τη μια κατηγορία στην επόμενη πρέπει πρώτα να έχει επιτευχθεί η ικανοποίηση της αρχικής σε έναν αρκετά καλό βαθμό.

2.2. Η θεωρία υγιεινής -παρακίνησης του Herzberg

Από διάφορες μελέτες έχει γίνει αποδεκτό ότι ο κάθε άνθρωπος ικανοποιεί δυο γενικές κατηγορίες αναγκών. Η πρώτη είναι αυτή των φυσιολογικών αναγκών και η δεύτερη όλες οι υπόλοιπες κατηγορίες που ακολουθούν σύμφωνα με την πυραμίδα του Maslow. Με την παραπάνω παραδοχή συμφωνεί και η θεωρία υγιεινής-παρακίνησης του Herzberg. Η θεωρία αυτή υποστηρίζει ότι ο εργαζόμενος έχει την όρεξη να αυξήσει την αποδοτικότητά του, μόνο αν υπάρχουν κάποιες συγκεκριμένες κατηγορίες παραγόντων.

Η πρώτη κατηγορία που λέγεται **παραγόντων υγιεινής**. Πρόκειται για την κατηγορία που περιλαμβάνει παράγοντες που σχετίζονται με το χώρο όπου εργάζονται οι εργαζόμενοι. Μάλιστα πρέπει να τονιστεί ότι αν αυτοί οι παράγοντες δεν υπάρχουν στην επιχείρηση, τότε επιφέρουν απογοήτευση και άγχος στο άτομο, με αποτέλεσμα να νοιώθουν ότι η εργασία τους δεν τους προσφέρει κάτι, με απώτερο αποτέλεσμα να

μην έχουν διάθεση για μεγαλύτερη αποδοτικότητα από τη μεριά τους. Στην περίπτωση τώρα που αυτοί οι παράγοντες υφίστανται μέσα στην επιχείρηση τότε το γεγονός αυτό εξαφανίζει τα όσα νοιώθει ο εργαζόμενος χωρίς της ύπαρξη τους, αλλά μόνο αυτό. Κατά τα άλλα το άτομο εξακολουθεί να μην παρακινείται από κάτι και κατά συνέπεια να μην προσπαθεί για περαιτέρω απόδοση. Παραδείγματα τέτοιου είδους παραγόντων μπορεί να είναι:

- ο στόχος που έχει θέσει η επιχείρηση
- η πιθανότητα σταθερής αμοιβής για τον εργαζόμενο
- η ασφάλεια που παρέχει η εργασία στην περίπτωση που είναι ή θεωρείται μόνιμη
- ο τρόπος διοίκησης του οργανισμού,
- οι κοινωνικές και οι διαπροσωπικές σχέσεις που δημιουργεί ο εργαζόμενος με τους συναδέλφους του
- τα επιδόματα και η ασφάλιση που του παρέχονται από την επιχείρηση αλλά και από το κράτος, και τέλος
- το ευέλικτο ωράριο εργασίας κ.α.

Ουσιαστικά αυτή η κατηγορία παραγόντων αυτό που πετυχαίνει είναι η διατήρηση ενός συγκεκριμένου επιπέδου απόδοσης από τους εργαζομένους.

Η δεύτερη κατηγορία παραγόντων είναι αυτή της **παρακίνησης**. Σε αντίθεση με την προηγούμενη κατηγορία εδώ θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι υπάρχουν παράγοντες που αποτελούν ταυτόχρονα και κίνητρα για τον άνθρωπο. Ένας ορισμός που αντιπροσωπεύει την έννοια των κινήτρων είναι αυτός που υποστηρίζει ότι αυτά είναι **όλα τα απαραίτητα μέσα τα οποία ωθούν και παροτρύνονται τους ανθρώπους να κάνουν μια εργασία**. Αυτό που πετυχαίνει η ύπαρξη αυτών των παραγόντων είναι η παρακίνηση των εργαζομένων και η δημιουργία αισθήματος από τη πλευρά τους ότι εργάζονται σε ένα όμορφο και υγιές χώρο. Αυτό έχει αποτέλεσμα να ωθείται ο εργαζόμενος σε όλο και υψηλότερη απόδοση. Περιπτώσεις τέτοιων παραγόντων είναι:

- η αίσθηση ότι μπορεί να πάρει πρωτοβουλίες
- η πιθανή εργασιακή εξέλιξη του εργαζομένου
- οι προαγωγές που μπορεί να πάρει
- το να αναγνωρίζει η διοίκηση της επιχείρησης την προσπάθεια που καταβάλλει σε αυτή
- το αντικείμενο της απασχόλησης του

- το αίσθημα ότι τα αποτελέσματα στην εργασία του είναι δική του ευθύνη
- η επιβράβευση για την προσφορά του στην επιχείρηση
- οι πιθανότητες επιτυχιών από το ίδιο το άτομο και τέλος
- η συνεχής ανάπτυξη της προσωπικότητας του, των ικανοτήτων του και των δεξιοτήτων του που του προσφέρει η ενασχόλησή του με την συγκεκριμένη εργασία.

Η θεωρία υγιεινής παρακίνησης και η θεωρία του Maslow, συνδέονται άρρηκτα μεταξύ τους. Συγκεκριμένα πολλοί ερευνητές και μελετητές των θεωριών αυτών υποστηρίζουν ότι η φυσιολογικές ανάγκες, οι ανάγκες ασφάλειας και οι κοινωνικές ανάγκες του Maslow, συμπίπτουν με τους παράγοντες υγιεινής του Herzberg. Αντίθετα οι άλλες δυο κατηγορίες δηλαδή οι εγωιστικές και της ολοκλήρωσης, αποτελούν ουσιαστικά τους παράγοντες παρακίνησης του Herzberg.

2.3. Η θεωρία των προσδοκιών

Η επόμενη θεωρία που ασχολείται με την παρακίνηση των εργαζομένων ονομάζεται θεωρία των προσδοκιών. Αυτή επικεντρώνεται στον τρόπο – διαδικασία με τον οποίο πραγματοποιείται η παρακίνηση. Η λογική στην οποία στηρίζεται η συγκεκριμένη θεωρία είναι η εξής. Πρώτα από όλα υποστηρίζει ότι ο βαθμός απόδοσης ενός ατόμου έχει σχέση με κάποιους παράγοντες. Ο κυριότερος παράγοντας είναι το πόσο μεγάλη είναι η προσπάθεια και η διάθεση του ατόμου για απόδοση. Και αυτή η προσπάθεια βέβαια εξαρτάται από τις δυνατότητες που έχει ο εργαζόμενος και τις ικανότητες που διαθέτει ώστε να αποδώσει. Με τη σειρά τους αυτές οι δυνατότητες συσχετίζονται και εξαρτώνται από τα εργαλεία που του διατίθενται στον οργανισμό που εργάζεται καθώς και από την υποστήριξη που έχει το άτομο από όλα τα άτομα μέσα στην επιχείρηση, είτε αυτά είναι διοικητικά στελέχη είτε διευθυντές είτε συνάδελφοι του εργαζομένου και συνεργάτες του.

Σύμφωνα με την συγκεκριμένη θεωρία μια επίσης σημαντική προϋπόθεση ώστε να επιθυμεί ένα άτομο να επιτύχει αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα είναι το αίσθημα από τη μεριά του ότι οποιαδήποτε προσπάθεια κι αν κάνει στον οργανισμό, του επιφέρει μια οικονομική ανταμοιβή, ικανοποιητική για τον ίδιο έτσι ώστε με αυτή να μπορεί να ικανοποιεί τουλάχιστον την πλειοψηφία των αναγκών του. Είναι φυσικό κάθε εργαζόμενος εκτός των άλλων να επιδιώκει και να αναζητά δικαιοσύνη όσον αναφορά το μισθό του. Αυτό δηλαδή που αναμένει ο εργαζόμενος από τη διοίκηση

της επιχείρησης είναι ότι αυτή θα του δώσει εκείνα τα χρήματα που αξίζει να πάρει με βάση την προσπάθεια και την προσφορά του στην επιχείρηση, αλλά πάντα και συγκριτικά με την αντίστοιχη προσφορά των υπολοίπων εργαζομένων.

Τέλος από αυτή τη θεωρία προκύπτει το συμπέρασμα ότι η μέγιστη αποδοτικότητα είναι αποτέλεσμα συνδυασμού διάφορων προϋποθέσεων που πρέπει να υπάρχουν στον οργανισμό. Αυτές οι προϋποθέσεις μπορεί να είναι οι παρακάτω:

- Αρχικά πρέπει να υπάρχει σύνδεση των ανταμοιβών με την απόδοση και την προσπάθεια του εργαζομένου
- Επίσης βασική προϋπόθεση είναι η δουλειά που αναλαμβάνει ο εργαζόμενος και του ζητείται από την επιχείρηση να βγάλει εις πέρας πρέπει να γνωστή σε αυτόν, και να ταιριάζει στις ικανότητές του για να μπορεί να έχει υψηλή απόδοση και συνεπώς θετικό αποτέλεσμα για την επιχείρηση.
- Άλλη μια προϋπόθεση επίσης σημαντική είναι να αντιληφθεί ο εργαζόμενος τι απαιτήσεις έχει ο οργανισμός που εργάζεται από αυτόν, ώστε να συγκεντρωθεί και να δώσει όλο τον εαυτό του στην επίτευξη αυτών των απαιτήσεων.
- Τέλος όπως αναφέρθηκε και προηγούμενος, ο μισθός του πρέπει να είναι δίκαιος αλλά επίσης θα πρέπει να είναι και τέτοιος ώστε να έχει αξία για αυτόν, δηλαδή με αυτόν να ικανοποιεί τις ανάγκες που έχουν σημασία για αυτόν και για μια αξιοπρεπή ζωή. Με τον τρόπο αυτό θα προσπαθεί περισσότερο και περισσότερο για όλο και υψηλότερη απόδοση αλλά και για να μπορεί να διατηρήσει αυτές τις ανταμοιβές που ήδη παίρνει.

2.4. Μέθοδοι και τεχνικές εφαρμογής παρακίνησης

Όλες οι προαναφερθείσες θεωρίες μπορούν πολύ εύκολα να δώσουν βοήθεια θεωρητικά τουλάχιστον στα υψηλά στελέχη και τους διευθυντές managers. Η θεωρία όμως ποτέ δεν είναι αρκετή για έναν manager για να μπορεί ταυτόχρονα να καλύπτει ανάγκες και να πετυχαίνει τους στόχους της επιχείρησής του αλλά ούτε και όταν του επιβάλλεται να ανακαλύπτει τι προϊόν επιθυμούν και αναζητούν οι καταναλωτές πελάτες ώστε να ξεκινήσει την παραγωγή του προϊόντος αυτού. Βέβαια δεν είναι αρκετή ούτε και όταν θα είναι αναγκασμένος να διαπιστώσει τι χρειάζονται οι εργαζόμενοι του ώστε να τους ικανοποιήσει. Για να το πετύχει αυτό απαιτείται η χρήση μεθόδων και τεχνικών παρακίνησης. Παραδείγματα τέτοιου είδους τεχνικών και μεθόδων είναι:

- οι πρόσθετες αμοιβές παραγωγικότητας ως επιβράβευση για υψηλή απόδοση
- προαγωγή και αύξηση των ανταμοιβών λόγω μεγάλης αποδοτικότητας
- τα μισθολογικά bonus που δίνονται στους εργαζόμενους όταν επιτυγχάνουν σε συγκεκριμένους στόχους που τους είχε θέσει η επιχείρηση
- κάποια χρηματικά ή συναισθηματικά βραβεία
- η παροχή από τη διοίκηση επαίνων ως δείγμα ότι αναγνωρίζει την εργασία του εργαζομένου
- όλοι οι τρόποι με τους οποίους μπορεί να μειωθεί η βαρεμάρα και η ρουτίνα που έχει κάθε εργασία και βγαίνει στην ψυχολογία του εργαζομένου. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με το να εναλλάσσεται ο εργαζόμενος σε διαφορετικές θέσεις εργασίας.
- άλλη μια ιδιαίτερη σημαντική τεχνική παρακίνησης είναι η συμμετοχή των υφισταμένων όταν λαμβάνονται αποφάσεις για την επιχείρηση
- καθώς και όταν λαμβάνουν μέρος σε όλες τις πολιτικές, πολιτιστικές και κοινωνικές δραστηριότητες της επιχείρησης.

Ένας manager που είναι επιτυχημένος τις περισσότερες φορές εφαρμόζει στην επιχείρησή του ή στον οργανισμό που διοικεί, πολλές από αυτές τις τεχνικές και μεθόδους παρακίνησης. Γνωρίζει πολύ καλά ότι με αυτές έχει τη δυνατότητα να δημιουργήσει ο ίδιος κίνητρα στους εργαζομένους. Αυτό που θέλει να πετύχει είναι η μεγαλύτερη δυνατή αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα. Για να το πετύχει αυτό κάνει κάποιες ενέργειες όπως η προσπάθεια του να δημιουργήσει καλό κλίμα μεταξύ όλων των υφισταμένων και των προϊσταμένων, μέσα στην επιχείρηση. Επίσης θετικό είναι από μέρους του να σέβεται και να εκτιμά και ο ίδιος τους εργαζομένους του. Δεν αρκεί μόνο να τον σέβονται αυτοί. Ακόμη ένας επιτυχημένος manager ξέρει ότι ανεβάζει το ηθικό και την αυτοεκτίμηση των υπαλλήλων του όταν τους επισημαίνει οτιδήποτε θετικό διαθέτουν ή κάνουν, ή το πόσο σημαντικούς τους θεωρεί για την πρόοδο, την ανάπτυξη και την επιτυχία της επιχείρησης. Επιπλέον μέθοδοι παρακίνησης που μπορεί να εφαρμόσει ένας διευθυντής είναι το να προσπαθεί να εξελίξει ανά πάσα στιγμή τους εργαζομένους του, ή να τους παρέχει ελευθερία ώστε να μπορούν οι ίδιοι να παίρνουν πρωτοβουλίες, να αναλαμβάνουν ευθύνες, και να λένε την άποψη τους ακόμα και στη διαδικασία λήψης αποφάσεων της επιχείρησης.

2.5. Άλλες Θεωρίες αναγκών

2.5.1. Θεωρία Porter & Lawer

Έρευνες έδειξαν ότι όσο μεγαλύτερη είναι η ικανοποίηση ενός εργαζομένου, τόσο μεγαλύτερη και η απόδοση αυτών. Σύμφωνα όμως με τους Porter & Lawer συμβαίνει ακριβώς το αντίθετο. Δηλαδή ότι η υψηλή αποδοτικότητα δεν οφείλεται στην αποτελεσματικότητα. Μάλιστα υποστήριξαν ότι οι σημαντικότεροι παράγοντες που κάνουν τους εργαζόμενους να προσπαθούν περισσότερο είναι η υποκειμενική αξία που αισθάνεται ότι λαμβάνει ο εργαζόμενος εξαιτίας της προσπάθειας που καταβάλει, και στο βαθμό αίσθησης ότι όντως η προσπάθειά του θα οδηγήσει στα αποτελέσματα που θέλει αυτός. Κάθε προσπάθεια φέρνει κάποιο θετικό αποτέλεσμα χωρίς βέβαια αυτό να είναι σίγουρο. Η ψυχολογία και οι ικανότητες του κάθε ανθρώπου είναι καθοριστικές και για την προσπάθεια αλλά και για την απόδοση του. Ανάλογα με την επίδοση έρχονται και οι αμοιβές οι οποίες διακρίνονται σε εσωγενείς και εξωγενείς αμοιβές. Ο εργαζόμενος αξιολογεί αυτά που προσφέρει στην εργασία του και κρίνει μετά κατά πόσο οι ανταμοιβές που λαμβάνει είναι δίκαιες ή όχι. Αν όντως τις αξιολογήσει ως δίκαιες τότε νοιώθει μεγάλη ικανοποίηση για την εργασία του.

2.5.2. Η Θεωρία του Aldefer-Erg

Η συγκεκριμένη θεωρία σχετίζεται με αυτή του Maslow. Η μόνη διαφορά είναι ότι η θεωρία αυτή δίνει σημασία σε τρεις κατηγορίες αναγκών και όχι σε όλες όπως ο Maslow. Ακόμη ο Aldefer, υποστήριξε ότι αν δεν πραγματοποιηθούν οι ανάγκες που βρίσκονται στα υψηλότερα επίπεδα όπως οι ανάγκες αναγνώρισης, ίσως κάνουν το άτομο να επιστρέψει σε χαμηλότερου επιπέδου ανάγκες. Σύμφωνα με τον Aldefer και να ικανοποιηθεί μια ανάγκη θα εξακολουθεί να δίνει κίνητρο στο άτομο (σε αντίθεση με ότι υποστηρίζει ο Maslow) και μάλιστα είναι και πιο έντονα από πριν την ικανοποίηση του. Οι τρεις κατηγορίες αναγκών που οδηγούν σε εργασιακή ικανοποίηση είναι αυτές της ύπαρξης, της σχέσης και της ανάπτυξης. Συγκεκριμένα στις ανάγκες ύπαρξης περιλαμβάνονται οι φυσιολογικές ανάγκες και οι ανάγκες ασφάλειας, στις ανάγκες σχέσης ανήκουν οι κοινωνικές ανάγκες και στις ανάγκες ανάπτυξης περιλαμβάνονται αυτές της αναγνώρισης και της αυτό-ολοκλήρωσης. Η πρώτη κατηγορία ικανοποιείται με το μισθό, τις επιπλέον αμοιβές και την ασφάλεια που απολαμβάνει μέσω της εργασίας του ο εργαζόμενος. Η δεύτερη ικανοποιείται μέσα από τις συναδελφικές σχέσεις που έχει ο εργαζόμενος, και η τρίτη μέσα από τη

δημιουργική σκέψη, την ελευθερία κινήσεων στην εργασία και τις διαφορές προκλήσεις χρηματικές και προσωπικές που μπορεί να αντιμετωπίσει ο εργαζόμενος.

2.5.3. Η Θεωρία στόχων του Locke

Εδώ γίνεται προσπάθεια να διαπιστωθεί η σχέση που υπάρχει ανάμεσα στην ικανοποίηση ή όχι του εργαζομένου και στις αξίες αυτού. Σύμφωνα με τον Locke η εργασιακή ικανοποίηση είναι όταν το άτομο αντιδρά με θετική ψυχολογία απέναντι σε κάποιο έργο, σκεπτόμενος ότι το έργο αυτό θα του δώσει την ευκαιρία να εκπληρώσει τις επαγγελματικές του αξίες. Από την άλλη αν δεν πραγματοποιηθούν αυτές οι αξίες ίσως φέρει δυσαρέσκεια στον εργαζόμενο. Αξία είναι οτιδήποτε έχει σημασία για έναν άνθρωπο. Ο Locke υποστήριξε ότι οι αξίες των ανθρώπων είναι αυτές που καθορίζουν τι πραγματικά τους κάνει ικανοποιημένους. Η απόσταση ανάμεσα στις επιθυμητές αξίες στην εργασία και αυτών που όντως λαμβάνει στην ουσία αποτελούν την εργασιακή του ικανοποίηση. Κατά τον Locke, οι εργασιακές αξίες που δεν ικανοποιούνται φέρνουν αρνητικά αποτελέσματα στην εργασιακή ικανοποίηση.

2.5.4. Το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας

Σύμφωνα με την θεωρία των Oldham & Hackman (1976) υπάρχουν στοιχεία σε κάθε εργασία που μπορούν να διαφοροποιήσουν την εργασιακή συμπεριφορά των ατόμων. Αυτά είναι α) οι διάφορες δεξιότητες των εργαζομένων, β) το πόσο σπουδαίο είναι το έργο που πράττει ο εργαζόμενος, γ) η ταυτότητα του συγκεκριμένου έργου, δ) η ελευθερία κινήσεων του εργαζομένου και ε) η ανατροφοδότηση. Τα στοιχεία αυτά όταν αλλάζουν, δεν αλλάζουν αυτόματα τη σκέψη και την συμπεριφορά του εργαζομένου, αλλά μπορούν να τους κάνουν να αντιδράσουν διαφορετικά κάθε φορά όταν συμβαίνουν αυτές οι αλλαγές. Η εμπειρία αυτή οδηγεί με τη σειρά της, σε αλλαγές στα κίνητρα εργασίας και στη συμπεριφορά. Ο μεγάλος βαθμός ύπαρξης αυτών των στοιχείων δίνει όλο και μεγαλύτερα κίνητρα στο άτομο άρα και όλο και μεγαλύτερη ικανοποίηση αυτών από την εργασία τους.

2.5.5. Η Θεωρία X και Y

Αυτή η θεωρία διατυπώθηκε από τον McGregor ο οποίος θεωρεί ότι οι προηγούμενες θεωρίες είναι ελλιπείς διότι δε λαμβάνουν υπόψη σημαντικούς παράγοντες όπως την κοινωνία, την τεχνολογία, την οικονομία αλλά ούτε τον άνθρωπο. Διατύπωσε λοιπόν τη δική του θεωρία του «X» και «Y». Σύμφωνα με τη θεωρία του «X» κάθε άτομο εκ γενετής προσπαθεί όσο μπορεί να μην εργάζεται. Επίσης κάθε άτομο είναι φυγόπονο,

προσπαθεί να μην αναλαμβάνει ευθύνες και να μην προσπαθεί να λύσει όποιο πρόβλημα έχει. Άρα μόνο όταν πετυχαίνουν τα παραπάνω και ικανοποιούν μόνο τις βασικές τους ανάγκες νοιώθουν ικανοποιημένοι.. Σύμφωνα με τη θεωρία του «Ψ» απαιτούνται ευνοϊκές συνθήκες, προσπάθεια και αυτοέλεγχος για να επιτευχθεί το έργο και η ικανότητα να μπορεί κάποιος να οργανώνει και να επιλύει σωστά. Άρα τα άτομα ικανοποιούνται μόνο όταν νοιώθουν ασφάλεια, αυτονομία και ελευθερία σκέψης και κινήσεων στην εργασία τους. Και έτσι μέσα από όλα αυτά θα διαπιστωθεί από όλους όσους συμμετέχουν στην εργασία τι είναι αυτό που χρειάζεται για να επιτευχθεί η μέγιστη δυνατή απόδοση του εργαζομένου.

2.5.6. Η θεωρία της προσδοκίας

Αυτή η θεωρία διατυπώθηκε από τον Vroom. Σύμφωνα με τον οποίο το πόσο καλή είναι η εργασία για ένα άτομο, άρα και η ικανοποίηση που παίρνει από αυτή, έχουν να κάνουν με το τι πιστεύει ο εργαζόμενος ότι λαμβάνει από αυτό που κάνει, κι αν στην πραγματικότητα λαμβάνει αυτά που θέλει ο ίδιος ή όχι. Δηλαδή όλα προκύπτουν από το συνδυασμό της ελκυστικότητας της εργασίας, της συντελεστικότητας και των προσδοκιών του εργαζομένου. Ο Vroom υποστηρίζει ότι ένα άτομο ικανοποιείται εργασιακά όταν οι προσδοκίες του ικανοποιούνται μέσω της εργασίας και με βάση το πόσο πολύ συντελεί αυτή στην ικανοποίηση αυτών. Με τη σειρά τους τα αποτελέσματα είναι δυναμικά(έχουν σθένος) αν συντελούν σε καλό βαθμό στην γενική ικανοποίηση. Αν έρθουν αυτά τα αποτελέσματα τότε ο εργαζόμενος βλέπει με καλό μάτι την εργασία του και την προσπάθεια του, άρα και την εργασιακή του προσπάθεια. Αν όμως δεν επιτευχθούν τότε αυτό δρα αρνητικά στην εργασιακή συμπεριφορά του εργαζομένου με αποτέλεσμα να μην είναι αποδοτικός σε αυτή.

2.6. Παρατηρήσεις

Το κεφάλαιο αυτό είχε σκοπό τη διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την παρακίνηση των εργαζομένων αλλά και ο τρόπος που λαμβάνει χώρα αυτή στην επιχείρηση ή τον οργανισμό. Μια από τις μεγαλύτερες υποχρεώσεις που έχει ένας manager είναι ακριβώς αυτή η παρακίνηση. Σήμερα τα πράγματα έχουν αλλάξει και οι παράγοντες που την επηρεάζουν έχουν αυξηθεί πάρα πολύ. Οι επιχειρήσεις αποτελούν κοινωνικές ομάδες άρα πρωτεύοντα ρόλο και επίκεντρο κάθε ενέργειάς της είναι ο άνθρωπος. Στις μέρες μας ο παραγωγικός συντελεστής εργασία και μάλιστα η σωστή εργασία είναι κάτι που δεν υπάρχει σε ικανοποιητικό βαθμό μέσα στις επιχειρήσεις.

Και μάλιστα το χρηματικό κεφάλαιο δεν είναι σε έλλειψη. Σωστή εργασία σημαίνει ότι το άτομο με όλα τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας που έχει, όπως τις ιδέες του, και όλες τις εργασιακές του ικανότητες και δεξιότητες είναι σε θέση να ωθήσει την επιχείρηση να γίνει πολύ ανταγωνιστική και πολύ αποτελεσματική. Απόδοση και παρακίνηση συνδέονται στενά και καθορίζουν το πώς βλέπουν οι εργαζόμενοι την απασχόληση τους στην επιχείρηση αλλά και την ίδια την επιχείρηση.

Όλες οι θεωρίες του κεφαλαίου προσπάθησαν να ερμηνεύσουν και να διαπιστώσουν τι ωθεί έναν εργαζόμενο για πιο έντονη προσπάθεια εργασίας, ποιοι είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν την όποια θέση λαμβάνουν απέναντι στην επιχείρηση που απασχολούνται. Επίσης προσπαθούν να βρουν τα κίνητρα που οδηγούν το άτομο στη μέγιστη αποδοτικότητα η οποία είναι αναγκαία για κάθε οργανισμό. Όλα αυτά όμως δε διαπιστώνονται αν δε διαπιστωθεί ο τρόπος που σκέπτεται το άτομο, σύμφωνα με τα δικά του κοινωνικά, πολιτιστικά και εργασιακά χαρακτηριστικά του.

Και μιλώντας για παρακίνηση η λέξη κλειδί είναι τα κίνητρα. Γιατί τα κίνητρα είναι αυτά που σχετίζονται με οποιαδήποτε ανάγκη του ατόμου. Οι παράγοντες που παρακινούν, κάνουν το άτομο να προσπαθεί για τη μέγιστη δυνατή απόδοση.

Ιδιαίτερα βασική προϋπόθεση είναι η δικαιοσύνη που απαιτείται να υπάρχει από τη διοίκηση στο θέμα σύγκρισης και αντιμετώπισης των υφισταμένων σε κάθε επίπεδο. Ο manager είναι υποχρεωμένος να φτιάχνει αυτός το κατάλληλο κλίμα το οποίο θα προσφέρει ασφάλεια και αξιοκρατία σε όλα τα μέλη της επιχείρησης. Αν το πετύχει αυτό τότε ο καθένας μέσα στο χώρο εργασίας κατανοεί τη σημαντικότητα της εργασίας του, και τον διακατέχουν ευχάριστα συναισθήματα που βρίσκεται στο χώρο αυτό, Επίσης αισθάνεται και προσωπική επιτυχία και πρόοδο.

Αν στο θετικό κλίμα μέσα στην επιχείρηση, που ειπώθηκε μόλις, προστεθούν και η επικοινωνιακή συνεννόηση, η ελευθερία πρωτοβουλιών, οι πιθανότητες προαγωγών, επαγγελματικής ανέλιξης, και η αξιοκρατία όσον αφορά τους μισθούς τότε συγκεντρώνονται όλα όσα χρειάζονται για επίτευξη μέγιστης απόδοσης από τον εργαζόμενο.

Τέλος πρέπει να αντιληφθούν, οι οργανισμοί, οι διοικήσεις και οι managers πως ανταγωνιστικότητα σημαίνει χρήση και εφαρμογή παρακίνησης. Μόνο αυτή έχει τη δυνατότητα να οδηγήσει την επιχείρηση σε τέλεια αποτελεσματικότητα και να κάνει τους εργαζομένους να λατρεύουν την δουλειά τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΥΤΗΣ ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ

3.1 Αποτελέσματα της εργασιακής ικανοποίησης στον παραγωγικό συντελεστή εργασία κατά τη διάρκεια αυτής.

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένα φαινόμενο που έχει μελετηθεί πάρα πολύ και από πολλούς μελετητές για να είναι σε θέση να δοθεί κάποιος ορισμός του περιεχομένου αυτής, των διαστάσεων που μπορεί να φτάσει αλλά και των συνεπειών που επιφέρει αυτό το φαινόμενο σε κάθε χώρο εργασίας σε όλους τους κλάδους και όλους τους τομείς. (Κουστέλιος & Πιντζοπούλου, 2006). Έχουν γίνει έρευνες σε πρωτογενή, δευτερογενή και τριτογενή τομέα παραγωγής προϊόντων και υπηρεσιών όπου ερευνάται η εργασιακή και επαγγελματική συμπεριφορά, η ικανοποίηση των εργαζομένων αποτέλεσε μια μεταβλητή που είναι ανεξάρτητη, δηλαδή ως ένα στοιχείο που διαμορφώνει διάφορες συμπεριφορές άρα είναι μία σημαντική αιτία συμπεριφοράς. Στο κεφάλαιο αυτό μελετάται ο τρόπος που επηρεάζει αυτή η ικανοποίηση των εργαζομένων την συμπεριφορά τους εκεί που εργάζονται, καθώς επίσης μελετάται και η συμπεριφορά τους σε σχέση με τις έννοιες της αποδοτικότητας και της παραγωγικότητας του καθενός στο επάγγελμα που ασκεί.

3.1.1 Παραγωγικότητα εργασίας και αποδοτικότητα εργασίας

Η παραγωγικότητα της εργασίας είναι ένας δείκτης που ερευνάται και του δείχνουν ενδιαφέρον όλοι οι οργανισμοί. Για το λόγο αυτό πολλοί επιστήμονες που ασχολούνται με την ψυχολογία στις επιχειρήσεις, κάνουν οποιαδήποτε έρευνα χρειάζεται για να εξακριβώσουν πως συνδέονται η ικανοποίηση και η παραγωγικότητα εργασίας. Το γεγονός ότι κάποιος εργαζόμενος μπορεί να ικανοποιηθεί δε σημαίνει αυτόματα ότι είναι και παραγωγικός στην εργασία που κάνει. Κι αυτό διότι το πόσο υψηλή ή όχι είναι η παραγωγικότητα επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από παράγοντες εξωτερικούς, όπως ο μισθός του εργαζόμενου, το κλίμα στο χώρο που εργάζεται και άλλοι. (Κάντας, 1998, Greenberg&Baron, 2000). Μάλιστα αυτό προκύπτει σαν συμπέρασμα και αφορά κυρίως ανθρώπους που εργάζονται στον τριτογενή τομέα παραγωγής σε επιχειρήσεις που παρέχουν υπηρεσίες. Είναι το καλύτερο μέρος για να βρούμε πως συνδέονται η εργασιακή ικανοποίηση με την απόδοση του εργαζομένου. Από την άλλη μεριά δεν μπορούμε να μετρήσουμε πόσο πολύ αποδίδει ένα άτομο και τη σχέση που έχει αυτό με την ικανοποίησή του, όταν αυτό εργάζεται στο δευτερογενή τομέα παραγωγής για παράδειγμα σε μια μεγάλη βιομηχανία όπου βγάζει ένα συγκεκριμένο όγκο εργασίας.

Ο Locke στην προσπάθειά του να διαπιστώσει αυτή τη σχέση ικανοποίησης και παραγωγικότητας, τόνισε ότι μεταξύ τους υπάρχει αρνητική σχέση σε αντίθεση με αυτό που πιστεύουν οι περισσότεροι ότι ισχύει. Δεν αποκλείεται η παραγωγικότητα να φέρνει ικανοποίηση στο άτομο και όχι το αντίθετο που πιστεύουν οι πιο πολλοί άνθρωποι. Αυτό ταιριάζει και με το πώς λειτουργεί ο άνθρωπος ως ον. Και μετά αυτή η ικανοποίηση που νοιώθει το άτομο τον επηρεάζει στην παραγωγικότητά του, έτσι ώστε να τον κάνει να νοιώθει ικανοποιημένος. (Κάντας, 1998). Οι υφιστάμενοι εργαζόμενοι σε μια επιχείρηση, έχουν ελάχιστες ευκαιρίες για να μπορέσουν να ικανοποιήσουν ανάγκες της τέταρτης κατηγορίας του Maslow όπως αυτοπεποίθηση, αυτοσεβασμό, αναγνώριση και επαγγελματική ανέλιξη ή περισσότερες αμοιβές. Πολλές έρευνες πάνω σε αυτό το θέμα έχουν βγάλει το συμπέρασμα ότι η πραγματοποίηση των εσωτερικών αναγκών φέρνει την ικανοποίησή τους με συνέπεια αμέσως μετά την υψηλή αποδοτικότητα (Robbins, 2001). Σύμφωνα με τον Warr, από την άλλη μεριά, είναι δεδομένο ότι σε διευθυντές, managers, άτομα σε υψηλά ιεραρχικά επίπεδα, ελεύθεροι επαγγελματίες και σε άτομα που εργάζονται σε εργασίες πολύπλοκες και πολυσύνθετες, υπάρχει σχεδόν πάντα θετική σχέση ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση και της παραγωγικότητας εργασίας.

Παρόλα αυτά η άποψη που υπάρχει ότι ένας εργαζόμενος που νοιώθει ικανοποίηση έχει ταυτόχρονα και μεγάλη παραγωγικότητα εργασίας, έχει τεράστιο ενδιαφέρον. Όμως οι έρευνες και τα συμπεράσματα που προκύπτουν από αυτές είναι συγκεχυμένες και σίγουρα όχι ξεκάθαρες. Οι περισσότερες μελέτες εκφράζουν το συμπέρασμα ότι δεν υπάρχει κάποια ιδιαίτερη σχέση μεταξύ αυτών των δύο. Υπάρχουν όμως και άλλες που εκφράζουν θετική συσχέτιση μεταξύ αυτών, που όμως είναι πολύ μικρή. (Robbins). Τον 21^ο αιώνα έγιναν πολλές προσπάθειες ώστε να υπάρξει μεγάλη ικανοποίηση στους εργαζομένους, Μπροστά από όλους για την παραπάνω επίτευξη έχει μπει η ενωμένη Ευρώπη με μέτρα πάντα υπέρ της ψυχολογίας του εργαζόμενου.

3.1.2 Οι απουσίες από το χώρο εργασίας

Η σχέση ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση και το πόσο απουσιάζουν από την δουλειά οι εργαζόμενοι, κάτι το οποίο εκλαμβάνεται ως μέσω του εργάτη να αποφύγει τη δουλειά του, είναι αντίστροφη μεταξύ αυτών. Από εδώ βγαίνει το συμπέρασμα ότι δεν ψάχνει τρόπο και λόγο να λείπει συχνά πυκνά από την δουλειά του ένας εργαζόμενος όταν αισθάνεται ότι αυτή του προσφέρει ικανοποίηση. Στην έρευνα που γίνεται για το συγκεκριμένο θέμα δηλαδή το θέμα των απουσιών από την απασχόληση,

υπάρχει το πρόβλημα για το ποιες απουσίες θεωρούνται εσκεμμένες και ποιες είναι όντως πραγματικές όπως οι απουσίες λόγω ασθένειας του εργαζόμενου ή λόγω σοβαρών προσωπικών θεμάτων, ενώ ουσιαστικά αυτό δεν ισχύει. Πολλές φορές η ύπαρξη πολλών απουσιών από ένα επάγγελμα σχετίζεται και με το πόσο αυστηρή ή όχι είναι η επιχείρηση πάνω σε αυτό το θέμα. Πολλές επιχειρήσεις που κατά το πλείστον ανήκουν στον κρατικό φορέα, δηλαδή είναι δημόσιες, υπάρχει η νοοτροπία των εργαζομένων να επιζητούν και εύκολα να κάνουν απουσίες από τις επιχειρήσεις τους, ασχέτως με το αν νοιώθουν ικανοποίηση ή όχι από αυτή την εργασία. Από την άλλη υφίστανται οργανισμοί που δεν περιλαμβάνουν στην εργασιακή τους κουλτούρα την έντονη ύπαρξη απουσιών είτε πρόκειται για ανώτατα είτε για κατώτατα στελέχη τους και έτσι το φαινόμενο αυτό αποφεύγεται έντονα. Μάλιστα σήμερα που ακόμα η οικονομική κρίση είναι στο κατώφλι της χώρας, και πλήττει την οικονομία και όλους τους τομείς παραγωγής, οι εργαζόμενοι κυρίως του ιδιωτικού τομέα, προσπαθούν να μην απουσιάζουν από την εργασία τους χωρίς σοβαρό λόγο, διότι φοβούνται μην δώσουν αφορμή για απόλυση.

Πολλές μελέτες επαληθεύουν την έντονη συσχέτιση μεταξύ του ποσοστού παραίτησης των εργαζομένων και του μεγάλου αριθμού αδικαιολόγητων απουσιών από αυτούς. Υπάρχουν όμως και έρευνες, και μια από αυτή είναι του Krumm, που υποστηρίζουν ότι όσο μεγαλύτερη είναι η εργασιακή ικανοποίηση τόσο αυτό οδηγεί στη μείωση του αριθμού των απουσιών.

3.1.3 Η κινητικότητα του προσωπικού

Μια άλλη σχέση που ερευνάται από πολλούς ερευνητές είναι αυτή μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και αποχώρησης εργαζομένων. Μάλιστα όλα δείχνουν ότι αυτή η σχέση είναι χαλαρή, ίσως γιατί επηρεάζεται από την κατάσταση που υφίσταται στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τον Κάντα, όταν η οικονομία βρίσκεται στη φάση της ανόδου, η σχέση αυτή γίνεται πιο δυνατή και πιο έντονη. Άρα η κατάσταση στην οποία βρίσκεται η αγορά σίγουρα παίζει σημαντικό ρόλο στην απόφαση του απασχολούμενου για το αν θα συνεχίσει να εργάζεται ή όχι στην ίδια δουλειά. Για να γίνει κατανοητό αυτό μπορούμε να δούμε τι συμβαίνει σήμερα στην αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα το ποσοστό ανεργίας είναι αρκετά μεγάλο σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΑΕΔ, γεγονός που κάνει τα άτομα που έχουν κάποια απασχόληση, να θεωρούνται τυχερά άτομα, κάτι που τους προσδίδει μια ψεύτικη ικανοποίηση. Σύμφωνα με τον

Krumm, όταν δεν υπάρχουν στην αγορά άλλες εργασιακές ευκαιρίες, τότε ο εργαζόμενος μπορεί να μην αλλάξει την εργασία που κάνει, έστω κι αν δεν είναι ευχαριστημένος από αυτή. Από όλα αυτά βγαίνει το συμπέρασμα ότι η σχέση ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση και την κινητικότητα των εργαζομένων, γίνεται όλο και πιο ανίσχυρη όταν αυξάνεται το ποσοστό ανεργίας.

Σύμφωνα με τους Greenberg&Baron, η σχέση ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση και την κινητικότητα του προσωπικού, έχει θετική κλίση, κάτι που σημαίνει ότι όσο μεγαλύτερη η απογοήτευση που αισθάνεται από την δουλειά που κάνει, τόσο πιο σίγουρο είναι ότι θα ψάξει να βρει μια άλλη δουλειά ο εργαζόμενος. Ένας άλλος παράγοντας που μπορεί να παίζει καθοριστικό ρόλο στην παραπάνω κινητικότητα είναι η ηλικία του εργαζόμενου όπως τα χρόνια προϋπηρεσίας που έχει στη συγκεκριμένη επιχείρηση. Ξεκινώντας με την προϋπηρεσία όσο μεγαλύτερη είναι αυτή και κατά συνέπεια και η παραμονή του εργαζόμενου στην επιχείρηση που εργάζεται, τόσο λιγότερο πιθανή είναι η μετακίνησή του ή η αποχώρησή του από αυτή ανεξάρτητα από το αν είναι ικανοποιημένος ή όχι σε αυτή. Μια καλή εξήγηση για αυτό είναι ότι το άτομο αυτό, έχοντας τόσα πολλά χρόνια σε αυτή την εταιρία, αισθάνεται μια δέσμευση κάτι που τον κάνει να θεωρεί ότι δεν πρέπει να αποχωρήσει από αυτή. Ακόμη μπορεί να εξηγηθεί και μόνο που σκέφτεται ότι αν φύγει από εκεί δεν θα μπορέσει να βρει κάποια άλλη εργασία, που να ζητά τα προσόντα που έχει και τον μισθό που λαμβάνει τώρα. Επίσης είναι αυτονόητο ότι όσο πιο πολλά είναι τα χρόνια προϋπηρεσίας, τόσο μεγαλύτερη και η εμπειρία του στον τομέα και στο αντικείμενο που απασχολείται, και έτσι να νοιώθει λιγότερο άγχος και περισσότερο άνετος στο χώρο εργασίας του, άρα δεν του περνά από το νου να πάει να κάνει κάτι διαφορετικό από αυτό που ξέρει καλά να κάνει. Όσοι εργάτες είναι γενικά απαισιόδοξοι για τη ζωή και την πορεία της οικονομίας, δύσκολα φεύγουν από την εργασία που έχουν και την επιχείρηση που εργάζονται ακόμη κι αν δεν είναι ικανοποιημένοι από αυτή, σε αντίθεση με τα αισιόδοξα άτομα που αν νοιώσουν απογοήτευση και δυσαρέσκεια μπορούν να αποχωρήσουν με ελαφρά τη καρδιά και πολύ πιο άνετα από την επιχείρηση που βρίσκονται (McKenna).

Ακόμη η παραγωγικότητα του εργαζόμενου παίζει κι αυτή μεγάλο ρόλο στην απόφαση του να μείνει ή να φύγει από την επιχείρηση που εργάζεται. Συγκεκριμένα όσοι εργάτες έχουν υψηλή παραγωγικότητα εργασίας σίγουρα αμείβονται πολύ καλύτερα από άλλους εργαζόμενους, ενώ ταυτόχρονα η αναγνωρισιμότητά τους κάνει την επιχείρηση να κάνει ότι χρειαστεί για να τους κρατήσει στο δυναμικό της. Από την

άλλη πλευρά, όσοι εργάτες δεν παράγουν όσο πρέπει σύμφωνα με την επιχείρηση, όπως είναι αναμενόμενο δεν αισθάνονται την ικανοποίηση που θα επιθυμούσαν από την εργασία αυτή, κάτι που σίγουρα θα επηρεάσει την τελική τους απόφαση στο θέμα της αποχώρησης ή όχι από εκεί. Άρα σύμφωνα με τον Robbins ανάμεσα στις μεταβλητές εργασιακή κινητικότητα και εργασιακή ικανοποίηση μπαίνει η αποδοτικότητα της εργασίας. Έτσι βγαίνει το συμπέρασμα ότι η παραγωγικότητα εργασίας, ο αριθμός των απουσιών, και η κινητικότητα των εργαζομένων είναι οι κυριότεροι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων. Μια ικανοποίηση που όταν είναι υψηλή είναι ιδιαίτερα σημαντική για τους ιδιοκτήτες των οργανισμών διότι σύμφωνα με τον Robbins από αυτή διαπιστώνουν ποιοι εργαζόμενοι δεν είναι ευχαριστημένοι από την δουλειά τους και την αποφεύγουν όλο και περισσότερο άρα υπάρχει και η πιθανότητα αποχώρησής τους από την επιχείρηση. Επίσης διαπιστώνουν ότι οι εργαζόμενοι αυτοί με τη συμπεριφορά τους μπορεί να δημιουργήσουν πρόβλημα στην επιχείρησή τους. Από την άλλη μπορούν μέσα από αυτή να διακρίνουν και τους ικανοποιημένους εργάτες καθώς αυτοί, πιθανόν να έχουν υψηλή παραγωγικότητα εργασίας, να κάνουν λιγότερες απουσίες και να έχουν λιγότερες πιθανότητες να αποχωρήσουν οικειοθελώς από την επιχείρηση.

3.2 Παράγοντες που καθορίζουν την εργασιακή ικανοποίηση

Η ικανοποίηση των εργαζομένων μελετάτε συγκριτικά με πολλούς παράγοντες όπως τα ατομικά και κοινωνιολογικά στοιχεία του ατόμου, τις σχέσεις που έχει το άτομο με τα άλλα άτομα γύρω του, και τις συνθήκες που υπάρχουν στην επιχείρηση. Όλο αυτό είναι αντικειμενικά δύσκολα διότι η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης δεν ορίζεται κάπου ξεκάθαρα. Ούτε το πώς μετριέται αυτή αναφέρεται κάπου με σαφήνεια. Πολλοί είναι οι λόγοι είτε ατομικοί, είτε κοινωνικοί, είτε πολιτισμικοί που επιδρούν και καθορίζουν το βαθμό που μπορεί να ικανοποιηθεί εργασιακά ένα άτομο.

3.2.1 Παράγοντες οργάνωσης

Όπως αναφέρθηκε στην εργασιακή ικανοποίηση επιδρούν πολλοί παράγοντες. Μια κατηγορία τέτοιων παραγόντων είναι οι οργανωτικοί. Τέτοιοι παράγοντες από τους οποίους πηγάζουν είτε η ικανοποίηση είτε η απογοήτευση είναι εκείνοι που συνδέονται με το αντικείμενο της εργασίας και τις συνθήκες που υπάρχουν στην επιχείρηση. Ο Warr αναφέρεται σε κάποια εργασιακά στοιχεία, που όταν υπάρχουν ή όταν λείπουν από την επιχείρηση, έχουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν ή να

χειροτερεύσουν την εργασιακή ικανοποίηση καθώς και την ψυχολογική κατάσταση των εργατών σε μια επιχείρηση. Επίσης ο Warr υποστηρίζει, ότι η εργασιακή ικανοποίηση χωρίζεται σε εξωγενή και σε εσωγενή ικανοποίηση. Άρα οποιαδήποτε και αν είναι η αιτία που επιφέρει είτε καλή είτε κακή ικανοποίηση στον εργαζόμενο προέρχεται από αυτές τις κατηγορίες.

3.2.2 Παράγοντες εσωγενούς επαγγελματικής ικανοποίησης

Αυτοί οι παράγοντες έχουν να κάνουν με προβλήματα όπως:

- Η ελευθερία πρωτοβουλιών που έχουν οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια της εργασίας επιλογών στον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας
- Οι πολλές και διάφορες δραστηριότητες που υπάρχουν
- Η σωστή εκμετάλλευση των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων καθώς και το ποσό μεγάλη ευθύνη αισθάνεται στην εργασία του
- Οι δυνατότητες ατομικής αξιολόγησης
- Το πόσο κατανοητή είναι η εργασία που κάνει το άτομο και η ανατροφοδότηση.

Όλα τα στοιχεία αυτά του εργάτη μελετήθηκαν και ερευνήθηκαν σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό συγκριτικά με τις άλλες μεταβλητές που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Και η μελέτη τους έγινε κυρίως στα χαρακτηριστικά της εργασίας των Hack man και Oldham. Χαρακτηριστικά της εργασίας εννοούνται η φύση, το εργασιακό περιβάλλον και το αντικείμενο της εργασίας. Τα στοιχεία που δίνουν οι Hack man και Oldham και η θεωρία που ανέπτυξαν είναι ότι καλύτερο υπάρχει στην ανάλυση του και την εξήγηση των φαινομένων της εργασιακής ικανοποίησης και συμπεριφοράς. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή οι λόγοι που καθορίζουν την εργασιακή ικανοποίηση είναι οι παρακάτω:

- οι πολλές και διαφορετικές ικανότητες και δεξιότητες που είναι απαραίτητες για να γίνει η εργασία.
- η ταυτότητα που έχει το έργο που κάνει, καθώς το κάθε άτομο απασχολείται σε μία ολόκληρη εργασία ή σε ένα τμήμα αυτής.
- το πόσο σημαντική είναι η εργασία που κάνει το άτομο, και για την επιχείρηση αλλά και για το ίδιο το άτομο.
- η ανεξαρτησία, και η ελευθερία που έχει το άτομο στην εργασία του και μπορεί να παίρνει μόνος του όποιες αποφάσεις χρειάζεται
- η εργασιακή ανατροφοδότηση , δηλαδή το πόσο πολύ το άτομο ενημερώνεται σαφέστατα για την δική του αποδοτικότητα στην επιχείρηση.

Τη σημερινή εποχή από πολλούς υποστηρίζεται ότι η θεωρία των Hack man και Oldham υφίσταται σε μεγάλο ποσοστό αλλά σε κάποια διαφοροποιημένη μορφή σε σχέση με αυτό που υποστήριζαν αυτοί. Για παράδειγμα οι πολλές ικανότητες που έχει το άτομο, αποτελούν ουσιαστικά την ανεξαρτησία του ατόμου στην εργασία και το πόσο σημαντική είναι αυτή. Σύμφωνα με τον Κάντα τα εργασιακά στοιχεία έχουν να κάνουν με την ικανοποίηση που λαμβάνει ο εργαζόμενος και όχι τόσο με το πόσο αποδοτικός είναι.

Από την άλλη ο Wagr υποστηρίζει ότι για να αναπτυχθεί η ικανοποίηση του εργαζομένου, θα πρέπει το επάγγελμά του, να του προσφέρει ευκαιρίες, ατομική αξιολόγηση, συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων της εταιρίας και γενικά ελευθερία μέσα σε αυτή. Οποιαδήποτε εργασία είναι επιβεβλημένο να δίνει τη δυνατότητα μέγιστης εκμετάλλευσης όλων των ικανοτήτων που έχει ο άνθρωπος πάνω στο επάγγελμα που ασκεί. Συγκεκριμένα, οι πολλές δράσεις, οι πολλές ικανότητες, και η εργασία που συνεχώς μεταβάλλεται έτσι ώστε να γλυτώνει τον εργαζόμενο από τη ρουτίνα, είναι κάποια στοιχεία που θα πρέπει να είναι δεδομένα σε κάθε επιχείρηση για να μπορεί να υπάρξει εργασιακή ικανοποίηση.

Τέλος ο κάθε χώρος εργασίας πρέπει να διαθέτει ένα σαφές αντικείμενο και ρόλο στους εργαζομένους και συγκεκριμένα να τους δίνει:

- συνεχή ενημέρωση για τα αποτελέσματα θετικά ή αρνητικά που φέρνουν κάποιες συγκεκριμένες συμπεριφορές
- ενημέρωση για την πορεία και τους μελλοντικούς στόχους της επιχείρησης καθώς και για την εξέλιξη της εργασίας που κάνει ο εργαζόμενος
- να είναι ξεκάθαρες οι υποχρεώσεις που έχει το άτομο καθώς και ποια είναι η ενδεδειγμένη συμπεριφορά του μέσα στην επιχείρηση.

3.2.3. Παράγοντες εξωγενείς που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση

Οι παράγοντες αυτοί σχετίζονται γενικά με την εργασία και περιέχουν χαρακτηριστικά όπως το ωράριο του εργαζομένου, το μισθό που λαμβάνει για την εργασία του, το κλίμα και τις συνθήκες που επικρατούν στην επιχείρηση, την κοινωνική και όχι μόνο ασφάλιση που έχει, τη διεύθυνση και την ηγεσία, τον τρόπο ελέγχου και αξιολόγησης από την ανώτερη διοίκηση και τις φιλικές και συναδελφικές σχέσεις που αναπτύσσει το άτομο μέσα στον οργανισμό.

Σύμφωνα με τον Αντωνίου, ένας παράγοντας που επηρεάζει την απόδοση και την ψυχολογική κατάσταση του ατόμου είναι και το φυσικό περιβάλλον στο οποίο

εργάζεται όπως η υψηλή ή η χαμηλή θερμοκρασία, ο έντονος θόρυβος, οι πιθανές δύσκολες συνθήκες εργασίας όπως η μη ύπαρξη οξυγόνου και άλλα. Εκτός από το φυσικό υπάρχει όμως και το κοινωνικό περιβάλλον όπως οι διευθυντές και οι συνάδελφοι εργαζόμενοι. Για να υπάρξει εργασιακή ικανοποίηση πρέπει να υπάρχουν όμοιες ιδέες μεταξύ όλων όσων ανήκουν στο κοινωνικό περιβάλλον της επιχείρησης, να υπάρχει αλληλοϋποστήριξη και φροντίδα μεταξύ αυτών, και τέλος να υπάρχει αλληλοβοήθεια από όλους προς όλους, για να μπορεί το κάθε άτομο να ξεχωρίζει τι πρέπει να πετύχει και έτσι να αποφασίζει ορθά.

Από την άλλη ο Warr πιστεύει ότι η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να αναπτυχθεί αν επιτευχθεί αποτελεσματικό management, στήριξη από όλη την ανώτερη διοίκηση προς τους υφισταμένους και η μη ύπαρξη πολύ αυστηρής αξιολόγησης. Η καλή επικοινωνία μέσα στον εργασιακό χώρο περιέχει εκτός των άλλων όλες τις συναδελφικές και όχι μόνο σχέσεις που αναπτύσσονται σε αυτόν, αλλά ταυτόχρονα και την δυνατότητα να υπάρχει και ατομικός χώρος. Επίσης σύμφωνα με τον Warr πάντα, για να αναπτυχθεί η εργασιακή ικανοποίηση χρειάζεται να υπάρχουν καλής ποιότητας σχέσεις, άψογη και αποτελεσματική επικοινωνία μέσα στον οργανισμό, να μην υπάρχουν φαινόμενα εκφοβισμού ή συγκρούσεων μεταξύ των εργαζομένων, και γενικά στήριξη από το κοινωνικό περιβάλλον.

Μια άλλη άποψη, αυτή των Κουστέλιος, Θεοδωράκης και Γουλιμάρης, υποστηρίζει ότι η σύγκρουση των ρόλων καθώς και η μη σαφής κατανόηση αυτών, επιδρούν σημαντικά στην εργασιακή ικανοποίηση. Οι κακής ποιότητας συναδελφικές σχέσεις στο χώρο εργασίας, που μπορεί να περιέχουν συγκρούσεις, τσακωμούς και κακούς ανταγωνισμούς, επιδρούν σίγουρα με αρνητικό τρόπο με την εργασιακή ικανοποίηση. Αποτελέσματα από μελέτες έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι που κάνουν την ίδια δουλειά, ακόμα με τις ίδιες σχεδόν εργασιακές συνθήκες, έχουν διαφορετική ικανοποίηση μεταξύ τους. Όσο πιο ζεστό είναι το κλίμα στο χώρο εργασίας και όσο πιο αποτελεσματικά ασκούνται οι λειτουργίες της επιχείρησης, τόσο πιο δυνατή και μεγάλη είναι η εργασιακή ικανοποίηση. Από έρευνες που έκαναν Κουταλιές, Αργυράκης, και Διγγελίδης, με βασικό θέμα έρευνας τη σύγκρουση και ασάφεια των ρόλων σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση, προέκυψαν τα συμπεράσματα ότι οι εργαζόμενοι ένοιωθαν ικανοποίηση σε θέματα που αφορούν την διοίκηση, το αντικείμενο του επαγγέλματος και τις αμοιβές που λάμβαναν, ενώ ένοιωθαν απογοήτευση για τις ελάχιστες έως μηδαμινές δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης.

3.2.4. Ατομικοί Παράγοντες

Σύμφωνα με τον Σαλωνίτη, οι ατομικοί παράγοντες έχουν να κάνουν με τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου και με την πείρα που διαθέτει, καθώς αυτά επιδρούν και καθορίζουν την εργασιακή ικανοποίηση του.

α) Ηλικία

Ένα βασικό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας ενός ατόμου είναι η ηλικία του. Στις περισσότερες έρευνες έχει αποδειχτεί ότι όσο αυξάνεται η ηλικία του εργαζόμενου τόσο μεγαλώνει και η εργασιακή ικανοποίησή του. Από αυτό συμπεραίνεται ότι οι νέοι εργαζόμενοι ικανοποιούνται λιγότερο εργασιακά από ότι οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι όσο μεγαλώνει το άτομο αποκτά μεγαλύτερη εμπειρία και έτσι έχει καλύτερη προσαρμογή. Από την άλλη οι νεότεροι εργάτες νοιώθουν απογοήτευση διότι έχουν την ιδεολογία ότι οποιαδήποτε εργασία αναλαμβάνεται από τα άτομα ως μέσο για την ικανοποίηση των ατομικών τους στόχων. Και βλέποντας ότι ενώ κάνουν μια εργασία παρόλα ταύτα αυτή δεν ταιριάζει με τις αξίες του νέου εργαζόμενου, οδηγούνται στην απογοήτευση για την συγκεκριμένη εργασία. Για αυτό σαν νέοι που είναι αποχωρούν πολύ πιο εύκολα από την δουλειά τους και ψάχνουν μια νέα που να καλύπτει τα ιδανικά τους.

Από άλλες μελέτες προέκυψε ότι οι εργαζόμενοι που κάνουν εργασίες εκτός γραφείου και κυρίως εργασίες του πρωτογενή και δευτερογενή τομέα, όσο μεγαλώνουν μειώνεται η ικανοποίησή τους συγκριτικά με την ικανοποίηση των ατόμων που εργάζονται σε γραφεία επιχειρήσεων ή σε τομείς υπηρεσιών του τριτογενή τομέα παραγωγής. Οι τελευταίοι όμως νοιώθουν κι αυτοί λιγότερο ικανοποιημένοι από τα άτομα που εργάζονται σε ανώτερες διοικητικές και επιστημονικού επιπέδου εργασίες. Σύμφωνα με τον Krogstad οι πιο μεγάλοι εργαζόμενοι ηλικιακά, νοιώθουν μεγαλύτερη ικανοποίηση διότι έχουν πια μετά από τόσα χρόνια φτιάξει την ιδανική εικόνα για την εργασία τους.

β) Φύλο

Τα τελευταία χρόνια οι γυναίκες εργάζονται όλο και περισσότερο, κάτι που οδήγησε πολλούς ερευνητές να ασχοληθούν με αυτό το φαινόμενο. Άρα ένα ιδιαίτερα ισχυρό χαρακτηριστικό προσωπικότητας που καθορίζει την εργασιακή ικανοποίηση είναι και το φύλο του εργάτη. Άλλοι είναι οι λόγοι που οδηγούν σε εργασιακή ικανοποίηση τους άντρες και άλλοι για τις γυναίκες. Συγκεκριμένα οι άντρες μπορεί να ικανοποιηθούν

όταν έχουν μια μόνιμη εργασία και όταν μπορούν να προωθήσουν τον εαυτό τους και το έργο τους. Αντίθετα οι γυναίκες μπορούν να αισθανθούν εργασιακή ικανοποίηση όταν έχουν καλές συναδελφικές και όχι μόνο σχέσεις, όταν υπάρχουν καλές συνθήκες και κλίμα στο χώρο εργασίας χωρίς πίεση και άγχος και όταν επικρατεί αξιοκρατία σε όλα τα επίπεδα της εργασίας αυτών. Αυτή η διαφοροποίηση μεταξύ γυναικών και αντρών, εξαρτάται από το γεγονός αν το γυναικείο φύλο εργάζεται για να φέρει ένα επί πρόσθετο εισόδημα στην οικογένειά της ή αν εργάζεται για να πετύχει επαγγελματική ανέλιξη και αναγνωρισιμότητα..

Σύμφωνα με τον Spector οι διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα σε γυναίκες και άνδρες όσο αφορά την εργασιακή ικανοποίηση, είναι πολύ λίγες έως μηδαμινές. Άλλοι όμως υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες, είναι μια κοινωνική ομάδα σαν αυτή των διάφορων μειονοτήτων, για το λόγο αυτό συνήθως δυσαρεστούνται από το επάγγελμα που κάνουν, εφόσον τις βάζουν σε χαμηλού επιπέδου εργασίες, χωρίς εργασιακές ευκαιρίες μιας και θεωρούνται κατώτερες από τους άνδρες. Τέλος άλλοι πιστεύουν ότι όντως οι γυναίκες έχουν χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση διότι δεν ξέρουν αν πρέπει να εργαστούν ή να επικεντρωθούν στη δημιουργία οικογένειας.

γ) Μορφωτικό Επίπεδο

Πολλές έρευνες αποδεικνύουν ότι όσοι έχουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο, έχουν υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση από αυτούς που έχουν χαμηλότερο. Αυτό μπορεί να αιτιολογηθεί με το γεγονός ότι όσο πιο πολύ μορφωμένο είναι ένα άτομο τόσο πιο πιθανό είναι να κάνει εργασίες που είναι πιο αυτόνομες, παρέχουν ελευθερία και πρωτοβουλία, και εργασιακές προκλήσεις, κάτι που τους κάνει να ικανοποιηθούν ακόμη και τις υψηλότερες κατηγορίες αναγκών. Άλλοι πάλι πιστεύουν ότι υπάρχει αντίστροφη σχέση ανάμεσα στο μορφωτικό επίπεδο και την εργασιακή ικανοποίηση. Διότι τα πιο μορφωμένα άτομα μπορεί να αισθάνονται ότι η εργασία τους είναι πολύ λίγη σε σχέση με τα προσόντα τους και έτσι να δυσαρεστούνται. Λογικό είναι κάθε εργαζόμενος να απαιτεί συνειδητά ή ασυνείδητα από την επιχείρηση που εργάζεται πιθανόν υψηλό μισθό, επαγγελματική ανέλιξη, σεβασμό και αναγνωρισιμότητα εφόσον πηγαίνοντας σε αυτή της προσφέρει ο ίδιος όλα τα προσόντα του όπως ικανότητες και μόρφωση. Άρα η εργασιακή ικανοποίηση καθορίζεται και από προσωπικούς παράγοντες αλλά και με παράγοντες που σχετίζονται με το περιβάλλον της εργασίας.

Συμπερασματικά προκύπτει ότι η εργασιακή ικανοποίηση οι παράγοντες που μελετώνται μαζί με αυτή, διακρίνονται σε δύο κατηγορίες, αυτή των εσωτερικών παραγόντων που περιλαμβάνει κυρίως το αντικείμενο κατά όρια που μπορεί να φτάσει η εργασία, και τους εξωτερικούς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης που διακρίνονται σε αυτούς που έχουν σχέση με το πώς ασκείται η εργασία και σε αυτούς που συνδέονται με τα προσωπικά χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η μόρφωση και η ηλικία.

3.3. Συνέπειες της απουσίας της επαγγελματικής ικανοποίησης

Σήμερα όταν κάποιος εργαζόμενος δεν αισθάνεται καμιά εργασιακή ικανοποίηση για αρκετό χρόνο, και αυτό που νοιώθει είναι κυρίως άγχος, διότι δεν υπάρχει καμία σωστή συνεργασία και καμιά επικοινωνία μέσα στον χώρο εργασίας με τα μέλη της επιχείρησης τότε λέγεται ότι έχει το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης. Αυτού του είδους η εξουθένωση, επιδρά ψυχολογικά στον εργαζόμενο αλλά δεν είναι το ίδιο με αυτό που λέγεται εργασιακό άγχος. Ο Freudenberger ήταν ο πρώτος που προσπάθησε να αναλύσει και να εξηγήσει το συγκεκριμένο φαινόμενο ενώ το ονόμασε «εργασιακή κόπωση προσωπικού». Μέσα από έρευνες που έκανε σε τομείς κοινωνικής εργασίας, διαπίστωσε ότι άτομο που είναι πολυάσχολα και έχουν πολλές ευθύνες, ένιωθαν μεγάλη εξάντληση στην εργασία τους, ενώ χαρακτηρίζονταν από νευρική, καχυποψία, και με αρνητική συμπεριφορά απέναντι στη δουλειά τους. Το επόμενο στάδιο της ψυχολογίας αυτών των ατόμων ήταν να γίνουν καταθλιπτικοί. Ο Freudenberger υποστήριξε ότι τα άτομα που μπορεί να φτάσουν ευκολότερα σε εργασιακή εξουθένωση είναι αυτά που είναι πιο αφοσιωμένα και σπαταλούν πάρα πολύ χρόνο στο έργο τους, και τα άτομα εκείνα που νοιώθουν ότι είναι υποχρέωσή τους να προσφέρουν και ότι τους πιέζουν να είναι αποδοτικοί. Σύμφωνα με αυτόν λοιπόν ένας εργαζόμενος είναι αφοσιωμένος όταν κάνει πολλές δουλειές μέσα στην επιχείρηση, πολύ δεσμευμένος είναι εκείνος ο εργαζόμενος που ζει για να εργάζεται πρωί και βράδυ, δηλαδή η δουλειά του είναι η εργασία, και τέλος αυταρχικό τον εργαζόμενο που θεωρεί ότι μόνο αυτός είναι ικανός στην εργασία του και φυσικά μόνο αυτός είναι αποτελεσματικός.

Εδώ γίνεται λόγος για το γνωστό burnout που σημαίνει εργασιακή εξουθένωση. Φυσικά άλλο σημαίνει burnout και άλλο κούραση ή πίεση ή κατάθλιψη στην εργασία. Η εργασιακή εξουθένωση εμφανίζεται όταν υπάρχει από τη μία μεγάλη εργασιακή

προσπάθεια και θυσία σε χρόνο, χρήμα και ψυχολογική πίεση, και από την άλλη πολύ χαμηλή ικανοποίηση από την εργασία αυτή και τις υψηλές απαιτήσεις της. Έχει αποδειχθεί ότι εργαζόμενοι του τριτογενή τομέα παραγωγής και ιδίως στον τομέα των υπηρεσιών προς τον άνθρωπο, κάτι που είναι ιδιαίτερα έντονα ψυχολογικά, έχουν υψηλό αίσθημα του burnout. Οι Marshall&Burnett από έρευνές τους υποστήριξαν ότι υπάρχουν παράγοντες που οδηγούν στο άγχος όπως μεγάλο φόρτο εργασίας, μη ελευθερία κινήσεων και μη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, καθώς και η έλλειψη ευκαιριών και εργασιακών προκλήσεων και έβγαλαν το συμπέρασμα ότι οι ατομικοί παράγοντες επιδρούν λιγότερο στην υγεία του ατόμου από ότι επιδρούν οι παράγοντες που σχετίζονται με το χώρο εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1. Χρονοδιάγραμμα έρευνας και συγγραφής της εργασίας

Η συγκεκριμένη έρευνα πραγματοποιήθηκε σε συνεργασία με τον επιβλέπων καθηγητή κ. Παπαηλία Θεόδωρο και υλοποιήθηκε με βάση το παρακάτω χρονοδιάγραμμα.

Πίνακας 2: Χρονοδιάγραμμα διπλωματικής εργασίας

ΣΤΑΔΙΟ	ΧΡΟΝΟΣ
Α. επιλογή ερευνητικού θέματος	Ιούνιος 2021
Β. επισκόπηση βιβλιογραφίας εγχώριας και μη, καθώς και πληροφοριών από το internet	1-30 Ιουνίου 2021
Γ. ανάλυση και μελέτη των παραπάνω πηγών όπως διάφορα άρθρα , διπλωματικές εργασίες κ.α.	1 Ιουλίου μέχρι 31 Αυγούστου 2021
Δ. δημιουργία ερωτηματολογίου έρευνας	Σεπτέμβριος 2021
Ε. σχεδιασμός υλοποίησης έρευνας	Σεπτέμβριος 2021
ΣΤ. διανομή ερωτηματολογίου	15-30 Σεπτεμβρίου 2021
Ζ. λήψη απαντήσεων του ερωτηματολογίου	Μέχρι 15 Οκτώβρη 2021
Η. ανάλυση στατιστική των δεδομένων	15-31 Οκτωβρίου
Θ. συγγραφή διπλωματικής εργασίας	Σταδιακά από 1 Ιουλίου 2021-31 Δεκεμβρίου 2021

4.2. Χρόνος διεξαγωγής ερωτηματολογίου

Η συγκεκριμένη έρευνα πραγματοποιήθηκε κατά το χρονικό διάστημα 1-30 Σεπτεμβρίου 2021 με τη χρήση ερωτηματολογίου που δόθηκε στους ερωτηθέντες μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης..

4.3. Μεθοδολογία έρευνας

Στη συγκεκριμένη εργασία ακολουθήθηκε ποιοτική έρευνα όπου συλλέχθηκαν και αναλύθηκαν δεδομένα με σκοπό να διαπιστωθούν και να καταγραφούν στοιχεία των

τομέων παραγωγής της ελληνικής οικονομίας ώστε να διαπιστωθεί η κατάσταση των τομέων αυτών, όσον αφορά

1. τους παράγοντες που επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά την παραγωγή και την ικανοποίηση των εργαζομένων του κάθε τομέα,
2. τους τρόπους με τους οποίους μπορούν να αναπτυχθούν και να εξελιχθούν με βάση τις δυνατότητες και τις ανάγκες της κοινωνίας,
3. τα προβλήματα που υπάρχουν σε κάθε τομέα ξεχωριστά
4. τα σημεία που πρέπει να προσπαθήσει ο κάθε τομέας να βελτιώσει την ικανοποίηση των εργαζομένων του

Για όλους τους παραπάνω λόγους ως εργαλείο για τη συλλογή δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο. Αυτό δόθηκε και έλαβε απαντήσεις από εργαζομένους όλων των τομέων παραγωγής για να υπάρχει ποικιλία δεδομένων. Γενικά η χρήση ερωτηματολογίου έχει και θετικά αλλά και τα αρνητικά της. Όμως η επιλογή αυτής της μεθόδου έγινε διότι δίνει πολλά δεδομένα μέσα σε λίγο χρόνο.

Το ερωτηματολόγιο ξεκινά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος της έρευνας, και συνεχίζει με τις ερωτήσεις που αφορούν γενικά τους τομείς παραγωγής αλλά και ποιο ειδικά το μέλλον αυτών στην χώρα μας αλλά και ερωτήσεις που αναφέρονται στην ικανοποίηση των εργαζομένων. Άλλες ερωτήσεις είναι κλειστού τύπου , άλλες ανοικτού και άλλες διαβαθμισμένης κλίμακας. Το ερωτηματολόγιο δόθηκε προς απάντηση στο δείγμα της έρευνας την χρονική περίοδο 1-30 Σεπτεμβρίου 2021, συμπληρώθηκε ανώνυμα από τους ερωτηθέντες , και έγινε η επεξεργασία των δεδομένων με το πρόγραμμα SPSS.

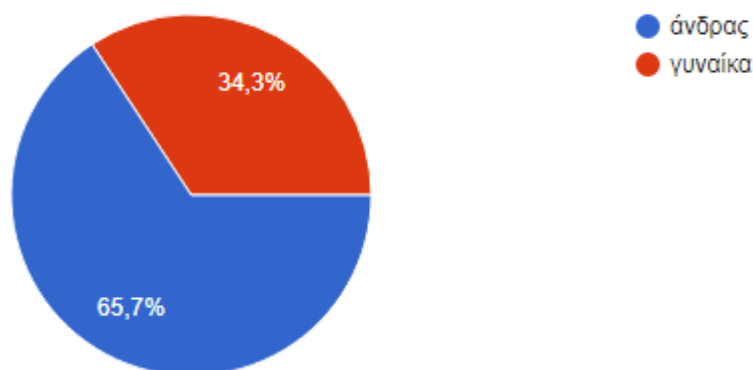
4.4. Στατιστική Ανάλυση Δεδομένων- Διαγράμματα και ερμηνείες

Μετά την ολοκλήρωση της συλλογής δεδομένων επόμενο στάδιο είναι η ανάλυσή τους. Ανάλυση σημαίνει το πώς θα γίνει η επεξεργασία των δεδομένων που αποκτήθηκαν μέσα από το ερωτηματολόγιο.

Όταν ακολουθείται ποιοτική μέθοδος η ανάλυση είναι διερευνητική και γίνεται προσπάθεια να βρεθούν, να επεξεργαστούν και να αναλυθούν τα πρότυπα και τα νοήματα που σχετίζονται με το θέμα της έρευνας.

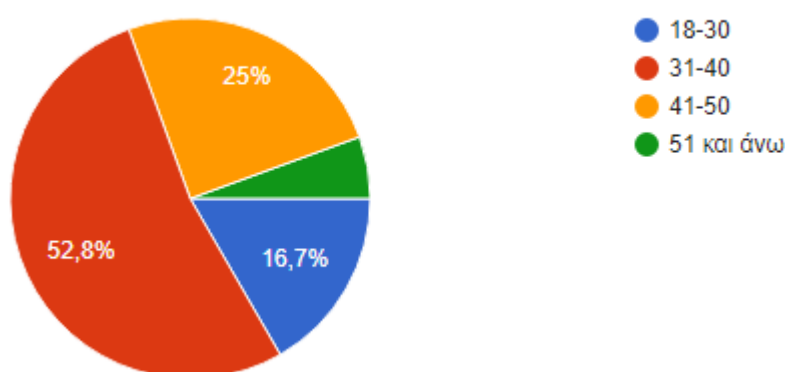
Στη συγκεκριμένη έρευνα όλα όσα αποκτήθηκαν μέσω του ερωτηματολογίου σχετίζονται με τα ερευνητικά ερωτήματα της. Συγκεκριμένα σχετίζονται με τη φιλοσοφία της παραγωγικότητας εργασίας και δίνεται ιδιαίτερη σημασία στους παράγοντες που την επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά.

Παρακάτω γίνεται αυτή η στατιστική ανάλυση των δεδομένων με τη βοήθεια διαγραμμάτων και ραβδογραμμάτων.



Σχήμα 4: Φύλο εργαζομένων

Στην ερώτηση «φύλο άνδρας ή γυναίκα» περίπου τα δύο τρίτα αυτών που απάντησαν είναι άνδρες και οι υπόλοιποι γυναίκες. Άρα βγαίνει το συμπέρασμα ότι το ανδρικό φύλο υπερτερεί το γυναικείο αν και στον τριτογενή τομέα το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων ήταν γυναίκες. Γεγονός που δείχνει ότι οι άνδρες προτιμώνται από εργοδότες στις πιο δύσκολες σωματικά εργασίες όπως γεωργία, κτηνοτροφία, βιοτεχνίες και εργοστάσια γενικώς, ενώ οι γυναίκες προτιμώνται κυρίως σε εργασίες γραφείου και εμπορείου και στους τομείς υγείας.

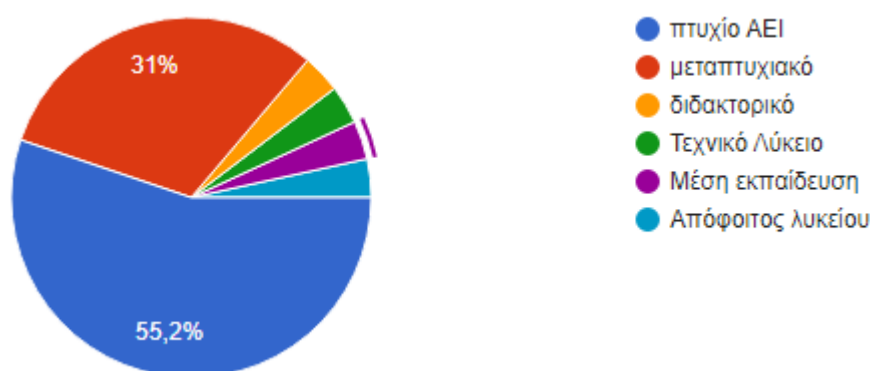


Σχήμα 5: Ηλικία εργαζομένων

Στην ερώτηση «ποια η ηλικία των εργαζομένων» οι περισσότεροι, περίπου το 50%, είναι ηλικιακά από 30 ως 40 ετών. Ακολουθεί το 25% των ερωτηθέντων που είναι

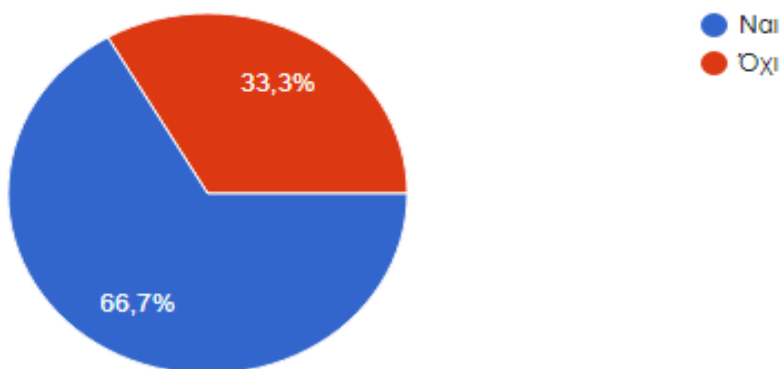
ηλικίας 40 ως 50 ετών. Επίσης υπάρχει ένα ποσοστό περίπου 17% ηλικίας κάτω από τα 30 έτη και ένα πολύ μικρό ποσοστό (λιγότερο του 10%) που είναι άνω των 50.

Από αυτή την ερώτηση μπορούμε να καταλάβουμε ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων είναι άτομα μέσης ηλικίας. Άτομα που πιθανόν έχουν εμπειρία πάνω στην εργασία τους, άτομα που πιθανότατα είναι οικογενειάρχες άρα έχουν ένα λόγο παραπάνω να εργάζονται και να προσπαθούν όλο και περισσότερο για την καλή τους απόδοση εκεί που απασχολούνται.



Σχήμα 6: Μορφωτικό επίπεδο

Στην ερώτηση «ποιο το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων» η μεγάλη πλειοψηφία όσων απάντησαν στο ερωτηματολόγιο, έχει κάποιο πτυχίο ανώτατης εκπαίδευσης. Το ποσοστό αυτό ανέρχεται στο 55%. Στο ποσοστό αυτό περιλαμβάνονται άτομα και από τους τρεις τομείς παραγωγής περίπου στον ίδιο βαθμό. Επίσης ένα μεγάλο ποσοστό 31% διαθέτει και μεταπτυχιακό. Από αυτούς οι περισσότεροι (περίπου το 80%) απασχολούνται στον τριτογενή τομέα παραγωγής και κυρίως στην εκπαίδευση, στην υγεία και στον τουρισμό. Φυσικά υπάρχουν και άτομα που έχουν τελειώσει απλά το σχολείο, ενιαίο ή τεχνικό λύκειο, όπως και ένα πολύ μικρό ποσοστό που διαθέτει και διδακτορικό δίπλωμα. Από τα άτομα που έχουν μόνο απολυτήριο λυκείου όλα (100%) ασχολούνται στον πρωτογενή ή δευτερογενή τομέα παραγωγής. Μάλιστα αυτά τα άτομα του πρωτογενή τομέα ασχολούνται κυρίως με τη γεωργία και την κτηνοτροφία.



Σχήμα 7: Επιμόρφωση πάνω στην εργασία σας

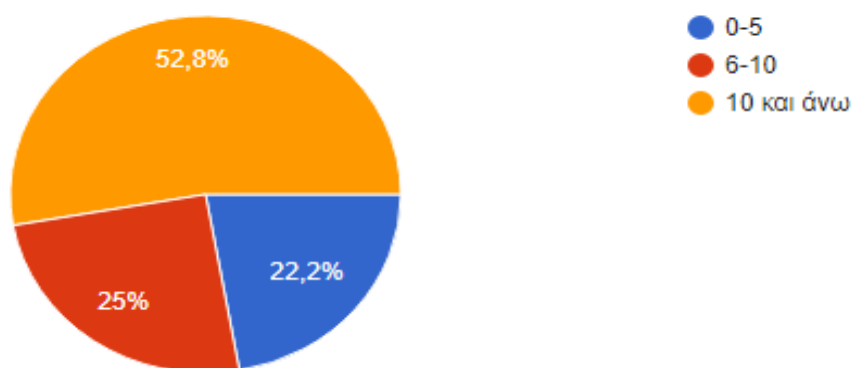
Στην ερώτηση «έχετε κάνει κάποια επιμόρφωση πάνω στην εργασία σας» το 66% απάντησε ότι έχει κάνει, και το υπόλοιπο 33% πως δεν έχει κάνει. Μάλιστα σε ερώτηση που ακολούθησε «ποιες είναι οι τυχόν επιμορφώσεις που έχετε κάνει το τελευταίο έτος» δόθηκε μια ποικιλία απαντήσεων. Το 1/3 περίπου απάντησε ότι έχει κάνει κάποια σεμινάρια, ενδεικτικά έγινε αναφορά σε σεμινάρια πάνω στην ιατρική, στην οικονομία, στην πληροφορική, σεμινάρια για νέους αγρότες, στη σχολή δημόσιας διοίκησης, στον κινηματογράφο αλλά και αλλού. Επίσης όσοι ασχολούνται στην εκπαίδευση, αρκετοί απάντησαν ότι έχουν κάνει σεμινάρια στην ειδική αγωγή, στην διαπολιτισμική εκπαίδευση ή συμμετέχουν σε κάποιο εν εξελίξει μεταπτυχιακό. Βέβαια όπως αναφέρθηκε υπήρξαν και κάποια άτομα που δεν έχουν κάνει κάποια επιμόρφωση.

Από τα παραπάνω γίνεται φανερό ότι οι εργαζόμενοι στο μεγαλύτερο ποσοστό τους δεν επαναπαύονται στις γνώσεις και τις ικανότητες που έχουν, αλλά προσπαθούν να βελτιωθούν οι ίδιοι γνωστικά και επαγγελματικά, για να γίνουν καλύτεροι στην εργασία τους. Βέβαια η προσπάθεια αυτή μπορεί να δείχνει τον έντονο ανταγωνισμό που έχει κάθε επάγγελμα τη σημερινή εποχή, και για το λόγο αυτό απαιτείται συνεχή εκπαίδευση και μόρφωση για να μπορεί κάποιος να βρει μια θέση εργασίας ή να διατηρήσει αυτή που έχει ήδη. Άλλωστε είναι έντονο και το κοινωνικό πρόβλημα της ανεργίας στην Ελλάδα ώστε ο καθένας προσπαθεί με κάθε τρόπο να την αποφύγει καθώς είναι γνωστές σε όλους οι δυσμενείς συνέπειές της.

Επίσης από τα αποτελέσματα αυτά μπορεί να γίνει κατανοητό και το γεγονός ότι αλλάζουν συνεχώς οι διαδικασίες και οι δομές της παραγωγής του κάθε τομέα, εξαιτίας

των νέων τεχνολογιών, κάτι που αναγκάζει τους απασχολούμενους να επιζητούν περαιτέρω επιμόρφωση για να ανταπεξέλθουν στις νέες αυτές απαιτήσεις.

Όλα τα παραπάνω αποδεικνύονται και από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο ερώτημα «τι σας οδήγησε στο να κάνετε κάποια επιμόρφωση» όπου περίπου το 25% απάντησε ότι ήταν αναγκαία και απαιτούνταν από το φορέα στον οποίο εργάζονταν για να συνεχίσουν να εργάζονται εκεί. Επίσης ένα ποσοστό περίπου 20% απάντησε ότι επιμορφώνεται διότι με αυτή δίνεται η δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης. Άλλες απαντήσεις που δόθηκαν σε μικρότερα ποσοστά ήταν ότι έτσι καλύπτεται η ανάγκη διαπροσωπικής επικοινωνίας, ή ότι καλύπτεται η έλλειψη απαραίτητων γνώσεων και ικανοτήτων για την εργασία τους. Τέλος υπήρξε και ένα μικρό ποσοστό (10%) που είπε ότι επιμορφώθηκε από προσωπικό ενδιαφέρον για μάθηση.

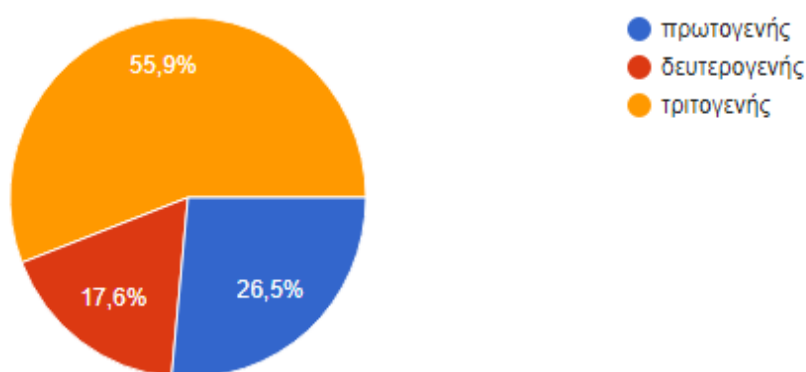


Σχήμα 8: Χρόνια εργασίας (εργασιακή εμπειρία)

Στην ερώτηση «ποια τα χρόνια εργασίας σας (εργασιακή εμπειρία)» οι μισοί (53%) απάντησαν ότι εργάζονται περισσότερο από 10 χρόνια. Το 25% απάντησε ότι εργάζεται από 6 ως 10 χρόνια και το υπόλοιπο 22% ότι βρίσκεται στην πρώτη πενταετία της εργασιακής του εμπειρίας.

Από τα στοιχεία αυτά φαίνεται ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων έχει μία αρκετά μεγάλη εμπειρία πάνω στην εργασία του, κάτι που δίνει μια δυναμικότητα στην παραγωγή. Σε συνδυασμό μάλιστα ότι τα άτομα αυτά κάνουν και διάφορες επιμορφώσεις όπως διαπιστώθηκε σε προηγούμενη ερώτηση, με αποτέλεσμα να αυξάνουν τις ικανότητες και της δεξιότητες των εργαζομένων, και η διάθεση τους για να παράγουν, σε οποιοδήποτε τομέα και οποιοδήποτε κλάδο, αυξάνεται όλο και

περισσότερο η δυναμικότητα αυτή. Και όλα αυτά δίνουν ένα αίσθημα ελπίδας για το μέλλον όλων των τομέων παραγωγής. Μάλιστα αυτή η ελπίδα γίνεται εντονότερη από το γεγονός ότι υπάρχουν και αρκετά νέα άτομα (25%), που ως νεότεροι στις εργασίες τους, φέρνουν την δική τους όρεξη και διάθεση, τις δικές τους ικανότητες και δεξιότητες έτσι ώστε να συνεχιστεί και να τονωθεί η καλή εργασία που προσφέρεται από τους παλαιότερους.



Σχήμα 9: Τομέας παραγωγής που εργάζεστε

Στην ερώτηση « σε ποιόν τομέα παραγωγής εργάζεστε» υπήρξε ποικιλία απαντήσεων, αλλά σαφώς προηγείται ο τριτογενής τομέας παραγωγής καθώς πάνω από τους μισούς, περίπου 56%, απάντησε ότι εργάζεται σε αυτόν. Και πιο συγκεκριμένα οι κλάδοι του συγκεκριμένου τομέα που αναφέρθηκαν περισσότερο ήταν αυτός της εκπαίδευσης (60%), της ιατρικής (10%), των τηλεπικοινωνιών (5%) και του τουρισμού(20%).

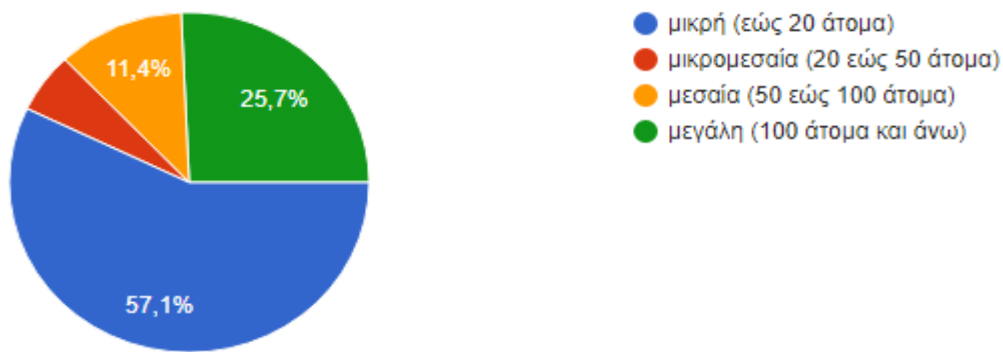
Το ποσοστό αυτών που απασχολούνται στην εκπαίδευση σε οποιαδήποτε βαθμίδα είναι πολύ μεγάλο. Αυτό ίσως δείχνει και την ιδιαίτερα μεγάλη σημασία που δείχνει για μόρφωση τη σημερινή εποχή ο Έλληνας.

Επίσης είναι λογικό το 20% του τριτογενή τομέα που απασχολείται στον τουρισμό διότι η Ελλάδα αποτελεί δημοφιλή τουριστικό προορισμό λόγω της μεγάλης ακτογραμμής και των πολλών νησιών της, αλλά και εξαιτίας της φυσικής ομορφιάς της. Αυτά τα χαρακτηριστικά έχουν επιδράσει και στη διάρθρωση του τουρισμού που χαρακτηρίζεται από πληθώρα καταλυμάτων με χωρική διάχυση στο σύνολο της επικράτειας, κυρίως όμως στα νησιά . Λόγω της παρατεταμένης οικονομικής κρίσης, ο τουρισμός εξακολουθεί να αποτελεί τον μόνο σταθερά αναπτυσσόμενο και δυναμικό

κλάδο της οικονομίας. Ο ελληνικός τουρισμός έχει ανάγκη την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και της προσέλκυσης επενδύσεων και εξακολουθεί να αποτελεί έναν δυναμικά αναπτυσσόμενο κλάδο στην Ελλάδα με σημαντικές μελλοντικές προοπτικές ενώ έχει διευρυνθεί το φάσμα των υπηρεσιών του αλλά και η βάση της απασχόλησης. Έχει αναπτυχθεί ένα μεγάλο ποσοστό επιχειρήσεων μικρού μεγέθους, κυρίως ενοικιαζόμενα δωμάτια και μικρές ξενοδοχειακές μονάδες ενώ η οικονομική αξία του τουριστικού κλάδου για την Ελλάδα είναι ανεκτίμητη.

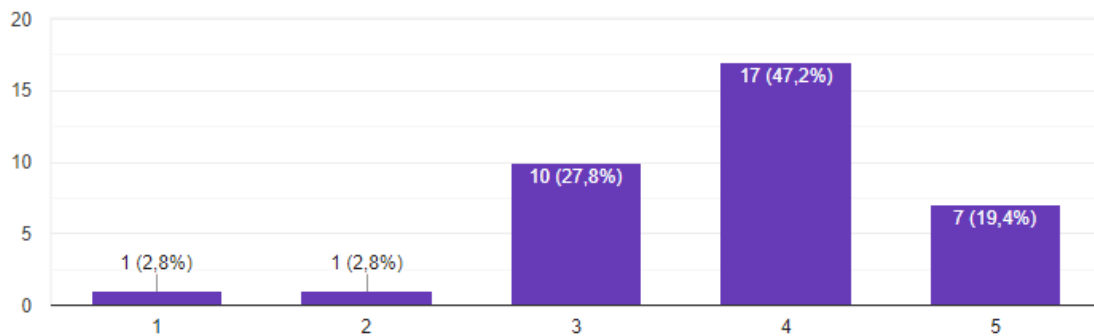
Στη συγκεκριμένη ερώτηση ακολουθεί ο πρωτογενής τομέας παραγωγής με ποσοστό 26,5%. Ίσως θα περίμενε κανείς το ποσοστό αυτό να ήταν μεγαλύτερο μιας και η Ελλάδα είναι μια χώρα με πολλές δυνατότητες και προοπτικές στη γεωργία, την κτηνοτροφία, την μελισσοκομεία κτλ, καθώς έχει μεγάλη γεωγραφική έκταση και το κατάλληλο έδαφος για να αναπτυχθούν αυτά τα επαγγέλματα. Συγκεκριμένα οι κλάδοι της γεωργικής παραγωγής και της κτηνοτροφίας που αναφέρθηκαν είναι η καλλιέργεια της ελιάς, λαχανικών, τομάτας, σαλιγκαριών, καθώς και η εκτροφή αιγοπροβάτων και μελισσών.

Όσον αφορά τον δευτερογενή τομέα λιγότερο από το 20% απασχολείται σε αυτόν. Αυτό ίσως είναι αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης που είχε μπει η Ελλάδα την τελευταία δεκαετία, όπου πολλές επιχειρήσεις του τομέα (βιοτεχνίες και βιομηχανίες) έκλεισαν λόγω υψηλού κόστους και έλλειψης χρηματοδότησης, ή μεταφέρθηκαν σε άλλες χώρες όπου είχαν φθηνότερο εργατικό δυναμικό και φθηνότερες πρώτες ύλες και λιγότερη γραφειοκρατία. Ένα παράδειγμα είναι ότι το 70% των νέων επιχειρήσεων και βιοτεχνιών της Βουλγαρίας το έτος 2019 είναι παλαιότερες ελληνικές βιομηχανίες που έκλεισαν και μεταφέρθηκαν εκεί λόγω των όσων αναφέρθηκαν παραπάνω. Πάντως ενδεικτικά κλάδοι που αναφέρθηκαν από τους ερωτώμενους είναι οι βιοτεχνίες ένδυσης και έτοιμων προϊόντων.



Σχήμα 10: Ποιο το μέγεθος του οργανισμού που εργάζεστε

Στην ερώτηση «ποιο το μέγεθος του οργανισμού που εργάζεστε» η μεγάλη πλειοψηφία περίπου 60% απάντησε ότι εργάζεται σε οργανισμό που απασχολεί το πολύ 20 άτομα, ενώ το δεύτερο μεγαλύτερο ποσοστό των απαντήσεων (25%) έδωσαν την ακριβώς αντίθετη απάντηση, δηλαδή ότι εργάζονται σε μεγάλη επιχείρηση με περισσότερους από 100 εργαζομένους. Το υπόλοιπο ποσοστό περίπου 15% απασχολείται σε μεσαίες ή μικρομεσαίες επιχειρήσεις δηλαδή από 20 έως 50 άτομα. Αυτά τα ποσοστά δείχνουν την κατανομή των οργανισμών στη χώρα και πρώτα από όλα ότι υπάρχει πολύ μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων, με πολύ λίγα άτομα ή ατομικές επιχειρήσεις και πλήθος αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων. Παραδείγματα τέτοιων ειδών απασχόλησης που δόθηκαν από τους ερωτηθέντες είναι ελεύθεροι επαγγελματίες, δικηγόροι και γιατροί με τα δικά τους γραφεία, συνεργία αυτοκινήτων, υπάλληλοι σε γειτονικά μικρά super market ή σε τοπικά λογιστικά γραφεία, καθηγητές σε φροντιστήρια, αγρότες με δική τους γη, οδηγοί ταξί και άλλα. Επίσης από τα δεδομένα αυτά προκύπτει ότι στην Ελλάδα υπάρχουν και αρκετές μεγάλες επιχειρήσεις όπως μεγάλες αλυσίδες σούπερ μάρκετ, εταιρίες κινητής τηλεφωνίας και γενικά οργανισμοί που δραστηριοποιούνται σε πολλά μέρη της χώρας. Ακόμη υπάρχουν και πολλές πολυεθνικές επιχειρήσεις όπως για παράδειγμα αναφέρθηκαν τα ΙΚΕΑ και τα LIDL. Τέλος τα στοιχεία αυτά δείχνουν και το πόσο περιορισμένος είναι ο δευτερογενής τομέας καθώς υπάρχουν λίγες μικρομεσαίες επιχειρήσεις όπως μικρές βιοτεχνίες ή βιομηχανίες που είναι ο βασικότερος εκπρόσωπος αυτού του τομέα.

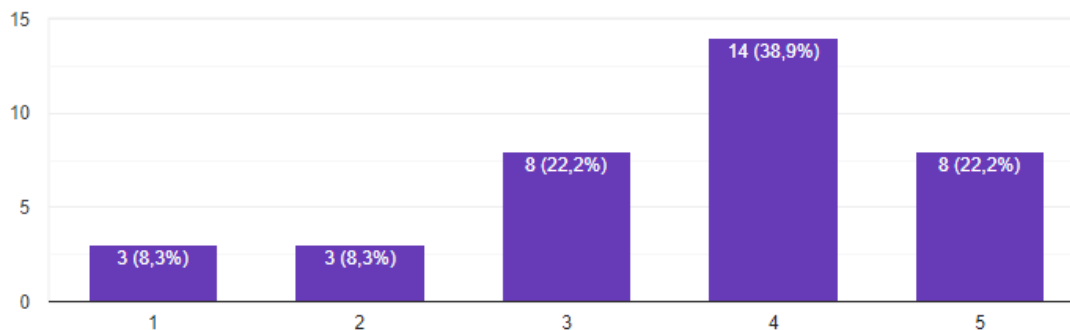


Σχήμα 11: Σε ποιο βαθμό νοιώθετε ικανοποίηση για την εργασία σας;

Στην ερώτηση «σε ποιο βαθμό νοιώθετε ικανοποίηση για την εργασία σας?» περίπου οι μισοί 47%, απάντησαν πολύ, αλλά ήταν αρκετοί (28%) και αυτοί που απάντησαν μέτρια. Γενικά σύμφωνα με τη συγκεκριμένη έρευνα εμφανίζεται μια καλή εικόνα σχέσης εργαζομένων και ικανοποίησης για την εργασία τους καθώς μόνο το 5,6% απάντησε ότι είναι καθόλου ή λίγο ικανοποιημένο με αυτή. Αυτό ίσως δείχνει ότι πια οι άνθρωποι επιλέγουν όσο είναι στο χέρι τους τη δουλειά που θέλουν να κάνουν και αγαπούν, σε σχέση με τα παλαιότερα χρόνια που αυτό δεν ίσχυε σε μεγάλο βαθμό. Επίσης δείχνει ότι και οι οργανισμοί ζητούν εξειδικευμένα άτομα που να ξέρουν καλά και να αγαπάνε την εργασία τους. Και γνωρίζοντας το πόσο δύσκολο είναι να βρεθούν τέτοια άτομα που σίγουρα θα βοηθήσουν πολύ την ανάπτυξη του εκάστοτε οργανισμού, οι διοικήσεις αυτών χειρίζονται σωστά, και σέβονται τους υπαλλήλους τους, Άλλωστε για να πάει μπροστά ένας οργανισμός κερδοσκοπικός ή μη, θα πρέπει να υπάρχει καλή σχέση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, με συνεργασία σε κλίμα κατανόησης και αμοιβαίας εμπιστοσύνης.

Βέβαια αυτή είναι η γενική εικόνα διότι σε άλλη ερώτηση που έγινε «αν είστε έστω και λίγο δυσαρεστημένοι για την εργασία σας, ποιοι είναι οι λόγοι που συμβαίνει αυτό» δόθηκαν πολλές απαντήσεις όπως η πίεση από τον εργοδότη, οι πολλές ώρες εργασίας σε κάποιες περιπτώσεις και ο χαμηλός μισθός, ο οποίος όμως είναι ίσως και συνέπεια της δεκαετούς οικονομικής κρίσης που πέρασε η χώρα. Άλλοι λόγοι που πιθανόν να φέρουν δυσαρέσκεια στην εργασία σύμφωνα με τους ερωτηθέντες είναι η αβεβαιότητα που υπάρχει στον εργασιακό χώρο, η συμπεριφορά κάποιων συναδέλφων που δεν τους επιτρέπουν να αισθανθούν όμορφα στο χώρο τους και δεν επιτρέπουν το αίσθημα καλής συνεργασίας και η μεγάλη κούραση ιδίως από άτομα που εργάζονται χρόνια σε μία δουλειά. Τέλος αναφέρθηκαν και σε εξωτερικούς

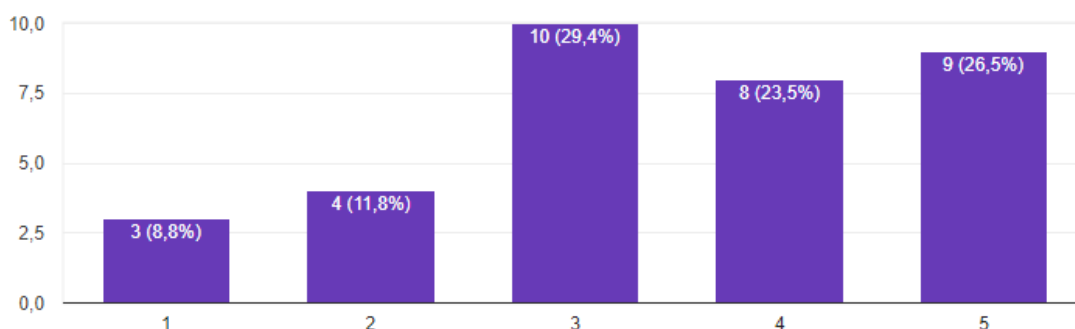
παράγοντες όπως η παγκόσμια κρίση, η πανδημία του κορονοϊού, οι μη κρατικές ενισχύσεις καθώς και οι μεγάλοι φόροι από το κράτος.



Σχήμα 12: Σε ποιο βαθμό νιώθετε ότι υπάρχει συνεννόηση μέσα στην εργασία

Στην ερώτηση «σε ποιο βαθμό νοιώθετε ότι υπάρχει συνεννόηση μέσα στην εργασία» υπήρξε μια ποικιλία απαντήσεων. Σε γενικές γραμμές η απάντηση ήταν θετική, καθώς 22% απάντησε μέτρια, 22% πάρα πολύ και 39% πολύ. Βέβαια αυτό δείχνει μια καλή εικόνα των οργανισμών, ότι λειτουργούν σωστά, με κάποια βασική οργάνωση και με σχετικά καλή συνεργασία. Όπως απάντησαν οι ερωτηθέντες οι εργοδότες τους συζητάνε μαζί τους για τα προβλήματα των οργανισμών αυτών, ζητούν κάποιες φορές τις απόψεις των εργαζομένων πάνω στην εργασία ή πώς να γίνει καλύτερη και αποδοτικότερη η επιχείρηση, καθώς και να προτείνουν λύσεις στα προβλήματα που υπάρχουν. Επίσης είπαν ότι οι περισσότεροι εργοδότες ακούν τα προβλήματα των εργαζομένων, λαμβάνουν υπόψη την ηλικία τους ή την οικογενειακή τους κατάσταση, τους δίνουν τα επιδόματα που δικαιούνται και γενικά αντιλαμβάνονται τις ανάγκες τους. Επίσης δεν είναι, οι περισσότεροι, αυταρχικοί και πειστικοί στο χώρο εργασίας και έτσι δημιουργείται καλό κλίμα μέσα σε αυτόν.

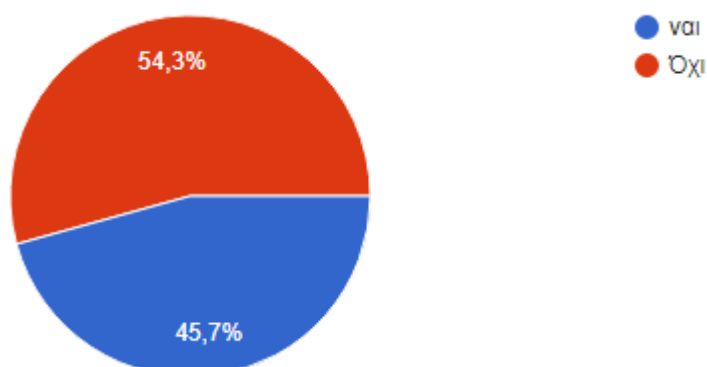
Από την άλλη όμως υπάρχει και ένα ποσοστό περίπου 16% που θεωρεί ότι η συνεννόηση στην εργασία τους είναι πολλή λίγη έως ανύπαρκτη. Σε αυτές τις περιπτώσεις αναφέρουν ότι οι εργοδότες δεν τους υπολογίζουν, άλλα τους ζητάνε να κάνουν και άλλα θέλουν τελικά, άλλα λένε και άλλα κάνουν οι ίδιοι, ρίχνουν το βάρος της χαμηλής παραγωγής ή της πιθανής ζημίας μιας επιχείρησης μόνο στους εργαζομένους και δε δείχνουν καμία κατανόηση όσον αφορά τα πιθανά οικογενειακά προβλήματα των εργαζομένων. Όπως και να έχει η συνεννόηση είναι βασική προϋπόθεση για να πάει μπροστά ένας οργανισμός.



Σχήμα 13: Σε τι βαθμό στηρίζει ο εργοδότης σας και γενικά η διοίκηση της επιχείρησης που εργάζεστε την προσπάθειά σας και την εργασία σας μέσα σε αυτή?

Στην ερώτηση « σε τι βαθμό στηρίζει ο εργοδότης σας και γενικά η διοίκηση της επιχείρησης που εργάζεστε την προσπάθειά σας και την εργασία σας μέσα σε αυτή» οι περισσότεροι απάντησαν σε μέτριο βαθμό(29,4%).Βέβαια είναι αρκετοί (50%) όσοι απάντησαν ότι η στήριξη της προσπάθειας αυτών είναι καλή ή πολύ καλή. Χαρακτηριστικά ανέφεραν ότι οι εργοδότες τους , εκτιμούν την προσπάθειά τους κι αυτό φαίνεται με το γεγονός ότι τους λαμβάνουν υπόψη, ρωτάνε την άποψή τους, τους πληρώνουν σχετικά καλά και κυρίως στην ώρα τους, τους επιβραβεύουν με μπόνους ή με επαίνους όπως χρηματικά ποσά αν επιτύχουν κάτι καλό στην επιχείρηση, τους δίνουν έξτρα ρεπό για ξεκούραση βλέποντας ότι εργάζονται πολύ και σκληρά, και γενικά τους σέβονται σαν ανθρώπους και δείχνουν ότι δεν θέλουν να τους χάσουν από την επιχείρησή τους. Φυσικά όλα αυτά συμβαίνουν ταυτόχρονα σε ένα ποσοστό των ερωτηθέντων αλλά πολλά από αυτά σε αρκετούς άλλους. Υπάρχουν όμως και ερωτηθέντες (20%)που απάντησαν ότι οι εργοδότες τους ή η κεντρική διοίκηση δεν εκτιμούν την προσπάθειά τους και αυτό φαίνεται κάνοντας ακριβώς τα αντίθετα από τα παραπάνω. Δηλαδή τους αγνοούν, δε ρωτούν τη γνώμη τους σε κανένα θέμα του οργανισμού, τους βλέπουν απλά σας εξαρτήματα, θεωρούν αυτονόητο ότι πρέπει να προσπαθούν και να φέρνουν το καλύτερο αποτέλεσμα για την επιχείρηση διότι για αυτό άλλωστε τους προσέλαβαν, τους πληρώνουν λίγο και πολλές φορές με μεγάλη καθυστέρηση αγνοώντας τις ανάγκες των εργαζομένων, δεν γίνεται λόγος για χρηματικά μπόνους επίτευξης στόχων της επιχείρησης , τους ζητάνε να δουλέψουν πέρα από το ωράριο τους χωρίς έξτρα οικονομικές απολαβές, και αδιαφορούν για τα

προσωπικά προβλήματα των εργαζομένων ενώ ανά πάσα στιγμή τους απειλούν με απόλυση.



Σχήμα 14: Υπάρχει πιθανότητα εργασιακής ανέλιξης των απασχολούμενων στον τομέα που απασχολείστε?

Στην ερώτηση « υπάρχει πιθανότητα εργασιακής ανέλιξης των απασχολούμενων στον τομέα που απασχολείστε?» το 54,3% απάντησε όχι και το υπόλοιπο 45,7% απάντησε ναι. Φυσικά αυτό είναι ένα μικρό πρόβλημα καθώς αυτά τα στοιχεία δείχνουν ότι οι περισσότεροι εργάζονται χωρίς να ελπίζουν σε κάποια ανοδική κινητικότητα. Δουλεύουν γιατί πρέπει να δουλεύουν χωρίς να πιστεύουν ότι μπορούν να κάνουν κάτι περισσότερο στο μέλλον σε υψηλότερη διοικητική θέση. Τα πράγματα θεωρούν ότι είναι δύσκολα και ότι δεν υπάρχουν πολλά περιθώρια επαγγελματικής ανέλιξης καθώς αυτό προϋποθέτει ίσως περαιτέρω εκπαίδευση κάτι που ίσως λόγω ηλικίας όπως είπαν κάποιοι ερωτηθέντες ή λόγω έλλειψης χρημάτων ή χρόνου ,λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, για να κάνουν την απαραίτητη εκπαίδευση δε μπορούν να ελπίζουν σε κάποια ανέλιξη στην εργασία τους τουλάχιστον στον τομέα που εργάζονται αυτή την στιγμή. Επίσης θεωρούν ότι δεν υπάρχει κάποιο κίνητρο άρα ούτε διάθεση για ανέλιξη καθώς τις περισσότερες φορές υποστηρίζουν ότι ακόμη κι αν ανέβουν θέση δε βελτιώνεται η οικονομική τους κατάσταση ενώ οι επαγγελματικές τους υποχρεώσεις παραμένουν πάρα πολλές.

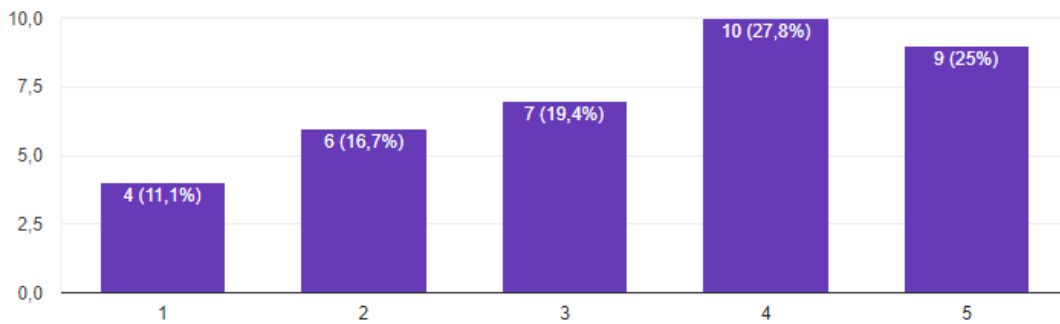


Σχήμα 15: Εμπόδια επαγγελματικής ανέλιξης

Από την άλλη μεριά ένα επίσης μεγάλο ποσοστό 45,7% θεωρεί πως υπάρχει πιθανότητα εργασιακής ανέλιξης στον τομέα που εργάζεται. Συγκεκριμένα θεωρεί ότι υπάρχουν κίνητρα που σε οδηγούν σε αυτή την ανέλιξη σε συνδυασμό την πεποίθηση ότι οι κλάδοι παραγωγής και η οικονομία γενικώς στο μέλλον θα αναπτυχθούν. Τα κίνητρα ανέλιξης που αναφέρουν είναι κυρίως η ευκολία των εξ' αποστάσεως προγραμμάτων, καθώς και η δωρεάν παρακολούθηση τους καθώς αυτά χρειάζονται για την συγκεκριμένη ανέλιξη. Άλλα κίνητρα έχουν να κάνουν με την αποδοτικότητα, το χειρισμό νέων εργαλείων, τον ελεύθερο χρόνο, την αύξηση των τυπικών προσόντων και τις οικονομικές απολαβές. Επίσης κάποιοι ανέφεραν ότι η προσπάθεια επαγγελματικής ανέλιξης θα ήταν ένα παράδειγμα ζωής για τα παιδιά τους.



Σχήμα 16: Κίνητρα για επαγγελματική ανέλιξη

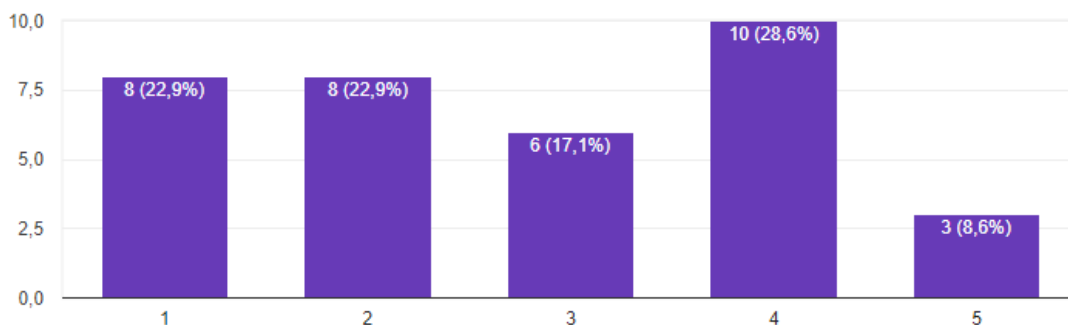


Σχήμα 17: Σε τι βαθμό στηρίζει το κράτος τον τομέα και ειδικότερα τον κλάδο παραγωγής που απασχολείστε?

Στην ερώτηση «σε τι βαθμό στηρίζει το κράτος τον τομέα και ειδικότερα τον κλάδο παραγωγής που απασχολείστε» οι περισσότεροι απάντησαν ότι το κράτος στηρίζει λίγο η μέτρια (52%) τον τομέα που εργάζονται. Σίγουρα για να πάει μπροστά μια επιχείρηση και γενικότερα ένας κλάδος παραγωγής πρέπει το κράτος να καταβάλει προσπάθεια να βοηθήσει με όποιον τρόπο μπορεί την επιχείρηση αυτή. Αν δε χρηματοδοτήσει το κράτος έναν κλάδο παραγωγής δεν υπάρχουν πολλές ελπίδες

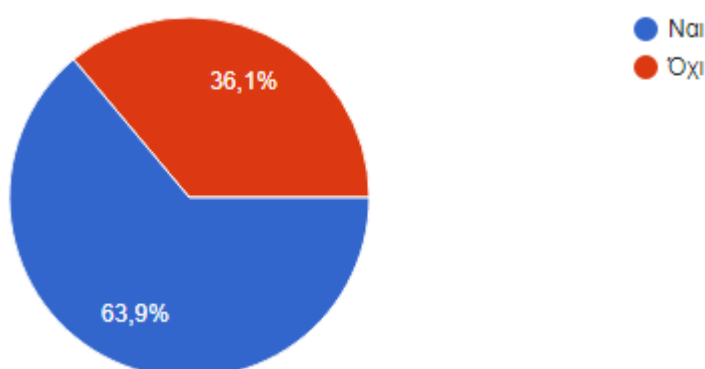
αυτός να αναπτυχθεί από μόνος του. Αντίθετα όμως οι ερωτηθέντες ανέφεραν ότι το κράτος αντί να κάνει ότι είναι αναγκαίο για ανάπτυξη δίνει ελάχιστα χρηματικά κεφάλαια και μειώνει κάθε χρόνο τα ΕΣΠΑ της Ευρωπαϊκής ένωσης. Επίσης ανέφεραν ότι τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί πάρα πολύ η φορολογία για τις επιχειρήσεις μικρές και μεγάλες με αποτέλεσμα αυτές να μην αντέχουν το οικονομικό βάρος και σε συνδυασμό με τα χαμηλά κέρδη λόγω μείωσης της ζήτησης αγαθών στην περίοδο της κρίσης, να αναγκάζονται να κλείνουν οριστικά. Άλλοι πάλι αναφερθήκαν στην γραφειοκρατία που στην Ελλάδα είναι έντονη κάτι που δυσκολεύει τη διαδικασία ίδρυσης μια επιχείρησης. Ακόμα και μεγάλες και γνωστές επιχειρήσεις ή βιομηχανίες της Ελλάδας αναγκάστηκαν να κατεβάσουν ρολά εξαιτίας της υψηλής φορολογίας και γραφειοκρατίας. Και το χειρότερο είναι ότι πολλές από αυτές τις επιχειρήσεις που κλείνουν, ανοίγουν ξανά σε άλλες γειτονικές χώρες όπου υπάρχει πολλή χαμηλότερη φορολογία και σχεδόν καθόλου γραφειοκρατία. Γεγονός που από τη μία αναπτύσσει τους κλάδους παραγωγής αυτών των χωρών και από την άλλη συρρικνώνει αυτούς της Ελλάδας, με αποτέλεσμα αυτές οι χώρες να γίνονται πιο ανταγωνίστηκες στην παγκόσμια οικονομία έναντι της Ελλάδας που δυσχεραίνει η θέση της. Άρα το κράτος όχι μόνο δεν στηρίζει τους κλάδους παραγωγής αλλά αντίθετα τους φτάνει σε ακόμα δυσκολότερη οικονομική κατάσταση με τα οικονομικά μέτρα που λαμβάνει. Βέβαια υπάρχει και ένα ποσοστό ερωτηθέντων περίπου 30% που θεωρεί ότι η Ελλάδα κάνει όλα τα παραπάνω σε συγκεκριμένους κλάδους όπως η γεωργία, η κτηνοτροφία και ο τουρισμός.

Στην ερώτηση που έγινε «αναφέρετε τρόπους ανάπτυξης του τομέα που απασχολείστε» από τους ερωτηθέντες δόθηκαν αρκετές απαντήσεις όπως τη δημιουργία ομάδων παραγωγής και τις επιδοτήσεις με τη συνδρομή του κράτους. Επίσης ανέφεραν ότι ο καθένας ατομικά μπορεί να κάνει επιμορφώσεις και σεμινάρια για να γίνει πιο αποδοτικός στην εργασία του. Σαν διοίκηση επιχειρήσεων μπορούν να δώσουν κίνητρα για υψηλότερη παραγωγικότητα στους εργαζομένους τους, να προσλάβουν προσωπικό με ορθότερη γεωγραφική κατανομή, να μειώσουν το κόστος παραγωγής με τη βοήθεια του κράτους φυσικά και να γυρίσουν οι παραγωγοί στην Ελλάδα και να δείχνουν τα προϊόντα τους πόρτα-πόρτα. Ακόμη καλό θα ήταν να αναβαθμίσουν τον εξοπλισμό στις παραγωγικές τους εγκαταστάσεις για περισσότερη και ταχύτερη παραγωγή. Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες όλα αυτά μπορούν να βοηθήσουν στην ανάπτυξη των τομέων παραγωγής της χώρας.



Σχήμα 18: Σε ποιο βαθμό η επιχείρηση είχε εποικοδομητική συνεργασία με τον Δήμο και την περιφέρεια στην οποία ανήκει;

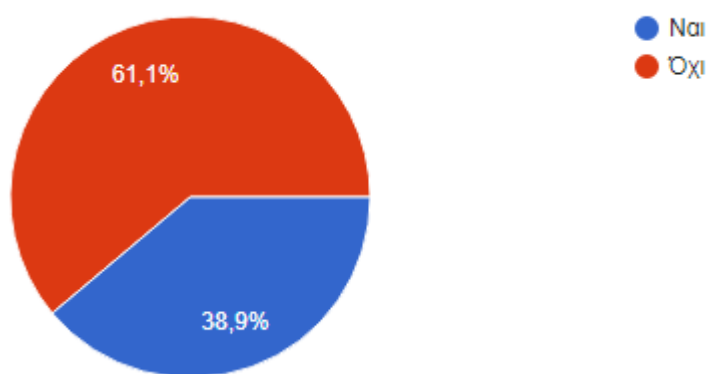
Στην ερώτηση «σε ποιο βαθμό η επιχείρηση είχε εποικοδομητική συνεργασία με τον Δήμο και την περιφέρεια στην οποία ανήκετε» περίπου το 46% απάντησε ότι είχε ελάχιστη έως καθόλου συνεργασία με τον δήμο ή την περιφέρεια που βρίσκεται. Και αν προστεθεί το 17% που μιλάει για μέτρια συνεργασία τότε γίνεται κατανοητό ότι στην πλειοψηφία τους οι περισσότερες επιχειρήσεις είναι κλειστές στους έξω, δεν έχουν ανθρώπινο και κοινωνικό χαρακτήρα, και ενδιαφέρονται μόνο για την ατομική επίτευξη κέρδους. Φυσικά πρέπει να γίνει κατανοητό ότι χωρίς εξωστρέφεια και χωρίς συνεργασία με τις τοπικές αρχές καμία επιχείρηση δεν θα μπορέσει να πετύχει το μέγιστο κέρδος που είναι και ο βασικότερος σκοπός. Ένας δήμος και ακόμη περισσότερο μία περιφέρεια έχουν την πολιτική αλλά και οικονομική δυνατότητα να στηρίζουν τις τοπικές επιχειρήσεις και οργανισμούς για να μπορέσει να μείνει ζωντανή η αγορά του τόπου. Αρκεί βέβαια αυτό να είναι επιθυμία και των δύο πλευρών, επιχειρήσεων και τοπικών αρχών.



Σχήμα 19: Η επιχείρηση που απασχολήσατε αξιοποιεί αποτελεσματικά τις νέες τεχνολογίες για την προβολή και δημοσιότητα της?

Στην ερώτηση «Η επιχείρηση που απασχολήστε αξιοποιεί αποτελεσματικά τις νέες τεχνολογίες για την προβολή και δημοσιότητα της?» το 63,9% απάντησε πως ναι, ενώ το 36,1% όχι. Οι περισσότεροι θεωρούν ότι η κάθε επιχείρηση αξιοποιεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις νέες τεχνολογίες προς συμφέρον της επιχείρησης. Συγκεκριμένα ως παραδείγματα που αποδεικνύουν αυτό αναφέρθηκαν πρώτα από όλα το ίντερνετ και πιο συγκεκριμένα τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης όπως το face book και το twitter. Επίσης στην κατηγορία αυτή σύμφωνα με τους ερωτηθέντες συμπεριλαμβάνονται οι ιστοσελίδες τα μπλοκ και τα e-shops , που διαθέτουν οι περισσότερες ελληνικές επιχειρήσεις. Ακόμη αναφερθήκαν στο email που έχει κάθε άνθρωπος στην κοινωνία, στο cloud και στα τηλεφωνικά κέντρα. Τέλος μίλησαν για την έντονη διαφήμιση που γίνεται μέσω ίντερνετ, τηλεόρασης και ραδιοφώνου. Ένα πολύ ισχυρό παράδειγμα αποτελεσματικής αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών είναι και η τηλεργασία που μπήκε στη ζωή των ανθρώπων κυρίως λόγω της πανδημίας. Αλλά τα πολύ θετικά αποτελέσματα που έφερε στους τομείς παραγωγής και στη διευκόλυνση της εργασίας δείχνει ότι ήρθε για να μείνει για πάντα στο πεδίο της απασχόλησης και της παραγωγής σε οποιονδήποτε τομέα.

Φυσικά δε λείπει και το ποσοστό των ερωτηθέντων (36,1%) που πιστεύει ότι η χρήση και αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών είναι περιορισμένη στην Ελλάδα και ότι χρησιμοποιούνται απαρχαιωμένοι τρόποι παραγωγής και επικοινωνίας.



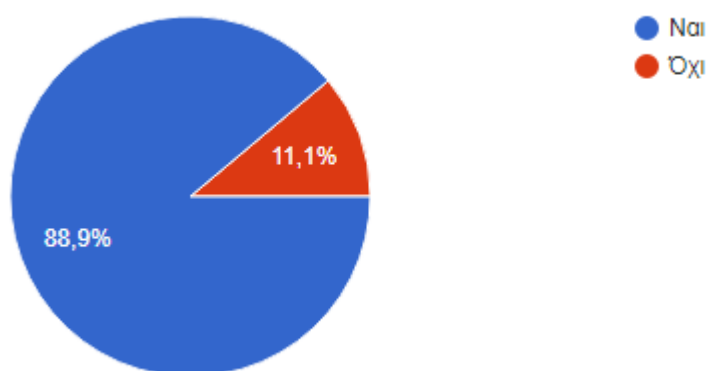
Σχήμα 20: Η επιχείρηση που εργάζεστε συμμετείχε ενεργά στη ζωή της κοινότητας και ανέλαβε πρωτοβουλίες για κοινές δράσεις με φορείς της τοπικής κοινωνίας;

Στην ερώτηση «Η επιχείρηση που εργάζεστε συμμετείχε ενεργά στη ζωή της κοινότητας και ανέλαβε πρωτοβουλίες για κοινές δράσεις με φορείς της τοπικής κοινωνίας;» το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων (61%) απάντησε αρνητικά

ενώ μόνο το 38% είχε θετική άποψη. Αυτό ίσως να δείχνει το πόσο αποκομμένη είναι η ελληνική επιχείρηση από την καθημερινότητα των ανθρώπων, το ότι ενδιαφέρεται μόνο για το δικό της συμφέρον και όχι για όλους τους πολίτες και ότι έχει πάψει ποια η ελληνική επιχείρηση να παίζει κάποιο ρόλο στη ζωή των κατοίκων μιας περιοχής όπως παλαιότερα, και έχει καταστήσει να είναι ένας απρόσωπος και χωρίς κοινωνικά χαρακτηριστικά οργανισμός.

Στα άτομα πάντως που απάντησαν θετικά έγινε η ερώτηση «Αν ναι αναφέρετε κάποιες πρωτοβουλίες που ανέλαβε το τρέχον έτος» και υπήρξε μια ποικιλία απαντήσεων όπως ότι κάποιες επιχειρήσεις παρείχαν στέγαση σε μετανάστες, ότι συμμετείχαν σε προγράμματα αναδάσωσης άλλα και στην παραγωγή λαδιού. Πολλοί ανέφεραν ότι έκαναν κάποιες δωρεές και εράνους και προχώρησαν στην παροχή υποτροφιών σε οικονομικά αδύναμους πολίτες. Επίσης σε αυτή την κατηγορία ανθρώπων έδωσαν πολλά προϊόντα σε πολύ χαμηλή τιμή. Τέλος ανέφεραν ότι πολλές επιχειρήσεις όλων των κλάδων συμμετείχαν σε εκδηλώσεις του τόπου, στους εμπορικούς συλλόγους κ.α..

Βέβαια υπήρξαν οι περισσότεροι ανέφεραν ότι τι τρέχον έτος δεν υπήρξε κάποια πρωτοβουλία από την πλειοψηφία των επιχειρήσεων.



Σχήμα 21: Πιστεύετε ότι ο τομέας που εργάζεστε έχει μέλλον στην χώρα μας?

Στην ερώτηση «πιστεύετε ότι ο τομέας που εργάζεστε έχει μέλλον στην χώρα μας» η μεγάλη πλειοψηφία(88,9%) απάντησε ΝΑΙ και μόλις το 11,1 % είτε πως δεν έχει. Αυτό είναι σίγουρα το πιο αισιόδοξο μήνυμα που προκύπτει από την συγκεκριμένη έρευνα. Οι εργαζόμενοι του κάθε τομέα παραγωγής θεωρούν και πιστεύουν ότι παρά

τις όποιες δυσκολίες υπάρχουν σε όλους τους τομείς, αυτές μπορούν να ξεπεραστούν και να πάνε μπροστά και οι τρεις τομείς ταυτόχρονα και φυσικά να αναπτυχθεί η οικονομία. Συγκεκριμένα οι ερωτηθέντες που εργάζονται στον πρωτογενή τομέα είπαν ότι η ελληνική γη είναι αστείρευτη. Πάντα έδινε καρπούς και για χιλιετίες οι Έλληνες την εκμεταλλεύονταν και ζούσαν από αυτή. Γεωργία, κτηνοτροφία, αλιεία μπορούν να αξιοποιηθούν περισσότερο, με καλύτερη οργάνωση και με τη βοήθεια της Ευρώπης μέσω των χρηματοδοτήσεων που δίνει όπως τα ΕΣΠΑ για νέους αγρότες και κτηνοτρόφους, Μπορεί αυτός ο τομέας να φτάσει στο σημείο η χώρα να μη χρειάζεται να κάνει εισαγωγές γεωργικών και κτηνοτροφικών προϊόντων που σήμερα είναι πάρα πολλές και επηρεάζουν αρνητικά το ΑΕΠ της χώρας, αλλά να υπάρξει αυτάρκεια και να αυξηθούν πολύ οι εξαγωγές αυτών των προϊόντων. Επίσης ανέφεραν πως κάποια συγκεκριμένα προϊόντα όπως το μέλι και η φέτα είναι σήμα κατατεθέν της χώρας και με καλύτερη και εντονότερη διαφήμισή τους μπορούν να προσελκύσουν μεγαλύτερη ζήτηση από όλο τον κόσμο.

Απασχολούμενοι από το δευτερογενή τομέα απάντησαν ότι η Ελλάδα διαθέτει τα περισσότερα ορυκτά, (πετρέλαιο και φυσικό αέριο) από όλη την Ευρώπη κάτι που μπορεί να οδηγήσει σε χαμηλότερο κόστος πρώτων υλών και ενέργειας γεγονός που μπορεί να αυξήσει την επένδυση σε βιομηχανίες και βιοτεχνίες στην παραγωγή ενδυμάτων και παπουτσιών, μηχανημάτων, πλαστικών συσκευασιών και γιατί όχι αργότερα και αυτοκινήτων. Τέλος όσοι απασχολούνται στον τριτογενή τομέα ανέφεραν ότι ποτέ δεν θα πάψουν κάτοικοι άλλων χωρών να θαυμάζουν την ελληνική ύπαιθρο, τα ελληνικά νησιά και τη θάλασσά της. Ο τουρισμός θα συνεχίζει για πάντα να είναι ο οδηγός του άρματος της οικονομίας και μάλιστα αν υπάρξει καλύτερη οργάνωση και καλύτερη διαφήμιση θα φέρει ακόμη περισσότερα κέρδη στην ελληνική οικονομία. Όπως επίσης οι τηλεπικοινωνίες και οι νέες τεχνολογίες που αναπτύσσονται όλο και περισσότερο στη χώρα και κάνουν καλύτερη και ευκολότερη τη ζωή των ανθρώπων από άκρη σε άκρη. Ακόμη και οι οικονομικές υπηρεσίες όπως λογιστικά γραφεία και τράπεζες έχουν μπει στη ζωή των ανθρώπων για τα καλά και δε νοείται πια καθημερινότητα χωρίς αυτές. Τέλος η εκπαίδευση ήταν, είναι και θα είναι απαραίτητη στα άτομα της κοινωνίας. Η μόρφωση των νέων ανθρώπων για να βγουν ικανά μέλη στην κοινωνία, αλλά και των μεγαλύτερων για προσωπικό τους όφελος ή για την επαγγελματική και εργασιακή τους βελτίωση πάντα θα ζητείται, άρα πάντα θα είναι αναγκαίες οι υπηρεσίες εκπαίδευσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε μια εποχή που η Ελλάδα μόλις είχε βγει από τα μνημόνια αλλά μέσα σε μια περίοδο πανδημίας, όπου η παραγωγή και γενικά η οικονομική δραστηριότητα ήταν δύσκολη καθώς πολλές επιχειρήσεις ήταν υποχρεωτικά κλειστές, και μέσα σε πολλές αλλαγές μία εκ των οποίων είναι η τηλεργασία. Για το λόγο αυτό οι ερωτηθέντες έδωσαν απαντήσεις σε μια από τις πιο κρίσιμες περιόδους της ζωής και της καριέρας αυτών. Οι άνθρωποι αυτοί δείχνουν ότι έχουν ανασφάλεια και άγχος εξαιτίας της γενικής κατάστασης αλλά ταυτόχρονα εκφράζουν μια ελπίδα και μια αισιοδοξία για το δικό τους εργασιακό μέλλον, αλλά και γενικά όλης της οικονομίας. Αν και αντιμετωπίζουν πια πολλά προβλήματα κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, παρόλα αυτά ελπίζουν, καθώς το 90% πιστεύει ότι ο τομέας που εργάζεται έχει μέλλον στην χώρα.

Συγκεκριμένα στον πρωτογενή τομέα αρκετοί τόνισαν τα θετικά του αγροτικού τομέα στην Ελλάδα και μάλιστα στάθηκαν πολλοί στην παραγωγή και εξαγωγή ελιάς που από τα αρχαία χρόνια το προϊόν αυτό ήταν χρήσιμο και θα μπορούσε η Ελλάδα να είναι η δημοφιλέστερη χώρα για το ελαιόλαδο αν δεν πωλούνταν στο εξωτερικό έναντι μεγάλου ποσού ενώ οι Έλληνες παραγωγοί παίρνουν ελάχιστα από αυτά τα χρήματα. Ακόμη στην Ελλάδα υπάρχουν και μπορούν να αναπτυχθούν και να γίνουν περισσότερες με την οικονομική ενίσχυση του κράτους μέσω επιδοτήσεων όπως π.χ. μέσω ΕΣΠΑ, επιχειρήσεις που παράγουν βιολογικά προϊόντα μιας και το καταναλωτικό κοινό τα αναζητά πια περισσότερο ή προϊόντα ιδιωτικής ετικέτας με διάφορες πιστοποιήσεις. Επίσης τόνισαν και την μεγάλη ποσότητα ορυκτού πλούτου που έχει η Ελλάδα που αν αξιοποιηθεί μπορεί πολύ εύκολα να γίνει μία από τις πιο πλούσιες χώρες του κόσμου. Μάλιστα διαθέτει πετρώματα μοναδικά ή έστω πολύ περιορισμένα ποσοτικά σε ολόκληρη την γη.

Όσον αφορά το δευτερογενή τομέα μέσα από τις απαντήσεις φαίνεται ότι υπάρχει μια πιο συγκρατημένη αισιοδοξία διότι η ψιλή κυρίως φορολογία και η έντονη γραφειοκρατία την έχει περιορίσει αρκετά και δεν της επιτρέπει εύκολα να αναδειχθεί και να αναπτυχθεί όπως μπορεί. Αν το κράτος μεριμνήσει να περιορίσει τα παραπάνω εμπόδια και δώσει κίνητρα και χρήματα κυρίως στους νέους ανθρώπους, από τη στιγμή που υπάρχει η πρώτη ύλη και η όρεξη των εργαζομένων μπορεί να έχει ένα λαμπρό μέλλον η βιομηχανία και η βιοτεχνία που τα τελευταία χρόνια έχει αποχωρήσει σε μεγάλο βαθμό από την Ελλάδα.

Στον τριτογενή τομέα διαφαίνεται η μεγαλύτερη αισιοδοξία από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων. Πολλοί κλάδοι όπως η λογιστική και γενικά τα οικονομικά, οι εταιρίες παροχής ίντερνετ και η ασφάλιση που διαχρονικά είναι φορείς με μεγάλο ενδιαφέρον και απαραίτητοι στη ζωή όλων αναπτύσσονται με γρήγορους ρυθμούς. Επίσης ο τουρισμός εξακολουθεί να είναι το όπλο της ελληνικής οικονομίας. Επιφέρει οικονομική ανάπτυξη σε κάθε περιοχή, και φέρνει τα περισσότερα έσοδα στο κράτος από κάθε άλλη υπηρεσία. Η Ελλάδα με τις ομορφιές της, τις ορεινές περιοχές και τις μεγάλες πανέμορφες παραλίες της, τα πολλά και ιδιαίτερα νησιά, τις παραδόσεις και τα έθιμα που έχει, δεν θα πάψει ποτέ να στηρίζεται οικονομικά από τον τουρισμό, και όσο πιο πολύ διαφημίζονται όλα αυτά, όσο πιο πολύ στηρίζονται από το κράτος με νέες θέσεις εργασίας, με περισσότερες σχολές πάνω στο αντικείμενο του τουρισμού, τόσο περισσότερα θα είναι τα έσοδα και τα οφέλη της χώρας από αυτόν.

Η παρακίνηση του ανθρώπινου δυναμικού στο χώρο της ελληνικής οικονομίας είναι από τις πιο πολύπλοκες διευθυντικές δράσεις, διότι τα διοικητικά στελέχη των τομέων παραγωγής, έχουν περιορισμένες δυνατότητες ανάπτυξης πρωτοβουλιών για την ικανοποίηση των αναγκών των εργαζομένων τους, και για τη διαμόρφωση της κατάλληλης στρατηγικής κινήτρων στις επιχειρησιακές οργανώσεις είτε αυτές είναι δημόσιες είτε είναι ιδιωτικές.

Οι κυριότεροι παράγοντες στους οποίους οφείλονται τα παραπάνω είναι οι εξής:

- α) Η αμοιβή των εργαζομένων υπαλλήλων δε μπορεί να αξιοποιηθεί ως κίνητρο, αφού προσδιορίζεται από το «ενιαίο μισθολόγιο», που προβλέπει την ίδια αμοιβή τόσο για τον υπάλληλο οριακής ή μη απόδοσης όσο και για τον υπάλληλο μέγιστης απόδοσης,
- β) Τα κίνητρα περαιτέρω σπουδών (ν. 1850/88), βράβευσης μελετών (ν. 1892/90) και του επιδόματος θέσεως (ν. Δ1586/86) δεν αποδίδουν τα αναμενόμενα, διότι είναι χαμηλά, για να καθιστούν ελκυστικές τις θέσεις ευθύνης,
- γ) Η μέτρηση της αποδοτικότητας σε διάφορους εργασιακούς χώρους είναι εξαιρετικά δύσκολη
- δ) Η επικράτηση αρνητικού κλίματος, η έλλειψη αναγνώρισης, η αίσθηση ετεροπροσδιοριζόμενης αποτελεσματικότητας, οι περιορισμένες ηγετικές δυνατότητες των προϊσταμένων και τα αναποτελεσματικά συστήματα αξιολόγησης, αμοιβών και προαγωγών κτλ. δεν επιτρέπουν την ουσιαστική ενεργοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού ιδίως των τομέων υπηρεσιών (Τύπας, 1999: 295). Φυσικά στις απαντήσεις δεν έλλειψε και η αναφορά από του ερωτηθέντες στην εκπαίδευση. Η μόρφωση

είναι το υπέρτατο αγαθό. Είναι η προϋπόθεση για να υπάρξει ανάπτυξη στην οικονομία σε κάθε τομέα. Αν μια χώρα θέλει να αντέξει οικονομικά και κοινωνικά πρέπει να μορφώνει τα νέα μέλη της αλλά και τα παλαιότερά της. Και φυσικά όλα όσα αναφέρθηκαν στη συγκεκριμένη εργασία θα πρέπει να συνδυάζουν την υψηλή αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα με την ψυχολογική κατάσταση του εργαζόμενου, του συντελεστή που χωρίς αυτόν δεν θα υπήρχε παραγωγή και προϊόντα. Για αυτό το λόγο θα πρέπει η εργασία να δίνει νόημα στον άνθρωπο, να τον ωθεί να αναλαμβάνει ευθύνες επηρεάζοντας την παραγωγή και να μπορεί να γνωρίζει τα αποτελέσματα των εργασιών του. Μόνο αν είναι καλά ψυχολογικά ο εργαζόμενος θα έχει ανάπτυξη η όποια οικονομία.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- 1.Μ.Ξανθάκης: Η κρίση της ελληνικής μεταποίησης και η παρέμβαση του κράτους, εκδόσεις
- 2.Παπαζήση Η Ελληνική οικονομία; Στέλιου Π. Παυλίδη, εκδόσεις Σμπίλιας 1993
- 3.Προβληματικές επιχειρήσεις: Θεόδωρος Σακελλαρόπουλος, εκδόσεις Κριτική Μαρία
- 4.Νεγρεπόντη-Δελιβάνη; Ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις Πόπη Νικολάου: Οικονομίες μεγέθους στην Ελληνική βιομηχανία Γεωργία Χ. Κάτσου: Επιστημονικές μελέτες 28
- 5.David Walker - Keith Charman: Η χωροθέτηση της βιομηχανίας, θεωρία και πολιτική, εκδόσεις Παπαζήση Tony ΒοΐΤογ:Επιβίωση & ευημερία. Πρακτικός οδηγός επιτυχίας των επιχειρήσεων, εκδόσεις Γαλαίος
- 6.Αλεξιάδης, Σ., Κοκκίδης, Σ., Σπανέλλης, Λ., (2007), 'Τα Βασικά Χαρακτηριστικά του Ελληνικού Πρωτογενούς Τομέα, Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης
- 7.Αμοργιανός, Δ., & 8.Κοντομίχη, Α. (2015). Οι οικογενειακές επιχειρήσεις στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα.
- 8.ΠΑΣΕΓΕΣ, «Πρόσφατες εξελίξεις στην αγροτική οικονομία», Ιούλιος 2013 Γενική διεύθυνση για την Ανάπτυξη της Γεωργίας και της Υπαίθρου Νοέμβριος 2012)
- 9.Μπαγινέτας, Κ., 2015. Η Συμβολή της Γεωργίας στην Έξοδο από την Κρίση: Μια Σειρά Μέτρων Αγροτικής Πολιτικής.
10. Οργανισμός Έρευνας και Ανάλυσης, (2019), Ανάπτυξη ενός νέου μοντέλου συνεργατικότητας για τον πρωτογενή τομέα στην Ελλάδα, με επίκεντρο τον πελάτη/καταναλωτή - 05.2019, Μάιος 2019, Μαριάννα Σκυλακάκη Θανάσης Κανταρτζής, Θεόδωρος Μπένος, Θόδωρος Σκυλακάκης
11. Καμάρας, Κ, 2021 . Εργασία με τίτλο "Παρακίνηση στην Εκπαίδευση" στο πλαίσιο μεταπτυχιακών σπουδών στο Πανεπιστήμιο Πατρών.

ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

1. http://christosb.blogspot.com/2009/01/blog-post_22.html
2. http://ebooks.edu.gr/ebooks/v/html/8547/2294/Geografia_B-Gymnasiou_html-empl/mat4_41.html
3. http://ebooks.edu.gr/ebooks/v/html/8547/2294/Geografia_B-Gymnasiou_html-empl/mat4_44.html
4. <https://sites.google.com/site/dioikeseepicheireseon888888888/tomeis-paragoges/deuteroenes-tomeas>
5. <https://openclass.teiwm.gr/modules/document/file.php/AF127/3.%CE%9F%20%CE%94%CE%95%CE%A5%CE%A4%CE%95%CE%A1%CE%9F%CE%93%CE%95%CE%9D%CE%97%CE%A3%20%CE%A4%CE%9F%CE%9C%CE%95%CE%91%CE%A3.pdf>
6. <https://schooltec.wordpress.com/b-grade/production/sectors>
7. https://www.google.com/search?q=gantt+chart+%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CE%B3%CF%81%CE%B1%CE%BC%CE%BC%CE%B1+gantt&tbm=isch&rlz=1C1GCEA_enGR892GR892&hl=el&sa=X&ved=2ahUKEwirgY-g3rLuAhUQ5hoKHbv6A5AQrNwCKAB6BQgBEIYC&biw=1349&bih=625
8. file:///C:/Users/User/Downloads/SDO_DMTA_00414_Medium.pdf
9. <https://ocw.aoc.ntua.gr/modules/document/file.php/CHEMENG131/01eisagwgi.pdf>
10. <https://healthylifefestival.com/xeirotexnimata-dimiourgia-xrisimotita/>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ
Ερωτήσεις ερωτηματολογίου

Άξονες

- ικανοποίηση εργαζομένων
- σχέσεις εργαζομένων με τον οργανισμό
- σχέσεις οργανισμού με το κράτος
- ανάπτυξη απασχολούμενων και του τομέα παραγωγής
- μελλοντικές προοπτικές του τομέα

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Φύλο : Άνδρας Γυναίκα

Ηλικία: 18-30 31-40 41-50 51 και άνω

Μορφωτικό επίπεδο

- πτυχίο ΑΕΙ
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό
- Άλλο..

Επιμόρφωση πάνω στην εργασία σας: ΝΑΙ ΟΧΙ

Αναφέρετε τυχόν επιμορφώσεις που έχετε κάνει το τελευταίο έτος

Χρόνια εργασίας (εργασιακή εμπειρία): 0-5 6-10 10 και άνω

τομέας παραγωγής που εργάζεστε: πρωτογενής δευτερογενής τριτογενής

Κλάδος παραγωγής στον τομέα που απασχολήστε

Πιο το μέγεθος επιχείρησης ή του οργανισμού που εργάζεστε;

- μικρή (έως 20 άτομα)
- μικρομεσαία (20 έως 50 άτομα)
- μεσαία (50 έως 100 άτομα)
- μεγάλη (100 άτομα και άνω)

Για κάθε ερώτηση που ακολουθεί και έχει πέντε (5) επιλογές είναι δυνατόν να δοθούν οι παρακάτω απαντήσεις

1. Σε ποιο βαθμό νοιώθετε ικανοποίηση για την εργασία σας
2. Αν δεν νοιώθετε ικανοποίηση στην εργασία σας αναφέρετε κάποιους λόγους δυσαρέσκειας.
3. Αναφέρετε τυχόν κίνητρα που θα οδηγήσουν στην προσωπική σας ανάπτυξη και στη βελτίωση της ικανοποίησής σας.
4. Σε ποιο βαθμό νιώθετε ότι υπάρχει συνεννόηση μέσα στην εργασία σας;
5. Σε τι βαθμό στηρίζει ο εργοδότης σας και γενικά η διοίκηση της επιχείρησης που εργάζεστε την προσπάθειά σας και την εργασία σας μέσα σε αυτή;
6. Σε τι βαθμό στηρίζει το κράτος τον τομέα και ειδικότερα τον κλάδο παραγωγής που απασχολείστε;
7. Αναφέρετε τρόπους ανάπτυξης του τομέα παραγωγής που απασχολείστε
8. Υπάρχει πιθανότητα εργασιακής ανέλιξης των απασχολούμενων στον τομέα που απασχολείστε;
9. Αν απαντήσατε ναι δώστε ορισμένους τρόπους με τους οποίους μπορεί να επιτευχθεί αυτή.
10. Αν απαντήσατε ναι δώστε ορισμένους τρόπους με τους οποίους μπορεί να επιτευχθεί αυτή.
11. Σε ποιο βαθμό η επιχείρηση είχε εποικοδομητική συνεργασία με τον Δήμο και την περιφέρεια στην οποία ανήκει;
12. Η επιχείρηση που απασχολήστε αξιοποιεί αποτελεσματικά τις νέες τεχνολογίες για την προβολή και δημοσιότητά της;
13. Αν ναι αναφέρετε κάποιο παράδειγμα
14. Η επιχείρηση που εργάζεστε συμμετείχε ενεργά στη ζωή της κοινότητας και ανέλαβε πρωτοβουλίες για κοινές δράσεις με φορείς της τοπικής κοινωνίας;
15. Αν ναι αναφέρετε κάποιες πρωτοβουλίες που ανέλαβε το τρέχων έτος

16. Πιστεύετε ότι ο τομέας που εργάζεστε έχει μέλλον στην χώρα μας;

17. Αν ναι αναφέρετε κάποιους λόγους που να το αποδεικνύουν