

Οφέλη των επιχειρήσεων και των εργαζόμενων γυναικών από την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση

Benefits for businesses and for women from participating in in-company training

Αικατερίνη Μπαφάκη, Εκπαιδευτικός ΠΕ80, M.Ed Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου, bafkate@gmail.com

Σοφία Παπαστεφανάκη, M.Ed, PhD, , ΣΕΠ Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου
sofiapapastefanaki@hotmail.com

Aikaterini Mrafaki, Secondary High School teacher, MEd, “Educational Sciences”, Hellenic Open University,
bafkate@gmail.com

Sofia Papastefanaki, MEd, PhD, Hellenic Open University, sofiapapastefanaki@hotmail.com

Abstract: In-company training aims to develop human resources and can provide multiple benefits to employees, such as new knowledge, skills and abilities. Working women who participate in in-company training programs reap significant benefits that focus mainly on their professional development and personal development. In the present research, the views of working women, in the private sector of the Prefecture of Heraklion, are investigated, regarding the benefits that both the businesses and the women derive from in-company training. During the research process, the qualitative method of research approach was chosen and semi-structured interviews were used as a research tool. The sample of the research consisted of 10 employees, and as a method of selecting subjects the deliberate sampling of a typical case was used. The results of the research confirmed the benefits of in-company training for working women and the company. As evidenced by the views of women who participated in the survey, in-company training enhances the personal and professional development of the working woman, while offering her substantial psychological benefits. Also with regard to the company, in-company training contributes to the reduction of errors and the application of safety rules, enhances the expertise of the staff, contributes to the reduction of staff supervision costs and strengthens the financial figures and the reliability of the business.

Keys-words: Human Resources Training and Development, In-Company Training, women, benefits

Περίληψη: Η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση στοχεύει στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και μπορεί να παρέχει πολλαπλά οφέλη στους εργαζόμενους, όπως νέες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες. Όπως προκύπτει από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση, οι εργαζόμενες γυναίκες που συμμετέχουν σε προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής επιμόρφωσης αποκομίζουν σημαντικά οφέλη τα οποία εστιάζουν κυρίως στην επαγγελματική εξέλιξη και την προσωπική τους ανάπτυξη. Στην παρούσα έρευνα διερευνώνται οι απόψεις γυναικών οι οποίες εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα του Νομού Ηρακλείου, αναφορικά με τα οφέλη που

αποκομίζουν τόσο οι επιχειρήσεις όσο και οι ίδιες από την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση. Κατά την ερευνητική διαδικασία επιλέχθηκε η ποιοτική μέθοδος και ως ερευνητικό εργαλείο χρησιμοποιήθηκαν οι ημιδομημένες συνεντεύξεις. Το δείγμα της έρευνας αποτελούσαν 10 εργαζόμενες οι οποίες επιλέχθηκαν μέσω σκόπιμης δειγματοληψίας τυπικής περίπτωσης. Τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαιώνουν τα οφέλη της ενδοεπιχειρησιακής επιμόρφωσης για την εργαζόμενη γυναίκα και την επιχείρηση. Όπως προκύπτει από τις απόψεις των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα, η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση ενισχύει την προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη της εργαζόμενης γυναίκας, προσφέροντάς της παράλληλα ουσιώδη ψυχολογικά οφέλη. Επίσης, όσο αφορά στην επιχείρηση, η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση συμβάλει στο περιορισμό σφαλμάτων και στην εφαρμογή των κανόνων ασφάλειας, ενισχύει την εξιδείκευση του προσωπικού, συμβάλει στη μείωση του κόστους επίβλεψης προσωπικού και ενισχύει τα οικονομικά μεγέθη και την αξιοπιστία της επιχείρησης.

Λέξεις - Κλειδιά: Εκπαίδευση και Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Ενδοεπιχειρησιακή Εκπαίδευση, Γυναίκες, Οφέλη

Εισαγωγή

Μια σύγχρονη επιχείρηση χρειάζεται συνήθως εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό το οποίο θα έχει την ικανότητα να ανταποκρίνεται άμεσα στις αλλαγές, θα είναι παραγωγικό και αποδοτικό σε κάθε δραστηριότητά της. Η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση στοχεύει στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και, μέσω αυτής, οι εργαζόμενοι αυξάνουν την αποδοτικότητά τους, βελτιώνονται σε επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων, στάσεων και επαγγελματικών ικανοτήτων, γίνονται περισσότερο αποτελεσματικοί, παραγωγικοί, και συνάμα εξελίσσονται (Hansson, 2008; Sieben, 2005 ; Jaworski, 2012 ; Metle, 2001).

Στο παρόν άρθρο, προσδιορίζεται αρχικά η σημασία της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και αποσαφηνίζονται τα οφέλη που παρέχει στις εργαζόμενες γυναίκες, όπως αυτά παρουσιάζονται στα ευρήματα σχετικών, ελληνόγλωσσων και ξενόγλωσσων, εμπειρικών ερευνών. Έπειτα, ακολουθεί η παρουσίαση βασικών στοιχείων του μεθοδολογικού πλαισίου της παρούσας έρευνας, καθώς και τα ευρήματα που προέκυψαν από την ποιοτική ανάλυση των δεδομένων. Τέλος, το άρθρο ολοκληρώνεται με συζήτηση σχετικά με τα ευρήματα, και συνάμα με τα τελικά συμπεράσματα που προέκυψαν.

1. Θεωρητικό πλαίσιο

Η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση μπορεί να παρέχει πολλαπλά οφέλη στους εργαζόμενους όπως είναι: η απόκτηση τεχνικών δεξιοτήτων και γνώσεων, η αλλαγή στάσεων και συμπεριφοράς, η καλλιέργεια επαγγελματικών ικανοτήτων (ομαδική εργασία, αποτελεσματική επικοινωνία κ.α), η επαγγελματική εξέλιξη, η ασφάλεια στην εργασία, ψυχολογικά οφέλη και άλλα (Hansson, 2008; Bjerger, Torm, & Trifkovic 2021 ; Metle, 2001). Γενικότερα, η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση παρέχει στους εργαζόμενους νέες γνώσεις και εξειδίκευση,

κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες, ικανότητα για ομαδική συνεργασία και ευελιξία, ικανότητα για αποτελεσματική εκτέλεση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης (Quesada Pallares, Pineda-Herrero, Stoian, et al., 2015; Sieben, 2005; Clayton, 2000).

Στη σημερινή εποχή παρατηρείται αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, ενώ παράλληλα έχουν αποδειχθεί ιδιαίτερα ικανές να λαμβάνουν σημαντικό μέρος των αποφάσεων και έχουν την ικανότητα να συμβάλλουν θετικά στην οικονομική ανάπτυξη και τη ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων (Kuan και Yazdanifard, 2015). Ως εκ τούτου, παρατηρείται αύξηση και στην συμμετοχή του γυναικείου φύλου σε ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση αποσκοπώντας κυρίως στην επαγγελματική τους εξέλιξη και την επίτευξη προσωπικών στόχων (Clayton, 2000).

Σε διεθνές επίπεδο, αποτελεί κοινή διαπίστωση μεταξύ των ερευνητών το γεγονός πως οι γυναίκες αποκομίζουν σημαντικά οφέλη από την συμμετοχή τους σε εκπαίδευση ανθρώπινου δυναμικού. Τα σημαντικότερα οφέλη είναι η απόκτηση εξειδικευμένων γνώσεων και δεξιοτήτων, η μισθολογική εξέλιξη, οι επαγγελματικές δεξιότητες και η ψυχολογική ενδυνάμωση (Clayton, 2000; Quesada Pallares, Pineda-Herrero, Stoian, et al., 2015; Jaworski, 2012; Schmid, 2012; Torrington, Hall & Taylor, 2005; Sieben, 2005; Metle, 2001).

Οι γυναίκες, παρόλο που το εκπαιδευτικό υπόβαθρο που διαθέτουν είναι συνήθως υψηλό, εντούτοις απασχολούνται συνήθως σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης ή χαμηλές στην ιεραρχία, ενώ μέσω της ενδοεπιχειρησιακής επιμόρφωσης έχουν την δυνατότητα να αποκτήσουν περαιτέρω εξειδίκευση που θα τους επιφέρει μεγαλύτερα προνόμια και οφέλη στην εργασία τους (Quesada Pallares, & Pineda-Herrero, & Stoian, et al., 2015). Οι εργαζόμενες που εκπαιδεύονται είναι περισσότερο ευέλικτες στη δουλειά τους γεγονός που συμβάλλει στην εξέλιξη της καριέρας τους και τους παρέχει ευκαιρίες εντός και εκτός της επιχείρησης (Sieben, 2005).

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση αποτελεί μια ορθολογική επιλογή για τις γυναίκες που αποσκοπεί κυρίως στην αύξηση των αποδοχών τους (Hansson, 2008; Ramos & Harris, 2012). Όπως έχει διαπιστωθεί μέσα από έρευνες, όσες έχουν εκπαιδευτεί στην τρέχουσα εργασία λαμβάνουν υψηλότερους μισθούς από τους μη εκπαιδευμένους εργαζόμενους (Bjergea, Torm, & Trifkovic, 2021; Dostie, 2020; Fahr & Simons, 2008; Sieben, 2005). Επίσης, η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση που πραγματοποιείται κατά την διάρκεια της εργασίας, είναι ιδιαίτερα αποτελεσματική στην αύξηση των αποδοχών των γυναικών (Hansson, 2008).

Επιπρόσθετα, η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση μπορεί να παρέχει ασφάλεια στην εργασία των γυναικών, καθώς συνιστά δέσμευση των εργαζομένων προς την επιχείρηση και ενισχύει την αφοσίωσή τους μειώνοντας την πιθανότητα για αναζήτηση νέας εργασίας (Hansson, 2008). Οι γυναίκες, αν καταφέρουν μέσω της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης να βελτιώσουν αποτελεσματικά τις δεξιότητες και να αυξήσουν την παραγωγικότητά τους, έχουν μεγάλη πιθανότητα να επιτύχουν μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, και συνάμα έχουν πολλές πιθανότητες να επιτύχουν επαγγελματική εξέλιξη στο μέλλον (Bjerge, Torm, & Trifkovic 2021; Hansson, 2008).

Επίσης, η συμμετοχή γυναικών σε ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση κατά τη διάρκεια της εργασίας μπορεί να αυξήσει την επιθυμία τους για λήψη ευθυνών και αποφάσεων, γεγονός από το οποίο αντλούν ικανοποίηση στην εργασία τους, άρα και επιθυμία να παραμείνουν σε αυτή (Quesada Pallares, Pineda-Herrero, Stoian, et al., 2015· Sieben, 2005). Υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ της ικανοποίησης της εργαζόμενης (από την εργασία και από την επαγγελματική επιμόρφωση) με την παραγωγικότητάς της και την επιθυμία να παραμείνει στην επιχείρηση που εργάζεται (Hansson, 2008; Metle, 2001).

Τέλος, σύμφωνα με διεθνείς έρευνες, προκύπτει το συμπέρασμα ότι η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση παρέχει ψυχοσυναισθηματική ενδυνάμωση, συμβάλλει στην ανάπτυξη των προσωπικών ικανοτήτων της γυναίκας και στην επίτευξη των προσωπικών στόχων για περαιτέρω επαγγελματική εξέλιξη (Clayton, 2000). Κατά τη διάρκεια της συμμετοχής των γυναικών σε ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση ενισχύεται η αυτοπεποίθηση και η αυτοανάπτυξη τους, δημιουργείται μια αίσθηση ευχαρίστησης και ευαρέσκειας, ενώ συνάμα αυξάνεται η επαγγελματική ικανοποίηση από τη θέση εργασίας τους (Jaworski, 2012; Schmidt, 2012).

Συμπερασματικά, οι εργαζόμενες, μέσω της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης, αποκτούν νέες δεξιότητες και γνώσεις, επιτυγχάνουν αλλαγή στάσεων και συμπεριφοράς στην εργασία και ενισχύεται το αίσθημα της ασφάλειας και της σταθερότητας καθώς οι εργαζόμενες αισθάνονται ότι η επιχείρηση ενδιαφέρεται γι'αυτές και γίνονται πιο παραγωγικές. Επίσης, έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να επιτύχουν επαγγελματική εξέλιξη-προαγωγή και αύξηση των αποδοχών τους, ενώ παρατηρείται και μείωση της πιθανότητας να αποχωρήσουν από την εργασία τους. Τέλος, οι γυναίκες αποκομίζουν ψυχοσυναισθηματική ενδυνάμωση, αισθάνονται μεγαλύτερη ευχαρίστηση και ευαρέσκεια στην εργασία τους και αυξάνεται η επαγγελματική τους ικανοποίηση.

2. Μεθοδολογικό πλαίσιο έρευνας

Σκοπός, μέθοδος και εργαλείο έρευνας

Ο σκοπός της παρούσας ποιοτικής έρευνας ήταν να διερευνήσει τα οφέλη που αποκομίζουν οι γυναίκες εργαζόμενες από τη συμμετοχή σε ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση, εξετάζοντας τις απόψεις γυναικών οι οποίες εργάζονται σε επιχειρήσεις του νομού Ηρακλείου. Τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν ήταν τα εξής:

- α) Ποια θεωρείτε ότι είναι τα οφέλη της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης για την επιχείρηση;
- β) Βάση της προσωπικής εμπειρίας σας ποια θεωρείτε ότι είναι τα οφέλη της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης για τις γυναίκες εργαζόμενες;

Ως μέθοδος για την έρευνα επιλέχθηκε η ποιοτική, καθώς το ζήτημα που διερευνήθηκε αποτελεί ευρύ ερώτημα που στοχεύει στην κατανόηση των απόψεων και των βιωμάτων των γυναικών που εργάζονται σε επιχειρήσεις ιδιωτικού τομέα. Για τη συλλογή των δεδομένων αξιοποιήθηκε η ημιδομημένη συνέντευξη, καθώς αποτελεί ειδικό εργαλείο ποιοτικής έρευνας και ευέλικτο μέσο συλλογής δεδομένων που επιτρέπει την ουσιαστική και σε βάθος εξέταση

του ζητήματος που ενδιαφέρει (Creswell, 2015). Αυτό το είδος συνέντευξης παρέχει μια ευελιξία ως προς την αναπροσαρμογή και την τροποποίηση των ερωτήσεων, την εμβάθυνση σε ζητήματα που θεωρούνται κρίσιμα, την αλλαγή σειράς και την παράληψη ή προσθήκη ερωτήσεων κατά την συνέντευξη (Robson, 2007· Creswell, 2015). Για τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων δημιουργήθηκε ένας οδηγός συνέντευξης που χωριζόταν σε άξονες, οι οποίοι βασιζόταν στα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας. Σχετικά με την επιλογή του δείγματος, προκρίθηκε η σκόπιμη δειγματοληψία τυπικής περίπτωσης, σύμφωνα με την οποία επιλέγονται περιπτώσεις που θεωρούνται «τυπικές», δηλαδή κατανέμονται στον μέσο όρο ως προς τα χαρακτηριστικά που ενδιαφέρουν. Το δείγμα στην παρούσα έρευνα αποτελούνταν από δέκα (10) γυναίκες που εργάζονται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις του Νομού Ηρακλείου, οι οποίες δραστηριοποιούνται στους κλάδους του τουρισμού, των λογιστικών, του εμπορίου, του τραπεζικού τομέα και του τομέα παροχής υπηρεσιών υγείας. Οι εργαζόμενες ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα 25- 40 ετών και είχαν παρακολουθήσει, τουλάχιστον μια φορά, ενδοεπιχειρησιακή επιμόρφωση.

Στην παρούσα ποιοτική έρευνα, η επίτευξη αξιοπιστίας και εγκυρότητας βασίστηκε στα κριτήρια αξιολόγησης των Guba και Lincoln (1982, 2001) και συγκεκριμένα: τη φερεγγυότητα / αξιοπιστία της έρευνας, τη μεταφερσιμότητα / μεταβασιμότητα, τη βασιμότητα και επιβεβαιωσιμότητα. Πριν από την κύρια έρευνα υλοποιήθηκε πιλοτική συνέντευξη προκειμένου να διερευνηθεί η πληρότητα, η εγκυρότητα και η λειτουργικότητα του ερευνητικού εργαλείου. Οι συνεντεύξεις απομαγνητοφω-νήθηκαν με ακρίβεια ώστε να αποδεικνύεται ότι η ερμηνεία του ερευνητή βασίστηκε σε πραγματικά στοιχεία, και όχι πλασματικά, και δόθηκε έμφαση στο βίωμα, τα σχόλια και το ρόλο των συμμετεχόντων. Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε η θεματική ανάλυση, καθώς αποτελεί μια έγκριτη μέθοδο αναζήτησης και εντοπισμού κοινών θεμάτων στα ερωτήματα (Τσιώλης, 2014). Τα θέματα αντιστοιχούν σε απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα και συμβάλλουν στην βαθύτερη κατανόηση του κεντρικού φαινομένου (Creswell, 2015).

3. Αποτελέσματα

Α. Δημογραφικά στοιχεία – Εισαγωγικές ερωτήσεις

Από τις απαντήσεις των συμμετεχουσών στις δημογραφικές και εισαγωγικές ερωτήσεις σκιαγραφήθηκε το προφίλ τους όσον αφορά την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, τον κλάδο / θέση απασχόλησης και τα αντικείμενα επιμόρφωσης (Πίνακας 1). Σύμφωνα με τον Πίνακα 1, οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 24 - 40 ετών. Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του πίνακα, το δείγμα αποτελείται από πέντε έγγαμες γυναίκες με ανήλικα παιδιά, και πέντε άγαμες γυναίκες χωρίς οικογενειακές υποχρεώσεις. Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο, η πλειονότητα είναι απόφοιτες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (βασικό πτυχίο), ενώ δύο συμμετέχουσες έχουν εξειδίκευση - μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Οι πέντε από τις συμμετέχουσες εργάζονται σε επιχειρήσεις που ανήκουν στον τουριστικό τομέα, τέσσερις εργάζονται σε τράπεζες, λογιστικές

υπηρεσίες και υπηρεσίες υγείας, ενώ μια συμμετέχουσα εργάζεται σε επιχείρηση μεγάλης αλυσίδας καταστημάτων λιανικού εμπορίου. Επίσης, η πλειονότητα έχει παρακολουθήσει περισσότερα από ένα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης στην εργασία της, ενώ δυο από τις συμμετέχουσες, οι οποίες εργάζονται στον τουριστικό τομέα σε επιχείρηση που εδρεύει στο αεροδρόμιο, δήλωσαν ότι λαμβάνουν κάθε χρόνο πολλαπλές επιμορφώσεις στην εργασία τους.

Πίνακας 1. Δημογραφικά στοιχεία

Συμμετέχουσα	Ηλικία	Οικογενειακή ή κατάσταση	Αριθμός Παιδιών	Επίπεδο Εκπαίδευσης	Κλάδος απασχόλησης	Θέση	Αντικείμενα Επιμόρφωσης
Σ1	33	Άγαμη	Όχι	Απόφοιτος ΑΕΙ	Τουριστικά/ Ξενοδοχείο	Συνοδός Εδάφους αεροδρόμιο	Πολλά αντικείμενα /κάθε χρόνο
Σ2	25	Έγγαμη	Ναι/1	Απόφοιτος ΑΕΙ	Εμπορική Επιχείρηση Παροχής Υπηρεσιών	Πωλήτρια/ Εξυπηρετήσ η πελατών	Marketing & Εξυπηρέτηση Πελατών- Επικοινωνία
Σ3	33	Έγγαμη	Ναι/1	Απόφοιτος ΑΕΙ	Τουριστικά/ Ξενοδοχείο	Υπάλληλος Κρατήσεων	Σύστημα Κρατήσης, Α' βοήθειες, Covid-19
Σ4	35	Έγγαμη	Ναι/1	Μεταπτυχιακή Εξειδίκευση	Υγείας/ Παροχή Υπηρεσιών	Λογιστήριο/ Υποδοχή	Επικοινωνία & ανάπτυξη κοινωνικών επαφών/ Covid
Σ5	28	Άγαμη	Όχι	Απόφοιτος ΑΤΕΙ	Τραπεζικός	Διοικητικός Υπάλληλος	Τραπεζικά/ Οικονομικά
Σ6	30	Άγαμη	Όχι	Απόφοιτος ΑΤΕΙ	Τραπεζικός	Υπάλληλος Διαχείρισης Δανείων	Διαχείριση Δανείων
Σ7	28	Άγαμη	Όχι	Απόφοιτος ΑΕΙ	Τουριστικά/ Ξενοδοχείο	Υπεύθυνη Δημοσίων σχέσεων	Διαχείριση παραπόνων/ Ζητήματα πελατών & marketing
Σ8	41	Έγγαμη	Ναι/1	Μεταπτυχιακή Εξειδίκευση	Τουριστικά/ Ξενοδοχείο	Υπάλληλος Υποδοχής	Ψηφιακές Δυνατότητες/ Covid/Πρόγραμμα Υποδοχής

Σ9	24	Άγαμη	Όχι	Απόφοιτος ΑΕΙ	Λογιστικά	Βοηθός Λογίστρια	Καταχώρησεις /Βιβλίων β' κατηγορίας/Φο ρολογικές Δηλώσεις
Σ10	35	Έγγαμη	Ναι/1	Απόφοιτος ΑΕΙ	Τουριστικά/ Αεροδρόμιο	Υπεύθυνη ελέγχου αεροσκαφών	Εξυπηρέτηση, Ασφάλεια & διαχείριση εμπορευμάτων ,Α'βοήθειες,Π ρογράμματα H/Y

Επίσης, η πλειοψηφία συμμετέχει ευρύτερα σε προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων, εκτός από αυτά που προσφέρει η επιχείρηση, περισσότερο για προσωπική ανάπτυξη και επίτευξη προσωπικών στόχων.

B. Οφέλη που αποκομίζει η επιχείρηση από την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση

Ο θεματικός άξονας αυτός είχε στόχο να προσδιορίσει τα οφέλη που οι γυναίκες εργαζόμενες θεωρούν ότι αποκομίζει η επιχείρηση από την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση. Τα θέματα που προέκυψαν από τις απαντήσεις των συμμετεχουσών καταγράφονται στον Πίνακα 2 και αναλύονται παρακάτω.

Πίνακας 2. Ποιά πιστεύετε ότι είναι τα οφέλη για την επιχείρηση από την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση στο ανθρώπινο δυναμικό της;

Θέματα	Συμμετέχουσες
Συμβολή στο περιορισμό σφαλμάτων και στην εφαρμογή κανόνων ασφάλειας	Σ1, Σ4, Σ8, Σ10
Ενίσχυση της εξιδείκευσης προσωπικού	Σ3, Σ4, Σ5, Σ6, Σ10
Συνδρομή στη μείωση της επίβλεψης του προσωπικού	Σ1,Σ2,Σ3,Σ10
Ενίσχυση των οικονομικών μεγεθών και του κέρδους της επιχείρησης	Σ1, Σ2, Σ4, Σ5, Σ8, Σ9, Σ10

B1. Συμβολή στο περιορισμό σφαλμάτων και στην εφαρμογή κανόνων ασφάλειας

Όπως ανέφεραν πολλές από τις συμμετέχουσες μια ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση μπορεί να ενισχύσει την ασφάλεια, να συμβάλλει στην μείωση των ατυχημάτων, να διασφαλίσει την τήρηση των κανόνων ασφαλείας μέσα στην επιχείρηση. Εργαζόμενες ανέφεραν ότι έλαβαν σεμινάριο σχετικά με τον Covid-19 για ζητήματα ασφάλειας και υγιεινής, το οποίο βοήθησε στην άμεση διαχείριση ζητημάτων ασφάλειας και συνέβαλλε στη μείωση ατυχημάτων στην δουλειά τους. Επίσης τρεις από τις συμμετέχουσες, υποστήριξαν ότι η εκπαίδευση συμβάλλει στον περιορισμό των σφαλμάτων τα οποία μπορεί να κοστίσουν οικονομικά σε μια επιχείρηση,

ενώ παράλληλα ενδέχεται να μειώσουν το κύρος και την αξιοπιστία της. Επίσης, διασφαλίζει την άμεση αντιμετώπιση των σφαλμάτων από τον εκάστοτε εργαζόμενο. Όπως ενδεικτικά αναφέρθηκε:

«Περιορισμός στα λάθη και στα σφάλματα που μπορεί να συμβούν στην επιχείρηση»(Σ5)

«Όσο πιο ψηλό είναι το επίπεδο γνώσεων τόσο πιο πολύ περιορίζουμε τα σφάλματα, δηλαδή τα ατυχήματα.»(Σ10)

B2. Ενίσχυση της εξειδίκευσης προσωπικού

Η πλειονότητα των συμμετεχουσών δήλωσε ότι η εκπαίδευση συμβάλλει στην εξειδίκευση του σκοπού των εργαζομένων, συνδράμει στην αναβάθμιση της ποιότητας εργασίας, ενώ παράλληλα διασφαλίζει τον αυτοέλεγχο στην εργασία. Θεωρούν ότι η εκπαίδευση παρέχει εξειδικευμένες γνώσεις που συμβάλλουν στην αναβάθμιση της ποιότητας τόσο στην εργασία τους, όσο και στις υπηρεσίες που παρέχουν. Όπως ενδεικτικά ειπώθηκε από συμμετέχουσες:

«Πραγματικά.. εξειδικεύεται ο καθένας από εμάς στον τομέα του καλύτερα και μπορεί να προλάβει τις εξελίξεις»(Σ3)

«Μπορούν να αναπτύξουν καλύτερα το αντικείμενο της εταιρείας και να εξειδικευτούν.. και να κάνουν ποιοτικότερη την εργασία τους.»(Σ4)

B3. Συνδρομή στη μείωση της επίβλεψης του προσωπικού

Κάποιες από τις συμμετέχουσες ανέφεραν ότι ένα σημαντικό όφελος για την επιχείρηση αποτελεί η μείωση του κόστους επίβλεψης των εργαζομένων. Συγκεκριμένα δύο από τις συμμετέχουσες ανέφεραν ότι ο εργαζόμενος, μετά από μια εκπαίδευση, είναι σε θέση να διεκπεραιώσει ζητήματα στην εργασία του χωρίς να χρειάζεται επίβλεψη. Με την εκπαίδευση είναι πιο υπεύθυνος και κατάλληλα καταρτισμένος.

«Το να γνωρίζεις δηλαδή ότι το προσωπικό σου θα μπορεί μόνο του και με υπευθυνότητα να φέρει εις πέρας την δουλειά που του έχει ανατεθεί είναι ένας πολύ βασικός παράγοντας για την επιχείρηση» (Σ3)

«Αν υπάρξει κάποια στιγμή που χρειαστεί να επιδιορθωθεί κάποιο σφάλμα μπορούν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι να το κάνουν και όχι να πρέπει να περιμένουν κάποιο ανώτερο να τους βοηθήσει» (Σ2)

B4. Ενίσχυση των οικονομικών μεγεθών και του κέρδους της επιχείρησης

Η πλειονότητα των συμμετεχουσών αναφέρει ότι η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση αποτελεί συνειδητή επιλογή της επιχείρησης με στόχο να βελτιώσει την αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα του προσωπικού της, να μειώσει τα κόστη της και να αυξήσει το κέρδος της.

«Σίγουρα την αύξηση της παραγωγικότητας, γιατί έχεις τις γνώσεις και μειώνεται ο χρόνος που χρειάζεται για να διεκπεραιώσεις μια εργασία οπότε και η επιχείρηση έχει όφελος και εσύ γίνεσαι πιο αποδοτικός μέσα από αυτό»(Σ9)

«Το κέρδος σαν στόχος της επιχείρησης καθαρά και όλα τα οφέλη αυτά από πίσω»(Σ5)

Γ. Οφέλη που αποκομίζουν οι γυναίκες από τη συμμετοχή σε ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση

Ο θεματικός άξονας αυτός είχε στόχο να προσδιορίσει τα οφέλη που οι γυναίκες εργαζόμενες θεωρούν ότι αποκομίζουν από τη συμμετοχή τους σε προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης. Τα θέματα που προέκυψαν από τις απαντήσεις των συμμετεχουσών καταγράφονται στον Πίνακα 3 και αναλύονται παρακάτω.

Πίνακας 3. Ποιά πιστεύετε είναι τα οφέλη για εσάς από την συμμετοχή σας στην ενδοεπιχειρησιακή επιμόρφωση;

Θέματα	Συμμετέχουσες
Ενίσχυση των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων	Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5, Σ6, Σ9, Σ10
Παροχή ψυχολογικών οφελών	Σ1,Σ2, Σ3, Σ5,Σ7, Σ8, Σ9, Σ10
Ασφάλεια στην εργασία, μακροπρόθεσμη σχέση εργασίας	Σ10, Σ8, Σ7, Σ1

Γ1. Ενίσχυση των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων

Η απόκτηση περαιτέρω επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων αποτελεί σημαντικότατο όφελος για σχεδόν όλες τις συμμετέχουσες. Με την επικαιροποίηση των τεχνικών γνώσεων και δεξιοτήτων προάγεται η αποτελεσματικότητα στην εργασία, ενώ ενισχύεται και το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα του εργαζόμενου και αυξάνεται η ζήτηση του στην αγορά εργασίας. Επιπρόσθετα, συμμετέχουσες σημειώνουν ότι απέκτησαν και ευρύτερες γνώσεις και «ήπιες» (soft skills) ικανότητες, λόγω χάρη αποτελεσματικής επικοινωνίας, συνεργασίας, λήψης αποφάσεων. Όπως ενδεικτικά αναφέρθηκε από συμμετέχουσες:

«Θεωρώ πως απέκτησα δεξιότητες και πολύ σημαντικές γνώσεις που θα με βοηθήσουν στη δουλειά μου» (Σ2)

«Όταν σε ρωτάει κάτι ο πελάτης και ξέρεις τι να του απαντήσεις και τον κάνεις να σε εμπιστευτεί και παραπάνω και έτσι ουσιαστικά δεν θα έχεις κάποιο πρόβλημα μαζί τους, θα είναι και αυτός ευχαριστημένος»(Σ9)

«Έμαθα να συνεργάζομαι πιο εύκολα με τους υπόλοιπους υπαλλήλους να συνυπάρχω μαζί τους. Δρω σε ένα πλαίσιο ομαδικότητας και όχι να δρω μεμονωμένα» (Σ4)

«Για παράδειγμα προσωπικά εμένα με βοήθησε ιδιαίτερα στο να επιλύω με μεγαλύτερη άνεση και ευελιξία τυχόν οργανωσιακά προβλήματα που προκύπτουν και επίσης με βοήθησε στο να λαμβάνω πιο γρήγορα και πιο ορθά αποφάσεις, που είναι και αυτό αναγκαίο φυσικά»(Σ10)

Γ2. Παροχή ψυχολογικών οφελών

Η πλειονότητα των συμμετεχουσών αναφέρει ότι η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση συμβάλλει στην ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και της αυτοανάπτυξης τους. Εργαζόμενες σημειώνουν ότι

αισθάνονται ικανοποιημένες από την εκπαίδευση που έλαβαν, νιώθουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση, ενώ παράλληλα αισθάνονται μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία τους. Όπως ενδεικτικά ειπώθηκε:

«Μέσα από την εκπαίδευση μου και κάθε γυναίκας ή κάθε ανθρώπου που λαμβάνει ένα σεμινάριο νιώθεις και μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση... εγώ νιώθω καλύτερα με τον εαυτό μου αν έχω επιμορφωθεί και έχω προχωρήσει την γνώση μου και έχω εμβαθύνει» (Σ3)

«Στον ψυχολογικό τομέα έχει πολύ θετικό αντίκτυπο διότι αλλιώς πάει κάποιος και δουλεύει όταν ξέρει ότι γνωρίζει πως να χειριστεί μια κατάσταση και αλλιώς ένας που έχει ανασφάλεια... η επιμόρφωση βοηθάει και στη δική μου την ψυχολογία να έχω πολύ περισσότερη αυτοπεποίθηση» (Σ1)

«Ανέπτυξα και μια διαφορετική στάση απέναντι στην εργασία μου συγκεκριμένα νιώθω ότι μπορώ να προσφέρω περισσότερα να αφοσιωθώ πλήρως στη δουλειά μου και έτσι να την αναβαθμίσω ίσως και να αυξήσω και τους πελάτες της» (Σ2)

Γ3. Ασφάλεια στην εργασία, μακροπρόθεσμη σχέση εργασίας

Κάποιες από τις συμμετέχουσες επισήμαναν ότι μέσω της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης ενισχύεται η ασφάλεια στην εργασία τους. Όπως ανέφεραν με την παροχή εκπαίδευσης αισθάνονται ότι η επιχείρηση τις υπολογίζει και ενδιαφέρεται να επενδύσει στο προσωπικό της. Ως εκ τούτου, νιώθουν περισσότερη ασφάλεια καθώς θεωρούν ότι θα εξασφαλίσουν μακροπρόθεσμη σχέση εργασίας με την επιχείρηση. Όπως αναφέρθηκε:

«Ναι, θεωρώ ότι η εκπαίδευση μπορεί να διασφαλίσει μια σταθερότητα εργασίας γιατί όσο επενδύει κάποιος σε εσένα τόσο μακροχρόνια σχέση μπορείς να αποκτήσεις»(Σ8)

«Η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση σίγουρα σου παρέχει μια ασφάλεια έτσι μια σιγουριά γιατί αισθάνεσαι ότι η επιχείρηση σε υπολογίζει» (Σ10)

«Η εργαζόμενη νιώθει πιο ασφαλής και βλέπει ότι είναι σε ένα χώρο που εκτιμάει και θέλει να την βελτιώσει και εκείνη ώστε να είναι πιο παραγωγική»(Σ7)

4. Συζήτηση

Όπως προκύπτει από την ανάλυση, σχετικά με τα οφέλη των επιχειρήσεων από την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση, φαίνεται ότι η επιχείρηση αποκομίζει σημαντικά οφέλη που συμβάλουν στην ομαλή λειτουργία της, στην ανάπτυξη και την βιωσιμότητά της. Τα σημαντικότερα οφέλη που αποκομίζει είναι ο περιορισμός σφαλμάτων και η ορθή εφαρμογή των κανόνων ασφάλειας, η ενίσχυση της εξιδείκευσης προσωπικού, η μείωση της επίβλεψης του προσωπικού, και παράλληλα η ενίσχυση των οικονομικών μεγεθών και του κέρδους της επιχείρησης. Τα ευρήματα αυτά επιβεβαιώνονται από την βιβλιογραφική ανασκόπηση από τους Halawi & Haydar, (2018), Prior, (2008), Asplund, (2004), Sieben, (2005) οι οποίοι αναφέρουν ότι στα πλαίσια του ανταγωνισμού, οι οργανισμοί που παρέχουν κατάρτιση υψηλού επιπέδου, καταφέρνουν να πραγματοποιήσουν τριπλάσια αύξηση των κερδών τους σε σύγκριση με τους ανταγωνιστές τους στην αγορά. Επιπρόσθετα, η παρεχόμενη εξιδείκευση από

την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση συμβάλλει στην απλοποίηση των εργασιών, στη μείωση του κόστους επίβλεψης των εργαζομένων (κυρίως των νεοεισερχόμενων στην επιχείρηση), στην αποφυγή και μείωση της συχνότητας σφαλμάτων όπως και στην έγκαιρη αντιμετώπιση τους, συνεπώς στην αύξηση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας ολόκληρης της επιχείρησης (Halawi & Haydar, 2018; Asplund, 2004). Κατά συνέπεια, τα παραπάνω ευρήματα επιβεβαιώνουν όσα προκύπτουν από την διεθνή βιβλιογραφία, όπου διαπιστώνεται ότι οι επιχειρήσεις επενδύουν στην εκπαίδευση του προσωπικού κυρίως, για να βελτιώσουν την απόδοση των εργαζομένων, και συνάμα να διασφαλίσουν αύξηση της παραγωγικότητας και της αποτελεσματικότητας (Samwel, 2018; Borner, Moormann & Wang, 2010).

Ακολούθως, όπως προκύπτει από την ανάλυση που προηγήθηκε, σχετικά με τα οφέλη που αποκομίζουν οι γυναίκες από την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση, οι συμμετέχουσες φαίνεται ότι αποκομίζουν ποικίλα και σημαντικά οφέλη. Το πιο σημαντικό όφελος για τις γυναίκες είναι η απόκτηση γνώσεων και επαγγελματικών δεξιοτήτων. Όπως δήλωσαν οι περισσότερες συμμετέχουσες, μέσω της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης απέκτησαν νέες γνώσεις και επαγγελματικές δεξιότητες, πάνω σε συγκεκριμένα αντικείμενα, οι οποίες αποδείχθηκαν ιδιαίτερα χρήσιμες στην δουλειά τους. Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνεται από την βιβλιογραφική ανασκόπηση από τους Bjerger, Torm, & Trifkovic (2021), Hansson, (2008). Μια ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση μπορεί να παρέχει ευελιξία στην εργασία και να ενισχύσει την ικανότητα λήψης αποφάσεων από τον εργαζόμενο. Κατά συνέπεια όπως δήλωσαν οι συμμετέχουσες, η εκπαίδευση βελτίωσε την απόδοση και τις επιδόσεις τους στην εργασία τους. Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνεται από την βιβλιογραφία από τους Sieben (2005) και Clayton (2000) οι οποίοι υποστηρίζουν ότι μέσω της εκπαίδευσης οι εργαζόμενοι αποκτούν επαγγελματικές δεξιότητες όπως η αίσθηση ευθύνης και ικανότητα λήψης αποφάσεων. Ομοίως, τα ευρήματα αυτά διαπιστώνονται και στην βιβλιογραφία (Quesada Pallares, Pineda-Herrero, Stoian, et al., 2015; Sieben, 2005; Metle, 2001; Schmid, 2012; Torrington, Hall, & Taylor, 2005), σύμφωνα με την οποία καταδεικνύεται ότι η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση μπορεί να παρέχει όχι μόνο νέες γνώσεις και εξειδίκευση, αλλά και κοινωνικές δεξιότητες και δεξιότητες επικοινωνίας, ικανότητα για ομαδική συνεργασία και ευελιξία στην εργασία. Τέλος τα ευρήματα αυτά επιβεβαιώνουν όσα προκύπτουν από την διεθνή βιβλιογραφία, όπου διαπιστώνεται ότι μια ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση μπορεί να βελτιώσει και να αναβαθμίσει τις δεξιότητες του προσωπικού, να παρέχει εξειδικευμένες γνώσεις, ώστε να επιτυγχάνεται η καλύτερη απόδοση των εργαζομένων (Westhead & Storey, 1997; Boring & Dur, 2019; Hansson, 2008; Sieben, 2005; Bjerger, Torm & Trifkovic 2021).

Εν συνεχεία, όπως διαπιστώνεται από τα ευρήματα η ενδυνάμωση της αυτοπεποίθησης και η ψυχολογική ενίσχυση, αποτελεί ένα ακόμα σημαντικό όφελος που αποκομίζουν οι γυναίκες. Όλες οι συμμετέχουσες υποστήριξαν ότι η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση ενδυναμώνει την αυτοπεποίθησή τους και τονώνει το ηθικό τους στην εργασία. Μια εκπαίδευση παρέχει ασφάλεια στην εργαζόμενη και ενδυναμώνει την σχέση της με την επιχείρηση, την κάνει να αισθάνεται απαραίτητη και χρήσιμη, ενώ παράλληλα νιώθει ότι η επιχείρηση υποστηρίζει την προσωπική και επαγγελματική της εξέλιξη. Επίσης, μέσω της ικανοποίησης από την

εκπαίδευση επέρχεται και η ικανοποίηση στην εργασία του εργαζόμενου. Τα αποτελέσματα αυτά επιβεβαιώνουν τα ευρήματα των Jaworski (2012) και Schmid (2012), οι οποίοι υποστηρίζουν ότι η εκπαίδευση προσωπικού διασφαλίζει την ψυχοσυναισθηματική ενίσχυση του εργαζόμενου, ενώ παράλληλα παρέχει ευχαρίστηση και ικανοποίηση στο προσωπικό. Επίσης, μέσω της εκπαίδευσης ενισχύεται η αυτοεκτίμηση και αυτοεκπλήρωση της γυναίκας, η οποία επιδιώκει κυρίως την επίτευξη προσωπικών στόχων όπως η αναγνώριση και η επαγγελματική εξέλιξη (Clayton, 2000; Jaworski, 2012; Torrington, Hall & Taylor, 2005). Επιπλέον, η επιτυχημένη ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση μπορεί να ικανοποιήσει των εργαζόμενο με τα οφέλη που του παρέχει, να οδηγήσει σε αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία του και να μειώσει την πιθανότητα να αποχωρήσει από την επιχείρηση (Quesada Pallares, Pineda-Herrero, Stoian, et al., 2015 ;Sieben, 2005).

Τέλος, ένα ακόμα σημαντικό όφελος για τις εργαζόμενες φαίνεται ότι αποτελεί η ασφάλεια στην εργασία και η μακροπρόθεσμη σχέση εργασίας. Κάποιες από τις συμμετέχουσες υποστήριξαν ότι η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση μπορεί να ενισχύσει την ικανότητα για καλύτερη συνεργασία και αφοσίωση του εργαζόμενου στην επιχείρηση, ενώ θεωρούν ότι αποτελεί και ένδειξη δέσμευσης από την πλευρά της επιχείρησης, αφού επενδύει στην εργαζόμενη. Κατά συνέπεια μπορεί να εξασφαλίσει μια μακροπρόθεσμη σχέση εργασίας και να παρέχει μεγαλύτερη ασφάλεια στην εργαζόμενη. Το αποτέλεσμα αυτό επιβεβαιώνει τα ευρήματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, όπου επισημαίνεται ότι η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση μπορεί να παρέχει ασφάλεια στην εργασία των γυναικών καθώς δημιουργεί δέσμευση του προσωπικού προς την επιχείρηση, ενισχύει την αφοσίωση, μειώνει την πιθανότητα για αποχώρηση και αναζήτηση νέας εργασίας (Hansson, 2008; Sieben, 2005; Jaworski, 2012).

Ωστόσο, είναι σκόπιμο να αναφερθεί το γεγονός ότι, σε σχέση με την ξενόγλωσση βιβλιογραφία, προκύπτει μια αξιοσημείωτη διαφοροποίηση, το ότι οι συμμετέχουσες δεν αναφέρουν οφέλη που αφορούν στην αύξηση των αποδοχών τους και την εξέλιξη –προαγωγή. Όπως προκύπτει από τα ευρήματα στη διεθνή βιβλιογραφία η συμμετοχή σε προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, μπορεί να επιφέρει μισθολογική αύξηση για τις εργαζόμενες γυναίκες (Hansson, 2008; Gill, Mills, Franzway, & Sharp, 2008). Γενικότερα, η εκπαίδευση που παρέχεται από τον εργοδότη θα μπορούσε να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην αύξηση της παραγωγικότητας της γυναίκας, να οδηγήσει σε αύξηση του μισθού τους και στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων (Bjergea, Torm, and Trifkovic, 2021). Τα ευρήματα αυτά δεν επιβεβαιώνονται από τα ευρήματα της παρούσας έρευνας καθώς οι συμμετέχουσες δεν αναφέρονται συγκεκριμένα σε μισθολογική αύξηση ή προαγωγή έπειτα από συμμετοχή τους σε προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης.

5. Συμπεράσματα

Μέσα από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, διαπιστώνεται η σχέση της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης με την ανάπτυξη του προσωπικού της επιχείρησης. Αυτός

ήταν και ένας από τους βασικούς στόχους της έρευνας, η τεκμηρίωση, μέσω της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, των οφελών της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης, η σημασία τους για την επιχείρηση και τους εργαζομένους, και συνάμα η διασταύρωση της ορθότητας της παραδοχής αυτής μέσα από την διερεύνηση των απόψεων ενός συγκεκριμένου δείγματος. Τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαιώνουν τα οφέλη της ενδοεπιχειρησιακής επιμόρφωσης για την εργαζόμενη γυναίκα και την επιχείρηση. Όπως προκύπτει από τις απόψεις των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα, η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση ενισχύει την προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη της εργαζόμενης γυναίκας, προσφέροντάς της παράλληλα ουσιώδη ψυχολογικά οφέλη. Επίσης, όσο αφορά στην επιχείρηση, η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση συμβάλει στο περιορισμό σφαλμάτων και στην εφαρμογή των κανόνων ασφάλειας, ενισχύει την εξιδείκευση του προσωπικού, συμβάλει στη μείωση του κόστους επίβλεψης προσωπικού και ενισχύει τα οικονομικά μεγέθη και την αξιοπιστία της επιχείρησης.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Asplund, R. (2004). *The provision and effects of company training: A brief review of the literature*. The Research Institute of the Finnish Economy (ETLA), No. 907, p.p 1-26.
- Bjerge, B., & Torm, N., & Trifkovic, N. (2021): Can training close the gender wage gap? Evidence from Vietnamese SMEs. *Oxford Development Studies*, DOI:10.1080/13600818.2021.1883572
- Boring, A.L., & Dur, A.J. (2019). *The selection process and benefits of job training*. Erasmus University, Rotterdam.
- Bomer, R., & Moormann, J., & Wang, M. (2010). Staff training for business process improvement. The benefit of role-plays in the case of KreditSim. *Faculty of Education*, 24(3), pp 200-225
- Creswell J.W, (2015). *Educational Research. Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*, 5th Pearson Education Inc.
- Clayton, C. (2000). Was it worth it? Gender boundaries and the role of adult education in labour market progress. *International Journal of Lifelong Education*, 19(3), p.p 199 -214, DOI: [10.1080/026013700293250](https://doi.org/10.1080/026013700293250)
- Cuba, EG., & Lincoln, YS. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Newbury Park, CA.
- Dostie, B. (2020). Who benefits from firm-sponsored training. *IZA World of Labor*, 145 (2), p.p 1-11. Doi: 10.15185/izawol.145.v2
- Fahr, R., & Simons, S. (2008). *Returns to Company Training - Evidence from a New Approach Using Quasi Experimental Data*. University of Cologne, Germany
- Gill, J., & Mills, J., & Franzway, S. & Sharp, R. (2008). Oh you must be very clever!' High-achieving women, professional power and the ongoing negotiation of workplace

identity. *Gender and Education*, 20(3), p.p 223-236.
DOI:10.1080/09540250801968990

- Halawi, A., & Haydar, N. (2018). Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies. *International Humanities Studies*, 5(2), p.p 24- 45
- Hansson, B. (2008). *Job-Related Training and Benefits for Individuals: A Review of Evidence and Explanations*. OECD Education Working Papers, No. 19. OECD publishing, © OECD. Doi : 10.1787/237755412637
- Jaworski, C. (2012). *The effect of training, employee benefits, and incentives on job satisfaction and commitment in part-time hotel employees*. Kent State University College and Graduate School of Education, Health and Human Services.
- Quesada Pallares, C., & Pineda-Herrero, P., & Stoian, A. et al. (2015). Factors affecting Spanish and Catalan women participation in training. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, 6 (1). p.p 82 – 99
- Kuan, T.L, & Yazdanifard, R. (2015). *The Review of Women Workforce Increment and Its Impact on Society and Future Generation*
- Metle, Mesh'al Kh. (2001). Education, job satisfaction and gender in Kuwait. *The International Journal of Human Resource Management*, 12(2),p.p 311-332, DOI: [10.1080/09585190122366](https://doi.org/10.1080/09585190122366)
- Prior, J. (2008). *Εκπαίδευση και ανάπτυξη*. Αθήνα: Εκδ. Έλλην
- Ramos, C.,& Harris, R. (2012). Training and its Benefits for Individuals: What Form, What For and For Whom? Evidence from the Literature and Implications for Government-sponsored Training. *The International Journal of Learning*, 18 (6), p.p 372-384.
- Robson, C. (2010). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου. Ένα μέσο για κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές* (μτφ. Β. Νταλάκου & Κ. Βασιλικού). Αθήνα: Gutenberg
- Schmid, K. (2012). *Barriers to and benefits of further vocational training for older employees*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Sieben, I. (2005). *Does Training Trigger Turnover...Or Not? The Impact of Formal Training on Young Men's and Women's Job Search Behaviour*. Maastricht University, Maastricht.
- Samwel, Dr.J.A (2018). Impact of Employee Training on Organizational Performance Case Study of Drilling Companies in Geita, Shinyanga and Mara Regions in Tanzania. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 6(1), pp 36-41.
- Torrington, D., & Hall, L., & Taylor, S. (2005). *Human resource management* (6th ed.). London: Prentice Hall

Τσιώλης, Γ. (2014). *Μέθοδοι και Τεχνικές Ανάλυσης Στην Ποιοτική Κοινωνική Έρευνα*. Αθήνα:
Εκδ. Κριτική

Westhead, P., & Storey, D. J. (1997). *Training Provision and the Development of Small and Medium-Sized Enterprises*. London: Department for Education and Employment.