



Πίνακας περιεχομένων

Ευρετήριο πινάκων.....	5
Περίληψη.....	7
Abstract	8
Ευχαριστίες	9
Εισαγωγή.....	10
A. Θεωρητικό πλαίσιο	
1. Ο γεωπόνος - πωλητής στον πρωτογενή τομέα.....	12
2. Ο ορισμός της εργασιακής ικανοποίησης	14
3. Θεωρίες της εργασιακής ικανοποίησης	15
3.1 Η θεωρία των ανθρώπινων αναγκών	15
3.2 Η θεωρία των δύο παραγόντων	17
3.3 Η θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας	17
3.4 Η θεωρία της προσδοκίας.....	18
3.5 Η θεωρία της ισότητας	19
3.6 Η θεωρία του Alderfer -ERG.....	19
3.7 Η θεωρία X και Ψ.....	20
3.8 Η θεωρία της κοινωνικής επιρροής	20
3.9 Η θεωρία των στόχων	21
3.10 Η θεωρία της κάλυψης των επίκτητων αναγκών του McClelland	22
3.11 Η θεωρία της διάθεσης	22
3.12 Το Υπόδειγμα (Porter – Lawler).....	22
4. Τα κίνητρα στην εργασιακή ικανοποίηση.....	23
4.1 Ορισμός του κινήτρου	23
4.2 Τα είδη των κινήτρων	22
4.3.1 Τα χρηματικά κίνητρα	24
4.3.2 Τα μη χρηματικά κίνητρα	24
5. Μέθοδοι μέτρησης της ικανοποίησης των εργαζομένων.....	25

5.1 Ο Κατάλογος της Εργασίας Γενικά (Job in General Index).....	25
5.2 Το ερωτηματολόγιο Minnesota (Minnesota Satisfaction Questionnaire ή MSQ)	25
5.3 Η έρευνα πεδίου εργασιακής διάγνωσης (Job Diagnostic Survey ή JDS)	26
5.4 Ο Κατάλογος Περιγραφής της Εργασίας (Job Descriptive Index).....	26
5.5 Η έρευνα της εργασιακής ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey ή JSS).....	27
B. Ερευνητικό Μέρος.....	28
6. Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα.....	28
7. Μεθοδολογία.....	29
8. Δείγμα.....	30
9. Η Δομή του ερωτηματολογίου.....	30
10. Αξιοπιστία και εγκυρότητα της έρευνας.....	34
11. Παρουσίαση αποτελεσμάτων.....	34
11.1 Τα Δημογραφικά χαρακτηριστικά	34
11.2 Παρουσίαση των αποτελεσμάτων ανά άξονα	39
11.2.1. Εργασιακή Ικανοποίηση (Γενικές συνθήκες - Αντικείμενο εργασίας).....	39
11.2.2. Εργασιακή Ικανοποίηση (Αμοιβή - Συνάδελφοι).....	41
11.2.3. Εργασιακή Ικανοποίηση (Προϊστάμενος - Ηγεσία).....	43
11.2.4. Εργασιακή Ικανοποίηση (Δυνατότητα προαγωγής - Αξιοποίηση Ικανοτήτων).....	45
11.2.5. Εργασιακή Ικανοποίηση (Γενικά).....	47
11.3 Παρουσίαση μέσω όρων εργασιακής ικανοποίησης ανά κατηγορία δημογραφικών χαρακτηριστικών.....	48
11.4 Συσχέτιση ανάμεσα στους άξονες εργασιακής ικανοποίησης με τα δημογραφικά στοιχεία.....	51
11.5 Συσχέτιση μεταξύ των αξόνων της εργασιακής ικανοποίησης.....	56
11.6 Συσχέτιση μεταξύ των αξόνων της εργασιακής ικανοποίησης και των ερωτήσεων της εργασιακής ικανοποίησης (γενικά).....	58
12. Συμπεράσματα.....	61

13. Περιορισμοί και προτάσεις για περαιτέρω έρευνα	63
Βιβλιογραφία.....	65
Παράρτημα 1.....	70

Ευρετήριο πινάκων

Πίνακας	1	Συντελεστής αξιοπιστίας a-Cronbach
Πίνακας	2	Ηλικιακή κατανομή δείγματος
Πίνακας	3	Σπουδές
Πίνακας	4	Θέση εργασίας
Πίνακας	5	Έτη προϋπηρεσίας στην ίδια την εταιρία
Πίνακας	6	Έτη συνολικής προϋπηρεσίας
Πίνακας	7	Είδος της εταιρίας στην οποία εργάζονται
Πίνακας	8	Κλάδος στον πρωτογενή τομέα με κύρια δραστηριότητα του εργαζόμενου.
Πίνακας	9	Ετήσιο (καθαρό εισόδημα) των γεωπόνων πωλητών.
Πίνακας	10	Δραστηριότητα εκτός της κύριας εργασίας
Πίνακας	11	Νομοί που καλύπτουν με την εργασία τους
Πίνακας	12	Εργασιακή Ικανοποίηση (Γενικές συνθήκες - Αντικείμενο εργασίας)
Πίνακας	13	Εργασιακή Ικανοποίηση (Αμοιβή - Συνάδελφοι)
Πίνακας	14	Εργασιακή Ικανοποίηση (Προϊστάμενος - Ηγεσία)
Πίνακας	15	Εργασιακή Ικανοποίηση (Δυνατότητα προαγωγής - Αξιοποίηση Ικανοτήτων)
Πίνακας	16	Εργασιακή Ικανοποίηση (Γενικά)
Πίνακας	17	Αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος
Πίνακας	18	Αίσθηση προηγούμενης με πρόσφατη εργασία
Πίνακας	19	Μέσοι όροι της εργασιακής ικανοποίησης των γεωπόνων πωλητών
Πίνακας	20	Συσχέτιση ανάμεσα στους άξονες εργασιακής ικανοποίησης με τα δημογραφικά στοιχεία (Φύλο, Ηλικία, Σπουδές, Θέση εργασίας)

- Πίνακας 21 Συσχέτιση ανάμεσα στους άξονες εργασιακής ικανοποίησης με τα δημογραφικά στοιχεία (Έτη προϋπηρεσίας στην ίδια την εργασία, Έτη συνολικής προϋπηρεσίας, Είδος της εταιρίας στην οποία εργάζεστε , Κλάδος στον πρωτογενή τομέα (κύρια δραστηριότητα).
- Πίνακας 22 Συσχέτιση ανάμεσα στους άξονες εργασιακής ικανοποίησης με τα δημογραφικά στοιχεία (Είδος σύμβασης της εργασίας, Το ετήσιο (καθαρό) εισόδημα, Άλλη δραστηριότητα, Νομούς κάλυψης).
- Πίνακας 23 Συσχέτιση μεταξύ στους άξονες εργασιακής ικανοποίησης
- Πίνακας 24 Συσχέτιση μεταξύ των αξόνων της εργασιακής ικανοποίησης και των ερωτήσεων της εργασιακής ικανοποίησης (γενικά)

Περίληψη

Η μελέτη του βαθμού της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων μελετάται συχνά στις μέρες μας από τις εταιρίες. Έχει άμεσα συνδεθεί η ικανοποίηση των εργαζομένων στον επαγγελματικό τομέα με την απόδοσή τους. Η παρούσα εργασία έχει ως σκοπό να διερευνήσει τον βαθμό της επαγγελματικής ικανοποίησης μιας ομάδας γεωπόνων-πωλητών. Επίσης, ανιχνεύει τους επιμέρους παράγοντες (γενικές συνθήκες-αντικείμενο εργασίας, αμοιβή-συνάδελφοι, προϊστάμενος-ηγεσία, δυνατότητα προαγωγής-εξέλιξης ικανοτήτων) της επαγγελματικής ικανοποίησης και την επίδρασή τους στη διαμόρφωση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης. Ακόμη, διερευνά την επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών (ηλικία, έτη προϋπηρεσίας στην ίδια εταιρία, έτη συνολικής προϋπηρεσίας, θέση εργασίας κ.ά.) στους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης και στο σύνολο αυτής.

Στην έρευνα συμμετείχαν 122 γεωπόνοι-πωλητές αγροτικών εφοδίων που εργάζονταν σε διάφορους νομούς της Ελλάδας. Για την έρευνα αυτή χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο που συντάχθηκε με βάση παρόμοια ερωτηματολόγια που έχουν ερευνήσει μελετητές με παρόμοιο θέμα.

Η έρευνα έδειξε ότι οι γεωπόνοι-πωλητές αγροτικών εφοδίων εμφανίζονται να είναι από μέτρια ως αρκετά ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Επιπλέον, όλοι οι παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης συνδέονται μεταξύ τους. Από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, η ηλικία, τα έτη προϋπηρεσίας στην εταιρία, τα έτη συνολικής προϋπηρεσίας και η θέση εργασίας επηρεάζουν ένα μέρος των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης. Αντίθετα, η μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης (γενικά) δε φάνηκε να συσχετίζεται με κανέναν από τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης και με κανένα από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Μόνο μια ερώτηση (*Γενικά, πόσο τυχερό θεωρείτε τον εαυτό σας που έχει αυτήν την εργασία;*) φάνηκε να συσχετίζεται με δύο παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης (τις γενικές συνθήκες-αντικείμενο εργασίας και τη δυνατότητα προαγωγής και αξιοποίησης των ικανοτήτων).

Abstract

The study of the degree of job satisfaction of workers from the companies is a common phenomenon nowadays. Is directly connected worker satisfaction for professional performance. The present study aims to investigate the degree of job satisfaction of agronomists-dealer group. Also detects individual factors (general conditions-object work, cash-colleagues, head-leadership, opportunity-promoting skills development) job satisfaction and their influence in shaping the overall job satisfaction. Also explores the influence of demographic characteristics (age, years of service in the same company, total years of service, job, etc.) the factors of job satisfaction and all this.

The survey involved 122 agronomists-sellers agricultural supplies working in various prefectures of Greece. For this study used a questionnaire-questionnaire drafted by similar questionnaires scholars have investigated a similar theme.

The investigation showed that the agriculturists-sellers agricultural supplies appear to be from moderate to quite satisfied with their work. In addition, all the factors of job satisfaction are related. Of the demographic characteristics, age, years of service to the company, the total years of service and job affect a part of job satisfaction factors. In contrast, the study of job satisfaction (general) did not appear to affect any of the factors of job satisfaction and none of the demographic characteristics s workers. Only one question (general, how fortunate you consider yourself to have this job?) Seemed to be associated with two factors of job satisfaction (the general conditions - workpiece and the possibility of promotion and utilization of skills) .

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον καθηγητή μου κύριο Γιάννη Μπίλια για την συνεχόμενη βοήθεια που μου πρόσφερε για την ολοκλήρωση της διατριβής μου.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω τη σύζυγό μου, Ανδριάνα, που με την ηθική κυρίως βοήθειά της ολοκλήρωσα τη διατριβή μου. Δε θα πρέπει να παραλείψω να ευχαριστήσω θερμά τους συναδέλφους μου, γεωπόνους – πωλητές για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου που χωρίς τη βοήθειά τους η έρευνα δε θα ήταν εφικτή.

Αφιερώνω την εργασία αυτή τα τρία μου παιδιά, στη Μαρία – Αθηνά, στη Δανάη – Θεοδώρα και στον Γιώργο.

Εισαγωγή

Σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον όπως το σημερινό, οι επιχειρήσεις πλέον έχουν ξεκινήσει και εξετάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων τους. Ο λόγος που εξετάζεται η επαγγελματική ικανοποίηση από τις επιχειρήσεις είναι ότι μέσω αυτής θα επέλθουν τα καλύτερα δυνατά οφέλη, όπως για παράδειγμα οικονομικά. Με αυτόν τον τρόπο, οι επιχειρήσεις θα αποφύγουν δυσάρεστες καταστάσεις, όπως η αποχώρηση εργαζομένων, μείωση της αποδοτικότητάς τους, εντάσεις εντός και εκτός της επιχείρησης. Γενικότερα, μπορούμε να υποθέσουμε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση εξετάζει την ευχαρίστηση ή όχι που αποκομίζει κάθε εργαζόμενος από την εργασία του.

Στην συγκεκριμένη έρευνα εξετάζουμε την επαγγελματική ικανοποίηση των γεωπόνων πωλητών χονδρικής πώλησης αγροτικών εφοδίων. Η επαγγελματική ικανοποίηση αφορά λοιπόν τα συναισθήματα που απορρέουν από την εργασία του κάθε ατόμου. Η εργασία παίζει έναν βασικό ρόλο στη ζωή του κάθε ατόμου. Όταν το άτομο εξασφαλίζει την ικανοποίηση από τον χώρο εργασίας του νιώθει ισορροπία, αυτοπεποίθηση και έτοιμος να αποδώσει τα μέγιστα στον επαγγελματικό του χώρο (Maslow). Οι επιχειρήσεις και γενικότερα κάθε εργασιακό περιβάλλον που στοχεύουν στην ικανοποίηση των εργαζομένων τους, μόνο οφέλη μπορούν να αποκομίσουν.

Ο ρόλος του πωλητή σε μια επιχείρηση είναι πολυδιάστατος, αφενός είναι αυτός που φέρνει έσοδα στην εταιρία αφετέρου είναι η εικόνα της εταιρίας προς τους πελάτες της. Ο πωλητής ενημερώνει την εταιρία για τον ανταγωνισμό αλλά είναι και αυτός που ενημερώνει τους πελάτες για τα νέα δεδομένα της εταιρίας που εργάζεται. Άρα η μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης σε αυτήν την ομάδα εργαζομένων είναι αναγκαία να πραγματοποιείται. Επίσης, ο πωλητής με τον πολλαπλό ρόλο του πωλητή, καλείται να αξιοποιήσει τις γνώσεις από τις σπουδές που έκανε στο πανεπιστήμιο ή την τεχνολογική σχολή και έπειτα να υποστηρίξει με τις γνώσεις του αλλά και με την εκπαίδευση από την επιχείρηση τα προϊόντα της εταιρίας στην οποία εργάζεται. Επιπρόσθετα, χρειάζεται να πραγματοποιήσει εκτός από την τεχνική ενημέρωση των προϊόντων, την εμπορική ενημέρωση – συμφωνία με το κατάστημα (επίσης γεωπόνο) και τέλος την είσπραξη των ανεξόφλητων λογαριασμών από τους πελάτες. Επομένως, ο πολυδιάστατος αυτός ρόλος πρέπει να εξεταστεί σε σχέση με την επαγγελματική του ικανοποίηση ώστε να βελτιωθεί η αποδοτικότητά του.

Στο πρώτο μέρος της εργασίας παρουσιάζονται η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης, οι θεωρητικές της προσεγγίσεις και οι μέθοδοι μέτρησής της. Στο δεύτερο μέρος παρουσιάζονται η μέθοδος της έρευνας, το δείγμα, το ερωτηματολόγιο, η ανάλυση, η παρουσίαση των αποτελεσμάτων και τέλος τα συμπεράσματα της έρευνας.

A. Θεωρητικό Μέρος

1. Ο γεωπόνος - πωλητής στον πρωτογενή τομέα

Σύμφωνα με τον Μπεόπουλο (2006), ο γεωπόνος και η γεωπονική επιστήμη προέκυψαν τον 18^ο αιώνα ως επιστήμη για τη βελτίωση της γεωργικής παραγωγής. Από τότε μέχρι σήμερα έχουν αλλάξει πολλά πράγματα. Ο γεωπόνος παύει να προσπαθεί να βελτιώσει μόνο την γεωργική παραγωγή αλλά αποκτά έναν εξειδικευμένο ρόλο. Ο ρόλος αυτός παρουσιάζεται και από την ειδίκευση που λαμβάνει χώρα στις σπουδές του. Οι οδηγοί σπουδών των δύο μεγαλύτερων γεωπονικών σχολών της Ελλάδας, σύμφωνα τους Κωβαίο (2014) και Πολυσίου (2010), αναφέρουν ότι οι γεωπόνοι λαμβάνουν τις εξής ειδικότητες: Φυτική Παραγωγή, Ζωική Παραγωγή, Αγροτική Οικονομία και Ανάπτυξη, Βιοτεχνολογία, Επιστήμη και Τεχνολογία Τροφίμων, Αξιοποίηση φυσικών πόρων και γεωργική μηχανική. Επίσης, η αντίστοιχη εξειδίκευση ισχύει και στην τεχνολογική εκπαίδευση.

Αυτή η εξειδίκευση όμως δεν εφαρμόζεται στον πρωτογενή τομέα. Σύμφωνα με το Γεωτεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος (ΓΕΩΤΕΕ) (2014) ο γεωτεχνικός (γεωπόνος, δασολόγος, κτηνίατρος, γεωλόγος και ιχθυολόγος) μπορεί να απασχοληθεί στους ακόλουθους τομείς: στο δημόσιο τομέα, ως μελετητής δημοσίων έργων, ως εργολήπτης δημοσίων έργων, ως συντάκτης σχεδίων βελτίωσης και δράσης, στο σύστημα παροχής γεωργικών συμβουλών, στην εμπορία φυτοπροστατευτικών προϊόντων, στην εμπορία λιπασμάτων, στην παραγωγή και εμπορία πολλαπλασιαστικού υλικού, στην καταπολέμηση εντόμων και τρωκτικών και σε άλλες δραστηριότητες. Αυτό το γενικό πλάνο, το οποίο επιθυμεί μόνο το πτυχίο στην ανάλογη εργασία και όχι την εξειδίκευση που έχει λάβει ο γεωτεχνικός για αναζήτηση εργασίας, οδήγησε μια μερίδα γεωπόνων στην αγορά εργασίας του γεωπόνου – πωλητή χονδρικής πώλησης αγροτικών εφοδίων.

Ο ρόλος του πωλητή σε μια επιχείρηση, σύμφωνα με τον Εξαδάκτυλο (2003) «έχει αποκτήσει αυξημένο κύρος, αξιοπιστία, φερεγγυότητα και ακεραιότητα». Αυτό έχει ως συνέπεια οι επιχειρήσεις να αναζητούν και να αντιπροσωπεύονται από πωλητές επαγγελματίες, οι οποίοι είναι γνώστες της αγοράς και των προϊόντων. Ο πωλητής είναι η εικόνα της εταιρίας προς τα έξω και επίσης είναι αυτός που κάνει συμφωνίες με τους πελάτες και φέρνει έσοδα στην επιχείρηση. Επομένως, εύλογο είναι οι εταιρίες να αναζητούν πάντα

τους καλύτερους εργαζόμενους και να επιθυμούν ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης να είναι υψηλός.

Οι συγκεκριμένοι πωλητές είναι γεωπόνοι και καλούνται να συνδυάσουν την επιστήμη με τις πωλήσεις, σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον που κυρίαρχο ρόλο έχει η τιμή του προϊόντος και λιγότερο οι γνώσεις που απέκτησαν από τις σπουδές τους. Επιπλέον, όσοι δραστηριοποιούνται στον χώρο αυτό, το μόνο που επιθυμούν είναι η μείωση του κόστους εισροών. Οι παραγωγοί αλλά και οι γεωπόνοι λιανικής πώλησης (καταστήματα) επικεντρώνονται στο να μειώσουν αυτό το κόστος δίνοντας βαρύτητα μόνο στη διαπραγμάτευση των εφοδίων της καλλιέργειας για καλύτερες τιμές. Η μείωση του κόστους μπορεί επίσης να επιτευχθεί και από τον προγραμματισμό της καλλιέργειας, ανάλυση εδάφους – φυλλοδιαγνωστική κ.ά.. Οπότε έχουμε την δημιουργία ενός έντονου ανταγωνιστικού περιβάλλοντος στο οποίο οι γεωπόνοι πωλητές πρέπει να δραστηριοποιηθούν.

Όπως αναφέρει ο Βακάκης (2011), «η κατάσταση στη γεωργία είναι χαοτική», αλλά και η γεωργική παραγωγή πλέον είναι υψηλού κινδύνου. Διότι όπως αναφέρει ο Βακάκης (2011), δεν υπάρχει προγραμματισμός, γεωργική έρευνα και επιπλέον παρατηρείται έλλειψη επενδύσεων, βασικά στοιχεία για να αναπτυχθεί ένας κλάδος. Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση της ICAP GROUP A.E. (2013) για λογαριασμό της Γενικής Γραμματείας Βιομηχανίας στον κλάδο των αγροτικών εφοδίων, έχουμε πολλές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται με τις πρώτες ύλες να είναι είτε από την Ελλάδα είτε από το εξωτερικό ανάλογα το τι θέλει ο πελάτης. Επίσης, στην ίδια έκθεση σε ότι αφορά τις προοπτικές του κλάδου φαίνεται να είναι οριακά ανοδικές.

Πλέον σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον όπου οι γνώσεις έχουν μικρότερη σημασία από την πώληση, ο εργαζόμενος (γεωπόνος-πωλητής) προσπαθεί να δραστηριοποιηθεί. Οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον κλάδο αυτόν είναι πολλές σε αντίθεση με τη μη ανάπτυξη του κλάδου. Ο γεωπόνος πωλητής έρχεται λοιπόν να αυξήσει την κερδοφορία της επιχείρησης στην οποία εργάζεται, με την εξειδικευμένη γνώση του πλέον να έρχεται σε δεύτερη μοίρα και να αναζητά συνεχώς την αύξηση των πωλήσεων από φερέγγυους πελάτες.

2. Ορισμός της εργασιακής ικανοποίησης

Ορίζοντας την εργασιακή ικανοποίηση, μπορούμε να αναφέρουμε ότι υπάρχουν πολλοί ορισμοί που έχουν αποδοθεί για αυτήν την έννοια, χωρίς όμως να υπάρχει συμφωνία για αυτόν. Έχουν δοθεί διάφοροι ορισμοί από τους ερευνητές, που όλοι τους δίνουν μια διαφορετική ερμηνεία για το τι είναι εργασιακή ικανοποίηση. Ο Παπανής (2007) αναφέρει όπως οι Grannny, Smith και Stone (1992), ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένα σύνολο συναισθηματικών αντιδράσεων που έχει ο εργαζόμενος για την εργασία του. Σύμφωνα με τους Χατζηπαντελή και Σιγαλά (2008) ως «εργασιακή ικανοποίηση» ορίζεται το πόσο ο εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος από την εργασία του.

Ο Mùcahit Çelik (2011) αναφέρει ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων αναφορικά με την εργασία τους είναι η γενική στάση που έχουν για την θέση εργασίας τους και η οποία εξαρτάται από τα χαρακτηριστικά της εργασίας, την κοινωνική θέση που έχουν κερδίσει από την εργασία τους και από τις εμπειρίες τους στο περιβάλλον της εργασία τους. Οι Παπαγεωργίου & Λήδα (2011) στέκονται στον ορισμό που έδωσε ο Locke (1976), σύμφωνα με τον οποίο η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί ένα θετικό σύνολο συναισθηματικών συνθηκών, οι οποίες προέρχονται από τις εμπειρίες του στην εργασία. Η Αντωνιάδη (2013) αναφέρει ότι αυτή η θετική ικανοποίηση προέρχεται είτε από την εκπλήρωση των προσδοκιών του ατόμου είτε από την προσωπικότητα του ατόμου σε σχέση με το περιβάλλον της εργασίας του.

Ο Παπανής (2007) αναφέρει και τον ορισμό της διαδικαστικής δικαιοσύνης, σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι που δεν έχουν έκφραση λόγου πάνω στις διαδικασίες διαχείρισης της διοίκησης σε θέματα εργασιακά (μπόνους, αξιολόγηση, μισθός κ.ά.), τότε έχουν αρνητική στάση στη διαχείριση της διοίκησης. Η Νικολαΐδου (2010) όπως αναφέρει ο McClelland (1971) όταν ένας εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος σε μέρος της εργασίας του, τότε είναι ικανοποιημένος και στα άλλα μέρη. Επίσης, σύμφωνα με την Τσορώνη (2012), οι παράγοντες που επιδρούν στην ικανοποίηση των εργαζομένων είναι δυο, οι προσωπικοί όσο και οι περιβαλλοντικοί. Στους προσωπικούς περιέχονται η προσωπικότητα του ατόμου, οι αξίες και η εμπειρία που έχει αποκτήσει. Στους περιβαλλοντικούς παράγοντες περιβάλλοντος περιέχεται η φύση της εργασίας, η δικαιοσύνη και οι αμοιβές.

Σύμφωνα με τους Saari & Judge (2004) οι στάσεις των εργαζομένων επηρεάζονται από τους εξής παράγοντες :

1. Την προδιάθεση (τη διάθεση που έχει ένα άτομο για την εργασία του).
2. Τις πολιτιστικές (την επιρροή που έχει ένα άτομο από τον πολιτισμό ή την χώρα εργασίας του).
3. Την εργασιακή κατάσταση (τη φύση της εργασίας του).

3. Θεωρίες της εργασιακής ικανοποίησης

Παρακάτω, θα παρουσιαστούν οι κυριότερες θεωρίες που έχουν αναπτυχθεί αναφορικά με την εργασιακή ικανοποίηση.

Η Νικολαΐδου (2010) αναφέρει ότι η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης και της υποκίνησης δεν είναι ίδιες αλλά είναι άρρηκτα συνδεδεμένες μεταξύ τους. Η θέση εργασίας θα πρέπει να προσφέρει την απόδοση και την εργασιακή ικανοποίηση. Η Αναστασίου (2013) αναφέρει ότι «η εργασιακή υποκίνηση/παρακίνηση/παρώθηση, αποτελεί σημαντικό κομμάτι της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού σε κάθε σύγχρονο οργανισμό». Σύμφωνα με την Ρεμούντα (2008) «κίνητρο είναι οτιδήποτε κινεί, ωθεί ή παρασύρει σε δράση ένα άτομο.». Επίσης οι Πλατσίδου & Γωνιδά (2005) αναφέρουν ότι οι θεωρίες αναφορικά με την εργασιακή ικανοποίηση κατηγοριοποιούνται σε συμπεριφορικές, γνωστικές και προσωπικές. Στις συμπεριφορικές κυρίαρχο ρόλο έχει η συμπεριφορά του ατόμου και επικεντρώνεται στον προσανατολισμό των χαρακτηριστικών της εργασίας. Στις γνωστικές το γνωστικό σύστημα έχει ως μέρος του τα κίνητρα, τα οποία διαμορφώνουν τις απόψεις των ατόμων. Στις προσωπικές τον κυρίαρχο ρόλο έχει η προσωπικότητα του ατόμου.

3.1 Η θεωρία των ανθρώπινων αναγκών (Maslow A.)

Οι Πλατσίδου & Γωνιδά (2005) αναφέρουν ότι η θεωρία των ανθρώπινων αναγκών (Maslow A.) «ανήκει στην κατηγορία των θεωριών της προσωπικότητας». Σύμφωνα με την Χατζηδάκη (2010) που επίσης περιγράφει τη θεωρία αυτή, αναφέρει πως όταν καθοριστούν οι ανθρώπινες ανάγκες και αφού αυτές πραγματοποιηθούν, τότε οδηγούμαστε στην ικανοποίηση. Οι ανάγκες αυτές διαχωρίζονται σε φυσιολογικές, ασφάλειας, κοινωνικές, εκτίμησης, αυτοπραγμάτωσης. Σύμφωνα με τον Nyameh (2013) για να μεταβούμε στην

επόμενη ανάγκη από την κλίμακα των πέντε ιεραρχικών αναγκών θα πρέπει πρώτα να είμαστε ικανοποιημένοι από την προηγούμενη ανάγκη.

Αναλυτικότερα, οι ανάγκες αυτές είναι:

1. Φυσιολογικές, όπου σύμφωνα με τον Nyameh (2013) είναι οι πιο βασικές και επίσης είναι αυτές που θα αναζητηθούν για πρώτη φορά από το άτομο (τροφή, οξυγόνο, νερό κ.ά.).
2. Ασφάλειας, όπου σύμφωνα με την Χατζηδάκη (2010) είναι η «*ανάγκη του ανθρώπου να νιώθει το αίσθημα της σιγουριάς που απορρέει από τα συναισθήματά του και το αίσθημα της αυτοσυντήρησης*». Ασφαλές περιβάλλον θεωρείται εκείνο της εργασίας, της κατοικίας, κ.ά..
3. Κοινωνικές, που σύμφωνα με το Arab British Academy (2010) είναι αυτές που συσχετίζονται με την αλληλεπίδραση με άλλα άτομα.
4. Εκτίμησης, που σύμφωνα με τον Nyameh (2013), είναι οι ανάγκες αυτοεκτίμησης και σεβασμού που δέχεται από το ίδιο και από άλλα άτομα. Οι ανάγκες αυτές ικανοποιούνται, όταν το άτομο έχει αυτοπεποίθηση και αισθάνεται πολύτιμο για την κοινωνία.
5. Αυτοπραγμάτωσης, που σύμφωνα πάλι με τον Nyameh (2013), εμφανίζονται ως σημάδια ανησυχίας για ένα άτομο, το οποίο είναι ικανό να κάνει αυτό που γεννήθηκε να κάνει.

Σύμφωνα με τις Πλατσίδου & Γωνιά (2005) η παραπάνω θεωρία χρησιμοποιείται αρκετά σε χώρους παραγωγής, διότι «*οι έννοιες και οι όροι της θεωρίας είναι πραγματικοί και προσιτοί*». Σύμφωνα με το Arab British Academy (2010), η θεωρία ανθρώπινων αναγκών μπορεί να εφαρμοστεί στην ικανοποίηση των εργαζομένων σε συγκεκριμένες ανάγκες ως εξής:

1. Φυσιολογικές, δηλαδή παροχή γεύματος, μισθού μόνο για την αγορά των βασικών του αγαθών κ.ά..
2. Ασφάλειας, δηλαδή ασφαλές περιβάλλον εργασίας, κ.ά..
3. Κοινωνικές, δημιουργία του αισθήματος της κοινωνικότητας μέσω ομαδικών προγραμμάτων.
4. Εκτίμησης, αναγνώριση των επιτευγμάτων των εργαζομένων και η αίσθησή τους ότι εκτιμώνται και αποτιμώνται.
5. Αυτοπραγμάτωσης, να προσφέρει τις προκλήσεις για την επίτευξή τους.

3.2 Η θεωρία των δύο παραγόντων

Ο Herzberg (1966) είναι ο εισηγητής αυτής της θεωρίας. Στη θεωρία των δύο παραγόντων, όπως αναφέρει ο Noell (1976), η ικανοποίηση της εργασίας αποτελείται από δύο ξεχωριστές διαστάσεις, αυτή που σχετίζεται με την ικανοποίηση και αυτή που σχετίζεται με τη δυσαρέσκεια. Είναι ανεξάρτητες και το αντίθετο της ικανοποίησης είναι η μη ικανοποίηση, ενώ το αντίθετο της δυσαρέσκειας είναι η μη δυσαρέσκεια. Επίσης, η Stello (2011) αναφέρει ότι οι ανάγκες είναι δύο, αυτές που ονομάζει παράγοντες υγιεινής και αυτές που ονομάζει κίνητρα. Οι παράγοντες υγιεινής περιλαμβάνουν ότι σχετίζονται με την εργασία, όπως η φύση της εργασίας, η πολιτική της εταιρίας κ.α., ενώ τα κίνητρα είναι παράγοντες που καταλήγουν σε θετικές στάσεις των εργαζομένων και περιλαμβάνουν τα επιτεύγματα, την αναγνώριση κ.ά.. Σύμφωνα με την Νικολαΐδου (2010) τα κίνητρα είναι η αφορμή για την ικανοποίηση των εργαζομένων, ενώ η δυσαρέσκεια προκαλείται από τους παράγοντες υγιεινής.

3.3 Η θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας

Σύμφωνα με τον Jelstad (2005), υπάρχουν πέντε χαρακτηριστικά της εργασίας, τα οποία είναι: ανατροφοδότηση, αυτονομία, σημασία της εργασίας, η ταυτότητα της εργασίας και η ποικιλία των δεξιοτήτων. Επίσης, σύμφωνα με τους Oldham & Hackman (2005) υπάρχουν τρεις ψυχολογικές καταστάσεις που μεσολαβούν ανάμεσα στα χαρακτηριστικά και το αποτέλεσμα.

Αυτές είναι:

1. Οι εμπειρίες νοήματος (το άτομο βιώνει την λειτουργία ως εγγενώς νόημα με βάση το δικό του σύστημα αξιών).
2. Οι εμπειρίες ευθύνης (το άτομο αισθάνεται υπεύθυνο για τα αποτελέσματα της εργασίας του).
3. Η γνώση του αποτελέσματος (το άτομο έχει γνώση αυτοπεποίθησης για την εργασία του).

Όπως αναφέρουν οι Oldham & Hackman (1976) όταν οι ψυχολογικές καταστάσεις είναι παρούσες, τότε αυτό-δημιουργούνται υψηλά κίνητρα, ενώ όταν απουσιάζει κάποια

ψυχολογική κατάσταση, τότε δεν υπάρχουν οι εσωτερικές ανταμοιβές που προέρχονται από τις καλές αποδόσεις. Επίσης, χρειάζεται στο άτομο:

1. να δοθεί εσωτερικό κίνητρο στο χώρο εργασίας του,
2. να είναι ικανοποιημένο με τις ευκαιρίες που του δίνονται για εξέλιξη στην εργασία του,
3. να παράγει εργασία υψηλής ποιότητας,
4. να μην απουσιάζει από την εργασία του.

3.4 Η θεωρία της προσδοκίας

Ο Lunenburg (2011) αναφέρει ότι η θεωρία της προσδοκίας βασίζεται σε τέσσερις υποθέσεις, οι οποίες είναι: 1. τα άτομα εντάσσονται σε μια εργασία με βάση τις προσδοκίες για τις ανάγκες τους, τα κίνητρα και τις εμπειρίες που έχουν αποκτήσει. 2. η συμπεριφορά είναι συνειδητή επιλογή, 3. τα άτομα επιθυμούν διαφορετικά πράγματα για κάθε εργασία, 4. το άτομο επιλέγει ώστε να μεγιστοποιήσει το αποτέλεσμα για προσωπικό του όφελος.

Ο Chaudhary (2014) αναφέρει ότι υπάρχουν συνιστώσες, στις οποίες βασίζεται η θεωρία και αυτές είναι:

1. Η λειτουργικότητα (Instrumentality), δηλαδή το άτομο που αποδίδει και έχει ένα αξιόλογο αποτέλεσμα τότε θα ανταμειφτεί.
2. Το σθένος (Valence), δηλαδή το αποτέλεσμα που παίρνει για ανταμοιβή.
3. Η προσδοκία (expectancy), δηλαδή η πεποίθηση ότι με μία καλύτερη προσπάθεια θα έχει ως αποτέλεσμα την καλύτερη απόδοση.

Ο Lindner (1998), αναφέρει ότι ο εργαζόμενος έχει υψηλό κίνητρο όταν έχει και επιθυμητό αποτέλεσμα, ενώ όταν το αποτέλεσμά του δεν είναι ικανοποιητικό το ελάχιστο αποτέλεσμα είναι ο εργαζόμενος να απολογηθεί. Όπως αναφέρει η Νικολαΐδου (2010), η θεωρία της προσδοκίας «*δε στηρίχθηκε ικανοποιητικά όταν διερευνήθηκε εμπειρικά*». Σύμφωνα με τις Πλατσίδου & Γωνιά (2005), ο μαθηματικός τύπος στη θεωρία αυτή είναι: «*δύναμη κινήτρου = λειτουργικότητα χ ελκυστικότητα της συνέπειας χ προσδοκία*»). Αν κάποιο από τα τρία στοιχεία δεν ικανοποιείται, τότε δεν έχουμε καμία προσδοκία από το άτομο και αυτό έχει ως συνέπεια να μην υπάρχει ενδιαφέρον για εργασία από αυτά τα άτομα.

3.5 Η θεωρία της ισότητας

Η θεωρία της ισότητας ανήκει στην γνωστική θεωρία, σύμφωνα με τις Πλατσίδου, Γωνιά (2005). Όπως ο Lindner (1998) αναφέρει υπάρχει προσπάθεια για ισότητα μεταξύ του ίδιου του εργαζομένου σε σχέση με τους άλλους εργαζομένους. Η αμοιβή σε σχέση με την απόδοση έχει ουσιαστικό ρόλο στη θεωρία. Επίσης, η Νικολαΐδου (2010) αναφέρει ότι το άτομο συγκρίνει τόσο τα αποτελέσματα που έχει λάβει από την εταιρία σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους (που πραγματοποιούν την ίδια την εργασία) αλλά και με αυτά που έχει προσφέρει ο ίδιος στην εταιρία. Οι κύριες έννοιες της σχέσης-ανταλλαγής αυτής της θεωρίας είναι τα εισερχόμενα και τα εξερχόμενα όπως αναφέρει ο Ramlal (2004). Αυτά που προσφέρονται από τον εργαζόμενο είναι τα εισερχόμενα ενώ αυτά που λαμβάνει είναι τα εξερχόμενα. Ο μαθηματικός τύπος όπως περιγράφεται από τις Πλατσίδου & Γωνιά (2005) είναι: εισερχόμενα / εξερχόμενα. Το αποτέλεσμα θα πρέπει να είναι μονάδα, σε περίπτωση που είναι μικρότερο, ο εργαζόμενος αμείβεται λιγότερο ενώ αν είναι μεγαλύτερο της μονάδας αμείβεται περισσότερο. Επίσης, ο μαθηματικός τύπος εφαρμόζεται και σε σχέση με την εταιρία αλλά και σε σχέση με τους συναδέλφους του (που πραγματοποιούν την ίδια την εργασία). Αν το αποτέλεσμα δεν είναι ίσο με την μονάδα τότε οδηγούμαστε σε ασυμφωνία. Αυτή η ασυμφωνία οδηγεί σε δύο επιλογές:

1. Στη συμπεριφορική, η οποία μπορεί να εκδηλωθεί είτε ως ποσοτική (αλλαγή στον τρόπο εργασίας) είτε ως ποιοτική (αλλαγή στο περιεχόμενο της εργασίας).

2. Στη γνωστική που έχει να κάνει με τον τρόπο σκέψης του εργαζομένου για την εταιρία, τους συναδέλφους του αλλά και για τον ίδιο του τον εαυτό.

Σύμφωνα με αυτήν τη θεωρία, ο εργαζόμενος υιοθετεί συμπεριφορές ώστε να οδηγηθεί σε ισορροπία, δηλαδή το αποτέλεσμα από τον μαθηματικό τύπο να είναι μονάδα.

3.6 Η θεωρία του Alderfer -ERG

Σύμφωνα με την Κοντέλλη (2008), η θεωρία του Alderfer βασίζεται σε αυτήν του Maslow. Ο Alderfer αναφέρεται σε τρεις αντί για πέντε κατηγορίες αναγκών, οι οποίες είναι:

1. Οι ανάγκες ύπαρξης
2. Οι ανάγκες σχέσης
3. Οι ανάγκες ανάπτυξης.

Η Φαναριώτου (2011) περιγράφοντας τη σχέση της θεωρίας του Maslow με αυτήν του Alderfer αναφέρει ότι στις ανάγκες ύπαρξης έχουμε τις φυσιολογικές ανάγκες και ανάγκες ασφάλειας, στις ανάγκες σχέσης έχουμε τις κοινωνικές ανάγκες, ενώ στις ανάγκες ανάπτυξης έχουμε τις ανάγκες εκτίμησης και αυτοπραγμάτωσης.

Η Κοντέλλη (2008) αναφέρει ότι ο Alderfer «*δε δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην ιεράρχηση των αναγκών*» διότι οι συμπεριφορές διαμορφώνονται από περισσότερες από μία ανάγκες ταυτόχρονα. Επίσης, στον καθορισμό της ιεράρχησης των αναγκών σημαντικό ρόλο έχει η υποκειμενικότητα του ανθρώπου και το εξωτερικό περιβάλλον. Ακόμη και όταν μια ανάγκη του ατόμου δεν εκπληρώνεται, τότε μπορεί να σταματήσει να την επιδιώκει όταν νομίζει ότι οι προσπάθειές του δεν αποδίδουν. Η Φαναριώτου (2011) περιγράφει ότι όταν δεν ικανοποιούνται οι ανάγκες ανώτερου επιπέδου, τότε έχουμε ως αποτέλεσμα τη μετακίνηση σε ανάγκες κατώτερου επιπέδου. Αλλά ακόμη και όταν ικανοποιηθεί μια ανάγκη τότε δρα αυξητικά ως ένταση κινήτρου.

3.7 Η θεωρία X και Ψ

Οι Mohamed και Nor (2013) περιγράφοντας τη θεωρία X και Ψ αναφέρουν ότι στο «X» βρίσκονται τα άτομα από την φύση τους αδυνατούν να εκπληρώσουν τις ευθύνες που έχουν στην εργασία τους, οπότε στα άτομα αυτά χρειάζεται να γίνεται αυστηρός έλεγχος και παρακολούθηση της συμπεριφοράς. Αντίθετα, στο «Ψ» βρίσκονται τα άτομα τα οποία διατηρούν τον αυτοέλεγχο για την επίτευξη των στόχων τους και όταν οι συνθήκες είναι καλές (τούς έχουν εμπιστοσύνη και τούς έχουν ανατεθεί ευθύνες), γίνονται πιο παραγωγικά και πετυχαίνουν τους στόχους τους. Η Νικολαΐδου (2010) αναφέρει ότι από τη σχέση εταιρίας και εργαζομένου εξαρτάται ο τρόπος συνεργασίας που θα γίνει είτε με αυστηρούς ελέγχους είτε με αυτονομία και τότε θα έχουμε αυξημένη απόδοση.

3.8 Η θεωρία της κοινωνικής επιρροής

Οι Salancik και Pfeffer (1978) αναφέρουν ότι η συμπεριφορά του ατόμου επηρεάζεται από την ατομική στάση, τη συμπεριφορά που είχαν τα άτομα στο παρελθόν και καθορίζει την παρούσα συμπεριφορά. Οι πληροφορίες λαμβάνονται από το περιβάλλον που δραστηριοποιείται και χρησιμοποιούνται για την κατασκευή και διαμόρφωση συμπεριφορών.

Το κοινωνικό πλαίσιο έχει δύο γενικές διαστάσεις:

1. Παρέχει έναν άμεσο ορισμό της έννοιας μέσω από κοινωνικά αποδεκτές πεποιθήσεις, στάσεις, συμπεριφορές αλλά και μία αποδεκτή εξήγηση δράσης

2. Εστιάζει στο άτομο σε σχέση με ορισμένες πληροφορίες που είναι πιο σημαντικές από το σύνολο των πληροφοριών που λαμβάνει και προβλέπει τις προσδοκίες που αφορούν μεμονωμένες συμπεριφορές και λογικές συνέπειες.

Όταν το άτομο εκτεθεί σε θετικά κοινωνικά συναισθήματα σχετικά με την ατομική ικανοποίηση, τότε αυτά τα άτομα θα είναι πιθανό να εκφράσουν θετικά συναισθήματα ικανοποίησης. Η Νικολαΐδου (2010) περιγράφει ότι τα άτομα εισπράττουν την ικανοποίηση των άλλων εργαζομένων με τον δικό τους τρόπο και στην συνέχεια καταλήγουν αν και οι ίδιοι είναι ικανοποιημένοι.

3.9 Η θεωρία των στόχων

Οι Locke και Latham (2006) αναφέρουν ότι όταν ένα άτομο θέσει υψηλούς στόχους, τότε οδηγείται σε ένα υψηλότερο επίπεδο της εκτέλεσης των καθηκόντων του, από ότι ένα εύκολο ή ασαφές στόχο. Το άτομο εφόσον έχει δεσμευτεί για την επίτευξη του στόχου του, τότε είναι ικανό να την πραγματοποιήσει και όταν δεν υπάρχουν αντικρουόμενοι στόχοι τότε υπάρχει θετική γραμμική σχέση μεταξύ δυσκολίας στόχου και εκτέλεσης της εργασίας. Οι ψηλοί και δύσκολοι στόχοι αποτελούν κίνητρο. Η συναισθηματική επιτυχία της επίτευξης των στόχων στην εργασία βοηθά τα άτομα να αντιλαμβάνονται ότι αντιμετωπίζουν προκλήσεις στην εργασία και επιδιώκουν την επίτευξη των στόχων. Τα βασικά στοιχεία είναι η ανατροφοδότηση του ατόμου που την χρειάζεται για να παρακολουθεί την πρόοδό του, και η δέσμευση του στόχου η οποία ενισχύει την αυτό – αποτελεσματικότητα του ατόμου και την προβολή του στόχου ως σημαντικό. Ο Lunenburg (2011) περιγράφοντας τη θεωρία των στόχων, αναφέρει ότι υπάρχουν δύο παράγοντες που καθορίζουν την συμπεριφορά. Ο πρώτος είναι ο στόχος, δηλαδή αυτό που συνειδητά προσπαθεί να πετύχει το άτομο και ο δεύτερος είναι οι αξίες, που δημιουργούν επιθυμίες, ώστε το άτομο να πραγματοποιεί πράγματα για το ίδιο.

3.10 Η θεωρία της κάλυψης των επίκτητων αναγκών του McClelland

Η Borkowsk (2009) περιγράφοντας την θεωρία του McClelland (1971) αναφέρει ότι υπάρχουν τρεις τύποι αναγκών και αυτοί είναι:

1. Η πραγματοποίηση των στόχων (η ανάγκη των ατόμων να πραγματοποιούν και να επιτυχαίνουν τους στόχους τους). Τα περισσότερα άτομα δεν διαθέτουν αυτήν την ανάγκη, ενώ όσοι την διαθέτουν έχουν μία συνεπή συμπεριφορά, ενώ σε ότι αφορά στην ανάληψη κινδύνου έχουν μέτρια συμπεριφορά.

2. Οι συνεργασίες (η ανάγκη για ένταξη σε ένα κοινωνικό σύνολο με θετικά στοιχεία για το άτομο). Τα άτομα που έχουν πολύ ψηλά αυτήν την ανάγκη τείνουν να είναι επικοινωνιακά και να προτιμούν τον διάλογο, ενώ δεν κάνουν για διευθυντικά στελέχη.

3. Η ανάγκη του ατόμου για εξουσία (η ανάγκη του ατόμου να επιβληθεί στους άλλους). Εδώ αναφέρονται δύο είδη αναγκών, η εξατομικευμένη με κυρίαρχο χαρακτηριστικό το εγώ σε βάρος των άλλων και η κοινωνικοποιημένη ανάγκη για εξουσία με κυρίαρχο χαρακτηριστικό την εφαρμογή στρατηγικής, που ωφελεί την εταιρία και τους εργαζόμενους παρά για προσωπικό του όφελος.

3.11 Η θεωρία της διάθεσης

Η Νικολαΐδου (2010) περιγράφοντας τη θεωρία της διάθεσης, αναφέρει ότι η εσωτερική διάθεση είναι αυτή που έχει κυρίαρχο ρόλο στον καθορισμό της εργασιακής ικανοποίησης, η οποία δεν έχει σχέση με το είδος της εργασίας.

3.12 Το Υπόδειγμα Porter – Lawler

Περιγράφοντας το υπόδειγμα Porter – Lawler, ο Mullins (2010) αναφέρει την απόδοση ως σύνολο και οι όποιες προσπάθειες γίνονται δεν έχουν ως άμεσο αποτέλεσμα την απόδοση, αλλά εξαρτώνται από τις ικανότητες, τα χαρακτηριστικά και τις αντιλήψεις του ατόμου. Η απόδοση, η ικανοποίηση και τα κίνητρα θεωρούνται ανεξάρτητα αλλά αλληλοσχετιζόμενα. Σύμφωνα με την Κωντανά (2011), οι παράγοντες που είναι υπεύθυνοι για την προσπάθεια εκτέλεσης κάποιας εργασίας εστιάζονται αφενός στην αντίληψη του ατόμου για το αν αυτή η εργασία θα του προσφέρει κάποια ανταμοιβή και αφετέρου επικεντρώνονται στην

υποκειμενική αξία της ανταμοιβής αυτής από το ίδιο το άτομο. Η ικανότητα και η αντίληψη των απαιτήσεων στην εργασία είναι δύο στοιχεία που πρέπει να διαθέτει το άτομο ώστε η προσπάθειά του να έχει απόδοση. Όταν η απόδοση είναι και η επιθυμητή τότε έχουμε εσωτερικές ή εξωτερικές ανταμοιβές. Το άτομο αντιλαμβάνεται την ικανοποίηση μόνο όταν οι ανταμοιβές είναι αυτές που προσδοκά για το ίδιο.

4. Τα κίνητρα στην εργασιακή ικανοποίηση

4.1 Ορισμός του κινήτρου

Η διαδικασία η οποία κινεί, διεγείρει και διατηρεί την συμπεριφορά ενός ατόμου προς μια δράση καλείται κίνητρο (Κωσταρίδου- Ευκλείδη, 1999). Επίσης, τα κίνητρα των ατόμων για τον λόγο ότι δεν είναι παρατηρήσιμα, μπορούμε μόνο να εκφέρουμε συμπεράσματα για την συμπεριφορά τους (Πλατσίδου & Γωνιά, 2005). Σύμφωνα με τις Πλατσίδου & Γωνιά (2005) η διαδικασία της διατήρησης στη συμπεριφορά ενός ατόμου απαντά στην ερώτηση στο γιατί επαναλαμβάνει να πράττει κάποιος κάτι, η διαδικασία της διέγερσης απαντά στο ερώτημα γιατί πράττει κάποιος κάτι, ενώ η διαδικασία της πράξης, τι τον κινεί, απαντάμε στο ερώτημα γιατί επιλέγει να κάνει συγκεκριμένα κάτι και όχι οτιδήποτε άλλο. Ο Μαυρουλέας (1997) αναφέρει ότι κίνητρο είναι η δραστηριοποιημένη διάθεση του ατόμου για μία συγκεκριμένη συμπεριφορά. Η δραστηριοποίηση διεγείρεται μέσω μίας υποκίνησης, η οποία επηρεάζει διαφορετικά κάθε άτομο ανάλογα με την τοποθέτηση, τη διαβίωση και το περιβάλλον του.

4.2 Τα είδη των κινήτρων

Τα κίνητρα χωρίζονται τόσο σε εσωτερικά όσο και σε εξωτερικά (Κουνέλη, 2007). Τα εσωτερικά κίνητρα είναι οι εσωτερικές διαδικασίες που κινεί ένα άτομο για να πράξει ένα έργο (Κουνέλη, 2007). Η δραστηριοποίηση του ατόμου να εκτελέσει μια εργασία καθ' αυτή και όχι για να πετύχει μια υλική αμοιβή, ονομάζεται εσωτερικό κίνητρο (Κωσταρίδου- Ευκλείδη, 1999). Αντίθετα, τα εξωτερικά κίνητρα είναι τα μέσα που χρησιμοποιούν κάποια άτομα ώστε να δραστηριοποιήσουν άλλα άτομα που επιθυμούν (Κουνέλη, 2007). Επίσης, ως

εξωτερικό κίνητρο αναφέρεται η δραστηριοποίηση ενός ατόμου λόγω εξωτερικών συνεπειών (προαγωγή, αύξηση μισθού, προνόμια, κτλ), (Πλατσίδου & Γωνιδά, 2005).

4.2.1 Τα χρηματικά κίνητρα

Τα χρηματικά κίνητρα είναι διαφορετικά για κάθε άτομο, ενώ έχουν παρόμοιο αποτέλεσμα σε ομοειδείς επιχειρήσεις (Ballentine A., McKenzie N., Wysocki A. & Kepner K., 2012). Σκοπός αυτών των κινήτρων είναι να ανταμείψει τα άτομα για την απόδοσή τους μέσω χρηματικών απολαβών.

Τα κίνητρα αυτά σύμφωνα με τον Μαυρουλέα (1998) είναι:

1. Ο σταθερός μισθός, ο μισθός είτε είναι σταθερός καθ' όλη την διάρκεια της εργασίας είτε συμψηφίζεται ανά τακτικά χρονικά διαστήματα με προμήθειες.
2. Η προμήθεια, πρόκειται για ένα ποσοστό επί των πωλήσεων για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα. Διακρίνεται σε υψηλή όταν είναι η μοναδική πηγή εισοδήματος και σε χαμηλή όταν συνδυάζεται με σταθερό μισθό.
3. Η πριμοδότηση, πρόκειται για ένα συμπλήρωμα του σταθερού μισθού.
4. Οι διαγωνισμοί πωλήσεων, οι οποίοι γίνονται για τη δραστηριοποίηση των ατόμων και για ένα σύντομο χρονικό διάστημα.

4.2.2 Τα μη χρηματικά κίνητρα

Σκοπός των μη χρηματικών κινήτρων είναι να ανταμείψει τα άτομα για την απόδοσή τους μέσω ευκαιριών (Ballentine A., McKenzie N., Wysocki A. & Kepner K., 2012).

Τα μη χρηματικά κίνητρα είναι σύμφωνα με τον Μαυρουλέα (1998) τα ακόλουθα:

1. Η επιβράβευση
2. Η προαγωγή
3. Η μετεκπαίδευση
4. Η ειδική άδεια

5. Μέθοδοι μέτρησης της ικανοποίησης εργαζομένων

Υπάρχουν πολλές μέθοδοι μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης, που μπορούν να συνοψιστούν σε δύο κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία μετρά την ολική ικανοποίηση των εργαζομένων, δηλαδή το γενικό επίπεδο ικανοποίησης. Η δεύτερη κατηγορία μετρά τις πτυχές της ικανοποίησης των εργαζομένων (Δημητράσκου, 2010). Η μέθοδος μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης με την μέτρηση της ολικής ικανοποίησης επιτρέπει στα άτομα να αναζητήσουν όλες τις συνθήκες εργασίας τους και να απαντήσουν υποκειμενικά και τέλος να καταλήξουν για το αποτέλεσμα της εργασιακής τους ικανοποίησης, θετικό ή αρνητικό. Δεν αποκαλύπτεται ο τρόπος που αποφασίζουν και τα στοιχεία που οδηγούν τα άτομα στην επιλογή αυτή. Η μέθοδος μέτρησης με τις πτυχές της εργασίας μπορεί να αναφέρεται σε πτυχές, οι οποίες για τους εργαζόμενους να είναι ασήμαντες και να παραλείπει άλλες σημαντικές (Δημητράσκου, 2010).

5.1 Ο Κατάλογος της Εργασίας Γενικά (Job in General Index)

Αναφερόμενοι οι Ironson, Smith, Brannick, Gibson & Paul (1989), στον Κατάλογο της Εργασίας Γενικά, αναφέρονται σε μια γενική μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης και η βάση του είναι τα συναισθήματα που έχει το άτομο για την εργασία του. Ο Κατάλογος χρησιμοποιεί 18 ερωτήσεις και αξιολογεί πέντε πτυχές της εργασιακής ικανοποίησης, οι απαντήσεις που δίνει το άτομο είναι «ναι», «όχι» και «;». Οι τιμές του συντελεστή άλφα κυμαίνονται 0,82 - 0,94 (Fields, 2002), ενώ η εγκυρότητα και συγκεκριμένα η συγκλίνουσα εγκυρότητα είναι 0.66-0.80.

5.2 Το Ερωτηματολόγιο Minnesota (Minnesota Satisfaction Questionnaire ή MSQ)

Το ερωτηματολόγιο Minnesota διατίθεται σε δύο μορφές, αυτή της μακράς μορφής (100 ερωτήσεις) και αυτή της σύντομης μορφής (20 ερωτήσεις), ωστόσο και στις δύο περιπτώσεις μετρά 20 πτυχές-άξονες. Οι πτυχές που μετρά το Ερωτηματολόγιο Minnesota, σύμφωνα με τη Δημητράσκου (2010) είναι οι ακόλουθες: ηθικές αξίες, επίτευξη, ασφάλεια, δραστηριότητα, υπευθυνότητα, εξουσία, πολιτική της επιχείρησης, σύνταξη, συναδελφικότητα,

δημιουργικότητα, ανεξαρτησία, κοινωνική υπηρεσία, προαγωγή, κοινωνική θέση, επίβλεψη-τεχνική, επίβλεψη-ανθρώπινες σχέσεις, αναγνώριση, ποικιλία, χρησιμοποίηση ικανοτήτων, εργασιακές συνθήκες. Ο δείκτης αξιοπιστίας παίρνει τιμές από 0,85 έως 0,91 για την σύντομη φόρμα (Fields, 2002).

5.3 Η έρευνα πεδίου εργασιακής διάγνωσης (Job Diagnostic Survey ή JDS)

Η έρευνα πεδίου εργασιακής διάγνωσης δημιουργήθηκε από τους Hackman και Oldham (1974) και μετρά τρία είδη μεταβλητών, τα οποία είναι:

1. Τα χαρακτηριστικά της εργασίας, αν η εργασία σχεδιάζεται ώστε οι εργαζόμενοι να αναπτύξουν τα εσωτερικά κίνητρα και εργασιακή ικανοποίηση.
2. Τα συναισθήματα των ατόμων για την εργασία τους.
3. Τον βαθμό που τα άτομα είναι έτοιμα να ανταποκριθούν σε εργασίες που γεννούν εσωτερικά κίνητρα για εργασία, όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν.

Σε ότι αφορά την αξιοπιστία, η τιμή του α είναι από 0,55 έως 0,92 (Fields, 2002). Η συγκλίνουσα εγκυρότητα είναι 0,32 έως 0,71 ενώ η αποκλίνουσα εγκυρότητα 0,12 έως 0,28 (Δημητράσκου, 2010).

5.4 Ο Κατάλογος Περιγραφής της Εργασίας (Job Descriptive Index)

Ο Κατάλογος Περιγραφής της Εργασίας αναπτύχθηκε από τους Smith, Kendall και Hulin (1969). Όπως αναφέρει η Δημητράσκου (2010) ο Κατάλογος αυτός χρησιμοποιεί 72 ερωτήσεις και αξιολογεί πέντε πτυχές της εργασιακής ικανοποίησης. Οι πτυχές αυτές είναι η αμοιβή, η προαγωγή, οι προϊστάμενοι, οι συνάδελφοι και η ίδια η εργασία. Στην κλίμακα τα άτομα απαντούν με ναι, όχι ή (;) στην περίπτωση που δεν αποφασίζουν. Σε ότι αφορά την αξιοπιστία, οι τιμές α είναι οι εξής: 0,75-0,94 για την ίδια την εργασία, 0,78-0,91 για την αμοιβή, 0,87-0,92 για τους προϊσταμένους, 0,82-0,87 για τις προαγωγές, 0,87-0,92 για τους συναδέλφους (Fields, 2002).

5.5 Η Έρευνα της εργασιακής ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey ή JSS)

Η έρευνα της εργασιακής ικανοποίησης αναπτύχθηκε από τον Spector(1985) και μετρά εννέα πλευρές της εργασιακής ικανοποίησης, οι οποίες είναι ο μισθός, οι συνάδελφοι, η προαγωγή, τα οφέλη, οι εξαρτημένες αμοιβές, ο προϊστάμενος, οι λειτουργικές διαδικασίες, η επικοινωνία και η φύση της εργασίας. Ο δείκτης αξιοπιστίας είναι 0,89 (Fields, 2002).

B. Ερευνητικό Μέρος

6. Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα

Η παρούσα έρευνα καλείται να διερευνήσει τον βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης των γεωπόνων-πωλητών στον τομέα των αγροτικών εφοδίων χονδρικής πώλησης, ώστε να προσδιοριστούν τα σημεία που χρειάζονται βελτίωση προκειμένου να αυξηθεί η αποδοτικότητά τους. Οι γεωπόνοι πωλητές είναι επιστήμονες, που καλούνται να διαχειριστούν καταστάσεις εκτός από την πώληση των προϊόντων και άλλων συνθηκών εργασίας, όπως η είσπραξη των υπολοίπων, η τεχνική ενημέρωση, η δυνατότητα ταξιδιών κ.ά.. Ερευνώντας επομένως τους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των γεωπόνων πωλητών, θα βελτιωθεί η απόδοση των εργαζομένων και κατ' επέκταση η ανάπτυξη και εξέλιξη των εταιριών στην αγορά.

Αναλυτικότερα, η εργασία έχει ως σκοπό να εστιάσει στον βαθμό ικανοποίησης των πωλητών εκείνων, που είτε έχουν σπουδές σε πανεπιστημιακά ιδρύματα είτε σε τεχνολογικές σχολές, είτε κατέχουν μεταπτυχιακό δίπλωμα. Τα προσδοκώμενα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης είναι πως οι εργαζόμενοι στον τομέα αυτόν, ακόμη κι αν νιώθουν ικανοποίηση σε κάποιους τομείς, ωστόσο χρειάζεται να διερευνηθεί η δυσαρέσκειά τους σε συγκεκριμένους τομείς. Τα αποτελέσματα αυτά σε συνδυασμό με κοινά αποτελέσματα αντίστοιχων ερευνών ίσως να ληφθούν σοβαρά υπόψη από τις εταιρίες. Οι τελευταίες με τη σειρά τους βελτιώνοντας τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων τους θα επιφέρουν την επαγγελματική ικανοποίηση στους εργαζομένους τους και επιπλέον τα καλύτερα δυνατά οφέλη για την εταιρία τους.

Στην παρούσα εργασία μελετάται καταρχήν η έννοια και η σημασία της επαγγελματικής ικανοποίησης και των παραγόντων που την επηρεάζουν. Επίσης, στο θεωρητικό πλαίσιο αναπτύσσονται οι θεωρίες της ικανοποίησης των εργαζομένων, αλλά και τα αντικειμενικά κριτήρια που την καθορίζουν. Επιπλέον, εκτιμάται η μελλοντική κατάσταση στον επαγγελματικό αυτόν τομέα, και θα αναζητηθούν οι ανάγκες των εργαζομένων ώστε να βελτιωθεί η επαγγελματική τους ικανοποίηση. Βελτιώνοντας την επαγγελματική ικανοποίηση οδηγούμαστε σε αύξηση της απόδοσης των εργαζομένων.

Στην παρούσα έρευνα λοιπόν, θα πρέπει να απαντηθούν τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα :

- Ποιος είναι ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων από πλευράς γενικών συνθηκών και αντικειμένου εργασίας;
- Ποιος είναι ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων σε θέματα αμοιβής και συναδέλφων;
- Ποιος είναι ο βαθμός ικανοποίησης σε θέματα εργασιακού περιβάλλοντος της εταιρίας ηγεσία και προϊστάμενος);
- Ποιος είναι ο βαθμός ικανοποίησης στις δυνατότητες εξέλιξης και αξιοποίησης των ικανοτήτων τους στην εταιρία;
- Πώς οι παραπάνω παράγοντες (συνθήκες- αντικείμενο εργασίας, αμοιβή, συνάδελφοι, διοίκηση της εταιρίας, δυνατότητες εξέλιξης-αξιοποίησης των ικανοτήτων τους στην εταιρία) αλληλεπιδρούν μεταξύ τους και επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των γεωπόνων-πωλητών;
- Πώς συσχετίζονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά με καθέναν από τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης;

7. Μεθοδολογία

Για την παρούσα εργασία δημιουργήθηκε ένα ερωτηματολογίου που μετρά την ικανοποίηση των εργαζομένων. Αποτελείται από δύο μέρη, το πρώτο εστιάζει στα δημογραφικά στοιχεία, ενώ το δεύτερο μετρά την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Το δεύτερο μέρος χωρίστηκε σε πέντε άξονες άμεσα συνδεδεμένους με τα ερευνητικά ερωτήματα. Οι ερωτήσεις θα απαντηθούν με βάση την πρωτοβάθμια κλίμακα τύπου Likert, 1 = καθόλου ικανοποιημένος, 2 = λίγο ικανοποιημένος, 3 = μέτρια ικανοποιημένος, 4 = αρκετά ικανοποιημένος, 5 = πολύ ικανοποιημένος.

Το ερωτηματολόγιο δόθηκε πιλοτικά σε δώδεκα γεωπόνους- πωλητές, έγιναν οι απαραίτητες διορθώσεις και ο απαραίτητος έλεγχος από άποψη εγκυρότητας και αξιοπιστίας. Οι συμμετέχοντες που πήραν μέρος στην έρευνα προέρχονταν από όλους σχεδόν τους τομείς που εμπλέκονται στην γεωργική παραγωγή, όπως φυτοπροστατευτικά προϊόντα, προϊόντα θρέψης, πολλαπλασιαστικό υλικό, κ.ά.

8. Δείγμα

Το ερωτηματολόγιο το συμπλήρωσαν 122 γεωπόνοι πωλητές χονδρικής πώλησης αγροτικών εφοδίων, από σχεδόν όλες τις εταιρίες που δραστηριοποιούνται στο χώρο χονδρικής πώλησης αγροτικών εφοδίων. Από τους 122 ερωτηθέντες, όλοι είναι άνδρες και η ηλικία τους είναι από 26 έως 46 και άνω, η πλειοψηφία τους αποτελείται από κατώτερα στελέχη πωλήσεων και η μειοψηφία αυτών αποτελείται από ανώτερα στελέχη. Όλοι οι ερωτηθέντες είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ/ΤΕΙ), ενώ αρκετοί από αυτούς είναι και κάτοχοι μεταπτυχιακού, διδακτορικού ή και δεύτερου πτυχίου. Επίσης, υπάρχει ποικιλία στον χρόνο απασχόλησης στην ίδια εταιρία και στην συνολική προϋπηρεσία.

Η πλειονότητα από τους ερωτηθέντες απασχολούνται σε ελληνικές εταιρίες, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων απασχολούνται στον τομέα των φυτοπροστατευτικών προϊόντων. Το σύνολο τους έχουν πλήρη απασχόληση με εισοδήματα να ποικίλλουν, ενώ κάποιοι από τους ερωτηθέντες έχουν και άλλη δραστηριότητα. Οι νομοί που καλύπτουν σε μεγάλο ποσοστό, είναι έως 4.

9. Δομή ερωτηματολογίου

Η επιλογή των συγκεκριμένων αξόνων στην έρευνα και ειδικότερα η επιλογή των επιμέρους ερωτήσεων αποτελούν σύνθεση των αντίστοιχων αξόνων και ερωτήσεων από άλλα ερωτηματολόγια με παρόμοιο θέμα και τα οποία έχουν δημοσιευτεί σε διεθνή περιοδικά. Βέβαια, πρέπει να διευκρινιστεί ότι οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου προσαρμόστηκαν με τέτοιο τρόπο ώστε να αφορούν άμεσα την επαγγελματική ομάδα στην οποία αναφέρεται. Συγκεκριμένα, το ερωτηματολόγιο που συντάχθηκε για την παρούσα έρευνα αποτελεί σύνθεση άλλων ερωτηματολογίων όπως: το Job Satisfaction (Warr P., Cook J. & Wall T., 1979), το Job Descriptive Index (Smith, Kendal & Hulin, 1969), το Job in general scale (Ironson et al., 1989) και το Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss, Dawis, Lofquist & England, 1966). Το ερωτηματολόγιο (Παράρτημα 1) που σχεδιάστηκε για την παρούσα έρευνα αποτελείται από δύο ενότητες, την πρώτη που είναι τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των γεωπόνων πωλητών και τη δεύτερη που εξετάζει τους παράγοντες που επιδρούν στην επαγγελματική ικανοποίηση. Οι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική

ικανοποίηση, οι οποίοι αποτελούν τους άξονες του ερωτηματολογίου και στη συνέχεια θα δώσουν απάντηση στα ερευνητικά ερωτήματα, είναι οι εξής :

1) Γενικές συνθήκες και αντικείμενο της εργασίας

Όσον αφορά τις **γενικές συνθήκες** οι ερωτήσεις αφορούν τον όγκο εργασίας, την ελευθερία κινήσεων, την περιοχή εργασίας τους, το ωράριο εργασίας. Συγκεκριμένα, οι ερωτήσεις είναι:

Είστε ικανοποιημένος από τον όγκο εργασίας που σας έχει ανατεθεί;

Η εργασία σας δίνει ελευθερία κινήσεων;

Είστε ευχαριστημένος από την περιοχή που καλύπτετε;

Είστε ευχαριστημένος από το ωράριο εργασίας σας;

Είστε ευχαριστημένος από την ευελιξία στο ωράριο σας;

Όσον αφορά τις ερωτήσεις αναφορικά με το **αντικείμενο** της εργασίας οι ερωτήσεις αφορούν την ικανοποίηση των εργαζομένων σχετικά με τα καθήκοντά τους, τη διαχείριση του πελατολογίου, την είσπραξη των υπολοίπων και την τεχνική ενημέρωση. Οι ερωτήσεις αυτές είναι:

Είστε ικανοποιημένος από το αντικείμενο της εργασίας σας;

Έχετε ενδιαφέρον για την εργασία σας, από τα καθήκοντα που σας έχουν ανατεθεί;

Υπάρχει ευελιξία στη διαχείριση πελατολογίου;

Υπάρχει ευελιξία στην είσπραξη υπολοίπων;

Υπάρχει ευελιξία στην τεχνική ενημέρωση;

2) Αμοιβή και συναδέλφοι

Όσον αφορά την **αμοιβή** οι ερωτήσεις αφορούν για παράδειγμα τον ποσό της αμοιβής τους, αν τη θεωρούν δίκαιη σε σχέση με εκείνη των συναδέλφων τους κ.ά.

Οι ερωτήσεις αυτές είναι:

Είστε ικανοποιημένος από την αμοιβή σας;

Θεωρείτε την αμοιβή σας δίκαιη σε σχέση με αυτήν των συναδέλφων σας;

Είστε ικανοποιημένος από τις παροχές που σας δίνονται (αυτοκίνητο, τηλέφωνο, κ.α.);

Είστε ικανοποιημένος από τα χρηματικά κίνητρα (Bonus) που δίνει η εταιρία;

Θεωρείτε τα χρηματικά κίνητρα (Bonus) δίκαια σε σχέση με αυτήν των συναδέλφων σας;

Θα επιθυμούσατε αλλαγές στο σύστημα κινήτρων - επιβράβευσης στόχων;

Αναφορικά με τους συναδέλφους οι ερωτήσεις αφορούν τη σχέση των εργαζομένων με τους συναδέλφους τους. Όσον αφορά τους **συναδέλφους** οι ερωτήσεις είναι οι εξής;

Είστε ικανοποιημένος με τη σχέση σας με τους συναδέλφους σας (στην ίδια εταιρία);

Έχετε εμπιστοσύνη στους συναδέλφους σας;

Εργάζεστε ομαδικά ώστε να πετύχει ο κοινός στόχος της εταιρίας;

Εκφέρετε τη γνώμη σας ελεύθερα μπροστά στους συναδέλφους σας;

3) Προϊστάμενος και ηγεσία

Σχετικά με τον προϊστάμενο οι ερωτήσεις αφορούν τη σχέση των εργαζομένων με αυτόν. Όσον αφορά λοιπόν τον **προϊστάμενο**, οι ερωτήσεις είναι οι εξής;

Είστε ικανοποιημένος από τη σχέση σας με τον προϊστάμενό σας;

Είστε ικανοποιημένος από τον τρόπο διοίκησης του προϊσταμένου σας;

Σας εμπνέει εμπιστοσύνη ο προϊστάμενός σας;

Υπάρχει ενθάρρυνση από τον προϊστάμενό σας;

Εκφράζεται ελεύθερα την άποψη σας στον προϊστάμενο σας;

Ομοίως οι ερωτήσεις σχετικά με την ηγεσία αφορά τη σχέση των εργαζομένων με τη διοίκηση της εταιρίας. Όσον αφορά την **ηγεσία** οι ερωτήσεις είναι οι εξής;

Υπάρχει ενθάρρυνση από τη Διοίκηση της εταιρίας;

Είστε ικανοποιημένος από τη συμπεριφορά της Διοίκησης;

Οι αλλαγές που πραγματοποιούνται από την Διοίκηση είναι ευνοϊκές για τους εργαζόμενους;

Εκφράζεται ελεύθερα την άποψη σας στην Διοίκηση;

Οι πρόσθετες παροχές που σας προσφέρονται καλύπτουν δικές σας ανάγκες;

4) Δυνατότητα για προαγωγή και αξιοποίηση ικανοτήτων

Απαραίτητες κρίθηκαν και οι ερωτήσεις σχετικά με τον βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων αναφορικά με τη δυνατότητα για προαγωγή και την αξιοποίηση των ικανοτήτων τους. Όσον αφορά τη **δυνατότητα για προαγωγή** οι ερωτήσεις είναι οι εξής;

Η εταιρία δίνει δυνατότητες για εξέλιξη εκ των έσω;

Η αξιολόγηση γίνεται με αντικειμενικά κριτήρια;

Υπάρχουν αντικειμενικά κριτήρια για τις προαγωγές;

Το κυριότερο κριτήριο αξιολόγησης είναι η κάλυψη του στόχου - τζίρου;

Το κυριότερο κριτήριο αξιολόγησης είναι το ποσοστό είσπραξης των ανεξόφλητων ποσών;

Το κυριότερο κριτήριο αξιολόγησης είναι η σχέση κάλυψης του στόχου - τζίρου με το ποσοστό είσπραξης των ανεξόφλητων ποσών;

Όσον αφορά την **αξιοποίηση ικανοτήτων** οι ερωτήσεις είναι οι εξής;

Η εταιρία δέχεται προτάσεις από τους εργαζομένους για βελτίωση της εργασίας τους;

Αξιοποιούνται οι ικανότητες που έχετε από την εταιρία;

Υποστηρίζονται οι ικανότητες από την εταιρία για περαιτέρω ανάπτυξή τους;

Η εταιρία επενδύει στις ικανότητες των εργαζομένων;

Γίνονται σεμινάρια ή εκπαιδεύεστε από την εταιρία για να βελτιωθούν οι ικανότητές σας ;

5) Γενικές πληροφορίες για εργασιακή τους ικανοποίηση

Κρίσιμο θεωρήθηκε να συμπληρωθούν και ερωτήσεις σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων γενικότερα προκειμένου η συνολική αυτή ικανοποίηση να συγκριθεί με τους επιμέρους παράγοντες της ικανοποίησης. Όσον αφορά την εργασιακή τους ικανοποίηση (**γενικά**) οι ερωτήσεις είναι οι εξής;

Επηρεάζεται η εργασιακή σας ικανοποίηση σας από τους εξωτερικούς παράγοντες (κρίση, πελάτες κ.ά.);

Θεωρείτε ότι οι άλλοι εργαζόμενοι (σε άλλες εταιρίες) είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από εσάς;

Θεωρείτε ότι οι άλλοι εργαζόμενοι (στην ίδια την εταιρία) είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από εσάς;

Γενικά, πόσο τυχερό θεωρείτε τον εαυτό σας που έχει αυτήν την εργασία;

Σκέφτεστε να αλλάξετε εργασιακό περιβάλλον;

Αισθάνεστε ότι η παρούσα εργασία είναι καλύτερη από την πιο πρόσφατη προηγούμενη εργασία;

10. Αξιοπιστία και εγκυρότητα της έρευνας

Η αξιοπιστία και η εγκυρότητα θα πρέπει να είναι ο πρωταρχικός στόχος κάθε ερευνητή κατά την σύνταξη ενός ερωτηματολογίου όπως αναφέρει η Φραντζή (2009). Για την εγκυρότητα το ερωτηματολόγιο δόθηκε σε 12 άτομα για διερευνηθεί κατά πόσο ήταν σαφείς οι ερωτήσεις. Με αυτόν τον τρόπο πραγματοποιήθηκε ο έλεγχος περιεχομένου και στόχος ήταν να διορθωθούν οι ερωτήσεις που μπορεί να ήταν ασαφείς και να διατυπωθούν έτσι ώστε να γίνουν πιο ξεκάθαρες προς τους ερωτώμενους. Επίσης το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα ελέγχθηκε από τον επιβλέποντα καθηγητή. Σε ότι αφορά την αξιοπιστία υπολογίστηκε ο συντελεστής αξιοπιστίας α -Cronbach, ο οποίος είναι 0,864, επομένως, έχει καλή αξιοπιστία, όπως παρουσιάζεται στον πίνακα 1.

Πίνακας 1. Συντελεστής αξιοπιστίας α -Cronbach ερωτηματολογίου

Συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Αριθμός ερωτήσεων
,864	,862	47

Έτσι, το ερωτηματολόγιο κρίνεται αξιόπιστο και έγκυρο. Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε σε 146 άτομα και απάντησαν τα 126. Άρα το ποσοστό συμπληρωμένων ερωτηματολογίων είναι 83,56%.

11. Παρουσίαση των αποτελεσμάτων

Στο κεφάλαιο αυτό θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα της έρευνας μέσω της ανάλυσης που έγινε με βάση το στατιστικό πακέτο SPSS. Αρχικά, θα παρουσιαστούν σημαντικές πληροφορίες σχετικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (συχνότητες, ποσοστά).

11.1 Δημογραφικά στοιχεία

Φύλο

Όλοι ερωτηθέντες είναι άνδρες, επομένως δε χρειάστηκε να γίνει ανάλυση ανάμεσα στο φύλο και τις λοιπές μεταβλητές του ερωτηματολογίου.

Ηλικία

Σε ότι αφορά την ηλικιακή κατανομή το μεγαλύτερο ποσοστό βρίσκεται μεταξύ των ηλικιών 36-40 με 30,5 %, ενώ δεν υπάρχουν πωλητές στην ηλικιακή ομάδα 20-25 ετών.

Πίνακας 2. Ηλικιακή κατανομή δείγματος

Ηλικία	συχνότητα	Ποσοστό
20-25	0	0,0
26-30	3	2,5
31-35	27	22,1
36-40	38	31,1
41-45	31	25,4
46 και άνω	23	18,9
Σύνολο	122	100,0

Σπουδές

Σε ότι αφορά τις σπουδές το μεγαλύτερο ποσοστό είναι πτυχιούχοι γεωπονίας (ΑΕΙ) με ποσοστό 69,55 %, ενώ το μικρότερο ποσοστό με 0,8% έχει διδακτορικό.

Πίνακας 3. Σπουδές

Σπουδές	Συχνότητα	Ποσοστό
ΑΕΙ Γεωπονίας	84	68,9
Τεχνολόγος Γεωπονίας	17	13,9
Μεταπτυχιακό	16	13,1
Διδακτορικό	1	0,8
Κάτοχος και δεύτερου πτυχίου (εκτός ΠΕ ή ΤΕ Γεωπονίας)	4	3,3
Σύνολο	122	100,0

Θέση εργασίας

Σε ότι αφορά την θέση εργασίας οι περισσότεροι είναι πωλητές με ποσοστό 93,3% και το υπόλοιπο 6,7% είναι προϊστάμενοι.

Πίνακας 4. Θέση εργασίας

Θέση εργασίας	συχνότητα	Ποσοστό
Πωλητής	114	93,4
Προϊστάμενος	8	6,6
Σύνολο	122	100,0

Έτη προϋπηρεσίας στην ίδια την εταιρία

Το μεγαλύτερο ποσοστό των γεωπόνων πωλητών έχει 3 -5 έτη προϋπηρεσία στην ίδια την εταιρία ενώ το 11,8% έχει 16 και άνω έτη προϋπηρεσίας στην ίδια την εταιρία.

Πίνακας 5. Έτη προϋπηρεσίας στην ίδια την εταιρία

Έτη προϋπηρεσίας στην ίδια την εταιρία	συχνότητα	Ποσοστό
0 – 2	32	26,2
3 – 5	38	31,1
5 – 9	22	18,0
10 – 15	16	13,1
16 και άνω	14	11,5
Σύνολο	122	100,0

Έτη συνολικής προϋπηρεσίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό 39,5% των γεωπόνων πωλητών έχει 11 - 15 έτη συνολικής προϋπηρεσία ενώ το 7,6% έχει έως 5 έτη συνολικής προϋπηρεσίας.

Πίνακας 6. Έτη συνολικής προϋπηρεσίας

Έτη συνολικής προϋπηρεσίας	συχνότητα	Ποσοστό
έως 5	9	7,4
6 – 10	31	25,4
11-15	49	40,2
16 και άνω	33	27,0
Σύνολο	122	100,0

Είδος της εταιρίας στην οποία εργάζονται

Το μεγαλύτερο ποσοστό εργάζεται σε Ελληνικές εταιρίες με ποσοστό 58,8% ενώ το 41,2% εργάζεται σε πολυεθνική εταιρία

Πίνακας 7. Είδος της εταιρίας στην οποία εργάζονται

Είδος της εταιρίας στην οποία εργάζονται	συχνότητα	Ποσοστό
Ελληνική	73	59,8
Πολυεθνική	49	40,2
Σύνολο	122	100,0

Κλάδος στον πρωτογενή τομέα με κύρια δραστηριότητα του εργαζόμενου

Το μεγαλύτερο ποσοστό εργάζεται σε εταιρίες με φυτοπροστατευτικά προϊόντα με ποσοστό 49,6% ενώ το 2,5% εργάζεται σε εταιρίες παροχής υπηρεσιών.

Πίνακας 8. Κλάδος στον πρωτογενή τομέα με κύρια δραστηριότητα του εργαζόμενου.

Κλάδος στον πρωτογενή τομέα με κύρια δραστηριότητα του εργαζόμενου	συχνότητα	Ποσοστό
Φυτοπροστατευτικά	60	49,2
Προϊόντα θρέψης	50	41,0
Παροχή υπηρεσιών	3	2,5
Πολλαπλασιαστικό υλικό	9	7,4
Αρδευτικά	0	0,0
Γεωργικός εξοπλισμός	0	0,0
Σύνολο	122	100,0

Είδος σύμβασης

Όλοι οι γεωπόνοι-πωλητές του δείγματος έχουν πλήρη απασχόληση.

Ετήσιο (καθαρό εισόδημα) των γεωπόνων πωλητών.

Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος έχει εισόδημα 10,0001 έως 20,000 ευρώ με ποσοστό 42% ενώ το 3,5% εργάζεται αποδοχές έως 10,000 ευρώ.

Πίνακας 9. Ετήσιο (καθαρό εισόδημα) των γεωπόνων πωλητών..

Ετήσιο (καθαρό εισόδημα) των γεωπόνων πωλητών.	Συχνότητα	ποσοστό
έως 10,000 ευρώ	4	3,3
10,001 έως 20,000	51	41,8
20,001 έως 30,000	43	35,2
30,001 και άνω	24	19,7
Σύνολο	122	100,0

Δραστηριότητα εκτός της κύριας εργασίας

Το μεγαλύτερο ποσοστό δεν έχει άλλη δραστηριότητα εκτός της κύριας εργασίας του με ποσοστό 83,2% ενώ το 16,8% έχει άλλη δραστηριότητα εκτός της κύριας εργασίας.

Πίνακας 10. Δραστηριότητα εκτός της κύριας εργασίας.

Δραστηριότητα εκτός της κύριας εργασίας	Συχνότητα	ποσοστό
Ναι	21	17,2
Όχι	101	82,8
Σύνολο	122	100,0

Νομοί που καλύπτουν με την εργασία τους

Το μεγαλύτερο ποσοστό καλύπτει 2-4 νομούς με την εργασία τους με ποσοστό 40,3% ενώ το 21,8% καλύπτει 8 και άνω νομούς με την εργασία τους.

Πίνακας 11. Νομοί που καλύπτουν με την εργασία τους

Νομοί που καλύπτουν με την εργασία τους	Συχνότητα	ποσοστό
2 – 4	49	40,2
5 – 7	46	37,7
8 και άνω	27	22,1
Σύνολο	122	100,0

11.2 Παρουσίαση των αποτελεσμάτων ανά ερώτηση κάθε άξονα

Στην ενότητα αυτή θα παρουσιαστούν αναλυτικά τα αποτελέσματα όλων των ερωτήσεων ανά άξονα.

11.2.1. Εργασιακή Ικανοποίηση (Γενικές συνθήκες - Αντικείμενο εργασίας)

Στην ενότητα αυτή θα ανιχνευτεί ο βαθμός ικανοποίησης των γεωπόνων-πωλητών όσον αφορά τις γενικές συνθήκες και το αντικείμενο εργασίας τους. Στον πίνακα 12 παρατηρείται ότι οι γεωπόνοι πωλητές είναι αρκετά ικανοποιημένοι στον άξονα Γενικές συνθήκες-Αντικείμενο εργασίας με μ.ό. 4,05. Είναι μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι από τον όγκο εργασίας τους με μέσο όρο 3,77, όπου η πλειοψηφία δήλωσαν αρκετά ικανοποιημένοι σε ποσοστό 48,36%. Από το αντικείμενο της εργασίας τους είναι αρκετά έως πολύ ικανοποιημένοι με μέσο όρο 4,26 με την πλειοψηφία να δηλώνουν πολύ ικανοποιημένοι σε ποσοστό 42,62%. Από την ελευθερία κινήσεων που έχουν από την εργασία τους είναι αρκετά έως πολύ ικανοποιημένοι με μέσο όρο 4,20, όπου η πλειοψηφία δήλωσε πολύ ικανοποιημένοι σε ποσοστό 41,80%. Από το ενδιαφέρον για την εργασία τους σε σχέση με τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί είναι αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 4,28 και η πλειοψηφία δήλωσε αρκετά ικανοποιημένοι σε ποσοστό 45,90%.

Σχετικά με τη διαχείριση του πελατολογίου οι ερωτώμενοι είναι αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,98 με την πλειοψηφία να δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι με ποσοστό 47,54%. Σε ότι αφορά την είσπραξη των υπολοίπων είναι μέτρια ως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,57 με την πλειοψηφία να δηλώνουν μέτρια ικανοποίηση με 43,44%. Στην ελευθερία που έχουν για την τεχνική ενημέρωση είναι αρκετά έως πολύ ικανοποιημένοι με μέσο όρο 4,26 και την πλειοψηφία να δηλώνουν πολύ ικανοποιημένοι με ποσοστό 42,62%. Όσον αφορά την περιοχή που καλύπτουν είναι αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 4,95 και την πλειοψηφία να δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι με 45,08%. Αναφορικά με το ωράριο εργασίας τους δηλώνουν ότι είναι αρκετά ικανοποιημένοι, με μέσο όρο 3,99 με την πλειοψηφία να δηλώνουν πολύ ικανοποιημένοι με ποσοστό 40,98%. Όσον αφορά την ευελιξία του ωραρίου δηλώνουν αρκετά έως πολύ ικανοποιημένοι με μέσο όρο 4,28 και την πλειοψηφία να δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι με ποσοστό 39,34%.

Πίνακα 12. Εργασιακή Ικανοποίηση (Γενικές συνθήκες - Αντικείμενο εργασίας)

Ερωτήσεις	Ποσοστό %						
	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση	1 καθόλου	2 λίγο	3 Μέτρια	4 Αρκετά	5 πολύ
Μέσος όρος του άξονα Εργασιακή Ικανοποίηση (Γενικές συνθήκες- Αντικείμενο εργασίας)	4,05	0,23	2,21	2,46	18,77	40,74	35,82
Είστε ικανοποιημένος από τον όγκο εργασίας που σας έχει ανατεθεί;	3,77	1,05	5,74	5,74	17,21	48,36	22,95
Είστε ικανοποιημένος από το αντικείμενο της εργασίας σας;	4,26	0,73	0,00	0,00	16,39	40,98	42,62
Η εργασία σας δίνει ελευθερία κινήσεων;	4,20	0,81	0,00	2,46	17,21	38,52	41,80
Έχετε ενδιαφέρον για την εργασία σας, από τα καθήκοντα που σας έχουν ανατεθεί;	4,28	0,82	2,46	0,00	8,20	45,90	43,44
Είστε ικανοποιημένος αναφορικά με την ελευθερία που έχετε στη διαχείριση του πελατολογίου σας;	3,98	1,03	6,56	0,00	13,93	47,54	31,97
Είστε ικανοποιημένος από την ελευθερία που έχετε στην είσπραξη υπολοίπων;	3,57	0,93	1,64	6,56	43,44	29,51	18,85
Είστε ικανοποιημένος από την ελευθερία που έχετε στην τεχνική ενημέρωση προς τους πελάτες;	4,26	0,73	0,00	0,00	16,39	40,98	42,62
Είστε ευχαριστημένος από την περιοχή που καλύπτετε;	3,95	0,88	0,00	7,38	18,85	45,08	28,69
Είστε ευχαριστημένος από το ωράριο εργασίας σας;	3,99	1,11	5,74	2,46	19,67	31,15	40,98
Είστε ευχαριστημένος από την ευελιξία στο ωράριο σας;	4,28	0,73	0,00	0,00	16,39	39,34	44,26

11.2.2. Εργασιακή Ικανοποίηση (Αμοιβή - Συνάδελφοι)

Στον δεύτερο άξονα του ερωτηματολογίου μελετάται ο άξονας αναφορικά με την αμοιβή και τους συναδέλφους με σκοπό να δώσει απάντηση στο αντίστοιχο ερευνητικό ερώτημα. Όπως παρατηρείται στον πίνακα 13, ότι οι γεωπόννοι πωλητές είναι μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι στον άξονα Αμοιβή - Συνάδελφοι με μ.ό. 3,68. Όσον αφορά την αμοιβή τους, οι εργαζόμενοι εμφανίζονται μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,21 και με την πλειοψηφία αυτών να δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι με ποσοστό 39,34%. Για το αν θεωρούν την αμοιβή τους δίκαιη σε σχέση με αυτή των συναδέλφων τους είναι μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,17 και με την πλειοψηφία να δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι με ποσοστό 40,27%. Για τις παροχές που τους δίνονται είναι μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,88 και με την πλειοψηφία να δηλώνουν πολύ ικανοποιημένοι με ποσοστό 36,07%. Για τα χρηματικά κίνητρα που τους δίνονται είναι μέτρια ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,09 και με την πλειοψηφία να δηλώνει μέτρια ικανοποιημένοι με ποσοστό 26,23%.

Σχετικά με την ερώτηση, αν θεωρούν δίκαια τα χρηματικά κίνητρα σε σχέση με εκείνα των συναδέλφων τους είναι μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,15 και με την πλειοψηφία να δηλώνουν μέτρια ικανοποιημένοι με ποσοστό 25,41%. Για το αν θα επιθυμούν αλλαγές στο σύστημα κινήτρων - επιβράβευσης στόχων είναι μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,87 και με την πλειοψηφία να δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι με ποσοστό 50,00%. Για τη σχέση που έχουν με τους συναδέλφους τους (στην ίδια εταιρία) είναι αρκετά έως πολύ ικανοποιημένοι με μέσο όρο 4,27 και με την πλειοψηφία να δηλώνουν πολύ ικανοποιημένοι με ποσοστό 45,90%. Στην ερώτηση αν έχουν εμπιστοσύνη στους συναδέλφους τους, είναι μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,95 και με την πλειοψηφία να δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι με ποσοστό 38,52%. Στην επόμενη ερώτηση, για το αν εργάζονται ομαδικά ώστε να πετύχει ο κοινός στόχος της εταιρίας, δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 4,09 και με την πλειοψηφία να δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι με ποσοστό 50,00%. Για το αν εκφράζουν τη γνώμη τους ελεύθερα μπροστά στους συναδέλφους τους είναι αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 4,07 και με την πλειοψηφία να δηλώνουν πολύ ικανοποιημένοι με ποσοστό 41,8%.

Πίνακας 13. Εργασιακή Ικανοποίηση (Αμοιβή - Συνάδελφοι)

Ερωτήσεις	Εργασιακή Ικανοποίηση (Αμοιβή - Συνάδελφοι)		Ποσοστό %				
	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση	1 Καθόλου	2 λίγο	3 Μέτρια	4 αρκετά	5 πολύ
Μέσος όρος του άξονα εργασιακής ικανοποίησης (Αμοιβή - Συνάδελφοι)	3,68	0,46	9,26	9,51	16,07	34,75	30,41
Είστε ικανοποιημένος από την αμοιβή σας;	3,21	1,18	10,66	18,03	21,31	39,34	10,66
Θεωρείτε την αμοιβή σας δίκαιη σε σχέση με αυτήν των συναδέλφων σας;	3,17	1,26	16,39	11,48	21,31	40,16	10,66
Είστε ικανοποιημένος από τις παροχές που σας δίνονται (αυτοκίνητο, τηλέφωνο, κ.α.);	3,88	1,11	1,64	14,75	13,93	33,61	36,07
Είστε ικανοποιημένος από τα χρηματικά κίνητρα (Bonus) που δίνει η εταιρία;	3,09	1,47	22,13	11,48	26,23	15,57	24,59
Θεωρείτε τα χρηματικά κίνητρα (Bonus) δίκαια σε σχέση με αυτήν των συναδέλφων σας;	3,15	1,34	16,39	14,75	25,41	24,59	18,85
Θα επιθυμούσατε αλλαγές στο σύστημα κινήτρων - επιβράβευσης στόχων;	3,87	1,06	5,74	5,74	11,48	50,00	27,05
Είστε ικανοποιημένος από τη σχέση που έχετε με τους συναδέλφους σας (στην ίδια εταιρία);	4,27	0,86	0,00	8,20	2,46	43,44	45,90
Έχετε εμπιστοσύνη στους συναδέλφους σας;	3,95	1,13	5,74	5,74	14,75	35,25	38,52
Εργάζεστε ομαδικά ώστε να πετύχει ο κοινός στόχος της εταιρίας;	4,09	1,21	8,20	2,46	11,48	27,87	50,00
Εκφέρετε τη γνώμη σας ελεύθερα μπροστά στους συναδέλφους σας;	4,07	1,08	5,74	2,46	12,30	37,70	41,80

11.2.3. Εργασιακή Ικανοποίηση (Προϊστάμενος - Ηγεσία)

Στην ενότητα αυτή μελετάται ο βαθμός ικανοποίησης των γεωπόνων-πωλητών σχετικά με τον προϊστάμενο και την ηγεσία. Όπως φαίνεται στον πίνακα 14 οι γεωπόνοι πωλητές είναι μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι στον άξονα Προϊστάμενος - Ηγεσία με μ.ό. 3,66. Αναφορικά με τη σχέση των εργαζομένων με τον προϊστάμενό τους, δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 4,02 σε ποσοστό 32,79%. Για τον τρόπο διοίκησης του προϊσταμένου τους δηλώνουν μέτρια ως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,63. Η πλειοψηφία αυτών δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι με ποσοστό 35,25%. Σε ότι αφορά την εμπιστοσύνη που εμπνέει ο προϊστάμενος είναι μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,86 και η πλειοψηφία δηλώνουν αρκετά ως πολύ ικανοποιημένοι, σε ποσοστό 37,70%. Σχετικά με την ενθάρρυνση που έχουν από τον προϊστάμενό τους είναι μέτρια ως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,74 και η πλειοψηφία να δηλώνει αρκετά ικανοποιημένοι με ποσοστό 34,43%. Σε ότι αφορά την ενθάρρυνση που έχουν από τη Διοίκηση της εταιρίας είναι μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 4,02 και η πλειοψηφία δηλώνει αρκετά σε ποσοστό 36,89%.

Αναφορικά με τη συμπεριφορά της Διοίκησης είναι μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,64 και την πλειοψηφία να δηλώνει αρκετά με ποσοστό 39,34%. Σε ότι αφορά για το αν οι αλλαγές που πραγματοποιούνται είναι ευνοϊκές για τους εργαζόμενους είναι μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,14 και την πλειοψηφία να δηλώνει αρκετά σε ποσοστό 33,61%. Στην ερώτηση σχετικά με το αν οι πρόσθετες παροχές που τους προσφέρονται, καλύπτουν δικές τους ανάγκες, είναι μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,25 και την πλειοψηφία αυτών να δηλώνει αρκετά με ποσοστό 32,79%. Σε ότι αφορά για το αν εκφράζουν ελεύθερα την άποψή τους στον προϊστάμενό τους είναι αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 4,08 και την πλειοψηφία να δηλώνουν πολύ ικανοποιημένοι σε ποσοστό 42,62%. Στην τελευταία ερώτηση του άξονα αυτού, αν εκφράζουν ελεύθερα την άποψή τους στη Διοίκηση δηλώνουν πως είναι μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,70 και η πλειοψηφία δηλώνουν πολύ ικανοποιημένοι σε ποσοστό 31,97%.

Πίνακας 14. Εργασιακή Ικανοποίηση (Προϊστάμενος - Ηγεσία)

Ερωτήσεις	Μέσος όρος	Τοπική απόκλιση	1 Καθόλου	Ποσοστό %				
				2 λίγο	3 Μέτρια	4 αρκετά	5 πολύ	
Μέσος όρος του άξονα Εργασιακή Ικανοποίηση (Προϊστάμενος - Ηγεσία)	3,66	0,30	7,30	10,90	18,52	34,92	28,36	
Είστε ικανοποιημένος από τη σχέση σας με τον προϊστάμενό σας;	4,02	1,00	0,00	10,66	16,39	32,79	40,16	
Είστε ικανοποιημένος από τον τρόπο διοίκησης του προϊσταμένου σας;	3,63	1,14	6,56	8,20	25,41	35,25	24,59	
Σας εμπνέει εμπιστοσύνη ο προϊστάμενός σας;	3,86	1,26	8,20	10,66	5,74	37,70	37,70	
Υπάρχει ενθάρρυνση από τον προϊστάμενό σας;	3,74	1,18	5,74	11,48	17,21	34,43	31,15	
Υπάρχει ενθάρρυνση από τη Διοίκηση της εταιρίας;	3,56	1,15	5,74	13,93	21,31	36,89	22,13	
Είστε ικανοποιημένος από τη συμπεριφορά της Διοίκησης;	3,64	1,09	5,74	8,20	24,59	39,34	22,13	
Οι αλλαγές που πραγματοποιούνται είναι ευνοϊκές για τους εργαζόμενους;	3,14	1,22	13,11	16,39	25,41	33,61	11,48	
Οι πρόσθετες παροχές που σας προσφέρονται καλύπτουν δικές σας ανάγκες;	3,25	1,37	17,21	13,11	17,21	32,79	19,67	
Εκφράζετε ελεύθερα την άποψή σας στον προϊστάμενό σας;	4,08	1,04	2,46	8,20	10,66	36,07	42,62	
Εκφράζετε ελεύθερα την άποψή σας στη Διοίκηση;	3,70	1,23	8,20	8,20	21,31	30,33	31,97	

11.2.4. Εργασιακή Ικανοποίηση (Δυνατότητα προαγωγής - Αξιοποίηση Ικανοτήτων)

Στην παρούσα υποενότητα ανιχνεύεται ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων αναφορικά με τη δυνατότητα προαγωγής τους και την αξιοποίηση των ικανοτήτων τους. Όπως παρατηρείται στον πίνακα 15, οι γεωπόνοι πωλητές είναι μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι στον άξονα Δυνατότητα προαγωγής - Αξιοποίηση Ικανοτήτων με μ.ό. 3,56. Στην ερώτηση σχετικά με το αν η εταιρία δίνει δυνατότητες για εξέλιξη εκ των έσω, οι γεωπόνοι-πωλητές δηλώνουν μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,12 και με την πλειοψηφία να δηλώνει αρκετά ικανοποιημένοι με ποσοστό 45,08%. Στην ερώτηση αναφορικά με το αν η αξιολόγηση γίνεται με αντικειμενικά κριτήρια δηλώνουν πως είναι μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,49 και με την πλειοψηφία να δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι με ποσοστό 41,80%. Αναφορικά με το αν η εταιρία δέχεται προτάσεις από τους εργαζομένους για βελτίωση της εργασίας τους, είναι μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,33 και με την πλειοψηφία να δηλώνουν μέτρια ικανοποιημένοι με ποσοστό 34,43%. Για το αν υπάρχουν αντικειμενικά κριτήρια για τις προαγωγές τους είναι μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,44 και με την πλειοψηφία να δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι με ποσοστό 34,43%. Στην ερώτηση για το αν το κυριότερο κριτήριο αξιολόγησης είναι η κάλυψη του στόχου - τζίρου δηλώνουν μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,67 και με την πλειοψηφία να δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι με ποσοστό 41,80%. Αναφορικά με το αν το κυριότερο κριτήριο αξιολόγησης είναι το ποσοστό είσπραξης των ανεξόφλητων ποσών δηλώνουν μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,30 και με την πλειοψηφία να δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι με ποσοστό 35,25%. Για το αν το κυριότερο κριτήριο αξιολόγησης είναι η σχέση κάλυψης του στόχου - τζίρου με το ποσοστό είσπραξης των ανεξόφλητων ποσών είναι μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,79 και με την πλειοψηφία να δηλώνουν μέτρια ικανοποιημένοι με ποσοστό 40,98%.

Σχετικά με την αξιοποίηση των ικανοτήτων τους από την εταιρία είναι μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,58 και με την πλειοψηφία να δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι με ποσοστό 31,15%. Για το αν υποστηρίζονται οι ικανότητές τους από την εταιρία για περαιτέρω ανάπτυξή τους είναι μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,4 και με την πλειοψηφία να δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι με ποσοστό 45,08%. Για το αν η εταιρία επενδύει στις ικανότητες των εργαζομένων είναι μέτρια έως αρκετά

ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,30 και με την πλειοψηφία να δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι με ποσοστό 41,80%. Στην τελευταία ερώτηση του άξονα αυτού σχετικά με το αν γίνονται σεμινάρια ή εκπαίδευση από την εταιρία για να βελτιωθούν οι ικανότητές τους, είναι μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,56 και με την πλειοψηφία να δηλώνουν μέτρια ικανοποιημένοι με ποσοστό 34,43%.

Πίνακας 15. Εργασιακή Ικανοποίηση (Δυνατότητα προαγωγής - Αξιοποίηση Ικανοτήτων)

Ερωτήσεις	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση	Ποσοστό %				
			1 Καθόλου	2 Λίγο	3 μέτρια	4 αρκετά	5 πολύ
Μέσος όρος του άξονα Εργασιακή Ικανοποίηση (Δυνατότητα προαγωγής - Αξιοποίηση Ικανοτήτων)	3,56	1,37	8,2	13,93	34,43	27,05	16,39
Η εταιρία δίνει δυνατότητες για εξέλιξη εκ των έσω;	3,12	1,35	10,66	2,46	30,33	45,08	11,48
Η αξιολόγηση γίνεται με αντικειμενικά κριτήρια;	3,49	1,05	5,74	5,74	25,41	41,80	21,31
Η εταιρία δέχεται προτάσεις από τους εργαζομένους για βελτίωση της εργασίας τους;	3,33	1,14	8,20	13,93	34,43	27,05	16,39
Υπάρχουν αντικειμενικά κριτήρια για τις προαγωγές;	3,44	1,08	2,46	11,48	21,31	34,43	30,33
Το κυριότερο κριτήριο αξιολόγησης είναι η κάλυψη του στόχου - τζίρου;	3,67	1,06	6,56	8,20	24,59	41,80	18,85
Το κυριότερο κριτήριο αξιολόγησης είναι το ποσοστό είσπραξης των ανεξόφλητων ποσών;	3,30	1,15	8,20	9,84	31,15	35,25	15,57
Το κυριότερο κριτήριο αξιολόγησης είναι η σχέση κάλυψης του στόχου - τζίρου με το ποσοστό είσπραξης των ανεξόφλητων ποσών;	3,79	1,08	8,20	11,48	40,98	20,49	18,85
Αξιοποιούνται οι ικανότητες που έχετε από την εταιρία;	3,58	1,09	14,75	6,56	17,21	31,15	30,33
Υποστηρίζονται οι ικανότητες από την εταιρία για περαιτέρω ανάπτυξή τους;	3,40	1,12	10,66	2,46	30,33	45,08	11,48
Η εταιρία επενδύει στις ικανότητες των εργαζομένων;	3,30	1,15	5,74	5,74	25,41	41,80	21,31
Γίνονται σεμινάρια ή εκπαιδεύεστε από την εταιρία για να βελτιωθούν οι ικανότητές σας ;	3,56	1,37	8,20	13,93	34,43	27,05	16,39

11.2.5 Εργασιακή Ικανοποίηση (Γενικά)

Στην ενότητα αυτή διερευνάται ο βαθμός επίδρασης της εργασιακής ικανοποίησης των γεωπόνων-πωλητών από τους εξωτερικούς παράγοντες (κρίση, πελάτες κ.ά.). Όπως φαίνεται στον πίνακα 16 οι εργαζόμενοι δηλώνουν μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι με μέσο όρο 3,64 και με την πλειοψηφία να δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι με ποσοστό 41,80%. Για το αν θεωρούν ότι οι άλλοι εργαζόμενοι (σε άλλες εταιρίες) είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους ίδιους, απαντούν μέτρια με μέσο όρο 3,06 και με την πλειοψηφία να δηλώνουν μέτρια με ποσοστό 43,44%. Για το αν θεωρούν ότι οι άλλοι εργαζόμενοι (στην ίδια την εταιρία) είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους ίδιους απαντούν σε μέτριο βαθμό με μέσο όρο 3,03 και με την πλειοψηφία να δηλώνουν σε μέτριο βαθμό με ποσοστό 42,62%. Στην ερώτηση, αν θεωρούν τυχερό τον εαυτό τους που έχουν αυτήν την εργασία απαντούν σε μέτριο έως αρκετά ικανοποιητικό βαθμό με μέσο όρο 3,67 και με την πλειοψηφία να δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι με ποσοστό 45,90%.

Πίνακα 16. Εργασιακή Ικανοποίηση (Γενικά)

Ερωτήσεις	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση	1 Καθόλου	Ποσοστό %				
				2 λίγο	3 Μέτρια	4 αρκετά	5 πολύ	
Επηρεάζεται η εργασιακή σας ικανοποίηση σας από τους εξωτερικούς παράγοντες (κρίση, πελάτες κ.ά.);	3,64	1,03	6,56	2,46	30,33	41,80	18,85	
Θεωρείτε ότι οι άλλοι εργαζόμενοι (σε άλλες εταιρίες) είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από εσάς;	3,06	1,05	9,02	16,39	43,44	22,13	9,02	
Θεωρείτε ότι οι άλλοι εργαζόμενοι (στην ίδια την εταιρία) είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από εσάς;	3,03	1,08	12,30	12,30	42,62	25,41	7,38	
Γενικά, πόσο τυχερό θεωρείτε τον εαυτό σας που έχει αυτήν την εργασία;	3,67	1,14	10,66	0,00	22,13	45,90	21,31	

Παρακάτω στον πίνακα 17 παρατηρείται ότι το 67% των ερωτηθέντων δεν επιθυμεί να αλλάξει εργασιακό περιβάλλον, ενώ το 8% σκέφτεται να αλλάξει εργασιακό περιβάλλον εντός του έτους.

Πίνακας 17. Αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος

Σκέφτεστε να αλλάξετε εργασιακό περιβάλλον;	συχνότητα	Ποσοστό
Όχι	82	67%
Εντός του έτους	10	8%
Στο άμεσο μέλλον	30	25%
Σύνολο	122	100%

Επίσης, στον πίνακα 18 παρατηρείται ότι το 64% των ερωτηθέντων έχει την αίσθηση ότι η παρούσα εργασία είναι καλύτερη από την πιο πρόσφατη, την προηγούμενη. Το 18% θεωρεί πως είτε η παρούσα εργασία δεν είναι η καλύτερη είτε δεν ξέρει πια από τις δύο είναι καλύτερη.

Πίνακας 18. Αίσθηση προηγούμενης με πρόσφατη εργασία

Αισθάνεστε ότι η παρούσα εργασία είναι καλύτερη από την πιο πρόσφατη προηγούμενη εργασία;	συχνότητα	ποσοστό
Όχι	22	18%
Ναι	78	64%
Δεν ξέρω	22	18%
Σύνολο	122	100%

11.3 Παρουσίαση μέσων όρων εργασιακής ικανοποίησης ανά κατηγορία δημογραφικών χαρακτηριστικών

Όπως παρατηρείται στον παρακάτω πίνακα 19 ο μέσος όρος της εργασιακής ικανοποίησης των γεωπόνων πωλητών είναι 3,7. Επίσης, παρατηρούμε ότι όσο αυξάνει η ηλικία αυξάνεται και η εργασιακή ικανοποίηση, όπου στην κατανομή 26-30 ο μ.ό είναι 3,27 και στην κατανομή 46 και άνω να είναι 3,96.

Σε ότι αφορά τις σπουδές, οι απόφοιτοι γεωπόνου ΑΕΙ φαίνεται να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι, με μ.ό 3,77 έναντι των απόφοιτων γεωπόνων ΤΕΙ, με μ.ό 3,43. Από την άλλη πλευρά, φαίνεται ότι όσο αυξάνει το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων μειώνεται και η

εργασιακή ικανοποίησή τους. Στην θέση εργασίας παρατηρούμε ότι οι προϊστάμενοι είναι περισσότερο εργασιακά ικανοποιημένοι σε σχέση με τους πωλητές.

Σε ότι αφορά **την εργασία στην ίδια την εταιρία** οι γεωπόνοι πωλητές αισθάνονται περισσότερη εργασιακή ικανοποίηση όσο περνούν τα χρόνια στην εταιρία αυτή. Στα **έτη συνολικής προϋπηρεσίας** παρατηρείται ότι όσο αυτή αυξάνεται τόσο οι γεωπόνοι πωλητές είναι και περισσότερο εργασιακά ικανοποιημένοι. Σε ότι αφορά **το είδος της εταιρίας** που εργάζονται, παρατηρείται να μην υπάρχει διαφορά στην εργασιακή ικανοποίηση ανάμεσα στις πολυεθνικές με μ.ό 3,69 και ελληνικές εταιρίες με μ.ό 3,68.

Σε ότι αφορά τον τομέα της εργασίας στην εταιρία, παρατηρούμε ότι οι γεωπόνοι πωλητές του κλάδου των **φυτοπροστατευτικών** είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με μ.ό 3,74 από τους γεωπόνους που απασχολούνται στο κλάδο του **πολλαπλασιαστικού υλικού** που έχουν μικρότερη εργασιακή ικανοποίηση με μ.ό 3,24.

Σε ότι αφορά το **καθαρό εισόδημά** τους, που προέρχεται από την εργασία τους, παρατηρείται ότι όσο αυξάνει το εισόδημα τόσο αυξάνει και η εργασιακή ικανοποίηση. Οι γεωπόνοι πωλητές που έχουν και **άλλη δραστηριότητα** είναι λιγότερο εργασιακά ικανοποιημένοι με μ.ό 3,63 με αυτούς που δεν έχουν με μ.ό 3,67. Σε ότι αφορά τους νομούς κάλυψης εργασίας τους, παρατηρούμε ότι στην κάλυψη από 2-4 νομούς η εργασιακή ικανοποίηση είναι μεγαλύτερη με μ.ό 3,77 σε σχέση με την αντίστοιχη ικανοποίηση με την κάλυψη από 5-7 νομούς, με μ.ό 3,56.

Πίνακας 19. Μέσοι όροι της εργασιακής ικανοποίησης των γεωπόνων πωλητών.

	Κατανομές	Μ.Ο.	Τυπική απόκλιση
Εργασιακής ικανοποίησης		3,70	0,45
Ηλικία	20-25	0	
	26-30	3,27	0,23
	31-35	3,64	0,33
	36-40	3,55	0,49
	41-45	3,81	0,38
	46 και άνω	3,96	0,46
Σπουδές	ΑΕΙ Γεωπονίας	3,77	0,31
	Τεχνολόγος Γεωπονίας	3,48	0,65
	Μεταπτυχιακό	3,71	0,57
	Διδακτορικό	2,95	0
	Κάτοχος και δεύτερου πτυχίου (εκτός ΠΕ ή ΤΕ Γεωπονίας)	3,49	0,83
Θέση εργασίας	Πωλητής	3,67	0,44
	Προϊστάμενος	4,19	0,34
Έτη προϋπηρεσίας στην ίδια την εταιρία	0 – 2	3,53	0,54
	3 – 5	3,68	0,39
	5 – 9	3,78	0,30
	10 – 15	3,83	0,30
	16 και άνω	3,89	0,58
Έτη συνολικής προϋπηρεσίας	έως 5	3,62	0,45
	6 – 10	3,60	0,32
	11-15	3,72	0,47
	16 και άνω	3,84	0,50
Είδος εταιρίας	Ελληνική	3,68	0,48
	Πολυεθνική	3,74	0,40
Κλάδος στον πρωτογενή τομέα με κύρια δραστηριότητα	Φυτοπροστατευτικά	3,74	0,42
	Προϊόντα θρέψης	3,68	0,41
	Αρδευτικά	0	0
	Πολλαπλασιαστικό υλικό	3,31	0,70
	Παροχή υπηρεσιών	3,63	0,17
	Γεωργικός εξοπλισμός	0	0
Ετήσιο καθαρό εισόδημα	έως 10,000 ευρώ	3,04	0,97
	10,001 έως 20,000	3,58	0,41
	20,001 έως 30,000	3,82	0,29
	30,001 και άνω	3,88	0,47
Δραστηριότητα εκτός της κύριας εργασίας	Ναι	3,63	0,44
	Όχι	3,72	0,45
Νομοί κάλυψης	2 – 4	3,77	0,37
	5 – 7	3,62	0,38
	8 και άνω	3,73	0,64

11.4 Συσχέτιση ανάμεσα στους άξονες της εργασιακής ικανοποίησης με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και μεταξύ των αξόνων

Στην ενότητα αυτή επιχειρείται συσχέτιση μεταξύ των αξόνων επαγγελματικής ικανοποίησης και ανάμεσα στους άξονες της εργασιακής με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος. Για τον σκοπό αυτό εφαρμόστηκε ελέγχθηκε ο συντελεστής συσχέτισης Pearson από το στατιστικό πακέτο SPSS.

Όπως παρουσιάζεται στον **πίνακα 20**, παρατηρούμε ότι ανάμεσα στη μεταβλητή **ηλικία** και τη μεταβλητή –άξονα **θέση εργασίας** υπάρχει ασθενής θετική συσχέτιση ($r=0.397$, $p<0.05$).

Επίσης, παρατηρείται ασθενής θετική συσχέτιση ανάμεσα στην **ηλικία** και την μεταβλητή **γενικές συνθήκες εργασίας – αντικείμενο εργασίας** ($r = 0.416$, $p < 0.01$). Δεν παρατηρείται καμιά άλλη συσχέτιση ανάμεσα στη μεταβλητή-ηλικία με τις άλλες μεταβλητές-άξονες του ερωτηματολογίου.

Όσον αφορά τις **σπουδές** δεν παρατηρείται καμιά συσχέτισή τους με τις υπόλοιπες μεταβλητές, γενικές συνθήκες εργασίας – αντικείμενο εργασίας, αμοιβή – συνάδελφοι, προϊστάμενος – ηγεσία, δυνατότητες προαγωγής – αξιοποίηση ικανοτήτων και την εργασιακή ικανοποίηση (γενικά).

Όσον αφορά τη **θέση εργασίας** παρατηρείται ασθενής θετική συσχέτιση με την **αμοιβή και τους συναδέλφους** ($r=0.303$, $p<0.01$). Δεν παρατηρείται καμιά άλλη συσχέτιση ανάμεσα στη θέση εργασίας και τις υπόλοιπες μεταβλητές.

Όσον αφορά τα **έτη προϋπηρεσίας στην ίδια εταιρία**, **πίνακας 21**, παρατηρείται υψηλή θετική συσχέτιση με τη μεταβλητή **έτη συνολικής προϋπηρεσίας** ($r=0.630$, $p<0.01$). Δεν παρατηρείται καμιά άλλη συσχέτιση ανάμεσα στα έτη προϋπηρεσίας στην ίδια εταιρία με τις άλλες μεταβλητές.

Όσον αφορά τα **έτη συνολικής προϋπηρεσίας** παρατηρείται μια ασθενής θετική συσχέτιση με τη μεταβλητή **γενικές συνθήκες-αντικείμενο εργασίας** ($r=0.326$, $p<0.01$), ενώ δεν παρατηρείται καμιά άλλη συσχέτιση με τις άλλες μεταβλητές.

Αναφορικά με το **είδος της εταιρίας που εργάζονται οι γεωπόνοι-πωλητές και τον κλάδο στον πρωτογενή τομέα** δεν παρατηρείται καμιά συσχέτιση με καμιά μεταβλητή.

Όσον αφορά το είδος σύμβασης της εργασίας, πίνακας 22, δεν επιχειρήθηκε καμιά ανάλυση, αφού όλοι οι γεωπόνοι-πωλητές του δείγματός μας βρίσκονταν σε πλήρη απασχόληση με την εταιρία στην οποία εργάζονταν.

Σχετικά με το ετήσιο, καθαρό εισόδημά τους παρατηρείται ασθενής θετική συσχέτιση με τη μεταβλητή γενικές συνθήκες-αντικείμενο εργασίας ($r=0.361, p<0.01$) και τη μεταβλητή αμοιβή-συνάδελφοι ($r=0.331, p<0.01$), ενώ δεν παρατηρείται καμιά άλλη συσχέτιση με τις άλλες μεταβλητές.

Όσον αφορά τη μεταβλητή της άλλης δραστηριότητας δε φάνηκε να σχετίζεται με καμιά μεταβλητή. Ομοίως, δεν παρατηρείται καμιά συσχέτιση ανάμεσα στη μεταβλητή νομούς κάλυψης με τις άλλες μεταβλητές.

Αυτό που παρατηρείται σε ότι αφορά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά είναι ότι υπάρχουν ασθενείς θετικές συσχετίσεις ανάμεσα στις μεταβλητές της εργασιακής ικανοποίησης. Ειδικά, η ηλικία έχει συσχέτιση με τη θέση εργασίας και τις γενικές συνθήκες εργασίας – αντικείμενο εργασίας. Ενώ η θέση εργασίας παρουσιάζει θετική συσχέτιση μόνο με τη μεταβλητή αμοιβή και συνάδελφοι. Σε ότι αφορά τα έτη συνολικής προϋπηρεσίας έχουν συσχέτιση μόνο με τις γενικές συνθήκες και το αντικείμενο εργασίας. Ενώ το ετήσιο, καθαρό εισόδημά τους έχει συσχέτιση με τις μεταβλητές γενικές συνθήκες-αντικείμενο εργασίας και αμοιβή-συνάδελφοι. Τέλος, δεν παρατηρείται καμιά συσχέτιση ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά σπουδές, είδος της εταιρίας που εργάζονται, το είδος της σύμβασης, την άλλη δραστηριότητα και τους νομούς κάλυψης με τις μεταβλητές της εργασιακής ικανοποίησης.

Πίνακας 20. Συσχέτιση ανάμεσα στους άξονες εργασιακής ικανοποίησης με τα δημογραφικά στοιχεία (Φύλο, Ηλικία, Σπουδές, Θέση εργασίας)

		Φύλο	Ηλικία	Σπουδές	Θέση εργασίας	Γενικές συνθήκες - Αντικείμενο εργασίας	Αμοιβή - Συνάδελφοι	Προϊστάμενος - Ηγεσία	Δυνατότητα προαγωγής - Αξιοποίηση Ικανοτήτων	Εργασιακή Ικανοποίηση (Γενικά)
Φύλο	Pearson Correlation	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a
	Sig. (2-tailed)									
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Ηλικία	Pearson Correlation	. ^a	1	-,035	,397**	,416**	,210*	,231*	,190*	,028
	Sig. (2-tailed)				,704	,000	,020	,011	,036	,759
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Σπουδές	Pearson Correlation	. ^a	-,035	1	-,016	-,112	-,109	-,170	-,143	-,007
	Sig. (2-tailed)				,704	,865	,221	,234	,062	,937
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Θέση εργασίας	Pearson Correlation	. ^a	,397**	-,016	1	,186*	,303**	,251**	,151	,052
	Sig. (2-tailed)				,000	,865	,040	,005	,097	,572
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Γενικές συνθήκες - Αντικείμενο εργασίας	Pearson Correlation	. ^a	,416**	-,112	,186*	1	,414**	,450**	,403**	,031
	Sig. (2-tailed)				,000	,221	,040	,000	,000	,733
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Αμοιβή - Συνάδελφοι	Pearson Correlation	. ^a	,210*	-,109	,303**	,414**	1	,574**	,594**	,059
	Sig. (2-tailed)				,020	,234	,001	,000	,000	,519
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Προϊστάμενος - Ηγεσία	Pearson Correlation	. ^a	,231*	-,170	,251**	,450**	,574**	1	,490**	-,046
	Sig. (2-tailed)				,011	,062	,005	,000	,000	,616
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Δυνατότητα προαγωγής - Αξιοποίηση Ικανοτήτων	Pearson Correlation	. ^a	,190*	-,143	,151	,403**	,594**	,490**	1	,212*
	Sig. (2-tailed)				,036	,116	,097	,000	,000	,019
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Εργασιακή Ικανοποίηση (Γενικά)	Pearson Correlation	. ^a	,028	-,007	,052	,031	,059	-,046	,212*	1
	Sig. (2-tailed)				,759	,937	,572	,733	,519	,616
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

Πίνακας 21. Συσχέτιση ανάμεσα στους άξονες εργασιακής ικανοποίησης με τα δημογραφικά στοιχεία (Έτη προϋπηρεσίας στην ίδια την εργασία, Έτη συνολικής προϋπηρεσίας, Είδος της εταιρίας στην οποία εργάζεστε, Κλάδος στον πρωτογενή τομέα (κύρια δραστηριότητα)), Γενικές συνθήκες - Αντικείμενο εργασίας, Αμοιβή - Συνάδελφοι, Προϊστάμενος - Ηγεσία, Δυνατότητα προαγωγής - Αξιοποίηση Ικανοτήτων, Εργασιακή Ικανοποίηση (Γενικά)

		Έτη προϋπηρεσίας στην ίδια την εργασία	Έτη συνολικής προϋπηρεσίας	Είδος της εταιρίας στην οποία εργάζεστε	Κλάδος στον πρωτογενή τομέα (κύρια δραστηριότητα)	Γενικές συνθήκες - Αντικείμενο εργασίας	Αμοιβή - Συνάδελφοι	Προϊστάμενος - Ηγεσία	Δυνατότητα προαγωγής - Αξιοποίηση Ικανοτήτων	Εργασιακή Ικανοποίηση (Γενικά)
Έτη προϋπηρεσίας στην ίδια την εργασία	Pearson Correlation	1	,630**	-,022	-,088	,269**	,176	,227*	,167	,018
	Sig. (2-tailed)		,000	,812	,333	,003	,052	,012	,066	,848
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Έτη συνολικής προϋπηρεσίας	Pearson Correlation	,630**	1	-,011	-,183*	,326**	,114	,136	,056	,043
	Sig. (2-tailed)	,000		,907	,044	,000	,210	,135	,540	,639
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Είδος της εταιρίας στην οποία εργάζεστε	Pearson Correlation	-,022	-,011	1	-,220*	,129	,163	-,074	,054	,026
	Sig. (2-tailed)	,812	,907		,015	,157	,072	,415	,557	,775
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Κλάδος στον πρωτογενή τομέα	Pearson Correlation	-,088	-,183*	-,220*	1	-,197*	-,255**	-,055	-,141	-,056
	Sig. (2-tailed)	,333	,044	,015		,029	,005	,547	,121	,539
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Γενικές συνθήκες - Αντικείμενο εργασίας	Pearson Correlation	,269**	,326**	,129	-,197*	1	,414**	,450**	,403**	,031
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,157	,029		,000	,000	,000	,733
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Αμοιβή – Συνάδελφοι	Pearson Correlation	,176	,114	,163	-,255**	,414**	1	,574**	,594**	,059
	Sig. (2-tailed)	,052	,210	,072	,005	,000		,000	,000	,519
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Προϊστάμενος – Ηγεσία	Pearson Correlation	,227*	,136	-,074	-,055	,450**	,574**	1	,490**	-,046
	Sig. (2-tailed)	,012	,135	,415	,547	,000	,000		,000	,616
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Δυνατότητα προαγωγής - Αξιοποίηση Ικανοτήτων	Pearson Correlation	,167	,056	,054	-,141	,403**	,594**	,490**	1	,212*
	Sig. (2-tailed)	,066	,540	,557	,121	,000	,000	,000		,019
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Εργασιακή Ικανοποίηση (Γενικά)	Pearson Correlation	,018	,043	,026	-,056	,031	,059	-,046	,212*	1
	Sig. (2-tailed)	,848	,639	,775	,539	,733	,519	,616	,019	
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

Πίνακας 22. Συσχέτιση ανάμεσα στους άξονες εργασιακής ικανοποίησης με τα δημογραφικά στοιχεία (Είδος σύμβασης της εργασίας, Το ετήσιο (καθαρό) εισόδημα, Άλλη δραστηριότητα, Νομούς κάλυψης, Γενικές συνθήκες - Αντικείμενο εργασίας, Αμοιβή - Συνάδελφοι, Προϊστάμενος - Ηγεσία, Δυνατότητα προαγωγής - Αξιοποίηση Ικανοτήτων, Εργασιακή Ικανοποίηση (Γενικά))

		Είδος σύμβασης της εργασίας	Το ετήσιο (καθαρό) εισόδημα	Άλλη δραστηριότητα	Νομούς κάλυψης	Γενικές συνθήκες - Αντικείμενο εργασίας	Αμοιβή - Συνάδελφοι	Προϊστάμενος - Ηγεσία	Δυνατότητα προαγωγής - Αξιοποίηση Ικανοτήτων	Εργασιακή Ικανοποίηση (Γενικά)
Είδος σύμβασης της εργασίας	Pearson Correlation	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a
	Sig. (2-tailed)									
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Το ετήσιο (καθαρό) εισόδημα	Pearson Correlation	. ^a	1	,213*	-,030	,361**	,331**	,228*	,224*	,146
	Sig. (2-tailed)			,019	,741	,000	,000	,012	,013	,108
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Άλλη δραστηριότητα	Pearson Correlation	. ^a	,213*	1	-,135	,151	,160	-,012	-,005	,206*
	Sig. (2-tailed)		,019		,137	,098	,078	,899	,959	,023
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Νομούς κάλυψης	Pearson Correlation	. ^a	-,030	-,135	1	-,204*	-,057	,029	-,023	-,026
	Sig. (2-tailed)		,741	,137		,024	,533	,755	,800	,777
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Γενικές συνθήκες - Αντικείμενο εργασίας	Pearson Correlation	. ^a	,361**	,151	-,204*	1	,414**	,450**	,403**	,031
	Sig. (2-tailed)		,000	,098	,024		,000	,000	,000	,733
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Αμοιβή - Συνάδελφοι	Pearson Correlation	. ^a	,331**	,160	-,057	,414**	1	,574**	,594**	,059
	Sig. (2-tailed)		,000	,078	,533	,000		,000	,000	,519
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Προϊστάμενος - Ηγεσία	Pearson Correlation	. ^a	,228*	-,012	,029	,450**	,574**	1	,490**	-,046
	Sig. (2-tailed)		,012	,899	,755	,000	,000		,000	,616
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Δυνατότητα προαγωγής - Αξιοποίηση Ικανοτήτων	Pearson Correlation	. ^a	,224*	-,005	-,023	,403**	,594**	,490**	1	,212*
	Sig. (2-tailed)		,013	,959	,800	,000	,000	,000		,019
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Εργασιακή Ικανοποίηση (Γενικά)	Pearson Correlation	. ^a	,146	,206*	-,026	,031	,059	-,046	,212*	1
	Sig. (2-tailed)		,108	,023	,777	,733	,519	,616	,019	
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

11.5. Συσχέτιση μεταξύ των αξόνων της επαγγελματικής ικανοποίησης

Αναφορικά με τις γενικές συνθήκες-αντικείμενο εργασίας, Πίνακας 23, παρατηρείται ασθενής θετική συσχέτιση με τη μεταβλητή **αμοιβή-συνάδελφοι** ($r=0.414$, $p<0.01$) και τη μεταβλητή **προϊστάμενος-ηγεσία** ($r=0.450$, $p<0.01$) και τη μεταβλητή **δυνατότητα προαγωγής και αξιοποίησης ικανοτήτων** ($r=0.403$, $p<0.01$).

Σχετικά με τη μεταβλητή **αμοιβή -συνάδελφοι** παρατηρείται υψηλή θετική συσχέτιση με τις μεταβλητές **προϊστάμενος-ηγεσία** ($r=0.574$, $p<0.01$) και τη **δυνατότητα προαγωγής και αξιοποίησης ικανοτήτων** ($r=0.594$, $p<0.01$), ενώ δεν παρατηρείται καμιά άλλη συσχέτιση με τη μεταβλητά **αμοιβή –συνάδελφοι** με τις άλλες μεταβλητές.

Όσον αφορά τη μεταβλητή **προϊστάμενος-ηγεσία** παρατηρείται ασθενής θετική συσχέτιση με τη μεταβλητή **δυνατότητα προαγωγής και αξιοποίησης ικανοτήτων** ($r=0.490$, $p<0.01$).

Πίνακας 23. Συσχέτιση μεταξύ των αξόνων της εργασιακής ικανοποίησης

		Γενικές συνθήκες - Αντικείμενο εργασίας	Αμοιβή - Συνάδελφοι	Προϊστάμενος - Ηγεσία	Δυνατότητα προαγωγής - Αξιοποίηση Ικανοτήτων	Εργασιακή Ικανοποίηση (Γενικά)
Γενικές συνθήκες - Αντικείμενο εργασίας	Pearson Correlation	1	,414**	,450**	,403**	0,031
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0,733
	N	122	122	122	122	122
Αμοιβή - Συνάδελφοι	Pearson Correlation	,414**	1	,574**	,594**	0,059
	Sig. (2-tailed)	0		0	0	0,519
	N	122	122	122	122	122
Προϊστάμενος - Ηγεσία	Pearson Correlation	,450**	,574**	1	,490**	-0,046
	Sig. (2-tailed)	0	0		0	0,616
	N	122	122	122	122	122
Δυνατότητα προαγωγής - Αξιοποίηση Ικανοτήτων	Pearson Correlation	,403**	,594**	,490**	1	,212*
	Sig. (2-tailed)	0	0	0		0,019
	N	122	122	122	122	122
Εργασιακή Ικανοποίηση (Γενικά)	Pearson Correlation	0,031	0,059	-0,046	,212*	1
	Sig. (2-tailed)	0,733	0,519	0,616	0,019	
	N	122	122	122	122	122

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

11.6 Συσχέτιση μεταξύ των αξόνων της εργασιακής ικανοποίησης και των ερωτήσεων της εργασιακής ικανοποίησης (γενικά)

Δεν παρατηρείται καμιά συσχέτιση ανάμεσα στη μεταβλητή **επαγγελματική ικανοποίηση, γενικά**, με τις άλλες μεταβλητές, **πίνακας 23**. Για μια πιο ενδελεχή ανάλυση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση γενικά με τους άξονες-μεταβλητές, συσχετίσαμε τις επιμέρους ερωτήσεις της μεταβλητής επαγγελματική ικανοποίηση (γενικά) με τους άξονες-μεταβλητές. Όπως παρατηρείται στον **πίνακα 24**, η ερώτηση **«Γενικά, πόσο τυχερό θεωρείτε τον εαυτό σας που έχει αυτήν την εργασία;»** έχει ασθενή θετική σχέση με τις **γενικές συνθήκες – αντικείμενο εργασίας** ($r = 0,339$, $p < 0,01$) και τις **δυνατότητες προαγωγών – αξιοποίησης ικανοτήτων** ($r = 0,405$, $p < 0,01$). Δεν παρατηρείται καμιά άλλη σχέση ανάμεσα στις υπόλοιπες μεταβλητές με τις ερωτήσεις της εργασιακής ικανοποίησης (γενικά).

Πίνακας 24. Συσχέτιση μεταξύ των αξόνων της εργασιακής ικανοποίησης και των ερωτήσεων της εργασιακής ικανοποίησης (γενικά)

		Επηρεάζεται η εργασιακή σας ικανοποίησή σας από τους εξωτερικούς παράγοντες (κρίση, Θεωρείτε ότι οι άλλοι εργαζόμενοι (σε άλλες εταιρίες) είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από	Θεωρείτε ότι οι άλλοι εργαζόμενοι (στην ίδια την εταιρία) είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από	Γενικά, πόσο τυχερό θεωρείτε τον εαυτό σας που έχει αυτήν την εργασία;	Αισθάνεστε ότι η παρούσα εργασία είναι καλύτερη από την πιο πρόσφατη εργασία σας;	Γενικές συνθήκες - Αντικείμενο εργασίας	Αμοιβή - Συνάδελφοι	Προϊστάμενος - Ηγεσία	Δυνατότητα προαγωγής - Αξιοποίηση Ικανοτήτων	
Επηρεάζεται η εργασιακή σας ικανοποίησή σας από τους εξωτερικούς παράγοντες (κρίση, πελάτες κ.ά.);	Pearson Correlation	1	0,141	,189*	0,025	0,04	-0,038	-0,001	-0,097	0,124
	Sig. (2-tailed)		0,121	0,037	0,783	0,662	0,674	0,989	0,288	0,175
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Θεωρείτε ότι οι άλλοι εργαζόμενοι (σε άλλες εταιρίες) είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από εσάς;	Pearson Correlation	0,141	1	,230*	-0,039	-0,117	-0,14	-,188*	-,205*	-0,03
	Sig. (2-tailed)	0,121		0,011	0,668	0,2	0,123	0,038	0,023	0,741
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Θεωρείτε ότι οι άλλοι εργαζόμενοι (στην ίδια την εταιρία) είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από εσάς;	Pearson Correlation	,189*	,230*	1	0,083	0,089	-0,055	0,08	0,012	0,075
	Sig. (2-tailed)	0,037	0,011		0,366	0,332	0,544	0,381	0,892	0,41
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Γενικά, πόσο τυχερό θεωρείτε τον εαυτό σας που έχει αυτήν την εργασία;	Pearson Correlation	0,025	-0,039	0,083	1	,313**	,339**	,291**	,240**	,405**
	Sig. (2-tailed)	0,783	0,668	0,366		0	0	0,001	0,008	0
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Αισθάνεστε ότι η παρούσα εργασία είναι καλύτερη από την πιο πρόσφατη εργασία σας;	Pearson Correlation	0,04	-0,117	0,089	,313**	1	,207*	0,013	0,055	0,135
	Sig. (2-tailed)	0,662	0,2	0,332	0		0,022	0,884	0,546	0,138
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122

		Επιρρέζεται η εργασιακή σας ικανοποίηση σας από τους εξωτερικούς παράγοντες (κρίση,	Θεωρείτε ότι οι άλλοι εργαζόμενοι (σε άλλες εταιρίες) είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από εσάς;	Θεωρείτε ότι οι άλλοι εργαζόμενοι (στην ίδια την εταιρία) είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από	Γενικά, πόσο τυχερό θεωρείτε τον εαυτό σας που έχει αυτήν την εργασία;	Αισθάνεστε ότι η παρούσα εργασία είναι καλύτερη από την πιο πρόσφατη εργασία σας;	Γενικές συνθήκες - Αντικείμενο εργασίας	Αμοιβή - Συνάδελφοι	Προϊστάμενος - Ηγεσία	Δυνατότητα προαγωγής - Αξιοποίηση Ικανοτήτων
Γενικές συνθήκες - Αντικείμενο εργασίας	Pearson Correlation	-0,038	-0,14	-0,055	,339**	,207*	1	,414**	,450**	,403**
	Sig. (2-tailed)	0,674	0,123	0,544	0	0,022	0	0	0	0
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Αμοιβή - Συνάδελφοι	Pearson Correlation	-0,001	-,188*	0,08	,291**	0,013	,414**	1	,574**	,594**
	Sig. (2-tailed)	0,989	0,038	0,381	0,001	0,884	0	0	0	0
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Προϊστάμενος - Ηγεσία	Pearson Correlation	-0,097	-,205*	0,012	,240**	0,055	,450**	,574**	1	,490**
	Sig. (2-tailed)	0,288	0,023	0,892	0,008	0,546	0	0	0	0
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Δυνατότητα προαγωγής - Αξιοποίηση Ικανοτήτων	Pearson Correlation	0,124	-0,03	0,075	,405**	0,135	,403**	,594**	,490**	1
	Sig. (2-tailed)	0,175	0,741	0,41	0	0,138	0	0	0	0
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

12. Συμπεράσματα

Η παρούσα έρευνα είχε ως σκοπό να διερευνήσει τον βαθμό της επαγγελματικής ικανοποίησης των παραγόντων που την απαρτίζουν, ώστε να προσδιοριστούν τα σημεία που χρειάζονται βελτίωση προκειμένου να αυξηθεί η αποδοτικότητά των γεωπόνων-πωλητών. Επίσης, είχε ως σκοπό της να ανιχνεύσει τα δημογραφικά εκείνα χαρακτηριστικά και τους παράγοντες εκείνους (άξονες του ερωτηματολογίου- μεταβλητές της έρευνας) που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση. Τέλος, ελέγχθηκε το κατά πόσο η επαγγελματική ικανοποίηση γενικά, επηρεάζεται από συγκεκριμένους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης ή από δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος.

Αρχικά, έγινε **κατανομή συχνότητων** των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος (ηλικία, σπουδές, θέση εργασίας, είδος σύμβασης της εργασίας, καθαρό ετήσιο εισόδημα, άλλη δραστηριότητα, νομοί κάλυψης, έτη προϋπηρεσίας στην ίδια εταιρία, έτη συνολικής προϋπηρεσίας, είδος εταιρίας και κλάδο στον πρωτογενή τομέα, που παρουσιάστηκαν σε προηγούμενη ενότητα. Επίσης, έγινε **περιγραφική ανάλυση** όλων των ερωτήσεων ανά παράγοντα-μεταβλητή. Από την ανάλυση αυτή προέκυψε πως σε γενικές γραμμές οι γεωπόνοι-πωλητές εμφανίζονται να νιώθουν ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Όσον αφορά τον άξονα **γενικές συνθήκες και το αντικείμενο εργασίας** εμφανίζονται **αρκετά ως πολύ** ικανοποιημένοι. Όσον αφορά τον άξονα **αμοιβή-συνάδελφοι** φαίνεται να είναι από **μέτρια ως αρκετά** ικανοποιημένοι. **Μέτρια έως αρκετά** ικανοποιημένοι εμφανίζονται σχετικά με τη μεταβλητή-άξονα **προϊστάμενος-ηγεσία**. **Μέτρια έως αρκετά** ικανοποιημένοι νιώθουν από τη **δυνατότητα προαγωγής και αξιοποίηση των ικανοτήτων τους**. Δε φάνηκε να έχουν αρνητικά συναισθήματα (καθόλου ή λίγο ικανοποιημένοι) για κανέναν από τους παραπάνω παράγοντες-μεταβλητές, άξονες του ερωτηματολογίου. Συμπερασματικά, θα υποστηρίζαμε ότι, όσον αφορά τους παράγοντες που απαρτίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση, οι γεωπόνοι-πωλητές εμφανίζονται μέτρια ως αρκετά ικανοποιημένοι.

Στη συνέχεια, μελετήθηκε η **συσχέτιση των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος με τις μεταβλητές** (γενικές συνθήκες-αντικείμενο εργασίας, αμοιβή-συνάδελφοι, προϊστάμενος-ηγεσία, δυνατότητα προαγωγής-αξιοποίηση ικανοτήτων) και την εργασιακή ικανοποίηση (γενικά). Μελετήθηκε η συσχέτιση ανάμεσα στις μεταβλητές της εργασιακής

ικανοποίησης και τέλος, μελετήθηκε η **συσχέτιση των παραπάνω μεταβλητών με την επαγγελματική ικανοποίηση (γενικά).**

Όσον αφορά την **ηλικία** φάνηκε να συσχετίζεται μόνο με τη **θέση εργασίας** και τις **γενικές συνθήκες-αντικείμενο εργασίας**. Όσο αυξάνεται η ηλικία, ο εργαζόμενος ενδιαφέρεται πιο πολύ για τη θέση εργασίας και τις γενικές συνθήκες της.

Οι σπουδές δε φάνηκε να επηρεάζει **κανέναν** από τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης, γενικές συνθήκες-αντικείμενο εργασίας, αμοιβή-συνάδελφοι, προϊστάμενος-ηγεσία, δυνατότητα προαγωγής-εξέλιξης ικανοτήτων. Το εύρημα αυτό έρχεται σε αντίθεση με το συμπέρασμα προγενέστερης έρευνας (Johns, 1996), σύμφωνα με το οποίο οι εργαζόμενοι που έχουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο τείνουν να έχουν συνεχώς υψηλότερες προσδοκίες και να νιώθουν δυσαρέσκεια πιο εύκολα για το επάγγελμά τους.

Αναφορικά με τη **θέση εργασίας** φαίνεται να σχετίζεται θετικά σε μικρό βαθμό με τον άξονα **αμοιβή-συνάδελφοι**. Ανάλογα με τη θέση εργασίας τους οι εργαζόμενοι προσδοκούν και ανάλογη αμοιβή.

Όσον αφορά τα **έτη προϋπηρεσίας στην ίδια εταιρία** φαίνεται πως συσχετίζονται μόνο με τα **έτη συνολικής προϋπηρεσίας**.

Όσον αφορά τα **έτη συνολικής προϋπηρεσίας** υπάρχει μικρή συσχέτιση με τις **γενικές συνθήκες και το αντικείμενο εργασίας**.

Το **είδος της εταιρίας στην οποία εργάζονται δε φάνηκε να επηρεάζει ή να επηρεάζεται** από καμία μεταβλητή. Ομοίως, ο **κλάδος στον πρωτογενή τομέα** δε συσχετίζεται με καμία μεταβλητή.

Όσον αφορά το **ετήσιο καθαρό εισόδημα** φάνηκε να συσχετίζεται με τις **γενικές συνθήκες-αντικείμενο εργασίας** και την **αμοιβή-συναδέλφους**.

Η **άσκηση άλλης δραστηριότητας** ή οι **νομοί που καλύπτουν** οι γεωπόνοι-πωλητές **δε συσχετίζονται με καμία μεταβλητή**.

Επιχειρήθηκε συσχέτιση ανάμεσα στις μεταβλητές-παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης. Αναφορικά με τις γενικές **συνθήκες-αντικείμενο εργασίας**, αυτές σχετίζεται με τους παράγοντες **αμοιβή-συναδέλφους, προϊστάμενο-ηγεσία και τη δυνατότητα προαγωγής-αξιοποίησης των ικανοτήτων**.

Ο παράγοντας **αμοιβή –συνάδελφοι** σχετίζεται με τον παράγοντα **προϊστάμενος-ηγεσία** και με τον παράγοντα **δυνατότητα προαγωγής-αξιοποίηση των ικανοτήτων**.

Ο παράγοντας **προϊστάμενος-ηγεσία** σχετίζεται και με τον παράγοντα **δυνατότητα προαγωγής-αξιοποίηση των ικανοτήτων**.

Τέλος, η **εργασιακή ικανοποίηση (γενικά)** δε σχετίζεται με κανέναν παράγοντα της επαγγελματικής ικανοποίησης. Όσον αφορά κάθε μια από τις ερωτήσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης (γενικά), παρατηρήθηκε συσχέτιση ανάμεσα στο **αν θεωρούν τον εαυτό τους τυχερό** οι γεωπόνοι-πωλητές του δείγματος με τη **δυνατότητα προαγωγής-αξιοποίηση των ικανοτήτων τους**.

Γενικότερα, από την παρούσα έρευνα συμπεραίνεται ότι από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά μόνο η **ηλικία, τα έτη συνολικής προϋπηρεσίας, έτη προϋπηρεσίας στην ίδια την εταιρία, το ετήσιο καθαρό εισόδημα και η θέση εργασίας παίζουν κάποιο ρόλο στην επαγγελματική ικανοποίηση των γεωπόνων-πωλητών**. Επιπλέον, προκύπτει ότι όλοι οι παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης, που θέσαμε, **σχετίζονται μεταξύ τους**. Το αποτέλεσμα αυτό συνάδει με αποτέλεσμα προγενέστερης έρευνας (Νικολαΐδου Α., 2010). Διαφαίνεται, λοιπόν, ότι οι γενικές συνθήκες-αντικείμενο εργασίας, αμοιβή-συνάδελφοι, προϊστάμενος-ηγεσία, δυνατότητα προαγωγή – αξιοποίηση ικανοτήτων αλληλεπιδρούν μεταξύ τους και επηρεάζουν άμεσα την επαγγελματική τους ικανοποίηση. **Επομένως, η επαγγελματική ικανοποίηση θα πρέπει να μελετάται μέσα από τους παράγοντες που την απαρτίζουν και όχι γενικά**, αφού η ανάλυση που έγινε με τη γενική επαγγελματική ικανοποίηση, δεν έφερε αποτελέσματα. Ικανοποιώντας αυτούς τους παράγοντες βελτιώνεται η επαγγελματική ικανοποίηση. Άρα, μια επιχείρηση μελετώντας την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων της μέσα από τους παράγοντες που την απαρτίζουν, και όχι γενικά, βελτιώνει την εργασιακή τους ικανοποίηση και κατ' επέκταση την απόδοσή τους. Η μέτρια ως αρκετή ικανοποίηση των γεωπόνων-πωλητών σε όλους τους παράγοντες, δείχνει από τη μια πλευρά ότι οι επιχειρήσεις έχουν κάνει βήματα για αυτήν την επαγγελματική τους ικανοποίηση, ωστόσο έχουν περιθώρια βελτίωσής τους ώστε ο βαθμός ικανοποίησης να φτάσει στη μεγαλύτερη κλίμακα.

13. Περιορισμοί και προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Η διεξαγωγή της παρούσας έρευνας διεξήχθη σε γενικές γραμμές ομαλά. Ωστόσο, δεν θα πρέπει να παραλείψουμε ότι ένα μεγάλο μέρος των ερωτηθέντων που απάντησε μέσω της φόρμας ένιωθε ανασφάλεια και φόβο να απαντήσει στο ερωτηματολόγιο μέσω εταιρικού

υπολογιστή, θεωρώντας ότι ίσως τα προσωπικά τους στοιχεία θα είναι διαθέσιμα στην εταιρία, που εργάζονται. Ένα μέρος του παραπάνω δείγματος προτίμησε να μου το παραδώσει σε έντυπη μορφή μετά από προσωπική επικοινωνία που είχα μαζί τους. Η πλειοψηφία των γεωπόνων πωλητών μεμονωμένα δέχθηκε αμέσως να συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο. Παρατηρήθηκε ωστόσο ότι όταν απευθυνθήκαμε στις εταιρίες που απασχολούν γεωπόνους πωλητές χονδρικής πώλησης αγροτικών εφοδίων η ανταπόκριση δεν ήταν η αναμενόμενη. Μία μεταγενέστερη μελέτη με την συμμετοχή μεγαλύτερου ποσοστού εταιριών που απασχολούν γεωπόνους πωλητές χονδρικής πώλησης αγροτικών εφοδίων θα ήταν ενδιαφέρουσα και θα βοηθούσε στην εξαγωγή σαφέστερων αποτελεσμάτων για την ικανοποίηση των εργαζομένων τους.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείτο από κλειστού τύπου ερωτήσεις που διευκόλυνε τους ερωτηθέντες από την άποψη χρόνου συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου, αλλά από την άλλη πλευρά οι ερωτηθέντες δεν είχαν την δυνατότητα να εκφράσουν τις απόψεις τους πάνω στα ερωτήματα που τους ενδιέφεραν. Μία μελλοντική έρευνα με ερωτηματολόγιο που θα περιέχει και ανοικτού τύπου ερωτήσεις ή ακόμα καλύτερα μια έρευνα που θα εστιάζει σε συνεντεύξεις αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων διαφαίνεται σκόπιμη.

Βιβλιογραφία

Ελληνική

Αναστασίου, Σ. (2013). Η εργασιακή υποκίνηση/παρακίνηση/παρώθηση, αποτελεί σημαντικό κομμάτι της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού σε κάθε σύγχρονο οργανισμό. Εθνικό Συνέδριο Διοίκησης και Οικονομίας (σσ. 255-262). Λάρισα: Πρακτικά συνεδρίου ISBN: 978-960-9510-08-0.

Αντωνιάδη, Κ. (2013, 06). Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου, Μεταπτυχιακό στη διοίκηση επιχειρήσεων, Διατριβή επιπέδου Μαστερ. Ανάκτηση από Η επαγγελματική ικανοποίηση και το εργασιακό αγχος των εκπαιδευτικών της δευτροβάθμιας εκπαίδευσης: <http://kypseli.ouc.ac.cy/bitstream/handle/11128/1367/MBA-2013-00172.pdf?sequence=4>

Βακάκης, Φ. (2011, 09 27). Προοπτικές Γεωργικής και Αγροτικής Ανάπτυξης της Χώρας. Ανάκτηση από Συνέδριο για το Κοινό Μέλλον Υπαίθρου και Πόλης: http://www.vakakis.gr/Background/VA/4_enimerosi/Arthra/pdfs/MILITOS.PDF

Βασιλίκη, Κ. (2007). Κίνητρα επίδοσης σε αλλοδαπούς και γηγενείς μαθητές - μια πειραματική έρευνα σε μαθητές Ε' και ΣΤ' τάξης δημοτικών σχολείων του Ν. Αχαΐας. Πάτρα: Πανεπιστήμιο Πατρών. Ανάκτηση από [http://nemertes.lis.upatras.gr/jspui/bitstream/10889/1068/1/Nimertis_Kouneli\(ptde\).pdf](http://nemertes.lis.upatras.gr/jspui/bitstream/10889/1068/1/Nimertis_Kouneli(ptde).pdf)

ΓΕΩΤΕΕ. (2014). Επαγγελματικά Θέματα : Απασχόληση Γεωτεχνικών. Ανάκτηση από Απασχόληση Γεωτεχνικών: <http://www.geotee.gr/>

Δημητράσκου, Θ. (2010). Εργασιακή ικανοποίηση και θετικά συναισθήματα. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

Εξαδάκτυλος, Ν. (2003). Διδακτικές σημειώσεις του μαθήματος οργάνωση και διοίκηση πωλήσεων. Ανάκτηση από http://www.mkt.teithe.gr/wp-content/uploads/courses/simeioseis_Organosi_kai_dioikisi_polisewn.PDF

Καρωτάκης, Κ. (2013, 02). Ικανοποίηση εργασίας και ικανοποίηση εργαζομένων. Ανάκτηση από https://www.eclass.tuc.gr/courses/garbage/POST-MPD102_work_4_50f69d353418b/KARYOTAKHS%20KONSTANTINOS2012019035.pdf

Κοντέλλη, Α. (2008). Κίνητρα του δασκάλου. Ανάκτηση από Ελληνική Κοινωνική Έρευνα - Greek Social Research: <http://intl.feedfury.com/content/12436889-.html>

Κωβαίος Δημήτρης, Π. Γ. (2014). Οδηγός σπουδών 2014 -1015 ΑΠΘ σχολη Γεωπονίας, Δασολογίας & Φυσικού Περιβάλλοντος Τμήμα Γεωπονίας. Θεσσαλονίκη: Γιαχούδη.

- Κωντανά, Θ.** (2011). Διερεύνηση δεδομένων παρα(υπο)κίνησης στον δημόσιο τομέα - Βιβλιογραφική και Εμπειρική έρευνα. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών.
- Κωσταρίδου-Ευκλείδη, Α.** (1999). Ψυχολογία Κινήτρων. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Μαυρουλέας, Ν. Α.** (1997). Ψυχολογία πωλήσεων. Αθήνα: Σταμούλης Α.Ε.
- Μαυρουλέας, Ν. Α.** (1998). Οργάνωση και διοίκηση πωλήσεων. Αθήνα: Σταμούλης Α.Ε.
- Μπεόπουλος, Ν.** (2006). Σκέψεις για τη γεωπονία και την εξέλιξή της. Ανάκτηση από Πρόταση Εξέλιξης Γ.Π.Α.: <http://www.aua.gr/gr/ann/beopoulos.pdf>
- Νικολαΐδου, Α.** (2010). Παράγοντες ικανοποίησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις τροφίμων και Γεωργίας. Αθήνα.
- Παπαγεωργίου Μαργαρίτα, Π. Α.** (2011, 05). Ανώτατη σχολή παιδαγωγικής και τεχνολογικής εκπαίδευσης (Α.Σ.ΠΑΙ.ΤΕ.) Παράρτημα Θεσσαλονίκης Ετήσιο πρόγραμμα παιδαγωγικής κατάρτησης (Ε.Π.ΠΑΙ.Κ.). Ανάκτηση από Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών: <https://oiko.files.wordpress.com/2010/01/2011-cf80cf84cf85cf87ceb9ceb1cebaceae-cf80ceb1cf80ceb1ceb3ceb5cf89cf81ceb3ceafcebfcf85-cf80ceb1cf80ceb1cf84ceb6ceaecebaseb1-ceb7.pdf>
- Παπανής, Ε.** (2007, 09 8). Ελληνική κοινωνική Έρευνα. Ανάκτηση από Εργασιακή ικανοποίηση: http://epapanis.blogspot.gr/2007/09/blog-post_9672.html
- Πλατσίδου Μ., Γ. Ε.** (2005). θεωρίες κινήτρων στον εργασιακό χώρο. Ανάκτηση από <http://users.uom.gr/~platsidu/%C8%E5%F9%F1%DF%E5%F2%20%EA%E9%ED%DE%F4%F1%F9%ED%20%F3%F4%EF%ED%20%E5%F1%E3%E1%F3%E9%E1%EA%FC%20%F7%FE%F1%EF.pdf>
- Πολυσίου Μ., Φ. Μ.** (2010). Οδηγός Σπουδών 2009 - 2010 Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών. Αθήνα: Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Ρεμουντά, Δ.** (2008). Παρακίνηση και κίνητρα στο εργασιακό περιβάλλον: μη χρηματικά κίνητρα. Ανάκτηση από <http://digilib.lib.unipi.gr/dspace/bitstream/unipi/2366/1/Remounti.pdf>
- Τσορώνη, Ι.** (2012). Εργασιακή ικανοποίηση στην Ελληνική Ξενοδοχειακή Βιομηχανία. Μελέτη σε front office υπαλλήλους ξενοδοχείων πόλεων - η περίπτωση της Αθήνας. Ανάκτηση από <http://digilib.lib.unipi.gr/dspace/bitstream/unipi/5314/1/Tsoroni.pdf>
- Φαναρίωτου, Μ.** (2011). Επαγγελματική ικανοποίηση των Επαγγελματιών ειδικής αγωγής του Υπουργείου Υγείας - Μια πιλοτική έρευνα. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Οικονομικών και Κοινωνικών Σπουδών .

Φραντζή, Φ. (2009). Διερεύνηση αντιλήψεων και επιμορφωτικών αναγκών ενήλικων κατοίκων του Δήμου Βουπρασίας (Νομού Ηλείας) ως προς την υλοποίηση προγραμμάτων Τοπικής Ιστορίας, Διπλωματική Εργασία. Πάτρα: Ανοικτό Ελληνικό Πανεπιστήμιο.

Χατζηδάκη, Α. (2010). Παράγοντες παρακίνησης και ικανοποίησης νεοπροσλαμβανομένων εργαζομένων: εφαρμόζοντας το νέο ψυχολογικό συμβόλαιο. Αθήνα.

Χατζηπαντελής, Ε. Σ. (2008). Η εργασιακή ικανοποίηση (job satisfaction) του νοσηλευτικού προσωπικού στο Εθνικό Σύστημα Υγείας. Στρατηγικές βελτίωσης της ικανοποίησης στον χώρο της υγείας. Ανάκτηση από <http://www.isth.gr/images/uploads/02-3-XATZHPANTELHS.pdf>

Ξένη

Arab, B. A. (2010). Arab British Academy for Higher Education. Ανάκτηση από Maslow's Hierarchy of Needs: <http://www.abahe.co.uk/Free-En-Resources/Theories-of-Management/Maslow-Hierarchy-of-Needs.pdf>

Ballentine Andrew, M. N. (2012). The Role of Monetary and Non-Monetary Incentives in the Workplace as Influenced by Career Stage. Ανάκτηση από <http://edis.ifas.ufl.edu/pdffiles/HR/HR01600.pdf>

Borkowski, N. (2009). Organizational behavior, theory, and desing in health care. Ontario: Jones and Bartlett Pudlishers.

Çelik, M. (2011). A theoretical approach to the job satisfaction. polish journal of management studies, vol 4, σσ. 7-15.

Chaudhary, P. (2014). a study over expectancy theory of motivation in small scale industries in ncr. International Journal of Research & Development in Technology and Management Science –Kailash Vol 21| Issue 1, σσ. Paper Id: IJRDTM – 05273. Ανάκτηση από <http://www.ijrdtm.com/index.php?linkName=publication21-1.php>

Fields, D. L. (2002). 1 Job Satisfaction. Στο D. L. Fields, Taking the Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis. SAGE Publications, Inc: Thousand Oaks.

ICAP, G. A. (2013). Ετήσια Έκθεση 2011 με θέμα "η κατάσταση και οι προοπτικές των ΜΜΕ στην Ελλάδα", 5ο παραδοτέο : Γ ενότητα της έκθεσης : κλαδική και Δικτυακή διάσταση των ΜΜΕ : μεταποίηση, κλαδική ανάλυση : Αγροτικά Εφόδια. Ελλάδα: ICAP GROUP A.E.

- Ironson, G. S.** (1989). Construction of a Job in General Scale: A Comparison of Global, Composite, and Specific Measures. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, No. 2, σσ. 193-200.
- Jelstad, B.** (2005). A comparative work design study of non-profit and profit organizations. Ανάκτηση από Job characteristics and its outcomes: <http://www.polis.no/Paper/Aarhus05/PJELSTAD.PDF>
- Johns, G.** (1996). *Organizational behavior: Understanding and managing life at work*. Happer Collins College Publishers.
- Judge T., S. L.** (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, Winter 2004, Wiley Periodicals, Inc., Vol. 43, No. 4, σσ. 395–407.
- Lindner, J. R.** (1998). Understanding Employee Motivation. *Extension Journal* Vol. 36 N. 3 Research in Brief 3RIB3. Ανάκτηση από <http://www.joe.org/joe/1998june/rb3.php>
- Locke Edwin, L. G.** (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current directions in psychological science* Vol 15 Num 5, σσ. 265-268.
- Lunenburg, F.** (2011). Goal-Setting Theory of Motivation. *International journal of management, business, and administration* Vol 15, Num 1, σσ. 1-6. Ανάκτηση από <http://www.nationalforum.com/Electronic%20Journal%20Volumes/Lunenburg,%20Fred%20C.%20Goal-Setting%20Theoryof%20Motivation%20IJMBA%20V15%20N1%202011.pdf>
- Lunenburg, F. C.** (2011). Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations. *International journal of management, business, and administration* Vol 15,. Ανάκτηση από <http://www.nationalforum.com/Journals/IJMBA/IJMBA.htm>
- Mullins, L.** (2010). *Management and Organisational Behaviour* 9 Edition. Harlow: Financial Times Prentice Hall.
- Noell, N. H.** (1976). Herzberg' s two-factor theory of job satisfaction. virginia: u.s. department of commerce, National Technical Information Service, AD-A033 814.
- Nyameh, J.** (2013). Application of the Maslow's hierarchy of need theory; impacts and implications on organizational culture, human resource and employee's performance. *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 2 Issue 3, σσ. 39-45.
- Oldham, G. R., & Hackman, J. R.** (1974). The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. yale: yale university school of organization and management.
- Oldham, G. R., & Hackman, J. R.** (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational behavior and human performance* vol 16., σσ. 250-279.

Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (2005). Chapter 8 how job characteristics theory happened. Στο M. A. Ken G. Smith, *Great Minds in Management: The Process of Theory Development* (σσ. 151-170). Oxford: Oxford University Press.

Ramesh Kumar Moona Haji Mohamed, C. S. (2013). The Relationship between McGregor's X-Y Theory Management Style and Fulfillment of Psychological Contract: A Literature Review. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* ., Vol. 3, No. 5, σσ. 715-720.

Ramlall, S. (2004). A review of employee motivation theories and their implications for employee retention within organizations. *Journal of American Academy of Business, Cambridge* Vol. 5 * Num.. 1&2, σ. 52. Ανάκτηση από ftp://118.139.161.3/pub/moodledata/113/Ramlall_2004.pdf

Salancik Gerald, P. J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, vol 23, No 2, σσ. 224-253.

Smith, P. K. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, Volume 13, Issue 6, σσ. 693-713.

Stello, C. M. (2011). Herzberg's Two-Factor Theory of Job Satisfaction: An Integrative Literature Review. Department of Organizational Leadership, Policy, and Development College of Education and Human Development University of Minnesota.

Παράρτημα 1.

Ερωτηματολόγιο

Επαγγελματική ικανοποίηση των γεωπόνων – πωλητών αγροτικών εφοδίων χονδρικής πώλησης.

Δημογραφικά στοιχεία

Φύλο

Ανδρας

Γυναίκα

Ηλικία

20 – 25

26 -30

31 – 35

36 – 40

41 – 45

46 και άνω

Σπουδές

Γεωπόνος ΑΕΙ

Τεχνολόγος Γεωπόνος

Μεταπτυχιακό

Διδακτορικό

Κάτοχος και δεύτερου πτυχίου
(εκτός ΠΕ ή ΤΕ Γεωπονίας)

Θέση εργασίας

Πωλητής

Προϊστάμενος

Έτη προϋπηρεσίας στην ίδια την εταιρία

- 0 -2
- 3 -5
- 6 – 9
- 10 -15
- 16 και άνω

Έτη συνολικής προϋπηρεσίας

- έως 5 έτη
- 6 – 10
- 11 – 15
- 16 και άνω

Είδος της εταιρίας που εργάζεστε

- Ελληνική
- Πολυεθνική

Κλάδος στον πρωτογενή τομέα

- Φυτοπροστατευτικά
- Προϊόντα θρέψης
- Αρδευτικά
- Πολλαπλασιαστικό υλικό
- Παροχή υπηρεσιών
- Γεωργικός εξοπλισμός

Είδος σύμβασης της εργασίας σας

- Πλήρης απασχόληση
- Μερικά απασχόληση
- Εκ περιτροπής απασχόληση
- Παροχή υπηρεσιών

Το ετήσιο εισόδημα σας είναι

- έως 10.000 ευρώ
- 10.001 έως 20.000
- 20.001 έως 30.000
- 30.001 και άνω

Έχετε και άλλη δραστηριότητα παράλληλα με την κύρια εργασία σας

- Ναι

Όχι

Πόσους νομούς καλύπτετε

2 – 4

5 – 7

8 και άνω

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Εργασιακή Ικανοποίηση (Γενικές συνθήκες - Αντικείμενο εργασίας)

	καθόλου	λίγο	μέτρια	αρκετά	πολύ
Είστε ικανοποιημένος από τον όγκο εργασίας που σας έχει ανατεθεί;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Είστε ικανοποιημένος από το αντικείμενο της εργασίας σας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Η εργασία σας δίνει ελευθερία κινήσεων;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχετε ενδιαφέρον για την εργασία σας, από τα καθήκοντα που σας έχουν ανατεθεί;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Υπάρχει ευελιξία στη διαχείριση πελατολογίου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Υπάρχει ευελιξία στην είσπραξη υπολοίπων;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Υπάρχει ευελιξία στην τεχνική ενημέρωση;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Είστε ευχαριστημένος από την περιοχή που καλύπτετε;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Είστε ευχαριστημένος από το ωράριο εργασίας σας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Είστε ευχαριστημένος από την ευελιξία στο ωράριο σας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Εργασιακή Ικανοποίηση (Αμοιβή - Συνάδελφοι)

	καθόλου	λίγο	μέτρια	αρκετά	πολύ
Είστε ικανοποιημένος από την αμοιβή σας;					
Θεωρείτε την αμοιβή σας δίκαιη σε σχέση με αυτήν των συναδέλφων σας;					
Είστε ικανοποιημένος από τις παροχές που σας δίνονται (αυτοκίνητο, τηλέφωνο, κ.α.);					
Είστε ικανοποιημένος από τα χρηματικά κίνητρα (Bonus) που δίνει η εταιρία;					
Θεωρείτε τα χρηματικά κίνητρα (Bonus) δίκαια σε σχέση με αυτήν των συναδέλφων σας;					
Θα επιθυμούσατε αλλαγές στο σύστημα κινήτρων - επιβράβευσης στόχων;					
Είστε ικανοποιημένος με τη σχέση σας με τους συναδέλφους σας (στην ίδια εταιρία);					
Έχετε εμπιστοσύνη στους συναδέλφους σας;					
Εργάζεστε ομαδικά ώστε να πετύχει ο κοινός στόχος της εταιρίας;					
Εκφέρετε τη γνώμη σας ελεύθερα μπροστά στους συναδέλφους σας;					

Εργασιακή Ικανοποίηση (Προϊστάμενος - Ηγεσία)

	καθόλου	λίγο	μέτρια	αρκετά	πολύ
Είστε ικανοποιημένος από τη σχέση σας με τον προϊστάμενό σας;					
Είστε ικανοποιημένος από τον τρόπο διοίκησης του προϊσταμένου σας;					
Σας εμπνέει εμπιστοσύνη ο προϊστάμενός σας;					
Υπάρχει ενθάρρυνση από τον προϊστάμενό σας;					
Εκφράζεται ελεύθερα την άποψη σας στον προϊστάμενο σας;					
Υπάρχει ενθάρρυνση από τη Διοίκηση της εταιρίας;					
Είστε ικανοποιημένος από τη συμπεριφορά της Διοίκησης;					
Οι αλλαγές που πραγματοποιούνται από την Διοίκηση είναι ευνοϊκές για τους εργαζόμενους;					
Εκφράζεται ελεύθερα την άποψη σας στην Διοίκηση;					
Οι πρόσθετες παροχές που σας προσφέρονται καλύπτουν δικές σας ανάγκες;					

Εργασιακή Ικανοποίηση (Δυνατότητα προαγωγής - Αξιοποίηση Ικανοτήτων)

	καθόλου	λίγο	μέτρια	αρκετά	πολύ
Η εταιρία δίνει δυνατότητες για εξέλιξη εκ των έσω;					
Η αξιολόγηση γίνεται με αντικειμενικά κριτήρια;					
Η εταιρία δέχεται προτάσεις από τους εργαζομένους για βελτίωση της εργασίας τους;					
Το κυριότερο κριτήριο αξιολόγησης είναι η κάλυψη του στόχου - τζίρου;					
Το κυριότερο κριτήριο αξιολόγησης είναι το ποσοστό είσπραξης των ανεξόφλητων ποσών;					
Το κυριότερο κριτήριο αξιολόγησης είναι η σχέση κάλυψης του στόχου - τζίρου με το ποσοστό είσπραξης των ανεξόφλητων ποσών;					
Αξιοποιούνται οι ικανότητες που έχετε από την εταιρία;					
Υποστηρίζονται οι ικανότητες από την εταιρία για περαιτέρω ανάπτυξή τους;					
Η εταιρία επενδύει στις ικανότητες των εργαζομένων;					
Γίνονται σεμινάρια ή εκπαιδεύεστε από την εταιρία για να βελτιωθούν οι ικανότητές σας ;					

Εργασιακή Ικανοποίηση (Γενικά)

	καθόλου	λίγο	μέτρια	αρκετά	πολύ
Επηρεάζονται οι συνθήκες εργασίας σας από τους εξωτερικούς παράγοντες (κρίση, πελάτες κ.ά.);					
Θεωρείτε ότι οι άλλοι εργαζόμενοι (σε άλλες εταιρίες) είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από εσάς;					
Θεωρείτε ότι οι άλλοι εργαζόμενοι (στην ίδια την εταιρία) είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από εσάς;					
Γενικά, θεωρείτε τον εαυτό σας τυχερό που έχει αυτήν την εργασία;					

	Όχι	Εντός του έτους	Στο άμεσο μέλλον
Σκέφτεστε να αλλάξετε εργασιακό περιβάλλον;			

	Όχι	Ναι	Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
Αισθάνεστε ότι η παρούσα εργασία είναι καλύτερη από την πιο πρόσφατη προηγούμενη εργασία;			