



**Πανεπιστήμιο Αιγαίου
Πολυτεχνική Σχολή
Τμήμα Μηχανικών Οικονομίας και Διοίκησης**

Π.Μ.Σ. «Οικονομική και Διοίκηση για Μηχανικούς»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**που εκπονήθηκε για τη απόκτηση
Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης**

**από τον Λαό Ιωάννη
Α.Μ. 2332021013**

Τίτλος Εργασίας:

**«Πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού (Green HRM): Μελέτη περίπτωσης
σε ατμοηλεκτρικό σταθμό».**

Τριμελής Συμβουλευτική Επιτροπή

Ασπρίδης Γεώργιος	Καθηγητής	Δ.Ε.Ξ.Υ.Σ. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας	Επιβλέπων
Δούνιας Γεώργιος	Καθηγητής	Τ.Μ.Ο.Δ. Πανεπιστήμιο Αιγαίου	Μέλος
Ρωσσίδης Ιωάννης	Διδάσκων	Τ.Μ.Ο.Δ. Πανεπιστήμιο Αιγαίου	Μέλος

Χίος, 2023



«Είμαι συγγραφέας αυτής της Μεταπτυχιακής Διπλωματικής Εργασίας και κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων ή ιδεών, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά, ειδικά για τη συγκεκριμένη μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία».



Ευχαριστίες

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια του Π. Μ. Σ. «Οικονομική και Διοίκηση για Μηχανικούς».

Ωστόσο, για την επιτυχή ολοκλήρωσή της συνέβαλαν κάποιοι άνθρωποι τους οποίους οφείλω να ευχαριστήσω.

Αρχικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα της διπλωματικής εργασίας Καθηγητή κ. Ασπρίδη Γεώργιο, ο οποίος ήταν κοντά μου σε όλη αυτή την προσπάθεια, δίνοντάς μου πολύτιμες συμβουλές.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον Καθηγητή κ. Δούνια Γεώργιο και τον κ. Ρωσσίδη Ιωάννη που συμμετείχαν ως μέλη της συμβουλευτικής επιτροπής της διπλωματική εργασίας.

Ακόμα, θα ήθελα να ευχαριστήσω τη διεύθυνση του ατμοηλεκτρικού σταθμού, το διοικητικό προσωπικό και τους εργαζόμενους για τη συμβολή τους στο ερευνητικό μέρος της διπλωματικής μου εργασίας.

Τέλος, ένα τεράστιο ευχαριστώ οφείλω στην οικογένειά μου, τους γονείς μου Ανδρέα και Αργυρώ και τον αδελφό μου Δημήτρη, που με στηρίζουν και είναι δίπλα μου σε ό,τι κάνω.

Ιωάννης Α. Λαός



Περιεχόμενα

<i>Κατάλογος Εικόνων</i>	7
<i>Κατάλογος Γραφημάτων</i>	8
<i>Περίληψη</i>	10
<i>Abstract</i>	11
<i>Πρόλογος</i>	12
<i>Εισαγωγή</i>	13

Α΄ ΜΕΡΟΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

1^ο Κεφάλαιο: Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού

1.1 Ορισμός διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.....	16
1.2 Ιστορική αναδρομή.....	16
1.3 Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού στην Ελλάδα	18
1.4 Λειτουργίες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού	19
1.5 Οργάνωση διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού	20
1.6 Σκοποί και στόχοι διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού	21
1.7 Σύγχρονες τάσεις.....	22

2^ο Κεφάλαιο: Πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού

2.1 Πράσινη διαχείριση (Green management)	24
2.2 Πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού.....	25
2.3 Πράσινο ψυχολογικό κλίμα.....	26
2.4 Πράσινη εκπαίδευση και ανάπτυξη.....	26
2.5 Πράσινη διαχείριση και περιβαλλοντική απόδοση	27
2.6 Πράσινη διαχείριση και αξιολόγηση περιβαλλοντικής απόδοσης	28
2.7 Πράσινη συμπεριφορά εργαζομένων	29
2.8 Πράσινες σχέσεις εργαζομένων	30
2.9 Πράσινη αποζημίωση και ανταμοιβή.....	30
2.10 Πλεονεκτήματα πράσινης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού	31



3^ο Κεφάλαιο: Επισκόπηση βιβλιογραφίας

3.1 Έρευνα Dumont, Shen & Deng (2017)	33
3.2 Έρευνα Das, Biswas, Abdul Kader Jilani & Uddin (2019)	33
3.3 Έρευνα Norton, Zacher & Ashkanasy (2014)	34
3.4 Έρευνα Ojo, Tan & Alias (2020)	35
3.5 Έρευνα Roscoe, Subramanian, Jabbour & Chong (2019)	35

4^ο Κεφάλαιο: Ατμοηλεκτρικός σταθμός

4.1 Ατμοηλεκτρικός σταθμός	36
4.2 Ανθρώπινο δυναμικό σταθμού	38
4.3 Εκπαίδευση ανθρώπινου δυναμικού	39
4.4 Περιβαλλοντική πολιτική	40

**Β΄ ΜΕΡΟΣ
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ**

5^ο Κεφάλαιο: Ερευνητικές Συνθήκες

5.1 Σκοπός έρευνας	43
5.2 Στόχοι έρευνας	43
5.3 Ερευνητικά ερωτήματα	43
5.4 Υπόθεση έρευνας	45
5.5 Δείγμα έρευνας	46

6^ο Κεφάλαιο: Μεθοδολογία

6.1 Μεθοδολογία έρευνας	47
6.2 Μέσο συλλογής δεδομένων	48
6.3 Πρωτοτυπία έρευνας	50
6.4 Περιορισμοί έρευνας	50
6.5 Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες	51



7^ο Κεφάλαιο: Αποτελέσματα

7.1 Ανάλυση αποτελεσμάτων ερωτηματολογίου	53
7.2 Σύγκριση αποτελεσμάτων διοικητικού προσωπικού και εργαζομένων	85
7.3 Σύγκριση αποτελεσμάτων με παλαιότερες έρευνες	115

8^ο Κεφάλαιο: Συμπεράσματα

8.1 Συμπεράσματα.....	117
<i>Επίλογος</i>	119
<i>Βιβλιογραφία</i>	120
<i>Παράρτημα</i>	125



Κατάλογος Εικόνων

<i>Εικόνα 1:</i> Ατμοηλεκτρικός σταθμός.....	37
<i>Εικόνα 2:</i> Κύκλος Διαδικασιών Εκπαίδευσης.....	38



Κατάλογος Γραφημάτων

<i>Γράφημα 1</i>	53
<i>Γράφημα 2</i>	54
<i>Γράφημα 3</i>	55
<i>Γράφημα 4</i>	56
<i>Γράφημα 5</i>	57
<i>Γράφημα 6</i>	58
<i>Γράφημα 7</i>	59
<i>Γράφημα 8</i>	60
<i>Γράφημα 9</i>	61
<i>Γράφημα 10</i>	62
<i>Γράφημα 11</i>	63
<i>Γράφημα 12</i>	64
<i>Γράφημα 13</i>	65
<i>Γράφημα 14</i>	66
<i>Γράφημα 15</i>	67
<i>Γράφημα 16</i>	68
<i>Γράφημα 17</i>	69
<i>Γράφημα 18</i>	70
<i>Γράφημα 19</i>	71
<i>Γράφημα 20</i>	72
<i>Γράφημα 21</i>	73
<i>Γράφημα 22</i>	74
<i>Γράφημα 23</i>	75
<i>Γράφημα 24</i>	76
<i>Γράφημα 25</i>	77
<i>Γράφημα 26</i>	78
<i>Γράφημα 27</i>	79
<i>Γράφημα 28</i>	80
<i>Γράφημα 29</i>	81
<i>Γράφημα 30</i>	82



<i>Γράφημα 31</i>	83
<i>Γράφημα 32</i>	85
<i>Γράφημα 33</i>	87
<i>Γράφημα 34</i>	88
<i>Γράφημα 35</i>	89
<i>Γράφημα 36</i>	90
<i>Γράφημα 37</i>	91
<i>Γράφημα 38</i>	92
<i>Γράφημα 39</i>	93
<i>Γράφημα 40</i>	94
<i>Γράφημα 41</i>	95
<i>Γράφημα 42</i>	97
<i>Γράφημα 43</i>	98
<i>Γράφημα 44</i>	99
<i>Γράφημα 45</i>	101
<i>Γράφημα 46</i>	102
<i>Γράφημα 47</i>	104
<i>Γράφημα 48</i>	105
<i>Γράφημα 49</i>	106
<i>Γράφημα 50</i>	108
<i>Γράφημα 51</i>	109
<i>Γράφημα 52</i>	110
<i>Γράφημα 53</i>	111
<i>Γράφημα 54</i>	112
<i>Γράφημα 55</i>	113



Περίληψη

Τις τελευταίες δεκαετίες πολλές εταιρείες και οργανισμοί έχουν στρέψει το ενδιαφέρον τους στη στρατηγική της πράσινης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Αυτό οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι η συγκεκριμένη στρατηγική ενδιαφέρεται για τη διασφάλιση της βιωσιμότητας της εταιρείας ή του οργανισμού, ενώ παράλληλα ασκεί ενέργειες φιλικές προς το περιβάλλον. Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να διερευνήσει την αξιοποίηση της πράσινης διαχείρισης, καθώς και την αποδοχή που αυτή έχει από τους εργαζόμενους της εταιρείας. Στο πρώτο μέρος της εργασίας παρουσιάζονται στοιχεία αναφορικά με τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και με την πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού. Επιπλέον, πραγματοποιείται επισκόπηση της βιβλιογραφίας με στόχο να προβληθούν στοιχεία από έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί αναφορικά με την πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού. Τέλος, παρατίθενται πληροφορίες αναφορικά με τον ατμοηλεκτρικό σταθμό, ο οποίος αποτελεί το αντικείμενο της έρευνας της συγκεκριμένης εργασίας. Στο δεύτερο μέρος, προβάλλονται οι ερευνητικές συνθήκες, η μεθοδολογία, τα αποτελέσματα της έρευνας, καθώς και τα συμπεράσματα που προέκυψαν από αυτή.

Λέξεις κλειδιά: διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, στρατηγική, περιβάλλον, βιωσιμότητα, ατμοηλεκτρικός σταθμός.



Abstract

In recent decades many companies and organizations have turned their attention to the strategy of green human resource management. This is mainly due to the fact that this particular strategy is concerned with ensuring the sustainability of the company or organization while at the same time taking environmentally friendly actions. The purpose of this study is to investigate the utilization of green management, as well as the acceptance it has by the company's employees. In the first part of the paper, information is presented regarding human resource management, as well as green human resource management. In addition, a review of the literature is carried out with the aim of presenting evidence from research that has been carried out regarding green human resource management. Finally, information is listed regarding the steam power station, which is the subject of the research of this particular work. In the second part, the research conditions, the methodology, the results of the research, as well as the conclusions derived from it are presented.

Key words: *human resource management, strategy, environment, sustainability, steam power plant.*



Πρόλογος

Η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί σημαντική παράμετρο για την ανάπτυξη και την εξέλιξη μίας εταιρείας. Μέσα από την κατάλληλη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων που έχει στη διάθεσή της μία εταιρεία διασφαλίζεται η επίτευξη των στόχων που έχει θέσει. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα την αύξηση των κερδών, καθώς και της ανταγωνιστικότητάς της στον επιχειρηματικό χώρο.

Τις τελευταίες δεκαετίες έχει κάνει την εμφάνισή της μία στρατηγική αναφορικά με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, η οποία δίνει έμφαση στην διασφάλιση της βιώσιμης ανάπτυξης, καθώς και στην προστασία του περιβάλλοντος. Η συγκεκριμένη στρατηγική ονομάζεται πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού. Σύμφωνα με τη στρατηγική αυτή μία εταιρεία λαμβάνει πρωτοβουλίες φιλικές προς το περιβάλλον, οι οποίες οδηγούν στη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας, στη μείωση του κόστους και στη μείωση του αποτυπώματος του άνθρακα.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι σύμφωνα με έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί τα τελευταία χρόνια σε διεθνές επίπεδο, η αξιοποίηση της πράσινης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού προσφέρει πολλαπλά οφέλη στις εταιρείες, ενώ παράλληλα λαμβάνει υψηλή αποδοχή από τους ίδιους τους εργαζόμενους. Συγκεκριμένα, οι εταιρείες που αξιοποιούν τη στρατηγική αυτή φαίνεται να μειώνουν το κόστος τους και παράλληλα να επιτυγχάνουν τους στόχους που θέτουν. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι από την πλευρά τους φαίνεται να έχουν θετική στάση απέναντι στη συγκεκριμένη στρατηγική, καθώς θεωρούν ότι συμβάλλουν έμπρακτα στην προστασία του περιβάλλοντος.

Έτσι, μέσα από την παρούσα εργασία επιδιώκεται να μελετηθεί η στρατηγική της πράσινης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού σε μία εταιρεία που δραστηριοποιείται στην εγχώρια σκηνή. Πιο αναλυτικά, η εργασία διερευνά την αξιοποίηση της πράσινης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού σε έναν ατμοηλεκτρικό σταθμό, καθώς και την αποδοχή που έχει η στρατηγική αυτή από τους εργαζόμενους.



Εισαγωγή

Η παρούσα εργασία εξετάζει την αξιοποίηση της πράσινης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού από τις εταιρείες και τους οργανισμούς, καθώς και την αποδοχή που έχει η συγκεκριμένη στρατηγική από τους ίδιους τους εργαζόμενους. Μέσα από την αξιοποίηση της πράσινης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού προκύπτουν σημαντικά οφέλη τόσο για την εταιρεία ή τον οργανισμό όσο και για το ανθρώπινο δυναμικό που τη στελεχώνει. Αυτό συμβαίνει καθώς διασφαλίζεται η βιωσιμότητα της εταιρείας, ενώ παράλληλα πραγματοποιούνται ενέργειες που είναι φιλικές προς το περιβάλλον.

Πιο αναλυτικά, η εργασία αποτελείται από επτά κεφάλαια και χωρίζεται σε δύο μέρη, το θεωρητικό και το ερευνητικό μέρος. Στο θεωρητικό μέρος ανήκουν τα τέσσερα πρώτα κεφάλαια, ενώ στο ερευνητικό μέρος ανήκουν τα τρία τελευταία κεφάλαια.

Το πρώτο κεφάλαιο αναφέρεται στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού. Συγκεκριμένα, πραγματοποιείται ανάλυση του όρου με σκοπό την αποσαφήνισή του, παρουσιάζεται η ιστορική αναδρομή αναφορικά με τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, αναλύεται ο τρόπος με τον οποίο ασκείται η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού στην Ελλάδα, ενώ τέλος παρατίθενται οι λειτουργίες, ο τρόπος οργάνωσης, οι σκοποί και οι στόχοι, καθώς και οι σύγχρονες τάσεις που επικρατούν για τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού σε διεθνές επίπεδο.

Το δεύτερο κεφάλαιο αναλύει την πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού. Πιο αναλυτικά, προβάλλει πληροφορίες σχετικά με την πράσινη διαχείριση γενικά, την πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, το πράσινο ψυχολογικό κλίμα, την πράσινη εκπαίδευση και ανάπτυξη, την πράσινη διαχείριση και περιβαλλοντική απόδοση, την πράσινη διαχείριση και αξιολόγηση της περιβαλλοντικής απόδοσης, την πράσινη συμπεριφορά και τις πράσινες σχέσεις των εργαζομένων, την πράσινη αποζημίωση και ανταμοιβή, καθώς και τα πλεονεκτήματα που προκύπτουν από την αξιοποίηση της πράσινης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

Το τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζει στοιχεία από τη διεθνή βιβλιογραφία, σχετικά με έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί κατά το παρελθόν αναφορικά με την πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού. Τα δεδομένα των ερευνών που παρουσιάζονται



καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα και προσφέρουν στοιχεία, τα οποία εμφανίζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον.

Το τέταρτο κεφάλαιο ασχολείται με τον ατμοηλεκτρικό σταθμό, ο οποίος αποτελεί το πεδίο που πραγματοποιήθηκε η έρευνα της εργασίας. Για το λόγο αυτό παρατίθενται πληροφορίες για τον τρόπο λειτουργίας ενός ατμοηλεκτρικού σταθμού, το ανθρώπινο δυναμικό που τον στελεχώνει, την εκπαίδευση που προσφέρει στο δυναμικό του, καθώς και την περιβαλλοντική πολιτική που ακολουθεί.

Το πέμπτο κεφάλαιο αποτελεί το πρώτο από τα τρία κεφάλαια του ερευνητικού μέρους της εργασίας. Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται ο σκοπός και οι στόχοι της έρευνας, τα ερευνητικά ερωτήματα, η υπόθεση της έρευνας, καθώς και στοιχεία για το δείγμα που αξιοποιήθηκε για τις ανάγκες υλοποίησης της έρευνας.

Το έκτο κεφάλαιο αναφέρεται στη μεθοδολογία της έρευνας. Συγκεκριμένα, παρουσιάζει στοιχεία για τη μεθοδολογία, το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τις ανάγκες της συλλογής δεδομένων, την πρωτοτυπία της έρευνας και τους βασικούς περιορισμούς που αυτή εμφανίζει.

Το έβδομο κεφάλαιο σχετίζεται με τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα της έρευνας. Πιο αναλυτικά, στο κεφάλαιο αυτό αναλύονται τα δεδομένα που συλλέχθηκαν από το ερωτηματολόγιο, ενώ παράλληλα προβάλλεται η σύγκριση που πραγματοποιήθηκε ανάμεσα στα αποτελέσματα που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό και τους εργαζόμενους του σταθμού, η σύγκριση που πραγματοποιήθηκε ανάμεσα στα δεδομένα της έρευνας με άλλες έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί κατά το παρελθόν, καθώς και τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την ερευνητική διαδικασία.

Η εργασία ολοκληρώνεται με τον επίλογο, την παράθεση της ελληνόγλωσσης και ξενόγλωσσης βιβλιογραφίας, καθώς και με το παράρτημα στο οποίο είναι διαθέσιμο το ερωτηματολόγιο που σχεδιάστηκε και αξιοποιήθηκε για τις ανάγκες της έρευνας.



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

ΠΜΣ Οικονομική και διοίκηση για
μηχανικούς

Α΄ ΜΕΡΟΣ
ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

1^ο Κεφάλαιο

«Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού»

1.1 Ορισμός διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού

Η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί μία έννοια στην οποία έχουν αποδοθεί πολλές και διαφορετικές σημασίες με στόχο τον ορισμό της. Σύμφωνα με τον Wright (1998), η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί έναν τύπο οργανωμένης αξιοποίησης ανθρώπων, σε συνδυασμό με όλες τις ενέργειες που απαιτούνται για να πετύχει μία εταιρεία τους στόχους της.

Σε μία άλλη προσπάθεια ορισμού, η διαχείριση ανθρώπινων πόρων προσδιορίζεται ως μία διαδικασία διαχείρισης του συνόλου των ατόμων μίας εταιρείας ή ενός οργανισμού, η οποία αποσκοπεί στην επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί (Mondy, 2011).

Ακόμα, σύμφωνα με έναν άλλο ορισμό, η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού ορίζεται ως μία διαδικασία από την οποία ο μάνατζερ σχεδιάζει τον τρόπο λειτουργίας του ανθρώπινου δυναμικού, έτσι ώστε μέσα από αυτή τη λειτουργία να υποστηρίζονται οι στρατηγικοί στόχοι της εταιρείας (Lui et al., 2007).

Τέλος, η Παπαλεξανδρή και Μπουραντάς (2003), αναφέρουν ότι η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί μία διοικητική λειτουργία της εταιρείας, με βάση την οποία σχεδιάζονται και εφαρμόζονται όλες οι δραστηριότητες που έχουν σχέση με το ανθρώπινο δυναμικό της. Κατά τη συγκεκριμένη διοικητική λειτουργία δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στη σημασία του ανθρώπινου παράγοντα ως το κύριο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για την επίτευξη των στόχων της εταιρείας.

1.2 Ιστορική αναδρομή

Η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού έκανε για πρώτη φορά την εμφάνισή της το δεύτερο μισό του 19^{ου} αιώνα, ενώ σαν επιστήμη ξεκίνησε να οργανώνεται στις αρχές του 20^{ου} αιώνα. Η επιστήμη αυτή ονομάστηκε «διοικητική» (management) και το περιεχόμενό της αναφερόταν στο σύνολο των οργανωμένων και συστηματοποιημένων γνώσεων, στις οποίες στηρίζεται η διοίκηση (Φλώρος, 1993).



Μέχρι και το 1890 η διαχείριση της εργασίας ασκούνταν από τους ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων, καθώς και τους προϊστάμενους των διαφόρων τμημάτων. Από τα μέσα του 1890 μερικές μεγάλες εταιρείες ξεκίνησαν να δημιουργούν τα γραφεία εργασιακής ευημερίας (welfare offices), τα οποία διοικούνταν κυρίως από μία γυναίκα που επέβλεπε το εστιατόριο, τα πλυντήρια, καθώς και τα προγράμματα αναψυχής της εταιρείας (Χαλιμούρδα, 2019).

Τη δεκαετία του 1900 ξεκίνησαν να δημιουργούνται τα πρώτα γραφεία ασφάλειας, τα οποία αποτέλεσαν τον προπομπό για τη δημιουργία γραφείων πρόσληψης προσωπικού από μεγάλες εταιρείες. Το 1910 οι μεγάλες εταιρείες ξεκίνησαν να σχεδιάζουν προγράμματα εκπαίδευσης προσωπικού, ενώ κατά τη δεκαετία του 1920 η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού ξεκίνησε να αποκτά πιο συστηματική και οργανωσιακή δομή με την ενσωμάτωση όλων των προαναφερθέντων γραφείων σε ένα τμήμα διαχείρισης προσωπικού (Χαλιμούρδα, 2019).

Στα μέσα της δεκαετίας του 1920 στα γραφεία προστέθηκε και αυτό των εργασιακών σχέσεων, το οποίο πολύ σύντομα γνώρισε μεγάλη ανάπτυξη. Το γραφείο εργασιακών σχέσεων ενημερωνόταν για την εργασιακή νομοθεσία και επέβλεπε την εφαρμογή της στην επιχείρηση. Ακόμα, επέβλεπε και συντόνιζε τις διαπραγματεύσεις ανάμεσα σε εργοδότη και εργαζόμενους, ενώ είχε στενή και λειτουργική σχέση με τα συνδικάτα. Αξίζει να σημειωθεί ότι την περίοδο αυτή, το τμήμα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού άρχισε να διακρίνεται σε δύο μεγάλα μέρη. Το πρώτο ήταν το τμήμα διαχείρισης προσωπικού και το δεύτερο ήταν το γραφείο εργασιακών σχέσεων (Χαλιμούρδα, 2019).

Το 1930 το ένα τρίτο των εταιρειών με δυναμικό 250 και άνω εργαζόμενους είχαν σχετική διεύθυνση, ενώ τα διάφορα γραφεία διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού άρχισαν να εξειδικεύονται. Ωστόσο, κατά τη διετία 1928-1929 ένας αριθμός μεγάλων επιχειρήσεων άρχισε να αντιδρά στη δύναμη που είχαν αποκτήσει τα συνδικάτα, γεγονός που οδήγησε στη συρρίκνωση των δραστηριοτήτων της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού αποκλειστικά σε ένα γραφείο, στο οποίο εφαρμόζονταν αυταρχικές μέθοδοι πρόσληψης και απόλυσης εργαζομένων από τον προϊστάμενο (Χαλιμούρδα, 2019).



Μετά τη λήξη του 2^{ου} Παγκοσμίου Πολέμου, επανήλθε στο προσκήνιο ο αυξανόμενος ανταγωνισμός, ελαττώθηκαν οι κρατικές επεμβάσεις στην αγορά εργασίας και ακολουθήθηκε μία πορεία που οδήγησε στην οικονομική κρίση κατά το τέλος της δεκαετίας του 1970. Με σκοπό να αντιμετωπιστεί η συγκεκριμένη κρίση οι ερευνητές στράφηκαν σε μια πιο συστηματική και μακροπρόθεσμη αναπτυξιακή πολιτική, η οποία επικεντρωνόταν στις αποφάσεις που είχαν άμεση σχέση με την διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού (Χαλιμούρδα, 2019).

Τη δεκαετία του 1980 πραγματοποιήθηκε η διάκριση ανάμεσα στη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού και τη Διοίκηση Προσωπικού. Τη συγκεκριμένη περίοδο αναπτύχθηκαν δύο διαφορετικές προσεγγίσεις αναφορικά με τη διαμόρφωση της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Από τη μία η προσέγγιση του Χάρβαρντ η οποία είναι γνωστή και ως «χαλαρό μοντέλο» διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, και από την άλλη η προσέγγιση του Μίσιγκαν η οποία είναι γνωστή και ως «σκληρό μοντέλο» διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (Χαλιμούρδα, 2019).

Τέλος, τη δεκαετία του 1990 ξεκίνησε να εξετάζεται η αξία που μπορεί να προσφέρει το ανθρώπινο δυναμικό μέσα από την κατάλληλη διαχείρισή του σε οργανισμούς και κοινωνίες. Αξίζει να επισημανθεί, ότι με την έναρξη της νέας χιλιετίας διαμορφώθηκε ένα καινούργιο πλαίσιο ανάπτυξης της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, το οποίο ωστόσο δεν μπορεί να προσδιοριστεί με σαφήνεια (Χαλιμούρδα, 2019).

1.3 Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού στην Ελλάδα

Η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού εμφανίστηκε για πρώτη φορά στην Ελλάδα τη δεκαετία του 1960 με την ίδρυση των πρώτων πολυεθνικών εταιρειών. Η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού πραγματοποιείται μέσα από το ρόλο του προσωπάρχη-ελεγκτή και διεκπεραιωτή, έχοντας ως βασικό σκοπό την ικανοποίηση του ιδιοκτήτη. Δεδομένου ότι οι πιο σημαντικοί παράγοντες επιτυχίας είναι το κόστος και η παραγωγή, το ανθρώπινο δυναμικό αντιμετωπίζεται ως τα «χέρια» που θα αποδώσουν όσο το δυνατό μεγαλύτερη παραγωγή με το χαμηλότερο δυνατό κόστος (Ιορδάνογλου, 2008).

Είναι πολύ σημαντικό να αναφερθεί ότι ο υψηλός και αυξημένος ανταγωνισμός έχει αλλάξει τον τρόπο που παρατηρούν τα γεγονότα οι ελληνικές



εταιρείες στις μέρες μας. Έτσι, έχουν κατανοήσει τη σπουδαιότητα των ανθρώπινων πόρων και δίνουν έμφαση στην κατάλληλη λειτουργία του τμήματος διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Η σωστή λειτουργία του τμήματος αυτού περιλαμβάνει τις πρακτικές που σχετίζονται με τις δραστηριότητες της στελέχωσης, της εκπαίδευσης προσωπικού, της αξιολόγησης της απόδοσης, τις αμοιβές των εργαζομένων κ.ά. Με βάση την παραπάνω συνθήκη γίνεται αντιληπτό ότι η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού έχει κυρίως διαχειριστικό ρόλο, ασκείται από επαγγελματίες μάνατζερ και αντιμετωπίζει τους ανθρώπους σαν πόρους (Ιορδάνογλου, 2008).

1.4 Λειτουργίες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού

Η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού εντάσσεται στον επιστημονικό κλάδο της Διοίκησης Επιχειρήσεων και εξετάζει το σύνολο των ζητημάτων που σχετίζονται με τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων μίας εταιρείας (Χατζηπαντελή, 2001). Βασικός σκοπός της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού είναι η ανάδειξη του ανθρώπινου παράγοντα μέσα από την εφαρμογή μίας συγκεκριμένης σειράς ενεργειών και αποτελεσματικών πρακτικών (Dessler, 2009).

Όσον αφορά το περιεχόμενο της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού μίας εταιρείας ή οργανισμού, αυτό αποτελείται από τις εξής λειτουργίες:

1. Στρατηγικός προγραμματισμός ανθρώπινων πόρων:

διαδικασία κατά την οποία μία εταιρεία ή ένας οργανισμός επιδιώκει να αποκτήσει τον κατάλληλο αριθμό και είδος ανθρώπων, για τις σωστές θέσεις, στον σωστό χρόνο με το μικρότερο δυνατό κόστος (Λαζαρίδη, 2006).

2. Ανάλυση θέσεων:

διαδικασία που αποσκοπεί στη συγκέντρωση και καταγραφή των δραστηριοτήτων που εκτελούνται από τον αρμόδιο κάθε θέσης, καθώς και των γνώσεων, προσόντων, δεξιοτήτων και στάσεων που οφείλει να διαθέτει ο αρμόδιος για την επιτυχή εκτέλεση της εργασίας του (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003).



3. Προσέλκυση και επιλογή υποψήφιων:
διαδικασία που έχει ως στόχο τη στελέχωση της εταιρείας με το καταλληλότερο προσωπικό για συγκεκριμένες θέσεις, με σκοπό την επίτευξη των στόχων κατά το μεγαλύτερο δυνατό βαθμό (Λαζαρίδη, 2006).
4. Ανάπτυξη και εκπαίδευση προσωπικού:
συνεχή εκπαίδευση προσωπικού με στόχο τη βελτίωση της ατομικής και συλλογικής απόδοσης, την αύξηση της παραγωγικότητας, τη βελτίωση της ποιότητας παραγόμενου έργου, τη μείωση σπατάλης, δαπανών και καθυστερήσεων, τη σωστή χρήση του εξοπλισμού, την αύξηση του ζήλου, καθώς και την ανύψωση του ηθικού των εργαζομένων (Χατζηπαντελή, 1999).
5. Αμοιβές εργαζομένων:
άμεσα ή έμμεσα οφέλη οικονομικής φύσεως που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι σε αντάλλαγμα για την προσφορά τους, τις ικανότητές τους και γενικά την αξία τους για την εταιρεία (Χατζηπαντελή, 1999).
6. Αξιολόγηση απόδοσης:
διαδικασία συστηματικής εκτίμησης των εργαζομένων, η οποία έχει άμεση σχέση με την εκτέλεση της εργασίας τους, καθώς και με τις δυνατότητες εξέλιξής τους (Κανελλόπουλος, 2002).
7. Εργασιακές σχέσεις:
επίσημες ή ανεπίσημες σχέσεις, οι οποίες αναπτύσσονται ανάμεσα σε εργαζόμενους και εργοδότες (Κατσανέβας, 2007).
8. Υγιεινή/ασφάλεια:
προστασία των εργαζομένων, καθώς και των ατόμων που έχουν συναλλαγές με την εταιρεία από κινδύνους που απειλούν την υγεία και τη σωματική τους ακεραιότητα (Χατζηπαντελή, 1999).

1.5 Οργάνωση διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού

Ο τρόπος σύμφωνα με τον οποίο οργανώνεται η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού εξαρτάται από ορισμένους παράγοντες. Συγκεκριμένα, οι παράγοντες αυτοί έχουν σχέση με το μέγεθος, το περιβάλλον, την εμπλοκή των στελεχών και την κουλτούρα της εταιρείας ή του οργανισμού. Έτσι, η οργάνωση αναφέρεται στη



διαδικασία με βάση την οποία αξιοποιούνται οι ανθρώπινοι πόροι, καθώς και στην οργανωτική δομή που ρυθμίζει τις σχέσεις ανάμεσα στα όργανα της εταιρείας, αλλά και τις σχέσεις ανάμεσα σε προϊστάμενους και υφιστάμενους. Για το λόγο αυτό είναι αναγκαίο να προσδιορίζεται η μεθοδολογία σύμφωνα με την οποία πραγματοποιείται ο καθορισμός και η τυποποίηση της εταιρείας. Από την παραπάνω διαδικασία προκύπτουν στοιχεία αναφορικά με τον τρόπο διαμόρφωσης της ιεραρχίας, με τις αρμοδιότητες των επιμέρους τμημάτων της εταιρείας, ενώ παράλληλα καθορίζονται οι διαβαθμίσεις που υπάρχουν μεταξύ των διοικητικών οργάνων (Λαζαρίδη, 2006).

Η επιλογή της κατάλληλης δομής για την εταιρεία πραγματοποιείται σύμφωνα με τις ανάγκες της και εξαρτάται από το είδος, το μέγεθος και την έκταση της διοίκησης. Έτσι, η οργάνωση της δομής μπορεί να έχει είτε συγκεντρωτικό, είτε αποκεντρωτικό χαρακτήρα. Όσον αφορά το συγκεντρωτικό χαρακτήρα, το σύνολο των εξουσιών και των αρμοδιοτήτων ασκείται από μία μικρή ομάδα ατόμων που ανήκουν στα υψηλότερα οργανωτικά επίπεδα, ενώ τα άτομα που ανήκουν στα κατώτερα οργανωτικά επίπεδα δεν έχουν την ευκαιρία να ανελιχτούν. Αντίθετα, στον αποκεντρωτικό χαρακτήρα, υπάρχει δυνατότητα ανάδειξης ηγετών, καθώς μειώνεται η απόσταση από τα ανώτατα στελέχη (Λαζαρίδη, 2006).

Στο σημείο αυτό είναι πολύ σημαντικό να επισημανθεί ότι η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού μεταβάλλεται συνεχώς και νέα συστήματα και μέθοδοι διοίκησης αναπτύσσονται. Γι' αυτό, η διεύθυνση ανθρώπινων πόρων καλείται να είναι σε θέση να προσαρμόζεται στις απαιτήσεις του ραγδαία μεταβαλλόμενου ανταγωνιστικού περιβάλλοντος (Guest & Peccei, 2002).

1.6 Σκοποί και στόχοι διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού

Η ενίσχυση της δημιουργικότητας, της καινοτομίας, της οργανωσιακής κουλτούρας, της δημιουργίας αισθήματος αφοσίωσης στους εργαζόμενους, αλλά και της συμβολής στη διοίκηση και την επικοινωνία αποτελούν κάποιους από τους πιο βασικούς στόχους της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Οι συγκεκριμένοι στόχοι βρίσκονται σε συνάρτηση με το γενικότερο ρόλο της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, ο οποίος είναι υποστηρικτικός, συμβουλευτικός, εκτελεστικός, επιτελικός και εποπτικός (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003).



Σύμφωνα με τους DeNisi & Griffin (2007), η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού κατέχει σημαντικό ρόλο σε μία εταιρεία ή οργανισμό. Για το λόγο αυτό είναι αναγκαίο να εκπληρώνει πέντε πολύ βασικούς στόχους. Συγκεκριμένα, οι στόχοι αυτοί είναι:

- i. Αύξηση της ανταγωνιστικότητας της εταιρείας.
- ii. Επίτευξη των στόχων.
- iii. Βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας.
- iv. Ανάπτυξη του προσωπικού σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο.
- v. Τήρηση νομικών και κοινωνικών υποχρεώσεων.

Επιπλέον, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι ο Λαζάνης και οι συνεργάτες του (2004) διακρίνουν δύο σκοπός της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Οι σκοποί αυτοί είναι:

- 1) Η αποτελεσματική αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων που έχει στη διάθεσή της μία εταιρεία ή οργανισμός.
- 2) Η εξασφάλιση των κατάλληλων ανθρώπων από άποψη ποσότητας και ποιότητας, για να καλυφθούν οι ανάγκες που έχει η εταιρεία ή ο οργανισμός.

1.7 Σύγχρονες τάσεις

Στις μέρες μας η σύγχρονη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να προσφέρει κατάλληλες αμοιβές στους εργαζόμενους, καθώς και να αναγνωρίζει την προσφορά τους στην εταιρεία. Επιπλέον, δύναται μεριμνά ώστε να παρέχονται τα κατάλληλα εργαλεία και η απαραίτητη εκπαίδευση στους εργαζόμενους με σκοπό να επιτύχουν το έργο που έχουν αναλάβει, ενώ παράλληλα διευκολύνει με το έργο της την εταιρεία να είναι ανταγωνιστική και να διαπρέπει στη σύγχρονη παγκόσμια αγορά.

Η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού προσφέρει μακροχρόνιες στρατηγικές και βραχυπρόθεσμες τακτικές, οι οποίες εξασφαλίζουν κάποια οφέλη για την εταιρεία. Συγκεκριμένα, επιτυγχάνεται η διατήρηση ικανοποιημένων πελατών, το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, η αύξηση του μεριδίου στην αγορά, καθώς και η συνολική αύξηση του κέρδους της εταιρείας. Οι σύγχρονοι επαγγελματίες έχουν τη δυνατότητα να επαναδιατυπώσουν, να επανεξετάσουν και να αναθεωρήσουν



τακτικές, απόψεις και στρατηγικές με σκοπό να διασφαλίσουν ότι οι προσδοκίες των εσωτερικών πελατών δεν θα ικανοποιούνται απλά, αλλά θα ξεπερνιούνται (Κανελλόπουλος, 2008).

Τέλος, η σπουδαιότητα και η σημασία του ρόλου που διαδραματίζει τη σημερινή εποχή η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού στον επιχειρησιακό κλάδο, φαίνεται να επιβεβαιώνεται από πολλές και διαφορετικές πλευρές. Ο Ulrich αναφέρει ότι οι ρόλοι που καλείται να διαδραματίσει η σύγχρονη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού είναι αναγκαίο να ισορροπούν το παρόν και το μέλλον με έμφαση τόσο στους ανθρώπους όσο και στις διαδικασίες (Ιορδάνογλου, 2008).

2^ο Κεφάλαιο

«Πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού»

2.1 Πράσινη διαχείριση (Green management)

Η πράσινη διαχείριση είναι ένας σχετικά νέος όρος και αντιπροσωπεύει μία κατάσταση στην οποία η εταιρεία επιδιώκει να ελαχιστοποιήσει τις διαδικασίες που βλάπτουν το περιβάλλον. Αποτελεί έναν από τους καινοτόμους τρόπους για την κοινή χρήση του οράματος της σύγχρονης Πράσινης Οικονομίας, η οποία είναι μία νέα ιδέα που βασίζεται στη στροφή προς τις πράσινες και ανανεώσιμες πηγές ενέργειας (Sulich, 2019).

Η βιβλιογραφία επισημαίνει ότι η πράσινη διαχείριση επικεντρώνεται στα συστήματα περιβαλλοντικής διαχείρισης που στοχεύουν στη βελτίωση της περιβαλλοντικής και επιχειρηματικής απόδοσης. Σύμφωνα με έναν από τους ορισμούς που έχουν δοθεί, η πράσινη διαχείριση αναφέρεται στις πρακτικές που παράγουν προϊόντα φιλικά προς το περιβάλλον, ελαχιστοποιώντας τις επιπτώσεις προς αυτό μέσω της πράσινης παραγωγής, της πράσινης έρευνας και ανάπτυξης, καθώς και του πράσινου μάρκετινγκ (Loknath & Azeem, 2017).

Στόχος της πράσινης διαχείρισης είναι η υποστήριξη της οικολογικής, προ-οικολογικής και περιβαλλοντικής διαχείρισης που παρέχεται από τις εταιρείες, καθώς και η υποστήριξη της περιβαλλοντικής διαχείρισης που προσφέρεται από τις κυβερνήσεις σε μακροοικονομική κλίμακα (Sulich, 2019).

Αξίζει να σημειωθεί ότι η πράσινη διαχείριση αποτελεί στοιχείο της έννοιας της πράσινης οικονομίας, λόγω της συμβολής της στην αγορά εργασίας, δεδομένου ότι δημιουργεί πράσινες θέσεις εργασίας. Παράλληλα, είναι μία πρωτοβουλία που στοχεύει στη συνεχή βελτίωση των θεμελίων της περιβαλλοντικής διαχείρισης, όπως είναι η ανάπτυξη προσωπικού υπεύθυνου για περιβαλλοντικές δραστηριότητες, τα συστήματα περιβαλλοντικής διαχείρισης και επικοινωνίας, καθώς και η διατήρηση της βιοποικιλότητας (Sulich, 2019).

Κλείνοντας, είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι η πράσινη διαχείριση μπορεί να θεωρηθεί κατάλληλο εργαλείο χειρισμού σύνθετων ιδιοτήτων του επιχειρηματικού περιβάλλοντος και του καθορισμού των αναπτυξιακών του στόχων. Συνδέεται με μία



πράσινη οικονομία, η οποία αποτελεί την ελπίδα για αύξηση της απασχόλησης σε τομείς που βασίζονται στη βιώσιμη διαχείριση των πόρων (Sulich, 2019).

2.2 Πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού

Η πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού έχει προσελκύσει τα τελευταία χρόνια την προσοχή τόσο της ακαδημαϊκής κοινότητας, όσο και των επαγγελματιών σε ολόκληρο τον κόσμο. Το ενδιαφέρον για την πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού οφείλεται στο γεγονός ότι φαίνεται να αποτελεί μία στρατηγική που μπορεί να μειώσει το περιβαλλοντικό αποτύπωμα και να κάνει την εταιρεία πιο βιώσιμη (Yong et al., 2019).

Η συγκεκριμένη στρατηγική αναφέρεται στο σύνολο των ενεργειών που στοχεύουν στην προώθηση βιώσιμων πρακτικών και στην αύξηση της ευαισθητοποίησης των εργαζόμενων σε ζητήματα βιωσιμότητας. Περιλαμβάνει τη λήψη φιλικών προς το περιβάλλον πρωτοβουλιών από το ανθρώπινο δυναμικό, οι οποίες οδηγούν στη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας, στη μείωση του κόστους και στη μείωση του αποτυπώματος του άνθρακα (Jyoti, 2019).

Πιο αναλυτικά, ορίζεται ως ένα σύνολο πρακτικών που υιοθετούνται για την επίτευξη οργανωτικών πράσινων στόχων. Οι πρακτικές αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν την εξέταση των πράσινων αξιών ενός υποψήφιου κατά τη διαδικασία επιλογής και πρόσληψης, τη διεξαγωγή εκπαίδευσης αναφορικά με τις πράσινες δεξιότητες, την εξέταση της πράσινης συμπεριφοράς ενός υπαλλήλου, καθώς και την αξιολόγηση της απόδοσης. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να αναφερθεί ότι η πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού βοηθά στην ανάπτυξη των πράσινων δεξιοτήτων αλλά και της ευαισθητοποίησης των εργαζόμενων, ενώ παράλληλα τους παρακινεί να συμμετάσχουν σε πράσινες πρωτοβουλίες και δραστηριότητες (Shen et al., 2018).

Τέλος, είναι πολύ σημαντικό να αναφερθεί ότι η πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί μία καινοτόμα προσέγγιση αναφορικά με την απόδοση της λειτουργίας του ανθρώπινου δυναμικού σε μία εταιρεία, στην οποία το περιβαλλοντικό πλαίσιο αποτελεί τη βάση του συνόλου των πρωτοβουλιών που λαμβάνονται. Έτσι, οι πολιτικές που εφαρμόζονται αποσκοπούν στη βιώσιμη χρήση των πόρων, καθώς και στην προώθηση της οικολογίας (Bombiak, 2019).



2.3 Πράσινο ψυχολογικό κλίμα

Η έννοια «πράσινο ψυχολογικό κλίμα» εφαρμόζεται σε εταιρείες που επιτυγχάνουν βιώσιμους στόχους μέσω της ενσωμάτωσης πολιτικών φιλικών προς το περιβάλλον (Das et al., 2019). Επομένως, το πράσινο ψυχολογικό κλίμα αποτελεί μία σύνδεση των επιμέρους πράσινων πολιτικών, διαδικασιών και πρακτικών που αντιπροσωπεύουν τις πράσινες αξίες της εταιρείας (Shah et al., 2021).

Επιπλέον, το πράσινο ψυχολογικό κλίμα αποτελεί μία κοινωνική αλλά και ψυχολογική διαδικασία, μέσω της οποίας η πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού ασκεί επιρροές στην πράσινη συμπεριφορά των εργαζομένων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα το πράσινο ψυχολογικό κλίμα να αποτελεί την αντίληψη που έχει ο κάθε εργαζόμενος για τις φιλικές προς το περιβάλλον πολιτικές, διαδικασίες και πρακτικές, οι οποίες αντικατοπτρίζουν τις πράσινες αξίες της εταιρείας (Dumont et al., 2017).

Αξίζει να σημειωθεί, ότι το ψυχολογικό κλίμα είναι το αποτέλεσμα των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων των εργαζομένων, καθώς και των διαδικασιών αλλά και των πρακτικών που αντιμετωπίζουν στο χώρο εργασίας. Έτσι, η διασφάλιση ενός θετικού πράσινου ψυχολογικού κλίματος επιδρά ουσιαστικά στην πράσινη συμπεριφορά των εργαζομένων (Das et al., 2019).

2.4 Πράσινη εκπαίδευση και ανάπτυξη

Η παροχή περιβαλλοντικής εκπαίδευσης στα μέλη μίας εταιρείας, καθώς και η ανάπτυξη των απαιτούμενων δεξιοτήτων και γνώσεων αποτελεί μία ιδιαίτερα σημαντική λειτουργία της πράσινης διαχείρισης. Μέσα από την εκπαίδευση καλλιεργείται η περιβαλλοντική συνείδηση των εργαζομένων, η οποία έχει ως αποτέλεσμα την αλλαγή των στάσεων και των συμπεριφορών τους (Arulrajah et al., 2015).

Η πράσινη εκπαίδευση αναφέρεται στις φιλοπεριβαλλοντικές δραστηριότητες που προάγουν την ευαισθητοποίηση των εργαζόμενων σχετικά με την εξοικονόμηση ενέργειας, την εξάλειψη της ρύπανσης και τη μείωση των απορριμμάτων για ένα βιώσιμο περιβάλλον. Η εκπαίδευση στοχεύει στη διευκόλυνση φιλικών προς το



περιβάλλον συμπεριφορών και στην ανάπτυξη υπεύθυνου προσωπικού για θετικές οικολογικές επιπτώσεις (Gill et al., 2021).

Η συγκεκριμένη εκπαίδευση είναι πολύ σημαντικό να παρέχεται στο σύνολο των εργαζομένων μίας εταιρείας και όχι μόνο στα μέλη που σχετίζονται με τις υπηρεσίες του περιβάλλοντος της εταιρείας. Έρευνες έχουν δείξει ότι η πράσινη εκπαίδευση των εργαζομένων συμβάλλει καθοριστικά στην αύξηση της περιβαλλοντικής τους συνείδησης, ενώ παράλληλα τους επιτρέπει να ενισχύσουν τις ικανότητες και την αποτελεσματικότητά τους σε ζητήματα που σχετίζονταν με την αντιμετώπιση περιβαλλοντικών προβλημάτων (Saeed et al., 2019).

Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι η πράσινη εκπαίδευση και ανάπτυξη αποτελεί μία από τις πιο σημαντικές πρακτικές της πράσινης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού που απαιτούνται για την επιτυχία της πράσινης διαχείρισης της εταιρείας. Αυτό συμβαίνει γιατί η πράσινη εκπαίδευση και απόδοση στοχεύει στην τόνωση της προσοχής και της γνώσης των εργαζόμενων για περιβαλλοντικά ζητήματα, στη δημιουργία θετικής περιβαλλοντικής στάσης, καθώς και στην ικανότητα για τη μείωση της σπατάλης και την εξοικονόμηση ενέργειας (Rawashdeh, 2018).

2.5 Πράσινη διαχείριση και περιβαλλοντική απόδοση

Η πράσινη διαχείριση της απόδοσης αποτελεί μία διαδικασία μέσω της οποίας οι εργαζόμενοι παροτρύνονται να ενισχύσουν τις επαγγελματικές τους δεξιότητες, οι οποίες βοηθούν στην επίτευξη των οργανωτικών στόχων. Η πράσινη διαχείριση απόδοσης αποτελείται από ζητήματα που σχετίζονται με περιβαλλοντικές ανησυχίες και πολιτικές της εταιρείας, ενώ παράλληλα επικεντρώνεται και στη χρήση περιβαλλοντικών ευθυνών (Ahmad, 2015).

Η πιο σημαντική πτυχή της πράσινης διαχείρισης είναι αξιολόγηση της απόδοσης, δεδομένου ότι αποτελεί μία διαδικασία που παρέχει ανατροφοδότηση στους εργαζόμενους με αποτέλεσμα τη συνεχή βελτίωση των περιβαλλοντικών αποτελεσμάτων της εταιρείας (Ahmad, 2015).

Η διασφάλιση επιτυχίας αναφορικά με την περιβαλλοντική απόδοση εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το σύστημα πληροφοριών περιβαλλοντικής διαχείρισης για την παρακολούθηση και τον έλεγχο της ροής και της χρήσης των



πόρων. Μία εταιρεία μπορεί να αναπτύξει κατάλληλες μετρήσεις και δείκτες απόδοσης για να παρακολουθεί τον αντίκτυπο και τη συμμετοχή των εργαζομένων της σε πρακτικές που είναι φιλικές προς το περιβάλλον. Η ενσωμάτωση περιβαλλοντικών δεικτών στη διαχείριση της απόδοσης αποτελεί βασική προϋπόθεση της πράσινης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, η οποία επιτρέπει στους εργαζόμενους να λαμβάνουν έγκαιρα ανατροφοδότηση σχετικά με την συμπεριφορά τους απέναντι στο περιβάλλον. Έτσι, ο κάθε εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να αξιολογήσει ατομικά την απόδοσή του σε σύγκριση με την επιθυμητή περιβαλλοντική απόδοση (Ojo et al., 2020).

2.6 Πράσινη διαχείριση και αξιολόγηση περιβαλλοντικής απόδοσης

Η πράσινη διαχείριση και αξιολόγηση της απόδοσης περιλαμβάνει ένα σύστημα αξιολόγησης των δραστηριοτήτων, καθώς και της απόδοσης των εργαζομένων στη διαδικασία της περιβαλλοντικής διαχείρισης. Η έρευνα έχει εστιάσει το ενδιαφέρον της σε συγκεκριμένες πτυχές της πράσινης διαχείρισης και αξιολόγησης της απόδοσης. Οι πτυχές αυτές σχετίζονται με την παροχή ανατροφοδότησης και την εξισορρόπηση μετρήσεων. Όσον αφορά την εξισορρόπηση των μετρήσεων, έχει υποστηριχθεί ότι οι μέθοδοι μέτρησης της πράσινης διαχείρισης και απόδοσης δεν είναι αποτελεσματικές, δεδομένου ότι διαφορετικές εταιρείες έχουν διαφορετικά δομικά χαρακτηριστικά (Saeed et al., 2019).

Είναι πολύ σημαντικό να αποσαφηνιστεί ότι η διαχείριση της απόδοσης αναφέρεται στις αξιολογήσεις απόδοσης που επηρεάζουν τη διαδικασία αλλά και την αποτελεσματικότητα των επακόλουθων ανταμοιβών και αποζημιώσεων. Ως εκ τούτου, οι καθαροί πράσινοι δείκτες απόδοσης είναι απαραίτητοι στα συστήματα διαχείρισης απόδοσης (Saeed et al., 2019).

Η μέτρηση της πράσινης απόδοσης της εργασίας των εργαζομένων αποτελεί μία από τις πιο βασικές λειτουργίες της πράσινης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Χωρίς αυτή καμία εταιρεία δεν μπορεί να εξασφαλίσει ρεαλιστική απόδοση σε μακροπρόθεσμη βάση. Η αξιολόγηση της πράσινης απόδοσης των εργαζομένων πρέπει να γίνεται χωριστά ή τουλάχιστον ως διαφορετικό μέρος του συνολικού συστήματος αξιολόγησης της απόδοσης της εταιρείας. Επίσης, είναι πολύ σημαντικό



τα κριτήρια μέτρησης της πράσινης απόδοσης της εργασίας των εργαζομένων να βρίσκονται σε ευθυγράμμιση με τα κριτήρια της περιβαλλοντικής απόδοσης της εταιρείας (Arulrajah et al., 2015).

Με σκοπό να διατηρηθούν καλές περιβαλλοντικές επιδόσεις, οι εταιρείες πρέπει να δημιουργήσουν συστήματα πληροφοριών περιβαλλοντικής διαχείρισης, καθώς και περιβαλλοντικούς ελέγχους. Στόχος ενός τέτοιου συστήματος είναι να παρακολουθεί τα ποσοστά ρύπανσης, καθώς και τη χρήση πόρων και ενέργειας μίας εταιρείας (Arulrajah et al., 2015).

2.7 Πράσινη συμπεριφορά εργαζομένων

Η πράσινη συμπεριφορά των εργαζομένων είναι μία από τις πολλές στρατηγικές που ακολουθούνται από τις εταιρείες με σκοπό να βελτιώσουν τις περιβαλλοντικές επιδόσεις των εργαζομένων και να πετύχουν τους στόχους βιωσιμότητας. Η πράσινη συμπεριφορά των εργαζομένων μπορεί να διακρίνεται σε δύο τύπους, την εθελοντική πράσινη συμπεριφορά και την πράσινη συμπεριφορά εργασίας (Chaudhary, 2020).

Η πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να επηρεάσει τις πράσινες συμπεριφορές των εργαζομένων για πολλούς λόγους. Ένας από τους λόγους αυτούς έχει σχέση με την πολιτική που ακολουθεί η εταιρεία για την πρόσληψη προσωπικού, η οποία στηρίζεται στις πράσινες αξίες και την ανάπτυξη της ευαισθητοποίησης των εργαζομένων για το περιβάλλον (Chaudhary, 2020).

Επίσης, στους λόγους ανήκει και η συμμετοχή των εργαζομένων στην υλοποίηση πράσινων πρωτοβουλιών, καθώς και η παροχή πράσινης κατάρτισης των εργαζομένων (Chaudhary, 2020).

Τέλος, και οι ανταμοιβές των εργαζομένων αποτελούν βασικό λόγο σύμφωνα με τον οποίο αναγνωρίζεται και εκτιμάται η πράσινη απόδοση. Παράλληλα, έχει παρατηρηθεί ότι μέσω των ανταμοιβών οι εργαζόμενοι παρακινούνται με σκοπό να συμμετέχουν σε πράσινες δραστηριότητες (Chaudhary, 2020).



2.8 Πράσινες σχέσεις εργαζομένων

Οι σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των εργαζομένων αποτελούν την πτυχή του ανθρώπινου δυναμικού, η οποία ασχολείται με την ανάπτυξη φιλικής σχέσης ανάμεσα σε εργοδότη και εργαζόμενους. Η διασφάλιση καλής σχέσης διευκολύνει τα κίνητρα των εργαζομένων, ενώ παράλληλα αυξάνει την παραγωγικότητά τους (Ahmad, 2015).

Οι σχέσεις των εργαζομένων βοηθούν στην πρόληψη αλλά και την επίλυση προβλημάτων που προκύπτουν στο χώρο εργασίας και πιθανών να έχουν αρνητικές επιρροές σε αυτή. Για το λόγο αυτό, οι καλές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων αποτελούν σημαντική παράμετρο ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος της εταιρείας (Ahmad, 2015).

Η εξέλιξη του πράσινου ανθρώπινου δυναμικού έχει διεισδύσει στις σχέσεις των εργαζομένων και στις δραστηριότητες διαχείρισης της εταιρείας. Στο πράσινο ανθρώπινο δυναμικό οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων αποτελούν σημαντικό παράγοντα για την εφαρμογή πρωτοβουλιών και προγραμμάτων περιβαλλοντικής διαχείρισης (Arulrajah et al., 2015).

2.9 Πράσινη αποζημίωση και ανταμοιβή

Η ανταμοιβή αναφέρεται στα εγγενή και εξωτερικά οφέλη που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από τη δουλειά τους. Η ανταμοιβή μπορεί να έχει τη μορφή οικονομικής ενίσχυσης των εργαζομένων ή ακόμα και τη μορφή κάποιου βραβείου. Ένα άρτια σχεδιασμένο σύστημα ανταμοιβών μπορεί να ενισχύσει τον τρόπο εργασίας των εργαζομένων, καθώς και να παρακινήσει τη συμπεριφορά τους προς τη βιωσιμότητα, σηματοδοτώντας ότι μία εταιρεία εκτιμά το άτομο για τη συνεισφορά του (Pellegrini et al., 2018).

Σύμφωνα με μία στρατηγική προσέγγιση για τη διαχείριση ανταμοιβής, η πράσινη αποζημίωση και ανταμοιβή αποτελεί ένα σύστημα οικονομικών και μη οικονομικών ανταμοιβών, οι οποίες αποσκοπούν στην προσέλκυση, τη διατήρηση και την παρακίνηση των εργαζομένων με σκοπό να συνεισφέρουν σε πράσινους στόχους. Σε αρκετές περιπτώσεις οι εργαζόμενοι μπορεί να εμφανίζουν περισσότερα κίνητρα για μη οικονομικές ανταμοιβές, όπως είναι η αναγνώριση και ο έπαινος. Ωστόσο, ο



συνδυασμός οικονομικών και μη οικονομικών ανταμοιβών κρίνεται ως η πιο αποτελεσματική μέθοδος με στόχο την παρακίνηση των εργαζομένων (Saeed et al., 2019).

Το σύστημα των ανταμοιβών έχει ουσιαστικό ρόλο στην παρακίνηση των εργαζομένων και βοηθά στην απόδοσή τους. Η υιοθέτηση ανταμοιβών είναι σημαντική, καθώς συμβάλλει καθοριστικά στην επίτευξη των στόχων βιωσιμότητας και στην παρακίνηση των εργαζομένων με σκοπό να έχουν καλή απόδοση και να συνειδητοποιήσουν τη σημασία της προστασίας του περιβάλλοντος. Το πράσινο σύστημα ανταμοιβών προϋποθέτει την ευθυγράμμιση του συστήματος με τις πράσινες πολιτικές και πρακτικές που χρησιμοποιεί η εταιρεία. Έτσι, είναι σημαντικό να σχεδιαστεί για να παράγει πράσινες πρωτοβουλίες στο χώρο εργασίας μειώνοντας το αποτύπωμα άνθρακα (Rawashdeh, 2018).

2.10 Πλεονεκτήματα πράσινης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού

Η αξιοποίηση της πράσινης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να επιφέρει ορισμένα πολύ σημαντικά πλεονεκτήματα σε μία εταιρεία. Συγκεκριμένα, αυτά είναι (Razab et al., 2015; Mandan, 2016):

- i. Φιλικές προς το περιβάλλον επιχειρηματικές αποφάσεις:
όταν οι εργαζόμενοι κατανοούν τη σημασία της βιωσιμότητας, μπορούν να κατανοήσουν καλύτερα τις επιχειρηματικές αποφάσεις με μία ευρύτερη προοπτική που βοηθά στην εξεύρεση καινοτόμων λύσεων αναφορικά με ζητήματα που σχετίζονται με το περιβάλλον.
- ii. Αυξημένες επιθυμίες εργοδότη:
ένας πράσινος εργοδότης αναζητά πράσινες δεξαμενές εργαζομένων, οι οποίοι κατανοούν και παρέχουν περισσότερα κέρδη μέσω της επιχειρηματικής στρατηγικής.
- iii. Βελτιωμένη διατήρηση εργαζομένων:
όταν η εταιρεία εφαρμόζει πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, οι ίδιοι οι εργαζόμενοι επιθυμούν να εργαστούν σε αυτή, λόγω των φιλικών προς το περιβάλλον πολιτικών που υιοθετούνται.
- iv. Εργατικό δυναμικό με καλύτερη έμπνευση για επίλυση προβλημάτων:



οι εργαζόμενοι έχουν καινοτόμες λύσεις και εμφανίζονται πιο αποφασισμένοι σε προβλήματα της εταιρείας που έχουν άμεση σχέση με δυναμικές αλλαγές.

v. Βελτιωμένες πωλήσεις:

όταν η εταιρεία προωθεί στρατηγικές φιλικές προς το περιβάλλον, αυξάνονται οι πωλήσεις, ενώ παράλληλα μειώνεται το κόστος λειτουργίας.

vi. Περισσότερες θέσεις εργασίας:

η πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού συμβάλλει στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για διάφορες ειδικότητες επαγγελματιών.



3^ο Κεφάλαιο

«Επισκόπηση βιβλιογραφίας»

3.1 Έρευνα Dumont, Shen & Deng (2017)

Στη μελέτη των Dumont, Shen & Deng με τίτλο “Effects of Green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values”, ερευνάται το κατά πόσο η πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού επηρεάζει την πράσινη συμπεριφορά των εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού σχετίζεται άμεσα αλλά και έμμεσα με την πράσινη συμπεριφορά των εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους. Από τη συγκεκριμένη συνθήκη προκύπτει ότι οι πρακτικές της πράσινης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού επηρεάζουν την απόδοση της εταιρείας μέσω του αντίκτυπου στη συμπεριφορά των εργαζομένων στο χώρο εργασίας. Επίσης, φαίνεται ότι τα χαρακτηριστικά των πρακτικών της πράσινης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού καθορίζουν ποια συμπεριφορά των εργαζομένων είναι πιθανό να επηρεαστεί. Ακόμα, διαπιστώνεται ότι η πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να επηρεάσει τα αποτελέσματα στο χώρο εργασίας των εργαζομένων μέσω ορισμένων υποκειμενικών μηχανισμών, όπως για παράδειγμα το οργανωτικό κλίμα.

Τέλος, ένα ακόμα πολύ σημαντικό αποτέλεσμα δείχνει ότι οι μεμονωμένες πράσινες ενέργειες μετριάζουν την επίδραση του ψυχολογικού πράσινου κλίματος στην πράσινη συμπεριφορά. Από το γεγονός αυτό παρατηρείται η αντιστοιχία που υπάρχει ανάμεσα στις ατομικές αξίες και τις αξίες που επιδεικνύονται φανερά από την εταιρεία, οι οποίες οδηγούν σε θετικά αποτελέσματα στο χώρο εργασίας.

3.2 Έρευνα Das, Biswas, Abdul Kader Jilani & Uddin (2019)

Στην έρευνα με τίτλο “Corporate Environmental Strategy and Voluntary Environmental Behavior – Mediating Effect of Psychological Green Climate”, την οποία διεξήγαγαν οι Das, Biswas, Abdul Kader Jilani & Uddin εξετάζεται το αντίκτυπο της εταιρικής περιβαλλοντικής στρατηγικής στην εθελοντική



περιβαλλοντική συμπεριφορά των εργαζομένων, ρυθμίζοντας ή διευκολύνοντας το αντιληπτό πράσινο ψυχολογικό κλίμα τους.

Από τα αποτελέσματα της έρευνα προκύπτει ότι δεν υπάρχει σημαντική άμεση επιρροή της εταιρικής περιβαλλοντικής στρατηγικής για την εθελοντική περιβαλλοντική συμπεριφορά των εργαζομένων.

Ωστόσο, από την έρευνα γίνεται αντιληπτό ότι το πράσινο ψυχολογικό κλίμα επηρεάζει θετικά την περιβαλλοντική συμπεριφορά των εργαζομένων. Αυτό συμβαίνει καθώς το πράσινο ψυχολογικό κλίμα των εργαζομένων είναι πολύ σημαντικό για τη διαμόρφωση της περιβαλλοντικής τους συμπεριφοράς. Οι εργαζόμενοι με θετικό πράσινο ψυχολογικό κλίμα τείνουν να επιδεικνύουν περιβαλλοντικές συμπεριφορές οι οποίες υπερβαίνουν τις εργασιακές απαιτήσεις.

Τέλος, από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι η ύπαρξη πράσινου ψυχολογικού κλίματος συμβάλλει θετικά στις επιρροές της εταιρικής περιβαλλοντικής στρατηγικής αναφορικά με την περιβαλλοντική συμπεριφορά των εργαζομένων.

3.3 Έρευνα Norton, Zacher & Ashkanasy (2014)

Η μελέτη των Norton, Zacher & Ashkanasy με τίτλο “Organisational sustainability policies and employee green behavior: The mediating role of work climate perceptions”, διερευνά το κατά πόσο η πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού επηρεάζει την πράσινη συμπεριφορά των εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι αναπτύσσονται θετικές σχέσεις ανάμεσα στην πολιτική βιωσιμότητας μίας εταιρείας και τις πράσινες συμπεριφορές. Οι πράσινες αντιλήψεις για το κλίμα της εργασίας σχετίζονται θετικά με τις πράσινες συμπεριφορές. Με τον τρόπο αυτό οι αντιλήψεις των εργαζομένων για τα οργανωτικά χαρακτηριστικά, επηρεάζουν τη συμπεριφορά τους και καθιερώνουν συγκεκριμένα πρότυπα.



3.4 Έρευνα Ojo, Tan & Alias (2020)

Στη έρευνα που πραγματοποίησαν οι Ojo, Tan & Alias με τίτλο “Linking green HRM practices to environmental performance through pro-environment behavior in the information technology sector”, μελετάται ο ρόλος της πράσινης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού στη διαμόρφωση της φιλοπεριβαλλοντικής συμπεριφοράς των εργαζομένων και των περιβαλλοντικών επιδόσεων.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την ερευνητική διαδικασία φαίνεται ότι οι πρακτικές της πράσινης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού μπορούν να βελτιώσουν τις περιβαλλοντικές επιδόσεις των εργαζομένων. Σύμφωνα με τις αντιλήψεις των ίδιων των εργαζομένων προκύπτει ότι οι πρακτικές της πράσινης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού διευκολύνουν την ανάπτυξη φιλοπεριβαλλοντικής συμπεριφοράς, ενώ παράλληλα διασφαλίζουν την επίτευξη των περιβαλλοντικών επιδόσεων.

Επίσης, από τα αποτελέσματα παρατηρείται και η μεγάλη σημασία που υπάρχει σχετικά με την παροχή πράσινης εκπαίδευσης. Πιο αναλυτικά, από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι η βιώσιμη απόδοση των εργαζομένων μπορεί να βελτιωθεί δίνοντας προτεραιότητα στις πρακτικές ενδυνάμωσης και συμμετοχής της πράσινης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και στις πρακτικές εκπαίδευσης και ανάπτυξης.

3.5 Έρευνα Roscoe, Subramanian, Jabbour & Chong (2019)

Η έρευνα των Roscoe, Subramanian, Jabbour & Chong με τίτλο “Green human resource management and the enablers of green organizational culture: Enhancing a firm’s environmental performance for sustainable development”, εξετάζει τη σχέση μεταξύ των πρακτικών της πράσινης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, των δυνατοτήτων της πράσινης οργανωτικής κουλτούρας και της περιβαλλοντικής απόδοσης μίας εταιρείας.

Με βάση τα αποτελέσματα γίνεται αντιληπτό ότι οι πρακτικές της πράσινης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται οι προσλήψεις, η εκπαίδευση, η αξιολόγηση και η παροχή κινήτρων, υποστηρίζουν την ανάπτυξη της πράσινης οργανωτικής κουλτούρας. Παράλληλα, οι πρακτικές αυτές διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της εταιρείας, καθώς επηρεάζουν με θετικό τρόπο την απόδοσή της και συμβάλλουν καθοριστικά στην επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί.

4^ο Κεφάλαιο

«Ατμοηλεκτρικός σταθμός»

4.1 Ατμοηλεκτρικός σταθμός

Στις επιστήμες της φυσικής και της χημείας ο όρος ατμός νοείται ως ειδική μορφή αερίου. Σε ευρύτερο πλαίσιο ατμοί ονομάζονται τα αέρια που βρίσκονται κάτω από την κρίσιμη θερμοκρασία τους. Σύμφωνα με τη συνθήκη αυτή, όταν τα αέρια βρίσκονται κάτω από το συγκεκριμένο όριο θερμοκρασίας μπορούν να υγροποιηθούν με μία απλή συμπίεση, χωρίς να απαιτείται αλλαγή της θερμοκρασίας, δηλαδή η διαδικασία πραγματοποιείται «ισόθερμα». Σε αντίθετη περίπτωση, όταν η θερμοκρασία βρίσκεται πάνω από αυτό το όριο η υγροποίηση του ατμού δεν πραγματοποιείται «ισόθερμα».

Ατμοηλεκτρικό εργοστάσιο ή αλλιώς ατμοηλεκτρικός σταθμός καλείται η βιομηχανική μονάδα η οποία παράγει ηλεκτρική ενέργεια μέσω της δύναμης του ατμού. Ο ατμός προέρχεται είτε μέσω της καύσης λιγνίτη ή κάρβουνου, είτε μέσω της αξιοποίησης πυρηνικής ενέργειας. Η ενέργεια που παράγεται από τη συγκεκριμένη διαδικασία μετατρέπεται σε ηλεκτρικό ρεύμα με σκοπό να διοχετευτεί στις πόλεις. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να επισημανθεί ότι η ισχύς ενός ατμοηλεκτρικού σταθμού μπορεί να είναι πολύ υψηλή. Έτσι, υπάρχουν υποσταθμοί οι οποίοι είναι υπεύθυνοι να κατανέμουν την ισχύ σύμφωνα με τις ανάγκες που υπάρχουν.

Οι ατμοηλεκτρικοί σταθμοί αξιοποιούνται ως σταθμοί βάσης και αποτελούν τους πιο οικονομικούς σταθμούς παραγωγής μεγάλων ποσοτήτων ηλεκτρικής ενέργειας. Στην Ελλάδα οι ατμοηλεκτρικοί σταθμοί χρησιμοποιούν ως καύσιμο περισσότερο το λιγνίτη και λιγότερο το πετρέλαιο. Βασικό πλεονέκτημα των ατμοηλεκτρικών σταθμών είναι ότι έχουν τη δυνατότητα να λειτουργούν για μεγάλο χρονικό διάστημα χωρίς να απαιτείται να αναστείλουν τη λειτουργία τους για συντήρηση.

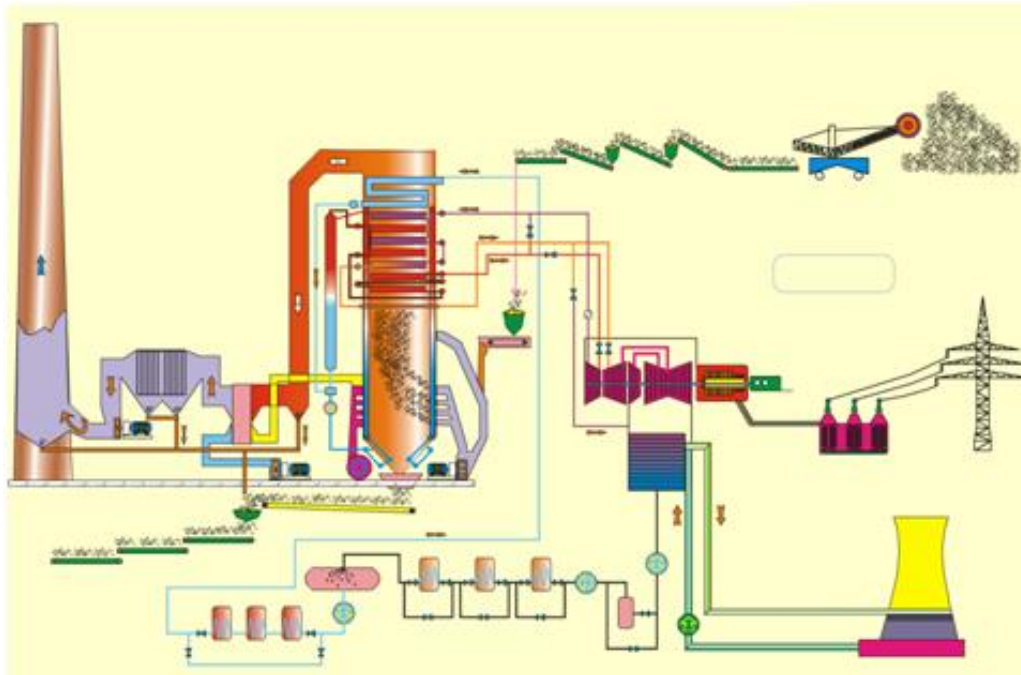
Ένας ατμοηλεκτρικός σταθμός αποτελείται από δύο βασικά μέρη, το μηχανολογικό και το ηλεκτρολογικό. Το μηχανολογικό μέρος αποτελείται από το λέβητα στον οποίο πραγματοποιείται η διαδικασία της καύσης, το στρόβιλο και το συμπυκνωτή. Πιο συγκεκριμένα, από την καύση του καυσίμου στο λέβητα



θερμαίνεται κάποια ποσότητα νερού μέχρι να ατμοποιηθεί. Έπειτα, ο ατμός εκτονώνεται με αποτέλεσμα να κινηθεί ο ατμοστροβίλος και κατόπιν υγροποιείται. Στη συνέχεια, το ζεστό νερό που προκύπτει από τη διαδικασία της υγροποίησης επιστρέφει πίσω στο λέβητα με σκοπό να θερμανθεί ξανά για να ατμοποιηθεί. Στο στάδιο αυτό η χημική ενέργεια του καυσίμου μετατρέπεται σε μηχανική.

Όσον αφορά το δεύτερο μέρος, δηλαδή το ηλεκτρολογικό μέρος, αυτό αποτελείται από την ηλεκτρογεννήτρια και τον μετασχηματιστή. Συγκεκριμένα, με την κίνηση του ατμοστροβίλου τίθεται σε κίνηση η ηλεκτρογεννήτρια, η οποία είναι συνδεδεμένη στον άξονά του. Με τον τρόπο αυτό παράγεται ηλεκτρικό ρεύμα το οποίο μετασχηματίζεται από τα 15 KV στην τάση όπου θα πραγματοποιηθεί η μεταφορά του. Στο στάδιο αυτό η μηχανική ενέργεια του στροβίλου μετατρέπεται σε ηλεκτρική. Είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι όλοι σχεδόν οι ατμοηλεκτρικοί σταθμοί έχουν περισσότερες από μία μονάδες οι οποίες λειτουργούν ταυτόχρονα, ενώ κάθε μονάδα έχει το δικό της μετασχηματιστή. Ακόμα, τόσο η ηλεκτρογεννήτρια όσο και ο μετασχηματιστής προστατεύονται από αυτόματους διακόπτες, το μέγεθος των οποίων είναι ανάλογο της μεταφερόμενης ισχύος, καθώς και της ανάγκης προστασίας από υπερεντάσεις και βραχυκυκλώματα.

Κλείνοντας, είναι απαραίτητο να επισημανθεί ότι οι καταναλώσεις που απαιτούνται σε έναν ατμοηλεκτρικό σταθμό όπως για παράδειγμα οι καταναλώσεις για την κίνηση των αντλιών του σταθμού, για την κίνηση των κινητήρων, για το φωτισμό του σταθμού κ.ά. είναι μεγάλες. Συγκεκριμένα, αγγίζουν περίπου το 10% της ηλεκτρικής ενέργειας που παράγει ο σταθμός.



Εικόνα 1: Ατμοηλεκτρικός σταθμός.

Πηγή: efbookblog.blogspot.com

4.2 Ανθρώπινο δυναμικό σταθμού

Ο σταθμός αποτελείται συνολικά από 158 άτομα εκ των οποίων τα 30 άτομα ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό και τα 128 αποτελούν το ανθρώπινο δυναμικό. Στην κορυφή της ιεραρχίας βρίσκεται η διεύθυνση του σταθμού, ενώ ακολουθούν οι τομεάρχες των τεσσάρων τομέων από τους οποίους αποτελείται ο σταθμός. Τέλος, στη βάση της ιεραρχίας υπάρχει το ανθρώπινο δυναμικό που στελεχώνει του τέσσερις τομείς.

Πιο αναλυτικά, όσον αφορά τους τέσσερις τομείς του σταθμού αυτοί είναι:

- i. Ο Τομέα Διοικητικού/ Οικονομικού, ο οποίος αποτελείται από 19 άτομα.
- ii. Ο Τομέα Συντήρησης, ο οποίος χωρίζεται στον Υποτομέα Μηχανικής Συντήρησης και στον Υποτομέα Ηλεκτρολογικής Συντήρησης και αποτελείται από 21 άτομα.
- iii. Ο Τομέα Λειτουργίας, στον οποίο ανήκει και ο Υποτομέας Λειτουργίας και αποτελείται από 76 άτομα.
- iv. Ο Τομέα Χημείου, ο οποίος αποτελείται από 12 άτομα.

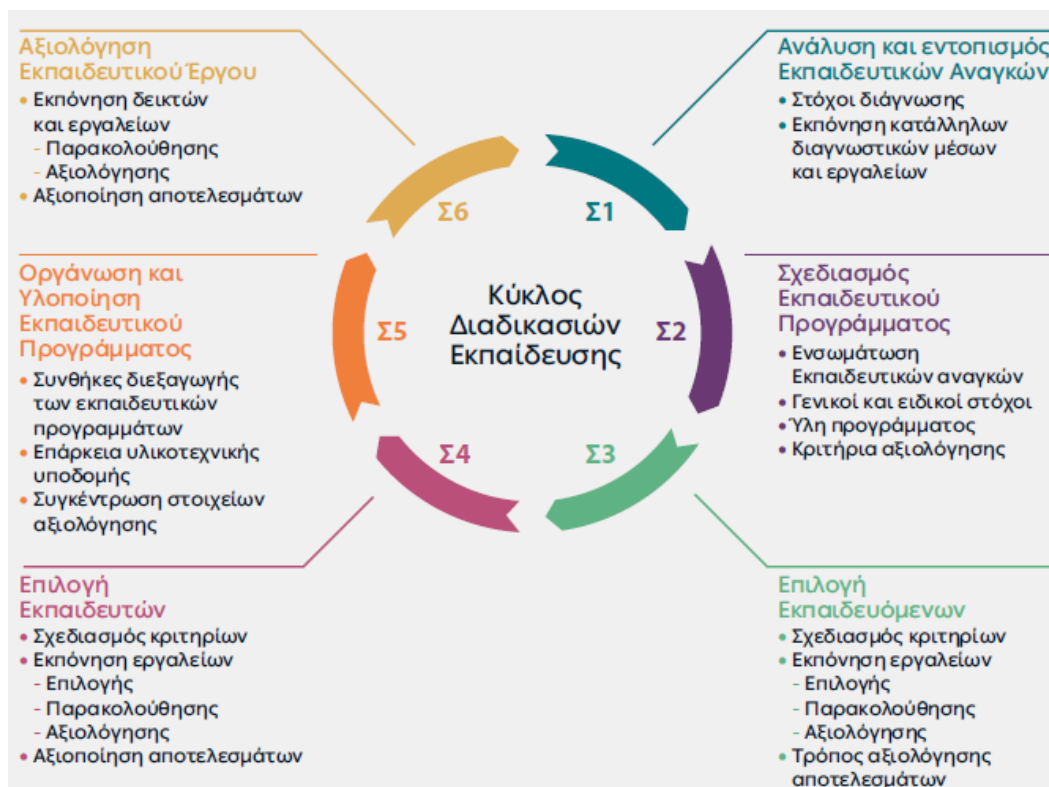


4.3 Εκπαίδευση ανθρώπινου δυναμικού

Η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και η επίτευξη των στρατηγικών στόχων τόσο της ίδιας της εταιρείας όσο και των εξωτερικών της συνεργατών, έχει οδηγήσει στην παροχή εκπαιδευτικών προϊόντων και υπηρεσιών υψηλής ποιότητας (ΔΕΗ, 2020).

Το έργο του Κλάδου Εκπαίδευσης της ΔΠΑΕ αποτυπώνεται στον Κύκλο Διαδικασιών Εκπαίδευσης, ο οποίος αποτελείται από έξι Συστήματα που συνθέτουν το εκπαιδευτικό έργο. Συγκεκριμένα, τα συστήματα αυτά είναι (ΔΕΗ, 2020):

1. Ανάλυση και εντοπισμός εκπαιδευτικών αναγκών.
2. Σχεδιασμός εκπαιδευτικού προγράμματος.
3. Επιλογή εκπαιδευόμενων.
4. Επιλογή εκπαιδευτών.
5. Οργάνωση και υλοποίηση εκπαιδευτικού προγράμματος.
6. Αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου.



Εικόνα 2: Κύκλος Διαδικασιών Εκπαίδευσης.

Πηγή: dei.gr



4.4 Περιβαλλοντική πολιτική

Ο ατμοηλεκτρικός σταθμός, σύμφωνα με τα στοιχεία της τελευταίας περιβαλλοντικής του έκθεσης, λειτουργεί μέσα στα επιτρεπόμενα νομοθετικά και περιβαλλοντικά όρια και τηρεί τους όρους της Απόφασης Έγκρισης Περιβαλλοντικών Όρων (ΑΕΠΟ) του Υπουργείου Περιβάλλοντος και Ενέργειας. Πιο αναλυτικά, όσον αφορά τους αέριους ρύπους, τόσο στις συνεχείς όσο και στις περιοδικές μετρήσεις, τηρούνται οι οριακές τιμές εκπομπών ατμοσφαιρικών ρύπων στα καυσαέρια των μονάδων του σταθμού. Σχετικά με τα στερεά απόβλητα, πραγματοποιείται προσωρινή αποθήκευση επικίνδυνων ή μη αποβλήτων στις εγκαταστάσεις του σταθμού, ενώ στη συνέχεια η διαχείρισή τους ανατίθεται σε κατάλληλα αδειοδοτημένους φορείς. Ακόμα, είναι πολύ σημαντικό να αναφερθεί ότι στο σταθμό δεν αποθηκεύονται ούτε χρησιμοποιούνται τοξικές ουσίες, ενώ παράλληλα δεν προβλέπεται χρήση τέτοιων ουσιών στο μέλλον (ΔΕΗ, 2020).

Επίσης, ατμοηλεκτρικός σταθμός καθώς και η Διοίκηση της ΔΕΗ Α.Ε., αναγνωρίζοντας τη μεγάλη σημασία που έχει η προστασία και η διατήρηση του περιβάλλοντος, έχουν υιοθετήσει τις αρχές της βιώσιμης ανάπτυξης. Με τον τρόπο αυτό η λειτουργία του σταθμού είναι φιλική προς το περιβάλλον και πλήρως εναρμονισμένη με την ολοκληρωμένη Περιβαλλοντική Πολιτική της Γενικής Διεύθυνσης Παραγωγής της ΔΕΗ Α.Ε (ΔΕΗ, 2017).

Στο σταθμό εφαρμόζονται συστήματα περιβαλλοντικής διαχείρισης σύμφωνα με το Διεθνές Πρότυπο ISO 14001:2015, με σκοπό τη διαρκή βελτίωση των περιβαλλοντικών του επιδόσεων (ΔΕΗ, 2017). Με τον τρόπο αυτό ο σταθμός:

- ❖ Συμμορφώνεται με την ισχύουσα νομοθεσία για το περιβάλλον, καθώς και με τις σχετικές λοιπές απαιτήσεις.
- ❖ Εκπαιδεύει, ενημερώνει και ενθαρρύνει το προσωπικό για την εμπλοκή του σε δράσεις που σχετίζονται με την προστασία του περιβάλλοντος.
- ❖ Πραγματοποιεί διαρκή αναγνώριση, έλεγχο και αξιολόγηση όλων των περιβαλλοντικών πλευρών και επιπτώσεων, αξιολόγηση των απειλών, καθώς και αξιοποίηση των ευκαιριών αναφορικά με τη βελτίωση του περιβάλλοντος.
- ❖ Στοχεύει στη δραστική μείωση και την ασφαλή διάθεση των παραγόμενων αποβλήτων από το σταθμό.



- ❖ Εξασφαλίζει την κατάλληλη περιβαλλοντική διαχείριση για τη μεταφορά πρώτων υλών και αγαθών.
- ❖ Καθιερώνει, τεκμηριώνει και ανασκοπεί τους περιβαλλοντικούς στόχους και το περιβαλλοντικό πρόγραμμα και αποτιμά την περιβαλλοντική επίδοσή του.
- ❖ Ενημερώνει τους εργολάβους και τους προμηθευτές με τους οποίους συνεργάζεται για την Περιβαλλοντική Πολιτική της Γενικής Διεύθυνσης Παραγωγής και εξασφαλίζει την τήρηση αντίστοιχων αρχών περιβαλλοντικής πολιτικής και κατάλληλων πρακτικών περιβαλλοντικής διαχείρισης από τη μεριά τους.
- ❖ Προσβλέπει στη δημιουργία και τη διατήρηση μιας ανοιχτής και δημιουργικής σχέσης εμπιστοσύνης με το κοινό και την τοπική κοινωνία.
- ❖ Βελτιώνει συνεχώς το Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης με στόχο τη βελτίωση της περιβαλλοντικής του επίδοσης.
- ❖ Προστατεύει με κάθε τρόπο το περιβάλλον και προλαμβάνει τη ρύπανση, ενώ παράλληλα διαθέτει σχέδια αντιμετώπισης της ρύπανσης.
- ❖ Χρησιμοποιεί με αποτελεσματικό τρόπο τους φυσικούς πόρους, έχοντας ως βασικό του στόχο την επίτευξη των αρχών της αειφόρου ανάπτυξης.



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

ΠΜΣ Οικονομική και διοίκηση για
μηχανικούς

Β΄ ΜΕΡΟΣ
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

5^ο Κεφάλαιο

«Ερευνητικές Συνθήκες»

5.1 Σκοπός έρευνας

Έχοντας ως δεδομένο ότι η πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί μία καινοτόμα και φιλική προς το περιβάλλον στρατηγική, σκοπός της έρευνας που πραγματοποιείται στα πλαίσια της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει:

- Την αξιοποίηση της πράσινης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού από τις εταιρείες ή τους οργανισμούς.
- Την αποδοχή που έχει η πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού από τους ίδιους τους εργαζόμενους μίας εταιρείας ή ενός οργανισμού.

5.2 Στόχοι έρευνας

Εκτός από τους σκοπούς που αναφέρθηκαν στην προηγούμενη ενότητα, έχουν τεθεί και κάποιοι επιμέρους στόχοι τους οποίους καλείται να εξετάσει η συγκεκριμένη έρευνα. Πιο αναλυτικά, οι επιμέρους στόχοι είναι:

- Να ερευνηθεί εάν η εταιρεία αξιοποιεί την πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού στα πλαίσια της λειτουργίας της.
- Να εξεταστεί εάν τα στελέχη της εταιρείας ασκούν εξουσία σύμφωνα με τα πρότυπα της πράσινης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.
- Να διερευνηθεί το κατά πόσο τα στελέχη της εταιρείας θέτουν στους εργαζόμενους στόχους, οι οποίοι έχουν συνάφεια με την πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού.
- Να μελετηθεί η στάση των εργαζομένων σε σχέση με την πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού.

5.3 Ερευνητικά ερωτήματα

Μέσα από τη συγκεκριμένη ερευνητική διαδικασία επιδιώκεται να απαντηθούν τα ακόλουθα τρία ερευνητικά ερωτήματα:



1. Η εταιρεία ακολουθεί στρατηγικές και ενέργειες που προάγουν την πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού;
2. Τα στελέχη της εταιρείας ασκούν πράσινη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού που έχουν στη διάθεσή τους;
3. Οι εργαζόμενοι ενεργούν με τρόπους φιλικούς προς το περιβάλλον;

Πιο αναλυτικά, για τη διερεύνηση του πρώτου ερευνητικού ερωτήματος, οι ερωτώμενοι/ες κλήθηκαν να απαντήσουν 13 ερωτήματα τα οποία έχουν άμεση σχέση με τις στρατηγικές και τις ενέργειες που πραγματοποιεί η εταιρεία με σκοπό να προάγει τη την πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού. Συγκεκριμένα, τα ερωτήματα αυτά είναι:

- ✓ Η εταιρεία παρέχει στους εργαζόμενους πράσινη εκπαίδευση με στόχο την προώθηση πράσινων αξιών.
- ✓ Η εταιρεία παρέχει στους εργαζόμενους πράσινη εκπαίδευση για να αναπτύξουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την πράσινη διαχείριση.
- ✓ Η εταιρεία ακολουθεί μία περιβαλλοντική πολιτική.
- ✓ Η εταιρεία δημοσιεύει ετήσια περιβαλλοντική έκθεση.
- ✓ Η εταιρεία προσπαθεί να μειώσει τη χρήση τοξικών χημικών/ καυσίμων.
- ✓ Η εταιρεία πιστεύει ότι είναι σημαντικό να προστατεύουμε το περιβάλλον.
- ✓ Η εταιρεία ενδιαφέρεται να γίνει φιλική προς το περιβάλλον.
- ✓ Η εταιρεία ανησυχεί για τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις.
- ✓ Η εταιρεία νοιάζεται για το περιβαλλοντικό αποτύπωμα.
- ✓ Η εταιρεία προσπαθεί να μειώσει τις εκπομπές ρίπων που είναι βλαβερές για το περιβάλλον.
- ✓ Η εταιρεία προσλαμβάνει εργαζόμενους σύμφωνα με την περιβαλλοντική εκπαίδευσή τους.
- ✓ Η εταιρεία θέτει πράσινους στόχους στα στελέχη και τους εργαζόμενούς της.
- ✓ Η εταιρεία δίνει έμφαση στην περιβαλλοντική κουλτούρα.

Για τη μελέτη του δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος, οι ερωτώμενοι/ες κλήθηκαν να απαντήσουν 5 ερωτήματα τα οποία εξετάζουν τους τρόπους με τους



οποίους τα στελέχη της εταιρείας ασκούν πράσινη διαχείριση στο ανθρώπινο δυναμικό που έχουν στη διάθεσή τους. Τα ερωτήματα που αξιοποιήθηκαν είναι:

- ✓ Οι προϊστάμενοι ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους με σκοπό να ενημερωθούν για την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική.
- ✓ Οι προϊστάμενοι προωθούν την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική στους εργαζόμενους.
- ✓ Οι προϊστάμενοι δίνουν έμφαση στην πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική κατά την αξιολόγηση του έργου των εργαζομένων.
- ✓ Στις αξιολογήσεις απόδοσης των εργαζομένων, λαμβάνεται υπόψη η πράσινη συμπεριφορά.
- ✓ Οι πράσινες συμπεριφορές των εργαζομένων αποτελούν κίνητρο με σκοπό την προαγωγή τους.

Τέλος, την εξέταση του τρίτου ερευνητικού ερωτήματος, οι ερωτώμενοι/ες κλίθηκαν να απαντήσουν 6 ερωτήματα τα οποία ερευνούν τη συμπεριφορά των εργαζομένων απέναντι στο περιβάλλον. Τα ερωτήματα που χρησιμοποιήθηκαν είναι:

- ✓ Οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να αποκτήσουν περιβαλλοντικής συνείδησης.
- ✓ Οι εργαζόμενοι δίνουν προσοχή σε περιβαλλοντικά ζητήματα.
- ✓ Οι εργαζόμενοι ενεργούν με τρόπους φιλικούς προς το περιβάλλον.
- ✓ Οι εργαζόμενοι κάνουν ενέργειες που στοχεύουν στη μείωση της επιβάρυνσης του περιβάλλοντος.
- ✓ Οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται για το περιβάλλον.
- ✓ Οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε προγράμματα με περιβαλλοντικό περιεχόμενο.

5.4 Υπόθεση έρευνας

Η πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί μία καινοτόμα στρατηγική άσκησης ηγεσίας, η οποία έχει θετικό αντίκτυπο τόσο για την ίδια την εταιρεία όσο και για τους εργαζόμενους.



5.5 Δείγμα έρευνας

Το δείγμα που αξιοποιήθηκε με σκοπό την υλοποίηση της παρούσας έρευνας αποτελούνταν από το ανθρώπινο δυναμικό που εργαζόταν στον ατμοηλεκτρικό σταθμό για το έτος 2022. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε έπειτα από τη χορήγηση επίσημης άδειας από τον ατμοηλεκτρικό σταθμό στον ερευνητή.

Πιο αναλυτικά, στην έρευνα έλαβαν συνολικά μέρος 57 άτομα, εκ των οποίων τα 7 άτομα ανήκουν στον διοικητικό προσωπικό του σταθμού, ενώ τα 50 άτομα ανήκουν στο εργατικό δυναμικό του σταθμού.

6^ο Κεφάλαιο

«Μεθοδολογία»

6.1 Μεθοδολογία έρευνας

Οι έρευνες σε αρκετά μεγάλο βαθμό εστιάζουν το ενδιαφέρον τους σε ένα συγκεκριμένο πεδίο το οποίο επιθυμούν να μελετήσουν. Αυτό συμβαίνει, καθώς επιδιώκουν να σκιαγραφήσουν την μοναδικότητα που το περικλείει, να αντιληφθούν τη μοναδικότητά του, να κατανοήσουν τις ρητές αλλά και τις άρρητες δομές του, να περιγράψουν τη λειτουργία και τις δράσεις του, καθώς και να παρατηρήσουν την αλληλεπίδρασή του με άλλα πλαίσια (Anisimova & Thomson, 2012).

Όταν το ενδιαφέρον μία έρευνας μεταφέρεται σε μία συγκεκριμένη, σύνθετη και λειτουργική συνθήκη, τότε η ερευνητική στρατηγική που αξιοποιείται είναι αυτή της μελέτης περίπτωσης. Η περίπτωση έχει δική της ταυτότητα, λειτουργικά μέρη, χρονικά περιθώρια και χαρακτηρίζεται από συγκεκριμένη σκοπιμότητα. Συνήθως, ως περίπτωση μπορούν να χαρακτηριστούν οι άνθρωποι, τα προγράμματα, οι ομάδες, οι φορείς, καθώς και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Αντίθετα, σε πιο σπάνιες περιπτώσεις ως περίπτωση χαρακτηρίζονται διάφορες διαδικασίες ή γεγονότα (Robson, 2007).

Ως ερευνητική στρατηγική, η μελέτη περίπτωσης αξιοποιείται σε ένα ευρύ φάσμα ερευνητικών πεδίων. Πιο αναλυτικά, στα πεδία αυτά εντάσσεται η οικονομία, η εκπαίδευση και η κοινωνιολογία. Η αύξηση της αξιοποίησης της μελέτης περίπτωσης από τους ερευνητές οφείλεται στην κριτική που έχουν δεχθεί οι παραδοσιακές μορφές αξιολόγησης και οι πειραματικές προσεγγίσεις, καθώς και στην ανάδειξη της ποιοτικής μεθοδολογίας (Μαγγόπουλος, 2014).

Επιπλέον, η μελέτη περίπτωσης παρέχει τη δυνατότητα καλύτερης κατανόησης σύνθετων φαινομένων μέσα από τη βαθύτερη ανάλυση συγκεκριμένων γεγονότων και καταστάσεων μίας ομάδας σε πραγματικές συνθήκες (Yin, 2011). Ακόμα, έχει ως στόχο την εξαγωγή ενδείξεων για τον ευρύτερο πληθυσμό στον οποίο εντάσσεται η ομάδα. Η παραπάνω συνθήκη κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική κυρίως όταν πρόκειται για τη μελέτη ζητημάτων, τα οποία δεν έχουν διερευνηθεί σε μεγάλο βαθμό από προγενέστερες έρευνες (Vissak, 2010).



Στη μελέτη περίπτωσης, ο ερευνητής ενδιαφέρεται για την αλληλεπίδραση που αναπτύσσεται ανάμεσα στα γεγονότα και τους παράγοντες που ερευνώνται, καθώς και για τη δημιουργία μίας ολοκληρωμένης εικόνας αυτής της αλληλεπίδρασης (Cohen et al., 2008).

Υπάρχουν τρία βασικά είδη μελέτης περίπτωσης: 1) η μελέτη που επιδιώκει την παραγωγή θεωρίας ή ασκεί έλεγχο στη θεωρία με στόχο την αναζήτηση αιτιωδών σχέσεων. 2) η μελέτη που παρουσιάζει ένα σχέδιο ή προβάλλει μία ιστορία προσφέροντας αφηγηματικές περιγραφές και 3) η διερευνητική μελέτη που λειτουργεί πιλοτικά για άλλες μελέτες (Yin, 2009).

Κλείνοντας, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η μελέτη περίπτωσης αποτελεί μία χρήσιμη μέθοδο, αναφορικά με την ανακάλυψη, την περιγραφή, τη χαρτογράφηση, καθώς και την οικοδόμηση σχέσεων. Παράλληλα, μπορεί να αξιοποιηθεί με σκοπό τον έλεγχο της θεωρίας, τη διάψευση, τη σκιαγράφηση, την ταξινόμηση, την ανάπτυξη υποθέσεων, τις προβλέψεις, καθώς και τον προσδιορισμό των αναγκών μεταγενέστερων ερευνών (Vissak, 2010).

6.2 Μέσο συλλογής δεδομένων

Για τη συλλογή των δεδομένων επιλέχθηκε η ποσοτική προσέγγιση και συγκεκριμένα το ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο αποτελεί ένα σύνολο ερωτήσεων, οι οποίες σχετίζονται με ένα συγκεκριμένο πρόβλημα και είναι κατά κύριο λόγο αποτυπωμένες γραπτά. Σκοπός του ερωτηματολογίου είναι η συλλογή δεδομένων από ένα συγκεκριμένο δείγμα. Οι ερωτήσεις αναφέρονται σε γνώμες, αντιλήψεις, απόψεις, αξίες, στάσεις, γνώσεις, συμπεριφορές, ενδιαφέροντα, προσδοκίες, προτιμήσεις, συναισθήματα κ.ά. Για το λόγο αυτό είναι αναγκαίο τα ερωτηματολόγια να συντάσσονται με ορθό τρόπο και να εξετάζονται πριν εφαρμοστούν σε μεγάλη κλίμακα. Αξίζει να σημειωθεί ότι το ερωτηματολόγιο προσφέρει ευελιξία, γεγονός που το καθιστά ένα από τα πιο διαδεδομένα μέσα συλλογής δεδομένων (Γουργιώρτου & Γκλιάου-Χριστοδούλου, 2016).

Σύμφωνα με τον Javeau (1996) η έρευνα με την αξιοποίηση ερωτηματολογίου αποτελείται από 15 διαφορετικά στάδια τα οποία κρίνονται απαραίτητα για τη διεξαγωγή της. Πιο συγκεκριμένα, τα στάδια αυτά είναι:



- 1) Προσδιορισμός του αντικειμένου της έρευνας.
- 2) Επιλογή υλικών και μέσων που θα αξιοποιηθούν κατά την ερευνητική διαδικασία.
- 3) Μελέτη παλαιότερων συναφών ερευνών.
- 4) Καθορισμός υποθέσεων και αντικειμενικού σκοπού της έρευνας.
- 5) Καθορισμός του πλήθους της έρευνας.
- 6) Κατασκευή του δείγματος της έρευνας.
- 7) Σύνταξη του πλάνου του ερωτηματολογίου.
- 8) Δοκιμή του πλάνου του ερωτηματολογίου.
- 9) Σύνταξη των οριστικών ερωτήσεων του ερωτηματολογίου.
- 10) Εκπαίδευση των ερευνητών.
- 11) Υλοποίηση της έρευνας.
- 12) Κωδικοποίηση των ερωτηματολογίων.
- 13) Ανίχνευση των ερωτηματολογίων.
- 14) Επαλήθευση δείγματος και ανάλυση δεδομένων.
- 15) Τελική σύνταξη αποτελεσμάτων.

Είναι πολύ σημαντικό να επισημανθεί ότι υπάρχουν δύο τύποι ερωτηματολογίων. Πιο αναλυτικά, υπάρχουν τα δομημένα και τα μη δομημένα ερωτηματολόγια. Τα δομημένα ερωτηματολόγια αποτελούνται από μία αυστηρά καθορισμένη σειρά γραπτών ερωτήσεων, οι οποίες έχουν κατά κύριο λόγο τη μορφή κλειστών ερωτήσεων, με αποτέλεσμα να μην επιτρέπουν στον ερευνητή να υπερβαίνει ή να θέτει τις ερωτήσεις με διαφορετική σειρά. Αντίθετα, τα μη δομημένα ερωτηματολόγια προσφέρουν στον ερευνητή τη δυνατότητα να αλλάξει τη σειρά των ερωτήσεων, με αποτέλεσμα να διευκολύνεται ο ερωτώμενος, καθώς και να επιτυγχάνεται πιο ομαλή δομή για την έρευνα. Μέσα από τη χρήση ενός μη δομημένου ερωτηματολογίου, ο ερευνητής μπορεί εύκολα να αποφασίσει τη σειρά των ερωτήσεων, έχοντας έτσι την ευκαιρία να βελτιώσει πιθανές ατέλειες της έρευνάς του (Ζαφειρόπουλος, 2015).

Κλείνοντας, είναι απαραίτητο να αναφερθεί ότι υπάρχουν δύο τύποι ερωτήσεων που μπορούν να αξιοποιηθούν στα πλαίσια μίας έρευνας με χρήση ερωτηματολογίου. Συγκεκριμένα, οι ερωτήσεις ανοικτού τύπου και οι ερωτήσεις



κλειστού τύπου. Η επιλογή του τύπου των ερωτήσεων γίνεται συνήθως με τέτοιο τρόπο ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της εκάστοτε έρευνας (Λαγουμιντζής κ.ά., 2015).

Για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο 31 ερωτήσεων. Οι πρώτες 24 ερωτήσεις αποτελούσαν το βασικό κορμό της έρευνας, ενώ οι υπόλοιπες 7 ερωτήσεις αναφέρονται στα δημογραφικά στοιχεία των ερωτώμενων.

6.3 Πρωτοτυπία έρευνας

Η έρευνα μπορεί να θεωρηθεί πρωτότυπη καθώς επιδιώκει να διερευνήσει ένα ζήτημα το οποίο δεν εμφανίζεται με μεγάλη συχνότητα στο χώρο των ελληνικών εταιρειών ή οργανισμών. Πιο αναλυτικά, ερευνάται η πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, η οποία αποτελεί μία σχετικά καινούργια στρατηγική ηγεσίας για την Ελλάδα. Έτσι, μέχρι στιγμής δεν υπάρχει μεγάλος αριθμός ελληνικών ερευνών, ο οποίος εξετάζει το συγκεκριμένο ζήτημα.

Επιπλέον, η έρευνα χαρακτηρίζεται από πρωτοτυπία, λόγω του δείγματος που χρησιμοποιήθηκε με σκοπό την άντληση των δεδομένων. Συγκεκριμένα, στην έρευνα συμμετείχαν το διοικητικό προσωπικό, καθώς και το ανθρώπινο δυναμικό του ενός ατμοηλεκτρικού σταθμού. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα στην εξασφάλιση ενός αυστηρά οριοθετημένου δείγματος, γεγονός που συμβάλλει καθοριστικά στην άντληση στοιχείων με ιδιαίτερο ενδιαφέρον.

Τέλος, η πρωτοτυπία της έρευνας έχει να κάνει και με το γεγονός ότι δεν υπάρχουν πολλές έρευνες που να μελετούν την πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού σε μία εταιρεία παραγωγής ηλεκτρικού ρεύματος όπως είναι ένας ατμοηλεκτρικός σταθμός.

6.4 Περιορισμοί έρευνας

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε εμφανίζει ορισμένους περιορισμούς, οι οποίοι είναι αναγκαίο να παρουσιαστούν. Ένας βασικός περιορισμός έχει σχέση με το δείγμα που αξιοποιήθηκε για τις ανάγκες της έρευνας. Πιο αναλυτικά, το δείγμα αποτελούνταν από 57 άτομα, εκ των οποίων οι 7 ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό



και οι 50 στο ανθρώπινο δυναμικό του σταθμού. Έτσι, κρίνεται αδύνατη η γενίκευση των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από την ερευνητική διαδικασία.

Ένας ακόμα περιορισμός έχει σχέση με το θεωρητικό υπόβαθρο της εργασίας. Συγκεκριμένα, το θεωρητικό πλαίσιο στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό σε ξενόγλωσση βιβλιογραφία, δεδομένου ότι η στρατηγική της πράσινης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί μία αρκετά καινούργια στρατηγική για την Ελλάδα, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει αρκετή ελληνική βιβλιογραφία. Από την παραπάνω συνθήκη γίνεται αντιληπτό ότι υπάρχει η πιθανότητα κάποια σημεία της έρευνας να μην ανταποκρίνονται πιστά στην ελληνική πραγματικότητα.

Τέλος, στους περιορισμούς θα μπορούσαν να προστεθούν και τα χρονικά περιθώρια μέσα στα οποία πραγματοποιήθηκε η έρευνα. Αναλυτικότερα, η έρευνα υλοποιήθηκε στα πλαίσια της μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας του ερευνητή, με αποτέλεσμα τα χρονικά περιθώρια να είναι περιορισμένα. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην υπάρχουν περιθώρια μεγαλύτερης εμβάθυνσης στο ζήτημα που μελετήθηκε, ούτε δυνατότητα πραγματοποίησης κάποιας συμπληρωματικής έρευνας με σκοπό την άντληση περαιτέρω στοιχείων.

6.5 Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες

Η πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί μία καινοτόμα στρατηγική, η οποία αξιοποιείται όλο και περισσότερο από εταιρείες και οργανισμούς με σκοπό την άσκηση ηγεσίας. Ο ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας μπορεί να αποτελέσει το έναυσμα για την πραγματοποίηση και άλλων ερευνών στο μέλλον.

Πιο αναλυτικά, μελλοντικά θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν έρευνες, οι οποίες θα εξετάζουν την πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού σε εταιρείες ή οργανισμούς με διαφορετικό προφίλ. Η παρούσα εργασία πραγματοποιήθηκε σε έναν ατμοηλεκτρικό σταθμό, ο οποίος παρέχει υπηρεσίες παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας. Σε μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να μελετηθούν εταιρείες ή οργανισμοί, που προσφέρουν διαφορετικά προϊόντα ή υπηρεσίες στους καταναλωτές.

Ακόμα, θα είχε ενδιαφέρον να πραγματοποιηθούν έρευνες που να χρησιμοποιούν διαφορετικό ερευνητικό εργαλείο για τη συλλογή των δεδομένων τους, σε σχέση με αυτό που αξιοποιεί η παρούσα έρευνα. Για παράδειγμα, θα



μπορούσε να αξιοποιηθεί η μέθοδος της συνέντευξης ή η μέθοδος της ομάδας εστίασης. Με τον τρόπο αυτό θα υπάρχει δυνατότητα συλλογής χρήσιμων στοιχείων, τα οποία ενδεχομένως να μην μπορούν να αντληθούν από το ερωτηματολόγιο.

Τέλος, θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν έρευνες με διαφορετικό δείγμα. Στην παρούσα έρευνα το δείγμα αποτελούνταν από ένα μέρος του διοικητικού προσωπικού, καθώς και από ένα μέρος του ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας. Σε μελλοντική έρευνα ως δείγμα θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί αποκλειστικά το διοικητικό προσωπικό μίας εταιρείας ή οργανισμού ή ακόμα μόνο το ανθρώπινο δυναμικό μίας εταιρείας ή οργανισμού.

7^ο Κεφάλαιο

«Αποτελέσματα»

7.1 Ανάλυση αποτελεσμάτων ερωτηματολογίου

Στην ενότητα που ακολουθεί παρουσιάζονται τα δεδομένα που συλλέχθηκαν από τα ερωτηματολόγια που συμπληρώθηκαν από τους 57 ερωτώμενους που έλαβαν μέρος στην έρευνα. Για τις ανάγκες αποκωδικοποίησης των δεδομένων, καθώς και για τη δημιουργία των γραφημάτων αξιοποιήθηκε το εργαλείο Excel.

Στοιχεία Έρευνας

Στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε είκοσι τέσσερα διαφορετικά ερωτήματα. Τα ερωτήματα αυτά χωρίζονταν σε τρεις διαφορετικές ενότητες. Συγκεκριμένα, η πρώτη ενότητα αποτελούνταν από 13 ερωτήματα, τα οποία ερευνούσαν τις στρατηγικές και τις ενέργειες που ακολουθεί η εταιρεία με σκοπό να προάγει την πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού. Η δεύτερη ενότητα είχε συνολικά 5 ερωτήματα τα οποία εξέταζαν το κατά πόσο τα στελέχη της εταιρείας ασκούν πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού. Τέλος, η τρίτη ενότητα αποτελούνταν από 6 ερωτήματα και διερευνούσε τη στάση που έχουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι της εταιρείας προς το περιβάλλον.

Ενότητα 1, Ερώτηση 1:

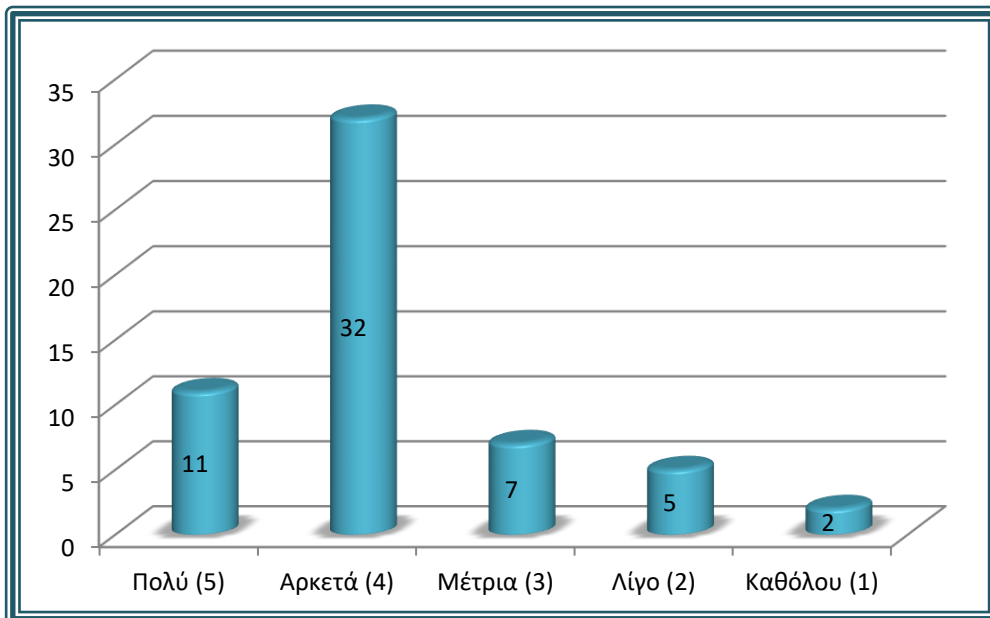
Η εταιρεία παρέχει στους εργαζόμενους πράσινη εκπαίδευση με στόχο την προώθηση πράσινων αξιών.

Στο πρώτο ερώτημα της Ενότητας 1 από τους/τις 57 ερωτώμενους/ες οι 11 απάντησαν ότι η εταιρεία παρέχει στους εργαζόμενους πράσινη εκπαίδευση με στόχο την προώθηση πράσινων αξιών σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό, 32 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η συγκεκριμένη συνθήκη πραγματοποιείται σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό, 7 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η πράσινη εκπαίδευση που παρέχεται από την εταιρεία στους εργαζόμενους με στόχο την προώθηση πράσινων αξιών



πραγματοποιείται σε Μέτριο (3) βαθμό, 5 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι το γεγονός αυτό συμβαίνει Λίγο (2), ενώ τέλος 2 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία δεν παρέχει Καθόλου (1) στους εργαζόμενους πράσινη εκπαίδευση με στόχο την προώθηση πράσινων αξιών.

Από τις απαντήσεις γίνεται αντιληπτό ότι η πλειονότητα των ερωτώμενων που έλαβαν μέρος στην έρευνα κρίνει ότι η εταιρεία παρέχει σε μεγάλο βαθμό στους εργαζόμενους πράσινη εκπαίδευση με στόχο την προώθηση πράσινων αξιών. Ωστόσο, υπάρχει ένας μικρός αριθμός ερωτώμενων που θεωρεί ότι η εταιρεία παρέχει σε μικρό βαθμό στους εργαζόμενους πράσινη εκπαίδευση με στόχο την προώθηση πράσινων αξιών.



Γράφημα 1: Ενότητα 1, Ερώτηση 1.

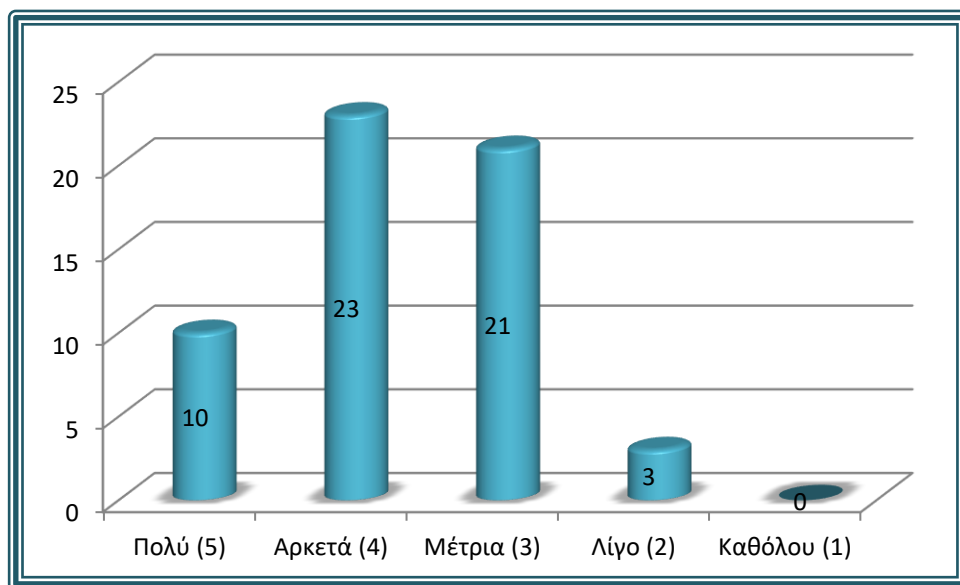


Ενότητα 1, Ερώτηση 2:

Η εταιρεία παρέχει στους εργαζόμενους πράσινη εκπαίδευση για να αναπτύξουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την πράσινη διαχείριση.

Στο δεύτερο ερώτημα της Ενότητας 1 από τους/τις 57 ερωτώμενους/ες οι 10 απάντησαν ότι η εταιρεία παρέχει στους εργαζόμενους πράσινη εκπαίδευση για να αναπτύξουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την πράσινη διαχείριση σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό, 23 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η συγκεκριμένη συνθήκη πραγματοποιείται σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό, 21 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η πράσινη εκπαίδευση που παρέχεται από την εταιρεία στους εργαζόμενους για να αναπτύξουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την πράσινη διαχείριση πραγματοποιείται σε Μέτριο (3) βαθμό, 3 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι το γεγονός αυτό συμβαίνει Λίγο (2), ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία ερωτώμενος/η που να θεωρεί ότι η εταιρεία δεν παρέχει Καθόλου (1) στους εργαζόμενους πράσινη εκπαίδευση για να αναπτύξουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την πράσινη διαχείριση.

Από τις απαντήσεις γίνεται αντιληπτό ότι το σύνολο των ερωτώμενων, πλην ελαχίστων εξαιρέσεων, που έλαβαν μέρος στην έρευνα θεωρεί ότι η εταιρεία παρέχει σε μεγάλο βαθμό στους εργαζόμενους πράσινη εκπαίδευση για να αναπτύξουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την πράσινη διαχείριση.



Γράφημα 2: Ενότητα 1, Ερώτηση 2.

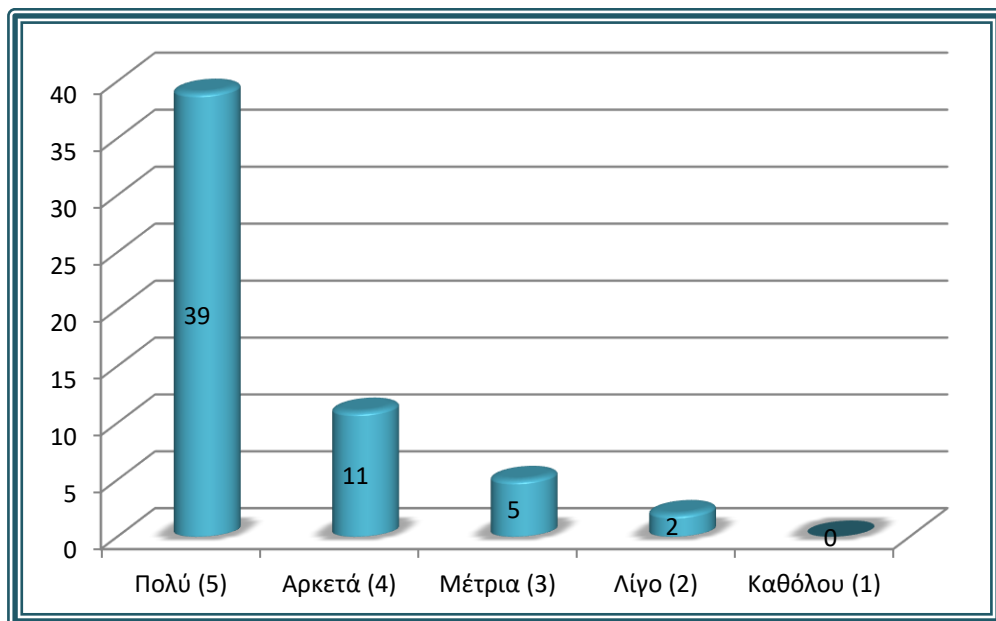


Ενότητα 1, Ερώτηση 3:

Η εταιρεία ακολουθεί μία περιβαλλοντική πολιτική.

Στο τρίτο ερώτημα της Ενότητας 1 από τους/τις 57 ερωτώμενους/ες οι 39 απάντησαν ότι η εταιρεία ακολουθεί σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό μία περιβαλλοντική πολιτική, 11 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία ακολουθεί σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό μία περιβαλλοντική πολιτική, 5 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία ακολουθεί σε Μέτριο (3) βαθμό μία περιβαλλοντική πολιτική, 2 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία ακολουθεί Λίγο (2) μία περιβαλλοντική πολιτική, ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία ερωτώμενος/η που να θεωρεί ότι η εταιρεία δεν ακολουθεί Καθόλου (1) μία περιβαλλοντική πολιτική.

Από τις απαντήσεις γίνεται αντιληπτό ότι το σύνολο των ερωτώμενων που έλαβαν μέρος στην έρευνα θεωρεί ότι η εταιρεία ακολουθεί μία περιβαλλοντική πολιτική.



Γράφημα 3: Ενότητα 1, Ερώτηση 3.

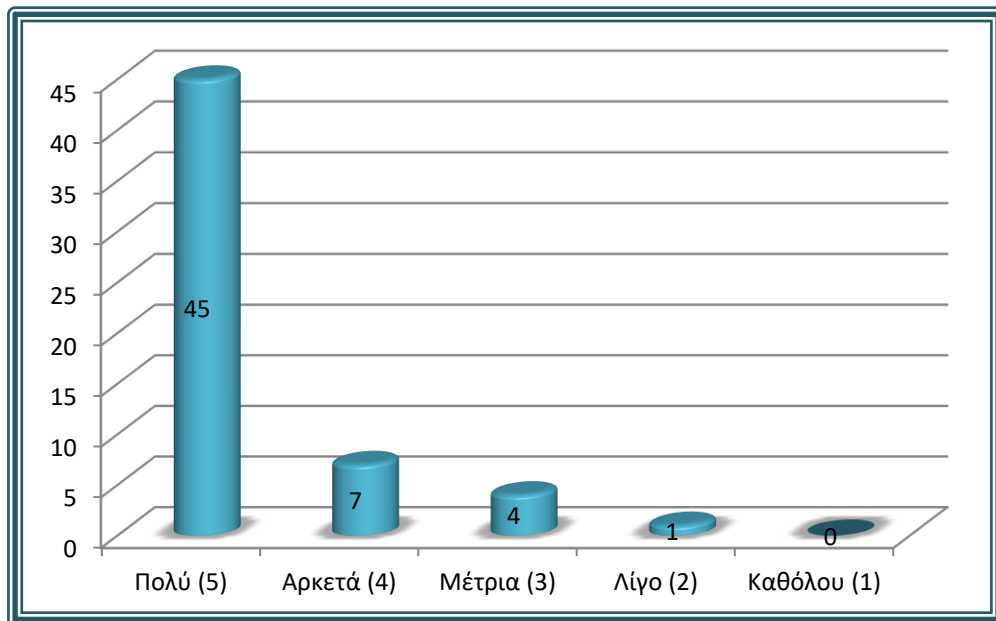


Ενότητα 1, Ερώτηση 4:

Η εταιρεία δημοσιεύει ετήσια περιβαλλοντική έκθεση.

Στο τέταρτο ερώτημα της Ενότητας 1 από τους/τις 57 ερωτώμενους/ες οι 45 απάντησαν ότι η εταιρεία δημοσιεύει σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό ετήσια περιβαλλοντική έκθεση, 7 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία δημοσιεύει σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό ετήσια περιβαλλοντική έκθεση, 4 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία δημοσιεύει σε Μέτριο (3) βαθμό ετήσια περιβαλλοντική έκθεση, 1 ερωτώμενος/η απάντησε ότι η εταιρεία δημοσιεύει ετήσια περιβαλλοντική έκθεση Λίγο (2), ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία ερωτώμενος/η που να θεωρεί ότι η εταιρεία δεν δημοσιεύει Καθόλου (1) ετήσια περιβαλλοντική έκθεση.

Από τις απαντήσεις γίνεται αντιληπτό ότι το σύνολο των ερωτώμενων που έλαβαν μέρος στην έρευνα θεωρεί ότι η εταιρεία δημοσιεύει ετήσια περιβαλλοντική έκθεση.



Γράφημα 4: Ενότητα 1, Ερώτηση 4.

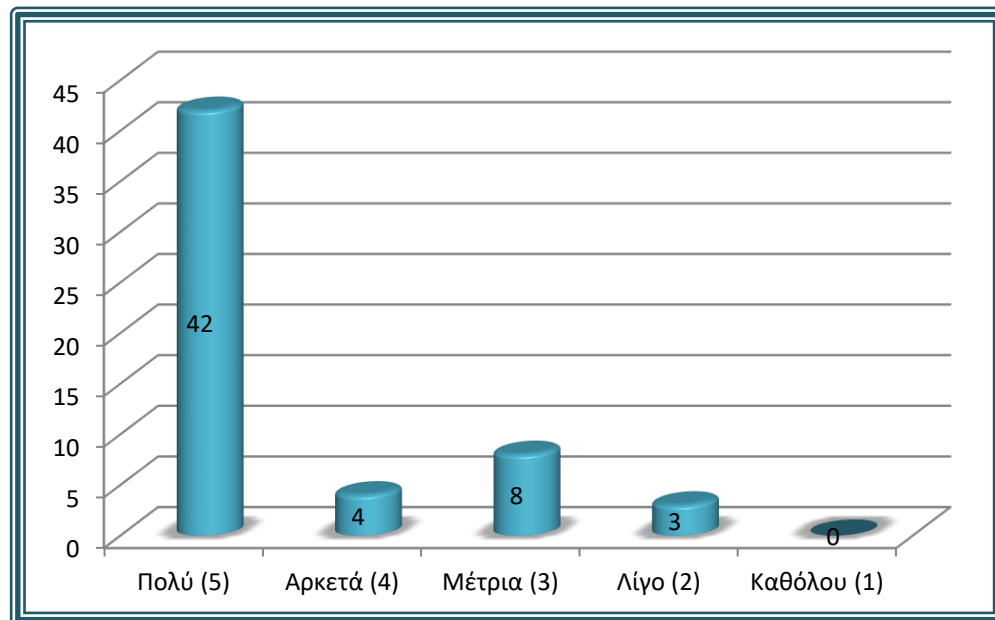


Ενότητα 1, Ερώτηση 5:

Η εταιρεία προσπαθεί να μειώσει τη χρήση τοξικών χημικών/ καυσίμων.

Στο πέμπτο ερώτημα της Ενότητας 1 από τους/τις 57 ερωτώμενους/ες οι 42 απάντησαν ότι η εταιρεία προσπαθεί σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό να μειώσει τη χρήση τοξικών χημικών/ καυσίμων, 4 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία προσπαθεί σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό να μειώσει τη χρήση τοξικών χημικών/ καυσίμων, 8 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία προσπαθεί σε Μέτριο (3) βαθμό να μειώσει τη χρήση τοξικών χημικών/ καυσίμων, 3 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία προσπαθεί να μειώσει τη χρήση τοξικών χημικών/ καυσίμων Λίγο (2), ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία ερωτώμενος/η που να θεωρεί ότι η εταιρεία δεν προσπαθεί Καθόλου (1) να μειώσει τη χρήση τοξικών χημικών/ καυσίμων.

Από τις απαντήσεις γίνεται αντιληπτό ότι το σύνολο των ερωτώμενων που έλαβαν μέρος στην έρευνα θεωρεί ότι η εταιρεία προσπαθεί να μειώσει τη χρήση τοξικών χημικών/ καυσίμων.



Γράφημα 5: Ενότητα 1, Ερώτηση 5.

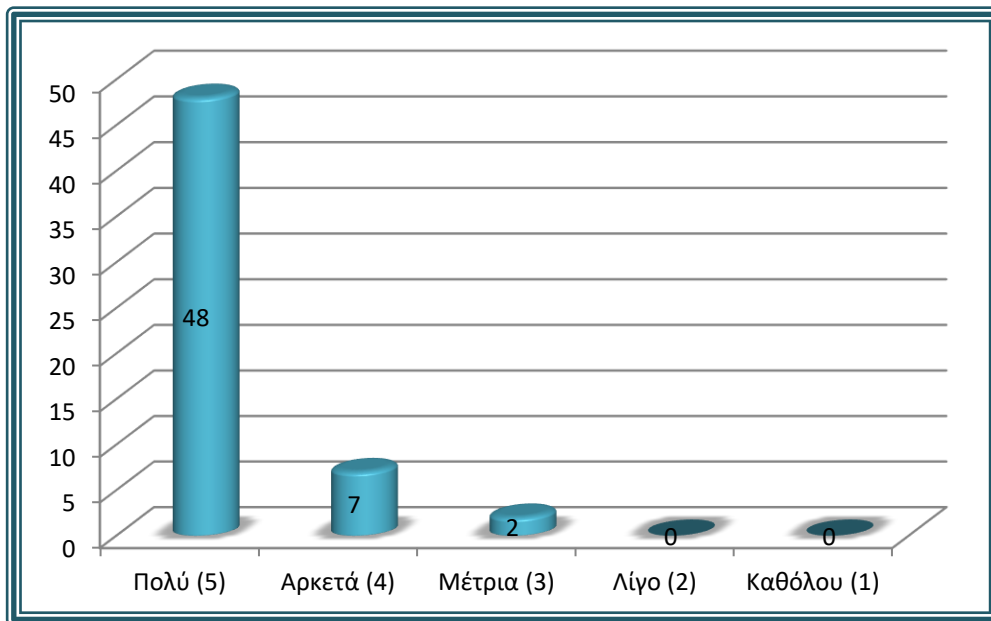


Ενότητα 1, Ερώτηση 6:

Η εταιρεία πιστεύει ότι είναι σημαντικό να προστατεύουμε το περιβάλλον.

Στο έκτο ερώτημα της Ενότητας 1 από τους/τις 57 ερωτώμενους/ες οι 48 απάντησαν πως η εταιρεία πιστεύει ότι είναι σημαντικό να προστατεύουμε το περιβάλλον σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό, 7 ερωτώμενοι/ες απάντησαν πως η εταιρεία πιστεύει ότι είναι σημαντικό να προστατεύουμε το περιβάλλον σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό, 2 ερωτώμενοι/ες απάντησαν πως η εταιρεία πιστεύει ότι είναι σημαντικό να προστατεύουμε το περιβάλλον σε Μέτριο (3) βαθμό, ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία ερωτώμενος/η ο/η οποίος/α να δώσει την απάντηση Λίγο (2) ή Καθόλου (1) στο παραπάνω ερώτημα.

Από τις απαντήσεις γίνεται αντιληπτό ότι το σύνολο των ερωτώμενων που έλαβαν μέρος στην έρευνα θεωρεί πως η εταιρεία πιστεύει ότι είναι σημαντικό να προστατεύουμε το περιβάλλον.



Γράφημα 6: Ενότητα 1, Ερώτηση 6.

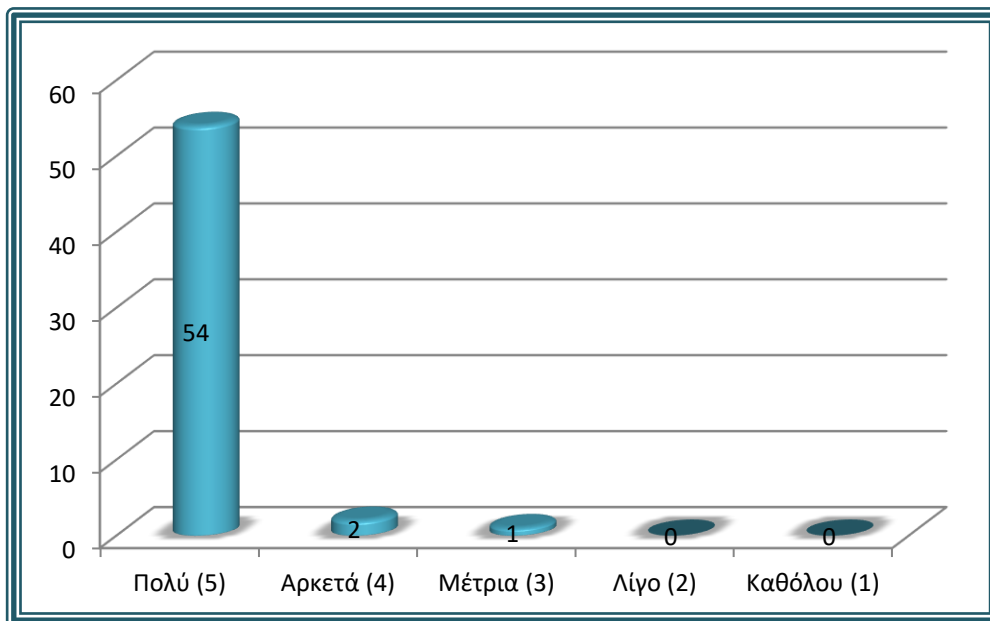


Ενότητα 1, Ερώτηση 7:

Η εταιρεία ενδιαφέρεται να γίνει φιλική προς το περιβάλλον.

Στο έβδομο ερώτημα της Ενότητας 1 από τους/τις 57 ερωτώμενους/ες οι 54 απάντησαν ότι η εταιρεία ενδιαφέρεται να γίνει φιλική προς το περιβάλλον σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό, 2 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία ενδιαφέρεται να γίνει φιλική προς το περιβάλλον σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό, 1 ερωτώμενος/η απάντησε ότι η εταιρεία ενδιαφέρεται να γίνει φιλική προς το περιβάλλον σε Μέτριο (3) βαθμό, ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία ερωτώμενος/η ο/η οποίος/α να δώσει την απάντηση Λίγο (2) ή Καθόλου (1) στο παραπάνω ερώτημα.

Από τις απαντήσεις γίνεται αντιληπτό ότι το σύνολο των ερωτώμενων που έλαβαν μέρος στην έρευνα θεωρεί ότι η εταιρεία ενδιαφέρεται να γίνει φιλική προς το περιβάλλον.



Γράφημα 7: Ενότητα 1, Ερώτηση 7.

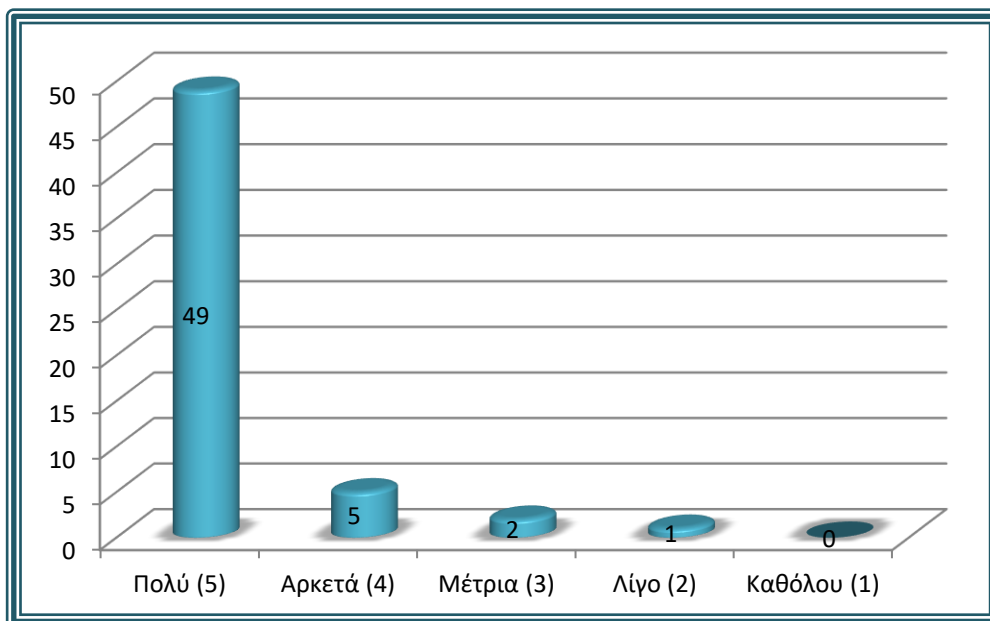


Ενότητα 1, Ερώτηση 8:

Η εταιρεία ανησυχεί για τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις.

Στο όγδοο ερώτημα της Ενότητας 1 από τους/τις 57 ερωτώμενους/ες οι 49 απάντησαν ότι η εταιρεία ανησυχεί σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό για τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις, 5 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία ανησυχεί σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό για τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις, 2 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία ανησυχεί σε Μέτριο (3) βαθμό για τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις, 1 ερωτώμενος/η απάντησε ότι η εταιρεία ανησυχεί Λίγο (2) για τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις, ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία ερωτώμενος/η ο/η οποίος/α να δώσει την απάντηση Καθόλου (1) στο παραπάνω ερώτημα.

Από τις απαντήσεις γίνεται αντιληπτό ότι το σύνολο των ερωτώμενων που έλαβαν μέρος στην έρευνα θεωρεί ότι η εταιρεία ανησυχεί για τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις.



Γράφημα 8: Ενότητα 1, Ερώτηση 8.

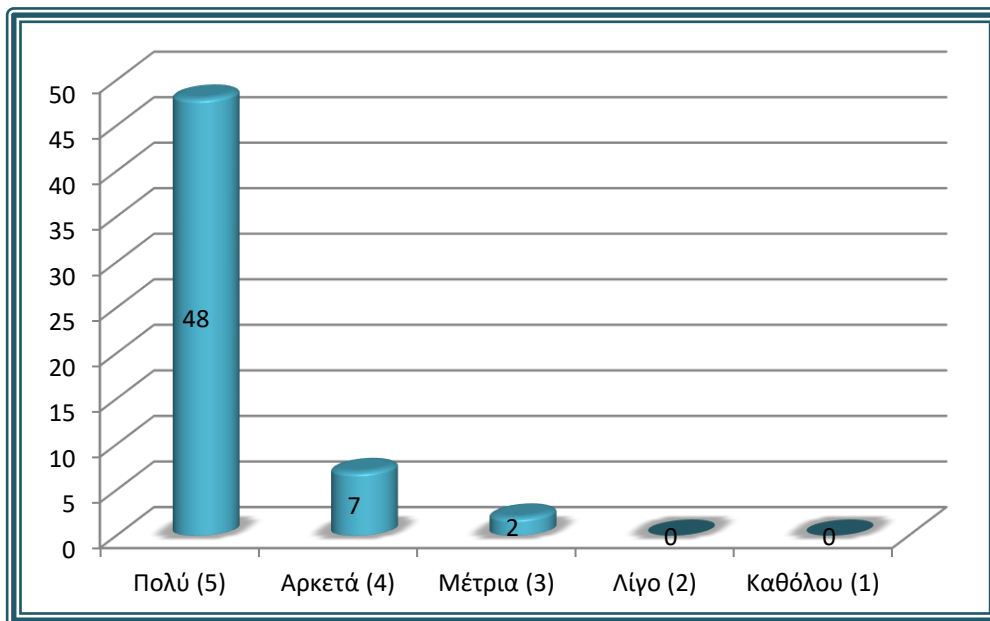


Ενότητα 1, Ερώτηση 9:

Η εταιρεία νοιάζεται για το περιβαλλοντικό αποτύπωμα.

Στο ένατο ερώτημα της Ενότητας 1 από τους/τις 57 ερωτώμενους/ες οι 48 απάντησαν ότι η εταιρεία νοιάζεται για το περιβαλλοντικό αποτύπωμα σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό, 7 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία νοιάζεται για το περιβαλλοντικό αποτύπωμα σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό, 2 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία νοιάζεται για το περιβαλλοντικό αποτύπωμα σε Μέτριο (3) βαθμό, ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία ερωτώμενος/η ο/η οποίος/α να δώσει την απάντηση Λίγο (2) ή Καθόλου (1) στο παραπάνω ερώτημα.

Από τις απαντήσεις γίνεται αντιληπτό ότι το σύνολο των ερωτώμενων που έλαβαν μέρος στην έρευνα θεωρεί ότι η εταιρεία νοιάζεται για το περιβαλλοντικό αποτύπωμα.



Γράφημα 9: Ενότητα 1, Ερώτηση 9.

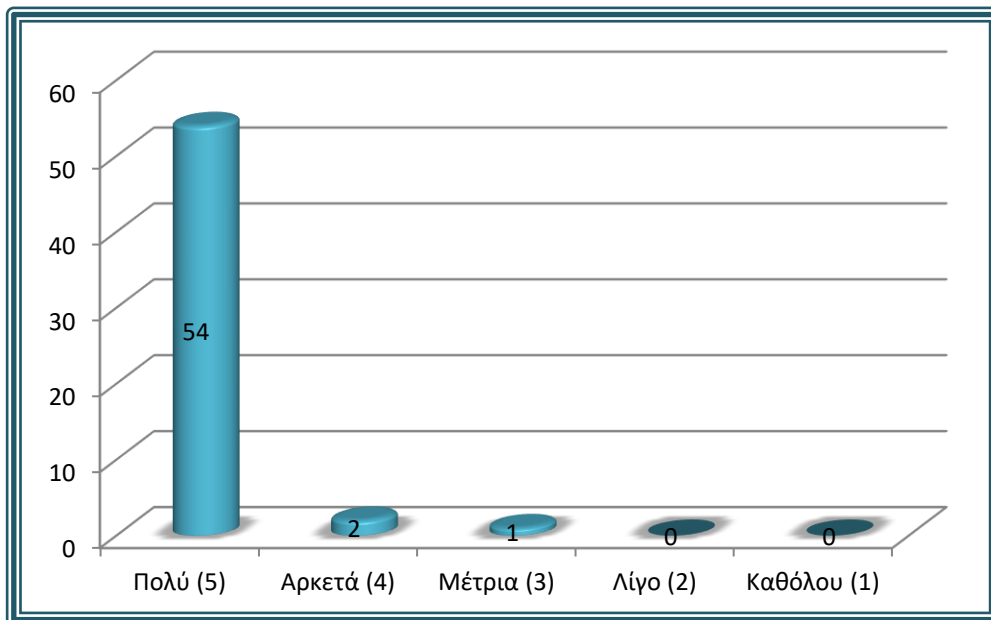


Ενότητα 1, Ερώτηση 10:

Η εταιρεία προσπαθεί να μειώσει τις εκπομπές ρίπων που είναι βλαβερές για το περιβάλλον.

Στο δέκατο ερώτημα της Ενότητας 1 από τους/τις 57 ερωτώμενους/ες οι 54 απάντησαν ότι η εταιρεία προσπαθεί σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό να μειώσει τις εκπομπές ρίπων που είναι βλαβερές για το περιβάλλον, 2 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία προσπαθεί σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό να μειώσει τις εκπομπές ρίπων που είναι βλαβερές για το περιβάλλον, 1 ερωτώμενος/η απάντησε ότι η εταιρεία προσπαθεί σε Μέτριο (3) βαθμό να μειώσει τις εκπομπές ρίπων που είναι βλαβερές για το περιβάλλον, ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία ερωτώμενος/η ο/η οποίος/α να δώσει την απάντηση Λίγο (2) ή Καθόλου (1) στο παραπάνω ερώτημα.

Από τις απαντήσεις γίνεται αντιληπτό ότι το σύνολο των ερωτώμενων που έλαβαν μέρος στην έρευνα θεωρεί ότι η εταιρεία προσπαθεί να μειώσει τις εκπομπές ρίπων που είναι βλαβερές για το περιβάλλον.



Γράφημα 10: Ενότητα 1, Ερώτηση 10.

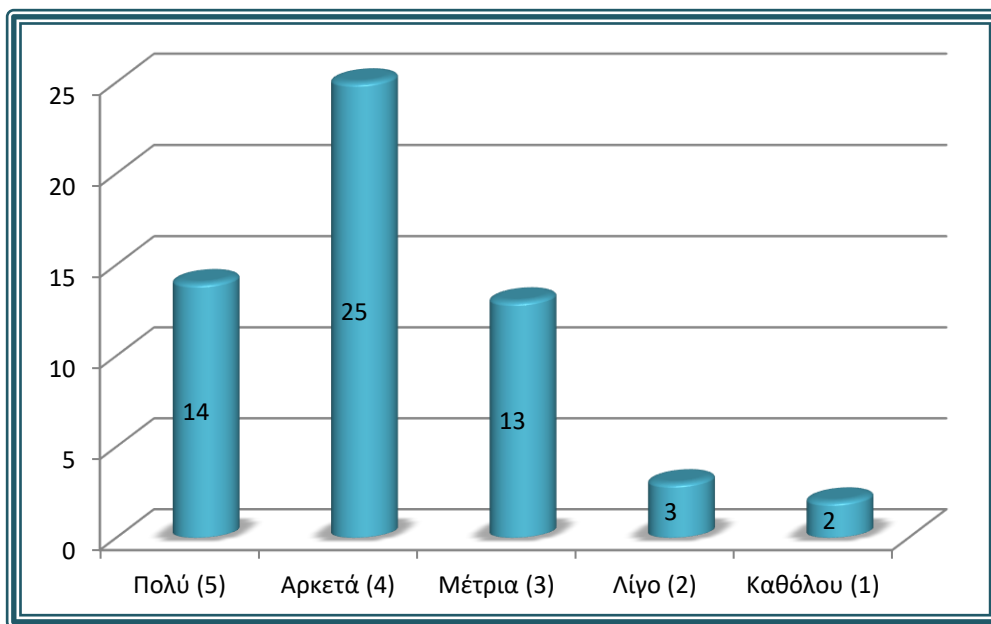


Ενότητα 1, Ερώτηση 11:

Η εταιρεία προσλαμβάνει εργαζόμενους σύμφωνα με την περιβαλλοντική εκπαίδευσή τους.

Στο ενδέκατο ερώτημα της Ενότητας 1 από τους/τις 57 ερωτώμενους/ες οι 14 απάντησαν ότι η εταιρεία προσλαμβάνει εργαζόμενους σύμφωνα με την περιβαλλοντική εκπαίδευσή τους σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό, 15 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η συγκεκριμένη συνθήκη πραγματοποιείται σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό, 13 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία προσλαμβάνει εργαζόμενους σύμφωνα με την περιβαλλοντική εκπαίδευσή τους σε Μέτριο (3) βαθμό, 3 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι το γεγονός αυτό συμβαίνει Λίγο (2), ενώ τέλος 2 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία δεν προσλαμβάνει Καθόλου (1) εργαζόμενους σύμφωνα με την περιβαλλοντική εκπαίδευσή τους.

Από τις απαντήσεις γίνεται αντιληπτό ότι η πλειονότητα των ερωτώμενων που έλαβαν μέρος στην έρευνα κρίνουν ότι η εταιρεία προσλαμβάνει εργαζόμενους σύμφωνα με την περιβαλλοντική εκπαίδευσή τους. Ωστόσο, υπάρχει ένας αριθμός ερωτώμενων που θεωρεί ότι η εταιρεία δεν προσλαμβάνει σε μεγάλο βαθμό εργαζόμενους σύμφωνα με την περιβαλλοντική εκπαίδευσή τους.



Γράφημα 11: Ενότητα 1, Ερώτηση 11.

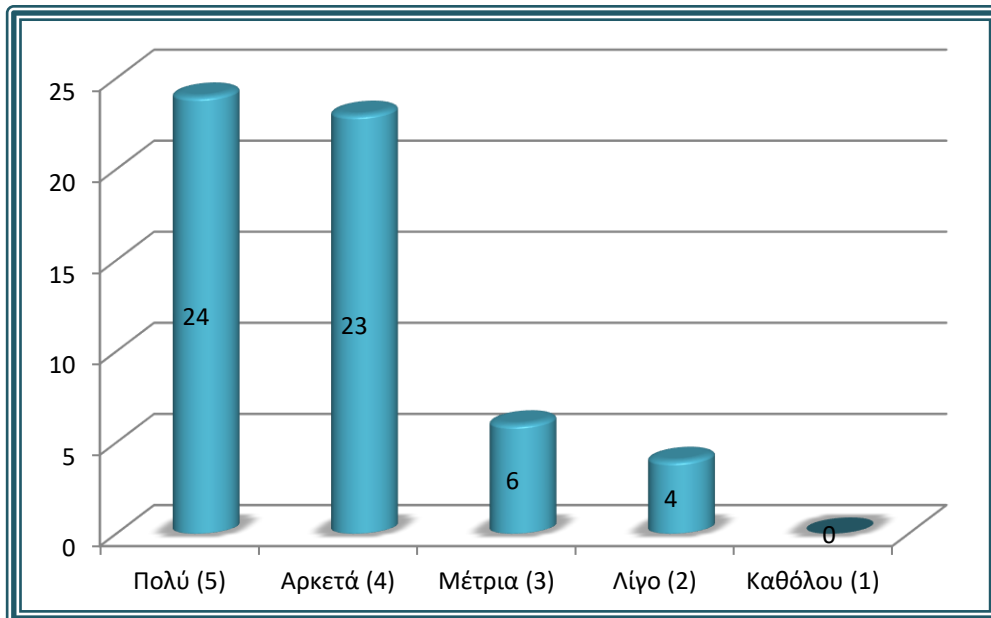


Ενότητα 1, Ερώτηση 12:

Η εταιρεία θέτει πράσινους στόχους στα στελέχη και τους εργαζόμενούς της.

Στο δωδέκατο ερώτημα της Ενότητας 1 από τους/τις 57 ερωτώμενους/ες οι 24 απάντησαν ότι η εταιρεία θέτει σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό πράσινους στόχους στα στελέχη και τους εργαζόμενούς της, 23 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία θέτει σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό πράσινους στόχους στα στελέχη και τους εργαζόμενούς της, 6 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία θέτει σε Μέτριο (3) βαθμό πράσινους στόχους στα στελέχη και τους εργαζόμενούς της, 4 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία θέτει πράσινους στόχους στα στελέχη και τους εργαζόμενούς της Λίγο (2), ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία ερωτώμενος/η που να θεωρεί ότι η εταιρεία δεν θέτει Καθόλου (1) πράσινους στόχους στα στελέχη και τους εργαζόμενούς της.

Από τις απαντήσεις γίνεται αντιληπτό ότι η πλειονότητα των ερωτώμενων που έλαβαν μέρος στην έρευνα πιστεύει ότι η εταιρεία θέτει σε μεγάλο βαθμό πράσινους στόχους στα στελέχη και τους εργαζόμενούς της. Ωστόσο, υπάρχει ένας μικρός αριθμός ερωτώμενων που θεωρεί ότι η εταιρεία δεν θέτει σε μεγάλο βαθμό πράσινους στόχους στα στελέχη και τους εργαζόμενούς της.



Γράφημα 12: Ενότητα 1, Ερώτηση 12.

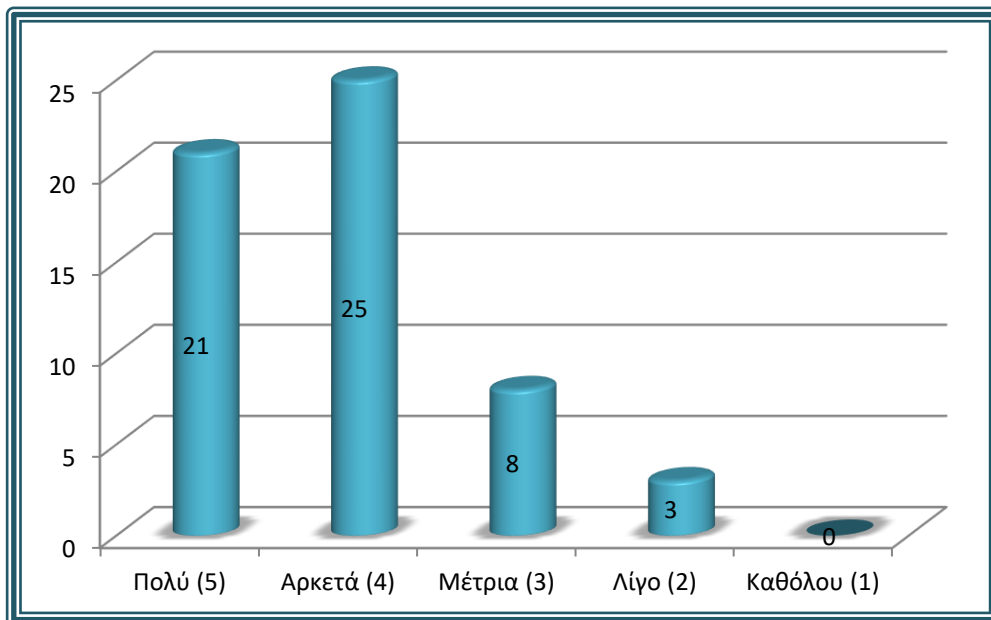


Ενότητα 1, Ερώτηση 13:

Η εταιρεία δίνει έμφαση στην περιβαλλοντική κουλτούρα.

Στο δέκατο τρίτο ερώτημα της Ενότητας 1 από τους/τις 57 ερωτώμενους/ες οι 21 απάντησαν ότι η εταιρεία δίνει σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό έμφαση στην περιβαλλοντική κουλτούρα, 25 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία δίνει σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό έμφαση στην περιβαλλοντική κουλτούρα, 8 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία δίνει σε Μέτριο (3) βαθμό έμφαση στην περιβαλλοντική κουλτούρα, 3 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία δίνει έμφαση στην περιβαλλοντική κουλτούρα Λίγο (2), ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία ερωτώμενος/η που να θεωρεί ότι η εταιρεία δεν δίνει Καθόλου (1) έμφαση στην περιβαλλοντική κουλτούρα.

Από τις απαντήσεις γίνεται αντιληπτό ότι το σύνολο των ερωτώμενων που έλαβαν μέρος στην έρευνα θεωρεί ότι η εταιρεία δίνει έμφαση στην περιβαλλοντική κουλτούρα.



Γράφημα 13: Ενότητα 1, Ερώτηση 13.

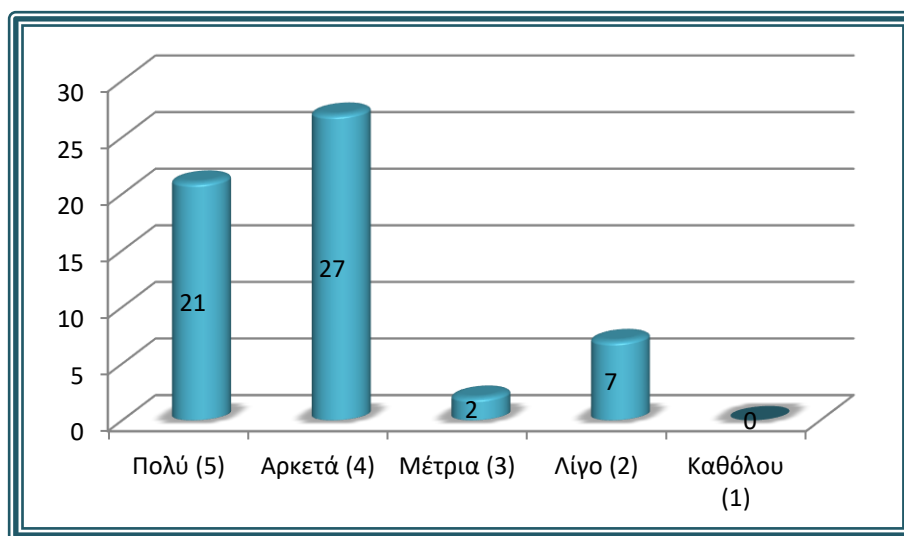


Ενότητα 2, Ερώτηση 1:

Οι προϊστάμενοι ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους με σκοπό να ενημερωθούν για την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική.

Στο πρώτο ερώτημα της Ενότητας 2 από τους/τις 57 ερωτώμενους/ες οι 21 απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι ενθαρρύνουν σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό τους εργαζόμενους με σκοπό να ενημερωθούν για την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική, 27 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι ενθαρρύνουν σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό τους εργαζόμενους με σκοπό να ενημερωθούν για την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική, 2 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι ενθαρρύνουν σε Μέτριο (3) βαθμό έμφαση τους εργαζόμενους με σκοπό να ενημερωθούν για την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική, 7 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι ενθαρρύνουν Λίγο (2) τους εργαζόμενους με σκοπό να ενημερωθούν για την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική, ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία ερωτώμενος/η που να θεωρεί ότι προϊστάμενοι δεν ενθαρρύνουν Καθόλου (1) τους εργαζόμενους με σκοπό να ενημερωθούν για την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική.

Από τις απαντήσεις γίνεται αντιληπτό ότι η πλειονότητα των ερωτώμενων που έλαβαν μέρος στην έρευνα πιστεύει ότι οι προϊστάμενοι ενθαρρύνουν σε ικανοποιητικό βαθμό τους εργαζόμενους με σκοπό να ενημερωθούν για την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική.



Γράφημα 14: Ενότητα 2, Ερώτηση 1.

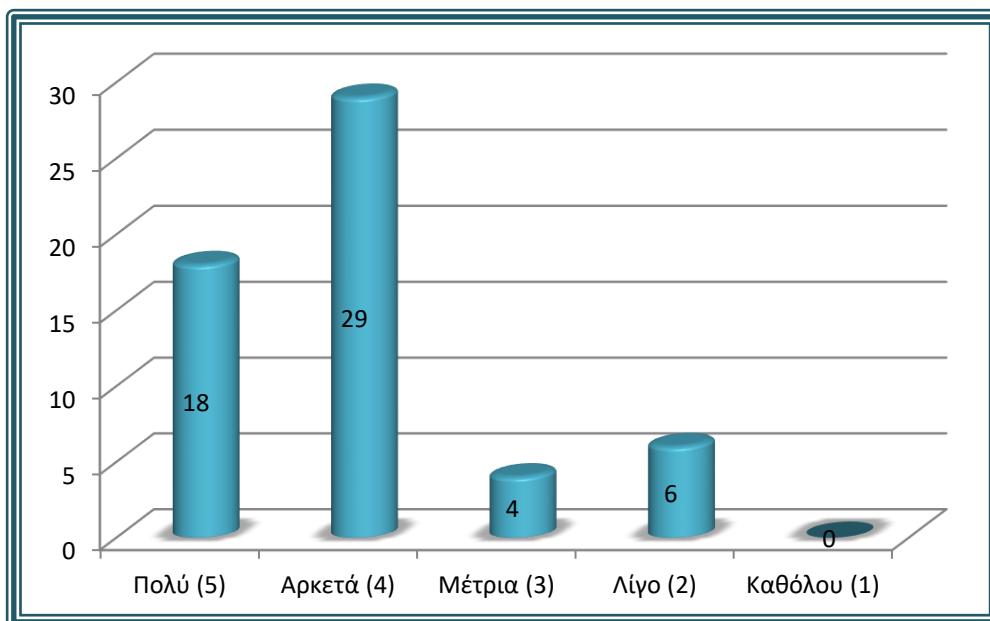


Ενότητα 2, Ερώτηση 2:

Οι προϊστάμενοι προωθούν την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική στους εργαζόμενους.

Στο δεύτερο ερώτημα της Ενότητας 2 από τους/τις 57 ερωτώμενους/ες οι 18 απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι προωθούν σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική στους εργαζόμενους, 29 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι προωθούν σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική στους εργαζόμενους, 4 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι προωθούν σε Μέτριο (3) βαθμό την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική στους εργαζόμενους, 6 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι προωθούν Λίγο (2) την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική στους εργαζόμενους, ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία ερωτώμενος/η που να θεωρεί ότι προϊστάμενοι δεν προωθούν Καθόλου (1) την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική στους εργαζόμενους.

Από τις απαντήσεις γίνεται αντιληπτό ότι η πλειονότητα των ερωτώμενων που έλαβαν μέρος στην έρευνα πιστεύει ότι οι προϊστάμενοι προωθούν σε ικανοποιητικό βαθμό την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική στους εργαζόμενους.



Γράφημα 15: Ενότητα 2, Ερώτηση 2.

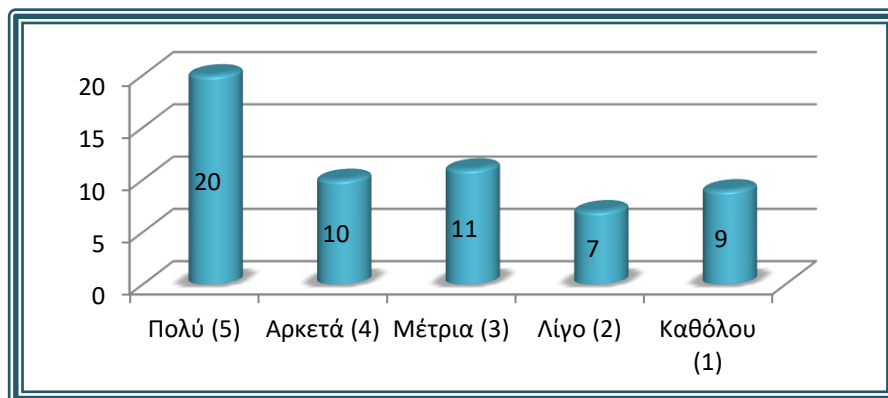


Ενότητα 2, Ερώτηση 3:

Οι προϊστάμενοι δίνουν έμφαση στην πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική κατά την αξιολόγηση του έργου των εργαζομένων.

Στο τρίτο ερώτημα της Ενότητας 2 από τους/τις 57 ερωτώμενους/ες οι 20 απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι δίνουν σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό έμφαση στην πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική κατά την αξιολόγηση του έργου των εργαζομένων, 10 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι δίνουν σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό έμφαση στην πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική κατά την αξιολόγηση του έργου των εργαζομένων, 11 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι δίνουν σε Μέτριο (3) βαθμό έμφαση στην πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική κατά την αξιολόγηση του έργου των εργαζομένων, 6 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι δίνουν Λίγο (2) έμφαση στην πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική κατά την αξιολόγηση του έργου των εργαζομένων, ενώ τέλος 9 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι προϊστάμενοι δεν δίνουν Καθόλου (1) έμφαση στην πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική κατά την αξιολόγηση του έργου των εργαζομένων.

Από τις απαντήσεις γίνεται αντιληπτό ότι υπάρχει διχογνωμία στις απόψεις των ερωτώμενων. Πιο αναλυτικά, περίπου οι μισοί θεωρούν ότι οι προϊστάμενοι δίνουν σε μεγάλο βαθμό έμφαση στην πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική κατά την αξιολόγηση του έργου, ενώ οι άλλοι μισοί κρίνουν ότι οι προϊστάμενοι δεν δίνουν σε μεγάλο βαθμό έμφαση στην πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική κατά την αξιολόγηση του έργου.



Γράφημα 16: Ενότητα 2, Ερώτηση 3.

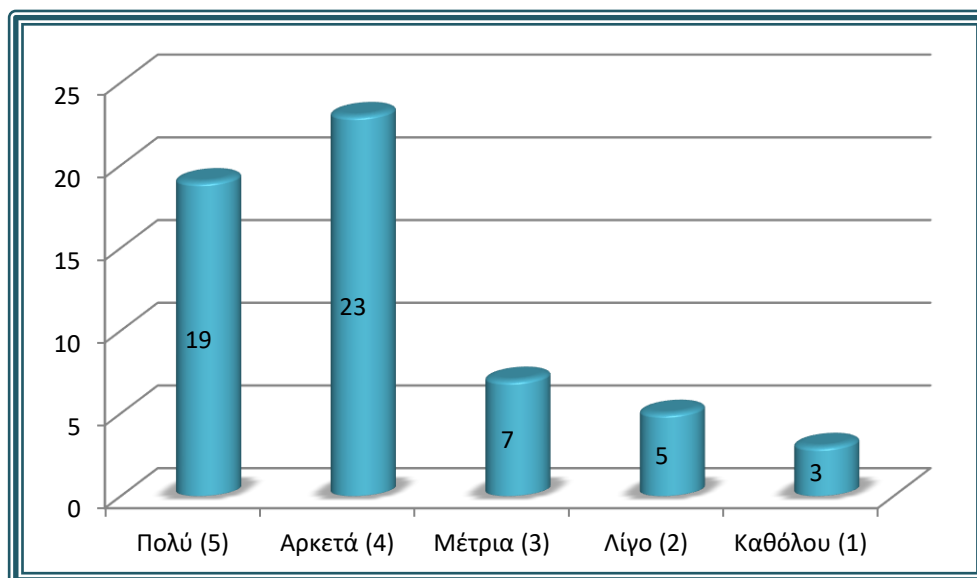


Ενότητα 2, Ερώτηση 4:

Στις αξιολογήσεις απόδοσης των εργαζομένων, λαμβάνεται υπόψη η πράσινη συμπεριφορά.

Στο τέταρτο ερώτημα της Ενότητας 2 από τους/τις 57 ερωτώμενους/ες οι 19 απάντησαν ότι στις αξιολογήσεις απόδοσης των εργαζομένων λαμβάνεται σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό υπόψη η πράσινη συμπεριφορά, 23 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι στις αξιολογήσεις απόδοσης των εργαζομένων λαμβάνεται σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό υπόψη η πράσινη συμπεριφορά, 7 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι στις αξιολογήσεις απόδοσης των εργαζομένων λαμβάνεται σε Μέτριο (3) βαθμό υπόψη η πράσινη συμπεριφορά, 5 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι στις αξιολογήσεις απόδοσης των εργαζομένων λαμβάνεται Λίγο (2) υπόψη η πράσινη συμπεριφορά, ενώ τέλος 3 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι στις αξιολογήσεις απόδοσης των εργαζομένων δεν λαμβάνεται Καθόλου (1) υπόψη η πράσινη συμπεριφορά.

Από τις απαντήσεις γίνεται αντιληπτό ότι η πλειονότητα των ερωτώμενων που έλαβαν μέρος στην έρευνα πιστεύει ότι στις αξιολογήσεις απόδοσης των εργαζομένων λαμβάνεται σε μεγάλο βαθμό υπόψη η πράσινη συμπεριφορά. Ωστόσο, υπάρχει ένας μικρός αριθμός ερωτώμενων που θεωρεί ότι στις αξιολογήσεις απόδοσης των εργαζομένων δεν λαμβάνεται σε μεγάλο βαθμό υπόψη η πράσινη συμπεριφορά.



Γράφημα 17: Ενότητα 2, Ερώτηση 4.

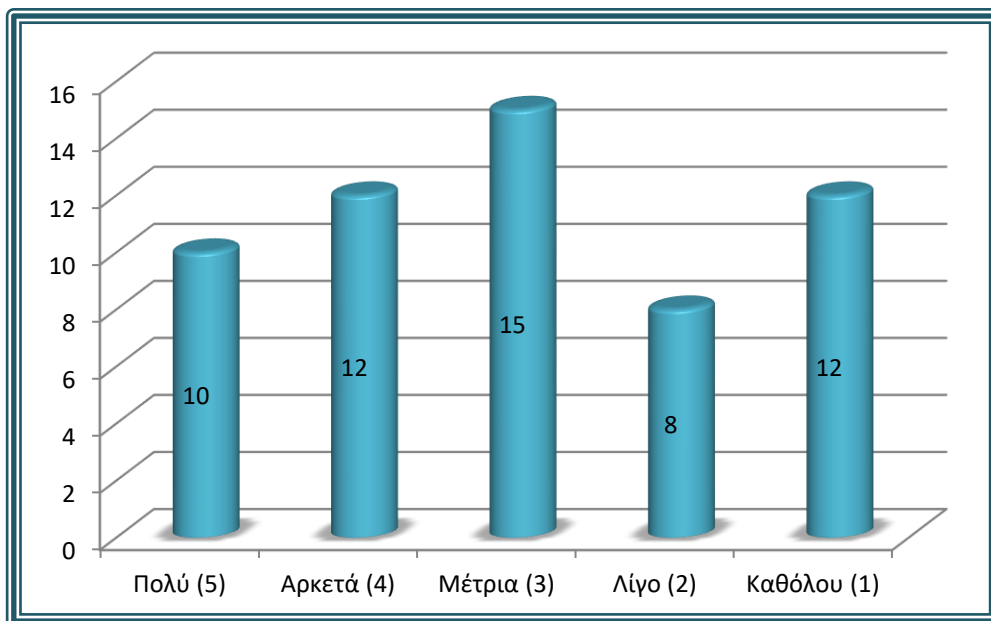


Ενότητα 2, Ερώτηση 5:

Οι πράσινες συμπεριφορές των εργαζομένων αποτελούν κίνητρο με σκοπό την προαγωγή τους.

Στο πέμπτο ερώτημα της Ενότητας 2 από τους/τις 57 ερωτώμενους/ες οι 10 απάντησαν ότι οι πράσινες συμπεριφορές των εργαζομένων αποτελούν σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό κίνητρο με σκοπό την προαγωγή τους, 12 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι πράσινες συμπεριφορές των εργαζομένων αποτελούν σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό κίνητρο με σκοπό την προαγωγή τους, 15 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι πράσινες συμπεριφορές των εργαζομένων αποτελούν σε Μέτριο (3) βαθμό κίνητρο με σκοπό την προαγωγή τους, 8 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι πράσινες συμπεριφορές των εργαζομένων αποτελούν Λίγο (2) κίνητρο με σκοπό την προαγωγή τους, ενώ τέλος 12 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι πράσινες συμπεριφορές των εργαζομένων δεν αποτελούν Καθόλου (1) κίνητρο με σκοπό την προαγωγή τους.

Από τις απαντήσεις γίνεται αντιληπτό ότι υπάρχει διχογνωμία στις απόψεις των ερωτώμενων. Πιο αναλυτικά, περίπου οι μισοί θεωρούν ότι οι πράσινες συμπεριφορές των εργαζομένων αποτελούν κίνητρο με σκοπό την προαγωγή τους, ενώ οι άλλοι μισοί κρίνουν ότι οι πράσινες συμπεριφορές των εργαζομένων δεν αποτελούν κίνητρο με σκοπό την προαγωγή τους.



Γράφημα 18: Ενότητα 2, Ερώτηση 5.

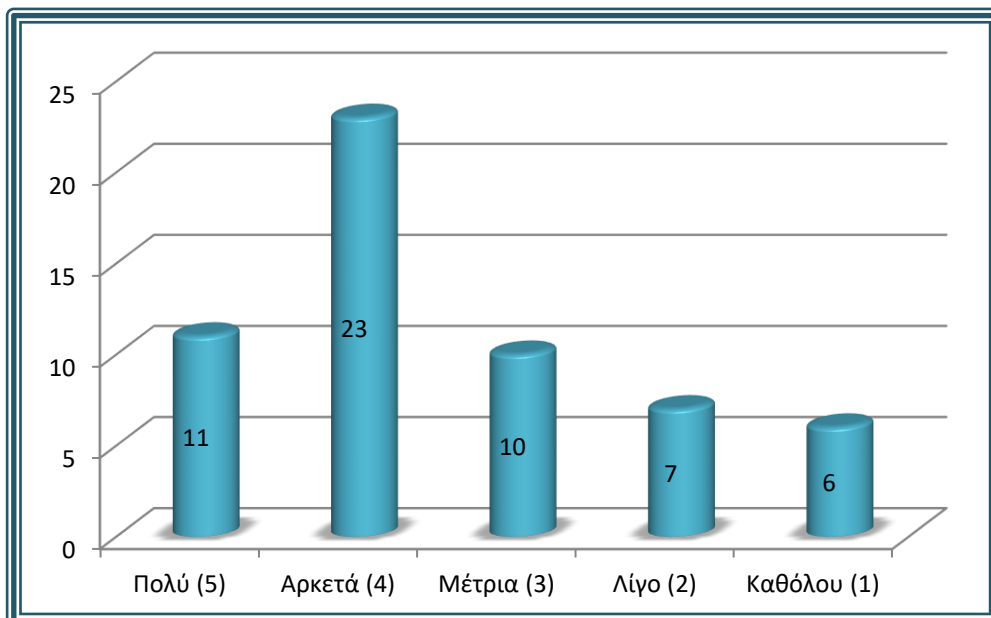


Ενότητα 3, Ερώτηση 1:

Οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να αποκτήσουν περιβαλλοντικής συνείδησης.

Στο πρώτο ερώτημα της Ενότητας 3 από τους/τις 57 ερωτώμενους/ες οι 11 απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό να αποκτήσουν περιβαλλοντική συνείδηση, 23 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό να αποκτήσουν περιβαλλοντική συνείδηση, 10 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται σε Μέτριο (3) βαθμό να αποκτήσουν περιβαλλοντική συνείδηση, 7 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται Λίγο (2) να αποκτήσουν περιβαλλοντική συνείδηση, ενώ τέλος 6 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι δεν ενθαρρύνονται Καθόλου (1) να αποκτήσουν περιβαλλοντική συνείδηση.

Από τις απαντήσεις γίνεται αντιληπτό ότι η πλειονότητα των ερωτώμενων που έλαβαν μέρος στην έρευνα πιστεύει ότι οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται σε μεγάλο βαθμό να αποκτήσουν περιβαλλοντική συνείδηση. Ωστόσο, υπάρχει ένας μικρός αριθμός ερωτώμενων που θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι δεν ενθαρρύνονται σε μεγάλο βαθμό να αποκτήσουν περιβαλλοντική συνείδηση.



Γράφημα 19: Ενότητα 3, Ερώτηση 1.

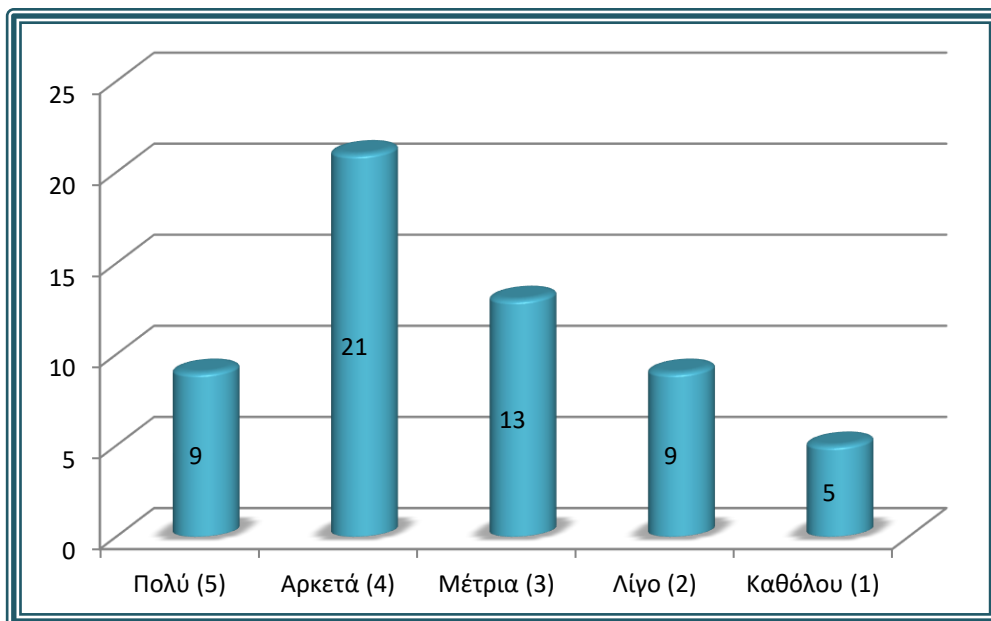


Ενότητα 3, Ερώτηση 2:

Οι εργαζόμενοι δίνουν προσοχή σε περιβαλλοντικά ζητήματα.

Στο δεύτερο ερώτημα της Ενότητας 3 από τους/τις 57 ερωτώμενους/ες οι 9 απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι δίνουν σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό προσοχή σε περιβαλλοντικά ζητήματα, 21 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι δίνουν σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό προσοχή σε περιβαλλοντικά ζητήματα, 13 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι δίνουν σε Μέτριο (3) βαθμό προσοχή σε περιβαλλοντικά ζητήματα, 9 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι δίνουν Λίγο (2) προσοχή σε περιβαλλοντικά ζητήματα, ενώ τέλος 5 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι δεν δίνουν Καθόλου (1) προσοχή σε περιβαλλοντικά ζητήματα.

Από τις απαντήσεις γίνεται αντιληπτό ότι η πλειονότητα των ερωτώμενων που έλαβαν μέρος στην έρευνα πιστεύει ότι οι εργαζόμενοι δίνουν σε ικανοποιητικό βαθμό προσοχή σε περιβαλλοντικά ζητήματα. Ωστόσο, υπάρχει ένας μικρός αριθμός ερωτώμενων που θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι δεν δίνουν σε ικανοποιητικό βαθμό προσοχή σε περιβαλλοντικά ζητήματα.



Γράφημα 20: Ενότητα 3, Ερώτηση 2.

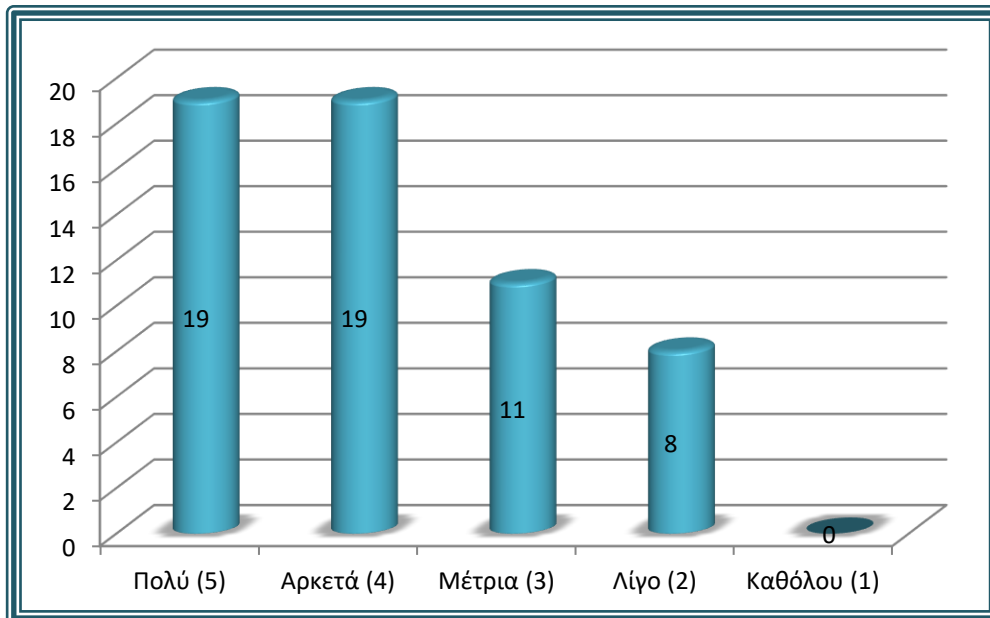


Ενότητα 3, Ερώτηση 3:

Οι εργαζόμενοι ενεργούν με τρόπους φιλικούς προς το περιβάλλον.

Στο τρίτο ερώτημα της Ενότητας 3 από τους/τις 57 ερωτώμενους/ες οι 19 απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενεργούν σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό με τρόπους φιλικούς προς το περιβάλλον, 19 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενεργούν σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό με τρόπους φιλικούς προς το περιβάλλον, 11 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενεργούν σε Μέτριο (3) βαθμό με τρόπους φιλικούς προς το περιβάλλον, 8 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενεργούν Λίγο (2) με τρόπους φιλικούς προς το περιβάλλον, ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία ερωτώμενος/η που να θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι δεν ενεργούν Καθόλου (1) με τρόπους φιλικούς προς το περιβάλλον.

Από τις απαντήσεις γίνεται αντιληπτό ότι η πλειονότητα των ερωτώμενων που έλαβαν μέρος στην έρευνα πιστεύει ότι οι εργαζόμενοι ενεργούν σε ικανοποιητικό βαθμό με τρόπους φιλικούς προς το περιβάλλον. Ωστόσο, υπάρχει ένας μικρός αριθμός ερωτώμενων που θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι δεν ενεργούν σε ικανοποιητικό βαθμό με τρόπους φιλικούς προς το περιβάλλον.



Γράφημα 21: Ενότητα 3, Ερώτηση 3.

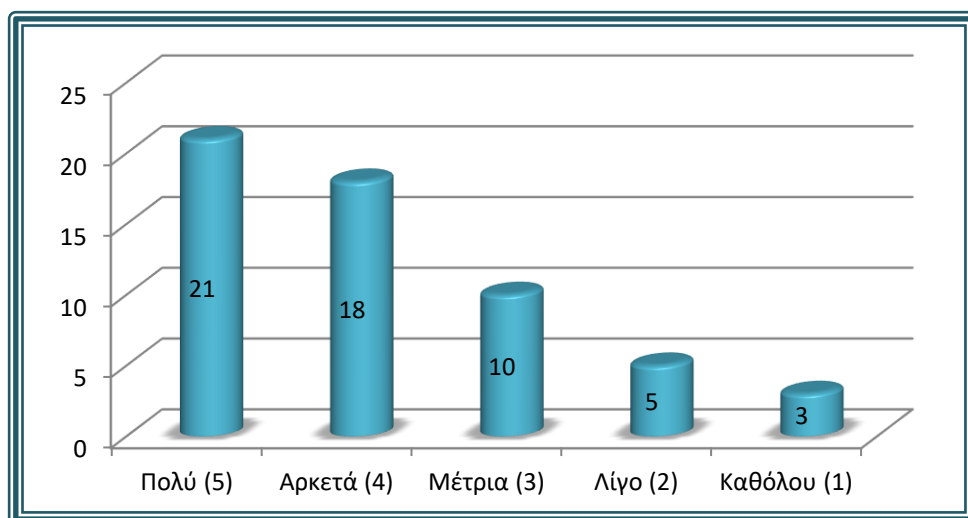


Ενότητα 3, Ερώτηση 4:

Οι εργαζόμενοι κάνουν ενέργειες που στοχεύουν στη μείωση της επιβάρυνσης του περιβάλλοντος.

Στο τέταρτο ερώτημα της Ενότητας 3 από τους/τις 57 ερωτώμενους/ες οι 21 απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι κάνουν σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό ενέργειες που στοχεύουν στη μείωση της επιβάρυνσης του περιβάλλοντος, 18 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι κάνουν σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό ενέργειες που στοχεύουν στη μείωση της επιβάρυνσης του περιβάλλοντος, 10 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι κάνουν σε Μέτριο (3) βαθμό ενέργειες που στοχεύουν στη μείωση της επιβάρυνσης του περιβάλλοντος, 5 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι κάνουν ενέργειες που στοχεύουν στη μείωση της επιβάρυνσης του περιβάλλοντος Λίγο (2), ενώ τέλος 3 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι δεν κάνουν Καθόλου (1) ενέργειες που στοχεύουν στη μείωση της επιβάρυνσης του περιβάλλοντος.

Από τις απαντήσεις γίνεται αντιληπτό ότι η πλειονότητα των ερωτώμενων που έλαβαν μέρος στην έρευνα πιστεύει ότι οι εργαζόμενοι κάνουν σε ικανοποιητικό βαθμό ενέργειες που στοχεύουν στη μείωση της επιβάρυνσης του περιβάλλοντος. Ωστόσο, υπάρχει ένας μικρός αριθμός ερωτώμενων που θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι δεν κάνουν σε ικανοποιητικό βαθμό ενέργειες που στοχεύουν στη μείωση της επιβάρυνσης του περιβάλλοντος.



Γράφημα 22: Ενότητα 3, Ερώτηση 4.

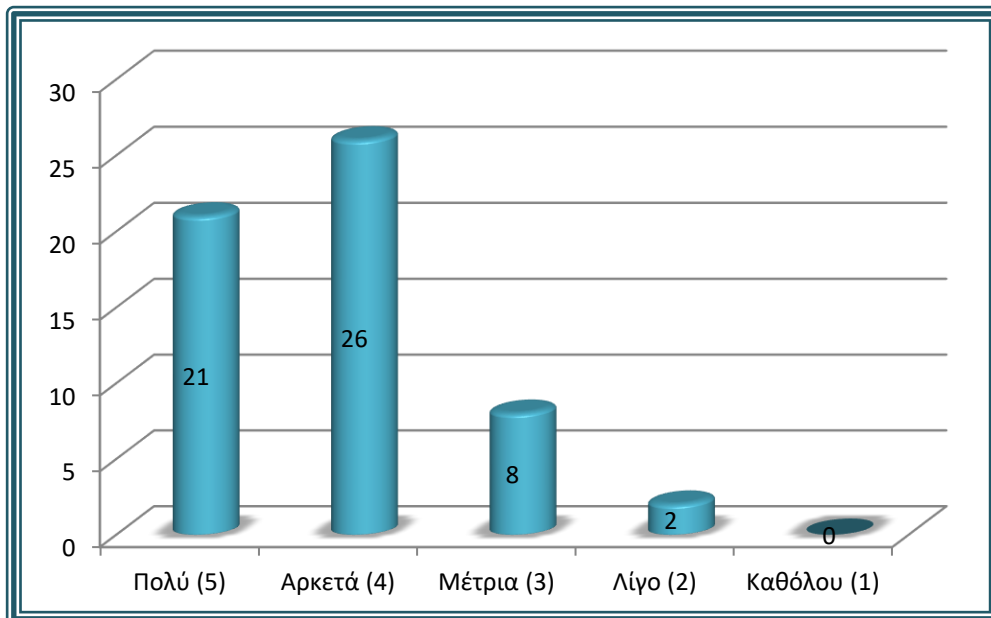


Ενότητα 3, Ερώτηση 5:

Οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται για το περιβάλλον.

Στο πέμπτο ερώτημα της Ενότητας 3 από τους/τις 57 ερωτώμενους/ες οι 21 απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό για το περιβάλλον, 26 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό για το περιβάλλον, 8 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται σε Μέτριο (3) βαθμό για το περιβάλλον, 2 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται Λίγο (2) για το περιβάλλον, ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία ερωτώμενος/η που να θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι δεν ενδιαφέρονται Καθόλου (1) για το περιβάλλον.

Από τις απαντήσεις γίνεται αντιληπτό ότι η πλειονότητα των ερωτώμενων που έλαβαν μέρος στην έρευνα πιστεύει ότι οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται σε ικανοποιητικό βαθμό για το περιβάλλον. Ωστόσο, υπάρχει ένας μικρός αριθμός ερωτώμενων που θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι δεν ενδιαφέρονται σε ικανοποιητικό βαθμό για το περιβάλλον.



Γράφημα 23: Ενότητα 3, Ερώτηση 5.

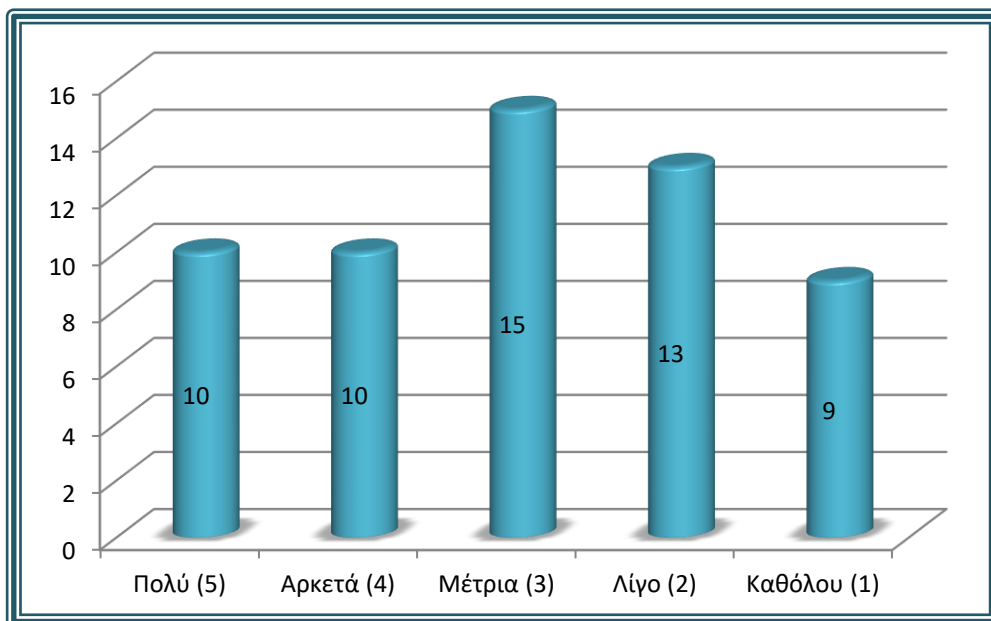


Ενότητα 3, Ερώτηση 6:

Οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε προγράμματα με περιβαλλοντικό περιεχόμενο.

Στο έκτο ερώτημα της Ενότητας 3 από τους/τις 57 ερωτώμενους/ες οι 10 απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό σε προγράμματα με περιβαλλοντικό περιεχόμενο, 10 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό σε προγράμματα με περιβαλλοντικό περιεχόμενο, 15 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε Μέτριο (3) βαθμό σε προγράμματα με περιβαλλοντικό περιεχόμενο, 13 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι συμμετέχουν Λίγο (2) σε προγράμματα με περιβαλλοντικό περιεχόμενο, ενώ τέλος 9 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι δεν συμμετέχουν Καθόλου (1) σε προγράμματα με περιβαλλοντικό περιεχόμενο.

Από τις απαντήσεις γίνεται αντιληπτό ότι οι λιγότεροι από τους μισούς ερωτώμενους που έλαβαν μέρος στην έρευνα πιστεύουν ότι οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε ικανοποιητικό βαθμό σε προγράμματα με περιβαλλοντικό περιεχόμενο. Αξίζει να σημειωθεί, ότι το μεγαλύτερο μέρος των ερωτώμενων θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι δεν συμμετέχουν σε ικανοποιητικό βαθμό σε προγράμματα με περιβαλλοντικό περιεχόμενο.



Γράφημα 24: Ενότητα 3, Ερώτηση 6.

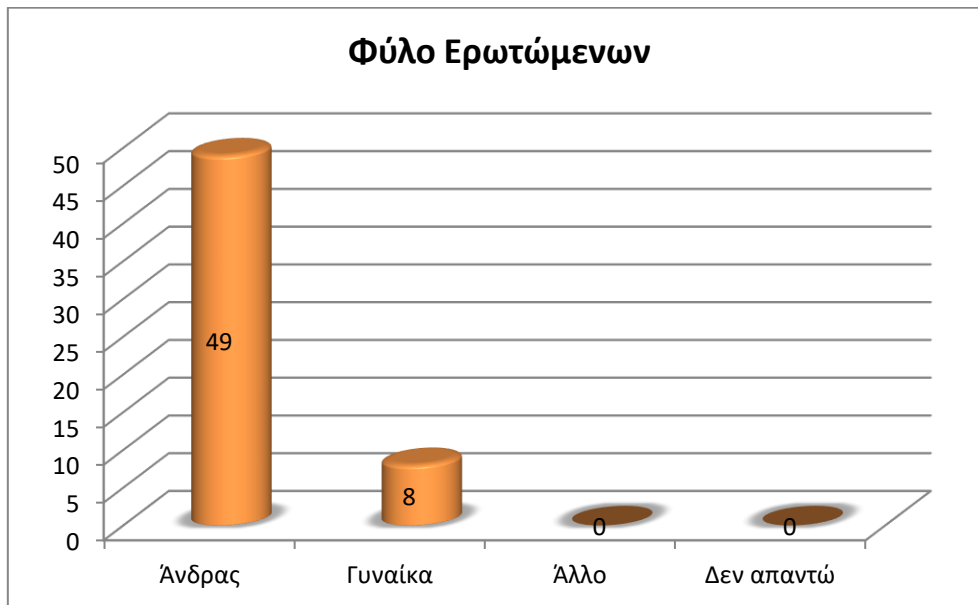


Δημογραφικά Στοιχεία

Στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν επτά διαφορετικά ερωτήματα. Τα ερωτήματα αυτά είχαν αναγνωριστικό χαρακτήρα και στόχευαν στην συλλογή συγκεκριμένων δημογραφικών στοιχείων των ερωτώμενων

Φύλο:

Τα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν από πενήντα επτά (57) ερωτώμενους/ες. Πιο συγκεκριμένα, στην έρευνα συμμετείχαν σαράντα εννέα (49) άντρες και έντεκα (8) γυναίκες.

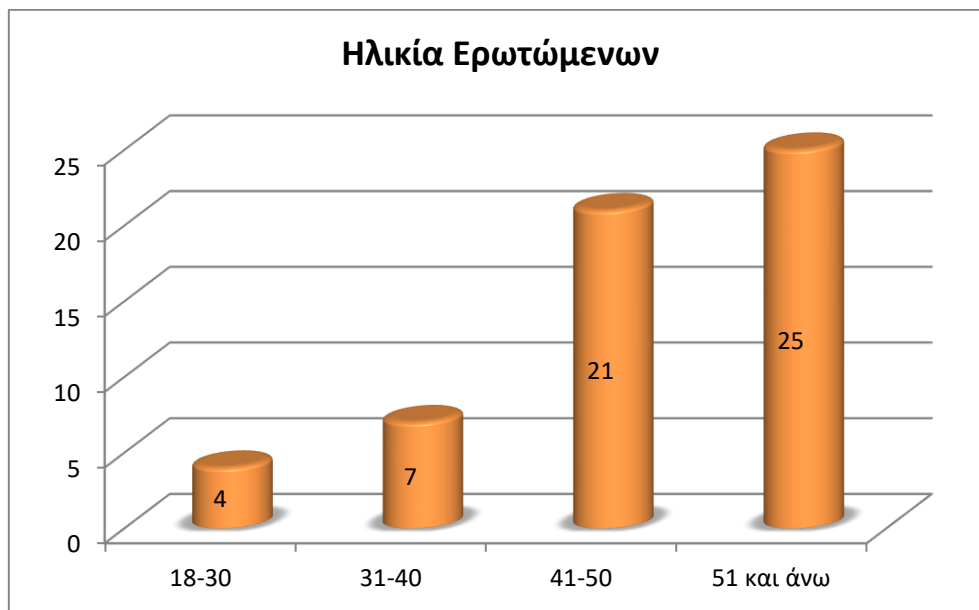


Γράφημα 25: Φύλο ερωτώμενων.



Ηλικία:

Οι τέσσερις (4) από τους/τις ερωτώμενους/ες που συμμετείχαν στην έρευνα εντάσσονται στην ηλικιακή ομάδα των 18 - 30 ετών. Οι επτά (7) εντάσσονται στην ηλικιακή ομάδα των 31 - 40. Οι είκοσι ένα (21) εντάσσονται στην ηλικιακή ομάδα των 41 - 50 ετών. Ενώ τέλος, οι είκοσι πέντε (25) εντάσσονται στην ηλικιακή ομάδα των 51 και άνω ετών.

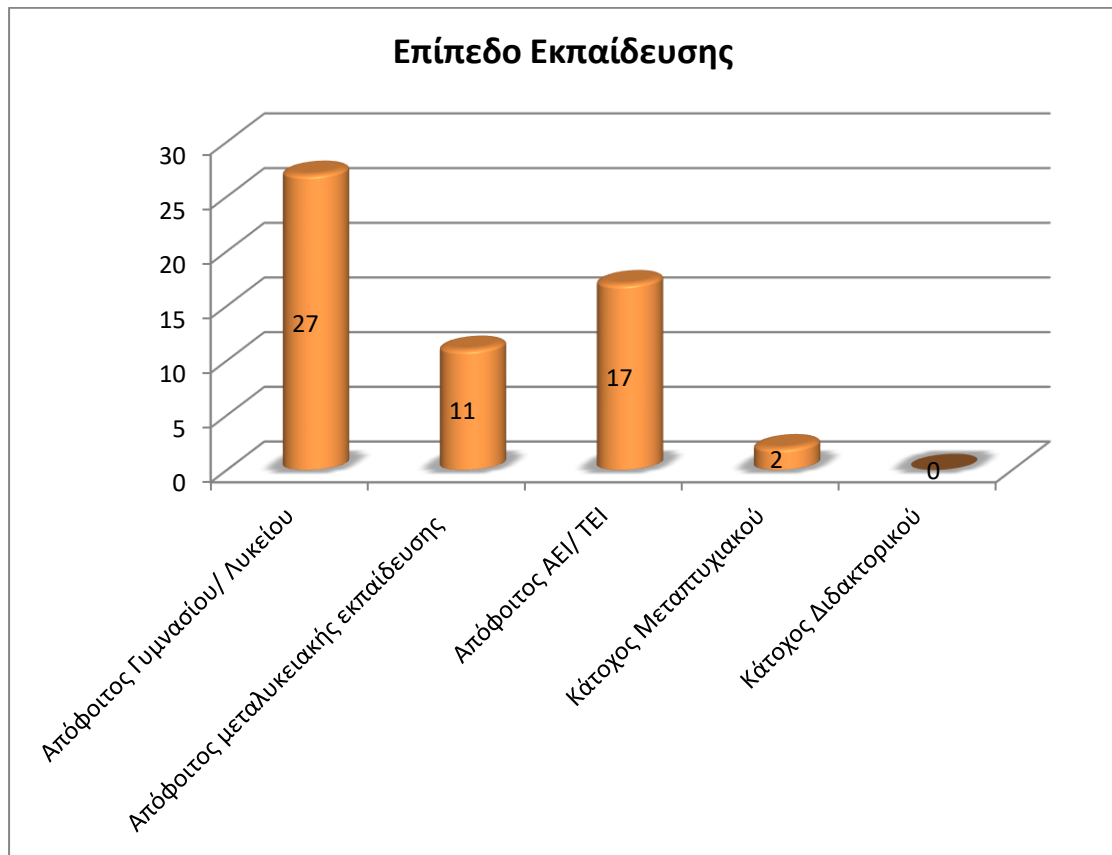


Γράφημα 16: Ηλικία ερωτώμενων.



Επίπεδο εκπαίδευσης:

Όσον αφορά στο επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων, είκοσι επτά (27) δήλωσαν ότι είναι απόφοιτοι Γυμνασίου/ Λυκείου, έντεκα (11) ανέφεραν ότι είναι απόφοιτοι μεταλυκειακής εκπαίδευσης, δέκα επτά (17) απάντησαν ότι είναι απόφοιτος ΑΕΙ/ ΤΕΙ, δύο (2) δήλωσαν ότι είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού, ενώ δεν υπήρξε κανένας/μία που να είναι κάτοχο διδακτορικού.

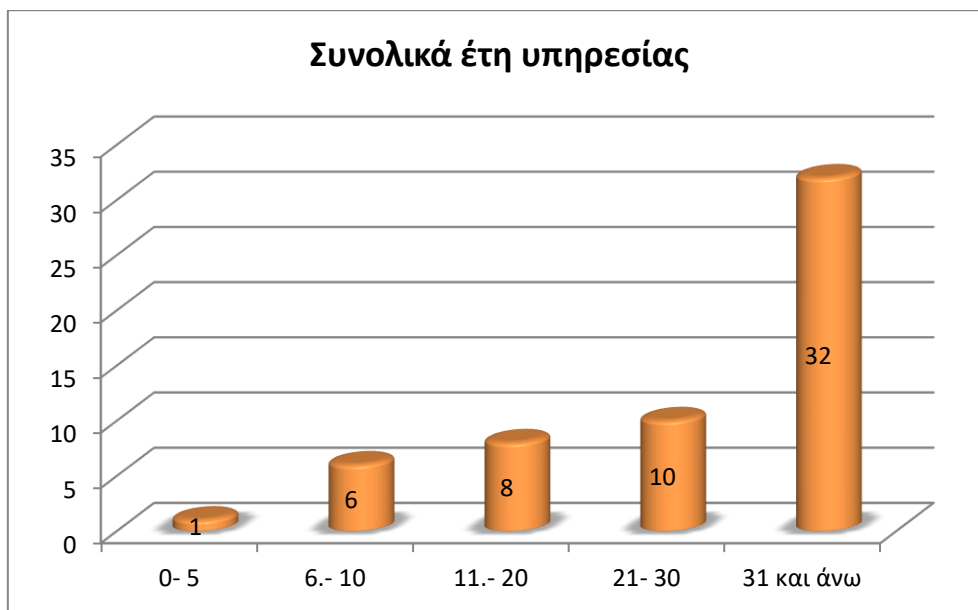


Γράφημα 27: Επίπεδο εκπαίδευσης ερωτώμενων.



Συνολικά έτη υπηρεσίας:

Ένας (1) από τους/τις ερωτώμενους/ες ανέφερε ότι τα συνολικά έτη υπηρεσίας του/της κυμαίνονται από 0 έως 5 χρόνια, έξι (6) δήλωσαν ότι τα συνολικά έτη υπηρεσίας τους βρίσκεται μεταξύ των 6 έως 10 χρόνων, οκτώ (8) απάντησαν ότι τα συνολικά έτη υπηρεσίας τους κυμαίνεται από 11 έως 20 χρόνια, δέκα (10) ανέφεραν ότι τα συνολικά έτη υπηρεσίας τους είναι ανάμεσα στα 21 έως 30 χρόνια και τριάντα δύο (32) δήλωσαν ότι τα συνολικά έτη υπηρεσίας τους ξεπερνούν τα 31 χρόνια.

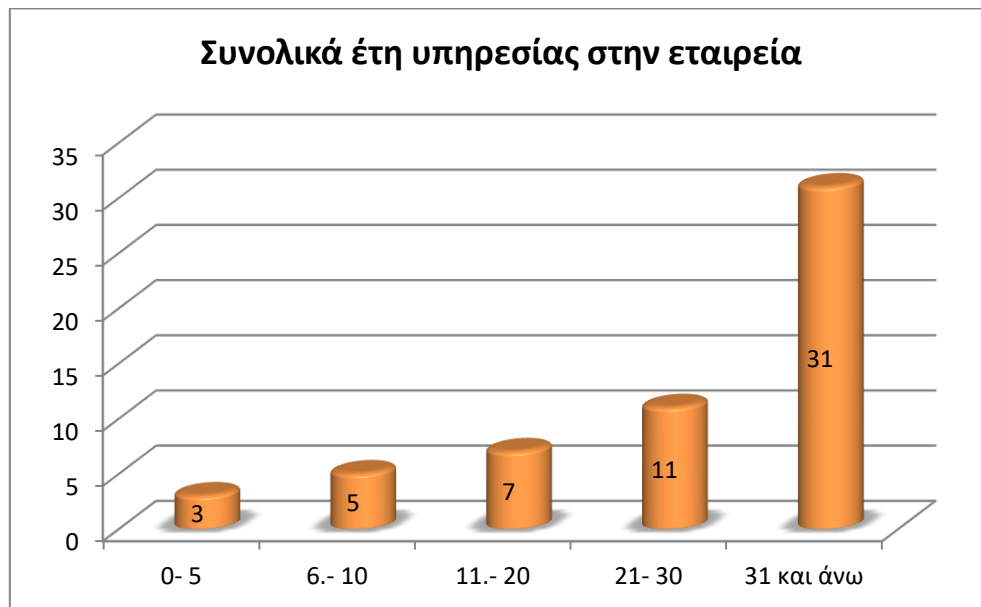


Γράφημα 28: Συνολικά έτη υπηρεσίας ερωτώμενων.



Συνολικά έτη υπηρεσίας στην εταιρεία:

Τρεις (3) από τους/τις ερωτώμενους/ες ανέφεραν ότι τα συνολικά έτη υπηρεσίας τους στην εταιρεία κυμαίνονται από 0 έως 5 χρόνια, πέντε (5) δήλωσαν ότι τα συνολικά έτη υπηρεσίας τους στην εταιρεία βρίσκεται μεταξύ των 6 έως 10 χρόνων, επτά (7) απάντησαν ότι τα συνολικά έτη υπηρεσίας τους στην εταιρεία κυμαίνεται από 11 έως 20 χρόνια, έντεκα (11) ανέφεραν ότι τα συνολικά έτη υπηρεσίας τους στην εταιρεία είναι ανάμεσα στα 21 έως 30 χρόνια και τριάντα ένα (31) δήλωσαν ότι τα συνολικά έτη υπηρεσίας τους στην εταιρεία ξεπερνούν τα 31 χρόνια.

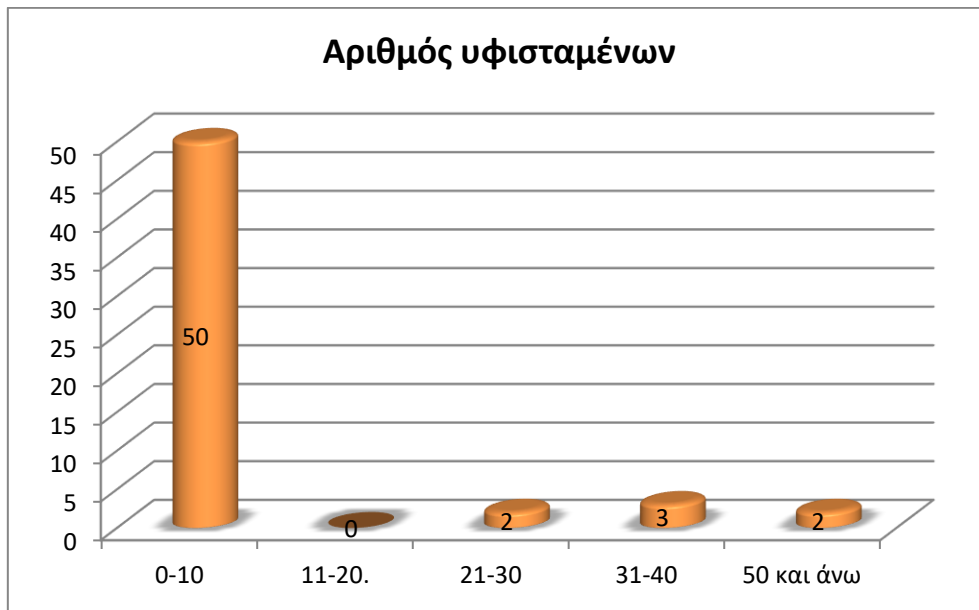


Γράφημα 29: Συνολικά έτη υπηρεσίας στην εταιρεία.



Αριθμός υφισταμένων:

Οι πενήντα (50) από τους/τις ερωτώμενους/ες ανέφεραν ότι ο αριθμός των υφισταμένων τους κυμαίνεται από 0 έως 10 άτομα, δύο (2) δήλωσαν ότι ο αριθμός των υφισταμένων τους βρίσκεται μεταξύ των 21 έως 30 ατόμων, τρεις (3) ανέφεραν ότι ο αριθμός των υφισταμένων τους αποτελείται από 31 έως 40 άτομα, ενώ δύο (2) ανέφεραν ότι ο αριθμός των υφισταμένων τους ξεπερνά τα 50 άτομα.

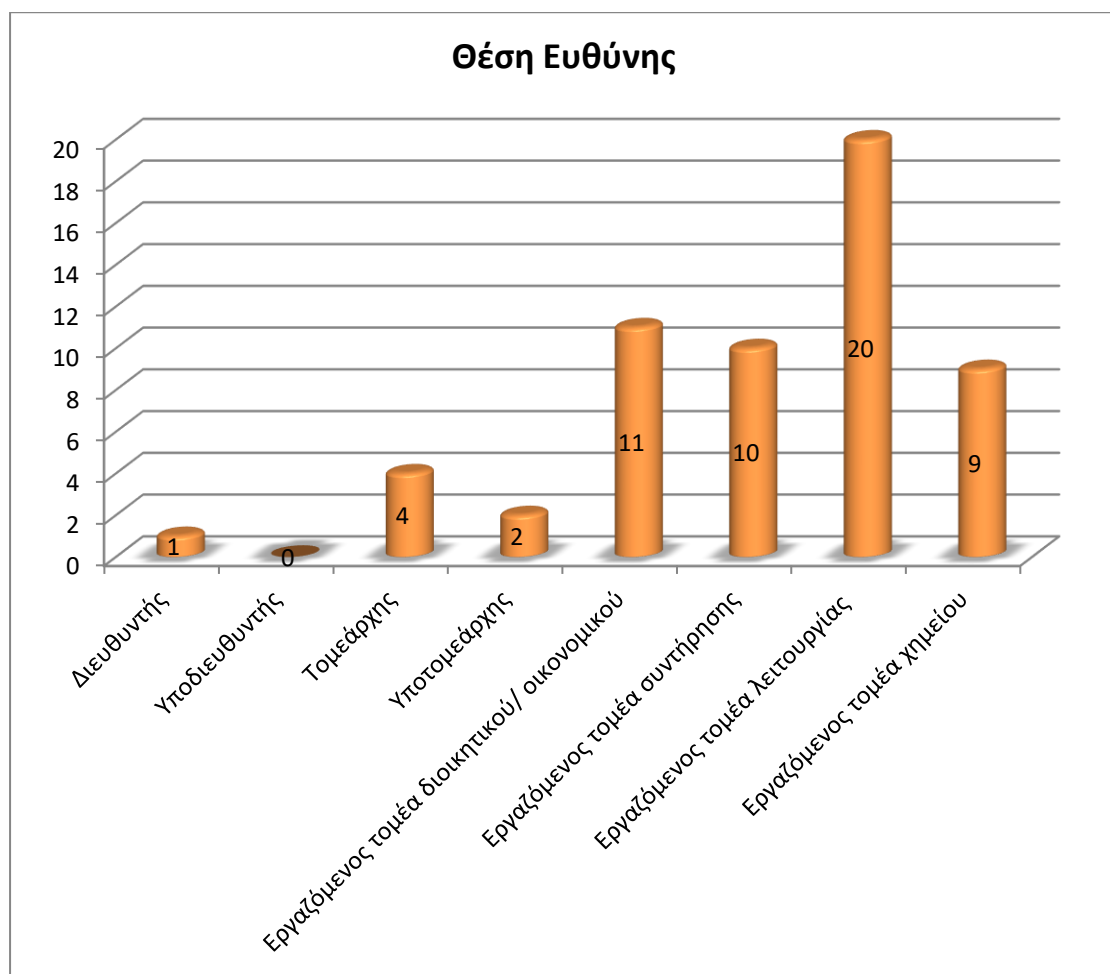


Γράφημα 30: Αριθμός υφισταμένων.



Θέση Ευθύνης:

Όσον αφορά τη θέση ευθύνης, ένας (1) από τους/τις ερωτώμενους/ες έχει τη θέση του Διευθυντή, τέσσερις (4) ερωτώμενοι κατέχουν τη θέση του Τομεάρχη, δύο (2) ερωτώμενοι βρίσκονται στη θέση του Υποτομεάρχη, έντεκα (11) ερωτώμενοι είναι εργαζόμενοι στον Τομέα διοικητικού/οικονομικού, δέκα (10) ερωτώμενοι εργάζονται στον Τομέα συντήρησης, είκοσι (20) ερωτώμενοι είναι εργαζόμενοι στον Τομέα λειτουργίας και τέλος εννέα (9) ερωτώμενοι εργάζονται στον Τομέα του χημείου.



Γράφημα 31: Θέση ευθύνης ερωτώμενων.



7.2 Σύγκριση αποτελεσμάτων διοικητικού προσωπικού και εργαζομένων

Στη συγκεκριμένη ενότητα πραγματοποιείται σύγκριση των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από την ανάλυση των δεδομένων των ερωτηματολογίων της έρευνας. Πιο αναλυτικά, συγκρίνονται οι απαντήσεις που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό του σταθμού, με τις απαντήσεις που δόθηκαν από τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού. Μέσα από τη συγκεκριμένη διαδικασία παρουσιάζονται οι ομοιότητες, αλλά και οι διαφορές που εμφανίζονται ανάμεσα στις δύο ομάδες ερωτώμενων (διοικητικό προσωπικό, εργαζόμενοι) αναφορικά με την πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού. Αξίζει να σημειωθεί ότι το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από 7 ερωτώμενους/ες, οι οποίοι/ες ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό του σταθμού, καθώς και από 50 ερωτώμενους/ες, οι οποίοι/ες ανήκουν στην ομάδα των εργαζομένων του σταθμού.

Ενότητα 1, Ερώτηση 1:

Η εταιρεία παρέχει στους εργαζόμενους πράσινη εκπαίδευση με στόχο την προώθηση πράσινων αξιών.

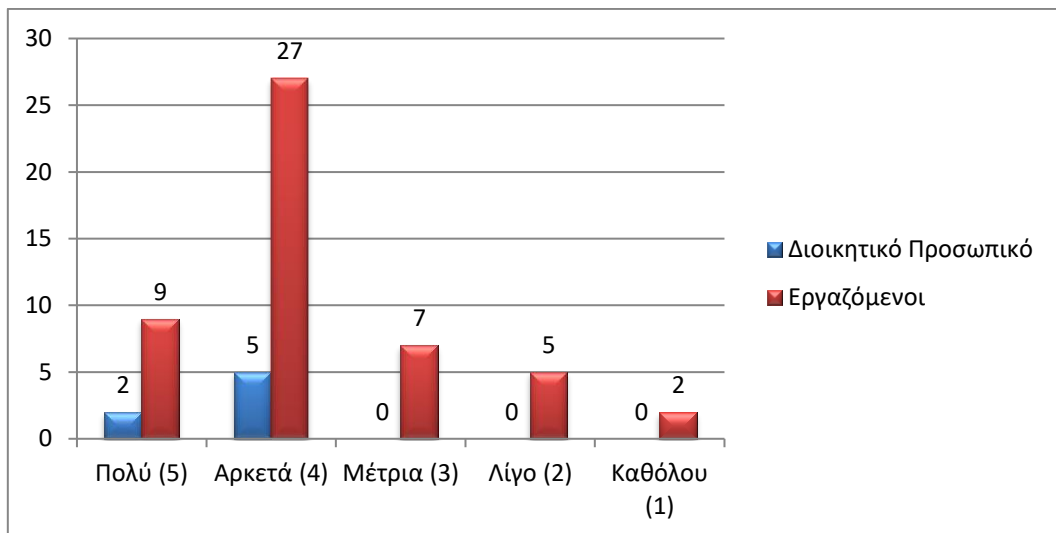
Στο πρώτο ερώτημα της Ενότητας 1 παρατηρείται ότι οι απαντήσεις που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό του σταθμού βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Αρκετά (4). Συγκεκριμένα, 2 ερωτώμενοι/ες που ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι η εταιρεία παρέχει στους εργαζόμενους σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό πράσινη εκπαίδευση με στόχο την προώθηση πράσινων αξιών και 5 ερωτώμενοι/ες που προέρχονται από το διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι η εταιρεία παρέχει στους εργαζόμενους σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό πράσινη εκπαίδευση με στόχο την προώθηση πράσινων αξιών.

Όσον αφορά τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού, οι απαντήσεις τους εξαπλώνονται σε ολόκληρη την κλίμακα, από Πολύ (5) μέχρι Καθόλου (1). Πιο αναλυτικά, 9 απάντησαν ότι η εταιρεία παρέχει στους εργαζόμενους πράσινη εκπαίδευση με στόχο την προώθηση πράσινων αξιών σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό, 27 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η συγκεκριμένη συνθήκη πραγματοποιείται σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό, 7 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η πράσινη εκπαίδευση που παρέχεται από την εταιρεία στους εργαζόμενους με στόχο την προώθηση πράσινων



αξιών πραγματοποιείται σε Μέτριο (3) βαθμό, 5 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι το γεγονός αυτό συμβαίνει Λίγο (2), ενώ τέλος 2 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία δεν παρέχει Καθόλου (1) στους εργαζόμενους πράσινη εκπαίδευση με στόχο την προώθηση πράσινων αξιών.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο συγκεκριμένο ερώτημα συμπεραίνουμε ότι τόσο το διοικητικό προσωπικό, όσο και οι εργαζόμενοι/ες του σταθμού, στο μεγαλύτερο μέρος τους θεωρούν ότι η εταιρεία παρέχει στους εργαζόμενους πράσινη εκπαίδευση με στόχο την προώθηση πράσινων αξιών. Ωστόσο, δεν πρέπει να παραβλεφθεί ότι ένας μικρός αριθμός εργαζομένων κρίνει ότι η εταιρεία δεν παρέχει σε ικανοποιητικό βαθμό στους εργαζόμενους πράσινη εκπαίδευση με στόχο την προώθηση πράσινων αξιών.



Γράφημα 32: Ενότητα 1, Ερώτηση 1.

Ενότητα 1, Ερώτηση 2:

Η εταιρεία παρέχει στους εργαζόμενους πράσινη εκπαίδευση για να αναπτύξουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την πράσινη διαχείριση.

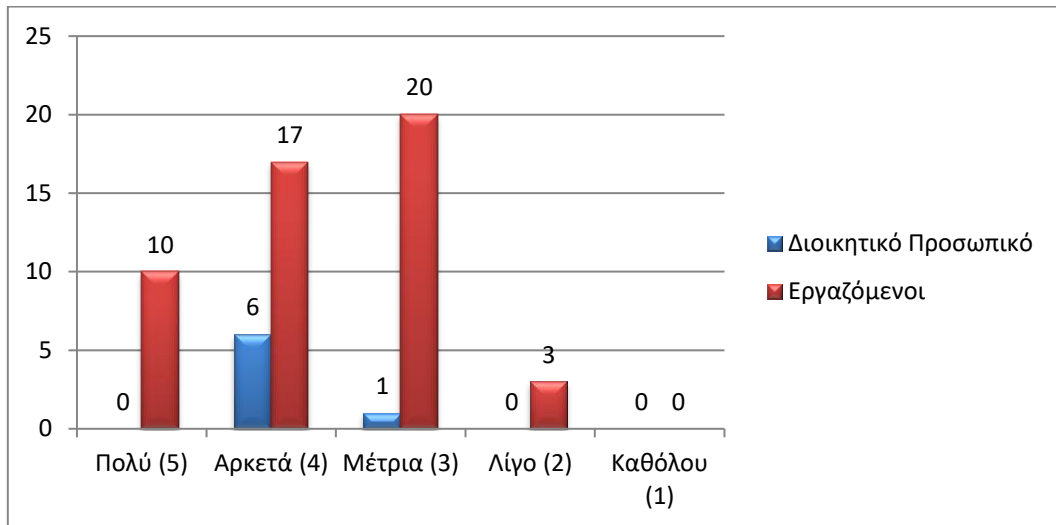
Στο δεύτερο ερώτημα της Ενότητας 1 παρατηρείται ότι οι απαντήσεις που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό του σταθμού βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Αρκετά (4) και Μέτρια (3). Συγκεκριμένα, 6 ερωτώμενοι/ες που ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι η εταιρεία παρέχει στους εργαζόμενους σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό πράσινη εκπαίδευση για να αναπτύξουν τις γνώσεις και τις



δεξιότητες που απαιτούνται για την πράσινη διαχείριση και 1 ερωτώμενος/η που προέρχεται από το διοικητικό προσωπικό απάντησε ότι η εταιρεία παρέχει στους εργαζόμενους Μέτρια (3) πράσινη εκπαίδευση για να αναπτύξουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την πράσινη διαχείριση.

Όσον αφορά τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού, οι απαντήσεις τους βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Λίγο (2). Πιο αναλυτικά, 10 απάντησαν ότι η εταιρεία παρέχει στους εργαζόμενους πράσινη εκπαίδευση για να αναπτύξουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την πράσινη διαχείριση σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό, 17 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η συγκεκριμένη συνθήκη πραγματοποιείται σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό, 20 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η πράσινη εκπαίδευση που παρέχεται από την εταιρεία στους εργαζόμενους για να αναπτύξουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την πράσινη διαχείριση πραγματοποιείται σε Μέτριο (3) βαθμό, 3 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι το γεγονός αυτό συμβαίνει Λίγο (2), ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία εργαζόμενος/η που να θεωρεί ότι η εταιρεία δεν παρέχει Καθόλου (1) στους εργαζόμενους πράσινη εκπαίδευση για να αναπτύξουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την πράσινη διαχείριση.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο συγκεκριμένο ερώτημα συμπεραίνουμε ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στο διοικητικό προσωπικό και τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού. Συγκεκριμένα, το η πλειονότητα του διοικητικού προσωπικού θεωρεί ότι η εταιρεία παρέχει στους εργαζόμενους σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό πράσινη εκπαίδευση για να αναπτύξουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την πράσινη διαχείριση. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι/ες στο μεγαλύτερο μέρος τους πιστεύουν ότι η εταιρεία παρέχει στους εργαζόμενους πράσινη εκπαίδευση για να αναπτύξουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την πράσινη διαχείριση σε Πολύ (5) μεγάλο, Αρκετά (4) μεγάλο ή Μέτριο (3) βαθμό.



Γράφημα 33: Ενότητα 1, Ερώτηση 2.

Ενότητα 1, Ερώτηση 3:

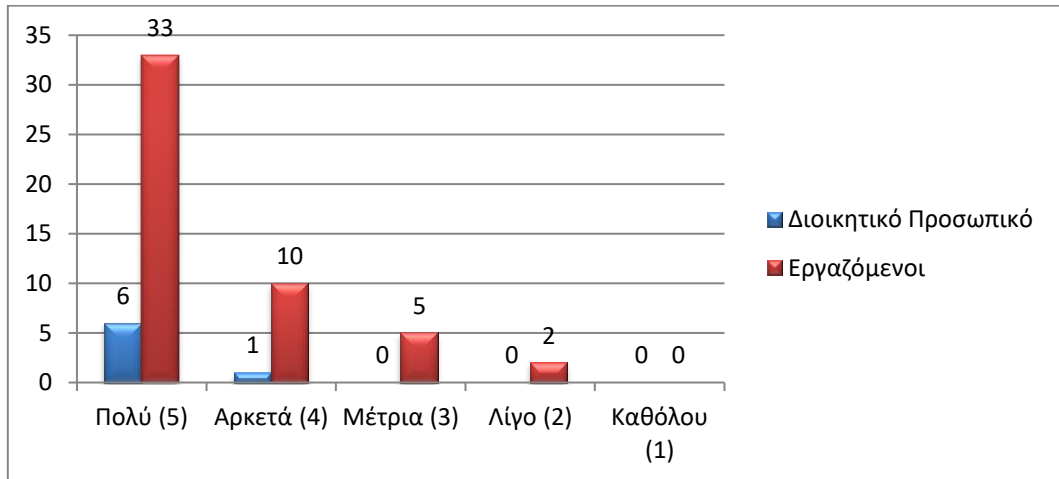
Η εταιρεία ακολουθεί μία περιβαλλοντική πολιτική.

Στο τρίτο ερώτημα της Ενότητας 1 παρατηρείται ότι οι απαντήσεις που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό του σταθμού βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Αρκετά (4). Συγκεκριμένα, 6 ερωτώμενοι/ες που ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι η εταιρεία ακολουθεί μία περιβαλλοντική πολιτική σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό και 1 ερωτώμενος/η που προέρχεται από το διοικητικό προσωπικό απάντησε ότι η εταιρεία ακολουθεί μία περιβαλλοντική πολιτική σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό.

Όσον αφορά τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού, οι απαντήσεις τους βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Λίγο (2). Πιο αναλυτικά, 33 απάντησαν ότι η εταιρεία ακολουθεί σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό μία περιβαλλοντική πολιτική, 10 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία ακολουθεί σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό μία περιβαλλοντική πολιτική, 5 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία ακολουθεί σε Μέτριο (3) βαθμό μία περιβαλλοντική πολιτική, 2 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία ακολουθεί Λίγο (2) μία περιβαλλοντική πολιτική, ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία εργαζόμενος/η που να θεωρεί ότι η εταιρεία δεν ακολουθεί Καθόλου (1) μία περιβαλλοντική πολιτική.



Από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο συγκεκριμένο ερώτημα συμπεραίνουμε ότι τόσο το διοικητικό προσωπικό, όσο και οι εργαζόμενοι/ες του σταθμού, στο μεγαλύτερο μέρος τους θεωρούν ότι η εταιρεία ακολουθεί μία περιβαλλοντική πολιτική. Ωστόσο, δεν πρέπει να παραβλεφθεί ότι ένας μικρός αριθμός εργαζομένων κρίνει ότι η εταιρεία δεν ακολουθεί σε μεγάλο βαθμό μία περιβαλλοντική πολιτική.



Γράφημα 34: Ενότητα 1, Ερώτηση 3.

Ενότητα 1, Ερώτηση 4:

Η εταιρεία δημοσιεύει ετήσια περιβαλλοντική έκθεση.

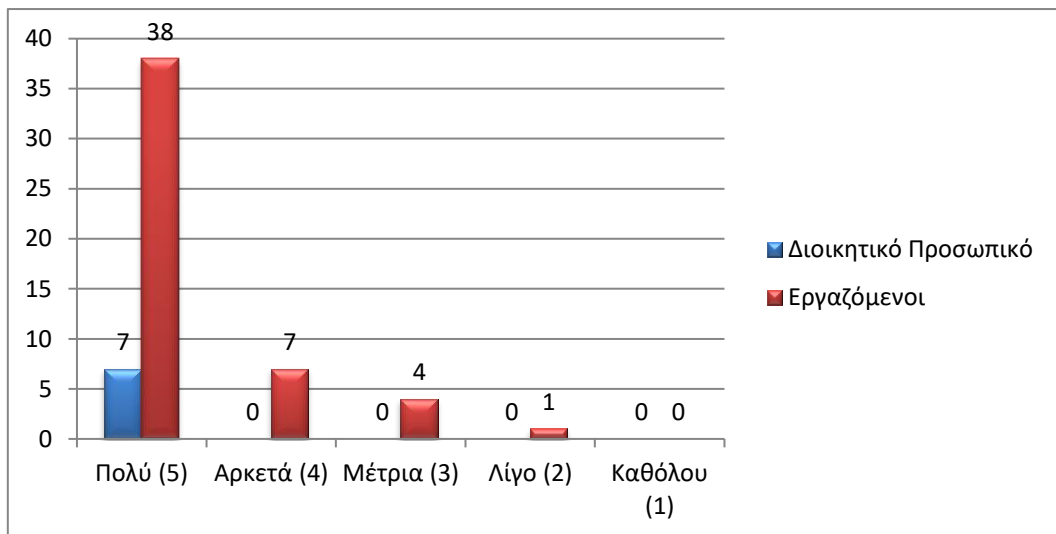
Στο τέταρτο ερώτημα της Ενότητας 1 παρατηρείται ότι το σύνολο των απαντήσεων που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό βρίσκεται στο πεδίο Πολύ (5). Συγκεκριμένα, και οι 7 ερωτώμενοι/ες που ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι η εταιρεία δημοσιεύει ετήσια περιβαλλοντική έκθεση σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό.

Όσον αφορά τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού, οι απαντήσεις τους βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Λίγο (2). Πιο αναλυτικά, 38 απάντησαν ότι η εταιρεία δημοσιεύει σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό ετήσια περιβαλλοντική έκθεση, 7 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία δημοσιεύει σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό ετήσια περιβαλλοντική έκθεση, 4 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία δημοσιεύει σε Μέτριο (3) βαθμό ετήσια περιβαλλοντική έκθεση, 1 εργαζόμενος/η απάντησε ότι η εταιρεία δημοσιεύει ετήσια περιβαλλοντική έκθεση Λίγο (2), ενώ



τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία εργαζόμενος/η που να θεωρεί ότι η εταιρεία δεν δημοσιεύει Καθόλου (1) ετήσια περιβαλλοντική έκθεση.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο συγκεκριμένο ερώτημα συμπεραίνουμε ότι τόσο το διοικητικό προσωπικό, όσο και οι εργαζόμενοι/ες του σταθμού, θεωρούν ότι η εταιρεία δημοσιεύει σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό ετήσια περιβαλλοντική έκθεση. Ωστόσο, δεν πρέπει να παραβλεφθεί ότι ένας μικρός αριθμός εργαζομένων κρίνει ότι η εταιρεία δημοσιεύει ετήσια περιβαλλοντική έκθεση σε μικρότερο βαθμό.



Γράφημα 35: Ενότητα 1, Ερώτηση 4.

Ενότητα 1, Ερώτηση 5:

Η εταιρεία προσπαθεί να μειώσει τη χρήση τοξικών χημικών/ καυσίμων.

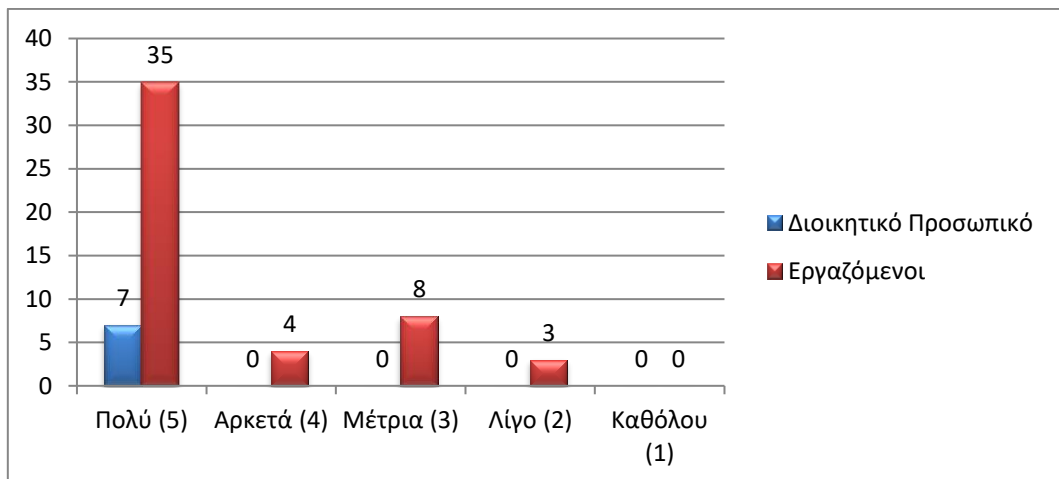
Στο πέμπτο ερώτημα της Ενότητας 1 παρατηρείται ότι το σύνολο των απαντήσεων που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό βρίσκεται στο πεδίο Πολύ (5). Συγκεκριμένα, και οι 7 ερωτώμενοι/ες που ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι η εταιρεία προσπαθεί σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό να μειώσει τη χρήση τοξικών χημικών/ καυσίμων.

Όσον αφορά τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού, οι απαντήσεις τους βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Λίγο (2). Πιο αναλυτικά, 35 απάντησαν ότι η εταιρεία προσπαθεί σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό να μειώσει τη χρήση τοξικών χημικών/ καυσίμων, 4 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία προσπαθεί σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό να μειώσει τη χρήση τοξικών χημικών/ καυσίμων, 8



εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία προσπαθεί σε Μέτριο (3) βαθμό να μειώσει τη χρήση τοξικών χημικών/ καυσίμων, 3 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία προσπαθεί να μειώσει τη χρήση τοξικών χημικών/ καυσίμων Λίγο (2), ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία εργαζόμενος/η που να θεωρεί ότι η εταιρεία δεν προσπαθεί Καθόλου (1) να μειώσει τη χρήση τοξικών χημικών/ καυσίμων.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο συγκεκριμένο ερώτημα συμπεραίνουμε ότι τόσο το διοικητικό προσωπικό, όσο και οι εργαζόμενοι/ες του σταθμού, θεωρούν ότι η εταιρεία προσπαθεί σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό να μειώσει τη χρήση τοξικών χημικών/ καυσίμων. Ωστόσο, δεν πρέπει να παραβλεφθεί ότι ένας μικρός αριθμός εργαζομένων κρίνει ότι η εταιρεία προσπαθεί να μειώσει τη χρήση τοξικών χημικών/ καυσίμων σε μικρότερο βαθμό.



Γράφημα 36: Ενότητα 1, Ερώτηση 5.

Ενότητα 1, Ερώτηση 6:

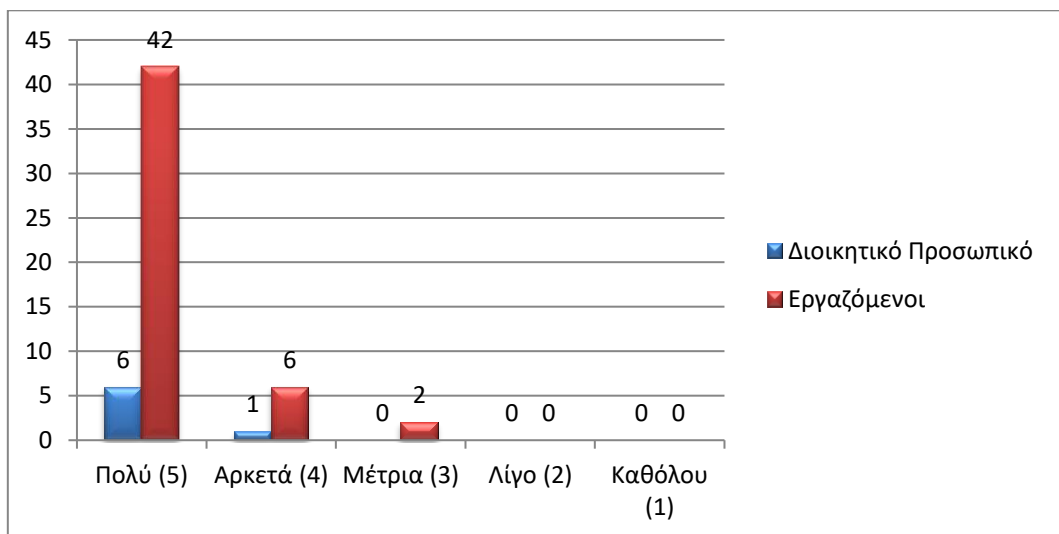
Η εταιρεία πιστεύει ότι είναι σημαντικό να προστατεύουμε το περιβάλλον.

Στο έκτο ερώτημα της Ενότητας 1 παρατηρείται ότι οι απαντήσεις που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό του σταθμού βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Αρκετά (4). Συγκεκριμένα, 6 ερωτώμενοι/ες που ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι η εταιρεία πιστεύει σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό ότι είναι σημαντικό να προστατεύουμε το περιβάλλον και 1 ερωτώμενος/η που προέρχεται από το διοικητικό προσωπικό απάντησε ότι η εταιρεία πιστεύει σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό ότι είναι σημαντικό να προστατεύουμε το περιβάλλον.



Όσον αφορά τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού, οι απαντήσεις τους βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Μέτρια (3). Πιο αναλυτικά, 42 απάντησαν πως η εταιρεία πιστεύει ότι είναι σημαντικό να προστατεύουμε το περιβάλλον σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό, 7 εργαζόμενοι/ες απάντησαν πως η εταιρεία πιστεύει ότι είναι σημαντικό να προστατεύουμε το περιβάλλον σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό, 2 εργαζόμενοι/ες απάντησαν πως η εταιρεία πιστεύει ότι είναι σημαντικό να προστατεύουμε το περιβάλλον σε Μέτριο (3) βαθμό, ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία εργαζόμενος/η ο/η οποίος/α να δώσει την απάντηση Λίγο (2) ή Καθόλου (1) στο παραπάνω ερώτημα.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο συγκεκριμένο ερώτημα συμπεραίνουμε ότι τόσο το διοικητικό προσωπικό, όσο και οι εργαζόμενοι/ες του σταθμού, θεωρούν ότι η εταιρεία πιστεύει σε μεγάλο βαθμό ότι είναι σημαντικό να προστατεύουμε το περιβάλλον.



Γράφημα 37: Ενότητα 1, Ερώτηση 6.

Ενότητα 1, Ερώτηση 7:

Η εταιρεία ενδιαφέρεται να γίνει φιλική προς το περιβάλλον.

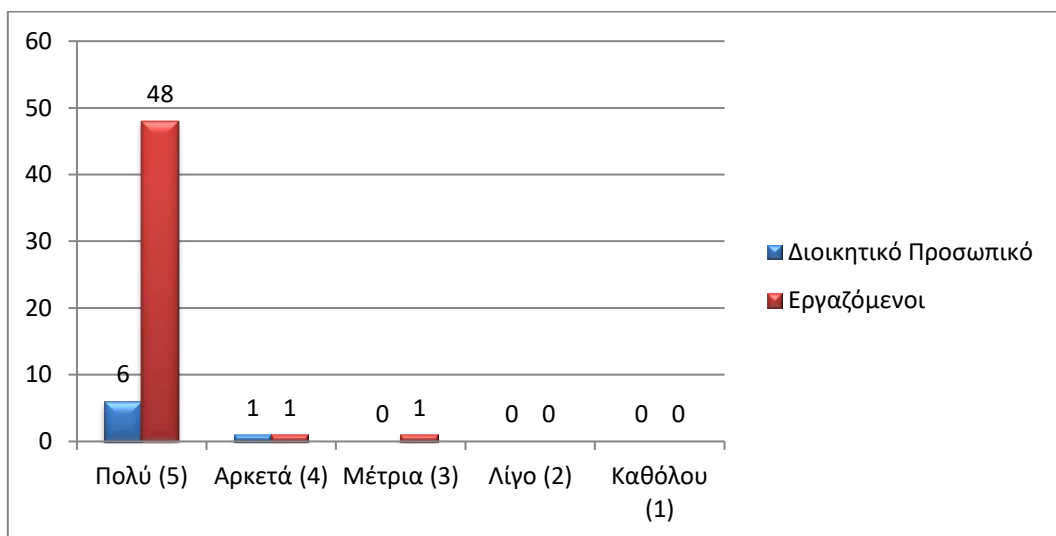
Στο έβδομο ερώτημα της Ενότητας 1 παρατηρείται ότι οι απαντήσεις που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό του σταθμού βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Αρκετά (4). Συγκεκριμένα, 6 ερωτώμενοι/ες που ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι η εταιρεία ενδιαφέρεται σε Πολύ (5) μεγάλο



βαθμό να γίνει φιλική προς το περιβάλλον και 1 ερωτώμενος/η που προέρχεται από το διοικητικό προσωπικό απάντησε ότι η εταιρεία ενδιαφέρεται σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό να γίνει φιλική προς το περιβάλλον.

Όσον αφορά τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού, οι απαντήσεις τους βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Μέτρια (3). Πιο αναλυτικά, 48 απάντησαν ότι η εταιρεία ενδιαφέρεται να γίνει φιλική προς το περιβάλλον σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό, 1 εργαζόμενος/η απάντησε ότι η εταιρεία ενδιαφέρεται να γίνει φιλική προς το περιβάλλον σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό, 1 εργαζόμενος/η απάντησε ότι η εταιρεία ενδιαφέρεται να γίνει φιλική προς το περιβάλλον σε Μέτριο (3) βαθμό, ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία εργαζόμενος/η ο/η οποίος/α να δώσει την απάντηση Λίγο (2) ή Καθόλου (1) στο παραπάνω ερώτημα.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο συγκεκριμένο ερώτημα συμπεραίνουμε ότι τόσο το διοικητικό προσωπικό, όσο και οι εργαζόμενοι/ες του σταθμού, θεωρούν ότι η εταιρεία ενδιαφέρεται σε μεγάλο βαθμό να γίνει φιλική προς το περιβάλλον.



Γράφημα 38: Ενότητα 1, Ερώτηση 7.

Ενότητα 1, Ερώτηση 8:

Η εταιρεία ανησυχεί για τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις.

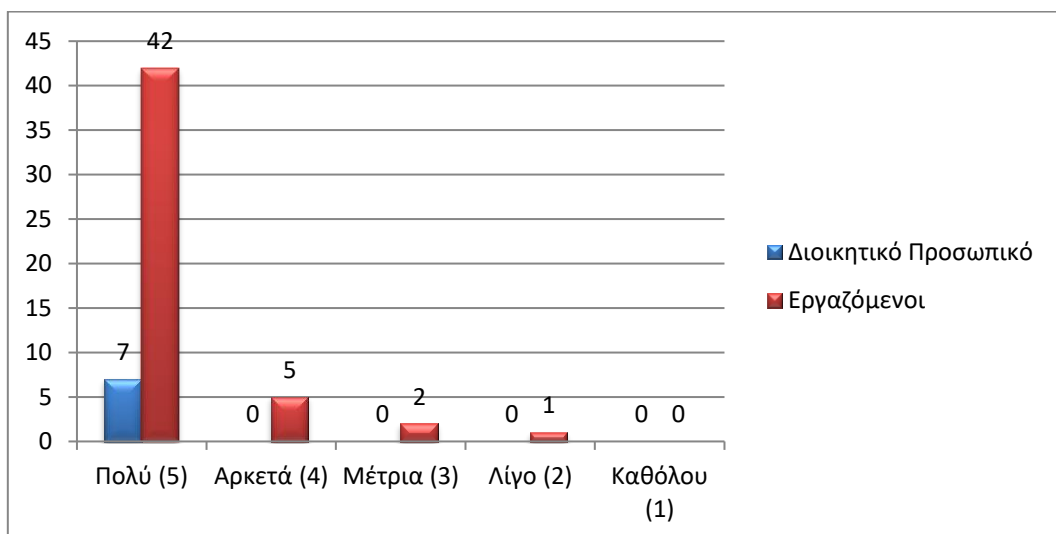
Στο όγδοο ερώτημα της Ενότητας 1 παρατηρείται ότι το σύνολο των απαντήσεων που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό βρίσκεται στο πεδίο Πολύ (5). Συγκεκριμένα, και οι 7 ερωτώμενοι/ες που ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό



απάντησαν ότι η εταιρεία ανησυχεί σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό για τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις.

Όσον αφορά τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού, οι απαντήσεις τους βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Λίγο (2). Πιο αναλυτικά, 42 απάντησαν ότι η εταιρεία ανησυχεί σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό για τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις, 5 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία ανησυχεί σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό για τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις, 2 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία ανησυχεί σε Μέτριο (3) βαθμό για τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις, 1 εργαζόμενος/η απάντησε ότι η εταιρεία ανησυχεί Λίγο (2) για τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις, ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία εργαζόμενος/η ο/η οποίος/α να δώσει την απάντηση Καθόλου (1) στο παραπάνω ερώτημα.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο συγκεκριμένο ερώτημα συμπεραίνουμε ότι τόσο το διοικητικό προσωπικό, όσο και οι εργαζόμενοι/ες του σταθμού, θεωρούν ότι η εταιρεία ανησυχεί σε μεγάλο βαθμό για τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις.



Γράφημα 39: Ενότητα 1, Ερώτηση 8.



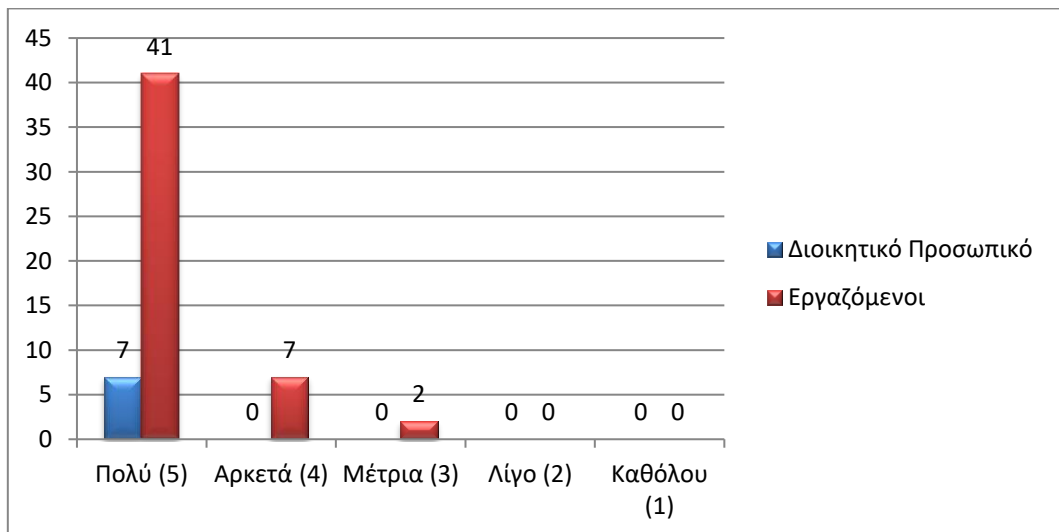
Ενότητα 1, Ερώτηση 9:

Η εταιρεία νοιάζεται για το περιβαλλοντικό αποτύπωμα.

Στο ένατο ερώτημα της Ενότητας 1 παρατηρείται ότι το σύνολο των απαντήσεων που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό βρίσκεται στο πεδίο Πολύ (5). Συγκεκριμένα, και οι 7 ερωτώμενοι/ες που ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι η εταιρεία νοιάζεται σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό για το περιβαλλοντικό αποτύπωμα.

Όσον αφορά τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού, οι απαντήσεις τους βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Μέτρια (3). Πιο αναλυτικά, 41 απάντησαν ότι η εταιρεία νοιάζεται για το περιβαλλοντικό αποτύπωμα σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό, 7 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία νοιάζεται για το περιβαλλοντικό αποτύπωμα σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό, 2 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία νοιάζεται για το περιβαλλοντικό αποτύπωμα σε Μέτριο (3) βαθμό, ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία εργαζόμενος/η ο/η οποίος/α να δώσει την απάντηση Λίγο (2) ή Καθόλου (1) στο παραπάνω ερώτημα.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο συγκεκριμένο ερώτημα συμπεραίνουμε ότι τόσο το διοικητικό προσωπικό, όσο και οι εργαζόμενοι του σταθμού, θεωρούν ότι η εταιρεία νοιάζεται σε μεγάλο βαθμό για το περιβαλλοντικό αποτύπωμα.



Γράφημα 40: Ενότητα 1, Ερώτηση 9.



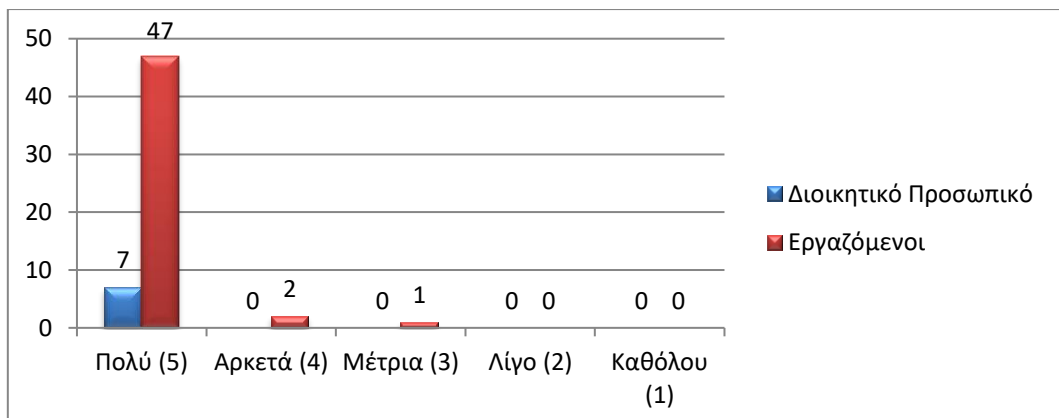
Ενότητα 1, Ερώτηση 10:

Η εταιρεία προσπαθεί να μειώσει τις εκπομπές ρίπων που είναι βλαβερές για το περιβάλλον.

Στο δέκατο ερώτημα της Ενότητας 1 παρατηρείται ότι το σύνολο των απαντήσεων που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό βρίσκεται στο πεδίο Πολύ (5). Συγκεκριμένα, και οι 7 ερωτώμενοι/ες που ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι η εταιρεία προσπαθεί σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό να μειώσει τις εκπομπές ρίπων που είναι βλαβερές για το περιβάλλον.

Όσον αφορά τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού, οι απαντήσεις τους βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Μέτρια (3). Πιο αναλυτικά, 47 απάντησαν ότι η εταιρεία προσπαθεί σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό να μειώσει τις εκπομπές ρίπων που είναι βλαβερές για το περιβάλλον, 2 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία προσπαθεί σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό να μειώσει τις εκπομπές ρίπων που είναι βλαβερές για το περιβάλλον, 1 εργαζόμενος/η απάντησε ότι η εταιρεία προσπαθεί σε Μέτριο (3) βαθμό να μειώσει τις εκπομπές ρίπων που είναι βλαβερές για το περιβάλλον, ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία εργαζόμενος/η ο/η οποίος/α να δώσει την απάντηση Λίγο (2) ή Καθόλου (1) στο παραπάνω ερώτημα.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο συγκεκριμένο ερώτημα συμπεραίνουμε ότι τόσο το διοικητικό προσωπικό, όσο και οι εργαζόμενοι/ες του σταθμού, θεωρούν ότι η εταιρεία προσπαθεί σε μεγάλο βαθμό να μειώσει τις εκπομπές ρίπων που είναι βλαβερές για το περιβάλλον.



Γράφημα 41: Ενότητα 1, Ερώτηση 10.

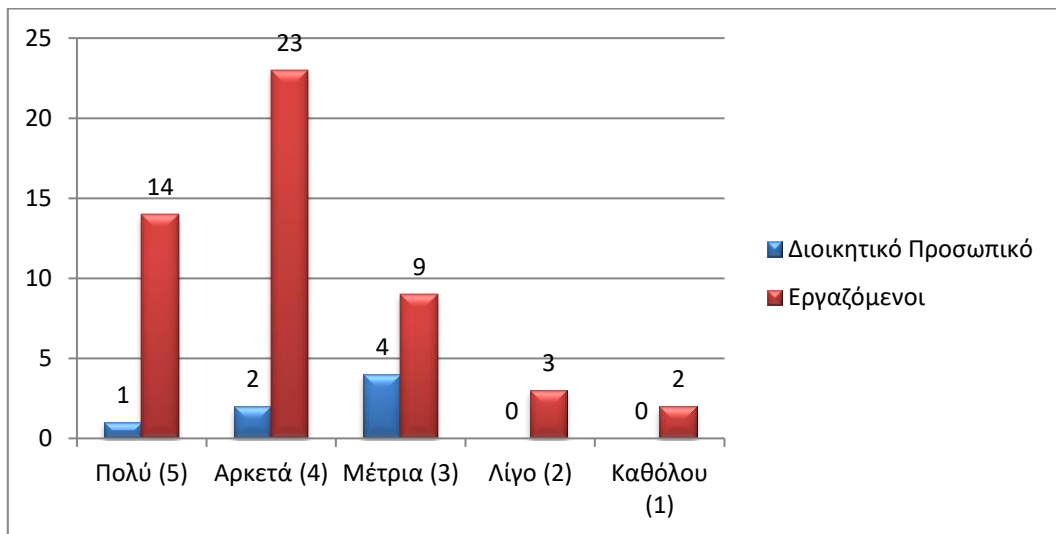
**Ενότητα 1, Ερώτηση 11:**

Η εταιρεία προσλαμβάνει εργαζόμενους σύμφωνα με την περιβαλλοντική εκπαίδευσή τους.

Στο ενδέκατο ερώτημα της Ενότητας 1 παρατηρείται ότι οι απαντήσεις που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό του σταθμού βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Μέτρια (3). Συγκεκριμένα, 1 ερωτώμενος/η που ανήκει στο διοικητικό προσωπικό απάντησε ότι η εταιρεία προσλαμβάνει σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό εργαζόμενους σύμφωνα με την περιβαλλοντική εκπαίδευσή τους, 2 ερωτώμενοι/ες από το διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι η εταιρεία προσλαμβάνει σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό εργαζόμενους/ες σύμφωνα με την περιβαλλοντική εκπαίδευσή τους και 4 ερωτώμενοι/ες που προέρχονται από το διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι η εταιρεία προσλαμβάνει σε Μέτριο (3) βαθμό εργαζόμενους σύμφωνα με την περιβαλλοντική εκπαίδευσή τους.

Όσον αφορά τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού, οι απαντήσεις τους εξαπλώνονται σε ολόκληρη την κλίμακα, από Πολύ (5) μέχρι Καθόλου (1). Πιο αναλυτικά, 14 απάντησαν ότι η εταιρεία προσλαμβάνει εργαζόμενους σύμφωνα με την περιβαλλοντική εκπαίδευσή τους σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό, 23 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η συγκεκριμένη συνθήκη πραγματοποιείται σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό, 9 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία προσλαμβάνει εργαζόμενους σύμφωνα με την περιβαλλοντική εκπαίδευσή τους σε Μέτριο (3) βαθμό, 3 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι το γεγονός αυτό συμβαίνει Λίγο (2), ενώ τέλος 2 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία δεν προσλαμβάνει Καθόλου (1) εργαζόμενους σύμφωνα με την περιβαλλοντική εκπαίδευσή τους.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο συγκεκριμένο ερώτημα συμπεραίνουμε ότι τόσο το διοικητικό προσωπικό, όσο και οι εργαζόμενοι/ες του σταθμού, θεωρούν ότι η εταιρεία προσλαμβάνει σε μεγάλο βαθμό εργαζόμενους σύμφωνα με την περιβαλλοντική εκπαίδευσή τους. Ωστόσο, δεν πρέπει να παραβλεφθεί ότι ένας μικρός αριθμός εργαζομένων κρίνει ότι η εταιρεία προσλαμβάνει εργαζόμενους σύμφωνα με την περιβαλλοντική εκπαίδευσή τους σε μικρότερο βαθμό.



Γράφημα 42: Ενότητα 1, Ερώτηση 11.

Ενότητα 1, Ερώτηση 12:

Η εταιρεία θέτει πράσινους στόχους στα στελέχη και τους εργαζόμενούς της.

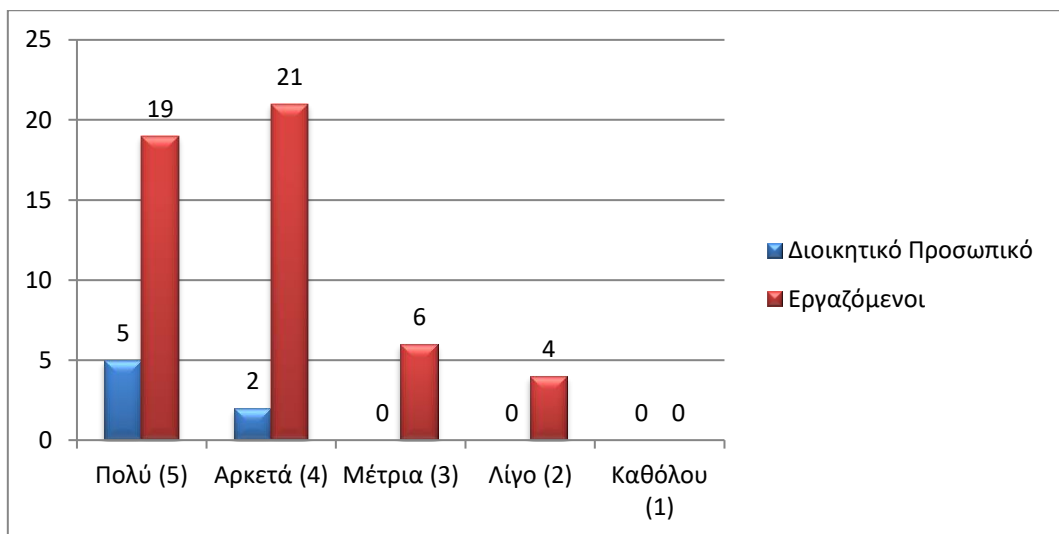
Στο δωδέκατο ερώτημα της Ενότητας παρατηρείται ότι οι απαντήσεις που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό του σταθμού βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Αρκετά (4). Συγκεκριμένα, 5 ερωτώμενοι/ες που ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι η εταιρεία θέτει πράσινους στόχους στα στελέχη και τους εργαζόμενούς της σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό και 2 ερωτώμενοι/ες που προέρχονται από το διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι η εταιρεία θέτει πράσινους στόχους στα στελέχη και τους εργαζόμενούς της σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό.

Όσον αφορά τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού, οι απαντήσεις τους βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Λίγο (2). Πιο αναλυτικά, 19 απάντησαν ότι η εταιρεία θέτει σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό πράσινους στόχους στα στελέχη και τους εργαζόμενούς της, 21 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία θέτει σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό πράσινους στόχους στα στελέχη και τους εργαζόμενούς της, 6 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία θέτει σε Μέτριο (3) βαθμό πράσινους στόχους στα στελέχη και τους εργαζόμενούς της, 4 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία θέτει πράσινους στόχους στα στελέχη και τους εργαζόμενούς της Λίγο (2),



ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία εργαζόμενος/η που να θεωρεί ότι η εταιρεία δεν θέτει Καθόλου (1) πράσινους στόχους στα στελέχη και τους εργαζόμενούς της.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο συγκεκριμένο ερώτημα συμπεραίνουμε ότι τόσο το διοικητικό προσωπικό, όσο και οι εργαζόμενοι/ες του σταθμού, θεωρούν ότι η εταιρεία θέτει σε μεγάλο βαθμό πράσινους στόχους στα στελέχη και τους εργαζόμενούς της. Ωστόσο, δεν πρέπει να παραβλεφθεί ότι ένας μικρός αριθμός εργαζομένων κρίνει ότι η εταιρεία θέτει σε μικρό βαθμό πράσινους στόχους στα στελέχη και τους εργαζόμενούς της.



Γράφημα 43: Ενότητα 1, Ερώτηση 12.

Ενότητα 1, Ερώτηση 13:

Η εταιρεία δίνει έμφαση στην περιβαλλοντική κουλτούρα.

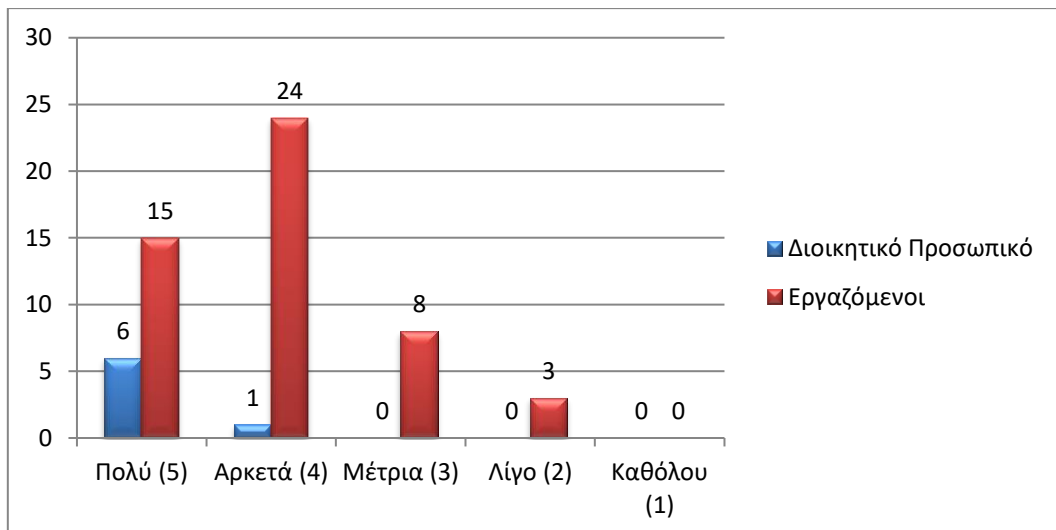
Στο δέκατο τρίτο ερώτημα της Ενότητας 1 παρατηρείται ότι οι απαντήσεις που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό του σταθμού βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Αρκετά (4). Συγκεκριμένα, 6 ερωτώμενοι/ες που ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι η εταιρεία δίνει Πολύ (5) έμφαση στην περιβαλλοντική κουλτούρα και 1 ερωτώμενος/η που προέρχεται από το διοικητικό προσωπικό απάντησε ότι η εταιρεία δίνει Αρκετά (4) έμφαση στην περιβαλλοντική κουλτούρα.

Όσον αφορά τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού, οι απαντήσεις τους βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Λίγο (2). Πιο αναλυτικά, 15 απάντησαν



ότι η εταιρεία δίνει σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό έμφαση στην περιβαλλοντική κουλτούρα, 24 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία δίνει σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό έμφαση στην περιβαλλοντική κουλτούρα, 8 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία δίνει σε Μέτριο (3) βαθμό έμφαση στην περιβαλλοντική κουλτούρα, 3 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι η εταιρεία δίνει έμφαση στην περιβαλλοντική κουλτούρα Λίγο (2), ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία εργαζόμενος/η που να θεωρεί ότι η εταιρεία δεν δίνει Καθόλου (1) έμφαση στην περιβαλλοντική κουλτούρα.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο συγκεκριμένο ερώτημα συμπεραίνουμε ότι τόσο το διοικητικό προσωπικό, όσο και οι εργαζόμενοι/ες του σταθμού, θεωρούν ότι η εταιρεία δίνει σε μεγάλο βαθμό έμφαση στην περιβαλλοντική κουλτούρα. Ωστόσο, δεν πρέπει να παραβλεφθεί ότι ένας μικρός αριθμός εργαζομένων κρίνει ότι η εταιρεία δίνει σε μικρό βαθμό έμφαση στην περιβαλλοντική κουλτούρα.



Γράφημα 44: Ενότητα 1, Ερώτηση 13.



Ενότητα 2, Ερώτηση 1:

Οι προϊστάμενοι ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους με σκοπό να ενημερωθούν για την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική.

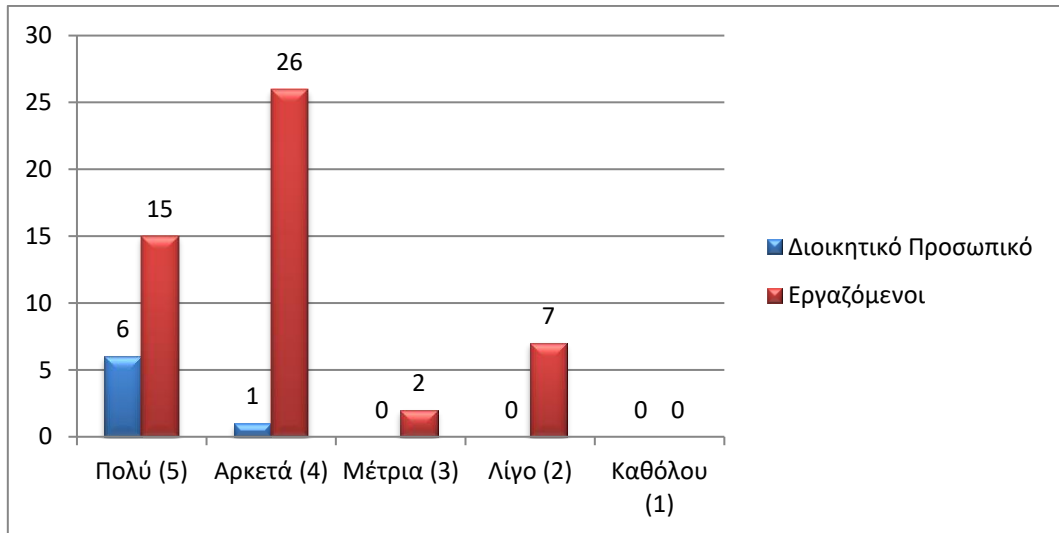
Στο πρώτο ερώτημα της Ενότητας 2 παρατηρείται ότι οι απαντήσεις που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό του σταθμού βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Αρκετά (4). Συγκεκριμένα, 6 ερωτώμενοι/ες που ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι ενθαρρύνουν σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό τους εργαζόμενους με σκοπό να ενημερωθούν για την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική και 1 ερωτώμενος/η που προέρχεται από το διοικητικό προσωπικό απάντησε ότι οι προϊστάμενοι ενθαρρύνουν σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό τους εργαζόμενους με σκοπό να ενημερωθούν για την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική.

Όσον αφορά τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού, οι απαντήσεις τους βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Λίγο (2). Πιο αναλυτικά, 15 απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι ενθαρρύνουν σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό τους εργαζόμενους με σκοπό να ενημερωθούν για την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική, 26 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι ενθαρρύνουν σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό τους εργαζόμενους με σκοπό να ενημερωθούν για την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική, 2 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι ενθαρρύνουν σε Μέτριο (3) βαθμό έμφαση τους εργαζόμενους με σκοπό να ενημερωθούν για την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική, 7 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι ενθαρρύνουν Λίγο (2) τους εργαζόμενους με σκοπό να ενημερωθούν για την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική, ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία εργαζόμενος/η που να θεωρεί ότι προϊστάμενοι δεν ενθαρρύνουν Καθόλου (1) τους εργαζόμενους με σκοπό να ενημερωθούν για την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο συγκεκριμένο ερώτημα συμπεραίνουμε ότι τόσο το διοικητικό προσωπικό, όσο και οι εργαζόμενοι/ες του σταθμού, θεωρούν ότι οι προϊστάμενοι ενθαρρύνουν σε μεγάλο βαθμό τους εργαζόμενους με σκοπό να ενημερωθούν για την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική. Ωστόσο, δεν πρέπει να παραβλεφθεί ότι ένας μικρός αριθμός εργαζομένων κρίνει ότι οι προϊστάμενοι



ενθαρρύνουν σε μικρό βαθμό τους εργαζόμενους με σκοπό να ενημερωθούν για την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική.



Γράφημα 45: Ενότητα 2, Ερώτηση 1.

Ενότητα 2, Ερώτηση 2:

Οι προϊστάμενοι προωθούν την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική στους εργαζόμενους.

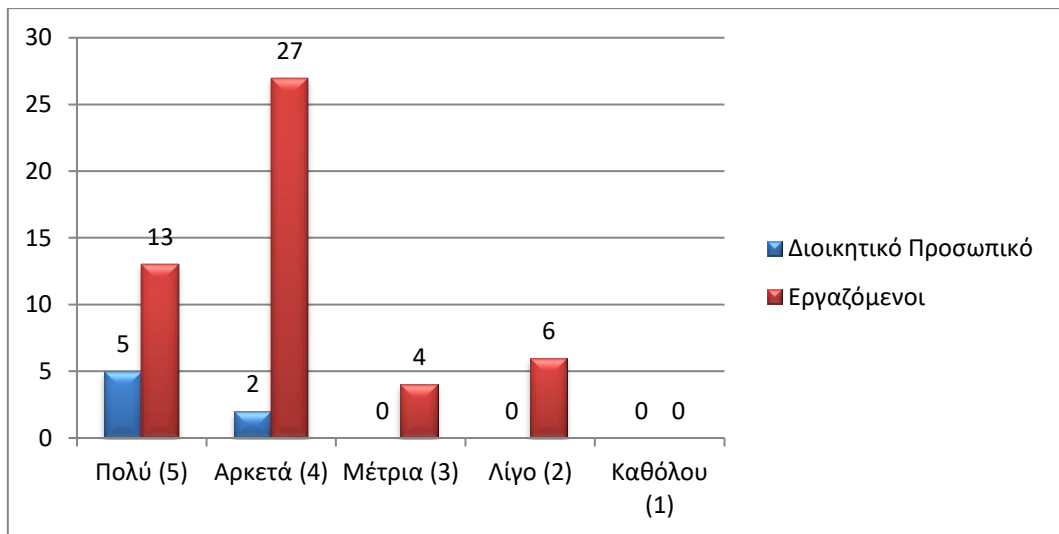
Στο δεύτερο ερώτημα της Ενότητας 2 παρατηρείται ότι οι απαντήσεις που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό του σταθμού βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Αρκετά (4). Συγκεκριμένα, 5 ερωτώμενοι/ες που ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι προωθούν σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική στους εργαζόμενους και 2 ερωτώμενοι/ες που προέρχονται από το διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι προωθούν σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική στους εργαζόμενους.

Όσον αφορά τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού, οι απαντήσεις τους βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Λίγο (2). Πιο αναλυτικά, 13 απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι προωθούν σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική στους εργαζόμενους, 27 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι προωθούν σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική στους εργαζόμενους, 4 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι



προϊστάμενοι προωθούν σε Μέτριο (3) βαθμό την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική στους εργαζόμενους, 6 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι προωθούν Λίγο (2) την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική στους εργαζόμενους, ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία εργαζόμενος/η που να θεωρεί ότι προϊστάμενοι δεν προωθούν Καθόλου (1) την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική στους εργαζόμενους.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο συγκεκριμένο ερώτημα συμπεραίνουμε ότι τόσο το διοικητικό προσωπικό, όσο και οι εργαζόμενοι/ες του σταθμού, θεωρούν ότι οι προϊστάμενοι προωθούν σε μεγάλο βαθμό την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική στους εργαζόμενους. Ωστόσο, δεν πρέπει να παραβλεφθεί ότι ένας μικρός αριθμός εργαζομένων κρίνει ότι οι προϊστάμενοι προωθούν σε μικρό βαθμό την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική στους εργαζόμενους.



Γράφημα 46: Ενότητα 2, Ερώτηση 2.

Ενότητα 2, Ερώτηση 3:

Οι προϊστάμενοι δίνουν έμφαση στην πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική κατά την αξιολόγηση του έργου των εργαζομένων.

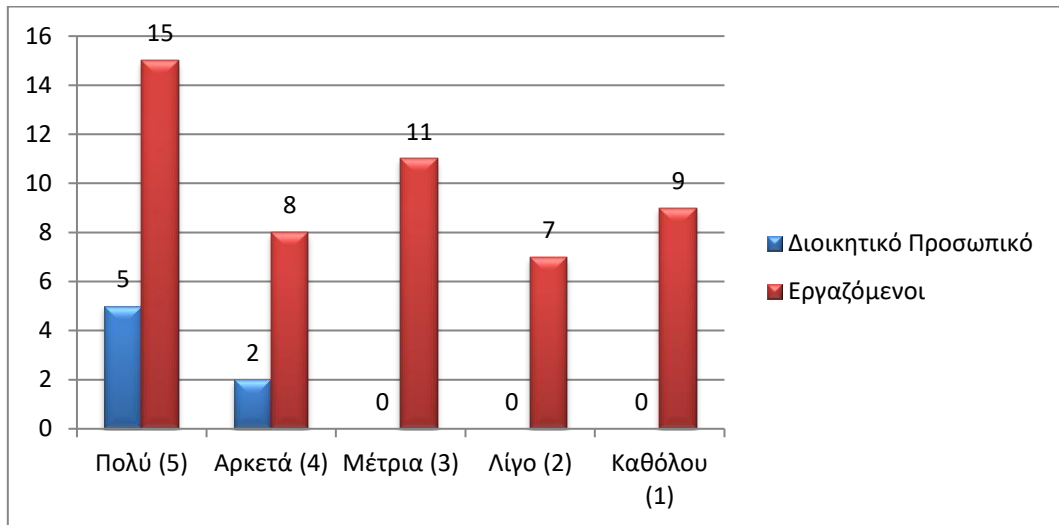
Στο τρίτο ερώτημα της Ενότητας 2 παρατηρείται ότι οι απαντήσεις που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό του σταθμού βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Αρκετά (4). Συγκεκριμένα, 5 ερωτώμενοι/ες που ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι δίνουν σε Πολύ (5) μεγάλο



βαθμό έμφαση στην πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική κατά την αξιολόγηση του έργου των εργαζομένων και 2 ερωτώμενοι/ες που προέρχονται από το διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι δίνουν σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό έμφαση στην πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική κατά την αξιολόγηση του έργου των εργαζομένων.

Όσον αφορά τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού, οι απαντήσεις τους εξαπλώνονται σε ολόκληρη την κλίμακα, από Πολύ (5) μέχρι Καθόλου (1). Πιο αναλυτικά, 15 απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι δίνουν σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό έμφαση στην πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική κατά την αξιολόγηση του έργου των εργαζομένων, 8 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι δίνουν σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό έμφαση στην πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική κατά την αξιολόγηση του έργου των εργαζομένων, 11 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι δίνουν σε Μέτριο (3) βαθμό έμφαση στην πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική κατά την αξιολόγηση του έργου των εργαζομένων, 6 ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι οι προϊστάμενοι δίνουν Λίγο (2) έμφαση στην πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική κατά την αξιολόγηση του έργου των εργαζομένων, ενώ τέλος 9 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι προϊστάμενοι δεν δίνουν Καθόλου (1) έμφαση στην πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική κατά την αξιολόγηση του έργου των εργαζομένων.

Από τις απαντήσεις συμπεραίνουμε ότι υπάρχει διχογνωμία στις απόψεις των ερωτώμενων αναφορικά με το συγκεκριμένο ερώτημα. Πιο αναλυτικά, περίπου οι μισοί θεωρούν ότι οι προϊστάμενοι δίνουν σε μεγάλο βαθμό έμφαση στην πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική κατά την αξιολόγηση του έργου των εργαζομένων, ενώ οι άλλοι μισοί κρίνουν ότι οι προϊστάμενοι δεν δίνουν σε μεγάλο βαθμό δίνουν έμφαση στην πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική κατά την αξιολόγηση του έργου των εργαζομένων.



Γράφημα 47: Ενότητα 2, Ερώτηση 3.

Ενότητα 2, Ερώτηση 4:

Στις αξιολογήσεις απόδοσης των εργαζομένων, λαμβάνεται υπόψη η πράσινη συμπεριφορά.

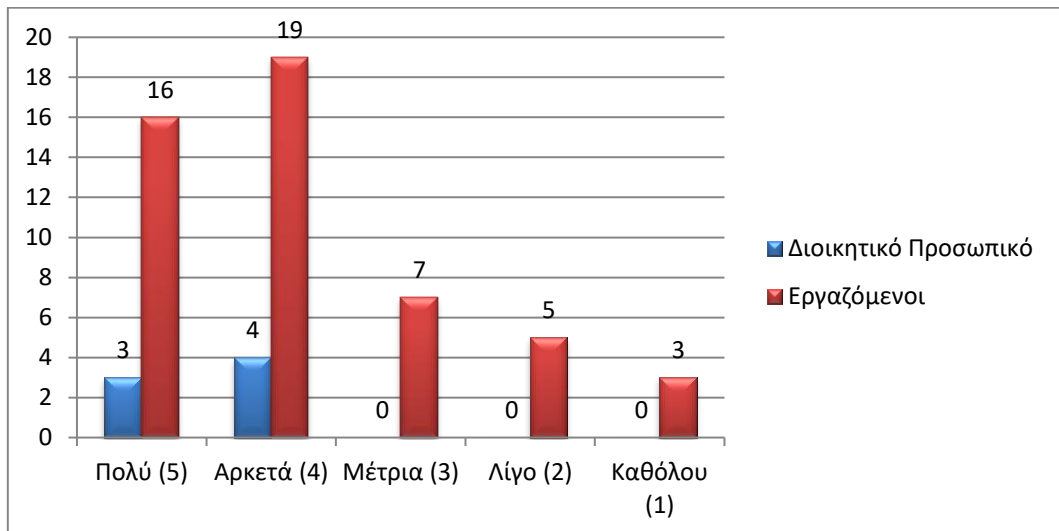
Στο τέταρτο ερώτημα της Ενότητας 2 παρατηρείται ότι οι απαντήσεις που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό του σταθμού βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Αρκετά (4). Συγκεκριμένα, 3 ερωτώμενοι/ες που ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι στις αξιολογήσεις των εργαζομένων λαμβάνεται σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό υπόψη η πράσινη συμπεριφορά και 2 ερωτώμενοι/ες που προέρχονται από το διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι στις αξιολογήσεις των εργαζομένων λαμβάνεται σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό έμφαση υπόψη η πράσινη συμπεριφορά.

Όσον αφορά τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού, οι απαντήσεις τους εξαπλώνονται σε ολόκληρη την κλίμακα, από Πολύ (5) μέχρι Καθόλου (1). Πιο αναλυτικά, 16 απάντησαν ότι στις αξιολογήσεις απόδοσης των εργαζομένων λαμβάνεται σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό υπόψη η πράσινη συμπεριφορά, 19 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι στις αξιολογήσεις απόδοσης των εργαζομένων λαμβάνεται σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό υπόψη η πράσινη συμπεριφορά, 7 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι στις αξιολογήσεις απόδοσης των εργαζομένων λαμβάνεται σε Μέτριο (3) βαθμό υπόψη η πράσινη συμπεριφορά, 5 εργαζόμενοι/ες



απάντησαν ότι στις αξιολογήσεις απόδοσης των εργαζομένων λαμβάνεται Λίγο (2) υπόψη η πράσινη συμπεριφορά, ενώ τέλος 3 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι στις αξιολογήσεις απόδοσης των εργαζομένων δεν λαμβάνεται Καθόλου (1) υπόψη η πράσινη συμπεριφορά.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο συγκεκριμένο ερώτημα συμπεραίνουμε ότι τόσο το διοικητικό προσωπικό, όσο και οι εργαζόμενοι/ες του σταθμού, θεωρούν ότι στις αξιολογήσεις των εργαζομένων λαμβάνεται σε μεγάλο βαθμό υπόψη η πράσινη συμπεριφορά. Ωστόσο, δεν πρέπει να παραβλεφθεί ότι ένας μικρός αριθμός εργαζομένων κρίνει ότι στις αξιολογήσεις των εργαζομένων λαμβάνεται σε μικρό βαθμό υπόψη η πράσινη συμπεριφορά.



Γράφημα 48: Ενότητα 2, Ερώτηση 4.

Ενότητα 2, Ερώτηση 5:

Οι πράσινες συμπεριφορές των εργαζομένων αποτελούν κίνητρο με σκοπό την προαγωγή τους.

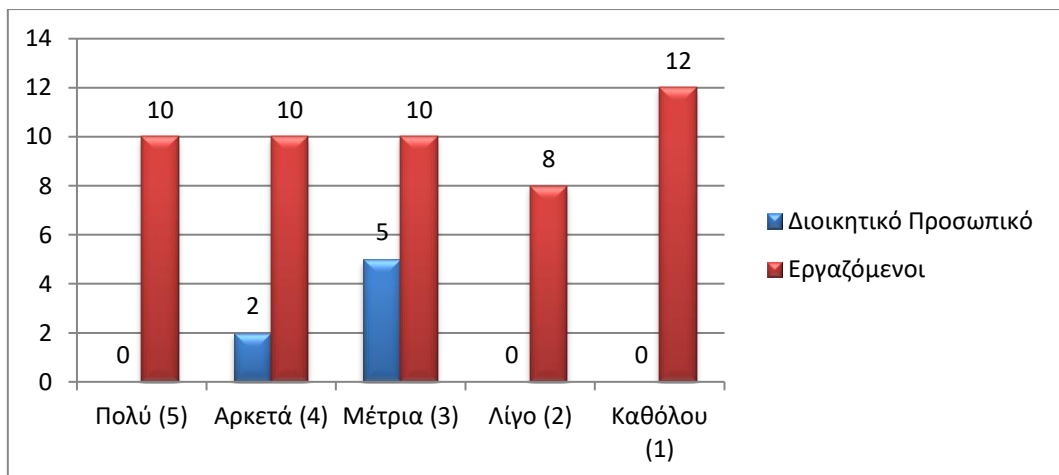
Στο πέμπτο ερώτημα της Ενότητας 2 παρατηρείται ότι οι απαντήσεις που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό του σταθμού βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Αρκετά (4) και Μέτρια (3). Συγκεκριμένα, 2 ερωτώμενοι/ες που ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι οι πράσινες συμπεριφορές των εργαζομένων αποτελούν σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό κίνητρο με σκοπό την προαγωγή τους και 5 ερωτώμενοι/ες που προέρχονται από το διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι οι



πράσινες συμπεριφορές των εργαζομένων αποτελούν σε Μέτριο (3) βαθμό κίνητρο με σκοπό την προαγωγή τους.

Όσον αφορά τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού, οι απαντήσεις τους εξαπλώνονται σε ολόκληρη την κλίμακα, από Πολύ (5) μέχρι Καθόλου (1). Πιο αναλυτικά, οι 10 απάντησαν ότι οι πράσινες συμπεριφορές των εργαζομένων αποτελούν σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό κίνητρο με σκοπό την προαγωγή τους, 10 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι πράσινες συμπεριφορές των εργαζομένων αποτελούν σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό κίνητρο με σκοπό την προαγωγή τους, 10 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι πράσινες συμπεριφορές των εργαζομένων αποτελούν σε Μέτριο (3) βαθμό κίνητρο με σκοπό την προαγωγή τους, 8 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι πράσινες συμπεριφορές των εργαζομένων αποτελούν Λίγο (2) κίνητρο με σκοπό την προαγωγή τους, ενώ τέλος 12 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι πράσινες συμπεριφορές των εργαζομένων δεν αποτελούν Καθόλου (1) κίνητρο με σκοπό την προαγωγή τους.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο συγκεκριμένο ερώτημα συμπεραίνουμε ότι ένα μεγάλο μέρος ερωτώμενων, το οποίο ανήκει τόσο στο διοικητικό προσωπικό, όσο και στους/στις εργαζόμενους/ες του σταθμού, κρίνουν ότι οι πράσινες συμπεριφορές των εργαζομένων αποτελούν σε μεγάλο βαθμό κίνητρο με σκοπό την προαγωγή τους. Ωστόσο, υπάρχει και ένας αριθμός ερωτώμενων, οι οποίοι πιστεύουν ότι οι πράσινες συμπεριφορές των εργαζομένων δεν αποτελούν σε μεγάλο βαθμό κίνητρο με σκοπό την προαγωγή τους.



Γράφημα 49: Ενότητα 2, Ερώτηση 5.

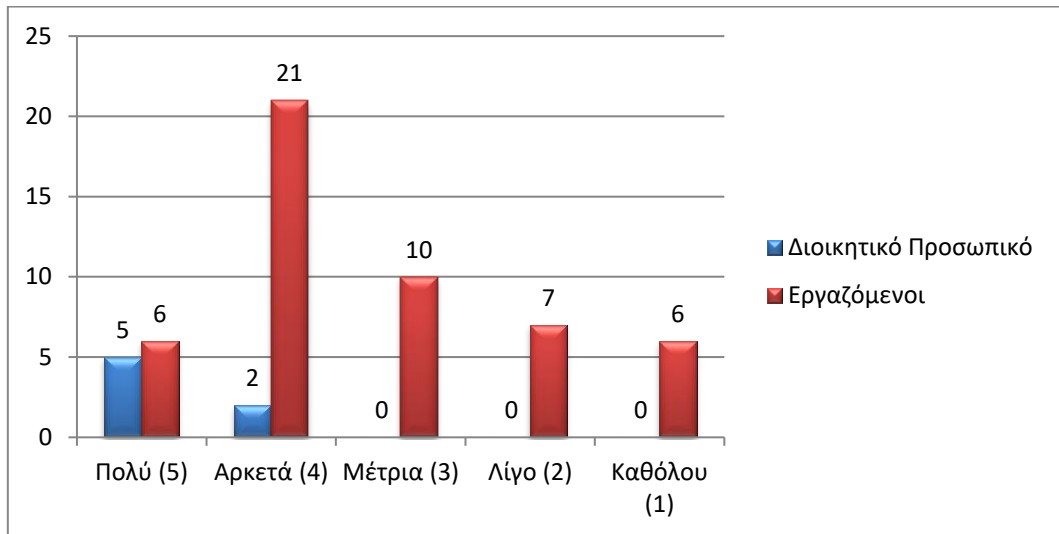
**Ενότητα 3, Ερώτηση 1:**

Οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να αποκτήσουν περιβαλλοντικής συνείδησης.

Στο πρώτο ερώτημα της Ενότητας 3 παρατηρείται ότι οι απαντήσεις που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό του σταθμού βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Αρκετά (4). Συγκεκριμένα, 5 ερωτώμενοι/ες που ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό να αποκτήσουν περιβαλλοντική συνείδηση και 2 ερωτώμενοι/ες που προέρχονται από το διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό να αποκτήσουν περιβαλλοντική συνείδηση.

Όσον αφορά τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού, οι απαντήσεις τους εξαπλώνονται σε ολόκληρη την κλίμακα, από Πολύ (5) μέχρι Καθόλου (1). Πιο αναλυτικά, 6 απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό να αποκτήσουν περιβαλλοντική συνείδηση, 21 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό να αποκτήσουν περιβαλλοντική συνείδηση, 10 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται σε Μέτριο (3) βαθμό να αποκτήσουν περιβαλλοντική συνείδηση, 7 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται Λίγο (2) να αποκτήσουν περιβαλλοντική συνείδηση, ενώ τέλος 6 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι δεν ενθαρρύνονται Καθόλου (1) να αποκτήσουν περιβαλλοντική συνείδηση.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο συγκεκριμένο ερώτημα συμπεραίνουμε ότι τόσο το διοικητικό προσωπικό, όσο και οι εργαζόμενοι/ες του σταθμού, θεωρούν ότι οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται σε μεγάλο βαθμό να αποκτήσουν περιβαλλοντική συνείδηση. Ωστόσο, δεν πρέπει να παραβλεφθεί ότι ένας μικρός αριθμός εργαζομένων κρίνει ότι οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται σε μικρό βαθμό να αποκτήσουν περιβαλλοντική συνείδηση.



Γράφημα 50: Ενότητα 3, Ερώτηση 1.

Ενότητα 3, Ερώτηση 2:

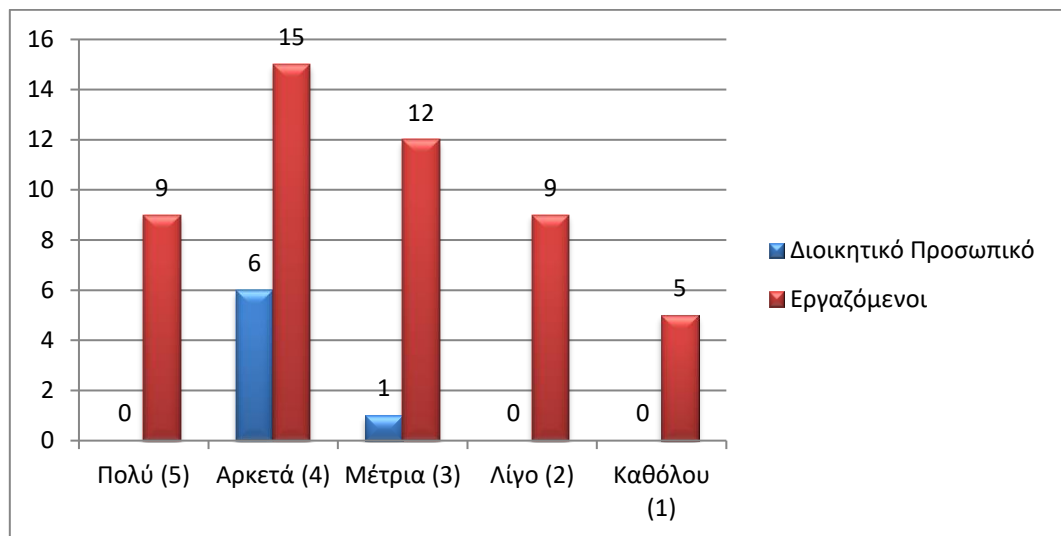
Οι εργαζόμενοι δίνουν προσοχή σε περιβαλλοντικά ζητήματα.

Στο δεύτερο ερώτημα της Ενότητας 3 παρατηρείται ότι οι απαντήσεις που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό του σταθμού βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Αρκετά (4) και Μέτρια (3). Συγκεκριμένα, 6 ερωτώμενοι/ες που ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι δίνουν σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό προσοχή σε περιβαλλοντικά ζητήματα και 1 ερωτώμενος/η που προέρχεται από το διοικητικό προσωπικό απάντησε ότι οι εργαζόμενοι δίνουν σε Μέτριο (3) βαθμό προσοχή σε περιβαλλοντικά ζητήματα.

Όσον αφορά τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού, οι απαντήσεις τους εξαπλώνονται σε ολόκληρη την κλίμακα, από Πολύ (5) μέχρι Καθόλου (1). Πιο αναλυτικά, 9 απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι δίνουν σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό προσοχή σε περιβαλλοντικά ζητήματα, 15 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι δίνουν σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό προσοχή σε περιβαλλοντικά ζητήματα, 12 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι δίνουν σε Μέτριο (3) βαθμό προσοχή σε περιβαλλοντικά ζητήματα, 9 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι δίνουν Λίγο (2) προσοχή σε περιβαλλοντικά ζητήματα, ενώ τέλος 5 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι δεν δίνουν Καθόλου (1) προσοχή σε περιβαλλοντικά ζητήματα.



Από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο συγκεκριμένο ερώτημα συμπεραίνουμε ότι τόσο το διοικητικό προσωπικό, όσο και οι εργαζόμενοι/ες του σταθμού, θεωρούν ότι οι εργαζόμενοι δίνουν σε μεγάλο βαθμό προσοχή σε περιβαλλοντικά ζητήματα. Ωστόσο, δεν πρέπει να παραβλεφθεί ότι ένας αρκετά σημαντικός αριθμός εργαζομένων που κρίνει ότι οι εργαζόμενοι δίνουν σε μικρό βαθμό προσοχή σε περιβαλλοντικά ζητήματα.



Γράφημα 51: Ενότητα 3, Ερώτηση 2.

Ενότητα 3, Ερώτηση 3:

Οι εργαζόμενοι ενεργούν με τρόπους φιλικούς προς το περιβάλλον.

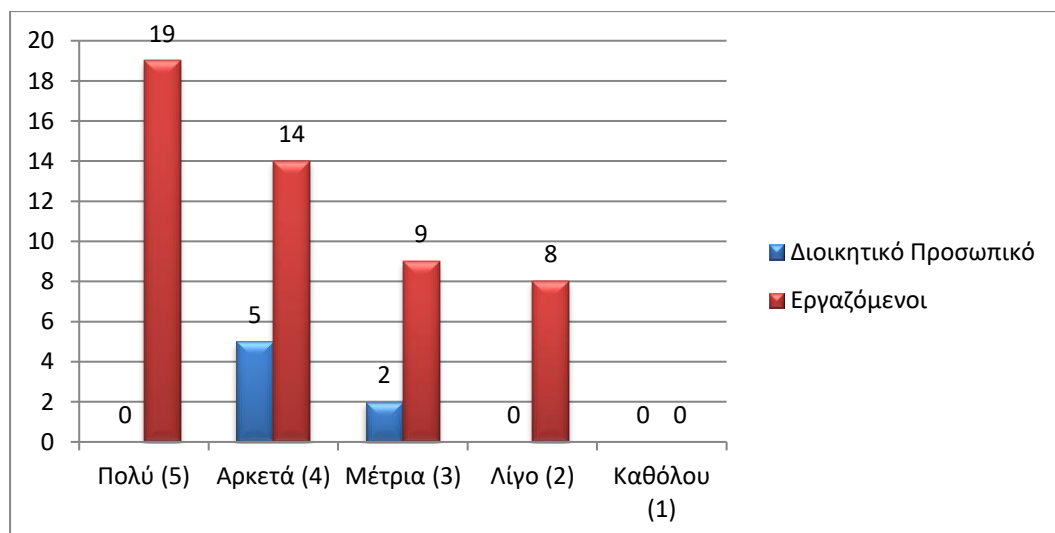
Στο τρίτο ερώτημα της Ενότητας 3 παρατηρείται ότι οι απαντήσεις που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό του σταθμού βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Αρκετά (4) και Μέτρια (3). Συγκεκριμένα, 5 ερωτώμενοι/ες που ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενεργούν σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό με τρόπους φιλικούς προς το περιβάλλον και 2 ερωτώμενοι/ες που προέρχονται από το διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενεργούν σε Μέτριο (3) βαθμό με τρόπους φιλικούς προς το περιβάλλον.

Όσον αφορά τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού, οι απαντήσεις τους βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Λίγο (2). Πιο αναλυτικά, 19 απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενεργούν σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό με τρόπους φιλικούς προς το περιβάλλον, 14 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενεργούν σε Αρκετά



(4) μεγάλο βαθμό με τρόπους φιλικούς προς το περιβάλλον, 9 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενεργούν σε Μέτριο (3) βαθμό με τρόπους φιλικούς προς το περιβάλλον, 8 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενεργούν Λίγο (2) με τρόπους φιλικούς προς το περιβάλλον, ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία ερωτώμενος/η που να θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι δεν ενεργούν Καθόλου (1) με τρόπους φιλικούς προς το περιβάλλον.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο συγκεκριμένο ερώτημα συμπεραίνουμε ότι τόσο το διοικητικό προσωπικό, όσο και οι εργαζόμενοι/ες του σταθμού, θεωρούν ότι οι εργαζόμενοι ενεργούν σε μεγάλο βαθμό με τρόπους φιλικούς προς το περιβάλλον. Ωστόσο, δεν πρέπει να παραβλεφθεί ότι ένας μικρός αριθμός εργαζομένων κρίνει ότι οι εργαζόμενοι ενεργούν σε μικρό βαθμό με τρόπους φιλικούς προς το περιβάλλον.



Γράφημα 52: Ενότητα 3, Ερώτηση 3.

Ενότητα 3, Ερώτηση 4:

Οι εργαζόμενοι κάνουν ενέργειες που στοχεύουν στη μείωση της επιβάρυνσης του περιβάλλοντος.

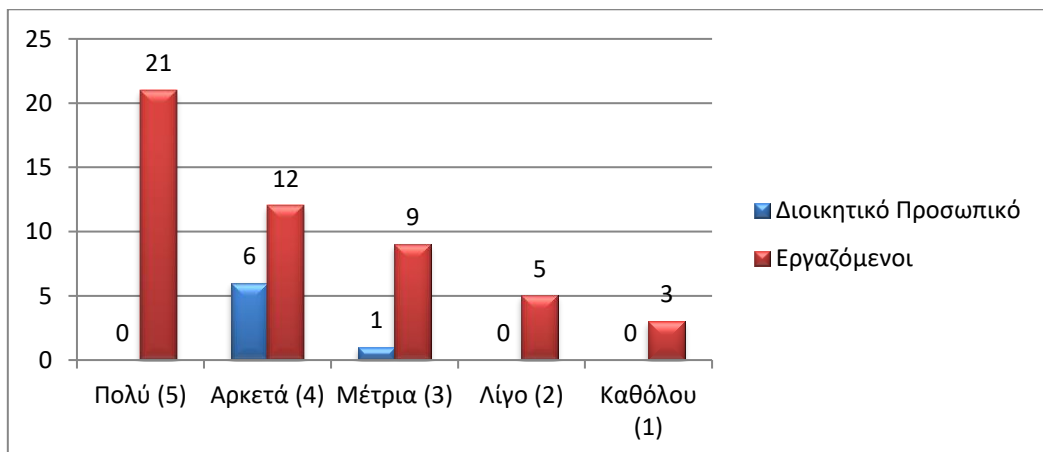
Στο τέταρτο ερώτημα της Ενότητας 3 παρατηρείται ότι οι απαντήσεις που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό του σταθμού βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Αρκετά (4) και Μέτρια (3). Συγκεκριμένα, 6 ερωτώμενοι/ες που ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι κάνουν σε Αρκετά (4) μεγάλο



βαθμό ενέργειες που στοχεύουν στη μείωση της επιβάρυνσης του περιβάλλοντος και 1 ερωτώμενος/η που προέρχεται από το διοικητικό προσωπικό απάντησε ότι οι εργαζόμενοι κάνουν σε Μέτριο (3) βαθμό ενέργειες που στοχεύουν στη μείωση της επιβάρυνσης του περιβάλλοντος.

Όσον αφορά τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού, οι απαντήσεις τους εξαπλώνονται σε ολόκληρη την κλίμακα, από Πολύ (5) μέχρι Καθόλου (1). Πιο αναλυτικά, 21 απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι κάνουν σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό ενέργειες που στοχεύουν στη μείωση της επιβάρυνσης του περιβάλλοντος, 12 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι κάνουν σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό ενέργειες που στοχεύουν στη μείωση της επιβάρυνσης του περιβάλλοντος, 9 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι κάνουν σε Μέτριο (3) βαθμό ενέργειες που στοχεύουν στη μείωση της επιβάρυνσης του περιβάλλοντος, 5 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι κάνουν Λίγο (2) ενέργειες που στοχεύουν στη μείωση της επιβάρυνσης του περιβάλλοντος, ενώ τέλος 3 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι δεν κάνουν Καθόλου (1) ενέργειες που στοχεύουν στη μείωση της επιβάρυνσης του περιβάλλοντος.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο συγκεκριμένο ερώτημα συμπεραίνουμε ότι τόσο το διοικητικό προσωπικό, όσο και οι εργαζόμενοι/ες του σταθμού, θεωρούν ότι οι εργαζόμενοι κάνουν σε μεγάλο βαθμό ενέργειες που στοχεύουν στη μείωση της επιβάρυνσης του περιβάλλοντος. Ωστόσο, δεν πρέπει να παραβλεφθεί ότι ένας μικρός αριθμός εργαζομένων κρίνει ότι οι εργαζόμενοι κάνουν σε μικρό βαθμό ενέργειες που στοχεύουν στη μείωση της επιβάρυνσης του περιβάλλοντος.



Γράφημα 53: Ενότητα 3, Ερώτηση 4.



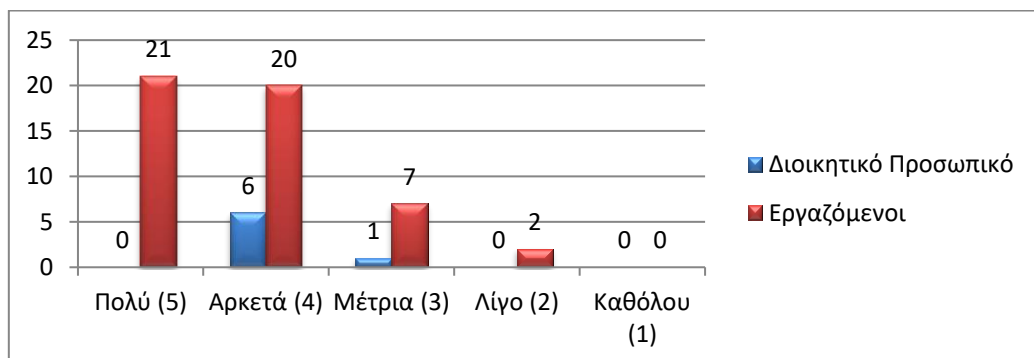
Ενότητα 3, Ερώτηση 5:

Οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται για το περιβάλλον.

Στο πέμπτο ερώτημα της Ενότητας 3 παρατηρείται ότι οι απαντήσεις που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό του σταθμού βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Αρκετά (4) και Μέτρια (3). Συγκεκριμένα, 6 ερωτώμενοι/ες που ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό για το περιβάλλον και 1 ερωτώμενος/η που προέρχεται από το διοικητικό προσωπικό απάντησε ότι οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται σε Μέτριο (3) βαθμό για το περιβάλλον.

Όσον αφορά τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού, οι απαντήσεις τους βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Πολύ (5) και Λίγο (2). Πιο αναλυτικά, 21 απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό για το περιβάλλον, 20 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό για το περιβάλλον, 7 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται σε Μέτριο (3) βαθμό για το περιβάλλον, 2 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται Λίγο (2) για το περιβάλλον, ενώ τέλος δεν υπήρξε κανένας/μία εργαζόμενος/η που να θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι δεν ενδιαφέρονται Καθόλου (1) για το περιβάλλον.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο συγκεκριμένο ερώτημα συμπεραίνουμε ότι τόσο το διοικητικό προσωπικό, όσο και οι εργαζόμενοι/ες του σταθμού, θεωρούν ότι οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται σε μεγάλο βαθμό για το περιβάλλον. Ωστόσο, δεν πρέπει να παραβλεφθεί ότι ένας μικρός αριθμός εργαζομένων κρίνει ότι οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται σε μικρότερο βαθμό για το περιβάλλον.



Γράφημα 54: Ενότητα 3, Ερώτηση 5.



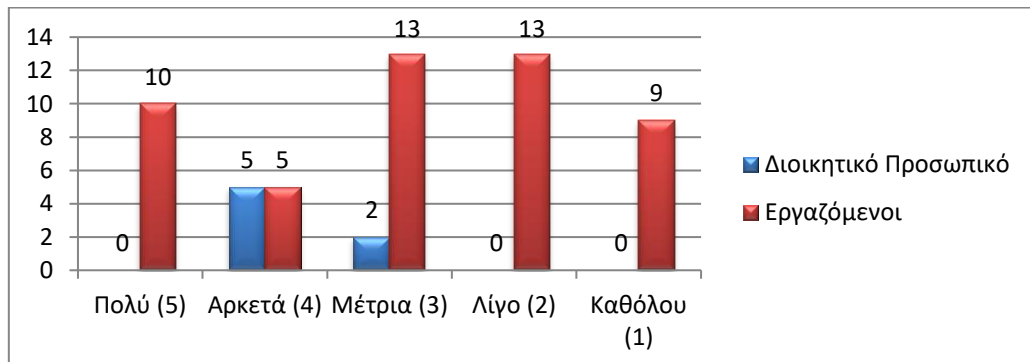
Ενότητα 3, Ερώτηση 6:

Οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε προγράμματα με περιβαλλοντικό περιεχόμενο.

Στο έκτο ερώτημα της Ενότητας 3 παρατηρείται ότι οι απαντήσεις που δόθηκαν από το διοικητικό προσωπικό του σταθμού βρίσκονται ανάμεσα στα πεδία Αρκετά (4) και Μέτρια (3). Συγκεκριμένα, 5 ερωτώμενοι/ες που ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό σε προγράμματα με περιβαλλοντικό περιεχόμενο και 2 ερωτώμενοι/ες που προέρχονται από το διοικητικό προσωπικό απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε Μέτριο (3) βαθμό σε προγράμματα με περιβαλλοντικό περιεχόμενο.

Όσον αφορά τους/τις εργαζόμενους/ες του σταθμού, οι απαντήσεις τους εξαπλώνονται σε ολόκληρη την κλίμακα, από Πολύ (5) μέχρι Καθόλου (1). Πιο αναλυτικά, 10 απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε Πολύ (5) μεγάλο βαθμό σε προγράμματα με περιβαλλοντικό περιεχόμενο, 5 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε Αρκετά (4) μεγάλο βαθμό σε προγράμματα με περιβαλλοντικό περιεχόμενο, 13 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε Μέτριο (3) βαθμό σε προγράμματα με περιβαλλοντικό περιεχόμενο, 13 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι συμμετέχουν Λίγο (2) σε προγράμματα με περιβαλλοντικό περιεχόμενο, ενώ τέλος 9 εργαζόμενοι/ες απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι δεν συμμετέχουν Καθόλου (1) σε προγράμματα με περιβαλλοντικό περιεχόμενο.

Από τις απαντήσεις συμπεραίνουμε ότι το μεγαλύτερο μέρος των ερωτώμενων θεωρεί οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε μικρό βαθμό σε προγράμματα με περιβαλλοντικό περιεχόμενο.



Γράφημα 55: Ενότητα 3, Ερώτηση 6.



7.3 Σύγκριση αποτελεσμάτων με παλαιότερες έρευνες

Σύμφωνα με τα δεδομένα παλαιότερων ερευνών από τη διεθνή βιβλιογραφία, καθώς και από τα στοιχεία που προκύπτουν από την ανάλυση της παρούσας έρευνας εμφανίζονται ορισμένες ομοιότητες αλλά και διαφορές, οι οποίες θα παρουσιαστούν την ενότητα αυτή.

Πιο συγκεκριμένα, τόσο μέσα από τα αποτελέσματα των παλαιότερων ερευνών, όσο και μέσα από τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε, παρατηρείται ότι είναι πολύ σημαντικό η εταιρεία να προάγει την πράσινη συμπεριφορά και να ενεργεί με τρόπους φιλικούς προς το περιβάλλον. Μέσα από αυτή τη διαδικασία οι εργαζόμενοι αποκτούν περιβαλλοντική συνείδηση και ενεργούν σε ατομικό επίπεδο με τρόπους που δεν βλάπτουν το περιβάλλον.

Επίσης, ένα ακόμα σημαντικό στοιχείο που προκύπτει από τα αποτελέσματα των παλαιότερων ερευνών αλλά και από τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας έχει σχέση με την πράσινη εκπαίδευση των εργαζομένων. Πιο αναλυτικά, η πράσινη εκπαίδευση των εργαζομένων αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι για την ανάπτυξη πράσινης και φιλοπεριβαλλοντικής συνείδησης των εργαζομένων. Έτσι, είναι ιδιαίτερα σημαντικό να πραγματοποιούνται εκπαιδευτικά προγράμματα, στα οποία οι εργαζόμενοι να επιμορφώνονται διαρκώς για ζητήματα που σχετίζονται με το περιβάλλον.

Επιπλέον, από τα δεδομένα προκύπτει ότι και οι προϊστάμενοι κατέχουν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της περιβαλλοντικής συμπεριφοράς των εργαζομένων. Έτσι, κρίνεται αναγκαίο να αξιοποιούν τις αρχές της πράσινης διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού που έχουν στη διάθεσή τους. Με τον τρόπο αυτό, οι εργαζόμενοι θα κατευθύνονται από τους προϊστάμενους με σκοπό να ενεργούν με τρόπους που δεν βλάπτουν το περιβάλλον, αλλά αντίθετα το προστατεύουν.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι από τα δεδομένα που προκύπτουν εμφανίζονται και κάποιες σημαντικές διαφορές. Μία βασική διαφορά που παρατηρήθηκε από τη σύγκριση των αποτελεσμάτων ανάμεσα στις παλαιότερες έρευνες και την έρευνα που πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια της εργασίας σχετίζεται με το πεδίο της αξιολόγησης. Σε προηγούμενες έρευνες παρουσιάζεται ότι η πράσινη συμπεριφορά των



εργαζομένων κατέχει πολύ σημαντικό ρόλο στην αξιολόγηση του έργου τους. Ωστόσο, από τα δεδομένα της παρούσας έρευνας προκύπτει ότι δίνεται μικρότερο έμφαση στην περιβαλλοντική συμπεριφορά των εργαζομένων κατά την αξιολόγηση της εργασίας τους.

Τέλος, από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι υπάρχει διαφορά και στη συμμετοχή των ίδιων των εργαζομένων σε προγράμματα που έχουν περιβαλλοντικό περιεχόμενο. Συγκεκριμένα, από τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας, διαπιστώθηκε ότι το μεγαλύτερο μέρος των ερωτώμενων απάντησε ότι συμμετέχει σε μικρό βαθμό σε προγράμματα με περιβαλλοντικό περιεχόμενο. Η συγκεκριμένη συνθήκη έρχεται σε αντίθεση με στοιχεία που προκύπτουν από παλαιότερες έρευνες, στα οποία επισημαίνεται ότι η συμμετοχή σε προγράμματα με περιβαλλοντικό περιεχόμενο είναι πολύ σημαντική για την ανάπτυξη πράσινου περιβαλλοντικού κλίματος, καθώς και πράσινης πολιτικής σε μία εταιρεία.

8^ο Κεφάλαιο

«Συμπεράσματα»

8.1 Συμπεράσματα

Με βάση τα αποτελέσματα που προέκυψαν έπειτα από την ανάλυση των αποτελεσμάτων των ερωτηματολογίων, την σύγκριση των αποτελεσμάτων με τα αποτελέσματα παλαιότερων ερευνών από τη διεθνή βιβλιογραφία, αλλά και από το θεωρητικό μέρος της εργασίας προκύπτουν ορισμένα πολύ σημαντικά συμπεράσματα, τα οποία θα παρουσιαστούν στην ενότητα αυτή.

Πρώτα απ' όλα γίνεται αντιληπτό ότι η πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί μία καινοτόμα στρατηγική, η οποία προάγει την περιβαλλοντική πολιτική. Μέσα από την αξιοποίησή της οι εργαζόμενοι αποκτούν συμπεριφορά φιλική προς το περιβάλλον, ενώ παράλληλα πραγματοποιούν ενέργειες που δεν επιβαρύνουν ούτε βλάπτουν το περιβάλλον.

Επίσης, παρατηρείται ότι οι εταιρείες που αξιοποιούν την πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού διασφαλίζουν τη βιώσιμη ανάπτυξη, επιτυγχάνουν σε πολύ μεγάλο βαθμό τους στόχους που έχουν θέσει, ενώ παράλληλα αυξάνουν το κέρδος τους. Έτσι, λόγω των πλεονεκτημάτων που εμφανίζει η συγκεκριμένη στρατηγική, όλο και περισσότερες εταιρείες την αξιοποιούν με σκοπό να ασκήσουν το διοικητικό τους έργο. Ακόμα, και στην Ελλάδα όπου η συγκεκριμένη στρατηγική είναι σχετικά πρόσφατη υπάρχουν εταιρείες που την έχουν υιοθετήσει πλήρως, αλλά και εταιρείες που την εντάσσουν σιγά σιγά στον διοικητικό τους προγραμματισμό.

Επιπλέον, γίνεται κατανοητό ότι η εκπαίδευση αποτελεί σημαντική παράμετρο με σκοπό την ανάπτυξη της περιβαλλοντικής συμπεριφοράς των εργαζομένων. Ωστόσο, από τα αποτελέσματα της έρευνας διαπιστώνεται ότι πραγματοποιείται σε μικρό βαθμό εκπαίδευση των εργαζομένων πάνω σε ζητήματα που σχετίζονται με το περιβάλλον και την προστασία του. Αντίθετα, σε έρευνες που πραγματοποιήθηκαν σε άλλες χώρες παρατηρείται ότι δίνεται μεγάλη έμφαση σε προγράμματα εκπαίδευσης εργαζομένων με περιβαλλοντικό περιεχόμενο.

Ακόμα, φαίνεται ότι οι προϊστάμενοι έχουν μεγάλο μερίδιο ευθύνης στην ανάπτυξη της περιβαλλοντικής συμπεριφοράς των εργαζομένων. Έτσι, μέσα από την



αξιοποίηση της πράσινης διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού που διαθέτουν, μπορούν να προάγουν συμπεριφορές που συμβάλλουν με θετικό τρόπο στην προστασία του περιβάλλοντος. Μέσα από τη συγκεκριμένη διαδικασία οι εργαζόμενοι θα αντιληφθούν τη σημασία που έχει να προστατεύουν το περιβάλλον και έτσι θα ενεργούν με τρόπους φιλικούς προς αυτό.

Επίσης, από τα δεδομένα της έρευνας διαπιστώθηκε ότι οι εργαζόμενοι από την πλευρά τους συμμετέχουν σε μικρό βαθμό σε προγράμματα με περιβαλλοντικό περιεχόμενο. Το γεγονός αυτό έχει παρατηρηθεί να συμβαίνει και με άλλους εργαζόμενους σε αντίστοιχες έρευνες που έχουν διεξαχθεί κατά το παρελθόν. Αυτό ενδεχομένως να συμβαίνει καθώς στη χώρα μας η πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί μία σχετικά πρόσφατη στρατηγική με αποτέλεσμα να μην υπάρχουν τέτοιου είδους προγράμματα, όπως αυτά που πιθανόν να υπάρχουν σε άλλες χώρες του εξωτερικού.

Επιπλέον, από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι η περιβαλλοντική συμπεριφορά των εργαζομένων αποτελεί δευτερεύουσα παράμετρο κατά την αξιολόγηση του έργου τους. Αντίθετα, στις έρευνες που εξετάστηκαν στην παρούσα εργασία η οποίες προέρχονται από τη διεθνή βιβλιογραφία, γίνεται σαφές ότι η περιβαλλοντική συμπεριφορά των εργαζομένων αποτελεί πολύ σημαντική παράμετρο της αξιολόγησης του έργου τους.

Τέλος, είναι πολύ σημαντικό να επισημανθεί ότι σύμφωνα με τα συνολικά αποτελέσματα της έρευνας ο ατμοηλεκτρικός σταθμός ασκεί σε αρκετά μεγάλο βαθμό διοίκηση με βάση τις αρχές της πράσινης διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Συγκεκριμένα, τόσο η ίδια η εταιρεία όσο και το διοικητικό και ανθρώπινο δυναμικό, λειτουργούν με τρόπους φιλικούς προς το περιβάλλον. Παράλληλα, ενδιαφέρονται για την προστασία του περιβάλλοντος, την περιβαλλοντική πολιτική και τη διασφάλιση της βιωσιμότητας.



Επίλογος

Η παρούσα εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών: «Οικονομική και Διοίκηση για Μηχανικούς». Για τη συγγραφή της κρίθηκε αναγκαίο να μελετηθούν σε θεωρητικό υπόβαθρο έννοιες όπως διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού.

Για τη δημιουργία της έρευνας πραγματοποιήθηκε επισκόπηση της βιβλιογραφίας με σκοπό να μελετηθούν παλαιότερες έρευνες αναφορικά την πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού. Μέσα από τη συγκεκριμένη διαδικασία προέκυψαν πολλά ενδιαφέροντα στοιχεία τα οποία αξιοποιήθηκαν κατά το σχεδιασμό της έρευνας που πραγματοποιήθηκε.

Επιπλέον, στην εργασία παρουσιάστηκαν στοιχεία για τον ατμοηλεκτρικό σταθμό, στον οποίο πραγματοποιήθηκε η έρευνα της εργασίας. Τα στοιχεία που δόθηκαν έχουν σχέση με τον τρόπο λειτουργίας ενός ατμοηλεκτρικού σταθμού, το ανθρώπινο δυναμικό από το οποίο αποτελείται, τα προγράμματα εκπαίδευσης που προσφέρει στο δυναμικό του, καθώς και την περιβαλλοντική πολιτική που ακολουθεί.

Από την ανάλυση και τη σύγκριση των αποτελεσμάτων που συλλέχθηκαν μέσω του ερωτηματολογίου της έρευνας, προέκυψαν ενδιαφέροντα στοιχεία, τα οποία παρουσιάστηκαν στο κεφάλαιο «Αποτελέσματα & Συμπεράσματα». Αξίζει να σημειωθεί, πως από τα αποτελέσματα διαπιστώθηκε ότι η πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί μία καινοτόμα στρατηγική, η οποία προάγει τη βιωσιμότητα της εταιρείας ή του οργανισμού που την αξιοποιεί, προστατεύοντας παράλληλα τους φυσικούς πόρους και κατ' επέκταση το περιβάλλον.

Κλείνοντας, έγινε αντιληπτό ότι και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι έχουν θετική στάση απέναντι στην πράσινη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, γεγονός που την καθιστά μία από τις στρατηγικές που θα αξιοποιηθούν από όλο και περισσότερες εταιρείες και οργανισμούς στο μέλλον.



Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσσα

- Γουργιώτου, Ε., & Γκλιάου- Χριστοδούλου, Ν. (2016). *Η σχολική μετάβαση στο σταυροδρόμι των κοινωνικών αναπαραστάσεων εκπαιδευτικών και γονέων: Αποτελέσματα από μια εθνική έρευνα*. Θεσσαλονίκη: Δίσιγμα.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- ΔΕΗ. (2017). *Περιβαλλοντική Πολιτική*.
- ΔΕΗ. (2020). *Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης 2020*. Ανακτήθηκε 4/8/2022 από: <https://www.dei.gr/media/bw0gvmlh/deh-eba2020-gr-20220217-1421.pdf>
- ΔΕΗ. (2020). *Περιβαλλοντική έκθεση ΑΗΣ Ρόδου Έτος 2020*. Διεύθυνση εκμετάλλευσης παραγωγής νησιών. Κλάδος περιβάλλοντος. Τομέας προστασίας περιβάλλοντος. Ανακτήθηκε 4/8/2022 από: <https://ypen.gov.gr/wp-content/uploads.pdf>
- Ζαφειρόπουλος, Κ. (2015). *Πως γίνεται μια επιστημονική εργασία; Επιστημονική έρευνα και συγγραφή εργασιών*. Αθήνα: Κριτική.
- Javeau, C. (1996). *Η έρευνα με ερωτηματολόγιο*. (Κ. Τζαννότε- Τζώρτζη, Μετάφρ.). Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Ιορδάνογλου, Δ. (2008). *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις. Νέες τάσεις και πρακτικές*. Αθήνα: Κριτική.
- Κανελλόπουλος, Χ. (2002). *Διοίκηση προσωπικού- ανθρώπινου δυναμικού*. Αθήνα: Ιδιωτική Έκδοση.
- Κανελλόπουλος, Χ. (2008). *Στελέχη και διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού*. Αθήνα: iCon International Training.
- Κατσανέβας, Θ. (2007). *Οικονομική της εργασίας και εργασιακές σχέσεις*. Αθήνα: Σταμούλη.
- Λαγουμιντζής, Γ., Βλαχόπουλος, Γ. & Κουτσογιάννης, Κ. (2015). *Μεθοδολογία της έρευνας στις επιστήμες υγείας*. Αθήνα: Kallipos.
- Λαζάνης, Γ., Τέντες, Π., Τζήρος, Γ., Χατζηανδρέου, Α. & Γιαρέλης, Π. (2004). *Αρχές οργάνωσης και διοίκησης επιχειρήσεων*. Αθήνα: Σαββάλας.



- Μαγγόπουλος, Γ. (2014). Η μελέτη περίπτωσης ως ερευνητική στρατηγική στην αξιολόγηση προγραμμάτων: θεωρητικοί προβληματισμοί. *Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών*, 16(64).
- Μούζα- Λαζαρίδη, Α.Μ. (2006). *Διοίκηση ανθρώπινων πόρων*. Αθήνα: Κριτική.
- Mondy, R. (2011). *Διοίκηση ανθρώπινων πόρων*. Θεσσαλονίκη: Τζιόλα.
- Παπαλεξανδρή, Ν. & Μπουραντάς, Δ. (2003). *Διοίκηση ανθρώπινων πόρων*. Αθήνα: Μπένου.
- Robson, C. (2007). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου: Ένα μέσο για κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές*. Αθήνα: Gutenberg.
- Φλώρος, Χ. (1993). *Σύγχρονη διοικητική των επιχειρήσεων (modern business management)*. Αθήνα: Σύγχρονη Εκδοτική.
- Χαλιμούρδα, Χ. (2019). *Στρατηγικές Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού σε περιόδους παρατεταμένης κρίσης*. Χίος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου: Διδακτορική Διατριβή.
- Χατζηπαντελή, Π. (1999). *Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Χατζηπαντελή, Π. (2001). *Ανάπτυξη ανθρώπινων πόρων*. Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.

Ξενογλώσσα

- Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent business & management*, 2(1), 1030817.
- Anisimova, T. & Thomson, S.B. (2012). Using multimethod research methodologies for more informed decision making. *JOAAG*, Vol. 7. No.1
- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2015). Green human resource management practices: A review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5 (1).
- Bombiak, E. (2019). Green human resource management—the latest trend or strategic necessity?. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 6(4), 1647.
- Chaudhary, R. (2020). Green human resource management and employee green behavior: an empirical analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630-641.



- Das, A. K., Biswas, S. R., Abdul Kader Jilani, M. M., & Uddin, M. A. (2019). Corporate environmental strategy and voluntary environmental behavior—Mediating effect of psychological green climate. *Sustainability*, *11*(11), 3123.
- DeNisi, A. S., & Griffin, R. W. (2007). *Human resource management*. Dreamtech Press.
- Dessler, G. (2009). *A framework for human resource management*. Pearson International Education.
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human resource management*, *56*(4), 613-627.
- Gill, A., Ahmad, B., & Kazmi, S. (2021). The effect of green human resource management on environmental performance: The mediating role of employee eco-friendly behavior. *Management Science Letters*, *11*(6), 1725-1736.
- Guest, D., & Peccei, R. (2002). Trust, exchange and virtuous circles of cooperation: A theoretical and empirical analysis of partnership at work. *London: The Management Centre Research Papers. King's College*.
- Jyoti, K. (2019). Green HRM—people management commitment to environmental sustainability. In *proceedings of 10th international conference on digital strategies for organizational success*.
- Liu, Y., Combs, J. G., Ketchen Jr, D. J., & Ireland, R. D. (2007). The value of human resource management for organizational performance. *Business horizons*, *50*(6), 503-511.
- Loknath, Y., & Azeem, B. A. (2017, October). Green management—concept and strategies. In *National Conference on Marketing and Sustainable Development* (Vol. 13, No. 14, pp. 688-702).
- Madan, S. (2016). Green HRM: A Requirement for 21st century. *International Journal of Engineering and Management Research (IJEMR)*, *6*(4), 239-243.
- Norton, T. A., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2014). Organisational sustainability policies and employee green behaviour: The mediating role of work climate perceptions. *Journal of Environmental Psychology*, *38*, 49-54.



- Ojo, A. O., Tan, C. N. L., & Alias, M. (2020). Linking green HRM practices to environmental performance through pro-environment behaviour in the information technology sector. *Social Responsibility Journal*.
- Pellegrini, C., Rizzi, F., & Frey, M. (2018). The role of sustainable human resource practices in influencing employee behavior for corporate sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 27(8), 1221-1232.
- Rawashdeh, A. (2018). The impact of green human resource management on organizational environmental performance in Jordanian health service organizations. *Management Science Letters*, 8(10), 1049-1058.
- Razab, M. F., Udin, Z. M., & Osman, W. N. (2015). Understanding the role of GHRM towards environmental performance. *Journal of Global Business and Social entrepreneurship (GBSE)*, 1(2), 118-125.
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 737-749.
- Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424-438.
- Shah, S. M. A., Jiang, Y., Wu, H., Ahmed, Z., Ullah, I., & Adebayo, T. S. (2021). Linking green human resource practices and environmental economics performance: the role of green economic organizational culture and green psychological climate. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(20), 10953.
- Shen, J., Dumont, J., & Deng, X. (2018). Employees' perceptions of green HRM and non-green employee work outcomes: The social identity and stakeholder perspectives. *Group & Organization Management*, 43(4), 594-622.
- Sulich, A. (2019). The Green Management. *Vision*, 2025, 10043-10049.



- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31-55.
- Vissak, T. (2010). Recommendations for using the case study method in international business research. *The Qualitative Report*, 15(2), 370-388.
- Wright, P. M. (1998). Introduction: Strategic human resource management research in the 21st century. *Human Resource Management Review*, 8(3), 187-191.
- Yin, R. K. (2009). Case study research: Design and methods Sage Publications. *Thousand oaks*.
- Yin, R. K. (2011). *Applications of case study research*. Sage.
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., & Fawehinmi, O. O. (2019). Green human resource management: A systematic literature review from 2007 to 2019. *Benchmarking: An International Journal*.



Παράρτημα



Πανεπιστήμιο Αιγαίου
Πολυτεχνική Σχολή
Τμήμα Μηχανικών Οικονομίας και Διοίκησης

Αγαπητοί/ες κύριοι/ες,

το παρόν ερωτηματολόγιο διανέμεται στο πλαίσιο εκπόνησης της Μεταπτυχιακής Διπλωματικής Εργασίας του φοιτητή Λαού Ιωάννη με θέμα «Πράσινη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού (Green HRM): Μελέτη περίπτωσης σε ατμοηλεκτρικό σταθμό» για το ΠΜΣ Οικονομική και Διοίκηση για Μηχανικούς, Τμήμα Μηχανικών Οικονομίας και Διοίκησης, του Πανεπιστημίου Αιγαίου.

Οι απαντήσεις σας (α) θα βοηθήσουν να κατανοήσουμε το στρατηγικό ρόλο που αποκτάει η διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού στο πλαίσιο της πράσινης οικονομίας, (β) ζητούν καθαρά την προσωπική σας άποψη και ως εκ τούτου δεν υπάρχουν σωστές ή λανθασμένες απαντήσεις και τέλος (γ) είναι ανώνυμες και εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν μόνο για τους σκοπούς της συγκεκριμένης έρευνας.

Δεδομένου του ότι μέσω του ερωτηματολογίου συλλέγονται και υπόκεινται σε επεξεργασία προσωπικά δεδομένα, ισχύει ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων (GDPR). Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι προαιρετική και μέσω της συμμετοχής σας δηλώνεται υπεύθυνα ότι συναινείτε στην επεξεργασία των προσωπικών σας δεδομένων, γνωρίζεται τους σκοπούς της έρευνας και τη συμμετοχή σας στην παρούσα έρευνα. Οι απαντήσεις θα χρησιμοποιηθούν για τις ανάγκες της συγκριμένης έρευνας. Το παρόν ερωτηματολόγιο, καθώς και οι πληροφορίες που εμπεριέχονται μέσα σε αυτό, προστατεύονται από τους Νόμους Περί Πνευματικής Ιδιοκτησίας. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου είναι περίπου 10 λεπτά.

Για οποιαδήποτε διευκρίνιση μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μου στην ακόλουθη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου: giannis.laos46@gmail.com

Με εκτίμηση,
Ιωάννης Α. Λαός

Μεταπτυχιακός Φοιτητής του Τμήματος
Μηχανικών Οικονομίας και Διοίκησης

**Στοιχεία Έρευνας****1^η Ενότητα**

Οι ερωτήσεις της πρώτης ενότητας έχουν ως στόχο να διερευνήσουν τις στρατηγικές και τις ενέργειες που ακολουθεί η εταιρεία με σκοπό να προάγει την πράσινη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού που τη στελεχώνει. Για το λόγο αυτό είναι πολύ σημαντικό οι ερωτήσεις να απαντηθούν με ειλικρίνεια, καθώς δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις. Το μόνο που ερευνάται είναι η προσωπική άποψη των ερωτώμενων.

<i>(συμπληρώστε με ένα ✓ το κατάλληλο κουτάκι)</i>	Πολύ 5	Αρκετά 4	Μέτρια 3	Λίγο 2	Καθόλου 1
Η εταιρεία παρέχει στους εργαζόμενους πράσινη εκπαίδευση με στόχο την προώθηση πράσινων αξιών.					
Η εταιρεία παρέχει στους εργαζόμενους πράσινη εκπαίδευση για να αναπτύξουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την πράσινη διαχείριση.					
Η εταιρεία ακολουθεί μία περιβαλλοντική πολιτική.					
Η εταιρεία δημοσιεύει ετήσια περιβαλλοντική έκθεση.					
Η εταιρεία προσπαθεί να μειώσει τη χρήση τοξικών χημικών/ καυσίμων.					
Η εταιρεία πιστεύει ότι είναι σημαντικό να προστατεύουμε το περιβάλλον.					
Η εταιρεία ενδιαφέρεται να γίνει φιλική προς το περιβάλλον.					
Η εταιρεία ανησυχεί για τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις.					
Η εταιρεία νοιάζεται για το περιβαλλοντικό αποτύπωμα.					
Η εταιρεία προσπαθεί να μειώσει τις εκπομπές ρίπων που είναι βλαβερές για το περιβάλλον.					
Η εταιρεία προσλαμβάνει εργαζόμενους σύμφωνα με την περιβαλλοντική εκπαίδευσή τους.					
Η εταιρεία θέτει πράσινους στόχους στα στελέχη και τους εργαζόμενούς της.					
Η εταιρεία δίνει έμφαση στην περιβαλλοντική κουλτούρα.					

**2^η Ενότητα**

Οι ερωτήσεις που ανήκουν στην ενότητα αυτή ερευνούν το κατά πόσο τα στελέχη της εταιρείας ασκούν πράσινη διαχείριση στο ανθρώπινο δυναμικό που έχουν στη διάθεσή τους. Για το λόγο αυτό είναι πολύ σημαντικό οι ερωτήσεις να απαντηθούν με ειλικρίνεια, καθώς δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις. Το μόνο που ερευνάται είναι η προσωπική άποψη των ερωτώμενων.

<i>(συμπληρώστε με ένα ✓ το κατάλληλο κουτάκι)</i>	Πολύ 5	Αρκετά 4	Μέτρια 3	Λίγο 2	Καθόλου 1
Οι προϊστάμενοι ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους με σκοπό να ενημερωθούν για την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική.					
Οι προϊστάμενοι προωθούν την πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική στους εργαζόμενους.					
Οι προϊστάμενοι δίνουν έμφαση στην πράσινη και περιβαλλοντική πολιτική κατά την αξιολόγηση του έργου των εργαζομένων.					
Στις αξιολογήσεις απόδοσης των εργαζομένων, λαμβάνεται υπόψη η πράσινη συμπεριφορά.					
Οι πράσινες συμπεριφορές των εργαζομένων αποτελούν κίνητρο με σκοπό την προαγωγή τους.					

**3^η Ενότητα**

Οι ερωτήσεις της τελευταίας ενότητας μελετούν τη στάση που εμφανίζουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι της εταιρείας προς το περιβάλλον. Για το λόγο αυτό είναι πολύ σημαντικό οι ερωτήσεις να απαντηθούν με ειλικρίνεια, καθώς δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις. Το μόνο που ερευνάται είναι η προσωπική άποψη των ερωτώμενων.

<i>(συμπληρώστε με ένα ✓ το κατάλληλο κουτάκι)</i>	Πολύ 5	Αρκετά 4	Μέτρια 3	Λίγο 2	Καθόλου 1
Οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να αποκτήσουν περιβαλλοντικής συνείδησης.					
Οι εργαζόμενοι δίνουν προσοχή σε περιβαλλοντικά ζητήματα.					
Οι εργαζόμενοι ενεργούν με τρόπους φιλικούς προς το περιβάλλον.					
Οι εργαζόμενοι κάνουν ενέργειες που στοχεύουν στη μείωση της επιβάρυνσης του περιβάλλοντος.					
Οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται για το περιβάλλον.					
Οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε προγράμματα με περιβαλλοντικό περιεχόμενο.					

**Δημογραφικά Στοιχεία**

Συμπληρώστε τα ατομικά σας στοιχεία βάζοντας ένα ✓ στα κατάλληλα κουτάκια.

1. Φύλο:

Ανδρας		Γυναίκα		Άλλο		Δεν απαντώ	
--------	--	---------	--	------	--	------------	--

2. Ηλικία:

18-30		31-40		41-50		51 και άνω	
-------	--	-------	--	-------	--	------------	--

3. Επίπεδο εκπαίδευσης:

Απόφοιτος Γυμνασίου/ Λυκείου	
Απόφοιτος μεταλυκειακής εκπαίδευσης (ΙΕΚ, δημόσια/ ιδιωτική μέση σχολή)	
Απόφοιτος ΑΕΙ/ ΤΕΙ	
Κάτοχος Μεταπτυχιακού	
Κάτοχος Διδακτορικού	

4. Συνολικά έτη υπηρεσίας:

0-5		6-10		11-20		21-30		31 και άνω	
-----	--	------	--	-------	--	-------	--	------------	--

5. Συνολικά έτη υπηρεσίας στην εταιρεία:

0-5		6-10		11-20		21-30		31 και άνω	
-----	--	------	--	-------	--	-------	--	------------	--

6. Αριθμός υφισταμένων:

0-10		11-20		21-30		31-40		50 και άνω	
------	--	-------	--	-------	--	-------	--	------------	--

7. Θέση Ευθύνης:

Διευθυντής	
Υποδιευθυντής	
Τομεάρχης	
Υποτομεάρχης	
Εργαζόμενος τομέα διοικητικού/ οικονομικού	
Εργαζόμενος τομέα συντήρησης	
Εργαζόμενος τομέα λειτουργίας	
Εργαζόμενος τομέα χημείου	

Σας ευχαριστώ πολύ για το χρόνο σας