

ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ

Η επιρροή της σε εργασιακές
συμπεριφορές και σχέσεις

Γώγος Δημήτριος dpsd04010
Τμήμα Μηχανικών Σχεδίασης Προϊόντων και
Συστημάτων
Πανεπιστήμιο Αιγαίου

Περίληψη

Η παρακάτω έρευνα είναι μια προσπάθεια να οριστούν έννοιες όπως Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ, CSR), οργανωσιακή συμπεριφορά του εργαζομένου (OCB), η ταύτιση του εργαζομένου με τον οργανισμό (person organization fit) και αφοσίωση στον οργανισμό (organization commitment). Γίνεται μια αναφορά στην μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε και στην συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που προκύπτουν, οι σχέσεις μεταξύ των παραπάνω εννοιών και ποια συμπεράσματα προκύπτουν από αυτές τις συσχετίσεις.

Ορισμοί

Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Όπως συμβαίνει με πολλές έννοιες, έτσι και η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (Ε.Κ.Ε) προσεγγίζεται από διάφορους ορισμούς, στους οποίους μπορούμε να εντοπίσουμε διαφορετικούς προσανατολισμούς, που κινούνται γύρω από τον εθελοντικό χαρακτήρα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και την ανάπτυξη σε κοινωνικό, περιβαλλοντικό και οικονομικό επίπεδο. Δεν υπάρχει ένας καθιερωμένος διεθνής ορισμός, παρά το γεγονός ότι η συγκεκριμένη έννοια χρησιμοποιείται ευρέως στο διεθνή δημόσιο διάλογο.

Σύμφωνα με το Διεθνές Επιχειρηματικό Συμβούλιο για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (ΔΕΣΒΑ) (World Business Council for Sustainable Development, WBCSD, 1998) «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι η διαρκής δέσμευση μιας επιχείρησης να συμπεριφέρεται ηθικά και να συμβάλλει στην οικονομική ανάπτυξη, ενώ ταυτόχρονα θα βελτιώνει την ποιότητα ζωής των εργαζομένων και των οικογενειών τους, καθώς επίσης και της τοπικής κοινότητας και της κοινωνίας γενικότερα.»

Η Ευρωπαϊκή ένωση έχει ορίσει την Ε.Κ.Ε ως εξής, “Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι η έννοια σύμφωνα με την οποία οι επιχειρήσεις ενσωματώνουν σε εθελοντική βάση κοινωνικούς και περιβαλλοντικούς προβληματισμούς στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες και στις επαφές τους με άλλα ενδιαφερόμενα μέρη.”(Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Πράσινη Βίβλος, 2001)

Στην Ελλάδα, το Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη έχει αποδώσει τον εξής ορισμό: «Εταιρική Υπευθυνότητα είναι η οικειοθελής δέσμευση των επιχειρήσεων, για ένταξη στις επιχειρηματικές τους πρακτικές κοινωνικών και περιβαλλοντικών δράσεων, που είναι πέρα και πάνω από όσα επιβάλλονται από την τρέχουσα νομοθεσία και έχουν σχέση με όλους όσους επηρεάζονται από τις εκάστοτε δραστηριότητές τους (Stakeholders), με στόχο την ισόρροπη επίτευξη κερδοφορίας και βιώσιμης ανάπτυξης»

Ως κοινωνικά υπεύθυνη εταιρεία ορίζεται, από τους διαμορφωτές της κοινής γνώμης και τους εκπροσώπους των επιχειρήσεων, εκείνη που πέρα από την επιχειρηματική της δράση, πραγματοποιεί παράλληλα ενέργειες, οι οποίες δεν αποσκοπούν άμεσα στο κέρδος, αλλά συμβάλλουν στην επίλυση σημαντικών κοινωνικών ζητημάτων, επιστρέφοντας με αυτό τον τρόπο στην κοινωνία μέρος των κερδών τους. Η “εταιρική ηθική”, όπως άλλωστε και η απλή ηθική, είναι έννοιες πολύ δύσκολο έως και αδύνατο να οριστούν. Ο σεβασμός των νόμων της Πολιτείας δεν αρκεί για να χαρακτηριστεί μια εταιρεία κοινωνικά υπεύθυνη, αποτελεί όμως την απαραίτητη προϋπόθεση για την εφαρμογή πολιτικών ΕΚΕ. Η εκάστοτε αγορά τείνει να διακρίνει κατά το δοκούν τις υπεύθυνες εταιρείες και να επιβραβεύει τις ενέργειές τους. Αυτός ο υπεύθυνος ρόλος των επιχειρήσεων προσδοκάται να συνεχίσει να εξελίσσεται και να βελτιώνεται διαρκώς.

Οι επιχειρήσεις πλέον οφείλουν να γνωρίζουν πως χρειάζεται να εκτελούν τις λειτουργίες τους με τέτοιο τρόπο, ώστε παράλληλα με την οικονομική τους δραστηριότητα, να εξασφαλίζουν μια υπεύθυνη συμπεριφορά απέναντι στην κοινωνία και το περιβάλλον. Στο πλαίσιο αυτό όλο και περισσότεροι Οργανισμοί προχωρούν στην ενσωμάτωση κοινωνικών πολιτικών στην εταιρική τους διακυβέρνηση, ως απάντηση στις περιβαλλοντικές και οικονομικές πιέσεις που δέχονται. Καθοριστικής σημασίας είναι οι προτάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, σχετικά με τις δράσεις που μπορεί να εφαρμόσει μια επιχείρηση στα πλαίσια της ΕΚΕ, με σκοπό τη διάδοση της βιώσιμης ανάπτυξης. Οι κυριότερες δράσεις που προτείνει η ΕΕ είναι οι εξής:

- Αύξηση των γνώσεων για το θετικό αντίκτυπο της Ε.Κ.Ε, στις ίδιες τις επιχειρήσεις αλλά και τις κοινωνίες.
- Ανάπτυξη πρακτικών ανταλλαγής εμπειρίας και «καλών πρακτικών» μεταξύ των επιχειρήσεων και των κρατών.
- Υποστήριξη της σύγκλισης και της διαφάνειας των πρακτικών και εργαλείων της ΕΚΕ.
- Ενσωμάτωση των αρχών της Ε.Κ.Ε στη γενική εκπαίδευση των εργαζομένων και στη Διοίκηση των επιχειρήσεων.

Ανάμεσα στους πολλούς και διαφορετικούς ορισμούς και στις διάφορες έννοιες που σχετίζονται με την Ε.Κ.Ε, εντοπίζονται σημεία συναίνεσης. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι η Ε.Κ.Ε χαρακτηρίζει το βαθμό και τον τρόπο κατά τον οποίο ένας Οργανισμός αναλαμβάνει συνειδητά να εκτελεί τις επιχειρηματικές του δραστηριότητες, λαμβάνοντας σοβαρά υπόψη και αποτιμώντας τον αντίκτυπο που αυτές θα έχουν προς όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη και εντάσσοντας σε αυτές οικειοθελώς, ενέργειες με ιδιαίτερη κοινωνικό και περιβαλλοντικό θετικό αντίκτυπο. Βασικό χαρακτηριστικό της Ε.Κ.Ε είναι ο εθελοντικός (και όχι υποχρεωτικός) της χαρακτήρας και το γεγονός ότι αποτελεί στρατηγική και όχι δευτερεύουσα επιλογή, για τις επιχειρήσεις που την υιοθετούν και την εφαρμόζουν με σεβασμό και ειλικρίνεια. Η ευρύτερη έννοια της ΕΚΕ στοχεύει να διαμορφώσει το κλίμα στο οποίο οι επιχειρήσεις θα είναι σεβαστές,

όχι μόνο επειδή παράγουν κέρδη, αλλά και για τη συνεισφορά και ανταπόκρισή τους στις κοινωνικές προκλήσεις και ευαισθησίες της σύγχρονης εποχής. Συνοπτικά, τα τρία βασικότερα σημεία στα οποία συναινούν οι περισσότεροι ορισμοί που εντοπίζονται στην εγχώρια και διεθνή βιβλιογραφία είναι τα εξής:

1. Το πρώτο είναι ο εθελοντικός χαρακτήρας της Ε.Κ.Ε.
2. Το δεύτερο είναι η άμεση σχέση της με την έννοια της βιώσιμης ανάπτυξης.
3. Το τρίτο είναι ότι αποτελεί στρατηγική και όχι δευτερεύουσα επιλογή της επιχείρησης.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Ως OCB ορίζονται οι συμπεριφορές των υπαλλήλων μέσα στο πλαίσιο του οργανισμού, που αν και δεν είναι κρίσιμες για την εργασία χρησιμεύουν για την διευκόλυνση της οργανωτικής λειτουργίας (Lee and Allen, 2002). Αρκετοί ερευνητές έχουν αποδείξει πως οι συμπεριφορές που περιλαμβάνονται στην έννοια OCB, όπως η εθελοντική βοήθεια προς συναδέλφους, σχετίζονται με την ικανοποίηση που δέχονται οι εργαζόμενοι από το επάγγελμά τους (Organ, 1988, 1990). Σύμφωνα με τον Organ οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ότι τυγχάνουν δίκαιης μεταχείρισης είναι πιθανό να συμμετέχουν σε OCB ώστε να διατηρηθεί η ισορροπία μεταξύ τους και την οργάνωση. Εκείνοι που αισθάνονται ότι αντιμετωπίζονται άδικα είναι πιο πιθανό να υιοθετήσουν μια πιο εγωιστική συμπεριφορά, τόσο απέναντι στον οργανισμό όσο και στους ίδιους τους συναδέλφους τους. Αυτή η οπτική θεωρεί το σύνολο OCB ως μια ελεγχόμενη και σκόπιμη συμπεριφορά που επηρεάζεται πρωτίστως από γνωστικούς, και όχι συναισθηματικούς παράγοντες. Μια δεύτερη ερμηνεία της σχέσης μεταξύ OCB και εργασιακής ικανοποίησης δείχνει την υπεροχή των συναισθηματικών πάνω από γνωστικούς παράγοντες στον επηρεασμό OCB. Η θέση αυτή βασίζεται στην καθιερωμένη κοινωνική ψυχολογική διαπίστωση ότι οι άνθρωποι σε καλή ψυχολογική διάθεση είναι πιο πιθανό να βοηθήσουν τους άλλους από ό, τι εκείνοι που διακατέχονται από αρνητική ή ουδέτερη διάθεση (Isen & Baron, 1991).

Organizational Commitment

Σύμφωνα με την θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας του ατόμου (Social Identity Theory), οι άνθρωποι τείνουν να κατηγοριοποιούν τους εαυτούς τους αλλά και άλλους ανθρώπους με βάση διάφορα κοινωνικά κριτήρια, όπως θρησκευτικά πιστεύω, φύλο, ένταξη σε κάποιον οργανισμό (Tajfel & Turner, 1985). Η ίδια θεωρία υποστηρίζει πως η αυτοαντίληψη ενός

ατόμου επηρεάζεται από την αντίληψη που έχει για την ταυτότητα της κοινωνικής ομάδας, που ανήκει. Υπάρχουν πολλοί λόγοι γιατί το άτομο προσδιορίζει την αυτοαντίληψη του σύμφωνα με τους όρους της εκάστοτε ομάδας. Μια εξήγηση είναι πως μέλη μιας επιτυχημένης ομάδας αισθάνονται μεγαλύτερη αυτοεκτίμηση και προσωπική ικανοποίηση συγκρίνοντας την ομάδα στην οποία ανήκουν με λιγότερο επιτυχημένες ομάδες.(W.J Smith, Wokutch, Harrington & Dennis, (2001). Έρευνες έχουν δείξει πως η θεωρία κοινωνικής ταυτότητας εφαρμόζεται και μέσα στα πλαίσια της οργανωσιακής συμπεριφοράς. Οι ίδιες έρευνες δείχνουν πως οι υπάλληλοι ταυτίζονται πολύ πιο εύκολα με επιτυχημένους οργανισμούς και συνεπώς οι εργασιακή συμπεριφορά τους επηρεάζεται θετικά όντας μέλη ενός καταξιωμένου οργανισμού (Dutton,Dukerich, & Harquail, 1994).

Personal Organizational Fit

Ο όρος Personal Organizational Fit αναφέρεται στην ένταξη ενός εργαζομένου στις αξίες και τους στόχους του οργανισμού. Οι περισσότεροι ερευνητές φαίνεται να συμφωνούν πως ο κύριος παράγοντας για την ομαλή ένταξη του ατόμου στο εργασιακό πλαίσιο του οργανισμού είναι η κουλτούρα (Kilmann, Saxton & Serpa, 1986). Εκτός της κουλτούρας βέβαια πολύ σημαντικό ρόλο στην αφομοίωση του ατόμου από τον οργανισμό παίζουν η αφοσίωση, η ικανοποίηση και η ανταμοιβή του εργαζομένου από τον οργανισμό (O'Reilly, Chatman, Caldwell, 1991).

Ερευνητικές υποθέσεις

Σε αυτήν την έρευνα θα μελετήσουμε τις σχέσεις μεταξύ Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και αφοσίωσης του εργαζομένου στον οργανισμό, καθώς και το πως επηρεάζει η ΕΚΕ την συμβατότητα του εργαζομένου με τον οργανισμό. Ένα ακόμα ερώτημα που θα απασχολήσει την έρευνα είναι η επιρροή δημογραφικών στοιχείων όπως η εκπαίδευση και η ηλικία στην συμπεριφορά του εργαζομένου. Για την απάντηση των παραπάνω ερωτημάτων θα θέσουμε τις εξής υποθέσεις.

- Υ1: Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη σχετίζεται θετικά με την αφοσίωση των εργαζομένων στον οργανισμό.
- Υ2: Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη σχετίζεται θετικά με την συμβατότητα μεταξύ εργαζομένου και οργανισμού.

- Υ3: Θετική συσχέτιση μεταξύ προϋπηρεσίας στον οργανισμό και Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης
- Υ4: Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη επηρεάζει θετικά την εργασιακή συμπεριφορά των εργαζομένων

Ερευνητική μεθοδολογία

Στην έρευνα συμμετείχαν 289 εργαζόμενοι από τον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, εκ των οποίων το 52% ήταν γυναίκες και 48% άνδρες. Για την διεξαγωγή της έρευνας δημιουργήθηκαν ερωτηματολόγια τα οποία εμπεριείχαν ερωτήσεις σχετικά με:

- Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (Maignan & Ferrell, 2004), χρήση εννέα ερωτήσεων
- Θετικές μορφές εργασιακής συμπεριφοράς (Podsakoff, & McKenzie, 1997), τέσσερις ερωτήσεις σχετικά με την OCB
- Ταίριασμα ανθρώπου-οργανισμού (Cable & Judge, 1995), χρήση τεσσάρων ερωτήσεων
- Οργανωσιακή δέσμευση (Meyer, Allen & Smith, 1993), επτά σχετικά με την εργασιακή τους δέσμευση

Η βαθμολόγηση των απαντήσεων έγινε με χρήση κλίμακας 7 επιλογών:

1. Διαφωνώ πολύ
2. Διαφωνώ αρκετά
3. Διαφωνώ λίγο
4. Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
5. Συμφωνώ λίγο
6. Συμφωνώ αρκετά
7. Συμφωνώ πολύ

Για τον προσδιορισμό του φύλου, άνδρας=0 γυναίκα=1.

Για τον καθορισμό της ηλικίας χρησιμοποιήθηκαν οι κατηγορίες:

- <20 ετών : 1
- 20 -25 ετών : 2
- 26 -35 ετών : 3

- 36 -45 ετών : 4
- >45 ετών : 5

Για τον καθορισμό της εκπαίδευσης:

1. Δημοτικό
2. Γυμνάσιο
3. Λύκειο
4. ΤΕΙ
5. ΑΕΙ
6. Μεταπτυχιακό

Για τον καθορισμό της εμπειρίας:

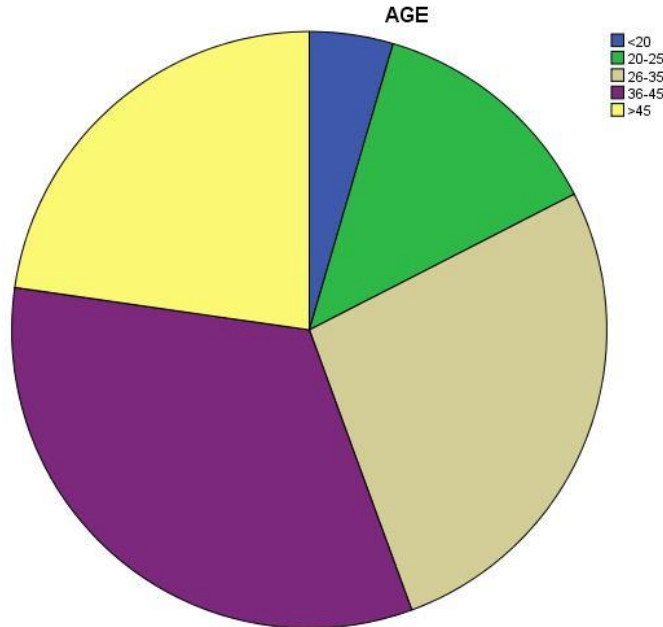
- <6 μήνες : 1
- 6 μήνες – 12 μήνες : 2
- 1 – 2 χρόνια : 3
- 2 – 4 χρόνια : 4
- 4 – 6 χρόνια : 5
- 6 – 10 χρόνια : 6
- 10 – 15 χρόνια : 7
- >15 χρόνια : 8

Για τον χώρο απασχόλησης έχουμε θέσει 0 = δημόσιος τομέας, 1 = ιδιωτικός τομέας.

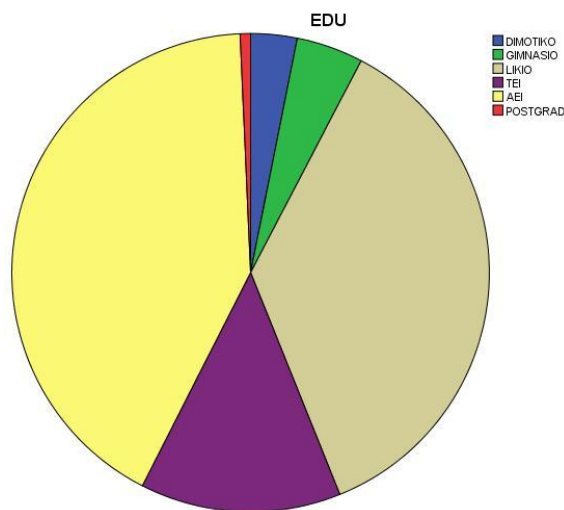
Ανάλυση δεδομένων

Δημογραφικά στοιχεία

Αρχικά παρατηρούμε τον ηλικιακό χάρτη του δείγματος μας, όπου το **4,5%** είναι κάτω από 20 ετών, το **12,9%** είναι μεταξύ 20 και 25 ετών, το **26,6%** βρίσκεται ανάμεσα στα 26 και 35, το **32,9%** είναι από 36 έως 45, ενώ το **22,7%** είναι άνω των 45.

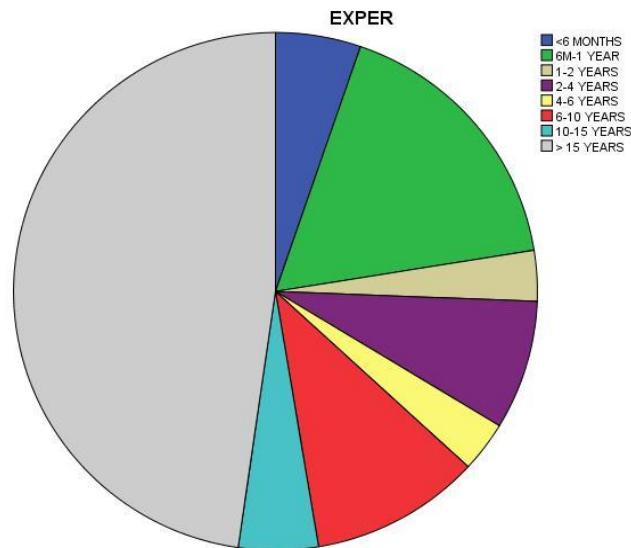


Στην συνέχεια παρατίθενται στοιχεία σχετικά με την εκπαίδευση του δείγματος. Παρατηρούμε πως το **3,1%** του δείγματος έχουν τελειώσει το δημοτικό, ένα ποσοστό **4,5%** έχει τελειώσει το γυμνάσιο, απολυτήριο λυκείου έχει το **36,2%**, στην ανώτερη εκπαίδευση έχουμε ένα ποσοστό **13,6%** με πτυχίο ΤΕΙ ενώ το **41,8%** του δείγματος κατέχει πτυχίο ΑΕΙ. Μόλις το **0,7%** διαθέτει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στην κατοχή του.



Στο επόμενο γράφημα παρουσιάζονται τα χρόνια εμπειρίας των εργαζομένων στον οργανισμό. Προσληφθέντες με λιγότερο από 6 μήνες εμπειρίας αποτελούν το **5,3%** του δείγματος, πάνω από έξι μήνες αλλά λιγότερο από χρόνο εργάζεται το **17,2%** ενώ ένα με δύο χρόνια εργάζεται το **3,2%**, στα δύο με τέσσερα χρόνια έχουμε ένα ποσοστό **8,1%** και στα τέσσερα με έξι χρόνια εργασίας στην συγκεκριμένη θέση βρίσκεται το **3,2%**, έξι με δέκα χρόνια εμπειρίας έχει το

10,5% και δέκα με δεκαπέντε χρόνια εμπειρίας έχει το **4,9%**, το **47,7%** του συνολικού μας δείγματος βρίσκεται στον οργανισμό για πάνω από 15 χρόνια.



Ανάλυση μέσων όρων

| Αφοσίωση | Συμβατότητα | OCB | EKE | |
|----------|-------------|-----|-----|------------------------|
| 27 | 16 | 14 | 44 | ΜΟ (δείγματος) |
| 21 | 15 | 9 | 28 | ΜΟ (μεταβλητών) |

Γενικά παρατηρούμε πως όλες οι μεταβλητές στο δείγμα μας έχουν υψηλότερο μέσο όρο από τον τυπικό μέσο όρο. Ειδικά η εταιρική κοινωνική ευθύνη είναι μεγαλύτερη κατά 16 μονάδες, πράγμα που σημαίνει πως οι περισσότεροι εργαζόμενοι στο δείγμα μας πιστεύουν πως ο οργανισμός στον οποίον ανήκουν είναι ενεργό μέλος στο κοινωνικό σύνολο. Η διαφορά του μέσου όρου στην αφοσίωση του εργαζόμενου προς τον οργανισμό αλλά και στην εργασιακή συμπεριφορά του (OCB) παραθέτει πως οι εργαζόμενοι του δείγματος μας δείχνουν υψηλό σεβασμό τόσο προς τον οργανισμό αλλά και ως προς τους συναδέλφους τους. Σχετικά με την συμβατότητα οργανισμού – εργαζομένου, παρατηρούμε διαφορά μιας μονάδας, αυτό σημαίνει πως το δείγμα μας είναι σε μεγάλο βαθμό συμβατό με το περιβάλλον εργασίας του.

Ανάλυση και συζήτηση συσχετίσεων

| ΦΥΛΟ | ΗΛΙΚΙΑ | ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ | ΕΜΠΕΙΡΙΑ | ΤΟΜΕΑΣ | ΑΦΟΣ. | ΣΥΜΒ. | OCB | |
|-------|--------|------------|----------|--------|-------|-------|--------|------------|
| -,030 | ,079 | -,113 | ,150* | -,048 | -,020 | ,056 | ,404** | CSR |

ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ PEARSON

Είναι εμφανής η θετική συσχέτιση μεταξύ εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και OCB. Ένας λόγος για τον οποίο συμβαίνει αυτό είναι ότι ο εργαζόμενος θέλει να προσφέρει στους συναδέλφους του και στον οργανισμό του όταν εργάζεται σε κλίμα που διακατέχεται από τις αρχές της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Επίσης αυτό μπορεί να συμβαίνει επειδή οι εργαζόμενοι που επιδεικνύουν ψηλά ποσοστά OCB, τείνουν να πιστεύουν πως ο οργανισμός, που τους απασχολεί, ανταποκρίνεται θετικά στο πλαίσιο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Άρα είναι ασφαλές να καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι η Υ4 επιβεβαιώθηκε. Παρατηρούμε επίσης πως σύμφωνα με την Υ3, υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ προϋπηρεσίας στον οργανισμό και Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Δηλαδή ότι οι εργαζόμενοι που παραμένουν στον ίδιο οργανισμό για πολλά χρόνια τείνουν να δέχονται θετικά κάθε προσπάθεια ΕΚΕ που διαπράττει ο οργανισμός. Αυτό ίσως οφείλεται στο δέσιμο που δημιουργείται μεταξύ οργανισμού – εργαζόμενου που εξελίσσεται με την πάροδο των ετών. Επίσης αυτό μπορεί να συμβαίνει λόγω της ωρίμανσης του ατόμου τόσο ηλικιακά αλλά και επαγγελματικά, έτσι ώστε ο εργαζόμενος αρχίζει να ενδιαφέρεται και για το γενικότερο κοινωνικό σύνολο, το περιβάλλον και για την βελτίωση του γενικότερου βιοτικού επιπέδου. Σχετικά με τις Υ2 και Υ1 μπορούμε να παρατηρήσουμε πως υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ ΕΚΕ και την συμβατότητα μεταξύ εργαζομένου και οργανισμού καθώς και την αφοσίωση των εργαζομένων στον οργανισμό, αντίστοιχα. Οι συσχετίσεις όμως βασίζονται σε πολύ μικρούς δείκτες για να τις επιβεβαιώσουμε.

Συμπεράσματα

Η συγκεκριμένη μελέτη θα μπορούσε να χρησιμεύσει σε μελλοντικούς στρατηγικούς σχεδιασμούς οργανισμών που θέλουν να επιτύχουν θετικό κλίμα μεταξύ των εργαζομένων αλλά ταυτόχρονα να είναι και αρκετά δημοφιλείς στο εξωτερικό περιβάλλον τους. Η έρευνα αυτή μπορεί να αποτελέσει σημαντικό εργαλείο σε μελλοντικές έρευνες που θα στοχεύουν στην μελέτη των συμπεριφορών των εργαζομένων στο πλαίσιο της εργασίας τους.

Περιορισμοί

Στην παρούσα έρευνα συμμετείχε ένα σχετικά μικρό δείγμα εργαζομένων οπότε και το αποτέλεσμα της ίσως να αλλιωθεί με την συμμετοχή μεγαλύτερου δείγματος. Επίσης η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για την συλλογή των δεδομένων είναι ποσοτική, έτσι δε μπορούμε να έχουμε μια ξεκάθαρη εικόνα για τον εσωτερικό κόσμο των εργαζομένων, όπως θα είχαμε με μια ποιοτική μέθοδο.

Βιβλιογραφία

1. Kibeom Lee and Natalie J. Allen: *Organizational Citizenship Behavior and Workplace Deviance: The Role of Affect and Cognitions* (2002)
2. Charles O'Reilly; Jennifer Chatman; David F. Caldwell : *People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing Person –Organizational Fit.* (1991)
3. Dane K. Peterson : *The relationship between perceptions of corporate citizenship and organizational commitment.* (2004)
4. Archie B. Carroll : *Corporate Social Responsibility, Evolution of a Definitional Construct* (1999)
5. www.csrhellas.org
6. www.csreurope.org