



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ**
UNIVERSITY OF WEST ATTICA



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ MBA»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Εργασιακή ικανοποίηση των λογιστών στην Ελλάδα



Ονοματεπώνυμο Φοιτητή (AM)

Βαβίτης Βασίλειος (AM 21038)

Ονοματεπώνυμο Επιβλέποντα

Δρ. Τουρνά Ελένη

Αθήνα, 2024



UNIVERSITY OF
WEST ATTICA
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ



MBA
Master in Business Administration
U of WA

UNIVERSITY OF WEST ATTICA

School Department of Archival, Library and Information Studies

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

«Master in Business Administration (MBA)»

Diploma Thesis

Job Satisfaction of accountants in Greece



Student name and surname (RN)

Vasileios Vavitis

Supervisor name and surname

Dr. Tourna Eleni

Athens, 2024

Πηγή εικόνας εξώφυλλου:

<https://giannopouloulogistika.gr/photogallery.php?l=e1>



UNIVERSITY OF
WEST ATTICA
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ



Εργασιακή ικανοποίηση των λογιστών στην Ελλάδα

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής συμπεριλαμβανομένου και του
Εισηγητή

Η μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία εξετάστηκε επιτυχώς από την
κάτωθι Εξεταστική Επιτροπή:

Α/ Α	Επώνυμο/Όνομα	Βαθμίδα/Ιδιότητα	Ψηφιακή Υπογραφή
	Τουρνά Ελένη	Καθηγήτρια Λογιστικής στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής	
1	Γκίκας Γρηγόριος	Καθηγητής Χρηματοοικονομικής του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής	
2	Ασωνίτου Σοφία	Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Λογιστικής στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής	

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο κάτωθι υπογεγραμμένος Βαβίτης Βασίλειος του Αντωνίου, με αριθμό μητρώου MBA 21038, μεταπτυχιακός φοιτητής του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «MBA Διοίκηση Επιχειρήσεων» «Μάνατζμεντ» του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιχειρήσεων 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».

* Ονοματεπώνυμο /Ιδιότητα **Βασίλειος Βαβίτης**

Ο

Συγγραφέας

(Υπογραφή)

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένα κρίσιμο θέμα για κάθε επαγγελματία, και οι λογιστές στην Ελλάδα δεν αποτελούν εξαίρεση. Καθώς η οικονομική δραστηριότητα αναπτύσσεται διαρκώς και η σημασία της λογιστικής επαγγελματικής δραστηριότητας αυξάνεται, οι λογιστές αντιμετωπίζουν μια σειρά προκλήσεων και ευκαιριών στην αγορά εργασίας.

Στη συγκεκριμένη εργασία, η οποία στηρίζεται στην θεωρία των εργασιακών αξιών, θα εξετάσουμε την εργασιακή ικανοποίηση των λογιστών στην Ελλάδα, εστιάζοντας στους παράγοντες που επηρεάζουν την αντίληψή τους για την εργασία τους. Θα αναλύσουμε ποιοι είναι οι παράγοντες που συμβάλλουν στην ευχαρίστηση και ικανοποίηση των λογιστών στον εργασιακό τους χώρο, καθώς και ποια είναι τα προβλήματα και οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν. Επιπλέον, θα μελετήσουμε την εξέλιξη του ρόλου του λογιστή στην εποχή της ψηφιακής μετάβασης και τη σημασία των νέων τεχνολογιών και δεξιοτήτων στην εργασία τους. Παράλληλα, θα εξετάσουμε τις πτυχές της επαγγελματικής ανάπτυξης και των ευκαιριών προαγωγής που προσφέρονται στους λογιστές στην Ελλάδα.

Συνοψίζοντας, η εργασιακή ικανοποίηση των λογιστών αποτελεί ένα κρίσιμο θέμα που αξίζει την προσοχή μας. Με την ανάλυση αυτής της εργασίας, ελπίζω να προσφέρω ενδιαφέρουσες εισηγήσεις και λύσεις για τη βελτίωση της εργασιακής ικανοποίησης των λογιστών στην Ελλάδα, προκειμένου να συνεχίσουν να επιτυγχάνουν υψηλά επαγγελματικά επίπεδα και να συνεισφέρουν στην οικονομική ευημερία της χώρας.

Λέξεις Κλειδιά:

Εργασιακή Ικανοποίηση - Θεωρίες Παρακίνησης – Θεωρία Εργασιακών Αξιών-
Λογιστική - Λογιστής

ABSTRACT

Job satisfaction is a critical issue for every professional, and accountants in Greece are no exception. As economic activity continues to grow and the importance of the accounting professionals increases, accountants face a range of challenges and opportunities in the job market.

In this thesis, we will examine the job satisfaction of accountants in Greece, focusing on the factors that influence their perception of their work. We will analyze the factors that contribute to the contentment and satisfaction of accountants in their workplace, as well as the problems and challenges they encounter. Additionally, we will explore the evolution of the accountant's role in the digital transition and the significance of new technologies and skills in their work. In parallel, we will research the aspects of professional development and promotion opportunities offered to accountants in Greece.

In summary, the work satisfaction of accountants is a critical issue that deserves our attention. Through this analysis, I hope to provide interesting insights and solutions to improve the job satisfaction of accountants in Greece, allowing them to continue achieving high professional standards and contributing to the economic prosperity of the country.

Keywords:

Job Satisfaction- Human Resource Motivation Theories - Theory of Work Values- Accounting - Accountant

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	III
ABSTRACT	V
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	1
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΕΙΚΟΝΩΝ	2
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	5
1 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
1.1 ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ	6
1.2 ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	6
2 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	8
2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	8
2.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	11
2.3 ΜΕΤΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	11
2.4 ΘΕΩΡΙΕΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ	13
2.4.1 Η θεωρία των αναγκών του Maslow	14
2.4.2 Μοντέλο των Εργασιακών Χαρακτηριστικών των Hackman και Oldham.....	15
2.4.3 Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg	16
2.4.4 Η θεωρία του McClelland	17
2.4.5 Η θεωρία του E.R.G. Alderfer.....	18
2.4.6 Η θεωρία των προσδοκιών (Vroom).....	19
2.4.7 Η θεωρία του McGregor (Θεωρία X και Y)	19
2.4.8 Η θεωρία της στοχοθέτησης του Locke	20
2.5 ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	22
3 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΛΟΓΙΣΤΙΚΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ	25
3.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ.....	25
3.2 ΛΟΓΙΣΤΙΚΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ	28
3.2.1 Οι αρμοδιότητες του λογιστή-φοροτεχνικού.....	28
3.2.2 Οι βαθμίδες των λογιστών.....	30
3.2.3 Ορκωτός λογιστής-ελεγκτής	32
3.2.4 Λόγοι επιλογής λογιστικού επαγγέλματος	33
3.2.5 Μηχανογραφημένη λογιστική	34
3.2.5 Η επαγγελματική επιμόρφωση του λογιστή	36
4 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	38
4.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ	38
4.2 ΕΙΔΗ ΕΡΕΥΝΑΣ	38
4.3 ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΈΡΕΥΝΑΣ	39
5 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	41
5.1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ.....	41
5.2 ΜΕΤΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΞΙΕΣ.....	46
5.3 ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΙΣΤΩΝ	55
6 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	59
6.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	59
6.2 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ.....	60
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	62
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΕΣ	62
ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΕΣ	63

ΠΗΓΕΣ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ	64
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	66

Ευρετήριο Εικόνων

ΕΙΚΟΝΑ 1: ΠΥΡΑΜΙΔΑ ΤΟΥ MASLOW	15
ΕΙΚΟΝΑ 2: ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΧΑΡΑΚΗΡΙΣΤΙΚΩΝ ΤΩΝ HACKMAN ΚΑΙ OLDHAM.....	16
ΕΙΚΟΝΑ 3: ΟΙ ΔΥΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΟΥ HERZBERG	17
ΕΙΚΟΝΑ 4: ΚΥΚΛΙΚΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΦΥΛΟ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ ...	41
ΕΙΚΟΝΑ 5: ΚΥΚΛΙΚΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΗΛΙΚΙΑ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ	41
ΕΙΚΟΝΑ 6: ΚΥΚΛΙΚΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ.....	42
ΕΙΚΟΝΑ 7: ΚΥΚΛΙΚΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ.....	42
ΕΙΚΟΝΑ 8: ΚΥΚΛΙΚΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ.....	43
ΕΙΚΟΝΑ 9: ΚΥΚΛΙΚΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΘΕΣΗ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΚΑΤΕΧΟΥΝ ΟΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	43
ΕΙΚΟΝΑ 10: ΚΥΚΛΙΚΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ	44
ΕΙΚΟΝΑ 11: ΚΥΚΛΙΚΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΟΥ ΧΡΗΜΑΤΟΣ ΣΤΟ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ.....	44
ΕΙΚΟΝΑ 12: ΚΥΚΛΙΚΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΤΑ ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ.....	45
ΕΙΚΟΝΑ 13: ΚΥΚΛΙΚΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΚΑΘΑΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΟΥ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΟΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ.....	45
ΕΙΚΟΝΑ 14: ΚΥΚΛΙΚΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΗΜΕΡΗΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ.....	46
ΕΙΚΟΝΑ 15: ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ «ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΟΝ ΜΙΣΘΟ ΣΑΣ».....	47
ΕΙΚΟΝΑ 16: ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ «ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΟ ΩΡΑΡΙΟ ΣΑΣ»	47
ΕΙΚΟΝΑ 17: ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ «ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΗ ΜΟΝΙΜΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΕΤΕ».....	48
ΕΙΚΟΝΑ 18: ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ «ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΑΣ ΣΕ ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ ΚΑΙ ΑΛΛΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΣΑΣ».....	48

ΕΙΚΟΝΑ 19:ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ «ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΘΕΣΗ ΠΟΥ ΣΑΣ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΤΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗ»	49
ΕΙΚΟΝΑ 20:ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ « ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΝΕΛΙΞΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΚΛΙΜΑΚΑ ΙΕΡΑΡΧΙΑΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΟΠΟΥ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ»	49
ΕΙΚΟΝΑ 21:ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ «ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΑΤΟΜΑ ΕΚΤΟΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΣΤΟΝ ΟΠΟΙΟ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ»	50
ΕΙΚΟΝΑ 22:ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ «ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΚΑΙ ΤΗ ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ»	50
ΕΙΚΟΝΑ 23:ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ «ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΙΣ ΦΥΣΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ»	51
ΕΙΚΟΝΑ 24:ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ «ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΑΙΣΘΑΝΕΣΤΕ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΝΑ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ ΜΕ ΤΟΥΣ ΔΙΚΟΥΣ ΣΑΣ ΡΥΘΜΟΥΣ»	51
ΕΙΚΟΝΑ 25:ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ «ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΙΣ ΤΥΧΟΝ ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ»	52
ΕΙΚΟΝΑ 26:ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ «ΕΙΣΤΕ ΔΙΑΤΕΘΕΙΜΕΝΟΣ ΝΑ ΑΝΟΙΞΕΤΕ ΔΙΚΗ ΣΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΣΤΟ ΜΕΛΛΟΝ»	52
ΕΙΚΟΝΑ 27:ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ «ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΥΘΥΝΕΣ ΠΟΥ ΕΧΕΤΕ ΩΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΑΣ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΟ ΦΟΡΕΑ ΠΟΥ ΑΝΗΚΕΙ Ο ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ»	53
ΕΙΚΟΝΑ 28:ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ «ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΝΤΟΝΟΥΣ ΡΥΘΜΟΥΣ-ΠΙΕΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ»	53
ΕΙΚΟΝΑ 29:ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ «ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΗ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΠΟΥ ΣΑΣ ΔΙΝΕΙ ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΣΑΣ ΝΑ ΒΟΗΘΑΤΕ ΤΟΥΣ ΠΟΛΙΤΕΣ»	54
ΕΙΚΟΝΑ 30:ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ «ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΠΟΥ ΚΑΤΑΒΑΛΕΤΕ ΓΙΑ ΝΑ ΥΙΟΘΕΤΗΣΕΤΕ ΤΙΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ»	54
ΕΙΚΟΝΑ 31:ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ «ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΙΚΙΝΔΥΝΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»	55
ΕΙΚΟΝΑ 32: ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ «ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΗ ΣΤΑΘΕΡΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ ΣΤΙΣ ΣΗΜΕΡΙΝΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ»	55

ΕΙΚΟΝΑ 33: ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ «ΝΙΩΘΩ ΜΕΓΑΛΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΠΟΥ ΑΚΟΛΟΥΘΗΣΑ ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΤΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗ».....	56
ΕΙΚΟΝΑ 34: ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ «ΕΑΝ ΕΙΧΑ ΝΑ ΕΠΙΛΕΞΩ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΡΧΗ ΘΑ ΓΙΝΟΜΟΥΝ ΚΑΙ ΠΑΛΙ ΛΟΓΙΣΤΗΣ».....	56
ΕΙΚΟΝΑ 35:ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ «Η ΑΣΚΗΣΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗ ΜΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΕΙ ΑΠΟΛΥΤΑ».....	57
ΕΙΚΟΝΑ 36: ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ «ΝΙΩΘΩ ΜΕΓΑΛΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΑΡΑΜΕΤΡΟΥΣ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΠΟΥ ΑΚΟΛΟΥΘΗΣΑ».....	57
ΕΙΚΟΝΑ 37: ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ «ΘΕΩΡΩ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΤΟ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ».....	58

Ευχαριστίες

Αρχικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές του Μεταπτυχιακού Προγράμματος του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για τα εφόδια, τις γνώσεις και τις εμπειρίες που μας μετέφεραν.

Ιδιαίτερος, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου, κ. Τουρνά – Γερμανού Ελένη, για την πολύτιμη βοήθεια, υπομονή και τη συνεχή υποστήριξη που μου προσέφερε κατά τη διάρκεια υλοποίησης της διπλωματικής μου εργασίας.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους πήραν μέρος στην έρευνα και συμπλήρωση του ερωτηματολογίου μου για την συλλογή πληροφοριών και στοιχείων που χρειάστηκα για την σύνταξη της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

1 Κεφάλαιο: Εισαγωγή

1.1 Σκοπός Και Ερευνητικά Ερωτήματα

Σκοπός της παρούσας μεταπτυχιακής εργασίας είναι η μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης των λογιστών από το επάγγελμα τους στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα, μελετάται η εργασιακή ικανοποίηση με βάση τις αξίες εργασίας μέσω της συλλογής και επεξεργασίας, των δεδομένων του ερωτηματολογίου με στόχο την εξαγωγή συμπερασμάτων αναφορικά με τα παρακάτω ερωτήματα :

- 1) Ποια είναι η συνολική εργασιακή ικανοποίηση των λογιστών στην Ελλάδα;
- 2) Υπάρχουν διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση των λογιστών των αντρών και των γυναικών;
- 3) Υπάρχουν διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση των λογιστών με βάση το εκπαιδευτικό επίπεδο;
- 4) Υπάρχει διαφορά στην εργασιακή ικανοποίηση των λογιστών ανά τομέα απασχόλησης (Ιδιωτικός τομέας, Δημόσιος τομέας, Ελεύθερος επαγγελματίας);
- 5) Αποτελεί η αμοιβή την βασικότερη αιτία για την επιλογή του λογιστικού επαγγέλματος;

1.2 Δομή της Εργασίας

Η παρούσα εργασία αποτελείται από τα παρακάτω κεφάλαια:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Εισαγωγή

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Σε αυτό το κεφάλαιο γίνεται βιβλιογραφική ανασκόπηση και προσδιορίζεται η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης, αναλύονται λεπτομερώς οι κυριότερες θεωρίες παρακίνησης και οι θεωρίες αξιών. Η αναφορά των συγκεκριμένων θεωριών οδηγεί στην ανάλυση συμπερασμάτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Σε αυτό το κεφάλαιο γίνεται αρχικά μία αναφορά στον ορισμό της λογιστικής επιστήμης, καθώς και στους κλάδους που αυτή περιλαμβάνει. Στη συνέχεια, περιγράφεται η έννοια και το αντικείμενο των αρμοδιοτήτων του λογιστή-φοροτεχνικού και του ορκωτού-ελεγκτή, οι βαθμίδες των λογιστών, οι παράγοντες

επιλογής του επαγγέλματος, η έννοια της μηχανογραφημένης λογιστικής και τέλος η επαγγελματική επιμόρφωση του λογιστή,

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: : Περιγράφεται η μεθοδολογία έρευνας που πραγματοποιήθηκε στην παρούσα διπλωματική εργασία, η οποία ήταν ποσοτική μεθοδολογία με τη χρήση ερωτηματολογίου, τα χαρακτηριστικά του δείγματος και της διεξαγωγής της έρευνας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Παρουσιάζονται και συζητούνται τα αποτελέσματα της έρευνας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Αποτυπώνονται τα συμπεράσματα της έρευνας, οι περιορισμοί της και οι μελλοντικές επεκτάσεις της.

Στο τέλος βρίσκεται η βιβλιογραφία που χρησιμοποιήθηκε κατά την εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

2 Κεφάλαιο: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

2.1 Ορισμός Εργασιακής Ικανοποίησης

Η εργασιακή ικανοποίηση αντιπροσωπεύει έναν από τους πιο σύνθετους τομείς που αντιμετωπίζουν τα σημερινά διευθυντικά στελέχη όταν πρόκειται για τη διαχείριση των υπαλλήλων τους. Πολλές μελέτες έχουν δείξει ασυνήθιστα μεγάλο αντίκτυπο στην εργασιακή ικανοποίηση όσον αφορά την παρακίνηση των εργαζομένων, ενώ το επίπεδο της παρακίνησης έχει αντίκτυπο στην παραγωγικότητα, και συνεπώς και στην απόδοση της επιχείρησης.

Δυστυχώς, στη χώρα μας, η εργασιακή ικανοποίηση δεν έχει λάβει ακόμη την δέουσα προσοχή από κανέναν μελετητή ή διευθυντή διαφόρων επιχειρηματικών οργανισμών. Ωστόσο, είναι πολύ σημαντική για την ψυχολογική ευημερία και την ικανοποίηση των ατόμων στη ζωή τους, καθώς επηρεάζει την αυτοεκτίμηση, την παραγωγικότητα και τη διάθεση τους, ενώ μπορεί να επηρεάσει την προθυμία ενός ατόμου να παραμείνει στην εταιρεία και να αναζητήσει ευκαιρίες ανάπτυξης στον χώρο της εργασίας.

Παρά τη μεγάλη χρήση του στην επιστημονική έρευνα, καθώς και στην καθημερινή ζωή, δεν υπάρχει ακόμη ένας γενικός ορισμός σχετικά με το τι είναι η εργασιακή ικανοποίηση. Επομένως πριν δοθεί ένας ορισμός της εργασιακής ικανοποίησης, πρέπει να ληφθούν υπόψη η φύση και η σημασία της εργασίας ως καθολική ανθρώπινη δραστηριότητα.

Διαφορετικοί συγγραφείς έχουν διαφορετικές προσεγγίσεις για τον καθορισμό της ικανοποίησης από την εργασία. Μερικοί από τους πιο συχνά αναφερόμενους ορισμούς για την εργασιακή ικανοποίηση αναλύονται στο κείμενο που ακολουθεί.

Σύμφωνα με τον Herzberg, η εργασιακή ικανοποίηση αντιπροσωπεύει τον συνδυασμό ποικίλων ψυχολογικών, φυσιολογικών και περιβαλλοντικών συνθηκών που οδηγούν ένα άτομο σε ειλικρινή ικανοποίηση με τη δουλειά του. Κατά αυτήν την προσέγγιση, η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από διάφορους εξωτερικούς παράγοντες, αλλά ταυτόχρονα αποτελεί εσωτερικό αίσθημα που προκύπτει από τον τρόπο που αντιλαμβάνεται ο εργαζόμενος την εργασία του. Με άλλα λόγια, η

εργασιακή ικανοποίηση αναδεικνύει τον συνδυασμό παραγόντων που προκαλούν ικανοποίηση στον εργαζόμενο.

Ο Vroom στον ορισμό του για την εργασιακή ικανοποίηση εστιάζει στον ρόλο του εργαζομένου στο χώρο εργασίας. Ως εκ τούτου, ορίζει την εργασιακή ικανοποίηση ως συναισθηματικούς προσανατολισμούς από την πλευρά των ατόμων προς τους εργασιακούς ρόλους που καταλαμβάνουν επί του παρόντος (Vroom, 1964).

Ένας από τους πιο συχνά αναφερόμενους ορισμούς για την εργασιακή ικανοποίηση είναι αυτός που δόθηκε από τον Spector σύμφωνα με τον οποίο η εργασιακή ικανοποίηση έχει να κάνει με τον τρόπο με τον οποίο αισθάνονται οι άνθρωποι για τη δουλειά τους και τις διάφορες πτυχές της. Έχει να κάνει με τον βαθμό στον οποίο οι άνθρωποι συμπαθούν τη δουλειά τους. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η εργασιακή ικανοποίηση και η δυσαρέσκεια από την εργασία μπορεί να εμφανιστούν σε οποιαδήποτε συγκεκριμένη εργασιακή κατάσταση.

Η εργασιακή ικανοποίηση αντιπροσωπεύει έναν συνδυασμό θετικών ή αρνητικών συναισθημάτων που έχουν οι εργαζόμενοι για την εργασία τους. Εν τω μεταξύ, όταν ένας εργαζόμενος απασχολείται σε έναν επιχειρηματικό οργανισμό, φέρνει μαζί του τις ανάγκες, τις επιθυμίες και τις εμπειρίες που καθορίζουν τις προσδοκίες που έχει απορρίψει. Η εργασιακή ικανοποίηση αντιπροσωπεύει τον βαθμό στον οποίο οι προσδοκίες είναι και ταιριάζουν με τα πραγματικά βραβεία. Η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται στενά με τη συμπεριφορά αυτού του ατόμου στο χώρο εργασίας (Davis et al., 1985).

Η ικανοποίηση από την εργασία αναφέρεται στην αίσθηση επίτευξης και επιτυχίας που νιώθει ένα άτομο στη δουλειά του. Συνήθως συνδέεται με την παραγωγικότητα και την προσωπική ευημερία. Έχει να κάνει με το να απολαμβάνει κάποιος τη δουλειά του, να την εκτελεί καλά και να ανταμείβεται για την προσπάθειά του. Η ικανοποίηση από την εργασία επιφέρει επιπλέον ενθουσιασμό και ευτυχία για τη δουλειά. Είναι η κινητήρια δύναμη που οδηγεί στην αναγνώριση, την αύξηση του εισοδήματος, την προαγωγή και την επίτευξη άλλων επαγγελματικών στόχων, προαναγγέλλοντας ένα αίσθημα ολοκλήρωσης (Kaliski, 2007).

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι η συλλογή των συναισθημάτων και των πεποιθήσεων που έχουν οι άνθρωποι για την τρέχουσα εργασία τους. Τα επίπεδα

ικανοποίησης από την εργασία των ανθρώπων μπορεί να κυμαίνονται από ακραία ικανοποίηση έως ακραία δυσαρέσκεια. (George et al., 2008).

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια πολύπλοκη και πολύπλευρη έννοια που μπορεί να σημαίνει διαφορετικά πράγματα για διαφορετικούς ανθρώπους. Η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται συνήθως με την παρακίνηση, αλλά η φύση αυτής της σχέσης δεν είναι ξεκάθαρη. Η ικανοποίηση δεν είναι το ίδιο με την παρακίνηση. Η εργασιακή ικανοποίηση είναι περισσότερο μια στάση, μια εσωτερική κατάσταση. Θα μπορούσε, για παράδειγμα, να συσχετιστεί με ένα προσωπικό αίσθημα επιτυχίας, είτε ποσοτικό είτε ποιοτικό (Mullins, 2005).

Η σημασία της εργασιακής ικανοποίησης αναδεικνύεται ειδικά αν ληφθούν υπόψη οι πολλές αρνητικές συνέπειες της εργασιακής δυσαρέσκειας, όπως η έλλειψη αφοσίωσης, η αυξημένη αποχή, η αύξηση του αριθμού των ατυχημάτων κ.λπ. Ο Spector (1997) απαριθμεί τρία σημαντικά χαρακτηριστικά της εργασιακής ικανοποίησης.

Πρώτον, οι οργανισμοί πρέπει να καθοδηγούνται από ανθρώπινες αξίες. Τέτοιοι οργανισμοί θα προσανατολίζονται στο να αντιμετωπίζουν τους εργαζόμενους δίκαια και με σεβασμό. Σε τέτοιες περιπτώσεις, η αξιολόγηση της εργασιακής ικανοποίησης μπορεί να χρησιμεύσει ως καλός δείκτης της αποτελεσματικότητας των εργαζομένων. Τα υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία μπορεί να είναι σημάδι καλής συναισθηματικής και ψυχικής κατάστασης των εργαζομένων.

Δεύτερον, η συμπεριφορά των εργαζομένων ανάλογα με το επίπεδο της εργασιακής τους ικανοποίησης θα επηρεάσει τη λειτουργία και τις δραστηριότητες της επιχείρησης του οργανισμού. Από αυτό μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι η εργασιακή ικανοποίηση θα έχει ως αποτέλεσμα θετική συμπεριφορά και αντίστροφα, η δυσαρέσκεια από την εργασία θα έχει ως αποτέλεσμα αρνητική συμπεριφορά των εργαζομένων.

Τρίτον, η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να χρησιμεύσει ως δείκτης οργανωτικών δραστηριοτήτων. Μέσω της αξιολόγησης της εργασιακής ικανοποίησης μπορούν να οριστούν διαφορετικά επίπεδα ικανοποίησης σε διαφορετικές οργανικές μονάδες, αλλά με τη σειρά τους μπορούν να χρησιμεύσουν ως καλή ένδειξη σχετικά με το σε ποια οργανωτική μονάδα πρέπει να γίνουν αλλαγές που θα ενίσχυαν την απόδοση.

2.2 Παράγοντες Εργασιακής Ικανοποίησης

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με τα άτομα και τους τομείς εργασίας, αλλά γενικά μπορούν να περιλαμβάνουν τα εξής:

- Η ευχαρίστηση που αισθάνεται ο εργαζόμενος για το έργο του και η ικανοποίηση από το αποτέλεσμα της εργασίας του.
- Η αμοιβή και οι επιδόσεις που ανταποκρίνονται στο επίπεδο της εργασίας και τις απαιτήσεις της εταιρείας.
- Οι ευκαιρίες προαγωγής και ανάπτυξης καριέρας.
- Η επαγγελματική αναγνώριση και η ευκαιρία να αναπτύξει ικανότητες και δεξιότητες.
- Το περιβάλλον εργασίας, η κουλτούρα της εταιρείας και η σχέση με τους συναδέλφους και τη διοίκηση.
- Η επίδραση του χρόνου εργασίας, της ευελιξίας και της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.

2.3 Μέτρηση Εργασιακής Ικανοποίησης

Συνήθως η ικανοποίηση από την εργασία μετριέται με τη χρήση γενικών μεθόδων επιστημονικής έρευνας όπως το ερωτηματολόγιο. Μερικές από τις πιο συχνά χρησιμοποιούμενες τεχνικές για τη μέτρηση της ικανοποίησης από την εργασία περιλαμβάνουν:

- α) Ερωτηματολόγιο ικανοποίησης της Μινεσότα (Minnesota satisfaction questionnaire)
- β) Δείκτης Περιγραφής Θέσης Εργασίας (Job description index)

Το ερωτηματολόγιο ικανοποίησης της Μινεσότα δημιουργήθηκε από τους Weiss, Dawis, England και Lofquist (1967) και αποτελεί έναν τύπο ερωτηματολογίου με χαρτί-μολύβι που μπορεί να εφαρμοστεί τόσο ατομικά όσο και ομαδικά, αλλά δεν λαμβάνει υπόψη τις διαφορές φύλου. Αυτό το ερωτηματολόγιο έχει ένα σύντομο

έντυπο και δύο μεγάλες φόρμες που χρονολογούνται από το 1967 και το 1977. Συγκεκριμένα, με αυτό το ερωτηματολόγιο μετρούνται 20 χαρακτηριστικά εργασίας χωρισμένα σε πέντε επίπεδα. Η απάντηση σε αυτό το ερωτηματολόγιο συνήθως διαρκεί 15-20 λεπτά. Το ερωτηματολόγιο χρησιμοποιεί τις ακόλουθες κατηγορίες απαντήσεων:

- Πολύ ικανοποιημένος (Very satisfied)
- Ικανοποιημένος (Satisfied)
- Ούτε ικανοποιημένος ούτε δυσαρεστημένος (Neither satisfied nor dissatisfied)
- Δυσανεστημένος (Dissatisfied)
- Πολύ δυσαρεστημένος (Very dissatisfied)

Τα 20 χαρακτηριστικά εργασίας που μετρούνται είναι τα παρακάτω:

- Συνάδελφοι (Co-workers)
- Επίτευγμα (Achievement)
- Δραστηριότητα (Activity)
- Προαγωγή (Advancement)
- Αυθεντία-Εξουσία (Authority)
- Πολιτικές Εταιρείας (Company Policies)
- Αποζημίωση (Compensation)
- Ηθικές Αξίες (Moral Values)
- Δημιουργικότητα (Creativity)
- Ανεξαρτησία (Independence)
- Ασφάλεια (Security)
- Κοινωνική Υπηρεσία (Social Service)
- Κοινωνική Κατάσταση (Social Status)
- Αναγνώριση (Recognition)
- Ευθύνη (Responsibility)
- Εποπτεία-Ανθρώπινες Σχέσεις (Supervision-Human Relations)
- Επίβλεψη (Supervision)
- Ποικιλία (Variety)
- Συνθήκες Εργασίας (Working Conditions)

Ο Δείκτης Περιγραφής Θέσης Εργασίας (Smith et al,1969) είναι μια από τις πιο ευρέως χρησιμοποιούμενες τεχνικές για τη μέτρηση της ικανοποίησης από την

εργασία. Είναι μια απλή και εύκολα εφαρμόσιμη μέθοδος. Η μέτρηση της δύναμης και της αδυναμίας σε κάθε παράγοντα είναι ένα σημάδι σε ποιο πεδίο είναι απαραίτητες η βελτίωση και οι αλλαγές.

Αυτό το ερωτηματολόγιο επιτρέπει την απόκτηση πληροφοριών για όλες τις κύριες πτυχές της εργασίας και λαμβάνει υπόψη τις διαφορές φύλου. Αυτό το ερωτηματολόγιο εισήχθη για πρώτη φορά το 1969 και μετρά πέντε σημαντικές εργασιακές ικανοποιήσεις πτυχές με συνολικά περισσότερες από 70 πιθανές περιγραφές θέσεων εργασίας.

Οι παράγοντες που λαμβάνονται υπόψη από τον Δείκτη Περιγραφής Θέσης εργασίας είναι:

- Η φύση της εργασίας (The nature of work)
- Αποζημιώσεις και παροχές (Compensation and benefits)
- Στάσεις απέναντι στους προϊσταμένους-υπευθύνους (Attitudes toward supervisors)
- Σχέσεις με συναδέλφους (Relations with co-workers)
- Ευκαιρίες για προβολή (Opportunities for promotion)

Οι περιγραφές θέσεων εργασίας για καθέναν από τους πέντε παράγοντες μπορούν να αξιολογηθούν με τρεις πιθανές επιλογές από τους εργαζόμενους: 1 που σημαίνει ότι η περιγραφή είναι σχετική, 2 που σημαίνει ότι η περιγραφή δεν είναι σχετική και 3 που σημαίνει ότι ο εργαζόμενος δεν έχει άποψη.

2.4 Θεωρίες Παρακίνησης

Οι κυριότερες θεωρίες εργασιακής ικανοποίησης είναι οι εξής:

- α) Η θεωρία των αναγκών του Maslow
- β) Μοντέλο των Εργασιακών Χαρακτηριστικών των Hackman και Oldham
- γ) Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg
- δ) Η θεωρία του McClelland
- ε) Η θεωρία του E.R.G. Alderfer
- στ) Η θεωρία των προσδοκιών (Vroom)
- ζ) Η θεωρία του McGregor (Θεωρία X και Y)
- η) Η θεωρία της στοχοθέτησης του Locke

2.4.1 Η θεωρία των αναγκών του Maslow

Η θεωρία του Maslow, γνωστή και ως «Ιεραρχία των αναγκών Maslow», διατυπώθηκε από τον Αμερικανό ψυχολόγο Abraham Maslow στη δεκαετία του 1940 και αναπτύχθηκε περαιτέρω στις δεκαετίες 1950 και 1960. Σύμφωνα με αυτήν τη θεωρία, οι άνθρωποι έχουν μια σειρά από βασικές ανάγκες, που πρέπει να ικανοποιηθούν και βρίσκονται στη βάση της ιεραρχίας, προτού να μεταβούν σε υψηλότερα επίπεδα αναγκών που βρίσκονται στην κορυφή της ιεραρχίας. οι ανθρώπινες ανάγκες χωρίζονται σε μια ιεραρχία πέντε επιπέδων:

- 1) *Φυσιολογικές ανάγκες*: Περιλαμβάνουν τις βασικές ανάγκες για επιβίωση όπως τροφή, νερό, σπίτι και ύπνο.
- 2) *Ανάγκες ασφάλειας*: Περιλαμβάνουν την ανάγκη για ασφάλεια, σταθερότητα και προστασία από τους κινδύνους.
- 3) *Ανάγκες κοινωνικής αναγνώρισης*: Περιλαμβάνουν την ανάγκη για κοινωνικές σχέσεις, αναγνώριση, αγάπη και αίσθημα ανήκειας.
- 4) *Ανάγκες αυτο-εκτίμησης*: Περιλαμβάνουν την ανάγκη για αυτο-εκτίμηση, αυτοσεβασμό, επίτευξη στόχων και αναγνώριση από τους άλλους.
- 5) *Ανάγκες αυτοπραγμάτωσης*: αποτελεί το υψηλότερο επίπεδο ανάπτυξης στην ιεραρχία αναγκών. Το άτομο επιδιώκει την πλήρη ανάπτυξη των δυνατοτήτων του, την εκπλήρωση των στόχων του και την επίτευξη της προσωπικής του ευτυχίας. Αυτό σημαίνει ότι η αυτοπραγμάτωση περιλαμβάνει την επίτευξη της προσωπικής αυτογνωσίας, την ανάπτυξη των προσωπικών ταλέντων και δεξιοτήτων και την επίτευξη της πνευματικής αρμονίας και εσωτερικής ικανοποίησης.



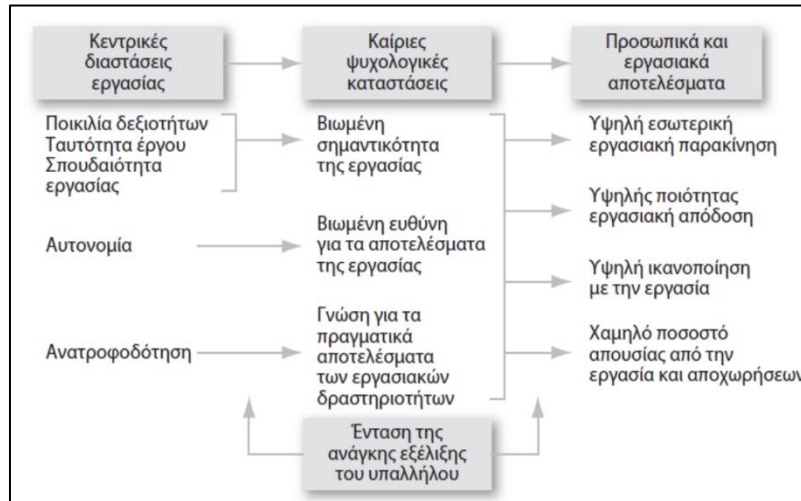
Εικόνα 1: Πυραμίδα του Maslow

2.4.2 Μοντέλο των Εργασιακών Χαρακτηριστικών των Hackman και Oldham

Το μοντέλο χαρακτηριστικών της εργασίας, γνωστή και ως θεωρία της εργασιακής ενδυνάμωσης (Job Characteristics Theory) που προτάθηκε από τους Richard Hackman και Greg Oldham το 1976, αποτελεί μία θεωρία της οργανωτικής συμπεριφοράς που περιγράφει πώς οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται την εργασία τους και πώς η εργασία επηρεάζει την ικανοποίησή τους και την απόδοσή τους. Σύμφωνα με αυτήν τη θεωρία, η απόδοση των εργαζομένων εξαρτάται από πέντε βασικούς παράγοντες της εργασίας τους:

1. *Τον βαθμό ανάπτυξης δεξιοτήτων:* Όσο περισσότερες ευκαιρίες έχει ο εργαζόμενος να αναπτύξει τις δεξιότητές του στη δουλειά του, τόσο πιο ικανοποιημένος θα είναι με τη δουλειά του και τόσο πιο καλά θα την αποδίδει.
2. *Τον βαθμό αυτονομίας που παρέχεται στον εργαζόμενο:* Η εργασία παρέχει ανεξαρτησία, ελευθερία και δυνατότητα στον εργαζόμενο για να προγραμματίζει τη δουλειά του και να λαμβάνει αποφάσεις χωρίς επίβλεψη.
3. *Την ταυτότητα της εργασίας:* οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται την σπουδαιότητα της εργασίας τους όταν κατανοούν τον τρόπο με τον οποίο συνδέεται με τους στόχους της εταιρείας ή της κοινωνίας.
4. *Τον βαθμό σπουδαιότητας του έργου:* η εργασία έχει σημαντική επίπτωση στη ζωή και την εργασία άλλων ανθρώπων

5. Την ανατροφοδότηση: συνδέεται με τον βαθμό στον οποίο το άτομο λαμβάνει άμεση και σαφή γνώση για την αποτελεσματικότητα της εργασίας του ή την απόδοση του.



Εικόνα 2: Μοντέλο των Εργασιακών Χαρακτηριστικών των Hackman και Oldham

2.4.3 Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg

Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg είναι μια θεωρία που αναπτύχθηκε από τον Αμερικανό ψυχολόγο Frederick Herzberg το 1959. Σύμφωνα με αυτήν τη θεωρία, η ικανοποίηση στην εργασία και η δυσαρέσκεια των εργαζομένων εξαρτώνται από δύο βασικούς παράγοντες: τους «παράγοντες υγιεινής» και τους «παράγοντες παρακίνησης».

Οι «παράγοντες υγιεινής» αφορούν στις βασικές ανάγκες των εργαζομένων, όπως οι όροι εργασίας, οι αποδοχές, η ασφάλεια στην εργασία και η επαγγελματική πρόοδος. Η παρουσία αυτών των παραγόντων δεν αυξάνει απαραίτητα την ικανοποίηση των εργαζομένων, αλλά η έλλειψη τους μπορεί να οδηγήσει σε δυσαρέσκεια και μειωμένη ικανοποίηση.

Αντίθετα, οι «παράγοντες παρακίνησης» αφορούν στα στοιχεία της εργασίας που προκαλούν άμεση ικανοποίηση και ενθουσιασμό στους εργαζομένους, όπως η προαγωγή, η προσωπική εξέλιξη, η αναγνώριση, η ευθύνη, η ανάπτυξη των ικανοτήτων, καθώς και η αυτοεκπλήρωση (Herzberg, 1966).

Από όσα αναφέρθηκαν παραπάνω στη συγκεκριμένη θεωρία, συμπεραίνουμε ότι οι εταιρείες πρέπει να επικεντρωθούν στην παροχή παραγόντων υγιεινής και κινήτρων για τη δημιουργία ενός χώρου εργασίας όπου οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι και παρακινημένοι. Η αποτυχία παροχής παραγόντων υγιεινής μπορεί να οδηγήσει σε δυσαρέσκεια, ενώ η αποτυχία παροχής κινήτρων μπορεί να οδηγήσει σε απάθεια και έλλειψη δέσμευσης.

Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό για τις εταιρείες να εντοπίσουν και να αντιμετωπίσουν τόσο τους παράγοντες υγιεινής όσο και τα κίνητρα που σχετίζονται με τους υπαλλήλους τους για να δημιουργήσουν έναν χώρο εργασίας που να είναι ικανοποιητικός και παρακινητικός.



Εικόνα 3: Οι δύο παράγοντες του Herzberg

2.4.4 Η θεωρία του McClelland

Η θεωρία του McClelland, που αναπτύχθηκε το 1961 αναφέρεται στη μελέτη των αναγκών και των προσδοκιών των ανθρώπων και πώς αυτά επηρεάζουν τη συμπεριφορά τους στην εργασία και στη ζωή.

Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, υπάρχουν τρεις βασικές ανθρώπινες ανάγκες που επηρεάζουν τη συμπεριφορά του ατόμου: η ανάγκη για επίτευξη, η ανάγκη για εξουσία και η ανάγκη για δημιουργία κοινωνικών δεσμών (McClelland, D.C., 1987). Η ανάγκη για επίτευξη είναι η ανάγκη του ατόμου να επιτύχει σε δύσκολους στόχους, να έχει αναγνώριση για την επίδοσή του και να αυξήσει την αυτοεκτίμησή του. Η ανάγκη για

εξουσία είναι η ανάγκη του ατόμου να ελέγχει την κατάσταση, να επηρεάζει τη συμπεριφορά των άλλων και να έχει αυτονομία. Η ανάγκη για δημιουργία κοινωνικών δεσμών είναι η ανάγκη του ατόμου να έχει στενές και αληθινές διαπροσωπικές σχέσεις με άλλους και να επικοινωνεί συναισθηματικά μαζί τους.

Επιπλέον, η θεωρία του McClelland σχετίζεται με άλλες θεωρίες της παρακίνησης εργασίας, όπως η θεωρία των αναγκών του Maslow και η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg. Όλες αυτές οι θεωρίες αναζητούν τις ανάγκες και τα κίνητρα που καθοδηγούν τη συμπεριφορά των ανθρώπων στην εργασία και προσπαθούν να κατανοήσουν πώς μπορεί να επηρεάσουν αυτές οι ανάγκες και κίνητρα την απόδοση των εργαζομένων.

Συνολικά, η θεωρία του McClelland προσφέρει μια χρήσιμη ερμηνεία για τη συμπεριφορά των ανθρώπων στην εργασία και μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο για τη διαχείριση και την ανάπτυξη του προσωπικού σε μια οργάνωση.

2.4.5 Η θεωρία του E.R.G. Alderfer

Η συγκεκριμένη θεωρία E.R.G (Existence, Relatedness, Growth) αναπτύχθηκε από τον Αμερικανό καθηγητή Clayton Alderfer (1969) και αποτελεί μια εξέλιξη της θεωρίας του Maslow. Αναφέρεται σε μια ιεραρχία αναγκών που επηρεάζουν τη συμπεριφορά των ανθρώπων στην εργασία τους και προτείνει τρεις κύριες κατηγορίες αναγκών (Alderfer, C. P. 1972):

1. *Επιβίωσης / Ύπαρξης (Existence needs)*: Αυτές είναι οι βασικές ανάγκες για την επιβίωση, όπως η τροφή, το νερό, η στέγαση και οι υγειονομικές παροχές.
2. *Σχέσεων (Relatedness needs)*: Αυτές είναι οι ανάγκες για την αλληλεπίδραση με άλλους ανθρώπους, όπως η επικοινωνία, η αναγνώριση και η αγάπη.
3. *Ανάπτυξης (Growth needs)*: Αυτές είναι οι ανάγκες για την ανάπτυξη και την εξέλιξη του ατόμου, όπως η εκπαίδευση, η προσωπική ανάπτυξη και η αυτοεκτίμηση.

Οι κυριότερες διαφορές της συγκεκριμένης θεωρίας με τη θεωρία του Maslow είναι ότι οι ανάγκες μπορούν να ικανοποιηθούν σε οποιαδήποτε σειρά ή συνδυασμό και δεν απαιτούν απαραίτητα την ικανοποίηση των ανωτέρω αναγκών προτού η

επόμενη κατηγορία αναγκών γίνει σημαντική. Επιπλέον, ο Alderfer υποστηρίζει ότι η αδυναμία ικανοποίησης μιας κατηγορίας ανάγκης μπορεί να οδηγήσει στην ενίσχυση άλλων αναγκών σε υψηλότερα επίπεδα της ιεραρχίας, ενώ η ικανοποίηση των αναγκών σε ένα επίπεδο μπορεί να επηρεάσει θετικά την ικανοποίηση των αναγκών σε χαμηλότερα επίπεδα.

2.4.6 Η θεωρία των προσδοκιών (Vroom)

Η θεωρία Vroom, που αναφέρεται επίσης ως θεωρία προσδοκιών, αναπτύχθηκε από τον Καναδό Ψυχολόγο Victor Vroom το 1964. Σύμφωνα με αυτήν τη θεωρία, η συμπεριφορά των ατόμων στην εργασία επηρεάζεται από τρεις βασικούς παράγοντες: την *αναμενόμενη επίδοση (Expectancy)*, την *αναμενόμενη αξία της αμοιβής (Valence)* και την *αναμενόμενη αξία της εργασιακής σταθερότητας (Instrumentality)*.

Η αναμενόμενη επίδοση αναφέρεται στην πεποίθηση του ατόμου ότι μπορεί να εκτελέσει μια εργασία με επιτυχία. Αν ο άνθρωπος πιστεύει ότι μπορεί να πετύχει ένα επιθυμητό αποτέλεσμα, τότε είναι πιο πιθανό να επιλέξει να επενδύσει προσπάθεια και ενέργεια στην εκτέλεση της εργασίας. Στη συνέχεια, η αξία της αμοιβής αναφέρεται στον βαθμό στον οποίο η ατομική αμοιβή αντιλαμβάνεται ως ελκυστική. Αν ένα άτομο θεωρεί ότι η αμοιβή που θα λάβει για την εκτέλεση μιας εργασίας είναι αξιόλογη και ικανοποιητική, τότε η αξία της αμοιβής είναι υψηλή. Αυτό μπορεί να του παρέχει κίνητρο για να επιδιώξει την επίτευξη των στόχων της εργασίας (Vroom, V. H. 1964)

Τέλος, η αναμενόμενη αξία της εργασιακής σταθερότητας αναφέρεται στην πεποίθηση του ατόμου ότι η επίτευξη επιθυμητών αποτελεσμάτων στην εργασία θα οδηγήσει σε επιθυμητές συνέπειες, όπως επιβραβεύσεις, προαγωγές ή αναγνώριση.

2.4.7 Η θεωρία του McGregor (Θεωρία X και Y)

Η θεωρία McGregor αναφέρεται στην ανθρώπινη κίνηση και τον τρόπο που οι άνθρωποι προσεγγίζουν την εργασία τους. Προτάθηκε από τον διοικητικό επιστήμονα Douglas McGregor το 1960, στο πλαίσιο της θεωρίας Διοίκησης X και Διοίκησης Y.

Σύμφωνα με τη θεωρία McGregor, υπάρχουν δύο βασικές αντίθετες προσεγγίσεις για την παρακίνηση των ανθρώπων στην εργασία τους. Η πρώτη θεωρία, γνωστή ως θεωρία X (Theory X), υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι είναι αδιάφοροι προς τη δουλειά τους και εξαρτώνται από τον επιβλέποντα καθοδηγητή-ηγέτη για να τους καθοδηγήσει και να τους ελέγξει. Σύμφωνα με αυτήν τη θεωρία, η διοίκηση προσεγγίζει τους υπαλλήλους με την υπόθεση ότι είναι απρόθυμοι να εργαστούν, αποφεύγουν τις ευθύνες τους και πρέπει να τους ελέγχουν και να τους διοικούν με αυστηρό τρόπο. Σύμφωνα με αυτήν την αντίληψη, οι υπάλληλοι χρειάζονται εξωτερική καθοδήγηση και διοίκηση για να εκτελέσουν τη δουλειά τους αποτελεσματικά.

Από την άλλη πλευρά, η δεύτερη θεωρία, γνωστή ως θεωρία Y (Theory Y), υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι είναι φυσικά στρεβλοί προς την εργασία και την αυτο-εκπλήρωση. Σύμφωνα με αυτήν τη θεωρία, οι άνθρωποι είναι αυτό-κινούμενοι και επιθυμούν να αναλάβουν ευθύνες και προκλήσεις. Έχουν έμφυτη ικανότητα για δημιουργικότητα, και η ηγεσία πρέπει να τους παρέχει ευκαιρίες για ανάπτυξη και αυτοεκπλήρωση. Αυτή η προσέγγιση υποστηρίζει ότι η ικανοποίηση στην εργασία και η επίτευξη των στόχων είναι πηγές εσωτερικής ικανοποίησης και κίνητρο για τους ανθρώπους.

Ο McGregor προτείνει ότι η προσέγγιση της διοίκησης πρέπει να βασίζεται στη Θεωρία Y, όπου οι υπάλληλοι θεωρούνται ικανοί και αυτο-κινούμενοι. Αυτό προϋποθέτει μια περισσότερο συνεργατική προσέγγιση, με τη διοίκηση να παρέχει υποστήριξη, ευκαιρίες ανάπτυξης και ελευθερία στους υπαλλήλους για να αναπτύξουν τις ικανότητές τους και να συμβάλλουν στην επίτευξη των οργανωτικών στόχων.

2.4.8 Η θεωρία της στοχοθέτησης του Locke

Η θεωρία της στοχοθέτησης αναπτύχθηκε από τον Edwin A. Locke, έναν Αμερικανό ψυχολόγο, και επικεντρώνεται στη σημασία των σκοπών και των επιδιώξεων για την κίνηση της ανθρώπινης συμπεριφοράς. Σύμφωνα με την παραπάνω θεωρία, οι σκοποί λειτουργούν ως κίνητρα που επηρεάζουν τη συμπεριφορά του ατόμου και την κατεύθυνσή της. Όταν ένα άτομο θέτει έναν συγκεκριμένο σκοπό, αυτός ο σκοπός λειτουργεί ως κατευθυντήριο αρχή για τις ενέργειές του και του παρέχει κίνητρο για να επιδιώξει τον εν λόγω σκοπό (Locke, E.A. 1969).

Η διατύπωση των σκοπών πρέπει να πληροί πέντε κριτήρια, γνωστά ως μέθοδο S.M.A.R.T:

1. *Ειδικοί (Specific)*: Οι σκοποί πρέπει να είναι συγκεκριμένοι και καθορισμένοι με ακρίβεια, αντί να είναι γενικοί ή ασαφείς. Οι συγκεκριμένοι σκοποί ορίζουν τι ακριβώς πρέπει να επιτευχθεί και δίνουν σαφή κατεύθυνση στην προσπάθεια.
2. *Μετρήσιμοι (Measurable)*: Οι σκοποί πρέπει να είναι μετρήσιμοι, δηλαδή να μπορούν να αξιολογηθούν ή να παρακολουθηθούν με κάποιον τρόπο. Αυτό συμβάλλει στην αξιολόγηση της προόδου και στην αναγνώριση των επιτευγμάτων.
3. *Εφικτοί (Achievable)*: Οι σκοποί πρέπει να είναι εφικτοί και ρεαλιστικοί. Δηλαδή, πρέπει να υπάρχει πιθανότητα επίτευξής τους με τους πόρους και τις δυνατότητες που διαθέτουμε.
4. *Αποδοχή (Relevant)*: Οι σκοποί πρέπει να είναι συναρτησιακά συνδεδεμένοι με τα ενδιαφέροντα, τις αξίες και τις ανάγκες του ατόμου. Πρέπει να έχουν σημασία και να συμβάλλουν στην επίτευξη μεγαλύτερων στόχων ή αξιών.
5. *Χρονικά ορισμένοι (Time-bound)*: Οι σκοποί πρέπει να έχουν συγκεκριμένο χρονικό πλαίσιο ή προθεσμία. Η καθορισμένη χρονική περίοδος προσφέρει μια προσέγγιση για την αναγνώριση και την εκτίμηση της προόδου.

Ο Locke υποστηρίζει ότι η διατύπωση σκοπών επηρεάζει την αυτο-αποτελεσματικότητα του ατόμου, που είναι η πεποίθησή του για την ικανότητά του να επιτύχει τους σκοπούς του. Όταν οι σκοποί είναι καλά διατυπωμένοι και πληρούν τα κριτήρια του S.M.A.R.T, αυξάνεται η αυτο-αποτελεσματικότητα και η πιθανότητα επίτευξης των στόχων.

Τέλος, ο Locke επισημαίνει ότι η διατύπωση σκοπών πρέπει να συνοδεύεται από συστηματική παρακολούθηση, αξιολόγηση και ανατροφοδότηση. Αυτή η διαδικασία βοηθά στον έλεγχο της προόδου, στην προσαρμογή των ενεργειών και στη διόρθωση τυχόν ανεπιθύμητων αποκλίσεων.

2.5 Εργασιακή Ικανοποίηση και Αξίες Εργασίας

Οι αξίες εφαρμόζονται σε διάφορους τομείς ζωής: εργασία, θρησκεία, πολιτισμός, αθλητισμός και πολιτική (Sagie & Elizur, 1996), ενώ αποτελούν σημαντικά στοιχεία του προσωπικού, κοινωνικού και επαγγελματικού κόσμου ενός ατόμου καθώς επηρεάζουν τις επιλογές, τις ενέργειες, τις στάσεις και τις συμπεριφορές μας (Dose, 1997; Elizur, Borg, Hunt, & Beck, 1991). Οι αξίες που ορίζουν την επαγγελματική ζωή κάποιου υποδηλώνονται ως αξίες εργασίας. Οι εργασιακές αξίες, όπως και οι βασικές αξίες, είναι πεποιθήσεις που σχετίζονται με ευνοϊκά αποτελέσματα όπως υψηλή αμοιβή ή ευνοϊκές συμπεριφορές όπως η αλληλεπίδραση με ανθρώπους (Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999). Συγκεκριμένα, οι αξίες εργασίας περιγράφουν τι αναζητούν οι επαγγελματίες από την εργασία γενικά και ποια μέρη της εργασίας είναι σημαντικά για την εργασιακή τους ικανοποίηση (Elizur, 1984, Ros et al., 1999).

Η θεωρία των εργασιακών αξιών είναι ένα χρήσιμο εννοιολογικό εργαλείο με το οποίο διερευνώνται οι κύριες πηγές ικανοποίησης των επαγγελματιών, καθώς οι εργασιακές αξίες υποδεικνύουν τον βαθμό αξίας και σημασίας για οτιδήποτε συμβαίνει στον εργασιακό χώρο (Elizur et al., 1991; Knoor, 1991). Επίσης καθορίζουν τις επιλογές και τις συναισθηματικές αντιδράσεις των ατόμων (Locke, 1976).

Η αρχική ανασκόπηση της βιβλιογραφίας σχετικά με τις Εργασιακές Αξίες εντόπισε προηγούμενες έρευνες που επικεντρώθηκαν στην εργασιακή ικανοποίηση, όπως αναφέρεται για παράδειγμα στην εργασία του Super (1962). Κατά την εκείνη περίοδο, οι ερευνητές εξέταζαν τις γενικευμένες εκφράσεις ικανοποίησης από την εργασία, επικεντρώνοντας την προσοχή τους σε συγκεκριμένες ένδειξεις που σχετίζονταν με την ικανοποίηση. Αυτές οι ενδείξεις αποτυπώνονταν μέσα από τις πεποιθήσεις των ανθρώπων σχετικά με το έργο τους, περιλαμβάνοντας πτυχές όπως τα οικονομικά οφέλη, οι ώρες εργασίας, η φύση της εργασίας, η ευκαιρία να προσφέρουν βοήθεια σε άλλους, η ανεξαρτησία και άλλες σχετιζόμενες πτυχές.

Ο Super (1962) πραγματοποίησε μια έρευνα πάνω στη ψυχολογία των σταδιοδρομιών, καθορίζοντας τα στοιχεία της εργασίας που μπορούν να αξιολογηθούν με διάφορους τρόπους, γνωστά ως "αξίες της εργασίας". Μέσω αυτής της σύνδεσης, αναγνώρισε κοινά χαρακτηριστικά μεταξύ τους και ανέπτυξε το εργαλείο αξιολόγησης

των εργασιακών αξιών, γνωστό ως WVI (Work Values Inventory), το οποίο περιλαμβάνει έξι ευρύτερα αντικείμενα εργασιακών αξιών, όπως η Επιτυχία, ο Αλτρουισμός, οι Συνθήκες Εργασίας, η Δημιουργικότητα, το Επίτευγμα και η Ανεξαρτησία. Σε μια πιο πρόσφατη έρευνα, οι Hendrix, V. L. και Super, D. E (1968), ανέπτυξαν την κλίμακα τιμών, μια αμερικανική εκδοχή της μελέτης σπουδαιότητας εργασίας, που περιλαμβάνει 21 μεμονωμένες τιμές εργασίας. Παρόλα αυτά, αυτή η μέτρηση δεν έχει λάβει πολλές αναφορές συγκριτικά με το WVI.

Η πιο ευρέως χρησιμοποιούμενη ταξινόμηση των αξιών εργασίας είναι η διάκριση σε ενδογενείς και εξωγενείς (Elizur et al., 1991; Ryan & Deci, 2000). Οι εξωγενείς αξίες εργασίας αναφέρονται στα εμφανή αποτελέσματα της εργασίας ή στις ανταμοιβές του ατόμου, όπως εισόδημα, παροχές, συνθήκες εργασίας και ευκαιρίες εξέλιξης. Από την άλλη πλευρά, οι ενδογενείς αξίες επικεντρώνονται στη διαδικασία της εργασίας και είναι άυλες ανταμοιβές που συνδέονται με επίπεδο ενδιαφέροντος, ευκαιρίες απόκτησης νέων γνώσεων και δημιουργικότητα. Ωστόσο, η επάρκεια της εγγενούς-εξωγενούς διάκρισης έχει αμφισβητηθεί και έχει σημειωθεί η ανάγκη επανεξέτασης αυτής της κατηγοριοποίησης.

Ο Elizur (1984) εισήγαγε μια ταξινόμηση των εργασιακών αξιών με βάση τον τρόπο λειτουργίας των αποτελεσμάτων. Η πρώτη κατηγορία αξιών εργασίας περιγράφεται ως οργανική ή υλική και περιλαμβάνει μισθό, παροχές, ώρες εργασίας, ασφάλεια και συνθήκες εργασίας, η οποία συμπίπτει με τις εξωγενείς αξίες που αναφέρθηκαν παραπάνω. Η δεύτερη κατηγορία περιγράφεται ως συναισθηματική και περιλαμβάνει θέματα όπως οι σχέσεις με τους προϊσταμένους, τους συναδέλφους, η αναγνώριση και ευκαιρία αλληλεπίδρασης με ανθρώπους. Η τρίτη κατηγορία, που περιγράφεται ως γνωστική συνδέεται με ενδιαφέρον, επίτευγμα, πρόοδο, ευθύνη, επιρροή και ανεξαρτησία. Μπορεί να ειπωθεί ότι οι γνωστικές αξίες είναι ενδογενείς, ενώ οι εξωτερικές αξίες είναι είτε οργανικές είτε συναισθηματικές (Elizur et al., 1991). Άλλες αξίες εργασίας περιλαμβάνουν την ασφάλεια, επιρροή, αναψυχή και τις κοινωνικές ανταμοιβές (Johnson, 2002).

Αρκετοί ερευνητές ισχυρίζονται ότι οι εργασιακές αξίες επικεντρώνονται στη σημασία των αξιών, αντίθετα με τις στάσεις. (Hofstede, G., 1998, Ajzen, 2001, Marriott, P. και Marriott, N., 2003).

Οι εργασιακές αξίες (Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S., 1999), διαχωρίζονται σε τέσσερις κατηγορίες:

- α) Εσωτερικές ή Εγγενείς αξίες (π.χ. αυτό-έκφραση, ουσιαστική εργασία και δημιουργικότητα στην εργασία, προσωπική ανάπτυξη)
- β) Εξωτερικές αξίες (π.χ. οικονομικές απολαβές, ασφάλεια και συνθήκες εργασίας)
- γ) Κοινωνικές αξίες (π.χ. διαπροσωπικές σχέσεις, συνεργασία, ομαδικότητα)
- δ) Αξίες κύρους (π.χ. κοινωνική αναγνώριση, προαγωγή, κοινωνική θέση, εξουσία και επιρροή στην εργασία)

Η σημασία των εργασιακών αξιών (προαγωγή/προώθηση, λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων και κοινωνική κατάσταση λογιστή), είναι ιδιαίτερα σημαντική κατά την επιλογή επαγγέλματος από φοιτητές επιχειρήσεων, λογιστές και εκπαιδευτές λογιστών. Αυτοί οι παράγοντες διαμορφώνουν τις προτεραιότητες και τις αξίες τους, επηρεάζοντας τις αντιλήψεις τους και τις στάσεις τους όσον αφορά την επαγγελματική τους πορεία. Σε κάθε περίπτωση, αυτοί οι παράγοντες αναδεικνύονται ως κρίσιμοι παράγοντες που επηρεάζουν τις αποφάσεις και τις αντιλήψεις για την επιλογή του επαγγέλματος (Byrne και Flood 2005, Tourna-Germanou 2006 et al.)

3 Κεφάλαιο: ΛΟΓΙΣΤΙΚΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ

3.1 Ορισμός λογιστικής επιστήμης

Η λογιστική είναι η οικονομική επιστήμη, που ασχολείται με την οργάνωση, καταγραφή, ερμηνεία και αναφορά οικονομικών πληροφοριών για μια οικονομική οντότητα, όπως μια επιχείρηση ή μια οργάνωση. Σκοπός της λογιστικής είναι να παρέχει αξιόπιστες πληροφορίες για την οικονομική κατάσταση, την απόδοση και τις χρηματοοικονομικές δραστηριότητες μιας οντότητας, προκειμένου να ληφθούν αποφάσεις και να γίνουν αναφορές σε ενδιαφερόμενα μέρη, όπως επενδυτές, δανειοδότες, διοίκηση, κυβέρνηση και άλλοι ενδιαφερόμενοι.

Οι σκοποί της λογιστικής είναι:

- 1) Η ιστορική απεικόνιση της περιουσιακής συγκρότησης ενός οικονομικού οργανισμού, η οποία πραγματοποιείται με
 - α) την απογραφή, δηλαδή την καταγραφή, καταμέτρηση και αποτίμηση των περιουσιακών στοιχείων και υποχρεώσεων μίας επιχείρησης
 - β) τους λογαριασμούς
 - γ) με τις συσχετίσεις των λογαριασμών των εσόδων και των εξόδων, τόσο κατά κλάδο επιχείρησης όσο και για ολόκληρη την επιχείρηση.
- 2) Οι έλεγχοι για τις μεταβολές που δημιουργούνται στα μεγέθη της περιουσιακής διάρθρωσης
- 3) Η σύνταξη οικονομικών καταστάσεων (Ισολογισμός, Κατάσταση Αποτελεσμάτων Χρήσης, Κατάσταση Μεταβολών Καθαρής Θέσης, Κατάσταση Χρηματοροών, Προσάρτημα) και η παροχή αριθμητικών δεδομένων, τα οποία προσδιορίζουν εκτός των άλλων και τα οικονομικά αποτελέσματα.

Η λογιστική επιστήμη εφαρμόζεται σήμερα από όλους τους οικονομικούς οργανισμούς, τόσο γιατί το επιβάλλουν οι ανάγκες της σύγχρονης οικονομικής ζωής, όσο και γιατί αυτό προβλέπεται από τη νομοθεσία των σύγχρονων και οργανωμένων κρατών.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η λογιστική περιλαμβάνει διάφορους κλάδους, οι οποίοι αναλύονται λεπτομερώς παρακάτω:

- 1) *Χρηματοοικονομική Λογιστική*: Αφορά την εκπόνηση και ανάλυση των οικονομικών καταστάσεων, όπως ο Ισολογισμός, η Κατάσταση Αποτελεσμάτων Χρήσης και η Κατάσταση Ταμειακών Ροών. Η πληροφόρηση που μεταφέρουν οι χρηματοοικονομικές καταστάσεις, παρέχεται στους εκτός της επιχείρησης ενδιαφερόμενους (εξωτερικοί χρήστες), οι οποίοι ενδιαφέρονται για τα αποτελέσματα είτε άμεσα (πιστωτές, μέτοχοι) είτε έμμεσα (πελάτες, υπηρεσίες δημοσίου). Όμως, τις πληροφορίες τις χρησιμοποιούν και οι εσωτερικοί χρήστες πληροφόρησης (διοικούντες, διαχειριστές). Η Χρηματοοικονομική Λογιστική καλείται και Γενική Λογιστική.
- 2) *Διοικητική Λογιστική*: Επικεντρώνεται στην εσωτερική λογιστική και διαχείριση των οικονομικών πληροφοριών εντός μιας εταιρείας. Στόχος της είναι η παροχή στους διοικητικούς φορείς της εταιρείας (Γενικοί Διευθυντές, Διοικητικό Συμβούλιο, Διευθυντές τμημάτων) αποφάσεων που βασίζονται σε οικονομικά δεδομένα και αναλύσεις για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και της απόδοσης της επιχείρησης.
- 3) *Λογιστική Κόστους (Κοστολόγηση)*: Ασχολείται με την ανάλυση και τον υπολογισμό των διάφορων κοστών που σχετίζονται με την παραγωγή ενός προϊόντος ή την παροχή μιας υπηρεσίας.
- 4) *Ελεγκτική*: Ασχολείται με τον έλεγχο και την ορθότητα των χρηματοοικονομικών καταστάσεων, την πρόληψη και την ανακάλυψη λαθών. Διακρίνεται σε Εξωτερική Ελεγκτική, όπου ο έλεγχος πραγματοποιείται από ανεξάρτητους Ορκωτούς Ελεγκτές-Λογιστές, και σε Εσωτερική Ελεγκτική, όπου ο έλεγχος πραγματοποιείται από την ίδια την οικονομική μονάδα.
- 5) *Φορολογική Λογιστική*: Αφορά την εφαρμογή των φορολογικών κανονισμών και την παροχή συμβουλών σχετικά με τις φορολογικές υποχρεώσεις και στρατηγικές, ενώ αναλύει τις διατάξεις της φορολογικής νομοθεσίας και εξετάζει τις επιπτώσεις της εφαρμογής τους στη δραστηριότητα των επιχειρηματικών μονάδων. Οι φοροτεχνικοί λογιστές βοηθούν τους πελάτες τους να συμμορφωθούν με τους φορολογικούς νόμους και να βρουν τρόπους για τη μείωση της φορολογίας.

- 6) *Λογιστική Δημόσιου Τομέα*: Αφορά τη λογιστική διαχείριση και οικονομική παρακολούθηση των οργανισμών του δημόσιου τομέα, όπως κυβερνητικές υπηρεσίες, δημόσιες επιχειρήσεις και Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης.
- 7) *Διεθνής Λογιστική*: Περιλαμβάνει την εφαρμογή διεθνών λογιστικών προτύπων, όπως τα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Αναφοράς (IFRS), για την καταγραφή και αναφορά οικονομικών πληροφοριών. Οι λογιστές που ειδικεύονται στη διεθνή λογιστική ασχολούνται με διασυνοριακές συναλλαγές, πολυεθνικές εταιρείες και τη συμμόρφωση με τα διεθνή πρότυπα
- 8) *Λογιστική Κοινωνικής Ευθύνης*: Αφορά την ανάλυση και την αναφορά των οικονομικών και μη οικονομικών πτυχών που σχετίζονται με την κοινωνική ευθύνη μιας επιχείρησης.

Λογιστικές αρχές

Οι λογιστικές αρχές είναι κατευθυντήριες γραμμές και αρχές που χρησιμοποιούνται στον τομέα της λογιστικής για την καταγραφή, την επεξεργασία και την αναφορά οικονομικών πληροφοριών μιας επιχείρησης. Ο σκοπός των λογιστικών αρχών είναι να διασφαλίσουν την αξιοπιστία, τη συνέπεια και τη συγκρισιμότητα των οικονομικών αναφορών.

Οι κυριότερες λογιστικές αρχές (Παπαδέας, 2016) είναι η παρακάτω:

- Η αρχή της αντικειμενικότητας (objectivity principle)
- Η αρχή του ιστορικού κόστους (historical cost principle)
- Η αρχή της συνέπειας / συγκρισιμότητας (consistency/comparability principle)
- Η αρχή της σχετικότητας (relevance principle)
- Η αρχή της αποκάλυψης / πλήρους γνωστοποίησης (full disclosure principle)
- Η αρχή της αναγνώρισης των εσόδων (revenue recognition principle)
- Η αρχή της συσχέτισης εσόδων-εξόδων (matching principle)
- Η αρχή των δεδουλευμένων εσόδων-εξόδων ή η αρχή της αυτοτέλειας των χρήσεων (Accrual principle)

3.2 Λογιστικό επάγγελμα

3.2.1 Οι αρμοδιότητες του λογιστή-φοροτεχνικού

Ο λογιστής-φοροτεχνικός είναι ο κάτοχος ειδικής άδειας ασκήσεως του επαγγέλματος, ο οποίος ασχολείται κατ' επάγγελμα ως μισθωτός ή ελεύθερος επαγγελματίας με λογιστικές και φοροτεχνικές εργασίες επιτηδευματιών ή και άλλων φυσικών προσώπων (άρθρο 1 του ΠΔ 340/1998). Το έργο του αφορά την ενημέρωση και τήρηση των λογιστικών βιβλίων σύμφωνα με τις ισχύουσες φορολογικές διατάξεις, την κατάρτιση και υπογραφή των οικονομικών καταστάσεων, των ισολογισμών και των λογαριασμών αποτελεσμάτων χρήσης των επιχειρήσεων και οργανισμών, οι οποίες παρέχουν στη διοίκηση της εταιρείας σημαντικές πληροφορίες για την οικονομική κατάσταση της εταιρείας και την απόδοσή της, καθώς και με την σύνταξη, υπογραφή και υποβολή συμπληρωματικών και στατιστικών στοιχείων και καταστάσεων προς τις Δημόσιες Αρχές. Επίσης, συντάσσει και υποβάλλει φορολογικές δηλώσεις, μισθολογικές καταστάσεις, ασφαλιστικές εισφορές (Αναλυτική Περιοδική Δήλωση-ΑΠΔ, Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών-ΦΜΥ), και τον Φόρο Προστιθέμενης Αξίας-Φ.Π.Α κάθε τέλος του μήνα αν πρόκειται για διπλογραφικό σύστημα και κάθε τρίμηνο για το απλογραφικό σύστημα.

Είναι υπεύθυνος για τη συγκέντρωση και καταγραφή οικονομικών δεδομένων, όπως οι αγορές και οι πωλήσεις αγαθών, οι δαπάνες, τα έσοδα και γενικά πάσης φύσεως λογαριασμοί. Χρησιμοποιεί διάφορες μεθόδους και τεχνικές για να αναλύσει αυτά τα δεδομένα και να παράσχει πληροφορίες στις εταιρείες ή στους πελάτες τους. Ακόμη, διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη διαχείριση των οικονομικών πόρων και τη λήψη αποφάσεων. Αναλύει τα οικονομικά δεδομένα και παρέχει στους πελάτες του πληροφορίες και συμβουλές σχετικά με τον τρόπο βελτίωσης της οικονομικής απόδοσης, τη μείωση του κινδύνου και την αύξηση της αποτελεσματικότητας στη διαχείριση των οικονομικών δραστηριοτήτων.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι οι λογιστές πρέπει να είναι εξοικειωμένοι με τους νόμους και τους κανονισμούς που αφορούν τον λογιστικό και φορολογικό τομέα. Πρέπει επίσης να είναι επαγγελματίες με ηθικές αξίες και να λαμβάνουν υπόψη τους την εμπιστοσύνη που τους δίνουν οι πελάτες τους. Σε συνεργασία με τη διοίκηση της εταιρείας μπορεί να βοηθήσει στον σχεδιασμό και την υλοποίηση του προϋπολογισμού (budget) της εταιρείας, καθώς και στον προσδιορισμό της τιμής πώλησης των

προϊόντων ή υπηρεσιών της εταιρείας, ενώ μπορεί να συμβάλλει στην ανάπτυξη καινοτόμων τεχνικών λογιστικής και διαχείρισης οικονομικών δεδομένων.

Επιπλέον, αποτελεί ένα σημαντικό κομμάτι των επιχειρήσεων και των οργανισμών, καθώς βοηθά στην επιτήρηση της οικονομικής υγείας τους και στη λήψη αποφάσεων βασιζόμενων σε ακριβή οικονομικά δεδομένα. Με την επαγγελματική του εμπειρία και γνώση, μπορεί επίσης να συμβάλλει στη βελτίωση της αποδοτικότητας των οικονομικών διαδικασιών και στην αναγνώριση ευκαιριών για εξοικονόμηση κόστους ή αύξηση των εσόδων. Σε ορισμένες περιπτώσεις, ο λογιστής μπορεί να αναλάβει εξωτερικές επιθεωρήσεις και να παρέχει πιστοποίηση για την ακρίβεια και την αξιοπιστία των οικονομικών δηλώσεων μιας εταιρείας. Ωστόσο, ο ρόλος του μπορεί να διαφέρει ανάλογα με τον τομέα και το μέγεθος της επιχείρησης. Ορισμένες εταιρείες μπορεί να απασχολούν εσωτερικούς λογιστές, ενώ άλλες μπορεί να συνεργάζονται με εξωτερικά λογιστικά γραφεία ή επαγγελματίες λογιστές.

Επιπροσθέτως, έχει σημαντικό ρόλο στη διαχείριση των οικονομικών πτυχών μιας επιχείρησης, παρέχοντας ουσιαστικές πληροφορίες και συμβουλές για τη λήψη στρατηγικών αποφάσεων. Η συνεισφορά του συμβάλλει στην οικονομική ευημερία, στην βιωσιμότητα και στην ανάπτυξη μιας επιχείρησης, διασφαλίζοντας τη συμμόρφωση με τους νόμους και τους κανονισμούς, την ακρίβεια των οικονομικών δηλώσεων και την αποτροπή δυνητικών παραβάσεων. Πρέπει να είναι ενημερωμένος για τις τρέχουσες εξελίξεις στον τομέα του, όπως νέους λογιστικούς κανονισμούς και τεχνολογικές καινοτομίες. Αυτό του επιτρέπει να παρέχει ενημερωμένες συμβουλές και να αξιοποιεί τα πλεονεκτήματα της ψηφιακής εποχής για τη βελτίωση των διαδικασιών και την αποτελεσματική διαχείριση των οικονομικών δεδομένων. Ακόμη, είναι υπεύθυνος για τη διατήρηση ακριβών και αξιόπιστων λογιστικών εγγραφών και την τήρηση των λογιστικών αρχών. Αυτό διασφαλίζει τη διαφάνεια και την αξιοπιστία των οικονομικών δηλώσεων της επιχείρησης, ενισχύοντας την εμπιστοσύνη των εσωτερικών και εξωτερικών φορέων.

Συνολικά, ο λογιστής αποτελεί έναν αναπόσπαστο και ζωτικό ρόλο στην οργάνωση και λειτουργία μιας επιχείρησης. Η επαγγελματική του εμπειρία και γνώση συμβάλλουν στη διασφάλιση της οικονομικής ευημερίας και της βιωσιμότητας της επιχείρησης. Ο ρόλος του εξελίσσεται διαρκώς με τις τεχνολογικές και διοικητικές εξελίξεις. Η χρήση λογιστικού λογισμικού και αυτοματοποιημένων συστημάτων έχει

επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί ο λογιστής, επιτρέποντας την αυξημένη ακρίβεια και αποτελεσματικότητα στη διαχείριση των οικονομικών δεδομένων. Θα πρέπει να κάνει σωστή διαχείριση του χρόνου, δεδομένου ότι τις περισσότερες φορές εργάζεται κάτω από πιεστικές και δύσκολες συνθήκες, να είναι οργανωμένος, υπεύθυνος, δημιουργικός και εφευρετικός και να προσπαθήσει να χτίσει μία σχέση εμπιστοσύνης με τους πελάτες του. Είναι σημαντικό να έχει βαρύνουσα σημασία να τηρεί εχεμύθεια, να έχει ισχυρές επικοινωνιακές δεξιότητες και καλή μνήμη.

Τέλος, οι λογιστές-φοροτεχνικοί χρειάζεται να συνειδητοποιήσουν την ταχεία μεταβολή που έχει υποστεί το επάγγελμά τους, επηρεαζόμενοι κυρίως από την ψηφιακή εποχή και τον ψηφιακό μετασχηματισμό. Δεν αρκεί πλέον να εκτελούν απλές εργασίες, όπως η καταχώρηση παραστατικών στα λογιστικά προγράμματα, αλλά είναι απαραίτητο να προσαρμοστούν στη νέα εποχή και να κατανοήσουν τις ανάγκες των επιχειρήσεων, οι οποίες εξελίσσονται συνεχώς και διαφοροποιούνται. Η κατανόηση αυτών των πτυχών θα τους επιτρέψει να προσφέρουν υπηρεσίες που να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά στις ανάγκες των επιχειρήσεων και να ενισχύσουν τη σημασία του επαγγέλματός τους. Γι' αυτό τον λόγο απαιτούνται γνώσεις οικονομικού και φορολογικού σχεδιασμού, διοικητικής λογιστικής, σύνταξης προϋπολογισμών, οικονομοτεχνικών μελετών και ταμειακών ροών, καθώς και γνώσεις σε θέματα ανάπτυξης μέσα από επιδοτούμενα αναπτυξιακά ή ευρωπαϊκά προγράμματα, χρηματοδοτικά εργαλεία, αλλά και λύσεις σε επιχειρήσεις για ανάκαμψη ή ακόμα και ένταξης σε εξωδικαστικό μηχανισμό.

3.2.2 Οι βαθμίδες των λογιστών

Η επαγγελματική ταυτότητα Λογιστή Φοροτεχνικού Β` τάξης χορηγείται από το Οικονομικό Επιμελητήριο της Ελλάδος (Ο.Ε.Ε) στους κατόχους απολυτηρίου Γενικού Λυκείου, οι οποίοι ασκούν επί επτά (7) έτη από τη λήψη του απολυτηρίου τους το επάγγελμα του βοηθού λογιστή ή στους κατόχους απολυτηρίου Επαγγελματικού Λυκείου ή Ενιαίου Πολυκλαδικού Λυκείου κλάδου Οικονομίας, οι οποίοι ασκούν επί έξι (6) έτη από τη λήψη του απολυτηρίου τους το επάγγελμα του βοηθού λογιστή ή στους κατόχους πτυχίου Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) Λογιστικής, οι οποίοι ασκούν επί πέντε (5) έτη το επάγγελμα του βοηθού λογιστή ή στους αποφοίτους των μακροχρόνιων προγραμμάτων κατάρτισης του Ελληνικού Κέντρου Παραγωγικότητας

(ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ.), οι οποίοι ασκούν επί πέντε (5) έτη το επάγγελμα του βοηθού λογιστή. Επιπλέον, επαγγελματική ταυτότητα Λογιστή Φοροτεχνικού Β` τάξης χορηγείται από το Οικονομικό Επιμελητήριο της Ελλάδος στα μέλη του Ο.Ε.Ε., στους πτυχιούχους τμημάτων Οικονομικής κατεύθυνσης των Πανεπιστημίων, στους πτυχιούχους των Τμημάτων Οικονομικής κατεύθυνσης της Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Τ.Ε.Ι.).

Για την χορήγηση Β' τάξης τα απαιτούμενα έγγραφα είναι η Αναγγελία Έναρξης Επαγγέλματος, το οποίο παρέχεται από το Επιμελητήριο, ο τίτλος σπουδών (βασικό πτυχίο οικονομικών) του αιτούντος, μία πρόσφατη φωτογραφία καθώς και το κόστος των 35 € για την έκδοση της άδειας.

Οι κάτοχοι επαγγελματικής ταυτότητας λογιστή - φοροτεχνικού Β' τάξης διενεργούν κάθε είδους λογιστικές και φοροτεχνικές εργασίες επιτηδευματιών που τηρούν απλογραφικά βιβλία, δηλαδή τα βιβλία Β' κατηγορίας, όπως ονομάζονταν παλιότερα (άρθρο 3 του ΠΔ 340/1998).

Η επαγγελματική ταυτότητα Λογιστή Φοροτεχνικού Α' τάξης χορηγείται στα μέλη του Ο.Ε.Ε., στους πτυχιούχους τμημάτων Οικονομικής κατεύθυνσης των Πανεπιστημίων, στους πτυχιούχους των Τμημάτων Οικονομικής κατεύθυνσης της Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Τ.Ε.Ι.) και στα φυσικά πρόσωπα που πληρούν τις προϋποθέσεις επαγγελματικών προσόντων του ΠΔ 38/2010, που ασκούν επί τριετία το επάγγελμα του Λογιστή Φοροτεχνικού Β' τάξης. Με τη συμπλήρωση διετούς αποδεδειγμένης άσκησης του επαγγέλματος λογιστή φοροτεχνικού από την έγκριση χορήγησης της επαγγελματικής ταυτότητας Β' τάξης και την παρακολούθηση των προβλεπόμενων επιμορφωτικών σεμιναρίων, δικαιούνται να λάβουν επαγγελματική ταυτότητα Α' τάξης. Τέλος, θα πρέπει να καταβάλουν το ποσό των 35 € και εφόσον εξετασθούν επιτυχώς στις εξετάσεις, θα αποκτήσουν την επαγγελματική ταυτότητα Α' τάξης.

Οι κάτοχοι επαγγελματικής ταυτότητας λογιστή - φοροτεχνικού Α' τάξης διενεργούν κάθε είδους λογιστικές και φοροτεχνικές εργασίες επιτηδευματιών που τηρούν απλογραφικά και διπλογραφικά βιβλία (άρθρο 3 του ΠΔ 340/1998).

3.2.3 Ορκωτός λογιστής-ελεγκτής

Η πορεία του ορκωτού ελεγκτή λογιστή είναι διαφορετική από αυτή του λογιστή-φοροτεχνικού. Για την απόκτηση άδειας ορκωτού λογιστή απαιτούνται ορισμένες προϋποθέσεις. Αρχικά, το άτομο το οποίο επιθυμεί να γίνει ορκωτός λογιστής, θα πρέπει να έχει στην κατοχή του τίτλο σπουδών ανώτατου εκπαιδευτικού ιδρύματος (ΑΕΙ) της ημεδαπής ή αναγνωρισμένου ως ισότιμου τίτλου σπουδών της αλλοδαπής, ή κατοχή τίτλου σπουδών τεχνολογικού εκπαιδευτικού ιδρύματος (ΤΕΙ) οικονομικής κατεύθυνσης της ημεδαπής ή αναγνωρισμένου ως ισότιμου τίτλου σπουδών της αλλοδαπής, ή κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών οικονομικής κατεύθυνσης της ημεδαπής ή αναγνωρισμένου ως ισότιμου τίτλου σπουδών της αλλοδαπής.

Για να μπορεί κάποιος να έχει το δικαίωμα υπογραφής ορκωτού, χρειάζεται να εγγραφεί στο μητρώο του Σώματος Ορκωτών Ελεγκτών, αφού βέβαια πληροί τα απαιτούμενα προσόντα προκειμένου να αποκτήσει αρχικά τη βαθμίδα του ασκούμενου ορκωτού ελεγκτή και στη συνέχεια του δόκιμου στην οποία απαιτείται 2 χρόνια προϋπηρεσίας ως ασκούμενος. Ακολουθεί έπειτα η βαθμίδα του επίκουρου, στην οποία απαιτείται 3 χρόνια προϋπηρεσίας ως δόκιμος και τέλος του ορκωτού ελεγκτή, έπειτα από 3 χρόνια προϋπηρεσία ως επίκουρος. Για τη μετάβαση από τη μια βαθμίδα στην άλλη απαιτείται συγκεκριμένος αριθμός ωρών ελέγχου και επιτυχία στις εξετάσεις σε συγκεκριμένα μαθήματα λογιστικής του Ινστιτούτου Εκπαίδευσης Σώματος Ελεγκτών Λογιστών (ΙΕΣΟΕΛ), που χωρίζονται σε 4 ενότητες. Αν κάποιος υποψήφιος αποτύχει 3 φορές σε κάποιο γνωστικό αντικείμενο μίας ενότητας, αποκλείεται από την διαδικασία των εξετάσεων.

Εναλλακτικά, ένας ενδιαφερόμενος μπορεί να αποκτήσει διεθνείς επαγγελματικούς τίτλους όπως το ACCA (Association of Chartered Certified Accountants), το οποίο αναγνωρίζει μαθήματα τα οποία ορισμένοι φοιτητές έχουν ήδη διδαχθεί κατά τις προπτυχιακές σπουδές τους έτσι ώστε οι υποψήφιοι να μην εξεταστούν ξανά σε αυτά. Το ACCA (Association of Chartered Certified Accountants) αποτελεί έναν ισχυρό επαγγελματικό τίτλο του παγκόσμιου φορέα λογιστών-ελεγκτών. Η φήμη του είναι αναγνωρισμένη από εργοδότες, κυβερνήσεις και τον ίδιο τον επαγγελματικό κλάδο τόσο παγκοσμίως όσο και στην Ελλάδα.

Οι ορκωτοί λογιστές-ελεγκτές είναι αρμόδιοι για την εκτέλεση διαφόρων λογιστικών και φοροτεχνικών υπηρεσιών, καθώς και για τον έλεγχο και τη σύνταξη επισήμων εκθέσεων ελέγχου σχετικά με τις οικονομικές καταστάσεις των επιχειρήσεων. Με αυτόν τον τρόπο προσπαθούν να εξακριβώσουν αν αυτές απεικονίζουν την πραγματική οικονομική κατάσταση μίας συγκεκριμένης επιχείρησης. Επίσης, μπορούν να εκπροσωπήσουν επιχειρήσεις σε φορολογικά και οικονομικά θέματα ενώπιον των αρχών, ενώ είναι υπεύθυνοι για την πρόληψη λαθών και την διόρθωση τους.

3.2.4 Λόγοι επιλογής λογιστικού επαγγέλματος

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η επιλογή να γίνει κάποιος λογιστής είναι προσωπική και εξαρτάται από τις ατομικές προτιμήσεις, τις ικανότητες και τους στόχους κάθε ατόμου. Ορισμένοι από τους κοινούς λόγους που μπορεί να επηρεάσουν την απόφαση κάποιου να γίνει λογιστής περιλαμβάνουν:

- α) **Δομημένη καριέρα:** Η λογιστική είναι μια σταθερή και δομημένη καριέρα με πολλές ευκαιρίες για ανάπτυξη. Οι άνθρωποι που προτιμούν εργασία με σαφείς κανόνες και διαδικασίες μπορεί να επιλέξουν τη λογιστική.
- β) **Σταθερή και ασφαλής επαγγελματική πορεία:** Η λογιστική είναι ένας τομέας με καλές οικονομικές προοπτικές, που συνήθως παρέχει σταθερή απασχόληση και ασφαλές εισόδημα.
- γ) **Επαγγελματική εξέλιξη:** Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη και προαγωγή στον τομέα της λογιστικής, όπως η εξειδίκευση σε συγκεκριμένους τομείς όπως η φορολογία, η διαχείριση οικονομικών δεδομένων και οι σύμβουλοι επιχειρήσεων.
- δ) **Επιθυμία να βοηθήσουν άλλους:** Οι λογιστές μπορούν να βοηθήσουν εταιρείες ή ατομικούς πελάτες να διαχειριστούν τα οικονομικά τους προβλήματα, και αυτή η επιθυμία να παρέχουν υπηρεσίες υψηλής ποιότητας μπορεί να είναι κίνητρο για ορισμένους.
- ε) **Ευελιξία και ευκαιρίες εργασίας:** Ο τομέας της λογιστικής παρέχει ευέλικτες επιλογές για εργασία, συμπεριλαμβανομένης της εργασίας ως ελεύθερος επαγγελματίας ανοίγοντας το δικό του γραφείο, σε εταιρείες, ή ακόμη και από απόσταση (remote work).

Όμως, αξίζει να σημειωθεί ότι η επιλογή να ασχοληθεί κάποιος με το λογιστικό επάγγελμα είναι ένας προσωπικός και επαγγελματικός τρόπος ζωής. Ορισμένοι άνθρωποι μπορεί να βρουν μεγάλη ικανοποίηση στο να εργάζονται ως λογιστές λόγω της δυνατότητας παροχής σημαντικής βοήθειας σε επιχειρήσεις και ανθρώπους με τα οικονομικά τους. Άλλοι μπορεί να επιλέξουν τον λογιστικό τομέα λόγω των οικονομικών απολαβών και των ευκαιριών για εξέλιξη. Σε κάθε περίπτωση, η επιλογή αυτή συνήθως αποτελεί συνδυασμό προσωπικών ενδιαφερόντων, ικανοτήτων και ευκαιριών στην αγορά εργασίας, όπως αναφέρθηκε παραπάνω.

3.2.5 Μηχανογραφημένη λογιστική

Το λογιστικό επάγγελμα σήμερα είναι στενά συνδεδεμένο με την πληροφορική και τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Πλέον οι περισσότερες, αν όχι όλες οι εργασίες που διεκπεραιώνουν οι λογιστές πραγματοποιούνται με τη χρήση μηχανογραφημένων λογιστικών προγραμμάτων.

Η μηχανογράφηση μέσω των ηλεκτρονικών υπολογιστών είναι ένα από τα βασικά εργαλεία για την σωστή οργάνωση ενός σύγχρονου λογιστηρίου. Τα προγράμματα αυτά διαχειρίζονται όλες τις λογιστικές και φορολογικές υποχρεώσεις μιας επιχείρησης ή ενός ιδιώτη, όπως είναι η ενημέρωση των βιβλίων Β' και Γ' κατηγορίας, οι συγκεντρωτικές καταστάσεις πελατών – προμηθευτών (ΜΥΦ), οι δηλώσεις Φ.Π.Α. και η μισθοδοσία. Επιπλέον, έχουν την δυνατότητα να συνδέονται με το πάτημα ενός κουμπιού στις ιστοσελίδες της ΑΑΔΕ για την υποβολή φορολογικών δηλώσεων ή Φ.Π.Α, καθώς και στην ιστοσελίδα του ΟΑΕΔ για έκδοση – ανανέωση κάρτας ανεργίας (αυτό κυρίως παρατηρείται στα λογιστικά γραφεία και όχι σε επιχειρήσεις).

Τα προγράμματα Μηχανογραφημένης Λογιστικής και Εμπορικής Διαχείρισης, απλοποιούν τα πάντα και επιτρέπουν στην επιχείρηση να εξοικονομήσει χρόνο και κόπο που απαιτείται για την διεκπεραίωση των εργασιών. Τέτοιου είδους προγράμματα είναι της εταιρείας EpsilonNet (Extra Λογιστική Διαχείριση, Hyper Μισθοδοσία, CRM, TaxSystem) καθώς και της εταιρείας UNION (Εμπορική Διαχείριση, Έσοδα – Έξοδα, Μισθοδοσία). Τα προγράμματα αυτά επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να διαχειρίζονται ηλεκτρονικά τα βιβλία Β' και Γ' κατηγορίας, όλες τις οικονομικές κινήσεις (αγορές, πωλήσεις, πάγια, γραμμάτια) με μία καταχώρηση, την

τιμολόγηση παραστατικών (πλέον γίνεται ηλεκτρονικά και ανεβαίνουν στο myData της ΑΑΔΕ), τη διαχείριση του Φ.Π.Α. και τον έλεγχο του ισοζυγίου και του ημερολογίου. Επιπρόσθετα, τα στοιχεία της επιχείρησης από την στιγμή που καταχωρούνται στο σύστημα, μεταφέρονται αυτόματα σε όλες τις εφαρμογές, ενώ επιτρέπουν στον λογιστή να προβεί στην δημιουργία του ισολογισμού και στον προσδιορισμό του κέρδους ή της ζημίας μιας επιχείρησης. Μέσω της μηχανογράφησης και των διαφόρων προγραμμάτων Microsoft Office (Excel, Access, Word), μειώνονται σε μεγάλο βαθμό τα αριθμητικά λάθη και είναι πιο εύκολο να βρεθούν τυχόν λάθη σε σχέση με παλιότερα, όπου ο λογιστής χρειαζόταν αρκετές ώρες να εντοπίσει το λάθος που είχε κάνει και να το διορθώσει.

3.2.6 MyDATA - Ηλεκτρονικά Βιβλία Α.Α.Δ.Ε.

Το MyDATA, δηλαδή My Digital Accounting and Tax Application, είναι ένα ηλεκτρονικό σύστημα που εισήχθη το 2021 με σκοπό την αυτοματοποίηση και απλούστευση των φορολογικών διαδικασιών για επιχειρήσεις και επαγγελματίες. Ο ρόλος του MyDATA της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε) είναι να διευκολύνει την ψηφιοποίηση των φορολογικών διαδικασιών και να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα και την ακρίβεια της φορολογικής διαχείρισης. Με τη χρήση του MyDATA, οι φορολογούμενοι μπορούν:

1. Να αποστέλλουν ηλεκτρονικά τα δεδομένα των συναλλαγών τους: Οι επιχειρήσεις και οι επαγγελματίες μπορούν να μεταφέρουν ηλεκτρονικά τα δεδομένα των πωλήσεών τους, των αγορών τους, των αποδείξεών τους και άλλων συναλλαγών στην ΑΑΔΕ.
2. Να διαχειρίζονται τις φορολογικές τους υποθέσεις: Οι φορολογούμενοι μπορούν να διαχειρίζονται τις φορολογικές τους υποθέσεις μέσω της πλατφόρμας MyDATA. Αυτό περιλαμβάνει την υποβολή φορολογικών δηλώσεων, την έκδοση τιμολογίων, τον έλεγχο φορολογικών υποθέσεων και άλλες σχετικές διαδικασίες.
3. Να διασφαλίζουν τη συμμόρφωση με τις φορολογικές υποχρεώσεις: Η χρήση του MyDATA βοηθά στη διασφάλιση της συμμόρφωσης των φορολογικών υποχρεώσεων, καθώς η αποστολή των δεδομένων στην ΑΑΔΕ μειώνει τον

κίνδυνο ανθρώπινων λαθών και προάγει την ακρίβεια των φορολογικών δηλώσεων.

4. Να διευκολύνουν τον έλεγχο από την ΑΑΔΕ: Η αποστολή των φορολογικών δεδομένων σε πραγματικό χρόνο μέσω του MyDATA επιτρέπει στην ΑΑΔΕ να πραγματοποιεί τον έλεγχο των φορολογούμενων με μεγαλύτερη ακρίβεια και αποτελεσματικότητα.

3.2.5 Η επαγγελματική επιμόρφωση του λογιστή

Η επαγγελματική εκπαίδευση του λογιστή δεν θα πρέπει να τελειώνει όταν το άτομο ολοκληρώσει τις πανεπιστημιακές σπουδές του, καθώς είναι απαραίτητο να ενημερώνεται διαρκώς πάνω σε όλες τις εξελίξεις και να συνδυάζει τις παλιές γνώσεις με τις καινούργιες, αφού οι συνθήκες σε αυτό το επάγγελμα έχουν μεταβληθεί σε μεγάλο βαθμό τα τελευταία χρόνια. Η είσοδος ενός νέου λογιστή-φοροτεχνικού στους χώρους εργασίας είναι πολύ δύσκολη αν δεν είναι θεωρητικά καλά καταρτισμένος και του λείπει η πρακτική εμπειρία. Τα διάφορα οικονομικά σεμινάρια που γίνονται κατά καιρούς συντελούν στην επιμόρφωση των λογιστών και τους ενθαρρύνουν με κάποιο τρόπο να ασχοληθούν πιο πολύ στην πράξη με την λογιστική. Χρειάζεται λοιπόν να κάνει συνεχή προσπάθεια για να μένει πάντα ενήμερος, γιατί δυστυχώς στη χώρα μας γίνονται καθημερινά φορολογικές αλλαγές και το πλαίσιο μέσα στο οποίο πρέπει να κινείται ο λογιστής αλλάζει συνεχόμενα.

Η πληροφορική διευκολύνει τις καθημερινές του εργασίες και στη συνέχεια επηρεάζει και τη σημαντικότητά του στις επιχειρήσεις αφού με τα αποτελέσματα που εξάγει από τις οικονομικές καταστάσεις και την παρουσίασή τους, με βάση συγκεκριμένων προτύπων, στα ενδιαφερόμενα μέρη βοηθά σε πολύ σημαντικές και κρίσιμες αποφάσεις της διοίκησης ή του επιχειρηματία. Η χρηματοοικονομική λογιστική μπορεί να ορίζεται από νόμους, πρότυπα και αρχές όμως η καθημερινή πρακτική της έχει πολύ πιο σημαντικό ρόλο. Οι επαγγελματίες λογιστές πρέπει να προσαρμόζονται στις τεχνολογικές εξελίξεις, καθώς οι αλλαγές στα πληροφοριακά συστήματα επηρεάζουν άμεσα τον τρόπο λειτουργίας τους. Συνεπώς, εκτός από την εξειδίκευση στον τομέα τους και τη γνώση των νόμων, οι λογιστές πρέπει να διαθέτουν και εξαιρετική κατανόηση των υπολογιστών και των πληροφοριακών συστημάτων,

καθώς και να είναι άριστα εξοικειωμένοι με προγράμματα χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών (ECDL) και διαδικτυακών εφαρμογών.

Η λογιστική είναι ένα επάγγελμα που δέχεται πιέσεις και από τις προσδοκίες του κοινού. Για το λόγο αυτό οι επαγγελματίες του χώρου οφείλουν να κατέχουν τις γνώσεις του επαγγέλματος και εξειδικευμένες γνώσεις πληροφοριακών συστημάτων για να υπάρχει η βεβαιότητα ότι παρέχουν σωστές αποφάσεις. Οι δεξιότητες στα πληροφοριακά συστήματα είναι απαραίτητες τόσο από τους επαγγελματίες λογιστές που εργάζονται αλλά και από τους απόφοιτους σχολών λογιστικής που θέλουν να ασκήσουν το συγκεκριμένο επάγγελμα. Τα εκπαιδευτικά ιδρύματα οφείλουν να προετοιμάζουν κατάλληλα τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας λογιστές. Βέβαια, λόγω της φύσης του επαγγέλματος και της τεχνολογικής εξέλιξης, οι δεξιότητες και οι γνώσεις που αποκτούνται κατά τη διάρκεια των σπουδών δεν είναι επαρκείς και ο λογιστής είναι υποχρεωμένος να εκπαιδευτεί συνεχώς και μέσω των διάφορων σεμιναρίων που πραγματοποιούνται κατά καιρούς, όπως αναφέραμε παραπάνω.

4 Κεφάλαιο: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Εισαγωγή

Η επιστημονική έρευνα είναι μια διαδικασία που βασίζεται στην συγκέντρωση, την ανάλυση και την ερμηνεία των δεδομένων, με στόχο την ανακάλυψη νέας γνώσης και την επίλυση επιστημονικών ερωτημάτων. Αποτελεί κρίσιμο μέρος της επιστημονικής διαδικασίας και συμβάλλει στην πρόοδο και την ανάπτυξη της κοινωνία, ενώ απαιτεί συστηματική προσέγγιση, χρήση επιστημονικών μεθόδων και επικοινωνία των αποτελεσμάτων μέσω δημοσιεύσεων σε επιστημονικά περιοδικά.

Στη διαδικασία της έρευνας, οι ερευνητές διατυπώνουν ερευνητικές ερωτήσεις ή υποθέσεις, σχεδιάζουν και διεξάγουν πειράματα ή παρατηρήσεις, συλλέγουν και αναλύουν δεδομένα, και στη συνέχεια, εξάγουν συμπεράσματα βασισμένα στα αποτελέσματα. Οι στόχοι της μεθοδολογίας έρευνας περιλαμβάνουν τη διαμόρφωση ενός σχεδίου για τη διερεύνηση ενός ερευνητικού ζητήματος. Αυτοί μπορεί να περιλαμβάνουν την καθορισμένη μέθοδο, τους στόχους της έρευνας, τη συλλογή δεδομένων, την ανάλυση και την ερμηνεία των αποτελεσμάτων. Οι στόχοι βοηθούν στην καθοδήγηση της διαδικασίας έρευνας και στην επίτευξη των αναμενόμενων αποτελεσμάτων.

4.2 Είδη έρευνας

- **Ποιοτική έρευνα:** είναι μια μέθοδος έρευνας που επικεντρώνεται στην κατανόηση των προσωπικών απόψεων, συμπεριφορών και αντιλήψεων των ανθρώπων. Δεν επιδιώκει να μετρήσει και να ποσοτικοποιήσει τις μεταβλητές του, όπως γίνεται στην ποσοτική έρευνα, αλλά εστιάζει συνήθως σε μικρότερα δείγματα ανθρώπων ή καταστάσεων και χρησιμοποιεί πρωτίστως ποιοτικά δεδομένα, όπως συνεντεύξεις, παρατηρήσεις, ομάδες εστίασης (focus-groups), μελέτη περίπτωσης (case study) για να αποτυπώσει πλούσια δεδομένα και να εξερευνήσει πολύπλοκα ζητήματα. Οι ερευνητές που χρησιμοποιούν ποιοτικές μεθόδους απευθύνονται συχνά σε περιγραφική ανάλυση και εξαγωγή κατανοήσεων, και δίνουν έμφαση στον πλούτο των δεδομένων που παράγονται.

- **Ποσοτική έρευνα:** είναι μια μέθοδος έρευνας που επικεντρώνεται στη συλλογή και ανάλυση ποσοτικών δεδομένων, όπως αριθμοί και στατιστικά στοιχεία. Εστιάζει στην αντικειμενική συλλογή δεδομένων και συχνά χρησιμοποιεί ερωτηματολόγια, πειράματα, δείγματα και άλλες τεχνικές για να συγκεντρώσει πληροφορίες από μεγάλα δείγματα. Έπειτα, τα δεδομένα αναλύονται και ερμηνεύονται με τη βοήθεια στατιστικών τεχνικών ή προγραμμάτων (πχ. SPSS) για να προσδιοριστούν μοτίβα, τάσεις και συσχετίσεις. Η ποσοτική έρευνα είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για την αξιολόγηση ευρέος φάσματος φαινομένων και για τη διερεύνηση ερευνητικών ερωτημάτων που μπορούν να απαντηθούν με βάση τα μαθηματικά και τις στατιστικές αναλύσεις. Ωστόσο, είναι σημαντικό να συμπληρώνεται με άλλες μεθόδους έρευνας, όπως η ποιοτική έρευνα, που αναφέραμε παραπάνω, προκειμένου να αποκτηθεί μια πληρέστερη και πιο εμπειριστατωμένη κατανόηση των φαινομένων και των ανθρώπινων εμπειριών.
- **Περιγραφική έρευνα:** αποσκοπεί στην περιγραφή, ανάλυση και ερμηνεία φαινομένων ή καταστάσεων, χωρίς να προσπαθεί να επεμβαίνει ή να αλλάξει το αντικείμενο της μελέτης. Συνήθως πραγματοποιείται μέσω παρατηρήσεων, συνεντεύξεων ή ανάλυσης δεδομένων.
- **Αναλυτική έρευνα:** αναφέρεται σε μια διεξοδική και συστηματική μελέτη ενός θέματος ή προβλήματος, με σκοπό την ανάλυση και εξαγωγή συμπερασμάτων. Συνήθως περιλαμβάνει τη συλλογή, ανάλυση και ερμηνεία δεδομένων και πληροφοριών που σχετίζονται με το ερευνητικό θέμα, με σκοπό να προσφέρει βαθύτερη κατανόηση και γνώση στον τομέα αυτόν.

4.3 Στοιχεία Παρούσας Έρευνας

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην παρούσα διπλωματική εργασία ακολούθησε τις διαδικασίες της ποσοτικής δειγματοληπτικής έρευνας με τυχαίο δείγμα και με χρήση ερωτηματολογίου άμεσης παράδοσης και παραλαβής. Συγκεκριμένα, το παρόν ερωτηματολόγιο είναι μια τροποποιημένη έκδοση του ερωτηματολογίου που αναπτύχθηκε από τον κύριο Ιωαννίδη Κωνσταντίνο στην μεταπτυχιακή του διπλωματική εργασία με τίτλο «Εργασιακή Ικανοποίηση με βάση τις αξίες εργασίας στο Λιμενικό Σώμα-Ελληνική Ακτοφυλακή».

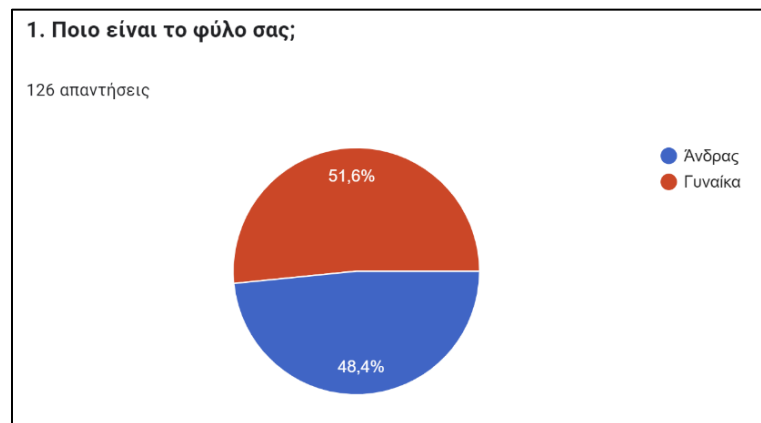
Το πρώτο μέρος συγκεντρώνει τα δημογραφικά δεδομένα των συμμετεχόντων, συμπεριλαμβανομένου του φύλου, της ηλικίας, της οικογενειακής κατάστασης, του μορφωτικού επιπέδου - τον τομέα απασχόλησης, την θέση την οποία κατέχουν, την προϋπηρεσία, τον μηνιαίο μισθό, τις ημερήσιες ώρες εργασίας. Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου αποτελείται από 18 στοιχεία. Οι ερωτηθέντες καλούνται να υποδείξουν τον βαθμό ικανοποίησης του λογιστικού επαγγέλματος μέσα από την εργασία τους σε κλίμακα Likert 5 σημείων, όπου 1 = πλήρως δυσαρεστημένος και 5 = πολύ ικανοποιημένος. Το τελευταίο τμήμα του ερωτηματολογίου μετρά την εργασιακή ικανοποίηση σε κλίμακα Likert 5 σημείων και περιλαμβάνει πέντε στοιχεία σχετικά με τη συνολική ικανοποίηση των λογιστών.

Στο σύνολο μοιράστηκαν 150 ερωτηματολόγια και απαντήθηκαν 126, δηλαδή ένα ποσοστό ανταπόκρισης 84%. Η όλη διαδικασία αποστολής και συλλογής των ερωτηματολογίων διήρκεσε από τις αρχές Ιουνίου του 2023 έως τα τέλη Οκτωβρίου 2023, ενώ οι συμμετέχοντες της έρευνας κλήθηκαν να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο ηλεκτρονικά στην πλατφόρμα Google forms μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή, κινητού τηλεφώνου (smartphone) ή tablet. Όλα τα πεδία των ερωτήσεων ήταν υποχρεωτικά έτσι προκειμένου να διασφαλιστεί τόσο η εγκυρότητα και πληρότητα των ερωτηματολογίων.

5 Κεφάλαιο: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

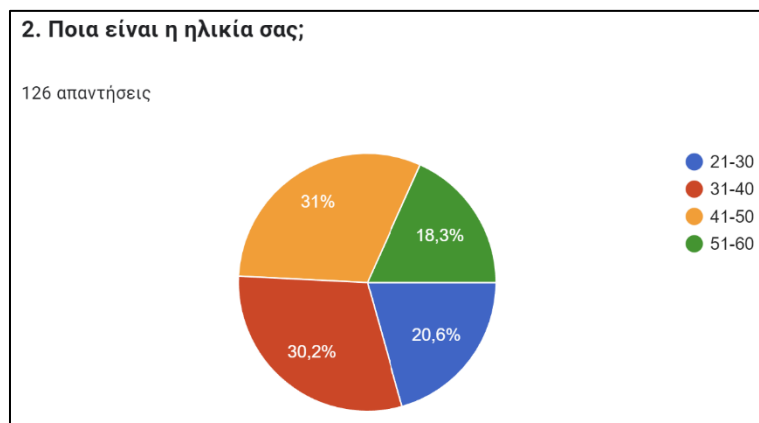
5.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Στο παρακάτω διάγραμμα στην Εικόνα 4, παρατηρούμε ότι οι γυναίκες αποτελούν το 51,6% (N=65), ενώ οι άντρες συμμετέχοντες αποτελούν το 48,4%.



Εικόνα 4: Κυκλικό διάγραμμα σχετικών συχνοτήτων για το φύλο των συμμετεχόντων

Σχετικά με την ηλικιακή κατανομή των συμμετεχόντων στην εικόνα 5, αυτή αποτελείται από ένα ευρύ φάσμα ηλικιακών ομάδων: το 18,3% (N=23) των ερωτηθέντων ήταν ηλικίας 51 έως 60 ετών, το 20,6% (N=26) ήταν μεταξύ 21 έως 30 ετών, το 30,2% (N=38) ήταν μεταξύ 31 έως 40 ετών, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό 31% (N=39) ήταν μεταξύ 41 έως 50 ετών.



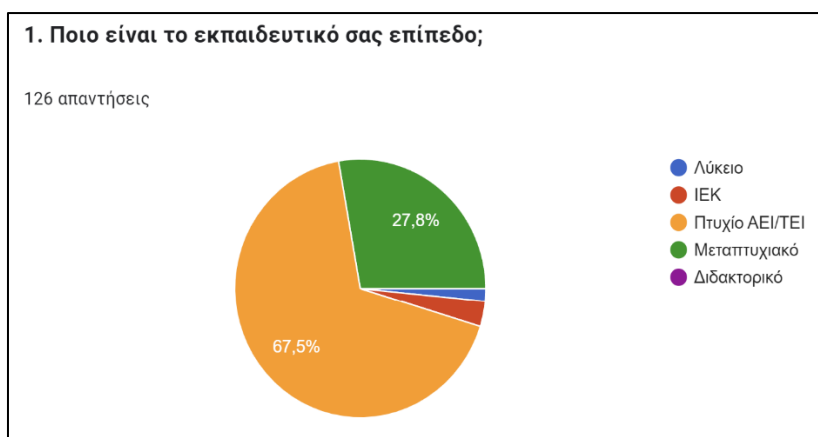
Εικόνα 5: Κυκλικό διάγραμμα σχετικών συχνοτήτων για την ηλικία των συμμετεχόντων

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων στην εικόνα 6, παρατηρούμε ότι το 48,4% (N=61) είναι έγγαμοι, το 44,4% (N=56) είναι άγαμοι, ενώ το 7,1% (N=9) είναι διαζευγμένοι.



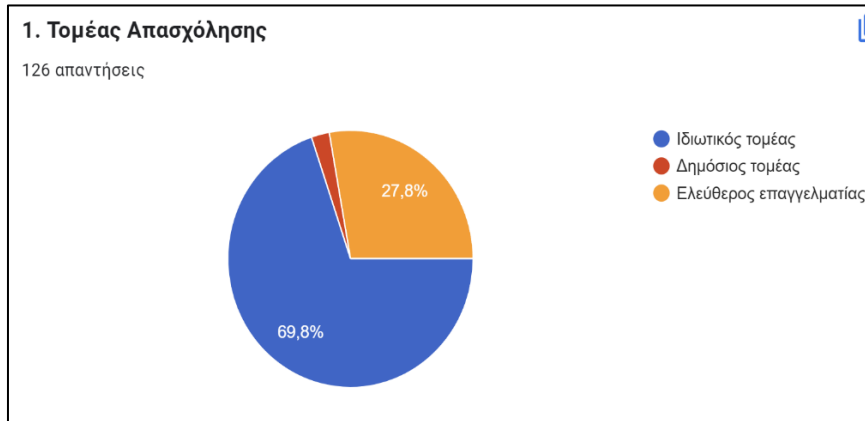
Εικόνα 6: Κυκλικό διάγραμμα σχετικών συχνοτήτων για την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων και συγκεκριμένα το 67,5% (N=85) είναι πτυχιούχοι είτε Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Α.Ε.Ι) είτε Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Τ.Ε.Ι), ενώ το 27,8% (N=35) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου. Αντιθέτως, οι απόφοιτοι μεταλυκειακής και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης συγκεντρώνουν μικρά ποσοστά, όπως διαπιστώνουμε από την παρακάτω εικόνα.



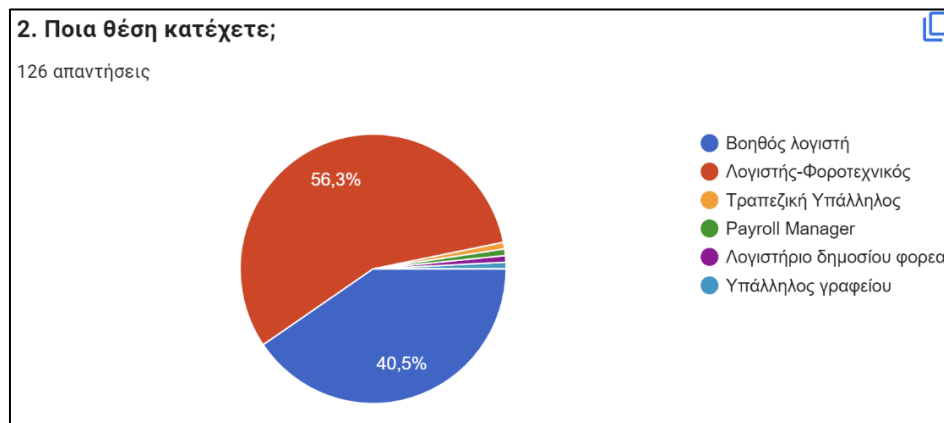
Εικόνα 7: Κυκλικό διάγραμμα σχετικών συχνοτήτων για το εκπαιδευτικό των συμμετεχόντων

Ως προς τον τομέα απασχόλησης, το μεγαλύτερο ποσοστό και συγκεκριμένα το 69,8% (N=88) εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα, το 27,8% (N=35) είναι αυτοαπασχολούμενοι, ενώ μόλις το 2,4% (N=3) εργάζονται στον δημόσιο τομέα.



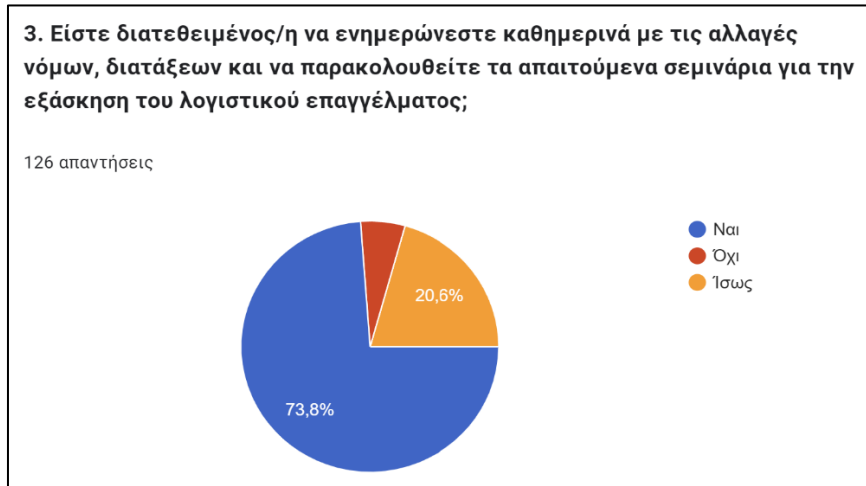
Εικόνα 8: Κυκλικό διάγραμμα σχετικών συχνοτήτων για τον τομέα απασχόλησης των συμμετεχόντων

Σύμφωνα με την εικόνα 9, το 56,3% (N=71) εργάζεται ως *Λογιστής-Φοροτεχνικός*, το 40,5% (N=51) ως *βοηθός λογιστή*, ενώ ιδιαίτερα χαμηλά ποσοστά στο δείγμα (0.8%) κατέχουν η *Τραπεζική Υπάλληλος*, ο *Payroll Manager*, ο *υπάλληλος λογιστηρίου δημοσίου φορέα* και ο *υπάλληλος γραφείου*.



Εικόνα 9: Κυκλικό διάγραμμα σχετικών συχνοτήτων για την θέση την οποία κατέχουν οι συμμετέχοντες

Το 73.8% (N=93) των ερωτηθέντων δήλωσε ότι είναι διατεθειμένο να ενημερώνεται καθημερινά με τις αλλαγές νόμων, διατάξεων και να παρακολουθεί τα απαιτούμενα σεμινάρια για την εξάσκηση του λογιστικού επαγγέλματος, ενώ το 20,6% (N=26) δεν είναι σίγουρο αν επιθυμεί να ενημερώνεται καθημερινά. Τέλος, μόλις το 5,6% (N=7) δήλωσε πως δεν είναι διατεθειμένο να ενημερώνεται και να παρακολουθεί τα σεμινάρια.



Εικόνα 10: Κυκλικό διάγραμμα σχετικών συχνοτήτων σχετικά με την επαγγελματική επιμόρφωση των συμμετεχόντων

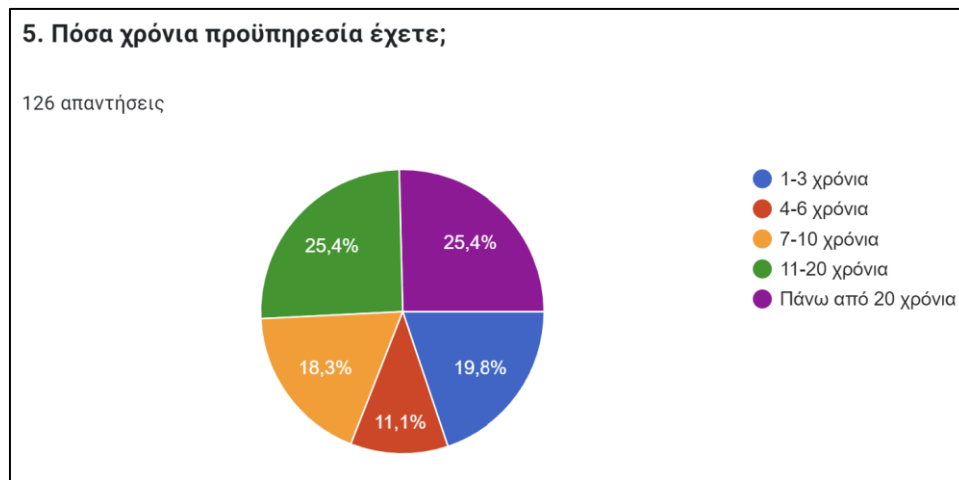
Όπως είναι εμφανές από το διάγραμμα της Εικόνας 11, οι περισσότεροι ερωτηθέντες με ποσοστό 60,3% (N=76) δήλωσαν ότι το χρήμα είναι ένας σημαντικός παράγοντας για την επιλογή του λογιστικού επαγγέλματος, το 22,2% (N=28) είναι αδιάφορο για την χρηματική αμοιβή και το μικρότερο ποσοστό και συγκεκριμένα το 17,5% (N=22) θεωρεί ότι το χρήμα δεν παίζει ρόλο στην επιλογή του συγκεκριμένου επαγγέλματος.



Εικόνα 11: Κυκλικό διάγραμμα σχετικών συχνοτήτων για την σημασία του χρήματος στο λογιστικό επάγγελμα

Όσον αφορά τα χρόνια προϋπηρεσίας, τα ποσοστά της εργασιακής εμπειρίας από 11 έως 20 χρόνια και από 20 χρόνια και πάνω κυμαίνονται στα ίδια επίπεδα και συγκεκριμένα στο 25,4% (N=32). Αντιθέτως, το 19,8% (N=25) έχει προϋπηρεσία 1

έως 3 χρόνια, το 18,3% (N=23) από 7 έως 10 χρόνια, ενώ μόλις το 11,1% (N=14) έχει προϋπηρεσία από 4 έως 6 χρόνια.



Εικόνα 12: Κυκλικό διάγραμμα σχετικών συχνοτήτων για τα χρόνια προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων

Οι συνολικές μηνιαίες καθαρές αποδοχές, όπως απεικονίζονται στην παρακάτω εικόνα, κυμαίνονται στο 43,7% (N=55) από 600-1000 €, 27,8% (N=35) από 1001-1400 €, 11,1% (N=14) από 1401-1800 €, 10,3% (N=13) από 2201€ και πάνω, ενώ το μικρότερο ποσοστό και συγκεκριμένα το 7,1% (N=9) δήλωσε ότι οι μηνιαίες αποδοχές του κυμαίνονται μεταξύ 1801 € έως 2200 €.

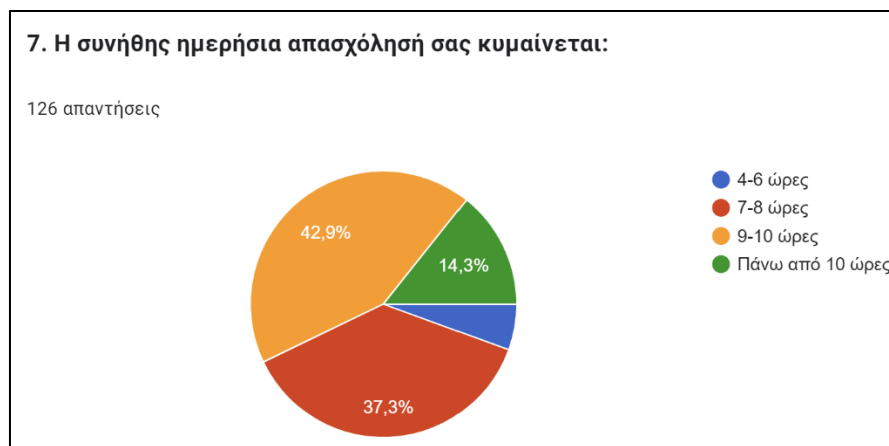


Εικόνα 13: Κυκλικό διάγραμμα σχετικών συχνοτήτων για τις καθαρές αποδοχές που λαμβάνουν οι συμμετέχοντες

Στην Εικόνα 14, βλέπουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό της ημερήσιας απασχόλησης αποτελεί το 42,9% (N=54), που αντιστοιχεί γύρω στις 9 με 10 ώρες.

Δηλαδή, οι περισσότεροι συμμετέχοντες στο δείγμα εργάζονται πολλές ώρες σε καθημερινή βάση. Αντιθέτως, το 37,3% (N=47) εργάζεται 7-8 ώρες, το 14,3% (N=18) εργάζεται πάνω από 10 ώρες, ενώ μόλις το 5,6% (N=7) εργάζεται 4-6 ώρες.

Τέλος, αυτό που παρατηρούμε είναι ότι αν αθροίσουμε το ποσοστό των συμμετεχόντων που εργάζεται από 9-10 ώρες με το ποσοστό που εργάζεται πάνω από 10 ώρες, οδηγούμαστε στο συμπέρασμα ότι το 57,2% (N=72), δηλαδή ένα ποσοστό πάνω από το μισό, εργάζεται καθημερινά πάνω από 9 ώρες.

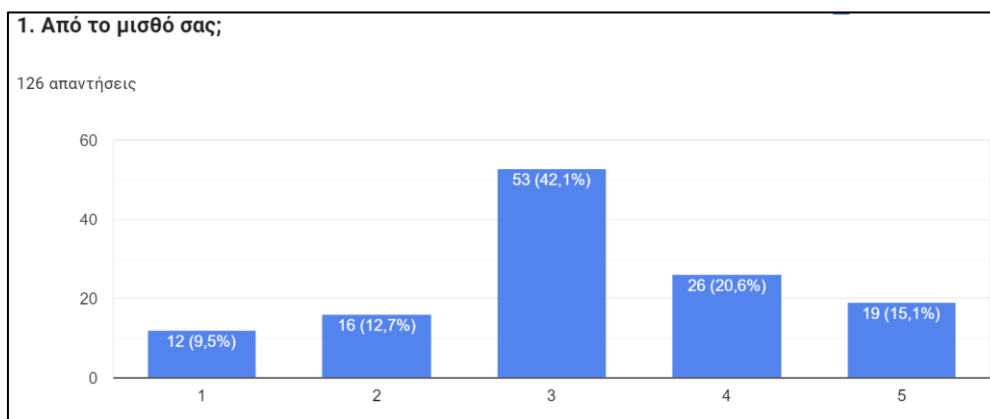


Εικόνα 14: Κυκλικό διάγραμμα σχετικών συχνοτήτων για ημερήσια απασχόληση των συμμετεχόντων

5.2 Μέτρηση Εργασιακής Ικανοποίησης και εργασιακές αξίες

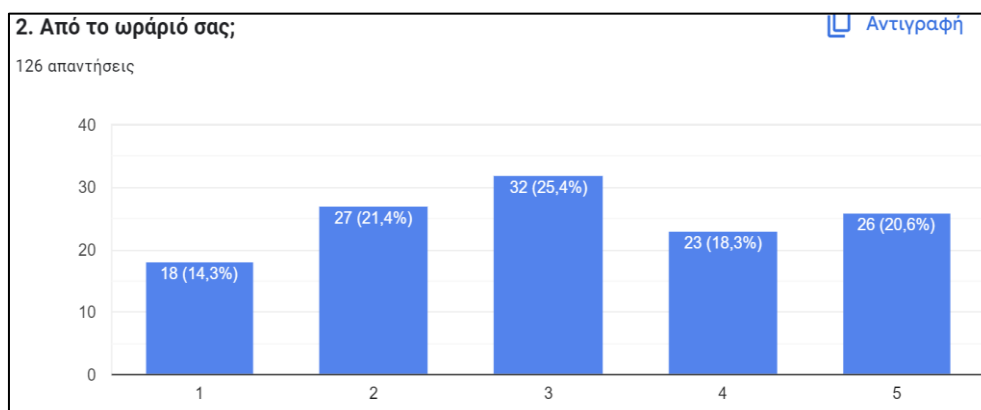
Στα παρακάτω διαγράμματα απεικονίζεται ο βαθμός της εργασιακής ικανοποίησης σχετικά με τις εργασιακές αξίες. Αυτό επιτυγχάνεται με την χρήση της κλίμακας Likert με πέντε βαθμίδες απαντήσεων, όπου: 1=Πλήρως δυσαρεστημένος, 2=Λίγο δυσαρεστημένος, 3=Ούτε δυσαρεστημένος, ούτε ικανοποιημένος, 4=Λίγο ικανοποιημένος και 5= Πλήρως ικανοποιημένος.

Σύμφωνα με το διάγραμμα της Εικόνας 15, το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων 42,1% (N=53), δεν είναι ούτε δυσαρεστημένο ούτε ικανοποιημένο (3) από τον μισθό που λαμβάνουν, ενώ ένα ποσοστό 35,7% (N=45) είναι μεταξύ του ικανοποιημένου (4) και του πλήρως ικανοποιημένου (5). Ωστόσο, το 12,7% (N=16) δήλωσε ότι είναι λίγο δυσαρεστημένο (2) από τον μισθό του και ένα μικρό ποσοστό 9,5% (N=12) δήλωσε ότι είναι πλήρως δυσαρεστημένο (1).



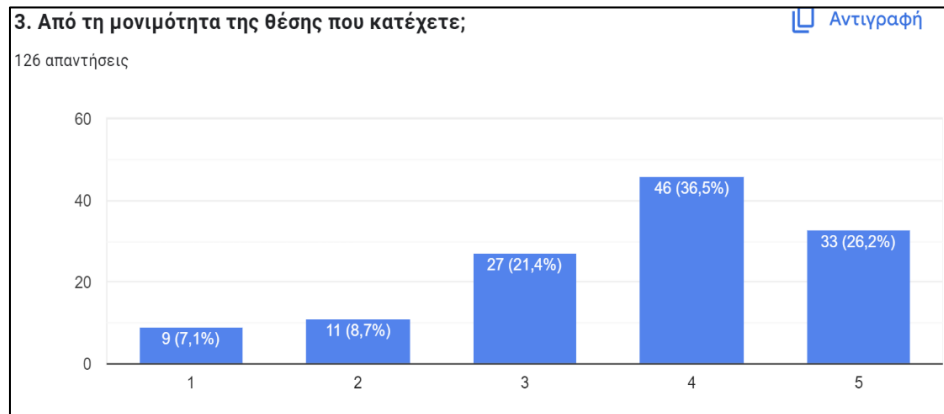
Εικόνα 15: Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε από τον μισθό σας»

Όσον αφορά το ωράριο εργασίας στην Εικόνα 16, το 25,4% (N=32) δηλαδή το 1/4 των ερωτηθέντων δήλωσε ότι είναι αδιάφορο [(3), ούτε θετική ούτε αρνητική συσχέτιση] για το ωράριο εργασίας τους, ενώ το 35,7% (N=45) ότι είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Τέλος, το 35,7% (N=45) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5).



Εικόνα 16: Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε από το ωράριό σας»

Στην Εικόνα 17, παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των λογιστών από την μονιμότητα της θέσης σε ποσοστό 62,7% (N=79) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 21,4 % είναι αδιάφοροι (N=27) και 15,8% (N=20) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1).



Εικόνα 17: Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε από τη μονιμότητα της θέσης που κατέχετε»

Στην Εικόνα 18 παρατηρείται ότι 66,6% (N=84) είναι μεταξύ του ούτε δυσαρεστημένοι ούτε ικανοποιημένοι (3) και λίγο ικανοποιημένοι (4) με τα επιμορφωτικά σεμινάρια που αφορούν τον τομέα απασχόλησης τους, ενώ το 19% (N=24) πλήρως ικανοποιημένοι (5). Ένα μικρό ποσοστό 14,2% (N=18) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1).



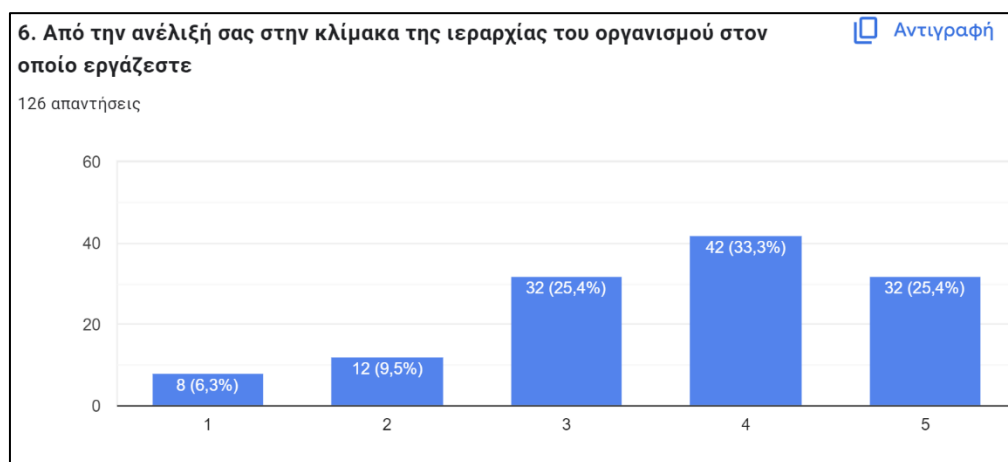
Εικόνα 18: Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε από δυνατότητα συμμετοχή σας σε σεμινάρια και άλλα επιμορφωτικά προγράμματα που αφορούν τον τομέα σας»

Στην Εικόνα 19, παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των λογιστών από την κοινωνική θέση που προσφέρει το επάγγελμά τους σε ποσοστό 53,1% (N=67) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 28,6% (N=36) είναι αδιάφοροι (3) και 18,2% (N=23) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1).



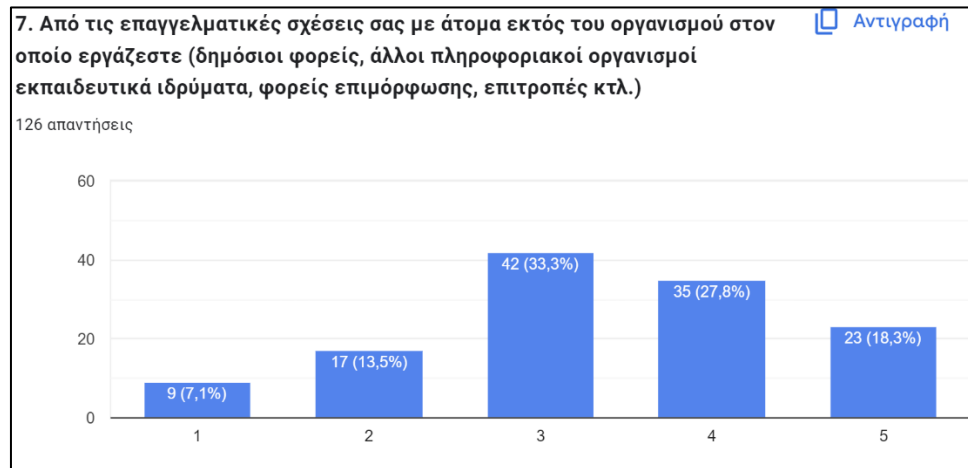
Εικόνα 19: Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε από την κοινωνική θέση που σας προσφέρει το επάγγελμα του λογιστή»

Στην Εικόνα 20, παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των λογιστών από την ανέλιξη τους στην κλίμακα ιεραρχίας σε ποσοστό 58,7% (N=74) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 25,4% (N=32) είναι αδιάφοροι (3) και 15,8% (N=20) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1).



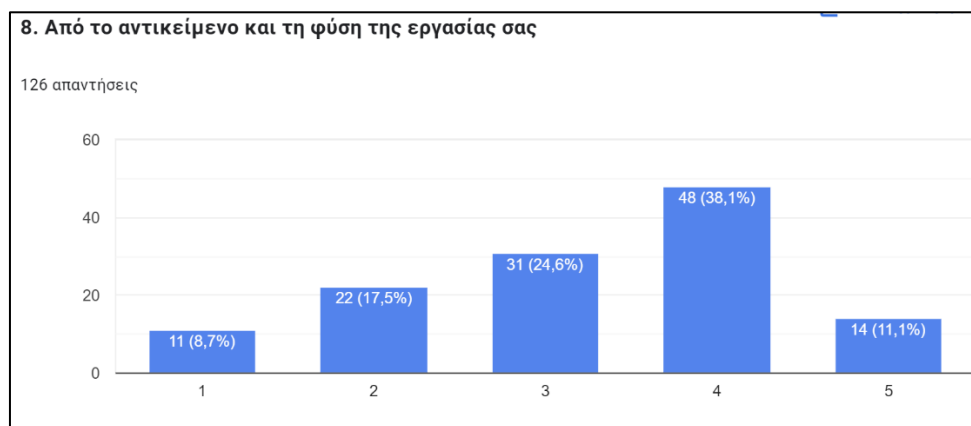
Εικόνα 20: Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε από την ανέλιξη τους στην κλίμακα ιεραρχίας του οργανισμού όπου εργάζεστε»

Στην Εικόνα 21, οδηγούμαστε στο συμπέρασμα ότι ικανοποίηση των λογιστών από τις επαγγελματικές σχέσεις με άτομα εκτός οργανισμού σε ποσοστό 46,1% (N=58) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 33,3% (N=42) είναι αδιάφοροι (3), και 20,6% (N=26) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1).



Εικόνα 21:Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε από τις επαγγελματικές σχέσεις με άτομα εκτός του οργανισμού στον οποίο εργάζεστε»

Όσον αφορά το αντικείμενο και τη φύση της εργασίας στην Εικόνα 22, το 38,1% (N=48) των ερωτηθέντων δήλωσε ότι είναι λίγο ικανοποιημένοι (4), το 24,6% (N=31) είναι ουδέτεροι (3) και το 26,2% (N=33) λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Τέλος, μόλις το 11,1% (N=14) είναι πλήρως ικανοποιημένοι (5).



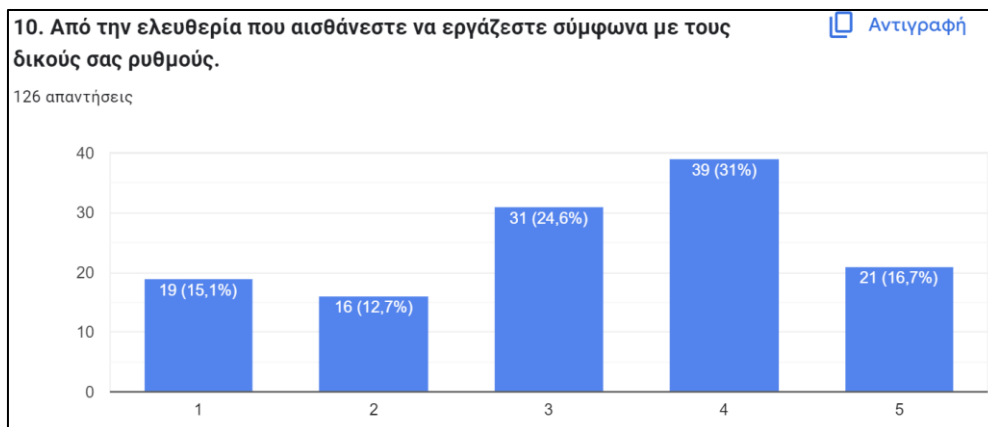
Εικόνα 22:Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε από το αντικείμενο και τη φύση της εργασίας σας»

Από το διάγραμμα της Εικόνας 23 γίνεται εμφανές ότι το 54,8% (N=69) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5). Καταγράφεται ένα ουδέτερο ποσοστό 23,8% (N=30), ενώ το 21,4% (N=27) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1).



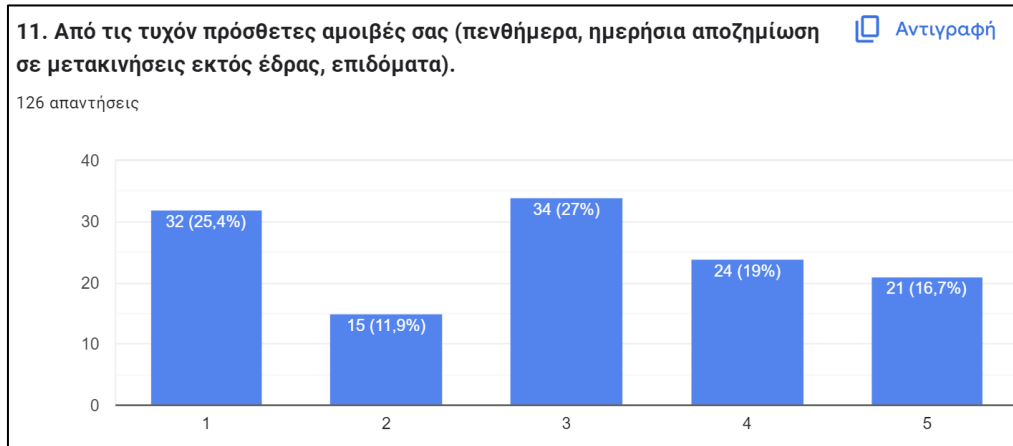
Εικόνα 23: Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε από τις φυσικές συνθήκες και το περιβάλλον της εργασίας σας»

Το 47,7% (N=60) των ερωτηθέντων αισθάνεται από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένο (5) από την ελευθερία να εργάζεται με τους δικούς του ρυθμούς, το 24,6% (N=31) δηλώνει ουδέτερο (3), ενώ το 27,8% (N=35) από λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένο (1).



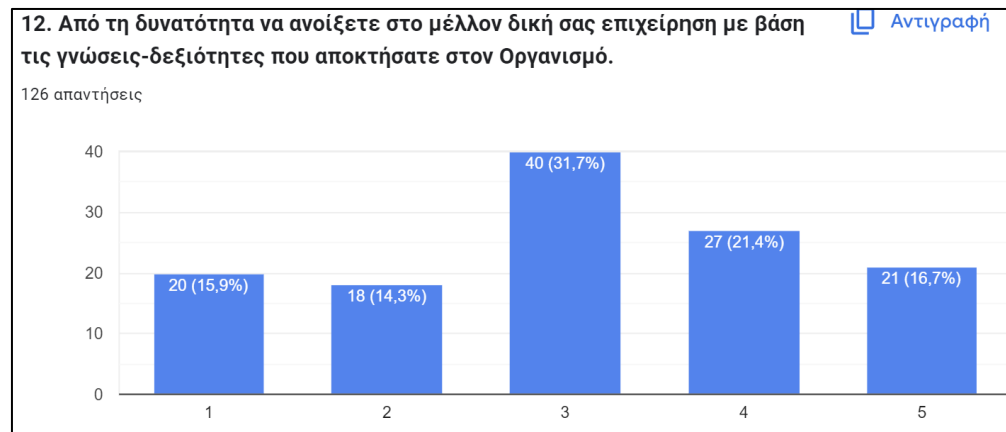
Εικόνα 24: Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος αισθάνεστε από την ελευθερία να εργάζεστε με τους δικούς σας ρυθμούς»

Στην Εικόνα 25 παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των λογιστών από τις πρόσθετες αμοιβές σε ποσοστό 35,7% (N=45) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 27 % (N=34) είναι αδιάφοροι (3). Όμως το μεγαλύτερο ποσοστό και συγκεκριμένα το 37,3% (N=47) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1).



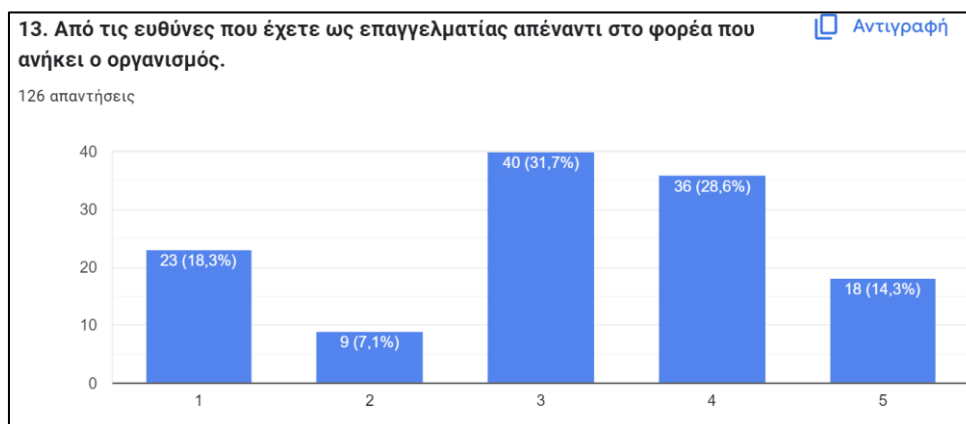
Εικόνα 25:Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε από τις τυχόν πρόσθετες αμοιβές»

Στην Εικόνα 26, το 38,1% (N=48) δήλωσε ότι είναι διατεθειμένο να ανοίξει δική του επιχείρηση στο μέλλον, το 30,2% (N=38) δεν είναι διατεθειμένο, ενώ υπάρχει ένα σημαντικό ποσοστό 31,7% (N=40), το οποίο δηλώνει ουδέτερο.



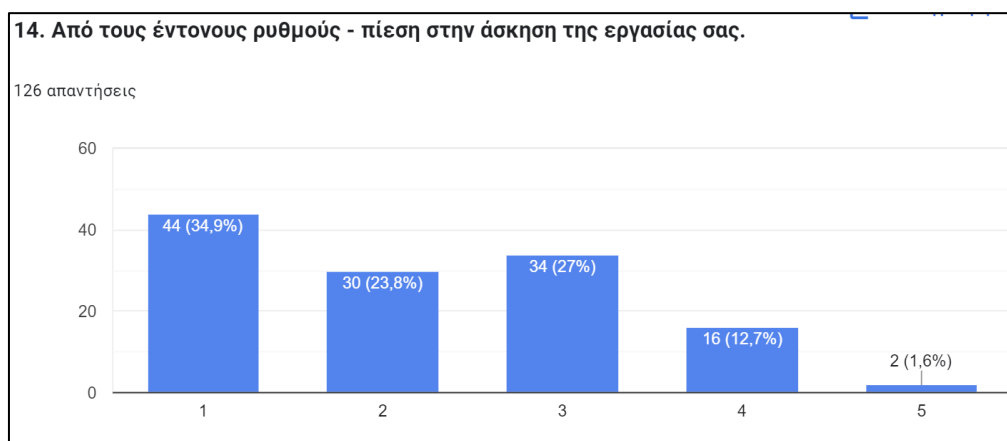
Εικόνα 26:Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων των απαντήσεων στην ερώτηση «Είστε διατεθειμένος να ανοίξετε δική σας επιχείρηση στο μέλλον»

Στο διάγραμμα της Εικόνας 27, παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των λογιστών από τις ευθύνες που έχουν απέναντι στον φορέα που ανήκει ο οργανισμός σε ποσοστό 42,9% (N=54) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 31,7% (N=40) είναι αδιάφοροι (3) και 25,4% (N=32) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1).



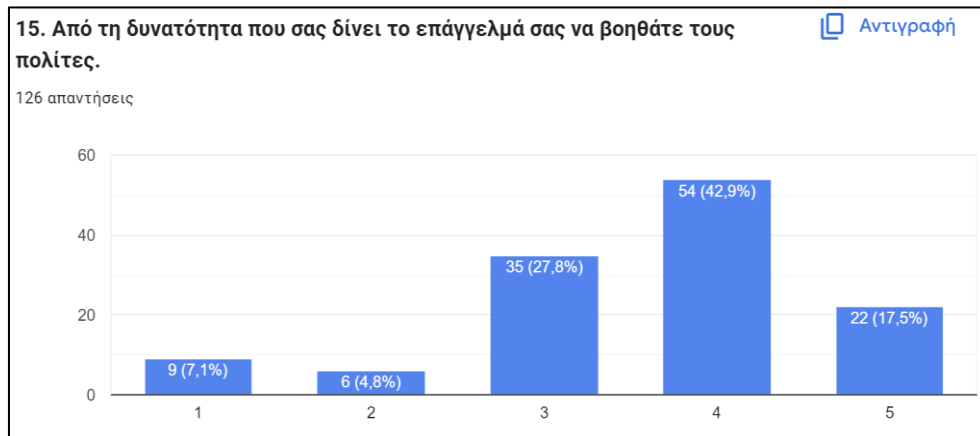
Εικόνα 27:Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε από τις ευθύνες που έχετε ως επαγγελματίας απέναντι στο φορέα που ανήκει ο οργανισμός»

Στην Εικόνα 28, το 58,7% (N=74) δήλωσε ότι είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1) από τους έντονους ρυθμούς-πίεση στην εργασίας τους, το 27% (N=34) είναι αδιάφοροι (3) και μόλις το 14,3% (N=18) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5).



Εικόνα 28:Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε από τους έντονους ρυθμούς-πίεση στην εργασία σας»

Στην Εικόνα 29, παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των λογιστών από τη δυνατότητα που τους δίνει το επάγγελμα τους να βοηθάνε τους πολίτες σε ποσοστό 60,4% (N=76) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 27,8% (N=35) είναι αδιάφοροι (3) και 11,9% (N=15) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1).



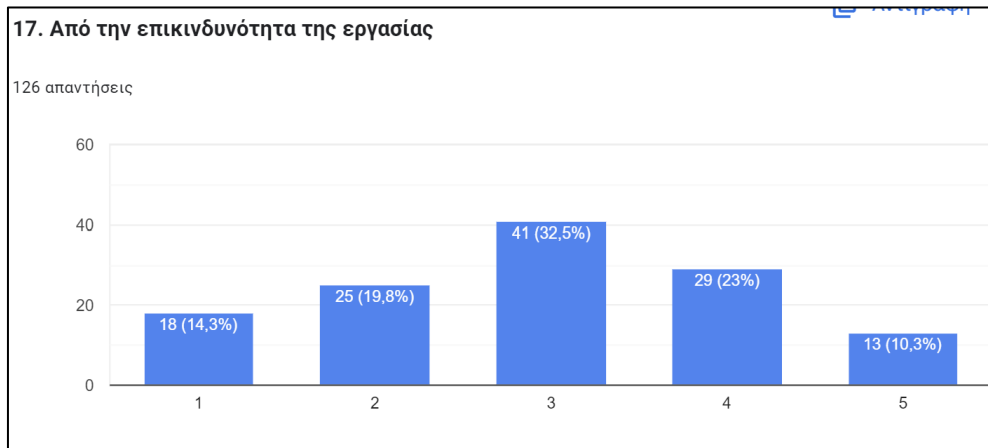
Εικόνα 29:Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε από τη δυνατότητα που σας δίνει το επάγγελμά σας να βοηθάτε τους πολίτες»

Στην Εικόνα 30, το 60,3% (N=76) δήλωσε ότι είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5) από την προσπάθεια που καταβάλουν για να υιοθετήσουν τις τεχνολογικές εξελίξεις, το 23% (N=29) είναι αδιάφορο (3) και το 16,7% (N=21) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1).



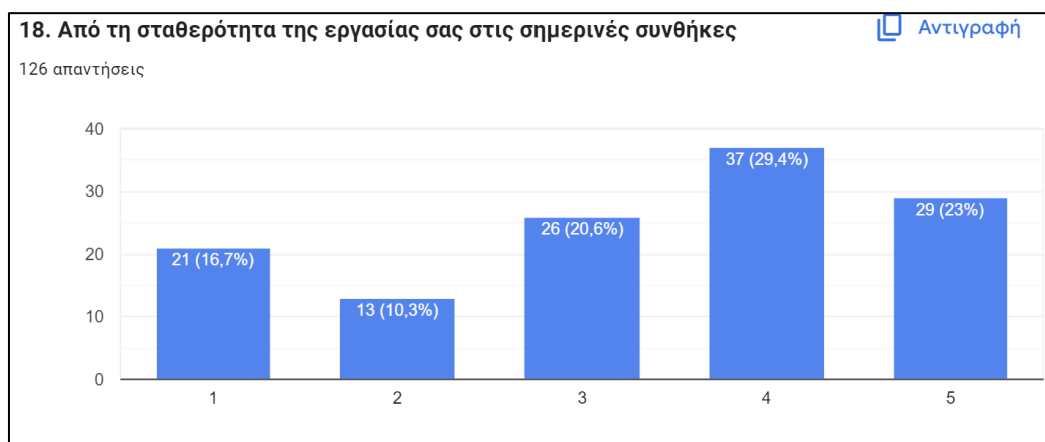
Εικόνα 30:Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε από την προσπάθεια που καταβάλετε για να υιοθετήσετε τις τεχνολογικές εξελίξεις»

Όσον αφορά την επικινδυνότητα της εργασίας στην Εικόνα 31, το 33,3% (N=42) δήλωσε ότι είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), το 32,5% (N=41) είναι ουδέτεροι (3), ενώ το 34,1% (N=43) λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1).



Εικόνα 31: Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε από την επικινδυνότητα της εργασίας»

Στην Εικόνα 32, παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των λογιστών από τη σταθερότητα της εργασίας σε ποσοστό 52,4% (N=66) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 20,6% (N=26) είναι αδιάφοροι (3) και 27% (N=34) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1).

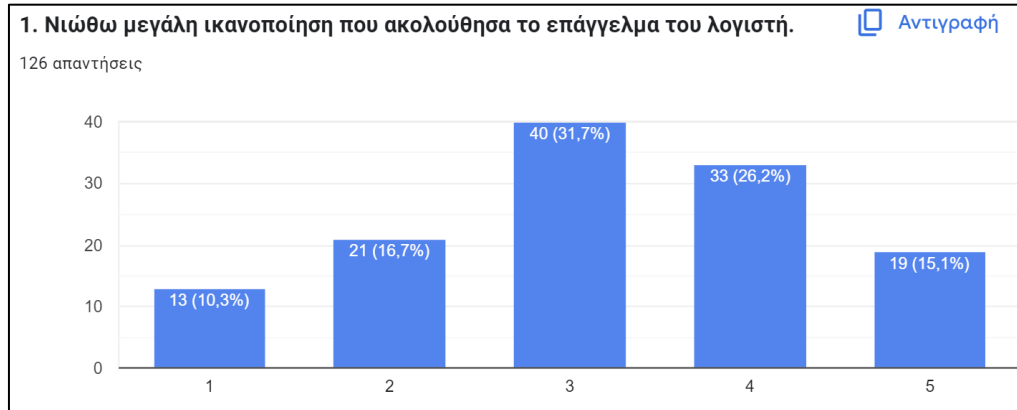


Εικόνα 32: Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων των απαντήσεων στην ερώτηση «Πόσο ικανοποιημένος είστε από τη σταθερότητα της εργασίας σας στις σημερινές συνθήκες»

5.3 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση των λογιστών

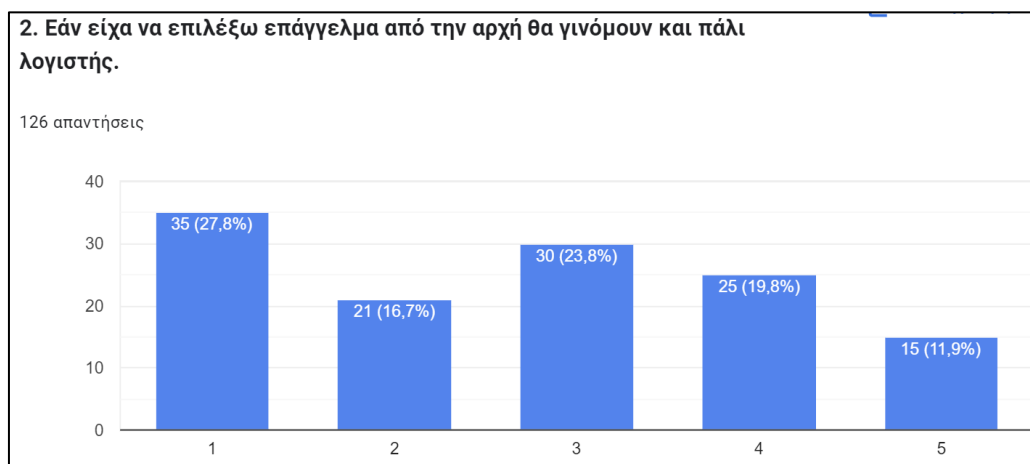
Στην ενότητα αυτή θα μελετήσουμε την συνολική εργασιακή ικανοποίηση των λογιστών, η οποία απεικονίζεται στα παρακάτω διαγράμματα, και αναφέρονται στις 5 ερωτήσεις (1,2,3,4,5) του Β μέρους του ερωτηματολογίου.

Στο διάγραμμα της Εικόνας 33, παρατηρούμε ότι η ικανοποίηση από το επάγγελμα του λογιστή σε ποσοστό 41,3% (N=52) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 31,7% (N=40) είναι αδιάφοροι (3), και 27% (N=34) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1).



Εικόνα 33: Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων των απαντήσεων στην ερώτηση «Νιώθω μεγάλη ικανοποίηση που ακολούθησα το επάγγελμα του λογιστή»

Στην Εικόνα 34, παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των λογιστών από τη δυνατότητα που θα είχαν να επιλέξουν ξανά την επαγγελματική σταδιοδρομία του λογιστή σε ποσοστό 31,7% (N=40) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 23,8% (N=30) είναι αδιάφοροι (3) και 44,5% (N=56) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Δηλαδή, το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων θεωρεί ότι αν είχαν την δυνατότητα να επιλέξουν από την αρχή επάγγελμα, δεν θα επέλεγαν το επάγγελμα του λογιστή.



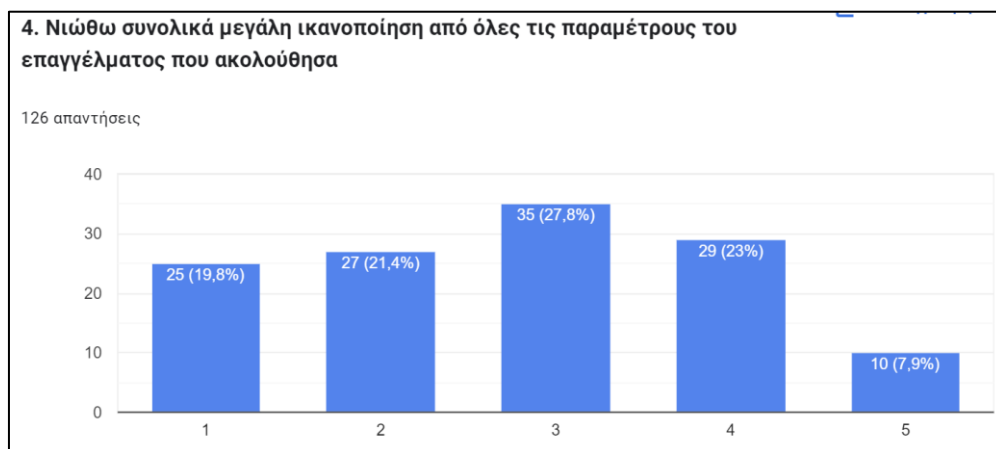
Εικόνα 34: Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων των απαντήσεων στην ερώτηση «Εάν είχα να επιλέξω επάγγελμα από την αρχή θα γινόμουν και πάλι λογιστής»

Στην Εικόνα 35, παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των λογιστών από την άσκηση του επαγγέλματος τους σε ποσοστό 36,5% (N=46) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 27,8% (N=35) είναι αδιάφοροι (3) και 35,8% (N=45) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1).



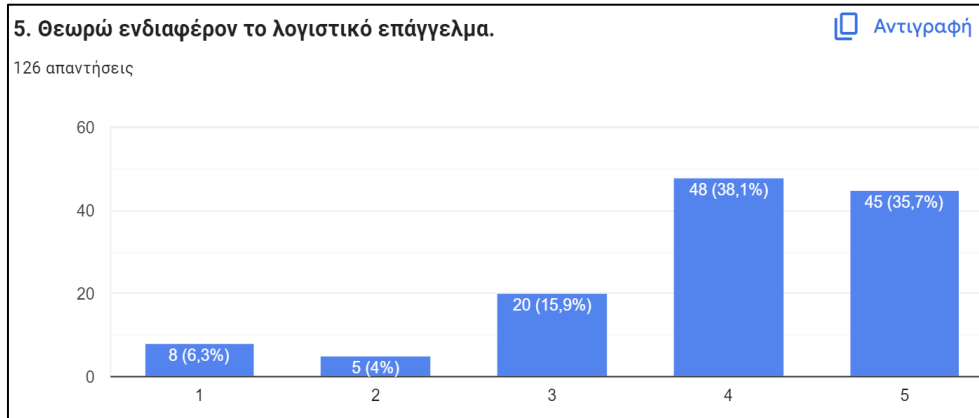
Εικόνα 35: Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων των απαντήσεων στην ερώτηση «Η άσκηση του επαγγέλματος του λογιστή με ικανοποιεί απόλυτα»

Στην Εικόνα 36, παρατηρείται ότι η ικανοποίηση των λογιστών από όλες τις παραμέτρους του επαγγέλματος που ακολούθησαν είναι 30,9% (N=39) είναι από λίγο (4) έως πλήρως ικανοποιημένοι (5), 27,8% (N=35) είναι αδιάφοροι (3) και 41,2% (N=52) είναι λίγο (2) έως πλήρως δυσαρεστημένοι (1). Δηλαδή, το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων δεν είναι αρκετά ικανοποιημένο από το λογιστικό επάγγελμα που επέλεξαν να ακολουθήσουν.



Εικόνα 36: Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων των απαντήσεων στην ερώτηση «Νιώθω μεγάλη ικανοποίηση από όλες τις παραμέτρους του επαγγέλματος που ακολούθησα»

Στην Εικόνα 37, είναι εμφανές ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων και συγκεκριμένα το 73,8% (N=93) θεωρεί ενδιαφέρον το λογιστικό επάγγελμα, το 15,9% (N=20) ανταποκρίθηκε ουδέτερα, ενώ μόλις το 10,3% (N=13) δεν το θεωρεί ενδιαφέρον.



Εικόνα 37: Ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων των απαντήσεων στην ερώτηση «Θεωρώ ενδιαφέρον το λογιστικό επάγγελμα»

6 Κεφάλαιο: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

6.1 Συμπεράσματα

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε με σκοπό να ερευνηθεί η εργασιακή ικανοποίηση των λογιστών στην Ελλάδα και προέκυψαν ορισμένα συμπεράσματα. Αρχικά, η έρευνα έδειξε ότι οι λογιστές είναι γενικά ικανοποιημένοι με την δουλειά τους, ενώ οι εξωτερικές και οι εσωτερικές αξίες είναι αυτές που επηρεάζουν σημαντικά την εργασιακή ικανοποίησή τους. Επίσης, δεν υπάρχει κάποια προτίμηση των δύο φύλων στην επιλογή του λογιστικού επαγγέλματος, αφού τόσο οι άνδρες (N=65) όσο και οι γυναίκες (N=61) έχουν επιλέξει το συγκεκριμένο επάγγελμα.

Στις εξωτερικές αξίες, η μονιμότητα της θέσης ικανοποιεί τους λογιστές σε ποσοστό 62,7% (N=79) και η σταθερότητα της εργασίας σε ποσοστό 52,4% (N=66) σε βαθμό 'λίγο έως πλήρως ικανοποιημένος'. Ο μισθός, το ωράριο εργασίας, οι πρόσθετες αμοιβές, οι φυσικές συνθήκες και το περιβάλλον της εργασίας, η ευελιξία στο πρόγραμμα εργασίας, οι ευθύνες ως προς τον φορέα, και η επικινδυνότητα της εργασίας δείχνουν αδιάφορη ικανοποίηση των λογιστών με διακυμάνσεις της ικανοποίησης από 'λίγο δυσαρεστημένος σε αδιάφορος' και από 'αδιάφορος προς λίγο ικανοποιημένος'.

Οι εσωτερικές αξίες που συμβάλλουν θετικά στην ικανοποίηση των λογιστών από την εργασία τους είναι η ελευθερία να εργάζονται σύμφωνα με τους δικούς τους ρυθμούς σε ποσοστό 47,7% (N=60) και η προσπάθεια που κάνουν για να υιοθετήσουν τις τεχνολογικές εξελίξεις στον οργανισμό που απασχολούνται σε ποσοστό 60,3% (N=76) σε βαθμό 'λίγο έως πλήρως ικανοποιημένος'. Η δυνατότητα συμμετοχής σε επιμορφωτικά σεμινάρια που αφορούν τον τομέα απασχόλησής τους, η δυνατότητα να ανοίξουν δικιά τους επιχείρηση στο μέλλον και το αντικείμενο και η φύση της εργασίας τους δείχνουν αδιάφορη ικανοποίηση των λογιστών με διακυμάνσεις της ικανοποίησης από 'λίγο δυσαρεστημένος σε αδιάφορος' και από 'αδιάφορος προς λίγο ικανοποιημένος'.

Οι κοινωνικές αξίες που συμβάλλουν θετικά στην ικανοποίηση των λογιστών από την εργασία τους είναι οι επαγγελματικές σχέσεις με άτομα εκτός οργανισμού σε ποσοστό 46,1% (N=58) και η δυνατότητα που τους δίνει το επάγγελμα να βοηθήσει τους πολίτες, σε ποσοστό 60,4% (N=76) σε βαθμό 'λίγο έως απόλυτα

ικανοποιημένος'. Η κοινωνική θέση, δείχνει αδιάφορη ικανοποίηση των λογιστών με διακυμάνσεις της ικανοποίησης από 'αδιάφορος προς λίγο ικανοποιημένος'.

Στις αξίες κύρους, η ανέλιξη στην κλίμακα ιεραρχίας ικανοποιεί τους λογιστές σε ποσοστό 58,7% (N=74), ενώ η δυνατότητα να ανοίξουν δική τους επιχείρηση στο μέλλον δείχνει αδιάφορη ικανοποίηση των λογιστών με διακυμάνσεις της ικανοποίησης από 'αδιάφορος προς λίγο ικανοποιημένος'.

Από όλα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι ο μισθός και η σταθερότητα της εργασίας αποτελούν τον κυριότερο παράγοντα εργασιακής ικανοποίησης των λογιστών και επιλογής του συγκεκριμένου επαγγέλματος. Οι υπόλοιποι παράγοντες ικανοποίησης είναι η μονιμότητα της θέσης που κατέχουν, η κοινωνική θέση του επαγγέλματος, οι φυσικές συνθήκες και το περιβάλλον εργασίας, η ανέλιξη στην κλίμακα εργασίας, η ελευθερία να εργάζονται με τους δικούς τους ρυθμούς και οι πρόσθετες αμοιβές. Αντίθετα, το ωράριο, το αντικείμενο και η φύση της εργασίας, οι έντονοι ρυθμοί-πίεση και η επικινδυνότητα της εργασίας αποτελούν τους παράγοντες δυσαρέσκειας.

6.2 Περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Με την ολοκλήρωση της έρευνας θα πρέπει να επισημανθούν κάποιοι βασικοί περιορισμοί, ώστε να ληφθούν υπόψη και να διορθωθούν σε μια αντίστοιχη μελλοντική μελέτη. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα περιείχε συνολικά 34 ερωτήσεις, οι οποίες όμως θα μπορούσαν να ήταν περισσότερες. Το μέγεθος του δείγματος θα μπορούσε να ήταν μεγαλύτερο και με διαφοροποιήσεις, αλλά λόγω πίεσης χρόνου και αυξημένου φόρτου εργασίας, η έρευνα στάθηκε στις 126 απαντήσεις και βάσει αυτών πήραμε τα αποτελέσματα. Αυτό μπορεί να δημιουργήσει ανακρίβειες στα αποτελέσματα και να μην είναι αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού. Ίσως σε ένα μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, δεδομένου ότι μεσολάβησαν οι καλοκαιρινοί μήνες, να είχαμε μεγαλύτερη ανταπόκριση. Ένας άλλος περιορισμός της έρευνας είναι ότι όλες οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου πρέπει υποχρεωτικά να απαντηθούν για να ολοκληρωθεί και να υποβληθεί με επιτυχία το ερωτηματολόγιο.

Η παρούσα έρευνα που ολοκληρώθηκε πιθανόν να έχει κάποιες επεκτάσεις για περαιτέρω μελλοντική διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης. Μία πρόταση θα ήταν στα δημογραφικά στοιχεία να περιληφθούν ερωτήματα που αναφέρονται στο

οικογενειακό περιβάλλον, όπως το επάγγελμα και οι σπουδές των γονέων, καθώς και το επίπεδο του εισοδήματος. Τέλος, μια έρευνα που εξετάζει την εργασιακή ικανοποίηση και το επίπεδο εξουθένωσης από την εργασία θα προσέφερε σημαντική εικόνα για το αν η έλλειψη ικανοποίησης στην εργασία έχει ήδη φτάσει σε στάδιο εξουθένωσης, ή αν υπάρχει περιθώριο βελτίωσης μέσω βελτιωμένων εργασιακών συνθηκών.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενόγλωσσες

- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018), Οργανωσιακή συμπεριφορά: Βασικές έννοιες και σύγχρονες προσεγγίσεις, Εκδόσεις Κριτική.
- Keller G. (2010), Στατιστική για Οικονομικά και Στελέχη Επιχειρήσεων, Εκδόσεις Επίκεντρο
- Konopaske R., Ivancevich John and Matteson Michael (2021), Οργανωσιακή συμπεριφορά και Διοίκηση, Εκδόσεις Τζιόλα
- Alderfer C. (1969), “An empirical test of a new theory of human needs”, Organization of Behavior and Human Performance
- Alderfer, C. P. (1972). Existence, relatedness and growth: Human needs in organizational settings. New York: Free Press.
- Aziri B. (2011). Job satisfaction: A Literature Review. Management Research and Practice vol. 3 issue 4 pp: 77-86
- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R., & Beck, I. M. (1991). The structure of work values: A cross cultural comparison. Journal of Organizational Behavior, 12(1), 21–38.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. Journal of Applied Psychology, 69(3), pp. 379–389.
- Hackman J.R. & Oldham G.R., (1976). Motivation through the design of work: test of a theory, Organizational Behavior and Human Performance, 16, 250-279.
- Herzberg F, Mausner B., Snyderman B.;(1959); The motivation to work. New York: John Wiley and Sons Inc
- Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. New York: World Publishing
- Herzberg, F. (1968). One more time: how do you motivate employees? Harvard Business Review, January - February, Vol. 46, 53-62.
- Locke, E.A. (1969). What is job satisfaction? Organizational Behavior and Human Performance 4, 309-336

- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. M. Dunnette (Ed.), In Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 1297–1349). Chicago, IL: Rand McNally
- Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370-396
- McClelland, D.C. (1987). Human motivation. New York: University of Cambridge
- McGregor, D. (1960). Theory X and Theory Y. Organization Theory, 358, 5.
- Ros, M., Schwartz, S. H., Surkiss, S. (1999). Basic individual values and the meaning of the work
- Super, D. E. (1962), “The structure of work values in relation to status, achievement, interests, and adjustment”, appl. Psychol. 46, p.p. 231-239
- Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation. New York: McGraw Hill
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1964). Construct validation studies of the Minnesota Importance Questionnaire. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation

Ελληνόγλωσσες

- Βασιλείου Δ., Ηρειώτης Ν., Μπάλιος Δ. (2016), Προχωρημένη Χρηματοοικονομική Λογιστική, Εκδόσεις Rosili
- Γκίκας Δ. & Παπαδάκη Α. (2012). Χρηματοοικονομική Λογιστική. Αθήνα: Εκδόσεις Γ. Μπένου
- Ζαβλανός Μ. (2002), Οργανωτική Συμπεριφορά, Εκδόσεις Σταμούλης
- Ζαφειρόπουλος Κ. (2015), Πως γίνεται μία επιστημονική εργασία, Εκδόσεις Κριτική
- Καραμάνης Κ. (2008), Σύγχρονη Ελεγκτική, Εκδόσεις ΟΠΑ
- Κάτου Α. (2017), Οργανωσιακή συμπεριφορά, Εκδόσεις Ζυγός
- Κόντος Γ. (2015), Χρηματοοικονομική Λογιστική, Εκδόσεις Διπλογραφία
- Λατινόπουλος Π. (2010), Τα πρώτα βήματα στην έρευνα: Ένας χρηστικός οδηγός για νέους ερευνητές, Εκδόσεις Κριτική

- Μπουραντάς Δ. (2002), Μάνατζμεντ, Εκδόσεις Γ.Μπένου
- Ντίμερης Λ. και Καλαμάρας Ν. (2001), Γενική λογιστική Θεωρία και εφαρμογή, Εκδόσεις Σταμούλης
- Παπαδέας Π. (2016), Χρηματοοικονομική Λογιστική Πληροφόρηση, Έκδοση ιδίου
- Πετράκης Μ. (2014), Η σύνταξη της Πτυχιακής Διατριβής, Εκδόσεις Σταμούλης
- Σταθακόπουλος Β. (2018), Μέθοδοι Έρευνας Αγοράς, Εκδόσεις Unibooks
- Τουρνά-Γερμανού, Ε., 2015. Χρηματοοικονομική λογιστική. [ηλεκτρ. βιβλ.] Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών. Διαθέσιμο στο: <https://repository.kallipos.gr/handle/11419/946>
- Χυτήρης Λ. (2006), Μάνατζμεντ, Εκδόσεις Interbooks

Πηγές διαδικτύου

- <https://greekbusiness.wixsite.com/news/post/pyramida-tou-maslow-stis-epixeiriseis>
- <https://www.taxheaven.gr/acforum/topic/17379-%CE%B1%CF%80%CE%BF%CE%BA%CF%84%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CE%B1%CE%B4%CE%B5%CE%B9%CE%B1-%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B7-%CF%86%CE%BF%CF%81%CE%BF%CF%84%CE%B5%CF%87%CE%BD%CE%B7/>
- <https://www.taxheaven.gr/news/45412/upd-hlektronika-biblia-se-diaboyleysh-to-plaisio-leitoyrgias-ths-pshfiakhs-platformas-mydata>
- <https://el.sainte-anastasio.org/articles/organizaciones-recursos-humanos-y-marketing/la-teora-x-y-la-teora-y-de-mcgregor.html>
- <https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=198305>

- <https://www.oikonomologos.gr/orkotos-elegktis-logistis-certified-auditor-accountant/>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ - ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΙΣΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελεί το ερευνητικό εργαλείο για την διεξαγωγή της ποσοτικής έρευνας που πραγματοποιώ στο πλαίσιο της διπλωματικής μου εργασίας στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «MBA Διοίκηση Επιχειρήσεων» του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, με τίτλο «Εργασιακή Ικανοποίηση των λογιστών στην Ελλάδα». Η έρευνα απευθύνεται κυρίως σε λογιστές-φοροτεχνικούς. Οι απαντήσεις σας είναι ανώνυμες και εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά μόνο για ερευνητικούς λόγους. Τα συγκεντρωτικά αποτελέσματα της έρευνας καθώς και η πτυχιακή εργασία θα αποσταλούν σε όλους τους συμμετέχοντες για τους οποίους θα έχουμε ένα έγκυρο email επικοινωνίας.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για την συμβολή σας στην ολοκλήρωση της ερευνητικής μου προσπάθειας.

ΜΕΡΟΣ Α

Προσωπικές πληροφορίες

1. Ποιο είναι το φύλο σας;

Ανδρας Γυναίκα

2. Ποια είναι η ηλικία σας;

21-30 31-40 41-50 51-60

3. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

Έγγαμος Άγαμος Διαζευγμένος

Σπουδές

1. Ποιο είναι το εκπαιδευτικό σας επίπεδο;

(επιλέξτε όσα πεδία αντιστοιχούν στις σπουδές σας)

- Λύκειο
- ΙΕΚ
- Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό

Εργασία

1. Τομέας Απασχόλησης

- Ιδιωτικός τομέας
- Δημόσιος τομέας
- Ελεύθερος επαγγελματίας

2. Ποια θέση κατέχετε;

- Βοηθός Λογιστή
- Λογιστής-Φοροτεχνικός
- Άλλο

3. Είστε διατεθειμένος/η να ενημερώνεστε καθημερινά με τις αλλαγές νόμων, διατάξεων και να παρακολουθείτε τα απαιτούμενα σεμινάρια για την εξάσκηση του λογιστικού επαγγέλματος;

- Ναι
- Όχι
- Ίσως

4. Το χρήμα παίζει ρόλο στην απόφαση σου για την επιλογή του συγκεκριμένου επαγγέλματος;

- Ναι
- Όχι
- Αδιάφορο

5. Πόσα χρόνια προϋπηρεσία έχετε;

- 1-3 χρόνια
- 4-6 χρόνια
- 7-10 χρόνια
- 11-20 χρόνια
- Πάνω από 20 χρόνια

6. Οι συνολικές μηνιαίες καθαρές αποδοχές σας κυμαίνονται:

- € 600-1000
- € 1001-1400
- € 1401-1800
- € 1801-2200
- Πάνω από € 2201

7. Η συνήθης ημερήσια απασχόλησή σας κυμαίνεται:

- 4-6 ώρες
- 7-8 ώρες
- 9-10 ώρες
- Πάνω από 10 ώρες

ΜΕΡΟΣ Β**Ο βαθμός της ικανοποίησης του λογιστικού επαγγέλματος μέσα από την εργασία του.**

Χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα σας παρακαλούμε να δηλώσετε το βαθμό της ικανοποίησής σας από την εργασία σας ως λογιστής σχετικά με τις αξίες εργασίας που αναφέρονται παρακάτω, κυκλώνοντας τον αντίστοιχο αριθμό.

- | | |
|--------------------------|------------|
| 1. Πλήρως δυσαρεστημένος | Κυκλώστε 1 |
| 2. Λίγο δυσαρεστημένος | Κυκλώστε 2 |

- | | |
|---|------------|
| 3. Ούτε δυσαρεστημένος, ούτε ικανοποιημένος | Κυκλώστε 3 |
| 4. Λίγο ικανοποιημένος | Κυκλώστε 4 |
| 5. Πλήρως ικανοποιημένος | Κυκλώστε 5 |

Πόσο ικανοποιημένος αισθάνεστε:

1. Από το μισθό σας	1 2 3 4 5
2. Από το ωράριό σας	1 2 3 4 5
3. Από τη μονιμότητα της θέσης που κατέχετε	1 2 3 4 5
4. Από τη δυνατή συμμετοχή σας σε σεμινάρια και άλλα επιμορφωτικά προγράμματα που αφορούν τον τομέα σας	1 2 3 4 5
5. Από την κοινωνική θέση που σας προσφέρει το επάγγελμα του λογιστή	1 2 3 4 5
6. Από την ανέλιξή σας στην κλίμακα της ιεραρχίας του οργανισμού στον οποίο εργάζεστε	1 2 3 4 5
7. Από τις επαγγελματικές σχέσεις σας με άτομα εκτός του οργανισμού στον οποίο εργάζεστε (δημόσιοι φορείς, άλλοι πληροφοριακοί οργανισμοί εκπαιδευτικά ιδρύματα, φορείς επιμόρφωσης, επιτροπές κτλ.)	1 2 3 4 5
8. Από το αντικείμενο και τη φύση της εργασίας σας	1 2 3 4 5
9. Από τις φυσικές συνθήκες και το περιβάλλον της εργασίας σας	1 2 3 4 5
10. Από την ελευθερία που αισθάνεστε να εργάζεστε σύμφωνα με τους δικούς σας ρυθμούς.	1 2 3 4 5
11. Από τις τυχόν πρόσθετες αμοιβές σας (πενθήμερα, ημερήσια αποζημίωση σε μετακινήσεις εκτός έδρας, επιδόματα).	1 2 3 4 5
12. Από τη δυνατότητα να ανοίξετε στο μέλλον δική σας επιχείρηση με βάση τις γνώσεις-δεξιότητες που αποκτήσατε στον Οργανισμό.	1 2 3 4 5
13. Από τις ευθύνες που έχετε ως επαγγελματίας απέναντι στο φορέα που ανήκει ο οργανισμός.	1 2 3 4 5
14. Από τους έντονους ρυθμούς - πίεση στην άσκηση της εργασίας σας.	1 2 3 4 5
15. Από τη δυνατότητα που σας δίνει το επάγγελμά σας να βοηθάτε τους πολίτες.	1 2 3 4 5
16. Από την προσπάθεια που πρέπει να καταβάλετε για να υιοθετήσετε τις τεχνολογικές εξελίξεις στον οργανισμό που απασχολείστε	1 2 3 4 5

17. Από την επικινδυνότητα της εργασίας	1 2 3 4 5
18. Από τη σταθερότητα της εργασίας σας στις σημερινές συνθήκες	1 2 3 4 5

Χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα, σας παρακαλούμε να δηλώσετε το βαθμό της συμφωνίας σας με τις παρακάτω προτάσεις:

- | | |
|--|------------|
| 1. Αν διαφωνείτε πλήρως | Κυκλώστε 1 |
| 2. Αν διαφωνείτε λίγο | Κυκλώστε 2 |
| 3. Αν ούτε διαφωνείτε, ούτε συμφωνείτε | Κυκλώστε 3 |
| 4. Αν συμφωνείτε λίγο | Κυκλώστε 4 |
| 5. Αν συμφωνείτε πλήρως | Κυκλώστε 5 |

1. Νιώθω μεγάλη ικανοποίηση που ακολούθησα το επάγγελμα του λογιστή.	1 2 3 4 5
2. Εάν είχα να επιλέξω επάγγελμα από την αρχή θα γινόμουν και πάλι λογιστής.	1 2 3 4 5
3. Η άσκηση του επαγγέλματος του λογιστή με ικανοποιεί απόλυτα	1 2 3 4 5
4. Νιώθω συνολικά μεγάλη ικανοποίηση από όλες τις παραμέτρους του επαγγέλματος που ακολούθησα	1 2 3 4 5
5. Θεωρώ ενδιαφέρον το λογιστικό επάγγελμα.	1 2 3 4 5