

**ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ, ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ
ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ ΤΩΝ
ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ ΑΝΩΝΥΜΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ**

της

Πασσιά Ελένης

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία που υποβάλλεται στο καθηγητικό σώμα για την μερική εκπλήρωση των υποχρεώσεων απόκτησης του μεταπτυχιακού τίτλου του Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Οργάνωση και Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών και Επιχειρήσεων» του Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού του Παν/μίου Πελοποννήσου στην κατεύθυνση «Μάρκετινγκ Αθλητικών Οργανισμών και Επιχειρήσεων».

Σπάρτη 2012

Εγκεκριμένο από το Καθηγητικό Σώμα:

1^{ος} Επιβλέπων: Αθανάσιος Κριεμάδης, Καθηγητής

2^{ος} Επιβλέπων: Ιωάννης Δουβής, Αναπλ. Καθηγητής

3^{ος} Επιβλέπων: Παναγιώτης Αλεξόπουλος, Λέκτορας

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ελένη Πασσιά: Κοινωνικό κεφάλαιο, εργασιακή ικανοποίηση και ποιότητα εργασιακής ζωής στον εργασιακό χώρο των Αθλητικών Ανώνυμων Εταιριών

(Με την επίβλεψη του κ Αθανάσιου Κριεμάδη, Καθηγητής)

Σκοπός της έρευνας είναι η μελέτη και η αξιολόγηση των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησης και της ποιότητας ζωής στην εργασία μέσα από τις διαστάσεις του κοινωνικού κεφαλαίου στις Αθλητικές Ανώνυμες Εταιρίες. Ως όργανο μέτρησης δόθηκε το ισπανικό ερωτηματολόγιο: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (Quality of Life at Work, Requena; 1999), σε ένα δείγμα 62 εργαζομένων που δραστηριοποιούνται στον χώρο των Ποδοσφαιρικών και Καλαθοσφαιρικών Ανώνυμων Εταιριών. Στο σύνολο του δείγματος συγκεντρώνονται ικανοποιητικά ποσοστά στους παράγοντες του κοινωνικού κεφαλαίου για την εμπιστοσύνη $M.=3,7$, την επικοινωνία $M.=4,13$ και την δέσμευση $M.=3,4$, της εργασιακής ικανοποίησης $M.=3,4$ και την ποιότητα της εργασιακής ζωής $M.=3,6$. Ωστόσο, προκύπτει από την ανάλυση των αποτελεσμάτων πως το κοινωνικό κεφάλαιο λειτουργεί ως ένας επεξηγηματικός παράγοντας καθώς οι διαστάσεις του σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση $r=.309^*$ και την ποιότητα της εργασιακής ζωής $r=.438^*$. Επιπροσθέτως, η σύγκριση ανάμεσα στους εργαζομένους των Καλαθοσφαιρικών και Ποδοσφαιρικών Ανώνυμων Εταιριών δεν έχει σημαντικές διαφορές στα ποσοστά τους. Συμπερασματικά, αν και τα ποσοστά στους τομείς της εργασιακής ικανοποίησης και της ποιότητας της εργασιακής ζωής είναι ικανοποιητικά θα μπορούσαν οι Αθλητικές Ανώνυμες Εταιρίες να αυξήσουν με δραστηριότητες τα επίπεδα των παραγόντων του κοινωνικού κεφαλαίου προκειμένου, να αυξηθεί περισσότερο η αποδοτικότητα και η αποτελεσματικότητα των εργαζομένων τους.

Λέξεις - κλειδιά: εμπιστοσύνη, εργασιακή ικανοποίηση, ποιότητα εργασιακής ζωής, κοινωνικό κεφάλαιο.

ABSTRACT

Eleni Passia: Social capital, job satisfaction, and quality of working life in the workplace of Sports Corporations.

(Under the supervision of Mr. Athanasios Kriemadis, Professor).

The purpose of this research is to study and evaluate the levels of job satisfaction and quality of working life through the dimensions of the social capital in Sports Corporations. As a measuring instrument, the Spanish Questionnaire “Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo” (Quality of Life at Work, Requena; 1999) was given to a sample of 62 employees working at football and basketball companies. Satisfactory percentages for the factors of the social capital appear on a whole sample; $M. = 3.7$ for trust, $M. = 4.13$ for communication, and for engagement $M. = 3.4$, for job satisfaction $M. = 3.4$, and for quality of working life $M. = 3.6$. However, it appears from the analysis of the results that the social capital functions as an explanatory factor, as its dimensions are related to job satisfaction $r = .309^*$ and to the quality of work life $r = .438^*$. Additionally, a comparison between employees of basketball and football companies does not present significant differences in their respective. In conclusion, although percentages in the areas of job satisfaction and quality of working life are satisfactory, Sports Corporations could increase with make use of several activities to increase the levels of the social capital’s factors in order to increase the performance and the efficiency of their employees.

Keywords: *trust, job satisfaction, quality of working life, social capital.*

Ευχαριστίες

Ευχαριστώ θερμά τον καθηγητή μου, κύριο Κριεμάδη Α. για τις συμβουλές και την καθοδήγηση που μου προσέφερε για την ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας. Επίσης, ευχαριστώ θερμά την κυρία Λειβάδη Σ., για την πολύτιμη βοήθειά της κατά τη διάρκεια της ολοκλήρωσης της διπλωματικής μου διατριβής.

Σε αυτό το σημείο θα ήθελα να ευχαριστήσω από καρδιάς την οικογένειά μου που με στήριξε καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου και ακόμη περισσότερο στην εκπόνηση της συγκεκριμένης έρευνας. Ευχαριστώ από καρδιάς τους φίλους μου που με βοήθησαν σε έναν μέγιστο βαθμό προκειμένου, να φέρω σε πέρας την ολοκλήρωση της μεταπτυχιακής μου διατριβής.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | |
|--|-----|
| ΠΕΡΙΛΗΨΗ | ii |
| ABSTRACT | iii |
| ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ..... | iv |
| ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ | v |
| Κεφάλαιο | |
| I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ | 1 |
| Σκοποί της Έρευνας..... | 2 |
| II. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ..... | 3 |
| Κοινωνικό Κεφάλαιο..... | 3 |
| Θεωρίες Κοινωνικού Κεφαλαίου..... | 6 |
| Διαστάσεις Κοινωνικού Κεφαλαίου..... | 10 |
| Επίπεδα Κοινωνικού Κεφαλαίου..... | 14 |
| Τύποι Κοινωνικού Κεφαλαίου..... | 16 |
| Παράγοντες Κοινωνικού Κεφαλαίου..... | 17 |
| Κοινωνικό κεφάλαιο και Οικονομικά Όργανα..... | 18 |
| Κοινωνικό Κεφάλαιο και Επαγγελματική-Επιχειρησιακή Σταδιοδρομία..... | 20 |
| Εργασιακή Ικανοποίηση..... | 22 |
| Ορισμός Εργασιακής Ικανοποίησης..... | 24 |
| Θεωρητικές Προσεγγίσεις Εργασιακής Ικανοποίησης..... | 28 |
| Θεωρία Ανθρώπινων Αναγκών..... | 28 |
| Θεωρία Επιρροής (Affect Theory)..... | 30 |
| Θεωρία Διάθεσης (Dispositional Theory)..... | 30 |
| Θεωρία Δύο Παραγόντων (Two Factor Theory)..... | 31 |

| | |
|--|-----------|
| Μοντέλο Εργασιακών Χαρακτηριστικών (Job Characteristics Model)..... | 32 |
| Θεωρία Αναγκών Ύπαρξης, Σχέσεις και Ανάπτυξης (Existence, Relatedness, Growth - ERG)..... | 33 |
| Κοινωνικό Κεφάλαιο και Εργασιακή Ικανοποίηση..... | 33 |
| Ποιότητα Ζωής στην Εργασία..... | 36 |
| Ορισμός Ποιότητας Εργασιακής Ζωής..... | 37 |
| Συστατικά Ποιότητας Εργασιακής Ζωής..... | 39 |
| Εφαρμογή στον Εργασιακό Χώρο..... | 42 |
| Παράγοντες – Απαιτήσεις..... | 43 |
| Επιτυγχάνοντας μια Υψηλή Ποιότητα Εργασιακής Ζωής..... | 43 |
| Αντιμετωπίζοντας μια Χαμηλή Ποιότητα Εργασιακής Ζωής..... | 44 |
| Κοινωνικό Κεφάλαιο και Ποιότητα Εργασιακής Ζωής..... | 45 |
| III. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ | 46 |
| Ερευνητικά Ερωτήματα/Υποθέσεις..... | 47 |
| Δείγμα Έρευνας | 48 |
| Ερευνητικό Εργαλείο..... | 50 |
| Διαδικασία..... | 56 |
| Ενέργειες Διασφάλισης Εγκυρότητας και Αξιοπιστίας..... | 62 |
| IV. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ | 65 |
| Περιγραφική Στατιστική..... | 65 |
| Επαγωγική Στατιστική..... | 72 |
| V. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ | 76 |
| Περιορισμοί και Μελλοντικές προεκτάσεις..... | 81 |
| Πως μπορείτε να βελτιώσετε την εργασιακή ικανοποίηση και την ποιότητα της εργασιακής ζωής των εργαζομένων..... | 82 |
| VII. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ | 84 |

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

| | |
|--|----|
| Πίνακας 4.1. Μέσος Όρος Αποτελεσμάτων | 67 |
| Πίνακας 4.2. Συχνότητα & Ποσοστό Ικανοποίησης στους Όρους Υγιεινής & Ασφάλειας | 69 |
| Πίνακας 4.3. Συχνότητα & Ποσοστό Ικανοποίησης στην Αμοιβή | 70 |
| Πίνακας 4.4. Συχνότητα & Ποσοστό Εργασιακής Ικανοποίησης | 70 |
| Πίνακας 4.5. Συχνότητα & Ποσοστό Ευημερίας | 71 |
| Πίνακας 4.6. Συσχετίσεις Κοινωνικού Κεφαλαίου, Εργασιακής Ικανοποίησης & Ποιότητας Εργασιακής Ζωής | 73 |

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

| | |
|---|----|
| Σχήμα 2.1. Διαστάσεις Κοινωνικού Κεφαλαίου | 12 |
| Σχήμα 2.2. Τέσσερις Απόψεις Κοινωνικού Κεφαλαίου | 13 |
| Σχήμα 2.3. Απεικόνιση Αλληλεπίδρασης Επιπέδων Κοινωνικού Κεφαλαίου | 15 |
| Σχήμα 2.4. Μοντέλο Εργασιακής Ικανοποίησης | 36 |

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

| | |
|---|----|
| Γράφημα 4.1. Ποσοστό Συμμετοχής Αθλητικών Ανώνυμων Εταιριών | 66 |
| Γράφημα 4.2. Σύγκριση Αποτελεσμάτων Μέσων Όρων Εργασιακής Ικανοποίησης & Ποιότητας Εργασιακής Ζωής | 74 |

Ι.ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Έχει υπάρξει ιδιαίτερο και αυξανόμενο ενδιαφέρον για την θεωρία του κοινωνικού κεφαλαίου τα τελευταία χρόνια, που αποδεικνύεται από την αίτησή του στις διάφορες επιστήμες αλλά και τις πολυάριθμες θεματικές περιοχές. Αυτό το ενδιαφέρον προέρχεται από την έκκληση της έννοιας δεδομένου, ότι ενσωματώνει την κοινωνιολογία και τα οικονομικά, και συνδυάζει διάφορες ιδέες συμπεριλαμβανομένης της πολιτικής παράδοσης, της πολιτικής συμμετοχής και της κοινωνικής συνοχής.

Το κοινωνικό κεφάλαιο είναι μία πολυδιάστατη έννοια. Ο ορισμός της έννοιάς του έχει εξαρτηθεί από πολλά και διάφορα φάσματα προοπτικών. Η σημασία του κοινωνικού κεφαλαίου βρίσκεται στο γεγονός ότι ενώνει σημαντικές κοινωνικές έννοιες όπως, κοινωνική υποστήριξη, ολοκλήρωση και κοινωνική συνοχή. Επίσης μπορεί να εξεταστεί και από την πλευρά της λειτουργικότητας σε οικονομικές δραστηριότητες και σε οργανισμούς.

Είναι σημαντικό για την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα των εργαζομένων αλλά και της εργασιακής τους ικανοποίησης να δημιουργείται μία σχέση εμπιστοσύνης τόσο με τους συναδέλφους μεταξύ τους όσο και με την διοίκηση της εκάστοτε επιχείρησης. Έρευνες έχουν δείξει πως αναπτύσσοντας ένα μεγάλο βαθμό εμπιστοσύνης φέρει και μεγαλύτερα επίπεδα στην εργασιακή ικανοποίηση που ένας εργαζόμενος μπορεί να λάβει. Το να υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη και από τις δύο πλευρές οδηγεί σε καλύτερες σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης και έτσι δημιουργείται ένα ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον.

Ο λόγος που οδηγεί στην μέτρηση της ικανοποίησης είναι ο εντοπισμός προβλημάτων ή δυσαρέσκειας στους εργαζομένους των επιχειρήσεων, το οποίο οδηγεί σε μειωμένη απόδοση. Έτσι οι επιχειρήσεις μπορούν να εξασφαλίσουν τη μεγαλύτερη κατά το δυνατόν ικανοποίηση των εργαζομένων τους, το οποίο με τη σειρά του θα αυξήσει την απόδοση και την παραγωγή της εταιρίας, κάνοντας την πιο ανταγωνιστική στον χώρο αγοράς.

Εξετάζοντας την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων, οι επιχειρήσεις μπορούν να κατανοήσουν και τον βαθμό της ποιότητας της εργασιακής ζωής που λαμβάνουν οι εργαζόμενοί τους. Είναι ωφέλιμο για τις επιχειρήσεις να γνωρίζουν αν οι εργαζόμενοι τους είναι ευχαριστημένοι και έχουν μία καλή εργασιακή ευημερία

καθώς, ο υψηλός βαθμός της είναι άλλος ένας παράγοντας που αυξάνει την απόδοση τους.

Σκοποί της Έρευνας

Η έρευνα αυτή πραγματεύεται τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης και ποιότητα ζωής στην εργασία που ένας εργαζόμενος μπορεί να λάβει από το περιβάλλον εργασίας του. Αυτό εξετάζεται μέσα από τις διαστάσεις του κοινωνικού κεφαλαίου καθώς, οι πτυχές του εσωκλείονται σε εκείνες της εργασιακής ικανοποίησης και της ποιότητας της εργασιακής ζωής.

Επομένως, πρωταρχικός σκοπός της συγκεκριμένης ερευνητικής μελέτης είναι να δείξει τον βαθμό της εργασιακής ικανοποίησης και ποιότητας ζωής στην εργασία μέσα από τις διαστάσεις του κοινωνικού κεφαλαίου. Αυτό γίνεται αφενός, με μία πλήρη επεξηγηματική διαδικασία ώστε να αναπτυχθούν εκτενώς οι ορισμοί του κοινωνικού κεφαλαίου, της εργασιακής ικανοποίησης και της ποιότητας ζωής στην εργασία και αφετέρου, μέσα από το ερευνητικό εργαλείο όπου συνδυάζονται και συνυπολογίζονται όλες οι διαστάσεις των προκειμένου, να εξαχθούν τα αποτελέσματα του σκοπού της έρευνας και να διεξαχθούν τα συμπεράσματά της.

Ένας δεύτερος σκοπός της έρευνας είναι, να δείξει τον βαθμό της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας των εργαζομένων μέσα από τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης και ποιότητας ζωής στην εργασία.

Αυτό συμβαίνει προκειμένου, να φανούν τα άμεσα και έμμεσα οφέλη που προσκομίζει η επιχείρηση με βάση αυτά τα δύο χαρακτηριστικά στοιχεία των εργαζομένων ώστε, να επιτελεσθούν οι στόχοι που έχουν τεθεί. Επίσης εξετάζει κατά πόσο οι επιχειρήσεις δημιουργούν σχέσεις, επικοινωνία και εμπιστοσύνη με τους εργαζομένους δηλαδή, κατά πόσο οι επιχειρήσεις εμπεριέχουν στην φιλοσοφία τους το ανθρώπινο δυναμικό ως ένα βασικό και σημαντικό παράγοντα για την επιτυχία τους.

II. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

Κοινωνικό Κεφάλαιο (Social Capital)

Πολλές μελέτες για το κοινωνικό κεφάλαιο ξεκίνησαν με την πρόωρη εξέλιξη της έννοιας του κοινωνικού κεφαλαίου στην κατανόηση της ιστορικής ανάπτυξης της έννοιας. Αυτό που είναι σημαντικότερο είναι μια κατανόηση της ιστορικής ανάπτυξης της έννοιας, όχι ο όρος, ο οποίος έχει βαθιές ρίζες στην πρόωρη κοινωνιολογία και την οικονομική επιστήμη. Ήταν όχι πριν από τη δεκαετία του '80 που οι σύγχρονοι συντάκτες έφεραν τη χρήση του όρου του κοινωνικού κεφαλαίου στη δημοφιλή προσοχή. Ένα πρόβλημα που κάθε συντάκτης του κοινωνικού κεφαλαίου έχει, είναι ότι πρέπει να εξετάσει τα προσδιοριστικά προβλήματα του κοινωνικού κεφαλαίου. Το αποτέλεσμα της μη κατοχής ενός κοινά αποδεκτού ορισμού είναι ότι, οι συγγραφείς θα συζητήσουν τους διάφορους υπάρχοντες ορισμούς πριν προσθέσουν τον ορισμό τους για τους σκοπούς της μελέτης τους. Τα προβλήματα ορισμού του κοινωνικού κεφαλαίου τρέχουν τόσο βαθιά που υπάρχει συζήτηση πέρα από το εάν το κοινωνικό κεφάλαιο είναι πραγματικά κεφάλαιο. Μια σημαντική συμβολή είναι η αναθεώρηση της τρέχουσας θεωρίας του κοινωνικού κεφαλαίου συμπεριλαμβανομένων των διαστάσεων του κοινωνικού κεφαλαίου, τα επίπεδα στα οποία βρίσκεται, οι τύποι κοινωνικών κεφαλαίων, οι καθοριστικοί παράγοντες του κοινωνικού κεφαλαίου, τα οφέλη και η σημασία του κοινωνικού κεφαλαίου και των μειονεκτημάτων του.

Η έννοια του κοινωνικού κεφαλαίου είναι ακόμα στα πρώτα στάδια σύλληψής της και υπάρχουν ακόμα πολλά προβλήματα με την τρέχουσα σύλληψη. Οι διαφορετικοί συντάκτες πλησιάζουν το θέμα από διαφορετικές επιστήμες και από διαφορετικές απόψεις και εφαρμογές και το αποτέλεσμα είναι οι ποικίλες τρέχουσες εννοιολογικές προσεγγίσεις. Η λειτουργικότητα του κοινωνικού κεφαλαίου συνεχίζει να είναι ένα σημαντικό πρόβλημα δεδομένου ότι, πολλές μελέτες εφαρμόζουν πολύ φτωχές και συχνά ακατάλληλες αντιλήψεις της έννοιας που σχεδιάζονται για διαφορετικούς λόγους. Αυτές οι μελέτες δεν λαμβάνουν υπόψη την ιδιαίτερα συγκεκριμένη φύση του πλαισίου του κοινωνικού κεφαλαίου. Υπάρχει μια σημαντική ανάγκη να μετρηθεί το κοινωνικό κεφάλαιο εντούτοις αυτό είναι, όχι πάντα δυνατό και οδηγεί στην καλύτερη περίπτωση σε αμφισβητήσιμα αποτελέσματα. Πολλές μελέτες δεν εξετάζουν την κατεύθυνση της αιτιότητας και καταλήγουν ακριβώς στο τι

καθορίζουν να βρουν χωρίς να εξετάσουν την μεθοδολογία. Ένα άλλο σημαντικό ζήτημα είναι αυτό της οικοδόμησης του κοινωνικού κεφαλαίου. Εάν είναι ένα καλό «πράγμα» έπειτα είναι λογικό ότι, θα θέλαμε να το βελτιώσουμε και να το διατηρήσουμε τουλάχιστον ώστε να μη χαλαρωθούν τα σημαντικά οφέλη του.

Υπάρχει ευρεία συμφωνία ότι, το κοινωνικό κεφάλαιο είναι ένας πόρος βασισμένος στις σχέσεις μεταξύ των ανθρώπων. Συγκεκριμένα, οι περισσότεροι ορισμοί εστιάζουν στην ιδιότητα μελών σε δίκτυα και κανόνες που καθοδηγούν τις αλληλεπιδράσεις τους. Αυτοί οι κανόνες παράγουν στη συνέχεια τα δευτεροβάθμια χαρακτηριστικά γνωρίσματα όπως, η γνώση και η εμπιστοσύνη, τα οποία διευκολύνουν έπειτα την αμοιβαιότητα και τη συνεργασία. Σύμφωνα με τους ορισμούς του Putnam (1993, 2000) τα δίκτυα και οι κανόνες είναι σε θέση χρησιμοποίησης προς το αμοιβαίο ή συλλογικό όφελος. Ενώ, ο Coleman (1988, 1990) υπογραμμίζει ότι, τα οφέλη αυξάνουν από τα άτομα.

Οι ορισμοί του συλλογικού οφέλους καθορίζουν το κοινωνικό κεφάλαιο ως τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της κοινωνικής οργάνωσης, όπως τα δίκτυα, οι κανόνες, και η εμπιστοσύνη, τα οποία με την σειρά τους διευκολύνουν το συντονισμό και τη συνεργασία για το αμοιβαίο όφελος (Putnam, 1993, σελ. 35). Αυτοί οι κανόνες και τα δίκτυα επιτρέπουν στους ανθρώπους να ενεργήσουν συλλογικά (Woolcock & Narayan, 2000, σελ. 226). Το προϊόν είναι οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, που έχουν τη δυνατότητα να συμβάλουν στην κοινωνική, πολιτική ή οικονομική ευημερία ενός κοινού σκοπού (Falk & Kilpatrick, 2000, σελ. 103).

Τέτοιοι ορισμοί έχουν επικριθεί μερικές φορές ως ‘κοινοτικοί’ στη φύση (Raffo & Reeves, 2000). Εντούτοις, αυτό είναι παραπλανητικό. Ενώ, οι κοινοτικές προσεγγίσεις τείνουν να υπογραμμίσουν τις αρχέγονες σχέσεις και τους ρόλους, οι θεωρίες του κοινωνικού κεφαλαίου οδηγούν την άμεση προσοχή προς μια διαφορετική ποικιλία των διαφορετικών τύπων σχέσεων. Αυτές οι θεωρίες μπορούν να περιλάβουν τη φιλία, τους δεσμούς εργασιακών χώρων, την ιδιότητα μέλους στις εθελοντικές ενώσεις, τη συμμετοχή σε κοινωνικές μετακινήσεις, τη συμμετοχή σε επαγγελματικές κοινότητες της πρακτικής και την καθημερινή εγκάρδια αλληλεπίδραση.

Πέρα λοιπόν, από τους ορισμούς που βασίζονται στο συλλογικό όφελος υπάρχουν και εκείνοι του Coleman (1988, 1990) και του Bourdieu (1986), όπου καθορίζουν το κοινωνικό κεφάλαιο ως τον πόρο που χρησιμοποιείται προς όφελος εκείνων των ατόμων που έχουν πρόσβαση σε αυτό. Σε αυτήν την μεμονωμένη

παράδοση οφελών, το κοινωνικό κεφάλαιο αντιπροσωπεύεται σαν ένα ιδιαίτερο είδος πόρου διαθέσιμο σε έναν δράστη. Αντίθετα από άλλες μορφές κεφαλαίου, το κοινωνικό κεφάλαιο βρίσκεται στη δομή των σχέσεων μεταξύ των δραστών (Coleman, 1988, σελ. 98).

Είναι το άθροισμα των πραγματικών και πιθανών πόρων που συνδέονται με την κατοχή ενός ανθεκτικού δικτύου των λίγο - πολύ θεσμοποιημένων σχέσεων της αμοιβαίας εξοικείωσης και αναγνώρισης δηλαδή, στην ιδιότητα μέλους η ομάδα παρέχει σε κάθε ένα από τα μέλη της την υποστήριξη, την συλλογικότητα. Ο όγκος του κοινωνικού κεφαλαίου που κατέχεται από έναν δεδομένο αντιπρόσωπο εξαρτάται από το μέγεθος του δικτύου των συνδέσεων που μπορεί αποτελεσματικά να κινητοποιήσει, και από τον όγκο του κεφαλαίου (οικονομικό, πολιτιστικό ή συμβολικό) που κατέχεται στο δικαίωμα του (κοινωνικού κεφαλαίου) από κάθε έναν από εκείνους με τους οποίους συνδέεται. (Bourdieu, 1986, σελ.248-249).

Ο Bourdieu (1986) παρουσιάζει το κοινωνικό κεφάλαιο ως, την ιδιότητα των ατόμων (και επομένως των κατηγοριών) από τις ομάδες ελίτ. Εντούτοις, παρουσιάζει, το περιβάλλον του ατόμου ως προϊόν του κοινωνικού τομέα, και το κεφάλαιό τους ως συνδυασμένα αποτελέσματα του τομέα και του περιβάλλοντος. Η απλούστερη γνώση των ατόμων και οι ταυτότητες κατασκευάζονται κοινωνικά. Το πρότυπο νέο-μαρξιστών, που χρησιμοποιείται από τον Bourdieu, ως ο κοινωνικός πόρος που κινητοποιείται από μερικούς δράστες εις βάρος άλλων, αντιπροσωπεύει ένα κεφάλαιο (το κεφάλαιο των συνδέσεων που είναι μέρος ενός ευρύτερου συνόλου μηχανισμών όπου, υποστηρίζουν και αναπαράγουν τις κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες). Η σύλληψη του Bourdieu για το κοινωνικό κεφάλαιο δεν επεκτείνεται στις επενδύσεις και τα οφέλη της αμοιβαιότητας. Σε αντίθεση, η εργασία του Coleman (1988), έχει περισσότερο σχέση με την κατανόηση πώς τα άτομα έρχονται να συνεργαστούν κατά ομάδες προκειμένου, να προωθηθούν τα μεμονωμένα συμφέροντά τους, παρά την έλλειψη πρόσβασης σε άλλους κοινωνικούς και οικονομικούς πόρους.

Η έννοια του κοινωνικού κεφαλαίου είναι ένα φαινόμενο του 20ού αιώνα αν και η προέλευση του όρου έχει επισημανθεί πίσω στην κοινοτική εργασία του Hanifan (1916). Θεμελιώδης στην θεωρία του κοινωνικού κεφαλαίου είναι η πρόταση ότι, τα δίκτυα των σχέσεων είναι ένας πόρος που μπορεί να διευκολύνει την πρόσβαση σε άλλους πόρους αξίας στα άτομα ή τις ομάδες για έναν συγκεκριμένο σκοπό. Ο Portes (1998) σημειώνει ότι, το οικονομικό κεφάλαιο είναι στους τραπεζικούς λογαριασμούς των ανθρώπων και το ανθρώπινο κεφάλαιο είναι μέσα στα

«κεφάλια» τους, το κοινωνικό κεφάλαιο βρίσκεται στην δομή των σχέσεών τους. Ενώ, η θεωρία του κοινωνικού κεφαλαίου μπορεί να επισημανθεί πίσω στην κλασσική κοινωνιολογική θεωρία (Portes, 1998; Wall, Ferrazzi & Schryer, 1998), η χρησιμότητά του στους τρέχοντες χρόνους βρίσκεται να δώσει έμφαση σε εκείνες τις πτυχές της κοινωνικής δομής, όπως οι ιδιότητες των δικτύων, οι οποίες οδηγούν στο οικονομικό ή κοινωνικό κέρδος είτε για τις ομάδες είτε για τα άτομα.

Θεωρίες Κοινωνικού Κεφαλαίου

Στην τελευταία δεκαετία, το κοινωνιολογικό κοινωνικό κεφάλαιο έχει κερδίσει τη δημοτικότητα στη λογοτεχνία έρευνας και κοινωνικής πολιτικής στους τομείς της κοινωνιολογίας, της ανθρωπολογίας, των οικονομικών, της κοινοτικής ανάπτυξης, και της εκπαίδευσης. Η ανησυχία με τον προφανή διασκεδασμό της κοινωνικής συνοχής σε μερικές κοινότητες έχει συμβάλει αμφισβητήσιμα στο ενδιαφέρον για το κοινωνικό κεφάλαιο (Putnam, 1995, 1999). Η ορολογία των «δεσμών σύνδεσης» (αλληλεπιδράσεις μεταξύ των μελών μιας ομάδας που χτίζουν και διατηρούν τη συνοχή και την αλληλεγγύη) και των «δεσμών γεφυρώματος» (αλληλεπιδράσεις εξωτερικές στην ομάδα) έχει εισαγάγει την ομιλία γύρω από το κοινωνικό κεφάλαιο σε μία προσπάθεια να το καθορίσει και να το καταλάβει (Gittell & Vidal, 1998).

Αυτή τη στιγμή κανένας καθορισμός του όρου δεν έχει κερδίσει τη συναίνεση. Ο Portes (1998) σημειώνει ότι, οι μελέτες έχουν «τεντώσει» την έννοια από μια ιδιοκτησία των ατόμων και των οικογενειών σε ένα χαρακτηριστικό γνώρισμα των κοινοτήτων, των πόλεων και ακόμη και το κοινωνικό κεφάλαιο των εθνών έχει αντιμετωπισθεί ως ιδιωτικό αγαθό, δηλαδή, ένα προτέρημα που είναι κύριο από τα άτομα, και ως δημόσιο καλό που είναι κύριο από μια ομάδα και ευεργετικό στα μέλη εκείνης της ομάδας (Leana & Van Buren, 1999). Αφ' ενός, ο όρος χρησιμοποιείται για να περιγράψει τους πόρους που τίθενται στην διάθεση των ατόμων ή των ομάδων εν δυνάμει των δικτύων και των σχετικών κανόνων και της εμπιστοσύνης τους. Αφετέρου, έχει χρησιμοποιηθεί για να περιγράψει τα ίδια τα δίκτυα. Μερικές φορές ο όρος χρησιμοποιείται ταυτόχρονα για να περιγράψει και τα δύο. Για ορισμένους το κοινωνικό κεφάλαιο υπονοεί την καλοσύνη, δεν υπάρχει όμως κανένα τέτοιο πράγμα δηλαδή, το κακό κοινωνικό κεφάλαιο. Άλλοι διαφωνούν και αναφέρονται στην αρνητική μορφή του κοινωνικού κεφαλαίου.

Περισσότερη σύγχυση εμφανίζεται όταν η μεταφορική πτυχή της έκφρασης επεκτείνεται περαιτέρω, που προκαλείται ειδικά από τη λέξη «κεφάλαιο». Μιλάμε για την οικοδόμηση του κοινωνικού κεφαλαίου, την συμβολή του κοινωνικού κεφαλαίου και την επένδυση στο κοινωνικό κεφάλαιο. Μιλάμε για την πρόσβαση του κοινωνικού κεφαλαίου, τη χρησιμοποίηση και το ενδιαφέρον στο κοινωνικό κεφάλαιο. Φαίνεται ότι, το κοινωνικό κεφάλαιο μπορεί να συσσωρευθεί και να αποθηκευτεί αλλά μπορεί επίσης να μειωθεί. Επιπλέον, το κοινωνικό κεφάλαιο μπορεί προφανώς να μετρηθεί αν και η συμφωνία για τον τρόπο με τον οποίο αυτό πρέπει να γίνει δεν έχει επιτευχθεί.

Ο Woolcock (1998) έχει σημειώσει ότι, καθορίζοντας το κοινωνικό κεφάλαιο από την άποψη της λειτουργίας του, είναι δύσκολο να χωριστούν αναλυτικά οι πηγές του κοινωνικού κεφαλαίου από τις συνέπειες του. Για παράδειγμα, το κοινωνικό κεφάλαιο υπό την μορφή εμπιστοσύνης μπορεί να δημιουργηθεί από τη συμμετοχή σε πολιτικές ενώσεις, αλλά αυτές οι ενώσεις θα μπορούσαν οι ίδιες να θεωρηθούν ως σημαντική μορφή κοινωνικού κεφαλαίου. Η σημασία αυτού του σημείου ενισχύεται όταν μπορεί να θεωρεί ότι, το κοινωνικό κεφάλαιο παίρνει την μορφή ενός δικτύου ως μία ενδιαφερόμενη ομάδα κάποιου προσώπου.

Πολλές συζητήσεις του κοινωνικού κεφαλαίου, συμπεριλαμβανομένων εκείνων του Putnam (1993), του Schuller (2000) και του Woolcock (2000), το συνδέουν με έναν πόρο που είναι χρήσιμος στην επίτευξη κοινών στόχων. Παραδείγματος χάριν, ο προτεινόμενος ορισμός του Woolcock (2000, σελ. 5) είναι ότι, το «κοινωνικό κεφάλαιο αναφέρεται στους κανόνες και τα δίκτυα που διευκολύνουν την συλλογική δράση». Αυτή η έμφαση στη συλλογική ενέργεια μπορεί να είναι προβληματική για τους οικονομολόγους, οι οποίοι επιθυμούν την ευρύτερη χρήση της ιδέας.

Παρά τις ασυνέπειες και τα σημεία της σύγχυσης, η έννοια του κοινωνικού κεφαλαίου εμμένει. Στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης αυτό οφείλεται τουλάχιστον εν μέρει στις ανεπάρκειες των όρων όμως, το ανθρώπινο κεφάλαιο έρχεται να εξηγήσει επαρκώς τις διαδικασίες και τις εκβάσεις της εκμάθησης. Αυτό γίνεται φανερό από τους πιο πρόσφατους συγγραφείς οι οποίοι ανέπτυξαν τη θεωρία του κοινωνικού κεφαλαίου (Bourdieu, 1983; Putnam, 1993; Coleman, 1988; 1990 & Fukuyama, 1995). Η εργασία του Coleman (1988, σελ. 98) αναφέρεται στα πλαίσια της εκμάθησης, όπου συγκεκριμένα ορίζει ότι:

«Κοινωνικό κεφάλαιο δεν είναι μια ενιαία οντότητα αλλά ποικίλες διαφορετικές οντότητες, με δύο στοιχεία από κοινού: όλα αποτελούνται από κάποια πτυχή των κοινωνικών δομών, και διευκολύνουν ορισμένες ενέργειες των δραστών - είτε πρόσωπα είτε εταιρικοί δράστες - μέσα στη δομή».

Σύμφωνα με τον ίδιο ερευνητή, υπάρχουν τρεις κύριες πτυχές των κοινωνικών σχέσεων στις οποίες βρίσκεται το κεφάλαιο. Αυτές οι πτυχές είναι οι υποχρεώσεις, οι προσδοκίες, και η εμπιστοσύνη που βρίσκονται μέσα στις σχέσεις, τα κανάλια πληροφοριών που δημιουργήσαν την κοινωνική δομή και οι κανόνες και οι κυρώσεις που λειτουργούν μέσα στη συλλογικότητα. Η εμπιστοσύνη είναι ένας ισχυρός δείκτης της παρουσίας του κοινωνικού κεφαλαίου σε μια ομάδα είτε είναι επιχείρηση, κοινότητα, ή η κοινωνία γενικά (Coleman, 1988, 1990). Η εμπιστοσύνη έχει προσδιοριστεί από τους περισσότερους θεωρητικούς ως και μια προϋπόθεση και μια συνέπεια, στο οικοδόμημα του κοινωνικού κεφαλαίου.

Ο Coleman (1990) καθόρισε το κοινωνικό κεφάλαιο ως οποιαδήποτε πτυχή της κοινωνικής δομής που δημιουργεί αξία και διευκολύνει τις ενέργειες των ατόμων μέσα σε εκείνη την κοινωνική δομή. Ακριβώς όπως, η δημιουργία του φυσικού κεφαλαίου περιλαμβάνει αλλαγές των υλικών ώστε να διευκολυνθεί η παραγωγή, έτσι και το ανθρώπινο κεφάλαιο περιλαμβάνει αλλαγές σε ατομικές επιδεξιότητες και ικανότητες. Το κοινωνικό κεφάλαιο δημιουργείται όταν αλλάζουν οι σχέσεις μεταξύ των ατόμων στους τρόπους που διευκολύνουν την οργανική δράση (Coleman, 1990).

Οι κοινωνικοί ερευνητές δικτύων έχουν πάρει το προβάδισμα τυποποιώντας και εξετάζοντας εμπειρικά τις θεωρίες σχετικά με την έννοια του κοινωνικού κεφαλαίου. Οι κοινωνικοί ερευνητές δικτύων θεωρούν τις σχέσεις ή «τους δεσμούς» ως βασικά στοιχεία για την ανάλυση. Ένα «δίκτυο» μπορεί να οριστεί ως το σχέδιο των δεσμών που συνδέουν ένα καθορισμένο σύνολο προσώπων ή κοινωνικών δραστών. Κάθε πρόσωπο μπορεί να περιγραφεί από την άποψη των συνδέσμων του/της με άλλους ανθρώπους στο δίκτυο. Το εστιακό πρόσωπο σε μια τέτοια ανάλυση αναφέρεται ως " ego" (που είναι συνήθως το πρόσωπο που παρέχει τα στοιχεία) ενώ, εκείνα με τα οποία δένεται αναφέρονται ως "alters" (Knoke & Kuklinski, 1982).

Η πρώτη προσέγγιση στη σύλληψη του κοινωνικού κεφαλαίου (Granovetter, 1973), στρέφεται με βάση τον κοινωνικό δεσμό που χρησιμοποιείται από ένα πρόσωπο στο στάδιο της εύρεσης μιας εργασίας. Ο Granovetter (1973) υποστήριξε ότι, οι δεσμοί μεταξύ των μελών των κοινωνικών ομάδων είναι πιθανό να είναι

ισχυροί (ορισμένοι ως συναισθηματικά έντονοι, συχνοί, και περιλαμβάνοντας τους πολλαπλάσιους τύπους σχέσεων όπως η φιλία, οι συμβουλές, και οι συνάδελφοι). Οι πληροφορίες που κατέχονται από οποιοδήποτε μέλος της ομάδας είναι πιθανό είτε να μοιραστούν γρήγορα είτε να είναι περιττές με τις πληροφορίες που κατέχονται από τα άλλα μέλη. Εντούτοις, οι δεσμοί που φθάνουν έξω από την κοινωνική ομάδα κάποιου είναι πιθανό να είναι αδύνατοι (δηλαδή, όχι συναισθηματικά έντονοι, σπάνιοι, και περιορισμένοι σε έναν στενό τύπο σχέσης) παρά ισχυροί. Σύμφωνα με Granovetter (1973), οι αδύνατοι δεσμοί είναι συχνά μια γέφυρα μεταξύ των πυκνά διασυνδεμένων κοινωνικών ομάδων και παρέχουν έτσι μια πηγή μοναδικών πληροφοριών και πόρων. Πράγματι, ο ίδιος ερευνητής διαπίστωσε ότι, οι αδύνατοι δεσμοί ήταν πιθανότερο από τους ισχυρούς δεσμούς να είναι η πηγή πληροφορίας για τις ενάρξεις εργασίας.

Η προσέγγιση της επιχειρηματικής δομικής του κοινωνικού κεφαλαίου του Burt (1992) εστιάζει, όχι στα χαρακτηριστικά των άμεσων δεσμών του «ego», αλλά στο σχέδιο των σχέσεων μεταξύ των «alters» και του «ego» στο κοινωνικό δίκτυο. Μια επιχειρηματική δομική λέγεται για να υπάρξει, μεταξύ δύο άλλων (alters) που δεν συνδέονται ο ένας με τον άλλον. Σύμφωνα με τη δομική θεωρία, είναι χρήσιμο για το «ego» να συνδεθεί με πολλούς «alters», που είναι οι ίδιοι αποσυνδεμένοι με άλλους «alters» στο δίκτυο του «ego». Σύμφωνα με τη θεωρία του Burt (1992; 1997), τα δίκτυα είναι πλούσια σε επιχειρηματικές δομικές και παρέχουν στο «ego» τρία αρχικά οφέλη: πιο μοναδική και έγκαιρη πρόσβαση στις πληροφορίες, μεγαλύτερη διαπραγματευτική δύναμη και έτσι τον έλεγχο των πόρων και των εκβάσεων, και μεγαλύτερες ευκαιρίες διαφάνειας και σταδιοδρομίας για το «ego» σε όλο το κοινωνικό σύστημα.

Η αδύνατη θεωρία δεσμών του Burt (1992) επισημαίνει ότι, η επιχειρηματική δομική έννοια παίρνει την μορφή γεφυρώματος των δεσμών αμεσότερα από την αδύνατη έννοια δεσμών και επομένως αποτελεί την «... ισχυρότερη βάση για τη θεωρία και έναν σαφέστερο οδηγό για την εμπειρική έρευνα» (Burt, 1992:28). Τα αρχικά εμπειρικά στοιχεία είναι ενθαρρυντικά για τη δομική θεωρία, αλλά έχουν παράσχει επίσης διάφορους όρους ορίου που περιορίζουν τη σειρά της εφαρμογής της θεωρίας (Burt, 1992; 1997; Podolny & Baron, 1997; Sparrowe & Popielarz, 1995). Μέχρι σήμερα, ο ρόλος των προτεινόμενων επεξηγηματικών διαδικασιών, η πρόσβαση στις πληροφορίες, ο έλεγχος διαπραγμάτευσης, και η παραπομπή δεν έχουν εξεταστεί εμπειρικά.

Η τρίτη σημαντική θεωρητική προσέγγιση στη σύλληψη του κοινωνικού κεφαλαίου είναι κοινωνική θεωρία των πόρων (Lin, Ensel & Vaughn 1981a; 1981b). Η κοινωνική θεωρία των πόρων εστιάζει στη φύση των πόρων που ενσωματώνονται μέσα στο δίκτυο. Ο Lin και οι λοιποί (1981a) υποστήριξαν ότι, δεν είναι η αδυναμία του δεσμού που αυτό καθ' εαυτό μεταβιβάζουν το πλεονέκτημα (ούτε, κατ' επέκταση, είναι η ιδιοκτησία γεφυρώματος των αδύνατων δεσμών), αλλά του γεγονότος ότι τέτοιοι δεσμοί είναι πιθανότερο να φθάσουν σε κάποιο τύπο πόρου που απαιτείται για το «ego» για να εκπληρώσει τους οργανικούς στόχους του/της. Επίσης, εκείνος που κατέχει τα χαρακτηριστικά ή ελέγχει χρήσιμα τους πόρους για την επίτευξη των στόχων του «ego» μπορεί να θεωρηθεί κοινωνικός πόρος. Παραδείγματος χάριν, οι «alters», οι οποίοι παρέχουν τις αναπτυξιακές συμβουλές σταδιοδρομίας και την υποστήριξη είναι ο σχετικός κοινωνικός πόρος όταν εξετάζεται η επιδίωξη του «ego» στους οργανωτικούς στόχους σταδιοδρομίας.

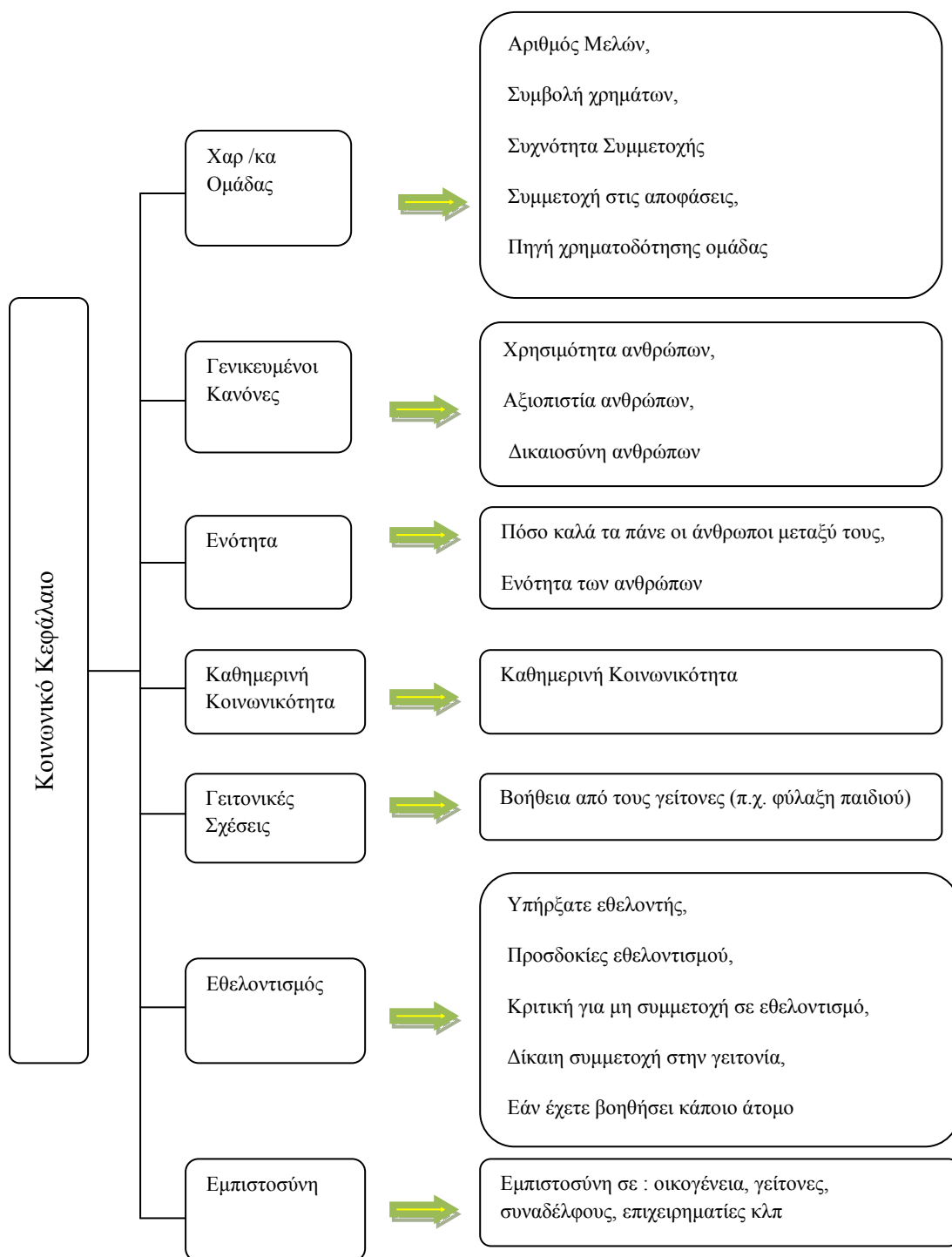
Διαστάσεις του Κοινωνικού Κεφαλαίου

Η θεωρία του κοινωνικού κεφαλαίου πάσχει από πολλή κριτική για την υπάρχουσα καθορισμένη και αντιληφθείσα θεωρία. Αυτό το πρόβλημα προέρχεται κατά ένα μεγάλο μέρος στο γεγονός ότι, το κοινωνικό κεφάλαιο είναι πολυδιάστατο με κάθε διάσταση να συμβάλλει στην έννοια του κοινωνικού κεφαλαίου, αν και κάθε μία μόνη της δεν είναι ικανή να συλλάβει πλήρως την έννοια στο σύνολο (Hean et al. 2003). Οι κύριες διαστάσεις είναι συνήθως:

- ❖ Εμπιστοσύνη - Trust (Coleman, 1988; Collier, 1998; Cox, 1997; Kawachi et al. 1999a; Kilpatrick, 2000; Leana & Van Buren III 1999; Lemmel, 2001; Putnam, 1993; Putnam et al. 1993; Snijders, 1999; Welsh & Pringle, 2001)
- ❖ Κανόνες και νόρμες που κυβερνούν την κοινωνική δράση - Rules and norms governing social action (Coleman, 1988; Collier, 1998; Fukuyama, 2001; Portes & Sensenbrenner, 1993)
- ❖ Τύποι κοινωνικών αλληλεπιδράσεων - Types of social interaction (Collier, 1998; Snijders, 1999)

- ❖ Πόροι δικτύων - Network resources (ABS, 2002; Kilpatrick, 2000; Snijders, 1999)
- ❖ Άλλα χαρακτηριστικά δικτύων - Other network characteristics (Burt, 1997; Hawe & Shielle, 2000; Kilpatrick, 2000; Putnam, 1995) που προσαρμόζεται από (Hean et al. 2003, σελ. 1062).

Άλλοι συγγραφείς έχουν προσδιορίσει διαφορετικές ομάδες διαστάσεων, παραδείγματος χάριν οι Liu και Besser (2003) προσδιόρισαν τέσσερις διαστάσεις του κοινωνικού κεφαλαίου: άτυποι κοινωνικοί δεσμοί, επίσημοι κοινωνικοί δεσμοί, εμπιστοσύνη, και κανόνες της συλλογικής δράσης. Οι Narayan και Cassidy (2001) προσδιορίζουν μια σειρά των διαστάσεων που διευκρινίζονται στο παρακάτω σχήμα:



Σχήμα 1. Οι διαστάσεις του κοινωνικού κεφαλαίου ορισμένες από τους Narayan και Cassidy (2001).
Πηγή: Narayan and Cassidy (2001).

Η ερευνήτρια Piazza-Georgi (2002) θεωρεί ότι, ο Woolcock (1998) ήταν ο πρώτος που προσπάθησε μια ανατομή της έννοιας του κοινωνικού κεφαλαίου μέσα σε ένα ενοποιημένο εννοιολογικό πλαίσιο. Δηλώνει ότι, ο Woolcock κάνει τον καθορισμό των τεσσάρων διαστάσεων του κοινωνικού κεφαλαίου, ανά δύο ζευγάρια της «αντίστασης» των εννοιών.

| Τέσσερις απόψεις του κοινωνικού κεφαλαίου (Πηγή: Woolcock and Narayan 2000) | | |
|---|--|---|
| Απόψεις | Δράσεις | Πολιτικές Πρόβλεψης |
| <i>Επικοινωνιακή Αποψη</i> | | |
| Τοπικές Οργανώσεις | Κοινοτικές Ομάδες Εθελοντικοί Οργανισμοί | Το μικρό είναι όμορφο Αναγνώριση κοινωνικών πτυχών των φτωχών |
| <i>Αποψη Δικτύων</i> | | |
| Χτίσιμο και Γεφύρωμα κοινοτικών δεσμών | Επιχειρηματικές Ομάδες Πληροφοριοδότες | Δημιουργία επιχειρηματικών ζωνών Γεφύρωμα κοινωνικών διαιρέσεων |
| <i>Θεσμική Αποψη</i> | | |
| Πολιτικά και Νομικά Όργανα | Ιδιωτικοί και Δημόσιοι Φορείς | Αστικές και πολιτικές ελευθερίες Εγκαθίδρυση ιδρυμάτων, υπευθυνότητα |
| <i>Αποψη σύμπραξης</i> | | |
| Κοινοτικά Δίκτυα και Σταθερές Κοινωνικές Σχέσεις | Κοινοτικές Ομάδες, Κοινωνία πολιτών, Εταιρίες, Κράτη | Συμπαράγωγη, Συμμετοχή, Σύνδεσμοι Ενίσχυση ικανότητας και κλίμακας τοπικών οργανισμών |

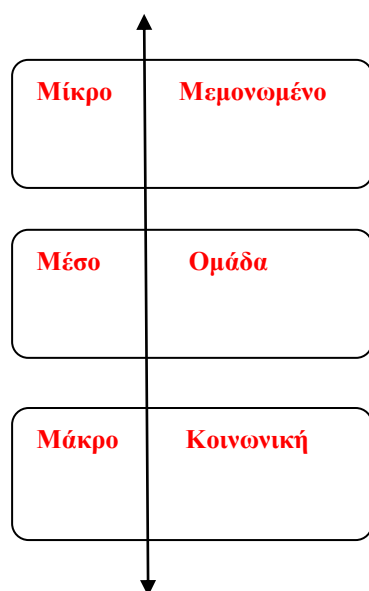
Η ανάλυση από τους Onyx και Bullen (2001) προτείνει ότι, υπάρχουν οκτώ ευδιάκριτες διαστάσεις του κοινωνικού κεφαλαίου όπου αρκετές συσχετίζονται μεταξύ τους. Οι Uslaner και Dekker (2001) αθροίζουν αυτήν την συζήτηση με τον προσδιορισμό ότι, είναι σαφές πως τα συστατικά του κοινωνικού κεφαλαίου είναι ανάγκη να αντιμετωπιστούν ως πολυδιάστατα παρά ως μονοδιάστατα.

Επίπεδα Κοινωνικού Κεφαλαίου

Σε συνέχεια των προβλημάτων των διαστάσεων, το κοινωνικό κεφάλαιο έχει βρεθεί στο επίπεδο του ατόμου, της άτυπης κοινωνικής ομάδας, της επίσημης οργάνωσης, της κοινότητας, της εθνικής ομάδας και ακόμη και του έθνους (Bankston & Zhou, 2002; Coleman, 1988; Portes, 1998; Putnam, 1995; Sampson et al. 1999). Υπάρχουν αποκλίνουσες απόψεις στη βιβλιογραφία και μερικοί συγγραφείς προϋποθέτουν το κοινωνικό κεφάλαιο στο μεμονωμένο επίπεδο, κάποιιοι άλλοι στο κοινοτικό επίπεδο και άλλοι έχουν μια δυναμικότερη άποψη. Ο Kilby (2002) δήλωσε ότι, το κοινωνικό κεφάλαιο υπάρχει μέσα στα επίπεδα ή τις κλίμακες δεδομένου ότι, κάποιος αισθάνεται να ανήκει στην οικογένεια, την κοινότητα, το επάγγελμα, τη χώρα, κ.λπ., ταυτόχρονα. Οι Adler και Kwon (2002) υποστήριξαν την δήλωση ότι, οι πηγές του κοινωνικού κεφαλαίου βρίσκονται στην κοινωνική δομή μέσα στην οποία ο δράστης βρίσκεται. Κατά συνέπεια, το κοινωνικό κεφάλαιο μπορεί να θεωρηθεί όπως έχοντας ένα άτομο και ένα συνολικό συστατικό (Buys & Bow, 2002; Newton, 1997; Slangen et al. 2003). Δηλαδή, το κοινωνικό κεφάλαιο ανήκει στην ομάδα και μπορεί να χρησιμοποιηθεί από την ομάδα ή τα άτομα μέσα στην ομάδα (Kilpatrick et al. 1998; Sander, 2002).

Ο Brewer (2003) δήλωσε ότι, αν και το κοινωνικό κεφάλαιο συλλήφθηκε αρχικά ως πανκοινοτική έννοια, πρέπει να είναι αισθητό στο μεμονωμένο επίπεδο. Οι Baum και Ziersch (2003) διαφώνησαν με αυτό, προσδιορίζοντας ότι, ο Bourdieu (1986) το προσδιόρισε στο μεμονωμένο επίπεδο και ότι ο Putnam (1995) στο κοινοτικό επίπεδο. Ο Coleman (1988) υποστήριξε ότι, το κοινωνικό κεφάλαιο δεν είναι μια ιδιότητα των ατόμων αλλά μια πλαίσιο-εξαρτώμενη πτυχή της κοινωνικής δομής (Hogan & Owen, 2000; Robinson, 2000). Οι Glaeser, Laibson et al.(2002) προσδιόρισαν ότι, η βιβλιογραφία μετά-Coleman σχεδόν παγκοσμίως έχει δει το κοινωνικό κεφάλαιο ως ιδιότητα σε επίπεδο κοινότητας. Το κοινωνικό κεφάλαιο και η αστική κοινωνία είναι ουσιαστικά κοινωνική και συλλογική ιδιοκτησία των κοινωνικών συστημάτων, όχι ένα χαρακτηριστικό των ατόμων (Newton, 2001). Η βασική εμπειρική διαφορά μεταξύ του ανθρώπινου και κοινωνικού δυναμικού είναι εκείνο το κοινωνικό κεφάλαιο που υπάρχει στις σχέσεις μεταξύ των ατόμων και των ομάδων, όχι στα άτομα αυτά καθ' εαυτά (Edwards & Foley, 1998). Η γενική συναίνεση στη βιβλιογραφία είναι ότι, το κοινωνικό κεφάλαιο είναι ευπροσδιόριστο από το μεμονωμένο επίπεδο στο επίπεδο του έθνους, εντούτοις είναι σαφές ότι το

κοινωνικό κεφάλαιο είναι εμφανές σε οποιοδήποτε επίπεδο όπου υπάρχει προσδιορισμός. Η ταξινόμηση στο *micro* (μεμονωμένο), *meso* (ομάδα) και *macro* (κοινωνική) είναι χρήσιμη στην ανάλυση του κοινωνικού κεφαλαίου.



Σχήμα 3. Απεικόνιση της αλληλεπίδρασης των επιπέδων όπου υπάρχει το κοινωνικό κεφάλαιο.

Τα αγαθά που παράγονται από το κοινωνικό κεφάλαιο μπορούν επίσης να εμφανιστούν σε διαφορετικά επίπεδα της κοινωνικής δομής (Paxton 1999). Μπορεί να είναι ένα ιδιωτικό αγαθό ή ένα δημόσιο αγαθό ανάλογα με το επίπεδο (Aldridge et al. 2002). Οι Onyx και Bullen (2001) υποστήριξαν αυτόν τον προσδιορισμό ότι, το κοινωνικό κεφάλαιο εμφανίζεται να είναι και ένα ιδιωτικό και ένα δημόσιο αγαθό. Δεν υπάρχει συναίνεση στη λογοτεχνία εντούτοις. Ο Coleman (1988) υποστήριξε πως, το κοινωνικό κεφάλαιο είναι ένα δημόσιο αγαθό, εντούτοις ο Fukuyama προϋπέθεσε ότι, είναι στην πραγματικότητα ένα ιδιωτικό αγαθό (Fukuyama, 2001; Fukuyama, 2002). Ο Fukuyama (2002) πρότεινε πως, το κοινωνικό κεφάλαιο δεν είναι ένα δημόσιο αγαθό αλλά ένα ιδιωτικό αγαθό που παράγει τις εκτενείς θετικές και αρνητικές εξωτερικότητες. Αυτό υποστηρίζεται και από τον Dasgupta (1999, σελ. 325) που δήλωσε πως, κοινωνικό κεφάλαιο είναι ένα ιδιωτικό αγαθό που εν τούτοις διαποτίζεται από τις εξωτερικότητες, και θετικά και αρνητικά.

Τύποι Κοινωνικού Κεφαλαίου

Οι προσπάθειες να αντιληφθεί πιο λεπτομερώς το κοινωνικό κεφάλαιο έχουν οδηγήσει πολλούς συγγραφείς να προσδιορίζουν διαφορετικά τους τύπους και τα χαρακτηριστικά, την πιο κοινή ύπαρξη, η διάκριση δομικό και γνωστικό, και τη σύνδεση και το γεφύρωμα. Αν και καλείται όχι πάντα το ίδιο πράγμα, η διάκριση μεταξύ του γεφυρώματος και της σύνδεσης είναι κοινή στη βιβλιογραφία. Οι Aldridge και Halpern et al. (2002) προσδιόρισαν αυτούς τους κύριους τύπους των κοινωνικών κεφαλαίων. Η σύνδεση είναι οριζόντια, μεταξύ των ίσων εντός μιας κοινότητας ενώ, το γεφύρωμα είναι κάθετο μεταξύ των κοινοτήτων (Dolfsma & Dannreuther, 2003; Narayan, 2002; Narayan & Pritchett, 1999). Οι Wallis & Crocker et al. (1998) αναφέρθηκαν στη σύνδεση του κεφαλαίου όπως εντοπίζεται, όπως ορίζεται, όπως βρίσκεται μεταξύ των ανθρώπων που ζουν στις ίδιες ή παρακείμενες κοινότητες, και του κεφαλαίου του γεφυρώματος, το οποίο επεκτείνεται στα άτομα και τις επιχειρήσεις που είναι *απομακρυσμένα*. Το γεφύρωμα του κοινωνικού κεφαλαίου είναι στενά συνδεδεμένο για να *λεπτύνει* την εμπιστοσύνη, σε αντιδιαστολή με την σύνδεση (χωρισμός) του κοινωνικού κεφαλαίου της *παχιάς* εμπιστοσύνης (Anheier & Kendall, 2002).

Η άλλη σημαντική διάκριση του κοινωνικού κεφαλαίου, που αναπτύσσεται από τους Norman, Uphoff και Wijayarathna (2000) εκτείνεται στη σειρά από τις δομικές εκδηλώσεις του κοινωνικού κεφαλαίου στις γνωστικές (Grootaert & Van Bastelaer, 2002a). Το δομικό κοινωνικό κεφάλαιο διευκολύνει την αμοιβαία ευεργετική συλλογική δράση των καθιερωμένων ρόλων και των κοινωνικών δικτύων που συμπληρώνονται μέσω από τους κανόνες, τις διαδικασίες και τα προηγούμενα (Hitt et al. 2002). Το γνωστικό κοινωνικό κεφάλαιο, που περιλαμβάνει τους κοινούς κανόνες, αξίες, τοποθετήσεις, και πεποιθήσεις, προδιαθέτει τους ανθρώπους προς την αμοιβαία ευεργετική συλλογική δράση (Krishna & Uphoff, 2002; Uphoff, 1999). Οι γνωστικές και δομικές μορφές του κοινωνικού κεφαλαίου συνδέονται συνήθως και ενισχύονται αμοιβαία (Uphoff & Wijayarathna, 2000).

Υπάρχουν πολυάριθμα άλλα παραδείγματα στη βιβλιογραφία παραδείγματος χάριν, εάν οι δεσμοί του είναι ισχυροί (εντατικός και επαναλαμβανόμενος) ή αδύνατοι (προσωρινός και ενδεχόμενος) κάθετος (λειτουργώντας μέσω των επίσημων ιεραρχικών δομών) ή οριζόντιος (σε ποια αρχή είναι αποκεντρωμένος) ανοικτός (δεσμευμένος και ασκώντας την ανοικτή ιδιότητα μέλους) ή κλειστός

(προστατευτικός και ασκώντας την κλειστή ιδιότητα μέλους) γεωγραφικά διασκορπισμένος ή περιγραμμένος και οργανικός (η ιδιότητα μέλους ως κοινωνική επιβοηθητική εγγύηση για το άτομο) ή με αρχές (ιδιότητα μέλους ως οριακή αλληλεγγύη) (Heffron, 2000). Αυτές οι ποικιλίες των τύπων των κοινωνικών κεφαλαίων απαιτούν την περαιτέρω εξερεύνηση για να καθιερώσουν ευρέως συμφωνηθείσα επάνω στο πλαίσιο, ζωτικής σημασίας για την εμπειρική ανάλυση (Van Deth, 2003).

Παράγοντες Κοινωνικού Κεφαλαίου

Οι καθοριστικοί παράγοντες είναι πολυάριθμοι και ποικίλοι και υπάρχει και μια έλλειψη συναίνεσης και μια έλλειψη στοιχείων για να υποστηριχθούν οι προτάσεις. Διάφορες επιδρούσες μελέτες έχουν προτείνει ότι, οι ρίζες του κοινωνικού κεφαλαίου θάβονται στους αιώνες της πολιτιστικής εξέλιξης (Fukuyama, 1995; Putnam et al. 1993). Άλλοι ερευνητές προτείνουν ότι, το κοινωνικό κεφάλαιο μπορεί να δημιουργηθεί βραχυπρόθεσμα για να υποστηρίξει την πολιτική και οικονομική ανάπτυξη (Brown & Ashman, 1996; Fox, 1994; Tandler & Freedheim 1994). Οι Aldridge και Halpern et al. (2002) πρότειναν πως, οι κύριοι καθοριστικοί παράγοντες του κοινωνικού κεφαλαίου περιλαμβάνουν: την ιστορία και τον πολιτισμό, εάν οι κοινωνικές δομές είναι επίπεδες ή ιεραρχικές την οικογένεια, την εκπαίδευση, το περιβάλλον, την κατοικημένη κινητικότητα, τις οικονομικές ανισότητες και την κοινωνική τάξη, τη δύναμη και τα χαρακτηριστικά της κοινωνίας πολιτών και τα σχέδια της μεμονωμένης κατανάλωσης και των προσωπικών αξιών.

Ο Pantoja (1999) προσδιόρισε ένα διαφορετικό σύνολο πάλι, που περιλαμβάνει: συνδέσεις οικογενειών και συγγένειας, τα ευρύτερα κοινωνικά δίκτυα της συνεταιριστικής ζωής που καλύπτουν τη μεγάλη έκταση των επίσημων και άτυπων οριζόντιων ρυθμίσεων, τα δίκτυα, την πολιτική κοινωνία, το θεσμικό και πολιτικό πλαίσιο που περιλαμβάνει τους επίσημους κανόνες και τους κανόνες που ρυθμίζουν τη δημόσια ζωή και τους κοινωνικούς κανόνες και αξίες. Η πλειοψηφία αυτών των αξιώσεων δημιουργείται στην εφαρμοσμένη θεωρία και προέρχεται από πολλή εργασία που γίνεται σε άλλες έννοιες όπως η ανάλυση δικτύων, η πολιτική κοινωνία, οι πολιτιστικές μελέτες, η εκπαίδευση, η ψυχολογία, και πολλές άλλες. Ακόμη και όπου, η εμπειρική έρευνα έχει εκτελεσθεί, τα συμπεράσματα έχουν την αμφισβητήσιμη ισχύ.

Κοινωνικό Κεφάλαιο και Οικονομικά Όργανα

Εάν το κοινωνικό κεφάλαιο φαίνεται ως ένα σύνολο αλληλένδετων θεσμών, τότε η οικονομία δε μπορεί να διαχωριστεί από την κοινωνική ζωή και τις κοινωνικές σχέσεις αλλά πρέπει να κατανοηθεί ως ένα μέρος των κοινωνικών δομών των οργανισμών και των επιχειρήσεων (Fukuyama, 1995; 1999). Συνεπώς, το κοινωνικό κεφάλαιο και η εμπιστοσύνη που αυτό παράγει είναι στοιχεία για την υγιή λειτουργία των σχέσεων αγοράς επάνω στους θεσμούς που βασίζεται. Ορισμένες ηθικές συνήθειες είναι ουσιαστικές για την επιχειρησιακή καινοτομία και δημιουργία πλούτου, τέτοιες μπορεί να είναι η εταιρική ικανότητα, η δέσμευση και οι θετικές κοινωνικές σχέσεις (Fukuyama, 1995. σελ. 57).

Το κοινωνικό κεφάλαιο είναι ένα πολύ σημαντικό συστατικό για την ανάπτυξη της οικονομίας των επιχειρήσεων. Οι οικονομικές συναλλαγές όπως οι συμβάσεις είναι πιο αποδοτικές όταν πραγματοποιούνται μέσα στα κοινωνικά δίκτυα, όπως αναφέρονται από την έρευνα στον τομέα των κοινωνικών δικτύων (Granovetter, 1985; Requena, 1991; De Graaf & Flap, 1998). Υπάρχουν πολλά τέτοια παραδείγματα στην βιβλιογραφία αλλά και πραγματοποιηθείσες έρευνες. Μερικά από αυτά φαίνονται στην Silicon Valley (Saxenian, 1994) και στις βιομηχανικές περιοχές της βόρειας Ιταλίας (Pyke et al., 1990) όπου, τα κοινωνικά δίκτυα εξουσιοδοτούν την μετακίνηση στην αγορά της τεχνολογικής καινοτομίας. Τα δίκτυα της συνεργασίας ανάμεσα στους εργαζομένους και τις μικρές επιχειρήσεις παράγουν έναν υψηλό βαθμό ευελιξίας παρά τις όλο και περισσότερες μεταβλητές αγορές. Πέρα από την ύπαρξη ενός βιομηχανικού αναχρονισμού, αυτές οι συγκεντρώσεις του κοινωνικού κεφαλαίου γρασάρουν τις υπερμοντέρνες υψηλής τεχνολογίας βιομηχανίες. Η προσέγγιση του κοινωνικού κεφαλαίου είναι μία ενίσχυση στην διατύπωση νέων στρατηγικών ανάπτυξης των επιχειρήσεων.

Οι κοινωνικοί θεσμοί, ειδικά οι οικονομικοί, δεν λειτουργούν σωστά χωρίς την ύπαρξη διαδικασιών που παράγουν εμπιστοσύνη, προσδοκίες και την δημιουργία ή την ενίσχυση κοινών κανόνων. Όλες αυτές οι διαδικασίες διευκολύνονται από το κοινωνικό κεφάλαιο. Και αυτό είναι μία εισαγωγική μορφή στο θέμα των επιχειρήσεων και των κοινωνικών σχέσεων στην ανάλυση των οικονομικών συστημάτων, όχι μόνο ως μία σχηματισμένη δομή που περιλαμβάνει τους οικονομικούς θεσμούς, αλλά και ως μία δομή με την δική της ιστορία και συνοχή που παράγει μία ανεξάρτητη επίδραση στην λειτουργία των οικονομικών θεσμών

(Coleman, 1998). Κατά συνέπεια, οι οικονομικοί θεσμοί δεν μπορούν να λειτουργήσουν χωρίς τις κοινωνικές σχέσεις που τους περιβάλλουν.

Αυτό μας οδηγεί στο να υποθέσουμε ότι, μία από τις καλύτερες εκδοχές για την παρατήρηση του κοινωνικού κεφαλαίου στις προηγμένες κοινωνίες θα ήταν στις επιχειρήσεις, όπου εκεί το κοινωνικό κεφάλαιο παράγει μία υψηλή δυνατότητα στην επίτευξη των στόχων και διευκολύνει υψηλότερους στόχους με λιγότερη προσπάθεια.

Για να λειτουργήσει σωστά το εταιρικό περιβάλλον, είναι βασικό να ενσωματώνει τις διαστάσεις του κοινωνικού κεφαλαίου όπως η εμπιστοσύνη, οι κοινωνικές σχέσεις, η δέσμευση, η επικοινωνία. Εκτός από τους κανόνες και τις επίσημες αξίες που εκφράζονται στα έγγραφα και τις συμβάσεις, οι δραστηριότητες του εταιρικού κόσμου δύσκολα μπορούν εκτελεσθούν εκτός και αν ορισμένοι άτυποι και άγραφοι κανόνες είναι παρόντες σε καθημερινή βάση. Συγχρόνως, αυτές οι δραστηριότητες παράγουν ικανοποίηση και ευημερία μεταξύ των ανθρώπων λόγω των καλών σχέσεων, της εμπιστοσύνης και της δέσμευσης μεταξύ τους. Φυσικά και αυτές οι δραστηριότητες μπορούν να πραγματοποιηθούν χωρίς την εμπιστοσύνη ή την δέσμευση, αλλά δεν θα παράγουν πλέον τον ίδιο βαθμό ικανοποίησης και ευημερίας. Αυτό έχει οδηγήσει σε ερευνητικές απόψεις όπου παρατηρείται πως, τα επίπεδα της ευημερίας και της ικανοποίησης που προκύπτουν από τις εργασιακές δραστηριότητες είναι υψηλότερα στα άτομα εκείνα που έχουν εργαστεί σε επιχειρήσεις ή ομάδες που υπάρχουν υψηλά επίπεδα εμπιστοσύνης, κοινωνικών σχέσεων και δέσμευσης (Requena, 2000). Δηλαδή, οι πιθανότητες για ένα υψηλότερο βαθμό εργασιακής ικανοποίησης εξαρτάται περισσότερο από τα επίπεδα των σχέσεων, της εμπιστοσύνης και της δέσμευσης που λαμβάνονται από το εργασιακό περιβάλλον παρά από άλλα προσωπικά και εργασιακά χαρακτηριστικά (Requena, 2000).

Προκειμένου να υπάρξει ποιότητα ζωής στην εργασία, δεν είναι αρκετό μία εργασία να παράγει μόνο ικανοποίηση. Υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που εμπλέκονται κυρίως, είναι οι συνθήκες στον χώρο εργασίας, οι οποίες συμβάλλουν και σε μία καλή ή όχι ποιότητα ζωής στην εργασία. Άλλοι παράγοντες είναι το επίπεδο πίεσης, κούρασης, επιβάρυνσης και εργασίας τα Σαββατοκύριακα. Όλοι αυτοί οι παράγοντες συμβάλλουν για να καθορίσουν την ποιότητα ζωής στην εργασία που λαμβάνει ένα άτομο, αλλά επίσης σημαντικές είναι οι σχέσεις που ένας εργαζόμενος διατηρεί με άλλους στον χώρο εργασίας. Ένα υψηλό επίπεδο ποιότητας

ζωής στην εργασία θα καθοριστεί αναμφισβήτητα από στοιχεία που σχετίζονται με τις καλές ή όχι σχέσεις, την εμπιστοσύνη και την δέσμευση με την Διοίκηση και τα ανώτερα στελέχη. Έτσι, υπάρχουν πιθανότητες οι εργαζόμενοι εκείνοι που διατηρούν υψηλά επίπεδα εμπιστοσύνης, κοινωνικών σχέσεων και δέσμευσης προς την Διοίκηση και τα ανώτερα διοικητικά στελέχη να έχουν καλύτερα επίπεδα ποιότητας ζωής στην εργασία (Requena, 2000).

Κοινωνικό Κεφάλαιο και Επαγγελματική-Επιχειρησιακή Σταδιοδρομία

Η οργανωτική έρευνα έχει κινηθεί επίσης προς τη χρήση ενός συνόλου εξωγενών και εγγενών εκβάσεων ως μέτρα της επιχειρηματικής επιτυχίας (Judge & Bretz, 1994; Judge et al., 1995; Kirchmeyer, 1998; Seibert, Crant & Krimmer, 1999; Turban & Dougherty, 1994; Wayne, Liden, Kraimer, & Graf, 1999). Οι εξωγενείς εκβάσεις σταδιοδρομίας είναι αντικειμενικά αισθητά επιτεύγματα όπως, ο μισθός και οι προαγωγές ενώ, η εγγενής επιτυχία σταδιοδρομίας αναφέρεται στα υποκειμενικά συναισθήματα του ατόμου, της ολοκλήρωσης και της ικανοποίησης με τη σταδιοδρομία του/της (London & Stumpf, 1982). Οι μελετητές έχουν υποστηρίξει ότι, αυτά είναι σχετικά αλλά ευδιάκριτα κατασκευάσματα (Argyee, Chay, & Tan, 1994; Hall, 1976; Wayne et al., 1999) και ότι, και τα δύο μέτρα είναι σημαντικά επειδή μαζί απεικονίζουν όχι μόνο τα συμβατικά πρότυπα της επιτυχίας, αλλά τα συναισθήματα της επιτυχίας σχετικά με τους ατομικούς στόχους και προσδοκίες του ατόμου (Judge & Bretz, 1994; Judge et al., 1995; London & Stumpf, 1982; Seibert et al., 1999). Με τη σύνδεση της βιβλιογραφικής ανασκόπησης του κοινωνικού κεφαλαίου με την βιβλιογραφική λογοτεχνία της επιτυχούς σταδιοδρομίας, ελπίζουμε να παραχθεί μια αυστηρή επίδειξη του ρόλου του κοινωνικού κεφαλαίου στην επιτυχία σταδιοδρομίας.

Επιπλέον, σύμφωνα με την βιβλιογραφία σκοπός είναι να ενσωματωθεί η έρευνα για την κοινωνική δομή δικτύων με τη βιβλιογραφία του «mentoring» και των επιτυχών σταδιοδρομιών. Ως «Mentoring» έχει οριστεί, μια αναπτυξιακή σχέση στην οποία ένα λιγότερο πεπειραμένο οργανωτικό μέλος λαμβάνει τη βοήθεια και την καθοδήγηση από ένα πιο πεπειραμένο μέλος με στόχο να βελτιώσει τις επαγγελματικές ευκαιρίες (Kram, 1985). Η έρευνα έχει εξετάσει την προέλευση και την πρόοδο των σχέσεων συμβούλων και των τύπων δραστηριοτήτων που πραγματοποιούνται μέσα στην προστατευόμενη σχέση (Chao et al, 1992; Noe, 1988; Turban & Dougherty, 1994). Η βιβλιογραφία έχει υπογραμμίσει το σημαντικό όφελος

που έχοντας έναν σύμβουλο κάποιος μπορεί να έχει μία επιτυχή σταδιοδρομία (Dreher & Ash, 1990). Ο Kram (1985) έχει προτείνει ότι, είναι σημαντικό να γίνει κατανοητός ο πλήρης αστερισμός των αναπτυξιακών σχέσεων στις οποίες μπορεί να περιληφθεί η προστασία. Εντούτοις, έρευνες έχουν μελετήσει (1) τον ταυτόχρονο αντίκτυπο των πολλαπλάσιων αναπτυξιακών επαφών, (2) τον τρόπο με τον οποίο η οργανωτική θέση αυτών των αναπτυξιακών επαφών έχει επιπτώσεις στη συμβολή της επιτυχούς σταδιοδρομίας, και (3) πως η δομή κάποιου κοινωνικού δικτύου διευκολύνει την πρόσβαση στις αναπτυξιακές σχέσεις στα διαφορετικά μέρη της επιχείρησης.

Οι συγγραφείς Lowe και Schellenberg (2001) έχουν περιγράψει ένα πρότυπο για το επίπεδο ικανοποίησης και ευημερίας που παράγονται από μια θέση εργασίας. Εξέτασαν πώς η εμπιστοσύνη, η υποχρέωση και οι κοινωνικές σχέσεις έχουν επιπτώσεις στα προσωπικά και υποκειμενικά επιτεύγματα των εργαζομένων. Και στα άτομα και στα οργανωτικά επίπεδα το κοινωνικό κεφάλαιο προβλέπει τα μεγαλύτερα επιτεύγματα εργασίας. Αυτή η πολυδιάστατη προσέγγιση συνδέει τις σχέσεις απασχόλησης και τα επίπεδα εμπιστοσύνης με τα επιτεύγματα της εργασίας ενός ατόμου. Το πρότυπο των Lowe και Schellenberg (2001) αποτελείται από διάφορα επίπεδα μεταβλητών: πόσο το κοινωνικό κεφάλαιο επηρεάζεται από τα προσωπικά χαρακτηριστικά, τις εργασιακές μεταβλητές, και τον βαθμό επιρροής του κοινωνικού κεφαλαίου στην ικανοποίηση και την ποιότητα ζωής στην εργασία. Αυτό είναι ένα πρότυπο τριών βημάτων: 1) τα προσωπικά χαρακτηριστικά και το περιβάλλον εργασίας επηρεάζουν το επίπεδο του κοινωνικού κεφαλαίου, 2) το κοινωνικό κεφάλαιο έχει επιπτώσεις στην επιτυχία στην εργασία όσον αφορά την ικανοποίηση και την ευημερία και 3) ανατροφοδότηση των αποτελεσμάτων επίδρασης στην ικανοποίηση και την ευημερία παράγουν μια θετική επίδραση με την αύξηση του κοινωνικού κεφαλαίου του εργαζομένου.

Οι επαγγελματικές σχέσεις ρυθμίζονται με τους νομικούς κανόνες που ρυθμίζονται και από τις συμβάσεις που περιλαμβάνουν κυρίως τον εργοδότη και τον εργαζόμενο. Αλλά πέρα από τη νομική βάση που τις θεσμοποιεί, οι σχέσεις εργασίας φανερώνουν το κοινωνικό κεφάλαιο ως εμπιστοσύνη προς την υψηλότερη διοίκηση και τους συναδέλφους, την δέσμευση για την επιχείρηση ή τον οργανισμό, την φιλία με τους ανθρώπους στον εργασιακό χώρο, την δυνατότητα της επιρροής, και τα κανάλια για την επικοινωνία. Αυτές οι διαστάσεις έχουν επιπτώσεις στα προσωπικά επιτεύγματα του εργαζομένου στον εργασιακό χώρο. Ο Lowe και Schellenberg

(2001) προτείνουν ένα πρότυπο στο οποίο τα μεμονωμένα χαρακτηριστικά των εργαζομένων και της θέσης και του περιβάλλοντος εργασίας τους έχουν επιπτώσεις στη φύση των σχέσεων απασχόλησης, δηλαδή, το κοινωνικό κεφάλαιο, το οποίο συνδέεται στη συνέχεια με τη ποιότητα ζωής στην εργασία και τα επίπεδα προσωπικής ικανοποίησης που μια εργασία παρέχει.

Το κοινωνικό κεφάλαιο έχει τις πολλαπλάσιες ενεργές εφαρμογές στην ανάλυση των κοινωνικών οργανώσεων, και ειδικά των επιχειρήσεων, δεδομένου ότι, οι επιχειρήσεις χρειάζονται τη συνεργασία των μελών τους προκειμένου να επιτευχθούν επιτυχώς οι στόχοι. Αυτή η ερευνητική μελέτη θα εξετάσει πώς ορισμένες πτυχές του κοινωνικού κεφαλαίου όπως, η εμπιστοσύνη, η υποχρέωση και οι σχέσεις με άλλους, προσκρούουν στις δραστηριότητες που πραγματοποιούνται μέσα στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς, παράγοντας μεγαλύτερα ή μικρότερα επίπεδα ικανοποίησης και ευημερίας στην εργασία.

Εργασιακή Ικανοποίηση (Job Satisfaction)

Ένα από τα μεγαλύτερα προοίμια στην μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης ήταν οι μελέτες του Hawthorne. Αυτές οι μελέτες (1924-1933), πρώτιστα δημιουργήθηκαν από τον Elton Mayo της Οικονομικής Σχολής του Χάρβαρντ, όπου επιδιώκει να βρει τα αποτελέσματα των διάφορων όρων στην παραγωγικότητα των εργαζομένων. Οι συγκεκριμένες μελέτες έδειξαν ότι, οι νέες αλλαγές στους όρους εργασίας αυξάνουν προσωρινά την παραγωγικότητα. Αργότερα όμως διαπιστώθηκε πως, η αύξηση αυτή προέκυψε, όχι από τους νέους όρους εργασίας, αλλά από την γνώση της παρατήρησης. Αυτή η εύρεση παρείχε την δυνατή ένδειξη ότι, εκείνοι οι άνθρωποι που εργάζονται για λόγους εκτός της αμοιβής, η οποία προετοιμάζει το έδαφος ώστε, να ερευνηθούν άλλοι παράγοντες στην εργασιακή ικανοποίηση. Το επιστημονικό μάνατζμεντ (aka Taylorism) είχε επίσης έναν σημαντικό αντίκτυπο στην μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης.

Ο Taylor (1911), υποστήριξε πως, υπήρξε ένας ενιαίος καλύτερος τρόπος να εκτελεσθεί οποιοδήποτε δεδομένο καθήκον. Διατυπώνει την συμβολή σε μία αλλαγή της φιλοσοφίας της βιομηχανικής παραγωγής, που προκαλεί την μετατόπιση από την ειδικευμένη εργασία στις πιο σύγχρονες γραμμές των συνελεύσεων και των ωριαίων αμοιβών. Η αρχική χρήση του επιστημονικού μάνατζμεντ από τις βιομηχανίες αύξησε πολύ την παραγωγικότητα καθώς οι εργαζόμενοι αναγκάστηκαν να εργαστούν σε

έναν γρηγορότερο ρυθμό. Εντούτοις, οι εργαζόμενοι εμφανίστηκαν εξαντλημένοι και δυσαρεστημένοι, αφήνοντας κατά συνέπεια τους ερευνητές με νέες ερωτήσεις για να απαντήσουν σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση. Πρέπει να σημειωθεί ότι, η εργασία του Bryan , του Scott και του Munsterberg θέτουν τον τόνο για την εργασία του Taylor. Μερικοί υποστηρίζουν πως, η ιεραρχία της θεωρίας αναγκών του Maslow, μία θεωρία κινήτρου, έθεσε τα θεμέλια για την θεωρία της εργασιακής ικανοποίησης. Η συγκεκριμένη θεωρία εξηγεί ότι, οι άνθρωποι επιδιώκουν να ικανοποιήσουν πέντε συγκεκριμένες ανάγκες στην ζωή (τις φυσιολογικές ανάγκες, τις ανάγκες ασφαλείας, τις κοινωνικές ανάγκες, τις ανάγκες αυτοσεβασμού και την αυτοπραγμάτωση). Αυτό το πρότυπο χρησιμεύει ως μία καλή βάση με την οποία, οι πρώτοι ερευνητές θα μπορούσαν να αναπτύξουν τις θεωρίες της εργασιακής ικανοποίησης. Η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί επίσης να, φανεί μέσα σε ένα ευρύτερο πλαίσιο μιας σειράς θεμάτων που επηρεάζουν την ατομική εργασιακή εμπειρία ή την ποιότητα της εργασιακής ζωής. Η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να γίνει κατανοητή από την άποψη των σχέσεων της με άλλους παράγοντες όπως, η γενική ευημερία, η πίεση στην εργασία, ο έλεγχος στην εργασία, η διεπαφή εργασίας και οι συνθήκες εργασίας.

Η εργασιακή ικανοποίηση περιγράφει την ευχαρίστηση ή ικανοποίηση που έχει ένα άτομο με την εργασία του. Όσο πιο ευτυχέστεροι είναι οι άνθρωποι μέσα στην εργασία τους τόσο πιο ικανοποιημένοι θεωρούνται. Η εργασιακή ικανοποίηση δεν είναι η ίδια με το κίνητρο ή την ικανότητα, αν και συνδέονται αρκετές φορές. Το εργασιακό σχέδιο στοχεύει να ενισχύσει την εργασιακή ικανοποίηση και την απόδοση, μέθοδοι που αναφορικά λαμβάνονται υπόψη ως η εναλλαγή εργασίας (job rotation), η εργασιακή επέκταση/ διεύρυνση εργασίας (job enlargement), ο εργασιακός εμπλουτισμός (job enrichment) και την εφαρμοσμένη μηχανική εργασίας (job re-engineering).

Άλλες επιρροές στην ικανοποίηση περιλαμβάνουν το διοικητικό ύφος και κουλτούρα, την συμμετοχή των υπαλλήλων, την ενδυνάμωση και την αυτόνομη θέση εργασίας. Η εργασιακή ικανοποίηση είναι μία πολύ σημαντική ιδιότητα που μετριέται συχνά από τις επιχειρήσεις ή τους οργανισμούς. Ο πιο κοινός τρόπος μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης είναι η χρήση κλιμάκων εκτίμησης όπου, οι εργαζόμενοι εκθέτουν τις αντιδράσεις τους στις εργασίες τους. Οι ερωτήσεις συνήθως αφορούν, το ποσοστό αμοιβής, τις ευθύνες

εργασίας, την ποικιλία των στόχων, τις προωθητικές ευκαιρίες, την ίδια την εργασία αλλά και τους συναδέλφους.

Ορισμός Εργασιακής Ικανοποίησης

Η εργασιακή ικανοποίηση έχει οριστεί ως μία ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση ως αποτέλεσμα της αξιολόγησης της εργασίας κάποιου (Locke, 1976), μία συναισθηματική αντίδραση στην εργασία κάποιου (Cranny, Smith & Stone, 1992), και μία στάση απέναντι στην εργασία κάποιου (Brief, 1998). Ο Weiss (2002) έχει υποστηρίξει πως, η εργασιακή ικανοποίηση είναι μία τοποθέτηση αλλά, επισημαίνει ότι, οι ερευνητές πρέπει σαφώς να διακρίνουν τα αντικείμενα της γνωστικής αξιολόγησης που είναι η επιρροή (συγκίνηση/συναίσθημα), οι πεποιθήσεις και οι συμπεριφορές (Weiss, 2002). Αυτός ο ορισμός προτείνει να διαμορφώνουμε την στάση απέναντι στην εργασία μας με το να λάβουμε υπόψη τα συναισθήματα, τις πεποιθήσεις και τις συμπεριφορές μας.

Η εργασιακή ικανοποίηση ορίζεται ως, ο βαθμός στον οποίο οι άνθρωποι συμπαθούν (ικανοποίηση) ή αντιπαθούν (δυσαρέσκεια) την εργασία τους (Spector, 1997, σελ.2). Αυτός ο ορισμός προτείνει πως, η εργασιακή ικανοποίηση είναι μία γενική ή σφαιρική συναισθηματική αντίδραση που τα άτομα κρατούν για την εργασία τους. Ενώ οι ερευνητές και οι επαγγελματίες πιο συχνά μετρούν την σφαιρική εργασιακή ικανοποίηση, ενδιαφέρον παρουσιάζεται για την μέτρηση διαφορετικών όψεων ή δυνάμεων της ικανοποίησης. Η εξέταση αυτών των όψεων είναι συχνά χρήσιμη για μία πιο προσεκτική μελέτη της ικανοποίησης των εργαζομένων με τους βασικούς όρους της εργασίας. Οι παραδοσιακές απόψεις της εργασιακής ικανοποίησης περιλαμβάνουν τους συναδέλφους, την αμοιβή, τους όρους εργασίας, την επίβλεψη, την φύση της εργασίας και τα οφέλη (Williams, 2004).

Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί τον συνδετικό κρίκο ανάμεσα στις θεωρίες των κινήτρων και την εφαρμογή τους στον εργασιακό χώρο και αποτελεί την πιο μελετημένη μεταβλητή στο εργασιακό γίγνεσθαι. Οι Hackman & Oldman (1976) ανέδειξαν την ποικιλία των διαθέσιμων ικανοτήτων, την σημαντικότητα των επιτελούμενων εργασιών, την ταύτιση με την εργασία, την αυτονομία και την εργασιακή ανατροφοδότηση ως τους βασικότερους παράγοντες για την εργασιακή ικανοποίηση. Άλλοι ερευνητές (Agho, 1993) θεώρησαν πως, οι φιλίες που αναπτύσσονται στα πλαίσια της εργασίας, οι συγκρούσεις, η προσφορά και ο φόρτος

εργασίας είναι εξίσου σημαντικές. Οι Staw, Bell & Clausen (1986) διασαφήνισαν τον ρόλο της θετικής και αρνητικής συναισθηματικής προδιάθεσης σε συνάρτηση με την εργασιακή ικανοποίηση. Επίσης, οι Arvey, Bouchard και Segal (1989) με έρευνές τους σε μονοζυγοτικούς διδύμους απέδειξαν ότι το 30% της διασποράς στην εργασιακή ικανοποίηση οφείλεται σε γενετικούς παράγοντες. Οι James & James (1989) χρησιμοποιώντας μεθόδους που προσομοιάζουν με τις γνωστικές θεωρίες του Beck (1983) έδειξαν ότι, οι αρνητικές σκέψεις και προδιαθέσεις που αφορούν γενικότερα την ζωή μπορούν να επηρεάσουν τις συναισθηματικές αντιλήψεις για την εργασία.

Σύμφωνα με τους ερευνητές Cranny, Smith και Stone (1992) η εργασιακή ικανοποίηση είναι το άθροισμα των συναισθηματικών αντιδράσεων που έχει ένα άτομο για την εργασία του ή αλλιώς η συναισθηματική διάσταση των στάσεων του για αυτή, η οποία απορρέει από την σύγκριση που κάνει ανάμεσα στα οφέλη που αποκομίζει και σε αυτά που θα επιθυμούσε να έχει. Ο ορισμός που έδωσαν οι Cranny, Smith και Stone είναι παρεμφερής με τον ορισμό που διατύπωσε ο Locke στα δύο πολύ σημαντικά έργα του για την εργασιακή ικανοποίηση. Το 1690 στο άρθρο του «Τι είναι η εργασιακή ικανοποίηση» ο Locke υποστηρίζει ότι, η εργασιακή ικανοποίηση είναι μία ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση στην οποία περιπίπτει το άτομο, όταν, έχοντας αποτιμήσει το έργο που προσφέρει στην εργασία του βρίσκει τις συνθήκες σύμφωνες προς τα αξιακά του πρότυπα. Αντίθετα, η εργασιακή δυσαρέσκεια είναι η δυσάρεστη συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει όταν υπάρχουν συγκρουσιακά και ασύμφωνα στοιχεία. Επίσης, το 1976 στο βιβλίο του «Handbook of Industrial Psychology» ο Locke δίνει έμφαση στην αξιολόγηση των εμπειριών που αποκομίζει ο εργαζόμενος (Locke, 1976, σελ.1300).

Οι Cranny et al. (1992) θεωρούν πως, όλοι οι ορισμοί που δίνουν έμφαση στο συναισθηματικό τομέα είναι επαρκείς ωστόσο, οι ίδιοι τονίζουν την πραξιακή διάσταση της ικανοποίησης, λέγοντας ότι, η εργασιακή ικανοποίηση ταυτίζεται με την εργασιακή συμπεριφορά (Miner, 1992; Brief, 1998).

Σύμφωνα με τον Weis (2002), οι ορισμοί που θέτουν την εργασιακή ικανοποίηση ως συναίσθημα και οι ορισμοί που την θέτουν ως συμπεριφορά δεν είναι αντιφατικοί ούτε ασύμβατοι. Μέσα από την βιβλιογραφία διεφάνη ότι, σε κλασικά έργα όπως των Smith, Kendall, & Hulin (1969) η εργασιακή ικανοποίηση ορίζεται ως «η συναισθηματική αντίδραση στις διαφορετικές όψεις μιας κατάστασης», ενώ ωρύτερα είχε υποστηριχθεί ότι, τα προβλήματα που σχετίζονται με την μέτρηση της

ικανοποίησης είναι σχετικά παραδείγματα των προβλημάτων που αντιμετωπίζει η μέτρηση οποιασδήποτε συμπεριφοράς.

Η έρευνα των Young, Tokar & Subich (1998), βασίστηκε στην θεωρία του Holland (1973; 1985a) ο οποίος υποστήριξε ότι, η εργασιακή ικανοποίηση συσχετίζεται με έξι τύπους προσωπικότητας: το ρεαλιστικό, το ερευνητικό, το καλλιτεχνικό, το κοινωνικό, το επιχειρησιακό και το συμβατό. Οι ερευνητές αυτοί υποστήριξαν πως, εάν υπάρξει αντιστοιχία χαρακτήρων και περιβαλλόντων εργασίας τότε και η απόδοση και η ικανοποίηση θα αυξηθούν. Στα ευρήματα της έρευνας πρέπει να προστεθεί το γεγονός ότι, οι μεταβλητές φύλο, ηλικία, εισόδημα και έτη σπουδών δεν έδωσαν στατιστικώς σημαντικές διαφοροποιήσεις όσον αφορά την εργασιακή ικανοποίηση.

Οι Lam, Pine & Baum (2001) εξέτασαν την σχέση τόσο των ατομικών όσο και των κοινωνικών παραγόντων με την εργασιακή ικανοποίηση. Συγκεκριμένα, θεώρησαν ότι, βαρύνουσα σημασία έχουν οι ματαιώσεις των προσδοκιών από το εργασιακό περιβάλλον και η κοινωνικοποίηση των εργαζομένων. Η υποκειμενική εσωτερίκευση που λαμβάνει χώρα κάθε φορά σε συνδυασμό με τις νόρμες και τα στερεότυπα που αναπτύσσονται είναι δυνατοί προγνωστικοί παράγοντες τόσο της ικανοποίησης όσο και της παραίτησης. Η κουλτούρα τόσο της επιχείρησης/οργανισμού όσο και του κοινωνικού πλαισίου στο οποίο υπάγεται, παίζουν ρόλο καταλυτικό στην μελλοντική προσαρμογή των εργαζομένων. Για παράδειγμα δεδομένου ότι, η ελληνική νοοτροπία είναι βασισμένη περισσότερο στα άτυπα κοινωνικά δίκτυα και στις προσωπικές σχέσεις, η κουλτούρα των επιχειρήσεων πρέπει να εναρμονιστεί με αυτή την κυρίαρχη αντίληψη. Θα έπρεπε λοιπόν, να υιοθετηθεί ο θεσμός του συμβούλου-μέντορα, ο οποίος θα ήταν υπεύθυνος για την ομαλή ένταξη των νέων υπαλλήλων στην επιχείρηση και αρμόδιος για την καλλιέργεια των ομαλών διαπροσωπικών σχέσεων των εργαζομένων. Επιπλέον, τα μέλη των οικογενειών των υπαλλήλων θα έπρεπε να μην είναι αποκομμένα από τις εξελίξεις στην επιχείρηση. Αντίθετα, θα πρέπει να οργανώνονται ημερίδες συνάντησης και γνωριμίες, πολιτισμικές εκδηλώσεις, γεγονότα τα οποία ενισχύουν την κοινωνική συνοχή της επιχείρησης.

Στο άρθρο των DeConick και Stilwell (2004) εξετάζεται, η σχέση ανάμεσα στην οργανωσιακή δικαιοσύνη, τον βαθμό ικανοποίησης από τις αμοιβές, την αναγνώριση της αξίας του έργου από τους προϊσταμένους, τον βαθμό αφοσίωσης στην επιχείρηση και τις συνθήκες παραίτησης. Ιδιαίτερη σημασία δίδεται στον όρο

«δικαιοσύνη νομής» , ο οποίος στηρίζεται στην θεωρία της ισότητας του Adams (1963). Όπως προαναφέρθηκε, κάθε εργαζόμενος αναπτύσσει αντιλήψεις σχετικά με τις προσφερόμενες αμοιβές σε σύγκριση με τους υπόλοιπους υπαλλήλους. Επενδύει χρόνο, κόπο, φιλοδοξίες, μορφωτικό υπόβαθρο και εμπειρία στην εργασία του. Σε αντάλλαγμα, απολαμβάνει ενισχυτών όπως, αναγνώριση, χρήματα, εξέλιξη κτλ από την επιχείρηση. Ο λόγος των κερδών του και της προσφοράς του δείχνει και τον βαθμό ικανοποίησης από την επιχείρηση/οργανισμό. Όταν οι εργαζόμενοι αξιολογούν αυτήν την σχέση σχηματίζουν αντιλήψεις δικαιοσύνης νομής. Η έρευνα έδειξε πως, αυτού του είδους δικαιοσύνη είναι ισχυρός προγνωστικός παράγοντας για συγκεκριμένα είδη εργασιακής ικανοποίησης, όπως ικανοποίηση από τον μισθό.

Επιπρόσθετα, κάθε εργαζόμενος σχηματίζει αντιλήψεις περί «διαδικαστικής δικαιοσύνης», η οποία εστιάζεται στην ορθότητα των διαδικασιών και των μέσων που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση των υπαλλήλων. Η ερευνητική εμπειρία έχει δείξει ότι, όταν οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να εκφέρουν γνώμη για τις διαδικασίες αυτές, όπως π.χ. κατά την αξιολόγηση της απόδοσης την προμοδότηση του έργου τους ή το πάγωμα των μισθών, τότε σχηματίζουν αρνητικές στάσεις για την διαχείριση εξουσίας. Η διαδικαστική δικαιοσύνη συσχετίζεται άμεσα με την αφοσίωση στην επιχείρηση, η οποία έχει μία ιδιότυπη σχέση με την διάθεση για παραίτηση. Συγκεκριμένα έρευνες έδειξαν (Cotton & Tuttle, 1986; Hom & Griffen, 1991) ότι, η εργασιακή ικανοποίηση και αφοσίωση μπορούν να προβλέψουν την έξοδο από την επιχείρηση. Όμως άλλες έρευνες (Brown & Peterson, 1993; Good et al., 1996; Johnston et al., 1990; Mathieu, 1991; Mowday et al., 1982; Price & Mueller, 1986; Sager et al., 1998; Williams & Hazer, 1986) θεωρούν πως, η αφοσίωση σε πολλές περιπτώσεις μετριάζει την τάση για παραίτηση ακόμα και όταν η δυσαρέσκεια είναι καταφανής.

Σημαντικός παράγοντας για το μέγεθος της εργασιακής ικανοποίησης είναι και η πολυσημία ή η διαύγεια των ρόλων. Αρκετές έρευνες (Brown & Peterson, 1993; Fisher & Gitelson, 1983; Good et al., 1996; Jackson & Schuler, 1985; Mathieu, 1991; Mathieu & Zajac, 1990) έδειξαν πως, όταν επικρατεί σύγχυση σχετικά με τα καθήκοντα, τις υποχρεώσεις και τα προνόμια, τότε η δυσαρέσκεια αυξάνεται. Επομένως, η επιχείρηση θα πρέπει να διαθέτει σαφώς δομημένο οργανόγραμμα και ανάλυση καθηκόντων κάθε εργασίας, ώστε να αποφεύγονται χαοτικές καταστάσεις.

Η έρευνα των Lounsbury, Gibson, Steel, Sundstrom και Loveland (2003), εξέτασε την ευφυΐα και την προσωπικότητα ως παράγοντες εργασιακής

ικανοποίησης. Βρέθηκε ότι, ο υψηλός δείκτης νοημοσύνης συνολικά δεν παρουσίαζε στατιστικώς σημαντική συσχέτιση με την ικανοποίηση. Το ίδιο όμως, δεν προέκυπτε για τις περιπτώσεις μερικής απασχόλησης, όπου τα δύο μεγέθη συσχετιζόνταν αρνητικά (όσο πιο ευφυής ο εργαζόμενος που απασχολείτο μερικώς, τόσο μικρότερη και η εργασιακή του ικανοποίηση). Οι προϊστάμενοι και γενικότερα όσοι κατείχαν υψηλές θέσεις στην επιχείρηση επεδείκνυαν υψηλή ικανοποίηση ανάλογη με το νοητικό του πηλίκιο.

Πολλά χαρακτηριστικά προσωπικότητας όπως, η συναισθηματική σταθερότητα, τάση για κυριαρχία, ενθουσιασμός, αντίληψη κανονισμών, εσωστρέφεια και εξωστρέφεια κτλ συσχετιζόνταν θετικά ή αρνητικά με την ικανοποίηση από την επαγγελματική σταδιοδρομία ή την εργασιακή ικανοποίηση. Η πρώτη αναφέρεται στην εν γένει επιδοκιμασία της μέχρι τώρα καριέρας του εργαζομένου, ενώ η δεύτερη έχει να κάνει με τις συνθήκες που επικρατούν σε ένα συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον. Η έρευνα των Furnham, Petrides, Jackson, Cotter (2002) στηρίχθηκε στην θεωρία του Herzberg (1959), ο οποίος υποστήριξε ότι, η εργασιακή ικανοποίηση και η εργασιακή δυσαρέσκεια εξαρτάται από το πόσο ικανοποιούνται οι ανάγκες «υγιεινής» και οι ανάγκες υποκίνησης. Η ικανοποίηση των αναγκών υγιεινής μειώνουν την εργασιακή δυσαρέσκεια αλλά δεν αυξάνουν την εργασιακή ικανοποίηση ενώ, η ικανοποίηση των αναγκών υποκίνησης αυξάνει την απόδοση καθώς και την εργασιακή ικανοποίηση.

Θεωρητικές προσεγγίσεις της Εργασιακής Ικανοποίησης

Θεωρία Ανθρώπινων Αναγκών

Εισηγητής της συγκεκριμένης θεωρητικής προσέγγισης είναι ο Abraham Maslow (1954), θεωρητικός της ανθρωπιστικής κατεύθυνσης, ο οποίος εισήγαγε ένα σύστημα ιεράρχησης των ανθρώπινων αναγκών και κινήτρων.

Στα πλαίσια της μελέτης του κατηγοριοποίησε τις ανάγκες του ανθρώπου σε πέντε βασικές ομάδες:

Φυσιολογικές ανάγκες: Πρόκειται για τις βασικές ανάγκες του ανθρώπου, οι οποίες συνδέονται με την ύπαρξη του ως βιολογικός οργανισμός, όπως είναι για παράδειγμα η ανάγκη για νερό, για τροφή, για ένδυση, κλπ. Οι ανάγκες αυτές είναι οι πρώτες που ο άνθρωπος προσπαθεί να ικανοποιήσει.

Ανάγκες ασφαλείας: Εδώ γίνεται λόγος για την ανάγκη του ανθρώπου να νοιώθει το συναίσθημα της σιγουριάς που απορρέει από τα συναισθήματά του και το συναίσθημα της αυτοσυντήρησής του. Η αναφορά γίνεται σε μόνιμη εργασία, κατοικία, τη διασφάλιση και στο μέλλον των φυσιολογικών αναγκών.

Κοινωνικές ανάγκες: Πρόκειται για την ανάγκη του ανθρώπου να ανήκει σε μία ή περισσότερες κοινωνικές ομάδες, να νοιώθει αποδεκτός, να αναπτύσσει φιλικές σχέσεις, να νοιώθει αγάπη και στοργή.

Ανάγκες εκτίμησης ή αναγνώρισης: Πρόκειται για ανάγκες οι οποίες, σχετίζονται με το «εγώ» του εκάστοτε ατόμου, όπως για παράδειγμα η φήμη, το κύρος, η εκτίμηση, ο σεβασμός, η επιτυχία, η ανεξαρτησία, η ελευθερία, κλπ.

Ανάγκες ολοκλήρωσης: Πρόκειται για τις ανάγκες του ανθρώπου, οι οποίες σχετίζονται με το τι θέλει να γίνει, την ικανοποίηση δηλαδή, των οραμάτων και των προσδοκιών του έτσι ώστε, να αγγίξει το ιδανικό για εκείνον πρότυπο.

Ο Maslow (1954) υποστήριξε ότι, οι ανάγκες του ανθρώπου βρίσκονται σε μία σειρά προτεραιότητας που παίρνει την μορφή πυραμίδας: στη βάση της πυραμίδας βρίσκονται οι βιολογικές ανάγκες. Οι ανάγκες αυτές είναι οι πρώτες που πρέπει το άτομο να φροντίσει να ικανοποιηθούν. Έπονται οι ανάγκες για ασφάλεια και προστασία, οι οποίες παίρνουν σειρά για να καλυφθούν μόνο εφόσον έχουν εξασφαλιστεί πλήρως οι βιολογικές ανάγκες. Ακολουθούν στο επόμενο επίπεδο της ιεραρχίας, οι ανάγκες για αγάπη και συναισθηματική ανταπόκριση. Στο επόμενο επίπεδο ανήκουν οι ανάγκες για κοινωνική επαφή και η ανάγκη για κοινωνική αναγνώριση ενώ, στην κορυφή της πυραμίδας βρίσκεται η ανάγκη για αυτοπραγμάτωση και αυτοπροσδιορισμό (να κάνει δηλαδή, ένα άτομο αυτό που θεωρεί ότι ταιριάζει καλύτερα στον εαυτό του και να ενεργοποιήσει το δυναμικό του στο μέγιστο βαθμό). Η εμφάνιση της ανάγκης για αυτοπραγμάτωση υφίσταται μόνο όταν έχουν ικανοποιηθεί οι ανάγκες όλων των άλλων επιπέδων. Ο ίδιος υποστηρίζει, πως η ικανοποίηση όλων των αναγκών της ιεραρχίας είναι σημαντικός παράγοντας για την εξασφάλιση της ψυχικής υγείας του ατόμου, ενώ απαραίτητη προϋπόθεση για μία ζωή ολοκληρωμένη και ευτυχισμένη είναι η ικανοποίηση των αναγκών που βρίσκονται στα υψηλά στρώματα της «ιεραρχίας». Στο χώρο εργασίας, σύμφωνα με τον Maslow (1954), η ανάγκη για αυτοπραγμάτωση αποτελεί το υψηλότερο κίνητρο για την ικανοποίηση, εφόσον φυσικά όλες οι κατώτερες ανάγκες έχουν εκπληρωθεί (Macarou, 1982). Αυτή η άποψη αποτελεί πόρισμα πολλών ερευνών που διεξήχθησαν σε διευθυντές επιχειρήσεων, όπου βρέθηκε ότι, πράγματι η νέα γενιά εργαζομένων

επικεντρώνεται στην ανάγκη αυτοπραγμάτωσης την οποία θεωρεί ως την βασικότερη αιτία ικανοποίησης από την εργασία τους (Schultz, 1982).

Θεωρία Επιρροής (Affect Theory)

Η Θεωρία Επιρροής του Locke (1976) είναι αμφισβητήσιμα το διασημότερο πρότυπο εργασιακής ικανοποίησης. Η βασική προϋπόθεση αυτής της θεωρίας είναι ότι, η ικανοποίηση καθορίζεται από την απόκλιση μεταξύ του τι θέλει κάποιος σε μία εργασία από το τι έχει κάποιος σε μία εργασία. Περαιτέρω η θεωρία δηλώνει, το ποσοστό που εκτιμά κάποιος μία δεδομένη πλευρά της εργασίας (π.χ. ο βαθμός αυτονομίας σε μία θέση εργασίας) και πόσο ικανοποιημένος ή δυσαρεστημένος γίνεται όταν οι προσδοκίες δεν είναι οι αναμενόμενες (δεν ικανοποιούνται). Όταν ένα άτομο εκτιμάει μία συγκεκριμένη πτυχή της εργασίας, η ικανοποίηση του είναι σε μεγαλύτερο βαθμό επηρεαζόμενη και θετικά (όταν ικανοποιούνται οι προσδοκίες) και αρνητικά (όταν δεν ικανοποιούνται οι προσδοκίες), σε σύγκριση με εκείνου που δεν εκτιμά μία συγκεκριμένη πτυχή εργασίας. Για να διευκρινίσει ή να επεξηγήσει, παραδείγματος χάριν, εάν ένας εργαζόμενος εκτιμά την αυτονομία στον χώρο εργασίας και κάποιος άλλος είναι αδιάφορος με εκείνη, τότε ο πρώτος εργαζόμενος θα είναι πιο ικανοποιημένος σε μία θέση εργασίας που παρέχει έναν υψηλό βαθμό αυτονομίας και λιγότερο ικανοποιημένος σε μία θέση εργασίας με ελάχιστο βαθμό ή με καθόλου αυτονομία σε σύγκριση με τον δεύτερο εργαζόμενο. Αυτή η θεωρία δηλώνει ότι, μία συγκεκριμένη πτυχή εργασίας παράγει ισχυρότερα συναισθήματα δυσαρέσκειας όταν εκείνη εκτιμάται περισσότερο από τον εκάστοτε εργαζόμενο.

Θεωρία Διάθεσης (Dispositional theory)

Μία άλλη γνωστή θεωρία εργασιακής ικανοποίησης είναι η Θεωρία Διάθεσης (Jackson, 2007). Είναι μία πολύ γενική θεωρία, η οποία προτείνει ότι, οι άνθρωποι έχουν έμφυτες διαθέσεις που τους προκαλούν να έχουν τάσεις προς ένα ορισμένο επίπεδο ικανοποίησης, ανεξάρτητα από την εργασία κάποιου. Αυτή η προσέγγιση έγινε μία ξεχωριστή εξήγηση της εργασιακής ικανοποίησης λαμβάνοντας υπόψη στοιχεία πως, η ικανοποίηση εργασίας τείνει να είναι σταθερή με την πάροδο του χρόνου δια μέσου των σταδιοδρομιών (καριέρες) και εργασιών (θέσεις εργασίας). Η έρευνα επίσης έδειξε πως πανομοιότυπα δίδυμα έχουν παρόμοια επίπεδα εργασιακής

ικανοποίησης. Ένα σημαντικό πρότυπο/μοντέλο που περιορίστηκε στην έκταση της συγκεκριμένης θεωρίας ήταν ο κεντρικός πυρήνας αυτό-αξιολογήσεων (Core Self-evaluations Model) από τον Judge (1998). Ο ίδιος ερευνητής υποστήριξε ότι, υπάρχουν τέσσερα πρότυπα αυτό-αξιολογήσεων που καθορίζουν την διάθεση κάποιου προς την εργασιακή ικανοποίηση: ο αυτοσεβασμός, η αυτό-αποτελεσματικότητα, ο εσωτερικός έλεγχος και η νεύρωση (neurosis). Αυτό το πρότυπο δηλώνει πως, τα πιο ψηλά επίπεδα αυτοσεβασμού (η αξία που θέτει ο καθένας για τον εαυτό του) και η αυτό-αποτελεσματικότητα (η πίστη στην ικανότητα κάποιου) οδηγούν προς την υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση. Έχοντας έναν εσωτερικό έλεγχο (θεωρώντας πως έχει τον έλεγχο της ζωής του, σε αντιδιαστολή με τις εξωτερικές δυνάμεις που τον ελέγχουν) οδηγεί προς υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Τέλος, τα χαμηλότερα επίπεδα νεύρωσης οδηγούν προς την υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση (Judge, 1998).

Θεωρία Δύο Παραγόντων [Two factor theory (motivator- hygiene theory)]

Η θεωρία των Δύο Παραγόντων του Herzberg (1976) γνωστή ως Motivator-Hygiene Theory, προσπαθεί να εξηγήσει την ικανοποίηση και το κίνητρο στον εργασιακό χώρο. Αυτή η θεωρία δηλώνει πως, η ικανοποίηση και η δυσαρέσκεια οδηγούνται από διαφορετικούς παράγοντες, τους παράγοντες του κινήτρου και της ασφάλειας/υγιεινής αντίστοιχα. Το κίνητρο ενός υπαλλήλου στην εργασία συσχετίζεται συνεχώς προς την εργασιακή ικανοποίηση ενός υφιστάμενου. Το κίνητρο μπορεί να φανεί ως μία εσωτερική δύναμη που, οδηγεί τα άτομα στην επίτευξη προσωπικών και οργανωτικών ή επιχειρησιακών στόχων (Hoskinson, Porter & Wrench, 2007 σελ.133.). Οι παράγοντες της παρακίνησης είναι εκείνες οι πτυχές της εργασίας που κάνουν τους ανθρώπους να θέλουν να εκτελούν και να παρέχουν στους ανθρώπους την ικανοποίηση, παραδείγματος χάριν, επίτευξη στην εργασία, αναγνώριση, ευκαιρίες προώθησης. Αυτοί οι παράγοντες κινήτρου θεωρούνται εγγενείς στην εργασία ή στην εργασία που εκτελείται. Οι παράγοντες της ασφάλειας/υγιεινής περιλαμβάνουν τις πτυχές του εργασιακού περιβάλλοντος όπως, η αμοιβή, εταιρικές πολιτικές, εποπτικές πρακτικές και άλλες συνθήκες εργασίας.

Ενώ το μοντέλο του Hertzberg έχει υποκινήσει πολλές έρευνες, οι ερευνητές δεν ήταν ικανοί να αποδείξουν εμπειρικά το μοντέλο, με τους Hackman & Oldham (1976) να προτείνουν ότι, η αρχική διατύπωση του μοντέλου του Hertzberg είναι μία

μεθοδολογική τεχνική, ένα μεθοδολογικό τέχνασμα. Επιπλέον, η θεωρία δεν εξετάζει τις μεμονωμένες διαφορές αντιθέτως, προβλέπει όλους τους υπαλλήλους πως αντιδρούν κατά τρόπο ίδιο στις αλλαγές των παραγόντων (ασφάλειας/υγιεινής). Τελικά, το μοντέλο έχει επικριθεί δεδομένου πως, δεν διευκρινίζει τους τρόπους μέτρησης των παραγόντων.

Μοντέλο Εργασιακών Χαρακτηριστικών (Job characteristics model)

Οι Hackman & Oldham (1976) πρότειναν το Μοντέλο των Εργασιακών Χαρακτηριστικών, που χρησιμοποιείται ευρέως ως πλαίσιο μελέτης των ιδιαίτερων εργασιακών χαρακτηριστικών που προσκρούουν στις εκβάσεις εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της εργασιακής ικανοποίησης δηλαδή που επηρεάζουν με διαφορετικό τρόπο τη συμπεριφορά και τις στάσεις των εργαζομένων. Το μοντέλο δηλώνει ότι υπάρχουν πέντε κύρια εργασιακά χαρακτηριστικά (η ποικιλία δεξιοτήτων, η ταυτότητα του έργου, η σπουδαιότητα του έργου, η αυτονομία και η ανατροφοδότηση) που προσκρούουν σε τρία βασικά ψυχολογικά στάδια (πεπειραμένη σπουδαιότητα, πεπειραμένη ευθύνη για τις εκβάσεις και γνώση πραγματικών αποτελεσμάτων), επηρεάζοντας στην συνέχεια τις εκβάσεις εργασίας (εργασιακή ικανοποίηση, συστηματική αποχή από την εργασία, κίνητρο εργασίας, κλπ.). Τα πέντε εργασιακά χαρακτηριστικά μπορούν να συνδυαστούν για να σχηματίσουν ένα δυναμικό αποτέλεσμα παρακίνησης για μία εργασία, όπου μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως ένας δείκτης για το πώς πιθανόν μία εργασία να επηρεαστεί από τις απόψεις και τις συμπεριφορές ενός εργαζομένου. Πρόκειται για ένα θεωρητικό μοντέλο σε ό,τι αφορά τις διαστάσεις ή τα θέματα εργασίας που πρέπει να μεταβληθούν προκειμένου, να βελτιωθούν τα κίνητρα, η απόδοση και η ικανοποίηση των εργαζομένων (Hackman & Oldman, 1975).

Θεωρία των Αναγκών Υπαρξης, Σχέσεις και Ανάπτυξης (Existence, Relatedness, Growth - ERG)

Η συγκεκριμένη θεωρία έχει τις βάσεις στην θεωρία των αναγκών του Maslow, με βασικές διαφορές ότι, η θεωρία αυτή πραγματεύεται τρεις θεωρίες αναγκών και ότι οι ανάγκες αυτές δεν ακολουθούν την αυστηρή σειρά ακολουθίας που υποστηρίζει η θεωρία του Maslow. Κατά τον Alderfer (1972), η μη ικανοποίηση για οποιοδήποτε λόγο των αναγκών ανώτερου επιπέδου (σχέσης και ανάπτυξης) μπορεί να προκαλέσει οπισθοδρόμηση σε ανάγκες κατώτερου επιπέδου, ενώ, αντίθετα, η ικανοποίηση μιας ανάγκης δεν σημαίνει ότι αυτή παύει να αποτελεί κίνητρο, όπως υποστηρίζει ο Maslow, αντίθετα μάλιστα, μπορεί να λειτουργήσει αυξητικά για την έντασή της.

Η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από την εκπλήρωση τριών ειδών αναγκών: *των αναγκών ύπαρξης, σχέσης και ανάπτυξης* (Κάντας, 1998). Ένας εργαζόμενος μπορεί να ικανοποιήσει τις ανάγκες ύπαρξης μέσω του μισθού, των πρόσθετων παροχών και ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος. Οι ανάγκες σχέσης ικανοποιούνται μέσα από τις διαπροσωπικές επαφές με τους συναδέλφους, όταν αυτές διακρίνονται από συναισθηματική στήριξη, σεβασμό, αναγνώριση και παρέχουν στους συμμετέχοντες κατά την επαφή την αίσθηση του «ανήκειν». Τέλος, οι ανάγκες ανάπτυξης καλύπτονται όταν η εργασία είναι δημιουργική και παρέχει προκλήσεις και αυτονομία (Schultz, 1982).

Κοινωνικό Κεφάλαιο και Εργασιακή Ικανοποίηση

Σε σύγκριση των θεωρητικών ανασκοπήσεων του κοινωνικού κεφαλαίου και της εργασιακής ικανοποίησης διαφαίνεται πως, υπάρχουν παρόμοια χαρακτηριστικά στοιχεία μεταξύ των καθώς, οι δύο εννοιολογικές ενότητες εμπεριέχουν συναισθήματα σχετικά με την εργασία.

Υπάρχουν πολλές συμπεριφορές και αποτελέσματα από την πλευρά των εργαζομένων που θεωρούνται ως αποτέλεσμα της εργασιακής ικανοποίησης ή εργασιακής δυσαρέσκειας. Κάτι τέτοιο δεν περιλαμβάνει μόνο τις μεταβλητές που σχετίζονται με την εργασία όπως είναι οι εσωγενείς πτυχές της εργασίας, οι εργασιακές συνθήκες, ο μισθός, η ασφάλεια αλλά και μεταβλητές που δεν σχετίζονται

άμεσα με αυτή όπως είναι, οι δυνατότητες ανέλιξης, η εμπιστοσύνη, η δέσμευση στην επιχείρηση και στην διοίκηση, η επιτήρηση, οι κοινωνικές πτυχές της εργασίας και η επικοινωνία. Όπως γίνεται κατανοητό, η εργασία καθεαυτή σπάνια λειτουργεί ως αντικείμενο μιας ενιαίας στάσης. Στην περίπτωση αυτή, η στάση δηλαδή, η ικανοποίηση, που το υποκείμενο συσχετίζει με την εργασία του, είναι στην πραγματικότητα ο βαθμός της ικανοποίησης σχετικά με έναν αριθμό διαφορετικών διαστάσεων τόσο της εργασίας όσο και του κοινωνικού κεφαλαίου.

Παρόλο που υπάρχουν πολλές συγκεκριμένες και διαφορετικές εργασιακές διαστάσεις που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση, υπάρχει ένα σύνολο διαστάσεων κοινό για όλες τις εργασίες που είναι ικανό να περιγράψει το μεγαλύτερο μέρος της προβλεπόμενης έκτασης της εργασιακής ικανοποίησης. Οι παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης μπορούν να ταξινομηθούν σε δύο κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία αφορά το εργασιακό περιβάλλον καθαυτό και όλους εκείνους τους παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία. Δηλαδή, το πώς οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται, η φύση των εργασιακών καθηκόντων, το κοινωνικό κεφάλαιο και οι ανταμοιβές. Η δεύτερη κατηγορία έχει να κάνει με τους προσωπικούς παράγοντες που εισφέρει κάποιος στην εργασία του. Εδώ περιλαμβάνεται τόσο η προσωπικότητα όσο και οι προηγούμενες εμπειρίες του.

Είναι σημαντικό για την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα των εργαζομένων αλλά και της εργασιακής τους ικανοποίησης να δημιουργείται μία σχέση εμπιστοσύνης τόσο με τους συναδέλφους μεταξύ τους όσο και με την διοίκηση της εκάστοτε επιχείρησης. Έρευνες έχουν δείξει πως αναπτύσσοντας ένα μεγάλο βαθμό εμπιστοσύνης φέρει και μεγαλύτερα επίπεδα στην εργασιακή ικανοποίηση που ένας εργαζόμενος μπορεί να λάβει. Το να υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη και από τις δύο πλευρές οδηγεί σε καλύτερες σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης και έτσι δημιουργείται ένα ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον. Αυτό με την σειρά του ανακαλύπτει την δέσμευση που δημιουργείται από τους εργαζομένους προς την επιχείρηση. Από την βιβλιογραφία φαίνεται πως, η δέσμευση και η εργασιακή ικανοποίηση έχουν μία συσχετιστική σχέση. Ο O' Driscoll (1992) βρήκε ότι, η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζει το βαθμό της δέσμευσης ενώ, οι Becker και Billings (1993) βρήκαν πως, η δέσμευση οδηγεί στην εργασιακή ικανοποίηση. Διαφαίνεται επομένως ότι, υπάρχει μία σύνδεση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της δέσμευσης.

Εν κατακλείδι, η εργασιακή ικανοποίηση και το κοινωνικό κεφάλαιο επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από παρόμοιους παράγοντες. Τέτοιοι παράγοντες είναι, το είδος και η φύση της εργασίας, η αυτονομία που μπορεί να έχει ένας εργαζόμενος, η ποιότητα των κοινωνικών σχέσεων εντός του εργασιακού χώρου, οι δυνατότητες προαγωγής, η επικοινωνία (Vandeberg, 1992).

Οι άνθρωποι ευημερούν όταν γνωρίζουν ότι, οι προσπάθειες τους εκτιμώνται, το εργασιακό περιβάλλον όπου βρίσκονται είναι φιλικό και ευχάριστο και η εργασία τους είναι σημαντική. Επιταχύνουν στις μεγαλύτερες προκλήσεις, υπερβαίνουν αυτό που σκέφτηκαν ότι θα μπορούσαν να κάνουν και να έχουν τα μεγαλύτερα αποτελέσματα όταν είναι εργασιακά ικανοποιημένοι.





Σχήμα 4: Μοντέλο Εργασιακής Ικανοποίησης , Πηγή: Field, 2008

Ποιότητα Ζωής στην Εργασία (Quality of Working Life/Quality of Life at Work)

Η έννοια της ποιότητας ζωής άρχισε να γίνεται γνωστή στην δεκαετία του '50 στην Αμερική, και με τον καιρό αναπτύχθηκε και έγινε περισσότερο σύνθετη. Αρχικά, και για πολλές δεκαετίες οι κοινωνιολόγοι και οι πολιτικοί την όριζαν ως το βιοτικό επίπεδο των ανθρώπων. Με την πάροδο του χρόνου εμφανίζεται σε αρκετούς τομείς και χώρους στην ζωή ενός ανθρώπου. Γίνεται λόγος για την ποιότητα ζωής σχετικά, με το οικογενειακό περιβάλλον, το κοινωνικό αλλά και το εργασιακό περιβάλλον.

Ο Hornquist (1982) θεωρεί ότι, συνολικά η ποιότητα ζωής έχει να κάνει με το βαθμό ικανοποίησης των αναγκών αναφορικά με τους σωματικούς, ψυχολογικούς, κοινωνικούς, υλικούς και διαρθρωτικούς τομείς της ζωής, ενώ, κατά τον Lewis (1982) η ποιότητα ζωής καθορίζεται από τον βαθμό στον οποίο κάποιος έχει αυτοεκτίμηση, στόχους στη ζωή και ελάχιστο άγχος.

Σύμφωνα όμως με τον Cutter (1985), η ποιότητα ζωής ορίζεται ως η ευτυχία ή η ικανοποίηση που αισθάνεται ένα άτομο για τη ζωή ή το περιβάλλον του,

συμπεριλαμβανομένων των επιθυμιών, των αναγκών και των προτιμήσεων, αλλά και όλων των υπόλοιπων υλικών ή πνευματικών προτιμήσεων. Όταν υπάρχει αλληλεπίδραση της ατομικής ποιότητας ζωής και της τοπικής κοινωνίας, ο όρος επεκτείνεται, για να συμπεριλάβει περιβαλλοντικούς παράγοντες, όπως το κλίμα, την τοπική οικονομία και τις διαφορετικές εκφάνσεις του πολιτισμού.

Ο όρος της ποιότητας ζωής χρησιμοποιήθηκε για να παρουσιάζει την γενική ευημερία των ατόμων ή των κοινωνιών. Ο όρος της βρίσκεται σε ένα ευρύ φάσμα πεδίων όπως της υγείας, της πολιτικής αλλά και της εργασίας. Βασίζεται σε τομείς που αφορούν την φυσική και πνευματική υγεία, την μόρφωση, τον ελεύθερο χρόνο, την απασχόληση και τις κοινωνικές σχέσεις. Παρουσιάζει δείκτες κοινούς για όλους τους τομείς και προσαρμόζονται στο προς εξέταση χώρο.

Όπως προαναφέρθηκε, η ποιότητα ζωής αυξητικά έχει γίνει η εστίαση για έρευνα σε πεδία της εκπαίδευσης, της υγείας, των κοινωνικών σχέσεων και της οικογένειας και της εργασίας. Για να εκτιμηθεί η σημαντικότητα της έννοιας αυτής, είναι απαραίτητο να κατανοηθεί η σημασία της. Η «ποιότητα» μας κάνει να σκεφτούμε «έξοχα πρότυπα» συσχετισμένα με τα ανθρώπινα χαρακτηριστικά και με τις θετικές αξίες όπως, η ευτυχία, η επιτυχία, η υγεία, ο πλούτος και η ικανοποίηση ενώ, η «ζωή» μας δείχνει ότι, η έννοια αφορά την ουσία και τις απαραίτητες πλευρές της ανθρώπινης ύπαρξης. Αυτή η σημασιολογική έννοια εξηγεί γιατί επιδρά σε όλους τους βασικούς τομείς της ζωής ενός ανθρώπου καθώς, μας κάνει να σκεφτούμε σχετικά με τα άτομα, τις πολιτικές και τις πρακτικές που αλλάζουν τις ζωές των ανθρώπων και τις αντιλήψεις μιας ζωής με ποιότητα.

Ορισμός Ποιότητας Ζωής στην Εργασία

Η ποιότητα της εργασιακής ζωής έχει διαφοροποιηθεί από την ευρύτερη έννοια της ποιότητας ζωής. Μέχρι ενός ορισμένου βαθμού, αυτό μπορεί να είναι υπερβολικά απλοϊκό, δεδομένου ότι οι Elizur και Shye (1990) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι, η ποιότητα της απόδοσης εργασίας επηρεάζεται από την ποιότητα ζωής καθώς επίσης, και την ποιότητα της εργασιακής ζωής. Εντούτοις, θα υποστηριχθεί εδώ πως η συγκεκριμένη προσοχή στις σχετικές με την εργασιακή ποιότητα πτυχές ισχύει.

Ενώ η ποιότητα ζωής έχει μελετηθεί ευρύτερα, η ποιότητα της εργασιακής ζωής, παραμένει σχετικά ανεξερευνήτη και ανεξήγητη. Μια αναθεώρηση της βιβλιογραφίας αποκαλύπτει σχετικά ελάχιστη την μελέτη της ποιότητας της εργασιακής ζωής. Όπου εκείνη έχει εξερευνηθεί, οι ερευνητές διαφέρουν προς τις απόψεις τους σχετικά με τα συστατικά του πυρήνα της. Υποστηρίζεται ότι, το σύνολο είναι μεγαλύτερο από το ποσό των μερών όσον αφορά στην ποιότητα της εργασιακής ζωής και επομένως, η αποτυχία να ανταποκριθεί στην μεγαλύτερη εικόνα μπορεί να οδηγήσει στην αποτυχία των επεμβάσεων που αντιμετωπίζουν μόνο μία πτυχή.

Μια σαφέστερη κατανόηση της αλληλεξάρτησης των διαφορετικών απόψεων της εργασιακής ποιότητας ζωής προσφέρει την ευκαιρία για την βελτιωμένη ανάλυση της αιτίας και του αποτελέσματος στον χώρο εργασίας. Αυτή η εκτίμηση λειτουργεί ως το μεγαλύτερο πλαίσιο για τους διάφορους παράγοντες στον εργασιακό χώρο, όπως η ικανοποίηση εργασίας και η πίεση και μπορεί να προσφέρει την ευκαιρία για τις πιο οικονομικώς αποδοτικές επεμβάσεις στον εργασιακό χώρο. Η αποτελεσματική μείωση της πίεσης, για παράδειγμα, μπορεί να αποδείξει έναν μάταιο στόχο για τους εργοδότες που πιέζονται για να λάβουν μέτρα ώστε να καλυφθούν οι απαιτήσεις.

Η ποιότητα της εργασιακής ζωής αναφέρεται στο επίπεδο ευτυχίας ή δυσαρέσκειας σχετικά με την καριέρα/επαγγελματική σταδιοδρομία ενός ατόμου. Εκείνοι που απολαμβάνουν την εργασία τους έχουν υψηλή ποιότητα εργασιακής ζωής, ενώ εκείνοι που είναι δυσαρεστημένοι ή οι των οποίων οι ανάγκες είναι ειδάλλως ασυμπλήρωτες φαίνεται να έχουν χαμηλά επίπεδα ποιότητας της εργασιακής ζωής.

Η ποιότητα ζωής ορίζεται ως, το επίπεδο ευχαρίστησης στην ζωή ενός ατόμου. Γενικότερα, βασίζεται σε πολλούς παράγοντες. Τουλάχιστον, ενός ατόμου οι βασικές ανάγκες πρέπει να ικανοποιούνται για να έχουν μία υψηλή ποιότητα ζωής, γενικά για να έχουν ποιότητα ζωής πρέπει να είναι υγιείς, να έχουν να φάνε και να έχουν ένα σπίτι για να ζήσουν. Ένα άτομο με υψηλή ποιότητα ζωής τείνει να αισθάνεται πως όλες οι σημαντικές του ανάγκες και τα θέλω του εκπληρώνονται. Είναι γενικότερα, τα άτομα εκείνα ευτυχείς και συνολικά αισθάνονται πως η ζωή τους είναι καλή. Ένα άτομο χωρίς ποιότητα ζωής υστερεί σε ένα ή σε αρκετούς τομείς στην ζωή του. Για παράδειγμα, ο πολύ άρρωστος ή εκείνοι που δεν είναι πια ικανοί να φροντίζουν τους εαυτούς τους ή να κάνουν δραστηριότητες που απολαμβάνουν

λόγω των φυσικών, διανοητικών ή των οικονομικών περιορισμών φαίνεται συχνά να έχουν χαμηλά επίπεδα ποιότητας ζωής.

Οι παράγοντες για την μέτρησή της σύμφωνα με τους Keith, Heal και Schalock (1996), είναι τα δικαιώματα, οι σχέσεις, η ικανοποίηση, το περιβάλλον, η οικονομική ασφάλεια, ο ατομικός έλεγχος, η υγεία, η αύξηση και η ανάπτυξη. Οι έννοιες αυτών των παραγόντων σχετίζονται με τις διαστάσεις των αξιών, της δύναμης, της ικανοποίησης και της δραστηριότητας.

Η ποιότητα ζωής στην εργασία πρέπει να αποτελεί προϊόν προσωπικής επιλογής, να περιλαμβάνει τη δημιουργικότητα, την κοινωνική προσφορά, την ασφάλεια και την οικονομική άνεση. Να υπάρχει αλληλοσεβασμός, συνεργασία, αλληλεγγύη, δικαίωμα του κάθε ατόμου στην αποδοχή και στη φιλικότητα.

Συστατικά της ποιότητας της εργασιακής ζωής

Διάφοροι συντάκτες και ερευνητές έχουν προτείνει τα πρότυπα της ποιότητας ζωής στην εργασία που περιλαμβάνουν ένα ευρύ φάσμα των παραγόντων. Οι Hackman και Oldman (1976) επέστησαν την προσοχή σε αυτό που περιέγραψαν ως ψυχολογικές ανάγκες αύξησης σχετικές με την εκτίμηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής. Οι ανάγκες αυτές είναι: η ποικιλία δεξιοτήτων, η ταυτότητα του στόχου, η σημασία του στόχου, η αυτονομία και η ανατροφοδότηση. Πρότειναν ότι, οι ανάγκες πρέπει να καλυφθούν εάν οι εργαζόμενοι πρόκειται να δοκιμάσουν την υψηλή ποιότητα της εργασιακής ζωής.

Σε αντίθεση, ο Taylor (1979) προσδιόρισε πιο πρακτικά τα συστατικά της ποιότητας της εργασιακής ζωής ως βασικούς εξωγενείς παράγοντες της εργασίας των αμοιβών, των ωρών και των συνθηκών εργασίας, και ως των εγγενών εννοιών της εργασίας δηλαδή, η καθεαυτή φύση της εργασίας. Πρότεινε ότι, διάφορες άλλες πτυχές θα μπορούσαν να προστεθούν, συμπεριλαμβανομένων: της μεμονωμένης δύναμης, της συμμετοχή των εργαζομένων στην διοίκηση, την δικαιοσύνη και την ισότητα, την κοινωνική υποστήριξη, την χρήση των δεξιοτήτων κάποιου, την ανάπτυξη, την προαγωγή και την κοινωνική σχετικότητα. Ο Taylor πρότεινε πως, η σχετική ποιότητα των εννοιών της εργασιακής ζωής μπορεί να ποικίλει σύμφωνα με την επιχείρηση και την ομάδα των εργαζομένων.

Οι Warr et al. (1979) σε μία έρευνα για την ποιότητα της εργασιακής ζωής, εξέτασαν μία σειρά των προφανώς σχετικών παραγόντων, που περιλαμβάνουν: τη

συμμετοχή στην εργασία, το κίνητρο στην εργασία, τα αντιληπτά εγγενή χαρακτηριστικά της εργασίας, την ικανοποίηση της εργασίας, την ευτυχία και την εκτιμημένη ανησυχία. Συζήτησαν μία σειρά των συσχετισμών που προήλθαν από την εργασία τους όπως, η συμμετοχή με την εργασιακή ικανοποίηση, του κινήτρου με την εργασιακή ικανοποίηση και αντιλήφθηκαν τα εγγενή χαρακτηριστικά της εργασίας και της εργασιακής ικανοποίησης. Συγκεκριμένα, βρήκαν τα στοιχεία για μία μέτρια ένωση της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης και της συνολικής ικανοποίησης και ευτυχίας της ζωής.

Κατά συνέπεια, ενώ μερικοί μελετητές έχουν υπογραμμίσει τις πτυχές των εργασιακών χωρών στην ποιότητα της εργασιακής ζωής, άλλοι έχουν προσδιορίσει την σχετικότητα των παραγόντων της προσωπικότητας, της ευημερίας και τις ευρύτερες έννοιες της ευτυχίας και της ικανοποίησης. Οι παράγοντες επηρεάζουν την εργασία, εντούτοις, έχουν χρησιμεύσει ως η κύρια εστίαση προσοχής, δεδομένου ότι, οι ερευνητές έχουν προσπαθήσει να δείξουν τις σημαντικές επιρροές στην ποιότητα ζωής στον εργασιακό χώρο.

Οι Mirvis και Lawler (1984) πρότειναν ότι, η ποιότητα της εργασιακής ζωής συνδέθηκε με την εργασιακή ικανοποίηση, με τις αμοιβές, τις ώρες και τις συνθήκες εργασίας, που περιγράφουν τα βασικά στοιχεία μιας καλής ποιότητας εργασιακής ζωής όπως, ασφαλές εργασιακό περιβάλλον, δίκαιες αμοιβές, ίσες ευκαιρίες απασχόλησης και ευκαιρίες ανέλιξης.

Οι Baba και Jamal (1991) απαρίθμησαν τι θα περιέγραφαν ως χαρακτηριστικούς δείκτες της εργασιακής ποιότητας ζωής, που περιλαμβάνει: την εργασιακή ικανοποίηση, την συμμετοχή, την ασφάλεια, τον ρόλο εργασίας, την πίεση, την οργανωτική υποχρέωση. Οι Baba και Jamal ερεύνησαν επίσης την ρουτίνα του περιεχομένου της εργασίας, που πρότειναν ότι αυτή η άποψη πρέπει να ερευνηθεί ως τμήμα της έννοιας της εργασιακής ποιότητας ζωής.

Μερικοί έχουν υποστηρίξει ότι, η ποιότητα της εργασιακής ζωής ποικίλει μεταξύ των ομάδων των εργαζομένων. Παραδείγματος χάριν, οι Ellis και Pompli (2002) προσδιόρισαν διάφορους παράγοντες που συμβάλλουν στην δυσαρέσκεια εργασίας και την ποιότητα της εργασιακής ζωής και περιλαμβάνουν: φτωχά εργασιακά περιβάλλοντα, επιθετικότητα, φόρτος εργασίας, ισορροπία της εργασίας και της οικογένειας, εργασία με βάρδιες, έλλειψη συμμετοχή στις αποφάσεις, έλλειψη αναγνώρισης, φτωχές σχέσεις με τους συναδέλφους και με την διοίκηση, έλλειψη ευκαιρίας προόδου.

Οι Sirgy et al. (2001) πρότειναν ότι, οι παράγοντες κλειδί στην ποιότητα της εργασιακής ζωής είναι: η ικανοποίηση με το περιβάλλον εργασίας, με την συμπεριφορά των άλλων εργαζομένων και της διοίκησης, με τις απαιτήσεις της εργασίας. Καθόρισαν την ποιότητα της εργασιακής ζωής ως την ικανοποίηση αυτών των βασικών αναγκών μέσω των πόρων, των δραστηριοτήτων και των εκβάσεων που προέρχονται από τον εργασιακό χώρο. Οι ανάγκες αυτές όπως καθορίζονται από τον Maslow, είναι σχετικές στην υποστήριξη του προτύπου που καλύπτει την υγεία και την ασφάλεια, τα οικονομικά και την οικογένεια, τις κοινωνικές σχέσεις, κλπ.

Οι προσπάθειες στον καθορισμό της εργασιακής ποιότητας ζωής έχουν περιλάβει θεωρητικές προσεγγίσεις, λίστες προσδιορισμένων παραγόντων, συσχετίσεις με τις απόψεις που ποικίλουν ως προς το εάν τέτοιοι ορισμοί και εξηγήσεις μπορούν να είναι σφαιρικοί ή να πρέπει να είναι συγκεκριμένοι για κάθε ρύθμιση εργασίας.

Ο Bearfield (2003) χρησιμοποίησε 16 ερωτήσεις για να εξετάσει την ποιότητα της εργασιακής ζωής και διακρίνεται μεταξύ των αιτιών της δυσαρέσκειας στους εργαζομένους και στις συνθήκες εργασίας, δείχνοντας ότι οι διαφορετικές ανησυχίες θα πρέπει να εξεταστούν για τις διαφορετικές ομάδες. Η διάκριση που γίνεται μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της δυσαρέσκειας της ποιότητας της εργασιακής ζωής απεικονίζει την επιρροή των θεωριών της εργασιακής ικανοποίησης.

Ο Herzberg (1959) χρησιμοποίησε «παράγοντες υγιεινής» και «παράγοντες κινήτρου» ώστε να γίνει διάκριση μεταξύ των χωριστών αιτιών της εργασιακής ικανοποίησης και της δυσαρέσκειας. Έχει προταθεί ότι, οι παράγοντες του κινήτρου είναι εγγενείς στην εργασία, την ευθύνη και την πρόοδο. Οι παράγοντες υγιεινής περιλαμβάνουν πτυχές του περιβάλλοντος εργασίας όπως, οι διαπροσωπικές σχέσεις, ο μισθός, οι συνθήκες εργασίας και η ασφάλεια. Η μεγαλύτερη κοινή αιτία της δυσαρέσκειας της εργασίας μπορεί να είναι η διοίκηση της επιχείρησης, ενώ, το επίτευγμα να είναι η μέγιστη πηγή ικανοποίησης. Την εμπειρία ενός ατόμου της ικανοποίησης ή της δυσαρέσκειας μπορεί να ριζοβολήσουν ουσιαστικά στην αντίληψη τους, παρά να απεικονίσει «το πραγματικό κόσμο τους». Περαιτέρω, η αντίληψη ενός ατόμου μπορεί να επηρεαστεί από την σχετική σύγκριση με τις φιλοδοξίες, τις προσδοκίες και με την τρέχουσα κατάσταση του ατόμου (Lawler & Porter, 1966).

Εν περιλήψει, όπου έχει εξεταστεί οι ερευνητές διαφέρουν κατά τις απόψεις τους σχετικά με τα συστατικά των πυρήνων της ποιότητας της εργασιακής ζωής (Sirgy, Efraty, Siegel & Lee, 2001 & Warr, Cook & Wall, 1979). Έχει συμφωνηθεί

γενικά ότι, η ποιότητα της εργασιακής ζωής είναι εννοιολογικά παρόμοια με την ευημερία των εργαζομένων αλλά διαφέρει από την εργασιακή ικανοποίηση που αντιπροσωπεύει απλώς την περιοχή των εργασιακών χώρων (Lawler, 1982).

Η ποιότητα της εργασιακής ζωής δεν είναι μία ενωτική έννοια, αλλά έχει ενσωματώσει μία ιεραρχία προοπτικών που όχι μόνο βρίσκονται στον χώρο εργασίας όπως η εργασιακή ικανοποίηση, η ικανοποίηση με την αμοιβή, οι σχέσεις με τους συναδέλφους και με την διοίκηση, αλλά και των παραγόντων που απεικονίζουν ευρέως την ικανοποίηση της ζωής και τα γενικά συναισθήματα της ευημερίας (Danna & Griffin, 1999). Πρόσφατα, η εργασιακή πίεση και η σχέση μεταξύ της εργασιακής ζωής με την ζωή γενικότερα (Loscocco & Roscelle, 1991), έχει προσδιοριστεί επίσης ως παράγοντες που πρέπει εννοιολογικά να περιληφθούν στην ποιότητα της εργασιακής ζωής.

Εφαρμογή στον Εργασιακό Χώρο

Η Ποιότητα Ζωής στην εργασία συγκεκριμένα συσχετίζεται με το επίπεδο ευτυχίας που ένα πρόσωπο παράγει για τη σταδιοδρομία του, την καριέρα του. Κάθε πρόσωπο έχει διαφορετικές ανάγκες, όταν η καριέρα του ή το ποιοτικό επίπεδο εργασιακής ζωής του καθορίζεται από το εάν εκείνες οι ανάγκες ικανοποιούνται. Ενώ, μερικοί άνθρωποι μπορεί να είναι ευχαριστημένοι ή ικανοποιημένοι με μία απλή εργασία βασικών παροχών εφόσον αυτό βοηθάει στο να τακτοποιηθούν οι υποχρεώσεις τους, άλλοι θα έβρισκαν μία τέτοια εργασία να είναι πολύ κουραστική ή να καταβάλλουν πολλή φυσική εργασία και θα έβρισκαν μία τέτοια θέση εργασίας να μην είναι ιδιαίτερα ικανοποιητική. Κατά συνέπεια, οι απαιτήσεις για μία υψηλή «ποιότητα εργασιακής ζωής» ποικίλει από άτομο σε άτομο. Ανεξάρτητα από τα πρότυπα τους, εκείνοι οι οποίοι έχουν μία υψηλή ποιότητα στην εργασιακή ζωή, βγάζουν αρκετά για να ζήσουν άνετα, βρίσκουν την εργασία τους να είναι ενδιαφέρουσα ή δεσμευτική και πετυχαίνουν ένα επίπεδο προσωπικής ικανοποίησης ή εκπλήρωσης από την εργασία που κάνουν. Με άλλα λόγια, οι εργαζόμενοι που γενικά είναι ευχαριστημένοι με την εργασία τους λέγεται να έχουν μία υψηλή ποιότητα ζωής στην εργασία, και εκείνοι οι οποίοι δεν είναι ευχαριστημένοι φαίνεται να έχουν μία χαμηλή ποιότητα εργασιακής ζωής (Maslow, 1954; Locke, 1976, Jackson, 2007; Herzberg, 1976; Hackman & Oldman, 1976; Alderfer, 1972; Elizur & Shye, 1990; Schalock, 1996; Cutter, 1985; Taylor, 1979).

Απαιτήσεις- Παράγοντες

Ενώ οι απαιτήσεις για μία υψηλή ποιότητα εργασιακής ζωής ποικίλουν από άτομο σε άτομο, ορισμένοι παράγοντες γενικά απαιτούνται για τον καθένα ώστε να έχει ένα υψηλό επίπεδο ποιότητας στην εργασιακή ζωή. Αυτοί οι ελάχιστοι παράγοντες είναι ισοδύναμοι με την υγεία, την τροφή και την στέγη για τον βαθμό της ποιότητας ζωής, εντούτοις αυτοί οι παράγοντες είναι πιο συγκεκριμένοι για την καριέρα ή την εργασία. Παραδείγματος χάριν, για να έχει υψηλή ποιότητα εργασιακής ζωής, γενικά ένα άτομο πρέπει να είναι σεβαστό στην εργασία του. Οι συνάδελφοι και οι ανώτεροι του πρέπει να του συμπεριφέρονται δίκαια και ευγενικά. Η εργασία δεν θα πρέπει να προκαλεί στον εργαζόμενο φυσική ταλαιπωρία ή διανοητικό άγχος. Ο εργαζόμενος πρέπει να αισθάνεται πως κάνει κάτι που τον ευχαριστεί ή τουλάχιστον δεν είναι τόσο δυσάρεστο. Ο εργαζόμενος πρέπει να αισθάνεται πως η αμοιβή του είναι ικανοποιητική σε σχέση με την εργασία που διεξάγει. Τέλος, ο εργαζόμενος πρέπει να αισθάνεται άξιος ή εκτιμημένος σαν να έχει μέρος στην σπουδαιότητα της επιχείρησης (Maslow, 1954; Locke, 1976, Jackson, 2007; Herzberg, 1976; Hackman & Oldman, 1976; Alderfer, 1972; Elizur & Shye, 1990; Schallock, 1996; Cutter, 1985; Taylor, 1979).

Επιτυγχάνοντας μια Υψηλή Ποιότητα Εργασιακής Ζωής

Για να επιτευχθεί ένα υψηλό επίπεδο της ποιότητας της εργασιακής ζωής, είναι ουσιαστικό να επιλεγεί μια εργασία που να εκπληρώνει τις ανάγκες του εκάστοτε ατόμου. Κατ' αρχάς, πρέπει να καθοριστούν οι ανάγκες. Εάν υπάρχει επιθυμία για μία εργασία που να δεσμεύει το μυαλό και να προκαλεί τον νου, είναι σημαντικό να γίνει κατανοητό ότι, εκ των προτέρων μπορεί να κερδηθούν τα προσόντα που επιτρέπουν να ληφθεί μία τέτοια εργασία. Είναι χρήσιμο εάν επιλεγεί μία εργασία που προκαλεί ενδιαφέρον, θα πρέπει να εξεταστούν ποια είναι τα ενδιαφέροντα σε σχέση με το εκάστοτε άτομο και να ερευνηθούν εργασίες σε εκείνες τις περιοχές. Είναι σκόπιμο να συνταχτεί μία λίστα για τα πράγματα που ψάχνονται σε μία εργασία και να υπάρχει η συμβουλή από έναν ειδικό σε θέματα εργασίας ή να πραγματοποιείται συμμετοχή σε συγκεκριμένα σεμινάρια ή εκθέσεις ώστε, να καθοριστούν ποιες εργασίες είναι πλέον πιθανές να εκπληρώσουν τις ανάγκες. Τέλος, να δίδεται προσοχή στην αλληλεπίδρασή με τους υπάρχοντες εργαζόμενους όταν

λαμβάνουν χώρο οι συνεντεύξεις. Ο τρόπος με τον οποίο συμπεριφέρεται ο προϊστάμενος και οι συνάδελφοι ασκεί μεγάλη επίδραση στην ποιότητα εργασιακής ζωής (Maslow, 1954; Locke, 1976, Jackson, 2007; Herzberg, 1976; Hackman & Oldman, 1976; Alderfer, 1972; Elizur & Shye, 1990; Schalock, 1996; Cutter, 1985; Taylor, 1979).

Αντιμετωπίζοντας μία Χαμηλή Ποιότητα Εργασιακής Ζωής

Δυστυχώς, παρά τις καλύτερες προσπάθειες τους, μερικοί άνθρωποι βρίσκουν τους εαυτούς τους με μία χαμηλή ποιότητας ζωής στην εργασία. Μπορούν να αναγκαστούν να λάβουν μία εργασία που δεν τους ευχαριστεί λόγω προσωπικών ή οικονομικών περιστάσεων όπως, η έλλειψη επιλογών ή προσόντων. Για εκείνους με χαμηλό επίπεδο στην ποιότητα της εργασιακής ζωής οι οποίοι είναι, ανίκανοι ή απρόθυμοι να αλλάξουν εργασία, είναι σημαντικό να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά την κατάσταση. Οι δυσαρεστημένοι εργαζόμενοι μπορούν να προσπαθήσουν να βελτιώσουν την ποιότητα της ζωής στην εργασία επιλέγοντας να εστιάσουν στα θετικά συστατικά των εργασιών τους. Μία μετατόπιση στη νοοτροπία για να εστιάσει στα οφέλη, ακόμα κι αν εκείνα τα οφέλη είναι ελάχιστα, μπορεί να βελτιώσει την εργασιακή ποιότητα ζωής. Οι δυσαρεστημένοι εργαζόμενοι μπορούν επίσης να ερευνήσουν τις ευκαιρίες να μιλήσουν στους συναδέλφους τους και στην Διοίκηση για να αφαιρέσουν τους παράγοντες που μειώνουν την εργασιακή ποιότητα ζωής, αν είναι δυνατόν σύμφωνα με την εργασιακή κατάσταση (Maslow, 1954; Locke, 1976, Jackson, 2007; Herzberg, 1976; Hackman & Oldman, 1976; Alderfer, 1972; Elizur & Shye, 1990; Schalock, 1996; Cutter, 1985; Taylor, 1979).

Κοινωνικό Κεφάλαιο και Ποιότητα της Εργασιακής Ζωής

Συνήθως υποτίθεται ότι, το κοινωνικό κεφάλαιο επηρεάζει την ποιότητα ζωής, αλλά μόνο λίγες μελέτες έχουν εξετάσει αυτή την υπόθεση στα πλαίσια του εργασιακού χώρου.

Κατά μερικές έρευνες, οι δύο κύριοι δείκτες του κοινωνικού κεφαλαίου είναι, η εμπιστοσύνη στην επιχείρηση που μετριέται από την ασφάλεια της εργασίας και η εμπιστοσύνη στην υποστήριξη των συναδέλφων . Η εργασιακή ικανοποίηση και η ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων είναι οι δείκτες που δείχνουν τα επίπεδα της ποιότητας της εργασιακής ζωής που ένας εργαζόμενος μπορεί να έχει. Ο συνδυασμός της επιδοτούμενης εργασίας και η χαμηλή εμπιστοσύνη στους συναδέλφους (δηλαδή, χαμηλό επίπεδο κοινωνικού κεφαλαίου) συνδέεται με τις χαμηλότερες προοπτικές ποιότητας της εργασιακής ζωής, από τον συνδυασμό της μόνιμης απασχόλησης και της υψηλής εμπιστοσύνης (δηλαδή, υψηλό επίπεδο κοινωνικού κεφαλαίου) που οδηγεί στις υψηλές προοπτικές της ποιότητας της εργασιακής ζωής.

Η καθορισμένη διάρκεια απασχόλησης και οι συνθήκες εργασίας προβλέπουν την καλύτερη ποιότητα εργασιακής ζωής. Η εμπιστοσύνη στους συναδέλφους αλλά και η εμπιστοσύνη στην διοίκηση φέρει και πάλι σύμφωνα με έρευνες υψηλά επίπεδα εργασιακής ποιότητας ζωής. Το κοινωνικό κεφάλαιο όπως και η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζουν τον βαθμό της εργασιακής ποιότητας ζωής που μπορεί ο κάθε εργαζόμενος να παρουσιάσει.

III.ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Γενικά, η συγκεκριμένη ενότητα παρουσιάζει τα βήματα που εφαρμόστηκαν σε κάθε στάδιο εκτέλεσης της επιχειρούμενης έρευνας προκειμένου, να ενημερωθεί λεπτομερώς ο αναγνώστης. Έτσι λοιπόν, δίνονται πληροφορίες σχετικά με τις οδηγίες που ακολούθησαν οι συμμετέχοντες στην έρευνα, ο τρόπος με τον οποίο χωρίστηκαν οι ομάδες για να συλλεχθούν τα δεδομένα της μελέτης, η σειρά παρουσίασης και συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου και γενικότερα αναλύονται όλα εκείνα τα στάδια που ακολούθηθηκαν ώστε, να φτάσουμε στο τρίτο κομμάτι της συγκεκριμένης έρευνας, δηλαδή στο κεφάλαιο των αποτελεσμάτων.

Υπάρχουν τόσοι τρόποι να πραγματοποιηθεί μία έρευνα όσοι είναι και οι πολλοί διαφορετικοί τομείς που χρησιμοποιούν την έρευνα. Συνεπώς, υπάρχουν πολυάριθμες παραλλαγές στον σχεδιασμό, τις μεθοδολογικές διαδικασίες, τις συλλογές δεδομένων και τις μεθόδους ανάλυσης που χρησιμοποιούνται στην έρευνα. Εντούτοις, όλα τα ερευνητικά προγράμματα μοιράζονται έναν στόχο, την κατανόηση μίας κοινωνικής ομάδας ή και της κοινωνίας και μοιράζονται έτσι ορισμένα βασικά στάδια: την επιλογή του ερευνητικού προβλήματος και τον καθορισμό των συγκεκριμένων υποθέσεων ή των ερευνητικών ερωτήσεων που διατυπώνουν τον ερευνητικό σχεδιασμό όπου συλλέγει την κωδικοποίηση στοιχείων, την προετοιμασία της ερμηνείας των αποτελεσμάτων και την ανάλυση και παρουσίαση των στοιχείων.

Σκοπός της έρευνας είναι να ανακαλύψει τις απαντήσεις στις ερωτήσεις μέσω της εφαρμογής επιστημονικών διαδικασιών. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με διάφορους τρόπους και διάφορες μεθόδους. Μία από αυτές τις μεθόδους είναι η ποσοτική έρευνα με την χρησιμοποίηση ενός ερωτηματολογίου βάσει του οποίου θα συλλεχθούν τα δεδομένα, θα περιγραφεί η διαδικασία που ακολούθηθηκε και θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης ερευνητικής μελέτης για να φτάσουμε έπειτα στα συμπεράσματα της επιστημονικής έρευνας.

Βασικός σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να εξετάσει τις επιπτώσεις του κοινωνικού κεφαλαίου πάνω στα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης και της ευημερίας στον χώρο της εργασίας στις Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρίες (Κ.Α.Ε) και στις Ποδοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρίες (Π.Α.Ε).

Για την καλύτερη διεξαγωγή των αποτελεσμάτων στην παρούσα μελέτη πραγματοποιήθηκε πρωτογενής έρευνα.

Στόχος του παρόντος κεφαλαίου είναι η παρουσίαση της μεθοδολογίας που χρησιμοποιήθηκε για την συλλογή και την επεξεργασία όλων των πρωτογενών δεδομένων που χρησιμοποιήθηκαν στην ολοκλήρωση της συγκεκριμένης ερευνητικής μελέτης.

Όπως ήδη έχει αναφερθεί και στην εισαγωγή της έρευνας, το κοινωνικό κεφάλαιο παράγει εμπιστοσύνη, η οποία έχει αρκετές ενεργές εφαρμογές στην ανάλυση των κοινωνικών οργανισμών και ειδικά των επιχειρήσεων. Αυτό συμβαίνει καθώς, οι οργανισμοί/επιχειρήσεις χρειάζονται την συνεργασία των μελών τους προκειμένου να επιτευχθούν επιτυχώς οι στόχοι που έχουν τεθεί.

Επομένως, στόχος του προκειμένου κεφαλαίου είναι η στόχευση στη διερεύνηση ορισμένων παραγόντων του κοινωνικού κεφαλαίου (social capital) που ενδεχομένως επηρεάζουν τις εξαρτημένες μεταβλητές της εργασιακής ικανοποίησης (job satisfaction) και της ποιότητας ζωής στην εργασία (quality of working life) και συγκεκριμένα στις Αθλητικές Ανώνυμες Εταιρίες.

Η ανάπτυξη του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε για την εκπόνηση της έρευνας, με τους εργαζόμενους, ολοκληρώθηκε μέσα από διάφορα στάδια, σε μία προσπάθεια να εξεταστούν όλες οι οπτικές του εξεταζόμενου θέματος.

Ερευνητικά ερωτήματα/υποθέσεις

Η έρευνα είναι μία ακαδημαϊκή δραστηριότητα και ως εκ τούτου ο όρος μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε μια τεχνική έννοια του όρου. Περιλαμβάνει τον καθορισμό και τον επαναπροσδιορισμό των προβλημάτων, την υπόθεση ή τις προτάσεις λύσεων, την συλλογή, την οργάνωση και την αξιολόγηση των δεδομένων και καταλήγει κατά την τελευταία δοκιμή σε συμπεράσματα για να προσδιορίσει αν ταιριάζουν στην διατύπωση των υποθέσεων. Απόρροια επομένως, των όσων προαναφέρθηκαν στα παραπάνω κεφάλαια προκύπτουν τα εξής ερευνητικά ερωτήματα αναφορικά με το αντικείμενο και τον σκοπό της έρευνας:

1. Κατά πόσο οι διαστάσεις του κοινωνικού κεφαλαίου επηρεάζουν το επίπεδο της Εργασιακής Ικανοποίησης;
2. Η Ποιότητα Ζωής στην Εργασία επηρεάζει την απόδοση και την ευημερία των εργαζομένων;
3. Τι ισχύει στις Καλαθοσφαιρικές και Ποδοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρίες και ποια η συσχέτισή τους;

Δείγμα Έρευνας

Το δείγμα είναι το βασικό τμήμα της μεθοδολογίας μιας έρευνας, από την άποψη ότι χωρίς δείγμα δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί μία έρευνα. Το δείγμα είναι ένα αντιπροσωπευτικό ή τυχαίο κομμάτι του πληθυσμού που επιλέγεται για να διεξαχθούν έρευνες, οι μελέτες.

Στην σύντομη ιστορική περιγραφή σχετικά με την εξέλιξη της ποσοτικής έρευνας διαπιστώθηκε πως στόχος είναι, η όσο το δυνατό μεγαλύτερη κάλυψη του πληθυσμού για την εξαγωγή έγκυρων συμπερασμάτων. Η σημασία διερεύνησης του συνολικού πληθυσμού που υπονοείται από το θέμα της έρευνας και τα πρακτικά προβλήματα που συνεπάγεται αυτό, οδήγησαν τους στατιστικούς να εξεύρουν αποτελεσματικούς και αξιόπιστους τρόπους για την επιλογή αντιπροσωπευτικού τμήματος του υπό έρευνα πληθυσμού, δηλαδή του δείγματος του πληθυσμού με παρόμοια κατανομή χαρακτηριστικών.

Η αντιπροσωπευτικότητα ενός δείγματος καθορίζεται κυρίως: α) από το μέγεθος του δείγματος και β) από τον τρόπο επιλογής του δείγματος. Έχει διαπιστωθεί ότι όσο μεγαλύτερο είναι το μέγεθος του δείγματος, τόσο περισσότερο αξιόπιστα είναι τα συμπεράσματα που εξάγονται από το δείγμα. Συμβαίνει όμως ακόμη και το μεγαλύτερο δυνατό δείγμα να μην είναι αντιπροσωπευτικό, αν δεν έχει ληφθεί με τον ενδεδειγμένο τρόπο.

Η πιο βασική προϋπόθεση για να εξασφαλίσουμε ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα είναι η τυχαία δειγματοληψία. Η μέθοδος αυτή έχει ιδιαίτερη σημασία για την στατιστική, καθώς οι μέθοδοι της επαγωγικής μπορούν να εφαρμοστούν μόνο σε τυχαία δείγματα. Κύριο χαρακτηριστικό της τυχαίας δειγματοληψίας είναι ότι, κάθε μέλος του πληθυσμού έχει την ίδια πιθανότητα να περιληφθεί στο δείγμα.

Γίνεται φανερό ότι, κάθε δείγμα είναι δυνατό να θεωρηθεί αντιπροσωπευτικό ενός πληθυσμού. Γιατί, γνωρίζοντας τα χαρακτηριστικά ενός δείγματος, μπορούμε να ορίσουμε έναν πληθυσμό, ο οποίος να έχει χαρακτηριστικά όμοια με το δείγμα. Τα συμπεράσματα που εξάγονται από το δείγμα μπορούν να γενικευθούν με βεβαιότητα στον πληθυσμό αυτόν. Είναι απαραίτητο, επομένως, σε κάθε δειγματοληπτική μελέτη, τα χαρακτηριστικά του δείγματος να περιγράφονται λεπτομερώς. Επίσης, πρέπει να υπογραμμιστεί ότι, κάθε γενίκευση πρέπει να περιορίζεται αποκλειστικά και μόνο σε πληθυσμούς οι οποίοι έχουν χαρακτηριστικά όμοια με το δείγμα.

Έτσι λοιπόν, επιλεχθήκαν εργαζόμενοι από όλες τις ελληνικές ομάδες του Ποδοσφαίρου αλλά και της Καλαθοσφαίρισης. Για τον προσδιορισμό του δείγματος πρωταρχικός στόχος είναι, να καθοριστούν τα μέλη που αποτελούν το δείγμα. Επομένως, χωρίζονται σε δύο κατηγορίες που περικλείονται στο δείγμα: σε εργαζομένους που απασχολούνται σε Ποδοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρίες και αντίστοιχα σε εργαζόμενους που απασχολούνται στις Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρίες.

Και οι δύο Ανώνυμες Εταιρίες του ποδοσφαίρου και της καλαθοσφαίρισης αντίστοιχα είναι δύο μεγάλες «αθλητικές επιχειρήσεις» όπου βρίσκονται κάτω από την ομπρέλα τους περί των δέκα ομάδων ανά κατηγορία. Το φάσμα επομένως είναι αρκετά μεγάλο τόσο για τις Π.Α.Ε όσο και για τις Κ.Α.Ε. Για τις ανάγκες όμως της έρευνας, επιλέχθηκαν όλες εκείνες οι ομάδες του ποδοσφαίρου και της καλαθοσφαίρισης που βρίσκονται στην Α' κατηγορία.

Λέγεται πως, δεν υπάρχει συγκεκριμένο ποσοστό για να εξασφαλιστεί η αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος, σίγουρα όμως δεν μπορεί να είναι 30% και κάτω. Το ποσοστό του δείγματος προκύπτει σύμφωνα με την βιβλιογραφία που υπάρχει για την συγκεκριμένη έρευνα αλλά και από το είδος της έρευνας που έχει επιλεγεί για να πραγματοποιηθεί. Επομένως, το δείγμα είναι αρκετό ώστε να θεωρηθεί αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού προκειμένου, να μην τεθεί κανένα επιχείρημα μη εγκυρότητας της έρευνας καθώς διασφαλίζεται και από την βιβλιογραφία του ερευνητικού θέματος αλλά και από τα αποτελέσματα των δεδομένων. Για να είναι τα συμπεράσματα που εξάγονται για τον πληθυσμό από τα δεδομένα ενός δείγματος ασφαλή και έγκυρα, πρέπει το δείγμα να είναι κατά κάποιον τρόπο «μικρογραφία» του πληθυσμού, να είναι, όπως λέγεται και στην στατιστική ορολογία, αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού κάτι που διαφαίνεται και από τα στατιστικά αποτελέσματα των δεδομένων.

Ερευνητικό Εργαλείο

Για να διεξαχθούν οι ερευνητικές μελέτες συνήθως χρησιμοποιούνται ορισμένες μέθοδοι. Αυτές οι μέθοδοι είναι η επιλογή των μέσων συλλογής του υλικού. Οι μέθοδοι της πρωτογενούς έρευνας είναι τρεις: το ερωτηματολόγιο, το πείραμα και η παρατήρηση. Για να γίνει η συλλογή των δεδομένων στην προκειμένη έρευνα χρησιμοποιήθηκε ως μεθοδολογικό ερευνητικό εργαλείο, το ερωτηματολόγιο.

Στόχος του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου είναι να παράσχει ένα εργαλείο για να συλλεχθούν ουσιαστικές πληροφορίες σχετικά με των εργαζομένων τις κοινωνικές σχέσεις, τις καταστάσεις και τις αξίες στον χώρο εργασίας τους. Στο ερωτηματολόγιο υπάρχουν δύο κύριες δυνάμεις: από την μία πλευρά, λαμβάνει πληροφορίες για τις πραγματικές καταστάσεις – περιστάσεις γύρω από τις καθημερινές εργασιακές δραστηριότητες και τις σχέσεις που οι εργαζόμενοι αναπτύσσουν στην εργασία τους. Και από την άλλη πλευρά, συλλέγει πληροφορίες για την αντίληψη ότι, οι εργαζόμενοι έχουν συνηθισμένα εργασιακά καθήκοντα.

Μία από τις κύριες εστιάσεις του ερωτηματολογίου είναι να συγκεντρωθούν πληροφορίες για τα διαφορετικά συστατικά της εργασιακής ικανοποίησης. Τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης είναι σημαντικά για την παραγωγικότητα. Να είσαι ή να μην είσαι ικανοποιημένος με τα εργασιακά καθήκοντα συσχετίζονται κυρίως με την παραγωγική ποσότητα και ποιότητα όπου ένας εργαζόμενος μπορεί να επιτύχει. Η εργασιακή ικανοποίηση στο ερωτηματολόγιο είναι μία πολυδιάστατη έννοια: αναφέρεται σε ένα ευρύ σύνολο καταστάσεων και πτυχών γύρω από τον χώρο εργασίας. Αυτό διαφαίνεται από τα ανώτερα στελέχη, τις συναδελφικές σχέσεις μέχρι την προσωπική αξιολόγηση των εργασιακών συνθηκών, του άγχους και της κούρασης. Κατά συνέπεια, το ερωτηματολόγιο περιέχει πληροφορίες για τις εργασιακές σχέσεις και για την ποιότητα της εργασιακής ζωής συσχετιζόμενες με την οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων και το κοινωνικό περιβάλλον των εργαζομένων.

Το ECVT διακρίνεται σε διάφορα τμηματικά μέρη: 1) μελέτη για την ποιότητα της εργασιακής ζωής, 2) η πραγματική κατάσταση στον χώρο εργασίας, μελετώντας στοιχεία όπως, τα τμήματα, ο οργανισμός, κλπ., στην εργασία, 3) η οικογενειακή δομή των εργαζομένων, 4) αξίες, συμπεριφορές και προσωπικές αξιολογήσεις στην εργασία και 5) κοινωνικοδημογραφικά στοιχεία των εργαζομένων.

Υπάρχουν πολλές ερωτήσεις που αφορούν το κοινωνικό κεφάλαιο στο ερωτηματολόγιο. Πολλές διαστάσεις του κοινωνικού κεφαλαίου μπορούν να διαφανούν στο ερωτηματολόγιο. Μελετάται πώς οι πτυχές του κοινωνικού κεφαλαίου συσχετίζονται με τις εργασιακές ρυθμίσεις. Ως πτυχές του κοινωνικού κεφαλαίου αναφέρονται η εμπιστοσύνη, οι σχέσεις, η δέσμευση, η επικοινωνία και η επιρροή. Αυτές οι ερωτήσεις που εμπεριέχονται στο συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο μας δίνουν ένα δείγμα του κοινωνικού κεφαλαίου στο περιβάλλον εργασίας.

Όπως προαναφέρθηκε και στην βιβλιογραφική ανασκόπηση το κοινωνικό κεφάλαιο είναι μία πολυδιάστατη έννοια. Σε αυτό το ερωτηματολόγιο, η έννοια του καθορίζεται από μία ευρεία άποψη: από την συμμετοχή στις κοινωνικές σχέσεις και τις προερχόμενες συνδέσεις των κοινωνικών δικτύων (Burt, 2000; 2001), στην συμμετοχή οργανωμένων ομάδων, στην δέσμευση (Putman, 1993; Putman, Leonardí and Nanetti, 1993) και γενικά στην εμπιστοσύνη σε άλλους (Coleman, 1988; Brehm y Rahn, 1997).

Η έννοια του κοινωνικού κεφαλαίου είναι σημαντική καθώς ενώνει διάφορες κοινωνικές έννοιες, όπως η κοινωνική υποστήριξη, η ολοκλήρωση και η συνοχή. Αυτές οι έννοιες έχουν σημαντικές συνέπειες και στις πολιτικές αλλά και στις οικονομικές περιοχές (Knack & Keefer, 1997; Beugelsdijk & Schaik, 2002). Οι επιχειρήσεις λειτουργούν καλύτερα αν οι εργαζόμενοι τους «ανήκουν» σε εκείνες και έχουν ένα καλό ποσό του κοινωνικού κεφαλαίου (Lin, et. al., 2001). Έτσι η εργασία τους γίνεται πιο παραγωγική και πιο αποδοτική και ικανοποιητική για την επιχείρηση.

Το κοινωνικό κεφάλαιο επίσης, είναι ουσιαστικό για την καλή λειτουργία των σχέσεων αγοράς, τα οικονομικά όργανα είναι βασισμένα πάνω σε αυτές τις σχέσεις (Fukuyama, 1995). Με τον ίδιο τρόπο, οι οικονομικές συναλλαγές όπως οι συμβάσεις, είναι πιο αποδοτικές όταν περιλαμβάνονται στα κοινωνικά δίκτυα (Granovetter, 1985; Requena, 1991; de Graff y Flap, 1988). Το κοινωνικό κεφάλαιο βοηθά στην διατύπωση νέων στρατηγικών ανάπτυξης.

Το ECVT χρησιμοποιεί το κοινωνικό κεφάλαιο υπό την ευρύτερη έννοια. Με άλλα λόγια, περιλαμβάνει πτυχές όπως οι κανόνες, η κοινωνική ολοκλήρωση, η εμπιστοσύνη σε άλλους, η δέσμευση στην επιχείρηση ή στον οργανισμό και οι κοινωνικές σχέσεις. Αναφέρεται σε ένα σύνολο κανόνων και άτυπων αξιών όπου, μία ομάδα ατόμων μοιράζονται και συνεργάζονται μεταξύ τους. Αυτοί οι κοινοί κανόνες και αξίες παράγουν την εμπιστοσύνη μεταξύ των συμμετεχόντων. Δηλαδή, είναι το

σύνολο συνεταιριστικών σχέσεων μεταξύ των κοινωνικών δραστών που διευκολύνουν τις λύσεις σε συλλογικά προβλήματα.

Αυτός ο ορισμός είναι σχεδόν ίδιος με εκείνον που χρησιμοποιείται από τον OECD: δίκτυα με κοινούς κανόνες, αξίες και όρους που διευκολύνουν την συνεργασία μέσα ή μεταξύ στις ομάδες (OECD, 2001), καθώς τα συνεταιριστικά κοινωνικά δίκτυα υπονοούν τους κοινούς κανόνες και αξίες.

Το κοινωνικό κεφάλαιο έχει πολλαπλάσιες ενεργές εφαρμογές για την κοινωνική ανάλυση των επιχειρήσεων, συγκεκριμένα. Προκειμένου όμως να επιτευχθεί η επιτυχία στις δραστηριότητές τους, οι Ποδοσφαιρικές και Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρίες είναι επιχειρήσεις που χρειάζονται την συνεργασία των μελών τους. Για τον λόγο αυτόν, το ECVT ενδιαφέρεται για την μελέτη για το πώς οι ιδιαίτερες πτυχές του κοινωνικού κεφαλαίου (όπως η εμπιστοσύνη, η δέσμευση, οι σχέσεις με άλλους) έχουν επιπτώσεις στην ανάπτυξη των δραστηριοτήτων μέσα στους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις προκειμένου να παραχθεί η ευημερία στην εργασία.

Το ερωτηματολόγιο εστιάζει και στην μελέτη της ποιότητας ζωής στην εργασία., αλλά τα στοιχεία δίνουν πληροφορίες για ένα ευρύ σύνολο ερωτήσεων για τους εργαζομένους. Κατά συνέπεια, είναι δυνατόν να αναλυθούν μερικά στοιχεία του κοινωνικού κεφαλαίου όπως, οι κοινωνικές σχέσεις, η εμπιστοσύνη, οι κοινοί κανόνες και η συμμετοχή.

Επιπλέον, το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για την διεξαγωγή της έρευνας, καλύπτει την πλειοψηφία των διαστάσεων του κοινωνικού κεφαλαίου. Είναι σημαντικό, εντούτοις, να σημειωθεί πως οι ερωτήσεις που περιλαμβάνει αναφέρονται μόνο στους εργαζόμενους των επιχειρήσεων και των οργανισμών και όχι στο γενικό πληθυσμό. Επιπλέον, το ECVT έχει εξετάσει μερικές πρόσθετες διαστάσεις του κοινωνικού κεφαλαίου, όπως η επικοινωνία και η επιρροή. Αναφερόμενο πάντα στις επιχειρήσεις. Θεωρείται ότι, αυτές οι δύο διαστάσεις έχουν την σημασία της διοχέτευσης της επικοινωνίας και ως αποτέλεσμα της επιρροή του κοινωνικού κεφαλαίου.

Όπως συμβαίνει στην πλειοψηφία των ερευνητικών μελετών, οι ερωτήσεις είναι σχεδιασμένες σε πραγματική και ειδική μορφή, προκειμένου να καλυφθούν οι απαιτήσεις των εκάστοτε ερευνών. Αυτό συμβαίνει και στο συγκεκριμένο εργαλείο συλλογής δεδομένων. Οι ερωτήσεις του έχουν σκοπό να μελετήσουν τις διαδικασίες ικανοποίησης και την ποιότητα ζωής στον χώρο εργασίας. Εντούτοις, είναι

σχεδιασμένο για την σπουδαιότητα που το κοινωνικό κεφάλαιο έχει στην εργασιακή ικανοποίηση και στην ποιότητα ζωής στην εργασία. Δεν έχει σκοπό να μελετήσει το κοινωνικό κεφάλαιο, αυτό καθ' αυτό, αλλά να επίπεδα ικανοποίησης που διαμορφώνει (το κοινωνικό κεφάλαιο). Για αυτόν τον λόγο, οι αναφορές στις κοινωνικές σχέσεις, την εμπιστοσύνη, την συμμετοχή και την δέσμευση, αναφέρονται πάντα στα ανώτερα διοικητικά στελέχη και στην ρύθμιση των επιχειρήσεων.

Το κοινωνικό κεφάλαιο ως μία πολυδιάστατη έννοια προκειμένου να μετρήσει της πτυχές του, χρειάζεται μία ευρεία ποικιλία δεικτών. Κατά συνέπεια, ένα καλό του κοινωνικού κεφαλαίου περιεχόμενο είναι εκείνο που καλύπτει ένα μεγάλο ποσό των πτυχών σχετικά με όλες τις διαστάσεις του.

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για να συλλεχθούν τα δεδομένα της ερευνητικής αυτής μελέτης είναι το Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (Quality of Life at Work, Requena; 1999). Είναι ένα ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για την ίδια έρευνα που διεξήχθη στην Ισπανία.

Οι μεταβλητές του κοινωνικού κεφαλαίου είναι το κλειδί της ανάλυσης. Διάφορες κλίμακες έχουν σχεδιαστεί συνδυάζοντας τις μεταβλητές του κοινωνικού κεφαλαίου με ένα σύνολο σχετικών διαστάσεων. Όλες τους έχουν ένα καλό επίπεδο αξιοπιστίας. Οι πέντε διαστάσεις του μεταβλητού επονομαζόμενου «κοινωνικό κεφάλαιο» είναι η εμπιστοσύνη, οι κοινωνικές σχέσεις, η δέσμευση, η επικοινωνία και η επιρροή. Παρακάτω παρατίθενται η κάθε μία από αυτές τις διαστάσεις.

Εμπιστοσύνη (Trust): Έχω [πολύ, αρκετά, λίγο, σχεδόν καθόλου, καθόλου] εμπιστοσύνη στην Διοίκηση. Στην επιχείρηση, οργανισμό όπου εργάζομαι οι άνθρωποι που εργάζονται μαζί εμπιστεύονται ο ένας τον άλλον.

Κοινωνικές Σχέσεις (Social relations): Σε τι βαθμό διατηρείτε φιλικές σχέσεις με τους συναδέλφους σας [με όλους, με αρκετούς, με μερικούς, σχεδόν με κανέναν, με κανέναν].

Δέσμευση (Commitment): Είμαι πρόθυμος να εργαστώ παραπάνω για να βοηθήσω την επιχείρηση, οργανισμό μου να επιτύχει. Είμαι περήφανος που εργάζομαι στην συγκεκριμένη επιχείρηση, οργανισμό.

Επικοινωνία (Communication): Μπορώ να εκφέρω τις προτάσεις μου για θέματα σχετικά με την εργασία μου.

Επιρροή (Influence): Μπορώ να θέσω τις προτάσεις σε πράξη.

Το ECVT δίνει επίσης προσοχή και στην συμμετοχή. Η έρευνα θεωρεί ότι, η συμμετοχή σε οργανώσεις είναι ένα σημαντικό στοιχείο στην βελτίωση της ποιότητας ζωής των ανθρώπων, γενικά και στην ποιότητα ζωής στην εργασία, ειδικά. Στο ECVT δεν υπάρχουν ερωτήσεις για πολιτική συμμετοχή. Εντούτοις, υπάρχουν ερωτήσεις σχετικά με την επικοινωνία μέσα στην επιχείρηση και την πιθανότητα συμμετοχής στις αποφάσεις. Αυτά τα δύο στοιχεία, η επικοινωνία και η συμμετοχή, μπορούν να κατανοηθούν ως στοιχεία του κοινωνικού κεφαλαίου.

Μεταβλητές στάσεων: Αυτές οι μεταβλητές αποτελούνται από τέσσερις μεγάλες ομάδες όπου έχουν ονομαστεί ως, προσωπικές στάσεις-ιδιότητες (φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο, εισόδημα), οικογενειακά χαρακτηριστικά (υπεύθυνος νοικοκυριού, οικογενειακή κατάσταση και εξαρτώμενα παιδιά), χαρακτηριστικά επιχείρησης ή οργανισμού (μέγεθος της επιχείρησης/οργανισμού, ποδοσφαιρική ανώνυμη εταιρία ή καλαθοσφαιρική ανώνυμη εταιρία και πρόγραμμα απασχόλησης) και χαρακτηριστικά της εργασίας (εβδομαδιαίος αριθμός ωρών απασχόλησης, επίπεδα ιεραρχίας, εποπτικός ρόλος στην εργασία, αριθμός ετών στην επιχείρηση/οργανισμό, και όροι υψηλού κινδύνου στην εργασία).

Οι εξαρτημένες μεταβλητές του ερωτηματολογίου είναι εργασιακή ικανοποίηση (Job Satisfaction) και η ποιότητα ζωής στον εργασιακό χώρο (Quality of Life at Work). Αυτές οι δύο μεταβλητές είναι δύσκολο να μετρηθούν επειδή είναι δύσκολο να καθοριστούν. Αυτοί οι όροι μπορούν να γίνουν κατανοητοί με πολλαπλούς τρόπους (Seed & Lloyd, 1997; Campbell et. al., 1976; Turksever & Atalik, 2000). Οι δυσκολίες προκύπτουν κατά την μέτρηση αυτών των εννοιών, της εργασιακής ικανοποίησης (Hamermesh, 2000; Clark et. al., 1998; Freeman, 1978) και της ποιότητας ζωής στην εργασία (Krahn, 1992; Setien, 1993; Sirgy et. al., 2001). Έτσι γίνεται μία προσπάθεια να διατηρηθεί μία ισορροπία μεταξύ της φειδωλότητας και της λειτουργικότητας στην εργασία. Η ποιότητα ζωής περιλαμβάνει και τις υποκειμενικές πτυχές που εκφράζονται από άτομα μεμονωμένα και τις αντικειμενικές πτυχές σχετικά με τις οποίες τα αντικείμενα δίνουν μία απάντηση.

Δύο δείκτες της προσωπικής ευημερίας στον εργασιακό χώρο έχουν διακριθεί, ένας απλός τρόπος (η κλίμακα της ικανοποίησης που εφαρμόζεται στην εργασία) και

ένας σύνθετος τρόπος (το περιεχόμενο της ποιότητας της εργασιακής ζωής). Η κλίμακα της εργασιακής ικανοποίησης είναι ένας καθαρός δείκτης όπου παρέχει άμεσες πληροφορίες για το επίπεδο της γενικής ικανοποίησης που ο εργαζόμενος αντλεί από την εργασία του. Σε μία κλίμακα από το ένα -1- έως το πέντε -5-, όπου το ένα δηλώνει τον βαθμό της έλλειψης ικανοποίησης και το πέντε εκφράζει έναν υψηλό βαθμό ικανοποίησης. Αυτός είναι και ένας υποκειμενικός δείκτης μέτρησης.

Ο δείκτης της ποιότητας ζωής στην εργασία που χρησιμοποιείται στο ECVT είναι μία σύνθετη μέτρηση που απευθύνεται αποκλειστικά στην θέση εργασίας των εργαζομένων. Αποτελείται από διάφορα στοιχεία συμπεριλαμβανομένων των υποκειμενικών στοιχείων όπως, η προσωπική εργασιακή ικανοποίηση και των αντικειμενικών στοιχείων όπως, η απασχόληση των εργαζομένων τα Σαββατοκύριακα. Αυτός ο δείκτης δημιουργήθηκε για να περιλάβει και τα υποκειμενικά και τα αντικειμενικά στοιχεία που έχουν επιπτώσεις στην ποιότητα ζωής στην εργασία, και ακόμα και αν μερικές πτυχές υπερβαίνουν την εργασία, είναι συσχετισμένοι με την εργασία δεδομένου ότι, επηρεάζουν την αποδοτικότητα και την ευημερία των εργαζομένων.

Σε αυτόν τον δείκτη κάθε μία από τις παρακάτω εργασιακές καταστάσεις σημειώνεται ως:

Αντικειμενικότητα: ανεξαρτησία στην θέση εργασίας, όχι εργασία τα Σαββατοκύριακα, γευματίζοντας στο σπίτι στις εργάσιμες ημέρες και εργασία χωρίς καμία επιβάρυνση στο σπίτι.

Υποκειμενικότητα: εκδήλωση ενός υψηλού βαθμού εργασιακής ικανοποίησης με την εργασία που έχει γίνει, το εργασιακό περιβάλλον θεωρείται πως υποκινεί, η εργασία δεν είναι εξαντλητική. Σε μία κλίμακα μέτρησης από το ένα -1- έως το πέντε -5- όπου το ένα -1- δηλώνει τον ελάχιστο βαθμό της ποιότητας ζωής στην εργασία και το πέντε -5- εκφράζει έναν μέγιστο βαθμό της ποιότητας στην εργασιακή ζωή.

Υπάρχει μία σημαντική ισχυρή ένωση μεταξύ του κοινωνικού κεφαλαίου και στα επίπεδα της ποιότητας ζωής στην εργασία. Η έρευνα του ερωτηματολογίου έχει δείξει πως το κοινωνικό κεφάλαιο είναι ένας καλός επεξηγηματικός παράγοντας για την ποιότητα ζωή στον εργασιακό χώρο. Όλες οι ανεξάρτητες μεταβλητές (εμπιστοσύνη, κοινωνικές σχέσεις, δέσμευση στην επιχείρηση, επικοινωνία και επιρροή) είναι στοιχεία όπου εξηγούν μία μεγάλη αναλογία της ποιοτικής ζωής στην εργασία που οι άνθρωποι μπορούν να λάβουν στον εργασιακό χώρο. Επίσης, η προσωπική ευημερία στον εργασιακό χώρο αυξάνεται όταν οι εργαζόμενοι

συγκεντρώνουν μεγάλα ποσά εμπιστοσύνης, κοινωνικών σχέσεων, δέσμευσης, επικοινωνίας και επιρροής.

Αναφέρθηκε και προηγουμένως, ότι χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο ως εργαλείο ώστε να συλλέξουμε τα ερευνητικά στοιχεία. Ο σκοπός της χρήσης του ήταν να καλύψει ένα μεγάλο εύρος εργαζομένων που απασχολούνται σε διάφορες ομάδες, οι οποίες βρίσκονταν σε μακρινές αποστάσεις και η πρόσβαση ήταν δύσκολη αλλά και δαπανηρή.

Τα συγκεκριμένα ερωτηματολόγια που δόθηκαν μελετούν την εργασιακή ικανοποίηση και την ποιότητα ζωής μέσα από τις διαστάσεις του κοινωνικού κεφαλαίου και λόγω του ότι έχει υπάρξει πολλή συζήτηση τα τελευταία χρόνια για το κοινωνικό κεφάλαιο, την εργασιακή ικανοποίηση και την ποιότητα ζωής στην εργασία, διαμορφώθηκε ένα ερωτηματολόγιο που αναπτύχθηκε για να συνδυάσει αυτούς τους τρεις τομείς και να εξετάσει την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων στις θέσεις εργασίας τους μέσα από τις σχέσεις που αναπτύσσουν και γενικότερα μέσα από τις διαστάσεις του κοινωνικού κεφαλαίου, ώστε να προσδιοριστούν και να αντιμετωπιστούν τα τυχόν προβλήματα που μπορεί να υπάρξουν.

Αλλά είναι ιδιαίτερα σημαντικό να σημειωθεί ότι το ECVT δεν μετρά τίποτα συγκεκριμένα για τα ανώτατα και ανώτερα διοικητικά στελέχη των επιχειρήσεων. Δηλαδή, αυτό το ερωτηματολόγιο είναι για τους τρόπους με τους οποίους οι εργαζόμενοι της κάθε επιχείρησης περιγράφουν όσο καλύτερα μπορούν τις σχέσεις και τις γενικές απόψεις που έχουν για την επιχείρηση στην οποία απασχολούνται.

Διαδικασία

Η ορθόδοξη πορεία, για να πάρουμε από έναν πληθυσμό ένα τυχαίο δείγμα, απαιτεί πρώτα να απαριθμηθούν όλα τα μέλη του πληθυσμού και να καταχωριστούν σε ένα πίνακα. Στη συνέχεια, από τον πίνακα αυτόν των μελών του πληθυσμού να ληφθεί, κατά τρόπο εντελώς τυχαίο, ο ορισμένος αριθμός υποκειμένων που θα αποτελέσουν το δείγμα.

Για να διευκολυνθεί η λήψη των τυχαίων δειγμάτων, και συγκεκριμένα, για να αποφευχθεί η προετοιμασία κλήρων και η κλήρωση, έχουν κατασκευαστεί πίνακες τυχαίων αριθμών. Οι πίνακες αυτοί περιέχουν ψηφία, τα οποία έχουν ληφθεί από τα

δέκα (10) αραβικά ψηφία (0-9) κατά τρόπο τυχαίο, και κάθε ψηφίο εμφανίζεται στον πίνακα με την ίδια συχνότητα.

Επίσης, ένας άλλος τρόπος για να λάβουμε τυχαία δείγματα, λιγότερος ορθόδοξος από αυτόν της κλήρωσης, είναι ο εξής: ανάλογα με το μέγεθός του υπό μελέτη πληθυσμού και το επιθυμητό μέγεθος του δείγματος, καθορίζεται ανά ποιο υποκείμενο θα πρέπει να λαμβάνεται από τον κατάλογο των μελών του πληθυσμού για να σχηματιστεί το επιδιωκόμενο μέγεθος του δείγματος.

Στην τυχαία δειγματοληψία, βασική επιδίωξη είναι να δοθεί σε κάθε μέλος του πληθυσμού η ίδια πιθανότητα να περιληφθεί στο δείγμα. Στις περιπτώσεις που δεν τηρείται η προϋπόθεση αυτή, τα δείγματα είναι μεροληπτικά. Τα μεροληπτικά δείγματα οδηγούν σε παρερμηνείες και σε εσφαλμένα συμπεράσματα.

Μία μέθοδος λήψης αντιπροσωπευτικών δειγμάτων, πολύ συνήθης στις επιστήμες της συμπεριφοράς, είναι η κατά στρώματα δειγματοληψία. Κατά τη μέθοδο αυτή, ο πληθυσμός, με βάση ορισμένα κριτήρια, όπως είναι το φύλο, η ηλικία, η μόρφωση, το οικονομικό επίπεδο, ο τόπος διανομής κλπ., ταξινομείται σε επιμέρους ομάδες-κατηγορίες. Εν συνεχεία, καθορίζεται η ποσοστιαία αναλογία κάθε κατηγορίας σε ολόκληρο τον πληθυσμό. Τέλος, φροντίζουμε, ώστε στο δείγμα μας η κάθε επιμέρους κατηγορία να αντιπροσωπεύει την ποσοστιαία αναλογία που έχει και στον πληθυσμό.

Πρέπει να τονιστεί ότι, στην κατά στρώματα δειγματοληψία, γίνεται χρήση της τυχαίας δειγματοληψίας: τα μέλη κάθε επιμέρους κατηγορίας επιλέγονται από το σύνολο των ομοειδών περιπτώσεων με τη διαδικασία της τυχαίας δειγματοληψίας. Η διαστρωμάτωση του πληθυσμού και η αναλογική εκπροσώπηση κάθε επιμέρους κατηγορίας-στρώματος στο δείγμα αποτελεί απλώς ένα επιπλέον εχέγγυο ότι το δείγμα είναι ο πληθυσμός σε μικρογραφία.

Όπως λοιπόν αναφέρθηκε και προτύτερα, γίνεται αντιληπτό πως, κάθε δείγμα είναι δυνατό να θεωρηθεί αντιπροσωπευτικό ενός πληθυσμού. Γιατί, γνωρίζοντας τα χαρακτηριστικά ενός δείγματος, μπορούμε να ορίσουμε έναν πληθυσμό, ο οποίος να έχει χαρακτηριστικά όμοια με το δείγμα. Τα συμπεράσματα που εξάγονται από το δείγμα μπορούν να γενικευθούν με βεβαιότητα στον πληθυσμό αυτόν. Είναι απαραίτητο, επομένως, σε κάθε δειγματοληπτική μελέτη, τα χαρακτηριστικά του δείγματος να περιγράφονται λεπτομερώς. Επίσης, πρέπει να υπογραμμιστεί ότι κάθε γενίκευση πρέπει να περιορίζεται αποκλειστικά και μόνο σε πληθυσμούς οι οποίοι έχουν χαρακτηριστικά όμοια με το δείγμα.

Ύστερα από την προσέγγιση των ορισμών των εννοιών του δείγματος, του πληθυσμού καθώς και την περιγραφή των μεθόδων δειγματοληψίας παρουσιάζεται διεξοδικά το δείγμα της συγκεκριμένης έρευνας αλλά και η μέθοδος που επιλέχθηκε για την λήψη του δείγματος του πληθυσμού της έρευνας.

Σύμφωνα λοιπόν με τις θεωρητικές προσεγγίσεις της μεθοδολογίας μιας έρευνας, τα μέλη που απαρτίζουν το δείγμα λέγονται υποκείμενα ή περιπτώσεις. Ο συνολικός αριθμός των υποκειμένων που αποτελούν μια ομάδα (δείγμα ή πληθυσμό) λέγεται μέγεθος της ομάδας.

Στις δειγματοληπτικές έρευνες, κύριο μέλημα του ερευνητή είναι να καθορίσει ποια είναι τα μέλη που απαρτίζουν τον πληθυσμό, δηλαδή ποιο θα είναι το δείγμα του. Έτσι στην προκείμενη ερευνητική μελέτη ο συνολικός πληθυσμός είναι οι Ποδοσφαιρικές και Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες, μέλη του υπό έρευνα πληθυσμού είναι όλοι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στο δυναμικό αυτών των συγκεκριμένων ομάδων του πληθυσμού.

Ο καθορισμός του συνόλου των μελών του πληθυσμού είναι αναγκαίος, γιατί με αυτόν τον τρόπο:

- a) Καθορίζονται τα υποκείμενα από τα οποία θα ληφθεί το δείγμα,
- b) Καθορίζονται τα υποκείμενα στα οποία είναι δυνατόν να γενικευτούν τα συμπεράσματα που εξάγονται από το δείγμα.

Ανεξαρτήτως όμως της μεθόδου που εφαρμόζεται, το πρώτο βήμα στην δειγματοληπτική διαδικασία είναι ο προσδιορισμός του πληθυσμού τον οποίον και αφορούν τα συμπεράσματα της εκάστοτε έρευνας. Επομένως, επιλέχθηκε το συγκεκριμένο δείγμα καθώς πρόκειται για πιο μεγάλες και πιο οργανωμένες επιχειρήσεις του αθλητισμού και συνεπώς με πλήρης κατανόηση της εργασιακής ικανοποίησης και της ποιότητας ζωής στην εργασία. Συγκριθήκαν ομάδες του ποδοσφαίρου και της καλαθοσφαίρισης έτσι ώστε, να φανεί ποια από τις δύο αυτές ανώνυμες εταιρίες παρέχει στους εργαζόμενούς των, εργασιακή ικανοποίηση και ποιότητα ζωής στην εργασία σε έναν μέγιστο βαθμό. Εφόσον έχει αποφασιστεί ότι, οι προαναφερθείσες εταιρίες είναι ο πληθυσμός της έρευνας, ορίζεται και στην πράξη με τη διαμόρφωση του δειγματοληπτικού πλαισίου.

Έτσι λοιπόν, στην παρούσα μελέτη επιλέχθηκε η μέθοδος της τυχαίας δειγματοληψίας για να επιλεγθεί ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα του πληθυσμού των ομάδων. Χαρακτηριστικό της μεθόδου αυτής είναι ότι, κάθε μονάδα του πληθυσμού,

καθώς και κάθε συνδυασμός μονάδων, έχει την ίδια πιθανότητα να επιλεγεί στο δείγμα.

Όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα, το δείγμα της προκείμενης μελέτης αποτελείται από τυχαία επιλεγμένα άτομα που εργάζονται στις Π.Α.Ε. και στις Κ.Α.Ε.. Αυτό σημαίνει πως, όλοι οι εργαζόμενοι και από τις Ποδοσφαιρικές ομάδες αλλά και από τις Καλαθοσφαιρικές ομάδες είχαν την ίδια πιθανότητα να επιλεγούν για το δείγμα. Η διαδικασία που ακολουθήθηκε για να επιλεγεί το δείγμα του πληθυσμού έχει ως εξής: σύμφωνα με τις επαφές που χρησιμοποιήθηκαν από δύο άλλους ερευνητές για την διεκπεραίωση της δικής τους ερευνητικής μελέτης, βρέθηκαν όλες οι εκείνες οι ομάδες που βρίσκονται τόσο στην Αθήνα όσο και εκτός Αθηνών που δραστηριοποιούνται στην Α' κατηγορία των αθλημάτων και επιλέχθηκε ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα για κάθε μία από τις Ποδοσφαιρικές και Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρίες. Είναι σκόπιμο να σημειωθεί πως, τα μέλη του δείγματος αυξήθηκαν σε τέτοιο βαθμό ώστε να υπάρχει ίσος αριθμός μελών στην κάθε ομάδα είτε ποδοσφαιρική είτε καλαθοσφαιρική. Το δείγμα παρουσιάζει τα άτομα που συμμετείχαν στην ερευνητική διαδικασία και δεν είναι άλλα από τους εργαζομένους των τμημάτων της κάθε ομάδας.

Οι ομάδες που ανήκουν στο άθλημα του ποδοσφαίρου έγιναν μία κατηγορία (Π.Α.Ε.) και οι ομάδες που έχουν αντικείμενο άθλησης την καλαθοσφαίριση σε άλλη κατηγορία (Κ.Α.Ε.) καθώς, αν μελετούσαμε ξεχωριστά τις ομάδες θα ήταν αρκετά χρονοβόρο και όχι τόσο ευδιάκριτο στις μεταξύ τους συγκρίσεις.

Επίσης η ενότητα αυτή της ερευνητικής διαδικασίας παρέχει στοιχεία του δείγματος όσον αφορά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων και αναφέρεται ο συνολικός αριθμός τους και ο αριθμός κάθε επιμέρους ομάδας με βάση διάφορα χαρακτηριστικά, όπως δημογραφικά, φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο, κλπ. Το δείγμα δίνει την σαφή και προσδιορισμένη εικόνα των συμμετεχόντων. Συμπερασματικά, συμμετείχαν τόσο άτομα που ανήκουν στο φύλο άρρεν, όσο και άτομα που ανήκουν στο φύλο θήλυ. Το εκπαιδευτικό τους επίπεδο ως επί των πλείστων είναι η ανώτερη και η ανώτατη εκπαίδευση. Η ηλικία τους είναι 25 χρόνων και άνω, και η οικογενειακή κατάσταση των περισσοτέρων ερωτηθέντων είναι άγαμη.

Το κριτήριο βάση του οποίου επιλέχθηκαν οι ομάδες αυτές ήταν ότι, πιθανόν να βρίσκονται σε θέση να απαντήσουν το Ερωτηματολόγιο Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (Quality of Life at Work, Requena; 1999) καθώς χαρακτηρίζονται «καλές» από την άποψη της οργάνωσης που προσφέρουν αλλά και τον αριθμό των

ατόμων που απασχολούν. Είναι ομάδες μεγάλης εμβέλειας όπου λογικά εμπεριέχουν στην φιλοσοφία τους την έννοια του κοινωνικού κεφαλαίου, της εργασιακής ικανοποίησης και της ποιότητας ζωής στην εργασία, και θα γνωρίζουν καλύτερα τις έννοιες τους και ό,τι εκείνες περικλείουν.

Ύστερα από την επιλογή και διατύπωση του ερευνητικού προβλήματος, κύριο μέλημα είναι να καθοριστεί η ερευνητική στρατηγική για την συλλογή των απαιτούμενων εμπειρικών-ερευνητικών δεδομένων. Με τον όρο ερευνητική στρατηγική αναφερόμαστε στον τρόπο που θα χρησιμοποιηθεί για την συλλογή των δεδομένων. Δηλαδή, αν είναι επαγωγική, περιγραφική κλπ.

Το ερωτηματολόγιο που μοιράστηκε ήταν το Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (Quality of Life at Work, Requena; 1999). Στηρίζεται σταθερά σε μια έρευνα που πραγματοποιήθηκε από ερευνητικούς στην Ισπανία και διανεμήθηκε στον Δημόσιο και Ιδιωτικό Τομέα. Είναι γραμμένο στην ισπανική γλώσσα και μεταφράστηκε στην ελληνική για τις ανάγκες της εκπόνησης της συγκεκριμένης ερευνητικής μελέτης.

Τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν σε εργαζομένους των επιλεγμένων Ποδοσφαιρικών Ανώνυμων Εταιριών και Καλαθοσφαιρικών Ανώνυμων Εταιριών του δείγματος. Αρχικά στάλθηκαν σε όλα τα μέλη του δείγματος με το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο τόσο στις ομάδες εκείνες που βρίσκονται εκτός Αθηνών λόγω του ότι οι αποστάσεις ήταν μεγάλες και δεν μπορούσαν να καλυφθούν μέσω της προσωπικής συνέντευξης όσο και σε εκείνες που δραστηριοποιούνται εντός Αττικής, με μία συμπληρωματική και επεξηγητική επιστολή.

Επιπλέον, το ερωτηματολόγιο αποτελείται από κλίμακες Likert αρκετά χρήσιμες και εύκολες πρακτικά ώστε να απαντηθούν γρήγορα τα ερωτηματολόγια. Τα ερωτηματολόγια σταλήκαν και μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, όπως προαναφέρθηκε αλλά και δόθηκαν προσωπικά στους εργαζομένους των ομάδων κατόπιν προγραμματισμένου ραντεβού. Ο κάθε συμμετέχοντας απαντά το ερωτηματολόγιο σύμφωνα με τις αναγραφόμενες οδηγίες που δίνονται μαζί με το υλικό (ερωτηματολόγιο).

Τα στοιχεία που λαμβάνονται με τη βοήθεια του ECVT μπορούν να χρησιμοποιηθούν όχι μόνο για να βοηθήσουν την κατανόηση των σχέσεων καθώς και των ποσοστών εργασιακής ικανοποίησης και ποιότητας στην εργασιακή ζωή των ερωτηθέντων της επιχείρησης, αλλά και για να προσδιορίσουν και να βρουν τους τρόπους για να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα που ενδεχομένως να προκύψουν.

Το επόμενο βήμα μετά την αποστολή των ερωτηματολογίων ήταν η λήψη τους πάλι ηλεκτρικά και μη. Σε περίπτωση που υπήρχε καθυστέρηση πραγματοποιείτο μια τηλεφωνική υπενθύμιση για την άμεση αποστολή τους. Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι, πριν από την αποστολή των ερωτηματολογίων γινόταν κλήση στα μέλη του δείγματος για ενημέρωση του σκοπού της έρευνας και ζητείτο η συνεργασία τους για την ταχύτερη και ολοκληρωμένη εκπόνηση της ερευνητικής μελέτης.

Με την έναρξη της έρευνας διαμορφώθηκαν αρχεία, και χειρόγραφα αλλά και ηλεκτρονικά με σκοπό την συλλογή, ταξινόμηση και ανάλυση των δεδομένων. Τα ερωτηματολόγια που συγκεντρώθηκαν χωρίστηκαν σε δύο κατηγορίες, εκείνη των Ποδοσφαιρικών Ανώνυμων Εταιριών και σε εκείνη των Καλαθοσφαιρικών Ανώνυμων Εταιριών ώστε, να επιτευχθεί η σύγκρισή τους προκειμένου να προαχθούν ορισμένα συγκριτικά αποτελέσματα μεταξύ των ομάδων.

Όπως αναφέρεται, η στατιστική είναι ο κλάδος εφαρμοσμένων μαθηματικών που ασχολείται με μεθόδους οργάνωσης, σύνοψης και παρουσίασης των ποσοτικών δεδομένων. Με τις στατιστικές μεθόδους επιδιώκεται η σύμπτυξη, η «απόσταξη», θα λέγαμε, των πληροφοριών που παρέχονται σε μία ή περισσότερες ομάδες ποσοτικών δεδομένων και η περιγραφή τους με έναν μικρό αριθμό συνοπτικών δεικτών. Η στατιστική επεξεργασία των ποσοτικών δεδομένων βοηθάει την περιγραφή, την κατανόηση και την ερμηνεία των χαρακτηριστικών μιας ομάδας.

Επιπλέον, η στατιστική ασχολείται με μεθόδους, οι οποίες επιτρέπουν, από τα δεδομένα μιας μικρής ομάδας, να προσδιοριστούν, κατά προσέγγιση, τα χαρακτηριστικά της ευρύτερης ομάδας που περιλαμβάνει το σύνολο των ομοειδών περιπτώσεων. Οι μέθοδοι αυτές, με τις οποίες, κατά τρόπο επαγωγικό, εξάγονται συμπεράσματα για τα χαρακτηριστικά ολόκληρου του πληθυσμού με βάση τα δεδομένα μιας μικρής ομάδας, έχουν ευρύτατες εφαρμογές στις λεγόμενες δειγματοληπτικές έρευνες.

Σε αντιστοιχία προς την στατιστική ανάλυση, η στατιστική διακρίνεται σε δύο (2) κλάδους: α) την περιγραφική στατιστική, που ασχολείται με την σύμπτυξη, την παρουσίαση και την περιγραφή μιας ή περισσότερων συγκεκριμένων ομάδων ποσοτικών πληροφοριών και β) την επαγωγική στατιστική, που ασχολείται με την εξαγωγή συμπερασμάτων για το σύνολο των ομοειδών περιπτώσεων (για ολόκληρο τον πληθυσμό) με βάση τα χαρακτηριστικά μιας μικρής ομάδας, ενός δείγματος.

Έργο λοιπόν, της επαγωγικής στατιστικής είναι η εξαγωγή συμπερασμάτων, από τα συγκεκριμένα στοιχεία του δείγματος, για τα άγνωστα χαρακτηριστικά του πληθυσμού.

Η ανάλυση των δεδομένων γίνεται με την εφαρμογή του στατιστικού προγράμματος επεξεργασίας δεδομένων, *SPSS*, προκειμένου, να παρουσιαστούν οι συσχετίσεις, οι σχέσεις αλλά και οι διαφορές των Αθλητικών Ανώνυμων Εταιριών. Τα αποτελέσματα, διαγράμματα και στατιστικές αναλύσεις παρουσιάζονται εκτενώς σε αντίστοιχο κεφάλαιο της έρευνας.

Ενέργειες διασφάλισης εγκυρότητας και αξιοπιστίας

Η αξιοπιστία είναι το πρώτο χαρακτηριστικό που θα πρέπει να διαθέτει ένα εργαλείο μέτρησης και αναφέρεται στην σταθερότητα που εμφανίζει σε διαδοχικές μετρήσεις. Ένα εργαλείο μέτρησης θεωρείται αξιόπιστο όταν σε επαναλαμβανόμενες μετρήσεις σε ίδιο δείγμα και σε διαφορετικές χρονικές στιγμές, εμφανίζει σταθερά τα ίδια αποτελέσματα, εκτός εάν συμβεί μια σημαντική αλλαγή μεταξύ των μετρήσεων. Η αξιοπιστία μπορεί να αποδοθεί εννοιολογικά με τους όρους «σταθερότητα» και «εσωτερική συνοχή» που αφορά στις παραμέτρους τις οποίες θα πρέπει οι ερευνητές να εξετάσουν, προκειμένου να χρησιμοποιήσουν ένα εργαλείο μέτρησης στην πράξη. Επίσης, ένα όργανο μέτρησης θεωρείται αξιόπιστο στο βαθμό που είναι απαλλαγμένο από το τυχαίο σφάλμα. Στατιστικά, η αξιοπιστία εκτιμάται με το συντελεστή συσχέτισης r (correlation coefficient). Ο συντελεστής συσχέτισης (r) κυμαίνεται από την τιμή 0 σύμφωνα με την οποία το εργαλείο μέτρησης δεν είναι αξιόπιστο, μέχρι την τιμή 1.0 που δείχνει ότι διαθέτει την μέγιστη αξιοπιστία. Όσο ο συντελεστής συσχέτισης προσεγγίζει την τιμή 1.0 ($r=1.0$) τόσο μεγαλύτερη αξιοπιστία θεωρείται ότι διαθέτει ένα όργανο μέτρησης. Ως αποδεκτό επίπεδο αξιοπιστίας θεωρείται και ο συντελεστής συσχέτισης $r \geq 0.70$.

Επειδή ένα εργαλείο μέτρησης μπορεί να είναι αξιόπιστο αλλά όχι έγκυρο, παράλληλα με την εκτίμηση της αξιοπιστίας μιας κλίμακας ή ενός οργάνου μέτρησης θα πρέπει να ελεγχθεί και η εγκυρότητά του (validity). Συγκεκριμένα, όταν εργαλείο μέτρησης είναι πράγματι έγκυρο, «αντανakλά» την έννοια (την μεταβλητή) που προτίθεται ότι μετράει. Δηλαδή, ένα εργαλείο μέτρησης που δηλώνεται ότι μετράει την ανησυχία, δεν μπορεί να μετράει ταυτόχρονα και το στρες για παράδειγμα. Ένα

εργαλείο μέτρησης θεωρείται έγκυρο όταν έχει χρησιμοποιηθεί επανειλημμένα με επιτυχία σε πληθυσμό για τον οποίο έχει σχεδιαστεί ερευνητικά. Για την διασφάλιση της εγκυρότητας με ποσοτικά δεδομένα υπάρχουν οι ακόλουθες προσεγγίσεις: η εγκυρότητα περιεχομένου, η φαινομενική εγκυρότητα, η εγκυρότητα κριτηρίου που περιλαμβάνει τη συντρέχουσα και προβλεπτική εγκυρότητα και η εγκυρότητα εννοιολογικής κατασκευής ή δομική εγκυρότητα που περιλαμβάνει την παραγοντική, τη μέθοδο των γνωστών ομάδων, τη συγκλίνουσα, καθώς και την αποκλίνουσα ή διακρίνουσα. Στην αξιολόγηση ενός ερευνητικού άρθρου εκτιμάται η επάρκεια ενδείξεων για να διαπιστωθεί εάν ο τύπος εγκυρότητας που έχει επιλεγεί ήταν ο κατάλληλος για το εργαλείο μέτρησης.

Το ECVT [Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo] είναι ένα ετήσιο περιοδικό ερωτηματολόγιο. Είναι βασισμένο σε ένα τυχαίο αντιπροσωπευτικό εθνικό δείγμα βασισμένο σε ένα τριφασικό σχέδιο και που στρωματοποιείται από τις περιοχές και το δημοτικό μέγεθος. Το δείγμα ήταν N= 6,020 εργαζόμενου πληθυσμού και των δύο φύλων, ηλικίας 16 και άνω, ζώντας σε ένα οικογενειακό περιβάλλον. Το ερωτηματολόγιο δόθηκε πρόσωπο με πρόσωπο στον εναγομένον τα σπίτια προκειμένου, να αποφευχθούν οι πιέσεις από το εταιρικό περιβάλλον. Το όριο εμπιστοσύνης ήταν 95.5% (2σ) και το στατιστικό σφάλμα, για την πιο δυσμενή περίπτωση ήταν $\pm 1.4\%$. Τα στοιχεία των δομών που το ECVT παρουσιάζει είναι σύμφωνα με την Ισπανική Έρευνα Εργατικού Δυναμικού.

Όπως συμβαίνει στην πλειοψηφία των ερωτηματολογίων, οι ερωτήσεις είναι σχεδιασμένες σε μία πραγματική και σε μία ειδική φόρμα προκειμένου να καλυφθούν οι απαιτήσεις των. Αυτό λαμβάνει χώρα και στο συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο. Οι ερωτήσεις έχουν ως σκοπό να μελετήσουν τις διαδικασίες ικανοποίησης και την ποιότητα της εργασιακής ζωής. Εντούτοις, η ομάδα σχεδιασμού έχει επίγνωση της σπουδαιότητας που το κοινωνικό κεφάλαιο έχει στην ικανοποίηση εργασίας και στην ποιότητα ζωής στην εργασία. Δεν έχει σκοπό ιδιαίτερα να μελετήσει το κοινωνικό κεφάλαιο, αλλά γίνεται για τους εργαζόμενους σε μία ικανοποιητική φόρμα. Για αυτόν τον λόγο, οι αναφορές στις κοινωνικές σχέσεις, την εμπιστοσύνη, την συμμετοχή και την δέσμευση, αναφέρονται πάντα στους προϊσταμένους, τους υφισταμένους και τους συναδέλφους αλλά και στο περιβάλλον εργασίας.

Το κοινωνικό κεφάλαιο είναι μία πολυδιάστατη έννοια, για αυτόν τον λόγο, προκειμένου να μετρηθεί, χρειάστηκε μία ευρεία ποικιλία δεικτών. Κατά συνέπεια, ένας καλός κοινωνικός δείκτης θα είναι εκείνος που καλύπτει ένα μεγάλο ποσοστό

πτυχών σχετικά με όλες τις διαστάσεις τους. Το ECVT καλύπτει την πλειοψηφία εκείνων των διαστάσεων όπως διαφαίνεται και στις ερωτήσεις που περιέχονται στο ερωτηματολόγιο.

Το κοινωνικό κεφάλαιο σαν της ποιότητας στην εργασιακή ζωή επεξηγηματικός παράγοντας εστιάζει στην εργασία και τις εταιρικές τοποθετήσεις, έτσι η ανάλυση περιορίζεται στους μισθοδοτημένους υπαλλήλους. Ο αριθμός των εργαζομένων και των δύο φύλων που χρησιμοποιήθηκε από τις δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις στο ερωτηματολόγιο ήταν $N= 4,800$. Με αυτόν τον τρόπο περιορίζεται η μελέτη στα αποτελέσματα του κοινωνικού κεφαλαίου στις διαδικασίες που παράγουν την ποιότητα ζωής στην εργασία μέσα στις επιχειρήσεις ή τους οργανισμούς.

Κατά συνέπεια, παρουσιάζει ένα παράδειγμα της χρησιμότητας του κοινωνικού κεφαλαίου στην ποιότητα της εργασιακής ζωής. Υπάρχει μία σημαντική ισχυρή ένωση μεταξύ του κοινωνικού κεφαλαίου και του επιπέδου της ποιότητας της εργασιακής ζωής. Η ανάλυση παρουσίασε το κοινωνικό κεφάλαιο να είναι ένας καλός επεξηγηματικός παράγοντας της ποιότητας της εργασιακής ζωής. Η εμπιστοσύνη, οι κοινωνικές σχέσεις στον χώρο εργασίας, η δέσμευση στην επιχείρηση/οργανισμό, η επικοινωνία και η επιρροή στην καθημερινή εργασία είναι στοιχεία που εξηγούν ένα μεγάλο ποσοστό της ποιότητας στην εργασιακή ζωή που οι άνθρωποι μπορεί να λάβουν στην θέση εργασίας τους. Κατά συνέπεια λοιπόν, η προσωπική ευημερία στον χώρο εργασίας αυξάνεται όταν η εργασία είναι με υψηλή εμπιστοσύνη, κοινωνικές σχέσεις, επικοινωνία, δέσμευση και με εργασιακή επιρροή.

Μπορεί να φανεί στην ανάλυση του ερωτηματολογίου τα πρότυπα της ποιότητας στην εργασιακή ζωή. Το πληρέστερο μοντέλο δείχνει ότι, η δύναμη της σχέσης μεταξύ του συνόλου των παραγόντων και της ποιότητας της εργασιακής ζωής είναι .598. ο συντελεστής συσχέτισης εξηγεί το 35.8% της συνολικής διαφοράς στην ποιότητα της εργασιακής ζωής.

Αν και το ECVT δεν είναι ένα ερωτηματολόγιο με σκοπό να μετρήσει το κοινωνικό κεφάλαιο, η ομάδα σχεδιασμού του γνώριζε ότι, το κοινωνικό κεφάλαιο είναι ένα από τα στοιχεία που εμπλουτίζουν τον άνθρωπο, για αυτόν τον λόγο, έχουν διάφορους κοινωνικούς δείκτες που μπορούν να αφορούν τα επίπεδα εργασιακή ικανοποίησης και τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων αλλά και της επιχείρησης.

IV. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Περιγραφική Στατιστική

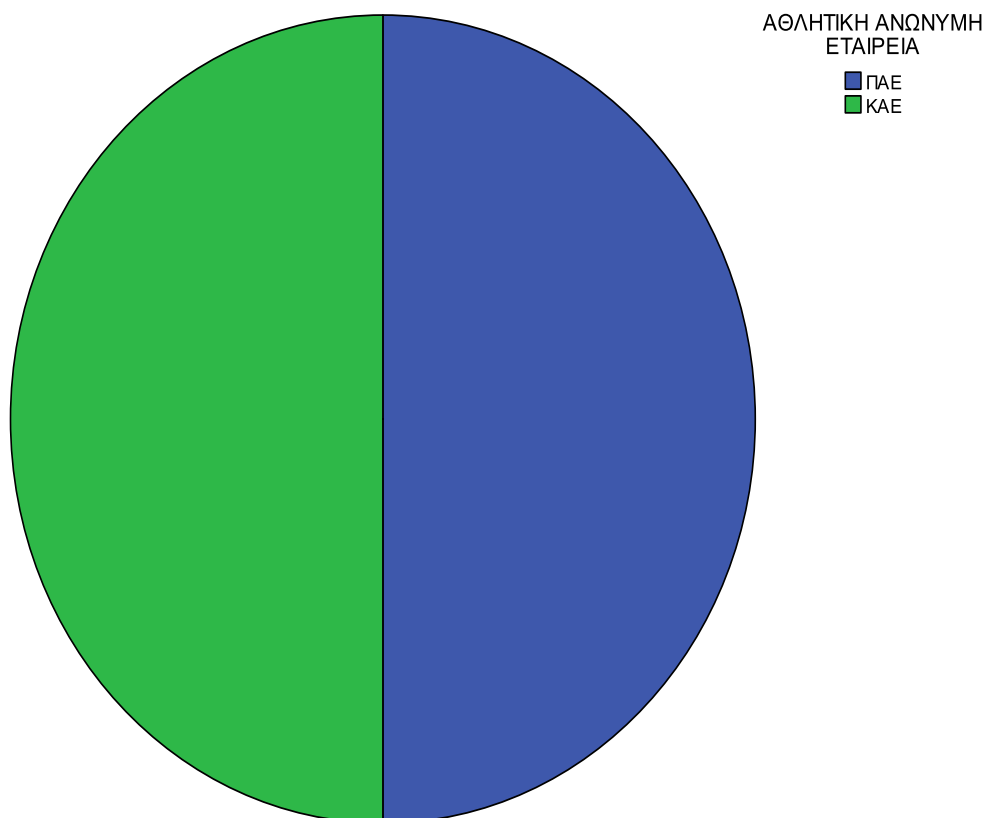
Αυτή η ενότητα της ερευνητικής μελέτης συμβάλλει σε μία κατανόηση της εργασιακής ικανοποίησης και της ποιότητας ζωής στην εργασία μέσα από τις διαστάσεις του κοινωνικού κεφαλαίου, τα επίπεδα των οποίων εξετάστηκαν στις Αθλητικές Ανώνυμες Εταιρείες, του ποδοσφαίρου και της καλαθοσφαίρισης.

Σε αυτό το πλαίσιο, αυτό το κομμάτι εστιάζει στην εργασιακή ικανοποίηση που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι των ομάδων και κατ' επέκταση στην ποιότητα ζωής που αποκομίζουν από την εργασία τους αλλά και από το εργασιακό τους περιβάλλον και αναλύει τα αποτελέσματά του. Ένας σημαντικός αριθμός ερωτηματολογίων είχε διανεμηθεί στις Ποδοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες και στις Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες όπου εξετάζεται εάν οι συγκεκριμένες επιχειρήσεις έχουν υψηλά ή χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και ποιότητας εργασιακής ζωής όπου, αυτές οι δύο ενότητες οδηγούν στην αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα των εργαζομένων αλλά φέρουν και οφέλη για τις ίδιες τις επιχειρήσεις.

Το τμήμα αυτό της ερευνητικής διατριβής εξετάζει μία ποσοτική ανάλυση των συλλεχθέντων στοιχείων. Περιλαμβάνει επίσης, τα αποτελέσματα αλλά και την μελέτη τους και καταλήγει σε ορισμένα συμπεράσματα για τους εργαζομένους των Αθλητικών Ανώνυμων Εταιριών, ώστε να τονίσει τυχόν προβλήματα.

Τα δεδομένα για την παρούσα μελέτη, ελήφθησαν από το ECVT το οποίο εστάλη σε ένα δείγμα 62 εργαζομένων ποδοσφαιρικών και καλαθοσφαιρικών ομάδων που δραστηριοποιούνται στην Α' κατηγορία. Το ποσοστό του δείγματος θεωρείται το 100% του πληθυσμού ακριβώς και για τους λόγους που θα αναφερθούν σε επόμενο κεφάλαιο.

Παρακάτω παρατίθεται ένα γράφημα όπου, παρουσιάζεται ο αριθμός συμμετοχής των δύο αυτών Αθλητικών Ανώνυμων Εταιριών, για την κατανόηση της εικόνας του ποσοστού συμμετοχής τους στα πλαίσια της συγκεκριμένης ερευνητικής διατριβής. Όπως γίνεται αντιληπτό, η συμμετοχή τους είναι ίση. Οι Ποδοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν 31 και ακριβώς η ίδια ήταν και η συμμετοχή των Καλαθοσφαιρικών Ανώνυμων Εταιριών.



Γράφημα 1. Ποσοστό Συμμετοχής Αθλητικών Ανώνυμων Εταιριών

Ο πίνακας 1 παρουσιάζει μια περίληψη των εναγομένων, τον μέσο όρο των αποτελεσμάτων καθώς επίσης και την τυπική απόκλιση για τις δύο Αθλητικές Ανώνυμες Εταιρίες που συμμετέχουν σε αυτήν την μελέτη. Όσον αφορά τη Συμμετοχή στις αποφάσεις (επικοινωνία, Communication of social capital), το μέσο αποτέλεσμα είναι $M=4,13$ και θεωρείται καλό. Αυτός ο τομέας της δράσης έχει σχέση με το πόσο καλά οι εργαζόμενοι έχουν την δυνατότητα να επικοινωνούν, να εκφράζουν τις γνώμες και τις απόψεις τους σχετικά με την εργασία τους. Σε όλες τις Αθλητικές Ανώνυμες Εταιρίες οι εργαζόμενοι μπορούν να εκφράζουν την άποψή τους και αυτό δείχνει και έναν καλό βαθμό αυτονομίας σχετικά με την εργασία που διεξάγουν.

Πίνακας 1: Μέσος Όρος Αποτελεσμάτων

| | Συμμετοχή στις αποφάσεις | Εμπιστοσύνη στον εργασιακό χώρο | Ικανοποίηση στον εργασιακό χώρο | Ποιότητα στον εργασιακό χώρο | Δέσμευση στον εργασιακό χώρο |
|------------------------|--------------------------|---------------------------------|---------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Μέσος Όρος | 4,13 | 3,7 | 3,4 | 3,6 | 3,5 |
| Τυπική Απόκλιση | 2,1 | ,69 | ,48 | ,54 | ,49 |

Το μέσο αποτέλεσμα της Εμπιστοσύνης στον εργασιακό χώρο (Trust of social capital) είναι $M=3,7$ και θεωρείται και αυτό υψηλό. Η συγκεκριμένη διάσταση επεξηγεί ότι, έχοντας μια καλή εμπιστοσύνη στα ανώτερα στελέχη, τα μεσαία στελέχη αλλά και στους συναδέλφους υπάρχει μία πιο σαφή και καλύτερη εικόνα ως προς την επιχείρηση και την οργάνωση των εργασιών, κάτι που αποδεικνύει την ύπαρξη μιας καλής εργασιακής ικανοποίησης και ποιότητα ζωής (κάτι που θα παρουσιαστεί και στην αναλυτική στατιστική).

Όσον αφορά τη Δέσμευση στον εργασιακό χώρο (Engagement of social capital), το μέσο αποτέλεσμα είναι $M=3,5$ και θεωρείται ένα καλό επίπεδο βαθμού. Η δέσμευση στον εργασιακό χώρο σχετίζεται με το κατά πόσο οι εργαζόμενοι δείχνουν μία αφοσίωση ως προς την επιχείρηση στην οποία εργάζονται και εξαρτάται από το πόσο πολύ οι εργαζόμενοι αισθάνονται περήφανοι και της εργασίας που διεξάγουν αλλά και που εργάζονται στην συγκεκριμένη επιχείρηση όπως επίσης, και από τον βαθμό που θεωρούν τα προβλήματα της επιχείρησης και δικά τους προβλήματα.

Το μέσο αποτέλεσμα της Ικανοποίησης στον χώρο εργασίας (Job Satisfaction) είναι $M=3,4$ και θεωρείται και αυτό ένα καλό επίπεδο βαθμού. Νοείται εδώ ότι, όσο περισσότερο ικανοποιημένοι θεωρούν οι εργαζόμενοι πως είναι με τους όρους υγιεινής και ασφάλειας, την αμοιβή τους και το περιβάλλον της εργασίας τους τόσο πιο ικανοποιημένοι εμφανίζονται να είναι γενικά στον εργασιακό τους χώρο.

Τέλος, το μέσο αποτέλεσμα της Ποιότητας στον εργασιακό χώρο (Quality of Working Life) είναι $M=3,6$ πάλι καλός βαθμός. Η ποιότητα της εργασιακής ζωής σχετίζεται πέρα από τις πτυχές της εργασιακής ικανοποίησης και με το κατά πόσο οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι με την οικονομική κατάσταση του σπιτιού τους, τον ελεύθερό τους χρόνο και την ζωή που έχουν μέχρι τώρα. Μία καλή ποιότητα της εργασιακής ζωής βασισμένη στις διαστάσεις που υποστηρίζουν το κοινωνικό

κεφάλαιο (Social Capital), τους παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης (Job Satisfaction) θα παράσχει μία καλή ευημερία στην εργασιακή ζωή των ερωτηθέντων εργαζομένων.

Άξιο προσοχής είναι σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το γεγονός ότι και οι δύο προς εξέταση αθλητικές ανώνυμες εταιρίες δεν παρουσιάζουν διαφορές αναφορικά με το επίπεδο του ποσοστού συμμετοχής (επικοινωνίας). Το ποσοστό που συγκεντρώνουν είναι λίγο πιο κάτω από το 50%, ποσοστό που φανερώνει ότι, έχουν οι εργαζόμενοι τη δυνατότητα να επικοινωνούν τις απόψεις τους σχετικά με την εργασία τους στα ανώτερα στελέχη και αυτό δείχνει μία καλή ύπαρξη αυτονομίας των εργαζομένων.

Στατιστικά σημαντικές διαφορές δεν παρατηρούνται ούτε στα επίπεδα της εμπιστοσύνης, της δέσμευσης, της εργασιακής ικανοποίησης και της ποιότητας της εργασιακής ζωής συγκριτικά και με τις δύο αθλητικές ανώνυμες εταιρίες.

Οι εργαζόμενοι τόσο των ποδοσφαιρικών ανώνυμων εταιριών όσο και οι εργαζόμενοι των καλαθοσφαιρικών ανώνυμων εταιριών δείχνουν εμπιστοσύνη προς τα ανώτερα και μεσαία στελέχη και προς τους συναδέλφους τους, γεγονός που δηλώνει ότι, η λειτουργία της επιχείρησης κινείται ομαλά και έχουν μία αυτονομία μετατρέποντάς τους σε πιο αποτελεσματικούς.

Ομοίως συμβαίνει και με την δέσμευση των εργαζομένων προς την επιχείρηση. Οι περισσότεροι των εργαζομένων θεωρούν τα προβλήματα της επιχείρησης που εργάζονται και δικά τους προβλήματα, παράγοντας που δείχνει την σαφή εικόνα της δέσμευσης που παρουσιάζουν προς την επιχείρηση τους. Παράγοντες που δείχνουν επίσης την δέσμευση των εργαζομένων προς την επιχείρηση είναι το γεγονός ότι, έχουν κανονίσει οι περισσότεροι από εκείνους να εργάζονται περισσότερες ώρες προκειμένου να βοηθήσουν την επιχείρηση στην οποία εργάζονται.

Γίνεται αντιληπτό πως τα επίπεδα του κοινωνικού κεφαλαίου που συγκεντρώνουν οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιητικά, στον εργασιακό τους χώρο. Στην αναλυτική στατιστική που θα παρουσιαστεί πιο κάτω, θα μας δείξει το κατά πόσο οι διαστάσεις του κοινωνικού κεφαλαίου (εμπιστοσύνη, επικοινωνία, δέσμευση) επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και την ποιότητα της εργασιακής ζωής που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι των αθλητικών ανώνυμων εταιριών.

Όσον αφορά την εργασιακή ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι των ποδοσφαιρικών και καλαθοσφαιρικών ανώνυμων εταιριών φαίνεται να παρουσιάζουν

ικανοποιητικά επίπεδα στους παράγοντες που την πλαισιώνουν. Στον δεύτερο πίνακα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της συχνότητας και του ποσοστού στους όρους υγιεινής και ασφάλειας που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι των δύο συγκεκριμένων αθλητικών ανώνυμων εταιριών.

| | Συχνότητα | Ποσοστό |
|------------------------------|------------------|----------------|
| Ανικανοποίητος | 2 | 3,2 |
| Μέτρια Ικανοποιημένος | 16 | 25,8 |
| Ικανοποιημένος | 31 | 50 |
| Πολύ Ικανοποιημένος | 13 | 21 |
| Συνολικό σκορ | 62 | 100,0 |

Πίνακας 2: Συχνότητα και Ποσοστό Ικανοποίησης στους Όρους Υγιεινής και Ασφάλειας

Όπως παρατηρείται, οι περισσότεροι εργαζόμενοι των επιχειρήσεων δηλώνουν ικανοποιημένοι με τους όρους υγιεινής και ασφάλειας που απολαμβάνουν στην επιχείρηση όπου εργάζονται σε ένα ποσοστό που αγγίζει το 50% των 31 ερωτηθέντων. Γεγονός που δηλώνει πως, προστατεύονται και ενημερώνονται κατάλληλα από την επιχείρησή τους σε συνθήκες ρίσκου που μπορεί να απορρέουν από την θέση εργασίας τους.

Στον τρίτο πίνακα παρουσιάζεται η ικανοποίηση των εργαζομένων αναφορικά με την αμοιβή τους.

| | Συχνότητα | Ποσοστό |
|------------------------------|------------------|----------------|
| Πολύ Ανικανοποίητος | 2 | 3,2 |
| Ανικανοποίητος | 8 | 12,9 |
| Μέτρια Ικανοποιημένος | 29 | 46,8 |
| Ικανοποιημένος | 19 | 30,6 |
| Πολύ Ικανοποιημένος | 4 | 6,5 |
| Συνολικό σκορ | 62 | 100,0 |

Πίνακας 3: Συχνότητα και Ποσοστό Ικανοποίησης στην Αμοιβή

Άξιο προσοχής στον παραπάνω πίνακα είναι ότι οι 29 συνολικά ερωτηθέντες δηλώνουν σε ένα ποσοστό του 46,8% μέτρια ικανοποιημένοι σχετικά με την αμοιβή που λαμβάνουν από την εργασία τους. Ένα ποσοστό αρκετά υψηλό που μεμονωμένα μπορεί να μεταβάλλει το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης. Στο σύνολο των δύο αυτών παραγόντων αλλά και του παράγοντα ικανοποίησης του περιβάλλοντος εργασίας, στον παρακάτω πίνακα θα παρουσιαστεί το ποσοστό ικανοποίησης της εργασίας που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι των συγκεκριμένων επιχειρήσεων.

| | Συχνότητα | Ποσοστό |
|-----------------------|------------------|----------------|
| Σχεδόν Καθόλου | 5 | 8,1 |
| Λίγο | 8 | 12,9 |
| Αρκετά | 44 | 71,0 |
| Πολύ | 4 | 6,5 |
| Δεν ξέρω | 1 | 1,6 |
| Συνολικό σκορ | 62 | 100,0 |

Πίνακας 4: Συχνότητα και Ποσοστό Ικανοποίησης Εργασίας

Γίνεται αντιληπτό από τον τέταρτο πίνακα ότι, 71% του συνόλου των εργαζομένων είναι αρκετά ικανοποιημένο με την εργασία του. Ανεξάρτητα λοιπόν, από το εάν οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι με την αμοιβή τους δείχνουν ότι σε ένα υψηλό βαθμό λαμβάνουν γενικά αρκετή εργασιακή ικανοποίηση. Ίσως αυτό το ποσοστό να είναι ένας συνδυασμός μεταξύ του κοινωνικού κεφαλαίου και των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης, σχέση που θα αναλυθεί περαιτέρω στην αναλυτική στατιστική.

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένας παράγοντας που υπάρχει μέσα στην ποιότητα της εργασιακής ζωής. Άλλοι παράγοντες που αφορούν την ποιότητα της εργασιακής ζωής είναι η ικανοποίηση των εργαζομένων σχετικά με την οικονομική κατάσταση του σπιτιού τους, τον ελεύθερο χρόνο τους και την ζωή που έχουν μέχρι τώρα. Η περιγραφική ανάλυση των αποτελεσμάτων αυτών έδειξε παραπάνω (πίνακας 1) πως, οι ερωτηθέντες και των δύο αθλητικών ανώνυμων εταιριών συγκεντρώνουν ένα καλό βαθμό ικανοποίησης της ποιότητας στην εργασιακή ζωή. Το επίπεδο του βαθμού της ικανοποίησης της ποιότητας της ζωής στην εργασία δείχνει το επίπεδο της ευημερίας που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι.

| | Συχνότητα | Ποσοστό |
|-------------------------|------------------|----------------|
| Καθόλου Ευτυχής | 1 | 1,6 |
| Όχι πολύ Ευτυχής | 9 | 14,5 |
| Αρκετά Ευτυχής | 45 | 72,6 |
| Πολύ Ευτυχής | 7 | 11,3 |
| Συνολικό σκορ | 62 | 100,0 |

Πίνακας 5: Συχνότητα και Ποσοστό Ευημερίας

Τέλος, ο παραπάνω πίνακας φανερώνει ότι το επίπεδο ευημερίας που συγκεντρώνουν οι εργαζόμενοι αγγίζει το 72,6%. Γίνεται αντιληπτό επομένως, ως συμπέρασμα όλων των παραπάνω αποτελεσμάτων ότι, οι εργαζόμενοι δείχνουν να είναι αρκετά ευτυχείς με τις πτυχές τόσο τις εργασιακής ικανοποίησης με τις πτυχές της ποιότητας της εργασιακής ζωής όσο και με την ζωή που έχουν μέχρι τώρα. Είναι ένα πολύ καλό επίπεδο ευημερίας που παρουσιάζουν οι εργαζόμενοι των επιχειρήσεων.

Επαγωγική Στατιστική

Η επαγωγική στατιστική ασχολείται με την εξαγωγή συμπερασμάτων για το σύνολο των ομοειδών περιπτώσεων δηλαδή, για ολόκληρο τον πληθυσμό με βάση τα χαρακτηριστικά μιας μικρής ομάδας. Σκοπός της είναι, η εξαγωγή συμπερασμάτων, από τα συγκεκριμένα στοιχεία του δείγματος, για τα άγνωστα χαρακτηριστικά του πληθυσμού.

Μία από τις στατιστικές αναλύσεις που ακολουθούνται συχνά στην διερεύνηση των δεδομένων είναι ο έλεγχος μέσω των όρων. Μέσω της διαδικασίας αυτής μπορούμε να ελέγχουμε την στατιστική διαφορά μεταξύ των μέσων όρων δύο πληθυσμών. Κύριο μέλημα της παρούσας ερευνητικής διατριβής είναι να βρεθούν και να μελετηθούν τα αποτελέσματα του συγκεκριμένου δείγματος, ώστε να παρουσιαστεί η ολοκληρωμένη εικόνα του πληθυσμού των εργαζομένων των Αθλητικών Ανώνυμων Εταιριών. Πριν όμως περάσουμε στην σύγκριση των μέσων όρων για την εργασιακή ικανοποίηση και την ποιότητα ζωής, χρήσιμο είναι να παρουσιαστούν οι συσχετίσεις μεταξύ της συμμετοχής, εμπιστοσύνης, δέσμευσης, εργασιακής ικανοποίησης και ποιότητα της εργασιακής ζωής.

| | Συμμετοχή | Εμπιστοσύνη | Ικανοποίηση | Ποιότητα | Δέσμευση |
|-------------|-----------|-------------|-------------|----------|----------|
| Συμμετοχή | 1 | -,048 | ,026 | -,165 | ,273* |
| Εμπιστοσύνη | -,048 | 1 | ,309* | ,438* | ,121 |
| Ικανοποίηση | 0,26 | ,309* | 1 | ,148 | ,305* |
| Ποιότητα | -,165 | ,438* | ,148 | 1 | ,014 |
| Δέσμευση | ,273* | ,121 | ,305* | ,014 | 1 |

Πίνακας 6: Συσχετίσεις μεταξύ Κοινωνικού Κεφαλαίου, Εργασιακής Ικανοποίησης και Ποιότητας Εργασιακής Ζωής

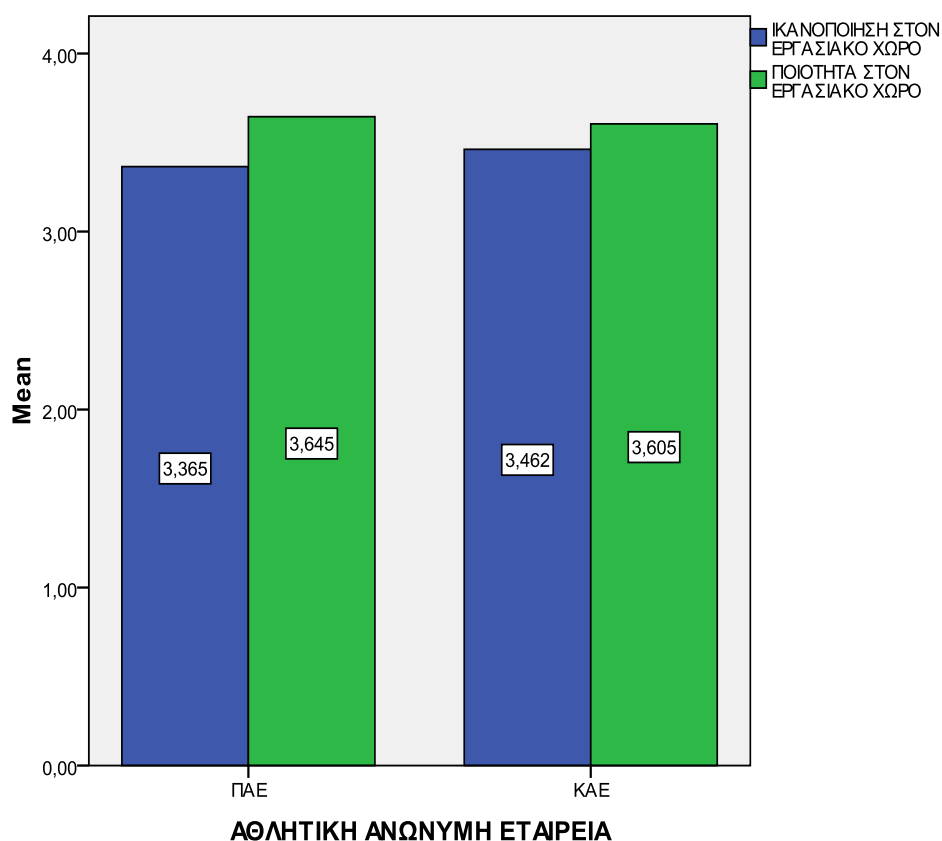
Παρατηρείται λοιπόν στον έκτο πίνακα της στατιστικής ανάλυσης ότι, η εργασιακή ικανοποίηση και η ποιότητα της εργασιακής ζωής επηρεάζονται από την εμπιστοσύνη που δείχνουν οι εργαζόμενοι των επιχειρήσεων. Όση περισσότερη εμπιστοσύνη δείχνουν οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση, δηλαδή στα ανώτερα και μεσαία στελέχη αλλά και στους συναδέλφους τους τόσο μεγαλύτερο είναι το επίπεδο του βαθμού που λαμβάνουν εργασιακή ικανοποίηση και ποιότητα εργασιακής ζωής. Γίνεται αντιληπτό πως, υπάρχει μία σαφής συσχέτιση της εμπιστοσύνης με την ικανοποίηση στον εργασιακό χώρο και στην ποιότητα ζωής στην εργασία.

Και η δέσμευση από την άλλη, παρουσιάζεται από τον παραπάνω πίνακα να επηρεάζεται από την συμμετοχή στις αποφάσεις δηλαδή, την επικοινωνία. Η τάση που εδώ διαμορφώνεται είναι ότι, αν οι εργαζόμενοι των αθλητικών επιχειρήσεων μπορούν να εκφέρουν την άποψή τους και να αξιολογούνται οι προτάσεις τους σχετικά με την εργασία τους σε έναν καλό βαθμό αυτό οδηγεί στην δέσμευση των εργαζομένων προς την επιχείρηση. Επομένως, και εδώ υπάρχει μία σαφής συσχέτιση μεταξύ των δύο, της συμμετοχής στις αποφάσεις (επικοινωνία) και στην δέσμευση προς την επιχείρηση.

Τέλος, στο Γράφημα 2 παρουσιάζεται η σύγκριση των μέσων όρων των αποτελεσμάτων της εργασιακής ικανοποίησης και ποιότητας της εργασιακής ζωής στους δύο πληθυσμούς των συγκεκριμένων αθλητικών ανώνυμων εταιριών.

Στο Γράφημα 2 διαφαίνεται πως, στατιστικές σημαντικές διαφορές δεν υπάρχουν μεταξύ των αθλητικών ανώνυμων εταιριών όσον αφορά την εργασιακή ικανοποίηση και την ποιότητα ζωής στην εργασία. Σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση φαίνεται πως οι εργαζόμενοι των καλαθοσφαιρικών ανώνυμων εταιριών

λαμβάνουν λίγο περισσότερη εργασιακή ικανοποίηση σε σχέση με τους εργαζομένους των ποδοσφαιρικών ανώνυμων εταιριών. Και αντιστρόφως, φαίνεται οι εργαζόμενοι των ποδοσφαιρικών ανώνυμων εταιριών να εμφανίζουν λίγο περισσότερη ποιότητα της εργασιακής ζωής σε σχέση με τους εργαζόμενους των καλαθοσφαιρικών ανώνυμων εταιριών.



Γράφημα 2: Σύγκριση Αποτελεσμάτων των Μέσων Όρων της Εργασιακής Ικανοποίησης και της Ποιότητας της Εργασιακής Ζωής

Εν κατακλείδι της ανάλυσης των αποτελεσμάτων καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι, οι ποδοσφαιρικές και καλαθοσφαιρικές ανώνυμες εταιρίες δεν παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ τους σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και την ποιότητα της εργασιακής ζωής.

Η διάσταση της εμπιστοσύνης του κοινωνικού κεφαλαίου συσχετίζεται και επηρεάζει τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης και της ποιότητας ζωής στον εργασιακό χώρο. Όπως επίσης η συμμετοχή στις αποφάσεις συσχετίζεται με τον βαθμό δέσμευσης των εργαζομένων προς την επιχείρηση που εργάζονται.

Και τέλος, τα επίπεδα της ποιότητας ζωής στην εργασία επηρεάζουν το επίπεδο ευημερίας των εργαζομένων, την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητά τους. Συμπεράσματα που θα αναλυθούν περαιτέρω στο αντίστοιχο κεφάλαιο αυτής της ερευνητικής μελέτης.

Υ.ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ- ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Σύμφωνα λοιπόν με την ανάλυση των αποτελεσμάτων, δημιουργούνται αρκετά συμπεράσματα αναφορικά με την εργασιακή ικανοποίηση και την ποιότητα της εργασιακής ζωής των εργαζομένων των αθλητικών ανώνυμων εταιριών, αλλά προκύπτουν και συμπεράσματα για το κοινωνικό κεφάλαιο.

Σε συνάρτηση της βιβλιογραφίας του κοινωνικού κεφαλαίου και των αποτελεσμάτων των επιπέδων του φαίνεται ότι, η διάσταση που παίζει σημαντικό ρόλο για να αναπτύξουν οι εργαζόμενοι μία καλή εργασιακή ικανοποίηση και μία καλή ποιότητα ζωής είναι, η εμπιστοσύνη. Θεωρείται η βασική προϋπόθεση του κοινωνικού κεφαλαίου, η έννοια της εμπιστοσύνης και το κοινωνικό κεφάλαιο αντιστοιχεί με μία υψηλή επικράτηση της εμπιστοσύνης (Paranis & Roumeliotou, 2007). Αναφέρεται στην εμπιστοσύνη που δείχνουν τα άτομα στις μεταξύ τους σχέσεις, συνεργασίες με άλλους, που με τη σειρά του πυροδοτεί μία αύξηση στη συλλογική δράση και την αποτελεσματικότητα. Διαμορφώθηκε η τάση πως, η αντιληπτή ύπαρξη εμπιστοσύνης κάνει τους εργαζόμενους πιο ικανοποιημένους εργασιακά και ποιοτικά. Και αυτό γιατί μέσω της εμπιστοσύνης οι εργαζόμενοι παρουσιάζουν μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα από την στιγμή που εμπιστεύονται την Διοίκηση αλλά και τους συναδέλφους τους. Η σύνδεση αυτής της αλληλεξάρτησης με την σειρά της δείχνει πως, δημιουργείται και ένα καλό εργασιακό περιβάλλον και έτσι βοηθάει τους εργαζόμενους να λειτουργούν πιο αποδοτικά και να εργάζονται σε ένα περιβάλλον που το θεωρούν φιλικό. Για την επιχείρηση η σύνδεση αυτή είναι χρήσιμη καθώς έτσι ολοκληρώνονται επιτυχώς οι στόχοι των εργασιών που έχουν τεθεί από την Διοίκηση και συνεπώς, θεωρείται όφελος για εκείνη.

Άξιο να ειπωθεί είναι το γεγονός ότι, οι εργαζόμενοι προκειμένου να δείξουν αφοσίωση προς την επιχείρηση δεν φτάνει μόνο να παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα εμπιστοσύνης αλλά και να συγκεντρώνουν ικανοποιητικά επίπεδα στην διάσταση της επικοινωνίας. Είναι θετικό να μπορούν οι εργαζόμενοι να εκφράζουν τις απόψεις τους για την εργασία τους και να αξιολογούνται εκείνες ανάλογα. Οι δύο συγκεκριμένες διαστάσεις του κοινωνικού κεφαλαίου αλληλοσυνδέονται και συσχετίζονται καθώς, δημιουργείται το αίσθημα της αυτονομίας και ότι έχουν λόγο για τους στόχους των εργασιών τους. Αυτό συμβάλλει στο να δεσμεύονται προς την επιχείρηση και να λειτουργούν όσο το δυνατόν καλύτερα προκειμένου, εκείνη να επικρατήσει. Έτσι λοιπόν, αυτές οι διαστάσεις του κοινωνικού κεφαλαίου συνολικά στο άθροισμά τους

μας παρουσιάζουν μία πιο σαφή και καλύτερη εικόνα της εργασιακής ικανοποίησης και της ποιότητας ζωής των εργαζομένων. Και δείχνουν στο αθροιστικό τους σύνολο πως, βοηθούν τους εργαζόμενους να είναι πιο αποδοτικοί και πιο αποτελεσματικοί στην εργασία τους.

Πρέπει να σημειωθεί εδώ ότι, το κοινωνικό κεφάλαιο είναι απλά ένας επεξηγηματικός παράγοντας για αναλυθούν καλύτερα τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης και της ποιότητας ζωής στην εργασία.

Οι εξελισσόμενες οικονομίες δημιούργησαν την ανάγκη διεύρυνσης της έννοιας του κοινωνικού κεφαλαίου ώστε να μπορούν να εξηγηθούν επιστημονικά τα οικονομικά και κοινωνικά φαινόμενα. Αν και το κοινωνικό κεφάλαιο σε αντίθεση με τα υπόλοιπα κεφάλαια (ανθρώπινο, οικονομικό, φυσικό) δεν έχει μελετηθεί επισταμένως, αποτελεί μια πηγή δυναμικής επιστημονικής έρευνας τόσο σε εννοιολογικό επίπεδο το οποίο συνδέεται με εμπειρικές μελέτες, όσο και σε νέες ή βελτιωμένες πρακτικές μέτρησής του (OECD, 2001).

Όπως έχει παρουσιαστεί, οι διαστάσεις του κοινωνικού κεφαλαίου είναι ένας καλός επεξηγηματικός παράγοντας για τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης και της ποιότητας της εργασιακής ζωής. Λειτουργούν ως ένα «χέρι βοήθειας» για την καλή λειτουργία των κοινωνικών οργανισμών, γενικά και ειδικά για την καλή λειτουργία των οικονομικών επιχειρήσεων. Αν και το ECVT δεν είναι ένα ερωτηματολόγιο συγκεκριμένα σχεδιασμένο για να μετρήσει αυτό καθ' αυτό το κοινωνικό κεφάλαιο, η ομάδα που το σχεδίασε θεώρησε πως το κοινωνικό κεφάλαιο είναι ένα από τα στοιχεία που εμπλουτίζει τον άνθρωπο και για αυτόν τον λόγο, η σχεδιαστική ομάδα του εισήγαγε κάποιους παράγοντες του κοινωνικού κεφαλαίου που σχετίζονται με τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης, τους εργαζόμενους και με τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων (Requena, 2001).

Επομένως, μια λεπτομερής κατανόηση του κοινωνικού κεφαλαίου που υπάρχει και διαμορφώνεται από τους ανθρώπους που εργάζονται σε μία επιχείρηση ή έναν οργανισμό διευκολύνει την καλύτερη μελέτη της εικόνας της εργασιακής ικανοποίησης και της ποιότητας της εργασιακής ζωής που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι.

Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί ένα σημαντικό ζήτημα καθώς, θεωρείται άρρηκτα συνδεδεμένο και με την ψυχική υγεία των εργαζομένων, όσο και με το ενδιαφέρον των επιχειρήσεων να έχουν υψηλή αποδοτικότητα και σε πολλές περιπτώσεις ικανοποιημένο προσωπικό. Άλλωστε, η εργασιακή ικανοποίηση είναι πολύ βασική για το αυτοσυναίσθημα του ατόμου, ιδιαίτερα αν αναλογιστούμε το

χρόνο που αναλώνει στην εργασία κατά τη διάρκεια της ζωής του. Παρόλο που οι έρευνες προσέγγισαν το φαινόμενο της εργασιακής ικανοποίησης με διαφορετικό τρόπο, οι ερευνητές συμφωνούν ως προς το ότι, η εργασιακή ικανοποίηση είναι μία πολυδιάστατη εννοιολογική κατασκευή και συνίσταται από πολλά επιμέρους στοιχεία χωρίς όμως να αρνούνται και την ύπαρξη μιας σφαιρικής ικανοποίησης γενικά από την εργασία.

Με γνώμονα το θεωρητικό υπόβαθρο αλλά και τα στοιχεία της ανάλυσης, η εργασιακή ικανοποίηση ευνοείται από παράγοντες που σχετίζονται με την αμοιβή, την ασφάλεια και υγιεινή, τις ώρες εργασίας αλλά και με παράγοντες που έχουν να κάνουν με την θετική στάση εργασίας, το επίπεδο ευθύνης και ελευθερίας, την συναδελφικότητα, τις ευκαιρίες για ανάπτυξη, τους στόχους, την κακή απόδοση, το στρες. Μερικοί από τους παράγοντες αυτούς την επηρεάζουν θετικά και κάποιοι άλλοι αρνητικά.

Στους παράγοντες αυτής καθεαυτής της εργασιακής ικανοποίησης δηλαδή, στην αμοιβή, τις ώρες εργασίας και την ασφάλεια και υγιεινή οι ερωτηθέντες έδειξαν πως είναι αρκετά ικανοποιημένοι. Αξίζει όμως να σημειωθεί το γεγονός ότι, ενώ οι περισσότεροι εργαζόμενοι και των δύο αθλητικών ανώνυμων εταιριών δήλωσαν πως εργάζονται αρκετές ώρες από το προβλεπόμενο έδειξαν υψηλά επίπεδα γενικής εργασιακής ικανοποίησης αλλά έδειξαν έναν αρκετά υψηλό βαθμό μέτριας ικανοποίησης σχετικά με την αμοιβή τους. Και πάλι άξιο προσοχής είναι το γεγονός ότι, σε σχέση με το τελευταίο, οι εργαζόμενοι των δύο προς εξέταση αθλητικών επιχειρήσεων λαμβάνουν μία αρκετά καλή γενική εργασιακή ικανοποίηση ανεξαρτήτως αν την χαρακτηρίζουν μεγαλύτερη ή μικρότερη της αγοράς. Αυτό σύμφωνα με την έρευνα οφείλεται στα υψηλά επίπεδα εμπιστοσύνης.

Υπάρχουν διάφορες προσεγγίσεις αναφορικά με την σημασία που δίδεται στην εργασιακή ικανοποίηση ανάλογα με την εστίαση στον εργαζόμενο ή την επιχείρηση. Από την μία πλευρά γίνεται λόγος για την ανθρωπιστική προσέγγιση (humanitarian) κατά την οποία αξίζει σε όλους τους ανθρώπους να τους συμπεριφέρονται δίκαια και με σεβασμό. Η απόρροια της έννοιας αυτής αντανακλά στον βαθμό της καλής μεταχείρισης που λαμβάνει κάποιος στον εργασιακό χώρο. Επίσης, μπορεί να θεωρηθεί ως ένδειξη συναισθηματικής ευεξίας ή καλής ψυχικής υγείας. Από την άλλη πλευρά βρίσκεται η ωφελμιστική προσέγγιση (utilitarian) σύμφωνα με την οποία, η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να οδηγήσει σε συμπεριφορές που επηρεάζουν τη λειτουργία όλης της επιχείρησης (Spector, 1997).

Χαρακτηριστικά ο Spector (1997) αναφέρει ότι, υπάρχουν δύο προσεγγίσεις στη μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης. Αφενός, η παγκόσμια προσέγγιση (global approach) που αντιμετωπίζει την εργασιακή ικανοποίηση ως ένα μοναδικό, συνολικό συνάθροισμα απέναντι στην εργασία και αφετέρου, η προσέγγιση που εστιάζει σε επιμέρους πλευρές της εργασίας (facet approach) όπως οι ανταμοιβές (μισθοί και πρόσθετες παροχές), οι ευκαιρίες για προαγωγή, η επικοινωνία στον εργασιακό χώρο, η ασφάλεια, οι προϊστάμενοι και οι συνάδελφοι, οι εργασιακές συνθήκες και η φύση της καθ' αυτής εργασίας.

Με την δεύτερη προσέγγιση έχουμε μία πληρέστερη εικόνα της εργασιακής ικανοποίησης καθώς, είναι πιθανόν κάποιος εργαζόμενος να είναι δυσαρεστημένος με κάποια πτυχή της εργασίας του όπως ακριβώς συμβαίνει και στην συγκεκριμένη έρευνα, να θεωρεί πως δεν αμείβεται όπως του αξίζει αλλά να είναι ικανοποιημένος με κάποια άλλη πτυχή όπως με την επικοινωνία ή με τις εργασιακές συνθήκες. Συμπερασματικά, η ικανοποίηση από την εργασία είναι ένα καθολικό συναίσθημα απέναντι στην εργασία που σχετίζεται με διάφορες διαστάσεις της όπως η φύση της εργασίας, η αμοιβή, οι εργασιακές συνθήκες, η επικοινωνία, η εμπιστοσύνη, η προσωπική ανάπτυξη, οι συνάδελφοι και αντανakλά στο πως αισθάνονται οι άνθρωποι για την εργασία γενικά και στην εργασία τους ειδικά.

Έχει επομένως, ιδιαίτερο ενδιαφέρον η μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης γιατί σχετίζεται με την οργανωτική δέσμευση, την εργασιακή απόδοση, την συχνή εναλλαγή εργασίας (turnover), τις απουσίες, την υγεία και την ευημερία και την ικανοποίηση από τη ζωή (Spector, 1997).

Οι άνθρωποι ικανοποιούνται όταν γνωρίζουν πως, οι προσπάθειες τους εκτιμώνται και η εργασία τους είναι σημαντική. Επιταχύνουν καλύτερη αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα όταν υπάρχει ένας ισχυρός δεσμός δικτύου και εμπιστοσύνης καθώς, γνωρίζουν ότι η εργασία τους θα ανταμειφθεί.

Η σύνδεση επομένως, του κοινωνικού κεφαλαίου και την εργασιακής ικανοποίησης είναι καθοριστική για το επίπεδο του βαθμού της ποιότητας της εργασιακής ζωής. Πολλοί είναι εκείνοι οι παράγοντες που συμβάλλουν στην ποιότητα της ζωής στην εργασία όπως, η επαρκή και δίκαιη αμοιβή, οι ασφαλείς και υγιεινές συνθήκες εργασίας και η κοινωνική ένταξη στην οργάνωση της εργασίας η οποία προωθεί το άτομο να αναπτύξει και να χρησιμοποιήσει όλες τις δυνατότητες του.

Η ποιότητας ζωής στην εργασία δεν είναι μία ενιαία έννοια, αλλά έχει ενσωματώσει μέσα της μία ιεραρχία προοπτικών που όχι μόνο περιλαμβάνει βασικούς παράγοντες όπως, η εργασιακή ικανοποίηση, η ικανοποίηση με την αμοιβή και τις σχέσεις με τους συναδέλφους, αλλά περιλαμβάνει και παράγοντες που αντανακλούν σε μεγάλο βαθμό στην ικανοποίηση από την ζωή και γενικά το αίσθημα της ευημερίας (Danna & Griffin, 1999).

Η ποιότητα της εργασιακής ζωής αναφέρεται, στο επίπεδο ικανοποίησης, κινήτρου, συμμετοχής και δέσμευσης σχετικά με την εργασία. Είναι ο βαθμός που επέρχεται τις συνθήκες εργασίας και την εργασία, που συμβάλλει προς την γενική ικανοποίηση και απόδοση πρώτιστα σε ατομικό επίπεδο και έπειτα σε επιχειρησιακό επίπεδο.

Οι έρευνες έχουν δείξει ότι, τα άτομα που είναι ικανοποιημένα με την ζωή τους μέχρι τώρα αλλά και με την εργασία τους τείνουν να έχουν υψηλό επίπεδο ποιότητας ζωής στην εργασία από άτομα που δεν είναι ικανοποιημένα με την ζωή τους και με την εργασία τους, συμπέρασμα που προκύπτει και από την διεξαγωγή της συγκεκριμένης έρευνας.

Και για του λόγου το αληθές, ανεξαρτήτως αθλητικής επιχείρησης τα άτομα του δείγματος συγκέντρωσαν μεγάλο ποσοστό δηλώνοντας πως είναι ικανοποιημένοι με την ζωή που έχουν μέχρι τώρα, με την εργασία τους και γενικά θα έλεγαν πως είναι αρκετά ευτυχείς. Αυτό δείχνει πως το δείγμα συγκεντρώνει καλά επίπεδα ποιότητας της εργασιακής ζωής και με αυτό τον τρόπο παρουσιάζεται μία μεγαλύτερη απόδοση εργασίας.

Η ποιότητα της εργασιακής ζωής είναι σημαντική για την οργανωτική απόδοση (Grayson, 1973). Είναι ένας σημαντικός παράγοντας που έχει επιπτώσεις από την παρακίνηση στον χώρο εργασίας (Ghosh, 1992). Η ποιότητα της εργασιακής ζωής έχει δύο στόχους. Ο πρώτος είναι η ενίσχυση της παραγωγικότητας και ο δεύτερος στόχος είναι η ικανοποίηση των εργαζομένων (Gardon, 1984). Είναι η ποιότητα του περιεχομένου της σχέσης μεταξύ των εργαζομένων και του συνολικού εργασιακού περιβάλλοντος. Οι συγκεκριμένοι δύο παράγοντες της ποιότητας της εργασιακής ζωής (παρακίνηση, εργασιακή ικανοποίηση) συγκεντρώνουν υψηλά επίπεδα και συνεπώς η ποιότητα της ζωής στην εργασία έχει καλό συγκεντρωτικό επίπεδο.

Και για την ποιότητα της εργασιακής ζωής το κοινωνικό κεφάλαιο είναι ένας επεξηγηματικός παράγοντας (Requena, 2002). Υπάρχει μία συσχέτιση μεταξύ των

δύο και η ανάλυση των αποτελεσμάτων του κοινωνικού κεφαλαίου μας το διασαφηνίζουν σε συνάρτηση με τους παράγοντες της ποιότητας της εργασιακής ζωής. Η εμπιστοσύνη, η επικοινωνία, η συμμετοχή, η δέσμευση προς την επιχείρηση, η συμμετοχή στην εργασία είναι στοιχεία που εξηγούν την αναλογία της ποιότητας της εργασιακής ζωής που οι εργαζόμενοι λαμβάνουν από το εργασιακό τους περιβάλλον. Επιπλέον, η ευημερία στον χώρο εργασίας αυξάνεται όταν η εργασία εμπιρεύει εμπιστοσύνη, συναδελφικές σχέσεις, επικοινωνία και δέσμευση προς την επιχείρηση. Η συσχέτιση της εμπιστοσύνης με την ποιότητα ζωής και τα επίπεδα της δεύτερης μας δείχνουν πως η ποιότητα ζωής επηρεάζει την ευημερία των εργαζομένων των αθλητικών ανώνυμων εταιριών.

Περιορισμοί και Μελλοντικές Προεκτάσεις

Είναι ευρέως γνωστό σε όσους καταπιάνονται με ερευνητικές μελέτες ότι δεν ολοκληρώνονται χωρίς κάποιες δυσκολίες. Έτσι ακριβώς συνέβη και στην εκπόνηση της συγκεκριμένης έρευνας.

Οι δυσκολίες που προέκυψαν δεν αφορούν τόσο την βιβλιογραφική ανασκόπηση, ούτε την εύρεση του εργαλείου συλλογής των δεδομένων αλλά όσο αυτή καθ' αυτή την συλλογή των δεδομένων.

Συνεπώς, σημαντική πληροφορία αποτελεί και ο χρόνος που χρειάστηκε ώστε, να πραγματοποιηθεί η ερευνητική αυτή εργασία για κάθε συμμετέχοντα καθώς, και ο τρόπος στον οποίο πραγματοποιήθηκε. Για του λόγου το αληθές, η έρευνα αυτή διήρκησε πάνω από ένα χρόνο καθώς, παρουσιάστηκαν σχετικές δυσκολίες στο κομμάτι της συλλογής των δεδομένων .

Ένας από τους μεγαλύτερους περιορισμούς της έρευνας είναι η μικρή συμμετοχή αθλητικών επιχειρήσεων (62 άτομα). Χρειάστηκε να αφιερωθεί πολύς χρόνος ώστε να συλλεχθούν επιτυχώς τα δεδομένα καθώς οι ερωτηθέντες δεν είχαν την αναμενόμενη ανταπόκριση μολονότι, ακολουθήθηκαν όλα τα βήματα ώστε να πραγματοποιηθεί η συλλογή στον προκαθορισμένο χρόνο. Η σειρά των γεγονότων που παρουσιάστηκαν στον χώρο του αθλητισμού, σχετικά και με το αγωνιστικό μέρος των ομάδων αλλά και με το διοικητικό τους μέρος, κάθε άλλο παρά εύκολη ήταν για την εκπόνηση της έρευνας.

Μία μεταγενέστερη και ίσως επαναλαμβανόμενη έρευνα με μεγαλύτερο δείγμα από τους εργαζομένους των αθλητικών επιχειρήσεων μπορεί να επηρεάζε το

αποτέλεσμα της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης και ποιότητας της εργασιακής ζωής των εργαζομένων στις αθλητικές ανώνυμες εταιρίες.

Παρά ταύτα όμως, βρέθηκαν οι τρόποι ώστε να συλλεχθούν τα δεδομένα τους δείγματος επισκέπτοντας, όλες τις ομάδες τόσο εκείνες που βρίσκονται εντός της Αττικής όσο και εκείνες εκτός της Αττικής, οι ίδιοι κατόπιν προγραμματισμένου ραντεβού και με μεγάλη επιμονή, κάτι που ήταν κάπως δαπανηρό για τα δεδομένα της έρευνας.

Προτάσεις προς τις Αθλητικές Ανώνυμες Εταιρίες για βελτίωση της Εργασιακής Ικανοποίησης και Ποιότητας της Εργασιακής Ζωής των Εργαζομένων τους

Κατόπιν των αποτελεσμάτων και των συμπερασμάτων που προέκυψαν από την παρούσα ερευνητική μελέτη για την εργασιακή ικανοποίηση και την ποιότητα της εργασιακής ζωής που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι των αθλητικών επιχειρήσεων, θα μπορούσαν να προταθούν κάποιες ιδέες, βασισμένες πάντα στα αποτελέσματα της έρευνας, έτσι ώστε μία επιχείρηση να βελτιώσει τον βαθμό ικανοποίησης και ποιότητας.

Οι συνθήκες εργασίας όπως παρουσιάστηκαν στα αποτελέσματα επιδρούν θετικά στην εργασιακή ικανοποίηση. Οι αθλητικές επιχειρήσεις θα πρέπει να εστιάσουν σε αυτό με διάφορες ενέργειες, όπως με το ωράριο εργασίας, θα πρέπει να είναι πιο ευέλικτες οι ώρες, θα μπορούσαν για παράδειγμα μία μέρα την εβδομάδα να επιτρέπουν στους εργαζόμενους να φεύγουν μία ώρα πιο νωρίς από το κανονικό ωράριο, έτσι θα δίνουν οι επιχειρήσεις την αίσθηση στον εργαζόμενο ότι νοιάζεται για τους υπαλλήλους της.

Ένας σημαντικός παράγοντας στην εργασιακή ικανοποίηση είναι οι σχέσεις με τους συναδέλφους. Έτσι λοιπόν οι επιχειρήσεις θα μπορούσαν να επενδύσουν στις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων οργανώνοντας παραδείγματος χάριν, κάποιες εκδηλώσεις και σεμινάρια έξω από τον εργασιακό χώρο. Μέσα από τις ομαδικές δραστηριότητες αυξάνεται η συναισθηματική ασφάλεια, η εμπλοκή των μελών προς την επίτευξη ενός κοινού στόχου καθώς αυξάνεται και η επικοινωνία μεταξύ τους. Τα άτομα περνούν περισσότερο χρόνο μαζί σε δραστηριότητες πέραν των καθημερινών καθηκόντων με αποτέλεσμα να δημιουργούνται οι κατάλληλες προϋποθέσεις για την ανάπτυξη ισχυρότερων δεσμών και σχέσεων.

Οι αθλητικές επιχειρήσεις θα πρέπει να προάγουν την δυνατότητα αξιοποίησης των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων ενός ατόμου δεδομένου ότι, αυξάνουν την ικανοποίηση των εργαζομένων. Αυτό μπορεί να το επιτύχουν ενισχύοντας τις ικανότητες και τις δεξιότητες τους μέσα από σεμινάρια και προγράμματα εκπαίδευσης, δίνοντας στον εργαζόμενο την αίσθηση της υποστήριξης από την εταιρία του.

Τέλος, μία αθλητική επιχείρηση για να αυξήσει τον βαθμό εργασιακής ικανοποίησης που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι της, θα πρέπει να αναθέτει στον εργαζόμενο ένα συγκεκριμένο αριθμό αρμοδιοτήτων, ανάλογα με τη θέση ευθύνης που έχει έτσι ώστε, ο εργαζόμενος να μην νοιώθει πολύ πιεσμένος και αγχωμένος με την εργασία και να επιτυγχάνει το επιθυμητό επίπεδο απόδοσης.

Όλες αυτές οι προτάσεις οδηγούν και στην αύξηση των επιπέδων της ποιότητας της εργασιακής ζωής. Αν η εκάστοτε αθλητική ανώνυμη εταιρία δίνει μία παρακίνηση, ένα κίνητρο στους εργαζομένους της, παραδείγματος χάριν μία ηθική ανταμοιβή (αναγνώριση) μετά το πέρας των εργασιών τους τότε εκείνοι με την σειρά τους θα αισθάνονται πιο ικανοποιημένοι, στοιχείο που εμπεριέχεται στην αύξηση του επιπέδου της ποιότητας της εργασιακής ζωής. Όσο πιο ισχυροί δεσμοί αναπτύσσονται μεταξύ εργαζομένων και επιχείρησης τόσο αυξάνονται τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης και κατ' επέκταση της ποιότητας της εργασιακής ζωής. Στόχος που οδηγεί στην ομαλή λειτουργία των επιχειρήσεων, τόσο για τους εργαζομένους από την πλευρά της εργασίας σε ένα φιλικό και ευχάριστο περιβάλλον και από την άποψη ότι η επιχείρηση νοιάζεται για εκείνους, όσο και για την επιχείρηση από την σκοπιά της επιτυχούς επίτευξης των στόχων που έχουν τεθεί από την Διοίκηση.

VI.Βιβλιογραφία

- Alderfer, C.P., (1972). Existence Relatedness and Growth: Human Needs in organizational setting. *Free Press*.
- Blanchflower, D.G., (1999). *Well-Being, Insecurity and the Decline of American Job Satisfaction*. Dartmouth College, USA and Bureau of Economic Research.
- Brehn, J., & Rahn, W., (1997). Individual-Level evidence for the causes and consequences of social capital. *American Journal of Political Science*, 41(3), 999-1023.
- Burt, R.S., (1992). *Structural holes: The social structure of competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Burt, R.S., (1997). The contingent value of social capital. *Administrative Science Quarterly*, 42(2), 339-365.
- Burt, R.S., (2001). Structural holes versus network closure as social capital. In N. Lin, K. Cook and R. Burt (Eds.), *Social Capital, Theory and Research* (p.p 31-56). Aldine de Gruyter, New York.
- Burt, R.S., (2001). The network structure of social capital. In R.I Sutton and B.M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, vol. 22: JAY Press, Greenwich, CT.
- Callaway Phuong L. (2006). *Relationship between Organizational Trust and Job Satisfaction: An analysis in the U.S. Federal Work Force*. Doctoral Dissertation, Capella University.
- Campbell, A., Converse P.E., & Rogers W.R., (1976). *The Quality of American Life*. Russel Sage Foundation, New York.
- Chao, G., (1997). Mentoring phases and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 15-28.
- Clark, A., Georgellis Y. & Sanfey P. (1998). Job satisfaction, wage changes, and quits: evidence for Germany. *Research in Labor Economics* 15, 95-122.

- Coleman, J.S. (1988). Social Capital in the creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95 – 120.
- Coleman, J.S. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Danna, K., & Griffin, R.W., (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- Elizur, D., & Shye, S., (1990). Quality of Work Life and its Relation to Quality of Life. *Applied Psychology*, 39 (3), 275 – 291.
- Freeman, L.C. (1978). Job satisfaction as an economic variable. *American Economic Association, Papers and Proceedings* 68, 452-472.
- Fukuyama, F., (1995). *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. Free Press, New York.
- Fukuyama, F., (2002). Social Capital and Development: The Coming Agenda. *SAIS Review*, 22 (1), 23 - 37.
- Gawel, Joseph E. (1997). Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 5(11). Retrieved April 9, 2011 from <http://PAREonline.net/getvn.asp?v=5&n=11>
- Granovetter, M.S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 6, 1360-1380.
- Granovetter, M.S. (1982). The strength of weak ties: A network theory revisited. In P. V. Marsden, & N. Lin (Eds.), *Social Structure and Network Analysis*, Beverly Hills, CA: Sage.
- Hackman, J.R. (1997). *Improving life at work*. Glenview III: Scott Foresman.
- Hackman, J.R., & Oldman, G.R., (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hamermesh, D.S., (1999). *The Changing Distribution of Job Satisfaction*. Discussion Paper No.42.

- Henk, F., & Volker, B., (2001). Goal specific social capital and job satisfaction, Effects of different types of networks on instrumental and social aspects of work. *Department of Sociology*, 297-320.
- Kalleberg, A.L., (2004). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124-143.
- Kram, K.E., (1985). *Mentoring at work: Development relationships in organizational life*. Glenview, IL: Scott, Foresman & Company.
- Kram, K.E., & Isabella, L.A., (1985). Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal*, 28, 110-132.
- Lin, N., (1999). Building a network theory of social capital. *Connections*, 22, 28-51.
- Lin, N. & Vaughn, J.C., (1981). Social resources and strength of ties. *American Sociological Review*, 46, 393-405.
- Locke, E.A., (1969). What is job satisfaction? Organizational behavior and human performance. *American Institutes for Research and Department of Psychology*, 309 – 336, University of Maryland USA.
- Lawler, E., (1973). *Motivation in work organizations*. Publishing Company: Monterrey, CA.
- Nahapiet, J., (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *London Business School*, 23(2), 212-226.
- Putman, R.D., (1993). The Prosperous Community: Social capital and public life. *The American Prospect* 4 (13), 35-42.
- Spector, P.E., (2000). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*. London: Sage Publications.
- Requena, F., (2002). Social Capital, Satisfaction and Quality of Life in the Workplace. *Social Indicators Research, University of Santiago*, 61, 331-360.