

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

<<ΕΦΗΡΜΟΣΜΕΝΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ
ΑΝΑΠΤΥΞΗ>>

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΕΦΗΡΜΟΣΜΕΝΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Η ΠΟΡΕΙΑ ΙΔΙΩΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΗΣ ΟΛΥΜΠΙΑΚΗΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΑΣ
ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΗΜΕΡΙΑ: Η
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΧΡΗΣΤΟΣ ΒΑΡΣΟΣ

ΑΜ:0821Μ061

ΑΘΗΝΑ, 2023

Τριμελής επιτροπή

Ασημίνα Χριστοφόρου, Επίκουρη Καθηγήτρια (Επιβλέπουσα)

Θεοδόσιος Παλάσκας, Καθηγητής

Χρυσόστομος Στοφόρος, Αναπληρωτής Καθηγητής

Copyright © Χρήστος Βάρσος, 2023

All rights reserved, Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν την χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Ευχαριστίες

Επιλέγω να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στην επιβλέπουσα καθηγήτρια μου Χριστοφόρου Ασημίνα για την πολύτιμη συμβολή της καθ' όλη την προσπάθεια συγγραφής της διπλωματικής μου εργασίας.

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες.....	3
Περιεχόμενα	4
Περίληψη.....	8
Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή	10
Κεφάλαιο 2: Βιβλιογραφική ανσκόπηση	14
2.1 Ιδιωτικοποίηση: Θεωρητικές προσεγγίσεις και εφαρμογή.....	14
2.2 Τα κίνητρα των ιδιωτικοποιήσεων	17
2.3 Τα προβλήματα του δημοσίου τομέα	18
2.4 Η αναδιάρθρωση του δημοσίου τομέα ως αντίβαρο στην ιδιωτικοποίηση.....	20
2.5 Ο θεσμός των αποκρατικοποιήσεων και η ικανοποίηση των εργαζομένων.....	21
2.6 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση	24
Κεφάλαιο 3: Μεθοδολογία της έρευνας.....	28
3.1 Σκοπός της μελέτης.....	28
3.2 Ιστορική Ανάλυση του ιδιοκτησιακού καθεστώτος Ολυμπιακής Αεροπορίας	
3.3 Δειγματοληπτική έρευνα.....	31
3.4 Ερωτηματολόγιο της μελέτης.....	32
Κεφάλαιο 4: Αποτελέσματα της έρευνας.....	34
4.1 Πληθυσμός και δείγμα.....	34
4.2 Αποτελέσματα με βάση την προσφορά της επιχείρησης προς τους εργαζομένους	35
4.3 Αποτελέσματα με βάση την ικανοποίηση	36
4.4 Σύγκριση των μέσων τιμών των απαντήσεων του δείγματος ως προς το καθεστώς εργασίας τους στην Ολυμπιακή αεροπορία.....	39
4.5 Επίδραση των χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων και της άποψής τους για την προσφορά της εταιρείας στην εργασιακή ικανοποίηση	47
4.6 Συμπεράσματα.....	49
Βιβλιογραφία.....	52
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι	58
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ	58
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ:	70

Πίνακες

Πίνακας 1 Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας	32
Πίνακας 2: Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των ερωτήσεων ανά ομάδα εργαζομένων. 41	
Πίνακας 3: Έλεγχος διαφορών t-test μεταξύ των δυο ομάδων του δείγματος	43
Πίνακας 4. Συντελεστές παλινδρόμησης της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης	48
Πίνακας A1: Φύλο	70
Πίνακας A2: Ηλικία.....	70
Πίνακας A3: Επίπεδο εκπαίδευσης.....	70
Πίνακας A4: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από τα έτη εργασίας τους στην Ολυμπιακή.....	71
Πίνακας A 5: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από την περίοδο εργασίας τους στην Ο.Α.....	71
Πίνακας A6: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από την θέση εργασίας τους.....	72
Πίνακας B1: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι η τιμή του εισιτηρίου ήταν ικανοποιητική	73
Πίνακας B2: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι τα αεροσκάφη ήταν αξιόπιστα.	73
Πίνακας B3: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι το ταξίδι προσέφερε άνεση στον επιβάτη.	74
Πίνακας B4: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι τα αεροσκάφη πλαισιώνονταν από ένα άρτια εκπαιδευμένο προσωπικό.	74
Πίνακας B5: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι οι οικονομικές απόλαβες του προσωπικού μπορούσαν να θεωρηθούν ικανοποιητικές.....	75
Πίνακας B6: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι η εταιρεία προσέφερε κύρος για την Ελλάδα διεθνώς.	75
Πίνακας B7: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι οι Έλληνες προτιμούσαν τη συγκεκριμένη εταιρεία.	76
Πίνακας B8: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι η εταιρεία προσέφερε ευελιξία στην αλλαγή των εισιτηρίων που ήδη έχουν αγοραστεί.	76
Πίνακας B9: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι η Ο.Α προσέφερε ελαστικό όριο αριθμού και θάρους αποσκευών ταξιδιού.	77
Πίνακας B10: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι η κατηγορία της Α θέσης ανταποκρινόταν στις απαιτήσεις του πελάτη.....	77
Πίνακας B11: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι η κατηγορία της οικονομικής θέσης ανταποκρινόταν στις απαιτήσεις του πελάτη.	78

Πίνακας Γ1: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι ένιωθαν ότι αμείβονταν δίκαια για τη δουλειά που προσφέραν.	78
Πίνακας Γ3: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το κατά πόσο συμφωνεί ή όχι με το ότι οι προϊστάμενοι τους είναι αρκετά ικανοί στη δουλειά τους.	79
Πίνακας Γ4: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι δεν είναι ικανοποιημένοι με τα οφέλη που τους προσφέρει η εργασία τους.	80
Πίνακας Γ5: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι όταν έκαναν μια δουλειά καλά, αποκομίζουν για αυτή, την αναγνώριση που θα έπρεπε να λάβουν.	80
Πίνακας Γ6: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες στον Ο.Α έκαναν τη δουλειά τους δύσκολη.	81
Πίνακας Γ7: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το κατά πόσο συμφωνεί ή όχι με το ότι συμπαθούν τους συναδέλφους τους.	82
Πίνακας ΑΓ8: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι η επικοινωνία στον Οργανισμό απασχόλησης τους κυμαίνεται σε ικανοποιητικά επίπεδα.	82
Πίνακας Γ9: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι οι αυξήσεις ήταν μικρές και όχι συχνές.	83
Πίνακας Γ10: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι εκείνοι που διεκπεραιώναν καλά τα καθήκοντά τους είχαν αρκετά μεγάλες πιθανότητες για προαγωγή.	83
Πίνακας Γ11: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το κατά πόσο συμφωνεί ή όχι με το ότι οι προϊστάμενοι τους είναι αρκετά άδικοι τους.	84
Πίνακας Γ12: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι τα οφέλη που αποκόμιζαν από τη δουλειά τους, είναι τόσο καλά όσο αυτά που αποκομίζουν οι υπάλληλοι άλλων υπηρεσιών.	84
Πίνακας Γ13: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι δεν αισθάνονται ότι η δουλειά τους τυχαίνει εκτίμησης.	85
Πίνακας Γ14: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι οι προσπάθειές τους για να κάνουν τη δουλειά τους καλά σπάνια συναντούσαν γραφειοκρατικά εμπόδια.	86
Πίνακας Γ15: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το κατά πόσο συμφωνεί ή όχι με το ότι πιστεύουν ότι πρέπει να εργάζονταν περισσότερο στη δουλειά τους εξαιτίας της ανεπάρκειας των συναδέλφων τους.	86

Πίνακας Γ16: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι οι στόχοι της Ο.Α δεν τους ήταν σαφείς.	87
Πίνακας Γ17: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι αισθάνονται ότι δεν εκτιμάται ιδιαίτερα η δουλειά τους όταν σκέφτονται τον μισθό που λαμβάνουν. ...	87
Πίνακας Γ18: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι οι άνθρωποι που εργάζονται στη Ο.Α μπορούν να ανελιχθούν τόσο γρήγορα όσο αν δούλευαν αλλού... ..	88
Πίνακας Γ19: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το κατά πόσο συμφωνεί ή όχι με το ότι οι προϊστάμενοι τους δείχνουν μικρό ενδιαφέρον στα συναισθήματα των υφισταμένων τους.	88
Πίνακας Γ20: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι τα οφέλη που τους προσφέρει η εργασία τους είναι δίκαια.	89
Πίνακας Γ21: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για όσους εργάζονται εδώ.	90
Πίνακας Γ22: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι είχαν μεγάλο φόρτο εργασίας.	90
Πίνακας Γ23: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το κατά πόσο συμφωνεί ή όχι με το ότι περνούν καλά με τους συναδέλφους τους.	91
Πίνακας Γ24: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι αισθάνονται ικανοποιημένοι με τις πιθανότητες που υπάρχουν για αύξηση του μισθού τους.	91
Πίνακας Γ 25. Υπάρχουν οφέλη που δεν έχουμε ενώ τα δικαιούμαστε.	92
Πίνακας Γ26: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι συμπαθούσαν τον προϊστάμενό τους.	92
Πίνακας Γ27. Στη δουλειά μου έχω πολύ μεγάλο όγκο γραφικής εργασίας.	93

Περίληψη

Εισαγωγή: Η ιδιωτικοποίηση των δημοσίων επιχειρήσεων έχει αποτελέσει για πολλά χρόνια αντικείμενο μελέτης της διεθνούς αρθρογραφίας. Τα κριτήρια για τα οποία επιλέγεται η ιδιωτικοποίηση ποικίλουν και η κατηγοριοποίηση δημόσιας ή ιδιωτικής επιχείρησης έχει δεχτεί πλήθος σχολίων σε έρευνες πολλών χωρών.

Σκοπός: σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η βιβλιογραφική ανασκόπηση της έννοιας της ιδιωτικοποίησης και η ερευνητική μελέτη στους εργαζομένους που εργάζονται και εργάστηκαν στην ολυμπιακή αεροπορία καθώς και οι επιπτώσεις της ιδιωτικοποίησης στην κοινωνική ευημερία.

Μεθοδολογία: για την υλοποίηση της μελέτης χρησιμοποιήθηκε δομημένο ερωτηματολόγιο το οποίο απαντήθηκε από εργαζομένους της ολυμπιακής αεροπορίας πριν και μετά το καθεστώς ιδιωτικοποίησης.

Συμπεράσματα: Οι εργαζόμενοι στην Ολυμπιακή Αεροπορία όσο αυτή ήταν κρατικοποιημένη απάντησαν πως υπήρχαν πραγματικά πολύ λίγες πιθανότητες για προαγωγή και ότι έπρεπε να εργάζονται περισσότερο στη δουλειά τους εξαιτίας της ανεπάρκειας των συναδέλφων τους. Παράλληλα τα άτομα που εργάζονταν στην Ολυμπιακή Αεροπορία κατά τη διάρκεια που αυτή ήταν ιδιωτικοποιημένη φάνηκε να συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό στο ότι η τιμή του εισιτηρίου ήταν ικανοποιητική και τα οφέλη που αποκόμιζαν από τη δουλειά τους, είναι τόσο καλά όσο αυτά που αποκομίζουν οι υπάλληλοι άλλων υπηρεσιών. Η συνολική ικανοποίηση των εργαζομένων επηρεάζεται από το φύλο, την άποψή τους για την προσφορά της επιχείρησης και το επίπεδο εκπαίδευσης. Το αν εργάζονταν σε καθεστώς ιδιωτικοποιημένης ή κρατικοποιημένης εταιρείας δεν επηρεάζει σημαντικά τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία τους.

Λέξεις κλειδιά: ιδιωτικοποίηση, επιχειρήσεις, ολυμπιακή αεροπορία, ικανοποίηση εργαζομένων, κοινωνική ευημερία

Abstract

Introduction: The privatization of public enterprises has been a subject of study in the international literature for many years. The criteria for which privatization is chosen vary and the categorization of public or private enterprise has received a great deal of comment in surveys of many countries.

Aim: The aim of the current study is a literature review of the concept of privatization, combined with a research study of employees who worked and current work at Olympic Airways, as well as the effects of privatization on social welfare.

Methodology: A structured questionnaire was used, in order to record answers by Olympic Airways employees before and after the privatization regime.

Conclusions: Before privatization, Olympic Airways employees felt that there was very little chance of promotion, while they had to work harder because of inadequacy of their colleagues. After privatization, employees agreed to a greater extent that the ticket price was satisfactory and the benefits they gained from their work were as good as those gained by employees of other services. Overall employee satisfaction is influenced by gender, their view of the company's offering and level of education. Whether they worked in a privatized or state-owned company does not significantly impact their overall job satisfaction.

Keywords: privatization, business enterprises, Olympic Airways, job satisfaction, social wellbeing.

Κεφάλαιο 1

Εισαγωγή

Ο χαρακτηρισμός δημόσιος σε έναν οργανισμό σχετίζεται με την έννοια του ανήκειν και πιο συγκεκριμένα στην ευθύνη και τον έλεγχο της επιχείρησης από μια πολιτική αρχή. Η συγκεκριμένη προσέγγιση φαίνεται ιδιαίτερα απλή όμως έχει επικριθεί έντονα κυρίως λόγω της παραπλανητικής απεικόνισης που πολλές φορές παρουσιάζει. Αρκετές φορές η βασική επίκριση αφορά την επιδίωξη ιδιωτικών στόχων από ιδιωτικούς οργανισμούς (Caralbo et al, 2014). Οι δημόσιες επιχειρήσεις έχουν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που τις διαφοροποιούν από τις υπόλοιπες (κατά βάση ιδιωτικές επιχειρήσεις και άλλα νομικά πρόσωπα), η λειτουργία τους διέπεται από τις αρχές του ιδιωτικού δικαίου, ενώ λειτουργούν κάτω από τον έλεγχο του Κράτους, έχοντας εμπορική ή βιομηχανική δραστηριότητα και ο βασικός τους σκοπός είναι το δημόσιο συμφέρον (Σπηλιωτοπούλου, 1963; Τάχου, 1996). Σύμφωνα με τη θεωρία, τα στοιχεία που διακρίνουν μια Δημόσια επιχείρηση είναι i) ιδρύεται με νόμο, ii) η ίδρυσή της γίνεται με περιουσιακά στοιχεία του Κράτους, iii) η μορφή της επιχείρησης είναι αυτή του νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου τις περισσότερες φορές με τη μορφή Ανώνυμης Εταιρείας (ΑΕ), ή με τη μορφή Εταιρείας Περιορισμένης Ευθύνης (ΕΠΕ), iv) ο βασικός σκοπός της είναι το γενικότερο συμφέρον και v) η λειτουργία της είναι κάτω από κρατική εποπτεία (Αναστόπουλος, 1987; Σπηλιωτοπούλου, 1963)¹.

Ο οργανισμός έχει ορισμένα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την ικανοποίηση την οποία οι εργαζόμενοι λαμβάνουν από την εργασία τους και αυτά περιλαμβάνουν ενδογενή (ενδιαφέρον για την εργασία, επιθυμία προσφοράς στο δημόσιο, αυτονομία και ανεξαρτησία στην εργασία) και εξωγενή (ασφάλεια / σιγουριά εργασίας, αποδοχές, δυνατότητα εξέλιξης) χαρακτηριστικά (Taylor & Westover, 2011). Επιπλέον, η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων είναι σημαντική για έναν οργανισμό, δεδομένου ότι έρευνες έχουν δείξει ότι η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται θετικά με την απόδοση των εργαζομένων (Borgogni et al., 2010; Judge et al., 2001) και τη δέσμευσή τους με τον οργανισμό (Meyer et al., 2002).

¹ Όπως αναφέρεται στην Έκθεση «Στο σχέδιο νόμου 'Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί ΔΕΚΟ'», της Βουλής των Ελλήνων, Διεύθυνση Επιστημονικών Μελετών, Τμήμα Νομοτεχνικής Επεξεργασίας, Σχεδίων και Προτάσεων Νόμων, διαθέσιμο στο <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/7b24652e-78eb-4807-9d68-e9a5d4576eff/DEKO.pdf>

Η οικοδόμηση της δημόσιας επιχείρησης απαιτεί τις κρατικές παρεμβάσεις— με βάση την πολιτική εξουσία που διατηρούν— να διακρίνονται από διάφορα επίπεδα διαστάσεων ελέγχου. Υπάρχουν τέσσερις διαστάσεις που διαμορφώνουν την έννοια της δημόσιας επιχείρησης: ιδιοκτησία, έλεγχος, καθορισμός στόχων και χρηματοδότηση. Ανάλογα με το θεσμικό περιβάλλον και την σχετική νομοθεσία της κάθε χώρας αυτές οι διαστάσεις, καθορίζουν τη δημόσια επιχείρηση (OECD, 2021a).

Η προσέγγιση της δημόσιας ιδιοκτησίας και η αναγνώριση ότι η πολιτική εξουσία που ασκείται σε έναν δεδομένο οργανισμό μπορεί να ποικίλλει και είναι σημαντική για τις κρατικές επιχειρήσεις, επειδή η δημόσια ιδιοκτησία διατηρείται σκόπιμα για να διασφαλιστεί η παροχή υπηρεσιών γενικού οικονομικού και δημόσιου συμφέροντος (Featherstone & Papadimitriou, 2007).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2007 ανακοίνωσε δύο αποφάσεις για τις κρατικές ενισχύσεις σε σχέση με τις Ολυμπιακές Αερογραμμές και τις Υπηρεσίες της Ολυμπιακής Αεροπορίας. Η πρώτη αφορούσε την ιδιωτικοποίηση των δύο εταιρειών. Σύμφωνα με την πρόταση επρόκειτο να δημιουργηθούν τρεις οντότητες: (i) αεροπορική εταιρεία που θα αναλάβανε το 65% της χωρητικότητας των Ολυμπιακών Αερογραμμών και θα χρησιμοποιούσε το σήμα και το λογότυπο της Ολυμπιακής Αεροπορίας (ii) η εταιρεία επίγειας εξυπηρέτησης· και (iii) εταιρεία συντήρησης. Οι υπόλοιπες αεροπορικές εταιρείες επρόκειτο να εκκαθαριστούν. Αρχικά τοποθετήθηκε ένας ανεξάρτητος διαχειριστής παρακολούθησης ο οποίος είχε σαν σκοπό την συνεχή παρακολούθηση της πορείας της ιδιωτικοποίησης και τη διασφάλιση της ορθής διαδικασίας. Η λογική που ακολούθησε η Επιτροπή είναι ίδια με την εκκαθάριση της Sabena και τη δημιουργία της Brussels Airlines. Η δεύτερη απόφαση αφορούσε τα συμπεράσματα της Επιτροπής σχετικά με τα οικονομικά της επιχείρησης και την ύπαρξη παράνομων ενεργειών. Τα ευρήματα κατέδειξαν οι εταιρείες έλαβαν παράνομη βοήθεια συνολικού ύψους άνω των 850 εκατομμυρίων ευρώ από τον Σεπτέμβριο του 2005 (European Commission, 2008). Οι αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν διαφοροποίησαν το εργασιακό καθεστώς, το εισόδημα και τις παροχές της επιχείρησης προς τους εργαζομένους. Η νέα τάξη πραγμάτων συνάντησε πολλούς υποστηρικτές και πολλούς επικριτές (Featherstone & Papadimitriou, 2008).. Η λογική της υποστήριξης της ιδιωτικοποίησης των κρατικών επιχειρήσεων είναι ένα συχνό φαινόμενο στις ανεπτυγμένες χώρες και μέσω αυτής προσδοκάτε η αύξηση των κρατικών εσόδων, η προώθηση της κυβερνητικής οικονομικής αποτελεσματικότητας, η μείωση του κρατικού παρεμβατισμού, η προώθηση του

ανταγωνισμού και η πειθαρχία της κεφαλαιαγοράς. Η κρατική επιχείρηση για πολλά χρόνια θεωρούταν μέσο για τη στήριξη της οικονομικής ανάπτυξης σε πολλές χώρες και μέσα από τη λειτουργία της τα κράτη εξυπηρετούσαν οικονομικούς, κοινωνικούς και πολιτικούς της στόχους τους. Η συγκεκριμένη λογική άλλαξε όταν πολλά κράτη διαπίστωσαν ότι η κρατική επιχείρηση δημιουργούσε εμπόδια στην οικονομική ανάπτυξη κυρίως λόγω του μεγάλου κόστους λειτουργίας και λόγω του ότι δεν μπορούσε να ακολουθήσει το συνεχώς μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον. Η Ελλάδα ακολούθησε την ίδια λογική καθώς η Ολυμπιακή Αεροπορία δημιούργησε εμπόδια στην οικονομία του κράτους και επίσης υπήρχε ιδιαίτερη δυσκολία στην διαχείριση της. Η ελληνική κυβέρνηση ξεκίνησε να αποδεσμεύεται σταδιακά από την επιχείρηση μέσω της διαδικασίας ιδιωτικοποίησης (Featherstone & Papadimitriou, 2008).

Η διαδικασία ιδιωτικοποίησης περιλάμβανε ένα πλάνο εθελούσιας εξόδου με αποζημιώσεις για τους εργαζόμενους που αποχωρούσαν ή τη δυνατότητα εργασίας σε έναν άλλο οργανισμό.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο οι εργαζόμενοι αντέδρασαν στη διαδικασία ιδιωτικοποίησης, θεωρώντας ότι θα πληγούν οι συνθήκες και οι σχέσεις εργασίας τους, καθώς και τα εργασιακά τους δικαιώματα, όπως και οι παροχές που έως τότε είχαν από την εργοδότη εταιρεία (Eurofound, 2009)..

Εν προκειμένω, ο ερευνητικός σκοπός της μελέτης είναι η προσέγγιση του θεσμού των ιδιωτικοποιήσεων ώστε να εξεταστεί η επίδραση της ιδιωτικοποίησης της Ολυμπιακής Αεροπορίας στους εργαζομένους της, και στην κοινωνική ευημερία και συγκεκριμένα της εργασιακής τους ικανοποίησης.

Για την εκπλήρωση του ερευνητικού σκοπού και των στόχων, θα μελετηθούν και θα αναλυθούν οι προσωπικές απαντήσεις τόσο των εργαζομένων της Ολυμπιακής Αεροπορίας πριν την ιδιωτικοποίηση όσο και μετά την ιδιωτικοποίηση της. Η παρούσα έρευνα στοχεύει στο να εξάγει συμπεράσματα σχετικά με την ικανοποίηση των εργαζομένων πριν και μετά από την ιδιωτικοποίηση της Ολυμπιακής Αεροπορίας δεδομένου ότι δεν έχει πραγματοποιηθεί παρόμοια μελέτη για την ικανοποίηση των εργαζομένων στην Ολυμπιακή Αεροπορία από την ιδιωτικοποίησή της. Το θέμα αυτό είναι ενδιαφέρον αλλά και επίκαιρο γιατί παρατηρείται πως όλο και περισσότερες επιχειρήσεις του δημοσίου περνούν στα χέρια ιδιωτών το τελευταίο διάστημα, με αποτέλεσμα αρκετοί εργαζόμενοι από τη δημόσια επιχείρηση που απασχολούνταν να εργάζονται τώρα σε μια ιδιωτικοποιημένη επιχείρηση.

Όσο αφορά την μεθοδολογία της έρευνας πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα μέσω ερωτηματολογίου προς τους εργαζομένους της Ολυμπιακής Αεροπορίας με ερωτήσεις που αφορούν τις εμπειρίες τους πριν και μετά την ιδιωτικοποίησή της ώστε να συλλεχθούν οι προσωπικές αντιλήψεις τους και να διαμορφωθεί το συμπέρασμα της ικανοποίησης τους στο πλαίσιο της εργασίας και κατ' επέκταση στην κοινωνική ευημερία. Με την χρήση του ερωτηματολογίου επιδιώχθηκε η διερεύνηση των εμπειριών και των απόψεων των εργαζομένων ώστε να κατανοηθεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο η ικανοποίησή τους τόσο στην περίπτωση κρατικής λειτουργίας της Ολυμπιακής Αεροπορίας όσο και ιδιωτικής.

Η εργασία δομείται σε τέσσερα κεφάλαια, τα οποία αντιστοιχούν στα βασικά μέρη. Το πρώτο μέρος αναφέρεται το παρών εισαγωγικό μέρος με γενική αναφορά στην ιδιωτικοποίηση δημόσιων επιχειρήσεων, τον ερευνητικό σκοπό της έρευνας, την συμβολή της και την μεθοδολογία της. Το δεύτερο μέρος περιέχει θεωρητικές προσεγγίσεις ιδιωτικοποίησης, προβλήματα που παρουσιάζονται στον δημόσιο τομέα, προτάσεις αναδιάρθρωσής του ως αντίβαρο των ιδιωτικοποιήσεων, καθώς και η ικανοποίηση των εργαζομένων στον θεσμό των αποκρατικοποιήσεων. Στο τρίτο μέρος πραγματοποιείται η ανάλυση της μεθοδολογίας της έρευνας. Σε αυτό συζητείται η ερευνητική μέθοδος που ακολουθήθηκε, το δείγμα, καθώς και οι μεταβλητές της έρευνας. Τέλος στο τελευταίο μέρος αναφέρονται τα αποτελέσματα της έρευνας που προέκυψαν και συγκρίνονται με βάση άλλες μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί. Επιπλέον συμπυκνώνονται τα συμπεράσματα της έρευνας και διατυπώνονται προτάσεις για μελλοντικές έρευνες.

Κεφάλαιο 2

Βιβλιογραφική ανασκόπηση

2.1 Ιδιωτικοποίηση: Θεωρητικές προσεγγίσεις και εφαρμογή

Ο όρος ιδιωτικοποίηση άρχισε να χρησιμοποιείται ευρέως στην οικονομία και την πολιτική γύρω στα τέλη της δεκαετίας του 1970. Η περίοδος αυτή συμπίπτει με την άνοδο συντηρητικών κυβερνήσεων στη Μεγάλη Βρετανία, τις Ηνωμένες Πολιτείες και τη Γαλλία. Ο όρος περιλάμβανε κατά βάση την μεταφορά δραστηριοτήτων ή λειτουργιών από το κράτος στον ιδιωτικό τομέα και, πιο συγκεκριμένα, τη μετατόπιση της παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών από τον δημόσιο τομέα στον ιδιωτικό (Starr,1988). Σύμφωνα με αυτό, η ιδιωτικοποίηση αναφέρεται στην ενέργεια μείωσης του ρόλου της Κυβέρνησης ή αύξησης του ρόλου του ιδιωτικού τομέα σε δραστηριότητες ή σε ότι αφορά το καθεστώς ιδιοκτησίας περιουσιακών στοιχείων (Savas, 1987).

Όπως αναφέρει ο Starr (1988), μπορούν να διακριθούν τέσσερις τύποι κυβερνητικών πολιτικών που συνδέονται με την ιδιωτικοποίηση. Ο πρώτος τύπος αναφέρεται στην παύση των δημόσιων προγραμμάτων και η απεμπλοκή της κυβέρνησης από συγκεκριμένα είδη ευθυνών, κάτι που στην ουσία αποτελεί μια σιωπηρή μορφή ιδιωτικοποίησης. Σε ένα λιγότερο δραστικό επίπεδο, ο περιορισμός σε όγκο, διαθεσιμότητα ή ποιότητα των δημόσιων υπηρεσιών μπορεί να οδηγήσει σε στροφή των καταναλωτών προς υποκατάστατα του ιδιωτικού τομέα, κάτι που χαρακτηρίζεται ως "ιδιωτικοποίηση λόγω φθοράς" και είναι η περίπτωση κατά την οποία μια κυβέρνηση αφήνει τις δημόσιες υπηρεσίες να εξαντληθούν.

Ο δεύτερος τύπος της ιδιωτικοποίησης έχει τη σαφή μορφή μεταβίβασης δημοσίων περιουσιακών στοιχείων σε ιδιωτική ιδιοκτησία, μέσω πώλησης ή μίσθωσης δημόσιας περιουσίας (που μπορεί να είναι γη, υποδομές ή επιχειρήσεις). Η τρίτη μορφή δεν παρέχει άμεσα κάποιο περιουσιακό στοιχείο, αλλά μπορεί να έχει τη μορφή χρηματοδότησης κάποιων ιδιωτικών επιχειρήσεων, συμβάσεις ή έργα παραχώρησης. Η τελευταία μορφή ιδιωτικοποίησης μπορεί να προκύψει από αλλαγή στις ρυθμίσεις που προηγουμένως είχαν τη μορφή δημοσίων μονοπωλίων. Αυτές οι μορφές ιδιωτικοποίησης ποικίλλουν ως προς τον βαθμό στον οποίο μετακινούν την ιδιοκτησία, τη χρηματοδότηση και τη λογοδοσία εκτός του δημόσιου τομέα.

Οι πρώτες ιδιωτικοποιήσεις αυτής της περιόδου έγιναν στη Χιλή από τον Pinochet και στη Μεγάλη Βρετανία από τη Thatcher (Georgopoulos, Mylonakis & Papadogonas, 2007). Στην περίπτωση της Μ. Βρετανίας, οι ιδιωτικοποιήσεις ξεκίνησαν από την πρώτη Κυβέρνηση της Thatcher ως μια δευτερεύουσα πολιτική με απώτερο σκοπό την αποδυνάμωση των εργατικών συνδικάτων, αλλά στη συνέχεια έγιναν μια από τις βασικές πολιτικές στη χώρα, όπως και σε άλλες χώρες στην Ευρώπη και την Αμερική. Οι διαδικασίες ιδιωτικοποίησης σε κάποιες περιπτώσεις, από εναλλακτικές επιλογές των Κυβερνήσεων έγιναν επιτακτικές οδηγίες διεθνών οργανισμών προς αναπτυσσόμενες χώρες ή χώρες σε μια μετάβαση (όπως αυτές του Δεύτερου Κόσμου). Ως αποτέλεσμα, σε αρκετές χώρες, ολόκληροι κλάδοι αποσπάστηκαν από τον Δημόσιο τομέα και ιδιωτικοποιήθηκαν και σε κάποιες επιχειρήσεις που απέμειναν, οι στρατηγικές διοίκησης άρχισαν να προσανατολίζονται στη μεγιστοποίηση του κέρδους, στη λογική των ιδιωτικών επιχειρήσεων (Georgopoulos et al., 2006).

Οι Georgopoulos et al. (2006) αναφέρουν τρεις περιόδους που ορίζουν τις θεωρίες της ιδιωτικοποίησης. Η πρώτη είναι μεταξύ του τέλους της δεκαετίας του 1970 και των αρχών της δεκαετίας του 1980. Σε αυτήν την περίοδο σημειώθηκε έντονη επιχειρηματολογία υπέρ και κατά των ιδιωτικοποιήσεων με επίκεντρο την αποτελεσματικότητα των επιχειρήσεων. Σε αυτήν την περίοδο έγιναν μικρής έκτασης ιδιωτικοποιήσεις, κυρίως σε Αγγλοσαξονικές χώρες και στη Χιλή.

Στη δεύτερη περίοδο (μέσα της δεκαετίας 1980 με τέλη της δεκαετίας 1990), σύμφωνα με τους Georgopoulos et al. (2006), διαμορφώθηκαν δυο θεωρητικές σχολές για την ιδιωτικοποίηση. Η πρώτη σχολή υποστήριζε ότι οι ιδιωτικοποιήσεις πρέπει να εφαρμόζονται όταν υπάρχει ένα ανταγωνιστικό οικονομικό περιβάλλον, διαφορετικά, είναι προτιμότερο να παραμένουν κρατικές ή να είναι υπό τον έλεγχο του κράτους (γίνεται κατανοητό ότι κάτι τέτοιο υποστηρίζεται προς αποφυγή μονοπωλίων). Το δεύτερο ρεύμα/σχολή υποστήριζε ότι οι ιδιωτικοποιήσεις θα πρέπει να εφαρμόζονται παντού και σε περιπτώσεις που δεν υπάρχει τέλειος ανταγωνισμός η αγορά θα αυτορυθμιστεί. Σε αυτήν την περίοδο υπήρξε μεγάλη δραστηριότητα ιδιωτικοποιήσεων, κυρίως σε χώρες του Δεύτερου και του Τρίτου Κόσμου και λιγότερο στις ανεπτυγμένες χώρες. Οι στόχοι των ιδιωτικοποιήσεων στις μη εύρωστες οικονομίες ήταν κατά κύριο λόγο η μείωση του δημόσιου χρέους, κάτι που κάποιες φορές ήταν αναγκαστικό για τη χώρα.

Η τρίτη περίοδος (ως τις αρχές του 21^{ου} αιώνα), η θεωρητική και ερευνητική δραστηριότητα επικεντρώνεται γύρω από έναν σκεπτικισμό που υπάρχει σε σχέση με την οικονομική αποτελεσματικότητα των ιδιωτικοποιήσεων και τις επιπτώσεις τους σε κοινωνικά θέματα, όπως η φτώχεια, οι κοινωνικές ανισότητες, η κοινωνική συνοχή, η μείωση των δημοσίων επενδύσεων σε υποδομές και παρόμοια θέματα. Παρόλο αυτόν τον σκεπτικισμό, οι ακαδημαϊκές και πολιτικές εφαρμογές δεν ακολουθούν τις υποδείξεις για προσεκτικές ιδιωτικοποιήσεις, όταν υπάρχει ανταγωνιστικό περιβάλλον και τους κινδύνους που εγκυμονεί η αντίθετη πρακτική. Από την πλευρά των υλοποιήσεων αυτή τη χρονική περίοδο, οι ιδιωτικοποιήσεις εξακολουθούν να πραγματοποιούνται με μειωμένο ρυθμό, σε κάποιες χώρες (Ρωσία, Βενεζουέλα, Βολιβία) αντιστράφηκε η τάση, ενώ σε άλλες χώρες όπως η Μεγάλη Βρετανία και για επιχειρήσεις όπως αυτές των σιδηροδρόμων και της ύδρευσης υπάρχουν απόψεις και από τις δύο πλευρές σε ότι αφορά τα θετικά και τα αρνητικά των ιδιωτικοποιήσεων. Στη χώρα μας, η συζήτηση αυτή και οι αντικρουόμενες αυτές πλευρές είναι εξαιρετικά επίκαιρες, την ώρα που γράφονται αυτές οι γραμμές².

Στη χώρα μας οι ιδιωτικοποιήσεις ξεκίνησαν μια δεκαετία αργότερα. Η δομή της Ελληνικής οικονομίας είναι μια μικτή οικονομία, στην οποία συνυπάρχουν δημόσιοι οργανισμοί και κρατικές επιχειρήσεις, σε συνδυασμό με ιδιωτικές επιχειρήσεις. Το Κράτος κατέχει την ιδιοκτησία των επιχειρήσεων με άμεσο τρόπο, ή εμμέσως ελέγχει τη λειτουργία τους. Η ανάπτυξη των κρατικών επιχειρήσεων στην Ελλάδα τοποθετείται χρονικά στην ίδια περίοδο με τον εκδημοκρατισμό και τον εξευρωπαϊσμό της χώρας στην Αντιπολίτευση, μετά τη πτώση της Δικτατορίας, το 1974. Οι κρατικές επιχειρήσεις αντιμετωπίστηκαν από τις κυβερνήσεις των δύο πολιτικών παρατάξεων εξουσίας ως μέσο οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης (Triantopoulos & Staikouras, 2017).

Οι αλλαγές προς την ιδιωτικοποίηση των κρατικών επιχειρήσεων διαμορφώθηκαν ξεκινώντας είτε από πολιτικές αποφάσεις λόγω του μεγάλου βάρους των ζημιών που σημείωναν οι επιχειρήσεις ή της στρέβλωσης του ανταγωνισμού στην αγορά (Triantopoulos & Staikouras, 2017), είτε λόγω υπερεθνικών πολιτικών ως

² in.gr 20-3-2023 <https://www.in.gr/2023/03/20/politics/politiki-grammateia/idiotikopoiisi-nerou-ta-erotimata-gyro-apo-nomosxedio/> « Ιδιωτικοποίηση νερού: Τα ερωτήματα γύρω από το νομοσχέδιο» [naftemporiki.gr/ https://www.in.gr/2023/03/20/politics/politiki-grammateia/idiotikopoiisi-nerou-ta-erotimata-gyro-apo-nomosxedio/](https://www.in.gr/2023/03/20/politics/politiki-grammateia/idiotikopoiisi-nerou-ta-erotimata-gyro-apo-nomosxedio/) « Κόκκινη γραμμή η ιδιωτικοποίηση του νερού» https://www.efsyn.gr/ellada/koinonia/382708_ihiro-ohi-stin-idiotikopoiisi-toy-neroy

οδηγίες που προέρχονται από Ευρωπαϊκούς ή Διεθνείς Οργανισμούς (Georgopoulos et al., 2006). Οι αποκρατικοποιήσεις στην Ελλάδα αφορούσαν κατά κύριο λόγο τη μείωση της άμεσης και έμμεσης δημόσιας ιδιοκτησίας των κρατικών επιχειρήσεων μέσω της διαδικασίας ιδιωτικοποίησης, συνοδευόμενη από θεσμικές μεταρρυθμίσεις για την εταιρική διακυβέρνηση με την οποία λειτουργούν οι (εναπομένουσες) κρατικές επιχειρήσεις (Triantopoulos & Staikouras, 2017).

2.2 Τα κίνητρα των ιδιωτικοποιήσεων

Η ιδιωτικοποίηση παρέχει ένα σύνολο κινήτρων που εξαρτώνται από το οικονομικό, πολιτικό και το περιβάλλον δημοσίου τομέα των επιμέρους χωρών. Όπως αναφέρει η Λαμπροπούλου (2017), σημειώνεται συχνά διάσταση μεταξύ της ρητορικής της αναμενόμενης βελτίωσης της ζωής των πολιτών μέσω των ιδιωτικοποιήσεων και των πραγματικών κινήτρων που αυτές γίνονται. Από τη μια πλευρά υπάρχει η κοινωνική διάσταση του κράτους ως παράγοντας αναδιανομής των δημόσιων αγαθών και της στήριξης της οικονομίας (που στηρίζεται από τις κρατικές επιχειρήσεις) και από την άλλη, οι μεταρρυθμίσεις που αναλαμβάνει να υλοποιήσει λόγω αντικειμενικών συνθηκών (π.χ. παγκοσμιοποίηση) ή εξωτερικών πιέσεων (εναρμόνιση των Ευρωπαϊκών πολιτικών).

Τα κίνητρα για την ιδιωτικοποίηση είναι παρόμοια μεταξύ των χωρών, αλλά ορισμένα χαρακτηριστικά και τάσεις μπορούν να διαφέρουν. Υπάρχουν δύο κύριοι παράγοντες που διαχωρίζουν τις διάφορες περιπτώσεις: πρώτον, εάν η χώρα που επιδιώκει την ιδιωτικοποίηση έχει μια μεγάλη και αναπτυγμένη οικονομία και, δεύτερον, εάν η κυβέρνηση έχει ανακοινώσει μια πολιτική κρατικής ιδιοκτησίας ή ιδιωτικοποιήσεων. Εάν υπάρχει πολιτική κρατικής ιδιοκτησίας, η ιδιωτικοποίηση μιας κρατικής επιχείρησης θα δικαιολογείται συνήθως από το γεγονός ότι η εταιρεία δεν ανταποκρίνεται πλέον στην πολιτική κρατικής ιδιοκτησίας που καθορίζεται από την κυβέρνηση. Στις ώριμες οικονομίες, τα κίνητρα για την ιδιοκτησία περιορίζονται κυρίως στην ανάγκη αντιμετώπισης της αδυναμίας της αγοράς και στην παροχή αγαθών και υπηρεσιών για τα οποία δεν υπάρχει ισχυρός ιδιώτης προμηθευτής (OECD, 2018).

Σε αναδυόμενες οικονομίες, η έννοια της ιδιοκτησίας μπορεί να ορίζεται ευρύτερα από ό,τι σε πιο ανεπτυγμένες οικονομίες. Για παράδειγμα, μπορεί να

συμπεριλαμβάνει το ρόλο των κρατικών επιχειρήσεων στις εθνικές αναπτυξιακές στρατηγικές, την παροχή ευρύτερης γκάμας δημόσιων υπηρεσιών και τη διασφάλιση της εθνικής ιδιοκτησίας των επιχειρήσεων. Στις μεταβατικές οικονομίες, υπάρχει μια συνεχής προσπάθεια να εξισορροπηθεί το δημόσιο και το ιδιωτικό μερίδιο της παραγωγικής οικονομίας. Οι χώρες διαφέρουν επίσης στο πόσο αυστηρά αξιολογούν τι πρέπει να γίνει με μια κρατική επιχείρηση που δεν συμμορφώνεται πλέον πλήρως με τη λογική της ιδιοκτησίας. Επομένως, κάποιες κυβερνήσεις επιλέγουν να ιδιωτικοποιήσουν αυτές τις εταιρείες, ενώ άλλες θα απαιτήσουν από την εταιρεία να αιτιολογήσει γιατί πρέπει να παραμείνει υπό κρατική ιδιοκτησία, διαφορετικά θα ιδιωτικοποιηθεί (OECD, 2018).

Γενικά, τα κίνητρα για τις ιδιωτικοποιήσεις περιλαμβάνουν

- Το σκεπτικό που υπήρχε για την ιδιοκτησία δεν πληρούται πλέον
- Βελτίωση των δομών της αγοράς ή της οικονομικής αποτελεσματικότητας
- Αύξηση δημοσιονομικών πόρων
- Βελτίωση της εταιρικής οικονομικής (ή μη) απόδοσης
- Συνολική πολιτική μείωσης του ρόλου του κράτους στην οικονομία
- Η ιδιοκτησία της κρατικής επιχείρησης προοριζόταν να είναι προσωρινή

2.3 Τα προβλήματα του δημοσίου τομέα

Η διαχείριση του δημοσίου τομέα παρουσιάζει διαχρονικά προβλήματα που αφορούν τη λειτουργία των επιχειρήσεων την ικανοποίηση των εργαζομένων και την ποιότητα του προϊόντος ή της υπηρεσίας που λαμβάνει ο πολίτης. Το πιο σημαντικό πρόβλημα έγκειται στην διαφάνεια και στη δίκαιη μεταχείριση των πολιτών. Ο μεγάλος όγκος εργασίας του δημοσίου τομέα, που συνεπάγεται μεγάλο όγκο επιχειρήσεων, δημιουργεί πολλές φορές προβλήματα διαχείρισης και ελέγχου αποτελεσματικότητας των εργαζομένων. Οι δημόσιες επιχειρήσεις έχουν μεγάλη ποικιλομορφία και από τη σκοπιά του προϊόντος ή της υπηρεσίας και ως προς τη διαφορετικότητα σε επίπεδο εργαζομένων. Η ανάθεση εργασίας και ο έλεγχος των εργαζομένων αντικατοπτρίζει την ποικιλομορφία των ενδιαφερόντων στον οργανισμό και στην κοινωνία γενικότερα (Βλαχόπουλος, 1999).

Η σημασία της δημόσιας υπηρεσίας είτε σε τοπικό, πολιτειακό ή ομοσπονδιακό επίπεδο κυβέρνησης είναι πάντα σημαντική καθώς παρέχει κρίσιμες υπηρεσίες για την κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη της χώρας, συμπεριλαμβανομένης της ψήφησης και επιβολής νόμων και της παροχής υγειονομικής περίθαλψης, εκπαίδευσης, ασφάλειας και υποδομών. Στην Ελλάδα, ο δημόσιος τομέας αντιμετωπίζει μεγάλο όγκο γραφειοκρατίας. Σε μελέτη του ΟΟΣΑ το 2011 για τη διοικητική παθολογία στην Ελλάδα αναφέρεται ότι η υπερβολική γραφειοκρατία αποτελεί ένα σοβαρό πρόβλημα για το ρυθμιστικό σύστημα. Επιπλέον, υπολογίζεται ότι η υπερβολική γραφειοκρατία προκαλεί απώλεια χρόνου για τους πολίτες και τις επιχειρήσεις, δημιουργεί προβλήματα στην απονομή δικαιοσύνης, επηρεάζει τη λειτουργία των θεσμών και γενικά επηρεάζει την οικονομία. Ένα άλλο πρόβλημα που αναφέρεται στην εν λόγω έκθεση είναι ότι διαπιστώθηκε ότι υπάρχουν χιλιάδες αρμοδιότητες στα υπουργεία, που δημιουργούν πολλά προβλήματα (Καρκατσούλης, 2014; OECD, 2011).

Ένα επίσης σημαντικό θέμα στην ελληνική δημόσια διοίκηση αποτελούν οι δομές. Οι υπάρχουσες δομές συνδέονται με την ύπαρξη πολυνομίας και έντονης γραφειοκρατίας στις διαδικασίες, δημιουργώντας προβλήματα και διατηρώντας ένα πλαίσιο προβλημάτων. Επιπλέον, οι επικαλύψεις και η σύγχυση των δραστηριοτήτων επιδεινώνουν αυτό το ζήτημα. Επιπρόσθετα, το πρόβλημα των υποδομών αποτελεί μια σημαντική πρόκληση για τη δημόσια διοίκηση. Πολλά κτίρια που χρησιμοποιούνται από τις δημόσιες υπηρεσίες δεν πληρούν τα απαιτούμενα πρότυπα ασφαλείας, εργασίας και χωροταξίας. Η ακαταλληλότητα αυτών των υποδομών δυσκολεύει την εφαρμογή νέων τεχνολογιών και την παροχή καλύτερων υπηρεσιών στο κοινό (Καρκατσούλης, 2014).

Ένα ακόμα σημαντικό πρόβλημα στον ελληνικό Δημόσιο Τομέα αφορά τους ανθρώπινους πόρους. Έχουν αναφερθεί διάφορες μορφές εργασιακών σχέσεων στην ελληνική δημόσια διοίκηση, οι οποίες διατηρούν ένα πελατειακό σύστημα. Από τη δεκαετία του '80 και μετά, οι ελληνικές κυβερνήσεις διατήρησαν ένα πελατειακό δημόσιο τομέα, ενώ πολλοί από τους υπαλλήλους που εντάχθηκαν στη δημόσια διοίκηση δεν είχαν τις απαραίτητες προϋποθέσεις για να εκτελέσουν τα καθήκοντα τους ως δημόσιοι λειτουργοί (Καρκατσούλης, 2014).

Παρόλο που σε πολλές χώρες ο δημόσιος τομέας έχει προβάλει ορισμένες καινοτομίες ως προς τη λειτουργία του, η εφαρμογή τους συναντά αντιστάσεις καθώς υπάρχει ο φόβος λάθους το οποίο θα χρεωθεί η εκάστη κυβέρνηση. Οι τρέχουσες προκλήσεις που αντιμετωπίζει κάθε ανεπτυγμένη χώρα δείχνουν ότι χρειάζεται μια ισχυρή και αποτελεσματική κυβέρνηση με μεγαλύτερη υπευθυνότητα και διαφάνεια για τη βελτίωση της συνολικής οικονομικής απόδοσης της χώρας ενώ η εφαρμογή διοικητικής καινοτομίας θα μπορούσε να αποτελέσει μια αποτελεσματική λύση (Καραμανάφ, 2014).

2.4 Η αναδιάρθρωση του δημοσίου τομέα ως αντίβαρο στην ιδιωτικοποίηση

Όπως αναφέρθηκε στην προηγούμενη παράγραφο, ένα από τα ζητήματα που πρέπει να αντιμετωπίσει ο δημόσιος τομέας είναι η παραγωγικότητα και η αποδοτικότητα. Η χαμηλή αποδοτικότητα του Δημοσίου Τομέα αποτελεί ένα από τα κυρίαρχα επιχειρήματα για εκείνους που προωθούν την ανάγκη για ιδιωτικοποίηση ορισμένων δημόσιων φορέων, καθώς κάτι τέτοιο μπορεί να επιφέρει καλύτερη κατανομή πόρων και λειτουργία των κανόνων της αγοράς.

Σύμφωνα με αυτό το σκεπτικό, ο Van de Walle (1989) αναφέρει τρία είδη οφελών αποτελεσματικότητας που μπορούν να προκύψουν από την ιδιωτικοποίηση. Το πρώτο είδος αφορά οφέλη από την άριστη κατανομή των πόρων μέσω της αποτελεσματικής λειτουργίας των αγορών. Αν οι τιμές αντικατοπτρίζουν τη σχετική έλλειψη αγαθών, τότε η αποτελεσματικότητα αυξάνεται. Όσον αφορά στην ιδιωτικοποίηση, η αποτελεσματικότητα εξαρτάται από το αν οι αγορές λειτουργούν ανταγωνιστικά. Εάν υπάρχει κρατική παρέμβαση, μπορεί να δυσχεράνει η απρόσκοπτη λειτουργία της αγοράς και να μειωθεί η αποτελεσματικότητα της.

Το δεύτερο είδος είναι οφέλη παραγωγικής αποτελεσματικότητας καθώς υποστηρίζεται ότι οι ιδιωτικές επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιήσουν με πιο αποτελεσματικό τρόπο τους παραγωγικούς συντελεστές σε σχέση με τις δημόσιες. Αυτό συμβαίνει λόγω των κινήτρων για αύξηση των κερδών και την πίεση από τους μετόχους των επιχειρήσεων. Το τρίτο είδος σχετίζεται με το βαθμό αποτελεσματικής διάχυσης της πληροφορίας και την ευθυγράμμιση με τις τεχνολογικές εξελίξεις.

Από την άλλη πλευρά, η αναδιάρθρωση του κράτους και η βελτίωση της αποτελεσματικότητας των κρατικών λειτουργιών μπορεί να αποτελέσει μια

εναλλακτική οπτική απέναντι στην ιδιωτικοποίηση. Προκειμένου να κατορθώσει το κράτος να βελτιώσει τις διαδικασίες και να αυξήσει την αποδοτικότητα του Δημόσιου Τομέα θα πρέπει να κινηθεί στους ακόλουθους άξονες: (α) χρειάζονται μεταρρυθμίσεις στο νομικό καθεστώς που διέπει τις Δημόσιες Υπηρεσίες, προκειμένου αυτές να έχουν μεγαλύτερο βαθμό αυτονομίας στη λειτουργία τους, (β) το κράτος μπορεί να προβαίνει σε εκχώρηση κάποιων δραστηριοτήτων του που είναι δυνατόν να ιδιωτικοποιηθούν, μέσω υπεργολαβιών, (γ) ο Δημόσιος Τομέας θα πρέπει να στελεχώνεται (για διοικητικές και άλλες θέσεις) στη βάση της αξιοκρατίας και με γνώμονα την αποτελεσματικότητα και όχι τη λογική των πελατειακών σχέσεων και (δ) οι λειτουργίες θα πρέπει να ακολουθούν μια γραμμή που έχει καθοριστεί, να εποπτεύονται και να ελέγχεται η αποτελεσματικότητά τους σε σχέση με τους στόχους που έχουν τεθεί (Γιαννίσης, 1994).

Η αναδιάρθρωση του Δημόσιου Τομέα θα πρέπει επίσης να λαμβάνει υπόψη την επαγγελματική ανάπτυξη και την προσωπική βελτίωση των εργαζομένων του, καθώς με αυτόν τον τρόπο μπορεί να βελτιώσει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητές του ανθρώπινου δυναμικού με αποτέλεσμα υψηλότερη αποδοτικότητα (Σάββας-Κονδύλης, 1993).

Βασικό στοιχείο αναφορικά με το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων ως ένας παράγοντας ευημερίας τους. Η ικανοποίηση των εργαζομένων σε σχέση με τις αποκρατικοποιήσεις είναι το αντικείμενο της επόμενης ενότητας.

2.5 Ο θεσμός των αποκρατικοποιήσεων και η ικανοποίηση των εργαζομένων.

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένας όρος που χρησιμοποιείται για να περιγράψει συναισθήματα που βιώνει ένας εργαζόμενος σχετικά με το πόσο η εργασία καλύπτει τις ανάγκες του, του αρέσει και τον ικανοποιεί (Kong et al., 2018). Όπως ανέφερε ο Locke (1969, 1976) η έννοια αναφέρεται στη συναισθηματική κατάσταση ενός εργαζομένου αναφορικά με το βαθμό που είναι ευχαριστημένος με το ρόλο που έχει στην εργασία του και πόσο του αρέσει.

Η εργασιακή ικανοποίηση έχει επίσης μελετηθεί από τον Herzberg στην «θεωρία των δύο παραγόντων» (Herzberg et al., 1959). Η θεωρία των δύο παραγόντων του

Herzberg αναφέρεται στην εργασιακή ικανοποίηση και την αντίθετη κατάσταση της δυσαρέσκειας / απογοήτευσης στον χώρο εργασίας. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, υπάρχουν δύο είδη παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και την απογοήτευση: οι παράγοντες ασφάλειας και οι παράγοντες υποκίνησης. Οι παράγοντες υγιεινής είναι οι συνθήκες εργασίας που δεν προκαλούν απαραίτητα ικανοποίηση, αλλά η έλλειψή τους μπορεί να προκαλέσει απογοήτευση. Αυτοί οι παράγοντες περιλαμβάνουν τον μισθό, τις συνθήκες εργασίας, τις πολιτικές της εταιρείας, τη σχέση με τους συναδέλφους και τους ανωτέρους και άλλα.

Από την άλλη πλευρά, οι παράγοντες υποκίνησης - κίνητρα είναι αυτοί που προκαλούν άμεση εργασιακή ικανοποίηση. Αυτοί οι παράγοντες περιλαμβάνουν την ανάγκη για επιτυχία, την ανάγκη για αναγνώριση, την ανάγκη για ευθύνη, την ανάγκη για ανάπτυξη ικανοτήτων και επίτευξη ατομικών στόχων. Είναι παράγοντες που προκαλούν αυξημένη ενέργεια και παραγωγικότητα στην εργασία, αλλά η έλλειψή τους μπορεί να οδηγήσει σε απογοήτευση και αρνητικό κλίμα στην εργασία.

Σύμφωνα με τον Spector (1997), η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια πολυδιάστατη έννοια που αποτελείται από διάφορες πτυχές της εργασίας, όπως η αναγνώριση, οι αμοιβές, η ικανοποίηση από τις σχέσεις με τους συναδέλφους και τον/την προϊστάμενο, η επικοινωνία, η δυνατότητα προαγωγών και άλλα. Επίσης υποστήριξε ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι σημαντική όχι μόνο για την ευημερία του εργαζομένου, αλλά και για την γενικότερη απόδοση του οργανισμού και για την ποιότητα του έργου – υπηρεσίας που παράγει.

Ο θεσμός των αποκρατικοποιήσεων αποτελεί ένα σημαντικό θέμα δημόσιας διακυβέρνησης τον οποίο έχουν υιοθετήσει πολλές χώρες ιδιαίτερα στον ανεπτυγμένο κόσμο και είναι τις περισσότερες φορές αμφιλεγόμενος (Καραμανάφ, 2014). Από τη μια πλευρά, ο στόχος των ιδιωτικοποιήσεων είναι να βελτιώσουν την απόδοση, να δημιουργήσουν έσοδα για το κράτος και να αναπτύξουν τις αγορές. Αυτοί οι στόχοι κάποιες φορές συγκρούονται και η επιδίωξη των κρατών είναι να πετύχουν μια ισορροπία (Kikeri, 2022). Από την άλλη πλευρά, η ιδιωτικοποίηση έχει επίδραση, τις περισσότερες φορές αρνητική, στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι τα εργασιακά τους δικαιώματα πλήττονται από την ιδιωτικοποίηση και για αυτόν τον λόγο αντιδρούν, όπως συνέβη και στην περίπτωση της ιδιωτικοποίησης της Ολυμπιακής (Eurofound, 2009).

Η παγκόσμια οικονομική κρίση του 2008 έθεσε την ιδιωτικοποίηση σαν ένα μέσο ελάφρυνσης και διευκόλυνσης του δημόσιου τομέα. Η αύξηση των εσόδων του κράτους έγινε κυρίαρχο μέλημα για τις κυβερνήσεις με σκοπό να μειωθεί το δημόσιο χρέος, και εστιάζοντας λιγότερο στην αποτελεσματικότερη διοίκηση (Cruz & Sarmiento, 2017).

Η διατήρηση της αφοσίωσης των εργαζομένων θα μπορούσε να έχει σημαντικό αντίκτυπο στην εσωτερική σχέση σε έναν οργανισμό και στην εξωτερική επιχειρηματική απόδοση.

Υπό αυτό το πρίσμα, η ικανοποίηση των εργαζομένων θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική καθώς οι εργαζόμενοι έρχονται σε πλήρη επαφή με το καταναλωτικό κοινό και πολλές φορές διαμορφώνουν την κρίση του κοινού για την διαδικασία λήψης των προϊόντων ή των υπηρεσιών. Η διατήρηση της αφοσίωσης των εργαζομένων θα μπορούσε να έχει σημαντικό αντίκτυπο στην σχέση ενός οργανισμού ή επιχείρησης με την εξωτερική του απόδοση (Thiagaraj & Thangaswamy 2017). Συνεπώς είναι σημαντικό για μια αποκρατικοποίηση να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον εργασίας βασισμένο στην εμπιστοσύνη σε έναν οργανισμό, προκειμένου να μειώσει το κόστος της δυσaréσκειας των πολιτών που δημιούργησε. Στον αντίποδα, η αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων μπορεί να επιτευχθεί μέσω της καλύτερης ικανοποίησης από την εργασία. Οι παράγοντες της ικανοποίησης και της δυσaréσκειας επηρεάζουν την αυτοεκτίμηση ενός εργαζομένου και αυτό έχει ως συνέπεια την μετέπειτα ικανοποίηση ή δυσaréσκεια του πελάτη. Σύμφωνα με τη μελέτη των Funck & Karlsson (2020) οι εργαζόμενοι σε αποκρατικοποιημένες επιχειρήσεις δεν λαμβάνουν πλέον τον ίδιο βαθμό ικανοποίησης από την εργασία τους. Όπως αναφέρεται από τον Brutsch (2013) οι εργαζόμενοι σε αποκρατικοποιημένες επιχειρήσεις έχουν περισσότερη εμπιστοσύνη στην διοίκηση και εργάζονται υπό τη σκοπιά της ισονομίας και της αντικειμενικότητας. Αν και οι εργαζόμενοι αναφέρουν ότι οι παροχές τους είναι λιγότερες, έχουν όμως πιο σαφές πλαίσιο εργασίας.

Στη βιβλιογραφία δεν εντοπίστηκαν μελέτες που να διερευνούν την ικανοποίηση των εργαζομένων σε σχέση με την ιδιωτικοποίηση κρατικών αερομεταφορέων, υπάρχουν όμως ερευνητικά δεδομένα από άλλους κλάδους, κυρίως στο χώρο της περίθαλψης. Σε μελέτη που έγινε στη Νότια Κορέα από τους Oh et al. (2011) αξιολογήθηκαν τα

αποτελέσματα της ημι-ιδιωτικοποίησης νοσοκομείων, συγκρίνοντας την απόδοση των ημι-ιδιωτικοποιημένων νοσοκομείων με εκείνη των εννέα άλλων νοσοκομείων που στοχεύουν στην ιδιωτικοποίηση. Η μελέτη διαπίστωσε δυσμενείς επιπτώσεις στην απόδοση, μετά την ημι-ιδιωτικοποίηση. Η νέα κατάσταση ενέτεινε τον φόρτο εργασίας των εργαζομένων στα νοσοκομεία και την αστάθεια της απασχόλησης, πάγωσε ή μείωσε τους πραγματικούς μισθούς, μείωσε την ικανοποίηση των εργαζομένων, αλλά αύξησε δραστικά τα έσοδα των νοσοκομείων ανά ασθενή. Τα ευρήματα αυτά της έρευνας έδειξαν θετικά οικονομικά αποτελέσματα από την μια πλευρά, αλλά αρνητικά σε ότι αφορά τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων και την ικανοποίησή τους, από την άλλη.

Η δυσαρέσκεια των εργαζομένων που επιφέρει μια ιδιωτικοποίηση μπορεί να μετριαστεί / αντιμετωπιστεί μέσω πρακτικών διοίκησης, όπως η ενημέρωση των εργαζομένων, η δημιουργία ομάδων επίλυσης προβλημάτων και η διεξαγωγή ερευνών της γνώμης των εργαζομένων, δράσεις που θα μπορούσαν να αυξήσουν την ικανοποίησή τους (Arif, Bashir, Urooj, 2010).

Σε σχέση με το ιδιοκτησιακό καθεστώς των από-κρατικοποιημένων επιχειρήσεων, αυτό μπορεί να παίξει ρόλο στην ικανοποίηση των εργαζομένων. Σε έρευνα που έκαναν οι Boutifour και Miraoui (2016) στην Αλγερία, μελετώντας τα αποτελέσματα ιδιωτικοποιημένων επιχειρήσεων που πέρασαν στα χέρια των ίδιων των εργαζομένων επιδίωξαν να διερευνήσουν το βαθμό επιτυχίας τους. Τα αποτελέσματα της έρευνας τους έδειξαν ότι το ένα τρίτο των επιχειρήσεων που εξέτασαν έκλεισαν ή πωλήθηκαν σε τρίτα μέρη, ένα τρίτο των επιχειρήσεων αντιμετώπιζαν δυσκολίες και ένα τρίτο κατάφεραν να πετύχουν σημαντική ανάπτυξη στην οικονομική τους επίδοση τα πέντε πρώτα έτη. Επιπλέον, τα αποτελέσματα της έρευνάς τους έδειξαν βελτίωση του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων.

2.6 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση

Όπως αναφέρθηκε στην προηγούμενη ενότητα, στη βιβλιογραφία δεν εντοπίστηκαν εμπειρικά δεδομένα ερευνών που εξετάζουν την εργασιακή ικανοποίηση εργαζομένων σε αεροπορικές εταιρείες που αποκρατικοποιήθηκαν. Εξετάστηκαν, όμως έρευνες που έχουν διεξαχθεί σχετικά την εργασιακή ικανοποίηση

εργαζομένων σε αεροπορικές εταιρείες και τους παράγοντες με τους οποίους σχετίζεται ή την επηρεάζουν.

Ερευνητικά δεδομένα δείχνουν ότι , οι εργαζόμενοι δίνουν μεγάλη σημασία σε παράγοντες όπως η οργανωσιακή κουλτούρα, οι αξίες στο χώρο εργασίας, η δικαιοσύνη των πολιτικών της διοίκησης, η αποκέντρωση της εξουσίας και οι διαθέσιμες ευκαιρίες για τη μελλοντική τους ανάπτυξη (Liang & Hsieh, 2005). Νιώθουν πιο ικανοποιημένοι όταν οι οργανισμοί συνδέουν τα συμφέροντα των εργαζομένων με τα δικά τους συμφέροντα και δημιουργούν μια θετικές προϋποθέσεις εργασίας και για τους δύο (Nahar, Islam, & Ullah, 2017)

Η έρευνα των Kalawilapathirage, Omisakin και Zeidan (2019) αποσκοπούσε να εκτιμήσει τους παράγοντες που επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση εργαζομένων σε μια αεροπορική εταιρεία. Η μελέτη αναφέρει ότι τα χρηματικά οφέλη που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι και η αναγνώριση στην εργασία τους σχετίζονται με την εργασιακή τους ικανοποίηση. Επίσης η ικανοποίηση σχετίζεται θετικά με το περιβάλλον εργασίας και τις συνθήκες στην εργασία, σε ότι αφορά την επικοινωνία, την ευελιξία και την εργασιακή ασφάλεια.

Περαιτέρω, σε έρευνα που έγινε σε συνοδούς αέρος μιας ευρωπαϊκής και μιας ασιατικής αεροπορικής εταιρείας (Okabe, 2019), αναδείχτηκε ότι η σύγκρουση ρόλων στην εργασία είναι ένας παράγοντας που μειώνει την εργασιακή ικανοποίηση. Η επίδραση αυτή μετριάζεται από στοιχεία όπως είναι η συναισθηματική εργασιακή πρακτική, η οποία μπορεί να μετριάσει ή να επιδιορθώσει τα συναισθηματικά ζητήματα όπως το εργασιακό άγχος και η εξουθένωση των εργαζομένων.

Σε παρόμοιο μήκος κύματος, η έρευνα των Kurian και Muzumdar (2017) στις Η.Π.Α. σε εργαζομένους μιας αεροπορικής εταιρείας χαμηλού κόστους έδειξε ότι η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται από παράγοντες όπως η σύγκρουση μεταξύ εργασίας και οικογένειας και η αυτονομία στην εργασία.

Η έρευνα των Zeytinoglu et al. (2012) στην Τουρκία σε εργαζομένους στον τομέα της τραπεζικής, του τουρισμού και των αερομεταφορών εστίασε στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων και τους παράγοντες που την επηρεάζουν. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η ευέλικτη απασχόληση που περιλαμβάνει συμβάσεις ορισμένου χρόνου, αμειβόμενες και μη αμειβόμενες υπερωρίες, εφημερίες και αναντιστοιχίες συμβάσεων και ωρών δεν συνδέονται με την ικανοποίηση από την

εργασία. Η αντιληπτή εργασιακή ασφάλεια συνδέεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση.

Η μελέτη των Kim και Back (2012) επεδίωξε να προσδιορίσει, μεταξύ άλλων τους παράγοντες που επηρεάζουν τη εργασιακή ικανοποίηση των αεροσυνοδών σε αεροπορικές εταιρείες της Νότιας Κορέας. Σημαντικοί παράγοντες που αναδείχθηκαν ήταν η αυτό-αποτελεσματικότητα και τα αντιληπτά οφέλη από την υποστήριξη που λάμβαναν από την εταιρεία. Η έμμεση επίδραση της συναισθηματικής εξουθένωσης στην εργασιακή ικανοποίηση ήταν επίσης σημαντικός παράγοντας για την εργασιακή ικανοποίηση.

Σε έναν παρεμφερή χώρο όπως αυτός του τουρισμού, μια έρευνα που έγινε στην Κύπρο, σε δείγμα εργαζομένων σε ξενοδοχεία έδειξε ότι η αίσθηση της αυτό-αποτελεσματικότητας επιδρά στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων. Επιπλέον, διάφορες δημογραφικές μεταβλητές όπως το φύλο, η ηλικία, η εκπαίδευση και η προϋπηρεσία εξετάστηκαν ως προς την επίδρασή τους στην ικανοποίηση από την εργασία και τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν διαφοροποιούν την παραπάνω σχέση (Karatepe et al., 2006).

Η μελέτη που έγινε στον τομέα της πολιτικής αεροπορίας στην Ινδία (Metha, 2019) αποσκοπούσε να εξετάσει τη συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και δημογραφικών μεταβλητών όπως η ηλικία, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, η εκπαίδευση, ο τομέας, το εργασιακό προφίλ, οι ώρες εργασίας, η εμπειρία και το ακαθάριστο μηνιαίο εισόδημα. Η μελέτη περιέλαβε δεδομένα από 300 υπαλλήλους που εργάζονται στον κλάδο της πολιτικής αεροπορίας στο Αμριτσάρ και στο Δελχί σε διαφορετικά εργασιακά πεδία. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπήρχε σημαντική σχέση μεταξύ του επιπέδου ικανοποίησης από την εργασία και έξι δημογραφικών μεταβλητών όπως το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, ο τομέας, το εργασιακό προφίλ, οι ώρες εργασίας και η εμπειρία του εργαζομένου.

Συγκεκριμένα, τα άτομα ηλικίας 18-29 ετών βρέθηκαν να είναι πιο ικανοποιημένα από τη εργασία τους σε σύγκριση με άλλες ηλικιακές ομάδες. Επίσης, η επαγγελματική εμπειρία των εργαζομένων βρέθηκε να σχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων, καθώς οι εργαζόμενοι με εργασιακή εμπειρία από 9 έως 12 έτη βρέθηκαν να είναι πιο ικανοποιημένοι σε σύγκριση με τις άλλες ομάδες. Ο ακαθάριστος μηνιαίος μισθός βρέθηκε ότι δεν σχετίζεται σημαντικά με την

ικανοποίηση από την εργασία, Επιπλέον, το φύλο παρουσίασε στατιστικά σημαντική σχέση με το επίπεδο ικανοποίησης με τους άνδρες να είναι περισσότερο ικανοποιημένους σε σύγκριση με τις γυναίκες. Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση, οι άγαμοι υπάλληλοι εξέφρασαν περισσότερη ικανοποίηση από την εργασία από τους έγγαμους. Τέλος, σχετικά με τη θέση εργασίας, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι από το τμήμα πληρώματος θαλάμου επιβατών ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι με τη εργασία τους σε σύγκριση με άλλα τμήματα.

Βάσει των παραπάνω βιβλιογραφικών δεδομένων, η παρούσα εργασία επιδιώκει να διερευνήσει τις απόψεις των εργαζομένων της Ολυμπιακής Αεροπορίας πριν και μετά την ιδιωτικοποίηση της, σε σχέση με την εργασιακή τους ικανοποίηση και τα στοιχεία που επιδρούν σε αυτήν. Οι στόχοι της εργασίας και η μεθοδολογική προσέγγιση ακολουθούν στο επόμενο κεφάλαιο.

Κεφάλαιο 3

Μεθοδολογία έρευνας

3.1 Σκοπός της μελέτης

Η παρούσα μελέτη αποσκοπεί στην διερεύνηση των απόψεων εργαζομένων της Ολυμπιακής Αεροπορίας πριν και μετά την ιδιωτικοποίηση της γύρω από τις επιπτώσεις της στην κοινωνική ευημερία και συγκεκριμένα μέσω της ικανοποίησης των εργαζομένων. Σχετικά με την μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για την ανάλυση των δεδομένων της παρούσας μελέτης χρησιμοποιήθηκε ένας συνδυασμός ποσοτικής και ποιοτικής ανάλυσης. Η ποσοτική συνιστώσα της έρευνας πραγματοποιήθηκε μέσω δομημένου ερωτηματολογίου και περιγραφικής και επαγωγικής στατιστικής ανάλυσης. Για το σκοπό αυτό, δημιουργήθηκε ένα ερωτηματολόγιο αποτελούμενο από 52 ερωτήσεις απευθυνόμενο σε εργαζομένους της Ολυμπιακής Αεροπορίας. Το ποιοτικό μέρος της έρευνας αποτελεί η ιστορική ανάλυση, η οποία ακολουθεί.

3.2 Ιστορική Ανάλυση του ιδιοκτησιακού καθεστώτος Ολυμπιακής Αεροπορίας

Η Ολυμπιακή Αεροπορία ξεκίνησε την ύπαρξη της στις αρχές της δεκαετίας του 1950 όταν ο Αριστοτέλης Ωνάσης υπόγραψε συμφωνία με το ελληνικό κράτος για την αποκλειστική εκμετάλλευση των αερογραμμών της Ελλάδος. Πριν από τον Αριστοτέλη Ωνάση η εταιρία ονομαζόταν ΕΛΛ.Α.Σ. (Ελληνικά Αεροπορικά Συγκοινωνία) όμως δεν κατάφερε να αποτυπωθεί στη μνήμη των πελατών σαν μια ικανοποιητική εταιρία. Την περίοδο του Αριστοτέλη Ωνάση η επιχείρηση άκμασε και αποτέλεσε μια από τις πιο αναγνωρισμένες και πολυτελείς αεροπορικές επιχειρήσεις παγκοσμίως. Την δεκαετία του 1960 η Ολυμπιακή αύξησε ακόμα περισσότερο το μερίδιο αγοράς της και άνοιξε καινούριες γραμμές προορισμών με υπερατλαντικούς προορισμούς. Την δεκαετία του 1970 η Ολυμπιακή σύνδεσε για πρώτη φορά την Ελλάδα με τη Αυστραλία, με σύγχρονα για την εποχή αεροσκάφη. .

Το 1974 μετά το θάνατο του γιου του ο Αριστοτέλης Ωνάσης εκχωρεί όλα τα δικαιώματα της Ολυμπιακής στο ελληνικό κράτος. Συγκεκριμένα, τις 16 Ιανουαρίου του 1975, η ελληνική κυβέρνηση ανέλαβε την Ολυμπιακή Αεροπορία μετά από

συμφωνία που σύναψε με τον Αριστοτέλη Ωνάση. Ο Υπουργός Συντονισμού, Παναγιώτης Παπαληγούρας, σε συνέντευξη Τύπου μετά από πολύωρη συνάντηση με τον Α. Ωνάση είχε δηλώσει ότι η παράδοση της εταιρείας θα γίνει σύμφωνα με τους όρους της συμφωνίας. Ήδη, από τον προηγούμενο Νοέμβριο (του 1974) Ωνάσης είχε ακυρώσει τη σύμβασή του με την Ελληνική Κυβέρνηση, βάσει της οποίας είχε το μονοπώλιο εκμετάλλευσης της Ολυμπιακής Αεροπορίας μέχρι το έτος 2006 (New York Times 1975).

Στις αρχές της δεκαετίας του 1980 οι εργαζόμενοι στην ολυμπιακή βρίσκονται συχνά υπό καθεστώς απεργιακών κινητοποιήσεων ενώ μέχρι το 1986 η επιχείρηση παρουσιάζει μεγάλα οικονομικά ελλείμματα. Την δεκαετία του 1990 η εταιρία άνοιξε νέες γραμμές προς χώρες της Ανατολής και της Αφρικής.

Όπως αναφέρει ο Λαΐνος (2006) στο βιβλίο του «Η αλήθεια πίσω από την κρίση στην Ολυμπιακή Αεροπορία Α.Ε. και άλλα θέματα μεταφορών» έως και το τέλος του 1992 η επιχείρηση εμφάνιζε έλλειμμα ύψους 275 δισ. δραχμών. Η τότε ελληνική Κυβέρνηση υπέβαλε το 1993 στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) ένα σχέδιο εξυγίανσης της εταιρείας, το οποίο όμως απορρίφθηκε ως ανεπαρκές. Στη συνέχεια, το 1994, η επόμενη Κυβέρνηση υπέβαλε ένα αναθεωρημένο σχέδιο, το οποίο εγκρίθηκε. Η παραπομπή αυτών των δύο σχεδίων εξυγίανσης της Ο.Α. στηρίχθηκε στο ότι για την εξυγίανση της Ο.Α. ήταν απαραίτητη η κρατική ενίσχυση, που όμως δεν επιτρέπονταν από την πολιτική αερομεταφορών της Ε.Ε. Παρόλα αυτά, μελέτη του συγγραφέα το 1994 που ζητήθηκε από την διοίκηση της Ο.Α., σύμφωνα με απαίτηση του Επιτρόπου μεταφορών της Ε.Ε. κ. Α. Matutes, έδειξε στοιχεία που στήριζαν το αίτημα για το πρόγραμμα εξυγίανσης. Τα στοιχεία αυτά ήταν ότι κράτος – μέτοχος στην εταιρεία, αφενός είχε επιβαρύνει την εταιρεία με το κόστος υλοποίησης των κυβερνητικών πολιτικών και δεν είχε καταβάλλει το αντίτιμο για αυτό το κόστος και αφετέρου ότι οι κρατικά διορισμένες διοικήσεις δεν κατέγραφαν τις προαναφερόμενες οφειλές στα βιβλία της επιχείρησης. Σύμφωνα με τον Λαΐνο (2006), τα ποσά αυτά ανερχόταν σε ύψος τριπλάσιο από τα λογιστικά ελλείμματα της επιχείρησης και επομένως, χωρίς αυτές τις επιβαρύνσεις η οικονομική κατάσταση της Ο.Α. θα ήταν θετική και ως εκ τούτου, δεν υπήρχε λόγος έγκρισης του σχεδίου από την Ε.Ε.

Τα επόμενα χρόνια, το κράτος-μέτοχος της Ο.Α. εξακολούθησε να επιβαρύνει οικονομικά την Ο.Α. και το 2002 το ύψος αυτών των επιβαρύνσεων ήταν μεγαλύτερο από 3,5 δισ. ευρώ. Την περίοδο αυτή ξεκίνησε από το ευρωπαϊκό κοινοβούλιο μια

έρευνα για χρηματισμό για του δημόσιου τομέα για τους σκοπούς της Ολυμπιακής Αεροπορίας (Τραϊανού, 2006). Το 2008 η ολυμπιακή έγινε μέλος της εταιρίας αερογραμμών MIG. Η εταιρία τέθηκε υπό εκκαθάριση και ονομάστηκε Olympic Air.

Δημοσίευμα του Reuters (Hatzidakis & Maltezos, 2008) εκείνη την εποχή παρουσιάζει το θέμα από μια άλλη οπτική πλευρά. Το δημοσίευμα ανέφερε ότι η πρόθεση της Ελλάδας να ιδιωτικοποιήσει την Ο.Α. θα τερμάτιζε τις πολύχρονες διαμάχες της με την Ε.Ε, λόγω των παράνομων κρατικών επιδοτήσεων, κάτι που θα έφερνε συγκρούσεις με τα ισχυρά συνδικάτα. Σύμφωνα με το σχέδιο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε τη διάσπαση της Olympic σε τρία τμήματα για την κάλυψη των πτήσεων, την επίγεια εξυπηρέτηση και τη συντήρηση, τα οποία θα πωλούνταν σε επενδυτές μέχρι τα μέσα του 2009. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αποφάσισε επίσης ότι η Ο.Α. θα έπρεπε να επιστρέψει 850 εκατομμύρια ευρώ από παράνομη κρατική βοήθεια που έλαβε μεταξύ 2005-2007, αλλά Έλληνες αξιωματούχοι πρότειναν ότι μόνο ένα μέρος αυτής ήταν πιθανό να επιστραφεί.

Τον Οκτώβριο του 2009 η Ο.Α. (Ολυμπιακές Αερογραμμές) ιδιωτικοποιήθηκε με εξαγορά του 100% από την Marfin Investment Group (MIG) και η νέα εταιρεία είχε πλέον ο όνομα Olympic Air. Στις 29 Σεπτεμβρίου 2009 σταμάτησαν οι πτήσεις των Ολυμπιακών Αερογραμμών και την 1η Οκτωβρίου 2009 ξεκίνησε επίσημα η νέα εταιρεία. Τα λογότυπα της εταιρείας, τα δικαιώματα προσγείωσης, η τεχνική βάση και οι κωδικοί IATA (OA) ICAO (OAL) πέρασαν στη νέα εταιρεία. Επίσης μόνο μέρος του προσωπικού προσελήφθη από την νέα εταιρεία με νέους όρους εργασίας, και αυτοί ήταν κυρίως υπάλληλοι σε κατώτερες θέσεις και λιγότερα άτομα από προσωπικό πιλοτηρίου, καμπίνας και εδάφους.

Το Φεβρουάριο του 2010 οι δύο μεγάλες εταιρείες αερομεταφορών Olympic Air και Aegean Airlines κατέληξαν σε συμφωνία συγχώνευσης, με στόχο αυτή να ολοκληρωθεί μέχρι το τέλος του 2010, αφού λάβει έγκριση από την Επιτροπή Ανταγωνισμού της ΕΕ. Το συνολικό δυναμικό των δύο εταιρειών ήταν 64 αεροσκάφη, 39 από τα οποία ήταν υπερσύγχρονης τεχνολογίας Airbus, με 65 δρομολόγια εσωτερικού και 1 εξωτερικού και προσωπικό 2500 εργαζόμενους η Aegean και 3350 η Olympic Air (in.gr, 2010). Στις αρχές του 2011 η ΕΕ απέρριψε τη συγχώνευση για λόγους ανταγωνισμού.

Στις 9 Οκτωβρίου, 2013 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε στην εξαγορά που είχε προταθεί, βασισμένη, μετά από έρευνα, στο σκεπτικό ότι αν η Olympic Air δεν εξαγοραζόταν από την Aegean, θα ήταν αναγκασμένη να σταματήσει τη λειτουργία

της άμεσα, λόγω των οικονομικών δυσκολιών της εταιρείας. Στην περίπτωση αυτή η Aegean θα συνέχιζε να υπάρχει ως μοναδικός αερομεταφορέας, λαμβάνοντας το μερίδιο αγοράς της O.A. οπότε σε κάθε περίπτωση δεν θα υπήρχε ανταγωνισμός. Από τον Οκτώβριο του 2013 η O.A. είναι θυγατρική της Aegean Airlines, με δρομολόγια εσωτερικού και εξωτερικού.

3.3 Δειγματοληπτική έρευνα

Σχετικά με την μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για την ανάλυση των δεδομένων της παρούσας μελέτης χρησιμοποιήθηκε περιγραφική στατιστική ανάλυση. Επιπλέον η ανάλυση προχωρά σε διερεύνηση δυνατότητας πρόβλεψης των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης μέσω ανεξάρτητων μεταβλητών (δημογραφικών) και της άποψης των συμμετεχόντων για την προσφορά της εργασίας. Επομένως, η μελέτη έχει και χαρακτήρα αιτιώδους έρευνας. Με σκοπό να συλλεχθούν τα δεδομένα της μελέτης δημιουργήθηκε ένα ερωτηματολόγιο αποτελούμενο από 52 ερωτήσεις. Η παρούσα μελέτη αποσκοπεί στην διερεύνηση των απόψεων εργαζομένων της Ολυμπιακής Αεροπορίας πριν και μετά την ιδιωτικοποίησή της γύρω από τις επιπτώσεις της στην κοινωνική ευημερία. Η υπόθεση της παρούσας εργασίας είναι η ικανοποίηση των εργαζομένων πριν και μετά την ιδιωτικοποίηση. Η επιλογή της περιγραφικής μελέτης επιλέχθηκε καθότι ο στόχος είναι να αποδοθεί μια εικόνα της ικανοποίησης των εργαζομένων στην εν λόγω εταιρεία. Αν και το μέγεθος του δείγματος και οι διαδικασίες δεν μπορούν να εξασφαλίσουν τη δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων στον πληθυσμό της μελέτης, τα αποτελέσματα θα προσφέρουν τη δυνατότητα διερεύνησης των απόψεων των εργαζομένων και μια εικόνα για την εργασιακή του ικανοποίηση.

Αφότου ολοκληρώθηκε η συλλογή των δεδομένων της μελέτης αυτά οργανώθηκαν κατάλληλα ώστε να είναι επιτυχής η επεξεργασία τους στο στατιστικό πακέτο IBM SPSS 22. Μέσω του στατιστικού πακέτου τα δεδομένα αναλύθηκαν μέσω της διαδικασίας συχνοτήτων (frequencies) ενώ πραγματοποιήθηκε και σύγκριση μέσων τιμών των απαντήσεων του δείγματος με γνώμονα την περίοδο εργασίας του δείγματος στην Ολυμπιακή αεροπορία. Επιπλέον, διενεργήθηκε ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης, προκειμένου να εξεταστεί ποιοι παράγοντες συμβάλουν στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων.

3.4 Ερωτηματολόγιο της μελέτης

Το ερωτηματολόγιο απευθύνεται στους εργαζόμενους της Ολυμπιακής Αεροπορίας. Το σκεπτικό δημιουργίας του αφορά την διασταύρωση των απόψεων των εργαζομένων της περιόδου κρατικής ιδιοκτησίας της εταιρίας σε σύγκριση με την περίοδο αποκρατικοποίησης. Το ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε τρία μέρη. Το πρώτο μέρος αποτελείται από 6 ερωτήσεις που αφορούν τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος. Το δεύτερο μέρος αποτελείται από 12 ερωτήσεις, με μια ερώτηση να αναφέρεται δύο φορές ώστε να γίνει ο έλεγχος εγκυρότητας των απαντήσεων, που αφορούν την άποψη του δείγματος για την προσφορά της επιχείρησης προς τους εργαζομένους και δημιουργήθηκε με βάση την κρίση του ερευνητή για τους σκοπούς της μελέτης. Το τρίτο μέρος όπου έχει 34 ερωτήσεις αποτελείται από το ερωτηματολόγιο Έρευνας Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey [JSS³]) το οποίο κατασκευάστηκε το 1985 από τον Spector, καθηγητή του Τμήματος Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου της Νότιας Φλόριντα (Spector, 1985). Παράλληλα, δεν συγκεντρώνει απλώς τις απαντήσεις, αλλά δίνει τη δυνατότητα υπολογισμού ενός βαθμού σε διάφορες διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης. Συγκεκριμένα, μέσω αυτού γίνεται επιμερισμός της επαγγελματικής ικανοποίησης σε διάφορες πτυχές (παράγοντες), όπως ο Μισθός, η Προαγωγή, η Εποπτεία, τα Προνόμια - Οφέλη, οι Ενδεχόμενες ανταμοιβές, οι Συνθήκες λειτουργίας, οι Συνάδελφοι, η Φύση της εργασίας και η Επικοινωνία.

Στον Πίνακα 1 παρατηρούμε πως τα δύο επιμέρους ερωτηματολόγια του συνολικού ερωτηματολογίου της παρούσας μελέτης φαίνεται αν είναι αξιόπιστα λαμβάνοντας υπόψη πως οι δείκτες εσωτερικής αξιοπιστίας Cronbach's Alpha είχαν και στις δύο περιπτώσεις τιμές μεγαλύτερες το 0,7.

Πίνακας 1 Αποτελέσματα ανάλυσης αξιοπιστίας

Δείκτης αξιοπιστίας	Cronbach's Alpha	N of Items
Ερωτηματολόγιο για την προσφορά της επιχείρησης	0,766	11
JSS	0,710	32

³ Το πλήρες ερωτηματολόγιο αποτελείται από 36 ερωτήσεις (JSS-36).

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε την περίοδο 20 Οκτωβρίου έως 20 Νοεμβρίου του 2022. Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε σε ηλεκτρονική μορφή και κοινοποιήθηκε σε φιλικά πρόσωπα αλλά και σε τρίτα πρόσωπα, ύστερα από προσωπική μου επικοινωνία, που είχαν εργαστεί στην Ολυμπιακή Αεροπορία επί κρατικής ιδιοκτησίας αλλά και σε πρόσωπα που εργάζονταν ή εργάζονται ακόμη και τώρα σε περίοδο όπου η ιδιοκτησία είναι ιδιωτική. Μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας διαμοιράστηκε ο σύνδεσμος και ζητήθηκε η απάντηση του. Όσο αφορά την εξασφάλιση της εμπιστευτικότητας των δεδομένων αναφερόταν στην αρχή του ερωτηματολογίου ότι τα δεδομένα θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της μελέτης και λήφθηκαν ανώνυμα. Το ερωτηματολόγιο που διανεμήθηκε στο δείγμα της έρευνας παρουσιάζεται με λεπτομέρεια στο Παράρτημα Ι.

Κεφάλαιο 4

Αποτελέσματα έρευνας

4.1 Πληθυσμός και δείγμα

Όσον αφορά τον πληθυσμό της παρούσας μελέτης αυτός ήταν οι εργαζόμενοι της Ολυμπιακής Αεροπορίας πριν και μετά την ιδιωτικοποίηση της. Μέσα από τη διαδικασία λήψεως απαντήσεων από το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο συλλέχθηκε δείγμα 78 εργαζομένων. Από αυτούς 22 εργαζόμενοι αποκλείστηκαν από την συνέχεια της διαδικασίας διότι οι απαντήσεις τους δεν ξεπερνούσαν το 5 % των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου. Επίσης δυο ερωτήσεις είχαν τοποθετηθεί δυο φορές σε διαφορετικά μέρη του ερωτηματολογίου με σκοπό να ελεγχτεί η συνέπεια των απαντήσεων του δείγματος.

Αναλυτικότερα το δείγμα των 56 εργαζομένων στην Ολυμπιακή διαχωριζόταν κατά 33,9% από άνδρες και κατά 66,1% από γυναίκες εργαζόμενες (για πιο αναλυτική περιγραφή βλ. πίνακα Α1 του παραρτήματος ΙΙ).

Παράλληλα, το δείγμα διαχωριζόταν κατά 3,6% από άτομα ηλικίας από 25 έως 30 ετών ενώ το 8,9% του δείγματος ήταν από 31 έως 40 ετών. Επιπλέον, το 69,6% του δείγματος ήταν από 41 έως 50 ετών, το 16,1% του δείγματος ήταν από 51 έως 60 ετών και το 1,8% του δείγματος ήταν από 60 ετών και άνω. Ακόμη παρατηρήθηκε πως το δείγμα αποτελούταν κατά 30,4% από απόφοιτους Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, επιπλέον το 10,7% του δείγματος ήταν απόφοιτοι ΤΕΙ, ενώ το 39,3% του δείγματος ήταν απόφοιτοι Πανεπιστημίου. Ταυτόχρονα όπως παρατηρήθηκε από τις απαντήσεις του δείγματος το 19,6% του ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών. Ακόμη παρατηρήθηκε πως το δείγμα διαχωριζόταν κατά 35,7% από άτομα που εργάζονταν στην Ο.Α έως 5 έτη ενώ το 41,1% του δείγματος ήταν εργαζόμενοι στην Ο.Α από 6 έως 10 έτη. Την ίδια στιγμή το 19,6% του δείγματος εργαζόταν στην Ο.Α από 11 έως 15 έτη, και το 3,6% του δείγματος εργαζόταν στην Ο.Α από 16 έτη και άνω (για πιο αναλυτική περιγραφή βλέπε πίνακες Α2-Α4 Παράρτημα ΙΙ),

Επιπροσθέτως παρατηρήθηκε ότι το δείγμα διαχωριζόταν κατά 39,3% από άτομα που εργάστηκαν στην Ο.Α όσο ήταν κρατικοποιημένη, το 30,4% του δείγματος εργάστηκε στην Ο.Α κατά την περίοδο που ήταν ιδιωτικοποιημένη ενώ ίσο

ποσοστό εργαζόταν στην Ο.Α και στις δύο περιπτώσεις. Τέλος το 23,2% του δείγματος ήταν άτομα που εργάζονταν ως αεροσυνοδοί ενώ το 17,9% του δείγματος εργάζονταν ως επίγειοι υπάλληλοι. Παράλληλα το 7,1% του δείγματος σε δύο περιπτώσεις εργάζονταν ως πιλότοι και στο τμήμα λογιστηρίου, το 1,8% του δείγματος ήταν στέλεχος της εταιρίας και το 42,9% του δείγματος εργαζόταν στο τμήμα κρατήσεων της Ο.Α. (για πιο αναλυτική περιγραφή βλέπε πίνακες Α5-Α6 παράρτημα Ι).

4.2 Αποτελέσματα με βάση την προσφορά της επιχείρησης προς τους εργαζομένους

Μέσω των απαντήσεων των εργαζομένων εξάγουμε τα παρακάτω αποτελέσματα για κάθε μια από τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου. Στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου λαμβάνουμε αποτελέσματα σχετικά με τις παροχές της Ολυμπιακής Αεροπορίας και συγκριμένα αναλύοντας το δείγμα των 56 εργαζομένων στην Ολυμπιακή σχετικά με την τιμή του εισιτηρίου παρατηρούμε ότι αρχικά το 8,9% των ατόμων διαφώνησαν με το ότι η τιμή του εισιτηρίου της Ο.Α ήταν ικανοποιητική (5 άτομα), επιπλέον το 16,1% του δείγματος ήταν ουδέτερο γύρω από το προαναφερθέν (9 άτομα), ενώ το 75% του δείγματος συμφωνεί με το ότι η τιμή του εισιτηρίου ήταν ικανοποιητική (42 άτομα) (πίνακας Β1 του παραρτήματος ΙΙ) Επομένως μέσω αυτού γίνεται λόγος για μια ικανοποιητική τιμή του εισιτηρίου αλλά και το μεγαλύτερο ποσοστό συμφώνησε ότι η εταιρεία προσέφερε ευελιξία στην αλλαγή των εισιτηρίων που ήδη έχουν αγοραστεί (πίνακας Β9 του παραρτήματος ΙΙ) Επιπλέον το δείγμα αποτελούταν κατά 10,7% από άτομα που διαφώνησαν με το ότι η Ο.Α εταιρεία προσέφερε ελαστικό όριο αριθμού και βάρους αποσκευών ταξιδιού (6 άτομα), ακόμη το 14,3% του δείγματος διατήρησε ουδέτερη στάση γύρω από το προαναφερθέν (8 άτομα), ενώ το 75% του δείγματος συμφωνεί με το ότι η Ο.Α προσέφερε ελαστικό όριο αριθμού και βάρους αποσκευών ταξιδιού (44 άτομα). Επιπροσθέτως το δείγμα συμφώνησε ότι τόσο η κατηγορία της Α θέσης όσο και της οικονομικής θέσης ανταποκρινόταν στις απαιτήσεις του πελάτη (πίνακας Β11-12 του παραρτήματος ΙΙ).

Στην συνέχεια όσο αφορά την αξιοπιστία των αεροσκαφών το 7,1% των ατόμων διαφώνησαν γύρω από το ότι τα αεροσκάφη ήταν αξιόπιστα (4 άτομα) ενώ το 96,9% του δείγματος ήταν άτομα που απάντησαν πως συμφωνούν με το ότι τα αεροσκάφη ήταν αξιόπιστα (52 άτομα) (πίνακας Β2 του παραρτήματος ΙΙ).

Στην ερώτηση αν το ταξίδι πρόσφερε άνεση στον επιβάτη το 5,4% των ατόμων ούτε συμφώνησαν αλλά ούτε και διαφώνησαν (3 άτομα), ενώ το 74,6% του δείγματος συμφωνεί με το ότι το ταξίδι προσέφερε άνεση στον επιβάτη (53 άτομα) (πίνακας Β3). Επίσης κατά 8,9% από άτομα που ούτε συμφώνησαν αλλά ούτε και διαφώνησαν με το ότι τα αεροσκάφη πλαισιώνονταν από ένα άρτια εκπαιδευμένο προσωπικό (5 άτομα), ενώ το 91,1% του δείγματος συμφωνεί με το ότι τα αεροσκάφη πλαισιώνονταν από ένα άρτια εκπαιδευμένο προσωπικό (51 άτομα) (πίνακας Β5 του παραρτήματος ΙΙ).

Σχετικά με τις απολαβές του προσωπικού, βλέπουμε πως το 37,5% του δείγματος ήταν ουδέτερο γύρω από το ότι οι οικονομικές απόλαβες του προσωπικού της Ο.Α μπορούσαν να θεωρηθούν ικανοποιητικές (21 άτομα), ενώ το 72,5% του δείγματος συμφωνεί με το ότι οι οικονομικές απόλαβες του προσωπικού της Ο.Α μπορούσαν να θεωρηθούν ικανοποιητικές (35 άτομα) (πίνακας Β6 του παραρτήματος ΙΙ). Επίσης όλο το δείγμα συμφώνησε σε κάποιο βαθμό με το ότι η εταιρεία προσέφερε κύρος για την Ελλάδα διεθνώς αλλά και πως οι Έλληνες σε μεγάλο ποσοστό προτιμούσαν την Ολυμπιακή Αεροπορία (πίνακας Β7-8 του παραρτήματος ΙΙ).

4.3 Αποτελέσματα με βάση την ικανοποίηση

Μελετώντας τα αποτελέσματα του τρίτου μέρους του ερωτηματολογίου που αναφέρονται στην προσωπική εργασία λαμβάνουμε το σημαντικότερο κομμάτι της ερευνάς μας την ικανοποίηση των εργαζομένων πριν και μετά την ιδιωτικοποίηση της Ολυμπιακής Αεροπορίας.

Αρχικά σχετικά με την αμοιβή των εργαζομένων όπου αποτελεί την ανταπόδοση προς τον εργαζόμενο για την συμμετοχή του στην κοινή προσπάθεια για την επιδίωξη των σκοπών της επιχείρησης το δείγμα διαχωριζόταν σε 28,6% από άτομα που διαφώνησαν σε κάποιο βαθμό με το ότι ένιωθαν πως αμείβονταν δίκαια για τη δουλειά που πρόσφεραν (16 άτομα), ενώ το 71,4% του δείγματος συμφωνεί σε κάποιο βαθμό με το ότι ένιωθαν πως αμείβονταν δίκαια για τη δουλειά που πρόσφεραν (40 άτομα) (πίνακας Γ1 του παραρτήματος ΙΙ), ενώ το δείγμα διαχωριζόταν κατά το ήμισυ του σε άτομα που διαφώνησαν σε κάποιο βαθμό με το ότι αισθάνονται ότι δεν εκτιμάται ιδιαίτερα η δουλειά τους όταν σκέφτονται τον

μισθό που λαμβάνουν (28 άτομα), ενώ το υπόλοιπο μισό δείγμα συμφωνεί σε κάποιο βαθμό με το ότι αισθάνονται ότι δεν εκτιμάται ιδιαίτερα η δουλειά τους όταν σκέφτονται τον μισθό που λαμβάνουν (28 άτομα). Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος συμφώνησε πως οι αυξήσεις ήταν μικρές και όχι συχνές αλλά όμως οι περισσότεροι εργαζόμενοι αισθάνονται ικανοποιημένοι με τις πιθανότητες που υπάρχουν για αύξηση του μισθού τους. Επιπροσθέτως 55,4% των ατόμων διαφώνησαν με το ότι δεν είναι ικανοποιημένα με τα οφέλη που τους προσφέρει η εργασία τους (31 άτομα), 44,6% του δείγματος συμφωνεί με το ότι δεν είναι ικανοποιημένο με τα οφέλη που τους προσφέρει η εργασία τους (25 άτομα). Επίσης το δείγμα διαχωριζόταν σε ποσοστό 35,8% από άτομα που διαφώνησαν με το ότι τα οφέλη που αποκόμιζαν από τη δουλειά τους, είναι τόσο καλά όσο αυτά που αποκομίζουν οι υπάλληλοι άλλων υπηρεσιών (20 άτομα), επιπλέον παρατηρήθηκε πως το 64,2% του δείγματος συμφωνεί με το ότι τα οφέλη που αποκόμιζαν από τη δουλειά τους, είναι τόσο καλά όσο αυτά που αποκομίζουν οι υπάλληλοι άλλων υπηρεσιών (36 άτομα).

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι απάντησαν πως το περιθώριο για προαγωγή ήταν μικρό καθώς το 41% των ατόμων διαφώνησαν με το ότι υπήρχαν πραγματικά πολύ λίγες πιθανότητες για προαγωγή στη δουλειά τους (23 άτομα), ενώ το 69% του δείγματος συμφωνεί με το ότι υπήρχαν πραγματικά πολύ λίγες πιθανότητες για προαγωγή στη δουλειά τους (33 άτομα) (πίνακας Γ2 του παραρτήματος II). Ωστόσο, θεωρούσαν πως εκείνοι που διεκπεραιώνουν καλά τα καθήκοντά τους έχουν αρκετά καλές πιθανότητες για προαγωγή (πίνακας Γ10 του παραρτήματος II) και σε σχέση με το αν μπορούν να ανελιχθούν τόσο γρήγορα όσο αν δούλευαν αλλού, το 62,5% του δείγματος συμφωνούσε ενώ το υπόλοιπο ποσοστό διαφωνούσε. Επιπλέον το δείγμα διαχωριζόταν κατά 23,2% από εργαζόμενους που διαφώνησαν σε κάποιο βαθμό με το ότι είναι ικανοποιημένοι με τις προοπτικές τους για προαγωγή (13 άτομα), ενώ το 76,8% του δείγματος συμφωνεί σε κάποιο βαθμό με το ότι είναι ικανοποιημένο με τις προοπτικές του για προαγωγή (43 άτομα).

Σχεδόν όλοι οι εργαζόμενοι απάντησαν πως θεωρούσαν τους προϊστάμενούς τους αρκετά ικανούς στην δουλειά τους, καθώς δεν ένιωθαν πως ήταν άδικοι μαζί τους αφού παρατηρήθηκε ότι το 76,7% του δείγματος απαρτιζόταν από άτομα που διαφώνησαν σε κάποιο βαθμό με το ότι οι προϊστάμενοι τους ήταν άδικοι μαζί τους (πίνακας Γ3 παρ I) (43 άτομα), ενώ παράλληλα το 23,2% του δείγματος συμφωνεί με

το ότι οι προϊστάμενοι τους ήταν άδικοι τους (13 άτομα) σε αντίθεση όμως με το χαμηλό ενδιαφέρον των προϊσταμένων στα συναισθήματα των υφισταμένων τους. Σε γενικές γραμμές όμως σχεδόν όλοι οι εργαζόμενοι συμπαθούν τους προϊστάμενούς τους.

Οι στόχοι του οργανισμού ήταν σαφείς και κατανοητοί σχεδόν σε όλους τους εργαζομένους και πάνω από τους μισούς συμφώνησαν πως πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες στον οργανισμό στον οποίο απασχολούνται δεν κάνουν τη δουλειά τους δύσκολη(πίνακας Γ6 παρ Ι). Επιπλέον παρατηρήθηκε ότι το δείγμα αποτελούταν κατά 42,9% από άτομα που διαφώνησαν με το ότι οι προσπάθειές τους για να κάνουν τη δουλειά τους καλά σπάνια συναντούσαν γραφειοκρατικά εμπόδια (24 άτομα), ενώ το 57,1% του δείγματος συμφωνεί με το ότι οι προσπάθειές τους για να κάνουν τη δουλειά τους καλά σπάνια συναντούσαν γραφειοκρατικά εμπόδια (32 άτομα) (πίνακας Γ14 Παράρτημα ΙΙ) .

Στα πλαίσια της εργασίας παρατηρήθηκε ότι το δείγμα αποτελούταν κατά 48,2% από άτομα που διαφώνησαν με το ότι είχαν μεγάλο φόρτο εργασίας (27 άτομα), ενώ το 51,8% του δείγματος συμφωνεί με το ότι είχε μεγάλο φόρτο εργασίας (29 άτομα) καθώς και ότι οι εργαζόμενοι δεν έχουν μεγάλο όγκο γραφικής εργασίας (πίνακας Γ23 του παραρτήματος ΙΙ). Επίσης παρατηρήθηκε πως το δείγμα διαχωριζόταν κατά 35,2% από άτομα που διαφώνησαν σε κάποιο βαθμό με το ότι όταν έκαναν μια δουλειά καλά, αποκομίζουν για αυτή, την αναγνώριση που θα έπρεπε να λάβουν (20 άτομα), ενώ το 74,8% του δείγματος συμφωνεί σε κάποιο βαθμό με το ότι όταν έκαναν μια δουλειά καλά, αποκομίζουν για αυτή, την αναγνώριση που θα έπρεπε να λάβουν(πίνακας Γ5 του παραρτήματος ΙΙ) (36 άτομα). Στην συνέχεια 67,9% από τα άτομα διαφώνησαν σε κάποιο βαθμό με το ότι δεν αισθάνονται ότι η δουλειά τους τυχαίνει εκτίμησης (38 άτομα), ενώ το 32,1% του δείγματος συμφωνεί σε κάποιο βαθμό με το ότι δεν αισθάνονται ότι η δουλειά τους τυχαίνει εκτίμησης (18 άτομα) (πίνακας Γ18 του παραρτήματος ΙΙ) .

Παρατηρείτε πως το κλίμα συνεργασίας των εργαζομένων είναι καλό αφού όλοι οι εργαζόμενοι απάντησαν πως συμπαθούν τους συναδέλφους τους και δεν πιστεύουν ότι εργάζονται περισσότερο λόγω της ανεπάρκειας των συναδέλφων τους (πίνακας Γ5-15, παράρτημα Ι) Επίσης στο ερώτημα αν περνούν καλά με τους συναδέλφους τους (πίνακας Γ24 παρ Ι)όλοι συμφώνησαν σε κάποιο βαθμό. Επιπροσθέτως

παρατηρήθηκε ότι το δείγμα αποτελούνταν σε ποσοστό 80,3% ατόμων που διαφώνησαν με το ότι υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και συγκρούσεις στη δουλειά τους (45 άτομα), ενώ το 19,7% του δείγματος συμφωνεί με το ότι υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και συγκρούσεις στη δουλειά του (11 άτομα) (πίνακας Γ33 του παραρτήματος II) και ότι η επικοινωνία στον Οργανισμό που απασχολούνται οι εργαζόμενοι κυμαίνεται σε ικανοποιητικά επίπεδα (πίνακας Γ8 του παραρτήματος II).

4.4 Σύγκριση των μέσων τιμών των απαντήσεων του δείγματος ως προς το καθεστώς εργασίας τους στην Ολυμπιακή αεροπορία.

Προκειμένου να ελεγχθεί η ύπαρξη ή μη διαφορών στις μέσες τιμές του δείγματος πραγματοποιούνται δύο διαδοχικοί έλεγχοι υποθέσεων, στον πρώτο μελετάτε η ύπαρξη ή μη διαφορών στις διακυμάνσεις των μέσων τιμών, στην περίπτωση που υπάρξει αποδοχή της μηδενικής υπόθεσης ελέγχεται η ύπαρξη ή μη διαφοράς στις μέσες τιμές σε δεύτερο έλεγχο υποθέσεων. Για τον έλεγχο των υποθέσεων που ακολουθούν και την επαγωγική ανάλυση στη συνέχεια χρησιμοποιήθηκε επίπεδο εμπιστοσύνης για το p-value $\alpha=0,05$.

Αρχικές υποθέσεις είναι H_0 : ίσες διακυμάνσεις H_1 : άνισες διακυμάνσεις και μετέπειτα έλεγχος υποθέσεων H_0 : ίσες μέσες τιμές H_1 : άνισες μέσες τιμές.

Πιο συγκεκριμένα παρατηρήθηκε πως οι εργαζόμενοι στην Ολυμπιακή Αεροπορία όσο αυτή ήταν κρατικοποιημένη απάντησαν πως συμφωνούσαν σε μεγαλύτερο βαθμό ή διαφωνούσαν σε μικρότερο έναντι των ατόμων που εργάζονται στην ολυμπιακή όσο αυτή ήταν ιδιωτικοποιημένη με τις ακόλουθες προτάσεις:

- Υπάρχουν πραγματικά πολύ λίγες πιθανότητες για προαγωγή στη δουλειά μου.
- Δεν είμαι ικανοποιημένος/η με τα οφέλη που μου προσφέρει η εργασία μου.
- Συμπαθώ τους συναδέλφους μου.
- Οι αυξήσεις είναι μικρές και όχι συχνές.
- Πιστεύω ότι πρέπει να εργάζομαι περισσότερο στη δουλειά μου εξαιτίας της ανεπάρκειας των συναδέλφων μου.

- Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για όσους εργάζονται εδώ.
- Υπάρχουν οφέλη που δεν έχουμε ενώ τα δικαιούμαστε.
- Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι ακριβώς συμβαίνει στον οργανισμό που εργάζομαι.

Παράλληλα, τα άτομα που εργάζονταν στην Ολυμπιακή Αεροπορία κατά τη διάρκεια που αυτή ήταν Ιδιωτικοποιημένη φάνηκε να συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό με τις ακόλουθες προτάσεις σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους στην εταιρία όσο αυτή ήταν κρατικοποιημένη:

- Η τιμή του εισιτηρίου ήταν ικανοποιητική
- Η εταιρεία προσέφερε κύρος για την Ελλάδα διεθνώς
- Ο/Η προϊστάμενός/η μου είναι αρκετά ικανός/ή στη δουλειά του/της.
- Η επικοινωνία στον Οργανισμό που απασχολούμαι κυμαίνεται σε ικανοποιητικά επίπεδα.
- Τα οφέλη που αποκομίζουμε από τη δουλειά μας, είναι τόσο καλά όσο αυτά που αποκομίζουν οι υπάλληλοι άλλων υπηρεσιών.
- Οι άνθρωποι που εργάζονται εδώ μπορούν να ανελιχθούν τόσο γρήγορα όσο αν δούλευαν αλλού.
- Είμαι ικανοποιημένος/η με τις προοπτικές μου για προαγωγή.
- Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η με τις πιθανότητες που υπάρχουν για αύξηση του μισθού μου.

Ο Πίνακας 2 και ο Πίνακας 3 που ακολουθούν παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της συγκριτικής ανάλυσης με βάση το μέσο, την τυπική απόκλιση και το τυπικό σφάλμα του μέσου. Φαίνονται οι περιπτώσεις όπου υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά στις μέσες τιμές των απαντήσεων του δείγματος ως προς το καθεστώς εργασίας τους στην Ολυμπιακή αεροπορία. Οι τυπικές αποκλίσεις στους περισσότερους δείκτες είναι μέτριες έως και υψηλές σε σχέση με το μέσο επίπεδο, κάτι που σημαίνει μια μέτρια έως και υψηλή μεταβλητότητα.

Πίνακας 2: Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των ερωτήσεων ανά ομάδα εργαζομένων

	Εργασία ολυμπιακή αεροπορία εποχής:	στην επί N	Μέσο	Τυπική απόκλιση	Τυπικό σφάλμα του μέσου
Η τιμή του εισιτηρίου ήταν Ικανοποιητική	Κρατικοποιημένη Ολυμπιακή	22	3,5455	,96250	,20521
	Ιδιωτικοποιημένη Ολυμπιακή	17	4,1176	,60025	,14558
Η εταιρεία προσέφερε κύρος για την Ελλάδα διεθνώς	Κρατικοποιημένη Ολυμπιακή	22	4,4091	,50324	,10729
	Ιδιωτικοποιημένη Ολυμπιακή	17	4,8824	,33211	,08055
Υπάρχουν πραγματικά πολύ λίγες πιθανότητες για προαγωγή στη δουλειά μου.	Κρατικοποιημένη Ολυμπιακή	22	4,7273	1,12045	,23888
	Ιδιωτικοποιημένη Ολυμπιακή	17	3,4706	1,12459	,27275
Ο/Η προϊστάμενός/η μου είναι αρκετά ικανός/ή στη δουλειά του/της.	Κρατικοποιημένη Ολυμπιακή	22	3,9091	1,47710	,31492
	Ιδιωτικοποιημένη Ολυμπιακή	17	4,9412	1,39062	,33727
Δεν είμαι ικανοποιημένος/η με τα οφέλη που μου προσφέρει η εργασία μου.	Κρατικοποιημένη Ολυμπιακή	22	3,3636	1,17698	,25093
	Ιδιωτικοποιημένη Ολυμπιακή	17	2,2941	1,15999	,28134
Συμπαθώ τους συναδέλφους μου.	Κρατικοποιημένη Ολυμπιακή	22	5,5455	,59580	,12703
	Ιδιωτικοποιημένη Ολυμπιακή	17	4,9412	,65865	,15975
Η επικοινωνία στον Οργανισμό που απασχολούμαι κυμαίνεται σε ικανοποιητικά επίπεδα.	Κρατικοποιημένη Ολυμπιακή	22	4,0455	1,32655	,28282
	Ιδιωτικοποιημένη Ολυμπιακή	17	4,9412	,65865	,15975
Οι αυξήσεις είναι μικρές και όχι συχνές.	Κρατικοποιημένη Ολυμπιακή	22	4,8636	,94089	,20060
	Ιδιωτικοποιημένη Ολυμπιακή	17	3,7059	1,89620	,45990
Τα οφέλη που αποκομίζουμε από τη	Κρατικοποιημένη Ολυμπιακή	22	3,3182	1,28680	,27435

δουλειά μας, είναι τόσο καλά όσο αυτά που αποκομίζουν οι υπάλληλοι άλλων υπηρεσιών.	Ιδιωτικοποιημένη Ολυμπιακή	17	4,7647	,43724	,10605
Πιστεύω ότι πρέπει να εργάζομαι περισσότερο στη δουλειά μου εξαιτίας της ανεπάρκειας των συναδέλφων μου.	Κρατικοποιημένη Ολυμπιακή	22	4,3636	1,13580	,24215
	Ιδιωτικοποιημένη Ολυμπιακή	17	3,2941	1,72354	,41802
Οι άνθρωποι που εργάζονται εδώ μπορούν να ανελιχθούν τόσο γρήγορα όσο αν δούλευαν αλλού.	Κρατικοποιημένη Ολυμπιακή	22	2,9091	1,10880	,23640
	Ιδιωτικοποιημένη Ολυμπιακή	17	4,0588	1,24853	,30281
Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για όσους εργάζονται εδώ.	Κρατικοποιημένη Ολυμπιακή	22	4,0000	,97590	,20806
	Ιδιωτικοποιημένη Ολυμπιακή	17	3,0000	1,50000	,36380
Υπάρχουν οφέλη που δεν έχουμε ενώ τα δικαιούμαστε.	Κρατικοποιημένη Ολυμπιακή	22	3,8182	1,13961	,24296
	Ιδιωτικοποιημένη Ολυμπιακή	17	2,7059	1,64942	,40004
Είμαι ικανοποιημένος/η με τις προοπτικές μου για προαγωγή.	Κρατικοποιημένη Ολυμπιακή	22	3,2727	1,24142	,26467
	Ιδιωτικοποιημένη Ολυμπιακή	17	4,7059	1,61108	,39075
Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι ακριβώς συμβαίνει στον οργανισμό που εργάζομαι.	Κρατικοποιημένη Ολυμπιακή	22	3,7727	1,23179	,26262
	Ιδιωτικοποιημένη Ολυμπιακή	17	2,5882	1,50245	,36440
Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η με τις πιθανότητες που υπάρχουν για αύξηση του μισθού μου.	Κρατικοποιημένη Ολυμπιακή	22	3,1818	1,22032	,26017
	Ιδιωτικοποιημένη Ολυμπιακή	17	4,7059	1,61108	,39075

Πίνακας 3: Έλεγχος διαφορών t-test μεταξύ των δυο ομάδων του δείγματος

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		Sig. (2-tailed)
		F	Sig.	t	df	
Η τιμή του εισιτηρίου ήταν Ικανοποιητική	Ίσες Διακυμάνσεις	6,501	,015	-2,146	37	,038
	Μη Ίσες Διακυμάνσεις			-2,274	35,617	,029
Η εταιρεία προσέφερε κύρος για την Ελλάδα διεθνώς	Ίσες Διακυμάνσεις	22,356	,000	-3,350	37	,002
	Μη Ίσες Διακυμάνσεις			-3,528	36,235	,001
Υπάρχουν πραγματικά πολύ λίγες πιθανότητες για προαγωγή στη δουλειά μου.	Ίσες Διακυμάνσεις	,326	,572	3,468	37	,001
	Μη Ίσες Διακυμάνσεις			3,466	34,496	,001
Ο/Η προϊστάμενός/η μου είναι αρκετά ικανός/ή στη δουλειά του/της.	Ίσες Διακυμάνσεις	,126	,725	-2,219	37	,033
	Μη Ίσες Διακυμάνσεις			-2,237	35,501	,032
Δεν είμαι ικανοποιημένος/η με τα οφέλη που μου προσφέρει η εργασία μου.	Ίσες Διακυμάνσεις	,017	,898	2,832	37	,007
	Μη Ίσες Διακυμάνσεις			2,837	34,802	,008
Συμπαθώ τους συναδέλφους μου.	Ίσες Διακυμάνσεις	,669	,419	3,000	37	,005
	Μη Ίσες Διακυμάνσεις			2,961	32,677	,006

Η επικοινωνία στον Οργανισμό που απασχολούμαι κυμαίνεται σε ικανοποιητικά επίπεδα.	Ίσες Διακυμάνσεις	13,259	,001	-2,547	37	,015
	Μη Ίσες Διακυμάνσεις			-2,758	32,231	,010
Οι αυξήσεις είναι μικρές και όχι συχνές.	Ίσες Διακυμάνσεις	13,658	,001	2,500	37	,017
	Μη Ίσες Διακυμάνσεις			2,307	22,059	,031
Τα οφέλη που αποκομίζουμε από τη δουλειά μας, είναι τόσο καλά όσο αυτά που αποκομίζουν οι υπάλληλοι άλλων υπηρεσιών.	Ίσες Διακυμάνσεις	22,928	,000	-4,430	37	,000
	Μη Ίσες Διακυμάνσεις			-4,918	26,954	,000
Πιστεύω ότι πρέπει να εργάζομαι περισσότερο στη δουλειά μου εξαιτίας της ανεπάρκειας των συναδέλφων μου.	Ίσες Διακυμάνσεις	7,436	,010	2,332	37	,025
	Μη Ίσες Διακυμάνσεις			2,214	26,285	,036
Οι άνθρωποι που εργάζονται εδώ μπορούν να ανεπιχθούν τόσο γρήγορα όσο αν δούλευαν αλλού.	Ίσες Διακυμάνσεις	,104	,749	-3,040	37	,004
	Μη Ίσες Διακυμάνσεις			-2,993	32,304	,005
Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για όσους εργάζονται εδώ.	Ίσες Διακυμάνσεις	3,436	,072	2,517	37	,016
	Μη Ίσες Διακυμάνσεις			2,386	26,055	,025
Υπάρχουν οφέλη	Ίσες Διακυμάνσεις	3,847	,057	2,490	37	,017

που δεν έχουμε ενώ τα δικαιούμαστε.	Μη Ίσες Διακυμάνσεις			2,376	27,165	,025
Είμαι ικανοποιημένος/η με τις προοπτικές μου για προαγωγή.	Ίσες Διακυμάνσεις Μη Ίσες Διακυμάνσεις	,308	,582	-3,140	37	,003
Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι ακριβώς συμβαίνει στον οργανισμό που εργάζομαι.	Ίσες Διακυμάνσεις Μη Ίσες Διακυμάνσεις	1,928	,173	2,706	37	,010
Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η με τις πιθανότητες που υπάρχουν για αύξηση του μισθού μου.	Ίσες Διακυμάνσεις Μη Ίσες Διακυμάνσεις	,387	,538	-3,365	37	,002
				-3,247	28,990	,003

Έπειτα από την ανάλυση των δεδομένων της μελέτης παρατηρήθηκε πως πριν την ιδιωτικοποίηση της Ολυμπιακής αεροπορίας οι εργαζόμενοι έκριναν πως ήταν δυσκολότερο να προαχθούν στην εργασία τους. Παράλληλα κατά την ίδια περίοδο οι εργαζόμενοι φάνηκε να μην ήταν τόσο ικανοποιημένοι με τα οφέλη που τους προσέφερε η εργασία τους.

Σημαντικό είναι πως πριν την ιδιωτικοποίηση της Ο.Α οι εργαζόμενοι φάνηκε να συμπαθούν πιο πολύ τους συναδέλφους τους συγκριτικά με τους εργαζόμενους μετά την ιδιωτικοποίηση της εταιρίας. Επιπλέον την ίδια περίοδο οι εργαζόμενοι παρατηρούσαν έπρεπε να εργάζονται περισσότερο στη δουλειά τους εξαιτίας της ανεπάρκειας των συναδέλφων τους. Την ίδια στιγμή, πριν την ιδιωτικοποίηση της Ο.Α οι εργαζόμενοι εκεί τόνισαν πως υπήρχαν ορισμένες αλλά λίγες ανταμοιβές για όσους εργάζονται εκεί, παρόλα ταύτα οι εργαζόμενοι έκριναν πως υπήρχαν οφέλη που δεν είχαν ενώ τα δικαιούνταν. Τέλος για την πριν την ιδιωτικοποίηση περίοδο το δείγμα των εργαζομένων τότε συχνά αισθανόταν ότι δεν γνώριζε τι ακριβώς

συμβαίνει στον οργανισμό που εργαζόταν σε μεγαλύτερο βαθμό συγκριτικά με τα άτομα που εργάζονταν στην εταιρία μετά την ιδιωτικοποίησή της.

Παρατηρώντας τα ευρήματα που σχετίζονταν με τα άτομα που εργάζονταν στην Ο.Α μετά την ιδιωτικοποίηση της παρατηρήθηκε πως σε σύγκριση με τα άτομα πριν την ιδιωτικοποίηση της εταιρίας αυτά έκριναν πως η τιμή του εισιτηρίου της Ο.Α ήταν ικανοποιητική σε μεγαλύτερο βαθμό. Παράλληλα, οι μετά την ιδιωτικοποίηση εργαζόμενοι έκριναν σε μεγαλύτερο βαθμό πως η εταιρεία προσέφερε κύρος για την Ελλάδα διεθνώς. Σε αντίθεσή με τις πιθανότητες προαγωγής πριν την ιδιωτικοποίηση, μετά αυτή οι προοπτικές για κάτι τέτοιο ήταν αυξημένες. Παράλληλα, αφότου ιδιωτικοποιήθηκε η εταιρία παρατηρήθηκε πως οι εργαζόμενοι έκριναν σε μεγαλύτερο βαθμό ικανούς τους προϊσταμένους τους, ενώ έκριναν σε μεγαλύτερο βαθμό και ικανοποιητική την επικοινωνία στον Οργανισμό εργασίας τους.

Σημαντική λοιπόν είναι και η εικόνα που διαμορφώνουν οι εργαζόμενοι για τη διοίκηση που στην περίπτωση της αποκρατικοποίησης διαπιστώνουν περισσότερο σαφείς διακριτικές αναφορές. Σημαντικό επίσης είναι παράλληλα πως μετά την ιδιωτικοποίηση το δείγμα έκρινε σε μεγαλύτερο βαθμό πως τα οφέλη που αποκομίζουν από τη δουλειά τους, είναι τόσο καλά όσο αυτά που αποκομίζουν οι υπάλληλοι άλλων υπηρεσιών, ενώ η ανέλιξη των εργαζομένων στον οργανισμό φάνηκε να είναι το ίδιο ταχεία όσο και σε κάποια άλλη επιχείρηση κατά αυτή την περίοδο. Τέλος παρατηρήθηκε πως οι μετά την ιδιωτικοποίηση υπάλληλοι φάνηκε να είναι πιο ικανοποιημένοι με τις πιθανότητες που υπάρχουν για αύξηση του μισθού έναντι των προ ιδιωτικοποίησης υπαλλήλους.

Μέσα από τα αποτελέσματα της μελέτης φαίνεται πως οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι μετά την ιδιωτικοποίηση της Ολυμπιακής Αεροπορίας σε επίπεδο προϊσταμένης αρχής και σε επίπεδο προσδιορισμού των υποχρεώσεων τους. Τα οφέλη που δεν σχετίζονται άμεσα με την ποιότητα της εργασίας όπως κάποιες απολαβές μη χρηματικού ενδιαφέροντος μειώθηκαν όμως οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι αυξήθηκε το περιθώριο προαγωγής τους.

4.5 Επίδραση των χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων και της άποψής τους για την προσφορά της εταιρείας στην εργασιακή ικανοποίηση

Στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκε ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση και ανεξάρτητες μεταβλητές τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης), μεταβλητές που σχετίζονται με την εργασία (έτη εργασίας στην Ο.Α., εποχή εργασίας στην Ο.Α. – ως κρατική επιχείρηση, ως ιδιωτικοποιημένη ή και τα δύο) και η συνολική άποψη για την προσφορά της εταιρείας. Η εξαρτημένη μεταβλητή που αναπαριστά τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση δημιουργήθηκε ως άθροισμα των απαντήσεων στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου JSS, αφού πρώτα έγινε αντιστροφή στις αρνητικές ερωτήσεις, με τρόπο ώστε μεγαλύτερες βαθμολογίες να αναπαριστούν υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης. Η μέση τιμή της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης υπολογίστηκε σε $M=122,02$ ($T.A.=29,00$), τιμή η οποία είναι σημαντικά ($p=0,012$) άνω του μέσου της κλίμακας (το δυνατό εύρος της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης για τις 32 ερωτήσεις στην 6-βάθμια κλίμακα είναι από 32 ως 192, με το μέσο αυτού του εύρους να είναι 112). Επομένως προκύπτει ότι η συνολική εργασιακή ικανοποίηση του δείγματος των εργαζομένων είναι άνω του μετρίου. Η κατανομή της μεταβλητής της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης κατανέμεται σε στατιστικά σημαντικό βαθμό σύμφωνα με την κανονική κατανομή (Kolmogorov-Smirnov statistic=0,113, $p=0,071$).

Η μεταβλητή που αναπαριστά τη συνολική άποψη των εργαζομένων για την προσφορά της Ο.Α. στο κοινό σχηματίστηκε ως άθροισμα των απαντήσεων στις ερωτήσεις του δεύτερου μέρους του ερωτηματολογίου. Το δυνατό εύρος των τιμών της εν λόγω μεταβλητής (11 ερωτήσεις σε 5-βάθμια κλίμακα) είναι από 11 έως 55, με μέσο της κλίμακας την τιμή 33. Ο μέσος των απαντήσεων του δείγματος είναι $M=46,48$ ($T.A.=4,64$) που είναι σημαντικά υψηλότερος από το μέσο της κλίμακας ($p<0,001$), κάτι που δείχνει ότι οι συμμετέχοντες εξέφρασαν κατά μέσο όρο μια θετική άποψη για την προσφορά της εταιρείας.

Για τις κατηγορικές δημογραφικές μεταβλητές δημιουργήθηκαν ψευδό-μεταβλητές, προκειμένου να εισαχθούν στο μοντέλο παλινδρόμησης, και μια από τις κατηγορίες για την κάθε μεταβλητή παραλήφθηκε από το μοντέλο (φύλο: γυναίκα, Ηλικία: 25-30, εκπαίδευση: Απόφοιτος λυκείου, εργασία: εργαζόμενος στην από-κρατικοποιημένη). Η ανάλυση έδειξε ένα στατιστικά σημαντικό μοντέλο, το οποίο

ερμηνεύει το 50,5% της συνολικής διακύμανσης της εργασιακής ικανοποίησης (με goodness of fit $R^2=0,505$, $F=4,089$, $p<0,001$). Οι μεταβλητές που επιδρούν σε σημαντικό βαθμό στην εργασιακή ικανοποίηση αναδείχθηκαν το φύλο, το να είναι ο συμμετέχων κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος και η συνολική άποψη για την προσφορά της επιχείρησης. Η ηλικία, και το αν εργάζεται στην ιδιωτικοποιημένη ή την κρατική επιχείρηση δεν προβλέπουν την εργασιακή ικανοποίηση σε σημαντικό βαθμό.

Συγκεκριμένα, το ανδρικό φύλο αναδείχτηκε ως αρνητικός παράγοντας ($B=-23,459$, $p=0,009$) για την εργασιακή ικανοποίηση, κάτι που μεταφράζεται στο ότι οι άνδρες εκφράζουν χαμηλότερο επίπεδο συνολικής εργασιακής ικανοποίησης από τις γυναίκες. Το να είναι κάποιος κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος αναδείχτηκε ως θετικός προβλεπτικός παράγοντας για τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση ($B=43,343$, $p<0,001$), κάτι που σημαίνει ότι οι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Τέλος, θετικός παράγοντας αναδείχτηκε η συνολική άποψη για τη προσφορά της επιχείρησης ($B=2,602$, $p=0,003$), που μεταφράζεται ότι μια μονάδα αύξησης της θετικής άποψης των συμμετεχόντων έχει ως αποτέλεσμα αύξηση της ικανοποίησής τους κατά 2,6 μονάδες. Οι συντελεστές παλινδρόμησης απεικονίζονται στον ακόλουθο πίνακα 4.

Πίνακας 4. Συντελεστές παλινδρόμησης της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης

	Μη προσαρμοσμένοι συντελεστές παλινδρόμησης		Προσαρμοσμένοι συντελεστές παλινδρόμησης		p.
	B	Τυπικό σφάλμα	Beta	t	
(Constant)	-23,486	50,833		-,462	,646
Συνολική άποψη για τη προσφορά της επιχείρησης	2,602	,835	,416	3,116	,003
Φύλο άνδρας	-23,459	8,631	-,386	-2,718	,009
Εργαζόμενος στην ιδιωτική	11,654	9,843	,186	1,184	,243
Εργαζόμενος και στις δυο	5,619	9,111	,090	,617	,541
Απόφοιτος ΤΕΙ	-1,218	11,970	-,013	-,102	,919
Απόφοιτος ΑΕΙ	12,427	8,238	,211	1,509	,139
Μεταπτυχιακό	43,343	9,962	,599	4,351	<,001
Ηλικία 31-40	21,065	23,132	,209	,911	,367
Ηλικία 41-50	10,418	20,217	,167	,515	,609
Ηλικία 51-60	27,630	25,100	,353	1,101	,277
Ηλικία 60+	25,037	33,282	,115	,752	,456

a. Εξαρτημένη μεταβλητή: Συνολική εργασιακή ικανοποίηση
Goodness of Fit: $R^2=0,505$

4.6 Συμπεράσματα

Συνοψίζοντας η αποκρατικοποίηση αφορά την αλλαγή καθεστώτος μιας επιχείρησης από δημόσια σε ιδιωτική. Η ιδιωτικοποίηση ενός οργανισμού συνεπάγεται την αλλαγή του πλαισίου εργασίας των εργαζομένων και μοιραία επηρεάζεται η ικανοποίηση από την εργασία τους. Οι διαφορές στη ικανοποίηση παρουσιάζονται στο επίπεδο μισθοδοσίας των εργαζομένων και στην αλλαγή του σχήματος παροχών τους από την πλευρά της επιχείρησης. Ακόμα, η διοίκηση έχει πιο σαφή παρέμβαση στην εργασία των εργαζομένων και πιο σαφή όρια δικαιοδοσίας. Αξίζει να αναφερθεί ότι μεγάλο μέρος των εργαζομένων δεν αισθάνονται ικανοποίηση από το μισθό τους σε σχέση με την εργασία τους. Το καθεστώς ιδιωτικοποίησης φαίνεται πως διαφοροποιεί την εικόνα που έχουν εργαζόμενοι στην Ολυμπιακή. Το καθεστώς ιδιωτικοποίησης διαμορφώνει την πολιτική μιας εταιρίας και μορφοποιεί την τάξη πραγμάτων του εργασιακού καθεστώτος. Οι αλλαγές αυτές διαφοροποιούν την ικανοποίηση και την ευημερία σε πολλά πλαίσια. Αν και, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία (βλ. για παράδειγμα, Brutsch, 2013; Oh et al., 2011), η ιδιωτικοποίηση δείχνει ότι δεν ικανοποιεί τους εργαζομένους σε επίπεδο μισθοδοσίας, στην παρούσα μελέτη δεν εντοπίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των απαντήσεων των εργαζομένων πριν και μετά την ιδιωτικοποίηση σχετικά με αυτόν τον τομέα. Είναι σημαντικό, σε περιπτώσεις που πρέπει να πραγματοποιηθεί η ιδιωτικοποίηση να ληφθούν υπόψη οι παράμετροι που μειώνουν την ευημερία και την ικανοποίηση των εργαζόμενων όπως ο σαφής στόχος εργασίας του κάθε εργαζόμενου και η δυνατότητα επαγγελματικής ανέλιξης. Ειδικά όταν αλλάζει το καθεστώς εργασίας τους οι εργαζόμενοι πρέπει να νιώθουν ότι η εργασία τους είναι αποδοτική και ανταποκρίνεται στο επίπεδο εκπαίδευσης και στο επίπεδο της σύμβασης εργασίας τους. Ταυτόχρονα, οι εργαζόμενοι για να αυξήσουν την ικανοποίησή τους στο νέο καθεστώς δεν έχουν ως μόνο κίνητρο την αύξηση του μισθού. Θα πρέπει να προσδιορίζονται σαφώς οι αλλαγές στην ηγεσία και να έχουν τη δυνατότητα να αξιολογούν την προϊστάμενη αρχή. Με βάση τα παραπάνω φαίνεται ότι η ευημερία των εργαζομένων της Ολυμπιακής Αεροπορίας μεταβάλλεται με βάση το καθεστώς ιδιοκτησίας γεγονός που επιβεβαιώνει την αρχική υπόθεση της μελέτης.

Με βάση τη βιβλιογραφία, η ιδιωτικοποίηση μιας κρατικής επιχείρησης έχει αντίκτυπο στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων, κυρίως αρνητική, σε ότι αφορά τον φόρτο εργασίας, μην έλλειψη σταθερότητας της εργασίας, και τις απολαβές τους (Oh et al., 2011). Οι εργαζόμενοι συχνά θεωρούν ότι μέσω μιας ιδιωτικοποίησης μπορούν να θιγούν τα εργασιακά τους δικαιώματα (Eurofound, 2009), καθώς οι στόχοι αύξησης της απόδοσης της επιχείρησης μπορεί να έρθουν σε σύγκρουση με τους στόχους των εργαζομένων (Kikeri, 2022).

Παρόλα αυτά, από την συγκεκριμένη έρευνα συμπεραίνουμε πως η ικανοποίηση των εργαζομένων άλλαξε προς θετική κατεύθυνση με την ιδιωτικοποίηση της επιχείρησης, σε κάποιους άξονες που αφορούν την ικανοποίηση από τον/την προϊστάμενο/η, την επικοινωνία, τα οφέλη που αποκομίζουν από την εργασία τους και τις προοπτικές ανέλιξης, προαγωγής και αυξήσεων μισθού. Παρόλα αυτά, αν λάβουμε υπόψη το ποσοστό των εργαζομένων που δούλευαν όταν ήταν κρατική και παρέμειναν μετά την ιδιωτικοποίησή της, είναι πολύ μικρό, επομένως δεν μπορούμε άμεσα από την ικανοποίηση των εργαζομένων να εξάγουμε ασφαλή συμπέρασμα για την επίπτωση στην κοινωνική ευημερία που είχε η ιδιωτικοποίηση της Ολυμπιακής Αεροπορίας. Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί, ότι μια πρόταση για περαιτέρω έρευνα θα ήταν μια που θα περιλάμβανε εργαζόμενους αλλά και δείγματα εκείνων που απασχολήθηκαν στην συνέχεια.

Όπως αναδείχτηκε από την ανάλυση παλινδρόμησης για την πρόβλεψη της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης, όταν δημογραφικοί και εργασιακοί παράγοντες εισάγονται στο μοντέλο, τότε το αν ο εργαζόμενος εργάζονταν στο ιδιωτικοποιημένο καθεστώς, ή υπό την κρατική εταιρεία, ή και τα δύο δεν επιδρά σημαντικά στο επίπεδο ικανοποίησης του. Αντίθετα, το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων είναι ένα σημαντικό στοιχείο που επιδρά στην εργασιακή τους ικανοποίηση, με τους κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου να εκφράζουν μεγαλύτερη ικανοποίηση. Επίσης, ο βαθμός στον οποίο πιστεύουν ότι η εταιρεία είχε θετική προσφορά στο κοινωνικό σύνολο επιδρά θετικά στην εργασιακή τους ικανοποίηση. Βλέπουμε λοιπόν ότι όταν ο εργαζόμενος πιστεύει στους στόχους του οργανισμού στον οποίο εργάζεται και θεωρεί θετική τη συνεισφορά του στο κοινό, τότε αυξάνεται η ικανοποίησή του από την εργασία. Τέλος, η έρευνα έδειξε ότι το φύλο των εργαζομένων επιδρά στην εργασιακή ικανοποίηση με τους άνδρες να σημειώνουν χαμηλότερη ικανοποίηση. Το

εύρημα αυτό έρχεται σε συμφωνία με προηγούμενη έρευνα (Metha, 2019), η οποία έδειχνε υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης για τις γυναίκες.

Τέλος, ένα στοιχείο που αξίζει να επισημανθεί, είναι ότι, η ερευνά μας αναφέρεται σε μια ιδιωτικοποίηση την περίοδο πριν από την οικονομική κρίση που πέρασε η χώρα μας. Υπάρχει η άποψη ότι η παγκόσμια χρηματοπιστωτική κρίση και η κρίση στην Ευρωζώνη προκάλεσε απώλεια της εμπιστοσύνης των πολιτών στο κράτος στο χρονικό διάστημα της κρίσης και αμέσως μετά (βλ. Eurobarometer, 2009, 2011), αν και αυτή έχει αρχίσει να ανακάμπτει στην Ευρώπη, αλλά όχι τόσο στην Ελλάδα (βλ. Eurobarometer, 2022). Επομένως, θα είχε ενδιαφέρον να εξετάσει κανείς ποια είναι η εξέλιξη των ιδιωτικοποιήσεων μέσα σε ένα τέτοιο κλίμα. Οπότε μια έρευνα σε περίπτωση ιδιωτικοποίησης σε πρόσφατη χρονική περίοδο όπως πχ το 2017 που πραγματοποιήθηκε η ιδιωτικοποίηση της ΤΡΑΙΝΟΣΕ Α.Ε. θα μπορούσε να δώσει μια καλύτερη άποψη για την ικανοποίηση των εργαζομένων αλλά και της κοινωνικής ευημερίας.

Βιβλιογραφία

Ελληνική Βιβλιογραφία

Αναστόπουλος, Ι. (1987). Οι δημόσιες επιχειρήσεις (Νομική, θεσμική θεώρηση), Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1987

Βλαχόπουλος, Σ. (1999) *Ιδιωτικοποίηση, Το συνταγματικό πλαίσιο μιας πολιτικής απόφασης*, Αθήνα: Σάκκουλας Αντ. Ν.

Γιαννίτσης, Τ. (1994). Η προβληματική των ιδιωτικοποιήσεων, εκδόσεις Παρατηρητής

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2013). «Συγκεντρώσεις: η Επιτροπή εγκρίνει την εξαγορά της ελληνικής αεροπορικής εταιρείας Olympic Air από την Aegean Airlines». Δελτίο Τύπου, Βρυξέλλες, 9 Οκτωβρίου 2013, Διαθέσιμο στο https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/IP_13_927

[Καραμανώφ Μ.](#) (2014) *Τα όρια των ιδιωτικοποιήσεων. Βιώσιμο κράτος και δημοσιότητα κτήση*. Αθήνα: [Επιμελητήριο περιβάλλοντος και βιωσιμότητας](#)

Καρκατσούλης, Π. (2014). Διοικητική παθολογία και διοικητική μεταρρύθμιση. Διαθέσιμο στο <https://www.hba.gr/5ekdosis/uplpdfs/sylltomos14/589-606%20karkatsoulis%202014.pdf> Πρόσβαση 22-3-2023

Λαΐνος, Ι. (2006). *Η αλήθεια πίσω από την κρίση στην Ολυμπιακή Αεροπορία Α.Ε. και άλλα θέματα μεταφορών*, Αθήνα: Παπαζήση

Λαμπροπούλου, Μ. (2017). Δημόσιες Πολιτικές, Κοινή ωφέλεια και Πολίτες η περίπτωση των ιδιωτικοποιήσεων. Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (Ηλεκτρονικός εκδότης: Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης / Εθνικό Ίδρυμα Ερευνών) ISBN: 978-960-6834-23-3(pdf) Διαθέσιμο στο <https://ebooks.epublishing.ekt.gr/index.php/ekke/catalog/download/12/18/307-1?inline=1> Πρόσβαση 28-02-2023.

Ολυμπιακή, Διαθέσιμο στο: <https://www.olympicair.com/> Προσπελάστηκε: 09/11/2122

Σάββας, Ε.Σ. & - Κονδύλης, Ε.Κ. (1993). *Ιδιωτικοποίηση και παραγωγικότητα*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση

Σπηλιωτοπούλου, Ε. (1963). *Η Δημόσια Επιχείρησης*. Αθήνα: εκδ. οίκος Ι. Ζαχαρόπουλου

Τάχου, Α. (1996). *Διοικητικό Οικονομικό Δίκαιο*, 5η έκδοση. Θεσσαλονίκη: Έκδοση Σάκκουλας

Τραϊανού Π. (2006) *Ολυμπιακή Αεροπορία, Γιατί δεν πρέπει να αλλάξει χέρι*, Αθήνα: [Ωγγυία](#)

Ξένη Βιβλιογραφία

Arif, M., Bashir, F., Urooj, S. (2010). Employee Involvement And Participation At Work: A Case Study Of OTCL After Privatization. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 02. 539-544.

Borgogni, L., Dello Russo, S., Petitta, L., & Vecchione, M. (2010). *Predicting Job Satisfaction and Job Performance in a Privatized Organization*. *International Public Management Journal*, 13(3), 275–296. doi:10.1080/10967494.2010.504114

Boutifour, Z., Miraoui, A. (2016). The performance of employee buy-out: The case of Algeria. *International Journal of Technology Management & Sustainable Development* . 15(2), p145-157

Brutsch U. (2013), International airport management: the government perspective, *J. Airt. Manag.*, 8 (2) 100-104

Capalbo, F., Frino, A., Mollica, V., & Palumbo, R. (2014). Accrual-based earnings management in state owned companies: Implications for transnational accounting regulation. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 27(6), 1026–1040

Cruz, C.O. Sarmiento J.M. (2017) Airport privatization with public finances under stress: an analysis of government and investor's motivations, *J. Air Transport. Manag.*, 62 (9)197-203

Eurobarometer (2009). The Europeans in 2009, <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/829>

Eurobarometer (2011). <https://data.europa.eu/data/datasets/2011-europeans-and-the-crisis-iv?locale=en>

Eurobarometer, (2022). Country Factsheets, <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2693>

Eurofound (2009). Employees oppose privatization plan for Olympic Airways. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Published on: 23 March 2009, by Tikos, S. Διαθέσιμο στο <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/employees-oppose-privatisation-plan-for-olympic-airways>

European Commission (2008). Olympic Airlines and Olympic Airways: two state aid decisions. Διαθέσιμο στο https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_08_1336

Featherstone, K. & Papadimitriou, D. (2008). Destination Nowhere: Restructuring Olympic Airways/Airlines. The Limits of Europeanization. 10.1057/9780230582378_6.

Featherstone, K., & Papadimitriou, D. (2007). *Manipulating Rules, Contesting Solutions: Europeanization and the Politics of Restructuring Olympic Airways. Government and Opposition*, 42(1), 46–72. doi:10.1111/j.1477-7053.2007.00212.x

Funck, E.K. Karlsson T.S. (2020), Twenty-five years of studying new public management in public administration: accomplishments and limitations, *Financ. Account Manag.*, 36 (4) 347-375

Georgopoulos, D. & Mylonakis, J. & Papadogonas, T. (2007). An empirical examination of privatizations performance in Greece (1990-2004). *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences* 7 Issue 7, 145-152.

Hatzidakis, G & Maltezou, R (2008, September 17). Greece to break up and sell Olympic Airlines. Reuters. <https://www.reuters.com/article/uk-olympic-airlines-idUKLH46383620080917>

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

in.gr (Φεβρουάριος 22, 2010) «Σε συμφωνία συγχώνευσης κατέληξαν Aegean και Olympic Air». Αρχαιοθήκη από το πρωτότυπο <https://web.archive.org/web/20100225041655/http://www.in.gr/news/article.asp?Ingenityid=1109333&Ingdtrid=251>

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>

Kalawilapathirage, H., Omisakin, O., & Zeidan, S. (2019). A Data Analytic Approach of Job Satisfaction: A Case Study on Airline Industry. *Journal of Information & Knowledge Management*, 18(01), 1950003. doi:10.1142/s0219649219500035

Karatepe, O. M., Uludag, O., Menevis, I., Hadzimehmedagic, L., & Baddar, L. (2006). The effects of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction. *Tourism Management*, 27(4), 547–560. doi:10.1016/j.tourman.2005.02.009

- Kikeri, S. (2022). Privatization of State-Owned Enterprises A Summary of Experience. The Governance Brief, ADB. online Διαθέσιμο στο <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/843206/governance-brief-047-privatization-state-owned-enterprises.pdf> Πρόσβαση 2-4-2023.
- Kim, Y., & Back, K.-J. (2012). Antecedents and consequences of flight attendants' job satisfaction. *The Service Industries Journal*, 32(16), 2565–2584. doi:10.1080/02642069.2011.593169
- Kong, H., Jiang, X., Chan, W., Zhou, X., 2018. Job satisfaction research in the field of hospitality and tourism", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2016-0525>
- Kurian, G. & Muzumdar, P. (2017). Antecedents to Job Satisfaction in the Airline Industry. *NMIMS Management Review*, 3(2)
- Lampropoulou, M. (2017). *STATE-OWNED ENTERPRISES IN GREECE: THE EVOLUTION OF A PARADIGM 1996-2016. Annals of Public and Cooperative Economics*, 89(3), 491–526. doi:10.1111/apce.12174
- Liang, S.-C., & Hsieh, A.-T. (2005). "Individual's perception of career development and job burnout among flight attendants in Taiwan". *The International Journal of Aviation Psychology*, vol. 15(2), p. 119- 134.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chigago: Rand-McNally.
- Locke, E.A., (1969). What is job satisfaction? *Organ. Behav. Hum. Perform.* 4 (4), 309–336
- Metha, P. (2019). Exploring the linkage between demographic and job satisfaction of employees working in civil aviation industry. *Journal of Organisation & Human Behaviour* 8 (4) 2019, 27-33
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). *Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. doi:10.1006/jvbe.2001.1842
- Nahar, R., Islam, R., & Ullah, K. T. (2017). "Identifying the factors for reducing employee turnover rate in aviation business: Bangladesh context". *Australian Academy of Business and Economics Review*, vol. 3(1), p. 39-46.

New York Times (1975, January 16). “Greece Taking Over Olympic Airways”. New York Times: <https://www.nytimes.com/1975/01/16/archives/greece-taking-over-olympic-airways.html>

OECD (2011), Greece: Review of the Central Administration, OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing

OECD (2018). Privatisation and the Broadening of Ownership of State-Owned Enterprises Stocktaking of National Practices, Διαθέσιμο στο <https://www.oecd.org/daf/ca/Privatisation-and-the-Broadening-of-Ownership-of-SOEs-Stocktaking-of-National-Practices.pdf> Πρόσβαση 2-3-2023.

OECD (2021a), COMPETITIVENESS IN SOUTH EAST EUROPE 2021. Διαθέσιμο στο <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/56a2fc2c-en.pdf?expires=1680109829&id=id&accname=guest&checksum=BEED920857BA9FBB3E9FA43A6CD4BA90>

OECD (2021a). COMPETITIVENESS IN SOUTH EAST EUROPE 2021. Διαθέσιμο στο <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/56a2fc2c-en.pdf?expires=1680109829&id=id&accname=guest&checksum=BEED920857BA9FBB3E9FA43A6CD4BA90>

OECD (2021b), Ownership and Governance of State-Owned Enterprises: A Compendium of National Practices 2021

Oh, J., Lee, J.S., Choi, Y.J., Park, H.K., Do, Y.K., Eun, S.J. (2011). Struggle against Privatization: A Case History in the Use of Comparative Performance Evaluation of Public Hospitals. *International Journal of Health Services*. 2011;41(2):371-388. doi:[10.2190/HS.41.2.j](https://doi.org/10.2190/HS.41.2.j)

Okabe, N. (2019). Employee Satisfaction, Task Performance, and Emotional Labor: An Empirical Examination. *Advances in Social and Occupational Ergonomics*, 587–597. doi:10.1007/978-3-030-20145-6_59

Savas, E. S. (1987). *Privatization: The key to better government*. Chatham, NJ: Chatham House.

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community psychology*, 13(6), 693-713.

Spector, P.E. (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Sage

Starr, P. (1988). The Meaning of Privatization, *Yale Law and Policy Review* 6, 6-41. (In Kahn, A. and Kamerman, S eds., *Privatization and the Welfare State*, Princeton University Press, 1989).

Taylor, J. & Westover, J. (2011). Job Satisfaction in The Public Service. *Public Management Review - PUBLIC MANAG REV.* 13. 731-751. 10.1080/14719037.2010.532959.

Thiagaraj D., Thangaswamy A. (2017). Theoretical Concept Of Job Satisfaction - A Study. *International Journal of Research - Granthaalayah*, 5(6), 464-470

Triantopoulos, C., & Staikouras, C. (2017). SOEs in Greece: structural reforms, economic crisis and financial constraints. *International Journal of Public Policy*, 13(6), 358. doi:10.1504/ijpp.2017.087884

Ullah, S. Qayyum, M.J. Thaheem, F. Al-Turjman, Sepa N. (2021) Risk management in sustainable smart cities governance: a TOE framework, *Technol. Forecast. Soc. Change*, 167 (3) 45-49

Van De Walle, N. Privatization in Developing Countries: A Review of the Issues. *World Development*, 17, (5) 1989.

Zeytinoglu, I. U., Yilmaz, G., Keser, A., Inelmen, K., Uygur, D., & Özsoy, A. (2012). Job satisfaction, flexible employment and job security among Turkish service sector workers. *Economic and Industrial Democracy*, 34(1), 123–144. doi:10.1177/0143831x11434845

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η πορεία ιδιωτικοποίησης της ολυμπιακής αεροπορίας και οι επιπτώσεις της στην κοινωνική ευημερία

Η παρούσα μελέτη εκπονείται στο πλαίσιο διπλωματικής εργασίας με τίτλο "Η πορεία ιδιωτικοποίησης της ολυμπιακή αεροπορίας και οι επιπτώσεις της στην κοινωνική ευημερία".

Η διπλωματική εργασία διεξάγεται για το Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών (ΠΜΣ) του Τμήματος Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης του Παντείου πανεπιστημίου με τίτλο «ΕΦΗΡΜΟΣΜΕΝΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ».

Η συμμετοχή σας στην μελέτη είναι εθελοντική ενώ τα αποτελέσματα θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της μελέτης. Τα δεδομένα της μελέτης θα καταστραφούν μετά το πέρας της παρουσίασης της διπλωματικής εργασίας.

Είμαι στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε περαιτέρω διευκρίνιση

email: var.c@yahoo.com

τηλ. 6940573727

Επιβλέπουσα καθηγήτρια : Ασημίνα Χριστοφόρου

Μεταπτυχιακός φοιτητής Χρήστος Βάρσος

Μέρος Α

1. Φύλο

Άνδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία

25-30

31-40

41-50

51-60

> 60

3. Επίπεδο εκπαίδευσης

Απόφοιτος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης

Απόφοιτος Τ.Ε.Ι.

Απόφοιτος Πανεπιστημίου

Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου Σπουδών

Κάτοχος Διδακτορικού Διπλώματος

4. Έτη εργασίας στην ολυμπιακή αεροπορία

Η απάντησή σας

5. Εργασία στην ολυμπιακή αεροπορία επί εποχής:

Κρατικοποιημένη Ολυμπιακή

Ιδιωτικοποιημένη Ολυμπιακή

Άλλο:

6. Θέση εργασίας στην επιχείρηση

Μέρος Β:

Παρακαλώ απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις με το σκεπτικό της δική σας περιόδου εργασίας στην ολυμπιακή αεροπορία

1. Η τιμή του εισιτηρίου ήταν Ικανοποιητική

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

2. Τα αεροσκάφη ήταν αξιόπιστα

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

3. Το ταξίδι προσέφερε άνεση στον επιβάτη

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

4. Το ταξίδι προσέφερε άνεση στον επιβάτη

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

5. Τα αεροσκάφη πλαισιώνονταν από ένα άρτια εκπαιδευμένο προσωπικό

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

6. Οι οικονομικές απόλαβες του προσωπικού μπορούσαν να θωρηθούν

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

7. Η εταιρεία προσέφερε κύρος για την Ελλάδα διεθνώς

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

8. Οι Έλληνες προτιμούσαν τη συγκεκριμένη εταιρεία

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

9. Η εταιρεία προσέφερε ευελιξία στην αλλαγή των εισιτηρίων που ήδη έχουν αγοραστεί

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

10. Η εταιρεία προσέφερε ελαστικό όριο αριθμού και βάρους αποσκευών ταξιδιού

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

11 Η κατηγορία της Α θέσης ανταποκρινόταν στις απαιτήσεις του πελάτη

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

12. Η κατηγορία της οικονομικής θέσης ανταποκρινόταν στις απαιτήσεις του πελάτη

Διαφωνώ απόλυτα

Διαφωνώ

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

Συμφωνώ

Συμφωνώ απόλυτα

Μέρος Γ

Παρακαλώ επιλέξτε, για κάθε μια από τις παρακάτω ερωτήσεις, την απάντηση που σας εκφράζει.

1. Νιώθω ότι αμείβομαι δίκαια για τη δουλειά που προσφέρω. *

1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ

2 Διαφωνώ Μέτρια

3 Διαφωνώ Λίγο

4 Συμφωνώ Λίγο

5 Συμφωνώ Μέτρια

6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ

2. Υπάρχουν πραγματικά πολύ λίγες πιθανότητες για προαγωγή στη δουλειά μου. *

1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ

2 Διαφωνώ Μέτρια

3 Διαφωνώ Λίγο

4 Συμφωνώ Λίγο

5 Συμφωνώ Μέτρια

6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ

3. Ο/Η προϊστάμενός/η μου είναι αρκετά ικανός/ή στη δουλειά του/της. *

1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ

2 Διαφωνώ Μέτρια

3 Διαφωνώ Λίγο

4 Συμφωνώ Λίγο

5 Συμφωνώ Μέτρια

6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ

4. Δεν είμαι ικανοποιημένος/η με τα οφέλη που μου προσφέρει η εργασία μου. *
- 1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ
 - 2 Διαφωνώ Μέτρια
 - 3 Διαφωνώ Λίγο
 - 4 Συμφωνώ Λίγο
 - 5 Συμφωνώ Μέτρια
 - 6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ
5. Όταν κάνω μια δουλειά καλά, αποκομίζω για αυτή την αναγνώριση που θα έπρεπε να λάβω. *
- 1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ
 - 2 Διαφωνώ Μέτρια
 - 3 Διαφωνώ Λίγο
 - 4 Συμφωνώ Λίγο
 - 5 Συμφωνώ Μέτρια
 - 6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ
6. Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες στον οργανισμό στον οποίο απασχολούμαι κάνουν τη δουλειά μου δύσκολη. *
- 1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ
 - 2 Διαφωνώ Μέτρια
 - 3 Διαφωνώ Λίγο
 - 4 Συμφωνώ Λίγο
 - 5 Συμφωνώ Μέτρια
 - 6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ
7. Συμπαθώ τους συναδέλφους μου. *
- 1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ
 - 2 Διαφωνώ Μέτρια
 - 3 Διαφωνώ Λίγο
 - 4 Συμφωνώ Λίγο
 - 5 Συμφωνώ Μέτρια
 - 6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ
8. Η επικοινωνία στον Οργανισμό που απασχολούμαι κυμαίνεται σε ικανοποιητικά επίπεδα. *
- 1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ
 - 2 Διαφωνώ Μέτρια

- 3 Διαφωνώ Λίγο
- 4 Συμφωνώ Λίγο
- 5 Συμφωνώ Μέτρια
- 6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ

9. Οι αυξήσεις είναι μικρές και όχι συχνές. *

- 1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ
- 2 Διαφωνώ Μέτρια
- 3 Διαφωνώ Λίγο
- 4 Συμφωνώ Λίγο
- 5 Συμφωνώ Μέτρια
- 6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ

10. Εκείνοι που διεκπεραιώνουν καλά τα καθήκοντά τους έχουν αρκετά καλές πιθανότητες για προαγωγή. *

- 1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ
- 2 Διαφωνώ Μέτρια
- 3 Διαφωνώ Λίγο
- 4 Συμφωνώ Λίγο
- 5 Συμφωνώ Μέτρια
- 6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ

11. Ο/Η προϊστάμενός/η μου είναι άδικος/η μαζί μου. *

- 1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ
- 2 Διαφωνώ Μέτρια
- 3 Διαφωνώ Λίγο
- 4 Συμφωνώ Λίγο
- 5 Συμφωνώ Μέτρια
- 6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ

12. Τα οφέλη που αποκομίζουμε από τη δουλειά μας, είναι τόσο καλά όσο αυτά που αποκομίζουν οι υπάλληλοι άλλων υπηρεσιών. *

- 1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ
- 2 Διαφωνώ Μέτρια
- 3 Διαφωνώ Λίγο
- 4 Συμφωνώ Λίγο
- 5 Συμφωνώ Μέτρια
- 6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ

13. Δεν αισθάνομαι ότι η δουλειά που κάνω τυχαίνει εκτίμησης. *

1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ

2 Διαφωνώ Μέτρια

3 Διαφωνώ Λίγο

4 Συμφωνώ Λίγο

5 Συμφωνώ Μέτρια

6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ

14. Οι προσπάθειές μου για να κάνω τη δουλειά μου καλά σπάνια συναντούν γραφειοκρατικά εμπόδια. *

1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ

2 Διαφωνώ Μέτρια

3 Διαφωνώ Λίγο

4 Συμφωνώ Λίγο

5 Συμφωνώ Μέτρια

6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ

15. Πιστεύω ότι πρέπει να εργάζομαι περισσότερο στη δουλειά μου εξαιτίας της ανεπάρκειας των συναδέλφων μου. *

1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ

2 Διαφωνώ Μέτρια

3 Διαφωνώ Λίγο

4 Συμφωνώ Λίγο

5 Συμφωνώ Μέτρια

6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ

17. Οι στόχοι του Οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι σαφείς. *

1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ

2 Διαφωνώ Μέτρια

3 Διαφωνώ Λίγο

4 Συμφωνώ Λίγο

5 Συμφωνώ Μέτρια

6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ

18. Αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται ιδιαίτερα η δουλειά μου όταν σκέφτομαι τον μισθό που λαμβάνω. *

1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ

2 Διαφωνώ Μέτρια

- 3 Διαφωνώ Λίγο
- 4 Συμφωνώ Λίγο
- 5 Συμφωνώ Μέτρια
- 6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ

19. Οι άνθρωποι που εργάζονται εδώ μπορούν να ανελιχθούν τόσο γρήγορα όσο αν δούλευαν αλλού. *

- 1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ
- 2 Διαφωνώ Μέτρια
- 3 Διαφωνώ Λίγο
- 4 Συμφωνώ Λίγο
- 5 Συμφωνώ Μέτρια
- 6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ

20. Ο/Η προϊστάμενος/η μου δείχνει μικρό ενδιαφέρον στα συναισθήματα των υφισταμένων του/της. *

- 1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ
- 2 Διαφωνώ Μέτρια
- 3 Διαφωνώ Λίγο
- 4 Συμφωνώ Λίγο
- 5 Συμφωνώ Μέτρια
- 6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ

21. Τα οφέλη που μας προσφέρει η εργασία μας είναι δίκαια. *

- 1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ
- 2 Διαφωνώ Μέτρια
- 3 Διαφωνώ Λίγο
- 4 Συμφωνώ Λίγο
- 5 Συμφωνώ Μέτρια
- 6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ

22. Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για όσους εργάζονται εδώ. *

- 1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ
- 2 Διαφωνώ Μέτρια
- 3 Διαφωνώ Λίγο
- 4 Συμφωνώ Λίγο
- 5 Συμφωνώ Μέτρια
- 6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ

23. Έχω πολύ μεγάλο φόρτο εργασίας. *

- 1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ
- 2 Διαφωνώ Μέτρια
- 3 Διαφωνώ Λίγο
- 4 Συμφωνώ Λίγο
- 5 Συμφωνώ Μέτρια
- 6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ

24. Περνάω καλά με τους συναδέλφους μου. *

- 1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ
- 2 Διαφωνώ Μέτρια
- 3 Διαφωνώ Λίγο
- 4 Συμφωνώ Λίγο
- 5 Συμφωνώ Μέτρια
- 6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ

25. Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι ακριβώς συμβαίνει στον οργανισμό που εργάζομαι. *

- 1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ
- 2 Διαφωνώ Μέτρια
- 3 Διαφωνώ Λίγο
- 4 Συμφωνώ Λίγο
- 5 Συμφωνώ Μέτρια
- 6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ

26. Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η με τις πιθανότητες που υπάρχουν για αύξηση του μισθού μου. *

- 1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ
- 2 Διαφωνώ Μέτρια
- 3 Διαφωνώ Λίγο
- 4 Συμφωνώ Λίγο
- 5 Συμφωνώ Μέτρια
- 6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ

27. Υπάρχουν οφέλη που δεν έχουμε ενώ τα δικαιούμαστε. *

- 1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ
- 2 Διαφωνώ Μέτρια
- 3 Διαφωνώ Λίγο

- 4 Συμφωνώ Λίγο
5 Συμφωνώ Μέτρια
6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ
28. Συμπαθώ τον προϊστάμενό/η μου. *
- 1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ
2 Διαφωνώ Μέτρια
3 Διαφωνώ Λίγο
4 Συμφωνώ Λίγο
5 Συμφωνώ Μέτρια
6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ
29. Στη δουλειά μου έχω πολύ μεγάλο όγκο γραφικής εργασίας. *
- 1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ
2 Διαφωνώ Μέτρια
3 Διαφωνώ Λίγο
4 Συμφωνώ Λίγο
5 Συμφωνώ Μέτρια
6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ
30. Νιώθω ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα έπρεπε. *
- 1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ
2 Διαφωνώ Μέτρια
3 Διαφωνώ Λίγο
4 Συμφωνώ Λίγο
5 Συμφωνώ Μέτρια
6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ
32. Είμαι ικανοποιημένος/η με τις προοπτικές μου για προαγωγή. *
- 1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ
2 Διαφωνώ Μέτρια
3 Διαφωνώ Λίγο
4 Συμφωνώ Λίγο
5 Συμφωνώ Μέτρια
6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ
33. Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και συγκρούσεις στη δουλειά μου. *
- 1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ
2 Διαφωνώ Μέτρια

- 3 Διαφωνώ Λίγο
- 4 Συμφωνώ Λίγο
- 5 Συμφωνώ Μέτρια
- 6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ

34. Για τη δουλειά που μου ανατίθεται δεν μου δίνονται επαρκείς εξηγήσεις. *

- 1 Διαφωνώ Πάρα Πολύ
- 2 Διαφωνώ Μέτρια
- 3 Διαφωνώ Λίγο
- 4 Συμφωνώ Λίγο
- 5 Συμφωνώ Μέτρια
- 6 Συμφωνώ Πάρα Πολύ

Παράρτημα II:
Πίνακες συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής

Πίνακας Α1: Φύλο

	Συχνότητα	Ποσοστό
Ανδρας	19	33,9
Γυναίκα	37	66,1
Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Α2: Ηλικία

Ηλικία

	Συχνότητα	Ποσοστό
από 25 έως 30 ετών	2	3,6
από 31 έως 40 ετών	5	8,9
από 41 έως 50 ετών	39	69,6
από 51 έως 60 ετών	9	16,1
από 60 ετών και άνω	1	1,8
Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Α3: Επίπεδο εκπαίδευσης

		Συχνότητα	Ποσοστό
Valid	Απόφοιτος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης	17	30,4
	Απόφοιτος Τ.Ε.Ι.	6	10,7

Απόφοιτος Πανεπιστημίου	22	39,3
Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου Σπουδών	11	19,6
Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Α4: Παρουσίαση των συχνοτήτων του δείγματος των εργαζομένων της εταιρείας τους στην Ολι

Έτη εργασίας στην ολυμπιακή αεροπορία

	Συχνότητα	Ποσοστό
Valid έως 5 έτη	20	35,7
από 6 έως 10 έτη	23	41,1
από 11 έως 15 έτη	11	19,6
από 16 έως 20 έτη	1	1,8
από 21 έτη και άνω	1	1,8
Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Α 5: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από την περίοδο εργασίας τους στην Ο.Α.

Εργασία στην ολυμπιακή αεροπορία επί εποχής:

	Ποσοστό
Συχνότητα	ό

Valid	Κρατικοποιημένη Ολυμπιακή	22	39,3
	Ιδιωτικοποιημένη Ολυμπιακή	17	30,4
	Και στις δύο περιόδους	17	30,4
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Α6: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από την θέση εργασίας τους.

Θέση εργασίας στην επιχείρηση

		Συχνότητα	Ποσοστό
Valid	Αεροσυνοδός	13	23,2
	Επίγειος Υπάλληλος	10	17,9
	Πιλότος	4	7,1
	Στέλεχος	1	1,8
	Τμήμα κρατήσεων	24	42,9
	Τμήμα λογιστηρίου	4	7,1
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Β1: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι η τιμή του εισιτηρίου ήταν ικανοποιητική

Η τιμή του εισιτηρίου ήταν Ικανοποιητική

		Ποσοστ	
		Συχνότητα ό	
Valid	Διαφωνώ	5	8,9
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	9	16,1
	Συμφωνώ	34	60,7
	Συμφωνώ απόλυτα	8	14,3
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Β2: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι τα αεροσκάφη ήταν αξιόπιστα.

Τα αεροσκάφη ήταν αξιόπιστα

		Ποσοστ	
		Συχνότητα ό	
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	4	7,1
	Συμφωνώ	10	17,9
	Συμφωνώ απόλυτα	42	75,0
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Β3: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι το ταξίδι προσέφερε άνεση στον επιβάτη.

Το ταξίδι προσέφερε άνεση στον επιβάτη

		Ποσοστ
		Συχνότητα ό
Valid	Ούτε συμφωνώ ούτε 3	5,4
	διαφωνώ	
	Συμφωνώ	24 42,9
	Συμφωνώ απόλυτα	29 51,8
	Σύνολο	56 100,0

Πίνακας Β4: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι τα αεροσκάφη πλαισιώνονταν από ένα άρτια εκπαιδευμένο προσωπικό.

Τα αεροσκάφη πλαισιώνονταν από ένα άρτια εκπαιδευμένο προσωπικό

		Ποσοστ
		Συχνότητα ό
Valid	Ούτε συμφωνώ ούτε 5	8,9
	διαφωνώ	
	Συμφωνώ	21 37,5
	Συμφωνώ απόλυτα	30 53,6
	Σύνολο	56 100,0

Πίνακας Β5: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι οι οικονομικές απόλαβες του προσωπικού μπορούσαν να θεωρηθούν ικανοποιητικές.

Οι οικονομικές απόλαβες του προσωπικού μπορούσαν να θεωρηθούν ικανοποιητικές

		Ποσοστ	
		Συχνότητα ό	
Valid	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	21	37,5
	Συμφωνώ	27	48,2
	Συμφωνώ απόλυτα	8	14,3
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Β6: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι η εταιρεία προσέφερε κύρος για την Ελλάδα διεθνώς.

Η εταιρεία προσέφερε κύρος για την Ελλάδα διεθνώς

		Ποσοστ	
		Συχνότητα ό	
Valid	Συμφωνώ	19	33,9
	Συμφωνώ απόλυτα	37	66,1
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Β7: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι οι Έλληνες προτιμούσαν τη συγκεκριμένη εταιρεία.

Οι Έλληνες προτιμούσαν τη συγκεκριμένη εταιρεία

		Ποσοστ	
		Συχνότητα ό	
Valid	Διαφωνώ	4	7,1
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	6	10,7
	Συμφωνώ	23	41,1
	Συμφωνώ απόλυτα	23	41,1
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Β8: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι η εταιρεία προσέφερε ευελιξία στην αλλαγή των εισιτηρίων που ήδη έχουν αγοραστεί.

Η εταιρεία προσέφερε ευελιξία στην αλλαγή των εισιτηρίων που ήδη έχουν αγοραστεί

		Ποσοστ	
		Συχνότητα ό	
Valid	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	4	7,1
	Συμφωνώ	34	60,7
	Συμφωνώ απόλυτα	18	32,1
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Β9: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι η Ο.Α προσέφερε ελαστικό όριο αριθμού και βάρους αποσκευών ταξιδιού.

Η εταιρεία προσέφερε ελαστικό όριο αριθμού και βάρους αποσκευών ταξιδιού

		Ποσοστ	
		Συχνότητα ό	
Valid	Διαφωνώ	6	10,7
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	8	14,3
	Συμφωνώ	20	35,7
	Συμφωνώ απόλυτα	22	39,3
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Β10: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι η κατηγορία της Α θέσης ανταποκρινόταν στις απαιτήσεις του πελάτη.

Η κατηγορία της Α θέσης ανταποκρινόταν στις απαιτήσεις του πελάτη

		Ποσοστ	
		Συχνότητα ό	
Valid	Διαφωνώ	2	3,6
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	14	25,0
	Συμφωνώ	14	25,0

Συμφωνώ απόλυτα	26	46,4
Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Β11: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι η κατηγορία της οικονομικής θέσης ανταποκρινόταν στις απαιτήσεις του πελάτη.

Η κατηγορία της οικονομικής θέσης ανταποκρινόταν στις απαιτήσεις του πελάτη

		Συχνότητα	Ποσοστό
Valid	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	4	7,1
	Συμφωνώ	36	64,3
	Συμφωνώ απόλυτα	16	28,6
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ1: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι ένιωθαν ότι αμείβονταν δίκαια για τη δουλειά που προσφέραν.

Νιώθω ότι αμείβομαι δίκαια για τη δουλειά που προσφέρω.

		Συχνότητα	Ποσοστό
	Διαφωνώ πάρα πολύ	3	5,4
Valid	Διαφωνώ μέτρια	9	16,1
	Διαφωνώ λίγο	4	7,1
	Συμφωνώ λίγο	12	21,4
	Συμφωνώ μέτρια	24	42,9
	Συμφωνώ πάρα πολύ	4	7,1

Σύνολο	56	100,0
--------	----	-------

Πίνακας ΑΓ2: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι υπήρχαν πραγματικά πολύ λίγες πιθανότητες για προαγωγή στη δουλειά τους.

Υπάρχουν πραγματικά πολύ λίγες πιθανότητες για προαγωγή στη δουλειά μου.

		Συχνότητα	Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ μέτρια	5	8,9
	Διαφωνώ λίγο	18	32,1
	Συμφωνώ λίγο	17	30,4
	Συμφωνώ μέτρια	7	12,5
	Συμφωνώ πάρα πολύ	9	16,1
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ3: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το κατά πόσο συμφωνεί ή όχι με το ότι οι προϊστάμενοι τους είναι αρκετά ικανοί στη δουλειά τους.

Ο/Η προϊστάμενός/η μου είναι αρκετά ικανός/ή στη δουλειά του/της.

		Συχνότητα	Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ πάρα πολύ	2	3,6
	Διαφωνώ μέτρια	8	14,3
	Συμφωνώ λίγο	10	17,9
	Συμφωνώ μέτρια	24	42,9
	Συμφωνώ πάρα πολύ	12	21,4
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ4: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι δεν είναι ικανοποιημένοι με τα οφέλη που τους προσφέρει η εργασία τους.

Δεν είμαι ικανοποιημένος/η με τα οφέλη που μου προσφέρει η εργασία μου.

		Συχνότητα	Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ πάρα πολύ	5	8,9
	Διαφωνώ μέτρια	17	30,4
	Διαφωνώ λίγο	9	16,1
	Συμφωνώ λίγο	12	21,4
	Συμφωνώ μέτρια	8	14,3
	Συμφωνώ πάρα πολύ	5	8,9
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ5: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι όταν έκαναν μια δουλειά καλά, αποκομίζουν για αυτή, την αναγνώριση που θα έπρεπε να λάβουν.

Όταν κάνω μια δουλειά καλά, αποκομίζω για αυτή την αναγνώριση που θα έπρεπε να λάβω.

		Συχνότητα	Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ πάρα πολύ	7	12,5
	Διαφωνώ μέτρια	2	3,6
	Διαφωνώ λίγο	11	19,6
	Συμφωνώ λίγο	13	23,2
	Συμφωνώ μέτρια	18	32,1
	Συμφωνώ πάρα πολύ	5	8,9
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ6: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες στον Ο.Α έκαναν τη δουλειά τους δύσκολη.

Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες στον οργανισμό στον οποίο απασχολούμαι κάνουν τη δουλειά μου δύσκολη.

		Συχνότητα	Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ πάρα πολύ	9	16,1
	Διαφωνώ λίγο	25	44,6
	Συμφωνώ λίγο	5	8,9
	Συμφωνώ μέτρια	11	19,6
	Συμφωνώ πάρα πολύ	6	10,7
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ7: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το κατά πόσο συμφωνεί ή όχι με το ότι συμπαθούν τους συναδέλφους τους.

Συμπαθώ τους συναδέλφους μου.

		Ποσοστ	
		Συχνότητα ό	
Valid	Συμφωνώ λίγο	5	8,9
	Συμφωνώ μέτρια	29	51,8
	Συμφωνώ πάρα πολύ	22	39,3
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας ΑΓ8: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι η επικοινωνία στον Οργανισμό απασχόλησης τους κυμαίνεται σε ικανοποιητικά επίπεδα.

Η επικοινωνία στον Οργανισμό που απασχολούμαι κυμαίνεται σε ικανοποιητικά επίπεδα.

		Ποσοστ	
		Συχνότητα ό	
Valid	Διαφωνώ μέτρια	9	16,1
	Συμφωνώ λίγο	9	16,1
	Συμφωνώ μέτρια	32	57,1

Συμφωνώ πολύ	πάρα 6	10,7
Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ9: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι οι αυξήσεις ήταν μικρές και όχι συχνές.

Οι αυξήσεις είναι μικρές και όχι συχνές.

			Ποσοστ
			Συχνότητα ό
Valid	Διαφωνώ πολύ	πάρα 3	5,4
	Διαφωνώ μέτρια	3	5,4
	Διαφωνώ λίγο	9	16,1
	Συμφωνώ λίγο	12	21,4
	Συμφωνώ μέτρια	9	16,1
	Συμφωνώ πολύ	πάρα 20	35,7
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ10: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι εκείνοι που διεκπεραιώνουν καλά τα καθήκοντά τους είχαν αρκετά μεγάλες πιθανότητες για προαγωγή.

Εκείνοι που διεκπεραιώνουν καλά τα καθήκοντά τους έχουν αρκετά μεγάλες πιθανότητες για προαγωγή.

		Συχνότητα	Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ πάρα πολύ	7	12,5
	Διαφωνώ μέτρια	3	5,4
	Διαφωνώ λίγο	5	8,9
	Συμφωνώ λίγο	16	28,6
	Συμφωνώ μέτρια	14	25,0
	Συμφωνώ πάρα πολύ	11	19,6
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ11: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το κατά πόσο συμφωνεί ή όχι με το ότι οι προϊστάμενοι τους είναι αρκετά άδικοι τους.

Ο/Η προϊστάμενός/η μου είναι άδικος/η μαζί μου.

		Συχνότητα	Ποσοστ
Valid	Διαφωνώ πάρα πολύ	5	8,9
	Διαφωνώ μέτρια	18	32,1
	Διαφωνώ λίγο	20	35,7
	Συμφωνώ λίγο	11	19,6
	Συμφωνώ μέτρια	2	3,6
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ12: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι τα οφέλη που αποκόμιζαν από τη δουλειά τους, είναι τόσο καλά όσο αυτά που αποκομίζουν οι υπάλληλοι άλλων υπηρεσιών.

Τα οφέλη που αποκομίζουμε από τη δουλειά μας, είναι τόσο καλά όσο αυτά που αποκομίζουν οι υπάλληλοι άλλων υπηρεσιών.

		Συχνότητα	Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ πάρα πολύ	7	12,5
	Διαφωνώ μέτρια	7	12,5
	Διαφωνώ λίγο	6	10,7
	Συμφωνώ λίγο	18	32,1
	Συμφωνώ μέτρια	18	32,1
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ13: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι δεν αισθάνονται ότι η δουλειά τους τυχαίνει εκτίμησης.

Δεν αισθάνομαι ότι η δουλειά που κάνω τυχαίνει εκτίμησης.

		Συχνότητα	Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ πάρα πολύ	16	28,6
	Διαφωνώ μέτρια	6	10,7
	Διαφωνώ λίγο	16	28,6
	Συμφωνώ λίγο	5	8,9
	Συμφωνώ μέτρια	5	8,9
	Συμφωνώ πάρα πολύ	8	14,3
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ14: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι οι προσπάθειές τους για να κάνουν τη δουλειά τους καλά σπάνια συναντούσαν γραφειοκρατικά εμπόδια.

Οι προσπάθειές μου για να κάνω τη δουλειά μου καλά σπάνια συναντούν γραφειοκρατικά εμπόδια.

		Συχνότητα	Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ πάρα πολύ	2	3,6
	Διαφωνώ μέτρια	17	30,4
	Διαφωνώ λίγο	5	8,9
	Συμφωνώ λίγο	22	39,3
	Συμφωνώ μέτρια	8	14,3
	Συμφωνώ πάρα πολύ	2	3,6
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ15: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το κατά πόσο συμφωνεί ή όχι με το ότι πιστεύουν ότι πρέπει να εργάζονταν περισσότερο στη δουλειά τους εξαιτίας της ανεπάρκειας των συναδέλφων τους.

Πιστεύω ότι πρέπει να εργάζομαι περισσότερο στη δουλειά μου εξαιτίας της ανεπάρκειας των συναδέλφων μου.

		Συχνότητα	Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ πάρα πολύ	2	3,6
	Διαφωνώ μέτρια	10	17,9
	Διαφωνώ λίγο	15	26,8
	Συμφωνώ λίγο	11	19,6
	Συμφωνώ μέτρια	4	7,1

	Συμφωνώ πάρα πολύ	14	25,0
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ16: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι οι στόχοι της Ο.Α δεν τους ήταν σαφείς.

Οι στόχοι του Οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι σαφείς

		Συχνότητα	Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ πάρα πολύ	15	26,8
	Διαφωνώ μέτρια	12	21,4
	Διαφωνώ λίγο	8	14,3
	Συμφωνώ λίγο	5	8,9
	Συμφωνώ μέτρια	9	16,1
	Συμφωνώ πάρα πολύ	7	12,5
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ17: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι αισθάνονται ότι δεν εκτιμάται ιδιαίτερα η δουλειά τους όταν σκέφτονται τον μισθό που λαμβάνουν.

Αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται ιδιαίτερα η δουλειά μου όταν σκέφτομαι τον μισθό που λαμβάνω.

	Ποσοστ
	Συχνότητα ό

Valid	Διαφωνώ πάρα πολύ	4	7,1
	Διαφωνώ μέτρια	9	16,1
	Διαφωνώ λίγο	15	26,8
	Συμφωνώ λίγο	6	10,7
	Συμφωνώ μέτρια	4	7,1
	Συμφωνώ πάρα πολύ	18	32,1
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ18: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι οι άνθρωποι που εργάζονται στη Ο.Α μπορούν να ανελιχθούν τόσο γρήγορα όσο αν δούλευαν αλλού.

Οι άνθρωποι που εργάζονται εδώ μπορούν να ανελιχθούν τόσο γρήγορα όσο αν δούλευαν αλλού.

		Συχνότητα	Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ πάρα πολύ	11	19,6
	Διαφωνώ μέτρια	2	3,6
	Διαφωνώ λίγο	8	14,3
	Συμφωνώ λίγο	22	39,3
	Συμφωνώ μέτρια	11	19,6
	Συμφωνώ πάρα πολύ	2	3,6
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ19: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το κατά πόσο συμφωνεί ή όχι με το ότι οι

προϊστάμενοι τους δείχνουν μικρό ενδιαφέρον στα συναισθήματα των υφισταμένων τους.

Ο/Η προϊστάμενος/η μου δείχνει μικρό ενδιαφέρον στα συναισθήματα των υφισταμένων του/της.

		Συχνότητα	Ποσοστό	Valid Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ πάρα πολύ	5	8,9	9,3
	Διαφωνώ μέτρια	12	21,4	22,2
	Διαφωνώ λίγο	5	8,9	9,3
	Συμφωνώ λίγο	14	25,0	25,9
	Συμφωνώ μέτρια	12	21,4	22,2
	Συμφωνώ πάρα πολύ	6	10,7	11,1
	Σύνολο	54	96,4	100,0
Missing	System	2	3,6	
Σύνολο		56	100,0	

Πίνακας Γ20: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι τα οφέλη που τους προσφέρει η εργασία τους είναι δίκαια.

Τα οφέλη που μας προσφέρει η εργασία μας είναι δίκαια.

			Ποσοστ
		Συχνότητα	ό
Valid	Διαφωνώ πάρα πολύ	3	5,4
	Διαφωνώ μέτρια	4	7,1

Διαφωνώ λίγο	8	14,3
Συμφωνώ λίγο	16	28,6
Συμφωνώ μέτρια	17	30,4
Συμφωνώ πάρα πολύ	8	14,3
Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ21: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για όσους εργάζονται εδώ.

Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για όσους εργάζονται εδώ.

			Ποσοστ
		Συχνότητα	ό
Valid	Διαφωνώ πάρα πολύ	5	8,9
	Διαφωνώ μέτρια	7	12,5
	Διαφωνώ λίγο	14	25,0
	Συμφωνώ λίγο	14	25,0
	Συμφωνώ μέτρια	7	12,5
	Συμφωνώ πάρα πολύ	9	16,1
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ22: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι είχαν μεγάλο φόρτο εργασίας.

Έχω πολύ μεγάλο φόρτο εργασίας.

			Ποσοστ
			Συχνότητα ό
Valid	Διαφωνώ πολύ	πέρα 2	3,6
	Διαφωνώ μέτρια	11	19,6
	Διαφωνώ λίγο	14	25,0
	Συμφωνώ λίγο	5	8,9
	Συμφωνώ μέτρια	10	17,9
	Συμφωνώ πολύ	πέρα 14	25,0
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ23: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το κατά πόσο συμφωνεί ή όχι με το ότι περνούν καλά με τους συναδέλφους τους

Περνάω καλά με τους συναδέλφους μου.

			Ποσοστ
			Συχνότητα ό
Valid	Συμφωνώ λίγο	12	21,4
	Συμφωνώ μέτρια	24	42,9
	Συμφωνώ πολύ	πέρα 20	35,7
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ24: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι

αισθάνονται ικανοποιημένοι με τις πιθανότητες που υπάρχουν για αύξηση του μισθού τους.

Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η με τις πιθανότητες που υπάρχουν για αύξηση του μισθού μου.

		Συχνότητα	Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ πάρα πολύ	11	19,6
	Διαφωνώ μέτρια	4	7,1
	Διαφωνώ λίγο	2	3,6
	Συμφωνώ λίγο	19	33,9
	Συμφωνώ μέτρια	11	19,6
	Συμφωνώ πάρα πολύ	9	16,1
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ 25. Υπάρχουν οφέλη που δεν έχουμε ενώ τα δικαιούμαστε.

		Συχνότητα	Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ πάρα πολύ	9	16,1
	Διαφωνώ μέτρια	10	17,9
	Διαφωνώ λίγο	10	17,9
	Συμφωνώ λίγο	10	17,9
	Συμφωνώ μέτρια	10	17,9
	Συμφωνώ πάρα πολύ	7	12,5
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ26: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι συμπαθούσαν τον προϊστάμενό τους.

Συμπαθώ τον προϊστάμενό/η μου.

	Συχνότ ητα	Ποσο στό
Valid Διαφωνώ d μέτρια	2	3,6
Συμφωνώ λίγο	13	23,2
Συμφωνώ μέτρια	26	46,4
Συμφωνώ πάρα πολύ	15	26,8
Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ27. Στη δουλειά μου έχω πολύ μεγάλο όγκο γραφικής εργασίας.

	Ποσοστ Συχνότητα	ό
Valid Διαφωνώ πολύ	12	21,4
Διαφωνώ μέτρια	15	26,8
Διαφωνώ λίγο	11	19,6
Συμφωνώ λίγο	6	10,7
Συμφωνώ μέτρια	8	14,3
Συμφωνώ πάρα πολύ	4	7,1
Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ28: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι νιώθουν ότι οι προσπάθειές τους δεν ανταμείβονται όπως θα έπρεπε.

Πίνακας Γ28. Νιώθω ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα έπρεπε.

		Συχνότητα	Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ πάρα πολύ	5	8,9
	Διαφωνώ μέτρια	11	19,6
	Διαφωνώ λίγο	6	10,7
	Συμφωνώ λίγο	12	21,4
	Συμφωνώ μέτρια	6	10,7
	Συμφωνώ πάρα πολύ	16	28,6
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ29. Είμαι ικανοποιημένος/η με τις προοπτικές μου για προαγωγή.

		Συχνότητα	Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ πάρα πολύ	9	16,1
	Διαφωνώ μέτρια	4	7,1
	Συμφωνώ λίγο	23	41,1
	Συμφωνώ μέτρια	13	23,2
	Συμφωνώ πάρα πολύ	7	12,5
	Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ30: Παρουσίαση των συχνοτήτων των απαντήσεων του δείγματος των εργαζομένων της Ολυμπιακής γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του με το ότι υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και συγκρούσεις στη δουλειά τους.

Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και συγκρούσεις στη δουλειά μου.

		Συχνότητα	Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ πάρα πολύ	4	7,1

Διαφωνώ μέτρια	18	32,1
Διαφωνώ λίγο	23	41,1
Συμφωνώ λίγο	7	12,5
Συμφωνώ μέτρια	2	3,6
Συμφωνώ πάρα πολύ	2	3,6
Σύνολο	56	100,0

Πίνακας Γ31. Για τη δουλειά που μου ανατίθεται δεν μου δίνονται επαρκείς εξηγήσεις.

		Συχνότητα	Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ πάρα πολύ	11	19,6
	Διαφωνώ μέτρια	15	26,8
	Διαφωνώ λίγο	13	23,2
	Συμφωνώ λίγο	6	10,7
	Συμφωνώ μέτρια	5	8,9
	Συμφωνώ πάρα πολύ	6	10,7
	Σύνολο	56	100,0