

ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ



Μεταπτυχιακό
«Λογιστική και Ελεγκτική»

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

Διερεύνηση του βαθμού ικανοποίησης απο την εργασία των λογιστών - φοροτεχνικών στην Ελλάδα - Εμπειρική Διερεύνηση

Επιμέλεια εργασίας: Κοντοκόστα Ζωή

Επιβλέπωντας Καθηγητής: Μεταξάς Θεόδωρος

Λάρισα

Ακαδημαϊκό Έτος: 2019 – 2020

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα έρευνα ασχολείται με την διερεύνηση του βαθμού ικανοποίησης της εργασίας των Λογιστών – Φοροτεχνικών στην Ελλάδα. Κατά κύριο λόγο, προσπαθεί να εντοπίσει τον βαθμό ικανοποίησης της εργασίας των ατόμων αυτών. Πιο συγκεκριμένα, διερευνά τις διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης και την επίδραση τους στη διαμόρφωση της συνολικής ικανοποίησης. Επίσης, γίνεται αναφορά στα μοντέλα της εργασιακής ικανοποίησης και τις κλίμακες μέτρησης της με κύριο σκοπό να διευρύνει την επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών σε κάθε μια από τις επιμέρους διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης, αλλά και στο σύνολο της. Στην συγκεκριμένη έρευνα, έλαβαν μέρος 238 Λογιστές –Φοροτεχνικοί από όλη την Ελλάδα. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε τον Φεβρουάριο του 2020. Για την έρευνα, χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης του Spector (1985), Job Satisfaction Survey - JSS», το οποίο παρατίθεται στο παράρτημα. Το γενικό συμπέρασμα της έρευνας φανέρωσε πως οι Λογιστές – Φοροτεχνικοί είναι μετρίως ικανοποιημένοι με βάση όσα δήλωσαν. Επίσης, το μορφωτικό επίπεδο βρέθηκε να συνδέεται στατιστικά σημαντικά με την ικανοποίηση από την εργασία , ενώ κανένα άλλο από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά δεν βρέθηκε να επιδρά στατιστικά σημαντικά στην συνολική εργασιακή ικανοποίηση.

ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ

Εργασιακή Ικανοποίηση, Θεωρίες παρακίνησης, Λογιστικό φορολογικό επάγγελμα,

Λογιστής, Φοροτεχνικός

ABSTRACT

The present essay deal with localizing the degree in which the Accountants - Tax Accountants are satisfied from their work. More precisely, this essay investigates the partial extents of job satisfaction found to be statistical connected with the job satisfaction while no other examined demographic characteristic and their influence to the formation of total job satisfaction. Models for Employee Job satisfaction and measuring scales also take into account in the essay in order to be located the influence by demographics characteristics in each one of the partial extents of job satisfaction , but also as a whole. In the survey were participated 238 Accountants - Tax Accountants throughout Greece. The survey took place in February 2020. For the survey, a questionnaire which measures the Job Satisfaction of Spector (1985), Job Satisfaction Survey - JSS» , was used which is attached to annex. The overall conclusion of this survey revealed that the Accountants - Tax Accountants are fairly satisfied from their work. Finally, the level of education was found to influence statistical significantly the total job satisfaction.

KEY WORDS

Job satisfaction, Theories of motivation, Accountant, Tax Accountant

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Θεωρητικό Μέρος

Κεφάλαιο 1ο: Εισαγωγή.

Κεφάλαιο 2ο: Εννοιολογική Αποσαφήνιση.

- 2.1 Έννοια και Διαδικασία παρακίνησης στον εργασιακό χώρο
- 2.2 Θεωρίες Παρακίνησης των Εργαζομένων
 - 2.2.1 Η Θεωρία των Ανθρωπίνων Αναγκών του Maslow
 - 2.2.2 Η Θεωρία (E.R.G.) παρακίνησης του C. Alderfer
 - 2.2.3 Η Θεωρία της κάλυψης των επίκτητων αναγκών του McClelland
 - 2.2.4 Η Θεωρία των δύο παραγόντων κατά Herzberg
 - 2.2.5 Η Θεωρία προσδοκιών από τον Victor Vroom
 - 2.2.6 Η Θεωρία της Ισότητας του J.S Adams
 - 2.2.7 Η Θεωρία απόκλισης - στοχοθέτησης του Locke
 - 2.2.8 Η θεωρία της προσδοκίας, των Porter και Lawler
- 2.3 Εργασιακή Ικανοποίηση
 - 2.3.1 Κίνητρα στον Εργασιακό Χώρο
- 2.4 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση
- 2.5 Συσχέτιση παρακίνησης και εργασιακής ικανοποίησης

Κεφάλαιο 3ο: Λογιστικό Φοροτεχνικό Επάγγελμα.

- 3.1 Η επαγγελματική δραστηριότητα των Λογιστών – Φοροτεχνικών
- 3.2 Άσκηση επαγγέλματος – Επαγγελματική ταυτότητα
- 3.3 Τα χαρακτηριστικά, τα δικαιώματα και υποχρεώσεις των Λογιστών – Φοροτεχνικών
- 3.4 Η πορεία του επαγγέλματος του Λογιστή – Φοροτεχνικού
- 3.5 Η τωρινή εξέλιξη του επαγγέλματος του με την εμφάνιση της τεχνολογίας και των Λογισμικών Προγραμμάτων

Κεφάλαιο 4ο: Έρευνες Εργασιακής Ικανοποίησης στους Λογιστές Φοροτεχνικούς.

- 4.1 Μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης
- 4.2 Εμπειρικές έρευνες στους Λογιστές – Φοροτεχνικούς.

Πρακτικό μέρος

Κεφάλαιο 5ο: Έρευνα Εργασιακής Ικανοποίησης στους Λογιστές Φοροτεχνικούς.

- 5.1 Μεθοδολογία
- 5.2 Ερευνητικά ερωτήματα
- 5.3 Ερευνητικό Εργαλείο
- 5.4 Δείγμα

Κεφάλαιο 6ο: Data Analysis.

Κεφάλαιο 7ο: Συμπεράσματα – Περιορισμοί Έρευνας.

- 7.1 Περιορισμοί Έρευνας

7.2 Συζήτηση

7.3 Συμπεράσματα

7.4 Προτάσεις

Βιβλιογραφία

Παράρτημα

Κεφάλαιο 1^ο

Εισαγωγή

Εισαγωγή

Η Επαγγελματική ικανοποίηση στο χώρο εργασίας του κάθε ατόμου αποτελεί καθοριστική συνιστώσα στην διαμόρφωση της συμπεριφοράς και της στάσης του. Επίσης, αποτελεί παράγοντα σημαντικής σημασίας για την απόδοση, παραγωγικότητα, δημιουργικότητα, ανεξαρτησία και την ψυχική του ευημερία.

Για την μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης, έχουν αναπτυχτεί πολλές μέθοδοι και οι οποίοι εξετάζουν παράγοντες όπως την αμοιβή, την προαγωγή, την επίβλεψη, τα περιθώρια παροχών, τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, τις διαδικασίες λειτουργίας, τους συνεργάτες, τη φύση της εργασίας και την επικοινωνία.

Όσο αφορά την εργασιακή ικανοποίηση των Λογιστών – Φοροτεχνικών, έχουν πραγματοποιηθεί πολλές έρευνες τόσο στο εξωτερικό όσο και στην Ελλάδα την τελευταία δεκαετία. Η ικανοποίηση της εργασίας των ατόμων αυτών εξαρτάται από πολλούς παράγοντες τόσο εσωτερικούς όσο και εξωτερικούς .

Πιο συγκεκριμένα, ο βασικός σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση του επιπέδου της ικανοποίησης από την εργασία λογιστών - φοροτεχνικών στην Ελλάδα, δίνοντας βαρύτητα τόσο στην ποιότητα της εργασίας αλλά και στα δημογραφικά χαρακτηριστικά των Λογιστών - Φοροτεχνικών.

Η διπλωματική αποτελείται από δυο μέρη και οχτώ κεφάλαια. Το πρώτο μέρος αφορά το θεωρητικό υπόβαθρο, στο οποίο παρουσιάζονται οι βασικές έννοιες του Λογιστικού επαγγέλματος, της εργασιακής ικανοποίησης, οι θεωρητικές προσεγγίσεις αυτής, καθώς και δευτερογενή πληροφορίες από έρευνες που έγιναν τόσο στο εξωτερικό όσο και στην Ελλάδα. Στο δεύτερο μέρος παρουσιάζεται το πρακτικό κομμάτι της εργασίας και το οποίο αφορά την μεθοδολογία και τα αποτελέσματα που πρόέκυψαν από την πρωτογενούς έρευνα με δομημένα ερωτηματολόγια στους Λογιστές – Φοροτεχνικούς της Ελλάδος.

Τέλος, παρουσιάζονται τα συμπεράσματα, οι περιορισμοί της έρευνας και στο παράρτημα τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν.

Κεφάλαιο 2^ο

Εννοιολογική Αποσαφήνιση

2.1 Έννοια και Διαδικασία Παρακίνησης στον εργασιακό χώρο.

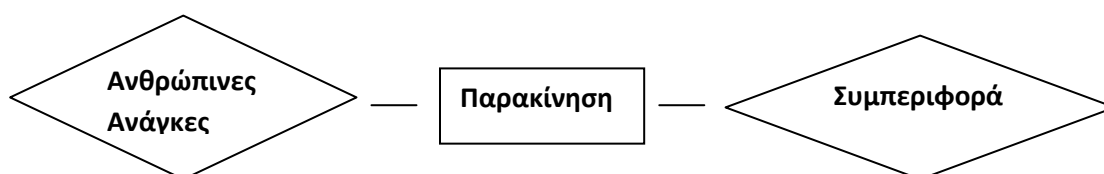
Η παρακίνηση είναι μια εσωτερική κατάσταση των ατόμων με την οποία κατανοείται η ανθρώπινη συμπεριφορά και συνδέεται με την έννοια της εργασιακής ικανοποίησης. Αξίζει να σημειωθεί ότι είναι δύσκολο να οριστεί ένα συγκεκριμένος ορισμός για την έννοια αυτή, καθώς υπάρχει μεγάλη βιβλιογραφική ανασκόπηση και παραλλαγές του ορισμού της.

Παρακάτω δίνονται ορισμένοι ορισμοί, όπως αυτοί διατυπώθηκαν σε έρευνες γνωστών επιστημόνων:

Παρακίνηση είναι:

- Η σύγχρονη επιρροή στην κατεύθυνση, στο σθένος και στην επιμονή προς μια πράξη.
- Η εσωτερική δύναμη με την οποία καθοδηγείται η ανθρώπινη συμπεριφορά.
- Η εσωτερική διαδικασία με την οποία προσδίδεται στην συμπεριφορά του ατόμου ένας σκοπός .
- Η διαδικασία με την οποία οι άνθρωποι διαθέτουν πόρους που έχουν όπως χρόνο, ταλέντο και ενέργεια όπως αυτοί θέλουν (Atkinson , 1964).
- Η συναισθηματική κατάσταση με την οποία παρακινείται ένα άτομο για να ενεργήσει κατά ένα συγκεκριμένο τρόπο (Κουφίδου, 2001).
- Το σύνολο των ενεργειών της διοίκησης ώστε να προκαλέσει και να διατηρήσει την διάθεση του ατόμου για να συμπεριφερθεί με έναν ορισμένο τρόπο (Χυτήρης Λ., 2001).
- Η ψυχολογική διαδικασία που έχει ως αποτέλεσμα τον επηρεασμό της συμπεριφοράς του ανθρώπου (Μπουραντάς, 2002).
- Η εσωτερική κατάσταση που ενεργοποιεί τα άτομα να εκπληρώσουν κάποιο σκοπό (Ζαβλανός, 1999).

Γενικότερα η παρακίνηση συνδέει τις ανθρώπινες ανάγκες με την συμπεριφορά των ατόμων.



(Ζαβλανός, 1999)

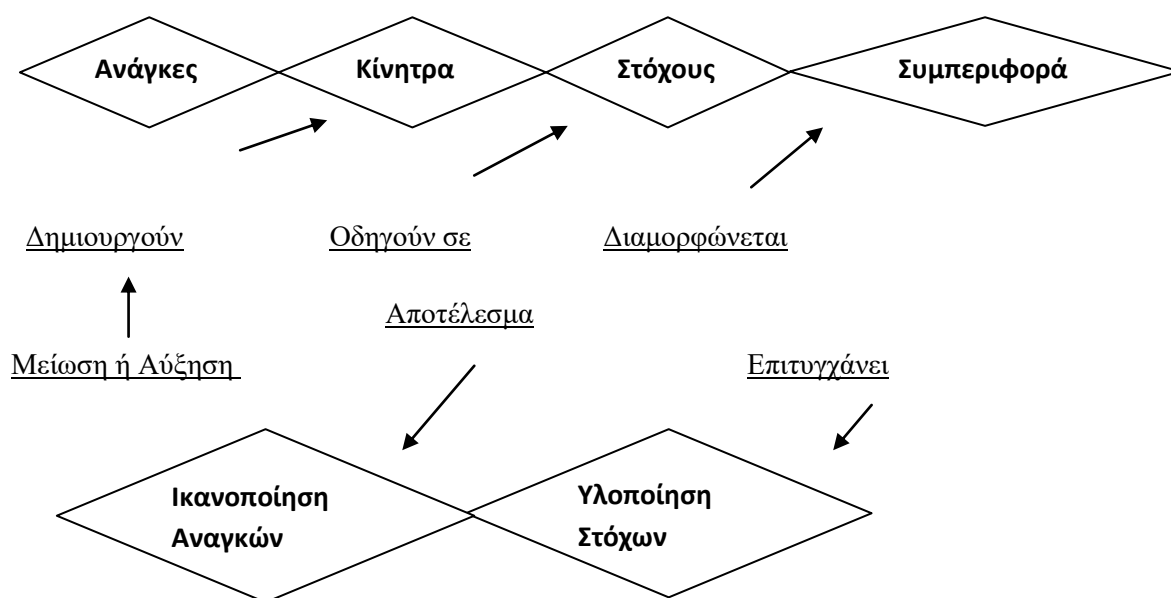
Τα διευθυντικά στελέχη κάθε επιχείρησης ή οργανισμού είναι τα άτομα εκείνα, που οφείλουν μέσα από διαφορές τεχνικές να ενεργοποιήσουν την αποδοτικότητα των εργαζομένων τους.

Είναι τα αρμόδια άτομα, που μπορούν να δώσουν κίνητρα στους εργαζόμενους και να τους δημιουργήσουν ένα σωστό εργασιακό περιβάλλον. Επίσης, οφείλουν να συζητούν και να ακούν τους εργαζόμενους τους, ώστε να γνωρίζουν τι πραγματικά θέλει ο καθένας και να διαπιστώνουν τυχόν προβλήματα που μπορεί να έχουν. Για να υπάρξει επιτυχία στους στόχους των εργαζομένων, θα πρέπει τα στελέχη να τους βοηθούν μέσω στρατηγικής να ικανοποιήσουν τις φιλοδοξίες του και να νιώσουν την προσωπική ικανοποίηση στον εργασιακό τους χώρο. Επιπλέον, τα στελέχη, θα πρέπει να δείχνουν εμπιστοσύνη, αλληλοσεβασμό και αξιόπιστα έτσι ώστε οι υφιστάμενοι να νιώθουν καλύτερα μέσα σε ένα αξιόπιστο εργασιακό περιβάλλον. Τέλος, μέσα από αυτές τις ενέργειες, θα πρέπει να δίνεται η ευκαιρία στους εργαζόμενους να συμμετέχουν σε αποφάσεις, να παίρνουν πρωτοβουλίες και γενικότερα να γνωρίζουν το λόγο που η επιχείρηση τους επέλεξε να εργάζονται σε αυτή (Παπαλεξανδρή Ν.- Μπουραντάς Δ., 2003)

Η Διαδικασία της Παρακίνησης

Γνωρίζοντας πως κάθε άτομο έχει τις δικές του ανάγκες, τις οποίες και προσπαθεί να τις ικανοποιήσει για να επιτύχει την μέγιστη ικανοποίηση στον εργασιακό του χώρο, θα πρέπει να ακολουθήσει μια συγκεκριμένη συμπεριφορά.

Παρακάτω παρουσιάζεται η Διαδικασία της Παρακίνησης



Κάθε άτομο με ικανότητες, δεξιότητες, γνώσεις και εμπειρίες έχει στον εργασιακό του χώρο διαφορετικές ανάγκες, σκοπούς, αντιλήψεις, προσδοκίες, ανησυχίες με τις οποίες συμμορφώνεται με απαιτήσεις, ευκαιρίες και εμπόδια. Επίσης, υπόκειται σε πιέσεις (Συναδέλφων και Προϊσταμένων) και επηρεάζεται από δικές του προσωπικές υποχρεώσεις.

Έτσι, αν η θέση του παρέχει ικανοποίηση, μετρήσιμα αποτελέσματα, ευκαιρίες και ικανοποιητικές αμοιβές, τότε λοιπόν, η συμπεριφορά του εργαζόμενου χαρακτηρίζεται από ικανοποίηση με ενίσχυση της αυτοπεποίθησης του και την δημιουργία οράματος και νέων στόχων (Μπουραντάς, Δ., 2002).

2.2 Θεωρίες Παρακίνησης των Εργαζομένων

Οι θεωρίες Παρακίνησης επικεντρώνονται κυρίως στην εργασιακή αποτελεσματικότητα και στους παράγοντες που την κάνουν καλύτερη. Στην διάρκεια των χρόνων, αναπτύχθηκαν διάφορα θεωρητικά υποδείγματα που αφορούν την φύση και την διαδικασία της παρακίνησης των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, οι θεωρίες αυτές αναφέρονται στις ανάγκες των ανθρώπων, όπως αυτές ιεραρχούνται και όπως οι ίδιοι οι εργαζόμενοι επιδιώκουν να τις ικανοποιήσουν. Επίσης, υπάρχουν θεωρίες που εξετάζουν τι πραγματικά παρακινεί τους εργαζόμενους και θεωρίες που μελετούν τις μεταβλητές, οι οποίες επηρεάζουν την παρακίνηση αυτή. Τέλος, σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι καμιά από τις παρακάτω κατηγορίες δεν εφαρμόζεται πλήρως καθώς κάθε εργαζόμενος έχει ξεχωριστή προσωπικότητα και ανάγκες (Παπάνης, 2007).

Θεωρίες που εξετάζουν την φύση της Παρακίνησης – Θεωρίες Περιεχομένου

2.2.1 Η Θεωρία των Ανθρώπινων Αναγκών του Maslow

Ιεράρχηση των Ανθρώπινων Αναγκών κατά τον Maslow

Το 1943 ο Αμερικανός ψυχολόγος Abraham Harold Maslow εισήγαγε για πρώτη φορά την έννοια της ιεράρχησης των ανθρώπινων αναγκών. Σύμφωνα με τη θεωρία του Maslow (1908-1970), οι δράσεις ωθούνται από κίνητρα, με σκοπό να ικανοποιηθούν συγκεκριμένες ανάγκες, και τα ανθρώπινα κίνητρα μπορούν να περιγραφούν με όρους ιεράρχησης των βασικών αναγκών.

Τα πέντε επίπεδα βασικών αναγκών είναι τα εξής:



Φυσιολογικές Ανάγκες: Ανθρώπινες ανάγκες, συμπεριλαμβάνοντας την ανάγκη για τροφή, νερό, ύπνο, και θέρμανση.

Ανάγκες Ασφάλειας: Οι άνθρωποι κινούνται προς το επόμενο επίπεδο αναγκών, που συμπεριλαμβάνουν τις ανάγκες για ασφάλεια και προστασία.

Κοινωνικές Ανάγκες: Οι αγορές που γίνονται για καλύψουν τις ανάγκες των δύο πρώτων επιπέδων έχουν λογική φύση και δεν περιορίζονται από τις ενέργειες της βιομηχανίας μόδας. Με αφετηρία το επίπεδο αυτό, όπου οι αγορές λαμβάνουν χώρα για να κερδίσουν την αποδοχή μιας ομάδας ή να επιτύχουν αναγνώριση, οι σχεδιαστές μόδας διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο. Το μεγαλύτερο μέρος των αγορών που γίνονται, κατευθύνονται από συναισθηματικούς λόγους, με τα είδη ρουχισμού και καλλωπισμού να προηγούνται των υπολοίπων. Οι αγορές ενδυμάτων δεν γίνονται μόνο για λόγους προστασίας και εξυπηρέτησης αλλά κυρίως για να προσελκύσουν την προσοχή και να δώσουν την εντύπωση της κατάταξης σε κάποια συγκεκριμένη κοινωνική τάξη.

Ανάγκες Αναγνώρισης: Η ανάγκη να αναγνωριστεί το άτομο ως επιτυχημένο ή ως μέλος μιας υψηλότερης κοινωνικής ομάδας το παρακινεί να ικανοποιήσει τους στόχους του αυτού με την αγορά ακριβών προϊόντων, όπως ενδύματα και αξεσουάρ επώνυμων σχεδιαστών ή υψηλής ραπτικής.

Ανάγκες εγωιστικές ή αναγνώρισης: Αποκαλούνται συχνά και εγωιστικές ανάγκες. Οι πιο σημαντικές είναι η ανάγκη του ανθρώπου για αναγνώριση από τους άλλους, η ανάγκη για φήμη, κύρος, εκτίμηση, σεβασμό, ανάγκη για επιτυχία, ικανότητα, ανεξαρτησία καθώς και

αυτοσεβασμό και αυτοεκτίμηση. Αποτελούν Κυρίαρχη παρακίνητική δύναμη, αφού ικανοποιηθούν και οι κοινωνικές. Πρέπει να τονιστεί ότι αυτή η κατηγορία των αναγκών είναι πολύ πιο δύσκολο να ικανοποιηθεί από ό,τι οι προηγούμενες πχ πανάκριβες αγορές για να πουλάμε εφέ στους άλλους , ρούχα μόνο πανάκριβα και επώνυμα κλπ. Οι προτιμήσεις τους συχνά στρέφονται σε σχεδιαστές οι οποίοι θα σχεδιάσουν συλλογές ειδών ένδυσης αποκλειστικά για αυτούς, ωστόσο πρέπει να σημειωθεί ότι ορισμένα άτομα αισθάνονται τόσο γεμάτα από τους εαυτούς τους που δεν δίνουν πλέον καμία σημασία στη μόδα (Μαγνήσαλης,1997).

2.2.2 Η Θεωρία (E.R.G.) παρακίνησης του C. Alderfer

Το 1969-1972 ο Αυστριακός ψυχολόγος Alfred Adler εισήγαγε την θεωρία παρακίνησης, η οποία και είχε κοινά χαρακτηριστικά με εκείνη του Maslow. Η κύρια διαφορά των δυο αυτών θεωριών ήταν ότι ο Maslow μιλούσε για 5 κατηγορίες αναγκών ενώ ο Alfred για 3.

Οι 3 κατηγορίες ανθρώπινων αναγκών σύμφωνα με τον Alfred είναι:

Ανάγκες Ύπαρξης: Πρόκειται για τις δυο πρώτες κατηγορίες αναγκών του Maslow, δηλαδή τις φυσιολογικές ανάγκες και τις ανάγκες ασφάλειας.

Ανάγκες Κοινωνικών Σχέσεων: Πρόκειται για την τρίτη κατηγορία ανάγκης του Maslow, την λεγόμενη κοινωνικής ανάγκης.

Ανάγκες Ανάπτυξης: Πρόκειται για τις τελευταίες κατηγορίες αναγκών του Maslow, δηλαδή την κατηγορία ανάγκη αναγνώρισης και αυτοεκτίμησης (ψυχολογικής φύσης ανάγκη).

Αξίζει να αναφερθεί ότι η συντομογραφία. E.R.G προήρθε από τις λέξεις EXISTENCE – RELATEDNESS – GROWTH. Οι παραπάνω λέξεις αντιπροσωπεύουν την θεωρία του Alfred για αυτό και ονομάστηκε ως «θεωρία των αναγκών Ύπαρξης – Κοινωνικών σχέσεων και Ανάπτυξης» .

Η κύρια διαφορά του Alfred από τον Maslow, όπως και προαναφέρθηκε είναι ο περιορισμός των κατηγοριών των ανθρώπινων αναγκών. Σύμφωνα με τον Alfred, περισσότερες από μια κατηγορία αναγκών μπορεί να καθορίσει την συμπεριφορά στο ίδιο άτομο ταυτόχρονα π.χ ο εργαζόμενος σε μια X εταιρία ικανοποιεί την ανάγκη ύπαρξης του μέσω των απολαβών που λαμβάνει, τις ανάγκες διαπροσωπικών επαφών-σχέσεων με τους συναδέλφους του και τέλος

με τις ανάγκες ανάπτυξης μέσω ύπαρξης της αυτονομίας κατά την εκτέλεση του καθήκοντος του. Επίσης, ο Alfred επικαλείται και τον όρο ματαίωση. Πιο συγκεκριμένα, η μη ικανοποίηση των αναγκών ανωτέρου επίπεδου μπορεί να οδηγήσει τα άτομα αυτά στο να θέλουν να ικανοποιήσουν ανάγκες κατώτερου επίπεδου. Τέλος, ο Alfred για να στηρίξει την θεωρία του χρησιμοποίησε και εμπειρικές μεθόδους, παρόλα αυτά, η θεωρία του αμφισβητήθηκε, καθώς η έννοια των αναγκών και η ιεράρχηση τους δεν είναι βάσιμο να είναι ταυτόσημες σε διαφορετικά άτομα ακόμη και αν δουλεύουν μαζί (Κάντας, 1993) (Χατζηπαντελή Σ. Π., 1998).

2.2.3 Η Θεωρία της κάλυψης των επίκτητων αναγκών του McClelland

Το 1961 ο Αμερικανός Ψυχολόγος David McClelland εισήγαγε την δίκη του θεωρία σύμφωνα με την οποία το άτομο παρακινείται από τρεις κατηγορίες αναγκών. Σύμφωνα με τον McClelland, κάθε εργαζόμενος πρέπει να καλύπτεται μέσα από την εργασία του από τις τρεις αυτές βασικές ανάγκες.

Παρακάτω παρατίθενται οι τρεις κατηγορίες αναγκών:

Ανάγκη για επίτευξη: Πρόκειται για την επιθυμία του ανθρώπου να πετύχει. Πιο συγκεκριμένα, τα άτομα αυτά καταβάλλουν μεγάλη προσπάθεια προκειμένου να πετύχουν στο εργασιακό τους περιβάλλον, θέτοντας δύσκολους στόχους στον ίδιο τους τον εαυτό. Κύριος σκοπός τους είναι να πραγματοποιήσουν τους στόχους τους, να αναλάβουν προσωπικές ευθύνες και να γίνουν αποδεκτοί από τους υπόλοιπους.

Ανάγκη για εξουσία: Πρόκειται για την ανάγκη του ατόμου να διακριθεί, επιβληθεί και να επηρεάσει άλλα άτομα και καταστάσεις. Τα άτομα αυτά, προκειμένου να πετύχουν τους στόχους τους, ασκούν εξουσία σε προσωπικό επίπεδο ή μέσω της ομάδας τους, αποκτώντας μεγαλύτερο έλεγχο και ευθύνη προς τρίτους. Είναι άτομα υπεύθυνα, ανταγωνιστικά, δραστήρια, απαιτητικά και κοινωνικά.

Ανάγκη για δημιουργία κοινωνικών δεσμών ή αποδοχής: Πρόκειται για την ανάγκη του ατόμου να δημιουργεί φιλικές σχέσεις και συνεργασίες μέσα στον εργασιακό του χώρο. Τα άτομα αυτά συνεργάζονται με τους συναδέλφους τους και αποφεύγουν κάθε είδους σύγκρουσης μεταξύ τους (Jewell, L. N. 1998)

2.2.4 Η Θεωρία των δύο παραγόντων κατά Herzberg

Το 1966 ο Αμερικανός Ψυχολόγος Frederick Herzberg εισήγαγε την δίκη του θεωρία, γνωστή ως «θεωρία των δύο παραγόντων». Σύμφωνα με τον Herzberg, η ικανοποίηση και η απογοήτευση των εργαζομένων στο περιβάλλον εργασίας τους οφείλεται σε διαφορετικούς παράγοντες και διακρίνει δυο είδη αναγκών. Οι δυο αυτές κατηγορίες αναγκών δεν συσχετίζονται μεταξύ τους και επηρεάζουν την συμπεριφορά του ατόμου με διαφορετικό τρόπο. Η Θεωρία του αυτή, στηρίχθηκε στα αποτελέσματα έρευνας που πραγματοποίησε σε δείγμα 200 ατόμων. Στα συγκεκριμένα άτομα τέθηκαν 2 ερωτήματα: α) Να αναφέρουν ένα γεγονός που τους έκανε να νιώσουν ευχάριστα στον εργασιακό τους χώρο β) Να αναφέρουν ένα γεγονός που τους έκανε να νιώσουν δυσαρέσκεια στον εργασιακό τους χώρο. Από την έρευνα που διεξήχθητε το σημαντικό συμπέρασμα που προέκυψε είναι πως η απουσία κάποιων συνθηκών στο εργασιακό χώρο των ατόμων είχε σαν συνέπεια την δημιουργία αρνητικών συναισθημάτων, ενώ αντίθετα η ύπαρξη τους δεν σήμαινε απαραίτητα την υποκίνηση των ατόμων στο εργασιακό τους καθήκον (Κάντας, 1993). Ωστόσο, σημαντικά κίνητρα που παρακινούν τους εργαζόμενους θεωρούσε όπως την αναγνώριση του έργου και της προσπάθειας, την επίτευξη προκαθορισμένων στόχων, τη φύση της εργασίας, την ανάληψη ευθύνης και εμπιστοσύνης ως υπεύθυνα άτομα, την προσωπική και επαγγελματική ανέλιξη της καριέρας τους, ενώ ως παράγοντες θεωρούσε τις σχέσεις με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο, τις συνθήκες εργασίας, το επίπεδο του μισθού και τέλος τους παράγοντες υγιεινής.

Όπως προαναφέρθηκε η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με δυο κατηγορίες παραγόντων (αναλυτικότερα):

Παράγοντες παρακίνησης ή υποκίνησης: Στην κατηγορία αυτή, περιλαμβάνονται οι παράγοντες που δημιουργούν ευχάριστα συναισθήματα στους εργαζόμενους, κάνοντας τους να θέλουν να αποδίδουν στο μέγιστο δυνατό στον εργασιακό τους χώρο. Οι παράγοντες αυτοί αυξάνουν την ικανοποίηση των εργαζομένων για δουλειά. Τέτοιοι παράγοντες είναι η αναγνώριση των επιτευγμάτων, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, η αυτονομία, η υπευθυνότητα κ.α.

Οι παράγοντες υγιεινής ή διατήρησης: Στην κατηγορία αυτή, περιλαμβάνονται οι παράγοντες που συνεισφέρουν σημαντικά στο να μην υπάρχει δυσαρέσκεια και επομένως να διατηρείτε η απόδοση σε αποδεκτό επίπεδο στον εργασιακό τους χώρο. Τέτοιοι παράγοντες είναι η εποπτεία, η χρηματική αμοιβή, οι διαπροσωπικές σχέσεις, οι συνθήκες εργασίας κ.α. (Bateman & Snell, 2008).

Θεωρίες που εξετάζουν την διαδικασία της Παρακίνησης-Θεωρίες Διαδικασιών

2.2.5 Η Θεωρία προσδοκιών από τον Victor Vroom

Το 1964 ο Καναδός Ψυχολόγος Victor Vroom εισήγαγε την δίκη του θεωρία, γνωστή ως «θεωρία προσδοκιών (Expectancy Theory)». Αυτό που προσπάθησε να περιγράψει ο Vroom ήταν την διαδικασία παρακίνησης των εργαζομένων. Η θεωρία του βασίζεται στην διαδικασία παρακίνησης του ατόμου, δηλαδή κάθε άτομο προκειμένου να επιτύχει ένα στόχο θα ενεργήσει με ένα συγκεκριμένο τρόπο για να λάβει και περισσότερες απολαβές. Τα κίνητρα της συμπεριφοράς του, διαμορφώνονται από τις προσδοκίες που θέτει στον ίδιο του τον εαυτό για να επιτύχει. Το μοντέλο της θεωρίας του βασίζεται σε 3 μεταβλητές: α) Δυναμικότητα (Valence) β) Προσδοκία (Expectancy) γ) Πεποίθηση (Instrumentality)

Μοντέλο του Victor Vroom

Η παρακίνηση είναι το γινόμενο τριών παραγόντων:

Παρακίνηση= Δυναμικότητα x Προσδοκία x Πεποίθηση

Δυναμικότητα - Σθένος (Valence): Αφορά το βαθμό σημαντικότητας που αποδίδει ο εργαζόμενος όταν επιτύχει ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα (Αναμενόμενη αμοιβή)

Προσδοκία (Expectancy): Αφορά την προσδοκία του ατόμου στο να θέλει να προσπαθεί περισσότερο πάνω στην εργασία, προκειμένου να αυξήσει την απόδοση του. (Ο βαθμός που θέλει να επιτύχει για την εκπλήρωση του στόχου του, συνήθως από 0 – 1)

Πεποίθηση (Instrumentality): Εφόσον ο εργαζόμενος εκπληρώσει με επιτυχία την εργασία του, μέσω της πεποίθησης μετράτε ο βαθμός τον οποίο αναμένει το συγκεκριμένο άτομο πως θα ανταμειφθεί για την προσπάθεια του.

Επομένως, η εργασιακή ικανοποίηση συμπίπτει με την δυναμικότητα της εργασίας, η οποία είναι συνάρτηση των προσδοκιών του ατόμου για το βαθμό στον οποίο η εργασία του διακρίνεται από πεποίθηση. Ο εργαζόμενος έχει ως κίνητρο την παρακίνηση ώστε να καταλάβει σημαντική προσπάθεια που θα τον οδηγήσει σε θετικά αναμενόμενα αποτελέσματα. Όταν ο εργαζόμενος δεν φτάνει στα αποτελέσματα που θέλει, αυτό συνεπάγεται και την εκκίνηση της διαδικασίας παρακίνησης εκ νέου από την αρχή. (Vroom, 1964, σελ. 15), (Καντάς, 1998).

2.2.6 Η Θεωρία της Ισότητας του J.S Adams

Το 1965 ο J.S Adams_ εισήγαγε την δίκη του θεωρία, γνωστή ως η θεωρία της Ισότητας. Σύμφωνα με τον Adams, οι εργαζόμενοι κατά την άσκηση του εργασιακού τους καθήκοντος

συμπεριφέρονται με ισότητα και δικαιοσύνη. Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι επιθυμούν να υπάρχει κλίμα δικαιοσύνης με τους συναδέλφους και γενικότερα στις σχέσεις με άλλους ανθρώπους ή οργανώσεις. Το αίσθημα της ικανοποίησης των εργαζομένων, δημιουργείται με την έννοια της ισότητας ενώ σε αντίθεση η ανισότητα έχει ως συνέπεια την δημιουργία δυσάρεστων συναισθημάτων στους ανθρώπους. Αυτό που κάνουν οι εργαζόμενοι, είναι να συγκρίνουν αυτά που λαμβάνουν από την εργασία τους (αποτελέσματα), σε σχέση με εκείνα που προσφέρουν οι ίδιοι στην εργασία τους (εισροές), με τα αντίστοιχα των άλλων εργαζομένων. Στα αποτελέσματα συμπεριλαμβάνεται η χρηματική αμοιβή, η ηθική αμοιβή, η αναγνώριση και το επαγγελματικό επίπεδο, ενώ στις εισροές περιλαμβάνονται οι δεξιότητες, οι γνώσεις, η εμπειρία και το επίπεδο μόρφωσης. Για να υπάρχει ισότητα μεταξύ των εργαζομένων θα πρέπει η σύγκριση αποτελέσματα/εισροές ενός εργαζόμενου να είναι ίση με τα αποτελέσματα/εισροές των άλλων εργαζομένων. Μόνο τότε υπάρχει ισότητα και έχει ισχύ η παραπάνω θεωρία του Adams, καθώς το άτομο αισθάνεται ότι δεν αδικείται και συνεχίζει να καταβάλει προσπάθεια ώστε να αυξήσει την απόδοσή του (Μάρκοβιτς, 2002) (Bateman & Snell, 2008).

2.2.7 Η Θεωρία απόκλισης - στοχοθέτησης του Locke

Το 1969 ο Locke εισήγαγε την δίκη του θεωρία, γνωστή ως η θεωρία της Απόκλισης. Για τον Locke, η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέει τους εργασιακούς στόχους των εργαζομένων, το βαθμό δυσκολίας και την επίτευξη αυτών. Πιο συγκεκριμένα, όσο πιο δύσκολοι και σαφείς είναι οι στόχοι των ατόμων, τόσο μεγαλύτερη είναι η επίδοσή τους. Σύμφωνα με την θεωρία αυτή, κάθε ενέργεια του εργαζομένου έχει ένα κύριο σκοπό και οι στόχοι που θέτει ο ίδιος προέρχονται από τις αξίες, τα κίνητρα και την προσωπικότητα-συμπεριφορά του. Για να υπάρξουν υψηλά επίπεδα στοχοθέτησης, απαιτείται η εκπαίδευση και συνεχής βελτίωση των ικανοτήτων των εργαζομένων, η αύξηση της αυτοπεποίθησης τους κ.α. Με αυτές τις μεθόδους, θα επέλθουν θετικά αποτελέσματα, όπως καλύτερη απόδοση, υπερηφάνεια για την επιτυχία των στόχων και προσωπική ικανοποίηση. Σε αντίθεση με τα χαμηλά επίπεδα, στα οποία προκαλείται η δυσαρέσκεια των εργαζομένων, η αναζήτηση άλλων δρόμων για την επίτευξη των στόχων και η παραμέληση καθηκόντων τους. Σημαντικό είναι εξίσου να αναφερθεί ότι για να υπάρξει η σωστή συμπεριφορά στα άτομα αυτά, θα πρέπει να θέτουν – διαμορφώνουν ελκυστικούς στόχους. Τέλος, η θεωρία αυτή βασίζεται στην άποψη ότι αυτό που παρακινεί τον εργαζόμενο είναι οι στόχοι του και η προσωπική δέσμευση για την επίτευξη τους, μονολότι τα άτομα αυτά χαρακτηρίζονται από βασικές αξίες, ομαδικότητα, πεποίθηση και αποφασιστικότητα (Πλατσίδου & Γωνίδα, 2005).

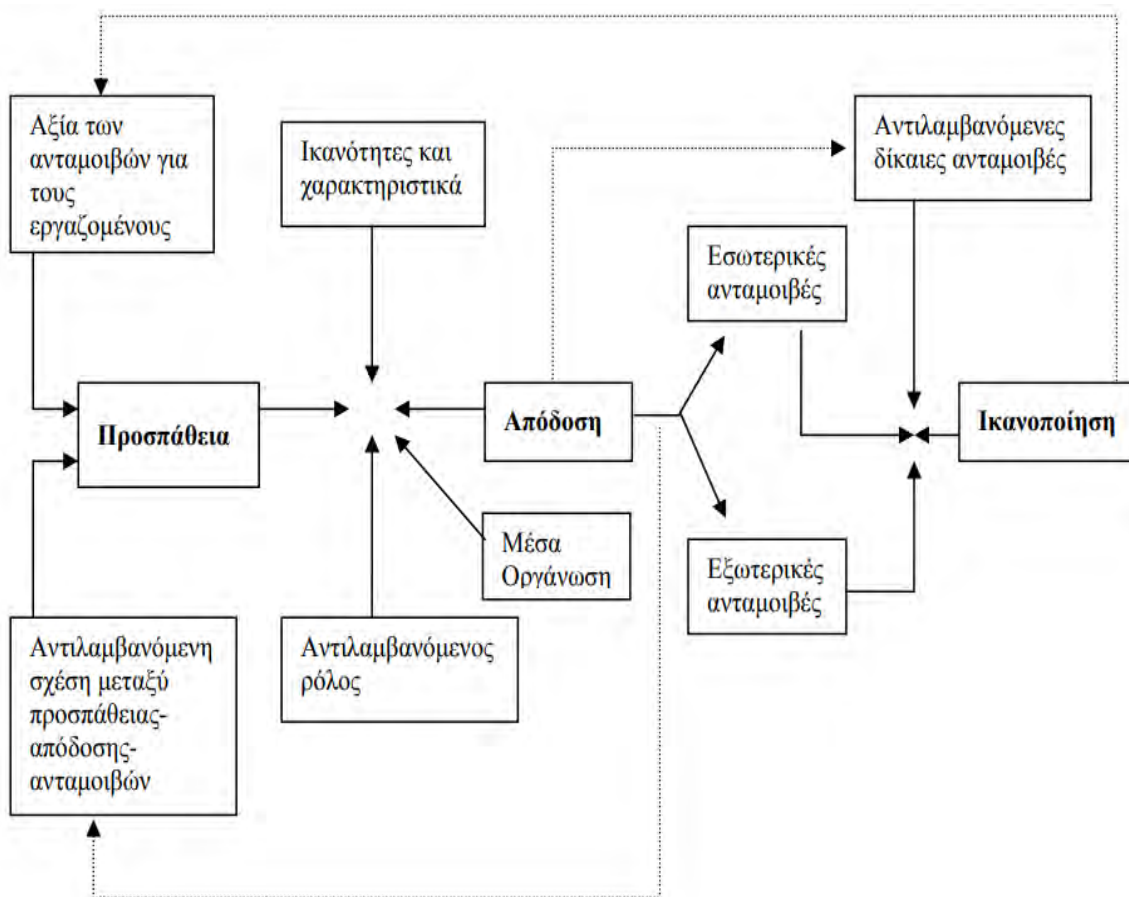
2.2.8 Η θεωρία της προσδοκίας, των Porter και Lawler

Το 1968 ο Αμερικανός δικηγόρος - νομικός συγγραφέας Porter και ο Lawler εισήγαγαν την δική τους θεωρία, γνωστή ως η θεωρία της προσδοκίας. Οι ίδιοι ανέπτυξαν περισσότερο τη θεωρία του Vroom, προσθέτοντας περισσότερες μεταβλητές. Το νέο αυτό εκλεπτυσμένο μοντέλο, εξηγεί την σχέση που αναπτύσσεται ανάμεσα στην συμπεριφορά και την απόδοση της εργασίας.

Σύμφωνα με την θεωρία τους, η προσπάθεια των εργαζομένων εξαρτάται από συγκεκριμένους παράγοντες:

- Η αντίληψη του ότι η προσπάθεια του θα οδηγήσει σε ανταμοιβές και επιβραβεύσεις
- Στην αξία που προσάπτει ο εργαζόμενος για την ανταμοιβή του αυτή

Παρακάτω παρουσιάζεται το μοντέλο όπως παρουσιάστηκε από τον Porter και τον Lawler¹:



Η προσπάθεια του εργαζομένου καθορίζεται από τους δυο παράγοντες που προαναφέρθηκαν παραπάνω. Όσο αφορά την απόδοση του εργαζομένου, είναι η προσπάθεια που καταβάλει ο εργαζόμενος και που τον οδηγεί στην απόδοση του. Η απόδοση του εξαρτάται από τις

¹ Πηγή Μοντέλου: Μπουραντάς, 2002: 'Μάνατζμεντ', σελ. 277

ικανότητες και τα χαρακτηριστικά του. Πιο συγκεκριμένα, όσες λιγότερες ικανότητες-δυνατότητες έχει ο εργαζόμενος ή δεν ασκεί σωστά το καθήκον του, τόσο η απόδοση του μπορεί να είναι χαμηλή παρά την προσπάθεια που έχει καταβάλει. Επίσης, εάν το άτομο έχει όλα τα προσόντα και ασκεί σωστά το ρόλο του, αλλά το ίδιο το εργασιακό του περιβάλλον δεν τον βοηθάει στο να αποδώσει αποτελεσματικά, τότε εκ των πραγμάτων δεν θα αποδώσει σωστά. Τέλος, η ικανοποίηση του ατόμου σχετίζεται με την απόδοση του. Εάν ο εργαζόμενος, λαμβάνει τις ικανοποιητικές ή και υπερβάλλουσες ανταμοιβές τότε θα νιώθει ικανοποιημένος. Σε αντίθεση, εάν δεν λαμβάνει τις πραγματικές ανταμοιβές τότε δημιουργείται το συναίσθημα της δυσαρέσκειας.

Εν κατακλείδι, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι οι ανταμοιβές διακρίνονται σε:

- Εγγενείς Ανταμοιβές: Αυτοεκτίμηση, Αναγνώριση
- Εξωτερικές Ανταμοιβές: Αύξηση Μισθού, Μπόνους

(Steers et al., 2004)

2.3 Εργασιακή Ικανοποίηση

Ως εργασιακή ικανοποίηση ορίζεται η εσωτερική κατάσταση του εργαζόμενου, μέσα από την οποία εκφράζεται ο βαθμός ικανοποίησης του για το εργασιακό του καθήκον και περιβάλλον. Στην ουσία, πρόκειται για την αξιολόγηση που κάνει ο εργαζόμενος για την εργασία του, σχετικά με αυτά που επιζητεί και με το τι εν τέλει λαμβάνει από το εργασιακό του περιβάλλον. Αξίζει να αναφερθεί, ότι για τον συγκεκριμένο ορισμό υπάρχει ευρεία βιβλιογραφική ανασκόπηση με αποτέλεσμα να ερμηνεύονται πολλές και διαφορετικές έννοιες του εν λόγω ορισμού. Παραπάνω, αναφέρθηκαν τα κίνητρα που αποτελούν τον καθοριστικό παράγοντα για να παρακινηθεί ο εργαζόμενος, ώστε να εκπληρώσει τον στόχο ή την ανάγκη του. Μέσα από την επίτευξη των στόχων αυτών, επιδιώκει στο να επέλθει η εργασιακή του ικανοποίηση. Τέλος, η έννοια της παρακίνησης των εργαζομένων σχετίζεται με την εργασιακή τους ικανοποίηση (Wright & Davis, 2003).

2.3.1 Κίνητρα στον Εργασιακό Χώρο

Κατηγορίες Κινήτρων

Τα κίνητρα διακρίνονται σε πρωτογενή, γενικά και δευτερογενή κίνητρα.

Παρακάτω αναλύονται οι ιδιαιτερότητες της κάθε κατηγορίας.

Πρωτογενή κίνητρα: Στα κίνητρα αυτά ανήκουν οι φυσιολογικές-βιολογικές ανάγκες όπως η πείνα , η δίψα, ο ύπνος κ.α.

Γενικά Κίνητρα: Στην κατηγορία αυτή ανήκουν τα έμφυτα κίνητρα όπως το κίνητρο της περιέργειας, της δραστηριότητας, της αγάπης κ.α.

Δευτερογενή Κίνητρα: Στην κατηγορία αυτή ανήκουν τα κίνητρα που είναι αποτέλεσμα της κοινωνικοποίησης του ατόμου, όπως το κίνητρο ασφάλειας, του κύρους, της εξουσίας κ.α. (Χυτήρης, 2001)

Εργασιακά Κίνητρα

Κάθε εργαζόμενος για να αυξήσει την αποδοτικότητα του απαιτείται να παρακινείται από κίνητρα. Τα κίνητρα είναι ο καθοριστικός παράγοντας για την βελτίωση του εργαζομένου και την επίτευξη των καλύτερων αποτελεσμάτων στο εργασιακό του καθήκον. Πιο συγκεκριμένα, τα εργασιακά κίνητρα είναι εκείνα που διαμορφώνουν την συμπεριφορά του εργαζόμενου , την προσπάθεια που πρόκειται να καταβάλει καθώς και την συμπεριφορά του όταν συνάντα προβλήματα και εμπόδια στον επαγγελματικό του χώρο (Κάντας, 1998). Τα κίνητρα που χαρακτηρίζουν κάθε εργαζόμενο είναι εκείνα που ταιριάζουν με τον χαρακτήρα του, τις φιλοδοξίες του και τους στόχους που θέτει σε επαγγελματικό και προσωπικό επίπεδο.

Αξίζει να αναφερθεί ότι εργασιακά κίνητρα διακρίνονται σε δυο κατηγορίες:

Εσωτερικά Κίνητρα	Εξωτερικά Κίνητρα
Απολαβές	Εργασιακό Περιβάλλον
Σταθερότητα της Θέσης	Εργασιακή Ασφάλεια
Αυτονομία στον εργασιακό χώρο	Διαφάνεια
Άσκηση Επιρροής στους άλλους	Προαγωγή
Κύρος, Προβολή	
Επαγγελματική Ανέλιξη	

(Zampetakis, L.A., Moustakis V., 2007)

2.4 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση

Οι παράγοντες που συντελούν στην εργασιακή ικανοποίηση είναι η εξής:

- Ικανοποιητική αμοιβή
- Ενδιαφέρουσα εργασία για το άτομο (πρόκληση)
- Ικανοποιητικές εργασιακές συνθήκες - περιβάλλον
- Λεκτική αναγνώριση
- Σωστή εποπτεία
- Καλές διαπροσωπικές σχέσεις (μεταξύ εργαζομένων, μεταξύ προϊσταμένου και εργαζομένων)
- Ασφαλές εργασιακό περιβάλλον
- Σταθερότητα στη θέση εργασίας του ατόμου
- Κίνητρα για λήψη αποφάσεων
- Δίκαιη αντιμετώπιση των εργαζομένων
- Αυτονομία
- Υπευθυνότητα στον εργαζόμενο
- Καθορισμένος εργασιακός ρόλος – υποχρεώσεις

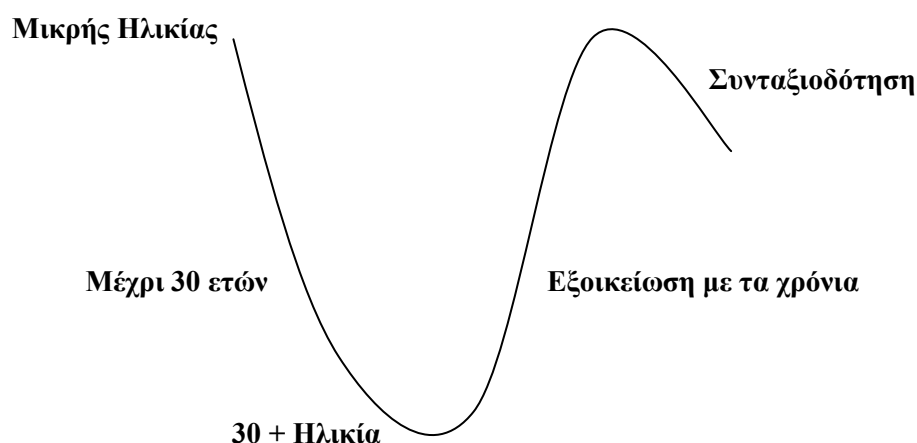
(Καντάς, 2010)

Οι παράγοντες αυτοί, διακρίνονται σε δυο κατηγορίες τους ατομικούς και τους οργανωσιακούς. Όσο αφορά τους ατομικούς παράγοντες, περιλαμβάνονται τα ψυχικά, πνευματικά, δημογραφικά χαρακτηριστικά του ατόμου, ο τρόπος -στάση συμπεριφοράς του, οι αντιλήψεις του, οι αξίες του, το μορφωτικό επίπεδο του, η αμεσότητα με τους συναδέλφους του και η εσωστρέφεια του. Ενώ στους οργανωσιακούς παράγοντες εμπεριέχονται τα οράματα της επιχείρησης, το σύστημα που παρακινεί τους εργαζόμενους, τους κανόνες που πρέπει να τηρούνται στην επιχείρηση – οργανισμό, οι αρμοδιότητες και τα δικαιώματα του εργαζόμενου (Houston & al., 2006) (Laschinger & al., 2004). Όσο αφορά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, η εργασιακή ικανοποίηση εξετάζεται στην ηλικία, το φύλλο, το μορφωτικό επίπεδο και τον μισθό που λαμβάνει κάθε εργαζόμενος.

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις μεταβλητές αυτές σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων:

Εργασιακή ικανοποίηση και Ηλικία

Η ηλικία αποτελεί σημαντικό παράγοντα για τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Πολλοί είναι οι ερευνητές που θεωρούν ότι η εργασιακή ικανοποίηση εμφανίζεται σε μικρότερο βαθμό σε άτομα μικρής ηλικίας, σε σύγκριση με άτομα μεγαλύτερης, τα οποία κατέχουν ευθύνες και συνήθως έχουν και περισσότερες υποχρεώσεις. Επίσης, τα άτομα αυτά, δεδομένου ότι έχουν προσαρμοστεί στο εργασιακό τους περιβάλλον, θέτουν μεγαλύτερες προσδοκίες – στόχους και εκπληρώνοντας του με επιτυχία λαμβάνουν μεγαλύτερη αμοιβή, γεγονός που συνάδει σε μεγαλύτερο αίσθημα ικανοποίησης (Greenberg, J. & Baron, R.A., 2000). Επίσης, υπάρχουν και ερευνητές, που υποστηρίζουν ότι άτομα με μικρή ηλικία, κάτω των 30, παρουσιάζουν εξίσου ψηλά επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με εκείνους που βρίσκονται γύρω στα 30 και ως κύριος λόγος θεωρείται η ανεργία και οι δυσάρεστες εμπειρίες που πιθανόν είχαν από προηγούμενη εργασία. Με την απόκτηση σταδιακής εργασιακής εμπειρίας, τα άτομα αποκτούν με την πάροδο των χρόνων μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση, καθώς τα άτομα αυτά έχουν αποκτήσει οικειότητα και ευελιξία στην άσκηση των καθηκόντων τους χωρίς να φοβούνται να αντιμετωπίσουν τις καθημερινές δυσκολίες τους (Blanchflower και Oswald, 1999). En κατακλείδι, η σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και ηλικίας έχει την μορφή καμπυλόγραμμου σχήματος, καθώς εμφανίζεται υψηλή στην αρχή της καριέρας των εργαζομένων, στην συνέχεια παρατηρείται μια κάμψη και η ικανοποίηση αυξάνεται ξανά σε μεγάλο βαθμό στα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας ενώ εν τέλει φθίνει όταν τα άτομα φτάνουν σε ηλικία συνταξιοδότησης (Spector, 2000)



Εργασιακή ικανοποίηση και Φύλλο

Η εργασιακή ικανοποίηση των δυο φύλων έχει να κάνει με τις προσωπικές ανάγκες, φιλοδοξίες και προσδοκίες που θέτουν τα άτομα για την επίτευξη των στόχων τους. Σε έρευνες που έχουν γίνει, έχει αποδειχτεί, ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο ικανοποιημένες σε σύγκριση με τους άνδρες και ο λόγος ότι επιλεγούν εργασιακές θέσεις που ταιριάζουν με τα χαρακτηριστικά τους (Sloane & Williams, 2000) (Bender, Donohue & Heywood, 2005). Οι συγκεκριμένες έρευνες έρχονται σε αντίθεση με εκείνες των Chiu και Wilson, οι οποίοι υποστήριξαν ότι οι γυναίκες συνήθως έχουν κατώτερες θέσεις με λιγότερες ευκαιρίες, σε σχέση με εκείνες των ανδρών, με αποτέλεσμα να λαμβάνουν λιγότερες απολαβές και αυτονομία. Παρόλα αυτά, η κατωτερότητα αυτή των γυναικών, δεν συνεπάγεται χαμηλότερα συναισθήματα εργασιακής ικανοποίησης από αυτή των ανδρών και αυτό γιατί οι γυναίκες έχουν συνήθως λιγότερο απαιτητικούς στόχους και φιλοδοξίες.

Εργασιακή ικανοποίηση και Μορφωτικό Επίπεδο

Το μορφωτικό επίπεδο κάθε ατόμου αποτελεί σημαντικό παράγοντα της εργασιακής του ικανοποίησης. Πιο συγκεκριμένα, άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο κατέχουν θέσεις με υψηλές απολαβές, καλύτερες προοπτικές και με περισσότερες δυνατότητες για εξέλιξη, σε σύγκριση με εκείνους με χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο, καθώς τα άτομα αυτά δεν μπορούν να διαχειριστούν τόσο εύκολα, αποτελεσματικά και ανταγωνιστικά το σύγχρονο περιβάλλον της γνώσης και της πληροφόρησης. Παρόλα, αυτά αξίζει να αναφερθεί πως υπάρχουν και περιπτώσεις εργαζομένων με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, οι οποίοι δεν ικανοποιούνται όσο θα ήθελαν, διότι οι απαιτήσεις τους είναι περισσότερες και παραμένουν ανεκπλήρωτες σε σχέση με αυτά που προσφέρουν στον εργασιακό τους χώρο (Belias, D., Koustelios, 2014)

Εργασιακή ικανοποίηση και Μισθός

Αποτελεί πραγματικότητα πως οι απολαβές είναι σημαντικός προσδιοριστικός παράγοντας για τον καθορισμό της θέσης εργασίας του ατόμου. Με την χρηματική αμοιβή τα άτομα καλύβουν τις βασικές ανάγκες του και διαμορφώνουν το βιοτικό τους επίπεδο. Σημαντικό για κάθε εργαζόμενο, είναι να αμείβεται δίκαια από την εργασία του και να αισθάνεται ικανοποιημένος με τις υπηρεσίες που προσφέρει. Στο συγκεκριμένο ζήτημα έχουν αναπτυχτεί αρκετές θεωρίες παρακίνησης και για όλες κοινή παραδοχή είναι πως ο μισθός αποτελεί το μέσο αναγνώρισης της προσπάθειας και της επιβράβευσης των ατόμων για να επιτύχουν τους στόχους. Τέλος, αν οι εργαζόμενοι δεν λαμβάνουν την επιβράβευση αυτή, τα κίνητρα τους για να γίνουν πιο αποδοτικοί εξαλείφονται, με αποτέλεσμα να υπάρχει δυσαρέσκεια και αρνητικό κλίμα στο εργασιακό τους περιβάλλον.

2.5 Συσχέτιση παρακίνησης και εργασιακής ικανοποίησης

Όσο αφορά τις δυο έννοιες παρακίνηση και εργασιακή ικανοποίηση, δεν είναι ταυτόσημες αλλά είναι δυο έννοιες οι οποίες συνδέονται μεταξύ τους. Η παρακίνηση, όπως και προαναφέρθηκε, είναι η διαδικασία με την οποία οι εργαζόμενοι ενεργοποιούν τις ικανότητες του για να επιτύχουν τους στόχους τους και να οδηγηθούν σε θετικά συναισθήματα εργασιακής ικανοποίησης (Parker, 2014). Αυτό που αξίζει να αναφερθεί, ως σημαντική διαφορά των δυο εννοιών, είναι πως με την παρακίνηση επιδιώκεται μια συμπεριφορά μελλοντική στα άτομα ενώ με την ικανοποίηση επέρχεται το αποτέλεσμα από την συμπεριφορά που εφαρμόστηκε στα διάφορα συμβάντα. Στην ουσία, η παρακίνηση είναι το σύνολο των παραγόντων που διαμορφώνουν την συμπεριφορά του εργαζόμενου και τον οδηγούν σε ένα ψυχολογικό αποτέλεσμα θετικό ή αρνητικό. Για να επέλθει η αναμενόμενη ικανοποίηση στον εργαζόμενο, το άτομο ιεραρχεί τους παράγοντες παρακίνησης και ανάλογα με την σημασία που δίνει στον κάθε παράγοντα η ικανοποίηση γίνεται εντονότερη (Cerasoli et al., 2014). Το επίπεδο ικανοποίησης διαμορφώνεται από την ύπαρξη των εξωτερικών και εσωτερικών παραγόντων. Οι εξωτερικοί παράγοντες (δημογραφικοί παράγοντες, ηλικία, επίπεδο μόρφωσης, θέση απασχόλησης, μισθός, προαγωγή, εποπτεία, εργασιακές σχέσεις,) μειώνουν τα αρνητικά συναισθήματα και οι εσωτερικοί (επιτυχία, αναγνώριση, εξέλιξη, επιτυχία) δημιουργούν τα θετικά συναισθήματα. Τέλος, θα λέγαμε ότι η δύναμη της παρακίνησης είναι αντιστρόφως ανάλογη σε σχέση με το βαθμό εργασιακής ικανοποίησης, καθώς όσο περισσότερο ικανοποιούνται οι ανάγκες των εργαζομένων, τόσο λιγότερο παρακινούνται και όταν φτάνουν στην πλήρη ικανοποίηση δημιουργείται μια νέα ανάγκη, όπως και αν η ανάγκη αυτή σταματήσει να ικανοποιείται, τότε δημιουργείται νέο κίνητρο συμπεριφοράς ώστε το άτομο να επιτύχει (Gerhart & Fang, 2015).

Κεφάλαιο 3^ο

Λογιστικό Φοροτεχνικό Επάγγελμα

3.1 Η επαγγελματική δραστηριότητα των Λογιστών – Φοροτεχνικών

Λογιστική Επιστήμη

Αποτελεί πραγματικότητα ότι η δημιουργία της λογιστικής θεωρίας πηγάζει κυρίως από την άνθηση του διεθνούς εμπορίου. Χάρη σε αυτή την ανάπτυξη έχουμε την δημιουργία της συγκεκριμένης θεωρίας, η οποία συνεπάγεται και την εμφάνιση των λογιστικών κανόνων και εγγραφών. Η λογιστική επιστήμη ξεκινάει κατά τα χρόνια της Αναγέννησης στη Ιταλία περίπου το 1494 μ.χ. . Την συγκεκριμένη χρονολογία ο γνωστός μαθηματικός Luca Pacioli δημοσίευσε την δική του διατριβή επί της λογιστικής στην οποία περιέγραψε το διπλογραφικό λογιστικό σύστημα αναφέροντας ότι κάθε λογιστικό γεγονός καταγράφεται δισδιάστατα, με ταυτόχρονη κίνηση δύο λογαριασμών, εκ των οποίων ένας χρεώνεται και ένας πιστώνεται. Για την διατριβή του αυτή ονομάζεται ως σήμερα «ο πατέρας της λογιστικής και της τηρήσεως λογιστικών βιβλίων» . Η Επιστήμη αυτή χαρακτηρίζεται ως " η γλώσσα" του εμπορίου και αποσκοπεί στο να βοηθήσει τα ενδιαφερόμενα μέρη να λάβουν σωστές αποφάσεις (Καούνης Δ., 2002) (Taylor, R. E.,2002) . Μετά το 1980, η λογιστική ανάγεται σε πραγματική επιστήμη, καθώς εκείνη την εποχή άρχισαν να κυριαρχούν μεγάλες επιχειρήσεις και ο ρόλος της να αποκτά ουσία, βοηθώντας στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων. Πιο συγκεκριμένα η λογιστική επιστήμη ασχολείται με τον προγραμματισμό , έλεγχο των επιχειρήσεων και με την συλλογή στοιχείων για να ληφθούν σωστές επιχειρηματικές αποφάσεις. Τέλος το 1990-1998 κατοχυρώνεται το λογιστικό επάγγελμα και ο ρόλος του λογιστή-φοροτεχνικού αποκτά μεγαλύτερη αξία. (Βασίλειος Φ. Φίλιος,1998)

Περιγραφή του Επαγγέλματος

Το Λογιστικό επάγγελμα είναι ένα από τα πιο γρήγορα ανερχόμενα επαγγέλματα διεθνώς με σημαντικό ρυθμό ανάπτυξης κάθε χρόνο. Οι Λογιστές είναι τα άτομα που καθημερινώς θα πρέπει να ενημερώνονται για τις νέες εξελίξεις στα φορολογικά ζητήματα, για τους νέους κανονισμούς και νόμους, ώστε να επιλύουν τα προβλήματα των πελατών τους. Επίσης, Λογιστής θεωρείται και εκείνος που αποτυπώνει με συγκεκριμένο τρόπο και τηρεί τον έλεγχο της οικονομικής κατάστασης των εταιρειών. Ωστόσο, οι δραστηριότητες του λογιστή διαφοροποιούνται ανάλογα με τη θέση που απασχολείται.

- Ο Λογιστής που εργάζεται σε λογιστήριο επιχείρησης με αρμοδιότητες:

Κάνει εγγραφές στα λογιστικά βιβλία για πληρωμές, εισπράξεις, υποχρεώσεις και απαιτήσεις, αναλαμβάνει την ταξινόμηση των πιστωτικών και χρεωστικών τιμολογίων, παρακολουθεί την

ταμειακή κίνηση και εκδίδει εντολές πληρωμής, συντάσσει την κατάσταση μισθοδοσίας, διεκπεραιώνει τις πληρωμές και υποχρεώσεις της επιχείρησης με τους φορείς κοινωνικής ασφάλισης και την εφορία και τέλος του έτους διενεργεί απογραφή εμπορευμάτων.

- Ο λογιστής που εργάζεται ως φοροτεχνικός με αρμοδιότητες:

Ενημερώνεται για την ισχύουσα νομοθεσία φορολογίας φυσικών προσώπων και εταιρειών, ενημερώνεται για τα εισοδήματα και τα περιουσιακά στοιχεία του πελάτη και συλλέγει τα σχετικά αποδεικτικά έγγραφα, συμπληρώνει τις σχετικές φορολογικές δηλώσεις και ενημερώνει τον πελάτη για το ποσό φόρου που θα του επιστραφεί ή θα κληθεί να πληρώσει και τέλος μπορεί να καταθέτει τη φορολογική δήλωση στην αρμόδια εφορία (Μπάλλας, & Χεβιάς, 2011) (Πουλάκου - Ευθυμιάτου, 2011).

Το λογιστικό επάγγελμα είναι ένας κλάδος εργασίας που συνδέεται με την ανάπτυξη της οικονομικής δραστηριότητας. Πιο συγκεκριμένα ο Λογιστής- Φοροτεχνικός κατέχει ειδική άδεια ασκήσεως επαγγέλματος είτε σαν μισθωτός είτε σαν ελεύθερος επαγγελματίας. Κυρία ενασχόληση του είναι οι λογιστικές και φοροτεχνικές εργασίες επιτηδευματιών ή και άλλων φυσικών προσώπων. Ο ρόλος του είναι πολύ σημαντικός στον επιχειρηματικό κόσμο καθώς αποτελεί το πλέον κατάλληλο άτομο που ασχολείται με την ορθή εφαρμογή των λογιστικών αρχών, σχεδίων και προτύπων, την ενημέρωση και την τήρηση των φορολογικών βιβλίων, την κατάρτιση και υπογραφή οικονομικών καταστάσεων, ισολογισμών και αποτελεσμάτων χρήσεως επιχειρήσεων, την σύνταξη, υπογραφή και υποβολή φορολογικών δηλώσεων, συμπληρωματικών και στατιστικών στοιχείων προς τις Δημόσιες Υπηρεσίες καθώς και μισθολογικών καταστάσεων, ασφαλιστικών εισφορών και προγραμμάτων εργασίας (Άρθρο 1 από τον νόμο 2515/1997 (ΦΕΚ 154/τ. Α'/1997).

Συμβολή του Επαγγέλματος

Ένας Λογιστής-Φοροτεχνικός ασχολείται καθημερινά με όλες εκείνες τις εμπορικές και οικονομικές πράξεις ενός οργανισμού, επιχειρήσεις, κρατικής υπηρεσίας ιδιώτη κλπ. Ο ρόλος του είναι πολύ σημαντικός για την κοινωνία στην οποία δραστηριοποιούνται οι επιχειρήσεις – πελάτες των λογιστών. Τα κύρια χαρακτηριστικά τους, τα οποία θα αναλύσουμε ευρύτερα παρακάτω θα πρέπει να είναι η συνέπεια, αξιοπιστία και η εμπιστοσύνη. Όλα αυτά και πολλά άλλα, προσδίδουν σε έναν Λογιστή-Φοροτεχνικό καταλυτικό ρόλο για την πορεία της οικονομίας και της ίδιας της κοινωνίας. Τέλος, σημαντικό είναι να διαθέτει την ικανότητα γρήγορης αξιολόγησης και λήψης αποφάσεων σε περιπτώσεις οικονομικών προβλημάτων. (Γκίκας, & Παπαδάκη, 2012).

3.2 Άσκηση επαγγέλματος – Επαγγελματική ταυτότητα

Όσο αφορά την άδεια άσκησης επαγγέλματος του δίνεται από το Οικονομικό Εμπορικό Επιμελητήριο (Ο.Ε.Ε.) και από τα περιφερειακά τμήματα του σε φυσικά πρόσωπα τα οποία κατέχουν συγκεκριμένα προσόντα. Η συγκεκριμένη άδεια ονομάζεται Δελτίο Επαγγελματικής Ταυτότητας, ανανεώνεται κάθε χρόνο και περιλαμβάνει τις κάτωθι τάξεις και δραστηριότητες ανά κατηγορία:

- Άδεια Α Τάξης
- Άδεια Β Τάξης
- Άδεια Γ Τάξης
- Άδεια Δ Τάξης

Αναλυτικότερα:

ΤΑΞΗ	ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Α'	<p>Σύμφωνα με το άρθρο 14 του Π.Δ. 340/1998, πιστοποιημένος Λογιστής-Φοροτεχνικός θεωρείται εκείνος που υποβάλλει εντός του 1ου διμήνου του έτους υπεύθυνη δήλωση, στην οποία δηλώνει ότι ασκεί το επάγγελμα του Λογιστή-Φοροτεχνικού, ότι δεν έχει διαπράξει κανένα από τα αδικήματα που αναφέρονται στο άρθρο 14 του Π.Δ. 340/1998, ότι τηρεί τον Κώδικα Δεοντολογίας των Λογιστών και ότι έχει λάβει όλη την απαραίτητη εκπαίδευση που αντιστοιχεί στο επίπεδο της επαγγελματικής του ταυτότητας, η οποία καθορίζεται από το Ο.Ε.Ε. Τέλος, οι παραπάνω Λογιστές – Φοροτεχνικοί έχουν το δικαίωμα να υπογράφουν ισολογισμούς απεριόριστου ύψους και διενεργούν κάθε είδους λογιστικές και φοροτεχνικές εργασίες επιτηδευματιών που τηρούν απλογραφικά και διπλογραφικά βιβλία.</p> <p>Χορηγείται :</p> <ul style="list-style-type: none">• Στα μέλη του Ο.Ε.Ε.• Στους πτυχιούχους τμημάτων Οικονομικής κατεύθυνσης των Πανεπιστημίων

	<ul style="list-style-type: none"> • Στους Πτυχιούχους των Τμημάτων Οικονομικής κατεύθυνσης της Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Τ.Ε.Ι.) • Στα φυσικά πρόσωπα που πληρούν τις προϋποθέσεις επαγγελματικών προσόντων του π.δ. 38/2010, που ασκούν επί τριετία το επάγγελμα του Λογιστή Φοροτεχνικού Β' τάξης. • Επαγγελματίες χωρίς τίτλο εξειδίκευσης (εμπειρικοί), με τις προϋποθέσεις, που ορίζει ο Ν. 2515/97
<p>Β'</p>	<p>Οι Λογιστές- Φοροτεχνικοί Β' Τάξης διενεργούν κάθε είδους λογιστικές και φοροτεχνικές εργασίες επιτηδευματιών που τηρούν απλογραφικά βιβλία. Συγκεκριμένα, οι παραπάνω Λογιστές διενεργούν κάθε είδους λογιστικές και φοροτεχνικές εργασίες πάνω σε επιχειρήσεις που τηρούν βιβλία Β' κατηγορίας του Κ.Φ.Α.Σ., καθώς και σε επιχειρήσεις που τηρούν βιβλία Β' κατηγορίας του Κ.Φ.Α.Σ, αλλά και σε επιχειρήσεις που τηρούν βιβλία Γ' κατηγορίας του Κ.Φ.Α.Σ. και έχουν ετήσια ακαθάριστα έσοδα που δεν υπερβαίνουν το όριο της Β' κατηγορίας βιβλίων προσαυξημένο κατά 40%.</p> <p>Χορηγείται :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Στους κατόχους απολυτηρίου Γενικού Λυκείου, οι οποίοι ασκούν επί επτά (7) έτη από τη λήψη του απολυτηρίου τους το επάγγελμα τον βοηθού λογιστή • Στους κατόχους απολυτηρίου Επαγγελματικού Λυκείου ή Ενιαίου Πολύ κλαδικού Λυκείου κλάδου Οικονομίας, οι οποίοι ασκούν επί έξι (6) έτη από τη λήψη του απολυτηρίου τους το επάγγελμα τον βοηθού λογιστή • Στους κατόχους πτυχίου Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) Λογιστικής, οι οποίοι ασκούν επί πέντε (5) έτη το επάγγελμα τον βοηθού λογιστή • Στους αποφοίτους των μακροχρόνιων προγραμμάτων κατάρτισης του Ελληνικού Κέντρου Παραγωγικότητας, οι οποίοι ασκούν επί πέντε (5) έτη το επάγγελμα τον βοηθού λογιστή. • Στους πτυχιούχους τμημάτων Οικονομικής κατεύθυνσης των Πανεπιστημίων, στους πτυχιούχους των Τμημάτων Οικονομικής κατεύθυνσης της Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Τ.Ε.Ι.) • Στα φυσικά πρόσωπα που πληρούν τις προϋποθέσεις επαγγελματικών

	<p>προσόντων τον Π.Δ. 38/2010 (Α' 78)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Στα φυσικά πρόσωπα που πληρούν τις προϋποθέσεις επαγγελματικών προσόντων τον Π.Δ. 38/2010, που ασκούν επί τριετία το επάγγελμα του Λογιστή Φοροτεχνικού Β' τάξης.
Γ'	<p>Οι Λογιστές- Φοροτεχνικοί Γ' Τάξης έχουν δικαίωμα να διενεργούν κάθε είδους λογιστικές και φοροτεχνικές εργασίες επιτηδευματιών τηρούντων βιβλία Α' και Β' κατηγορίας μέχρι το όριο της Β' κατηγορίας, δηλαδή μέχρι του ποσού των 1.000.000 ΕΥΡΩ</p> <p>Σε όσους από τους δικαιούχους Γ' τάξης έχουν, αποδεδειγμένα μέχρι τη δημοσίευση του Ν. 2515/1997, υπογράψει ισολογισμούς επιχειρήσεων, που λειτουργούν στην Ελλάδα, τουλάχιστον Τριών (3) χρήσεων, χορηγείται από το Οικονομικό Επιμελητήριο της Ελλάδας άδεια άσκησης επαγγέλματος Γ' τάξης με δικαίωμα τήρησης βιβλίων Γ' κατηγορίας του Κ.Β.Σ. μέχρι του ποσού των 900.000 ΕΥΡΩ (Άρθρο 13,παρ. 4 του Νόμου 2771/99)</p> <p>Χορηγείται :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Στα Μέλη του Ο.Ε.Ε., κάτοχοι Άδειας Άσκησης Οικονομολογικού Επαγγέλματος • Στους Πτυχιούχους Τ.Ε.Ι., Τμήματος Λογιστικής, οι οποίοι έχουν 2ετή προϋπηρεσία μετά τη λήψη του πτυχίου τους ως λογιστές ή βοηθοί λογιστών • Στους Πτυχιούχους Τ.Ε.Ι. των Τμημάτων Εμπορίας και Διαφήμισης, Διοίκησης Επιχειρήσεων και Τουριστικών Επιχειρήσεων, οι οποίοι έχουν 4ετή προϋπηρεσία μετά τη λήψη του πτυχίου τους ως λογιστές ή βοηθοί λογιστών • Στους Επαγγελματίες χωρίς τίτλο εξειδίκευσης (εμπειρικοί), οι οποίοι στις 25/07/1997 ασκούσαν το επάγγελμα του λογιστή ή βοηθού λογιστή. Όσοι από αυτούς αποδεδειγμένα μέχρι 25/07/1997 έχουν υπογράψει ισολογισμούς τουλάχιστον 3 (τριών) χρήσεων, χορηγείται άδεια Γ' Τάξης με δικαίωμα τήρησης βιβλίων Γ' Κατηγορίας του Κ.Β.Σ. μέχρι του ποσού των 900.000 ευρώ.

Δ'	<p>Οι Λογιστές-Φοροτεχνικοί Δ' Τάξης έχουν δικαίωμα τήρησης κάθε είδους λογιστικές και φοροτεχνικές εργασίες επιτηδευματιών τηρούντων βιβλία Α' καθώς και επιτηδευματιών τηρούντων βιβλία Β' κατηγορίας, των οποίων τα ετήσια ακαθάριστα έσοδα δεν υπερβαίνουν το ποσό των 100.000 ΕΥΡΩ.</p> <p>Χορηγείται :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Κάτοχοι απολυτηρίου Γενικού Λυκείου, με τις προϋποθέσεις που ορίζει ο Ν. 2515/97. • Κάτοχοι Επαγγελματικού Λυκείου ή Ενιαίου Πολυκλαδικού Λυκείου κλάδου Οικονομίας, με τις προϋποθέσεις που ορίζει ο Ν. 2515/97. • Κάτοχοι πτυχίου Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) Λογιστικής, με τις προϋποθέσεις που ορίζει ο Ν. 2515/97. • Απόφοιτοι των μακροχρόνιων προγραμμάτων κατάρτισης του Ελληνικού Κέντρου Παραγωγικότητας (ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ.), με τις προϋποθέσεις που ορίζει ο Ν. 2515/97.
-----------	--

(Πηγή: Οικονομικό Επιμελητήριο Ελλάδος, www.oe-e.gr)

3.3 Τα χαρακτηριστικά, τα δικαιώματα και υποχρεώσεις των Λογιστών – Φοροτεχνικών

Χαρακτηριστικά

Όπως σε κάθε εργασία έτσι και στο επάγγελμα των Λογιστών-Φοροτεχνικών απαιτείται υψηλός βαθμός ακρίβειας ώστε να μην δημιουργηθούν λάθη και μεγάλες συνέπειες στις επιχειρήσεις των πελατών τους.

Τα βασικά γνωρίσματα-χαρακτηριστικά ενός σημερινού Λογιστή-Φοροτεχνικού θα αναλυθούν παρακάτω:

Κάθε Λογιστής - Φοροτεχνικός θα πρέπει:

Να είναι καλά ενημερωμένος σε ότι αφορά τις νέες λογιστικές θεωρίες και κανόνες, να γνωρίζει άψογα τις γενικά λογιστικές αρχές, να ενημερώνεται για τις αλλαγές της φορολογικής νομοθεσίας, να τον διακατέχει η σωστή οργάνωση και ο προγραμματισμός, να είναι υπόλογος, να εμπνέει εμπιστοσύνη στους πελάτες του, προστατεύοντας με κάθε τρόπο το απόρρητο της εκάστοτε επιχείρησης και να παραμένει επικεντρωμένος στο έργο του, να

αποτελεί άτομο με πλήρη επαγγελματισμό και υπευθυνότητα χωρίς να θέτει σε κίνδυνο τον πελάτη ή την επιχείρηση σε τυχόν ελέγχους από φορείς, να είναι εξοικειωμένος με την χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών και γενικότερα των συστημάτων μηχανογράφησης και να βοηθάει στην ανάπτυξη της εταιρίας με κύριο σκοπό όμως την εξυπηρέτηση του Δημόσιου Συμφέροντος. Επίσης, οφείλει να έχει άμεση επαφή με τις πωλήσεις, το μάρκετινγκ και την παραγωγή δημιουργώντας έτσι μια άποψη για την σωστότερη στρατηγική της επιχείρησης, να είναι υπεύθυνος για την δημιουργία της Προστιθέμενης Αξίας χρησιμοποιώντας αποτελεσματικά όλους τους διαθέσιμους πόρους και να ικανοποιεί τα ενδιαφέροντα των μετόχων, εργαζομένων, προμηθευτών, Κράτους, Πελάτες και τρίτους Τέλος, να διαχειρίζεται τους κινδύνους και να προστατεύει τα περιουσιακά στοιχεία, να ελαχιστοποιεί την φορολογική υποχρέωση του πελάτη, της επιχείρησης ή του οργανισμού, εκμεταλλευόμενος κίνητρα και εναλλακτικές λογιστικές πολιτικές και να αποκτά συνεχή εκπαίδευση και εξειδίκευση για την καλύτερη εξυπηρέτηση του πελάτη Μπάλλας, & Χεβιάς, 2011)(Ass. Prof. John Breen,2003).

Δικαιώματα και υποχρεώσεις των Λογιστών – Φοροτεχνικών

Στην παρούσα παράγραφο θα ασχοληθούμε με τα Δικαιώματα και τις Υποχρεώσεις των Λογιστών-Φοροτεχνικών όπως αυτά περιγράφονται στο άρθρο Νο 9 του Προεδρικού Διατάγματος 340/1998.

Αναλυτικότερα αναφέρονται τα παρακάτω:

- Ο λογιστής φοροτεχνικός εκπροσωπεί τον εντολέα του ενώπιον Διοικητικών και Φορολογικών Αρχών και Επιτροπών, συντάσσει όλα τα προβλεπόμενα από τη φορολογική και εφαρμοζόμενη στις φορολογικές αρχές νομοθεσία έγγραφα, διεξάγει κάθε φορολογική διατύπωση και ενεργεί κάθε πράξη που είναι αναγκαία για την εκτέλεση των ανατιθεμένων σ'αυτόν λογιστικών και φοροτεχνικών εργασιών.
- Όλα τα έγγραφα που συντάσσονται από το λογιστή φοροτεχνικό, φέρουν εκτός από την υπογραφή του και σφραγίδα στην οποία αναγράφεται υποχρεωτικά το ονοματεπώνυμο αυτού, η τάξη και ο αριθμός επαγγελματικής ταυτότητας, ο αριθμός του φορολογικού του μητρώου και η διεύθυνση της επαγγελματικής του δραστηριότητας.
- Για την εκτέλεση των αναφερομένων στην παραγρ. 1 του παρόντος άρθρου εργασιών απαιτείται έγγραφη εξουσιοδότηση του εντολέα. Σε περίπτωση ανάκλησης της

εξουσιοδοτήσεως, ο εντολέας υποχρεούται να γνωστοποιήσει την ανάκληση στην αρμόδια αρχή.

- Ο λογιστής φοροτεχνικός δικαιούται και ο εντολέας αντίστοιχα υποχρεούται στη χορήγηση των κάθε είδους στοιχείων και παραστατικών τα οποία κρίνονται από το λογιστή φοροτεχνικό αναγκαία για την ορθή εκτέλεση των ανατιθεμένων εργασιών.

Ευθύνες Λογιστών-Φοροτεχνικών

Ο λογιστής φοροτεχνικός, οφείλει να επιδεικνύει την προσήκουσα επιμέλεια περί την εκτέλεση των εργασιών που του ανατίθενται, άλλως ευθύνεται έναντι του εντολέως του για τις κάθε είδους φορολογικές και λοιπές επιβαρύνσεις που προέκυψαν από υπαιτιότητα του.²

Θεμελιώδης αρχές Δεοντολογίας του επαγγέλματος τους

Όλοι οι Λογιστές-Φοροτεχνικοί οφείλουν να συμμορφώνονται και να τηρούν την Λογιστική Δεοντολογία. Οι υπηρεσίες που παρέχουν θα πρέπει να βασίζονται σε κανόνες, νόμους και πρότυπα. Για το λόγο αυτό, έχει δημιουργηθεί ο Κώδικας Δεοντολογίας των Λογιστών-Φοροτεχνικών, ο οποίος θα πρέπει τηρείται από όλα τα μέλη της Λογιστικής Επιστήμης για την καλύτερη περάτωση του επαγγέλματος του.

Οι θεμελιώδεις αρχές που οφείλει να τηρεί ο κάθε Λογιστής- Φοροτεχνικός είναι:

- **Ακεραιότητα:** Ο Λογιστής- Φοροτεχνικός θα πρέπει να διακατέχεται από αίσθημα ειλικρίνειας και να είναι σωστός σε όλες τις επαγγελματικές σχέσεις του.
- **Αντικειμενικότητα:** Ο Λογιστής- Φοροτεχνικός θα πρέπει να αποφεύγει κάθε είδους σύγκρουσης στις επιχειρηματικές του σχέσεις και η συμπεριφορά του να χαρακτηρίζεται ως δίκαιη, έντιμη και ανεπηρέαστη από κάθε δόλιο συμφέρον. Επίσης, να αποφεύγει τις προκαταλήψεις και να λειτουργεί με γνώμονα το Δημόσιο συμφέρον.
- **Ηθικά Διλλήματα:** Κάθε σωστός Λογιστής-Φοροτεχνικός οφείλει να επιλύει τα ηθικά διλλήματα λαμβάνοντας συμβουλές είτε από ανωτέρους, είτε από εξωτερικούς συμβούλους ή ακόμα και να υποβάλλει την παραίτηση του σε περίπτωση που δεν μπορεί να επιφέρει λύση των προβλημάτων.
- **Επαγγελματική Ικανότητα:** Όλοι Λογιστές-Φοροτεχνικοί οφείλουν να μορφώνονται συνεχώς μέσα από σεμινάρια και να αποκτούν όλο και περισσότερες

² Δικαιώματα και Υποχρεώσεις των Λογιστών Φοροτεχνικών όπως ακριβώς αναγράφονται στο Π.Δ 340/1998 <https://www.taxheaven.gr/laws/law/index/law/1>

γνώσεις και τεχνογνωσίες διατηρώντας έτσι ένα καλό προφίλ και μια συνεχή ενημέρωση για την καλύτερη άσκηση του επαγγέλματος τους.

- **Εμπιστοσύνη:** Κάθε πληροφορία που γνωρίζει ο Λογιστής-Φοροτεχνικός δεν θα πρέπει να διαδίδεται, αλλά να διατηρείται με πλήρη εμπιστευτικότητα. Σημαντικό προσόν για το επάγγελμα του είναι η εχεμύθεια των πληροφοριών-στοιχείων, να μην γνωστοποιείται τίποτα σε τρίτα πρόσωπα.
- **Συμπεριφορά:** Κάθε Λογιστής-Φοροτεχνικός θα πρέπει να συμμορφώνεται με τους νόμους, κανόνες, λογιστικές αρχές και πρότυπα. Κύριος στόχος του θα πρέπει να είναι η βελτιστοποίηση της καλής εικόνας του και η αποφυγή οποιαδήποτε αρνητικής δυσφήμισης προς την παροχή υπηρεσιών που προσφέρει.

(Μαρκάζος, 2006), (Κάντζος, 2011)

3.4 Η πορεία του επαγγέλματος του Λογιστή – Φοροτεχνικού

Αποτελεί πραγματικότητα ότι το λογιστικό επάγγελμα θα συνεχίσει να εξελίσσεται σε ακόμη πιο έντονους ρυθμούς, με σκοπό να καλύψει τις νέες ανάγκες της διεθνούς οικονομικής πραγματικότητας. Οι νέες αλλαγές, θα είναι συνεχείς πάνω στο επάγγελμα των Λογιστών-Φοροτεχνικών και θα απαιτείται γνώση αυτών, ώστε να γίνουν κατανοητές και αποδεκτές από εκείνους. Πιο συγκεκριμένα, ο σύγχρονος Λογιστής- Φοροτεχνικός αντιμετωπίζει συνεχώς νέες προκλήσεις και αλλαγές, καθώς ο κόσμος εξελίσσεται ραγδαία και όλες αυτές οι νέες αλλαγές δεν μπορούν να προβλεφτούν γρήγορα. Έτσι, όλες αυτές οι οικονομικές και πολιτικές ανατροπές καθιστούν τους Λογιστές- Φοροτεχνικούς να αναπροσαρμόζονται συνεχώς σε καθετί καινούργιο, που εισχωρεί, ώστε να μπορούν να ανταπεξέλθουν στην αλματώδη εξέλιξη των πραγμάτων. Τέλος, αυτό που πρέπει να τονιστεί είναι πως το επάγγελμα των Λογιστών-Φοροτεχνικών γίνεται ολοένα και πιο απαιτητικό με περισσότερη θέληση για δουλειά, εκπαίδευση και ικανότητες, ώστε να ανταποκριθούν ορθά στο δύσκολο τους έργο-ρόλο. (Ushakova & Mukhametzyanov, 2015)

3.5 Η τωρινή εξέλιξη του επαγγέλματος του με την εμφάνιση της τεχνολογίας και των λογισμικών Προγραμμάτων

Τεχνολογία

Η Λογιστική Επιστήμη είναι ένα από τα επαγγέλματα που επηρεάστηκε άμεσα από την εφαρμογή της σύγχρονης ηλεκτρονικής τεχνολογίας. Κάθε Λογιστής- Φοροτεχνικός, εκτός από την συνεχή ενημέρωση των νομοθετικών διατάξεων και ρυθμίσεων, οφείλει να εκσυγχρονιστεί σε κάθε νέα τεχνολογική εφαρμογή, αφομοιώνοντας εγκαίρως κάθε νέα

τεχνολογική γνώση που είναι απαραίτητη για την επίτευξη του επαγγέλματος του. Με την συνεχή μελέτη και παρακολούθηση των νέων τεχνολογιών, οι Λογιστές – Φοροτεχνικοί θα είναι πάντοτε σε θέση να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του επαγγέλματος τους. Επίσης, με την εμφάνιση της τεχνολογίας περιορίστηκαν χρονοβόρες διαδικασίες και δόθηκε περισσότερος χρόνος σε δραστηριότητες με μεγαλύτερη αξία. Όσο αφορά το διαδίκτυο, χάρη στην χρήση του έγινε ακόμη πιο απλοϊκή η εύρεση ενός νόμου, όπως επίσης, και η επαφή με το κράτος γίνεται όλο και περισσότερο ηλεκτρονικά πχ μέσω TAXIS. Τέλος, εξίσου σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι με την εμφάνιση της τεχνολογίας μειώθηκε αρκετά το κόστος απασχόλησης, καθώς τα νέα τεχνολογικά προγράμματα απλοποιούν την δουλειά των Λογιστών-Φοροτεχνικών και καθιστούν ευκολότερη την εργασία τους (Χατζηκωνσταντίνου & Γωνιάδης, 2009).

Λογισμικά Προγράμματα

Με την εμφάνιση των Λογισμικών Προγραμμάτων οι Λογιστές-Φοροτεχνικοί μπορούν να καλύψουν τις ιδιαίτερες ανάγκες του Λογιστικού τους Γραφείου και ταυτόχρονα να προτείνουν τις καλύτερες μηχανογραφημένες λύσεις στους πελάτες τους. Χάρη στην εμφάνιση αυτών, οι Λογιστές-Φοροτεχνικοί μπορούν να ασχοληθούν με ανώτερης αξίας δραστηριότητες, αφιερώνοντας λιγότερο χρόνο στο να ενημερώνουν χειρόγραφα τα βιβλία, όπως γινόταν στο παρελθόν. Όλες οι νέες αυτές εφαρμογές, διευκολύνουν τους Λογιστές να κάνουν απλές αναφορές, παρουσιάσεις, προϋπολογισμούς, αναλύσεις κ.α. σε βέλτιστο χρόνο με αξιόπιστα αποτελέσματα, δίχως λάθη, καθώς τα μηχανογραφημένα προγράμματα είναι πανίσχυρα και οι δυνατότητες τους είναι πολλές. Έτσι, οι Λογιστές-Φοροτεχνικοί χρησιμοποιούν Λογιστικά Πληροφοριακά Συστήματα προκειμένου να συλλέξουν και να επεξεργαστούν άμεσα και γρήγορα όλες τις οικονομικές πληροφορίες που χρειάζονται (Μαρκάζος Κ,2006). Επίσης, η χρήση των συγκεκριμένων προγραμμάτων εκτός από την διευκόλυνση που προσφέρει στους Λογιστές δίνει και την δυνατότητα στις ίδιες τις επιχειρήσεις να μειώσουν τα λειτουργικά τους έξοδα και να περιορίσουν στο ελάχιστο δυνατό χρόνο και κόπο που χρειάζεται για την ολοκλήρωση των σχετικών εργασιών. Σημαντικό επίσης είναι να αναφερθεί, ότι οι εφαρμογές αυτές αξιοποιούν την εργασία που θεωρούν αξιόλογη προς όφελος της ίδιας της επιχείρησης, των πωλήσεων της και του τζίρου της. Όλα αυτά που πρέπει να διαχειριστεί ένας Λογιστής-Φοροτεχνικός μπορεί με ένα μόνο 'κλικ' να τα καταχωρήσει, ταξινομήσει, επεξεργαστεί και να τα ελέγξει-διασταυρώσει σε ελάχιστο χρόνο. Τα προγράμματα αυτά εμφανίστηκαν την δεκαετία 1980-1990 καθώς οι ανάγκες για μηχανογραφημένες εργασίες ήταν μεγάλες. Από τότε μέχρι και σήμερα, οι εταιρίες πληροφορικής κάνουν το καλύτερο δυνατό για την εξυπηρέτηση και πληρέστερη

κάλυψη των αναγκών και των απαιτήσεων των πελατών τους (Πετρίδης Α. & Καραγιώργος Θ., 2003).

Τα προγράμματα που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι Λογιστές-Φοροτεχνικοί για να καλύψουν τις ανάγκες των εργασιών τους είναι πολλά και ορισμένα από αυτά αναλύονται περιεκτικά παρακάτω:

- Γενικής Λογιστικής
 - Εσόδων & Εξόδων
 - Προϋπολογισμός
 - Φορολογία Εισοδήματος
 - Κατάρτιση Ισολογισμού
 - Κατάρτιση Γενικής Εκμετάλλευσης
 - Προβλέψεων
 - Cash Flow Analysis
 - Αποτίμηση της αξίας μιας Επιχείρησης
 - Απολογιστικής Κοστολόγησης
 - Οικονομικής ανάλυσης Ισολογισμού
 - Επιχειρηματικού Προγραμματισμού
 - Επεξεργασία Κειμένου
 - Υπολογιστικά Φύλλα
 - Παρουσιάσεις
 - Γραμματειακή Υποστήριξη
 - Λογιστικής Διαχείρισης & Μισθοδοσίας
 - Φ.Π.Α
 - Ακινήτων
 - Φόρου Γ Κατηγορίας
 - Εμπορική Διαχείριση (Εκδοση Παραστατικών, Διαχείριση Πελατών, Στατιστικά Στοιχεία, Έλεγχος αποθήκης, Παρακολούθηση πελατολογίου, Οργάνωση Οικονομικών)
 - Διαχείριση Φορολογικών Δηλώσεων και Εντύπων
 - Ηλεκτρονική Αποστολή Τροποποίησης Ωραρίου
- (Bridget McCrea, 2015 & Emmanuel H. R. Daniel - Dimitris K. Folinas, 2014)

Κεφάλαιο 4^ο

Έρευνες Εργασιακής Ικανοποίησης στους Λογιστές Φοροτεχνικούς.

4.1 Μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης

Οι ερευνητές προκειμένου να μελετήσουν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων χρησιμοποιούν διάφορες μεθόδους. Τέτοιοι μέθοδοι είναι οι ποιοτικές μέσω συνεντεύξεων και οι ποσοτικές μέσω χορήγησης ερωτηματολογίων. Ωστόσο, η πιο συχνή μέθοδος είναι αυτή της χορήγησης ερωτηματολογίων. Μέσω της μεθόδου αυτής, αποτυπώνεται η ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια των ατόμων στον εργασιακό τους χώρο. Η ικανοποίηση ή αντίστοιχα η δυσαρέσκεια προκύπτει από τις απαντήσεις των εργαζομένων στα διάφορα ερωτήματα που τους θέτουν για την εργασία τους (Πετριλή, 2007).

Παρακάτω θα αναπτύξουμε την βιβλιογραφία της διεξαγωγής έρευνας με ερωτηματολόγια, η οποία αναπτύχθηκε πριν πολλά χρόνια και συνεχίζει να εφαρμόζεται ως σήμερα:

Job Satisfaction Survey (JSS)

Το ερωτηματολόγιο JSS του Spector Paul (1985) αποτελείται από 36 ερωτήσεις κλειστού τύπου. Η κλίμακα διαβάθμισης είναι από το 1 έως το 6 (1= Διαφωνώ πάρα πολύ, 2= Διαφωνώ μέτρια, 3= Διαφωνώ ελαφρώς, 4= Συμφωνώ μέτρια, 5= Συμφωνώ ελαφρώς, 6= Συμφωνώ πάρα πολύ) και εξετάζει τον μισθό (αμοιβές), παραγωγή, εποπτεία-επίβλεψη, οφέλη, πρόσθετες αποδοχές-προνόμια, συνθήκες λειτουργίας, συνάδελφοι, επικοινωνία (κάθετη & οριζόντια), αντικείμενο εργασίας, ευκαιρίες εξέλιξης-προαγωγή, αναγνώριση-εκτίμηση.

Job Diagnostic Survey (JDS)

Το συγκεκριμένο εργαλείο χρησιμοποιείται για να αξιολογήσει την συμπεριφορά, την ικανοποίηση και την παραγωγικότητα των ατόμων. Σύμφωνα με το μοντέλο των Hackman και Oldham τα 5 βασικά χαρακτηριστικά της εργασίας είναι οι δεξιότητες, η θέση εργασίας – καθήκον, η σπουδαιότητα του καθήκοντος, η αυτονομία του εργαζομένου και η ανατροφοδότηση. Οι εργαζόμενοι απαντούν σε ερωτήσεις κλίμακας Likert (επταβάθμια κλίμακα) με επιλογή από (1= Διαφωνώ πάρα πολύ έως 6= Συμφωνώ πάρα πολύ) (Hackman & Oldhman, 1974).

Minnesota Satisfaction Questionnaire

Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αποτελείται από 100 ερωτήσεις (μεγάλη έκδοση) και από 20 ερωτήσεις (μικρή έκδοση). Μέσω των ερωτήσεων αυτών, μετράτε η εργασιακή ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια των ατόμων.

Παρακάτω αναφέρονται οι 20 διαστάσεις της κλίμακας MSQ:

1. Χρησιμοποίηση ικανότητας
2. Επίτευγμα
3. Δραστηριότητα
4. Εξέλιξη
5. Εξουσία
6. Πολική εταιρίας
7. Ικανοποιητική αμοιβή
8. Συνάδελφοι/ Συνεργάτες
9. Δημιουργικότητα
10. Ανεξαρτησία
11. Ηθικές αξίες
12. Αναγνώριση
13. Υπευθυνότητα
14. Ασφάλεια
15. Κοινωνικές
16. Κοινωνικό γόητρο
17. Εποπτεία
18. Επίβλεψη
19. Ποικιλία διαφορετικών καθηκόντων
20. Συνθήκες

Σημαντικό είναι να αναφερθεί πως το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο είναι αρκετά αξιόπιστο και έγκυρο λόγω των λεπτομερειών που εξετάζει (Weiss et al.,1967)

Job Descriptive Index

Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αξιολογεί 5 διαστάσεις: α) αμοιβή, β) εργασία, γ) παραγωγή, δ) σχέσεις με τον προϊστάμενο και ε) σχέσεις με τους συναδέλφους. Αποτελείται από 72 ερωτήσεις με 9 ή 18 ερωτήματα για κάθε υποκλίμακα. Όλοι οι ερωτώμενοι απαντούν με Ναι, Όχι και δεν μπορώ, περιγράφοντας τις συνθήκες εργασίας τους. Η συγκεκριμένη

κλίμακα έχει την μορφή επιθέτων ή σύντομων φράσεων με τις απαντήσεις να δίνονται όπως προαναφέρθηκε πιο πάνω σε σύντομη μορφή (Ναι, Όχι και δεν μπορώ). Παρότι, διακατέχεται από εγκυρότητα και αξιοπιστία, πολλοί είναι οι ερευνητές που προσπάθησαν να την βελτιώσουν ώστε να γίνει πιο αξιόπιστη (Spector, 1997)

Job Satisfaction Index

Το 1951 ο Brayfield και ο Rorthe δημιούργησαν την κλίμακα JSI, η οποία αποτελούταν από 18 ερωτήσεις που αξιολογούν τα συναισθήματα και τις εκφράσεις των ατόμων στον επαγγελματικό τους χώρο. Ο τρόπος απάντησης των ατόμων είναι σε πανταβάθμια κλίμακα (1= Συμφωνώ πολύ έως 5= Διαφωνώ πολύ)

Job Satisfaction Measure

Το 1935 ο Horrock δημιούργησε μια κλίμακα 4 διαστάσεων, επταβαθμια κλίμακας με απαντήσεις διαφορετικές σε κάθε ερώτηση. Η συγκεκριμένη κλίμακα μετράει την εργασιακή ικανοποίηση με το άθροισμα των απαντήσεων κάθε ερώτησης (ίδιας βαρύτητας) , διαμορφώνοντας ένα σύνολο (σκορ) από το (4) έως και το (18).

Job in General Scale

Η συγκεκριμένη κλίμακα περιλαμβάνει 18 ερωτήσεις με μορφή επιθέτων ή σύντομων φράσεων, οι οποίες αξιολογούν την εργασία των ατόμων σε γενικά πλαίσια. Η διαβάθμιση της κλίμακας αποτελείται από 3 επιλογές α) Ναι, β) Όχι και γ) Δεν είμαι σίγουρος. Τέλος, το σύνολο (σκορ) διαμορφώνεται από το συνδυασμό όλων των στοιχείων (Spector, P. E., 2000)

4.2 Εμπειρικές έρευνες στους Λογιστές – Φοροτεχνικούς.

1. Έρευνα στην Νέα Υόρκη & Τέξας

Η συγκεκριμένη έρευνα έλαβε χώρα στην περιοχή της Νέα Υόρκης και το Τέξας από τους Glen D. Moyes & Lawrence P. Shao. Σκοπός της μελέτης, ήταν να διερευνήσει 78 παράγοντες ικανοποίησης της εργασίας και το πώς αυτοί μπορούν να επηρεάσουν την ικανοποίηση των Λογιστών. Για την διεξαγωγή της έρευνας διατέθηκαν 3600 ερωτηματολόγια. Το δείγμα όμως, διαμορφώθηκε από 280 άτομα, άτομα τα οποία ασχολούνται με το Λογιστικό επάγγελμα. Πιο συγκεκριμένα 150 άτομα ήταν από Νέα Υόρκη και 130 από το Τέξας. Τέλος, μέσα από την έρευνα αυτή, αναλύονται οι σχέσεις των 78

αυτών παραγόντων με τους διάφορους δημογραφικούς παράγοντες, το επάγγελμα, το μέγεθος της επιχείρησης, την ηλικία, το φύλο, το επίπεδο μόρφωσης και την εκπαίδευση των γονέων.

Συμπεράσματα της έρευνας

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η αξιολόγηση της συνολικής ικανοποίησης από την εργασία επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες όπως, το λογιστικό επάγγελμα, το μέγεθος του εργοδότη, την ηλικία, το φύλο, τη φυλή, τα πτυχία, τη γονική εκπαίδευση και την τοποθεσία. Όλα αυτά δείχνουν ότι υπάρχουν διαφορές μεταξύ των αντιλήψεων που επηρεάζουν το επίπεδο ικανοποίησής της εργασίας. Οι συγκεκριμένες μεταβλητές αναλύθηκαν για να προσδιοριστεί ο αντίκτυπός τους στην ικανοποίηση από την εργασία των εργαζομένων. Αρχικά αξίζει να αναφερθεί, πως η πλειονότητα των ερωτηθέντων ήταν απόφοιτοι διδακτορικού και μεταπτυχιακού διπλώματος και εξετάστηκαν τρεις ομάδες Λογιστών, ο δημόσιος λογιστής, ο εταιρικός λογιστής και κυβερνητικός λογιστής.

Όσο αφορά τους δημόσιους Λογιστές του Τέξας και της Νέα Υόρκη, τα αποτελέσματα που πρόεκυψαν ήταν πως οι ερωτηθέντες παραμένουν ικανοποιημένοι με τα οφέλη που αποκομίζουν. Σε αντίθεση με τους Λογιστές που εργάζονται σε εταιρίες, οι οποίοι δήλωσαν πως εργάζονται περισσότερο λόγω της ανικανότητας των συναδέλφων τους και τέλος οι Λογιστές που εργάζονται για μεγάλους εργοδότες απάντησαν θετικά στις ερωτήσεις εργασιακής ικανοποίησης, λαμβάνοντας καλύτερη αντιμετώπιση από το να εργαζόταν ως Λογιστές σε εταιρία.

Στην συνέχεια θα αναφερθούμε στις διαφορές των Λογιστών του Τέξας με εκείνων της Νέα Υόρκη. Η κυριότερη διαφορά είναι πως οι Λογιστές της Νέα Υόρκη ήταν νεότεροι και είχαν περισσότερα προσόντα στο να εργαστούν σε μεγάλες εταιρίες σε αντίθεση με τους Λογιστές του Τέξας που το μεγαλύτερο ποσοστό ήταν γυναίκες και εργαζόταν κυρίως σε κυβερνητικά πόστα και σε μικρότερες εταιρίες από εκείνες των Λογιστών της Νέα Υόρκη. Στην συγκεκριμένη περίπτωση οι Λογιστές του Τέξας λάμβαναν υψηλότερη επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης.

Επίσης, οι Λογιστές τόσο της μια όσο και της άλλης πόλης που εργαζόταν στο δημόσιο εισέπρατταν θετική εργασιακή ικανοποίηση, καθώς το έργο τους εκτιμούταν από τους ανθρώπους με τους οποίους συνεργαζόταν. Όσο αφορά τους Λογιστές που εργάζονται στις εταιρίες, εκεί υπήρξε η πλήρη κατανόηση φυλετικών, εθνικών και θρησκευτικών διαφορών. Τέλος όσο αφορά τους Λογιστές που εργάζονται σε κυβερνητικά πόστα, παρατηρήθηκε η διάκριση στο φύλο του εργαζομένου.

Στην συνέχεια, στην εξέταση του μεγέθους της επιχείρησης, παρατηρήθηκε ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις προσφέρουν περισσότερους θετικούς παράγοντες ικανοποίησης στους εργαζόμενους σε αντίθεση με τις μικρού μεγέθους εταιρίες.

Όσο αφορά το φύλο, παρατηρήθηκε ότι οι Λογιστές του Τέξας δεν έχουν ρατσιστικές αντιλήψεις σχετικά με το φύλο του εργαζομένου, αποδέχοντας την φυλετική ποικιλομορφία χωρίς να λαμβάνουν το φύλο υπόψη στην ανάληψη εργασίας.

Επίσης, το μορφωτικό επίπεδο των γονέων διαμορφώνει την προσωπικότητα των ατόμων , καθώς οι εργαζόμενοι με γονείς των οποίων έχουν αποκτήσει υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης, ενδέχεται να έχουν παρακινήσει τα παιδιά τους να επιδιώξουν υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης και να περιμένουν περισσότερα από τους εργοδότες.

Εν κατακλείδι, οι προτάσεις που παρατέθηκαν αφορούσαν τους εργοδότες , οι οποίοι θα πρέπει να γνωρίζουν τους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζομένων και την εταιρική τους πολιτική, ώστε να βελτιώσουν την απόδοση των εργαζομένων. Επιπλέον, τα πακέτα καλύτερων παροχών αποτελούν σημαντικό παράγοντα για την παρακίνηση των εργαζομένων και τα συστήματα ανταμοιβής που αναγνωρίζουν και προωθούν υψηλά επίπεδα απόδοσης μπορούν να έχουν θετικό αντίκτυπο στο λογιστικό επάγγελμα (Glen D. Moyes & Lawrence P. Shao, 2008)

Όλα τα παραπάνω αντλήθηκαν από την έρευνα: ‘Comparative Analysis Of Employee Job Satisfaction In The Accounting Profession ’, των Glen D. Moyes & Lawrence P. Shao που δημοσιεύτηκε στο Journal of Business & Economics Research τον February 2008

2. Έρευνα στην Μακεδονία

Η συγκεκριμένη έρευνα έλαβε χώρα στην περιοχή της Ανατολικής Μακεδονίας από τους Prodromos D. Chatzoglou, Eftichia Vraimaki, Eleni Komsiou, Elena Polychrou και Anastastios D. Diamantidis με κύριο σκοπό της να εξετάσει την ικανοποίηση της εργασίας των Λογιστών. Επίσης, εξετάζει την οργανωτική και επαγγελματική δέσμευση, τα κίνητρα εργασίας, τα χαρακτηριστικά της εργασίας και πως αυτά επηρεάζουν την συμπεριφορά των εργαζομένων Λογιστών. Για την διεξαγωγή της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν ερωτηματολόγια, τα οποία μοιράστηκαν με δυο τρόπους, αυτοπροσώπως και με την αποστολή ηλεκτρονικού μηνύματος σε Λογιστές, στους οποίους και δόθηκαν οι κατάλληλες οδηγίες για την συμπλήρωσή τους. Η παραπάνω έρευνα είχε διάρκεια τριών μηνών. Τα ερωτηματολόγια

διατέθηκαν σε 213 Λογιστές και από το δείγμα αυτό απαντήθηκαν τα 142. Τέλος, το δείγμα αποτελούταν από Λογιστές που είναι υπάλληλοι σε οργανώσεις, Λογιστές που είναι αυτοαπασχολούμενοι και Λογιστές που είναι υπάλληλοι σε λογιστήρια εταιριών.

Συμπεράσματα της έρευνας

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η οργανωτική και επαγγελματική δέσμευση, το κίνητρο εργασίας και τα χαρακτηριστικά της εργασίας φαίνεται να επηρεάζουν την ικανοποίηση της εργασίας και τον κύκλο εργασιών. Με βάση τις υποθέσεις που αναπτύχθηκαν, παρατηρήθηκε πως η πλειοψηφία των υποθέσεων δείχνει ότι όλοι αυτοί οι παράγοντες αλληλοσυνδέονται μεταξύ τους.

Πιο συγκεκριμένα, η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να ενισχυθεί όχι μόνο με την παροχή ικανοποιητικού μισθού, ευκαιρίες προώθησης ή έχοντας καλές σχέσεις με τους συναδέλφους κάποιου, αλλά, επίσης, μέσω της ενίσχυσης με μεταβλητές που σχετίζονται με αυτήν.

Όσο αφορά το βαθμό ικανοποίησης των ατόμων αυτών, η συνολική μέση βαθμολογία ανήλθε στο 3.43/5. Οι επιλογές των ατόμων, βάσει υψηλότερης προς χαμηλότερης βαθμολογίας ήταν, συνεργασία, ατομική εργασία, προοπτικές εξέλιξης, ποιότητα εργασίας και τέλος ο μισθός.

Επίσης, τα εσωτερικά κίνητρα και τα χαρακτηριστικά της εργασίας επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και τον κύκλο εργασιών μόνο έμμεσα, μέσω της οργανωτικής ή επαγγελματικής δέσμευσης. Με βάσει τα υποδείγματα, αποδείχτηκε πως η ικανοποίηση της εργασίας έχει αρνητική επίπτωση στον κύκλο εργασιών, όπως και επιβεβαιώθηκε. Σε αντίθεση με την οργανωτική δέσμευση που επιδρά αρκετά ισχυρά στην ικανοποίηση της εργασίας.

Τέλος, οι προτάσεις αφορούν την Διοίκηση, η οποία θα πρέπει να εστιάσει την προσοχή της στο να ενισχύσει τα επίπεδα δέσμευσης των εργαζομένων τόσο για την απασχόληση, την οργάνωση όσο και για το επάγγελμα, ώστε να επιταχτούν υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Αυτό σημαίνει, πως οι Λογιστές θα πρέπει να αναλαμβάνουν καθήκοντα σημαντικής αξίας για την δουλειά τους, να έχουν την αυτονομία τους στον εργασιακό χώρο (χωρίς την συνεχή επίβλεψη του προϊσταμένου) γεγονός που θα οδηγήσει στην θετική εργασιακή τους απόδοση. Επομένως, με το να λαμβάνουν σημαντικά οφέλη από τον εργασιακό τους χώρο, τα άτομα θα αποδώσουν περισσότερο, δίχως να σκέπτονται να

εγκαταλείνουν την τωρινή θέση τους, αλλά να προσπαθούν να γίνουν καλύτεροι, εξοικονομώντας με τον τρόπο αυτό και οποιοδήποτε αναπάντεχο κόστος για την ίδια την επιχείρηση (Prodromos D. Chatzoglou et al.,2011)

Όλα τα παραπάνω αντλήθηκαν από την έρευνα: Factors Affecting Accountants' Job Satisfaction and Turnover Intentions: A Structural Equation Model , των Prodromos D. Chatzoglou, Eftichia Vraimaki, Eleni Komsiou, Elena Polychrou and Anastastios D. Diamantidis που δημοσιεύτηκε 8thInternational Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics (8th ICESAL 2011) στις 11-12 July 2011, Thassos Island, Greece

3. Έρευνα στην Ταϊβάν

Η συγκεκριμένη έρευνα έλαβε χώρα στην περιοχή Ταϊβάν και κύριος σκοπός της ήταν να εξεταστεί η επίπτωση του άγχους εργασίας, η απόδοση της εργασίας και η ικανοποίηση που εισπράττουν από την εργασία τους οι Λογιστές στην Ταϊβάν. Για την διεξαγωγή της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν ερωτηματολόγια, τα οποία ταχυδρομήθηκαν σε κλειστό φάκελο (ανώνυμα). Στα άτομα, επίσης, δόθηκε συνοδευτική επιστολή που εξηγούσαν στον καθένα το λόγο της έρευνας. Οι απαντήσεις αποστάλθηκαν εξίσου ανώνυμα για να διασφαλιστεί η εμπιστευτικότητα της έρευνας. Τα ταχυδρομημένα ερωτηματολόγια ήταν 620 και επιστράφηκαν 209. Τέλος, το δείγμα αυτό αποτελούταν από άτομα που εργάζονται σε επιχειρήσεις ως βοηθοί Λογιστών και άτομα που εργάζονται σε οργανισμούς ως Λογιστές.

Συμπεράσματα της έρευνας

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η προσωπικότητα των λογιστών διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στο επίπεδο της ικανοποίησης από την εργασία και του στρες στις επιχειρήσεις της Ταϊβάν. Τα άτομα με υψηλότερη εσωτερική θέση ελέγχου ενδέχεται να έχουν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακού άγχους και υψηλότερα επίπεδα απόδοσης και ικανοποίησης από την εργασία. Πιο συγκεκριμένα, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι ο τόπος ελέγχου παίζει σημαντικό ρόλο στην συνολική αποτελεσματικότητα των λογιστών, ακόμη και σε μια μη-δυτική κουλτούρα όπως η Ταϊβάν. Αξίζει να αναφερθεί, πως η μελέτη αυτή είχε αρκετούς περιορισμούς, καθώς επικεντρώθηκε σε λογιστές που εργάζονται για εταιρείες CPA (εταιρείες Πιστοποιημένων Λογιστών) της Ταϊβάν.

Οι Λογιστές που κατείχαν σημαντική θέση διαχείρισης, παρατηρήθηκε πως εξέφρασαν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης και απόδοσης της εργασίας και λιγότερο άγχος από τους λογιστές που δεν διαχειρίζονται σημαντικές καταστάσεις.

Όσο αφορά το μορφωτικό επίπεδο, παρατηρήθηκε πως οι ερωτηθέντες με πτυχίο Master παρουσίασαν σημαντικά υψηλότερη ικανοποίηση από την εργασία, από ό, τι οι ερωτηθέντες με πτυχίο γυμνασίου ή Bachelor, χωρίς όμως αυτό να επηρεάσει αρνητικά την απόδοση της εργασίας τους.

Επιπλέον, η συγκεκριμένη έρευνα, βασίστηκε και στο φύλο των ατόμων, οι άνδρες σε θέσεις σημαντικής διαχείρισης, εξέφρασαν υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης, από ότι οι γυναίκες, καθώς το ανδρικό φύλο επιδιώκει να θέλει να έχει πιο ηγετικό ρόλο από ότι εκείνες. Επίσης, οι άνδρες που δεν κατείχαν υψηλόβαθμη θέση, παρουσίασαν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης σε αντίθεση με την θέση των γυναικών σε παρόμοιες θέσεις.

Εν κατακλείδι, η έρευνα αυτή, θα βοηθήσει τις επιχειρήσεις CPA να κατανοήσουν καλύτερα τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ψυχολογική ευεξία των Λογιστών (εξειδικευμένο δείγμα για CPA) και αποτελεί μοντέλο μελέτης που μπορεί να χρησιμοποιηθεί και σε άλλες χώρες, καθώς θα βοηθήσει στη βελτίωση των λογιστών και των οργανισμών (Jui-Chen Chen & Colin Silverthorne, 2008)

Όλα τα παραπάνω αντλήθηκαν από την έρευνα: ‘ The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan ’ των Jui-Chen Chen and Colin Silverthorne που δημοσιεύτηκε στο Leadership & Organization Development Journal, Vol. 29 Iss 7 pp. 572 -582 τον June 2008.

Κεφάλαιο 5^ο

Έρευνα Εργασιακής Ικανοποίησης στους Λογιστές Φοροτεχνικούς

5.1 Μεθοδολογία

Η έρευνα βασίστηκε σε ποσοτική μεθοδολογία καθώς η φύση της σχετίζεται με επίπεδα, αριθμητικά δεδομένα και αριθμητικά συμπεράσματα. Έτσι, η ποσοτική μεθοδολογία επιλέχθηκε με κύριο κριτήριο τα δεδομένα που είναι ποσοτικά. Όπως θα φανεί και παρακάτω, ο βασικός σκοπός της έρευνας είναι να διερευνηθούν τα επίπεδα της ικανοποίησης από την εργασία σε ένα δείγμα λογιστών – φοροτεχνικών στην Ελλάδα γεγονός που δείχνει πως αναζητείται το επίπεδο μιας μεταβλητής – στην περίπτωση της εργασίας η βασική μεταβλητή είναι η ικανοποίηση από την εργασία – το οποίο μπορεί να μετρηθεί ποσοτικά (Μακράκης, 2004).

Έτσι, όλες οι απαντήσεις των συμμετεχόντων αντιστοιχούν σε ποσοτικά δεδομένα τα οποία στη συνέχεια αναλύονται με στατιστικές μεθόδους έτσι ώστε να προκύψουν οι απαντήσεις στο σκοπό της παρούσας έρευνας. Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων έγινε με τη χρήση του ειδικού στατιστικού πακέτου «StatisticalPackageforSocialSciences – SPSSv.24». Κατά την ανάλυση δημιουργήθηκαν πίνακες με τα περιγραφικά στατιστικά της μεταβλητής της ικανοποίησης από την εργασία που περιέγραψαν τα επίπεδα της ικανοποίησης στο δείγμα.

Γενικότερα, μελετώντας τα παραπάνω μπορεί να κανείς να αντιληφθεί πως η παρούσα έρευνα εντάσσεται από τη φύση της στα πλαίσια ποσοτικής διερεύνησης αφού ο σκοπός της σχετίζεται άμεσα με επίπεδα μεταβλητών τα οποία προσδιορίζονται μέσω ποσοτικών δεδομένων. Αξίζει να σημειωθεί πως στην παρούσα έρευνα, επιλέχθηκε η ποσοτική μεθοδολογία που αφορά επίπεδα μεταβλητών και όχι η ποιοτική που σχετίζεται με δεδομένα σε βάθος που δεν είναι δυνατό να διερευνηθούν με ποσοτικά δεδομένα και αριθμούς αλλά με λέξεις και προτάσεις. Τέλος, ο ίδιος ο σκοπός της έρευνας οδήγησε σε ποσοτική μεθοδολογία μιας και δε σχετίζεται με βαθύτερα δεδομένα της ικανοποίησης από την εργασία αλλά με τα επίπεδα αυτής σε λογιστές - φοροτεχνικούς στην Ελλάδα (Μακράκης, 2004).

Συμβολή έρευνας

Με βάση όσα αναπτύχθηκαν στο θεωρητικό μέρος της εργασίας, συμπεραίνεται πως πολλοί ερευνητές εκτός της Ελλάδας, διερευνούν το θέμα της ικανοποίησης από την εργασία των λογιστών - φοροτεχνικών και δίνουν βαρύτητα σε αυτό συνδέοντάς το τόσο με την ποιότητα της εργασίας αλλά και με δημογραφικά χαρακτηριστικά των λογιστών - φοροτεχνικών. Παρόλα αυτά στα δεδομένα της Ελλάδας προκύπτει ένα ερευνητικό κενό ως προς τις έρευνες που σχετίζονται με την ικανοποίηση από την εργασία λογιστών - φοροτεχνικών. Επομένως, το ερευνητικό αυτό κενό προσπαθεί να καλύψει η παρούσα έρευνα και να προσφέρει στην ερευνητική κοινότητα σχετικά συμπεράσματα όπως παρόμοιες έρευνες στο εξωτερικό.

Σκοπός και επιμέρους στόχοι

Ο σκοπός της κάθε έρευνας θα πρέπει να είναι ξεκάθαρος και να χαρακτηρίζεται ως κατανοητός από όλους, ακόμα και από τους αναγνώστες που δε σχετίζονται άμεσα με το θέμα της έρευνας. Ο σκοπός αποτελεί τη βάση της έρευνας και δείχνει ουσιαστικά το δρόμο που θα κινηθεί η έρευνα.

Η έννοια του σκοπού είναι πολυδιάστατη και δε σχετίζεται μόνο με την κατεύθυνση και τη διαδρομή που εκτελέσει η έρευνα αλλά σχετίζεται και με τα εργαλεία, τις τεχνικές και τα μέσα που τελικά θα χρησιμοποιηθούν στην έρευνα. Τέλος, ο σκοπός θα πρέπει να είναι ρητά διατυπωμένος έτσι ώστε να μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε παρόμοιες έρευνες άλλων ερευνητών που εκτελούνται με διαφορετικά δείγματα ή συνθήκες (Τσιπλητάρης&Μπάμπαλης, 2011).

Με βάση τα παραπάνω στοιχεία ο βασικός σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση του επιπέδου της ικανοποίησης από την εργασία λογιστών - φοροτεχνικών στην Ελλάδα.

Παράλληλα, η διερεύνηση αφορά και την ικανοποίηση που σχετίζεται με την αμοιβή, την προαγωγή, την επίβλεψη, τα περιθώρια παροχών, τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, τις διαδικασίες λειτουργίας, τους συνεργάτες, τη φύση της εργασίας και την επικοινωνία.

Επίσης, ένας επιμέρους στόχος είναι η διερεύνηση της σχέσης της ικανοποίησης των λογιστών - φοροτεχνικών με δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η ηλικία, τα έτη εμπειρίας, τον τύπο της περιοχής στον οποίο δραστηριοποιούνται (αστική περιοχή, ημιαστική περιοχή, αγροτική περιοχή), τη θέση, την απασχόληση, τις εργασιακές ώρες και το εισόδημα.

5.2 Ερευνητικά ερωτήματα

Το βασικό ερευνητικό ερώτημα που προκύπτει από το βασικό σκοπό της έρευνας είναι:

Ποιο το επίπεδο ικανοποίησης από τη εργασία των λογιστών – φοροτεχνικών στην Ελλάδα;

Παράλληλα, δύο ακόμα ερευνητικά ερωτήματα που προκύπτουν από τους επιμέρους σκοπούς είναι:

Ποιο το επίπεδο της ικανοποίησης από την εργασία των λογιστών – φοροτεχνικών στην Ελλάδα σχετικά με την αμοιβή, την προαγωγή, την επίβλεψη, τα περιθώρια παροχών, τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, τις διαδικασίες λειτουργίας, τους συνεργάτες, τη φύση της εργασίας και την επικοινωνία;

Υπάρχει σχέση ανάμεσα στα επίπεδα της ικανοποίησης από τη εργασία και το φύλο, την ηλικία, τα έτη εμπειρίας, την περιοχή των λογιστών, τη θέση, την απασχόληση, τις εργασιακές ώρες και το εισόδημα λογιστών – φοροτεχνικών στην Ελλάδα;

5.3 Ερευνητικό εργαλείο

Το ερευνητικό εργαλείο που θα χρησιμοποιηθεί για τη συλλογή των δεδομένων της παρούσας έρευνας είναι το ερωτηματολόγιο. Το ερευνητικό εργαλείο αυτό είναι ένα από τα δημοφιλέστερα εργαλεία των ποσοτικών ερευνών και επιλέχθηκε για τους επόμενους λόγους:

Προσφέρει οικονομία

Αποστέλλεται εύκολα σε μεγάλες αποστάσεις

Δεν είναι δύσκολο να απαντηθεί καθώς οι ερωτήσεις έχουν έτοιμες πιθανές απαντήσεις

Τα ποσοτικά δεδομένα που έρχονται από ερωτηματολόγια μπορούν να αναλυθούν με στατιστικές μεθόδους προσφέροντας γενικά συμπεράσματα

Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων δεν επηρεάζονται αφού οι ερευνητές δεν είναι παρόντες κατά τη διαδικασία συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων

Συνήθως δεν απαιτεί περισσότερα από μερικά λεπτά για να ολοκληρωθεί (Τσιώλης, 2014).

Συγκεκριμένα, το ερευνητικό εργαλείο της παρούσας έρευνας χωρίζεται σε δύο τμήματα. Το πρώτο αφορά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος και σκοπό έχει να δημιουργήσει το προφίλ αυτού.

Παράλληλα, εντοπίζεται και το δεύτερο τμήμα που είναι αφιερωμένο στην ικανοποίηση από την εργασία. Το τμήμα αυτό περιλαμβάνει το εργαλείο Job Satisfaction Survey - JSS» και αποτελεί δημιουργία του Spector (1985).

Στο εργαλείο εντοπίζονται 36 ερωτήσεις συνολικά οι οποίες χωρίζονται σε 9 ομάδες: α) αμοιβή, β) προαγωγή, γ) επίβλεψη, δ) περιθώρια παροχών, ε) ενδεχόμενες ανταμοιβές, στ) διαδικασίες λειτουργίας, ζ) συνεργάτες, η) φύση της εργασίας και θ) επικοινωνία. Όλες οι ερωτήσεις σχηματίζουν την ολική ικανοποίηση.

Η χρήση του εργαλείου είναι ελεύθερη από τον ίδιο το δημιουργό όταν αφορά ερευνητικές διαδικασίες όπως η παρούσα και αρκεί η απλή αναφορά στο όνομα και το έργο του, πράγμα που ήδη έχει γίνει.

Κάθε ομάδα αποτελείται από ένα σύνολο 4 ερωτήσεων – εξ ου και οι 36 ερωτήσεις στο σύνολο – οι οποίες βασίζονται σε ββάθμια κλίμακα Likert. Η κλίμακα ξεκινά με την

απάντηση «διαφωνώ απόλυτα» που αντιστοιχεί στο 1 και φτάνει στο «συμφωνώ απόλυτα» που αντιστοιχεί στο 6.

Η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου έχει ήδη αξιολογηθεί μέσω του ελέγχου Cronbach's alpha στην έρευνα των GholamiFesharaki, Talebiyan, Aghamiri και Mohammadian (2012), η τιμή του οποίου έφτασε το 0,86 η οποία είναι πολύ ικανοποιητική.

Παράλληλα το ερωτηματολόγιο έχει σταθμιστεί και σε Ελληνικά δεδομένα. Πιο συγκεκριμένα οι Tsounis και Sarafis (2018) απέδειξαν πως το εργαλείο είναι ορθά μεταφρασμένο και οι συντελεστές αξιοπιστίας και πάλι μέσω του ελέγχου Cronbach's alpha κυμάνθηκαν από το 0,62 έως το 0,87 για τις 9 ομάδες ερωτήσεων. Το 0,87 ως αποτέλεσμα παρουσιάστηκε και σε όλο το σύνολο των ερωτήσεων, δηλαδή στην κλίμακα ολικής ικανοποίησης. Επίσης, οι 9 ομάδες στην παραγοντική ανάλυση μπορούσαν ήταν έγκυρες καθώς επηρέαζαν από το 61% έως το 90% της συνολικής ικανοποίησης.

Έτσι, το ερευνητικό εργαλείο που επιλέχθηκε μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε Ελληνικά δεδομένα ενώ παράλληλα είναι έγκυρα μεταφρασμένο, αξιόπιστο και έγκυρο. Η σχεδίαση και υλοποίηση του ερωτηματολογίου στην παρούσα έρευνα έγινε μέσω της ηλεκτρονικής υπηρεσίας GoogleForms και θα διαμοιραστεί ηλεκτρονικά.

5.4 Δείγμα

Το δείγμα αποτέλεσαν αποκλειστικά Έλληνες πολίτες με την ιδιότητα του λογιστή – φοροτεχνικού. Επίσης, το δείγμα αφορούσε υπαλλήλους λογιστές – φοροτεχνικούς. Επίσης, η προέλευση του δείγματος εξαπλώθηκε σε ολόκληρη την Ελλάδα χωρίς κάποιο άλλο περιορισμό πέρα από την ιδιότητα – επάγγελμα και την ιδιότητα.

Δειγματοληψία

Η δειγματοληψία που χρησιμοποιήθηκε στα πλαίσια της παρούσας έρευνας, ήταν η δειγματοληψία ευκολίας. Η δειγματοληψία αυτή ήταν απλούστερη από άλλες τεχνικές όπως η απλή τυχαία αλλά προσφέρει ένα λιγότερο αντιπροσωπευτικό δείγμα. Ωστόσο, το αντιπροσωπευτικό δείγμα στα πλαίσια όλης της Ελλάδας είναι δύσκολο να επιτευχθεί καθώς απαιτεί χιλιάδες συμμετέχοντες για να θεωρηθεί αρκετό και προκειμένου να παραχθεί ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα μέσω πιθανοτικών τεχνικών, απαιτείται ο πλήρης κατάλογος όλων των λογιστών – φοροτεχνικών στην Ελλάδα από τον οποίο θα προκύψει το δείγμα της έρευνας (Ηλιοπούλου, 2017).

Τα παραπάνω οδηγούν στην επιλογή της μεθοδολογίας ευκολίας ως την καταλληλότερη μέθοδο αφού δεν απαιτεί ολοκληρωμένο κατάλογο όλου του πληθυσμού και ο ερευνητής έχει την δυνατότητα να επιλέξει το δείγμα αυτό του πληθυσμού στο οποίο έχει πρόσβαση.

Η δειγματοληψία έγινε μέσω του διαμοιρασμού του ερωτηματολογίου σε ηλεκτρονική μορφή σε πιθανούς συμμετέχοντες που προέρχονταν από σχετικές ομάδες λογιστών – φοροτεχνικών στα κοινωνικά δίκτυα όπως το Facebook. Το link για το ερωτηματολόγιο κοινοποιήθηκε στις ομάδες και έπειτα όποιος ενδιαφερόταν απαντούσε στις ερωτήσεις.

Κεφάλαιο 6^ο

Data Analysis

Διαδικασία ανάλυσης

Η ανάλυση βασίστηκε στο στατιστικό πρόγραμμα SPSS και το επίπεδο σημαντικότητας ορίστηκε στο 0,05. Χρησιμοποιήθηκαν 2 βασικές προσεγγίσεις στην ανάλυση. Η πρώτη βασίστηκε σε τεχνικές περιγραφικής στατιστικής, με σκοπό την περιγραφή των χαρακτηριστικών του δείγματος και την περιγραφή των επιπέδων ικανοποίησης στο δείγμα λογιστών – φοροτεχνικών. Η δεύτερη προσέγγιση βασίστηκε σε τεχνικές επαγωγικής στατιστικής με σκοπό τη διερεύνηση της επιρροής των δημογραφικών χαρακτηριστικών στα επίπεδα ικανοποίησης στο δείγμα λογιστών – φοροτεχνικών. Οι έλεγχοι που χρησιμοποιήθηκαν ήταν ο έλεγχος t ανεξάρτητων δειγμάτων, ο έλεγχος onewayANOVA και η απλή παλινδρόμηση. Σε όλες τις περιπτώσεις η εξαρτημένη μεταβλητή ήταν το σκορ ικανοποίησης και οι ανεξάρτητες τα δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως το φύλο και η ηλικία. Όλα τα δημογραφικά αντιστοιχούσαν σε ποιοτικές – κατηγορικές μεταβλητές. Συγκεκριμένα η μεταβλητή του φύλου ήταν διχοτομική και για το λόγο αυτό η διερεύνηση της επιρροής του φύλου στην ικανοποίηση του δείγματος έγινε μέσω του ελέγχου t . Στις υπόλοιπες περιπτώσεις, οι κατηγορικές μεταβλητές των δημογραφικών περιείχαν περισσότερες κατηγορίες από 2 και για το λόγο αυτό η διερεύνηση της επιρροής των μεταβλητών αυτών στην ικανοποίηση του δείγματος έγινε μέσω του ελέγχου onewayANOVA. Τέλος, η παλινδρόμηση εκτελέστηκε σε όλες τις περιπτώσεις με την ικανοποίηση ως εξαρτημένη μεταβλητή και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά ως ανεξάρτητες.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 238 άτομα. Σύμφωνα με τον επόμενο πίνακα, το 56,7% (N = 135) του δείγματος ήταν άνδρες και το 43,3% (N = 103) ήταν γυναίκες.

Πίνακας 1: Κατανομή φύλου

Φύλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άνδρας	103	43,3	43,3	43,3
	Γυναίκα	135	56,7	56,7	100,0
	Total	238	100,0	100,0	

Οι ηλικίες των συμμετεχόντων χωρίστηκαν σε κατηγορίες, οι οποίες παρουσιάζονται στον επόμενο πίνακα. Από τα δεδομένα προκύπτει πως το 49,2% (N = 117) του δείγματος ήταν 26-35 ετών. Επιπλέον, το 29,8% (N = 71) ήταν 36-45 ετών.

Πίνακας 2: Κατανομή ηλικίας

Ηλικία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-25	14	5,9	5,9	5,9
	26-35	117	49,2	49,2	55,0
	36-45	71	29,8	29,8	84,9
	46-55	26	10,9	10,9	95,8
	56-65	10	4,2	4,2	100,0
	Total	238	100,0	100,0	

Σχετικά με το μορφωτικό επίπεδο, το 60,1% (N = 143) του δείγματος είχαν ολοκληρώσει σπουδές Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ωστόσο, εντοπίστηκε και ένα ποσοστό κοντά στο 30% (N = 72) που αντιστοιχούσε σε συμμετέχοντες με μεταπτυχιακό.

Πίνακας 3: Κατανομή μορφωτικού επιπέδου

Μορφωτικό Επίπεδο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λύκειο	2	,8	,8	,8
	ΙΕΚ ή αντίστοιχο	21	8,8	8,8	9,7
	Τριτοβάθμια - ΑΕΙ - ΤΕΙ - Ιδιωτική	143	60,1	60,1	69,7
	Μεταπτυχιακό	72	30,3	30,3	100,0
	Total	238	100,0	100,0	

Στην περίπτωση της οικογενειακής κατάστασης, οι άγαμοι/ες ξεχώρισαν στο δείγμα, αντιστοιχώντας στο 52,1% (N = 124) του δείγματος. Έπειτα, ακολούθησαν οι έγγαμοι/ες, αντιστοιχώντας στο 42% (N = 100) του δείγματος.

Πίνακας 4: Κατανομή οικογενειακής κατάστασης

Οικογενειακή κατάσταση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Έγγαμος/η	100	42,0	42,0	42,0
	Άγαμος/η	124	52,1	52,1	94,1
	Χήρος/α	1	,4	,4	94,5
	Διαζευγμένος/η	12	5,0	5,0	99,6
	Σεσχέση	1	,4	,4	100,0
	Total	238	100,0	100,0	

Η απασχόληση των συμμετεχόντων εκφράστηκε μέσα από 2 επιλογές. Η πρώτη επιλογή αφορούσε υπάλληλους λογιστηρίου στον ιδιωτικό τομέα που κάλυψε το 66,8% (N = 159) του δείγματος. Έπειτα, ακολούθησαν οι υπάλληλοι λογιστηρίου στο δημόσιο τομέα που κάλυψαν το 30,3% (N = 72) του δείγματος.

Πίνακας 5: Κατανομή απασχόλησης

Απασχόληση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άνεργος	7	2,9	2,9	2,9
	Υπάλληλος λογιστηρίου (Ιδιωτικός Τομέας)	159	66,8	66,8	69,7
	Υπάλληλος λογιστηρίου (Δημόσιος Τομέας)	72	30,3	30,3	100,0
	Total	238	100,0	100,0	

Παράλληλα με την απασχόληση, αναλύθηκε και η θέση των συμμετεχόντων. Οι λογιστές – φοροτεχνικοί αποτέλεσαν το 49,2% (N = 117) του δείγματος και οι βοηθοί λογιστή το 47,9% (N = 114).

Πίνακας 6: Κατανομή θέσης

Θέση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Βοηθός Λογιστή	114	47,9	47,9	47,9
	Λογιστής - φοροτεχνικός	117	49,2	49,2	97,1
	Άνεργος	7	2,9	2,9	100,0
	Total	238	100,0	100,0	

Στη συνέχεια ζητήθηκε το εισόδημα των συμμετεχόντων. Από τα δεδομένα του επόμενου πίνακα προκύπτει ότι το 45,8% (N = 109) των συμμετεχόντων δήλωσε εισόδημα 5.000€ - 10.000€ / χρόνο. Επίσης, το 38,7% (N = 92) δήλωσε εισόδημα 10.000€ - 20.000€ / χρόνο.

Πίνακας 7: Κατανομή εισοδήματος

Εισόδημα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Χωρίς εισόδημα	6	2,5	2,5	2,5
	5.000€ - 10.000€ / χρόνο	109	45,8	45,8	48,3
	10.000€ - 20.000€ / χρόνο	92	38,7	38,7	87,0
	20.000€ - 30.000€ / χρόνο	20	8,4	8,4	95,4
	30.000€ - 50.000€ / χρόνο	8	3,4	3,4	98,7
	Πάνω από 50.000€ / χρόνο	3	1,3	1,3	100,0
	Total	238	100,0	100,0	

Από το δείγμα ζητήθηκε, επιπλέον, να σημειώσει τον εβδομαδιαία χρόνο απασχόλησής του. Ο επόμενος πίνακας δείχνει ότι το 53,4% (N = 127) του δείγματος δήλωσε πως απασχολείται για πάνω 40 ώρες / εβδομάδα. Επιπλέον, το 36,6% (N = 87) του δείγματος δήλωσε πως απασχολείται έως 40 ώρες / εβδομάδα.

Πίνακας 8: Κατανομή χρόνου απασχόλησης

Εργασιακές ώρες / χρόνος απασχόλησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δεν δουλεύω	6	2,5	2,5	2,5
	Έως 20 ώρες / εβδομάδα	7	2,9	2,9	5,5
	Έως 30 ώρες / εβδομάδα	11	4,6	4,6	10,1
	Έως 40 ώρες / εβδομάδα	87	36,6	36,6	46,6
	Πάνω 40 ώρες / εβδομάδα	127	53,4	53,4	100,0
	Total	238	100,0	100,0	

Η περιοχή δραστηριοποίησης αναλύεται στον επόμενο πίνακα. Σύμφωνα με τις απαντήσεις, το 78,2% (N = 186) του δείγματος δραστηριοποιούνταν σε αστικές περιοχές. Επιπλέον, το 12,6% (N = 30) δραστηριοποιούνταν σε ημιαστικές περιοχές και το 9,2% (N = 22) δραστηριοποιούνταν σε αγροτικές περιοχές.

Πίνακας 9: Κατανομή περιοχής δραστηριοποίησης

Περιοχή πουδραστηριοποιείστε

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αστική	186	78,2	78,2	78,2
	Ημιαστική	30	12,6	12,6	90,8
	Αγροτική	22	9,2	9,2	100,0
	Total	238	100,0	100,0	

Τέλος στα δημογραφικά χαρακτηριστικά έδωσαν τα έτη εμπειρίας. Σύμφωνα με τον επόμενο πίνακα, το 28,6% (N = 68) του δείγματος κατείχαν 0-5 έτη εμπειρίας. Επίσης, το 25,6% (N = 61) του δείγματος κατείχαν 6-10 έτη εμπειρίας και το 18,1% (N = 43) κατείχαν 11-15.

Πίνακας 10: Κατανομή ετών εμπειρίας

Έτη εμπειρίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5	68	28,6	28,6	28,6
	6-10	61	25,6	25,6	54,2
	11-15	43	18,1	18,1	72,3
	16-20	28	11,8	11,8	84,0
	21-25	14	5,9	5,9	89,9
	26+	24	10,1	10,1	100,0
	Total	238	100,0	100,0	

Αξιοπιστία κλίμακας ικανοποίησης και επιμέρους κλιμάκων

Για να χρησιμοποιηθεί η μεταβλητή της ικανοποίησης από την εργασία στο δείγμα, αρχικά έγινε έλεγχος της εσωτερικής συνοχής των ερωτήσεων που την απαρτίζουν. Για το σκοπό αυτό επιλέχθηκε ο έλεγχος Cronbach'salrpha και αποδείχθηκε η αξιοπιστία της κλίμακας. Το ίδιο έγινε και για τις επιμέρους κλίμακες του εργαλείου που επιλέχθηκε για τη συλλογή δεδομένων.

Αρχικά, σύμφωνα με τις οδηγίες του δημιουργού οι ερωτήσεις 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34 και 36 ήταν διατυπωμένες αντίστροφα και οι απαντήσεις έπρεπε να αντιστραφούν.

Στη συνέχεια κάθε απάντηση αντιστοιχούνταν σε ένα αριθμό από το 1 έως το 6 με το 1 να αντιστοιχεί στο «Διαφωνώ απόλυτα» και το 6 στο «Συμφωνώ απόλυτα». Παρακάτω ακολουθεί πίνακας που προβάλλει τις κλίμακες του εργαλείου JSS, τις ερωτήσεις που αντιστοιχούν σε κάθε κλίμακα και το αποτέλεσμα του ελέγχου Cronbach's alpha. Τα αποτελέσματα μπορούν να κινηθούν από το 0 έως το 1 με το 1 να αντιστοιχεί σε υψηλή εσωτερική συνοχή των ερωτήσεων και υψηλή αξιοπιστία. Επίσης, τα αποτελέσματα για να είναι αποδεκτά θα πρέπει να παίρνουν τιμές πάνω του 0,7 (Cronbach, 1951).

Από τα δεδομένα προκύπτει πως όλες οι κλίμακες εμφανίζουν αποτελέσματα ανώτερα του 0,7 και άρα είναι αξιόπιστες και μπορούν να χρησιμοποιηθούν στη στατιστική ανάλυση.

Πίνακας 11: Κλίμακες ικανοποίησης και αποτελέσματα Cronbach's alpha

Κλίμακα	Ερωτήσεις	Cronbach's alpha
Αμοιβή	1, 10, 19, 28	,798
Προαγωγή	2, 11, 20, 33	,784
Επίβλεψη	3, 12, 21, 30	,712
Περιθώρια παροχών	4, 13, 22, 29	,773
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	5, 14, 23, 32	,738
Διαδικασίες λειτουργίας	6, 15, 24, 31	,752
Συνεργάτες	7, 16, 25, 34	,751
Φύση της εργασίας	8, 17, 27, 35	,826
Επικοινωνία	9, 18, 26, 36	,861
Συνολική ικανοποίηση	1-36	,889

Επίπεδα ικανοποίησης

Στη συνέχεια, ακολουθεί η περιγραφή των επιπέδων ικανοποίησης στο δείγμα.

Αρχικά, παρατίθενται τα περιγραφικά χαρακτηριστικά των 36 ερωτήσεων του εργαλείου JSS.

Πίνακας 12: Περιγραφικά στοιχεία ερωτήσεων JSS

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JSS1	238	1,00	6,00	2,5252	1,35533
JSS2	238	1,00	6,00	3,4664	1,51397
JSS3	238	1,00	6,00	3,9328	1,55208
JSS4	238	1,00	6,00	3,2437	1,63282
JSS5	238	1,00	6,00	3,1765	1,48208
JSS6	238	1,00	6,00	3,3025	1,51535
JSS7	238	1,00	6,00	4,2101	1,42831
JSS8	238	1,00	6,00	3,3067	1,66955
JSS9	238	1,00	6,00	3,7521	1,40279
JSS10	238	1,00	6,00	2,7269	1,56875
JSS11	238	1,00	6,00	3,3782	1,58309
JSS12	238	1,00	6,00	4,2143	1,40234
JSS13	238	1,00	6,00	2,6050	1,36699
JSS14	238	1,00	6,00	3,4118	1,67841
JSS15	238	1,00	6,00	2,9244	1,63123
JSS16	238	1,00	6,00	3,6933	1,58927
JSS17	238	1,00	6,00	3,9160	1,49022
JSS18	238	1,00	6,00	3,8025	1,53128
JSS19	238	1,00	6,00	3,0840	1,64627
JSS20	238	1,00	6,00	2,5126	1,27200
JSS21	238	1,00	6,00	3,9034	1,55188
JSS22	238	1,00	6,00	2,7395	1,43766
JSS23	238	1,00	6,00	3,3782	1,57508
JSS24	238	1,00	6,00	2,7605	1,55266
JSS25	238	1,00	6,00	4,0672	1,43924
JSS26	238	1,00	6,00	4,0420	1,47207
JSS27	238	1,00	6,00	3,8319	1,57415
JSS28	238	1,00	6,00	2,6387	1,44801
JSS29	238	1,00	6,00	3,2437	1,66607
JSS30	238	1,00	6,00	4,0042	1,56302
JSS31	238	1,00	6,00	2,8109	1,62066

JSS32	238	1,00	6,00	2,9622	1,66455
JSS33	238	1,00	6,00	2,8529	1,41101
JSS34	238	1,00	6,00	4,0210	1,56018
JSS35	238	1,00	6,00	3,5168	1,43117
JSS36	238	1,00	6,00	3,5882	1,59594
Valid N (listwise)	238				

Μέσω των 36 ερωτήσεων παράχθηκαν οι επιμέρους κλίμακες της ικανοποίησης. Οι επιμέρους κλίμακες είχαν πιθανό εύρος τιμών από το 1 έως το 6 αφού κάθε κλίμακα αποτελείται από 4 ερωτήσεις με εύρος απαντήσεων από το 1 έως το 6. Επίσης, η συνολική ικανοποίηση είχε πιθανό εύρος τιμών από το 1 έως το 6 αφού η κλίμακα αποτελείται από 36 ερωτήσεις με εύρος απαντήσεων από το 1 έως το 6. Κάθε κλίμακα προέκυψε από το μέσο όρο των απαντήσεων που της αντιστοιχούν.

Σύμφωνα με τον επόμενο πίνακα, το σκορ της συνολικής ικανοποίησης έφτασε κατά μέσο όρο τις 3,4 μονάδες και τυπική απόκλιση 0,7 μονάδες. Από το γεγονός αυτό, προκύπτει η ικανοποίηση στο δείγμα κινείται σε μέτρια κυρίως επίπεδα.

Από τις επιμέρους κλίμακες, το δείγμα είναι περισσότερο ικανοποιημένο από την επίβλεψη μιας και η κλίμακα αυτή φτάνει σε μέση τιμή τις 4 μονάδες. Αντίθετα, το δείγμα είναι λιγότερο ικανοποιημένο από τις αμοιβές μιας και η κλίμακα αυτή φτάνει σε μέση τιμή τις 2,7 μονάδες. Γενικότερα, με βάση τα αποτελέσματα όλες οι επιμέρους κλίμακες της ικανοποίησης κινούνται σε μέτρια επίπεδα.

Πίνακας 13: Κατανομή επιπέδων ικανοποίησης στο δείγμα

Descriptive Statistics

		N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Αμοιβές	1, 10, 19, 28	238	1,00	5,75	2,7437	1,09297
Προαγωγή	2, 11, 20, 33	238	1,00	6,00	3,0525	,96722
Επίβλεψη	3, 12, 21, 30	238	1,00	6,00	4,0137	1,03248
Περιθώρια παροχών	4, 13, 22, 29	238	1,00	6,00	2,9580	1,01405
Ενδεχόμενες ανταμοιβές	5, 14, 23, 32	238	1,00	6,00	3,2321	1,19882
Διαδικασίες λειτουργίας	6, 15, 24, 31	238	1,00	6,00	2,9496	1,03248
Συνεργάτες	7, 16, 25, 34	238	1,50	6,00	3,9979	,92549
Φύση εργασίας	8, 17, 27, 35	238	1,00	6,00	3,6429	1,05970
Επικοινωνία	9, 18, 26, 36	238	1,00	6,00	3,7962	,98671

Συνολική ικανοποίηση	1-36	238	1,58	5,42	3,3763	,69210
Valid N (listwise)		238				

Επιρροή δημογραφικών χαρακτηριστικών

Ένας επιπλέον στόχος της έρευνας ήταν να διερευνηθεί η επιρροή των δημογραφικών χαρακτηριστικών στα επίπεδα ικανοποίησης του δείγματος λογιστών – φοροτεχνικών. Για το λόγο αυτό εκτελέστηκαν έλεγχοι επαγωγικής στατιστικής. Για την επιρροή του φύλου προτιμήθηκε ο έλεγχος *ανεξάρτητων* δειγμάτων εφόσον η μεταβλητή του φύλου είναι ποιοτική – κατηγορική – διχοτομική μεταβλητή και το σκορ συνολικής ικανοποίησης είναι ποσοτική συνεχής μεταβλητή. Για την επιρροή των υπόλοιπων δημογραφικών χαρακτηριστικών προτιμήθηκε ο έλεγχος *onewayANOVA* καθώς τα υπόλοιπα δημογραφικά χαρακτηριστικά αντιστοιχούσαν σε ποιοτικές – κατηγορικές μεταβλητές με πάνω από 2 κατηγορίες.

Ξεκινώντας από το φύλο, από τον επόμενο πίνακα, προκύπτει πως οι γυναίκες είναι περισσότερο ικανοποιημένες ($3,4 \pm 0,7$) από τους άνδρες ($3,3 \pm 0,7$).

Πίνακας 14: Συνολική ικανοποίηση ανά φύλο

Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Ανδρας	103	3,3455	,66594	1,58	5,00
Γυναίκα	135	3,3998	,71297	1,64	5,42

Ωστόσο, με βάση τα αποτελέσματα του ελέγχου *t* που παρουσιάζονται στον επόμενο πίνακα, η διαφορά της ικανοποίησης ανάμεσα στα δύο φύλα δεν είναι στατιστικά σημαντική. Επομένως, το φύλο δεν επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση των λογιστών – φοροτεχνικών ($t(236) = -,599, p = ,550$).

Πίνακας 15: Αποτελέσματα ελέγχου *t* ικανοποίησης σε σχέση με το φύλο

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig.(2-tailed)
Συνολική ικανοποίηση	Equal variances assumed	,082	,775	-,599	236	,550
	Equal variances not assumed			-,605	226,535	,546

Επίσης, εκτελέστηκε και παλινδρόμηση από την οποία προέκυψε ότι μόνο το 0,2% της διακύμανσης της ικανοποίησης εξηγείται από το φύλο ($R^2 = ,002$). Τέλος, η επίδραση της μεταβλητής του φύλου στην ικανοποίηση δε θεωρείται στατιστικά σημαντική ($F(1,236) = ,359, p = ,550$).

Πίνακας 16: Αποτελέσματα παλινδρόμησης ικανοποίησης και φύλου

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,039 ^a	,002	-,003	,497

a. Predictors: (Constant), Συνολική ικανοποίηση

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,089	1	,089	,359	,550 ^b
	Residual	58,336	236	,247		
	Total	58,424	237			

a. Dependent Variable: Φύλο

b. Predictors: (Constant), Συνολική ικανοποίηση

Από ανάλυση της ικανοποίησης σε σχέση με την ηλικία, με βάση τον επόμενο πίνακα, προέκυψε πως οι 56-65 ετών είναι οι περισσότερο ικανοποιημένοι ($3,6 \pm 0,8$) και οι 26-35 ετών είναι οι λιγότερο ικανοποιημένοι ($3,3 \pm 0,7$).

Πίνακας 17: Κατανομή ικανοποίησης ανά ηλικία

Descriptives

Ηλικία	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
15-25	14	3,5437	,59514	2,64	4,72
26-35	117	3,3048	,67830	1,58	5,17
36-45	71	3,4198	,77981	1,67	5,42
46-55	26	3,4081	,48034	2,47	4,53
56-65	10	3,5861	,79029	1,64	4,61
Total	238	3,3763	,69210	1,58	5,42

Για τη διερεύνηση της επιρροής της ηλικίας στη συνολική ικανοποίηση εκτελέστηκε έλεγχος onewayANOVA και τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον επόμενο πίνακα. Τα δεδομένα έδειξαν πως οι διαφορές ανάμεσα στα επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με την ηλικία δεν είναι στατιστικά σημαντικές. Άρα, προκύπτει πως η ηλικία δεν επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση των λογιστών – φοροτεχνικών ($F(4,233) = ,828, p = ,509$).

Πίνακας 18: Αποτελέσματα ελέγχου onewayANOVA ικανοποίησης σε σχέση με την ηλικία

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Συνολική ικανοποίηση	Between Groups	1,590	4	,398	,828	,509
	Within Groups	111,932	233	,480		
	Total	113,522	237			

Επιπλέον, από την παλινδρόμηση προέκυψε ότι μόνο το 0,3% της διακύμανσης της ικανοποίησης εξηγείται από την ηλικία ($R^2 = ,003$). Τέλος, η επίδραση της μεταβλητής της ηλικίας στην ικανοποίηση δε θεωρείται στατιστικά σημαντική ($F(1,236) = ,797, p = ,373$).

Πίνακας 19: Αποτελέσματα παλινδρόμησης ικανοποίησης και ηλικίας

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,058 ^a	,003	-,001	,914

a. Predictors: (Constant), Συνολική ικανοποίηση

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,666	1	,666	,797	,373 ^b
	Residual	197,153	236	,835		
	Total	197,819	237			

a. Dependent Variable: Ηλικία

b. Predictors: (Constant), Συνολική ικανοποίηση

Από ανάλυση της ικανοποίησης σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο, με βάση τον επόμενο πίνακα, προέκυψε πως οι απόφοιτοι Λυκείου είναι οι περισσότερο ικανοποιημένοι ($4,8 \pm 0,3$) και οι απόφοιτοι Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι οι λιγότερο ικανοποιημένοι ($3,3 \pm 0,6$).

Πίνακας 20: Κατανομή ικανοποίησης ανά μορφωτικό επίπεδο

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Λύκειο	2	4,7500	,27499	4,56	4,94
ΙΕΚ ή αντίστοιχο	21	3,7381	,83793	2,00	5,42
Τριτοβάθμια - ΑΕΙ - ΤΕΙ - Ιδιωτική	143	3,3116	,64828	1,58	4,86
Μεταπτυχιακό	72	3,3611	,67748	1,69	5,25
Total	238	3,3763	,69210	1,58	5,42

Τα δεδομένα από τα αποτελέσματα του ελέγχου onewayANOVA έδειξαν πως οι διαφορές ανάμεσα στα επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο είναι στατιστικά

σημαντικές. Άρα, προκύπτει πως το μορφωτικό επίπεδο επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση των λογιστών – φοροτεχνικών ($F(3,234) = 5,234, p = ,002$).

Πίνακας 21: Αποτελέσματα ελέγχου oneway ANOVA ικανοποίησης σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Συνολική ικανοποίηση	Between Groups	7,139	3	2,380	5,234	,002
	Within Groups	106,384	234	,455		
	Total	113,522	237			

Για να διερευνηθεί ανάμεσα σε ποιες κατηγορίες μορφωτικού επιπέδου εντοπίστηκαν οι στατιστικά σημαντικές διαφορές εκτελέστηκε posthoc έλεγχος Tukey's. Από τον επόμενο πίνακα προκύπτει πως οι απόφοιτοι Λυκείου είναι στατιστικά σημαντικά περισσότερο ικανοποιημένοι από τους απόφοιτους Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ($p = ,016$). Επίσης, οι απόφοιτοι Λυκείου είναι στατιστικά σημαντικά περισσότερο ικανοποιημένοι από τους κατόχους μεταπτυχιακού ($p = ,023$). Ακόμα, οι απόφοιτοι ΙΕΚ είναι στατιστικά σημαντικά περισσότερο ικανοποιημένοι από τους απόφοιτους Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ($p = ,036$).

Πίνακας 22: Αποτελέσματα posthoc ελέγχου Tukeys για την ικανοποίηση σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) επίπεδο	Μορφωτικό (J) επίπεδο	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Συνολική ικανοποίηση	Λύκειο	ΙΕΚ ή αντίστοιχο	1,01190	,49896	,181	-,2792	2,3030
		Τριτοβάθμια - ΑΕΙ - ΤΕΙ - Ιδιωτική	-1,43842*	,48010	,016	,1961	2,6807
		Μεταπτυχιακό	1,38889*	,48335	,023	,1382	2,6396
	ΙΕΚ ή αντίστοιχο	Λύκειο	-1,01190	,49896	,181	-2,3030	,2792
		Τριτοβάθμια - ΑΕΙ - ΤΕΙ - Ιδιωτική	-,42652*	,15757	,036	,0188	,8342
		Μεταπτυχιακό	,37698	,16722	,112	-,0557	,8097
	Τριτοβάθμια - ΑΕΙ - Λύκειο		-1,43842*	,48010	,016	-2,6807	-,1961

TEI - Ιδιωτική	IEK ή αντίστοιχο	-,42652*	,15757	,036	-,8342	-,0188
	Μεταπτυχιακό	-,04953	,09743	,957	-,3017	,2026
Μεταπτυχιακό	Λύκειο	-1,38889*	,48335	,023	-2,6396	-,1382
	IEK ή αντίστοιχο	-,37698	,16722	,112	-,8097	,0557
	Τριτοβάθμια - ΑΕΙ -	-,04953	,09743	,957	-,2026	,3017
	TEI - Ιδιωτική					

*. Στατιστικά σημαντική διαφορά.

Επίσης, από την παλινδρόμηση προέκυψε ότι το 1,9% της διακύμανσης της ικανοποίησης εξηγείται από το μορφωτικό επίπεδο ($R^2 = ,019$). Τέλος, η επίδραση της μεταβλητής του μορφωτικού επιπέδου στην ικανοποίηση θεωρείται στατιστικά σημαντική ($F(1,236) = 4,651$, $p = ,032$).

Πίνακας 23: Αποτελέσματα παλινδρόμησης ικανοποίησης και μορφωτικού επιπέδου

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,139 ^a	,019	,015	,617

a. Predictors: (Constant), Συνολική ικανοποίηση

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,773	1	1,773	4,651	,032 ^b
	Residual	89,946	236	,381		
	Total	91,718	237			

a. Dependent Variable: Μορφωτικό επίπεδο

b. Predictors: (Constant), Συνολική ικανοποίηση

Από ανάλυση της ικανοποίησης σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση, με βάση τον επόμενο πίνακα, προέκυψε πως οι χήρου/ες είναι οι περισσότερο ικανοποιημένοι ($M = 4,5$) και όσοι βρίσκονται σε σχέση είναι οι λιγότερο ικανοποιημένοι ($M = 2,9$). Παρόλα αυτά οι δύο αυτές ομάδες εξέφραζαν μόνο ένα μικρό ποσοστό του δείγματος.

Πίνακας 24: Κατανομή ικανοποίησης ανά οικογενειακή κατάσταση

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Συνολική ικανοποίηση	Έγγαμος/η	100	3,3542	,66290	1,67	5,25
	Άγαμος/η	124	3,3750	,70265	1,58	5,42
	Χήρος/α	1	4,5278	.	4,53	4,53
	Διαζευγμένος/η	12	3,5139	,82585	2,17	4,94
	Σεσχέση	1	2,9444	.	2,94	2,94
	Total	238	3,3763	,69210	1,58	5,42

Τα δεδομένα από τα αποτελέσματα του ελέγχου onewayANOVA έδειξαν πως οι διαφορές ανάμεσα στα επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση δεν είναι στατιστικά σημαντικές. Άρα, προκύπτει πως η οικογενειακή κατάσταση δεν επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση των λογιστών – φοροτεχνικών ($F(4,233) = ,933, p = ,446$).

Πίνακας 25: Αποτελέσματα ελέγχου oneway ANOVA ικανοποίησης σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Συνολική ικανοποίηση	Between Groups	1,789	4	,447	,933	,446
	Within Groups	111,734	233	,480		
	Total	113,522	237			

Επίσης, από την παλινδρόμηση προέκυψε ότι το μόνο το 0,2% της διακύμανσης της ικανοποίησης εξηγείται από την οικογενειακή κατάσταση ($R^2 = ,002$). Τέλος, η επίδραση της μεταβλητής της οικογενειακής κατάστασης στην ικανοποίηση δε θεωρείται στατιστικά σημαντική ($F(1,236) = ,441, p = ,507$).

Πίνακας 26: Αποτελέσματα παλινδρόμησης ικανοποίησης και οικογενειακής κατάστασης

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,043 ^a	,002	-,002	,759

a. Predictors: (Constant), Συνολική ικανοποίηση

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,254	1	,254	,441	,507 ^b
	Residual	135,964	236	,576		
	Total	136,218	237			

a. Dependent Variable: Οικογενειακή κατάσταση

b. Predictors: (Constant), Συνολική ικανοποίηση

Από ανάλυση της ικανοποίησης σε σχέση με την απασχόληση, με βάση τον επόμενο πίνακα, προέκυψε πως οι υπάλληλοι λογιστηρίου στο Δημόσιο Τομέα είναι οι περισσότερο ικανοποιημένοι ($3,4 \pm 0,7$) και οι άνεργοι είναι οι λιγότερο ικανοποιημένοι ($3 \pm 0,4$).

Πίνακας 27: Κατανομή ικανοποίησης ανά απασχόληση

Descriptives

		N	Mean	Std. deviation	Minimum	Maximum
Συνολική ικανοποίηση	Άνεργος	7	3,0040	,42232	2,17	3,53
	Υπάλληλος λογιστηρίου (Ιδιωτικός Τομέας)	159	3,3782	,73015	1,64	5,42
	Υπάλληλος λογιστηρίου (Δημόσιος Τομέας)	72	3,4082	,61867	1,58	5,00
	Total	238	3,3763	,69210	1,58	5,42

Τα δεδομένα από τα αποτελέσματα του ελέγχου onewayANOVA έδειξαν πως οι διαφορές ανάμεσα στα επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με την απασχόληση δεν είναι στατιστικά σημαντικές. Άρα, προκύπτει πως η απασχόληση δεν επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση των λογιστών – φοροτεχνικών ($F(2,235) = 1,091, p = ,338$).

Πίνακας 28: Αποτελέσματα ελέγχου oneway ANOVA ικανοποίησης σε σχέση με την απασχόληση

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Συνολική ικανοποίηση	Between Groups	1,044	2	,522	1,091	,338
	Within Groups	112,478	235	,479		
	Total	113,522	237			

Επιπλέον, από την παλινδρόμηση προέκυψε ότι μόνο το 0,3% της διακύμανσης της ικανοποίησης εξηγείται από την απασχόληση ($R^2 = ,003$). Τέλος, η επίδραση της μεταβλητής της απασχόλησης στην ικανοποίηση δε θεωρείται στατιστικά σημαντική ($F(1,236) = ,819, p = ,366$).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,059 ^a	,003	-,001	,509

a. Predictors: (Constant), Συνολική ικανοποίηση

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,212	1	,212	,819	,366 ^b
	Residual	61,036	236	,259		
	Total	61,248	237			

a. Dependent Variable: Απασχόληση

b. Predictors: (Constant), Συνολική ικανοποίηση

Από ανάλυση της ικανοποίησης σε σχέση με τη θέση, με βάση τον επόμενο πίνακα, προέκυψε πως οι λογιστές - φοροτεχνικοί είναι οι περισσότερο ικανοποιημένοι ($3,4 \pm 0,7$) και οι άνεργοι είναι οι λιγότερο ικανοποιημένοι ($3,2 \pm 0,1$).

Πίνακας 29: Κατανομή ικανοποίησης ανά θέση

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Συνολική ικανοποίηση	ΒοηθόςΛογιστή	117	3,3324	,70101	1,64	5,42
	Λογιστής - φοροτεχνικός	119	3,4225	,68864	1,58	5,25
	Άνεργος	7	3,1944	,11785	3,11	3,28
	Total	238	3,3763	,69210	1,58	5,42

Τα δεδομένα από τα αποτελέσματα του ελέγχου onewayANOVA έδειξαν πως οι διαφορές ανάμεσα στα επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με τη θέση δεν είναι στατιστικά σημαντικές. Άρα, προκύπτει πως η θέση δεν επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση των λογιστών – φοροτεχνικών ($F(2,235) = ,568, p = ,568$).

Πίνακας 30: Αποτελέσματα ελέγχου oneway ANOVA ικανοποίησης σε σχέση με την απασχόληση

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Συνολική ικανοποίηση	Between Groups	,546	2	,273	,568	,568
	Within Groups	112,977	235	,481		
	Total	113,522	237			

Επιπλέον, από την παλινδρόμηση προέκυψε ότι μόνο το 0,3% της διακύμανσης της ικανοποίησης εξηγείται από τη θέση ($R^2 = ,003$). Τέλος, η επίδραση της μεταβλητής της θέσης στην ικανοποίηση δε θεωρείται στατιστικά σημαντική ($F(1,236) = ,749, p = ,388$).

Πίνακας 31: Αποτελέσματα παλινδρόμησης ικανοποίησης και θέσης

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	,056 ^a	,003	-,001	,518
---	-------------------	------	-------	------

a. Predictors: (Constant), Συνολικήικανοποίηση

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,201	1	,201	,749	,388 ^b
	Residual	63,232	236	,268		
	Total	63,433	237			

a. Dependent Variable: Θέση

b. Predictors: (Constant), Συνολικήικανοποίηση

Από ανάλυση της ικανοποίησης σε σχέση με το εισόδημα, με βάση τον επόμενο πίνακα, προέκυψε πως όσοι δηλώνουν εισόδημα 30.000€ - 50.000€ / χρόνο είναι οι περισσότερο ικανοποιημένοι ($3,7 \pm 0,4$) και όσοι δηλώνουν εισόδημα πάνω από 50.000€ / χρόνο είναι οι λιγότερο ικανοποιημένοι ($3 \pm ,8$).

Πίνακας 32: Κατανομή ικανοποίησης ανά εισόδημα

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Συνολική ικανοποίηση	Χωρίςεισόδημα	6	3,0648	,53074	2,17	3,78
	5.000€ - 10.000€ / χρόνο	109	3,2936	,64339	1,86	5,00
	10.000€ - 20.000€ / χρόνο	92	3,4420	,78188	1,58	5,42
	20.000€ - 30.000€ / χρόνο	20	3,5319	,56593	1,69	4,58
	30.000€ - 50.000€ / χρόνο	8	3,7222	,37149	3,25	4,31
	Πάνω από 50.000€ / χρόνο	3	3,0278	,77180	2,14	3,53
	Total	238	3,3763	,69210	1,58	5,42

Τα δεδομένα από τα αποτελέσματα του ελέγχου onewayANOVA έδειξαν πως οι διαφορές ανάμεσα στα επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με το εισόδημα δεν είναι στατιστικά σημαντικές. Άρα, προκύπτει πως το εισόδημα δεν επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση των λογιστών – φοροτεχνικών ($F(5,232) = 1,490, p = ,194$).

Πίνακας 33: Αποτελέσματα ελέγχου oneway ANOVA ικανοποίησης σε σχέση με το εισόδημα

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Συνολική ικανοποίηση	Between Groups	3,532	5	,706	1,490	,194
	Within Groups	109,991	232	,474		
	Total	113,522	237			

Επιπλέον, από την παλινδρόμηση προέκυψε ότι μόνο το 1,6% της διακύμανσης της ικανοποίησης εξηγείται από το εισόδημα ($R^2 = ,016$). Τέλος, η επίδραση της μεταβλητής του εισοδήματος στην ικανοποίηση δε θεωρείται στατιστικά σημαντική ($F(1,236) = 3,753, p = ,094$).

Πίνακας 34: Αποτελέσματα παλινδρόμησης ικανοποίησης και εισοδήματος

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,125 ^a	,016	,011	,885

a. Predictors: (Constant), Συνολική ικανοποίηση

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,938	1	2,938	3,753	,094 ^b
	Residual	184,793	236	,783		
	Total	187,731	237			

a. Dependent Variable: Εισόδημα

b. Predictors: (Constant), Συνολική ικανοποίηση

Από ανάλυση της ικανοποίησης σε σχέση με το χρόνο απασχόλησης, με βάση τον επόμενο πίνακα, προέκυψε πως όσοι δουλεύουν έως 20 ώρες / εβδομάδα είναι οι περισσότερο ικανοποιημένοι ($3,5 \pm 0,6$) και όσοι δεν δουλεύουν είναι οι λιγότερο ικανοποιημένοι ($3 \pm 0,5$).

Πίνακας 35: Κατανομή ικανοποίησης ανά χρόνο απασχόλησης

		N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Συνολική ικανοποίηση	Δενδουλεύω	7	3,0046	,46262	2,17	3,53
	Έως 20 ώρες / εβδομάδα	7	3,5476	,63560	2,67	4,61
	Έως 30 ώρες / εβδομάδα	11	3,4596	,67339	2,42	4,28
	Έως 40 ώρες / εβδομάδα	87	3,3563	,70627	1,64	5,42
	Πάνω 40 ώρες / εβδομάδα	127	3,3909	,69820	1,58	5,25
	Total	238	3,3763	,69210	1,58	5,42

Τα δεδομένα από τα αποτελέσματα του ελέγχου onewayANOVA έδειξαν πως οι διαφορές ανάμεσα στα επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με το χρόνο απασχόλησης δεν είναι στατιστικά σημαντικές. Άρα, προκύπτει πως ο χρόνος απασχόλησης δεν επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση των λογιστών – φοροτεχνικών ($F(4,233) = ,608, p = ,657$).

Πίνακας 36: Αποτελέσματα ελέγχου oneway ANOVA ικανοποίησης σε σχέση με το χρόνο απασχόλησης

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Συνολική ικανοποίηση	Between Groups	1,172	4	,293	,608	,657
	Within Groups	112,350	233	,482		
	Total	113,522	237			

Επιπλέον, από την παλινδρόμηση προέκυψε ότι μόνο το 0,1% της διακύμανσης της ικανοποίησης εξηγείται από το χρόνο απασχόλησης ($R^2 = ,001$). Τέλος, η επίδραση της

μεταβλητής του χρόνου απασχόλησης στην ικανοποίηση δε θεωρείται στατιστικά σημαντική ($F(1,236) = ,299, p = ,585$).

Πίνακας 37: Αποτελέσματα παλινδρόμησης ικανοποίησης και χρόνου απασχόλησης

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,036 ^a	,001	-,003	,898

a. Predictors: (Constant), Συνολική ικανοποίηση

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,241	1	,241	,299	,585 ^b
	Residual	190,112	236	,806		
	Total	190,353	237			

a. Dependent Variable: Εργασιακές ώρες / χρόνος απασχόλησης

b. Predictors: (Constant), Συνολική ικανοποίηση

Από ανάλυση της ικανοποίησης σε σχέση με την περιοχή δραστηριοποίησης, με βάση τον επόμενο πίνακα, προέκυψε πως όσοι δραστηριοποιούνται σε αγροτικές περιοχές είναι οι περισσότερο ικανοποιημένοι ($3,4 \pm 0,6$) και όσοι δραστηριοποιούνται σε ημιαστικές περιοχές είναι οι λιγότερο ικανοποιημένοι ($3,3 \pm 0,7$).

Πίνακας 38: Κατανομή ικανοποίησης ανά περιοχή δραστηριοποίησης

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Συνολική ικανοποίηση	Αστική	186	3,3893	,69928	1,64	5,42
	Ημιαστική	30	3,2731	,71404	2,31	5,25
	Αγροτική	22	3,4066	,61342	1,58	4,64
	Total	238	3,3763	,69210	1,58	5,42

Τα δεδομένα από τα αποτελέσματα του ελέγχου onewayANOVA έδειξαν πως οι διαφορές ανάμεσα στα επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με την περιοχή δραστηριοποίησης δεν είναι

στατιστικά σημαντικές. Άρα, προκύπτει πως η περιοχή δραστηριοποίησης δεν επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση των λογιστών – φοροτεχνικών ($F(2,235) = ,385, p = ,681$).

Πίνακας 39: Αποτελέσματα ελέγχου oneway ANOVA ικανοποίησης σε σχέση με την περιοχή δραστηριοποίησης

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Συνολική ικανοποίηση	Between Groups	,371	2	,185	,385	,681
	Within Groups	113,151	235	,481		
	Total	113,522	237			

Επιπλέον, από την παλινδρόμηση προέκυψε ότι μόνο το 0% της διακύμανσης της ικανοποίησης εξηγείται από την περιοχή δραστηριοποίησης ($R^2 = ,000$). Τέλος, η επίδραση της μεταβλητής της περιοχής δραστηριοποίησης στην ικανοποίηση δε θεωρείται στατιστικά σημαντική ($F(1,236) = ,068, p = ,795$).

Πίνακας 40: Αποτελέσματα παλινδρόμησης ικανοποίησης και περιοχής δραστηριοποίησης

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,017 ^a	,000	-,004	,634

a. Predictors: (Constant), Συνολική ικανοποίηση

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,027	1	,027	,068	,795 ^b
	Residual	94,964	236	,402		
	Total	94,992	237			

a. Dependent Variable: Περιοχή που δραστηριοποιείστε

b. Predictors: (Constant), Συνολική ικανοποίηση

Τέλος, από ανάλυση της ικανοποίησης σε σχέση με τα έτη εμπειρίας, με βάση τον επόμενο πίνακα, προέκυψε πως όσοι έχουν 21-25 έτη εμπειρίας είναι οι περισσότερο ικανοποιημένοι ($3,7 \pm 0,7$) και όσοι έχουν 6-10 έτη εμπειρίας είναι οι λιγότερο ικανοποιημένοι ($3,3 \pm 0,7$).

Πίνακας 41: Κατανομή ικανοποίησης ανά έτη εμπειρίας

		Descriptives				
		N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Συνολική ικανοποίηση	0-5	68	3,3619	,58338	2,14	5,00
	6-10	61	3,2764	,69804	1,78	4,94
	11-15	43	3,3921	,75101	1,58	5,17
	16-20	28	3,4673	,78130	2,08	5,42
	21-25	14	3,6627	,73233	2,00	5,25
	26+	24	3,3692	,73212	1,64	4,61
	Total	238	3,3763	,69210	1,58	5,42

Τα δεδομένα από τα αποτελέσματα του ελέγχου onewayANOVA έδειξαν πως οι διαφορές ανάμεσα στα επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με τα έτη εμπειρίας δεν είναι στατιστικά σημαντικές. Άρα, προκύπτει πως τα έτη εμπειρίας δεν επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των λογιστών – φοροτεχνικών ($F(5,232) = ,838, p = ,524$).

Πίνακας 42: Αποτελέσματα ελέγχου oneway ANOVA ικανοποίησης σε σχέση με τα έτη εμπειρίας

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Συνολική ικανοποίηση	Between Groups	2,015	5	,403	,838	,524
	Within Groups	111,508	232	,481		
	Total	113,522	237			

Επιπλέον, από την παλινδρόμηση προέκυψε ότι μόνο το 0,5% της διακύμανσης της ικανοποίησης εξηγείται από τα έτη εμπειρίας ($R^2 = ,005$). Τέλος, η επίδραση της μεταβλητής των ετών εμπειρίας στην ικανοποίηση δε θεωρείται στατιστικά σημαντική ($F(1,236) = 1,117, p = ,292$).

Πίνακας 43: Αποτελέσματα παλινδρόμησης ικανοποίησης και ετών εμπειρίας

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,069 ^a	,005	,000	1,608

a. Predictors: (Constant), Συνολική ικανοποίηση

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,887	1	2,887	1,117	,292 ^b
	Residual	610,109	236	2,585		
	Total	612,996	237			

a. Dependent Variable: Έτη εμπειρίας

b. Predictors: (Constant), Συνολική ικανοποίηση

Κεφάλαιο 7^ο

Συμπεράσματα – Περιορισμοί Έρευνας

7.1 Περιορισμοί έρευνας

Σχεδιάζοντας τη μεθοδολογία της έρευνας προέκυψαν ορισμένοι περιορισμοί. Ο πρώτος περιορισμός είναι ότι η έρευνα βασίστηκε σε υπαλλήλους λογιστές – φοροτεχνικούς. Στο δείγμα δε συμπεριλήφθηκαν λογιστές – φοροτεχνικοί που ασκούν το επάγγελμα ως ελεύθεροι επαγγελματίες έχοντας το δικό τους λογιστικό γραφείο. Επίσης, παρόλο που το δείγμα βασίζεται σε μεγάλο αριθμό ατόμων, δεν είναι απόλυτα αντιπροσωπευτικό καθώς αναφέρεται σε όλο τον πληθυσμό της Ελλάδας. Επομένως, το δείγμα στα πλαίσια της έρευνας κρίθηκε επαρκές χωρίς ωστόσο να μπορεί να παράγει γενικεύσιμα αποτελέσματα και συμπεράσματα που αφορούν όλους τους λογιστές – φοροτεχνικούς στην Ελλάδα. Τέλος, με βάση τα σχόλια των συμμετεχόντων ένας περιορισμός της έρευνας είναι το γεγονός πως όλες οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου πρέπει υποχρεωτικά να απαντηθούν για να ολοκληρωθεί και να υποβληθεί με επιτυχία το ερωτηματολόγιο. Παρόλα αυτά, οι υποχρεωτικές απαντήσεις χρησιμοποιήθηκαν για να αποφευχθούν κενά στις απαντήσεις που δε θα βοηθούσαν να υπολογιστούν με ακρίβεια τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης στο δείγμα.

7.2 Συζήτηση

Η παρούσα έρευνα έφτασε στο συμπέρασμα ότι οι λογιστές είναι μετρίως ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Οι Chatzoglouetal. (2011), ωστόσο, σε έρευνα που αφορούσε δείγμα 142 λογιστών έφτασαν στο συμπέρασμα πως η ικανοποίηση κινούνταν σε επίπεδα άνω του μετρίου.

Όσον αφορά την επιρροή των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην ικανοποίηση γενικά στην εργασία, είναι γεγονός. Πιο συγκεκριμένα, στη βιβλιογραφία υποστηρίζεται ότι οι μικρότερες ηλικίες σχετίζονται με μικρότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τις μεγαλύτερες (Greenberg&Baron, 2000). Παρόλα αυτά, οι ηλικίες κάτω των 30 ετών σχετίζονται με εξίσου υψηλά επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με τις μεγαλύτερες ηλικίες. Επίσης, η ικανοποίηση βρέθηκε να επηρεάζεται από την ηλικία και σε συγκεκριμένο δείγμα λογιστών (Moyes&Shao, 2008). Στην παρούσα έρευνα παρόλα αυτά, η ηλικία δε βρέθηκε να επηρεάζει σημαντικά τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των λογιστών – φοροτεχνικών.

Το φύλο επίσης, φαίνεται να επηρεάζει την ικανοποίηση και σημειώνεται πως οι γυναίκες είναι περισσότερο ικανοποιημένες από τους άνδρες στα πλαίσια της εργασίας γενικότερα (Bender, Donohue&Heywood, 2005). Συγκεκριμένα για τους λογιστές, έχει αποδειχθεί ότι το φύλο όντως επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση (Moyes&Shao, 2008). Ωστόσο, σε δείγμα λογιστών αποδείχθηκε πως οι άνδρες εξέφρασαν υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης από ότι οι γυναίκες (Chen&Silverthorne, 2008). Το εύρημα αυτό, βέβαια, δεν επιβεβαιώνεται από την παρούσα έρευνα εφόσον βρέθηκε πως το φύλο δεν επηρεάζει την ικανοποίηση του δείγματος.

Το μορφωτικό επίπεδο σχετίζεται και αυτό με τη ικανοποίηση. Στη βιβλιογραφία, σημειώνεται πως γενικά στην εργασία τα άτομα με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο είναι περισσότερο ικανοποιημένα από τα άτομα με χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο – αφήνοντας, ωστόσο, περιθώριο για εξαιρέσεις (Belias&Koustelios, 2014). Το γεγονός αυτό επιβεβαιώθηκε, σε έρευνα με δείγμα αποκλειστικά λογιστές στην οποία βρέθηκε ότι οι λογιστές - κάτοχοι μεταπτυχιακού παρουσιάζουν σημαντικά μεγαλύτερα επίπεδα ικανοποίησης από τους λογιστές με πτυχία κατώτερων επιπέδων (Chen&Silverthorne, 2008). Το εύρημα αυτό έρχεται σε αντίθεση με τα ευρήματα της παρούσας έρευνας αφού αποδείχθηκε πως οι κάτοχοι χαμηλότερων τίτλων σπουδών είναι στατιστικά σημαντικά περισσότερο ικανοποιημένοι από τους κατόχους μεταπτυχιακού.

Το εισόδημα με τη σειρά του επηρεάζει και αυτό την ικανοποίηση, μιας και αποτελεί κίνητρο για πολλούς εργαζομένους. Επομένως, τα υψηλά εισοδήματα σχετίζονται με υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τα χαμηλά εισοδήματα (Moyes&Shao, 2008). Το γεγονός αυτό επιβεβαιώθηκε και από έρευνα σε δείγμα 145 λογιστών (Nguyen, 2020). Αντίθετα, στην παρούσα έρευνα βρέθηκε πως το εισόδημα δεν επηρεάζει την ικανοποίηση των λογιστών – φοροτεχνικών.

Ακόμα, η περιοχή δραστηριοποίησης σε λογιστές συγκεκριμένα φαίνεται πως επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση σύμφωνα με έρευνα που βασίστηκε σε δείγμα λογιστών στη Νέα Υόρκη και το Τέξας (Moyes&Shao, 2008). Το εύρημα αυτό, βέβαια, δε μπορεί να υποστηριχθεί από την παρούσα έρευνα γιατί η περιοχή δραστηριοποίησης δεν ανήκε στους παράγοντες που επηρεάζουν σημαντικά την ικανοποίηση των λογιστών – φοροτεχνικών του δείγματος.

Τέλος, η θέση των λογιστών είναι και αυτό ένα στοιχείο που επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση. Μάλιστα, με βάση έρευνα που αφορούσε συγκεκριμένα 209 λογιστές, βρέθηκε πως άτομα σε υψηλότερες θέσεις αναμένεται να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Επίσης, βρέθηκε πως οι θέσεις που εμπλέκονται με τη διαχείριση σημαντικών καταστάσεων σχετίζονται με χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης (Chen&Silverthorne, 2008). Τα ευρήματα αυτά δεν επιβεβαιώθηκαν από την παρούσα έρευνα στην οποία βρέθηκε πως η θέση των λογιστών δεν επηρεάζει σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση.

7.3 Συμπεράσματα

Από την ποσοτική έρευνα που βασίστηκε σε ερωτηματολόγιο προέκυψαν ορισμένα συμπεράσματα. Αρχικά, θα γίνει συνοπτική αναφορά στο προφίλ του δείγματος. Το δείγμα βασίστηκε σε 238 συμμετέχοντες (56,7% άνδρες και 43,3% γυναίκες). Το 49,2% ήταν 26-35 ετών και το 29,8% 36-45 ετών. Οι υπόλοιποι λογιστηρίου στον ιδιωτικό τομέα κάλυψαν το

66,8% του δείγματος και οι υπάλληλοι λογιστηρίου στο δημόσιο τομέα 30,3%. Επίσης, το 49,2% του δείγματος αντιστοιχούσε σε λογιστές φοροτεχνικούς και το 47,9% αντιστοιχούσε σε βοηθούς λογιστές. Το δείγμα, δήλωσε σε ποσοστό 53,4% πως απασχολείται για πάνω 40 ώρες / εβδομάδα και το 78,2% πως δραστηριοποιούνται σε αστικές περιοχές. Τέλος, το 28,6% του δείγματος κατείχαν 0-5 έτη εμπειρίας το 25,6% 6-10 έτη και το 18,1% 11-15 έτη.

Αναφορικά με την ικανοποίηση των λογιστών στο δείγμα, αυτή κινήθηκε σε κυρίως μέτρια επίπεδα με βάση τα όσα δήλωσαν οι συμμετέχοντες. Σχετικά με την επιρροή των δημογραφικών χαρακτηριστικών, το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο, η απασχόληση, η θέση, το εισόδημα, ο χρόνος απασχόλησης, η περιοχή δραστηριοποίησης και τα έτη εμπειρίας βρέθηκε πως δεν επηρεάζουν στατιστικά σημαντικά τα επίπεδα ικανοποίησης του δείγματος.

Ωστόσο, βρέθηκε πως το μορφωτικό επίπεδο επηρεάζει στατιστικά σημαντικά τα επίπεδα ικανοποίησης του δείγματος. Πιο συγκεκριμένα, βρέθηκε ότι απόφοιτοι Λυκείου είναι στατιστικά σημαντικά περισσότερο ικανοποιημένοι από τους απόφοιτους Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και τους κατόχους μεταπτυχιακού. Ακόμα, οι απόφοιτοι ΙΕΚ είναι στατιστικά σημαντικά περισσότερο ικανοποιημένοι από τους απόφοιτους Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

7.4 Προτάσεις

Σκεπτόμενη πάνω στους περιορισμούς κυρίως της παρούσας έρευνας η ερευνήτρια διαμόρφωσε ορισμένες προτάσεις προς υλοποίηση σε μελλοντικές έρευνες. Πρώτη σε προτεραιότητα πρόταση είναι η έρευνα να επεκταθεί σε μεγαλύτερο δείγμα. Θα ήταν σημαντικό να διαμορφωθεί ένα δείγμα ικανό να αντιπροσωπεύει όλους τους λογιστές – φοροτεχνικούς της Ελλάδας έτσι ώστε να εξαχθούν συνολικά και γενικά συμπεράσματα για όλη τη χώρα. Στα πλαίσια της επέκτασης, θα ήταν εξίσου σημαντικό να ενταχθούν στο δείγμα και οι λογιστές – φοροτεχνικοί που ανήκουν στην κατηγορία των ελεύθερων επαγγελματιών. Τέλος, μια πρόταση προς υλοποίηση στο μέλλον θα είναι η χρήση ενός εργαλείου συλλογής δεδομένων που θα αναφέρεται γενικότερα στην ικανοποίηση από την εργασία κάποιου είτε αυτός είναι υπάλληλος είτε ελεύθερος επαγγελματίας.

Βιβλιογραφία

Ελληνική

1. Καούνης Δ., (2002): Ελληνικό Γενικό Λογιστικό Σχέδιο, Αθήνα: Σύγχρονη Εκδοτική.
2. Βασίλειος Φ. Φίλιος: «Ιστορία της Νεότερης Ελληνικής Λογιστικής», Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα 1998. Έργο πολύτιμο για τον μελετητή της ιστορίας της Λογιστικής, αλλά και της Λογιστικής γενικότερα, καθώς και το έργο του «Λογιστική για την οικονομική ανάπτυξη», Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα 1998.
3. Άρθρο 1: Ελληνικό Γενικό Λογιστικό Σχέδιο, ΕΛΚΕΠΑ, Ν. 2515/1997 (ΦΕΚ Α 154/25-7- 1997 και Ν.4152/2013 (ΦΕΚ Α 107/9.5.2013).
4. Οικονομικό Επιμελητήριο Ελλάδος, <https://www.oe-e.gr/>
5. Μπάλλας Α., & Χεβάζ Λ., (2011): Χρηματοοικονομική Λογιστική, Εκδόσεις: Μπένου, Αθήνα.
6. Πουλάκου- Ευθυμιάτου Α., (2011): Στοιχεία Εμπορικού Δικαίου, Εκδόσεις: Σάκουλα, Αθήνα– Κομοτηνή.
7. Γκίκας Δ., & Παπαδάκη Α., (2012). Χρηματοοικονομική Λογιστική, Εκδόσεις: Μπένου, Αθήνα.
8. Μαρκάζος Κ., (2006). Ο ρόλος του λογιστή στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον.
9. Κάντζος, Κ. (2011), Λογιστική Δεοντολογία Επαγγελματική Επιχειρηματική Εργασιακή (Β' Έκδοση), Εκδόσεις Σύγχρονη Εκδοτική.
10. Χατζηκωνσταντίνου Γ. & Γωνιάδης Η., (2009): “ Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία: Από την ίδρυση στη διοίκηση και την επιβίωση της νέας επιχείρησης” , Εκδόσεις: Gutenberg, Αθήνα.
11. Κώστας Μαρκάζος (2006), «Ο ρόλος του λογιστικού επαγγέλματος στο οικονομικό περιβάλλον», Περιοδικό Επιχείρηση.
12. Πετρίδης Α. & Καραγιώργος Θ. (2003), Μηχανογραφημένη Γενική Λογιστική Θεωρία & Πράξη, Εκδόσεις Γερμανός.
13. Μαγνήσαλης Κ., 1997, Η συμπεριφορά του καταναλωτή, Αθήνα, Interbooks
14. Κάντας Α., 1993, Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία Μέρος, Αθήνα, Εκδόσεις: Ελληνικά Γράμματα.
15. Χατζηπαντελή Σ. Παναγιώτα, 1998, «Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού», Αθήνα – Εκδ. ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ.

16. Κάντας, Α., 1993: ‘ Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία’ Μέρος 2ο, Αθήνα, Εκδόσεις: Ελληνικά Γράμματα
17. Κάντας Α., 1998: ‘Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία’, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
18. Μάρκοβιτς Γ., 2002: ‘Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, Παρακίνηση – εξουσία’, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις: University Studio Press.
19. Πλατσίδου, Μ & Γωνιά, Ε., 2005: ‘Θεωρίες κινήτρων στον εργασιακό ’, Εκδόσεις Πανεπιστημίου Μακεδονίας, 159-182.
20. Κουφίδου Σ., 2001: ‘ Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων - Η πρόσκληση του 21^{ου} αιώνα στο εργασιακό χώρο, Αθήνα: Εκδόσεις Ανικούλα Σάκκουλα.
21. Χυτήρης Λ., 2001: ‘ Οργανωσιακή Συμπεριφορά - Η ανθρώπινη συμπεριφορά σε οργανισμούς και επιχειρήσεις, Αθήνα: Interbooks.
22. Μπουραντάς, Δ., (2002): ‘ Μάνατζμεντ: Θεωρητικό Υπόβαθρο, Σύγχρονες Πρακτικές’ , Εκδόσεις Μπένου Γ., Αθήνα, σελίδα.241-279.
23. Ζαβλιανός, 1999: ‘ Οργανωτική Συμπεριφορά ’, Έλλην, Αθήνα.
24. Παπαλεξανδρή Ν.- Μπουραντάς Δ., 2003: ‘ Διοίκηση ανθρώπινων πόρων ’, Αθήνα: Εκδόσεις Κυριακίδης.
25. Παπάνης, 2007: ‘ Θεωρίες για τα κίνητρα της εργασίας ’, Ελληνική Κοινωνική Έρευνα
26. Καντάς, 2010: ‘ Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία ’, Μέρος 1ο, Εκδοχή: Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.
27. Χυτήρης, 2001: ‘ Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων ’, Εκδοτικός Οίκος Interbooks, Αθήνα, σ.188-191
28. Κάντας, Α., 1998: ‘ Οργανωτική-Βιομηχανική ψυχολογία ’, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
29. Πετριλή, Σ.,2007: Διπλωματική Εργασία: ‘ Έρευνα επίδρασης μιας σειράς εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων στο αίσθημα εργασιακής ικανοποίησης υπαλλήλων ιδιωτικών εταιριών ’, Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.
30. Ηλιοπούλου, Π., 2019: ‘Γεωγραφική ανάλυση’., Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλίων (ΣΑΕΒ). <http://hdl.handle.net/11419/2059>
31. Μακράκης, Β., 2004:‘Απομυθοποιώντας το Μεθοδολογικό Μονισμό’,στο ‘Μέθοδοι στη Κοινωνιολογική Έρευνα’ (σσ. 19-38). Αθήνα: Εκδόσεις Τπωθήτω - Γιώργος Δαρδάνος.
32. Τσιπλητάρης, Α. Φ., & Μπάμπαλης, Θ. Κ., 2011:‘Δέκα παραδείγματα μεθοδολογίας επιστημονικής έρευνας: από τη θεωρία στην πράξη’. Αθήνα: Διάδραση.

33. Τσιώλης, Γ., 2014: 'Μέθοδοι και τεχνικές ανάλυσης στην ποιοτική κοινωνική έρευνα'. Εκδόσεις Κριτική.

Ξένη

1. Taylor, R. E., 2002: No Royal Road: Luca Pacioli and his Times. Chapel Hill: The University of North Carolina Press.
2. Ass. Prof. John Breen, (2003): The Role of the External Accountant in Small Firms, https://www.researchgate.net/profile/Nick_Sciulli/publication/37377078_The_Role_of_the_External_Accountant_in_Small_Firms/links/004635212d50dd4137000000.pdf
3. Ushakova, T. V. and Mukhametzyanov, R. Z. (2015): 'Economic analysis within the framework of organization life cycle concepts', Kazan economic herald.
4. Bridget McCrea (2015), Supply Chain and Logistics Technology: ERP has arrived, https://www.logisticsmgmt.com/article/supply_chain_and_logistics_technology_erp_has_arrived
5. Vroom, V. H., 1964: Work and motivation, New York: Wiley.
6. Bateman, T.S. & Snell S.A., 2008: Management, Θεσσαλονίκη : Τζιόλα
7. Atkinson J.W., 1964: 'Introduction to Motivation', Princeton, NJ: Van Nostrand.
8. Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L., 2004: 'Introduction to special topic forum: The future of work motivation theory', The Academy of Management Review, 29(3), pp.379-387.
9. Wright, B. E. & Davis, B. S., 2003: 'Job satisfaction in the public sector the role of the work environment', The American Review of Public Administration, 33(1), pp. 70-90.
10. Houston, D., Meyer, L. H. and Paewai, S., 2006: 'Academic staff workloads and job satisfaction: Expectations and values in academe', Journal of Higher Education Policy and Management, 28(1), pp. 17-30.
11. Laschinger, H. K. S., Finegan, J. E., Shamian, J. and Wilk, P., 2004: 'A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction', Journal of Organizational Behavior, 25(4), pp. 527-545.
12. Greenberg, J. & Baron, R.A., 2000: 'Behavior in Organizations', 7th Edition: Prentice-Hall, Newjersey.
13. Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J., 1999: 'Well-being, insecurity and the decline of American job satisfaction', NBER working paper, 7487
14. Spector, P. E., 2000: 'Industrial and Organizational Psychology', Research and Practice. New York: John Wiley & Sons, Inc.

15. Zampetakis, L.A., Moustakis V., 2007: “Entrepreneurial behaviour in the Greek public sector”, *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, Vol.13 No.1, pp.19-38.
16. Sloane, P. J., & Williams, H., 2000: ‘ Job satisfaction, comparison earnings and gender ’, *Labour*, 14(3), 473-502.
17. Belias, D., Koustelios, A., Zounartzi, E., Koutiva, M., Sdrolias, L., & Barbi, I.,2013: ‘ Job satisfaction and job burnout of coaches, A review of the international literature ’, *International Journal of Human Resource Management and Research*,27-38.
18. Wilson F.M., 1995: ‘ Organizational Behaviour and Gender by Fiona Wilson ’ New York: McGraw-Hill
19. Bender, K. A., Donohue, S. M., & Heywood, S. J., 2005: ‘ Job satisfaction and gender segregation ’, *Oxford Economic Papers*, 57(3), 479-496.
20. Spector, P.E.,1985: ‘ Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey ’, *Am J Community Psychol*, 13:693–713.
21. Hacklman R. & Oldham G.,1974: ‘ The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects ’, New Haven: National Technical Information Service e U. S
22. Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H, 1967: ‘ Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis ’, MN: The University of Minnesota Press.
23. Spector, 1997: ‘Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences ’, Thousand Oaks Sage
24. Brayfield, A. & Rothe, H. F., 1951: ‘ An index of job satisfaction ’
25. Bateman, T.S., & Snell S.A. , 2008: *Management, Θεσσαλονίκη : Τζιόλα*
26. Jewell, L. N. 1998. *Contemporary Industrial/Organizational Psychology*, third edition. Brooks Cole
27. Emmanuel H. R. Daniel - Dimitris K. Folinias,(2014), *Estimating the Impact of ERP Systems on Logistics System*
28. Parker, S. K., 2014: ‘ Beyond motivation: Job and work design for development, health, ambidexterity, and more ’, *Annual review of psychology*, 65, pp. 661-691.
29. Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M. and Ford, M. T., 2014: ‘ Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis ’, *Psychological Bulletin*, 140(4), pp. 980
30. Gerhart, B. and Fang, M., 2015: ‘ Pay, intrinsic motivation, extrinsic motivation, performance, and creativity in the workplace: Revisiting long-held beliefs ’, *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), pp. 489-521.

31. Glen D. Moyes & Lawrence P. Shao, 2008: 'Comparative Analysis Of Employee Job Satisfaction In The Accounting Profession' , Journal of Business & Economics Research, February 2008
32. Prodromos D. Chatzoglou, Eftichia Vraimaki, Eleni Komsiou, Elena Polychrou and Anastastios D. Diamantidis, 2011: ' Factors Affecting Accountants' Job Satisfaction and Turnover Intentions: A Structural Equation Model ' , 8th International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics (8th ICESAL 2011) , 11-12 July 2011, Thassos Island, Greece
33. Jui-Chen Chen Colin Silverthorne, 2008: "The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan", Leadership & Organization Development Journal, Vol. 29 Iss 7 pp. 572 -582
34. Cronbach, L. J., 1951: 'Coefficient alpha and the internal structure of tests', Psychometrika, 16(3), pp. 297-334.
35. GholamiFesharaki, M., Talebiyan, D., Aghamiri, Z., & Mohammadian, M., 2012: 'Reliability and validity of "Job Satisfaction Survey" questionnaire in military health care workers' Journal Mil Med, 13(4), pp. 241-246.
36. Spector, P. E., 1985: 'Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey', American Journal of Community Psychology, 13, pp. 693-713.
37. Tsounis, A., & Sarafis, P., 2018: 'Validity and reliability of the Greek translation of the Job Satisfaction Survey (JSS)', BMC psychology, 6(1), p. 27.
38. Nguyen, D., 2020: 'An analysis of underlying constructs affecting the job satisfaction amongst accountants', Management Science Letters, 10(5), pp. 1069-1076.

Υποσημειώσεις

1. Δικαιώματα και Υποχρεώσεις των Λογιστών Φοροτεχνικών όπως αναγράφονται στο Π.Δ 340/1998 <https://www.taxheaven.gr/laws/law/index/law/1>
2. Μοντέλο: Μπουραντάς Δ., 2002: ' Μάνατζμεντ ', Εκδόσεις Γ. Μπένου, Αθήνα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτηματολόγιο

Ερωτηματολόγιο με θέμα την ικανοποίηση από την εργασία λογιστών - φοροτεχνικών

Αγαπητέ κυρία/κύριε,

Κάνω μια έρευνα με θέμα «Διερεύνηση του βαθμού ικανοποίησης από την εργασία των λογιστών - φοροτεχνικών στην Ελλάδα - Εμπειρική Διερεύνηση» στα πλαίσια των σπουδών μου και χρειάζομαι τη βοήθειά σας.

Συνημμένο θα βρείτε ερωτηματολόγιο που αφορά στην έρευνα αυτή, η διάρκεια συμπλήρωσης του οποίου θα διαρκέσει μόνο λίγα λεπτά.

Θα ήθελα να σας ενημερώσω ότι τα δεδομένα των απαντήσεών σας θα τύχουν επεξεργασίας από εμένα προκειμένου να εξαχθούν στατιστικά στοιχεία. Διατηρείται η πλήρης ανωνυμία κατά την επεξεργασία των δεδομένων η οποία με τη σειρά της γίνεται αποκλειστικά από εμένα.

Ευχαριστώ πολύ. Ελπίζω να μου συμπαρασταθείτε στην προσπάθειά μου να συγγράψω την πτυχιακή μου εργασία.

* Required

Ερωτηματολόγιο με θέμα την ικανοποίηση από την εργασία λογιστών - φοροτεχνικών

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο *

Mark only one oval.

Άνδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία *

Mark only one oval.

15-25

26-35

36-45

46-55

56-65

65+

3. Μορφωτικό επίπεδο *

Mark only one oval.

Δημοτικό

Γυμνάσιο

Λύκειο

ΙΕΚ ή αντίστοιχο

Τριτοβάθμια - ΑΕΙ - ΤΕΙ - Ιδιωτική

Μεταπτυχιακό

Διδακτορικό

4. Οικογενειακή κατάσταση *

Mark only one oval.

- Έγγαμος/η
- Άγαμος/η
- Χήρος/α
- Διαζευγμένος/η
- Other: _____

5. Απασχόληση *

Mark only one oval.

- Άνεργος
- Υπάλληλος λογιστηρίου (Ιδιωτικός Τομέας)
- Υπάλληλος λογιστηρίου (Δημόσιος Τομέας)
- Other: _____

6. Θέση *

Mark only one oval.

- Βοηθός Λογιστή
- Λογιστής- φοροτεχνικός
- Άνεργος
- Other: _____

7. Εισόδημα *

Mark only one oval.

- Χωρίς εισόδημα
- 5.000€ - 10.000€ / χρόνο
- 10.000€ - 20.000€ / χρόνο
- 20.000€ - 30.000€ / χρόνο
- 30.000€ - 50.000€ / χρόνο
- Πάνω από 50.000€ / χρόνο

8. Εργασιακές ώρες / χρόνος απασχόλησης *

Mark only one oval.

- Δεν δουλεύω
- έως 20 ώρες / εβδομάδα
- έως 30 ώρες / εβδομάδα
- έως 40 ώρες / εβδομάδα
- πάνω από 40 ώρες / εβδομάδα

9. Περιοχή που δραστηριοποιείστε *

Mark only one oval.

- Αστική
- Ημιαστική
- Αγροτική

10. Έτη εμπειρίας *

Mark only one oval.

- 0-5
- 6-10
- 11-15
- 16-20
- 21-25
- 26+

Ερωτηματολόγιο με θέμα την ικανοποίηση από την εργασία λογιστών - φοροτεχνικών

Ικανοποίηση

JOB SATISFACTION SURVEY (JJS) (Spector, 1985, pp. 708-711)

Μετάφραση στα Ελληνικά από Tsounis και Sarafis (2018)

11. Παρακαλώ, στις παρακάτω ερωτήσεις να επιλέξετε μια απάντηση. *

Mark only one oval per row

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα
1. Πιστεύω ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι πολύ ικανός/η στη δουλειά του/της.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές (ασφαλιστική κάλυψη, άδειες μετ' αποδοχών, συνταξιοδοτικές προοπτικές) που	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

λαμβάνω, πέραν του μισθού

5. Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ σπάνιες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν αρκετές πιθανότητες προαγωγής	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Οι πρόσθετες παροχές- πέραν του μισθού που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Θεωρώ πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου από τον οργανισμό	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα όσο και σε άλλες δουλειές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Το πακέτο πρόσθετων παροχών - πέραν του μισθού που λαμβάνουμε στα πλαίσια της εργασίας είναι δίκαιο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Έχω περισσότερο φόρτο εργασίας απ' ότι θα έπρεπε	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Υπάρχουν πρόσθετες παροχές πέραν του μισθού που θα έπρεπε να λαμβάνουμε αλλά αυτό δεν συμβαίνει	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. Έχω περισσότερη γραφειοκρατική δουλειά από ότι θα 'πρεπε	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται όπως θα 'πρεπε	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες προαγωγής που μου παρέχονται	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. Η εργασία μου είναι ευχάριστη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. Τα εργασιακά καθήκοντα ανατίθενται χωρίς να επεξηγούνται πλήρως	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms