



Τεχνολογικό
Πανεπιστήμιο
Κύπρου

Σχολή Επικοινωνίας
και Σπουδών
Διαδικτύου

Πτυχιακή εργασία

**Η ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΟΥΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΟΥΣ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ: ΜΙΑ ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΣΤΗΝ
ΚΥΠΡΟ**

Κυριακή Καρολίνα Μοδέστου

Λεμεσός, Μάιος 2020

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΜΕΣΩΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΣΠΟΥΔΩΝ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ

Πτυχιακή εργασία

Η ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΟΥΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ:
ΜΙΑ ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ

της

Κυριακής Καρολίνας Μοδέστου

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια

Δρ. Παρασκευή Δεκούλου

Λεμεσός, Μάιος 2020

Πνευματικά δικαιώματα

Copyright © Κυριακή Καρολίνα Μοδέστου, 2020

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η έγκριση της πτυχιακής εργασίας από το Τμήμα Επικοινωνίας και Σπουδών Διαδικτύου του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Τμήματος.

Θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στην επιβλέπουσα καθηγήτρια μου, Δρ. Παρασκευή Δεκούλου, για την συνεχή βοήθεια και στήριξη που μου έδειξε τόσο κατά την διάρκεια της ακαδημαϊκής πορείας μου στο Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου, όσο και για την διεξαγωγή της πτυχιακής μου εργασίας. Η εμπιστοσύνη που μου έδειξε και ο άρτιος καθοδηγητικός χαρακτήρας της, ήταν το αποτέλεσμα μιας άψογης συνεργασίας. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένεια μου για την στήριξη τους, καθώς ήταν και θα είναι πάντα εκεί για έμενα να μου παρέχουν την έμπρακτη αγάπη και συμπαράσταση τους. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω το φιλικό μου περιβάλλον, που ήταν πρόθυμοι να με βοηθήσουν με κάθε τρόπο, αφού η συνεισφορά τους στην ψυχολογική ενδυνάμωση μου ήταν πολύτιμη. Κλείνοντας, ένα μεγάλο ευχαριστώ στους ανθρώπους που διέθεσαν λίγο από τον πολύτιμο χρόνο τους και απάντησαν το ερωτηματολόγιο της έρευνας.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία με τίτλο «Η εσωτερική διάσταση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στους Επικοινωνιακούς Οργανισμούς: Μια διερευνητική μελέτη στην Κύπρο» εκπονήθηκε από την Κυριακή Καρολίνα Μοδέστου, φοιτήτρια του τμήματος «Επικοινωνίας και σπουδών διαδικτύου» του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου, υπό την επίβλεψη της Δρ. Παρασκευής Δεκούλου.

Στόχος της έρευνας είναι η διερεύνηση της εσωτερικής διάστασης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) στους οργανισμούς Μέσων Μαζικής Επικοινωνίας (ΜΜΕ) στην Κύπρο, ώστε να διαπιστωθεί ο τρόπος επίδρασης της στους εργαζομένους. Για τον σκοπό αυτό ελέγχονται οι μεταβλητές, Εργασιακή Ικανοποίηση, Εργασιακή Επίδοση, Ηγεσία και Οργανωσιακή Εικόνα. Οι μεταβλητές αυτές επιλέγονται για να διαπιστωθεί ο αντίκτυπος που έχουν στους εργαζομένους λόγω της άμεσης συσχέτισης τους με την ΕΚΕ και της θετικής επίδρασης στο εσωτερικό περιβάλλον εργασίας. Μέσω των ερευνητικών ερωτημάτων, εξετάζεται κατά πόσο (α) η υιοθέτηση πρακτικών ΕΚΕ μπορεί να επηρεάσει την εργασιακή ικανοποίηση και εργασιακή επίδοση και (β) κατά πόσο επηρεάζουν οι πρακτικές ΕΚΕ την ηγεσία και την οργανωσιακή εικόνα.

Μέσα από την βιβλιογραφική επισκόπηση αναδύεται η συσχέτιση των επιλεγμένων εξαρτημένων μεταβλητών με την ΕΚΕ καθώς και οι σχέσεις μεταξύ των εξαρτημένων μεταβλητών. Επιπρόσθετα το θεωρητικό πλαίσιο, προβάλλει δυο αλληλένδετες θεωρίες που βασίζεται η παρούσα έρευνα, τη θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών και τη θεωρία της ΕΚΕ. Η συγκεκριμένη μελέτη ακολουθεί την ποσοτική προσέγγιση και ως εργαλείο συλλογής δεδομένων χρησιμοποίησε το ερωτηματολόγιο, καθώς και την ανάλυση των αποτελεσμάτων με στατιστική ανάλυση. Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από επτά επικοινωνιακούς οργανισμούς με το σύνολο των απαντημένων ερωτηματολογίων να είναι εκατό πέντε. Με την ανάλυση των απαντήσεων, διαπιστώθηκε πως υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της ΕΚΕ και της Εργασιακής Ικανοποίησης, της Ηγεσίας και της Οργανωσιακής Εικόνας, ενώ δεν επιβεβαιώθηκε η σχέση μεταξύ της ΕΚΕ και της Εργασιακής Επίδοσης. Επίσης, διαπιστώθηκε μια θετικά ισχυρή συσχέτιση μεταξύ της Ηγεσίας και της Εργασιακής Ικανοποίησης καθώς και της Οργανωσιακής Εικόνας με την Εργασιακή Ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα δείχνουν πόσο σημαντική είναι η ΕΚΕ και ο σημαντικός πυλώνας επιδίωξης της, το ανθρώπινο

δυναμικό. Επίσης, η έρευνα αυτή είναι σημαντική να ληφθεί υπόψη από τους επικοινωνιακούς οργανισμούς, ώστε να αποκτήσουν ικανοποιημένους και αποδοτικούς εργαζομένους, μέσα από ηθικές ηγετικές πρακτικές που θα εμπλουτίζουν την εικόνα και την ποιότητα του οργανισμού.

Λέξεις κλειδιά: Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, Εργασιακή Ικανοποίηση, Εργασιακή Επίδοση, Ηγεσία, Οργανωσιακή Εικόνα, Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας.

ABSTRACT

The present dissertation entitled “The Internal Dimension of Corporate Social Responsibility in Communication Organizations: a fact-finding study in Cyprus” was produced by Kyriaki Karolina Modestou, a student at the Department of Communication and Internet Studies of the Cyprus University of Technology, under the supervision of Dr. Paraskevi Dekoulou.

The aim of the study is to examine the internal dimensions of Corporate Social Responsibility (CSR) in Media Organizations in Cyprus in order to explore their impact on human resources. For this purpose, variables such as job satisfaction, job performance, organizational image and leadership have been selected. The research questions are defined as follows: (a) to what extent the adopted CSR practices can influence job satisfaction and job performance and (b) to what degree CSR practices influence leadership and organizational image.

From the literature review, a correlation between the chosen dependent variables and CSR has been identified as well as a relationship among the dependent variables. In addition, the theoretical context of the research presents two interdependent theories on which the present study is based, i.e. stakeholder theory and CSR theory. This specific study follows the quantitative approach using the questionnaires as a means of collecting data, as well as a statistically analysing the results. The sample of this research is consisted of seven communication organizations with the total number of answered questionnaires to be 105. The data collected revealed a statistically significant relationship between CSR and job satisfaction, leadership and organizational image, whilst no relationship has been established between CSR and job performance. Moreover, a strong positive correlation has been established between leadership and job satisfaction as well as between organizational image and job satisfaction. The results indicate how important the CSR is and the level importance of the human resources during the process to achieve it. Moreover, this study is important to be taken into consideration by the communication organizations in order to acquire satisfied and efficient employees through ethical leadership practices that will enrich the image and the quality of the organization.

Key words: Corporate Social Responsibility, Job Satisfaction, Job Performance, Leadership, Organizational Image, Media.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	v
ABSTRACT.....	vii
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ.....	ix
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	xi
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ.....	xii
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ.....	xiii
ΑΠΟΔΟΣΗ ΟΡΩΝ.....	xiv
1 Εισαγωγή.....	1
2 Περιγραφή Προβλήματος – Αναγκαιότητα Μελέτης.....	4
3 Βιβλιογραφική Επισκόπηση.....	7
3.1 ΕΚΕ και Εργασιακή Ικανοποίηση:	7
3.2 ΕΚΕ και Εργασιακή Επίδοση:.....	7
3.3 ΕΚΕ και Ηγεσία:.....	8
3.4 ΕΚΕ και Οργανωσιακή Εικόνα:	9
3.5 Ηγεσία και Εργασιακή Ικανοποίηση:.....	9
3.6 Οργανωσιακή Εικόνα και Εργασιακή Ικανοποίηση:.....	9
3.7 Ερευνητικό Πλαίσιο	10
4 Θεωρητικό Πλαίσιο	11
5 Μεθοδολογία.....	15
5.1 Εργαλεία Συλλογής Δεδομένων.....	15
5.2 Δείγμα.....	16
5.3 Διαδικασία Έρευνας-Εργαλεία Ανάλυσης.....	16
5.4 Διαχείριση Ερωτηματολογίου και Συλλογή Δεδομένων.....	18
6 Αποτελέσματα.....	19

6.1	Προφίλ Δείγματος	19
6.2	Έλεγχος Συντελεστή Εσωτερικής Συνάφειας (Cronbach's alpha)	22
6.3	Αποτελέσματα Ερευνητικών Υποθέσεων	22
7	Συζήτηση και Ερμηνεία Αποτελεσμάτων.....	34
8	Συμπεράσματα.....	38
ΕΠΙΛΟΓΟΣ		40
	Περιορισμοί Έρευνας	40
	Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα.....	42
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ		44
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι.....		48

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Προφίλ Δείγματος	20
Πίνακας 2: Συντελεστές αξιοπιστίας των μεταβλητών	22
Πίνακας 3.1: Υπόθεση 1	23
Πίνακας 3.2: Υπόθεση 1	23
Πίνακας 3.3: Υπόθεση 1	24
Πίνακας 4.1: Υπόθεση 2	25
Πίνακας 4.2: Υπόθεση 2	25
Πίνακας 5.1: Υπόθεση 3	26
Πίνακας 5.2: Υπόθεση 3	26
Πίνακας 5.3: Υπόθεση 3	27
Πίνακας 6.1: Υπόθεση 4	28
Πίνακας 6.2: Υπόθεση 4	28
Πίνακας 6.3: Υπόθεση 4	29
Πίνακας 7.1: Υπόθεση 5	30
Πίνακας 7.2: Υπόθεση 5	30
Πίνακας 7.3: Υπόθεση 5	31
Πίνακας 8.1: Υπόθεση 6	32
Πίνακας 8.2: Υπόθεση 6	32
Πίνακας 8.3: Υπόθεση 6	33

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1: Ερευνητικό πλαίσιο.....	10
Διάγραμμα 2: Η πυραμίδα της ΕΚΕ.....	13
Διάγραμμα 3: Το Μοντέλο των τριών Διαστάσεων	14

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΕΚΕ:	Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη
ΜΜΕ:	Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας

ΑΠΟΔΟΣΗ ΟΡΩΝ

Η

Υπόθεση

1 Εισαγωγή

Οι δράσεις των επιχειρήσεων στην σημερινή παγκοσμιοποιημένη και συνεχώς μεταβαλλόμενη εποχή, επηρεάζουν καθοριστικά την οικονομία, την κοινωνία και το περιβάλλον. Ο Bowen (1953, οπ. αναφ. στο Carroll, 1999, σελ.269), υποστήριξε ότι «εκατοντάδες μεγάλες επιχειρήσεις είναι ζωτικής σημασίας κέντρα εξουσίας και λήψης αποφάσεων και οι ενέργειες τους έχουν επίδραση στην ζωή των πολιτών». Οι διευθυντές των επιχειρήσεων σήμερα οφείλουν να αντιμετωπίσουν τις νέες προκλήσεις και να κατανοήσουν την ψυχολογική και κοινωνική δυναμική επιρροή των πράξεων τους (Morsing, 2009, οπ. αναφ. στο Cellich, 2009, σελ. 439). Οι ευθύνες αυτές αφορούν τους καταναλωτές, τους εργαζομένους, τους προμηθευτές, τους εξωτερικούς συνεργάτες, την κοντινή κοινότητα αλλά και την κοινωνία γενικότερα. Μια εταιρεία σήμερα πρέπει να εξετάζει όλους τους παράγοντες που μπορεί να επιφέρουν επιπτώσεις οι πράξεις της (Shaw, 2008, σελ. 169). Ωστόσο, η γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της αναμενόμενης και της πραγματικής εταιρικής συμπεριφοράς δημιούργησε την ανάγκη της EKE (Sklair & Miller, 2010).

Η EKE αποτελεί ένα φλέγον θέμα συζήτησης στον επιχειρηματικό κόσμο, ενώ δεν αποτελεί μια σύγχρονη τάση στην αγορά. Η έννοια της EKE μέσα την ιστορία απέκτησε ένα πολυμορφικό χαρακτήρα, αφού εντοπίζονται πληροφορίες από τον 20ο αιώνα. Εντούτοις, παραμένει ουσιαστικό στοιχείο των επιχειρηματικών πρακτικών λόγω του αντικτύπου της στην κοινωνία (Carroll, 1999). Οι McWilliams & Siegel (2001), υποστηρίζουν ότι η EKE είναι δράσεις για να προωθηθεί ένα κοινωνικό αγαθό πέρα από τα συμφέροντα της επιχείρησης διότι αυτό απαιτείται από τον νόμο. Ωστόσο, όπως αναφέρουν οι Iqbal, Ahmad, Sheeraz, & Bashir, (2012), η EKE είναι κάτι περισσότερο από το να ακολουθεί κανείς το νόμο. Ο McGuire (1963, οπ. αναφ. στο Carroll, 1999) ισχυρίζεται ότι «οι επιχειρήσεις πρέπει να ενεργούν “δίκαια”, ως ένας καλός πολίτης», και σύμφωνα με τον Carroll (1999), αυτό υπονοείται σε δυο έννοιες «της επιχειρηματικής δεοντολογίας και της εταιρικής υπηκοότητας». Παρά ταύτα, υπήρξαν και αντιθετικές απόψεις σχετικά με το ρόλο της EKE όπως ο Friedman (1970), που ισχυρίζεται ότι μόνο οι άνθρωποι υποχρεώνονται να έχουν κοινωνική ευθύνη ενώ σκοπός των επιχειρήσεων είναι η αύξηση των κερδών μέσα σε ένα πλαίσιο κανόνων του ανοιχτού και ελεύθερου ανταγωνισμού.

Συνεπώς, επηρεαζόμενοι από τις εξελίξεις των εκάστοτε συνθηκών η άποψη του Friedman (1970), μπορεί να εξηγηθεί μέσα από αυτό που ορίζει ο Anshen (1970, οπ. αναφ. στο Shaw, 2008), «ότι υπάρχει πάντα ένα είδος “κοινωνικού συμβολαίου” μεταξύ επιχειρήσεων και κοινωνίας. Η σύμβαση αυτή είναι μια σιωπηρή αντίληψη στην κοινωνία σχετικά με τους στόχους και ευθύνες των επιχειρήσεων». Επομένως, αυτό που διαπιστώνετε είναι ότι η κοινωνία θέτει τους κανόνες καθώς και το τι είναι επιτρεπτά σωστό. Για παράδειγμα, τον 19ο αιώνα το βασικό ενδιαφέρον της κοινωνίας ήταν η ταχεία οικονομική ανάπτυξη η οποία «θεωρήθηκε ως η πηγή της όλης προόδου και ο κινητήριος μοχλός, έτσι αναγνωρίστηκε η προσπάθεια κέρδους από απεριόριστες, ανταγωνιστικές και ιδιωτικές επιχειρήσεις. Αυτή η στάση αντανakλάται στη σύμβαση που ίσχυε τότε». Όπως προκύπτει με τα τρέχον δεδομένα το ενδιαφέρον της κοινωνίας έχει αλλάξει και υπάρχει μετάβαση από το ενδιαφέρον για την ταχεία οικονομική ανάπτυξη στην ανησυχία για την ποιότητα ζωής του ατόμου καθώς και για την προστασία του περιβάλλοντος. Όπως υποστηρίζει ο Shaw (2008) «η κοινωνική σύμβαση βρίσκεται σε διαδικασία τροποποίησης» (Shaw, 2008, σελ. 170-171).

Ομοίως, καθώς η κοινωνία σήμερα βρίσκεται σε ένα παγκόσμιο και διαφανή επίπεδο γίνεται αντιληπτή η ΕΚΕ ως βασική επιχειρηματική πρακτική (Trevino & Nelson, 2011). Το 1999 επισημοποιείται η ΕΚΕ σαν κοινωνική αναγκαιότητα και υπογράφονται από τα Ηνωμένα Έθνη οι αρχές «Sullivan Principles» με στόχο οι μεγάλοι οργανισμοί να προσδώσουν στην οικονομία ένα πιο ανθρώπινο πρόσωπο (Θανόπουλος, 2009, σελ. 220-221).

Σύμφωνα με τον Carroll (1999), ο όρος της ΕΚΕ άρχισε να εμφανίζεται από την δεκαετία του 1950 και ως το 1990 άρχισε να εφαρμόζεται σε εναλλακτικά πλαίσια. Την δεκαετία του 1980 άρχισαν να γίνονται εμπειρικές έρευνες και να πλαισιώνουν τον όρο θεματικές που αφορούν την εταιρική κοινωνική απόδοση, την θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών και την θεωρία ηθικής των επιχειρήσεων. Κατά την δεκαετία του 1990, η ΕΚΕ λειτουργεί ως βασικό κατασκεύασμα, αλλά αποδίδει ή μεταμορφώνεται σε εναλλακτικά θεματικά πλαίσια (Carroll, 1999, σελ. 268). Η ΕΚΕ είναι μια πρακτική με το στόχο την κάλυψη αναγκών που υπάρχουν στην Κοινωνία, το Περιβάλλον, το Χώρο Εργασίας και την Αγορά. Συγκεκριμένα διαχωρίζεται σε εξωτερική και εσωτερική διάσταση. Η εξωτερική διάσταση αναφέρεται σε δράσεις των επιχειρήσεων που σκοπεύουν να ικανοποιήσουν την τοπική κοινότητα, το περιβάλλον

και το καταναλωτικό κοινό. Η εσωτερική διάσταση αναφέρεται σε ενέργειες των επιχειρήσεων για την ικανοποίηση των προσδοκιών των εργαζομένων και στην βέλτιστη και δίκαιη οργανωσιακή διοίκηση. Επίσης, συνδέεται με την ασφάλεια στην εργασία και την ανάπτυξη των εργαζομένων. Είναι δράσεις που συμβάλουν στο όφελος του εργαζόμενου πέρα από το εταιρικό συμφέρον, ενώ σχετίζονται στενά με την φυσική και ψυχολογική ευημερία του ατόμου (Jia, Yan, Liu & Huang, 2019). Ωστόσο, ο ικανοποιημένος καταναλωτής εξαρτάται άμεσα από τον ικανοποιημένο εργαζόμενο που τον εξυπηρετεί, έτσι οι επιτυχείς επιχειρήσεις είναι αυτές που εστιάζουν στην ίδια βαρύτητα τόσο στο εξωτερικό όσο και στο εσωτερικό περιβάλλον (Γούναρης, 2003:147-157).

Η αύξηση του ενδιαφέροντος για την ΕΚΕ άρχισε μεταξύ των δεκαετιών 1990 και αρχές του 2000, καθώς υπήρχαν ανησυχίες στην κοινωνία για τις πολιτικές που ακολουθούν οι βιομηχανίες σχετικά με τις επιπτώσεις στο περιβάλλον. Οι τακτικές εκθέσεις ΕΚΕ ξεκίνησαν με έμφαση στην προστασία του περιβάλλοντος και με την πάροδο του χρόνου επεκτάθηκαν και σε άλλες μορφές όπως η κοινωνική, περιβαλλοντική και οικονομική βιωσιμότητα. (Gulyás, 2009). Έτσι οδήγησε και τις βιομηχανίες των μέσων επικοινωνίας να υιοθετήσουν τις πρακτικές ΕΚΕ με στόχο να δρουν πιο υπεύθυνα, παρόλο που συχνά βρίσκονται στο παρασκήνιο για την δημοσίευση των δραστηριοτήτων ΕΚΕ άλλων βιομηχανιών (Gulyás, 2009). Αποδεικνύεται ότι, λόγω και του κοινωνικού τους ρόλου, η διερεύνηση της ΕΚΕ επικεντρωμένη στην εσωτερική διάσταση των οργανισμών Μέσων Μαζικής Επικοινωνίας θα αποτελέσει το διερευνητικό αντικείμενο της συγκεκριμένης πτυχιακής εργασίας. Σκοπός είναι η διερεύνηση της εσωτερικής διάστασης της ΕΚΕ και τον τρόπο που επιδρά στους εργαζομένους επικοινωνιακών οργανισμών.

2 Περιγραφή Προβλήματος – Αναγκαιότητα Μελέτης

Τα ίδια τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας, έρχονται συχνά αντιμέτωποι με τον όρο της ΕΚΕ και των πράξεων της, καθώς γνωστοποιούν τις πράξεις άλλων οργανισμών διαμέσου του δικού τους. Επιπλέον, όπως αναφέρει η Cea (2015), τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας βρίσκονται σε ένα σταυροδρόμι μεταξύ της λογικής της αγοράς και της επίτευξης του λειτουργικού τους ρόλου. Μετά την οικονομική ύφεση διαπιστώθηκε μια κρίση της ταυτότητας τους ενισχύοντας τα οικονομικά, βιομηχανικά και εμπορικά συμφέροντα, ενώ άφησαν πίσω τους σημαντικούς πυλώνες όπως είναι οι εργαζόμενοι (Cea, 2015). Οι επικοινωνιακοί οργανισμοί είναι Εταιρείες Εντατικής Γνώσης και κατ' επέκταση «το πνευματικό κεφάλαιο αποτελεί τον πρωταρχικό παραγωγικό πόρο» (Δεκούλου, 2012). Εύλογο το ερώτημα, ότι ενώ έρχονται σε επαφή με τις πρακτικές της ΕΚΕ, κατά ποσό οι ίδιοι οι επικοινωνιακοί οργανισμοί αξιοποιούν τις δραστηριότητες της για να συμβάλλουν στο εσωτερικό περιβάλλον του οργανισμού.

Όπως αναφέρουν οι Valentine & Fleischman (2008), οι κοινωνικά υπεύθυνες εταιρίες συνήθως αντιμετωπίζονται ως ηθικοί οργανισμοί και κατ' επέκταση πρέπει να ωθούν παρόμοιες αποκρίσεις και στο εργασιακό περιβάλλον. Εντούτοις, αν και δόθηκε ερευνητικά έμφαση στην ΕΚΕ και στα ενδιαφερόμενα μέρη που επηρεάζονται, οι εργαζόμενοι φαίνεται να παραλήφθηκαν ερευνητικά ως εσωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη. Έτσι είναι σημαντικό να εξεταστεί η επίδραση της ΕΚΕ στην εσωτερική διάσταση (Iqbal et al., 2012).

Μολαταύτα, λόγω του κοινωνικού τους ρόλου τα ΜΜΕ αποτελούν ιδιαίτερη ενδιαφέρουσα υπόθεση σχετικά με την ΕΚΕ. Αναφορικά με τον Gulyás (2009), «υπήρξε πολύ περιορισμένη έρευνα σχετικά με την ΕΚΕ στους τομείς των ΜΜΕ» (Gulyás, 2009, σελ. 659). Οι περισσότερες αναφορές στην ΕΚΕ από τα ΜΜΕ είναι επικεντρωμένες στις περιβαλλοντικές δράσεις ενώ οι κοινωνικές και πολιτιστικές δράσεις που αφορούν και το ρόλο τους, μένουν εκτός. Συμπληρωματικά, πολλές φορές οι επικοινωνιακοί οργανισμοί έχουν μια επικριτική στάση απέναντι στις δράσεις ή μη δράσεις για την ΕΚΕ άλλων οργανισμών, τόσο για την εξωτερική όσο και για την εσωτερική της διάσταση, ενώ η δική τους απόδοση στο τομέα αυτό είναι εξίσου αμφισβητήσιμη (Gulyás, 2009).

Η διοίκηση οφείλει να δείξει ενδιαφέρον στις δραστηριότητες ΕΚΕ, διότι βασικοί συντελεστές στην εφαρμογή της έχουν οι εργαζόμενοι, όπου οι στάσεις και οι αντιλήψεις τους επηρεάζουν τα εργασιακά τους αποτελέσματα. Η επιχειρηματική επιτυχία βασίζεται σε μεγάλο βαθμό από τους εργαζομένους. Η επίδοση τους επίσης, μπορεί να επηρεαστεί από τις δεοντολογικές αρχές και την κοινωνική ευθύνη κάθε οργανισμού, ενώ αυτό έχει αντίκτυπο και στην λειτουργία του. Οι εργαζόμενοι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στις πρωτοβουλίες μιας κοινωνικά υπεύθυνης εταιρείας και ο ρόλος τους πρέπει να τονισθεί (Iqbal et al., 2012). Οι εργαζόμενοι στο κλάδο αυτό έρχονται αντιμέτωποι με αυστηρά χρονοδιαγράμματα και την δημιουργία περιεχομένου ανά πάσα στιγμή. Με αυτό τον τρόπο δημιουργείται ένα αίσθημα άγχους, καθώς και η ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής βρίσκεται αρκετές φορές σε διάσταση. Κεντρικό ζήτημα διαδραματίζει η ψυχολογία στην εργασία και είναι σημαντικό να γνωρίζουμε τις προεκτάσεις αυτού του ζητήματος, διότι αφορά κλιμακωμένες ενέργειες και συμπεριφορές (Viswesvarn & Ones, 2000).

Κατά συνέπεια, συνάγεται η αναγκαιότητα διερεύνησης της εσωτερικής διάστασης της ΕΚΕ στην άμεση συμβολή της στο εργασιακό περιβάλλον των οργανισμών Μέσων Μαζικής Επικοινωνίας, καθιστώντας ευνοϊκότερες συνθήκες εργασίας. Σαφέστερα, εάν πραγματοποιούνται πρακτικές ΕΚΕ στο εσωτερικό περιβάλλον των επικοινωνιακών οργανισμών, που οφείλουν να διαπραγματώνουν, λόγω της επίδρασης του λειτουργήματος που ασκούν. Ειδικότερα, εάν πραγματοποιούνται δραστηριότητες που συμβάλλουν στην ψυχολογική ευημερία του ατόμου, στην εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και στην επαγγελματική ανάπτυξη. Ωστόσο, δεν υπάρχει μια σειρά ερευνών που να μελετά αυτές τις παραμέτρους στους επικοινωνιακούς οργανισμούς και αυτό αποτελεί το κενό που η συγκεκριμένη πτυχιακή εργασία προσπαθεί να καλύψει.

Για τη διεκπεραίωση της παρούσας έρευνας, θα διερευνηθεί αν η ΕΚΕ επιδρά στις επιλεγόμενες μεταβλητές, οι οποίες είναι η Εργασιακή Ικανοποίηση, Εργασιακή Επίδοση, Ηγεσία και η Οργανωσιακή Εικόνα. Οι μεταβλητές αυτές επιλέχθηκαν λόγω της άμεσης συσχέτισης τους με την ΕΚΕ, δεδομένου της θετικής επίδρασης τους στο εσωτερικό περιβάλλον εργασίας. Έπειτα προκύπτουν τα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

1. Επηρεάζει η υιοθέτηση πρακτικών ΕΚΕ την εργασιακή ικανοποίηση;
2. Επηρεάζει η υιοθέτηση πρακτικών ΕΚΕ την εργασιακή επίδοση;

3. Επηρεάζει η υιοθέτηση πρακτικών ΕΚΕ την ηγεσία;
4. Επηρεάζει η υιοθέτηση πρακτικών ΕΚΕ την οργανωσιακή εικόνα;

3 Βιβλιογραφική Επισκόπηση

Στο παρόν σημείο θα πραγματοποιηθεί επισκόπηση σε προηγούμενες έρευνες, οι οποίες τα ευρήματα τους δείχνουν να σχετίζονται με το ερευνητικό πεδίο της συγκεκριμένης πτυχιακής εργασίας. Σκοπός της μελέτης των προηγούμενων ερευνών, είναι να γίνει κατανοητός ο ορισμός των μεταβλητών και να πραγματοποιηθεί ο έλεγχος της σχέσης μεταξύ της ΕΚΕ και του ανθρώπινου δυναμικού, με βάση τις μεταβλητές που εξετάζει η παρούσα πτυχιακή εργασία. Ωστόσο, δεν υπάρχει εκτεταμένη έρευνα στην διεθνή βιβλιογραφία σχετικά με την ΕΚΕ στους επικοινωνιακούς οργανισμούς που να εξετάζουν τις ίδιες μεταβλητές με την παρούσα έρευνα.

3.1 ΕΚΕ και Εργασιακή Ικανοποίηση:

Η εργασιακή ικανοποίηση αφορά μια θετική συναισθηματική κατάσταση που δημιουργείται στους εργαζομένους μέσα από το περιβάλλον εργασίας τους, όταν αυτή ανταποκρίνεται στις δικές τους προσδοκίες (Locke, 1969). Αποτελείται από μια συλλογή συναισθημάτων και πεποιθήσεων που έχουν τα άτομα για την τρέχων δουλεία τους. Είναι ένας σημαντικός ορισμός πολύ καλά ερευνημένος μέσα από την οργανωσιακή συμπεριφορά. Η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να επηρεάσει ένα ευρύ φάσμα συμπεριφορών μέσα στον οργανισμό, ωστόσο η εργασιακή ικανοποίηση συμβάλλει στην ευημερία των εργαζομένων (George & Jones, 2008). Όπως αναφέρουν οι Valentine & Fleischman (2008), στα αποτελέσματά τους ανευρέθηκε θετική συσχέτιση μεταξύ παρουσίας ΕΚΕ μέσα από το κώδικα ηθικής δεοντολογίας και ικανοποίησης από την εργασία. Σύμφωνα με τους Zhou, Luo, & Tang (2018), η αντιληπτή ΕΚΕ διεγείρει την ικανοποίηση από την εργασία και τη συναισθηματική δέσμευση έμμεσα μέσω της οργανωσιακής υπερηφάνειας. Έτσι, προτείνεται η ακόλουθη υπόθεση:

H1: Οι πρακτικές ΕΚΕ επηρεάζουν θετικά την εργασιακή ικανοποίηση.

3.2 ΕΚΕ και Εργασιακή Επίδοση:

Σύμφωνα με τους Viswesvarn & Ones (2000), η εργασιακή επίδοση είναι ένα κεντρικό ζήτημα που αφορά την ψυχολογική κατάσταση των ατόμων στον χώρο εργασίας τους και είναι σημαντικό να γνωρίζουμε τις προεκτάσεις αυτού του ζητήματος. Ισχυρίζονται

ότι η εργασιακή επίδοση αφορά κλιμακωμένες ενέργειες, συμπεριφορές και αποτελέσματα που οι εργαζόμενοι συνδέονται με αυτά για να συμβάλουν στους οργανωσιακούς στόχους. Αφορά ωστόσο μια συνάρτηση δεξιοτήτων, ικανοτήτων, γνώσεων και κινήτρων που περιλαμβάνονται σε μια θέση εργασίας και συγκροτούν το πεδίο δράσης ενός εργαζομένου (Campbell, 1999). Η εργασιακή επίδοση έχει αποδειχθεί ότι σχετίζεται με το κέρδος, την αποτελεσματικότητα και την επιβίωση ενός οργανισμού (Johnson, 2003; Motowidlo, Borman, & Schmit, 1997, οπ. αναφ. στο Olufunmini, 2019). Τα ευρήματα των Story & Castanheira (2019), που αφορούσαν τη σχέση μεταξύ των αντιληπτών πρακτικών ΕΚΕ (εξωτερική και εσωτερική) και της εργασιακής επίδοσης, δείχνουν να έχουν άμεση σχέση. Οι Story & Neves (2015), διαπίστωσαν ακόμη, ότι οι εργαζόμενοι κατέβαλαν περισσότερη προσπάθεια στο έργο τους. Η μελέτη δείχνει ότι η διοίκηση οφείλει να δείξει ενδιαφέρον στις δραστηριότητες ΕΚΕ. Παρόλα αυτά, βασικοί συντελεστές στην εφαρμογή της ΕΚΕ έχουν οι εργαζόμενοι όπου οι στάσεις και οι αντιλήψεις τους θα επηρεάσουν τα αποτελέσματα της εργασίας τους (Iqbal et al., 2012). Έτσι, προτείνεται η ακόλουθη υπόθεση:

H2: Οι πρακτικές ΕΚΕ επηρεάζουν θετικά την εργασιακή επίδοση.

3.3 ΕΚΕ και Ηγεσία:

Όπως ισχυρίζονται οι Brown, Treviño, & Harrison (2005), οι ηγέτες κάθε οργανισμού πρέπει να είναι οι κύριοι παράγοντες ηθικής και καθοδήγησης για κάθε μέλος ενός οργανισμού. Η ηθική ηγεσία χαρακτηρίζεται από ακεραιότητα, ηθικά πρότυπα, ισότιμη αντιμετώπιση ανθρωπίνου δυναμικού και πρόσληψη ανθρωπίνου δυναμικού, ικανού να επιφέρει την ηθική. Οι Mohammed Sayed Mostafa & Shen (2019), υποστηρίζουν ότι η ηθική ηγεσία σχετίζεται με τις αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με την εσωτερική διάσταση της ΕΚΕ και προτείνουν να δοθεί βαρύτητα στην προώθηση ηθικής ηγεσίας. Σε έρευνα τους οι Nejati, Salamzadeh, & Loke (2019), διαπιστώνουν ότι η ηγεσία έχει αντίκτυπο στους εργαζομένους, καθώς αν τα ηγετικά στελέχη εφαρμόζουν πρακτικές ΕΚΕ, τότε ενθαρρύνετε η εμπλοκή των εργαζομένων σε δραστηριότητες με σκοπό την ψυχολογική και επαγγελματική τους ενδυνάμωση. Έτσι, προτείνεται η ακόλουθη υπόθεση:

H3: Οι πρακτικές ΕΚΕ επηρεάζουν θετικά την ηγεσία.

3.4 ΕΚΕ και Οργανωσιακή Εικόνα:

Η οργανωσιακή εικόνα είναι η εικόνα του οργανισμού όπως αυτή βιώνεται από τα διάφορα κοινά (Vos, 1992). Είναι οι εντυπώσεις που έχουν οι πελάτες, οι επενδυτές, οι υπάλληλοι και οι γενικότεροι αιτούντες, μέσα από τις δομές γνώσεων και πεποιθήσεων για τον οργανισμό. Ειδικότερα, αξιοποιείται ως «πρότυπο για την κατηγοριοποίηση, την αποθήκευση και την ανάκληση πληροφοριών σχετικών με τον οργανισμό» (Lievens, 2017, σελ. 1116). Παράγοντες όπως η κοινωνική και περιβαλλοντική ευθύνη συμβάλλουν στην διαμόρφωση της οργανωσιακής εικόνας (Lemmink, Schuijf & Streukens, 2003), καθώς όπως αναφέρει ο Dowling (1986), η ΕΚΕ έχει καθοριστικό ρόλο στην οργανωσιακή εικόνα διότι παρέχεται στα άτομα ένα είδος γνώσης για το πως αυτές λειτουργούν και έτσι συμβάλει στην αξιολόγηση τους. Έτσι, προτείνεται η ακόλουθη υπόθεση:

H4: Οι πρακτικές ΕΚΕ επηρεάζουν θετικά την οργανωσιακή εικόνα.

3.5 Ηγεσία και Εργασιακή Ικανοποίηση:

Οι Kim & Brymer (2011), καταδεικνύουν την θετική συσχέτιση μεταξύ της ηγεσίας και της εργασιακής ικανοποίησης. Καταδεικνύουν ότι η ηγεσία, έχει ουσιαστικό αντίκτυπο στα ενδιαφερόμενα μέρη ενός οργανισμού και οι πρακτικές που ακολουθεί επηρεάζουν άμεσα την ικανοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού στο χώρο εργασίας. Δίνοντας στους εργαζομένους την κατάλληλη προσοχή, αμφίδρομη επικοινωνία, την παροχή ηθικών προτύπων, την αναγνώριση των δεοντολογικά σωστών επιτευγμάτων τους, την αυτονομία και την συμμετοχή τους στην λήψη αποφάσεων θα προωθήσει ένα καταλληλότερο βαθμό ικανοποίησης. Έτσι, προτείνεται η ακόλουθη υπόθεση:

H5: Η ηγεσία επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση.

3.6 Οργανωσιακή Εικόνα και Εργασιακή Ικανοποίηση:

Σύμφωνα με τους Riordan, Gatewood, & Barnes Bill (1997), υπάρχει θετική συσχέτιση της οργανωσιακής εικόνας με την εργασιακή ικανοποίηση. Τα ευρήματα τους παρουσιάζουν ότι η οργανωσιακή εικόνα αποτελεί μια σημαντική πτυχή για το τρόπο που η διοίκηση μέσα από το κοινωνικό περιβάλλον μπορεί να επηρεάσει τις στάσεις και τις συμπεριφορές των εργαζομένων. Ομοίως ο Küçüksüleymanoğlu (2017),

εντόπισε ότι «η οργανωσιακή εικόνα επηρεάζει θετικά την ποιότητα, τη φήμη, το κύρος, την εμπιστοσύνη, τη σταθερότητα, την ελκυστικότητα και την πρωτοτυπία». Έτσι συμπεραίνει, ότι η οργανωσιακή εικόνα έχει θετική επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία καθώς και στην αφοσίωση (Küçüksüleymanoğlu, 2017, σελ. 56). Έτσι, προτείνεται η ακόλουθη υπόθεση:

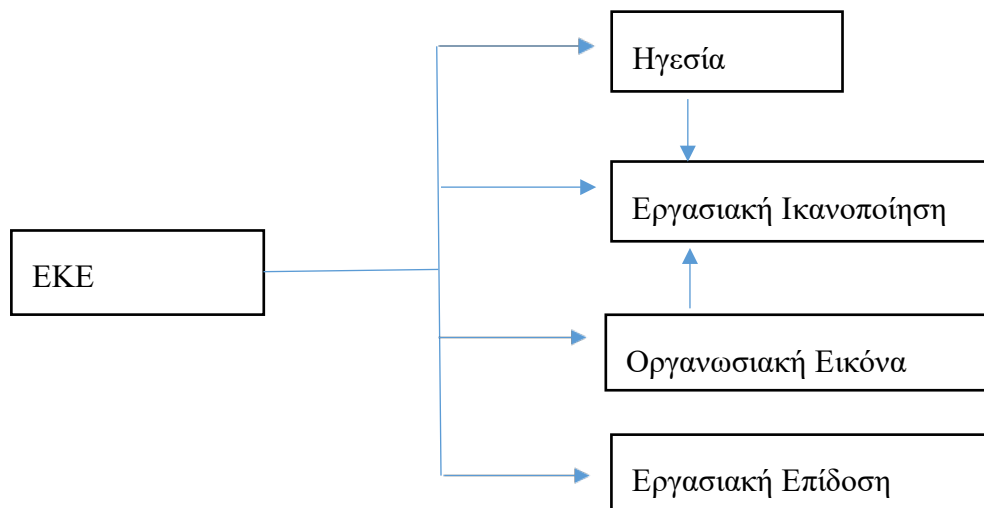
H6: Η οργανωσιακή εικόνα επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση.

3.7 Ερευνητικό Πλαίσιο

Για την εύκολη κατανόηση των σχέσεων μεταξύ ανεξάρτητων και εξαρτημένων μεταβλητών, διαμορφώθηκε παρακάτω ένα διάγραμμα. Το διάγραμμα πραγματοποιήθηκε με ένασμα των ερευνητικών υποθέσεων που εξαχθήκαν από την βιβλιογραφία και καλείται να εξυπηρετήσει στην καλύτερη αντίληψη των σχέσεων και αλληλεπιδράσεων των μεταβλητών.

Στην παρούσα έρευνα, η ΕΚΕ αποτελεί ανεξάρτητη μεταβλητή ενώ εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή επίδοση, ηγεσία και οργανωσιακή εικόνα είναι εξαρτημένες. Στο διάγραμμα παρουσιάζεται η επίδραση που έχει η ΕΚΕ και στις τέσσερις εξαρτημένες και οι επιπλέον δυο συσχετίσεις μεταξύ των εξαρτημένων. Τα δυο επιπλέον βέλη υποδηλώνουν ότι η ηγεσία συμβάλει στη εργασιακή ικανοποίηση και πως η εργασιακή ικανοποίηση συμβάλει στην οργανωσιακή εικόνα, προϋποθέτετε και στις δυο επιπλέον συσχετίσεις η παροχή πρακτικών ΕΚΕ.

Διάγραμμα 1: Ερευνητικό πλαίσιο



4 Θεωρητικό Πλαίσιο

Το παρόν κεφάλαιο θα εξετάσει την θεωρητική βάση του ερευνητικού προβλήματος με τις δυο αλληλένδετες θεωρίες, την θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών καθώς επίσης και την θεωρία της ΕΚΕ η οποία είναι κύριο αντικείμενο μελέτης. Η συγκεκριμένη πτυχιακή εργασία, ακολούθησε τη θετικιστική προσέγγιση και εφάρμοσε την επαγωγική μέθοδο, λόγω της στήριξης από την ανάπτυξη των υποθέσεων που εξάχθηκαν μέσω της βιβλιογραφικής επισκόπησης και των παρακάτω θεωριών. Η μονάδα ανάλυσης είναι το άτομο, εστιάζοντας στο πως η εσωτερική ΕΚΕ επηρεάζει τους εργαζόμενους των επικοινωνιακών οργανισμών, ωστόσο η θεωρία που αφορά την εσωτερική ΕΚΕ δεν έχει εγκαθιδρυθεί πλήρως και παρατίθεται η γενικότερη έννοια της ΕΚΕ για να στηριχθεί η μελέτη.

Για να γίνει κατανοητή η έννοια της ΕΚΕ και της επιρροής της, θα πρέπει να κατανοηθεί η έννοια των ενδιαφερομένων μερών. Οι πρακτικές της ΕΚΕ έχουν άμεσο αντίκτυπο στα ενδιαφερόμενα μέρη, αφού στόχο έχουν την ικανοποίηση των αναγκών τους και την θετική επίδραση στην στάση τους βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα (Falk & Hebllich, 2007). Ο Spiller (2000), εντόπισε έξι ομάδες ενδιαφερομένων μερών, την κοινότητα, το περιβάλλον, τους υπαλλήλους, τους πελάτες, τους προμηθευτές και τους μετόχους. Η κατανόηση του ορισμού των ενδιαφερόμενων μερών για την ΕΚΕ είναι καθοριστικής σημασίας, καθώς τα ενδιαφερόμενα μέρη επηρεάζονται από τις δραστηριότητες της ΕΚΕ και έχουν αντίκτυπο σε αυτούς. Εντούτοις, οι επιχειρήσεις πρέπει να υιοθετήσουν κατάλληλες προσεγγίσεις για την αντιμετώπιση των ενδιαφερόμενων μερών (Jawahar & McLaughlin, 2001, Carroll & Buchholtz, 2011, οπ. αναφ. στο Fadun, 2014). Η θεωρία των ενδιαφερομένων μερών ισχυρίζεται ότι εκτός από τους μετόχους υπάρχουν αρκετοί παράγοντες που επηρεάζονται από τις ενέργειες και τις αποφάσεις των εταιρειών. Η θεωρία τονίζει την ανάγκη, οι υπεύθυνοι διαχείρισης να είναι υπόλογοι στους ενδιαφερόμενους. Έτσι, συνάγεται ότι τα ενδιαφερόμενα μέρη αποτελούνται από άτομα ή ομάδες τα οποία επηρεάζονται από τις εταιρείες και αυτές οφείλουν να σεβαστούν τα δικαιώματά τους. (Freeman, 1984; Jensen, 2001; Hosmer, 2011; Trevino & Nelson, 2011 οπ. αναφ. στο Fadun, 2014).

Σημαντικός αριθμός ερευνών και συζητήσεων στη πάροδο του χρόνου μεταξύ ακαδημαϊκών και επαγγελματιών φαίνεται να αποτέλεσε η ΕΚΕ (Ibrahim, Angelidis, &

Howard, 2006), ενώ αρκετά αποτελέσματα διαφέρουν λόγω διαφορετικού τρόπου προσέγγισης που προκύπτουν. Πολλοί θεωρητικοί προσπάθησαν να προσεγγίσουν την έννοια με διαφορετικές δράσεις και τρόπους μέτρησης, ωστόσο η παρούσα διερευνητική μελέτη είναι επικεντρωμένη σε τρεις από τους βασικούς θεωρητικούς που μελέτησαν την έννοια και τις προεκτάσεις της, τον Howard Bowen (1953), τον Keith Davis (1960) και τον Archie Carroll (1999). Η επιλογή επίσης γίνεται, λόγω του ότι οι προσεγγίσεις του ενός είναι βασισμένες στον προηγούμενο, ενώ ο τελευταίος, ο Archie Carroll έδωσε μια πιο ολοκληρωμένη μορφή στην έννοια η οποία χρησιμοποιείται στις περισσότερες μελέτες που εξετάζουν φαινόμενα ΕΚΕ.

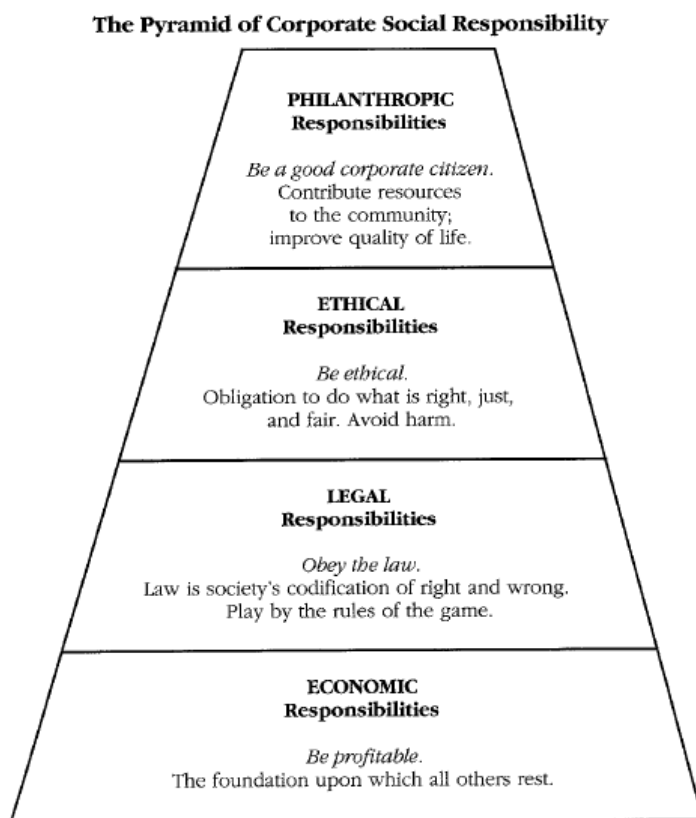
Ο Bowen (1953, οπ. αναφ. στο Carroll, 1999, σελ. 270), έθεσε την βαρύνουσα σημασία της ΕΚΕ αναφέροντας πως «δεν είναι κάποια πανάκεια, αλλά παρέχει μια σημαντική δόση αλήθειας που πρέπει να κατευθύνει τις επιχειρήσεις στο μέλλον». Ο Bowen (1953), κατεύθυνε τον ορισμό ως συγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές δράσης που είναι επιθυμητές με τις αξίες και τους στόχους της κοινωνίας. Όπως αναφέρει ο Carroll (1999), ο Bowen θα έπρεπε να ονομάζεται «ο πατέρας της ΕΚΕ», λόγω του πρώιμου τεκμηριωμένου έργου του.

Λίγα χρόνια αργότερα ο Keith Davis αφογκράστηκε το έργο του Howard Bowen και ισχυρίστηκε ότι, «η κοινωνική ευθύνη είναι μια νεφελώδης ιδέα και, ως εκ τούτου, ορίζεται με διάφορους τρόπους» (Davis, 1960, σελ.70). Υποστηρίζει πως η ΕΚΕ αφορά «αποφάσεις και ενέργειες των επιχειρηματιών που είναι εν μέρει, πέρα του άμεσου οικονομικού ή τεχνικού ενδιαφέροντος της επιχείρησης» (Davis, 1960, σελ. 70). Εντούτοις, ο Davis (1960) διαπίστωσε συσχέτιση μεταξύ της ΕΚΕ και της απόκτησης εξουσίας ενώ όπως αναφέρει «αποφυγή της κοινωνικής ευθύνης οδηγεί σε σταδιακή διάβρωση της κοινωνικής δύναμης» (Davis, 1960, σελ. 73). Συγκεκριμένα, δεδομένου της επιρροής και της εξουσίας στην κοινωνία συγκεκριμένων εταιρειών, εάν δε είναι κοινωνικά υπεύθυνες προς το σύνολο, ο ρόλος τους μετουσιώνεται. Σύμφωνα με τον Carroll (1999), ο Keith Davis αποτελεί επιλαχόντα για την θέση του πατέρα του ορισμού της ΕΚΕ.

Ο καθοδηγητικός ορισμός του Archie Carroll έδωσε στην έννοια της ΕΚΕ ένα μοντέλο πυραμίδας που περιλαμβάνει τις οικονομικές, νομικές, ηθικές και φιλανθρωπικές ευθύνες που έχει η κοινωνία σε μια συγκεκριμένη χρονική στιγμή (Carroll, 1999). Συμπεριλαμβάνει στον ορισμό τον οικονομικό τομέα διότι πριν από όλα μια επιχείρηση

είναι μια οικονομική μονάδα μέσα στην κοινωνία, και η κοινωνία αναμένει από τις επιχειρήσεις να παράγουν αγαθά και υπηρεσίες για να αποκομίζουν κέρδος. Ωστόσο, η κοινωνία επιζητά από τις επιχειρήσεις να ασπάζονται την εκάστοτε νομοθεσία. Όσον αφορά την ηθική ευθύνη, προσδιορίζεται από τις συμπεριφορές και τους ηθικούς κανόνες που οι επιχειρήσεις οφείλουν να ακολουθούν και αναμένονται από την κοινωνία, καθώς και ως ένα καλός εταιρικός πολίτης οφείλει να κάνει φιλανθρωπίες. Η πυραμίδα της ΕΚΕ έχει ως θεμέλιο τον οικονομικό τομέα που στηρίζονται πάνω σε αυτόν οι υπόλοιπες κατηγορίες (Carroll, 1991, σελ. 42).

Διάγραμμα 2: Η πυραμίδα της ΕΚΕ

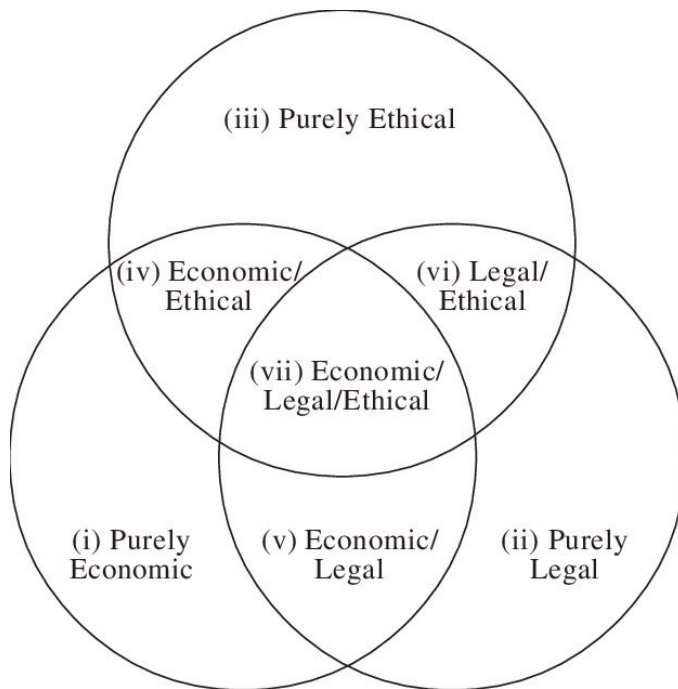


Πηγή: Carroll (1991)

Η πυραμίδα μετά από προβληματισμούς που αντιμετώπισε στην εφαρμογή της εξελίχθηκε σε ένα μοντέλο τριών διαστάσεων που περιλαμβάνει τον οικονομικό, νομικό και ηθικό τομέα. Σύμφωνα με τους Schwartz & Carroll (2003) «οι τρεις τομείς ορίζονται κατά τρόπο σύμφωνο με το μοντέλο τεσσάρων τομέων του Carroll, με την εξαίρεση ότι ο φιλανθρωπικός τομέας εντάσσεται στο πλαίσιο των ηθικών και / ή οικονομικών δραστηριοτήτων, αντικατοπτρίζοντας τα πιθανά διαφορετικά κίνητρα για

φιλανθρωπικές δραστηριότητες» (Schwartz & Carroll, 2003, σελ. 508). Στο παρακάτω σχήμα παρουσιάζεται στο πως η έννοια του Archie Carroll τοποθετείται σε ένα πλαίσιο αλληλεπίδρασης.

Διάγραμμα 3: Το Μοντέλο των τριών Διαστάσεων



Πηγή: Schwartz & Carroll (2003)

Το πιο πάνω σχεδιάγραμμα παρουσιάζει πως οι επιχειρήσεις θα πρέπει να επιτυγχάνουν τους οικονομικούς στόχους κάτω από την λειτουργία του νομικού πλαισίου, ακολουθώντας ταυτόχρονα τα ηθικά πρότυπα της κοινωνίας. Σύμφωνα με τους Schwartz & Carroll (2003), το μοντέλο το τριών διαστάσεων εξαλείφει την ιεραρχική σχέση μεταξύ το τομέων που ορισμένοι αντιλήφθηκαν στην πυραμидική απεικόνιση. Επίσης οι Schwartz & Carroll (2003), υποστηρίζουν ότι το νέο μοντέλο παρέχει ένα καταλληλότερο τρόπο να κατηγοριοποιούνται οι δραστηριότητες ΕΚΕ ενός οργανισμού που οφείλουν να πραγματοποιούν.

5 Μεθοδολογία

5.1 Εργαλεία Συλλογής Δεδομένων

Για την αποπεράτωση της παρούσας πτυχιακής εργασίας θα χρησιμοποιηθεί η ποσοτική προσέγγιση, όπου σύμφωνα με τον Bryman (2012), παρέχει τη βάση για πιο ακριβείς εκτιμήσεις για το βαθμό της σχέσης μεταξύ εννοιών. Μέλημα της έρευνας, είναι η εξέταση των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών οι οποίες παρεμβάλλονται στο εργασιακό περιβάλλον όπου μέσα από την βιβλιογραφική επισκόπηση φαίνεται να συσχετίζονται με την ΕΚΕ.

Ως εργαλείο συλλογής δεδομένων επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο, διότι επιτρέπει στην προκειμένη περίπτωση να κατανοηθεί πως οι εργαζόμενοι αξιολογούν την ΕΚΕ. Το ερωτηματολόγιο έχει την ικανότητά συλλογής δεδομένων από πολυπληθές δείγμα που αφορά την ποσοτική ανάλυση. Επίσης, καθώς οι πληροφορίες είχαν στόχο την συλλογή δεδομένων μέσα από τον ίδιο τον χώρο εργασίας, καθίσταται πιο εύκολη η διαδικασία για το δείγμα της έρευνας, εξαιτίας της πίεσης του εργασιακού χρόνου που μπορεί να τους κατακλύζουν την συγκεκριμένη χρονική στιγμή. Η μη παρεμβολή και η επιρροή του ερευνητή στις απαντήσεις θέτει επίσης το ερωτηματολόγιο ως το καταλληλότερο εργαλείο στην προκειμένη μελέτη. Το ερωτηματολόγιο της συγκεκριμένης έρευνας, έχει συνταχθεί από ειδικούς στον τομέα της ΕΚΕ (Lichtenstein et. al., 2004; Maignan & Ferrell, 2001; Montgomery & Stone, 2009) και έχει επικυρωθεί εμπειρικά από τους Lee, Park & Lee (2013), και συμπεριλαμβάνει ερωτήσεις που αφορούν τις μεταβλητές που μελετά η παρούσα πτυχιακή εργασία. Το ερωτηματολόγιο ήταν χωρισμένο σε ενότητες και υπό-ενότητες, καθώς περιλάμβαναν και μια μικρή εξήγηση για το τι καλούνται να συμπληρώσουν. Η πρακτική αυτή, εξυπηρέτησε τόσο την καλύτερη κατανόηση του ερωτηματολογίου από τους ερωτωμένους, όσο και στην καλύτερη ανάλυση των δεδομένων. Επίσης, στο τέλος του ερωτηματολογίου υπήρχαν και ερωτήσεις που αφορούσαν τα δημογραφικά στοιχεία του κάθε ερωτωμένου για μια καλύτερη εικόνα των αποτελεσμάτων. Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει εννέα τομείς με ερωτήσεις. Ο πρώτος, ο δεύτερος και ο τρίτος τομέας αφορούν κατεξοχήν την έννοια της ΕΚΕ και τις πρακτικές της, καθώς και την επίδραση της στους ενδιαφερομένους. Ο τέταρτος και έκτος τομέας αφορούν την εργασιακή επίδοση, ο πέμπτος την εργασιακή ικανοποίηση,

ο έβδομος την ηγεσία, ο όγδοος την οργανωσιακή εικόνα και ο ένατος τομέας τα δημογραφικά στοιχεία.

5.2 Δείγμα

Η παρούσα διερευνητική μελέτη, είναι εστιασμένη στο εργασιακό περιβάλλον, έτσι και το δείγμα αποτελείται από εργαζομένους σε επικοινωνιακούς οργανισμούς στην Κύπρο. Προσεγγίστηκε μέσω τηλεφωνικής επικοινωνίας και ηλεκτρονικού ταχυδρομείου αρκετά μεγάλο ποσοστό επικοινωνιακών οργανισμών, σχεδόν όλοι όσοι απασχολούν μεγάλο αριθμό εργαζομένων για τα δεδομένα της Κύπρου. Συγκεκριμένα, τέσσερις τηλεοπτικοί σταθμοί, ένας εκ των οποίων εκδίδει και μια εφημερίδα, τέσσερα περιοδικά και διαθέτει δύο ραδιοφωνικούς σταθμούς. Επιπρόσθετα, δυο εκ των τεσσάρων τηλεοπτικών σταθμών που επιδιώχθηκε επικοινωνία, περιλαμβάνουν στο εσωτερικό τους και διαδικτυακή πλατφόρμα ενημέρωσης. Επίσης, προσεγγίστηκαν τρεις εφημερίδες, μια εκ των οποίων διαθέτει και ξενόγλωσση έκδοση, αθλητική εφημερίδα, τρεις ραδιοφωνικούς σταθμούς και δώδεκα διαδικτυακά μέσα. Ακόμη, μία από τις τρεις εφημερίδες διαθέτει και ραδιοφωνικό σταθμό. Επικοινωνία επιτεύχθηκε και με πέντε οργανισμούς οι οποίοι ασχολούνται με την εφαρμοσμένη επικοινωνία και την παραγωγή περιεχομένου.

Η θετική ανταπόκριση των οργανισμών ήταν προϋπόθεση για να συμμετάσχουν οι εργαζόμενοι τους στην έρευνα, έτσι η ανταπόκριση ήταν θετική μόνο από επτά, με τον αριθμό του δείγματος να ανέρχεται στα 105 άτομα. Συγκεκριμένα, ανταποκρίθηκαν οι τρεις εφημερίδες, ένας από τους τέσσερις τηλεοπτικούς σταθμούς και τέσσερις από τους πέντε εξειδικευμένους επικοινωνιακούς οργανισμούς στο τομέα της εφαρμοσμένης επικοινωνίας και παραγωγής περιεχομένου. Η επιλογή αυτή, έγινε για να υπάρχει μια ευρεία κάλυψη στα μέσα που εμπίπτουν στην κατηγορία επικοινωνιακών οργανισμών και κριτήριο εν μέρει, αποτέλεσε και ο αύξων αριθμός εργαζομένων.

5.3 Διαδικασία Έρευνας-Εργαλεία Ανάλυσης

Η διεκπεραίωση της παρούσας διερευνητικής μελέτης ξεκίνησε τον Σεπτέμβριο του 2019 και ολοκληρώθηκε τον Μάιο του 2020. Για να διεκπεραιωθούν όλες οι διαδικασίες σωστά, τηρήθηκε ένα χρονοδιάγραμμα με προθεσμίες όπου, συγκεκριμένες διαδικασίες πραγματοποιούνταν κατά τη διάρκεια μιας ορισμένης χρονικής περιόδου.

Αρχική διαδικασία για την διεξαγωγή της έρευνας, αποτέλεσε η διαμόρφωση του ερωτηματολογίου που είναι το εργαλείο συλλογής δεδομένων. Μετέπειτα, πραγματοποιήθηκε ένας πιλοτικός έλεγχος για να διαπιστωθεί εάν οι ερωτήσεις είναι κατανοητές για τους ερωτώμενους. Αφού διαπιστώθηκε ότι δεν υπήρξαν οποιεσδήποτε ασάφειες και λάθη, ζητήθηκε άδεια από τα διευθυντικά στελέχη των συγκεκριμένων επικοινωνιακών οργανισμών, μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για την συλλογή πληροφοριών από τον οργανισμό τους. Στο ηλεκτρονικό μήνυμα, αναγράφεται ο σκοπός της έρευνας και η αναμενόμενη έγκριση τους για την συμβολή των εργαζομένων κάτω από την αιγίδα τους, στην έρευνα. Επίσης, η συνεισφορά των εργαζομένων στην έρευνα έγινε με συνειδητή συγκατάθεση. Όταν πάρθηκε η έγκριση από τον κάθε οργανισμό ορίστηκε συγκεκριμένη ώρα και μέρα για την διανομή των ερωτηματολογίων στο ανθρώπινο δυναμικό. Ωστόσο, κάποιοι οργανισμοί προτίμησαν να τους σταλεί το ερωτηματολόγιο για συμπλήρωση σε ηλεκτρονική μορφή. Έτσι δημιουργήθηκε, και στάλθηκε ηλεκτρονικά σε συγκεκριμένους οργανισμούς.

Η επιλογή του δείγματος έγινε με την μέθοδο της απογραφής, έτσι τα ερωτηματολόγια δίνονταν σε όλους τους εργαζομένους των επικοινωνιακών οργανισμών. Στην περίπτωση που τα ερωτηματολόγια δόθηκαν σε έντυπη μορφή, διευθετήθηκε μια συγκεκριμένη μέρα για την αποστολή τους και σε διάστημα μιας εβδομάδας η ερευνήτρια επισκέφτηκε τον κάθε επικοινωνιακό οργανισμό και τα παρέλαβε. Όταν η αποστολή έγινε ηλεκτρονικά, τέθηκε πάλι συγκεκριμένο χρονικό περιθώριο για την συμπλήρωση από κάθε επικοινωνιακό οργανισμό, για να υπάρχει μια συγκεκριμένη εικόνα της ανταπόκρισης του κάθε οργανισμού για να παρακολουθεί η ερευνήτρια την πρόοδο της συλλογής.

Όταν πραγματοποιήθηκε η συλλογή των δεδομένων, ακολούθησε η στατιστική ανάλυση, για να επιβεβαιωθούν ή να απορριφθούν οι υποθέσεις που δημιουργήθηκαν στην παρούσα μελέτη. Η ανάλυση των δεδομένων έγινε μέσω του προγράμματος S.P.S.S. (Statistical Package for the Social Sciences). Συγκεκριμένα, ακολουθούνται οι μέθοδοι των περιγραφικών στατιστικών αναλύσεων, ο δείκτης εσωτερικής συνάφειας (Cronbach's alpha) και η ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης. Οι περιγραφικές στατιστικές αναλύσεις έγιναν για να υπάρχει μια εικόνα για το δείγμα της έρευνας και τα δημογραφικά στοιχεία που τους απαρτίζουν. Με την χρήση του Cronbach's alpha, δύναται να διαπιστωθεί αντικειμενικά η αξιοπιστία της ερευνάς και να δοθούν με

εγκυρότητα και ακρίβεια η ερμηνεία των δεδομένων (Tavakol & Dennick, 2011). Η πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση είναι μια επέκταση της απλής γραμμικής παλινδρόμησης που περιλαμβάνει περισσότερες από μια εξηγηματικές μεταβλητές για να διαπιστωθεί η επίδραση της ανεξάρτητης μεταβλητής στην εξαρτημένη (Tranmer & Elliot, 2008). Στην συγκεκριμένη έρευνα αποφασίστηκε ότι για να ελεγχτεί με ακρίβεια η πρόβλεψη της εξαρτημένης μεταβλητής από την ανεξάρτητη, πρέπει να προστεθούν περισσότερες ελεγχόμενες ανεξάρτητες μεταβλητές, διότι όσον αφορά τις κοινωνικές επιστήμες μια μεταβλητή συνήθως εξαρτάται από περισσότερες από μια ανεξάρτητες μεταβλητές (Gaurav, 2010). Έτσι, πέρα από την επίδραση της ανεξάρτητης μεταβλητής στην εξαρτημένη επιλέχθηκαν να συμβάλουν στις μετρήσεις και οι ελεγχόμενες μεταβλητές που είναι το φύλο, η ηλικία, η εκπαίδευση, το καθεστώς εργασίας και το σύνολο μηνιαίων καθαρών αποδοχών.

5.4 Διαχείριση Ερωτηματολογίου και Συλλογή Δεδομένων

Όπως αναφέρθηκε το ερωτηματολόγιο έχει διαμορφωθεί από ειδικούς στο τομέα της ΕΚΕ (Lee, Park & Lee, 2013; Lichtenstein et. al., 2004; Maignan & Ferrell, 2001; Montgomery & Stone, 2009) και περιλαμβάνει ερωτήσεις που αφορούν την ΕΚΕ και τις τέσσερις μεταβλητές που μελετά η παρούσα έρευνα (εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή επίδοση, ηγεσία, οργανωσιακή εικόνα). Η περίοδος συλλογής των δεδομένων, διήρκεσε από τον Φεβρουάριο του 2020 μέχρι τον Απρίλιο του 2020. Πάραυτα, κάποιοι οργανισμοί που προσεγγίστηκαν από την ερευνήτρια λόγω εργασιακού φόρτου δεν επιθυμούσαν να ενταχθούν στην ερευνά. Αξίζει να σημειωθεί ότι, η περίοδος συλλογής των δεδομένων συνέπεσε με την παγκόσμια πανδημία του ιού COVID-19 SARS-CoV-2 (Κορονοϊός) και αυτό έκανε την συλλογή δυσκολότερη, καθώς πολλοί οργανισμοί είχαν κλείσει και δεν επιθυμούσαν καμία επαφή με άτομο εκτός οργανισμού. Συνεπώς, ο αριθμός των απαντημένων ερωτηματολογίων ήταν εκατό πέντε (105).

6 Αποτελέσματα

Στο κεφάλαιο αυτό θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, όπως προέκυψαν από την ανάλυση των δεδομένων μέσω του προγράμματος S.P.S.S. (Statistical Package for the Social Sciences). Αρχικά, μέσω των περιγραφικών στατιστικών αναλύσεων εξάγεται το προφίλ του δείγματος και μετά ακολουθεί ο υπολογισμός του συντελεστή εσωτερικής συνέπειας (Cronbach's alpha). Στην συνέχεια, παρουσιάζονται με την χρήση της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης, τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την κάθε ανάλυση των έξι υποθέσεων, καθώς οι ανεξάρτητες και οι εξαρτημένες μεταβλητές καθορίζονται ανάλογα σε κάθε υπόθεση με επακόλουθη περιγραφή.

6.1 Προφίλ Δείγματος

Χρησιμοποιώντας περιγραφική στατιστική ανάλυση διατυπώθηκε το προφίλ του δείγματος της έρευνας, με τον αριθμό των συμμετεχόντων να φτάνει τα 105 άτομα εκ των οποίων το 51,4% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως ήταν γυναίκες και το υπόλοιπο 48,6% ότι ήταν άνδρες. Ο μέσος όρος ηλικίας των ερωτηθέντων που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν τα 35 έτη με τυπική απόκλιση τα 9 έτη. Ο νεαρότερος συμμετέχοντας ήταν 21 χρονών και ο μεγαλύτερος 58 χρονών. Το 50,5% ανήκει στην ηλικιακή ομάδα «25-34», το 25,7% στην ομάδα «35-44», το 13,3% στην ομάδα «45-54», το 5,7% στην ομάδα «18-24» και το υπόλοιπο 4,8% στην ηλικιακή ομάδα «55-64» ενώ δεν υπήρχαν άτομα 65 ετών και άνω.

Το 51,4% των ερωτηθέντων ήταν κάτοχοι πτυχίου, το 38,1% είχαν Μεταπτυχιακό, το 3,8% ήταν απόφοιτοι Λυκείου, άλλο ένα ίδιο ποσοστό είχαν Διδακτορικό και το υπόλοιπο 2,9% είχαν μεταλυκειακή μόρφωση. Το 43,8% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως είχαν προϋπηρεσία από 1-5 έτη, το 21% από 5-10 έτη, το 15,2% από 10-20 έτη, το 12,4% πάνω από 20 έτη και το υπόλοιπο 7,6% είχαν προϋπηρεσία έως και 1 έτος. Αναφορικά με το καθεστώς εργασίας, το 85,7% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως εργάζονται με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, το 9,5% με καθεστώς μερικής απασχόλησης και το υπόλοιπο 4,8% με σύμβαση ορισμένου χρόνου, ενώ κανένας από τους ερωτηθέντες δεν εργαζόταν με σύμβαση αορίστου χρόνου ή σύμβαση έργου. Το 52,4% των ερωτηθέντων ήταν εργαζόμενοι πρώτης γραμμής, το 25,7% ήταν στελέχη

χαμηλότερων επιπέδων ιεραρχίας, το 15,2% ήταν στελέχη μεσαίων επιπέδων ιεραρχίας και το υπόλοιπο 6,7% ήταν ανώτατα στελέχη. Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση, το 42,9% των ερωτηθέντων ήταν άγαμοι, το 37,1% ήταν έγγαμοι, το 8,6% έχουν μακροχρόνια σχέση, το 7,6% ήταν διαζευγμένοι και το υπόλοιπο 3,8% ήταν χήροι. Σχετικά με το σύνολο μηνιαίων καθαρών αποδοχών, το 34,3% των ερωτηθέντων είχαν μηνιαίες καθαρές αποδοχές από 801-1200 ευρώ, το 28,6% από 1201-1600 ευρώ, το 18,1% από 1601-2000 ευρώ, το 13,3% από 501-800 ευρώ, το 3,8% (αθροιστικά) έχουν εισόδημα πάνω από 2001 ευρώ και το υπόλοιπο 1,9% έως 500 ευρώ.

Πίνακας 1: Προφίλ Δείγματος

	Μεταβλητές	Συχνότητα	Ποσοστό
Φύλο	Άνδρας	51	48,6%
	Γυναίκα	54	51,4%
Ηλικία	18-24	6	5,7%
	25-34	53	50,5%
	35-44	27	25,7%
	45-54	14	13,3%
	55-64	5	4,8%
	65+	0	0%
Εκπαίδευση	Λύκειο	4	3,8%
	Μετα-λυκειακή	3	2,9%
	Πτυχίο	54	51,4%
	Μεταπτυχιακά	40	38,1%
	Ph.D.	4	3,8%
Συνολική προϋπηρεσία	Έως 1 έτος	8	7,6%
	1-5 έτη	46	43,8%
	5-10 έτη	22	21,0%
	10-20 έτη	16	15,2%

	>20 έτη	13	12,4%
Καθεστώς εργασίας	Πλήρης Απασχόληση	90	85,7%
	Μερική Απασχόληση	10	9,5%
	Σύμβαση Αορίστου Χρόνου	0	0%
	Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου	5	4,8%
	Σύμβαση Έργου	0	0%
Ιδιότητα	Εργαζόμενος πρώτης γραμμής	55	52,4%
	Στέλεχος χαμηλότερων επιπέδων ιεραρχίας	27	25,7%
	Στέλεχος μεσαίων επιπέδων ιεραρχίας	16	15,2%
	Ανώτατο στέλεχος	7	6,7%
Οικογενειακή Κατάσταση	Άγαμος-η	45	42,9%
	Διαζευγμένος-η	8	7,6%
	Έγγαμος-η	39	37,1%
	Μακροχρόνια σχέση	9	8,6%
	Χήρος-α	4	3,8%
Σύνολο μηνιαίων καθαρών αποδοχών (€)	Έως 500	2	1,9%
	501-800	14	13,3%
	801-1200	36	34,3%
	1201-1600	30	28,6%
	1601-2000	19	18,1%
	2001-2750	2	1,9%

	Πάνω από 2750	2	1,9%
--	---------------	---	------

6.2 Έλεγχος Συντελεστή Εσωτερικής Συνάφειας (Cronbach's alpha)

Ο παρακάτω πίνακας απεικονίζει τον έλεγχο του συντελεστή εσωτερικής συνάφειας (Cronbach's alpha), για να διαπιστωθεί ο έλεγχος αξιοπιστίας των μεταβλητών που μελετά η παρούσα έρευνα. Για την μέτρηση του Cronbach's alpha και την διαπίστωση της αξιοπιστία του άλφα του Cronbach ακολουθούνται κάποιοι κανόνες, όπως: $> .9$ είναι εξαιρετικό, $> .8$ είναι καλό, $> .7$ είναι αποδεκτό, $> .6$ είναι αμφισβητήσιμο, $> .5$ σημαίνει ότι είναι κακό και $< .5$ παραπέμπει στο ότι είναι απαράδεκτο και μη αξιόπιστο (George & Mallery, 2003, σελ. 231). Ο δείκτης αξιοπιστίας του εργαλείου έρευνας ήταν για όλους τους παράγοντες πολύ ικανοποιητικός.

Πίνακας 2: Συντελεστές αξιοπιστίας των μεταβλητών

Μεταβλητές	Cronbach's alpha
Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	0,859
Εργασιακή Ικανοποίηση	0,788
Εργασιακή Επίδοση	0,694
Ηγεσία	0,973
Οργανωσιακή Εικόνα	0,918

6.3 Αποτελέσματα Ερευνητικών Υποθέσεων

Στο παρόν υπό-κεφάλαιο θα παρουσιαστούν τα κύρια ευρήματα της έρευνας που έρχονται να επιβεβαιώσουν η να απορρίψουν τις υποθέσεις που πραγματοποιήθηκαν. Οι ερευνητικές υποθέσεις που θα απαντηθούν είναι οι εξής: 1. Οι πρακτικές ΕΚΕ επηρεάζουν θετικά την εργασιακή ικανοποίηση, 2. Οι πρακτικές ΕΚΕ επηρεάζουν θετικά την εργασιακή επίδοση, 3. Οι πρακτικές ΕΚΕ επηρεάζουν θετικά την ηγεσία, 4. Οι πρακτικές ΕΚΕ επηρεάζουν θετικά την οργανωσιακή εικόνα, 5. Η ηγεσία επηρεάζει

την εργασιακή ικανοποίηση, 6. Η οργανωσιακή εικόνα επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση.

Υπόθεση 1: Οι πρακτικές ΕΚΕ επηρεάζουν θετικά την εργασιακή ικανοποίηση

Σε αυτή την ερευνητική υπόθεση, ανεξάρτητη μεταβλητή αποτελεί η ΕΚΕ ενώ εξαρτημένη η εργασιακή ικανοποίηση. Επίσης, υπάρχουν και πέντε μεταβλητές ελέγχου οι οποίες είναι το φύλο, η ηλικία, η εκπαίδευση, το καθεστώς εργασίας και το σύνολο μηνιαίων καθαρών αποδοχών. Χρησιμοποιώντας την ανάλυση της παλινδρόμησης, διερευνήθηκε η επιρροή που δέχεται η εργασιακή ικανοποίηση από τις μεταβλητές ΕΚΕ και ελέγχου, ενώ τα αποτελέσματα καταδεικνύονται στους πιο κάτω πίνακες.

Πίνακας 3.1: Υπόθεση 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,524 ^a	,275	,230	,52760

Ο πίνακας Model Summary (πίνακας 3.1), εξηγεί εάν το μοντέλο είναι αποτελεσματικό στην επιτυχή πρόβλεψη της εξαρτημένης μεταβλητής (εργασιακή ικανοποίηση). Αυτό που έχει σημασία εδώ, είναι ο δείκτης Adjusted R Square που ισούται με 0,230, δηλαδή με τη βοήθεια των συγκεκριμένων ανεξάρτητων μεταβλητών του μοντέλου, ΕΚΕ, φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, καθεστώς εργασίας και μηνιαίες αποδοχές, εξηγείται με το 23% της μεταβλητότητας της εξαρτημένης μεταβλητής, δηλαδή της εργασιακής ικανοποίησης. Είναι το ποσοστό της διασποράς της εργασιακής ικανοποίησης που εξηγείται από όλες τις ανεξάρτητες (ΕΚΕ, φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, καθεστώς εργασίας και μηνιαίες αποδοχές).

Πίνακας 3.2: Υπόθεση 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,323	6	1,721	6,181	,000 ^b
	Residual	27,279	98	,278		
	Total	37,602	104			

a. Dependent Variable: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Αυτό που πρέπει να παρατηρηθεί στο πίνακα Ανονα (πίνακας 3.2), είναι το Sig. που ισούται με 0,00. Η στήλη αυτή δείχνει την τιμή της στατιστικής σημασίας, όπου για να θεωρείτε στατιστικά σημαντικό πρέπει να είναι μικρότερο του 0,05 (δηλαδή, $p < .05$). Στην συγκεκριμένη περίπτωση υπάρχει στατιστική σημαντικότητα που είναι και το επιθυμητό. Δηλαδή, υπάρχει 95% βεβαιότητα, ότι η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από τις πρακτικές ΕΚΕ και τις ελεγχόμενες μεταβλητές (φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, καθεστώς εργασίας και μηνιαίες αποδοχές).

Πίνακας 3.3: Υπόθεση 1

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,104	,589		6,968	,000
	ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ	,506	,112	,408	4,510	,000
	1.Φύλο	-,087	,105	-,073	-,833	,407
	2.Ηλικία	-,020	,007	-,305	-2,957	,004
	3.Εκπαίδευση	-,040	,075	-,052	-,537	,592
	4.Καθεστώς εργασίας	,181	,089	,206	2,040	,044
	5.Σύνολο μηνιαίων καθαρών αποδοχών (€)	,136	,059	,262	2,288	,024

a. Dependent Variable: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Ο παραπάνω πίνακας ονομάζεται Coefficients (πίνακας 3.3), και είναι ο κύριος πίνακας της ανάλυσης παλινδρόμησης που περιέχει τη βαρύτητα (συμμετοχή) των διαφόρων συντελεστών (ανεξάρτητων μεταβλητών) στη διαμόρφωση του επιπέδου της εξαρτημένης μεταβλητής. Η στατιστική σημαντικότητα (p -value $< 0,05$), είναι μικρότερη του 0,05 στους τέσσερις από τους έξι παράγοντες, εκ των οποίων είναι η ΕΚΕ, η ηλικία, το καθεστώς εργασίας και το σύνολο μηνιαίων καθαρών αποδοχών. Αυτό σημαίνει ότι θα χρησιμοποιηθούν μόνο αυτοί οι τέσσερις στο τελικό μοντέλο της πολλαπλής παλινδρόμησης της εργασιακής ικανοποίησης. Η μορφή της εξίσωσης είναι η εξής: Εργασιακή Ικανοποίηση = 4,104+ ,506* ΕΚΕ +(-,020)*Ηλικία + ,181*Καθεστώς + ,136*Αποδοχές

Συνεπώς, επιβεβαιώνεται ότι οι πρακτικές ΕΚΕ επηρεάζουν θετικά την εργασιακή ικανοποίηση (Standard Beta ,408), καθώς παράγοντες πρόβλεψης της εργασιακής ικανοποίησης μπορεί να αποδεχθούν και οι μηνιαίες αποδοχές (Standard Beta ,262), το καθεστώς εργασίας (Standard Beta ,206) και επίσης η ηλικία η οποία έχει αρνητική επιρροή, δηλαδή όσο μικρότερη είναι η ηλικία του ατόμου τόσο περισσότερο επηρεάζουν οι πρακτικές ΕΚΕ την εργασιακή του ικανοποίηση (Standard Beta -,305). Κατά συνέπεια επιβεβαιώνεται η πρώτη ερευνητική υπόθεση, που υποδηλώνει ότι η υιοθέτηση πρακτικών ΕΚΕ επηρεάζει θετικά την εργασιακή ικανοποίηση.

Υπόθεση 2: Οι πρακτικές ΕΚΕ επηρεάζουν θετικά την εργασιακή επίδοση

Στην παρούσα ερευνητική υπόθεση, ανεξάρτητη μεταβλητή αποτελεί η ΕΚΕ ενώ εξαρτημένη η εργασιακή επίδοση. Επίσης, υπάρχουν και πέντε μεταβλητές ελέγχου οι οποίες είναι το φύλο, η ηλικία, η εκπαίδευση, το καθεστώς εργασίας και το σύνολο μηνιαίων καθαρών αποδοχών. Με την βοήθεια της ανάλυση της παλινδρόμησης, διερευνήθηκε η επιρροή που δέχεται η εργασιακή επίδοση από τις μεταβλητές ΕΚΕ και ελέγχου, όπως αποδεικνύουν τα αποτελέσματα στους πιο κάτω πίνακες.

Πίνακας 4.1: Υπόθεση 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,275 ^a	,076	,019	,78093

Πίνακας 4.2: Υπόθεση 2

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,885	6	,814	1,335	,249 ^b
	Residual	59,765	98	,610		
	Total	64,650	104			

a. Dependent Variable: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΠΙΔΟΣΗ

Το Sig. του πίνακα Anova, είναι μεγαλύτερο του 0,05 οπότε δεν υπάρχει στατιστική σημαντικότητα και δεν επιτρέπεται να συνεχιστεί η ανάλυση και η επίδραση των ελεγχόμενων μεταβλητών. Συνεπώς, δεν επιβεβαιώνεται η δεύτερη ερευνητική υπόθεση, ότι οι πρακτικές ΕΚΕ επηρεάζουν θετικά την εργασιακή επίδοση.

Υπόθεση 3: Οι πρακτικές ΕΚΕ επηρεάζουν θετικά την ηγεσία

Στην τρίτη ερευνητική υπόθεση, ανεξάρτητη μεταβλητή αποτελεί η ΕΚΕ ενώ εξαρτημένη η ηγεσία. Εντούτοις, περιλαμβάνονται και οι πέντε μεταβλητές ελέγχου (φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, καθεστώς εργασίας, σύνολο μηνιαίων καθαρών αποδοχών). Με την ανάλυση της παλινδρόμησης, διερευνήθηκε η επιρροή που δέχεται η ηγεσία από τις μεταβλητές ΕΚΕ και ελέγχου, και παρουσιάζονται στους ακόλουθους πίνακες.

Πίνακας 5.1: Υπόθεση 3

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,557 ^a	,311	,268	,72911

Ο δείκτης Adjusted R Square είναι ,268, δηλαδή με τη βοήθεια των συγκεκριμένων ανεξάρτητων μεταβλητών του μοντέλου η ΕΚΕ, το φύλο, η ηλικία, η εκπαίδευση, το καθεστώς εργασίας και οι μηνιαίες αποδοχές, εξηγείται με το 26,8% της διακύμανσης της εξαρτημένης μεταβλητής, δηλαδή της ηγεσίας. Είναι το ποσοστό της διασποράς της ηγεσίας που εξηγείται από όλες τις ανεξάρτητες (ΕΚΕ, φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, καθεστώς εργασίας και μηνιαίες αποδοχές).

Πίνακας 5.2: Υπόθεση 3

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,466	6	3,911	7,357	,000 ^b
	Residual	52,097	98	,532		
	Total	75,563	104			

a. Dependent Variable: ΗΓΕΣΙΑ

Το Sig. του πίνακα Anova ισούται με 0,00 οπότε υπάρχει στατιστική σημαντικότητα στα αποτελέσματα. Δηλαδή, υπάρχει 95% βεβαιότητα, ότι η ηγεσία επηρεάζεται από τις πρακτικές ΕΚΕ και τις ελεγχόμενες μεταβλητές (φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, καθεστώς εργασίας και μηνιαίες αποδοχές).

Πίνακας 5.3: Υπόθεση 3

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,107	,814		-,132	,895
	ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ	,873	,155	,497	5,633	,000
	1.Φύλο	,123	,145	,072	,847	,399
	2.Ηλικία	-,021	,010	-,226	-2,243	,027
	3.Εκπαίδευση	,156	,104	,141	1,497	,137
	4.Καθεστώς εργασίας	,180	,122	,145	1,470	,145
	5.Σύνολο μηνιαίων καθαρών αποδοχών (€)	,113	,082	,154	1,378	,171

a. Dependent Variable: ΗΓΕΣΙΑ

Στο πιο πάνω πίνακα, διαπιστώνετε ότι το p-value είναι μικρότερο του 0,05 στους δυο από τους έξι παράγοντες, όπου είναι η ΕΚΕ και η ηλικία. Το τελικό μοντέλο εξίσωσης την πολλαπλής παλινδρόμησης είναι το εξής: $Ηγεσία = (-,107) + ,873 * ΕΚΕ + (-,021) * Ηλικία$

Συνεπώς, επιβεβαιώνεται ότι οι πρακτικές ΕΚΕ επηρεάζουν θετικά την ηγεσία (Standard Beta ,497), στοιχείο πρόβλεψης αποτελεί και η ηλικία, η οποία όμως επηρεάζει αρνητικά, δηλαδή όσο μικρότερη είναι η ηλικία του ατόμου τόσο περισσότερο ενισχύουν οι πρακτικές ΕΚΕ τις αντιλήψεις του για τον τρόπο ηγεσίας που ακολουθείται (Standard Beta -,226). Ως εκ τούτου, επιβεβαιώνεται η τρίτη ερευνητική υπόθεση που υποδηλώνει ότι η υιοθέτηση πρακτικών ΕΚΕ επηρεάζει θετικά την ηγεσία.

Υπόθεση 4: Οι πρακτικές ΕΚΕ επηρεάζουν θετικά την οργανωσιακή εικόνα

Στην συγκεκριμένη ερευνητική υπόθεση, ανεξάρτητη μεταβλητή αποτελεί η ΕΚΕ ενώ εξαρτημένη η οργανωσιακή εικόνα. Υπάρχουν και πέντε μεταβλητές ελέγχου οι οποίες είναι το φύλο, η ηλικία, η εκπαίδευση, το καθεστώς εργασίας και το σύνολο μηνιαίων καθαρών αποδοχών. Χρησιμοποιώντας την ανάλυση της παλινδρόμησης, διερευνήθηκε

η επιρροή που δέχεται η οργανωσιακή εικόνα από τις μεταβλητές ΕΚΕ και ελέγχου, ενώ τα αποτελέσματα καταδεικνύονται στους πιο κάτω πίνακες.

Πίνακας 6.1: Υπόθεση 4

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,638 ^a	,407	,370	,58686

Ο δείκτης Adjusted R Square ισούται με ,370, δηλαδή με τη βοήθεια των συγκεκριμένων ανεξάρτητων μεταβλητών του μοντέλου, ΕΚΕ, φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, καθεστώς εργασίας και μηνιαίες αποδοχές, εξηγείται με το 37% της μεταβλητότητας της εξαρτημένης μεταβλητής, δηλαδή της οργανωσιακής εικόνας. Είναι το ποσοστό της διασποράς της οργανωσιακής εικόνας που εξηγείται από όλες τις ανεξάρτητες (ΕΚΕ, φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, καθεστώς εργασίας και μηνιαίες αποδοχές).

Πίνακας 6.2: Υπόθεση 4

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,138	6	3,856	11,197	,000 ^b
	Residual	33,752	98	,344		
	Total	56,890	104			

a. Dependent Variable: ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΕΙΚΟΝΑ

Το Sig. του πίνακα Anova είναι 0,00 οπότε υπάρχει στατιστική σημαντικότητα στα παρόντα αποτελέσματα της συγκεκριμένη υπόθεσης. Δηλαδή, υπάρχει 95% βεβαιότητα, ότι η οργανωσιακή εικόνα επηρεάζεται από τις πρακτικές ΕΚΕ και τις ελεγχόμενες μεταβλητές (φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, καθεστώς εργασίας και μηνιαίες αποδοχές).

Πίνακας 6.3: Υπόθεση 4

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,297	,655		,454	,651
	ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ	,916	,125	,601	7,346	,000
	1.Φύλο	,072	,117	,049	,617	,539
	2.Ηλικία	-,013	,008	-,158	-1,693	,094
	3.Εκπαίδευση	,035	,084	,036	,415	,679
	4.Καθεστώς εργασίας	,061	,099	,057	,620	,537
	5.Σύνολο μηνιαίων καθαρών αποδοχών (€)	,152	,066	,237	2,292	,024

a. Dependent Variable: ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΕΙΚΟΝΑ

Στον παραπάνω πίνακα με την ανάλυση της παλινδρόμησης, διαπιστώνετε ότι το p-value είναι μικρότερο του 0,05 στους δυο από τους έξι παράγοντες. Αυτό σημαίνει ότι θα χρησιμοποιηθούν μόνο αυτοί οι δυο στο τελικό μοντέλο, όπου είναι η ΕΚΕ και το σύνολο μηνιαίων αποδοχών. Το τελικό μοντέλο της πολλαπλής παλινδρόμησης με τη μορφή εξίσωσης είναι: $\text{Οργανωσιακή εικόνα} = ,297 + ,916 * \text{ΕΚΕ} + ,152 * \text{Αποδοχές}$

Συνεπώς, επιβεβαιώνεται ότι πρακτικές ΕΚΕ επηρεάζουν θετικά την οργανωσιακή εικόνα (Standard Beta ,601), καθώς και το σύνολο των μηνιαίων αποδοχών των εργαζομένων (Standard Beta ,237). Έτσι, επιβεβαιώθηκε και η τέταρτη ερευνητική υπόθεση, που υποδηλώνει ότι η υιοθέτηση πρακτικών ΕΚΕ επηρεάζει θετικά την οργανωσιακή εικόνα.

Υπόθεση 5: Η ηγεσία επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση

Η πέμπτη ερευνητική υπόθεση προϋποθέτει ότι, η ηγεσία αποτελεί την ανεξάρτητη μεταβλητή, ενώ η εργασιακή ικανοποίηση την εξαρτημένη. Επίσης, υπάρχουν και πέντε μεταβλητές ελέγχου οι οποίες είναι το φύλο, η ηλικία, η εκπαίδευση, το καθεστώς εργασίας και το σύνολο μηνιαίων καθαρών αποδοχών. Χρησιμοποιώντας την ανάλυση της παλινδρόμησης, διερευνήθηκε η επιρροή που δέχεται η εργασιακή ικανοποίηση από

την ηγεσίας. Επίσης, εξετάστηκε και η επιρροή των μεταβλητών ελέγχου. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στους πιο κάτω πίνακες.

Πίνακας 7.1: Υπόθεση 5

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,638 ^a	,408	,371	,47678

Ο δείκτης Adjusted R Square είναι ,371, δηλαδή με τη βοήθεια των συγκεκριμένων ανεξάρτητων μεταβλητών του μοντέλου, ηγεσία, φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, καθεστώς εργασίας και μηνιαίες αποδοχές, εξηγείται με το 37,1% της μεταβλητότητας της εξαρτημένης μεταβλητής, δηλαδή της εργασιακής ικανοποίησης. Είναι το ποσοστό της διασποράς της εργασιακής ικανοποίησης που εξηγείται από όλες τις ανεξάρτητες (ηγεσία, φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, καθεστώς εργασίας και μηνιαίες αποδοχές).

Πίνακας 7.2: Υπόθεση 5

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,325	6	2,554	11,236	,000 ^b
	Residual	22,278	98	,227		
	Total	37,602	104			

Το Sig. του συγκεκριμένου πίνακα Anova είναι 0,00 οπότε υπάρχει στατιστική σημαντικότητα στα αποτελέσματα της υπόθεσης. Δηλαδή, υπάρχει 95% βεβαιότητα, ότι η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από την ηγεσία και τις ελεγχόμενες μεταβλητές (φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, καθεστώς εργασίας και μηνιαίες αποδοχές).

Πίνακας 7.3: Υπόθεση 5

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,719	,430		6,324	,000
	ΗΓΕΣΙΑ	,393	,057	,557	6,849	,000
	1.Φύλο	-,127	,095	-,106	-1,341	,183
	2.Ηλικία	-,013	,006	-,190	-1,991	,049
	3.Εκπαίδευση	-,129	,066	-,166	-1,964	,052
	4.Καθεστώς εργασίας	,131	,081	,149	1,617	,109
	5.Σύνολο μηνιαίων καθαρών αποδοχών (€)	,104	,054	,199	1,914	,059

a. Dependent Variable: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Η στατιστική σημαντικότητα είναι μικρότερη του 0,05 στους δύο από τους έξι παράγοντες, εκ των οποίων είναι η ηγεσία και η ηλικία. Αυτό σημαίνει ότι θα χρησιμοποιηθούν μόνο αυτοί οι δυο στο τελικό μοντέλο της πολλαπλής παλινδρόμησης. Η μορφή της εξίσωσης είναι: Εργασιακή Ικανοποίηση = 2,719+ ,393* Ηγεσία+ (-,13)*Ηλικία

Διαπιστώθηκε ότι, η ηγεσία συσχετίζεται σε σημαντικό βαθμό θετικά, με την εργασιακή ικανοποίηση (Standard Beta = ,557). Επίσης, δύναται να επηρεάσει το αποτέλεσμα της πρόβλεψης της υπόθεσης και η ηλικία του ατόμου με αρνητική φορά. Δηλαδή όσο μικρότερη είναι η ηλικία του ατόμου τόσο περισσότερο επηρεάζει η ηγεσία την εργασιακή του ικανοποίηση (Standard Beta = -,013).

Ωστόσο, επιβεβαιώθηκε η πέμπτη ερευνητική υπόθεση, που υποδηλώνει ότι η ηγεσία επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση.

Υπόθεση 6: Η οργανωσιακή εικόνα επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση

Στην έκτη ερευνητική υπόθεση, η οργανωσιακή εικόνα αποτελεί την ανεξάρτητη μεταβλητή, ενώ η εργασιακή ικανοποίηση την εξαρτημένη. Επίσης, υπάρχουν και πέντε μεταβλητές ελέγχου οι οποίες είναι το φύλο, η ηλικία, η εκπαίδευση, το καθεστώς εργασίας και το σύνολο μηνιαίων καθαρών αποδοχών. Χρησιμοποιώντας την ανάλυση

της παλινδρόμησης, διερευνήθηκε η επιρροή που δέχεται η εργασιακή ικανοποίηση από την οργανωσιακή εικόνα και τις ελεγχόμενες μεταβλητές. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στους πιο κάτω πίνακες.

Πίνακας 8.1: Υπόθεση 6

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738 ^a	,545	,517	,41781

Ο δείκτης Adjusted R square είναι ,517, δηλαδή με τη βοήθεια των συγκεκριμένων ανεξάρτητων μεταβλητών του μοντέλου, οργανωσιακή εικόνα, φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, καθεστώς εργασίας και μηνιαίες αποδοχές, εξηγείται με το 51,7% της μεταβλητότητας της εξαρτημένης μεταβλητής, δηλαδή της εργασιακής ικανοποίησης. Είναι το ποσοστό της διασποράς της εργασιακής ικανοποίησης που εξηγείται από όλες τις ανεξάρτητες (οργανωσιακή εικόνα, φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, καθεστώς εργασίας και μηνιαίες αποδοχές).

Πίνακας 8.2: Υπόθεση 6

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,495	6	3,416	19,567	,000 ^b
	Residual	17,108	98	,175		
	Total	37,602	104			

Το Sig. του συγκεκριμένου πίνακα Anova είναι 0,00 οπότε υπάρχει στατιστική σημαντικότητα στα αποτελέσματα της υπόθεσης. Δηλαδή, υπάρχει 95% βεβαιότητα, ότι η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από την οργανωσιακή εικόνα και τις ελεγχόμενες μεταβλητές (φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, καθεστώς εργασίας και μηνιαίες αποδοχές).

Πίνακας 8.3: Υπόθεση 6

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,947	,401		4,850	,000
	ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΕΙΚΟΝΑ	,550	,058	,677	9,524	,000
	1.Φύλο	-,127	,083	-,106	-1,525	,130
	2.Ηλικία	-,013	,006	-,198	-2,395	,019
	3.Εκπαίδευση	-,060	,058	-,077	-1,030	,305
	4.Καθεστώς εργασίας	,147	,070	,168	2,106	,038
	5.Σύνολο μηνιαίων καθαρών αποδοχών (€)	,053	,048	,102	1,094	,277

a. Dependent Variable: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Παρατηρείται ότι το p-value είναι μικρότερο του 0,05 στους τρεις από τους έξι παράγοντες, οι οποίοι είναι η οργανωσιακή εικόνα, η ηλικία και το καθεστώς εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι θα χρησιμοποιηθούν μόνο αυτοί στο τελικό μοντέλο. Η μορφή της εξίσωσης είναι: Εργασιακή Ικανοποίηση = 1,947 + ,550* Οργανωσιακή Εικόνα + (-,13)*Ηλικία + ,147*Καθεστώς εργασίας

Διαπιστώθηκε ότι η οργανωσιακή εικόνα συσχετίζεται σε σημαντικό βαθμό θετικά, με την εργασιακή ικανοποίηση (Standard Beta = ,550). Επίσης, δύναται να επηρεάσει το αποτέλεσμα το καθεστώς εργασίας (Standard Beta = ,147) και με αρνητική φορά επιρροής η ηλικία του ατόμου, δηλαδή όσο μικρότερη είναι η ηλικία του ατόμου τόσο περισσότερο επηρεάζει η οργανωσιακή εικόνα την εργασιακή του ικανοποίηση (Standard Beta = -,013).

Επομένως, επιβεβαιώθηκε η έκτη ερευνητική υπόθεση, που υποδηλώνει ότι η οργανωσιακή εικόνα επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση.

7 Συζήτηση και Ερμηνεία Αποτελεσμάτων

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο, θα παρατεθούν και θα συζητηθούν τα σημαντικότερα ευρήματα που προέκυψαν με την διεξαγωγή της έρευνας. Κύριος στόχος αποτελεί η απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων, που αναζητούν την επίδραση των πρακτικών ΕΚΕ στην εργασιακή ικανοποίηση, στην εργασιακή επίδοση, στην ηγεσία και στην οργανωσιακή εικόνα, όσον αφορά τους επικοινωνιακούς οργανισμούς στην Κύπρο.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι αρκετοί από τους οργανισμούς επενδύουν σε ενέργειες ΕΚΕ και πως οι εργαζόμενοι σε επικοινωνιακούς οργανισμούς είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους (H1) και τον τρόπο ηγεσίας που ακολουθείται (H3). Σημαντική επίσης υπόθεση που επιβεβαιώθηκε είναι ο αντίκτυπος της οργανωσιακής εικόνας στο ανθρώπινο δυναμικό (H4). Αυτό υποδεικνύει ότι τα ευρήματα της έρευνας συνάδουν με αυτά της βιβλιογραφικής επισκόπησης (Dowling, 1986; George & Jones, 2008; Lemmink et al., 2003; Mohammed Sayed Mostafa & Shen, 2019; Nejati et al., 2019; Valentine & Fleischman, n.d.; Zhou et al., 2018).

Το πρώτο ερευνητικό ερώτημα σχετικά με την επίδραση των πρακτικών ΕΚΕ στην εργασιακή ικανοποίηση επιβεβαιώθηκε. Όπως επισημαίνει ο Zhou et al. (2018), οι περισσότερες έρευνες έδειξαν μια γραμμική σχέση μεταξύ της ΕΚΕ και της στάσης των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι αντιληπτές πρακτικές ΕΚΕ συνδέονται με παράγοντες ικανοποίησης όπως το περιεχόμενο της εργασίας, οι σχέσεις με τους υπόλοιπους συνεργάτες και προϊστάμενους, τον τρόπο διοίκησης, τις ευκαιρίες εξέλιξης και συνολικά από την εργασία. Ωστόσο, σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων δεν ήταν ικανοποιημένοι από τις ανταμοιβές τους και κρίνεται σημαντικό σημείο για διερεύνηση, ώστε να επιτευχθεί το πλήρες επίπεδο ικανοποίησης. Σύμφωνα με το Zhou et al. (2018), ένα υψηλό επίπεδο ΕΚΕ διεγείρει την ικανοποίηση και μια θετική δέσμευση των εργαζομένων κάτι που προέρχεται και από την συνολική εικόνα της επιχείρησης δηλαδή την οργανωσιακή εικόνα, προδιαθέτοντας τα άτομα να αισθανθούν μια υπερηφάνεια για τον οργανισμό που ανήκουν ασχέτως του εισοδήματός τους. Οι Valentine & Fleischman (2008) αναφέρουν ότι, η ΕΚΕ αποτελεί μεσολαβητικό ρόλο στη σχέση μεταξύ προγραμμάτων δεοντολογίας και ικανοποίησης από την εργασία. Έτσι, διαπιστώνεται ποσό σημαντικό είναι να υπάρχει ένα ηθικό πλάνο ηγεσίας για να επιτευχθεί τόσο η ΕΚΕ όσο και η εργασιακή ικανοποίηση. Στην παρούσα έρευνα,

πράγματι διαπιστώθηκε αυτή η σχέση μέσα από την τρίτη ερευνητική υπόθεση, ότι δηλαδή οι πρακτικές ΕΚΕ επηρεάζουν θετικά την ηγεσία και ειδικότερα την εικόνα που έχουν οι εργαζόμενοι για την ηγεσία (Mohammed Sayed Mostafa & Shen, 2019; Nejati et al., 2019). Οι Mohammed Sayed Mostafa & Shen (2019), αναφέρουν ότι η ηθική ηγεσία ενισχύεται μέσα από την υιοθέτηση συγκεκριμένων στρατηγικών, όπως η πρόσληψη ηθικών ατόμων σε ηγετικές θέσεις και η συνεχής επιμόρφωση τους, όπως επίσης και οι εσωτερικές δραστηριότητες ΕΚΕ που εμπερικλείουν την συμμετοχή των εργαζομένων. Επιπρόσθετα, η ηγεσία είναι ικανή μέσα από την ΕΚΕ να αυξήσει τη συμμετοχή, την ικανοποίηση και τον ενθουσιασμό των εργαζομένων (Nejati et al., 2019). Οι ηγέτες διαδραματίζουν βασικό ρόλο στον καθορισμό του βαθμού στον οποίο οι επικοινωνιακοί οργανισμοί ασχολούνται με την ΕΚΕ, καθώς επίσης αποτελούν και παράδειγμα προς μίμηση για τους υπόλοιπους και δύναται να επηρεάσουν την συμπεριφορά τους. Επομένως, κρατώντας ένα ηθικό ηγετικό πλάνο στο τομέα της εργασίας συνεπάγεται στην ανάδειξη μιας κοινωνικά υπεύθυνης εταιρείας. Όπως διαπιστώθηκε και από την επιβεβαίωση της πέμπτης ερευνητικής υπόθεσης (H5), ηγεσία και εργασιακή ικανοποίηση είναι άμεσα συνδεδεμένες καθώς η ηγεσία φέρει επιρροή στην στάση των εργαζομένων. Τα ευρήματα τη παρούσας έρευνας συνάδουν με αυτά των Kim & Brymer (2011), που θέτουν την ηγεσία ως κύριο παράγοντα για την επίτευξη της εργασιακής ικανοποίησης καθώς, αναφέρουν πως με τον όρο ηθική ηγεσία δεν εννοείται απλά η ύπαρξη μιας καλής συμπεριφοράς αλλά και πράξεις που βοηθούν τους εργαζομένους να έχουν μια άρτια ψυχολογική κατάσταση στην εργασία καθώς και μειωμένο άγχος που επιτυγχάνεται με την ανοικτή επικοινωνία. Αν οι εργαζόμενοι εκτιμήσουν θετικά τις ηγετικές πράξεις του προϊστάμενου τους, θα ευθυγραμμίσουν τις αξίες τους με τους στόχους της ΕΚΕ και αυτό θα οδηγήσει στην εργασιακή ικανοποίηση. Η συγκεκριμένη συσχέτιση επίσης συνδέεται με την επιτυχία και την απόδοση του οργανισμού στο σύνολο.

Επιπλέον, μια ισχυρά θετική συσχέτιση που επιβεβαιώθηκε αφορά την θετική επίδραση των πρακτικών ΕΚΕ στην οργανωσιακή εικόνα (H4). Κάθε οργανισμός έχει μια εικόνα που προσδίδει προς τα έξω είτε το αναγνωρίζει είτε όχι. Ωστόσο, αυτό προκύπτει μέσα από πολλούς παράγοντες ορισμένοι ελέγξιμοι ενώ άλλοι όχι. Καθοριστικός παράγοντας για να επιβληθεί ένας επικοινωνιακός οργανισμός προς την θετική όψη της εικόνας αποτελεί όπως φαίνεται από τα ευρήματα της ερευνάς και της βιβλιογραφίας, οι

πρακτικές ΕΚΕ (Dowling, 1986; Lemmink et al., 2003). Μια θετική οργανωσιακή εικόνα επηρεάζει άμεσα τα υπάρχον και δυνητικά ενδιαφερόμενα μέρη, είτε αυτά είναι εργαζόμενοι, πελάτες, μέτοχοι ενώ επιδρά επίσης και στο εμπορικό τους σήμα. Δεν αποτελεί κοινοτυπία ότι σε αυτή την περίπτωση η ΕΚΕ μπορεί να θεωρηθεί ως ένα στρατηγικό εργαλείο για αύξηση ή επούλωση της φήμης του οργανισμού. Επομένως, διαπιστώνεται πως οι επικοινωνιακοί οργανισμοί στην Κύπρο είναι γνώριμοι και εν μέρει εξοικειωμένοι με τον όρο ΕΚΕ καθώς επενδύουν σε αυτόν βελτιώνοντας έτσι την οργανωσιακή τους εικόνα. Αυτό όμως που διαφαίνεται να έχει σημαντικό αντίκτυπο σε αυτή την υπόθεση, είναι το σύνολο των μηνιαίων καθαρών αποδοχών των ερωτώμενων που επηρεάζει την στάση τους για την εικόνα του οργανισμού τους.

Ομοίως, καθώς η οργανωσιακή εικόνα αποτελεί ένα στοιχείο που μπορούν τα ηγετικά στελέχη να το επηρεάσουν μέσα από συγκεκριμένες πρακτικές, αυτό μπορεί να επηρεάσει την ψυχολογία των εργαζομένων καθώς και την μεταγενέστερη στάση τους (Riordan et al., 1997). Με την επίτευξη της παρούσας έρευνας εντοπίστηκε ότι η οργανωσιακή εικόνα έχει θετική συσχέτιση στην εργασιακή ικανοποίηση (H6). Σύμφωνα με τον Küzüksüleymanoğlu (2017), είναι σημαντικό ο κάθε οργανισμός να αναζητά τρόπους βελτίωσης της εικόνα του ωστόσο, πρέπει να γίνεται με υπόψη τις ανάγκες και τις προσδοκίες του ανθρώπινου δυναμικού καθώς είναι παράγωγο μιας συνολικής αξιολόγησης των απόψεων τους με αιτία την ικανοποίησή τους.

Συμπερασματικά, η οργανωσιακή εικόνα μπορεί να αποτελεί αντίκτυπο της αντίληψης των εργαζομένων, για παράδειγμα όταν ένας οργανισμός αποκτήσει μια θετική οργανωσιακή εικόνα αυτό μπορεί να ευθύνεται στο πόσο ικανοποιημένο είναι το προσωπικό που απασχολεί.

Σχετικά με την δεύτερη ερευνητική υπόθεση που αφορούσε την θετική συσχέτιση της ΕΚΕ με την εργασιακή επίδοση (H2), στην παρούσα ερευνά δεν επιβεβαιώθηκε. Συνεπώς, αυτό που μπορεί να ευθύνεται στην συγκεκριμένη διαπίστωση είναι ότι, αν και οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τις πρακτικές ΕΚΕ και την θετική τους επίδραση φαίνεται να μην έχουν αντίκτυπο στην εργασιακή τους επίδοση. Δηλαδή, συνεχίζουν να είναι παραγωγικοί και να εκπληρώνουν τα εργασιακά τους καθήκοντα ασχέτως αν υφίσταται ή όχι η ΕΚΕ. Στον αντίποδα, οι Brieger, Anderer, Fröhlich, Bärö, & Meynhardt (2019), αναφέρουν ότι οι δραστηριότητες ΕΚΕ μπορεί να επιφέρουν αυξανόμενη πίεση στην εργασία. Δηλαδή, οι εργαζόμενοι να καταβάλλονται ήδη από

πίεση επίτευξης της καθημερινής εργασίας, και οι επιπλέον πρακτικές ΕΚΕ που συμβάλλουν στην αύξηση της εργασιακής τους επίδοσης να παρεμβάλουν στο προσωπικό χρόνο του ατόμου πέρα του εργασιακού, κάτι που δεν είναι επιθυμητό για τους εργαζόμενους. Επιπρόσθετα, αν και γίνονται ορισμένες προσπάθειες ΕΚΕ στους επικοινωνιακούς οργανισμούς στην Κύπρο, οι πρακτικές που ακολουθούνται ίσως να είναι επικεντρωμένες σε άλλους τομείς παρά στην διατήρηση και αύξηση της εργασιακής επίδοσης. Σύμφωνα με τους Aguinis & Glavas (2013), όταν η ΕΚΕ αποκτά δευτερεύων ρόλο και τα ηγετικά στελέχη δεν τη θέτουν ως σημαντική για την επίτευξη ενός σκοπού, όπως στην συγκεκριμένη περίπτωση για την εργασιακή επίδοση, τότε αποκτά μια αρνητική ή ασήμαντη επίδραση.

Συνοψίζοντας, με την επιβεβαίωση πέντε από των έξι υποθέσεων της έρευνας διαπιστώθηκε ο σημαντικός ρόλος που έχει η ΕΚΕ σε ένα επικοινωνιακό οργανισμό. Σχετικά με τις μεταβλητές ελέγχου που εξετάστηκαν, το φύλο και το επίπεδο εκπαίδευσης δεν παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα ενώ η ηλικία, το καθεστώς εργασίας και το σύνολο μηνιαίων καθαρών αποδοχών εντοπίστηκαν στατιστικά σημαντικοί παράγοντες. Η ηλικία ως στατιστικά σημαντικός παράγοντας τις περισσότερες φορές, επιδρά σε τέσσερις υποθέσεις (H1, H3, H5, H6). Το πρόσημο ήταν πάντα αρνητικό δείχνοντας ότι οι πρακτικές ΕΚΕ γίνονται αντιληπτές και επιδρούν στις στάσεις και στις αντιλήψεις εργαζομένων μικρότερης ηλικίας, σε σύγκριση με το αύξων όριο που έφερε το δείγμα της έρευνας.

8 Συμπεράσματα

Στο παρόν κεφάλαιο θα διατυπωθούν τα κυριότερα συμπεράσματα στα οποία καταλήγει η συγκεκριμένη ποσοτική έρευνα, που στόχο είχε να εντοπίσει εάν οι επικοινωνιακοί οργανισμοί στη Κύπρο επενδύουν σε ενέργειες ΕΚΕ και αν οι ενέργειες αυτές επηρεάζουν την εσωτερική τους λειτουργία και το ανθρώπινο δυναμικό. Συγκεκριμένα, διερευνήθηκε εάν επηρεάζει η υιοθέτηση πρακτικών ΕΚΕ θετικά: α) την εργασιακή ικανοποίηση, β) την εργασιακή επίδοση γ) την ηγεσία και δ) την οργανωσιακή εικόνα.

Η έννοια της ΕΚΕ εγκαθιδρύεται στον επαναπροσδιορισμό των σχέσεων μεταξύ των επιχειρησιακών στόχων και των αναγκών του κοινωνικού, πολιτικού, περιβαλλοντικού και οικονομικού πλαισίου. Ένας οργανισμός για να επιβιώσει χρειάζεται μια υγιή κοινωνία που να την στηρίζει ωστόσο, για να υπάρχει μια υγιής κοινωνία ο οργανισμός οφείλει να συμβάλλει στην συντήρηση της (Lewis, 2001, σελ. 32). Έτσι, γίνεται αντιληπτό ότι οι σχέσεις είναι αμοιβαία εξαρτώμενες και για να επιτευχθούν κρίνετε αναγκαία η ΕΚΕ. Επομένως, αυτό που χαρακτηρίζει την ΕΚΕ είναι η υπεύθυνη στάση που οφείλουν να αποκτούν οι οργανισμοί μέσα από την πεποίθηση ότι πράττουν συνειδήτα και με διαφάνεια, τις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες. Μέσα από την πραγματοποίηση δραστηριοτήτων ΕΚΕ ο Patten (1992), αναφέρει ότι οι μεγάλοι επιχειρηματικοί φορείς επιτυγχάνουν την νομιμότητα της ύπαρξής τους στο κοινωνικό περιβάλλον. Η κοινωνία σήμερα αντιλαμβάνεται, παρατηρεί και φέρει γνώμη σε ό,τι γίνεται, έτσι εύκολα διακρίνει το κατά πόσο ένας οργανισμός λειτουργεί ηθικά και δεν σκέφτεται μόνο το κέρδος. Συνειδητά ή όχι, η κοινή γνώμη αναμένει ότι τα ΜΜΕ θα υπηρετήσουν την κοινωνία. Ο Gulyás (2011), αναφέρει ότι η κοινή γνώμη αναμένει πως οι επικοινωνιακοί οργανισμοί θα ενεργούν προς την εξυπηρέτηση του δημόσιου συμφέροντος ειδικά σε τομείς που αφορούν την πληροφόρηση και τον πολιτισμό. Ωστόσο, η κοινωνία συμπεριλαμβανομένου και των εργαζομένων στους επικοινωνιακούς οργανισμούς θέτει υψηλότερες προσδοκίες για την εφαρμογή της ΕΚΕ.

Ένας οργανισμός που λειτουργεί ηθικά και κατανοεί την σημασία της κοινωνικής ευθύνης από την εξωτερική της διάσταση συνήθως αντιμετωπίζει και την εσωτερική διάσταση με τον ίδιο τρόπο. Η δημιουργία ενός ευχάριστου περιβάλλοντος δημιουργεί

προοπτικές για την ευτυχία του ανθρώπινου δυναμικού και είναι πιθανό όπως διαπιστώθηκε από την έρευνα, να συμβάλλουν στην ψυχολογία και στη στάση τους. Αναφέροντας την δυναμική μορφή κοινωνίας που εδρεύει σήμερα, δηλαδή στο ότι τα άτομα είναι ελεύθερα και ικανά να αλλάζουν θέσεις εργασίας και να κινούνται σε διαφορετικούς τύπου οργανισμού, ευκολότερα αν δεν ικανοποιούνται οι ανάγκες και οι επιθυμίες τους, διαπιστώνεται η ΕΚΕ ως μια πρόκληση της εποχής από την μεριά των επιχειρήσεων. Η ανάπτυξη ενός ικανοποιητικού πλάνου ΕΚΕ, συμβάλλει στην διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού και ως κίνητρο προσέλκυσης νέων ταλαντούχων εργαζομένων. Επομένως, η ΕΚΕ σε αυτήν την περίπτωση όταν υιοθετείται από την εξωτερική και από την εσωτερική της διάσταση μπορεί να θεωρηθεί και ως ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, καθώς έρχεται και ως παράγωγο της προβολής τους.

Εν κατακλείδι, αυτό που διαπιστώνουν τα ευρήματα της παρούσας έρευνας είναι η σημαντική επίδραση της ΕΚΕ στο εσωτερικό ενός επικοινωνιακού οργανισμού λόγω των πιεστικών συνθήκων εργασία του ανθρώπινου δυναμικού και διότι αποτελεί αναγκαίο στοιχείο για την συνολική άνοδο του. Στο γενικό σύνολο τους οι επικοινωνιακοί οργανισμοί στην Κύπρο φάνηκε να επενδύουν σε πρακτικές ΕΚΕ, όμως το σημαντικό κομμάτι της εργασιακής επίδοσης δεν φάνηκε να είναι συνυφασμένο με την ΕΚΕ. Έτσι, κρίνεται αναγκαίο να δοθεί περισσότερη έμφαση μέσα από δραστηριότητες ΕΚΕ για αύξηση της εργασιακής επίδοσης. Τα άτομα στις συγκεκριμένες θέσεις εργασίας έρχονται αντιμέτωποι με ένα έντονο εργασιακό άγχος για παραγωγή περιεχομένου ανά πάσα στιγμή και νιώθουν έντονα το αίσθημα της πίεσης, ενώ τα ποσά αμοιβής τους θεωρούνται ανισόρροπα των καθηκόντων τους. Ωστόσο, η ΕΚΕ έρχεται να ενδυναμώσει την διάθεση των εργαζομένων μέσα από ένα ηθικό τρόπο σκέψης και δράσης που προέρχεται από τους αρμόδιους προϊσταμένους. Ειδικότερα, είναι δυνατό να φέρει μια πιο υγιής και επιτυχημένη επίδοση τόσο του ίδιου του οργανισμού όσο και του ανθρώπινου δυναμικού με την παράταση του χρόνου τους στον ίδιο φορέα εργασίας. Οι ηθικές δραστηριότητες αναμένουν να προσδώσουν στον επικοινωνιακό οργανισμό μια θετική έκθεση και μια ανάλογη αυξημένη επίδοση και ικανοποίηση από την εργασία. Μέσα από την κοινωνική διάχυση της οργανωσιακής εικόνας του επικοινωνιακού οργανισμού από τους ίδιους τους εργαζομένους, δύναται να προσφερθεί κάτι επιπλέον και αξιοσημείωτο στην προβολή του.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η συγκεκριμένη διερευνητική μελέτη αφορούσε στην αποτύπωση της εικόνας σχετικά με την ΕΚΕ στην κυπριακή κοινωνία. Ειδικότερα, προσπάθησε να παρουσιάσει εάν όντως οι επικοινωνιακοί οργανισμοί στην Κύπρο επενδύουν σε ενέργειες ΕΚΕ και αν αυτές επηρεάζουν το ανθρώπινο δυναμικό μέσα από συνυφασμένους παράγοντες που εξετάστηκαν στην διεθνή βιβλιογραφία, όπως είναι η εργασιακή ικανοποίηση, η εργασιακή επίδοση, η ηγεσία και η οργανωσιακή εικόνα. Όπως σημειώνεται με τα αποτελέσματα της έρευνας, είναι σημαντικό να δοθεί αξιοσημείωτη βαρύτητα στην ΕΚΕ και στον ουσιαστικό πυλώνα επιδίωξης της, που είναι οι εργαζόμενοι. Τα ΜΜΕ στην Κύπρο θα πρέπει να ενημερωθούν και να αφογκραστούν τα οφέλη τέτοιων πρακτικών μέσα στο βεβαρημένο και άκρως πιεστικό περιβάλλον εργασίας που καλούνται να αντιμετωπίζουν καθημερινά. Η έρευνα αυτή, θα μπορούσε να φανεί επωφελής για ένα ΜΜΕ, ώστε να αποκομίσει ορισμένες ιδέες και τρόπους επιδίωξης της ΕΚΕ, έχοντας εν τέλει ένα ικανοποιητικό και αποδοτικό προσωπικό που θα εμπλουτίζει την εικόνα και την ποιότητα του. Αξιοσημείωτο είναι, πως η παρούσα έρευνα αποτελεί πρωτόγνωρο στοιχείο για τα δεδομένα της ΕΚΕ, καθώς δεν έχει ξανά πραγματοποιηθεί στην Κύπρο με αντικείμενο μελέτης τους επικοινωνιακούς οργανισμούς, κάνοντας τα αποτελέσματα ως μη γενικεύσιμα στην βιομηχανία των ΜΜΕ στην Κύπρο.

Περιορισμοί Έρευνας

Ο κατεξοχήν περιορισμός στην παρούσα μελέτη αφορούσε τη συλλογή των ερωτηματολογίων, καθώς η χρονική περίοδος διαδραματιζόταν όταν η πανδημία του Κορονοϊού (COVID-19 SARS-CoV-2) στην Κύπρο ήταν σε έξαρση. Μετά από επικοινωνία της ερευνήτριας με τους επικοινωνιακούς οργανισμούς και κυρίως ειδησεογραφικούς, διαπιστώθηκε ότι και αυτοί στο εσωτερικό τους αντιμετώπιζαν την δική τους κρίση. Η ενημέρωση των πολιτών με θέματα και απορίες που αφορούσαν τον ιό ήταν προτεραιότητα τους. Τα διευθυντικά στελέχη κάθε οργανισμού μετά και από επίσημο διάγγελμα του προέδρου της Κυπριακής Δημοκρατίας, κ. Νίκου Αναστασιάδη αποφάσισαν ότι, ανθρώπινο δυναμικό που απασχολούνταν σε ψυχαγωγικό περιεχόμενο ή η παρουσία τους στον χώρο εργασίας δεν κρινόταν ως αναγκαία, να ανασταλούν των καθηκόντων και της παρουσίας τους στον οργανισμό. Συνεπώς, ο αριθμός των ατόμων

που παρέμειναν στο χώρο εργασίας ήταν μειωμένος και βεβαρημένος, με σημαντικό φόρτο εργασίας. Τα διευθυντικά στελέχη μέσα στο δικαιολογημένο πανικό τους να συνεισφέρουν στην κοινότητα με ενημερωτικό περιεχόμενο, δεν είχαν τον ελεύθερο χρόνο να ασχοληθούν με το αντικείμενο της έρευνας. Οι προσπάθειες της ερευνήτριας ήταν επανειλημμένες, όμως η ανταπόκριση δεν ήταν η επιθυμητή.

Πέρα του προβλήματος με τη χρονική συγκυρία, ακόμη ένας περιορισμός που διαπιστώθηκε ήταν η απροθυμία από τα διευθυντικά στελέχη να συμμετάσχουν στην ερευνά, λόγω του θέματος που καλείται να διερευνηθεί. Όπως ανέφεραν στην ίδια την ερευνήτρια, αγγίζει ευαίσθητα θέματα που μπορεί να πλήξουν το όνομα και την φήμη του οργανισμού. Επίσης, κάποια στοιχεία που απαντήθηκαν από τους ερωτώμενους μπορεί να μην αντιστοιχούν στη πραγματικότητα αφού μπορεί να караδοκούσε ο φόβος αποκάλυψης της ταυτότητας τους ή να μην ήθελαν να θίξουν την ακεραιότητα του οργανισμού όπου εργάζονται. Ωστόσο, ήταν ενήμεροι περί ανωνυμίας της έρευνας και προστασίας των προσωπικών τους δεδομένων από την ερευνήτρια. Ακόμη, όσον αφορά τα ερωτηματολόγια που ήταν σε έντυπη μορφή και εν μέρει απαντήθηκαν στον ίδιο τον χώρο εργασίας, είναι πιθανό να απαντήθηκαν βιαστικά και χωρίς ιδιαίτερη σκέψη, εξαιτίας του φόρτου εργασίας και του περιορισμένου χρόνου τους.

Η αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος είναι το πραγματικό μειονέκτημα αυτής της έρευνας, καθώς ο αρχικός στόχος ήταν η προσέγγιση ενός μεγαλύτερου αριθμού ατόμων. Η απροθυμία πέρα των κακών συγκυριών, μπορεί να χαρακτηριστεί και από ένα φαινόμενο αντικοινωνικής ανευθυνότητας ή όπως το ορίζει ο Armstrong (1977), «εταιρική κοινωνική ανευθυνότητα». Σύμφωνα με τον Armstrong (1977), ο όρος αυτός απευθύνεται σε καταστάσεις όπου μια εναλλακτική κατώτερη λύση είναι προτιμότερη, καθώς συνεπάγεται με κέρδος από το ένα μέρος σε βάρος του γενικού συνόλου. Όπως αναφέρουν οι Pora & Salanta (2014), η ΕΚΕ θεωρείται ότι συνυπάρχει με την εταιρική κοινωνική ανευθυνότητα σε ολόκληρο τον επιχειρηματικό κόσμο, καθώς οι αποφάσεις/ενέργειες των διαχειριστών μερικές φορές τοποθετούνται ακουσίως μεταξύ του ηθικού και του ανήθικου. Με βάση αυτό, μπορεί να δικαιολογηθεί η απροθυμία συμμετοχής ή η μη πραγματικές απαντήσεις των ερωτωμένων σε ερωτήσεις που μπορεί να έθιγαν την αρτιότητα του οργανισμού.

Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα

Η μελέτη αυτή είναι σημαντικό να αποτελέσει το έναυσμα για μια περαιτέρω διερεύνηση του παρόντος ζητήματος. Μέσα από τα ευρήματα που διατυπώθηκαν και την δομή της ερευνάς δύναται να αντιληφθεί ένα στέλεχος το πως αντιλαμβάνεται και βιώνει ένας εργαζόμενος τις συνθήκες εργασίας και την ατμόσφαιρα που δημιουργούν. Μπορεί να γίνει αντιληπτό το τι επιζητά ο εργαζόμενος και να κρίνει ο ίδιος τον τρόπο διοίκησης και την εικόνα του οργανισμού. Στα συγκεκριμένα αποτελέσματα, αναδεικνύεται η σημαντικότητα της ΕΚΕ στους επικοινωνιακούς οργανισμούς ώστε να υπάρχει ένα ικανοποιημένο και αποδοτικό ανθρώπινο δυναμικό που μέσα από σωστές και θεμιτές πρακτικές θα ενδυναμώσει την φήμη και την ποιότητα του οργανισμού. Με περισσότερο χρόνο και ερευνητική εμπειρία, η παρούσα έρευνα θα μπορούσε να εξελιχθεί και να αναδείξει σημαντικά ζητήματα. Η επανάληψη της έρευνας με την προσθήκη περισσότερων μεταβλητών και συσχετίσεων θεωρείται ότι θα δώσει περισσότερα εμπλουτισμένα αποτελέσματα. Μερικές μεταβλητές που θα μπορούσαν να συμπεριληφθούν είναι η οργανωσιακή δέσμευση και οργανωσιακή ταύτιση, που με την παρούσα μεταβλητή της έρευνας, την οργανωσιακή εικόνα, θα έδινε αξιοσημείωτα αποτελέσματα. Θα προσέδιδε μια πλήρη διαπίστωση στο αν τα άτομα παραμένουν στον οργανισμό για μεγάλο χρονικό διάστημα και έχουν μια στενή δέσμευση και ταύτιση με τον οργανισμό που δουλεύουν όταν αυτός έχει μια άρτια οργανωσιακή εικόνα.

Σημαντικό στοιχείο, αποτελεί και το δείγμα της έρευνας που κρίθηκε δύσκολα προσεγγίσιμο και προτείνεται η επανάληψη της με περισσότερο δείγμα και η δοκιμή άντλησης ποιοτικών δεδομένων, μέσω συνεντεύξεων.

Ένας απότερος στόχος που τέθηκε αρχικά από την ερευνήτρια αλλά δεν διεκπεραιώθηκε λόγω χρόνου, είναι η σύγκριση μεταξύ των ιδιωτικών και δημόσιων επικοινωνιακών οργανισμών. Αυτό ίσως, θα προσέδιδε μια διαφορετική ματιά για το πως αντιμετωπίζονται ουσιαστικά θέματα όπως οι συνθήκες εργασίας στον δημόσιο τομέα, και εν μέρει θα αποτελούσαν ευρήματα μια πολιτικής διάστασης του θέματος. Επιπρόσθετα, η διερεύνηση του ζητήματος της ΕΚΕ στους επικοινωνιακούς οργανισμούς μπορεί να επεκταθεί πέρα από την εσωτερική, και στην εξωτερική της διάσταση. Ενδεχόμενες ερωτήσεις, πιθανόν να αφορούν το είδος των πρακτικών που ακολουθεί ο κάθε οργανισμός, σχετικά με την ΕΚΕ. Με τον τρόπο αυτό, θα έδινε στην έρευνα μια καλύτερη εικόνα για το τι ακριβώς συμβαίνει και θα επέτρεπε και πάλι την

σύγκριση μεταξύ των οργανισμών. Εν κατακλείδι, η διεξαγωγή της ίδιας έρευνας σε άλλες χώρες, θα προσέδιδε επικαιροποιημένα στοιχεία στην διεθνή βιβλιογραφία.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Aguinis, H., & Glavas, A. (2013). Embedded Versus Peripheral Corporate Social Responsibility: Psychological Foundations. *Industrial and Organizational Psychology*, 6, 314–332.
- Armstrong, J.S., (1977). Social irresponsibility in management. *Journal of Business Research*, 5(3), 185-213.
- Brieger, S. A., Anderer, S., Fröhlich, A., Bärö, A., & Meynhardt, T. (2019). Too Much of a Good Thing? On the Relationship Between CSR and Employee Work Addiction. *Journal of Business Ethics*, 1–19.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods* (4th ed.). Oxford University Press.
- Campbell, D. T., & Kenny, D. A. (1999). *A primer on regression artifacts*. New York: Guilford Press.
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34, 39-48
- Carroll, A. B. (1999). Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct. *Business & society*, 38(3), 268-295.
- Cea Esteruelas, N. (2015). The media companies and changes in the media industry. *University of Zulia*, 31(5), 239 – 246.
- Cellich, C. (2009). Mainstreaming Corporate Responsibility, edited by N. Craig Smith and Gilbert Lenssen. Chichester, UK: John Wiley & Sons, 2009, ISBN: 987-0-470-75394-1. *Journal of Teaching in International Business*, 20(4), 351–354.
- Davis, K. (1960). Can Business Afford to Ignore Social Responsibilities? *California Management Review*, 2(3), 70–76.
- Dowling, G. R. (1986). Managing your corporate images. *Industrial Marketing Management*, 15(2), 109–115.
- Fadun, S. O. (2014). Corporate Social Responsibility (CSR) Practices and Stakeholders Expectations: The Nigerian Perspectives. *Research in Business and Management*, 1(2), 13.
- Falk, O. & Heblich, S. (2007). Corporate social responsibility: Doing well by doing good. *Business Horizons*, 50(3), 247-254.

- Friedman, M. (1970). *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits* *The New York Times Magazine*.
- Gaurav, K. (2010). *Multiple Regression Analysis: Key To Social Science Research*. Munich: GRIN Verlag.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- George, J.M. & Jones, G.R. (2008). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. 5th Edition, Pearson Prentice-Hall, Upper Saddle River.
- Gulyás, Á. (2009). Corporate social responsibility in the British media industries — preliminary findings. *Media, Culture & Society*, 31(4), 657–668.
- Gulyás, Á. (2011). Demons into Angels? Corporate Social Responsibility and Media Organisations. *Critical Survey*, 23(2).
- Ibrahim, N. A., Angelidis, J. P., & Howard, D. P. (2006). Corporate Social Responsibility: A Comparative Analysis of Perceptions of Practicing Accountants and Accounting Students. *Journal of Business Ethics*, 66(2-3), 157-167.
- Iqbal, N., Ahmad, N., Sheeraz, M., & Bashir, N. A. (2012). The Impact of perceived Corporate Social Responsibility (CSR) on Job Attitude and Performance of Internal Stakeholders. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(4), 77-86.
- Jia, Y., Yan, J., Liu, T., & Huang, J. (2019). How does internal and external CSR affect employees' work engagement? Exploring multiple mediation mechanisms and boundary conditions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14).
- Kim, W. G., & Brymer, R. A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 1020–1026.
- Küçüksüleymanoğlu, R. (2017). The influence of Organizational Image on Academic Success for International Students. *International Journal of Higher Education*, 6(5), 56-64.
- Lee, E. M., Park, S. Y., & Lee, H. J. (2013). Employee perception of CSR activities: Its antecedents and consequences. *Journal of Business Research*, 66(10), 1716–1724.
- Lemmink, J., Schuijf, A., & Streukens, S. (2003). The role of corporate image and company employment image in explaining application intentions. *Journal of Economic Psychology*, 24(1), 1–15.
- Lewis, S. (2001, March 1). Measuring corporate reputation. *Corporate Communications: An International Journal*, 6(1), 31–35.

- Lichtenstein, D. R., Drumwright, M. E., & Braig, B. M. (2004). The effect of corporate social responsibility on customer donations to corporate-supported nonprofit. *Journal of Marketing*, 68, 16–32.
- Lievens, F. (2017). Organizational Image. *The SAGE Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology, 2nd edition*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc., 1116-1118.
- Locke, Edwin A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*. 4(4), 309-336.
- Maignan, I., & Ferrell, O. C. (2004). Corporate Social Responsibility and Marketing: An Integrative Framework. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32, 3–19.
- McWilliams, A., & Siegel, D. (2001). Corporate social responsibility: A theory of the firm perspective. *Academy of Management Review*, 26, 117–127.
- Mohammed Sayed Mostafa, A., & Shen, J. (2019). Ethical leadership, internal CSR, organizational engagement and organizational workplace deviance. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 8(1), 113-127.
- Montgomery, C., & Stone, G. (2009). Revisiting consumer environmental responsibility: A five nation cross-cultural analysis and comparison of consumer ecological opinions and behaviors. *International Journal of Management & Marketing Research*, 2(1), 35–58.
- Nejati, M., Salamzadeh, Y., & Loke, C. K. (2019). Can ethical leaders drive employees' CSR engagement? *Social Responsibility Journal*.
- Olufunminiyi, O. Z. (2019). Work environment as collerate of employees' job performance and self-esteem in Dangote Flour Mills PLS, Ilorin, Nigeria. *IFE Psychologia*, 27(2).
- Patten, D. M., (1991). Exposure, legitimacy, and social disclosure. *Journal of Accounting and public policy*, 10(4), 297-308.
- Popa, M. & Salanță, I., (2014). Corporate social responsibility versus corporate social irresponsibility. Management & Marketing. *Challenges for the Knowledge Society*, 9(2), 137-146.
- Riordan, C. M., Gatewood, R. D., & Barnes Bill, J. (1997). Corporate image: Employee reactions and implications for managing corporate social performance. *Journal of Business Ethics*, 16(4), 401–412.
- Schwartz, M., & Carroll, A. (2003). Corporate Social Responsibility: A Three-Domain Approach. *Business Ethics Quarterly*, 13(4), 503-530.
- Shaw, W.H., (2008). *Business ethics* (6th ed.). Belmont, CA: Thomson / Wadsworth.

- Sklair, L., & Miller, D. (2010). Capitalist globalization, corporate social responsibility and social policy. *Critical Social Policy*, 30(4), 472–495.
- Spiller, R. (2000). Ethical business and investment: a model for business and society. *Journal of Business Ethics*, 27(1), 149–160.
- Story, J. S. P., & Castanheira, F. (2019). Corporate social responsibility and employee performance: Mediation role of job satisfaction and affective commitment. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26, 1361–1370.
- Story, J., & Neves, P. (2015). When corporate social responsibility (CSR) increases performance: Exploring the role of intrinsic and extrinsic CSR attribution. *Business Ethics*, 24(2), 111–124.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011, June 27). Making sense of Cronbach’s alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55.
- Tranmer, M., & Elliot, M. (2008). Multiple linear regression. *The Cathie Marsh Centre for Census and Survey Research (CCSR)*, 5, 30-35.
- Trevino, L. K. & Nelson, K. A. (2011). *Managing business ethics: straight talk about how to do it right* (5th ed.). New York: John Wiley.
- Valentine, S., & Fleischman, G. (2008). Ethics Programs, Perceived Corporate Social Responsibility and Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 77, 159–172.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226.
- Vos, M. F. (1992). *The corporate image concept: A strategic approach*. Dissertation Wageningen University. Utrecht, the Netherlands: Lemma
- Zhou, Z., Luo, B. N., & Tang, T. L. P. (2018). Corporate social responsibility excites ‘exponential’ positive employee engagement: The matthew effect in CSR and sustainable policy. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(4), 339–354.
- Γούναρης, Σ. (2003). *Μάρκετινγκ Υπηρεσιών*. Αθήνα: Rosili.
- Δεκούλου, Π. (2012). Οργανωσιακή μάθηση στις επιχειρήσεις μέσω των μαζικής επικοινωνίας και διαφήμισης στην Ελλάδα: η αλληλεπίδραση μεταξύ του οργανισμού μάθησης, της οργανωσιακής δομής και επίδοσης. (Διδακτορική διατριβή, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, 2012). Ανακτήθηκε 5 Δεκεμβρίου, 2019 από <https://www.didaktorika.gr/eadd/handle/10442/31922>
- Θανόπουλος, Ν. Γ. (2009). *Επιχειρηματική ηθική και δεοντολογία : στην εποχή της εταιρικής διακυβέρνησης*. (3η έκδ.). Αθήνα: Interbooks.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Ερωτηματολόγιο

Αξιότιμη Κυρία/ Αξιότιμε Κύριε,

Στα πλαίσια εκπόνησης της πτυχιακής μου εργασίας για το προπτυχιακό πρόγραμμα, στο τμήμα Επικοινωνίας και Σπουδών Διαδικτύου του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου, διεξάγω μια πρωτογενή έρευνα σχετικά με την εσωτερική διάσταση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Σκοπός της είναι να μελετήσει κατά πόσο οι επικοινωνιακοί οργανισμοί στην Κύπρο επενδύουν σε ενέργειες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και κατά πόσο οι ενέργειες αυτές επηρεάζουν την εσωτερική τους λειτουργία και το ανθρώπινο δυναμικό. Συγκεκριμένα, διερευνάται κατά πόσο η εταιρική κοινωνική ευθύνη επηρεάζει θετικά: α) την εργασιακή ικανοποίηση, β) την εργασιακή επίδοση, γ) την ηγεσία και δ) την οργανωσιακή εικόνα.

Η συμβολή σας στη διεξαγωγή της έρευνας είναι καθοριστική και γι' αυτό, θα σας παρακαλούσα να διαθέσετε λίγο από τον πολύτιμο χρόνο σας. Το ερωτηματολόγιο που θα συμπληρώσετε είναι ανώνυμο, και οι πληροφορίες που θα προκύψουν, θα είναι εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου δεν υπερβαίνει τα 15.

Θα ήθελα να σας ευχαριστήσω εκ των προτέρων για τη συνεργασία σας.

Με εκτίμηση,

Κυριακή Καρολίνα Μοδέστου. BA cand.

Email address: karolinamodestou14@gmail.com

1. Παρακαλώ σημειώστε το βαθμό που ισχύουν οι παρακάτω προτάσεις:

	1 Συμφωνώ απόλυτα	2 Συμφωνώ	3 Ουδέτερος	4 Διαφωνώ	5 Διαφωνώ Απόλυτα
1. Η εταιρεία μου βοηθά στην επίλυση κοινωνικών προβλημάτων.					
2. Η εταιρεία μου έχει ισχυρό αίσθημα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.					
3. Η εταιρεία μου συνεισφέρει επαρκώς στην τοπική κοινότητα.					
4. Η εταιρεία μου διανέμει μέρος των κερδών της σε φιλανθρωπικές δραστηριότητες.					
5. Η εταιρεία μου αναλαμβάνει κοινωνικό ρόλο και δεν ενδιαφέρεται μόνο για το κέρδος.					
6. Η εταιρεία μου ενθαρρύνει τη συμμετοχή των εργαζομένων σε εθελοντικές δραστηριότητες.					
7. Η εταιρεία μου δίνει έμφαση στην κοινωνική ευθύνη της προς τους εργαζόμενους.					
8. Η εταιρεία μου προσφέρει προγράμματα επιχειρηματικής ηθικής στους εργαζομένους της.					
9. Οι εργαζόμενοι απαιτείται να παρέχουν πλήρη και ακριβή ενημέρωση στους πελάτες.					
10. Η εταιρεία μου διαθέτει έναν ολοκληρωμένο κώδικα ηθικής συμπεριφοράς.					

11. Η εταιρεία μου αναγνωρίζεται ως μια αξιόπιστη επιχείρηση.					
12. Η εταιρεία μου έχει υιοθετήσει αποστολή/στρατηγική φιλική προς το περιβάλλον.					
13. Η εταιρεία μου καταβάλει όλες τις δυνατές προσπάθειες για τη διαφύλαξη του φυσικού περιβάλλοντος.					

2. Παρακαλώ σημειώστε το βαθμό που ισχύουν οι παρακάτω προτάσεις για εσάς:

	1 Πάρα Πολύ	2 Πολύ	3 Ουδέτερος	4 Λίγο	5 Καθόλου
1. Θα ήμουν πολύ ευτυχισμένος-η εάν παρέμενα καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού μου βίου στη συγκεκριμένη εταιρεία.					
2. Πραγματικά αισθάνομαι ότι τα προβλήματα της εταιρείας να είναι και δικά μου προβλήματα.					
3. Νιώθω πολύ έντονα το συναίσθημα του «ανήκειν» στην εταιρεία στην οποία εργάζομαι.					
4. Νιώθω «συναισθηματικά δεμένος» με την εταιρεία μου.					
5. Αισθάνομαι ως «μέλος μιας οικογένειας» στην εταιρεία μου.					
6. Αυτή η εταιρεία σημαίνει πολλά για εμένα.					

3. Πόσο πιθανό είναι να συμβούν τα ακόλουθα:

	1 Πάρα Πολύ	2 Πολύ	3 Ουδέτερος	4 Λίγο	5 Καθόλου
1. Να χάσετε τη δουλειά σας σε σύντομο χρονικό διάστημα.					
2. Να αναγκαστείτε σε πρόωρη συνταξιοδότηση ή σε έξοδο από την εταιρεία σε σύντομο χρονικό διάστημα.					
3. Να υποβιβαστείτε σε κατώτερη θέση εντός του επόμενου έτους.					
4. Να επιδεινωθούν οι συνθήκες εργασίας σας σε σύντομο χρονικό διάστημα.					
5. Να νιώθετε ανασφάλεια για το εργασιακό σας μέλλον.					

4. Ακολουθούν μια σειρά με προτάσεις για την καθημερινή σας εμπειρία στη δουλειά. Παρακαλούμε, δείξτε πόσο συχνά συμβαίνουν στη δουλειά σας τα ακόλουθα:

Η δουλειά μου απαιτεί...	1 Σχεδόν Ποτέ	2	3	4	5	6	7 Σχεδόν Πάντα
1. ... να εργάζομαι πολύ γρήγορα.							
2. ... να εργάζομαι πολύ σκληρά							
3. ... λίγο χρόνο για να γίνουν πράγματα.							
4. ... να γίνουν πολλά.							
5. ... να κάνω περισσότερα πράγματα από όσα μπορώ να κάνω καλά.							

5. Αξιολογείστε πόσο ικανοποιημένος-η είστε με τη θέση εργασίας σας από τα εξής:

	1 Πάρα Πολύ	2 Πολύ	3 Ουδέτερος	4 Λίγο	5 Καθόλου
1. Το περιεχόμενο της εργασίας σας.					
2. Τους συνεργάτες σας.					
3. Τις ανταμοιβές (μισθός, bonus κ.λπ.).					
4. Τον/την προϊστάμενο-η σας.					

5. Τον τρόπο διοίκησης.					
6. Τις ευκαιρίες εξέλιξης/προαγωγών.					
7. Συνολικά από την εργασία σας.					

6. Παρακαλώ σημειώστε το βαθμό που ισχύουν οι παρακάτω προτάσεις για εσάς:

	1 Συμφωνώ Απόλυτα	2 Συμφωνώ	3 Ουδέτερος	4 Διαφωνώ	5 Διαφωνώ Απόλυτα
1. Εκπληρώνω όλα μου τα καθήκοντα/ευθύνες όπως ορίζονται από την περιγραφή της συγκεκριμένης θέσης εργασίας.					
2. Εκπληρώνω με συνέπεια όλες τις τυπικές απαιτήσεις για ικανοποιητική εργασιακή απόδοση.					
3. Εκτελώ τα εργασιακά μου καθήκοντα ευσυνείδητα.					
4. Ολοκληρώνω ικανοποιητικά όλα τα καθήκοντα που μου ανατίθενται.					
5. Μερικές φορές παραμελώ πτυχές της εργασίας μου, που είμαι αναγκασμένος-η να εκτελώ.					

7. Παρακαλώ σημειώστε το βαθμό που ισχύουν οι παρακάτω προτάσεις για εσάς:

Πόσο συχνά ο διευθυντής του Τμήματος σας εμφανίζει τις ακόλουθες συμπεριφορές;	Ποτέ					Πάντα
	1	2	3	4	5	
1. Αναπτύσσει καινοτόμες ιδέες						
2. Πειραματίζεται με νέες έννοιες και διαδικασίες						
3. Αντιμετωπίζει τα προβλήματα με δημιουργικούς και έξυπνους τρόπους						
4. Αναζητά καινοτομίες και πιθανές βελτιώσεις						
5. Συμβάλλει θετικά στην ανοδική πορεία του οργανισμού						
6. Επηρεάζει τις αποφάσεις που λαμβάνονται από τα υψηλόβαθμα στελέχη						
7. Έχει πρόσβαση στα υψηλόβαθμα στελέχη						
8. Μπορεί εύκολα να πείσει για τις νέες ιδέες του, τα υψηλόβαθμα στελέχη						
9. Προσανατολίζει το τμήμα προς την επίτευξη αποτελεσμάτων						
10. Βεβαιώνεται ότι το τμήμα επιτυγχάνει τους αναμενόμενους στόχους						
11. Καθοδηγεί το τμήμα προς την εκπλήρωση των						

αναμενόμενων στόχων					
12. Καθιστά το ρόλο του τμήματος πολύ ξεκάθαρο					
13. Διευκρινίζει τις προτεραιότητες και την κατεύθυνση του τμήματος					
14. Προβλέπει προβλήματα στη ροή εργασίας και αντιμετωπίζει ενδεχόμενες κρίσεις					
15. Φροντίζει για την τάξη και τον συντονισμό του τμήματος					
16. Διατηρεί αυστηρό διοικητικό έλεγχο					
17. Επιβλέπει την τήρηση των κανόνων					
18. Συγκρίνει αρχεία, αναφορές κτλ. για τον εντοπισμό ενδεχομένων ανακολουθιών					
19. Δείχνει ενσυναίσθηση και ανησυχία όταν συναναστρέφεται με τους υφιστάμενους του					
20. Συμπεριφέρεται στους υφιστάμενους του με ευαισθησία					
21. Ενδιαφέρεται για τις ανάγκες των υφιστάμενων του					
22. Δημιουργεί ομαδικό κλίμα στο τμήμα					

23. Εντοπίζει διαφορές μεταξύ των μελών της ομάδας και στη συνέχεια μεριμνά για την επίλυση τους					
24. Διαμορφώνει κλίμα ομοφωνίας για ενδεχόμενες διαφορές που προκύπτουν					

8. Παρακαλώ σημειώστε το βαθμό που συμφωνείτε με τις παρακάτω προτάσεις:

	1 Συμφωνώ Απόλυτα	2 Συμφωνώ	3 Ουδέτερος	4 Διαφωνώ	5 Διαφωνώ Απόλυτα
1. Πιστεύω ότι η εταιρεία ενδιαφέρεται για την ποιότητα ζωής των εργαζομένων της.					
2. Η εταιρεία συμβάλλει στη βελτίωση της κοινωνίας και του περιβάλλοντος.					
3. Είμαι περήφανος/η να λέω στον κοινωνικό μου περίγυρο ότι δουλεύω σε αυτήν την εταιρεία.					
4. Πιστεύω ότι η εταιρεία ικανοποιεί με ισορροπημένο τρόπο τις ανάγκες των εργαζομένων της, των					

προμηθευτών της και των μετόχων της.					
5. Η εταιρεία αυτή παρέχει στους πελάτες της ότι υπόσχεται με υψηλή ποιότητα.					
6. Η εταιρεία αντιμετωπίζει με δίκαιο τρόπο και σεβασμό τους ανθρώπους ανεξάρτητα την ηλικία τους, την εθνικότητα τους, το χρώμα τους και την σεξουαλική τους προτίμηση.					
7. Το να δουλεύω σε αυτή την εταιρεία με κάνει να νιώθω ήρεμος/η και ασφαλής για εμένα και την οικογένεια μου.					
8. Είμαι ενήμερος/η και σύμφωνος/η με τους στόχους της εταιρείας.					

9. Παρακαλώ, συμπληρώστε τα παρακάτω στοιχεία, όπως ισχύουν για εσάς:

1. Φύλο	Άνδρας <input type="checkbox"/>	Γυναίκα <input type="checkbox"/>					
2. Ηλικία ετών						
3. Εκπαίδευση	Υποχρεωτική <input type="checkbox"/>	Λύκειο <input type="checkbox"/>	Μετα- λυκειακή <input type="checkbox"/>	Πτυχίο <input type="checkbox"/>	Μεταπτυχιακά <input type="checkbox"/>	Ph. D. <input type="checkbox"/>	
4. Συνολική προϋπηρεσία	Έως 1 έτος <input type="checkbox"/>	1 – 5 έτη <input type="checkbox"/>	5-10 έτη <input type="checkbox"/>	10-20 έτη <input type="checkbox"/>	>20 έτη <input type="checkbox"/>		
5. Καθεστώς εργασίας	Πλήρης Απασχόληση <input type="checkbox"/>		Μερική Απασχόληση <input type="checkbox"/>				
	Σύμβαση Αορίστου Χρόνου <input type="checkbox"/>		Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου <input type="checkbox"/>		Σύμβαση Έργου <input type="checkbox"/>		
	Εργαζόμενος πρώτης γραμμής <input type="checkbox"/>		Στέλεχος χαμηλότερων επιπέδων ιεραρχίας <input type="checkbox"/>		Στέλεχος μεσαίων επιπέδων ιεραρχίας <input type="checkbox"/>		Ανώτατο στέλεχος <input type="checkbox"/>
6. Ιδιότητα	Αγαμος-η <input type="checkbox"/>		Διαζευγμένος-η <input type="checkbox"/>	Έγγαμος-η <input type="checkbox"/>	Μακροχρόνια σχέση <input type="checkbox"/>	Χήρος-α <input type="checkbox"/>	
7. Οικογενειακή κατάσταση	Αγαμος-η <input type="checkbox"/>		Διαζευγμένος-η <input type="checkbox"/>	Έγγαμος-η <input type="checkbox"/>	Μακροχρόνια σχέση <input type="checkbox"/>	Χήρος-α <input type="checkbox"/>	
8. Σύνολο μηνιαίων καθαρών αποδοχών (€)	Έως 500 <input type="checkbox"/>	501-800 <input type="checkbox"/>	801-1.200 <input type="checkbox"/>	1.201-1.600 <input type="checkbox"/>	1.601-2.000 <input type="checkbox"/>	2.001-2.750 <input type="checkbox"/>	Πάνω από 2.750 <input type="checkbox"/>