



**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑ»**

ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ

ΤΙΤΛΟΣ ΔΙΑΤΡΙΒΗΣ

**Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού: Μελέτη της
Εργασιακής Ικανοποίησης στον Φαρμακευτικό Κλάδο**

ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΥΣ ΑΘΗΝΑ

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ
ΠΕΤΡΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ**

ΛΕΜΕΣΟΣ, ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2023

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Διοίκηση, Τεχνολογία
και Ποιότητα**

Μεταπτυχιακή Διατριβή



**Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού: Μελέτη της Εργασιακής
Ικανοποίησης στον Φαρμακευτικό Κλάδο**

Αθηνά Χαραλάμπους

**Επιβλέπων Καθηγητής
Πέτρος Δημητρίου**

Δεκέμβριος 2023

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών *Διοίκηση, Τεχνολογία
και Ποιότητα*

Μεταπτυχιακή Διατριβή

Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού: Μελέτη της Εργασιακής
Ικανοποίησης στον Φαρμακευτικό Κλάδο

Αθηνά Χαραλάμπους

Επιβλέπων Καθηγητής
Πέτρος Δημητρίου

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Διοίκηση, Τεχνολογία και Ποιότητα από τη Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Δεκέμβριος 2023

Περίληψη

Η εργασιακή ικανοποίηση, το πόσο δηλαδή ευχαριστημένος και ικανοποιημένος αισθάνεται ένας εργαζόμενος από τον χώρο εργασίας του είναι άμεσα συνδεδεμένο με την εργασιακή απόδοση, παραγωγικότητα καθώς και αποτελεσματικότητά του. Η ερευνήτρια μέσω της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής, επιθυμεί να διερευνήσει και να εξετάσει κατά πόσο οι Κύπριοι εργαζόμενοι στον φαρμακευτικό κλάδο νιώθουν ικανοποιημένοι και ευχαριστημένοι από το περιβάλλον και τις συνθήκες εργασίας τους. Επιπρόσθετα η μεταπτυχιακή αυτή διατριβή στοχεύει στο να αναγνωριστούν τα κυριότερα προβλήματα με τα οποία βρίσκονται αντιμέτωποι οι Κύπριοι εργαζόμενοι στο φαρμακευτικό κλάδο ανεξαρτήτως ηλικίας, φύλου και εκπαιδευτικού υπόβαθρου. Θα εξεταστεί κατά πόσο οι εργαζόμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι με τις αμοιβές, τις σχέσεις, τον έλεγχο της απόδοσης, τον προγραμματισμό, την οργάνωση, τις συνθήκες εργασίας αλλά και τους πόρους που τους παρέχονται έτσι ώστε να είναι σε θέση να εκτελούν τα εργασιακά τους καθήκοντα και υποχρεώσεις. Παράλληλα, θα εξεταστεί και θα μελετηθεί ο ρόλος που συνδράμουν η ηγεσία αλλά και το τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού στην ικανοποίηση των εργαζομένων του φαρμακευτικού κλάδου.

Στο πλαίσιο της διερεύνησης η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε είναι μια ποσοτική ανάλυση με ερευνητικό εργαλείο διαδικτυακά ερωτηματολόγια τα οποία έγιναν μέσω της πλατφόρμας Google Forms. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το μήνα Οκτώβριο του 2023 και συμμετείχαν εργαζόμενοι που δουλεύουν σε διάφορα τμήματα φαρμακευτικών εταιρειών και εργοστασίων. Πιο συγκεκριμένα το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε από 115 εργαζομένους του φαρμακευτικού κλάδου από τους οποίους οι 63 ήταν γυναίκες και οι 52 ήταν άντρες.

Από τα αποτελέσματα φάνηκε πως τα κυριότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι αφορούν οι απολαβές τους και ο αυξημένος φόρτος εργασίας τους. Έπειτα ακολουθούν ζητήματα που σχετίζονται με την ηγεσία, και πιο συγκεκριμένα κατά πόσο τους εμπνέει στο να εργαστούν εποικοδομητικά και παραγωγικά με σκοπό να επιτύχουν τους στόχους τους. Εν κατακλείδι, αξίζει να σημειωθεί πως από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας έχει διαπιστωθεί ο γενικός βαθμός εργασιακής ικανοποίησης των ερωτηθέντων (μέσος όρος: 3,55) από μέτρια (27%) μέχρι πολύ ικανοποιημένοι (39,1%). Επομένως μπορούμε να συμπεραίνουμε πως η πλειοψηφία των συμμετεχόντων θεωρεί τον εαυτό του μέτρια έως και πολύ ικανοποιημένο από την εργασία του.

Λέξεις κλειδιά: Εργασιακή Ικανοποίηση, Ηγεσία, Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Φαρμακευτικός Κλάδος

Summary

Job satisfaction which refers to how happy and satisfied an employee feels from his / her work environment, is directly linked to his / her work performance, productivity and effectiveness. Through this master's thesis, the researcher aims to investigate and examine if Cypriot employees in the pharmaceutical industry feel satisfied and happy with their work environment. In addition, this postgraduate thesis aims to identify the main problems faced by the Cypriot workers in the pharmaceutical industry, regardless of their age, their gender and their educational background. It will be examined whether employees feel satisfied with their salaries, their relationships with others, the way their performance is controlled, the planning, the organization, the working conditions and the resources provided to them, so that they are able to perform their work duties. At the same time, the role played by the management and the Human Resources Department in the satisfaction of the employees of the pharmaceutical industry will be examined and studied.

As part of the investigation, the researcher conducted a quantitative analysis using online surveys through the Google Forms platform. The research was carried out in October 2023, and included employees working in various departments of pharmaceutical companies and factories. Specifically, the questionnaire was completed by 115 pharmaceutical industry workers, of which 63 were women and 52 were men.

Based on the results, it appears that the main issues faced by employees are related to their salaries and increased workload. Following that, there are issues related to their managers specifically whether their managers inspire them to work constructively and productively in order to achieve their goals. In conclusion, it is worth noting that, from the results of this survey, the general level of job satisfaction of the respondents (average: 3.55) ranges from moderate (27%) to very satisfied (39.1%). Therefore, we can conclude that the majority of participants consider themselves moderately to very satisfied with their work.

Keywords: Job Satisfaction, Management, Human Resources Management, Pharmaceutical Sector.

Ευχαριστίες

Θα ήθελα από καρδιάς να ευχαριστήσω πρωτίστως την οικογένειά και τους φίλους μου που ήταν δίπλα μου όλο αυτό το διάστημα βοηθώντας και στηρίζοντάς με τον τρόπο τους. Θερμές ευχαριστήριες θα ήθελα να δώσω και στον επιβλέποντα καθηγητή μου, Δρ. Πέτρο Δημητρίου για την άμεση καθοδήγησή καθώς και την αμέριστη στήριξη που μου έδειξε βοηθώντας με έτσι ώστε να φέρω εις πέρας την ολοκλήρωση της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής μου.

Περιεχόμενα

1	Εισαγωγή	5
1.1	Περιγραφή Προβλήματος.....	5
1.2	Αναγκαιότητα και Σπουδαιότητα Έρευνας.....	6
1.3	Σκοπός Έρευνας.....	7
1.4	Βασικά Ερευνητικά Ερωτήματα.....	8
2	Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	9
2.1	Εργασιακή Ικανοποίηση.....	9
2.2	Ισορροπία Εργασίας/Ζωής.....	10
2.3	Ηγεσία.....	12
2.3.1	Κύρια Χαρακτηριστικά Ενός Ηγέτη.....	13
2.3.2	Τύποι Ηγεσίας.....	14
2.4	Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού.....	15
3	Ερευνητική Μεθοδολογία	17
3.1	Είδος Μεθοδολογίας.....	17
3.2	Ερευνητικό Εργαλείο.....	17
3.3	Πληθυσμός και Δείγμα Έρευνας.....	18
3.4	Μεταβλητές.....	18
3.5	Χρονοδιαγράμματα και Σχεδιασμός Έρευνας.....	23
4	Αποτελέσματα Έρευνας	24
4.1	Δημογραφικά Στοιχεία.....	24
4.2	Εργασιακή Ικανοποίηση και Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού.....	30
4.3	Εργασιακή Ικανοποίηση, Ηγεσία και Συνάδελφοι.....	40
5	Επίλογος	50
5.1	Συμπεράσματα.....	50
5.2	Περιορισμοί και Αδυναμίες Έρευνας.....	52
5.3	Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα.....	53
Παραρτήματα		54
A	Ερωτηματολόγιο	54
B	Κατάλογος Σχημάτων	57
Γ	Κατάλογος Πινάκων	58
Δ	Κατάλογος Γραφημάτων	61
Βιβλιογραφία		63

Κεφάλαιο 1

Εισαγωγή

Στο παρόν κεφάλαιο θα παρουσιαστεί η περιγραφή του προβλήματος έπειτα θα καταγραφεί η αναγκαιότητα και η σπουδαιότητα της έρευνας, θα ακολουθήσει ο σκοπός της έρευνας και τέλος θα καταγραφούν τα 3 βασικά ερευνητικά ερωτήματα.

1.1 Περιγραφή Προβλήματος

Όλοι μας σε κάποια στιγμή της ζωής μας ίσως να έχουμε αισθανθεί ή ακούσει γνωστούς μας να διαμαρτύρονται πως δεν αισθάνονται ικανοποιημένοι και ευχαριστημένοι από το εργασιακό τους περιβάλλον. Αυτό είναι πολύ λυπηρό αφού αν το συλλογιστούμε για τους περισσότερους από εμάς οι ώρες που περνάμε στο εργασιακό μας περιβάλλον είναι πολύ περισσότερες από τις ώρες που περνάμε στο προσωπικό μας χώρο με τους δικούς μας ανθρώπους. Η απουσία ικανοποίησης στο εργασιακό μας χώρο είναι πιθανό πως, σε συνδυασμό με κακή διαχείριση και με την πάροδο του χρόνου, θα επιφέρει χειρότερα αποτελέσματα τόσο στην εργασία αλλά και στην προσωπική μας ζωή.

Στην Κύπρο έχουν γίνει αρκετές μελέτες για την εργασιακή ικανοποίηση σε διάφορους κλάδους και εταιρείες, αξίζει όμως να αναφερθεί πως δεν υπάρχουν επαρκή ευρήματα για το φαρμακευτικό κλάδο. Ο φαρμακευτικός κλάδος ο οποίος σχετίζεται με την δημιουργία, την ανάπτυξη και την πώληση φαρμακευτικών προϊόντων και υπηρεσιών αποτελεί ένα από τους πιο σημαντικούς κλάδους που επηρεάζουν την οικονομία της Κύπρου. Το 2022 με βάση το άρθρο της ιστοσελίδας In Business News τα φάρμακα ήταν το δεύτερο μεγαλύτερο εξαγωγικό προϊόν της Κύπρου, με τις εγχώριες μηνιαίες εξαγωγές να φτάνουν τα 28.7 εκατομμύρια ευρώ. Οι πιο πάνω αριθμοί αντικατοπτρίζουν την πραγματικότητα και μας δείχνουν το πόσο σημαντικό είναι να μελετηθεί περεταίρω ο φαρμακευτικός κλάδος στην Κύπρο, αφού είναι χιλιάδες οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε αυτό. Ο φαρμακευτικός κλάδος αποτελείται από ένα ευρύ φάσμα από

επιχειρήσεις, όπως για παράδειγμα τις βιομηχανίες οι οποίες απασχολούν εργαζομένους από διαφορετικά μορφωτικά επίπεδα όπως χημικούς, βιολόγους, φαρμακοποιούς, μηχανικούς, συσκευαστές καθαριστές κτλ. Το κοινό όραμα των φαρμακευτικών εταιρειών είναι η επίτευξη των στόχων τους με σκοπό να λειτουργούν ομαλά και αποτελεσματικά οι διαδικασίες που απαιτούνται, για να παράγονται και να αναπτύσσονται ποιοτικά φαρμακευτικά προϊόντα. Έτσι θα επιτευχθεί να προσδεθεί αξία στον τελικό αποδέκτη που είναι ο ίδιος ο άνθρωπος. Αυτός ο κλάδος παρουσιάζει ραγδαία ανάπτυξη στην Κύπρο λόγω της παγκοσμιοποίησης και της τεράστιας ζήτησης σε φάρμακα από και προς όλο το κόσμο. Αποτελεί επομένως αδιαμφισβήτητα ο φαρμακευτικός κλάδος, ένας από τους κυριότερους και σημαντικότερες πυλώνες της ιατρικής, της περίθαλψης και της φροντίδας των ανθρώπων και για αυτό χρήζει περαιτέρω ανάγκης η μελέτη του.

Η ερευνήτρια η οποία είναι και η ίδια εργαζόμενη στο φαρμακευτικό κλάδο, αναγνωρίζοντας την δύναμη και σημαντικότητα του κλάδου θα προσπαθήσει μέσω της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής να καταφέρει να αναγνωρίσει τα κυριότερα προβλήματα τα οποία επηρεάζουν αρνητικά τους εργαζομένους. Η διαδικασία αυτή θα μας επιτρέψει στο να οδηγηθούμε σε συμπεράσματα και μετέπειτα σε τρόπους επίλυσης και αποφυγής όλων αυτών των θεμάτων, στοχεύοντας στην αύξηση της ποιότητας και παραγωγικότητάς του κλάδου. Με αυτό το τρόπο θα καταφέρει ο φαρμακευτικός κλάδος να κρατηθεί δυναμικός και ταυτόχρονα να απασχολεί ικανοποιημένο και δραστήριο εργατικό δυναμικό.

1.2 Αναγκαιότητα και Σπουδαιότητα της Έρευνας

Πολλοί παράγοντες μπορεί να ευθύνονται για την μη ικανοποίηση ενός ατόμου από την εργασία του, παραδείγματος χάρη λόγω ύπαρξης κακών σχέσεων ή συγκρούσεων και προστριβών με συνεργάτες ή με προϊστάμενους, λόγω ελλιπής επικοινωνίας ή απουσίας προγραμματισμού και σωστής οργάνωσης. Επιπρόσθετα, παράγοντες που μπορεί να οφείλονται ίσως να συνδέονται με τις αμοιβές και απολαβές του εργαζομένου, ή ακόμα και με το πόσο χρήσιμο και απαραίτητο αισθάνεται το ίδιο το άτομο στην επίτευξη των στόχων της εταιρείας στην οποία εργάζεται.

Αν το συλλογιστούμε ο κυριότερος και σημαντικότερος πόρος που κατέχει ο κάθε οργανισμός και εταιρεία είναι το ίδιο του το εργατικό δυναμικό, το οποίο εργάζεται με

σκοπό να πραγματοποιηθούν οι στόχοι που του έχουν τεθεί. Το ίδιο ισχύει και στο φαρμακευτικό κλάδο, ο μόνος τρόπος να καταφέρει να προσφερθεί αξία στους καταναλωτές/ πελάτες και στην ίδια την κοινωνία με την παροχή των υπηρεσιών και των τελικών αγαθών στην περίπτωση μας φαρμάκων, είναι με τη συνδρομή των εργαζομένων. Μόνο με την αναγνώριση των προβλημάτων και ζητημάτων που απασχολούν αρνητικά τους εργαζομένους θα καταφέρουν να εξομαλυνθούν οι δυσκολίες που υπάρχουν στον κλάδο και να επέλθει ένα κλίμα που θα οδηγήσει στην αύξηση της απόδοσης των εργαζομένων και μετέπειτα στην ποιότητα των ίδιων των φαρμακευτικών εταιρειών.

Μεγάλη σημασία έχει και η αναγνώριση του ρόλου που συνδράμει το τμήμα Διοίκησης Ανθρωπίνου Δυναμικού στην εργασιακή ικανοποίηση. Είναι αναγκαίο οι πρακτικές και οι πολιτικές που ακολουθούνται από το τμήμα Διοίκησης Ανθρωπίνου Δυναμικού να είναι πλήρως κατανοητές και αντιληπτές από τους εργαζομένους. Μερικές από τις πρακτικές αυτές είναι η αξιολόγηση και ο έλεγχος της απόδοσής των εργαζομένων, η παροχή σωστής εκπαίδευσης των εργαζομένων καθώς και η υποστήριξη ενός ποιοτικού εργατικού δυναμικού. Στην παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή θα εξεταστεί το πως οι Κύπριοι εργαζόμενοι αξιολογούν το ρόλο του τμήματος της Διοίκησης Ανθρωπίνου Δυναμικού και πόσο ικανοποιημένοι είναι από τις πρακτικές και πολιτικές που ακολουθούνται στην εταιρεία τους.

Καθοριστική σημασία έχει και η μελέτη του ρόλου της ηγεσίας στην εργασιακή ικανοποίηση. Ένας ηγέτης πρέπει να αποτελεί πρότυπο για τον εργαζόμενο και να τον εμπνέει με σκοπό να εργάζεται σκληρά ώστε να πετύχει υψηλές αποδόσεις. Ταυτόχρονα πρέπει να ενθαρρύνει τους υφισταμένους του στο να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να νιώθουν άνετα να εκφράσουν οποιαδήποτε ανησυχία ή προβληματισμό τους. Στην παρούσα έρευνα σκοπεύετε να αναγνωριστεί η σχέση μεταξύ ηγεσίας και εργαζομένων καθώς και η αξιολόγηση του ρόλου αυτού από τους ίδιους τους εργαζομένους στο φαρμακευτικό κλάδο. Τέλος θα μελετηθεί πόσο ικανοποιημένοι δηλώνουν οι Κύπριοι εργαζόμενοι από τους προϊσταμένους τους.

1.3 Σκοπός Ερευνάς

Σκοπός της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής είναι να διευκρινιστούν και να καθοριστούν να κυριότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν καθημερινά οι Κύπριοι

εργαζόμενοι στο φαρμακευτικό κλάδο. Επιπρόσθετα θα μελετηθεί κατά πόσο επιδρούν με θετικό ή αρνητικό πρόσημο η ηγεσία και το τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού στη εργασιακή ικανοποίηση των συμμετεχόντων του ερωτηματολογίου. Θα αναλυθεί επίσης το πόσο ικανοποιημένοι είναι οι Κύπριοι εργαζόμενοι σε ζητήματα που εμπíπτουν κάτω από τις αρμοδιότητες του τμήματος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού όπως ζητήματα που αφορούν την μισθοδοσία και τις αμοιβές, τις δραστηριότητες μάθησης και εκπαίδευσης, τον έλεγχο της απόδοσης και την στήριξη των εργαζομένων με σκοπό να είναι σε θέση να εκτελούν τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες που τους έχουν ανατεθεί. Επιπλέον θα μελετηθεί το πως αξιολογούν οι Κύπριοι εργαζόμενοι τον ρόλο της ηγεσίας, το αν αισθάνονται πως οι προϊστάμενοι τους τους ενθαρρύνουν με σκοπό να εργάζονται αποτελεσματικά και παραγωγικά, το εάν νιώθουν άνετα να τους εκφράσουν τους προβληματισμούς και τις σκέψεις τους και επίσης κατά πόσο αισθάνονται κάποια μορφή προκατάληψης ή αμεροληψίας απέναντί τους. Οι ερωτήσεις που έχουν επιλεγεί στοχεύουν στο να συλλεχτούν δεδομένα που θα οδηγήσουν εύκολα σε συμπεράσματα τα οποία θα εντοπίσουν τις αδυναμίες που επικρατούν στο φαρμακευτικό κλάδο.

1.4 Βασικά Ερευνητικά Ερωτήματα

Η ερευνήτρια μέσω της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής, επιθυμεί να διερευνήσει και να εξετάσει τα πιο κάτω τρία βασικά ερευνητικά ερωτήματα (ΕΕ).

(ΕΕ1) Ποια είναι τα πιο σημαντικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι Κύπριοι εργαζόμενοι στο φαρμακευτικό κλάδο και επηρεάζουν με αρνητικό πρόσημο της εργασιακή τους ικανοποίηση;

(ΕΕ2) Ποιος είναι ο ρόλος της ηγεσίας στην ικανοποίηση των Κυπρίων εργαζομένων στο φαρμακευτικό κλάδο;

(ΕΕ3) Ποιος είναι ο ρόλος του τμήματος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού στην ικανοποίηση των Κυπρίων εργαζομένων στο φαρμακευτικό κλάδο;

Κεφάλαιο 2

Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

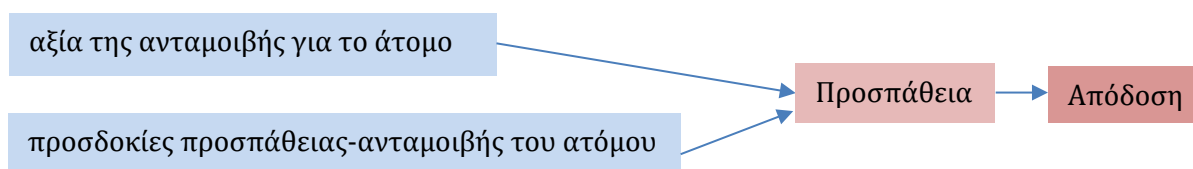
2.1 Εργασιακή Ικανοποίηση

Στο παρόν κεφάλαιο θα ακολουθήσει η προσπάθεια επεξήγησης της εργασιακής ικανοποίησης καθώς και η σύνδεσή της με την εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα. Ο Spector (1997) ερμηνεύει τον βαθμό της εργασιακής ικανοποίησης ως «τον βαθμό στον οποίο αρέσει στους ανθρώπους η δουλειά τους», όπως ο ίδιος δηλώνει στο βιβλίο του υπάρχουν δυο βασικές αντιλήψεις από τους εργαζομένους. Για κάποιους εργαζομένους η δουλειά θεωρείται υψίστης σημασίας αφού απολαμβάνουν να δουλεύουν και θεωρούν την δουλειά σαν ένα από τα πιο σημαντικά και κεντρικά κομμάτια της ζωής τους. Για τους υπολοίπους εργαζομένους η δουλειά θεωρείται κάτι αναγκαστικό το οποίο είναι υπόχρεοι να κάνουν έτσι ώστε να μπορούν να επιβιώσουν.

Σύμφωνα με το άρθρο που δημοσιεύτηκε από τον Locke το 1968, με τίτλο « Τι είναι η Εργασιακή Ικανοποίηση;» δηλώνεται ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι «η ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση που απορρέει από την αναγνώριση της δουλειάς κάποιου ως στοιχείο που εξασφαλίζει ή διευκολύνει την επίτευξη των εργασιακών του αξιών. Η μη εργασιακή ικανοποίηση είναι η δυσάρεστη συναισθηματική κατάσταση που προκαλείται από τη αναγνώριση της εργασίας κάποιου ως στοιχείο που μπλοκάρει και αναχαιτίζει τις εργασιακές αξίες ή συνεπάγεται με απαξιώσεις. Η εργασιακή ικανοποίηση και η μη εργασιακή ικανοποίηση αποτελούν μια λειτουργία της αντιλαμβανόμενης σχέσης μεταξύ του τι θέλει κάποιος από τη δουλειά του και τι θεωρεί ότι του προσφέρει».

Στο βιβλίο του ο Schermerhorn (1993) δηλώνει τα ακόλουθα σε ότι αφορά την ύπαρξη σύνδεσης μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της απόδοσης των εργαζομένων. Αρχικά τονίζεται πως η εργασιακή ικανοποίηση αυξάνει την απόδοση, αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητα των εργαζομένων και αυτό πρέπει να γίνει

πλήρως αντιληπτό από την ηγεσία και το τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Επιπρόσθετα η αύξηση της εργασιακής απόδοσης ενός ατόμου θα τον οδηγήσει και στη εργασιακή ικανοποίησή του. Είναι επομένως αντιληπτό πως η απόδοση και η ικανοποίηση συνδέονται άμεσα η μια με την άλλη με θετικό αντίκτυπο. Το πιο κάτω σχήμα απεικονίζει την σχέση και τον τρόπο που αντιδρά η προσπάθεια στην απόδοση σύμφωνα με τον Porter και τον Edward (1968) και η συσχέτισή τους με την ανταμοιβή.



Σχήμα 1: Σχέση ανταμοιβής - προσπάθειας και απόδοσης (πηγή: Porter and Edward: 1968)

Όπως απεικονίζεται και στο πιο πάνω σχήμα τεράστια σημασία στην απόδοση και στην ικανοποίηση αποτελεί η ύπαρξη ανταμοιβής. Πρέπει η προσπάθεια του εργαζομένου να αναγνωρίζεται από την ηγεσία και να τον ανταμείβει. Αυτή η ανταμοιβή θα πρέπει να εμπίπτει στις προσδοκίες του εργαζομένου. Αυτό θα έχει ως απόρροια την αύξηση της απόδοσης, παραγωγικότητας και αποτελεσματικότητάς του ατόμου. Όλη αυτή η διαδικασία μόνο θετικά αποτελέσματα μπορεί να επιφέρει στις φαρμακευτικές εταιρείες οι οποίες θα έχουν στο δυναμικό τους ικανοποιημένους και αποδοτικούς εργαζομένους που θα εργάζονται σκληρά και παραγωγικά για να πετυχαίνουν τους στόχους τους και θα είναι αφοσιωμένοι στο όραμα της εταιρείας.

2.2 Ισορροπία Εργασίας/Ζωής

Ζούμε σε εποχές που δεχόμαστε συνεχώς πιέσεις στην ζωή μας τόσο επαγγελματικά αλλά και προσωπικά. Αυτές οι πιέσεις σύμφωνα με τον καθηγητή Δρ. Λοΐζου (2022) και το άρθρο του στο MedLook μπορεί να είναι τριών ειδών. Μπορεί να είναι ψυχολογικές λόγω προβλημάτων που έχουμε να αντιμετωπίσουμε και επιδρούν με άμεσο ή έμμεσο τρόπο στην ψυχολογία μας κάνοντάς μας να φοβόμαστε, μπορεί να είναι συναισθηματικές λόγω περιστάσεων που μας προκαλούν λύπη, στεναχώρια και αρνητικά συναισθήματα ή και σωματικές, οι οποίες προκαλούνται από εξάντληση, κόπωση και οποιαδήποτε άλλη αρρώστια. Στον χώρο εργασίας ένα από τα πιο συχνά φαινόμενα που παρατηρείται είναι αυτό της αύξησης του ανταγωνισμού, αλλά και της ανασφάλειας και αστάθειας που

αισθάνονται οι εργαζόμενοι λόγω της οικονομικής κατάστασης που επικρατεί (Κουμούση Μ, 2016). Είναι δύσκολες οι συνθήκες διατήρησης της ισορροπίας στη ζωή ενός ατόμου και αρκετοί είναι οι επιστήμονες που ενδιαφέρονται και προσπαθούν να μελετήσουν και να αναλύσουν την ανάγκη για την ισορροπία αυτή στην ζωή των ανθρώπων (Naithani P, 2010).

Για να καταφέρει να πραγματοποιηθεί μια υγιής και σωστή ισορροπία μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής ζωής ενός ατόμου σύμφωνα με τον Delecta (2011) θα πρέπει να οργανωθούν με προσπάθειες οι ανάγκες του. Θα πρέπει να συντονίσει ο κάθε εργαζόμενος τις ανάγκες της εργασίας αλλά και της προσωπικής του ζωής. Επιπρόσθετα με την κατάλληλη οργάνωση και προγραμματισμό ο κάθε εργαζόμενος θα πρέπει να βρει τον τρόπο να αφιερώνει χρόνο σε καθημερινές υγιείς ασχολίες. Αυτό θα έχει ως απόρροια το να καταφέρει να γίνει πιο παραγωγικός, αποδοτικός και αποτελεσματικός σε όλες του της υποχρεώσεις, τόσο στην προσωπική όσο και στην επαγγελματική του ζωή (Oosthuizen & Coetzee, 2016).

Βασικό μέλημα για να βρεθεί η ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι το κάθε άτομο να καταφέρει να διατηρεί την ψυχολογική του ευεξία (Schermerhorn 2012). Σύμφωνα με τον Aked (2008) η επίτευξη της ικανοποίησης και της ευεξίας στη ζωή ενός ατόμου μπορεί να προέλθει με την αμοιβαία επίδραση των πιο κάτω πέντε σημαντικών παραγόντων:

1) **Υπαρξη Σύνδεσης:** Πρέπει να διασφαλιστεί η σύνδεση του ατόμου με τους γύρω του, και στο εργασιακό αλλά και στο προσωπικό του χώρο, για παράδειγμα αυτή η σύνδεση μπορεί να γίνει με κάποιους συναδέλφους, φίλους ή συγγενείς. Πρέπει να αφιερωθεί ο απαραίτητος χρόνος στο να επιτευχθεί αυτή η σύνδεση με τους γύρω, με αυτό το τρόπο θα εξασφαλιστεί το αίσθημα της ασφάλειας και θα νιώθει το άτομο πως έχει κάπου να στηριχθεί.

2) **Η σημασία του να μένεις δραστήριος/α:** Είναι σημαντικό να μένει το άτομο δραστήριο, έτσι ώστε να ξεφεύγει το μυαλό από τις συνεχόμενες υποχρεώσεις και τα απαιτητικά καθήκοντα. Αυτό θα βελτιώσει ως επακόλουθο και την ψυχολογία και την υγεία του ατόμου. Η κινητοποίηση αυτή θα αυξήσει το επίπεδο ικανοποίησης και ευχαρίστησης που αισθάνεται το άτομο, και θα έχει ως απόρροια να νιώθει πιο δυνατό.

3) **Το να δίνεις σημασία:** Ένας άλλος παράγοντας που οδηγεί στην ευημερία του ατόμου είναι το να δίνει σημασία σε πράγματα, καταστάσεις και ανθρώπους ώστε να μην είναι

απαθείς. Μόνο τότε θα νιώθει ζωντανός. Πρέπει να έχει ενδιαφέροντα, να ρωτά, να ψάχνει, να αντιλαμβάνεται, να παρατηρεί το παράξενο, να ενδιαφέρεται για το πως αισθάνονται οι γύρω του. Μόνο τότε θα καταλάβει τι πραγματικά τον μαγεύει και τι είναι αυτό που τον ενδιαφέρει. Όλη αυτή η διαδικασία θα τον οδηγήσει στο να αναγνωρίσει καλύτερα τον ίδιο του τον εαυτό αλλά και τους γύρω του.

4) **Η σημασία της εκπαίδευσης:** Μέσω της εκπαίδευσης, βελτιώνεται η δυνατότητα του ατόμου να εκτελεί τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του. Νιώθει πως δεν μένει στάσιμος, πως συνεχώς μπορεί να καλυτερεύσει. Γενικά η εκπαίδευση ακόμα και σε τομείς που δεν εμπíπτουν στην εργασία του ατόμου, θα τον βοηθήσουν στο να παραμένει ενεργός και στο να νιώθει πως μπορεί να καταφέρει καινούργιους στόχους. Όλη αυτή η εμπειρία θα αυξήσει την αυτοπεποίθηση και προσωπική ανάπτυξη του ατόμου.

5) **Η σημασία του να δίνεις:** Η διαδικασία του να δίνει ότι μπορεί ένα άτομο στους γύρω του, αυτό μπορεί να ερμηνευτεί και σαν χρόνος, βοήθεια, συμβουλές, τον βοηθά στο να αισθάνεται απαραίτητος, χρήσιμος και δοτικός. Βοηθά το άτομο στο να συνδεθεί περισσότερο με τους γύρω του και κατ' επέκταση να αισθάνεται ομορφότερα και πιο ευχάριστα.

2.3 Ηγεσία

Ο σωστός ηγέτης είναι αυτός που έχει την ικανότητα να εμπνέει τους υφιστάμενούς του να εργάζονται σκληρά με σκοπό να φέρνουν εις πέρας τους στόχους τους. Σαν όρος η ηγεσία πηγάζει από το ρήμα ηγούμαι το οποίο δείχνει πως κάποιος είναι αρχηγός, επικεφαλής και δείχνει την σωστή κατεύθυνση στους υπολοίπους. Ο ηγέτης έχει δύναμη, δηλαδή την εξουσιοδότηση να ζητά από τους υφισταμένους του να πράξουν με συγκεκριμένο τρόπο για να καταφέρουν να εκπληρώσουν τα μέγιστα δυνατά αποτελέσματα, με λίγα λόγια έχει την δύναμη να επηρεάζει τους υπολοίπους (Χυτήρης & Άννινος, 2015).

Υπάρχουν οι ακόλουθες πέντε μορφές δύναμης:

1) **Η Επιβράβευση:** Η δύναμη αυτή αφορά την επιβράβευση η οποία σχετίζεται με τις αμοιβές τις προαγωγές κτλ. Αυτή η δύναμη χάνει την εξουσία της στις περιπτώσεις τις οποίες ο αποδέκτης της επιβράβευσης π.χ. ο υπάλληλος δεν αναγνωρίζει την επιβράβευση ή ακόμα δεν αναγνωρίζει την δύναμη του ηγέτη του.

2) **Ο Καταναγκασμός:** Αυτή η δύναμη σχετίζεται με μία ποινή και επίπληξη. Έχει να κάνει με τις περιπτώσεις στις οποίες αυτός που ασκεί την εξουσία έχει την δύναμη και είναι σε θέση να τιμωρήσει ή να στερήσει από κάποιον κάτι που του ανήκει.

3) **Η νόμιμη:** Νόμιμη είναι η δύναμη που αφορά περιπτώσεις στις οποίες αυτός που έχει την δύναμη κατέχει την νομική εξουσία και το νομικό δικαίωμα να επηρεάσει και να επιβάλλει στους υπολοίπους να τον ακούσουν. Σαν παράδειγμα έχουμε την περίπτωση του προϊσταμένου και των υφιστάμενων, ο προϊστάμενος έχει επιλεγεί από το τμήμα Διοίκησης Ανθρωπίνου Δυναμικού ή από κάποιο διευθυντή ή ανώτατο στέλεχος να είναι ο ηγέτης, ο μάνατζερ. Αυτός που θα κατευθύνει τους υφισταμένους του με σκοπό να εργάζονται προς μια κατεύθυνση και εκπλήρωση των στόχων του οργανισμού. Τη δύναμη επομένως την οφείλει στην θέση, στο κύρος και υπόληψη που του παρέχει ο συγκεκριμένος ρόλος.

4) **Η χαρισματική:** Αυτή η δύναμη βασίζεται στα προσωπικά χαρακτηριστικά που έχει ο άνθρωπος ο οποίος την κατέχει. Είναι η ικανότητα να σε θαυμάζει, να μπορείς να επηρεάζεις και να εμπνέεις τους υπολοίπους χωρίς να κατέχεις κάποια νομική δύναμη ή εξουσία.

5) **Η εξειδίκευση:** Τη δύναμη εξειδίκευσης την έχει αυτός που έχει την ικανότητα να επηρεάζει τους υπολοίπους επειδή ίσως να είναι εξειδικευμένος σε ένα ζήτημα λόγω γνώσεων ή και λόγω του κοινωνικού του στάτους.

Αξίζει να σημειωθεί πως οι πιο πάνω δυνάμεις δεν είναι άσχετες μεταξύ τους, αφού μπορεί να συνυπάρξουν ή και να επηρεάσουν η μια την άλλη.

2.3.1 Κύρια Χαρακτηριστικά Ενός Ηγέτη

Σύμφωνα με τον Henry Mintzberg (1973) ένας ηγέτης έχει τους πιο κάτω τέσσερις ρόλους:

- **Διοικητικός ρόλος:** Ο ρόλος αυτός αφορά όλες τις υποχρεώσεις που θα πρέπει να έχει ένας μάνατζερ και σχετίζονται με την θέση του.
- **Διαπροσωπικός ρόλος:** Ο ηγέτης έχει ρόλο «βιτρίνας» και συνδετικού κρίκου. Ο ρόλος αυτός έχει να κάνει με τους υφισταμένους και τους υπολοίπους υπαλλήλους του οργανισμού.
- **Πληροφοριακός ρόλος:** Ο ρόλος αυτός σχετίζεται με το πως διαχειρίζεται και πως μεταφέρει στους υπολοίπους τις πληροφορίες ο ηγέτης.
- **Ρόλος λήψης αποφάσεων:** Αυτός ο ρόλος αφορά την διαδικασία λήψης αποφάσεων και στρατηγικής από το ηγέτη.

Ένας επιτυχημένος ηγέτης για να καταφέρει να αποτελεί πρότυπο για τους υφισταμένους του εμπνέοντάς τους με σκοπό να εργάζονται αποτελεσματικά και παραγωγικά θα πρέπει να κατέχει τα πιο κάτω ηγετικά χαρακτηριστικά:

- Θα πρέπει να ενθαρρύνει και όχι να απογοητεύει τους υφισταμένους του, να έχει τον απαιτούμενο δυναμισμό και να παίρνει δύσκολες αποφάσεις όπου και όποτε χρειάζεται (Lewich & Saunders & Minton, 2004).
- Επιπρόσθετα θα πρέπει να μπορεί να ηγηθεί και να ξέρει πως να διαχειριστεί τους υπολοίπους. Να έχει αυτογνωσία να αναγνωρίζει δηλαδή τα δυνατά και αδύναμά του προσόντα, αλλά και να ξέρει να ερμηνεύει καταστάσεις και ανθρώπους.
- Επιπλέον θα πρέπει να έχει εξυπνάδα, εξειδίκευση και γνώσεις για την εργασία. Θα πρέπει να είναι δημιουργικός, ευέλικτος να βρίσκει δηλαδή λύσεις στα προβλήματα που υπάρχουν και να λειτουργεί ακέραια και με ειλικρίνεια στις περιπτώσεις τις οποίες πρέπει (Miller K, 2006).
- Επίσης θα πρέπει να έχει αυτοπεποίθηση και να είναι ικανός να σκέφτεται καθαρά.
- Τέλος θα πρέπει να μπορεί να εκπροσωπεί το τμήμα του όποτε χρειάζεται, να γνωρίζει τα προβλήματα που επικρατούν και να διεκδικεί τις συνθήκες και τους απαραίτητους πόρους που χρειάζεται η ομάδα του για να βρίσκεται σε αρμονία. (Robbins & Decenzo & Coulter, 2012).

2.3.2 Τύποι Ηγεσίας

Υπάρχουν διαφόρων ειδών τύποι ηγεσίας και έχουν να κάνουν με το τρόπο τον οποίο επιλέγουν οι ηγέτες να συμπεριφέρονται στους υφισταμένους τους. Υπάρχουν οι ηγέτες οι οποίοι έχουν σαν κύριο μέλημά τους τον άνθρωπο και τους υπαλλήλους του. Τους ενδιαφέρει το πως αισθάνονται οι εργαζόμενοι του. Τους νοιάζει το να μην πληγώνονται οι υφιστάμενοι του, και το να τους δείχνουν προσοχή. Τους ενδιαφέρει να έχουν καθωσπρέπει σχέσεις μαζί τους και να τους παρέχουν ένα αίσθημα εμπιστοσύνης και υποστήριξης. Από την αντίθετη πλευρά, υπάρχουν οι ηγέτες οι οποίοι έχουν σαν κύριο μέλημά τους την επίτευξη των στόχων της εταιρείας. Τους ενδιαφέρει δηλαδή πρωτίστως το έργο και όχι τόσο το πως αισθάνονται οι υφιστάμενοί τους. Αυτοί οι ηγέτες εστιάζουν στο να προγραμματίζουν τους πόρους και να οργανώνουν τους υφισταμένους τους. Τους νοιάζει μονάχα το να διανέμουν την εργασία και να ελέγχουν τα αποτελέσματα.

Πιο κάτω ακολουθεί η ανάλυση των τεσσάρων κλασικών στυλ ηγεσίας (Χυτήρης & Άννινος, 2015):

1) **Αυτοκρατορικό στυλ ηγεσίας:** Σε αυτό το στυλ ηγεσίας ο ηγέτης δίνει έμφαση στο έργο, δηλαδή στην δουλεία και όχι στον άνθρωπο. Παίρνει τις αποφάσεις μόνος του χωρίς να ζητήσει την γνώμη των υφισταμένων του. Τον ενδιαφέρει μονάχα το να ολοκληρώνονται οι εργασίες και να εκπληρώνονται οι απαιτούμενοι στόχοι.

2) **Χαλαρό στυλ ηγεσίας:** Σε αυτή την περίπτωση ο ηγέτης αποφασίζει και δίνει περισσότερη σημασία και βάρος στον ίδιο τον άνθρωπο. Τον ενδιαφέρει οι υφισταμένοι του να νιώθουν άνετα να εκφράσουν τους προβληματισμούς τους. Αφήνει τους υπαλλήλους του να παίρνουν πρωτοβουλίες και αποφάσεις που να αφορούν την δουλεία τους.

3) **Δημοκρατικό στυλ ηγεσίας:** Στο δημοκρατικό στυλ ηγεσίας μπορούμε να πούμε πως επικρατεί μια ισορροπία στην σημασία που δίνει ο ηγέτης στο έργο αλλά και στον άνθρωπο. Ο ηγέτης θα ζητήσει τη άποψη και τις γνώμες των υφισταμένων του μόνο για τις περιπτώσεις και τα ζητήματα που συνδέονται με αυτούς και τους αφορούν άμεσα ή έμμεσα. Αυτός ο τύπος εργασίας αρμόζει καλύτερα στις περιπτώσεις στις οποίες το εργατικό δυναμικό είναι εξειδικευμένο κατέχει τις απαιτούμενες γνώσεις για την δουλεία του και θέλει επικοινωνώντας τα προβλήματά του να βελτιώσει τις συνθήκες εργασίας του.

4) **Γραφειοκρατικό στυλ ηγεσίας:** Σε αυτό το στυλ ηγεσίας ο ηγέτης ακολουθεί συνεχώς τους κανόνες και τα προκαθορισμένα πρότυπα. Δίνει καθαρά έμφαση στο έργο και όχι στους ανθρώπους, τον απασχολεί αποκλειστικά το να εκτελούνται με τον σωστό τρόπο οι διαδικασίες. Στις περιπτώσεις προβλημάτων ζητά βοήθεια από ανώτερα σε κλίμακα διοικητικά στελέχη.

2.4 Διοίκηση Ανθρωπίνου Δυναμικού

Το τμήμα Διοίκησης Ανθρωπίνου Δυναμικού είναι υπεύθυνο για την διαδικασία της εύρεσης δηλαδή της προσέλκυσης, της ανάπτυξης μέσω εκπαιδεύσεων, της αξιολόγησης αλλά και της διατήρησης και διαχείρισης ενός ποιοτικού εργατικού δυναμικού. Σύμφωνα με τον Nurul Kabir (2011) για να είναι επιτυχημένο ένα τμήμα Διοίκησης Ανθρωπίνου Δυναμικού θα πρέπει να αναγνωρίζει πως ο κυριότερος πόρος για την εταιρεία είναι το ίδιο του το εργατικό δυναμικό. Έχοντας ένα ποιοτικό και αποδοτικό εργατικό δυναμικό, η κάθε εταιρεία θα μπορεί να ολοκληρώνει τους στόχους της και να αυξάνει την κερδοφορία της. Για να μπορούν επομένως οι φαρμακευτικές εταιρείες να υπηρετούν το

όραμα τους και να παρέχουν στον καταναλωτή ποιοτικά φαρμακευτικά προϊόντα θα πρέπει να απασχολούν εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό και να τηρούν σωστές πολιτικές και πρακτικές. Επιπλέον θα πρέπει το τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού να διατηρεί και να δημιουργεί ένα υγιές εργασιακό κλίμα για τους εργαζομένους της εταιρείας. Πρέπει να τους παρέχει κίνητρα τα οποία να τους παρακινούν και να τους δίνουν τα απαραίτητα ερεθίσματα για να διατηρούν υψηλά ποσοστά απόδοσης. Εάν το τμήμα οδηγηθεί σε λανθασμένες πρακτικές λόγω απαρχαιωμένων στρατηγικών ή εσφαλμένης οργάνωσης και ακατάλληλου προγραμματισμού τότε δεν θα καταφέρει να διατηρηθεί καλής ποιότητας εργατικό δυναμικό. Επιπρόσθετα θα πρέπει να παρέχονται στους εργαζομένους της εταιρείας τα σωστά εφόδια για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων και ικανοτήτων τους, καθώς και η απαραίτητη υποστήριξη και προσοχή (Dessler G, 2012).

Κεφάλαιο 3

Ερευνητική Μεθοδολογία

Στο παρόν κεφάλαιο θα ακολουθήσει μια αναφορά για το είδος της μεθοδολογίας που επιλέχθηκε. Επιπλέον θα γίνει επεξήγηση για το ερευνητικό εργαλείο που ακολουθήθηκε. Στην συνέχεια θα παρουσιαστεί το μέγεθος του δείγματος και τέλος θα γίνει αναφορά στις μεταβλητές και στα ερευνητικά άρθρα που έπαιξαν καταλυτικό ρόλο στην διαμόρφωση και διατύπωση του ερωτηματολογίου.

3.1 Είδος Μεθοδολογίας

Έχοντας υπόψη τόσο τα τρία βασικά ερευνητικά ερωτήματα αλλά και τον σκοπό της παρούσας μεταπτυχιακής μελέτης κρίθηκε σαν καταλληλότερη μεθοδολογία να διενεργηθεί μια ποσοτική έρευνα. Ο γενικός σκοπός της ποσοτικής ανάλυσης είναι να εστιάζει στην γενίκευση των αποτελεσμάτων και να μας παρέχει την δυνατότητα να συλλέξουμε αποτελέσματα από ένα μεγάλο δείγμα (Παπαγεωργίου Γ, 2014). Με αυτό το τρόπο θα καταφέρουμε με αριθμητικά δεδομένα έχοντας ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα να οδηγηθούμε σε συμπεράσματα για τον γενικό πληθυσμό (Γαλάνης Π, 2017). Οι ποσοτικές έρευνες είναι αξιόπιστες (Αργυρίου & Κασσού, 2014) και αυτό που τις ξεχωρίζει από τις ποιοτικές είναι πως απευθύνονται σε μεγάλο δείγμα και εξοικονομούν χρόνο.

3.2 Ερευνητικό Εργαλείο

Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε είναι ερωτηματολόγια τα οποία διανεμήθηκαν μέσω της πλατφόρμας Google Forms. Τα ερωτηματολόγια αυτά αποστάλθηκαν είτε σε προσωπικές ηλεκτρονικές διευθύνσεις είτε σε πλατφόρμες κοινωνικής δικτύωσης ατόμων που δουλεύουν στο φαρμακευτικό κλάδο. Όλες οι ερωτήσεις ήταν κλειστού τύπου. Στο σύνολο το ερωτηματολόγιο αποτελείτο από 20 ερωτήσεις στις οποίες οι συμμετέχοντες δήλωναν τον βαθμό συμφωνίας τους με την χρήση της κλίμακας 5 διαβαθμίσεων (Κλίμακα Likert):

1 = Καθόλου

2 = Λίγο

3 = Μέτρια

4 = Πολύ

5 = Πάρα πολύ

3.3 Πληθυσμός και Δείγμα Έρευνας

Το ερωτηματολόγιο αποστάλθηκε σε 115 Κύπριους εργαζόμενους στο φαρμακευτικό κλάδο οι οποίοι δουλεύουν σε διάφορα τμήματα εταιρειών και εργοστασίων. Η μόνη προϋπόθεση των συμμετεχόντων ήταν να εργάζονται στο φαρμακευτικό κλάδο αφού δεν υπολογίστηκαν και ήταν ανεξάρτητοι παράγοντες όπως η θέση εργασίας, το φύλο, η ηλικία, τα χρόνια υπηρεσίας και η οικογενειακή τους κατάσταση. Το είδος που χρησιμοποιήθηκε για την συλλογή των ερωτηματολογίων ήταν το βολικό, αφού η ερευνήτρια απευθύνθηκε κυρίως σε εργαζομένους του φαρμακευτικού κλάδου που ήταν πιο εύκολα προσβάσιμοι σε αυτήν. Αξίζει να σημειωθεί πως η διαδικασία συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων ήταν εμπιστευτική και τα αποτελέσματα που προκύψαν χρησιμοποιήθηκαν μονάχα για την διεκπεραίωση του σκοπού της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής.

3.4 Μεταβλητές

Οι ερωτήσεις στο ερωτηματολόγιο κατασκευάστηκαν με σκοπό να μελετηθούν λανθάνουσες μεταβλητές με σκοπό να μπορεί σε μετέπειτα στάδιο εύκολα και απλά να γίνει η συσχέτισή τους με την εργασιακή ικανοποίηση. Σε σύνολο το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 2 ενότητες, πιο συγκεκριμένα περιείχε:

- **Στην πρώτη ενότητα:** 6 ερωτήσεις για δημογραφικά στοιχεία
- **Στην δεύτερη ενότητα και το πρώτο μέρος:** 10 υποθετικές δηλώσεις για την εργασιακή ικανοποίηση σε συσχέτιση με την Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού.
- **Στην δεύτερη ενότητα και το δεύτερο μέρος:** 10 υποθετικές δηλώσεις για την εργασιακή ικανοποίηση σε σχέση με την ηγεσία.

Ζητήματα που εμπίπτουν κάτω από τον έλεγχο του τμήματος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού όπως για παράδειγμα οι αμοιβές, η αξιολόγηση των εργαζομένων, οι

εκπαιδεύσεις του προσωπικού περιέχονταν στην δεύτερη ενότητα και το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου:

Δήλωση (Εργασιακή Ικανοποίηση και Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού) ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ Χ
1. Στο οργανισμό που εργάζομαι αισθάνομαι πως μου παρέχεται επαρκής γνώση έτσι ώστε να είμαι σε θέση να εκτελώ με σωστό τρόπο τα καθήκοντά μου και τις υποχρεώσεις μου.
2. Οι στόχοι που πρέπει να επιτύχω είναι πλήρως κατανοητοί και ξεκάθαροι από μεριάς μου.
3. Ο έλεγχος της απόδοσής μου γίνεται με τρόπο αντιληπτό και πλήρως κατανοητό.
4. Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις αμοιβές και τις παροχές μου.
5. Είμαι ικανοποιημένος/η με το ωράριό μου.
6. Συμμετέχω ενεργά στην λήψη αποφάσεων και θεωρώ πως ο λόγος μου μετρά .
7. Είμαι ικανοποιημένος/η με το φόρτο εργασίας μου.
8. Οι πολιτικές και οι πρακτικές που ακολουθούνται είναι πλήρως κατανοητές.
9. Υπάρχει σωστός προγραμματισμός και οργάνωση στην εταιρεία στην οποία εργάζομαι.
10. Θεωρώ πως συμβάλλω ενεργά στην επίτευξη των στόχων της εταιρείας στην οποία εργάζομαι .

Ο ρόλος που συνδράμει η ηγεσία των ερωτηθέντων, όπως για παράδειγμα το αν τους εμπνέει στο να δουλέψουν παραγωγικά και αποτελεσματικά, αλλά και αν τους ενθαρρύνει στο να παίρνουν πρωτοβουλίες, περιλαμβάνονταν στην δεύτερη ενότητα και δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου:

Δήλωση (Εργασιακή Ικανοποίηση, Ηγεσία και Συνάδελφοι) ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ Ψ
--

11. Η ηγεσία του οργανισμού με εμπνέει με σκοπό να εργαστώ σκληρά για να επιτύχω τους στόχους μου.
12. Η ηγεσία του οργανισμού με ενθαρρύνει στο να αναλαμβάνω πρωτοβουλίες.
13. Αισθάνομαι άνετα να εκφράσω τους προβληματισμούς και τις σκέψεις μου στους προϊστάμενους μου.
14. Δεν αισθάνομαι καμιά μορφής διάκρισης ή αμεροληψίας απέναντί μου.
15. Οι σχέσεις μου με τους συναδέλφους μου είναι άψογες.
16. Οι σχέσεις μου με τους ανωτέρους μου είναι άψογες.
17. Είμαι ικανοποιημένος/η με το αντικείμενο της εργασίας μου.
18. Οι προϊστάμενοι μου έχουν υψηλές απαιτήσεις από εμένα.
19. Ο προϊστάμενός μου κατέχει τα απαραίτητα προσόντα και τις ηγετικές ικανότητες που απαιτούνται για αυτή τη θέση.
20. Συνολικά αισθάνομαι ικανοποιημένος από την εργασία μου.

Πιο κάτω ακολουθούν τα ερευνητικά άρθρα και τα ευρήματά τους τα οποία χρησιμοποίησε η ερευνήτρια και έπαιξαν καταλυτικό ρόλο στην διαμόρφωση του ερωτηματολογίου της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής. Όπως φαίνεται από τον πίνακα και από τις μελέτες που έχουν γίνει παράγοντες όπως ο μισθός, οι συνθήκες εργασίας, οι σχέσεις με τους συναδέλφους, ο φόρτος εργασίας και το άγχος επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση στο φαρμακευτικό κλάδο.

Έτος / συγγραφέας	Τίτλος Άρθρου	Μεθοδολογία (Χώρα, Πεδίο, Δείγμα, Ερευνητικό εργαλείο	Μεταβλητές	Ερευνητικά Ερωτήματα	Αποτελέσματα
2011/ Parvin, M. M., & Kabir, M. M. N.	Factors Affecting Employee Job Satisfaction of Pharmaceutical Sector	Bangladesh, εργαζόμενοι σε φαρμακευτικό κλάδο, 100 ερωτηθέντες, μέθοδος ερωτηματολόγιο	Αμοιβή προαγωγή, ασφάλεια εργασίας, συνθήκες εργασίας, δικαιοσύνη, σχέση με τους συναδέλφους και σχέση με τη ηγεσία	Οι κυριότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τις φαρμακευτικές εταιρείες	Το αποτέλεσμα της έρευνας δείχνουν ότι ο μισθός, η αποδοτικότητα στην εργασία και οι σχέσεις με τους συναδέλφους είναι οι πιο σημαντικοί παράγοντες που συμβάλλουν στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων. Με βάση τα αποτελέσματα που προκύψαν από την στατιστική ανάλυση η συνολική εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στο φαρμακευτικό κλάδο είναι σε θετικό επίπεδο.
2020/ Sittisom, W.	Factors affecting Job Satisfaction of Employees in Pharmaceutical Industry: A Case Study of Thailand.	Thailand, εργαζόμενοι σε φαρμακευτικό κλάδο, 226 συμμετέχοντες, μέθοδος ερωτηματολόγιο	Η επίδραση του εργασιακού περιβάλλοντος στην εργασιακή ικανοποίηση στο φαρμακευτικό κλάδο και η ανάγκη αναγνώρισης από την ηγεσία.	Οι στόχοι της μελέτης είναι να αναλυθεί και να εξεταστεί η επίδραση του εργασιακού περιβάλλοντος στο επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων. Επίσης να διερευνηθεί ο τρόπος με τον οποίο η εργασιακή ενδυνάμωση από τον εργοδότη επιδρά στην ψυχολογία των εργαζομένων. Τέλος θα αξιολογηθεί εάν υπάρχει σημαντική επίδραση στην ικανοποίηση των εργαζομένων με το αν υπάρχει αναγνώριση από τους εργοδότες του.	Τα στατιστικά αποτελέσματα έδειξαν ότι το εργασιακό περιβάλλον είναι ο πιο σημαντικός παράγοντας για την ικανοποίηση του προσωπικού. Τα αποτελέσματα της έρευνας απεικόνισαν μια σαφή επιρροή της αναγνώρισης και της ενδυνάμωσης των ανθρώπων που εργάζονται σε έναν οργανισμό ώστε να τους ικανοποιήσει να συνεχίσουν τη δουλειά και να διατηρήσουν το ταλέντο τους.
2020/ Thammarak, S., & Witthaya, M.	The Influence of Workload and Co-Worker Attitude on Job Satisfaction among Employees of Pharmaceutical Industry in	Thailand, εργαζόμενοι σε φαρμακευτικό κλάδο, 360 συμμετέχοντες, μέθοδος ερωτηματολόγιο	Φόρτος εργασίας και σχέση με συναδέλφους	Η μελέτη στοχεύει να εξετάσει αν ο αυξημένος φόρτος εργασίας καθώς και η σχέση με τους συναδέλφους επηρεάζουν την εργασιακή	Τα αποτελέσματα αποκάλυψαν ότι ο φόρτος εργασίας ήταν ένας στοιχειώδης παράγοντας της εργασιακής ικανοποίησης. Επιπρόσθετα η ύπαρξη καλής σχέσης με τους συναδέλφους σχετίζεται με υψηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης.

	Bangkok, Thailand: The Mediating Role of Training.			ικανοποίηση των εργαζομένων στον φαρμακευτικό κλάδο.	
2011 / Anis, A., Rehman, K., Rehman, I., Khan, M. A. & Humayoun, A. A.	Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Retention in Pharmaceutical Industry	Pakistan, εργαζόμενοι σε φαρμακευτικό κλάδο, 320 συμμετέχοντες, μέθοδος ερωτηματολόγιο	Οργανωτική δέσμευση	Σχέση μεταξύ εργαζομένων, εργασιακή ικανοποίηση και υποστήριξη λαμβάνοντας υπόψη την οργανωτική δέσμευση.	Τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι είναι θετικό και σημαντικό να υπάρχει σχέση υποστήριξης και οργανωτικής δέσμευσης στο εργασιακό περιβάλλον. Τα αποτελέσματα καταλήγουν περαιτέρω στο συμπέρασμα ότι η οργανωτική δέσμευση έχει ισχυρή και θετική σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση και την διατήρηση των εργαζομένων.
2016/ Salman, S., Mahmood, A., Aftab, F., & Mahmood, A.	Impact of Safety Health Environment on Employee Retention in Pharmaceutical Industry: Mediating Role of Job Satisfaction and Motivation	Pakistan, εργαζόμενοι σε φαρμακευτικό κλάδο, 250 συμμετέχοντες, μέθοδος ερωτηματολόγιο	Ασφάλεια στο εργασιακό περιβάλλον, κίνητρα και εργασιακή ικανοποίηση	Σκοπός της έρευνας είναι να μελετηθεί ο τρόπος με τον οποίο η διατήρηση των εργαζομένων επηρεάζεται από παράγοντες όπως το περιβάλλον ασφάλειας και η ύπαρξη κινήτρων.	Αυτή η μελέτη επιβεβαιώνει ότι ένα υγιές περιβάλλον ασφάλειας στο εργασιακό χώρο οδηγεί στην διατήρηση των εργαζομένων. Επιπλέον, εξίσου σημαντικά αποτελούν τα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία και τα κίνητρα των εργαζομένων.
2020/ Abbas, M., Idrees, N., & Rehman, U	Workplace Spirituality and Job Satisfaction: Evidence from Pharmaceutical Industry of Karachi, Pakistan	Pakistan, εργαζόμενοι σε φαρμακευτικό κλάδο, 300 συμμετέχοντες, μέθοδος ερωτηματολόγιο	Πνευματικός προσανατολισμός, συμπόνια, ουσιαστική δουλειά, εργασιακή ικανοποίηση	Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να εξεταστεί η επίδραση της πνευματικότητας στο χώρο εργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση των Φαρμακευτικών Εταιρειών του Καρατσι στο Πακιστάν.	Η έρευνα αυτή έδειξε ότι η ευθυγράμμιση των αξιών, η ύπαρξη συμπόνιας στο εργασιακό χώρο αλλά και ο πνευματικός προσανατολισμός προάγει την κατανόηση της πνευματικότητας στο χώρο εργασίας και συνδέεται με την εργασιακή ικανοποίηση.
2021/ Paraskevi Theofilou & Sofia Zyga & Charalampos Economou & David Liakopoulos & Foteini Tzavella	Investigation of Organizational Commitment and Job Satisfaction among Employees in Pharmaceutical Industry: The Effect of Fatigue	Ελλάδα. εργαζόμενοι σε φαρμακευτικό κλάδο, 102 συμμετέχοντες, μέθοδος ερωτηματολόγιο	Κόπωση, οργανωτική δέσμευση, επαγγελματική ικανοποίηση	Σκοπός αυτής της μελέτης ήταν να διερευνηθεί κατά πόσο τα επίπεδα κόπωσης καθώς και η ύπαρξη οργανωτικής δέσμευσης επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε φαρμακευτικές εταιρείες στην περιοχή της Αθήνας	Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η κόπωση και η ύπαρξη οργανωτικής δέσμευσης συσχετίζονται άμεσα με την εργασιακή ικανοποίηση.

3.5 Χρονοδιαγράμματα και Σχεδιασμός Έρευνας

Κατά τον μήνα Σεπτέμβριο του 2023 καθορίστηκαν τα βασικά ερευνητικά ερωτήματα, η περιγραφή του προβλήματος, ο σκοπός καθώς και η αναγκαιότητα και σπουδαιότητα της έρευνας της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής. Έπειτα καθορίστηκε η προτεινόμενη μεθοδολογία. Στην συνέχεια δημιουργήθηκε το ερωτηματολόγιο και αφού εγκρίθηκε από τον επιβλέποντα καθηγητή ξεκίνησε η καταγραφή των αποτελεσμάτων τον Οκτώβριο του 2023. Ο αρχικός στόχος ήταν έχοντας υπόψιν και τον περιορισμένο χρόνο που υπήρχε, να συλλεχθούν τουλάχιστον 100 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια. Ο στόχος έχει επιτευχθεί αφού κατορθώθηκαν να συμπληρωθούν 115 ερωτηματολόγια από εργαζομένους του φαρμακευτικού κλάδου. Στην συνέχεια κατά τον μήνα Νοέμβριο του 2023 έγινε η στατιστική ανάλυση και καταγράφηκαν τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την επεξεργασία των δεδομένων. Τέλος, αναγνωριστήκαν οι περιορισμοί και οι αδυναμίες της έρευνας και καταγράφηκαν οι προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

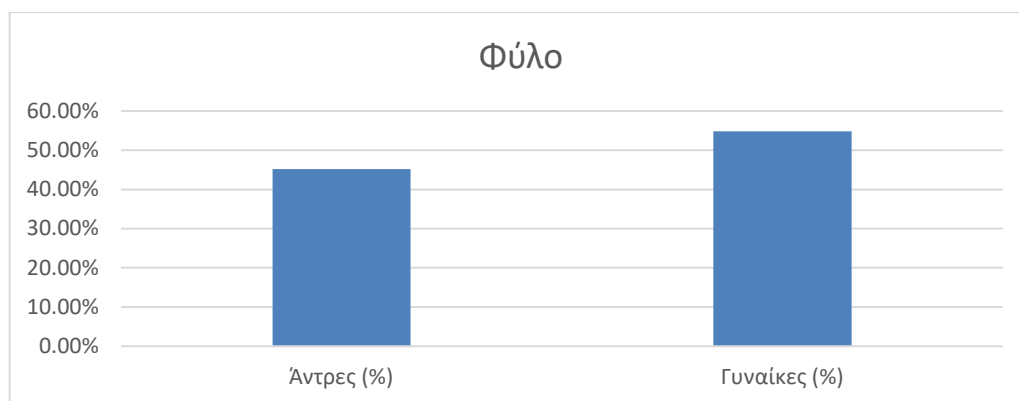
Κεφάλαιο 4

Αποτελέσματα Έρευνας

Στο παρόν κεφάλαιο θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα της έρευνας. Αρχικά θα παρατηρηθούν και θα καταγραφούν τα αποτελέσματα για τις 6 δημογραφικές ερωτήσεις. Ακολούθως θα γίνει η παρουσίαση των αποτελεσμάτων για τις 10 ερωτήσεις που αφορούσαν την εργασιακή ικανοποίηση και την συσχέτιση της με το τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ Χ). Στην συνέχεια θα γίνει η καταγραφή των αποτελεσμάτων των υπολοίπων 10 ερωτήσεων του ερωτηματολογίου για τον ρόλο της ηγεσίας (ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ Ψ) στην εργασιακή ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα της 20^{ης} ερώτησης θα μας δείξει το συνολικό βαθμό ικανοποίησης των ερωτηθέντων. Έπειτα θα ακολουθήσει η στατιστική ανάλυση των δεδομένων, ο μέσος όρος αλλά και η τυπική απόκλιση των ερωτήσεων. Κατά φθίνουσα σειρά θα παραταθούν τα αποτελέσματα με βάση τις υποθετικές δηλώσεις που συμφώνησαν περισσότερο οι συμμετέχοντες. Τέλος θα γίνει μια αναφορά στην συνολική εργασιακή ικανοποίηση.

4.1 Δημογραφικά Στοιχεία

Ενότητα 1 του ερωτηματολογίου:



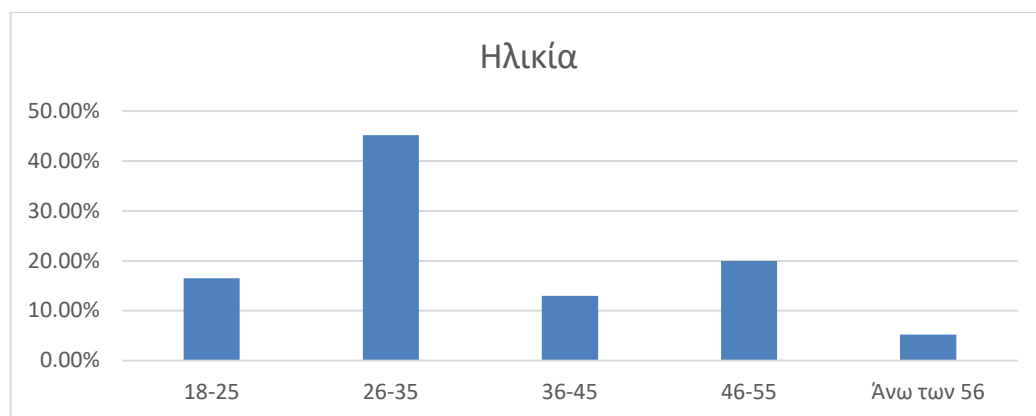
Γράφημα 1: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το φύλο τους

	Άντρες (%)	Γυναίκες (%)
Ποσοστό	45,2 %	54,8 %
Απόλυτη τιμή	52	63

Πίνακας 1: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το φύλο τους

Ερώτηση 1: Φύλο

Από τα 115 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια όπως απεικονίζεται και στο πίνακα 1 αλλά και στην πιο πάνω γραφική παράσταση (Γράφημα 1) απαντήσαν 63 γυναίκες με ποσοστό 54,8% και 52 άντρες με ποσοστό 45,2%. Υπάρχει επομένως, μπορούμε να πούμε, μια μικρή υπεροχή στις γυναίκες συμμετέχοντες έναντι στους άντρες.



Γράφημα 2: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά την ηλικία τους

	18-25	26-35	36-45	46-55	Άνω των 56
Ποσοστό	16,5 %	45,2 %	13%	20%	5,2%
Απόλυτη τιμή	19	52	15	23	6

Πίνακας 2: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά την ηλικία τους

Ερώτηση 2: Ηλικία

Όπως φαίνεται από το πιο πάνω πίνακα (Πίνακας 2) και γραφική παράσταση (Γράφημα 2) οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες ανήκαν στην ηλικιακή κατηγορία 26-35, αφού σε σύνολο ήταν 52 από τους 115 με ποσοστό 45,2%. Στη ηλικία 18-25 ήταν 19 εργαζόμενοι, με ποσοστό 16,5%, στα 36-45 τους έτη βρίσκονται 15 από τους συμμετέχοντες με ποσοστό 13%. Επίσης στα 46-55 τους χρόνια βρίσκονται 23 άτομα με

ποσοστό 20%, και τέλος άνω των 56 ετών ήταν μόλις 6 άτομα με ποσοστό να αγγίζει το 5,2%.



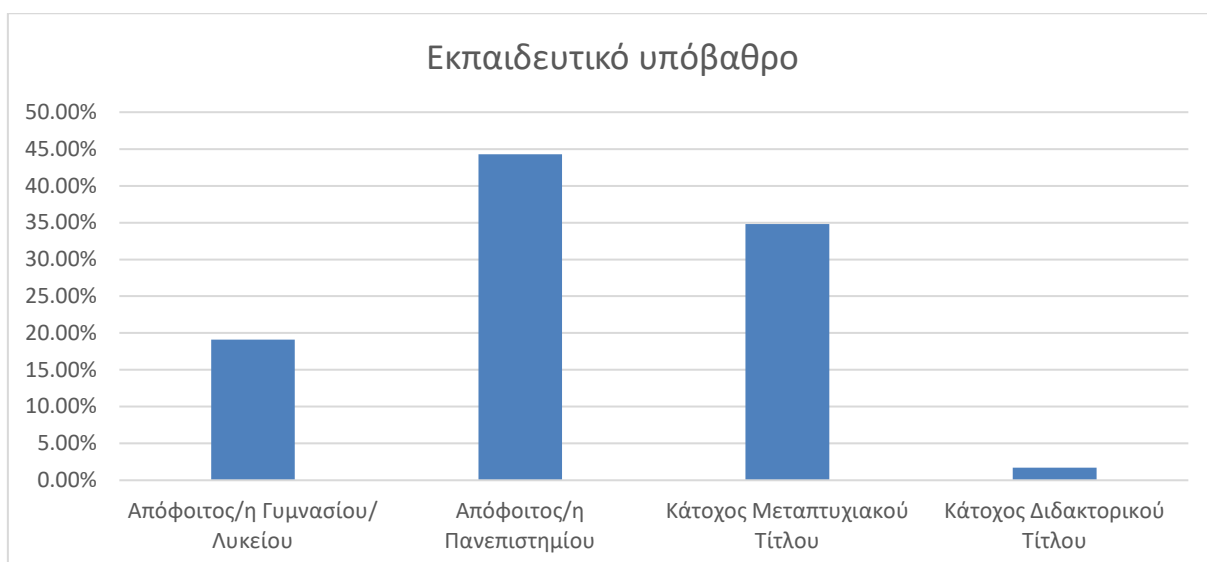
Γράφημα 3: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση

	Άγαμος / η	Έγγαμος / η	Διαζευγμένος / η	Χήρος / α
Ποσοστό	47%	48,7 %	3,5%	0,9%
Απόλυτη τιμή	54	56	4	1

Πίνακας 3: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση

Ερώτηση 3: Οικογενειακή κατάσταση

Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες, σε σύνολο 56 από τους 115 ερωτηθέντες είναι έγγαμοι, το ποσοστό τους όπως απεικονίζεται και στο παραπάνω πίνακα (Πίνακας 3) και διάγραμμα (Γράφημα 3) είναι 48,7 %. Έπειτα ακολουθούν με αριθμό 54 και ποσοστό 47% άγαμοι εργαζόμενοι. Διαζευγμένοι είναι 4 από τους 115 συμμετέχοντες με ποσοστό να αγγίζει το 3,5%. Ένας από τους συμμετέχοντες είναι χήρος με ποσοστό να αγγίζει το 0,9%.



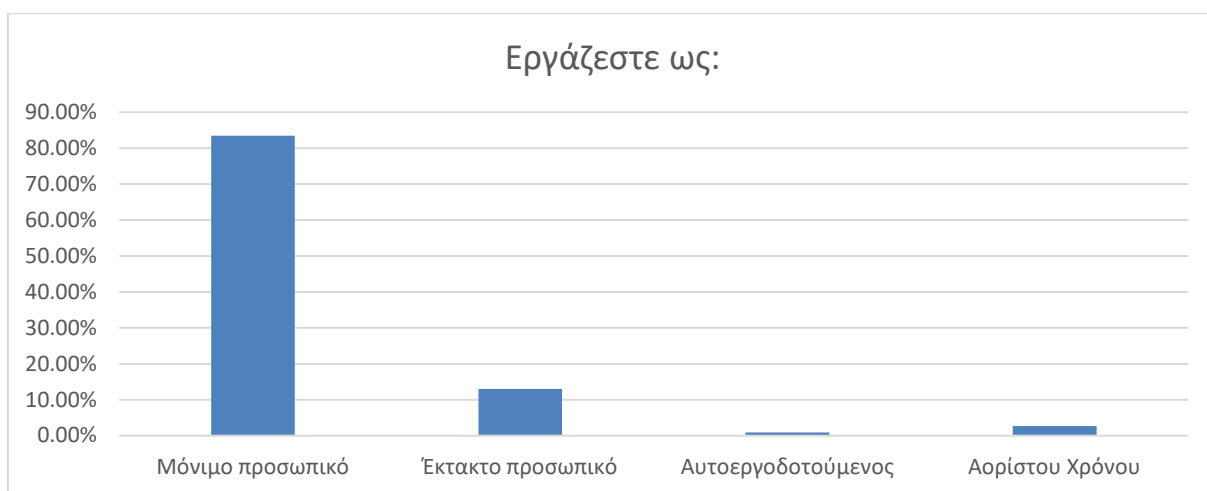
Γράφημα 4: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο

	Απόφοιτος/η Γυμνασίου/ Λυκείου	Απόφοιτος/η Πανεπιστημίου	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου
Ποσοστό	19,1%	44,3%	34,8%	1,7%
Απόλυτη τιμή	22	51	40	2

Πίνακας 4: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο

Ερώτηση 4: Εκπαιδευτικό υπόβαθρο

Οι 51 από τους 115 ερωτηθέντες που εργάζονται στο φαρμακευτικό κλάδο είναι απόφοιτοι πανεπιστημίου και κατέχουν το ποσοστό 44,3%. Έπειτα ακολουθούν 40 άτομα τα οποία είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου με ποσοστό 34,8%. Όπως φαίνεται από τον πιο πάνω πίνακα (Πίνακας 4) 22 άτομα με ποσοστό 19,1% είναι απόφοιτοι γυμνασίου ή λυκείου και τέλος μόλις 2 από τους συμμετέχοντες με ποσοστό 1,7% κατέχουν διδακτορικό τίτλο (Γράφημα 4).



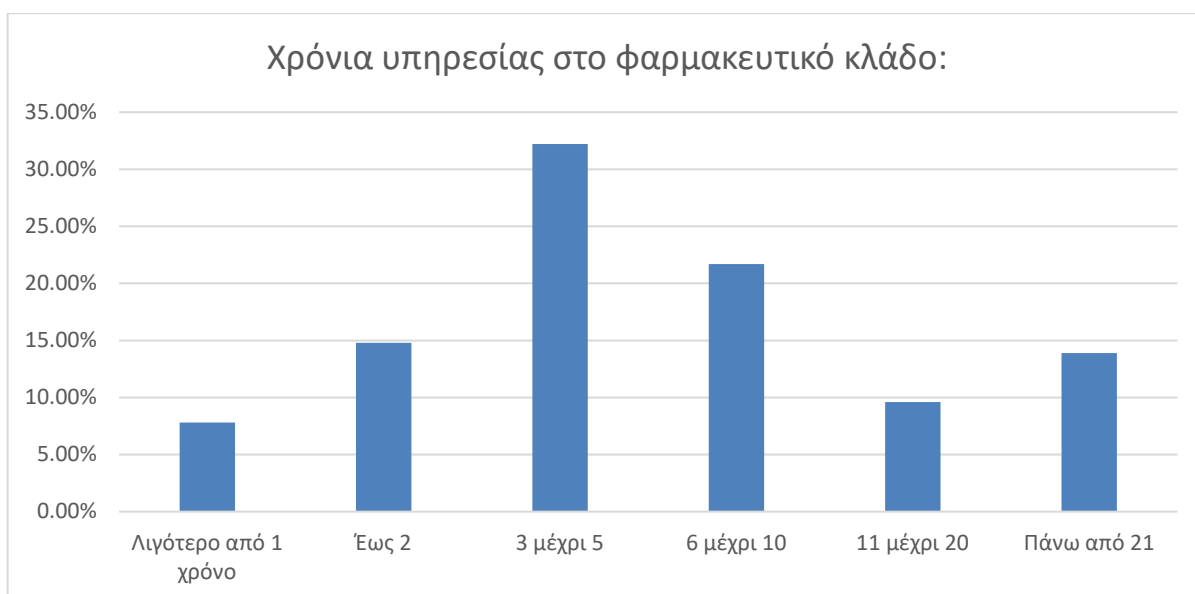
Γράφημα 5: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσο αφορά τον τύπο απασχόλησής τους

	Μόνιμο προσωπικό	Έκτακτο προσωπικό	Άλλο: Αυτοεργοδοτούμενος	Άλλο: Αορίστου Χρόνου
Ποσοστό	83,5%	13%	0,9%	2,7%
Απόλυτη τιμή	96	15	1	3

Πίνακας 5: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά τον τύπο απασχόλησής τους

Ερώτηση 5: Εργάζεστε ως:

Ο πιο μεγάλος αριθμός από τους συμμετέχοντες συγκεκριμένα 96 από τα 115 άτομα εργάζονται σαν μόνιμο προσωπικό στο φαρμακευτικό κλάδο, το ποσοστό τους όπως φαίνεται και από τον πίνακα 5 είναι 83,5%. Σαν έκτακτο προσωπικό απασχολούνται μόλις 15 άτομα με ποσοστό να ακουμπά το 13%. Ένας μόνο από τους συμμετέχοντες με ποσοστό 0,9% είναι αυτοεργοδοτούμενος. Τέλος όπως φαίνεται και από το γράφημα 5 οι υπόλοιποι 3 από τους συμμετέχοντες με ποσοστό 2,7% εργάζονται επί αορίστου χρόνου.



Γράφημα 6: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά τα χρόνια υπηρεσίας τους στο φαρμακευτικό κλάδο

	Λιγότερο από 1 χρόνο	Έως 2	3-5	6-10	11-20	Πάνω από 21
Ποσοστό	7,8%	14,8%	32,2%	21,7%	9,6%	13,9%
Απόλυτη τιμή	9	17	37	25	11	16

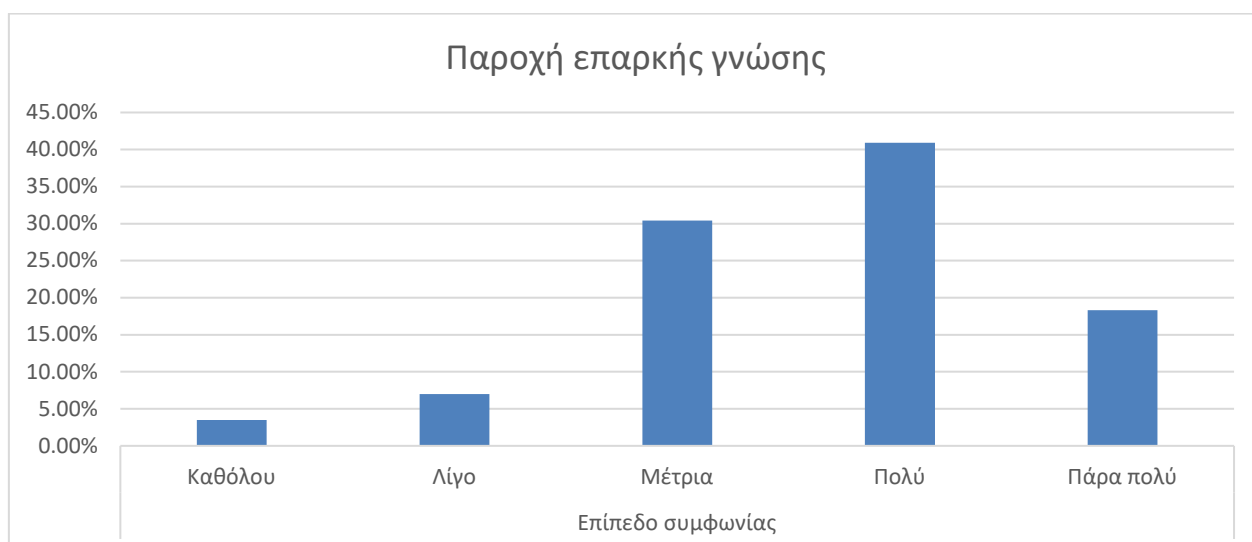
Πίνακας 6: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά τα χρόνια υπηρεσίας τους στο φαρμακευτικό κλάδο

Ερώτηση 6: Χρόνια υπηρεσίας στο φαρμακευτικό κλάδο

Από τους συμμετέχοντες οι περισσότεροι και συγκεκριμένα 37 από τους 115 με ποσοστό 32,2% εργάζονται από 3-5 χρόνια στο φαρμακευτικό κλάδο. Οι 25 με ποσοστό 21,7% εργάζονται από 6 μέχρι 10 χρόνια. Μέχρι 2 χρόνια εργάζονται 17 άτομα με ποσοστό 14,8%. Έπειτα ακολουθούν 16 εργαζόμενοι οι οποίοι εργάζονται πάνω από 21 χρόνια με ποσοστό να φτάνει το 13,9%, όπως φαίνεται και από τον πιο πάνω πίνακα (Πίνακας 6). Έντεκα από τους ερωτηθέντες με ποσοστό 9,6% εργάζονται από 11 μέχρι 20 έτη και τέλος λιγότερο από 1 χρόνο εργάζονται 9 άτομα με ποσοστό 7,8% (Γράφημα 6).

4.2 Εργασιακή Ικανοποίηση και Διοίκηση Ανθρωπίνου Δυναμικού

Ενότητα 2 - Μέρος Α του ερωτηματολογίου



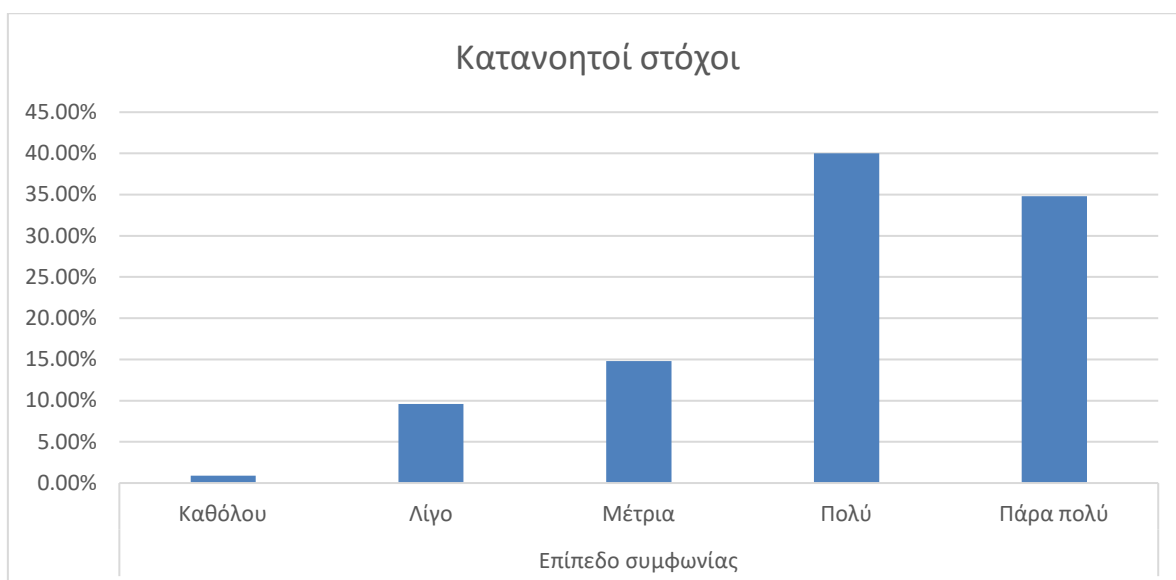
Γράφημα 7: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν τους παρέχεται επαρκής γνώση

	Επίπεδο συμφωνίας					Μέσος Όρος
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Ποσοστό	3,5%	7%	30,4%	40,9%	18,3%	3,63
Απόλυτη τιμή	4	8	35	47	21	

Πίνακας 7: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν τους παρέχεται επαρκής γνώση

Ερώτηση 1: Στο οργανισμό που εργάζομαι αισθάνομαι πως μου παρέχεται επαρκής γνώση έτσι ώστε να είμαι σε θέση να εκτελώ με σωστό τρόπο τα καθήκοντά και τις υποχρεώσεις μου

Ένα μεγάλο ποσοστό από τους ερωτηθέντες πιο συγκεκριμένα το 40,9% (Πίνακας 7) και συνολικά 47 από τα 115 άτομα δήλωσαν πως συμφωνούν πολύ με την δήλωση ότι τους παρέχεται επαρκής γνώση ώστε να είναι σε θέση να εκτελούν με τον σωστό τρόπο τις υποχρεώσεις και τα καθήκοντά τους. Μέτρια θεωρούν πως συμφωνούν με την πιο πάνω δήλωση 35 άτομα με ποσοστό να αγγίζει το 30,4%. Πάρα πολύ συμφωνούν με την σχετική δήλωση 21 άτομα με ποσοστό 18,3%, λίγο συμφωνούν 8 άτομα με ποσοστό 7% και τέλος καθόλου δεν συμφωνούν 4 άτομα με ποσοστό να ακουμπά το 3,5% (Γράφημα 7).



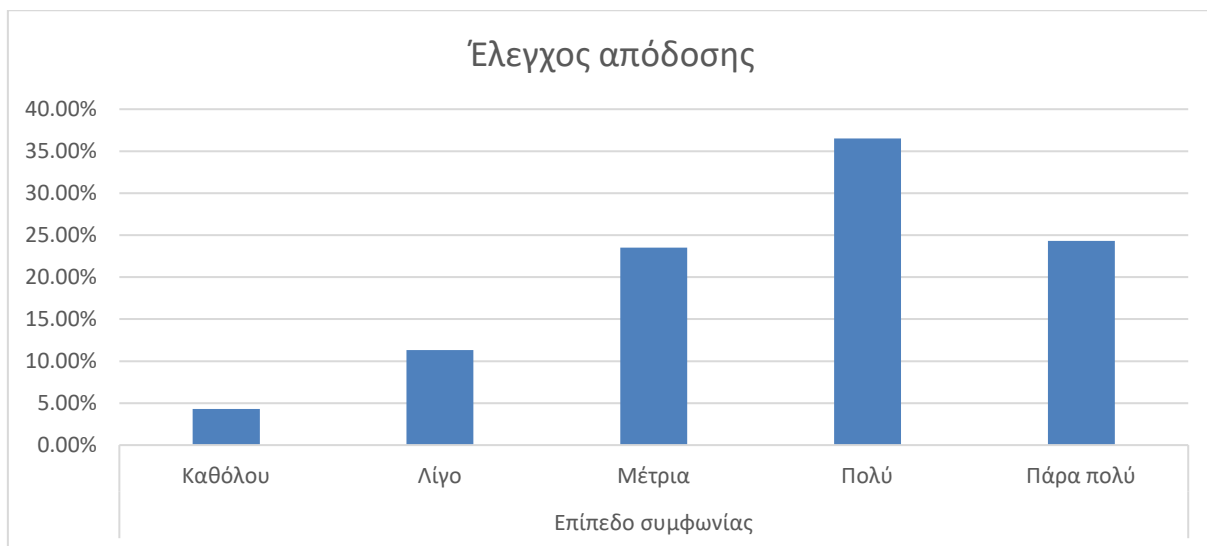
Γράφημα 8: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν οι στόχοι που πρέπει να επιτύχουν είναι κατανοητοί

	Επίπεδο συμφωνίας					Μέσος Όρος
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Ποσοστό	0,9%	9,6%	14,8%	40%	34,8%	3,98
Απόλυτη τιμή	1	11	17	46	40	

Πίνακας 8: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν οι στόχοι που πρέπει να επιτύχουν είναι κατανοητοί

Ερώτηση 2: Οι στόχοι που πρέπει να επιτύχω είναι πλήρως κατανοητοί και ξεκάθαροι από μεριάς μου.

Από τους 115 οι 46 εργαζόμενοι με ποσοστό 40% συμφωνούν πολύ με την δήλωση πως οι στόχοι και τα αποτελέσματα που πρέπει να επιτύχουν είναι πλήρως κατανοητά και ξεκάθαρα. Πάρα πολύ συμφωνούν με την σχετική δήλωση 40 άτομα με ποσοστό να φτάνει το 34,8%, μέτρια συμφωνούν 17 από τους συμμετέχοντες με ποσοστό 14,8%. Λίγο με την πιο πάνω δήλωση όπως φαίνεται και από τον πίνακα 8 συμφωνούν 11 εργαζόμενοι με ποσοστό 9,6% και τέλος μόλις 1 άτομο δεν συμφωνεί καθόλου με ποσοστό να φτάνει το 0,9% (Γράφημα 8).



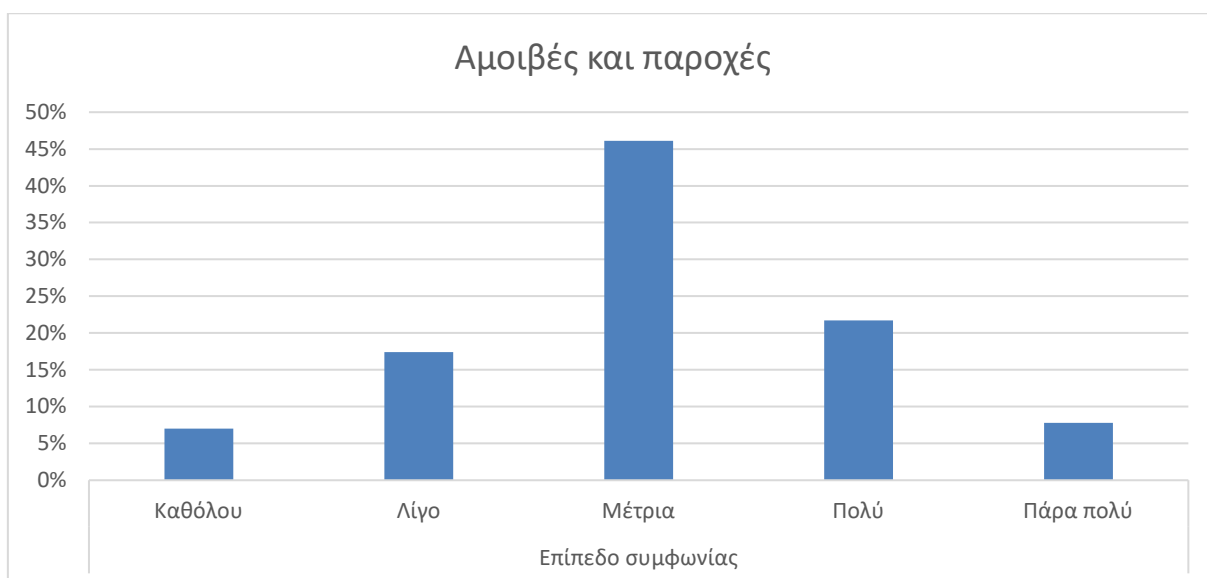
Γράφημα 9: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν ο έλεγχος της απόδοσής τους γίνεται με τρόπο αντιληπτό και κατανοητό

	Επίπεδο συμφωνίας					Μέσος Όρος
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Ποσοστό	4,3%	11,3%	23,5%	36,5%	24,3%	3,65
Απόλυτη τιμή	5	13	27	42	28	

Πίνακας 9: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν ο έλεγχος της απόδοσής τους γίνεται με τρόπο αντιληπτό και κατανοητό

Ερώτηση 3: Ο έλεγχος της απόδοσής μου γίνεται με τρόπο αντιληπτό και πλήρως κατανοητό

Όπως φαίνεται από τον πιο πάνω πίνακα (Πίνακας 9) οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες σε σύνολο 42 από τους 115 με ποσοστό 36,5% συμφωνούν πολύ με την δήλωση πως ο έλεγχος της απόδοσής τους γίνεται με τρόπο πλήρως αντιληπτό και κατανοητό. Πάρα πολύ με την πιο πάνω δήλωση συμφωνούν 28 άτομα με ποσοστό 24,3% έπειτα 27 άτομα με ποσοστό 23,5% συμφωνούν μέτρια. Όπως απεικονίζεται από το πιο πάνω γράφημα (Γράφημα 9) λίγο συμφωνούν με την σχετική δήλωση 13 άτομα με ποσοστό 11,3% και τέλος καθόλου δεν συμφωνούν 5 από τους ερωτηθέντες με ποσοστό να αγγίζει το 4,3%.



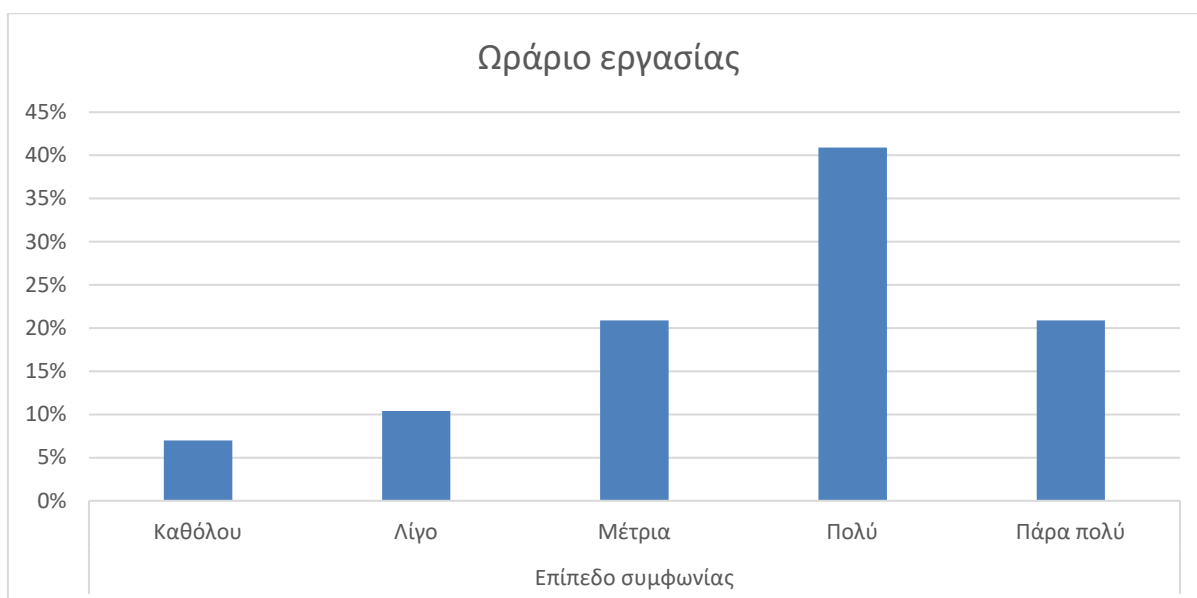
Γράφημα 10: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν είναι ικανοποιημένοι από τις αμοιβές και τις παροχές τους

	Επίπεδο συμφωνίας					Μέσος Όρος
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Ποσοστό	7%	17,4%	46,1%	21,7%	7,8%	3,06
Απόλυτη τιμή	8	20	53	25	9	

Πίνακας 10: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν είναι ικανοποιημένοι από τις αμοιβές και τις παροχές τους

Ερώτηση 4: Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις αμοιβές και τις παροχές μου

Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες στο σύνολο 53 από τους 115 με ποσοστό 46,1% δήλωσαν πως συμφωνούν μέτρια με την δήλωση πως είναι ικανοποιημένοι από τις παροχές και τις αμοιβές τους, Από τους υπολοίπους, οι 25 με ποσοστό 21,7% δήλωσαν πως συμφωνούν πολύ με την σχετική δήλωση και οι 20 με ποσοστό 17,4% δήλωσαν πως συμφωνούν λίγο (Πίνακας 10). Τέλος όπως παρουσιάζεται και στο πιο πάνω γράφημα (Γράφημα 10) 9 άτομα συμφωνούν πάρα πολύ, ενώ 8 άτομα δεν συμφωνούν καθόλου, τα ποσοστά αντίστοιχα είναι 7,8% και 7%.



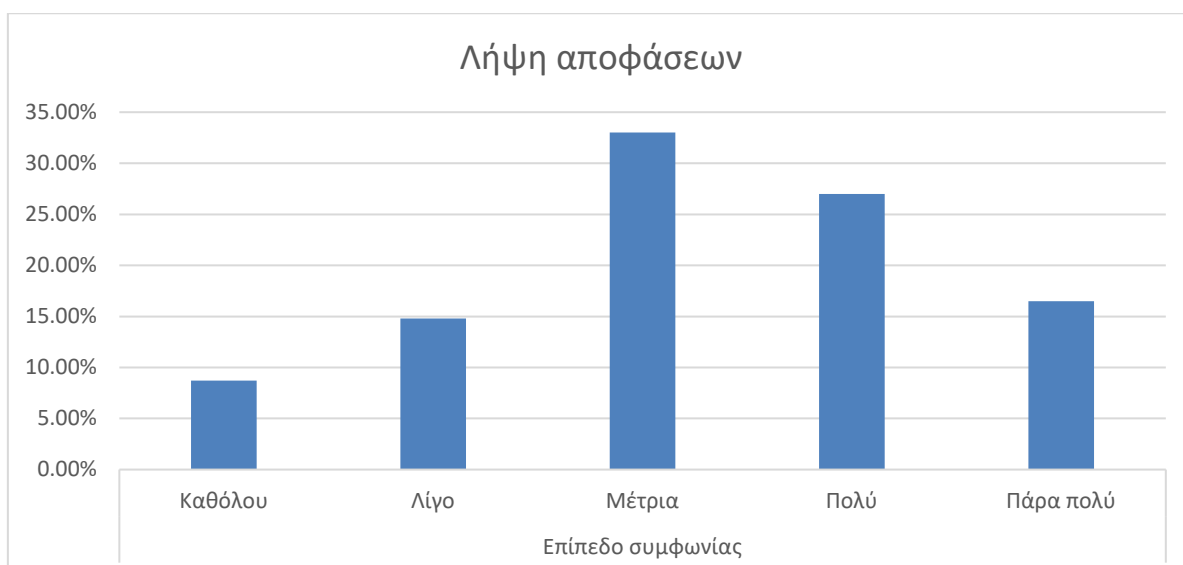
Γράφημα 11: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν είναι ικανοποιημένοι με το ωράριό τους

	Επίπεδο συμφωνίας					Μέσος Όρος
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Ποσοστό	7%	10,4%	20,9%	40,9%	20,9%	3,58
Απόλυτη τιμή	8	12	24	47	24	

Πίνακας 11: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν είναι ικανοποιημένοι με το ωράριό τους

Ερώτηση 5: Είμαι ικανοποιημένος/η με το ωράριό μου

Τα περισσότερα άτομα, σε σύνολο 47 δήλωσαν πως συμφωνούν πολύ με την δήλωση πως είναι ικανοποιημένοι με το ωράριό τους, το ποσοστό όπως φαίνεται και από τον πίνακα 11 φτάνει το 40,9%. Με την πιο πάνω δήλωση 24 άτομα με ποσοστό 20,9% δήλωσαν πως συμφωνούν μέτρια και 24 άτομα με το ίδιο ποσοστό να αντιστοιχεί και σε αυτούς (20,9%) δήλωσαν πως συμφωνούν πάρα πολύ. Λίγο με την παραπάνω δήλωση συμφωνούν 12 άτομα με ποσοστό 10,4% και καθόλου 8 άτομα με ποσοστό 7% (Γράφημα 11).



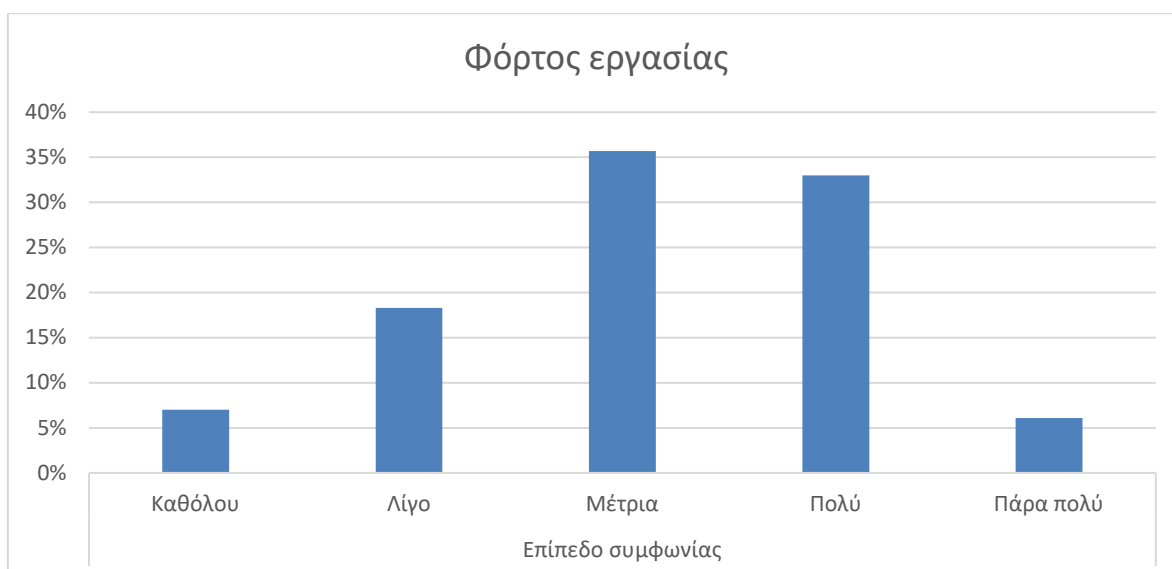
Γράφημα 12: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως συμμετέχουν ενεργά στην λήψη αποφάσεων και κατά πόσο ο λόγος τους μετρά

	Επίπεδο συμφωνίας					Μέσος Όρος
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Ποσοστό	8,7%	14,8%	33%	27%	16,5%	3,28
Απόλυτη τιμή	10	17	38	31	19	

Πίνακας 12: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως συμμετέχουν ενεργά στην λήψη αποφάσεων και κατά πόσο ο λόγος τους μετρά

Ερώτηση 6: Συμμετέχω ενεργά στην λήψη αποφάσεων και θεωρώ πως ο λόγος μου μετρά

Από τους 115 συμμετέχοντες οι 38 δήλωσαν πως συμφωνούν μέτρια στο ότι συμμετέχουν ενεργά στην λήψη αποφάσεων και πως ο λόγος τους μετρά, με το ποσοστό τους να φτάνει το 33%. Επίσης 31 άτομα με ποσοστό 27% δήλωσαν πως συμφωνούν πολύ με την σχετική δήλωση, ενώ όπως φαίνεται από τον πίνακα 12, 19 άτομα συμφωνούν πάρα πολύ, με το ποσοστό τους να αγγίζει το 16,5%. Όπως παρουσιάζεται και από το πιο πάνω γράφημα (Γράφημα 12) 17 άτομα με ποσοστό 14,8% συμφωνούν λίγο με την πιο πάνω δήλωση ενώ τέλος 10 άτομα με ποσοστό 8,7% δεν συμφωνούν καθόλου.



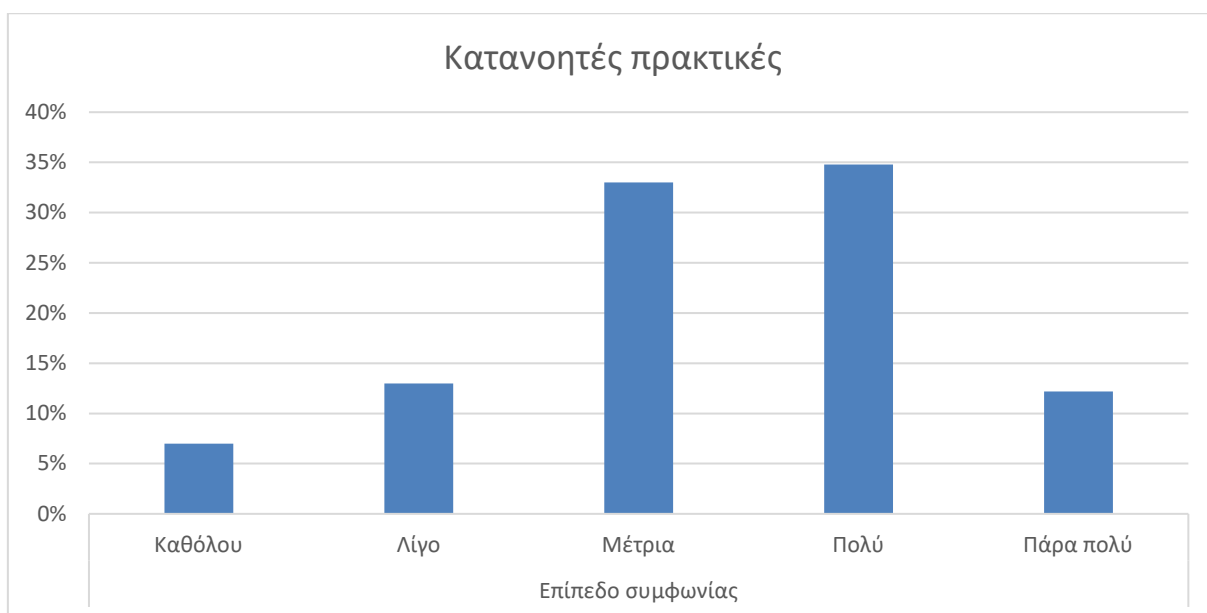
Γράφημα 13: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν ικανοποιημένοι με το φόρτο εργασίας τους

	Επίπεδο συμφωνίας					Μέσος Όρος
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Ποσοστό	7%	18,3%	35,7%	33%	6,1%	3,13
Απόλυτη τιμή	8	21	41	38	7	

Πίνακας 13: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν ικανοποιημένοι με το φόρτο εργασίας τους

Ερώτηση 7: Είμαι ικανοποιημένος/η με το φόρτο εργασίας μου

Δήλωσαν πως συμφωνούν μέτρια με την δήλωση πως νιώθουν ικανοποιημένοι από τον φόρτο εργασίας τους 41 από τα 115 άτομα με ποσοστό να ακουμπά το 35,7%. Όπως φαίνεται από το πίνακα 13 τα 38 άτομα με ποσοστό 33% συμφωνούν πολύ με την πιο πάνω δήλωση, ενώ τα 21 άτομα με ποσοστό 18,3% συμφωνούν λίγο. Όπως παρουσιάζεται και στο γράφημα 13, τα 8 άτομα με ποσοστό 7% δεν συμφωνούν καθόλου ενώ 7 άτομα με ποσοστό 6,1% συμφωνούν πάρα πολύ με την σχετική δήλωση.



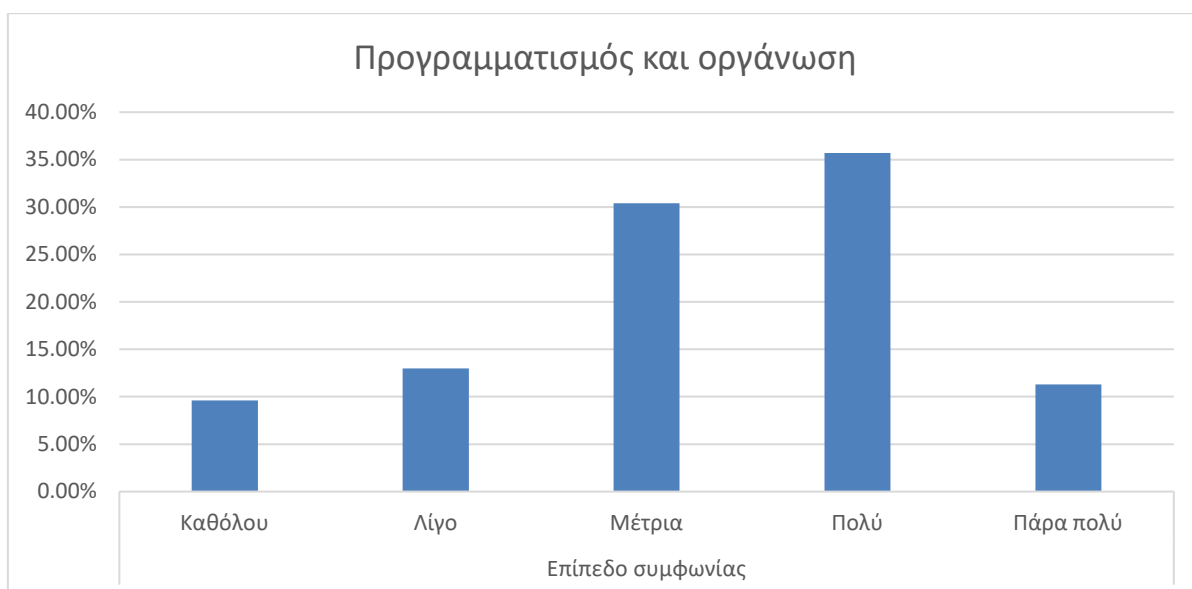
Γράφημα 14: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως οι πολιτικές και οι πρακτικές που ακολουθούνται είναι πλήρως κατανοητές

	Επίπεδο συμφωνίας					Μέσος Όρος
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Ποσοστό	7%	13%	33%	34,8%	12,2%	3,32
Απόλυτη τιμή	8	15	38	40	14	

Πίνακας 14: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως οι πολιτικές και οι πρακτικές που ακολουθούνται είναι πλήρως κατανοητές

Ερώτηση 8: Οι πολιτικές και οι πρακτικές που ακολουθούνται είναι πλήρως κατανοητές

Σαράντα εργαζόμενοι συμφωνούν πολύ με την δήλωση πως οι πρακτικές και οι πολιτικές που ακολουθούνται από την εταιρεία είναι πλήρως κατανοητές, το ποσοστό τους, όπως αναγράφεται και στο πίνακα 14, φτάνει το 34,8%. Μέτρια δηλώνουν πως συμφωνούν με την πιο πάνω δήλωση οι 38 από τους 115 ερωτηθέντες, με ποσοστό να ακουμπά το 33%. Λίγο συμφωνούν οι 15 από τους συμμετέχοντες όπως φαίνεται και από το γράφημα 14 το ποσοστό τους αγγίζει το 13%. Πάρα πολύ δήλωσαν πως συμφωνούν 14 άτομα με ποσοστό 12,2%. Τέλος καθόλου δεν συμφωνούν με την δήλωση αυτή 8 άτομα με ποσοστό 7%.



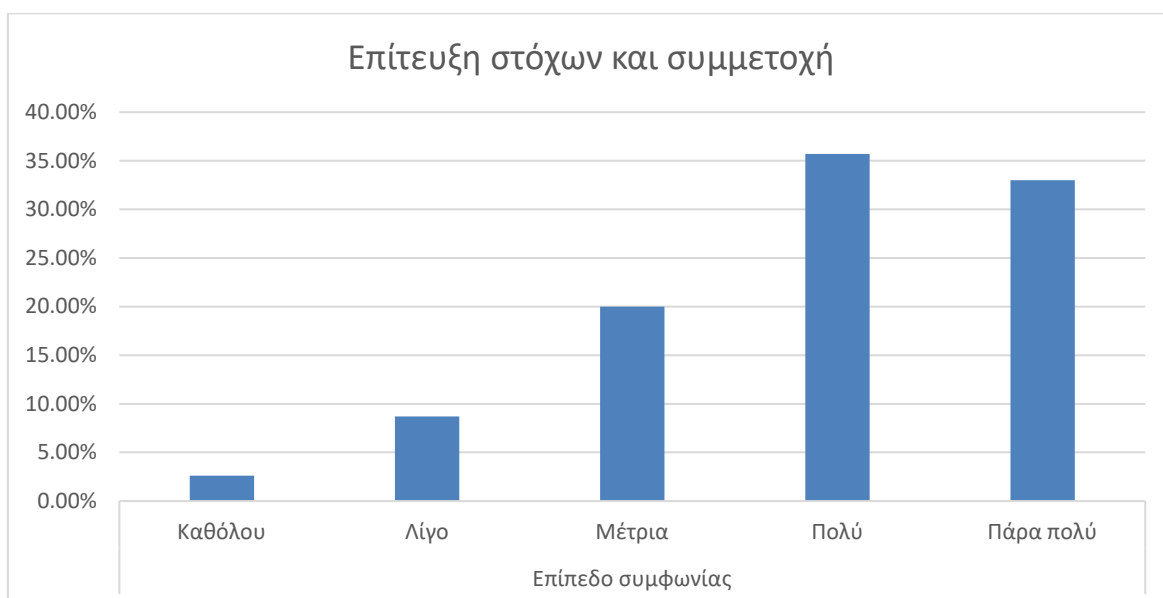
Γράφημα 15: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως υπάρχει σωστός προγραμματισμός και οργάνωση στην εταιρεία στην οποία εργάζονται

	Επίπεδο συμφωνίας					Μέσος Όρος
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Ποσοστό	9,6%	13%	30,4%	35,7%	11,3%	3,26
Απόλυτη τιμή	11	15	35	41	13	

Πίνακας 15: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως υπάρχει σωστός προγραμματισμός και οργάνωση στην εταιρεία στην οποία εργάζονται

Ερώτηση 9: Υπάρχει σωστός προγραμματισμός και οργάνωση στην εταιρεία στην οποία εργάζομαι

Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες σε σύνολο 41 από τα 115 άτομα, με ποσοστό 35,7% δήλωσαν πως συμφωνούν πολύ με την δήλωση πως υπάρχει σωστός προγραμματισμός και οργάνωση στην εταιρεία στην οποία εργάζονται. Μέτρια δήλωσαν πως συμφωνούν με την δήλωση όπως απεικονίζεται και στον πιο πάνω πίνακα (Πίνακας 15) 35 ερωτηθέντες με ποσοστό να αγγίζει το 30,4%. Επίσης 15 άτομα δήλωσαν πως συμφωνούν λίγο, το ποσοστό τους φτάνει το 13%. Όπως φαίνεται και από το γράφημα 15, 13 άτομα με ποσοστό 11,3% δήλωσαν πως συμφωνούν πάρα πολύ με την σχετική δήλωση, ενώ 11 άτομα με ποσοστό 9,6% δήλωσαν πως δεν συμφωνούν καθόλου.



Γράφημα 16: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως συμβάλλουν ενεργά στην επίτευξη των στόχων της εταιρείας στην οποία εργάζονται

	Επίπεδο συμφωνίας					Μέσος Όρος
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Ποσοστό	2,6%	8,7%	20%	35,7%	33%	3,88
Απόλυτη τιμή	3	10	23	41	38	

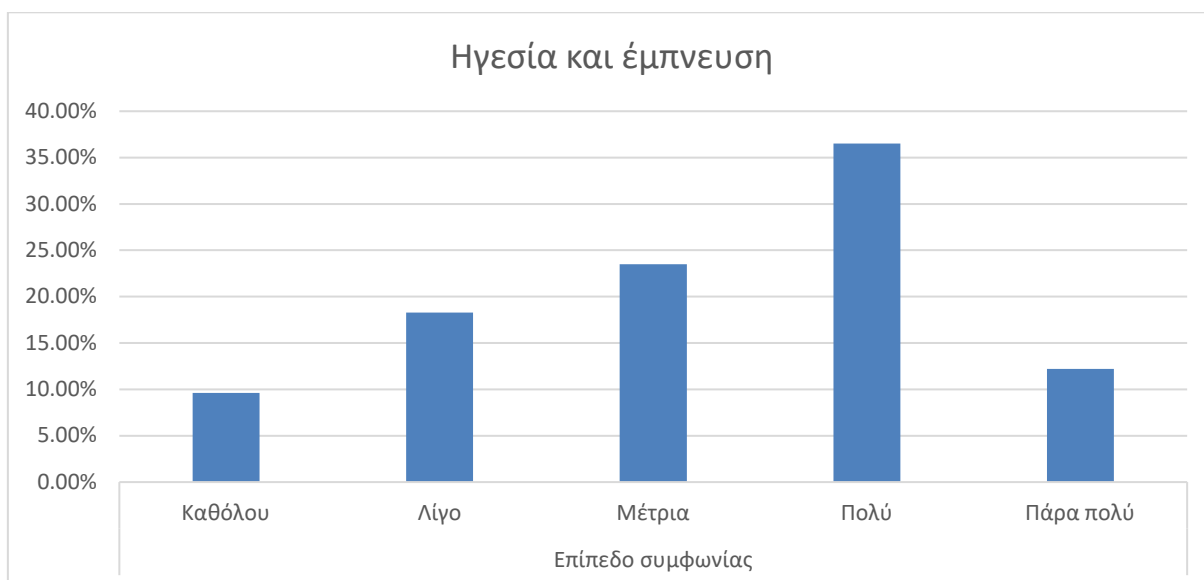
Πίνακας 16: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως συμβάλλουν ενεργά στην επίτευξη των στόχων της εταιρείας στην οποία εργάζονται

Ερώτηση 10: Θεωρώ πως συμβάλλω ενεργά στην επίτευξη των στόχων της εταιρείας στην οποία εργάζομαι

Συμφωνούν πολύ με την δήλωση πως συμμετέχουν ενεργά στην επίτευξη των στόχων της εταιρείας στην οποία εργάζονται τα 41 από τα 115 άτομα με ποσοστό όπως φαίνεται και από το πίνακα 16 να φτάνει το 35,7%. Πάρα πολύ συμφωνούν με την πιο πάνω δήλωση τα 38 άτομα, με ποσοστό 33%. Μέτρια δήλωσαν πως συμφωνούν τα 23 άτομα με ποσοστό 20%. Τέλος όπως απεικονίζεται στο γράφημα 16, λίγο συμφωνούν με την σχετική δήλωση 10 άτομα με ποσοστό 8,7% και καθόλου δεν συμφωνούν μόλις 3 άτομα με ποσοστό να φτάνει το 2,6%.

4.3 Εργασιακή Ικανοποίηση, Ηγεσία και Συνάδελφοι

Ενότητα 2 - Μέρος Β του ερωτηματολογίου



Γράφημα 17: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως η ηγεσία τους εμπνέει με σκοπό να εργάζονται σκληρά για να πετυχαίνουν τους στόχους τους

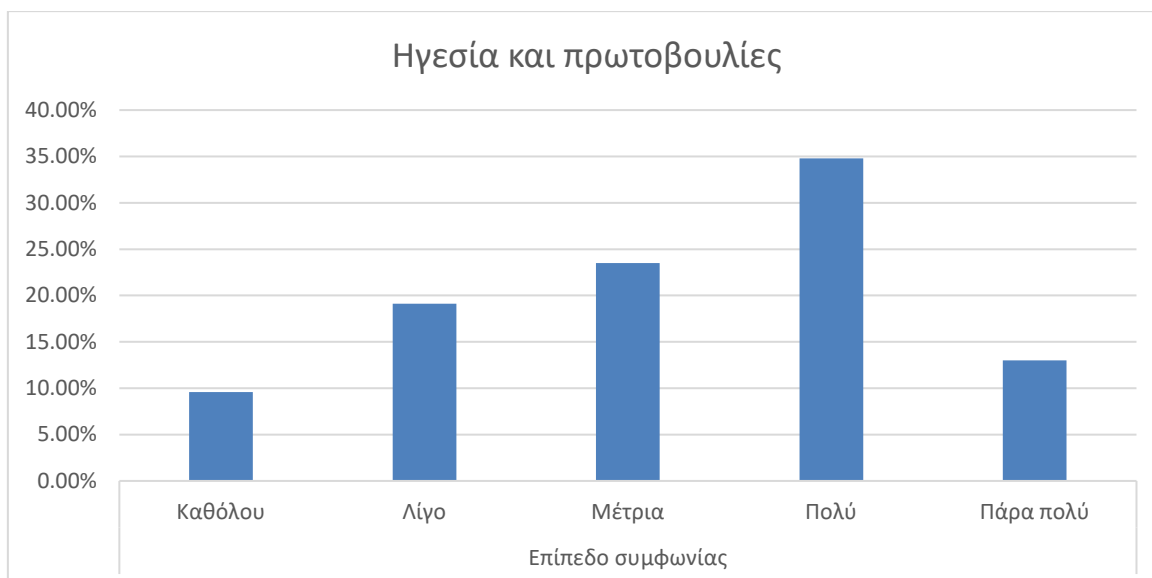
	Επίπεδο συμφωνίας					Μέσος Όρος
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Ποσοστό	9,6%	18,3%	23,5%	36,5%	12,2%	3,23
Απόλυτη τιμή	11	21	27	42	14	

Πίνακας 17: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως η ηγεσία τους εμπνέει με σκοπό να εργάζονται σκληρά για να πετυχαίνουν τους στόχους τους

Ερώτηση 11: Η ηγεσία του οργανισμού με εμπνέει με σκοπό να εργαστώ σκληρά για να επιτύχω τους στόχους μου

Τα 42 από τα 115 άτομα δήλωσαν ότι συμφωνούν πολύ με την δήλωση πως η ηγεσία τους εμπνέει με σκοπό να εργάζονται σκληρά για να καταφέρουν να επιτύχουν τους στόχους τους, το ποσοστό τους όπως φαίνεται και από το πίνακα 17 αγγίζει το 36,5%. Μέτρια δήλωσαν πως συμφωνούν με την πιο πάνω δήλωση τα 27 άτομα με ποσοστό να ακουμπά το 23,5%. Λίγο συμφωνούν με την παραπάνω δήλωση οι 21 εργαζόμενοι, το ποσοστό τους όπως απεικονίζεται και από το πιο πάνω γράφημα (Γράφημα 17) φτάνει

το 18,3%. Πάρα πολύ συμφωνούν 14 άτομα με ποσοστό 12,2% και καθόλου δεν συμφωνούν 11 ερωτηθέντες με ποσοστό 9,6%.



Γράφημα 18: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως η ηγεσία τους ενθαρρύνει στο να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες

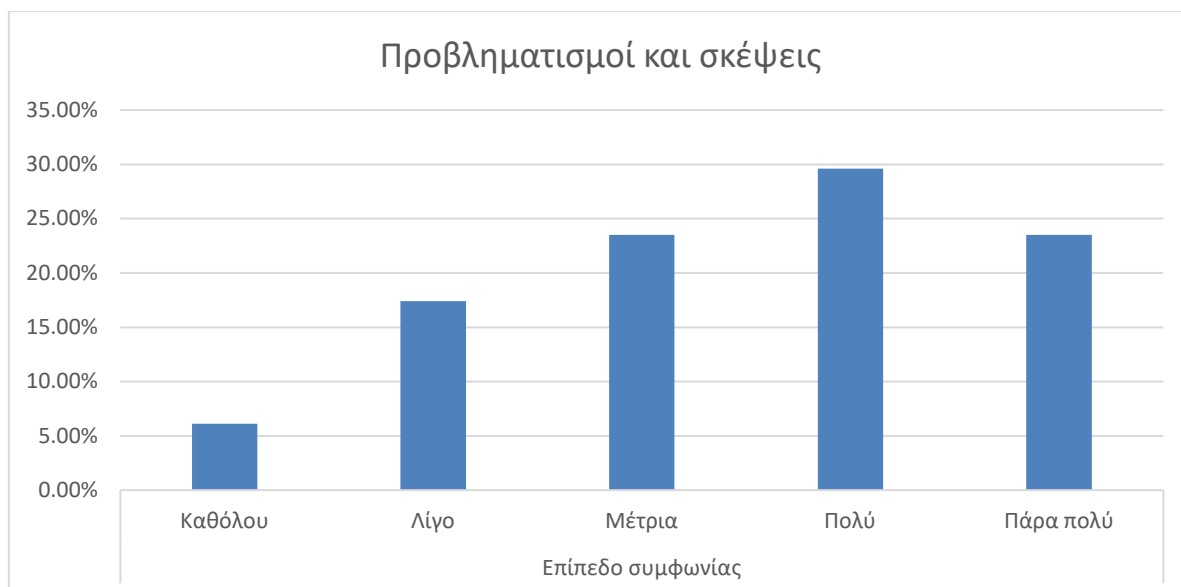
	Επίπεδο συμφωνίας					Μέσος Όρος
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Ποσοστό	9,6%	19,1%	23,5%	34,8%	13%	3,23
Απόλυτη τιμή	11	22	27	40	15	

Πίνακας 18: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως η ηγεσία τους ενθαρρύνει στο να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες

Ερώτηση 12: Η ηγεσία του οργανισμού με ενθαρρύνει στο να αναλαμβάνω πρωτοβουλίες

Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες και συγκεκριμένα 40 με ποσοστό 34,8% δήλωσαν πως συμφωνούν πολύ με την δήλωση πως η ηγεσία της εταιρείας τους ενθαρρύνει στο να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες. Μέτρια με την πιο πάνω δήλωση συμφωνούν 27 άτομα με το ποσοστό τους, όπως φαίνεται από το πιο πάνω πίνακα (Πίνακας 18), να φτάνει το 23,5%. Λίγο συμφωνούν 22 άτομα με ποσοστό 19,1%. Πάρα πολύ δήλωσαν πως συμφωνούν με την σχετική δήλωση 15 εργαζόμενοι με το ποσοστό τους όπως φαίνεται από το γράφημα 18 να αγγίζει το 13%. Αντιθέτως, 11 άτομα

δήλωσαν πως δεν συμφωνούν καθόλου με την πιο πάνω δήλωση, το ποσοστό των οποίων φτάνει το 9,6%.



Γράφημα 19: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν άνετα να εκφράσουν προβληματισμούς και σκέψεις στην ηγεσία τους

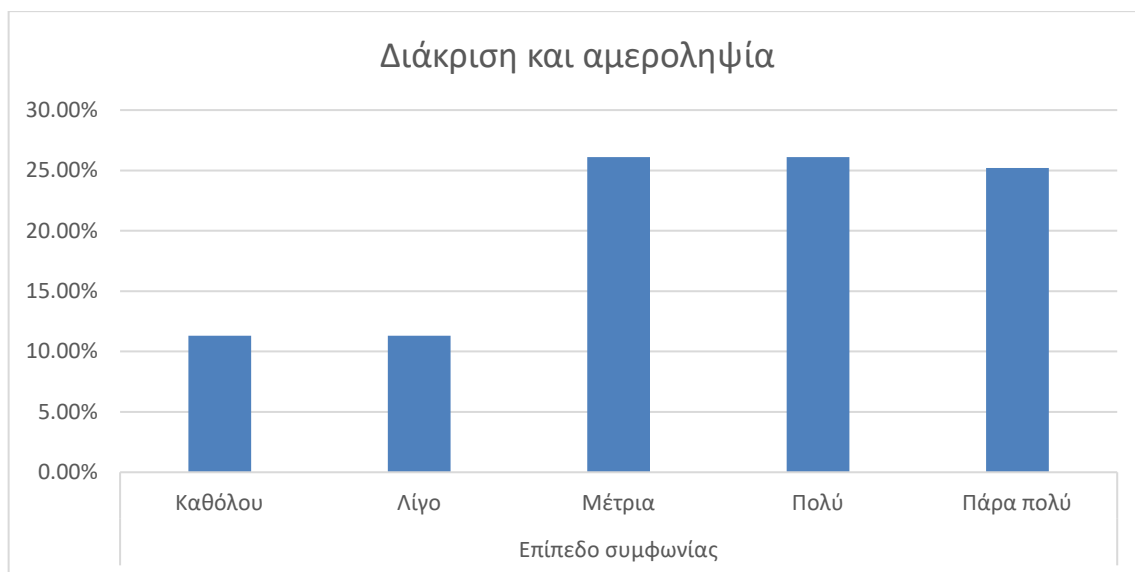
	Επίπεδο συμφωνίας					Μέσος Όρος
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Ποσοστό	6,1%	17,4%	23,5%	29,6%	23,5%	3,47
Απόλυτη τιμή	7	20	27	34	27	

Πίνακας 19: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν άνετα να εκφράσουν προβληματισμούς και σκέψεις στην ηγεσία τους

Ερώτηση 13: Αισθάνομαι άνετα να εκφράσω τους προβληματισμούς και τις σκέψεις μου στους προϊσταμένους μου

Από τους 115 συμμετέχοντες τα 34 άτομα δήλωσαν πως συμφωνούν πολύ με την δήλωση πως νιώθουν άνετα να εκφράσουν τους προβληματισμούς και τις σκέψεις τους στους ανωτέρους τους, το ποσοστό τους όπως φαίνεται και από το παραπάνω πίνακα (Πίνακας 19) φτάνει το 29,6%. Μέτρια δήλωσαν πως συμφωνούν με την πιο πάνω δήλωση 27 άτομα με ποσοστό 23,5%. Όπως παρουσιάζεται στο πιο πάνω γράφημα (Γράφημα 19) 27 άτομα δήλωσαν πως συμφωνούν πάρα πολύ με την σχετική δήλωση με το ποσοστό

τους να αγγίζει το 23,5%. Λίγο συμφωνούν 20 άτομα με ποσοστό 17,4% ενώ καθόλου δεν συμφωνούν με την δήλωση 7 άτομα με ποσοστό 6,1%.



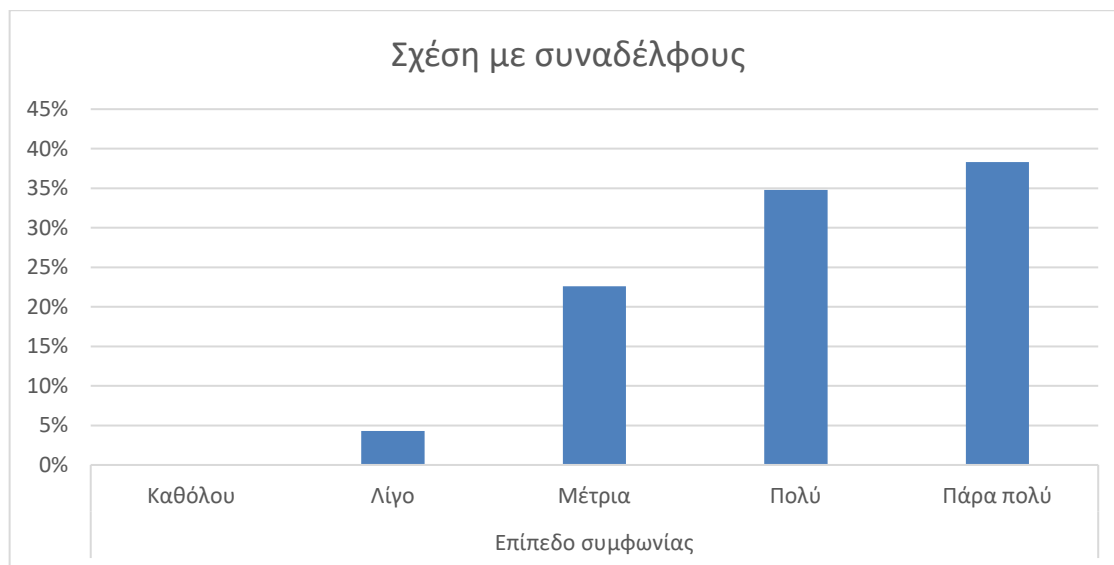
Γράφημα 20: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν κάποια μορφή διάκρισης ή αμεροληψίας απέναντί τους

	Επίπεδο συμφωνίας					Μέσος Όρος
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Ποσοστό	11,3%	11,3%	26,1%	26,1%	25,2%	3,43
Απόλυτη τιμή	13	13	30	30	29	

Πίνακας 20: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν κάποια μορφή διάκρισης ή αμεροληψίας απέναντί τους

Ερώτηση 14: Δεν αισθάνομαι καμιά μορφής διάκρισης ή αμεροληψίας απέναντί μου

Από τους 115 ερωτηθέντες 30 άτομα δήλωσαν πως συμφωνούν πολύ με την δήλωση πως δεν έχουν αισθανθεί καμιά μορφή διάκρισης ή αμεροληψίας απέναντί τους, το ποσοστό τους όπως φαίνεται από τον πίνακα 20 φτάνει το 26,1%. Μέτρια συμφωνούν με την πιο πάνω δήλωση 30 άτομα, με ποσοστό και πάλι να φτάνει το 26,1%, ενώ πάρα πολύ συμφωνούν 29 συμμετέχοντες με ποσοστό 25,2%. Όπως φαίνεται από το γράφημα 20, 13 άτομα δήλωσαν πως συμφωνούν λίγο με την δήλωση του ερωτήματος 14, με το ποσοστό τους να αγγίζει το 11,3%, και 13 άτομα δήλωσαν πως δεν συμφωνούν καθόλου, το ποσοστό και πάλι έφτασε το 11,3%.



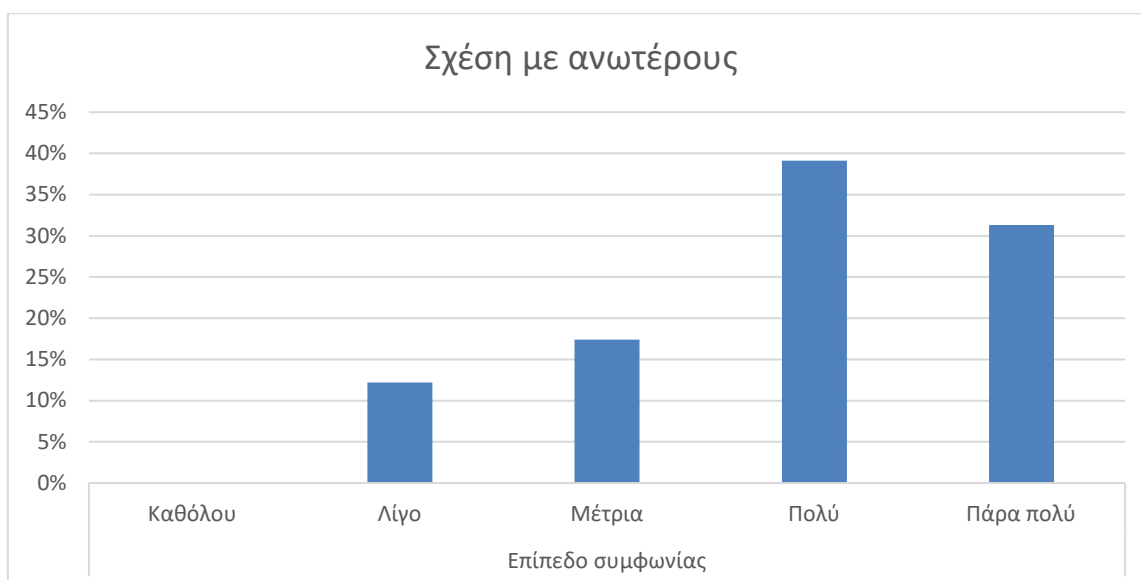
Γράφημα 21: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν θεωρούν πως οι σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους είναι άψογες

	Επίπεδο συμφωνίας					Μέσος Όρος
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Ποσοστό	0%	4,3%	22,6%	34,8%	38,3%	4,07
Απόλυτη τιμή	0	5	26	40	44	

Πίνακας 21: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν θεωρούν πως οι σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους είναι άψογες

Ερώτηση 15: Οι σχέσεις μου με τους συναδέλφους μου είναι άψογες

Η πλειοψηφία από τους 115 ερωτηθέντες, και πιο συγκεκριμένα 44 άτομα με ποσοστό 38,3% δήλωσαν πως συμφωνούν πάρα πολύ με την δήλωση πως οι σχέσεις με τους συναδέλφους τους είναι άψογες. Όπως αντικατοπτρίζεται από τον πίνακα 21 πολύ δήλωσαν πως συμφωνούν με την παραπάνω δήλωση 40 άτομα, με ποσοστό να αγγίζει το 34,8%. Ακολούθως, 26 άτομα με ποσοστό να ακουμπά το 22,6% δήλωσαν πως συμφωνούν μέτρια με την δήλωση του ερωτήματος 15. Όπως φαίνεται από το πιο πάνω γράφημα (Γράφημα 21), 5 άτομα με ποσοστό 4,3% συμφωνούν λίγο με αυτή τη θέση, ενώ κανένας από τους συμμετέχοντες δεν συμφωνεί καθόλου με την σχετική δήλωση (ποσοστό 0%).



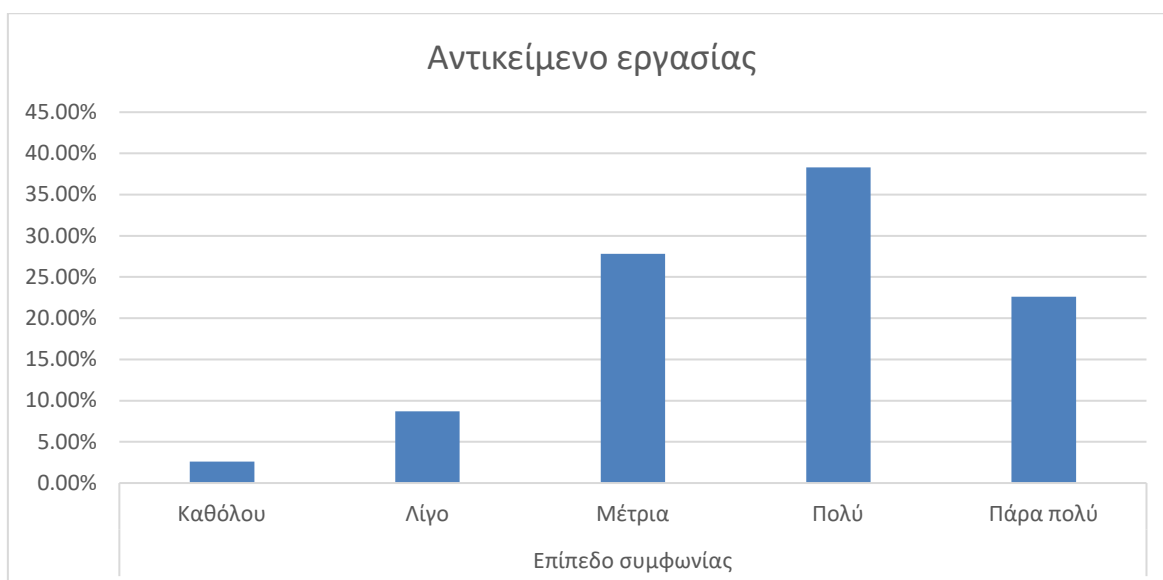
Γράφημα 22: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν θεωρούν πως οι σχέσεις τους με τους ανωτέρους τους είναι άψογες

	Επίπεδο συμφωνίας					Μέσος Όρος
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Ποσοστό	0%	12,2%	17,4%	39,1%	31,3%	3,90
Απόλυτη τιμή	0	14	20	45	36	

Πίνακας 22: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν θεωρούν πως οι σχέσεις τους με τους ανωτέρους τους είναι άψογες

Ερώτηση 16: Οι σχέσεις μου με τους ανωτέρους μου είναι άψογες

Από τους 115 συμμετέχοντες οι 45 με ποσοστό 39,1% δήλωσαν πως συμφωνούν πολύ με την δήλωση πως οι σχέσεις με τους ανωτέρους τους είναι άψογες. Πάρα πολύ συμφώνησαν με την δήλωση 36 άτομα με ποσοστό να αγγίζει το 31,3% (Πίνακας 22). Μέτρια ανέφεραν πως συμφωνούν 20 άτομα με ποσοστό 17,4%. Όπως φαίνεται από το γράφημα 22 τα υπόλοιπα 14 άτομα με ποσοστό 12,2% δήλωσαν πως συμφωνούν λίγο με την σχετική δήλωση. Κανένας από τους συμμετέχοντες δεν συμφωνεί καθόλου με την παραπάνω δήλωση (ποσοστό 0%).



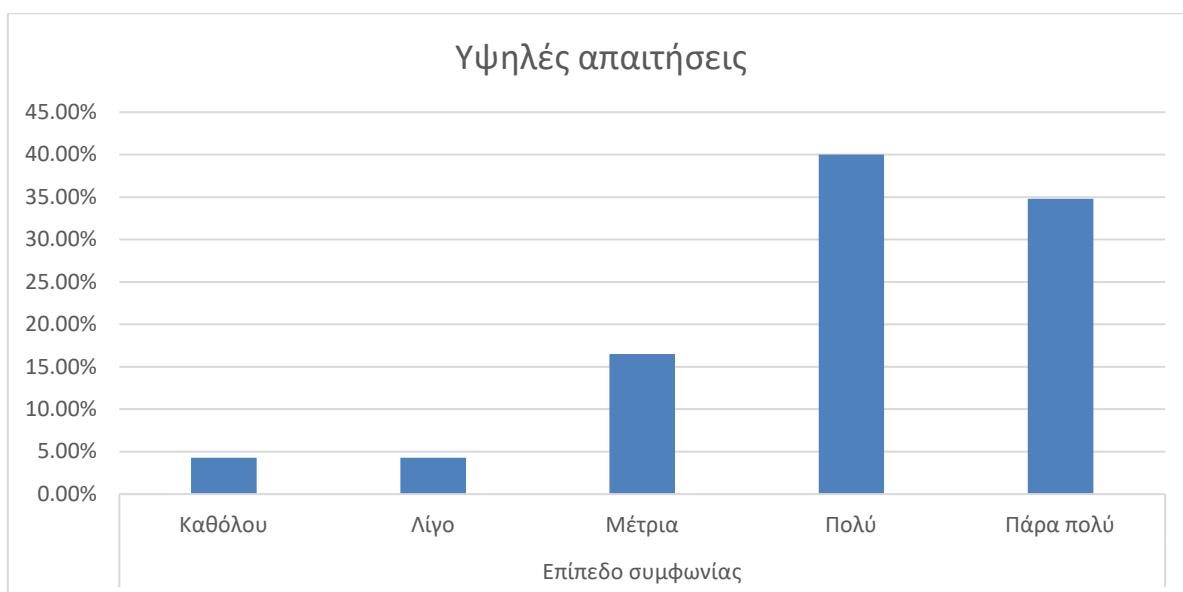
Γράφημα 23: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν είναι ικανοποιημένοι με το αντικείμενο της εργασίας τους

	Επίπεδο συμφωνίας					Μέσος Όρος
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Ποσοστό	2,6%	8,7%	27,8%	38,3%	22,6%	3,70
Απόλυτη τιμή	3	10	32	44	26	

Πίνακας 23: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν είναι ικανοποιημένοι με το αντικείμενο της εργασίας τους

Ερώτηση 17: Είμαι ικανοποιημένος/η με το αντικείμενο της εργασίας μου

Από τα άτομα που συμμετείχαν στο ερωτηματολόγιο η πλειοψηφία πιο συγκεκριμένα 44 άτομα με ποσοστό 38,3% δήλωσαν πως συμφωνούν πολύ με την δήλωση πως είναι ικανοποιημένοι με το αντικείμενο της εργασίας τους (Πίνακας 23). Μέτρια συμφωνούν με την παραπάνω δήλωση 32 από τους ερωτηθέντες με το ποσοστό τους να φτάνει το 27,8%. Όπως αντικατοπτρίζεται από το γράφημα 23, πάρα πολύ συμφωνούν με τη δήλωση του ερωτήματος 17, 26 άτομα με το ποσοστό τους να ακουμπά το 22,6%, ενώ λίγο συμφωνούν 10 άτομα με ποσοστό 8,7%. Τέλος, καθόλου δεν συμφωνούν με την δήλωση αυτή 3 άτομα με ποσοστό 2,6%.



Γράφημα 24: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως οι προϊστάμενοι τους έχουν υψηλές απαιτήσεις από αυτούς

	Επίπεδο συμφωνίας					Μέσος Όρος
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Ποσοστό	4,3%	4,3%	16,5%	40,0%	34,8%	3,97
Απόλυτη τιμή	5	5	19	46	40	

Πίνακας 24: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως οι προϊστάμενοι τους έχουν υψηλές απαιτήσεις από αυτούς

Ερώτηση 18: Οι προϊστάμενοι μου έχουν υψηλές απαιτήσεις από εμένα

Από τους 115 εργαζομένους στο φαρμακευτικό κλάδο που συμμετείχαν στο ερωτηματολόγιο, οι 46 δήλωσαν πως συμφωνούν πολύ πως οι προϊστάμενοι τους έχουν υψηλές απαιτήσεις από αυτούς, το ποσοστό τους όπως φαίνεται και από το πίνακα 24 φτάνει το 40%. Πάρα πολύ δήλωσαν πως συμφωνούν 40 άτομα με ποσοστό 34,8%, ενώ μέτρια συμφωνούν με την σχετική δήλωση 19 άτομα με ποσοστό 16,5% όπως φαίνεται και στο γράφημα 24. Καθόλου δεν συμφωνούν 5 άτομα με ποσοστό 4,3%. Τα υπόλοιπα 5 άτομα με ποσοστό να φτάνει και πάλι 4,3% δήλωσαν πως συμφωνούν λίγο με την παραπάνω δήλωση.



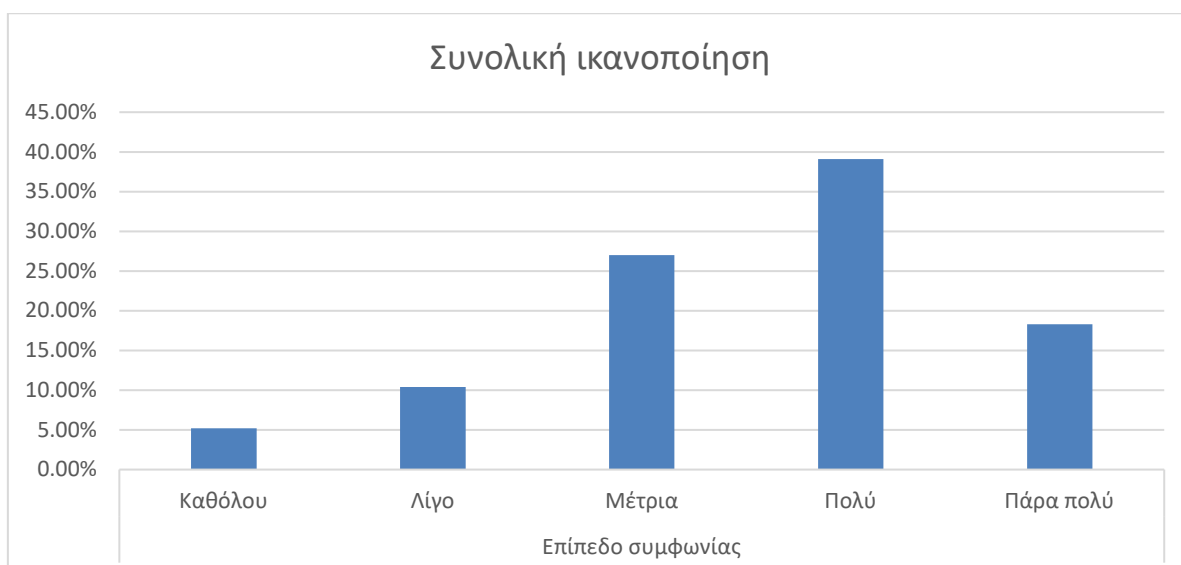
Γράφημα 25: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν θεωρούν πως ο προϊστάμενός τους κατέχει τα απαραίτητα προσόντα και ηγετικές ικανότητες που απαιτούνται για την θέση

	Επίπεδο συμφωνίας					Μέσος Όρος
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Ποσοστό	7%	12,2%	20%	33%	27,8%	3,62
Απόλυτη τιμή	8	14	23	38	32	

Πίνακας 25: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν θεωρούν πως ο προϊστάμενός τους κατέχει τα απαραίτητα προσόντα και ηγετικές ικανότητες που απαιτούνται για την θέση

Ερώτηση 19: Ο προϊστάμενός μου κατέχει τα απαραίτητα προσόντα και τις ηγετικές ικανότητες που απαιτούνται για αυτή τη θέση

Οι 38 από τους συμμετέχοντες δήλωσαν πως συμφωνούν πολύ με την δήλωση ότι οι προϊστάμενοί τους κατέχουν τα απαραίτητα προσόντα και τις ηγετικές ικανότητες που απαιτούνται για την θέση, το ποσοστό τους φτάνει το 33%. Οι 32 δήλωσαν πως συμφωνούν πάρα πολύ με την πιο πάνω δήλωση το ποσοστό τους όπως φαίνεται και από το πίνακα 25 φτάνει το 27,8%. Μέτρια συμφωνούν με την πιο πάνω δήλωση 23 άτομα με ποσοστό 20%, ενώ λίγο δήλωσαν πως συμφωνούν 14 άτομα με ποσοστό 12,2%. Τέλος 8 άτομα δήλωσαν πως δεν συμφωνούν καθόλου με την δήλωση του ερωτήματος 19, με ποσοστό 7% (Γράφημα 25).



Γράφημα 26: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για την συνολική τους ικανοποίηση από την εργασία τους

	Επίπεδο συμφωνίας					Μέσος Όρος
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Ποσοστό	5,2%	10,4%	27%	39,1%	18,3%	3,55
Απόλυτη τιμή	6	12	31	45	21	

Πίνακας 26: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για την συνολική τους ικανοποίηση από την εργασία τους

Ερώτηση 20: Συνολικά αισθάνομαι ικανοποιημένος από την εργασία μου

Οι 45 από τους 115 συμμετέχοντες με ποσοστό 39,1% δήλωσαν πως συμφωνούν πολύ με την δήλωση ότι συνολικά αισθάνονται ικανοποιημένοι από την εργασία τους στο φαρμακευτικό κλάδο. Μέτρια συμφωνούν με την παραπάνω δήλωση 31 άτομα με ποσοστό όπως φαίνεται από το πίνακα 26 να φτάνει το 27%. Πάρα πολύ συμφωνούν με την δήλωση 21 άτομα με ποσοστό 18,3%, ενώ λίγο δήλωσαν πως συμφωνούν 12 άτομα με ποσοστό να φτάνει το 10,4%. Τέλος όπως απεικονίζεται από το γράφημα 26 καθόλου δεν συμφωνούν με την δήλωση 6 άτομα με ποσοστό 5,2%.

Κεφάλαιο 5

Επίλογος

Σε αυτό το κεφάλαιο θα ακολουθήσουν τα συμπεράσματα της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής. Ακολούθως θα καταγραφούν τα κυριότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στο φαρμακευτικό κλάδο (EE1), τα προβλήματα τα οποία σχετίζονται με τον ρόλο της ηγεσίας (EE2) και τα κυριότερα προβλήματα τα οποία σχετίζονται με τον ρόλο του τμήματος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (EE3). Έπειτα θα αναλυθούν οι περιορισμοί και οι αδυναμίες της έρευνας και τέλος θα καταγραφούν προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

5.1 Συμπεράσματα

Στο σημερινό κόσμο, ο καθένας μας έχει να αντιμετωπίσει αρκετές προκλήσεις στο επαγγελματικό του χώρο λόγω του ανταγωνισμού που επικρατεί, του πληθωρισμού που πλέον αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της ζωής όλων μας, αλλά και της ανάπτυξης της τεχνολογίας την οποία πρέπει να παρακολουθούμε και να ακολουθούμε αν δεν θέλουμε να παραμείνουμε στάσιμοι. Όπως ήδη αναφέρθηκε στην παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή, η εργασιακή ικανοποίηση πρέπει να μας απασχολεί αφού είναι άμεσα συνδεδεμένη με την απόδοση και την αποτελεσματικότητά μας. Ένας ικανοποιημένος υπάλληλος αποτελεί προσόν για κάθε εταιρεία και αυτό πρέπει να το αντιληφθούν τόσο η ηγεσία αλλά και το τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, αφού όντας ικανοποιημένος ένας υπάλληλος θα είναι σε θέση να εργάζεται πιο παραγωγικά και θα είναι αφοσιωμένος στο έργο και στο όραμα της εταιρείας. Η ηγεσία του οργανισμού θα πρέπει να δώσει την απαραίτητη προσοχή και αφοσίωση που χρειάζεται στο εργατικό της δυναμικό, θα πρέπει να τους εμπνεύσει με σκοπό να εργάζονται σκληρά και ταυτόχρονα να τους παρακινεί στο να δίνουν το καλύτερό τους εαυτό. Επιπρόσθετα το τμήμα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να επενδύει στους υπαλλήλους του,

να τους εκπαιδεύει, να τους εξελίξει και να τους παρέχει κίνητρα με σκοπό να αυξηθούν οι αποδόσεις τους.

Όσον αφορά τα ερευνητικά μας ερωτήματα (EE) και το σκοπό της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής είμαστε σε θέση να συμπεραίνουμε πως οι περισσότεροι εργαζόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα είναι πολύ ικανοποιημένοι με τις συνθήκες εργασίας, την ηγεσία και το τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας τους. Προς απάντηση του **1EE** θα ακολουθήσει η καταγραφή των αποτελεσμάτων με βάση το μέσο όρο των μικρότερων ποσοστών συμφωνίας των ερωτηθέντων. Άρα τα πιο κάτω 5 ζητήματα είναι αυτά με τα οποία συμφωνήσαν λιγότερο οι συμμετέχοντες.

- Οι ερωτηθέντες συμφώνησαν λιγότερο με το ότι αισθάνονται ικανοποιημένοι από τις αμοιβές και τις παροχές τους. Τα θέματα που αφορούν τις παροχές και αμοιβές των εργαζομένων εμπίπτουν κάτω από τις αρμοδιότητες του τμήματος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.
- Η επόμενη δήλωση στην οποία συμφώνησαν λιγότερο οι συμμετέχοντες σε σύγκριση με τις υπόλοιπες δηλώσεις αφορά την ικανοποίησή τους σχετικά με τον φόρτο εργασίας τους.
- Η τρίτη δήλωση αφορά την ηγεσία και κατά πόσο τους εμπνέει με σκοπό να εργαστούν σκληρά και να επιτύχουν τα απαιτούμενα αποτελέσματα.
- Η τέταρτη δήλωση με την οποία συμφωνούν λιγότερο οι ερωτώμενοι και πάλι σχετίζεται με την ηγεσία και πιο συγκεκριμένα κατά πόσο τους ενθαρρύνει στο να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες.
- Η επόμενη δήλωση στην οποία συμφώνησαν λιγότερο οι ερωτηθέντες αφορά την ικανοποίησή τους σε ζητήματα οργάνωσης και προγραμματισμού που ακολουθούνται στην εταιρεία την οποία εργάζονται.

Ο ρόλος της ηγεσίας ο οποίος έχει ήδη αναλυθεί στην βιβλιογραφική ανασκόπηση είναι αναντίρρητα πολύ σημαντικός και χρήζει μείζονος σημασίας για την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων. Προς απάντηση του **2EE** η πλειοψηφία των συμμετεχόντων συμφωνεί μέτρια με τις δηλώσεις 11 & 12, πως δηλαδή η ηγεσία τους εμπνέει με σκοπό να εργάζονται σκληρά, και πως τους ενθαρρύνει στο να παίρνουν πρωτοβουλίες. Μέτρια προς πολύ συμφωνεί η πλειοψηφία των συμμετεχόντων με την ερώτηση 14, δηλαδή κατά πόσο δεν αισθάνονται κάποια μορφή διάκρισης και αμεροληψίας απέναντί τους. Με την υπόθεση για το αν αισθάνονται άνετα να εκφράσουν

τους προβληματισμούς τους στους ανωτέρους τους οι περισσότεροι δήλωσαν πως συμφωνούν πολύ. Επιπλέον οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες δήλωσαν πως συμφωνούν πολύ με το ότι οι σχέσεις τους με τους προϊσταμένους τους είναι άψογες. Πολύ δήλωσε και πάλι η πλειοψηφία πως συμφωνεί με την ερώτηση εάν οι ανώτεροι τους έχουν υψηλές απαιτήσεις από αυτούς. Τέλος πολύ συμφώνησαν για ακόμα μια φορά οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες με το ότι η ηγεσία τους κατέχει τα απαραίτητα προσόντα και τις ηγετικές ικανότητες που απαιτούνται για αυτή την θέση.

Ο ρόλος του τμήματος Διοίκησης Ανθρωπίνου δυναμικού όπως έχει μελετηθεί και εξηγηθεί στο κεφάλαιο 2 αδιαμφισβήτητα αποτελεί καταλυτικό παράγοντα στο να καταφέρουν οι εταιρείες να διατηρήσουν ένα ποιοτικό εργατικό δυναμικό το οποίο να εργάζεται παραγωγικά και αποδοτικά με σκοπό να φέρει εις πέρας τους στόχους του. Προς απάντηση του **3EE** με βάση την στατιστική ανάλυση των δεδομένων της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής, το πιο μεγάλο θέμα το οποίο εμπίπτει στις αρμοδιότητες του τμήματος Διοίκησης Ανθρωπίνου δυναμικού αφορά τις αμοιβές και τις παροχές που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι. Παρόλο που ο μέσος όρος είναι 3,06 και η πλειοψηφία από τους ερωτηθέντες δήλωσαν πως συμφωνούν μέτρια με την σχετική δήλωση, το αποτέλεσμα της ερώτησής αυτής (Ερώτηση 4) έχει τον μικρότερο μέσο όρο συμφωνίας από όλες τις υπόλοιπες ερωτήσεις. Στην δήλωση κατά πόσο οι ερωτηθέντες αισθάνονται πως τους παρέχεται επαρκής γνώση με σκοπό να είναι σε θέση να εκτελούν με σωστό τρόπο τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις τους, η πλειοψηφία συμφώνησε πολύ. Επιπλέον οι περισσότεροι από τους ερωτώμενους συμφώνησαν πολύ στην δήλωση ότι ο έλεγχος της απόδοσής τους γίνεται με τρόπο αντιληπτό και πλήρως κατανοητό.

5.2 Περιορισμοί και Αδυναμίες Έρευνας

Αδυναμία της έρευνας μπορεί να θεωρηθεί ο περιορισμένος χρόνος καθώς και οι περιορισμένοι πόροι που χρησιμοποιήθηκαν για την ανάλυση των αποτελεσμάτων. Ένα μεγαλύτερο δείγμα ατόμων και επομένως και όγκος δεδομένων θα μπορούσε να βοηθήσει περισσότερο στο να βγουν πιο έγκυρα αποτελέσματα τα οποία θα αντικατόπτριζαν με μεγαλύτερη ακρίβεια τον βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων στο φαρμακευτικό κλάδο. Ο στόχος της δειγματολογικής μεθόδου που ακολουθήθηκε είναι η γενίκευση των αποτελεσμάτων, λόγω της μη όμως τυχαίας επιλογής του δείγματος δεν κατάφερε να επιτευχθεί.

5.3 Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα

Η παρούσα μεταπτυχιακή μελέτη θα μπορούσε να απευθυνθεί σε μεγαλύτερο δείγμα με σκοπό να γινόταν πιο ακριβής στα αποτελέσματα της. Εάν παίρναμε για παράδειγμα δείγμα από 500 εργαζομένους τότε θα είμασταν σε θέση να γενικεύσουμε τα αποτελέσματα και να πάρουμε πιο ακριβή συμπεράσματα για τα επίπεδα ικανοποίησης των εργαζομένων του φαρμακευτικού κλάδου στην Κύπρο. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας θα μπορούσαν να μελετηθούν από το τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού καθώς και την ηγεσία εταιρειών που δραστηριοποιούνται στο φαρμακευτικό κλάδο με σκοπό να ευρεθούν λύσεις για τα κυριότερα ζητήματα που απασχολούν τους συμμετέχοντες καθώς και προτάσεις για την καλυτέρευση των συνθηκών εργασίας και της σχέσεις των υπαλλήλων με την ηγεσία αλλά και το τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Παραρτήματα

A Ερωτηματολόγιο

Ενότητα 1:

Δημογραφικά στοιχεία

1. Φύλο:

- Άντρας
- Γυναίκα

2. Ηλικία:

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- Άνω των 56

3. Οικογενειακή κατάσταση:

- Άγαμος/η
- Έγγαμος/η
- Διαζευγμένος/η
- Χήρος/α

4. Εκπαιδευτικό υπόβαθρο:

- Απόφοιτος/η Γυμνασίου/ Λυκείου
- Απόφοιτος Πανεπιστημίου
- Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου
- Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου

5. Εργάζεστε ως:

- Μόνιμο προσωπικό
- Έκτακτο προσωπικό
- Άλλο _____

6. Χρόνια υπηρεσίας στο φαρμακευτικό κλάδο:

- Λιγότερο από 1 χρόνο
- Έως 2
- 3-5
- 6-10
- 11-20
- Πάνω από 21

Ενότητα 2:

Γενικές ερωτήσεις για το εργασιακό περιβάλλον

Παρακαλώ δηλώστε το επίπεδο συμφωνίας σας με τις πιο κάτω δηλώσεις:

1 = Καθόλου

2 = Λίγο

3 = Μέτρια

4 = Πολύ

5 = Πάρα πολύ

Δήλωση (Εργασιακή Ικανοποίηση και Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού)	1	2	3	4	5
21. Στο οργανισμό που εργάζομαι αισθάνομαι πως μου παρέχεται επαρκής γνώση έτσι ώστε να είμαι σε θέση να εκτελώ με σωστό τρόπο τα καθήκοντά μου και τις υποχρεώσεις μου					
22. Οι στόχοι που πρέπει να επιτύχω είναι πλήρως κατανοητοί και ξεκάθαροι από μεριάς μου					
23. Ο έλεγχος της απόδοσής μου γίνεται με τρόπο αντιληπτό και πλήρως κατανοητό					
24. Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις αμοιβές και τις παροχές μου					
25. Είμαι ικανοποιημένος/η με το ωράριό μου					
26. Συμμετέχω ενεργά στην λήψη αποφάσεων και θεωρώ πως ο λόγος μου μετρά					
27. Είμαι ικανοποιημένος/η με το φόρτο εργασίας μου					

28. Οι πολιτικές και οι πρακτικές που ακολουθούνται είναι πλήρως κατανοητές					
29. Υπάρχει σωστός προγραμματισμός και οργάνωση στην εταιρεία στην οποία εργάζομαι					
30. Θεωρώ πως συμβάλλω ενεργά στην επίτευξη των στόχων της εταιρείας στην οποία εργάζομαι					

Δήλωση (Εργασιακή Ικανοποίηση, Ηγεσία και Συνάδελφοι)	1	2	3	4	5
31. Η ηγεσία του οργανισμού με εμπνέει με σκοπό να εργαστώ σκληρά για να επιτύχω τους στόχους μου					
32. Η ηγεσία του οργανισμού με ενθαρρύνει στο να αναλαμβάνω πρωτοβουλίες					
33. Αισθάνομαι άνετα να εκφράσω τους προβληματισμούς και τις σκέψεις μου στους προϊστάμενους μου					
34. Δεν αισθάνομαι καμιά μορφής διάκρισης ή αμεροληψίας απέναντί μου					
35. Οι σχέσεις μου με τους συναδέλφους μου είναι άψογες					
36. Οι σχέσεις μου με τους ανωτέρους μου είναι άψογες					
37. Είμαι ικανοποιημένος/η με το αντικείμενο της εργασίας μου					
38. Οι προϊστάμενοι μου έχουν υψηλές απαιτήσεις από εμένα					
39. Ο προϊστάμενός μου κατέχει τα απαραίτητα προσόντα και τις ηγετικές ικανότητες που απαιτούνται για αυτή τη θέση					
40. Συνολικά αισθάνομαι ικανοποιημένος από την εργασία μου					

B Κατάλογος Σχημάτων

Σχήμα 1: Σχέση ανταμοιβής - προσπάθειας και απόδοσης10

Γ Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το φύλο τους.....	25
--	----

Πίνακας 2: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά την ηλικία τους.....	25
Πίνακας 3: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση.....	26
Πίνακας 4: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο.....	27
Πίνακας 5: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά τον τύπο απασχόλησής τους.....	28
Πίνακας 6: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά τα χρόνια υπηρεσίας τους στο φαρμακευτικό κλάδο.....	29
Πίνακας 7: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν τους παρέχεται επαρκής γνώση.....	30
Πίνακας 8: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν οι στόχοι που πρέπει να επιτύχουν είναι κατανοητοί.....	31
Πίνακας 9: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν ο έλεγχος της απόδοσής τους γίνεται με τρόπο αντιληπτό και κατανοητό.....	32
Πίνακας 10: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν είναι ικανοποιημένοι από τις αμοιβές και τις παροχές τους.....	33
Πίνακας 11: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν είναι ικανοποιημένοι με το ωράριό τους.....	34
Πίνακας 12: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως συμμετέχουν ενεργά στην λήψη αποφάσεων και κατά πόσο ο λόγος τους μετρά.....	35
Πίνακας 13: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν ικανοποιημένοι με το φόρτο εργασίας τους	36
Πίνακας 14: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως οι πολιτικές και οι πρακτικές που ακολουθούνται είναι πλήρως κατανοητές.....	37
Πίνακας 15: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως υπάρχει σωστός προγραμματισμός και οργάνωση στην εταιρεία στην οποία εργάζονται.....	38
Πίνακας 16: Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως συμβάλλουν ενεργά στην επίτευξη των στόχων της εταιρείας στην οποία εργάζονται.....	39

- Πίνακας 17:** Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως η ηγεσία τους εμπνέει με σκοπό να εργάζονται σκληρά για να πετυχαίνουν τους στόχους τους.....40
- Πίνακας 18:** Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως η ηγεσία τους ενθαρρύνει στο να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες.....41
- Πίνακας 19:** Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν άνετα να εκφράσουν προβληματισμούς και σκέψεις στην ηγεσία τους.....42
- Πίνακας 20:** Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν κάποια μορφή διάκρισης ή αμεροληψίας απέναντί τους43
- Πίνακας 21:** Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν θεωρούν πως οι σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους είναι άψογες.....44
- Πίνακας 22:** Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν θεωρούν πως οι σχέσεις τους με τους ανωτέρους τους είναι άψογες.....45
- Πίνακας 23:** Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν είναι ικανοποιημένοι με το αντικείμενο της εργασίας τους..46
- Πίνακας 24:** Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως οι προϊστάμενοι τους έχουν υψηλές απαιτήσεις από αυτούς.....47
- Πίνακας 25:** Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν θεωρούν πως ο προϊστάμενός τους κατέχει τα απαραίτητα προσόντα και ηγετικές ικανότητες που απαιτούνται για την θέση.....48
- Πίνακας 26:** Τα αποτελέσματα των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για την συνολική τους ικανοποίηση από την εργασία τους.....49

Δ Κατάλογος Γραφημάτων

Γράφημα 1: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το φύλο τους.....	24
Γράφημα 2: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά την ηλικία τους.....	25
Γράφημα 3: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση.....	26
Γράφημα 4: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο.....	27

Γράφημα 5: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά τον τύπο απασχόλησής τους.....	28
Γράφημα 6: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά τα χρόνια υπηρεσίας τους στο φαρμακευτικό κλάδο.....	29
Γράφημα 7: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν τους παρέχεται επαρκής γνώση.....	30
Γράφημα 8: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν οι στόχοι που πρέπει να επιτύχουν είναι κατανοητοί.....	31
Γράφημα 9: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν ο έλεγχος της απόδοσής τους γίνεται με τρόπο αντιληπτό και κατανοητό.....	32
Γράφημα 10: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν είναι ικανοποιημένοι από τις αμοιβές και τις παροχές τους.....	33
Γράφημα 11: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν είναι ικανοποιημένοι με το ωράριό τους.....	34
Γράφημα 12: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως συμμετέχουν ενεργά στην λήψη αποφάσεων και κατά πόσο ο λόγος τους μετρά.....	35
Γράφημα 13: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν ικανοποιημένοι με το φόρτο εργασίας τους.....	36
Γράφημα 14: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως οι πολιτικές και οι πρακτικές που ακολουθούνται είναι πλήρως κατανοητές.....	37
Γράφημα 15: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως υπάρχει σωστός προγραμματισμός και οργάνωση στην εταιρεία στην οποία εργάζονται.....	38
Γράφημα 16: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως συμβάλλουν ενεργά στην επίτευξη των στόχων της εταιρείας στην οποία εργάζονται.....	39
Γράφημα 17: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως η ηγεσία τους εμπνέει με σκοπό να εργάζονται σκληρά για να πετυχαίνουν τους στόχους τους.....	40
Γράφημα 18: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως η ηγεσία τους ενθαρρύνει στο να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες.....	41

Γράφημα 19: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν άνετα να εκφράσουν προβληματισμούς και σκέψεις στην ηγεσία τους.....	42
Γράφημα 20: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν κάποια μορφή διάκρισης ή αμεροληψίας απέναντί τους.....	43
Γράφημα 21: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν θεωρούν πως οι σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους είναι άψογες..	44
Γράφημα 22: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν θεωρούν πως οι σχέσεις τους με τους ανωτέρους τους είναι άψογες.....	45
Γράφημα 23: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν είναι ικανοποιημένοι με το αντικείμενο της εργασίας τους.....	46
Γράφημα 24: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν νιώθουν πως οι προϊστάμενοι τους έχουν υψηλές απαιτήσεις από αυτούς.....	47
Γράφημα 25: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για το αν θεωρούν πως ο προϊστάμενός τους κατέχει τα απαραίτητα προσόντα και ηγετικές ικανότητες που απαιτούνται για την θέση.....	48
Γράφημα 26: Τα ποσοστά των συμμετεχόντων όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας τους για την συνολική τους ικανοποίηση από την εργασία τους.....	49

Βιβλιογραφία

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

Abbas, M., Idrees, N., & Rehman, U. (2020) Workplace Spirituality and Job Satisfaction: Evidence from Pharmaceutical Industry of Karachi, Pakistan. https://www.researchgate.net/publication/344411586_Workplace_Spirituality_and_Job_Satisfaction_Evidence_from_Pharmaceutical_Industry_of_Karachi_Pakistan/link/5f72b77da6fdcc008644dae5/download [Πρόσβαση: 13.09.2023]

Aked, J., Marks, N., Cordong, C., & Thompson, S. (2008) Five Ways to Well-Being: The Evidence. https://ia801407.us.archive.org/20/items/fe_Five_ways_to_well-being-the_evidence/Five_ways_to_well-being-the_evidence.pdf [Πρόσβαση: 01.10.2023]

Anis, A., Rehman, K., Rehman, I., Khan, M. A., & Humayoun, A. A. (2011) Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Retention in Pharmaceutical Industry. <https://pdfs.semanticscholar.org/5213/dd2e7e1153aa6b6f13a26e4af92dce789496.pdf> [Πρόσβαση: 15.09.2023]

Delecta, P. (2011) Work Life Balance. *International Journal of Current Research*. 3(4), 186-189.

Locke, E. A. (1968) What is Job Satisfaction? <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED023138.pdf> [Πρόσβαση: 15.10.2023]

Mintzberg, H. (1973) *The Nature of Managerial Work*. New York: Harper & Row.

Naithani, P. (2010) Overview of Work-Life Balance Discourse and its Relevance in Current Economic Scenario. *Asian Social Science*. 6(6), 148-155.

Oosthuizen, R. M., & Coetzee, M. (2016) Work-Life Balance, Job Satisfaction and Turnover Intention Amongst Information Technology Employees. *Southern African Business Review*. 20(1), 446-467.

Parvin, M. M., & Kabir, M. M. N. (2011) Factors Affecting Employee Job Satisfaction of Pharmaceutical Sector. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/51866700/> [Πρόσβαση: 01.10.2023]

Porter, L. W., & Edward, L. (1968) What Jobs Attitudes tell about Motivation. [https://pzacad.pitzer.edu/~jlewis/Sakai%20articles/What%20job%20attitudes%20tell%20about%20motivation%20-%20Porter%20and%20Lawler%20\(1968\).PDF](https://pzacad.pitzer.edu/~jlewis/Sakai%20articles/What%20job%20attitudes%20tell%20about%20motivation%20-%20Porter%20and%20Lawler%20(1968).PDF) [Πρόσβαση: 01.10.2023]

Salman, S., Mahmood, A., Aftab, F., & Mahmood, A. (2016) Impact of Safety Health Environment on Employee Retention in Pharmaceutical Industry: Mediating Role of Job Satisfaction and Motivation. <https://ibtjbs.ilmauniversity.edu.pk/journal/jbs/12.1/13.pdf> [Πρόσβαση: 15.09.2023]

Schermerhorn, J. R. (2012) *Εισαγωγή στο Management*. Ohio: John Wiley & Sons Inc.

Schermerhorn, J. R. (1993) *Management for Productivity*. Hoboken: John Wiley & Sons Inc.

Sittisom, W. (2020) Factors Affecting Job Satisfaction of Employees in Pharmaceutical Industry: A Case Study of Thailand. <https://www.sysrevpharm.org/articles/factors-affecting-job-satisfaction-of-employees-in-pharmaceutical-industry-a-case-study-of-thailand.pdf> [Πρόσβαση: 15.09.2023]

Spector, P. E. (1997) *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. California: SAGE Publications Inc.

Thammarak, S., & Witthaya, M. (2020) The Influence of Workload and Co-Worker Attitude on Job Satisfaction among Employees of Pharmaceutical Industry in Bangkok, Thailand: The Mediating Role of Training. <https://www.sysrevpharm.org/abstract/the-influence-of-workload-and-coworker-attitude-on-job-satisfaction-among-employees-of-pharmaceutical-industry-in-bangko-65547.html> [Πρόσβαση: 15.09.2023]

Theofilou, P., Zyga, S., Economou, C., Liakopoulos, D., & Tzavella, F. (2021) Investigation of Organizational Commitment and Job Satisfaction among Employees in Pharmaceutical Industry: The Effect of Fatigue <https://www.semanticscholar.org/paper/Investigation-of-Organizational-Commitment-and-Job-Theofilou-Zyga/f8f42bb42ad69f0e630957b91f756bc89275d834> [Πρόσβαση: 13.09.2023]

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

Αργυρίου, Γ., & Κασσού, Β. (2014) Θεωρητική Ανάλυση στα Είδη Ερευνάς: Ποσοτική και Ποιοτική.

http://okeanis.lib2.uniwa.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/2585/de_20140022_5.pdf?sequence=1 [Πρόσβαση: 05.11.2023]

Γαλάνης, Π. (2017) *Μεθοδολογία της Έρευνας στις Επιστήμες Υγείας*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.

Dessler, G. (2012). *Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού-Βασικές Έννοιες και Σύγχρονες Τάσεις*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.

Κουμούση, Μ. (2016) Η «ευτυχία» του εργαζόμενου στο χώρο εργασίας https://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/9655/Koumousi_Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Πρόσβαση: 15.09.2023]

Lewich, R., Saunders, D., & Minton, J. (2004) *Η Φύση των Διαπραγματεύσεων*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική ΑΕ.

Λοΐζου, Γ. Α. (2022) Στρες: τα Σημεία, τα Συμπτώματα και οι Επιδράσεις του στο Σώμα μας. <https://www.medlook.net/294.html> [Πρόσβαση: 01.10.2023]

Miller, K. (2006) *Οργάνωση και Επικοινωνία Προσεγγίσεις και Διαδικασίες*. Αθήνα: Εκδόσεις Διάυλος.

Παπαγεωργίου, Γ. (2014) Ποσοτική έρευνα. https://sociology.soc.uoc.gr/pegasoc/wp-content/uploads/2014/10/Microsoft-Word-Papageorgiou_DEIGMATOLHPTIKH.pdf [Πρόσβαση: 20.09.2023]

Robbins, S. P., Decenzo, D. A., & Coulter, M. (2012) *Διοίκηση επιχειρήσεων Αρχές και εφαρμογές*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.

Χυτήρης, Λ. Σ., & Άννινος, Λ. Ν. (2015) *Διοίκηση και Ποιότητα Υπηρεσιών*. Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.

Ανώνυμος (2023) Οι Μεγαλύτερες Φαρμακευτικές Εταιρείες στην Κύπρο.
<https://inbusinessnews.reporter.com.cy/article/2023/10/17/738024/oi-megaluteres-pharmaceutikes-etairies-sten-kupro/> [Πρόσβαση: 05.11.2023]