



ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΣΧΟΛΗ ΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ

Μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών
Διαχείριση και Τεχνολογία Ποιότητας

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Διαμόρφωση της Κουλτούρας Ασφάλειας Τροφίμων στον
Ξενοδοχειακό Τομέα»

Ειρήνη Κούκουρα
Α.Μ.: 166069

Επιβλέπων καθηγητής: Μπίντσης Θωμάς

ΠΑΤΡΑ
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2026

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία εξετάζει τη διαμόρφωση και το επίπεδο της Κουλτούρας Ασφάλειας Τροφίμων στον ξενοδοχειακό τομέα, εστιάζοντας στην αντίληψη διευθυντικών και εποπτικών στελεχών σε θέσεις ενασχόλησης με τρόφιμα ενός ξενοδοχειακού ομίλου. Η κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων έχει αναδειχθεί ως κρίσιμος παράγοντας για την αποτελεσματικότητα των Συστημάτων Διαχείρισης Ασφάλειας Τροφίμων (ΣΔΑΤ), καθώς η ύπαρξη διαδικασιών, όπως το HACCP, δεν αρκεί χωρίς κοινές αξίες, συμπεριφορές και σαφή επικοινωνία. Χρησιμοποιήθηκε δομημένο ερωτηματολόγιο αυτοαξιολόγησης 23 ερωτήσεων και αξιολογήθηκαν έξι θεμελιώδεις διαστάσεις (Ηγεσία & Δέσμευση, Επικοινωνία, Πόροι & Περιβάλλον, Εκπαίδευση, Επίγνωση Κινδύνου, Συνέπεια) σε 5-βάθμια κλίμακα Likert. Το δείγμα περιλάμβανε 103 απαντήσεις από στελέχη ξενοδοχείων διαφορετικών περιοχών. Η αξιοπιστία του εργαλείου ήταν πολύ υψηλή (Cronbach's α συνολικά=0,9591). Σε επίπεδο ερώτησης, οι σχετικές συχνότητες συγκεντρώνονται κυρίως στις θετικότερες επιλογές σε θέματα διοικητικής επικοινωνίας και διαθεσιμότητας/κατανόησης οδηγιών, ενώ μεγαλύτερη διασπορά και πιο συγκρατημένες απαντήσεις εμφανίζονται σε ζητήματα επάρκειας χρόνου και στελέχωσης και διαχείρισης πίεσης σε περιόδους αιχμής. Για τις δημογραφικές συγκρίσεις εφαρμόστηκαν μη παραμετρικοί έλεγχοι (Mann–Whitney, Kruskal–Wallis), με σημαντικές διαφοροποιήσεις κυρίως ως προς το φύλο και τα χρόνια εμπειρίας. Τα αποτελέσματα έδειξαν ισχυρές θετικές συσχετίσεις μεταξύ όλων των διαστάσεων, υποδηλώνοντας ότι λειτουργούν συνεργιστικά. Διαπιστώθηκε γενικά υψηλό επίπεδο κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων, με τα εμπειρότερα (11+ έτη) και μεγαλύτερα ηλικιακά (≥ 45 ετών) στελέχη να αξιολογούν πιο θετικά την επικοινωνία και τη δέσμευση της ηγεσίας. Τα ευρήματα υποστηρίζουν ότι η κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων στον ξενοδοχειακό κλάδο εμφανίζεται συνολικά ισχυρή.

Λέξεις-κλειδιά: κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων, ξενοδοχεία, διαχείριση ποιότητας

Abstract

This dissertation examines the development and level of Food Safety Culture in the hotel sector, focusing on the perceptions of managerial and supervisory staff in food-related roles within a hotel group. Food safety culture has emerged as a critical factor for the effectiveness of Food Safety Management Systems (FSMS), as the existence of procedures such as HACCP is not sufficient without shared values, behaviors, and clear communication. A structured 23-item self-assessment questionnaire was used to evaluate six fundamental dimensions (Leadership & Commitment, Communication, Resources & Environment, Training, Risk Awareness, and Consistency) on a 5-point Likert scale. The sample consisted of 103 responses from hotel executives across different operating areas. The instrument demonstrated very high reliability (overall Cronbach's $\alpha = 0.9591$). At item level, relative frequencies were concentrated mainly in the most positive response options for issues related to managerial communication and the availability/understanding of instructions, while greater dispersion and more reserved responses were observed for issues concerning adequate time and staffing, as well as managing pressure during peak periods. Non-parametric tests (Mann–Whitney, Kruskal–Wallis) were applied for demographic comparisons, revealing statistically significant differences primarily by gender and years of experience. The results also showed strong positive correlations among all dimensions, indicating that they operate synergistically. Overall, a high level of food safety culture was identified, with more experienced (11+ years) and older (≥ 45 years) executives evaluating communication and leadership commitment more positively. The findings support that food safety culture in the hotel sector is generally strong.

Keywords: food safety culture, hospitality sector, quality management

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	1
Abstract	2
Κατάλογος Πινάκων.....	5
Κατάλογος Διαγραμμάτων.....	6
1. Εισαγωγή	1
2. Το πλαίσιο της ασφάλειας τροφίμων και της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων	3
2.1. Ορισμοί και εξέλιξη έννοιας	3
2.2. Νομικό πλαίσιο ασφάλειας τροφίμων	6
2.3. Η κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων στα συστήματα διασφάλισης ποιότητας	8
2.4. Η σύνδεση της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων με το HACCP	12
2.5 Οι διαστάσεις της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων	14
3. Η κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων στον ξενοδοχειακό κλάδο.	18
3.1. Η σημασία της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων στα ξενοδοχεία και οι ιδιαιτερότητες του κλάδου.	18
3.2. Οι προκλήσεις της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων στα ξενοδοχεία.....	19
3.3. Ο ρόλος της Διοίκησης στην κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων.....	21
3.4. Ο ρόλος των εργαζομένων στην κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων	22
4. Μεθοδολογία έρευνας.....	24
4.1 Σκοπός και στόχοι έρευνας	24
4.2 Ερωτηματολόγιο και δείγμα έρευνας.....	24
4.3 Στατιστικές μέθοδοι επεξεργασίας δεδομένων	25
5. Αποτελέσματα Έρευνας.....	27
5.1. Περιγραφική στατιστική ανάλυση.....	27
5.2. Συσχετίσεις	46
5.2.2. Συντελεστής συσχέτισης Spearman	46
5.2.3. Συσχέτιση δημογραφικών στοιχείων με τις διαστάσεις της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων	48
6. Συμπεράσματα	64
7. Περιορισμοί	66
Βιβλιογραφία.....	67

Παράρτημα Ι	72
Παράρτημα ΙΙ	77

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1. Κατανομή δείγματος ως προς το φύλο.....	27
Πίνακας 2. Κατανομή δείγματος ως προς την ηλικία.....	27
Πίνακας 3. Κατανομή δείγματος ως προς την περιοχή λειτουργίας ξενοδοχείου	28
Πίνακας 4. Κατανομή δείγματος ως προς τη θέση εργασίας.....	29
Πίνακας 5. Κατανομή δείγματος ως προς τα χρόνια εμπειρίας στον κλάδο	29
Πίνακας 6. Κατανομή δείγματος ως προς το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης	30
Πίνακας 7. Κατανομή δείγματος ως προς την προαιρετική εκπαίδευση.....	30
Πίνακας 8. Ανάλυση αξιοπιστίας Cronbach's α μέσω Minitab	31
Πίνακας 9. Συσχετίσεις διαστάσεων Spearman (Minitab)	47
Πίνακας 10. Έλεγχος Mann - Whitney διαστάσεων με φύλο.....	48
Πίνακας 11. Έλεγχος Kruskal-Wallis διαστάσεων με ηλικία.....	49
Πίνακας 12. Έλεγχος Kruskal-Wallis διατάσεων με περιοχή λειτουργίας.....	51
Πίνακας 13. Έλεγχος Kruskal-Wallis διατάσεων με θέση εργασίας.....	53
Πίνακας 14. Έλεγχος Kruskal-Wallis διαστάσεων με χρόνια εμπειρίας.....	56
Πίνακας 15. Έλεγχος Kruskal-Wallis διαστάσεων με ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης.....	57
Πίνακας 16. Έλεγχος Kruskal-Wallis διαστάσεων με προαιρετική εκπαίδευση.....	60

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν η ανώτατη διοίκηση του ξενοδοχείου θέτει ξεκάθαρους στόχους σχετικά με την ασφάλεια τροφίμων.....	32
Διάγραμμα 2. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν η διοίκηση λειτουργεί ως πρότυπο.....	32
Διάγραμμα 3. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν η διοίκηση δεσμεύεται ορατά για την παραγωγή ασφαλών τροφίμων.....	33
Διάγραμμα 4. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν η διοίκηση επιβραβεύει ή αναγνωρίζει θετικά το προσωπικό που τηρεί τους κανόνες υγιεινής.....	33
Διάγραμμα 5. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν υπάρχει τακτική και σαφής επικοινωνία από τη διοίκηση προς το προσωπικό.....	34
Διάγραμμα 6. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν οι οδηγίες και οι διαδικασίες ασφαλείας είναι διαθέσιμες και κατανοητές σε όλους.....	35
Διάγραμμα 7. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν υπάρχει αποτελεσματική επικοινωνία και συνεργασία μεταξύ των τμημάτων.....	35
Διάγραμμα 8. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν γίνεται ενημέρωση του προσωπικού για τα αποτελέσματα των ελέγχων και τα παράπονα των πελατών.....	36
Διάγραμμα 9. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν παρέχεται επαρκής χρόνος στο προσωπικό για να εκτελεί τα καθήκοντά του τηρώντας κανόνες υγιεινής.....	37
Διάγραμμα 10. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν ο αριθμός του προσωπικού είναι επαρκής για να διασφαλίζεται η ασφαλής διαχείριση των τροφίμων.....	37
Διάγραμμα 11. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν υπάρχει η κατάλληλη υποδομή για την ασφαλή Παρασκευή και αποθήκευση τροφίμων.....	38
Διάγραμμα 12. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν παρέχονται επαρκείς οικονομικοί πόροι για τη συντήρηση του εξοπλισμού και των εγκαταστάσεων.....	39
Διάγραμμα 13. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν το προσωπικό λαμβάνει επαρκή εκπαίδευση.....	39
Διάγραμμα 14. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν η εκπαίδευση είναι προσαρμοσμένη στα ειδικά καθήκοντα κάθε εργαζομένου.....	40
Διάγραμμα 15. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν το προσωπικό κατανοεί τι πρέπει να κάνει και γιατί είναι σημαντικό για την διασφάλιση της υγείας.....	41
Διάγραμμα 16. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν η αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης αξιολογείται στην πράξη.....	41
Διάγραμμα 17. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν το προσωπικό έχει πλήρη επίγνωση των κινδύνων που συνδέονται με την εργασία του.....	42
Διάγραμμα 18. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν το προσωπικό παραμένει σε εγρήγορση για πιθανά προβλήματα.....	43
Διάγραμμα 19. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν σε περιόδους υψηλής πίεσης, η ασφάλεια τροφίμων δε θυσιάζεται για χάρη της ταχύτητας.....	43
Διάγραμμα 20. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν πιστεύεται ότι τα συστήματα διαχείρισης ασφαλείας τροφίμων εφαρμόζονται ουσιαστικά.....	44
Διάγραμμα 21. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν οι κανόνες υγιεινής εφαρμόζονται με συνέπεια από όλους.....	45
Διάγραμμα 22. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν η διοίκηση μαθαίνει από τα λάθη του παρελθόντος και βελτιώνει τις διαδικασίες.....	45
Διάγραμμα 23. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν το προσωπικό μαθαίνει από τα λάθη του και βελτιώνει τις διαδικασίες του.....	46

1. Εισαγωγή

Ο τομέας της φιλοξενίας βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στην παροχή ποιοτικών υπηρεσιών εστίασης, καθιστώντας την ασφάλεια των τροφίμων έναν αδιαπραγμάτευτο παράγοντα για την επιβίωση και την ανταγωνιστικότητα κάθε ξενοδοχειακής μονάδας. Ωστόσο, η διαχείριση της ασφάλειας στον συγκεκριμένο κλάδο παρουσιάζει προκλήσεις καθώς τα ξενοδοχεία καλούνται να διαχειριστούν μεγάλο όγκο και ποικιλία πρώτων υλών υψηλού κινδύνου σε συχνά περιορισμένους, συμπαγείς χώρους, βασιζόμενα σε μεγάλο βαθμό σε εποχικό και πολυπολιτισμικό προσωπικό.

Παραδοσιακά, η βιομηχανία τροφίμων βασίστηκε στην εφαρμογή αυστηρών Συστημάτων Διαχείρισης Ασφάλειας Τροφίμων (ΣΔΑΤ), όπως το HACCP, για τη διασφάλιση της δημόσιας υγείας. Παρ' όλα αυτά, η συνεχιζόμενη εμφάνιση κρουσμάτων τροφιμογενών νοσημάτων κατέδειξε ότι τα τεχνοκρατικά συστήματα, από μόνα τους, δεν αρκούν. Η ασφάλεια των τροφίμων εξαρτάται άμεσα από τον «ανθρώπινο παράγοντα». Η διαπίστωση αυτή οδήγησε στην ανάδειξη της Κουλτούρας Ασφάλειας Τροφίμων, η οποία υπερβαίνει τις τυπικές διαδικασίες και εστιάζει στις κοινές αξίες, πεποιθήσεις και συμπεριφορές που υιοθετούν οι εργαζόμενοι στην καθημερινότητά τους.

Η κρισιμότητα αυτής της συμπεριφορικής προσέγγισης είναι πλέον νομικά κατοχυρωμένη. Με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2021/382, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατέστησε υποχρεωτική την καθιέρωση και διατήρηση κατάλληλης νοοτροπίας ασφάλειας τροφίμων από τις επιχειρήσεις, απαιτώντας ορατή δέσμευση της διοίκησης, ανοιχτή επικοινωνία και παροχή επαρκών πόρων. Παράλληλα, κορυφαία διεθνή πρότυπα πιστοποίησης, όπως το ISO 22000:2018 και οι κατευθυντήριες του GFSI, έχουν ενσωματώσει την κουλτούρα ως κεντρικό πυλώνα ελέγχου και συνεχούς βελτίωσης.

Σε αυτό το πλαίσιο, η παρούσα διπλωματική εργασία εστιάζει στον ξενοδοχειακό κλάδο με κύριο σκοπό την αξιολόγηση του επιπέδου της Κουλτούρας Ασφάλειας Τροφίμων σε 32 πιστοποιημένες μονάδες (κατά ISO 22000:2018) στην Ελλάδα και την Κύπρο. Μέσα από την οπτική γωνία 103 διευθυντικών και εποπτικών στελεχών, η έρευνα αναλύει έξι θεμελιώδεις διαστάσεις (Ηγεσία & Δέσμευση, Επικοινωνία, Πόροι & Περιβάλλον, Εκπαίδευση, Επίγνωση Κινδύνου, Συνέπεια), με στόχο να αναδείξει τα δυνατά σημεία των συστημάτων, να εντοπίσει τις όποιες ελλείψεις –ειδικά σε συνθήκες

αυξημένης εργασιακής πίεσης– και να προτείνει στοχευμένες παρεμβάσεις για την εξέλιξη της οργανωσιακής κουλτούρας στο υψηλότερο δυνατό επίπεδο.

2. Το πλαίσιο της ασφάλειας τροφίμων και της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων

2.1. Ορισμοί και εξέλιξη έννοιας

Η κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων είναι ένα κομμάτι της οργανωτικής κουλτούρας το οποίο εστιάζει στην ασφάλεια τροφίμων και θα έπρεπε να είναι η κυρίαρχουσα κουλτούρα στις επιχειρήσεις τροφίμων. Παρόλο που δεν έχει καθιερωθεί μόνο ένας ορισμός, μελετητές την ορίζουν ως την ‘συνάθροιση των επικρατουσών σταθερών, κοινών στάσεων, αξιών και πεποιθήσεων που συμβάλλουν στις συμπεριφορές υγιεινής που χρησιμοποιούνται σε ένα συγκεκριμένο περιβάλλον χειρισμού τροφίμων’. Οι μελέτες αυτές έχουν αναγνωρίσει κοινά χαρακτηριστικά, τα οποία διαμορφώνουν την κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων. Τα στοιχεία αυτά συμπεριλαμβάνουν τη διοίκηση, την δέσμευση, τη γνώση, την εκπαίδευση, την αναγνώριση κινδύνων, την αντίληψη, την αυτοπεποίθηση των υπαλλήλων, τα συστήματα διαχείρισης, την εμπλοκή των εργαζομένων, τη λογοδοσία, την επικοινωνία, την πίεση εργασίας, τους περιβαλλοντικούς παράγοντες (π.χ. υποδομές), τις αξίες και τη συμπεριφορά. Τα στοιχεία αυτά θεωρούνται ανεξάρτητα βάσει των μελετών (Nyarugwe et al., 2016).

Σύμφωνα με την Επιτροπή του Codex Alimentarius όλοι έχουν το δικαίωμα να προσδοκούν ότι τα τρόφιμα που καταναλώνουν είναι ασφαλή για κατανάλωση. Η ασφάλεια τροφίμων είναι η έννοια κατά την οποία ‘το τρόφιμο δε θα βλάψει τον καταναλωτή όταν ετοιμάζεται ή/και καταναλώνεται σύμφωνα με τη σκόπιμη χρήση του’. Ένας οργανισμός χρειάζεται να δημιουργεί ένα επίσημο σύστημα διασφάλισης ποιότητας για να διασφαλίσει ότι το τρόφιμο είναι ασφαλές για κατανάλωση και είναι ικανό να εξαλείψει τις τροφιμογενείς ασθένειες, τις τροφικές δηλητηριάσεις ή πιο ευρείες αντιλήψεις σχετικά με την επιμόλυνση, οι οποίες είναι ικανές να προκαλέσουν βλάβες. Γι’ αυτό το σύστημα ασφάλειας τροφίμων πρέπει να αναπτύσσεται, να επικαιροποιείται και μετά να εφαρμόζεται ορθώς για να διασφαλιστεί η απόδοσή του σε όλα τα επίπεδα της εφοδιαστικής αλυσίδας, από την παραγωγή μέχρι τον τελικό καταναλωτή. Η κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων είναι το πρωταρχικό οργανωτικό πλαίσιο που σχετίζεται με την ασφάλεια του τροφίμου και διαμορφώνεται από την αλληλεπίδραση των ατόμων εντός του οργανισμού. Η έννοια αυτή αναπτύσσεται μέσω της σύνδεσης τριών θεωρητικών οπτικών: την οργανωτική κουλτούρα, την επιστήμη

τροφίμων και την κοινωνική γνωστική επιστήμη. Η κατανόηση του πώς αναπτύσσεται και εφαρμόζεται ένα σύστημα ασφάλειας τροφίμων επηρεάζεται από εσωτερικές και εξωτερικές πιέσεις και έπειτα αλληλεπιδρά με την κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων, η οποία είναι σημαντικό επίτευγμα των απαιτήσεων της ασφάλειας τροφίμων (Manning et al., 2019) .

Σύμφωνα με τον οργανισμό Global Food Safety Initiative (GFSI), η κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων ορίζεται ως οι κοινές αξίες, πεποιθήσεις και νόρμες που επηρεάζουν τον τρόπο σκέψης και τη συμπεριφορά απέναντι στην ασφάλεια τροφίμων μέσα, διαμέσου και σε όλη την έκταση ενός οργανισμού. Αυτός ο ορισμός λαμβάνεται από υπάρχουσα βιβλιογραφία σχετική με την οργανωτική κουλτούρα και την κουλτούρα ασφάλειας. Η κουλτούρα οποιουδήποτε είδους δε ζει μεμονωμένα αλλά σε ομάδες. Οι αξίες μοιράζονται με νέα μέλη εταιρειών και λειτουργούν σε ομάδες μέσω κανόνων και συμπεριφορών. Το γεγονός αυτό διαφοροποιεί τα επίσημα συστήματα από την κουλτούρα, σε αυτό που είναι ‘γραμμένο’ και περνάει από ανθρώπινη μετάφραση εντός της ομάδας για να γίνει – καλή και κακή – νόρμα η οποία ακολούθως μοιράζεται στα νέα μέλη της ομάδας. Αυτός είναι ένας από τους πολλούς λόγους που η κουλτούρα αντιλαμβάνεται ως δύσκολη στην αλλαγή (GFSI, 2018) .

Κάθε επιχείρηση τροφίμου θα πρέπει να έχει μια κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων η οποία κυμαίνεται από το να είναι έντονα θετική ή υποστηρικτική έως αυτή που είναι ουδέτερη ή εκείνη όπου οι προτεραιότητες ασφάλειας τροφίμων παρακάμπτονται από άλλους παράγοντες, όπως οι οικονομικοί. Μελέτες δείχνουν ότι οι οργανισμοί με υψηλές επιδόσεις επιδεικνύουν συνεχώς και υψηλά επίπεδα κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων ενώ το αντίθετο συμβαίνει σε οργανισμούς με χαμηλότερες επιδόσεις. Στις μελέτες αυτές, οι προσεγγίσεις προς την κουλτούρα ασφάλειας τροφίμου συζητούνται στο πλαίσιο της βελτίωσης της απόδοσης της ασφάλειας τροφίμου των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που διαχειρίζονται τρόφιμα μέσω της εφαρμογής ενός τέτοιου συστήματος με αξίες , πεποιθήσεις και συμπεριφορές των εργαζομένων έτσι ώστε να μειωθεί το ρίσκο των τροφιμογενών ασθενειών. Ένας λειτουργικός ορισμός της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων θα μπορούσε να παραχθεί από τις ερμηνείες της κουλτούρας ασφάλειας σε άλλα υψηλά ελεγχόμενα περιβάλλοντα ώστε να συμπεριλάβουν την ορολογία που συνδέει συμπεριφορές , πεποιθήσεις και αξίες του ανθρώπινου δυναμικού απέναντι σε κανονικές υγιεινές συμπεριφορές και συστήματα

διαχείρισης ασφάλειας τροφίμων που τυποποιούν τα περιβάλλοντα διαχείρισης τροφίμων (Griffith et al., 2010).

Η Αρχή Ασφάλειας Τροφίμων της Ιρλανδίας, στην αντίστοιχη οδηγία που έχει εκδώσει, αναφέρει επίσης πως η κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων βρίσκεται στο κέντρο των επιχειρήσεων τροφίμων, αντανακλώντας συμπεριφορές, πράξεις και αξίες που επιδεικνύονται από όλο το προσωπικό. Αντικατοπτρίζει το τι εστί η επιχείρηση, τις κεντρικές αξίες και πρακτικές καθώς και τι κατέχει, συμπεριλαμβάνοντας τις πηγές που χρησιμοποιεί και πως εφαρμόζονται, όπου όλα αυτά συμβάλλουν στην παραγωγή ασφαλούς τροφίμου. Παρά την μεγάλη διαθέσιμη γνώση για το πως να παραχθεί ένα ασφαλές τρόφιμο, μπορούν ακόμα να συμβούν περιστατικά γύρω από τρόφιμα τα οποία να καταλήξουν σε ασθένειες, εξάρσεις και παραβιάσεις των Κανονισμών που ισχύουν. Γι' αυτό η γνώση και ο σχεδιασμός δεν είναι αρκετά, αλλά οι πράξεις και οι συμπεριφορές που αποτελούν την κουλτούρα πρέπει να διασφαλίσουν ότι το σύστημα ασφάλειας τροφίμου θα εφαρμοστεί αποδοτικά. Η κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων περιλαμβάνει τον τρόπο με τον οποίο όλοι συν της διοίκησης και των εργαζομένων, σκέφτονται και ενεργούν στις καθημερινές τους δραστηριότητες. Η κουλτούρα μιας επιχείρησης είναι επομένως ένας συνδυασμός του περιβάλλοντος, των συμπεριφορών, των αντιλήψεων και των προτεραιοτήτων όλης της ομάδας σχετικά με την ασφάλεια τροφίμων (Food Safety Authority of Ireland, 2025).

Ενδιαφέροντες ορισμοί δόθηκαν επίσης από τον οργανισμό FDA (Food and Drug Administration) της Αμερικής κατά την ανασκόπησή του για την κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων. Ο μελετητής Yiannas (2022) διαφοροποιεί την κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων από τα συστήματα διαχείρισης ασφάλειας τροφίμων ή τη γνώση των υπαλλήλων για τις πρακτικές ασφάλειας τροφίμων αναφέροντας: Ενώ η υιοθέτηση ενός ΣΔΑΤ (Σύστημα Διασφάλισης Ασφάλειας Τροφίμων) είναι κρίσιμη, η κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων είναι περισσότερο από απλά διαδικασίες ή ανθρώπινη συμπεριφορά. Αυτή η διαφορά βρίσκεται στη βιβλιογραφία και συζητήσεις για αυτή την έννοια εστιάζονται σε κοινές αντιλήψεις, αξίες και πεποιθήσεις σχετικά με την ασφάλεια τροφίμων που υπάρχουν τόσο στους υπαλλήλους αλλά και στη διοίκηση ενός οργανισμού (Johnson et al., 2022).

2.2. Νομικό πλαίσιο ασφάλειας τροφίμων

Τον Σεπτέμβριο του 2020 , η Επιτροπή Codex Alimentarius υιοθετεί μια αναθεωρημένη έκδοση του παγκόσμιου προτύπου γενικών αρχών ασφάλειας τροφίμων (CXC 1-1969). Σε αυτή την έκδοση, προτάθηκε η έννοια της νοοτροπίας (ή κουλτούρας) ασφάλειας τροφίμων. Εφόσον η έννοια της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων απεικονίζεται ως απαραίτητο στοιχείο για την προστασία των καταναλωτών από κινδύνους υγείας και για τη διασφάλιση της ασφάλειας τροφίμων , αυτή έχει κατοχυρωθεί νομικά και ενσωματωθεί στα βιομηχανικά πρότυπα της ασφάλειας τροφίμων με τις ανάλογες απαιτήσεις όπως ορίζονται στους Ευρωπαϊκούς Κανονισμούς. Με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2021/382 ο οποίος προσαρμόζει τα παραρτήματα του Κανονισμού (ΕΕ) 852/2004 σχετικά με την υγιεινή τροφίμων, πραγματοποιήθηκε η εισαγωγή και καθιέρωση του πλαισίου της νοοτροπίας ασφάλειας τροφίμων, το οποίο καθίσταται υποχρεωτικό για πρώτη φορά στη νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και κατ' επέκταση και στη βιομηχανία τροφίμων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Με αυτές τις τελευταίες αλλαγές στο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, παρατηρεί κανείς ότι η εστίαση στην νοοτροπία της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων εντείνεται καθώς η σημαντικότητα μιας συνεκτικής , δυναμικής και προληπτικής προσέγγισης σε αυτή έχει αναγνωριστεί επίσημα (Cavelius et al., 2023) .

Οι απαιτήσεις του Ευρωπαϊκού Κανονισμού (ΕΕ) 2021/382 , οι οποίες μεταφράζουν τις προτάσεις του Codex Alimentarius σε νομικά δεσμευτικές απαιτήσεις για την νοοτροπία ασφάλειας τροφίμων, εναρμονίζονται και με τις απαιτήσεις του οργανισμού GFSI. Η κανονιστική προσέγγιση της Ευρωπαϊκής Ένωσης ονοματίζει γενικά την βιομηχανία τροφίμων και περιγράφει τις σημαντικές πτυχές και θεωρητικές απαιτήσεις της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων τις οποίες θα αντιμετωπίσουν οι εταιρείες τροφίμων. Πιο συγκεκριμένα, στο κεφάλαιο XIα του Κανονισμού (ΕΕ) 2021/382 ορίζεται ως απαίτηση η τήρηση αποδεικτικών στοιχείων για την νοοτροπία ασφάλειας τροφίμων μέσω δέσμευσης της διοίκησης, της ανάληψης ηγετικού ρόλου για την παραγωγή ασφαλών τροφίμων, την ευαισθητοποίηση όλων των εμπλεκόμενων σχετικά με τους κινδύνους ασφάλειας τροφίμων, την καθιέρωση σαφούς και ανοικτής επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων αλλά και τη διαθεσιμότητα επαρκών πόρων για την τήρηση της ασφάλειας. Αναφέρει επίσης, πως οι δεσμεύσεις της διοίκησης πρέπει να περιλαμβάνουν τη σαφή γνωστοποίηση των ρόλων και αρμοδιοτήτων ανά δραστηριότητα, την τήρηση της ακεραιότητας του συστήματος υγιεινής τροφίμων κατά

τις αλλαγές, την επαλήθευση της διενέργειας ελέγχων, της κατάρτισης του προσωπικού και της συμμόρφωσης με τις νομοθετικές απαιτήσεις καθώς και την ενθάρρυνση για τη συνεχή βελτίωση του συστήματος. Όλα αυτά θα πρέπει να λειτουργούν λαμβάνοντας υπόψη και τον χαρακτήρα και το μέγεθος της εκάστοτε επιχείρησης τροφίμων (Κανονισμός (ΕΕ) 2021/382) (Cavelius et al., 2023).

Στις 16.09.2022 επίσης εξέδωσε μια ανακοίνωση, την 2022/C 355/01, στην οποία περιλαμβάνεται ένα κεφάλαιο σχετικά με την νοοτροπία ασφάλειας τροφίμων , το οποίο βρίσκεται στο Παράρτημα I – Ορθές Πρακτικές Υγιεινής και ενότητα 3.14. Σε αυτό τονίζεται η εφαρμογή ενός συστήματος διαχείρισης ασφάλειας τροφίμων που καλύπτει τις πρακτικές και διαδικασίες υγιεινής , βασισμένες στις αρχές του HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points) συμπεριλαμβάνοντας και την ευελιξία της ενσωμάτωσής της σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις τροφίμων. Η ανακοίνωση αυτή εξηγεί πως η κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων πρέπει να λάβει υπόψη τη φύση και το μέγεθος της επιχείρησης. Φαίνεται ότι η φύση του προϊόντος , π.χ. ο βαθμός ευπάθειάς του στην επιμόλυνση και ανάπτυξη κινδύνων αλλά και στο χειρισμό του εργαζομένου, επηρεάζει την ανάγκη για την επέκταση της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων αλλά πρέπει να υπάρχει και η δέσμευση για την παραγωγή ασφαλούς τροφίμου από τις επιχειρήσεις.

Παραδείγματος χάριν, παρόλη τη δέσμευση της επιχείρησης, μια επιχείρηση παραγωγής τροφίμου υψηλής επικινδυνότητας που χειρίζεται τρόφιμα που απαιτούν αυστηρούς ελέγχους ασφαλείας, θα χρειαστούν πιο εξειδικευμένους ελέγχους, εκπαίδευση και σημεία επιτήρησης για τους υπαλλήλους της σε σχέση με μία εγκατάσταση χαμηλής επικινδυνότητας. Ακόμη, το μέγεθος της επιχείρησης επηρεάζει επίσης την εφαρμογή της νοοτροπίας. Σε μικρότερες επιχειρήσεις που είναι περισσότερο πελατοκεντρικές , η κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων μπορεί πιθανόν να παρατηρηθεί από τον πελάτη ή τον επιθεωρητή κατά τη διάρκεια μιας επιθεώρησης. Για μεγάλες επιχειρήσεις όπως εργοστάσια με μεγάλο κύκλο εργασιών προσωπικού και διαφορετικές βάρδιες, υπάρχουν εργαλεία στην ανακοίνωση 2022/C 355/01 για την αξιολόγηση της νοοτροπίας ασφάλειας τροφίμων τα οποία μπορούν να φανούν χρήσιμα στον εντοπισμό αδυναμιών και μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στη βελτίωση της ασφάλειας τροφίμων. Ένα από τα εργαλεία που αναφέρονται και θα χρησιμοποιηθεί στην παρούσα εργασία είναι το εργαλείο αξιολόγησης της νοοτροπίας

ασφάλειας τροφίμων μέσω ερωτηματολογίου, του προσαρτήματος 3 (Επίσημη Εφημερίδα C 355/2022) (Food Safety Authority of Ireland, 2025).

2.3. Η κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων στα συστήματα διασφάλισης ποιότητας

Η νοοτροπία ασφάλειας τροφίμων δεν αποτελεί ΣΔΑΤ και δεν είναι δυνατό να επιθεωρηθεί και να πιστοποιηθεί αυτή καθαυτή, καθώς μια επιθεώρηση βλέπει ένα στιγμιότυπο στο χρόνο ενώ η νοοτροπία ασφάλειας τροφίμων είναι ένα μακροπρόθεσμο κατασκεύασμα και έτσι μια επιθεώρηση μπορεί να αποτύχει να αποδώσει το πλήρες φάσμα των παραγόντων που επηρεάζουν τη νοοτροπία ασφάλειας τροφίμων. Παρ' όλα αυτά, ένα προσαρμοσμένο και επιστημονικά βασισμένο ΣΔΑΤ μπορεί να καλλιεργήσει μια δυνατή νοοτροπία τροφίμων, όταν υποστηρίζεται και από επαρκείς εγκαταστάσεις, διαχείριση και δέσμευση εργατικού προσωπικού, εκπαιδευτικές στρατηγικές, ορθή επικοινωνία και αξίες ασφάλειας τροφίμων. Η αξιολόγηση της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων χρησιμοποιείται συχνά για να παρέχει χρήσιμες πληροφορίες της τωρινής κατάστασης, επιτρέποντας στους οργανισμούς να αναπτύξουν στοχευμένες στρατηγικές και παρεμβάσεις για να εντείνουν τη νοοτροπία αυτή.

Με τα χρόνια, η έννοια νοοτροπίας ασφάλειας τροφίμων έχει κερδίσει εξέχουσα θέση και πλέον έχει ενσωματωθεί σε νομοθετικές απαιτήσεις, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, σε ιδιωτικά πρότυπα καθώς έχει ερευνηθεί και σε διάφορες ακαδημαϊκές μελέτες. Μελετητές υποστηρίζουν όμως ότι οι επαγγελματίες και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικών θα πρέπει να είναι προσεκτικοί στο να μην παρεκκλίνουν από την γενικότερη κουλτούρα ασφάλειας. Αναγνωρίζουν ότι μια θετική νοοτροπία προέρχεται από τη λογική σχέση μεταξύ επικοινωνίας και στρατηγικών δράσεων και δεν αποτελεί μια πράξη από μόνη της. Αντιθέτως, τα παρατηρούμενα χαρακτηριστικά ενός πιστοποιημένου ΣΔΑΤ αντικατοπτρίζουν την ισχύουσα νοοτροπία ασφάλειας τροφίμων στην πηγή τους (Thimoteo da Cunha, et al., 2025).

Ένα από τα ιδιωτικά πρότυπα, είναι και αυτό του British Retail Council Global Standard for Food Safety (BRCGS). Μέσα στις απαιτήσεις του προτύπου αυτού, υπάρχει εγγράφως η ανάγκη διατήρησης ενός ξεκάθολου πλάνου για την ανάπτυξη και τη συνέχιση της κουλτούρας τόσο για την ασφάλεια τροφίμων αλλά και της ποιότητας. Η υιοθέτηση μιας νοοτροπίας ασφάλειας τροφίμων, αναφέρεται ξεκάθαρα στην αναφορά που εκδόθηκε το 2022, και η οποία θα πρέπει να είναι πάντα έτοιμη για απρόοπτες επιθεωρήσεις και θα πρέπει να προάγεται μέσω εσωτερικών επιθεωρήσεων. Το πρότυπο αυτό χρησιμοποιεί το εργαλείο Food Safety Culture Excellence για να μπορέσει να αξιολογηθεί η νοοτροπία ασφάλειας τροφίμων και να βοηθήσει στην ολοκλήρωση της απαίτησης και το οποίο μπορεί να διαμορφωθεί ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης (BRCGS Compliance Report, 2022).

Το Global Food Safety Initiative (GFSI), παρόλο που δεν αποτελεί ένα ιδιωτικό πρότυπο ή οδηγία, θέτει κάποια κριτήρια με τα οποία μπορούν να αξιολογηθούν τα ιδιωτικά πρότυπα. (Thimoteo da Cunha et al., 2025) Αυτά απεικονίζονται τόσο στην μελέτη που εξέδωσε το 2018 αλλά και κατά την ανανεωμένη έκδοση που εκδόθηκε το 2024. Σε αυτά λαμβάνονται υπόψη τα στοιχεία της νοοτροπίας ασφάλειας τροφίμων που υπάρχουν στο ΣΔΑΤ και μπορούν να χρησιμοποιηθούν από την ανώτατη διοίκηση μιας εταιρείας για να προάγει τη νοοτροπία αυτή μέσα στην εταιρία. Ανάμεσα στις αναφερθείσες απαιτήσεις, είναι η ύπαρξη μιας εμφανούς δέσμευσης από όλο το προσωπικό για την παραγωγή και τον ασφαλή χειρισμό των τροφίμων καθώς και ένα πλάνο αξιολόγησης της νοοτροπίας ασφάλειας τροφίμων το οποίο να έχει καθιερωθεί, εφαρμοστεί και διατηρηθεί με σκοπό να αναγνωρίζονται οι τομείς που χρειάζονται βελτίωση. Σε αυτό συμπεριλαμβάνονται στοιχεία όπως η επικοινωνία, η εκπαίδευση, η ανατροφοδότηση από προσωπικό και η μέτρηση της απόδοσης πάνω σε δραστηριότητες που σχετίζονται με την ασφάλεια (GFSI, 2018) (GFSI, 2024).

Σχετικές απαιτήσεις εμφανίζονται και στο πρότυπο ISO 22000:2018, το οποίο παρέχει ένα δομημένο σύστημα για τη διαχείριση της ασφάλειας τροφίμων. Στο πρότυπο, υπάρχουν παράγραφοι που παραπέμπουν στην νοοτροπία ασφάλειας τροφίμων όπως:

- §4.2 – Χρειάζεται να καθοριστούν οι απαιτήσεις των ενδιαφερομένων μερών του συστήματος διασφάλισης ασφάλειας τροφίμων, στη συγκεκριμένη περίπτωση η νοοτροπία ασφάλειας τροφίμων αναφέρεται στους εργαζομένους. Οι εργαζόμενοι απαιτείται να είναι επαρκώς καταρτισμένοι στα θέματα

ασφάλειας τροφίμων ώστε να συμβάλλουν στη διαμόρφωση αυτής της νοοτροπίας.

- §5.1 – Η ανώτατη διοίκηση πρέπει να δεσμεύεται σε σχέση με την ασφάλεια τροφίμων, Θα πρέπει να επικοινωνούν τη σημαντικότητα της ασφάλειας τροφίμων, ενώ παρέχουν καθοδήγηση και εκπαίδευση στο προσωπικό ώστε να διασφαλίσουν ότι οι πολιτικές και οι διαδικασίες ασφαλείας τροφίμων εφαρμόζονται.
- §5.3.3 – Το προσωπικό πρέπει να αναφέρει τις ανησυχίες του σχετικά με την ασφάλεια τροφίμων, ώστε να συμμετέχει ενεργά και πρέπει αυτές να διαχειρίζονται από την ομάδα ασφαλείας τροφίμων και την ανώτατη διοίκηση.
- §6.3 – Είναι σημαντικό όλες οι αλλαγές που σχετίζονται με το ΣΔΑΤ να είναι γνωστοποιημένες ώστε η νοοτροπία ασφαλείας τροφίμων να είναι πάντα εμφανής
- §7.3 – Απαραίτητη είναι η ευαισθητοποίηση του προσωπικού στα θέματα ασφαλείας τροφίμων έτσι ώστε να μπορούν να υποστηρίξουν τον οργανισμό καθορίζοντας ποιες ενέργειες είναι απαραίτητες στο να επιτύχουν την νοοτροπία ασφαλείας τροφίμων.
- §10.2 – Μια νοοτροπία ασφαλείας τροφίμων θα πρέπει να αποσκοπεί συνεχώς στη συνεχή βελτίωση. Αυτό περιλαμβάνει την τακτική αναθεώρηση και ενημέρωση εσωτερικών διαδικασιών, την ενσωμάτωση νέων πρακτικών (International Organization for Standardization, 2018).

Ομοίως, γίνεται αναφορά για την εισαγωγή της νοοτροπίας ασφαλείας τροφίμων και από τον οργανισμό Food Safety System Certification (FSSC) στην έκδοση 6 του προτύπου 22000:2018 , ο οποίος εξέδωσε σχετικό οδηγό τον Ιούλιο του 2023. Στην απαίτηση 2.5.8. του προτύπου έχει προστεθεί η έννοια της νοοτροπίας για την ασφάλεια τροφίμων και την ποιότητα, και εφαρμόζεται σε όλες τις κατηγορίες αλυσίδων τροφίμων. Η απαίτηση αυτή εναρμονίζεται και με την αντίστοιχη του GFSI. Εκεί αναφέρεται ότι , όπως αντίστοιχα στο ISO 22000:2018, ως μέρος της δέσμευσης του οργανισμού, η ανώτατη διοίκηση πρέπει να καθιερώνει, εγκαθιστά και διατηρεί τους στόχους κουλτούρας ασφαλείας τροφίμων και ποιότητας λαμβάνοντας τους υπόψη ως μέρος του συστήματος διαχείρισης. Τα ελάχιστα στοιχεία που πρέπει να εισάγονται είναι η επικοινωνία, η εκπαίδευση, η ανατροφοδότηση προσωπικού και η

μέτρηση της απόδοσης για καθορισμένες δραστηριότητες. Οι στόχοι αυτοί πρέπει να υποστηρίζονται από ένα έγγραφο πλάνο κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων και ποιότητας, με ορισμένους στόχους και χρονοδιάγραμμα που θα συμπεριλαμβάνονται στην ανασκόπηση της διοίκησης και στην συνεχή βελτίωση του συστήματος διασφάλισης ποιότητας. (FSSC, 2023).

Η έννοια της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων εισήχθη ως απαραίτητη και στον οδηγό PAS 320:2023 του British Standards Institution (BSI). Ο PAS 320 παρέχει ένα πλαίσιο που βασίζεται στην μεθοδολογία του κύκλου Plan-Do-Check-Act (PDCA) για να υποστηρίξει τον οργανισμό στην ανάπτυξη και ωρίμανση της συνεχούς βελτίωσης της νοοτροπίας ασφάλειας τροφίμων (BSI, 2023). Ουσιαστικά με τον οδηγό αυτό συμπεριλαμβάνεται η απαίτηση και εδώ για τη δημιουργία πλάνου για την ανάπτυξη και την συνέχιση της βελτίωσης της νοοτροπίας ασφάλειας τροφίμου και της ποιότητας. (Thimoteo da Cunha et al., 2025) .

Ο IFS (International Food Standard) στην 8^η έκδοση το 2023, εισάγει επίσης την έννοια που μελετάται στην παρούσα εργασία στο ενημερωμένο πρότυπο. Ξεκινάει από την πρώτη παράγραφο , όπου καθιερώνει ξεκάθαρα ότι η ανώτατη διοίκηση πρέπει να αναπτύξει και να εφαρμόσει πολιτική που κατ' ελάχιστο θα συμπεριλαμβάνει την κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων, μεταξύ άλλων όπως η ασφάλεια τροφίμων, η ποιότητα του προϊόντος , η νομιμότητα, η εστίαση στον πελάτη και η αειφορία. Αυτή επίσης πρέπει να αξιολογείται κατά τις διοικητικές ανασκοπήσεις , σχετικά με τους στόχους και τα στοιχεία που την αποτελούν (IFS, 2023).

Στις 2 Οκτωβρίου 2025, ο ΕΦΕΤ (Ενιαίος Φορέας Ελέγχου Τροφίμων) εξέδωσε εγκύκλιο σχετικό με τη νοοτροπία ασφάλειας τροφίμων, όπου αναγνωρίζει και επιβάλλει τη σχετική απαίτηση, σε εναρμόνιση με τους Ευρωπαϊκούς Κανονισμούς. Σε αυτή αναφέρει ότι ο στόχος της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων είναι η αναβάθμιση του επιπέδου ασφάλειας τροφίμων, υποστηρίζοντας ότι αυτό εξαρτάται από την κάθε εταιρεία. Τονίζει επίσης το κατάλληλο ανθρώπινο προσωπικό μιας επιχείρησης είναι προϋπόθεση για τη βελτίωση της κουλτούρας αυτής, όσο αυτό διέπεται από κοινές αξίες , πεποιθήσεις και κανόνες που την επηρεάζουν. Μέσω της εγκυκλίου αυτής, καλεί τους υπεύθυνους επιχειρήσεων τροφίμων να εφαρμόσουν τις απαραίτητες διαδικασίες HACCP τις οποίες θα συνδέσουν με τη νοοτροπία ασφάλειας τροφίμων. Ακόμα, ο ΕΦΕΤ έχει εντάξει στις λίστες ελέγχου (checklists) μαζικής εστίασης, όπου

συμπεριλαμβάνονται και οι ξενοδοχειακές μονάδες, ερωτήσεις που αφορούν τη νοοτροπία τροφίμων, δηλαδή:

- ‘Υπάρχει δέσμευση σε ολόκληρη την επιχείρηση και ενεργός συμμετοχή όσον αφορά την υγιεινή και την ασφάλεια των τροφίμων;
- Υπάρχουν στην επιχείρηση επαρκείς διαθέσιμοι πόροι, οι οποίοι είναι αναγκαίοι για τη λειτουργία της, ώστε να διασφαλίζονται η υγιεινή και η παραγωγή ασφαλών τροφίμων;
- Έχουν όλα τα μέλη του προσωπικού επίγνωση της επικινδυνότητας όσον αφορά την υγιεινή και ασφάλεια των τροφίμων και την έχουν θέσει υπό έλεγχο;
- Έχει διασφαλιστεί εντός της επιχείρησης η μεταφορά της επικοινωνίας σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας των τροφίμων ; (π.χ. με εσωτερική εκπαίδευση, αναρτημένες οδηγίες εργασίας ανά θέση εργασίας, αναρτημένες αφίσες με τις βασικές αρχές υγιεινής και ασφάλειας τροφίμων),
- Υπάρχουν διαθέσιμα επαρκή αντικειμενικά δεδομένα για την επαλήθευση των αρχών της νοοτροπίας ασφάλειας τροφίμων (έρευνα-ερωτηματολόγια/ παράπονα καταναλωτών);’

2.4. Η σύνδεση της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων με το HACCP

Η νομοθεσία ασφάλειας τροφίμων στην Ευρώπη υποχρεώνει πλέον τις επιχειρήσεις τροφίμων να έχουν ένα έγγραφο σύστημα ασφάλειας τροφίμων το οποίο να βασίζεται στο HACCP. Αυτό προσφέρει το περιθώριο ευελιξίας από το κλασσικό μοντέλο HACCP στον Κανονισμό σε πιο απλά μοντέλα τα οποία βασίζονται σε απλούστερες αρχές του Κανονισμού. Η επιλογή του σωστού τύπου και σχεδιασμού του συστήματος μιας επιχείρησης είναι σημαντική καθώς δεν ταιριάζει πάντα το ίδιο μοντέλο σε όλες τις περιπτώσεις. Μέρος της πιθανής επιτυχίας του HACCP είναι ότι επιτρέπει την ευελιξία σε όλα τα είδη τροφίμων σε όλα τα σημεία της αλυσίδας τροφίμων και πρέπει να σχεδιάζεται από την επιχείρηση για την επιχείρηση (Griffith et al., 2010).

Γύρω από την έρευνα για την κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων , έχουν διατυπωθεί διάφορες απόψεις μελετητών για τη θέση τους πάνω στο ΣΔΑΤ. Κάποιοι δηλώνουν πώς η κουλτούρα αυτή μπορεί να είναι συστατικό ενός συστήματος διαχείρισης

ποιότητας και ο ισχυρισμός αυτός υποστηρίζεται από το πρότυπο FSSC 22000. Έχει αναφερθεί επίσης ότι ένα δυνατό και προνοητικό περιβάλλον – κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων είναι ένα σημαντικό θεμέλιο για την επιτυχή εφαρμογή του ΣΔΑΤ το οποίο είναι βασισμένο στις αρχές του HACCP και στα προαπαιτούμενα προγράμματα. Οι ερευνητές Wallace, Sperber και Mortimore (2020) επισημαίνουν επίσης ότι η νοοτροπία ασφάλειας τροφίμων είναι μια διαδεδομένη κατάσταση η οποία είναι παρούσα σε όλες τις επιχειρήσεις τροφίμων ανάμεσα σε όλες τις διεργασίες εφαρμογής βασικών συστημάτων διαχείρισης καθώς και στα ΣΔΑΤ. Δηλαδή υποδηλώνουν ότι η νοοτροπία αυτή υπερβαίνει τα μεμονωμένα στοιχεία του ΣΔΑΤ όπως είναι τα προαπαιτούμενα προγράμματα (PRPs), HACCP και τα διάφορα άλλα ιδιωτικά πρότυπα. Το γεγονός αυτό τονίζει την ανάγκη ενός θετικού περιβάλλοντος νοοτροπίας για να μπορέσει να λειτουργήσει αποδοτικά ένα υψηλού επιπέδου ΣΔΑΤ, αντίθετα σε μια αρνητική νοοτροπία που μπορεί να διακινδυνεύσει τις πρακτικές ασφάλειας τροφίμων (Sadashiv Pai et al., 2024).

Κάποιες ανασκοπήσεις μελετών επίσης λαμβάνουν το ΣΔΑΤ ως ένα εσωτερικό στοιχείο ή διάσταση για να προάγουν την νοοτροπία ασφάλειας

Μη αναμενόμενοι κίνδυνοι ασφάλειας τροφίμων, διαδικασίες, προϊόντα ή ανθρώπινα λάθη μπορούν όλα να οδηγήσουν σε αποτυχίες του ΣΔΑΤ. Αυτό οδηγεί στο συμπέρασμα, ότι για τον εντοπισμό των αστοχιών του ΣΔΑΤ απαιτείται μία δυνατή νοοτροπία ασφάλειας τροφίμων. Η σημαντικότητα της γνώσης και της συνοχής στην ασφάλεια τροφίμων εντείνεται από την εφαρμογή ενός συστήματος HACCP. Όπως όμως φαίνεται από κακές πρακτικές χειριστών τροφίμων, απροσεξίες, μη συμμορφώσεις και έλλειψη υπευθυνότητας, δεν αρκεί η γνώση για να είναι εγγυημένη η ασφάλεια τροφίμων. Επίσης, άλλες μελέτες τονίζουν τα μειονεκτήματα της εξάρτησης από επιθεωρήσεις τρίτου μέρους και ελέγχους. Μια επιθεώρηση μπορεί να δώσει μια ‘στιγμιαία ματιά’, και ενδέχεται να μην αντιπροσωπεύει ακριβώς τις καθημερινές δραστηριότητες του οργανισμού καθώς και δε μπορεί να διασφαλίσει τη μελλοντική του απόδοση. Για το λόγο αυτό, οι ερευνητές διαλέγουν μια πιο ολιστική προσέγγιση η οποία συμπεριλαμβάνει την συμπεριφορική, κοινωνική και ψυχολογική αλλαγή πλαισίου εντός του ΣΔΑΤ (Sadashiv Pai et al., 2024).

Ένα έγγραφο ΣΔΑΤ χρειάζεται να συμπεριλαμβάνει μια πολιτική ασφάλειας τροφίμων που θα περιέχει στόχους ασφάλειας τροφίμων καθώς και θα ορίζει το πως μπορούν να επιτευχθούν οι στόχοι αυτοί. Έτσι, αυτό θα αποτελεί ένα σημείο αναφοράς για την

ηγεσία ασφάλειας τροφίμων και την επικοινωνία. Σε δεύτερο επίπεδο, βρίσκονται τα έγγραφα για μεθόδους λειτουργίας, οδηγίες και διαδικασίες και σε επόμενο επίπεδο οι φόρμες ελέγχου. Το HACCP είναι ένα ΣΔΑΤ το οποίο προωθείται παγκοσμίως γιατί δίνει τη δυνατότητα στους λειτουργούς – χειριστές τροφίμων των επιχειρήσεων να ελέγξουν τους κινδύνους της ασφάλειας τροφίμων σε κάθε σημείο της παραγωγικής διαδικασίας, από το να περιμένουν τους μικροβιολογικούς ελέγχους του τελικού προϊόντος (Griffith et al., 2010).

Η Joanne Taylor (2011) σε έρευνα της σημειώνει πως έπειτα από την εφαρμογή συστημάτων που βασίζονται HACCP σε διαφορετικά περιβάλλοντα, παρατηρήθηκε ότι τα ηγετικά στελέχη είχαν πολύ διαφορετική στάση απέναντι στο προσωπικό τους, το ρόλο και τις ευθύνες τους. Φάνηκε ότι σταμάτησαν να επιρρίπτουν ευθύνες σε εκείνους καθώς βελτιώθηκε η εμπλοκή τους στις διαδικασίες, η αφοσίωση και η συνολικότερη διαχείρισή των υπευθύνων (Taylor, 2011). Ο ερευνητής De Boeck (2015) σε διαφορετική έρευνα τονίζει πως ένα καλά δομημένο ΣΔΑΤ το οποίο έχει φτιαχτεί για να εξυπηρετεί το απαιτούμενο σκοπό, δεν εγγυάται πάντα το υψηλότερο επίπεδο ασφάλειας τροφίμων και σταθερού αποτελέσματος ασφάλειας τροφίμων. Αυτό συμβαίνει επειδή η κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων επηρεάζεται και από άλλους παράγοντες όπως αυτούς της συμπεριφοράς προσωπικού και άλλων τεχνολογικών και υλικών συνθηκών εντός της εγκατάστασης (Nyarugwe et al., 2016).

2.5. Οι διαστάσεις της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων

Σύμφωνα με την οδηγία του GFSI, οι πυλώνες γύρω από τους οποίους κυμαίνεται η κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων είναι το όραμα και η αποστολή κάθε επιχείρησης, οι άνθρωποι ή το ανθρώπινο δυναμικό γενικότερα, η συνέπεια, η προσαρμοστικότητα καθώς και οι κίνδυνοι και η επίγνωση ρίσκου. Όπως αναφέρεται στο κείμενο, το όραμα και η αποστολή καθιερώνονται από την ανώτατη διοίκηση ή/και τον ιδιοκτήτη. Σε αυτά χρειάζεται να φαίνεται η σημασία της κουλτούρας και να αντικατοπτρίζεται και στα μέσα επικοινωνίας της εταιρείας. Οι άνθρωποι αποτελούν σημαντικό στοιχείο της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων. Επίσης, η συμπεριφορά και οι δραστηριότητες τους, συμβάλλουν στην ασφάλεια του τροφίμου και στην πιθανή αύξηση ή μείωση του κινδύνου τροφιμογενών ασθενειών. Η συνέπεια αφορά τον συντονισμό της ασφάλειας

τροφίμων και των απαιτήσεων από τους ανθρώπους, την τεχνολογία και των διαδικασιών για να διασφαλιστεί η αποδοτική εφαρμογή ενός προγράμματος ασφάλειας τροφίμων το οποίο θα επιβάλλει και την αντίστοιχη κουλτούρα. Παράλληλα, η προσαρμοστικότητα αναφέρεται στην ικανότητα του οργανισμού να ανταποκρίνεται στην τρέχουσα κατάστασή που βρίσκεται ή να μετακινείται για να μπορέσει να προσαρμοστεί σε νέες συνθήκες όποτε απαιτείται. Τέλος, η αναγνώριση των πιθανών κινδύνων και ρίσκων σε όλα τα επίπεδα και λειτουργίες αποτελεί ένα θεμελιώδες στοιχείο για τη δημιουργία και διατήρηση της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων. (GFSI, 2018)

Οι ερευνητές έχουν ορίσει διαστάσεις / στοιχεία, χρησιμοποιώντας διάφορους όρους για να αξιολογήσουν την κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων σε διάφορους τομείς επιχειρήσεων τροφίμων. Οι Jespersen, Griffiths και Wallace (2017) ήταν οι πρώτοι που ανέλυσαν τα συστήματα κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων συγκρίνοντας ομοιότητες και διαφορές και ανέπτυξαν 5 κοινές διαστάσεις, συμπεριλαμβάνοντας αξίες και οράματα, συστήματα ανθρώπων, επίγνωση ρίσκου, συνέπεια και προσαρμοστικότητα. Αυτές οι διαστάσεις, όπως αναφέρθηκε, χρησιμοποιούνται και ως βάση για τη θέση του GFSI. Σε επακόλουθη μελέτη, οι ερευνητές διέκριναν τον όρο σε παραπάνω βάθος, περιγράφοντας ένα δυναμικό μοντέλο στοιχείων δόμησης της κουλτούρας. Στις μελέτες αυτές οι διαστάσεις ομαδοποιήθηκαν σύμφωνα με την ερμηνεία τους και προέκυψαν έως και 12 ομάδες: άνθρωποι, δέσμευση, ηγεσία, ΣΔΑΤ, ρίσκα ασφάλειας τροφίμων, εργασιακό περιβάλλον, επικοινωνία, πίεση, πολιτική & στρατηγική, εξωτερικό περιβάλλον, συνέπεια και προσαρμοστικότητα (Zanin et al., 2021).

Σε άλλες βιβλιογραφικές μελέτες, έχουν προσαρμοστεί κλίμακες μέτρησης της οργανωσιακής κουλτούρας σε διάφορους τομείς με σκοπό την κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων. Σε αυτές, παρουσιάζονται περισσότερο 3 παράγοντες:

1. Η υποστήριξη της διοίκησης και η δέσμευση
2. Το σύστημα και η διαδικασία (π.χ. διαδικασίες, επικοινωνία και πόροι)
3. Στάση προσωπικού και συμπεριφορά

Η αξιολόγηση της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων μέσω των διαστάσεων αυτών, φαίνεται να βοηθά τους οργανισμούς να καταλάβουν γιατί οι εργαζόμενοι δεν εκτελούν

ασφαλείς πρακτικές χειρισμού τροφίμων εν ώρα εργασίας. (Ungku Zainal Abidin et al., 2014)

Η κουλτούρα που περιβάλλει την ασφάλεια τροφίμων επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από τη συμπεριφορά της διοίκησης. Ηγεσία, κατανόηση και αφοσίωση είναι απαραίτητα στοιχεία για να τεθούν τα πρωτόκολλα ασφάλειας τροφίμων σε πράξη. Η επηρροή της ανώτατης διοίκησης πάνω στις πρακτικές εργασίας και την κατανομή πόρων έχει σημαντικό αντίκτυπο στην οργανωσιακή κουλτούρα. Γι' αυτό η προνοητική εμπλοκή στην προώθηση μιας νοοτροπίας εστιασμένη στην ασφάλεια είναι απαραίτητη για την δημιουργία αποτελεσματικής νοοτροπίας ασφάλειας τροφίμων (Sadashiv Pai et al., 2024).

Η βάση για την νοοτροπία αυτή, παρέχεται από το όραμα και την αποστολή του οργανισμού. Η σημαντικότητα της ασφάλειας τροφίμων χρειάζεται να μεταδίδεται διακριτικά μέσω των στοιχείων με ξεκάθαρη και συνεχή εταιρική επικοινωνία. Η οργάνωση προσπαθειών προς ασφαλείς πρωτοβουλίες απαιτεί στρατηγική προσέγγιση για την ασφάλεια τροφίμων, η οποία παρουσιάζεται σε δηλώσεις πολιτικών και κατανομή πόρων (Sadashiv Pai et al., 2024).

Οι άνθρωποι επίσης είναι το θεμέλιο της ασφάλειας τροφίμων. Οι ρόλοι και οι υπευθυνότητες πρέπει να είναι ξεκάθαρα καθορισμένες καθώς η συμπεριφορά των εργαζομένων επηρεάζει την ασφάλεια των προϊόντων τροφίμων. Για να εμψυχώθούν τα μέλη του προσωπικού και να προαχθεί η κουλτούρα της συνεχούς βελτίωσης στις διαδικασίες ασφαλών τροφίμων, είναι απαραίτητες οι εκπαιδεύσεις, η διακυβέρνηση και η αποτελεσματική επικοινωνία (Luning & Marcelis, 2007). Η ευθυγράμμιση πόρων, τεχνολογίας και διαδικασιών μέσω συνέπειας στις πρακτικές ασφάλειας τροφίμων διασφαλίζουν ότι τα προγράμματα ασφάλειας τροφίμων εφαρμόζονται αποτελεσματικά. Η υπευθυνότητα, η συμμόρφωση, η αξιολόγηση απόδοσης και η σαφή επικοινωνία ασφαλείας είναι κομμάτια αυτών και είναι απαραίτητα για ένα συνεχώς ασφαλές περιβάλλον (Sadashiv Pai et al., 2024).

Η προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες συνθήκες και κινδύνους είναι εξίσου σημαντική. Μία δυνατή κουλτούρα που σχετίζεται με την ασφάλεια τροφίμων υποδεικνύει ετοιμότητα στην προσαρμογή σε κάθε αλλαγή, συμπεριλαμβάνοντας κρίσεις όπως είναι οι ανακλήσεις τροφίμων. Παράλληλα, η αναγνώριση και η εξάλειψη ρίσκων για την ασφάλεια τροφίμων απαιτεί μία εκτενή κατανόηση των κινδύνων σε όλες τις

βαθμίδες του οργανισμού, οι οποίες μπορούν να ενδυναμωθούν μέσω εκπαιδεύσεων και μετρήσεων (Luning & Marcelis, 2007).

3. Η κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων στον ξενοδοχειακό κλάδο.

3.1 Η σημασία της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων στα ξενοδοχεία και οι ιδιαιτερότητες του κλάδου.

Ένα εσωτερικό τμήμα των υπηρεσιών φιλοξενίας αποτελεί η προετοιμασία και το σερβίρισμα φαγητού. Το φαγητό αυξανόμενα αποτελεί μία κεντρική πτυχή στην δημιουργία αξέχαστων εμπειριών στον τουρισμό και τον ξενοδοχειακό τομέα. Μπορεί να αποτελεί τον κύριο παράγοντα στην επιλογή ενός τουριστικού προορισμού, ο οποίος χαρακτηρίζεται από μια συγκεκριμένη κουζίνα και αυθεντικότητα. Οι πελάτες επίσης μπορούν να προσελκυστούν από την εφαρμογή καινοτόμων γαστρονομιών όπως την εφαρμογή νέων τεχνικών μαγειρικής ή πιάτα που προετοιμάζονται με αρχές μοριακής γαστρονομίας (Mariani & Okumus, 2022).

Η ασφάλεια τροφίμων έχει αποδειχθεί ότι είναι ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την επιλογή ταξιδιωτικού προορισμού. Έχει επιβεβαιωθεί μέσα από μελέτες ότι η ασφάλεια τροφίμων είναι ανάμεσα στα πιο σημαντικά θέματα που επηρεάζουν το σχεδιασμό ταξιδιών και την επιλογή προορισμού. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι κίνδυνοι ασφάλειας τροφίμων που επηρεάζουν την υγεία έχουν βαθμολογηθεί υψηλότερα από άλλους κινδύνους. Έτσι, ο τομέας της φιλοξενίας πρέπει να γνωρίζει τη σημαντικότητα της διαχείρισης της ασφάλειας τροφίμων όχι μόνο στο πλαίσιο της πρόληψης των ρίσκων και στην εφαρμογή νομικών υποχρεώσεων αλλά και από την πλευρά του ανταγωνισμού.

Πολλές φορές η ασφάλεια τροφίμων σε υποδομές φιλοξενίας δεν παίρνει αρκετή προσοχή και ορατότητα. Η ιχνηλασιμότητα τροφίμων που επιτρέπει τη διανομή των ευθυνών για τους κινδύνους τροφίμων μεταξύ μονάδων που εμπλέκονται στην εφοδιαστική αλυσίδα, είναι υψηλής σημασίας για τις υποδομές φιλοξενίας που σερβίρουν φαγητό σε πελάτες, καθώς εκείνοι εκπροσωπούν τον τελευταίο σύνδεσμο της ασφάλειας τροφίμων για τις κοινές προετοιμασίες, χωρίς περαιτέρω έλεγχο ή παρακολούθηση των βημάτων που περιλαμβάνονται. Η διαχείριση της ασφάλειας τροφίμων είναι και μια νομική υποχρέωση για όλα τα υποκείμενα στην διακίνηση τροφίμων, αλλά παράλληλα αποτελεί και ένα αδιαμφισβήτητο κριτήριο επιρροής της

απόφασής των επισκεπτών για την επανάληψη της χρήσης των υπηρεσιών ενός καταλύματος (Vukotić et al., 2024).

Η βιομηχανία της φιλοξενίας είναι ένας ευρής τομέας που περιλαμβάνει επιχειρήσεις όπως θεματικά πάρκα, διοργανώσεις εκδηλώσεων, ξενοδοχεία, εστιατόρια και άλλα. Αυτό σημαίνει ότι η φύση και το στυλ της οργάνωσης διαφέρει πολύ όσο και οι τύποι των γευμάτων της κάθε περίπτωσης καθώς και η γνώση και η ικανότητα αυτών που έχουν προσληφθεί σε όλα τα επίπεδα μιας επιχείρησης. Αυτό καθιστά την ενσωμάτωση του ΣΔΑΤ δύσκολο στον τομέα αυτό και δεν υπάρχει μια προσέγγιση που να εφαρμόζεται παντού. Υπάρχει αυξανόμενο ενδιαφέρον όχι μόνο για το πως διαχειρίζεται το τρόφιμο σε έναν οργανισμό αλλά και πως η κουλτούρα του οργανισμού και το εξωτερικό επαγγελματικό κλίμα στο οποίο λειτουργεί μια επιχείρηση επηρεάζει την αποτελεσματική εφαρμογή αυτών των συστημάτων (Caccamo et al., 2018).

Μέσα από μελέτες, η δέσμευση της διοίκησης φαίνεται επίσης να παίζει σημαντικό ρόλο. Η σημαντικότητα της ασφάλειας τροφίμων, ως μία καίρια αξία της εταιρείας, φαίνεται γρήγορα όχι μόνο από τα υψηλά σκορ της μελέτης αλλά και από το πως συζητά η ανώτατη διοίκηση για αυτή. Συγκεκριμένα, στη μελέτη του Caccamo ο διευθύνων σύμβουλος της κουζίνας αναφέρει ότι μέρος της φιλοσοφίας τους είναι πως προτού μαγειρέψουν ένα ωραίο γεύμα, πρέπει να μαγειρέψουν ένα ασφαλές γεύμα (Caccamo et al., 2018). Πολλοί μελετητές επίσης έχουν τονίσει την στάση των χειριστών τροφίμων απέναντι στον ασφαλή χειρισμό τροφίμων στον κλάδο της φιλοξενίας. Αυτή δηλαδή μπορεί να εξαρτάται από τη συμπεριφορά, την πρόθεση και την θέλησή τους για τη συμμόρφωση με νομοθεσίες και κανονισμούς (Manning, 2018).

3.2 Οι προκλήσεις της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων στα ξενοδοχεία.

Μελέτες δείχνουν ότι χειριστές τροφίμων έχουν την τάση να υποτιμούν τους κινδύνους ασφάλειας τροφίμων στον εργασιακό τους χώρο, λόγω της λανθασμένης αντίληψης ότι ένα αρνητικό περιστατικό, όπως η τροφιμογενή λοίμωξη, είναι πιο πιθανή να συμβεί κάπου αλλού παρά στους ίδιους. Το γεγονός αυτό έχει ως αποτέλεσμα να οδηγούνται

σε εφησυχασμό και μειωμένη αντίληψη κινδύνου. Παρατηρείται πολλές φορές να μην υπάρχει σχέση μεταξύ γνώσης και πρακτικών. Καθημερινά εμπόδια όπως ο περιορισμένος χρόνος, η έλλειψη επικοινωνίας, η αναποτελεσματική διοίκηση και οι ανεπαρκείς πόροι θεωρούνται σημαντικοί περιορισμοί που μπορούν να οδηγήσουν τους χειριστές τροφίμων να παραλείψουν ορθές πρακτικές (Rossi et al., 2016).

Όταν πρόκειται για ξενοδοχειακές μονάδες, υπάρχουν κι άλλες ιδιαιτερότητες που σχετίζονται με την εφαρμογή του συστήματος HACCP. Κατά κανόνα, οι μονάδες αυτές επεξεργάζονται και προετοιμάζουν τρόφιμα από υψηλού κινδύνου πρώτες ύλες. Έτσι σε οργανωτικό πλαίσιο, τα ξενοδοχεία χρειάζεται να παρέχουν κατάλληλες συνθήκες για μεγάλο αριθμό πρώτων υλών και προϊόντων σε έναν περιορισμένο χώρο και η θέση τους στην καθιέρωση της ιχνηλασιμότητας και στη λήψη δεδομένων ασφαλείας από προμηθευτές είναι αδύναμη, λόγω της παραγγελίας πολλών διαφορετικών ειδών σε διαφορετικές ποσότητες από μικρούς και μεγάλους προμηθευτές. Όλα αυτά τα γεγονότα δυσχεραίνουν τις διαδικασίες ασφαλείας τροφίμων (Vukotić et al., 2024).

Συμμετέχοντες σε μελέτη, ανέφεραν ότι η εργασιακή πίεση επηρεάζει επίσης τις πρακτικές ασφαλείας τροφίμων. Οι χρονικοί περιορισμοί ήταν η μεγαλύτερη πρόκληση ώστε να συμμορφωθούν με τις τυπικές διαδικασίες. Οι προσδοκίες των πελατών επίσης συνέβαλαν στην εργασιακή πίεση ενώ γνωρίζουν ότι οι πελάτες πλέον απαιτούν μία μεγαλύτερη διασφάλιση για τον ασφαλή χειρισμό τροφίμων. Ακόμα, ο ελλιπής αριθμός προσωπικό είναι κάτι που επηρεάζει την εργασιακή πίεση και τις πρακτικές. Όπως αναφέρθηκε, υπήρχε δυσκολία στην εφαρμογή των διαδικασιών όταν οι εργασίες τους ήταν υπερφορτωμένες από ανεπάρκεια προσωπικού. (Ungku Zainal Abidin et al., 2014)

Μέσα από τις έρευνες αυτές, προέκυψαν 9 παράγοντες οι οποίοι βοηθούν ή αποτρέπουν τους ασφαλείς χειρισμούς τροφίμων στον εργασιακό χώρο:

1. Ηγεσία
2. Επικοινωνία
3. Αυτό-δέσμευση
4. Σύστημα διοίκησης
5. Περιβάλλον υποστήριξης
6. Ομαδικότητα

7. Υπευθυνότητα
8. Εργασιακή Πίεση
9. Αντίληψη κινδύνου (Ungku Zainal Abidin et al., 2014)

3.3 Ο ρόλος της Διοίκησης στην κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων

Ο ρόλος των διευθυντών και των επιβλεπόντων, για να ενθαρρύνουν τους υπαλλήλους να ακολουθούν ορθές πρακτικές είναι κρίσιμης σημασίας. Ο διευθυντής έχει ρόλο-κλειδί στην κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων καθιερώνοντας πολιτικές και πρότυπα, αναμένοντας υπευθυνότητα, δρώντας ως πρότυπο, ελέγχοντας τις επιβραβεύσεις και τις κυρώσεις, παρέχοντας εκπαιδεύσεις και τους απαραίτητους πόρους για να ακολουθηθούν οι πρακτικές ασφαλών τροφίμων. Η επίβλεψη ενός στελέχους έχει φανεί καίριας σημασίας ώστε να κάνει τους υπαλλήλους στην εξυπηρέτηση τροφίμων να τηρούν συμπεριφορές ασφαλών χειρισμών, όπως είναι το πλύσιμο χεριών, η απολύμανση και η τήρηση θερμοκρασιών. (Arendt et al., 2013) Όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενη ενότητα, η δέσμευση της ανώτατης διοίκησης αποτελεί πλέον και νομική απαίτηση βάσει του Κανονισμού (ΕΕ) 2021/382.

Η διοίκηση ασφάλειας τροφίμων αφορά τη θέση κατεύθυνσης, την ευθυγράμμιση των ανθρώπων γύρω από αυτό και έπειτα την κινητοποίησή τους για να την πετύχουν. Στη μελέτη του Manning (2018) αναφέρεται μία πτυχή της ηγεσίας ως συμπεριφορική ακεραιότητα της ηγεσίας για την ασφάλεια τροφίμων, δηλαδή το βαθμό στον οποίο τα στελέχη θεσπίζουν ή επιβάλλουν κανόνες ασφάλειας τροφίμων και πρωτόκολλα. Κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι διευθυντές με υψηλή ηγετική συμπεριφορική ακεραιότητα μπορούν να επηρεάσουν την απόδοση της ασφάλειας τροφίμων και να μειώσουν τον κίνδυνο τροφιμογενών ασθενειών.

Στην οδηγία που εξέδωσε το British Standards Institution (2023) τονίζεται η έννοια ‘walking the talk’, δηλαδή επί της ουσίας να αποδεικνύεται η δέσμευση της διοίκησης με πράξης και όχι με λόγια. Σε αυτή ορίζονται κάποιες αρχές σύμφωνα με τις οποίες ωριμάζει και διατηρείται η συνεχής βελτίωση της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων ενός οργανισμού:

1. Να ορίζεται το όραμα, η αποστολή και οι αξίες καθώς και η στρατηγική ανθρώπινου δυναμικού και ασφάλειας τροφίμων.
2. Η ενσωμάτωση της ασφάλειας τροφίμων ως εσωτερικό και ζωτικής σημασίας συστατικό του οργανισμού.
3. Η υποστήριξη της εφαρμογής της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων μέσα στην ευρύτερη κουλτούρα του οργανισμού.
4. Η επιτυχής επικοινωνία της στρατηγικής κατεύθυνσης του οργανισμού γύρω από την κουλτούρα τροφίμων και η αίσθηση της κοινής ευθύνης.
5. Το να είναι προσβάσιμοι σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού και τις λειτουργίες του.
6. Θετική ενίσχυση των πρακτικών ασφάλειας τροφίμων μέσω συνεπούς επίδειξης της επιθυμητής συμπεριφοράς.
7. Η εκτίμηση και η αναγνώριση της προσπάθειας και η επιβράβευση για τη βελτίωση της ασφάλειας τροφίμων.
8. Την εφαρμογή δράσεων προσανατολισμένων γύρω από δεδομένα και καθοδηγούμενα από το όραμα της εταιρείας.

3.4 Ο ρόλος των εργαζομένων στην κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων

Ο ανθρώπινος παράγοντας είναι μία σημαντική πτυχή της νοοτροπίας ασφάλειας τροφίμων και αποτελείται από τη γνώση, τη στάση, τη συμπεριφορά, ψυχολογικούς παράγοντες, την ικανότητα, αντίληψη, εκπαίδευση και άλλα. Η νοοτροπία ασφάλειας τροφίμων, όπως αναλύθηκε ήδη, είναι μια διεπιστημονική έρευνα που καλύπτει περισσότερο από την επιστήμη τροφίμων και την οργανωτική κουλτούρα. Φαίνεται να υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ της γνώσης και των πρακτικών των χειριστών τροφίμων που επηρεάζουν τη συμμόρφωση με τις διαδικασίες ασφάλειας τροφίμων, γεγονός που μπορεί να συνδέεται με την αισιόδοξη προκατάληψη που σχετίζεται με την αντίληψη ρίσκου (Zanin et al., 2021). Έχει αναγνωριστεί ότι ο συμπεριφορικός έλεγχος είναι ένα σημαντικό προστατευτικό επίπεδο του συστήματος για να αποφευχθούν αποτυχίες. Η νοοτροπία ασφάλειας τροφίμων έχει προκύψει ως ένας

σημαντικό συμπεριφορικό φαινόμενο που αλληλεπιδρά με το ΣΔΑΤ και άλλα στοιχεία, και εστιάζει κυρίως στον ανθρώπινο παράγοντα (Da Cunha et al., 2025).

Η υψηλή προσωπική ευσυνειδησία, όπως υποστηρίζει ο FDA, έχει δείξει ότι μπορεί να προβλέψει ενισχυμένη αυτοαναφερόμενη συμπεριφορά ασφάλειας τροφίμων αλλά και μια ισχυρή αντίληψη της νοοτροπίας ασφάλειας τροφίμων σε έναν οργανισμό. Επιπρόσθετα, ο τρόπος με τον οποίο η ασφάλεια τροφίμων είναι κοινωνικά δομημένη ανάμεσα σε συναδέλφους στο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να επηρεάζει έντονα την αξία που αποδίδει το κάθε άτομο. Οι υπάλληλοι που δίνουν έμφαση στην ασφάλεια τροφίμων και την ομαδικότητα επηρεάζουν θετικά και τη συμπεριφορά των συναδέλφων τους πάνω στο ίδιο θέμα. Έτσι, οι αφοσιωμένοι και ενδυναμωμένοι υπάλληλοι που αισθάνονται ότι συνεισφέρουν σε ένα ασφαλές περιβάλλον τροφίμων είναι απαραίτητη για μία θετική κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων (Johnson et al., 2022).

Για να προωθηθεί η κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων, αναφέρει η οδηγία του FoodDrink Europe, είναι απαραίτητο να παρασχεθεί σε όλο το προσωπικό τακτική και προσωποποιημένη εκπαίδευση πάνω στις πρακτικές ασφάλειας τροφίμων. Αυτό χρειάζεται να συμπεριλαμβάνει εισαγωγικές εκπαιδεύσεις αλλά και συνεχιζόμενες εκπαιδεύσεις, ώστε να ακολουθούν τις νέες νομοθεσίες και τεχνολογίες. Η εμπλοκή των εργαζομένων στις προσπάθειες ασφάλειας τροφίμων συμβάλλει στη δημιουργία κοινής πεποίθησης υπευθυνότητας και δέσμευσης για την τήρηση υψηλών προδιαγραφών (FoodDrinkEurope, 2023). Ακόμη, σύμφωνα με το GFSI, η σαφής λογοδοσία εξασφαλίζει ότι κατανοούν οι εργαζόμενοι το ρόλο τους, έχοντας ένα ισχυρό αίσθημα ατομικής ευθύνης και ιδιοκτησίας των πεπραγμένων τους απέναντι στην ασφάλεια τροφίμων (GFSI, 2024).

4. Μεθοδολογία έρευνας.

4.1. Σκοπός και στόχοι έρευνας

Ο κύριος σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η αξιολόγηση της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων στον κλάδο της φιλοξενίας, μέσα από την αντίληψη των διευθυντικών και εποπτικών στελεχών που εργάζονται σε επισιτιστικά τμήματα του κλάδου της φιλοξενίας, μελετώντας έναν όμιλο 32 ξενοδοχείων. Η μελέτη στοχεύει στην διερεύνηση της ισχύουσας κατάστασης και τον εντοπισμό των δυνατών και αδύναμων σημείων/διαστάσεων στην κουλτούρα του κλάδου.

Τα κεντρικά ερευνητικά ερωτήματα , τα οποία καλείται να απαντήσει η μελέτη είναι:

1. Το επίπεδο κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων στα επιλεγμένα ξενοδοχεία ως προς τις διαστάσεις που έχουν οριστεί.
2. Την ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφορών στην αντίληψη της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων, ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων.
3. Τον τρόπο συσχέτισης των διαστάσεων της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων.

4.2. Ερωτηματολόγιο και δείγμα έρευνας

Για τη συλλογή ποσοτικών δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ένα δομημένο ερωτηματολόγιο αυτοαξιολόγησης 23 ερωτήσεων, χωρισμένες σε 6 τμήματα – διαστάσεις. Η επιλογή των ερωτήσεων βασίστηκε στο Προσάρτημα 3 της Επίσημης Εφημερίδας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (C 355/50) και στην έρευνα των Ungku Zainal Abidin, Arendt και Strohbehn (2014) και καλύπτει τις παρακάτω θεμελιώδεις διαστάσεις της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων:

1. Ηγεσία & Δέσμευση (4 ερωτήσεις)
2. Επικοινωνία (4 ερωτήσεις)
3. Πόροι & Περιβάλλον Εργασίας (4 ερωτήσεις)
4. Εκπαίδευση & Ικανότητα (4 ερωτήσεις)

5. Επίγνωση Κινδύνου (4 ερωτήσεις)

6. Συνέπεια & Προσαρμοστικότητα (3 ερωτήσεις)

Η απάντηση των ερωτήσεων είναι μόνο κλειστού τύπου και αξιολογούνται μέσω 5-βάθμιας κλίμακας Likert: 1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Ουδέτερα, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ.

Επιπλέον, το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει συλλογή δημογραφικών στοιχείων, επαγγελματικών πληροφοριών και δεδομένα εκπαίδευσης ώστε να χρησιμοποιηθούν για την εύρεση συσχετίσεων.

Η κατασκευή και διανομή του ερωτηματολογίου έγινε με χρήση Microsoft Forms, ώστε να ληφθούν έγκαιρα δεδομένα και να καταστεί εύκολη η εξαγωγή και αξιολόγηση των δεδομένων. Το ερωτηματολόγιο διαμοιράστηκε με χρήση email σε 32 ξενοδοχεία ενός ομίλου, ο οποίος δραστηριοποιείται σε νησιωτικές περιοχές της Ελλάδας και στην Κύπρο και λήφθηκαν 103 απαντήσεις (n=103). Αξίζει να αναφερθεί ότι όλα τα ξενοδοχεία που συμμετείχαν στις απαντήσεις, πιστοποιούνται με ISO 22000:2018, γεγονός που προσδίδει παραπάνω αξία στα δεδομένα της έρευνας.

4.3. Στατιστικές μέθοδοι επεξεργασίας δεδομένων

Για την στατιστική επεξεργασία των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου θα γίνει χρήση Microsoft Excel και του στατιστικού πακέτου Minitab.

Το excel χρησιμοποιείται για τη μορφοποίηση πινάκων και την δημιουργία διαγραμμάτων ώστε να παρουσιαστούν οι συχνότητες των ερωτήσεων. Παρέχει μια άμεση οπτικοποίηση και τυποποίηση των αποτελεσμάτων ενώ μπορεί να συνεργαστεί με πολύ ικανοποιητικό τρόπο με το πακέτο Minitab.

Το Minitab χρησιμοποιείται ως το κύριο εργαλείο για τη στατιστική ανάλυση και καθιστά δυνατή την διερεύνηση των σχέσεων και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων. Συγκεκριμένα, χρησιμοποιείται για τον έλεγχο αξιοπιστίας, Cronbach's alpha, για την περιγραφική στατιστική ανάλυση καθώς και για τους μη παραμετρικούς ελέγχους συσχετίσεων, Mann-Whitney και Krustal-Wallis. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, οι μέθοδοι αυτοί ενδείκνυται για μη παραμετρικά τεστ που δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή, όπως ισχύει συνήθως για τις απαντήσεις που δίνονται σε κλίμακα Likert.

Με τη χρήση Mann-Whitney, στη βιβλιογραφία συγκρίνονται 2 ομάδες και με το Krustal-Wallis περισσότερες από δύο ομάδες. (Spagnoli et al., 2023) (Eiselen & Van Huyssteen, 2023)

5. Αποτελέσματα Έρευνας

5.1. Περιγραφική στατιστική ανάλυση

Δημογραφικά δεδομένα

Αρχικά θα παρουσιαστούν τα δημογραφικά αποτελέσματα των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα.

Αναφορικά με το φύλο των ατόμων που απάντησαν από τους 103, το 68% των ατόμων ήταν άνδρες και το 32% ήταν γυναίκες. Παρακάτω παρουσιάζονται τα αποτελέσματα στον πίνακα 1.

Πίνακας 1. Κατανομή δείγματος ως προς το φύλο

Φύλο	n	%
Άνδρας	70	68
Γυναίκα	33	32

Στον επόμενο πίνακα, παρουσιάζεται η ηλικία των συμμετεχόντων. Το 36% είχαν ηλικία ≥ 45 , και αποτελεί την πλειονότητα του πληθυσμού, το 32% ήταν μεταξύ 35-44, το 29.1% είχαν ηλικία μεταξύ 25-34 και σε ηλικία μεταξύ 18-24 ήταν το 2,9 %, αποτελώντας το χαμηλότερο ποσοστό.

Πίνακας 2. Κατανομή δείγματος ως προς την ηλικία

Ηλικία	n	%
≥ 45	37	36
35-44	33	32
25-34	30	29.1
18-24	3	2.9

Οι περιοχές λειτουργίας των ξενοδοχείων, στα οποία μοιράστηκε το ερωτηματολόγιο, είναι νησιωτικές περιοχές της Ελλάδας, δηλαδή η Κρήτη, η Ρόδος, η Κέρκυρα, η Κως, η Ζάκυνθος καθώς και η Κύπρος. Όπως φαίνεται και τον πίνακα 3, η πλειονότητα των απαντήσεων προέρχεται από τη Ρόδο (44,7 %), όπου βρίσκονται τα περισσότερα ξενοδοχεία και δεύτερο ποσοστό προέρχεται από την Κύπρο με 20,4%. Ακολουθεί η Κρήτη με 14,6% , έπειτα η Κως με 13,6% και χαμηλότερα ποσοστά προέρχονται από την Κέρκυρα με 3,9% και από τη Ζάκυνθο με 2.9 % , όπου βρίσκονται τα λιγότερα ξενοδοχεία που συμμετείχαν.

Πίνακας 3. Κατανομή δείγματος ως προς την περιοχή λειτουργίας ξενοδοχείου

Περιοχή λειτουργίας	n	%
Ρόδος	46	44.7
Κύπρος	21	20.4
Κρήτη	15	14.6
Κως	14	13.6
Κέρκυρα	4	3.9
Ζάκυνθος	3	2.9

Έπειτα, ο επόμενος πίνακας απεικονίζει την κατανομή των θέσεων εργασίας των ατόμων που απάντησαν. Το μεγαλύτερο ποσοστό προέρχεται από διοικητικά στελέχη ξενοδοχείων (30.1 %) , δηλαδή διευθυντές, υποδιευθυντές, η υπευθύνους λειτουργίας ξενοδοχείων. Ακολουθούν με ίδιο ποσοστό (21.4 %) οι υπεύθυνοι ποιότητας ή/και συμμόρφωσης καθώς και οι υπεύθυνοι εστίασης, δηλαδή F&B managers, βοηθοί των υπευθύνων και άλλες διοικητικές θέσεις του τμήματος. Ακολουθεί η θέση εργασίας υπευθύνων κουζίνας, όπως επικεφαλής σεφ, sous σεφ και υπευθύνους ζαχαροπλαστέων με ποσοστό 18,4% και με 4.9% οι υπεύθυνοι αποθήκης. Σε ποσοστό 4% απάντησαν και στη θέση Άλλο, μέλη των ξενοδοχείων από τις θέσεις υπευθύνων υποδοχής , προσωπικού και ελέγχου F&B (cost control).

Πίνακας 4. Κατανομή δείγματος ως προς τη θέση εργασίας

Θέση εργασίας	N	%
Διοικητικό στέλεχος ξενοδοχείου	31	30.1
Υπεύθυνος Εστίασης	22	21.4
Υπεύθυνος συμμόρφωσης	22	21.4
Υπεύθυνος κουζίνας	19	18.4
Υπεύθυνος αγορών - αποθήκης	5	4.9
Άλλο	4	4

Στη συνέχεια, απεικονίζεται η κατηγορία ετών προϋπηρεσίας στον κλάδο, στον σχετικό πίνακα 5. Το μεγαλύτερο ποσοστό των απαντήσεων είχε πάνω από 11 χρόνια εμπειρίας στον κλάδο (60,2%) και ακολουθούν τα 6-10 χρόνια με ποσοστό 16,5% και τα 0-2 χρόνια με 14,6 %. Το χαμηλότερο ποσοστό φαίνεται στα 3-5 έτη με 8.7%.

Πίνακας 5. Κατανομή δείγματος ως προς τα χρόνια εμπειρίας στον κλάδο

Χρόνια εμπειρίας στον κλάδο	n	%
11+	62	60.2
6-10	17	16.5
0-2	15	14.6
3-5	9	8.7

Στην επόμενη κατηγορία των δημογραφικών δεδομένων εξετάστηκε το επίπεδο εκπαίδευσης από κάποιο ίδρυμα. Η πλειονότητα των αποτελεσμάτων είχε ολοκληρώσει τριτοβάθμια εκπαίδευση, δηλαδή κάποιο ΑΕΙ, ΤΕΙ ή ΑΣΤΕ με 49,5 %. Ακολουθούν τα άτομα που έχουν ολοκληρώσει κάποια σχολή επαγγελματικής κατάρτισης , όπως ΙΕΚ, ιδιωτική σχολή ή κολλέγιο με ποσοστό 19,4 5 και εκείνοι που έχουν ολοκληρώσει μεταπτυχιακό ή διδακτορικό σε ποσοστό 19.4 %. Το μικρότερο

ποσοστό κατανέμεται σε εκείνους που έχουν ολοκληρώσει την δευτεροβάθμια εκπαίδευση σε ποσοστό 9,7 %. Παρακάτω βρίσκονται και ο σχετικός πίνακας 6.

Πίνακας 6. Κατανομή δείγματος ως προς το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης

Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης	N	%
Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΑΣΤΕ)	51	49.5
Σχολή επαγγελματικής κατάρτισης (ΙΕΚ, Ιδιωτικές σχολές ή κολλέγιο)	22	21.4
Μεταπτυχιακό – Διδακτορικό	20	19.4
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Λύκειο)	10	9.7

Στο τέλος, εξετάστηκε άλλη μια κατηγορία, αυτή της προαιρετικής εκπαίδευσης, εξετάζοντας δηλαδή τη διάθεση του πληθυσμού για περαιτέρω εμβάθυνση των γνώσεων τους πάνω στο αντικείμενο εργασίας τους. Σε ποσοστό 15,5 % δήλωσαν ότι έχουν παρακολουθήσει ή σκοπεύουν να παρακολουθήσουν σεμινάρια ή συναφείς μετεκπαιδεύσεις σχετικά με το αντικείμενο εργασίας τα οποία έχουν παρασχεθεί μόνο μέσω της εργασίας τους ενώ σε ποσοστό 10,7 % αναφέρθηκε ότι έχουν παρακολουθήσει τις μετεκπαιδεύσεις αυτές μόνο με δική τους πρωτοβουλία. Το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώθηκε στη δήλωση ότι ισχύουν και οι 2 προηγούμενες επιλογές, δηλαδή έχουν παρακολουθήσει ή σκοπεύουν να παρακολουθήσουν τόσο μέσω της εργασίας τους αλλά και με δική τους πρωτοβουλία , σε ποσοστό 71,8%. Το χαμηλότερο ποσοστό ήταν 1,9% , όπου δηλώθηκε καμία από τις προηγούμενες επιλογές.

Πίνακας 7. Κατανομή δείγματος ως προς την προαιρετική εκπαίδευση

Προαιρετική εκπαίδευση	n	%
Και οι 2 παραπάνω επιλογές	74	71.8
Έχω παρακολουθήσει σεμινάρια ή σκοπεύω να παρακολουθήσω συναφείς μετεκπαιδεύσεις σχετικά με το αντικείμενό μου που παρέχονται μέσω της εργασίας μου.	16	15.5

Έχω παρακολουθήσει ή σκοπεύω να παρακολουθήσω σεμινάρια ή συναφείς μετεκπαιδευείς σχετικά με το αντικείμενό μου σε ιδιωτικό φορέα με δική μου πρωτοβουλία.	11	10.7
Καμία από τις παραπάνω επιλογές	2	1.9

Αποτελέσματα Ερωτηματολογίου

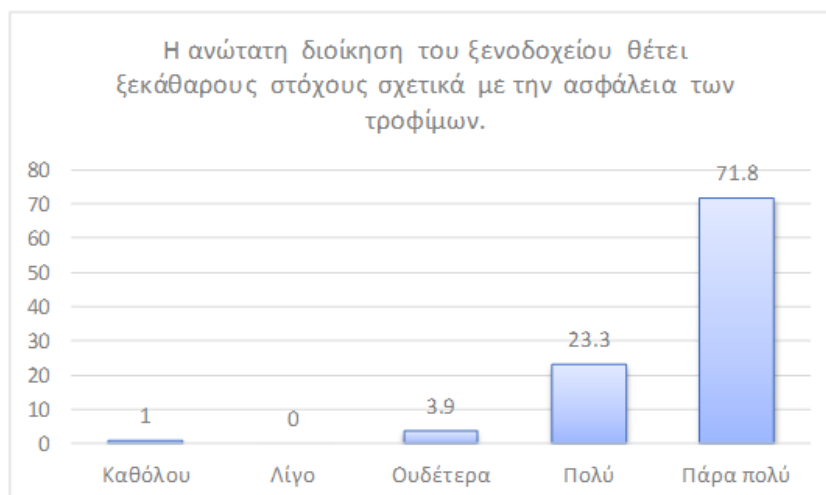
Αξιολογήθηκε ο δείκτης Cronbach's α , ο οποίος αποτελεί ένα μέτρο εσωτερικής συνοχής και αξιολόγησης που χρησιμοποιείται ευρέως στη βιβλιογραφία. Γενικά, εντοπίζεται ότι τιμές γύρω στο 0,70 είναι αποδεκτές και υψηλότερες τιμές δηλώνουν ισχυρότερη συνοχή. (Tavakol & Dennick, 2011)

Για τις 23 ερωτήσεις του δοθέντος ερωτηματολογίου, με τη χρήση Minitab, βρέθηκε ότι ο συντελεστής Cronbach alpha κυμαίνεται στο 0,9591. Η τιμή αυτή υποδηλώνει ισχυρή αξιοπιστία του ερωτηματολογίου και άρα οι απαντήσεις που έχουν δοθεί μπορούν να προσφέρουν αντικειμενικά αποτελέσματα.

Πίνακας 8. Ανάλυση αξιοπιστίας Cronbach's α μέσω Minitab

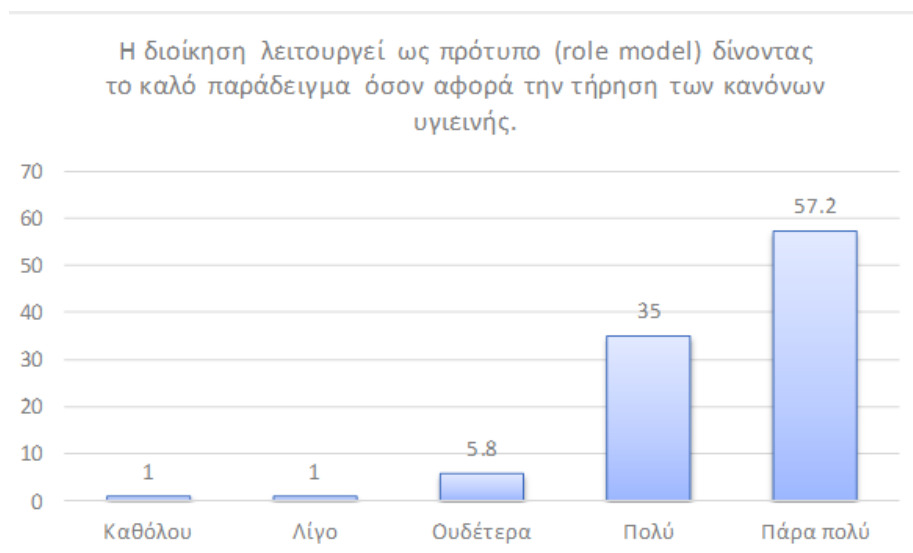
Διάσταση	Cronbach's α
Ηγεσία & Δέσμευση	0,8660
Επικοινωνία	0,8273
Πόροι & Περιβάλλον Εργασίας	0,8506
Εκπαίδευση& Ικανότητα	0,8705
Επίγνωση Κινδύνου	0,7949
Συνέπεια & Προσαρμοστικότητα	0,8649
Total	0,9591

Παρακάτω, δίνονται οι σχετικές συχνότητες για κάθε ερώτηση του ερωτηματολογίου.



Διάγραμμα 1. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν η ανώτατη διοίκηση του ξενοδοχείου θέτει ξεκάθαρους στόχους σχετικά με την ασφάλεια τροφίμων.

Από το παραπάνω διάγραμμα, γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι οι στόχοι του ξενοδοχείου γίνονται κατανοητοί από τη διοίκηση στο μεγαλύτερο ποσοστό. Δηλαδή το 71,8 % συμφωνεί πάρα πολύ ότι θέτονται ξεκάθαροι στόχοι ασφάλειας τροφίμων, το 23,3% δηλώνει «πολύ» και το 3,9% δήλωσε ουδέτερη στάση. Μόνο 1% δήλωσε ότι δε συμφωνεί καθόλου με τη δήλωση.



Διάγραμμα 2. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν η διοίκηση λειτουργεί ως πρότυπο

Σύμφωνα με το διάγραμμα 2, το 57,2% των ξενοδοχείων πιστεύουν πάρα πολύ ότι η διοίκηση αποτελεί role model αναφορικά με την τήρηση κανόνων υγιεινής ενώ το 35 % συμφωνεί πολύ με αυτή τη δήλωση. Μόλις το 5,8% δηλώνει ουδέτερη στάση ως προς αυτή την ερώτηση.



Διάγραμμα 3. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν η διοίκηση δεσμεύεται ορατά για την παραγωγή ασφαλών τροφίμων

Από το παραπάνω, προκύπτει ότι υπάρχει δέσμευση από τη διοίκηση για την παραγωγή ασφαλών τροφίμων, παρά την πίεση για τη μείωση κόστους σε ποσοστό 51,5 % για το ‘πάρα πολύ’ και 38,8 % για το πολύ. Γίνεται αντιληπτό σε μικρό βαθμό ότι η μείωση κόστους επηρεάζει τις αποφάσεις της διοίκησης πάνω στην ασφάλεια τροφίμων, σε 5,8% για εκείνους που δήλωσαν ‘ουδέτερα’, 2,9 % δηλώνει ‘λίγο’ και 1% καθόλου.



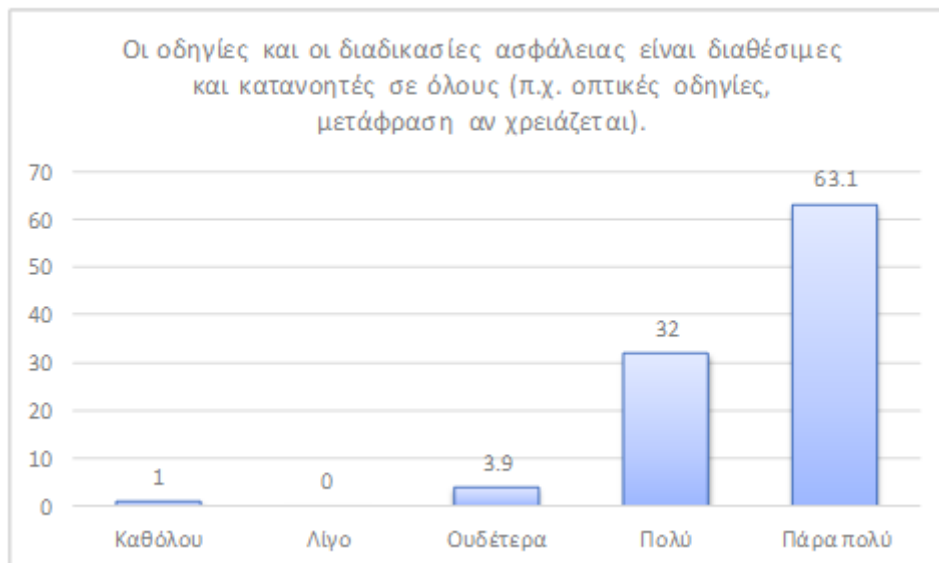
Διάγραμμα 4. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν η διοίκηση επιβραβεύει ή αναγνωρίζει θετικά το προσωπικό που τηρεί τους κανόνες υγιεινής

Από την 4^η και τελευταία ερώτηση της διάστασης ηγεσία & δέσμευση προκύπτει μια γενικά μια θετική τάση απαντήσεων, με 33 % και 27,2%, Ωστόσο παρατηρείται και μια ανομοιογένεια στις απαντήσεις, καθώς ένα μη αμελητέο ποσοστό έχει δώσει ουδέτερη απάντηση (21,4%) καθώς και χαμηλότερες αξιολογήσεις, δείχνοντας ότι η αναγνώριση και επιβράβευση θα μπορούσε να είναι ένα πεδίο βελτίωσης.



Διάγραμμα 5. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν υπάρχει τακτική και σαφής επικοινωνία από τη διοίκηση προς το προσωπικό

Σχετικά με την πρώτη ερώτηση της διάστασης της Επικοινωνίας, καταγράφεται θετική στάση από το 53,4% που δήλωσε ‘πάρα πολύ’ και κατά 31,1% δήλωσε ‘πολύ’ ότι υπάρχει τακτική και σαφής επικοινωνία από τη διοίκηση προς το προσωπικό σχετικά με την ασφάλεια τροφίμων. Οι αρνητικές στάσεις συγκεντρώνονται στο 2,9% και ένα 12,6% παραμένει ουδέτερο.



Διάγραμμα 6. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν οι οδηγίες και οι διαδικασίες ασφάλειας είναι διαθέσιμες και κατανοητές σε όλους

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 6 που αφορά την 6^η ερώτηση, λήφθηκαν πολύ θετικές απαντήσεις σε συνολικό ποσοστό 95,1% , γεγονός που υποδεικνύει ότι υπάρχουν διαδικασίες ασφάλειας που έχουν καταστεί σαφείς από τους ερωτηθέντες. Ένα μικρό ποσοστό μόνο έδωσε αρνητικές ή ουδέτερες απαντήσεις.



Διάγραμμα 7. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν υπάρχει αποτελεσματική επικοινωνία και συνεργασία μεταξύ των τμημάτων

Από την 7^η ερώτηση που φαίνεται στο 7^ο διάγραμμα, είναι ξεκάθαρη η θετική στάση των υπευθύνων, που δηλώνουν στο μεγαλύτερο ποσοστό (77,7%) ότι υπάρχει διατμηματική συνεργασία στο θέμα της ασφάλειας τροφίμων. Προκύπτει όμως και σε

ένα 17,5% μια ουδετερότητα που μπορεί να υποδηλώνει ότι υπάρχουν κενά μεταξύ της επικοινωνίας σε αυτό το θέμα μεταξύ των τμημάτων προμηθειών-σέρβις-κουζίνα και υπάρχει περιθώριο βελτίωσης μεταξύ των ξενοδοχείων.



Διάγραμμα 8. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν γίνεται ενημέρωση του προσωπικού για τα αποτελέσματα των ελέγχων και τα παράπονα των πελατών

Η πλειονότητα των ατόμων απάντησαν έδωσαν θετικές απαντήσεις , με 51,5% στο πάρα πολύ και 33% επιλέγοντας πολύ, για την 8^η ερώτηση που φαίνεται στο διάγραμμα 8 , δηλώνοντας μια ισχυρά θετική στάση όσον αφορά την ενημέρωση του προσωπικού για τους ελέγχους, Ένα ποσοστό 12,6 % παρέμεινε ουδέτερο και συνολικά 2,9% έδωσαν αρνητική στάση.



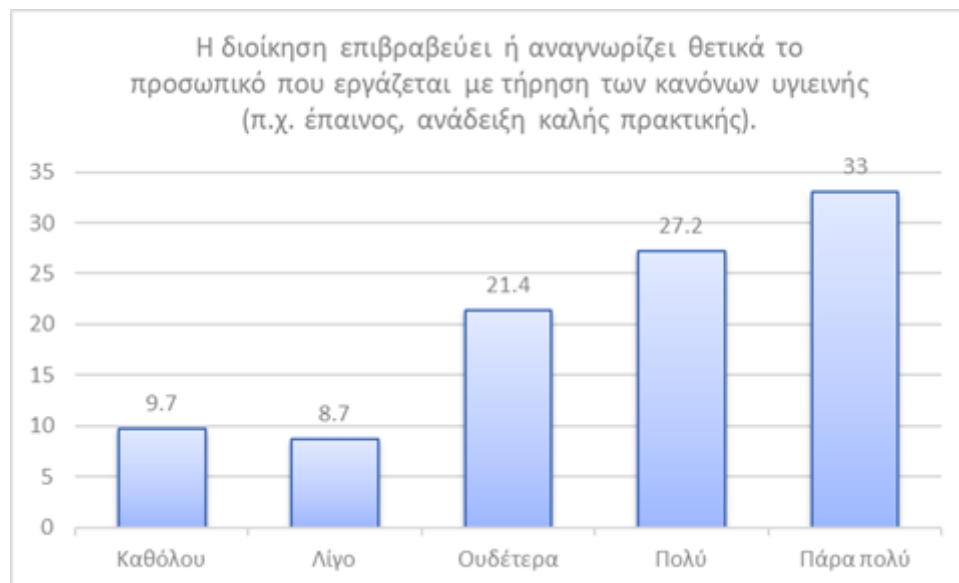
Διάγραμμα 9. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν παρέχεται επαρκής χρόνος στο προσωπικό για να εκτελεί τα καθήκοντά του τηρώντας κανόνες υγιεινής

Στην 9^η ερώτηση, σχετικά με την επάρκεια χρόνου για την τήρηση κανόνων υγιεινής, όπως φαίνεται στο διάγραμμα 9, καταγράφεται μια συγκρατημένα θετική στάση με το 42,7 % να δηλώνει ‘πολύ’ και 18,5% να δηλώνει ‘πάρα πολύ’. Ωστόσο και το ποσοστό των ουδέτερων και αρνητικών απαντήσεων δεν είναι αμελητέο, γεγονός που δηλώνει ότι ενώ υπάρχουν διαδικασίες ασφάλειας τροφίμων, σε ώρες αιχμής αυτές παρακάμπτονται ή διαφοροποιούνται.



Διάγραμμα 10. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν ο αριθμός του προσωπικού είναι επαρκής για να διασφαλίζεται η ασφαλής διαχείριση των τροφίμων

Στην 10^η ερώτηση του ερωτηματολογίου οι θετικές απαντήσεις ανέρχονται σε ποσοστό 51,4 % (πολύ & πάρα πολύ) ενώ σε ποσοστό 36,9% εκδηλώνεται μια ουδέτερη στάση και 11,7% αρνητική στάση (λίγο & καθόλου). Το αποτέλεσμα αυτό δείχνει ότι η στελέχωση επηρεάζει τη συνεπή εφαρμογή των διαδικασιών ασφαλείας.



Διάγραμμα 11. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν υπάρχει η κατάλληλη υποδομή για την ασφαλή Παρασκευή και αποθήκευση τροφίμων

Η 11^η ερώτηση αναφέρεται στην κατάλληλη υποδομή για την τήρηση των αρχών ασφάλειας τροφίμων, όπου καταγράφηκε μια θετική στάση σε ποσοστό 66 % (πολύ & πάρα πολύ) ενώ το 22,3 % παρέμεινε ουδέτερο και το 11,7% είχε αρνητική εικόνα, όπως απεικονίζεται στο διάγραμμα 11. Εντοπίζεται μια διαφοροποίηση στις μονάδες σχετικά με τις υποδομές, γεγονός που επηρεάζει και την εφαρμογή των πρακτικών ασφαλείας τροφίμων.



Διάγραμμα 12. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν παρέχονται επαρκείς οικονομικοί πόροι για τη συντήρηση του εξοπλισμού και των εγκαταστάσεων

Η εικόνα που προκύπτει από τη 12^η ερώτηση δίνει μια γενικά θετική στάση και λίγο καλύτερη από την ερώτηση της στελέχωσης προσωπικού. Συνολικά το 68 % (πάρα πολύ & πολύ) πιστεύει ότι υπάρχουν επαρκείς οικονομικοί πόροι για τη συντήρηση. Το 24,3% που είναι ουδέτερο είναι επίσης σημαντικό καθώς υποδηλώνει ότι υπάρχει και μια τάση προς τη διαφοροποίηση από τη συντήρηση. Αρνητική στάση κράτησε το 7,7% συνολικά αξιολογώντας αρνητικά τη δήλωση αυτή.



Διάγραμμα 13. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν το προσωπικό λαμβάνει επαρκή εκπαίδευση

Στην 13^η ερώτηση που αφορά τη διάσταση της Εκπαίδευσης, καταγράφηκε ιδιαίτερα θετική εικόνα στο διάγραμμα 13, καθώς ο 90,3% των ατόμων που απάντησαν επέλεξαν τις κατηγορίες πολύ και πάρα πολύ σχετικά με την επαρκή εκπαίδευση που λαμβάνει το προσωπικό για την υγιεινή και την ασφάλεια. Το ποσοστό των αρνητικών απαντήσεων είναι σχεδόν μηδενικό και μόλις το 8,7 % παρέμεινε ουδέτερο.



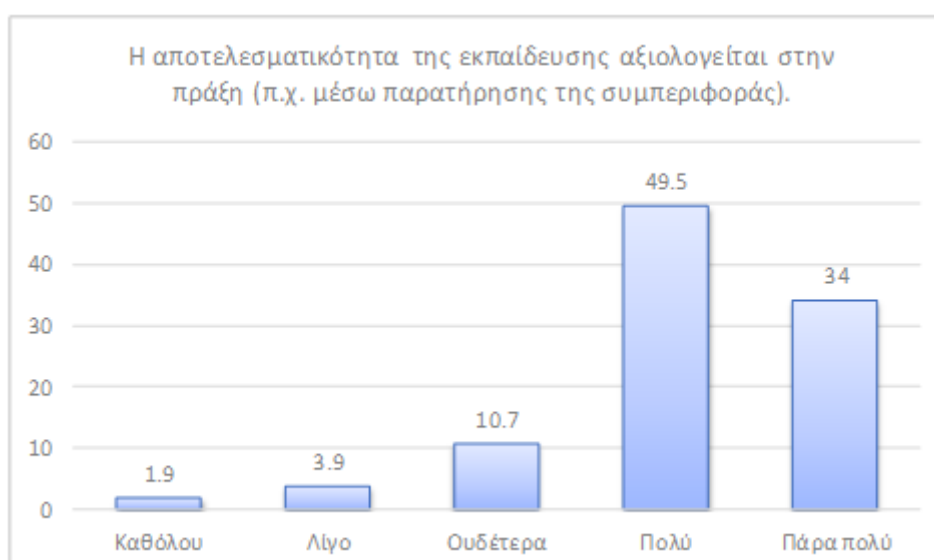
Διάγραμμα 14. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν η εκπαίδευση είναι προσαρμοσμένη στα ειδικά καθήκοντα κάθε εργαζομένου

Στην 14^η ερώτηση, απεικονίζεται στο 14^ο διάγραμμα ξανά θετική απόκριση με 39,8 % στο πολύ και 38,8 % στο πάρα πολύ, για την προσαρμογή της εκπαίδευσης στα ειδικά καθήκοντα κάθε εργαζομένου. Παράλληλα καταγράφεται και ποσοστό 15,5 % ουδέτερων απαντήσεων και 5,9 % αρνητικών απαντήσεων.



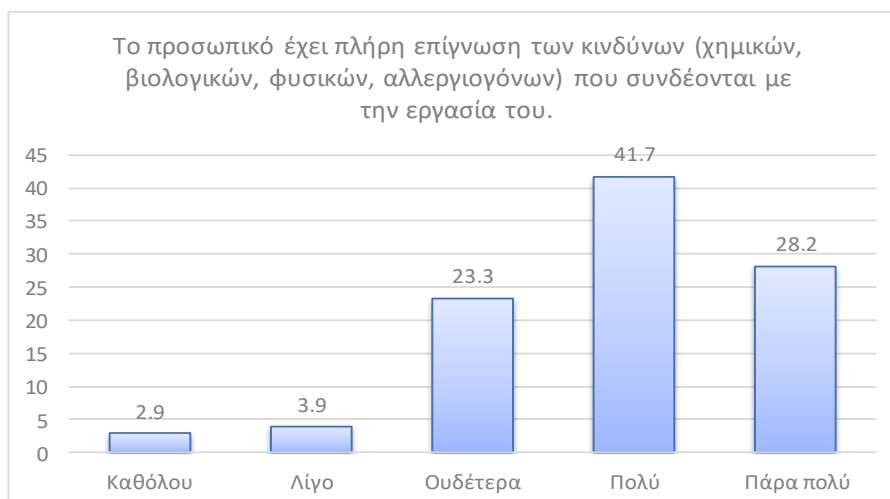
Διάγραμμα 15. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν το προσωπικό κατανοεί τι πρέπει να κάνει και γιατί είναι σημαντικό για την διασφάλιση της υγείας

Στην 15^η ερώτηση εντοπίζεται ένα ποσοστό 29,1 % να αναφέρει στον μεγαλύτερο βαθμό ότι το προσωπικό καταλαβαίνει το νόημα πίσω από τη διασφάλιση της υγείας των πελατών. Φαίνεται όμως στο διάγραμμα 15 και ένα 40,8 % να δηλώνει 'πολύ', δηλώνοντας θετικότητα αλλά με εγκράτεια συνδυάζοντας και ένα ποσοστό 5,2% διατηρεί ουδέτερη στάση, δείχνοντας ότι δεν είναι πλήρως ομογενής η δήλωση αυτή.



Διάγραμμα 16. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν η αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης αξιολογείται στην πράξη

Στην 16^η ερώτηση, λαμβάνεται από το 16^ο διάγραμμα μια γενικά θετική εικόνα με 83,5 % να έχουν δηλώσει 34% και 49,5 % , γεγονός που δείχνει ότι η εκπαίδευση δεν μένει μόνο στο θεωρητικό πλαίσιο αλλά υπάρχει και έλεγχος. 10,7 % των απαντήσεων διατηρούν ουδετερότητα ενώ 1,9 % δήλωσε καθόλου και 3,9 % λίγο, στη δήλωση ισχύος της ερώτησης.



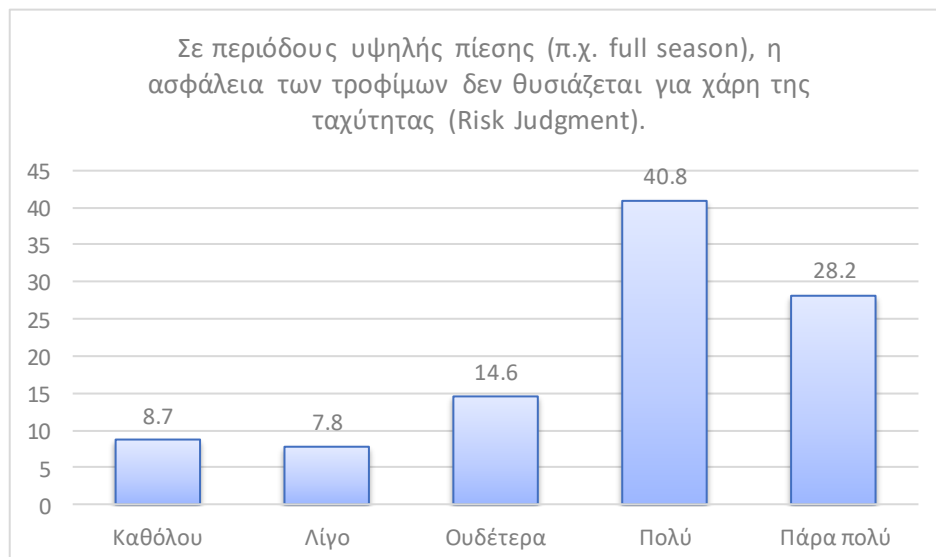
Διάγραμμα 17 Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν το προσωπικό έχει πλήρη επίγνωση των κινδύνων που συνδέονται με την εργασία του

Συνεχίζοντας, το αποτέλεσμα της 17^{ης} ερώτησης δείχνει ότι η πλειοψηφία με 69,9% πιστεύει ότι το προσωπικό έχει επίγνωση των κινδύνων ασφάλειας τροφίμων. Υπάρχει μια ισχυρή ουδετερότητα με 23,3% που δείχνει ότι ίσως υπάρχουν κενά στην εκπαίδευση ή δεν έχει ενσωματωθεί η αντίληψη κινδύνου στις καθημερινές εργασίες τους. Υπάρχει και ένα αρνητικό ποσοστό με 2,9% στο λίγο και 3,9 % το οποίο δηλώνει χαμηλή επίγνωση κινδύνου.



Διάγραμμα 18. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν το προσωπικό παραμένει σε εγρήγορση για πιθανά προβλήματα

Η 18^η ερώτηση διερευνά την εγρήγορση του προσωπικού σε πιθανά προβλήματα και, σύμφωνα με το διάγραμμα 18, λήφθηκαν θετικές απαντήσεις σε ποσοστό 60,2 % για το ‘πολύ’ και ‘πάρα πολύ’. Καταγράφηκε και μια έντονα ουδέτερη στάση με 29,1 % και έπειτα σε ποσοστό 10,7 αρνητικότερες απαντήσεις, δηλώνοντας ότι η εγρήγορση είναι μέρος της αντίληψης του προσωπικού αλλά δεν τηρείται πάντα.



Διάγραμμα 19. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν σε περιόδους υψηλής πίεσης, η ασφάλεια τροφίμων δε θυσιάζεται για χάρη της ταχύτητας

Στην 19^η ερώτηση και διάγραμμα, φάνηκε ότι κατά κανόνα δεν θυσιάζεται η ασφάλεια τροφίμων λόγω ταχύτητας, καθώς το ποσοστό των θετικών απαντήσεων ανέρχεται σε 69%. Αξίζει όμως να αναφερθεί ότι καταγράφηκε ένα ποσοστό 16,5 % αρνητικών απαντήσεων (καθόλου & λίγο) και παράλληλα ένα ποσοστό 14,6 % δηλώνει ουδέτερα, γεγονότα που αναδεικνύουν ότι σε κάποιες περιπτώσεις η τήρηση πρακτικών ασφαλείας επηρεάζεται από την πίεση που επικρατεί.



Διάγραμμα 20. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν πιστεύεται ότι τα συστήματα διαχείρισης ασφάλειας τροφίμων εφαρμόζονται ουσιαστικά

Στην 20^η ερώτηση της διάστασης Επίγνωσης κινδύνου εντοπίζεται ομοιογένεια στις απαντήσεις, όπως απεικονίζεται και στο διάγραμμα 20. Για τον ισχυρισμό ουσιαστικής εφαρμογής των συστημάτων διαχείρισης ασφάλειας τροφίμων, δηλώθηκαν θετικές απαντήσεις στο μεγαλύτερο ποσοστό, 36,9 πολύ και 41,7 % πάρα πολύ. Αυτό δείχνει ότι τα στελέχη πιστεύουν στο αποτέλεσμα εφαρμογής των διαδικασιών HACCP ουσιαστικά. Ουδετερότητα δηλώθηκε στο ποσοστό του 14,6 % και αρνητικές απαντήσεις δόθηκαν στο 1,9 % και 4,9 % αντίστοιχα.



Διάγραμμα 21. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν οι κανόνες υγιεινής εφαρμόζονται με συνέπεια από όλους

Στις απαντήσεις της 21^{ης} ερώτησης, δόθηκαν ισχυρά θετικές αποκρίσεις με 37,9 % στο πολύ και 41,7 % στο πάρα πολύ, αναφορικά με τη συνέπεια εφαρμογής των κανόνων υγιεινής. Οι αρνητικές απαντήσεις ανέρχονται σε ποσοστά 1 % για το καθόλου και 3,9 % για το λίγο.



Διάγραμμα 22. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν η διοίκηση μαθαίνει από τα λάθη του παρελθόντος και βελτιώνει τις διαδικασίες

Στην 22^η ερώτηση και 22^ο διάγραμμα, υπάρχει ισχυρά θετική απόκριση από τη διοίκηση. Αναφέρουν σε ποσοστό 90,3 % ότι η διοίκηση μαθαίνει από τα περιστατικά και βελτιώνεται. Το αρνητικό ποσοστό είναι μικρό, 1% για το καθόλου, 1,9% για το λίγο και ουδέτερα μόλις 6,8 %.



Διάγραμμα 23. Σχετική συχνότητα απαντήσεων για το αν το προσωπικό μαθαίνει από τα λάθη του και βελτιώνει τις διαδικασίες του

Στην περίπτωση του προσωπικού, όπως φαίνεται στην 23^η ερώτηση με το 23^ο διάγραμμα, η θετική αξιολόγηση ανέρχεται σε ποσοστό 72,8 % συνολικά, εμφανίζοντας μείωση σε σχέση με την προηγούμενη ερώτηση. Δηλώνεται μια αρκετά υψηλότερη ουδετερότητα σε ποσοστό 23,3 % ενώ οι αρνητικότερες τιμές είναι σχεδόν ίδιες με την ερώτηση 22. Γίνεται έτσι αντιληπτό ότι η διοίκηση αξιολογεί υψηλότερα ως προς την μάθηση μέσω εμπειριών σε σχέση με το λοιπό προσωπικό.

5.2. Συσχετίσεις

5.2.2. Συντελεστής συσχέτισης Spearman

Στον παρακάτω πίνακα 32, εμφανίζονται οι συσχετίσεις του συντελεστή Spearman (ρ) για τις έξι διαστάσεις οι οποίες αποτελούν τις ερωτήσεις του δοθέντος ερωτηματολογίου αξιολόγησης της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων. Η γενική εικόνα

δείχνει ότι οι συσχετίσεις είναι θετικές και κυμαίνονται από μέτριες μέχρι πολύ ισχυρές με $\rho=0,592$ έως $\rho=0,834$. Το γεγονός αυτό υποδηλώνει ότι οι διαστάσεις που αναλύονται δεν λειτουργούν απομονωμένα αλλά έχουν την τάση να ενισχύουν η μία την άλλη στο πλαίσιο μιας αλυσίδας ξενοδοχείων με εφαρμοσμένο σύστημα ΣΔΑΤ.

Η διάσταση της ηγεσίας και δέσμευσης φαίνεται να έχει την ισχυρότερη σχέση με τη διάσταση της επικοινωνίας ($\rho=0,834$). Θα μπορούσε να πει κάποιος ότι αυτό είναι αναμενόμενο, καθώς όταν η διοίκηση δείχνει την ξεκάθαρη δέσμευσή της στην ασφάλεια τροφίμων αυτό μπορεί να μεταφραστεί σε συστηματική, σαφή επικοινωνία προς το προσωπικό. Υψηλές συσχετίσεις υπάρχουν επίσης με τις διαστάσεις της συνέπειας και προσαρμοστικότητας και αυτής της επίγνωσης κινδύνου με $\rho=0,757$, το οποίο θα μπορούσε να ερμηνευθεί ως ότι οι ομάδες παραμένουν σε εγρήγορση για κινδύνους (χημικούς, βιολογικούς, φυσικούς & αλλεργιογόνα) και παράλληλα τείνουν να εφαρμόζουν πιο συνεπείς πρακτικές και να μαθαίνουν από τα περιστατικά που μπορεί να προκύπτουν.

Ακόμα, οι διαστάσεις που εμφανίζουν ισχυρή συσχέτιση με $\rho=0,694$, είναι η εκπαίδευση και ικανότητα με την επίγνωση κινδύνου, γεγονός που επιβεβαιώνει πως η αποτελεσματική και στοχευμένη εκπαίδευση συνδέεται με την καλύτερη κατανόηση των κινδύνων κατά την καθημερινή εργασία. Η ασθενέστερη συσχέτιση καταγράφεται μεταξύ των διαστάσεων πόρων και περιβάλλοντος μαζί με τη συνέπεια και προσαρμοστικότητα με $\rho=0,592$. Το αποτέλεσμα αυτό μπορεί να σημαίνει ότι οι πόροι, όπως η στελέχωση, χρόνος και υποδομές, επηρεάζουν τη λειτουργία αλλά η συνέπεια και η προσαρμοστικότητα δεν εξαρτώνται μόνο από τους πόρους καθώς μπορεί να υπάρχουν και άλλοι παράγοντες όπως η ηγεσία, η επικοινωνία και η κουλτούρα της μάθησης.

Πίνακας 9. Συσχετίσεις διαστάσεων Spearman (Minitab)

Correlations	ΗΓΕΣΙΑ & ΔΕΣΜΕΥΣΗ	ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ	ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	0,834				
ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	0,684	0,620			
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ	0,691	0,693	0,653		
ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ	0,703	0,715	0,688	0,694	
ΣΥΝΕΠΕΙΑ & ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ	0,739	0,714	0,592	0,675	0,757

5.2.3. Συσχέτιση δημογραφικών στοιχείων με τις διαστάσεις της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων

Στους παρακάτω πίνακες εμφανίζονται και αξιολογούνται τα αποτελέσματα μέσω του λογισμικού Minitab, για τους ελέγχους Mann-Whitney και Kruskal-Wallis για κάθε δημογραφικό στοιχείο με τη διάμεσο των απαντήσεων κάθε διάστασης νοοτροπίας ασφάλειας τροφίμων του δείγματος.

Φύλο

Ο παρακάτω πίνακας 33 παρουσιάζει τη σχέση των φύλων του δείγματος με τις 6 διαστάσεις της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων που μελετώνται μέσω ελέγχου Mann-Whitney στο Minitab. Οι άνδρες εμφανίζουν υψηλότερες διαμέσους ($N=70$) από τις γυναίκες ($N=33$) στις 5 από τις 6 διαστάσεις: την ηγεσία & δέσμευση, την επικοινωνία, πόροι και περιβάλλον, επίγνωση κινδύνου και συνέπεια & προσαρμοστικότητα. Σε αυτές τις διαστάσεις επίσης εμφανίζονται και ως στατιστικά σημαντικές καθώς έχουν $p < 0.05$, το οποίο έχει επιλεγεί για την ανάλυση. Το γεγονός αυτό δείχνει ότι υπάρχει διαφοροποίηση στον τρόπο αντίληψης και αξιολόγησης των πρακτικών μεταξύ των δύο φύλων.

Αντίθετα, δεν εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ($p=0.443 > 0.05$) για τη διάσταση της εκπαίδευσης & ικανότητας. Αυτό μπορεί να υποδηλώνει ότι η εκπαίδευση παρέχεται με έναν τρόπο ομοιόμορφο χωρίς διαφοροποιήσεις ανά φύλο.

Πίνακας 10. Έλεγχος Mann - Whitney διαστάσεων με φύλο

ΔΙΑΣΤΑΣΗ	ΦΥΛΟ	N	Median	p-value (Adjusted for ties)
Ηγεσία & Δέσμευση	Ανδρας	70	4,75	0,004
	Γυναίκα	33	4	
Επικοινωνία	Ανδρας	70	4,5	0,004
	Γυναίκα	33	4	
Πόροι & Περιβάλλον	Ανδρας	70	4	0,032
	Γυναίκα	33	3,5	

Εκπαίδευση & Ικανότητα	Ανδρας	70	4,25	0,443
	Γυναίκα	33	4	
Επίγνωση κινδύνου	Ανδρας	70	4	0,013
	Γυναίκα	33	3,75	
Συνέπεια & προσαρμοστικότητα	Ανδρας	70	4,33	0,017
	Γυναίκα	33	4	

Ηλικία

Στον πίνακα 34 γίνεται ο έλεγχος των ηλικιών σε σχέση με τις διαστάσεις μέσω του ελέγχου Kruskal-Wallis. Από τα αποτελέσματα φαίνεται ότι οι τρεις διαστάσεις, ηγεσία & δέσμευση ($p=0,035<0.05$) , επικοινωνία ($p=0,031$) και πόροι & περιβάλλον ($p=0,034<0.05$) σχετίζονται στατιστικά σημαντικά με την ηλικία. Και στις 3 ομάδες , η ηλικιακή ομάδα ≥ 45 εμφανίζει τις υψηλότερες τιμές (Median= 61.3 έως 63) ενώ η ομάδα 18-24 εμφανίζει τις χαμηλότερες τάξεις. Το γεγονός αυτό υποδηλώνει ότι οι μεγαλύτεροι εργαζόμενοι έχουν την τάση θετικότερης αξιολόγησης της δέσμευσης της διοίκησης, της σαφούς επικοινωνίας και της επάρκειας πόρων λόγω και της πιθανής μεγαλύτερης εξοικείωσής τους με τις διαδικασίες και της μεγαλύτερης εμπειρίας τους.

Οι διαστάσεις στις οποίες δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές στις ηλικιακές ομάδες είναι η εκπαίδευση & ικανότητα ($p=0.526>0.05$) , η επίγνωση κινδύνου ($p=0.145$) και η συνέπεια & προσαρμοστικότητα ($p=0.526>0.05$). Παρόλο που τα άτομα με ηλικία ≥ 45 εμφανίζεται ελαφρώς υψηλότερες τάξεις στην επίγνωση κινδύνου (Mean Rank =60) , η διακύμανση μεταξύ των ομάδων δεν φαίνεται αρκετά ισχυρή για να καταγραφεί ως σημαντική. Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι τα στοιχεία όπως, η εκπαίδευση και η καθημερινή εφαρμογή πρακτικών ασφάλειας τροφίμων είναι κατανεμημένα ομοιόμορφα στο προσωπικό αναφορικά με τις ηλικίες.

Πίνακας 11. Έλεγχος Kruskal-Wallis διαστάσεων με ηλικία

ΔΙΑΣΤΑΣΗ	ΗΛΙΚΙΑ	N	Median	Mean Rank	p-value (Adjusted for ties)
Ηγεσία & Δέσμευση	≥ 45	37	4,75	62,2	0,035

	18-24	3	3,75	26,7	
	25-34	30	4	45,5	
	35-44	33	4,25	48,7	
Επικοινωνία	≥45	37	4,75	61,4	0,031
	18-24	3	3,75	18,3	
	25-34	30	4,25	48,2	
	35-44	33	4,25	48	
Πόροι & Περιβάλλον	≥45	37	4,25	63	0,034
	18-24	3	3,25	31	
	25-34	30	3,5	45,9	
	35-44	33	3,5	47,2	
Εκπαίδευση & Ικανότητα	≥45	37	4,25	55	0,629
	18-24	3	4,5	68	
	25-34	30	4	48,8	
	35-44	33	4,25	50,1	
Επίγνωση Κινδύνου	≥45	37	4	60	0,145
	18-24	3	2,75	29,7	
	25-34	30	3,875	49,1	
	35-44	33	3,75	47,7	
Συνέπεια & Προσαρμοστικότητα	≥45	37	4,33333	55,8	0,526
	18-24	3	3,66667	33	
	25-34	30	4,16667	48,8	
	35-44	33	4,33333	52,4	

Περιοχή λειτουργίας

Στον πίνακα 35 εξετάζονται οι περιοχές λειτουργίας των ξενοδοχειακών μονάδων που συμμετείχαν στην έρευνα, δηλαδή η Ρόδος, Κρήτη, Κέρκυρα, Κως, Κύπρος και η Ζάκυνθος που ελέγχθηκαν με Kruskal-Wallis σχετικά με τις διαφοροποιήσεις τους με τις δοθείσες διατάσεις. Συνολικά, μόνο η διάσταση της επικοινωνίας εμφανίζει στατιστικά σημαντική διαφορά ($p=0.046<0.05$). Οι μέσες τάξεις (mean ranks) δείχνουν υψηλότερες στη Ρόδο (58,3), την Κρήτη (57,1) και την Κέρκυρα (66,3) ενώ χαμηλότερες είναι σε Κύπρο (40,3), Κω (46,8) και Ζάκυνθο (17,7).

Στις υπόλοιπες διαστάσεις δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($p>0.05$). Η ηγεσία & δέσμευση έχει οριακή τάση με $p=0.094$, οι πόροι & περιβάλλον $p=0.184$, η επίγνωση κινδύνου με $p=0.298$ και η συνέπεια & προσαρμοστικότητα $p=0.152$. Φαίνεται από τα αποτελέσματα ότι η επικοινωνία είναι το στοιχείο που επηρεάζεται περισσότερο από τον τόπο λειτουργίας κάθε μονάδας ενώ οι υπόλοιπες συνιστώσες της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων έχουν κατανεμηθεί περισσότερο ομοιόμορφα.

Πίνακας 12. Έλεγχος Kruskal-Wallis διατάσεων με περιοχή λειτουργίας

ΔΙΑΣΤΑΣΗ	ΠΕΡΙΟΧΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ	N	Median	Mean Rank	p-value (Adjusted for ties)
Ηγεσία & Δέσμευση	Ρόδος	46	4,5	57,2	0.094
	Κρήτη	15	4,5	56,7	
	Κέρκυρα	4	4,625	66,2	
	Κως	14	4,75	52	
	Κύπρος	21	4	37,5	
	Ζάκυνθος	3	2,5	31,3	
Επικοινωνία	Ρόδος	46	4,625	58,3	0.046
	Κρήτη	15	4,5	57,1	
	Κέρκυρα	4	4,625	66,3	
	Κως	14	4,5	46,8	
	Κύπρος	21	4	40,3	
	Ζάκυνθος	3	3,25	17,7	

Πόροι & Περιβάλλον	Ρόδος	46	4	58,3	0.184
	Κρήτη	15	3,5	47,8	
	Κέρκυρα	4	4	67,3	
	Κως	14	3,5	49,7	
	Κύπρος	21	3,5	43,5	
	Ζάκυνθος	3	2,25	26	
Εκπαίδευση & Ικανότητα	Ρόδος	46	4,25	55,3	0.148
	Κρήτη	15	4,25	55,4	
	Κέρκυρα	4	4,5	58,8	
	Κως	14	4,5	59,3	
	Κύπρος	21	4	40,4	
	Ζάκυνθος	3	3	22	
Επίγνωση Κινδύνου	Ρόδος	46	4	57,4	0.298
	Κρήτη	15	4	51,1	
	Κέρκυρα	4	4,25	65,9	
	Κως	14	3,75	45,8	
	Κύπρος	21	3,75	46	
	Ζάκυνθος	3	2,5	26,5	
Συνέπεια & Προσαρμοστικότητα	Ρόδος	46	4,333	54,5	0.152
	Κρήτη	15	4,667	61,9	
	Κέρκυρα	4	4,5	64,5	
	Κως	14	4,333	52,9	
	Κύπρος	21	4	39,6	
	Ζάκυνθος	3	3,333	30,5	

Θέση εργασίας

Στον πίνακα 36, συγκρίνονται οι εξεταζόμενες διαστάσεις ανά διοικητική θέση εργασίας των ξενοδοχείων. Γίνεται αντιληπτό ότι μόνο η διάσταση της ηγεσίας και δέσμευσης διαφέρει στατιστικά σημαντικά μεταξύ των θέσεων ($p=0.020<0.05$). Στη διάσταση αυτή, η θέση εργασίας με τη χαμηλότερη τάξη είναι αυτή των υπευθύνων συμμόρφωσης με Median Rank =34. Αυτό δείχνει ότι η αντίληψη για τη διοικητική δέσμευση δεν είναι ενιαία σε όλους τους ρόλους. Κάποιοι την αξιολογούν πιο θετικά ενώ οι υπεύθυνοι ποιότητας πιο χαμηλά, ενδεχομένως επειδή υπάρχουν περισσότερες προσδοκίες και ο ρόλος αυτός εντοπίζει τα κενά του συστήματος διασφάλισης της ασφάλειας των τροφίμων.

Στη διάσταση πόροι και περιβάλλον βρέθηκε $p=0.157$, το οποίο είναι μη σημαντικό, αλλά εντοπίζονται διαφορές στις τάξεις. Για παράδειγμα οι υπεύθυνοι αποθήκης έχουν Mean Rank =71.9 σε αντίθεση με τους υπευθύνους συμμόρφωσης που έχουν Mean Rank=39. Για την εκπαίδευση και ικανότητα με $r=0.270$, είναι μη σημαντικό και μπορεί να εξαχθεί το αποτέλεσμα πως φαίνεται να υπάρχει μια ομοιόμορφη κατανομή της εκπαίδευσης ανά θέση εργασίας.

Πίνακας 13. Έλεγχος Kruskal-Wallis διατάσεων με θέση εργασίας

ΔΙΑΣΤΑΣΗ	ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	N	Median	Mean Rank	p-value (Adjusted for ties)
Ηγεσία & Δέσμευση	Διοικητικό στέλεχος ξενοδοχείου	31	4,5	52,4	0.020
	Υπεύθυνος αγορών – αποθήκης	5	5	64,4	
	Υπεύθυνος Εστίασης	22	4,625	56,9	
	Υπεύθυνος κουζίνας	19	5	64,5	
	Υπεύθυνος συμμόρφωσης	22	4	34	

	Άλλο	4	4,25	46	
Επικοινωνία	Διοικητικό στέλεχος ξενοδοχείου	31	4,5	52,8	0.065
	Υπεύθυνος αγορών – αποθήκης	5	5	60,2	
	Υπεύθυνος Εστίασης	22	4,5	55,2	
	Υπεύθυνος κουζίνας	19	4,75	62,2	
	Υπεύθυνος συμμόρφωσης	22	4	35,3	
	Άλλο	4	4,625	61	
Πόροι & Περιβάλλον	Διοικητικό στέλεχος ξενοδοχείου	31	4	57,4	0.157
	Υπεύθυνος αγορών – αποθήκης	5	4,5	71,9	
	Υπεύθυνος Εστίασης	22	3,625	52	
	Υπεύθυνος κουζίνας	19	4	54,7	
	Υπεύθυνος συμμόρφωσης	22	3,5	39	
	Άλλο	4	3,5	43,9	
Εκπαίδευση & Ικανότητα	Διοικητικό στέλεχος ξενοδοχείου	31	4	48,9	0.270
	Υπεύθυνος αγορών – αποθήκης	5	5	61,9	
	Υπεύθυνος Εστίασης	22	4,5	60,6	
	Υπεύθυνος κουζίνας	19	4,5	57,9	
	Υπεύθυνος συμμόρφωσης	22	4	42,3	
	Άλλο	4	4	41,5	

Επίγνωση Κινδύνου	Διοικητικό στέλεχος ξενοδοχείου	31	4	54,3	0.299
	Υπεύθυνος αγορών – αποθήκης	5	4,5	58,2	
	Υπεύθυνος Εστίασης	22	4,25	57,4	
	Υπεύθυνος κουζίνας	19	4	56	
	Υπεύθυνος συμμόρφωσης	22	3,5	38,5	
	Άλλο	4	4	51,6	
Συνέπεια & Προσαρμοστικότητα	Διοικητικό στέλεχος ξενοδοχείου	31	4,33333	51,4	0.122
	Υπεύθυνος αγορών – αποθήκης	5	4,33333	61,8	
	Υπεύθυνος Εστίασης	22	4,33333	55,1	
	Υπεύθυνος κουζίνας	19	4,66667	59,8	
	Υπεύθυνος συμμόρφωσης	22	4	37,7	
	Άλλο	4	4,66667	69,1	

Χρόνια εμπειρίας

Στον παρακάτω πίνακα 37 απεικονίζεται η συσχέτιση των ετών εμπειρίας με τις εξεταζόμενες διαστάσεις. Εντοπίζεται ότι η εμπειρία σχετίζεται σημαντικά με τις 3 διαστάσεις: την ηγεσία & δέσμευση($p=0,005<0.05$), την επικοινωνία ($p=.002<0.05$) και αυτή των πόρων & περιβάλλοντος ($p=0.026<0.05$).

Στην ηγεσία , η εμπειρία πάνω από τα 11 έτη έχει Mean Rank=58.7 και διάμεσο 4,75. Τα έτη 0-2 , έχουν από την άλλη το χαμηλότερο Mean Rank =29,8 και διάμεσο 4. Φαίνεται δηλαδή πως τα έμπειρα μέλη της διοίκησης αξιολογούν θετικότερά τη δέσμευση απέναντι στην ασφάλεια τροφίμων.

Η επικοινωνία δείχνει Mean Rank =60 για τα 11+ χρόνια και 30,1 για τα 0-2 έτη. Γίνεται αντιληπτό πως η αντίληψη της επικοινωνίας βελτιώνεται και ενισχύεται με την

μεγαλύτερη εμπειρία στον κλάδο. Αντίστοιχο αποτέλεσμα φαίνεται και στη διάσταση των πόρων και περιβάλλοντος, όπου τα πιο έμπειρα στελέχη τείνουν να αξιολογούν θετικά την επάρκεια πόρων.

Πίνακας 14. Έλεγχος Kruskal-Wallis διαστάσεων με χρόνια εμπειρίας

ΔΙΑΣΤΑΣΗ	ΧΡΟΝΙΑ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ	N	Median	Mean Rank	p-value (Adjusted for ties)
Ηγεσία & Δέσμευση	11+	62	4,75	58,7	0.005
	6-10	17	4,25	51,5	
	0-2	15	4	29,8	
	3-5	9	4	43,5	
Επικοινωνία	11+	62	4,625	60	0.002
	6-10	17	4,25	49,6	
	0-2	15	4	30,1	
	3-5	9	4	37,9	
Πόροι & Περιβάλλον	11+	62	4	57,9	0.026
	6-10	17	3,5	48,4	
	0-2	15	3,25	32,3	
	3-5	9	4	51,1	
Εκπαίδευση & Ικανότητα	11+	62	4,25	54,9	0.438
	6-10	17	4,25	53,2	
	0-2	15	4	45,1	
	3-5	9	4	40,9	
Επίγνωση Κινδύνου	11+	62	4	57	0.160
	6-10	17	3,75	49	
	0-2	15	3,5	41	

	3-5	9	3,75	41,4	
Συνέπεια & Προσαρμοστικότητα	11+	62	4,333	58,2	0.070
	6-10	17	4	44,4	
	0-2	15	4	40,1	
	3-5	9	4	43,6	

Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης

Για την αξιολόγηση συσχέτισης του ανώτερου επιπέδου εκπαίδευσης δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε καμία από τις 6 διαστάσεις. Στον παρακάτω πίνακα 38, παρατηρούνται περιγραφικά τις ομάδες σχολών επαγγελματικής κατάρτισης και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης να εμφανίζουν μεγαλύτερες διαμέσους και τάξεις σε κάποιες διαστάσεις όπως η ηγεσία και δέσμευση, η επικοινωνία και η συνέπεια & προσαρμοστικότητα. Τα ευρήματα αυτά δηλώνουν ότι η κουλτούρα της ασφάλειας τροφίμων στο δείγμα δεν εξαρτάται πρωτίστως από το ανώτερο επίπεδο σπουδών αλλά πιθανότατα επηρεάζεται περισσότερο από οργανωσιακούς παράγοντες και τις καθημερινές πρακτικές.

Πίνακας 15. Έλεγχος Kruskal-Wallis διαστάσεων με ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης

ΔΙΑΣΤΑΣΗ	ΑΝΩΤΕΡΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	N	Median	Mean Rank	p-value (Adjusted for ties)
Ηγεσία & Δέσμευση	Σχολή επαγγελματικής κατάρτισης (IEK, Ιδιωτικές σχολές ή κολλέγιο)	22	4,75	63,5	0.082
	Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΑΣΤΕ)	51	4,25	48,5	
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Λύκειο)	10	5	61,3	
	Μεταπτυχιακό - Διδακτορικό	20	4,25	43,6	

Επικοινωνία	Σχολή επαγγελματικής κατάρτισης (ΙΕΚ, Ιδιωτικές σχολές ή κολλέγιο)	22	4,75	63,8	0.092
	Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΑΣΤΕ)	51	4,25	49,9	
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Λύκειο)	10	4,625	57	
	Μεταπτυχιακό - Διδακτορικό	20	4	41,9	
Πόροι & Περιβάλλον	Σχολή επαγγελματικής κατάρτισης (ΙΕΚ, Ιδιωτικές σχολές ή κολλέγιο)	22	3,625	51,3	0.932
	Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΑΣΤΕ)	51	3,5	50,9	
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Λύκειο)	10	4	57,6	
	Μεταπτυχιακό - Διδακτορικό	20	4	52,7	
Εκπαίδευση & Ικανότητα	Σχολή επαγγελματικής κατάρτισης (ΙΕΚ, Ιδιωτικές σχολές ή κολλέγιο)	22	4,375	55,4	0.418
	Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΑΣΤΕ)	51	4	52,2	
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Λύκειο)	10	4,5	60,6	
	Μεταπτυχιακό - Διδακτορικό	20	4	43,4	
Επίγνωση Κινδύνου	Σχολή επαγγελματικής κατάρτισης (ΙΕΚ, Ιδιωτικές σχολές ή κολλέγιο)	22	4,125	61,4	0.105

	Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΑΣΤΕ)	51	4	53,9	
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Λύκειο)	10	3,5	45,7	
	Μεταπτυχιακό - Διδακτορικό	20	3,75	40	
Συνέπεια & Προσαρμοστικότητα	Σχολή επαγγελματικής κατάρτισης (ΙΕΚ, Ιδιωτικές σχολές ή κολλέγιο)	22	4,5	62,4	0.194
	Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΑΣΤΕ)	51	4,333	49,5	
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Λύκειο)	10	4,5	57,2	
	Μεταπτυχιακό - Διδακτορικό	20	4	44,5	

Προαιρετική εκπαίδευση

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα 39 και αντίστοιχα με την ανώτερη εκπαίδευση, έτσι και στην προαιρετική εκπαίδευση, δεν παρατηρήθηκε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά σε καμία διάσταση ($p > 0.05$). Η επιλογή και των 2 δοθεισών επιλογών, για παρακολούθηση σεμιναρίων και μετεκπαιδεύσεων τόσο με προσωπική πρωτοβουλία αλλά και μέσω του ξενοδοχείου, εμφανίζει τις μεγαλύτερες διαμέσους σε κάθε διάσταση. Αναμενόμενα, η επιλογή ‘καμία από τις παραπάνω’ δίνει τις χαμηλότερες τιμές.

Πίνακας 16. Έλεγχος Kruskal-Wallis διαστάσεων με προαιρετική εκπαίδευση

ΔΙΑΣΤΑΣΗ	ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	N	Median	Mean Rank	p-value (Adjusted for ties)
Ηγεσία & Δέσμευση	Και οι 2 παραπάνω επιλογές	74	4,5	52,4	0.960
	Έχω παρακολουθήσει σεμινάρια ή σκοπεύω να παρακολουθήσω συναφείς μετεκπαιδεύσεις σχετικά με το αντικείμενό μου που παρέχονται μέσω της εργασίας μου.	16	4,25	49,6	
	Έχω παρακολουθήσει ή σκοπεύω να παρακολουθήσω σεμινάρια ή συναφείς μετεκπαιδεύσεις σχετικά με το αντικείμενό μου σε ιδιωτικό φορέα με δική μου πρωτοβουλία.	11	4,5	53,9	
	Καμία από τις παραπάνω επιλογές	2	3	44,5	
Επικοινωνία	Και οι 2 παραπάνω επιλογές	74	4,5	54	0.559
	Έχω παρακολουθήσει σεμινάρια ή σκοπεύω να παρακολουθήσω συναφείς μετεκπαιδεύσεις σχετικά με το αντικείμενό μου που παρέχονται μέσω της εργασίας μου.	16	4,375	49,6	
	Έχω παρακολουθήσει ή σκοπεύω να παρακολουθήσω σεμινάρια ή συναφείς μετεκπαιδεύσεις σχετικά με το αντικείμενό	11	4,25	46,5	

	μου σε ιδιωτικό φορέα με δική μου πρωτοβουλία.				
	Καμία από τις παραπάνω επιλογές	2	2,75	28,8	
Πόροι & Περιβάλλον	Και οι 2 παραπάνω επιλογές	74	3,75	53,9	0.619
	Έχω παρακολουθήσει σεμινάρια ή σκοπεύω να παρακολουθήσω συναφείς μετεκπαιδευείς σχετικά με το αντικείμενό μου που παρέχονται μέσω της εργασίας μου.	16	3,5	43,6	
	Έχω παρακολουθήσει ή σκοπεύω να παρακολουθήσω σεμινάρια ή συναφείς μετεκπαιδευείς σχετικά με το αντικείμενό μου σε ιδιωτικό φορέα με δική μου πρωτοβουλία.	11	4	53,4	
	Καμία από τις παραπάνω επιλογές	2	3,125	42,8	
Εκπαίδευση & Ικανότητα	Και οι 2 παραπάνω επιλογές	74	4	51,1	0.751
	Έχω παρακολουθήσει σεμινάρια ή σκοπεύω να παρακολουθήσω συναφείς μετεκπαιδευείς σχετικά με το αντικείμενό μου που παρέχονται μέσω της εργασίας μου.	16	4,375	54	
	Έχω παρακολουθήσει ή σκοπεύω να παρακολουθήσω σεμινάρια ή συναφείς μετεκπαιδευείς σχετικά με το αντικείμενό	11	4,5	58	

	μου σε ιδιωτικό φορέα με δική μου πρωτοβουλία.				
	Καμία από τις παραπάνω επιλογές	2	3	35,5	
Επίγνωση Κινδύνου	Και οι 2 παραπάνω επιλογές	74	4	54,5	0.202
	Έχω παρακολουθήσει σεμινάρια ή σκοπεύω να παρακολουθήσω συναφείς μετεκπαιδευείς σχετικά με το αντικείμενό μου που παρέχονται μέσω της εργασίας μου.	16	3,625	44,3	
	Έχω παρακολουθήσει ή σκοπεύω να παρακολουθήσω σεμινάρια ή συναφείς μετεκπαιδευείς σχετικά με το αντικείμενό μου σε ιδιωτικό φορέα με δική μου πρωτοβουλία.	11	4	53,3	
	Καμία από τις παραπάνω επιλογές	2	2,375	15,5	
Συνέπεια & Προσαρμοστικότητα	Και οι 2 παραπάνω επιλογές	74	4,333	51,6	0.382
	Έχω παρακολουθήσει σεμινάρια ή σκοπεύω να παρακολουθήσω συναφείς μετεκπαιδευείς σχετικά με το αντικείμενό μου που παρέχονται μέσω της εργασίας μου.	16	4,333	54,2	
	Έχω παρακολουθήσει ή σκοπεύω να παρακολουθήσω σεμινάρια ή συναφείς μετεκπαιδευείς σχετικά με το αντικείμενό	11	4,333	57,7	

	μου σε ιδιωτικό φορέα με δική μου πρωτοβουλία.				
	Καμία από τις παραπάνω επιλογές	2	2,5	18,8	

Συνολικά, και η τυπική εκπαίδευση αλλά και η προαιρετική δεν φαίνεται να συμβάλλουν στη διαφοροποίηση των διαστάσεων της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων στο συγκεκριμένο δείγμα. Το γεγονός αυτό θα μπορούσε να ερμηνευθεί ως ένδειξη ότι η κουλτούρα ασφάλειας τροφίμων διαμορφώνεται κυρίως από οργανωσιακούς μηχανισμούς, όπως η επικοινωνία, η διοικητική δέσμευση, η διάθεση πόρων και η ανατροφοδότηση και λιγότερο από το μορφωτικό επίπεδο ή την πρόθεση για επιπλέον εκπαίδευση του κάθε ατόμου.

6. Συμπεράσματα

Η παρούσα έρευνα προσφέρει μια αποτύπωση και αξιολόγηση της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων στον ξενοδοχειακό κλάδο μέσα από έναν πιστοποιημένο ξενοδοχειακό όμιλο, αναδεικνύοντας το πώς οι θεωρητικές διαστάσεις της υγιεινής και της ασφάλειας μεταφράζονται σε πρακτικές αντιλήψεις. Μέσα από την ανάλυση των 103 απαντήσεων διευθυντικών στελεχών, προκύπτει ότι οι πιστοποιημένες ξενοδοχειακές επιχειρήσεις διαθέτουν ένα ισχυρό θεμέλιο κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων, γεγονός που ευθυγραμμίζεται με τη διεθνή βιβλιογραφία η οποία υποστηρίζει ότι τα συστήματα ISO:22000 παρέχουν το απαραίτητο τεχνοκρατικό πλαίσιο, πάνω στο οποίο βασίζεται η συμπεριφορική κουλτούρα. Παρόλα αυτά, όπως τονίζουν οι Nyarugwe et al. (2016), η ύπαρξη ενός καλά δομημένου Συστήματος Διαχείρισης Ασφάλειας Τροφίμων (ΣΔΑΤ) δεν εγγυάται από μόνη της το υψηλότερο επίπεδο ασφάλειας, καθώς αυτό εξαρτάται άμεσα από την ανθρώπινη συμπεριφορά και τους διαθέσιμους πόρους (Nyarugwe et al. , 2016).

Αναλύοντας αρχικά το δημογραφικό και επαγγελματικό προφίλ του δείγματος προκύπτει ότι η διαχείριση της ασφάλειας τροφίμων στα εν λόγω ξενοδοχεία βρίσκεται στα χέρια καταρτισμένων και έμπειρων στελεχών. Αξίζει επίσης να σημειωθεί πως το δείγμα ήταν κυρίως ανδροκρατούμενο (68%), με τους άνδρες να αξιολογούν στατιστικά υψηλότερα τις περισσότερες διαστάσεις της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων συγκριτικά με τις γυναίκες, αναδεικνύοντας πιθανές διαφορές στον τρόπο που τα δύο φύλα βιώνουν το υποστηρικτικό κλίμα στον εργασιακό χώρο. Ακόμα, το 68,9% των συμμετεχόντων διαθέτει τριτοβάθμια ή μεταπτυχιακή εκπαίδευση, ενώ η πλειονότητα (60,2%) μετρά πάνω από 11 χρόνια προϋπηρεσίας στον κλάδο. Το εξαιρετικά υψηλό ποσοστό συμμετοχής σε προαιρετικές και συνεχείς εκπαιδεύσεις (71,8%) αναδεικνύει μια εδραιωμένη κουλτούρα μάθησης. Όπως επισημαίνουν οι Zanin et al. (2021) και οι Rossi et al. (2017), η συνεχής εκπαίδευση και η εμπειρία των χειριστών τροφίμων συνδέονται άμεσα με τη μείωση της αισιόδοξης προκατάληψης (optimistic bias) και την αύξηση της ρεαλιστικής αντίληψης των κινδύνων. Το γεγονός ότι το δείγμα είναι τόσο έμπειρο, δικαιολογεί το γενικά υψηλό επίπεδο ωριμότητας της κουλτούρας ασφάλειας τροφίμων που καταγράφηκε στην έρευνα.

Η ανάλυση των συσχετίσεων Spearman ($\rho=0.592$ έως 0.834) επιβεβαιώνει απόλυτα τον ολιστικό χαρακτήρα της κουλτούρας στο εξεταζόμενο δείγμα. Όλες οι διαστάσεις αλληλεπιδρούν και ενισχύουν η μία την άλλη. Η ισχυρότερη συσχέτιση ($\rho=0.834$) καταγράφηκε μεταξύ της Επικοινωνίας και της Ηγεσίας & Δέσμευσης. Αυτό επαληθεύει τη θέση των Yiannas (2009) και Griffith (2010), οι οποίοι αναφέρουν, ότι η κουλτούρα

είναι ένα σύστημα που ξεκινά αυστηρά από πάνω προς τα κάτω και η επιτυχία της εξαρτάται από το κατά πόσο η διοίκηση επικοινωνεί ξεκάθαρα τις αξίες της στο προσωπικό.

Εμβαθύνοντας στην επιρροή της εμπειρίας και της ηλικίας, διαπιστώθηκε ότι τα στελέχη ηλικίας άνω των 45 ετών και με εμπειρία άνω των 11 ετών τείνουν να βαθμολογούν στατιστικά υψηλότερα ($p < 0.05$) τη δέσμευση της διοίκησης, την επικοινωνία και τους πόρους. Αυτό παραλληλίζεται άμεσα με τα ευρήματα της Ungku Fatimah et al. (2014) στην εστίαση, όπου διαπιστώθηκε ότι η αυξημένη εμπειρία δημιουργεί ισχυρότερη αίσθηση ασφάλειας και καλύτερη κατανόηση του συστήματος, σε αντίθεση με τους νεότερους ή λιγότερο έμπειρους εργαζομένους (0-2 έτη) που συχνά βιώνουν αβεβαιότητα ή έλλειψη υποστήριξης στο ταχύρρυθμο ξενοδοχειακό περιβάλλον.

Ιδιαίτερο ερευνητικό ενδιαφέρον παρουσιάζει η διαφοροποίηση των απαντήσεων με βάση τη θέση εργασίας ($p = 0.020$ για την Ηγεσία & Δέσμευση). Οι Υπεύθυνοι Συμμόρφωσης/Ποιότητας κατέγραψαν τη χαμηλότερη διάμεσο (Median Rank = 34) στην αξιολόγηση της Διοίκησης, ενώ οι υπεύθυνοι κουζίνας και τα διοικητικά στελέχη αξιολόγησαν τις προσπάθειες της ηγεσίας πολύ πιο θετικά. Το φαινόμενο αυτό εξηγείται βιβλιογραφικά από τους Nayak και Taylor (2018) και De Boeck et al. (2019), οι οποίοι αναφέρουν ότι τα άτομα που είναι επιφορτισμένα με τον αυστηρό έλεγχο της ποιότητας εστιάζουν στις αποκλίσεις και είναι εκ φύσεως πιο αυστηροί κριτές της πραγματικής δέσμευσης της διοίκησης απέναντι στα οικονομικά κόστη.

Τέλος, παρά τη γενικά υψηλή απόδοση, τα περιγραφικά δεδομένα ανέδειξαν αδυναμίες στον τομέα των πόρων και της πίεσης εργασίας. Στην ερώτηση για τον επαρκή αριθμό προσωπικού, ένα 36,9% κράτησε συνολικά ουδέτερη ή αρνητική (11,7%) στάση και αντίστοιχα η παροχή χρόνου σε ώρες αιχμής αξιολογήθηκε χαμηλά με το 29,1% να έχει ουδέτερη στάση και το 9,7% των ερωτώμενων να είναι αρνητικοί. Η βιβλιογραφία των Vukotić et al. (2024) επισημαίνει ότι στα ξενοδοχεία ο περιορισμένος χώρος και χρόνος αποτελεί τη νούμερο ένα πρόκληση. Παράλληλα, οι De Boeck et al. (2017) υπογραμμίζουν ότι η υποστελέχωση και η εργασιακή πίεση εξουθενώνουν το προσωπικό και το ωθούν συχνά στην παράκαμψη των κανόνων υγιεινής. Συνεπώς, για να μεταβούν τα ξενοδοχεία αυτά σε ακόμη υψηλότερο επίπεδο κουλτούρας, η διοίκηση οφείλει να επενδύσει περαιτέρω στην επάρκεια προσωπικού κατά τις περιόδους υψηλής τουριστικής κίνησης, καθώς και σε συστήματα έμπρακτης επιβράβευσης, τα οποία φάνηκε επίσης να υστερούν ελαφρώς στις απαντήσεις (21,4% ουδετερότητα).

7. Περιορισμοί

Η παρούσα έρευνα υπόκειται σε συγκεκριμένους μεθοδολογικούς και πρακτικούς περιορισμούς, οι οποίοι πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την ερμηνεία των αποτελεσμάτων και προσφέρουν ευκαιρίες για μελλοντική μελέτη:

1. Περιορισμοί του στατιστικού λογισμικού (Minitab) και μέγεθος υπο-ομάδων:

Κατά την εκτέλεση των μη παραμετρικών ελέγχων Kruskal-Wallis στο λογισμικό Minitab, εμφανίστηκε η προειδοποίηση ότι "Η προσέγγιση χ-τετράγωνο ενδέχεται να μην είναι ακριβής όταν ορισμένα μεγέθη δειγμάτων είναι μικρότερα από 5" (The chi-square approximation may not be accurate when some sample sizes are less than 5). Αυτό οφείλεται στην ανισοκατανομή του δείγματος σε συγκεκριμένες δημογραφικές κατηγορίες. Για παράδειγμα, η από την ηλικιακή ομάδα 18-24 ετών είχαν απαντήσει μόλις 3 άτομα, οι περιοχές της Κέρκυρας και της Ζακύνθου είχαν 4 και 3 απαντήσεις αντίστοιχα, και ορισμένες θέσεις εργασίας (π.χ. Υπεύθυνοι Αποθήκης) συγκέντρωσαν κάτω από 5 άτομα. Τα μικρά αυτά μεγέθη σε υπο-ομάδες ενδέχεται να επηρεάζουν τη στατιστική ισχύ των συγκεκριμένων συγκρίσεων.

2. Εποχικότητα και σύνθεση δείγματος: Η έρευνα εκπονήθηκε σε χρονική περίοδο όπου τα συμμετέχοντα ξενοδοχεία, όντας κυρίως εποχικά, ήταν κλειστά λόγω της χειμερινής περιόδου. Ως εκ τούτου, δεν ήταν εφικτή η πρόσβαση και η συμμετοχή του γενικού λειτουργικού προσωπικού, το οποίο συνήθως απαρτίζεται από εποχικούς υπαλλήλους. Για τον λόγο αυτό, επιλέχθηκε συνειδητά να αξιολογηθεί αποκλειστικά η αντίληψη των διευθυντικών και εποπτικών στελεχών. Παρότι αυτό παρέχει μια εξαιρετική εικόνα των διοικητικών προθέσεων, αφήνει ανεξερεύνητη την οπτική των εργαζομένων πρώτης γραμμής, οι οποίοι εφαρμόζουν καθημερινά τις πρακτικές ασφαλείας.

Βιβλιογραφία

- Arendt, S. W., Paez, P., & Strohbehn, C. (2013). Food safety practices and managers' perceptions: a qualitative study in hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 124-139.
- BRCGS Compliance Report. (2022). *Brand Reputation through Compliance*.
- British Standards Institution (BSI). (2023). *Developing and sustaining a mature food safety culture – Guide*. BSI Standards Limited.
- Caccamo, A., Taylor, J., Daniel, D., & Bulatovic-Schumer, R. (2018). Measuring and improving food safety culture in a five-star hotel: a case study. *Improving food safety culture*, σσ. 345-357.
- Cavelius, L., Goebelbecker, J., & Morlock, G. (2023, October 29). Legal and normative requirements for food safety culture – a consolidated overview for food companies within the EU. *Trends in Food Science & Technology*(142).
- Da Cunha, D., Stedefeldt, E., Pieternel, P. A., Bottini, C., & Zanin, L. (2025). Food safety culture as a behavioural phenomenon shaping food safety. *Current Opinion in Food Science*.
- Eiselen, R., & Van Huyssteen, G. B. (2023). A Comparison of Statistical Tests for Likert-Type Data: The Case of Swearwords. *Journal of Open Humanities Data*, 1-13.
- Food Safety Authority of Ireland. (2025). *Guidance Note 44, Food Safety Culture*.
- FoodDrinkEurope. (2023). Guidelines on food safety culture: Food safety culture: From theory to practice.
- FSSC 22000. (2023). *Guidance Document: Food Safety and Quality Culture*. Food Safety System Certification.
- Global Food Safety Initiative (GFSI). (2024, December 20). *Global Collaboration, Enhanced Food Safety: The Benchmarking Requirements 2024 Unveiled*. Ανάκτηση από www.gfsi.com: https://mygfsi.com/news_updates/global-

collaboration-enhanced-food-safety-the-benchmarking-requirements-2024-unveiled/

- Griffith, C., Livesey, K., & Clayton, D. (2010). Food safety culture: the evolution of an emerging risk factor? *British Food Journal*, σσ. 426-438.
doi:10.1108/00070701011034439
- Griffith, C., Livesey, K., & Clayton, D. (2010). The assessment of food safety culture. *British Food Journal*, 439 - 456.
- IFS. (2023). *Standard for auditing product and process compliance in relation to food safety and quality*. International Food Standard.
- International Organization for Standardization. (2018). *Food safety management systems - Requirements for any organization in the food chain*. ISO standard no. 22000:2018.
- Johnson, M., Tennant, B., Newsome, J., & FDA . (2022). *Food Safety Culture Systematic Literature Review*.
- Luning, P., & Marcelis, W. (2007). A conceptual model of food quality management functions based on a techno-managerial approach. *Trends Food Sci. Technol.*, σσ. 159-166.
- Manning, L. (2018). The value of food safety culture to the hospitality industry. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*.
- Manning, L., Luning, P. A., & Wallace, C. A. (2019). The Evolution and Cultural Framing of Food Safety Management Systems — Where From and Where Next? *Comprehensive Reviews in Food Science and Food Safety*, σσ. 1770-1792. doi: <https://doi.org/10.1111/1541-4337.12484>
- Mariani, M., & Okumus, B. (2022). Features, drivers, and outcomes of food tourism. *British Food Journal*, σσ. 401-405.
- Nayak, R., & Taylor, J. (2018). Food safety culture - the food inspectors' perspective. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, σσ. 376-381.

- Nyarugwe, S. P., Linnemann, A., Hofstede, G., Fogliano, V., & Luning, P. A. (2016, August 2). Determinants for conducting food safety culture research. *Trends in Food Science & Technology*, σσ. 77-87.
doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.tifs.2016.07.015>
- Rossi, M. d., Stedefeldt, E., & Thimoteo, D. d. (2016). Food safety knowledge, optimistic bias and risk perception among food handlers in institutional food services. *Food Control*, 1-8.
- Sadashiv Pai, A., Jaiswal, S., & Jaiswal, A. K. (2024). A Comprehensive Review of Food Safety Culture in the Food Industry: Leadership, Organizational Commitment, and Multicultural Dynamics. *Foods 2024*, 13.
doi:<https://doi.org/10.3390/foods13244078>
- Spagnoli, P., Jacxsens, L., & Vlerick, P. (2023). Towards a food safety culture improvement roadmap: diagnosis and gap analysis through a conceptual framework as the first steps. *Food Control*.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 53-55.
- Taylor, J. (2011). An exploration of food safety culture in a multi-cultural environment: next steps? *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 455 - 466. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/17554211111185836>
- Thimoteo da Cunha, D., Stedefeldt, E., Luning, P. A., Bottini Prates, C., & Zanin, L. M. (2025). Food safety culture as a behavioural phenomenon shaping food safety. *Current Opinion in Food Science*, 63.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.cofs.2025.101305>
- Ungku Zainal Abidin, U., Arendt, S. W., & Strohbehn, C. (2014). Food Safety Culture in Onsite Foodservices: Development and Validation of a Measurement Scale. *Journal of Foodservice Management & Education*, σσ. 1-10.

- Vukotić, J. R., Čerović, S. R., & Mastilović, J. S. (2024). challenges and importance of food safety management in hospitality industry. *Food And Feed Research*, 19-30.
- Yiannas, F. (2009). *Food Safety Culture: Creating a Behavior-Based Food Safety Management System*. New York: Springer.
- Zanin, L. M., Stedefeldt, E., & Luning, P. A. (2021, September 6). The evolvement of food safety culture assessment: A mixed-methods systematic review. *Trends in Food Science & Technology*, σσ. 125-142.
- European Commission. (2021). Κανονισμός (ΕΕ) 2021/382 της Επιτροπής. *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, L 74/3.
- European Commission. (2022). Ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή συστημάτων διαχείρισης ασφάλειας τροφίμων (2022/C 355/01). *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, C 355/1

Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα:

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν.1599/1986, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής μου εργασίας, δεν προσβάλλει κάθε μορφής δικαιώματα διανοητικής ιδιοκτησίας, προσωπικότητας και προσωπικών δεδομένων τρίτων, δεν περιέχει έργα/εισφορές τρίτων για τα οποία απαιτείται άδεια των δημιουργών/δικαιούχων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον και πληρούν τους κανόνες της επιστημονικής παράθεσης

Παράρτημα Ι

Ερωτηματολόγιο

Η Κουλτούρα της Ασφάλειας Τροφίμων στον Ξενοδοχειακό Κλάδο

Το παρόν ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε στο πλαίσιο εκπόνησης Διπλωματικής Εργασίας για το μεταπτυχιακό πρόγραμμα "Διοίκηση Και Τεχνολογία Ποιότητας" του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου από την φοιτήτρια του μεταπτυχιακού προγράμματος Κούκουρα Ειρήνη. Οι ερωτήσεις που ακολουθούν είναι χωρισμένες σε 2 μέρη, τα δημογραφικά στοιχεία και το κύριο μέρος του ερωτηματολογίου. Το δεύτερο μέρος αποτελείται από 6 ενότητες και έχουν δυνατότητα απάντησης σε κλίμακα Likert 1-5. Η απάντηση του ερωτηματολογίου γίνεται ανώνυμα και τα δεδομένα θα χρησιμοποιηθούν αυστηρά για την έρευνα της συγκεκριμένης εργασίας και προστατεύονται από τη σχετική νομοθεσία περί προσωπικών δεδομένων (GDPR).

Κατά την υποβολή αυτής της φόρμας, δεν θα συλλέγει αυτόματα τα στοιχεία σας, όπως το όνομα και τη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, εκτός αν την καταχωρήσετε οι ίδιοι.

* Απαιτούνται

Δημογραφικά στοιχεία / Demographic Data

1. Φύλο / Gender *

- ☐ Άνδρας / Male
- ☐ Γυναίκα / Female

2. Ηλικία / Age *

- ☐ 18-24
- ☐ 25-34
- ☐ 35-44
- ☐ ≥45

3. Περιοχή λειτουργίας ξενοδοχείου / Area of hotel's operation *

- ☐ Ρόδος / Rhodes
- ☐ Κως / Kos
- ☐ Κρήτη / Crete
- ☐ Κέρκυρα / Corfu
- ☐ Ζάκυνθος / Zante
- ☐ Κύπρος / Cyprus
- ☐ Άλλο

4. Θέση Εργασίας / Job Position *

- ☐ Διοικητικό στέλεχος ξενοδοχείου / Hotel Management (General Manager/Hotel Manager/Ass. Hotel Manager/Operations Manager ή όμοια / or relevant)
- ☐ Υπεύθυνος Εστίασης / Catering Manager (F&B manager, Service manager, Assistant F&B Manager, Maitre, sous maitre ή όμοια / or relevant)
- ☐ Υπεύθυνος συμμόρφωσης / ποιότητας (Quality/Compliance manager, training manager ή όμοια / or relevant)
- ☐ Υπεύθυνος κουζίνας (Executive chef, sous chef, pastry chef, chef de partie ή όμοια / or relevant)
- ☐ Υπεύθυνος αγορών - αποθήκης ή όμοια / Store - purchasing manager or relevant
- ☐ Άλλο

5. Χρόνια εμπειρίας στον κλάδο / Years of experience in the sector *

- ☐ 0-2
- ☐ 3-5
- ☐ 6-10
- ☐ 11+

6. Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης / Upper education level *

- ☐ Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Λύκειο) / Secondary education (High school)
- ☐ Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΑΣΤΕ) / Higher education (University)
- ☐ Μεταπτυχιακό - Διδακτορικό / Master - PhD
- ☐ Σχολή επαγγελματικής κατάρτισης (ΙΕΚ, ιδιωτικές σχολές ή κολλέγιο) / Schools of professional education (IEK, private schools or college)
- ☐ Άλλο

7. Προαιρετική εκπαίδευση / Optional training *

- ☐ Έχω παρακολουθήσει ή σκοπεύω να παρακολουθήσω σεμινάρια ή συναφείς μετεκπαιδευσεις σχετικά με το αντικείμενό μου σε ιδιωτικό φορέα **με δική μου πρωτοβουλία**. / I have attended or going to attend seminars or related training courses relevant to my work field at private institutions **on my own initiative**.
- ☐ Έχω παρακολουθήσει σεμινάρια ή σκοπεύω να παρακολουθήσω συναφείς μετεκπαιδευσεις σχετικά με το αντικείμενό μου που παρέχονται **μέσω της εργασίας μου**. / I have attended or going to attend seminars or related training relevant to my work field provided **through my work**.
- ☐ Και οι 2 παραπάνω επιλογές / Both above choices
- ☐ Καμία από τις παραπάνω επιλογές / None of the above choices

Ερωτηματολόγιο / Questionnaire

8. **Ηγεσία και Δέσμευση (Leadership & Commitment)** *

	Καθόλου / Very unlikely	Λίγο / Unlikely	Ουδέτερα / Neutral	Πολύ / Likely	Πάρα πολύ / Very likely
Η ανώτατη διοίκηση του ξενοδοχείου θέτει ξεκάθαρους στόχους σχετικά με την ασφάλεια των τροφίμων. / The hotel's higher management sets clear goals regarding food safety.	☐	☐	☐	☐	☐
Η διοίκηση λειτουργεί ως πρότυπο (role model) δίνοντας το καλό παράδειγμα όσον αφορά την τήρηση των κανόνων υγιεινής. / Management acts as a role model, setting a good example regarding compliance with hygiene rules.	☐	☐	☐	☐	☐
Η διοίκηση δεσμεύεται ορατά για την παραγωγή ασφαλών τροφίμων, ακόμα και όταν υπάρχει πίεση για μείωση του κόστους. / Management is visibly committed to producing safe food, even when there is pressure to reduce costs.	☐	☐	☐	☐	☐
Η διοίκηση επιβραβεύει ή αναγνωρίζει θετικά το προσωπικό που εργάζεται με τήρηση των κανόνων υγιεινής (π.χ. επαινος, ανάδειξη καλής πρακτικής). / Management rewards or positively recognizes staff who work in compliance with hygiene rules (e.g. praise, highlighting good practice).	☐	☐	☐	☐	☐

9. Επικοινωνία (Communication) *

	Καθόλου / Very unlikely	Λίγο / Unlikely	Ουδέτερα / Neutral	Πολύ / Likely	Πάρα πολύ / Very likely
Υπάρχει τακτική και σαφής επικοινωνία από τη διοίκηση προς το προσωπικό σχετικά με την ασφάλεια των τροφίμων. / There is regular and clear communication from management to staff regarding food safety.	☐	☐	☐	☐	☐
Οι οδηγίες και οι διαδικασίες ασφάλειας είναι διαθέσιμες και κατανοητές σε όλους (π.χ. οπτικές οδηγίες, μετάφραση αν χρειάζεται). / Safety instructions and procedures are available and understandable to everyone (e.g. visual instructions, translation if needed).	☐	☐	☐	☐	☐
Υπάρχει αποτελεσματική επικοινωνία και συνεργασία μεταξύ των διαφορετικών τμημάτων (π.χ. Κουζίνα - Σέρβις - Προμήθειες) για θέματα ασφάλειας. / There is effective communication and cooperation between the different departments (e.g. Kitchen - Service - Supplies) on safety issues.	☐	☐	☐	☐	☐
Γίνεται ενημέρωση του προσωπικού για τα αποτελέσματα των ελέγχων (εσωτερικών ή εξωτερικών) και τα παράπονα πελατών. / Staff is informed about the results of audits (internal or external) and customer complaints.	☐	☐	☐	☐	☐

10. Πόροι και Περιβάλλον Εργασίας (Resources & Work Environment) *

	Καθόλου / Very unlikely	Λίγο / Unlikely	Ουδέτερα / Neutral	Πολύ / Likely	Πάρα πολύ / Very likely
Παρέχεται επαρκής χρόνος στο προσωπικό για να εκτελέσει τα καθήκοντά του τηρώντας τους κανόνες υγιεινής (ακόμα και σε ώρες αιχμής). / Sufficient time is provided to staff to perform their duties while adhering to hygiene rules (even during peak hours).	☐	☐	☐	☐	☐
Ο αριθμός του προσωπικού είναι επαρκής για να διασφαλιστεί η ασφαλής διαχείριση των τροφίμων. / The number of staff is sufficient to ensure safe food management.	☐	☐	☐	☐	☐
Υπάρχει η κατάλληλη υποδομή (εξοπλισμός, εγκαταστάσεις) για την ασφαλή παρασκευή και αποθήκευση των τροφίμων. / There is the appropriate infrastructure (equipment, facilities) for the safe preparation and storage of food.	☐	☐	☐	☐	☐
Παρέχονται επαρκείς οικονομικοί πόροι για τη συντήρηση του εξοπλισμού και των εγκαταστάσεων. / Sufficient financial resources are provided for the maintenance of equipment and facilities.	☐	☐	☐	☐	☐

11. Εκπαίδευση και Ικανότητα (Training & Competence) *

	Καθόλου / Very unlikely	Λίγο / Unlikely	Ουδέτερα / Neutral	Πολύ / Likely	Πάρα πολύ / Very likely
Το προσωπικό λαμβάνει επαρκή εκπαίδευση σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια των τροφίμων κατά την πρόσληψη και ανά τακτά διαστήματα. / Staff receive adequate training on food hygiene and safety upon recruitment and at regular intervals.	☐	☐	☐	☐	☐
Η εκπαίδευση είναι προσαρμοσμένη στα ειδικά καθήκοντα του κάθε εργαζομένου. / Training is tailored to the specific duties of each employee.	☐	☐	☐	☐	☐
Το προσωπικό κατανοεί όχι μόνο το "τι" πρέπει να κάνει, αλλά και το "γιατί" είναι σημαντικό για την διασφάλιση της υγείας των πελατών. / Staff understand not only "what" they need to do, but also "why" it is important to ensure the health of customers	☐	☐	☐	☐	☐
Η αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης αξιολογείται στην πράξη (π.χ. μέσω παρατήρησης της συμπεριφοράς). / The effectiveness of training is evaluated in practice (e.g. through observation of behavior).	☐	☐	☐	☐	☐

12. Επίγνωση Κινδύνου και Πίεση Εργασίας (Risk Awareness & Work Pressure) *

	Καθόλου / Very unlikely	Λίγο / Unlikely	Ουδέτερα / Neutral	Πολύ / Likely	Πάρα πολύ / Very likely
Το προσωπικό έχει πλήρη επίγνωση των κινδύνων (χημικών, βιολογικών, φυσικών, αλλεργιογόνων) που συνδέονται με την εργασία του. / Staff is fully aware of the risks (chemical, biological, physical, allergens) associated with their work.	☐	☐	☐	☐	☐
Το προσωπικό παραμένει σε εγρήγορση για πιθανά προβλήματα και δεν δείχνουν εφησυχασμό. / Staff remains alert to potential problems and do not show complacency.	☐	☐	☐	☐	☐
Σε περιόδους υψηλής πίεσης (π.χ. full season), η ασφάλεια των τροφίμων δεν θυσιάζεται για χάρη της ταχύτητας. / In periods of high pressure (e.g. full season), food safety is not sacrificed for the sake of speed (Risk Judgment).	☐	☐	☐	☐	☐
Πιστεύω ότι τα συστήματα διαχείρισης ασφαλείας τροφίμων (HACCP) εφαρμόζονται ουσιαστικά και όχι μόνο για τυπική συμμόρφωση (γραφειοκρατία). / I believe that food safety management systems (HACCP) are implemented in practice and not just for formal compliance (bureaucracy).	☐	☐	☐	☐	☐

13. **Συνέπεια και Προσαρμοστικότητα (Consistency & Adaptability)** *

	Καθόλου / Very unlikely	Λίγο / Unlikely	Ουδέτερα / Neutral	Πολύ / Likely	Πάρα πολύ / Very likely
Οι κανόνες υγιεινής εφαρμόζονται με συνέπεια από όλους, ανεξαρτήτως ιεραρχίας. / Hygiene rules are consistently applied by everyone, regardless of hierarchy.	☐	☐	☐	☐	☐
Η διοίκηση μαθαίνει από τα λάθη του παρελθόντος (περιστάτικα ή near-misses) και βελτιώνει τις διαδικασίες του. / Management learns from past mistakes (incidents or near-misses) and improves its processes.	☐	☐	☐	☐	☐
Το μη διοικητικό προσωπικό μαθαίνει από τα λάθη του παρελθόντος (περιστάτικα ή near-misses) και βελτιώνει τις διαδικασίες του. / Non-managerial staff learns from past mistakes (incidents or near-misses) and improves their processes.	☐	☐	☐	☐	☐

Πίσω

Υποβολή

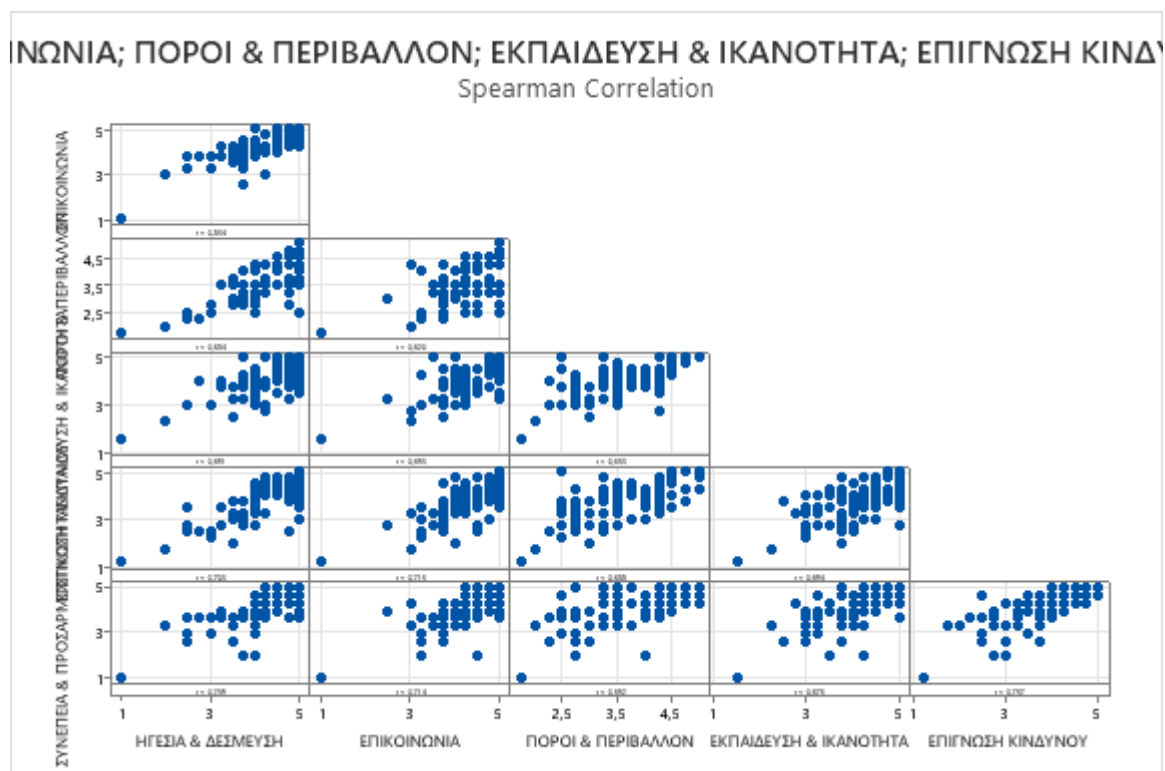
Παράρτημα II

Outputs από το στατιστικό πακέτο Minitab

- Spearman

WORKSHEET 1

Correlation: ΗΓΕΣΙΑ & ΔΕΣΜΕΥΣΗ; ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ; ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ; ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ; ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ; ΣΥΝΕΠΕΙΑ & ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ



Method

Correlation type Spearman
Number of rows used 103

ρ : pairwise Spearman correlation

Correlations

	ΗΓΕΣΙΑ & ΔΕΣΜΕΥΣΗ	ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ	ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	0,834				
ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	0,684	0,620			
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ	0,691	0,693	0,653		
ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ	0,703	0,715	0,688	0,694	
ΣΥΝΕΠΕΙΑ & ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ	0,739	0,714	0,592	0,675	0,757

Pairwise Spearman Correlations

Sample 1	Sample 2	N	Correlation	95% CI for ρ
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	ΗΓΕΣΙΑ & ΔΕΣΜΕΥΣΗ	103	0,834	(0,751; 0,892)
ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΗΓΕΣΙΑ & ΔΕΣΜΕΥΣΗ	103	0,684	(0,550; 0,783)
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ	ΗΓΕΣΙΑ & ΔΕΣΜΕΥΣΗ	103	0,691	(0,559; 0,788)
ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ	ΗΓΕΣΙΑ & ΔΕΣΜΕΥΣΗ	103	0,703	(0,575; 0,798)
ΣΥΝΕΠΕΙΑ & ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ	ΗΓΕΣΙΑ & ΔΕΣΜΕΥΣΗ	103	0,739	(0,621; 0,824)
ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	103	0,620	(0,471; 0,735)
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ	ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	103	0,693	(0,562; 0,790)
ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ	ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	103	0,715	(0,591; 0,807)
ΣΥΝΕΠΕΙΑ & ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ	ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	103	0,714	(0,588; 0,806)
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	103	0,653	(0,511; 0,760)
ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ	ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	103	0,688	(0,555; 0,786)
ΣΥΝΕΠΕΙΑ & ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ	ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	103	0,592	(0,437; 0,713)
ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ	103	0,694	(0,564; 0,791)
ΣΥΝΕΠΕΙΑ & ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ	103	0,675	(0,539; 0,777)
ΣΥΝΕΠΕΙΑ & ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ	ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ	103	0,757	(0,645; 0,837)
Sample 1	Sample 2	P-Value		
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	ΗΓΕΣΙΑ & ΔΕΣΜΕΥΣΗ	0,000		
ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΗΓΕΣΙΑ & ΔΕΣΜΕΥΣΗ	0,000		
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ	ΗΓΕΣΙΑ & ΔΕΣΜΕΥΣΗ	0,000		
ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ	ΗΓΕΣΙΑ & ΔΕΣΜΕΥΣΗ	0,000		
ΣΥΝΕΠΕΙΑ & ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ	ΗΓΕΣΙΑ & ΔΕΣΜΕΥΣΗ	0,000		
ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	0,000		
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ	ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	0,000		
ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ	ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	0,000		
ΣΥΝΕΠΕΙΑ & ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ	ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	0,000		
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	0,000		
ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ	ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	0,000		
ΣΥΝΕΠΕΙΑ & ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ	ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	0,000		
ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ	0,000		
ΣΥΝΕΠΕΙΑ & ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ	0,000		
ΣΥΝΕΠΕΙΑ & ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ	ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ	0,000		

- Mann-Whitney (για Φύλο)

WORKSHEET 1

Recode

Summary

Original Value	Recoded Value	Number of Rows
Ανδρας / Male	1	70
Γυναίκα / Female	2	33
Source data column	ΦΥΛΟ	
Recoded data column	Recoded ΦΥΛΟ	

Mann-Whitney: ΗΓΕΣΙΑ & ΔΕΣΜΕΥΣΗ_1; ΗΓΕΣΙΑ & ΔΕΣΜΕΥΣΗ_2

Method

η_1 : median of ΗΓΕΣΙΑ & ΔΕΣΜΕΥΣΗ_1
 η_2 : median of ΗΓΕΣΙΑ & ΔΕΣΜΕΥΣΗ_2
Difference: $\eta_1 - \eta_2$

Descriptive Statistics

Sample	N	Median
ΗΓΕΣΙΑ & ΔΕΣΜΕΥΣΗ_1	70	4,75
ΗΓΕΣΙΑ & ΔΕΣΜΕΥΣΗ_2	33	4,00

Estimation for Difference

Difference	CI for Difference	Achieved Confidence
0,5	(1,30769E-13; 0,75)	95,01%

Test

Null hypothesis	$H_0: \eta_1 - \eta_2 = 0$	
Alternative hypothesis	$H_1: \eta_1 - \eta_2 \neq 0$	
Method	W-Value	P-Value
Not adjusted for ties	4038,50	0,005
Adjusted for ties	4038,50	0,004

Mann-Whitney: ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ_1; ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ_2

Method

η_1 : median of ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ_1
 η_2 : median of ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ_2
Difference: $\eta_1 - \eta_2$

Descriptive Statistics

Sample	N	Median
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ_1	70	4,5
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ_2	33	4,0

Estimation for Difference

Difference	CI for Difference	Achieved Confidence
0,5	(6,96012E-14; 0,75)	95,01%

Test

Null hypothesis	$H_0: \eta_1 - \eta_2 = 0$	
Alternative hypothesis	$H_1: \eta_1 - \eta_2 \neq 0$	
Method	W-Value	P-Value
Not adjusted for ties	4044,50	0,004
Adjusted for ties	4044,50	0,004

Mann-Whitney: ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ_1; ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ_2

Method

η_1 : median of ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ_1
 η_2 : median of ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ_2
Difference: $\eta_1 - \eta_2$

Descriptive Statistics

Sample	N	Median
ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ_1	70	4,0
ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ_2	33	3,5

Estimation for Difference

Difference	CI for Difference	Achieved Confidence
0,25	(3,17976E-13; 0,75)	95,01%

Test

Null hypothesis	$H_0: \eta_1 - \eta_2 = 0$	
Alternative hypothesis	$H_1: \eta_1 - \eta_2 \neq 0$	
Method	W-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3942,00	0,033
Adjusted for ties	3942,00	0,032

Mann-Whitney: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ_1; ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ_2

Method

η_1 : median of ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ_1
 η_2 : median of ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ_2
Difference: $\eta_1 - \eta_2$

Descriptive Statistics

	Sample	N	Median
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ_1	70		4,25
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ_2	33		4,00

Estimation for Difference

Difference	CI for Difference	Achieved Confidence
-2,59836E-15	(-0,25; 0,5)	95,01%

Test

Null hypothesis $H_0: \eta_1 - \eta_2 = 0$
Alternative hypothesis $H_1: \eta_1 - \eta_2 \neq 0$

Method	W-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3748,00	0,447
Adjusted for ties	3748,00	0,443

Mann-Whitney: ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ_1; ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ_2

Method

η_1 : median of ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ_1
 η_2 : median of ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ_2
Difference: $\eta_1 - \eta_2$

Descriptive Statistics

	Sample	N	Median
ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ_1	70		4,00
ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ_2	33		3,75

Estimation for Difference

Difference	CI for Difference	Achieved Confidence
0,5	(5,27633E-14; 0,75)	95,01%

Test

Null hypothesis $H_0: \eta_1 - \eta_2 = 0$
Alternative hypothesis $H_1: \eta_1 - \eta_2 \neq 0$

Method	W-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3991,50	0,013
Adjusted for ties	3991,50	0,013

Mann-Whitney: ΣΥΝΕΠΕΙΑ & ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ_1; ΣΥΝΕΠΕΙΑ & ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ_2

Method

η_1 : median of ΣΥΝΕΠΕΙΑ & ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ_1
 η_2 : median of ΣΥΝΕΠΕΙΑ & ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ_2
Difference: $\eta_1 - \eta_2$

Descriptive Statistics

	Sample	N	Median
ΣΥΝΕΠΕΙΑ & ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ_1	70	4,33333	
ΣΥΝΕΠΕΙΑ & ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ_2	33	4,00000	

Estimation for Difference

Difference	CI for Difference	Achieved Confidence
0,333333	(-3,27726E-14; 0,666667)	95,01%

Test

Null hypothesis	$H_0: \eta_1 - \eta_2 = 0$	
Alternative hypothesis	$H_1: \eta_1 - \eta_2 \neq 0$	
Method	W-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3974,00	0,018
Adjusted for ties	3974,00	0,017

- Kruskal – Wallis (Ηλικία)

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΗΓΕΣΙΑ & ΔΕΣΜΕΥΣΗ versus ΗΛΙΚΙΑ

Descriptive Statistics

ΗΛΙΚΙΑ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
≥45	37	4,75	62,2	2,60
18-24	3	3,75	26,7	-1,49
25-34	30	4,00	45,5	-1,41
35-44	33	4,25	48,7	-0,76
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis	H_0 : All medians are equal		
Alternative hypothesis	H_1 : At least one median is different		
Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3	8,29	0,040
Adjusted for ties	3	8,60	0,035

The chi-square approximation may not be accurate when some sample sizes are less than 5.

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ versus ΗΛΙΚΙΑ

Descriptive Statistics

ΗΛΙΚΙΑ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
≥45	37	4,75	61,4	2,40
18-24	3	3,75	18,3	-1,98
25-34	30	4,25	48,2	-0,84
35-44	33	4,25	48,0	-0,94
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis	H_0 : All medians are equal		
Alternative hypothesis	H_1 : At least one median is different		
Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3	8,61	0,035

Adjusted for ties 3 8,88 0,031

The chi-square approximation may not be accurate when some sample sizes are less than 5.

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ versus ΗΛΙΚΙΑ

Descriptive Statistics

ΗΛΙΚΙΑ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
≥45	37	4,25	63,0	2,79
18-24	3	3,25	31,0	-1,24
25-34	30	3,50	45,9	-1,34
35-44	33	3,50	47,2	-1,12
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis	H ₀ : All medians are equal		
Alternative hypothesis	H ₁ : At least one median is different		
Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3	8,58	0,035
Adjusted for ties	3	8,69	0,034

The chi-square approximation may not be accurate when some sample sizes are less than 5.

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ versus ΗΛΙΚΙΑ

Descriptive Statistics

ΗΛΙΚΙΑ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
≥45	37	4,25	55,0	0,76
18-24	3	4,50	68,0	0,94
25-34	30	4,00	48,8	-0,70
35-44	33	4,25	50,1	-0,43
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis	H ₀ : All medians are equal		
Alternative hypothesis	H ₁ : At least one median is different		
Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3	1,70	0,636
Adjusted for ties	3	1,74	0,629

The chi-square approximation may not be accurate when some sample sizes are less than 5.

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ versus ΗΛΙΚΙΑ

Descriptive Statistics

ΗΛΙΚΙΑ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
≥45	37	4,000	60,0	2,04
18-24	3	2,750	29,7	-1,31
25-34	30	3,875	49,1	-0,64
35-44	33	3,750	47,7	-1,00
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis	H ₀ : All medians are equal		
Alternative hypothesis	H ₁ : At least one median is different		
Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3	5,32	0,150
Adjusted for ties	3	5,39	0,145

The chi-square approximation may not be accurate when some sample sizes are less than 5.

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΣΥΝΕΠΕΙΑ & ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ versus ΗΛΙΚΙΑ

Descriptive Statistics

ΗΛΙΚΙΑ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
≥45	37	4,33333	55,8	0,97
18-24	3	3,66667	33,0	-1,12
25-34	30	4,16667	48,8	-0,71
35-44	33	4,33333	52,4	0,10
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis	H ₀ : All medians are equal		
Alternative hypothesis	H ₁ : At least one median is different		
Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3	2,17	0,537
Adjusted for ties	3	2,23	0,526

The chi-square approximation may not be accurate when some sample sizes are less than 5.

- Kruskal – Wallis (Περιοχή λειτουργίας)

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΗΓΕΣΙΑ & ΔΕΣΜΕΥΣΗ versus ΠΕΡΙΟΧΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

Descriptive Statistics

ΠΕΡΙΟΧΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
Ζάκυνθος / Zante	3	2,500	31,3	-1,22
Κέρκυρα / Corfu	4	4,625	66,3	0,97
Κρήτη / Crete	15	4,500	56,7	0,66
Κύπρος / Cyprus	21	4,000	37,5	-2,50
Κως / Kos	14	4,750	52,0	0,00
Ρόδος / Rhodes	46	4,500	57,2	1,59
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis	H ₀ : All medians are equal		
Alternative hypothesis	H ₁ : At least one median is different		
Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	5	9,08	0,106
Adjusted for ties	5	9,41	0,094

The chi-square approximation may not be accurate when some sample sizes are less than 5.

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ versus ΠΕΡΙΟΧΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

Descriptive Statistics

ΠΕΡΙΟΧΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
Ζάκυνθος / Zante	3	3,250	17,7	-2,02
Κέρκυρα / Corfu	4	4,625	66,3	0,97
Κρήτη / Crete	15	4,500	57,1	0,71
Κύπρος / Cyprus	21	4,000	40,3	-2,01
Κως / Kos	14	4,500	46,8	-0,70
Ρόδος / Rhodes	46	4,625	58,3	1,91
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis	H ₀ : All medians are equal		
Alternative hypothesis	H ₁ : At least one median is different		
Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	5	10,95	0,052
Adjusted for ties	5	11,29	0,046

The chi-square approximation may not be accurate when some sample sizes are less than 5.

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ versus ΠΕΡΙΟΧΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

Descriptive Statistics

ΠΕΡΙΟΧΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
Ζάκυνθος / Zante	3	2,25	26,0	-1,53
Κέρκυρα / Corfu	4	4,00	67,3	1,04
Κρήτη / Crete	15	3,50	47,8	-0,59
Κύπρος / Cyprus	21	3,50	43,5	-1,46
Κως / Kos	14	3,50	49,7	-0,31
Ρόδος / Rhodes	46	4,00	58,3	1,92
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis	H_0 : All medians are equal		
Alternative hypothesis	H_1 : At least one median is different		
Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	5	7.43	0.191
Adjusted for ties	5	7.53	0.184

The chi-square approximation may not be accurate when some sample sizes are less than 5.

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ versus ΠΕΡΙΟΧΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

Descriptive Statistics

ΠΕΡΙΟΧΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
Ζάκυνθος / Zante	3	3,00	22,0	-1,77
Κέρκυρα / Corfu	4	4,50	58,8	0,46
Κρήτη / Crete	15	4,25	55,4	0,48
Κύπρος / Cyprus	21	4,00	40,4	-1,99
Κως / Kos	14	4,50	59,3	0,99
Ρόδος / Rhodes	46	4,25	55,3	1,01

Overall 103 52,0

Test

Null hypothesis H_0 : All medians are equal
Alternative hypothesis H_1 : At least one median is different

Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	5	8,00	0,156
Adjusted for ties	5	8,16	0,148

The chi-square approximation may not be accurate when some sample sizes are less than 5.

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ versus ΠΕΡΙΟΧΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

Descriptive Statistics

ΠΕΡΙΟΧΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
Ζάκυνθος / Zante	3	2,50	26,5	-1,50
Κέρκυρα / Corfu	4	4,25	65,9	0,95
Κρήτη / Crete	15	4,00	51,1	-0,13
Κύπρος / Cyprus	21	3,75	46,0	-1,03
Κως / Kos	14	3,75	45,8	-0,84
Ρόδος / Rhodes	46	4,00	57,4	1,64
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis H_0 : All medians are equal
Alternative hypothesis H_1 : At least one median is different

Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	5	6,01	0,306
Adjusted for ties	5	6,08	0,298

The chi-square approximation may not be accurate when some sample sizes are less than 5.

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΣΥΝΕΠΕΙΑ & ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ versus ΠΕΡΙΟΧΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

Descriptive Statistics

ΠΕΡΙΟΧΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
Ζάκυνθος / Zante	3	3,33333	30,5	-1,26
Κέρκυρα / Corfu	4	4,50000	64,5	0,85
Κρήτη / Crete	15	4,66667	61,9	1,39
Κύπρος / Cyprus	21	4,00000	39,6	-2,14
Κως / Kos	14	4,33333	52,9	0,12
Ρόδος / Rhodes	46	4,33333	54,5	0,76
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis H_0 : All medians are equal
Alternative hypothesis H_1 : At least one median is different

Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	5	7,87	0,164
Adjusted for ties	5	8,08	0,152

The chi-square approximation may not be accurate when some sample sizes are less than 5.

- Kruskal – Wallis (Θέση εργασίας)

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΗΓΕΣΙΑ & ΔΕΣΜΕΥΣΗ versus ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Descriptive Statistics

ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
Άλλο	4	4,250	46,0	-0,41
Διοικητικό στέλεχος ξενοδοχείου	31	4,500	52,4	0,09
Υπεύθυνος αγορών - αποθήκης ή ό	5	5,000	64,4	0,95
Υπεύθυνος Εστίασης / Catering M	22	4,625	56,9	0,87
Υπεύθυνος κουζίνας (Executive c	19	5,000	64,5	2,02
Υπεύθυνος συμμόρφωσης / ποιότητ	22	4,000	34,0	-3,19
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis H_0 : All medians are equal
 Alternative hypothesis H_1 : At least one median is different

Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	5	12,94	0,024
Adjusted for ties	5	13,42	0,020

The chi-square approximation may not be accurate when some sample sizes are less than 5.

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ versus ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Descriptive Statistics

ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
Άλλο	4	4,625	61,0	0,61
Διοικητικό στέλεχος ξενοδοχείου	31	4,500	52,8	0,18
Υπεύθυνος αγορών - αποθήκης ή ό	5	5,000	60,2	0,63
Υπεύθυνος Εστίασης / Catering M	22	4,500	55,2	0,57
Υπεύθυνος κουζίνας (Executive c	19	4,750	62,2	1,65
Υπεύθυνος συμμόρφωσης / ποιότητ	22	4,000	35,3	-2,95
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis H_0 : All medians are equal
 Alternative hypothesis H_1 : At least one median is different

Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	5	10,07	0,073
Adjusted for ties	5	10,39	0,065

The chi-square approximation may not be accurate when some sample sizes are less than 5.

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ versus ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Descriptive Statistics

ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
Άλλο	4	3,500	43,9	-0,55
Διοικητικό στέλεχος ξενοδοχείου	31	4,000	57,4	1,21

Υπεύθυνος αγορών - αποθήκης ή ό	5	4,500	71,9	1,53
Υπεύθυνος Εστίασης / Catering M	22	3,625	52,0	0,00
Υπεύθυνος κουζίνας (Executive c	19	4,000	54,7	0,44
Υπεύθυνος συμμόρφωσης / ποιότητ	22	3,500	39,0	-2,31
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis H_0 : All medians are equal
Alternative hypothesis H_1 : At least one median is different

Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	5	7,89	0,163
Adjusted for ties	5	7,99	0,157

The chi-square approximation may not be accurate when some sample sizes are less than 5.

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ versus ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Descriptive Statistics

ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
Άλλο	4	4,0	41,5	-0,72
Διοικητικό στέλεχος ξενοδοχείου	31	4,0	48,9	-0,69
Υπεύθυνος αγορών - αποθήκης ή ό	5	5,0	61,9	0,76
Υπεύθυνος Εστίασης / Catering M	22	4,5	60,6	1,52
Υπεύθυνος κουζίνας (Executive c	19	4,5	57,9	0,96
Υπεύθυνος συμμόρφωσης / ποιότητ	22	4,0	42,3	-1,72
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis H_0 : All medians are equal
Alternative hypothesis H_1 : At least one median is different

Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	5	6,26	0,282
Adjusted for ties	5	6,39	0,270

The chi-square approximation may not be accurate when some sample sizes are less than 5.

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ versus ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Descriptive Statistics

ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
Άλλο	4	4,00	51,6	-0,03
Διοικητικό στέλεχος ξενοδοχείου	31	4,00	54,3	0,52
Υπεύθυνος αγορών - αποθήκης ή ό	5	4,50	58,2	0,48
Υπεύθυνος Εστίασης / Catering M	22	4,25	57,4	0,96
Υπεύθυνος κουζίνας (Executive c	19	4,00	56,0	0,65
Υπεύθυνος συμμόρφωσης / ποιότητ	22	3,50	38,5	-2,40
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis H_0 : All medians are equal
Alternative hypothesis H_1 : At least one median is different

Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	5	6,00	0,306
Adjusted for ties	5	6,08	0,299

The chi-square approximation may not be accurate when some sample sizes are less than 5.

Kruskal-Wallis Test: ΣΥΝΕΠΕΙΑ & ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ versus ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Descriptive Statistics

ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
Άλλο	4	4,66667	69,1	1,17
Διοικητικό στέλεχος ξενοδοχείου	31	4,33333	51,4	-0,13
Υπεύθυνος αγορών - αποθήκης ή ό	5	4,33333	61,8	0,75
Υπεύθυνος Εστίασης / Catering M	22	4,33333	55,1	0,56
Υπεύθυνος κουζίνας (Executive c	19	4,66667	59,8	1,25
Υπεύθυνος συμμόρφωσης / ποιότητ	22	4,00000	37,7	-2,54
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis H_0 : All medians are equal
 Alternative hypothesis H_1 : At least one median is different

Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	5	8,46	0,133
Adjusted for ties	5	8,69	0,122

The chi-square approximation may not be accurate when some sample sizes are less than 5.

- Kruskal – Wallis (Χρόνια εμπειρίας)

Kruskal-Wallis Test: ΗΓΕΣΙΑ & ΔΕΣΜΕΥΣΗ versus ΧΡΟΝΙΑ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ

Descriptive Statistics

ΧΡΟΝΙΑ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
0-2	15	4,00	29,8	-3,12
11+	62	4,75	58,7	2,82
3-5	9	4,00	43,5	-0,89
6-10	17	4,25	51,5	-0,07
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis H_0 : All medians are equal
 Alternative hypothesis H_1 : At least one median is different

Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3	12,20	0,007
Adjusted for ties	3	12,65	0,005

Kruskal-Wallis Test: ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ versus ΧΡΟΝΙΑ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ

Descriptive Statistics

ΧΡΟΝΙΑ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
0-2	15	4,000	30,1	-3,07
11+	62	4,625	60,0	3,33
3-5	9	4,000	37,9	-1,48
6-10	17	4,250	49,6	-0,36

Overall 103 52,0

Test

Null hypothesis H_0 : All medians are equal
Alternative hypothesis H_1 : At least one median is different

Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3	14,58	0,002
Adjusted for ties	3	15,04	0,002

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ versus ΧΡΟΝΙΑ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ

Descriptive Statistics

ΧΡΟΝΙΑ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
0-2	15	3,25	32,3	-2,76
11+	62	4,00	57,9	2,46
3-5	9	4,00	51,1	-0,10
6-10	17	3,50	48,4	-0,54
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis H_0 : All medians are equal
Alternative hypothesis H_1 : At least one median is different

Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3	9,17	0,027
Adjusted for ties	3	9,30	0,026

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ versus ΧΡΟΝΙΑ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ

Descriptive Statistics

ΧΡΟΝΙΑ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
0-2	15	4,00	45,1	-0,97
11+	62	4,25	54,9	1,23
3-5	9	4,00	40,9	-1,16
6-10	17	4,25	53,2	0,19
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis H_0 : All medians are equal
Alternative hypothesis H_1 : At least one median is different

Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3	2,66	0,447
Adjusted for ties	3	2,71	0,438

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ versus ΧΡΟΝΙΑ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ

Descriptive Statistics

ΧΡΟΝΙΑ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
0-2	15	3,50	41,0	-1,55
11+	62	4,00	57,0	2,10
3-5	9	3,75	41,4	-1,11
6-10	17	3,75	49,0	-0,46
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis	H ₀ : All medians are equal		
Alternative hypothesis	H ₁ : At least one median is different		
Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3	5,10	0,164
Adjusted for ties	3	5,17	0,160

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΣΥΝΕΠΕΙΑ & ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ versus ΧΡΟΝΙΑ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ

Descriptive Statistics

ΧΡΟΝΙΑ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
0-2	15	4,00000	40,1	-1,67
11+	62	4,33333	58,2	2,59
3-5	9	4,00000	43,6	-0,89
6-10	17	4,00000	44,4	-1,15
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis	H ₀ : All medians are equal		
Alternative hypothesis	H ₁ : At least one median is different		
Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3	6,87	0,076
Adjusted for ties	3	7,06	0,070

- Kruskal-Wallis (Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης)

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΗΓΕΣΙΑ & ΔΕΣΜΕΥΣΗ versus ΑΝΩΤΕΡΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Descriptive Statistics

ΑΝΩΤΕΡΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Λύκει	10	5,00	61,3	1,04
Μεταπτυχιακό - Διδακτορικό / Ma	20	4,25	43,6	-1,40
Σχολή επαγγελματικής κατάρτισης	22	4,75	63,5	2,03
Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ, ΤΕ	51	4,25	48,5	-1,17
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis	H ₀ : All medians are equal		
Alternative hypothesis	H ₁ : At least one median is different		
Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3	6,47	0,091
Adjusted for ties	3	6,71	0,082

Kruskal-Wallis Test: ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ versus ΑΝΩΤΕΡΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Descriptive Statistics

ΑΝΩΤΕΡΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Λύκει	10	4,625	57,0	0,55
Μεταπτυχιακό - Διδακτορικό / Ma	20	4,000	41,9	-1,68
Σχολή επαγγελματικής κατάρτισης	22	4,750	63,8	2,09
Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ, ΤΕ	51	4,250	49,9	-0,71
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis H_0 : All medians are equal
 Alternative hypothesis H_1 : At least one median is different

Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3	6,26	0,100
Adjusted for ties	3	6,45	0,092

Kruskal-Wallis Test: ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ versus ΑΝΩΤΕΡΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Descriptive Statistics

ΑΝΩΤΕΡΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Λύκει	10	4,000	57,6	0,62
Μεταπτυχιακό - Διδακτορικό / Ma	20	4,000	52,7	0,12
Σχολή επαγγελματικής κατάρτισης	22	3,625	51,3	-0,12
Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ, ΤΕ	51	3,500	50,9	-0,37
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis H_0 : All medians are equal
 Alternative hypothesis H_1 : At least one median is different

Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3	0,44	0,933
Adjusted for ties	3	0,44	0,932

Kruskal-Wallis Test: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ versus ΑΝΩΤΕΡΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Descriptive Statistics

ΑΝΩΤΕΡΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Λύκει	10	4,500	60,6	0,96
Μεταπτυχιακό - Διδακτορικό / Ma	20	4,000	43,4	-1,43
Σχολή επαγγελματικής κατάρτισης	22	4,375	55,4	0,61
Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ, ΤΕ	51	4,000	52,2	0,07
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis H_0 : All medians are equal
 Alternative hypothesis H_1 : At least one median is different

Method	DF	H-Value	P-Value
--------	----	---------	---------

Not adjusted for ties	3	2,78	0,427
Adjusted for ties	3	2,84	0,418

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ versus ΑΝΩΤΕΡΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Descriptive Statistics

ΑΝΩΤΕΡΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Λύκει	10	3,500	45,7	-0,70
Μεταπτυχιακό - Διδακτορικό / Ma	20	3,750	40,0	-2,00
Σχολή επαγγελματικής κατάρτισης	22	4,125	61,4	1,67
Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ, ΤΕ	51	4,000	53,9	0,63
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis	H ₀ : All medians are equal		
Alternative hypothesis	H ₁ : At least one median is different		
Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3	6,06	0,109
Adjusted for ties	3	6,13	0,105

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΣΥΝΕΠΕΙΑ & ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ versus ΑΝΩΤΕΡΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Descriptive Statistics

ΑΝΩΤΕΡΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Λύκει	10	4,50000	57,2	0,58
Μεταπτυχιακό - Διδακτορικό / Ma	20	4,00000	44,5	-1,25
Σχολή επαγγελματικής κατάρτισης	22	4,50000	62,4	1,83
Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ, ΤΕ	51	4,33333	49,5	-0,85
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis	H ₀ : All medians are equal		
Alternative hypothesis	H ₁ : At least one median is different		
Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3	4,59	0,205
Adjusted for ties	3	4,71	0,194

- Kruskal – Wallis (προαιρετική εκπαίδευση)

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΗΓΕΣΙΑ & ΔΕΣΜΕΥΣΗ versus ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Descriptive Statistics

ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
Έχω παρακολουθήσει ή σκοπεύω να	11	4,50	53,9	0,22
Έχω παρακολουθήσει σεμινάρια ή	16	4,25	49,6	-0,35

Και οι 2 παραπάνω επιλογές / Βο	74	4,50	52,4	0,24
Καμία από τις παραπάνω επιλογές	2	3,00	44,5	-0,36
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis H_0 : All medians are equal
Alternative hypothesis H_1 : At least one median is different

Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3	0,29	0,962
Adjusted for ties	3	0,30	0,960

The chi-square approximation may not be accurate when some sample sizes are less than 5.

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ versus ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Descriptive Statistics

ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
Έχω παρακολουθήσει ή σκοπεύω να	11	4,250	46,5	-0,65
Έχω παρακολουθήσει σεμινάρια ή	16	4,375	49,6	-0,35
Και οι 2 παραπάνω επιλογές / Βο	74	4,500	54,0	1,06
Καμία από τις παραπάνω επιλογές	2	2,750	28,8	-1,11
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis H_0 : All medians are equal
Alternative hypothesis H_1 : At least one median is different

Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3	2,00	0,572
Adjusted for ties	3	2,07	0,559

The chi-square approximation may not be accurate when some sample sizes are less than 5.

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΠΟΡΟΙ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ versus ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Descriptive Statistics

ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
Έχω παρακολουθήσει ή σκοπεύω να	11	4,000	53,4	0,16
Έχω παρακολουθήσει σεμινάρια ή	16	3,500	43,6	-1,22
Και οι 2 παραπάνω επιλογές / Βο	74	3,750	53,9	1,01
Καμία από τις παραπάνω επιλογές	2	3,125	42,8	-0,44
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis H_0 : All medians are equal
Alternative hypothesis H_1 : At least one median is different

Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3	1,76	0,624
Adjusted for ties	3	1,78	0,619

The chi-square approximation may not be accurate when some sample sizes are less than 5.

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ versus ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Descriptive Statistics

ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
Έχω παρακολουθήσει ή σκοπεύω να	11	4,500	58,0	0,70
Έχω παρακολουθήσει σεμινάρια ή	16	4,375	54,0	0,30
Και οι 2 παραπάνω επιλογές / Βο	74	4,000	51,1	-0,48
Καμία από τις παραπάνω επιλογές	2	3,000	35,5	-0,79
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis H_0 : All medians are equal
Alternative hypothesis H_1 : At least one median is different

Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3	1,18	0,757
Adjusted for ties	3	1,21	0,751

The chi-square approximation may not be accurate when some sample sizes are less than 5.

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΟΥ versus ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Descriptive Statistics

ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
Έχω παρακολουθήσει ή σκοπεύω να	11	4,000	53,3	0,15
Έχω παρακολουθήσει σεμινάρια ή	16	3,625	44,3	-1,12
Και οι 2 παραπάνω επιλογές / Βο	74	4,000	54,5	1,33
Καμία από τις παραπάνω επιλογές	2	2,375	15,5	-1,74
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis H_0 : All medians are equal
Alternative hypothesis H_1 : At least one median is different

Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3	4,57	0,207
Adjusted for ties	3	4,62	0,202

The chi-square approximation may not be accurate when some sample sizes are less than 5.

WORKSHEET 1

Kruskal-Wallis Test: ΣΥΝΕΠΕΙΑ & ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ versus ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Descriptive Statistics

ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	N	Median	Mean Rank	Z-Value
Έχω παρακολουθήσει ή σκοπεύω να	11	4,33333	57,7	0,67
Έχω παρακολουθήσει σεμινάρια ή	16	4,33333	54,2	0,31
Και οι 2 παραπάνω επιλογές / Βο	74	4,33333	51,6	-0,23
Καμία από τις παραπάνω επιλογές	2	2,50000	18,8	-1,59
Overall	103		52,0	

Test

Null hypothesis H_0 : All medians are equal
Alternative hypothesis H_1 : At least one median is different

Method	DF	H-Value	P-Value
Not adjusted for ties	3	2,98	0,395
Adjusted for ties	3	3,06	0,382

The chi-square approximation may not be accurate when some sample sizes are less than 5.